



LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Lahti University of Applied Sciences

INTIALAINEN TYÖKULTTUURI

LAHDEN
AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden ala
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö AMK
Kevät 2013
Mika Kaasalainen

Lahden ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma

KAASALAINEN, MIKA:

Intialainen työkuulttuuri

Liiketalouden ala, Liiketalouden koulutusohjelma 48 sivua, 3 liitesivua

Kevät 2013

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tarkoituksena on perehtyä intialaiseen ja suomalaisen työkuulttuuriin. Intialaisille on viime vuosina ulkoistettu runsaasti suomalaista informaatioteknologiaosaamista. Tarkoitus on tutustuttaa suomalaiset intialaiseen työkuulttuuriin. Työkuulttuurin ymmärtäminen helpottaa työskentelemistä intialaisen yrityksen palveluksessa. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää suomalaisen ja intialaisen työkuulttuurin merkittävimmät yhtäläisyydet ja eroavaisuudet.

Työn teoriaosuudessa keskitytään intialaiseen työkuulttuuriin. Työkuulttuurin ymmärtämiseksi on tutustuttava myös intialaiseen yhteiskuntajärjestelmään. Lähdemateriaalina on käytetty kirjallisuutta sekä Internet-aineistoa.

Empiiriosuus perustuu intialaisen yrityksen suomalaisille työntekijöille tehtyyn kvalitatiiviseen tutkimukseen. Yritys on maailmanlaajuinen informaatioteknologia alan yritys. Tutkimuksessa tarkastellaan työntekijöiden mielipiteitä intialaisen ja suomalaisen työkuulttuurin yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. Empiirisen osuuden aineisto on kerätty avoimella kyselylomakkeella.

Tutkimuksen tulokset osoittavat kolme suurinta eroavaisuutta, sekä merkittävimmät yhtäläisyydet intialaisen ja suomalaisen työkuulttuurin välillä. Eroavaisuudet ovat hierarkisuus, aikakäsitys ja liiallinen korrektius. Tämä näkyy intialaisilla vaikeutena kieltäytyä mistään asioista, sillä se ei ole korrektia. Suurin yhtäläisyys on molempien kuulttuurien työntekijöiden ahkeruus ja työn arvostaminen.

Opinnäytetyö soveltuu hyvin oppaaksi suomalaisille, jotka harkitsevat työskentelemistä intialaisen yrityksen palveluksessa. Opinnäytetyö antaa hyvän yleiskuvan intialaisesta työkuulttuurista.

Asiasanat: Intia, työkuulttuuri, kuulttuurilliset eroavaisuudet

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Studies

KAASALAINEN, MIKA:

Indian Work Culture

Bachelor's Thesis in Business Studies, 48 pages, 3 pages of appendices

Spring 2013

ABSTRACT

The purpose of this thesis is to examine Indian and Finnish work culture. Finnish information technology companies have outsourced a lot of manpower to Indian companies during the past years. The goal is to introduce Indian work culture to Finnish people. Understanding the work culture will make it easier to work for an Indian company. The main objective of the thesis is to clarify differences and similarities between Finnish and Indian work cultures.

The theoretical part of the thesis concentrates on Indian work culture. In order to understand the work culture, it is essential to know the Indian society system. Literature and internet sources have been used as source material.

The empirical part of the thesis is based on qualitative research. The research was done for Finnish employees working in an Indian company. The company is a global company operating in the information technology sector. The data of the empirical part was collected by an open survey.

As a result, there were three remarkable differences between Indian and Finnish work cultures, but also some similarities. The differences are hierarchy, concept of time and exaggerated correctness. For example, Indians rarely say no. There are also a few similarities: both are very hard-working and both show appreciation towards work.

The thesis is suitable as a guide book for Finnish people, who are considering working in an Indian company. It gives a good overview of Indian work culture.

Key words: Indian, work culture, cultural differences

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
1.1	Tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelma	8
1.2	Tutkimusmenetelmä	9
1.3	Tutkimuksen rakenne	9
2	INTIALAISEN KULTTUURIN ERITYISPIIRTEET	12
2.1	Intialainen yhteiskunta	13
2.2	Koulutus	15
2.3	Naisen asema	16
2.4	Uskonto	18
2.5	Kastilaitos	19
3	INTIALAINEN TYÖKULTTUURI	21
3.1	Traditiot	21
3.2	Tervehtiminen	22
3.3	Kommunikointi	23
3.4	Hierarkia	24
3.5	Aikakäsitys	26
4	INTIALAISET YRITYKSET SUOMESSA	28
4.1	HCL Technologies	28
4.2	TATA Consultancy Services	29
5	TUTKIMUS INTIALAISESTA TYÖKULTTUURISTA	30
5.1	Tutkimuksen toteutus	30
5.2	Kyselytutkimus	30
5.3	Kyselytutkimuksen tulokset	31
5.4	Tulosten analysointi	36
5.5	Johtopäätökset tuloksista	38
6	YHTEENVETO	41
	LÄHTEET	44

1 JOHDANTO

Intia on viime vuosien aikana noussut merkittävään rooliin informaatioteknologiateollisuudessa. Useat maailmanlaajuiset yritykset ovat ulkoistaneet IT-palvelunsa Intiaan. Suomalaisista yrityksistä Nokia, UPM-Kymmene ja OP-Pohjola ovat ulkoistuksen edelläkävijöitä.

*”Useat suomalaiset yhtiöt ovat ulkoistaneet HCL:lle tietohallinnon tehtäviä. Metsäjätti UPM siirsi viime vuonna noin 250 työntekijää yhtiölle. Viimeksi Nokia ilmoitti pari viikkoa sitten siirtävänsä tietohallinnostaan noin 820 työntekijää HCL:lle sekä intialaiselle Tata Consultancy Servicesille.”
(Talouselämä 2013)*

Elina Lappalainen käsittelee kirjoittamassaan artikkelissaan erittäin hyvin intialaista kulttuuria juurikin ulkoistuksen näkökulmasta. Artikkelin on kirjoitettu Talouselämä lehteen 27.10.2011. Artikkelin toimii hyvänä johdantona opinnäytetyölle. Noin 90 suomalaisella yrityksellä on jonkinlaista toimintaa Intiassa, toimistot ja erilaiset tuotantolaitokset ovat yleisimpiä yrityksen ulkoistamiskohteita Intiassa. Kansainvälisissä yrityksissä on alkanut

”reverse offshore – ilmiö eli toiminnan kotiuttaminen halpamaista.” (Lappalainen 2011.)

Tämä ilmiö ei ole näkyvässä suomalaisten yritysten toiminnassa. Lappalainen on nostanut neljä osa-aluetta Intiasta esille, jotka kannattaa ottaa huomioon. (Lappalainen 2011.) Kolme näistä aiheista on merkityksellisiä opinnäytetyön osalta, joten on hyvä tutustua näihin kolmeen osa-alueeseen. Osa-alueet ovat viestintä, kommunikointi ja kulttuuri. Opinnäytetyössä käsitellään jokaista aihealuetta syvällisemmin.

Kieliongelmat ovat arkipäivää, kuten myös viestintätapojen erilaisuus. Suomalaiset murtavat englantia ja yleensä kääntävät sanat suoraan suomesta Englantiin, tällöin intialaiset eivät aina ymmärrä suomalaisten niukkaa ilmaisua. Intialaiset puhuvat suomalaisia nopeammin ja kieli on monisanaisempaa, intialaisilla on myös runsaasti erilaisia aksenteja Englannin kieltä puhuttaessa. Kumpikaan osapuoli ei pääse käyttämään äidinkieltään on asioiden ymmärtämiseksi nähtävä erityisen paljon vaivaa. Sähköposti ja pikaviestimet

ovatkin paras tapa kommunikoida, kirjoitetussa englannissa aksentti ei pääse häiritsemään ymmärtämistä. (Lappalainen 2011.)

Suomalaisten tapa olla suorapuheisia näyttäytyy intialaisten silmissä yleensä töykeänä ja käskevänä. Intialaisessa kulttuurissa on tapana vastata aina kyllä, vaikka asiaa ei olisi ymmärrettykään. Omaa tietämättömyyttään ei tule koskaan näyttää. Toinen suuri kulttuuritörmäys tulee asenteesta työn hintaan, koska intialainen työvoima on halpaa, saattavat paikalliset ajatella että huonolaatuinen työ ei haittaa, koska sen voi tehdä aina uudestaan. Suomessa työn tekeminen on verrattain kalliimpaa ja varaa virheisiin ei ole. (Lappalainen 2011.)

Rekrytointi on monille yrityksille suuri ongelma Intiassa. Isoista intialaisista IT-yrityksistä on tullut tehtaita joissa ihminen on vain pieni osa suurempaa kokonaisuutta. Tämä vaikeuttaa usein työntekoa suomalaisessa tiimityöskentely kulttuurissa. Intialaisten on vaikea päästä töihin vaikka olisivat tutkinnon suorittaneet, sillä intialaiset tutkinnot ovat hyvin kapeakatseisia, koska tutkintoihin ei kuulu työharjoittelujaksoja. Intialaiset ovatkin erittäin nuoria valmistuessaan, jopa 21-vuotiaita. Tästä syystä työntekijät palkataankin usein suositusten perusteella. (Lappalainen 2011.)

Opinnäytetyön tekijä on työskennellyt intialaisen yrityksen palveluksessa vuodesta 2009 alkaen. Yritys on aloittanut toimintansa Suomessa vuonna 2009. Alussa luonnollisesti oli ongelmia Suomen, ehkä hieman hankalankin, työläinsäädännön takia. Tämä oli tietysti ymmärrettävää, sillä intialaiset tulivat aivan erilaisesta työkulttuurista Suomeen. Alussa intialaiset tuntuivat odottavan suomalaisilta miltei kokopäiväistä työskentelyä sekä muita intialaisille ominaisia tapoja. Onneksi asiat lähtivät hyvinkin nopeasti toimimaan Suomen lainsäädännön mukaisesti, intialaisten ymmärtäessä, että Suomessa ei pysty toimimaan samalla tavoin kuin Intiassa. Intialaiset arvostivat jo hyvin nopeasti suomalaisten rehtiä ja ahkeraa työntekoa. Suomalaiset tekivät virheitä myös selvästi vähemmän suunnitelmallisuuden takia, tämä johtunee suomalaisen työntekijän kalleudesta, sillä suomalaisen työvoiman kustannukset ovat selkeästi korkeammat kuin intialaisen. Samoilla kustannuksilla intialainen työntekijä pystyy tekemään työtehtävänsä ja korjaamaan vielä virheensä. Siksi suomalaisten työnjälki on

yleensä tarkempaa ja vähemmän virheitä sisältävää, koska virheiden korjaus on huomattavasti kalliimpaa. Intialaisen kirjavan kulttuurin johdosta myös maan tavoille opittiin hyvin nopeasti, intialaiset omaksuivat suomalaisten työkäytännöt hyvin nopeasti.

