

Integroituminen Espanjaan

– Miten auttaa työntekijää sopeutumaan

Mona Reiman

Opinnäytetyö

Johdon assistenttityö ja kielet
koulutusohjelma

2018



Tekijä(t) Mona Reiman		
Koulutusohjelma		
Raportin/Opinnäytetyön nimi Integroituminen Espanjaan – Miten auttaa työntekijää sopeutumaan	Sivu- ja liitesivumäärä 27 + 10	
<p>Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on löytää Espanjan aurinkorannikolla toimiville työnantajille konkreettisia kehitysehdotuksia työntekijöiden sopeutumisen tukemiseksi. Aiheen valinnan taustalla on työharjoittelun suorittaminen Aurinkorannikolla.</p> <p>Työ sisältää teoriaosuuden ja työn konkreettisen tuloksen eli produktin. Tässä työssä kerättiin aineistoa sekä laadullisin että määrällisin keinoin. Tiedonkeruumenetelmänä käytettiin kyselylomaketta. Työ tehtiin Vilkkasen ja Airaksisen (2003) kirjaa <i>Toiminnallinen opinnäytetyö</i> apuna käyttäen.</p> <p>Raportin teoria osuus alkaa kappaleella <i>Espanja asuinmaana</i> ja se perustuu osittain opinnäytetyön tekijän omaan kokemukseen ja opittuun tietoon työharjoittelun aikana. Seuraavassa osiossa käsitellään kulttuurin ja sopeutumisen käsitteitä suurimmalta osin Reetta Sinkkosen (2009) kirjan <i>Onnistu ulkomaankomemnoissa</i> avulla. Sen jälkeen kerrotaan tutkimuksen suorittamisesta ja käsitellään kyselyn tulokset.</p> <p>Viimeisessä kappaleessa tärkeimpinä johtopäätöksistä todetaan, että suurimpia haasteita sopeutumisessa työntekijöiden mielestä ovat liiallinen ajanvietto suomalaisten kanssa, vuoro-työ, kulttuurierot ja kielitaidottomuus.</p> <p>Opinnäytetyön konkreettisena tuloksena syntyi opas, johon kerättiin apukeinoja työntekijöiden sopeutumisen tukemiseen. Näitä apukeinoja ovat yhteiset aktiviteetit paikallisten kanssa, asunnon etsimisen apu, työvuorosuunnittelun vinkit, kattavampi infopaketti, tukihenkilö ja tuen ajoittaminen oikein. Konkreettinen tulos toteutettiin PowerPoint-esityksenä.</p>		
Asiasanat Sopeutuminen, kulttuuri, kulttuuri-identiteetti, kulttuuridiversiteetti, toiminnallinen opinnäytetyö		

Sisälllys

1	Johdanto	1
2	Espanja asuinmaana.....	2
2.1	Asunnon löytäminen	2
2.2	Viranomaisasiat ja kulut	2
2.3	Paikallinen kulttuuri vs. Suomi.....	3
3	Kulttuuri.....	4
3.1	Kulttuuri käsitteenä	4
3.2	Kulttuurikompetenssit.....	4
3.3	Kulttuuri-identiteetti	5
3.4	Jäävuorimalli	5
3.5	Kulttuuridiversiteetit.....	6
3.5.1	Valtaetäisyys.....	6
3.5.2	Epävarmuuden välttäminen.....	7
3.5.3	Yksilöllisyys ja yhteisöllisyys	8
3.5.4	Maskuliinisuus ja feminiinisyys	8
3.6	Henkilökohtainen kulttuuriin sopeutuminen	9
4	Kyselyn suorittaminen	11
4.1	Aineiston keruu	11
4.2	Vastausten analysointi	12
4.3	Kyselyn luotettavuus ja riskit	12
5	Kyselytutkimuksen tulokset	14
5.1	Vastaajien taustatiedot.....	14
5.2	Työntekijöiden viihtyvyys Espanjassa	16
5.3	Sopeutuminen työelämässä	18
5.4	Sopeutuminen vapaa-ajalla.....	19
5.5	Kielitaito	20
5.6	Työntekijän hyvinvointi	21
6	Yhteenveto, pohdinta ja Opinnäytetyön tulos	22
6.1	Integroitumisen haasteet.....	22
6.2	Konkreettiset kehitysehdotukset.....	23
6.3	Arviointi	25
6.3.1	Tavoitteiden toteutuminen ja työn luotettavuus.....	25
6.3.2	Oma oppiminen ja opinnäyteprosessi.....	25
	Lähteet	27
	Liitteet.....	28
	Liite 1. Kyselylomakkeen kysymykset	28
	Liite 2. Opas työntekijöiden sopeutumisen tukemiseen (PowerPoint).....	33

1 Johdanto

Aurinkorannikolla toimivien työnantajien, jotka työllistävät suomalaisia työntekijöitä, voi olla hankalaa löytää oikeita keinoja työntekijän sopeutumisen tukemiseen. Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on antaa konkreettisia apukeinoja erään Espanjan aurinkorannikolla toimivalle palvelukeskukselle työntekijöiden sopeutumisen tukemisen avuksi. Työ ei ollut varsinaisesti toimeksianto, mutta se tehtiin yhteistyössä kyseisen yrityksen kanssa. Yhteistyö ja yrityksen kanssa aiheesta keskustelu antoi hyvän alun opinnäytetyölle. Informaatio auttaa työnantajaa tukemaan työntekijöiden sopeutumista ja ehkäisemään liian suurta vaihtuvuutta.

Opintoni asiantuntijuuspolku on Johtaminen ja HR ja suoritin työnharjoitteluni Espanjassa. Sen takia suomalaisten integroituminen Espanjan Aurinkorannikolle oli minulle mieluinen aihevalinta. Mietin paljon työharjoitteluni aikana omaa sopeutumistani kohdemaahan ja sen kulttuuriin. Myös työntekijöiden vaihtuvuus ja sopeutumisen helpottaminen mietityttivät ja päätin perehtyä tähän aiheeseen.

Tietoa kerättiin sekä laadullisin että määrällisin menetelmin. Kyselylomakkeen avulla sain tietoa työntekijöiden näkökulmasta heidän sopeutumisestaan ja vastausten analysoinnin pohjalta muodostin kehitysehdotuksia. Raportin aluksi esittelen lyhyesti Espanjan asuinmaana pohjautuen suurimmalta osin omaan kokemukseen. Sen jälkeen tulee teoriaosuus, jossa käsitellään kulttuurin teoriaa ja ihmisen sopeutumistaitoja kirjallisuuslähteitä käyttäen. Teoriaosuus pohjautuu lähes yksinomaan Reeta Sinkkosen kirjaan *Onnistu ulkomaankomennuksissa*. Teoriaosuuden jälkeen kerron enemmän tutkimuksen suorittamisesta ja analysoin kyselyn vastaukset. Lopuksi yhteenvedossa pohdin integroitumisen haasteita ja esittelen työn lopputuotoksen.

Työ tehtiin Vilkkasen ja Airaksisen (2003) kirjaa *Toiminnallinen opinnäytetyö* apuna käyttäen, jonka takia oli tarkoitus pitää arviointi läsnä koko työn ja raportin ajan. Toiminnallisen opinnäytetyön raportissa oman prosessin, tuotoksen ja oppimisen arviointi ovat vahvasti läsnä (Vilkanen & Airaksinen 2003, 65.).

2 Espanja asuinmaana

Tässä kappaleessa kerron Espanjasta asuinmaana oman kokemuksen ja joidenkin kirjallisuuslähteiden pohjalta.

Aurinkorannikon suomalaisyhteisöön voi olla matalampi kynnyksen muuttaa, kuin periespanjalaiselle alueelle. Kulttuurishokki voi silti yllättää ja pelkästään suomenkielellä ei ilman apua pärjää. Suurin yleisesti tiedossa oleva syy aurinkorannikolle muuttamiseen on aurinko ja lämpö, rentous ja kiireettömyys. Suomalaisyhtymien arki on kuitenkin näistä edellä mainituista tekijöistä huolimatta samankaltaista kuin Suomessa.

2.1 Asunnon löytäminen

Asuntojen hankkiminen on kaudesta riippuen melko hankalaa. Moni haluaisi saada pitkäaikaisen asunnon, mutta varsinkin kesällä vuokranantajat haluavat tarjota asuntojaan lyhytaikaiseen vuokraukseen, koska siitä saa enemmän tuloja.

Internetissä on monta suomalaista sivustoa tai välittäjäfirmaa, mistä voi etsiä asuntoa, kuten esimerkiksi koti-auringossa.com ja asunnot.jaaespanjaan.com. Lisäksi on Facebook-ryhmiä, joista voi löytää asunnon tai etsiä vuokralaista. Moni haluaisi ensisijaisesti suomalaisen vuokranantajan turvallisuuden tunteen takia. Monet suomalaiset välitysfirmat välittävät espanjalaisten vuokranantajien asuntoja ja veloittavat välityspalkkion. Suosittu espanjalainen vuokraussivusto on idealista.com.

Olékustannuksen nettisivuilla 2.2.2018 julkaistussa artikkelissa kerrotaan Malagan alueen hintojen nousseen: ”Málagan maakunnan pääkaupungissa Málagaassa hinnat nousivat vuoden 2017 aikana keskimäärin noin 15,4 prosenttia. Samansuuntaista kehitys on ollut Aurinkorannikon muissakin kaupungeissa. Nousussa ovat etenkin Benalmádenan ja Torremolinosin vuokrat.”. (Olékustannus 2018)

2.2 Viranomaisasiat ja kulut

N.I.E. (Número de Identificación de Extranjero) on ulkomaalaisen henkilötunnus Espanjassa, jota tarvitaan esimerkiksi puhelinliittymää, pankkitiliä ja työsopimusta varten. Sama numero on myös henkilön verotunnus, jota kutsutaan nimellä N.I.F eli Número de Identificación Fiscal. Yli kolme kuukautta maassa oleskelevien pitää lain mukaan hankkia residenssia eli oleskelulupa. (Espanja.com, luettu: 26.8.2018)

Jokaisen täytyy myös hankkia omalääkäri ja ilmoittautua kaupungin asukkaaksi. Nämä asiat hoituvat kaupungintalolla, mutta voivat olla vaikeita hoitaa ilman kielitaitoa tai ulkopuolista apua.

2.3 Paikallinen kulttuuri vs. Suomi

Espanjalainen ja suomalainen kulttuuri poikkeavat toisistaan monella tapaa. Espanjalaiset eivät ole yhtä täsmällisiä kuin suomalaiset. Tosin nuoret ovat enemmän "eurooppalaisia" ja siten myös täsmällisempiä. Espanjalaiset myös osoittavat tunteensa avoimemmin kuin suomalaiset. Espanjalaiset puhuvat mielellään tuntemattomienkin kanssa ja seisovat lähellä, koskettavat enemmän ja pitävät tiiviin katsekontaktin. (Fintra, 26-31; Whittaker 2008, 61.)

Suomessa ei ole tapana juoda alkoholia lounaalla, mutta espanjalaiset tilaavat tavallisesti lounaalla juomaksi viinilasillisen, oluen tai vettä. Päivällisen ja joskus jopa lounaan jälkeen saatetaan ottaa espanjalainen likööri tai brandy. (Fintra, 27.)

Perhe ja suku ovat espanjalaisille erittäin tärkeitä. Lapset asuvat kotona pitkään ja vanhuksista pidetään hyvää huolta (Fintra, 29.). Espanjassa asuu enemmän 20-vuotiaita kotona vanhempien kanssa, kuin missään muussa Euroopan maassa (Whittaker 2008, 312.). Suomessakin perhe koetaan tärkeäksi, mutta lapset itsenäistyvät ja muuttavat omilleen aikaisemmin. Itsenäistä elämäntyyliä ihannoidaan enemmän Suomessa.

