



Tutkijan puolisona Suomessa – Videosarja sopeutumisen tukemiseksi

Minna Tenhunen

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

AMK-opinnäytetyö

2022

Tradenomin tutkinto

Tekijä(t)

Minna Tenhunen

Tutkinto

Tradenomi

Raportin/Opinnäytetyön nimi

Tutkijan puolisona Suomessa – Videosarja sopeutumisen tukemiseksi

Sivu- ja liitesivumäärä

33 + 8

Tiivistelmä

Työperäisen ulkomaille muuton määrä akateemisessa maailmassa on kasvanut huomattavasti globalisaation ja monien yliopistojen kansainvälistymisstrategioiden myötä. Jopa noin 80 prosenttia nykypäivän ekspatriaateista muuttaa puolison tai kumppanin kanssa. Perinteisiä ulkomaille suuntautuneita yritysmaailman sisällä tapahtuvia komennusmatkoja on tutkittu vuosia, mutta niin sanottujen omasta aloitteestaan ulkomaille lähtevien ekspatriaattien, varsinkin heidän puolisoidensa kokemuksia, ei ole juurikaan tutkittu. Tässä opinnäytetyössä keskitytään tarkastelemaan etenkin akateemisten ekspatriaattien puolisoiden sopeutumista, sillä heillä ei ole tukenaan lähettävää organisaatiota.

Päätös muuttaa ulkomaille tuo mukanaan suuren elämänmuutoksen ja vaikuttaa merkittävästi molempien puolisojen ammatilliseen ja perhe-elämään. Vaikka jokainen perheenjäsen saattaa kohdata haasteita uuteen maahan muutettaessa, puolisolle jää ulkomaankomennuksella useimmiten vaikein osa. Siinä missä ekspatriaatin arki jatkuu työn parissa ja lasten taas koulun parissa, on puolison elämä usein jopa kriisin edessä. Puolison kokemat haasteet voivat liittyä sosiaalisen verkoston puutteen ja uramuutoksen lisäksi esimerkiksi itse muuttoon, muuttuneisiin perherutiineihin, lasten uusiin päiväkoteihin tai uudessa koulussa aloittamiseen, muuttuneeseen taloudelliseen tilanteeseen ja uudenlaiseen kulttuuriin tottumiseen. Hänen sopeutumisestaan onkin kuvattu jopa oman identiteettinsä uudelleenluomiseksi vieraassa ympäristössä.

Perheen hyvinvoinnin tukeminen tulisi olla korkealla työllistävän organisaation tärkeysjärjestyksessä, sillä puolison sopeutumattomuus voi vaikuttaa negatiivisesti työssäkäyvän puolison työsuoritukseen ja pahimmassa tapauksessa voi johtaa työntekijän irtisanoutumiseen. Parhaassa tapauksessa organisaation puolisoille tarjottava tuki toimii koko perheen sopeutumisen edistäjänä, työssäkäyvän puolison työsuorituksen parantajana sekä tärkeänä kilpailuvalttina kansainvälisessä toimintaympäristössä.

Tämä on toiminnallinen opinnäytetyö, jonka tavoitteena on tukea erään suomalaisen yliopiston kansainvälisten puolisojen sopeutumista. Opinnäytetyön teoriaosassa tarkastellaan, mitkä seikat vaikuttavat puolison sopeutumiseen. Työn tavoitteena on kuusiosaisen videosarjan myötä tarjota puolisolle tietoa ja konkreettisia työvälineitä niistä toiminnoista, jotka tukevat henkilökohtaista, sosiaalista sekä ympäristöön sopeutumista Suomessa.

Asiasanat**Ekspatriaattipuoliso, sopeutuminen, ulkomaantyö, videosarja, kansainvälinen liikkuvuus, akateeminen**

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön tavoitteet.....	3
1.2	Keskeiset käsitteet	4
2	Tutkija maailmalla – puolisonäkökulma	7
2.1	Kansainvälinen liikkuvuus	7
2.2	Puoliso mukana ulkomailla.....	9
2.3	Puolison sopeutuminen on haastavinta	10
2.4	Heijastusvaikutus ja perhesysteemitteoria.....	11
3	Puolison sopeutumisen tukeminen	13
3.1	Henkilökohtainen sopeutuminen	13
3.1.1	Kielelliset tekijät.....	14
3.1.2	Työllisyystekijät	14
3.2	Sosiaalinen sopeutuminen	15
3.3	Ympäristöön sopeutuminen.....	16
3.3.1	Kulttuuri.....	16
3.3.2	Elinolot	17
3.4	Organisaation tuki auttaa sopeutumisessa.....	18
4	Videotuotanto ja sen suunnittelu.....	19
4.1	Video viestin välittäjänä.....	19
4.2	Animaatiovideo	19
4.3	Videotuotannon prosessi.....	20
5	Toteutetut videot	23
5.1	Work and Study Opportunities in Finland	23
5.2	Networking Opportunities for Expatriate Moms in Finland	25
5.3	Healthcare in Finland	26
5.4	Finnish Culture and Customs	26
5.5	Early Childhood Education in Finland.....	28
5.6	Social Security in Finland.....	28
5.7	Videosarjan julkaisu sekä linkit esittelyvideoihin.....	29
6	Pohdinta.....	31
6.1	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi	31
6.2	Jatkotoimintaehdotukset.....	32
	Lähteet	34
	Liitteet.....	42
	Liite 1. Käsikirjoitus.....	42

1 Johdanto

Vaikka perinteisiä ulkomaille suuntautuneita yritysmaailman sisällä tapahtuvia komennusmatkoja on tutkittu vuosia, on akateemisten ekspatriaattien eli kansainvälisten tutkijoiden, kansainväliseen liikkuvuuteen liittyvä tutkimus vielä suhteellisen tuoretta (Suutari & Brewster 2000, 417). Vielä tuoreempaa on heidän mukanaan muuttavien puolisoiden sopeutumiseen keskittyvä empiirinen tutkimus (Gupta ym. 2012), vaikka puolison sopeutumattomuuden tiedetään olevan suurin yksittäinen tekijä, joka on yleisimmin vastuussa epäonnistuneista ulkomaankomennuksista (Brookfield Global Relocation Services 2016).

Puolisonäkökulma on tärkeä siitäkin syystä, että jopa noin 80 prosenttia nykypäivän ekspatriaateista muuttaa puolison tai kumppanin kanssa (Brookfield Global Relocation Services 2016). Työperäisen ulkomaillemuuton määrä akateemisessa maailmassa on kasvanut huomattavasti globalisaation ja monien yliopistojen kansainvälistymisstrategioiden myötä (Altbach, Reisberg & Rumbley 2010, 33) aina vuonna 2020 alkaneeseen koronapandemiaan saakka. Nämä institutionaaliset toimijat pyrkimään kehittämään strategioissaan houkuttelevuustekijöitä, joilla voidaan lisätä akateemisen henkilöstön kansainvälistä liikkuvuutta (Opetusministeriö 2009, 9). Tutkimuksen mukaan moni asia on liikkuvuuden saralla kehittynyt, mutta akateemisen henkilöstön liikkuvuudelle on edelleen useita esteitä ja toisaalta liikkuvuusjaksot ovat vaarassa keskeytyä ennenaikaisesti (Brookfield Global Relocation Services 2010).

Brookfield Global Relocation Servicesin (2016) mukaan suurin yksittäinen tekijä, joka on yleisimmin vastuussa epäonnistuneista ulkomailta työskentelyistä, on perheeseen liittyvät kysymykset. Brookfield GRS (2010) tutkimuksen mukaan ulkomaantyön epäonnistuminen johtuu useimmiten kolmesta syystä: puolison / kumppanin tyytymättömyydestä, perheeseen liittyvistä huolista ja kyvyttömyydestä sopeutua. Useiden tutkimusten mukaan perheen kyvyllä sopeutua kohdemaahan on merkittävä vaikutus ulkomaantyön onnistumiselle (Palthe 2008, 42).

Valitettavasti yhä tiedetään melko vähän akateemisten ekspatriaattien puolisoiden sopeutumisesta. Akateemisella ekspatriaatilla tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä tutkijoita, jotka lähtevät ulkomaantyöhön omasta aloitteestaan (self-initiated expatriates) ja ovat vailla lähettävää organisaatiota. Tämä ryhmä on kuitenkin erityisen riippuvainen paikallisista olosuhteista verrattuna perinteisimpiin ekspatriaattien puolisoihin (Lauring & Selmer 2015, alaluku Corporate assignees and self-initiated expatriates), sillä heillä ei ole tukeaan lähettävää organisaatioita, vaan ovat uuteen maahan muuttaessa melko usein aivan omillaan.

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan akateemisten ekspatriaattien puolisoiden sopeutumista, sillä aihetta ei ole juurikaan kirjallisuudessa käsitelty. Kohtaan omassa työssäni yliopistossa tähän ryhmään kuuluvia työntekijöitä sekä heidän puolisoitaan ja tavoitteenani on tämän opinnäytetyöprosessin myötä kasvattaa omaa osaamistani tällä saralla.

Tämä toiminnallinen opinnäytetyö koostuu teoriaosasta sekä produktista. Teoriaosassa kartoitetaan jo olemassa olevien tutkimusten pohjalta, mitkä osatekijät vaikuttavat puolisoiden sopeutumiseen uudessa maassa. Niiden pohjalta muodostetaan käsikirjoitus opinnäytetyön produktille, eli esittelyvideosarjalle. Videosarja on tarkoitus tulla erään Suomessa toimivan yliopiston käyttöön puolisoiden sopeutumisen tukemiseksi ja sitä tullaan hyödyntämään myös houkuttelevuustekijänä rekrytoinneissa.

Opinnäytetyössä puolisonäkökulma rajataan edelleen äidin roolissa oleviin perheellisiin puolisoihin. Rajaus perustuu omaan aiemman ammatillisen taustani hyödyntämiseen varhaiskasvatuksen sektorilta, jossa työskentelin monikulttuurisissa ympäristössä sekä oman äitiyden myötä kasvaneeseen ymmärrykseen äitien mahdollisesti kohtaamista haasteista. Toivon opinnäytetyöni myötä voivani auttaa kansainvälisiä maahanmuuttajaäitejä rakentamaan elämänsä Suomessa siten, että he voivat kokea kokonaisvaltaista hyvinvointia elämän eri osa-alueilla ja tämän myötä vaikuttaa ekspatriaattiperheidensä hyvään sopeutumiseen.

Opinnäytetyön teoriaosa koostuu kuudesta pääluvusta. Johdannon jälkeen työn toisessa luvussa avataan liikkuvuuskäsitettä akateemisen toimintaympäristön viitekehyksessä sekä tarkastellaan tärkeimpiä syitä akateemisten tutkijoiden kansainväliseen liikkuvuuteen. Liikkuvuusteeman lisäksi luvussa otetaan katsaus puolisonäkökulmaan ulkomaantyössä sekä kuvataan ekspatriaattiperhettä perhesysteemiteorian näkökulmasta sekä yksittäisen perheenjäsenen tunteiden vaikutusta muiden perheenjäsenten sopeutumisprosessissa.

Kolmannessa luvussa syvennytään tarkastelemaan niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat merkittävästi puolison sopeutumiseen sekä kuvaillaan keinoja, joilla sopeutumista voidaan parhaiten tukea. Opinnäytetyön neljännessä luvussa käsitellään videomuotoista tuotantoa viestin välittäjänä, animaatiovideon tekemistä sekä videotuotannon prosessia. Viidennessä luvussa esitellään teoriaosan pohjalta toteutetut videosarjan osat sekä osoitetaan yhteys videoiden sisällön sekä teorian välillä. Kuudennessa luvussa tuodaan työn keskeisimmät ajatukset yhteen sekä esitellään jatkotoimenpide-ehdotuksia.

1.1 Opinnäytetyön tavoitteet

Toiminnallista opinnäytetyötä kuvaillaan yleisesti siten, että se tavoittelee ammatillisessa kentässä käytännön toiminnan ohjeistamista, opastamista, toiminnan järjestämistä tai järjestämistä. Se koostuu raporttiosiesta sekä produktista eli tuotteesta, joka voi olla esimerkiksi opas, internetsivusto, ohje, koulutusmateriaali, suunnitelma tai vaikkapa jonkin projektin toteuttaminen sekä työstöprosessin raportista. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 9.)

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on työn teoriaosassa kartoittaa millaisia haasteita etenkin akateemisten ekspatriaattien puoliset joutuvat kohtamaan uuteen maahan muuttaessa. Produktio-osan tarkoituksena on tarjota puolisoille sellaisia konkreettisia työkaluja, joilla näihin haasteisiin voidaan varautua.

Produktioksi valikoitui videomuotoinen esittelysarja, joka koostuu kuudesta noin kolmen minuutin mittaisesta esittelyvideosta, jossa jokaisessa on eri teema. Tiedon välityksen muodoksi valikoitui video sen läpinäkyvyyden, luottamusta herättävän, psykologisesti mielekkään, lisäarvoa tuottavan ja tarinankerronnallisen ominaisuuksiensa vuoksi (Perus 12.6. 2019). Videot herättävät myös paremmin tunteita ja siksi niillä voidaan vaikuttaa, varsinkin, jos videon kohderyhmä on tarkkaan mietitty (Janhonen 24.3.2020).

Videosarjan linkit on tallennettu YouTube-alustaan ja ne on tarkoitettu jaettavaksi yliopistoon rekrytoitavien akateemisten tutkijoiden puolisoille jo ennen Suomeen muuttoa. Videosarjan tavoitteena on tutustuttaa puoliset niihin teemoihin, jotka tutkimusten mukaan edesauttavat uuteen maahan sopeutumista. Nämä liittyvät muun muassa sosiaalisen verkoston rakentamiseen, perheen sopeutumiseen, suomalaisen varhaiskasvatusjärjestelmän esittelyyn, suomalaiseen kulttuuriin ja elinoloihin tutustumiseen ja suomalaisen terveydenhuoltojärjestelmän esittelyyn. Tarkoituksena on herättää puolisoitten kiinnostus lisätiedon hakemiseen sekä tarjota siihen lähteitä. Videosarjan linkit voidaan lähettää myös Suomeen muuttoa harkitseville, rekrytointiprosessissa mukava oleville kandidaateille, jotka muuttaisivat Suomeen puolisonsa ja perheensä kanssa. Videosarjan avulla halutaan lisäksi vaikuttaa positiivisesti puolison kokemukseen organisaation antamasta tuesta.

Vaikka videosarjan pääasiallisena tarkoituksena on tukea yliopiston kansainvälisten tutkijoiden puolisoitten sopeutumista, on sen tavoitteena lisäksi myötävaikuttaa itse ekspatriaattien sopeutumiseen sekä vähentää heidän huoltaan perheidensä sopeutumisesta. Tämän myötä tavoitteena on vaikuttaa rekrytinnin onnistumiseen ja lisätä kyseessä olevan yliopiston houkuttelevuutta työnantajana etenkin perheellisten akateemisten ekspatriaattien keskuudessa.

1.2 Keskeiset käsitteet

Omaehtoinen ekspatriaatti. Merkittävä määrä ekspatriaatteja koskevaa kirjallisuutta on keskittynyt organisaatiolähtöisiin ulkomaantyökomennuksiin (Peltokorpi & Froese 2009, 2-4). Globaalistumisen myötä kansainväliset toimeksiannot eivät ole enää niinkään suuressa määrin organisaatiolähtöisiä vaan pikemminkin henkilökohtaisista valinnoista johtuvaa. Inkson, Arthur, Pringle & Barry (1997, 351, 359) kuvailivat ensimmäisten joukossa vaihtoehtoa organisaation aloitteesta käynnistetyille ulkomaankomennuksille. Heidän tutkimuksensa myötä syntyi käsite ”omaehtoinen ekspatriaatti” (Halim, Bakar & Bahtiar 2014, 124).

Nykyään kansainväliselle työkomennukselle lähtevät henkilöt eli ekspatriaatit jaetaan tutkimuksessa eri alaryhmiin komennuksen tyypistä riippuen, mutta myös järjestämistavan mukaan. Lähetettyjä ekspatriaatteja (assigned expatriates, organizational expatriates) ovat sellaiset työntekijät, jotka ovat jo ennen ulkomaankomennusta olleet työsuhteessa lähettävään organisaatioon, ja jotka organisaatio lähettää ulkomaille (Peltokorpi & Froese 2009, 1099; Lee 2005, 173). Omaehtoisten ekspatriaattien (self-initiated expatriates) tapauksessa aloite ulkomaille siirtymisestä on heidän omansa eivätkä he ole aloitteen tehdessään sen organisaation palveluksessa, jolle kohdemaassa tulevat työskentelemään (Lee 2005, 173).

Omaehtoisten ekspatriaattien on todettu viipyvän isäntämaassa kauemmin kuin perinteisten ekspatriaattien, koska omaehtoiset ekspatriaatit valitsevat ulkomaantyön omasta aloitteestaan (Peltokorpi & Froese 2009, 1099). Jokisen, Brewsterin ja Suutarin (2008, 979–980) mukaan omaehtoiset ekspatriaatit ovat yleisesti ottaen kansainvälisesti liikkuvampia kuin yritysten työllistämät työntekijät. Tämä voi Suutarin ja Brewsterin (2000, 418–419) mukaan olla yhteydessä siihen, että omaehtoiset ekspatriaatit kokevat kansainvälisen kokemuksen urakehityksen kannalta tärkeämmäksi kuin perinteiset ekspatriaatit.

