

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Ekspatriaattien puolisoiden kokemuksia
ulkomaankomennuksen vaikutuksista omaan
uraan – urasta luopuminen vai uudelleen
suuntautuminen?

Laura Ylä-Sulkava
Yhteiskuntapolitiikka
Pro Gradu-tutkielma
5. helmikuuta 2001

Ekspatriaattien puolisoiden kokemuksia ulkomaankomennuksen vaikutuksista omaan uraan – urasta luopuminen vai uudelleen suuntautuminen?

Tekijä: Laura Ylä-Sulkava

Ohjaajat: Jouko Nätti ja Minna Neovius (HKKK)

Yhteiskuntapolitiikka

5. helmikuuta 2001

Jyväskylän Yliopisto

106 sivua, 3 liitettä

Tutkielman tavoitteet

Tämän työn tavoitteena oli selvittää, kuinka ulkomaankomennus vaikuttaa ekspatriaatin puolison uraan. Ulkomaankomennuksen vaikutuksia puolison uraan tutkittiin rakenteellisesta näkökulmasta ja subjektiivisten kokemusten kautta. Lisäksi selvitettiin puolison näkökulmasta ulkomaille lähdön motiiveja ja lähtökohtia, ja kokemuksia sekä komennusajalta että kotiinpaluusta.

Lähdeaineisto ja tutkimusmenetelmä

Työn konteksti muodotustuu ekspatriaatteja ja heidän puolisoitaan koskevasta kirjallisuudesta. Varsinainen teoreettinen viitekehys muodostuu Satu Lähteenmäen (1995) ja Michael J. Driverin (1982) urateorioista. Työssäni yhdistän Lähteenmäen (1995) kokonaisvaltaisen urakehitystä kuvaavan mallin Driverin (1982) uraliikkuvuutta kuvaavaan malliin. Lisäksi uran rakenteellista tutkimista varten selvitän työmarkkinasegmenttien perusidean Pioren ja Edwardsin mukaisesti. Työn empiirinen osa koostuu temahaastatteluista. Haastattelin kymmentä akateemisen loppututkinnon suorittanutta naispuolisoa, jotka olivat palanneet kotimaahan miehensä ulkomaankomennukselta vähintään kaksi vuotta sitten.

Tiivistelmä

Tutkimuksen tulokset

Työn keskeisenä tuloksena voidaan pitää sitä, että päinvastoin kuin aiemmin on oletettu, ulkomaankomennuksella ei ole välttämättä negatiivista vaikutusta mukana seuraavan puolison uralle. Tutkimukseen osallistuneet kokivat ulkomaankomennusajan lähinnä positiivisena ja vapauttavana kokemuksena. Ulkomaankomennus mahdollisti elämänarvojen muutoksen ja uudelle alalle siirtymisen sekä kasvatti kokemusta elämänhallinnasta mm. itsetunnon vahvistumisen myötä. Rakenteellisessa mielessä segmenttien välistä liikkuvuutta oli havaittavissa. Työmarkkinasegmentin nousua ei selittänyt kuitenkaan yksinomaan työssäkäynti ulkomailla, vaan pikemminkin puolison oma aktiivisuus ja subjektiivinen kokemus kasvaneesta elämänhallinnasta. Paluusijoittumiseen vaikuttavien tekijöiden tarkempi tutkiminen olisikin tarpeen.

Avainsanat: ekspatriaatti, kaksoisurapari, ura, työmarkkinasegmentti, ulkomaankomennus

Sisältö

Tiivistelmä	1
1 Ulkomaankomennukset–merkki kansainvälistymisestä	5
1.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset	6
1.2 Keskeiset käsitteet	6
1.3 Aikaisemman tutkimuksen suuntaviivat	7
1.4 Tutkimuksen rakenne	8
2 Tutkimuksen taustaa ulkomaankomennuksista sekä työmarkkinasegmenttien ja urateorioiden näkökulmasta	9
2.1 Ulkomaankomennuksista	9
2.1.1 Sopeutuminen ulkomaille	10
2.1.2 Paluu kotimaahan ja yritysten tukitoimet	11
2.2 Työmarkkinoiden segmentaatio	13
2.2.1 Rakenteellinen näkökulma työmarkkinoiden jäsentämissiksi	13
2.2.2 Pioren ja Edwardsin työmarkkinateoriat	14
2.2.3 Segmentaatioteorioiden soveltuvuus Suomen työmarkkinoihin	17
2.3 Urateorioista	19
2.3.1 Ura käsitteenä	19
2.3.2 Driverin uramalli	20
2.3.3 Lähteenmäen malli	22
2.4 Yhdistetty malli Lähteenmäen ja Driverin teorioista	29
3 Tutkimuksen suorittaminen	32
3.1 Tutkimuskysymykset	32
3.2 Tutkimusstrategia ja -menetelmä	33
3.3 Tutkimusprosessi	34
3.3.1 Haastateltavien valinta	34
3.3.2 Haastattelujen suorittaminen	35
3.3.3 Aineiston esittely	39

Sisältö

3.4	Luotettavuuden arviointia	40
4	Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä	43
4.1	Helka ja muutos työelämään suhtautumisessa	43
4.2	Hanna ja elämän suunnan muutos	47
4.3	Outi ja halu palata Suomen työmarkkinoille	50
4.4	Maija ja työhön paluun peikko	53
4.5	Kaarina ja hyppy ulos uraoravanpyörästä	58
4.6	Terhi ja halu palata Suomen arkeen ja uurastukseen	63
4.7	Maria ja luonteva uran jatkuminen ulkomaillaolon jälkeen	67
4.8	Marketta ja työssäjaksamisen parantuminen ulkomaillaolon jälkeen	70
4.9	Leena ja uuden alan löytyminen ulkomailta	74
4.10	Merja ja uuteen erityisalaan tutustuminen ulkomailla	78
5	Ulkomaankokemusteen vertailu – uraliikkuvuus ja elämänkulku	83
5.1	Ulkomaankomennuksen rakenteelliset vaikutukset puolison uraan	83
5.2	Puolison kokemat ulkomaankomennuksen vaikutukset omaan uraan	86
6	Johtopäätökset ja pohdinta	93
	Lähteet	98
	Liitteet	106

1 **Ulkomaankomennukset–merkki kansainvälistymisestä**

Tulevaisuuden yhteiskuntaa leimaa globaalisuus. Harri Melinin (1999) mukaan globalisaatio merkitsee sitä, että kansallisvaltio ei ole enää talouden tai työvoimankäytön perusyksikkö, vaan avainasemaan nousevat monikansalliset verkostot. Suomi on tullut kansainvälistymisen jälkijunassa; yritykset ovat kansainvälistyneet voimakkaimmin vasta 1980-luvulla diversifioitumalla hyvinkin erilaisille toimialoille. 1990-luvulla kansainvälistymisen on ollut maltillisempaa ja sitä on leimannut ydinosaamisen keskittyminen sekä 1990-luvun alun laman myötä tullut kustannustehokkuus.

Kansainvälistyminen on ollut hyvin nopeaa ja se koskettaa yhteiskuntaa monella eri alueella. (Blom 1999, 214-215) Se näkyy mm. tarpeena perustaa kansainvälisiä kouluja helpottamaan perheiden muuttoa maasta toiseen (Tarkka-Tierala HS 1.4.2000). Kansainvälistymistä voidaan todeta myös yritysten henkilöstötilastoja tutkailemalla, esimerkiksi Kone Oy:n työntekijöistä vain viidennes työskenteli 1990-luvulla Suomessa. Myös Teollisuuden ja työnantajain keskusliiton tuoreen investointikyselyn mukaan teollisuuden henkilöstö kasvaa nyt nopeammin ulkomailla kuin kotimaassa (Isotalus HS 22.12.2000) Yritykset ovat vähentäneet työvoimaansa kotimaassa ja kasvattaneet sitä ulkomailla. Ulkomaanyksiköiden henkilöstömäärän kasvaessa lisääntyy työvoiman liikkuvuus omaehtoisten ulkomaillemuuttojen ja yritysten järjestämien ulkomaankomennusten kautta.

Ulkomaille muutto koskettaa työntekijän lisäksi myös työntekijän koko perhettä. Erityisesti puolison roolin tärkeys ulkomaille lähdetessä korostuu, sillä puolison työ ja ura ovat yhä useammin kansainvälisten tutkimusten mukaan ulkomaillelähdön esteinä (Harris 1999; Jones 1997; Swaak 1995; Solomon 1996). Myös puolison ja perheen sopeutuminen ulkomaille vaikuttaa suuresti ulkomaankomennuksen onnistumiseen ja lähetetyn työntekijän työssä suoriutumiseen; huonosti sopeutunut perhe on useimmiten syynä komennuksen enenaikaiseen päättymiseen (Handler ym.1997; Harvey 1998; Black & Stephens 1989).

1 Ulkomaankomennukset–merkki kansainvälistymisestä

1.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tässä tutkielmassa perehdyn ulkomaankomennukselle lähetetyn henkilön (ekspatriaatti) puolison uraan ja asemaan työmarkkinoilla kotiinpaluun jälkeen. Tutkimuksen tarkoitus on selvittää, kuinka ulkomaankomennus on vaikuttanut puolison kokemukseen omasta urastaan ja toisaalta hänen työmarkkinasegmenttiinsä. Lähestyn aihetta työmarkkinoiden segmentaatio- / lohkoutusteorioiden kautta, joiden avulla tarkastelen uraa rakenteellisesta näkökulmasta. Lisäksi tutkin Lähteenmäen (1995) kokonaisvaltaisen urakehitystä kuvaavan mallin ja Driverin (1982) uraliikkuvuutta kuvaavan mallin kautta puolisoitten subjektiivisesti koettua uraa. Aihe alkoi kiinnostaa minua jo vuosia sitten tutustuessani ekspatriaattien puolisoihin omien ulkomaankokemukseni yhteydessä.

Tutkimusongelma on seuraava: Kuinka ulkomaankomennus vaikuttaa ekspatriaatin puolison työuraan rakenteellisesti ja subjektiivisesti tarkasteltuna. Keskeiset tutkimuskysymykset ovat:

1. Uraliikkuvuus: Onko ulkomaankomennus aiheuttanut puolison uralla rakenteellista liikettä työmarkkinasegmenttien välillä? Aiheuttaako ulkomaankomennus "uratikkaiden" käyttöä segmenttien välillä?
2. Lähtökohdat ja motiivit: Millaisesta ura- ja elämäntilanteesta ja miksi puoliso lähti komennukselle mukaan?
3. Komennusaika ja paluu: Miten puolison ulkomaillaolo sujui? Miten puoliso koki paluun kotimaahan ja työelämään? Onko ulkomaankomennus muuttanut subjektiivisella tasolla elämän arvoja (vrt. Lähteenmäen malli; laukaiseva tekijä)?

1.2 Keskeiset käsitteet

Ulkomaankomennus ja ekspatriaatti

Marja Tahvanainen (1998) nojaa väitöskirjassaan ekspatriaatin määrittelyssä Dowlingin, Schulerin ja Welchin (1994) määrittelyyn. Tämän mukaan ekspatriaatti on tavallisimmin asiantuntija tai johtotehtävissä toimiva työntekijä,

1 Ulkomaankomennukset–merkki kansainvälistymisestä

joka siirtyy yhtiön sisällä maasta toiseen. Tärkeimpinä organisaation motiiveina ulkomaankomennuksiin ovat organisaation ja yksilön kehittäminen, osaamisen siirto sekä ulkomaanyksikön kontrolli ja koordinaatio (esim. las-kentajärjestelmät) (Edström & Galbraith 1977; Björkman 1990, 9-10; Spar-row & Hiltrop 1994, 446; Suutari & Brewster 1999, 183). Henkilökohtaisia motiiveja ulkomaankomennukselle lähtemiseen ovat kiinnostus kansainväli-syyteen, uusien kokemusten etsiminen, ammatillinen kehittyminen ja oman urakehityksen edistäminen (Suutari & Riusala & Tahvanainen 1998, 6). Ulko-maankomennusten pituus vaihtelee kuuden kuukauden ja viiden vuoden välil-lä, jonka jälkeen henkilö palaa kotimaanorganisaatioon /kotimaahan tai loka-lisoituu paikalliseksi työntekijäksi ulkomaille. Aikarajoihin vaikuttaa Suomen verotuslainsäädäntö ja sosiaaliturvalainsäädäntö. (Tahvanainen 1998, 8; Min-na Neovius, henkilökohtainen tiedonanto 30.06.2000) Useimmat ulkomaan-komennukset ovat kuitenkin noin 2 - 3 vuoden pituisia (Suutari ym. 1998). Tämän tutkimuksen aineistossa on haastateltu perinteisten ekspatriaattien puolisoitten lisäksi lokaalisopimuksin ulkomaille lähteneiden sekä julkishal-linnon ulkomaille työskennelleiden henkilöiden puolisoja. Yleisnimityksenä tässä työssä ulkomaille lähetetystä työntekijästä käytän ekspatriaattia.

Kaksoisurapari

Kansainvälisessä kirjallisuudessa kaksoisuraparilla tarkoitetaan sitä, että mo-lemmat puoliset ovat työelämässä ja psykologisesti sitoutuneita työhönsä (Harveyn 1996 mukaan Burke & Greenglass 1987 ja Falkberg & Monachello 1988; Swaak 1995). Suutari, Riusala ja Tahvanainen (1998) Tekniikan Aka-teemisten liitolle tekemässään selvityksessä määrittelevät kaksoisuraparin yk-sinkertaisemmin perheeksi, jossa molemmat puoliset ovat työelämässä.

1.3 Aikaisemman tutkimuksen suuntaviivat

Ekspatriaattitutkimuksen kentässä kaksoisurapareja ja siihen liittyvää proble-matiikkaa ei ole tutkittu kovinkaan paljon. Kaksoisurapareja on tutkittu ko-timaassa tapahtuvien siirtojen yhteydessä, mutta ei niinkään kansainvälisessä kontekstissa (Punnet & Crocker & Stevens 1992). Tutkimustarvetta kuiten-

1 Ulkomaankomennukset–merkki kansainvälistymisestä

kin on (Handler & Lane & Maher 1997; Harvey 1998), sillä ekspatriaatin perheeseen ja puolisoon liittyvät asiat ovat tärkein syy komennuksen epäonnistumiseen (Harvey 1996).

Aikaisempi tutkimus on keskittynyt seuraaviin teemoihin: 1) ekspatriaattien valinta, 2) koulutus ja perehdytys, 3) sopeutuminen vieraaseen kulttuuriin ja 4) paluu kotimaan organisaatioon. Ekspatriaattien urakysymyksiä on tutkittu Suomessa lähinnä Tuomo Peltosen (1998) johdolla. Aikaisemman ekspatriaattitutkimuksen lähestymistapa on ollut lähinnä sosiaalipsykologinen ja / tai liiketaloustieteellinen. Tutkimus on ollut pääosin kvantitatiivista survey-tutkimusta, ja tutkimuskohteena ovat olleet amerikkalaiset ekspatriaatit. Ekspatriaattien puolisoita ei ole aiemmin tutkittu ura- eikä työmarkkinasegmenttien näkökulmasta.

1.4 Tutkimuksen rakenne

Tämän työn toinen kappale esittelee tutkimuksen taustaa. Ensin käsittelem ulkomaankomennuksia yleisesti, minkä jälkeen perehdyn työmarkkinoiden segmentaatioteorioihin, joiden kautta hahmotan puolison rakenteellista uraa. Esittelen myös urakeskusteluita, merkittävimpänä Lähteenmäen (1995) kokonaisvaltaisen uravaihemallin. Kolmannessa kappaleessa kerron, kuinka tämä tutkimus on tehty. Kuvailen tutkimusprosessin kulun sekä arvioin työn luotettavuutta. Neljännessä kappaleessa esittelen jokaisen haastateltavan tarinan ja uravaihemallin. Viidennessä kappaleessa kokoan tulokset yhteen ja tarkastelen niitä suhteessa aikaisempaan tutkimukseen. Lopuksi esitän tutkimuksen tärkeimmät johtopäätökset sekä ideoita jatkotutkimushankkeiksi.

2 Tutkimuksen taustaa ulkomaankomennuksista sekä työmarkkinasegmenttien ja urateorioiden näkökulmasta

2 Tutkimuksen taustaa ulkomaankomennuksista sekä työmarkkinasegmenttien ja urateorioiden näkökulmasta

Tämän kappaleen ensimmäisessä osassa esittelen yleisellä tasolla ulkomaankomennuksiin liittyvää problematiikkaa, joka on tämän tutkimuksen konteksti. Sen jälkeen esittelen tutkimuksen varsinaisen viitekehyksen, jonka muodostaa aikaisempi tutkimus työmarkkinoiden segmentaatioista sekä uraa käsittelevä kirjallisuus.

2.1 Ulkomaankomennuksista

Suomalainen ekspatriaatti on tyypillisesti avio- / avoliitossa elävä noin 30 - 40 vuotias mies, jolla on yksi tai kaksi pientä lasta (Suutari ym. 1998). Naisia ekspatriaateista on Windham International / NFTC 1998 tutkimuksen mukaan vain noin 10 - 15%. Luvun ennustetaan tulevaisuudessa kasvavan. Eniten naisekspatriaatteja on suurissa yrityksissä, pankkitoimialalla (Adler 1984b) ja julkishallinnon tehtävissä.

Harva ekspatriaatti lähtee komennukselle yksin. Ulkomaille lähtevistä parisuhteessa elävistä 89%:lla on puoliso mukana komennuksella (Suutari ym. 1998, 14; Windham International / NFTC 1998). Tilastokeskuksen vuonna 1995 suorittaman väestölaskennan pohjalta voidaan päätellä, että Suomessa 76% työvoimaan kuuluvista avio- / avopareista on kaksoisurapareja (ts. perheitä, joissa molemmat puoliset ovat työssäkäyviä). Puolison työura ja siihen liittyvät menetykset voivat siis olla useassakin tapauksessa este ulkomaankomennukselle lähtemiseen. (Harris 1999; Jones 1997; Swaak 1995; Solomon 1996). Tapauksissa, joissa ekspatriaatin puoliso jää kotimaahan, yleisimpänä syynä on puolison työ ja ura kotimaassa (Suutari ym. 1998, 14). Yritys ei välttämättä pysty lähettämään parasta ekspatriaattiehdokasta komennukselle tämän kieltäytyessä puolison uran tähden ja näin yritys joutuu lähettämään toiseksi tai jopa kolmanneksi parhaan kandidaatin. Tämä taas vaikuttaa haitallisesti yrityksen kansainväliseen kilpailukykyyn, kun ottaa huomioon, että ekspatriaatit toimivat usein yritysten toimintojen kannalta kriittisissä avain-

2 Tutkimuksen taustaa ulkomaankomennuksista sekä työmarkkinasegmenttien ja urateorioiden näkökulmasta

tehtävissä.

2.1.1 Sopeutuminen ulkomaille

Aikaisempien tutkimusten mukaan puolison ja lasten sopeutumisongelmat ovat tärkein syy komennuksen ennenaikaiseen päättymiseen (Björkman 1990, 17; Solomon 1996, 36; Stuart 1992, 71) Ekspatriaatin perheen kokemuksilla onkin suuri vaikutus komennuksen onnistumiseen (Handler ym. 1997; Harvey 1998). Puolison sopeutumisongelmat voivat myös vaikuttaa negatiivisesti ekspatriaatin työsuoritukseen (Black & Stephens 1989). Puolison sopeutuminen ulkomaille ei kuitenkaan ole helppoa tilanteessa, jossa hän on mahdollisesti joutunut luopumaan omasta urastaan ja on itse useimmissa tapauksissa ulkomailta työtä vailla. Vieras ympäristö ja ekspatriaatin pitkät työpäivät vaikeuttavat ja pitkittävät puolison sopeutumisprosessia edelleen. (Adler 1991, 271; Björkman & Schaap 1994 Solomon 1996, 38) Briodyn ja Chrismanin (1991) mukaan puolison sopeutumiseen vaikuttaa sosiaalisten verkostojen puute.

Työnsaanti ulkomailta on yllättävän hankalaa. Aikaisemman tutkimuksen mukaan noin viidennes ekspatriaattien puolisoista on työssä komennuksen aikana (Suutari ym. 1998, 14; Windham International / NFTC 1998). Vastaavasti naisekspatriaattien puolisoista yli puolet oli ulkomailta olon aikana töissä. (Aho 1996, 9) Tätä tulosta vahvistaa Michael Harveyn (1997) havainto siitä, että useimmat miespuoliset kuin naispuoliset löytävät töitä ulkomailta ekspatriaatin komennuksen ajaksi.

Puolison työnsaannin esteenä kohdemaassa saattaa olla työluvan epäminen, kielitaidon puute, tutkinnon tunnustaminen ja mahdollisesti myös sukupuoli tietyissä kulttuureissa (Solomon 1996, 40; Suutari ym. 1998, 15). Työnsaantiin ulkomailta vaikuttaa myös se, että suomalaisen koulutusjärjestelmän ja osaamisen taso on maailmalla usein tuntematon (Solomon 1996, 40; Suutari ym. 1998, 15). Euroopan Unionin tasolla työnsaanti helpottuu tietyissä ammateissa tutkintojen tunnustamisen myötä. Nämä ammatit (mm. terveydenhuoltoon liittyvät ammatit, insinöörit, juristit) ovat direktiivein säänneltyjä eikä niitä ole vielä kovinkaan paljon. Vaikka töitä ulkomailta löytyisi, niin työ harvoin vastaa esim. aseman, palkkauksen ja työnsisällön suhteen

2 Tutkimuksen taustaa ulkomaankomennuksista sekä työmarkkinasegmenttien ja urateorioiden näkökulmasta

työtä, joka puolisoilla oli kotimaassa (Neovius, 2000a). Tässä mielessä ulkomaankomennus on joka tapauksessa katkos puolison uraan.

2.1.2 Paluu kotimaahan ja yritysten tukitoimet

Paluu kotimaahan

Tapahtuipa kotiinpaluu ennenaikaisesti, tai suunnitelmien mukaisesti se usein yllättää palaajat. Paluu ja sopeutuminen takaisin kotimaahan voi olla ulkomaille sopeutumisesta vaikeampaa. Kotimaa on muuttunut poissaolon aikana, samoin palaajat itse (Adler 1981; Stuart 1992; von Fieandt & Planting 1989, 105; Alanko & Rousku 1998, 125-126; Handler ym. 1997; Black 1992). Kotiinpaluuta voi helpottaa jo komennuksen aikana pitämällä yhteyttä ystäviin ja sukulaisiin ja viettämällä lomia kotimaassa (von Fieandt & Planting 1989, 105; Alanko & Rousku 1998, 130).

Ulkomaankomennuksissa ekspatriaatin työsopimukseen sisältyy tavallisesti lupaus komennuksen jälkeisestä työpaikasta kotimaassa. Palaajalle järjestetään vähintään lähtöä edeltävän työtehtävän tasoinen paikka ja palkka yleiskorotuksineen. (Alanko & Rousku 1998, 128; Neovius 2000b) Ekspatriaatin kotiinpaluun jälkeen dotukset ovat kuitenkin usein korkeammalla, onhan hän tyypillisesti työskennellyt ulkomailla vastuullisessa ja itsenäisessä johto- tai asiantuntijatehtävässä. Tämän seurauksena valitettavan moni ekspatriaatti pettyy ja jättää työnsä vuoden sisällä paluusta, ja näin arvokas osaaminen siirtyy muiden yritysten hyödyksi (mm. Black 1992, 178; Handler ym. 1997).

Puolison paluu työelämään tauon jälkeen saattaa olla hankalaa. Tilannetta helpottaa, jos vanhaan työpaikkaan voi komennuksenkin jälkeen palata esim. virkavapauden tai hoitovapaan päätyttyä. Puolison ammatillinen osaamistaso on voinut vanhentua komennuksen aikana, varsinkin jos puoliso ei työskentele ollenkaan komennusaikana tai ei työskentele ammattitaitoaan ja kokemustaan vastaavissa töissä. (Alanko & Rousku 1998, 128-129; Suutari ym. 1998, 16). Kotiäidille / -isälle on kuitenkin komennuksen aikana karttunut kokemusta ja näkemystä sekä mahdollisesti kielitaitoa, josta on hyötyä työelämässä. Voi kuitenkin olla, että työnantaja ei arvosta puolison

2 Tutkimuksen taustaa ulkomaankomennuksista sekä työmarkkinasegmenttien ja urateorioiden näkökulmasta

ulkomaankokemusta, vaan paluun jälkeiseen työllistymiseen vaikuttaa ennen kaikkea oman alan työllisyystilanne, ikä ja aikaisempi työkokemus (Alanko & Rousku 1998, 128-129). Pelko puolison työsaannista on aiheellinen, ainakin Windham International / NFTC 1998 tutkimuksen mukaan. Sen mukaan 49% puolisoista oli töissä ennen komennusta ja vain 19% palasi työelämäänsä komennuksen jälkeen.

Työhaku ja paluu kotimaisille työmarkkinoille saattaa aiheuttaa stressiä puolisolle ja näin hidastaa myös ekspatriaatin sopeutumista takaisin kotimaahan (Harvey 1999, 822-823). Ristiriitaisesti, tutkimusten erilaisesta näkökulmasta luultavasti johtuen, Harvey on vuotta aikaisemmin kaksoisurapareista tehdyssä tutkimuksessaan väittänyt, ettei puoliso välttämättä koe stressiä menetetyistä urasta. Harvey havaitsi, että puoliset eivät kokeneet oman uran katkeamisen muodostavan ristiriitaa kaksoisuraperheeseen. Harveyn mukaan tämä merkitsee sitä, että kun kaksoisuraperhe on palannut komennukselta, stressi puolison urasta ennemminkin vähenee kuin kasvaa, kuten voisi olettaa. Tätä hän selittää sillä, että lähtöpäätöstä tehtäessä ulkomaillelähdön seuraukset puolison uralle osataan ennakoida. (Harvey 1998, 320-321)

Yritysten tukitoimista

Jotta ulkomaankomennukselle lähtö, sopeutuminen ja paluu sujuisi mutkattomasti, yritykset ovat ongelmien helpottamiseksi pyrkineet kehittämään tukimuotoja niin ekspatriaateille kuin heidän puolisoilleenkin. Puolisolle suunnattu tuki voi olla taloudellista, jolloin sen tarkoituksena on korvata puolisolle uramenetyksistä tulevia kustannuksia (vrt. eläkekertymien poisjääminen, työnhakuun liittyvät kustannukset Suomessa ja ulkomailla). Puolisoa voidaan myös avustaa ennen komennusta selvittämällä ulkomaisia työsaantimahdollisuuksia, opiskelumahdollisuuksia ja vapaaehtoistyön mahdollisuuksia. Yritys voi auttaa työpaikan tai koulutuspaikan saamisessa sekä avustaa puolisoa työlupa-asioissa ja järjestää työuraan liittyvää neuvontaa. (Harvey 1998, 325-326; Solomon 1996) Myös yrityksen järjestämästä mentorista voi olla hyötyä puolisolle. Tällöin puoliso saa keskusteluapua komennuksen joka vaiheessa kokenemmalta henkilöltä. (Harvey ym. 1999) Yritykset avustivat myös yhteydenpidon kustantamisessa tilanteissa, joissa puoliso jäi kotimaa-

2 Tutkimuksen taustaa ulkomaankomennuksista sekä työmarkkinasegmenttien ja urateorioiden näkökulmasta

han (Suutari ym. 1998).

Suomalaisen tutkimuksen mukaan tarpeellisiksi tukimuodoiksi on koettu korvaus puolison työuran keskeytymisestä, avustaminen puolison opiskelupaikan hankkimisessa ja siihen liittyvissä kustannuksissa sekä työpaikan järjestäminen organisaatiosta tai muista kohdemaassa toimivista organisaatioista (Suutari ym. 1998).

2.2 Työmarkkinoiden segmentaatio

Tässä kappaleessa kerron keskeisistä työmarkkinateorioista. Niiden avulla yritän hahmottaa myöhemmin haastateltamieni naisten työmarkkinahistoriaa ja uran rakennetta.

2.2.1 Rakenteellinen näkökulma työmarkkinoiden jäsentämiseksi

Työmarkkinoilla tarkoitetaan yleisesti tietyn alueen, ammattiryhmän, toimialan, yksittäisen yrityksen tai tietyn sukupuolen työmarkkinoita. Työmarkkinoita on monia ja ne ovat osittain päällekkäisiä. Palkkatyön yleistymisen myötä on työmarkkinoista muodostunut tärkeä yhteiskuntaan vaikuttava mekanismi. (Nätti 1989,1)

Nätti (1989, 2) määrittelee työmarkkinat areenaksi, jossa työvoimaa ostetaan ja myydään. Työmarkkinat koostuvat työvoiman ostajista eli yrityksistä ja organisaatioista sekä työvoiman myyjistä eli työvoimasta. Lisäksi työmarkkinoita säätelevät instituutiot kuten lait, sopimukset, ay-liike, tavat ja julkinen valta. Nätin mukaan työmarkkinat vaikuttavat olennaisesti tulonjakoon, koulutukseen, ajankäyttöön, arvostuksiin jne. Hän kuitenkin korostaa, että hyvinvointivaltion laajenemisen myötä kansalaisten riippuvuus palkkatyöstä ja sitä kautta työmarkkinoista on vähentynyt.

Segmentaatio- eli lohkoutumisteorioiden muodostuivat Yhdysvalloissa 1960-luvun lopulla. Tutkijat, kuten Michael J. Piore (1973), pyrkivät lohkoutumisteorialla selittämään lähinnä mustan kaupunkiväestön köyhyyttä ja työttömyysongelmaa. Segmentaatioteorioiden syntyivät myös tutkijoiden kokiessa neoklassisen työmarkkinateorian kyvyttömäksi selittämään eriarvoisuuden jatkuvuutta. Segmentaatioteorioissa työmarkkinoiden oletetaan jakautuneen

2 Tutkimuksen taustaa ulkomaankomennuksista sekä työmarkkinasegmenttien ja urateorioiden näkökulmasta

lohkoiksi, jotka eroavat toisistaan ja joiden välillä liikkuvuus on vähäistä. Neoklassisessa työmarkkinateoriassa taas nojaututaan pitkälle vapaan kilpailun ajatuksiin. (Nätti 1989, 2-3).

Idea työmarkkinoiden jakautumisesta eriarvoisiin lohkoihin on synnyttänyt useampia teoriasuuntauksia. Nätti (1989, 15) viittaa Cainin (1976, 1221-1224) luokitteluun ja täydentää sitä. Lopputuloksena on ryhmittely, jossa eri teoriasuuntauksset etääntyvät neoklassisesta teoriasta alla olevassa järjestyksessä:

1. työpaikkakilpailuteoriat (job competition, Thurow)
2. lohkoutumisteoriat (inhimillisen pääoman teoria) (Lutz & Sengenber)
3. duaalityömarkkinateoriat (Doering ja Piore)
4. radikaaliteoriat (Gordon, Edwards, Reich)

Tässä työssä keskityn vain Pioren duaalityömarkkinateoriaan ja Edwardsin radikaaliteoriaan. Valintaa perustelen näiden klassisuudella ja yhtenevyydellä. Osa teorioista on vanhentunut, joten pohdin niiden soveltuvuutta Suomen työmarkkinoihin Nätin (1989) väitöskirjan mukaisesti.

2.2.2 Pioren ja Edwardsin työmarkkinateoriat

Nätin (1989, 15) mukaan duaaliteoria on käsitteenä varsin laaja. Siihen sisältyy teorioita työmarkkinoiden ja talouden dualisoitumisesta sekä oletuksia näiden välisistä suhteista. Talouden lohkoutuminen on duaaliteorian mukaan merkinnyt myös työmarkkinoiden lohkoutumista. Yksi tärkeimmistä selityksistä tähän on Nätin (1989, 16) mukaan suuryritysten sisäisten työmarkkinoiden muodostuminen. Talouden ulkoreunalta taas sisäiset työmarkkinat puuttuvat.

Duaaliteoreetikot Doeringer ja Piore (1971, 13-27) perustelevat sisäisten työmarkkinoiden syntyä luonnollisena kehityksenä, johon kolme tekijää ovat vaikuttaneet. Nämä tekijät ovat yritysspesifiset työtaidot, työhön kouluttaminen ja vakiintuneet työtavat. Nämä johtavat sisäisten työmarkkinoiden työsuhteiden vakauteen, joka taas puuttuu ulkoisilta työmarkkinoilta.

2 Tutkimuksen taustaa ulkomaankomennuksista sekä työmarkkinasegmenttien ja urateorioiden näkökulmasta

Radikaaliteoreetikko Edwards perustelee sisäisten työmarkkinoiden syntyä eri näkökulmasta kuin Doeringer ja Piore. Edwardsin (1979) mukaan uusi kontrollin järjestelmä on aiheuttanut työmarkkinoiden segmentoitumisen työntekijöiden kautta. Hän erottaa kolme eri kontrollin tapaa. Yksinkertainen kontrolli tarkoittaa johdon välitöntä puuttumista työprosessiin. Tällaista kontrollia harjoitetaan teollisuuden pienemmissä periferian yrityksissä. Teknisellä kontrollilla Edwards tarkoittaa koneen kautta koettua kontrollia. Klassinen esimerkki on liukuhihna, joka pakottaa työntekijän työskentelemään tietyssä tahdissa. Kolmas kontrollin tapa on byrokraattinen kontrolli. Tämä koskee lähinnä suuria yrityksiä. Siinä työntekijöiden ja johdon väliset suhteet institutionalisoituvat. Johtajan määräyksen korvaa "organisaation laki". Työstä tulee hyvin jakautunutta. Jokaiseen tehtävään on oma nimikkeensä ja työnkuvansa sekä säännöt ylenemiselle. Organisaatio on työntekijälle ylöspäin vievä uramalli. (Edwards 1979, 19-21)

Työmarkkinoiden lohkoistuminen

Perusajatus segmentaatioteorioissa on työmarkkinoiden osittuminen kahteen lohkoon. Toista lohkoista kutsutaan primaariseksi sektoriksi ja toista sekundaariseksi sektoriksi. Primaarisektori jakautuu ylä- ja alalohkoon. Alalohkon työpaikkoja kuvaavat hyvät palkat, hyvät työolosuhteet, uralla etenemisen mahdollisuus ja työsuhteen vakaus. Ylälohko koostuu lähinnä asiantuntija- ja johtotehtävistä. Alalohkon työpaikoista ne erottavat korkeampi palkkataso ja status sekä paremmat ylenemismahdollisuudet. Ylälohkon työt ovat itsenäisempiä ja luovempia sekä takaavat suuremman taloudellisen turvallisuuden kuin alalohko. (Piore 1973, 126; Edwards 1979, 162-183) Koulutuksella on merkitystä molemmissa primaarisektorin lohkoissa. Varsinkin ylälohkon työt vaativat tiettyyn alaan erikoistunutta koulutusta ja kokemusta. (Edwards 1979, 162-183)

Sekundaarisektorin työpaikat taas ovat ominaisuuksiltaan jotakuinkin päinvastaiset primaarisektorin työpaikkoihin. Ne ovat heikosti palkattuja, niissä sekä työolosuhteet että etenemismahdollisuudet ovat heikkoja. Työsuhteet ovat epävakaita ja työntekijän ja johdon välinen suhde on henkilökohtainen, mikä jättää mahdollisuuden suosimiselle ja epäterveelle työkuultuurille. (Piore 1973, 126; Edwards 1979, 162-183)

2 Tutkimuksen taustaa ulkomaankomennuksista sekä työmarkkinasegmenttien ja urateorioiden näkökulmasta

re 1973, 126) Edwards (1979, 167-168) kuvaa sekundäärisektoria tilapäistöiden segmentiksi. Kyseessä ei ole pelkästään ruumiillinen työ, vaan mikä tahansa työ, josta puuttuvat työntekijän oikeudet. Työ sekundaarisektorilla ei useimmiten vaadi myöskään koulutusta, eikä koulutus tai kokemus tuo parempaa palkkaa. Tämän tyyppiset työt mahdollistavat työvoiman liikkumisen, sillä työntekijä tuo töihin vain välittömän työpanoksensa. (Edwards 1979, 167-168)

Sekundaarisektorin työt koostuvat monenlaisista töistä, tuottavista ja eituottavista. Tällaisia töitä ovat esimerkiksi vähän osaamista vaativat työt, tietyt palvelusektorin työt kuten vartijat ja tarjoilijat, alemmat asemat tukku- ja vähittäismyynnin parissa kuten vastaanottoapulaiset ja kassatoimihenkilöt sekä sesonkiluonteiset työt maatalouden parissa. (Edwards 1979, 167-168)

Primaarisektorin kaksiosaisuutta Piore (1973) perustelee liikkuvuusketjun (mobility chain) käsitteen kautta. Sen avulla hän myös pyrkii selittämään sosioekonomisen liikkuvuuden luultua suurempaa yleisyyttä. Liikkuvuusketju voidaan nähdä suppeasti esimerkiksi yksilön etenemisenä tehtaantantolinjalla aina haastavampiin tehtäviin. Toisaalta kolme työmarkkinasegmenttiä voidaan laajassa mielessä nähdä liikkuvuusketjuksi.

