

TAMPEREEN YLIOPISTO  
Johtamiskorkeakoulu

**OMAEHTOISET EKSPATRIAATIT PUOLASSA.  
TARINOITA HAASTEISTA JA SELVIYTYMISESTÄ.**

Yrityksen johtaminen  
Pro gradu-tutkielma  
Huhtikuu 2016  
Ohjaaja: Arja Ropo

Anna Astahova

## TIIVISTELMÄ

Tampereen yliopisto	Johtamiskorkeakoulu, yrityksen johtaminen
Tekijä:	ASTAHOVA, ANNA
Tutkielman nimi:	Omaehtoiset ekspatriaatit Puolassa. Tarinoita haasteista ja selviytymisestä.
Pro gradu-tutkielma:	90 sivua
Aika:	Huhtikuu 2016
Avainsanat:	ekspatriaatti, omaehtoinen ekspatriaatti, selviytyminen, Puola, kulttuuri, narratiivisuus

---

Tämän pro gradu -tutkielman aiheena on omaehtoisten suomalaisekspatriaattien kokemukset Puolassa asumisesta ja työskentelystä. Ekspatriaattikirjallisuudessa on huomattu omaehtoisten ekspatriaattien tärkeys ja merkitys, mutta tähän mennessä ilmiötä on tutkittu vain vähän. Tässä tutkimuksessa lähestytään aihetta selviytymisen näkökulmasta. Kiinnostuksen kohteena on yksilön näkökulma: mitä ongelmia ja haasteita Puolassa kohdataan ja kuinka niistä selviydytään ekspatriaattien kertomusten mukaan. Selviytyminen ymmärretään tässä tutkimuksessa yksilön subjektiivisena kokemuksena.

Tutkimuksen tavoitteena on saada syvempi ymmärrys omaehtoisista ekspatriaateista sekä ottaa tarkempaan tarkasteluun kontekstin eli Puolan erityispiirteet. Mielenkiinnon kohteena ovat yksilön subjektiiviset näkemykset Puolassa kohdatuista vaikeista tilanteista ja niistä selviytymisestä niin työssä kuin työn ulkopuolella.

Aihetta tutkitaan narratiivisen tutkimusmenetelmän avulla. Empiirinen aineisto on kerätty haastattelemalla 7 Puolassa asuvaa suomalaisekspatriaattia. Aineistosta usein toistuvien teemojen kautta on rakennettu kolme mallitarinaa siitä, millainen ekspatriaattikokemus Puolassa voi suomalaisnäkökulmasta olla. Tämän lisäksi ekspatriaattien kohtaamia ongelmia ja selviytymiskeinoja analysoidaan temaattisen sisältöanalyysin avulla.

Luomani narratiivit antavat kolme erilaista kuvaa suomalaisesta ekspatriaatista ja hänen elämästään Puolassa. *Tasapainoisen ja mielekkään elämän etsijä* tavoittelee elämäänsä sisältöä työn ulkopuolella, mutta henkilökohtaisen elämän rakentaminen tuntuu Puolassa vaikealta. *Epätavallisesta elämästä nauttija* ei koe ulkopuolisuuden tunnetta normaalia elämää rajoittavana tekijänä, eikä kulttuurinen sopeutuminen kuulu hänen henkilökohtaisiin tavoitteisiinsa. *Kulttuuriosaamisen hyödyntäjä* on päässyt sisälle puolalaiseen kulttuuriin ja yhteiskuntaan, mikä on avannut hänelle monia uusia mahdollisuuksia.

Tutkimustulosten perusteella ekspatriaattien suurimmat ongelmat liittyivät kieleen, kulttuurieroihin ja byrokratiaan. Niitä kohdattiin niin työssä kuin vapaa-ajalla. Erot suomalaisekspatriaattien henkilökohtaisissa tavoitteissa sekä tarpeessa sopeutua muuhun yhteiskuntaan vaikuttivat siihen, kuinka voimakkaasti ongelmat koettiin ja kuinka tyytyväisiä Puolassa asumiseen oltiin. Selviytymiskeinona sosiaalisen tukiverkon merkitys korostui. Tutkimustulokset antavat viitteitä siitä, että Puola toimintaympäristönä saattaa olla haastava suomalaisnäkökulmasta. Päätöstä lähteä Puolaan kuvattiin kuitenkin oikeana ja kokemusta pidettiin ennen kaikkea positiivisena.

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	1
1.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymys .....	4
1.2 Aihealueen rajaus.....	5
1.3 Tutkimuksen keskeiset käsitteet .....	6
1.3.1 Ekspatriaatti.....	6
1.3.2 Selviytyminen.....	8
2 OMAEHTOISET EKSPATRIAATIT JA EKSPATRIAATTIEN SELVIYTYMINEN .....	10
2.1 Ekspatriaattitutkimuksen tasot .....	10
2.2 Lähetetyt ja omaehtoiset ekspatriaatit.....	11
2.3 Ekspatriaattien selviytyminen .....	15
2.3.1 Selviytymistrategiat.....	15
2.3.2 Kulttuuri stressin aiheuttajana .....	18
2.3.3 Selviytyminen ja sopeutuminen .....	20
2.4 Puola kontekstina .....	23
2.4.1 Kulttuurinen näkökulma.....	23
2.4.2 Liiketoiminnallinen näkökulma .....	28
3 TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTO .....	32
3.1 Narratiivinen tutkimusote .....	32
3.2 Aineiston keruu ja käsittely .....	35
3.3 Aineiston analyysi.....	38
4 SUOMALAISET OMAEHTOISET EKSPATRIAATIT PUOLASSA – KOLME TARINAA .....	41
4.1 Maija – tasapainoisen ja mielekkään elämän etsijä .....	41
4.2 Katri – epätavallisesta elämäntilanteesta nauttija .....	45
4.3 Arto - kulttuuriosaamisen hyödyntäjä.....	48
5 HAASTEET, SELVIYTYMISKEINOT JA POSITIIVISET KOKEMUKSET .....	50
5.1 Kolme tarinaa, samat haasteet .....	50
5.1.1 Kieli – arjen vaikeuttaja ja ulkopuolisuuden tunteen aiheuttaja .....	54
5.1.2 Byrokratian ongelmiin osataan varautua.....	59
5.1.3 Kulttuurierot näkyvät työelämässä.....	62
5.2 Ekspatriaattien selviytymiskeinot ja positiiviset kokemukset .....	68
5.2.1 Yhteenvedo ekspatriaattien selviytymiskeinoista .....	68

5.2.2 Opettavainen ja avartava kokemus.....	71
6 JOHTOPÄÄTÖKSET .....	77
6.1 Tutkimustulosten pohdintaa.....	77
6.2. Tutkimuksen luotettavuus ja tutkimusprosessi .....	82
LÄHTEET .....	86

# 1 JOHDANTO

Tässä tutkimuksessa keskityn tarkastelemaan suomalaisten ekspatriaattien kokemuksia Puolassa työskentelystä. Minua kiinnostaa, kuinka suomalaiset työntekijät kokevat työskentelyn uudessa ympäristössä ja kuinka he selviytyvät jokapäiväisistä haasteista ja vaikeuksista, joita työskentely ja eläminen vieraassa maassa aiheuttavat. Haluan tutkimukseni avulla saada lisää ymmärrystä suomalaisten työntekijöiden kokemista ongelmatilanteista, joihin he törmäävät ulkomailla työskentelyn aikana. Tutkimukseni keskittyy omaehtoisiin ekspatriaatteihin eli niihin henkilöihin, jotka ovat tulleet Puolaan omasta aloitteestaan.

Kontekstiksi Puola valikoitui monista syistä. Puolasta on viime vuosikymmenen aikana tullut vahva osaaja palveluntuottajana. Alhaisen hintatason ja koulutetun väestön ansiosta Puolasta on tullut yksi suosituimpia maita Euroopassa ulkomaisille palvelukeskuksille. Maahan on alkanut kehittyä myös lupaavaa ja innovatiivista start up- toimintaa. Nämä tekijät ovat houkuttelleet maahan myös ulkomaisia työntekijöitä. Tutkimuksen kontekstina Puola on mielenkiintoinen myös kulttuurillisesti. Vaikka viime vuosien taloudellinen nousu ja länsimaistuminen on ollut hyvin näkyvää, niin Puolan historia ja sosialismin aikakausi näkyvät vieläkin puolalaisessa yhteiskunnassa. Edelleen suomalaisesta näkökulmasta katsottuna Puola saattaa tuntua vieraalta ja eksoottiselta paikalta, minne harvemmin suunnitellaan lähtemistä elämään ja tekemään töitä. Oman haasteensa integroitumiseen aiheuttaa myös puolan kieli, joka usein listataan yhdeksi maailman vaikeimmaksi kieleksi.

Aiheen valintaan vaikuttivat myös oma elämäntilanteeni, taustani ja kiinnostukseni aihetta kohtaan. Uuteen ympäristöön sopeutuminen kiinnostaa minua, koska oma elämäni on ollut lapsesta asti kahden erilaisen kulttuurin välissä elämistä. Myös omat vaihtokokemukseni ja niiden aikana koetut kulttuurierot ovat herättäneet kiinnostusta aihetta kohtaan. Ennen kaikkea aiheen valintaan vaikutti kuitenkin oma muuttoni Puolaan kesällä 2014 ja uuteen elämään totutteleminen. Kansainvälisyydestäni ja aiemmista ulkomailla asumiskokemuksista huolimatta uuteen maahan muuttaminen ja eri kulttuurissa työskenteleminen oli välillä hyvin vaikeaa.

Uusia elämäntilanteita ja muutoksia tutkitaan usein selviytymisen näkökulmasta. Taustalla on ajatus, että kaikenlainen muutos tavalliseen elämään aiheuttaa tietynlaista stressiä, josta ihminen pyrkii selviytymään. (Hänninen, 1999, 72-73.) Myös uuteen maahan muuttaminen voi olla suuri muutos elämässä ja eläminen vieraassa maassa sekä työskentely erilaisessa kulttuurissa voi olla hyvin haastava kokemus.

Selviytymistä puolestaan tarkastellaan hyvin usein kriisi- ja stressiteorian kautta, sillä on havaittu, että muutos elämäntilanteessa on stressitekijä, johon ihminen pyrkii sopeutumaan. Stressiteoreettinen tutkimus on auttanut ymmärtämään, kuinka ihmisen hyvinvointi on yhteydessä muutokseen elämäntilanteessa. Tutkimuksissa on kuitenkin ennen kaikkea keskitytty tarkastelemaan haastavan elämäntilanteen käynnistämää sopeutumis- ja muutosprosessia. (Hänninen, 1999, 72-73.)

Minua kiinnostavat yksilön kokemukset. Haluan tutkia erilaisia näkemyksiä siitä, miltä ekspatriaatin arkipäiväiset vaikeudet tuntuvat ja mitä tunteita ja ajatuksia ongelmatilanteet herättävät. Usein kuulee, kuinka ulkomailla asuminen kuvataan vaikeaksi, mutta opettavaiseksi kokemukseksi. Mutta mikä siinä on konkreettisesti vaikeaa ja mistä syystä jää usein kertomatta.

Tämänlaisen tutkimuskysymyksen asetteluun ja luonteen vuoksi olen päätenyt tarkastelemaan ekspatriaattien kokemuksia narratiivisuuden kautta. Narratiivisuudessa hylätään pyrkimys löytää objektiivisuus ja yksi ainoa totuus. Sen sijaan narratiivisuudessa ollaan kiinnostuneita erilaisista näkökulmista, joiden kautta pyritään saamaan tutkittavasta ilmiöstä lisää ja laajempaa ymmärrystä. Suomessa narratiivisuutta ekspatriaattitutkimuksessa on käyttänyt esimerkiksi Tuula Siljanen (2007), joka tutki väitöskirjassaan narratiivien avulla Lähi-Idässä työskentelevien ekspatriaattien kokemuksia sopeutumisen, identiteetin ja oppimisen näkökulmasta.

Narratiivinen tutkimusote tuntui mielekkäältä myös sen vuoksi, että se antaa mahdollisuuden tarkastella ihmisen kokemusmaailmaa laajasti ilman ennalta määriteltyjä rajoituksia. Hänninen (1999, 93) kirjoittaa, että tarinat voidaan nähdä elämänmuutoksen hallinnanvälineinä. Niissä ihminen voi juonen avulla yhdistää menneen ja tulevan, ja ennakoita kulttuurivarannosta omaksuttujen tarinoiden avulla, kuinka tilanteessa saattaa

käydä. Narratiivisuuden avulla voidaan päästä näkemään yksittäisen ihmisen ainutlaatuisia kokemuksia. (Hänninen, 1999.)

Minua kiinnostaa tarkastella tutkimusongelmaa ekspatriaattien näkökulmasta: ymmärtää heidän tapansa nähdä ja kuvailla omia kokemuksiaan – vastaan tulleita haasteita sekä niistä selviytymistä. Koska tarkoitukseni ei ole myöskään tehdä yleistyksiä tai löytää lainalaisuuksia, narratiivinen tutkimusote on sopiva tähän tarkoitukseen.

Tässä pro gradu -tutkielmassani olen rajannut tutkimuskohdettani koskemaan vain omaehtoisia ekspatriaatteja. Puolassa työskentelyn kokemusten – ongelmatilanteiden sekä niistä selviytymisen – lisäksi minua kiinnosti omaehtoinen ekspatriaattius itsessään. Vaikka perinteisiä ekspatriaatteja on tutkittu paljon, omaehtoiset ekspatriaatit ovat nousseet mielenkiinnon keskiöön vasta viime vuosina (mm. Inkson, Arthur, Pringle & Barry, 1997, Suutari & Brewster, 2000). Oleellisin ero perinteisen ja omaehtoisen ekspatriaatin välillä on se, keneltä päätös lähteä ulkomaille tulee. Perinteiset ekspatriaatit lähtevät maahan yrityksen lähettiminä. Omaehtoiset ekspatriaatit puolestaan lähtevät ulkomaille omasta aloitteestaan ja etsivät itselleen uuden työn itsenäisesti.

Vaikka huomion keskiössä onkin yksilön näkökulma, toivon, että tutkimustulokseni voivat tarjota uutta hyödyllistä tietoa myös yrityksille ja erityisesti HR:lle, jonka kenttään ekspatriaattitutkimus liittyy hyvin läheisesti. Työn luonteen muuttuessa tulevaisuudessa projektiluontoisemmaksi ja väliaikaisemmaksi (*rajaton ura*) oma-aloitteisten ekspatriaattien osuus tulee hyvin todennäköisesti kasvamaan (Inkson ym., 1997). Tämän vuoksi yritystenkin olisi hyödyllistä ymmärtää, mitä ongelmia ja haasteita nämä uudentyyppiset ekspatriaatit kohtaavat niin työssään kuin arjessaan uudessa ympäristössään. Henkilöstöhallinnan tukitoimien vaikutusta ekspatriaattien sopeutumiseen ja onnistuneeseen ekspatriaatioon on tutkittu paljon, mutta omaehtoiset ekspatriaatit on jätetty vähemmälle huomiolle, eikä aiheesta löydy kovin paljon tietoa (ks. Howe-Walsh & Schyns, 2010).

Suomalaisten muuttamisesta Puolaan on viime aikoina puhuttu jonkin verran myös valtamediassa (mm. Malmberg, 2016, Ekholm, 2015, Pynnönen, 2015). Tarkkaa tilastoa suomalaisten ekspatriaattien määrästä Puolassa on vaikea antaa, sillä harva ilmoittaa maassaolostaan lähetystöön. Lisäksi rekrytointi voi tapahtua useita eri teitä: sekä suoraan

että henkilöstöpalveluyritysten tai henkilökonsulttien kautta (mm. Malmberg, 2016). Käymässäni keskustelussa Baronan henkilöpalveluiden Puolan maajohtajan Ilkka-Christian Niemen kanssa hän arvioi Baronan rekrytoivan vuosittain Puolaan noin 20-40 suomalaista. Puolan väestötilaston (Central Statistical Office of Poland, 2015, 463) mukaan vuonna 2014 Puolaan rekisteröityi 144 suomalaista. Vastaava luku vuonna 2009 oli vain 53, joten kasvu on ollut huomattava jo pelkästään viiden vuoden aikana.

Suomeen palattuani olen kuullut jo muutamia kertoja ystäviltäni, kuinka heidänkin ystävä tai tuttu on muuttamassa Puolaan työn vuoksi. Minua on myös pyydetty antamaan vinkkejä ja jakamaan kokemuksiani. Täten toivon, että gradustani voisi olla hyötyä myös Puolaan tai muualle Keski- tai Itä-Eurooppaan töihin aikovalle tai lähtemistä harkitsevalle. Se voi toimia rohkaisijana ja innoittajana tai päinvastoin varoittajana, antaen tietoa siitä, mihin kannattaa varautua.

Tutkimusraportti etenee niin, että ensimmäisessä johdantoluvussa esittelen tutkimukseni tavoitteen sekä määrittelen tutkimuksen kannalta keskeisimmät käsitteet. Toisessa luvussa tutustun aikaisempaan aihetta käsittelevään kirjallisuuteen. Tarkastelen myös tutkimukseni kontekstia, Puolaa, kahdesta – kulttuurisesta ja liiketoiminnallisesta – näkökulmasta. Kolmannessa luvussa kerron tutkimusmenetelmästäni narratiivisuudesta. Perehdyn narratiivisuuteen melko syvällisesti, sillä se ei vielä ole kovin yleinen tutkimusmenetelmä kauppatieteellisissä pro gradu -tutkielmissa. Luvut neljä ja viisi ovat omistettu aineiston analyysille. Olen käyttänyt kahta analyysimenetelmää – narratiivista analyysia ja narratiivien analyysia. Narratiivisessa analyysissa olen rakentanut aineiston pohjalta kolme tarinaa. Narratiivien analyysi on puolestaan tehty sisältöanalyysin avulla. Kuudennessa luvussa teen johtopäätökset tutkimustuloksista ja pohdin myös tutkimuksen luotettavuutta sekä tutkimuksenteon aikana syntyneitä ajatuksia.

## **1.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymys**

Monet ekspatriaatteihin liittyvät tutkimukset ovat kiinnostuneita siitä, mitkä tekijät tehostavat ekspatriaattien sopeutumisprosessia (mm. Stahl & Caligiuri, 2005). Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan olla kiinnostuneita eri tekijöiden ja tehokkaan sopeutumisen välisistä kausaalisuhteista, vaan tavoitteena on lisätä ja syventää ymmärrystä siitä, kuinka ekspatriaatit kokevat Puolassa asumisen ja työskentelyn, mikä heidän kertomansa

mukaan aiheuttaa heille ongelmia arkipäiväisissä tilanteissa ja kuinka he selviytyvät niistä.

Tutkimuskysymykseni on:

### **Miten omaehtoiset suomalaisekspatriaatit selviytyvät Puolassa?**

Lisäksi minua kiinnostaa omaehtoinen ekspatriaatio ilmiönä. Kohdattujen ongelmien ja selviytymiskeinojen rinnalla pyrkimykseni on saada kuva siitä, keitä ovat Puolaan lähteneet ekspatriaatit ja mitkä ovat heidän tarinansa.

Aikaisemmissa ekspatriaattitutkimuksissa on huomattu puutteita siinä, ettei tutkimuksissa kiinnitetä tarpeeksi huomiota kontekstuaalisiin tekijöihin (mm. Stahl & Caligiuri, 2005, Suutari & Riusala, 1998). Eri tehtävissä ja maissa työskentely saattaa kuitenkin erota kokemuksena hyvin paljon. Suutari ja Riusala (1998) ovat tutkimuksessaan todenneet, että yleisten sopeutumisteorioiden pohjalta katsottuna Keski- ja Itä-Euroopan markkinoilla sekä organisaatiokulttuureissa on piirteitä, jotka saattavat olla ongelmallisia länsimaisille ekspatriaateille. Toivon saavani tutkimuksellani lisää ymmärrystä siitä, mitä vaikeuksia suomalaiset ekspatriaatit kohtaavat puolalaisessa kontekstissa.

Ennen kaikkea pyrin tutkimuksellani saamaan erilaisia näkemyksiä Puolassa asumisesta ja työskentelystä ekspatriaattien näkökulmasta. Täten en halua tehdä yleistyksiä, vaan huomio on subjektiivisissa kokemuksissa, joiden kautta yritän ymmärtää paremmin omaehtoista ekspatriaatiota Puolassa. Kiinnostavuutta lisää se, että ekspatriaatit ovat lähteneet maahan omasta aloitteestaan. Perinteisesti ekspatriaattitutkimus on keskittynyt tutkimaan johtotasemissa olevia henkilöitä (mm. Inkon ym, 1997), mutta omassa tutkimuksessani minua kiinnostaa tavallisten työntekijöiden tarina. Vaikka omaehtoisten ekspatriaattien määrä on kasvanut, niin heistä tiedetään edelleen hyvin vähän (Selmer & Luring, 2012).

## **1.2 Aihealueen rajaus**

Tutkimuksen kohteena ovat omaehtoiset suomalaisexpatriaatit eli henkilöt, jotka ovat tulleet Puolaan omasta aloitteestaan ja järjestäneet matkansa itsenäisesti. Ekspatriaatit saattavat kokea monenlaisia haasteita ulkomailla työskentelyn ja elämisen aikana. Tässä tutkimuksessa en etukäteen valinnut aihepiirejä ja teemoja, joista halusin saada lisää tietoa, vaan annoin haastateltavien kertoa vapaasti niistä kokemuksistaan, joita he pitivät tärkeinä.

Minua kiinnostaa sekä työelämässä että vapaa-ajalla kohdatut vaikeat tilanteet, joita vieraassa maassa eläminen aiheuttaa. Mielestäni ei ole tarkoituksenmukaista erottaa työelämää ja vapaa-aika, sillä ekspatriaattina oleminen ei rajoitu pelkästään vieraassa maassa työskentelyyn, vaan vieraassa kulttuurissa elämiseen myös työn ulkopuolella. Vapaa-aikaa ja työtä ei ole syytä rajata senkään vuoksi, että yksilön selviytymisen näkökulmasta kokemukset ovat yhtä merkityksellisiä riippumatta siitä, tapahtuvatko ne työssä vai vapaa-ajalla.

Tutkimuksessa ei ole myöskään tarkoitus analysoida, mitkä tekijät helpottavat tai vaikeuttavat vaikeasta tilanteista selviämistä, vaan kuinka tilanteet ja selviytyminen koetaan. Minua kiinnostaa ongelmallisina koetut kokemukset, mm. vuorovaikutustilanteet, ekspatriaattina elämiseen liittyvät tunnekokemukset sekä yleiset vaikeat tilanteet arjessa ja työssä sekä minkälaisia tunteita nämä ongelmat herättävät.

## **1.3 Tutkimuksen keskeiset käsitteet**

### **1.3.1 Ekspatriaatti**

Ekspatriaatilla tarkoitetaan henkilöä, joka tilapäisesti tai toistaiseksi oleskelee maassa ja kulttuurissa, joka on eri maa kuin missä hän on kasvanut. Suomessa käytetään ekspatriaatista myös termejä “ulkomaantyöntekijä” ja “lähetetty työntekijä”. Suomalainen termi kuvaa hyvin, kuinka perinteisesti ekspatriaatin ajatellaan työskentelevän ulkomailla työnantajansa lähettämänä ja sen aloitteesta. Myös tieteellinen tutkimus on keskittynyt tutkimaan juuri tämän tyyppisiä ekspatriaatteja. Oma-aloitteisten ulkomaille töihin lähteneiden osuus on kuitenkin suuri ekspatriaattien keskuudessa, ja kansainvälistymisen ja liikkuvuuden helpottuessa tulee todennäköisesti kasvamaan (Inkson ym. 2007, Suutari & Brewster, 2000).

Terminä ”ekspatriaatti” tai ”ekspat” onkin nykyään laajentunut käsittämään ulkomailla asuvia henkilöitä. Junkkari ja Junkkari (2003) käyttävät kirjassaan myös termejä ”uussiirtolaiset” ja ”nykyajan paimentolaiset” liittäen näin nykyajan ekspatriaatit historiallisesti laajempaan siirtolaisuuden ja liikkuvuuden ilmiöön. Nämä kuvailevat termit viittaavat henkilöiden liikkuvaan elämäntapaan ja muutosvalmiuteen. Erona aikaisempaan siirtolaisuuteen on lähdön motiivit: ennen maailmalle lähdettiin pakon sanelemana – nykyään puolestaan lähtijöillä on jokin tavoite. (Junkkari & Junkkari, 2003.)

Junkkarin ja Junkkarin (2003) näkökulman voidaan nähdä olevan hyvin länsimainen. Maahanmuuttoon liittyvien termien eriarvoisuus onkin herättänyt viime aikoina yhteiskunnallista keskustelua. Esimerkiksi The Guardian-lehdessä (Koutonin, 2015) pohdittiin ekspatriaattitermin hierarkkisuutta. Onko vain länsimaisilla valkoisilla etuoikeus olla ekspatriaatteja muiden ollessa maahanmuuttajia? Myös Wall Street Journal -lehden ekspatriaatteja koskevassa blogissa (DeWolf, 2014) ekspatriaatti-termiin väitetään liittyvän etuoikeutta: toisin kuin esimerkiksi vierastyöläiset, ekspatit voivat vapaasti liikkua eri maiden ja kulttuurien välillä. Kaikilla tätä mahdollisuutta ei ole. Global Coach Center (2016) puolestaan pitää ekspatriaatin ja maahanmuuttajan suurimpana erottajana maassaolon tarkoitusta; maahanmuuttajilla on selvä aikomus jäädä maahan, kun taas ekspatriaateilla tätä aikomusta ei ole tiedossa tai sitä ei mainita. Tieteellisen tutkimuksen pohjalta katsottuna maahanmuuttajan ja ekspatriaatin voidaan nähdä eroavan neljältä ominaisuudeltaan: mikä on lähtö- ja kohdema, muuton luonne (pakotettu/vapaaehtoinen), maassa oleskelun kesto (väliaikainen/pysyvä) sekä termien symbolinen status (maahanmuuttaja=negatiivinen, ekspatriaatti=positiivinen). (ks. Al Ariss, 2010.)

Omassa tutkimuksessani jätän huomioimatta termin hierarkkisuuteen liittyvän ongelmallisuuden. Käytän termiä ekspatriaatti sen laajemmassa merkityksessä. Tutkimukseni kohteena ovat Puolassa olevat omaehtoiset ekspatriaatit, joten sen ulkopuolelle jäävät perinteiset, yritysten lähettämät työntekijät. Halusin tutkia juuri niitä ekspatriaatteja, jotka ovat Puolassa töissä, muttei työn välttämättä tarvinnut olla ensisijainen motiivi, minkä vuoksi maahan alun perin muutettiin. Suutari ja Brewster (2000) tunnistivat omassa tutkimuksessaan monta eri ekspatriaattityyppiä, joita erottivat

syyt tulla maahan, tavoitteet ja elämäntilanne. Kerron näistä ekspatriaattityypeistä tarkemmin seuraavassa luvussa. Omassa tutkimuksessani Puolaan tultiin joko työn tai puolison vuoksi. Kaikki haastateltavat tekivät kuitenkin Puolassa töitä.

### 1.3.2 Selviytyminen

Psykologiassa termillä ”coping” tarkoitetaan tapaa, jolla ihmiset käsittelevät stressaavia elämäntilanteita (Lazarus, 1999/2006). Copingin käsite yleistyi 1960-luvulla, jolloin sillä usein viitattiin tutkimuksiin ihmisen puolustusmekanismeista – teoria, jonka ensimmäisenä esitteli Sigmund Freud. Hyvin pian coping-termi alkoi kuitenkin irtaantua defenssiteoriasta omaksi tutkimusalueekseen, jonka kiinnostuksen kohteena olivat tietoiset strategiat, joita ihmiset käyttävät kohdatessaan stressaavia tilanteita. (Parker & Endler, 1996, 8-9.) Suomessa käsitteestä ”coping” käytetään mm. termejä elämänhallinta, selviytyminen ja selviytymiskeinot (Heiskanen, 1995, Hutri, 2008). Joskus termi jätetään suomentamatta ja käytetään englanninkielistä termiä (ks. Hutri, 2008).

Selviytyminen ja stressi ovat vahvasti yhteydessä toisiinsa. Yleisesti voidaan todeta, että kun selviytyminen on tehokasta, stressitaso on yleensä alhainen. Vastaavasti selviytymisen ollessa tehotonta stressitaso on korkea. Selviytyminen kuuluu keskeisesti stressiin ja emotionaalisiin reaktioihin. (Lazarus, 1999/2006, 102.)

Olen päättänyt käyttämään tässä tutkielmassani termiä ”selviytyminen” vastineena coping-käsitteelle. Suomenkielisen termin käyttäminen on mielestäni luontevampaa ja lukijaystävällisempää, mutta sen käyttö herättää myös joitakin hankaluuksia. Suomen kielessä ”selviytyminen” assosioituu helposti johonkin hyvin dramaattiseen ja vakavaan tapahtumaan. Kuitenkin Lazaruksen ja Folkmanin (1984) teoriassa ”coping” on mitä tahansa toimintaa, jolla yritetään helpottaa nykyistä stressiä tai harmitusta aiheuttavaa tilannetta. Heiskanen (1995) mukaan stressiä aiheuttava muutos elämässä voi olla myös aivan luonnollinen ja odotettu tapahtuma, johon on ollut aikaa valmistautua. Se voi olla esimerkiksi lapsen syntymä, kolmenkymppin kriisi tai eläkkeelle jääminen. (Heiskanen, 1995, 17.)

Hutri (2004) määrittelee selviytymiskeinot päämäärähakuisiksi, muttei aina tietoisiksi, kognitiivisiksi ja toiminnallisiksi keinoiksi, joiden avulla henkilö pyrkii ratkaisemaan mm. stressiä tuottavia tilanteita, lieventämään kielteisiä tunteuksia, ennaltaehkäisemään vaikeuksien syntymistä ja ylläpitämään myönteistä tunnetilaa ja aktiviteettia (Hutri, 2008, 16).

Ikosen (2000) mukaan selviytymisen voidaan nähdä olevan omakohtainen, subjektiivinen ja kokemuksellinen asia ja tila. ”Selviytymisessä on kysymys siitä, että ihminen käsittää olevansa suuressa määrin oman elämänsä muovaaja. Jokaisella on rajansa ja näissä rajoissa hän muokkaa ympäristöään ja itseään. Elämää tehdään ja se on käynnissä joka hetki. Sille luodaan kaiken aikaa sisältöjä, sitä arvotetaan ja sille annetaan merkityksiä.” (Ikonen, 2000, 14.)

Omassa tutkimuksessani en asettanut selviytymisen käsitteelle tiukkoja määritelmiä. Ikosen (2000) lailla näen selviytymisen henkilöiden subjektiivisena kokemuksena. Selviytymisellä tarkoitan tässä tutkimuksessa sekä yksittäisistä ongelmatilanteista selviytymistä että pidempikestoista prosessimaista selviytymistä, mikä on lähellä sopeutumisen käsitettä. Laajempi tapa ymmärtää selviytyminen näkyi myös haastatteluissa, joissa haastateltavat kertoivat konkreettisista vaikeista tapauksista, tilanteista ja tekijöistä, jotka niitä aiheuttivat sekä näkemyksistään siitä, kuinka ajan myötä oma ajattelu ja asenne ovat muuttuneet erilaisen ympäristön ja arjen vaikeuksien suhteen. Halusin sisällyttää omaan tutkimukseeni molemmat tavat ymmärtää selviytyminen. Myös Hutri (2008, 17) kirjoittaa, ettei selviytymisellä ole aina selvää alkamis- ja päättymisaikaa. Se on usein prosessi, jonka aikana henkilö kokeilee erilaisia selviytymiskeinoja.

## 2 OMAEHTOISET EKSPATRIAATIT JA EKSPATRIAATTIEN SELVIYTYMINEN

### 2.1 Ekspatriaattitutkimuksen tasot

Ekspatriaattitutkimuksia on tehty hyvin laajasti. Tutkimukset ovat olleet pääosin amerikkalaisia, ja ne ovat keskittyneet tutkimaan aihetta yrityksen näkökulmasta sijoittuen ennen kaikkea henkilöstöhallinnan kenttään. Ekspatriaattitutkimukset ovat keskittyneet tutkimaan pääasiassa ylempiä toimihenkilöitä ja johtajia. Useimmiten tutkittavana ovat olleet miespuoliset henkilöt, mikä selittyy sillä, että ulkomaantyökomennukset ovat olleet vahvasti miespainotteisia. (Inkson ym, 2007).