Omaehtoiset ekspatriaatit muodostavat jo nyt huomattavan osan kaikista ekspatriaateista. Vuonna 2014 omaehtoisten ekspatriaattien määrä oli 65 %, kun perinteisten ekspatriaattien määrä oli 35 % (Cerdin & Selmer 2014, 1282) ja heidän määränsä tulee tulevaisuudessa kasvamaan. Tähän syynä ovat perinteisten ekspatriaattien lähettämisestä syntyvät korkeat kulut, mutta myös kasvanut tarve vaihtoehtoisille tavoille täyttää organisaatioiden osaamistarpeita globaalisti. Tämän lisäksi työvoiman vapaan liikkuvuuden lisääntyminen etenkin Euroopassa kasvattaa omaehtoisten ekspatriaattien määrää. (Vaiman, Haslberger & Vance 2015, 282.)

Akateeminen ekspatriaatti. Nykyään omaehtoisten ekspatriaattien käyttö globaaleilla markkinoilla ei koske vain liike-elämän organisaatioita, sillä yliopistot ovat myös liittymässä globaaleille työmarkkinoille rekrytoiden potentiaalisia kansainvälisiä tutkijoita, akateemisia ekspatriaatteja (academic expatriates). He edustavat ulkomaille omasta aloitteestaan muuttavien työntekijöiden alaryhmää (Halim, Bakar ja Bahtiar 2014, 124). Omaehtoisten ekspatriaattien ryhmään kuuluvat akateemiset ekspatriaatit ovat sekä ekspatriaatteja että akateemikoita. Näiden kahden nimikkeen yhdistäminen luo uudenlaisen ilmiön, jota ei ole vielä kovinkaan paljon tutkittu. (Lauring & Selmer 2016, alaluku Academics vs. Expatriates.)

Akateemisten ekspatriaattien määrän lisääntyessä yliopistot pyrkivät lisäämään houkuttelevuuttaan kansainvälisten huippututkijoiden keskuudessa. Akateemisten ekspatriaattien lisääntyvä määrä on myös johtanut yliopistojen kansainvälistymiseen ja työympäristöön, joka koostuu useista eri kulttuureista. Näin ollen johtamisesta tulee yliopistoissa entistä haastavampaa, kun kansainvälinen henkilöstö asettaa korkeakouluille kasvavia haasteita (Richardson & McKenna 2000, 210–211.) Yhä tärkeämpää tulee olemaan muun muassa se, millaista tukea kansainvälisille työntekijöille ja heidän perheilleen on tarjolla, ei vain heidän työhönsä, mutta mitä tukitoimia tarvitaan uuteen kulttuuriin ja ympäristöön sopeutumiseksi (Halim, Bakar ja Bahtiar 2014, 124).

Akateemisen ekspatriaatin puoliso. Akateemista ekspatriaattisuutta on toistaiseksi tutkittu puolison näkökulmasta hyvin vähän. Mukana muuttavien puolisoitten kokemukset muodostavat kuitenkin erityisen kokonaisuuden. Vaikka naisten määrä varsinaisten ekspatriaattien joukossa on viime vuosina lisääntynyt, ovat ulkomaille lähtevät työntekijät yhä valtaosin miehiä. Puhuttaessa ekspatriaattipuolisoista puhutaankin siis ennen kaikkea naisista, vaimoista. (Duque 2009, 9.)

Akateemisten ekspatriaattien puoliset kuuluvat myös omaehtoisten ekspatriaattien ryhmään, ja ovat siten eri asemassa ja erilaisen tuen varassa kuin perinteisten organisaatiolähtöisten ekspatriaattien puoliset. Tähän ryhmään kuuluvat puoliset saattavat joutua tavallisia ekspatriaattipuolisoita haastavampaan tilanteeseen, sillä usein he jäävät vaille lähettävän organisaation vieraaseen kulttuuriin sopeuttavaa koulutusta, matka- ja muuttoapua, kielenopetusta, terveydenhuoltoa, perheen sopeutumisen tukea, lasten päivähoitoa ja koulujärjestelyitä jne. (Sterle, Fontaine, De Mol & Verhofstadt 2018, alaluku Specific Challenges.)

Sopeutuminen. Sopeutumisen voidaan ajatella tarkoittavan sitä ”missä määrin ekspatriaatit tuntevat olonsa mukavaksi ja mukautuneiksi asumaan isäntämaassaan”. Käsitteitä

sopeutuminen, mukautuminen ja akkulturaatio käytetään vaihtelevasti kuvaamaan prosessia, jossa yksilöt tulevat tutuiksi vieraan kulttuuriympäristön kanssa. (Haslberger & Brewster 2008, 326.)

Sopeutumista voidaan ajatella myös prosessina, jossa on useita eri vaiheita. Sokkivaiheen jälkeen ekspatriaatti oppii vähitellen hyväksymään ne asiat, toimintamallit ja tavat, jotka ovat erilaisia uudessa maassa. Hän alkaa ymmärtää uutta kulttuuria, sen arvoja ja erilaisten toimintatapojen syitä paremmin ja mahdollisesti myös oppii kieltä niin hyvin, että kommunikaatio ja asioiden hoito uudessa maassa helpottuvat. Hän pystyy näkemään sekä hyvää että huonoa vanhassa ja myös uudessa kotimaassa. Ajan kuluessa myös käsitys omasta itsestä saattaa muuttua, kun omat toimintatavat alkavat osittain muuttua uuteen ympäristöön sopeutuessa. Uusien ystävien myötä sopeutuminen ja kiinnittyminen uuteen maahan helpottuvat entisestään. (Peda 2018.)

2 Tutkija maailmalla – puolisonäkökulma

Tämän luvun alussa tarkastellaan niitä tekijöitä, jotka saavat akateemiset tutkijat muuttamaan työn perässä ulkomaille. Tutkijan uraan liittyy lähes elintärkeästi kansainvälinen liikkuvuus. Liikkuvuudesta katsotaan olevan hyötyä paitsi yksilön henkilökohtaisen uran kannalta, mutta laadukkaalla liikkuvuudella pyritään osaamisen, tiedon ja taitojen parantamisen lisäksi myötävaikuttamaan akateemisen yhteistyön, innovaatioiden ja tietämyksen levittämiseen. (Baumeister 18.12.2020; Suomen Akatemia s.a.) Tutkijoiden kansainväliselle liikkuvuudelle on kuitenkin useita esteitä ja toisaalta liikkuvuusjaksot saattavat keskeytyä (Brookfield Global Relocation Services 2010).

Liikkuvuustekijöiden tarkastelun jälkeen luvussa syvennyttään tutkimaan suurinta yksittäistä tekijää, joka on yleisimmin vastuussa epäonnistuneista ulkomailta työskentelyistä. Tämä tekijä on puolison sopeutumattomuus uuteen maahan (Brookfield Global Relocation Services 2016). Luvun lopussa perehdyttään puolison sopeutumista vaikeuttaviin tekijöihin ja arjen haasteisiin sekä puolison ja perheenjäsenten hyvän tai huonon sopeutumisen vaikutusta muihin perheenjäseniin kuin myös perheeseen systeeminä.

2.1 Kansainvälinen liikkuvuus

Kansainvälisellä liikkuvuudella tarkoitetaan monen muotoista opiskelijoiden, oppilaitosten henkilökunnan sekä tutkijoiden opiskelua ja työskentelyä ulkomailta. Liikkuvuus on opiskelu- tai työskentelytarkoituksessa tapahtuvaa fyysistä ulkomaille matkustamista tietyn mittaiseksi ajaksi. (Garam & Korkala 2010, 7.) Tässä luvussa käytetään termiä liikkuvuus tai kansainvälinen liikkuvuus kuvaamaan ulkomailta oleskelua edellä mainituista syistä johtuen. Yleisesti tässä opinnäytetyössä käytetään kuitenkin termiä ulkomaantyö, jolla tarkoitetaan henkilön muuttamista toiseen maahan työstä johtuvista syistä.

Lisäksi akateemisesta ekspatriaatista puhuttaessa tässä opinnäytetyössä tarkoitetaan etenkin tutkijatohtoreita tai vastaavia akateemisia henkilöitä, joiden liikkuvuus on omasta aloitteestaan lähtevää, eikä taustalla ole yliopiston kanssa solmittua komennussopimusta tai niin sanottua lähettävää organisaatiota. Liikkuvuus käsitteen avaamiseksi tässä luvussa kerrotaan myös yleisemmin korkeakoulujen kansainvälisestä liikkuvuudesta, johon sisältyy myös edellä mainittu komennuksena toteutettu liikkuvuus.

Kansainväliseen liikkuvuuteen lukeutuu lyhytaikainen opiskelijoiden liikkuvuus, vaihto-opiskelu, koko tutkinto-ohjelman liikkuvuus, tohtorikoulutukseen liittyvä liikkuvuusjakso,

henkilöstön ammatillinen liikkuvuus ja myös lyhyemmät akateemiseen tutkimustyöhön liittyvät vierailut (Teichler 2015, 8). Ulkomailla oleskelun pituus vaihtelee muutamasta viikosta jopa vuosiin.

Liikkuvuutta on pyritty lisäämään ja edistämään myös kansainvälisten liikkuvuusstrategioiden myötä. Opiskelijoiden, varhaisvaiheen tutkijoiden, opettajien ja muun korkeakoulutuksen henkilöstön korkealaatuisen liikkuvuuden edistäminen on ollut Bolognan prosessin keskeinen tavoite alusta alkaen. Laadukkaalla liikkuvuudella pyritään koulutustavoitteisiin, kuten osallistujien osaamisen, tiedon ja taitojen parantamiseen. Se myötävaikuttaa akateemisen yhteistyön, innovaatioiden ja tietämyksen levittämiseen EHEA:ssa (European Higher Education Area 2018, 17), kansainvälistää korkeakoulujärjestelmiä ja oppilaitoksia sekä parantaa niitä edistämällä kansainvälistä työllistymistä ja henkilökohtaista kehitystä. Liikkuvuus on välttämätöntä korkealaatuisen korkeakoulutuksen varmistamiseksi, ja se on myös tärkeä pilari vaihdolle ja yhteistyölle muun maailman kanssa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012.)

Yksilön näkökulmasta tarkasteltuna, liikkuvuus on olennainen osa tutkijanuraa. Se tarjoaa tilaisuuden niin verkostoitumiseen kuin muiden tutkijoiden tapaamiseen, koulutuksiin osallistumiseen ja aineistonkeruuseen. Liikkuvuus mahdollistaa ajatustenvaihdon kaukana asuvien kollegoiden kanssa sekä artikkeleiden ja hakemusten kirjoittamisen yhdessä. (Baumeister 18.12.2020.) Liikkuvuusvaatimus saattaa olla edellytyksenä myös joihinkin tutkijan uraan liittyviin työsuhteisiin. Esimerkiksi tutkijatohtorin ja akatemiattutkijan tehtävään hakevalta edellytetään tohtorintutkinnon jälkeistä liikkuvuutta:

- Jos tutkija hakee rahoitusta samaan tutkimusympäristöön, missä hän on tehnyt väitöskirjansa, hänen on osoitettava jo työskennelleensä vähintään kuuden kuukauden ajan ulkomailla tai muualla kotimaassa tohtorintutkinnon suorittamisen jälkeen hakuajan päättymiseen mennessä. Työskentely voi olla suoritettu useammassa jaksossa. Kahden pisimmän jakson yhteenlasketun pituuden tulee kuitenkin olla vähintään kuusi kuukautta.
- Liikkuvusedellytys toteutuu, jos tutkijatohtori- tai akatemiattutkijan rahoitusta haetaan muuhun tutkimusympäristöön kuin siihen, missä tutkija on tehnyt väitöskirjansa. (Suomen Akatemia s.a.)

Liikkuvuusvaatimuksen lisäksi kokemus monenlaisista tutkimusympäristöistä ja työyhteisöissä on erittäin tärkeää tutkijoiden itsenäistymisen kannalta. Työskentely erilaisissa tutkimusryhmissä tai muissa tutkimusta lähellä olevissa tehtävissä vahvistaa tutkijan henkilökohtaista verkottumista ja lisää hänen mahdollisuuttaan sijoittua kilpailuihin tutkimustehtä-

viin tai muihin asiantuntijatehtäviin. Tutkijan kannalta on myös tärkeää oppia uusia menetelmiä ja tapoja kommunikoida erilaisen taustan omaavien ihmisten kanssa. Monipuolinen osaaminen lisää myös tutkimuksen vaikuttavuutta ja edistää tieteen uudistumista. Erityisen tärkeää kansainvälinen liikkuvuus on nuoren tutkijasukupolven tutkijoille heidän tutkimuksensa laadun kehittämisen ja tutkijanuralla menestymisen tukena. (Suomen Akatemia s.a.)

Pandemia on rajoittanut merkittäväällä tavalla tutkijoiden liikkuvuutta ja yhteistyömahdollisuuksia. Tutkijoiden liikkuvuuden edistäminen on koronan jälkeisessä maailmassa tärkeämpää kuin koskaan, sillä elämme keskellä useita globaaleja, vakavia haasteita. Niiden ratkaisemiseksi tarvitaan rajoista, kulttuureista ja kielistä riippumatonta kansainvälistä yhteistyötä. (Helsingin yliopisto 2020.)

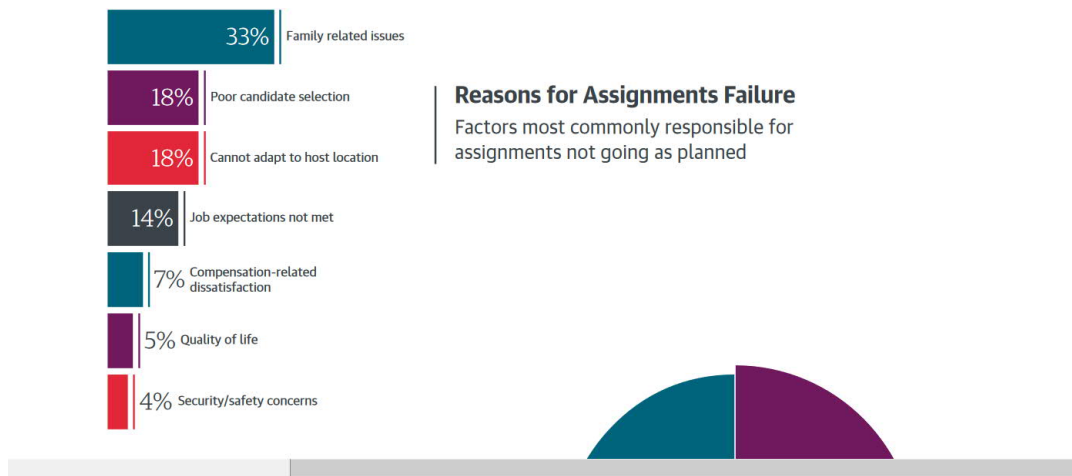
Yhteistyön tulevaisuuden kannalta on välttämätöntä, että maailman nuori sukupolvi tapaa toisensa kansainvälisessä ympäristössä. Digitaalinen vuorovaikutus on tarpeellista, muttei yksin riitä. Kasvokkainen kohtaaminen on se tapa, joka luo ymmärrystä, empatiaa, luottamusta ja kykyä toimia erilaisista taustoista tulevien ihmisten kanssa. Niinpä on tärkeää varmistaa, ettei kansainvälistymisessä oteta takapakkia. Liikkumisen vapaus tuo iloa ja hyötyä niin yksilölle kuin yhteiskunnalle. (Helsingin yliopisto 2020.)

2.2 Puoliso mukana ulkomailla

Viimeisten kolmen vuosikymmenen aikana tehdyn tutkimuksen mukaan noin 80 prosenttia nykypäivän ekspatriaateista muuttaa puolison tai kumppanin kanssa (Brookfield Global Relocation Services 2016). Sama prosenttiosuus sisältynee myös akateemisten ekspatriaattien joukkoon. Lisäksi on hyvä tarkentaa, että puhuttaessa ekspatriaattipuolisoista puhutaan ennen kaikkea naisista, sillä suurin osa ulkomaantyöhön lähtijöistä on yhä edelleen miespuolisia (Duque 2009).

Puolison merkitys ulkomaantyöjakson onnistumisessa on erittäin iso ja tämä koskee merkittävää osaa kansainvälisistä työntekijöistä. Suurin yksittäinen tekijä, joka on yleisimmin vastuussa epäonnistuneista liikkuvuusjaksoista tai keskeytyneistä ulkomaantöistä, ovat perheeseen liittyvät kysymykset (kuva 1).

EVALUATING ASSIGNMENTS



Kuva 1. Ulkomaantyön keskeytymisen syyt (Brookfield Global Relocation Services 2016)

2.3 Puolison sopeutuminen on haastavinta

Päätös muuttaa ulkomaille tuo mukanaan suuren elämänmuutoksen ja vaikuttaa merkittävästi molempien puolisoitten ammatilliseen ja myös perhe-elämään. Puolison tilanne on kuitenkin erilainen kuin itse ekspatriaattityöntekijän. (Lazarova, Westman & Shaffer 2010, 93.) Ekspatriaatilla on usein vähintään joitakin tuttuja ja samana säilyviä asioita uudessa työssään. Lisäksi hän voi työssäkävynä tukeutua työstä muodostuviin rutiineihin, kun taas puoliso joutuu kohtaamaan täysin uuden ja muuttuneen elämän. (McNulty & Inkson 2013, 63.)

