

Olli Raudus

# Ulkomailta Suomeen pelialalle töihin tulevan työntekijän motiivit ja haasteet

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Huhtikuu 2019

<p>Tekijä Otsikko</p> <p>Sivumäärä Aika</p>	<p>Olli Raudus Ulkomailta Suomeen pelialalle töihin tulevan työntekijän motiivit ja haasteet</p> <p>39 sivua + 5 liitettä Huhtikuu 2019</p>
<p>Tutkinto</p>	<p>Tradenomi</p>
<p>Tutkinto-ohjelma</p>	<p>Liiketalous</p>
<p>Suuntautumisvaihtoehto</p>	<p>Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen</p>
<p>Ohjaaja</p>	<p>Lehtori Päivi Saariaho</p>
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda kattava katsaus ulkomailta Suomeen pelialalle töihin tulevan työntekijän motiiveista ja haasteista.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä käsiteltiin rekrytointia aihetta koskevilta osa-alueilta, työperäistä maahanmuuttoa sekä työmotivaatiota. Työ toteutettiin haastattelemalla ensin viittä Suomessa pelialalla työskentelevää ulkomaalaista työntekijää, minkä jälkeen haastatteluiden avulla saaduilla tiedoilla tehtiin lomakekysely, joka jaettiin Suomen pelialan keskeisissä kanavissa. Kysely toteutettiin joulukuussa 2018 ja siihen vastasi 38 ulkomaalaista Suomen pelialan työntekijää.</p> <p>Tuloksista oli selkeästi havaittavissa pääasiassa positiiviset kokemukset Suomessa asumisesta ja Suomessa pelialalla työskentelystä. Esimerkiksi korkea turvallisuuden tunne ja hyvä elämänlaatu Suomessa tulivat vahvasti esille. Hyvistä tuloksista huolimatta, myös kehityskohtia oli havaittavissa. Esimerkiksi uusien ystävien ja vapaa-ajan aktiviteettien löytäminen oli ollut usealle ulkomaalaiselle työntekijälle haasteellista. Tämän lisäksi osa vastaajista oli kokenut myös haasteita sopeutumisessa suomalaiseen kulttuuriin.</p> <p>Positiivisesti ulkomaalaisten työntekijöiden motiiveihin muuttaa Suomeen vaikuttavat muun muassa Suomen pelialan palkat, työsuhte-edut, työelämän tasapaino ja työtyytyväisyys. Negatiivisesti motiiveihin vaikuttavat Suomen ilmasto, hintataso ja byrokraattiset prosessit. Kyselystä kävi myös ilmi työntekijöille tärkeitä asioita, jotka saattaisivat vaikuttaa positiivisesti motiiveihin, mutta ulkomaalaiset työntekijät eivät olleet tiedäneet niistä ennen Suomeen muuttoa. Tällaisiin asioihin sisältyvät esimerkiksi yrityskulttuuri ja sen vaikutus yrityksen houkuttelevuuteen.</p>	
<p>Avainsanat</p>	<p>kansainvälinen rekrytointi, työperäinen maahanmuutto, ulkomaalainen työntekijä, peliala, sopeutuminen</p>

Author(s) Title	Olli Raudus Motives and challenges of foreign employees coming to work in the Finnish game industry
Number of Pages Date	39 pages + 5 appendices April 2019
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Business Administration
Specialisation option	Leadership and Organizational Development
Instructor	Päivi Saariaho, Senior Lecturer
<p>The main purpose of this thesis was to create a comprehensive overview of the motives and challenges of the foreign employees coming to the Finnish game industry. The theoretical framework of the thesis covers recruiting from the most relevant parts regarding to the topic, occupational immigration and work motivation. The thesis was executed by first arranging five interviews for foreign employees in the Finnish game industry and by using the gathered information to create an inquiry which was shared in the central channels of the Finnish game industry.</p> <p>The inquiry was conducted in December 2018 and it got 38 replies from foreign employees in the Finnish game industry. The mainly positive responses about Finland and Finnish game industry were clearly perceptible from the results. For example, the good feeling of safety and good life quality in Finland came out strongly. Despite the good results, there was also points that needs improvement. Finding new friends and leisure time activities were some of the difficulties the foreign workers have faced. In addition to that, some of the respondents had also faced difficulties integrating to Finnish culture.</p> <p>The factors affecting positively to the motives of a foreign employee to move to Finland are for example the salaries, job benefits, work life balance and job satisfaction in the Finnish game industry. The factors that might have a negative impact for the motives are the Finnish weather, price level and bureaucratic processes. In addition, the inquiry revealed important factors to employees that might affect positively to the motives, but the foreign employees did not know about them before moving to Finland. The factors included the working culture and its impact on the attractiveness of the company.</p>	
Keywords	international recruiting, occupational immigration, foreign employee, game industry, integration

## Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Taustaa	1
1.2	Tavoitteet ja aiheen rajaus	1
2	Viitekehys	2
2.1	Rekrytointi	2
2.2	Työperäinen maahanmuutto	4
2.3	Työmotivaatio	7
3	Tutkimusaineiston hankinta	8
3.1	Menetelmän valinta	8
3.2	Haastattelu	8
3.2.1	Haastattelurunko	9
3.2.2	Haastattelukutsu	9
3.2.3	Haastattelujen toteutus	10
3.2.4	Haastattelujen tulokset	11
3.3	Kysely	12
3.3.1	Kyselylomakkeen rakentaminen	12
3.3.2	Kyselylomakkeen jakaminen	16
3.4	Kyselyn tulokset	17
3.4.1	Yleistä tuloksista	17
3.4.2	Demografiset tekijät	18
3.4.3	Työura	20
3.4.4	Ennakkotiedot	26
3.4.5	Vertailu	28
3.4.6	Haasteet	33
4	Johtopäätökset	36
4.1	Luotettavuuden arviointi	36
4.2	Huomiot ja kehitysideat	36
	Lähteet	39
	Liitteet	
	Liite 1. Haastattelurunko	

- Liite 2. Haastattelukutsu
- Liite 3. Kyselylomake osa 1/2
- Liite 4. Kyselylomake osa 2/2
- Liite 5. Finnkino-elokuvaalippuarvonta

# 1 Johdanto

## 1.1 Taustaa

Aloitin työt Suomessa pelialalla pienessä opiskelijaporukassa perustetussa start-up-yrityksessä täysin kokemattomana. Olen lyhyen puoleltoista vuoden mittaisen pelialaurani aikana tutustunut moniin pelialan ammattilaisiin ja keskustellut useamman rekrytoijan kanssa Suomen pelialaa koskevista haasteista. Keskusteluissa on käynyt ilmi, että Suomessa pelialalla on useamman sadan henkilön työntekijävaje, sillä Suomesta ei yksinkertaisesti löydy tarpeeksi yritysten tarpeita vastaavia työntekijöitä. Tämän vuoksi alan yritykset joutuvat käyttämään paljon resursseja rekrytoidakseen osaamista esimerkiksi ulkomailta. Työntekijävajeen lisäksi Suomen pelialalla vallitsee ylitarjonta junioritason tekijöistä, joita ovat muun muassa juuri koulusta valmistuneet ja muut pelialalle ensikertaa hakeutuvat työntekijät. Tässä opinnäytetyössä en kuitenkaan keskity junioreihin enkä suomalaisiin työntekijöihin, vaan tutkimus on rajattu ulkomailta Suomeen muuttaviin työntekijöihin.

Toimialan kasvu on viime vuosina räjähtänyt Suomessa muun muassa Supercellin ja Rovion menestyksen myötä. Vuonna 2017 pelialalla työskenteli jo 3 000 ihmistä ja alan liikevaihto oli noin 2,36 miljardia euroa. Suurten yritysten lisäksi lukuisia uusia start-up-yrityksiä on perustettu, sillä ala kiinnostaa monia ja muiden menestystarinat motivoivat myös toisia yrittämään. Esimerkiksi vuonna 2017 uusia peliyrityksiä perustettiin jopa 15 kappaletta. (Neogames 2017.) Peliala on toimialaltaan kuitenkin äärimmäisen kilpailtu, sillä tuotteita (pelejä) ei lähes koskaan valmisteta vain kotimaan markkinoille, vaan ne ovat lähtökohtaisesti jakelussa aina maailmanlaajuisesti. Globaalin markkinan vuoksi myös kilpailu on globaalia. Pelejä ja applikaatioita lisätään kauppapaikoille (esim. Google Play Store ja Apple App Store) päivittäin satoja, minkä vuoksi erottuminen vaatii kovan työn lisäksi usein tuuria ja rahaa.

## 1.2 Tavoitteet ja aiheen raja

Opinnäytetyön tavoitteena on luoda kattava katsaus ulkomaalaisilta Suomeen pelialalle töihin tulevien ihmisten motiiveista ja haasteista. Valitsin aiheen, koska peliala on itselleni tärkeä ja uskon opinnäytetyöni tuloksista olevan hyötyä itseni lisäksi koko toimialalle. Ala

on vielä sen verran nuori, ettei sille ole tehty kovinkaan monia opinnäytetöitä, eikä varsinkaan tämän opinnäytetyön aiheesta. Aiheen valinnassa auttoi toimeksiantajani Games Factory Talents, jonka kautta sain muutaman ehdotuksen opinnäytetyön aiheeksi.

Halusin rajata opinnäytetyöni koskemaan ensisijaisesti vain pelialaa, sillä ala on mielestäni sopivan kokoinen opinnäytetyön toimialarajaukseen. Peliala eroaa myös osittain IT-alasta, vaikka työnkuvat ja osaaminen ovatkin jokseenkin toisiinsa verrattavissa. Lisäksi minulla on henkilökohtaisesti parempi käsitys pelialasta kuin IT-alasta. Alalla olisi monta eri aihetta, joista voisi tehdä opinnäytetyön, mutta päätin keskittyä rekrytointiin pääteemanana, sillä se on keskeinen osa koulutustani. Päätin rajata opinnäytetyöni koskemaan nimenomaan ulkomailta Suomeen muuttaneita työntekijöitä, jotta saisin aiheesta tarpeeksi suppean mahdollisimman tarkan tiedon saamiseksi. Lisäksi ulkomailta Suomeen muuttavat työntekijät ovat erittäin merkittäviä Suomen pelialan kehityksen kannalta.

## 2 Viitekehys

### 2.1 Rekrytointi

Rekrytointi on yksi yritysten tärkeimpiä tehtäviä. Keskityn tässä viitekehyksessä opinnäytetyöni kannalta tärkeimpiin rekrytoinnin vaiheisiin. Rekrytointi lähtee tarpeen määrittelystä yrityksen tavoitteiden kautta. Tarpeen määrittely alkaa siitä, että yrityksen johto päättää, mitä halutaan saavuttaa ja riittääkö nykyinen osaaminen sen saavuttamiseksi. Mikäli yrityksen sisältä ei löydy riittävästi osaamista tai ylipäättään tekijöitä on edessä muutama mahdollinen vaihtoehto, esimerkiksi tehtävän ulkoistaminen, nykyisen henkilöstön kouluttaminen tai uuden työntekijän rekrytointi. (Kaijala 2016, 26–28.) Vaikka työntekijöiden ulkoistaminen ja pienyrittäjyys ovatkin kovassa nousussa, rekrytointi on kuitenkin kaikista käytetyin keino osaamisen hankintaan.

Tarpeen määrittelyn jälkeen tulevat rekrytointiprosessin seuraavat vaiheet, kuten esimerkiksi työpaikkailmoituksen tekeminen, työhakemuksien lukeminen, haastattelujen pitäminen, soveltuvuusarviointi ja työntekijän perehdyttäminen. Keskityn opinnäytetyössäni erityisesti ulkomailta Suomeen muuttavia työntekijöitä koskeviin tekijöihin, kuten työnantajakuvaan, ”Onboarding”-prosessiin ja suorahakuun.

Nykymaailmassa työnantajakuvan merkitys on lisääntynyt entisestään. Yrityksen vahvalla tuotebrändillä on vaikutusta, mutta sen lisäksi yritysten täytyy panostaa myös esimerkiksi yrityskulttuuriin, joka vaikuttaa työpaikan houkuttelevuuteen ja työntekijän sitoutuneisuuteen. Erityisesti IT-alalla työskentelevät ihmiset ovat tunnistaneet oman arvonsa ja vaativat yhä enemmän merkitystä omalle työlleen ja ajalleen. (Kaijala 2016, 88 - 89.) Pelialan ja IT-alan rekrytointihaasteet ovat vahvasti rinnastettavissa toisiinsa, sillä osittain samat työntekijät, esimerkiksi ohjelmoijat hakeutuvat molemmille aloille. Peliala on usein intohimoon pohjautuva tekniikkaa ja taidetta yhdistävä ala, minkä vuoksi monet ihmiset ovat valmiita tekemään töitä IT-alaan verrattuna pienemmällä palkalla. Tässä vertailussa on hyvin huomattavissa yrityskulttuurin ja muiden tekijöiden (kuin palkan) vaikuttavan paljon työpaikan houkuttelevuuteen. Pelialalla arvostetaan vapautta, minkä vuoksi esimerkiksi itseohjautumistaidot, kommunikaatiotaidot ja työntekijän sisäinen motivaatio korostuvat. (Edenred 2017.)

Yhtenä merkityksellisenä tekijänä rekrytinnissa on Onboarding-prosessi, joka alkaa jo hakuvaiheessa. Onboarding on käsitteenä laajempi kuin perehdyttäminen, koska se pitää sisällään koko yritykseen ja sen kulttuuriin tutustumisen lisäksi kokonaiskuvan luomisen toimintaympäristöstä ja vastuualueista. Onboarding on aktiivista mukaan ottamista ja suunniteltua toimintaa, jonka tarkoituksena on auttaa työntekijää pääsemään tehokkaasti työn alkuun. Tällöin yritys pääsee myös lunastamaan odotukset työnantajana, jotka se viestii ulospäin työnantajakuvana. (Kaijala 2016, 100.) Kun puhutaan ulkomaalaisista Suomeen muuttavista työntekijöistä, osana onboardingiin kuuluu myös työntekijän tukeminen sopeutumisessa suomalaiseen kulttuuriin ja Suomessa asumiseen. Monet pelialan yritykset järjestävätkin omia, melko kattaviakin, tukitoimintoja uusien kansainvälisten työntekijöiden sopeuttamiseksi. Esimerkiksi Rovion internet-sivuilla kerrotaan sen hoitavan uuden Suomeen muuttavan työntekijän asunto-, työlupa-, pankki- ja maahanmuuttoasiat. Työntekijöiden siirtymisestä Suomeen halutaan tehdä työntekijälle mahdollisimman helppoa. (Rovio.)

Myös yhtenä rekrytointitapana voidaan käyttää suorahakua. Suorahakua käytetään rekrytointimenetelmänä yleensä yrityksen vaativimpiin ja yhtiön kannalta kriittisimpiin tehtäviin, esimerkiksi toimitusjohtajan tai hallituksen puheenjohtajan rooleihin. Suorahakua tehtäessä on yleensä järkevää ottaa asiaan erikoistunut konsultti hoitamaan suorahakua yhdessä olemassa olevan johdon kanssa. Onnistuakseen suorahaussa yrityksen johdon on tunnistettava tarpeensa ja tilanteensa mahdollisimman syvällisesti kaunistelematta



sitä myöskään ulkoiselle konsultille. (Kaijala 2016, 129.) Suorahaku pohjautuu aina seuraavaan kolmeen osa-alueeseen, jotka suorahakua tekevän yrityksen tai konsultin on hallittava; asiakkaan tilanteen ja tarpeen ymmärtäminen, vaihtoehtoisten ehdokkaiden löytäminen ja valinnan tekeminen. Hallitsemalla nämä osa-alueet suorahakua tuottava konsultti pystyy tekemään korkeatasoista taustatutkimusta ja tuottamaan laajan ja uskottavan ryhmän tehtävään soveltuvista ehdokkaista. (Soikkanen 2015, 56.)

Pelialalla työntekijäpula kohdistuu useimmiten senioritason pelinkehittäjiin ja tällöin myös heitä etsitään verrattain paljon suorahaun avulla. Työntekijäpulaa ei ratkaista rekrytoimalla samoja senioritason osaajia yrityksistä toisiin Suomen sisäisesti, vaan uusia tekijöitä on löydettävä myös Suomen rajojen ulkopuolelta. Games Factory Talents pyrkii tekemään suorahausta nopeaa ja helppoa ylläpitämällä anonyymia, mutta avointa tietokantaa potentiaalisista pelialan työntekijöistä (eng. Talent Board), jonka kautta oikean työntekijän löytäminen olisi pelialan yrityksille mahdollisimman vaivatonta. (Kim Bäckroos 2018.)