Inkson ym. (1997) löytävät paljon puutteita ekspatriaattikirjallisuudesta. Puutteita voidaan tarkastella kolmella tasolla: yksilötasolla, yritystasolla ja toimialatasolla.

*Yksilötasolla* kirjallisuudessa työkomennuksen onnistumisen tai epäonnistumisen uskotaan riippuvan yrityksen, etenkin HR:n, toiminnasta. Näin yksilö, ekspatriaatti, nähdään enemmänkin passiivisena objektina, jolle asiat vain tapahtuvat ja jolla itsellään ei ole vaikutusmahdollisuutta työkomennuksensa lopputulokseen. Tutkimuksissa usein jätetään huomiotta, että ekspatriaatilla voi olla myös henkilökohtaisia, urakehitykseen liittymättömiä, tavoitteita ja mielenkiinnon kohteita. (Inkson ym. 1997.)

*Yritystasolla* kirjallisuudessa ollaan oltu kiinnostuneita enemmänkin sopeutumisesta, sitoutumisesta tai repatriaation ongelmista kuin siitä, minkälaista osaamista ekspatriaatti on omaksunut ja kuinka ekspatriaatin uusia taitoja ja osaamista voidaan yrityksissä hyödyntää. Inksonin ym. (1997, 355) mukaan tärkeämpää olisi tutkia, mitä yritys ekspatriaatilta odottaa ja ovatko nämä tavoitteet mahdollista saavuttaa. (Inkson ym. 1997.)

Laajimmalla tasolla eli *toimialatasolla*, ekspatriaattikokemus nähdään tapana luoda mm. kansallista, alueellista ja toimialaan liittyvää osaamista. Ekspatriaatteja koskevassa kirjallisuudessa kuitenkin oletetaan, että ekspatriaatin omaksumat uudet taidot ovat

yrityksen hyödynnettävissä. Tämän tyyppinen oletus ei Inksonin ym. mukaan ole enää nykyaikana työn luonteen muuttumisen myötä realistista. (Inkson ym., 2007.)

Ennen kaikkea kirjallisuus keskittyy tutkijoiden mukaan tarkastelemaan aihetta pääosin yrityksen näkökulmasta. Lisäksi ekspatriaattikirjallisuuden puutteena on se, että se on tutkinut hyvin suppeasti lähes pelkästään korkeassa asemassa olevia ekspatriaatteja, jotka todellisuudessa ovat vain pieni osa kaikista ulkomailla olevista kokemusta ja osaamista kartuttavista henkilöistä. (Inkson ym. 2007, Suutari & Brewster, 2000.)

## **2.2 Lähetetyt ja omaehtoiset ekspatriaatit**

Perinteistä ulkomaantyökomennusta on tutkittu hyvin laajasti, mutta omaehtoisesta ulkomaankokemuksesta on alettu kiinnostumaan vasta viime aikoina. Vaikkakin ekspatriaattikirjallisuus on painottunut vahvasti tutkimaan perinteisiä työkomennuksia, hyvin suuri osa ulkomailla työskentelevistä on lähtenyt ulkomaille oma-aloitteisesti. (Inkson, 1997, Suutari ja Brewster, 2000, Inkson ja Myers, 2003.) Suutarin ja Brewsterin (2000) tutkimuksessa kävi ilmi, että jopa 33 % tutkituista suomalaisista ulkomailla työskentelevistä insinööreistä kuului tähän ryhmään.

Inkson ym. (1997) olivat ensimmäisiä tutkijoita, jotka toivat oma-aloitteisen ekspatriaation huomion keskiöön ja näkivät, että sillä on paljon tarjottavaa ekspatriaattikirjallisuudelle. Inksonin ym. (1997) määritelmän mukaisesti ulkomaantyökomennuksessa (*Expatriate Assignment, EA*) globaalisti toimiva yritys lähettää työntekijänsä ulkomailla toimivaan tytäryhtiönsä määrätyksi ajaksi, minkä jälkeen työntekijän on tarkoitus palata takaisin kotimaahansa. Ulkomaankokemuksessa (*Overseas Experience, OE*) puolestaan aloite ulkomaille lähtöön tulee yksilöltä, joka myös hyvin usein hoitaa matkan järjestelyt ja työn saannin itsenäisesti. (Inkson ym., 1997.)

Inkson ym. (1997) esittävät, että OE:n kirjallisuuden merkitys tulee kasvamaan työn luonteen muuttumisen myötä. Globaali talous muuttaa työtehtävät lyhytaikaisemmiksi ja epävakaammiksi. Uran rakentaminen samassa yrityksessä tulee olemaan harvinaista. Sen sijaan uraa ja taitoja rakennetaan toimien eri tehtävissä ja eri yrityksissä. Omaehtoinen ulkomaankokemus kuvaa Inksonin ym. mukaan perinteistä komennusta paremmin

uudentyyppistä työnluonnetta eli rajatonta urakäsitetä, *boundaryless career* (DeFillippi ja Arthur, 1994), jossa korostuvat joustavuus, liikkuvuus ja muutosvalmius. Rajattoman uran käsitteessä vastuu uralla etenemismahdollisuuksista on ennen kaikkea yksilöllä. (Inkson ym., 1997, DeFillippi & Arthur, 1994.)

Inksonin ym. mukaan perinteisellä työkomennuksella olevia (EA) ja ulkomaankokemuksella (OE) olevia erottaa neljä piirrettä. Erottavin tekijä on se, keneltä aloite ulkomaille lähtöön tulee. Inkson ym. havaitsivat kuitenkin, että ekspatriaattityypit eroavat myös siinä, mitä tavoitteita heillä työltään on, kuinka ulkomaantyökokemus rahoitetaan ja minkä tyyppistä työtä tehdään. (Inkson ym. 1997.)

Inksonin ym. (1997) kuvaama tyypillinen ulkomaille lähtevä on nuori henkilö, jolle henkilökohtainen kehitys ja kokemus erilaisissa kulttuureissa elämisestä on vähintään yhtä tärkeää kuin itse työ. Hän vaihtaa työpaikkaa, alaa ja maata usein, on valmis vastaanottamaan myös lyhytaikaista, helppoa työtä – josta ei välttämättä saa ammatillista hyötyä – rahoittaakseen toimeentulonsa. Työn ulkopuolella vietetty aika on myös tärkeässä roolissa kokonaisvaltaisen itsensä kehittämisen ja oppimisen kannalta. Sitoutuminen yritykseen on heikkoa. (Inkson ym. 1997.)

Inksonin ym. esittämä tyyppi perustuu uusiseelantilaisiin nuoriin, jotka lähtevät usein pidemmäksi ajaksi maailmalle tekemään töitä ja matkustelemaan. Inkson ym. kuvaavat ulkomaankokemusta (OE) yksilön “henkilökohtaisena odysseiana”, jonka tavoitteena on “nähdä maailmaa”, “kokeilla jotain uutta” ja “löytää itsensä” (Inkson ym. 1997, 352).

Inksonin ym. mukaan OE voi tarjota paljon ekspatriaattitutkimukselle. OE kuvaa perinteistä yrityksen aloitteesta lähtevää työkomennusta paremmin, millaista kokemusta ja oppia yksilö voi ulkomailta saada. Yrittäjämäinen omaehtoinen ulkomaankokemus edustaa tutkijoiden mukaan paremmin nykyajan muuttuvaa työluonnetta ja sen vaatimuksia kuin korporatiomainen perinteinen työkomennus. (Inkson ym. 1997, 364.)

Suutari ja Brewster (2000) halusivat omassa tutkimuksessaan laajentaa ymmärrystä ja Inksonin ym. (1997) määritelmää ulkomaankokemuksella olevista henkilöistä. Euroopassa ulkomaille lähteminen ei vaadi meren ylittämistä, minkä vuoksi Suutari ja

Brewster ottivat käyttöön termin “*self-initiated foreign work experience*” (SFE), *omaehtoisen ulkomaantyökokemus*, mikä sopii paremmin eurooppalaiseen kontekstiin.

Suutarin ja Brewsterin (2000) tutkimustulokset osoittivat, että Inksonin ym. (1997) kuvaus on hyvin yksinkertaistettu ja todellisuudessa omaehtoisella ulkomaankokemuksella olevat ovat hyvin heterogeeninen ryhmä. Tutkijat luokittelivat oma-ehtoiset ekspatriaatit kuuteen tyyppiin: 1. Nuoret opportunistit (*Young opportunists*), 2. Työnhakijat (*Job seekers*), 3. Virkamiehet (*Officials*), 4. Paikallistuneet ammattilaiset (*Localized professionals*), 5. Kansainväliset ammattilaiset (*International professionals*) ja 6. Kaksoisuraparit (*Dual career couples*). (Suutari ja Brewster, 2000.)

*Nuoret opportunistit* ovat tyyppinä lähellä Inksonin ym. (1997) kuvausta. He ovat usein korkeasti koulutettuja, juuri opiskelunsa päättäneitä nuoria, joilla on sopiva elämäntilanne ulkomaille lähdölle. Mielenkiintoista, että juuri tätä ryhmää motivoi muita tyyppejä enemmän ammatillinen kehitys ja urakehitys. *Työnhakijoiden* tapauksessa syynä lähtöön oli ennen kaikkea huono työtilanne Suomessa; joko he olivat tyytymättömiä työhönsä tai olivat työttöminä. *Virkamiehet* työskentelivät kansainvälisissä organisaatioissa, esimerkiksi EU:n tai YK:n palveluksessa. Tässä ryhmässä naisten osuus oli suurin (29%) verrattuna muihin ryhmiin. Tässä ryhmässä oli myös eniten vanhempia henkilöitä, 59 % olivat vanhempia kuin tutkittavien keski-ikä. *Paikallistuneet ammattilaiset* olivat jo hyvin sidoksissa nykyiseen maahansa. He eivät osanneet arvioida, milloin palaisivat Suomeen. Yrityksissä heihin ei suhtauduttu ekspatriaatteina, ja monesti heillä oli myös henkilökohtaisia siteitä uudessa maassaan, esimerkiksi avioliitto. *Kansainvälisillä asiantuntijoilla* on jo pidempää kokemusta työstä ulkomailla. He eivät sitoudu yhteen yritykseen, vaan vaihtavat työnantajaa heille tarjottujen mahdollisuuksien mukaan. Tämä ryhmä saattaa saada yrityksiltä saman tyyppisiä tukia ja korvauksia, mitä myös perinteisille ekspatriaateille tarjotaan yrityksen toimesta. *Kaksoisurapareilla* suurin syy ulkomaille lähtöön oli puolison lähtö ulkomaille. 33 % puolison vuoksi ulkomaille lähteneistä teki töitä ulkomailla. (Suutari & Brewster, 2000.)

Suutarin ja Brewsterin (2000) tutkimuksesta käy ilmi, että oma-ehtoiset ekspatriaatit ovat hyvin erityyppisissä tilanteissa. Näin ollen Inksonin ym. (1997) kuvaus on varsin suppea. Tutkimuksessa omaehtoisilla ekspatriaateilla oli piirteitä sekä OE:sta että EA:sta niin työn luonteen, tavoitteiden kuin matkan rahoituksenkin osalta. Inkson ym. (2007) pitävät

seikkailunhalua ja uusia kokemuksia tärkeimpinä motiiveina lähteä ulkomaille. Suutari ja Brewsterin (2000) tutkimuksesta puolestaan voi nähdä, että motiivit ovat henkilöillä hyvin moninaisia.

Joissakin tapauksissa kotimaan työntövoimat ovat suurempia syitä lähtöön kuin ulkomaiden vetovoimat. Suutari ja Brewster (2000) huomauttavat, että Pohjoismaissa ollaan oltu huolestuneita korkeasti koulutetun työvoiman lähdöstä esimerkiksi korkean veron takia. Myös työn vaikeuden saanti ja työttömyys pakottavat ihmiset lähtemään ulkomaille. (Suutari ja Brewster, 2000.)

Inkson tutki myöhemmin Myersin (2003) kanssa myös sitä, kuinka ulkomaan kokemus vaikuttaa urakehitykseen. Kasvavasta kansainvälisestä liikkuvuudesta ja ulkomailla työskentelyn lisääntymisestä huolimatta on tehty hyvin vähän tutkimuksia kansainvälisen matkustelun ja urakehityksen suhteesta. Tässä tutkimuksessa tutkimuksen kohteena olivat uusiseelantilaiset henkilöt, jotka olivat viettäneet pidemmän ajanjakson ulkomailla työn ja matkailun merkeissä. Tutkimustulosten mukaan vain harvalla urakehitys oli tärkeimpänä motiivina matkalleen. Joissakin tapauksissa kävi kuitenkin niin, että uran merkitys kasvoi matkan aikana. Tutkimuksissa kävi myös ilmi, ettei matka ole aina jännittävä ja seikkailuntäyteinen, mitä yleisesti voisi olettaa. Jotkut tutkittavista elivät myös ulkomailla hyvin turvallista ja samantapaista elämää kuin kotimaassaan tehden samantapaista työtä ja eläen saman tyyppisessä kulttuurissa. Näin ollen OE ei suoraan tarkoita, että yksilö haluaa koetella rajojaan ja astua mukavuusalueensa ulkopuolelle. Huomionarvoista on kuitenkin se, että melkein kaikki tutkittavat pitivät kokemustaan hyvin positiivisena. Ennen kaikkea tutkittavat huomasivat positiivista muutosta itseluottamuksen ja muiden laajempien elämäntaitojensa osalta. (Inkson & Myers, 2003.)

Cerdin ja Pargneux (2010) vertasivat tutkimuksessaan lähetettyjen ja omaehtoisten ekspatriaattien uraorientaatiota. He tutkivat, kuinka lähetetyt ekspatriaatit ja omaehtoiset ekspatriaatit eroavat ura-ankkureiden osalta. Ura-ankkurit kuvaavat työntekijän pysyvän laatuista työluonnetta ja -motivaatiota, hänen vahvuuksiaan ja arvojaan. Ura-ankkureiden uskotaan myös ohjaavan henkilön urapäätöksiä. (Cerdin & Pargneux, 2010.)

Tutkimuksissa selvisi, että eniten edustettuna molemmissa ryhmissä oli elämäntyyliankkuri. Elämäntyyliankkurissa työntekijöillä on halu löytää tasapaino työn

ja henkilökohtaisen elämän välillä. Tutkimus antaa viitteitä siitä, että ekspatriaatio olisi yksi tapa saavuttaa tämä tasapaino. (Cerdin & Pargneux, 2010.)

Turvallisuusankkuri ei ollut yleinen kummassakaan ryhmässä, tosin oma-aloitteisilla ekspatriaateilla se oli hieman yleisempi. Molemmille myös kansainvälisyysankkuri oli kolmen tärkeimmän ankkurin joukossa, lähetettyjen ekspatriaattien keskuudessa jopa huomattavasti enemmän edustettuna kuin oma-aloitteisilla ekspatriaateilla. Tästä tuloksesta voi tehdä johtopäätöksen, että myös lähetetyt työntekijät ovat olleet kiinnostuneita kansainvälisyydestä jo ennen komennustaan ja todennäköisesti haluavat hakeutua kansainvälisiin tehtäviin myös komennuksensa jälkeen. (Cerdin & Pargneux, 2010.)

Cerdinin ja Pargneux'n (2010) mukaan huomattavin ero lähetettyjen ja oma-aloitteisten ekspatriaattien välillä onkin se, että lähetetyt työntekijät ovat yhteydessä alkuperäismaan yritykseen, kun taas oma-aloitteisilla ekspatriaateilla tämä linkki puuttuu. Ankkureiden osalta molemmat tyypit ovat hyvin samanlaisia, ja molemmat pystyvät täyttämään ”rajattoman uran” kriteerit. Näin Cerdin ja Pargneux asettavat vastaväitteen mm. Inksonin ym. (1997) erottelulle, jossa perinteistä ekspatriaatiota pidetään tyypiltään organisatorisena urana ja oma-aloitteista enemmän nykyaikaisena rajattomana urana. (Cerdin & Pargneux, 2010.)

Omassa tutkimuksessani tarkastelen pelkästään omaehtoisia ekspatriaatteja. Olen päättänyt käyttämään tutkimuksessani Suutarin ja Brewsterin (2000) käyttönottamia termejä ja määritelmiä ”omaehtoinen ulkomaantyökokemus” (*self-initiated foreign work experience*) sekä ”omaehtoinen ekspatriaatti” (*self-initiated expatriate*). Kyseiset termit ovat jo vakiintuneet ekspatriaattikirjallisuudessa ja sopivat minunkin tutkimuksessani parhaiten kuvaamaan tutkittavana olevia henkilöitä.

## **2.3 Ekspatriaattien selviytyminen**

### **2.3.1 Selviytymistrategiat**

Ekspatriaattien kokemia haasteita ja niistä selviytymistä käsittelevissä tutkimuksissa tukeudutaan hyvin usein Lazaruksen ja Folkmanin (1984) stressi- ja selviytymisteoriaan

(mm. Selmer, 2002, Stahl & Caligiuri, 2005, Chan, Leung & Yu, 2012). Tässä teoriassa kaikki selviytymisstrategiat voidaan luokitella joko ongelmakeskeisiin (*problem-focused*) tai tunnekeskeisiin (*emotion-focused*) selviytymisstrategioihin. Luokittelu riippuu siitä, pyritäänkö selviytymisstrategian avulla vaikuttamaan stressiä aiheuttaneeseen tilanteeseen (ongelmakeskeinen selviytymisstrategia) vai stressitilanteen synnyttämiin negatiivisiin tunteisiin (tunnekeskeinen selviytymisstrategia). Ongelmakeskeisiä selviytymisstrategioita pidetään yleisesti tehokkaampina ratkaisuinakin kuin tunnekeskeisiä strategioita. Jotkut aikaisemmat tutkimukset antavat myös viitteitä siitä, että ongelmakeskeisillä selviytymisstrategioilla on positiivinen vaikutus ekspatriaattien tehokkaaseen sopeutumiseen, kun taas tunnekeskeisillä selviytymisstrategioilla on negatiivinen vaikutus. (Stahl & Caligiuri 2005.)

Stahl ja Galigiuri (2005) esittävät kuitenkin, ettei selviytymisstrategian ja lopputuloksen suoraa yhteyttä voida pitää täysin varmana, sillä aikaisemmissa tutkimuksissa selviytymisstrategiat on nähty hyvin suppeina, eikä tutkimuksissa ole otettu tarpeeksi huomioon kaikkia asiaan vaikuttavia tekijöitä, mm. ulkomaa-kontekstin vaihtelevia piirteitä sekä tilannekohtaisia tekijöitä. Muun muassa kulttuurinen etäisyys saattaa vaikuttaa selviytymisstrategioiden tehokkuuteen siten, että joihinkin maihin on helpompi sopeutua kuin toisiin. Jos maa eroaa kulttuurisesti hyvin paljon lähtömaahan verrattuna, jotkut selviytymisstrategiat eivät välttämättä ole yhtä tehokkaita, mitä ne olisivat, jos kulttuurinen etäisyys olisi pienempi (Stahl & Caligiuri, 2005). Stahl ja Caligiuri (2005) käyttävät esimerkkinä sosiaalista integraatiota. Se saattaa olla hyvin tehokas selviytymiskeino, mutta jos henkilöltä puuttuu kohdemaan kielen osaaminen ja kulttuurinen kompetenssi, niin hän ei voi hyödyntää täysin tätä selviytymisstrategiaa. Omassa tutkimuksessaan Stahl ja Caligiuri huomasivat, että ongelmakeskeisillä selviytymisstrategioilla oli eniten merkitystä silloin, kun sopeutumiselle oli suurta tarvetta, esimerkiksi tapauksissa, joissa kulttuurinen etäisyys oli suuri tai henkilön valta-asema organisaatiossa heikko. (Stahl & Caligiuri, 2005.)

Stahlin ja Caligiurin (2005) tulokset olivat myös yhteneväisiä aikaisempien tutkimusten kanssa siinä, että ekspatriaattikontekstissa on selvästi kaksi erillistä osa-aluetta: työhön sopeutuminen ja työnulkopuolinen, kulttuurinvälinen sopeutuminen. Työhön sopeutumisaste on yleensä korkeampi. Tosin tähän vaikuttaa myös ekspatriaatin asema yrityksessä. Stahlin ja Caligiurin (2005) tutkimus antoi viitteitä siitä, että samoilla

ekspatriaateilla voi olla eri sopeutumisaste näillä kahdella osa-alueella. Yleensä organisaatioissa korkeassa asemassa olevat keskittyivät enemmän työhön, eikä heillä ollut samanlaista tarvetta sopeutua kohdemaan ympäristöön työn ulkopuolella. Alemmalla tasolla työskentelevät ekspatriaatit puolestaan tekivät enemmän työtä sopeutuakseen uuteen elinympäristöönsä. (Stahl & Caligiuri, 2005.)

Chan, Leung ja Yu (2012) tutkivat hongkongilaisten rakennusalan ammattilaisten ekspatriaattikokemuksia manner-Kiinassa. Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia ekspatriaattien kokemaa stressiä ja saada selville, mitä selviytymisstrategioita henkilöt käyttivät selviytyäkseen stressistä. Rakennusalaa pidetään Kiinassa yleisesti hyvin stressaavana, minkä lisäksi myös kulttuurisen etäisyyden uskottiin voivan aiheuttaa ekspatriaateille stressiä niin työssä kuin työn ulkopuolella. Erilaisen historiansa vuoksi hongkongilainen ja mannerkiinalainen kulttuuri kehittyivät eri suuntiin 150 vuoden aikana, jolloin Hong Kong sai paljon vaikutteita länsimaisesta kulttuurista. Tutkimuksessa huomattiinkin, että myös kulttuurilla oli vaikutuksensa ekspatriaattien kokemaan stressiin. (Chan ym., 2012.)

Chan ym. (2012) tunnistivat 19 erilaista selviytymisstrategiaa. Huomionarvoista on, että tunnekeskeiset selviytymisstrategiat olivat huomattavasti yleisempiä hongkongilaisten ekspatriaattien keskuudessa. Yleisiä ongelmakeskeisiä selviytymisstrategioita olivat mm. suoraan ongelman hoitaminen, tilanteeseen mukautuminen sekä konsultaation saanti kokeneemmilta ja vanhemmilta kollegoilta. Mukautumista vaadittiin sellaisissa tapauksissa, joissa ekspatriaatit huomasivat, etteivät voi muuttaa tilannetta, vaan heidän oli itse muututtava. Muun muassa työkuulttuuri oli sellaisen tekijä, johon oli helpompi mukautua, kuin yrittää muuttaa sitä. Tunnekeskeisistä selviytymisstrategioista yleisimpiä olivat emotionaalinen irtaantuminen (ennen kaikkea kuntoilu) sekä ystävien ja perheen näkeminen. (Chan ym. 2012.)

Tunnekeskeisten selviytymisstrategioiden yleisyys voi selittyä kahdesta syystä. Ensinnäkin tunnekeskeiset selviytymisstrategiat eivät olleet pelkästään negatiivisia, kuten aikaisemmissa tutkimuksissa on usein ollut (ks. Stahl & Caligiuri, 2005). Toiseksi selviytymisstrategioiden valintaan saattavat vaikuttaa myös kulttuuriset tekijät. Selmer (2002) on havainnut, että hongkongilaiset ekspatriaatit Kiinassa omaksuvat useammin tunnekeskeisiä selviytymisstrategioita, kun taas länsimaisilla ekspatriaateilla ongelma-

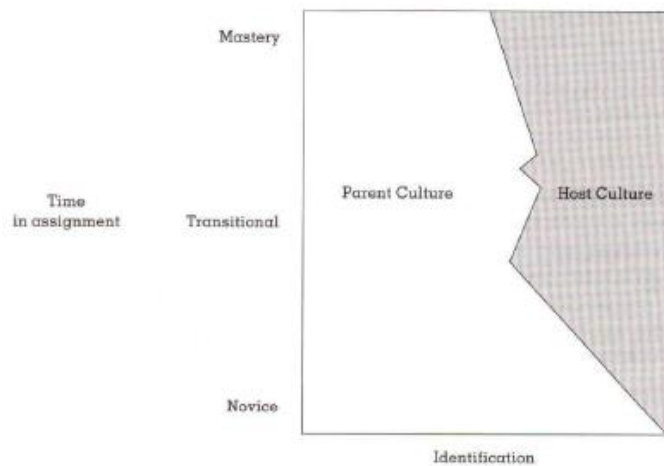
keskeiset selviytymisstrategiat olivat yleisempiä (Selmer, 2002). Kuten Stahl ja Caligiuri (2005) toteavat, selviytymisstrategioiden erottelu ja luokittelu tehokkaksiin ja tehottomiin selviytymisstrategioihin pelkästään ongelma- ja tunnekeskeisyyden perusteella ei ole niin yksinkertaista. Sanchezin, Spectorin ja Cooperin (2000, 102) mukaan individualistiseen kulttuuriin verrattuna, kollektiivisissa kulttuureissa saattaa olla yleisempää turvautua tunnekeskeisiin selviytymiskeinoihin, sillä ryhmän edut on tapana sijoittaa omien tavoitteiden edelle. Jotkut strategiat saattavat näyttää tunnekeskeisiltä, vaikka ovatkin todellisuudessa hienovaraisia yrityksiä saada kontrollia tilanteesta. Tällaisia keinoja käyttävät ekspatriaatit, jotka tuntevat hyvin kohdemaan kulttuurin hienouksia. Tämän vuoksi mm. kunnioituksen osoittaminen, liittoutuminen vaikutusvaltaisten ihmisten kanssa tai osallistuminen perhetapahtumiin ei välttämättä tarkoita, että henkilö pyrkii kääntämään huomiotaan pois ongelmasta (tunnekeskeinen selviytymisstrategia), vaan ekspatriaatti on saattanut oppia, että kyseisessä kulttuurissa tällä tavoin voi hankkia valtaa ja voi itse vaikuttaa tilanteeseen. (Sanchez ym., 2000.)

### **2.3.2 Kulttuuri stressin aiheuttajana**

Sanchez ym. (2000) ovat tunnistaneeet artikkelissaan ekspatriaattijohtajien työkomennuksen eri vaiheissa ilmeneviä stressitekijöitä sekä tapoja selviytyä niistä. He ovat jakaneet ulkomaan työkomennuksen kahdeksaan eri vaiheeseen: 1. Ekspatriaatin valinta, 2. Työtehtävään suostuminen, 3. Saapumista edeltävä ja saapumisen jälkeinen valmennus, 4. Saapuminen, 5. Noviiisivaihe, 6. Muutosvaihe, 7. Huippuosaaminen (mastery) ja 8. Repatriaatio. Sanchezin ym. (2000) mallista näkyy, että ekspatriaattikokemus alkaa jo hyvin aikaisessa vaiheessa ennen kuin kohdemaahan on saavuttu ja jatkuu vielä paluun jälkeen. Niin kulttuuri kuin muutkin tekijät voivat aiheuttaa stressiä eri tavoin kaikissa eri vaiheissa. Ensimmäisissä vaiheissa ongelmia voivat aiheuttaa mm. puuttuva kulttuurien välinen osaaminen, epärealistinen arvio stressitekijöistä, kulttuurierojen huomiotta jättäminen sekä kulttuurishokit. Loppuvaiheessa taas ekspatriaatin saattaa olla hankalaa erottaa kulttuureja ja elää ns. kulttuurisessa paradoksissa. Hän saattaa alkaa vastustaa joko lähtö- tai kohdemaan kulttuuria. Palatessaan kotimaahansa vaarana voi olla, että ekspatriaatti alkaa tuntea itsensä eristäytyneeksi. Sen lisäksi, että ekspatriaatit saattavat kokea ulkomailla täysin uusia stressitekijöitä, hankaluuksia tuottaa sekin, että vanhat hyväksi koetut selviytymiskeinot eivät välttämättä toimi ulkomailla. (Sanchez ym., 2000.)

Sanchez ym. (2000) kirjoittavat, että ekspatriaatin kyky identifioida itsensä kohdemaan ja hyväksyä kaksi kulttuurista identiteettiä ovat ratkaisevia tekijöitä komennuksen jokaisessa vaiheessa. Vaikka kulttuurisella valmistautumisella voi helpottaa sopeutumista, menestyksenkäs ulkomaan työkomennus ja sopeutuminen vaatii ekspatriaatilta syvää henkilökohtaista muutosta. Ennen kaikkea Sanchez ym. painottavat, että oppiminen elämään kaksoisidentiteetin kanssa on erittäin tärkeä selviytymismekanismi. (Sanchez ym., 2000.)

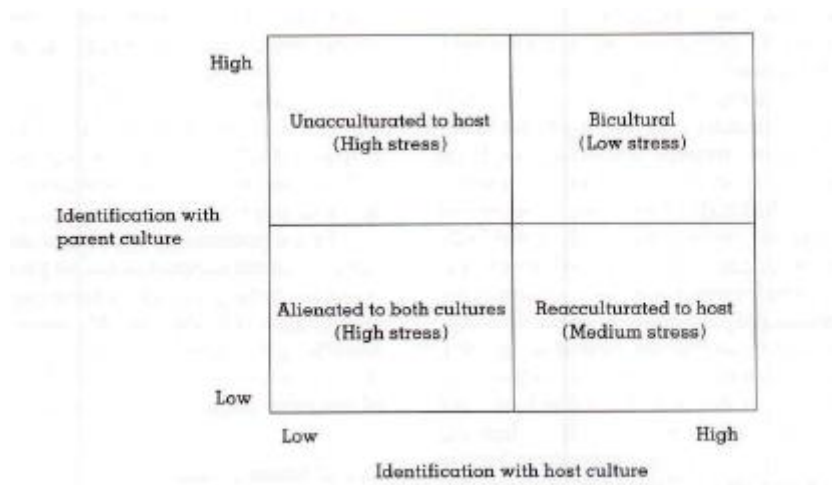
Sanchez ym. (2000) käyttävät hyväkseen identiteetti-teoriaa ymmärtääkseen ekspatriaattien kokemia tunteita. Identifiointi molempiin kulttuureihin saattaa tuntua ekspatriaatin mielestä mahdottomalta, kun hän kokee, että kulttuurit ovat toisilleen vastakkaisia. Sanchez ym. (2000) esittävät esimerkkinä yhdysvaltalaisen ekspatriaattien vaikeuksia identifioida itsensä meksikolaiseen kulttuuriin. Kulttuurien vastakkainasettelu estää kuitenkin sopeutumisen ja voi jopa aiheuttaa vakavia psyykkisiä seurauksia. Alla olevassa kuviossa näkyy, kuinka identifiointi eli samaistuminen kulttuureihin muuttuu työkomennuksen eri vaiheissa.



*Kuvio 1. Onnistunut samaistuminen lähtö- ja kohdemaan kulttuuriin (Sanchez ym. 2000, 100).*

Alussa ekspatriaatti samaistuu vain lähtömaan kulttuuriin. Ajan kuluessa ekspatriaatti alkaa kuitenkin tuntea yhä vahvempaa samaistumista kohdemaan kulttuuriin niin, että samaistuminen uuteen kulttuuriin voi olla jopa suurempaa kuin ”kotikulttuuriin”. Sanchez ym. (2000) korostavat, että onnistuneessa sopeutumisessa lopullinen identifikaatio pysähtyy lähtö- ja kohdemaan kulttuurien keskelle. (Sanchez ym., 2000).

Myös seuraava kuvio havainnollistaa hyvin, missä määrin ekspatriaatti tuntee kuuluvansa lähtö- tai kohdemaan kulttuuriin ja kuinka samaistumisaste kulttuuriin on yhteydessä stressiin. Kun ekspatriaatti kokee suurta samaistumista molempiin kulttuureihin, ja näin luo itselleen kaksoisidentiteetin, hän kokee myös huomattavasti vähemmän stressiä. Sanchez ym. (2000) korostavat, että yhtä vahva samaistuminen molempiin kulttuureihin on mahdollista. Sen sijaan, että ekspatriaatti kävisi sisäistä kamppailua kulttuurien välillä, Sanchez ym. kehottavat ekspatriaatteja ymmärtämään, ettei samaistuminen yhteen kulttuuriin sulje toista pois. (Sanchez ym., 2000.)



Kuvio 2. Malli ekspatriaatin kulttuurisesta samaistumisesta ja stressistä (Sanchez ym. 2000:101).

