
[Home](#) / Teise kultuuri tööle tulija kohanemise toetamine

Teise kultuuri tööle tulija kohanemise toetamine

Teise kultuuri tööle tulija kohanemise toetamine (Eesti start-up organisatsioonide näitel)

KADRI TIMUSKA

Tänases maailmas muutub ühest riigist teise elama ning töötama asumine aina lihtsamaks ning globaliseerumine ja poliitilised konfliktid põhjustavad üha enam rahvaste rändamist. Kuna inimene, kes asub elama ning töötama teise kultuuri, veedab suure osa oma ajast tööl, on oluline teada, kuidas on võimalik organisatsioonil välistöötajat teises kultuuris kohanemisel toetada – mis on ka uurimusartikli probleemiks. Eelnevates uuringutes on uuritud, kuidas välistöötaja kohanemist toetada, kuid dokumendis ei keskenduta niivõrd organisatsioonile kui välistöötaja toetajale kuivõrd vaadeldakse peamiselt riigi rolli (Rozeik, 2014). Tugiteenuste pakkumine välismaalastest töötajatele on, aga enamasti organisatsioonide ülesandeks (Rozeik, 2014). Uuringu läbiviimiseks on püsitatud uurimisküsimus: Kuidas kogeb välistöötaja kohanemise toetamist? Eesmärgiks on anda ülevaade välistöötaja teises kultuuris kohanemise kogemusest ja kohanemise toetamise tunnetamisest ning sellel baseeruv analüüs start-up organisatsiooni kui välistöötaja kohanemise toetaja rollist.

võtmesõnad: teises kultuuris kohanemine; kohanemise toetamine; kohanemise toetamine organisatsioonis; start-up organisatsioon

Sissejuhatus

Eestile, kui väikse ning väheneva rahvastikuga riigi jaoks on immigratsioonipoliitika olulisel kohal, sest tööjõu ning tippspetsialistide puudus on tekitanud olukorra, kus välistööjõu palkamine on kujunenud hädavajalikuks.

Fakt, et Eesti on Põhjamaade, Baltikumi ning Loode-Venemaa start-up ettevõtete keskuseks ning pürgib 2020. aastaks üheks juhtivaks start-up keskuseks Euroopas (Eesti ettevõtluse kasvustrateegia 2014-2020, viidanud Start-up Estonia), muudab Eesti riigi immigrantidele atraktiivseks sihtriigiks.

Teise riiki tööle asumine nõuab täiskasvanult teises kultuuris kohanemist. Kultuuri mõistetakse kui elulaadi, mis tugineb mingisugusele ühiste tähenduste süsteemile, mida antakse selles samas süsteemis põlvest põlve ja inimeselt inimesele edasi (Kroeber & Kluckhohn, 1952, viidanud Danesi & Perron, 2005). Kultuuri definitsioone on erinevatelt autoritelt ning käsitluste järgi väga palju. Süsteem koosneb märkidest (sõnad, žestid, visuaalsed sümbolid jne), koodidest (keel, kunst jne) ja tekstidest (vestlused, kirjutised jne), mida mingi sotsiaalne rühmitus loob ja rakendab selleks, et oma argirutiini täita ning tulevikutegevusi kavandada. (Danesi & Perron, 2005)

Kohanemist käsitletakse kui suhete loomise ja hoidmise protsessi, mis võimaldab inimesel rahuldada oma vajadusi ning toob muudatusi tema käitumisse ja/või suhtumisse nii, et inimene vastab keskkonna nõudmistele ning suudab luua harmoonilise suhte keskkonnaga (viidanud Pajula, 2015; Lazarus, 1963; Kerde, 2010).

Põhjus, miks käesolevas artiklis uuritakse start-up organisatsioone seisneb suuremate ettevõtete ja start-up organisatsioonide töökultuuri ning ressursside erinevuses – kui suurematel ettevõtetel võib välistöötaja kohanemise toetamisega tegeleda terve osakond (näiteks personaliosakond) töotajaid, siis start-up organisatsioonides tavaliselt selliseid ressursse ei ole, mistõttu välistöötaja kohanemise toetamisega tegeleb vähem inimesi ning võib olla vähem süsteemne ja läbimõeldud võrreldes suurtemate ettevõtetega. Seetõttu on oluline uurida välistöötaja kohanemise toetamist start-up organisatsioonis, kus tugiteenuste pakkumise roll lasub tavaliselt vaid ühel või paaril inimesel.

Kohanemine teises kultuuris

Kõik elumuutused nõuavad kohanemist. Võõrasse riiki ja kultuuri tööle asumine on suur elumuutus ning nõuab täiskasvanult tavapärasest suuremat kohanemisvõimet (Muldma; Nõmm, 2011). Et tunda end teises kultuuris suheldes kindlalt, peab inimene arendama oma kultuuritundlikkust, mis tähendab, et tuleb mõista, et teist kultuuri ei ole võimalik muuta oma kultuuri sarnaseks vaid kohaneda tuleb endal (Pajupuu, 2000).

Seega tuleb teise kultuuri minnes õppida selle kultuuri eripärasid, mitte suruma peale enda kultuuri ning lisaks keelele, tundma õppida ka teise kultuuri uskumusi ning väärtusi.

Kohanemine on lai mõiste millega tähistatakse protsesse, mille vahendusel indiviid tuleb toime välis- ja sisekeskkonna nõudmistega (Kallasmaa, 2003). Kohanemisprotsessid võivad olla rutiinsed, harjumuslikud ning isegi automaatsed (näiteks stressiolukorras nutmine), aga ka teadlikud ja tahtlikud (tegevused, mida inimene teadvustab ning planeerib) (Kallasmaa, 2003).

Kohanemist saab käsitleda õppimise eeldusena, (viidanud Kallasmaa, 2003; Zhou jt, 2008; Ward, 2008) mistõttu saab teise kultuuri tulnud inimene õppida oma tööülesannete kohta ning keskenduma täielikult oma tööle alles siis, kui ta on läbinud kohanemisprotsessi keerulisemad etapid.