Opinnäytetyön teoriaosa on jaettu kahteen osaan. Ensimmäisessä osassa käsitellään intialaista yhteiskuntaa, toinen osa perehtyy intialaiseen työkuulttuuriin. Myös Suomen vastaavia kulttuurillisia vaikutuksia käsitellään opinnäytetyössä, koska tutkimusosassa tutkitaan suomalaisen ja intialaisen työkuulttuurin yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. Tutkinto-osa käsittelee suomalaisen ja intialaisen kulttuurin yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia, siksi tutkimuksen tuloksia on hyvä verrata Emili Tulokkaan vuonna 2009 tekemään tutkimukseen. Tulokkaan tutkimuksesta käy ilmi, että johtaminen monikulttuurillisissa yrityksissä on haasteellista, koska ihmisten toimintaa ohjaa kansallinen kulttuuri. Yrityskulttuurissakin voimakkaampi tekijä on kansallinen kulttuuri.

1.1 Tutkimuksen tavoite ja tutkimusongelma

Suomalaisen ja intialaisen kulttuurin välillä on selkeitä eroja jo maiden historioista johtuen tutkimuksen tavoitteena on selvittää suurimmat eroavaisuudet ja yhtäläisyydet työkuulttuureissa.

Intialainen kulttuuri on hyvin laaja aihe, siksi opinnäytetyö on rajattu koskemaan intialaista yhteiskuntaa ja intialaista työkuulttuuria. Opinnäytetyössä käsitellään myös suomalaista yhteiskuntaa ja työkuulttuuria jotta vertailu kulttuurien välillä olisi helpompaa. Suomalainen työkuulttuuri käsitellään hyvin pintapuolisesti koska opinnäytetyö on suunnattu suomalaisille lukijoille, siksi keskitytään enemmän intialaiseen yhteiskuntaan ja työkuulttuuriin.

Tutkimusongelma tavoite on selvittää, mitä eroavaisuuksia ja yhtäläisyyksiä on suomalaisessa ja intialaisessa työkuulttuurissa on?

1.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimus suoritettiin kvalitatiivisena, eli laadullisena tutkimuksena. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa ymmärtävää tietoa sekä antaa vastaus kysymyksiin miksi, millainen ja miten. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää asiat ihmisten näkökulmasta. Laadullinen tutkimus on parhaimmillaan tuodessaan esille kohderyhmän näkökulman tutkittavasta asiasta. (Inspiras 2009.) Tästä syystä laadullinen tutkimus on paras vaihtoehto tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi.

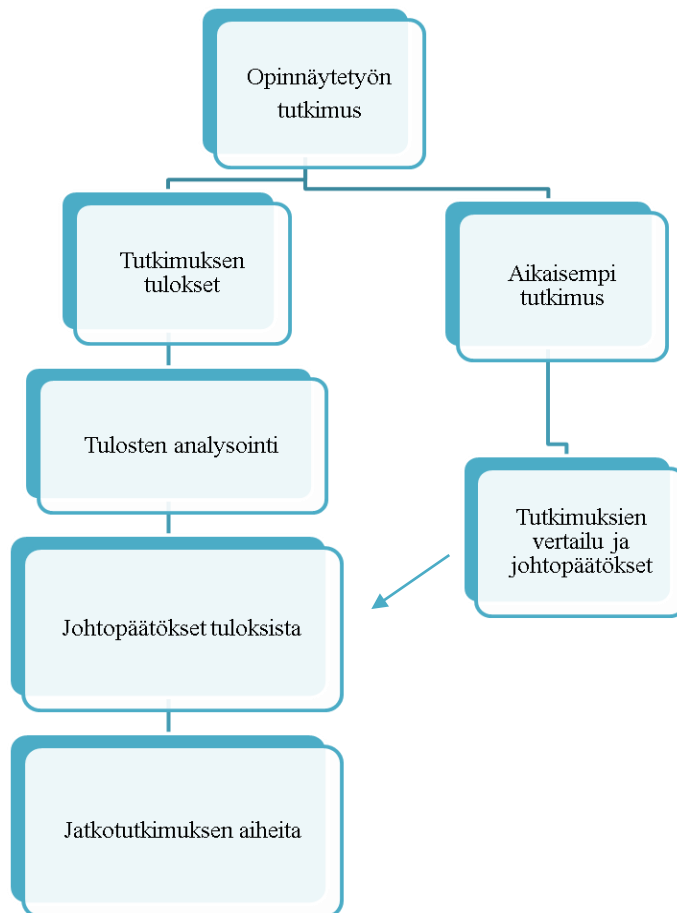
Tutkimuksen aineisto on kerätty intialaisen yrityksen suomalaisilta työntekijöiltä ja esimiehiltä. Työntekijät ovat erilaisissa tehtävissä työpaikalla. Tutkimukseen osallistui sekä miehiä että naisia. Tutkimus tapahtui avoimella kyselylomakkeella. Kyselyt lähetettiin työntekijöille sähköpostitse. Lomakkeessa oli 16 kysymystä, jotka käsitelivät intialaisen kulttuurin vaikutuksia työelämään sekä intialaisen ja suomalaisen työkulttuurin eroavaisuuksia. Kysely tapahtui helmikuussa 2013. Vastaaajilla oli kaksi viikkoa aikaa miettiä vastauksiaan. Kyselylomakkeita lähetettiin yhteensä 53 kappaletta. Vastauksia tuli yhteensä 23 kappaletta.

Avoimen kyselylomakkeen käyttö valittiin, koska sillä saisi yksityiskohtaisempia ja monipuolisempia vastauksia. Monivalintakysely olisi ollut helpompi analysoida, mutta vastaukset olisivat jääneet suppeammiksi. Avoimella kyselylomakkeella on myös todennäköisempää saada vastauksissa aivan uusia ajatuksia ja näkökulmia esille, joita ei olisi muuten tullut ilmi tässä opinnäytetyössä. Kyselystä kertyneen aineiston perusteella tehtiin analyysi intialaisen ja suomalaisen työkulttuurin yhteneväisyyksistä ja eroavaisuuksista. Analyysissä on huomioitava, että vastaukset perustuvat henkilökohtaisiin mielipiteisiin, eivätkä näin edusta suomalaisten yleistä mielipidettä intialaisesta työkulttuurista.

1.3 Tutkimuksen rakenne

Tutkimuksen rakenne koostuu kolmesta eri osasta. Teoriaosassa tutustutaan intialaiseen kulttuuriin. Tarkoituksena on kartoittaa kulttuurin ominaispiirteet ja peilata niitä suomalaiseen työkulttuuriin. Teoriaosuudessa käydään läpi

tärkeimmät asiat intialaisen työkuultuurin osalta, sen pohjalta luodaan toiminta ja käyttäytymismallit tutkimukseen. Onkin hyvä verrata miten suomalainen ja intialainen työntekijä toimii erilaisissa tilanteissa ja kuinka kulttuuri ohjailee työntekijöiden käytöstä ja toimintatapoja.



KUVIO 1. Teoreettinen viitekehys

Tutkimusosassa tutkitaan kyselyistä saatuja vastauksia ja analysoidaan suomalaisten työntekijöiden mielipiteitä ja havaintoja intialaisesta työkuultuurista.

Teoreettisena viitekehysenä käytetään aikaisempaa tutkimusta intialaisesta työkuultuurista. Viitaten kuvioon1 teoreettisesta viitekehuksesta.

Kuviossa 1 on opinnäytetyön tutkimus. Sitä verrataan kuviossa oikealla näkyvään aikaisempaan Emili Tulokkaan tekemään tutkimukseen. Lopuksi vertaillaan näiden kahden tutkimuksen tuloksia. Toisessa osiossa käsitellään pelkästään tämän opinnäytetyön tutkimusta, analysoidaan tulokset ja tehdään niistä

johtopäätökset. Lopuksi mietitään jatkotutkimusaiheita. Aikaisempi tutkimus käsittelee suomalaisen esimiehen näkökulmaa intialaiseen kulttuuriin. Tutkimuksen on tehnyt Emili Tulokas helmikuussa 2009. Aikaisemmasta tutkimuksesta saa hyviä näkökulmia ja mielipiteitä suomalaisen esimiehen näkökulmasta. Tutkimusten tuloksia voidaan verrata keskenään nähdäksemme tutkimusten erot ja yhtäläisyydet. Suurimpana ennakko-odotuksena kyselyiden vastauksissa voidaan pitää intialaista tapaa kieltää negatiiviset asiat. Kieltämiskulttuuri on lähtökohtaisesti suurimpia eroja intialaisen ja suomalaisen työkulttuurin välillä.

Analysointiosuudessa verrataan vastauksia aikaisemman tutkimuksen kanssa. Saatujen vastausten perusteella tehdään taulukko suomalaisen ja intialaisen työkulttuurin eroavaisuuksista ja yhtäläisyyksistä.