### 2.3.3 Selviytyminen ja sopeutuminen

Usein coping-termiä käytetään vähemmän tieteellisesti käsittämään yleistä selviämistä muuttuvissa tai epätavallisissa tilanteissa. Artikkelissaan ”Coping with the job abroad” Breiden, Mirza ja Mohr (2004) käyttävät copingia synonyyminä sopeutumiselle. He esittävät ekspatriaattien työhönsopeutumismallin, jossa edellisten ekspatriaattien sopeutumista tarkasteltavien tutkimusten tuloksia on yhdistetty Dawisin ja Lofquistin (1984) yleiseen teoriaan työhön sopeutumisesta. Breiden ym. haluavat omassa mallissaan huomioida ulkomaan-kontekstin, sillä monet aikaisemmat tutkimukset antavat viitteitä siitä, ettei ekspatriaateilla aina ole tarvittavaa osaamista toimia ulkomaisessa ympäristössä. Ulkomaan työkomennus nähdään riskinä niin yritykselle kuin ekspatriaatille itselleen, sillä kykenemättömyys toimia ulkomailla saattaa tehdä vahinkoa

yrittäjien liiketoimintasuhteille sekä ekspatriaatin näkökulmasta synnyttää tyytymättömyyttä työhön. (Breiden ym., 2004.)

Breidenin ym. (2004) mallissa ulkomaan työkomennuksesta selviämistä tarkastellaan vertaamalla ekspatriaattihoitajan kykyjä ja tarpeita työtehtävän vaatimuksiin ja hyötyihin. Työtyytyväisyyden ja sopeutumisen tason uskotaan määräytyvän sen perusteella, kuinka vahvasti ekspatriaatin individualistiset työhön liittyvät kyvyt ja tarpeet vastaavat ulkomaisen työtehtävän vaatimuksia ja siitä saatavia etuja. (Breiden ym., 2004.)

Suomessa Suutari on tehnyt paljon tutkimustyötä ekspatriaatteihin liittyen. Yhdessä Riusalan (1998) kanssa he vertailivat suomalaisten Keski- ja Itä-Euroopan maissa, Unkarissa, Puolassa ja Tsekeissä, työskennelleiden suomalaisjohtajien sopeutumiskokemuksia, ja vertasivat niitä Venäjällä ja Virossa työskennelleiden ekspatriaattien kokemuksiin. He löysivät monia yhtäläisyyksiä ekspatriaattien kokemusten välillä. Sopeutumisongelmia tarkasteltiin yleisten sopeutumisteorioiden pohjalta kolmella osa-alueella: sopeutuminen työnulkopuoliseen ympäristöön, ongelmiin töissä sekä yritystason johtamisongelmiin. Vaikka yleisesti Keski- ja Itä-Euroopan aluetta ei pidetty erityisen vaikeana suomalaisille ekspatriaateille, niin ekspatriaatit kuitenkin kohtasivat tiettyjä alueelle tyypillisiä ongelmia. Tutkimuksessa kävi ilmi, etteivät valmennustoimet ennen komennusta olleet ekspatriaattien mielestä tarpeeksi riittävät tai tarkoitukseen sopivat. (Suutari & Riusala, 1998.)

Työn ulkopuolella suomalaisekspatriaatit kokivat vaikeuksia eniten käytännön järjestelyissä, perheen sopeutumisessa ja sosiaalisissa kanssakäymisissä. Viimeksi mainittu johtuu yleensä puutteellisesta kielitaidosta sekä erilaisista kulttuurisista normeista. Käytännön järjestelyitä puolestaan vaikeutti alueelle usein tyypillinen korkea byrokratia. Töissä ongelmia aiheuttivat erilaiset johtamistyyliä sekä organisaation toimintatavat. Yritystasolla johtamisessa suurimmiksi vaikeuksiksi nousivat henkilöstöhallintaan liittyvät asiat. Lisäksi ongelmia aiheutti byrokratia, joka osittain johtui myös kielitaidon puutteesta. Paikallisten avun tärkeyttä korostettiin toimiessa viranomaisten sekä epäselvän lainsäädännön kanssa. Tutkimustulokset vihjaavat, että yritysten tulisi käyttää enemmän resursseja liiketoiminnan valmisteluun jo ennen Keski- ja Itä-Euroopan markkinoille astumista. (Suutari & Riusala, 1998.)

Suutarin ja Riusalan (1998) tutkimuksessa ekspatriaatit antoivat myös neuvoja tuleville Keski- ja Itä-Euroopan alueelle tuleville ekspatriaateille. Yleisempänä ohjeena ekspatriaatit korostivat kärsivällisyyttä. Kaikki tapahtuu hitaammin kuin mitä arvioidaan ja monet asiat joudutaan käymään läpi monta kertaa. Toinen yleinen ohje oli, että tulisi pyrkiä sopeutumaan paikalliseen kulttuuriin. Sillä ei kuitenkaan tarkoiteta tehokkaan työskentelyn kannalta haitallisten toimintatapojen omaksumista. Ekspatriaatin tulisi kuitenkin oppia ymmärtämään ja toimimaan kulttuuristen normien mukaisesti, jotta sujuva työskentely paikallisten kanssa onnistuisi. Kolmantena neuvona korostettiin kielen oppimisen tärkeyttä, sillä pelkästään englannin osaaminen ei välttämättä riitä kaikissa tilanteissa. Monet tutkimukseen osallistuneet ekspatriaatit ottivat esiin myös kulttuurisen perehdytyksen tärkeyden. Maan kulttuuriin ja historiaan olisi hyvä tutustua jo etukäteen. Lisäksi ekspatriaatit pitivät tärkeänä oikeaa asennetta ja avointa mieltä – on oltava valmis oppimaan uusia ja erilaisia tapoja. (Suutari & Riusala, 1998.)

Sopeutuminen on ollut erittäin suosittu tutkimuksen aihe ekspatriaattikirjallisuudessa. Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan ole tarkoituksenmukaista perehtyä sopeutumisteoriaan tarkemmin. Katsaus aikaisempaan kirjallisuuteen antaa hyvän kuvan siitä, että ekspatriaattien selviytyminen on erittäin laaja ilmiö, ja sitä voidaan lähestyä monien erilaisten teorioiden kautta riippuen siitä, mikä ilmiössä eritoten kiinnostaa. Ekspatriaatiossa yhdistyy hyvin paljon yhtäaikaista asioita, jotka tuovat elämään suuria muutoksia: mm. uusi työ, muutto, erilainen kulttuuri, vieras kieli, perheen sopeutuminen jne. Kirjallisuuskatsauksessa minua kiinnosti erityisesti ne tutkimukset, joissa otettiin erityiseen huomioon kulttuuriset tekijät. Syynä erityisesti kulttuuritekijöihin keskittymiseen on se, että tutkimukseni kohteena eivät ole johtaja-tason ekspatriaatit. Näin ollen heillä ei ole korkeaa valta-asemaa organisaatiossa ja heidän voisi olettaa yrittävän kovemmin sopeutua vallitsevaan kulttuuriin myös työn ulkopuolella (ks. Stahl & Caligiuri, 2005). Kuten aiemminkin tuli esiin, ekspatriaattien sopeutumisessa on kaksi selvästi erillistä osa-aluea, työhön ja työnulkopuolinen sopeutuminen. Näillä molemmilla osa-alueilla kulttuurilla on tärkeä rooli.

Myös aikaisemmissa tutkimuksissa (mm. Stahl & Caligiuri, 2005, Suutari & Riusala, 1998) painotetaan kontekstuaalisten tekijöiden huomioonottamista. Minäkin haluan omassa pro gradu-tutkielmassani ottaa Puolan kontekstina sekä kulttuurieroihin liittyvät

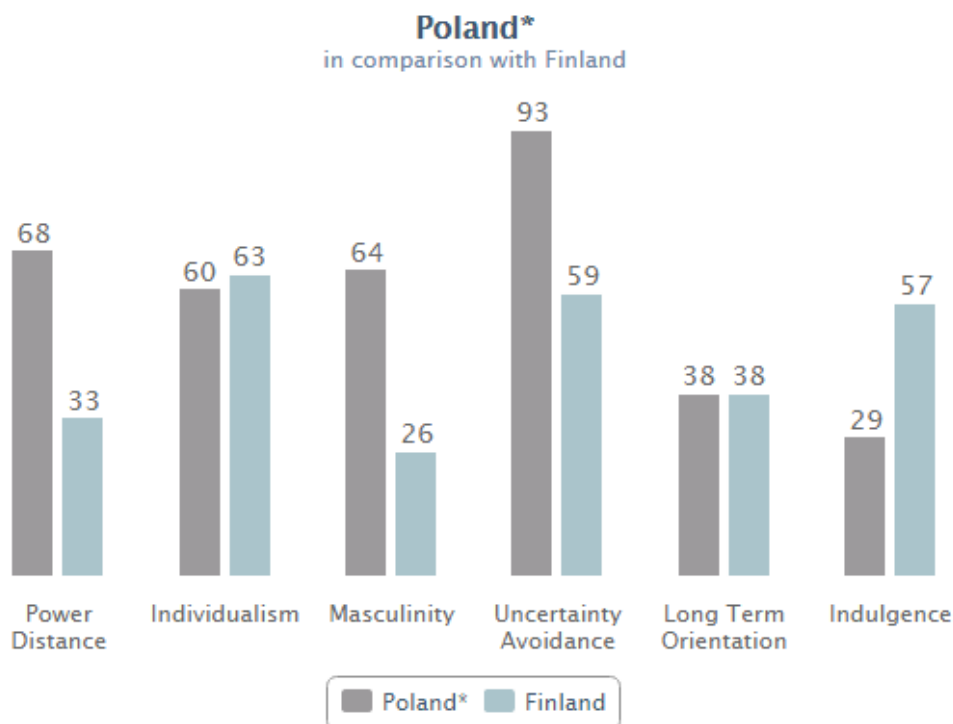
tekijät erityiseen huomioon. Tästä syystä on tarkoituksenmukaista tutustua hieman tarkemmin tutkimukseni kontekstiin.

## **2.4 Puola kontekstina**

Tässä luvussa kuvaan Puolaa työympäristönä kahdesta näkökulmasta – kulttuurisesta ja liiketoiminnallisesta. Ensin kerron lyhyesti puolalaisen kulttuurin ulottuvuuksista turvautuen ennen kaikkea Geert Hofsteden kulttuuristen ulottuvuuksien teoriaan ja lopuksi tarkastelen, millaisen roolin Puola on ottanut globaalissa maailmassa sosialistisen järjestelmän jälkeen.

### **2.4.1 Kulttuurinen näkökulma**

Kulttuurierojen tarkastelussa yksi tunnetuimpia teorioita on hollantilaisen sosiaalipsykologin Geert Hofsteden tunnistamat kansallisten kulttuurien ulottuvuudet. Ensimmäisessä tutkimuksessaan Hofstede tutki yli 50 eri maassa työskentelevien IBM:n työntekijöiden arvoja. Vuonna 1980 julkaistussa kirjassaan *Culture's Consequences*, Hofstede esitteli neljä kulttuurista ulottuvuutta: *valtaetäisyys* (pieni - iso), *kollektivismi vs. individualismi*, *feminiinisyyt vs. maskuliinisuus* sekä *epävarmuuden välttäminen*. Tutkimus oli kuitenkin painottunut vahvasti länsimaiseen ajatteluun ja myöhemmin Hofstede lisäsi viidennen ulottuvuuden, *pitkän vs. lyhyen aikajänteen orientaation*, joka tunnistettiin tutkimuksessa, jossa kartoitettiin kiinalaisten arvoja. (Hofstede & Hofstede, 2005.) Teoksen *Cultures and Organizations - Software of the Mind* vuoden 2010 painoksessa Hofstede on lisännyt teoriaansa vielä yhden, Minkovin tutkimukseen perustuvan ulottuvuuden *nautinnollisuus vs. pidättyväisyys* (Hofstede, Hofstede & Minkov, 2010). Koska tutkimukseni kohteena ovat suomalaiset ekspatriaatit Puolassa, on tarkoituksenmukaista vertailla, kuinka kyseiset maat eroavat näillä ulottuvuuksilla.



Kuvio 3. Suomen ja Puolan kulttuuriulottuvuuksien vertailu (The Hofstede Centre, 2015).

Ylläolevasta kuviosta näkyy, että suurimmat erot Suomen ja Puolan välillä ovat valtaetäisyyden, maskuliinisuuden vs. feminiinisuuden, epävarmuuden välttämisen ja nautinnollisuuden vs. pidättyväisyyden ulottuvuuksissa. Puolan indeksit on saatu vertailemalla samantyyppisiä maita sekä käyttäen maahan perehtyneiden asiantuntijoiden osaamista. Eroavaisuudet kulttuurien ulottuvuuksissa saattavat suomalaisten ekspatriaattien näkökulmasta näyttäytyä ongelmallisina. Käyn seuraavaksi tarkemmin läpi, mitä nämä neljä ulottuvuutta tarkoittavat.

Valtaetäisyyden ulottuvuus kuvaa, kuinka yhteiskunnassa suhtaudutaan siihen, että ihmiset ovat epätasa-arvoisessa asemassa. Ennen kaikkea se mittaa, kuinka instituutioiden ja organisaatioiden vähävaltaisimmat jäsenet hyväksyvät vallan epätasaisen jaon. Puola on tällä ulottuvuudella hierarkkinen yhteiskunta, jossa ihmiset helpommin hyväksyvät sen, että jokaisella on oma paikkansa arvoasteikolla, eikä tätä asemaa kyseenalaisteta. Organisaatiossa tämä näyttäytyy siten, että valta on usein keskitettyä, työntekijöiden omaaloitteisuus on vähäistä ja johtaminen on autoritääristä. (Hofstede, 2001.) Suutarin ja Riusalan (1998) tutkimus tukee tätä väittämää. Kaikissa kolmessa Keski- ja Itä-Euroopan maassa, jossa tutkimus toteutettiin,

ekspatriaattimanagerit kertoivat joutuneensa muuttamaan johtamistyyliään auktoritatiivisemmaksi; he eivät pystyneet antamaan yhtä paljon päätäntävaltaa työntekijöille ja joutuivat kontrolloimaan heidän työntekeään tarkemmin kuin mihin olivat tottuneet. (Suutari & Riusala, 1998).

Maskuliinisyys vs. feminiinisyys -ulottuvuus kertoo, mitkä arvot yhteiskunnassa ovat vallalla. Maskuliinisessa yhteiskunnassa arvostetaan kilpailukykyä, saavutuksia, valtaa, kunnianhimoa ja menestystä. Feminiinisessä yhteiskunnassa puolestaan tärkeänä pidetään ns. pehmeämpiä arvoja: ihmissuhteita, huolenpitoa toisista ja hyvää elämänlaatua. Suomi on tällä asteikolla feminiininen ja Puola maskuliininen. Tämä voi näyttäytyä organisaatiossa niin, että Puolassa työntekeä pidetään todella korkeassa arvossa, ja johtajien odotetaan olevan erittäin päättäväisiä ja itsevarmoja. Työnteossa korostuu kilpailun ja suorituskyvyn tärkeys. Feminiinisissä yhteiskunnissa puolestaan työntekijät arvostavat työhyvinvointia, tasa-arvoa ja solidaarisuutta. Itseä tai statusta ei korosteta. Asiat pyritään ratkaisemaan neuvottelemalla ja johtajalta odotetaan kannustusta. (Hofstede, 2001.)

Epävarmuuden välttämisen ulottuvuudella sekä Suomi että Puola kuuluvat kulttuureihin, joissa pyritään välttämään epävarmuutta. Suomi sijoittuu kuitenkin tällä ulottuvuudella melkein keskitasolle, Puolan ollessa puolestaan erittäin korkealla. Tämän vuoksi mielestäni tämäkin ulottuvuus on hyvä ottaa tarkempaan tarkasteluun. Kyseinen ulottuvuus kertoo, kuinka yhteiskunnassa suhtaudutaan tulevaisuuden epävarmuuteen. Korkealle sijoittuvissa kulttuureissa epävarmuus tuo ahdistusta, jota yritetään lievittää säännöillä ja laeilla. Alhaisen epävarmuuden välttämisen kulttuureissa muutoksiin sopeudutaan paremmin, eikä epävarmuus tuota ahdistusta. Korkean epävarmuuden välttämisen kulttuureissa saatetaan suhtautua vastahakoisesti muutoksiin tai innovaatioihin. Arvossa pidetään kovaa työntekeä, tarkkuutta ja täsmällisyyttä. Kulttuureissa on emotionaalinen tarve säännöille, vaiikkeivat säännöt välttämättä toimisi. (Hofstede, 2001.)

Nautinnollisuus vs. pidättyväisyys-ulottuvuus mittaa missä määrin ihmiset yrittävät kontrolloida halujaan ja impulssejaan. Nautinnollisuuteen suopeasti suhtautuvissa kulttuureissa sallitaan melko vapaasti ihmisten haluja nauttia elämästä ja pitää hauskaa. Päinvastaisesti pidättyväisissä kulttuureissa ajatellaan, että mielihaluja täytyy hillitä.

Puola on tällä ulottuvuudella pidättyväinen kulttuuri. Tällaisissa yhteiskunnissa on taipumusta kyynisyyteen ja pessimismiin. Mielihaluja toteuttamisen ajatellaan olevan väärin, ja ihmisten toiminta nähdään olevan sosiaalisten normien rajoittamaa. (Hofstede, 2001.)

Vaikka Hofsteden kulttuuriteoria on saanut osakseen myös paljon kritiikkiä, tekee se kulttuurierot näkyvämmiksi ja auttaa ymmärtämään, kuinka kulttuurit eroavat laajemmassa näkökulmassa. On kuitenkin hyvä muistaa, että teoria on hyvin yleisellä tasolla, ja kulttuurien edustajat saattavat omilta persoonallisilta ominaisuuksiltaan poiketa erittäin paljon oman kulttuurinsa indekseistä. Myös omassa tutkimuksessani tuli esiin esimerkkejä siitä, että jotkut vieraan kulttuurin piirteet tuntuvat henkilöstä läheisemmiltä verrattuna oman maan kulttuuriin.

Toinen tunnettu kulttuuritutkimus on Housen, Hangesin, Javidan, Dorfmanin ja Guptan (2004) laaja kansainvälinen GLOBE-tutkimusprojekti (Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness), jossa yhdistettiin ja laajennettiin aikaisempien kulttuuritutkimusten teorioita. Aineistoa tutkimukseen kerättiin 62 maasta. Erityisesti Hofsteden kulttuuriulottuvuudet näkyvät vahvasti tässä tutkimuksessa. Globe-tutkimuksessa tarkastelussa on yhdeksän kulttuurista ulottuvuutta, joista kuusi pohjautuvat suoraan tai laajennetusti Hofsteden tunnistamiin ulottuvuuksiin. Kolme muuta ulottuvuutta ovat: humanisuus (humane orientation), tulevaisuusorientoituneisuus (future orientation) ja suoritusorientoituneisuus (performance orientation). (Thomas & Peterson, 2015, Chhokar, Brodbeck & House, 2008.)

Kulttuuriulottuvuuksien perusteella maat on jaettu eri kulttuurisiin klustereihin. Suomi kuuluu tämän jaon mukaisesti pohjoiseurooppalaiseen ja Puola itäeurooppalaiseen klusteriin (Chhokar ym., 2008). Näitä kahta klusteria vertailtaessa suurimmat erot löytyvät tulevaisuusorientaation, epävarmuuden välttämisen ja ryhmän sisäisen kollektivismin ulottuvuuksien välillä. Tulevaisuusorientoituneisuudessa ja epävarmuuden välttämisessä pohjois-eurooppalaiseen klusteriin kuuluvat maat asettuvat korkealle ja itä-eurooppalaisen klusterin saadessa näillä ulottuvuuksilla matalat arvot. Ryhmän sisäisessä kollektivismissa puolestaan itäisen Euroopan klusteri saa korkean ja pohjoisen Euroopan klusteri matalan arvon. (Chhokar ym., 2008.)

Epävarmuuden välttämisen ulottuvuudesta olen jo kirjoittanut aikaisemmin. Tulevaisuusorientoituneisuus kuvaa, missä määrin yksilöt organisaatiossa tai yhteiskunnassa sitoutuvat tulevaisuuteen suuntautuneeseen käyttäytymiseen kuten suunnitteluun ja tulevaisuuteen sijoittamiseen (Chhokar ym. 2008, 3). Ryhmän sisäinen kollektivismi on Globe-tutkimukseen otettu laajennettu ulottuvuus Hofsteden individualismi vs. kollektivismi-ulottuvuudesta. Se kuvaa, kuinka yksilöt ilmaisevat ylpeyttä, uskollisuutta ja yhteenkuuluvaisuutta organisaatiossaan, perheessään tai muussa pienessä ryhmässä (Chhokar ym. 2008, 3). Huomionarvoista on se, että toisella kollektiivisuutta mittaavalla ulottuvuudella, institutionaalisella kollektivisilla, pohjoiseurooppalainen klusteri saa korkean arvon, itäisen jäädessä keskivaiheelle. Institutionaalinen kollektivismi kuvaa, kuinka yhteiskunnalliset ja organisatoriset käytännöt kannustavat ja palkitsevat resurssien kollektiivista jakoa ja kollektiivista toimintaa (Chhokar ym., 2008, 3).

	<b>KORKEA</b>	<b>KESKITASO</b>	<b>MATALA</b>
<b>Assertiivisuus</b>	Itä-Eur.		Pohjois-Eur.
<b>Tulevaisuusorientoituneisuus</b>	Pohjois-Eur.		Itä-Eur.
<b>Sukupuolten tasa-arvo</b>	Pohjois-Eur.	Itä-Eur.	
<b>Humaanisuus</b>		Pohjois-Eur. Itä-Eur.	
<b>Institutionaalinen kollektivismi</b>	Pohjois-Eur.	Itä-Eur.	
<b>Ryhmän sisäinen kollektivismi</b>	Itä-Eur.		Pohjois-Eur.
<b>Suoritusorientoituneisuus</b>		Pohjois-Eur.	Itä-Eur.
<b>Valtaetäisyys</b>		Itä-Eur.	Pohjois-Eur.
<b>Epävarmuuden välttäminen</b>	Pohjois-Eur.		Itä-Eur.

*Kuvio 4. Globe-tutkimuksen (House ym. 2004) kulttuuriulottuvuuksien vertailu Pohjois-Euroopan ja Itä-Euroopan klustereiden välillä (Chhokar ym. 2008).*

Lisäksi GLOBE-projektissa tutkittiin, mitä attribuutteja maailmanlaajuisesti johtajaan liitetään. Tutkijat tunnistivat 22 johtajan ominaisuutta, joita pidettiin universaalisesti toivottuina ja 8 ei-toivottuina. Näiden pohjalta määriteltiin kuusi johtajuusulottuvuutta: karismaattinen/arvopohjainen (Charismatic/value based), tiimisuuntautunut (Team oriented), osallistava (Participative), ihmissuuntautunut (Humane oriented), autonominen

(Autonomous) ja itseänsuojeleva (Self-protective). (Thomas & Peterson, 2015, Chhokar ym., 2008.)

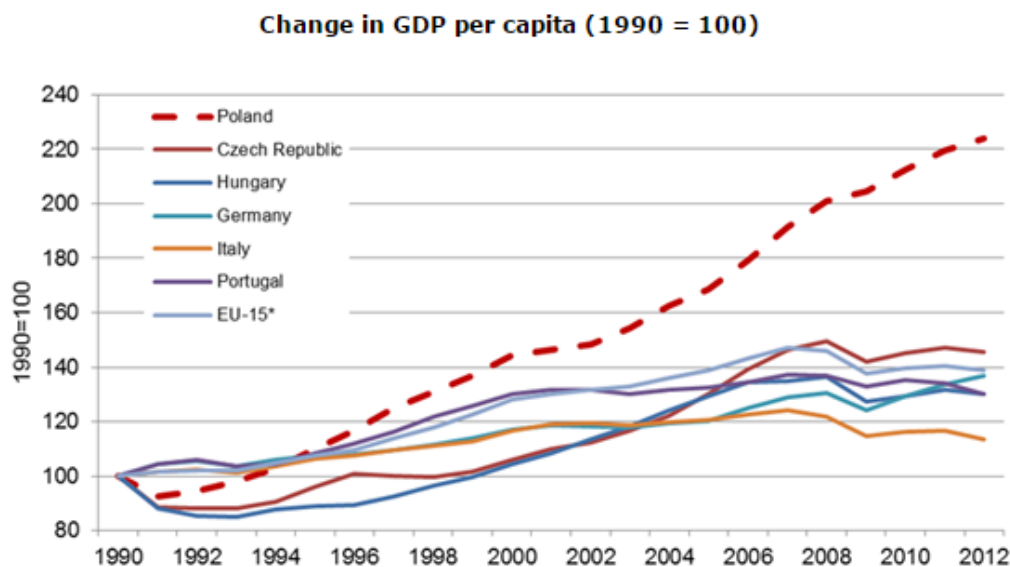
Johtajuuden voidaan nähdä olevan sosiaalisesti konstruktioitu, ja eri kulttuureissa hyvältä johtajalta odotetaan erilaisia piirteitä ja toimintatapoja. GLOBE-tutkimuksessa oli selkeitä viitteitä siitä, että johtajien toiminta on yhteneväistä sen kanssa, mikä on toivottua ja odotettua siinä kulttuurissa, jossa hän toimii (Dorfman, Javidan, Hanges, Dastmalchian & House, 2012). Esimerkiksi itäisen Euroopan klusterissa, johon Puolakin siis kuuluu, autonominen johtaminen on odotettua. Siinä johtamistyyliin liitetään itsenäisyyden ja individualistisuuden liittyviä ominaisuuksia. Pohjoismaissa johtamistyyli on puolestaan ennen kaikkea osallistavaa ja arvopohjaista/karismaattista eli johtaja ottaa työntekijät mukaan päätöksentekoon ja hänen tehtävään on myös innostaa ja motivoida työntekijöitä. (Chhokar ym., 2008.) Mielenkiintoista on, että vaikka GLOBE:n tutkimustulosten mukaan johtaminen on tehokasta silloin, kun se täyttää tai ylittää ne odotukset, jotka siinä kulttuurissa johtajuuteen liitetään, niin on myös universaaleja käsityksiä siitä, millainen on hyvä johtajuus. Parhaiten sitä kuvaa karismaattinen/arvopohjainen johtamistyyli, jossa johtajalta odotetaan mm. vision kehittämistä, muiden innostamista, päättävyyttä ja suoritussuuntautuneen kulttuurin luomista. (Dorfman ym., 2012).

Kulttuuri- ja johtajuusulottuvuuksien erojen tarkastelu klustereittain ei välttämättä anna maissa vallitsevista kulttuureista oikeanlaista kuvaa. Esimerkiksi Suomi ja Ruotsi, vaikka kuuluvatkin samaan klusteriin, saattavat saada hyvin erilaiset pisteet tietyillä ulottuvuuksilla (ks. Chhokar ym. 2008). Samoin itäisen klusteriin kuuluu mm. sekä Venäjä että Kreikka. Nämä maat eroavat toisistaan erittäin paljon sekä historiallisesti että maantieteellisesti, minkä voidaan olettaa vaikuttavan myös organisaatiokulttuuriin ja näkemyksiin johtamisesta. Kansallisten johtamistyylien ja johtamiskäsitysten tarkastelu antaa kuitenkin joitakin viitteitä siitä, minkälaisia ongelmia suomalaiset ekspatriaatit saattavat kokea kommunikoinnissa puolalaisten esimiestensä kanssa, jos sekä työntekijöiden että esimiesten näkemykset ja toiminta ovat yhteneväisiä oman kulttuurinsa yleisten näkemysten kanssa.

#### **2.4.2 Liiketoiminnallinen näkökulma**

Viime vuosikymmenten aikana Puolasta on tullut merkittävä kasvumarkkina Euroopassa. Alhaiset kustannukset ja hyvä maantieteellinen sijainti Euroopan keskellä lännen ja idän välissä ovat houkuttelleet ulkomaisia yrityksiä Puolaan. BKT:n kasvu, liittyminen EU:hun sekä suuret rakenteelliset uudistukset todistavat sen, että Puola on käynyt läpi suuren muutoksen niin taloudellisesti kuin yhteiskunnallisesti sosialistisen järjestelmän kaatumisen jälkeen. Eritoten liittyminen Euroopan Unioniin 2004 vauhditti Puolan talouskasvua. Puola oli ainoa EU-maa, joka selvisi vuoden 2008 taluskriisin jälkeisistä vuosista vajoamatta taantumaan. (European Commission, 2014a.)

Alla olevasta kuvioista näkyy, kuinka Puolan bruttokansantuote on kasvanut vuosina 1990-2012.



Kuvio 5. BKT:n muutos asukasta kohden 1990-luvulla (European Commission, 2014b).

Puolan talouskasvua vauhdittivat jo 1990-luvun alussa tehdyt rakenteelliset uudistukset, joihin ryhdyttiin Puolan siirryttyä suunnitelmataloudesta markkinatalouteen. Puolan etuna verrattuna muihin markkinatalouteen siirtyneisiin Keski- ja Itä-Euroopan maihin ovat maltillisina pysyneet palkkakustannukset sekä suhteellisen vakaa toimintaympäristö. Nämä tekijät ovat houkuttelleet maahan ulkomaisia investoijia. Myös EU:n tuilla on ollut huomattava vaikutus Puolan kehittymiseen. (European Commission, 2015, European Commission, 2014a.)

Euroopan komission vuoden 2015 Puolaa koskevan raportin (European Commission, 2015) mukaan tulevaisuudessa Puolan riskinä on asiantuntijoiden mielestä jääminen ns. keskituloloukkuun (*Middle Income Trap*). Puolan talous on erikoistunut alhaiseen- ja keskitason teknologiaan, ja menestyksekkäs talouskasvu on perustunut paljolti alhaisiin tuotanto- ja palkkakustannuksiin. Muihin Keski- ja Itä-Euroopan maihin verrattuna Puolan siirtyminen korkeamman teknologian tuotteisiin on ollut hidasta. Tulevaisuudessa alhaiset kustannukset – Puolan viime vuosikymmenten suurin syy talouskasvuun – eivät enää riitä pitämään BKT:n kasvussa. Raportissa painotetaan, että keskituloloukkuu välttääkseen Puolan on investoitava tutkimus- ja kehitystyöhön, luotava suotuisampi liiketoimintaympäristö innovaatioille sekä kehitettävää inhimillistä pääomaa, jotta Puola olisi houkutteleva maa myös high-tech-yrityksille. (European Commission, 2014a, European Commission, 2015.)

Suomalaisyrittäjät työllistävät tällä hetkellä noin 30 000 työntekijää Puolassa. Sekä vienti että tuonti olivat vuonna 2014 n. 1,5 mrd. euroa (Elinkeinoelämän Keskusliitto, 2015). Elinkeinoelämän Keskusliiton (2015) mukaan Puolan kasvavat kotimarkkinat ja suuri asukasluku luovat lupaavia vientimahdollisuuksia myös suomalaisille yrityksille. Suomalaisyrittäjien näkökulmasta vientipotentiaalia nähdään ennen kaikkea cleantecissä ja ICT-alalla. (Wilén 2010, Elinkeinoelämän Keskusliitto, 2015, Hyvönen, 2013.)

Kansainväliset yritykset ovat siirtäneet tuotantoaan Puolaan jo 1990-luvusta asti. Teollisuuden lisäksi Puolaan on alkanut siirtyä EU:hun liittymisen myötä myös huomattava määrä kansainvälisten yritysten palvelutoimintoja (Suomen Suurlähetystö Varsovassa, 2012). Puola on noussut yhdeksi Euroopan ykköskohteeksi kansainvälisten yritysten uusille palvelukeskuksille (ABSL, 2015, Suomen Suurlähetystö Varsovassa, 2012). Keväällä 2015 Puolassa toimi 532 ulkomaista palvelukeskusta, jotka yhteensä työllistivät 150 000 työntekijää. Puola onkin maailmanlaajuisesti yksi suurimpia ulkoistettujen palvelukeskusten markkina-alueita. (ABSL, 2015.) Uusien toimialojen – ennen kaikkea palvelukeskusten ja liiketoimintaprosessien ulkoistamisen – menestyminen Puolassa on osaltaan ollut vaikuttamassa kansainvälisten työntekijöiden tulon maahan. Ekpatriaatit työllistyvät etupäässä IT:n, rahoituksen, HR:n sekä liikepalveluiden ja johtamisen sektoreille. (Sirva, 2013.) Puolasta, erityisesti Krakovan alueesta, on myös tulossa houkutteleva paikka startup-yrityksille, sillä kustannukset ovat muihin maihin verrattuna pienemmät, ja lisäksi viime vuosina on tehty paljon työtä

startup-yritysten toiminnan tukemiseksi ja helpottamiseksi (Euroopan Unioni, 2016, FORMIN, 2016, Pynnönen, 2015).