## 2.2 Työperäinen maahanmuutto

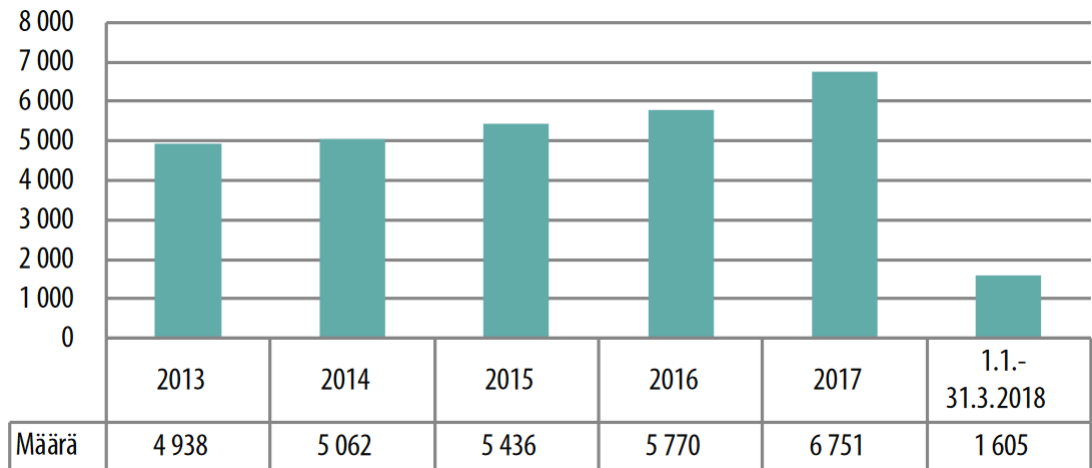
Ulkomaalaista työvoimaa sääntelee ulkomaalaislaki 30.4.2004/301, joka sisältää muun muassa säännökset maahantulosta, oleskelusta ja työnteosta. Ulkomaalaislain tarkoituksena on toteuttaa ja edistää hyvää hallintoa ja oikeusturvaa ulkomaalaisasioissa ja edistää hallittua maahanmuuttoa. (Ulkomaalaislaki 1 luku 1 §.) Ulkomaalaisella työntekijällä tulee olla voimassa oleva työntekijää ja yrittäjää koskeva oleskelulupa. Oleskeluluvan hakemisesta säädetään ulkomaalaislain luvun 4 pykälässä 60. Tämän lisäksi työnantajan tulee liittää työntekijän oleskelulupahakemukseen työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 4 pykälässä tarkoitettu selvitys työnteon keskisistä ehdoista; vakuuttaa, että työn ehdot ovat voimassa olevien säännösten ja asianomaisen työehtosopimuksen mukaiset tai, jos työsopimusta ei ole sovellettava, että ne vastaavat työmarkkinoilla vastaavissa tehtävissä toimiviin työntekijöihin noudatettavaa käytäntöä. Työ- ja elinkeinotoimiston vaatiessa työnantajan tulee liittää myös selvitys siitä, että työnantaja on huolehtinut ja kykenee myös vastaisuudessa huolehtimaan velvoitteistaan työnantajana. (Ulkomaalaislaki 5 luku 72 §.)

Työntekijän oleskeluluvan myöntäminen perustuu Työ- ja elinkeinotoimiston harkintaan. Harkinnassa selvitetään tarkoitettuun työhön sopivan, työmarkkinoilla käytettävissä ole-

van työvoiman saatavuus kohtuullisessa ajassa ja huolehditaan, ettei työntekijän oleskeluluvan myöntäminen estä kyseessä olevan henkilön työllistymistä. Lisäksi harkinnassa varmistetaan, että työntekijän oleskelulupa myönnetään vain edellytykset täyttävälle henkilölle, jos työssä vaaditaan erityistä pätevyyttä tai hyväksytyä terveydentilaa ja varmistaa, että työnantajan hakemukseen liittämät selvitykset ja vakuutus ovat 72 pykälässä säädetyn mukaiset. (Ulkomaalaislaki 5 luku 73 §.)

Ulkomaalaisella työntekijällä on myös oikeus tehdä töitä ilman oleskelulupaa, jos hän tulee maahan esimerkiksi kutsun, tai sopimuksen nojalla tulkiksi, opettajaksi, asiantuntijaksi tai urheilutuomariksi enintään kolmeksi kuukaudeksi. Ilman oleskelulupaa voi myös tulla suorittamaan toisessa EU:n tai Euroopan talousalueen valtiossa toimivan yrityksen vakituksena työntekijänä palvelujen tarjoamisvapauden piiriin kuuluvaa tilapäistä hankinta- tai alihankintatyötä. Tämä on mahdollista, jos työntekijällä on mainitussa valtiossa oleskeluun ja työntekoon oikeuttavat luvat, jotka ovat voimassa työn päätyttyä myös Suomessa. (Ulkomaalaislaki 5 luku 79 §.)

Työperäinen maahanmuutto on kasvanut tasaisesti viime vuosina (kuvio 1). Yhä suuremman työperäisen maahanmuuton lisäksi myös kilpailu maiden ja niissä toimivien yritysten välillä on kasvanut. Useissa maissa on viime vuosina päämäärätietoisesti työskennelty maan houkuttelevuuden eteen. Halutun osaamisen houkuttelemisella on pitkällä aikavälillä etua maiden talouskasvun kannalta. Suomella on paljon arvokkaita vetovoimaisia tekijöitä, joita käytetään paljon haluttua työvoimaa houkutellessaan. Näitä tekijöitä ovat esimerkiksi toimivat julkiset palvelut, puhdas luonto, koulutusjärjestelmä ja turvallisuus. Tämän lisäksi viime vuosina on panostettu paljon työperäistä maahanmuuttoa koskevia lupamenettelyjä, jotta varmistetaan se, ettei lupamenettelyjä pidettäisi haluttua maahanmuuttoa estävinä tekijöinä. (Maahanmuuton tilannekatsaus 2018, 9–10.)



Kuvio 1. Vuosina 2013–2018 myönnetyt ensimmäiset oleskeluluvat, joiden perusteena on työnteko. (Maahanmuuton tilannekatsaus 2018, 10.)

Vuoden 2018 alusta astui myös voimaan kasvuyrittäjille tarkoitettu oleskelulupa, joka on erityisesti tarkoitettu EU:n ulkopuolelta tuleville henkilöille, joilla on aikomus perustaa Suomeen kansainvälistä kasvua tavoitteleva yritys (Ulkomaalaislaki 4 luku 47 §). Lupatyyppin kohderyhmänä on EU:n ulkopuolelta tulevien lisäksi Suomessa opiskelevat ulkomaalaiset henkilöt. Lupatyyppi on saanut paljon positiivista palautetta ja sen toivotaan kasvattavan oleskeluluvalla asuvien kasvuyrittäjien määrää suomessa. Saadakseen ko. luvan, täytyy hakijan saada ensin puolto Business Finlandilta, joka arvioi liiketoimintasuunnitelman potentiaalia kansainvälisillä markkinoilla. (Maahanmuuton tilannekatsaus 2018, 11.)

Työperäisesti maahan muuttavia henkilöitä tuetaan myös asettautumaan maahan. Laki kotoutumisen edistämisestä 30.12.2010/1386 on laaja ja sitä sovelletaan kaikkiin ulkomaalaisiin, joilla on voimassa oleva oleskelulupa, rekisteröity oleskeluoikeus tai myönnetty oleskelukortti. Työperäisesti maahan muuttavat työntekijät ja elinkeinonharjoittajat jäävät kuitenkin yleensä kotoutumislain yksilöllisten kotoutumista edistävien toimien ulkopuolelle. Tämä johtuu siitä, että kotouttamisen resursseja on suunnattu ensisijaisesti niille ulkomaalaisryhmille, jotka ovat kriittisimmin tukitoimien tarpeessa. Tällöin työperäisesti maahan muuttavien työntekijöiden opastus työelämään ja suomalaiseen yhteiskuntaan tapahtuu useimmiten työnantajan toimesta. Usein myös työntekijöiden mukana tulevat perheenjäsenet jäävät ilman kotouttamista edistäviä tukitoimia, ellei kyseessä ole työttömäksi työnhakijaksi rekisteröityneestä henkilöstä tai sosiaalitoimiston asiakkaasta. (Sorainen 2014, 200.)

## 2.3 Työmotivaatio

Ihmisen työskentelymotivaatio lähtee yleisesti ihmisen motivaatiosta tehdä ylipäättään mitään. Tämän vuoksi käsittelen ihmisen motivaationlähteitä ensin Maslow'n tarvehierarkian pohjalta, jonka jälkeen tuon esiin Herzbergin teorian itse työnteon motivaatiotekijöistä. Lopuksi esittelen tuoreessa artikkelissa käsiteltyjä työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä.

Abraham Maslow kehitti jo 1950-luvulla hierarkkisen teorian ihmisen motivaatioon vaikuttavista tekijöistä. Hierarkia jakautuu seuraaviin tasoihin: fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarpeet, yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeet, arvonannon tarpeet sekä itsensä toteuttamisen tarpeet. Teorian taustalla on ajatus siitä, että edellisen tarpeen tulee täytyä riittävässä määrin, ennen kuin ihminen alkaa etsimään tyydytystä seuraavalle tarpeelle. Hierarkian pohjalla olevat fysiologisiin tarpeisiin sisältyy esimerkiksi hengissä pysymisen edellytykset, kuten ruoka, juoma ja suoja eli ns. ”katto pään päällä”. Kun ihminen on saanut tyydytettyä riittävästi hierarkiassa alemman tason tarpeen, tulee seuraavasta tarpeesta dominoiva. Maslowin teoria tarvehierarkiasta on erittäin tunnettu ja paljon käytetty, mutta sille ei kuitenkaan ole tieteellistä todistusta. (Robbins 2017, 149.)

Toisena tunnettuna motivaatioteorian voidaan pitää Frederick Herzbergin kaksifaktorista teoriaa. Vuosina 1959–1970 Herzbergin tekemän tutkimuksen mukaan tyytyväisyyttä suuresti lisäävät asiat ovat merkittävässä määrin eri tekijöitä kuin työtytymättömyyttä aiheuttavat tekijät. Näin ollen Herzberg jaotteli teoriassaan työtytyväisyyden kahteen osaan, motivaatiota lisääviin työtytyväisyystekijöihin ja sitä laskeviin työtytymättömyystekijöihin. Vastoin perinteistä käsitystä, teorian mukaan esimerkiksi työtytyväisyyden vastakohta ei ole työtytymättömyys vaan ei-työtytyväisyys. Tutkimustulosten mukaan suurimpia työtytyväisyyteen positiivisesti vaikuttavia asioita olivat: saavutukset, tunnustus, työ itsessään, vastuu, eteneminen ja kasvu. Sen sijaan eniten työtytymättömyyteen vaikutti esimerkiksi yrityksen toimintaperiaatteet ja hallinto, valvonta, suhteet esimiehiin ja vertaisiin, palkka sekä työolot. Teoriaa on kuitenkin kritisoitu esimerkiksi Herzbergin käyttämien metodien vuoksi, sillä onnistuessaan ihmisillä on tapana antaa tunnustusta itselleen, kun taas epäonnistuessaan syytetään helposti ulkoisia itsestä riippumattomia tekijöitä. Tästä huolimatta suuri osa nykypäivän johtajista on tietoisia teoriasta ja sen antamista suosituksista. (Robbins 2017, 151–152.)

Palkan vaikutus työmotivaatioon on itsestään selvä, suurin osa työntekijöistä tekevät töitä saadakseen palkkaa ja maksaakseen laskunsa. Palkka on perusvastike, jonka työnantajalle antamaansa aikaa vastaa saa, mutta se ei itsessään riitä vahvan motivaation saavuttamiseen. Eri ihmisiä motivoivat eri asiat ja työnantajan olisikin hyvä tunnistaa näitä asioita. Työmotivaatioon voi vaikuttaa esimerkiksi seuraavia tekijöitä: vaikuttaminen itselleen tärkeisiin asioihin, vastuu, mahdollisuudet etenemiseen ja kasvuun, esimiehen rooli, työssä aikaansaadut saavutukset ja tunnustukset sekä kontrolli omaan tekemiseen. Joitakin saattaa motivoida esimerkiksi päästä ratkomaan luovasti erilaisia ongelmia tai mahdollisuus olla mukana osallisena jossain itseään suuremmassa asiassa. (What People Want From Work: Motivation, 2019.)

### **3 Tutkimusaineiston hankinta**

#### **3.1 Menetelmän valinta**

Aihe oli minulle jokseenkin tuttu, sillä olin työskennellyt alalla jo reilun vuoden verran. Tehtävänäni oli kuitenkin todentaa ennalta oletetut ajatukset Suomeen muuttamisen suhteen, sekä löytää mahdollisia kehityskohtia, jotta rekrytointiprosessit sujuisivat entistä paremmin. Tutkimusaineiston hankintaa suunnitellessani esiin nousi kvalitatiiviset ja kvantitatiiviset tutkimusmenetelmät. Asiaa hieman pohtiessani huomasin, etten pysty nykyisillä tiedoilla luomaan tarpeeksi hyvin kohdennettua kyselyä ilman ulkomaalaisten työntekijöiden konkreettisia ajatuksia. Näin ollen keskustelimme toimeksiantajani (Games Factory Talents) kanssa pariin otteeseen ja mietimme yhdessä, miten voisin saada parhaiten tuloksia aiheesta.

Päätimme yhteisymmärryksessä toimeksiantajani kanssa, että teen ensin viisi kvalitatiivista haastattelua alalla työskenteleville ulkomaalaisille henkilöille. Tarkoitukseni oli poimia haastatteluista mielenkiintoiset ja useasti esiin tulevat asiat. Saamieni tietojen avulla oli tarkoitus luoda suljetumpi kyselylomake jaettavaksi koko Suomen pelialan keskeisissä kanavissa.

#### **3.2 Haastattelu**

### 3.2.1 Haastattelurunko

Lähdin tekemään kyselylleni kolmivaiheista runkoa (liite 1) kirjoittamalla kaikki asiat, jotka haluan muistaa haastattelua pitäessäni. Kirjasin muun muassa seuraavia asioita, itseni- ja aiheen esittely, kyselyn äänittämisestä kysyminen ja nauhurin käynnistäminen ja testaaminen. Halusin nauhoittaa haastattelut, jotta pystyin haastattelua pitäessäni keskittyä kysymään oikeita asioita ja kuuntelemaan vastauksia, sillä iso osa jatkokysymyksistäni ja keskustelusta jäsenyi jokaisen haastateltavan henkilökohtaisesti kertomista asioista. Halusin kuitenkin selvittää jokaiselta haastateltavalta ensimmäisessä vaiheessa muutamia perustietoja, jotta sain riittävän käsityksen vastaajien demografisista tiedoista. Näin ollen kysyin siis vastaajilta ikää, kansallisuutta, perhetietoja ja uratietoja. Uratietoihin sisältyi muun muassa aika, jolloin haastateltava muutti Suomeen, edellinen maa, jossa haastateltava oli työskennellyt, nykyinen työnimike ja miten kauan on työskennellyt pelialalla.

Toisessa vaiheessa pyysin haastateltavaa palaamaan hetkeen, jolloin hänelle tuli ensimmäistä kertaa mieleen Suomeen muuttaminen, jonka jälkeen lähdin selvittämään mahdollisia motiiveja ja haastetilanteita prosessin aikana. Tähän vaiheeseen valmistelin itselleni liitteen 1 kohdan ”Core questions” joustavaksi rungoksi käsiteltävistä asioista. Odotin toisen vaiheen olevan ajallisesti kaikista pitkäkestoisin, sillä sen aikana pyrin saamaan keskustelun kautta esiin kaikista aidoimpia tunteita.