Kun primaari- ja sekundaarisektorit suhteutetaan liikkuvuusketjuajatteluun, voidaan sen nähdä muodostavan primaarisessa sektorissa tietynlaiset uratikkaat, jotka vievät kohti paremmin palkattuja ja arvostetumpia töitä. Tämä ajatus Pioren mukaan toimii primaarisen sektorin ala- ja ylälohkossa. Näin onkin perusteltua puhua yhdestä sektorista. Sekundaarisektorin töissä ei ole edellisen kaltaista kehitystä, koska henkilöt liikkuvat vain vapautuneisiin tehtäviin, kun joku siirtyy toiseen, samankaltaiseen tehtävään. (Piore 1973, 129)

Siitä huolimatta, että Edwardsin ja Pioren näkemykset työmarkkinasegmentaation syistä eroavat toisistaan, he kuvaavat työmarkkinoiden lohkot samankaltaisesti (Nätti 1989, 25). Taulukko 1 kuvaa työmarkkinalohkojen ominaispiirteitä.

2 Tutkimuksen taustaa ulkomaankomennuksista sekä työmarkkinasegmenttien ja urateorioiden näkökulmasta

Taulukko 1: Nätin (1989, 25) yhteenveto Pioren ja Edwardsin työmarkkina-segmenttien ominaispiirteistä

	SEKUNDAARI-SEGMENTTI	PRIMAARITYÖ-MARKKINOIDEN ALALOHKO	PRIMAARITYÖ-MARKKINOIDEN YLÄLOHKO
PALKKATASO	alhainen	suhteellisen korkea	korkea
TYÖOLOSUHTEET	huonot	suhteellisen hyvät	hyvät
URAMAHDOLLISUUDET	olemattomat	jonkinlaiset	hyvät
TYÖSUHDE	tilapäinen	vakaa	vakaa
TYÖSUHDETURVA	vähäinen	jonkinlainen	hyvä
TYÖTTÖMYYSRISKI	suuri	jonkinlainen	vähäinen
LIKKUVUUS	suurta	vähäistä	ura
AMMATTITAITOVAATIMUKSET	vähäiset	taidot hankitaan työssä	usein pitkä koulutus
TYÖSSÄ OPPIMISEN MAHDOLLISUUDET	vähäiset	jonkinlaiset	hyvät

2.2.3 Segmentaatioteorioiden soveltuvuus Suomen työmarkkinoihin

Kun pohditaan pääosin Yhdysvalloissa kehitettyjen lohkoutumisteorioiden soveltuvuutta Suomen työmarkkinoihin, huomataan, että työmarkkinoiltamme puuttuvat tietyt elementit, jotka yleensä liitetään lohkoutumiseen. Suomesta ovat puuttuneet todella suuret yritykset, joten talouden rakennetta ei voi pelkistää duaaliseksi. Pohjoismaissa julkisella sektorilla on merkittävä rooli työllistäjänä ja työmarkkinoiden säätelijänä. Segmentaatioteorioissa ei ole huomioitu julkisen sektorin erityispiirteitä. (Nätti 1989, 137) Myöhemmin se on otettu mukaan mm. lohkoihin jakautuneena (Edwards 1979).

Työvoiman tarjonta Suomessa on suhteellisen homogeenista. Naiset muodostavat merkittävän osuuden työvoimasta, myöskään rodullisia vähemmistöjä tai siirtotyövoimaa ei Suomessa ole ollut. Voidaankin sanoa, että Suomen työmarkkinoilta ovat puuttuneet eriytyneet marginaaliryhmät. (Nätti 1989, 137) Eroa Yhdysvaltoihin lisää työvoiman järjestäytymisaste: Suomessa liit-

2 Tutkimuksen taustaa ulkomaankomennuksista sekä työmarkkinasegmenttien ja urateorioiden näkökulmasta

toihin kuuluminen on huomattavasti yleisempää kuin Yhdysvalloissa. Lisäksi järjestäytymisaste on korkeampi reunatyöpaikoilla toisin kuin segmentaatioteorioissa oletetaan. (Nätti 1989, 88-92) Nätin (1989) tutkimuksen mukaan segmentaatioteorioilla on kuitenkin relevanssia Suomen työmarkkinoilla, koska segmenttien erot säilyvät kaikesta huolimatta.

Segmentaatioteorioiden selityskykyä tulee arvioida kuitenkin uudelleen, sillä lama, joka Suomessa koettiin 1990-luvun alussa on aiheuttanut muutoksia työmarkkinoihin. Työttömyysaste nousi ennätyslukemiin ja epätyypilliset työsuhteet yleistyivät. Määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät naiset eivät ole tyypillisiä sekundaarisegmentin työntekijöitä. Sutela (1999,132) viittaa työolotutkimuksiin, joiden mukaan naiset ovat koulutettuja ja useasti toimihenkilöasemassa, kun taas määräaikaisissa tehtävissä toimivat miehet ovat usein huonommin koulutettuja ja harvemmin toimihenkilöasemassa. Määräaikaisessa työsuhteessa olevat naiset ovat samaisten tutkimusten mukaan paremmin koulutettuja kuin vakituudessa työsuhteessa olevat naiset. Koulutustaso ei paranna naisten mahdollisuutta saada vakituista työsuhdetta, kun taas miehille korkea koulutus on portti vakituisiin töihin. Osittain tätä tulosta selittää se, että määräaikaiset työsuhteet ovat yleisempiä naisia työllistävällä julkisella sektorilla kuin yksityisellä sektorilla. Neoviuksen (2000a) mukaan Akavan vuoden 2000 työmarkkinatutkimuksesta selviää, että 30 - 34 vuotiaista naisista määräaikaisessa työsuhteessa työskenteli noin 40% (alle 30 vuotiaista 50% ja 35 - 39 vuotiaista 20%).

Hyvin koulutettua, määräaikaisissa tehtävissä työskentelevää naista onkin vaikea sijoittaa duaali- ja radikaaliteorian mukaisille segmenteille. Työn määräaikaisuus viittaisi sekundaarisegmenttiin, mutta koulutustaso taas primaarisegmentin töihin. Lama ja määräaikaiset työsuhteet asettavat uusia haasteita segmentaatioteorioille. Yhdeksi uudeksi työvoiman lohkoutumisen selittäjäksi saattaa tulla lama (Sutela 1999, 139). Parjanteen (1998) mukaan laman aikana työpaikkansa säilyttäneet muodostavat työvoiman ydinjoukon (vrt. primaarisegmentti, varsinkin ylälohko), joiden asema työmarkkinoilla on työttömiä ja määräaikaisissa tehtävissä olevia vahvempi.

Tämä työ sisältää sovelluksen työmarkkinalohkojen ominaispiirteistä. Kuvaan niiden avulla haastattelemieni naisten työmarkkinahistoriaa.

2 Tutkimuksen taustaa ulkomaankomennuksista sekä työmarkkinasegmenttien ja urateorioiden näkökulmasta

2.3 Urateorioista

Tässä kappaleessa keskustelen uran käsitteestä subjektiivisesta näkökulmasta. Ensin pohdin, mitä uralla yleensä tarkoitetaan ja mistä näkökulmasta sitä tässä työssä käsittelem. Toiseksi käyn läpi Michael Driverin (1982) nelivaiheisen uramallin ja kolmanneksi esittelen Satu Lähteenmäen (1995) urakäyttäytymisen kokonaismallin. Lopuksi täydennän Lähteenmäen mallin Driverin mallilla. Näin saadaan kokonaisvaltainen urakehitystä kuvaava malli, jossa myös henkilön oma kokemus uran liikkuvuudesta ja sen luonteesta tulee esiin.

2.3.1 Ura käsitteenä

Perinteisen määritelmän mukaan työuralla edetään arvostukseltaan korkeampiin ja parempia palkkioita tarjoaviin tehtäviin. Korkeampi asema on toiminnallisessa yhteydessä aikaisempaan työhön. (Wilensky 1960) Perinteistä urakäsitettä voidaan kuitenkin laajentaa niin, että se koskee henkilön koko elämää; tällöin uraa ei voida mieltää perinteisessä mielessä onnistuneeksi tai epäonnistuneeksi. (Goffman 1961, 119)

Ura ei käsitteenä ole yksiselitteinen. Douglas T. Hall (1976) antaa uran käsitteelle neljä eri merkitystä: Uran voidaan ajatella tarkoittavan edistymistä, liikettä organisaatiohierarkiassa ylöspäin. Uran käsite voidaan myös mieltää ammateiksi. Tällöin ajatellaan, että tietyssä ammatissa on olemassa tikapuut arvostukseltaan entistä korkeampiin tehtäviin. Ura voidaan ymmärtää myös henkilön työhistoriaksi. Silloin määritelmä on neutraalimpi ja vähemmän arvolatautunut. Tämän määritelmän mukaan kaikilla työssäkäyvillä henkilöillä on ura. Neljäs tapa määrittää ura on henkilön oman kokemuksen kautta. Tällä tarkoitetaan nimenomaan henkilön kokemusta omasta työurastaan. (Hall 1976, 1-3 ; myös Driver 1982,23)

Jotta henkilön työura voidaan ymmärtää kokonaisuudessaan, on sitä käsiteltävä niin subjektiivisen kuin objektiivisen uran kautta (Hall 1976, 3). Lähteenmäki (1995) lähestyy uraa edellä mainittujen lisäksi myös organisatorisesta näkökulmasta. Objektiivisella uratulkinnalla tarkoitetaan peräkkäisten toimien ketjua, jotka eivät välttämättä ole hierarkkisesti kytkeyty-

2 Tutkimuksen taustaa ulkomaankomennuksista sekä työmarkkinasegmenttien ja urateorioiden näkökulmasta

neitä. Ketjun kautta työntekijä etenee tehtävästä toiseen tai ammattitasolta toiselle. Subjektiiivisen näkökulman mukaan ura on läpi elämän jatkuva oppimisprosessi, joka seuraa yksilön identiteetin kehitystä, ja jota hänen uranankkurinsa ohjaavat. Organisatorisella tulkinnalla taas tarkoitetaan sitä, että yksilöiden työurat ovat prosesseja, joiden avulla organisaatio uudistaa itseään. Lähteenmäki jäsentää moniulotteista työurakäsitettä taulukon 2 mukaisesti. (Lähteenmäki 1995, 29-30)

2.3.2 Driverin uramalli

Driverin uramallia voi hyödyntää selventämään yksilön käsitystä omasta uraliikkuvuudestaan. Driverin malli tuottaa neljä erilaista mallia, jotka selittävät erilaisia uria ja havainnollistavat erilaisia uraliikkuvuuksia.

Driverin teorian pohjalla on kolme peruskäsitettä. Nämä peruskäsitteet ovat uravalinnan ajankohta, valinnan pitävyys sekä uramuutoksen suunta. Näistä kolmesta tekijästä Driver muodostaa neliosaisen uramallinsa. Ne eivät ole sidottuja tiettyyn alaan, vaikkakin historiallisesti joitakin niistä voidaan liittää tiettyntyyppisiin tehtäviin tai työsuhteisiin. (Driver 1982, 24)

Muuttuva uramalli (transitory) on Driverin mukaan sellainen, jossa tietyn tyyppistä työtä / alaa ei lopullisesti valita, vaan henkilö ajajehtii

Taulukko 2: Satu Lähteenmäen (1995,28-29) työura-käsitteen typologisointi objektiivisen, subjektiivisen ja organisatorisen uratulkinnan mukaisesti

		SUBJEKTI	SUBJEKTI
		Yksilö	Organisaatio
Uratulkinta	Objektiivinen	Urapolku / urakulku	Urapolku organisaatioissa
	Subjektiiivinen	Ammatillisen identiteetin kehitysprosessi	Yksilön ammatillinen kehityskaari
	Organisatorinen	Organisatoristen roolien muutos ammatillisena	Organisaation osaamista uusiuttava prosessi

2 Tutkimuksen taustaa ulkomaankomennuksista sekä työmarkkinasegmenttien ja urateorioiden näkökulmasta

työstä toiseen ilman sen kummempaa päämäärää. Tällainen uramalli esiintyy useimmin vähän osaamista vaativissa tehtävissä ja esimerkiksi näyttelijöiden työuralla. Muuttuvassa uramallissa on harvoin ylöspäin johtavaa, korkeampaa statusta havittelevaa kehitystä. (Driver 1982, 24-25)

Vakaa uramalli (steady state) on taas sellainen, jossa henkilö valitsee jo nuorena työuran tai alan ja pysyy siinä koko elämänsä. Tässä uramallissa liikettä ei tapahdu, ainoastaan palkka ja / tai ammatilliset taidot saattavat kasvaa työuran aikana. Esimerkkejä vakaasta uramallista ovat puusepän ja lääkärin ammatit. (Driver 1982, 24-25)

Linearisessa uramallissa henkilö on jo varhaisessa vaiheessa valinnut oman alansa. Ammattiuran aikana kehitys on lineaarisesti nousevaa: henkilö pääsee hierarkiassa korkeammalle ja saa entistä haastavampia tehtäviä. Henkilö työskentelee koko työelämänsä samalla alalla. Tämä malli korostuu yritysjohdon keskuudessa, samoin akateemisella uralla. (Driver 1982, 24-25)

Spiraalisessa uramallissa henkilö työskentelee yhdellä alalla tietyn ajanjakson ja sen jälkeen vaihtaa läheisesti edelliseen alaan liittyvälle tai kokonaan uudelle alalle. Tällainen syklinen liikehdintä tapahtuu viidestä seitsemään vuoden jaksoissa. Spiraalimalli on yleisin konsultin ammatissa. (Driver 1982, 24-25)

Näiden perusuramallien lisäksi Driver (1982) hahmottaa jatkoa tälle jaotellulle. Viidentenä mahdollisena uramallina Driver esittää spiraalimallin muunnoksen, jossa henkilö käyttää saatavilla olevaa tietoa uramahdollisuuksista, jota hän on kenties saanut oman kokeilun kautta tai uraneuvojalta. Näitä tietoja ja kokemuksia hyväksi käyttäen hän luo itselleen *rinnakkaisen uran*. Kuudentena mahdollisuutena Driver hahmottaa lineaarisen urakehityksen perään tulevaa *alaspäin suuntaavaa spiraalimallia*. Tämä malli liittyy keski-ään kriisiin sekä uran loppuvaiheeseen ennen eläköitymistä. (Driver 1982, 28-29)

2 Tutkimuksen taustaa ulkomaankomennuksista sekä työmarkkinasegmenttien ja urateorioiden näkökulmasta

Arja Haapakorpi (1998) kritisoi Driverin mallia yksinkertaistavaksi. Haapakorpi korostaa, että uramotivaatiot eivät ole niin yksiulotteisia kuin Driver esittää. Valintojen tekeminen on pitkäaikainen prosessi, johon myös ympäristö vaikuttaa. (Haapakorpi 1998, 188-189) Driverin mallia täydentää erinomaisesti monet tekijät huomioiva Satu Lähteenmäen urakäyttämisen kokonaismalli. Siinä ympäristön vaikutus on yhtenä tärkeänä elementtinä, joka vaikuttaa yksilön urapäätöksiin ja urakäyttämiseen.

2.3.3 Lähteenmäen malli

Tämä kappale perustuu Satu Lähteenmäen väitöskirjaan "Mitä kuuluu - kuka käskee?". Lähteenmäki (1995) on hahmottanut tutkimuksessaan urakäyttämisen kokonaismallin. Siinä subjektiivisen urakehityksen dynamiikkaan yhdistyvät uran eri vaiheissa käyttämistä ohjaavat ja siihen eri tavoin vaikuttavat yksilö- ja ympäristösidonnaiset tekijät. Urakehitys muodostuu urapäätöksistä ja valinnoista. Nämä taas ovat seurausta yksilön persoonallisuustekijöiden sekä sosiaaliseen ja kulttuuriseen ympäristöön liittyvien tekijöiden vuorovaikutuksesta yksilön koko eliniän kuluessa. Myös alitajuiset paine- ja vetotekijät säilyvät mukana koko urakehityksen ajan, mutta yksilö tunnistaa ja reagoi niihin eri lailla eri vaiheissa. Tämä malli tunnistaa urakäyttämiseen vaikuttavia tekijöitä ja samalla mahdollistaa urakehitysprosessien kuvauksen. (Lähteenmäki 1995, 293-294)

A. Urapäätöksiin vaikuttavat tekijät

Ura on luonteeltaan prosessimainen ja dynaaminen. Uran valintaa ei yleisimmin tehdä vain kerran, vaan ura muodostuu sarjasta perättäisiä, toisiinsa sidoksissa olevia päätöstilanteita, joissa yksilö joutuu tekemään tulevaisuuttaan ja uraansa koskevia valintoja aiempien ratkaisujensa sitomana. Ura-suuntautuminen on siis läpi elämän jatkuva prosessi. Ura ei myöskään toteudu tyhjiössä, vaan tehdyt urapäätökset vaikuttavat yksilön muihin elämäalueisiin ja päinvastoin. Urakehitykseen ja siihen liittyviin päätöstilanteisiin vaikuttaa ympäristö- ja yksilösidonnaistekijöiden vuorovaikutuksen monikerroksisuus. Yksilölliset tekijät ovat aina jossain määrin päällekkäisiä

2 Tutkimuksen taustaa ulkomaankomennuksista sekä työmarkkinasegmenttien ja urateorioiden näkökulmasta

sosiaalisten, kulttuuristen ja tilannetekijöiden kanssa. (Lähteenmäki 1995, 148-151)

Kollektiiviset tekijät vaikuttavat yksilön urakäyttämiseen urapäämäärien saavuttamismahdollisuuksien kautta: yhteiskunnassa vallitsevat sosiaaliset ja taloudelliset olosuhteet lisäävät tai rajoittavat ammatillisia valintamahdollisuuksia uran eri vaiheissa. Myös organisaatiossa henkilöstön valinta- ja ylennyspolitiikka voidaan nähdä tällaisena kollektiivisena tekijänä, joka heijastaa päättävien tahojen sisäistä kollektiivisiä roolikäsityksiä ja sosiaalisia normeja. (Lähteenmäki 1995; Hall 1976, 21)

Lähteenmäen (1995) mallissa tunnistetaan viiteen eri tyyppiin kuuluvia tekijöitä, jotka vaikuttavat yksilön urakäyttämiseen. Nämä ovat 1) urakäyttämistä urapäämäärien kautta ohjaavat alitajuiset (*psykologiset*) *paine- ja vetotekijät*, 2) itsenäistä päätöksentekokykyä, riskienottoherkkyyttä, havainnointia sekä tapaa reagoida ristiriitatilanteessa säätelevät *persoonallisuustekijät*, 3) uramahdollisuuksia luovat ja rajoittavat *tilanne- tai olosuhdetekijät*, joiden havaitsemisessa ja tulkinnassa yksilön kokemusmaailma on ratkaiseva rooli, 4) *urapäätösprosessien laukaisevat tekijät*, jotka herättävät miettimään ja arvioimaan elämänarvoja ja urakysymyksiä sekä 5) *päättöstilanteisiin* liittyvät päätöksen suunnan määrittävät *ilmapiiri- ja olosuhdetekijät eli katalysaattorit*.

1. Urakäyttämistä ohjaavat paine ja vetotekijät

Urakäyttämistä ohjaavilla sisäisillä vetotekijöillä Lähteenmäki (1995, 157-174) tarkoittaa yksilön arvoja sekä itselleen asettamien elämän- ja urapäämäärien tukipilareita. Länsimaisessa työorientoituneessa kulttuurissa varsin usein yksilön minäkuva rakentuu ammatillisen minäkuvan (identiteetin) ympärille: yksilö ikään kuin määrittelee itsensä suhteessa yhteiskuntaan työroolinsa ja ammattinsa kautta. Lapsuudesta lähtien kehittyvät tarpeet alkavat nuoruusvuosien aikana kehittyä ura-ankkureiksi (Schein 1987), statusodotuksiksi ja ammatillisiksi intresseiksi, jotka ilmentävät yksilön ammatillista minäkuva. (kts. Lähteenmäki 1995, 164)

Ura-ankkureilla Schein (1987) tarkoittaa työn suorittamiseen tai tulok-

2 Tutkimuksen taustaa ulkomaankomennuksista sekä työmarkkinasegmenttien ja urateorioiden näkökulmasta

seen liittyviä pitkäkestoisia odotuksia ottamatta varsinaisesti kantaa ammattiin tai alaan sinänsä. Ne määrittävät ainoastaan, mitä yksilö työltään ja uraltaan sisällöllisesti odottaa, ja millainen tekeminen häntä motivoi. (Lähteenmäki 1995, 175) Ammatti-intressit ammatillisen minäkuvan osana heijastavat samaistumista juuri tiettyyn ammattirooliin - sitä näkeekö henkilö itsensä tulevana lääkärinä tai insinöörinä (Lähteenmäen 1995 mukaan Kohli 1977) . Toiveittensa ja arvostustensa pohjalta yksilö muodostaa ihanneimagon itsestään, joka koetaan urapäämääräksi, jonka saavuttamiseen uraponnistelujen toivotaan johtavan. (ks. Lähteenmäki 1995, 181-185)

Urakäyttäytymistä ohjaavat myös monet sosiaaliset painetekijät. Täällaisiksi Lähteenmäki (1995, 185) ymmärtää tutkimuksessaan ympäröivässä kulttuurissa vallitsevat arvot ja hyväksyttävän urakäyttäytymisen mallit, roolimallit sekä lähiympäristön yksilöön kohdistamat odotukset. Nämä vaikuttavat käyttäytymisen ohjaajina ensisijaisesti uran alkuvaiheessa, lähinnä ammatinvalintatilanteessa. Myöhemmässä uravaiheessa sosiaaliset painetekijät saattavat rajoittaa yksilön urakäyttäytymistä. Ne myös vaikuttavat välillisesti yksilölle tarjoutuvien uramahdollisuuksien määrään ja laatuun, kun yhteisössä vallitsevat sukupuoli- ja ikäsidonnaiset roolikäsitykset heijastuvat yritysten ylennysperusteisiin. (Lähteenmäki 1995, 185-186)

Lähiympäristön paineet vaikuttavat kulttuurin ja roolien ohella yhtenä sosiaalisena painetekijänä. Lapsuusiän ympäristön vaikutusten ohella myös lapsuus- ja nuoruusiän auktoriteeteilla on vaikutusta yksilön ammatilliseen suuntautumiseen. Vanhempien hiljaiset odotukset välittyvät lapselle mm. rohkaisevan ja kannustavan asenteen kautta tai vähätteleväällä asenteella lapsen valintoja kohtaan. Lapsi taas haluaa saavuttaa vanhempien hyväksynnän. Toisaalta riittämättömyyden tunnetta kokiessaan lapsi saattaa hyökätä rajusti vanhempien arvomaailmaa vastaan. (Lähteenmäki 1995, 207-208)

2. Persoonallisuustekijät

Yksilön käyttäytymiseen ja ratkaisuihin uran eri valintatilanteissa vaikuttaa viime kädessä henkilön persoonallisuus. Lähteenmäen (1995) tutkimuksessa persoonallisuus on määritelty yksilön psyykkisten piirteiden toimin-

2 Tutkimuksen taustaa ulkomaankomennuksista sekä työmarkkinasegmenttien ja urateorioiden näkökulmasta

nalliseksi moninaisuudeksi, joka värittää yksilön käyttäytymistä ja suhtautumista ympäristöönsä, kuten sitä tapaa, jolla hän havainnoi ympäristöään ja reagoi siihen. Urakehitykseen suhteutettuna persoonallisuus vaikuttaa siihen, kuinka itsenäisen urapolun henkilö pystyy luomaan ympäristön paineiden läsnäolosta huolimatta. Persoonallisuus voidaan nähdä suodattimena ulkoisten mahdollisuuksien ja omien kykyjen sekä ulkoisten paineiden ja omien pyrkimysten välillä. (Lähtenmäki 1995, 211)

Persoonallisuuden yhtenä keskeisimpänä piirteenä pidetään yksilön sisäistä tai ulkoista ohjautuvuutta (locus of control). Muut elementit, mm. minäkuva ja itsetunto, liittyvät tähän tavalla tai toisella. Sisältäpäin ohjautuva henkilö uskoo pystyvänsä itse vaikuttamaan elämänsä kulkuaan ja pyrkii aktiivisesti vaikuttamaan urakehitykseensä. Ulkoa ohjautuva henkilö suhtautuu tulevaisuuteensa taas kohtalonuskoisesti. (Lähtenmäki 1995, 215) Viime kädessä yksilön käyttäytymiseen urapäätöstilanteissa vaikuttaa hänen kykynsä suunnitella ja saattaa loppuun päämääräsuuntautuneita toimia sekä ratkaista ristiriitatilanteita päätöstilanteissa. (Lähtenmäki 1995, 212; Lahtela 1982, 89-92)

Persoonallisuuteen liittyy myös käsite elämänhallinta. Lähtenmäen (1995, 228) mukaan sillä tarkoitetaan yleisellä tasolla yksilön kokemusta mahdollisuuksistaan vaikuttaa oman elämänsä kannalta merkityksellisiin tapahtumiin. Elämänhallintaan liittyy keskeisesti aikajänne. Se on motiiviin liittyvä ennakoiva komponentti, jossa korostuvat tavoitteen saavuttamisen ehtojen arviointi ja ennakointi (Lahtela 1982, 76). Elämänhallintaan liittyy oleellisesti myös kyky käsitellä ristiriitoja. Uravaihemallissakin on nähtävissä kriisien ja tasaisten jaksojen vaihtelu ja kyky käsitellä ristiriitoja vaikuttaa kriiseistä selviämiseen. Elämänhallinnan keinot heijastavat hallitsevaa elämäntyyliä. Kyse on tavasta, jolla henkilö kykenee selviämään niin suuremmista kriiseistä kuin arkipäivän haasteista ja samalla säilyttämään itsekunnioituksensa ja terveytensä. (Lähtenmäki 1995, 235; Lahtela 1982, 150).

Muutostilanteet ihmisen elämässä, kuten ensimmäisen työpaikan saanti, ovat oppimisen kannalta ratkaisevia tilanteita, sillä niihin sisältyy kehitystarve. Tilanteista selviytyminen vahvistaa itseluottamusta ja lisää kykyä itsenäiseen elämänhallintaan. (Lähtenmäen 1995, 237 mukaan Wheaton 1990) Se,

2 Tutkimuksen taustaa ulkomaankomennuksista sekä työmarkkinasegmenttien ja urateorioiden näkökulmasta

miksi toiset selviävät muutostilanteista voittajina kun taas toisten elämänhallinta heikkenee vastaavien tilanteiden seurauksena, on vielä selvittämättä (Lähteenmäen 1995, 258 mukaan Clausen 1991, 809).

3. Uramahdollisuuksia luovat ja rajoittavat tilannetekijät ja olosuhteet

Yksilön urakulkuun vaikuttavat hänen kykynsä, voimavaransa ja uskaluksensa lisäksi hänelle tarjoutuvat mahdollisuudet sekä niihin tarttumista estävät tekijät. Yleisellä tasolla ajateltuna yksilövalintoja rajoittavat aina yhteiskunnalliset tilanteet. Yksilöllisen urakäyttäytymisen kannalta ympäristöolosuhteista johtuvia, uramahdollisuuksien tarjontaa sääteleviä tilannetekijöitä ovat mm. globaalit kilpailutekijät, taloussuhdanteet, yhteiskuntarakenne, kunkin toimialan ja yrityksen kasvu- ja rakennetekijät, teknologinen kehitys sekä yhteiskunnalliset ja kulttuuriset tekijät kuten aikuiskoulutus- ja työvoimapolitiikan suuntaukset tai rakennemuutokset. Näihin tekijöihin yksilö ei pysty vaikuttamaan, vaan hänen on sopeutettava urakäyttäytymisensä olemassa olevaan tilanteeseen. (Lähteenmäki 1995, 252)

Organisatorisessa kontekstissa on yksilöstä johtuvia tilannetekijöitä, jotka vaikuttavat yksilölle tarjoutuvien uramahdollisuuksien määrään. Näitä ovat mm. ikä, koulutus, työkokemus, organisatorinen ja yhteiskunnallinen asema sekä siihen liittyvät kontaktit. Menestyksellisen organisatorisen uran saavuttamisen esteinä saattavat taas olla työnantajaorganisaation henkilöstöfilosofia ja johtamiskulttuuri sekä niistä johdetut urasuunnittelun ja johtamisen käytännöt. Uran etenemisen esteinä voi olla organisatorisia esteitä tai tulpaksi muodostuneita henkilöitä, tai urapolku voi organisaation uudelleenmuotoilutilanteessa osoittautua umpikujaksi. (Lähteenmäki 1995, 258, 262)

4. ja 5. Urapäätöstilanteisiin liittyvät katalysaattorit ja laukaisevat tekijät

Lähteenmäen (1995, 296) urakäyttäytymisen kokonaismalliin kuuluu myös päätöstilanteisiin liittyvät, päätöksen suunnan määrittävät ilmapiiri- ja olosuhdetekijät eli katalysaattorit. Urakriisin laukaisevat tekijät tai tapahtumat ovat yksilön kokemusmaailmassa usein uudenlaisia tapahtumia, jotka

2 Tutkimuksen taustaa ulkomaankomennuksista sekä työmarkkinasegmenttien ja urateorioiden näkökulmasta

ilmaantuvat "kuin salama kirkaalta taivaalta" purkaen jännitettä ulkoisten mahdollisuuksien ja sisäisten pyrkimysten välillä. Visuaalisessa esityksessä Lähteenmäki kuvaa näitä laukaisevia tekijöitä osuvasti salamoilla.

Lähteenmäki (1995, 289-293) esittää aikaisempien tutkimusten perusteella neljä kategorialla tekijöistä, jotka voivat toimia yksilön urakäyttäytymisen laukaisevina tekijöinä. Nämä ovat 1) perhe-elämään liittyvät tapahtumat, kuten avioliitto ja lapset, puolison paluu työelämään ja läheisille sattuneet onnettomuudet; 2) urakehitykseen liittyvät tekijät, kuten mahdollisuuksien muuttuminen henkilöstöpolitiikan muutosten tähden, työttömyysuhka ja uran huipun saavuttaminen; 3) ympäristökatastrofit, poliittiset kriisit, sodan uhka; 4) muut tapahtumat, joiden kautta elämän ajan kuluminen ja oma kuolevaisuus tiedostetaan. Muihin urakäyttäytymiseen vaikuttaviin tekijöihin verrattuna on laukaisevien tekijöiden rooli siinä mielessä poikkeava, että ne eivät vaikuta suoraan, vaan ainoastaan käynnistävät uran kriisivaiheen. (Lähteenmäki 1995, 289-293)

Tässä työssä oletan ekspatriaatin ulkomaankomennuksen olevan yksi laukaiseva tekijä puolison uralla: ulkomaankomennukselle lähtö ja oman uran jättäminen voi olla puolison elämässä sellainen tekijä, joka saa puolison miettimään arvojaan ja päämääriään uudelleen. Tällöin ulkomaankomennus saattaa vaikuttaa puolison kokemaan uraan ja kenties asemaan työmarkkinoilla.

B. Uravaiheet - ammatillisen identiteetin kehittymisen malli

Lähteenmäki (1995, 77) kuvaa urapäätöksiin vaikuttavien tekijöiden ohella henkilön uravaiheita. Subjektiiiviseen urakehitykseen perustuva malli jaksoittaa ammatillisen identiteetin kehittymistä. Lähteenmäen (1995, 37) mukaan niin objektiiviseen, subjektiiviseen kuin organisatoriseen uratulkintaan voidaan liittää käsitteet uravaihe ja / tai urakehitysvaihe. Uran katsotaan tässä tapauksessa muodostavan peräkkäisten, toisistaan poikkeavien kehitysvaiheiden jatkumon. (Lähteenmäki 1995, 37) Uran subjektiivisia elementtejä painotettaessa urakehitys yhdistyy elämänkaariajatteluun. Keskeistä on tällöin ammatillisen minäkuvan kehittyminen. Tämän katsotaan tapahtuvan tasaisen ja kriisikausien vuorottelun tuloksena (vrt. Schein 1978).

Lähteenmäen (1995, 40-41) urakehitysmalli on malli ammatillisen iden-

2 Tutkimuksen taustaa ulkomaankomennuksista sekä työmarkkinasegmenttien ja urateorioiden näkökulmasta

titeetin kehittymiselle. Lähteenmäkeä (1995, 41) suoraan lainaten “Yksilön urakehitys on siis sitä, miten yksilö muodostaa ja tunnistaa ammatillisen identiteettinsä, miten hyvin ja tyydyttävästi hän onnistuu elämässään sen saavuttamaan ja sitä ylläpitämään, miten palkitsevalta ura tuntuu ja miten yksilön subjektiiviset urakokemukset heijastuvat hänen vastaiseen urakäyttäytymiseensä”.

Mallin ensimmäinen varsinainen kehityksellinen kriisi on *kokeiluvaihe*, jossa testataan ammatillisen valinnan onnistuneisuutta. Omaa ammatti-identiteettiä ja paikkaa työelämässä haetaan kokeillen useita vaihtoehtoisiakin uria. Tulevan uran kannalta tämä jakso on tärkeä. Kokeiluvaihetta seuraa lyhyt vahvistamisvaihe, sopivalta tuntuva tehtävä löytyy. Jos valinta tapahtuu hätköiden, voi syntyä ns. “kolmikymppisen kriisi”, jolloin omiin valintoihin suhtaudutaan kriittisesti, ja kokeiluvaihe voi toistua. (Lähtenmäki 1995, 42-43)

Malli jatkuu vakaammalla *etenemis- tai vakiintumisvaiheella*, jolloin keskitytään tulevaisuuden rakentamiseen. Samoin omaa asemaa työelämässä vakiinnutetaan. Seuraavaan uravaiheeseen siirrytään keski-ikä kriisin kautta,

Taulukko 3: Urakehitysmalli Satu Lähtenmäen mukaan (1995, 42)

1. URAN VALINTAVAIHE	URASUUNTAUTUMINEN (horisontaalinen ja vertikaalinen urasuuntautuminen) KOULUTTAUTUMISVAIHE
2. URAN ALKUVAIHEET	KOKEILUVAIHE (=ammatillisen identiteetin etsintä) 30. IKÄVUODEN SIIRTYMÄKAUSI (=identiteetin ensimmäinen uudelleenarviointi)
3. URAN KESKIVAIHEET	ETENEMIS- ELI VAKIINTUMISVAIHE KESKI- IÄN/KESKI-URAN KRIISI(=identiteetin perustavanlaatuinen uudelleenarviointi) SÄILYTTÄMISVAIHE TAI UUSI ETENEMISVAIHE
4. URAN LOPPUVAIHEET	VETÄITYMISVAIHEEN KRIISI (=identiteetin kadottamisen pelko) Uran päättäminen ja/tai uuden uran aloittaminen

2 Tutkimuksen taustaa ulkomaankomennuksista sekä työmarkkinasegmenttien ja urateorioiden näkökulmasta

joka sijoittuu karkeasti ottaen noin 40 ikävuoden paikkeille. Tämä kriisi toistaa kokeiluvaiheen tehtävää urakehityksessä, kun tehdyt valinnat ja ammatillinen identiteetti joutuvat kriittisen tarkastelun alle. (Lähtenmäki 1995, 41-43)

Riippuen keski-ikäisen kriisin ratkaisusta, sen jälkeinen ura voi muotoutua joko uudeksi *kokeilu- ja etenemisvaiheeksi* tai *säilyttämisenvaiheeksi*. Etenemisvaihe kattaa ponnistelut uuden uran edistämiseksi. Uran vaihetta voidaan taas kutsua säilyttämisenvaiheeksi jos yksilö pyrkii säilyttämään saavutetun asemansa. Uran päättää *vetäytymisenvaihe* tai kriisi. Tällöin kehityksellisenä tehtävänä on joko totutella lähenevään työrooleista luopumiseen ja etsiä elämälle merkitystä ja sisältöä muista asioista (vetäytymisenvaihe) tai siirtyä kriisin kautta uuteen elämänvaiheeseen. (Dunderfeld 1992; Lähtenmäki 1992, 43)

Yksilön urakehitystä kuvaavan mallin rakentamista tukee mm. elämäntieteiden psykologiassa tunnistettu asia, että vaikka jokaisen elämä muodostaa yksilöllisen kokonaisuuden, voidaan eroista huolimatta löytää elämäntieteen yleisiä kehityksen lainalaisuuksia ja eri kehitystapahtumia ilmentäviä vaihteita. (Dunderfeld 1992, 13) Mallissa ei oteta kantaa vaiheiden yksilölliseen ajoitukseen kuin karkealla tasolla (Lähtenmäki 1995, 41).