Lyhyen kontekstiin perehtymisen jälkeen voidaan todeta, että Puola eroaa Suomesta niin kulttuurillisesti kuin liiketoimintaympäristönä. Suutari ja Riusala kirjoittivat vuonna 1998, että alueen erikoispiirteiden perusteella ekspatriaattien voidaan odottaa kohtaavan ongelmia etenkin johtajan ja alaisen vuorovaikutuksessa, organisaation toiminnassa sekä eroissa kommunikaatiossa ja työympäristössä. Lisäksi sosiaalisen kanssakäymisen voidaan olettaa tuottavan ongelmia, johtuen ennen kaikkea suomalaisten ekspatriaattien paikallisen kielen osaamattomuudesta. (Suutari & Riusala, 1998.) Samojen ongelmien voidaan nähdä olevan ajankohtaisia edelleen. Esimerkiksi Euroopan komission raportin (European Commission, 2015) mukaan sosialismin jäänteet hallinnossa, hankala byrokratia ja korruptio vaikeuttavat yritysten toimintaa (European Commission, 2015, Hyvönen, 2013). Jo mainittujen ongelmien lisäksi relokatioon erikoistunut yritys Sirva painottaa vuoden 2013 (Sirva, 2013) raportissaan, että ekspatriaattien on valmistauduttava Puolassa alempaan elintasoon ja kielimuureihin. Vaikka Puola on muuttunut paljon kommunismin jälkeisestä ajasta, se on edelleen moniin muihin EU-maihin verrattuna vasta kehitysvaiheessa.

## 3 TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTO

### 3.1 Narratiivinen tutkimusote

Narratiivinen tutkimuksen lähestymistapa on saanut suuren suosion 1990-luvulla eri tieteenaloilla. Filosofiasa, kirjallisuustieteessä ja kielitieteissä narratiivisuudella on pitkä historia, mutta viime vuosikymmeninä narratiivisuus on levinnyt laajasti myös yhteiskuntatieteellisille aloille ja organisaatiotutkimukseen. Laajan levinneisyyden vuoksi narratiivisuuden käsite on saanut paljon erilaisia määritelmiä, ja eri tieteenaloilla narratiivisuus ymmärretään eri tavoin. (mm. Heikkinen, 2001; Hyvärinen, 2007; Hänninen, 1999, Riessman, 2008.)

Monet suomalaiset tutkijat (mm. Hyvärinen, 2007, Heikkinen, 2001, Hänninen, 1999) käyttävät narratiivisuudesta synonyymeinä termejä tarinallisuus ja kerronnallisuus. Esimerkiksi Hänninen (1999) tarkoittaa ”tarinallisella” ja ”narratiivisella” tutkimuksella kaikkia sellaisia tutkimuksia, joissa tarinan, kertomuksen ja narratiivin käsite toimii ymmärrysvälineenä. Sosiolingvistiikassa englanninkielistä termiä ”story” pidetään usein termin ”narrative” alakäsitteenä (Riessman, 2008, 6-7). Boje (2001) määrittelee tarinan (story) eri tapahtumien selostukseksi, jolle vasta narratiivi tuo juonen ja johdonmukaisuuden. Narratiivi myös saattaa kertoa tarinan tietystä valitusta näkökulmasta ilman selkeää kronologista järjestystä (Eriksson & Kovalainen, 2008, 212). Yhä useammin kuitenkin tarinan ja narratiivin termejä käytetään toistensa synonyymeinä myös englanninkielisissä tutkimuksissa (Riessman, 2008, 6-7).

Heikkisen (2001) mukaan narratiivisuuden suosio on läheisesti yhteydessä muuttuvaan käsitykseen tiedosta. Guba ja Lincoln (1994) kutsuvat tätä muutosta käännteeksi kohti konstruktivismia. Tieto ja tietäminen nähdään jatkuvasti muuttuvana prosessina, joka syntyy kertomusten kuulemisen ja tuottamisen kautta. Tulkitsemme sekä itseämme että ympäröivää maailmaa kertomusten välityksellä. Näin ollen tieto muotoutuu ja rakentuu aina uudestaan kertomusten kautta. (Heikkinen, 2001, 118.) Ihminen reflektoi kokemuksiaan eli pohtii elämäänsä kertomusten avulla, ja samalla rakentaa näin minuuttaan (Syrjälä, 2001, 204).

Narratiivisessa lähestymistavassa kertomukset nähdään tiedon välittäjinä ja rakentajina (Heikkinen, 2001, 116). Hännisen (1999, 16) mukaan narratiivisuus ei muodosta mitään tiettyä yhtenäistä teoreettis-metodista rakennelmaa, vaan on enemmänkin *“avoin keskusteluverkosto, jota yhdistää “tarinan” käsite”*. Heikkinen (2001, 118) on tunnistanut neljä erilaista tapaa, miten narratiivisuuden käsitettä käytetään tieteellisessä keskustelussa. Sillä voidaan tarkoittaa tiedon prosessia (tiedon luonne), tutkimusaineiston luonnetta, aineiston analysointitapaa sekä narratiivien käytännöllistä merkitystä.

Sekä Hänninen (1999) että Hyvärinen (2007) korostavat narratiivisuuden ja tarinan käsitteiden määrittämisen tärkeyttä. Hyvärisen (2007) mielestä on hyvä, että tieteenalat keskustelevat ja lainaavat toisiltaan, mutta on tärkeää asettaa kertomukselle rajat, ettei se menetä merkitystään. Myös Hänninen (1999) pelkää, että käsitteen liian laaja-alainen käyttö voi luoda epämääräisyyttä ja sekaannusta, ja tarinan käyttö kokemusten ja ajatusten jäsentäjänä kadottaa voimansa. Narratiivisuuden suuren suosion ja monialaisuuden myötä narratiivisuuden käsitteelle löytyy monia määritelmiä. Sosiolingvistiikassa sillä on hyvinkin tiukka määritelmä, kun taas antropologiassa ja historiassa narratiivi voi tarkoittaa jopa kokonaista elämäntarinaa. Näiden ääripäiden välimaastossa on psykologian ja sosiologian narratiivin määritelmä. Siinä narratiivi käsittää yhden tai useamman haastattelun aikana annettuja pitkiä puheosuuksia, joissa on kontekstiin sidottuja laajoja elämänkuvauksia. (Riessman, 2008, 5-6.)

Riessman (1993) toteaa, ettei kaikissa narratiiveissa ole tyypillisen tarinan elementtejä (esim. päähenkilö, alku, loppu, kohokohta), vaan henkilöt voivat kertoa kokemuksistaan käyttäen erilaisia narratiivilajeja, joista voidaan tunnistaa lajille ominaisia elementtejä, tyyliä ja rakenteita. Esimerkiksi habituaalinen narratiivi kuvaa tapahtumia, jotka toistuvat yhä uudestaan, eikä niissä luonnollisestikaan ole huippukohtaa. Hypoteettiset narratiivit kuvaavat puolestaan tilanteita, joita ei koskaan ole tapahtunut ja asia-keskeisissä narratiiveissa eri tilanteita sitoo yhteen sama tema. (Riessman, 1993, 18.)

Tietoteoreettisesti narratiivisuus liitetään konstruktivistiseen (myös konstruktionistiseen) ja postmoderniin näkökulmaan. Konstruktivismi ei perustu moderniin objektiiviseen tiedonkäsitykseen, vaan sen mukaan tieto on sosiaalisesti rakentunutta, tulkinnallista ja jatkuvasti muuttuvaa. Yhtä ainoaa todellisuutta ei ole, vaan tutkimuksella tuodaan esiin erilaisia näkemyksiä todellisuudesta. Postmodernin näkemyksen mukaan tieto ei voi olla

neutraalia ja universaalia, vaan se on aina kontekstuaalista: tietämiseen vaikuttavat aika, paikka ja sosiaalinen konteksti. Konstruktivismiin (myös konstruktionismiin) perusajatus on se, että ihminen rakentaa tietonsa jo aikaisemmin hankitun tietonsa ja kokemuksensa varaan. Näin ollen tieto uudistuu ja saa jatkuvasti uusia merkityksiä. (Heikkinen, 2001, 119-120.)

Narratiivisessa aineiston analyysissä analysointitavat erotetaan yleensä kahteen kategoriaan – narratiivien analyysiin ja narratiiviseen analyysiin. Narratiivien analyysissä keskitytään luokittelemaan ja analysoimaan kertomuksia. Narratiivisessa analyysissä taas pyritään tuottamaan aineiston ja siinä toistuvien teemojen avulla uusi kertomus. (Heikkinen, 2001, 122.) Tämä jako pohjautuu alun perin Brunerin (1986) tapaan nähdä ajattelu ja tietäminen joko *pragmaattisena* (pragmatic cognition) tai *narratiivisena* (narrative cognition). Pragmaattisessa ajattelussa pyritään luokittelun, käsitteellistämisen ja lainalaisuuksien kautta pääsemään objektiivisuuteen ja totuuteen. Narratiivisessa ajattelussa puolestaan ollaan kiinnostuneita erilaisista näkemyksistä ja tavoista nähdä ja ymmärtää maailma. Siinä tietäminen etenee johdonmukaisena juonellisenä tarinana, jossa etsitään yhteyttä tapahtumien välille. Brunerin (1986) mukaan molemmat tietämisen tavat ovat yhtä päteviä, mutta ne ovat laadultaan erilaisia. (Bruner, 1986, Syrjä, 2001, 208; Heikkilä, 2001, 122-123.)

David M. Boje on tehnyt paljon työtä narratiivisuuden soveltamisesta organisaatiotutkimukseen. Hän on ottanut käyttöön termin ”antenarrative”, joka auttaa käsittelemään tarinoita, jotka eivät ole aina selkeitä juonellisia kokonaisuuksia. Antenarratiivilla Boje (2001, 1) tarkoittaa fragmentoituja, ei-lineaarisia, epäjohdonmukaisia, kollektiivisia ja juonettomia narratiivia edeltäviä pohdiskeluja (speculations). Organisaatiossa tarinat ovat Bojen (2001) mukaan itseään purkavia, esiin nousevia ja verkostoituneita – jatkuvasti muuttuvia. Niitä on vaikea analysoida perinteisillä narratiivisilla metodeilla. Antenarratiivisten metodien käytön avulla voidaan tutkia myös fragmentoitua ja juonetonta tarinankerrontaa. (Boje, 2001.)

Narratiivisuutta käytetään ennen kaikkea tutkimaan, mitä on tapahtunut ja mitä merkityksiä tapahtuneelle on annettu (Riessman, 1993). Bojen (2001, 3) käyttöön ottama antenarratiivi antaa mahdollisuuden analysoida nykyhetkestä luotua tarinankerrontaa – pohdintaa ja pyrkimystä ”saada tolkkua” (sensemaking) siitä, mitä on tapahtumassa tai

tulee tapahtumaan. Boje (2001) toteaa, että juonellisen tarinankerronnan ongelma on siinä, että eläminen ja kokeminen ovat jatkuvasti kesken. (Boje, 2001.)

Omassa tutkimuksessani olen päättänyt seurata psykologiassa ja sosiologiassa vallitsevaa näkemystä narratiiveista, joille ei aseteta tiukkoja rajoja. Lisäksi Bojen (2001) näkemys tarinankerronnan fragmentaarista antenarratiiveista sopii tutkimukseeni, sillä haastateltavien kokemukset Puolassa työskentelystä ja asumisesta ovat haastatteluhetkellä edelleen kesken, ja näin ollen kokemuksille saatetaan yrittää luoda merkitystä vasta haastatteluhetkellä eli henkilölle ei ole vielä itselleenkaan välttämättä muodostunut yhtä selkeää tarinaa omista kokemuksistaan.

### **3.2 Aineiston keruu ja käsittely**

Keräsin aineistoni Puolassa vuoden 2015 heinäkuun ja lokakuun välisenä aikana. Haastattelin tutkimukseeni seitsemää Puolassa asuvaa suomalaista henkilöä, neljä naista ja kolme miestä. Haastateltavat löytyivät omien kontaktieni kautta. Erityisesti yksi puolalainen työkaverini sattui tuntemaan monta Puolassa asuvaa suomalaista ja hänestä oli suurta apua haastateltavien kontaktoinnissa.

Tein haastattelut joko haastateltavan kotona tai kahvilassa tai ravintolassa. Koska haastattelut suoritettiin Puolassa, myös kahvilassa haastateltavilla tuntui olevan vapautunut olo kertoa kokemuksistaan toisten ymmärtämättä puhetta. Halusin ehdottomasti haastatella kasvotusten, sillä en usko, että Skypen tai puhelimen kautta pystyy luomaan samanlaista luottamuksellista ja rentoa tunnelmaa.

Haastattelumuotona oli avoin haastattelu. Haastattelukysymykset muotoutuivat hyvin pitkälti sen mukaan, mitä haastateltava kertoi. Minulla oli kuitenkin mielessäni tietynlainen runko, jota yritin seurata ja johon tarvittaessa oli helppo palata keskustelun lähtiessä sivuraiteille. Pyrin pitämään haastattelukysymykset kronologisessa ja johdonmukaisessa järjestyksessä, sillä uskoin sen helpottavan haastateltavien työtä sekä lisäksi tukevan tarinallista kerrontaa.

Eriksson ja Kovalainen (2008) kirjoittavat, että narratiivinen haastattelu on avoin kahdesta näkökulmasta: ensinnäkin tarkoituksena ei ole testata ennalta määriteltyjä

hypoteeseja ja toiseksi haastateltavaa rohkaistaan puhumaan kokemuksistaan vapaasti niin kuin hän itse haluaa ilman etukäteen valmistettuja kysymyksiä tai strukturoitua järjestystä (Eriksson & Kovalainen, 2008, 216). Haastattelurunkoni toimikin lähinnä omana apuvälineenä, johon turvauduin, jos haastattelija oli vähäpuheisempi eikä spontaania puhetta syntynyt kovin helposti. Haastattelun runko rakentui pitkälti seuraavasti:

1. Alkutilanne (elämäntilanne ennen Puolaan lähtöä)
2. Puolaan muutto (ensimmäiset vaikutelmat, mahdolliset shokit)
3. Nykyinen tilanne
4. Vaikeat hetket ja niistä selviytyminen
5. Tulevaisuus

Tapahtumia kronologisesti seuraava haastattelurunko antoi haastateltaville mahdollisuuden kertoa ajatuksiaan eri aikaperspektiiveistä: kertoen jo tapahtuneesta, analysoida nykyhetkeä sekä jakaa ajatuksiaan mahdollisista tulevaisuudensuunnitelmista.

Vaikka tutkimuskysymykseni kohdistuu selviytymiseen, en halunnut korostaa haastattelussa pelkästään negatiivisia kokemuksia ja näin saada mahdollisesti synkempiä vastauksia kuin mitä haastateltavien kokemukset todellisuudessa olivat. Esitin kysymykset niin, että ne antoivat haastateltaville mahdollisuuden puhua sekä positiivisista että negatiivisista kokemuksistaan (esim. Millaisia odotuksia sinulla oli ennen Puolaan lähtöä? Minkälaisia alkufiiliksiä sinulla oli? Kerro minkälainen tilanne oli, kun...). Myös Eriksson ja Kovalainen (2008, 216) painottavat, että narratiivisessa haastattelussa kysymykset täytyy asetella niin, etteivät ne määrittäisi sitä, mitä sisältöä vastaajalta odotetaan, vaan hän saa itse päättää, mistä kertoo.

Koska narratiivisuudessa ollaan kiinnostuneita enemmänkin henkilöiden subjektiivisista tulkinnoista kuin tapahtumien realistisesta kulusta, niin halusin myös kuulla, minkälaisen merkityksen henkilöt olivat antaneet Puolan kokemukselleen. Aivan lopuksi annoinkin haastateltaville mahdollisuuden tiivistää koko ajanjakson tapahtumat. Minua kiinnosti, minkä tulkinnan ja arvon he olivat kokemukselleen antaneet tai minkä he kuvittelivat olevan kokemuksen merkitys tulevaisuudessa.

Ennen haastattelua kerroin henkilöille tutkimusaiheestani sekä siitä, että kyseessä on avoin haastattelumuoto, joten en lähettänyt mitään kysymyksiä ennakoon. Joistakin haastateltavista huomasin, että he olivat valmistautuneet hyvin haastatteluun, ja miettinneet etukäteen, mistä asioista halusivat kertoa, kun taas toiset menivät enemmän tilanteen mukaan.

Jokainen haastattelu oli melko erilainen. Joissakin haastatteluissa olin lähinnä vain kuuntelijan roolissa, toiset puolestaan muistuttivat enemmän dialogia vastausten ollessa lyhempiä. Eriksson ja Kovalainen (2008, 216) pitävät keskustelumuotoista haastattelua mahdollisena, ja siinä tutkijakin voi jakaa omia kokemuksiaan. Joissakin haastatteluissa huomasin, että haastatteliijoilla oli tietty kuva siitä, kuinka haastatteluiden tulisi kulkea. He tuntuivat odottavan selkeitä kysymyksiä ja vastauksen saatuaan jäivät odottamaan seuraavaa. Tämänäyttöinen tilanne oli minulle haastattelijana kaikkein haastavinta. Uskon kuitenkin, että onnistuin luomaan kaikissa tilanteissa mukavan ja rennon ilmapiirin, joka sai haastateltavat kertomaan vapaasti kokemuksistaan. Aihe oli selvästi mielenkiintoinen myös haastateltaville, sillä monesti jatkoimme juttelua jo senkin jälkeen, kun nauhuri oli sammutettu. Välillä harmitti, kun todella mielenkiintoiset ajatukset ja näkemykset jäivät nauhoittamatta ja näin ollen jäivät myös aineiston ulkopuolelle. Eräs haastatteliija kertoi, että olo tuntui haastattelun jälkeen kevyeltä, kun sai kertoa omista kokemuksistaan.

Litteroin haastattelut melko pian nauhoituksen jälkeen. Tein alustavia analyysihuomioita jo litteroinnin aikana. Jo muutaman haastattelun jälkeen aloin huomaamaan toistuvia teemoja, samankaltaisuuksia ja eroavuuksia näkemyksissä. Vaikka litterointi oli todella aikaa vievä projekti, niin sen aikana kuitenkin haastattelut aukenivat minulle aivan uudella tavalla. Huomasin siinä, kuinka paljon mielenkiintoisia ajatuksia saattaa jäädä huomaamatta itse haastattelun aikana. Haastatteluiden kuuntelun aikana harmittelin välillä, etten siinä tilanteessa ymmärtänyt esittää lisäkysymyksiä, jotta ajatuksiin olisi saanut vielä syvällisempää tai yksityiskohtaisempaa näkemystä.

Litteroinnin aikana huomasinkin joitakin kehityskohteita omassa haastattelutavassani; tein merkintöjä, ja yritin ottaa ne käyttöön seuraavassa haastattelussa. Huomasin esimerkiksi, että omiin manereihini kuului ”okei”-sanon toistaminen osana aktiivista kuuntelua. Joskus haastateltavat kuitenkin tuntuivat ymmärtävän sen väärin, ihan kuin

olisin valmis viemään haastattelua jo seuraavaan asiaan. Yritinkin tietoisesti vaihtaa ”okei” ja ”joo”-sanat vähemmän huomiota herättäviin aktiivisen kuuntelun keinoihin. Erikssonin ja Kovalaisen (2008) mukaan narratiivisessa haastattelussa on tärkeää kiinnittää huomiota myös aktiivisen kuuntelun nonverbaaliseen viestintään kuten oikeaan asentoon ja silmäkontaktiin. Aktiivisessa kuuntelussa haastateltaville on myös antava tilaa tauoille, joiden aikana he voivat miettiä ja muotoilla vastauksiaan. (Eriksson & Kovalainen, 2008, 217). Tässäkin asiassa huomasin parantamisen varaa, kun kuuntelin ja litteroin ensimmäisiä haastatteluja. Litteroinnin aikana alustava analyysi valmistui melkein huomaamatta, kun ajatukset ja oivallukset syntyivät kuin luonnostaan. Palasin haastatteluihin ja tein uusia merkintöjä vielä kuitenkin monta kertaa myös litteroinnin jälkeen.

### **3.3 Aineiston analyysi**

Polkinghornen (1995) mukaan tutkimusaineistoa voidaan tuottaa kolmella erilaisella tavalla: numeerisesti, lyhyiden sanallisten vastausten muodossa tai kerrontana. Kerronta voi olla sekä kirjallisessa että suullisessa muodossa. Kertomuksen määritelmälle asetetaan välillä tiukkojakin kriteerejä, jossa kerronnasta odotetaan löytyvän selvästi tarinan tunnuspiirteet. Laajemmassa näkemyksessä kerronta on kuitenkin mitä tahansa kerrontaan perustuvaa aineistoa. Muista aineistotyypeistä kerronta eroaa siinä, ettei sitä voi esittää lyhyesti ja numeerisesti, vaan sen käsittely vaatii aina tutkijan tulkintaa. (Heikkinen, 2001, 121-122.)

Eriksson ja Kovalainen (2008) kuvaavat kirjallisen narratiivin perusmuotona sitä, että empiirisen datan tapahtumat ja yksityiskohdat järjestetään selkeään ja kuvailevaan kokonaisuuteen. Lukijan täytyy ymmärtää tarina. Tarinan ja sen merkityksen ymmärtämistä auttaa se, että tarina sisältää mielenkiintoisen alun, vaiheikkaan keskiosan, ratkaisevan loppuosan, juonen sekä henkilöihahmot. (Eriksson & Kovalainen, 2008, 221-222).

Narratiivinen kirjoittaminen on tavallista tieteellistä kirjoittamista elävämpää. Erikssonin ja Kovalaisen (2008) mukaan se sisältää usein paljon yksityiskohtia, joiden kautta lukija ei pelkästään lue, vaan myös pääsee kokemaan tapahtumat, henkilöt ja asiat, joista kirjoitetaan. Tutkijan on ylläpidettävä lukijan mielenkiintoa ja annettava tilaa myös

mielikuvitukselle, joten täytyy olla varovainen, ettei myöskään kirjoita liian paljon. (Eriksson & Kovalainen, 2008, 223.)

Olen käyttänyt tutkimuksessani kahta analyysitapaa: narratiivista analyysia sekä narratiivien analyysia. Narratiivisessa analyysissa olen rakentanut haastatteluista saadun aineiston perusteella kolme fiktiivistä tarinaa teemoittelun kautta. Jokaisen haastateltavan tarina oli erilainen, ja minulla oli käsissäni seitsemän mielenkiintoista ja ainutlaatuista kertomusta Puolassa asumisen ja työskentelyn kokemuksista. Tietyt teemat kuitenkin alkoivat toistumaan. Aloin tunnistaa samankaltaisuuksia ja eroavuuksia. Huomasin, kuinka tietyt asiat ja niihin suhtautuminen vaikuttivat haastateltavien yleiseen tyytyväisyyteen tai tyytymättömyyteen. Olen korostanut tarinoissa eri ulottuvuuksia, jotta eroavuudet nousisivat esille, mutta todellisuudessa haastateltavien välillä erot eivät olleet aivan niin selkeitä. Olen lisännyt tarinoihin myös sitaatteja oikeista haastatteluista yrittäen saada tarinat elävämmiksi sekä samalla antaakseni tukea analyysilleni.

*Maijasta myös tuntuu, että puolalainen työkuulttuuri on hyvin byrokraattista ja hierarkkista ja asioista tehdään vaikeampia kuin niiden tarvitsisi olla. Sellaiset asiat, mitkä hän pystyisi hoitamaan itse, tehdään liian monimutkaiseksi ”et semmonen tavallaan yhden asian pyörittäminen viidelletoista eri osastolle on tosi outoo”.*

Toisen analyysitavan, narratiivien analyysin, tarkoituksena on antaa tilaa nähdä kokemusten moninaisuus sellaisina kuin ne kerrottiin. Tässä osiossa keskityn narratiivien sisältöön. Tarkoituksena on vastata kysymykseen ”Mitä on kerrottu?” (Eriksson & Kovalainen, 2008, 219). Temaattisen sisältöanalyysin kautta yritän kuvata eri näkökulmia siitä, kuinka ongelmat Puolassa kohdataan. Narratiivien kautta nähdään, kuinka haastateltavat tulkitsevat kokemuksiaan. Narratiivit toimivat arvokkaana subjektiivisena tietona, jonka todenmukaisuutta, yleisyyttä tai säännönmukaisuutta ei ole tarvetta testata. Jos yksi haastateltava kertoo, että puolalaisiin on vaikea tutustua ja toisen mielestä se on helppoa, niin minun ei tutkijana tarvitse epäillä sitä, että jompikumpi on väärässä. Nämä näkemykset ovat rakentuneet kummankin henkilön omista kokemuksista ja päättelystä. Molemmat näkemykset ovat subjektiivisia totuuksia siitä, kuinka asiat koetaan.

Lisäksi uskon narratiivien analyysin tekevän helpommaksi saada tuloksista konkreettisia johtopäätöksiä. Eriksson ja Kovalainen (2008) toteavat, että tutkijan saattaa olla haastavaa muodostaa käytännöllisiä päätelmiä narratiivisista löydöksistä (Eriksson & Kovalainen, 2008, 211). Koska tämä kuitenkin oli yksi tavoitteistani, narratiivien analyysin käyttö oli mielestäni perusteltua.

Vaikka tutustuin jonkun verran ekspatriaatti-, selviytymis-, ja kulttuuriteoriaan ennen aineiston keräämistä, teoria ei ainakaan tietoisesti ohjannut haastatteluiden kulkua. Haastattelut olivat avoimia ja haastateltavat saivat kertoa niistä kokemuksistaan, joita pitivät tärkeinä. Aineistostani löytyy kuitenkin paljon yhteistä aikaisempien tutkimusten kanssa, ja narratiivien analyysin tarkoituksena onkin yhdistää oma tutkimukseni aikaisempaan kirjallisuuteen ja käyttää hyväkseni aiheeseen liittyvää teoriaa, jonka kautta saisin ilmiöihin enemmän ymmärrystä.

Kahden analyysitavan käyttäminen oli tarpeellinen tutkimusongelmani näkökulmasta. Narratiivisen analyysin kautta pystyin kuvaamaan henkilöiden kokonaisvaltaista kokemusta itsenäisinä ekspatriaatteina olemisena. Siinä tulevat esille niin henkilöiden ammatilliset tavoitteet kuin henkilökohtaisetkin motiivit lähdölle sekä odotukset elämältä. Narratiivinen analyysi antoi mahdollisuuden keskittyä kontekstiin. Narratiivien analyysin kautta pystyin puolestaan paremmin tarkastelemaan ja jäsentämään sitä, mitä vaikeuksia ekspatriaatit kohtasivat Puolassa, ja kuinka he selviytyivät niistä.

## 4 SUOMALAISET OMAEHTOISET EKSPATRIAATIT PUOLASSA – KOLME TARINAA

### 4.1 Maija – tasapainoisen ja mielekkään elämän etsijä

26-vuotias Maija on työskennellyt Puolassa noin puolitoista vuotta. Ammattikorkeakoulusta valmistumisensa jälkeen Maija oli etsinyt muutamia kuukausia töitä Suomesta ennen kuin sai työpaikan Puolasta. Maijalla oli jo aikaisempaa kokemusta sekä vaihto-opiskelusta että työskentelystä ulkomailla, joista hänellä oli jäänyt molemmista todella hyviä muistoja. Sen lisäksi, että Maijan oli vaikeaa löytää töitä Suomesta, hän oli myös aidosti kiinnostunut työskentelemään ja elämään ulkomailla. Vastavalmistuneena myös työkokemuksen kerryttäminen motivoi Maijaa lähtemään Puolaan sen enempää harkitsematta. Maija tarttui tilaisuuteen, kun sellainen hänelle tarjottiin. *”jälkeenpäin mietinkin vähän miks niin äkkiä sit suostuin, mutta siis mä aattelin et parempi on ottaa joku paikka vastaan ku että olla työttömänä vaan sitten ja odottaa että unelmatyöpaikka vaan mystisesti ilmestyis”*.

Ennen Puolaan tuloa Maija ei tiennyt maasta kovin paljon; hän ei ollut koskaan aikaisemmin käynyt Puolassa, eikä myöskään ottanut etukäteen selvää, minkälaisesta maasta on kyse. Hän tiesi vain joitakin perusfaktoja.

Maija sai asiakaspalvelutöitä palvelukeskuksessa työtehtävissä, joissa hän oli vastuussa Suomen markkinoista. Kaikkien muuttoon liittyvien ja virallisten asioiden järjestäminen sujui melko hyvin; Maija kustansi itse omat matkansa ja hankki asunnon, pankkitilin ja puhelinliittymän itsenäisesti. Yritys auttoi vain maahan rekisteröitymisessä. Maija ei kokenut alussa mitään kulttuurishokkeja. Hänen mielestään Puola muistuttaa itseasiassa hyvin paljon Suomea. Pieniin tapaeroihin ja muihin maakohtaisiin eroihin hän tottui nopeasti. Kaupassakäynti ja muut arkiset asiat helpottuivat nekin, kun oppi ne tärkeimmät perussanat puolaksi, joilla pystyi jotenkin kommunikoimaan. Se, kuinka huonosti Puolassa tulee toimeen englannilla, tuli Maijalle pienenä yllätyksenä: *”mä jotenkin siis varmaan naiivisti kuvittelin, että kaikki maailmassa puhuvat englantia, et se oli ehkä vähän silleen niinku ja on vieläki hankalaa, että ku kaikki on vaan puolaks”*.

Lähtiessään Puolaan, Maija ei vielääkään oikein tiennyt, mitä haluaa elämältään. Sen lisäksi, että Suomessa ei ollut töitä, ulkomailla eläminen tuntuikin tarjoavan mahdollisuuden kasvaa ja kehittyä myös ihmisenä. Varsinkin aikaisemmat, erittäin positiiviset kokemukset vaihtoajalta vaikuttivat Maijan toiveeseen päästä valmistumisen jälkeen töihin ulkomaille. ”--- tuntui, et Suomi on nähty, ja kaipas ehkä vähän silleen jotain muuta ja ehkä... et kun Suomi on ihan kiva paikka, ni ehkä se on tietyllä tavalla semmonen tietty tuttuus mikä vähän turruttaa”. Myös työelämässä kehittyminen oli Maijalle kuitenkin tärkeää, tarjottu työtehtävä vaikuttikin varsin mielenkiintoiselta: ”tässä on semmonen fiilis et ei niinku ihan joudu sellaiseen niinku työtehtävään, missä niinku tekee sellaista tyhjäpäistä työtä vaan sellasta niinku oli jotenkin sellainen fiilis et ehkä niinku vois oppia jotain ja mut et osaa osan niistä asioista mitä niinku vaaditaan”.

Vaikka arki sujuu melko hyvin, kieli vaikeuttaa asioiden hoitamista, jos eteen tulee jotain epätavanomaista. Muun muassa virastoissa tai lääkärillä käyminen tai veroasioiden hoitaminen ei aina onnistu ilman ulkopuolisten apua. Se saa Maijan tuntemaan itsensä uusavuttomaksi ja se turhauttaa, koska hän ei haluaisi olla riippuvainen toisista ihmisistä: ”kun on tottunut olemaan aikuinen ihminen ja vastuussa itsestään, niin on vaikea olla jotenkin silleen et ei pystyis hoitamaan omia asioitaan, et pitäis aina luottaa johonkin toiseen tai pitäis aina niinku pyytää tulkki, niin se on asia, mikä niinku jollakin tavalla itteä ärsyttää oikeastaan jopa”. Joskus myös ihan tavalliset pienet ongelmat tuntuvat paljon suuremmilta ja vaativat ponnistelua, koska informaatioita on niin vaikea löytää. Puolassa Maija on huomannut, kuinka tärkeää sosiaaliset suhteet ja verkostoituminen ovat. Ongelmia voi ratkoa yhdessä muiden suomalaisten ekspatriaattien kanssa sekä saada apua puolalaisilta työkavereilta, kun ongelmat liittyvät puolan kieleen ja kulttuuriin.