Kolmannessa vaiheessa eli niin sanotussa kevennyksessä halusin keventää tunnelmaa pyytämällä listaamaan kolme parasta ja huonointa asiaa työskentelystä Suomen pelialalla. Haastateltava sai itse päättää, kertooko alasta, työpaikastaan vai Suomesta yleisesti. Tämän jälkeen kysyin vielä jokaiselta, jos heillä on vielä joitain asioita, joita he haluaisivat jakaa tai kertoa lisää. Kolmannen vaiheen tarkoitus oli myös tarkoitus viestiä haastateltavalle haastattelun olevan loppusuoralla sekä toimia eräänlaisena tiivistelmänä juuri käytyyn haastatteluun.

### 3.2.2 Haastattelukutsu

Haastattelurungon lisäksi valmistelin haastattelukutsun (liite 2), jonka lähetin verkostojeni kautta kahdelle alan HR-ammattilaiselle eri yrityksiin ja muutamalle ennalta sovitulle henkilölle. Lähetin haastattelukutsun 6.11.2019. Yritysten kautta en saanut järjestettyä

yhtään haastattelua, mutta onnistuin kuitenkin löytämään omasta ja toimeksiantajani verkostosta viisi innokasta haastateltavaa. Haastattelukutsussa pyrin perustelemaan mahdollisimman hyvin, mutta lyhyesti, miksi haastatteluuni kannattaa osallistua. Kerroin myös kuka olen ja kuka on toimeksiantajani. Halusin tuoda kutsussa ilmi myös luottamuksellisuuden, jonka kertosin vielä jokaisen haastattelun alussa. Haastateltaville oli tässä vaiheessa kaksi vaatimusta: haastateltavan on täytynyt muuttaa ulkomailta Suomeen ja erityisesti työskentelemään pelialalle.

### 3.2.3 Haastattelujen toteutus

Syvennyn tässä luvussa haastattelujen toteutukseen ja muihin esiin tulleisiin asioihin. Haastateltavien yksityisyyttä suojatakseni en kohdenna saatuja vastauksia kehenkään yksittäiseen haastateltavaan tai yritykseen. Haastateltavien joukossa oli yksi nainen ja neljä miestä. Kaikki haastateltavat työskentelevät ja asuvat pääkaupunkiseudulla, jonka vuoksi Suomen pelialan muut alueet eivät olleet edustettuina haastatteluissa.

Pidin 13.11.2018 ja 23.11.2018 välisenä aikana yhteensä viisi haastattelua, joiden avulla sain suhteellisen kattavan tietopaketin kyselylomakettani varten. Viimeisintä haastatteluani tehtäessä huomasin jo suurimmaksi osaksi saturaatiota, mutta sain siitäkin vielä arvokkaita huomioita selville. Kolme haastattelua pidettiin haastateltavien työpaikoilla, yksi haastateltavan kotona ja yksi toimeksiantajani tiloissa Helsinki Games Factorylla. Epäonnistuin haastattelujen keston arvioinnissa, sillä arvioin niiden kestävän noin 0,5 tunnista 1,5 tuntiin, mutta lyhin haastattelu kesti vain 16 minuuttia ja pisin 41 minuuttia. Haastattelujen kesto oli keskimäärin 28 minuuttia.

Itse haastattelutilanteet onnistuivat kokonaisuudessaan hyvin. Myös haastateltavien puheista ja eleistä oli havaittavissa kiinnostus aihetta kohtaan. Haastattelurungon toinen vaihe oli tarkoitettu joustavaksi osioksi. Tämä myös toteutui haastatteluja pitäessä, sillä toisen vaiheen kysymykset toimivat lähinnä itselleni muistilistana enkä yleensä kysynyt näitä suoraan ennalta määrättyssä järjestyksessä. Useimmiten ensimmäisen kysymykseni jälkeen olin jo saanut vastauksia seuraaviin kysymyksiini.

Pyrin tekemään haastattelutilanteessa mahdollisimman rennon ja tukeutua ennalta asettamiini kysymyksiini mahdollisimman vähän. Toteutin tämän keskustelemalla aiheesta haastateltavien kesken ja kysymällä jatkokysymyksiä heidän kertomille asioille. Tämä oli

minulle paras tapa toimia, sillä keskustelu ja jatkokysymykset tulivat minulta luonnostaan, koska myös henkilökohtainen kiinnostukseni aiheeseen oli suurta. Ensimmäisessä haastattelussa tuli ilmi useampi asia, joita en ollut osannut etukäteen pohtia. Tällaisia asioita olivat esimerkiksi yrityskulttuuri, uusien ystävien saaminen, aktiviteettien löytäminen ja Suomen kulttuuriin integroituminen. Lisäsin ensimmäisen haastattelun jälkeen muistilistaani yrityskulttuuriin liittyvän kysymyksen varmistaakseni, että muistan palata aiheeseen myös tulevissa haastattelussa.

### 3.2.4 Haastattelujen tulokset

Ensimmäisessä haastattelussa ilmi tullut yrityskulttuurin merkitys nousi myös myöhemmissä haastatteluissa melko merkittäväksi puheenaiheeksi. Myös palautteen antamisesta puhuttiin paljon, mutta vastaukset olivat jokseenkin ristiriitaisia. Palautteen antamisen ja vastaanottamisen kulttuuri oli haastattelujen perusteella melko yritys- ja ihmiskohtaista. Pelialalla työskentelee niin paljon ihmisiä eri kulttuureista, ettei palautteen antamiselle ole yhtä oikeaa tapaa ja tämän vuoksi myös näkemykset vaihtelivat. Joidenkin mielestä esimerkiksi suomalaiset ovat hyviä antamaan palautetta, sillä he eivät kaunistele asiaa ja yrittävät kierrellä kehityskohteista kertomisesta. Samalla mainittiin, ettei palautetta anneta tarpeeksi ja korostettiin palautteen antamisen ja vastaanottamisen taidon merkitystä. Tällaisten monikulttuuristen asiantuntijaorganisaatioiden tulisi sopia jonkinlaiset yhteiset pelisäännöt palautteen antamisen ja vastaanottamisen suhteen, jotta sitä annettaisiin tarpeeksi ja työt sujuisivat paremmin jatkossa. Näiden sääntöjen oppiminen ja noudattaminen onkin sitten haastavampaa kuin voisi kuvitella.

Kysyin haastatteluissa myös muun muassa ennakkokäsityksistä Suomesta ja Suomen pelialasta. Lähes kaikki haastateltavat olivat käyneet Suomessa ennen muuttamistaan. Kansainvälinen ala oli liikuttanut haastateltavia aikaisemmin työmatkojen mukana niin Suomeen, kuin muihinkin maihin esimerkiksi erilaisiin konferensseihin, joissa he olivat tavanneet suomalaisia pelinkehittäjiä ja keskustelleet Suomesta. Suurimmalla osalla oli jo ennestään kavereita tai sukulaisia Suomessa, jonka vuoksi Suomeen muuttaminen oli heille helpompaa. Kuten oli oletettavaa, haastateltavilla oli ennakkokäsityksiä esimerkiksi Suomen säästä ja suomalaisesta kulttuurista. Pari haastateltavaa mainitsi kuitenkin, ettei esimerkiksi olisi uskonut etukäteen miten pimeää Suomessa oikeasti on talviaikana.



Yleisesti ottaen parhaina asioina pidettiin informaation jakamisen kulttuuria yrityksen sisäisesti sekä yritysten välillä, muuta yrityskulttuuria ja työsuhde-etuja. Alan ihmismäärällisesti pientä kokoa pidettiin sekä hyvänä, että huonona puolena. Haastatteluista tuli ilmi, että on hyvä, kun ihmiset tuntevat toisensa, sillä se auttaa muun muassa läpinäkyvyyteen ja informaation kulkuun yritysten välillä, mutta toisaalta ajaa herkemmin esimerkiksi kohti nepotismia.

Haastateltavat vertasivat myös kokemuksiaan aikaisempiin maihin, joissa he olivat asuneet. He olivat yksimielisiä siitä, että Suomessa on hyvä asua ja esille nostettiin esimerkiksi elämänlaatu ja turvallisuuden tunne. Palkkatasoon oltiin suurilta osin tyytyväisiä, mutta samanaikaisesti mainittiin Helsingin korkeasta hintatasosta. Osa haastateltavista kaipasi muun muassa aikaisempien asuinmaiden kahvila- ja ravintolakulttuuria, jonka tiedämme Suomessa olevan melko erilainen, esimerkiksi Etelä-Euroopan maihin verrattuna. Haastattelujen päätteeksi kaikki haastateltavat halusivat lisätä vielä jotain tai tarkentaa aiempia vastauksiaan. Tässä vaiheessa kumottiin muun muassa stereotypioita suomalaisesta kulttuurista ja todettiin esimerkiksi viihtyvän paremmin nykyisessä kuin aikaisemmassa työpaikassa. Haastattelujen perusteella voidaan tehdä johtopäätöksiä, että Suomi on kaiken kaikkiaan hyvä maa asua ja esimerkiksi perustaa perhe. Mutta, sitäkin painavampana syynä sille, miksi tänne halutaan muuttaa ja täällä viihdytään, on Suomessa toimivat yritykset ja yrityskulttuuri pelialalla.

### 3.3 Kysely

#### 3.3.1 Kyselylomakkeen rakentaminen

Haastattelujen jälkeen aloin työstämään kyselylomaketta (liite 3), jonka rakensin haastatteluista saamieni tietojen avulla. Valitsin kyselylomakkeen alustaksi Google Forms-palvelun, sillä uskoin sen olevan vastaajille kaikista tutuin ja helppolukuisin alusta. Vaihtoehtona oli Metropoliaassa usein käytetty E-lomake, mutta kohdeyleisön preferenssien huomioimisen lisäksi koin Google Forms -palvelun helppokäyttöisemmäksi ja tutummaksi myös itselleni. Kyselylomaketta tehdessäni päätin, ettei vastaajan ”vaatimukset” olisi enää yhtä tiukat kuin haastatteluja tehdessäni, sillä halusin antaa mahdollisuuden kaikille alalla työskenteleville ulkomaalaisille. Tämä mahdollisti myös sellaisten ihmisten vastaamisen, jotka olivat muuttaneet Suomeen aikaisemmin esimerkiksi ensin toiselle alalle tai opiskelemaan. Lisäksi halusin myös vastaukset lähiaikoina alalta poistuneilta

tai alalla olevilta työttömiltä, minkä vuoksi ilmaisin myös heidän voivan vastata. Tämä vaikutti hieman joidenkin kysymysten muotoiluun.

Aloitin kyselylomakkeen rakentamisen samalla tavalla kuin haastatteluidenkin, listamalla yleisiä demografisia kysymyksiä. Ensimmäisenä kysyin vastaajilta ikää, sukupuolta ja kotimaata. Näin sain käsityksen vastaajien ikä- ja sukupuolijakaumasta alalla, sekä selvyuden mistä päin maailmaa vastaajat olivat muuttaneet Suomeen. Jätin tarkoituksella maiden listauksesta Suomen pois, jotta mahdollisesti kyselyyn eksyneet suomalaiset osaisivat poistua kyselystä. Tällaiset helposti vastattavat kysymykset toimivat myös hyvin johdattelevina kysymyksinä lopulle kyselylle, jossa vastaajan tarvitsee keskittyä hieman enemmän. Annoin ”Ikä”-kysymykseen vastausvaihtoehdot noin viiden vuoden haarukalla, sillä tarkkoja ikätietoja en tarvinnut yleiskäsityksen saamiseksi.

Tämän jälkeen halusin selvittää minkälaisissa tehtävissä vastaajat työskentelevät tällä hetkellä. Asetin vastausvaihtoehdot Games Factory Talentsin verkkosivuilla näkyvien osa-alueiden mukaisesti, mutta jätin vastaajille mahdollisuuden lisätä myös oman vastauksen, mikäli joku vastaajista työskentelee sellaisella osa-alueella, jota en osannut huomioida. Kysymyksen avulla oli tarkoitus saada käsitys siitä, millaisiin rooleihin ulkomaalaisia henkilöitä palkataan ja miten työtehtävät vaikuttavat muihin vastauksiin. Loin heti perään kysymyksen, jossa kysyttiin vuotta, milloin on muuttanut Suomeen, sillä halusin varmistaa hypoteesini rekrytointimäärän kasvusta vuodesta 2012 eteenpäin, pelialan kasvaessa suuresti Suomessa.

Halusin selvittää myös vastaajien perhetilannetta Suomessa ja seuraavaksi kysyinkin siitä antamalla vastausvaihtoehdoiksi, että ei ole perhettä, on perhettä ja, että on perhettä ja lapsia. Haastattelujen perusteella oletukseni oli, että perheellisyydellä on vahva vaikutus siihen, että pitää Suomesta asuinmaana ja haluaa pysyä täällä. Kysyin myös myöhemmin kyselyssä suoraan, että onko vastaajalla aikomus jäädä Suomeen asumaan, vai onko tarkoitus mahdollisesti muuttaa jonnekin muualle. Annoin vastaajille myös mahdollisuuden tarkentaa vastaustaan, jotta saisin suoria tarkennuksia, miksi joku haluaa jäädä Suomeen tai muuttaa pois Suomesta.

Seuraavaksi halusin kysyä suoraan vastaajien suurinta syytä Suomeen muuttamiselle ja annoin seuraavat kolme vastausvaihtoehtoa: Suomi ensin, yritys ensin tai perheen mu-

kana muuttaminen. Jätin vastaajille mahdollisuuden vaihtoehtona vastata myös omin sanoin. Kysymyksen tarkoituksena oli saada vastaajilta suora näkemys siitä, minkä he kokiivat painavimmaksi syyksi muuttaa Suomeen.

Seuraavaksi halusin selvittää minkälaisissa yrityksissä alalle muuttaneet ulkomaalaiset työskentelevät. Ajattelin aluksi antaa vaihtoehtoiksi start-up-yrityksen ja isomman konsernin, mutta huomasin hyvin pian, ettei kysymys olisi toiminut kyseessä olevilla vastausvaihtoehtoilla. Start-up-yrityksen ja vakiintuneen liiketoiminnan rajan voi tulkita eri tavoilla, eikä vastaajat olisi välttämättä osanneet vastata luotettavasti tähän. Näin ollen päädyin kysymään nykyisen tai (työttömiltä) aikaisemman yrityksen ikää. Annoin vastausvaihtoehtoiksi ikävuodet 0–1, 1–2, 2–3, 3–5, 5–10, 10+, sekä ”en tiedä”. Näin uskoin saavani käsityksen siitä, että tulevatko ulkomaalaiset töihin alkuvaiheen yrityksiin vai vanhempiin, jo vakiintuneisiin yrityksiin.

Haastatteluissa kysyin haastateltavilta muun muassa ennakkokäsityksistä Suomesta ja Suomen pelialasta. Halusin kysyä sitä myös kyselylomakkeessa, mutta en halunnut antaa pelkkää avointa vastausruutua. Tässä vaiheessa tukeuduin erityisen vahvasti haastatteluissa esiin tulleisiin asioihin ja päätin tehdä listan asioista. Pohjustin kysymyksen mainitsemalla, että ”Nämä asiat saattaisi olla kiva tietää ennen kuin muuttaa toiseen maahan” ja kysyin, että ”Tiesitkö näistä asioista ennen kuin muutit Suomeen?”. Listassa olivat seuraavat vaihtoehdot: Suomen verotaso, Suomen sää, suomalainen kulttuuri, oman kohdeyrityksen kulttuuri, Suomen koulutusjärjestelmä, Suomen hintataso, Perheiden tukijärjestelmät sekä vaihtoehto, jossa vastaaja voi vastata, ettei tiennyt mitään aiemmin mainituista asioista. Annoin vastaajille myös mahdollisuuden tarkentaa vastaustaan kysymyksen jälkeen.

Ennakkokäsityksiin liittyneen kysymyksen lisäksi halusin selvittää mihin suuntaan ajatukset ovat muuttuneet Suomeen muuton jälkeen. Kysyinkin seuraavaksi, että ”Ovatko ennakkoluulo/käsityksesi muuttuneet Suomeen muuton jälkeen?” Vastausvaihtoehtoiksi annoin ”Kyllä, parempaan suuntaan”, ”Kyllä, huonompaan suuntaan”, ”Ei”, sekä ”Minulla ei ollut ennakkoluuloja”. Koin myös tämän kysymyksen kohdalla tärkeäksi jättää vastaajille mahdollisuus tarkentaa vastaustaan, mahdollisten syiden esille tulemiseksi vuoksi.

