

## Ulkomaille muutto on tunteiden vuoristorataa

Jutta Korhonen



<b>Tekijä(t)</b> Jutta Korhonen	
<b>Koulutusohjelma</b> Liiketalouden koulutusohjelma	
<b>Raportin/Opinnäytetyön nimi</b> Ulkomailla muutto on tunteiden vuoristorataa	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 37 + 1
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli saada selvitettyä miten ulkomailla työskenteleminen sekä Suomeen paluu on koettu. Kirjallisuuteen pohjautuvassa osiossa käsitellään kansainvälistymistä sekä sen tuomia mahdollisuuksia työelämässä. Lisäksi kirjallisuuteen perustuen kerrotaan sopeutumisesta kohdemaahan ja läpikäytävistä vaiheista.</p> <p>Tutkimus toteutettiin keväällä 2018 ja tutkimusta varten haastateltiin ulkomaankomennuksella olleita henkilöitä sekä henkilöitä, jotka ovat hakeneet omaehtoisesti töihin ulkomaille. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä ja haastattelu toteutettiin puolistrukturoidun teemahaastattelun muodossa.</p> <p>Haastattelun tulosten perusteella voidaan todeta, että vastaukset eivät kahden eri ryhmän välillä poikkea merkittävästi, mutta vastaukset tukevat teoriaa. Tuloksista selviää, että työskentely ulkomailla on iso elämänmuutos ja siihen tulee valmistautua huolella. Kokemuksen aikana henkilö käy läpi useita eri vaiheita ja tunteet heittelevät laidasta laitaan. Kokemus on kuitenkin hyvin arvokas ja se kasvattaa ihmisenä.</p>	
<b>Asiasanat</b> Ulkomaantyö, ulkomaankomennus, ekspatriaatti, globalisaatio, kulttuurishokki	

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Globalisaation vaikutus työelämään .....	3
2.1	Globalisaatio .....	3
2.2	Suomalaiset töissä ulkomailla .....	4
2.3	Omaehtoinen työnhaku ulkomaille .....	6
2.4	Ulkomaankomennus .....	8
3	Sopeutuminen elämään kohdemaassa .....	12
3.1	Kulttuurituntemus .....	12
3.2	Lähtö.....	14
3.3	Työskentely ulkomailla .....	15
3.4	Paluu .....	16
4	Tutkimuksen toteutus .....	18
4.1	Tutkimussuunnitelma .....	18
4.2	Tutkimusmenetelmän valinta.....	19
4.3	Aineiston hankinta.....	20
4.4	Aineiston analysointi .....	22
4.5	Tutkimuksen luotettavuus .....	24
4.6	Haastattelun tulokset.....	26
4.6.1	Lähtö.....	27
4.6.2	Työskentely ulkomailla .....	29
4.6.3	Paluu.....	31
5	Pohdinta.....	34
	Lähteet .....	38
	Liitteet.....	42

# 1 Johdanto

Globalisaatio on mahdollistanut vapaakaupan sekä ulkomaankaupan. (Suomen YK-liitto 2018.) Globalisaatiossa on kyse siitä, että toiminnot tapahtuvat maailmanlaajuisesti ja etäisyydet lyhenevät. Maailman avartuessa tavarat voivat liikkua vapaammin eri maiden välillä. (Juntunen 2006, 5.) Globalisaation myötä yritykset voivat käyttää tuotannossaan resursseja, jotka eivät normaalisti olisi saatavilla tai jotka olisivat kotimaassa kalliimpia. (Wild & Wild 2012, 30-31.)

Jo 1990-luvulla työpaikat ovat alkaneet liikkua herkemmin maasta toiseen. Kilpailun kiristyessä yritysten on täytynyt päättää toiminnoilleen mahdollisimman tarkoituksenmukainen sijainti ja jotkut suuret yritykset ovat halunneet siirtää ainakin osan toiminnoistaan ulkomaille. (Väyrynen 1999, 111-112.)

Yhä useammalla alalla arvostetaan kansainvälistä näkemystä. Etenkin korkeasti koulutetut ovat kiinnostuneita työskentelystä ulkomailla. (Ruckenstein 2004, 8, 218-220.) Ulkomaille lähdetään töihin useista eri syistä. Monet haluavat elää hetkessä ja nähdä maailmaa sekä kokea uusia asioita ja seikkailuja. (Salonen 2010, 68, 71-72.)

Kansainvälistymisen myötä töitä ei tehdä enää ainoastaan omassa kotimaassa, vaan myös ulkomailla. (Sinkkonen 2008, 13.) Monet suomalaisyritykset lähettävät työntekijöitään ulkomaille tytäryhtiöiden palvelukseen. Monilla yrityksillä tavanomaiseen urakehitykseen kuuluu ulkomaankomennukset tytäryhtiöissä. (Rissa 2005, 10.) Ulkomaankomennukselle lähdetään usein siksi, koska halutaan edetä omalla uralla ja avata uusia ovia. (Ekholm 2010, 24.)

Ekspatriaatti tarkoittaa henkilöä, joka on lähetetty ulkomaankomennukselle ja jonka ulkomaankomennussopimus määritetyssä kohdemaassa alkaa ja loppuu sovittuna päivänä. Kaikki työmatkat ulkomaille eivät ole ulkomaankomennuksia, eivätkä kaikki ulkomailla hetkellisesti työskentelevät ole ekspatriaatteja. Ulkomaankomennukset voidaan jakaa lyhyt- ja pitkäaikaisiin komennuksiin. Puolesta vuodesta vuoteen kestävä yhtäjaksoinen ulkomaantyö on lyhyt ulkomaankomennus. Yli vuoden kestävä yhtäjaksoinen ulkomaantyö on pitkäaikainen komennus. Ulkomaankomennukseksi kutsutaan ajanjaksoa, jonka ekspatriaatti viettää työskennellessä yrityksen ulkomaan toimipisteessä. Ekspatriaattia kutsutaan repatriaatiksi, kun ulkomaankomennus on päättynyt ja työntekijä on palannut takaisin kotimaahansa. (Saviaro & Helaniemi 2009, 10-11; Sinkkonen 2008, 13-14.)

Huolimatta siitä onko kyseessä ulkomaankomennus vai omaehtoinen työnhaku, on valmistautuminen muuttoon ehdottoman tärkeää. Ulkomaille muuttaminen on iso elämänmuutos ja valmistautumalla koitokseen, saa kokemuksesta eniten irti. Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry (2008, 4) neuvoo perehtymään kohdemaahan mahdollisimman tarkasti jo ennen lähtöä ja vertailemaan saatua tietoa omiin odotuksiin. Ulkomaille työskentelemään lähteminen on paitsi suuri muutos työnteossa, mutta myös koko elämässä ja tämän takia on tärkeää hankkia tietoa ja ottaa asioista selvää hyvissä ajoin ennen lähtöä.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, onko omaehtoisesti ulkomailla työskennelleellä samanlaiset kokemukset kuin ulkomaankomennuksella olleella henkilöllä sopeutuessa elämään kohdemaassa ja palattua Suomeen. Tutkimusta varten haastatellaan ulkomaankomennuksella olleita henkilöitä sekä henkilöitä, jotka ovat hakeneet omaehtoisesti töihin ulkomaille. Tutkimusongelmana on selvittää, millaisia kokemuksia ulkomailla työskennelleillä henkilöillä on lähdöstä, ulkomailla olosta sekä paluusta Suomeen.

Tämä opinnäytetyö etenee siten, että ensin kerrotaan globalisaatiosta ja kuinka se on vaikuttanut työskentelyyn ulkomailla. Sen jälkeen kerrotaan työskentelystä ulkomailla ja luvussa käydään läpi miten muuttoon sekä ulkomaantyöhön tulisi valmistautua ja millaisia vaiheita ihmiset käyvät läpi työskennellessään ulkomailla väliaikaisesti. Tämän jälkeen esitellään tutkimuksen toteutus sekä tutkimustulokset. Lopuksi pohdinnassa kerrotaan tutkimuksen luotettavuudesta ja tutkijan omasta oppimisesta.

## 2 Globalisaation vaikutus työelämään

Globalisaatio tarkoittaa kansainvälisen talouden ja yhteisön yhdistymistä niin, että ne muodostavat yhteiskuntien kehitykseen vaikuttavan maailmanlaajuisen kokonaisuuden. Tähän liittyy myös globaalin tietoisuuden syntyminen sekä vuorovaikutuskustannusten lasku. Globalisaatio on omavoimainen, mutta samalla osittainen, päättymätön ja ennakoimaton prosessi, joka tuottaa erilaisia tuloksia yhdessä kansallisten ja paikallisten tekijöiden kanssa. (Väyrynen 1999, 41.) Globalisaatio mahdollistaa sen, että toiminnot voivat tapahtua maailmanlaajuisesti ja etäisyydet lyhenevät. Maailman avartuessa, tavarat liikkuvat vapaammin eri maiden välillä. (Juntunen 2006, 5.) Suomen YK-Liitto (2018) kertoo globalisaation tarkoittavan maailmanlaajuisesta yhdenmukaisuutta. Tämä ilmenee erityisesti viestinnän tehostumisena ja maailmanlaajuisen markkinoiden syntyminenä.

Tässä luvussa kerrotaan globalisaatiosta ja sen vaikutuksesta suomalaisten työskentelyyn ulkomailla. Luvussa avataan lisäksi tarkemmin tässä opinnäytetyössä tutkittavia ryhmiä eli ulkomaankomennusta sekä omaehtoista työnhakua ulkomaille.

### 2.1 Globalisaatio

Globalisaation ansiosta yritykset voivat käyttää tuotannossaan resursseja, jotka eivät normaalisti olisi saatavilla tai jotka olisivat kotimaassa kalliimpia. Monet yritykset päätyvät kansainvälisille markkinoille luonnonvarojen perässä. Esimerkkinä Japani, joka on pieni tiheästi asutettu maa ja jolla on hyvin vähän omia luonnonvaroja – etenkin metsiä. Silti Japanin suurin paperialan yritys Nippon Seishi tekee muutakin kuin vain tuo puumassaa Japaniin. Yritys omistaa paljon metsiä sekä tehtaita Australiassa, Kanadassa ja Yhdysvalloissa. Tämä mahdollistaa pääsyn tarvittaviin luonnonvaroihin, mutta auttaa myös hallitsemaan eri vaiheita paperinvalmistusprosessissa. Tuloksena yritys tuottaa paperimassaa taasisesti, eikä ole riippuvainen avointen markkinoiden hintakehityksestä tai tarjonnasta. (Wild & Wild 2012, 30-31.)

Wild, J. & Wild, K. (2016) antavat esimerkin, kuinka jokainen on päivittäin tekemisissä kansainvälisen liiketoiminnan tuotosten kanssa: Herätyskello tai radio johon aamulla herää on valmistettu Kiinassa. Sandaalit jotka työntää jalkaan on valmistettu Indonesiassa ja farkut Meksikossa. Kodista lähtiessä irrottaa seinästä Apple iPhone laturin, joka on suunniteltu Yhdysvalloissa, koottu Kiinassa ja osat hankittu Japanista, Etelä-Koreasta, Taiwanista ja muutamasta muusta maasta.

Kansainvälisyys on koko ajan kasvussa. Vuosituhannen vaihteessa kansainvälisiä yrityksiä oli 63 000 ja nyt 2010-luvun loppu puolella jo yli 200 000. Iso osa etenkin korkeasti

koulutetuista Suomen sekä muiden maiden työntekijöistä on päivittäin tekemisissä maailmanlaajuisten ilmiöiden tai asioiden kanssa esimerkiksi yhteyksiin tai talouteen liittyen. Maailma on muuttunut ennätysvauhtia viimeisten vuosikymmenten aikana globalisaation näkökulmasta. Globaalin kehityksen tila on haasteellinen ja tulee tulevaisuudessa luultavasti muuttumaan vielä haasteellisemmaksi, mutta silti globalisaatiosta on enemmän hyötyä kuin haittaa. (Akava a; Akava b.)

Suomen YK-liitto (2018) listaa globalisaation eduiksi lisääntyneet työpaikat ja toimeentulon sekä sen ansiosta monet kehitysmaat ovat pystyneet nousemaan köyhyydestä. Globalisaatio on mahdollistanut vapaakaupan sekä ulkomaankaupan ja nämä ovat tärkeitä myös Suomen taloudelle. Demokratiaa ja ihmisoikeuksien vahvistumista edistää tiedon parempi saatavuus. Lisäksi globalisaatio mahdollistaa kohtaamaan eri kulttuureita sekä niiden välistä vuorovaikutusta.

Jo vuonna 1999 Väyrynen (1999, 41) kertoi myönteisten asioiden lisäksi globalisaation saavan aikaan myös taloudellista epävakaisuutta ja yhteiskunnan polarisoitumiseen liittyviä ongelmia. Ongelmien ratkaisemiseksi tarvitaan maailmanlaajuiseen hallintaan tähtäviä instituutioita sekä yhteiskunnallista uudistuspolitiikkaa. Suomen YK-Liitto (2018) kokee myös taloudellisen epävakaisuuden haitaksi. Heidän mielestään globalisaatio heikentää maiden kykyä kontrolloida taloudellista kehitystään. Tästä esimerkkinä on vuonna 2008 Yhdysvalloista alkunsa saanut pankkikriisi, joka kehittyi maailmanlaajuisesti finanssikriisiksi. Kriisiä seurasi talouden taantuminen ja työttömyys ympäri maailmaa. Tämä todisti, että on luotava maailmanlaajuiset yhteiset pelisäännöt globaalille taloudelle, sillä sen hallinta on puutteellista. Mike Collinsin mukaan, globalisaation haittapuolina on rikkaitten rikkastuminen ja köyhien köyhtyminen. Globalisaatio on hieno asia sijoittajille, johtajille ja yrittäjille, mutta huono asia tavallisille työntekijöille sekä luonnolle. Kehittyneissä maissa työpaikat katoavat, koska tuotanto siirretään maihin joissa kustannukset ovat alhaisemmat. (Mike Collins 2015.)