Töissä Maija on törmännyt kulttuurieroihin, jotka ovat vaikuttaneet vahvasti hänen viihtymiseensä. Yksi suurempia ongelmia on ollut se, että vei kauan aikaa ymmärtää, mikä on esimiehen rooli puolalaisessa organisaatiossa. Suomessa Maija on tottunut, että esimies on se ensimmäinen henkilö, jonka puoleen kääntyä, kun kohtaa jonkun ongelman ja tarvitsee apua. Puolassa esimiehet eivät Maijan mukaan tiedä työntekijöiden arkipäiväisestä työstä oikein mitään, eikä heillä ole sellaista tietotaitoa, että he pystyisivät edes auttamaan. Tuen puuttuminen on toisaalta pakottanut Maijan ratkaisemaan itse ongelmansa ja ottamaan itsenäisesti selvää, kuka pystyy auttamaan missäkin asiassa:

*”mun mielestä kuitenkin esimies on se, et jolta sä saat ensimmäiset neuvot ja ensimmäiset ohjeet, jos on joku ongelmatilanne vaikka, mutta sitten tavallaan, se että, et jos esimies ei oikeasti tiedä mitään, pitää sitten ettiä joku toinen henkilö joka tietää eli loppujen lopuks mitä mä oon huomannu, mulla on tajuttoman suuri verkosto ihmisiä, jotka tietää ja jotka on ratkaissut milloin minkäkin yksittäisen kysymyksen, mut ei mun esimies oikeastaan tietäis, ei se edes tiedä, että mulla on se verkosto”.*

Maijasta myös tuntuu, että puolalainen työkuulttuuri on hyvin byrokraattista ja hierarkkista ja asioista tehdään vaikeampia kuin niiden tarvitsisi olla. Sellaiset asiat, mitkä hän pystyisi hoitamaan itse, tehdään liian monimutkaisiksi *”et semmonen tavallaan yhden asian pyörittäminen viidelletoista eri osastolle on tosi outoo”.*

Kulttuurien yhteensovittaminen on ollut haastavaa. Yhtäältä Maija haluaisi työskennellä sillä tavoin, kun hän parhaaksi näkee ja mikä on hänen mielestään fiksuinta, mutta toisaalta hän kuitenkin haluaisi noudattaa sääntöjä. Hän onkin oppinut oikaisemaan prosesseja *”yrittää siinä sitten olla välikätenä tavallaan et sais homman toimimaan, mut jollakin tavalla noudattais sääntöjä”.* Erona suomalaiseen työskentelyyn on myös se, kuinka omaan työhön suhtaudutaan. Kun Suomessa Maijan mielestä osataan nähdä isompi kuva, niin Puolassa tehdään vaan se oma homma, eikä välitetä muusta. *”Suomessa on ehkä jotenki se että vaikka ei aina oo sillai et jos vastuualue loppuu niin että jotta homma saadaan toimimaan niin voidaan välillä auttaa muita tai mennä pois siitä niinku omalta alueelta, mutta täällä on kuitenkin sillei et okei, ei kuulu mulle, et mä oon tehnyt mun osan, et loppu ei niin kiinnosta”.* Koska tämä oli Maijan ensimmäinen työpaikka Puolassa, hän ei ole varma liittyyvätkö hänen negatiiviset kokemuksensa juurikin siihen, että ne ovat puolalainen tapa tehdä asioita vai kävikö hänellä vain huono tuuri yrityksen kanssa. Yleisesti Maija on sitä mieltä, että yrityksessä keskityttiin liikaa numeroihin, eikä välitetty lainkaan työhyvinvoinnista. Yritykset vaikuttaa asioihin olivat melko turhia, sillä työntekijöiden ja esimiesten välillä ei ollut luottamusta eikä keskusteluyhteyttä.

Negatiiviset asiat töissä vaikuttivat myös vapaa-ajalla. Maijasta tuntui, että töitä tuli ajateltua ja töistä tuli puhuttua liikaa. Työpäivän jälkeen kesti kauan ennen kuin ne pystyi unohtamaan. Maija löysi kuitenkin paljon ilonaiheita arjesta. Varsinkin liikunta ja ystävien kanssa ajan viettäminen olivat hyvä keino unohtaa työasiat. Joskus Maija huomasi hoitavansa stressiä myös epäterveellisin tavoin, kuten esimerkiksi

lohtusyömisellä. Töissä puolestaan auttoivat varsinkin muut suomalaiset työkaverit, joilta sai vertaistukea. Asioista muiden kanssa puhuminen auttoi suhtautumaan niihin kevyemmin ja näkemään myös asioiden koomisen puolen.

Kaikkein vaikeinta Puolassa asumisessa on Maijan mielestä ollut kuitenkin sen oman elämän rakentaminen. Puolan kielen osaamattomuuden takia on ollut vaikeaa aloittaa harrastuksia, löytää tekemistä tai tuntea olevansa millään lailla osaa yhteiskuntaa. Puolalaisiin on hänen mielestään ollut vaikea tutustua ja se sosiaalinen verkko, minkä on pystynyt luomaan, on hyvin kevyt ja rajoitettu. Ulkopuolisuuden tunne häiritsee Maijaa todella paljon, sillä hän haluaisi elää tasapainoisempaa elämää, ja lähteä mukaan niihin juttuihin, jotka häntä kiinnostavat. Hänestä tuntuu, ettei hän pysty millään lailla osallistumaan ympärillä olevaan elämään: ” *ehkä tietty yksinäisyys ja tietty ulkopuolisuus mitä on jatkuvasti, et ikään kuin ehkä jossain kohti alkoi olla olo et on jossain omassa kuplassa, jossa asuu vain suomalaisia ja joka vaan liikkuu sit Puolan keskellä, et ikään kuin se et menee töihin puhuu suomea, sit nähdään töiden jälkeen puhutaan suomea, sit ehkä juttelee kavereiden kans suomeksi tai perheen kans suomeks, ja jotenkin vaan niinku tekee kaikki asiat puolalaisen yhteiskunnan sisällä*”.

Maija ei kuitenkaan kadu päätöstään lähteä Puolaan. Hän on oppinut mielestään paljon sekä työelämästä että itsestään. Hyvin usein hän on kuitenkin ollut myös tyytymätön elämäntilanteeseensa ja on monesti joutunut miettimään ratkaisunsa järkevyyttä ja kyseenalaistamaan sitä, kannattaako jäädä. Maijalle on hyvin tärkeää tuntea kuuluvansa osaksi yhteiskuntaa, ja se on mahdotonta Puolassa osaamatta kieltä. Puolan kielen oppimisen hän on kuitenkin todennut hyvin haastavaksi, ja se vaatisi erittäin paljon sitoutumista ja aikaa. Siihen Maijalla ei riitä motivaatioita. Myös yhteiskuntana Puola tuntuu vieraalta, eikä Maija usko pystyvänsä elämään omien arvojensa mukaista elämää, vaikkei kieli toimisikaan esteenä.

Maija onkin päättänyt, että on jo aika tarttua uusiin haasteisiin. Hän on irtisanoutunut työstään ja on löytänyt muita töitä toisesta Euroopan maasta. Muutto Puolasta on osaltaan myös haikeaa ja vaikeaa. Yli vuoden aikana hän on jo ehtinyt kotiutua ja joutuu nyt aloittamaan koko prosessin uudestaan. Hän on kuitenkin iloinen siitä, ettei vieläkään tarvitse palata Suomeen työttömäksi.

## 4.2 Katri – epätavallisesta elämäntilanteesta nauttija

Katri on 27-vuotias yliopistosta valmistunut nuori nainen. Hän on nyt ollut Puolassa töissä hieman yli vuoden palvelukeskuksessa kirjanpito tehtävissä. Valmistumisensa jälkeen Katri etsi muutamia kuukausia töitä Suomesta, mutta työkokemuksen puute esti töiden saamisen. Saatuaan töitä Puolasta, hän päätti hyväksyä tarjouksen, sillä oli jo väsynyt työnhakemiseen ja ajatteli työkokemuksen ulkomailta olevan hyödyllinen uran kannalta. Kansainvälisyys kiinnosti muutenkin, sillä Katrilla oli aikaisempaa kokemusta vaihto-opiskelusta, eikä ulkomaille lähteminen töihin tuntunut yhtään hullummalta ajatukselta.

Puola maana oli Katrille vieras. Hän oli käynyt Puolassa vain kerran aikaisemmin viikonloppumatkalla, josta ei enää muistanut kovinkaan paljon. Ennen lähtöä Katri ajatteli tekevänsä Puolassa töitä noin vuoden, minkä jälkeen hän palaisi Suomeen, ja toivottavasti työkokemuksen myötä onnistuisi saamaan Suomessa oman alan töitä.

Puola yllätti Katrin positiivisesti. Maa oli paljon siistimpi ja modernimpi kuin Katri osasi odottaa. Ihmisetkin ovat Katrista sosiaalisempia kuin Suomessa. Kuten Maija, myös Katri sopeutui nopeasti pieniin maakohtaisiin eroihin, eikä mitään alkushokkeja tullut vastaan. Katri hoiti kaikki maahanmuuttoasiat itsenäisesti. Katrilla oli Puolassa entuudestaan ystävä, josta oli paljon apua ensimmäisinä päivinä. Ystävä näytti kaupunkia ja kertoi, miten kaikki toimii.

Katrin mielestä Puolassa asuminen suomalaisena on aika helppoa, vaikka kieli aiheuttaakin pieniä ongelmia viikoittain. Katri ei osaa puolaa, eivätkä paikalliset mielellään puhu englantia. Katri on kuitenkin oppinut, että vaikka ihmiset väittävät, etteivät osaa englantia, he kuitenkin ymmärtävät ihan hyvin, mutteivat vaan uskalla käyttää sitä. Kun ei luovuta heti, niin yleensä asiat saadaan hoidetuksi: *”kun siinä vaan pysyy ja englanniksi yrittää selittää, niin kyllä ne sitte aina, et jotenkin sitä ei enää pidä niin sellaisena ärsyttävänä asiana, sitä vaan aattelee et kaikki ei puhu niin hyvin ja sit ne ei oikein tykkää puhua”*.

On kuitenkin ollut myös muutama tapaus, jossa kielen osaamattomuus on turhauttanut ja väsyttänyt henkisesti todella paljon. Muun muassa veroilmoituksen tekeminen, erään pankkiasian hoitaminen ja reseptin uusiminen oli todella hankalaa, ja Katri joutui käymään virastoissa monta kertaa, ennen kuin asiat selvisivät. ”---*silloin niinku toivoi, että oispa Suomessa tai jossain maassa, jossa osaa kieltä*”. Nämä asiat aiheuttivat Kattrille pahantuulisuutta ja silloin koko maa ärsytti: ”*musta tuntuu että mulle tuli se kulttuurishokki tossa joskus keväällä silloin helmi-maaliskuussa, joka oli, kesti just varmaan jonkun viikon, sellainen että mä olin joka päivä, sillai et aina kun lähdin töistä ja aina jos piti mennä jonnekin, mä olin ihan sillai et mä vihaan tätä paikkaa, että mikään ei toimi, kukaan ei ymmärrä, ja sit se oli ihan sellainen että mulle kyllä puol vuotta riittää täällä, sit mä voin lähteä pois*”.

Katri kokee olevansa ihmistyyppinä sellainen, joka unohtaa negatiiviset asiat nopeasti, ja kun mukavia kokemuksia alkoi taas tulemaan, mielialakin muuttui paremmaksi. Katri kertoo yleisesti viihtyvänsä Puolassa todella hyvin. Hän tekee Puolassa paljon enemmän vapaa-ajalla hauskoja asioita kuin mitä teki Suomessa. Välillä arki on hyvin turistimaista: Katri käy usein ulkona syömässä, tekee viikonloppuretkiä tai kävelee päämäärättä kaupungilla. Katri on onnistunut luomaan Puolassa hyviä ystävyysuhteita, mikä on ollut yksi tärkeimpiä asioita hänen viihtymiselle. Katri on huomannut, että puolalaisiin on ollut aika vaikea tutustua syvemmin, ja Katri liikkuukin lähinnä muiden suomalaisten ja ulkomaalaisten kanssa.

Myös Katri on huomannut välillä elävänsä tietynlaisessa kuplassa ja tiedostaa sen, ettei ole kunnolla päässyt sisälle puolalaiseen yhteiskuntaan. Asia ei kuitenkaan häiritse häntä: ”----*emmä oikeastaan kyllä Puolaa tunne tai sillai et mä oon ehkä ollut kyllä laiska siinä --- mä en tiedä, mitä politiikassa tapahtuu tai mä en tiedä niinku mitään tuollaista ja kun uutisia on tosi vaikea seurata, että mä yritän aina jotain niitä englanninkielisiä mitä ny jostain näkee, jotain semmosia ja sitte, just kaikki tommonen ni, et siinä mielessä se on kyllä vierasta et ei oikeastaan tiedä et mitä tässä maassa kauheesti tapahtuu.*”

Katrin työskentelee kansainvälisessä yrityksessä, jossa on ihmisiä eri Euroopan maista. Tämän vuoksi Katrin on vaikea sanoa, onko huomannut mitään tiettyjä puolalaisen työkuulttuurin piirteitä. Ainakin byrokratia töissä aina välillä kummastuttaa. Toisaalta sekin saattaa johtua joko siitä, että kyse on isosta yrityksestä tai puolalaisesta

lainsäädännöstä, jota yritys pyrkii noudattamaan. Välillä tuntuu kuitenkin, että homma on melkoista ”paperinpyörittelyä”. Suurimpana yllätyksenä Katrille tuli kuitenkin käsitys johtamisesta. Puolassa eivät Katrin mielestä esimiehet ole tottuneet siihen, että työntekijät ovat itsenäisiä. Se on välillä hankaloittanut yhteisen työtavan löytämistä. Katri ei enää kuitenkaan ota stressiä siitä, että toimisi kaikkien ohjeiden ja sääntöjen mukaisesti. Katri on ihmisenä sellainen, joka ei ota asioita niin vakavasti, ja sopeutuu nopeasti niihinkin tilanteisiin, joista ei pidä.

Työn ulkopuolellakin Katri on viihtynyt Puolassa hyvin. Vaikka alun perin oli tarkoitus tulla vain noin vuodeksi, niin tällä hetkellä Katrilla ei ole kuitenkaan suunnitelmissa palata takaisin Suomeen, koska elämä Puolassa on ollut mukavaa. Suomenkielisenä saa suhteellisesti todella hyvää palkkaa, ja hän on huomannut, että elämänlaatu on tietyllä tavalla Puolassa parempaa. Palkalla pystyy käymään ulkona, syömään terveellisesti ja käyttämään enemmän rahaa vapaa-ajan toimintaan.

Katri on myös huomannut muuttuneensa Puolassa ihmisenä siinä, että enää hänen ei tarvitse suunnitella tulevaisuuttaan niin tarkasti. Hän menee fiiliksen mukaan. Hän ei tällä hetkellä hae muita töitä, mutta jos joku houkutteleva tarjous tulee, niin hän on valmis muuttamaan sen perässä. Katri on huomannut, kuinka Puolaan muutto on avannut silmät uusille mahdollisuuksille, ja nyt hän ajattelee melkein kaikkia Euroopan maita potentiaalisina asuinpaikkoina.

Sitäkin huolimatta, että Katri on viihtynyt todella hyvin, hänen on vaikeaa kuvitella jäävänsä Puolaan kovin pitkäksi aikaa. Kieli on se asia, mikä häntä eniten estää ajattelemasta Puolaa pysyvänä asuinpaikkana. Varsinkin sellaiset vakavammat tilanteet, joissa täytyisi osata luottaa viranomaisiin epäilyttävät Katria. Pystyisikö hän esimerkiksi luottamaan terveydenhoitoammattilaisiin, jos jotain vakavaa tapahtuisi tai luottaisiko koulutusjärjestelmään, jos perustaisi Puolaan perheen? Puolan kieltä hän ei kuitenkaan opiskele, koska hän on todennut sen todella vaikeaksi, eikä se kielenäkään häntä kiinnosta kovin paljon.

Tällä hetkellä nämä huolenaiheet eivät kuitenkaan ole ajankohtaisia. Enemmän häntä kiinnostaa uralla eteneminen ja mielenkiintoinen elämä työn ulkopuolella. Hän ei mieli

sitä, kuinka kauan aikoo Puolassa vielä olla, vaan on niin kauan, kun elämä on mielekästä. Suomeen hän ei usko palaavansa ainakaan lähitulevaisuudessa, mutta ei sulje sitäkään vaihtoehtoa pois, jos eteen tulisi mielenkiintoinen työmahdollisuus.

### **4.3 Arto - kulttuuriosaamisen hyödyntäjä**

37-vuotias Arto on asunut Puolassa noin viisi vuotta. Arto muutti Puolaan puolalaisen vaimonsa vuoksi ja tekee tällä hetkellä yrittäjän ja freelancerin töitä etupäässä kulttuurialalla.

Vaimon kautta Puola oli Artolle tuttu jo ennen muuttoa. Puolan kieltä hän alkoi opiskelamaan hyvissä ajoin jo Suomessa. Arto muutti Puolaan vaimon työn vuoksi, mutta sai hyvin pian itsekin töitä opettajana. Työn, perhesuhteiden ja henkilökohtaisen motivaation johdosta Arto oppi puolaa sen verran hyvin, että pystyi pärjäämään sillä arkielämässä. Vuosien kuluessa puolan kielen taito on kehittynyt niin hyväksi, että se on avannut uusia työmahdollisuuksia. Arton mielestä vain kielen kautta pääsee kunnolla kulttuurin ja yhteiskunnan sisälle: *”Mun mielestä pitää osata kieltä, että... siis mun mielestä ei voi ymmärtää kulttuuria ja ajatusta, jos ei ymmärrä kieltä”*.

Alkuvaiheessa byrokratia aiheutti hankaluuksia niin työssä kuin henkilökohtaisessakin elämässä. Toisaalta maahanmuuttoon liittyy aina byrokraattisia vaikeuksia, ja samantapaisia haasteita kohdataan Suomessakin, kun hoidetaan maahanmuuttoon liittyviä asioita. Arto kertoi suhtautuvansa usein ongelmiin huumorilla, ja hänellä onkin paljon hauskoja tarinoita siitä, kuinka eri ongelmat ovat milloinkin ratkenneet. Arto tietää, että joskus on turvaututtava uhkailuun, jotta asioihin saataisiin selvyttä.

Arto muistaa ensimmäisestä puolalaisesta työstään sen, ettei työpaikalla ole ollut aikaisempaa kokemusta ulkomaalaisista työntekijöistä, eikä Arto saanut minkäänlaista perehdytystä, kuinka asiat tehdään. Työntekoon liittyi paljon sääntöjä ja paperihommia. Arto kuitenkin oppi kollegoilta, ettei kaikkia sääntöjä tarvitse noudattaa, eikä byrokratia häirinnyt hänen päivittäistä työtään. Arton mielestä säännöissä on aika paljon joustoa; on paljon sääntöjä *”joita virallisesti noudatetaan, mutta sit käytännössä ei noudateta”*.

Henkilökohtaisessa elämässä Arto on oppinut sen, että lainpykälät ja omat oikeudet on osattava hyvin, ennen kun lähtee hoitamaan asioita viranomaisten kanssa. Kaikkein tärkeintä on päästä sen ensimmäisen kontaktihenkilön ohi, ja sen jälkeen asiat usein järjestyvät. Ongelmana on se, että ensimmäisillä kontaktihenkilöillä ei aina ole tarvittavaa osaamista tai sitä ei ole päivitetty ajan tasalle. Arto kertoo esimerkiksi tapauksen, jossa työntekijä halusi nähdä Arton työluvan, vaikka EU:n kansalainen ei tarvitse työlupaa toisessa EU-maassa.

Viimeiset neljä vuotta Arto on liikkunut paljon Suomen ja Puolan välillä toimien sekä yrittäjä että freelancerinä. Hän on onnistunut hyödyntämään hyvin kahden maan kulttuurin ja kielen osaamisen. Monet projektit liittyvät maiden väliseen kulttuuritoimintaan ja matkailuun. Lisäksi Arto tekee myös käännöstöitä. Puolan kielen oppiminen on ollut Artolle pitkä, monen vuoden prosessi, mutta on hänen mukaansa ehdottomasti maksanut itsensä takaisin. Arton mielestä mahdollisuudet ja palvelut olisivat hyvin rajoittuneita, jos hänen pitäisi yrittää selvittää pelkästään englannilla. Palveluiden hintakin voi olla paljon kalliimpi englannin kielellä.

Arto viihtyy Puolassa hyvin, ja pystyy kuvittelemaan jäävänsä asumaan maahan jopa lopullisesti. Hän on huomannut muuttuneensa sosiaalisemmaksi ja temperamenttisemmaksi. Vaimo jopa välillä ikävöi sitä rauhallista suomalaista Artoa, jonka kanssa hän meni naimisiin. Puolalaistuminen näkyy myös siinä, kuinka hän nykyään suhtautuu sääntöihin. ”---mitä meille on opetettu, että sääntöjä pitää noudattaa, mutta siis täällä mä olen sen oppinut, että jos noudattaa kaikkia sääntöjä, niin sitten ei saa sitä mitä haluaa, tai sitä sit jää niinku, jää sivuun, että täällä jonkun verran pitää taistella”.

Tällä hetkellä Puola tarjoaa paremmat mahdollisuudet yritystoimintaan maantieteellisen sijainnin myötä. Myös suhteet muuhun Keski-Eurooppaan ovat Puolassa tällä hetkellä tiiviimmät kuin Suomessa. Arto ei kuitenkaan halua katkaista siteitä Suomeen, vaan yrittää ylläpitää kontakteja sielläkin, vaikkakin tällä hetkellä Suomi tuntuu olevan liian pieni maa kulttuuriosajille. Myös tulevaisuudessa Arto toivoo pystyvänsä osallistumaan projekteihin, jotka liittyvät Suomen ja Puolan väliseen toimintaan.

## **5 HAASTEET, SELVIITYMISKEINOT JA POSITIIVISET KOKEMUKSET**

### **5.1 Kolme tarinaa, samat haasteet**

Edellisessä luvussa kuvasin kolme erilaista ekspatriaattitarinaa. Tarinoista tulee esiin ekspatriaattien kokemuksia ja vaiheita sekä Puolassa asumisesta että yleisesti ekspatriaattina olemisesta. Seuraavaksi käyn läpi hieman tarkemmin aineistoa kokonaisuudessaan.

Ekspatriaateilla oli paljon yhteistä, mutta tietyt asiat, suhtautumistavat ja odotukset vaihtelivat. Yhteistä ekspatriaateilla oli kokemukset kansainvälisyydestä jo ennen Puolaan muuttoa. Monilla oli sekä vaihto- että työkokemusta ulkomailta. Suurimmalle osalle Puola oli kuitenkin täysin tuntematon maa. Päätöstä Puolaan lähtemisestä ei harkittu kauan. Aineistosta pystyi päättelemään, että haastattelemanani ekspatriaatit olivat kaikki tietyllä tavalla spontaaneja ja ennakkoluulottomia ihmisiä.

Motiivit Puolaan lähdölle eivät olleet yksiselitteisiä. Päätökseen vaikuttivat usein sekä työntö- että vetovoimat. Melkein kaikki haastattelemanani henkilöt olivat tulleet Puolaan melko pian valmistumisensa jälkeen. Kaikilla oli joko alempi tai ylempi korkeakoulututkinto tai opinnot olivat loppusuoralla. Suomen korkeasti koulutettujen huono työtilanne näkyi myös omassa tutkimuksessani, sillä monilla se oli tärkein syy muutolle. Ei voi kuitenkaan sanoa, että asiaan vaikuttivat pelkästään Suomen työntövoimat. Suurimalla osalla oli selvä pyrkimys kansainvälisiin työtehtäviin sekä kiinnostus elää ulkomailla.

Tarinalliset elementit tulivat ehkäpä parhaiten esiin juurikin puhuttaessa lähdön motiiveista sekä elämäntilanteesta ennen lähtöä. Muutto uuteen maahan on iso muutos, johon ei yleensä ryhdytä kevyin perustein. Tietynlainen eheä tarina elämäntilanteesta ennen lähtöä sekä syyt lähdölle ovat muovautuneet varmasti myös siksi, että tapahtuneesta oli ehtinyt jo kulua jonkun aikaa, jolloin tapahtumaa on ehditty reflektoida ja antaa sille merkityksiä.

Tietyt toistuvat teemat nousivat esiin haastatteluissa. Jo haastatteluiden aikana totesin, että narratiivinen analyysi sopii erinomaisesti tähän tutkimukseen, sillä vaikka henkilöt kokivat samanlaisia asioita ja samantyyppisiä ongelmia, ne koettiin aivan eri tavoin. Odotukset arkielämästä sekä erilaiset elämäntyyliin vaikuttivat siihen, kuinka Puolassa asuminen koettiin.

Usein toistuvat teemat olivat tunne ulkopuolisuudesta ja yhteiskuntaan kuulumattomuudesta ja jonkinlaisesta kuplassa elämisestä. Toisia nämä tunteet häiritsivät, ja toiset eivät näyttäneet välittävän niistä ollenkaan. Kaksi ensimmäistä tarinaa eroavatkin sen mukaan, mikä oli haastateltavien suhtautuminen näihin asioihin, vaikka muuten henkilöt ovat monilta osin samanlaisessa elämäntilanteessa tehden myös samantyyppistä työtä. Nämä suhtautumiserot vaikuttivat hyvin paljon siihen, viihtyikö henkilö Puolassa vai ei. Tyytymättömyys ja tyytyväisyys Puolassa asumiseen tulivat varsin selvästi esiin sekä ekspatriaattien kertomuksista että tulevaisuudensuunnitelmista. Aineisto ei kuitenkaan ollut niin yksinkertainen, että ekspatriaatit olisi voinut luokitella ”viihtyjiin” ja ”ei-viihtyjiin”, vaan usein tyytyväisyyteen ja tyytymättömyyteen vaikuttivat ennen kaikkea ihmisten omat odotukset ja tarpeet elämästä ylipäänsä ja se, kuinka hyvin he pystyivät saavuttamaan ne Puolassa. Tarinat eroavat toisistaan myös siinä, millainen tasapaino ekspatriaateilla on työn ja vapaa-ajan välillä.

Suurin osa haastateltavistani ei osannut puolaa. Aineiston perusteella kieli kuitenkin näyttäytyi suurimpana ongelmien ja negatiivisten tunteiden aiheuttajana. Kolmas tarina onkin harvinaisempi tapaus Puolan ekspatriaattien keskuudessa, sillä siinä tarinan motiivina on puolan kielen osaaminen sekä perhesiteet maahan, mikä erottaa hänet kahdesta ensimmäisestä tyypistä.

Kaikkein yleisempänä ongelmana ekspatriaateilla oli puolan kieli, joka oli monen muun ongelman ja negatiivisten tunteiden aiheuttaja. Toinen hyvin yleinen ongelma oli byrokraatia niin töissä kuin arjessa. Hyvin usein sekin liittyi vahvasti kieleen. Kolmantena olivat kulttuurierot, joita lähinnä koettiin työelämässä. Täten luokittelin usein toistuvat teemat kolmen kokonaisuuden alle:

- **Kieli** (mm. tunne ulkopuolisuudesta, kuplassa eläminen, riippuvuus toisista, uusavuttomuus, väärinkäsitykset, rajoittuneisuus, ystävystystymisen vaikeus, kontrollin puute)
- **Byrokratia** (mm. sääntöjen määrä, sääntöjen noudattaminen, henkilökohtaisten asioiden hoitaminen, hitaus ja monimutkaisuus, turhautuneisuus)
- **Erot työkuulttuurissa** (mm. vastuukysymykset, hierarkia, byrokratia, esimiehen ja alaisen roolit, turhat säännöt)

Kaikkien haastattelemieni henkilöiden tarinat olivat erilaisia ja ainutlaatuisia. Kieleen, byrokratiaan ja kulttuuriin liittyvät asiat nousivat kuitenkin esiin joka haastattelussa. Huomasin, että vaikka ekspatriaatit kokivat samoja asioita, heidän suhtautumisensa asioihin ja tapa puhua niistä vaihtelivat hyvin paljon. Suhtautumisen taustalla oli usein oma elämäntilanne, odotukset ja käsitykset sekä ylipäänsä elämänasenne. Näiden asioiden lisäksi tarinoihin vaikutti se, kuinka hyvin henkilö oli sopeutunut tai tunsu sopeutuneensa Puolaan. Kaksi ensimmäistä ekspatriaattityyppiä voisi luokitella Suutarin ja Brewsterin (2000) määritelmän mukaisesti ”nuoriksi opportunisteiksi”, kun taas kolmas tyyppi on lähempänä ”paikallista ammattilaista”.

Vaikka kahdessa ensimmäisessä tarinassa ekspatriaattien elämäntilanne muistuttaa tosiaan, ovat heidän tarinansa aivan erilaiset. Maija ja Katri ovat melkein saman ikäisiä, korkeasti koulutettuja ja tekevät samantyyppistä työtä, mutta Katri oli yleisesti paljon tyytyväisempi elämäänsä Puolassa. Maija taas koki omien mielenkiinnonkohteiden toteuttamisen ja arjen rakentamisen olevan hankalaa Puolassa.

Maija eli tasapainoisen ja mielekkään elämän etsijä koki vastoinkäymiset niin töissä kun arjessakin kovimmin. Hänen oli vaikeaa löytää tasapaino työn ja henkilökohtaisen elämän välillä. Hänelle on tärkeää löytää merkityksellisyyttä myös työn ulkopuolella ja kuulua osaksi muuta yhteiskuntaa. Niin sosiaalisen verkoston kuin rutiinienkin rakentaminen Puolassa tuntui vaikealta kielen takia. Oman hyvinvointinsa takia hänen on tärkeää kuulua osaksi yhteiskuntaa. Tunne yksinäisyydestä ja ulkopuolisuudesta sekä mahdollisuuksien rajallisuudesta olivat usein toistuvia tunnetiloja hänen arjessaan. Työssä hän koki haasteelliseksi yhdistää oman työasenteensa siihen, mitä häneltä odotettiin tai mikä oli vallitseva työkuulttuuri yrityksessä. Tasapainoisen elämän etsijä joutui usein kyseenalaistamaan ja pohtimaan päätöstään jäädä Puolaan.

Epätavallisesta elämäntilanteesta nauttijalla Katrilla oli hyvin erilainen suhtautuminen. Hän suhtautui ongelmiin usein hyvin rennosti, eivätkä ne jäänet kaivertamaan mieltä kovin pitkäksi aikaa. Vaikka epätavallisesta elämäntilanteesta nauttija koki myös ulkopuolisuutta, niin se tunne ei näyttänyt häiritsevän hänen elämäänsä. Mahdollisesti epätavallisesta elämäntilanteesta nauttija pystyi selviytymään ongelmistaan nopeammin, sillä hänellä oli hyvä sosiaalinen tukiverkosto ja tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä, kun taas tasapainoisen elämän etsijän oli vaikeaa rakentaa työn ulkopuolista elämää ja löytää paikkaansa uudessa maassa.

Suhtautumiserojen taustalla saattaa olla myös se, kuinka henkilöt sietävät epävarmuutta. Toisin kun perinteisillä ekspatriaateilla, omaehtoisilla ekspatriaateilla ei ole useinkaan tiedossa ns. paluupäivää. He itse päättävät, kuinka kauan aikovat pysyä maassa. Tämä epämääräisyys ja toisaalta jatkuvuus tuntui aikaansaavan välillä joissakin ekspatriaateissa levottoman olon. Varsinkin tasapainoisen elämän etsijä tuntui usein pohtivan päätöstään ja punnitsemaan muita vaihtoehtoja. Väliaikaisesta elämäntilanteesta nauttijalla oli, kuten tyyppittelyn nimikin kuvaa, tietoisempi tunne Puolassa asumisen väliaikaisuudesta; häntä ei ahdistanut se, ettei määräpäivä ole tiedossa, vaan hän keskittyi elämään enemmän nykyhetkessä. Vaikka väliaikaisesta elämäntilanteesta nauttija viihtyi Puolassa, ei hänkään osannut nähdä Puolaa maana, jonne haluaa jäädä asumaan. Tämä tosiasia ei kuitenkaan häirinnyt häntä nauttimasta nykyhetkestä. Näiden tyyppien suurin ero onkin se, kuinka Puolassa asuminen koettiin. Tasapainoisen elämän etsijälle Puolassa eläminen tuntui enemmän vakituiselta, kun taas väliaikaisesta elämäntilanteesta nauttija piti sitä enemmän esimerkiksi vaihto-opiskeluun verrattavissa olevana kokemuksena. Mahdollisesti tästä eri suhtautumistavasta johtuen myös ongelmat koettiin eri vakavuudella. Ekspatriaattien erot sopeutumisessa voivat selittyä niin henkilökohtaisten ominaispiirteiden kuin henkilöiden motiivien ja tavoitteiden kautta. Esimerkiksi Junkkari ja Junkkari (2003, 55) kirjoittavat, että kovimman kulttuurishokin kokevat ne henkilöt, jotka yrittävät tutustua ja ymmärtää vallitsevaa kulttuuria ja päästä syvemmälle sen sisälle. Toisaalta he myös oppivat kokemuksestaan enemmän.