2 INTIALAISEN KULTTUURIN ERITYISPIIRTEET

Ilman tutustumista intialaiseen yhteiskuntaan on hyvin vaikea päästä sisään intialaiseen työkuulttuuriin. Aluksi onkin tärkeää käsitellä Intian yhteiskuntaan merkittävimmin vaikuttaneet asiat. Intia on pinta-alaltaan maailman seitsemänneksi suurin valtio, väkiluvultaan Intia on sijalla kaksi. Intiassa asuu 1 210 193 422 ihmistä. Intia on monien kulttuurien kehto. Intialainen yhteiskunta on hyvin ainutkertainen ja se on onnistunut säilyttämään vanhoja perinteitään läpi historian. Intia on läpi aikojen imenyt vaikutteita, tapoja ja perinteitä valloittajiltaan ja maahanmuuttajilta. Monet kielet ja tavat ovat esimerkkejä vuosisatoja kestäneestä liikkeestä. Uskonnon merkitystä intialaisten elämään ei voida sivuuttaa. Intian kulttuuri on saanut hindulaisuudesta erittäin paljon vaikutteita, väestöstä yli 80 % lukeutuu hinduiksi, joten hindujen tavat ja uskomukset ovat mukana niin työelämässä, kuin vapaa-ajallakin. (Wikipedia: Intia 2013.)

Koska tutkimuksessa vertaillaan suomalaisen ja intialaisen työkuulttuurin eroja, on tutustuttava myös Suomen kulttuuriin. Tämä auttaa vertailemaan kulttuurien eroja ja yhtäläisyyksiä. Suomi on väkiluvultaan mitattuna maailman 113 pienin maa, Suomessa asuu 5 425 056 ihmistä. Pinta-alaltaan Suomi sijoittuu sijalle 64. Suomen kokonaispinta-ala on 338 432,07 km². (Tilastokeskus 2013.) Suomi on pinta-alaltaan ja väestöluvultaan merkittävästi Intiaa pienempi maa. Suomi ei myöskään ole yhtä kulttuuririkas maa kuin Intia. Suomen väestöstä 76,4 % kuuluu evankelis- luterilaiseen uskontoon. (Suomen ev.lut.kirkko 2013). Suomen väestöstä 20,1 % ei tunnusta mitään uskontoa. (Tilastokeskus 2013.). Suomen kulttuurissa ei vaikuta uskonto yhtä voimakkaasti kuin Intiassa. Suomi valittiin maailman onnistuneimmaksi valtioksi vuonna 2012, Intia sijoittui samassa vertailussa puolenvälin paikkeille. (Failed state index 2012).

Intia kuuluu yhteisöllisen kulttuurin alueeseen. Kollektiivisessa eli yhteisökeskeisessä kulttuurissa me-keskeisyys on ajattelumallina. Se eroaa erittäin paljon Suomessa vallalla olevasta individuaalisesta eli yksilökeskeisestä ajattelutavasta. Suurimpana eroavaisuutena on intialaisten ajattelutapa aina perheen tai yhteisön etu edellä. Kollektiivisessa kulttuurissa ei ole tasa-arvoa vaan

jokaisella henkilöllä on tarkoin määrätty rooli ja tehtävä. Vanhempia ihmisiä kunnioitetaan ja jokainen yksilö tekee työtä yhteisen hyvän eteen. Tästä syystä intialaisten perheissä saattaa olla hyvinkin monta sukupolvea. Suomalaiset toteuttavat yksilöllistä ajattelumallia, jokainen on vastuussa itsestään ja kaikilla on yhtä suuret mahdollisuudet yhteiskunnassa. Perheajattelussa jokainen huolehtii itsestään ja omasta ydinperheestään. Yhteiskunnan tehtävänä on huolehtia vanhuksista ja heikommin toimeentulevista henkilöistä. (Väestöliitto 2013).

Intialaisessa työympäristössä kollektiivisuus näkyy parhaiten työntekijöiden tasolla. Jokaiselle työntekijälle on määritelty tarkkaan omat vastualueet ja työtehtävät, eikä niistä tule poiketa missään tilanteissa. On hyvin tärkeää saada hoidetuksi omat tehtävät jotta tiimin yhteinen tavoite tulisi saavutetuksi. Omaaloitteellisuus puuttuu intialaiselta, työtehtävänsä tehtyään he jäävät odottamaan uutta tehtävänantoa esimiehiltään. (Hofstede 1992, 81).

2.1 Intialainen yhteiskunta

Intia kuuluu suurien valtaetäisyyksien maihin. Suurien valtaetäisyyksien maiden tunnusmerkit ovat suuri eriarvoisuus, johtajat ovat vaikeasti lähestyttäviä, alaiset odottavat tehtävän antoja, yritysten organisaatioissa sekä valtion tehtävissä on korkea hierarkia ja vallanpitäjillä on etuoikeuksia. Tämä eroaa selkeästi Suomesta, sillä Suomi kuuluu pienten valtaetäisyyksien maihin. Pienten valtaetäisyyksien maissa toteutuu hyvin tasa-arvo, organisaatioiden matala hierarkia, johtajia on helppo lähestyä sekä etuoikeuksia paheksutaan samoin kuin arvoaseman tunnuksia. Intian valtaetäisyys indeksi on 77 ja Suomen indeksi on 33. (Power distance index 2013).

Ihmisinä intialaiset ovat hyvin perhekeskeisiä. Perheet ovat hyvin suuria, samassa taloudessa saattaa elää monta sukupolvea keskenään. Suurien perheiden etuina ovat avunanto ja kustannuksissa säästäminen. Suurperheeseen kuuluu vähintään kaksi miestä vaimoineen, poikineen ja naimattomine tyttärineen. Poikien tulevat vaimot kuuluvat aina automaattisesti pojan suvun perheeseen. Perheen tyttären mennessä naimisiin hän siirtyy miehensä perheeseen. Intialaisissa perheissä mies hoitaa taloudenpidon ja naisen tehtävänä on hoitaa kotityöt ja lastenhoito. Yleensä

vain mies hankkii perheen elannon. Maata omistavissa perheissä pojat jäivät usein asumaan vanhempiensa talouteen. Tätä tapahtuu edelleen varsinkin maaseuduilla. Suurimmat kaupungit ovat jo hyvin länsimaistuneita ja intialaiset saattavat asua jopa yksinään. (Parpola 2005. 174).

Suomessa on vallalla individualistinen ajattelumalli. Tämä ajattelumalli korostaa yksilön merkitystä yhteiskunnassa, jokaisella yksilöllä on yhtäläiset mahdollisuudet menestyä yhteiskunnassa. Tasa-arvolla on vahva merkitys individualistisessa kulttuurissa. Individualismi on siis kollektiivisuuden vastakohta. (Kauhanen 2002). Suomessa ei juuri ole samanlaisia suurperheitä kuten Intiassa. Suomessa ydinperheen muodostaa isä, äiti ja lapset. Suomalaisissa perheissä on keskimäärin 1,7 lasta, joten suomalaisten perhekoot ovat reilusti pienempiä intialaisiin verrattuna. Perheissä mies ja nainen ovat tasa-arvoisia, ei ole erikseen määritelty naisen tai miehen tehtäviä, kuten intialaisessa perheessä. Suomessa noin 75 % työikäisistä naisista on työelämässä. (Tilastokeskus 2009).

Intian talous alkoi nousta 1990-luvulla maan avautuessa vapaakaupalle. Ulkomaisten yritysten investoinnit Intiaan kasvoivat reilusti. Nykypäivänä Intia on nopeasti kehittyvä valtio, jolla on suuret luonnonvarat ja suuri väestöpohja. Tärkeimmät vientituotteet ovat jalokivet, tee, tekstiilit, koneet ja tietokoneohjelmat. (Wikipedia: Intia, 2013). Suomessa parhaiten tiedetyt intialaiset yritykset ovat TATA Consultancy Services ja HCL Technologies, molemmat tuottavat informaatioteknologian palveluita. PwC:n tutkimuksen mukaan vuonna 2050 Intia on yksi kolmesta maailman suuresta talousmahdista, Yhdysvaltojen ja Kiinan kanssa. (PwC Finland 2013)

Suomen talouden historia on erittäin lähellä Intian taloudellista historiaa. 1990-luvulla Suomen markkinoita vapautettiin ja nykyään ne ovat Euroopan vapaimmat. Samalla alkoi informaatioteknologiateollisuuden nousu, kärkipäässä erityisesti Nokia. (Finnica 2003). Suomen tärkeimpiä vientituotteita ovat metsäteollisuuden tuotteet, kemian teollisuuden tuotteet sekä sähkö- ja elektroniikkateollisuuden tuotteet. Nokia on yksi Suomen tunnetuimpia yrityksiä maailmalla, erityisesti Intiassa Nokiaa kunnioitetaan suuresti. Vaikka Intia ja

Suomi poikkeavat taloudellisesti hyvin paljon toisistaan, suurimpana yhtymäkohtana on informaatioteknologiaateollisuus, kummallakin maalla on useita vahvoja alan yrityksiä jotka ovat tunnettuja maailmanlaajuisesti.

2.2 Koulutus

Koulutustaso Intiassa on heikko, vain 74,04 % aikuisista ihmisistä osasi lukea Intiassa vuoden 2011 väestönlaskennan mukaan. Naisista lukemisen taitaa 65,46 % ja miehistä 82,14 %. Erot naisten ja miesten välillä lukutaidossa selittyy poikalasten suosimisella. Mikäli perheet ovat köyhiä ja varaa on vain toisen lapsen koulunkäyntiin, koulun käy aina poikalapsi. Tyttölapset joutuvat usein jo nuorena iässä auttamaan kotitöissä ja perheen muissa askareissa. Intiassa on maailman eniten lukutaidottomia. (Rediff, 2007).

I k k ä ↑	L u o k k ä				
	7 6 5 4 3 2 1	Korkea-asteen oppilaitokset: yliopistot, korkeakoulut, teknilliset ja ammatilliset oppilaitokset, avoimet yliopistot	Polytekniset oppilaitokset		
	17 16	12 11	Ylemmät toisen asteen koulut	Ammatilliset oppilaitokset	Avoimet koulut
	15 14	10 9	Toisen asteen koulut	Teknilliset koulut	Avoimet koulut
	13 12 11	8 7 6	Ylemmät alkeiskoulut ja keskikoulut		Nonformaalisien kasvatuksen keskukset
	10 9 8 7 6	5 4 3 2 1	Alkeiskoulut		Nonformaalisien kasvatuksen keskukset
	5		Esikoulut		

KUVIO 2. Intian koulutusjärjestelmän rakenne 2000 -luvulla.