## **2.2 Suomalaiset töissä ulkomailla**

Suomi alkoi hakeutumaan yhteistyöhön Euroopan Unionin (EU) kanssa 1990-luvun alussa. EU:n jäseneksi Suomi liittyi vuonna 1995 ja tämä toi suomalaisille työ- ja opiskelumahdollisuuksia, minkä takia suomalaisten maastamuutto kasvoi EU-maihin. Kansainvälisen vuorovaikutuksen lisääntyessä, oli odotettavissa, että maastamuutto kasvaa. Helsinki pysyi kuitenkin yhä houkuttelevana vaihtoehtona työnhaussa, eikä maastamuutto ulkomaille ollut kovin suurta. (Orjala 2016.) Joulukuussa 1996 Suomi allekirjoitti Schengenin

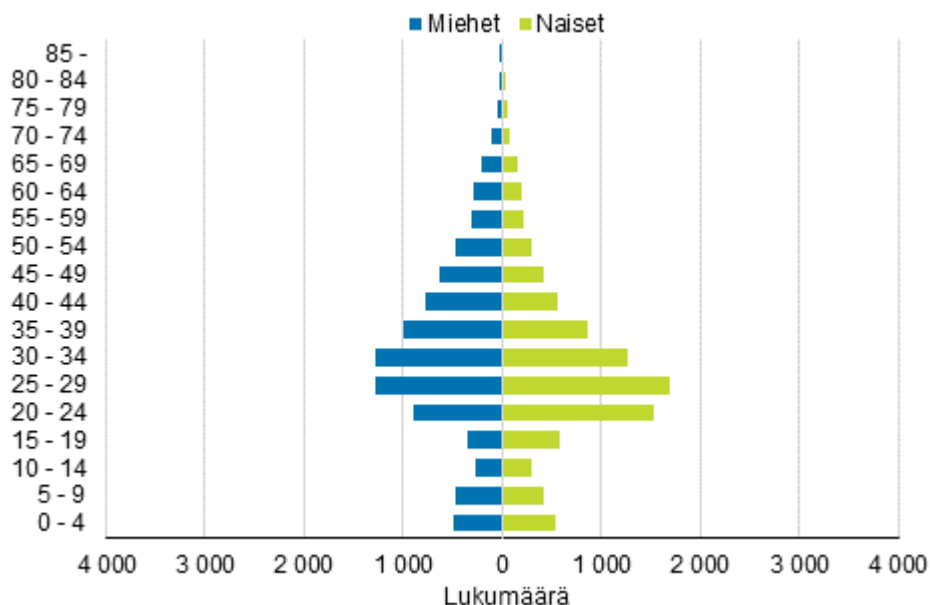
liittymissopimuksen. Sopimus mahdollistaa sen, että ihmiset voivat ylittää Schengen-sopimukseen liittyneiden maiden väliset rajat ilman tarkastuksia maarajoilla, lentokentillä sekä satamien kautta. Schengen-maat ovat sopineet viisumipolitiikan yhtenäistämisestä rajojen valvonnan helpottamiseksi. (Ulkoasiainministeriö 2017.)

Ulkomaille on lähdetty työskentelemään eri syistä. Jo 1990-luvulla työpaikat ovat alkaneet liikkua herkemmin maasta toiseen. Kilpailun kiristyessä yritysten on täytynyt päättää toimintoilleen mahdollisimman tarkoituksenmukainen sijainti ja jotkut suuret yritykset ovat halunneet siirtää ainakin osan toiminnoistaan ulkomaille. (Väyrynen 1999, 111-112)

Suomen Ekonomit (2012) toteutti Vaasan yliopiston johtamisen yksikön kanssa tutkimuksen, jossa tutkittiin ekonomien urakokemuksia. Vuonna 2004 ulkomailla työskennelleiden ekonomien uria tutkittiin ja seurattiin 8 vuoden ajan. Kysymyksestä riippuen 60-80 % vastaajista koki kansainvälisen työkokemuksen edistäneen uraansa. Tähän ei vaikuttanut se, oliko henkilö ollut ulkomaankomennuksella vai hakeutunut itsenäisesti töihin ulkomaille. Kansainväliset tehtävät koettiin monipuolisemmiksi ja haastavimmiksi kuin kotimaassa. Monet työskentelivät ulkomailla korkeammassa asemassa kuin Suomessa. Ulkomailla työskenneltäessä oma osaaminen monipuolistui haasteiden kautta ja usko omaan kykyihinkin kasvoi. Lähes 90 % vastanneista oli sitä mieltä, että he pystyivät hyödyntämään oppimansa asioita nykyisissä tehtävissä. Merkittäväntä oli kuitenkin oma henkilökohtainen kasvu: itsetuntemus, luottamus omaan kykyihinkin ja sitä myötä positiivinen suhtautuminen uusiin haasteisiin auttoivat jatkossa. (Suomen Ekonomit 2012.)

Tilastokeskuksen (2017b) mukaan viime vuosikymmenen aikana vähintään toisen asteen tutkinnon suorittaneiden Suomen kansalaisten keskuudessa maastamuutto on ollut yleisempää kuin maahanmuutto. Muuttotappio on ollut kasvussa vuodesta 2009. Tämä johtuu siitä, että korkeasti koulutetut muuttavat ulkomaille ja toisaalta myös nuoret lähtevät opiskelemaan tai kehittämään uraansa ulkomaille. Tämä myös näkyy tilastoissa (kuvio 1), sillä vuonna 2016 suurin osa maastamuuttaneista oli 25–29-vuotiaita. Orjala (2016) toteaa maastamuuton olleen suurempaa kuin maahanmuutto 1990-luvulla, mutta sen jälkeen maastamuuton ja maahanmuuton välillä ei ole ollut merkittävää eroa eli voidaan sanoa nettomuuttolukujen olleen pieniä. Pienten nettolukujen perusteella voidaan todeta, että muutto on Suomelle hyödyllistä. Ulkomailla käydään oppimassa ja tullaan sitten takaisin.





Kuvio 1. Maastamuuton lukumäärät sukupuolen ja iän mukaan vuonna 2016. (Tilastokeskus 2017b)

Vuonna 2016 Suomesta muutti ulkomaille 10 603 Suomen kansalaista. (Tilastokeskus 2017a.) Maastamuutto EU-maihin on ollut kasvussa 2010-luvulla. Suosituimmat kohdemaat ovat olleet suurimmaksi osaksi länsimaita kuten Ruotsi, Iso-Britannia, Yhdysvallat ja Saksa. Englanninkielisten maiden suosion selittää se, että sopeutuminen yhteiskuntaan ja työelämään on helpompaa jo olemassa olevan kielitaidon myötä. Muuttoliike painottuu Eurooppaan ja etenkin Länsi-Eurooppaan. Vaikka Aasiassa olisi hyvän elintason omaavia maita ja paljon mahdollisuuksia koulutetuille työntekijöille, ei Aasian voimakas taloudellinen kasvu juurikaan näy muuttoliikkeessä. (Orjala 2016.)

Maastamuuton tilastoa on haastava tietää tarkasti, sillä Tilastokeskuksen tilastoissa näkyvät vain yli vuoden kestäneet muutot. Poikkeuksena ovat Tanska ja Norja, joiden kohdalla tilastoissa voi olla mukana myös lyhytaikaisempia muuttoja. Tilastot eivät myöskään kerro, miksi henkilö on muuttanut Suomesta pois. Ei voida siis tarkasti eritellä ketkä ovat lähteneet esimerkiksi opiskelemaan ja ketkä töihin ulkomaille. (Orjala 2016)

### 2.3 Omaehtoinen työnhaku ulkomaille

Kansainvälinen työkokemus sekä tiedon ja osaamisen kerryttäminen ja niiden vieminen maasta toiseen on yhteiskunnallisesta näkökulmasta katsottuna tavoiteltavaa. Yhä use-

ammalla alalla kansainvälistä näkemystä arvostetaan ja sitä pidetään tavoittelemisen arvoisena. Etenkin korkeasti koulutettuja kiinnostaa työskentely ulkomailla. Kansainvälisestä näkökulmasta on tullut osa yhä useamman suomalaisen työuraa. Kansainvälisessä työyhteisössä joutuu ajattelemaan asioita eri näkökulmista, sillä kulttuurierot tuovat yllättäviä uusia tilanteita joihin on keksittävä ratkaisuja. (Ruckenstein 2004, 8, 218-220.) Ulkomaantyö kerryttää arvokasta kokemusta ansioluetteloon. Ulkomailla tutustuu uusiin kulttuureihin, kielitaito kehittyy ja oppii toimimaan vieraassa ympäristössä. (Hellsten 2009, 20.)

Salosen (2010, 68, 71-72) mukaan ulkomaille lähdetään töihin useista eri syistä. Monet ihmiset haluavat elää hetkessä ja nähdä maailmaa sekä kokea uusia asioita ja seikkailuja. Yleensä sopiva hetki seikkailulle on silloin, kun ei ole lapsia eikä mikään sido kotimaahan. Heikuran (2015) mukaan ihmiset ovat valmiimpia lähtemään töihin ulkomaille, sillä matkustelu on yleistynyt ja osittain sen takia tullaan myös paremmin toimeen englanninkielellä. Ulkomaantyöhön ei tarvitse sitoutua koko loppuelämäksi, mutta ennen lähtöä olisi hyvä tehdä alustava suunnitelma työskentelyn kestosta. Alustava suunnitelma työsuhteen kestosta on ainakin työnantajalle tärkeä tieto.

TE-palvelut neuvoo kotisivuillaan ottamaan hyvissä ajoin selvää omista mahdollisuuksista työskennellä ulkomailla. Työntekoon vaikuttaa paljon se, hakeutuuko töihin EU- tai ETA-maahan vai niiden ulkopuolelle. EU- tai ETA-maassa työskenneltäessä, Suomen kansalaisella on samat oikeudet ja velvollisuudet työnteossa kuin maan omilla kansalaisilla. Jos hakeutuu työskentelemään näiden maiden ulkopuolelle, tarvitsee pääsääntöisesti työluvan, jonka myöntää kunkin maan maahanmuuttovirasto.

Internet on muuttanut maailmaa viimeisten vuosien aikana paljon. Kuka tahansa pystyy olemaan vaivattomasti yhteydessä toiselle puolelle maailmaa ja löytämään yhteistyökumppaneita. Työvoimaa hankitaan nykyään myös internetin välityksellä. Internetin suuri kehitys onkin johtanut kansainväliseen liikkuvuuteen. Sosiaalinen media on tuonut myös suuria muutoksia työntekijöiden ja työnantajien toimintatapoihin. Ihmisten ja yritysten liikkeitä voi seurata helposti esimerkiksi Facebookin tai LinkedInin avulla. Sosiaalinen media voi myös kasvattaa yrityksen liikevaihtoa. (Salonen 2010, 97.)

Monet liikkeenjohtavat kuvittelevat virheellisesti sosiaalisen median olevan vain nuorten hömpötystä, vaikka tosiasialisesti nuoret hakeutuvat sellaisiin yrityksiin, jotka ovat ymmärtäneet sosiaalisen median merkityksen. Nykyaikaiset myyjät etsivät uusia asiakkaita ja liiketoimintamahdollisuuksia usein jo olemassa olevien verkostojen kautta hyödyntäen sosiaalista mediaa. LinkedIn on noussut merkittäväksi kohtaamispaikaksi monelle yrittäjälle ja liikemiehelle. LinkedInin kautta näkee ihmisten liikkeet sekä halutut palvelut. Palvelun

kautta on myös mahdollista löytää yhteistyökumppaneita. LinkedInistä on tullut 2010-luvulla ihmisten käyntikortti. Ajat muuttuvat ja on pystyttävä muuttumaan niiden mukana, jotta pärjää liike-elämässä. (Salonen 2010, 97, 102, 113-114.)

CV ja työhakemus ovat edelleen peruspilareita työnhakuprosessissa. Sosiaalinen media on tullut uutena välineenä osaksi työnhakua työntekijän näkökulmasta. LinkedIn on ammatillisesta näkökulmasta katsottuna suosituin sosiaalisen median palveluista. Työtehtävistä riippuen työntajat saattavat jopa arvioida henkilön verkostojen laajuutta LinkedInissä. Työntajat voivat myös lähestyä potentiaalisia työnhakijoita suoraan sosiaalisessa mediassa. Videohaastattelut esimerkiksi Skypen kautta ovat yleistyneet rekrytoinneissa. Videohaastattelua käytetään usein sellaisissa tilanteissa, jolloin halutaan selvittää haastateltavan ulosanti ja saada persoona esille. Videohaastattelu on myös oiva vaihtoehto silloin, kun valinnan tekevät esimiehet tai työpaikka sijaitsevat ulkomailla. (Nurmela 2018.)

## **2.4 Ulkomaankomennus**

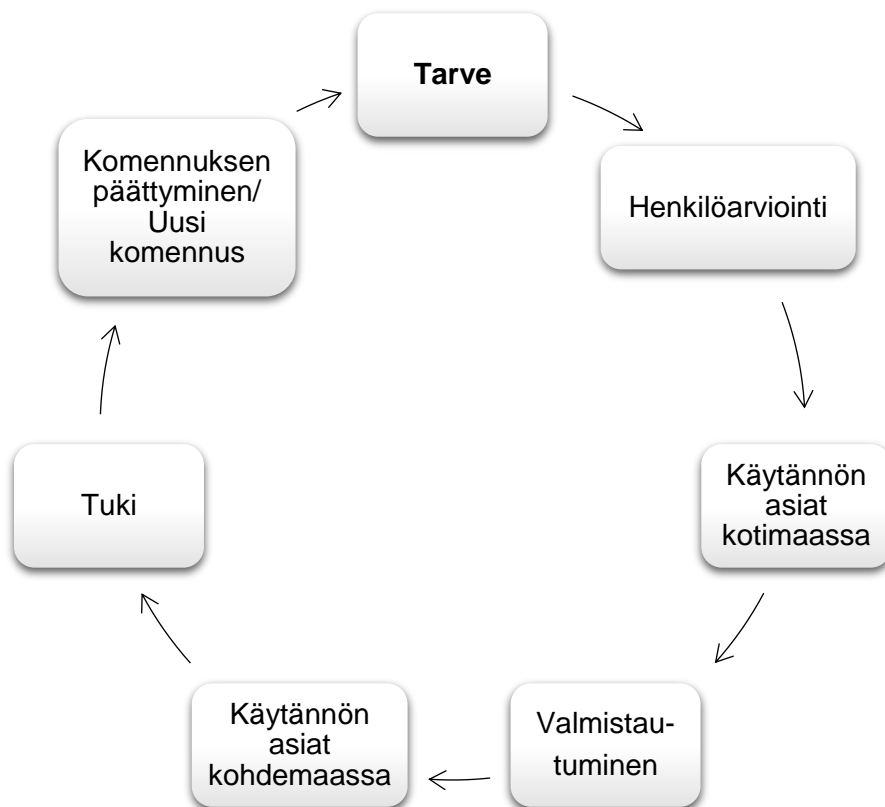
Kansainvälistymisen myötä töitä ei tehdä enää ainoastaan omassa kotimaassa, vaan myös ulkomailla. Kaikki työmatkat ulkomaille eivät ole ulkomaankomennuksia, eivätkä kaikki ulkomailla hetkellisesti työskentelevät ole ekspatriaatteja. Ulkomaankomennukset voidaan jakaa lyhyt- ja pitkäaikaisiin komennuksiin. Puolesta vuodesta vuoteen kestävä yhtäjaksoinen ulkomaantyö on lyhyt ulkomaankomennus. Yli vuoden kestävä yhtäjaksoinen ulkomaantyö on pitkäaikainen komennus. Pitkäaikainen komennus vaikuttaa merkittävästi työehtojen perusteisiin, verotukseen, sosiaaliturvaan sekä eläkkeeseen liittyvissä asioissa, joita ei normaalisti tule kotimaassa juurikaan ajatelleeksi. (Sinkkonen 2008, 13.)

Monet suomalaisyritykset lähettävät työntekijöitään ulkomaille tytäryhtiöiden palvelukseen. Monilla yrityksillä tavanomaiseen urakehitykseen kuuluu ulkomaankomennukset tytäryhtiöissä. (Rissa 2005, 10.) Ulkomaankomennukselle lähdetään usein siksi, koska halutaan edetä omalla uralla ja avata uusia ovia. (Ekholm 2010, 24.)