Kohanemise etapid

Kultuuris kohanemise paremini mõistmiseks on oluline välja tuua süsteemne teooria, mille raamesse välistöötaja kohanemine paigutada.

Bergeni ja Luckmanni (1996) (viidanud Muldma; Nõmm, 2011) järgi on kohanemisel teises kultuuris 5 etappi, mille intensiivsus ning kestus sõltub inimesest ning sellest, mil määral teine kultuur tema enda omast erineb.

Esimeses etapis tekib kohanejal algusinnustus, mille käigus veetleb teda uudsus, nagu oldaks turismireisil. Uudses keskkonnas märgatakse vaid häid külgi ning keele õppimine toimub suhteliselt kiiresti. Sel perioodil nähakse kodumaa ja teise kultuuri vahelisi erinevusi väga selgelt. See etapp võib erinevalt inimesest mööduda 1-2 nädala kuni paari kuuga. (viidanud Muldma ja Nõmm, 2011; Bergen & Luckmann, 1996). Selles etapis on inimene vaimustatud enda kultuurist erinevast ning konflikte teise kultuuri nähtustega ei esine, sest kõik uus tundub huvitav.

Teises etapis ilmnevad pettumus ja kaitsemehhanismid, mis on kohanemise kriitilisim periood. Algusinnustuse möödudes vajab õppimine pingutust ning keeleõppimine muutub raskemaks. Mõistetakse, et ei saada aru mitteverbaalsest suhtlusest ehk kehakeelest, ilmetest, riietusest, käte liigutustest ning asenditest. Teise kultuuri kirjutamata reeglite õppimiseks tuleb hankida palju informatsiooni ning teadmisi. Stressist võib saada füüsilise haiguse põhjus, mille haigusnähud kaovad keskkonna vahetamisel. Osad jõuavad sel perioodil järeldusele, et välismaal töötamine ei ole nende jaoks, mis pärast pöördutakse koju tagasi. (viidanud Muldma ja Nõmm, 2011; Bergen & Luckmann, 1996).

Kohaneja võib tunda end häbistatult ning saamatuna, kui ta ei suuda teatud aja jooksul teise kultuuri reegleid selgeks õppida. Samuti võidakse kogeda uute käitumisviiside rakendamisel end matkijana, mis tähendab, et ta tunneb, nagu ei mõjuta loomulikuna. Võidakse kogeda viha ja

frustratsiooni, seepärast, et mõistetakse, et kohaneda tuleb endal, mitte ümbritsevatel inimestel. (Molinsky, 2015) Enda kultuurist erinev ning uus ei ole enam vaimustav vaid muutub häirivaks aspektiks, sest mõistetakse, et teise kultuuri sulandumine on keerulisem, kui eeldati.

Kolmandas etapis toimub olukorraga leppimine, mis tähendab pettumusest toibumist. Mõistetakse, et tuleb muuta iseennast, sest ümbruse muutmine on võimatu. Paraneb võime mõista ning end mõistetakse teha. Kuigi raskused pole veel möödas, mõeldakse juba positiivselt. Selles etapis püütakse uue ümbrusega samastuda jälgendades riietuses, söömisel ning ka kodus, kohalikke tavasid. Mõned, aga eristuvad kohalikest ning nende kultuurist täielikult. (viidanud Muldma; Nõmm, 2011; Bergen & Luckmann, 1996). Selles etapis leitakse tänu positiivsele mõtteviisile võimalusi eneseväljenduseks ning teiste mõistmiseks.

Neljandas etapis toimub kohanemine. Tuntakse, et oldakse teises kultuuris kodus. Kohanemisetapi läbinu teadvustab senisest selgemini oma kultuuritausta ning on õppinud aru saama nii enda kui ka teisest kultuurist. (viidanud Muldma; Nõmm, 2011; Bergen & Luckmann, 1996) Seega tuntakse end teises kultuuris mugavalt ning kohanemine on toimunud, tänu millele väärtustatakse ning nähakse selgemalt ka oma kultuuri.

Viendas etapis tekib kojutulekušokk, milles oma kultuuri tagasipöörduja märkab, et sõbrad ja lähedased ei mõista teda. Sageli arvatakse, et koju tagasitulek on probleemitu, sest indiviid eeldab, et inimesed ei ole muutunud. Samuti jäetakse ilma erikohtlemisest välismaalasena ja kuna muututakse taas üheks paljudest ilma eriõigusteta ühiskonnaliikmeks, otsustab nii mõnigi teise kultuuri naasmise kasuks, kui selleks võimalus tekib. (viidanud Muldma; Nõmm, 2011; Bergen & Luckmann, 1996) Sellepärast on oma kultuuri tagasi pöördumisel tähtis mõista, et inimesed muutuvad kodumaal toimunud sündmuste tõttu ning ei tohiks eeldada, et kõik on endine.

Eelnevast võib järeldada, et ei olda kohanenud teise kultuuriga enne, kui läbitakse pettumuse faas ning seejärel olukorraga lepitakse. Kohanemise neljandasse etappi jõudmine eeldab kohanevalt teadvustamist, et toimub kohanemise protsess, sest vastasel juhul võidakse otsustada alla andmise ning kodumaale naasmise kasuks. Kohanemise neljandasse etappi jõudnuna saab inimene tänu teise kultuuri mõistmisele paremini aru ka oma kultuurist, kuna näeb selgemalt kahe kultuuri erinevusi.

Vahel peab inimene kohanemisraskusi isiklikuks probleemiks ega julge neist rääkida, kuid kui saadakse teada, et sarnaseid probleeme tuleb ette kõigil, saadakse neist ka kiiremini ja kergemini üle (Pajupuu, 2000). Seega on kohanemisprotsess lihtsam nendele, kes on teadlikud, mida kohanemisprotsess ning sellega kaasnevad probleemid endast kujutavad.