Puolisolle jää ulkomaankomennuksella useimmiten vaikein osa, sillä siinä missä ekspatriaatin arki jatkuu työn parissa ja lasten taas koulun parissa, on puolison elämä usein jopa kriisin edessä. Puolisolla ei ole valmiita kontakteja kohdemaassa, hän ei välttämättä ole saanut mitään ennakkokoulutusta siihen, miten vieraassa kulttuurissa toimitaan ja miten mahdolliseen kulttuurishokkiin tulisi reagoida. Puoliso on kuitenkin se perheenjäsen, joka kohtaa eniten paikallista kulttuuria hoitaessaan käytännön arkirutiineja. (Andreason 2008, 386–387.)

Puolison sopeutumattomuus uuteen elämään voi olla monen tekijän summa. Ensinnäkin ekspatriaattivaimo joutuu kotinsa lisäksi luopumaan usein sosiaalisesta verkostostaan ja mahdollisesti omasta urastaan tukeakseen miehensä uraa. Puolison kokemat haasteet voivat liittyä myös esimerkiksi itse muuttoon, muuttuneisiin perherutiineihin, lasten uusiin

päiväkoteihin tai uudessa koulussa aloittamiseen, muuttuneeseen taloudelliseen tilanteeseen ja uudenlaiseen kulttuuriin tottumiseen. (McNulty & Inkson 2013, 63.) Nämä haasteet sekä omasta sosiaalisesta verkostosta ja urasta luopuminen voivat johtaa puolison identiteettikriisiin. Hänen sopeutumistaan onkin kuvattu jopa oman identiteettinsä uudelleenluomiseksi vieraassa ympäristössä (Andreason 2008, 387).

2.4 Heijastusvaikutus ja perhesysteemiteoria

Edellisessä alaluvussa kuvatut puolison mahdollisesti kohtaamat haasteet ja niistä aiheutuvat tunnetilat voivat heijastua myös ekspatriaattiin (Takeuchi, Yun & Tesluk 2002, 658). Tunteiden heijastusvaikutus on erityisen voimakasta etenkin ekspatriaatin ja hänen puolisonsa välillä, koska muuttaessaan uuteen maahan, molemmat puoliset joutuvat luopumaan paljosta: kotimaansa sosiaalisista suhteista sekä fyysisistä tukiverkoista. Tämän johdosta on todennäköistä, että ekspatriaatti ja hänen puolisonsa joutuvat tukeutumaan aiempaa enemmän toisiinsa. (Lazarova, Westman & Shaffer 2010, 93.)

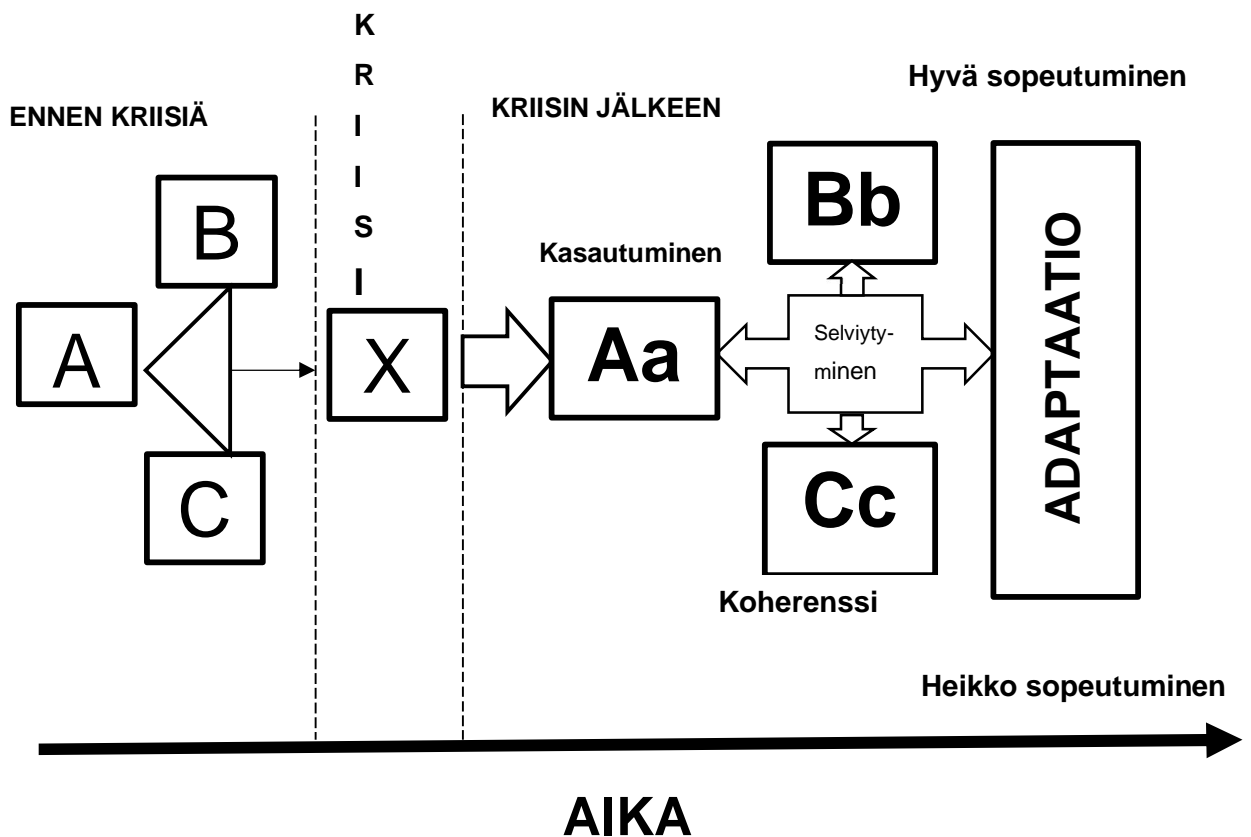
Tutkimusten mukaan puolisosssa syntyvät tunnetilat voivat vaikuttaa positiivisesti tai negatiivisesti työssä käyvän puolison työssä suoriutumiseen (Bakker, Westman & Emmerik 2009, 207). Toisin sanoen puolison tunteet voivat heijastua niin stressin, loppuun palamisen, onnellisuuden kuin sitoutumisen tunteina työssäkäyvään puolisoon (Lauring & Selmer 2015, alaluku Adjustment). Se, millaisia tunteita puoliso kokee ja mahdollisesti siirtää työskentelevään puolisoon, voi olla hyvän tai heikon sopeutumisen aikaansaamaa (Caligiuri ym. 1998, 601). Löydökset puolison tunteiden vaikutuksesta ekspatriaatin työsuoriutukseen saattavat olla selitettävissä heijastusvaikutuksella (crossover effect) (Takeuchi, Yun & Tesluk 2002, 658).

Myös muut teoriat tukevat edellä mainittua heijastusvaikutuksen perusajatusta siitä, että yhden perheenjäsenen tunteet voivat vaikuttaa toisen jäsenen kokemukseen ja toisaalta myös jopa koko perheen sopeutumiseen uudessa maassa. Perhesysteemiteoria (Minuchin 1974) näkee perheen kulttuurisena ja jatkuvasti kehittyvänä tasapainoon pyrkivänä systeeminä ja perheenjäsenet sen osina. Systeemissä yksilöt ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa keskenään ja jokainen jäsen vaikuttaa vahvasti koko muuhun systeemiin, eli perheeseen.

Samansuuntainen tulos on havaittavissa myös Caligiurin (1998, 600–601) testaamassa McCubbinin ja Pattersonin (1982) kaksois-ABCX-mallissa, jossa perhettä tarkastellaan systeeminä ja jossa hahmotellaan niitä osatekijöitä, jotka vaikuttavat perheen sopeutumiseen ulkomaantyössä. Mallissa (kuva 2) A merkitsee stressitekijää, B perheen voimava-

roja sekä resursseja, jotka auttavat selviytymään kriisistä ja C tapaa, jollaisena perhe näkee tilanteensa. X kuvaa kriisiä tai A:n, B:n ja C:n vaikutusta perheeseen. Perheen sopeutuminen riippuu perhe-elämän kasautuvien vaatimusten, Aa, perheellä aikaisemmin olleista ja hankituista voimavaroista, Bb ja lisäksi myös sekä tilanteen muuttuvasta tulkinnasta, Cc (Caligiuri ym. 1998, 600–601).

Esimerkiksi ekspatriaattiperheen muuttaessa ulkomaille, voidaan muutto ulkomaille (A) nähdä stressitekijänä, mutta ei yksinään aiheuta hyvää tai huonoa sopeutumista. Pikemminkin kaksi muuta tekijää, esimerkiksi puolison yksinäisyys (B) ja se, miten tämä kokemus heijastuu koko perheeseen (C) voi aiheuttaa kriisin (X). Mikäli puoliso saa kriisiinsä tukea (b) esimerkiksi puolisoitten verkostoitumistapahtuman muodossa, vaikuttaa tämä siihen, millaisia toimintoja hän alkaa tilanteensa parantamiseksi toteuttaa. Jos puoliso saa mahdollisuuden ystävyysuhteiden solmimiseen, vähentää se hänen yksinäisyyden tunnettaan. Tämä puolestaan vaikuttaa koko perheen tapaan tulkita tilannettaan (c). Tästä syystä yksittäisen perheenjäsenen sopeutumisella (hyvällä tai huonolla) on suora vaikutus koko perheen sopeutumiseen (Caligiuri ym. 1998, 600–601).

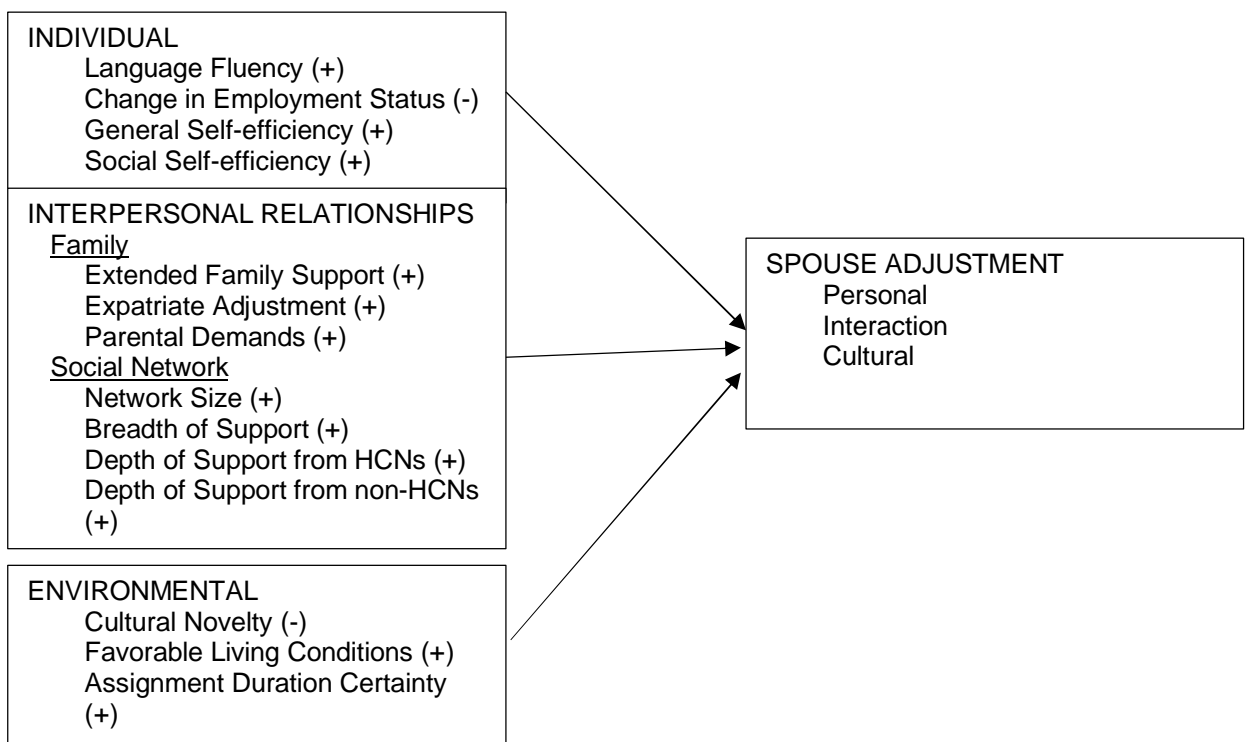


Kuva 2. Kaksois-ABCX-malli (Caligiuri ym. 1998, perustuen McCubbinin ja Pattersonin 1982 esitykseen)

3 Puolison sopeutumisen tukeminen

Shaffer & Harrison (2001, 239–245) ovat Harvey'n ja Buckley'n (1998) kansainvälisen sopeutumisen teoriaa mukailleen kehittäneet puolison sopeutumisen teorian (kuva 3) ja identifioineet identiteetin uudelleenrakentamiseen vaikuttavia tekijöitä kolmen tason kautta. Näitä tasoja ovat henkilökohtainen eli yksilön taso, sosiaalinen identiteetti eli ihmissuhteiden taso sekä tilannesidonnainen identiteetti eli ympäristön taso. Toisin sanoen merkittävää on, kuinka puoliso mukautuu paikalliseen tapoihin ja kulttuuriin, kuinka hän rakentaa sosiaalisia suhteita paikallisten kanssa ja syntyykö hänelle tunne siitä, että on osa uutta kulttuuria.

EXPATRIATE SPOUSE ADJUSTMENT



Kuva 3. Puolison sopeutumisen malli. HCN = host-country nationals (mukaihen Sharrer & Harrison 2001)

Seuraavissa alaluvuissa syvennytään tarkastelemaan näitä identiteetin uudelleenrakentamisen tasoja konkreettisemmalla tavalla.

3.1 Henkilökohtainen sopeutuminen

Henkilökohtainen sopeutuminen voidaan määritellä tunteeksi, joka syntyy, kun henkilö tuntee olonsa ”kotoisaksi” vieraassa ympäristössä (Halim, Bakar & Bahtiar 2014, 124). Lisäksi erilaiset persoonallisuuden piirteet määrittelevät miten helposti tunne syntyy siitä

huolimatta, että henkilöt kohtaavat stressaavia ja vaikeita tilanteita esimerkiksi uudessa maassa (Cheng & Furnham 2002, 328). Shaffer ja Harrison (2001, 241) tunnistivat kolme tärkeää puolison persoonallisuuden piirrettä tai ominaisuutta, jotka indikoivat hänen henkilökohtaisen tason sopeutumistaan uuteen maahan. Näitä ovat esimerkiksi kielitaito, työstatus ja sen mahdollinen muutos, sekä luottamus itseensä ja kykyihinsä. Shafferin ja Harrisonin mukaan erityisesti kielitaidolla on merkitystä puolison sopeutumisessa. Kaikilla niillä puolisoilla, jotka kokivat ulkomailla asumisen positiivisena, oli aiempaa kielitaitoa tai opiskelivat kohdemaan kieltä.

3.1.1 Kielelliset tekijät

Kielen oppiminen on tehokas tapa lisätä yhteisymmärrystä isäntämaan kansalaisten kanssa. Jopa silloin, kun ekspatriaatin kielitaito on kaukana sujuvasta, kiinnostus puhua isäntämaan kieltä voi auttaa rakentamaan vahvan suhteen paikallisten työnantajien kanssa. Kyky kommunikoida paikallisella kielellä auttaa myös puolisoita rakentamaan sosiaalisia verkostoja ja ystävyyssuhteita kohdemaassa perheen ulkopuolella. (Erogul & Rahman 2017, 13.)

Shafferin ja Harrisonin (2001, 241) tutkimuksen mukaan ne puoliset, jotka kertoivat positiivisesta kansainvälisestä kokemuksestaan, olivat todennäköisesti hankkineet ainakin perusosaamisen isäntämaan kielitaidossa. Vastaavasti kukaan niistä puolisoista, joilla oli negatiivinen kokemus ei edes yrittänyt oppia uutta kieltä. Tämän ja myös muiden vastaavien tutkimusten tulosten perusteella voidaan sanoa, että kielen opiskelulla on merkittävä vaikutus puolison sopeutumiselle (Andreason 2008, 385).

3.1.2 Työllisyystekijät

Muutos työstatuksessa (etenkin niillä puolisoilla, jotka uhraavat oman ammatillisen uransa puolisonsa ulkomaantyön vuoksi) saattaa osoittautua suureksi identiteettikysymykseksi (Shaffer & Harrison 2001, 250). Niin sanotuilla kahden uran ekspatriaattiperheillä tarkoitetaan perheitä, jotka muuttavat kansainvälisesti, ja jossa molemmilla puolisoilla on omat uratoiveet. Kahden uran perheenä oleminen ei kuitenkaan tarkoita, että molemmat puoliset työskentelevät ulkomailla. Brookfield Global Relocation Services (2015) tekemän tutkimuksen mukaan urakeskeiset puoliset muuttivat vapaaehtoisesti uuteen maahan kumppaninsa kanssa vailla työpaikkaa. Usein he aloittavat mieluummin työnhakunsa kohteessa ollessaan.