Ekspatriaatti tarkoittaa henkilöä, joka on lähetetty ulkomaankomennukselle ja jonka ulkomaankomennussopimus määritetyssä kohdemaassa alkaa ja loppuu sovittuna päivänä. Ulkomaankomennukseksi kutsutaan ajanjaksoa, jonka ekspatriaatti viettää työskennellessä yrityksen ulkomaan toimipisteessä. Ekspatriaattia kutsutaan repatriaatiksi, kun ulkomaankomennus on päättynyt ja työntekijä on palannut takaisin kotimaahansa. Kotiorganisaatiota, joka lähettää työntekijän ulkomaankomennukselle ja komennuksen jälkeen vastaanottaa ekspatriaatin samaan organisaatioon kutsutaan home organisaatioksi. Host or-

ganisaatioksi kutsutaan vastaanottavaa organisaatiota, joka vastaanottaa ekspatriaatin ulkomaankomennukselle ja vastaa komennusajasta sekä lähettää ekspatriaatin kotiorganisaatioonsa ulkomaankomennussopimuksen päättyessä tai katketessa. (Saviaro & Helaniemi 2009, 10-11; Sinkkonen 2008, 13-14.)

Yritysten kansainvälistymisen myötä, ulkomaankomennukset ovat yhä yleisempiä. (Hellsten 2009, 17.) Ulkomaankomennusprosessi alkaa (kuvio 2), kun yrityksellä tulee tarve täyttää positio kohdemaassa ja he päättävät lähettää jonkun työntekijän ulkomaankomennukselle. Yritykset teettävät usein joko itse tai käyttäen ulkoista palveluntuottajaa henkilöarviointeja löytääkseen sopivimman työntekijän. Sopivan henkilön löydyttyä ja työntekijän sitouduttua ulkomaankomennukseen, alkaa käytännön asioiden hoitaminen kotimaassa joihin kuuluvat esimerkiksi muuttojärjestelyt, ulkomaankomennuspolitiikka, sosiaaliturva ja eläkeasiat, verotus sekä lupa-asiat. (Sinkkonen 2008, 14-15.)



Kuvio 2. Ulkomaankomennusprosessi (Sinkkonen 2008, 15)

Mikäli tilanne sen mahdollistaa, olisi hyvä käydä ennen komennusta tutustumassa kohdemaan tai ainakin on tärkeää etsiä tietoa kohdemaasta ja sitä kautta tutustua kulttuuriin ja tapoihin. Tutustumisen maahan ja sen kulttuuriin olisi tosin hyvä jatkaa koko komennuk-

sen ajan. Kohdemaassa maahanmuuttojärjestelyt kuten esimerkiksi mahdolliset oleskelu-  
luvut ja rekisteröityminen paikallisille viranomaisille hoidetaan viranomaisten ohjeitten mu-  
kaan. Yhteydenpito kotimaahan on tärkeää komennuksen aikana jo pelkästään paluuta  
ajatellen, mutta on myös tärkeää ekspatriaatille sekä perheelle ylläpitää sosiaalista elä-  
mää. Kotimaahan on helpompi palata, mitä enemmän on pitänyt yhteyttä läheisiin sekä  
kotiorganisaatioon. Kohdemaassa tukea ekspatriaatit saavat usein paikallisilta kollegoil-  
taan sekä henkilöstöhallinnolta. Komennuksen päättyessä koittaa kotiinpaluu tai uusi ko-  
mennus. (Sinkkonen 2008, 16-17.)

Monet yritykset tarjoavat kulttuurivalmennusta ulkomaankomennukselle lähteville työnteki-  
jöille sekä heidän perheilleen. Valmennuksella pyritään auttamaan työntekijöitä sekä hei-  
dän perheitään sopeutumaan uuteen kulttuuriin ja kohdemaahan. Valmennuksella lisätään  
perheiden tietoutta kohdemaan kulttuurista, kulttuurieroista ja siitä miten erot vaikuttavat  
käyttäytymiseen. Valmennuksen tarkoituksena on myös antaa realistista tietoa ulkomaan-  
komennuksen haasteista sekä mahdollisuuksista. (Hellsten 2009, 97.)

Paluu on usein haastava sekä työntekijälle että työnantajalle. Paluu tulisi ottaa huomioon  
jo lähtövaiheessa osana komennusprosessia. Komennukselle lähtijälle tulisi tehdä paluu-  
suunnitelma, jotta paluu sujuisi helpommin. Paluuprosessi auttaa suunnittelemaan ja tuke-  
maan työntekijän paluuta. Prosessin yhtenä tarkoituksena on tukea komennuksella ollei-  
den työntekijöiden pysymistä yrityksen palveluksessa. Hyvällä suunnittelulla pienennetään  
riskiä siitä, että työntekijät irtisanoutuvat yrityksen palveluksesta. Komennus on yritykselle  
kallis investointi ja paluun suunnittelulla pyritään myös välttämään yrityksen rahojen huk-  
kaan heittäminen. Prosessin tarkoitus on myös tukea komennuksella olleiden työntekijöi-  
den sijoittumista kokemustaan vastaaviin tehtäviin kotimaan organisaatiossa. (Hellsten  
2009, 102.)

Useat tekijät vaikuttavat ulkomaankomennusta harkitsevan työntekijän päätökseen. Koh-  
dema on yksi isoimmista päätökseen vaikuttavista tekijöistä, mutta perhetilanne vaikut-  
taa päätökseen myös suuresti ja se vaikuttaa myös komennuksen suunnitteluun. Puolison  
työtilanne mietityttää usein: tulisiko puolison jättää nykyinen työnsä, hakisiko hän uutta  
työtä kohdemaasta vai olisiko puolison parasta jäädä kotiin. Lasten koulunkäynnin tilanne  
mietityttää myös ja miten sen hoitaminen onnistuisi parhaiten sekä lasten oma halu lähteä  
vaikuttaa päätökseen. On tärkeää, että koko perhe tekee päätöksen ulkomaille muutosta  
yhdessä. Perheellä on iso merkitys ulkomaankomennuksen onnistumisessa, lähti perhe  
sitten mukaan tai ei. Osa yrityksistä haastattelee valintatilanteessa myös puoliset, koska  
iso osa epäonnistumisista johtuu siitä, ettei puoliso viihdy kohdemaassa. (Hellsten 2009,  
20, 108.)

Ulkomaankomennusta pidetään usein merkittävänä etuna taloudellisesti, mutta sillä on myös suuri merkitys omaa urakehitystä ajatellen. Ulkomaankomennuksien houkuttelevuus on ollut laskussa. Yksi syy tähän on se, että korkeasti koulutetut pariskunnat haluavat molemmat panostaa omiin uriinsa, jolloin puoliso ei välttämättä innostu lähtemään ulkomaille mukaan, vaan haluaa edetä omalla urallaan kotimaassa. Lisäksi monet nuoret (alle 30 v.) ovat hankkineet jo opiskeluaikana kokemusta kansainvälisestä ympäristöstä ja siksi yhä useammalla johtajalla on tänä päivänä kansainvälistä kokemusta. (Hellsten 2009, 20.)

### 3 Sopeutuminen elämään kohdemaassa

Maailmanlaajuisen liiketoiminnan kasvaessa, ei enää riitä pelkästään oman maan tai edes maanosan olosuhteiden ja toimintatapojen ymmärtäminen, vaan täytyy ymmärtää syvästi monen eri maan ja alueen tapoja sekä kulttuureja. Eri kulttuureissa tarpeet ovat erilaisia, mutta kulttuurit elävät jatkuvassa murroksessa ja ottavat vaikutteita muista kulttuureista tai torjuvat niitä. Vaikka yritys toimisi vain yhden kulttuurin alueella esimerkiksi Suomessa tai Euroopan Unionin alueella, on syytä unohtaa kuvitelma yhtenäisestä ”eurooppalaisesta” kulttuurista. Tosiasiassa kulttuurit jakautuvat yhä pienempiin sosiaaliselta tai etniseltä taustaltaan ja totumuksiltaan oleviin ryhmiin. (Uusitalo & Joutsenvirta 2009, 19-20.)

Muuttaminen ulkomaille on iso elämänmuutos jokaiselle. Muutos saa tuntemaan samaan aikaan monia erilaisia tunteita innostuneisuuden, stressin, jännityksen ja uupuneisuuden välillä. Muutos vie usein voimat niin henkisesti kuin fyysistestikin. Kokemukset ovat osoittaneet, että lähes jokainen ulkomaille väliaikaisesti muuttanut käy tietyt vaiheet läpi tavalla tai toisella, mutta ei kuitenkaan välttämättä samassa järjestyksessä. Vaiheet ovat valmistautuminen, honeymoon, kulttuurishokki, sopeutuminen ja kotiutuminen. Kaikki vaiheet ovat käyty läpi, kun työntekijä on kotiutunut ja tällöin hän edessä on päinvastainen kulttuurishokki. (Solomon & Schell 2009, 321.)

Tässä luvussa käsitellään kulttuurituntemuksen tärkeyttä ja muuttoon valmistautumista. Lisäksi kohdissa 3.2–3.4 käsitellään tarkemmin vaihteita, joita ulkomailta väliaikaisesti asuvat henkilöt usein kokevat.

#### 3.1 Kulttuurituntemus

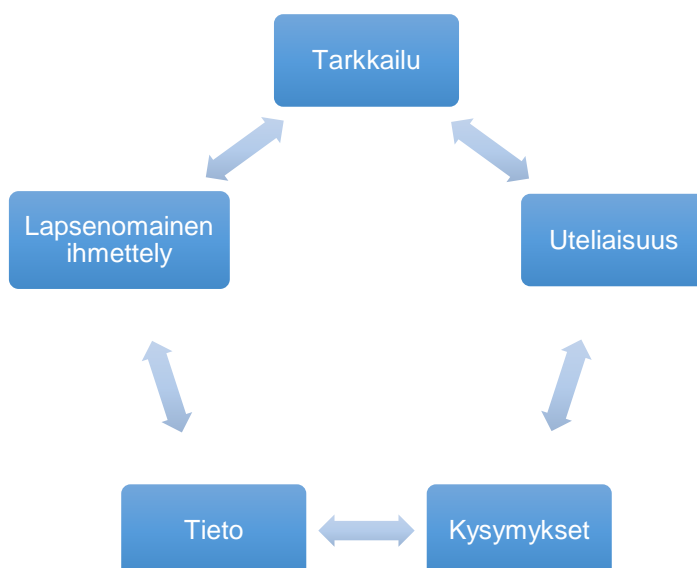
Kulttuuri on käsitteenä hyvin laaja, mutta voidaan sanoa, että se liittyy ihmisten yhteiseen toimintaan ja sen voidaan ajatella koostuvan aineettomista arvoista, normeista, eettisistä periaatteista ja perinteistä. Nämä kaikki vaikuttavat käyttäytymiseen ja siihen mikä koetaan oikeaksi ja vääräksi sekä ne antavat osviittoja, miten tulisi menetellä. Kulttuurilla voidaan viitata myös aineelliseen kulttuuriin kuten rakennuksiin, tekniikkaan, ympäristöihin ja niihin liittyviin symbolisiin merkityksiin. Myös kieli ja kommunikaatio ovat keskeinen osa kulttuuria. On tärkeää mieltää kulttuuri toimintana, sillä se ilmenee esimerkiksi elämäntapoina arkielämässä tai opittuina käytäntöinä työelämässä. (Uusitalo & Joutsenvirta 2009, 19-20.)

Lapsen syntyessä yhteiskuntaan, suurin osa ongelmista joita ihmiset kohtaavat arjessa on jo ratkaistu valmiiksi. Kuten ruuan hankkiminen, kieli, laki, avioliiton muodot, uskonto sekä

monia muita asioita jotka toimivat kulttuurin tapojen mukaisesti. Lapsen on vain opittava ratkaisemaan näitä arkisia ongelmia, joita kulttuurissa esiintyy. Kun nämä ratkaisut on opittu, alkaa käyttäytyä lähes automaattisesti kulttuurin tapojen mukaisesti. (Ferraro & Briody 2017, 11.)

Kun suomalaiset lähtevät ulkomaille, he ovat vieraita toisten kotimaassa ja heidän on eletävä maassa maan tavalla sekä kunnioitettava paikallisia tapoja. Vieraassa kulttuurissa joutuu mukautumaan paikalliseen elämään ja ympäristöön. On työlästä ja pitkäkestoista opetella ja omaksua kaikki uusi ja erilainen mistä toisen maan kulttuuri koostuu. ”Sanoetaan, että kolme viikkoa Kiinassa ollut luulee tietävänsä maasta kaiken. Kolme kuukautta siellä viipynyt ehkä jo vähän epäilee, että tiedossa saattaa olla joitakin aukkoja. Kolme vuotta Kiinaa katsellut tajuaa, ettei tiedä paljon mitään.” Yleensä vasta monien vuosien jälkeen, alkaa näkemään eron mitä kulttuurin tuntemisen ja perimmäisen ymmärtämisen välillä on. (Mikluha 1996, 9-10.)

Harvoin vieraaseen kulttuuriin joutuu ihan yllättäen. Eksoottisesta kohteesta etsitään usein tietoa etukäteen, mutta kun kyseessä on samankaltainen kulttuuri, oletetaan usein virheellisesti kulttuurierojen olevan mitättömiä, jos sellaisia edes on. Ulkomaille lähtevän tavoitteena tulisi ehdottomasti olla ainakin sopeutuminen kohdemaan elämään. Kun opettelee tärkeimmät käyttäytymissäännöt, välttyy kiusallisilta tilanteilta. Kulttuuriin mukautuminen perustuu tietoihin sekä tarkkailuun (kuvio 4), joka voi tapahtua lapsenomaisesti ihmetellen. Tarkkaillessa herää uteliaisuus ja sitten alkaa kysyä kysymyksiä. Kysymyksillä opitaan uutta tietoa, joka johtaa taas tarkkailuun ja niin edelleen. Kulttuuriin mukautuessa, tieto on perusasioiden selvittämistä maan historiasta, kulttuurista ja maan tavoista lukemista sekä paikallisten arvomaailman, asenteiden ja ajatusten selvittämistä. (Mikluha 1996, 10-11.)





Kuvio 4. Kulttuuriin mukautuminen. (Mikluha 1996, 11)

Wallin (2013, 31-32) kertoo kirjassaan sopeutumisen riskeistä ja mahdollisuuksista. Vieraassa maassa asuvien tavoitteet voivat olla hyvin erilaisia. Yksi pyrkii natiivitasoiseen integraatioon, toinen haluaa tulla vain hyväksytyksi ja kolmas voi tyytyä pelkkään selviytymiseen. Vieraaseen kulttuuriin sopeutuminen sujuu harvoin täysin mutkattomasti. Vieraassa maassa asuva kokee lähes poikkeuksetta jollain tasolla ulkopuolisuutta ja toiseutta. Kun ulkomaalainen yrittää sopeutua kantaväestöön, joutuu usein kohtaamaan jatkuvaa ihmettelyä ja kyseenalaistamista, väheksymistä ja jopa vihamielisyyttä. Sopeutumisprosessiin vaikuttaa myös yksilölliset ja persoonalliset erot. Kaikilla ei ole yhtä paljon motivaatiota yrittää sopeutua vieraaseen kulttuuriin ja toinen saattaa korostaa sopeutumisen hankaluuksia, kun taas toinen vähättelee niitä. Kaikki eivät myöskään välttämättä sopeudu koskaan.