3 Kulttuuri

3.1 Kulttuuri käsitteenä

Eri määritelmien mukaan kulttuuriin sisältyy arvot, normit, traditiot, historian, hierarkkisuu- den ja tasa-arvon. Kulttuuria on ihmiselle ominainen toiminta ja sen tuotteet eli henkisten ja aineellisten saavutusten kokonaisuus, sivistys. (Sinkkonen 2009, 39-40.)

Kulttuurin voi ajatella olevan yhteisöllinen malli, jonka tietty ryhmä on omaksunut ja jota se pitää normina jokapäiväisessä elämässään. Kulttuuria voidaan pitää myös yhteisössä yleisesti hyväksyttynä ohjeena, jonka sääntöjä yksilö noudattaa esimerkiksi vuorovaiku- tustavoissaan. (Vartia 2009, 15.)

Hofstede kuvailee kulttuurin olevan yhteisöllinen mielen ohjelmointi, joka erottaa ryhmän jäsenet toisten ryhmien jäsenistä. Useimmiten kulttuurin termiä käytetään etnisistä ryhmis- tä, kansakunnista ja organisaatioista. (Hofstede 2011, 3.)

Kuuselan (2015) mukaan ”Kulttuuri on ikään kuin itsestään selvä mutta näkymätön totuus, joka ohjaa jokaista. Se ei rakennu minkä tahansa piirteiden ympärille. Kulttuurin kantavat voimat ovat ne ominaisuudet, jotka ovat yhteisiä, koetaan toimiviksi ja jotka saavat organi- saation menestymään.” (Kuusela 2015, 47.)

3.2 Kulttuurikompetenssit

Sinkkonen (2009) mukaan kulttuurikompetenssit ovat tietoja ja taitoja, jotka auttavat toi- mimaan kulttuurisidonnaisissa tilanteissa, joissa tarvitaan mm. ihmissuhde-, käyttäytymis- ja neuvottelutaitoja. Ne ovat sisäistä kykyä ymmärtää ja soveltaa tilanteen mukaan tapoja, tottumuksia ja elekieltä eri kulttuureissa ja eri kulttuuritaustaisten ihmisten kanssa toimit- taessa. (Sinkkonen 2009, 24.)

Sinkkonen (2009) jakaa kulttuurikompetenssin neljään osaan:

- 1) Kielitaito: kielioppi, sanasto, ääntäminen ja kirjoittaminen
- 2) Kulttuurin tunteminen: kieli, historia ja uskonto
- 3) Kommunikointitapojen tunteminen: low tai high context –kulttuuri, sosiaaliset kyvyt ja elekieli
- 4) Asenne: aitous, avoimuus ja ystävällisyys

Kielitaito on suuressa asemassa kulttuuriin sopeutumisessa ja selviytymisessä uudessa ympäristössä. Kielitaidon lisäksi aivan yhtä tärkeitä asioita monikulttuurisessa ympäristössä ovat asenne ja kulttuurin ja kommunikointitapojen tunteminen. (Sinkkonen 2009, 25.)

3.3 Kulttuuri-identiteetti

Hofstede (1993) sanoo kulttuurin olevan mielen henkistä ohjelmointia, jota jokainen ihminen kantaa mukanaan. Se sisältää elämän aikana opittuja malleja ajattelusta, tuntemisesta ja käyttäytymisestä. Vaikka useimmat samassa ympäristössä kasvaneet ihmiset pyrkivät noudattamaan samaa käyttäytymismallia, kulttuuri ei kuitenkaan ole perittyä vaan opittua (kuvio 1). (Sinkkonen 2009, 40.)



Kuvio 1. Yksilön kulttuuri-identiteettipyramidi (mukaihen Hofstede 1993)

3.4 Jäävuorimalli

Kulttuurista on monta eri teoriaa. Yksi yleisimmistä on Scheinin vuonna 1985 kehittämä jäävuorimalli (kuvio 2). Jäävuoreissa vedenpinnan yläpuolella on kaikki niin sanotusti perustarpeisiin kuuluvat asiat, joita meidän on helppo havaita ympäristöstämme haistamalla, maistamalla, kuulemalla ja näkemällä: Esimerkiksi ruoka, vaatteet, musiikki, kieli jne. Vaikeimmin havaittavat kulttuuritekijät, kuten arvot, normit, historia, uskonto, tasa-arvo, ikä ja hierarkkisuus jäävät vedenpinnan alapuolelle. Moni ulkomaille lähtijöistä kuvittelee pärjäävänsä ulkomailla, kun jäävuorimallissa vedenpinnan yläpuolella olevat kulttuuritekijät ovat kunnossa, mutta Sinkkosen mukaan se on väärin kuviteltu. Moni muukin asia vaikuttaa selviytymiseen, kuten sosiaalisen kanssakäymisen taitaminen. (Sinkkonen 2009, 42.)



Kuvio 2. Kulttuurin jäävuorimalli (Mukaiillen Schein 1985)

3.5 Kulttuuridiversiteetit

Kulttuurien eri ulottuvuudet eli diversiteetit osoittavat, mitä eri kulttuureissa nähdään, koetaan ja miten käyttäytyään eri tavalla. Hofstede (1993) on luokitellut kulttuuridiversiteetit neljään eri ryhmään: valtaetäisyys, epävarmuuden välttäminen, yksilöllisyys-yhteisöllisyys ja maskuliinisuus-feminiinisyys. (Sinkkonen 2009, 57.) Nämä ryhmät käsitellään seuraavissa alakappaleissa Sinkkosen (2009) kirjan mukaisesti.

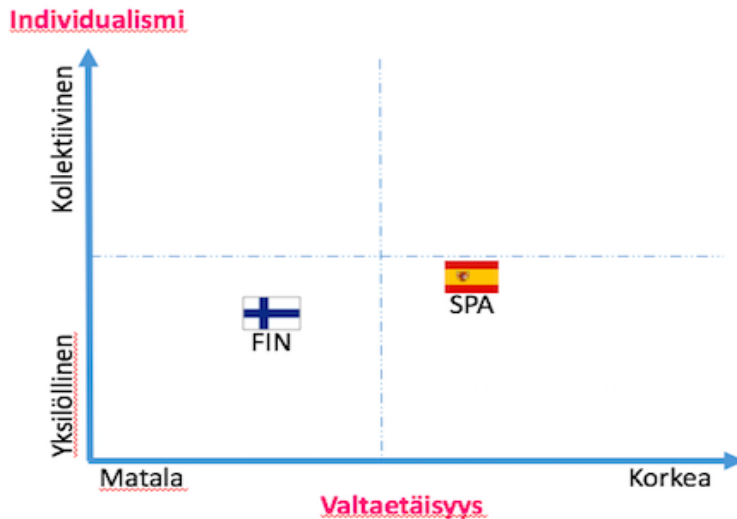
3.5.1 Valtaetäisyys

Valtaetäisyys kertoo, miten kulttuurissa suhtaudutaan hierarkkisuuteen ja eriarvoisuuteen. Valtaetäisyys jaetaan kahteen osaan, pieneen ja suureen:

Pienessä valtaetäisyydessä tasa-arvoisuus ihmisten kesken on tärkeää, vanhemmat ja lapset kohtelevat toisiaan tasavertaisina, organisaatorakenne horisontaalinen eli hierarkkisesti litteä, ylä- ja alatasen palkat eivät eroa suuresti, ihanne-esimies on osaava ja demokraattinen, alaiset odottavat, että heidän mielipidettään kysytään ja samat oikeudet ja etuudet kaikilla. (Sinkkonen 2009, 58-59.)

Suuressa valtaetäisyydessä eriarvoisuus on odotettua ja hyväksyttyä, lapset kohtelevat vanhempiaan kunnioittaen, organisaatio on hierarkkinen eli vertikaalinen, palkat eroavat toisistaan, ihanne-esimies on hyväntahtoinen itsevaltiainen tai hyvä isähahmo ja alaiset odottavat, että heille kerrotaan, mitä on tehtävä. (Sinkkonen 2009, 58-59.)

Alla olevasta kuvioista (kuvio 3) näkyy Suomen (FIN) ja Espanjan (SPA) sijoitus valtaetäisyyden ja individualismin akselilla. Molemmat ovat Individualismin osalta yksilöllisyyden puolella, Espanja hieman lähempänä kollektiivista. Valtaetäisyyden osalta maat sijoittuvat eri puolille: Suomi matalaan ja Espanja korkeaan valtaetäisyyteen.



Kuvio 3. Valtaetäisyys ja individualismi – Suomi ja Espanja (mukailten Sinkkonen 2009)

3.5.2 Epävarmuuden välttäminen

Epävarmuus-akseli mittaa Hofsteden (1993) teorialokeroinnissa sitä, miten uhkaavilta epävarmat ja tuntemattomat tilanteet tuntuvat. Se kertoo myös kirjallisten ja kirjoittamattomien sääntöjen tarpeellisuudesta. Epävarmuuden välttäminen jaetaan valtaetäisyyden tavoin myös kahteen osaan, vähäiseen pyrkimykseen välttää epävarmuutta ja voimakkaaseen pyrkimykseen välttää epävarmuutta:

Vähäisessä pyrkimyksessä välttää epävarmuutta epävarmuus on osa elämää, tunteita ei tule näyttää, aika on vain suuntaa antava, erilainen on kiehtovaa, on vähän sääntöjä ja lakeja ja on innovatiivinen. (Sinkkonen 2009, 69-70.)

Voimakkaassa pyrkimyksessä välttää epävarmuutta elämään kuuluva epävarmuus on jatkuva uhka, tunteita voidaan purkaa sopivaan aikaan ja sopivassa tilanteessa, aika on rahaa, erilainen koetaan vaaralliseksi, usko asiantuntijoihin ja erikoistumiseen ja on useita kirjallisia sääntöjä ja määräyksiä. (Sinkkonen 2009, 70.)

Suomalaisten tarve yksityisyyteen ja fyysiseen etäisyyteen saattaa herättää helposti hämmennystä eri kulttuureissa (Sinkkonen 2009, 72.). Espanjalaisessa kulttuurissa ollaan paljon avoimempia ja siitä puuttuu pohjoismaisten pidättyväisyys (Whittaker 2008, 61.).

Suomessa on totuttu matalaan hierarkiaan ja siihen, että voidaan kyseenalaistaa esimiehen ehdotuksia ja esittää omia näkemyksiä asioihin (Sinkkonen 2009, 73.).

3.5.3 Yksilöllisyys ja yhteisöllisyys

Yksilöllisessä yhteiskunnassa jokaisen ajatellaan pitävän itsestään ja lähimmäisistään huolta. Hofsteden mukaan puhutaan myös syyllisyyskulttuurista, jossa syyllisestään häpäisemisen sijaan. Kollektiivisessa kulttuurissa taas ryhmän etu menee yksilön edun sijalle. Tällöin puhutaan häpeäkulttuurista, koska häpeä ulottuu henkilön lisäksi koko hänen ryhmäänsä. Maailman maista ja kulttuureista arviolta noin 75 % edustaa yhteisöllisiä (kollektiivinen) kulttuureja ja 25 % yksilöllisiä kulttuureja (Hofstede). (Sinkkonen 2009, 64.)

Yksilöllisessä kulttuurissa jokainen kasvatetaan pitämään itsestään ja ydinperheestään huolta, ihmiset ovat rehellisiä ja kertovat suoraan ajatuksensa, työhönotto ja ylennykset pohjautuvat oikeudenmukaisesti taitoihin ja sääntöihin, johtaminen on yksilöiden johtamista, jokaisella on oikeus omaan mielipiteeseen, yksilön etu menee kollektiivisten etujen edelle ja tehokkuus ja suorittaminen koetaan tärkeänä. (Sinkkonen 2009, 64.)

Kollektiivisessa kulttuurissa korostetaan ryhmiä. Ihmiset syntyvät suurperheisiin ja muihin ”lähiryhmiin”, suoraa välienselvittelyä vältellään, työhönnotossa ja ylennyksissä otetaan huomioon lähiryhmä, johtaminen merkitsee ryhmien johtamista, eikä yksilöiden johtamista, ryhmä ohjaa yksilöiden mielipiteitä, kollektiivinen etu menee yksilön edun edelle ja ihmisuhteet koetaan erityisen tärkeinä. (Sinkkonen 2009, 64.)