Kohanemine eeldab teadlikku ja tahtlikku tegutsemist, mille eesmärgiks on tasakaalu leidmine iseenda, ümbritsevate inimeste ja keskkonna vahel (viidanud Pajula, 2015; Calhoun & Acocella, 1990; Lazarus, 1963; Zhou jt, 2008). Kohanemisega toimetulek eeldab täiskasvanult arusaama kohanemisest ja seda mõjutavatest teguritest, oskust kohanemise protsessis toimuvat märgata ning mõista, et oldaks suutelised õppeolukorras sobivalt käituma (viidanud Pajula, 2015; Henze, 2007; Hotta & Ting-Toomey, 2013; Brown & Holloway, 2008).

Seega on kohanemine mitmeetapiline ning keeruline protsess, mis nõuab teise kultuuri tulijalt kannatlikkust ning arusaama, et teises kultuuris mugavalt tundmiseks tuleb läbida kõik kohanemisprotsessi etapid, mis võivad kaasa tuua kahtlusi ning väljakutseid.

Samuti tuleks kohanejal mõista, et see, mida tuntakse, on üks osa protsessist, mida kogevad kõik teises kultuuris kohanejad, seega ei ole põhjust tunda häbi või arvata, et ollakse läbikukkunud.

Toimetulekustrateegiad– ja ressursid

Kohanemisvõimelisus sõltub indiviidi suutlikkusest hinnata olukordi ja enda toimetulekuressursse ning toimida nii, et psühholoogiline heaolu säilib või taastub. See tähendab, et kohanemise seisukohalt on oluline inimese võime analüüsida ümbritsevat keskkonda ja iseennast ning muuta oma käitumist, mõtlemist, tahet ja emotsioone. Kui kohanemismehhanism on häiritud ei suudeta oma emotsioone, tahet, mõtlemist ja käitumist väliskeskkonna stiimulite voos kooskõlastada. (viidanud Kallasmaa 2003, Lazarus, 1989). Seega on kõik kohanemisprotsessid erinevad ning sõltuvad inimese iseenda käitumise reguleerimise oskusest.

Paremini suudavad kohaneda ning stressiga toime tulla (mis on kohanemise üheks osaks) kohanejad kellel on rohkem toimetulekuressursse ja toimetulekustrateegiaid ning kes on eesmärkide seadmisel ja toimetulekustrateegiate kasutamisel paindlikumad (Kallasmaa, 2003).

Stressi tajumine algatab toimetulekuprotsessi, mis tähendab, et tekib motivatsioon muuta nii probleemset olukorda, probleemi põhjustajat ja taastama sisemist emotsionaalset tasakaalu (Kallasmaa, 2003).

Mida rohkem on toimetulekuressursse, seda harvemini kogeb inimene stressi, mis kaasneb kohanemisega. (viidanud Kallasmaa, 2003; Hobfoll, 1989; Holahan, Moos & Schaefer, 1996)

Kohanemise kogemuse käigus kujunevad inimestel erinevad toimetulekustrateegiad, et probleemidega hakkama saada (Kallasmaa, 2003). Kallasmaa (2003), kirjutades isiksusest ja

kohanemisest, toob välja erinevaid toimetulekustrateegiaid lähtudes Carveri, Scheieri ja Weintraubi (1989) teoreetilistest mudelitest ning senistest uuringutulemustest.

Toimetulekustrateegiateks võivad olla aktiivne toimetulek, mis tähendab, et võetakse end kokku, et toimetulemiseks ise midagi ära teha; planeerimine, mis tähendab, et mõeldakse, kuidas oleks targem toimida; huumori kasutamine, kus heidetakse olukorra üle nalja; leppimine, mis tähendab, et harjutakse mõttega, et juhtunut ei saa olematuks teha ning keskendumine positiivsele, mis tähendab, et õpitakse kogemusest.

Kasutatakse ka sotsiaalset toetust, kus inimene küsib nõu ning räägib kellegagi, et olukorda enda jaoks selgemaks mõelda.

Toimetulekustrateegiateks peetakse ka näiteks uimastite ja alkoholi kasutamist; tegevusetust, mis tähendab, et antakse alla ning tunnistatakse, et ei saada probleemist jagu; mittemõtlemist, mis tähendab, et leitakse tegevused, mis viivad mõtted probleemist mujale ning eitamist, mis tähendab, et käitutakse nii nagu poleks midagi juhtunud.

Võidakse leida lohutust ka religioonist ning leevendust saada tunnete väljaelamisest. (viidanud Kallasmaa, 2003; Carver, Scheier & Weintraub, 1989).

On oluline, et täiskasvanu oleks suuteline kasutama mitut toimetulekustrateegiat korraga, et kohanemine toimuks kiiremini ning efektiivsemalt.

Kohanemisvõimelisus on kõigil inimestel erinev ning sõltub toimetulekuressurssidest, mille piisavuse puhul kogeb inimene harvem kohanemisega kaasnevat stressi ning toimetulekustrateegiatest, mis võivad olla väga erinevad nii oma loomult (näiteks usu poole pöördumine vs. aktiivne tegutsemine) ning oma mõjult (näiteks perega suhtlemine vs. uimastite tarbimine). Nendel kohanejatel, kes kasutavad mitut toimetulekustrateegiat korraga, toimub kohanemine kiiremini ning on selle võrra kergem.

Välistöötaja kohanemise toetamine organisatsioonis

Teise kultuuri tööle tulija kohanemist saab lihtsustada nii värbaja riik kui ka organisatsioon, töötaja teise kultuuris kohanemise toetamise kaudu. (Rozeik, 2014)

2014. aastal valminud uuringu „Uussisserändajate kohanemine Eestis: valikud ja poliitikaettepanekud tervikliku ja jätkusuutliku süsteemi kujundamiseks” intervjuudest välismaalaste ja neid palkavate organisatsioonidega selgus, et välistööjõu värbamist takistab just kohanemist

toetavate teenuste puudumine, nende pakkumine ning neid puudutava info kättesaadavus või puudulikkus (Rozeik, 2014).