### 3.2 Lähtö

Ulkomaille muuttaessa oletetaan helposti, että siellä pärjää kunhan vain osaa tarpeeksi kieltä. Englannilla pärjää maailmalla toki hyvin, mutta paikallisella kielellä kohdemaahan avautuu aivan eri tavalla. Kielten osaaminen on siis tärkeää, mutta se ei ole ainoa tärkeä asia kohdemaassa. Yhtä tärkeitä ovat oma asenne sekä kohdemaan kulttuurin ja kommunikointitapojen tunteminen. Asenteella tarkoitetaan esimerkiksi uskallusta heittäytyä tilanteisiin omana itsenään. Kulttuureista voi etsiä tietoa lukemalla paljon esimerkiksi kohdemaan historiasta. Kohdemaan uskonnoista on hyvä ottaa selvää sekä niiden erityispiirteistä. Ottamalla selvää asioista voi välttää kiusallisia tilanteita. Jokaisen olisi hyvä myös pyrkiä tunnistamaan ja analysoimaan omia kommunikaatiotapojaan eikä ainoastaan kohdemaassa asuvien ihmisten. (Sinkkonen 2009, 25-26.)

Muuttoon valmistautuessa tunteet heittelevät laidasta laitaan. Toisaalta on innoissaan uusista tuulista, mutta samalla mieltä painaa se tosiasia, että perhe ja ystävät jäävät kotimaahan. Lisäksi muutto ja työskentely vieraassa maassa jännittävät. Tämän jännittävän ja stressaavan vaiheen aikana olisi hyvä pyrkiä ajattelemaan positiivisesti. Mikäli koko perhe on muuttamassa ulkomaille, on hyvä puhua yhdessä perheen kanssa. Jokaisella perheenjäsenellä on omat tunteet ja huolet voivat olla hyvinkin erilaisia edessä olevaan muuttoon liittyen. On tärkeää käsitellä huolenaiheita yhdessä. (Solomon & Schell 2009, 322.)

Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry (2008, 4) neuvoo perehtymään kohdemaahan mahdollisimman tarkasti jo ennen lähtöä ja vertailemaan saatua tietoa omiin odotuksiin. Ulkomaille

työskentelemään lähteminen on paitsi suuri muutos työnteossa, mutta myös koko elämässä ja tämän takia on tärkeää hankkia tietoa ja ottaa asioista selvää hyvissä ajoin ennen lähtöä. Lisäksi henkinen sekä käytäntöihin liittyvät järjestelyt on hyvä aloittaa ajoissa.

### 3.3 Työskentely ulkomailla

Muuton jälkeen seuraa honeymoon-vaihe. Solomon & Schell (2009, 322-323) kertovat, että tässä vaiheessa koetaan innostuneisuutta kaikista mahdollisuuksista jotka ovat edessä. Uusi ympäristö tuntuu jännittävältä ja kaikki tuntuvat ystävällisiltä sekä hyvin vastaanottavilta. Nämä positiiviset tuntemukset voivat kestää muutaman viikon ajan. Tässä vaiheessa maahan muuttanut on liian kiireinen opetellessa elämää uudessa ympäristössä, ettei edes ehdi ajatella elämää kotimaassa. Asioiden hoitaminen eri tavalla kuin kotimaassa tuntuu kiehtovalta, eikä yhtään turhauttavalta. Kaikki varoitukset kulttuurishokista ja masentuneisuudesta tuntuvat liioittelulta. Tosiasiassa seuraava vaihe yleensä on kulttuurishokki ja tässä vaiheessa pitäisi valmistautua siihen.

Solomin & Schellin (2009, 323) mukaan, honeymoon vaiheessa pitäisi keskittyä lepäämiseen, verkostoitumiseen ja löytämään tukiverkosto paikallisista ystäväistä ja aktiviteeteista. Salonen (2010, 107) lisää tähän, että ulkomaille muutettaessa yksi tärkeimmistä asioista on verkostoituminen. Suomesta ulkomaille muuttavat ottavat usein yhteyttä paikallisiin suomalaisiin ja Suomi-yhteisö onkin ulkomailla monen perheen tuki ja turva. Lahti (2008, 59) kertoo, että ekspatriaatit usein löytävät toisensa ja poikkeuksellinen elämäntilanne yhdistää sellaisetkin, jotka eivät muuten välttämättä tutustuisi toisiinsa. Ulkopuolisuuden tunne kohdemaassa auttaa sitomaan läheisiä ystävyysuhteita, huolimatta kansallisuuksista. Solomon & Schell (2009, 322-323) neuvovat asettamaan tavoitteen ajalle jolloin työskentelee ulkomailla. Voi esimerkiksi kirjata itselle mitä haluaa tehdä tai nähdä ollessaan kohdemaassa. Jos honeymoon-vaiheessa keskittyy suunnittelemaan tulevaa, on seuraavan vaiheen vaikutukset pienemmät ja se auttaa myös pääsemään kiinni rutiineihin.

Kulttuurishokilla tarkoitetaan stressi- ja jännitystilaa, joka syntyy, kun ei enää pääse käyttämään tuttuja tapoja, eikä näe tuttuja merkkejä sosiaalisessa kanssakäymisessä. Kulttuurishokki ja vieras ympäristö saa tuntemaan, kuin oma elämä ei olisi tasapainossa ja tämä aiheuttaa ärsyttäviä tuntemuksia. (Mikluha 1996, 13.) Kulttuurishokkiin sisältyy muun muassa shokki uudesta ympäristöstä, uusien ihmisten tapaaminen ja uusien asioiden opettelu vieraassa maassa. Myös shokki joka esiintyy ollessa erossa omasta perheestä tai tärkeistä ihmisistä on osa kulttuurishokkia sekä kaipaus tutuista äänistä, maisemista ja mauista. (UKCISA 2016.)

Kun maahan muuttanut miettii, miksi kaiken pitää olla niin erilaista ja miksi asioiden eteen täytyy nähdä niin paljon vaivaa. Tässä vaiheessa tietää kulttuurishokin iskeneen. Jokainen pystyy sietämään kulttuurieroja muutaman viikon ajan, ikään kuin pidennetyn loman verran. Mutta sen jälkeen alkaa saamaan tarpeeksi kaikista vieraista asioista. Kulttuurishokin iskiessä ymmärtää, että kyseisessä ympäristössä tulee olemaan jonkun aikaa, ja kaikki kotimaasta poikkeavat asiat joita on yrittänyt sietää ovat nyt osa arkea. Tämä on vaiheista haastavin ja se voi ilmetä koti-ikäväinä tai masennuksena. Kulttuurishokki voi myös ilmetä muina oireina kuten stressistä johtuvana päänsärkynä, väsymyksenä tai ruuansulatusoireina. (Solomon & Schell 2009, 322-323.)

Omassa kotimaassa osataan kanssakäymisen tavat, tiedetään miten kuuluu tervehtiä ja miten käyttäytyä eri tilanteissa. Tiedetään myös mitä ympärillä olevilta ihmisiltä voi odottaa ja osataan reagoida heidän tekemisiinsä tai tekemättä jättämisiinsä. Ulkomailla vastassa on kuitenkin toisenlainen maailma. Kulttuurishokin oireet vaihtelevat ja toiset reagoivat kulttuurishokkiin voimakkaammin kuin toiset. (YTN ry 2008, 4.)

Kulttuurishokkiin voi valmistautua tiedostamalla, että se on edessä väistämättä jossain vaiheessa. Itseä on hyvä muistuttaa, että ei ole ainut kuka kulttuurishokin kokee, vaan se on yleistä ulkomaille muuttaneiden keskuudessa. On hyvä tiedostaa, että tämä vaihe on vain väliaikainen eikä se kestä ikuisesti. Ennen kulttuurishokkia olisi hyvä löytää joku tapa kuten vaikka harrastus, jossa voi purkaa stressiä, sillä kulttuurishokin iskiessä ei välttämättä ole voimaa alkaa etsimään uutta harrastusta tai keinoa purkaa stressiä. Sopeutusvaihe kestää koko prosessin ajan, sillä kohdemaassa oppii jatkuvasti uutta kohdemaan tavoista ja kulttuurista sekä kohdemaan erot kotimaahan verrattuna eivät lopulta enää ärsytä tai turhauta yhtä paljon kuin aikaisemmin. (Solomon & Schell 2009, 323-324.)

### **3.4 Paluu**

Prosessin toinen puoli on kotiutuminen. Tämä on monella tapaa kuin peilikuva ensimmäisestä puolikkaasta. Tämä tarkoittaa siis sitä, että tulisi ottaa opiksi aikaisemmista vaiheista ja käyttää hyväksi todettuja tapoja tässä vaiheessa. Paluun sujumiseen vaikuttaa myös se, miten hyvin on pitänyt yhteyttä kotimaassa oleviin ihmisiin ensimmäisen puolikkaan aikana. Yllätykseksi saattaa kokea, että paluu voi olla yhtä haastava tai jopa haastavampi kuin valmistautuminen ja muutto kohdemaahan. (Solomon & Schell 2009, 326-327.) Myös YTYn (2017) mukaan yhteydenpito kotimaassa oleviin ihmisiin on tärkeää. Se saattaa tuntua haastavalta silloin, kun yrittää rakentaa verkostoja kohdemaassa, mutta pidemmän päälle se on kannattavaa.

Paluuseen ei YTYn (2017) mukaan välttämättä suhtaudu samanlaisella jännityksellä kuin ulkomaille lähtemiseen, sillä monet palaavat tuttuun ympäristöön sekä tuttujen ihmisten pariin. Tämän takia myös valmistautuminen paluuseen saattaa jäädä liian vähäiseksi. Paluumuuttajat usein tiedostavat, ettei kotimaa ole pysynyt samanlaisena, mutta silti moni yllättyy, kuinka etäiseltä ennen niin tutut asiat tuntuvat ja kuinka eri tavalla niihin nykyään suhtautuu ja se tuntuu jopa vähän pelottavalta.

Ehkä merkittävin paluun vaikeuteen liittyvä syy on se, että ainoastaan kotimaa ei ole muuttunut, vaan myös itse on muuttunut. Asioita katsoo uudesta perspektiivistä ja kotimaan näkee myös eritavalla. Kotiuduttua kulttuurishokki iskee, kun innostus paluusta alkaa hiipumaan ja ei tunne olevan enää erityinen, vaan muiden silmissä on kuin kuka tahansa muu. Ystävät ja perhe ovat paluusta mielissään, mutta eivät jaksaa kuulla tarinoita ajasta kohdemaassa loputtomiin. Juuri kun oli oppinut tasapainottelemaan kahden kulttuurin välillä ja koki ylpeyttä onnistuessaan siinä niin hyvin ja nyt ei enää tarvitse tehdä niin. Paluun kulttuurishokin aikana tuntuu usein, oliko kaikki edes sen arvoista. Näinä hetkinä täytyy muistaa, että kokemus oli elämää rikastuttava ja kokemuksena arvokas. (Solomon & Schell 2009, 326-327.)

Ulkomaankomennuksella olleen työntekijän näkökulmasta komennus näyttää hyvältä ansioluettelossa, mutta lyhyellä tähtäimellä kokemuksesta voi olla jopa haittaa uralle. Työntekijää saattaa odottaa työ alemman tason tehtävien parissa. Palaavan työntekijän uran suunnittelu on erittäin tärkeää. Jos yritys epäonnistuu ja työntekijä vaihtaa paluun jälkeen työpaikkaa, ovat ulkomaankomennukseen käytetyt rahat olleet kallis investointi yritykselle. Toisaalta paluuseen liittyviä ongelmia on haastava ennakoida niiden yllättävyyden vuoksi. On helppo tiedostaa, että vieraaseen kulttuuriin sopeutumisessa voi olla haasteita, mutta usein unohdetaan käänteinen kulttuurishokki työntekijän palatessa kotimaahan. Huolella tehty paluusuunnitelma auttaa lieventämään käänteistä kulttuurishokkia. Suunnitelma auttaa myös työntekijää sopeutumaan kotiorganisaatioon sekä edistää työntekijän motivaatiota. (Hellsten 2009, 103, 105-106.)

## 4 Tutkimuksen toteutus

Tässä luvussa kerrotaan tarkemmin tutkimuksen toteutuksesta sekä erilaisista tutkimusmenetelmistä ja mitä menetelmää päädyttiin käyttämään tässä tutkimuksessa selvittäessä kokemuksia ulkomaankomennuksella olleiden sekä omaehtoisesti ulkomaille töihin hakeneiden välillä.

### 4.1 Tutkimussuunnitelma

Opinnäytetyö aloitetaan aina tekemällä toimintasuunnitelma eli tutkimussuunnitelma. Suunnitelma tehdään, jotta saadaan kokonaiskuva opinnäytetyöprosessista. Kananen (2008, 49) kertoo, että tutkimussuunnitelmassa kerrotaan mitä aiotaan tehdä, miten ja millä aikataululla. Lopputulos voi olla jotain muuta kuin mitä alussa suunniteltiin, sillä tutkimussuunnitelma elää tutkimuksen aikana.

Opinnäytetyössä pätee vanha sanonta: ”Hyvin suunniteltu on puoliksi tehty.” (Kananen 2008, 42.)

Jo tutkimusprosessin alkuvaiheessa täytyy tehdä valintoja. On mietittävä mitkä tekijät vaikuttavat tutkimusaiheen valintaan. Perusedellytyksenä on, että tutkimus voidaan suorittaa loppuun asti onnistuneesti ja prosessin alussa on mietittävä millainen on aiheen tutkittavuus. Maailma on täynnä mielenkiintoisia aiheita, mutta kaikkia ei voida tutkia. Valintaan vaikuttavat lisäksi resurssit eli aika, raha ja osaaminen. Aihe pyritään valitsemaan niin, että tutkijalla on jonkin verran tietämystä aiheesta. Lisäksi tutkimuksella tulisi olla aina uutuusarvoa, sillä ei ole järkevää tehdä tutkimusta aiheesta josta löytyy jo useita muita tutkimuksia. (Kananen 2008, 45.)

Aloin suunnittelemaan opinnäytetyötä ajatuksen tasolla elokuussa 2017. Pyörittelin mielessäni aiheita jotka koin mielenkiintoisiksi ja kaikki aiheet liittyivät kansainvälisyyteen tai henkilöstöhallintoon. Opinnäytetyön aiheen tulee olla ajankohtainen ja sillä tulee olla myös uutuusarvoa. Itseäni kiinnostavista aiheista löytyi jo paljon tehtyjä tutkimuksia, joten aihe oli rajattava tarkasti, jotta tutkimuksella saataisiin uusia näkökulmia. Päätin toteuttaa opinnäytetyöni ilman toimeksiantajaa. Tavoitteenani on työskennellä tulevaisuudessa kansainvälisessä ympäristössä ja halusin, että opinnäytetyö tukisi myös omaa kehitystäni.

Jätin aiheanalyysin lokakuussa 2017 ja sain opinnäytetyöohjaajan. Asetin tavoitteeksi, että opinnäytetyöni valmistuisi maaliskuussa 2018. Ohjaajan kanssa pidettiin ensim-

mäinen opinnäytetyöseminaari marraskuussa ja aihetta rajattiin tarkemmin sekä suunniteltiin työn sisältöä. On kuitenkin normaalia, että sisältö muokkaantuu hieman prosessin aikana tutustuesssa kirjallisuuteen tarkemmin.

## 4.2 Tutkimusmenetelmän valinta

Tutkimusotteet jaetaan kvalitatiiviseen ja kvantitatiiviseen tutkimusotteeseen. Jaotteluja on lisäksi muitakin, mutta tämä on selkein ja yksinkertaisin ymmärtää. Tutkimusotteiden sisällä voidaan erottaa eri alalajeja. (Kananen 2008, 55.) Tutkimusote valitaan tutkimusongelman ja tarkoituksen perusteella, riippuen siitä kumpi lähestymistapa sopii tutkimukseen paremmin. Joissain tutkimuksissa käytetään myös molempia tutkimusotteita, koska näillä kahdella tutkimusotteella voi myös onnistuneesti täydentää toinen toistaan. (Heikkilä 2010, 16.)