Esitän kuvassa 1 Lähtenmäen (1995) yhteenvedon urakäyttäytymisen kokonaismallista.¹

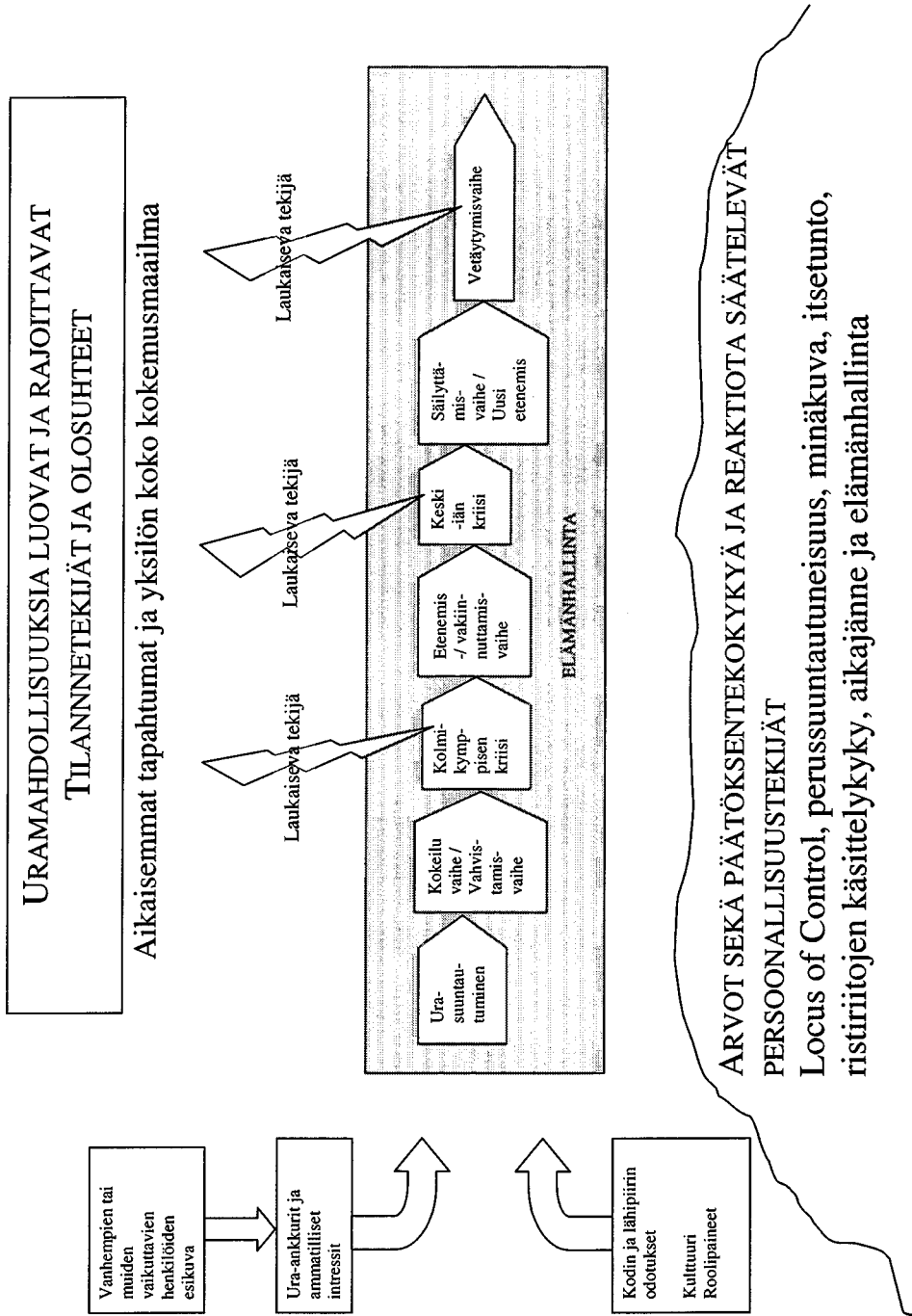
2.4 Yhdistetty malli Lähtenmäen ja Driverin teorioista

Lähtenmäen (1995) malli kuvaa erinomaisesti urakäyttäytymiseen vaikuttavia tekijöitä. Nämä taas puuttuvat Driverin (1982) mallista. Sen sijaan Driverin malli kuvaa hyvin urakäsitteiden erilaisuuden rinnalla urakäyttäytymisen erilaista liikkuvuutta. Tämä aspekti ei tule Lähtenmäen mallissa selkeästi esille. Näin onkin perusteltua liittää Driverin uramalli Lähtenmäen malliin ja luoda entistä monipuolisemmin yksilön urakäyttäytymistä kuvaava malli.

Tällä yhdistetyllä mallilla kuvataan puolisoitten kokemaa uraa ja keski-

¹Kuvassa 1 esintyvää elämäntieteiden harmaata aluetta ei näy haastateltavien vastavissa kuvissa esitysteknisistä syistä.

2 Tutkimuksen taustaa ulkomaankomennuksista sekä työmarkkinasegmenttien ja urateorioiden näkökulmasta



Kuva 1: Urakäyttötymisen parannettu kokonaismalli Satu Lähteenmäen (1995, 297) mukaan

2 Tutkimuksen taustaa ulkomaankomennuksista sekä työmarkkinasegmenttien ja urateorioiden näkökulmasta

tytään ulkomaankomennuksen jälkeisiin kokemuksiin puolison urakentällä. Yhdistetyn mallin tarkoituksena on nostaa esiin yksilön subjektiivinen kokemus urasta ja sen liikkeistä. Mielenkiintoista tämän tutkimuksen osalta onkin se, että kokeeko puoliso ulkomaankomennuksen vaikuttaneen hänen uraliikkuvuuteensa.

3 Tutkimuksen suorittaminen

Tässä kappaleessa kerron tutkimuksen suorittamisesta. Esittelen tutkimusongelmani ja -kysymykset, tutkimusstrategiani sekä -menetelmäni. Kerron tutkimusprosessista, niin haastateltavien valinnasta kuin haastattelujen suorittamisesta. Esittelen lyhyesti myös haastatellut henkilöt ja arvioin tutkimuksen luotettavuutta.

3.1 Tutkimuskysymykset

Aikaisemmassa kirjallisuudessa epäillään, että osa parhaista ekspatriaatti kandidaateista saattaa kieltäytyä ulkomaankomennukselle lähtemisestä puolison uran tähden (esim. Harris 1999). Tässä tutkimuksessa pyrin osittain selvittämään, onko puolison uramenetyksen pelko aiheellinen. Keskityn työsäni siihen, kuinka ulkomaankomennus vaikuttaa ekspatriaatin puolison työuraan rakenteellisesti ja subjektiivisesti tarkasteltuna. Tutkimuskysymyksiä minulla on kolme.

1. Uraliikkuvuus: Onko ulkomaankomennus aiheuttanut puolison uralla rakenteellista liikettä työmarkkinasegmenttien välillä? Aiheuttaako ulkomaankomennus "uratikkaiden" käyttöä segmenttien välillä?
2. Lähtökohdat ja motiivit: Millaisesta ura- ja elämäntilanteesta ja miksi puoliso lähti komennukselle mukaan?
3. Komennusaika ja paluu: Miten puolison ulkomaillaolo sujui? Miten puoliso koki paluun kotimaahan ja työelämään? Onko ulkomaankomennus muuttanut subjektiivisella tasolla elämän arvoja (vrt. Lähteenmäen malli; laukaiseva tekijä)?

Ensimmäinen tutkimuskysymykseni tarkastelee puolisoiden uraa objektiivisemmin rakenteellisesta näkökulmasta. Olen kiinnostunut tutkimaan, missä määrin ulkomaankomennus aiheuttaa uraliikkuvuutta segmentistä toiseen. Toisin sanoen, käyttävätkö puoliset ulkomaankomennuksen johdosta ns. uratikkaita (vrt. Piore) segmenttien välillä, ja jos käyttävät niin ylös- vai alaspäin.

3 Tutkimuksen suorittaminen

Toinen tutkimuskysymykseni kartoittaa lähtötilannetta niin puolison uran kuin muunkin elämän kannalta. Kun puolison uraa tarkastellaan Lähteenmäen ja Driverin yhdistetyn mallin kautta, pystyn kartoittamaan, millaisista tilanteista puoliset ovat olleet valmiita irrottautumaan, ja minkälaisia motiiveja heillä ulkomaillelähtöön on sen perusajatuksen lisäksi, että miehelle on tarjottu mahdollisuus työskennellä ulkomailla.

Kolmas tutkimuskysymykseni viittaa ulkomailla vietettyyn aikaan sekä kotiinpaluuseen liittyviin tuntemuksiin. Ulkomaillaoloajalla ja siellä koetuilla asioilla voi olla vaikutusta myöhempään uraan. Tarkastelen ulkomaankomennusta mahdollisena laukaisevana tekijänä naisten uralla, joka saattaa muiden tekijöiden ohella käynnistää ns. uran kriisivaiheen (ks. Lähteenmäki 1995).

3.2 Tutkimusstrategia ja -menetelmä

Tutkimusstrategiani on kvalitatiivinen case-tutkimus. Empiirinen tutkimukseni tarkastelee ilmiötä ympäristössään tietyssä ajankohtana. Myöskään ilmiön ja ympäristön väliset rajat eivät ole selvät, joten case-tutkimusstrategia on perusteltu. Case-tutkimuksessa voidaan tutkia yhtä tai useampaa yksilöä, yritystä, organisaatiota tai tiettyä tapahtumaa. (Yin, 1994) Tämän tutkimuksen kohteena on kymmenen ulkomaankomennukselle lähteneen ekspatriatin puolisoa.

Tutkimusstrategiana case-menetelmä ei ole sidottu mihinkään tiettyyn tiedonkeruumenetelmään. Usein case-tutkimuksessa käytetään useaa tiedonlähdettä. (Yin 1994) Pitäydyin kuitenkin vain yhteen tiedonkeruumenetelmään, teemahaastatteluun, sillä se on tarkoituksenmukaisin tutkimusongelman ja tutkimuskysymysten kannalta. Muut menetelmät, esimerkiksi kvantitatiivinen lomakekysely ja päiväkirjamerkinnot, eivät välttämättä toisi vastauksia yhtä tehokkaasti tähän tutkimukseen kuin teemahaastattelu.

Haastattelu sopii tutkimukseni tiedonkeruumenetelmäksi. Sen avulla päästään muita menetelmiä paremmin selville siitä, mitä haastateltavat ajattelevat, tuntevat, kokevat ja uskovat. Haastattelu on perusteltu menetelmä silloin, kun ihminen on tutkimustilanteessa nähtävä subjektina, ja kun tutkimuksen aihe tuottaa monitahoisia vastauksia. (Hirsjärvi ym. 1997, 184)

3 Tutkimuksen suorittaminen

Teemahaastattelussa aihepiirit ovat tiedossa, mutta kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat. Tämä menetelmä tuo tutkittavien äänen kuuluviin ja vapauttaa osittain haastattelun tutkijan näkökulmasta. (Hirsjärvi ym. 1982, 2000)

3.3 Tutkimusprosessi

3.3.1 Haastateltavien valinta

Tutkimuksessa haastattelin henkilöitä, jotka olivat olleet mukana puolisoina ulkomaankomennuksella ja sen aikana olleet joko työssä tai kotona. Ulkomaankomennusten tuli olla vähintään kahden vuoden pituisia, jotta voitiin ajatella puolison irtaantuneen kotimaan työmarkkinoista. Kotiinpaluusta tuli olla kulunut kaksi vuotta. Tämä on perusedellytys, kun tutkitaan puolisoiden paluuta kotimaan työmarkkinoille niin rakenteen kuin subjektiivisten kokemusten kautta. Lisäksi haastateltavien tuli olla yli 33-vuotiaita, jotta työsäolovuosia oli kertynyt ennen komennusta. Vaikka tässä tutkimuksessa ura käsitteenä mielletäänkin perinteistä käsitystä laajemmin, haastateltaviksi valitsin henkilöitä, jotka ovat suorittaneet akateemisen loppututkinnon. Pidän tätä tärkeänä taustamuuttujien vakiointina. Koska haastateltavien psykologista sitoutumista (vrt. Harvey'n 1996 kaksoisuraparin määrittely) työelämään en haastateltavia valitessani voinut selvittää, tein oletuksen, että akateemisen tutkinnon suorittaneet ovat ehkäpä varmemmin työelämään sitoutuneet kuin heikoimmin koulutetut.

Alkuperäisen suunnitelmani mukaan tarkoitukseni oli haastatella viittä naispuolisoa ja viittä miespuolisoa. Tämä asetelma muuttui kuitenkin tutkimuksen edetessä, sillä miespuolisoita en löytänyt kuin kaksi. Näin ollen tässä tutkimuksessa kaikki kymmenen puolisoa ovat naisia.

Haastateltavat löysin tutkimukseen lähinnä miesten kautta. Alunperin tarkoitukseni oli löytää haastateltavat erään ammattiliiton kautta. Liitosta sain 16 nimeä käsittävän osoitelistan. Lähetin henkilöille helmikuun lopulla kirjeen (liite 1). Varsinaisia haastateltavia listan kautta kertyi kaksi. Ammattiliiton kiireiden vuoksi lisänimien toimittaminen oli hankalaa. Niinpä otin yhteyttä ammattiliiton yhteistyökumppaniin, erääseen toiseen vastaa-

3 Tutkimuksen suorittaminen

vaan liittoon. Sieltä toimitetun, 28 nimen listalta haastateltavia löytyi yksi. Näihin henkilöihin otin yhteyttä puhelimitse, sillä osoitteita ei ollut saatavilla.

Kun huomasin haastateltavien löytämisen liittojen kautta hankalaksi, otin yhteyttä yrityksiin. Muutamasta yrityksestä kieltäydyttiin antamasta ekspatriaattien yhteystietoja, sillä niiden kokoaminen olisi kiireen keskellä ollut liian työlästä. Lopulta yhteistyöhalukkuutta löytyi kahdesta yrityksestä. Yrityksissä tutkimuksen yhteyshenkilöt ottivat yhteyttä ensin mahdollisiin ekspatriaatteihin ja sen jälkeen halukkaat puoliset ottivat yhteyttä minuun joko puhelimitse tai sähköpostitse. Haastateltavien löytäminen yritysten kautta ei myöskään ollut helppoa. Lopulta taustamuuttujiltaan sopivia haastateltavia löytyi neljä toisen yrityksen kautta.

Lisäksi kahteen haastateltavaan sain kontaktin etäisten tuttavieni kautta. En kuitenkaan tuntenut entuudelta kumpaakaan haastateltavaa. Heihin otin yhteyttä sähköpostitse. Toisen haastattelusta suoritin esihaastatteluna, jonka kuitenkin liitin varsinaiseen tutkimusaineistoon. Haastattelu oli onnistunut ja henkilö oli taustaltaan sopiva. Tutkimuksen aikataulun venymisen vuoksi jouduin valitsemaan kaksi haastateltavaa ensimmäiseksi käytetyn ammattiliiton muiden kontaktien kautta, sillä aiemmin käyttämistäni lähteistä en saanut enää yhtään sopivaa.

Yrityksissä ekspatriaattien tavoittaminen oli hankalaa, sillä monet ekspatriaatit olivat perheineen lähteneet uudelle komennukselle tai vaihtaneet työpaikkaa. Näin muutamia vuosia sitten palanneita ekspatriaatteja ja heidän puolisoitaan oli hankala tavoittaa. Lisäksi yksi suurimmista hankaluuksista niin liittojen kuin yritystenkin kautta tapahtuvassa haastateltavien etsimisessä oli se, että akateemisia puolisoita on rajoitetusti. Kaikki ekspatriaatit eivät myöskään ole perheellisiä.

3.3.2 Haastattelujen suorittaminen

Haastattelut suoritin teemahaastatteluina keväällä 2000. Haastattelurunko (liite 2) sisälsi seuraavanlaisia teemoja: taustatiedot, ulkomaankomennus, työmarkkinasegmentti ja ura sekä tulevaisuus. Teemojen alle olin koonnut alateemoja sekä apukysymyksiä. Apukysymysten tarkoitus oli lähinnä olla

3 Tutkimuksen suorittaminen

tarkastuslistani siitä, että kaikki tutkimuksen kannalta tärkeät asiat oli käyty läpi. Lopuksi vielä keskustelimme muutamista yhteiskunnallisesti mielenkiintoisista aiheista, jotka liittyvät ulkomaankomennukseen, sekä haastateltavan iän merkityksestä tutkimuksen kannalta. Jälkikäteen ajateltuna nämä viimeiset aiheet, iän merkityskeskustelua lukuunottamatta, olivat turhia tämän tutkimuksen suppeuden tähden, vaikkakin ne toivat mielenkiintoisia näkökantoja esille haastateltavan kokemusmaailmasta.

Vaikka miellän ulkomaankomennuksen tässä työssä vain kontekstiksi, on kokonaisuuden ymmärtämisen kannalta tärkeää pitää sitä yhtenä teemana aineistonkeruussa. Työmarkkinasegmenttiä ja uraa koskeva teema huipentui alateemaan, jossa kysyin kokoavasti henkilön subjektiivisesti koettua uraliikettä. Pyysin haastateltavaa kuvaamaan uraansa viivalla lomakkeelle (liite 3). Tämän jälkeen ns. uraviivasta keskusteltiin.

Kysyin piirretyn viivan perusteella mahdollisia koettuja uran kokeilu-, etenemis- vakiinnuttamis- ja säilyttämisvaiheita kuitenkin painottaen, että tällaisia vaiheita ei tule vastoin omaa kokemusta nimetä. Samoin haastateltavan piirtämän viivan perusteella keskusteltiin siitä, sopisiko tietyissä uran vaiheissa kokemusta kuvaamaan paremmin erilainen viiva (esim. spiraali, katkoviiva, yms). Pilottihaastattelussa näiden kysymysten ongelmallisuus ei tullut esille. Kuitenkin muissa haastatteluissa huomasin jälkikäteen käsitteiden vaikeuden. En osannut joka haastattelussa kuvata kunkin viivatyypin merkitsevyyttä tarpeeksi sujuvasti ja ymmärrettävästi. Huomasin kuinka erilailla haastateltavat ymmärsivät erityisesti spiraalin sanoman. Tutkimusten raportointivaiheessa kuvaan henkilöiden subjektiivista uraliikkuvuutta suhteuttaen haastateltavan piirtämän kuvan haastattelun muissa osioissa esiin tulleisiin asioihin. Kuten edellä, haastateltavien uravaiheiden nimeämiseen hyödynnän myös muissa teemoissa esiintulleita asioita.

Esihaastattelun suoritin maaliskuun lopulla. Sen pohjalta varmistin teemojen sopivuuden ja lisäsin yhden ikään liittyvän kysymyksen. Lisäksi tein esihaastattelun pohjalta ratkaisun, että en poista haastattelulomakkeesta pientä päällekkäisyyttä. Tietynlainen toisto ja asioihin palaaminen tuotti syvemmälle menevää tietoa sekä auttoi haastateltavia palaamaan muutaman vuoden takaisiin tapahtumiin. Huomasin myös muissa haastatteluissa toiston

3 Tutkimuksen suorittaminen

ja päällekkäisyyden positiivisen vaikutuksen.

Varsinaiset haastattelut tein huhti- ja toukokuussa. Haastattelupaikkana oli joko henkilön työpaikka tai koti. Kaikissa haastatteluissa oli rento ilmapiiri, ja haastateltavat kertoivat hyvinkin henkilökohtaisia asioita, vaikka ne eivät aina tutkimukseen liittyneetkään. Haastattelut kestivät ajallisesti 1.15 - 2,5 tuntia. Nauhoitin kaikki haastattelut ja purin ne sana sanalta. Raaka-aineistoa kertyi hiukan yli sata sivua. Haastattelujen tunnelmia kuvaa taulukko 4.

Taulukko 4: Haastattelutilanteiden kuvaus

HAASTATELTAVA	TILANTEEN KUVAUS
HELKA 51 v. Filosofian kandidaatti, pääaineena venäjä. Ulkomailla puolisona 2 v. Paluusta 7 v.	Haastattelu sujui leppoisassa ilmapiirissä, vaikka ilmassa oli pientä epävarmuutta, sillä olin vielä haastattelijana epävarma. Kysymysten asettelu ei tuntunut luontevalta ja nauhurin toimivuuden epävarmuus häiritsivät.
HANNA 35 v. Ekonomi. Ulkomailla puolisona 3 v. Paluusta 3 v.	Haastateltava suhtautui erityisen positiivisesti tutkimukseen ja kertoi tarinansa hyvin selkeästi. Tämä teki haastattelusta sujuvan.
OUTI 34 v. Ekonomi. Ulkomailla puolisona 4 v. Paluusta 2 v.	Tunsin itseni fyysisesti väsyneeksi, mutta pystyin kuitenkin keskittymään haastatteluun. Aluksi haastateltava vaikutti jännittyneeltä, mutta huomasin myöhemmin, ettei ollut kyse siitä, vaan hän oli persoonaltaan erilainen kuin edeltävät haastatellut
MAIJA 47 v. Ekonomi. Ulkomailla puolisona 1 v. + 3 v. Paluusta 4v.	Haastattelu sujui mutkattomasti ja muodostui selkeäksi kokonaisuudeksi. Haastateltava naputteli välillä sormiaan pöytään ja katsoi kelloa, vaikka oli vakuuttanut, että kiirettä ei ollut.
KAARINA 56 v. Humanististen tieteiden kandidaatti, saksa. Ulkomailla puolisona 5,5 v. Paluusta 3 v.	Haastattelu oli mielestäni yksi onnistuneimpia ja ajallisesti pisin. Se läheni teemahaastattelun syvintä muotoa, ja haastateltavasta oli aistittavissa, että hän nautti tarinansa kertomisesta, ja hän olikin taitava analysoimaan tapahtuneita asioita.

3 Tutkimuksen suorittaminen

Taulukko 4: Haastattelutilanteiden kuvaus

HAASTATELTAVA	TILANTEEN KUVAUS
TERHI 42 v. Diplomi-insinööri. Ulkomailla puolisona 2 v. Paluusta 2 v.	Haastattelu suoritettiin paikassa, jossa oli välillä hiukan rauhatonta mutta se ei tuntunut häiritsevän haastateltavaa. Kerronta oli selkeää ja rauhallista. Aloin tuntea itseni jo rutinoituneeksi haastattelijaksi
MARIA 44 v. Diplomi-insinööri. Ulkomailla puolisona 2 v. Paluusta 5 v.	Haastattelua leimasi hienoinen kiire, aikaa oli vain 1.5 h, ja lähetin muutama viimeisen mielipidekysymyksen sähköpostilla jälkeinpäin. Haastattelu sujui kuitenkin rennosti ja haastateltavan ammattisanasto painottui muita haastatteluja enemmän, mikä toi keskusteluun oman lisävärinsä
MARKETTA 53 v. Tekniikan lisensiaatti. Puolisona ulkomailla reilu 3 v. Paluusta 2 v.	Haastattelua leimasi haastateltavan positiivisuus ja tyytyväisyys omaan työhistoriaan. Hän oli aidosti innostunut ja erittäin tyytyväinen uraansa sekä tarmokas kertoja
LEENA 39 v. Filosofian kandidaatti, suomi. Puolisona ulkomailla 7 v. Paluusta 6 v.	Haastateltava keskittyi haastatteluun tiiviisti ja antoi hyvin selkeitä ja jäsennettyjä vastauksia, ja minulle tuli olo, että haastateltava tiesi muita paremmin, mistä haastattelussa on kyse
MERJA 40 v. Varatuomari. Puolisona ulkomailla noin 7 v. Paluusta 4 v.	Haastattelu oli ehkä teknisesti onnistunein ja selkein. Haastateltavalla oli hyvin selkeä ja ytimekäs tapa ilmaista itseään. Hän ei käyttänyt kovin rikkaita sanakäänteitä mutta keskustelun syvyys ei silti kärsinyt

Kaikissa haastatteluissa esiintyi myös naurua. Se ei välttämättä ollut aina hauskojen asioiden seurausta vaan siihen liittyy paljon muutakin. Minulle tuli tunne, että sillä haluttiin keventää tunnelmaa ja kenties viestittää positiivista minäkuvausta haastattelijalle. Toisaalta naurulla on ehkä haluttu mitätöidä tai keventää sanottua asiaa, tai se on saattanut olla haastateltavan reaktio, kun hän on huomannut sanoneensa jotain sosiaalisesti ei-hyväksytyä ventovieraalle haastattelijalle (vrt. Terhi ja lainaus katkeruudesta miestä kohtaan

3 Tutkimuksen suorittaminen

s. 63). Toisaalta nauru on saattanut viestittää sanotun asian oikeaksi mieltämistä tai siihen liittyvää pelkoa, vaikka itse sanotussa viestissä asiaa on kritisoitu (vrt. Outi ja lainaus aivoista narikassa s. 51). Oli naurun merkitys mikä tahansa, se kuitenkin tässä tutkimuksessa onnistui saamaan aikaan mukavan ja ystävällisen ilmapiirin jokaiseen haastatteluun.

Haastatteluita tein alunperin yksitoista. Niistä kuitenkin yksi erottui joukosta. Haastateltava oli yhteydenottovaiheessa vastahankainen haastattelua kohtaan. Tulkitsin sen alkujännitykseksi, jota olin havainnut aiemmissa harjoitustöissäni. Haastattelu kesti noin tunnin, keskeytyi kolme kertaa puhelinsoittoon, joiden tähden haastateltava joutui poistumaan huoneesta. Haastateltavalla oli kiire “tuottavampien töiden” pariin, ja tämä oli oman kokemattomuuteni rinnalla varmasti osasy syy haastattelun epäonnistumiseen. Haastattelu jäi hyvin pintapuoliseksi ja muodostui kysymys-vastaus-tyyppiseksi, muiden haastatteluiden ollessa enemmän keskustelua. Päätin jättää haastattelun tutkimusaineiston ulkopuolelle, sillä se olisi erottautunut joukosta kepeytensä vuoksi. Se ei myöskään olisi tuonut minua tutkijana eikä lukijaa yhtään lähemmäs tutkimusongelmien ratkaisemista.

Haastattelujen purkamisen jälkeen analysoin tekstejä teema-alueittain. Kokosin teema-alueet taulukkoon, ja pyrin löytämään yhteisiä tekijöitä mahdollista tyypittelyä varten. Se alkoi kuitenkin vaikuttaa keinotekoiselta, sillä selkeitä ryhmiä ei löytynyt kuin vain hyvin karkealla tasolla. Hylkäsin tyypittelyidean ja keskityin vain tutkimuskysymyksiin vastaamiseen.

3.3.3 Aineiston esittely

Haastateltavat ovat iältään 34 - 56 -vuotiaita ja he asuvat pääkaupunkiseudulla. Kaikilla on lapsia. Kuusi haastateltavaa oli yritysten lähettämän ekspatriaatin puolisona ulkomailla. Varsinaisten lähetettyjen työntekijöiden puolisoitten rinnalla aineistooni kuuluu kaksi valtion ja yksi yleishyödyllisen järjestön kautta ulkomaille lähtenyt puoliso. Lisäksi yhdessä tapauksessa ulkomaantyösopimus oli tehty ns. lokaaliperiaatteella. Lyhyin komennus oli kaksi vuotta, pisin seitsemän vuotta. Kotiinpaluusta oli kulunut kahdesta seitsemään vuotta. Komennusmaina oli ollut Saksa, Englanti, Yhdysvallat, Ranska ja Espanja. Neljässä tapauksessa komennusaika toteutui alkuperäis-

3 Tutkimuksen suorittaminen

suunnitelman mukaan, muissa komennusta jatkettiin. Yhdessä tapauksessa komennus loppui ennen aikojaan yrityksen aloitteesta, mutta perhe hakeutui noin vuoden kuluttua uudelle komennukselle.

Haastatelluista naisista kolme oli ulkomailla työsuhteessa, yksi teki aktiivisesti freelancer-töitä. Kaikki, myös työelämään ulkomailla osallistuneet, opiskelivat joko maan kieltä, ammattitaitoa ylläpitäviä aineita tai asioita, joista olivat aina olleet kiinnostuneita. Ulkomaille lähdetessä puolet oli työssä ja puolet äitiyslomalla tai jäämässä äitiyslomalle.

Haastateltavien anonymisuojan tähden joitakin tutkimuksen tulosten kannalta merkityksettömiä asioita kuten haastateltavan etunimeä, tarkkaa ikää jne. on muutettu. Anonymisuojan tähden ei henkilöihin myöskään liitetä heidän asemamaataan. Asemamaa ei näyttänyt vaikuttavan tutkimustuloksiin tässä tutkimuksessa mitenkään.

3.4 Luotettavuuden arviointia

Teemahaastattelu tiedonkeruumenetelmänä on mielestäni perusteltu. Teemahaastattelu sopii käytettäväksi tilanteissa, joissa tutkimuksen kohteena ovat emotionaalisesti arat aiheet, kun halutaan selvittää heikosti tiedostettuja asioita, kun muistamattomuuden arvellaan tuottavan virheellisiä vastauksia tai tutkittaessa ilmiöitä, joista haastateltavat eivät päivittäin ole tottuneet keskustelemaan (Hirsjärvi ym. 1980, 49-51).

Teemahaastatteluun liittyy myös rajoituksia. Hirsjärvi (1998) toteaa, että haastattelun luotettavuutta saattaa heikentää se, että haastattelussa on taipumus antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia. Saman tapaisesta ongelmasta, onnellisuusmuurista, ovat kirjoittaneet myös J. P. Roos (1987) ja Matti Kortteinen (1982). Haastateltavat pyrkivät antamaan tutkijalle onnellisen ja myönteisen kuvan. Tämä saattaa kuitenkin murtua syvähaastatteluiden edessä, ja haastattelut saattavat päätyä tokaisuun "oho, ei tässä niin onnellisia ollakaan" (Kortteinen 1982,112).

Tässä tutkimuksessa tämän ns. onnellisuusmuurin taakse ei ole välttämättä täysin päästy. Tämä johtuu osittain siitä, ettei kumpikaan haastattelun osapuoli ollut tottunut tilanteeseen ja haastatteluihin käytetty aika

3 Tutkimuksen suorittaminen

oli lyhyehkö. Sen sijaan ventovieraus ja haastattelun tarkoituksellisuus ovat saattaneet osittain estää, mutta toisaalta edesauttaa saamaan totuudenmukaisia vastauksia. Haastattelukysymysten päällekkäisyys saattoi osittain auttaa pääsemään lähemmäs todellista tilannetta, mutta ei välttämättä kokonaan. Haastattelijana minulle tuli ajoittain tunne, että haastateltavat eivät aina uskaltaneet kertoa kokemuksiaan kokonaisuudessaan kaikilta osin, vaan pitäytyivät valoisimmissa puolissa.

Vaikka teemahaastattelun on katsottu sopivan tilanteisiin, joissa käsiteltävänä on emotionaalisia aiheita (Hirsjärvi & Hurme 1980, 49-51), on onnellisuusmuuri otettava huomioon tuloksia tulkittaessa. Myös se, että tutkittavat asiat olivat pääosin tapahtuneet haastateltavan elämässä muutamia vuosia sitten, on huomioitava.

Yksi suurin luotettavuuteen vaikuttava tekijä on kuitenkin se, miten haastateltavat ovat kysymykset ymmärtäneet, ja kuinka tutkijana osaan aineistoa tulkita. Havaitsin joissakin haastatteluissa ilmiön, ura-käsitteen muuttumisesta. Jokaisen haastattelun alussa selvensin ensin, mitä käsitteellä ura tässä tutkimuksessa tarkoitetaan. Haastattelujen loppuvaiheessa, varsinkin piirto-tehtävässä, en aina ollut selvillä siitä, miten haastateltava ura-käsitteen mieltää. Tämä vaikuttaa oleellisesti tuloksiin, varsinkin uraviivaa tulkittaessa.

Vähentääkseni väärin tulkintojen tekemistä jo työn varhaisessa vaiheessa lähetin haastateltaville heidän oman neljännessä kappaleessa esitetyn tarinansa sekä urakuvionsa. Tämän jälkeen otin puhelimitse yhteyttä haastateltaviin ja tein tarpeen vaatiessa korjauksia ja selvennyksiä.

Validiteetti

Tutkimuksen validiudella tarkoitetaan sitä, mittaavatko tutkimuksen muuttajat tutkittavaa aihetta (Hirsjärvi ym. 1997, 222). Tutkimuksen validiutta vahvistaa esihaastattelu. Esihaastattelun tarkoituksena on testata haastattelurunkoa, aihepiirien järjestystä ja kysymysten muotoilua (Hirsjärvi ym. 1982, 57). Aikaisempaan tutkimukseen tutustumisen lisäksi esihaastattelu auttoi minua ymmärtämään tutkittavan ilmiön monitahoisuuden ja varmistamaan, että haastattelukysymyksillä saatiin vastauksia tutkimusongelmaan. Heikkoutena tutkimuksessani on se, että esihaastatteluita olisi pitänyt suo-

3 Tutkimuksen suorittaminen

rittää useampia, jotta olisin huomannut varsinkin uraviivaa koskevien kysymysten ongelmallisuuden lähinnä niiden monimerkityksellisyyden vuoksi. Tältä osin tutkimukseni validiteetti on huono johtuen osittain huonosta operationalisoinnista. Muissa osioissa sisältövalidius on vahva apukysymysten ansiosta.

Haastateltavien valintaan olisin voinut kiinnittää enemmän huomioita. Heikkoutena on lähinnä hyvin eripituiset komennukset ja kotiinpaluusta kulunut aika. Myös ikähaitari on kovin leveä. Toisaalta tällainen aineisto antaa monipuolisemman kuvan tutkittavasta ilmiöstä ja saattaa paremmin vastata todellisuutta kuin tiukasti rajattu aineisto. Kuten kvalitatiivisen ja case-tutkimuksen luonteeseen kuuluu, eivät tutkimustulokseni ole laajasti yleistettäviä. Tämä aineisto kuitenkin kuvaa hyvin akateemisten naisten kokemuksia urastaan ulkomaankomennuskontekstissa.

Reliabiliteetti

Reliabiliteetillä tarkoitetaan sitä, että tutkittaessa samaa henkilöä, kahdella tutkimuskerralla saadaan sama tulos (Hirjärvi ym. 2000, 186). Teemahaastattelun heikkoutena onkin juuri se, että tilanne haastattelussa on ainutkertainen. Saman henkilön haastattelemisen toistamiseen aiheuttaisi keino-tekaisuutta. Toisaalta tämä ei ole menetelmän heikkoutta, vaan seurausta muuttuneesta tilanteesta. (Hirsjärvi ym. 1982, 129; 2000, 186) Minulla on haastattelijana kuitenkin tunne siitä, että haastateltavat kertoivat tarinansa suhteellisen avoimesti, ja tämä lisää tutkimuksen reliabiliteettia.