Intian nykyinen koulujärjestelmä on pakollinen kymmenen vuoden ajan, kuten kuvioista 2 käy ilmi. (Kimonen 2011, 147). Peruskoulu kestää luokat 1-5, iällisesti se tarkoittaa 6-10 vuotiaita. Peruskoulut ovat Intian valtion ylläpitämiä, mutta huonosta palkkatasosta johtuen opetuksen taso ei ole kovin laadukasta. Intiassa on 300 yliopistoa ja 15 600 keskiasteen koulua. Intiassa valmistuu 2,5 miljoonaa opiskelijaa joka vuosi. Insinöörejä valmistuu vuosittain 350 000. Myöskään korkeimman koulutuksen taso ei ole kovin laadukasta, sillä yliopistomaailman palkkataso on hyvin kaukana liike-elämän palkkatasosta. Kalliissa yksityiskoulussa koulutuksen tasoa voidaan pitää hyvänä. Suurin osa lapsista ja opiskelijoista jättää koulunsa kesken tai epäonnistuu loppututkinnon suorittamisessa. (Parpola, 2005. 178). Intiassa on melkein mahdotonta saada työpaikkaa suurimmista yrityksistä ilman yliopistotason tutkintoa tai insinööritason tutkintoa.

Suomen koulutusjärjestelmä ei poikkea intialaisesta järjestelmästä hirveästi, kuten Intiassakin, Suomessa on myös pakollinen peruskoulu. Peruskoulut ovat pääsääntöisesti valtion ylläpitämiä. Suomessa peruskoulu kestää yhdeksän vuotta ja tämän jälkeen voi hakeutua vapaaehtoiseen jatkokoulutukseen, toisen asteen koulutuspaikkoihin, kuten lukioihin tai ammatillisiin koulutuksiin. Toisen asteen koulutuksen normaali suoritus aika on kolme vuotta. Toisen asteen koulutuksen jälkeen on vielä mahdollista hakeutua kolmannelle asteelle, näitä ovat ammattikorkeakoulut ja yliopistot. Ammattikorkeakouluissa opiskelu kestää normaalisti 3,5 – 4,5 vuotta koulutusalaista riippuen. Yliopistoissa koulutusaika on hieman pidempi, joillakin aloilla jopa kuusi vuotta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö) Suomessa koulun keskeytysprosentti on häviävän pieni ja pakollisen peruskoulun taso on erittäin laadukasta. Tästä johtuen Suomen lukutaito prosentti on 99 % sillä Suomessa koulua käyvät niin tytöt kuin pojatkin yhdenvertaisesti.

2.3 Naisen asema

Naisen asema on Intiassa vaihdellut historian saatossa. Muinaisista ajoista on säilynyt paljon merkkejä jumalattarien palvonnasta, mikä on tulkittu todisteeksi matriarkaalisesta vallasta. Naisten asema heikentyi vähitellen. Hindulaisessa, Manun laissa määrättiin naisen asemasta. Naisen tulisi olla isänsä, miehensä ja

lopulta poikiensa määräysvallan alla. Naisesta vallitsee kuva, jossa yhdistyy naisen rituaalinen puhtaus, alituinen heikkous ja valvonnan tarve. Valvonnan suorittaa mies. Intialaisessa yhteiskunnassa vallitsee tapa, jossa naisen tulee hoitaa oman työnsä ohella kotityöt ja lastenkasvatus. Mies hoitaa perheen tai yhteisön raha-asiat. Naisen asemaa heikentää merkittävästi myös islamin vaikutus.

”Pardā, (’verho tai huntu’) tarkoittaa naisen eristämistä ulkomaailmasta ja vieraiden katseilta peittävän vaatetuksen ja kodin piiriin vangitsemisen avulla”. (Parpola, 2005. 174.)

Pardā ei rajoittunut ainoastaan muslimeihin, myös osa hinduista otti tavan käytäntöön. Hindujen ihanteessa nainen on uskollinen vaimo ja äiti.

Perheissä heikoimmassa asemassa ovat perheeseen tulleet nuoret vaimot. Anopit säätelevät miniöiden tapaamista omiin vanhempiinsa, pahimmissa tapauksissa anoppi voi kieltää tapaamiset kokonaan. Tyly kohtelu ajaa miniät nälkälakkoihin. Useissa tapauksissa miniät ovat jopa hukuttautuneet kaivoon. Äärimmäinen julmuus on miniän sytyttäminen tuleen. Tuleen sytyttäminen saattaa johtua huonoista myötäjaisistä. Perheen havitellessa uusia myötäjaisiä on miniän kohtalo mitä karmaisevin, tätä tapahtuu valitettavasti edelleen etenkin syrjäisemmillä maaseuduilla. (Parpola 2005. 174.) Taloustieteilijöiden Siwan Andersonin ja Debraj Rayn mukaan palo-onnettomuuksissa Intiassa kuolee vuosittain noin 100 000 naista enemmän kuin miehiä. (Säävälä 2013).

Leskeksi jääneillä naisilla on kaikista huonoimmat oltavat Intiassa. Leskeksi jäätyään heidän tulee luopua kaikesta ja elää hyvin askeettista elämää. Heidän ainoa tarkoituksensa on rukoilla ja suorittaa riittejä miehensä hyvinvoinnin puolesta. Äärimmäisenä sortona on leskien hengen uhraaminen roviolla. Britit kielsivät tämän käytännön jo 1827, mutta tämä tapa on vielä säilynyt nykyaikaan suppeassa piirissä. (Parpola 2005. 174.)

Vuonna 1950 voimaan astunut perustuslaki kielsi sukupuolisen syrjinnän. Käytännössä tasa-arvo ei ole vieläkään arkipäivää Intiassa, mutta kuitenkin jo miljoonat naiset tekevät itsenäisiä omaa elämäänsä koskevia päätöksiä ja toimivat vaativissa ammateissa. Osa naisista on jopa yltänyt johtaville paikoille intialaisessa yhteiskunnassa. Nykyisin yläluokkien naiset elävät varsin

länsimaalaista elämää, alempiin luokkiin kuuluvien naisten asema on edelleen heikko. Onneksi on alueita missä naisen asema on hieman parempi. Syrjäseuduille verrattuna näitä ovat esimerkiksi suurkaupungit. Työelämässä naisen asema on huomattavasti parempi. Suurissa intialaisissa yrityksissä naisia on jopa esimies tason tehtävissä. Suurimmissa intialaisissa yrityksissä on hyvinkin länsimainen tapakulttuuri mitä tulee naisen asemaan. (Parpola 2005. 176.)

Suomessa naisen asema on todella hyvä. Newsweek-lehden tekemän selvityksen mukaan Suomi on maailman viidenneksi paras maa elää naiselle. Vertailussa otettiin huomioon naisten oikeudet, terveydenhuolto, koulutus, talous ja politiikka. Pisteitä Suomi menetti oikeusturva-asioissa, naisiin kohdistuvassa väkivallassa ja naisten mahdollisuuksista lainoihin ja maanomistukseen. Suurimmat tekijät naisten hyvään asemaan Suomessa ovat kristilliset arvot ja naisten tasavertaisuus miehiin nähden. (Salminen 2011).

2.4 Uskonto

Neljästä aidosta intialaisesta uskonnosta hindulaisuudesta, sikhiläisyydestä, buddhalaisuudesta ja jainalaisuudesta, hindulaisuus on vähiten uskontoa muistuttava, se on enemmänkin ilmiö. Hindulaisuus on universaali ja kaiken kattava. Intiassa hindulaisuus on sekä elämäntapa että yhteiskuntajärjestelmä. Hindulaisuuden alla sulautuu saumattomasti yhteen kastilaitos, mytologia sekä jumalkuva. (Grönblom 2001. 63.)

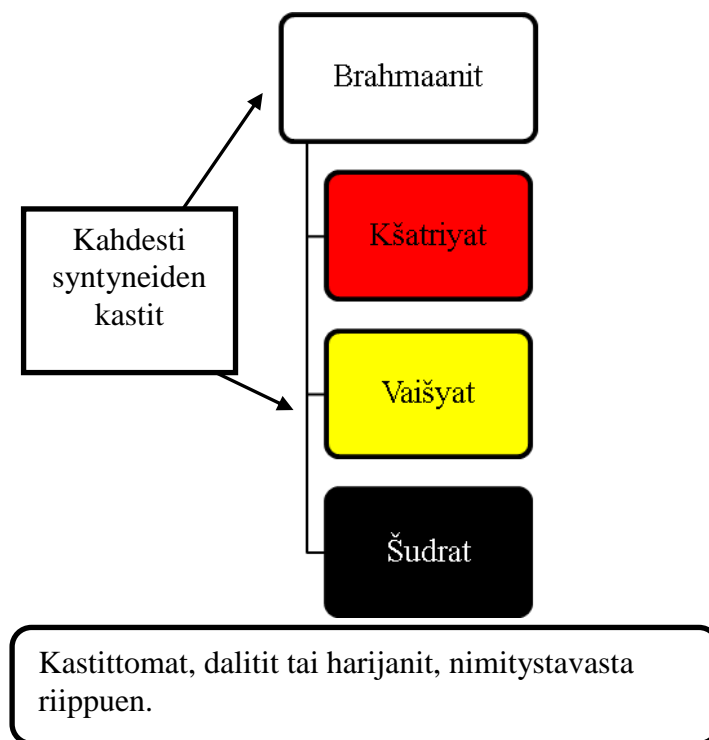
Intian väestöstä 81,3 % on hinduja, joten hindulaisten elämäntavat eivät voi olla näkymättä intialaisten jokapäiväisessä elämässä. Hindulaisuuden asema on niin vahva Intiassa, että se on jopa vaikuttanut muihin Intiassa oleviin uskontoihin kuten islamiin ja kristinuskoon. (Grönblom 2001 160.)

Intiassa vaikuttaa myös runsaasti muita eri uskontoja kuin hindulaisuus. Suurimpina niistä ovat muslimit 14 %, kristityt 2,5 % ja sikhejä 2 % väestöstä. Muita uskontoja Intiassa on 2,5 %. Uskontojen vaikutukset ovat intialaisten elämässä merkittävä asia, kuitenkin uskonnot eivät näy millään tavoin työelämässä. Intialaisessa kulttuurissa uskonto ei kuulu työpaikoille. Uskontoa

tulee harjoittaa sille varatuissa paikoissa, kuten tempeleissä, kirkoissa tai moskeijoissa. Suomessa uskonnon vaikutus arkeen on erittäin vähäistä.