Kansainväliset työntekijät edustavat organisaatioissa korkeasti koulutettujen ihmisten joukkoa, ja usein myös heidän puolisoillaan on samanlainen koulutustausta ja ura. McNulty ja Inksonin (2013) tutkimuksessa yli 80 prosentilla puolisoista oli korkeakoulutausta ja 79 prosentilla oli ura ennen ulkomaille muuttoa. Tästä huolimatta vain 36 prosenttia puolisoista pystyi jatkamaan uraansa muuton jälkeen. Kaksoisurakysymys onkin merkittävä syy, joka alun vapaaehtoisuudesta huolimatta saattaa haitata puolison sopeutumista. (McNulty & Inkson 2013, 70–71.)

Työstatuksessa tapahtuva muutos saattaa olla puolisolalle identiteettikriisin laukaisija, ja hän alkaa pohtia kuka hän on ja mihin hän kuuluu. Mikäli puolisolalla on kotimaassaan ollut ura ja vahva ammatillinen identiteetti, voi uusi tilanne kohdemaassa aiheuttaa tarpeen identiteetin uudelleenluomiselle. (Shaffer & Harrison 2001, 250.) Puolison koulutuksen ja uratoiveiden mukaisen työllistymisen haasteet kohdemaassa voivat aiheuttaa vakavia seuraamuksia. Näitä voivat olla voimakas halu palata kotiin, korkea stressitaso, masennuslääke- ja alkoholiriippuvuus sekä pahimmassa tapauksessa jopa mahdollinen itsemurha. Puolison palkallisella työsuhteella uudessa maassa on puolestaan myönteinen vaikutus hänen sopeutumiseensa, perhesuhteeseensa, terveyteen ja hyvinvointiin sekä halukkuuteen saattaa nykyinen ulkomaantyöjakso loppuun sekä lähteä jälleen uudelle. (McNulty & Inkson 2013, 71.)

Reynolds ja Bennett (1991, 46–49) näkevät organisaation tuen merkittävänä puolison työllisyyden tukemisessa. He ehdottavat, että organisaatio voisi auttaa järjestämään puolisolalle työpaikan joko omasta tai toisesta organisaatiosta, maksaa korvauksia työpaikan etsimisestä koituvista kuluista, auttaa työluvan saamisessa ja muissa työn etsimiseen liittyvissä käytännön asioissa. Mikäli työllistäminen ei ole oikea vaihtoehto, voi organisaatio auttaa esimerkiksi puolison koulutuksessa (Riusala & Suutari 2000, 88).

3.2 Sosiaalinen sopeutuminen

Ihmissuhteiden taso eli sosiaalinen identiteetti kuvaa niitä osia itsestä, jotka liittyvät johonkin tai joihinkin ryhmiin kuulumiseen. Shafferin ja Harrisonin (2001, 250–251) mukaan sosiaaliset suhteet vaikuttavat yksilön sosiaaliseen identiteettiin ja identiteetin uudelleenrakentamiseen uudessa maassa. Heidän tutkimustensa mukaan kaksi merkittävämpää sosiaalista verkostoa olivat perhe sekä isäntämaassa olevat ystävät ja tuttavat.

Parisuhteella on merkittävä vaikutus koko perheen selviytymisessä perheen kohdatessa haasteita. Vahva parisuhde ja puolisoitten toisilleen tarjoama tuki ovat tärkeitä myös lasten sopeutumisessa (Warinowski 2012, 60). Toisaalta puolisoitten kohtaamat haasteet voivat joskus tuoda paineita myös avioliittoon. Vähäinen yhdessä vietetty aika, läheisten

ystävien puute, huolenaiheet lapsista ja perheestä sekä epävarmuus tulevaisuudesta voivat aiheuttaa avioliittoon ongelmia. Avioliittoon liittyviä haasteita on käsitelty vasta viimeaikaisissa tutkimuksissa, vaikka suhdeongelmat näyttävät olevan kaikkein suurin haaste ekspatriaattipariskunnille, ja ongelmat voivat johtaa eroon ulkomailla asumisen aikana. (Sterle, Fontaine, De Mol & Verhofstadt 2018, alaluku Specific Challenges.)

Vaikka vahva parisuhde on merkittävä tekijä puolison tyytyväisyyteen, saattaa toisaalta liiallinen tukeutuminen omaan perheeseensä hidastaa puolison sopeutumista ja sosiaalisten suhteiden rakentamista perheen ulkopuolisten verkostojen kanssa (Shaffer & Harrison 2001, 250). Tästä syystä johtuen puolison olisi tärkeää pystyä muodostamaan myös laajempia, perheen ulkopuolisia sosiaalisia suhteita isäntämaassa sopeutuakseen nopeammin (Caligiuri ym. 1998, 610). Tutkimusten mukaan puolisoilla, jotka solmivat henkilökohtaisia suhteita isäntämaan kansalaisiin, muodostivat parempia käsityksiä myös kohdemaan kulttuurista, mikä puolestaan edesauttoi kulttuuriin sopeutumista. Usein lapset ja heidän päivähoitonsa tai koulunsa tarjoavat puolisolle hyvän mahdollisuuden aloittaa sosiaalisen verkoston rakentaminen kohdemaassa tutustumalla esimerkiksi muiden lasten vanhempiin. (Shaffer & Harrison 2001, 250.)

3.3 Ympäristöön sopeutuminen

Yksilötason sopeutumisen sekä sosiaalisten suhteiden lisäksi identiteettiin vaikuttavat sellaiset tekijät, jotka ovat riippuvaisia tietyistä ympäristöllisistä ja tilannesidonnaisista asioista. (Cuba & Hummon 1993, 111.) Tilannesidonnaisen identiteetin rakentamiseen vaikuttavat erityisesti asuinolot, kulttuurin uutuus eli eroavuus omasta kulttuurista ja varma tieto ulkomaantyön kestosta. Kulttuurierot voivat näkyä esimerkiksi päivittäisissä tavoissa tai päivärytmissä, mutta myös suuret erot esimerkiksi asuinolosuhteissa verrattuna totuttuun voivat vaikeuttaa puolison sopeutumista. Tilannesidonnaisuuden kannalta merkittävää puolisolle on myös tarkka tietoa siitä, mihin saakka ulkomaankomennus kestää, sillä tieto luo selkeyttä omasta elämäntilanteesta. (Shaffer & Harrison 2001, 244.)

3.3.1 Kulttuuri

Kotimaan ja isäntämaan välillä voi olla paljonkin kulttuurisia eroavaisuuksia, mistä johtuen ekspatriaatit perheineen kohtaavat haasteita esimerkiksi aikakäsitykseen, kieleen, maantieteeseen, ruokaan ja ilmastoon liittyvissä asioissa (Gupta 2012, 3565). Nämä ympäristötekijät voivat Shafferin ja Harrisonin (2001, 244) mukaan vaikuttaa myös yksilön minäkäsitykseen ja sosiaaliseen identiteettiin. Etenkin kulttuurin uutuus, elinolot ja varmuus tehtävän kestosta vaikuttivat suuresti puolison sopeutumiseen (McNulty & Inkson 2013, 65).

Ympäristötekijöiden lisäksi ihmisten arvot, uskomukset, näkökulmat ja taustat voivat olla melko erilaisia kuin kotimaassa. Ward ja Kennedy (1994, teoksessa Erogul & Rahman 2017, 7) väittivät, että mitä suurempi kulttuurinen eroavaisuus maiden välillä on, sitä vaikeampaa on tuntee yhteenkuuluvuutta kohdemaan kansalaisten kanssa. Tämä viittaa siihen, että sopeutuminen näyttää olevan erityisen vaikeaa, mikäli ekspatriaattiperhe muuttaa maahan, jossa kotimaan ja kohdemaan väliset kulttuuriset erot ovat niin sanotusti skaalan eri päissä (Erogul & Rahman 2017, 7).

3.3.2 Elinolot

Kulttuurin lisäksi ekspatriaattiperhe saattaa kohdata eroavaisuuksia myös elinoloissa. Elinoloilla tarkoitetaan ilmastoja, terveydenhuoltoa, koulujärjestelmää, ruokaa ja asumisololoja. Esimerkiksi puoliset saattavat verrata asumisololoja siihen mihin he ovat kotimaassaan tottuneet. Blackin ja Gregersenin (1991, 466) tutkimuksen mukaan tyytyväisyys kohdemaan asumisolosuhteisiin on merkittävä indikaattori molempien puolisoitten sopeutumiseen kohdemaan. On myös nähtävissä, että mitä suurempi eroavaisuus asumisolosuhteissa on kotimaan ja kohdemaan välillä, sitä vaikeampaa on puolison sopeutuminen. (Tahir 2020, 408.)

Vaikka työn ja henkilökohtaisen elämän rajapintojen hallinta on aina haastavaa, omaehtoisten ekspatriaattien puoliset saattavat joutua vieläkin haastavampaan tilanteeseen, koska heillä ei ole mahdollisuutta lähettävän organisaation järjestämään koulutukseen. Heille koulutus olisi kuitenkin erittäin hyödyllinen ja se voisi sisältää esimerkiksi kulttuuriin tutustumista, kielipintoja, terveydenhuoltojärjestelmään tutustumista, vakuutusten läpikäyntiä, kohdemaan päivähoito- ja koulujärjestelmän esittelyä, matka- ja muuttojärjestelyitä. Omaehtoiset ekspatriaatit eivät myöskään yleensä saa ulkomaansiirroista maksettavia korvauksia, jotka mahdollistavat korkean elintason kohdemaassa. (Lazarova, McNulty & Semeniuk 2015, 34–35.)

Puolisot saattavat myös kohdata erityyppisiä lisähaasteita tullessaan äidiksi uudessa maassa. Näitä ovat muun muassa terveydenhuoltopalvelujen saatavuus ja kielimuuriin liittyvät asiat. (Penduka 2020, 5.) Näiden lisäksi ensimmäistä kertaa äidiksi tuleminen vieraassa maassa lisää synnytyksen jälkeisen masennuksen riskiä huomattavasti (Buchanan 5.4.2014). The Nonprofit American Pregnancy Association arvioi, että jopa 80 % uusista äideistä kärsii jonkinasteisesta synnytyksen jälkeisestä mielialan alentumisesta. Ekspatriaattiäideille asuminen vieraassa maassa, kaukana kotoa voi tehdä uuden äidin entistä alttiimmaksi sairastua masennukseen. Ahdistus tai masennus, johon liittyy kommunikointivaikeuksia, kulttuurieroja, maantieteellisiä esteitä ja esteitä avun saamiselle, voi tuntua ekspatriaattiäidistä ylitseväsemättömältä. (Mackenzie 25.5.2016.)

3.4 Organisaation tuki auttaa sopeutumisessa

Ekspatriaatit ja heidän perheensä kohtaavat tyypillisesti suuriakin ulkomaille muuttoon liittyviä haasteita, mutta heille ei kuitenkaan ole tarjolla ”miten toimia -käsikirjaa”. Perheet tyypillisesti kohtaavat tilanteet ja toimivat ”sitä mukaan, kun ne tulevat vastaan”. (McNulty & Inkson 2013, 75.) Voidakseen toimia paremmin vieraassa kulttuurissa, ekspatriaattien ja heidän puolisoitensa tulisi kehittää kulttuurista osaamistaan ennen uuteen maahan muuttoja. Kuitenkin ainoastaan 30 % ekspatriaattijohtajista saavat kansainvälistä osaamiskoulutusta ennen ulkomaantyöhön lähtöä siitä huolimatta, että koulutus auttaisi ekspatriaatin ja hänen puolisonsa sopeutumista sekä pienentäisi riskiä ulkomaantyön keskeytymisestä. Koulutus tulisi järjestää koko perheelle ja sen tulisi tarjota tärkeää tietoa isäntämaan kulttuurista. (Erogul & Rahman 2017, 13.)

Valmennuksen lisäksi organisaatiot voivat olla merkittävässä asemassa ekspatriaattiperheen uuden yhteisön rakentamisessa. Organisaatiot voivat etsiä olemassa olevia ekspatriaattiyhteisöjä, joihin uusi ekspatriaattiperhe voi tutustua. Yhteisö voi tarjota uudelle perheelle paljon tietoa ja tukea uuden maahan sopeutumisessa. Organisaatiot voivat kannustaa ekspatriaatteja ja heidän perheitään liittymään mukaan sosiaalisiin yhteisöihin, järjestää tapahtumia, tutustuttaa tulokkaat kohdemaan terveydenhuoltojärjestelmään, palveluihin, vapaa-ajan viettoon ja kulttuuriin. (Caligiuri ym. 1998, 610.)

Mikäli ekspatriaattiperheelle olisi saatavilla organisaation tarjoamaa ammatillista apua ja koulutusta ennen ulkomaantyöhön lähtöä tai ulkomaantyön aikana, voitaisiin riskiä ulkomaantyön keskeytymisestä pienentää. Organisaation tarjoama tuki voisi auttaa etenkin puolisoa kohtaamaan erilaisia vastaan tulevia vaatimuksia ja kehittämään valmiuksia näiden vaatimusten kohtaamiseen. (McNulty & Inkson 2013, 75.)

4 Videotuotanto ja sen suunnittelu

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön produktio on videomuotoinen esittelysarja, joka koostuu kuudesta osasta. Tässä luvussa käsitellään videota viestin välittäjänä, animaatiovideoita sekä videotuotannon prosessia tässä opinnäytetyössä.

4.1 Video viestin välittäjänä

Opinnäytetyön produktioksi valikoitui esittelyvideo. Video on tehokas tapa kommunikoida sekä tavoittaa uusia ihmisiä eri puolilta maailmaa. (Digimoguli 31.10.2019.) Opetus, opastai esittelyvideon käsitteen alle voidaan asettaa hyvinkin erilaista videomateriaalia. Videot voivat olla lyhyitä ohjevideoita, pitkiä luentotallenteita tai kaikkea tältä väliltä. Videon avulla katsojalle voidaan tarjota mahdollisuus nähdä asioita, joita muulla tavoin olisi vaikeaa. Tarvittaessa kuva voidaan pysäyttää, katsoa hidastettuna tai katsoa uudestaan. (Pirnes 4.4.2018, 24.)

Edellisten ominaisuuksien lisäksi video on tehokkaampi tiedon välittäjä kuin teksti. Tästä syystä video on kovaa vauhtia kasvamassa maailman suosituimmaksi sisältölajiksi: tutkimusten mukaan vuonna 2021 jopa 82 % maailman internetliikenteestä on videomuotoista. Lisäksi yli 70 % markkinoijista väittää, että video on tehokkaampi tulosten saavuttaja kuin mikään muu sisältö. Tämä johtuu siitä, että video on houkuttelevampi, mieleenpainuvampi ja se on viestin välittäjänä ylivertainen verrattuna tekstiin, kuvaan ja ääneen. Varsinkin tänä informaatiotäyteisenä aikana on tärkeää tarjota helposti omaksuttavaa tietoa. (Lauronen 30.8.2018.)

Helposti omaksuttavan muodon lisäksi liikkuva kuva toimii tehokkaasti huomion kiinnittäjänä, sillä se jää helpommin ja tehokkaammin ihmisten mieleen. Videot herättävät lisäksi paremmin tunteita ja siksi niillä voidaan vaikuttaa, varsinkin, jos videon kohderyhmä on tarkkaan mietitty. (Janhonen 24.3.2020.) Näiden lisäksi video tuo läpinäkyvyyttä ja luottamusta, se on psykologisesti mielekästä, se tuottaa lisäarvoa, mahdollistaa elävän tarinankerronnan sekä se on helppo jakaa eteenpäin. (Perus 12.6.2019.)

4.2 Animaatiovideo

Aikana, jolloin informaatiota tulvii joka puolelta monessa muodossa, on yhä vaikeampaa välittää oikeita viestejä. Vastaanotamme liikaa erilaisia viestejä visuaalisella tasolla: kylttejä, mainoksia, neuvoja, ihmisiä, liikennettä ja niin edelleen. Ihminen on vaarassa hukkuu kaikkeen visuaaliseen informaatiotulvaan, ja voi täten sisäistää vain pienen prosenttimää-

rän kaikesta informaatiosta. Animaatio on keino, jolla voidaan välittää yksikertainen ja fokuoitu viesti, jolloin tarina välittyy katsojalle paremmin ja selkeämmin. (MotionPro Oy s.a.)

Monissa tapauksissa katsojan on helpompi samaistua animoituun hahmoon, ja keskittyä paremmin viestin sisältöön sen sijaan, että huomio kohdentuisi esimerkiksi henkilön ulkomuotoon. Tämän takia informatiiviset animaatiovideot toimivat erinomaisesti myös hankalien aiheiden yhteydessä ja viihdyttämisen ohella kaikissa ikäryhmissä. (Wilkman 7.4.2020.)

Animaatiovideo on myös kansainvälisempi. Esimerkiksi näyttelijöiden tai muiden videolla esiintyvien henkilöiden ulkonäkö, vaatetus ja kuvauspaikka heijastavat paljon kuvauspaikan sijaintia ja paikallista kulttuuria. Tämä voi olla hyvä asia, mutta jos halutaan vakuuttaa ihmisiä kansainvälisellä tasolla, voi tietynlainen ulkomuoto olla esteenä. Animaatiovideoilla voidaan luoda neutraaleja hahmoja ja esineitä ja puhutella siten monia kulttuureita. (MotionPro Oy s.a.)

4.3 Videotuotannon prosessi

Digitaalisen tarinan tekemiseen ei ole yhtä ainoa tapaa eikä menetelmää. Siinä on kuitenkin Kumpulaisen (2011, 56) mukaan erotettavissa viisi eri osaa: idea, mediamateriaali, käsikirjoitus, editointi ja julkaisu. Digitarinan vaiheet voidaan soveltaa myös animoidun videon tuotantoon. Koko tuotantoprosessi voidaan nähdä vaiheittain etenevänä janana (kuva 4).