Kohaneja toetamiseks on oluline tegeleda kohaneja arusaamadega uue kultuuri ning selle liikmete kohta (näiteks rääkides töötajaga päriselu situatsioonidest, selgitades neid kultuuride erinevuste toel) kui ka huvi tunda kohaneja pere ning sotsiaalse sisseelamise kohta ühiskonnas (näiteks korraldades töötajate peredele tutvumisüritusi ja töötajate ühisüritusi). (Bell & Menefee, 1986)

Uuringutest selgub, et välistöötajasse, kes loob häid suhteid kohalike töötajate gruppidega jagades nendega sarnaseid väärtusi, suhtutakse positiivsemalt ning aksepteeritakse töökaaslaste poolt kiiremini, kui töötajaid, kes moodustavad välistöötajate grupi või hoiavad omaette. Kohalike gruppidega liitumine loob õiglase töökeskkonna, mis tähendab, et nii välistöötajaid kui ka kohalikke koheldakse töökohas võrdselt, mille tulemusena võib välistöötajal tekkida suurem kohusetunne ning pühendumus oma töösse. (Lu, Samaratunge & Härtel, 2013) Sellest võib järeldada, et teise kultuuri tulnud töötajat tuleks julgustada suhtlema ning õppima kohalike töötajate gruppidega, selle asemel, et moodustada mõne teise välistöötajaga eraldiseisev grupp.

Teise kultuuri tulnud töötaja tööpühendumus võib tekkida, mitte ainult organisatsiooni vaid ka töökaaslaste vastu, mis võib muutuda organisatsioonile pühendumisest töötajale olulisemaks ning omada suuremat mõju töötaja käitumisele tööl, seepärast, et töökaaslastega ollakse pidevalt koos ning töötaja ei tunnetaks niivõrd organisatsiooni otsest võimu kui võrd peab oluliseks teda ümbritsevate töökaaslaste arvamust. (Lu, Samaratunge & Härtel, 2013) Seega, ei ole kohaneja pühendumisel roll vaid organisatsioonil vaid suur roll ning mõju lasub töökaaslaste gruppidel, kellega suheldakse.

Bell ja Menefee (1986) on seisukohal, et välistöötaja kohanemise toetamiseks on oluline pöörata tähelepanu teisest kultuurist tulnud kohaneja kõrval ka teistele töötajatele. Organisatsiooni, millesse plaanitakse palgata välistöötajaid tasub juba eelnevalt palgata inimesi, kes sobivad mitmekultuurilisse töökeskkonda, see tähendab, et töötajad on sallivad ning suhtuvad mitmekesisusse ja endast erinevasse väärtustavalt (Bell & Menefee, 1986).

Töötajale, kellel on raske kohaneda võib kohanemisprotsess kaasa tuua tervisekahjustusi, langenud rahulolu isiklikus-ja tööelus, peretülide arvu kasvu, vaimse tasakaalutuse kogemist ning füsioloogilist stressi, millel on negatiivne mõju organisatsioonile. Kui probleemiga ei tegeleta õigeaegselt või ei läheneta sellele professionaalselt võivad need töötajal põhjustada madalat produktiivsust, tööstressi, tööga rahulolematust ning pühendumise vähenemist, mis võivad viia

oluliste majanduslike ning sotsiaalsete probleemideni organisatsioonis. (Lu, Samaratunge & Härtel, 2013)

See tähendab, et organisatsiooni vaatepunktist on oluline pühenduda töötaja kohanemisele, mitte ainult töötaja heaolu ning produktiivsuse tõstmiseks vaid ka keerulisemate probleemide, mis hiljem vajaksid suuremaid ressursse, vältimiseks.

Eelnevat kokku võttes võib öelda, et välistöötaja kohanemise toetamisel on organisatsioonil suur roll. Seejuures on oluline kohanemise toetamisse kaasata nii kohaneja kui ka teised töötajad. Kui organisatsioonis valitseb keskkond, kus töötajad väärtustavad erinevusi, on sallivad ja avatud, on loodud eeldused kohaneja toetamiseks.

Meetodid ja valim

Antud uurimuses on kasutatud kvalitatiivset uurimisviisi, sest see on loomult tervikut haarav teadmise hankimine (Hirsjärvi, 2010, 155). Kuna uuritakse kogemust, siis eelistati meetodeid, millega uuritavate seisukohad ja kogemus esile tulevad (Hirsjärvi, 2010, 155).

Andmekogumismeetodina kasutati narratiivset ning poolstruktureeritud intervjuud kombineerituna, sest intervjuude käigus leiti, et intervjuueeritavatel on omad ootused intervjuule ning ainult narratiivsest küsimusest ei piisanud uuritavate kogemuse avamiseks.

Küsimused koostati eesmärgiga, et intervjuueeritavatel on lihtsam teema üle mõtiskelda ning detailsemalt teemat avada.

Kokku viidi läbi neli intervjuud, mis kõik toimusid intervjuueeritavatega kohtudes ning näost näkku vesteldes.

Valim oli eesmärgipärane ning selle moodustasid 4 teise kultuuri (Eestisse) tulnud töötajat. Valimi kriteeriumiks olid töötamine start-up ettevõttes, alla aasta elamine ja töötamine Eestis. Arvestades autori soovi saada detailset infot, leidis uurimuse autor, et alla aastane teises kultuuris töötamise kogemus on sobiv kriteerium, et rääkida kohanemisest teises kultuuris, kuna ületatud või ületatavad katsumused on intervjuueeritavatel värskest meeles. Uurimustulemuste esitamisel on lähtutud uurimuses osalejate konfidentsiaalsuse tagamise nõudest, mistõttu on intervjuueeritavad tähistatud tähtedega G, F, Z, Y. Neljast intervjuueeritavast olid kolm naised ja üks mees, nende Eestis töötamise aeg varieerus neljast kuust kuni ühe aastani. Rahvuselt olid esindatud ameeriklased, lätlased ning taanlased.