2.5 Kastilaitos

Intiassa on läpi vuosisatojen vaikuttanut yhteiskuntahierarkia nimeltään kastilaitos. Intialaiset on jaettu neljään pääkastiin eli varnaan. Varna kastijärjestelmän rinnalla on jatit, jateja on tuhansia ja ne ovat eräänlaisia ammattikiltoja ja alakasteja. Kastilaitos on vahvasti sidoksissa hindulaisuuteen, mutta Intiassa myös muissa uskonnoissa on samantapaisia yhteiskuntaluokkia kuin varna ja jatit ovat. (Tenhunen, Säävälä 2007, 48.) Kuviossa 3 on kuvattuna Intian kastilaitosjärjestelmä. Kullakin kastilla on oma väri.



KUVIO 3. Intialainen kastilaitosjärjestelmä

Kastijärjestelmässä ylintä kastia edustavat brahmaanit, kastin väri on valkoinen. Brahmaanit ovat opettajia ja pappeja, jotka ovat perehtyneet pyhiin kirjoituksiin. Kšatriya kastiin kuuluvat sotilaat, heidän värityksensä on punainen. Tämän kastin tarkoituksena on puolustaa Intiaa hyökkääjiä vastaan, he eivät koskaan tee

aloitetta hyökkäyksissä. Vaišya kastin tehtävänä on viljellä maata, kasvattaa karjaa, käydä kauppaa ja lainata rahaa, heidän kastiväriinsä on keltainen. Kolmen ylimmän kastin tehtävä on myös opiskella ja uhrata jumalille. Šudra kastiin kuuluvien pitää palvella muita ylempiä kasteja, kastin väri on musta. Edellä mainitut pääkastit jakautuvat useisiin alakasteihin. Ulkopuolelle pääkasteista jäivät kastittomat, dalitit eli sorretut, joka on kastittomien itse antama nimitys. Tai Harijan eli jumalan lapset on Mahatma Gandhin antama nimitys. Kastittomilla ei ole omaa väritystä. Kastittomat ovat kaikkien alapuolella ja tekevät kaikkein vähiten arvostettuja töitä, kuten käsittelevät ruumiita, keräävät jätteitä ja muokkaavat nahkoja. (Parpola 2005. 160.)

Intiassa kastin perusteella syrjiminen on perustuslaissa kiellettyä vuodesta 1950 alkaen, silti alimman kastin edustajat kokevat syrjintää ja jopa väkivaltaa. Vahvimmin kastilaitos vaikuttaa Etelä-Intiassa jossa erottelu kastien välillä on Pohjois-Intiaa selvempää. Kaupungeissa kastierottelua on vähemmän kuin maaseudulla. (Tenhunen, Säävälä. 2007, 48.) Kastilaitos on väärin ymmärretty intialainen ilmiö. Kastilaitoksen perimmäinen tarkoitus oli olla ammattikuntalaitos, jossa piti kuitenkin pysyä omassa kastissaan. Kastia ei voinut vaihtaa ikinä missään tilanteessa. Tämä on suurin ero sääty-yhteiskuntaan nähden, sääty-yhteiskunnassa säätykierto on mahdollista, Intiassa kastilaitos järjestelmässä kasti on horjumaton. (Grönblom 2001. 63.)

On tärkeää käydä läpi intialainen kastilaitos, jotta pystyisi ymmärtämään paremmin intialaista tiukkaa statusta ja hierarkiaa korostavaa työkulttuuria. Juuri kastilaitosjärjestelmästä on periytynyt vahva hierarkinen järjestelmä yrityskulttuuriin. Johtajat ovat selkeästi tavallisten työntekijöiden yläpuolella. Johtajia kunnioitetaan ja arvostetaan erittäin paljon työntekijöiden keskuudessa, tähän voi toisaalta vaikuttaa myös suuri valtaero Intiassa. Kastien vaikutus on vähäinen intialaisen yrityksen arjessa. Kastijärjestelmä ja siitä johtuva syrjintä on kitketty pois kansainvälisistä yrityksistä.

3 INTIALAINEN TYÖKULTTUURI

Intialaista työkuultuuria tutkitaan lähdemateriaalin perusteella. Tavoitteena on kertoa intialaisen työkuulttuurin merkittävimmät piirteet. Vaikuttavimmiksi piirteiksi nousee hierarkian ja perinteiden merkitys intialaisten elämässä. Työyhteisöjä ohjailee kollektiivinen kuulttuuri. Koska intialainen kuulttuuri on saanut vaikutteita monista eri uskonnoista ja tavoista, näkyy tämä työkuulttuurissakin.

3.1 Traditiot

Intiassa on tapana käydä bisnestä henkilöiden kanssa, jotka tunnetaan entuudestaan. Useimmat yritykset ovat perheyriityksiä. Nämä yritykset palkkaavat suurimmilta osin oman perheen sukulaisia tai perheenjäseniä. Intialaiset uskovat, että perheenjäseniin ja sukulaisiin voi luottaa kaikkein eniten. Jopa kansainvälisissä yrityksissä on yleistä, että palkattujen henkilöiden perheenjäseniä voidaan rekrytoida yrityksen palvelukseen, mikäli aiemmin palkatulla on sujunut työskentely hyvin. Työpaikan ollessa avoinna suoritetaan työntekijöille kysely, missä pyydetään kertomaan mahdollisista pätevistä työntekijöistä työnantajalle. Tätä kautta intialaiset uskovat saavansa luotettavan työntekijän. (Shearer 2007.)

Intialaiset ovat hyvin vieraanvaraisia. On erittäin epäkuunnioittavaa kieltäytyä intialaisen vieraanvaraisuudesta. Palavereissa yritä olla kieltäytymättä kahvista, teestä tai syötävistä. Mikäli juotavia ja syötäviä ei halua ottaa kannattaa ne jättää koskemattomiksi omille paikoilleen. (Shearer 2007.) Jokaisessa viikkopalaverissa on aina tarjolla kahvia, teetä sekä suolaista tarjottavaa. On hyvin tärkeää muistaa, että johtajat ja esimiehet ottavat tarjottavia ensin.

Toisin kuin intialaisessa, suomalaisessa työkuulttuurissa perustana on individualismi. Ahkeraa ja sisukasta ihmistä arvostetaan suomalaisessa työyhteisössä. Suomalaisessa työkuulttuurissa ei juurikaan turhia puhuta. Ulkomaalaisesta suomalainen saattaa tuntua töykeältä ja hiljaiselta, koska suomalaiset sanovat asiat rehellisesti ja suoraan. Alussa suomalaisiin voi olla hyvinkin vaikea tutustua. (Infopankki 2013).

3.2 Tervehtiminen

Intialaiset tervehtivät monella eri tavalla, riippuen siitä mikä on heidän suhteensa tervehdittävään henkilöön. Suomalaisten on hyvä muistaa, että ensimmäisenä ei tule tarjota omaa kättään tervehtimisen merkiksi. Kädestä tervehtiminen on jo yleistä nuorten keskuudessa, mutta vanhemmat ja uskonnollisemmat intialaiset pitäytyvät koskettamisesta. Kohteliaina ihmisinä intialaiset saattavat puristaa heille ojennettua kättä, kuitenkin intialaiset uskovat, että toisen henkilön kosketuksella voi olla saastuttava vaikutus. Kosketuksesta johtuen hyvittävät he tekonsa myöhemmin kylpyrituaalilla. On erittäin tärkeää muistaa, että tervehtiminen tulee aloittaa aina vanhimmasta intialaisesta mieshenkilöstä. Hierarkisuus ja status ovat erittäin tärkeässä asemassa intialaisessa elämässä. Liike-elämässä intialaiset käyttävät muodollista länsimaista tervehdystä. Työelämässä ainoastaan intialaisia miehiä saa kätellä, naisia tervehditään useimmiten namaste tervehdyksellä. (Mikluha 1998, 196.)

Namaste tervehdys on perinteinen intialainen tervehtimismuoto tavattaessa ja hyvästeltäessä. Namaste tervehdys on erittäin muodollinen tervehdys ja se osoittaa kunnioitusta tervehdittävää kohtaan. Namaste tervehdyksessä kädet laitetaan yhteen sormet ylöspäin rinnan korkeudella ja päätä kumarretaan kevyesti, kumarruksen syvyydellä ilmaistaan kunnioittamisen määrää. Namaste tervehdystä käytetään erittäin kunnianarvoisia henkilöitä kohtaan. (Mikluha 1998, 196.) Intialaisessa työelämässä tämä näkyy ainoastaan vanhempia esimiehiä ja erittäin korkeatasoisia johtajia kohtaan. Nuoremmat ja kaupungissa asuneet intialaiset eivät namaste tervehdystä käytä. Myöskään suomalaisia esimiehiä kohtaan namastea ei käytetä.

Käyntikortit ovat erittäin iso osa intialaista työ- ja liike-elämä kulttuuria. Käyntikortit ojennetaan aina ensitapaamisella ja niiden tulee aina olla englanninkielisiä. (Mikluha 1998, 197.)

Suomalaisten tapa tervehtiä on paljon hillitympi ja maltillisempi kuin intialaisten. Kättelyä harrastetaan vain virallisissa tapaamisissa, kuten liike-elämässä. Kättelyn pitää kuitenkin olla jämäkkä, veltto kättely antaa yleensä laiskan vaikutelman. Tuttavia tervehditään yleensä pään nyökkäyksellä, hillityllä käden heilautuksella,

hymyllä tai joskus ei tervehditä ollenkaan. Suomalaiset ovat sisäänpäin vetäytyviä. (Keskinen & Aalto 2013).

3.3 Kommunikointi

Intialaisten kanssa kommunikoidessa tulee olla korrekti. Keskustellessa on muistettava käyttää monikielisyydestä johtuen englanninkielisiä puhuttelumuotoja Mr, Mrs ja Miss. Ylempiä arvoisia puhutella on käytettävä Sir ja Madam muotoja. Titteleillä ja kohteliailla puhuttelumuodoilla on suuri merkitys intialaiselle tarkasta hierarkiasta johtuen. (Mikluha 1998, 197.) Suomalaisesta saattaa aluksi tuntua häiritsevältä sir tai madam nimitykset, intialaiset suosivat näitä nimityksiä ensitapaamisilla. Tutustuttuaan paremmin intialaisen kanssa vaihtuu sir ja madam etunimiin.