Seuraavaksi kysyin aikaisempaa maata, missä vastaaja oli ollut töissä, jos se ei ole sama kuin kotimaa. Kysymyksen tarkoitus oli lähinnä kartoittaa tilannetta, että onko jostain tietystä maasta ”headhuntattu”, eli suoraan onnistuneesti paljon kansainvälisiä työntekijöitä.

Koin myös tarpeelliseksi asettaa yhden suoran kysymyksen, jossa verrataan nykyistä työpaikkaa Suomessa ja Suomea aikaisempaan työpaikkaan ja maahan. Listasin kymmenen vertailtavaa kohtaa ja annoin vastaajille vaihtoehdon vastata kohtiin; ”parempi”, ”sama”, ”huonompi” ja ”en tiedä”. Asiat, joita pyysin vertaamaan, olivat seuraavat: rekrytointiprosessi, palkka, työsuhde-edut, työtyytyväisyys, stressin taso töissä, palautteen antaminen ja vastaanotto töissä, työkuultuuri, työelämän tasapaino, elämänlaatu sekä turvallisuuden tunne. Kysymyksen tarkoituksena oli saada tietoa Suomen pelialasta ja Suomesta verrattuna muihin maihin tai työpaikkoihin muissa maissa.

Viimeisenä kysymyksenä ennen vapaata kommenttikenttää halusin kysyä, onko vastaaja kohdannut ongelmia listaamissani asioissa. Tämä kysymys pohjautui lähes täysin haastatteluissa esille tulleisiin asioihin ja siksi odotinkin juuri tämän kysymyksen vastauksia kaikista eniten. Vastausvaihtoehdoiksi annoin yksinkertaisesti ”kyllä”, ”ei” ja ”ei koske minua”. Listassa olivat seuraavat kahdeksan kohtaa: asunnon saaminen, englannin kielen käyttö Suomessa, aktiviteettien löytäminen työn ulkopuolelta, uusien kavereiden saaminen, integroituminen suomalaiseen kulttuuriin, oleskeluluvan saaminen, suomalaisen henkilökortin saaminen sekä pankkitilin avaaminen. Kysymyksen tarkoituksena oli vahvistaa haastatteluissa esiin tulleiden kehityskohtien laajuus ja tuoda esiin mahdollisia selkeitä kehityskohteita.

Kysymysten lisäksi kirjoitin kyselylle pienen johdantotekstin, jossa halusin varmistaa, että vastaajana ei ole suomalainen henkilö tai jonkun muun alan edustaja. Ehdot kyselyyn vastaamiselle olivat, että vastaaja oli muuttanut jostain muusta maasta Suomeen ja että vastaaja työskentelee tai on lähiaikoina työskennellyt pelialalla Suomessa. Tämän jälkeen kerroin kyselyn olevan osa minun opinnäytetyötäni, jonka tarkoituksena on toimia koko Suomen pelialan rekrytoinnin kehittämisen tukena. Kerroin myös, kuka olen, mistä koulusta tulen ja mitä opiskelen sekä kuka on toimeksiantajani. Laitoin loppuun myös oman sähköpostiosoitteeni, mikäli joku haluaa ottaa minuun yhteyttä sekä päivämäärän, jolloin kysely sulkeutuu.

### 3.3.2 Kyselylomakkeen jakaminen

Kyselylomakkeen oli tarkoitus olla valmis julkaistavaksi 10.12.2018, sillä en halunnut julkaista lomaketta aikaisemmalla viikolla Slush-tapahtuman aiheuttaman someaktiivisuuden vuoksi. Slush on voittoa tavoittelematon start-up-yrityksiin ja teknologiaan keskittynyt tapahtuma, joka järjestetään vuosittain Suomessa, Tokiossa, Shanghaissa ja Singaporessa. Slushin tarkoituksena on olla kohtaamispaikkana start-up-yritysten perustajille ja heistä kiinnostuneille sijoittajille. (Slush 2019.) Julkaisuni olisi todennäköisesti hukkunut nopeasti somekanavissa, jonka lisäksi ihmiset eivät olisi välttämättä kerenneet vastata siihen. Myöhästyin kuitenkin hieman omasta aikataulusta, mutta sain kuitenkin julkaistua lomakkeen 17.12.2018 ja se oli avoinna 21.12.2018 asti. Tarkistutin lomakkeen toimeksiantajallani sekä kahdella muulla henkilöllä ja sain hyväksynnän selkeyden ja oikeinkirjoituksen suhteen ja kysely oli valmis lähetettäväksi.

Kyselyä levittäkseni tein maanantaina 17.12. kaksi identtistä somejulkaisua kahteen Suomen pelialan keskeisimpään Facebook-ryhmään, Play Finlandiin ja IGDA Finlandiin. Molemmissa ryhmissä on noin 6 000 jäsentä. Vaikka suurin osa ryhmien jäsenistä on suomalaisia, uskon ryhmien olleen paras kanava vastauksien saamiseksi. IGDA eli International Game Developers Association on voittoa tavoittelematon pelialan ammattilaisyhteisö, jonka tarkoituksena on edistää pelialan työntekijöiden urakehitystä ja elämänlaatua yhdistämällä yhteisön jäseniä esimerkiksi erilaisilla tapahtumilla. (IGDA Finland.)

Tämän lisäksi lähetin kyselylomakkeen sähköpostilla haastattelemilleni henkilöille, sekä pyysin heitä jakamaan lomaketta organisaatioissaan. Kirjoitin myös viestin Helsinki Games Factoryn sisäiselle Slack-kanavalle. Slack on yhteistyökanava, jonka kautta voi lähettää viestejä jakaa tiedostoja suljetun tai avoimen ryhmän kesken. (Slack.) Slackia käytetään pelialalla paljon yritysten sisäisen viestinnän välineenä. Perjantaina 21.12. tein vielä muistutusjulkaisun Play Finlandin ja IGDA Finlandin Facebook-ryhmiin, jonka jälkeen suljin kyselyn lauantaina 22.12. aamupäivällä.

Vastaajien motivoinniksi sain toimeksiantajaltani kaksi Finnkinno-elokuvaalippua arvottavaksi vastaajien kesken (liite 4). Kyselyn ollessa luottamuksellista, en kysynyt lomakkeessa mitään yhteystietoja vastaajilta, vaan ohjasin vastaajat erilliseen lomakkeeseen kyselyn täyttämisen jälkeen. Arvontalomakkeessa kiitettiin vastauksien antamisesta ja

annettiin mahdollisuus jättää sähköpostiosoite, johon pystyin lähettämään elokuvacliput onnettaren osuessa kohdalle.

### 3.4 Kyselyn tulokset

#### 3.4.1 Yleistä tuloksista

Tavoitteenani oli saada vähintään 30 vastausta kyselylleni viiden päivän aikana. Tavoitteeni ylittyi kahdeksalla vastauksella, lopullisen määrän ollessa 38 vastausta. Suurin osa vastauksista tuli ensimmäisen 24 tunnin aikana kyselyn julkaisusta. Tällä vastausmäärällä pystyin saamaan melko hyvän käsityksen alasta ulkomaalaisten osalta ja tekemään mielenkiintoisia havaintoja.

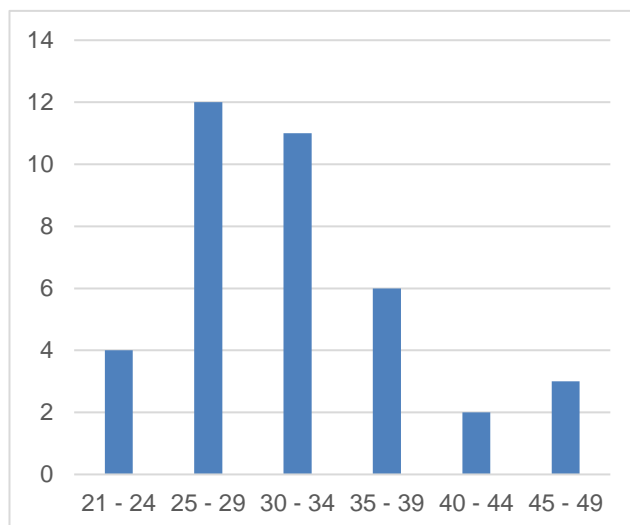
Kaksi kysymystä muovautui kyselyn julkaisun jälkeen. Onnekseni päivystin kyselyä ja vastauksia melko aktiivisesti ensimmäisen tunnin aikana ja pystyin reagoimaan nopeasti seuraavaksi mainittaviin epäkohtiin. Esimerkiksi kysyessäni suoraa syytä Suomeen muuttoon, huomasin, että vastauksia alkoi tullemaan merkittävän paljon omin sanoin muotoiltuna. Melko moni kertoi tullessa ensin opiskelemaan Suomeen ja ajautuneen alalle sen jälkeen. Tämän vuoksi lisäsin pian vastausvaihtoehdoksi myös koulun. Tämän kysymyksen kohdalla en ollut muistanut huomioida löyhentäneeni vastaajien soveltuvuutta kyselyn kohderyhmäksi. Koen jokseenkin epäonnistuneeni tämän kysymyksen laatimisessa, sillä lopulta jopa 45 prosenttia vastaajista vastasi omin sanoin antamieni vaihtoehtojen ulkopuolella. Tämä ei kuitenkaan vaikuttanut kysymyksen luotettavuuteen negatiivisesti, sillä pystyin jaottelemaan vastaukset jälkikäteen osuviin vastausryhmiin.

Tämän lisäksi jouduin korjaamaan edellistä työpaikkaa ja maata vertailevan kysymyksen asettelua. Sain pian kyselyn julkaisemisen jälkeen kommenttikenttään vastauksia, joissa kerrottiin kysymyksen asettelun olevan epäselvä ja monitulkintainen. Olin sokaistunut kysymystä laatiessani omille ajatuksilleni enkä huomannut, että kysymys jätti epäselväksi esimerkiksi sen, että missä kohtaa verrataan työpaikkaa ja missä kohtaa maata. Tartuin heti palautteeseen ja selvensin kysymyksen asettelua kirjoittamalla vastausvaihtoehtojen perään kumpaa vertausta hain. Maakohtaista vertailua hain oikeastaan vain kohdissa "elämänlaatu" ja "turvallisuuden tunne". Tämän lisäksi kirjoitin vielä esimerkin kysymykseen selventääkseni sitä. Tämän jälkeen kukaan ei enää kommentoinut kysymyksen epäselvyyttä. Lopulta kysymys kuuluikin siis näin: "Vertaa seuraavia asioita aikaisemman työpaikan / maan ja nykyisen pelialan työpaikan / Suomen välillä. (esimerkki: Merkkiä "parempi", jos koet asian olevan parempi täällä Suomessa kuin aikaisemmassa

maassa)”. Kysymys olisi todennäköisesti kannattanut pilkkoa osiin, mutta uskon muokkauksen jälkeen saaneeni myös tällä kysymyksellä luotettavia tietoja.

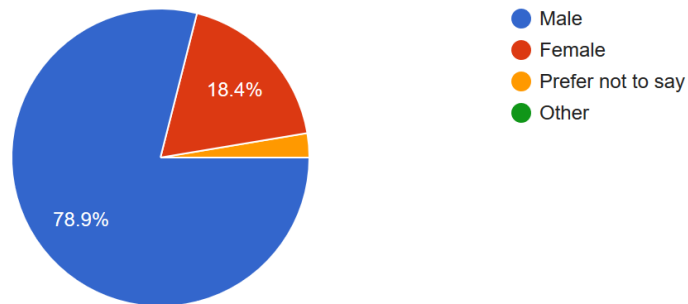
### 3.4.2 Demografiset tekijät

Ensimmäisenä demografisena kysymyksenä kysyin vastaajien ikää. Suurin osa vastaajista oli iältään 25–39-vuotiaita. Ikäjakauma näyttää hyvin pitkälti siltä mitä voisi olettaa, huomioiden kuitenkin sen, ettei yksikään vastaajista ollut alle 21-vuotias tai yli 50-vuotias (kuvio 2). Alle 21-vuotiaiden puuttuminen vastaajien joukosta johtuu todennäköisesti siitä, että pelialalla työskentelee usein korkeakoulutettuja ihmisiä, jotka eivät yleensä ole vielä valmistuneet tuohon ikään mennessä. Lisäksi nuoremmilla on yleensä vähemmän työkokemusta ja mikäli yritys haluaisi työllistää erityisesti nuoria, niitä löytyisi paljon kotimaastakin. Myös ulkomaille muuttaminen ei välttämättä tule ajankohtaiseksi vielä tuossa iässä. Yli 50-vuotiaiden puuttuminen vastaajien keskuudesta johtunee koko toimialan nuoruudesta maailmanlaajuisesti.



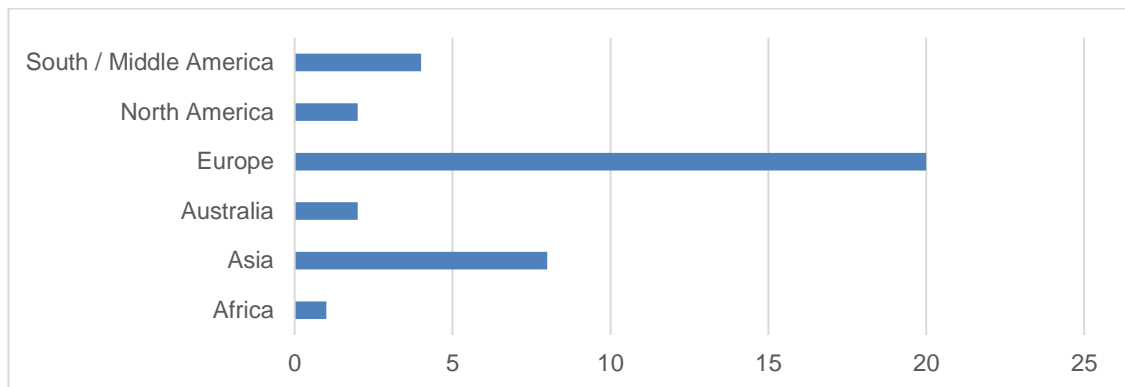
Kuvio 2. Ikäjakauma.

Suurin osa vastaajista, lähes 80 prosenttia oli sukupuoleltaan miehiä (kuvio 3). Uskon tämän tuloksen perustuvan pelialan (ja IT-alan) vahvaan teknilliseen puoleen, joka perinteisesti on vaikuttanut enemmän miehiin kuin naisiin. Viime aikoina niin peliala kuin IT-ala yleisestikin on kuitenkin alkanut kiinnostamaan yhä enemmän myös naisia.



Kuvio 3. Sukupuolijakauma.

Pyysin kyselyssä vastaajia vastaamaan mistä maasta he ovat kotoisin. Vastauksia koottaessa huomasin kuitenkin, ettei yksittäiset maat nousseet ylitse muiden, joten päätin koota vastaukset maanosien mukaan (kuvio 4). Tarkentaakseni vielä, listasin Venäjän Aasian maaksi, vaikka uskonkin Venäläisten vastaajien (2 henkilöä) tulevan Venäjän Länsiosista, esim. Pietarista tai Moskovasta. Noin puolet vastaajista (51 %) kertoi koti-maakseen jonkin Euroopan maan, mikä onkin odotettavaa Suomen sijaitessa myös Euroopassa. Vähiten työntekijöitä, yhteensä noin 13 prosenttia oli muuttanut Afrikasta, Australiasta ja Pohjois-Amerikasta.

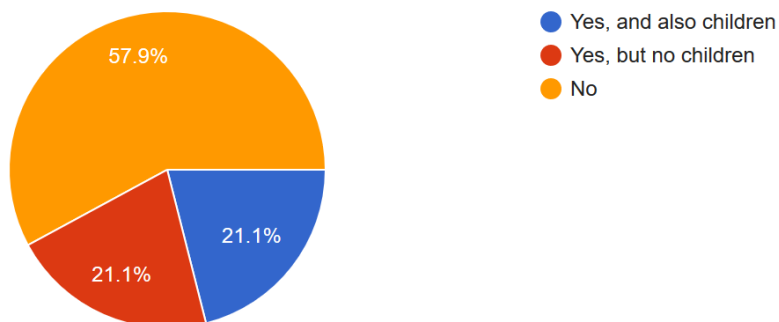


Kuvio 4. Kotimaiden maanosat.