Sugu	Rahvus	Eestis töötamise aeg	Tähis
mees	ameeriklane	4 kuud	G
naine	taanlane	6 kuud	F
naine	ameeriklane/lätlane	2 kuud	Z
naine	ameeriklane	12 kuud	Y

Tabel 1. uuringus osalejate profiilid ning tähised

Andmete analüüsimiseks kasutati kvalitatiivset sisuanalüüsi ning induktiivset kodeerimist (Hirsjärvi, 2010, 155), mille tulemusena leiti 4 kategooriat, milleks on: Organisatsioon kohanemise toetajana; kohanemise toetajad väljaspool organisatsiooni; ilmnenud raskused kohanemisel; kohanejate toimetulekuressursid.

Nende kategooriate analüüs aitas mõista teise kultuuri tööle tulija kohanemise kogemust, avades seda, kuidas välistöötaja kogeb kohanemise toetamist organisatsiooni poolt, kas ja mil viisil on tema kohanemist teises kultuuris toetatud väljaspool organisatsiooni, milliseid raskusi teises kultuuris kohanemisel välja tuuakse ning milliseid toimetulekuressursse kasutatakse, et need raskused ületada.

Tulemused ja arutelu

Analüüsi käigus selgus 4 suuremat kategooriat, mille näited on välja toodud järgnevalt kursiivkirjas.

Organisatsioon kohanemise toetajana

Empiirilisest andmestikust selgus, et organisatsioon saab tegeleda mitme valdkonna ülesannetega, et välistöötaja kohanemist toetada. Palju toodi välja **administratiivseid ja logistilisi toiminguid** (G, Z, Y), mille organisatsioon võttis enda kanda. Nendeks olid ühest riigist teise ümber asumise korraldamine, elamispinna otsimine, elamisloa taotlemine ja telefoninumbri registreerimine. Ka pisitoimingutest, nagu näiteks facebooki gruppide või linkide saatmine, räägitakse kui väga abivahendist žestist organisatsiooni poolt (G). Samas mainis üks intervjuueeritav (Y), et oleks viisa taotlemisega ka ise hakkama saanud.

G: "...See on olnud ülimalt lihtne minu jaoks...aga selle eest pean tänama seda, kuidas ettevõtte mul sisse elada aitas. Väga abivalmis on olnud personalijuht, kes tagab selle, et ma tean kõike, mida mul on vaja teada..."

G: "...näiteks ID kaardiga seonduv – kuidas seda saada, milliseid dokumente on vaja. Pangaga seonduv – mul ei olnud aimugi ID kaardi konseptsioonist ning pin koodidest, mida panga jaoks vaja on ning samuti aitas ta mind telefoninumbri registreerimisega. See kõik on olnud väga abiks..."

G: "...ja saatis mulle erinavate Facebooki gruppide lingid, et saaksin otse kontakteeruda korteri omanikega – väga väiksed asjad, mis teevad elu palju lihtsamaks.

Z: "...protsess esimesest päevast – lennupiletite ostmisest kuni elukoha leidmiseni, oli kõik korraldatud tööandja poolt, seega väga lihtne."

Y: "Üks töökaaslastest tuli minuga kaasa, et aidata mul viisat saada ning hoolitseda kõige selle eest...ausaltöeldes arvan, et oleksin saanud selle tegemisega ka ise hakkama, aga nad (organisatsioon) tahtsid siiski tagada selle, et kõik sujus."

Y: "...kuigi tegemist on väikse start-upiga, oli neil võimalik siiski eraldada veidi raha selleks, et saaksime oma asjad postiga siia saata..."

Teise ülesandena, lasub organisatsioonil **sotsiaalse toetuse tagamine**. Kuna kaks intervjuueeritavat (Z, G) asusid Eestisse tööle üksi, ilma elukaaslase või sõpradeta, siis oli nende jaoks kohanemisel oluline organisatsiooni töötajate aktiivsus ja välistöötajate kaasamine ühistegevustes. Välja toodi just töövälistes tegevustesse kaasamine.

Z: "...me oleme väga rahvusvahelised siin – on nii eestlasi kui välismaalasi. Kõik minu eestlastest töökaaslased on ülimalt kenad, sõbralikud ja toredad inimesed, kes mõistavad, et mulle ja teistele välismaalastest kolleegidele on kõik uus, seega nad annavad oma parima selleks, et meil aidata uues keskkonnas sisse elada. Käime koos näiteks restoranides või baarides aega veetmas..."

G: "See on olnud ülilihtne just seetõttu, et töökaaslased on väga sõbralikud. Ma käin talisuplemas, nagu me tegime täna hommikul kell 7.30 ühe töökaaslasega, kes on üks organisatsiooni asutajaid ning jalgpalli mängimas teise töökaaslasega. Inimesed tunduvad väga aktiivsed ning kaasavad..."

Intervjueeritaval (F), kellel oma sõprade ja tuttavate ring oli tänu eelnevale reisimisele Eestis juba olemas, peab oluliseks ideedele avatud õhkkonda ning eneseteostusvõimalust.

F: *“See on lahe töö, see on väga lahe ja avatud organisatsioon väga mõnusa õhkkonnaga, mis teeb töötamise seal väga põnevaks. Hommikuti lähen tööle seepärast, et ma mitte ei pea tööle minema vaid ma tahan tööle minna, seega naudin oma tööl oldud aega väga!”*

F: *“...Nad annavad palju võimalusi ise teha. Näiteks olen läbinud jooga õpetaja kursused, seega tohin ise jooga treeninguid läbi viia ning nad lubavad mul seda teha meie kontoris...sellised lisavõimalused on väga lähedad, sest nad (ettevõtte) tõesti annavad sulle võimaluse ise avastada ja kui sul on ideid on nad alati valmis kuulama...”*

Kohanemise toetajad väljaspool organisatsiooni

Kõik intervjueeritavad töid välja organisatsioonivälised kohanemise toetajad. Oluliseks peetakse **uute sõprade** (G, F), **ühiskonna** (Y), **pere** (Y) ja **korteriomaniku** (Z) **tuge**. Sõpru nähakse olulisena nii sotsiaalsete (G), kui ka administratiivsete tegevuste toetajatena – viimast seepärast, et intervjueeritaval F ei olnud võrreldes teiste intervjueeritavatega, organisatsiooni poolt kuigi palju tuge administratiivsete toimingutega tegelemisel. Üks intervjueeritav (Y) peab oluliseks pere toetust, tänu millele leidis ta sobiva elamispinna.