Kuva 4. Videon tekemisen vaiheet (mukaillen Kumpulainen 2011)

Tämän opinnäytetyön produktion toteutusmuodoksi valittiin animoitu video. Se sopii hyvin opinnäytetyön tavoitteeseen tehokkaan viestinvälityksen, kansainvälisyyden ja monipuolisuuden vuoksi.

Videoiden tekeminen ei ole ollut itselleni aiemmin tuttua. Videotuotannon prosessi lähti liikkeelle tutustumalla animoitujen videoiden tekoon YouTubeissa. Sieltä löytyi lukuisia erilaisia opetusvideoita animaatiovideoiden tuottamisesta. Opetusvideoiden myötä sain tietoa erilaisista animaatiovideoiden tekemiseen tarkoitetuista ohjelmistoalustoista ja tekniikasta toteutuksesta.

Laajan maksullisten animaatiovideoalustojen lisäksi verkossa on käytettävissä ilmaisia ohjelmistoalustoja lyhyiden animaatiovideoiden tekemiseen. Ilmaisversiot ovat laadukkaita, mutta niiden miinuspuolena on videon pituusrajoitus. Maksimipituus ilmaisvideolle esimerkiksi Powtoon -animaatiovideoalustalla oli kolme minuuttia. Opinnäytetyön tavoitteena oli vielä tässä vaiheessa tuottaa yksi noin puolen tunnin kestoinen animaatiovideo, joten sovelluksen pituusrajoitus ei mahdollistanut ilmaisversion käyttöä.

Lähdin etsimään lisää tietoa animaatiovideoiden tekemisestä, tarkoituksena etsiä maksutonta tapaa tuottaa animaatiovideo. Näin YouTubeissa erinomaisia PowerPoint-ohjelmalla tuotettuja animaatioita, joten päädyin käyttämään sitä. Opettelin YouTubeissa olevien opetusvideoiden kautta tekniikoita, vinkkejä ja erilaisia tapoja tehdä liikkuvaa kuvaa, ääntä ja vaihtuvia kohtauksia PowerPointissa. PowerPointin etuna oli helppokäyttöisyys sekä se, että videoiden pituudelle ei ole kestopäätettä.

Valittuani toteutusmuodon animaatiovideon tekemiseen, aloin laatimaan videon käsikirjoitusta. Käsikirjoitus peilautui opinnäytetyön teoriaosassa esiin nousseisiin puolison sopeutumista edistäviin teemoihin. Käsikirjoitus eteni sykäyksittäin ja sykleittäin yhdessä videon toteutuksen kanssa. Käsikirjoitus ja ”kuvaus” eli animoitujen kohtauksien tekeminen sekä editointi etenivät siis rinnakkain koko videotuotannon prosessin ajan.

PowerPoint-ohjelmalla toteutetusta animaatiovideosta tuli lopulta lähes puolituntinen totuus. Esitin videon useille henkilöille pyytäen siitä suullista palautetta. Video sai pääsääntöisesti hyvää palautetta muun muassa informatiivisuudestaan ja sisällöstään. Kritiikkiä sai eniten videon pituus. Useissa palautteissa videoiden toivottiin olevan lyhyempiä ja ehdotuksena oli tehdä useampi lyhyt video aihepiireittäin.

Olin samaa mieltä saadusta palautteesta, sillä en ollut kovin tyytyväinen PowerPointillä tehtyyn tuotokseen. Päätin jakaa videon aihepiireittäin ja tehdä yhden pitkän videon si-

jasta kuusi osaa. Tämä muutos mahdollisti myös videoalustan vaihdon, sillä halusin videoihin enemmän ominaisuuksia kuin mitä PowerPointilla osasin tehdä. Vaihdoin Power-Pointin jo aiemmin tutustumaani animaatiovideoalustan ilmaisversioon Powtooniin. Powtoon on verkkopohjainen palvelu animoitujen eksplanatiivisten videoiden tekemiseen. Powtoonilla on useampia maksullisia tilivaihtoehtoja, mutta ilmainen versio toimii hyvin. (Digitala Svensklärare s.a.) Käytin opinnäytetyöni teossa ilmaisversioita, jolla on mahdollista tehdä maksimissaan kolmen minuutin pituisia animaatiovideoita.

Powtoonissa on mahdollista käyttää valmiita videopohjia, joihin voi muuttaa muun muassa hahmoja, tekstejä ja kuvia. Tein suurimman osan pohjista kuitenkin itse, sillä valmiit pohjat eivät sopineet yhteen käsikirjoitukseni kanssa. Videoiden tekeminen Powtoonilla oli haastavaa ja hidasta. Jokainen kohtaus ja siihen liittyvä tausta, kuva, liike ja teksti ajastettiin manuaalisesti. Myös sopivien ilmaiskäyttöön tarkoitettujen kuvien hakeminen palvelun ulkopuolelta vei paljon aikaa. Kaiken kaikkiaan Powtoon osoittautui kuitenkin parhaaksi vaihtoehdoksi tähän produktion, sillä haasteista huolimatta se oli helpoin ja laadukkein tapa tuottaa animoitu video ilman kustannuksia.

5 Toteutetut videot

Tässä luvussa esitellään videosarjan sisältöä sekä luodaan yhteys raporttiosassa esitettyjen puolisoiden tukemisen teorian sekä videosarjan teemojen välille. Videosarja koostuu kuudesta osasta, jotka liittyvät etenkin Shafferin ja Harrisonin (2001) puolison sopeutumisen teoriaan. Videosarjan osat ovat:

- Networking opportunities for expatriate moms in Finland
- Work and study opportunities in Finland
- Social security in Finland
- Healthcare for families in Finland
- Early childhood education in Finland
- Finnish culture and customs

Valitsin videosarjan päähenkilöksi etnisestä taustasta tulevan naishenkilön, johon mielestäni on kaikista taustoista tulevien henkilöiden helppo samaistua. Henkilö esiintyy jokaisella videolla yhdistävänä tekijänä, mutta tämän lisäksi videoilla esiintyy myös naisen lapsia ja muita kuhunkin aiheeseen liittyviä hahmoja. Kansainvälisen kohderyhmän monimuotoisuus pyrittiin ottamaan huomioon henkilövalinnoissa valitsemalla mukaan eri ihonväriä, sukupuolta ja ikäryhmiä edustavia henkilöitä.

Seuraavissa alaluvuissa osoitetaan yhteys raportin teoriaosan ja videosarjan teemojen välille ja avataan tarkemmin sitä, millä tavalla videosarjat voivat toimia työkaluna puolison sopeutumisen tukemisessa. Teemat mukailevat Shafferin ja Harrisonin (2001, 250–251) puolison sopeutumisen mallia, jonka mukaan puolison identiteetin uudelleenrakentaminen uudessa maassa eli sopeutuminen tapahtuu kolmen tason kautta. Näitä ovat henkilökohtainen eli yksilön taso, sosiaalinen identiteetti eli ihmissuhteiden taso sekä tilannesidonnainen identiteetti eli ympäristön taso.

5.1 Work and Study Opportunities in Finland

Kielitaidon tukeminen. Kielen opiskelulla on merkittävä vaikutus puolison yksilötason sopeutumiselle (Andreason 2008, 385). Paikallisen kielen oppiminen voi auttaa puolisoa saamaan kaiken irti ulkomailla vietetystä ajasta. Kielitaito, jopa rajallinen, avaa mahdollisuuden rikkaampiin ilmaisuihin ja monipuolisempiin kokemuksiin. Kielitaito voi edistää sosiaalisten suhteiden kehittymistä, paikkoihin tutustumista sekä isäntämaan kulttuurin parempaa tuntemusta. Uuden kielen oppiminen avaa yksilölle myös uusia tapoja ajatella ja ilmaista itseään. Kyky kommunikoida vieraalla kielellä tarjoaa myös lisäetua: se voi vähen-

tää huomattavasti vieraasta ympäristöstä johtuvaa stressiä. Se auttaa vähentämään muutosten aiheuttamaa ylikuormitusta ja mahdollista itseluottamuksen laskua. (Hess & Linderman 2002, 13–14.)

Work and Study Opportunities in Finland -videon tavoitteena on tarjota puolisolille monipuolista tietoa kielen opiskelusta Suomessa, jotta kielitaidon myötä hänelle avautuisi enemmän mahdollisuuksia muun muassa kulttuurin ymmärtämiseen, ihmissuhteiden sopimiseen, itseluottamuksen kasvuun sekä työllistymiseen ja näiden myötä kokonaisvaltaiseen sopeutumiseen.

Työllisyyden tukeminen. Työstatuksessa tapahtuva muutos saattaa olla puolisolille identiteetikriisin laukaisija. Mikäli puolisolalla on kotimaassaan ollut vahva ammatillinen identiteetti, voi uusi tilanne kohdemaassa aiheuttaa tarpeen identiteetin uudelleenluomiselle. (Shaffer & Harrison 2001, 250.)

Ekspatriaattiperheiden kaksoisurakysymys on ollut merkittävin tekijä, joka haittaa mukana matkustavien puolisoitten sopeutumista. Ekspatriaatit sekä myös heidän mukanaan muuttavat puolisonsa ovat usein korkeasti koulutettuja. McNulty ja Inksonin (2013, 71) tutkimuksen mukaan korkeasti koulutettujen puolisoitten työttömyys saattaa aiheuttaa voimakasta halua palata kotiin, korkeaa stressitasoa, alkoholi-riippuvuutta, masennusta ja jopa itsemurhia. Toisaalta työllistymisen positiiviset vaikutukset ovat yhtä selvät. Tutkimukseen osallistuneet työllistyneet puoliset kokivat, että työskentely vaikutti positiivisesti heidän sopeutumiseensa, perhesuhteisiinsa, terveyteensä ja hyvinvointiinsa sekä halukkuuteensa jäädä maahan. (McNulty & Inkson 2013, 70-71.)

Work and Study Opportunities in Finland -videon tavoitteena on tutustuttaa työskentelystä kiinnostunut puoliso Suomen työmarkkinoihin sekä esitellä erilaisia työnhakukanavia. Videolla esitellään myös erilaisia kansainvälisille työnhakijoille tarkoitettuja verkostoja. Yksi näistä on Mothers in Business International -järjestö (MiB), joka on etenkin urasuuntautuneille kansainvälisille äideille tarkoitettu osaamisen kehittämiseen ja ammatillisen verkostoitumiseen sekä työnhakuun tarkoitettu kanava. Verkostoitumisen lisäksi MiB International järjestää erilaisia tapahtumia, esimerkiksi "Rohkeasti suomeksi" -harjoitteluhetkiä, kävelyretkiä sekä kansainvälisen kielikahvilan. MiB järjestää myös yritysvierailuja ja käy tutustumassa mielenkiintoisiin työnantajiin, työuriin ja työkulttuureihin. (Mothers in Business s.a.) ja näin tukee kansainvälisten naisten työllistymistä ja urakehitystä Suomessa. MiB:n lisäksi tärkeä verkostoitumiskanava on Espoon alueella asuville puolisoille sekä muille korkeakoulutetuille kansainvälisille maahanmuuttajille tarkoitettu Career Club -toiminta. Sen tarkoituksena on yhdistää erilaisia osaajia, työnantajia ja paikallisia yhteisöjä. (Espoon kaupunki s.a.).

Work and Study Opportunities in Finland -video tarjoaa tietoa, työkaluja ja kanavia, jotka auttavat alkuun uuden ammatillisen identiteetin rakentamisessa Suomessa. Videon tavoitteena on ehkäistä työstäytymisen muutoksesta mahdollisesti aiheutuvaa identiteettikriisiä sekä edistää työllistymisen tai opiskelun myötä nopeutuvaa maahan sopeutumista. (Shaffer & Harrison 2001, 250.) Tavoitteena on etenkin kaksoisuraperheiden molempien puolisojen urakehityksen mahdollistaminen Suomessa sekä edistää työllistymisestä johtuvia positiivisia vaikutuksia myös muilla ekspatriaattiperheen elämän osa-alueilla. (McNulty & Inkson 2013, 71.)

5.2 Networking Opportunities for Expatriate Moms in Finland

Sosiaalisella tuella on tutkimusten mukaan suuri merkitys puolison sopeutumisessa. Sosiaaliset suhteet ovat tärkeä osa yksilön jokapäiväistä elämää, ja niillä on merkittävä vaikutus yksilön hyvinvointiin. (Ramos, Mustafa & Haddad 2017, 6.) Lisäksi sosiaaliset suhteet vaikuttavat yksilön sosiaaliseen identiteettiin ja identiteetin uudelleenrakentamiseen uudessa maassa. (Shaffer ja Harrison 2001, 250–251). Adelmanin (1988) mukaan sosiaalinen tuki auttaa selviytymään päivittäisistä stressitekijöistä, kriittisistä elämänmuutoksista ja ympäristön tai kulttuurin muutoksista ja etenkin ystävyysuhteilla oli suora vaikutus ekspatriaattipuolisoiden hyvinvointiin (Ramos, Mustafa & Haddad 2017, 6, 10).

Videosarja Networking Opportunities for Expatriate Moms in Finland tarjoaa työkaluja puolison sosiaalisen tason sopeutumisen edistämiseksi. Ihmissuhteiden taso eli sosiaalinen identiteetti kuvaa niitä osia itsestä, jotka liittyvät johonkin tai joihinkin ryhmään kuulumiseen. Tutkimusten mukaan puoliset, jotka solmivat henkilökohtaisia suhteita isäntämaahan kansalaisiin, sopeutuivat uuteen kulttuuriin paremmin. (Shaffer & Harrison 2001, 250.) Videon tavoitteena on edistää puolisojen sosiaalisten suhteiden rakentamista tarjoamalla tietoa monipuolisista verkostoitumismahdollisuuksista Suomessa. Videolla keskitytään erityisesti sellaisten puolisojen sosiaalisten suhteiden tukemiseen, joilla on lapsia. Usein vanhemmuus tai äidiksi tulo vieraassa maassa voi olla yksinäistä ja haastavaa, joten vertaistuki on kallisarvoisia.

Videon tarkoituksena on tarjota tietoa kodin ulkopuolisista kohtaamispaikoista, joissa puolisojen on mahdollisuus tavata samanlaisessa elämäntilanteessa olevia vanhempia sekä muodostaa ystävyysuhteita. Samalla perheen lapsille tarjoutuu mahdollisuus leikkiä toisten lasten kanssa. Videolla esitellään muun muassa avoin päiväkotitoiminta, perhekahvila- ja avointa leikkipuistotoimintaa, joissa sosiaalisten suhteiden muodostaminen tapahtuu luonnollisesti niin paikallisten kuin maahan muuttaneiden vanhempien kesken. Ryhmät, joissa

on jäseniä sekä paikallisista että kansainvälisistä taustoista tulevista henkilöistä, auttavat lisäksi uuteen kulttuuriin tutustumisessa ja sen omaksumisessa (Caligiuri ym. 1998, 610).

5.3 Healthcare in Finland

Ekspatriaatteja perheineen pidetään yhtenä heikommassa asemassa olevista väestöryhmistä muun muassa sen vuoksi, koska he eivät tunne isäntämaan terveydenhuoltojärjestelmää ja kulttuuria. Lisäksi ekspatriaatit ja heidän perheenjäsenensä sairastuvat useiden kansainvälisten tutkimusten mukaan useimmiten myös psyykkisiin sairauksiin. Tätä asiaa huonontaa se, että isäntämaan terveydenhuoltojärjestelmän tuntemattomuus saattaa johtaa hoidon puutteeseen. (Julchoo ym. 2021, 2.)

Yhteiskunnallisiin toimintoihin, kuten kohdemaan terveydenhuoltojärjestelmän toimintaperiaatteisiin tutustuminen jo ennen maahan muuttamista voi auttaa vähentämään muutosta aiheutuvaa stressiä sekä edesauttaa hoitoon hakeutumista. Valmistautuminen ja etukäteen hankittu tieto lisäävät yleistä turvallisuuden tunnetta. (Hess & Linderman 2002, 169–170.)

Yleisen terveydenhuoltopalveluiden lisäksi äitiys- ja lastenneuvolan palveluiden tunnetuksi tekeminen on perhettä suunnittelevien tai odottavien puolisoitten kohdalla erityisen tärkeää. Wall Street Journalin toukokuussa 2016 julkaiseman raportin mukaan ekspatriaattiäidit voivat olla muuta väestöä alttiimpia sairastumaan synnytyksen jälkeiseen ahdistuneisuuteen ja masennukseen. Ahdistus tai masennus, johon liittyy kommunikointivaikeuksia, kulttuurieroja, maantieteellisiä esteitä ja esteitä avun saamiselle, voi tuntua ekspatriaattiäidistä ylitseväsemättömältä. (Mackenzie 25.5.2016.)

Videosarjan osa Healthcare in Finlandin tavoitteena on edistää puolison ympäristö- ja tilannesidonnaisen tason sopeutumista tarjoamalla etukäteistietoa terveydenhuoltojärjestelmästä sekä auttaa ymmärtämään sen toimintaperiaatteita. Videolla keskitytään julkisen terveydenhuollon palveluiden esittelyn lisäksi etenkin lapsiperheiden näkökulmaan, jossa on tärkeää jakaa tietoa etenkin äitiys- ja lastenneuvolapalveluista. Videon tavoitteena on tietoisuuden lisäämisen kautta edistää puolison turvallisuuden tunnetta ja toisaalta tarjota palveluohjausta mahdollisten haastavien elämäntilanteiden varalle.