Reilulla puolella vastaajista (57,9 %) ei ole perhettä (mukana) Suomessa (kuvio 5). Lopuilla (42,2 %) on perhettä Suomessa, joista puolilla (21,1 %) on tämän lisäksi myös lapsia. Tämän kysymyksen on tarkoitus toimia syyseuraus lähteenä etsiessäni korre-



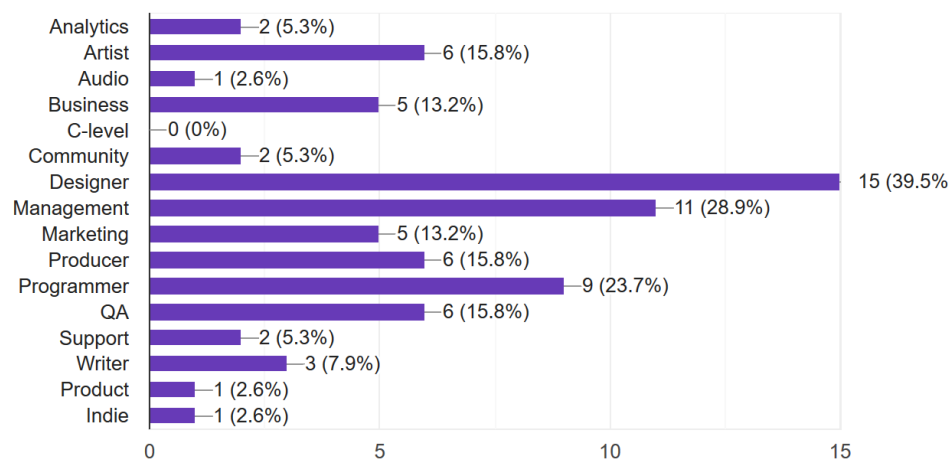
laatioita muihin kysymyksiin, sillä perhesuhteet vaikuttavat yleensä paljon ihmisten toimintaan ja saattaa tässäkin tapauksessa vaikuttaa vahvasti joidenkin seuraavien kysymysten vastauksiin.



Kuvio 5. Perhetilanne.

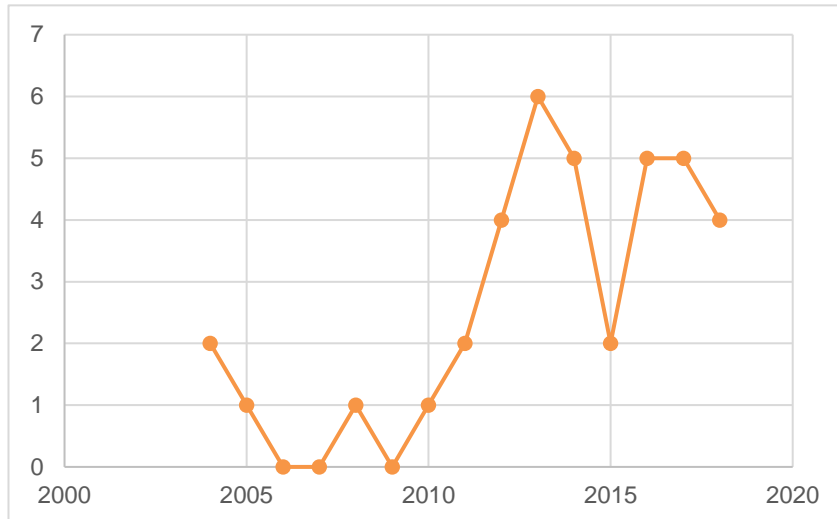
### 3.4.3 Työura

Työtehtäviä kartoittavassa kysymyksessä vastaaja sai vastata halutessaan useampaan kohtaan, sillä etenkin pienissä yrityksissä yksittäinen henkilö saattaa hoitaa monia erilaisia tehtäviä (kuvio 6). Uskon tämän vaikuttaneen vahvasti muun muassa suunnittelijan (designer) roolin suureen määrään, jonka vastasi jopa 39,5 prosenttia vastaajista, sillä monet tekevät suunnittelutyötä muiden työtehtävien ohessa. Myös johtajuutta (management) esiintyy vahvasti eri osa-alueilla, mutta C-tason (C-level), eli ylimmän johdon (esim. CEO) vastaajia ei kyselyyni eksynyt. Tämä johtunee siitä, että yritysjohton työntekijöistä ei ole niin isoa pulaa, että heitä olisi erityisesti tarvinnut rekrytoida Suomen ulkopuolelta. Yhden vastauksen (yhteensä 7,8 %) saivat äänisuunnittelija (audio), sekä vastaajien itse lisäämät vastaukset ”Product” ja ”Indie”. Artisteja (artist), tuottajia (producer) ja laaduntarkastajia (QA) oli kutakin 15,8 prosenttia vastaajista. Ohjelmoijia (programmer) oli 23,7 prosenttia vastaajista, jonka lisäksi loput vastauksista jakautui analyttikkojen (analytics), liiketoiminnan (business), yhteisön (community), markkinoinnin (marketing), tukitoimintojen (support) ja käsikirjoittajien (writer) välille.



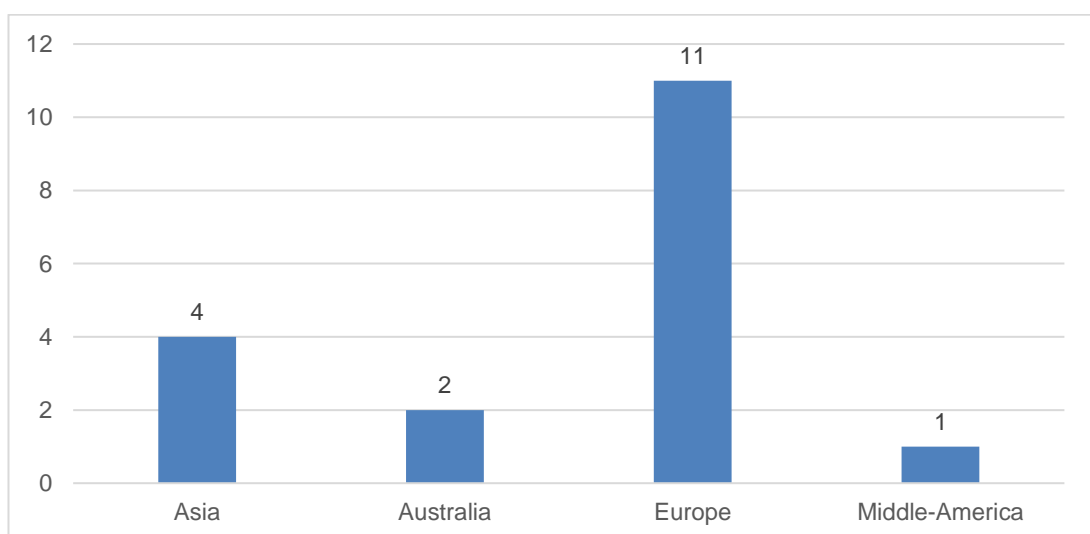
Kuvio 6, Työtehtävien osa-alueet.

Henkilökohtaisen hypoteesini ulkomaalaisten rekrytointien kasvusta 2010-luvulla Suomen pelialan kasvun myötä kävi toteen (kuvio 7). Vaikka kyse onkin vain 38 vastauksesta, on tuloksista kuitenkin selvästi nähtävissä rekrytointimäärien olleen korkeammalla viime vuosina verrattuna aikaisempaan. Kukaan vastaajista ei ollut muuttanut Suomeen ennen vuotta 2004 ja suurin osa, noin 16 prosenttia oli muuttanut Suomeen vuonna 2013. Vuoden 2015 vähäinen muuttomäärä vain noin 5 prosenttia vastaajista saattaa johtua varianssista, mutta myös mahdollisesti Rovion ensimmäisestä tappiollisesta vuodesta räjähdysmäisen nousun jälkeen. (Tivi 2016.) Vuosina 2014 ja 2015 Rovion irtisa-noessaan monta sataa työntekijää, myös uuden henkilöstön rekrytointiin voidaan olettaa olleen melko hillittyä. Rovio on yksi suurimmista ulkomaalaisia pelinkehittäjiä rekrytoivista suomalaisista peliyrityksistä, jonka vuoksi sillä on todennäköisesti ollut vaikutusta koko toimialan rekrytointeihin.



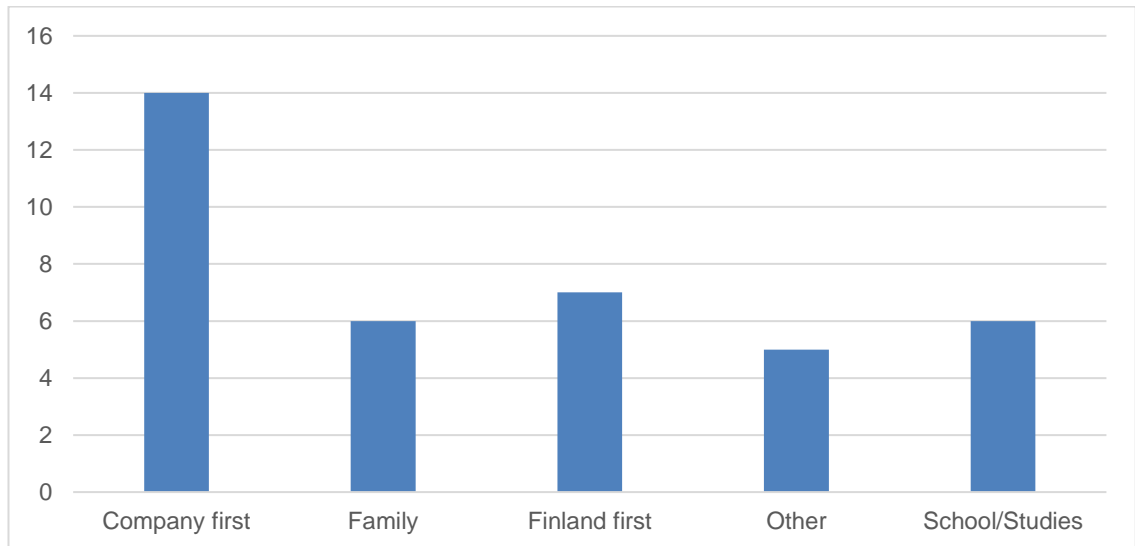
Kuvio 7. Suomeen muuttovuosi.

Seuraavaksi kyselyssä oli vastaajille vapaaehtoinen kysymys, josta selviää vastaajien edellinen työskentelymaa, jos se ei ollut sama kuin kotimaa (kuvio 8). Kysymyksen oli tarkoitus selvittää, onko jotain yksittäistä maata mistä ajaudutaan helpommin Suomeen töihin. Kysymykseen vastasi vajaa puolet, noin 47 prosenttia vastaajista. Vastaukset hajaantuivat useaan eri maahan, joista eniten nousi Saksa kolmella vastauksella. Enempää maakohtaisia havaintoja kysymyksestä ei pysty tekemään. Tämän vuoksi kasasin vastaukset jälleen maanosien mukaan (Venäjä osana Aasiaa (1 vastaus)). Kysymyksen perusteella pystytään kuitenkin havaitsemaan joitain maantieteellisiä seikkoja, kuten sen, että 61 prosenttia vastaajista oli työskennellyt viimeksi Euroopan maassa. Väli-Amerikasta tuli yksi vastaaja, Australiasta kaksi ja Aasiasta neljä vastaajaa.



Kuvio 8. Edellinen työskentelymaa.

Mainitsin aikaisemmin pienistä haasteista seuraavan kysymyksen eli suurimman Suomeen muuttamisen syyn kysymyksen vastausvaihtoehtojen suhteen. Tämä on havaittavissa myös vastauksissa, sillä suhteellisen moni vastasi jotain muuta kuin mitä olin aluksi antanut vastausvaihtoehtoiksi (kuvio 9). Eniten esiin nousee kuitenkin yrityksen merkitys muuttamisen motiivina, jonka vastasi noin 37 prosenttia vastaajista. Tämän perusteella voidaan todeta Suomessa sijaitsevien peliyritysten olevan houkuttelevia työpaikkoja myös ulkomaalaisille. Noin 18 prosenttia vastaajista kertoi suurimmaksi syyksi olleen halu muuttaa ensisijaisesti Suomeen. Seuraavaksi eniten vastauksia oli molemmilla, perheellä ja koululla kullakin noin 16 prosenttia. Loput noin 13 prosenttia vastaajista oli muuttanut Suomeen muista syistä.



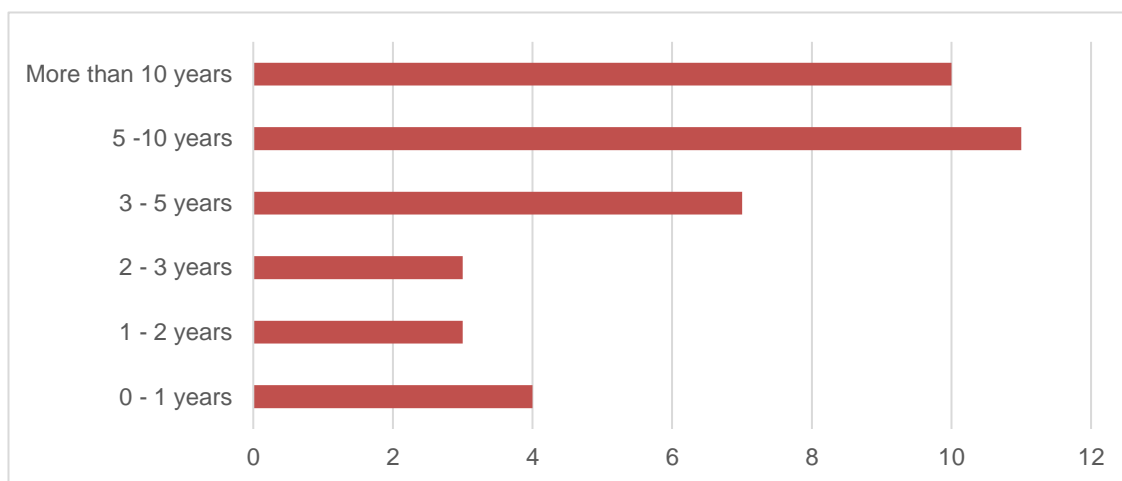
Kuvio 9. Suurin syy muutolle.

Kysymykseen oli siis mahdollista lisätä oma vastausvaihtoehto. Monet vastaajista halusi kertoa myös tarkemmin omasta muutostaan. Tarkentavista vastauksista oli selvästi tulokittavissa muuttosyiden liittyvän yritykseen, Suomeen, perheeseen tai kouluun, joten kategorisoin ne kyseessä olevien kohtien alle. Ohessa poimintoja avoimeen kohtaan annetuista tarkemmista kommentteista. Kommentit on käännetty suomeksi englanninkielisistä vastauksista.

- *“Mahdollisuus (Sain ilmaisen lomamatkan tänne, tykkäsin tästä, sain työpaikan pelialalta enkä koskaan palannut)”*
- *“Lomamatka muuttui elämäksi täällä, sisältäen työpaikan peliyrityksessä”*
- *“Maiseman vaihto”*

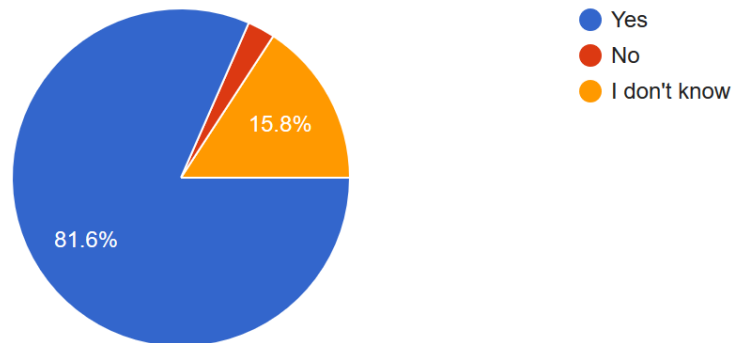
- *“Ystävä, joka asuu täällä, sai hankittua minulle työharjoittelupaikan. Se johti työpaikkaan. Pidin Helsingistä paljon, joten jäin tänne.”*
- *“Halusin työskennellä Suomessa, mutta halusin myös opiskella (ensin opiskelu, sitten työ)”*
- *“Muutin perhesyistä, mutta olen myös suuri Pohjois-Eurooppalaisen kulttuurin fani.”*

Suurin osa, noin 55 prosenttia vastaajista kertoi työskentelevän yli viisi vuotta vanhassa yrityksessä (kuviokuva 10). Tämä johtuu todennäköisesti siitä, että vanhemmilla ja usein samalla myös isommilla yrityksillä on enemmän resursseja rekrytoida ihmisiä myös ulkomailta. Myös ulkomaalaiset yritykset, joilla on toimisto Suomessa, ovat yleensä useamman vuoden vanhoja ennen Suomeen laajentamista. Tulosten avulla on kuitenkin havaittavissa myös se, ettei työntekijät työskentele pelkästään vanhemmissa yrityksissä, sillä loput 45 prosenttia jakautui melko tasaisesti nuorempien yritysten välille.