G: *“...Inimesed on siin väga kaasavad. Kui siia saabusin, ei veetnud ma põhimõtteliselt ühtegi päeva mitte midagi tehes – alati oli keegi, kes kutsus kuhugi ning kuna mul on harjumus mitte öelda ettepanekutele “ei”, siis nii lihtne see oligi – ma ei pidanud end väga nähtavaks tegema, sest inimesed said aru, et mina olen see uus kutt ja ei tea Eestist mitte midagi...”*

F: *“Üks minu sõpradest, kellega ma elan, on eestlane, seega tavaliselt kui on olukord, kus sa pead...näiteks kui läksin end rahvastikuregistrisse registreerima, tuli ta minuga kaasa, sest ta teadis, et sellistes asutustes töötavad inimesed on veidi vanemad ning ei pruugi rääkida inglise keelt, seega tuli ta minuga ning selgitas kõik seal välja eesti keeles, millega ta tegi protsessi mulle lihtsamaks.”*

Y: *“Minu abikaasa ema ja tema elukaaslane tulid Eestisse, et puhata siin 6 nädalat ja selleks üürisid nad korteri kahe magamistoaga, kus me saime elada sellel ajal, niiet meil oli piisavalt aega, et leida endale korter ning me tõesti leidsime suurepärase korteri...”*

Intervjueeritav Y, kellel ei ole eestlastest lähedasi sõpru (kõigil teistel intervjueeritavate vastustest selgus, et neil on eestlastest lähedasi sõpru) ega räägi ka Eestis palju kasutatavat vene keelt (vene keelt oskab intervjueeritav Z), hindab eestlaste oskust suhelda inglise keeles ning usub, et see on teinud tema elu siin palju lihtsamaks.

Y: "...Kui on vaja midagi osta või abi millegi leidmises, arvan ma, et inimesed on üleüldiselt väga, väga sõbralikud. Näiteks käisin eile poest voodilinu ostmas ning tüdruk, kes seal töötas oli väga elevil, et ta sai rääkida inglise keeles ning ta küsis igasuguseid küsimusi ning oli tõesti väga, väga abivalmis, kena ja avatud...Ma ei tea üldse keelt, kuid peaaegu kõik räägivad inglise keeles kasvõi mingil tasemel, isegi taksojuhid või väikestes poodides...seega see osa on väga lihtne."

Intervjueeritav Z toob välja vastutuleliku korteriomani abi. Ühtlasi on intervjueeritav Z isik, kelle vastustest ilmnes kõige rohkem administratiivseid probleeme.

Z: "...näiteks internetiühenduse saamine korterisse – ma ei saanud seda teha ning siis ma küsisin korteriomaniult, kas ta saaks seda teha ning ta oli piisavalt vastutulelik, et see ära teha ning lihtsalt arvele lisada, seega nad maksavad seda nüüd minu eest, mis on neist väga kena."

Ilmnenud raskused kohanemisel

Kohanemise raskustena tuuakse välja **teenustega** seotud küsimusi, **suhtlemist**, **keelebarjääri** ning **toimingute ja dokumentidega** seotud asjaolusid. Intervjueeritavad G ja Z toovad välja ostlemise ja teenuste kasutamisega seotud raskused, kuid leiavad mõlemad, et tegu on väikse probleemiga.

G: "Ma arvan, et ainus väike probleem, mis mul on olnud, on netipoodides ostlemise küsimus, millised on parimad poed, kuidas midagi tellida ning kuhu see üldse saata, kas koju või kontoris..."

Z: "...samuti on suhteliselt raske leida teenuseid, mis oleksid inglise keeles, näiteks küünesalong või massaaž..."

Kolm intervjueeritavat (F, Z, Y) toovad välja suhtlemisega seotud raskused – nii selle vähesuse kui ka pinnapealsuse. Intervjueeritav Z tunnistab, et tunneb end üksikuna. Intervjueeritaval G suhtlemisraskuseid ei esinenud – oma vastustes rõhutas ta just seda, kui lihtne on olnud uute inimestega tutvumine.

F: "...veidi raske oli jõuda sügavamate või isiklikumate jutuajamisteni..."

Z: "...teiste raskuste seas tootsin ma välja muidugi uute inimestega tutvumise. Ma arvan, et inimesed siin on väga toredad, kuid täiskasvanuna on niigi raske uusi sõpru leida ja kui sa kolid teise riiki, siis on inimesed võib-olla natukene eemalehoidvad ja reserveeritud. Raske on mitte tunda end veidi üksikuna"

Y: "Töötamine on veidi raskem, sest see on nii palju väiksem kollektiiv ja meil ei ole nii palju suhtlemist, nagu ma harjunud olen..."

Intervjueeritav F üheks takistuseks on keelebarjäär, hoolimata sellest, et usub, et enamik noori Eestis räägivad inglise keelt.

F: "Mõnikord on takistuseks keelebarjäär. Enamik noori inimesi räägivad väga hästi inglise keelt, seega see ei ole kunagi olnud probleem, kuid kui pidin näiteks tegema endale ID-kaardi ning registreerima jne. siis seal olid inimesed veidi vanemad ning seetõttu võib inglise keelega vahel olla päris raske"

Detailsemalt toodi välja erinevate toimingutega seotud probleemid nagu korteriotsing, SIM- kaardi registreerimine, digitoimingud, dokumentide taotlemine ning teenuste arusaadavus. Neid probleeme töid välja kaks intervjueeritavat (Z, F), kellest üks (Z) rääkis eriti detailselt oma probleemidest, sest pidi kõikide toimingutega ise tegelema ning raskused ületama. Intervjueeritavatel F, Y ja G läbisid samu toiminguid mõne kohalikuga koos, mistõttu ei esinenud neil sarnaseid arusaamatusi.