Kvantitatiivisen eli tilastollisen tutkimuksen avulla voidaan selvittää lukumääriin ja prosentiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa edellytyksenä on riittävän suuri ja edustava otanta. Aineiston keruussa käytetään yleensä tutkimuslomakkeita, joissa vastausvaihtoehdot ovat valmiina. Asioita kuvaillaan numeroiden avulla ja tulokset havainnollistetaan taulukoilla ja kuvioilla. Tilastollisen tutkimuksen avulla saadaan yleensä kartoitettua olemassa oleva tilanne, mutta asioiden syitä ei pystytä selvittämään riittävästi. (Heikkilä 2010, 16.)

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus tarkoittaa tutkimusta, jossa pyritään selvittämään vastauksia tutkimusongelmaan ilman tilastollisia menetelmiä tai muita määrällisiä keinoja. Laadullisessa tutkimuksessa käytetään sanoja sekä lauseita ja pyritään ymmärtämään asioita tai ilmiöitä syvällisemmin, kun taas määrällinen tutkimus perustuu lukuihin. (Kananen 2008, 24.) Laadullisessa tutkimuksessa pyritään selvittämään ja kuvailemaan syvällisesti tutkittavaa kohdetta. Laadullisen tutkimuksen avulla pystyy ymmärtämään haastateltavaa ja haastateltavan käyttäytymiseen liittyviä syitä. (Denzin & Lincoln 2018, 36.) Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkittavien määrä on yleensä vähäinen, koska tavoitteena on ymmärtäminen eikä määrien selvittäminen. Voidaan siis sanoa, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa laatu on tärkeämpi kuin määrä. (Heikkilä 2014.)

Taulukko 1. Kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen erot. (Kananen 2008, 27.)

	Kvalitatiivinen tutkimus	Kvantitatiivinen tutkimus
Tarkoitus	Tulkinta Ymmärtäminen Toimijan näkökulman ymmärtäminen	Yleistäminen Ennustaminen Kausaalisuhteet (syy-seuraus-suhteet)
Lähestymistapa	Päätyy hypoteeseihin ja teorioihin. Tutkija on instrumentti.	Alkaa hypoteeseista ja teorioista. Käytetään muodollisia instrumentteja.
Päätelyn logiikka	Induktio (käytännöstä teoriaan)	Deduktio (teoriasta käytäntöön)
Tieto	Tekstit, sanat	Luvut
Tutkijan rooli	Ymmärtäjä Osallistuja, mukana olijia	Objektiivinen tutkija Puolueettomuus, ulkopuolinen
Oletukset	Muuttujat ovat monimutkaisia, toisiinsa kytkeytyviä ja vaikeasti mitattavia	Muuttujat voidaan määritellä, mitata ja laskea riippuvuussuhteita.
Tiedon luonne	Subjektiiivista	Objektiivista

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia ulkomailla työskennelleiden kokemuksia ja saada syvällisiä vastauksia haastateltavien tuntemuksista. Tästä syystä kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä ei olisi sopinut tähän tutkimukseen, joten päädyin tutkimaan työntekijöiden kokemuksia kvalitatiivisesta näkökulmasta.

### 4.3 Aineiston hankinta

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa yleisimmin käytettyjä aineistonkeruumenetelmiä ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisiin dokumentteihin perustuva tieto. Eri menetelmiä voidaan käyttää tutkimusongelmasta riippuen joko vaihtoehtoisina, rinnakkain tai eri tavoin yhdisteltynä. Tutkittaessa erilaisia aikomuksia käyttäytyä jollain tavalla, on kysymiseen perustuva aineistonkeruumenetelmä sovelia, mutta jos tutkimuskohteena on vuorovaikutuskäyttäytyminen, on havainnointiin perustuva aineistonkeruumenetelmä sopivampi. Kyselyllä tarkoitetaan menettelytapaa, jossa tiedonantajat täyttävät heille annetun kyselylomakkeen itse joko valvotussa ryhmätilanteessa tai kotonaan. Haastattelulla tarkoitetaan henkilökohtaista haastattelua, jossa haastattelija esittää kysymykset suullisesti ja haastateltavan vastaukset tallennetaan tai kirjoitetaan muistiin. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 73.)

Haastattelussa etuna on joustavuus. Haastattelijan on mahdollisuus toistaa haastattelutilanteessa kysymys, oikaista väärinkäsityksiä, selvittää ilmausten sanamuotoja ja käydä

keskustelua haastateltavan kanssa. Haastattelusta tekee lisäksi joustavan se, että haastattelija voi kysyä kysymykset siinä järjestyksessä kuin parhaaksi näkee. Tärkeintä haastattelussa on saada mahdollisimman paljon tietoa halutusta asiasta. Tämän toteuttamiseksi ja haastattelun onnistumisen kannalta on hyvä antaa haastattelukysymykset tai aihe haastateltaville etukäteen. Käytännössä tämä toteutuu siinä vaiheessa, kun haastatteluluvasta ja haastattelun ajankohdasta sovitaan. On eettisesti perusteltua kertoa haastateltavalle haastattelun aihe. Ihmiset eivät todennäköisesti muutenkaan lupautuisi tutkimukseen, mikäli he eivät tietäisi mistä siinä on kyse. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 75.)

Lomakehaastattelun ja strukturoimattoman haastattelun välimuodosta käytetään nimitystä puolistrukturoitu tai puolistandardoitu haastattelu. Puolistrukturoiduissa haastatteluissa kysymykset ovat kaikille samat, mutta haastateltavat voivat vastata kysymyksiin omin sanoin, eikä vastauksia ole sidottu vastausvaihtoehtoihin. (Hirsjärvi & Hurme 2006, 47.) Teemahaastattelusta puuttuu strukturoidulle haastattelulle tyypillinen kysymysten tarkka muoto ja järjestys. Kaikkiin kysymyksiin tulee kuitenkin vastata, mutta vastausjärjestyksellä ei ole merkitystä. (Aaltola & Valli 2007, 29.)

Teemahaastattelu on avoimuudessaan lähellä syvähaastattelua. Teemahaastattelussa edetään etukäteen valittujen keskeisten teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa. Haastattelussa korostuu ihmisten omat tulkinnat ja heidän antamat merkitykset asioille. Vaikka teemahaastattelu on hyvin avoin, ei silti voi kysellä mitä tahansa, vaan on pyrittävä löytämään tutkimuksen kannalta merkityksellisiä vastauksia. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 77.) Kyseessä on siis eräänlainen keskustelu, joka tapahtuu tutkijan aloitteesta ja pitkälti tutkijan ehdoilla, mutta tutkija pyrkii myös saamaan selville haastateltavia kiinnostavia asioita, jotka liittyvät tutkittavaan aiheeseen. (Aaltola & Valli 2007, 25.)

Teemahaastattelun luonteeseen kuuluu haastattelujen nauhoittaminen. Tällä tavalla haastattelu sujuu nopeasti ja luontevammin, kun haastattelijan ei tarvitse pysähtyä kirjoittamaan kaikkea mitä haastateltava sanoo. Havaintojen mukaan haastateltavat unohtavat nopeasti nauhurin olemassa olon, vaikka sitä alussa jännittäisivätkin. (Hirsjärvi & Hurme 2006, 92.)

Haastattelupaikka on myös olennainen asia haastattelun onnistumisen kannalta. Haastattelupaikan olisi hyvä olla mahdollisimman rauhallinen, eikä tilassa tulisi olla juurikaan muita virikkeitä, sillä tarkoitus on keskittyä itse haastatteluun. Haastattelua ei kannata pitää liian muodollisessa paikassa, ettei haastateltava tunne oloaan epävarmaksi. Haastattelulla on suurempi mahdollisuus onnistua, mikäli se pidetään haastateltavalle tutussa paikassa esimerkiksi kotona. (Aaltola & Valli 2007, 28-29.)



Tämän opinnäytetyön tutkimusaineisto hankittiin haastattelemalla seitsemää henkilöä, jotka ovat olleet joko ulkomaankomennuksella tai jotka ovat hakeneet omaehtoisesti töihin ulkomaille. Haastateltavat löytyivät tutkijan omasta lähipiiristä sekä tuttujen kautta. Haastateltaviksi pyrittiin valitsemaan sellaisia henkilöitä, joilla on kokemusta tutkittavista aiheista, jotta vastaukset eivät jäisi liian niukoiksi. Taulukossa 2. esitellään haastateltavien taustatiedot sekä haastattelujen kestot. Haastattelut toteutettiin puhelinhaastatteluina vastaajien kanssa etukäteen sovittuina ajankohtina. Näin ollen haastateltavat pystyivät valitsemaan itsellensä mieluisan ajankohdan sekä paikan haastattelun ajaksi. Tutkimus päätettiin toteuttaa käyttämällä puolistrukturoitua teemahaastattelumenetelmää. Tällä menetelmällä uskottiin saavan tarkimmat mahdolliset vastaukset.

Alusta asti oli selvää, että tutkimus kannattaa toteuttaa kvalitatiivisena tutkimuksena, koska tarkoituksena oli saada syvällisempää tietoa. Tutkimusta suunniteltaessa päätettiin, että haastattelut toteutetaan, kun teoria on kirjoitettu valmiiksi. Sopivien henkilöiden etsiminen haastattelua varten alkoi lähes välittömästi.

#### **4.4 Aineiston analysointi**

Haastattelut voivat olla hyvin erilaisia niin laajuudeltaan kuin myös lukumäärältään ja tämä vaikuttaa myös aineiston käsittelyyn. Strukturoidun haastattelun tulokset voidaan syöttää tilastollista käsittelyä varten tietokoneohjelmaan. Mitä avoimempi haastattelu on, sitä enemmän analysoinnissa käytetään laadullisen aineiston käsittelymenetelmiä. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 110.)

Teemahaastattelut sekä avoimet haastattelut kannattaa ensin äänittää ja sitten litteroida haastattelujen jälkeen. Litteroinnilla tarkoitetaan nauhoitetun aineiston kirjoittamista puhtaaksi. Litteroinnissa on päätettävä, kirjoitetaanko teksti sanatarkasti ja kirjoitetaanko se puhe- vai kirjakielen mukaiseksi. Mikäli haastattelijaa kiinnostaa ainoastaan esille tulleet asiat, teksti voi olla yleis- tai kirjakieltä. Jos myös sanavalinnoilla on merkitystä tutkimuksessa, on litterointi tehtävä sanatarkasti käytetyllä kielellä. (Ojasalo ym. 2015, 110.)

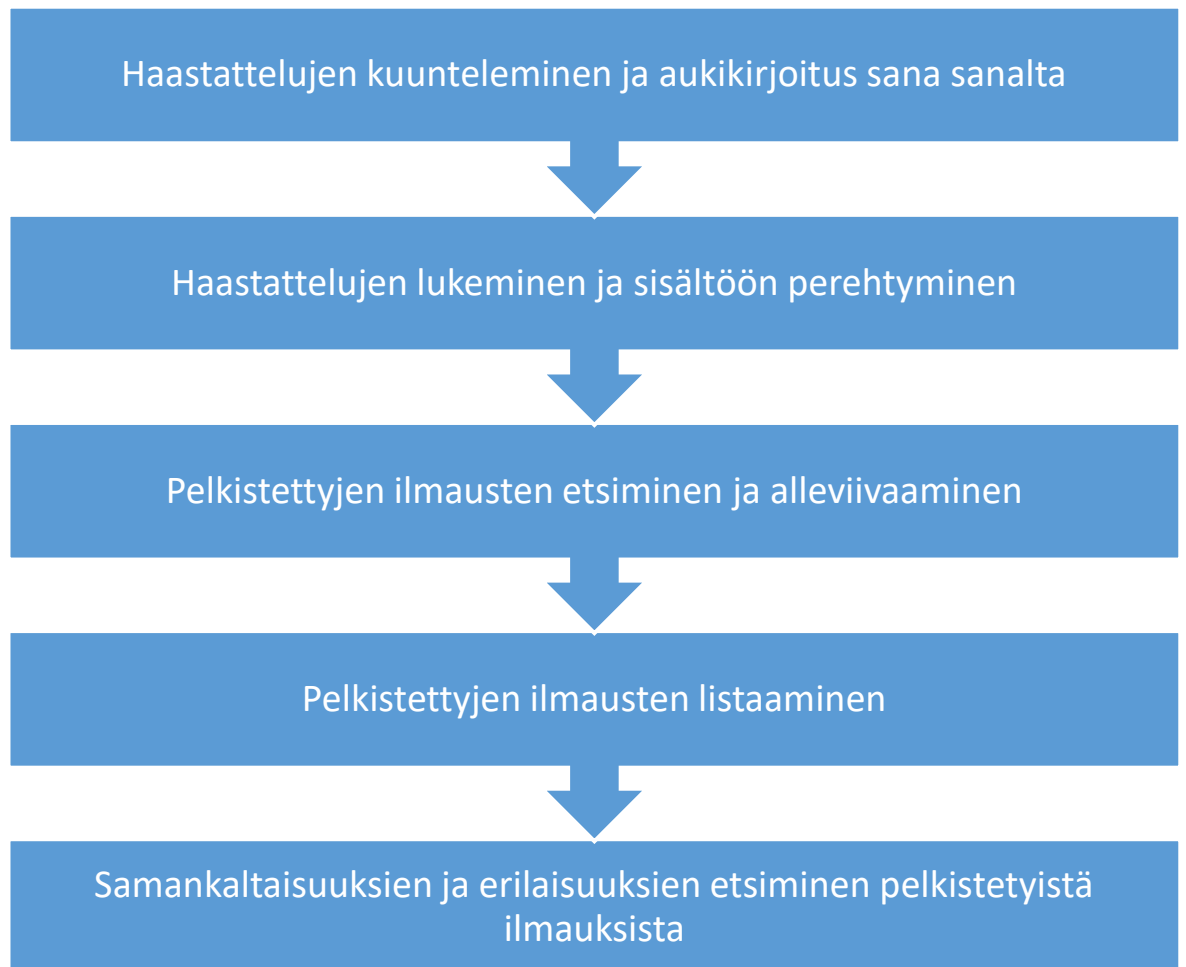
Analyysillä tarkoitetaan aineiston koodausta, indeksointia, lajittelua tai muuta tiedon muokkaamista. Ennen analysointia aineisto on tiivistettävä ja selkeytettävä, jotta nähtäisiin kaiken tietomassan takana oleva arvoitus tai ilmiö (kuvio 5). Vasta tämän jälkeen voidaan tehdä varsinainen analyysi. (Kananen 2008, 88.)



Kuvio 5. Analyysin eteneminen aineistosta litteroinnin ja luokittelun kautta tulkinnaksi. (Kananen 2008, 88.)