5.4 Finnish Culture and Customs

Vaikka voidaan ajatella, että uuteen maahan ja kulttuuriin tutustuminen tapahtuu vasta paikan päällä, etukäteisvalmistautuminen antaa työkalut sujuvampaan muuttoprosessiin ja toimintaan uudessa maassa. Mitä enemmän yksilö tietää uudesta isäntäkulttuurista, sitä

itsevarmemmaksi ja osaavammaksi hän tuntee itsensä uuden tilanteen edessä. (Hess & Linderman 2002, 57–61.)

Päätavoite kulttuurienvälissä koulutuksessa on, että sen avulla yksilöt voivat sopeutua nopeammin uuteen kulttuuriin ja olla toimintakykyisempiä uusissa rooleissaan. Useiden tutkimusten mukaan kulttuurisella koulutuksella ja sopeutumisella on positiivinen korrelaatio. Uuteen kulttuuriin sopeutuminen edellyttää sen asteittaista oppimista ja osaamisen kehittymistä siinä, kuinka yksilön odotetaan käyttäytyvän sekä uuteen kulttuuriin sisältyviin arvoihin ja oletuksien ymmärtämistä. (Black & Mendenhall 1990, 118–119). Kulttuurin oppiminen on siis prosessi, joka olisi hyvä aloittaa asteittain jo ennen muuttoa.

Ekspatriaatit ja heidän puolisonsa, jotka ovat etukäteen tutustuneet isäntämaan uskonnollisiin, kulttuurisiin, kielellisiin ja elämäntapoihin, ovat saaneet käsityksen elämästä kohde- maassa. Näin he ovat valmistautuneet henkisesti mahdollisiin eri tilanteisiin, joita isäntä- maassa saattaa syntyä. Valmistautuminen lisää luottamusta, poistaa epävarmuutta ja hel- pottaa heidän sopeutumistaan paikalliseen ympäristöön. Nämä kaikki vähentävät ennen- aikaisen paluun mahdollisuutta (Gupta ym. 2012, 25.)

Ekspatriaattien kulttuurisen valmennuksen tulisi Shayn & Traceyn (1997) mukaan keskit- tyä sekä objektiivisiin että subjektiivisiin isäntämaan kulttuurin ominaisuuksiin. Objektiiviset ominaisuudet keskittyvät konkreettisiin ja havaittavissa oleviin isäntämaan ominai- suuksiin, kuten esimerkiksi arkkitehtuuriin, kieleen ja valuuttaan, kun taas subjektiiviset ominaisuudet käsittelevät aineettomia ominaisuuksia, kuten isäntämaan arvoja, normeja ja uskomuksia (Webber & Wögel 2019, 2–3.)

Finnish Culture and Customs -videon tavoitteena on tarjota perustietoa jo ennen maahan muuttamista sekä näin vähentää mahdollista kulttuurin, maan tapojen ja esimerkiksi elin- olojen aikaansaamaa kulttuurishokkia (Black & Mendenhall 1990, 130). Lisäksi tarkoituk- sena on vaikuttaa kulttuurisen tuntemuksen myötä siihen, että puoliso tuntee osaavansa toimia odotusten mukaisesti.

Videolla tutustutaan sellaisiin suomalaisiin subjektiivisiin että objektiivisiin kulttuurimme ominaisuuksiin, jotka auttavat puolisoa ymmärtämään toimintaamme paremmin. Videolla käsiteltäviä teemoja ovat tasa-arvo, luottamus, demokratia, täsmällisyys, tervehtiminen ja keskustelukulttuuri, luonto sekä ruoka- ja saunakulttuuri.

5.5 Early Childhood Education in Finland

Mikäli ekspatriaattiperheellä on alle kouluikäisiä lapsia, voivat lapsen hoitojärjestelyihin liittyvät kysymykset tulla ajankohtaiseksi uuteen maahan muutettaessa. Nämä kysymykset ovat myös yksi puolisoita eniten kuormittava tekijä (Clarkson 12.4.2022).

Työllistävän organisaation olisi tärkeää valmentaa perheitä kulttuuriin ja elinoloihin liittyvien teemojen (Andreason 2008, 390) lisäksi myös spesifisissä asioissa (McNulty & Inkson 2013, 63) esimerkiksi isäntämaan päivähoito- ja koulujärjestelmään liittyen. Valmennuksen olisi hyvä sisältää kattava järjestelmien esittely ja siinä tulisi opastaa esimerkiksi sopivan päivähoitopaikan etsimisessä ja hoitopaikkahakemuksen tekemisessä. Tällä voi olla merkittävä vaikutus ekspatriaattiperheelle muutosten aiheuttaman stressin vähentämisen kannalta (Lazarova, McNulty & Semeniuk 2015, 37).

The Expat Insider teki vuonna 2017 kyselyn, jossa tutkittiin suosituimpia komennusmaita ekspatriaattien näkökulmasta. Yksi tutkimuksen kohteena olevista viidestä kohdemaan tyytyväisyyteen vaikuttavista kategorioista kyselyssä oli perhe-elämään liittyvät tekijät. Merkittävin tekijä ekspatriaattien vastauksissa oli kohdemaan varhaiskasvatuksen ja koulutuksen saatavuus ja kustannus sekä monipuoliset hoitovaihtoehdot. Suomi sijoittui kyselyssä tässä kategoriassa ensimmäiseksi. (von Plato & Zeeck 2017, 5, 56.) Suomalaisen varhaiskasvatusjärjestelmän esitleminen kannattaa siis ottaa osaksi perheiden valmennusta tai heille tarjottavaa infopakettia (The Economist Intelligence Unit 2012).

Early Childhood Education in Finland -videon tavoitteena on tiedonjakamisen, varhaiskasvatusjärjestelmän, hakuprosessien ja erilaisten hoitomuotojen esittelyn kautta markkinoida suomalaisen varhaiskasvatuksen laadukkuutta, saatavuutta ja edullisuutta. Videolla esitellään konkreettisesti erilaisia päivähoitomuotoja sekä opastetaan hoitopaikan hakemisessa. Videon tarkoituksena on lisätä perheen luottamusta suomalaista varhaiskasvatusta kohtaan ja auttaa ratkomaan muuttoa harkitsevien tai Suomeen muuttaneiden perheiden lastenhoitoon liittyviä kysymyksiä sekä vähentää mahdollista hoitopaikan etsimisestä aiheutuvaa stressiä.

5.6 Social Security in Finland

Suomeen muuttoa harkitsevia tai jo muuttaneita perheitä voi askarruttaa esimerkiksi taloudellinen selviytyminen, mikäli perhe joutuu kohtaamaan esimerkiksi vaikeasta elämäntilanteesta johtuvia haasteita isäntämaassa. Etukäteistiedon saaminen siitä, millaista tukea eri tilanteisiin on saatavilla, voi auttaa lievittämään perheiden kokemaa ahdistusta.

Varsinkin omaehtoisten ekspatriaattien on tärkeää tutustua kohdemaan sosiaaliturvaan ja selvittää, minkä maan sosiaaliturvajärjestelmään hän perheineen kuuluu. Omaehtoisille ekspatriaateilla ei ole viranomaisasioissa lähettävän organisaation tukea ja sosiaaliturvalainsäädäntö voi olla hyvin monimutkaista (van de Kerkhof s.a). Se, minkä maan sosiaaliturvaa henkilöön sovelletaan, vaikuttaa moniin hänen oikeuksiinsa sekä velvollisuuksiin kuten esimerkiksi perhe-etuksiin tai työttömyysvakuutukseen. (Pohjoismaiden neuvosto ja Pohjoismaiden ministerineuvosto s.a.)

Social Security in Finland -videon tarkoituksena on tarjota tietoa suomalaisesta sosiaaliturvajärjestelmästä ja siitä, kuka on oikeutettu Kelan tukiin sekä opastaa sosiaaliturvan piiriin rekisteröitymisessä. Videolla esitellään lisäksi sosiaaliturvajärjestelmän tarjoamia tukimuotoja etenkin lapsiperheiden ja puolisojen näkökulmasta. Näille ryhmille merkittävimpiä suomalaisen sosiaaliturvan tarjoamat etuudet ja tuet liittyvät vanhemmuuteen, opiskeluun sekä sairastumiseen. Videon tavoitteena on ekspatriaattiperheen toimeentuloa koskevien huoltien vähentäminen sekä luottamuksen lisääminen yhteiskuntamme tarjoamaan tukeen erilaisia elämäntilanteita varten.

5.7 Videosarjan julkaisu sekä linkit esittelyvideoihin

Videoita julkaistaan verkossa yhä enenevässä määrin ja tavan voidaan sanoa kasvaneen jopa räjähdysmäisesti. Samalla myös videoiden opetuskäyttö on lisääntynyt. Videonjakopalvelu YouTube on trendin alullepanija. YouTube perustettiin vuonna 2005 ja se suunniteltiin levittämään laajaa valikoimaa videoleikkeitä. Käyttäjämäärät ovat vuosien aikana moninkertaistuneet. Vaikka YouTube on alun perin suunniteltu viihdekäyttöön, toimii se nykyään erittäin laajasti myös opetusvideoiden jakeluun. (Pirnes 4.4.2018, 30.)

Julkiset videonjakopalvelut soveltuvat hyvin omien opetusvideoiden julkaisuun. Tällöin kannattaa huomioida, että lähtökohtaisesti videot ovat kaikkien saatavilla. Toki videoita on mahdollista suojata piilottamalla ne ja jakamalla linkit halutessaan yksityisesti. Videoiden julkisuudesta huolimatta, videoita koskevat normaalit tekijänoikeuslait, eikä niitä voi täysin vapaasti käyttää. Videon tekijä voi myös antaa videoihinsa käyttöoikeuksia esimerkiksi opetuskäyttöä varten. (Pirnes 4.4.2018, 30.)

Kaikki kuusi videota julkaistaan omalla YouTube kanavallani. Videoiden linkit ovat yksityisiä ja ne on tarkoitettu jakaa kansainvälisille työntekijöille ja heidän puolisoilleen.

Suorat linkit esittelyvideoihin löytyvät alapuolelta.

➤ Finnish Culture and Customs:

<https://www.youtube.com/watch?v=1gKMeJ24OaE>

- Work and Study Opportunities in Finland:
<https://www.youtube.com/watch?v=IBki6ZjA88o>

- Childcare and Education in Finland:
<https://www.youtube.com/watch?v=H6ZlzPXGjsQ>

- Social Security in Finland:
<https://www.youtube.com/watch?v=dfJzEOL3Mag>

- Networking Opportunities for Expatriate moms in Finland:
<https://www.youtube.com/watch?v=gkJ0vnTUwO8>

- Healthcare in Finland:
<https://www.youtube.com/watch?v=X8Qu28TNk-s>

6 Pohdinta

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön lopputuotoksena syntyi esittelyvideosarja, joka koostuu kuudesta osasta. Opinnäytetyön teoriaosuudessa tavoitteena oli jo olemassa olevan tutkimuksen pohjalta kartoittaa millaisia haasteita akateemisten ekspatriaattien puoliset kohtaavat uuteen maahan muuttaessa ja millaiset asiat edistävät heidän sopeutumistaan. Videosarjan tavoitteena on vastata näihin haasteisiin tarjoamalla työkaluja sopeutumisen tukemiseen. Videosarja on tarkoitettu lähetettäväksi erään suomalaisen yliopiston kansainvälisten työntekijöiden puolisoille sekä osoittamaan tukea koko työntekijän mukana muuttavalle perheelle.

Valmiin tiedon tarjoamisen sijaan tavoitteena on herättää katselijan kiinnostus videon teemoihin sekä tarjota lähteitä lisätiedon hankinnalle. Tätä valintaa tukee vallitseva humanistinen ihmiskäsitys, jonka mukaan ihminen on aktiivinen, itseohjautuva toimija ja toiminnan tulisi tapahtua hänen ehdoillaan. (Karjalainen & Kukkonen 2005, 11.) Keskeistä on se, että katselija valikoi ja tulkitsee informaatiota kiinnostuksensa mukaan, jäsentää sitä aieman tietonsa pohjalta ja rakentaa kokemuksensa välityksellä kuvaa siitä maailmasta, jossa elää. (Tynjälä 1998, 115.) Opinnäytetyön kontekstissa tämä tarkoittaa puolison kiinnostuksen herättämistä lyhyiden esittelyvideoiden avulla.

Opinnäytetyön aihe syntyi oman henkilöstöalan työni kautta toimiessani kansainvälisessä organisaatiossa. Käytännön työssäni huomasin tarpeen kansainvälisiä puolisoita tukevan palvelun kehittämiseksi. Aiheen valintaa rajasi oman äitiyden myötä kehittynyt käsitys siitä, kuinka yksinäistä kotiäitiys voi olla jopa kantasuomalaisen kokemana, saati uuteen maahan muuttaneena. Haluan opinnäytetyölläni myötävaikuttaa ekspatriaattipuolisoiden sopeutumiseen, elämänlaatuun ja yksinäisyyden vähentämiseen.

6.1 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Opinnäytetyöprosessi oli kokonaisuudessaan työläs. Perinteisen opinnäytetyön tekeminen toiminnallisen sijaan olisi saattanut olla kevyempi prosessi. Kuitenkin kunnianhimoni ja tavoitteeni veivät minua tälle polulle - jonkin konkreettisen tuotoksen synnyttämiseen.

Opinnäytetyöprosessi oli myös pitkä. Aloitin opinnäytetyöni teoriaosan hahmottamisen ja materiaalin keräämisen jo syksyllä 2020. Prosessia hidasti kokopäivätyöni sekä ruuhka-
vuosien täyteinen perhe-elämä. Tästä johtuen en ottanut aikapaineita tai asettanut tiukoja varsinaisia määräaikoja työn valmiiksi saamiselle. Tämä onnistui hyvin, koska minulla

ei ollut varsinaista toimeksiantajaa tai sopimusta, vaikka videosarja tulee vapaasti organisaationi hyödynnettäväksi. Päätin, että työ saa edetä siinä tahdissa kuin oma aikani ja jaksamiseni sen sallii.

Opinnäytetyön teoriaosuutta varten löysin runsaasti englanninkielistä materiaalia. Suomalaisia lähteitä löytyi aiheesta yllättävän vähän tai lähteet olivat vanhoja. Varsinaista perinteistä kirjallisuutta ei myöskään löytynyt kovin paljon, mutta vertaisarvioituja julkaisuja löytyi puolestaan runsaasti. Keräsin aluksi valtavan määrän tekstejä Word-pohjalle ja lähdin sen myötä muodostamaan kokonaiskuvaa aiheesta, vähitellen tiivistäen ja rajaten.

Teoriaviitekehyksen pohjalta oli helppo lähteä suunnittelemaan videosarjan kokonaisuutta, jonka tavoitteena oli vastata puolison kokemiin sopeutumishaasteisiin uudessa maassa. Teoriaan tutustumisen pohjalta oli selvää se, mitä teemoja videosarja tulisi sisältää. Sisällön tuottamista helpotti myös aiempi työkokemukseni varhaiskasvatuksen toimialalta, perheiden parista. Minulla oli valmiiksi hyvä käsitys siitä, mitä palveluita sopeutumisen tukemiseksi perheille on saatavilla. Koen, että videosarjan sisältö tukee hyvin teoriaosassa nousseisiin puolison sopeutumisen osa-alueisiin.

Kaikkein haastavinta opinnäytetyöprosessissa oli tekstin tuottaminen, koska kirjoittaminen ei ole vahvinta osaamistani. Toinen haastava osa-alue oli animoitujen videoiden tekeminen, sillä myöskään videotuotanto tai tekniikka eivät ole osaamisalaani. Vaikka olisin toivonutkin kehittyväni näissä paremmaksi kuin tämän opinnäytetyön myötä ylsin, oli palkitsevaa oppia tekemään asioita eri tavalla kuin yleensä. Aion jatkossakin hyödyntää videoanimaatioita tiedonvälittämisen muotona. Toivon myös kehittyväni animoitujen videoiden tekemisessä.

Opinnäytetyöni myötä opin valtavasti lisää puolisonäkökulmasta ja ymmärsin entistä syvemmin, miksi organisaatioiden kannattaisi sijoittaa kansainvälisten työntekijöidensä perheiden hyvinvointiin. Opin myös arvioimaan henkilöstöresursseja kokonaisvaltaisemmasta näkökulmasta kuin vain perinteisten henkilöstöpolitiikoiden kautta. Opinnäytetyöprosessin myötä aloin miettimään omaa ammatillisen osaamiseni suuntaamista kansainvälisen liikkuvuuden pariin. Tämän prosessin aikana olenkin siirtynyt osaksi kansainvälisen liikkuvuuden asiantuntijatiimiä, jossa pääsen entistä paremmin hyödyntämään myös tämän prosessin myötä syntynyttä osaamista.

6.2 Jatkotoimintaehdotukset

Suomalaiset organisaatiot tarjoavat omaehtoisten ekspatriaattien puolisoille melko vähän tukea. Koska perheenjäsenen sopeutumisella on kokonaisvaltainen vaikutus niin koko

perheen hyvinvointiin, työssäkäyvän puolison työsuoritukseen kuin koko työsuhteen loppuun viemiseen, olisi organisaatioiden kannattavaa kehittää puolisoiden tukemiseen tarkoitettua palvelutarjontaa joko panostamalla itse toiminnan kehittämiseen tai ostamalla palvelu ulkopuoliselta palveluntarjoajalta. Uskon, että resurssien kohdentaminen puolisonäkökulmaan ei ainoastaan vaikuta positiivisesti rekrytointien onnistumiseen, vaan on iso kilpailutekijä myös kansainvälisten yliopistojen kesken.