Z: "...korteriotsingud võivad olla päris keerulised, kui jõuad siia ning sa ei tea, et peaksid maksma maakleritasu, esimese kuu üüri ning tagatisraha ja sa pole selleks valmistanud..."

Z: "...kui ma siia jõudsin, muutus olukord palju keerulisemaks mulle, kui inimesele, kes on välismaalane, näiteks korteri leidmine ning kasvõi nii väike asi nagu SIM-kaardi saamine oma telefonile eeldab teadmist, kuhu minna..."

Z: "...samuti jõudsin just tagasi politsei jaoskonnast, et taotleda ajutist elamisluba. See on väga valulik protsess – palju bürokraatiat ja see kõik on väga segane. Olen läbinud sama protsessi koos viie töötajaga organisatsioonis ja endale ja nende protsesside vahel ei ole olnud mingisugust loogilisust (sarnasust), kuigi tegime kõik sama asja"

F: *“Ma pean siiani harjuma sellega, et kõik toimingud tehakse digitaalselt nagu näiteks dokumentide allkirjatamine. Mul pole aimugi, kuidas see töötab, sest me (taanlased) ei tee seda...”*

Z: *“Ma läksin taotlema e-residentsust ning sain siis aru, et e-residentsus ei tähenda seda, et oled päriselt resident, seega see ei anna sulle midagi, näiteks ei saa ma siiani avada pangakontot, tähendab ma saan küll, aga see maksaks mulle 200 eurot ning igakuiselt 10 eurot...”*

Kohanejate teised toimetulekuressursid

Andmetest ilmnes, et toimetulekuressurssidena kasutatakse nii **varasemat kogemust, keele valdamist või õppimist** ja **positiivset suhtumist**. Intervjueeritav Z võrdleb terve intervjuu jooksul, kohanemist Eestis, teistes riikides kohanemisega, kuna tegu on isikuga, kes varasemalt elanud ning töötanud mitmes välisriigis. Eelnevat kogemust kasutab intervjueeritav Z toimetulekuressurssina, tuues välja, et Eesti ja Ühendriikide kultuuride erinevus ei ole nii suur kui näiteks Kolumbia (riik, kus ta on varem elanud) ja Ühendriikide kultuuride erinevus. Intervjueeritav Z räägib palju ka oma abikaasast, kellega koos Eestisse elama ja tööle asuti, tuues muuhulgas välja selle, et endale viisa tegemise kogemust sai ta hiljem ära kasutada abikaasa viisa vormistamisel.

Y: *“...niiet kui tuli aeg teha viisa minu abikaasale, teadsin ma juba kuidas süsteem töötab ning see oli palju kergem...”*

Y: *“...olen pärit Ameerika Ühendriikidest ja ma märkan küll erinevust Eesti ja Ühendriikide kultuuri vahel, aga see ei ole nii suur erinevus nagu näiteks Kolumbia ja Ühendriikide vahel*

Kolm intervjueeritavat (Z, Y, G) arvavad, et riigis räägitavate keelte valdamine on nende kohanemist ja igapäevaelu Eestis lihtsustanud. Intervjueeritav Z mainib, et vene keele valdamine on tema trump, sest kohtades, kus inglise keelt ei räägita on ta enamasti hakkama saanud vene keelt kasutades. Kaks intervjueeritavat (Y, G) püüavad õppida eesti keelt, tõdedes, et ka keele valdamine algtasemel lihtsustab igapäevatoiminguid. Ühe intervjueeritava (F) vastusest ei ilmnenud kohaliku keele kasutamist toimetulekuressurssina.

Z: *“Ma räägin vene keelt, seega arvan, et see on mulle palju lihtsam, sest saan minna paljudesse kohtadesse ja rääkida vene keeles, kui seda vaja on ning nad inglise keeles ei räägi, seega on see mulle abiks olnud.”*

Y: *"Ma püüan nüüd eesti keelt õppida ja ma ei looda, et ma seda täiesti puhtalt rääkima hakkaksin, aga vähemalt suudan ma ära tunda, mida siltidel kirjutatakse ning suhelda näiteks poes käies."*

G: *"...hakkasin käima toitu ostmas ning alustasin keele õppimisega visuaalselt. Minu hääldus on õudne, kuid vähemalt nüüd, kui ma näen sõna ja saan sellest aru, siis ma saan aru, mida toode sisaldab, mis on näiteks suhkruvaba või ilma soolata või mis sisaldab kohvi – ma armastan kohvimaitset jätist, seega nüüd ma tean, kuidas seda leida!"*

Ühe toimetulekuressursina ilmnes vastustest positiivse suhtumise rakendamine. Kuigi intervjuueeritav Z, toob võrreldes teiste intervjuueeritavatega, oma vastustes välja kõige rohkem raskusi, mis kohanemisel tekkisid, siis hiljem tõdeb ta naerdes, et elu Eestis üleüldiselt on tema jaoks olnud suurepärane, loetledes lisaks, mida ta Eestis elades eriti hindab.

Z: *"Mis puutub siia kolimisse üleüldiselt siis see on olnud suurepärane. Ma arvan, et see on ilus linn, kus on väga lihtne liigelda tänu google kaartidele ja internetile, mis on kõikjal. Ma arvan, et söök on väga maitsev ning leib suurepärane. Seega arvan, et isiklik pool on üpris tore!"*

Võib öelda, et organisatsioonil välistöötaja kohanemise toetajana tuleb täita mitmeid rolle, mis ei piirdu vaid toetava töökeskkonna loomisega vaid tähendab ka kohanemise toetamist väljaspool tööaega (näiteks vaba aja veetmine töökollektiiviga). Seejuures on oluline, et kogu töökollektiiv oleks kaasav ning mõistaks, et välistöötajale on kõik uus. Teises kultuuris kohanejad toovad välja, et seletamist ning tutvustamist vajavad, mitte ainult suuremad toimingud, nagu korteri leidmine või elamisloa taotlemine vaid ka väiksemad toimingud nagu näiteks telefoninumbri registreerimine või erinevate teenuste kasutamine. Oluliseks toetamiseks peetakse ka veebilinkide ja info jagamist, mis kohanemise toetajale on ajasäästlik, sest välistöötaja töötleb edasiselt infot ise, kuid kohaneja seisukohast oluline, sest arvatakse, et kogu vajalikku infot on iseendal raske üles leida. Suuremateks takistusteks peetakse administratiivseid toiminguid, mis sõbra või organisatsiooni toetamise puudulikkusel võib osutada keeruliste sündmuste jadaks, milleks kohaneja valmistunud ei olnud. Tuuakse välja ka suhtlemisraskusi ning uute sõprade leidmise keerulisust, mistõttu takistuste ületamiseks toimetulekuressursina peetakse oluliseks ja elu lihtsustavaks kohaliku keele valdamist, mida oldakse enamasti valmis õppima algtasemel.