3.5.4 Maskuliinisuus ja feminiinisyys

Maskuliinisuus-feminiinisyys akselilla osoitetaan, miten vallan arvot kovat arvot, kuten menestys, raha, työssä pärjääminen ja pehmeämmät arvot, kuten vapaa-ajan tärkeys, tasa-arvo ja elämän laatu painottuvat yhteiskunnassa. (Sinkkonen 2009, 66.)

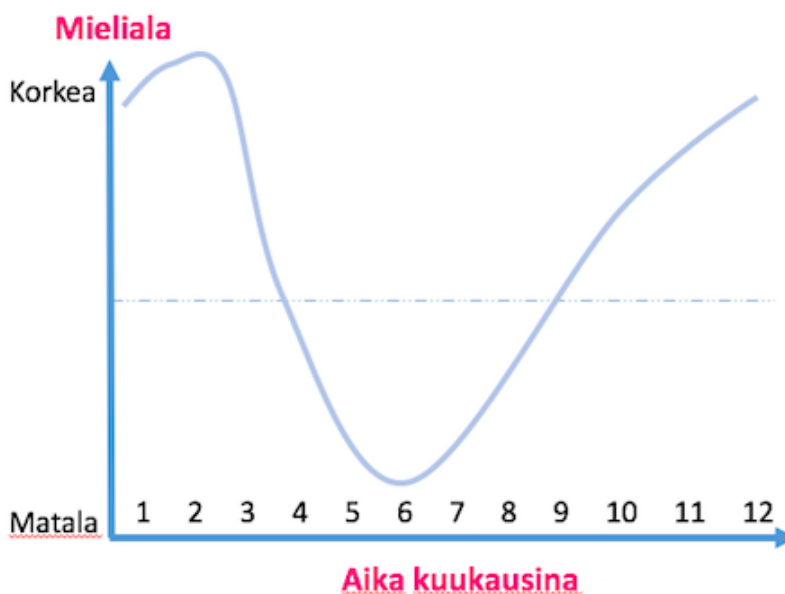
Maskuliinisen yhteiskunnan ominaisuuksiin kuuluu vallitsevina arvoina aineellinen menestys ja kehitys, rahaa ja tavaroita arvostetaan, sukupuoliroolit sekä sosiaaliset roolit selkeästi erilaisia, oikeutta ja kohtuutta, työtovereiden välistä kilpailua, ristiriitojen ratkaisu voimakkaalla tappelulla, arvostetaan suurta ja nopeaa ja ensisijaisena tavoitteena oletetaan olevan talouskasvu. (Sinkkonen 2009, 66.)

Feminiiniseen yhteiskuntaan taas kuuluu muista välittäminen, ihmisuhteiden tärkeys, sukupuoliroolit joustavia, tasa-arvo, solidaarisuus ja työelämän laatu ovat arvossa, ristiriidat ratkaistaan järkevästi kompromissein ja neuvotteluin, arvostetaan pientä ja hidasta, sukupuoliroolit päällekkäisiä ja ympäristön säilymisen oletetaan olevan ensisijaisena tavoitteena. (Sinkkonen 2009, 67.)

3.6 Henkilökohtainen kulttuuriin sopeutuminen

Sinkkonen (2009) luettelee henkilökohtaiseen sopeutumiseen vaikuttaviksi tekijöiksi seuraavat: sopeutumishaasteiden tiedostaminen, tietoisuus omasta arvopohjasta, sosiaalisen verkoston merkitys, rutiinien merkitys ja harrastusten merkitys. Sopeutumisessa on kyse kuuluvuuden tunteesta. (Sinkkonen 2009, 74-75.)

Leif Åberg määritteli jo 1960-luvulla klassisen sopeutumiskaavion ja –teorian U-käyrän (kuvio 4), jota käsitellään tässä kappaleessa. Uv-käyrän lisäksi sen rinnalle muodostettiin W – ja spiraalikäyrät. (Sinkkonen 2009, 75.)



Kuvio 4. U-käyrä (Mukaihen Sinkkonen 2009)

U-käyrä teoriassa on neljä eri vaihetta: Alkuinnostus, turhautuminen, hyväksyminen ja sopeutuminen. (Sinkkonen 2009, 75-76.)

Alkuinnostus-vaihe on niin sanottu ”kuherruskuukausivaihe”, jonka aikana nähdään alkuinnostuksen takia vain uuden ympäristön positiiviset puolet. Tämä vaihe kestää ensimmäiset kuukaudet. Uutta ympäristöä verrataan omaan kotimaahan ja se vaikuttaa kaikilta osin paremmalta. Aluksi kaikki on uutta ja kiehtovaa. (Sinkkonen 2009, 76.)

Turhautumisvaiheessa todellisuus arjesta iskee ja loman tunne loppuu. Tässä vaiheessa on kerääntynyt tarpeeksi väärinymmärryksiä tiedostetulla tai tiedostamattomalla tasolla. Pienetkin asiat saattavat alkaa ärsyttää ja koti-ikävä iskee. Epävarmoja ajatuksia ja run-

saasti kysymyksiä tulee mieleen. Tässä vaiheessa on suuri riski luovuttamiselle. Jotta näin ei kävisi, tarvitaan yksilön omaa aktiivisuutta ja peräänantamattomuutta. Kielen opiskelu ja työn ja vapaa-ajan balanssi ovat tärkeitä jatkon kannalta. Näin riski kotimaahan paluulle sopeutumisen haasteiden takia pienenee huomattavasti. (Sinkkonen 2009, 76-77.)

Hyväksymisvaiheessa ymmärretään, että paikallisia ei voi muuttaa, vaan pystyy vaikuttamaan vain itseensä. Tässä vaiheessa alkaa paikallistuminen tai ghattoutuminen. Paikallisuuden kunnioittaminen ja kiinnostus paikallista kulttuuria kohtaan on huomattu hyviksi sopeutumiskeinoiksi. Paikallisen kielen opiskelu (niin kuin turhautumisvaiheessakin) ja paikallisten tuttavuuksien tekeminen on tässä vaiheessa erityisen tärkeää sopeutumisen kannalta. Ghattoutuminen tarkoittaa sitä, että välttää paikallisia kontakteja ja viettää aikaa ihmisten kanssa, jotka ovat kotoisin samasta maasta tai läheltä. Ghattoutumisessa yleistä on myös paikallisten väheksyminen ja vertailu omaan kulttuuriin. Tässä omalla asenteella on erittäin suuri vaikutus sopeutumiseen. Ghattoutuneet eivät välttämättä sopeudu ollenkaan kohdemaahan, vaikka luulevat eläneensä paikallista elämää. (Sinkkonen 2009, 78.)

Sopeutumisvaiheessa kohdemaan elämäntapa ja kulttuuri koetaan vaihtoehdoksi ja pyritään nauttimaan siitä tässä ja nyt –asenteella. Sopeutumisvaiheessa on selvitty kulttuurishokista ja sopeutuminen on alkanut. Henkilö on oppinut, miten kulttuurissa toimitaan missäkin tilanteessa. Olo alkaa tuntua kotoisaksi uudessa kulttuurissa ja kommunikaatio-ongelmat ovat vähentyneet. (Sinkkonen 2009, 79.)

4 Kyselyn suorittaminen

Kysely suoritettiin kesäkuussa 2018. Linkki kyselyyn lähetettiin sähköpostitse ja siihen oli kaksi viikkoa aikaa vastata. Tässä kappaleessa kerrotaan kyselyn suorittamisesta: aineiston keruusta, vastausten analyysistä, kyselyn luotettavuudesta ja riskeistä. Kyselyn vastaukset käsitellään kappaleessa 5.

4.1 Aineiston keruu

Tiedonkeruumenetelmänä tässä tutkielmassa käytettiin kyselylomaketta, joka sisälsi sekä asteikko kysymyksiä, että avoimia kysymyksiä. Kysely lähetettiin 143 työntekijälle sähköpostilinkkinä. Myöhemmin lähetettiin yksi muistutusviesti.

Otos valittiin yrityksen kanssa yhdessä, kun ei ollut mahdollisuutta lähettää kyselyä koko henkilökunnalle. Sähköpostiin kirjoitettiin saate, jossa kerrottiin kyselyn olevan anonyymi. Lyhyessä saatteessa kerrottiin myös, että kyselyn lopuksi voi osallistua lounaslahjakorttien arvontaan jättämällä yhteystiedot. Tämän toivottiin kannustavan linkin saaneita vastaamaan. Kyselystä tehtiin tarkoituksella mahdollisimman lyhyt, koska kyselyyn tuli vastata tauon aikana. Tämä on myös varmasti karsinut vastaajia, kun he eivät ole halunneet käyttää aikaa omasta tauosta kyselyyn vastaamiseen.

Kyselylomakelomake rakentuu kolmen pääteeman ympärille: Työelämä, vapaa-aika ja hyvinvointi. Nämä osa-alueet kiinnostavat kyseistä työnantajaa työntekijän sopeutumisen tukemista ajatellen. Jokaisessa teemassa kysyttiin samankaltaiset pääkysymykset ja niiden lisäksi tukikysymyksiä. Hyvinvointi-osion pääkysymys poikkeaa muista teemoista. Työelämä ja vapaa-aika teemoissa pääkysymyksenä kysyttiin, kuinka työnantaja voisi tukea sopeutumista enemmän työelämässä ja vapaa-ajalla. Kysymyksellä haettiin suorasti hyödyllisiä vinkkejä työntekijän tukemiseen työntekijän näkökulmasta. Hyvinvointiosiossa haettiin yleistietoa, kuinka ulkomaille muuttaminen on vaikuttanut työntekijöiden hyvinvointiin käyttämällä Likert-asteikko kysymystä ja avointa kysymystä. Rensis Likertin (1932) kehittämä Likert-asteikko järjestää vastaajat ”samanmielisyyden” määrän mukaan ja vastausvaihtoehdot ovat ”täysin samaa mieltä”, ”jokseenkin samaa mieltä”, ”jokseenkin eri mieltä”, ”täysin eri mieltä” (KvantiMOTV 2010). Hyvinvointi-osion kysymyksessä ”Asteikolla 1-5, kuinka paljon muutto ulkomaille on vaikuttanut hyvinvointiisi?” vaihtoehdoiksi valikoituivat ”huonontunut huomattavasti”, ”huonontunut jonkin verran”, ”ei muutosta”, ”parantunut jonkin verran” ja ”parantunut huomattavasti”. Lisäkysymyksillä haettiin tarkempaa tietoa kunkin teema-alueen sopeutumiseen vaikuttavista tekijöistä. Kysyttiin myös, mitkä asiat ovat mahdollisesti haitanneet työntekijän sopeutumista. Tällä kysymyksellä haettiin

spesifistä tietoa mahdollisesti sopeutumiseen negatiivisesti vaikuttavista tekijöistä, jotta ne voitaisiin minimoida tai poistaa kokonaan. Tukikysymyksiä työelämä ja vapaa-aika osioissa olivat ”Mitkä asiat työelämässä ovat tukeneet sopeutumistasi?”, ”mitkä vapaa-ajan asiat ovat tukeneet sopeutumistasi?”, ”mitkä asiat työelämässä ovat haitanneet sopeutumistasi tai tehneet siitä haastavampaa?” ja ”mitkä vapaa-ajan asiat ovat haitanneet sopeutumistasi tai tehneet siitä haastavampaa?”. Lisäksi molemmissa teemoissa oli taustaa kartoittavat kysymykset, joiden tarkoituksena oli saada tietoa työntekijöiden käsityksestä saamansa tuen määrästä. Tässä kysymyksessä käytettiin Likert-asteikkoa ja äärivaihtoehtot asteikolla 1-5 olivat 1= erittäin huonosti ja 5= erittäin hyvin.