On myös ensiarvoisen tärkeää oppia tunnistamaan intialainen ei, sillä he eivät sano ei sanaa juuri koskaan. Ei sana, sanotaan vasta äärimmäisissä tilanteissa. (Sinha 2008). Intialainen kieltäytyy kohteliaasti antamalla epäsuoran vastauksen. Kun he sanovat ”Minä yritän” tai ”Katsotaan” se indikoi negatiivista vastausta. Yleisin vastaus kysymykseen intialaisella on aina positiivinen, siksi onkin hyvä kysyä sama kysymys useamman kerran keskustelun aikana. Kysymys kannattaa kuitenkin muotoilla hieman erilailla aina kysyttäessä. Mikäli intialainen vastaa jokaiseen kysymykseen kyllä tai muutoin positiivis-sävytteisesti, voidaan olettaa että hän on ymmärtänyt asian ja myös toimii saatujen ohjeiden mukaisesti. (Shearer 2007.)

Kokoukset ja palaverit aloitetaan aina small-talkilla intialaisessa työskentelyssä. Tämä voi tuntua suomalaisesta erittäin oudolta, sillä Suomessa on tapana mennä heti asiaan. Yleensä small-talk kestää vähintään viisi minuuttia palaverin alusta. Intialaiset eivät koskaan aloita liikeasioista puhumista uusien henkilöiden kesken. Keskustelun voi aloittaa vasta kun intialaisilla on tunne että he ovat tutustuneet uuteen henkilöön, sillä tuntemattomia henkilöitä intialaiset eivät kuuntele.

”Vasta kun intialaisista tuntuu, että he tuntevat toisen, he puhuvat mielellään myös liikeasioista” (Mikluha 1998, 198.)

Hyvinkin henkilökohtaisten asioiden kysyminen ei tarkoita uteliaisuutta intialaisessa kulttuurissa vaan se on tapa osoittaa kohteliaisuutta. Ei siis pidä hämmästyä jos intialaiset kysyvät ”Miksi et ole naimisissa” tai kysyvät ”Mitä perheellesi kuuluu”. (Mikluha 1998, 198.)

Aloittaaksesi hyvän small-talkin intialaisten kollegoiden kanssa valitse keskustelun aiheet hyvin. Hyviä keskustelun aiheita ovatkin urheilu, matkailu, ajankohtaiset uutisaiheet, ulkomaat ja sää sekä vieraan saamat positiiviset vaikutukset Intiasta, intialaisen kulttuurin saavutuksista ja intialaiset perinteet. (Mikluha 1998, 198.) Älä koskaan ota puheenaiheeksi negatiivisia asioita intialaisten kanssa. He pitävät sitä äärimmäisen suurena loukkauksena. Tällaisia aiheita ovat etenkin uskonto, intialainen kastilaitos ja heidän poliittiset tapahtumat, kuten valtion suuri korruptoituneisuus. (Mikluha 1998, 198.)

Suomalaiset ovat kommunikoinnin suhteen hyvin niukkaa. Keskustelut ovat epämuodollisia ja sinuttelu on yleistä. Useimmat suomalaiset arvostavat rehellisyyttä ja itsenäistä työskentelyä erittäin paljon. (Infopankki 2013). Suomalaiset pyrkivät välttämään small-talkia, koska he tuntevat olonsa erittäin epämukaviksi, toisaalta intialaiset taas tuntevat olonsa epämukaviksi suomalaisen hiljaisuuden keskellä. (Communicaid group 2009). Tämä eroaa valtavasti intialaisesta small-talk ja ryhmätyöhalukkuudesta.

3.4 Hierarkia

Hierarkia on ehdottomasti tärkein asia intialaisessa työkuulttuurissa. Muista aina kunnioittaa statusta ja asemaa. Intialaiset uhraavat erittäin paljon aikaa ja vaivaa miellyttääkseen esimiehiään. Esimiesasemassa oleville annetaan suurta arvostusta. Esimiestä ei tule ikinä haastaa, vaikka hän olisikin väärässä. Aina on toteltava esimiehen käskyjä. (Culture smart consulting 2013).

Johtajat ovat selkeästi tavallisten työntekijöiden yläpuolella, työntekijöiden ja johtajien suhde on usein herra – palvelija tasolla. Alistunut suhde ei kuitenkaan johdu kastilaitosjärjestelmästä vaikka näin voisikin olettaa. Suhde on peräisin Intian suuresta työttömyyden historiasta, työttömyyteen luetaan mukaan vielä valmistuneetkin. (Guirdham 2009.99).

Työntekijöille on tarkoin määritetyt tehtävät, esimerkiksi johtajalle ei ole sopivaa ottaa kopioita, sillä se ei kuulu hänen työtehtäviinsä. Korkeasta hierarkiasta johtuen intialaiset työntekijät eivät ole kovin innovatiivisia ja oma-aloitteisia, sillä he odottavat aina esimiehen käskyä aloittaa työnteke.

Intialaiset esimiehet valvovat alaistensa työntekeä hyvin tarkasti ja antavat usein rakentavaa palautetta. Negatiiviset palautteet hoidetaan aina kahdenkeskisesti. Intian suuresta valtaetäisyydestä johtuen Intialaisessa työyhteisössä työntekijöille ei anneta kovinkaan haasteellisia tehtäviä. Mikäli haasteellinen tehtävä annetaan seuraa aina tarkka ohjeistaminen ja jatkuva vahtiminen. Mikäli esimiehen ohjeistus olisi täysin väärä, intialainen päätyy lopulta tekemään niin kuin kuvittelee olevan oikein. Mikäli esimies tulee kysymään, miksi asia on tehty eri tavalla kuin oli ohjeistettu, intialaiselta saa vastaukseksi että hän ei ymmärtänyt ohjeistusta. (Shearer 2007.)

Intialainen työkuulttuuri on häpeään pohjautuvaa, omia kasvojaan ei saa menettää missään tilanteessa. Jos suomalaisessa yrityksessä työntekijä tekee virheen, virheestä pyritään keskustelemaan ja ottamaan opiksi, näin ei kuitenkaan toimita intialaisessa työkuulttuurissa vaan virheen sattuessa siihen ei kiinnitetä minkäänlaista huomiota. Enemmänkin siitä ei puhuta ja virhe yritetään korjata kaikessa hiljaisuudessa. Tämä onkin suurin ero suomalaisen ja intialaisen työkuulttuurin välillä. Osa suomalaisista työntekijöistä voi kokea tämän osan kuulttuurista hieman hämmentävänä ja jopa turhauttavana piirteenä. Intialaiset eivät pysty myöntämään virheitään, joten heitä on hyvin vaikea neuvoa miten virheen voisi välttää seuraavalla kerralla. Intialaisessa työympäristössä ei ole mitenkään poikkeavaa että samaa virhettä toistettaisiin useastikin. Virheistä ei saa juurikaan puhua, siksi ainoa vaihtoehto on odottaa intialaisen oppivan itse virheistään (Culture smart consulting 2013).

Suomessa on verrattain pieni hierarkiajärjestelmä ja tyypilliset suomalaisten yritysten hierarkiat ovat tasaisia. Suomalaiset arvostavat johtajia, jotka ovat kokeneita ja ahkeria, toisin kuin johtajia joilla on pelkkä status. (Communicaid group 2009). Hierarkia ja johtajien arvostus eroaa selkeästi intialaisten tavoista toimia. Siinä missä Intiassa on korkea hierarkia ja johtajia pidetään suuressa

arvossa ja jopa palvotaan, Suomessa hierarkia on vähäisempää ja johtajia arvostetaan mikäli he hankkivat arvostuksen tietämyksellään ja ahkeruudellaan.

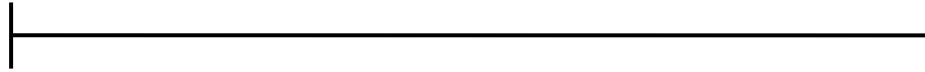
3.5 Aikakäsitys

Intialaiset ovat ottaneet suuria vaikutteita hindulaisuudesta. He noudattavat syklistä aikakäsitystä. Siksi myöhästymiset ja odottamiset ovat jokapäiväistä rutiinia intialaisessa työkuulttuurissa. (Guirdham 2009, 64). Intialaisten kanssa työskennellessä kannattaakin pitää kalenterissaan vapaata tilaa aina. Kun suomalaiset haluavat keskittyä yhteen asiaan kerralla, on intialaisilla pyrkimyksenään hoitaa samaan aikaan mahdollisimman monta asiaa. Onkin siis syytä varautua useisiin keskeytyksiin esimerkiksi palaverien aikana. (Sinha 2008). Omat aikataulut kannattaa unohtaa intialaisessa yrityksessä, ne eivät koskaan pidä. Esimerkiksi kello 9.00 sovittu palaveri saatetaan aloittaa hyvinkin vasta kello 13.00 jälkeen. Syklisen aikakäsityksen takia intialaiset uskovat, että päivä alkaa aina alusta. Länsimaalaisessa aikakäsityksessä päivällä on selkeä alku ja loppu, kuten kuvioista 4 käy ilmi.



KUVIO 4. Intialainen aikakäsitys.

Suomalaiset noudattavat länsimaista tuttua lineaarista aikakäsitystä. Suomalaisille on hyvin tärkeää pitää sovitusta tapaamisajoista kiinni ja kalenterit saattavat olla tiukkaan aikataulutettuja lineaarisessa aikakäsityksessä. Päivällä on selkeä alku- ja loppupiste, kuten kuvioista 5 käy ilmi.



KUVIO 5. Länsimaalainen aikakäsitys

Kuvioissa 4 ja 5 on kuvattu syklistä ja lineaarista aikakäsitystä. Syklinen aikakäsitys on ympyränmuotoinen, jolla ei ole selkeää loppua. Lineaarinen aikakäsitys on jana, jolla on selkeä alku ja loppu.