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä

Tässä kappaleessa esitellään jokainen haastateltava erikseen. Näin subjektiiviset kokemukset urasta korostuvat, ja kokemusten erilaisuus tulee esille. Jokaisen haastateltavan kohdalla esittelen ensin heidän henkilökohtaiset kokemuksensa omasta urastaan, havannoin uraa kuvana ja kokoon haastattelun pohjalta työmarkkinasegmenteillä liikkuvuutta kuvaavan taulukon. Lopuksi vielä tulkitseen mahdollisen työmarkkinasegmentin muutoksen syitä.

4.1 Helka ja muutos työelämään suhtautumisessa

Helka, 51-vuotta, on koulutukseltaan filosofian kandidaatti. Helkan lapsuudenkodissa pidettiin korkeakoulututkintoa itsestäänselvyytenä, joten yliopistopintojen aloittaminen oli Helkalle luonteva valinta. Alunperin hän aloitti opiskelun valtiotieteellisessä tiedekunnassa, mutta vaihtoi Neuvostoliiton stipendivuoden jälkeen pääaineensa venäjän kieleen. Alunperin opiskelualan valintaan Helkan mielestä vaikutti vasemmistolaisuus ja 60-luvulle tyypillinen kyyninen suhtautuminen ammattiopintoihin. Helka koki siirtymisen kielipintoihin mielekkääksi, sillä hänen ammatti-intressinsä liittyivät kirjallisuuteen ja kirjallisuuden kääntämiseen. Opintojen loppuvaiheessa Helka teki freelancer-käännöksiä ja opetustyötä.

Valmistuttuaan Helka tuli saman suuryrityksen palvelukseen, jossa vielä nykyäänkin on. Samanaikaisesti hän hankki opettajan pätevyyden. Hän aloitti yrityksessä venäjän kielen kääntäjänä. Helka ei aluksi viihtynyt teknispainotteisessa suuryrityksessä. Helka koki arvomaailmansa olevan suuryrityksen arvojen vastainen, ja sitä se on edelleen. Kolmen ja puolen vuoden kuluttua 32-vuotias Helka vaihtoi toiseen yksikköön, jossa hän toimi kymmenen vuotta, ensin käännösryhmän esimiehenä. Äitiysloman jälkeen työhön oli Helkan mielestä vaikea päästä kiinni. Hän palasi suunnittelijaksi, sillä oma ryhmäpäällikön tehtävä oli mennyt. Tämän ns. “katseluviran” jälkeen hän jatkoi jaospäälliköksi ja yleni apulaisosastopäälliköksi ja teki erään osaston

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä

toiminnan kehittämisen työtä. Helkalle tarjottiin osastopäällikön tehtävää, jota hän ei kuitenkaan uskaltanut ottaa vastaan. Hän ei tuntenut olevansa valmis tehtävään.

Noin 42-vuotias Helka tunsu kyllästytneensä työhönsä ja oli valmis irrottautumaan työelämästä, kun miehelle tarjottiin ulkomaankomennusta. Hän oli omien sanojensa mukaan jo pitkään käynyt läpi maailmankatsomuksen uudelleenmuotoutumisprosessia ja tarvitsi aikaa prosessin loppuun viemiseen. Hän sai yrityksestä virkavapaata, mutta joutui kuitenkin luopumaan asemastaan apulaisosastopäällikkönä. Tämä aiheutti epävarmuutta, sillä Helkalla ei ollut tietoa siitä, mihin tehtävään hän sijoittuisi paluuvaiheessa, vaikka työllistyminen olikin varmaa.

Ulkomailla Helka koki kotonaolon ja vapaaehtoistyön niin mielekkääksi, että aikaisempi, hyvin työsuuntautunut ja suorituksesta tyydytystä tuottanut elämä ei tuntunut enää kiinnostavalta. *“Oli mulla se että... joo, että mä en itse asiassa olisi halunnut mennä töihin enää ollenkaan, sillä lailla oli ihan selvä ristiriita, että mä koin niin mielekkääksi sen kotona olon... että... tota... mä yritin saada mun mieheni elättään mut (naurua)”*

Työelämään suhtautumiseen ja sen muutokseen vaikutti myös ulkomailla tapahtunut kristinuskoon tulo.

Suomeen palattuaan 45-vuotias Helka joutui vastaanottamaan työtehtävän, jota ei ehkä muissa olosuhteissa olisi ottanut: hän palasi uuden projektin vetäjäksi. Neljän vuoden kuluttua Helka siirtyi laatupäälliköksi kahdeksi ja puoleksi vuodeksi. Organisaatiomuutoksen siivittämisenä Helkan tehtävät vaihtuivat tuotepäällikkö tehtäviin. Ulkomaankomennuksen jälkeisissä tehtävissä venäjän kielen taito ei enää ollut tarpeellinen.

Helka kokee, että ulkomaankomennus katkaisi hänen uransa ja muutti suhtautumista työelämään. Vastuun määrä ennen komennusta oli nykyistä suurempi. Ulkomaankomennuksen vaikutuksia omaan uraansa Helka kuvaa seuraavasti

“... se jollakin tavalla muutti suhtautumista koko työelämään, ei ole semmosta hirveitä halua edes pyrkiä mihinkään työssään, ja ne asiat mistä minä nautin työssä ovat ehkä muuttuneet... että nykyään minulle merkitsee hirveän paljon nämä ihmiset (työkaverit)... eikä välttämättä enää niin paljoa se, että

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä

Taulukko 5: Helkan ura rakenteellisesta näkökulmasta

SEGMENTIN OSATEKIJÄT	KUVAUS MUUTOKSESTA
Palkkataso	Palkkataso on ennen valmistumista ollut huonompi kuin sen jälkeen. Tehtävien vaatimustason noustessa korotukset ovat olleet tuntuvampia.
Työn sisältö	Ennen ulkomaille lähtöä työ oli vaativampaa kuin nykyään tai ennen valmistumista
Koulutusvaade	Koulutus tuki eniten työssäolojaksoa ennen ulkomaille lähtöä. Paluun yhteydessä on työssä opittujen taitojen merkitys korostunut.
Työssä oppiminen	Kaikissa tehtävissä on ollut mahdollista oppia.
Työsuhde	Helka teki pätkätöitä ennen valmistumista, sen jälkeen työsuhde on ollut kokoajan vakaa.
Riski jäädä työttömäksi	Helka ei ole kokenut riskiä jäädä työttömäksi.
Etenemismahdollisuudet	Helka kokee, että etenemismahdollisuuksia oli enemmän ennen ulkomaille lähtöä kuin nyt.

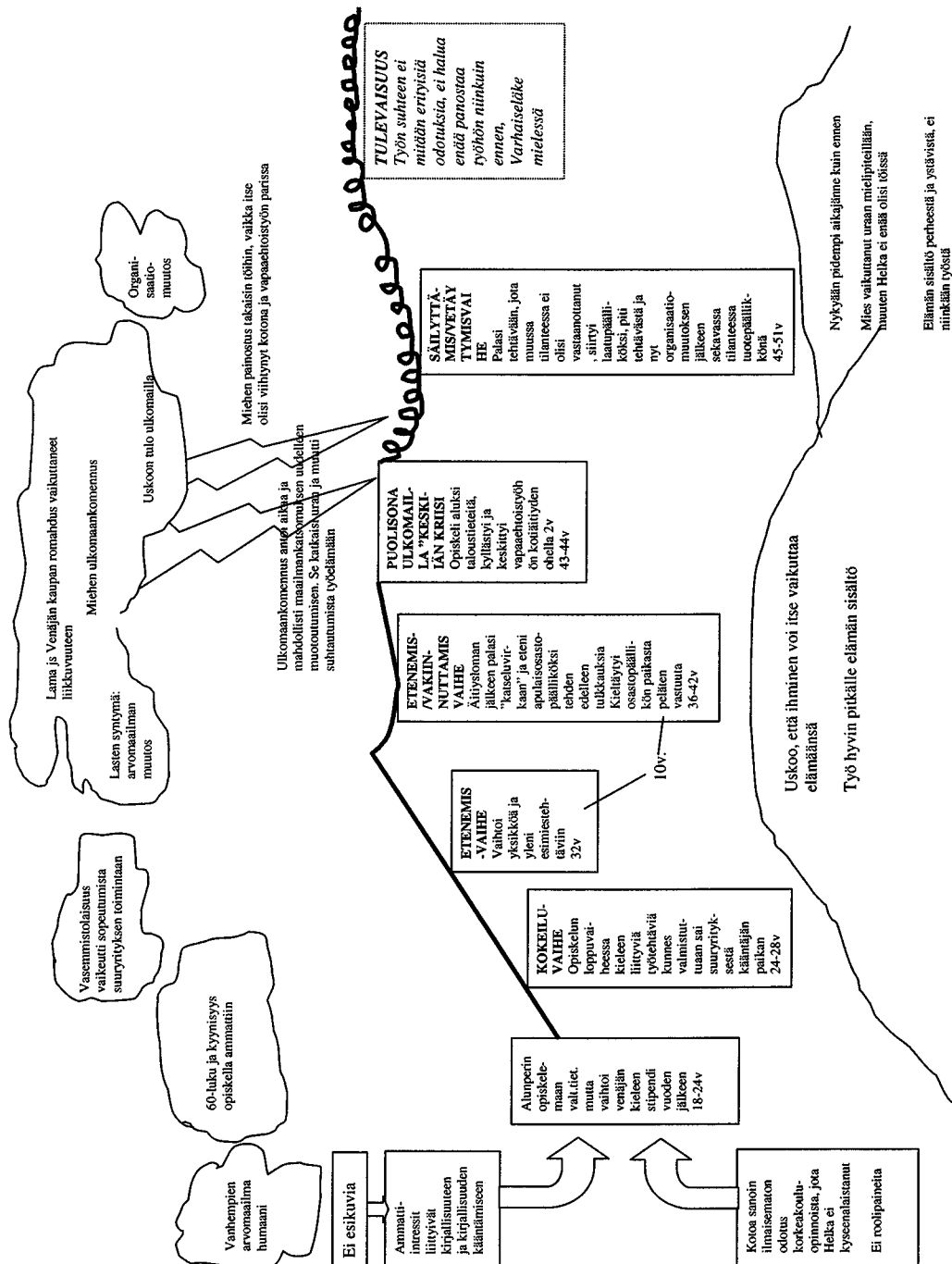
saadaan suoritettua hirveesti jotakin. . .”

Helka kuvaa uransa alkua nousevalla suoralla. Äitiysloma aiheuttaa suoraan pienen notkahduksen alaspäin. Suora kuitenkin palaa aikaisemmalle tasolle. Ulkomailla oloa Helka kuvaa tasaisena suorana, koska ei ollut työelämässä komennuksen aikana. Paluun kotimaan työmarkkinoille hän kuvaa spiraalina, joka on ensin laskeva ja muuttuu pikkuhiljaa loivasti ylöspäin kaartuvaksi ja tasaantuu lopulta tulevaisuutta kohti mentäessä. Spiraalilla Helka tarkoittaa sitä, että hän on noin neljän vuoden välein vaihtanut työtehtäviä ja uskoo näin tapahtuvan vielä tulevaisuudessa. Spiraalin tasaisuus johtuu siitä, että Helka ei koe enää saavansa vastuullisempia tehtäviä.

Taulukko 5 kuvaa Helkan uraa rakenteellisesta näkökulmasta. Taulukko havainnollistaa työmarkkinasegmenttien osatekijät ja kuvaa niiden muutosta Helkan uralla.

Helkan uran rakenteellista liikettä tulkitsen seuraavasti. Helkan ensimmäiset työtehtävät opiskelujen ohella liittyvät sekundaarisektorin töihin. Ne

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen ystä



Kuva 2: Helka 51 vuotta.

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä

olivat määräaikaista ja huonosti palkattuja, eivätkä ne olleet kovin vaativia työnsisällön kannalta. Valmistumisen jälkeen Helka on noussut primaariseen ylälohkoon. Hänen palkkansa on noussut tehtävien vaativuuden lisääntyessä, eikä työttömyysriskiä ole ollut. Erityiskoulutuksella on ollut myös merkitystä. Kuitenkin ulkomaankomennuksen jälkeen Helka on alkanut työtehtävien kannalta laskeutua primaarisektorin ylälohkosta kohti ylä- ja alalohkon rajapintaa. Apulaisosastopäällikön tehtävät vaihtuivat projektin vetäjän tehtäviin. Perusteluina tähän tulkintaan ovat Helkan työn vaativuuden lasku ja etenemismahdollisuuksien rajallisuus. Helkan tapauksessa työmarkkinoilta poissaolo miehen komennuksen tähden on vaikuttanut hänen työmarkkinasegmenttiinsä laskevasti.

4.2 Hanna ja elämän suunnan muutos

Hanna on 35-vuotias ekonomi. Hän sai kotoa vahvan mallin yksityisyrittäjyydestä ja oli jo yhdeksänvuotiaana päättänyt opiskella kauppatieteitä, vaikka kirjallisuuskin kiinnosti. Isän kuolema lapsuudessa oli kokemus, jonka jälkeen Hanna omien sanojensa mukaan omaksui miehisen roolin, ja hänelle muodostui pärjäämisen tarve. Äiti kuoli Hannan opiskeluaikana, ja Hannan mukaan se sai hänet ymmärtämään oman elämän elämisen tärkeyden.

Kaupallisten opintojen ohella Hanna työskenteli perimässään yrityksessä monissa tehtävissä vastuun kasvaessa osaamisen kehittymisen myötä. Valmistuttuaan hän eteni vähitellen tuotepäälliköksi. Sekä työympäristö että alitsessään olivat Hannan mielestä hyvin virikkeellisiä ja motivoivia. Itseen tänä aikana Hanna kuvailee seuraavasti:

“Aikaisemmin mä olen ollut tällainen teho, supernainen ja silloin mä olen ollut hyvin organisoitunut, aina tehnyt monta asiaa samaan aikaan. . . mä menin sitä kohti, että saan kehumista ja hyväksyntää ja jo ihan miesten kautta esimerkiksi mun aviomiehen silloiset johtajat kunnioitti mua ihan hirveesti ja sano tavallaan, että hyvä jätkä, et tän tyypinen oli tosi tärkeitä. . .”

Taloudellinen lama ja Venäjän kaupan romahdus ajoivat yrityksen konkurssiin, ja samanaikaisesti 27-vuotias Hanna tuli raskaaksi. Hän hoiti yrityksen asiat loppuun ja alkoi jo äitiysloman aikana suunnitella uuden yrityksen

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä

perustamista.

“... en ottanut opiksi siitä (konkurssi), aloitin sen oman uuden yrityksen, ja silloin mä aloin saamaan burn-outin oireita, et mulla alko oleen silleen, et vaikka mulla oli kaksi lasta kotona, niin mä saatoin herätä puoli kolmelta yöllä ja lähteä töihin, et mulla tuli tällasia, alko meneen liian pitkälle... ja se oli tavallaan alitajuisesti tiedossa, että tää ei voi jatkua... ja sit kun mies sanoi, oiks se nyt keskiviikkona, että muutammeko ulkomaille... niin mä huusin täysillä, et ei tietenkään, et mulla on yritykset ja kaikki ja sitten torstaina puolenpäivän aikaan mä sanoin että lähdetään vaan... et se tuli niin nopeesti... et mä vaan yhtäkkiä tajusin, et tää on semmonen mahdollisuus, et tätä mä en jätä käyttämättä... et se oli varmaan kriisi...”

Ulkomaille lähtö mahdollisti irtautumisen vanhasta sekä arvomaailman dramaattisen muutoksen.

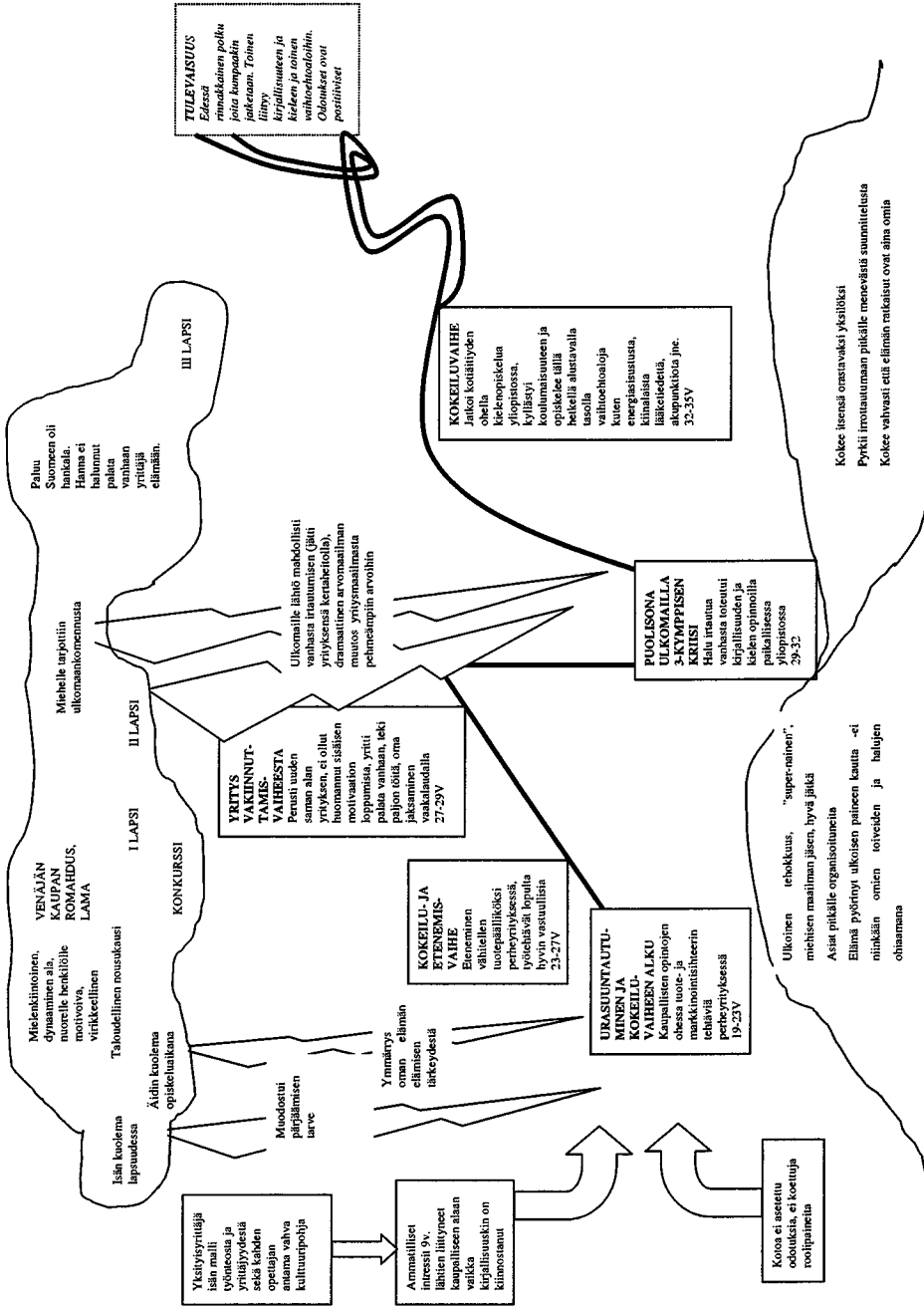
“no mulla oli sellanen, et mä niinku halusin muuttaa koko elämän suuntaa tällasesta kovasta business-maailmasta tämmöseen niinku... henkiseen, tällaseen, mitä mä itse haluan, ja se kirjallisuus (kirjallisuusopintoihin päätyminen) oli sellanen välivaihe, et mä pääsin niinku siitä sisälle sellaseen ihan toiseen maailmaan”

Takaisinpaluu oli rankka, sillä 32-vuotias Hanna koki muiden odottavan hänen palaavan yritysmaailmaan. Kukaan ei kuitenkaan esittänyt tällaisia vaateita, Hannan mielestä paine selitellä hänen elämän muutostaan tuli hänestä itsestään. Hän ei halunnut palata heti työelämään, sillä pelkäsi, että päätyy tuotepäällikön tehtäviin kaupalliselle alalle. Tällä hetkellä hän vielä opiskelee vaihtoehtoja ja jatkaa ulkomailla aloittamiaan kielen ja kirjallisuuden opintoja.

“ Se (ulkomaankomennus) on vaikuttanut pysäyttävästi (uraan), sellasena positiivisena hengähdystaukona, et on saanut niinkun pistää elämänsä uusiksi, se (ulkomaankomennus) sai päämäärät ihan uusiksi.”

Hannan kohdalla ulkomaankomennuksen vaikutuksia urarakenteeseen ei voida verrata aikaisempaan uraan, sillä hän ei ole vielä palannut työelämään. Ennen ulkomaillelähtöä Hannan uraa kuvaa työssä oppiminen. Hän on opiskelujen ohella tehnyt monenlaisia töitä perheytyksessä. Työmarkkinasegmenttien kautta ajateltuna hän on noussut sekundaarisegmentille tyypillis-

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen ystä



Kuva 3: Hanna 35 vuotta.

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä

tä töistä, kuten tuotteiden pakkaus, primaarisen sektorin alalohkolle tyypillisiin töihin (sihteerin tehtävät, muut avustavat työt). Sieltä hän on edelleen tuotepäällikkyyden myötä noussut primaarisektorin ylälohkoon. Perusteluinä tälle tulkinnalle on Hannan työtehtävien vaativuuden nousu ja sisällön monipuolistuminen, palkan nouseminen ja etenemismahdollisuuksien parantuminen. Hannan työsuhde on ollut kokoajan vakaa. Miehen ulkomaankomennuksen myötä Hanna on aloittanut opinnot vaihtaakseen alaa ja koko elämän suuntaa. Hän onkin tällä hetkellä työmarkkinasegmenttien ulkopuolella.

4.3 Outi ja halu palata Suomen työmarkkinoille

Outi on 34-vuotias ekonomi. Hänellä ei ollut nuoruudessaan selkeää ammatillista intressiä. Lukioaikana hän kiinnostui valtiotieteistä ja kauppatieteistä ja valitsi kauppatieteet osittain kaveripiirin esimerkin mukaisesti. Työläisperheestä ei kovin kannustettu yliopisto-opintoihin, vaikka vanhemmat olivatkin Outin tukena ja arvostivat tämän ratkaisuja.

Valmistumisen jälkeen 24-vuotias Outi pääsi erään organisaation palvelukseen ja teki oman erikoistumisalansa töitä määräaikaisessa työsuhteessa neljä vuotta. Lama vaikutti uraliikkuvuuteen. Outi olisi ollut halukas vaihtamaan työtä epävarman työsuhteen tähden, mutta ei löytänyt muita töitä. Ensimmäisen lapsen synnyttyä paluuta organisaatioon ei ollut, sillä määräaikainen työsuhde loppui. miehelle tarjottiin töitä ulkomailta, ja Outi oli valmis lähtemään mukaan.

“Mulla oli se tilanne, et mulla ei ollut työpaikkaa jonne palata (äitiysloman päätyttyä), olin ollut määräaikaisena, et mulla oli vähän auki mitä olisin tehnyt... silloin oli vielä huonompi tilanne saada töitä... et mä ajattelin, että samapa se... et mä en osannut sanaakaan sitä kieltä ja ajattelin, että ehkä mä opin sen kielen”.

Toinen lapsi syntyi ulkomailla. Kahden vuoden kotiäitiyden ja kielenopiskelun jälkeen Outi hakeutui työelämäänsä ulkomailla. Hän toimi taloushallinnon tehtävissä pienessä toimistossa. Työ ei vastannut hänen erikoisosaimistaan eikä muutenkaan ollut Outille mieleen kulttuurierojen tuomien vai-

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä

keuksien sekä työpaikan ikävän työilmapiirin tähden. Hän aloitti lisäopinnot turvatakseen työnsaannin kotimaassa. Outia harmitti myös se, että oli ollenkaan vastaanottanut kyseisen tehtävän, sillä hänellä olisi ollut mahdollisuus saada toinen, Outin mielestä parempi työtehtävä.

“Halusin hirveesti päästä töihin (Suomeen), kyl mua siellä ulkomailla oli kokoajan vaivannut se, et mitä tää tarkoittaa, kun aikaa menee siellä, kun tietää varsin hyvin että ekonomeilla ja varsinkin juristeilla tauot on tosi pahoja... et se tietää, et sulla on aivot ollut narikassa (naurua)... et kotona ollessa tulee vähä-älyseks...”

Kotiinpaluuseen vaikutti miehelle tarjottu työ Suomessa, Outin isän sairaus ja kuolema sekä lastenhoito-ongelmat ulkomailla. Outi suhtautui paluuseen positiivisesti uskoen, että töitä löytyy, vaikka ei ollut varma, saako oman alansa töitä. Hän onnistui saamaan mieleistä työtä suuryrityksestä, ja on samassa tehtävässä edelleen. Hän kokee, että lisäopiskelut ovat auttaneet häntä pääsemään nykyiseen tehtävään sekä uskoo, että ulkomaankomennuksella on ollut positiivista vaikutusta työnsaantiin.

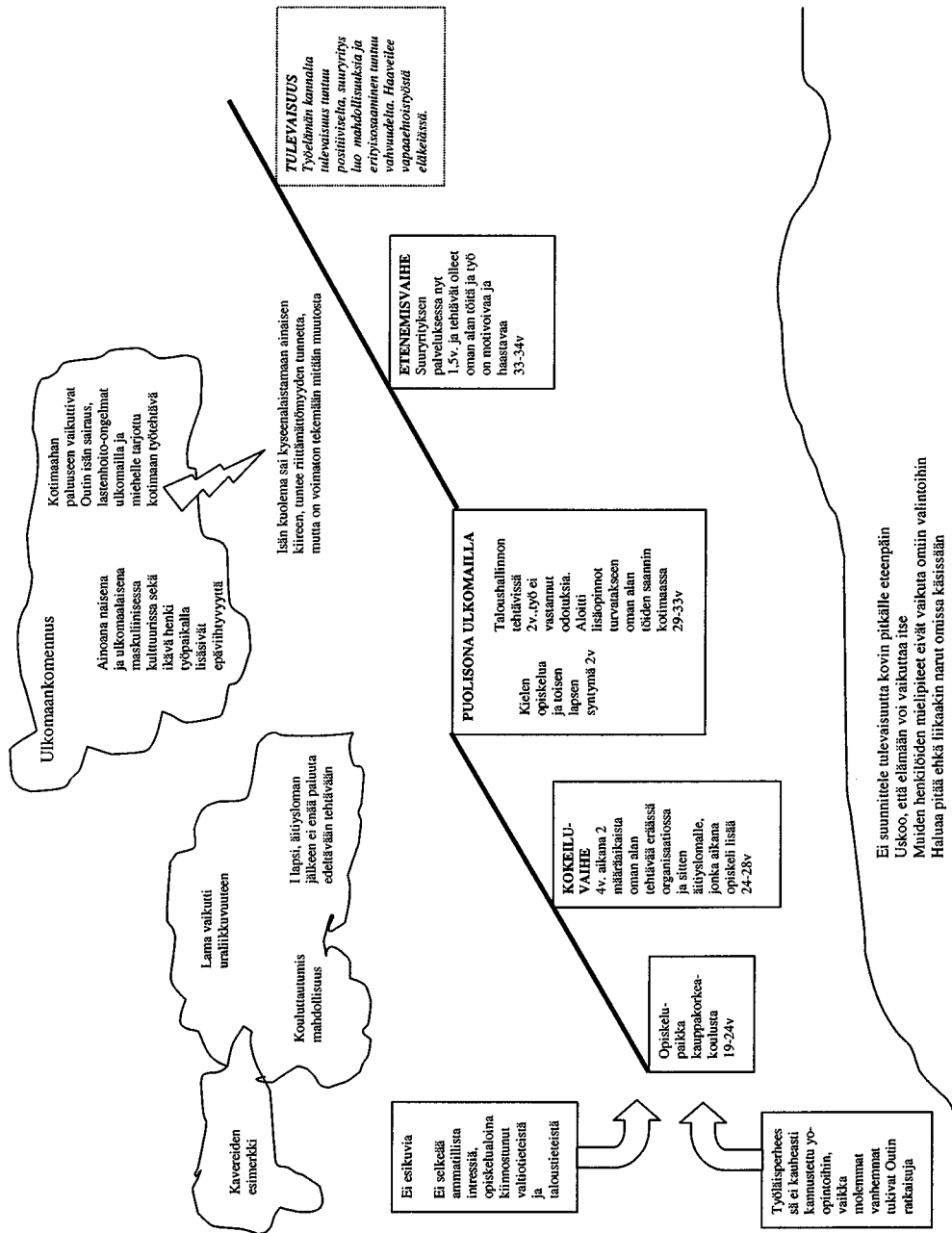
“Mä oon ollut vähän skeptinen siihen, että mikä vaikutti, et mä pääsin tänne (nykyiseen tehtävään), enemmän on kai painoarvoa sillä, että mä olen tehnyt tän tyyppisiä tehtäviä ennen, mut niinku mä sanoin, niin meidän osastolla on paljon ihmisiä, jotka on ollut jossain, ni ihan varmaan, vaikka sitä ei ääneen sanota, ni se (ulkomailla olo) on meriittiä.”

Isän kuolema sai Outin kyseenalaistamaan päämääriään. *“... et mihin hemmettiin sitä on koko ajan kamala kiire ja niinku... kauhee kilpailu... et hautaan tästä joutuu kuitenkin... et pitäis pystyy nauttiin niistä pienistä asioista... sitä joutuu taas tähän kauheeseen... mä mietin sitä joka päivä, mut mä en osaa tai mulla ei vaan ole ollut voimia muuttaa sitä tai mun elämää siihen suuntaan... et kyllä me joskus haaveillaan, et olis oma yritys vaikka kyllähän sekin vaatii työntekoo sekin... mutta sit vois vapaasti päättää tekeekö työtä yöllä vai päivällä...”*

Taulukko 6 kuvaa Outin uran liikkeitä rakenteellisesta näkökulmasta.

Outi pääsi valmistuttuaan oman alansa tehtäviin, jotka ovat olleet tulkintani mukaan primaarisektorin alalohkon ja ylälohkon rajapinnassa. Tehtävä oli määräaikainen, ja riski jäädä työttömäksi oli olemassa. Ulkomaan-

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen ystä



Kuva 4: Outi 34 vuotta.

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä

Taulukko 6: Outin uran rakenteellinen liikkuminen

SEGMENTIN OSATEKIJÄT	KUVAUS MUUTOKSESTA
Palkkataso	Palkka ei ole noussut ulkomailta palattaessa ulkomaisen kovan reaalipalkkatason tähden. Nykyinen palkka parempi kuin ennen ulkomaankomennusta
Työn sisältö	Työn sisältö on monipuolistunut ja vastuualueet ovat laajentuneet aikaisempiin tehtäviin verrattuna.
Koulutusvaade	Nykyisessä tehtävässä koulutuksen merkitys korostuu aiempia tehtäviä enemmän.
Työssä oppiminen	Työssä oppiminen korostuu aikaisempia tehtäviä enemmän
Työsuhde	Ennen komennusta tehtävät olivat määräaikaisia, ulkomainen työsuhde ja nykyinen ovat vakituisia
Riski jäädä työttömäksi	Ennen ulkomaille lähtöä oli riski jäädä työttömäksi
Etenemismahdollisuudet	Aikaisemmissa tehtävissä eteneminen oli vaikeaa, nykyisessä tehtävässä mahdollista

komennuksen jälkeen hänen palkkansa on parantunut, tehtävät monipuolistuneet, työssäoppiminen korostunut ja eteneminen on nykyään mahdollista. Outi onkin komennuksen jälkeen noussut primaarisektorin ylälohkoon. Segmentin nousuun ovat vaikuttaneet Outin ulkomailla hankkima lisäkoulutus. Lisäksi hän itse uskoo ulkomaankomennuksen helpottaneen paremman työn saantia.

4.4 Maija ja työhön paluun peikko

Maija on 47-vuotias ekonomi. Hänellä ei nuoruudessaan ollut unelma-ammattuja. Maija oli kansainvälisesti suuntautunut, ja häntä kiinnostivat valtiotieteet ja taloustieteet niiden laaja-alaisuuden tähden. Maanviljelijäperheessä

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä

kannustettiin yliopisto-opintoihin, ja niin Maija isosiskon esimerkkiä noudattaen valitsi ekonomiopinnot.

Opiskeluaikana Maija toimi myyntisihteerin äitiyslomasijaisena, mutta valmistuttuaan hän jäi työttömäksi paikkakunnan huonon työllisyystilanteen ja laman vuoksi. Hän sai kuitenkin taloushallinnon tehtävistä äitiyslomasijaisuuden, jonka jätti kesken löydettyään vakituisen työn johdon sihteerinä. Kahden vuoden kuluttua Maija jätti työnsä, sillä miehen työn takia oli muutettava. Uudella paikkakunnalla työpaikan löytäminen ei ollut helppoa. Maijan mielestä siihen vaikutti se, että hän oli nuori ja lapseton. Maija tuli rasakaaksi, jätti työnhakuprosessin ja teki yksitoikkoista toimistotyötä työnvälitysyrittäjän palveluksessa kaksi viiden kuukauden jaksoa. Vaikean lastenhoitotilanteen, toisen lapsen syntymän ja paikkakunnan vaihdoksen takia Maija jäi kotiin seitsemäksi vuodeksi pitäen välillä hoitolapsia. Perhe ei kuitenkaan viihtynyt paikkakunnalla, ja mies pyysi siirtoa. Yritys tarjosi ulkomaankomennusta, jolle mieluusti lähdettiin.

Komennus päättyi ennen aikojaan yrityksen uudelleenorganisoinnin takia ja perhe palasi Suomeen. Kolmas lapsi oli vielä pieni, joten 40-vuotias Maija vietti vajaat puolitoista vuotta kotona ennen kuin perhe hakeutui uudestaan ulkomaille. Uudelle komennukselle lähdettiin mielellään, sillä perhe oli viihtynyt ensimmäisellä komennuksella hyvin ja tulevaisuus Suomessa ei laman takia näyttänyt kovin lupaavalta. Neljä vuotta ulkomailta kului lastenhoidon, kielen opiskelun ja vapaaehtoistyön parissa. Tämäkin komennus päättyi ennen aikojaan organisaation uudelleenjärjestelyiden takia ja perhe palasi Suomeen.

“... nyt toisen tulon (kotiinpaluun) suhteen se oli ilman muuta selvää, että töihin on lähdettävä... ei oo mitään syytä olla kotona... (naurua)... kuitenkin näytti siltä, että ollaan tulossa Suomeen, eikä heti just lähdetä minnekkään... (...)... mulla oli hirveitä pelkoja, ei niinkään odotuksia... et oikeestaan se oli tosi iso peikko... et mä näin, et mulla ei ole mitään mahdollisuuksia päästä työelämään takas... et se oli todellakin aika iso monsteri kyläkin... et oli niinku ihan hirvee osaamattomuuden tunne... (...)... onhan nyt tietenkin kielitaito, elämäkokemusta... et ku niitä toiset luetteli ja sano, et jos sulla on tommoset ni älä valita... mutta ei ne itestä tuntunu miltään.”

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä

Maija pääsi sitkeän yrittämisen jälkeen työllisyyskursseille. Toisen kurssin kautta hän sai harjoittelupaikan, joka johti vakituiseen työsuhteeseen. Maija työskentelee nykyään avustavissa markkinointitehtävissä pienyrityksessä ja on viihtynyt siellä hyvin kuluneet kaksi vuotta.

Maija kokee, että hän ei vielääkään tiedä mitä hänestä tulee "isona". Hän tuntee, että on aina suunnitellut liian vähän omaa tulevaisuuttaan ja sopeutunut aina kulloiseenkin tilanteeseen.

"...kun me tultiin Suomeen, ni mä mietin ihan ammatin vaihtoo... oli ihan mielessä... et kyl kävin ihan tämmöset ammatinvalintatestit, jos löytyis joku uus puoli mitä mä voisin ajatella... mulla ei oo mitään semmos-ta... tämmönen yleishanslankari ilmeisesti sopii mulle..."