Kahden kulttuurin hyödyntäjä puolestaan oli kahta ensimmäistä tyyppiä selvästi paremmin sisällä puolalaisessa yhteiskunnassa ja kulttuurissa. Mielenkiintoista oli, että vaikka hän osaa puolaa ja hänellä on apunaan puolalainen kumppani, hänellä oli jopa

enemmän kokemuksia ja ongelmia byrokratian kanssa. Se antaa viitteitä siitä, että ongelmat byrokratian kanssa eivät johdu pelkästään kielen tai yhteiskuntarakenteiden ymmärtämättömyydestä, vaan ennen kaikkea puolalaisen byrokratian monimutkaisuudesta.

Puolalaisen kulttuuriin sisälle pääseminen ja kielen oppiminen on avannut kahden kulttuurin hyödyntäjälle monia mahdollisuuksia. Hän myös onnistuu elämään Puolassa sitä täysipainoista arkea, mitä tasapainoisen elämän etsijä tavoittelee. Kahden kulttuurin hyödyntäjä on täysin omaksunut uuden kulttuurin ja hänen tarinastaan käy ilmi, että hänellä on valtavasti ns. kulttuurista älykkyyttä; hän ei pelkästään ymmärrä, kuinka Puolassa täytyy toimia, vaan hänellä on kyky arvioida myös Suomea ulkopuolisin silmin. Hän onnistuu elämässään hyödyntämään molempien maiden hyviä puolia.

Edellisen luvun ekspatriaattitarinat kuvaavat kokonaisvaltaisesti ekspatriaattikokemusta. Seuraavaksi siirryn laajasta kokonaiskuvasta yksityiskohtaisempaan ekspatriaattien haasteiden ja niistä selviytymisen tarkasteluun. Ekspatriaattien näkemykset ja ajatukset kokemuksistaan tulevat esiin parhaiten heidän tavastaan puhua niistä. Tarkastelen kolmea edellä luokittelemaani suurinta haastetta narratiivien analyysin avulla. Tavoitteena on saada parempi käsitys ekspatriaattien erilaisista näkemyksistä seuraaviin kysymyksiini:

- Mitä ongelmia ja haasteita ekspatriaatit kokevat arjessaan ja työelämässään Puolassa
- ja kuinka he selviytyvät niistä omien kertomustensa mukaan?

### **5.1.1 Kieli – arjen vaikeuttaja ja ulkopuolisuuden tunteen aiheuttaja**

Puolan kieltä pidetään yleisesti vaikeana kielenä oppia (FSI, 2016). Kielen vaikeuteen vaikuttaa luonnollisestikin se, mikä on henkilön äidinkieli. Usein kielten vaikeutta tai helppoutta arvioidaan anglokielisestä näkökulmasta. Uskon, että on perusteltua väittää, että puolan kieli on erittäin vaikea myös suomalaisille. Puola kuuluu slaavilaiseen kieliryhmään, josta suomalaisilla on harvoin aikaisempaa kokemusta. Lisäksi fonetiikka on vaativaa sisältäen muun muassa peräkkäisiä suhäänteitä. Tästä syystä, vaikka jotkut

ekspatriaateista yrittivät opetella puolaa, huomasivat he sen aika mahdottomaksi tai liian aikaa vieväksi projektiksi.

Puolassa on edelleen vaikea tulla toimeen pelkästään englanniksi, ja siksi kieli olikin monien negatiivisten ajatusten ja tunteiden aiheuttaja. Tämä tulos käy yhteen Suutarin ja Riusalan (1998) oletuksen kanssa siitä, että paikallisen kielen osaamattomuus tulee aiheuttamaan ongelmia sosiaalisessa kanssakäymisessä ja näin vaikeuttaa sopeutumista. Luonnollisestikin kieli aiheuttaa usein pieniä väärinkäsityksiä ja monimutkaistaa asioita. Vaikka ekspatriaatit olivat tottuneet melko hyvin päivittäisiin pieniin kieliongelmiin, välillä kuitenkin kielitaidottomuus teki pienistä ja tavallisistakin asioista hankalia.

*”kun emmä tiedä asioista mitään tai jos pitäis koittaa selvittää bussi jonnekin uuteen paikkaan niin se on aina ihan semmonen et se vaatii ponnistelua”*

*”No se tavallaan just ettei selviydy omin avuin, koska mä en niin kuin haluais olla riippuvainen kenestäkään ihmisestä, jota mä en välttämättä edes tunne kauheen hyvin, emmä halua lääkäriin ketään meiltä töistä tulkiksi, et mä haluan niinkun pystyä ihan itse selittämään, mikä mulla on hätänä”*

### **Kieli estää tasapainoisen elämän saavuttamista**

Puolan kielen osaamattomuus rajoittaa hyvin paljon elämää ja informaation saaminen on hankalaa. Eniten tästä kärsi *tasapainoisen elämän etsijä*, sillä hänelle on tärkeää elämässä elää normaalia kokonaisvaltaista arkea. Tavallisen elämän rakentaminen Puolassa on kuitenkin hankalaa, koska kieli toimii usein rajoittimena näissä pyrkimyksissä.

*”jos haluaa löytää vaikka jotain uusia harrastuksia tai löytää mielenkiintoisia tapahtumia, ni sit ku ei vaan oo semmosii et tietäisit et millä lähtis ees hakemaan, et siinä mielessä ehkä vähän tietty rajoittuneisuus”*

Kielen takia sosiaalisten suhteiden ja henkilökohtaisen elämän rakentaminen on vaikeaa. Arjessa se tuntuu siltä, ettei löydä omaa paikkaansa uudessa maassa ja arkirutiinien

puuttuminen on puolestaan kuluttavaa. Kieli aiheuttaa ulkopuolisuuden ja yksinäisyyden tunteita.

*”ehkä jotenkin siihen liittyy et ei ole sellaista omaa juttua ehkä vieläkään et ois sillei, et mun viikon kohokohta tai mä meen tänne, et se joku juttu, missä niinku tuntuu et siellä alkaa muodostuun oma ryhmä tai oma porukka, kaikki on vähän sellaista niinku, jokainen viikko on vähän erilainen, et on et hei, nyt mä tapasin jonku täällä, jonkun tuolla, mutta ei oo sellaista tietynlaista pysyvyyttä, se on ehkä arkielämässä kyllä ehkä hankalimpia juttuja, ja ehkä kans se et jos on jossain, ni ihmisiin kans tutustuminen et ku aina on vähän semmonen fifty-fifty tsäänsit et puhuuks joku englantii vai eikö puhu ja toki mulla on periaatteessa just, et jos on ulkomailla, et pitäis oppii maan kieltä, mutta puola on kyllä osoittautunut niin kauhean hankalaksi, et tota eeeei, et silleen sellaista et käyn kaupassa, sen pidemmälle ei oikeasti päässyt, niin ehkä, ehkä sit siinä, mut ehkä tietty ulkopuolisuus hirveen herkästi et just kun ei kielen takia tajuu mitään, niin sit vähän niinku elää sellaisessa niinku omissa pienessä maailmassaan”*

*”tavallaan se, et vaikea tutustua jotenkin ihmisiin, koska jää niin paljon ulkopuolelle kaikesta tapahtumista esimerkiksi kun ei ymmärrä kieltä, mikä on tietysti oma vika, ---, niin sitten ei jotenkin niinku oo päässyt mukaan siihen yhteiskuntaan millään tavalla ja kuitenkin kun on aikuinen ihminen ja silleen muuten yleensä tottunut kuitenkin jonkun verran seuraamaan mitä maailmassa tapahtuu ja mitä yhteiskunnassa tapahtuu, niin se on harmillista tavallaan et on niin ulkopuolella sitte”*

Ulkopuolisuuden tunteisiin ovat tuoneet lohtua muut suomalaiset ekspatriaatit, joiden kanssa voi viettää aikaa. Tosin ns. ”suomalaiskuplassa” eläminen tuntuu hyvin rajoittuneelta. Tasapainoisen elämän etsijä onkin oppinut Puolassa olemaan yleistä aktiivisempi yrityksissään luoda sosiaalisia suhteita.

*”ehkä nyt just ehkä huomaa et jossei ite rupeaa tekeen täällä mitään, niin mitään ei tapahdu, et ei oo sellaisii et, et joku tuttu jostain kutsuu jonnekin*

*tai vaan tottunut et mennään johonki treeneihin vaan jos haluaa tehdä jotaki ni on pakko tehdä ne ite”*

### **Ulkopuolisuuden kokeminen liittyy ulkomailla asumiseen**

Väliaikaisesta elämäntilanteesta nauttijaa tunne ulkopuolisuudesta ei häiritse hänen viihtymistään Puolassa. Häntä ei myöskään vaivaa se, että hänen sosiaalinen piirinsä muodostuu etupäässä muista suomalaisista tai ulkomaalaisista. Erot suhtautumisessa johtuvat osittain odotuksista ja henkilökohtaisesta elämäntilanteesta. Siinä kun tasapainoisen elämän etsijä kaipaa vapaa-ajalta merkityksellisyyttä ja haluaa syvemmin sopeutua muuhun ympäristöön, niin väliaikaisesta elämäntilanteesta nauttija suhtautuu ulkomailla asumiseen enemmänkin erikoisena elämänvaiheena ja pyrkii tekemään sellaisia asioita, joita ei pystyisi tekemään Suomessa. Väliaikaisesta elämäntilanteesta nauttijalla ei myöskään vaikuttanut olevan niin suurta tarvetta rakentaa uusia sosiaalisia suhteita, sillä hän on löytänyt hyvän tasapainon työn ja henkilökohtaisen elämän välillä. Usein väliaikaisesta elämäntilanteesta nauttijalla on joko kumppani tai hän esimerkiksi asuu kimppakämpässä, jolloin työstä on helppo irtautua.

Väliaikaisesta elämäntilanteesta nauttija kokee kielen vaikeutena vasta silloin, kun hänen täytyy hoitaa virallisia tai henkilökohtaisia asioita. Myös informaation puuttuminen englannin kielellä harmittaa, sillä jotkut hauskatkin tapahtumat menevät ohi, kun ei saa niistä tietoa.

*”että vaikka on sopeutunut hyvin, niin se kun ei osaa kieltä, niin jää tosi paljon niinku tavallaan ehkä hauskojakin juttuja huomaamatta, että kun täälläkin tässä kaupungissa tapahtuu tai lähikaupungeissa tapahtuu koko ajan jotain, ni ehkä semmoisia, jopa semmoisia et mihkä ois kiva mennä ni ei tiedä niistä mitään, koska ei osaa kieltä”*

Myös väliaikaisesta elämäntilanteesta nauttija kokee kielen takia itsensä ulkopuoliseksi, mutta hänestä se on luonnollinen osa ulkomailla asumista. Puolalaisten haluttomuudelle käyttää englannin kieltä löytyy ymmärrystä.

*”jos on kymmenen kaveria siinä ja sit ne tyyliin sanoo, et mä sanon nopeesti puolaksi, helpompi selittää, sit siinä kuuntelet kymmenen minuuttia, et ymmärrä mitään, niin kyllähän nyt väkisinkin ittiesä tuntee vähän ulkopuoliseksi”*

*”duunissa varsinkin, läpät lentää puolaksi ja välillä sais kyllä ku puhutaan munkin markkinoista niin vois puhua englannilla, kaikki on englanninkielentaitoisia, kyl se toisaalta, eikö se oo vähän joka puolella vaikeeta käyttää sitä, on se varmasti Suomessaki”*

Väliaikaisesta elämäntilanteesta nauttija ei myöskään tunne samanlaista voimakasta tarvetta sopeutua puolalaiseen yhteiskuntaan tai tutustua syvemmin puolalaiseen kulttuuriin. Ns. ”kuplassa” eläminen ei häiritse häntä samalla lailla kuin tasapainoisen elämän etsijää. Välillä väliaikaisesta elämäntilanteesta nauttija näkee kielen aiheuttamat ongelmat mielenkiintoisina haasteina ja jopa pitää siitä, että asiat eivät suju ongelmitta, vaan että monissa yksinkertaisissakin asioissa on tietynlaista epävarmuutta ja yllätyksellisyyttä.

*”joka päivä on vähän uusi, mä diggaan siitä tosi paljon, aina kun tulee jotain ongelmia, mä löydän niistä täällä hauskan puolen”*

Vaikka väliaikaisesta elämäntilanteesta nauttija viihtyy hyvin Puolassa, eikä yhteiskuntaan kuulumattomuus häntä häiritse, kielen osaamattomuus vaikuttaa hänenkin pitkän aikavälin suunnitelmiin. Juuri kieli epäilyttää, kun mietitään mahdollisuutta jäädä maahan pidemmäksi aikaa.

*”pitkässä juoksussa tarvii kumminkin aika hyvin niinku sopeutua siihen yhteiskuntaan, et mitä kauemmin sä oot, ja mitä enemmän yhteiskunnasta niinku irrallaan, niin kyllä se alkaa vähän syömään,---, siinä on se, että pitäis päästä kieleen enemmän sisään”*

Kahden kulttuurin hyödyntäjä ei koe ongelmia kielen takia jokapäiväisessä elämässään. Kielen oppiminen on sekä avannut hänelle oven puolalaiseen yhteiskuntaan ja kulttuuriin

että tarjonnut erilaisia työmahdollisuuksia. Kielen oppiminen on ollut pitkä prosessi, joka jatkuu edelleen.

### **5.1.2 Byrokratian ongelmiin osataan varautua**

Byrokratian kiemurat olivat tuttuja kaikille ekspatriaateille niin arjessa kuin töissä. Byrokratiaan suhtauduttiin kuitenkin hyvin ymmärtäväisesti, mikä voi selittyä sillä, että sen tyyppisiä ongelmia osataan odottaa, kun muutetaan uuteen maahan. Tutkimustuloksia analysoidessani luokittelin byrokratiaksi sekä suoranaisesti viranomaisten kanssa asioimisen että yleisesti byrokraattiset toimintatavat. Viranomaisten kanssa asiointi liittyi lähinnä henkilökohtaisten asioiden selvittämiseen, kun taas byrokraattisuus toimintatapana koettiin ennen kaikkea töissä. Näin ollen viimeksi mainittu menee osittain päällekkäin niiden kokemusten kanssa, mitkä luokittelin ”kulttuurieroiksi työelämässä”.

Viranomaisten kanssa asioimisen hankaluudet olivat ekspatriaattien kertomusten perusteella helpommin siedettävissä kuin yleisen byrokraattisuuden työelämässä, joka puolestaan tuntui vain hidastavan työntekoa ja vievän huomion pois oleellisilta asioilta.

#### **Asiointi viranomaisten kanssa**

Ekspatriaattien välillä ei ollut suuria eroja suhtautumisessa byrokraattisiin ongelmiin. Tasapainoisen elämän etsijä olisi ehkä kaivannut enemmän tukea yrityksen puolelta. Seuraava narratiivi kiteyttää hyvin, kuinka itsenäiseltä ekspatriaatilta usein puuttuu yrityksen tuki verrattuna perinteisiin ulkomaankomennuksella oleviin ekspatriaatteihin.

*”ku meilläkin on iso kansainvälinen firma, et ne ois jollakin tasolla enemmän työntekijöittensä apuna ja tukena, mut ne on ollut aika välinpitämättömiä tavallaan siis ku... ---, et mähän tulin tänne silleen ihan omakustanteisesti, ja ihan silleen, niinku etsin itse kaikki majoitukset ja tälleen, et mä olin jotenkin kuvitellut sillee et ku firmat rekryää ulkomaille, niin ois vähän enemmän valmiutta tulemaan vastaan, et joku ihminen pakkaa koko elämänsä kahteen matkalaukkuun ja muuttaa niinku toiseen maahan, niin vois kuvitella et se firma ois niinku sen verran innoissaan siitä, et ne on saanut jonku, jolla on joku harvinainen taito, et ne ois vähän*

*enemmän silleen jotenkin mukana ja tukena, eikä ois vaan silleen, et sä voit mennä sinne ite ja hoitaa se ite, ja siis kun kaikkihan tietää, et esimerkiksi maahanmuuttovirastossa kukaan täällä ei puhu englantia”*

Toisaalta Suutarin ja Riusalan (1998) tutkimuksesta käy ilmi, että myös perinteisillä ekspatriaateilla oli ongelmia sellaisten byrokraattisten asioiden kanssa, jotka olisivat tehokkaammin selvittävässä paikallisten asiantuntijoiden avulla. Yritystasolla suomalaisjohtajia turhauttivat kirjallisten hakemusten ja lupien määrä, joita vaadittiin esimerkiksi liiketoiminnan pyörittämiseen. Kaiken lisäksi virallisten asiapapereiden täytyi usein olla paikallisella kielellä. (Suutari & Riusala, 1998).

Väliaikaisesta elämäntilanteesta nauttija suhtautuu byrokratiaan hieman kevyemmin, sillä vaikka se kiristää hermoja, lopulta kaikki aina selviää.

*”asiat on aina järjestynyt, vaikka se niinku ehkä toi byrokratia välillä hirtittää, mutta ne on silti ne asiat on järjestynyt täällä. Ja sitten kun niistä ei ota kauheata huolta, niin ne sitten menee omalla painollaan”*

Yleisesti selviytymiskeinoina ekspatriaatit käyttivät paikallisten ystävien tai perheenjäsenten apua tai jättivät asiat vain hoitamatta, jos tuntui, että asia oli tehty liian hankalaksi.

*”Sanotaanko näin, et kaks vuotta tässä on mennyt, eikä mulla vielääkään oo tuota periaatteessa lupaa olla täällä, niinku mikä se nyt on se... rekisteröityminen, yritin kaks kertaa, mutta tosiaan se byrokratia tuli vähän siihen väliin”*

Kahden kulttuurin hyödyntäjä on sopeutunut muita tyyppisiä enemmän puolalaiseen yhteiskuntaan. Tämän vuoksi hänellä on myös enemmän kokemusta asioidenhoidosta viranomaisten kanssa. Vaikka kahden kulttuurin hyödyntäjällä on apunaan puolalaiset perheenjäsenet, byrokration kanssa taistelu on silti hidasta ja usein tuloksetonta. Puolalaisen byrokration monimutkaisuus ajaa valitsemaan erilaisia vaihtoehtoja tai pakottaa jättämään asiat hoitamatta. Eräs ekspatriaatti on mm. rekisteröinyt yrityksensä

Suomeen yksinkertaisemman lainsäädännön vuoksi, vaikka yrityksen hallinnollisten asioiden hoitaminen olisi halvempaa Puolassa.

*”Suomessa säännöt on selkeitä, sääntöjä yleensä noudatetaan ja verottaja yleensä tai vironomainen haluaa sua auttaa, kun meillä (Puolassa) taas on toisinpäin, viranomainen haluaa ottaa sut kiinni jostain”*

Kahden kulttuurin hyödyntäjä on kokemuksistaan oppinut, ettei valtion työntekijöiden antama informaatio ole välttämättä aina luotettava, vaan ennen asiointia on hyvä tutustua lainsäädäntöön ja ottaa selvää etukäteen, mitkä ovat omat oikeudet. Myös Suutarin ja Riusalan (1998) tutkimuksessa tuli esiin ongelma, jossa ekspatriaatti koki paikallisten viranomaisten tulkitsevan sääntöjä omien tahtojensa mukaan.

### **Byrokraattinen toimintatapa**

Siinä kun arjessa byrokraatiaan suhtauduttiin ymmärtäväisesti, niin työssä sama ilmiö herättää usein kummastusta ja turhautumista. Tasapainoisen elämän etsijää byrokraattinen työtapa häiritsee oleellisiin asioihin keskittymistä.

*”puolalaisilla on ehkä tapana monimutkaistaa asioita turhaan, et semmonen asia, jonka mä voisin ite hoitaa yhdellä puhelinsoitolla tehdä sellaiseksi, että mun pitää ensin ottaa yhteyttä johonkin meidän firman sisällä, joka istuu toisella puolella firmaa, ja pyytää häntä soittamaan se puhelu, jonka jälkeen hän voi sitten soittaa mulle takaisin ja kertoa sen vastauksen, jonka mä oisin voinut itekin soittaa, jos mulla vaan ois lupa... et semmonen tavallaan yhden asian pyörittäminen viidelletoista eri osastolle on tosi outoo”*

*”mä en ehkä olettanut että, että jotenkin se työn tekeminen ois niin hankalaks tehty... pitää ihan tehdä töitä, että voi tehdä töitä”*

Väliaikaisesta elämäntilanteesta nauttija suhtautuu byrokraattisuuteen rennommin. Joko erilaiset säännöt eivät häiritse häntä tai hän unohtaa ne nopeasti.

*”mä oon ehkä semmonen et jos jotku säännöt on laitettu, niin jos ne ärsyttää niin mä, jos ne ärsyttää tarpeeksi niin mä yritän tehdä asialle jotain, mut jos ne ei ärsytä tarpeeksi niin sitte mä niinku vaan meen sen mukaan et, mä ehkä sopeudun aika helposti, eikä mua, ja kun mua ei yleisesestikään, mä oon sellainen ihminen jota ei kauheasti ärsytä kauheen helposti asiat, niin sitte just tuollaiset sit mä oon vaan no ”se on tää tapa””*

Työelämässä kaikki ekspatriaattityypit oppivat, etteivät kaikki säännöt ole tehty noudatettavaksi, ja kiersivätkin sääntöjä helpottaakseen omaa elämäänsä. Erityisesti kahden kulttuurin hyödyntäjä on oppinut erottamaan, mitkä säännöt ovat tarkoitettu noudettavaksi ja mitkä asetetaan vain näön vuoksi.

### **5.1.3 Kulttuurierot näkyvät työelämässä**

Puola koettiin olevan kulttuurisesti hyvin lähellä Suomea, eivätkä ekspatriaatit kokeneet suuria ongelmia jokapäiväisessä elämässään. Työpaikalla tuli kuitenkin vastaan joitakin kulttuurieroja ja näkemyksiä, joihin ei oltu aikaisemmin totuttu. Varsinkin byrokraattisuus ja hierarkkisuus olivat asioita, jotka olivat näkyvimpiä eroja aikaisempiin työkokemuksiin. Ekpatriaatit oppivat, ettei kaikkia sääntöjä kannata noudattaa, jos haluaa saada työnsä tehokkaasti tehtyä. Sääntöihin ja niiden noudattamatta jättämiseen suhtautumisessa oli eroavuuksia ekspatriaattien välillä.

### **Sääntöjen kiertämistä ja erilaisia johtamis- ja vastuunäkemyksiä**

Tasapainoisen elämän etsijä koki vahvimmin erot työskelelytavoissa. Turhat säännöt ärsyttivät ja välillä oli hyvin vaikeaa löytää oikea tapa työskennellä. Toimivimpina selviytymiskeinona oli sääntöjen kiertäminen, mikä oli yhteistä kaikille ekspatriaattityypeille.

*”tää on ollut just se et välillä epäilee omaa mielenterveyttään, et kun asiat on niin toimii silleen niin eri tavalla ja on jollakin tavalla ehkä vaikee sitten... hmmm... niinku ymmärtää tai käsittää, et miten ihmiset voi aatella niin eri tavalla”*

*”Tietyllä tavalla ahdistavina, koska mä oon silleen tyypillinen suomalainen, että mähän haluaisin noudattaa sääntöjä, koska se kuuluu asiaan, mutta sitte toisaalta mä myös oon myös tyypillinen suomalainen sillä tavalla että mä niinku haluan, että asiat toimii eli sitten välillä on vaan pakko mennä siitä tavallaan niinku vähän oikaista niitä prosesseja ja mennä siitä mistä aita on matalin ---, mutta, se varmaan on lähinnä se aiheuttaa tietynlaista turhautumista”.*

Tasapainoisen elämän etsijän oli myös vaikea ymmärtää alaisen ja esimiehen suhdetta sekä esimiehen roolia ja vastuuta. Tämä tukee myös Suutarin ja Riusalan (1998) olettamusta, että ongelmia saattaa syntyä alaisten ja esimiesten välisessä vuorovaikutuksessa sekä kommunikoinnissa. Siinä kun Suutarin ja Riusalan (1998) tapauksessa johtajana oli suomalainen ja työntekijänä puolalainen, niin omassa tutkimuksessani roolijako oli päinvastainen. Korkean hierarkian takia esimiesten nähtiin olevan huonosti perillä alaistensa käytännön työstä, jolloin esimieheltä oli vaikea saada apua ja tukea. Suutarin ja Riusalan (1998) tutkimuksessa tuli myös esiin se, että rekrytoinnissa oli vaikeuksia löytää päteviä ihmisiä erityisesti johto-tehtäviin. Tutkimustulosteni perusteella on vaikea sanoa, johtuvatko suomalaisten ekspatriaattien esimiehiin liittyvät vaikeudet maakohtaisista kulttuurieroista, vallitsevasta yrityskulttuurista vai esimiesten puutteellisesta osaamisesta.

Tasapainoisen elämän etsijä huomaa Puolassa tukeutuvansa enemmän työkavereiden kuin esimiehen apuun, vaikka Suomessa toimisi ehkä toisin.

*”vastuukysymys varsinkin mun mielestä vielä eri tavalla Puolassa kuin Suomessa, et siis niinku et jos täällä joku menee vikaan, niin se on tosi helposti sitä, että kenen vika tää nyt sitten oli, et kuka teki jotenkin väärin. Niin sellaisissa tilanteissa tavallaan kaipais jotenkin sitä, että sun esimies ois jollakin tavalla mukana siinä bisneksessä ja ymmärtäis jotain että hän vois niinku... ei ottaa vastuuta, mutta tavallaan olla tukena siinä tilanteessa, et jos on joku ongelma, mutta se oi oo sellaista”*

*”ehkä täällä ne (esimiehet) on jotenkin keskittynyt johonkin, jonku asian organisoitiin et jonkun sellaisen isomman muuta kuin sen päivittäisen työn ulkopuolella ja ehkä siinä mielessä et kun tuntuu et se esimies ei kuitenkaan tiedä, mitä mä teen päivittäisellä tasolla... eikä oikeastaan oo se ihminen joka mua auttaa suoranaisesti siihen et hei, et okei sulla on vaikeeta mä autan sua, mä voin tehdä tän, ni sit kun tuntuu, et samanlaista tietotaitoa ei esimiehillä täällä oo niin sit ehkä ei oo hirveästi ollut myöskään sellaista keskusteluyhteyttä ---, oli vähän semmonen et ei oikein tiennyt et kelle pitäis puhua ja missä ois se aika ja tuntui et esimiehet täällä näyttää kauheen tärkeiltä ja juoksee palaverista toiseen, jolloin ne ei ehkä ole, missä on se tila sitten keskustella --- ehkä toisaalta sit se, et ei oo hirveesti ollut sellaista oloa, et ois esimies joka ois ollut tässä sun tukena, sit sitä ite on vaan ollut okei mä sit vaan hoidan nää, annan noitten hoitaa sen mitä ikinä sitten tekeekään”*

Toiset työntekijät toimivat apuna sekä konkreettisten työasioiden hoitamisessa, että myös vertaistukena, jolloin heidän kanssa voi jakaa omia kokemuksia ja saada henkistä tukea. Asioihin vaikuttamisen koettiin puolestaan toimimattomaksi keinoksi.

*”mikä mun mielestä on ollut parasta sellaiset kuitenkin tiimiläiset, joilta voi kysyä tai semmonen niinku et se et jos ollaan samassa kastissa, et kaikki ollaan työntekijöitä, ni sieltä sisältä pystyy aika paljon ja helposti kyseleen muuta ja ehkä kun on iso firma, ni on muitakin osastoja, jonne voi laittaa viestiä”*

*”että niinku tavallaan puhumalla niistä asioista, et ei kaikkea pysty muuttamaan missään tapauksessa vaikka kuinka haluaisi, mutta ainakin mua itteäni helpottaa jotenkin se, et kun saa jakaa ne kokemukset jonku kaa ja sit tulee semmoinen olo et mä en oo tässä yksin, et mä en oo niinku täysin hullu et muutkin ihmiset kokee ehkä samanlaisia tunteita tai et kokee tietyt asiat samalla tavalla vaikeina, niin se ja sit tietysti kyllähän töissäki on voinut joskus yrittää tavallaan vaikuttaa niihin päätöksiin tai vaikuttaa, vaikuttaa siihen omaan työhönsä, mutta oon kyllä todennut sen aika turhaksi”*

## **Kulttuuri- ja näkemuseroihin töissä tottuu ja osaa siirtää syrjään**

Myös väliaikaisesta elämäntilanteesta nauttija on huomannut joitakin eroja puolalaisessa työkuulttuurissa verrattaessa aikaisempiin työkokemuksiin Suomessa. Väliaikaisesta elämäntilanteesta nauttija suhtautuu eroihin melko kevyesti. Hän myös unohtaa nopeasti ärsyttävät asiat ja siirtää ne tietoisesti syrjään. Hän ei välitä siitä, ettei toimi sääntöjen vastaisesti.

*”mä en kommunikoi esimiesteni kanssa sitte, elikkä että pidän ne ihan vaan kaikesta poissa, koska sitte ne sotkee kuitenkin enemmän vaan asioita, koska ne ei tiedä mistään mitään ja ne on ihan turhaan, se vie iteltäkin energiaa siitä esimerkiksi ongelmienratkaisusta”*

*”Sanon muutaman kirosan ja sitten aattelen et tuulimyllyjä vastaan on turha taistella, niin sitte siihen on vaan sopeuduttava, että kyllä nyt sopeudun muutoksiin tosi nopeesti, mutta niinku välillä ne vaan ärsyttää, varsinkin kun niissä ei oo mitään järkeä”*

Ylläesitetty näkemys on mielenkiintoinen. Yhtäältä on valittu aktiivinen selviytymiskeino, missä ongelma on tunnistettu ja tehty tietoinen päätös siitä, kuinka toimia. Toisaalta selviytymiskeino saattaa kuulostaa myös passiiviselta, sillä itse ongelmanaiheuttajalle ei tehdä mitään. Asiaa voisikin pohtia siltä näkökulmasta, mikä on se ongelma, mihin kyseinen keino on valittu. Tämä strategia on varmasti tehokas työhön liittyvissä ongelmanratkaisuisissa, mutta tuskin auttaa tilanteisiin, missä kohdataan kulttuurieroja. Ylläolevasta narratiivista voi päätellä, että tässä tapauksessa henkilön huomion keskiössä oli työtehtäviin liittyvät asiat, joiden ratkaisussa esimiesten mukanaolo häiritsee.

Yhden ekspatriaatin näkemyksen mukaan Puolassa työntekijät ovat kunnianhimoisempia ja tietyllä tavalla itsekkäämpiä. Tiimityöskentely onnistuu hänen mielestään helpommin suomalaisten kanssa. Samanlaisia kokemuksia oli myös suomalaisjohtajien vastauksissa Suutarin ja Riusalan (1998) tutkimuksessa. Tiimityöskentelyä pidettiin toimimattomana,

sillä paikalliset eivät olleet tottuneet työskentelemään tiimeissä, eivätkä halunneet ottaa vastuuta toisten työstä (Suutari & Riusala, 1998).

Työilmapiiri on kuitenkin hänen mielestään ystävällisempi: puolalaiset ovat sosiaalisempia ja kohteliaampia. Hän on huomannut puolalaisen kovemman työkuulttuurin vaikuttaneen positiivisesti omaankin työasenteeseensa.

*”että on enemmän kunnianhimoa, se potkii itseä tekemään niinku enemmän ja ja näkeekin et Suomen päässä toiset ei koe asioita ihan niin kunnianhimoisesti --- tuolla niinku jengi painaa duunia paremmalla asenteella, se on vähän pakko, se tulee sitä kautta, toisaalta sit itsekin tekee”*

Siinä kun Suutarin ja Riusalan (1998) tutkimuksessa ekspatriaattijohtajat joutuivat muuttamaan johtamistyyliään auktoritäärisemmäksi, niin omassa tutkimuksessani tuli esiin muutamia näkemyksiä siitä, etteivät puolalaisesimiehet ole tottuneet itsenäisiin työntekijöihin, mikä aiheutti ekspatriaateissa turhautumista. Toisaalta oli myös joitakin positiivisia kokemuksia puolalaisesimiehistä. Tällöin kuitenkin ekspatriaatit kuvasivat omien esimiestensä johtamistyyliä epätyypilliseksi puolalaiselle. Tämän voidaan nähdä kuvastavan sitä, että on olemassa yleinen käsitys siitä, millainen on puolalainen tapa johtaa, vaikkei ole suoranaisia omakohtaisia kokemuksia siitä. Lisäksi puolalaisesta johtamistyylistä puhuttiin ennen kaikkea negatiiviseen sävyyn. Yhdessä tapauksessa ekspatriaatti vertasi sitä suomalaiseseen, jossa johtajat kärkee ja työntekijät tottelee. Käsitukset suomalaisesta tai puolalaisesta johtamisesta ovatkin aina subjektiivisia. Aineiston positiivisten kokemusten myötä voidaan kuitenkin todeta, että johtaminen on yksilöllistä, eikä määräydy kansallisuuden mukaan.