Otantamenetelmänä käytettiin harkinnanvaraista otantaa. Tässä menetelmässä otantayksiköt poimitaan harkitusti, mutta kuitenkin pyrkimällä mahdollisimman objektiiviseen ja tasapuoliseen tulokseen (Holopainen & Pulkkinen 2013, 36.). Kun kyselyä ei ollut mahdollista lähettää kaikille työntekijöille, henkilöstöstä valittiin osajoukoksi kaksi palvelukeskuksen osastoa, yhteensä 143 henkilöä, edustamaan perusjoukkoa. Tätä menetelmää käytetään kyselomakkeissa, mutta haittana saattaa olla se, ettei valittu osajoukko edustakaan koko perusjoukkoa (Holopainen & Pulkkinen 2013, 36.). Kyselyyn vastasi 54 henkilöä. Kyselyn vastausprosentiksi saatiin 38 %.

4.2 Vastausten analysointi

Kyselylomakkeen vastaukset esitettiin pylväsdiagrammeina, jotka Webropol-työväline raportoi. Pylväät ovat usein vaakasuorassa, kun kuvataan nominaaliasteikon muuttujaa eli muuttuja on kvalitatiivinen (Holopainen & Pulkkinen 2013, 53.). Avoimen kysymyksen vastaukset ovat tekstimuodossa ja niiden analysointiin kului luonnollisesti enemmän aikaa. Kyselyn vastaukset käydään läpi kappaleessa 5.

Kyselyn vastausten analysoinnin aikana kasvoi kritiikkiä kyselylomaketta kohtaan. Prosessin aikana opin, millaisia kysymysten tulisi olla, jotta saisi mahdollisimman konkreettista tietoa.

4.3 Kyselyn luotettavuus ja riskit

Jokaiseen otantatutkimukseen sisältyy virhemahdollisuus ja sen riski on sitä suurempi, mitä pienemmästä otoksesta yritetään vetää johtopäätöksiä (Holopainen & Pulkkinen 2013, 38.). Kysely lähetettiin 143 henkilölle ja toivottiin mahdollisimman suurta otoskokoa, mutta vain 53 vastasi. Otoksen voisi siis sanoa jääneen pieneksi. Muita otantavirheitä voivat olla esimerkiksi sopimattoman otantamenetelmän valitseminen tai otoksen huono

peitto, eli otanta ei kata koko perusjoukkoa tai se kattaa perusjoukon lisäksi vähän muuta (Holopainen & Pulkkinen 2013, 41.).

Virheelliset johtopäätökset saattavat myös muodostua otantaan liittymättömien virheiden takia, joita ovat esimerkiksi **kato** ja vastaamiseen liittyvät virheet. Kato eli vastaamattomuus tai tavoittamattomuus aiheuttaa lopullisen otokseen poikkeavuuden tavoitteesta ja lopullisesta otoksesta saattaa karsiutua pois tai olla aliedustettuna jokin osajoukko. Tällöin tulokset eivät edusta koko perusjoukkoa tarpeeksi kattavasti. Vastaamiseen liittyviä virheitä ovat esimerkiksi tahallisten tai tahattomien väärin tietojen antaminen tai kysymysten väärintymmärtäminen ja kyselylomakkeen puutteet tai epäselvyydet kuuluvat näihin virheisiin. (Holopainen & Pulkkinen 2013, 41.)

Suurin ongelma tulosten luotettavuuden kannalta liittyy vastausprosentin alhaisuuteen (Kananen 2015, 216.). Kyselyn vastausprosentiksi saatiin 38 %. Oikea kohderyhmä, ennakkoinformointi, kutsu tutkimukseen, sähköpostikutsun personointi, lyhyt ja ytimekäs sähköpostiteksti, postitus heti aamulla, uusintakutsun lähettäminen, luottamuksellisuus ja läpinäkyvyys, palkinnot ja ajantasainen sähköpostirekisteri ovat tekijöitä, jotka tulisi ottaa huomioon verkkokyselyn toteuttamisessa (Kananen 2015, 217-220.). Suurin osa näistä tekijöistä pyrittiin ottamaan huomioon tässäkin työssä. Kyselytutkimus olisi voinut saada korkeamman vastausprosentin, jos nämä kaikki tekijät olisi otettu tarkasti huomioon jo kyselyn suunnitteluvaiheessa. Kohderyhmän valittiin siten, että se edustaisi perusjoukkoa mahdollisimman kattavasti. Kohderyhmä olisi kuitenkin voinut olla suurempi, jolloin se edustaisi perusjoukkoa varmemmin. Ennakkoinformointia ei käytetty. Sähköpostin otsikossa suositellaan käyttämään sanaa ”Kutsu”, koska se lupaa vastaanottajalle jotain, joka saa hänet avaamaan kyseisen sähköpostin (Kananen 2015, 218.). Otsikoksi valikoitui ”Opinnäytetyön kysely”, eli ”kutsu” sanaa ei käytetty. Tämä voi olla yksi tekijä alhaisen vastausprosentin saamisessa. Myöskään sähköpostiviestin personointia ei käytetty. Kyseystä ja sen saatteesta tehtiin lyhyt ja ytimekäs. Kysymysten määrä on suositusten mukaan 15 kysymystä (Kananen 2015, 219.), tässä kyselyssä niitä oli 26, eli reilusti yli suosituksen. Kysymyksien runsaasta määrästä riippumatta kyselyyn vastaaminen kesti vain noin viisi minuuttia.

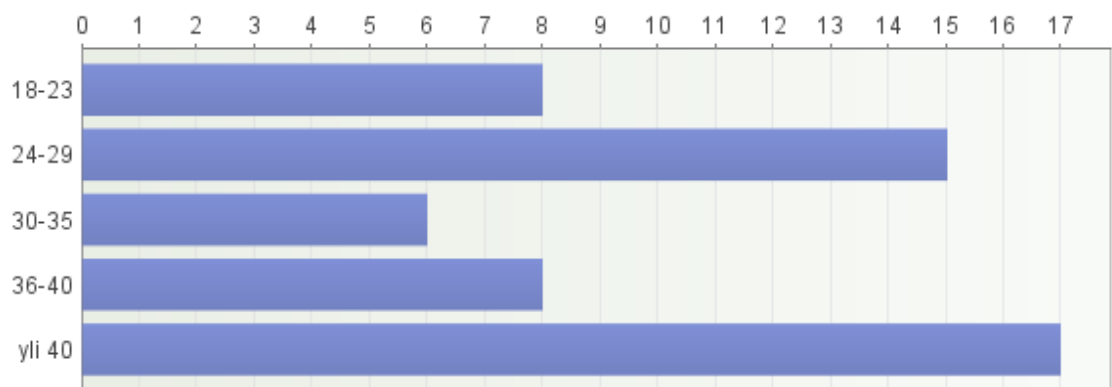
Luotettavuutta lisäävä ja vastausprosenttia kasvattava tekijä on myös se, että opinnäytetyön tekijä on vastaajille ennalta tuttu henkilö. Läpinäkyvyyttä pyrittiin luomaan kertomalla saateviestissä, että kyselyn vastauksia voi myöhemmin kysyä suoraan kyselyn lähettäjältä. Vastaajille lähetettiin myös uusintakutsu (ns. karhu). ”Karhuamalla” vastausprosenttia saadaan hieman kasvatettua, koska sähköpostin lukijat vastaavat yleensä heti avattuaan sähköpostin tai sitten eivät ollenkaan (Kananen 2015, 219.).

5 Kyselytutkimuksen tulokset

Tässä kappaleessa käydään läpi kyselyn kysymykset ja vastaukset. Vastaukset esitellään havainnollistavin pylväsdiagrammein ja niitä on avattu myös hieman sanallisesti. Avointen kysymysten vastauksia käsitellään sanallisesti laajemmin.

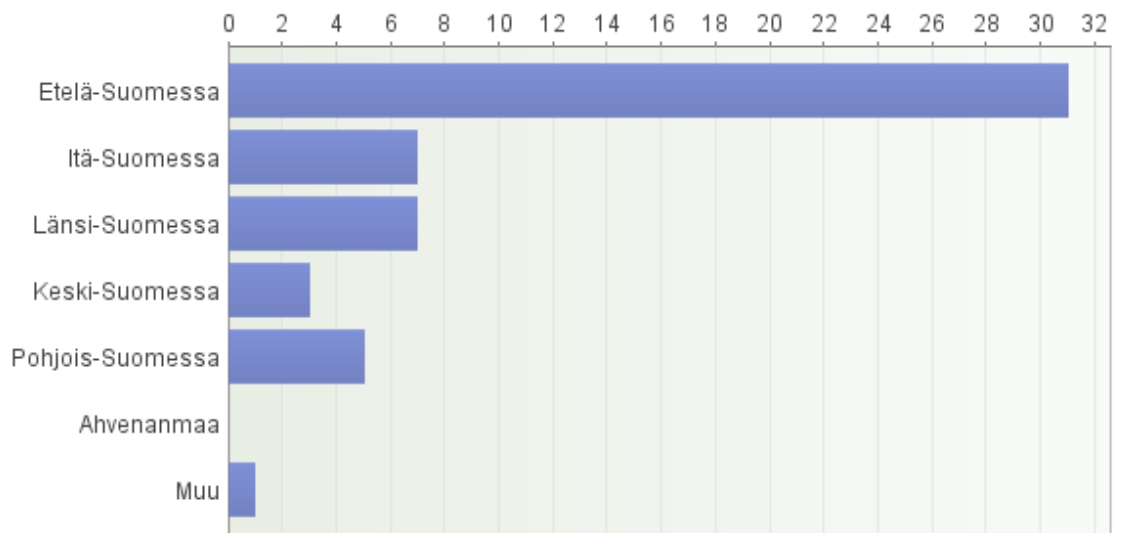
5.1 Vastaajien taustatiedot

Kuviosta 5 nähdään vastaajaryhmän iän jakaantuminen. Suurin osa vastaajista (17 hlöä) on yli 40-vuotiaita. Toiseksi eniten (15 hlöä) on 24-29-vuotiaita. Vastaajista kahdeksan on 18-23-vuotiaita. Myös 36-40-vuotiaita oli kahdeksan henkilöä. 30-35-vuotiaita oli vähiten, eli kuusi henkilöä vastaajista.



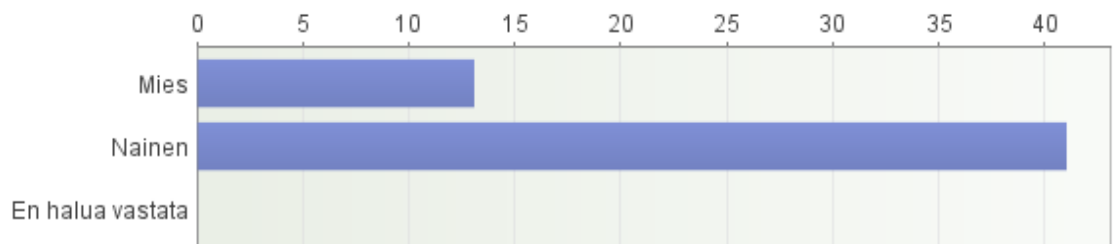
Kuvio 5. Vastaajien ikä

Vastaajista 57,41 % (31 hlöä) kertoi olevansa kotoisin Etelä-Suomesta (kuvio 6). Loput vastaajat jakautuvat melko tasaisesti Itä-Suomeen (7 hlöä), Länsi-Suomeen (7 hlöä), Keski-Suomeen (3 hlöä), Pohjois-Suomeen (5 hlöä). Yksi vastanneista vastasi kotipaikkakunnaksi "Muu". Kukaan ei ollut kotoisin Ahvenanmaalta.