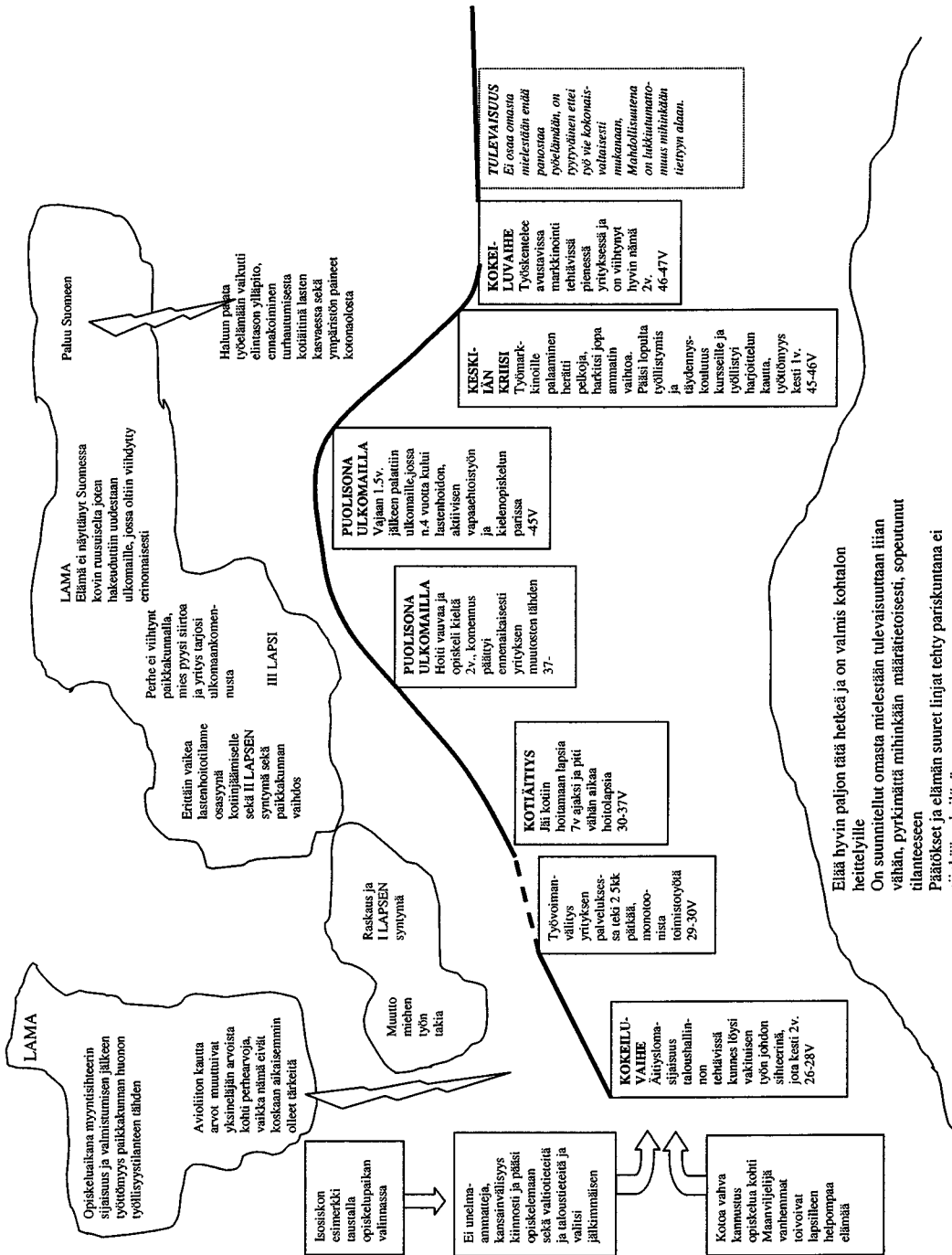
Hän kokee kotiäitiyden tärkeimpänä uranaan ja piirtääkin uraviivan senmukaisesti. Viiva kulkee valmistumisen jälkeen loivasti nousevana lineaarisena suorana ja kääntyy jyrkkään nousuun ulkomaankomennusten myötä ja laskee kotiinpaluun yhteydessä tasaisemmaksi suoraksi ja jatkuu tasaisena myös tulevaisuudessa. Maija kokee, että kotiäitinä olo ulkomailla on opettanut selviämään monesta tilanteesta ja kasvattanut itsetuntoa samansuuntaisesti, kuin työssäolo olisi kasvattanut. Nykyiseen työhönsä hän on tyytyväinen, vaikka ei koe enää jaksavansa panostaa työelämään.

"no kyl mä koen olevani motivoitunut, tietysti työssä jaksaminen alkaa olla sellaista, että tunte, e ettei jaksa silläläilla, kun ennen jaksoi... ja kun on kotihommat myös kuitenkin, eikä sitä enää osaakaan... emmä osaakaan enää lähtee panostamaan työelämään silleen... et se ois mulle se tärkein ja... tavallaan mä oon ihan tyytyväinen siihen, et mulla ei oo kovin vaativa työ et se veis mut ihan kokonaisvaltaisesti, et pystyy jakaan sen ajan töihin ja kotiin... et mä oon ollu tyytyväinen... kyllä paitsi ne etenemismahdollisuudet ni työilmapiiri, muitten innostuneisuus kaikki tämmönen vaikuttaa siihen miten viihtyy työssään."

Työmarkkinasegmenteillä tapahtunutta liikettä Maijan uran aikana kuvaa taulukko 7.

Maija on toiminut valmistumisensa jälkeen lähinnä sekundaarisektorin ja primaarisektorin alalohkon rajapinnassa olevissa töissä. Perusteluina tälle tulkinnalle on tehtävien määräaikaisuus, epäitsenäinen, avustava luonne ja

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen ystävällisyydestä



Kuva 5: Maija 47 vuotta.

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä

Taulukko 7: Maijan ura rakenteellisesta näkökulmasta

SEGMENTIN OSATEKIJÄT	KUVAUS MUUTOKSESTA
Palkkataso	Palkka on parempi komennuksen jälkeen kuin ennen sitä
Työn sisältö	Työ on nykyään monipuolisempaa ja itsenäisempää kuin ennen, vaikka työn luonne on nykyäänkin avustava
Koulutusvaade	Maija on kokenut olevansa ylikoulutettu kaikkiin työtehtäviin, joskin nykyisessä tarvitaan peruskaupallinen koulutus, kielitaitoa ja taitoja
Työssä oppiminen	Kaikissa tehtävissä oppiminen on ollut mahdollista, mutta se korostuu nykyisessä tehtävässä
Työsuhde	Ennen komennusta työtehtävät ovat yhtä vakituista lukuun ottamatta olleet määräaikaista, nykyinen on vakituinen
Riski jäädä työttömäksi	Maija on aina työkennellyt pienissä yrityksissä ja kokee, että tällaisissa yrityksissä on aina olemassa riski jäädä työttömäksi.
Etenemismahdollisuudet	Etenemismahdollisuuksia ei ole aikaisemmin ollut, komennuksen jälkeisessäkin työpaikassa ne ovat rajalliset

huono palkkaus. Etenemismahdollisuuksia ei myöskään ole ollut. Lapsien synnyttyä Maija on jäänyt pois työelämästä. Ulkomailta paluun jälkeen Maija on palannut takaisin työelämään. Nykyinen tehtävä on aikaisempiin verrattuna itsenäisempi vaikkakin luonteeltaan avustava, työsuhde on vakituinen ja etenemismahdollisuudet ovat rajalliset, joskin aikaisemmin niitä ei ollut lainkaan. Nykyisin Maija onkin primaarisektorin alalohkossa tukevammin kuin ennen.

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä

4.5 Kaarina ja hyppy ulos uraoravanpyörästä

Kaarina on 56-vuotias humanististen tieteiden kandidaatti, pääaineenaan saksan kieli. Hän kuvailee itseään sanoilla “life long learner”, sillä hän on opiskellut paljon myös valmistumisensa jälkeen, ja tutkintoja on kertynyt.

Kaarinan unelmana oli lentoemännän ammatti, mutta se kariutui sukulaisten vähättelyyn, kun taas akateeminen tutkinto oli sukulaisten mieleen. Kaarina pyrki sisustusarkkitehtilinjalle, mutta ei päässyt, ja ajautui lukemaan kieliä yliopistoon. Valmistumisensa jälkeen hän toimi puoli vuotta sihteerinä, ennen kuin jäi äitiyslomalle. Viiden ja puolenvuoden kotonaolo lopui, kun naapurin rouva patisti 29-vuotiaan Kaarinan hakeutumaan tiettyyn avoimna olleeseen sihteerin työhön.

Kaarina aloitti sihteerinä ja sai mahdollisuuden harjoitella tulkkausta neljän vuoden ajan. Kun miehen työn perässä muutettiin toiselle paikkakunnalle, Kaarina sai jatkaa samassa yrityksessä tulkkina. Hän viihtyi hyvin, sillä työn projektiluontoisuus ja miehinen työympäristö loivat erityisen, kiivastah-tisen tunnelman. Viiden vuoden kuluttua oli taas muutettava miehen työn takia. Kaarina muutti lasten kanssa vuoden viiveellä perässä ja löysi itselleen töitä suuryrityksestä tulkkina. Työ ei kuitenkaan ollut mieleistä, sillä se oli pääasiassa kirjallista kielenkääntämistä. Työkaverin rohkaisemana 41-vuotias Kaarina haki toiseen suuryritykseen ja pääsi.

Uuteen työhön hakeutuminen oli virhe.

“Se oli ihan kamalaa, se ei ollut minun työtä, siinä ei kaivattu minun koulutusta, kokemusta eikä mitään mun taitoja, siihen ois kelvannut tommonen reipas kansakoulun käynyt tyttö mapittaman ja kopioimaan. . . olin hyvin masentunut sen syksyn. . . ja uhosin kokoajan, että mä en tonne enää mene. . .”

Miehensä neuvosta Kaarina alkoi pyytää omaa osaamistaan vastaavia tehtäviä ja pääsi kahden siirron kautta mieleisiin tehtäviin. Hän sai koottua itsetuntonsa ja edistyi ammatillisesti erinomaiselle tasolle ja nautti työstään suuresti.

Tulkkausprojektien hiipuesssa Kaarina alkoi tehdä tiedottajan töitä ja eteni tiedotuspäälliköksi. Töitä oli paljon; hän teki edelleen tulkkauksia ja matkusti usein. Kaarina luki kiinnostuneena lehdistä tarinoita henkilöistä, jotka olivat uskaltaneet hypätä jatkuvan työnteon ja kiireen oravanpyörästä pois

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä

ja tehdä muutoksen elämässään. Kaarinan kohdalla muutos tuli pojan sairauden myötä.

“...pojan sairaus, niin sehän muutti mun elämän ihan täydellisesti, se muutti myöskin suhtautumisen myös työhön, kaikkeen, koko mun elämään, semmosiin asioihin, kun jossain vaiheessa oli halu olla tärkeä, näyttäytyä tärkeissä paikoissa tärkeiden ihmisten kanssa ja järjestää hienoja kutsuja ja kaikkea muuta... ja sillon kun poika sairastu, niin kaikki katkes kun seinään, se oli niin täydellinen elämänmuutos... se muutti sillälaila, että mä olin silloin kaikkein tiiviimmin ja innokkaimmin mukana työssä, työ oli mulle hirveän tärkeä silloin ja jopa niin, että koti oli niinkun kakkosijalla ja musta oli kiva tehdä töitä, mä nautin siitä... niin kaikki kääntyi niinkun ylösalaisin, ja koko maailma tulikin neljän seinän sisään...”

Tässä tilanteessa miehelle tarjottiin ulkomaankomennusta, ja 48-vuotias Kaarina suostui lähtemään mukaan kokiessaan, että tämä oli hänen mahdollisuutensa muuttaa elämänsä.

“...olin päässyt urallani eteenpäin, mut oli nimitetty vuos aikaisemmin tiedotuspäälliköksi... oli hyvä palkka ja mielenkiintoinen työ, mutta töitä oli paljon, mä hoidin sisäistä tiedotusta ja olin sisäisen lehden päätoimittaja ja tein tulkkauksia ja tuota ehkä painavimpana oli kuitenkin se, että pojan sairauden takia olin kulunut loppuun, mä tarvitsin aikaa itselleni, mä olin kahdelta kautta niin... (loppuunpalanut)... toisaalta työ oli mielenkiintoista, mutta sitä oli paljon ja ehkä se kotitilanne oli eniten semmonen että teki mieli ottaa breikki, jättää kaikki...”

Kaarinalle myönnettiin vuoden virkavapaus, jota ei kuitenkaan jatkettu komennuksen pituuden vahvistuttua viiden vuoden mittaiseksi. Ulkomailla ollessaan hän sulatteli tapahtuneita, lepäsi, harrasti ja suoritti aikuisopettajatutkinnon sekä opetti myös jonkin verran suomea paikallisille oman kielenuppiskelun rinnalla. Kaarina oli jo aikaisemmin urallaan pohtinut, että saattaisi pitää opettajan ammatista.

Paluun tullessa ajankohtaiseksi Kaarina ajatteli työllistyvänsä, että hänelle suorastaan tyrkyttäisiin töitä, sillä olihan hänellä monen vuoden kokemus, osaamista ja ennen kaikkea loistava kielitaito. Näin ei kuitenkaan käynyt, vaan hän koki ikäsyrjintää. Hän harkitsi oman yrityksen perustamista

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä

ja kävi yrittäjäkurssin, mutta huomasi, ettei se ole häntä varten.

“mulla oli semmosia ristiriitaisia ajatuksia paluusta työmarkkinoille. . . että toisaalta teki mieli, kun on vielä fyysisesti, toivottavasti henkisestikin hyvässä kunnossa. . . toisaalta teki mieli vielä, mutta toisaalta kun oli ollut niin kauan poissa säännöllisestä kahdeksasta neljään työstä, että vähän oli tullut semmonen olo, että ei semmoseen enää halua, kun ei oo pakko. . .”

“ulkomailla olo ja pojan sairaus on vaikuttanut siihen hyvin vahvasti, että oon kääntynyt niinkun työmaailmasta kotiin. . . et ulkomailta Suomeen palattua tosiaan oon ollu tässä kahden vaiheilla, että viitsinkö enää mennä aktiivisesti työelämään mukaan ollenkaan, vai haenko virikkeet muualta. . . edestakas jatkailua, ja oon hakenut sitä mitä mä oikeasti haluan. . . ja yhtenä päivänä olen ollut sitä mieltä, että on ihan kiva olla kotona ja tehdä mitä lystää. . . (naurua). . . toisena päivänä, että ois ihan kiva olla töissä”

Kaarina kuitenkin kaipasi työyhteisöä johon samaistua ja aloitti aikuisten kieltenopettajana. Pian hän kuitenkin huomasi, että työ ei paikannut hänen haluaan kuulua johonkin, sillä kaikki kollegat opettivat ympäri pääkaupunkiseutua eri yksiköissä, ja yhteisiä tapaamisia oli harvoin. Kaarina lopetti työn ja päätti jättäytyä kotiin. Muutamien kuukausien kuluttua hän kuitenkin sai ihan sattumalta aikuisten kieltenopettajan työn, joka täytti edellisen tehtävän puutteet.

“... mulla on semmonen fiilis, että tuo työ on vähän niinkun tilaustyönä mulle tehty, se on sopiva määrältään ja mä en tunne just nyt semmosta hirveää draivia paneutua siihen, niin toi on just semmonen, missä mä voin omaa luovuutta ja improvisointia käyttäen hoitaa sen homman hyvin.”

Työmarkkinoille paluun ohella totuttautuminen Suomeen ja suomalaisiin oli Kaarinasta hankalaa. *“... tunsin itseni hyvin outsideriksi, ei vaan siksi, että asuttiin uudella paikkakunnalla (kuitenkin pääkaupunkiseudulla), vaan myöskin suomalaisena, mä kattelin vähän niinkun turistin silmin, että tommosiako ne suomalaiset on. . . (...) . . . ensimmäinen vuosi Suomessa oli aika hurja. . . et se kulttuurishokki tännepäin oli paljon voimakkaampi kuin sinnepäin. . . se aukko, joka meillä oli ollut (Suomessa), oli kasvanut umpeen.”*

Kaarina on monien tapahtumien sekä ulkomaankomennuksen seurauksena kokenut arvomaailman muutoksen sekä omasta mielestään löytänyt sisäi-

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä

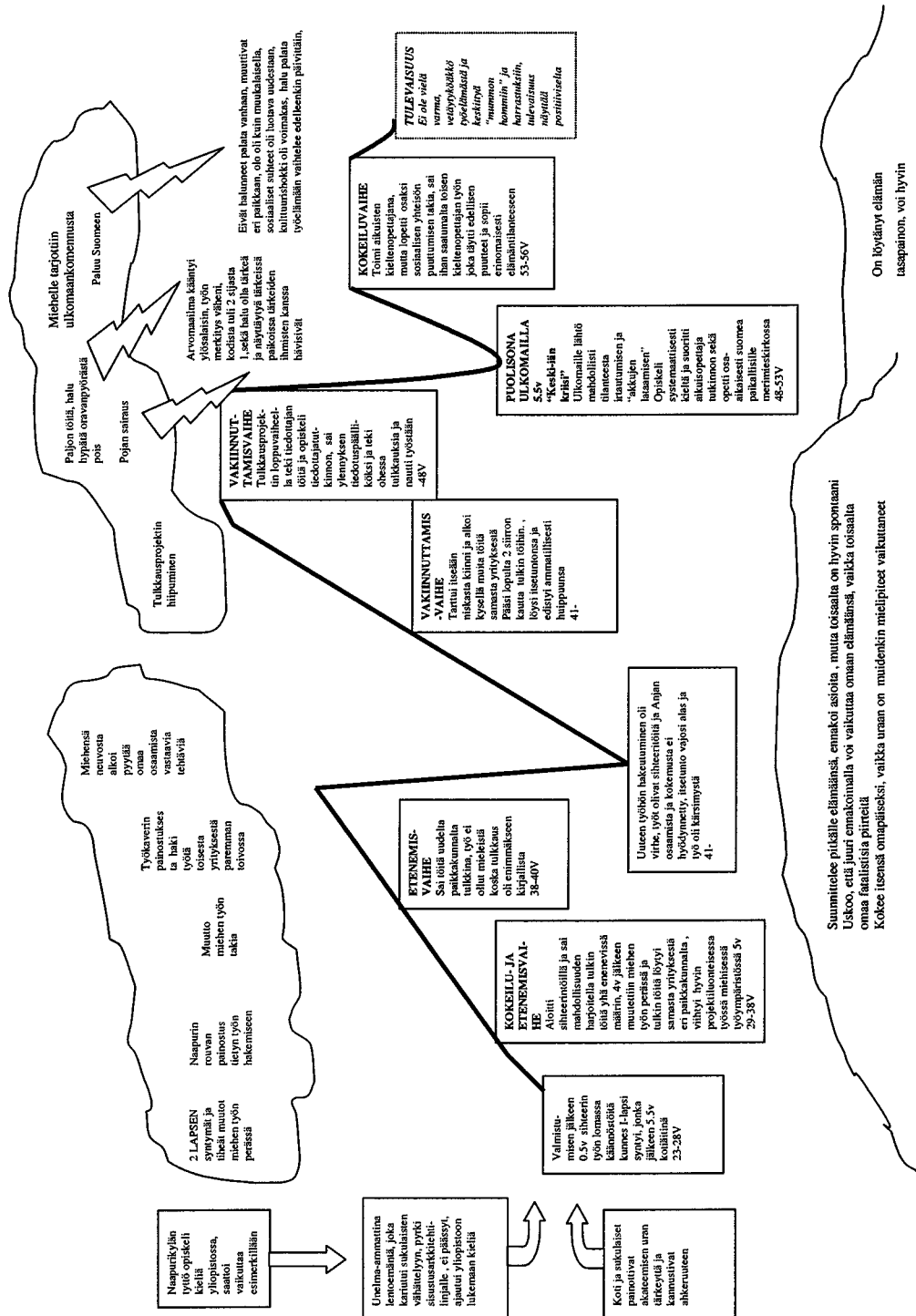
Taulukko 8: Kaarinan ura rakenteellisesta näkökulmasta.

SEGMENTIN OSATEKIJÄT	KUVAUS MUUTOKSESTA
Palkkataso	Peruspalkka on sama kuin ennen komennusta, mutta silloin kokonaispalkka oli lisineen huomattavasti suurempi
Työn sisältö	Työn sisältö on ennen ulkomaillelähtöä ollut vastuullisempaa kuin nykyään.
Koulutusvaade	Työtehtävissä ennen ja jälkeen komennuksen on tarvittu tiettyä koulutusta
Työssä oppiminen	Työssä oppiminen on ollut laaja-alaisempaa ennen komennusta kuin nyt
Työsuhde	Työsuhteet ovat olleet pysyviä ennen komennusta, nykyinen on määräaikainen
Riski jäädä työttömäksi	Määräaikaisesta työsuhteesta huolimatta Kaarina ei koe riskiä jäädä työttömäksi
Etenemismahdollisuudet	Ennen ulkomaille lähtöä etenemismahdollisuudet olivat paremmat kuin nykyään

sen rauhan ja tasapainon. Ulkomaankomennuksen seurauksena hän on aloittanut uuden uravaiheen uuden ammatin myötä. Kaarinan ura alkaa nousevalla suoralla, joka tipahtaa alas väärän työpaikkavaihdon tähden. Sieltä suora alkaa jälleen nousta ja saavuttaa huippunsa, josta se laskee ulkomaankomennuksen ajaksi tasaiseksi suoraksi. Paluun yhteydessä opetustöiden alettua lineaarinen suora alkaa nousta, mutta jää alhaisemmalle tasolle kuin aika ennen komennusta. Tulevaisuuden myötä nouseva suora laskee ja taipuu tasaiseksi suoraksi. Kaarinan uran rakenteellisesta näkökulmaa havainnoi taulukko 8.

Kaarina on pitkän työuransa aikana noussut tulkintani mukaan primaarisen sektorin alalohkosta sihteerin tehtävistä kohti ylälohkoa tulkin sekä tietotuspäällikön tehtäviin. Hänen työtehtävänsä ennen ulkomaankomennusta olivat hyvin palkattuja ja vastuullisia, ja työssä oppiminen oli laajaa. Myös etenemismahdollisuudet olivat aikaisemmin hyvät. Miehen ulkomaankomennuksen aikana Kaarina muutti elämänsuuntaa ja vaihtoi alaa. Opetusalal-

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen systä



Kuva 6: Kaarina 56 vuotta.

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä

le siirtymisen jälkeen hän onkin nykyään tehtävissä, jotka kuuluvat ennemminkin primaarisektorin ala- kuin ylälohkoon, sillä työsuhde on määräaikainen, palkka matalampi, työnluonne epäitsenäisempi ja työssä on vähäisemmät mahdollisuudet työssä oppimiseen sekä etenemismahdollisuudet puuttuvat.

4.6 Terhi ja halu palata Suomen arkeen ja uurastukseen

Terhi on 42-vuotias diplomi-insinööri. Hänen unelmanaan oli eläinlääkäri ammatti. Terhi pyrki kahdesti eläinlääketieteelliseen tiedekuntaan, mutta ei päässyt, ja jatkoi aloittamiaan opintoja Teknillisessä korkeakoulussa. Terhi koki vanhemmalla iällä ammattiopintoja suorittaneen äitinsä esimerkin hyvin kannustavana, ja äidin kannustuksella oli muutenkin positiivinen vaikutus Terhin opiskeluun. Terhi aloitti työt suuryrityksessä jo opiskelun aikana ja on saman yhtiön palveluksessa edelleen. Työuransa hän aloitti myyntiin ja markkinointiin liittyvällä projektilla, joka kesti viisi vuotta. Organisaatiomuutosten tähden 29-vuotias Terhi siirtyi kolmeksi vuodeksi itsenäiseen suunnittelutehtävään, josta hän jatkoi eri projektien tukipalveluihin. Uuden organisaatiomuutoksen tähden Terhi siirtyi hallinnollisiin tehtäviin kahdeksi vuodeksi. Tänä aikana Terhi sai kaksi lasta ja kokee, että äitiysloma tuotti aina pientä takapakkia uraviivaan, ja piirtääkin siihen aina takauman. Terhi siirtyi väliaikaisesti myynnin ja markkinoinnin projektiin, jossa hänen kykynsä huomattiin, ja siirtyminen päällikkötason tehtäviin oli luonnollinen. Tässä selvässä ylenemisessä oli tulevalla esimiehellä Terhin mielestä vaikutusta Terhi koki päässeensä osaksi miesten verkostoa.

Terhi ja hänen miehensä olivat haaveilleet saavansa joskus mahdollisuuden viettää vuosi ulkomailla. Toive toteutui kun, Terhi odotti kolmatta lastaan ja hänen miehelleen tarjottiin komennusta. Terhi oli valmis lähtemään, sillä hän olisi lapsen takia joka tapauksessa poissa työelämästä. Hän oli ensin äitiyslomalla ja sitten toisen vuoden hoitivapaalla. Ensimmäisen koto-naolovuoden jälkeen Terhi halusi töihin, aivan kuten edellistenkin raskauksien jälkeen “... mulle tuli silloin toisena vuotena kova hinku lähteä töihin takas, ja alko elämä kotona vähän tylsistyttämään ja vähän niinkun huoli

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä

omasta työstä, ettei jää jälkeen. . . (. . .) . . . se hinku oli sitä, että vähän huolta siitä, että jääkö mä jostain paitsi. . . just täällä oli tapahtunut kaikenlaista yhdentymistä sinä aikana ja suuria asioita, että vähän semmonen huoli, että onko mun paikka siellä kuitenkin, vaikka varmalta näytti. . . olosuhteet oli sinänsä ihan hyvät. . . kuitenkin olin niin kaukana kaikesta tästä, että semmonen huoli ja kyllä sitten välillä oli se, että kun mies on töissä, hän saa meriittiä enemmän ja kielitaito kasvaa ja tälle näin, ja sit mä hoidan tän "likasen" puolen tästä (naurua). . . niin kyllä siinä tämmöstä kääntöpuoltakin on, ikäänkuin "mustasukkaisuutta" tai kateutta, että toinen niinkun. . . et siinä jäi vähän semmonen, että hei. . . no sainhan mä kielitaitoa ja kokemusta olemisesta toisessa kulttuurissa, sellaisia asioita joita ei voi mitata."

Terhi lievitti tylsistymistä aloittamalla omaan alaansa liittyvät opinnot. Lisäksi Terhi pyysi esimieheltään etätöitä ja saikin yhden selvityksen tehtäväkseen. Tätä hän arvostaa suuresti ja pitää sitä osoituksena siitä, että organisaatio halusi hänet takaisin. Terhi oli myös aktiivisesti mukana suomalaisyhteisön naisten toiminnassa.

Kun Terhin halu palata töihin ja arkeen voimistui, niin perheessä päätettiin, että Terhi palaa lasten kanssa puoli vuotta miestä aikaisemmin, sillä se oli myös asuntojärjestelyiden ja lasten koulunkäynnin takia paras ratkaisu. Terhi palasi samaan työhön, kuin mistä hän lähti.

"musta oli aivan ihanteellinen ajatus että mä meen töihin, kauppaan ja kotiin ja seuraavana päivänä sama juttu. . . koska elämä siellä(ulkomailla) oli sitä tyylikurssia, värianalyysiä, juhlaa, kotonoloa, aivan erilaista mihin mä olin tottunut, kun täällä taas käy töissä ja uurastaa. . ."

Terhin työuraan on vaikuttanut hänen alansa korostunut miesvaltaisuus. Jo opiskeluaikanaan hän koki hankalaksi oman itsensä löytämisen naisena, sillä ei opettajakunnassa eikä Terhin lähipiirissä ollut yhtään naisdiplominsinööriä. Oman kokemuksensa mukaan häneltä puuttui roolimalli. Työuran aikana miesvaltaisella alalla toimiminen on tuonut välillä jännitteitä perhe-elämään. Avioero on ollut vireillä muutaman kerran. Nyttemmin Terhin havainto siitä, että hänestä naisen on oltava mieskollegaansa parempi menestyäkseen on saanut Terhin miettimään tulevaisuutta.

" . . . tuleeko olemaan liian rankkaa, että kannattaako mun rynnä noiden

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä

Taulukko 9: Terhin ura työmarkkinasegmenttien kautta ajateltuna.

SEGMENTIN OSATEKIJÄT	KUVAUS MUUTOKSESTA
Palkkataso	Palkkatason muutos on tapahtunut Terhin siirtyessä nykyisiin tehtäviin
Työn sisältö	Nykyinen työnsisältö on värikkäämpää ja vastuullisempaa kuin aiemmat
Koulutusvaade	Insinöörin koulutus ei ole nykyisessä tehtävässä välttämätön, mutta eduksi kuten aiemmissa tehtävissä
Työssä oppiminen	Työssä oppiminen on ollut mahdollista koko ajan, mutta se on muuttunut laajalaisemmaksi viimeisten tehtävien myötä
Työsuhde	Kaikissa tehtävissä on ollut pysyvä työsuhde
Riski jäädä työttömäksi	Todellista riskiä ei ole ollut
Etenemismahdollisuudet	Etenemismahdollisuudet ovat paremmat nykyisen tehtävän puitteissa kuin aikaisemmin

ukkojen kanssa tuolla kyynärpäätaktiikalla vai suostuisinko mä vähän vähempään ja löytäisinkö jostain muualta sellaisen alueen mihin olisin tyytyväinen... ”

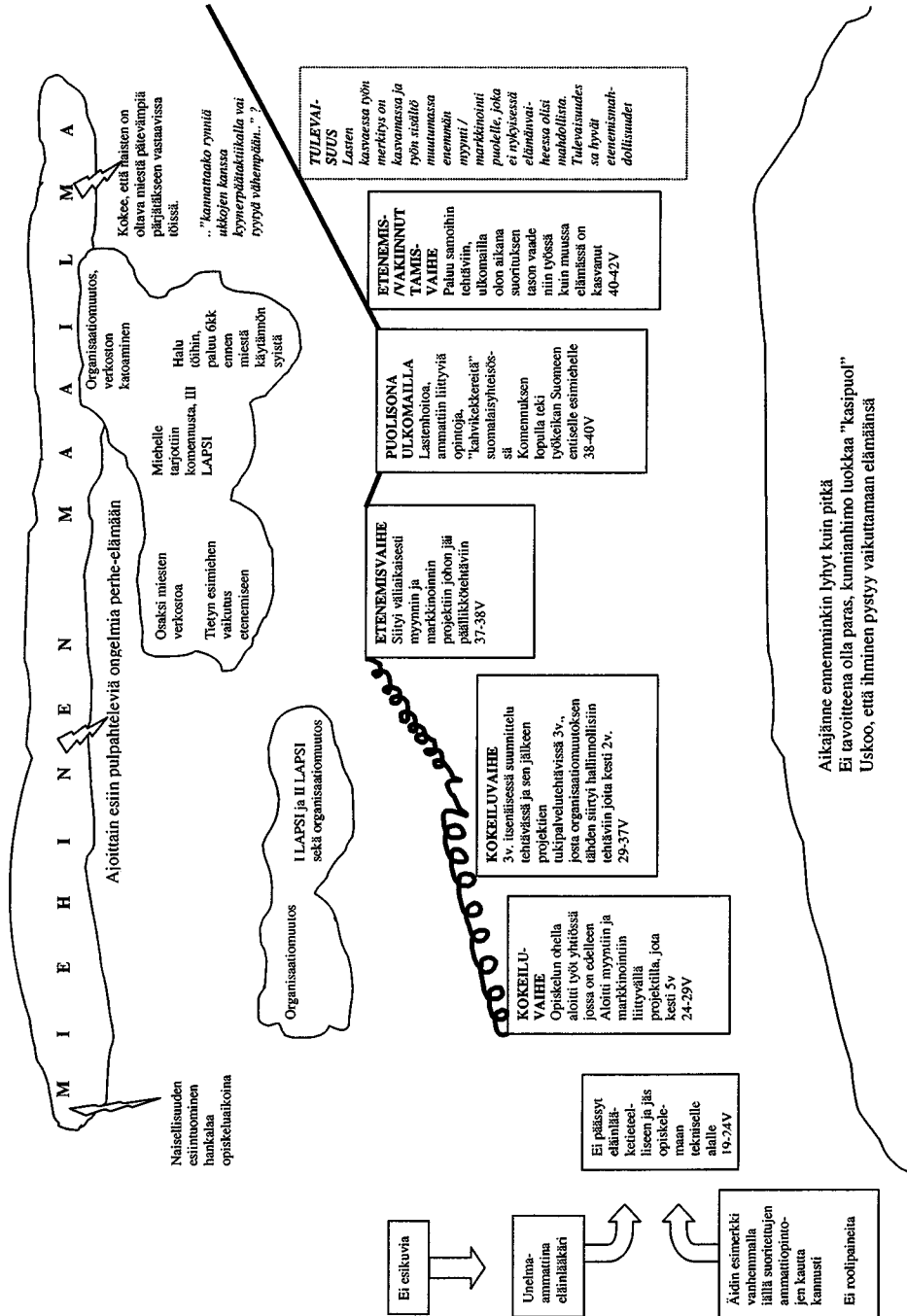
Ulkomaankomennuksen jälkeen Terhi palasi samaan tehtävään, josta oli lähtenyt. Ulkomaillaolo on Terhin kokemuksen mukaan lähinnä laajentanut hänen yleistä maailmankatsomustaan ja suvaitsevaisuuttaan erilaisia tapoja kohtaan. Lisäksi hänen kielitaitonsa on kohentunut, ja hänen esiintymistaitonsa ovat parantuneet. Hän kokee, että näillä taidoilla on ollut merkitystä työelämässä mm. kansainvälisten projektien yhteydessä.

Terhin uraviiva alkaa nousevana spiraalina, jolla hän tarkoittaa suhteellisen säännöllisin välein vaihtuvia tehtäviä. Nousevassa spiraalissa on kaksi takaumaa, äitiyslomat. Ylenemisen jälkeen nouseva suora laskee ulkomaillaolon ajaksi ja lähtee nousuun etätehtävän myötä ja palaa ulkomaanjaksoa edeltäneelle tasolle. Uraviiva jatkaa lineaarista nousuaan tulevaisuutta kohti.

Taulukko 9 tarkastelee Terhin uraa työmarkkinasegmenttien kautta.

Terhi on valmistumisensa jälkeen tehnyt spiraalinomaisesti monenlaisia

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä



Kuva 7: Terhi 42 vuotta.

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä

tehtäviä samassa organisaatiossa. Tehtävät ovat olleet projektitöitä, suunnittelutöitä ja hallinnollisia töitä. Ne ovat tulkintani mukaan kuuluneet aluksi primaarisektorin alalohkon ja ylälohkon rajapintaan, ja ylenemisen jälkeen tehtävät ovat selvästi siirtyneet ylälohkoon kuuluviksi. Tätä tulkintaa perustelen seuraavasti: Ylennyksen jälkeen työtehtävät ovat olleet vastuullisempia ja Terhi tunsi siirtyneensä ylemmälle tasolle niin tehtävien luonteen, palkkauksen kuin etenemismahdollisuuksien kautta. Ulkomaankomennus ei ole vaikuttanut Terhin uraan rakenteellisesti, sillä hän palasi komennusta edeltäneeseen tehtävään vietettyään ulkomaanvuodet äitiyslomalla ja hoitopaalla.

4.7 Maria ja luonteva uran jatkuminen ulkomaillaolon jälkeen

Maria on 44-vuotias diplomi-insinööri. Nuoruudessaan hän haaveili kirurgin ammatista, mutta koki myöhemmin sen liian vaativaksi ja kiinnostui tulkin ammatista. Hän ajautui kuitenkin monipuoliseen koulutusohjelmaan teknilliselle alalle, jossa kielten opiskelukin oli mahdollista. Marian perheessä oli itsestäänselvää ajatus, että lukion jälkeen opintoja jatketaan korkeakoulussa. Sosiaalinen ympäristö oli akateeminen. Isä oli diplomi-insinööri ja äiti kotitalousopettaja.