Kohanemise etappidest on 3 intervjuueeritavat (G, F ja Z) esimese ja teise etapi vahel, kus algusnustuse märgid on veel olemas, kuid hakatakse juba teadvustama, et kohaliku keele valdamiseta toime ei tulla ning kõik oma kultuurist erinev ei ole enam põnev vaid osa sellest on kujunenud häirivaks. Siiski tuuakse välja veel põhiliselt olmeprobleeme, mis ühest riigist teise ümber asumisel tekivad, mida võib käsitleda kohanemise esimese etapi tunnusena, kuna on märk

sellest, et suuremaid probleeme, nagu kultuuride erinevus või keele mittevaldamise probleemi veel probleemina ei teadvustata. Ühe intervjuueeritava vastustele tuginedes võib öelda, et ta on jõudnud kohanemise kolmandasse etappi, sest tema vastustest on kuulda olukorraga leppimist. Ühtlasi on tegemist välistöötajaga, kes on eelnevalt pidanud kohanema teises kultuuris, mistõttu tuleb ta kohanemisega paremini toime, sest võrdleb oma praegust kohanemise kogemust eelnevaga ning käsitleb kohanemisprotsessi teiste kohanejatega, kes pole varem sarnases olukorras olnud, erinevalt.

Lõppsõna

Teise kultuuri tulnud töötaja peab kohanema paljude pisiasjadega, mis teises riigis on erinevad, mistõttu on kohanemise toetajal oluline meeles pidada, et see mis kohaliku inimese jaoks võib olla iseenesestmõistetav, ei ole sageli iseenesestmõistetav teises kultuuris kohanejale, kellele võivad piiratud infokoguse ja keelebarjääri tõttu osutuda keeruliseks ka igapäevased tegevused. Kohanejad teadvustavad endale, et keelebarjäär on oluliseks takistuseks teises kultuuris kohanemisel, mille tõttu ollakse valmis õppima uut keelt. Organisatsioonil on välistöötaja kohanemisel suur roll, sest kuna sageli ei ole välistöötajal teise kultuuri elama asumisel sotsiaalset elu, veedetakse palju aega tööl ning oodatakse organisatsioonilt ning töökaaslastelt sotsiaalsesse ellu kaasamist. Seejuures on oluline, et organisatsioon pööraks tähelepanu ka administratiivsete toimingute läbiviimisele ja info jagamisele, sest just need toimingud võivad välistöötajale olla suurimaks takistuseks, kuna erinevates riikides on seadused ja paberimajandus väga erinev.

Allikad

Bell, R. R., & Menefee, M. P. (1986). Adapting to new Work Cultures: Easing the Shock. *Industrial Management*, 28(6), 7.

Danesi, M., Perron, P. (2005). *Kultuuride analüüs*. Tallinn: Valgus

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. (2010). *Uuri ja kirjuta*. Kirjastus Medicina, 2010.

Kallasmaa, T., (toim: Allik, J., Realo, A., Konstabel, K.). (2003). *Isiksus ja Kohanemine*. Isiksusepsühholoogia. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Kerde, M. (2010). Täiskasvanud õppija kohanemine ülikoolis.[Magistritöö]. Tallinn: Tallinna Ülikool.

Laherand, M-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. OÜ Infotrükk. Tallinn

Lu, Y., Samaratunge, R., & Härtel, C. J. (2013). Acculturation attitudes and affective workgroup commitment: evidence from professional Chinese immigrants in the Australian workplace. *Asian Ethnicity*, 14(2), 206-228.

Molinsky, A. (2013). *Global Dexterity: How to adapt your behavior across cultures without losing yourself in the process*. Boston: Harvard Business School Publishing.

Muldma, M; Nõmm, J. (2011). *Õppimine ja õpetamine mitmekultuurilises õpikeskkonnas*. Tallinna Ülikool, Ecoprint. 8-41.

Pajula, M. (2015). *Õppija kohanemist mõjutavad tegurid mitmekultuurilises õppeolukorras*. [Magistritöö]. Tallinn: Tallinna Ülikool.

Pajupuu, H. (2001). *Kuidas kohaneda võõras kultuuris*. Tallinn: TEA Kirjastus.

Peil, E. (2013). Välismaalastest noorte kohanemine Eesti ühiskonnaga International school of Estonia näitel. [Lõputöö] Pärnu: Tartu Ülikool Pärnu kolledž.

Rozeik, H. (2014) Kõrgelt kvalifitseeritud välistöötajad Eestis – olukord ja arenguvõimalused. *Praxis*, 14(3).

Startup Estonia veebilehekülg. 2015. <http://www.startupestonia.ee/en>
[20.12.2015]

ARTIKLID 2011

ARTIKLID 2012

ARTIKLID 2013

ARTIKLID 2014

ARTIKLID 2015

ARTIKLID 2016

ARTIKLID 2017

ARTIKLID 2018

ARTIKLID 2019

ARTIKLID 2020

ARTIKLID 2021

ARTIKLID 2022

ARTIKLID 2023

Otsi

Privaatsusreeglid

© 2025 Tallinna Ülikool | Haridusteaduste instituut | Andragoogika | CC BY-NC-ND 4.0