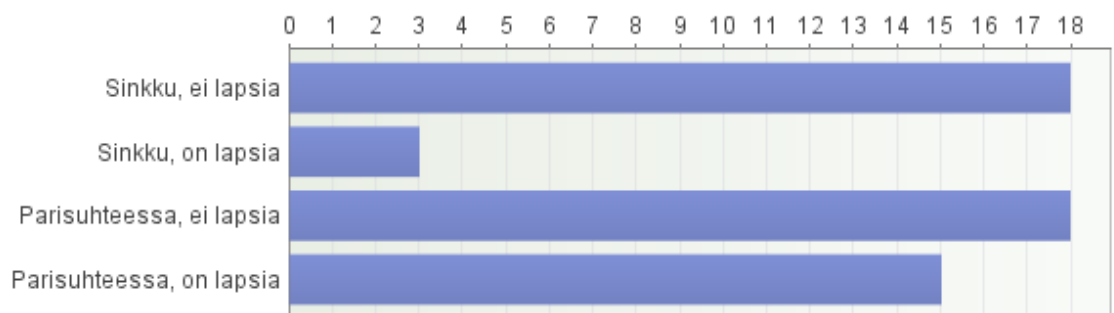
Kuvio 6. Vastaajien kotipaikkakunta Suomessa

Vastaajista 41 henkilöä eli 75,93 % oli naisia ja 13 henkilöä eli 24,07 % oli miehiä (kuvio 7).



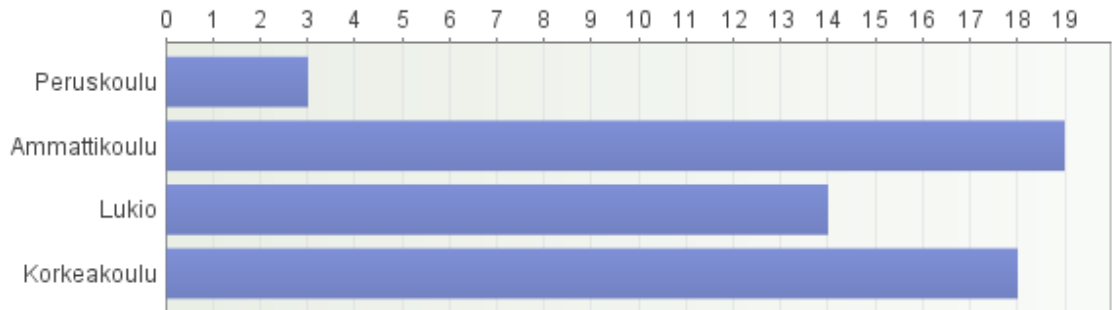
Kuvio 7. Vastaajien sukupuoli

Kuviosta 8 nähdään vastaajien perhetilanne. Vastaajista 18 vastasi olevansa sinkku ilman lapsia ja toiset 18 vastasi olevansa parisuhteessa, ei lapsia. Vastaajista 15 henkilöä vastasi olevansa parisuhteessa ja on lapsia. Kolme henkilöä vastaajista on sinkkuja, joilla on lapsia. Vastaajista 66,66 %:lla ei ole lapsia.



Kuvio 8. Vastaajien perhetilanne

Kuviosta 9 voidaan nähdä, että suurin osa vastaajista on käynyt ammattikoulun (19 hlöä) tai korkeakoulun (18 henkilöä). Kolme vastaajista on käynyt vain peruskoulun ja 14 lukion.

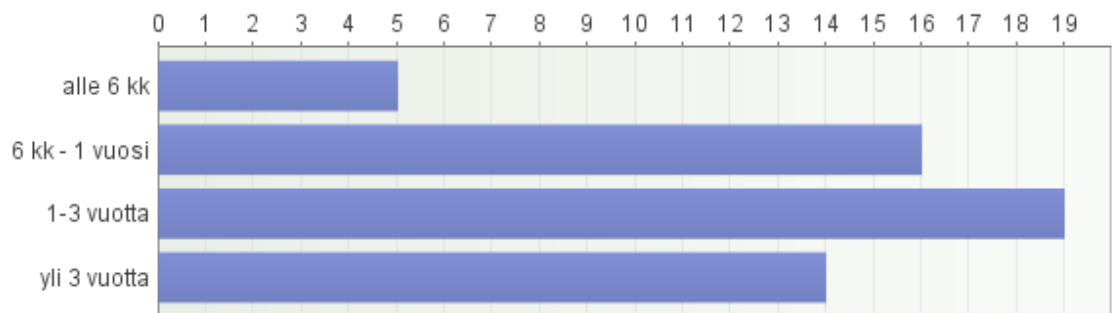


Kuvio 9. Vastaajien koulutuksen taso

5.2 Työntekijöiden viihtyvyys Espanjassa

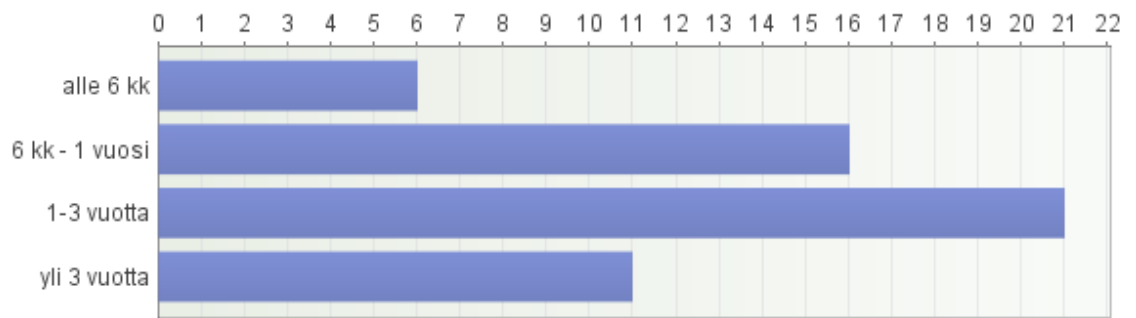
Vastaajista 15 henkilöä vastasi muuttaneensa Espanjaan ”työperäisen syyn” takia ja 37 henkilöä ”muun syyn” takia (kuvio 10).

Vastaajista vain viisi henkilöä on kyselyyn vastatessaan asunut Espanjassa alle kuusi kuukautta. Suurin osa on asunut Espanjassa 1-3 vuotta, toiseksi suurin 6 kk – 1 vuoden ja kolmanneksi suurin yli kolme vuotta.



Kuvio 10. Vastaajien asuinaika Espanjassa

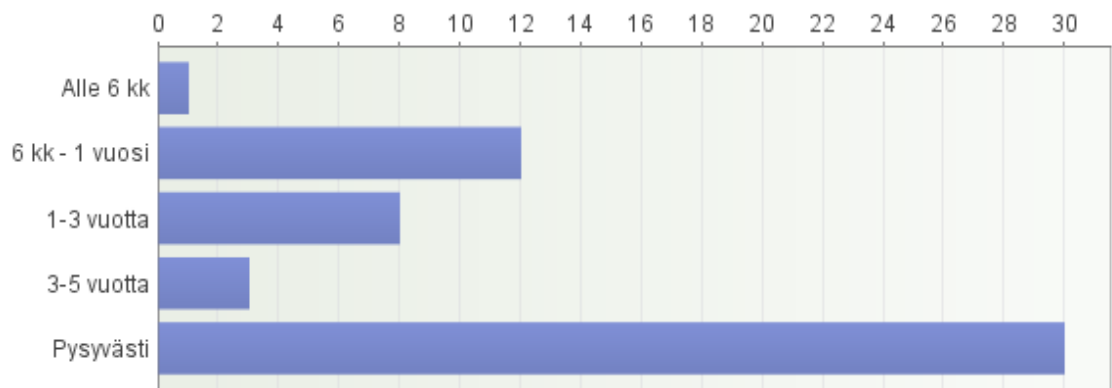
Vastaajien työskentelyaika ei poikkea suuresti asuinajasta Espanjassa (kuvio 11). Enemmistö eli 21 henkilöä on työskennellyt kohdemaassa 1-3 vuotta. 16 henkilöä vastasi työskennelleensä 6 kk – yhden vuoden. Vastaajista 11 vastasi työskennelleensä yli kolme vuotta ja vain kuusi vastasi työskennelleensä alle kuusi kuukautta.



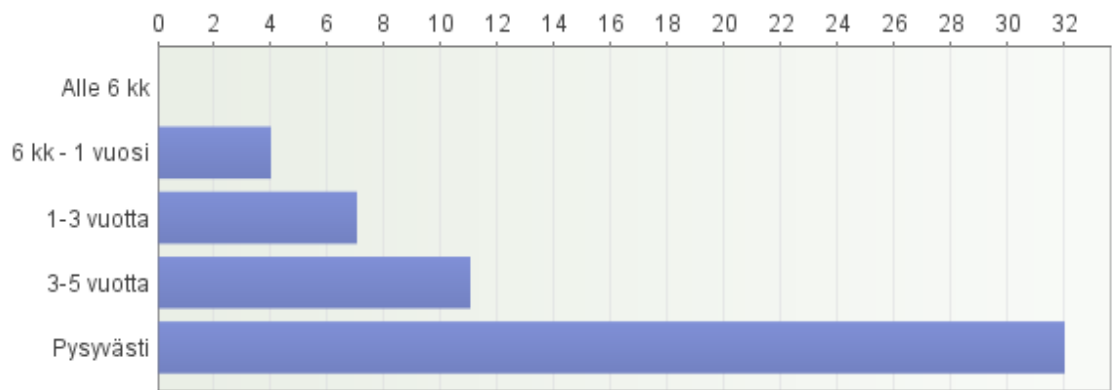
Kuvio 11. Vastaajien työskentelyaika Espanjassa

Vastaajilta kysyttiin myös, kuinka hyvin he ovat sopeutuneet Espanjaan. Asteikkona 1-5, 1=erittäin huonosti ja 5= erittäin hyvin. Vastausten keskiarvoksi saatiin 4,26. Samalla asteikolla kysyttiin, kuinka tyytyväisiä he ovat olleet elämäänsä Espanjassa. Keskiarvoksi saatiin 4,31. Näiden keskiarvojen perusteella voisi päätellä kyselyyn vastanneiden työntekijöiden olevan erittäin tyytyväisiä elämäänsä Espanjassa ja sopeutuneen myös hyvin.

Ennen saapumistaan kohdemaahan yli puolet (55,56 %) vastaajista vastasi ajattelevansa asua Espanjassa pysyvästi (kuvio 12). Espanjassa vietetyn ajan jälkeen vastaajista 59,26 % on edelleen samaa mieltä (kuvio 13). Kaksi henkilöä on muuttanut mielensä Espanjassa vietetyn ajan jälkeen ja haluaakin asua pysyvästi siellä.



Kuvio 12. Vastaajien arvio asumis-ajasta ennen saapumista Espanjaan



Kuvio 13. Vastaajien arvio asumis-ajasta Espanjassa oleskelun jälkeen

5.3 Sopeutuminen työelämässä

Vastaajilta kysyttiin, kuinka hyvin työnantaja on tukenut sopeutumistasi Espanjaan. Kysymykseen vastasi asteikolla 1-5 (1= Erittäin huonosti, 5= Erittäin hyvin). Keskiarvoksi saatiin 3,78.

Vastaajia pyydettiin kertomaan, että mitkä asiat työelämässä ovat tukeneet sopeutumista. Suurin osa vastasi ”työkaverit” tai ”työyhteisö”. Myös espanjankielen opetus on koettu hyödylliseksi, mutta opettajavalinnat ovat olleet huonoja ja vuorotyön takia tunneille ei aina pääse osallistumaan.

Vastaajia pyydettiin myös kertomaan, mitkä asiat työelämässä ovat mahdollisesti haitanneet sopeutumista. Yleisin vastaus tähän oli suomen kielen käyttö koko ajan ja vuorotyö. Työaikojen sovittaminen paikallisen kulttuurin rytmiin koetaan hankalaksi.