Valmistuttuaan Maria toimi korkeakoulussa tutkijana kolme vuotta. Projektin loppuvaiheilla hän alkoi tiedustella työtä eräästä siinä mukana olleesta suuryrityksestä. Hän pääsi päällikkötason tehtäviin, jotka vaihtuivat usein, mutta liittyivät kaikki tutkimusrahojen sijoitukseen, markkinaselvityksiin ja yritysanalyysiin. Viiden vuoden aikana myös syntyi kaksi lasta.

Maria eteni esimiestason tehtäviin tehden strategia- ja kehitystyötä, kun hänen miehelleen tarjottiin ulkomaankomennusta. Vaikka Maria oli itse hyvässä työssä ja joutui luopumaan tehtävästään, hän oli valmis lähtemään, sillä asemamaa oli hänelle mieleen. Lisäksi hän ajatteli, että komennuksesta olisi pitkällä tähtäimellä hyötyä sekä lapsille että miehen urakehitykselle.

Työnantajan kanssa sovittiin Marian lähdöstä niin, että hän luopui vakanssistaan, mutta jäi yritykseen kirjoille poissaolevana. Epävarmuus sijoit-

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä

tumisesta työelämään kotiinpaluun jälkeen oli olemassa, mutta organisaatio oli viestittänyt Marian tärkeydestä aikaisemmin, kun hänet valittiin yrityksen omaan selektiiviseen koulutusohjelmaan. Työnantajan kanssa sovittiin, että hän suorittaisi koulutusjakson loppuun ulkomaillaolon aikana.

Kahden vuoden ulkomaillaolon aikana Maria keskittyi lastenhoitoon, suoritti koulutusohjelman loppuun sekä teki jonkin verran projektityötä kotoa käsin. Hän aloitti paluuneuvottelut hyvin aikaisessa vaiheessa. Organisaatiossa oli tapahtunut muutoksia, ja sidosryhmät, joiden kanssa Maria oli neuvottellut ennen lähtöä, olivat kadonneet. Hän kuitenkin luotti siihen, että hänelle sopiva tehtävä löytyy, vaikka täsmällistä ajankohtaa ei oltukaan sovittu.

“...no eihän se ihan selkeätä ollut (paluu), että periaattessahan mä olin työnhakija, tietysti plussapuolella oli se, että mä olin siihen mennessä ollut 10 vuotta yhtiössä töissä, ja oli jonkinnäköinen backrecord olemassa ja ymmärrys, että mihin kykenee ja mitä osaa, että kyllähän se sitä keskustelua helpotti...”

Miehen jäädessä ulkomaille Maria palasi suureen muutosprojektiin projektipäälliköksi, josta hän vaihtoi sitten toiseen yksikköön, ja teki edelleen töitä kehitys- ja strategiasuunnittelun parissa. Näiden kahden vuoden jälkeen yritys lähetti Marian ekspatriaatiksi, ja aviomies siirtyi jatkamaan komennustaan samaan asemamaahan, mihin Maria oli lähetetty.

Maria palasi vuoden komennuksen jälkeen yhtiöön kehitysjohtajaksi, jona hän on toiminut nyt muutaman vuoden. Hän on tyytyväinen saavuttamaansa tasoon, eikä ole halukas pyrkimään enää haastavampiin tehtäviin.

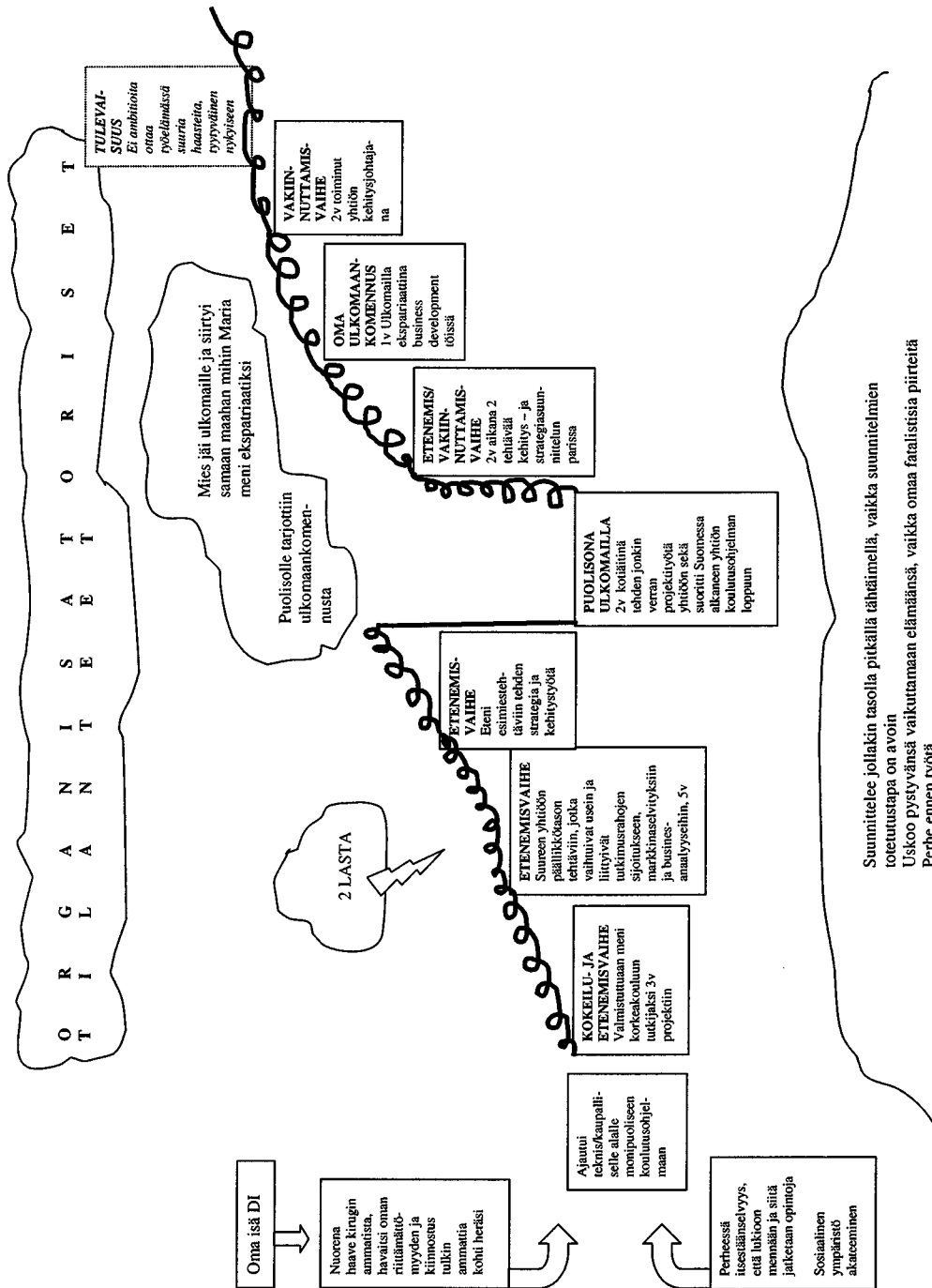
Marian uraan ulkomaankomennus ei ole hänen mielestään vaikuttanut mitenkään.

“...no ei mitenkään (naurua), jos mitenkään, niin melko positiivisesti kuin negatiivisesti, niin kuin havaittuna asiana organisaatiossa, josta jotkut vetää jotain johtopäätöksiä, mutta ei negatiivisia...”

Maria on komennuksen jälkeen jatkanut aikaisempaa urakehitystään luontevasti, vaikka kuvaakin ulkomaankomennuksen viivana suoraan alaspäin, joka kuitenkin nousee ylös heti työelämään palaamisen jälkeen. Taulukko 10 antaa rakenteellisen näkökulman Marian uraan.

Marian urakehitys on ollut luonteva jatkumo vaativampia tehtäviä koh-

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen systä



Kuva 8: Maria 44 vuotta.

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä

Taulukko 10: Marian urakehitys työmarkkinasegmenttien kautta tarkasteltuna.

SEGMENTIN OSATEKIJÄT	KUVAUS MUUTOKSESTA
Palkkataso	Marian palkkatason kehitys on ollut luontevaa koko uran aikana.
Työn sisältö	Tietoa ei ole saatu
Koulutusvaade	Kaikissa Marian tekemissä töissä on vaadittu tietynlaista koulutustaustaa
Työssä oppiminen	Tietoa ei ole saatu
Työsuhde	Ensimmäinen työ määräaikainen, sen jälkeen työsuhde on ollut pysyvä
Riski jäädä työttömäksi	Maria ei ole kokenut riskiä jäädä työttömäksi, ensimmäisessä työpaikassa se olisi kuitenkin ollut mahdollista projektin loppumisen takia.
Etenemismahdollisuudet	Maria kokee, että hänellä on aina ollut mahdollisuus edetä työtehtävissään.

den. Hän on valmistuttuaan sijoittunut primaarisektorin ala- ja ylälohkon välimaastoon. Ensimmäisen, määräaikaisen tehtävän jälkeen hän on ollut saman työnantajan palveluksessa, ja hän on pikkuhiljaa noussut kohti ylälohkoa päätyen kehitysjohtajan töihin. Hänen sijoittumistaan primaarisektorin ylälohkoon tukee oma ulkomaankomennus (vrt. ulkomaankomennus ja henkilön taitojen kehitys) ja valinta yrityksen selektiiviseen koulutusohjelmaan. Tämän tulkintani mukaisesti mukanaolo miehen ulkomaankomennuksella ei ole muuttanut hänen työmarkkinasegmenttiään.

4.8 Marketta ja työssäjaksamisen parantuminen ulkomaillaolon jälkeen

Marketta on 53-vuotias tekniikan lisensiaatti. Hänen unelma-ammattinsa on aina ollut kemisti-insinööri. Marketalla ei ollut ammatillisia esikuvia, mutta työläisperheen vanhemmat odottivat korkeakouluopintoja ja kannustivat nii-

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä

hin. Vain koulussa vastustettiin Marketan halua pyrkiä Teknilliseen korkeakouluun, sillä rehtori koki sen epäsopivaksi naiselle. Valmistumisen jälkeen Marketta vietti vuoden ulkomailla stipendiaattina opiskellen ja tutkimusta tehden. Ulkomailta palattuaan hän pääsi korkeakoulun uuden koulutusohjelman assistentiksi ja sai työssään hyödyntää sitä, mitä oli ulkomailla oppinut. Kahdeksan assistenttivuoden aikana Marketta sai kaksi lasta ja jatkotutkinto valmistui. Marketta ei ollut kiinnostunut jatkamaan tutkijan uraa, mutta lasten ja miehen työntähden hän ei myöskään ollut halukas vaihtamaan työpaikkaa.

33-vuotiaana Marketta hakeutui yritykseen, jossa pääsi heti koulutustaan vastaaviin päällikkötason tehtäviin. Viidentoista vuoden ajan hän vastasi tuotekehityksestä ja toimi yrityksensä asiantuntijana. Marketta kieltäytyi hierarkkisesti ylemmistä hallinnollisista tehtävistä, sillä viihtyi parhaiten asiantuntijana.

47-vuotiaana, pitkän työuran tehneenä Marketta ja hänen miehensä pohivat, haluavatko he jatkaa samalaista työntekoa eläkeikään asti. He päätyivät ulkomaille hakeutumiseen, johon pian tarjoutui mahdollisuus.

“... siinä vaiheessa rupes sydän oikeen hakkaan, kun se tuli toteen (mies tuli valituksi ulkomaantehtävään), että mun pitäs, että mä olin ollut 15 vuotta samassa työpaikassa, tavaallaan tykkäsin työstäni, olin vähän väsynyt, että kaipasin breikkiä...”

Mies lähti ulkomaille vuotta aikaisemmin, ja Marketta ja toinen lapsista tulivat vuoden päästä perässä lapsen koulujärjestelyiden takia. Työuran keskeytyminen ulkomailla tuntui aluksi vaikealta.

“Kyllä se tuntu vaikeelta (oman työuran keskeytyminen) ja kyllähän se alku siellä oli tosi vaikeeta. Ei se ollut ollenkaan helppoa keksiä tekemistä siellä, mä sain opintovapaata ja ajattelin, että mä lähden opiskeleen ja koajan opiskelinkin, mutta halusin kuitenkin tehdä jotain töitä siellä... mulla oli hurjan pitkä työura ja paljon hyviä työsuhteita, niin mähän yritin löytää toimeksiantoja... (...). . . niin loppuvaiheessa mulla oli enemmän töitä, kuin ehdin tekeenkään, että piti joistain ihan kieltäytyä...”

Marketta on aina ollut aktiivisesti mukana alansa järjestöissä ja asiantuntijatehtävissä sekä tehnyt opetustyötä päätyönsä rinnalla eräässä alan oppi-

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä

laitoksessa. Osittain näitä kontakteja hyödyntäen Marketta löysi toimeksiantoja. Hän teki selvityksiä, esitteli suomalaisten yritysten tuotteita paikallisille tavarantoimittajille sekä järjesti opintokäyntejä suomalaisille yrityksille. Marketta piti etätöön tekemisestä, vaikka kaipasikin sosiaalisia kontakteja *“... ja pomoa jota haukkua kahvitauoilla yhdessä työkavereiden kanssa”*.

Paluu Suomeen pelotti Markettaa.

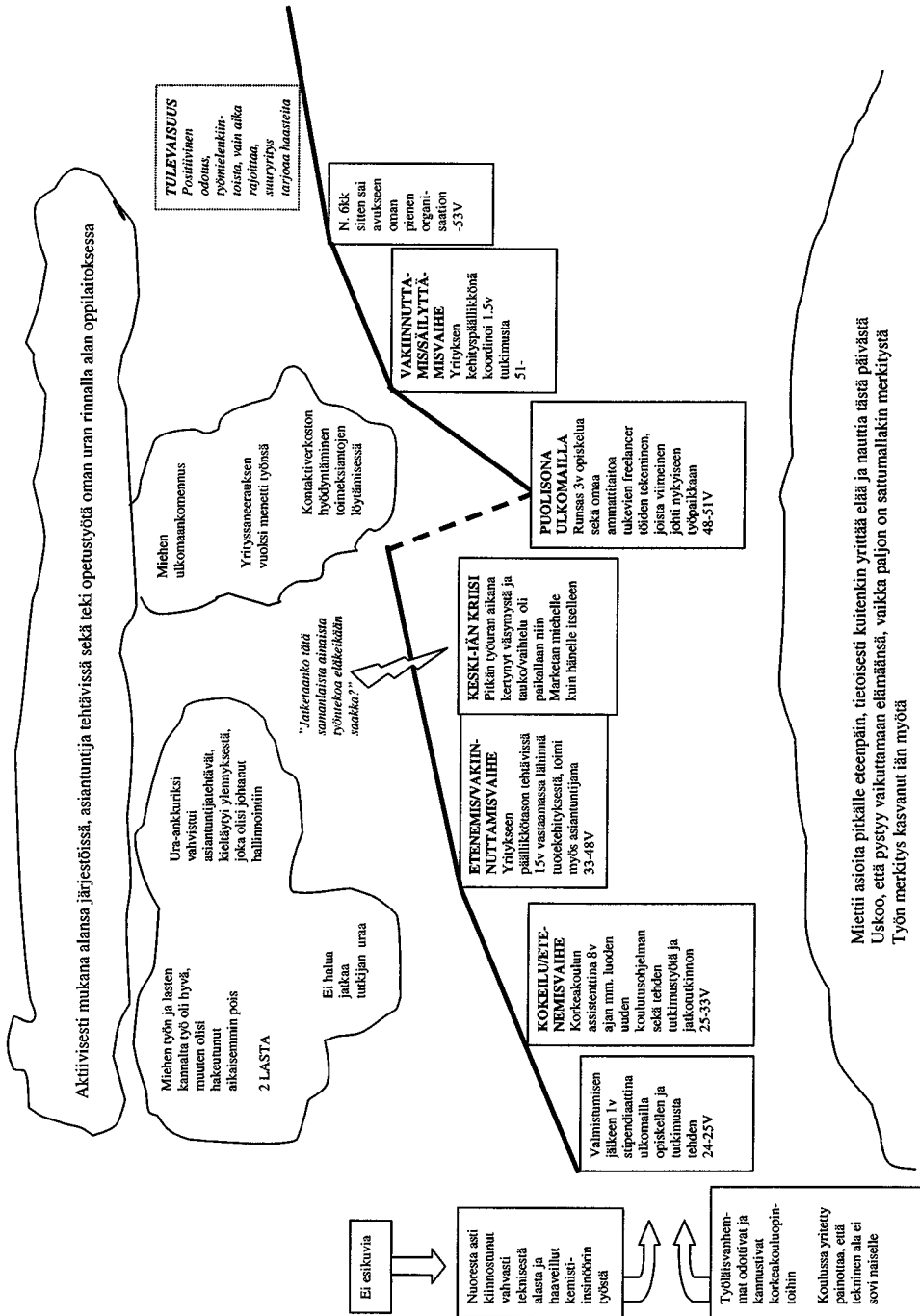
“No kyllähän se pelotti, mä suhtauduin hyvin varauksellisesti, että miten minä... mä siellä ollessani täytin 50-vuotta... että miten mä löydän töitä... mä olin lähtenyt opintovapaalle, ja se mun työpaikka meni sillä aikaa (yrityssaneeraus), ja sitä ei enää ollut... eli kyllähän mä pelkäsin kovasti. Olin yhteydessä tämmösiin headhuntereihin ihan säännöllisesti... (...) mutta ne eivät johtaneet sen pidemmälle...”

Marketan pelot kotiinpaluun ja työllistymisen vaikeuksista osoittautuivat turhiksi, sillä viimeisen toimeksiannon yhteydessä hänelle tarjottiin hänen oman alansa töitä Suomesta. Hän palasi Suomeen ennen miestänsä, sillä ei halunnut riskeerata uutta työpaikkaa ehdottamalla myöhempää aloitusjankohtaa. Hän toimii yrityksen kehityspäällikkönä ja koordinoi yrityksen tutkimuksia. Työssään Marketta on viihtynyt erinomaisesti. Hän kokee ulkomaillaolon vaikuttaneen hänen uraansa positiivisesti, vaikka lähtö ja paluu olivatkin hankalia. Ulkomaanvuodet ovat Marketan mukaan parantaneet jaksamista työssä, kohentaneet kielitaitoa ja antaneet laajempaa maailmankatsomusta ja opettaneet suvaitsevuuteen.

Taulukko 11 kuvaa Marketan työuran liikettä eri segmenteillä segmenttien osatekijöiden tasolla.

Tulkintani mukaan Marketan työtehtävät ovat kuuluneet selkeästi primaarisektoriin. Aiemmat päällikkö / asiantuntija tehtävät ovat olleet ala- ja ylälohkon rajapinnassa nykyisten kehityspäällikkötehtävien ollessa selkeästi syvemmillä ylälohkossa paremman palkan, etenemismahdollisuuksien ja työnsisällön takia. Sensijaan ulkomailla vietetyt freelancer-vuodet ovat rakenteellisesti vaikeampia sijoittaa segmenttiajatteluun. Työsuhteen epävarmuuden / puuttumisen vuoksi ne ovat osittain olleet sekundaarisegmentin töitä. Koulutustausta ei niissä kuitenkaan ollut merkityksetön, vaikka sen rooli on muihin tehtäviin nähden alhaisempi. Marketta koki työssä oppimis-

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä



Kuva 9: Marketta 53 vuotta.

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä

Taulukko 11: Marketan työuran liikkeet segmenteillä

SEGMENTIN OSATEKIJÄT	KUVAUS MUUTOKSESTA
Palkkataso	Palkkataso on nykyisessä tehtävässä hiukan korkeampi kuin ennen ulkomaille lähtöä, ulkomainen palkka taas nykyistä alhaisempi opiskelusta ja työn freelancer-luonteesta johtuen
Työn sisältö	Työn sisältö on nykyisin aikaisempia töitä rikkaampi
Koulutusvaade	Ulkomailla ollessa koulutuksella ei ollut yhtä suurta merkitystä kuin tehtävissä ennen ja jälkeen komennuksen
Työssä oppiminen	Työssä oppiminen korostui ulkomailla lähinnä vieraasta ympäristöstä ja työnluonteesta johtuen
Työsuhde	Assistenttivuodet olivat määräaikaista, muut tehtävät ovat olleet pysyviä, ulkomailla tehtävät olivat freelancer-tehtäviä
Riski jäädä työttömäksi	Ulkomailta paluun yhteydessä riski jäädä työttömäksi oli olemassa
Etenemismahdollisuudet	Nykyisessä tehtävässä etenemismahdollisuudet ovat aiempia tehtäviä paremmat

ta voimakkaimmin ulkomailla. Ulkomaanaika sijoitetaankin kolmen segmentin rajapintaan, sillä freelancer-tehtävissä on sekoitetusti elementtejä kaikista segmenteistä.

4.9 Leena ja uuden alan löytäminen ulkomailta

Leena on 39-vuotias filosofian kandidaatti, pääaineenaan hän opiskeli suomen kieltä. Nuorempana Leenaa kiinnosti sosiaalinen työ, ja niinpä hän unelmoi diakonissan ja luokanopettajan ammateista. Vanhemmat toivoivat kuitenkin korkeakouluopintoja. Lukioaikana Leena innostui unkarin kielestä ja pääsi yliopistoon opiskelemaan suomalaisugrilaista kielitiedettä, joka oli tutkijan

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä

Taulukko 12: Leenan ura rakenteellisesti tarkasteltuna

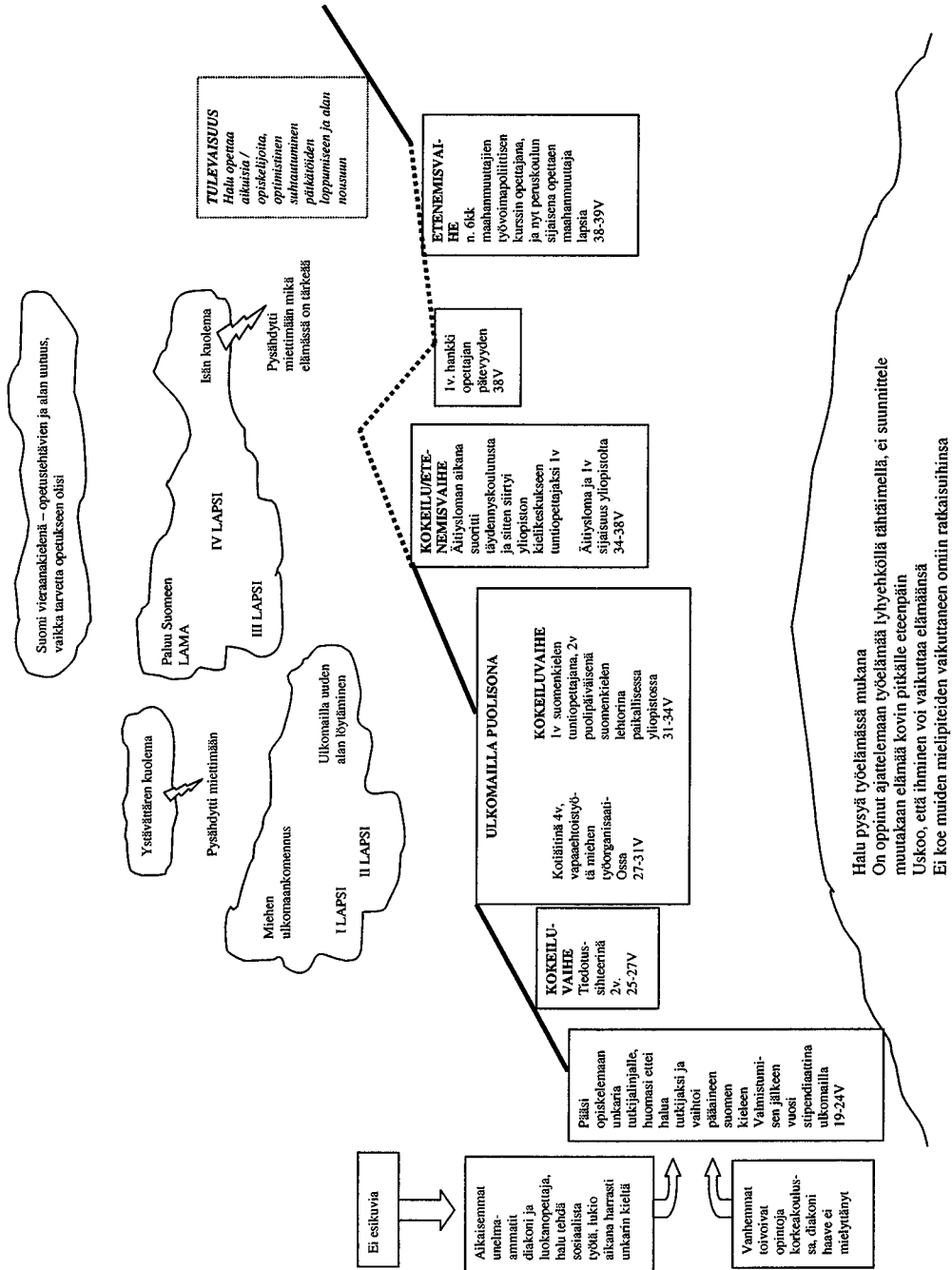
SEGMENTIN OSATEKIJÄT	KUVAUS MUUTOKSESTA
Palkkataso	Ulkomailla Leena sai suhteellisesti parempaa palkkaa (puolipäivätyö).
Työn sisältö	Ulkomailla työ oli itsenäisempää ja mielekkäämpää kuin muissa tehtävissä ennen ja jälkeen komennuksen
Koulutusvaade	Ensimmäisessä tehtävässä ei koulutusvaade ollut niin tarkka kuin komennuksen aikaisessa ja sen jälkeisissä tehtävissä
Työssä oppiminen	Työssä oppiminen on ollut kokoajan mahdollista
Työsuhde	Ensimmäinen tehtävä oli pysyvä, ulkomailla tehtävä oli määräaikainen (5v), ja tehtävät komennuksen jälkeen ovat olleet määräaikaisia
Riski jäädä työttömäksi	Riski jäädä työttömäksi on ollut vain komennukselta palaamisen jälkeen
Etenemismahdollisuudet	Eteneminen olisi ollut mahdollista ensimmäisessä tehtävässä, samoin ulkomailla, mutta ei nykyisessä tilanteessa

uralle suuntautunut koulutusohjelma. Huomattuaan, ettei ole tutkijatyyppejä, Leena vaihtoi pääaineekseen suomen kielen.

Valmistumisensa jälkeen Leena oli miehensä kanssa vuoden stipendiaattina ulkomailla, minkä jälkeen hän työskenteli kaksi vuotta tiedotussihteerinä. Yhteinen ulkomaankokemus oli antanut valmiudet ja halun lähteä uudelleen ulkomaille, joten mies hakeutui ja pääsi tehtäviin ulkomaille. Lähtö ei tuntunut oman työuran keskeytykseltä, sillä Leena oli raskaana ja olisi ollut joka tapauksessa jäämässä kotiin. Äitiysloman ja hoitovapaan jälkeen Leena irtisanoutui tehtävästään, sillä komennus pitkittyi. Toinen lapsi syntyi ulkomailla.

Neljän kotonaolovuoden jälkeen 31-vuotias Leena alkoi opettaa tuntiopettajana suomea paikallisessa yliopistossa ja sai sitten puolipäiväisen lehto-

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä



Kuva 10: Leena 39 vuotta.

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä

raatin , jossa toimi kaksi vuotta.

“...mulla oli siellä (ulkomailla) oman alan töitä, mutta ne työt, mitä olin aikaisemmin Suomessa tehnyt, ne oli ihan erilaisia töitä... molemmat oli oman alan töitä ... (...)...mutta tuolla (ulkomailla), kun mä rupesin opettamaan suomea ulkomaalaisille, niin mä aloitin ihan uudenlaiset hommat ... (...) ... että mä olen ihan kiitollinen, että sen (ulkomaankomennuksen) kautta pääsin kiinni näihin hommiin...”

Leenan kannalta paluu Suomeen tuli liian aikaisin. *“... siinä vaiheessa, jos mun työtä ajatellaan, niin voi olla, että mun oli jopa vaikeampi palata töiden kannalta kun silloin aikoinaan lähteä sinne... koska mulla oli aivan hyvä työ, jossa mä viihdyin ja olisin vielä voinut siinä jatkaa... siinä oli se 5 vuoden määräaikainen, ja olin ollut 2 vuotta, että se jäi siinä mielessä kesken... mä viihdyin, että olisin ihan hyvin voinut jatkaa, eli jos oltais vain ajateltu miina... tosin sitten paluuta helpotti se, että olin myös silloin raskaana, eli mä olisin sielläkin jäänyt äitiyslomalle...”*

Palattuaan Suomeen, Leena oli äitiyslomansa aikana täydennyskoulutuksessa ja opiskeli suomi vieraana kielenä -alaa. Äitiysloman jälkeen hän opetti tuntiopettajana vuoden suomea ulkomaalaisille yliopiston kielikeskuksessa, ennen kuin sai neljännen lapsensa ja jäi äitiyslomalle.

Äitiysloman jälkeen Leena sai yliopistolta vuoden sijaisuuden, jonka jälkeen hän opiskeli vuoden ja hankki opettajan pätevyyden. Tämän jälkeen Leena työllistyi kuudeksi kuukaudeksi maahanmuuttajien työvoimapolitiittisen kurssin kielenopettajaksi. Kurssin loputtua hän on toiminut peruskoulussa sijaisena opettaen maahanmuuttajien lapsia. Leena suhtautuu positiivisesti tulevaisuuteen. Hän uskoo pätkätöiden loppuvan aikanaan ja pääsevänsä opettamaan suomea ulkomaalaisille aikuisopiskelijoille.

Leenan piirtämä uraviiva on nouseva, ehjä viiva paluuseen asti, jonka jälkeen se muuttuu katkoviivaksi pätkätöiden ja raskauksien vuoksi. Opettajaopinnot hän kuvaa alaspäin menevällä viivalla, sillä hän ei koe olleensa opiskelijana mukana työelämässä. Opiskeluiden jälkeen viiva on edelleen katkonainen ja liikkuu vaakatasossa, sillä opinnoista huolimatta vakinaisen työn saaminen on ollut hankalaa. Alaa leimaa uutuus ja tuntiopettajien käyttö. Leena kokee myös olevansa valikoiva työnhakija, sillä hän ei halua vastaa-

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä

nottaa mitä tahansa vakinaista työtä. Taulukko 12 kuvaa Leenan uraa eri työmarkkinasegmenteillä, jonka jälkeen tulkitseen Leenan uran liikkeitä työmarkkinasegmenteillä.

Leena on valmistuttuaan ollut vakituisessa tiedotussihteerin työtehtäväsä, jossa koulutusvaade ei ollut korkea, mutta eteneminen olisi ollut mahdollista. Tämän primaarisen ala- ja ylälohkon rajapintaan sijoittuvan tehtävän jälkeen Leena työskenteli ulkomailla kielenopettajana. Työ oli itsenäisempää kuin muut tehtävät, palkkataso oli hyvä, koulutusvaade oli olemassa, ja eteneminen oli mahdollista. Työ ulkomailla sijoittuu siis lähemmäs ylälohkoa kuin alalohkoa. Kotiinpaluun jälkeen Leenan työelämä on ollut katkonaista raskauksien ja pätkätöiden vuoksi. Vaikka työtehtävät ovat samoja kuin ulkomailla, ne eivät kuulu samaan segmenttiin. Leenan kokema työmarkkinasegmentin lasku ei johdu kuitenkaan ulkomaankomennuksesta vaan alan vaihdosta ja sille tyypillisistä määräaikaisista työsuhteista.

4.10 Merja ja uuteen erityisalaan tutustuminen ulkomailla

Merja on 40-vuotias varatuomari. Hän menestyi koulussa hyvin, mutta ei kuitenkaan kokenut paineita tai odotuksia kotoa tai lähipiiristä. Hänellä ei myöskään ollut ammatillisia esikuvia tai unelma-ammatteja. Päästyään ylioppilaaksi hänellä oli halu muuttaa pois kotoa, ja tämä oli mahdollista vain työnteon kautta. Hän meni töihin kauppaan, jossa oli ollut kiireapulaisena koulun ohella. Hän pääsi tekemään somistajan töitä ja piti työstään.

Merja tutustui poliittisessa nuorisojärjestössä uuteen kaveripiiriin, jossa moni opiskeli tai oli pyrkimässä yliopistoon oikeus- tai valtiotieteelliseen tiedekuntaan. Hän oli myös naisvaltaisella, ei-akateemisella alalla työskennellessään alkanut ymmärtää opiskelun tärkeyden. Merja sai kimmokkeen pyrkiä oikeustieteelliseen ja pääsi sinne.

Opiskelut olivat hänelle aluksi vain sivuharrastus, sillä hän jatkoi työnteoa kaupassa. Sittemmin hän työskenteli opintojen ohella mm. harjoittelijana asianajotoimistossa. Valmistuttuaan Merja pääsi tekemään työoikeuteen liittyviä töitä. Hän otti kuitenkin virkavapaata auskultoidakseen varatuoma-

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä

riksi.

Merja oli aina ollut kiinnostunut matkustamisesta ja kansainvälisyydestä kuten hänen miehensäkin. He olivat päättäneet hakeutua ulkomaille töihin. Mies pääsikin komennukselle, ja 29-vuotias Merja meni auskultoinnin päätyttyä perässä. Oman työuran katkeaminen ja työtä vailla oleminen vaikuttivat negatiivisesti ulkomaille sopeutumiseen. Tilannetta helpotti kuitenkin se, että raskautensa takia Merjalla oli muutenkin edessään tauko työelämästä.

Äitiysloman jälkeen jälkeen Merja olisi halunnut takaisin työelämään, mutta ei löytänyt töitä. Hänen koulutustaan oli vaikea soveltaa ulkomailla. Toisen lapsen syntymisen jälkeen Merja aloitti opiskelut, joilla hän täydensi koulutuksensa puutteita. Opiskelun loppuvaiheilla hänelle avautui mahdollisuus päästä harjoittelijaksi paikalliseen lakiasiantoimistoon.

Merja toimi kaksi vuotta avustavissa tehtävissä, sillä hän ei ollut pätevä lakimies ulkomailla. Hän viihtyi työssään erinomaisesti ja tutustui uuteen erikoisalaan.

Perhe päätti palata Suomeen, kun mies löysi Suomesta mieleistään työtä.

“...mä oletin, että olisin sijoittunut nopeammin työelämään täällä (Suomessa) takaisin, ja mä oletin, että musta oltais oltu kiinnostuneempia niinkun asianajotoimistoissa, jotka harjoittaa kansainvälistä toimintaa... ja kyl mä olin... että alustavaa kiinnostusta oli, että mä kävin alustavissa haastatteluisissa täällä, mutta ne eivät kuitenkaan johtaneet työpaikkaan...”

Puolen vuoden työttömyyden jälkeen 35-vuotias Merja sai laaja-alaisen ja itsenäisen tehtävän lakiasiantoimistosta. Hän alkoi kiinnostua enemmän yleisjuridiikan sijaan asiantuntijatehtävistä. Merja hakeutui tehtävästä pois ja pääsi asiantuntijatehtäviin alalle, johon tutustui ulkomailla. Hän on tyytyväinen nykyiseen tehtäväänsä ja uskoo tulevaisuuden mahdollisuuksiin.

Merjan mielestä ulkomailla ololla on ollut vaikutusta hänen uraansa. Laajentuneen maailmankatsomuksen lisäksi Merja löysi uuden alan.