Kulttuurierojen tutkiminen ja niistä puhuminen on usein ongelmallista, sillä niitä on vaikea ymmärtää tekemättä yleistyksiä ja kuitenkin on itsestään selvää, että jokaiseen kulttuuriin mahtuu paljon alakulttuureja, maantieteellisiä eroja ja individualistisia ihmisiä. Suurin osa haastateltavistani ei myöskään ollut ehtinyt haastatteluhetkellä asua kovin pitkään Puolassa, ja kulttuuri puolestaan avautuu ja tulee ymmärretyksi yhä syvemmin vähitellen monien vuosien maassa asumisen jälkeen. Haastattelun aikana huomasin, että haastateltavani varoivat antamasta liian vahvoja yleistyksiä yksittäisten

kokemustensa pohjalta. He tuntuivat olevan hyvin tietoisia siitä, että heidän kokemuksensa eivät välttämättä ole kulttuurille tyypillisiä, vaan mahdollisesti pelkästään yksittäisiä tapauksia.

Välillä haasteltavia mietitytti liittyivätkö heidän kokemuksensa Puolaan vai enemmänkin yleiseen elämäntilanteeseen. Muutto, asunnon etsiminen tai uuden työn aloittaminen voi olla stressaava riippumatta siitä, missä maassa se tapahtuu. Moni haastateltava näytti myös suhtautuvan kokemuksiinsa objektiivisesti ja analyttisesti, esimerkiksi byrokratian mainittiin olevan hankalaa ihan missä vain, ei pelkästään Puolassa. Haastateltavani tuntuivat olevan varovaisia siinä, etteivät sortuisi stereotypioihin ja antaisi väärää kuvaa Puolasta. Usein negatiivisista kokemuksista kertoessaan he mainitsivat, etteivät ole varmoja, liittyivätkö heidän kokemuksensa suoraan kulttuurieroihin vai onko heillä ollut vain huono tuuri esimiehen tai yrityksen kanssa.

En tutkimuksessani kuitenkaan pyrkinytkään yleistysten tekemiseen puolalaisesta kulttuurista, vaan minua kiinnostivat juurikin subjektiiviset kokemukset. Tietyt teemat nousivatkin yhä uudestaan esille, näkökulmat niihin olivat kuitenkin erilaisia. Yhdestä asiasta kaikki haastateltavat olivat kuitenkin yksimielisiä; kaikki mainitsivat puolan kielen olevan äärettömän vaikea oppia, ja samalla suurin osa ongelmista, varsinkin arjessa, liittyi juuri siihen.

## **5.2 Ekspatriaattien selviytymiskeinot ja positiiviset kokemukset**

Tutkimukseni keskittyy vahvasti suomalaisten omaehtoisten ekspatriaattien kohtaamiin ongelmiin Puolassa. Ongelmien ja niistä selviytymisen lisäksi halusin saada kokonaisvaltaisemman käsityksen itsenäisten ekspatriaattien kokemuksista kokonaisuudessaan. Pääsääntöisesti haastatteluissa tuli esiin positiivisia asioita. Ekspatriaatit kokivat paljon hyviä ja mielekkäitä asioita elämässään Puolassa. Nekin ekspatriaatit, jotka eivät välttämättä olleet tyytyväisiä nykyiseen elämäntilanteeseensa, pitivät Puolaan lähtöä hyvänä ja oikeana ratkaisuna. Tämän vuoksi pidän tärkeänä ottaa tarkasteluun myös positiiviset puolet, jotta tutkimukseni antaa mahdollisimman todenmukaisen kuvan ekspatriaattien kokemuksista. Keskittyminen pelkästään ongelmiin saattaisi vääristää kokonaiskuvaa.

Edellisessä aluvussa tarkastelin narratiivien analyysin avulla ekspatriaattien kohtaamia ongelmia sekä niistä selviytymistä. Tässä luvussa teen yhteenvedon ekspatriaattien käyttämistä selviytymiskeinoista sekä käyn läpi ekspatriaattien positiivisia kokemuksia. Positiivisten kokemusten tarkastelu antaa syvemmän käsityksen ekspatriaattiudesta sekä ekspatriaattien mielenmaisemasta. Luonnollisestikin positiivisten asioiden tunnistaminen ja kokeminen ja niille merkityksen antaminen on myös oleellinen osa selviytymistä (mm. Langston, 1994, Tugade & Fredrickson 2004 ).

### **5.2.1 Yhteenveto ekspatriaattien selviytymiskeinoista**

Useimmiten selviytymisstrategioihin liittyvissä tutkimuksissa erotellaan selviytymiskeinot ratkaisukeskeisiin ja tunnekeskeisiin sekä toimiviin ja toimimattomiin strategioihin. En omassa tutkimuksessani näe kuitenkaan tarvetta tähän luokitteluun. Pyrin tutkimuksessani tuomaan laajempaa ja syvempää ymmärrystä selviytymiskeinoista, en etsimään parasta ja tehokkainta keinoa. Edellisessä kappaleessa kävin jo läpi ekspatriaattien selviytymiskeinoja niin tarinoissa kuin narratiivien analyysissä. Kaikkia selviytymiskeinoja en kuitenkaan ottanut esiin. Seuraavaksi teen lyhyen yhteenvedon ekspatriaattien käyttämistä selviytymiskeinoista Puolassa. Kokonaisuudessaan tunnistin aineistosta seuraavat selviytymiskeinot:

- **Sosiaaliset suhteet ja tukiverkko** (mm. ystävät, kumppani, muut suomalaiset ekspatriaatit, työkaverit)
- **Asenne** (mm. tietoinen päätös muuttaa omaa suhtautumista, huomion keskittäminen positiivisiin asioihin, erilaisuuden hyväksyminen, arkipäiväisistä asioista iloitseminen)
- **Luonne** (mm. kevyt suhtautuminen ongelmiin, ongelmien nopea unohtaminen)
- **Liikunta ja lepo / emotionaalinen irtautuminen** (mm. ulkoilu, luonnossa oleminen, lukeminen, elokuvat, oma koti)
- **Internet ja digitaalisuus** (eri sovellukset ja ohjelmat, tiedonhankinta, SoMe)

Samat selviytymiskeinot tuntuivat olevan ekspatriaateilla sovellettavissa eri ongelmatilanteisiin. Välillä samatkin selviytymiskeinot täyttivät niin ongelma-keskeisen kuin ratkaisukeskeisen selviytymisen piirteet. Esimerkiksi turvautuminen työkavereihin ja asioista puhuminen auttoi sekä ymmärtämään paremmin tilannetta että antoi vertaistukea, jolloin henkilö sai helpotusta negatiivisiin tunteisiin.

Ekspatriaattien selviytymiskeinot olivat hyvin yleisiä, ja ovat todennäköisesti samoja, joita he käyttäisivät riippumatta tilanteesta tai maantieteellisestä sijainnistaan. Jotkut selviytymiskeinot ovat tietoisia päätöksiä, mutta esimerkiksi luonne tai tietyt olosuhteet ovat vallitsevia tekijöitä, joihin ei välttämättä pysty vaikuttamaan. Oman asenteen muuttaminen, positiivinen suhtautuminen, nopea sopeutuminen sekä lepo, liikunta ja harrastukset ovat varmasti hyvin yleismaailmallisia selviytymiskeinoja. Puola kontekstina korosti kuitenkin sosiaalisen tukiverkon tärkeyttä. Ystävät ja muilta ihmisiltä saatu apu olivat välttämättömiä tilanteissa, missä ei pystyisi selviämään yksin. Varsinkin kielitaidottomuus pakottaa turvautumaan toisten apuun niissäkin tilanteissa, joissa haluaisi selviytyä tai on tottunut selviytymään itsenäisesti. Ystävät, puolalaiset työkaverit, kumppani, kimpakaverit yms. olivat ehkäpä tärkein apu kaikissa ekspatriaattien kohtaamissa ongelmissa.

*”kyllä se jotenkin ehkä se verkostoituminen tullut käsitteeksi paljon enemmän, kuin mitä se on aikaisemmin ollut, koska aikaisemmin ei oo ollut hirveesti vastaavaa tarvetta”*

Oman asenteen muuttaminen oli toinen hyvä keino, joka mainittiin usein. Oman asenteen muuttaminen oli tehokas varsinkin niissä tapauksissa, kun tilanteeseen ei voinut muuten vaikuttaa. Ekspatriaatit kertoivat mm. muuttuneensa ymmärtäväisimmiksi puolalaisten haluttomuuteen puhua englantia tai oppineet näkemään myös erilaisen näkökulman asioihin. Positiivisiin asioihin keskittyminen oli toinen yleinen tapa etsiä mielekkyyttä arjesta. Ekspatriaatit tuntuivat keskittyvän varsinkin niihin asioihin, jotka heidän mielestään olivat paremmin Puolassa kuin Suomessa: esim. mahdollisuudet käydä ulkona enemmän, hyvä ruoka, kaunis luonto, sosiaaliset ihmiset, halvempi elintaso, parempi sää kuin Suomessa jne.

*”että kyllähän täältä pääsee pois, jossei jaksaa, et ei mun oo pakko olla just Puolassa töissä eli ja sit tietysti kolmas asia, mistä mä aina itseäni muistutan, kun mä suutun jostakin turhasta on se, että sä ite halusit seikkailua, nyt sulla on sitä, etkä sä oo vielääkään tyytyväinen. Et tavallaan se, et asennoituu vähän eri tavalla silleen, et joo okei, oli vaikeeta käydä tuolla pankissa, mutta, mutta siis se että eihän tää elämä täällä pelkästään pankissa käymistä oo... tapahtuu täällä mukaviakin asioita”*

Positiivisten tunteiden merkitys selviytymiseen on ollut viime aikoina myös tutkijoiden mielenkiinnonkohteena. Positiivisten tapahtumien tunnistaminen tai positiivisten merkitysten antaminen vastoinkäymisille on tutkimuksissa huomattu vähentävän stressiä ja parantavan hyvinvointia (Tugade & Fredrickson, 2014). Langstonin (1994) mukaan positiivisia kokemuksia ja tapahtumia voidaan lähestyä samalla periaatteella kuin negatiivisiakin; on helppo ymmärtää, että negatiiviset tapahtumat vaativat kognitiivista prosessia, missä tilannetta yritetään arvioida ja tulkita, mutta myös positiivisten kokemusten tunnistaminen, kokemuksille merkityksen antaminen ja hyödyntäminen edistää henkilön hyvinvointia. (Langston, 1994.)

Ongelmien ja vaikeuksien ylipääsemisessä oli myös yksilöllisiä eroja. Asioihin kevyt suhtautuminen ja ongelmien nopea unohtaminen näyttivät onnistuvan joiltakin luonnollisemmin kuin toisilta.

*”mä en ehkä ota asioita niin vakavasti, varmaan olisi ongelmia jos ottais ne niinku vakavammin”*

Luokittelin tämäntyyppiset selviytymiskeinot luonne-eroihin, mutta yhtä hyvin kyseessä saattaisivat olla myös yksilön kehittyneet selviytymistaidot. Psykologiassa vastoinkäymisten nopeasta ja tehokkaasta ylipääsystä ja stressistä palautumisesta käytetään termiä ”resilienssi”. Alun perin tätä on pidetty henkilön luontaisena ominaisuutena, mutta nykyään se ymmärretään enemmänkin prosessimaisena, kehitettävissä olevana taitona. (mm. Linde-Laimer & Wenzel, 2014, Tugade & Fredrickson, 2004). Mielestäni vastaajia erotti kuitenkin enemmän se, millä vahvuudella ja vakavuudella ulkomailta asumisen ja eri kulttuurissa työskentelyn ongelmat koettiin, kuin se, kuinka tehokkaasti negatiivisista tunteista päästiin yli.

Työn ja vapaa-ajan tasapainoa tukevat asiat näyttivät olevan myös tärkeitä iloa tuovia ja stressiä lievittäviä tekijöitä jokapäiväisessä elämässä. Niitä oli mm. liikunta, ystävien kanssa vapaa-ajan viettäminen, lukeminen, elokuvien katselu, matkustelu, omassa kodissa viihtyminen jne.

*”välillä pitää vaan olla pattereita ladata vapaa-ajalla, joskus täytyy saada levähtyä, ei voi niinku jatkuvasti puhua ulkomaan kieltä ja muuta et tiiäkkö, se syö niin paljon, ku duunissa sä joudut oleen ihan niinku kärppänä joka asiassa ja ja kaikki tapahtuu siellä niinku englannin kielellä tai jotain muuta, niin se syö hirveesti energiaa, ja jossain vaiheessa sun pitää vetää kaikki liinat kii ja mieltä jotain hirveen yksinkertaisia asioita”*

Moderni teknologia tuli myös usein esiin haastatteluissa. Älypuhelin ja eri sovellukset auttavat paljon arjessa. Ekspatriaatit mainitsivat muun muassa käyttäneensä käänno-sovelluksia (esim. kaupassa), julkisen liikenteen reittisovelluksia ja ylipäänsä kääntyvänsä usein ensimmäisenä internetin puoleen etsiessään informaatiota. Sosiaalisen median tärkeys tuli myös esiin. Esimerkiksi Facebookin kautta on löytynyt niin ystäviä, vapaa-ajan tekemistä kuin töitäkin.

### **5.2.2 Opettavainen ja avartava kokemus**

Yleisesti voidaan sanoa, että kaikki haastattelemani henkilöt olivat tyytyväisiä ratkaisuunsa lähteä Puolaan töihin, ja nekin jotka eivät pääsääntöisesti viihtyneet

Puolassa tai olivat päättäneet lähteä pois, pitivät kokemusta opettavaisena ja hyödyllisenä. Tältä osin tutkimustulokseni olivat yhdenmukaisia Inksonin ja Myersin (2003) tutkimuksen kanssa, missä ekspatriaatit huomasivat positiivista muutosta itseluottamuksessa sekä muissa elämäntaidoissa. Tässä alaluvussa yritän saada paremman kuvan Puolaan lähteneiden ekspatriaattien mielenmaisemasta sekä siitä, millaisia muutoksia he ovat itsessään huomanneet kokemuksensa myötä.

### **Itsenäinen ekspatriaatti on avoin suurille elämänmuutoksille**

Tutkimukseni omaehtoisilla ekspatriaateilla oli selvästi piirteitä Inkson ym. (1997) kuvaamista ulkomaan kokemuksella olevista henkilöistä. Varsinkin paljon yhtäläisyyksiä löytyy Brewester ja Suutarin (2000) nuoriksi opportunisteiksi ja työnhakijoiksi luokiteltujen ekspatriaattityyppien kanssa. Puolaan oli tultu sekä hakemaan seikkailua ja työkokemusta sekä samalla lähdetty pois Suomen huonosta työtilanteesta. Työn ja urakehityksen merkitys ekspatriaattien puheessa vaikutti saavan paljon suuremman merkityksen verrattuna Inksonin ym. (1997) näkemykseen. Inkson ym. (1997) mukaan ulkomaankokemuksella olevat vaihtavat helposti työnantajaa ja jopa alaa, ja ovat vähemmän sitoutuneita työhönsä. Omassa tutkimuksessa ekspatriaattien suhtautuivat ammattimaisesti omaan työhönsä, mutta valmius vaihtaa työtä ja jopa maata tuli esiin haastatteluissa.

Seuraavissa puheenvuoroissa tulee hyvin esiin omaehtoisten ekspatriaattien ajatuksia valmiudesta vaihtaa tehtävää, yritystä ja maata. He pitävät kaikki mahdollisuudet auki ja tilaisuuden tullen he ottavat vastaan heille annetun mahdollisuuden. Työelämä nähdään muuttuvana ja vaihtelevana. Inkson ym. (1997) pitävät uudentyyppistä ekspatriaatiota ajankohtaisempana muuttuvassa työkuvasa. Allaolevien asenteiden voidaankin nähdä olevan yhteensopivia rajattoman uran käsitteen kanssa.

*”mennään noin vuos kerrallaan, eli mitä tulevaisuus tuo tullessaan niin jää nähtäväksi, mutta ollaan kuitenkin mietitty, että se saattaa olla Saksa, se saattaa olla Englanti, se saattaa olla Yhdysvallat, mutta kaikki on vähän auki, ei oo perhettä tai mitään, mikä pitäis täällä, niin helppo liikkuu”*

*”mä voisinkin ihan hyvin vaihtaa maatakin, kun tulee joku sopiva tarjous, ja sattuu vaan kiinnostamaan mua, emmä niinku aktiivisesti etsi mitään, et mä vaihtaisin, kokeilen mutta toisaalta esimerkiksi, jos duunissa mä näen, et mä en viihdy siellä tai jotain niin saattaisin ihan hyvin lähteä jonnekin ihan muuhun maahan joksikin aikaa, ja sitten tuun takas yrittään Puolassa”*

Hyvin monet tutkittavana olevista ekspatriaateista mainitsivat huonon työtilanteen Suomessa olevan yksi tärkeimpiä syitä Puolaan lähtöön. Monet olivat väsyneet tuloksettomaan työnhakuun Suomessa, ja tunsivat puolestaan Puolassa olevansa kysytyjä työntekijöitä. Tämä seikka oli myös varmasti oleellinen asia, mikä vaikutti ekspatriaattien itsevarmuuden ja itseluottamuksen kasvuun.

*”niin eipä se työn hakeminen (Suomessa) ollutkaan niin helppoa eli varmaan mitä monella muullakin on ollut täällä elikkä niin otin tota keltaiset sivut esille ja soitin about sata kirjanpitofirmaa läpi ja kaikissa ne halusit tietysti kokemusta ei niinku suoraan koulunpenkiltä, ja mistä sä saat kokemusta, jos et ikinä saa mitään ensimmäistä paikkaakaan (---) ja sit kävi ilmi että täällähän (Puolassa) on enemmänkin näitä paikkoja suomalaisille ja tota kolme hakemusta laitoin vetäämään, kaikista tuli suht nopeesti tota niin soittoja ja haastatteluja Skypessä ja tota niin niin kaikkiin niihin otettiin, et sai niinku periaatteessa siitä valita parhaan ---”*

*”et jotenkin silleen ollu ihan kiva, et ei tarvi niinku tyrkyttää itteänsä hirveesti, et tullaan suurin piirtein kotoa hakeen töihin”*

Myös työn saamisen helppous oli yllättävää. Puolassa pystyi myös tarttumaan sellaisiin mahdollisuuksiin, jotka Suomessa tuntuivat mahdottomilta.

*”et minua aina välillä ihmetyttää et tuntuu jotenkin Suomessa et siellä on semmonen olo et aina pitää hirveesti olla paperit ja vaatimukset ja muut valmiina ja sit täällä vaan silleen on kaks kertaa käyny sillai et oon päässy jonneki vaikka ei ookaan sellaista niinku muodollista pätevyyttä siihen hommaan”*

Ekspatriaatit eivät osanneet sanoa, tulevatko saamaan työkokemuksesta suoraan hyötyä palattuaan mahdollisesti takaisin Suomeen, mutta pitivät kokemusta joka tapauksessa arvokkaana. Kokemuksen uskottiin myös näyttävän hyvältä siinä mielessä, että se kertoo heistä työntekijöinä sen, että he ovat valmiita lähtemään maasta ja valitsevat mieluummin alhaisen palkan kuin työttömyyden.

Vaikka Puolassa palkkataso on paljon Suomea alhaisempi, kukaan ekspatriaateista ei ottanut asiaa puheeksi negatiivisessa mielessä. Päinvastoin palkalla saatua ostovoimaa pidettiin Puolassa parempana, ja ekspatriaattien mielestä heillä oli varaa Puolassa jopa parempaan elämänlaatuun.

*”suomalaisilla on kuitenkin aika suomen kielen taidolla on suhteellisen jees  
liksa Puolassa melkein tehtävissä kuin tehtävissä kuten ja ja täällä on  
suhteellisen halpaa, ulkonakäymiset ja muut, tavallaan sitä kautta pääsee  
sosiaaliseen elämään kiinni, on tavallaan rahaa käyttää siihen, että sä  
rakennat sosiaalisii suhteita, mun mielestä se on siinä mielessä ihan jees”*

*”Täällä käy enemmän ulkona syömässä ja muutenkin on enemmän ulkona  
verrattuna vaikka Suomeen, vaikka oiskin Suomessa töissä tai ihan mitä  
vaan ja saisi sitä palkkaa, niin luultavasti kävis vähemmän ulkona”*

Puolaan muutto avasi monille myös silmät mahdollisuuksille, joita eivät ennen nähneet. Kynnys vaihtaa maata uudestaan tuntui paljon helpommalta, kun on jo kerran lähtenyt Suomesta. Haastatteluhetkellä kukaan ei suunnitellut palaavansa Suomeen. Suomeen paluutakin pidettiin mahdollisena, jos tarjoutuisi mielenkiintoinen työtehtävä.

*”Kyllä mä oon aina ajatellut että mä voisin asua ulkomailla, mutta tää ehkä  
vahvisti sen, että nyt se on semmonen ihan todella realistinen ajatus, et vois  
ihan hyvin ihan mihin maahan vaan muuttaa”*

Ekspatriaatit kertoivat saaneensa niin työn kuin ulkomailla elämisen myötä lisää rohkeutta ja itseluottamusta ja näkivät, että kokemus on ollut kaikin puolin erittäin opettavainen. Inkson ym. (1997) vertasivat ulkomaan kokemusta Odysseiaan. Myös

minun aineistossani oli esimerkkejä henkisestä kasvusta. Itsessä on huomattu erilaisia positiivisia muutoksia, mm. pitkäjänteisyyttä, joustavuutta ja spontaaniutta.

*”et tavallaan mäki oon aina aikaisemmin ollut just että mun pitää pärjätä kaikessa ite, mut oon oppinut ny enemmän myös pyytää ihmisiltä apua, ei se oo mikään heikkous, jos sanoo, et mä en nyt tajua tästä mitään, voiksä auttaa, et silleen ehkä lähinnä niinku kasvanut ihmisenä jonkun verran”*

*”No kyllähän tässä niinku ihmisenä kasvaa ja sit ihan duunissakin ku sä joudut työskenteleen ulkomaalaisessa ympäristössä, ja sulla on erilaisia ihmisiä ympärillä ja asioita ei tehdä ihan samalla lailla ja muuta, kylhän se oppii vähän näkemään vähän laajemmassa kuvakulmassa ne asiat ja ymmärtää vähän muita paremmin ja varmasti saa siitä jotakin kun ihmiset on erilaisia, ei se, oikeastaan vaan se erilaisuus siinä, se tuo sitä lisää pitkässä juoksussa”*

Monet ekspatriaatit mainitsivat myös tuntevansa itsensä vapaammaksi ulkomailla, erilainen ja vieras elämäntapa viehätti. Omaehtoisten ekspatriaattien tarinoissa tuntui yhdistyvän sekä seikkailun hakeminen ja pyrkimykset astua epämukavuusalueelle, että turvallisuuden, säännöllisyyden ja rutiinien arvostus. Seikkailu ja arki eivät olleet toisiaan sulkevia tekijöitä ekspatriaattien tarinoissa.

Haastatteluissa välittyi myös haastateltavien ylpeyden tunne rohkeasta ratkaisustaan. Puola tuntuu edelleen suomalaisesta näkökulmasta maalta, jonne ei lähdetä kovin usein. Lisäksi rikkaammasta köyhempään maahan muuttaminen saattaa tuntua ulkopuolisista arveluttavalta. Kertomuksista pystyi kuitenkin tunnistamaan monia ylpeyden aiheita: uskallus muuttaa uuteen maahan, jättää kaiken taaksensa, olla alistumatta vallitseviin ja toivottomilta vaikuttaviin olosuhteisiin (työnsaannin vaikeus Suomessa) ja ottaa tietynlainen riski.

*”...onhan tässä oppinut sen että kannattaa niitä riskejä ottaa, rohkeasti lähteä... jos tuntuu, että pitää alaa vaihtaa ja ei tykkää nykyisestä niin suositten että menee ja opiskelee sitte sen uuden alan, että tekee sellaista*

*mistä tykkää, jos haluaa lähteä ulkomaille, niin senkun lähtee, eikä etsi jotain tekosyitä että pitää käydä äidillä kahvilla aina sunnuntaisin”*

Haastatteluhetkellä Puolassa asumisen kokemus oli vielä ns. keskeneräinen. Olisi mielenkiintoista tutkia, millaisia merkityksiä kokemukselle annettaisiin, kun kokemusta voisi tarkastella eri aikaperspektiivistä. Tietoisuus merkitysten muuttumisesta ajan myötä tuli ilmi myös haastatteluissa, sillä usein tuli esiin ajatus siitä, kuinka tulee näkemään kokemuksen eri valossa ja ymmärtämään sen paremmin vasta myöhemmin.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

### 6.1 Tutkimustulosten pohdintaa

Tässä pro gradu -tutkielmassani tarkoitukseni oli tutkia ekspatriaattien selviytymistä Puolassa: millaisia ongelmia suomalaiset omaehtoiset ekspatriaatit kohtaavat työssään ja arjessaan Puolassa sekä kuinka he omien kertomustensa mukaan selviävät niistä. Aineistossa usein esiin nousevien teemojen kautta rakensin kolme mallitarinaa ja analysoin vastaantulevia ongelmia eri näkökulmien kautta. Lähestyin aihetta ekspatriaattien näkökulmasta ja minua kiinnostivat henkilöiden subjektiiviset kokemukset. Näin ollen aineistosta on vaikea tehdä yleistyksiä.

Haastatteluissa nousi usein esiin ajatuksia ulkopuolisuudesta, rajoittuneisuudesta ja kuplassa elämisestä. Ekspatriaattien tarinat voisikin yksinkertaistaen tiivistää ”epämukavasti kuplassa”, ”mukavasti kuplassa” ja ”kuplan ulkopuolella”. Esimerkkitarinat kuvaavat kolme erilaista tapaa kokea Puolassa asuminen ja työskentely. Narratiivisen lähestymistavan kautta pystyin kuvaamaan erilaisia versioita todellisuudesta ja näyttämään, kuinka eri tavoin samatkin ongelmat voidaan kokea.

Tutkimustulosten perusteella voisi päätellä, että ne henkilöt, joilla on suurempi tarve ja halu päästä sisälle yhteiskuntaan ja sopeutua ympäröivään kulttuuriin, kokevat enemmän negatiivisia tunteita ja tyytymättömyyttä. Puolestaan ne henkilöt, jotka näkivät Puolassa asumisen lyhyenä ajanjaksona elämässään, eivät suhtautuneet ongelmiin samalla vakavuudella. Tutkimustulokset antavat viitteitä siitä, että vaikka tiettyihin selkeisiin maaeroihin on helppo tottua, eivätkä ne häiritse päivittäistä elämää, niin syvempi kulttuurinen ja yhteiskunnallinen sopeutuminen Puolaan saattaa olla haastavaa. Kaikilla ekspatriaateilla ei kuitenkaan ole tälle henkilökohtaista tarvetta tai pyrkimystä. Stahl ja Caligiuri (2005) esittävät, että asema yrityksessä vaikuttaa henkilön tarpeeseen sopeutua uuteen elinympäristöön. Omat tutkimustulokseni viittavat kuitenkin siihen, että ennen kaikkea erojen taustalla on ekspatriaatin henkilökohtaiset mielenkiinnonkohteet, motiivit, tavoitteet ja elämäntilanne. Tutkimustulokseni ovat kuitenkin yhteneväisiä aikaisemman tutkimuksen kanssa siinä, että sopeutuminen arjessa ja työssä voi olla erilainen. Toisaalta tutkimuksessani kävi myös ilmi, että työssä kohdatut vaikeudet vaikuttavat myös vapaa-

ajalla. Vaikka olisi mielekästä tarkastella näitä kahta osa-aluetta erikseen, niin todellisuudessa työelämä ja henkilökohtainen elämä on mahdotonta kokonaan erottaa toisistaan. On luonnollista, että työstressi tuntuu vapaa-ajalla ja henkilökohtaisten ongelmien on vaikea olla näkymättä työpaikalla. Tämänkään vuoksi mielestäni ekspatriaattitutkimuksissa ei ole aiheellista erottaa näitä kahta osa-aluetta toisistaan.

Tutkimukseni ekspatriaatit suhtautuivat työhönsä ammattimaisesti ja vastuullisesti. Inksonin ym. (1997) näkemyksen mukaisesti ulkomaan kokemus (Overseas Experience) itsessään on jo suuri ja opettavainen kokemus, jossa työ ei välttämättä ole henkilöille kovin tärkeässä roolissa. Omassa tutkimuksessani työn merkitys korostui. Puolassa oltiin ennen kaikkea työn vuoksi. Työtä ei tehty voidaakseen asua ulkomailla. Monet pitivät työkokemusta tärkeänä uran kannalta ja heitä motivoi uralla eteneminen. Näin ollen tutkimustulokseni perusteella voidaan väittää, että työhön keskittyminen voi olla henkilölle tärkeämpää kuin sopeutuminen uuteen ympäristöön riippumatta hänen asemasta yrityksessä (vrt. Stahl & Caligiuri, 2005).

Tuloksistani löytyi paljon samankaltaisuuksia Suutarin ja Riutalan (1998) tutkimuksen kanssa, vaikka tutkimuksen kohteena olivatkin aivan eri tilanteessa olevat ekspatriaatit ja näiden kahden tutkimuksen välillä on pari vuosikymmentä. Alueelle ominaiset erityispiirteet, jotka kuvattiin Suutarin ja Riutalan (1998) tutkimuksessa, näkyivät selvästi myös omissa tutkimustuloksissani. Kieleen, byrokraatiaan ja kulttuurieroihin liittyvät asiat nousivat esiin joka ikisessä haastattelussa. Tästä voidaan päätellä, että vaikka taloudellinen kehitys Puolassa on ollut viime vuosina huikeaa, niin kulttuuriset erot ovat syvällä yhteiskunnassa ja muuttuvat hitaammin.

Kulttuuriteorian tarkastelu osoitti, että Puola ja Suomi eroavat useammalla kulttuuriulottuvuudella. Myös aineiston perusteella voidaan nähdä, että haastateltavat kokivat joitakin kulttuurieroja. Välillä niitä osattiin käsitellä, mutta toisinaan ne myös turhauttivat ja väsyttivät. Selviytymisteorian näkökulmasta tarkasteltaessa puolalaisen kulttuurin voidaan nähdä vaikuttaneen myös selviytymiskeinoihin. Aineistossa oli esimerkkejä siitä, kuinka ekspatriaatit olivat omaksuneet uusia toimintatapoja, muuttaneet suhtautumista ja käytöstään. Hyvin monesti nousi esiin esimerkiksi muuttunut käsitys säännöistä. Sääntöjen nähtiin olevan turhia, ja niitä jouduttiin kiertämään ja

jättämään noudattamatta, vaikka se ei kaikista tuntunut luonnolliselta. Kielitaidottomuus puolestaan korosti toisilta saadun avun tärkeyttä.

Aineistosta voidaan myös nähdä, etteivät suomalaisexpatriaatit ole arkielämässään ole kovin syvällä osallisena puolalaisessa yhteiskunnassa tai kulttuurissa. Haastatteluissa huomasin, kuinka sopeutumisen käsite on kuitenkin hyvin subjektiivinen. Jotkut kertoivat sopeutuneensa Puolaan, vaikka eivät osanneet kieltä, eikä heitä kiinnostanut oppia tuntemaan puolalaista kulttuuria. Jokaisella on varmasti omat käsityksensä siitä, mitä sopeutuminen tarkoittaa. Toisille kauppareissusta selviäminen on merkki sopeutumisesta. Toisille taas kriteerinä voi olla kielen osaaminen tai ehkä jopa uusien arvojen omaksuminen. Kuitenkin jos vertaan aineistoani esimerkiksi Sanchezin ym. (2000) näkemykseen kohdemaahan identifioimisesta, niin suomalaisexpatriaattien identifiointi Puolaan tuntuu olevan hyvin vähäinen. Aineistossa oli kuitenkin esimerkki myös siitä, kuinka Puolaan oli onnistuttu sopeutumaan kokonaisvaltaisesti.