Kuvio 10. Kohdeyrityksen ikä.

Jopa reilut 80 prosenttia vastaajista kertoi suunnitelleensa jäävänsä Suomeen (kuviokuva 11). Vain yksi vastaaja (2,6 %) kertoi tietävänsä, ettei aio jäädä asumaan Suomeen. Noin 16 prosenttia vastaajista ei tiedä aikooko jäädä suomeen. Ihmisten halukkuus jäädä Suomeen töihin ja asumaan antaa jo hyvin osviittaa Suomen hyvistä työoloista. Perheellisyydellä oli myös vaikutusta tämän kysymyksen vastauksiin, sillä kaikki vastaajat, jotka ilmoittivat olevansa perheellisiä, vastasivat myös suunnittelevansa jäävän Suomeen.



Kuvio 11. Aikomus jäädä Suomeen.

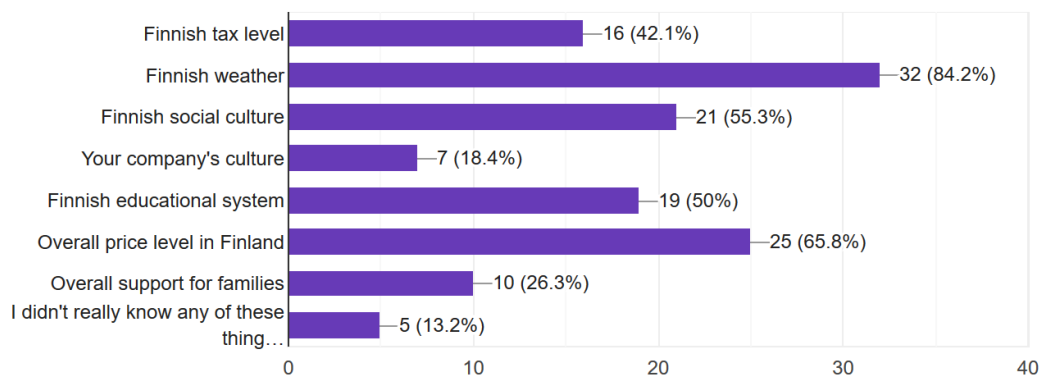
Alla avoimeen kommenttikenttään jätettyjä vastauksia Suomessa pysymisen suhteen. Kommenteista on havaittavissa suurimmaksi osaksi positiiviset ajatukset Suomea ja Suomen pelialaa kohtaan. Kommentit on käännetty suomeksi englanninkielisistä vastauksista.

- *“Koen itseni kotoisaksi täällä”*
- *“Suomi on turvallinen, helppo ja kaunis maa asua.”*
- *”Ikävoin perhettäni ja kaikki on edelleen Saksassa.”*
- *”Koska Suomi on ihastuttava paikka asua ja työskentelymahdollisuudet ovat reilut.”*
- *”Verot ja byrokraattiset prosessit.”*
- *“Miksi en? Objektiiivisesti verrattuna täällä on parempi asua kuin missään muualla.”*
- *“Koska työt/raha”*
- *“Kaikki on hyvin täällä ja peliala vaikuttaa olevan avoin ja ystävällinen suurimassa osasta tapauksia ;)”*
- *”Työt ovat haastavia ja pidän tästä paikasta”*
- *“Nautin kulttuurista ja säästä täällä ;)”*
- *“Minulla ei ole selvää suunnitelmaa, saatan muuttaa pois tulevina vuosina”*
- *”Koska olen rakastunut suomalaiseen naiseen <3”*
- *“Hyvä toimiala, hyvä palkka”*
- *“Hieno paikka, hyvä kulttuuri, hyvä peliala. Ainoana ongelmana pimeys”*

- *“Minun yritykseni on täällä ja minun tyttöystävälläni on työpaikka täällä.”*
- *“Rakastan tätä maata :)”*
- *“Rakastan kulttuuria ja mielestäni täällä on todella rauhallista”*
- *”Toimialan potentiaali”*
- *“Olen rakentanut elämäni tänne ja pidän todella paljon Helsingistä.”*
- *“Perhe. Olen myös perustanut oman yritykseni tänne.”*
- *“Pidän elämänlaadusta, kulttuurista ja koko pelialaa koskevasta tuesta”*
- *“Riippuu työsopimukseni jatkumisesta. Jos jatkuu niin jään, muuten palaan taikaisin kotimaahani.”*
- *“Minulla on nykyään suomalainen vaimo ja tytär.”*
- *“Pohjoismaalainen sosialismi ei ole täydellistä, mutta toimii. Suomi panostaa väestöönsä.”*
- *“Perheeni on täällä.”*

#### 3.4.4 Ennakkotiedot

Ennakkotietoja koskevasta kysymyksestä on selkeästi havaittavissa, miten kattavasti ennalta määritellyistä asioista tiedetään ennen Suomeen muuttoa (kuvio 12). Suomen sää, kulttuuri, koulutusjärjestelmä sekä hintataso olivat kaikista tutuimpia vastaajien keskuudessa. Edellä mainitut asiat olivat tiedossa ennakkoon yli puolella vastaajista. On myös mielenkiintoista huomata, että vain 18,4 prosenttia tiesi etukäteen kohdeyrityksensä yrityskulttuurista, vaikka sitä pidetään alalla erityisen merkityksellisenä tekijänä.

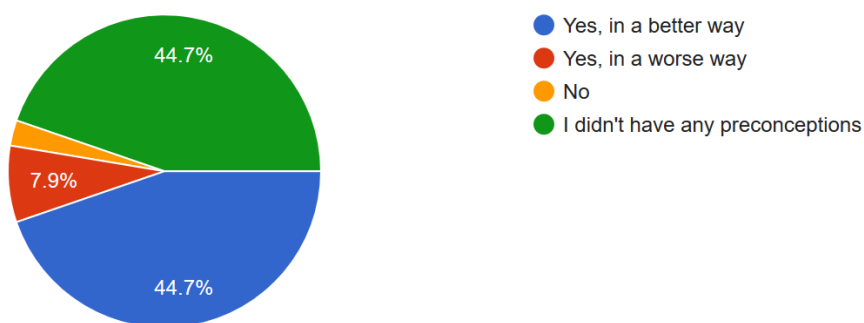


Kuvio 12. Ennakkotiedot.

Kysymyksessä oli mahdollista antaa myös tarkentavia kommentteja vastaukselle. Alla vapaaseen kenttään kirjoitettuja vastauksia. Kommentit on käännetty suomeksi englanninkielisistä vastauksista.

- *“Tiesin mitä vaadittiin, kun hain opiskelupaikkaa EU:n kansalaisena, loput opin ajan myötä.”*
- *“Tein paljon taustatutkimusta Suomesta heti kun tiesin muuttavani tänne.”*
- *”Tiesin todella vähän Suomesta ennen kuin muutin tänne ja suurin osa asioista, joita olen oppinut täällä (joskus vaikean kautta) käy järkeen. Kyllä, verot ovat korkeat, mutta koulutus / terveydenhuolto / elämänlaatu yleisesti enemmän tai vähemmän oikeuttavat sen.”*
- *“Mielestäni suomalainen työkuulttuuri ja työn turva on erittäin kiva etu täällä, josta en tiennyt etukäteen.”*
- *”Olin käynyt Suomessa aiemmin ja asunut Ruotsissa, joten tiesin mitä odottaa.”*

Ennakkotietojen lisäksi halusin selvittää miten ne vastaavat lopulta todellisuutta. Saatu- jen tulosten mukaan noin 45 prosentilla vastaajista ei ollut ennakkokäsityksiä ja yhtä suurella osuudella ennakkokäsitykset olivat muuttuneet paremmiksi Suomeen muuton jälkeen (kuvio 13). Vain yksi vastaajista totesi käsitysten vastanneen täysin todellisuutta ja kolme vastaajista koki käsitysten muuttuneen huonompaan suuntaan.



Kuvio 13. Ennakkokäsitysten muutos.

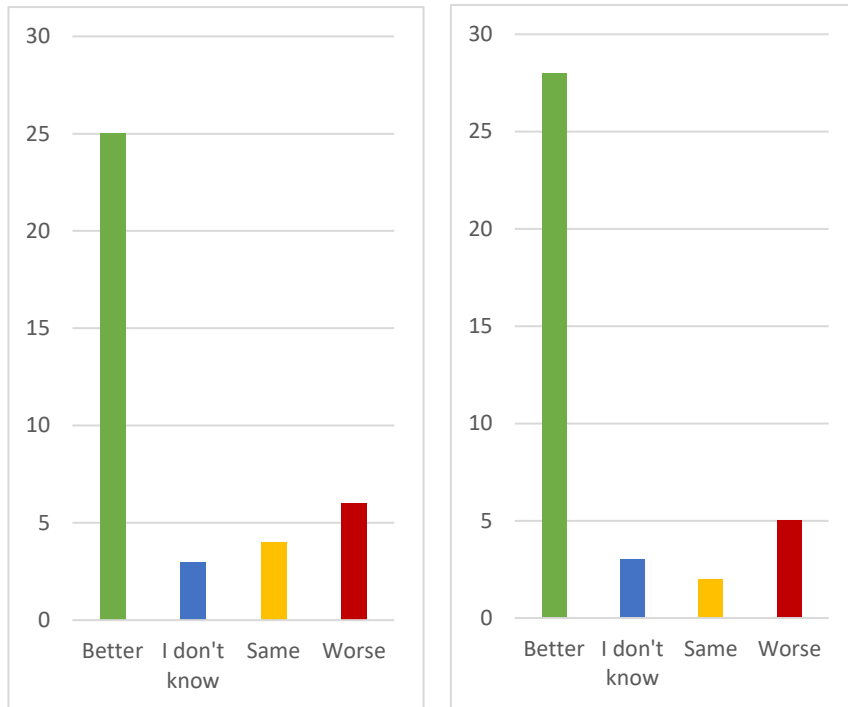
Myös tähän kysymykseen annoin vastaajille mahdollisuuden avata ajatuksiaan. Alla poimintoja tarkentavista kommentteista, jotka on käännetty suomeksi englanninkielisistä vastauksista.



- *“Koko ’suomalaiset ovat epäsosiaalisia’ on myytti.”*
- *“Lumi on oikeastaan kivampaa kuin mitä olin odottanut, talvi on ok, paitsi Kaamoksen aikaan. Kovaa työtä arvostetaan ja kunnioitetaan tavoilla, jotka ovat tuntemattomia kreikkalaiselle yhteiskunnalle.”*
- *“Hidas muutokselle, hallitus kontrolloi liikaa kaikkea.”*
- *“Luulin, että tämä olisi äärimmäisen tylsää, mutta tämä osoittautuikin todella hauskaksi (tietenkin, kun asun Helsingissä).”*
- *“Ihmiset eivät ole niin ujoja tai etäisiä mitä stereotyypit kuvailevat. Palvelut ovat yleisesti ottaen saavutettavissa ja pelkästään englannin puhuminen on harvoin ongelma.”*
- *“Sosiaalinen kulttuuri on minulle erittäin miellyttävä täällä.”*
- *“Rasismi.”*
- *“Ainoa ennakkokäsitykseni oli kylmä sää. Olen suurimmaksi osaksi pysynyt vain Helsingissä, joten edes talvisin sää ei ole niin kylmä kuin voisi luulla.”*
- *“On olemassa lukuisia systeemisiä ja kulttuurisia ongelmia, joita maahanmuuttajat kohtaavat, kun kyseeseen tulee työllistyminen ja sopeutuminen.”*

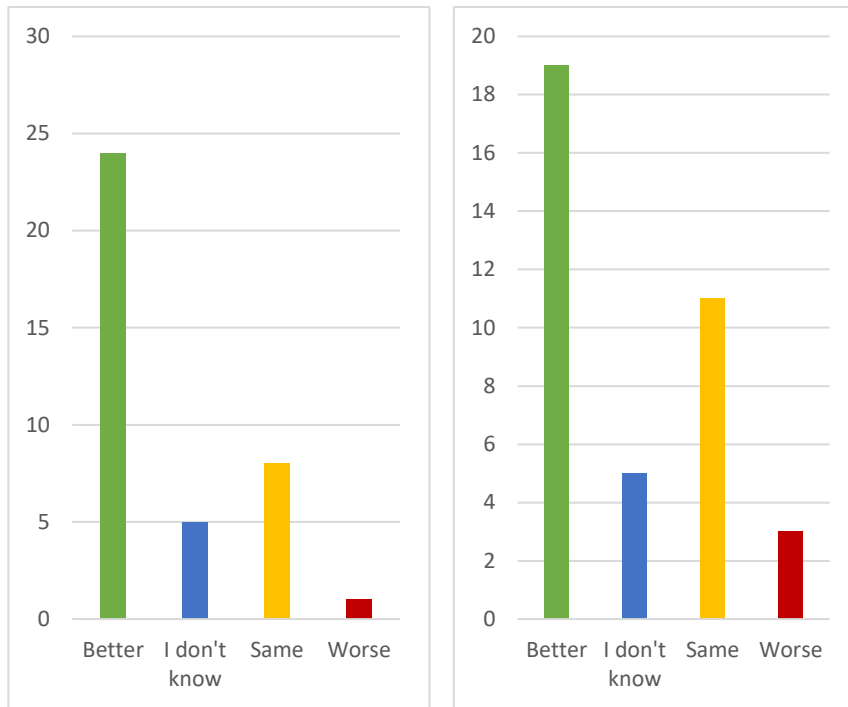
#### 3.4.5 Vertailu

Pilkoin seuraavan kysymyksen vastaukset selkeyden vuoksi useaan eri taulukkoon. Kysymyksessä pyydettiin vastaajia vertailemaan nykyistä työpaikkaa ja Suomea aikaisempaan työpaikkaan ja työskentelymaahan. Ensin esittelen työpaikkaa koskevat vastaukset. Ensimmäisenä kaikista helpoiten verrattavissa olevat kohteet: palkka ja työsuhde-edut. Valtaosan, noin 66 prosentin mielestä palkka (kuvio 14), sekä noin 74 prosentin mielestä työsuhde-edut (kuvio 15) ovat nykyisellä työpaikalla parempia kuin verrokkiyrityksissä. Tästä voidaan päätellä, että työstä saatu kompensatio Suomen pelialalla (verrattuna muiden maiden pelialaan) on parempaa. Huomioitavana kuitenkin muutaman vastaajan, noin 13 prosentin mielestä kompensatian olevan huonompi kuin aikaisemmin.



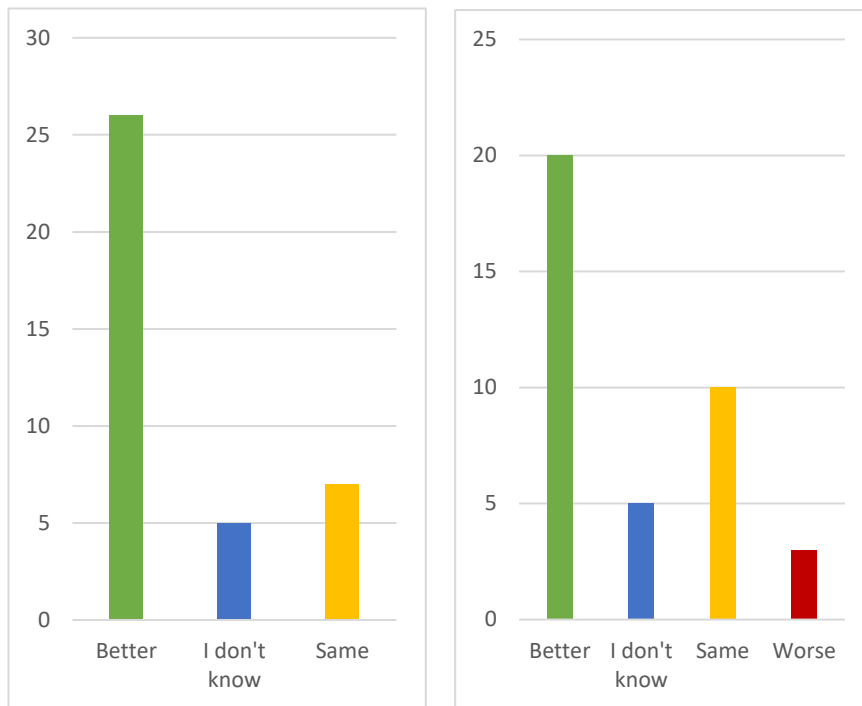
Kuvio 14. Palkkavertailu & Kuvio 15. Työsuhde-etu vertailu.