“...että se ulkomaille muutto vaikutti kyllä kauheen paljon... se on kyllä tämmönen tekijä just se, että muiden asioiden lisäksi ruvettiin sillä tavalla, että... sopivasti... että niitä lapsia ruvettiin ylipäätään miettimään ja laittamaan ja tietenkin se, että kun siellä sitten oli siellä ulkomailla niin sitten tuli se ulkomaan duuni... joka on ollut samalta alalta kuin missä mä nyt

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä

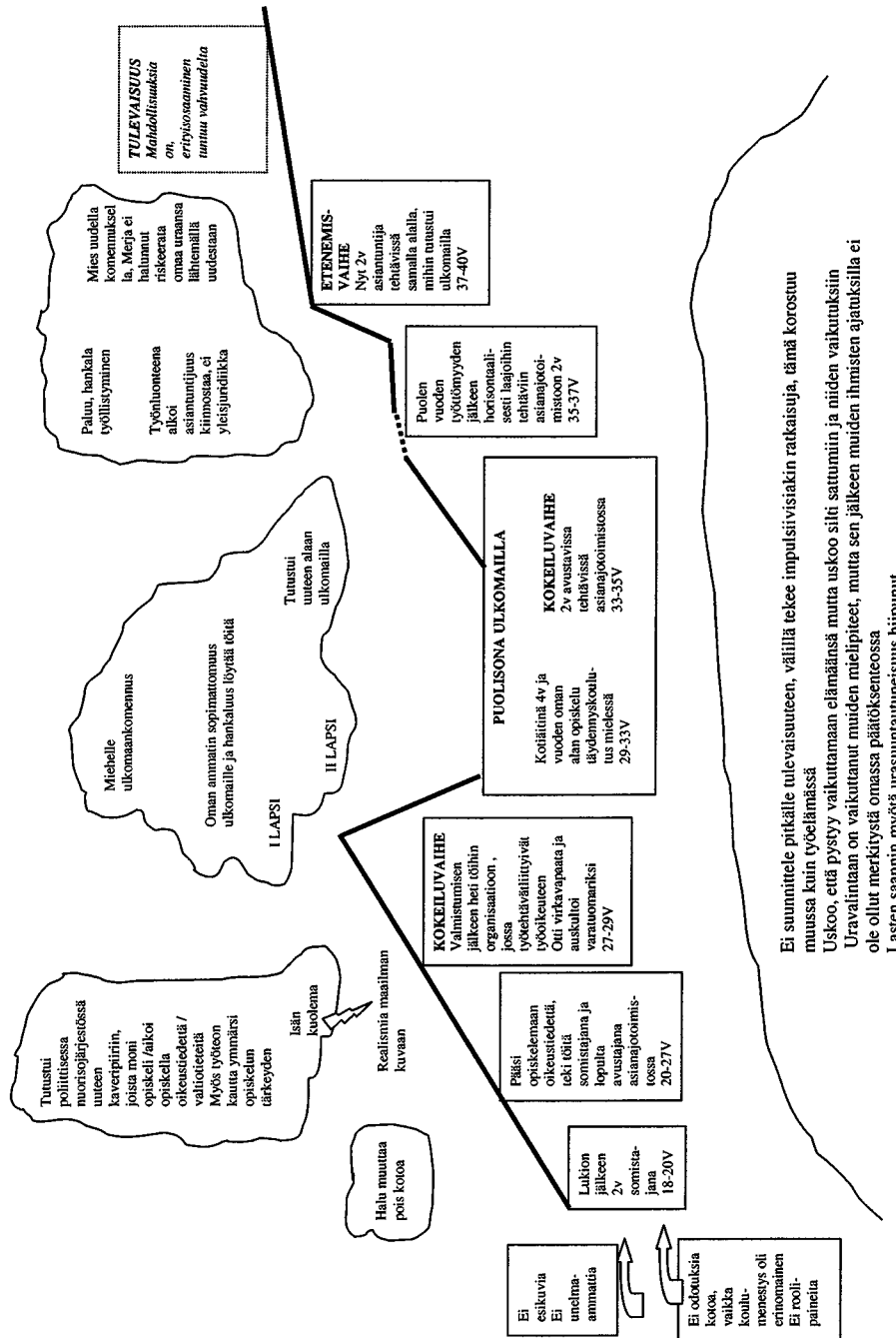
olen... se on ihan selkee ikäänkuin ponnahduslauta tähän (nykyiseen tehtävään)”

Merja kuvaa uransa alkuvaihetta somistajana aaltoilevalla viivalla, jolla hän haluaa kuvata ajan villiyttä ja itsenäisyyttä. Viiva jatkuu lineaarisella suoralla lakiopintojen ja ensimmäisen työn myötä. Suora tipahtaa ulkomaankomennuksen myötä alemmalle tasolle. Suora alkaa jälleen nousta opiskelujen ja harjoittelupaikan myötä, mutta viivan nousu pysähtyy työttömyyden ja ensimmäisen yleisjuridisen tehtävän takia, ja pääsee jälleen vauhtiin Merjan päästessä omalle erikoisalalleen. Merja sanoo, että hänen on vaikea jatkaa viivaa tulevaisuuteen, mutta pitkän pohdinnan jälkeen piirtää sen lineaarisena yläviistoon.

Merjan uran rakenteellista puolta on havainnollistettu taulukossa 13.

Merjan työura segmenttinäkökulmasta jakautuu tulkintani mukaan kahteen, ei kuitenkaan perättäiseen osaan. Hän toimi nuoruudessaan jo ennen opiskelua ja myöhemmin opiskelujen ohella somistajan tehtävissä. Tämä tehtävä kuuluu jo koulutusvaateensa tähden sekundaari- ja primaarisen sektorin alalohkon rajapintaan. Valmistuttuaan yliopistosta hän sai tehtävän, joka voidaan lukea primaarisektorin ala ja ylälohkon väliseksi tehtäväksi. Tässä tehtävässä koulutuksella oli tärkeä merkitys, palkka oli hyvä, ja etenemismahdollisuuksia oli jossain määrin. Ulkomailla Merja päätyi oman alansa avustaviin tehtäviin, sillä suomalainen tutkinto ei ollut ulkomailla pätevä. Näin työmarkkinasegmentti muuttui työn luonteen takia primaarisen sektorin alalohkoksi. Kotimaahan palattuaan Merja on toiminut tehtävissä, jotka voidaan lukea primaarisektorin ylälohkon töiksi, koska niissä palkka on korkeampi, työn sisältö monipuolisempi, koulutusvaade on tiukempi ja etenemismahdollisuudet ovat suuremmat.

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä



Kuva 11: Merja 40 vuotta.

4 Kokemuksia urista ja työmarkkinasegmenteillä liikkumisesta sekä tulkinta liikkumisen syistä

Taulukko 13: Merjan ura rakenteellisesta näkökulmasta

SEGMENTIN OSATEKIJÄT	KUVAUS MUUTOKSESTA
Palkkataso	Palkka on nykyisessä tehtävässä korkeampi kuin ennen komennusta. Somistajan sekä ulkomailla Merjalla olleen tehtävän palkat olivat taas matalampia
Työn sisältö	Työn sisältö on kokoajan kehittynyt monipuolisemmaksi.
Koulutusvaade	Koulutusvaade on ollut valmistumisesta lähtien korostuen kuitenkin nykyisessä tehtävässä
Työssä oppiminen	Työssä oppiminen on ollut mahdollista koko ajan
Työsuhde	Työsuhteet ovat ulkomaan työsuhdetta lukuun ottamatta olleet pysyviä
Riski jäädä työttömäksi	Merjan työsuhteissa riskiä jäädä työttömäksi ei ole ollut
Etenemismahdollisuudet	Etenemismahdollisuuksia on ollut joissakin määrin sekä ennen komennusta olleessa tehtävässä, että nykyisessä.

5 Ulkomaankokemusteen vertailu – uraliikkuvuus ja elämänkulku

Tässä luvussa tutkimuksen empiiristä osaa tarkastellaan teoreettisen viitekehysten näkökulmasta. Tutkimusongelmahan oli seuraava: Kuinka ulkomaankomennus vaikuttaa ekspatriaatin puolison työuraan rakenteellisesti ja subjektiivisesti tarkasteltuna. Seuraavassa käyn ensin läpi puolisoiden urien mahdollisia muutoksia rakenteellisesta näkökulmasta. Sen jälkeen kokoon haastateltavien kokemuksia ulkomaankomennuksen vaikutuksista heidän omaan uraansa. Esitykseni jäsentyy tutkimuskysymysten mukaisesti.

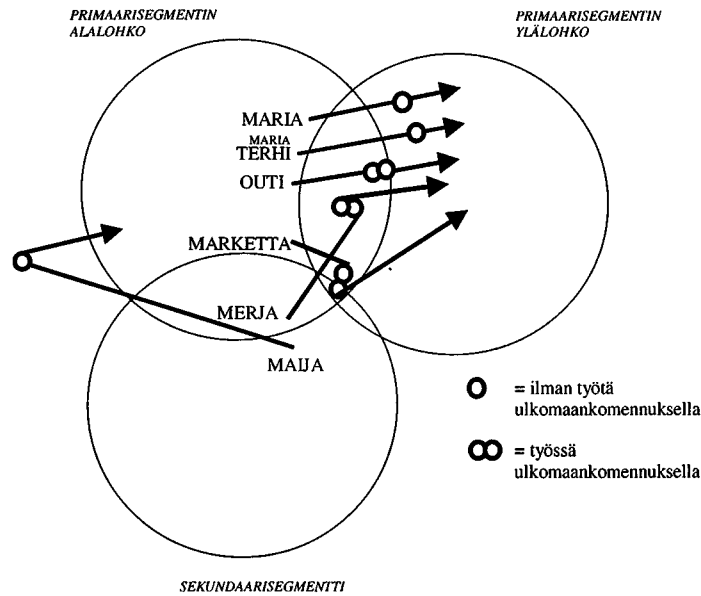
5.1 Ulkomaankomennuksen rakenteelliset vaikutukset puolison uraan

Uraliikkuvuus: Uraliikkuvuus: Onko ulkomaankomennus aiheuttanut puolison uralla rakenteellista liikettä työmarkkinasegmenttien välillä? Aiheuttaako ulkomaankomennus “uratikkaiden” käyttöä segmenttien välillä?

Tulokset jakautuvat kahteen: joissakin tapauksissa ulkomaankomennus on tuottanut muutoksen työmarkkinasegmenttiin ja joissakin muutosta ei ole tullut. Ulkomaankomennuksen jälkeen puolisoiden ura on liikkunut niin aikaisempaa ylempään kuin alempaankin työmarkkinasegmenttiin. Seuraava kuvio havainnollistaa tapauksia, joissa muutosta työmarkkinasegmenttiin ei ole tullut, tai muutos on ollut kohti parempaa segmenttiä. Kuviossa eri segmenttejä kuvaavat ympyrät ovat osittain päällekkäisiä, sillä tarkkojen rajojen vetämisessä on omat hankaluutensa. Esimerkiksi Merjan ja Marketan tapauksessa molempien työtehtävät olivat luonteeltaan sellaisia, että ne täyttivät primaarisen segmentin ylä- ja alalohkon piirteitä, jolloin olen sijoittanut ne lohkojen välimaastoon. Tarkemmat selvitykset segmenteille sijoittumisesta ja tulkinnastani löytyvät neljännessä kappaleesta.

Kahdessa tapauksessa (Maria, Terhi) miehen ulkomaankomennukselle lähtö ei vaikuttanut työmarkkinasegmenttiin. Stabiiliin tilanteeseen saattaa vaikuttaa se, että molemmat olivat olleet pitkään saman organisaation palve-

5 Ulkomaankokemusteen vertailu – uraliikkuvuus ja elämänkulku

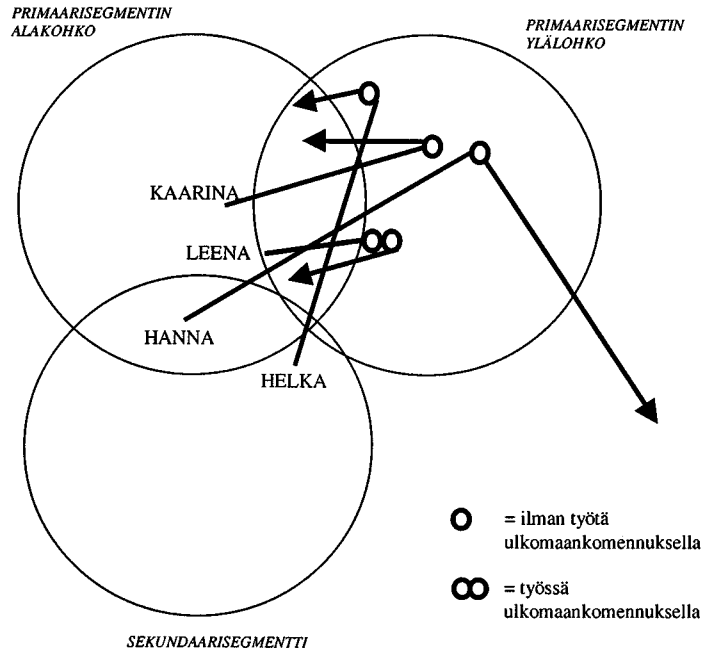


Kuva 12: Kuvio havainnollistaa tapauksia, joissa työmarkkinasegmentti ulkomaankomennuksen jälkeen on pysynyt samana tai muuttunut kohti ylempää segmenttiä.

luksessa sekä se, että Marialle oli ulkomaankomennuksen ajaksi järjestetty virkavapaan kaltainen järjestely, ja Terhi oli ulkomailla äitiyslomalla ja hoitovapaalla. Muiden haastateltavien kohdalla ulkomaankomennus muutti heidän työmarkkinasegmenttiään.

Neljän haastateltavan (Outi, Marketta, Merja, Maija) tapauksessa liikettä kohti ylempää työmarkkinasegmenttiä on ollut havaittavissa ulkomaankomennuksen jälkeen. Kolmessa tapauksessa (Outi, Marketta, Merja) työmarkkinasegmentti on noussut primaarisegmentin ylälohkoon primaarisektorin ala- ja ylälohkon rajapinnasta. Yhdessä tapauksessa (Maija) haastateltava on palannut työmarkkinoiden ulkopuolelta primaarisen segmentin alalohkoon. Liikettä primaarisen sektorin ala- ja yläsegmentin välillä voidaan selittää Pioren (1973) liikkuvuusketjulla. Kokemuksen ja osaamisen kartuttua henkilö voi käyttää Pioren sanoin “uratikkaita” ja päästä vaativampiin ylä-

5 Ulkomaankokemusteen vertailu – uraliikkuvuus ja elämänkulku



Kuva 13: Kuvio hahmottaa tapauksia, joissa työmarkkinasegmentti on laskenut ulkomaankomennuksen seurauksena.

segmentin töihin. Tämän työn tulosten voidaan sanoa vahvistavan ajattelua uratikkaiden olemassaolosta ylä- ja alalohkon välillä. Kaikki kolme haastateltavaa (Outi, Marketta, Merja), joiden ura on liikkunut primaarisen sektorin sisällä kartuttivat osaamistaan ja kokemustaan ulkomaankomennuksen aikana. He osallistuivat työelämään ulkomailla ollessaan ja opiskelivat kieltä ja suorittivat ammattiinsa liittyviä opintoja. Toisaalta voidaan pohtia mitkä muut tekijät vaikuttavat näiden uratikkaiden käyttöön, ja olisivatko puolisoiden urat ilman ulkomaankomennusta liikkuneet ylälohkoon.

Kolme haastateltavaa (Helka, Kaarina, Leena) koki työmarkkinasegmentin laskun. Laskua saattaa selittää ulkomailla koettu arvomaailman muutos ja siitä johtuva työmotivaation lasku ja haluttomuus pyrkiä kovin vaativiin tehtäviin (Helka, Kaarina) (vrt. uratikkailla kiipeäminen; osaamisen ja kokemuksen kartuttaminen). Myös alan vaihto (Leena, Kaarina) voi vaikuttaa laskevaan kehitykseen. Työmarkkinasegmentin laskua ei näytä estävän ul-

5 Ulkomaankokemusteen vertailu – uraliikkuvuus ja elämänkulku

komaankomennuksen ajaksi järjestetty virkavapaus (Helka) eikä ulkomailla työskentely (Leena). Yhdessä tapauksessa (Hanna) ulkomailla aloitettu alanvaihto on vielä kesken, joten hän on vielä työmarkkinasegmenttien ulkopuolella.

Pioren (1973) uratikkaat näyttävät vievän myös alaspäin. Yksi (Leena) kolmesta segmentin laskun kokeneista oli töissä ulkomailla. Työelämään osallistuminen ei siis kaikissa tapauksissa estä segmentin laskua. Sitä näyttääkin selittävän kahdessa tapauksessa opetuslalle siirtyminen, joka on perinteisesti naisvaltainen ala, jolla määräaikaiset työsuhteet ovat yleisiä. Tämän työn tulokset vahvistavat Sutelan (1999) havaintoa siitä, että hyvä koulutus ja työkokemus ei ole naisille samalla tavalla kuin miehille itsestäänselvästi portti parempiin eli ylemmän segmentin töihin. Ulkomaankomennus ja ulkomailla hankittu työkokemus ja osaaminen eivät siis näytä olevan ainoita tekijöitä, jotka vaikuttaisivat segmenttien liikkuvuuteen tai uratikkailla kiipeämiseen / laskeutumiseen. Aikaisempaa tutkimusta ulkomaankomennuksen vaikutuksista puolison uran liikkuvuudesta segmenttien välillä ei ole.

5.2 Puolison kokemat ulkomaankomennuksen vaikutukset omaan uraan

Kun haastateltavilta kysyttiin yleisluontoisesti ulkomaankomennuksen vaikutuksia heidän työuraan, vastaukset jakaantuivat kolmeen. Neljä haastateltavaa (Hanna, Kaarina, Leena, Merja) ovat ulkomaankomennuksen vaikutuksesta vaihtaneet omaa ammatillista alaansa. Ulkomaankomennus mahdollisti uuden ammatin opiskelun (Hanna, Kaarina, Merja) ja kahdessa tapauksessa uuteen alaan tutustumisen työnteon kautta (Leena, Merja). Radikaalein alanvaihto on meneillään yhdellä haastateltavalla (Hanna), muut ovat voineet hyödyntää pohjakoulutustaan uudelle alalle siirtyessään. Uravaiheella ei näyttänyt ainakaan tämän aineiston pohjalta olevan vaikutusta uranvaihtohalukkuuteen.

Kahdessa tapauksessa (Helka, Kaarina) on suhtautuminen työelämään muuttunut siten, että se koetaan vähemmän tärkeäksi. Syynä tähän lienee molemmissa tapauksissa elämäntavan ja arvojen muutos, joka on koettu ul-

5 Ulkomaankokemusteen vertailu – uraliikkuvuus ja elämänkulku

komailta. Näitä kokemuksia lähellä on myös Maijan tuntemus siitä, että hän ei jaksakaan enää panostaa työelämäänsä samoin kuin ennen. Neljässä tapauksessa (Outi, Maija, Terhi, Maria, Marketta) ulkomaankomennuksen vaikutukset koetaan elämänhallintaan liittyviksi asioiksi. Ulkomaillaolon on koettu antavan itseluottamusta, laajempaa maailmankatsomusta ja kohentavan kielitaitoa. Ulkomaankomennuksen aiheuttama muutostilanne haastateltavien elämässä ja siitä selviytyminen on kenties ollut syynä elämänhallinnan vahvistumisen kokemukseen (vrt. Lähteenmäen 1995 mukaan Wheaton 1990).

Puolison kokemia ulkomaankomennuksen vaikutuksia omaan uraan ei ole tutkittu. Aikaisemmissa tutkimuksissa on lähinnä oletettu ulkomaankomennusten keskeytyvän tai jäävän kokonaan väliin puolison uramenetysten takia (Harris 1999; Jones 1997; Swaak 1995; Solomon 1996). Tämän työn tulosten mukaan ulkomaankomennuksella saattaakin olla positiivista vaikutusta niin puolison uralle (vrt. uuden alan löytyminen) kuin puolison koko elämälle (vrt. elämänhallinnan liittyvien taitojen kasvaminen, arvomuutos eli työelämäänsä suhtautumisen muutos). Niin haastateltavien kokemusten kuin uraviivojen pohjalta voidaan todeta, että seitsemän kymmenestä ei koe ulkomaillaolon vaikuttaneen negatiivisesti omaan työuraan. Ulkomaankomennus vaikuttaaakin olevan enemmän mahdollistava kuin rajoittava tekijä puolisoitten uralla. Sen on koettu avaavan monia mahdollisuuksia, joita ei ehkä muuten olisi saatu.

Lähtökohdat ja motiivit: Millaisesta ura- ja elämäntilanteesta ja miksi puoliso lähti komennukselle mukaan?

Perheiden päätöksessä lähteä ulkomaille on perusmotiivina ollut miehelle tarjottu työtehtävä ja sen hänelle suomat mahdollisuudet työuran edistämiseen. Haastatellut naiset suhtautuivat positiivisesti ulkomaille muuttamiseen. Yleisimpänä syynä haluun ulkomaille mukaan lähtemisessä oli halu kokea jotain uutta (Hanna, Outi, Maija, Terhi, Maria, Marketta, Leena, Merja). Useimmissa tapauksissa haluun nähdä muunlaista elämää yhdistyi halu oppia kieltä. Hyvistä työpaikoista huolimatta kolme haastatelluista (Helka, Hanna, Kaarina) lähti ulkomaille saadakseen hengähdystauon ja mahdollisuuden muuttaa elämän suuntaa. He halusivat itselleen aikaa, jotta voisivat

5 Ulkomaankokemusteen vertailu – uraliikkuvuus ja elämänkulku

järjestää elämänsä ja uransa uudelle mallille. Helkan tapauksessa kyseessä oli lähinnä henkinen muutos kun taas Hanna ja Kaarina kokivat arvojen muutoksen ohella tarpeen vaihtaa omaa uraa. Taukoa pitkään työuraan kaipasi myös Marketta, vaikka kyseessä ei ollut elämänarvojen muuttumisprosessi kuten edellä. Vain yhdessä tapauksessa (Maria) ulkomaillemuuton motiivina oli tuleva asuinmaa sekä komennuksen hyöty niin lapsille kuin miehelle.

Puolisoiden henkilökohtaiset motiivit jättää oma ura ja lähteä mukaan miehen komennukselle jakaantuivat siis kahteen. Yleisin syy oli halu kokea jotain uutta. Se on lähdön motiivina sama kuin itse komennukselle lähtevällä ekspatriaatilla (vrt. Suutari ym. 1998, 6). Puolison halu saada hengähdystauko sen sijaan on rinnastettavissa vain puolison tilanteeseen. Aikaisempaa tutkimusta puolisoiden motiiveista lähteä ulkomaille ei ole.

Motiiviin muuttaa ulkomaille liittyy myös elämäntilanne ennen lähtöä. Kahdeksalla haastatellulla (Helka, Hanna, Kaarina, Terhi, Maria, Marketta, Leena, Merja) oli ennen komennukselle lähtöä hyvä, vakituinen työsuhde. Outilla oli määräaikainen tehtävä juuri päättynyt, ja Maija oli kotona lasten kanssa. Päätöstä lähteä ulkomaille helpotti neljässä (Helka, Kaarina, Marketta, Maria) tapauksessa virkavapaus tai sen kaltainen järjestely koko komennusajaksi tai sen ensimmäiseksi vuodeksi. Neljä haastateltavaa (Outi, Terhi, Leena, Merja) oli jäämässä äitiyslomalle ulkomaille lähdetessä, mikä Terhin ja Leenan tapauksessa oli keino säilyttää työpaikka. Kaksi (Hanna, Merja) irtisanoutui työpaikoistaan. Haastateltavien lapset olivat kahta (Marketta, Kaarina) lukuun ottamatta vielä pieniä, alle 10-vuotiaita.

Puolison halukkuudesta lähteä ulkomaille ja työ- ja elämäntilanteen yhteyksistä ei myöskään ole ollut saatavilla aiempaa tutkimusta. Tämän työn pohjalta voidaankin todeta, että yksi suotuista ajankohta ulkomaille lähtemiseen on perheen perustamisvaihe. Neljä haastatelluista oli joko äitiyslomalla tai juuri jäämässä äitiyslomalle komennukselle lähdetessä, ja kuten eräs heitä totesikin *“samahan se on, missä on kun kuitenkin olisi ainakin vuoden poissa töistä.”* Kaikki ulkomailta lapsiaan hoitaneet totesivat kotiäitiyden olevan ulkomailta poikkeuksetta sosiaalisesti hyväksyttävämpää kuin Suomessa. Tähän vaikuttanee kulttuurierot Suomen ja komennusmaiden (Keski-Eurooppa, Pohjois-Amerikka) välillä. Pienten lasten hoitaminen

5 Ulkomaankokemusteen vertailu – uraliikkuvuus ja elämänkulku

ja hankkiminen on Suomessakin useimmiten katkos työuraan, joten tässä mielessä ulkomaankomennus on myös työuran kannalta suotuisa ajankoh- ta lasten hankkimiselle. Toisaalta voidaan myös pohdiskella, missä määrin lasten hankinta johtuu ulkomaankomennuksesta. Onko suomalainen protes- tanttinen työetiikka niin voimakas, että ulkomailla olo “ilman mitään te- kemistä” ja miehen elätettävänä on omiaan aiheuttamaan huonommuuden tunteita koulutetuille naisille? Onko lapsen hankinta juuri komennusaikana myös yksi tapa saada subjektiivista ja sosiaalista hyväksyntää komennuk- sen aiheuttamalle työuran katkokseksi ja “pelkkänä” kotirouvana elämiselle? Lasten hankinnan ja äitiysloman merkitystä lähtöpäätöstä helpottavana ja legitimoivana tekijänä olisi syytä pohtia enemmän, erityisesti työssäkäyntiin tottuneiden ja “totutettujen” pohjoismaisten naisten osalta.

Omaa uraa ja sen merkitystä pohdittiin lähtöpäätöstä tehtäessä, mut- ta edellä mainitut motiivit ja elämäntilanteet veivät voiton. Kahdessa ta- pauksessa (Merja, Maria) miesten jatkokomennuksille ei ole oman uran takia lähdetty mukaan. Kaksi haastateltavaa (Terhi, Marketta) palasivat Suomeen miehiään reilusti aikaisemmin juuri oman uran takia.

Komennusaika ja kotiinpaluu: Miten puolison ulkomaillaolo sujui? Mi- ten puoliso koki paluun kotimaahan ja työelämään? Onko ulkomaan- komennus muuttanut subjektiivisella tasolla elämän arvoja (vrt. Läh- teenmäen malli; laukaiseva tekijä)?

Puolison ja koko perheen sopeutumisella ulkomaille on merkitystä, sillä se vaikuttaa koko komennuksen onnistumiseen, ja on usein syynä komennus- ten ennenaikaiseen keskeytymiseen. Perheen sopeutuminen vaikuttaa myös ekspatriaatin työsuoritukseen. (Solomon 1996, 36; Björkman 1990, 17; Black & Stephens 1989)

Sopeutumiseen ulkomaille vaikuttaa monta seikkaa, mm. mielekkään te- kemisen löytäminen. Haastatelluista naisista kaikki opiskelivat ulkomaille ol- lessaan joko kieltä tai ammattiin liittyviä asioita. Kaksi (Hanna, Kaarina) opiskeli vaihtaakseen alaa ja kaksi (Leena, Merja) löysi uuden alan ulko- maille avautuneen työtilaisuuden kautta. Ulkomaille työelämässä mukana oli neljä haastateltavaa (Outi, Marketta, Leena, Merja). Tämän tutkimuksen tu-

5 Ulkomaankokemusten vertailu – uraliikkuvuus ja elämänkulku

lokset vahvistavat aikaisempia tuloksia työnsaannin vaikeudesta ulkomailla. Esteinä ovat mm. kielitaidon puute (Marketta), ammattien sopimattomuus vieraaseen kulttuuriin ja suomalaisen osaamistason tuntemattomuus maailmalla (Merja) (Suutari ym. 1998, 15, Solomon 1996) sekä se, että kaikkia tutkintoja ei ole kansainvälisesti ns. tunnustettu. Kymmenestä haastateltavasta neljä osallistui työelämään ulkomailla. Kukaan ulkomailla työelämään osallistuneista ei aloittanut työntekoa heti alkuvaiheessa, vaan jo pidemmän ulkomaillaoleskelun jälkeen.

Työtä vaille olleet kuusi haastateltavaa eivät aktiivisesti yrittäneet työllistyä ulkomailla ollessaan. He hoitivat opiskelun ohella lapsia ja kotia sekä toimivat vapaaehtoissektorilla. Kaikki haastateltavat yhtä (Outi) lukuun ottamatta sopeutuivat hyvin ulkomaille. Viisi (Kaarina, Terhi, Maria, Marketta, Merja) koki alun hankalana lähinnä oman sosiaalisen ympäristön ja samaistumisryhmän puuttumisen vuoksi. Tulos vahvistaa Briodyn ja Chrismanin (1991) havaintoa sosiaalisen verkoston tärkeydestä ulkomaille sopeutumisessa. Sosiaalisen ympäristön puute miellettiin lähinnä työpaikan puuttumiseksi, ja tilannetta verrattiin miehen tilanteeseen, jossa tämä sai sosiaalisen ympäristön työn kautta. Aikaisemman tutkimuksen (esim. Salomon 1996) mukaan puoliset saattavat kokea negatiivisia tuntemuksia oman työuran menettämisen vuoksi. Tämän tutkimuksen tulosten mukaan osa negatiivisista tuntemuksista liittyy siis lähinnä työpaikalta saatavan sosiaalisen ympäristön puuttumiseen, eivätkä välttämättä menetettyyn uraan.

Kaksi haastateltavaa (Outi, Terhi) koki erityistä huolta jälkeenjäämisestä suhteessa kotimaan työmarkkinoihin. Työnsaanti ulkomailta tai varmuus työpaikan pysymisestä Suomessa ulkomaankomennuksen aikana ei karistanut tätä tunnetta. Kiinnostavaa on se, että ulkomailla asuttaessa näyttää kotimaan työmarkkinoista muodostuvan ulkomaisia tärkeämmät. Tilannetta voidaankin verrata ekspatriaattiin, joka saattaa kokea ulkopuolisuuden tunnetta kotiorganisaatioon nähden ulkomaankomennuksen ja kotiinpaluun yhteydessä. Tunteen saattaa aiheuttaa se, että hän ei välttämättä kuulu enää kotiorganisaation ”sosiaalisen muistin piiriin”. (Black 1992, Peltonen 1998, 74-75). Myös muiden haastateltavien piirtämistä uraviivoista on nähtävissä se, että ulkomailla oleskelua ei lasketa omaan uraan kuuluvaksi, vaikka

5 Ulkomaankokemusteen vertailu – uraliikkuvuus ja elämänkulku

työelämään olisi osallistuttu. Ulkomaankomennuksen aikainen viiva piirrettään usein tasaiseksi, vaakasuoraksi jaksoksi. Vain yksi henkilö koki muita vahvemmin ulkomaillaolon olevan tärkein osa hänen uraansa.

Paluu kotimaan ja työmarkkinoille tuotti epävarmuutta ja jopa pelkoja kuudelle haastateltavalle (Helka, Outi, Maija, Maria, Terhi, Marketta). Syinä näihin tuntemuksiin olivat epävarmuus tulevan tehtävän sisällöstä (Helka, Outi) ja sijoittumisesta työelämään (Marketta, Maija, Maria), osaamattomuuden tunteet (Maija) ja huoli ammattiosaamisen heikentymisestä, joka pikemminkin tuli esiin haluna palata työhön (Terhi). Virkavapauden tai vastaavan järjestelyn turvin ulkomaille lähteneet puoliset ovat rinnastettavissa ekspatriaatteihin: työpaikka on tiedossa, mutta tehtävä ja sen luonne ovat saattaneet muuttua (vrt. Alanko & Rousku 1998). Kaksi haastateltavaa (Kaarina, Merja) oletti työnantajien olevan kiinnostuneita ulkomailla opituista taidoista, ja he olivat odottaneet nopeampaa työllistymistä. Haastateltavista kaksi (Hanna, Leena) eivät olleet palaamassa heti työelämään, Hanna opiskelujen ja Leena raskauden vuoksi. Puolison oman uran katkeaminen ei tämän tutkimuksen mukaan aiheuttanut stressiä perheessä, mikä vahvistaa Harvey'n (1997) tutkimusta.

Yleisesti ottaen seitsemän haastateltavaa koki paluun Suomeen vaikeampana kuin ulkomaille lähtemisen. Syy tähän oli lähinnä haastateltavien kokemama tunne siitä, että he olivat kuin muukalaisia omalla maallaan (Helka, Hanna, Outi, Maija, Kaarina, Terhi, Marketta). Tulos on yhteneväinen aikaisemman tutkimuksen rinnalla (mm. Stuart 1992, Black 1992). Kolme haastateltavaa (Maria, Leena, Merja) ei kokenut vastaavanlaista paluukriisiä.

Ulkomaankomennus voidaan luokitella Lähtenmäen (1995) mallin mukaan yhdeksi mahdolliseksi laukaisevaksi tekijäksi, joka purkaa jännitettä ulkoisten mahdollisuuksien ja sisäisten pyrkimysten välillä. Tässä tutkimuksessa ulkomaankomennus on toiminut laukaisevana tekijänä kolmessa tapauksessa (Helka, Hanna, Kaarina). Se on saanut puoliset kyseenalaistamaan arvojaan ja päämääriään. Kaikki kolme olivat jo pitkään halunneet muutosta elämänsä ja ulkomaankomennus tarjosi siihen mahdollisuuden. Seitsemällä muulla haastateltavalla ulkomaankomennus ei toiminut vastaavanlaisena laukaisevana tekijänä. Näin ollen ei voidakaan väittää, että ulkomaankomen-

5 Ulkomaankokemusteen vertailu – uraliikkuvuus ja elämänkulku

nus toimisi aina laukaisevana tekijänä. Ulkomaankomennuksen aikaansaamat muutokset puolison elämässä ja urassa liittyvät puolison elämän kokonaisuutensa tilanteeseen ja taitoihin selvitä eri tilanteista. Toisaalta ulkomaankomennus voidaan ehkä määritellä Lähteenmäen mallin katkaisevaksi tekijäksi. Tällöin se on tekijä, joka korkeintaan hidastaa alkanutta urakehitystä. Joissain tapauksissa puoliso jatkaa uraansa ulkomaankomennuksen jälkeen lähestulkoon samasta pisteestä, kuin mihin se lähtöhetkellä oli jäänyt (vrt. esim. Terhi, Maria).

6 Johtopäätökset ja pohdinta

Tämän työn tarkoituksena oli selvittää sitä, kuinka ulkomaankomennus vaikuttaa expatriaatin puolison työuraan rakenteellisesti ja subjektiivisesti tarkasteltuna.

Yhteenvetona subjektiivisten kokemusten kautta saaduista tuloksista voidaan sanoa, että ulkomaankomennus ei suurimmassa osassa tapauksia (7/10) aiheuttanut dramaattista oman uran menetystä tai laskua. Se korkeintaan voidaan määritellä puolison uran hidasteeksi. Näin ollen aikaisemman tutkimuksen huoli (mm. Solomon 1996; Harris 1999; Jones 1997; Swaak 1995) puolison urasta on liioiteltu. Tuloksen tekee mielenkiintoiseksi se, että Lähteenmäen (1995) uravaiheita kuvaavan mallin mukaan kuusi haastateltavaa on ollut ulkomaille lähdetessä uran etenemis- / vakiinnuttamisvaiheessa, jolloin rakennetaan tulevaa uraa ja vakiinnutetaan omaa asemaa työelämässä. Lähtöhetki uran etenemis- / vakiinnuttamisvaiheessa näyttääkin kriittiseltä kohdalta irrottautua työelämästä. Käytännössä uravaiheella ei kuitenkaan näyttänyt olevan vaikutusta puolison urakokemuksiin vaan tärkeämmäksi nouseekin henkilön oma aktiivisuus omasta työurastaan.

Tässä työssä muutamalle haastatelluista ulkomaankomennus oli irtioto hankalasta elämäntilanteesta ja toisille lähinnä vapauttava kokemus eikä niinkään negatiivinen ajanjakso. Ulkomaankomennus näyttääkin katkaisevan Lähteenmäen (1995) mallin, sillä varsinaisena laukaisevana tekijänä ulkomaankomennus on toiminut vain kolmessa tapauksessa. Ulkomaankomennuksen merkitys Lähteenmäen mallissa näyttääkin sijoittuvan lähinnä uramahdollisuuksia rajoittaviin ja luoviin tekijöihin. Toisaalta se on aiheuttanut haastateltavien elämään muutostilanteen, josta selviäminen on osalla vahvistanut elämäntilannetta. Myös haastateltavien kertomuksien ja uraviivojen pohjalta voidaan todeta, että vaikka ulkomaillaolo oli lähestulkoon kaikille avartava ja positiivinen kokemus, se koetaan jotenkin muista kokemuksista irralliseksi, omaksi kokonaisuudekseen. Ulkomaankomennus mahdollisti ammatillisen alan vaihdon, muutti suhtautumista työelämään ja vahvisti elämäntilannetta liittyviä taitoja kuten itsetuntoa.