Organisaatioiden tulisi tarjota sopeutumista edistävää tukea kaikille perheenjäsenille, mutta erityisesti puolisolle. Tuen tulisi olla sellaista, joka edistää puolisoa mukautumaan paikalliseen tapoihin ja kulttuuriin, auttaa sosiaalisen verkoston rakentamisessa sekä tuntemaan itsensä osaksi uutta kulttuuria.

Tämän opinnäytetyön videosarja on vain pintaraapaisu siitä, millaista tukea puolisoille voitaisiin organisaatioiden taholta tarjota. Mahdollisuuksia perheiden ja puolisoiden huomioimiseen on rajattomasti, eivätkä ne aina vaadi kohtuuttomasti resursseja. Pidän tärkeänä, että perheen sopeutumisprosessi aloitetaan jo rekrytointin alkuvaiheessa. Tässä vaiheessa tarjottava tuki voi olla koulutusta esimerkiksi suomalaisesta kulttuurista sekä esimerkiksi puolison verkostoitumismahdollisuuksista Suomessa. Suomeen saapumisen jälkeen ehdottaisin organisaation käytännöksi tavata työntekijän lisäksi koko mukana saapuvan perhe. Tapaamisessa voitaisiin kartoittaa, millaista tukea perhe toivoo sopeutumisensa edistämiseksi ja siinä voitaisiin keskustella, millaista tukea tai tietoa organisaation on mahdollista tarjota. Uskon, että koko perheen huomiointi vahvistaa sekä työntekijän ja perheen positiivista työnantajakuvaa, toimii hyvänä kilpailutekijänä sekä edistää koko perheen sopeutumista.

Lähteet

- Altbach, P., Reisberg, L. & Rumbley, L. 2010. Tracking a Global Academic Revolution. *Scholarly journals*, 42, 2, s. 30-39.
- Andreason, A. 2008. Expatriate Adjustment of Spouses and Expatriate Managers: An Integrative Research Review. *International Journal of Management*, 25, 2, s. 382-395.
- Bakker, A., Westman, M. & Emmerik, I. 2009. Advancements in Crossover Theory. *Journal of Managerial Psychology*, 24,3, s. 206-219.
- Baumeister, S. 18.12.2020. Tutkijaliikkuvuus: Covid-19-kriisin opetukset. Jyväskylän tietentekijät. Blogi. Luettavissa: <https://tieteentekijat.fi/tutkijaliikkuvuus-covid-19-kriisin-opetukset/>. Luettu: 10.1.2021.
- Black, J. & Gregersen, H. 1991. The Other Half of the Picture: Antecedents of Spouse Cross-Cultural Adjustment. *Journal of International Business Studies*, 22, 3, s. 461-477.
- Black, J. & Mendenhall, M. 1990. Cross-Cultural Training Effectiveness: A Review and a Theoretical Framework for Future Research, *The Academy of Management review*, 15, 1, s. 113-136.
- Brookfield Global Relocation Services 2010. Global Relocation Trends Survey. Brookfield GRS. Toronto. Luettavissa: http://www.insynctraining.nl/artikelen/grts_2010.pdf. Luettu: 17.1.2021.
- Brookfield Global Relocation Services 2016. Breakthrough to the Future of Global Talent Mobility. 2016 Global Mobility Trends Survey. Luettavissa: <http://globalmobilitytrends.bgrs.com/assets2016/downloads/Full-Report-Brookfield-GRS-2016-Global-Mobility-Trends-Survey.pdf>. Luettu: 17.1.2021.
- Buchanan, E. 5.4.2014. High post-natal depression risk in expat new mothers. *Emirates 24/7*. Luettavissa: <https://www.emirates247.com/news/emirates/high-post-natal-depression-risk-in-expat-new-mothers-2014-04-05-1.544290>. Luettu: 27.3.2022.
- Caligiuri, P., Hyland, M. A. & Joshi, A. 1998. Testing a Theoretical Model for Examining the Relationship Between Family Adjustment and Expatriates' Work Adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 83, 4, s. 598-614.

Clarkson, S. 12.4.2022. The World's 17 Best Countries To Raise A Family In 2022 If You Are Relocating With Kids. Luettavissa: <https://www.william-russell.com/blog/best-countries-to-raise-family-relocating-expat-kids/>. Luettu: 23.4.2022.

Cerdin, J-L. & Selmer, J. 2014. Who is a self-initiated expatriate? Towards conceptual clarity of a common notion. *The International Journal of Human Resources Management*, 25, 9, s. 1282-1301.

Cheng, H. & Furnham, A. 2002. Personality, peer relations, and self-confidence as predictors of happiness and loneliness. *Journal of Adolescence*, 25, 3, s. 327-339.

Cuba, L. & Hummon, D. 1993. A Place To Call Home: Identification With Dwelling, Community, and Region. *The Sociological Quarterly*, 34, 1, s. 111–131.

Digimoguli 31.10.2019. Vinkkejä videomarkkinointiin. Bogi. Luettavissa: <https://digimoguli.fi/blogi/vinkkeja-videomarkkinointiin/>. Luettu 18.4.2021.

Digitala Svensklärare s.a. Powtoon. Luettavissa: <https://digitalasvensklare.wordpress.com/powtoon/>- Luettu: 10.2.2022.

Doque, L. 2009. Mental Health of Expatriates in Finnish Enterprises in Brazil. Turun yliopiston julkaisuja. Luettavissa: <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/50433/Annales%20D%20879%20Duque%20Diss.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Luettu: 14.3.2021.

European Higher Education Area 2018. Bologna Process Implementation Report. *Internationalisation and Mobility*, s. 241-276.

Erogul, M. & Rahman, A. 2017. The Impact of Family Adjustment in Expatriate Success. *Journal of International Business and Economy*, 18,1, s. 1-23.

Espoon kaupunki s.a. Career Club. Luettavissa: <https://www.espoo.fi/en/career-club#section-27938>. Luettu: 12.3.2022.

Garam, I. & Korkala, S. 2010. Kansainvälinen liikkuvuus ammatillisessa ja korkea-asteen koulutuksessa 2010. Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus. Luettavissa: https://www.oamk.fi/files/8715/5429/2096/21094_Faktaa_1_2011a.pdf. Luettu: 11.4.2021.

Gupta, R., Banerjee, P. & Gaur, J. 2012. Exploring the role of the spouse in expatriate failure: A grounded theory-based investigation of expatriate´ spouse adjustment issues from India. *The International Journal of Human Resource Management*, 23, 17, s. 3559-3577.

Gupta, R., Banerjee, P. & Gaur, J. 2012. A Key Challenge in Global HRM: Adding New Insights to Existing Expatriate Spouse Adjustment Models. *The Qualitative Report*, 17, 88, s. 1-30.

Halim, H., Bakar, H. & Bahtiar, M. 2014. Expatriate Adjustment: Validating Multicultural Personality Trait among Self-Initiated Academic Expatriates. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 155, 6 November 2014, s. 123-129.

Haslberger, A. & Brewster, C. 2008. The expatriate family: An international perspective, *Journal of Managerial Psychology*, 23, 3, s. 324-346.

Helsingin yliopisto 28.9.2020. Kansainvälistyminen tarvitsee nyt tukea. Luettavissa: <https://www2.helsinki.fi/fi/uutiset/korkeakoulu-tiedepolitiikka/kansainvalistymisen-tarvitsee-nyt-tukea>. Luettu: 7.3.2021.

Hess, M. & Linderman, P. 2002. *The Expert Expatriate. Your Guide to Successful Relocation Abroad: Moving, Living and Thriving*. Intercultural Press. Yarmouth.

Inkson, K., Arthur, M., Pringle, J. & Barry, S. 1997. Expatriate Assignment Versus Overseas Experience: Contrasting Models of International Human Resource Development. *Journal of World Business*, 32, 4, s. 351–368.

Janhonen, K. 24.3.2020. Näin luot vaikuttavampaa visuaalista viestintää. Blogi. Luettavissa: <https://marketing.bang.fi/blogi/nain-luot-vaikuttavampaa-visuaalista-viestintaa>. Luettu: 18.4.2021.

Jokinen, T., Brewster, C. & Suutari, V. 2008. Career capital during international work experiences: contrasting self-initiated expatriate experiences and assigned expatriation. *The International Journal of Human Resources Management*, 19, 6, s. 979-998.

Julchoo, S., Pudpong, N., Phaiyaron, M., Sinam, P., Khunakorncharatphong, A. & Suphanchaimat, R. 2021. Health Status and Barriers to Healthcare Access among “Son-in-Law Westerners”: A Qualitative Case Study in the Northeast of Thailand. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 11017, s.1-18.

Karjalainen, S. & Kukkonen, P. 2005. Psykologista käyttötietoa. Edita Prima Oy. Helsinki.

Kela s.a. Perheenjäsenen sosiaaliturva. Luettavissa: <https://www.kela.fi/ulkomailta-suomeen-perheenjasenet>. Luettu: 24.4.2022.

Hakkarainen, P. & Kumpulainen, K. 2001. Liikkuva kuva - muuttuva opetus. Jyväskylän yliopisto, Kokkolan yliopistokeskus. Kokkola.

Lapsi kouluun ulkomailla 5.3.2019. Vanhemmuus mukavuusalueen ulkopuolella. Blogi. Luettavissa: <https://lapsikouluunulkomailla.wordpress.com/>. Luettu 5.4.2021.

Lauring, J. & Selmer, J. 2015. Adjustment of Spouses of Self-Initiated Expatriates: Feeling Different vs. Feeling Welcome. Teoksessa Mäkelä, L. & Suutari V. (toim.). Work and Family Interface in the International Career Context, s. 117-138. Springer International Publishing. Sveitsi. E-kirja. Luettu: 2.2.2021.

Lauronen, P. 30.8.2018. Verkkomarkkinoinnin rakennuspalikat. Luettavissa: <https://brainy-day.fi/post/videomarkkinoinnin-rakennuspalikat>. Luettu: 18.4.2021.

Lazarova, M., Westman, M. & Shaffer, M. 2010. Elucidating the positive side of the work-family interface on international assignments: A model of expatriate work and family performance. *Academy of Management Review*, 35, 1, s. 93-117.

Lazarova, M., McNulty, Y. & Semeniuk, M. 2015. Expatriate Family Narratives on International Mobility: Key Characteristics of the Successful Moveable Family. Teoksessa Mäkelä, L. & Suutari, V. 2013. *The Work-Life Interface of Self-Initiated Expatriates: Conflicts and Enrichment*, s. 1-15. Palgrave Macmillan. Lontoo. Luettu: 17.1.2021.

Lee, H. 2005. A study of underemployment among self-initiated expatriates. *Journal of World Business*, 40, 2005, s. 172-187.

Mackenzie, K. 25.5.2016. Baby Blues and the Expat Mom. *The Wall Street Journal*. Luettavissa: <https://trumangroup.com/wp-content/uploads/article-quoting-emily-boland-wall-street-journal.pdf>. Luettu: 27.3.2022.

McNulty, Y & Inkson, K. 2013. *Managing Expatriates: A Return-on-Investment Approach*, Business Expert Press. ProQuest Ebook Central.

Minuchin, S. 1979. *Families & Family Therapy*. Harvard University Press. Cambridge. Massachusetts, s. 52–53.

Mothers in Business International s.a. Welcome to MiB International! Luettavissa: <https://www.mothersinbusiness.fi/international>. Luettu: 26.3.2022.

MotionPro Oy s.a. Animaatiovideoiden edut verrattuna tavallisiin videoihin. Luettavissa: <https://www.selitysvideo.fi/animaatiovideoiden-edut-verrattuna-tavallisiin-videoihin/>. Luettu: 18.4.2021.

Opetusministeriö 2009. Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategia 2009–2015. Opetusministeriön julkaisuja 2009:21. Koulutus ja tiedepolitiikan osasto. Helsinki. Luettu: 31.1.2021.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012. Koulutus ja tutkimus vuosina 2011–2016. Kehittämissuunnitelma. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2012:1. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto. Helsinki. Luettu: 31.1.2021.

Palthe, J. 2008. The Role of Interaction and General Adjustment in Expatriate Attitudes: Evidence from a Field Study of Global Executives On Assignment In South Korea, Japan And The Netherland. *Journal of Asia Business Studies*, 3, 1, s. 42–53.

Peda 2018. Uuteen asuinympäristöön sopeutumisen eri vaiheet. Luettavissa: <https://peda.net/kol/foorumi/m/mkk/t3mst/mtmjktm/mtmjktml>. Luettu: 11.4.2021.

Peltokorpi, V. & Froese, F. 2009. Organizational expatriates and self-initiated expatriates: who adjusts better to work and life in Japan? *International Journal of Human Resources Management*, 20, 5, s. 1096-1112.

Penduka, A. 2020. The Experiences of Expatriate Mothers Regarding Pregnancy, Childbirth and Motherhood in Host City Cape Town, South Africa. Master thesis. University of Cape Town. Department of Health and Rehabilitation Science. Luettavissa: https://open.uct.ac.za/bitstream/handle/11427/32485/thesis_hsf_2020_penduka_annaloice.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 24.1.2021.

Perus, J. 12.6.2019. 10 syytä ottaa video osaksi sisältömarkkinointia. Blogi. Luettavissa: <https://blogi.videolle.fi/10-syyta-ottaa-video-osaksi-sisaltomarkkinointia>. Luettu: 18.4.2021.

- Pirnes, T. 4.4.2018. Opetusvideoiden käyttäminen ammatillisessa koulutuksessa. Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Informaatioteknologian tiedekunta. Kokkolan yliopistokeskus Chydenius. Luettavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/57812/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-201805022415.pdf>. Luettu: 18.4.2021.
- Pohjoismaiden neuvosto ja Pohjoismaiden ministerineuvosto s.a. Minkä maan sosiaaliturvaan kuulut? Tanska. Luettavissa: <https://www.norden.org/fi/info-norden/minka-maan-sosiaaliturvaan-kuulut-6>. Luettu: 23.4.2022.
- Ramos, H., Mustafa, M. & Haddad, A. 2017. Social Support and Expatriate Spouses' Wellbeing: The Mediating Role of Cross-Cultural Adjustment. *International Journal of Employment Studies*, 25, 2, s. 6-24.
- Reynolds, C. & Bennett, R. 1991. The career couple challenge. *Personnel Journal*, 70, 3, s. 46-49.
- Richardson, J. & McKenna, S. 2000. Metaphorical "types" and human resource management: self-selecting expatriates. *Industrial and Commercial Training*, 32, 6, s. 209-219.
- Riusala, K. & Suutari, V. 2000. Expatriation and careers: perspectives of expatriates and spouses. *Career Development International*, 5, 2, s. 81–90.
- Selmer, J. & Luring, J. 2011. Self-Initiated Academic Expatriates: Inherent Demographics and Reasons to Expatriate. *European Management Review* 2010, 7, s. 169-179.
- Selmer, J., Luring, J. & Trembath, J-L. 2016. Expatriate Academics: An Era of Higher Education Internationalization. Teoksessa McNulty, Y. & Selmer, J. *Research Handbook of Expatriate*, luku 17, Elgar Edward.
- Shaffer, M. & Harrison, D. 2001. Forgotten partners of international assignments: Development and test of a model of spouse adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 86, 2, s. 238-254.
- Sterle, M., Fontaine, M., De Mol, J. & Verhofstadt, L. 2018. Expatriate Family Adjustment: An Overview of Empirical Evidence on Challenges and Resources. *Frontiers in Psychology*, 9, s. 1207–1207.

Suomen Akatemia s.a. Liikkuvuus: akatemiaturkijat ja tutkijatohtorit. Luettavissa: <https://www.aka.fi/tutkimusrahoitus/hae-rahoitusta/nain-haet-rahoitusta/ohjehakemisto/liikkuvuus-akatemiaturkijat-ja-tutkijatohtorit/>. Luettu: 11.4.2021.

Suutari, V. & Brewster, C. 2000. Making Their Own Way: International Experience Through Self-Initiated Foreign Assignments. *Journal of World Business*, 35, 4, s. 417-436.

Tahir, R. 2020. Expatriate spouse adjustment: An analysis of challenges facing the western female expatriate spouses in the United Arab Emirates. *Middle East Journal of Management*, 7, 4, s. 401-423.

Takeuchi, R., Yun, S. & Tesluk, P. 2002. An Examination of Crossover and Spillover Effects of Spousal and Expatriate Cross-Cultural Adjustment on Expatriate Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 87, 4, s. 655-666.

Teichler, U. 2015. Academic Mobility and Migration: What We Know and What We Do Not Know. *European Review*, 23, 1, s. 6–37.

The Economist Intelligence Unit 2012. Starting well. Benchmarking early education across the world. A report from the Economist Intelligence Unit. Luettavissa: <http://graphics.eiu.com/upload/eb/lienstartingwell.pdf>. Luettu: 23.4.2022.

Tung, R.L. 1988. Expatriate assignments: Enhancing success and minimizing failure. *The Academy of Management Executive*, 1, 2, s. 117–125.