Intialaiset noudattavat syklistä aikakäsitettä, he pitävät itsestäänselvyytenä, että aina on aikaa. Tästä syystä intialaisten työpäivät ovat 10 - 12 tuntisia, jotkut tekevät jopa reilusti pidempiä työpäiviä, intialainen pitää sitä normaalina työpäivän pituutena. Aikakäsityksestä johtuen intialaisilla ei ole määriteltyä ylityötä. Työasioista voi myös laittaa viestiä heille aina, sillä koskaan ei ole liian myöhäistä työskennellä. Intialainen jatkaa työpäiväänsä vielä kotiinkin päästyään.

4 INTIALAISET YRITYKSET SUOMESSA

Luvussa käsitellään opinnäytetyön osalta kaksi merkittävintä intialaista yritystä jotka vaikuttavat Suomessa. Yritykset ovat HCL Technologies ja TATA Consultancy Services. Molemmilla yrityksillä on asiakkaina Suomen suurimpia yrityksiä kuten Nokia, UPM Kymmenen, OP-Pohjola ABB ja DNA. Tietoviikossa ilmestyneestä artikkelista saadaan hyvä johdatus kumpaankin intialaiseen yritykseen.

Intialaiset IT-alan yritykset tulevat Suomeen kasvavalla vauhdilla. Nokia ulkoisti IT-osaamisensa kokonaan HCL Technologiesin ja TATA:n käsiin. Molemmat ovat isoja intialaisia IT-alan toimijoita. Intialaisten IT-talojen markkinaosuuksien lisääntyminen on Suomessa uusi, mutta selkeä ilmiö. Ilmiö näkyy parhaiten intialaisten tavassa pitää yhteyttä suomalaisiin yrityksiin. Aikaisemmin intialaiset yritykset olivat tarjouskilpailuissa mukana usein sattumien kautta, nykypäivänä on yleistä että tarjouskilpailuissa on mukana vähintään yksi intialainen yritys. Mika Rajamäen mukaan muutos on tapahtunut viime vuosien aikana ja hän uskoo että lähivuosien aikana intialaisille yrityksille ulkoistetaan lisää IT-osaamista. (Ollila 2013).

4.1 HCL Technologies (HCL)

HCL Technologies on vuonna 1991 perustettu maailmanlaajuinen IT-alan konsultointi ja ulkoistamis yritys. HCL Technologies toimii 31 maassa. Yrityksen palveluksessa on 85 194 työntekijää. Yrityksen liikevaihto on 4,4 biljoonaa USA dollaria. (hcltech.com) HCL Technologies on Intian neljänneksi suurin yritys ja se on rankattu 48. suurimmaksi IT-palveluntarjoajaksi maailmalla Forbes talouslehden mukaan. (Forbes 2013).

HCL aloitti toimintansa Suomessa vuoden 2009 alussa. Vuoteen 2013 mennessä HCL:n kasvu on jatkunut tasaisesti. HCL on Suomessa keskittynyt tarjoamaan IT – alan palveluita. Suomessa päätoimipiste sijaitsee Espoossa. Uusimpien Nokian ja UPM-Kymmenen ulkoistusten johdosta HCL:n toimipisteitä on nykyään ympäri Suomea. Pohjoisin toimipiste sijaitsee Oulussa ja eteläisin sijaitsee Helsingissä.

Johtamiskulttuuri HCL Technologiksessa poikkeaa yleisestä intialaisesta kulttuurista merkittävästi. HCL:llä on käytössä Employee first customer second ideologia, vapaasti suomennettuna se on; työntekijä ensin, sitten asiakas. Pääpiirteittäin ideologia tarkoittaa, että jokainen yrityksen työntekijä saa vapaasti esittää omia ajatuksiaan ja ideoita esimiehille tai suoraan ylimmälle johdolle asti. Tarkoituksena on vähentää johtajien ja työntekijöiden välistä hierarkista kuilua sekä lisätä läpinäkyvyyttä yrityksen toiminnassa. Ideologia sai alkunsa vuonna 2005 toimitusjohtaja Vineet Nayarin toimesta. (hcltech.com 2013).

4.2 TATA Consultancy Services (TCS)

TCS on perustettu vuonna 1968. Nykypäivänä TCS on suurin Intian IT-alan yrityksistä. TCS on osa TATA group yritysperhettä. TCS pääkonttori sijaitsee Mumbaissa. Vuonna 2011 - 2012 TCS liikevaihto oli 8,2 biljoonaa USA dollaria. TCS:llä on toimistoja 183 kappaletta, 43 eri maassa sekä 117 toimituskeskusta 21 eri maassa. TCS:llä on 198 600 työntekijää 42 eri maassa. Maailmanlaajuisesti TCS on neljänneksi suurin yritys. (TCS.com 2013).

Suomessa TCS on ollut jo yhdentoista vuoden ajan. Toimisto sijaitsee Helsingissä. Suomessa työntekijöitä on 600 henkilöä. Suurimmat asiakkaat Suomessa ovat ABB, DNA ja Nokia. Suomessa tarjotaan konsultointipalveluita. (TCS.com 2013).

5 TUTKIMUS INTIALAISESTA TYÖKULTTUURISTA

5.1 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus toteutettiin avoimella kyselylomakkeella. Kyselyitä lähetettiin yhteensä 53 henkilölle, vastaajat jaettiin kahteen eri ryhmään. Työntekijöihin sekä esimiesasemassa oleviin henkilöihin. Tavoitteena oli esimiesasemassa olevien henkilöiden omaavan laajempaa perspektiiviä kyselyyn, ovathan he olleet esimiehinä sekä intialaisille, että suomalaisille työntekijöille. Tähän peilaten he pystyvät kuvailemaan tarkemmin intialaisen ja suomalaisen työntekijän eroavaisuuksia sekä samankaltaisuuksia. Perustyöntekijät eivät välttämättä pysty analysoimaan yhtä tarkasti intialaisen kollegan työn jälkeä.

Vastaajia ei voi pitää intialaisen työkuulttuurin asiantuntijoina, kuitenkin vuosien kokemus intialaisesta työkuulttuurista ja intialaisten kanssa työskentelystä, antaa jonkinlaista perspektiiviä vastata lähetettyyn kyselyyn. Vastaukset perustuvat vastaajien omiin kokemuksiin ja mielipiteisiin intialaisesta työkuulttuurista, joten on huomioitava suuretkin erot vastausten välillä. Vastaukset riippuvat vastaajan henkilökohtaisista kokemuksista Toiset saattavat kokea eri asiat negatiivisesti ja toiset taas positiivisesti. Juuri tästä syystä on odotettavissa mielenkiintoisia vastauksia.

5.2 Kyselytutkimus

Kuten aikaisemmin opinnäytetyössä käy ilmi, kyselytutkimus suoritettiin kvalitatiivisena tutkimuksena. Tällöin saisi kattavampia vastauksia. Kyselytutkimuksessa oli yhteensä 16 kysymystä. Kysymykset oli suunniteltu tukemaan opinnäytetyön teoriaosuutta. Kyselyssä selvitettiin vastaajien mielipiteitä intialaisen ja suomalaisen työkuulttuurin eroavaisuuksista. Kysely tehtiin ennen teoriaosuuden valmistumista, mutta vastaukset tulivat vasta kun opinnäytetyön teoriaosuus oli valmistunut. Kyselyn vastaukset eivät siis vaikuttaneet opinnäytetyön teoriaosuuteen, kysymykset muodostuivatkin teoriaosuuden pohjalta.

Kysely lähetettiin 53 intialaisen yrityksen työntekijälle. Yhteensä vastauksia tuli 23 kappaletta. Vastaukset olivat hyvin teoriaosuutta tukevia. Vastauksissa pitää muistaa että ne edustavat vastaajan omaa mielipidettä, eivät näin ollen määrittele yleistä intialaista työkuultuuria. On myös muistettava että jokainen intialainen on oma yksilönsä. Vanhempien ja nuorempien intialaisten tavat ja käytännöt poikkeavat merkittävästi toisistaan. Vanhemmat intialaiset noudattavat hyvin vanhoja intialaisia tapoja, kuten kastilaitosta. Nuoremmat intialaiset ovat jo hyvinkin länsimaalaistuneita. Tämä näkyi myös vastauksissa, vastaajan ollessa tekemisissä nuorempien intialaisten kanssa pitivät he näiden tapoja länsimaalaisina, vanhempia intialaisia kohdatessa vastaajat mielsivät intialaisen kulttuurin yleensä negatiivisen kokemuksen kautta. Yleisellä tasolla vastaukset olivat hyvinkin kattavia ja osa vastauksista oli jopa erittäin analyttisiä.

5.3 Kyselytutkimuksen tulokset

Tutkimuksen tulokset käydään läpi kysymys kysymykseltä, jotta olisi helpompi analysoida vastaukset lopuksi. Osassa kysymyksissä vastaukset eroavat reilusti toisistaan tämä johtuu siitä, että kyselyyn osallistui eri asemissa olevia ihmisiä. Esimiesasemassa olevat ihmiset kokevat yleensä kaiken positiivisesti, sillä heidän on vaikea nähdä työntekijöiden keskuudessa olevia ongelmia. Eivät myöskään työntekijät pysty näkemään esimiesasemassa olevien henkilöiden ongelmia. Myös naisilta saadut vastaukset eroavat selkeästi miesten vastauksista. Tutkimus suoritettiin anonymisti joten tuloksissa ei eritellä miesten, naisten tai esimiestasolta tulleita vastauksia.

Ensimmäisessä kysymyksessä pyydettiin kuvailemaan intialaista työkuultuuria. Vastauksista erottui selkeästi kolme pääpiirrettä. Intialaista työkuultuuria pidettiin hierarkisena, intialaiset koettiin ahkeriksi työntekijöiksi ja työ-aika oli häilyvä käsite intialaisille. Pientä huomiota sai myös intialaisten tapa antaa ymmärtää asioiden onnistuvan vaikka näin todellisuudessa ei tulisi tapahtumaan.