Työntekijöiltä kysyttiin, että kuinka työnantaja voisi työelämässä tukea työntekijän sopeutumista vielä enemmän. Kolme vastanneista nosti esiin niin sanotun ”tukihenkilön” tarpeen. Tukihenkilö auttaisi työntekijöitä esimerkiksi viranomaisasioissa. Yksi vastanneista koki asian niin, että työnantaja antaa vaikutuksen, että kaikissa asioissa neuvotaan ja autetaan, mutta paikalle tultuaan kaikki pitääkin hoitaa itse, ja apua ei löydy. Tähän ratkaisuna voisi olla yhden tukihenkilön palkkaaminen. Tehtävässä työskentelevä osaisi hoitaa kaikki paikalliset viranomaisasiat ja lähtisi työntekijöiden mukaan hoitamaan asioita. Myös työterveydenhuollon puuttuminen nousi kyselyssä esiin. Yksi vastanneista sanoi mieluummin menevänsä kipeänä töihin, kuin jonottamaan terveyskeskukseen, jossa ulkomalaisia kohdellaan nuivasti ja kielitaidon puuttuessa asiointi on muutenkin hankalaa. Edellä mainitun ”tukihenkilön” tehtäviin voisi myös kuulua terveyskeskuksessa asioimisen tueksi

lähteminen, kun kyse on työterveydestä. Vastaajista 12 mainitsi asuntojen hankalan saatavuuden. Moni vastaaja sanoi, että työnantajan kannattaisi hankkia asuntoja, joita vuokrata uusille työntekijöille esimerkiksi ensimmäiseksi kuukaudeksi. Perusteluna mainittiin, että moni lähtee Espanjaan hyvinkin lyhyellä varoitusajalla, ja näin ollen voi olla hyvin vaikeaa löytää asuntoa. Asuntojen löytyminen osoittautui kyselyn vastanneiden keskuudessa suurimmaksi ongelmaksi. Selkeämpää info-pakettia toivottiin. Sen tulisi sisältää mahdollisimman tarkasti kaikki tärkeät asiat mitä tulee ottaa huomioon ja ohjeistaa, kuinka asiat käytännössä hoidetaan.

5.4 Sopeutuminen vapaa-ajalla

Vastaajilta kysyttiin kuinka hyvin vapaa-ajan asiat ovat tukeneet sopeutumista Espanjaan. Kysymykseen vastasi asteikolla 1-5 (1= Erittäin huonosti, 5= Erittäin hyvin). Keskiarvoksi saatiin 4,12.

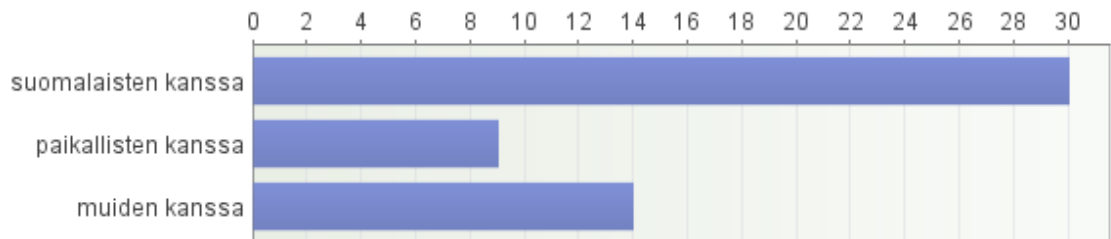
Vastaajia pyydettiin tarkentamaan, mitkä vapaa-ajan asiat ovat tukeneet sopeutumista. Vastaajista 12 henkilöä vastasi harrastukset, esimerkiksi liikunta. Ystävät ja oma lemmikki olivat myös monen vastaus. Paikallinen kulttuuri ja nähtävyydet mahdollistavat miniloman tunteen arjen keskellä. Ilmasto ja sää olivat myös monen vastaus. Hyvä sää mahdollistaa ulkoilun vapaa-ajalla ja on helppo lähteä tutustumaan paikalliseen kulttuuriin, kun aurinko paistaa.

Sopeutumista häiritseviksi vapaa-ajan asioiksi mainittiin ajanvietto pelkästään suomalaisten kanssa, alkoholin käyttö ja paikallinen ”paperibyrokratia”. Suurin osa vastaajista koki liiallisen vapaa-ajan vieton suomalaisten kanssa haittaavan tutustumista paikallisiin. Yksi vastanneista kertoi alkoholin haittaavan sopeutumista. Toinen vastaaja taas kertoi, ettei käytä alkoholia ollenkaan, ja tämän takia on ollut vaikea sopeutua paikalliseen kulttuuriin, jossa alkoholi on merkittävä tekijä vapaa-ajan vietyssä. Yksi vastanneista kertoi, ettei voi käydä kuntosalilla vapaa-ajallaan, koska hinnat ovat hyvin korkeat paikalliseen palkkatasoon nähden. Seitsemän vastanneista vastasi ”en osaa sanoa” tai ”ei mikään”.

Työntekijöiltä kysyttiin, että kuinka työnantaja voisi tukea työntekijän sopeutumista vapaa-ajalla vielä enemmän. Viisi vastanneista toivoi enemmän yhteisiä aktiviteetteja. Kolme vastaavasti oli sitä mieltä, että aktiviteetteja järjestetään kiitettävä määrä ja jokaisen vapaa-aika on omalla vastuulla. Yksi henkilö toivoi, että lastenhoitomahdollisuuksia olisi tarjolla lapsiperheille ainakin alkuun. Neljä vastanneista haluaisi nähdä järjestettävien aktiviteetteja paikallisen kanssa. Kuusi vastanneista haluaisi lisää harrastusmahdollisuuksia ja alennusta tai liikuntaseteleitä esimerkiksi kuntosalista. Yksi vastanneista ehdotti vapaaeh-

toisia ”kummeja”, jotka voisivat kertoa vinkkejä ja lähteä halukkaiden mukaan opastamaan vapaa-ajan aktiviteeteille.

Suurin osa vastanneista (30 henkilöä) viettää vapaa-aikaansa mieluiten suomalaisten kanssa (kuvio 14). Yhdeksän henkilöä vastanneista viettää vapaa-aikaansa mieluiten paikallisten kanssa. 14 henkilöä vastasi ”muiden kanssa”. Tämä vastaus pitää sisällään myös vaihtoehdon ”molempien kanssa”.



Kuvio 14. Vastaajat viettävät vapaa-aikaansa mieluiten...

5.5 Kielitaito

Taulukosta 1 (alla) näkyy vastaajien espanjankielen taidon taso. Kahdeksan vastanneista osasi espanjankieltä jo ennen saapumistaan. Suurin osa eli 62,96 % on oppinut kieltä paikan päällä ollessaan. Vastaajista 12 ei osaa kieltä, mutta haluaisi oppia sitä. Yksikään henkilö ei vastannut vaihtoehtoa ”et osaa kieltä, etkä halua oppia sitä”.

Tuloksista voi päätellä, että reilusti yli puolet työntekijöistä (62,96%) on oppinut kieltä espanjassa asuessaan. Lähtökohtaisesti voidaan siis ajatella, että aurinkorannikolle muuttavat henkilöt ovat kiinnostuneita paikallisen kielen opiskelusta. Tätä kiinnostusta tulisi ehdottomasti tukea myös työnantajan toimesta mahdollisimman monipuolisesti.

	N	Prosentti
Osasi kieltä jo ennen saapumistasi	8	14,82%
Olet oppinut kieltä Espanjassa ollessasi	34	62,96%
Et osaa kieltä, mutta haluaisit oppia sitä	12	22,22%
Et osaa kieltä, etkä halua oppia sitä	0	0%

Taulukko 1. Vastaajien kielitaito

5.6 Työntekijän hyvinvointi

Vastaajilta kysyttiin myös heidän hyvinvoinnistaan. Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin, kuinka paljon muutto ulkomaille on vaikuttanut hyvinvointiin. Kysymykseen vastasi asteikolla 1-5 (1= Huonontunut huomattavasti, 2= Huonontunut jonkin verran, 3= Ei muutosta, 4= Parantunut jonkin verran, 5= Parantunut huomattavasti). Keskiarvoksi saatiin 4,34. Vastaajista 25 henkilöä vastasi hyvinvointinsa parantuneen huomattavasti ja 21 vastasi sen parantuneen jonkin verran. Vain seitsemän vastasi ”ei muutosta” ja nolla vastasi hyvinvoinnin huonontuneen. Ulkomaille muutolla on ollut siis merkittävä positiivinen vaikutus hyvinvointiin vastaajien keskuudessa.

Vastaajille annettiin mahdollisuus kertoa muuton vaikutuksista tarkemmin. Suurin osa vastanneista sanoi ulkomaille muuton parantaneen hyvinvointia. Syyksi lueteltiin esimerkiksi sää, ilmasto, meri, kiireettömyys ja hintataso. Seitsemän vastanneista sanoi muuttuneensa paljon aktiivisemmaksi, energisemmäksi ja lisäksi heidän stressitasonsa on laskenut. Yksi vastanneista mainitsi, että kaamosmasennusta ei enää tule, koska Espanjassa on niin aurinkoinen talvi. Kaksi vastanneista sanoi, että huono palkkataso aiheuttaa jonkin verran huolta.

6 Yhteenveto, pohdinta ja Opinnäytetyön tulos

Tässä kappaleessa vedetään yhteen kyselyn perusteella muodostettuja päätelmiä integroitumisen haasteista ja esitellään opinnäytetyön tuotos, eli konkreettisia apukeinoja sopeutumisen tukemiseen. Tässä kappaleessa arvioidaan myös omaa oppimista ja opinnäytetyöprosessin onnistumista.

6.1 Integroitumisen haasteet

Suurimmaksi haasteeksi integroitumisessa paikalliseen kulttuuriin kyselyn mukaan koettiin liika ajanvietto suomalaisten kanssa. Työyhteisön ollessa suomalainen, moni ajautuu viettämään myös vapaa-aikaansa suomalaisten työkavereiden kanssa. Tämän takia paikallisiin tutustumisen koetaan haasteena ja moni ei tutustu paikallisiin ollenkaan tai vain vähän. Riskinä on siis kappaleessa 3.6.1 käsitellyn U-käyrä teorian *hyväksymisvaiheeseen* ajoittuva riskitekijä *ghettoutuminen*.

Suuri haaste ulkomaille muutossa on asunnon löytäminen. Se koettiin vaikeaksi ja siihen koettiin tarvittavan lisää tukea työnantajalta. Varsinkin pitkäaikaisen asunnon löytyminen on kesäaikaan lähes mahdotonta ja hintatason koetaan olevan liian korkea palkkatasoon nähden. Asunnon löytymisen hankaluus haittaa sopeutumista ja voi pahimmassa tapauksessa häiritä sitä niin, että työntekijä ei saavu paikalle ollenkaan tai haluaa hyvin lyhyen ajan sisällä palata takaisin Suomeen.

Myös vuorotyön koettiin haittaavan integroitumista. Moni koki sen hankaloittavan paikalliseen rytmiin sopeutumista ja harrastuksiin säännöllisesti osallistumista. Myös espanjan kielen opiskelu työnantajan mahdollisesti tarjoamalla kurssilla vaikeutuu vuorotyön takia, koska työntekijät eivät pysty mahdollisten iltavuorojen takia osallistumaan joka viikko ja näin opiskelussa jää helposti jälkeen. Suomalaisella yrityksellä on suomalaiset työntekijät ja tämän takia työnantajan voi olla vaikeaa vaikuttaa tähän.

Kulttuurierot tuovat toki oman haasteensa sopeutumiseen. Suomi ja Espanja ovat monessa asiassa hyvin erilaiset. Sopeutuminen vie aikaa yksilökohtaisesti. Toisilla on jo valmiiksi samanlaisia ominaisuuksia, kuin paikallisessa kulttuurissa tarvitaan, ja toiset sopeutuvat kaikkiin tilanteisiin helposti ja nopeasti. Jotkin ihmiset tarvitsevat runsaasti aikaa sopeutukseen tai eivät sopeudu ollenkaan riippumatta saamastaan tuesta. Espanjalainen kulttuuri on rennompaa ja välipitämättömämpi. Suomalainen on tottunut noudattamaan aikatauluja ja välillä espanjalaisten huoleton aikataulujen noudattamatta jättäminen voi tur-

hauttaa. Kielen oppiminen koettiin myös haasteeksi ja siihen toivottiin tukea paremman opettajan muodossa. Kulttuurieroihin liittyviin haasteisiin kuuluu myös tutkielmassa esiin noussut ongelma asioiden hoitamisessa. Espanjaan saapuessaan uuden työntekijän tulee hoitaa tietyt vaadittavat asiat viranomaisten kanssa ja monelle tämä on osoittautunut vaikeaksi ja tuskaiseksi prosessiksi. Espanjassa asiat hoidetaan paikallisella kielellä ja paperilomakkeilla paikan päällä. Kielitaidoton henkilö voi palkata ulkoisen yhteistyökumppanin avukseen tiettyä korvausta vastaan. Moni kokee tämän negatiiviseksi ja epäreiluksi menoaeräksi. Suomessa samat asiat hoituisivat luultavammin verkkopalvelussa nopeasti ja ilmaiseksi.