Analysoinnin ensimmäinen vaihe on lukea litteroitu aineisto useaan kertaan, minkä jälkeen se pyritään luokittelemaan ja siitä pyritään löytämään yhteyksiä käytettyyn teoriaan. Litteroitu aineisto aletaan purkamaan tyypillisesti teema-alueittain. Teemoittelussa etsitään asioita tai ilmiöitä, jotka ovat useammalle haastateltavalle yhteisiä. Ilmiöt voivat liittyä haastatteluteemoihin, mutta ne voivat olla myös haastateltavien mielessä olleita yllättäviäkin asioita. Säännönmukaisuuksien tarkastelu suhteessa toisiinsa on yhteyksien tarkastelua ja siinä on mahdollista käyttää eri tapoja. Jos yhteyksien tarkastelua ei tee, analyysistä tulee usein pintapuolinen. (Ojasalo ym. 2015, 110-111.)

Yksi tapa yhteyksien tarkasteluun on tyypittely. Tyypittelystä pyritään ryhmittelemään asiat samankaltaisuuksien mukaan. Siinä halutaan sijoittaa haastateltavat kahteen tai useampaan tyyppiin kehittämistehtävän kannalta tärkeiden asioiden perusteella. Ääriryhmitelystä etsitään vastakohtia haastateltavien vastauksista. Ääriryhmiä voi olla kaksi tai enemmän ja niiden luokittelu perustuu kehittämistehtävän kannalta merkittäviin ilmiöihin. Analysoinnissa voi myös etsiä poikkeamia, sillä säännönmukaisuuksien etsiminen ei aina riitä tai se saattaa antaa puutteellisen kuvan. (Ojasalo ym. 2015, 111.) Kuviossa 6 selkeytetään aineistolähtöisen analyysin eteneminen.



Kuvio 6. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 111.)

Tässä tutkimuksessa nauhoitettu aineisto litteroitiin ja kirjoitettiin tiiviimmässä muodossa asiakirjalle poistaen tutkimukselle epäolennaiset asiat. Litteroinnin jälkeen pyrin löytämään aineistosta samankaltaisuuksia sekä eroavaisuuksia ja lopuksi muodostettiin aineistosta kokonaiskuva.

#### 4.5 Tutkimuksen luotettavuus

Arvioidessa tutkimuksen luotettavuutta käytetään yleensä termejä validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetti tarkoittaa, että tutkimuksessa tutkitaan oikeita asioita eli sitä mikä on ollut tarkoituksena. Reliabiliteetti tarkoittaa tulosten pysyvyyttä eli toistettavuutta. Voidaan puhua myös ulkoisesta ja sisäisestä validiteetista. Ulkoisesta validiteetista puhutaan, kun tulokset ovat siirrettävissä muihin vastaaviin tilanteisiin. Sisäisellä validiteetilla puolestaan tarkoitetaan tulkinnan ja käsitteiden virheettömyyttä. (Kananen 2008, 123.)

Validiteetti- ja reliabiliteettikysymykset ovat helpommin käsiteltävissä kvantitatiivisessa tutkimuksessa, sillä mahdollisiin luotettavuusuhkiin voidaan varautua jo etukäteen suunnitteleamalla tutkimusasetelma mahdollisimman hyvin. Populaatio, otos, otanta ja analyysimenetelmät täytyy siis määritellä tutkimustilanteeseen sopiviksi. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa voidaan myös tehdä ennakointia jonkun verran, mutta tutkimusprosessin ei-lineaarisuus ennakoimattomuuksineen tekee sen hankalaksi. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa laatu joudutaan varmistamaan tutkimusprosessin aikana tehdyillä oikeilla valinnoilla. (Kananen 2008, 123)

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta on haastava tutkia, eikä luotettavuuden tutkimiseen ole siitä syystä mitään yksiselitteisiä ohjeita. Tutkimusta arvioidaan kokonaisuutena, joten tutkimuksen johdonmukaisuudella on iso painoarvo. Alla olevasta luettelosta saattaa olla apua laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa. Vaikka alla luetellut kohdat täytyisivätkin, niiden täytyy olla myös suhteessa toisiinsa. (Tuomi ja Sarajärvi 2006, 135, 138)

*Tutkimuksen kohde ja tarkoitus:* mitä olet tutkimassa ja miksi.

*Omat sitoumukset tutkijana tässä tutkimuksessa:* ovatko omat oletuksesi muuttuneet tutkimuksen aloittamisen jälkeen ja miksi tutkimus on sinusta tärkeä.

*Aineistonkeruu:* miten aineistonkeruu on tapahtunut, millä menetelmällä, millainen tekniikka ollut käytössä ja mahdolliset ongelmat.

*Tutkimuksen tiedonantajat:* millä perusteella haastateltavat valittiin, miten heihin otettiin yhteyttä ja montako henkilöä tutkimuksessa oli.

*Tutkimuksen kesto:* millaisella aikataululla tutkimus on tehty.

*Aineiston analyysi:* miten aineisto analysoitiin, miten tuloksiin ja johtopäätöksiin päädyttiin.

*Tutkimuksen luotettavuus:* arvioi, miksi tutkimuksesi on luotettava.

*Tutkimuksen raportointi:* miten aineisto on koottu ja analysoitu.

Myös triangulaatiota voi käyttää tutkimuksen validiteettikriteerinä. Se on toimintasuunnitelma, jonka avulla tutkija pyrkii unohtamaan omat ennakkoluulonsa, sillä triangulaatiossa

ei voi sitoutua ainoastaan yhteen näkökulmaan. Triangulaatiolla tarkoitetaan erilaisten metodien, tutkijoiden, tiedonlähteiden tai teorioiden yhdistämistä tutkimuksessa. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 140-141.) Yksinkertaistettuna triangulaatiolla tarkoitetaan tutkimusongelman tarkastelua ainakin kahdesta eri perspektiivistä. (Denzin & Lincoln 2018, 445.) Voi esimerkiksi tarkastella antaako teoria ja haastattelut samantyyppistä tietoa.

Kun uudet haastattelut eivät enää tuota uutta oleellista tietoa, on saturaatiopiste silloin saavutettu. (Ojasalo ym. 2015, 111.) Saturaatiolla tarkoitetaan tilannetta, jossa haastateltavien vastaukset alkavat toistamaan itseään. Ajatuksena on, että haastatteleamalla tietyn määrän ihmisiä on mahdollista tuoda esiin teoreettinen peruskuvio, joka tutkimusongelmasta on mahdollista löytää. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 89.)

#### 4.6 Haastattelun tulokset

Tutkimusta varten haastateltiin seitsemää eri henkilöä. Haastattelut toteutettiin puhelimitse puolistrukturoidun teemahaastattelun muodossa. Haastatteluajat oltiin sovittu haastateltavien kanssa etukäteen. Haastateltavista neljä oli hakeutunut omaehtoisesti töihin ulkomaille ja kolme oli ollut ulkomaankomennuksella. Haastateltavista kaksi oli miehiä ja loput viisi naisia.

Taulukko 2. Haastateltavien taustatiedot

	Ikä	Sukupuoli	Ammatti	Siviilisäätty	Työsuhteen kesto	Työsuhteen tyyppi	Haastattelun kesto
Haastateltava 1	25	Mies	Myynti-neuvottelija	Avoliitossa	6 kk	Omaehtoinen	21 min
Haastateltava 2	23	Nainen	Hotellikeskuksen asiakaspalvelija	Naimaton	6 kk	Omaehtoinen	30 min
Haastateltava 3	24	Nainen	Stylisti	Naimaton	1 v	Omaehtoinen	33 min
Haastateltava 4	61	Nainen	Kotiäiti	Naimisissa	4 v	Ulkomaankomennus	19 min
Haastateltava 5	25	Nainen	Taloushallinnon assistentti	Naimaton	6 kk	Omaehtoinen	35 min
Haastateltava 6	35	Nainen	Opas	Naimaton	6 kk	Ulkomaankomennus	50 min
Haastateltava 7	44	Mies	Tutkija	Naimisissa	1 v	Ulkomaankomennus	57 min

#### 4.6.1 Lähtö

Haastattelun ensimmäisessä teemassa selvitettiin millaisia ajatuksia sekä tunnetiloja haastateltavilla oli muuttoon liittyen ja millaisia valmisteluita muutto heiltä vaati.

Haastateltavista neljää oli aina kiinnostanut työskentely ulkomailla ja viittä oli kiinnostanut kokemus eri kulttuureista (taulukko 3). Kiinnostukseen työskentelystä ulkomailla oli myös vaikuttanut kielet, lämpö ja matkustelu.

”Oon aina haaveillut, että voin tehdä ulkomailla töitä. Ajatuksena oli, että saa kansainvälistä kokemusta ja se auttaa sitten työuralla.” (Haastateltava 7.)

Haastateltavat 1, 2, 3, 5 ja 6 kokivat ajankohdan olleen sopiva ulkomailla työskentelyyn, koska mikään ei sitonut sillä hetkellä kotimaahan. Sen sijaan haastateltavat 4 ja 7 olivat unelmoineet molemmat muutosta ulkomaille yhdessä puolisoidensa kanssa. Haastateltavan 4 ja 7 tilanteet olivat samankaltaiset. Molemmat olivat valmiita lähtemään ulkomaille heti, kun joko puoliso tai haastateltava itse saisi hyvän paikan. Molemmilla haastateltavista oli myös lapsia. Haastateltavan 4 puoliso sai heistä työpaikan ensin, joten haastateltavan rooli oli omien lasten hoitaminen, kunnes itselle löytyisi sopiva työ. Haastateltava 7 sai puolestaan ennen vaimoan työpaikan ja vaimo irtisanoi oman työnsä Suomessa, koska kyseessä oli ainutlaatuinen mahdollisuus. Vaimo ei siis itse työskennellyt kohde- maassa vaan hän hoiti perheen lapsia.

Taulukko 3. Mikä sai kiinnostumaan työskentelystä ulkomailla

	Ulkomaankomennus	Omaehtoinen
Aina kiinnostanut	2	2
Kokemus eri kulttuurista	2	3
Kielet	0	1
Lämpö	0	1
Matkustelu	0	1

Pyydettyäessä kuvailemaan omaa tunnetilaa ennen muuttoa neljä haastateltavista vastasi olleensa jännittynyt, kolme kertoi olleensa peloissaan ja kolme puolestaan innostuneita lähdöstä (taulukko 4). Lisäksi vastauksista kävi ilmi, että lähtö stressasi, mutta samalla muuttoa myös odotti kovasti. Vastauksissa nousi esille se, että muutto tuntui jännittävältä, koska edessä oli hyppy tuntemattomaan. Kuitenkin kokemusta myös odotti innolla, sillä olihan se ollut unelmana jo pitkään.

”Pelotti lähteä vieraaseen maahan ja kulttuuriin yksin.” (Haastateltava 1.)

Taulukko 4. Tunnetila ennen lähtöä

	Ulkomaankomennus	Omaehtoinen
Jännittynyt	1	3
Peloissaan	2	1
Innostunut	2	1

Haastateltavista kaksi selvitti byrokraattisia asioita ennen lähtöä, kolme selvitti uuden kodin sijainnin ja kuinka lähialueilla liikutaan. Haastateltavista kaksi luki kohdemaasta etukäteen ja kaksi ei tehnyt minkäänlaista selvitystyötä ennen lähtöä (taulukko 5). Haastateltavista kaksi jotka eivät tehneet selvitystyötä, olivat käyneet kohdemaassa jo aikaisemmin. Koska maa oli jo jollain tasolla heille tuttu, eivät he kokeneet tarpeelliseksi tehdä mitään suurta selvitystyötä.

”Tehtiin tosi paljon selvitystyötä. Tein tosi paljon pohjatyötä minkälaisia päiväkerhoja ja leikkipaikkoja siellä on ja asunnon etsin itse. Piti selvittää mitkä alueet on sellaisia mihin voi edes harkita muuttavansa.” (Haastateltava 7.)

”Kohdemaata oli hyvin tuttu entuudestaan, joten selvitystyö kohdistui lähinnä arkipäiväisiin asioihin kuten missä on lähin kuntosali, ruokakaupat ja mistä voi hankkia sim-kortin.” (Haastateltava 2.)

Taulukko 5. Asioita joita selvitettiin lähtöä

	Ulkomaankomennus	Omaehtoinen
Byrokraattiset asiat	1	1
Sijainti	2	1
Kohdemaata	2	0
Ei mitään	0	2

Haastateltavista kolme sai työnantajalta tukea byrokraattisten asioiden hoitamisessa. Neljälle haastateltavista työnantaja oli tarjonnut asunnon tai auttanut sen hankkimisessa. Kaksi haastateltavista ei ollut saanut minkäänlaista tukea (taulukko 6). Haastateltavista yksi olisi kaivannut tukea asunnon etsimisessä, sillä se tuntui kohdemaan sesongin takia haastavalta löytää. Haastateltavan 7 työnantaja olisi tarjonnut asunnon alueelta, jossa on pelkästään ulkomaankomennuksella olevia perheitä. Perheille oli myös paljon yhteistä ohjelmaa. Haastateltava 7 kuitenkin koki vaimonsa kanssa, että he haluavat elää kuten paikalliset joten he etsivät asunnon itse. Jälkeenpäin haastateltava 7 oli kuitenkin sitä mieltä, että olisi pitänyt muuttaa muiden ulkomaankomennuksella asuvien alueelle, sillä silloin olisi ollut parempi tukiverkosto. Haastateltavista kaksi jotka eivät saaneet apua eivät sitä

oikeastaan myöskään kaivanneet. Päällimmäisenä oli ajatus, että muutto ulkomaille tuo mukanaan paljon selvitettäviä ja hoidettavia asioita joten siihen oltiin varauduttu.

”En saanut mitään tukea, enkä sitä pyytänyt tai kaivannutkaan.” (Haastateltava 3.)

Taulukko 6. Työnantajan tarjoama tuki muuton yhteydessä

	Ulkomaankomennus	Omaehtoinen
Byrokraattiset asiat	1	2
Asunto	3	1
Ei mitään	0	2

#### 4.6.2 Työskentely ulkomailla

Vieraaseen maahan muuttaessa ja vieraassa kulttuurissa eläessä tunteet heittelevät laidasta laitaan. Haastattelun toinen teema oli työskentely ulkomailla ja tässä haluttiin selvittää haastateltavien tunnetiloja sekä selvittää millaiset asiat tuntuivat kohdemaassa haastavilta.

Kaikki haastateltavat kertoivat tunteiden heitelleen laidasta laitaan asuessaan kohdemaassa. Välillä olo oli surullinen etenkin koti-ikävänsä vaivatessa. Välillä taas olo oli mitä mainioin ja kokemuksesta osasi nauttia.

”Oli vaikeaa, kun aikaeron takia oli vaikea olla yhteydessä läheisten kanssa.” (Haastateltava 7.)

”Välillä olin jännittynyt, välillä iloinen ja useasti myös surullinen. En tuntenut montaa paikallista ihmistä, joten sopeutuminen oli alussa ainakin haastavaa. Useimmiten olin kuitenkin uskomattoman kiitollinen mahdollisuudesta asua siellä sekä nähdä ja kokea uutta.” (Haastateltava 3.)

Haastateltavista kolme koki työn kohdemaassa haastavaksi. Kolme vastanneista kertoi kielimuurin aiheuttaneen haasteita (taulukko 7). Haasteellisena koettiin myös sopeutuminen kohdemaahan sekä kohdemaassa syntynyt suhdekriisi. Haastateltava 7 kertoi vaimonsa ottaneen raskaasti sen, että hän joutui luopumaan omasta urastaan mahdollistaakseen miehensä unelman. Tämä osaltaan vaikutti siihen, että parisuhde meni kriisiin. Myös haastateltava 4 totesi, että suomalaiset naiset ovat tottuneet tekemään töitä ja ansaitsemaan rahaa. Myös hän koki sen kovana paikkana, kun itsellä ei ollut töitä.