Seuraavaksi esittelen kaksi hyvin käsi kädessä kulkevaa vertailukohdetta, työ kulttuuria (kuvio 16) ja palautteen saamista ja antamista työpaikalla (kuvio 17). Tuloksista on jälleen huomattavissa nykyisen työpaikan kulttuurin olevan parempi tai vähintään yhtä hyvä kuin aikaisemman työpaikan. Noin 63 prosenttia vastaajista kertoi yrityskulttuurin olevan parempi aikaisempaan verrattuna ja vain yksi vastaaja kertoi sen olevan huonompi. Palautteenkin suhteen vastaukset näyttävät nykyisen työpaikan kannalta hyvältä, sillä jopa 50 prosenttia vastaajista kertoi sen olevan parempi kuin aikaisemmalla työpaikalla. Vastaajista 29 prosenttia vastasi sen olevan kuitenkin samaa tasoa kuin verrokkityöpaikassa ja vain 8 prosenttia vastasi sen olevan huonompaa.



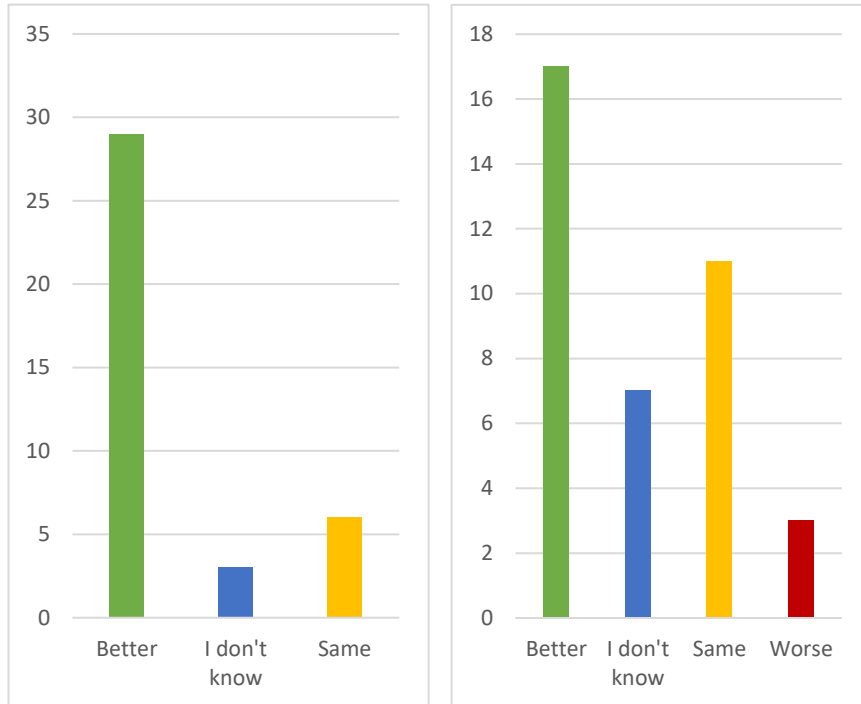
Kuvio 16. Työkulttuuri & Kuvio 17. Palaute.

Saamieni tulosten mukaan jopa noin 68 prosenttia vastaajista kertoo työelämän tasapainon olevan nykyisellä työpaikalla parempaa verrattuna aikaisempaan työpaikkaan (kuvio 18). Yhdenkään vastaajan mielestä se ei ollut huonompi kuin verrokkityöpaikan. Lisäksi suurin osa vastaajista, noin 53 prosenttia koki stressitason olevan parempi kuin verrokkityöpaikassa (kuvio 19). Noin neljänneksen (26 %) mielestä stressitaso on pysynyt samana kuin aikaisemminkin. Vain 8 prosenttia vastaajista koki stressitason nousseen nykyisen työpaikan myötä.



Kuvio 18. Työelämän tasapaino & Kuvio 19. Stressitasot töissä.

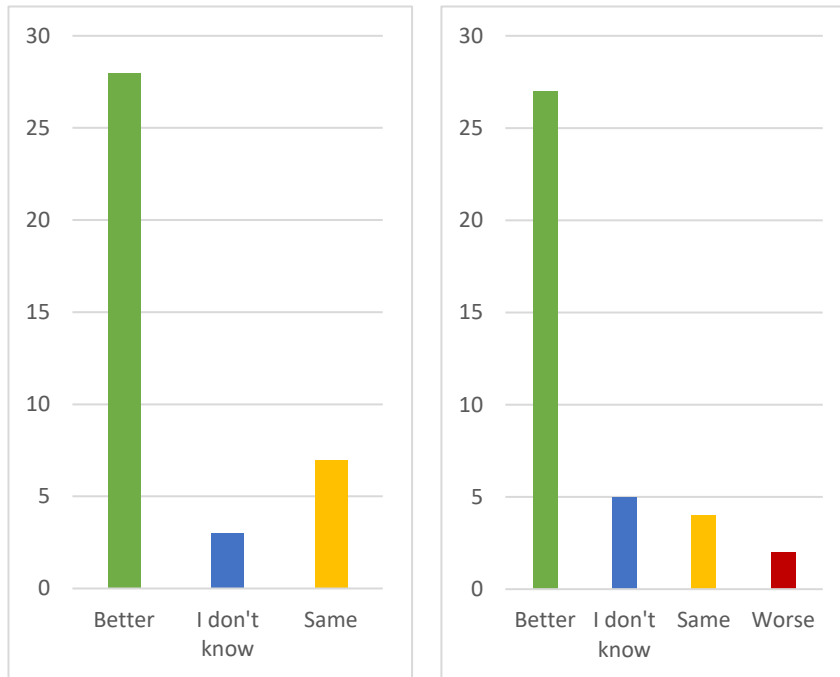
Vastausten mukaan työtyytyväisyys näyttää olevan myös kohdallaan aikaisempaan yritykseen verrattuna (kuvio 20). Noin 76 prosenttia vastaajista kertoi sen olevan parempaa ja yhdenkään vastaajan mielestä työtyytyväisyys ei ole huonompaa nykyisessä työpaikassa. Tämä lienee korrelaatio aiemmin esiin tulleista tätä puoltavista vastauksista, esimerkiksi työelämäntasapainosta ja työstä saadusta kompensatiosta. Rekrytointiprosessia vertaavassa kysymyksessä ilmaantui kaikista eniten hajontaa (kuvio 21). Noin 45 prosentin mielestä rekrytointiprosessi oli parempi kuin aiemmin, 29 prosenttia vastaajista kertoi sen olevan samaa tasoa ja 8 prosentin mielestä se oli huonompaa kuin aikaisemmassa työpaikassa. Jopa 18 prosenttia vastaajista ei osannut verrata rekrytointiprosessia aikaisempaan. Tämä saattaa johtua hyvin vaihtelevista työllistymistavoista, jolloin prosessien vertailu on vaikeaa. Rekrytointiprosessia saattaa olla vaikeaa verrata esimerkiksi silloin, jos työntekijä on ollut aikaisemmassa yrityksessä ensin harjoittelijana koulun kautta tai ei ole työskennellyt aiemmin oman kotimaansa ulkopuolella.



Kuvio 20. Työtyytyväisyys & Kuvio 21. Rekrytointiprosessi.

Viimeisenä vertailukysymyksessä verrattiin Suomea aikaisempaan maahan, missä vastaaja on työskennellyt (kuvio 22). Turvallisuuden tunnetta verratessa Suomi päihittää verrokkimaat reilusti, sillä vastaajista jopa 73 prosenttia kokee turvallisuuden tunteen paremmaksi Suomessa, kuin aikaisemmassa asuinmaassaan. Vastaajista 18 prosenttia kokee sen olevan samaa tasoa kuin verrokkimaassa. Yksikään vastaajista ei kokenut turvallisuuden tunteen olevan huonompi kuin edellisessä työskentelymaassaan.

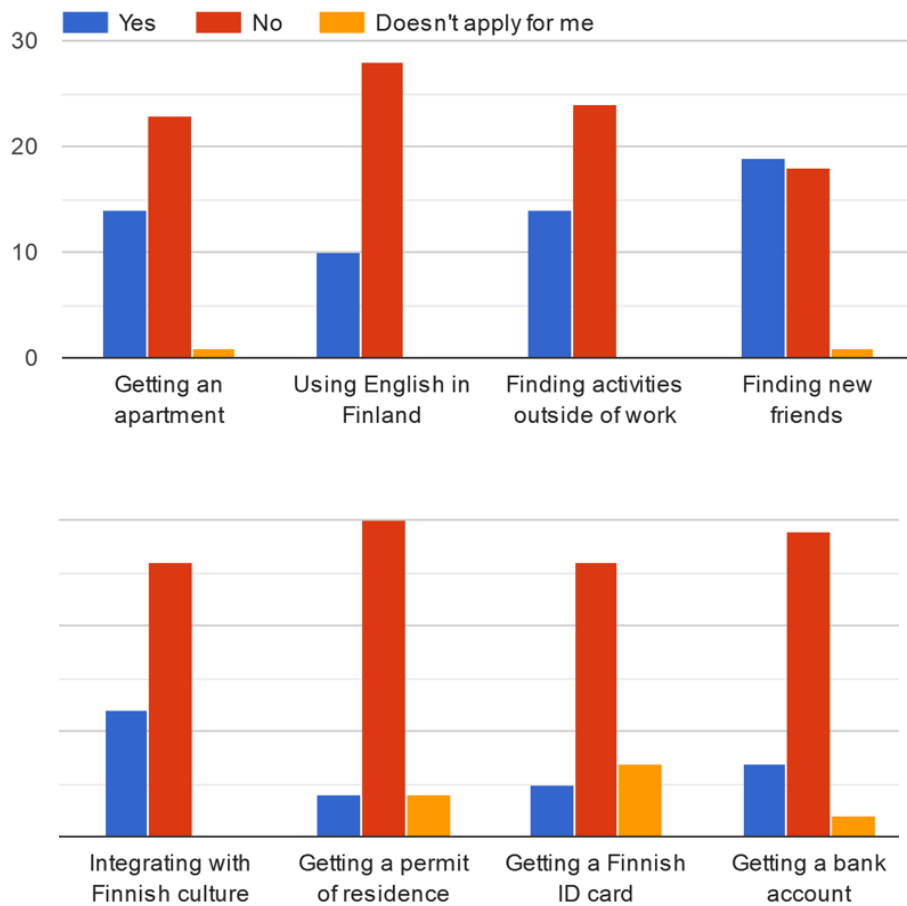
Myös yleistä elämänlaatua verratessa huomataan Suomessa elämänlaadun olevan parempaa kuin verrokkimaissa (kuvio 23). Noin 71 prosenttia vastaajista kokee elämänlaadun nousseen Suomeen muuttamisen jälkeen. Vain kahden vastaajan (5 %) mielestä elämänlaatu on huonontunut Suomeen muuton jälkeen. Suomea pidetäänkin hyvänä maana asua, eikä näiden vastauksien perusteella voida päätellä toisin.



Kuvio 22. Turvallisuuden tunne & Kuvio 23. Elämänlaatu.

#### 3.4.6 Haasteet

Seuraavaksi esittelen tulokset kyselylomakkeen viimeisestä suljetusta kysymyksestä (kuvio 24). Kysymyksessä kysyttiin suoraan, että onko vastaaja kohdannut haasteita seuraavissa kahdeksassa osa-alueessa. Tämän kysymyksen tuloksista pystytään havaitsemaan selkeimmin minkä asioiden kanssa ulkomailta Suomeen pelialalle muuttavat työntekijät kamppailevat eniten. Huomioitavana kysymyksen asettelun vuoksi Google Forms -palvelun antamat vastausvaihtoehtojen värikoodit. Tässä kysymyksessä punainen kuvastaa ”positiivista” vastausta, eli sitä, ettei vastaajalla ole ollut haasteita kyseessä olevan asian kohdalla.



Kuvio 24. Haasteet.

Vastauksista on selkeästi havaittavissa, että hyvin harvalla vastaajista on ollut ongelmia oleskeluluvan, suomalaisen henkilökortin ja pankkitilin saamisessa. Yllättävän moni, jopa neljännes (26 %) vastaajista on kokenut haasteita englanninkielen käytön kanssa Suomessa. Myös asunnon saamisen kanssa on ilmennyt haasteita reilulla kolmanneksella vastaajista (37 %). Tämä saattaa johtua vuokranantajien varovaisuudesta vuokrata asuntoa ulkomaalaisille. Huolestuttavin havainto on kuitenkin selkeästi uusien ystävien löytämistä käsittelevä kohta, jossa tasan puolet (50 %) vastaajista on kohdannut haasteita. Tämä myös mahdollisesti korreloi aktiviteettien löytämisestä (37 %) ja suomalaiseen kulttuuriin sopeutumista (32 %) käsittelevän taulukon kanssa, joissa haasteita on nähtävissä myös noin kolmanneksella vastaajista. Uskon tämän olevan yksi keräämäni tutkimustiedon merkittävimmistä havainnoista ja toivon pelialan HR-tehtävissä työskentelevien ihmisten reagoivan tähän tulokseen.

Alla vielä kyselyn päätteeksi olleen avoimesta kommenttikentästä poimittuja vastauksia. Kommenttien perusteella voidaan tulkita vastaajien olevan pääsääntöisesti tyytyväisiä oloihinsa täällä Suomessa. Kommentit on käännetty suomeksi englanninkielisistä vastauksista.

- *"Hyvä Suomi, uskon että Suomeen muuttaminen on ollut elämäni paras päätös. Työskentelykulttuuri, elämänlaatu ja ympäristöllinen turva ovat niin hyvät."*
- *"Täällä on melko paljon hienovaraista rasismia, kun yrittää löytää asuntoa."*
- *"Suomi on hieno maa ja ihmiset ovat ihastuttavia, mutta elämisen kustannukset ovat täällä tähtitieteelliset. Elämänlaatuni ei ole muuttunut isosta palkankorotuksestaakaan huolimatta."*
- *"Nordea ei todellakaan pidä ulkomaalaisista."*
- *"Ihmiset ovat kivoja, lojaaleja ja suorapuheisia kun kyseessä on kommunikointi."*
- *"Aivan liian vaikeaa oppia suomen kieltä, kun kaikki puhuvat niin hyvää englantia täällä."*
- *"Suomalaiset ihmiset ja heidän kulttuurinsa sekä erityisesti monet saamani suomalaiset ystävät ovat muuttaneet näkökantani Suomesta erittäin positiiviseen suuntaan. Sanon sen yleensä näin: Sää on kylmää ja rankkaa, mutta ihmiset ovat lämpimiä ja hellätunteisia."*
- *"Olen kokenut vähemmän epätasapainoa naisena. Olen kokenut paljon seksististä sontaa (jopa seksuaalisen hyökkäyksen) kotimaassani, mutta Suomessa en ole kokenut (tai todistanut) mitään sellaista. Täällä naisten tasa-arvo työpaikoilla on paljon parempi kuin kotimaassani."*
- *"Suomalainen työskentelykulttuuri on paljon parempi kuin englantilainen"*
- *"Jokainen vaihe, jonka olen kohdannut virastoihin ja hakemuksiin liittyen on ollut hidasta ja hankalaa, niin liiketoimintaan kuin henkilökohtaisiin asioihin liittyen. Turhauttavaa."*
- *"Minun kokonaisvaltainen kokemukseni Suomesta on ollut positiivinen. Olin lämpimästi tervetullut ensimmäiseen yritykseeni tänne ja he varmistivat, että sopeudun tänne hyvin. En tiennyt maasta kovinkaan paljoa ennen tänne tuloani, mutta olen oppinut, että työelämän tasapaino on erittäin tärkeää. Kotimaassani perheelläni on tapana työskennellä säännöllisesti ylityöissä ja sitä myös jollain tasolla odotetaan tapahtuvan. Olen erittäin onnekas, kun olen saanut mahdollisuuden elää tässä maassa."*



- *”Olen erittäin kokenut muuttamisessa ja ulkomaille muuttamisessa, joten olen valmistautunut hyvin jo muuttamaan uuteen, Suomen kaltaiseen maahan. Osaan jo hyvin järjestää kaiken tarvittavan.”*

## 4 Johtopäätökset

### 4.1 Luotettavuuden arviointi

Laadullista tutkimusta arvioidessa tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan reliabiliteettia, eli tutkimuksen luotettavaa toistettavuutta, sekä validiteettia, eli tutkimuksen pätevyyttä. (Saaranen & Kauppinen 2006a, 2006b-) Käytin tämän opinnäytetyön alussa tutkimusmenetelmänä viittä laadullista haastattelua, joiden pohjalta sain kohtuullisen tietopohjan mahdollisesti motiiveihin ja haasteisiin vaikuttavista tekijöistä. Haastattelujen reliabiliteettia voidaan pitää melko heikkona avointen kysymysten ja ihmisten henkilökohtaisten mielipiteiden vuoksi. Mutta tavoitteiden ollessa vain yksittäisten asioiden esiin tulemisessa, tulosten validiteettia voidaan pitää melko vahvana. Uskon saaneeni haastattelujen pohjalta riittävän kattavan tietopohjan kyselyn luomista varten.