Suomalaisexpatriaattien vähäinen kulttuurinen sopeutuminen on kuitenkin hyvin ymmärrettävissä. Useassa tapauksessa Puolaan muuttaminen oli yllättävä päätös jopa expatriaatille itselleen. Usein tarkoituksena oli jäädä maahan vain vähäksi aikaa. Haluttiin kokea jotain uutta ja saada (kansainvälistä) työ- ja elämäkokemusta. Näin ollen lähtökohdat ovat hyvin erilaisia kuin silloin, kun muuttoa johonkin tiettyyn maahan on suunniteltu kauan.

Kielen vuoksi sopeutumisen on huomattu olevan erittäin vaikeaa – niissäkin tapauksissa, kun siihen oli selkeä pyrkimys. Myöskään kovin moni ei pystynyt näkemään Puolaa maana, jonne haluaisi jäädä pysyvästi. Yrityksen näkökulmasta tämä tieto saattaa olla hyödyllinen sen kannalta, mitä toimintoja Puolaan kannattaa ulkoistaa tai siirtää. Jos työ vaatii sitoutumista ja työtehtävän oppiminen on pitkäkestoista, niin työntekijöiden vaihtuvuus saattaa muodostua ongelmaksi. Aineiston perusteella expatriaatit tuntuivat lisäksi omaksuneen käsityksen uudenlaisesta työnluonteesta, jossa suurin vastuu uralla etenemisestä on yksilöllä itsellään. Expatriaatit kertoivat olevansa valmiita vaihtamaan työtä ja maata, jos mielenkiintoista työtä tarjotaan.

Päätin käyttää tässä työssäni termiä expatriaatti kuvaamaan suomalaisia Puolassa työskenteleviä henkilöitä. Huomasin tutkimuksenteon aikana, että kaikille sana ei

suinkaan ollut tuttu. Lisäksi vielä tällä hetkellä sitä harvoin ymmärretään käsittävän muitakin kuin lähetettyjä työntekijöitä. Varmastikaan moni haastattelemistani henkilöistä ei identifioinut itseään ekspatriaatiksi. Termin laajempi käsitys ei vielä tunnu laajentuneen tieteellisen keskustelun ulkopuolelle. Termin käytöllä halusin kuitenkin liittää tutkimuksen kohteena olevan ilmiön ekspatriaattikirjallisuuteen ja tarkastella sitä osin myös sen kautta.

Väittäisin, että omaehtoisessa ekspatriaattiudessa työn ulkopuolisen elämän sekä omien tavoitteiden merkitys korostuu. Siinä, kun perinteisessä ekspatriaattiudessa komennuksen kesto on yleensä selvillä ja tunne ulkomailla asumisen väliaikaisuudesta enemmän tietoista, niin omaehtoisilla ekspatriaateilla kohtalo tuntuu olevan enemmän heidän omissa käsissään. Tämä tuli ilmi haastatteluissakin. Uusien suunnitelmien teko, vaihtoehtojen puntarointi ja pohdinta siitä, pitäisikö vaihtaa maata tai työpaikkaa, näyttivät tuovan joidenkin ekspatriaattien elämään tietynlaista levottomuutta. Toiset taas näyttivät nauttivan siitä, että tulevaisuuden suunnitelmat eivät ole selvillä, vaan että Puolassa ollaan niin kauan, kun viihtyy. Samalla kuitenkin pidetään kaikki vaihtoehdot auki. Omaehtoisten ekspatriaattien tarinoissa tuntui yhdistyvän sekä seikkailun ja yllätysten hakeminen että normaalin arjen rakentaminen ja arvostus.

Yritys pystyisi omalta osaltaan edistämään omaehtoisten ekspatriaattien sopeutumista varmasti monin samoin keinoin kuin perinteisiäkin ekspatriaatteja. Yritys voisi auttaa alussa käytännön asioissa, kuten asunnon etsimisessä tai virallisten papereiden hoidossa. Vaikka jotkut ekspatriaatit arvostivat sitä, että olivat joutuneet selviämään kaikesta yksin, niin olisi hyvä, että apua olisi tarjolla niille, jotka sitä kaipaavat. Koska kieli tuntui synnyttävän eniten negatiivisia tunteita, olisi varmasti erittäin hyödyllistä tukea työntekijöitä kielenopetuksessa ja auttaa kielenopetuksen järjestämisessä tai rahoittamisessa.

Ekspatriaattien kokemukset olivat päänsääntöisesti positiivisia. Erittäin tyytyväisiä ekspatriaatit olivat myös kokemukseen uran kannalta. Monilla oli ongelmia saada Suomesta töitä valmistumisen jälkeen, kun taas Puolassa suomen kielen osaajana työnsaanti oli helppoa. Saatu työkokemus ja tieto hyvistä työmarkkinoista näyttivät vaikuttaneen positiivisesti ekspatriaattien itsevarmuuteen ja näkemyksiin uramahdollisuuksista. Puolassa avautuivat myös välillä sellaiset mahdollisuudet, mitkä

Suomessa tuntuivat saavuttamattomilta. Vaikka nostin tutkimuksessani esille erilaisia ongelmia, joita suomalaisexpatriaatti saattaa Puolassa kohdata, niin samalla selkeä tulos on se, että kokemusta arvostettiin erittäin paljon. Tuloksista voikin tehdä sen lohdullisen johtopäätöksen, että yksilön näkökulmasta ulkomaille lähteminen, uuteen hyppääminen ja kokeileminen kannattaa, vaikkei matka välttämättä olisikaan niin helppo kuin sen toivoisi olevan.

Asuessani Puolassa monet puolalaiset ihmettelivät, miksi kukaan Suomesta muuttaa Puolaan. Asioidenhan pitäisi olla toisin päin. Suomalaisten lähteminen töihin Keski- ja Itä-Euroopan maihin tuntuu kuitenkin olevan kasvussa oleva ilmiö. Suurimmalla osalla haastateltavistani suurin motiivi lähtöön oli työn saamisen vaikeus Suomessa. Selvästi rikkaammasta maasta köyhempään maahan töihin lähteminen on ilmiönä mielestäni erittäin mielenkiintoinen. Jos tämä ilmiö tulee vielä näkyvästi kasvamaan, niin se tarjoaa monta mielenkiintoista tutkimuksen aihetta. Sitä voidaan lähestyä mm. oppimisen, identiteetin, urankehityksen tai sopeutumisen näkökulmasta. Olisi esimerkiksi mielenkiintoista seurata, kuinka henkilöiden urakehitys on kokemuksen jälkeen jatkunut ja miten ulkomaankokemus on siihen vaikuttanut.

Tuloksissa minusta mielenkiintoisinta ja samalla yllättävää oli se, kuinka eri lailla ihmiset suhtautuvat samoihin ongelmiin. Tuntuu, että ekspatriaattien kokemuksia onkin hankalaa tutkia ottamatta huomioon henkilöiden eroavaisuuksia elämäntilanteessa, tavoitteissa ja odotuksissa. Siinä kun toista ärsyttää se, ettei mikään onnistu englannin kielellä, niin toista kiehtoo se, ettei tilanteista selviä kovin helpolla. Kun toinen kaipaa elämäänsä tasapainoa, niin toinen iloitsee ulkomailla asumisen yllätyksellisyydestä. Jotkut ekspatriaatit hakeutuivat tietoisesti haastaviin tilanteisiin. Eräs haastateltava kertoi valinneensa kahdesta työpaikasta sen, missä hänellä olisi puolalainen esimies, kun vaihtoehtona olisi ollut myös suomalainen esimies. Toinen ekspatriaatti kertoi tekevänsä valtavasti työtä luodakseen sosiaalisia suhteita suomalaisen ekspatpiirin ulkopuolella, sillä ei halua tehdä asioita helpoimman kautta.

En tutkimuksellani kuitenkaan pyrkinytkään yksiselitteisiin vastauksiin, ja toivon, että pystyin välittämään Puolassa asumisen ja työskentelyn aikana kohdattujen ongelmien ja niistä selviytymisen kokemusten ja näkemysten moninaisuuden.

## 6.2. Tutkimuksen luotettavuus ja tutkimusprosessi

Tutkimuksen lopuksi on tarpeen pohtia tutkimuksen luotettavuutta. Olen kertonut selkeästi, että kertomukset ovat oman tulkintani tuotosta. Ne eivät perustu pelkästään yhden henkilön kokemuksiin, vaan ovat mallitarinoita siitä, miten kokemukset eroavat aineistosta esiin nousseiden ja usein toistuvien eri teemojen perusteella. Jo termin ”tarina” käyttäminen pitää sisällään käsityksen subjektiivisuudesta sekä tietynlaisesta valikoimisesta. Olen valinnut aineistosta ns. ”parhaat palat”, ne asiat, jotka vievät tarinoita eteenpäin ja tuovat selkeimmin esiin kokemusten eroavaisuuksia ja asioiden yhteyksiä. Tällainen analyysitapa antaa mahdollisuuden tulkita aineistoa eri tavoin ja rakentaa siitä hyvin monta erilaista tarinaa. On itsestään selvää, että aineiston tulkinta on subjektiivista ja toinen tutkija olisi voinut rakentaa aivan erilaiset tarinat. Välillä narratiivisen analyysin vapaus jopa pelotti. En halunnut, että tarinoissa näkyvät liikaa omat mielenkiinnonkohteeni ja tapa nähdä maailma, vaan yritin pysyä mahdollisimman uskollisena aineistolle.

Toinen tärkeä luotettavuuteen liittyvä seikka on aineisto itsessään. Haastateltavat kertoivat niistä asioista, mitä halusivat. Tietenkin haastattelijana minullakin oli suuri rooli siinä, mistä asioista puhuttiin. Tieto siitä, että vastauksia käytetään tutkimukseen, saattoi vaikuttaa siihen, mitä kaikkea haluttiin kertoa. Ihmiset eivät välttämättä halua kertoa kaikkea, vaan pitää tietyt kokemuksensa pelkästään itsellään. Lisäksi oleellisimmatkaan asiat eivät aina tule mieleen haastatteluhetkellä.

Myöskään tutkimusongelmani ei välttämättä ole täysin ongelmaton. Vaikka haastateltavien tuntui olevan helppo nimetä ja muistella ongelmatilanteita, joita on tullut heille vastaan, niin se, kuinka niistä on selvitty, oli vaikeampi kysymys. Stressaavista tilanteista selviytyminen on usein meille arkipäivää. Jotkut saattavat olla tietoisempia siitä, mitkä strategiat ja asiat ovat aikaisemminkin tehonneet, toiset taas elävät päivä kerrallaan, toivoen ajan parantavan tilanteen ja asioiden selkiytyvän itsessään, eivätkä oikeastaan pysty tunnistamaan, mitkä tietyt asiat auttoivat tilanteessa. Tieteellinen ja arkinen tapa ymmärtää stressitilanteet ja selviytyminen tuntuvat myös olevan kaukana toisistaan. Usein selviytymiskeinot tulivat esiin haastatteluissa muun keskustelun ohella kuin silloin, kun niistä kysyi suoremmin. Saman asian huomasin puhuttaessa kulttuurieroista. Käsitteet ”kulttuurishokki” ja ”kulttuurierot” ovat jo arkipäiväistyneet

tavallisessa puheessa, mutta kuitenkin ne ymmärretään toisin kuin tieteellisessä keskustelussa. Välillä vastaukset olivatkin ristiriitaisia. Vaikka haastateltavat kertoivat, etteivät oikein ole kokeneet kulttuurieroja tai -shokkeja, niin puheessa tulee kuitenkin esiin tilanteita, joissa tietyt asiat väsyttivät, turhauttivat ja tuntuivat oudoilta.

Narratiivinen lähestymistapa sopii hyvin tilanteisiin, jossa tutkimuskohteena on muutos. Muutostilanteissa ihmiset yrittävät antaa tapahtumille merkityksen, ja näitä merkityksiä voidaan tutkia tarinoiden kautta. Vaikka narratiivinen lähestymistavan käyttö oli tutkimusongelmaani ja tavoitteitani ajatellen perusteltua, huomasin, kuinka perinteiset näkemykset tiedon luonteesta tai tutkimustuloksista loivat epävarmuutta omaan tutkimuksentekoon läpi koko prosessin. Ajatukset yleistämisestä ja säännönmukaisuudesta sekä pyrkimykset objektiiviseen totuuteen ovat edelleen vahvasti iskostuneita mielessäni. Välillä heräsivät epäilykset siitä, pystynkö omalla tutkimuksellani tuomaan tutkimusaiheestani uutta, hyödyllistä tietoa.

Palattuani Puolasta olen kuitenkin itsekin huomannut kertovani kokemuksistani aina erilaista tarinaa riippuen siitä, kenelle kerron, mitä haluan kertoa tai millaisella tuulella olen. Lisäksi huomaan, kuinka ajan myötä kokemuksille syntyy jatkuvasti uusia merkityksiä. Positiiviset asiat korostuvat ja negatiiviset unohtuvat. Minulle yksi tehokkaimpia keinoja vaikeista tilanteista selviytymiseen on ollut kirjoittaminen. Ongelmista ja epämiellyttävistä tilanteista kirjoittamisen aikana olen saanut purettua mieltä painavat ajatukset ja ymmärrettyä, mikä on ollut ongelmien ja negatiivisten tunteiden perimmäinen syy. Ajatusten selkiytyminen on puolestaan auttanut tekemään uusia suunnitelmia ja auttanut ymmärtämään, kuinka omalta osaltani pystyn vaikuttamaan asioihin. Vanhojen kirjoitusten lukeminen on palauttanut mieleen, kuinka vaikeita päiviä onkaan ollut takana. Omat näkemykset ja mielipiteet ovat sen jälkeen monesti muuttuneet, mutta sillä hetkellä kirjoitin asioista juuri sillä tavalla, kun ne koin. Kun tilanteisiin saa välimatkaa ja lisäkontekstia, todellisuus muuttuu. Jos joutuisin nyt kirjoittamaan samoista asioista uudestaan, olisivat tarinat aivan erilaisia. Tämä onkin narratiivisuuden yleissääntö. tarinat ovat sidottuja kontekstiin ja aikaan. Narratiivisuudella onkin mahdoton saada yleispäteviä tuloksia, eikä yleistävyyteen pyritä, vaan tietyistä ilmiöistä saadaan erilaisia näkemyksiä. Realistista totuutta tapahtumista, jotka vaativat tulkintaa, on lisäksi mahdoton saada.

Koko tutkielman teossa jännitin etukäteen ehkäpä eniten aineiston keräämistä: Kuinka onnistuisin löytämään haastateltavia henkilöitä? Osaisinko esittää oikeat kysymykset? Saanko haastateltavien luottamuksen? Lopulta juuri haastatteluiden tekeminen olikin koko tutkimuksenteon mielenkiintoisin ja mielekkäin osuus, josta nautin todella paljon. Keräsin aineistoni oman maassa oleskeluni loppuvaiheessa ja uskon, että omat kokemukseni auttoivat saamaan enemmän irti haastatteluista. Mielenkiintoisinta haastatteluissa oli huomata se, kuinka eri lailla ihmiset hahmottavat kokemuksiaan ja antavat niille merkityksiä. Joissakin haastatteluissa pystyi selvästi näkemään, että kyseisiä asioita on pohdittu ja analysoitu, ja rakennettu mielessä tietynlaista tarinaa. Toisissa haastattelussa taas haastateltavat eivät tuntuneet antavan suurta painoarvoa isolle elämänmuutokselle ja heidän oli vaikeampi kertoa kokemuksistaan. Samalla mietin, mikä on vaikuttanut omaan olettamukseeni siihen, että uuteen maahan muuttamisen tulisi synnyttää jotain henkilökohtaista arvoa. Johtuuko se omista kokemuksistani vai onko ajatustapa opittua lukuisista aikaisemmista kertomuksista, joissa ulkomailla asuminen usein kuvataan opettavaiseksi kokemukseksi.

*”Kyllä, sekä vanhat kansansadut että Odysseuksen kaltaiset eepokset opettavat meille, että elämä on matka, sen kuvio on kotona – poissa – kotiin: meidän täytyy lähteä, sillä on mentävä maailmalle, on katseltava ympärilleen, on kohdattava rasituksia ja vaaroja, on jouduttava koetukselle, on kypsyttävä uusien kokemusten ja tietojen myötä. Sitten voimme palata kotiin – muuttuneina, tarina mukana matkalaukussa.”*  
(Mazzarella, 2013.)

Huomasin myös, että henkilöt, joilla näytti olevan suurempi tarve pohtia ja analysoida kokemuksiaan, olivat selvästi kriittisempiä ja tyytymättömimpiä. Minua alkoi mietityttää, aiheuttaako liiallinen pohtiminen tyytymättömyyttä vai tyytymättömyys pohtimista. Tähän kysymykseen tuskin löytyy kuitenkaan selkeää, yksiselitteistä vastausta.

Itselleni yllättävintä tutkimustuloksissa olivat kieleen liittyvät vahvat tunteet. Eräs haastattelija kertoi, kuinka vieras kieli tekee ihmiskohtamisista jopa pelottavia. Ei tiedä, kuinka toiseen pitäisi suhtautua, kun yhteistä kieltä ei löydy. Pohdin kieltä myös merkitysten antamisen näkökulmasta. Tilanteiden arvioiminen ei välttämättä onnistu omien havaintojen perusteella, vaan henkilö on riippuvainen toisten, kieltä ymmärtävien,

henkilöiden tulkinnoista. Tällöin henkilö on passiivisemmassa, kuuntelijan roolissa. Kieltä osaava puolestaan ei pelkästään kuuntele, vaan myös kuulee. Tilanteista tolkun tekeminen on helpompaa, kun on käytettävissä enemmän ns. aineistoa, jonka perusteella voi tehdä omia, itsenäisiä johtopäätöksiä.

Omakin kokemukseni Puolassa työskentelystä ja asumisesta tuntui olevan melkoinen selviytymistarina. Noin vuoden Puolassa asumisen aikana koin paljon stressaavia tilanteita ja turhautumista. Vuosi oli tunteiden vuoristorataa ja huomasin usein pohtivani sitä, onko Puolassa asumisessa mitään järkeä. Aineistoni analysointi avasi minulle aivan uusia näkökulmia ajatuksiini ja auttoi ymmärtämään omiakin tunteita paremmin. Kävikin niin ironisesti, että omasta ekspatriaattien selviytymistä käsittelevästä pro gradu-tutkielmastani, joka tuotti osaltaan itselleni paljon stressiä, tuli samalla yksi tekijä, joka auttoi ymmärtämään kokemustani paremmin antaen sille merkityksiä, joita en ehkä olisi muuten koskaan oivaltanut.

Myös minä huomasin, että oman suhtautumisen ja ennakko-odotusten muuttaminen auttoi vähentämään turhautumista. Joskus lähtiessäni hoitamaan asioitani, kerroin meneväni keräämään tarinoita, sillä harvoin asiat sai hoidettua ensimmäisellä tai toisellakaan kerralla, mutta joka kerta sai varmasti hyvän tarinan kerrottavaksi.

# LÄHTEET

## Kirjallisuus

Al Ariss, A. (2010). Modes of engagement: migration, self-initiated expatriation, and career development. *Career Development International*, 15(4), 338-358.

Boje, D. M. (2001). *Narrative Methods for Organizational & Communication Research*. London: Sage.

Breiden, O., Mirza, H. R. & Mohr, A. T. (2004). Coping with the Job Abroad. A Correspondence Model of Expatriate Work Adjustment. *International Studies of Management & Organization*, 32(3), 5–26.

Bruner, J. (1986). *Actual minds, possible words*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Cerdin, J. & Pargneux M. (2010). Career anchors: A comparison between organization-assigned and self-initiated expatriates. *Thunderbird International Business Review*, 52(4), 287–299.

Chan, I. Y. S., Leung, M. Y. & Yu, S. S. W. (2012). Managing the Stress of Hong Kong Expatriate Construction Professionals in Mainland China: Focus Group Study Exploring Individual Coping Strategies and Organizational Support. *Journal of Construction Engineering and Management*, 138(10), 1150–1160.

Chhokar, J.S., Brodbeck F.C. & House R.J. (2008). *Culture and Leadership Across the World: The GLOBE Book of In-Depth Studies of 25 Societies*. New York: Taylor & Francis Group.

DeFillippi, R. J. & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based prospective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307–324.

Dawis, R. V. & Lofquist, L. H. (1984). *A Psychological Theory of Work Adjustment: An Individual-Differences Model and its applications*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Dorfman, P., Javidan, M., Hanges, P., Dastmalchian, A. & House, R. (2012). GLOBE: A twenty journey into an intriguing world of culture and leadership. *Journal of World Business*, 47(4), 504–518.

Eriksson, P. & Kovalainen, A. (2008). *Quantative Methods in Business Research*. Thousand Oaks CA: Sage.

Guba, E. & Lincoln, Y. (1994). *Competing paradigms in qualitative research*. Teoksessa N. Denzin & Y. Lincoln (toim.) *Handbook of qualitative research*. London: Sage, 105–117.

- Heikkinen, H. (2001). *Narratiivinen tutkimus – todellisuus kertomuksena*. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*, 116–132. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Heiskanen, T. (1995). *Suomalaiset selviytyjät. Tarinoita elämästä, kriiseistä ja selviytymisestä*. Helsinki: Tammi.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's Consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. (2nd edition). Thousand Oaks CA: Sage.
- Hofstede, G. & Hofstede, G. J. (2005). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. (2nd Edition) USA: McGraw-Hill.
- Hofstede, G., Hofstede G. J. & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: software of the mind: intercultural cooperation and its importance for survival*. USA: McGraw-Hill.
- House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., Gupta, V. & GLOBE Associates (2004). *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Howe-Walsh, L. & Schyns, B. (2010). Self-initiated expatriation: implications for HRM. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(2), 260–273.
- Hutri, M. (2008). *Pieni kirja copingista. Psykkinen selviytyminen ja selviytymiskeinot työuran haasteissa*. Helsinki: Työopistopaino.
- Hyvärinen, M. (2007). Kertomus ja kertomuksen rajat. *Puhe ja Kieli*, 27(3), 127–140.
- Hänninen, V. (1999). *Sisäinen tarina, elämä ja muutos*. Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Ikonen, T. H. (2000). *Tuhkasta uusi elämä. Selviytymisen teoreettiset ja käytännölliset lähtökohdat*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Inkson, K., Arthur, M. B., Pringle, J. & Barry, S. (1997). Expatriate Assignment versus Overseas Experience: Contrasting Models of International Human Resource Development. *Journal of World Business*, 32(4), 351–368.
- Inkson, K., & Myers, B. (2003). "The big OE": Self-directed travel and career development. *Career Development International*, 8(4), 170–181.
- Junkkari, K. M. & Junkkari L. (2003). *Nykyajan paimentolaiset. Työ ja koti maailmalla*. Helsinki: Otava.
- Langston, C. A. (1994). Capitalizing On and Coping With Daily-Life Events: Expressive Responses to Positive Events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(6), 1112–1125.

- Lazarus, R. S. (2006). *Stress and Emotion: A New Synthesis*. New York, NY, USA: Springer Publishing Company. (Alkuperäinen teos julkaistu 1999)
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Mazzarella, M. (2013). *Elämä sanoiksi*. EU: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Parker, J. D. & Endler, N.S. (1996). *Coping and Defense: A Historical Overview*. Teoksessa Zeidner, M. & Endler, N. (toim.) *Handbook of Coping: Theory, Research, Applications*, 3–33. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Polkinghorne, D. (1995). *Narrative configuration in qualitative analysis*. Teoksessa J.A. Hatch & R. Wisniewski (toim.) *Life history and narrative*. London: Sage, 516–529.
- Riessman, C. K. (1993). *Narrative Analysis. Qualitative Research Methods Volume 30*. Newbury Park: Sage.
- Riessman, C. K. (2008). *Narrative methods for human sciences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sanchez, J. I., Spector, P. E. & Cooper C. L. (2000). Adapting to a boundaryless world: A developmental expatriate model. *Academy of Management Executive*, 14(2), 96–106.
- Selmer, J. (2002). Coping Strategies applied by Western vs overseas Chinese business expatriates in China. *International Journal of Human Resource Management*, 13(1), 19–34.
- Selmer, J. & Luring, J. (2012). Reasons to expatriate and work outcomes of self-initiated expatriates. *Personnel Review*, 41(5), 665–684.
- Siljanen, T. (2007). Narratives of expatriates in the Middle East adaptation, identity and learning in non-profit organizations. Academic dissertation. University of Jyväskylä, Jyväskylä.
- Stahl, K. G. & Caligiuri, P. (2005). The Effectiveness of Expatriate Coping Strategies: The Moderating Role of Cultural Distance, Position Level, and Time on the International Assignment. *Journal of Applied Psychology*, 90 (4), 603–615.
- Suutari, J. & Brewster, C. (2000). Making Their Own Way: International Experience through Self-Initiated Foreign Assignments. *Journal of World Business*, 35(4), 417–436.
- Syrjälä, L. (2001). *Elämäkerrat ja tarinat tutkimuksessa*. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistokeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Jyväskylä: PS-kustannus. 203–217.
- Thomas, D. C. & Peterson, M. F. (2015). *Cross-Cultural Management: Essential Concepts*. Third Edition. USA: Sage.

Tugade, M.M. & Fredrickson B.L. (2004). Resilient Individuals Use Positive Emotions to Bounce Back From Negative Emotional Experiences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86(2), 320–333.

## WWW-sivut

ABSL = Association of business service leaders. (2015). Business services sector in Poland 2015. Report. Viitattu 16.12.2015.

[https://absl.pl/documents/10186/26940/raport\\_absl\\_2015\\_EN\\_150805\\_epub.pdf/e42998c9-d507-438f-8079-9d6b587c6602](https://absl.pl/documents/10186/26940/raport_absl_2015_EN_150805_epub.pdf/e42998c9-d507-438f-8079-9d6b587c6602)

Central Statistical Office of Poland. (2015). Demographic Yearbook of Poland 2015. Warsaw 2015. Viitattu 10.3.2016. <http://stat.gov.pl/en/topics/statistical-yearbooks/statistical-yearbooks/demographic-yearbook-of-poland-2015,3,9.html>

DeWolf, C. (2014). Who is the expat anyway? 29.12.2014. Viitattu 22.2.2016.

<http://blogs.wsj.com/expat/2014/12/29/in-hong-kong-just-who-is-an-expat-anyway/>

Ekhholm, D. (2015). Suomalaiset palvelukeskukset ulkomailla yleistyvät – Mikko Salmenaho on yksi Puolaan muuttaneista. 10.11.2015. Viitattu 10.3.2016.

[http://yle.fi/uutiset/suomalaiset\\_palvelukeskukset\\_ulkomailla\\_yleistyvät\\_mikko\\_salmenaho\\_on\\_yksi\\_puolaan\\_muuttaneista/8445765](http://yle.fi/uutiset/suomalaiset_palvelukeskukset_ulkomailla_yleistyvät_mikko_salmenaho_on_yksi_puolaan_muuttaneista/8445765)

Elinkeinoelämän Keskusliitto. (2015). Puola noussut Itämeren kasvuveturiksi.

28.3.2015. Viitattu 11.8.2015. <http://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/2015/03/28/puola-noussut-itameren-kasvuveturiksi/>

Euroopan Unioni (2016). Hanke nro 30. Puola tukee startup-yrityksiä ja panostaa talouskasvuun. Viitattu 25.2.2016. <http://europa.eu/workingforyou/fi/content/puola-tukee-startup-yrityksi%C3%A4-ja-panostaa-talouskasvuun>

European Commission. (2014a). Securing Poland's economic success: A good time for reforms. ECFIN Country Focus 11(9). Viitattu 10.8.2015.

[http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/country\\_focus/2014/pdf/cf\\_voll11\\_iss\\_ue9\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/country_focus/2014/pdf/cf_voll11_iss_ue9_en.pdf)

European Commission. (2014b). Viitattu 10.8.2015.

[http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/graphs/2014-10-06\\_poland\\_success\\_story\\_en.htm](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/graphs/2014-10-06_poland_success_story_en.htm)

European Commission. (2015). Country report Poland 2015. Commission staff working document. 28.2.2015. Viitattu 10.8.2015

[http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015\\_poland\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015_poland_en.pdf)

FORMIN = Ulkoasiainministeriö (2016). Vetovoimaisessa Puolassa kysyntää suomalaisosaamiselle. Edustustojen raportit, Suomen Suurlähetystö, Varsova. 22.2.2016. Viitattu 25.2.2016.

<http://formin.finland.fi/public/default.aspx?contentid=342191&contentlan=1&culture=fi-FI>

- FSI = Foreign Service Institute (2016). Languages. Viitattu 23.2.2016.  
<http://www.state.gov/m/fsi/sls/orgoverview/languages/index.htm>
- Global Coach Center. (2016). Expatriate vs Immigrant – what’s the difference? Viitattu 22.2.2016. <http://www.globalcoachcenter.com/expat-tips-newsletter/286-expatriate-vs-immigrant-whats-the-difference>
- Hyvönen, H. (2013). Tutustumismatka. Kauppapolitiikan artikkeli 28.5.2013. Viitattu 11.8.2015. <http://kauppapolitiikka.fi/markkinat/tutustumismatka-2/>
- Koutonin, M.R. (2015). Why are white people expats when the rest of us are immigrants? 13.3.2015. Viitattu 22.2.2016. <http://www.theguardian.com/global-development-professionals-network/2015/mar/13/white-people-expats-immigrants-migration>
- Linde-Laimer, K. & Wenzel, T. (2014). Resilience Project. Guidelines. (Käyttäjän opas). Resilience – a key skill for education and job. Viitattu 16.2.2016. [http://www.resilience-project.eu/fileadmin/documents/Guidelines\\_fi\\_2014.pdf](http://www.resilience-project.eu/fileadmin/documents/Guidelines_fi_2014.pdf)
- Malmberg, K. (2016). Suomalainen ratkoo suomalaisten ongelmia intialaisessa yrityksessä – joka sijaitsee Puolassa. 28.2.2016 (päivitetty 2.3.2016). Viitattu 10.3.2016. <http://www.hs.fi/ura/a1455857582974>
- Pynnönen, L. (2015). Puolan start up-maailma vei mukanaan. Ekonomi-lehden artikkeli, joulukuun numero. Viitattu 25.2.2016. <http://www.ekonomilehti.fi/puolan-start-up-maailma-vei-mukanaan/>
- Sirva (2013). Policy Matters. Best Practices for Managing Your Relocation Program. Viitattu 25.2.2016. [http://sirva.com/en-us/docs/default-source/virtual\\_knowledge\\_center/poland-attracting-businesses-and-expats.pdf?sfvrsn=4](http://sirva.com/en-us/docs/default-source/virtual_knowledge_center/poland-attracting-businesses-and-expats.pdf?sfvrsn=4)
- Suomen Suurlähetystö Varsovassa (2012). Doing Business in Poland. Guidebook for Finnish Investors. 1.5.2012. Viitattu 24.2.2016. [http://www.spcc.pl/images/file/Doing\\_Business\\_in\\_Poland\\_-\\_Guidebook\\_for\\_Finnish\\_Investors\\_2012.pdf](http://www.spcc.pl/images/file/Doing_Business_in_Poland_-_Guidebook_for_Finnish_Investors_2012.pdf)
- Suutari, V. & Riusala, K. (1998). Managing business operations in Central and Eastern Europe: Problems faced by Western expatriate managers. Viitattu: 12.9.2015. [http://www.academia.edu/1752638/Suutari\\_V.\\_and\\_Riusala\\_K.\\_Managing\\_business\\_operations\\_in\\_Central\\_and\\_Eastern\\_Europe\\_Problems\\_faced\\_by\\_Western\\_expatriate\\_managers](http://www.academia.edu/1752638/Suutari_V._and_Riusala_K._Managing_business_operations_in_Central_and_Eastern_Europe_Problems_faced_by_Western_expatriate_managers).
- The Hofstede Center (2015). Poland. Viitattu 14.8.2015. <http://geert-hofstede.com/poland.html>
- Wilén, J. (2010). Finpron Puolan maaraaportti 31.5.2010. Viitattu 11.8.2015 [http://www.finpro.fi/documents/10304/16101/FinproPolandcountryreport\\_100531\\_JWI1.pdf](http://www.finpro.fi/documents/10304/16101/FinproPolandcountryreport_100531_JWI1.pdf)