”Haastavinta oli hyväksyä se fakta, että töitä tehtiin enemmän kuin Suomessa, mutta palkkaustaso oli reilusti alhaisempi. Suhtauduin tähän kuitenkin leppoisasti, sillä kyseessä oli oma valinta, eikä syy ulkomaille lähtöön ollut suinkaan raha.” (Haastateltava 2.)

”Tietysti se et ei osaa paikallista kieltä, eikä sitä koskaan ehtinyt oppimaan paitsi semmosta survival kieltä. Onhan se vaikeaa, kun ei pysty omia tunteita kunnolla ilmaisemaan englanniksikaan niin se turhauttaa.” (Haastateltava 4.)

Taulukko 7. Kohdemaassa haastavilta tuntuneet asiat

	Ulkomaankomennus	Omaehtoinen
Työ	1	2
Kieli	1	2

Haastateltavista viisi koki erilaisten kulttuurierojen aiheuttaneen kulttuurishokin. Kaksi haastateltavista ei kokenut kulttuurishokkia (taulukko 8). Haastateltavista kaksi jotka eivät kokeneet kulttuurishokkia, olivat käyneet kohdemaassa aiemmin ja kulttuuri oli heille jokseenkin tuttu. Kuitenkin myös heidän tunteet heittelivät laidasta laitaan kokemuksen aikana. Kokemus ei ollut siis heillekään aivan helppo, vaikka he eivät silti kokeneet varsinaisesti kulttuurishokin iskeneen heihin.

”En koe, että mulla oli kulttuurishokkia, sillä lähdin työskentelemään maahan, joka oli mulle hyvin tuttu entuudestaan. Opin tietysti paljon uusia asioita paikallisista ihmisistä ja kulttuurista, mutta ne eivät olleet millään tavalla shokeeraavia, vaan lähinnä opettavaisia.” (Haastateltava 2.)

”Alkuun sitä kritisoi aika voimakkaasti ja niinku paheksui semmosii asioita, jotka omast mielest siel uudessa kotimaassa oli jotenki huonosti hoidettu. Mut sit kun oli tarpeeks kauan ollu niin oppi sen, et ei kaikkee tarvii hyväksyy, mut voi yrittää ymmärtää.” (Haastateltava 4.)

Taulukko 8. Asiat joiden kautta kulttuurishokki ilmeni

	Ulkomaankomennus	Omaehtoinen
Kulttuurierot	3	2
Ei mikään	0	2

### 4.6.3 Paluu

Monet kokevat paluun kotimaahan haastavempaan kuin muuton kohdemaahan. Viimeisessä teemassa haluttiin selvittää haastateltavien kokemuksia paluuseen liittyen.

Haastateltavista kaksi olisi halunnut jäädä kohdemaahan ja neljä odotti paluuta Suomeen. Kolme koki olonsa surulliseksi ajatellessaan paluuta (taulukko 9). Vaikeaksi koettiin myös ystävien jääminen kohdemaahan. Kahdelle lähtö tuli hyvin yllättäen ja olo oli sen jälkeen surullinen, kun haastateltavat olisivat mielellään vielä jääneet kohdemaahan.

”En olisi halunnut lähteä, koska elämä kohdemaassa oli niin huoletonta ja erilaista. Ihmiset olivat ystävällisiä ja aurinko paistoi.” (Haastateltava 1.)

”Oli niin rankka vuosi, et olin iloinen kun tiesin, että tälle tulee päättymispäivä. Toki oli haikea olo, mutta olin tosi tosi iloinen, että pääsin Suomeen.” (Haastateltava 7.)

Taulukko 9. Tunnetila ajatellessa paluuta Suomeen

	Ulkomaankomennus	Omaehtoinen
Olisi halunnut jäädä	0	2
Surullinen	1	2
Odotti paluuta	3	1

Kaikki haastateltavat valmistautuivat paluuseen hoitamalla käytännön asioita. Osalla asunto oli jo valmiina ja osan täytyi etsiä asuntoa kohdemaasta käsin. Selvitetävänä oli myös lasten koulu- ja tarhapaikat. Suurin osa sai palata edellisen työtehtävän pariin tai ainakin samaan yritykseen.

”Meillä oli oma asunto valmiina. Oltiin vuokrattu se vuodeksi eli päästiin sinne sit takaisin. Piti suunnitella kaikkea mitä teki auton kanssa ja mitä tehdä kaikille tavaroille. Sellasiä käytännön asioita.” (Haastateltava 7.)

Neljä haastateltavista koki käänteisen kulttuurishokin palatessaan Suomeen. Kulttuuriin sopeutuminen tuntui erityisen vaikealta. Ihmiset tuntuivat työkeiltä kotimaassa ja ilmapiiri tuntui rasistiselta. Haastateltavista kaksi koki haastavimmaksi ystävien jäämisen kohdemaahan, mutta yksi haastateltavista ei kokenut paluuta ollenkaan haastavaksi (taulukko 10). Lisäksi haastavaksi koettiin se, kun kokemuksista ei voinut puhua sellaisten kanssa, jotka eivät olleet kokeneet samaa. Tuntui, että ihmiset eivät ymmärtäneet omia kokemuksia vaan luulivat, että kokemuksilla halutaan kehuskella. Myös kylmempään ilmastoon uudestaan totutteleminen tuntui haastavalta.

”Sillon kun tulin Suomeen, olin tälläsessä ulkomailla asuneitten rouvien järjestös mukana. Puhuttiin aika paljon, et yks asia mikä tekee sen paluun vaikeeks on kun ei voi kauheesti puhuu niist kokemuksista ja jakaa asioita muuten kun sit ulkomailla asuneiden kanssa. Se helposti katottiin muuten silleen, että leuhkii kun ei ne muut ymmärtäneet ollenkaan niitä kokemuksii. Joskus jos otti puheeks jonkun asian ni sit katottiin vähän niinku kieroon mikäs toi nyt luulee olevansa.” (Haastateltava 4.)

”Mun mielestä tänne on tosi helppo tottuu kun tulee takas, kun tääl on asunut koko elämän.” (Haastateltava 6.)

Taulukko 10. Haastateltavien mielestä haastavimmilta tuntuneet asiat

	Ulkomaankomennus	Omaehtoinen
Kulttuuriin sopeutuminen	1	3
Ystävien jääminen kohdemaahan	0	2

Haastateltavista viisi oli sitä mieltä, että kokemus kasvatti heitä ihmisenä. Kolme koki tulleensa avoimemmaksi kokemuksen jälkeen (taulukko 11). Myös itsevarmuuden kerrottiin lisääntyneen kokemuksen jälkeen, sillä kokemuksen aikana joutui kohtaamaan paljon vastoinkäymisiä, mutta niistä kuitenkin selvittiin.

”Kasvoin ihmisenä todella paljon enkä vaihtaisi aikaani siellä mihinkään. Olen paljon itsetietoisempi ja vaikka opinkin joitain asioita kantapäähän kautta, tunnen olevani paljon kypsempi ja avoimempi.” (Haastateltava 3.)

Taulukko 11. Kokemuksen vaikutus haastateltavaan

	Ulkomaankomennus	Omaehtoinen
Kokemus kasvatti ihmisenä	1	4
Avoimempi	2	1

Haastateltavista viisi uskoo työkokemuksen ulkomailla auttavan työnhaussa. Kaksi vastasi kokemuksen auttaneen tulemaan toimeen erilaisten ihmisten kanssa paremmin, koska kohdemaassa joutui työskentelemään niin temperamenttisten luonteitten omaavien ihmisten kanssa. Yksi vastanneista oli sitä mieltä, ettei kokemuksesta ole suoranaisesti hyötyä (taulukko 12). Haastateltava 4 koki, ettei työnantajat osaa hyödyntää ulkomaankomennukselta palaavien työntekijöitten osaamista.

”Jo 90-luvun alussa puhuttiin, miten hyödynnetään näitä ulkomaankomennukselta palaavia ihmisiä. Tuntuu, että vieläkin se on ihan samalla tasolla. Tosi harvat firmat

osaa hyödyntää niit palaavia ihmisiä. Asiantuntemusta ei osattu käyttää hyväks, vaan ennemmin pestattiin joku konsultti. Sitä osaamista ei osata hyödyntää yrityksissä. Toivon mukaan nyt on eri tilanne. Ollaan mietitty ystävien kanssa monta kertaa voiko se olla suomalaista kateuttakin. Kun on se jännä, että ulkomaankomennukset koetaan edelleen kun ne olis jotain palkintomatkoja, vaikka siel ihan oikeesti tehdään töitä ja ollaan aika vaikeiski olosuhteis. ” (Haastateltava 4.)

”Oon sitä mieltä, että kaikki jotka on lukion jälkeisessä koulutuksessa niin pitäisi olla pakollinen vaihtovuosi. Nään, että työelämässä siitä kokemuksesta on pelkkää hyötyä. Osaat ehkä tuoda siihen työympäristöön sellaista mitä muut ei oo tienny ja best practiseja voi jakaa puolin ja toisin.” (Haastateltava 7.)

Taulukko 12. Työkokemuksen hyödyt

	<b>Ulkomaankomennus</b>	<b>Omaehtoinen</b>
Työnhaku	2	3
Erilaisten ihmisten kanssa toimeen tuleminen	0	2
Ei mitään	1	0

## 5 Pohdinta

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen tuloksia ja vertaillaan niitä tutkimuksessa käytettyyn kirjallisuuteen. Haastattelulla haluttiin selvittää miten henkilöt ovat kokeneet työskentelyn ulkomailla ja eroavatko kokemukset merkittävästi ulkomaankomennuksella olleiden ja omaehtoisesti ulkomaille töihin hakeneiden välillä. Haastattelu toteutettiin puolistrukturoidun teemahaastattelun muodossa. Haastattelun teemoina olivat lähtö, työskentely ulkomailla sekä paluu. Luvussa pohditaan lisäksi tutkimuksen luotettavuutta sekä omaa oppimista.

Merkittävimmät syyt ulkomaille töihin lähtemiseen olivat, että työskentely ulkomailla on aina kiinnostanut haastateltavia sekä kokemus eri kulttuureista. Syiksi mainittiin myös kiinnostus vieraita kieliä kohtaan, lämpö sekä matkustelu. Suurinta osaa haastateltavista oli jännittänyt ennen lähtöä tai he olivat olleet suorastaan peloissaan. Taustalla oli kuitenkin myös innostus. Ennen lähtöä haastateltavat olivat selvittäneet byrokraattisten asioiden hoitamista, tulevan asunnon sijaintia ja lähialueilla liikkumista sekä kaksi oli myös tutustunut kohdemaahan etukäteen kirjallisuuden avulla. Kaksi vastanneista ei ollut tehnyt minkäänlaista selvitystyötä ennen lähtöä. Tähän tosin vaikutti se, ettei kohdemaata ollut haastateltaville täysin vieras. Työnantaja oli joko tarjonnut tai auttanut suurinta osaa haastateltavista asunnon etsimisessä. Vastanneista kaksi ei ollut saanut minkäänlaista tukea, mutta he eivät sitä myöskään kaivanneet.

Lähtöön liittyvissä kysymyksissä vastauksissa ei ole nähtävissä merkittävää hajontaa kahden ryhmän välillä. Hajontaa on nähtävissä jonkin verran siinä, että ulkomaankomennuksella olleet ovat tehneet enemmän selvitystyötä ennen lähtöä sekä he ovat saaneet enemmän tukea työnantajalta muuton yhteydessä. Jokaiselle ulkomaankomennukselle lähteneistä on myös tarjottu asunto, kun taas omaehtoisesti ulkomaille hakeutuneista ainoastaan yhdelle on tarjottu asunto tai autettu sen etsimisessä.

Selvitettäessä kokemuksia ulkomailla työskentelyyn liittyen kaikki haastateltavat kertoivat tunnetilojen vaihdelleen laidasta laitaan kohdemaassa ollessa. Näyttää siltä, että tunteiden heittelyn kannalta ei ole merkitystä onko ulkomaankomennuksella vai ei. Vaikka ulkomaankomennuksella olevat saavat usein enemmän tukea työnantajaltaan, ei se kuitenkaan näytä vaikuttavan siihen, miten ihmiset kokevat työskentelyn ulkomailla. Kyseessä on kuitenkin kaikille iso elämänmuutos.

Haastateltavien mielestä kohdemaassa työ oli tuntunut haastavalta sekä kielimuuri. Myös sopeutuminen oli koettu haastavaksi sekä kohdemaassa syntynyt suhdetriisi. Hajonta

vastauksissa kahden ryhmän välillä ei ollut merkittävää, mutta vastauksista käy samoja asioita ilmi kuin mitä tutkimuksessa käytetyssä kirjallisuudessa kerrotaan. Paikallisen kielien opetteleminen helpottaa kommunikaatiota sekä auttaa ymmärtämään kulttuuria paremmin. Ulkomaankomennuksen kerrotaan myös olevan iso elämänmuutos ja mikäli parisuhde voi huonosti, ei se ainakaan parane komennuksen aikana.

Suurimmalle osalle haastateltavista kulttuurierot olivat laukaisseet kulttuurishokin. Lähes kaikki kokevat ulkomailla työskennellessä kulttuurishokin jossain muodossa, mutta vaikuttaa siltä, että mitä tutumpi kulttuuri sekä kohdema on, sitä lievempi kulttuurishokki on – jos sitä edes on. Tämän puolesta puhuu se, että haastateltavista kaksi eivät mielestään kokeneet kulttuurishokkia ja he poikkesivat muista haastateltavista siinä mielessä, että kohdema oli heille jollain tasolla entuudestaan tuttu.

Selvitettäessä haastateltavien tunnelmia kotiinpaluun lähestyessä, kaikki ulkomaankomennuksella olleista odottivat Suomeen paluuta. Omaehtoisesti töihin hakeneista vain yksi odotti Suomeen paluuta. Ulkomaankomennuksissa työnkuva on usein varsin haastava ja vaikuttaa siltä, että kokemuksen haastavuus ja sitä myötä rankkuus heijastuu tuloksiin. Haastateltavista kaikki valmistautuivat kotiinpaluuseen hoitamalla käytännön asioita. Suurimmalle osalle haastateltavista Suomeen palaamisessa haastavinta oli sopeutua taas kulttuuriin. Osa jäi myös kaipaamaan kohdemaahan jääneitä ystäviä. Vastaukset tulevat vahvasti tutkimuksessa käytettyä kirjallisuutta. Käänteinen kulttuurishokki on usein jopa pahempi, sillä juuri kun olet alkanut sopeutumaan kohdemaahan ja sen kulttuuriin, onkin jo aika palata takaisin Suomeen. Ulkomailla ollessa kuitenkin itse muuttuu ja myös Suomi muuttuu, eikä niin sanotusti sama ihminen palaa enää samaan maahan toisinkuin usein ajatellaan.

Suurin osa haastateltavista oli sitä mieltä, että kokemus kasvatti ihmisenä. Kolmen mielestä heistä tuli avoimempia kokemuksen myötä. Haastateltavista viisi uskoo kokemuksen auttavan tulevaisuudessa työnhaussa. Kuitenkin yksi ulkomaankomennuksella olleista koki, ettei kokemus vauhdita työuraa, sillä yrityksissä ei osata hyödyntää ulkomaankomennuksella olleiden työntekijöiden osaamista. Kaksi haastateltavista koki kokemuksen auttavan työskentelemään erilaisten ihmisten kanssa paremmin. Tähän vaikuttaa se, että henkilö on työskennellyt vieraassa maassa ja täysin erilaisen kulttuurin omaavien henkilöiden kanssa.