6.2 Konkreettiset kehitysehdotukset

Tässä osiossa esitellään työn produkti, eli konkreettiset kehitysehdotukset. Ehdotukset perustuvat kyselyn vastausten analysointiin ja niiden tarkoitus on antaa ideoita työntekijöiden sopeutumisen tukemiseen.

Ratkaisuna paikallisiin tutustumisen ongelmiin voisi miettiä aktiviteetteja, joihin osallistuisi myös paikallisia. Tämä voitaisiin toteuttaa yhteistyönä paikallisen yhteisön tai järjestön kanssa. Aktiviteetti voisi olla urheilua tai esimerkiksi kielen opiskelua rennon keskustelukerhon muodossa. Keskustelukerhon lisäksi kielen oppimiseen olisi tarjottava eritasoista opetusta kursseilla, joissa on hyvät opettajat. Kyselyn vastausten perusteella työntekijät ovat olleet tyytymättömiä opetuksen tasoon, mutta kuitenkin tyytyväisiä työnantajan osoittamaan tukeen kurssin järjestämisen muodossa.

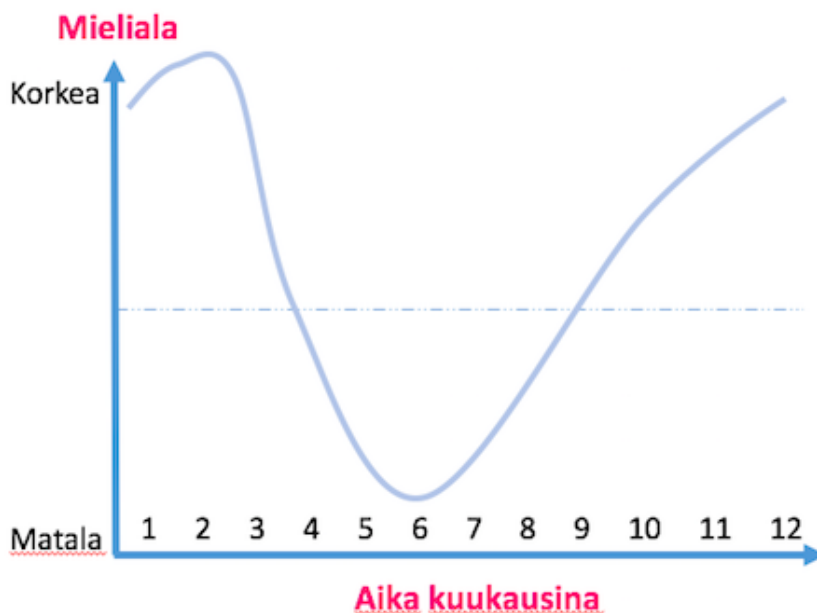
Asunnon löytämisen ongelmaan moni kyselyyn vastanneista sanoi, että työnantajan kannattaisi hankkia asuntoja, joita voisi vuokrata uusille työntekijöille esimerkiksi ensimmäiseksi kuukaudeksi. Perusteluna mainittiin, että moni lähtee Espanjaan hyvinkin lyhyellä varoitusajalla, ja näin ollen voi olla hyvin vaikeaa löytää asuntoa. Työntekijällä olisi aikaa löytää sopiva ja pitkäaikainen asunto ja näin ollen integroitumiselle olisi paremmat mahdollisuudet. Ensiasunnot voisivat olla soluasuntoja, jolloin työnantajan kulut olisivat mahdollisimman pienet ja uusi työntekijä pääsisi nopealla aikataululla tutustumaan muihin työntekijöihin, jotka asuvat samaa aikaa samassa asunnossa.

Vuorotyöhön työnantajan voi olla vaikeaa keksiä ratkaisua, koska työajat ovat samat kuin Suomessa. Italisän tulisi olla tarpeeksi kannustava korvaamaan iltavuoron aiheuttamat hankaluudet työntekijöiden vapaa-ajan suunnittelussa ja sopeutumisessa paikalliseen kulttuuriin. Peräkkäiset vapaapäivät ovat työntekijöiden toiveissa.

Kattavampi infopaketti, jossa kerrottaisiin myös kulttuurieroista, auttaisi uusia työntekijöitä valmistautumaan paikallisen kulttuurin tuomaan elämänmuutokseen. Myös kyselyyn vastanneiden keskuudessa toivottiin kattavampaa infopakettia, jossa avattaisiin vielä tarkemmin kaikki tarvittavat viranomaisasiat, jotka tulee hoitaa Espanjaan saavuttaessa. Ohjeissa tulisi lukea yksityiskohtaisesti, kuinka asiat käytännössä hoidetaan.

Työnantajan tarjoaman tukihenkilön tarve nousi esiin pariin otteeseen. Tukihenkilö auttaisi uusia työntekijöitä kattavan infopaketin lisäksi asioiden hoitamisessa. Tukihenkilö voisi myös lähteä kielitaidottomille tueksi terveyskeskukseen, kun on kyse työterveydestä. Tukihenkilön tulisi olla espanjankielen kiitettävällä taidolla varustettu sosiaalinen henkilö, jolle soveltuisi osa-aika työ. Myös suomenkielistä työterveyshuoltoa toivottiin. Tällöin tukihenkilön tarve ainakin sen osalta mitätöityisi.

U-käyrä teoriaan pohjustaen voidaan tulla siihen tulokseen, että suurin tuki tulisi ajoittaa työntekijän oltua 5-7 kuukautta kohdemaassa (kuvio 15). Tällöin alkuhuuma on loppunut, mieliala on matalimmillaan, koti-ikävä iskee voimakkaimmin ja riski kotiin paluulle on suurin. Jos työntekijä pysyy työpaikassa seitsemän kuukauden ajan, mieliala alkaa siinä vaiheessa U-käyrä teorian (kts. alla) mukaan nousemaan ja *hyväksymisvaiheen* jälkeinen *sopeutumisvaihe* voi alkaa. Tällöin työntekijä on alkanut sopeutua kohdemaahan ja työnantajan ylimääräisen tuen tarve laskee.



Kuvio 15. U-käyrä (Mukaillen Sinkkonen 2009)

Jos työntekijät aloittavat ryhmissä, tulisi seurata milloin ryhmä on ollut talossa noin 5-6 kuukautta ja järjestää siihen ajoittuva retki tai muu yhteinen mielialaa nostattava aktiviteet-

ti. Samalla ryhmähenki vahvistuisi ja voidaan mahdollisesti ehkäistä yksinäisyyden tunnetta, joka voi johtaa suureen koti-ikävään, irtisanoutumiseen ja kotimaahan palaamiseen.

Yhteinen retki voisi olla esimerkiksi retki Caminito del Rey- nimiselle vaellusreitille. Kokeuksena se on uskomaton ja saa innostumaan seikkailusta Espanjassa vielä enemmän. Myös yhteinen veneajelu, ravintolaillallinen tai juhlat työntäjän tarjoamana kuuden kuukauden talossa olemisen kunniaksi varmasti loisi positiivista työntäjäkuvaa työntekijöille ja auttaisi työntekijöitä verkostoitumaan myös mahdollisesti muiden ryhmien kanssa, jotka ovat aloittaneet samoihin aikoihin.

Tähän samaan ajankohtaan olisi hyvä sijoittaa laajempi palaute- tai kehityskeskustelu esimiehen kanssa. Keskustelun tulisi olla avointa ja kiireetöntä. Esimies saisi tällä tavoin käsitystä tuen tärkeydestä ja työntekijän viihtyvyydestä. Positiivisen palautteen antaminen on tässä vaiheessa hyvin tärkeää. Työntekijän tulee saada tietää tekemänsä työn tärkeys. Positiivisen palautteen tärkeyttä ei voi korostaa liiaksi työntekijöiden sitouttamisessa.

6.3 Arviointi

Seuraavissa alakappaleissa arvioidaan tavoitteiden toteutumista, työn luotettavuutta, omaa oppimista ja opinnäytetyöprosessia.

6.3.1 Tavoitteiden toteutuminen ja työn luotettavuus

Aikataulun osalta tavoitetta ei saavutettu, mutta tulosten osalta tavoite saavutettiin.

Työn luotettavuus perustuu kyselylomakkeen antamiin tuloksiin. Kyselylomakkeeseen liittyy aina riskejä ja otos ei välttämättä täydellisesti edusta koko perusjoukkoa. Työn luotettavuuteen liittyy siis riskejä. Työntekijöiden tuli vastata kyselyyn omalla ajalla, esimerkiksi lounastauolla. Kyselyn vastausprosentti oli 38 %, mutta se olisi voinut olla suurempi, jos kyselyyn vastaamiseen olisi järjestetty mahdollisuus työajalla.

Toiminnallisen opinnäytetyön tavoin teoriaa käsiteltiin perustasolla. Kirjalähteet ovat luotettavia, mutta perustason käsittely ei anna yhtä kattavaa tietoa kuin syvempi asioiden teoreettinen käsittely antaisi.

6.3.2 Oma oppiminen ja opinnäyteprosessi

Opinnäytetyöprosessi ei sujunut mutkitta. Suunnitellussa aikataulussa ei pysytty päivätyön ja sairastumisen vuoksi. Myös opinnäytetyön tyyppi vaihtui kesken prosessin. Näistä on-

gelmistä huolimatta työ saatiin päätökseen määräaikaan mennessä ja olen tuotteeseen tyytyväinen.

Opin prosessin aikana paljon lisää kulttuurin teoriasta ja löysin siihen liittyen mielenkiintoisia kirjallisuuslähteitä. Jos tekisin prosessin uudestaan, hankkisin kuitenkin enemmän kirjallisuuslähteitä. Työhyvinvointi ja viihtyvyys ovat mielestäni erityisen tärkeitä asioita työelämässä sekä työntekijän, että työnantajan kannalta ja tämä prosessi opetti paljon aiheesta. Opin myös lisää projektihallinnasta.

Jos tekisin kyselylomakkeen uudestaan, kävisin ennen sen projektin aloittamista tarkasti läpi kaikki keinot vastausprosentin nostamiseen. Suurinta osaa näistä keinoista käytettiin, mutta vielä olisi voinut tehdä enemmän, jotta vastausprosentti olisi mahdollisesti kasvanut.

Prosessi oli kaiken kaikkiaan mielenkiintoinen ja opettavainen kokemus. Tuote on toivottavasti hyödyksi sellaisenaan tai pohjana laajemmalle oppaalle.