Työelämään suhtautumisen muuttumiseen ja työssäjaksamisen vähenemi-

6 Johtopäätökset ja pohdinta

nen ulkomaankomennuksen jälkeen tuli esille osalla haastateltavista. Muutokseen vaikuttavat varmasti elämän ja uran vaihe sekä osalla elämänarvojen muuttuminen. Kaikki suhtautuivat itsessään havaitsemaan muutokseen positiivisesti, sillä tilalle oli tullut muita virikkeitä ja kohteita oman energian käyttämiseen. Lähteenmäen (1995) uravaihemallissa mielenkiinnon suuntaaminen muihin asioihin kuin työhön alkaa juuri ennen eläkeikää, ns. vetäytymisvaiheessa. Tässä tutkimuksessa työhön suhtautumisen muutos oli kuitenkin jo joidenkin neli- ja viisikymppisten haastateltujen kokemus. Mediassa työssäjaksamisesta on puhuttu paljon. Esimerkiksi Helsingin Sanomat 3.7.2000 otsikoi juttuaan seuraavanlaisesti: "Vihdoinkin aikaa omille puuhille, joukkohinku vapaalle vaivaa viisikymppisiä. Palkkatyöstä pitäisi päästä pois, jotta lopultakin olisi aikaa elää." Onko mahdollista, että ulkomaankomennus jollain lailla vauhdittaisi halua jäädä pois työelämästä ja "alkaa elää"? Jos ulkomaankomennuksen aikana mielenkiinto on suunnattu työstä toisaalle, eikö se jossain elämän ja uran vaiheissa palaudukaan työelämään? Toisaalta Julkunen sanoo Helsingin Sanomien artikkelissa 3.7.2000 mieluummin pohtivansa myös sitä, mikä työelämässä on vikana, kun sieltä halutaan pois.

Kun haastateltavien uraa tarkastellaan rakenteellisesti työmarkkinasegmenttien valossa, keskeiseksi tulokseksi nousee lähinnä primaarisen sektorin ala- ja ylälohkon välillä tapahtunut liike. Neljä haastateltavaa on päätenyt ulkomaankomennuksen jälkeen aikaisempaa ylempään lohkoon, ja kolme haastateltavaa on ulkomaankomennuksen jälkeen päätenyt aiempaa alempaan lohkoon. Lisäksi ne puoliset, jotka ovat kokeneet saaneensa ulkomaankomennukselta elämänhallinnan taitoja kuten itseluottamusta, ovat joko säilyttäneet saman segmentin tai kiivenneet ylempään segmenttiin. Vaikuttaa siltä, että ehkäpä uran rakenteellista liikkuvuutta selittää osittain henkilön persoonallisuus ja henkilökohtainen panos. Tätä ajattelua vahvistaa havainto, että kaksi puolisoa, jotka kohtasivat segmentin laskun, kokivat ulkomaankomennuksen vaikuttaneen heidän suhtautumiseensa työelämää kohtaan. He olivat ulkomaankomennuksen aikana löytäneet muita tyydytystä tuottavia kohteita kuin työ eivätkä kokeneet enää jaksavansa työskennellä samanlailla kuin ennen. Voidaankin kysyä, ovatko elämän muutostilantees-

6 Johtopäätökset ja pohdinta

ta, kuten ulkomaankomennuksesta, "voittajina" selvinneet "voittajia" myös työmarkkinasegmenteillä?

Työn muina tutkimuskysymyksinä oli selvittää puolison motiivia lähteä mukaan miehensä komennukselle, lähtöön liittyvää elämäntilannetta, sopeutumista ulkomaille ja paluuta Suomen työmarkkinoille. Puolisot suhtautuivat positiivisesti ulkomaille muuttamiseen, ja yleisin lähtömotiivi, halu kokea jotain uutta, oli sama kuin ekspatriaateilla yleensä (vrt. Suutari ym. 1998). Toisena lähtömotiivina puolisoiden keskuudessa oli halu saada omaan elämänsä ja uransa hengähdystauko. Ulkomaille lähdettiin kahdeksassa tapauksessa kymmenestä "tausta turvaten" joko virkavapauden tai äitiysloman ja hoitovapaan turvin.

Kaikki haastateltavat yhtä lukuun ottamatta sopeutuivat hyvin ulkomaille. Sopeutumista puolella haastatelluista haittasi aluksi oman sosiaalisen ympäristön puute, jota verrattiin työpaikan puuttumiseen ja miehen tilanteeseen. Vaikka haastatelluista neljä oli työsuhteessa ulkomaillaolon aikana, tämä tutkimus vahvistaa aikaisempaa tutkimusta (esim. Suutari ym. 1998) työnsaannin vaikeudesta ulkomailla. Kotiinpaluun koki hankalaksi seitsemän kymmenestä haastateltavasta. Tulos tukee aikaisempaa tutkimusta (esim. Black 1992). Paluu työelämään aiheutti kuudelle epävarmuutta. Syinä näihin kokemuksiin olivat epävarmuus tulevan työn sisällöstä ja sijoittumisesta työelämään ja osaamattomuuden tunteet.

Mielenkiintoista on kuitenkin se, olisiko haastateltavien kokemat ulkomaankomennuksen vaikutukset (alan vaihto, työmotivaation muutos, elämänhallintaan liittyvien taitojen kehittyminen) tulleet haastateltavien elämässä vastaan ilman ulkomaankomennusta. Myös uran rakenteelliselta kannalta tarkasteltuna olisi mielenkiintoista tietää, olisiko uraliikkuvuus ollut samansuuntaista kuin ulkomaankomennuksen jälkeen. Ulkomaankomennuksella näyttää joka tapauksessa olevan lähtemätön vaikutus jokaiseen elämään ja uraan.

Tutkimusongelman ratkaisusta ja rajoituksista

Tässä tutkimuksessa onnistuin suhteellisen hyvin ratkaisemaan tutkimusongelman. Tutkimus syvensi tietämystä ulkomaankomennuksen vaikutuksista

6 Johtopäätökset ja pohdinta

mukana seuraavan puolison uraan, sillä vastaavaa tutkimusta ei ole aiemmin tehty. Tulokset eivät ole kuitenkaan ns. perusjoukkoon yleistettävissä suppean otoksen ja kvalitatiivisen tutkimusotteen takia. Toisaalta kvalitatiivinen tutkimus ei pyrikkään tilastolliseen yleistämiseen, vaan ns. analyytiseen yleistämiseen (Yin 1994, 30). Tällä tarkoitetaan pyrkimystä laajemman ja kontekstuaalisen ymmärryksen saamiseen kohdeilmioistä. Vanhala (1991, 103) toteaa, että usein kvalitatiivista tutkimusotetta käytetään silloin, kun aikaisemmat kvalitatiiviset tutkimukset eivät ole tuottaneet riittävän syvälistä tietoa kohdeilmioistä (Vanhala 1991, 103, kts. myös Alasuutari 1995, 143-157; Miles & Huberman 1994, 29). Lähteenmäen (1995) mallin täydentäminen Driverin (1982) mallilla toi hyvin esiin haastateltavien kokeman uraliikkuvuuden. Uraviivan piirtäminen vahvisti haastateltavien kertomuksia ja nosti esiin kokemuksia, jotka eivät varsinaisessa haastattelussa tulleet esille. Tulosten graafinen esitystapa osoittautui toimivaksi ratkaisuksi.

Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan jatkossa hyödyntää lähinnä samaan aihepiiriin kuuluvien jatkotutkimusten suunnittelussa. Lisäksi tuloksista on käytännön hyötyä yritysten ekspatriaattiperheiden valmennusmateriaaleja ja perehdytystilaisuuksia suunniteltaessa ja koottaessa. Tämän työn tuloksia hyödyntäen pystytään luomaan ulkomaankomennuksesta ja sen mahdollisista vaikutuksista puolison elämään ja uraan entistä realistisempi kuva lähtiäjöille, mikä taas vaikuttaa puolison sopeutumisen kautta komennuksen onnistumiseen. Lisäksi tuloksia voidaan hyödyntää tietyin rajoituksin ekspatriaattiperheiden valinnassa.

Tutkimuksen rajoituksina oli pieni otosjoukko ja heidän elämäntilanteensa samankaltaisuus. Haastateltavat eivät myöskään akateemisesta loppututkinnosta huolimatta olleet niin urasuuntautuneita kuin alunperin oletin. Urasitoutumisen mittaaminen onkin vaikeaa tilanteessa, jossa tutkijalla on muutenkin hankaluuksia löytää sopivia haastateltavia. Akateeminen tutkinto ei siis näytä kertovan sitoutumisesta uraan, vaan tätä olisikin arvioitava muilla kriteereillä. Tutkimuksen metodia pohdittaessa huomaa, että syvähaastattelulla olisin ehkä päässyt lähemmäs haastateltavien todellisia tuntemuksia omasta urasta ja saanut aivan erilaisia tuloksia. Teemahaastattelun rajoituksena on kaikesta huolimatta tietty pinnallisuus. Siihen vaikuttaa tässä tutki-

6 Johtopäätökset ja pohdinta

muksessa myös teemojen ja varsinkin apukysymysten liiallinen määrä. Teoreettinen viitekehys oli myös turhan laaja. Kapeammalla rajauksella olisin päässyt syvemmälle yksittäisiä tutkimusongelmia ratkaistaessa. Suomalaisen ekspatriaattitutkimuksen puute toi myös omat lisähankaluutensa.

Ideoita jatkotutkimushankkeiksi

Tutkimus herätti monia ideoita jatkotutkimushankkeiksi. Tärkeimpänä pidän uran rakenteellisen liikkuvuuden ja puolison oman aktiivisuuden yhteyden tutkimista. Tähän kvalitatiivinen pitkittäistutkimus soveltuisi erittäin hyvin. Lisäksi olisi mielenkiintoista selvittää tarkemmin puolison uravaiheen merkitystä niin ulkomaille lähtöhalukkuuden kuin uran myöhemmän etene-
misen kannalta. Jatkotutkimusta kannattaisi tehdä puolison ulkomaille so-
peutumiseen liittyvistä asioista kuten sosiaalisten verkostojen ja työn puut-
tumisen yhteyksistä ja vaikutuksista ulkomaille kotiutumiseen. Myös puoli-
son motiiveista lähteä mukaan ulkomaankomennukselle olisi mielenkiintoista
tietää enemmän. Teoreettinen jatkotutkimushaaste on Driverin ja Lähteen-
mäen mallin testaaminen, ja tämän tutkimuksen myötä ajatus on käyttökelpoinen.
Suomalaisen ekspatriaattitutkimuksen kentällä tarvetta olisi myös
laajemmalle, kvantitatiivisella tutkimusotteella puolisonäkökulmasta tehdyllä
selvitykselle.

Lähteet

- Adler, Nancy (1981): Re-entry: managing cross-cultural transitions. *Group and Organizational Studies* 6 (2), 341-356.
- Adler, Nancy (1984a): Expecting international success: Female managers overseas. *Columbia Journal of World Business* 19 (3), 79-85.
- Adler, Nancy (1984b): Women in International Management: Where are they?. *California Management Review*, 26 (4), 78-89.
- Adler, Nancy (1987): Pacific Basin managers: A Gaijin, not a woman. *Human Resource Management*, 26 (2), 169-191.
- Adler, Nancy (1991): International dimensions of organizational behavior. USA Massachusetts: Kent Publishing Company.
- Aho, Heidi (1996): Tietoliikenne valtaamassa tilaa teollisuudelta. Rakennemuutos ekspatriaattien työkentässä, Selvitys diplomi-insinöörien ulkomaisista työsuhteista. Tekniikan Akateemisten Liitto.
- Alanko, Heikki & Rousku, Kristiina (1998): Työ ja koti maailmalla. Muuttajan valmentautumisopas. Helsinki: Fintra julkaisu nro 122.
- Alasuutari, Pertti (1995): Researching culture, qualitative method and cultural studies. Sage Publications: California
- Björkman, Ingmar (1990): Expatriation in Finnish companies: a comparison with Swedish and Norwegian practice. Swedish School of Economics and business administration. Working paper 211.
- Björkman, Ingmar & Schaap, A. (1994): Outsiders in the Middle Kingdom: Expatriate managers in Chinese-Western joint ventures. *European Management Journal* 12 (2), 147-153.
- Black, J. Stewart (1992): Coming home: The relationship of expatriate expectations with repatriation adjustment and job performance. *Human Relations* 45 (2), 177-192.
- Black, J. Stewart & Gregersen, Hal B (1991a): The Other Half of the Picture: Antecedents of Spouse Cross-Cultural Adjustment. *Journal of International Business Studies* 22 (3), 461-477.

Lähteet

- Black, J. Stewart & Gregersen, Hal B. (1991): When Yankee Comes Home: Factors Related to Expatriate and Spouse Repatriation Adjustment. *Journal of International Business Studies* 22 (4), 671-694.
- Black, J. Stewart & Stephens, G. K.(1989): The influence of the American expatriate adjustment in the overseas assignments. *Journal of Management* 15 (4), 529-544.
- Blom, Raimo (toim.) (1999): Mikä Suomessa muuttui? Sosiologinen kuva 1990-luvusta. Gaudeamus: Tampere.
- Bonache, Jaime & Fernandez, Zulima (1999): Strategic staffing in multinational companies: a resource-based approach. Teoksessa: Brewster C & Harris H.(toim.): (1999): *International HRM. Contemporary issues in Europe*. London : Routledge 163-182.
- Burke, R. & Greenglass, E. (1987). Teoksessa: Cooper, C. & Robertson, L. (toim.) (1987): *International Review of Industrial and Organization Psychology*. New York:Wiley Publishing Co.
- Brewster, Chris & Harris, Hilary (toim.) (1999): *International HRM. Contemporary issues in Europe*. London.: Routledge.
- Briody E. & Chrisman, J. (1991): Cultural adaptation on overseas assignments. *Human Organization* 50 (3),264-282.
- Cain; G.G. (1976): The challenge of segmented labor market theories to orthodox theory: A survey. *Journal of Economic Literature* 14 (4), 1215-1257.
- Doeringer, Peter B. & Piore, Michael (1980): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. USA: D.C Heat and Company.
- Dowling, Peter J.& Randal, S. Schuler & Wech, Denice E. (1994): *Human resource management*. Belmont, CA: Waldsworth Publishing Company.
- Driver, Michael J. (1982): *Career Concepts - A New Approach to Career Research*. Teoksessa Katz, Ralph (toim.) (1982): *Career Issues in Human Resource Management*. USA: Prentice-Hall Inc 23-32.
- Dunderfeld, Tony (1992) *Elämänkaaripsykologia*. Porvoo:WSOY
- Edström, A. & Galbraith, J.R. (1977): *Transfer of managers as coordination*

Lähteet

- and control strategy in multinational organisations. *Administrative Science Quarterly* 22 (2), 248-263.
- Edwards, Richard (1979): *Contested terrain. The transformation of the workplace in the Twentieth Century*. USA: Basic Books, Inc.
- Egan, James P. (1999): Opening the door. *CA Magazine*, Toronto, 132 (3), 46-47. Artikkele saatu Proquest a Bell & Howell -tietokannan kautta. Palvelu vaatii käyttöoikeuden. Saatavilla [www-muodossa:URL:http://www.muodossa.fi/journals/?cmd=list&o=eservice](http://www.muodossa.fi/journals/?cmd=list&o=eservice). 25.10.1999 ISSN: 03176878
- Falkberg, L. & Monachello, M. (1988): *Dual career and dual income families: Do they have different needs*. University of Calgary. Working paper.
- von Fieandt, Kirsti & Planting, Maria (1989): *Ulkomaille töihin? Muuttavan perheen käsikirja*. Helsinki: Vientipaino Oy.
- Goffman, Erving (1961): *Asylums. Essays on the Social Situation of Mental Patients and Other Inmates*. England: Penguin Books Ltd.
- Haapakorpi, Arja (1998): *Professionaalien uraketjut*. *Sosiologia* 35 (3), 186-198.
- Hall, Douglas T. (1976): *Careers in Organizations*. California, USA: Goodyear Publishing Company, Inc: Pacific Palisades.
- Handler, C. A & Lane, I. M. & Maher, M. (1997): Career planning and expatriate couples. *Human Resource Management Journal* 7 (3), 67-79. Artikkele saatu Database Academic Search Eliten kautta. Palvelu vaatii käyttöoikeuden. Saatavilla [www-muodossa:URL:http://www.muodossa.fi/journals/?cmd=list&o=eservice](http://www.muodossa.fi/journals/?cmd=list&o=eservice). 25.10.1999. ISSN:09545395
- Hammer, Mitchell R. & Hart, William & Rogan, Randal (1998): Can you go home again? An analysis of the repatriation of corporate managers and spouses. *Management International Review* 38 (1), 67-86. Artikkele saatu Proquest a Bell & Howell information service- tietokannan kautta. Palvelu vaatii käyttöoikeuden. Saatavilla [www-muodossa:URL:http://www.muodossa.fi/journals/?cmd=list&o=eservice](http://www.muodossa.fi/journals/?cmd=list&o=eservice). 25.10.1999. ISSN: 0025181X
- Harris, Hilary (1999): *Women in international management: why are they not selected?* Teoksessa: Brewster C & Harris H.(toim.) (1999): *International*

Lähteet

- HRM. Contemporary issues in Europe. London : Routledge 258-276.
- Harvey, Michael (1996): Addressing the dual-career expatriation dilemma. Human Resource Planning 19 (4), 18-39. Artikkelin saatu Proquest a Bell & Howell information service- tietokannan kautta. Palvelu vaatii käyttöoikeuden. Saatavilla www-muodossa:URL:<http://helecon2.hkkk.fi/journals/?cmd=list&o=eservice>. 25.10.1999. ISSN:01998986
- Harvey, Michael (1997): Dual-career expatriates; Expectations, adjustment and satisfaction with international relocation. Journal of International Business Studies 28 (3), 627-658. Artikkelin on saatu Proquest a Bell & Howell information service- tietokannan kautta. Palvelu vaatii käyttöoikeuden. Saatavilla www-muodossa:URL:<http://helecon2.hkkk.fi/journals/?cmd=list&o=eservice>. 25.10.1999. ISSN: 00472506
- Harvey, Michael (1998): Dual-career couples during international relocation: The trailing spouse. The international Journal of Human Resource Management 9 (2), 309-331.
- Harvey, Michael & Buckley, M. Ronald & Novicevic, Milorad M. & Wiese, Danielle (1999): Mentoring dual-career expatriates: a sense-making and sense-giving social support process. International Journal Of Human Resource Management 10 (5),. 808-827.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (1980): Teemahaastattelu. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (1982): Teemahaastattelu. Toinen korjattu painos. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2000): Tutkimushaastattelu. Teema-haastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula (1998): Tutki ja kirjoita. Tampere: Tammerpaino.
- Isotalus, Päivi (2000): Suomen teollisuus työllistää entistä enemmän ulkomailta. Helsingin Sanomat 22.12.2000, D2.
- Jones, Bodil (1997): Dual careers, dueling couples. Management Review 86 (4), 7-x 'Artikkelin saatu Academic Search Elite - tietokannan kautta. Palvelu vaa-

Lähteet

- tii käyttöoikeuden. Saatavilla www-muodossa:URL:http:helecon2.hkkk.fi/ journals /?cmd=list &o= eservice. 25.10.1999 ISSN:00251895
- Kohli M. J. (1977): Lebenslauf und Lebensmitte. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 4, 625-656.
- Korttinen, Matti (1982): Lähiö - Tutkimus elämäntapojen muutoksesta. Helsinki: Otava.
- Kauhanen, Juhani (1993): Henkilöstöjohtaminen kansainvälistyvässä yrityksessä. Jyväskylä:Gummerus Kirjapaino Oy.
- Lahtela, Kari (1982): Vanhenevan yksilön toimintakyky ja persoonallisuus 1: eräitä suuntautuneisuuden osatekijöitä koskeva kyselytutkimus, käytetyn menetelmän arviointi ja esittely. Turun Yliopisto. Psykologian tutkimuksia 58.
- London, Manuel & Stumpf, Stephen A. (1986): Individual and Organizational Career Development in Changing Times. Teoksessa Hall Douglas T. (1986): Career Development in Organizations. San Francisco: Jossey Bass Publishers 21-49.
- Lähteenmäki, Satu (1995): "Mitä kuuluu - kuka käskää". Yksilöllinen urakäyttäytyminen ja sitä ohjaavat tekijät suomalaisessa liiketoimintaympäristössä -vaihemallin mukainen tarkastelu. Turun Kauppakorkeakoulu: Åbo Akademis Tryckeri. Sarja / Series A-1:1995.
- Melin, Harri (1999) Teoksessa Blom, Raimo (toim.) (1999): Mikä Suomessa muuttui? Sosiologinen kuva 1990-luvusta. Gaudeamus: Tampere.
- Miles, M. & Huberman, M. (1994) Qualitative data analysis: an expanded sourcebook. Toinen painos. Sage Publications
- Neovius, Minna (2000a): Puolison sopeutuminen -miehen työ, naisen paikka (esitelmä). Osaava Nainen 2000. Turku 20-22.10. 2000.
- Neovius Minna (2000b): Henkilökohtainen tiedonanto 30.06.2000. Helsinki.
- Nätti, Jouko (1989): Työmarkkinoiden lohkoutuminen. Jyväskylän Yliopisto: Jyväskylä. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 68.
- Parjanne, Marja-Liisa (1998): Määräaikaiset työntekijät -joustava työvoimapuskuri. Työpoliittinen Aikakausikirja 1998:2.

Lähteet

- Peltonen, Tuomo (1993): Expatriate reentry dilemma and the underlying labor market related mechanisms. Helsinki School of Economics and Business Administration. Centre for International Business Research (CIBR). CIBR Research Paper Series 2/1993.
- Peltonen, Tuomo (1998): Expatriate experience and career: Studies on cross-cultural transfers, modern ordering and the limits of career management in multinational corporations. Helsinki School of Economics and Business Administration.
- Piore, J. Michael (1973): Notes for a theory of labor market stratification teoksessa: Edwards, Richard C. & Reich, Michael & Gordon, David M. (1973): Labor Market Segmentation. USA: Lexington Books 125-150.
- Punnett, Betty Jane & Crocker, Olga & Stevens, Mary Ann (1992): The challenge for women expatriates and spouses: some empirical evidence. The International Journal of Human Resource Management 3 (3), 585-592.
- Roos, J-P. (1987): Suomalainen elämä - Tutkimus tavallisen suomalaisen elämänkerroista. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura
- Schein, Edgar H. (1978) Career dynamics : matching individual and organizational needs. Reading, Mass. USA: Addison-Wesley.
- Schein, Edgar H. (1987) Organisaatiokulttuuri ja johtaminen. Espoo: Weilin + Göös.
- Solomon, Marlene C. (1996): One assignment, two lives. Personnel Journal 75 (5), 36,38-40,43-44,47.
- Sparrow, Paul & Hiltrop, Jean-M. (1994): European Human Resource Management in Transition. Prentice Hall: Lontoo
- Stuart, Karen Dawn (1992): Teens Play a Role in Moves Overseas. Personnel Journal 71 (3),71,73-78.
- Suominen Kaisa (1992): Ekspatriaattien paluu ja siihen liittyvät ongelmat. Turun kauppakorkeakoulu. Liiketaloustiede: hallinto. Pro gradu-tutkielma.
- Sutela, Hanna (1999): Määräaikaiset työsuhteet tasa-arvon näkökulmasta. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (toim.) (1999): Tasa-arvo työoloissa. Tilastokeskus. Työmarkkinat 1999:19. Helsinki: Hakapaino Oy.

Lähteet

- Suutari, Vesa. & Brewester, Chris (1999): International assignments across European borders: no problems? Teoksessa Brewester C & Harris H.(toim.) (1999): International HRM.Contemporary issues in Europe. London : Routledge 183-202.
- Suutari, Vesa & Riisala, Kimmo & Tahvanainen, Marja (1998): Tekniikan Akateemiset ulkomailla. Raportti liiton jäsenten ulkomailla työskentelyyn liittyvistä kokemuksista. Tekniikan Akateemisten Liitto.
- Swaak, R. A. (1995): Today's expatriate family: Dual careers and other obstacles. Compensation & Benefits Review 27 (3), 21-27. Artikkelin on saatu Academic Search Elite -tietokannan kautta. Palvelu vaatii käyttöoikeuden. Saatavilla www-muodossa:URL:http://helecon2.hkkk.fi/journals/?cmd=list&o=eservice. 25.10.1999. ISSN: 0886-3687
- Tahvanainen, Marja (1998): Expatriate Performance Management: The Case of Nokia Telecommunications. Helsinki School of Economics and Business Administration.
- Tarkka-Tierala, Hannele (2000): Espoo haluaa kansainvälisen koulun. Helsingin Sanomat 1.4.2000, Kaupunki B10.
- Taylor, Sully & Napier, Nancy (1996): Working in Japan: Lessons from women expatriates. Sloan Management Review 37 (3), 76-x. Saatavilla www-muodossa, vaatii käyttöoikeuden. Artikkelin on saatu Proquest a Bell & Howell information service-tietokannan kautta. Palvelu vaatii käyttöoikeuden. Saatavilla www-muodossa:URL:http://helecon2.hkkk.fi/journals/?cmd=list &o=eservice. 25.10.1999. ISSN: 0019848X
- Teevan, Kelly (1995): Trials of Trailing Spouse. The path of a dual-career couple takes some unusual turns. Stanford Business School Magazine 64 (2) 6-9.
- Thomas, David C. (1998): The Expatriate Experience: A critical review and synthesis. Advances in International Comparative Management 12, 237-273.
- Tilastokeskus. Väestölaskenta 1995. K212 Perheet tyypin, vanhempien / puolisoitten pääasiallisen toiminnan sekä alle 18- ja alle 7-vuotiaiden lasten lukumääränj mukaan 31.12.1995.

Lähteet

- Vanhala, Sinikka (1991): Labor flows in the corporate context - a case study of the managerial use of human resources and employee mobility. Academic dissertation, Series A:75, Helsinki School of Economics and Business Administration. HSE Press, Helsinki, Finland
- Venäläinen Riikka (2000): Viranomaiset tyrmäävät puheet työvoimapulasta. Helsingin Sanomat 1.4.2000, Kotimaa, A7.
- Wilensky, Harold L. (1960): Work, Careers and Social Integration. International Social Science Journal 12 (4), 543-560.
- Windham International and the National Foreign Trade Council (NFTC) (1998): Global Relocation Trends. Survey Report June 1998. Sponsored by Windham International and the National Foreign Trade Council (NFTC).
- Yin, Robert K. (1994): Case study research. Design and Methods. Toinen painos. USA: Sage Publications, Inc.

18.12.1999

Hyvä ekspatriaatin puoliso

Teen pro-gradu tutkielmaa yhteiskuntapolitiikan oppiaineeseen Jyväskylän Yliopiston Yhteiskuntatieteellisessä tiedekunnassa. Tutkimus on opintojeni lopputyö; itsenäisesti suoritettava tutkimustyö. Olen kiinnostunut ekspatriaattien puolisojen ulkomaankomennuksen jälkeisistä kokemuksista. Aiheenani on ulkomaankomennukselta palanneen puolison työmarkkina-asema segmentaatioteorioiden valossa sekä urakysymykset. Segmentaatioteorioilla tarkoitetaan tutkimusta työmarkkinoiden jakautumisesta lohkoihin. Nämä osalohkot eroavat olennaisesti toisistaan mm. työn luonteen, työsuhteen vakauden ja etenemismahdollisuuksien perusteella.

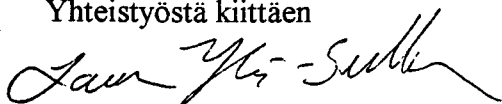
Tutkimuksen empiirinen aineisto kerätään haastatteluin. Haastateltaviksi on valittu henkilöitä, jotka ovat olleet mukana puolisonsa ulkomaankomennuksella suhteellisen yhtäjaksoisesti työssä tai kotona. Ulkomaankomennus on ollut yli vuoden mittainen ja kotiinpaluusta on voinut kuluja jo enemmänkin aikaa.

Toivoisin, että voisin haastatella Teitä, sillä yksittäiset haastattelut ja henkilökohtaiset kokemukset ovat tutkimuksen kannalta erittäin tärkeitä. Haastattelut ovat luonnollisesti täysin luottamuksellisia, eivätkä yksittäiset vastaukset tule tutkimuksessa esille niin, että niitä voitaisiin myöhemmin kohdistaa tiettyyn henkilöön.

Haastattelut suoritetaan kevättalvella. Olisin kiitollinen, jos saisin mahdollisuuden kuulla Teidän kokemuksistanne.

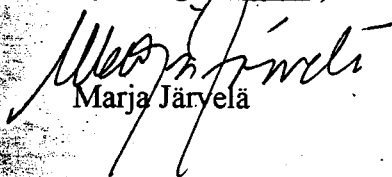
Lisätietoja tutkimuksesta antaa Laura Ylä-Sulkava (gsm 050 - 55 11 666 e-mail: laura.yla-sulkava@hut.fi)

Yhteistyöstä kiittäen



Laura Ylä-Sulkava

Pro-gradu tutkielmaa ohjaa yhteiskuntapolitiikan professori Marja Järvelä (e-mail: mjarvela@dodo.jyu.fi)



Marja Järvelä

HAASTATTELUKYSYMYKSET / teemat /alateemat ja apukysymykset

- Aluksi haastateltavalle selvitetään, mistä tutkimuksessa on kyse, ja mitä urakäsitteellä tässä tutkimuksessa tarkoitetaan

Perustiedot / Henkilökohtainen tausta ja elämäntilanne

Nimi (jonka tutkimukseen haluaa)

Ikä

Asuinpaikka

Koulutus

Perhe (puoliso, lapset)

Ulkomaankomennuksen kuvaus; missä, milloin, kuinka pitkään, oliko perhe mukana koko komennuksen ajan, koska palattiin Suomeen

Ulkomaankomennus

Ulkomaille lähteminen

Minkälaisiin tehtäviin ekspatriaatti lähetettiin;

mitkä olivat hänen henkilökohtaiset motiivit ulkomaille lähtöön, kenen aloitteesta ulkomaille lähtö tuli ajankohtaiseksi

Kuinka ulkomaankomennuksesta päätettiin perheessä

mitkä asiat koettiin esteiksi
ja mitkä lopulta johtivat lähtöpäätökseen

Päättyikö ulkomaankomennus ajallaan

jos ei niin miksi

Sopeutuminen ulkomaille

vaikeuttiko oma työuran keskeytyminen sopeutumista / koitko työuran keskeytymisen ongelmaksi tässä vaiheessa

Olitko työelämässä ulkomailla

jos olit niin missä, miten työ löytyi, mitä teit ja miten työ tuki omaa ammattitaitoa

Jos et ollut töissä ulkomailla, miksi, miten päivä sujui ulkomailla, mitä teit, piditkö ammattitaitoasi yllä muilla keinoin

Paluu

Millaisia ennako-odotuksia sinulla oli paluusta uran kannalta millainen todellisuus sitten oli

Yhteydenpito kotimaan työmarkkinoihin komennuksen aikana

Paluu kotimaan työmarkkinoille

Millaisia kokemuksia, tunteita ja motiiveja sinulla oli

Ansioluettelon mahdollinen "tyhjä" kohta / kuinka ulkomaista työkokemusta arvoitettiin

Työllistytkö itse / haiko apua työvoimatoimistosta yms.

Yrityksen rooli

Huomioiko lähettävä yritys puolisoa millään lailla

Vastaanottavan maan ja organisaation tukitoimet

Millaista tukea olisit toivonut / tarvinnut liittyen ulkomaankomennukseen , paluuseen jne.

Mitkä olivat yrityksen tukitoimet

Työmarkkinasegmentti / ura

Aikaisempi työura

Millaisissa työtehtävissä olet toiminut ja miten olet niissä viihtynyt

Valmistumista ennen

Sen jälkeen, ennen ulkomaankomennusta

Ulkomaankomennuksen aikana

Sen jälkeen

Seuraavien asioiden suhteen vertailua ennen komennusta, sen aikana ja sen jälkeen

Palkkatason muutos näillä kolmella ajanjaksolla

Työolosuhteet; millainen työn sisältö oli, millaista koulutusta

tehtävissä vaadittiin, mitä mahdollisuuksia työssä oppimiselle oli

Työsuhte; oliko se pysyvä, määrä-aikainen ja mikä oli sen kesto

Vertaile näiden ajanjaksojen suhteen riskiä jäädä työttömäksi

Liikkuvuus; Millaiset mahdollisuudet etenemiselle käytännössä

näillä ajanjaksoilla olivat

Tämän hetken tilanne työn kannalta

Tämän hetken tuntemukset työstä ja urasta, tyytyväisyys, motivoituneisuus, väsymys,

Työn mielekkyys nykyään, ja miten se sekä työn merkitys on muuttunut ajan saatossa / Mikä merkitys työllä on ollut eri elämänvaiheissa

Urakehitykseesi eniten vaikuttaneet tekijät uran alkuvaiheilla

Minkälaisia ammatti-intressejä sinulla on ollut / mikä / mitkä ovat olleet unelma-ammattejasi

Asetettiin sinulle odotuksia ammatin ja työssä menestymisen suhteen kotoa tai lähipiiristä? Entä kasvatettiin sinua sukupuoliroolien mukaisesti, oliko sinulla vaikuttavia henkilöitä esikuvina ?

Miten teit lopulta päätöksen opiskelupaikan valinnasta ja oletko ollut tyytyväinen päätökseesi

Kuvaile kuka olet

Millaisella aikajänteellä arvioit toimintaa, suunnittelet tulevaisuutta

Missä määrin uskot pystyväsi vaikuttamaan elämääsi

Miten muiden henkilöiden mielipiteet vaikuttavat päätöksentekooosi uravalinnasta?

Ulkoiset tekijät urallasi

Onko uravalintoihisi vaikuttaneet merkittävästi jotkin ulkoiset tekijät, kuten yhteiskunnalliset tilanteet (mm. lama) tai organisatoriset tilanteet (mm. organisatoriset uudelleenjärjestelyt)

Tekijät, jotka ovat saaneet sinut kyseenalaistamaan työ ja elämänarvojesi, päämääriäsi

Onko elämässäsi ollut tapahtumia, joiden jälkeen olet kyseenalaistanut arvojesi ja olet niiden seurauksena asettanut päämääriäsi uudelleen (perhe-elämään liittyviä, urakehitykseen liittyviä, jne.)

Oliko ulkomaankomennukselle lähtö tällainen tekijä

Miten koet ulkomaille lähdön vaikuttaneen uraasi

Saiko se sinut asettamaan päämääräsi uudelleen.

Millaisen "viivan" urastasi piirtäisit ?

Piirretään valmiiseen lomakkeeseen oma, subjektiivisesti koettu "uraviiva". Sen jälkeen keskustellaan, voisiko kuvioon merkitä uran a) kokeiluvaiheeksi b) etenemis / vakiinnuttamisvaiheeksi c) säilyttämismvaiheeksi. Lopuksi vielä tarkennetaan "uraviivaa", eli mietitään, mitä tietty viiva tarkoittaa, voisiko niitä liittää jotenkin Driverin suoraan, lineaariseen suoraan, spiraaliin tai epätasaiseen katkonaiseen viivaan.

Tulevaisuus

Jos sinulla olisi mahdollisuus lähteä uudelle ulkomaankomennukselle mukaan, lähtisitkö

Millaisia vahvuuksia ja heikkouksia sekä uhkia ja mahdollisuuksia liittyy tulevaan urasi kannalta

Voiko yhteiskunnan tukijärjestelmää (äitiysloma yms.) käyttää selvittääkseen ulkomaankomennuksesta

Mitä mieltä olet etätyön mahdollisuuksista ulkomaankomennus kontekstissa

Mahdollisen ulkomaankomennuksen jälkeinen työllistyminen, mitkä ovat olleet helpottavat tekijät, suomalaisuus ?