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta on haastava tutkia, koska siihen ei ole olemassa mitään yksiselitteisiä ohjeita. Käytin apuna luotettavuuden arvioinnissa Tuomen ja Sara-

järven (2006, 125-138) pohjaa. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää miten ulkomailla työskenteleminen sekä paluu Suomeen on koettu. Kansainvälistymisen myötä töitä on mahdollista tehdä yli rajojen sekä sosiaalisen median huima kehitys on helpottanut työnhakua huomattavasti. Aihe on siis hyvin ajankohtainen.

Tutkimus on toteutettu kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä, koska haastattelun avulla haluttiin saada syvällisiä vastauksia. Haastattelu toteutettiin puolistrukturoidulla teema-haastattelulla. Tutkimusta varten haastateltiin seitsemää henkilöä. Kolme haastateltavista oli ollut ulkomaankomennuksella ja neljä oli hakenut ulkomaille töihin omaehtoisesti. Haastateltaviksi pyrittiin valitsemaan sellaiset henkilöt, joilla olisi aiheesta kokemuksia, jotta vastaukset eivät jäisi liian niukoiksi. Haastattelut toteutettiin puhelimitse sovittuna ajankohtana. Haastateltavalla oli näin mahdollisuus valita itselleen mieluisa paikka haastattelun ajaksi. Koska haastattelua ei toteutettu kasvotusten vaan puhelimitse, ei voi olla täysin varmaa, ettei haastateltavalla ollut haastattelun aikana häiriötekijöitä. Haastateltavat olivat kuitenkin varanneet tarpeeksi aikaa haastatteluja varten, jotta he pystyivät rauhasissa kertomaan omista kokemuksistaan.

Haastattelut kirjoitettiin puhtaaksi ja litteroitiin. Tämän jälkeen vastauksiin tutustuttiin tarkasti ja pyrittiin löytämään yhtäläisyyksiä sekä eroavaisuuksia. Ulkomaankomennuksella olleiden ja omaehtoisesti ulkomaille hakeneiden välillä vastaukset eivät eronneet toisistaan merkittävästi. Suurimmassa osassa kysymyksistä vastaukset olivat hyvin samanlaisia, joten voidaan ajatella, että saturaatiopiste saavutettiin haastateltavien määrää ajatellen. Vastaukset olivat hyvin samanlaisia, kuin mitä tässä tutkimuksessa käytetyssä kirjallisuudessa on kokemuksista kerrottu. Voidaan siis ajatella, että teoria tukee haastattelua vahvasti.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että kokemus on arvokas ja se kasvattaa ihmisenä. Ulkomailla työskenteleminen on kuitenkin iso elämänmuutos ja siihen tulee valmistautua huolella. Paikallisen kielen opetteleminen on suositeltavaa, sillä se auttaa ilmaisemaan omia tunteita sekä auttaa ymmärtämään kulttuuria paremmin. Kohdemaahan ja kohdemaan kulttuuriin kannattaa myös tutustua etukäteen, jotta kulttuurishokki ei välttämättä iskisi niin rajusti. Kulttuurishokki kuitenkin iskee lähes jokaiselle jossain muodossa ja siihen on hyvä varautua. Haastateltavat kokivat kotiinpaluun käänteisen kulttuurishokin haastavaksi. Paluuta helpottaa se, että pitää yhteyttä kotimaahan ja seuraa kotimaan tapahtumia.

Tutkimusta on työstyetty loppuvuodesta 2017 asti ilman pitkiä taukoja. Tällä pystyy takamaan sen, ettei tutkimuksen aiheesta ole ehtinyt vieraantua missään vaiheessa. Tämä tutkimus on luotettava, koska vastauksissa ei ilmennyt juurikaan uutta tietoa vaan aiheet olivat samoja. Tämä kertoo siitä, että haastateltavien määrä on ollut riittävä. Haastattelun teemat ovat valittu tutkimuksessa käytetyn kirjallisuuden perusteella ja haastattelusta saadut vastaukset tukevat kirjallisuutta. Kysymykset ovat siis onnistuttu laatimaan oikein mikä taas lisää tutkimuksen luotettavuutta ja tekee tutkimuksesta johdonmukaisen.

Tutkimuksesta on hyötyä henkilöille, jotka ovat kiinnostuneita työskentelemään ulkomailla. Tutkimus antaa ymmärtää miten kokemukseen tulisi valmistautua ja millaisia vaiheita tulee käymään läpi. Tässä opinnäytetyössä perustellaan myös miksi on tärkeää valmistautua muuttoon huolella, jotta kokemuksesta saisi kaiken irti.

Tämän opinnäytetyön aihe valittiin ajankohtaisuuden sekä tutkijan oman kiinnostuksen kohteen perusteella. Mielenkiintoinen aihe on motivoinut tutkimuksen tekemisessä. Kun aihe on aidosti kiinnostanut, on ollut erittäin mielenkiintoista oppia aiheesta lisää ja haastateltavien vastausten kuuleminen oli kiinnostavaa. Oma osaaminen ja näkökulma on laajentunut tutkimuksen teoriaan tutustumisen myötä. Jo haastatteluvaiheessa oli mielenkiintoista huomata kuinka vastaukset tukevat teoriaa. Haastatteluja kuunnellessa ymmärsi, kuinka paljon aiheesta on oppinut. Tutkimuksen myötä hankittua osaamista on mahdollista hyödyntää tulevaisuudessa, jos haluaa itse hakeutua töihin ulkomaille tai tukea ulkomaille töihin lähteviä työntekijöitä.

Tämän opinnäytetyöprosessin aikana oli paljon muuttuvia tekijöitä, minkä takia tutkimus myöhästyi noin kaksi kuukautta alkuperäisestä tavoitteesta. Tämä ei ole kuitenkaan vaikuttanut tutkimuksen lopputulokseen. Tutkimusta tehdessä joutui oppimaan ajanhallintaa, kun oli tasapainoitava koulun sekä työn välillä. Prosessi oli hyvin raskas ja työtä oli paljon, mutta lopputulos oli kuitenkin onnistunut.



## Lähteet

- Aaltola, J. & Valli, R. 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Uudistettu painos. PS-Kustannus. Kokkola.
- Akava a. Nykyinen globalisaatio ja toimintatavat ristiriidassa. Luettavissa: [https://www.akava.fi/akava/tavoiteohjelmat/globalisaatiolinjaukset\\_-\\_enemmän\\_mutta\\_parempaa\\_globalisaatiota/globalisaation\\_edut\\_haitat\\_ja\\_uusimistarpeet](https://www.akava.fi/akava/tavoiteohjelmat/globalisaatiolinjaukset_-_enemmän_mutta_parempaa_globalisaatiota/globalisaation_edut_haitat_ja_uusimistarpeet). Luettu: 7.1.2018
- Akava b. Globalisaatiosta etua ongelmista huolimatta. Luettavissa: [https://www.akava.fi/akava/tavoiteohjelmat/globalisaatiolinjaukset\\_-\\_enemmän\\_mutta\\_parempaa\\_globalisaatiota/globalisaation\\_edut\\_haitat\\_ja\\_uusimistarpeet](https://www.akava.fi/akava/tavoiteohjelmat/globalisaatiolinjaukset_-_enemmän_mutta_parempaa_globalisaatiota/globalisaation_edut_haitat_ja_uusimistarpeet). Luettu: 7.1.2018
- Denzin, N. & Lincoln, Y. 2018. The SAGE Handbook of Qualitative Research. Fifth edition. SAGE Publications, Inc. United States of America.
- Ekholm, T. 2010. Ulkomaankomennukset ovat arkea suomalaisessa vähittäiskaupassa. Kaupanmaailma, 4, s. 24.
- Ferraro, G. & Briody, E. 2017. The Cultural Dimension of Global Business. Eighth edition. Routledge. New York.
- Harzing, A. & Pinnington, A. 2011. International Human Resource Management. Third edition. SAGE. Iso-Britannia.
- Heikkilä, T. 2010. Tilastollinen tutkimus. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing Oy. Helsinki. Luettavissa: <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>. Luettu: 28.2.2018.
- Heikura, M. 2015. Suomalaiset ovat haluttua työvoimaa ulkomailla – alkuun auttaminen on yrityskohtaista. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-7928995>. Luettu 27.1.2018
- Hellsten, K. 2009. Ulkomaantyö. Helsingin Kamari Oy. Helsinki.

- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2006. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. 4. painos. Yliopistopaino. Helsinki.
- Juntunen, E. 2006. Globalisaatio ja kansainvälinen talous. Text And Journal Publication Co.Ltd. Bangkok.
- Kalliosalmi, I. 6.9.2016. Mitä se HR oikein tekee? HR vaikuttaa organisaation jokaiseen kolkkaan. Kumppaniblogi. Luettavissa: <https://eventolehti.fi/artikkelit/mita-se-hr-oikein-tekee-hr-vaikuttaa-organisaation-jokaiseen-kolkkaan/>. Luettu: 9.1.2018.
- Kananen, J. 2008. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylän yliopistopaino. Jyväskylä.
- Lahti, L. 2008. Monikulttuurinen johtaminen. WSOY. Juva.
- Mike Collins 2015. The Pros And Cons Of Globalization. Luettavissa: <https://www.forbes.com/sites/mikecollins/2015/05/06/the-pros-and-cons-of-globalization/#64a0a9ecccce>. Luettu: 20.2.2018.
- Mikluha, A. 1996. Työkulttuurit. Avain menestykseen kansainvälisessä liiketoiminnassa. Tammer-Paino Oy. Tampere.
- Nurmela, O. 2018. Työnhaku tänä päivänä. Luettavissa: <https://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkelit/tyonhaku-tana-paivana>. Luettu: 12.5.2018.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Sanoma Pro Oy. Helsinki.
- Orjala, M. 2016. Lähes 10 000 suomalaista muutti ulkomaille viime vuonna – tässä suosituimmat maat. Luettavissa: <https://yle.fi/uutiset/3-8888278>. Luettu: 28.12.2017.
- Rissa, K. 2005. Ulkomaantyön riskit hallintaan. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Ruckenstein, M. 2004. Työpaikkana maailma. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Salonen, P. 2007. Onnistu suuressa maailmassa. Opas globaaleille kilpailijoille. Talentum. Helsinki.

- Salonen, P. 2010. Rohkeasti maailmalle: Onnistu liike-elämässä ja ihmisenä. Talentum. Helsinki.
- Saviaro, M. & Helaniemi, M. 2009. Kun työ vie maailmalle. Kolmas editoitu painos. Printmax Oy. Helsinki.
- Sinkkonen, R. 2008. Onnistu ulkomaankomennuksissa. WSOY. Helsinki.
- Solomon, C. & Schell, M. 2009 Managing Across Cultures. The Seven Keys to Doing Business with a Global Mindset. McGraw-Hill.
- Suomen Ekonomit 2012. Ekonomit maailmalla: uraseuranta vuonna 2004 ulkomailla työkennelleiden keskuudessa. Luettavissa: <https://www.ekonomit.fi/expatriaattien-uraseuranta>. Luettu: 31.12.2017
- Suomen YK-Liitto. 2018. Taloudellinen kestävä kehitys. Luettavissa: <http://www.yk-liitto.fi/yk70v/taloudellinen>. Luettu: 7.1.2018
- TE-palvelut. Töihin tai harjoitteluun ulkomaille. Luettavissa: [http://www.te-palvelut.fi/te/fi/ty-onhakijalle/loyda\\_toita/toihin\\_ulkomaille/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/ty-onhakijalle/loyda_toita/toihin_ulkomaille/index.html). Luettu: 27.1.2018
- Tilastokeskus 2017a. Maahanmuutto uuteen ennätykseen vuonna 2016. Luettavissa: [http://www.stat.fi/til/muutl/2016/muutl\\_2016\\_2017-05-17\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/muutl/2016/muutl_2016_2017-05-17_tie_001_fi.html). Luettu: 30.12.2017
- Tilastokeskus 2017b. Koulutettujen Suomen kansalaisten maastamuutto suurempaa kuin maahanmuutto. Luettavissa: [https://www.stat.fi/til/muutl/2016/02/muutl\\_2016\\_02\\_2017-12-18\\_tie\\_001\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/muutl/2016/02/muutl_2016_02_2017-12-18_tie_001_fi.html). Luettu: 30.12.2017
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- UK Council for International Student Affairs. Facing Culture Shock. Luettavissa: <https://www.ukcisa.org.uk/Information--Advice/Preparation-and-Arrival/Facing-culture-shock>. Luettu: 26.2.2018.
- Ulkoasiainministeriö 2017. Suomen tie jäsenyyteen. Luettavissa: <https://eurooppatiedotus.fi/suomi-ja-eu/suomen-tie-jasenytyteen/>. Luettu: 30.12.2017

Uusitalo, L. & Joutsenvirta, M. 2009. Kulttuuriosaaminen. Tietotalouden taitolaji. Hakapaino. Helsinki.

Wallin, A. 2013. Monikulttuuriosaaminen. Uudistuvan työyhteisön valttikortti. Klaava Media.

Wild, J. & Wild, K. 2012. International Business. The challenges of globalization. Sixth edition. Pearson. Englanti.

Wild, J. & Wild, K. 2016. International Business. The challenges of globalization. Eighth edition. Pearson. Englanti.

Väyrynen, R. 1999. Suomi avoimessa maailmassa. Globalisaatio ja sen vaikutukset. Taloustieto Oy. Helsinki.

Ylemmät toimihenkilöt YTN ry 2008. Ulkomaantyyön opas. Uusittu, 5. painos. Helsinki. Luettavissa: <https://www.diff.fi/download/Ulkomaantyyoopas.pdf>. Luettu: 10.2.2018.

YTY 2017. Paluu kotimaahan. Luettavissa: <https://www.yty.fi/Paluu-kotimaahan-p151>. Luettu: 10.2.2018.

## **Liitteet**

### **Liite 1. Haastattelukysymykset**

Taustatiedot

Ikä

Ammatti

Sukupuoli

Siviilisääty

Työsuhteen kesto

Ulkomaankomennus vai omaehtoinen työnhaku

Lähtö

1. Mikä sai sinut kiinnostumaan työskentelystä ulkomailla?
2. Miten kuvailisit omia tunnetilojasi valmistautuessasi työskentelyyn ulkomailla?
3. Millaista selvitystyötä teit kohdemaahan liittyen?
4. Millä tavalla työnantaja tuki muuttoa tai millaista tukea olisit kaivannut?

Työskentely ulkomailla

1. Miten kuvailisit tunnetilojasi asuessasi ulkomailla?
2. Millaiset asiat tuntuivat haastavilta ja miten selvisit niistä?
3. Miten kulttuurishokki ilmeni asuessasi kohdemaassa?

Paluu

1. Miten kuvailisit tunnetilojasi ajatellessasi Suomeen paluuta?
2. Miten valmistauduit paluuseen?
3. Minkä koit haastavimmaksi palattuasi takaisin Suomeen?
4. Millä tavalla koit muuttuneesi ulkomailla työskentelyn jälkeen?
5. Miten koet hyötyväsi työkokemuksestasi ulkomailla?