Lähteet

- Akin menetelmäblogi. Otantamenetelmä. Luettavissa: <https://tilastoapu.wordpress.com/2012/03/09/otantamenetelma/>. Luettu: 7.8.2018.
- Asuminen ja eläminen. Luettavissa: <http://www.aurinkorannikko.fi/asuminen-ja-elaminen/>. Luettu: 25.8.2018.
- Espanja.com: NIE numero eli henkilötunnus ja residencia. Luettavissa: <https://espanja.com/lomailu/nie-numero-eli-henkilotunnus-ja-residencia/>. Luettu: 26.8.2018.
- Fintra – Kansainvälisen kaupan koulutuskeskus, 2000. Kulttuureja ja käyttäytymistä – Eurooppa. Helsinki: FINTRA-julkaisu numero 77 A.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context. Online Readings in Psychology and Culture, 2(1). Luettavissa: <https://scholarworks.gvsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=1014&context=orpc>. Luettu 5.10.2018.
- Holopainen, M. & Pulkkinen, P. 2013. Tilastolliset menetelmät. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Kuusela, S. 2015. Organisaatio elämää: kulttuurin voima ja vaikutus. Luettavissa: [https://ezproxy.haaga-helia.fi:3411/teos/CAXBBXAUFGG#kohta:2.\(\(a0\)Miten\(\(20\)kulttuuri\(\(20\)syntyy?\(\(20">. Luettu: 6.10.2018.](https://ezproxy.haaga-helia.fi:3411/teos/CAXBBXAUFGG#kohta:2.((a0)Miten((20)kulttuuri((20)syntyy?((20)
- KvantiMOTV 2010: Kyselylomakkeen laatiminen. Luettavissa: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/ominaisuudet.html#likert>. Luettu: 1.7.2018.
- Olékustannus 2018. Luettavissa: <http://www.olekustannus.com/aurinkorannikon-vuokrataso-kipuaa-ylospain/>. Luettu: 7.8.2018.
- Sinkkonen, R. 2009. Onnistu ulkomaankomennuksissa. Helsinki: WSOYpro.
- Vartia, N. 2009. Kotona kaikkialla. Helsinki: Kirjapaja.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Whittaker, A. 2008. Speak the Culture: Spain (E-kirja). Englanti: Thorogood.

Liitteet

Liite 1. Kyselylomakkeen kysymykset

Kiitos jo etukäteen tärkeistä vastauksista!

Kiittävin terveisin
Mona Reiman

Taustatiedot

1. Ikäryhmä

- 18-23
- 24-29
- 30-35
- 36-40
- yli 40

2. Kotipaikkakuntani Suomessa oli

- Etelä-Suomessa
- Itä-Suomessa
- Länsi-Suomessa
- Keski-Suomessa
- Pohjois-Suomessa
- Ahvenanmaa
- Muu

3. Sukupuoli

- Mies
- Nainen
- En halua vastata

4. Perhetilanne


- Sinkku, ei lapsia
- Sinkku, on lapsia
- Parisuhteessa, ei lapsia
- Parisuhteessa, on lapsia

5. Koulutus

- Peruskoulu
- Ammattikoulu
- Lukio
- Korkeakoulu

Seuraava -->

16% valmiina



6. Kuinka kauan olet asunut Espanjassa?

- alle 6 kk
- 6 kk - 1 vuosi
- 1-3 vuotta
- yli 3 vuotta

7. Kuinka kauan olet työskennellyt Espanjassa?

- alle 6 kk
- 6 kk - 1 vuosi
- 1-3 vuotta
- yli 3 vuotta

8. Asteikolla 1-5, kuinka hyvin olet sopeutunut Espanjaan?

	1	2	3	4	5	
Erittäin huonosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Erittäin hyvin

9. Asteikolla 1-5, kuinka tyytyväinen olet ollut elämääsi Espanjassa?

	1	2	3	4	5	
Erittäin tyytymätön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Erittäin tyytyväinen

10. Ennen kuin saavuit Espanjaan, kuinka kauan ajattelit asuvasi siellä?

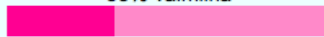
- Alle 6 kk
- 6 kk - 1 vuosi
- 1-3 vuotta
- 3-5 vuotta
- Pysyvästi

11. Nyt kun olet asunut Espanjassa, kuinka kauan ajattelet asuvasi siellä?

- Alle 6 kk
- 6 kk - 1 vuosi
- 1-3 vuotta
- 3-5 vuotta
- Pysyvästi

[<-- Edellinen](#) [Seuraava -->](#)

33% valmiina



12. Miksi muutit Espanjaan?

Halutessasi tarkenna laatikkoon.

- Työperäinen syy
- Muu syy

13. Mitkä ovat olleet suurimmat haasteet ulkomaille muutossa?

14. Espanjankielen oppiminen

- Osait kieltä jo ennen saapumistasi
- Olet oppinut kieltä Espanjassa ollessasi
- Et osaa kieltä, mutta haluaisit oppia sitä
- Et osaa kieltä, etkä halua oppia sitä

[<-- Edellinen](#) [Seuraava -->](#)

50% valmiina



Työelämä

15. Asteikolla 1-5, kuinka hyvin työnantaja on tukenut sopeutumistasi Espanjaan?

	1	2	3	4	5	
Erittäin huonosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Erittäin hyvin

16. Mitkä asiat **työelämässä** ovat tukeneet sopeutumistasi?

17. Mitkä asiat **työelämässä** ovat haitanneet sopeutumistasi tai tehneet siitä haastavampaa?

18. Kuinka työnantaja voisi **työelämässä** tukea työntekijän sopeutumista vielä enemmän?

[<-- Edellinen](#)

[Seuraava -->](#)

66% valmiina



Sopeutuminen Espanjaan

Vapaa-aika

19. Asteikolla 1-5, kuinka hyvin **vapaa-ajalla** tekemäsi asiat ovat tukeneet sopeutumistasi Espanjaan?

	1	2	3	4	5	
Erittäin huonosti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Erittäin hyvin

20. Mitkä **vapaa-ajan** asiat ovat tukeneet sopeutumistasi?

21. Mitkä **vapaa-ajan** asiat ovat haitanneet sopeutumista tai tehneet siitä haastavampaa?

22. Vietät vapaa-aikaasi mieluiten

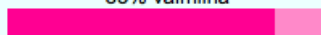
- suomalaisten kanssa
- paikallisten kanssa
- muiden kanssa

23. Kuinka työnantaja voisi tukea työntekijän sopeutumista enemmän **vapaa-ajalla**?

[<- Edellinen](#)

[Seuraava -->](#)

83% valmiina



Hyvinvointi

24. Asteikolla 1-5, kuinka paljon muutto ulkomaille on vaikuttanut hyvinvointiisi?

- 1 = Huonontunut huomattavasti
- 2 = Huonontunut jonkin verran
- 3 = Ei muutosta
- 4 = Parantunut jonkin verran
- 5 = Parantunut huomattavasti

1 2 3 4 5

Huonontunut huomattavasti Parantunut huomattavasti

25. Tässä voit kertoa lisää ulkomaille muuton vaikutuksista hyvinvointiisi:

26. Tähän voit jättää terveisiä kyselyyn tai muihin asioihin liittyen:

[<- Edellinen](#)

[Lähetä](#)

100% valmiina





OPAS TYÖNTEKIJÖIDEN SOPEUTUMISEN TUKEMISEEN ESPANJASSA

JOHDANTO

- Tämän tiiviin oppaan tarkoituksena on antaa konkreettisia apukeinoja ja ideoita avuksi työntekijöiden sopeutumiseen Aurinkorannikolla
- Opasta voi laajentaa tarpeiden mukaan ja siitä voi tehdä kattavamman
- Tämä opas on toiminnallisen opinnäytetyön tulos
- Oppaan ehdotukset perustuvat kyselylomakkeen vastausten analysointiin (54 henkilöä vastasi, kyselyn vastausprosentti 38 %) ja niiden tavoitteena on yksinomaan olla ehdotuksia työntekijöiden sopeutumisen tukemiseen



AKTIVITEETTEJA PAIKALLISTEN KANSSA

- Järjestetään aktiviteetteja, joihin osallistuu myös paikallisia
- Rentoja illanistujaisia: Rapujuhlat? Pikkujoulut?
- Toteutus mahdollisesti yhteistyönä paikallisen yhteisön tai järjestön kanssa
- Urheilua
- Kielen opiskelua rennon keskustelukerhon muodossa
- Eritasoisia espanjankielen kursseja, joissa on hyvät opettajat – suomenkielinen opettaja alkeiskurssille, ei väärinymmärryksiä

APUA ASUNNON LÖYTÄMISEEN

- Yrityksen solu-asuntoja, joihin uudet työntekijät pääsevät ensimmäiseksi kuukaudeksi vuokralle edulliseen hintaan
- "Asuntopörssi", johon kerättäisiin ilmoituksia vapaista asunnoista ja huoneista
- Infoa luotettavista vuokranantajista



Mona Reunan

TYÖVUOROSUUNNITTELU

- Ei yksittäisiä vapaapäiviä, vain peräkkäisiä
- Vapaapäivää edeltävä vuoro aamuvuoro ja jälkeinen vuoro iltavuoro
- Mahdollisuus toivoa yksi viikoittainen arki-ilta vapaaksi harrastuksen takia, jotta ei joudu jäämään harrastuksesta pois tai jää jälkeen poissaolon takia
- Tarpeeksi kannustava iltalisä

Mona Reiman



INFOPAKETTI

- Kattavampi infopaketti, joka sisältäisi:
 - Tietoa kulttuurieroista; auttaisi uusia työntekijöitä valmistautumaan elämänmuutokseen
 - Tarkempaa tietoa viranomaisasioista; ohjeissa tulisi lukea yksityiskohtaisesti, kuinka työn aloittamisen edellyttämät asiat hoidetaan Espanjassa
 - Tietoa asunnon löytämisestä; kattava lista luotettavista asunnonvälittäjistä ja sivustoista
 - Muiden työntekijöiden omakohtaisia kokemuksia ja kertomuksia ylläolevista aiheista

Mona Reiman

TUKIHENKIÖ

- Auttaisi kaikkia työntekijöitä työhön liittyvien asioiden hoitamisessa
- Lähtisi kielitaidottomille tueksi terveyskeskukseen, kun on kyse työterveydestä
- Osa-aikainen tai koko-aikainen työntekijä
- Sosiaalinen ja helposti lähestyttävä persoona
- Espanjankielen kiitettävä taito
- Paikallisten viranomaisasioiden hoitamisen asiantuntemus
- Henkilö, jonka ainut ja pääsääntöinen työtehtävä olisi auttaa työntekijöitä
- Mahdollisesti myös NIE-numeron hankkimisen apuna

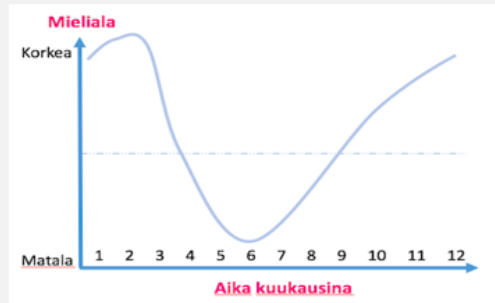
Mark Reiman

TUEN AJOITTAMINEN OIKEIN

- Suurin tuki tulisi ajoittaa työntekijän oltua kohdemaassa 5-7 kuukautta, koska tällöin alkuhuuma on loppunut ja riski kotiin paluulle on suurin
- Jos työntekijä pysyy työpaikassa seitsemän kuukauden ajan, mieliala alkaa nousemaan ja sopeutumisvaihe alkaa
- Jatkuva tuki kuitenkin tärkeää
- Laajempi palautekeskustelu esimiehen kanssa
- Tiimin yhteinen retki tai illallinen oikein ajoitettuna on pieni investointi yritykselle hyötyyn nähden
- Mightifer: suomalainen applikaatio, minkä avulla työntekijät voisivat antaa positiivista palautetta toisilleen (jatkuva käyttö) tai vastaava

Mona Reiman

TUEN AJOITTAMINEN OIKEIN, DIA 2



Kuvio. U-käyrä (Mukaien Sinkkonen 2009)

Mona Reiman

Tärkein ajankohta tuelle on silloin, kun työntekijä on ollut maassa ja työpaikassa 5-6 kuukautta. Tähän ajankohtaan ajoitettu tuki on ratkaisevaa.

LOPUKSI

- *Vaihtuvuuden pienentymisellä on positiivinen vaikutus yrityksen menestykseen*
- *Työntekijöiden tukeminen on taloudellisesti kannattavaa*
- *Se myös parantaa yleistä työilmapiiriä ja työnantajakuva*

Mona Reiman