Tynjälä, P. 1999. Oppiminen tiedon rakentamisena: konstruktivistisen oppimiskäsityksen. Kirjayhtymä. Helsinki.

Vaiman, V. & Haslberger, A. 2013. Talent Management of Self-Initiated Expatriates. A Neglected Source of Global Talent. Teoksessa Mäkelä, L. & Suutari, V. 2013. *The Work-Life Interface of Self-Initiated Expatriates: Conflicts and Enrichment*, s. 1-15. Palgrave Macmillan. Lontoo. Luettu: 17.1.2021.

Vaiman, V., Haslberger, A. & Vance, M. 2015. Recognizing the important role of self-initiated expatriates in effective global talent management. *Human Resource Managerial Review*, 25, 3, s. 280-286.

Van de Kerkhof s.a. Social Security. Boxx global expat solutions. Luettavissa: <https://www.boxx-expat.com/expatbuzz/social-security/>. Luettu: 23.4.2022.

Vilkka, H. & Airaksinen, T. 2004. Toiminnallinen opinnäytetyö. Tammi. Helsinki.

von Plato, P. & Zeeck, M. 2017. Expat Insider 2017. The World Through Expat Eyes. InterNations GmbH. München. Luettavissa: https://cms-internationsgmbh.netdna-ssl.com/cdn/file/2018-03/Expat_Insider_2017_The_InterNations_Survey.pdf. Luettu: 21.4.2022.

Warinowski, A. 2012. Maailmalle yhtenä, takaisin toisena? Suomalaisten ekspatriaattiperheiden lapset kulttuurisissa siirtymissä. Siirtolaisinstituutti. Turku. Luettavissa: https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/86298/Siirtolaisinstituutin-tutkimuksia-A42_Warinowski.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu: 19.7.2021.

Waxin, M-F. & Panaccio, A. 2005. Cross-cultural training to facilitate expatriate adjustment: it works! *Personnel Review*, 34, 1, s. 51–67.

Webber, E-L. & Vögel, A. 2019. The preparation, training and support requirements of expatriate trailing spouses. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 22, 1.

Wilkman, KP. 7.4.2020. Animaatiovideo välittää viestin selkeästi. Blogi. Luettavissa: <https://blogi.videolle.fi/animaatiovideo-kertoo-viestin-selkeasti>. Luettu: 18.4.2021.

Liitteet

Liite 1. Käsikirjoitus

Video: Networking opportunities for expatriate moms in Finland

Kohtaus 1. Open daycare centers – avoin päiväkotiympäristö. Kaksi äitiä avoimessa päiväkodissa.

If you have children who are not required to go to school yet, and you stay at home to look after them then the open day cares are a suitable place to go with your child.

Activities are free of charge and no preregistration is required. The basic idea of open day care is that parents take care of their children while they get to socialize with others.

Kohtaus 2. Vanhempia ja lapsia avoimessa päiväkodissa

These are excellent premises where you can meet new people, make friends, discuss various issues about raising children and their development, get some support from each other in daily family life, and get entertained as well.

Lähteet:

<https://www.espoo.fi/en/city-espoo/customer-service>

Kohtaus 3. Family café's – äitejä ja lapsia perhekahvilassa

Family cafes offer an open meeting point for parents with children.

The parents are able to interact with each other by sharing knowledge and guidance and their children have a chance to play with each other and make friends.

Family cafes also organize professional lectures and visitor speakers to share information with parents on any subject needed.

Sometimes there may also be musical activities, small trips, or light workout moments for the whole families.

Find your local family cafe, organized by the Mannerheim League for Child Welfare (MLL), at <https://www.mll.fi/en/>

Kohtaus 4. Open playgrounds with staff and clubs – äitejä ja lapsia leikkiympäristössä

The open playgrounds with staff are intended for children of different ages and early teens as well as their parents and carers.

The activity is open and free of charge, with no advance registration required.

The open playgrounds with staff offer the possibility for supervised morning and afternoon activities for young school children as well as for a snack subject to a fee.

Children under school age attend the activities together with a parent or some other adult caring for them.

Kohtaus 6: HEI LIFE spouse Network and the Spouse program

HEI LIFE Spouse Network hopes to bring together spouses of employees in higher education institutions in the greater Helsinki area for collaboration, peer support and networking.

The network's activities will include webinars, trainings and social events. The aim is to create an active network that supports the members in various ways. HEI LIFE spouse network also has a Facebook group to support discussion and social interaction.

The Spouse Program is a service provided by the city of Helsinki. The program aims to support international spouses and partners who have lived in Helsinki, Espoo or Vantaa for less than 2 years. While our content is tailored for individuals who have been here for less than 2 years, we also welcome those who have been in Finland for longer and feel they would benefit from being a part of the program.

Linkit videon kuvaukseen:

<https://www.foreignersinfinland.fi/post/everyone-s-welcome-to-the-open-daycare-center>
https://www.vantaa.fi/day_care_and_education/early_childhood_education/early_childhood_education_options/residential_parks_and_open_day_care_centers
<https://qz.com/1755299/how-finlands-family-cafes-teach-lonely-new-parents-to-raise-kids/>
<https://etela-espoo.mll.fi/in-english/family-cafes/international-family-cafe/>
https://finance.yahoo.com/news/finland-family-cafes-helping-solve-080041401.html?guc-counter=1&guce_referrer=aHR0cHM6Ly93d3cuZ29vZ2xlLmNvbS8&guce_referrer_sig=AQAAAMXVWE2JYjBFsYdM0x8GKpuSPL_6YLHs822uBRRxD2RcrDXhPIOZJoz-Sqbt4VdhT6s4TsFeK5olpQx99MALthqJO4CkKDKQKsVUmmZXIF6mnhCKISpDfyQ_-vsfh4UENAScoWSSJaQW-mvAhqJNgicfL0tmgQ2kPJqJyhSqV3no
<https://rotaracthelsinki.wordpress.com/2015/04/17/visitor-from-mll/>
<https://www.mll.fi/en/>
<https://www.espoo.fi/en/services/open-playgrounds-staff-and-clubs>
<https://www.espoo.fi/en/childcare-and-education/early-childhood-education/open-playgrounds>
<https://www.hel.fi/helsinki/en/childhood-and-education/play/playgrounds>
<https://www.espoo.fi/en/services/open-playgrounds-staff-and-clubs>
<https://www.hel.fi/helsinki/en/childhood-and-education>
<https://www.vantaa.fi/play/playgrounds>
https://www.vantaa.fi/day_care_and_education/early_childhood_education/early_childhood_education_options/clubs
<https://www.foreignersinfinland.fi/post/everyone-s-welcome-to-the-open-daycare-center>
<https://www.espoo.fi/en/city-espoo/customer-service>
<https://spouseprogram.fi/>
<https://www.aalto.fi/en/aalto-university/hei-life-spouse-network-for-greater-helsinki>
<https://www2.helsinki.fi/en/cooperation/hei-life-for-international-academics-staff-and-families>

Video: Social Security in Finland

Kohtaus 1. What is Kela?

The Finnish social protection system includes various forms of financial support and benefits designed to ensure that everyone has an equal opportunity to take part in working life and society in general.

Kohtaus 2. Social security coverage for family members

The eligibility of family members for benefits depends on whether they are considered to be moving to Finland on a temporary or permanent basis.

If you move to Finland with your family member, your status is usually assessed on the basis of whether the family member who comes to work or study in Finland is considered to be resident here.

Kohtaus 3. How to register with Kela?

You can apply for Kela benefits and the Kela card by filing a notification of the move to Finland in addition to the application for a benefit or the Kela card.

Once you have qualified for coverage under the social security system, you may apply in the same way as Finns for Kela benefits.

The system provides benefits and services in the following situations, for example

Kohtaus 4: Benefits for families with children

Kela provides financial assistance to families with children in many ways, starting from pregnancy.

- Maternity grant
- Maternity allowance
- Paternity and parental allowance
- Child benefit
- Childcare allowances
- Assistance for sick and disabled children
- Child maintenance allowance

Kohtaus 4. Coverage for sickness-related expenses

If you are permanently resident in Finland and you are covered under the Finnish social security system, you can be granted sickness allowance if you become ill.

The sickness allowance is paid as compensation for loss of income due to incapacity for work lasting less than a full year.

Kohtaus 5: Financial aid for students

If you qualify for coverage under the social security system, you can apply for student benefits in the same way as Finns.

Financial aid is available in the form of:

- Study grant
- Government guarantee for a student loan
- Housing supplement

Thank you for watching! For more information, find the link in the description below.

Linkit videon kuvaukseen:

<https://www.kela.fi/web/en/parental-allowances>

<https://www.kela.fi/web/en/financial-aid-for-students>

<https://www.kela.fi/web/en/sickness-allowance>

Video: Work and study opportunities in Finland

Kohtaus 1: Family member´s right to work

EU/EEA citizens have a right to work in Finland. If you have been granted a residence permit on the basis of family ties, you will have an unlimited right to work in Finland.

Kohtaus 2: Finding employment

Most of the vacancies are announced in web portals, but also in the web pages of the companies and other organisations. Networks are valuable in searching for work, as well.

Information about the Finnish labor markets, working in Finland and employment services can be obtained from the public employment and business services-offices called "TE-offices" (te-palvelut.fi). TE-offices provides also job-search training and coaching.

Kohtaus 3: Job seeking portals

Adecco Finland
Barona
Eilakaisla
Rekryointi.com
Jobsinfinland.fi
Aarresaari.net

Do not forget the LinkedIn and other social networking tools!

Also check out Mothers in Business Network:
<https://www.mothersinbusiness.fi/international>

and Career club Espoo: <https://www.espoo.fi/en/career-club>

Kohtaus 4: Study opportunities

University studies:

Finland offers a wide range of educational opportunities for the whole family. You may decide to study towards a degree or take non-degree studies of your choice.

Finland has a dual model of university education. Universities focus on education and research while polytechnics (universities of applied sciences) offer work-related education.

Generally admission to degree programs at universities is a competitive process and we advise you to first get acquainted with course offerings and the admission system in general.

Kohtaus 5: Language training

Aalto University organizes each semester basic Finnish language courses for the staff. Also spouses may participate in the classes in case there are available seats.

Linkit videon kuvaukseen:

<https://migri.fi/en/spouse-in-finland-with-a-residence-permit>

<https://www.espoo.fi/en/career-club>

<https://www.mothersinbusiness.fi/international>

<https://www.aalto.fi/en/services/for-families-and-spouses>

<https://opintopolku.fi/konfo/en/>
<https://www.espoo.fi/en/services-spouses>
<https://www.aalto.fi/en/services/for-families-and-spouses>
 Infofinland.fi.
<http://www.finnishcourses.fi/>
<https://www.infofinland.fi/en/living-in-finland/finnish-and-swedish/why-should-i-study-finnish-or-swedish>
<https://www.businessfinland.fi/en/do-business-with-finland/work-in-finland>

Video: Healthcare in Finland

Kohtaus 1: Public healthcare

You are entitled to use public health services in Finland if you have a municipality of residence (kotikunta) in Finland.

Primary health care services are provided by municipal health centres (terveysasemat), and specialised medical care is provided by district hospitals (sairaalat).

Public healthcare is available to all permanent residents in Finland regardless of their financial situation.

Kohtaus 2: Maternity health

Women should visit a maternity clinic as soon as they become pregnant or before the end of the 4th month of pregnancy.

The clinic monitors the health of the pregnant woman and the child and organises antenatal classes for mothers and fathers.

The services are free of charge for the customers of the clinic.

Pregnant women who are permanent residents in Finland are entitled to a Maternity Grant as long as certain conditions are fulfilled.

Maternity grants are available either as a tax-free lump sum payment or as a Maternity Package of clothing and other essentials for a baby.

Pregnant mothers who have been permanent residents in Finland for a sufficient period of time are entitled to a Maternity Allowance.

Kohtaus 3: Child health

Child health clinics usually tend to the health of children under school age (7).

These clinics monitor and support the physical, mental and social growth and development of young children.

The clinics also provide vaccinations and support parents in providing secure, child-focused rearing, care and in attending to relationships.

When you move to Finland, you should contact the child health clinic of your new municipality of residence.

Linkit videon kuvaukseen:

<https://stm.fi/en/maternity-and-child-health-clinics>

<https://www.kela.fi/web/en/parental-allowances>
<https://www.infofinland.fi/en/living-in-finland/health>
https://www.expats-finland.fi/living_in_finland/public_healthcare.html

Video: Childcare and Education

Kohtaus 1: yleistä

We in Finland believe that good quality early education and care should be the universal right of every child regardless of the country they grow up in.

If you have a municipality of residence in Finland, you can apply for a place in municipal early childhood education for your child after the period of parental leave.

Usually, either of the parents looks after the child at home until at least the end of the parental leave, in other words, until the child is around nine months old.

If you also look after your child at home after the period of parental leave, you are entitled to leave from work for childcare purposes until the child's third birthday.

You can apply for financial support for childcare at home from Kela.

Kohtaus 2: Early education system

Municipal Early education

Early childhood education and care (ECEC) is part of the Finnish education system and an important stage on the child's path of growing and learning.

In Finland, municipalities offer municipal early childhood education at day-care centres, for example.

Public daycare is very affordable in Finland. Daycare fees are dependent on the family's income, size and the number of weekly care hours.

Apply for a municipal early childhood education place from your municipality at least four months before your child is due to start day care.

If you need early childhood education due to an unforeseen reason, you should apply for a place as soon as possible, but no later than two weeks before your child needs care.

You can apply for a place in:

A day care centre (päiväkoti)

Group family day care (ryhmäperhepäivähoito)

Family day care (perhepäivähoito)

Kohtaus 3: Private early childhood education

Applications to private daycare centres are submitted directly to the daycare centres. Instructions are available on the individual websites.

Private daycare centres tend to ask a higher monthly fee than public centres. Nevertheless, several subsidies are available to cover these costs.

The state benefits agency Kela grants a private daycare allowance to families that opt for such services. Also, the city supplements

You can apply for a place in a private day care centre, group family day care and family day care that operates with private day care allowance (Kela's website) by contacting the day care centre or family day care provider directly.

If your child has a municipality of residence in Finland, you can apply for private day care allowance from Kela...

...if your child is under school age and is placed in a private day care centre; or your child is looked after by another type of private day care provider.

Linkit videon kuvaukseen:

<https://www.oph.fi/en/education-system/early-childhood-education-and-care-finland>

<https://www.infofinland.fi/en/espoo/life-in-espoo/education-in-espoo>

<https://welcome.helsinki.fi/daycare-in-helsinki/#admission-and-fees>

<https://www.kela.fi/web/en/private-day-care-allowance>

https://www.expatsfinland.com/living_in_finland/preschools_kindergartens.html

<https://www.educationfinland.fi/what-we-offer/early-childhood-education-and-care>

Video: Finnish culture and Customs

Kohtaus 1: Equality

According to the Finnish legislation, women and men are equal. It is common for Finnish women to work even if they have children. Men and women are both responsible for the care of the children and the home.

Kohtaus 2: Trust

It is common for Finns to trust other people and the authorities. Democracy and freedom of speech are also held in high regard in Finland.

Kohtaus 3: Punctuality

Honesty is appreciated in Finland. It is important to keep your promises and tell the truth. Also punctuality is important to Finns. When you have a meeting, arrive at the agreed time.

Kohtaus 4: Greeting

Handshaking is a common way of greeting in formal situations. Men and women also shake hands with each other. Friends or relatives may also greet each other by hugging. However, cheek kissing is not common. When speaking Finnish, it is common to be on first-name terms with other people. First-name terms are also used among strangers and colleagues.

Kohtaus 5: Discussion

Finns like to start a conversation by going straight to the point. The Finnish style of speech is direct and straightforward. In Finland, people are expected to truly mean what they say. People believe what you say and expect you to act accordingly.

Kohtaus 6: Food culture

Finns eat fairly common European food consisting mostly of meat, fish, potatoes, rice or pasta. Vegetarian food has become increasingly popular. It is common to eat two warm meals a day, lunch and dinner. In Finland, adults, too, often drink milk.

In Finland, lunch is eaten earlier than in many other countries. At workplaces and schools, lunch is usually served between 11 and 12 am. Dinnertime is often around 5 pm.

Children and young people are served meals at day care and school. School meals are free of charge for all and there is no need to bring a packed lunch to school.

Kohtaus 7: Nature

Nature is very important to Finns. Many Finns enjoy spending time in nature, for example by camping or picking berries.

Everyman's rights (jokamiehenoikeudet) are observed in Finland. According to them, people have free access rights in nature, and do not need the landowner's permission for all outdoor activities.

Kohtaus 8: Sauna

Sauna is an important part of the Finnish culture. Sauna is for having a wash and relaxing, which means that peace and quiet are viewed as parts of the experience.

Many Finns go to sauna every week. People go to sauna with family members, friends and business partners alike. Women and men go to sauna at separate times. It is common to go to sauna without any clothes. You usually sit on a small sauna towel placed on the sauna bench.

Thank you for watching!

Linkit kuvaukseen:

<https://www.infofinland.fi/en/information-about-finland/basic-information-about-finland/cultures-and-religions-in-finland/finnish-customs>

<https://finland.fi/life-society/a-guide-to-finnish-customs-and-manners/>

<https://into.aalto.fi/display/enopisk/Finnish+customs+and+manners>

<https://theculturetrip.com/europe/finland/articles/8-quirky-finnish-cultural-customs-you-should-know/>

<https://new.visitfinland.com/>