Kyselyn oli tarkoitus tukea haastatteluissa esiin tulleita asioita. Kahden aikaisemmin mainitsemani kysymyksen kohdalla luotettavuus on kohtalainen kysymyksen myöhemmän muokkauksen vuoksi. Myös muutamassa kysymyksessä oli havaittavissa useampi ”En tiedä”-vastaus, jotka laskevat muutaman yksittäisen kysymyksen relevantin otannan suuruutta ja näin ollen hieman myös luotettavuutta. Kyselyn tulosten luotettavuutta voidaan kuitenkin pitää kokonaisuudessaan vahvana.

### 4.2 Huomiot ja kehitysideat

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli saada kattava katsaus ulkomailta Suomeen muuttavien työntekijöiden motiiveista ja haasteista. Koen saaneeni kohtalaisen katsauksen kyseessä olevasta aiheesta ja vastausten perusteella pystytään tekemään havain- toja ilmiön tilanteesta. Tulokset vahvistivat monia ennakkokäsityksiä esimerkiksi Suomesta työskentely- ja asuinmaana. Tulosten pohjalta on havaittavissa myös selkeitä kehityskohtia. Esimerkiksi ulkomaalaisen työntekijän onboarding-vaiheessa tulisi selkeästi

huomioida vahvemmin uusien ystävien saaminen ja aktiviteettien löytäminen. Näitä tehostamalla voidaan myös olettaa työntekijän sopeutuvan paremmin myös suomalaiseen kulttuuriin ja tapoihin.

Samalla kun yrityskulttuuria pidetään nykyteorian mukaan työntekijöille merkittävänä tekijänä työpaikan houkuttelevuuden kannalta, vain alle 20 prosenttia vastaajista kertoi tietäneensä kohdeyrityksensä työkulttuurista ennen Suomeen muuttamista. Vaikka vastauksen reliabiliteetti on heikko, sillä vastaaja on saattanut muuttaa Suomeen jo ennen kuin tiesi työllistyvänsä kohdeyritykseen, yritysten kannattaisi silti huomioida positiivisen työnantajakuvansa leviäminen mahdollisimman hyvin. Kuitenkin 63 prosenttia vastaajista kertoi kulttuurin olevan parempi nykyisessä työpaikassa kuin aikaisemmassa työpaikassaan. Yrityskulttuurista ulospäinsuuntautuvan viestinnän tehostamisella saattaisi olla positiivisia vaikutuksia yritysten (ja Suomen) houkuttelevuuden kannalta.

Tutkimustulosten ja kommenttien perusteella voidaan tehdä johtopäätöksiä ihmisten motiiveista muuttaa Suomeen. Kokemukset esimerkiksi palkasta, työsuhte-eduista, työelämän tasapainosta ja työtyytyväisyydestä välittyvät varmasti rajojemme ulkopuolelle ja ne todennäköisesti edesauttavat päätöstä muuttaa Suomeen töihin. Myös Suomessa koettu korkea turvallisuuden tunne ja hyvä elämänlaatu vaikuttavat varmasti positiivisesti ulkomaalaisten motiiveihin. Negatiivisesti motiiveihin saattaa vaikuttaa Suomen kylmä ja synkkä ilmasto, hintataso ja byrokraattiset prosessit.

Haasteet, joita muutama ulkomaalainen työntekijä oli kohdannut esimerkiksi työluvan, pankkitilin avaamisen ja suomalaisen henkilökortin saamisessa johtuvat todennäköisesti kohdeyrityksistä riippumattomista syistä. Sen sijaan, jos yritykset haluavat erottua edukseen jokaisella osa-alueella kilpaileviin yrityksiin (ja maihin) nähden, kannattaa niiden huomioida palautteen antoon ja vastaanottoon liittyvät toimintatavat sekä rekrytointiprosessin mahdolliset kehityskohdat. Pelialan yritysten HR-vastaavien ihmisten on myös hyvä huomioida positiivinen tilanne maassa pysymisen suhteen, jonka näyttäisi tällä hetkellä olevan noin 80 prosentilla alan ulkomaalaisista työntekijöistä suunnitelmissa. Toisaalta, vaikka Suomessa pysyminen olisi suunnitelmissa, työntekijävajeen takia työpaikkoja todennäköisesti vaihdetaan vielä paljon Suomen sisäisestikin.

Tutkimustulosteni perusteella Suomea voidaan pitää hyvänä työskentely- ja asuinmaana. Vastauksista oli selkeästi havaittavissa ulkomaalaisten työntekijöiden tyytyväi-

syys Suomeen ja nykyiseen työpaikkaansa. Suomen pelialallakin näyttää menevän ulkomaalaisen työntekijän näkökulmasta erittäin hyvin verrattuna pelialaan maailmanlaajuisesti. Aina löytyy kehitettävää ja asiat voisi tehdä paremmalla tavalla, mutta kokonaisuudessaan tutkimustulosten perusteella voidaan olla tyytyväisiä tähänhetkiseen tilanteeseen niin Suomen kuin Suomen pelialankin osalta.

Tutkimustani voisi lähteä jatkojalostamaan esimerkiksi vertailemalla ulkomaalaisia työntekijöitä koskevia rekrytointiprosesseja pelialan yrityksissä. Vertailuun olisi hyvä saada myös tietoa ulkomaalaisista yrityksistä ja niiden rekrytointiprosesseistaan. Myös ulkomaalaisten sopeutumisesta suomalaiseen kulttuuriin voisi tutkia lisää, koska sillä osalla oli myös selkeästi kehitettävää. Lisäksi uusien ystävien saaminen oli melko huolestuttavalla tasolla, sillä jopa puolet vastasi kohdanneensa haasteita siinä. Näitä asioita voi tutkia myös laajemmin pelialan ulkopuolelta, esimerkiksi IT-alalta.

## Lähteet

Bäckroos, Kim 2018. Games Factory Talents official press release.

<https://www.gamesfactorytalents.com/2018/09/24/games-factory-talents-official-press-release/>. Luettu 5.3.2019.

Edenred 2017. Peliällä johdetaan intohimoa.

<https://edenred.fi/fi/pelialalla-johdetaan-intohimoa/#>. Luettu 5.3.2019.

Heathfield, Susan M. 2019. What People Want From Work: Motivation.

<https://www.thebalancecareers.com/what-people-want-from-work-motivation-1919051>. Luettu 5.3.2019.

IGDA Finland 2019, About us.

<https://www.igda.fi/about-us>. Luettu 5.3.2019.

Kaijala, Markku 2016. Rekrytointi. Tehtävään vai yhtiöön? Alma Talent. Helsinki.

Laki kotoutumisen edistämisestä 30.12.2010/1386.

Maahanmuuton tilannekatsaus 2018. Sisäministeriö.

[http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160869/SM\\_16\\_2018.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160869/SM_16_2018.pdf?sequence=4&isAllowed=y). Luettu 4.3.2019.

Neogames. Tietoa toimialasta.

<http://www.neogames.fi/tietoa-toimialasta/>. Luettu 28.2.2019.

Robbins, Stephen & Judge, Timothy & Campbell, Timothy 2017. Organizational Behaviour. 2. Edition. Pearson, Harlow.

Rovio. Life at Rovio.

<http://www.rovio.com/careers/life-at-rovio>. Luettu 5.3.2019.

Roviolta ensimmäinen tappiollinen vuosi – liikevaihto laskee edelleen. Talouselämä 6.4.2016.

[https://www.tivi.fi/Kaikki\\_uutiset/roviolta-ensimmainen-tappiollinen-vuosi-liikevaihto-laskee-edelleen-6538661](https://www.tivi.fi/Kaikki_uutiset/roviolta-ensimmainen-tappiollinen-vuosi-liikevaihto-laskee-edelleen-6538661). Luettu 28.2.2019.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006a. 3.3.2. Reliabiliteetti. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto, Tampere

[https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3\\_3\\_2.html](https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_2.html). Luettu 5.3.2019.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006b. 3.3.1. Validiteetti. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto, Tampere

[https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3\\_3\\_1.html](https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_1.html). Luettu 5.3.2019.

Slack. Make work life simpler, more pleasant and more productive.

<https://slack.com/about>. Luettu 5.3.2019.

Slush. What is Slush?

<https://www.slush.org/about/what-is-slush/>. Luettu 5.3.2019.

Soikkanen, Kalle. Sormunen, Arto & Stelander, Mikael 2015. Suorahaku. Tietosanoma, Helsinki.

Soranainen, Olli 2014. Ulkomaalainen työntekijä. Rekrytointi, maahantulo ja työnteko. 2. Painos. Edita, Helsinki.

Ulkomaalaislaki 30.4.2004/301.

## Liite 1, Haastattelurunko

### THE INTERVIEW STRUCTURE

- Introducing each other
- Introducing the topic

#### ASK IF YOU CAN RECORD THE INTERVIEW!!!

- Set up the audio recorder and make sure it records

#### Interview:

##### Quick Preliminary questions:

Age - How old are you?

Nationality – Where are you from?

Career – When did you move to Finland?

Career – What is the previous country you have worked in?

Family – Do you have a family here with you?

Job title – What is your job in the company?

Career - How long have you been working in the industry?

##### Core questions:

*Try to go back in time and remember the feelings you had when you first time thought of moving to Finland.*

Why did you move to Finland to work in the games industry?

What did you know about Finland before moving here? Did you have some preconceptions about Finland or Finnish games industry?

What do you think about Finland now? Have your preconceptions changed after moving here?

How did your overall recruitment process go?

Are you planning to stay here in Finland? Why/Why not?

Compare Finland and the previous country working culture.

(If we don't get this info during the interview, ask for it in the end – Has the interviewee applied to Finland, to the specified company or has he/she been headhunted?)

(If we don't get this info during the interview, ask for it in the end – How did you find about Finland? Friend told, played some Finnish game, job ad, something else?)

##### In the end (Lightening):

Can you list the three (3) best and worst things in working here in the Finnish games industry?

Thanks for the interview! I'll keep your email address, so I can send you the results afterwards. 😊

## Liite 2, Haastattelukutsu

### Cover letter for interview (why it is important to take part to this interview):

Hello, fellow game developer! Your help is needed!

My name is Olli Raudus, almost graduated business student from Metropolia University of Applied Sciences. I'm doing my thesis about the motives and challenges of people who have moved to Finland to work in the games industry. The project is at the point where I need to do interviews for some foreign people who have moved to Finland and works mainly here.

My client is Games Factory Talents, but the whole thesis will be public. The names of interviewees and the companies they work in will not be published. With this research, we could improve the overall recruitment process in the whole Finnish games industry. It would be great to have you as one of the interviewees!

The interview takes around 0,5h-1,5h, depending on how much you want to talk 😊

You are suitable for this interview if:

- You have relocated from abroad to Finland
- You have relocated to work in the games industry

I'll try to arrange all the interviews in the weeks 45-47 (5.11-25.11).

If you want to take part of improving the recruitment process in the Finnish games industry, please contact me via email or phone and let's set up an interview!

Email: [olli.raudus@metropolia.fi](mailto:olli.raudus@metropolia.fi)

Phone: +358 XX XXX XXXX

## Liite 3, Kyselylomake osa 1/2

### Foreign talent at Finnish games industry (Finnkino tickets raffle)

Hello and thank you for coming this far! Let's quickly check that you are eligible to fill this :)

!!!! IMPORTANT !!!!

- You have moved from another country to Finland
- You work OR you have recently worked in the Finnish games industry

If you answered YES for the both requirements, please continue reading.

This inquiry is part of my thesis about the motives and challenges of the people who have moved to Finland to work in the games industry. By filling this inquiry, you help me improve the recruitment process of foreign talent to Finland. AND you can also take part in the raffle at the end of the inquiry!!!

My name: Olli Raudus  
 My school and orientation: Metropolia University of Applied Sciences - Bachelor of Business Administration - Leadership and Organizational development  
 My client: Games Factory Talents

Email for any questions: [olli.raudus@metropolia.fi](mailto:olli.raudus@metropolia.fi)

The inquiry is open until 21.12.2018

\* Required

Age \*

Choose ▾

Gender \*

- Male
- Female
- Prefer not to say
- Other

Where are you from? \*

Choose ▾

In what section of the company you belong? You can choose multiple. \*

- Analytics
- Artist
- Audio
- Business
- C-level
- Community
- Designer
- Management
- Marketing
- Producer
- Programmer
- QA
- Support
- Writer
- Other: \_\_\_\_\_

When did you move to Finland? \*

Choose ▾

Do you have a family here with you? \*

- Yes, and also children
- Yes, but no children
- No

What is the biggest reason you moved to Finland? \*

- I wanted to work especially in Finland
- I wanted to work in a certain company and the office just happened to be in Finland
- I moved with someone else (e.g. partner/family)
- School
- Other: \_\_\_\_\_

How old is the company you work in OR recently worked in? \*

- 0 - 1 years
- 1 - 2 years
- 2 - 3 years
- 3 - 5 years
- 5 - 10 years
- + 10 years
- I don't know
- Other: \_\_\_\_\_

Are you planning to stay here in Finland? \*

- Yes
- No
- I don't know

Why/Why not?

Your answer \_\_\_\_\_

The following things might be nice to know before moving to another country. Did you know these things before you moved to Finland? \*

- Finnish tax level
- Finnish weather
- Finnish social culture
- Your company's culture
- Finnish educational system
- Overall price level in Finland
- Overall support for families
- I didn't really know any of these things beforehand

Would you like to specify?

Your answer \_\_\_\_\_



## Liite 4, Kyselylomake osa 2/2

Have your preconceptions about Finland changed after living in Finland for a while? \*

- Yes, in a better way
- Yes, in a worse way
- No
- I didn't have any preconceptions

Would you like to specify?

Your answer

---

The previous country you have worked in? (If different than the country you are from)

Choose

Compare these things to your previous working country/workplace to the current (games industry) workplace here in Finland. (e.g. Mark "better" if it's better here in Finland than it was in your previous country/workplace) \*

	Better	Same	Worse	I don't know
Recruitment process (workplace)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Salary (workplace)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Job benefits (workplace)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Job satisfaction (workplace)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stress level at work (workplace)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Receiving and giving feedback at work (workplace)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Working culture (workplace)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Worklife balance (workplace)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Quality of life (country)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Feeling of safety (country)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Have you faced any difficulties in the following areas? \*

	Yes	No	Doesn't apply for me
Getting an apartment	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Using English in Finland	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Finding activities outside of work	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Finding new friends	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Integrating with Finnish culture	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Getting a permit of residence	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Getting a Finnish ID card	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Getting a bank account	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Any other thoughts you would like to share?

Your answer

---

SUBMIT

**Liite 5, Finnkino-elokuvalippuarvonta**

## Finnkino tickets raffle (2pcs)

Your email address will not be linked to your answers in the research. The winner will be contacted personally.

Email

Your answer

---

SUBMIT