Toisessa kysymyksessä kysyttiin intialaisen ja suomalaisen työkuulttuurin eroavaisuuksia. Suurimpina eroavaisuuksina mainittiin suomalaisten suorapuheisuus sekä työaika. Suomalainen työskentelee kahdeksan tuntia päivässä

ja lähtee kotiin harrastusten ja vapaa-ajan pariin. Intialaiset jatkavat usein työpäiväänsä toimistolla sekä vielä kotiin päästyään. Myös intialaisten lupauksen pitämistä kritisoitiin. Seuraava vastaus kiteyttää hyvin intialaisen ja suomalaisen työkuulttuurin eroavaisuudet.

”Intialaiset eivät suunnittele päiväänsä niin hyvin, vaan monet asiat tehdään viime tingassa sen sijaan että varauduttaisiin ajoissa. Myöskään intialaisilla ei käytännössä ole työaikoja, että jos töitä voi tehdä kotoa niin todennäköisesti niitä myös tehdään kotona sen jälkeen kun pääsee sinne takaisin toimistolta. Harrastukset ovatkin sellaisia asioita jotka ovat vasta nyt pikkuhiljaa tulossa Intialaiseen kulttuuriin.”

Kolmas kysymys käsitteli yhtäläisyyksiä intialaisen ja suomalaisen työkuulttuurin välillä. Vastaukset olivat selkeän yksimielisiä, ahkeruus ja työnteon arvostaminen on mainittu jokaisessa vastauksessa. Näitä kahta asiaa pidetään siis suomalaisen ja intialaisen työkuulttuurin yhdistävän tekijänä.

Neljännessä kysymyksessä piti kertoa konkreettisia esimerkkejä intialaisten työtavoista. Vastaukset erosivat selkeästi toisistaan. Tämä johtune juurikin työntekijöiden erilaisesta asemasta yrityksessä. Vaikka vastaukset erottuvat toisistaan on kuitenkin huomattavissa että intialaiset tekevät juuri kuten on käsketty, sekä oma-aloitteellisuuden puute intialaisilta. Aikojen noudattaminen intialaisille koettiin myös haasteelliseksi.

Viides kysymys käsitteli suomalaisten ja intialaisten työtapojen eroavaisuuksia. Suomalaiset miellettiin usein määrätietoiseksi työnteossa, rehellisiksi ja sovituisista aikarajoista pidettiin kiinni, toisin kuin intialaiset. Suomalaiset keskittyvät töissä yleensä työntekoon ja työtehtävät pyritään suorittamaan mahdollisimman hyvin ja virheitä välttämällä, toisin kuin intialaisilla tuntui olevan päämääränä suorittaa annettu työtehtävä mahdollisimman nopeasti, virheistä välittämättä. Referaattina yksi vastauksista jossa konkretisoituu suomalaisten työtavat.

”Suomalaiset ovat kriittisempiä ja kyseenalaistavat enemmän työtapoja, käytäntöjä ja jopa esimiehiä. Suomalaiset yrittävät ratkaista ongelmia itse niin pitkälle kuin pystyvät, ennen kuin yrittävät siirtää vastuun muualle. Suomalaiset ovat tarkempia yksityiskohtien ja työnsä laadun suhteen.”

Kuudennessa kysymyksessä kysyttiin positiivisia asioita intialaisesta työkultuurista. Positiivisina asioina nähtiin helppo johtaminen, intialaiset noudattavat käskyjä paremmin kuin suomalaiset. Kommunikointi on erittäin kohteliasta. Yksi vastaus kertoo erittäin hyvin intialaisen työkultuurin positiiviset asiat.

”Ihmiset ovat iloisia eivätkä yleisesti stressaa erityisen paljon työstään, jonka myötä he pystyvät helposti tekemään töitä myös kotona. Toki Intialainen kulttuuri itsessään myös auttaa asiaa, koska naiset ja muut palvelijat yleensä hoitavat kaikki kodinhoitoon liittyvät asiat.”

Yllättävän moni vastanneista jätti vastaamatta tähän kysymykseen. Ilmeisesti heillä ei ole ollut positiivisia kokemuksia intialaisesta työkultuurista.

Seitsemännessä kysymyksessä pyydettiin kertomaan negatiiviset asiat intialaisesta työkultuurista. Jokaisessa vastauksessa mainittiin omien virheiden kieltäminen sekä liian suurien työmäärien haaliminen, tämä johtunee intialaisesta tavasta antaa aina kyllä vastaus. Myös työnlaadun koettiin olevan huonompaa, koska tavoitteena oli saada työt hoidettua nopeasti laadusta välittämättä. Suuresta hierarkiasta johtuen asioiden eteneminen koettiin myös negatiivisena, sillä jokaiseen asiaan pitää saada lupa aina esimiehen, esimiehen esimieheltä.

Kahdeksannessa kysymyksessä pyydettiin kuvailemaan intialaisen työkultuurin ominaispiirteet. Intialaisen työkultuurin ominaispiirteiksi mainittiin suurien työmäärien hamstraaminen, vaikka kuitenkin kaikkia töitä ei pystytä sovitussa ajassa hoitamaan. Intialaiset ovat myös paljon sosiaalisempia työympäristössään kuin suomalaiset. Esimiesten kunnioittaminen kuuluu vahvasti intialaisten toimintatapoihin. Asiat tehdään kirjaimellisesti prosessia noudattaen. Prosessista ei tule poiketa missään tilanteissa. Tämä saattaa aiheuttaa asiakkaille päin joustamattomuuden tunnetta.

Yhdeksäs kysymys käsitteli suomalaisen työkultuurin ominaispiirteitä. Vastaajien mielestä suomalaiset osaavat erottaa hyvin työajan ja vapaa-ajan toisistaan. Työ tehdään määrätietoisesti ja rehellisesti. Suomalaiset pyrkivät suunnittelemaan työnsä ensin, jotta mahdollisilta virheiltä vältyttäisiin. Suomalaiset myös

kunnioittavat vähemmän esimiehiään ja valittaminen kokemistaan vääryyksistään on herkempää kuin intialaisella.

Kymmenes kysymys oli naisen asemasta intialiasessa työyhteisössä. Intialaisissa yrityksissä pyritään korostamaan tasa-arvoa. Siksi naisen asema ei poikkea miehen asemasta. Yhdessäkään vastauksessa ei ollut merkkiäkään naisen aseman heikkoudesta. Suurin huomio kiinnittyi lähinnä siihen että yleisesti ottaen IT-ala on hyvin miesvaltainen ala. Myös naisesimiehiä löytyy, mikä kertoo hyvin tasa-arvosta.

”Kokemukseni perusteella naiset ovat täysin tasa-arvoisessa asemassa. En myöskään ikinä kuullut naiskollegoilta valituksia aiheesta.”

Yhdennessätoista kysymyksessä kysyttiin kuinka paljon työntekijät kokevat saavansa arvostusta intialaisilta kollegoilta. Useampi vastaaja koki saavansa enemmän arvostusta tekemästään työstä intialaisilta kollegoiltaan, kuin suomalaisilta. Tämä johtunee intialaisten tavoista olla korrekteja ja antaa aina positiivista palautetta. Suomalaisessa työkuulttuurissa annetaan yleensä negatiivista palautetta, positiivinen palaute tulee vain erittäin hyvistä saavutuksista tai suorituksista. Kautta linjan vastauksissa ihmiset kokivat saavansa hyvin arvostusta intialaisilta työtovereiltaan.

Kahdennessatoista kysymyksessä kysyttiin uskonnon vaikutuksista intialaisiin työntekijöihin. 100 % vastaajista oli sitä mieltä että uskonto ei vaikuta intialaiseen työkuulttuuriin millään tavoin. Ainoastaan oli maininta että uskonnollisista juhlista ilmoitetaan kaikille sähköpostitse, mutta niitä ei juhlita työpaikoilla.

Kolmastoista kysymys käsitteli työntekijöiden mielipidettä omista etenemismahdollisuuksista verrattuna intialaisen kollegan mahdollisuuksiin. Kovinkaan moni ei uskonut etenemismahdollisuuksiin, mutta koki sen johtuvan lähinnä siitä että Suomessa ei ole vielä tarpeeksi monipuolista toimintaa. Intiassa on enemmän asiakkuuksia ja mahdollisuuksia vaihdella eri projektien ja positioiden välillä. Yrityksen johdon keskittyminen Intiaan estää monen mielestä ylenemisen kovin korkealle asti. Toki tätä pidettiin luonnollisena asiana, sillä onhan yritys intialainen.

Neljännessätoista kysymyksessä kysyttiin suomalaisen ja intialaisen esimiehen eroavaisuuksista. Eroavaisuuksia huomattiin lähinnä johtamistavassa. Intialaiset esimiehet antavat herkemmin positiivista palautetta, kun taas suomalaiset esimiehet puuttuvat asioihin vasta kun asiat eivät etene sovitulla tavalla. Noin kolmasosa vastaajista koki että intialaiset esimiehet ovat enemmän tuloshakuisempia kuin suomalaiset esimiehet. Myös suomalaisilta esimiehiltä sai selkeästi suurempia vastuksia kuin intialaisilta. Intialaiset yrittävät aina kierrellä negatiivisen vastauksen antamista. Alla oleva sitaatti kertoo selkeästi intialaisen ja suomalaisen esimiehen eroavaisuuksista.

”Intialaisesta esimiehestä paistaa selkeä tuloksettaisuus; tulosta ja voittoa on synnyttävä keinolla millä hyvänsä. Suomalainen esimies on valmiimpi hakemaan tulosta pehmeämmillä keinoilla (kehittymisen kautta). Intialainen esimies on enemmän perinteikkään käskyttävä kun taas suomalaiset osaavat kääntyä valmentajan rooliin.”

Viidennessätoista kysymyksessä haluttiin tietään onko työntekijät kokenut kulttuurishokkia. Suurimpana kulttuurishokkina vastaajat kokivat intialaisten ymmärtämättömyyden Suomen työlainsäädäntöä kohtaan. Tietysti oli selvää, että alussa on aina vaikeuksia, kun yritys tulee niin erilaisesta työkuulttuurista Suomeen. Moni tosin ihmetteli kun alkukankeutta kesti reilusti yli vuoden verran. Toisena suurena asiana mainittiin aikakäsitys, intialaiset odottivat suomalaisten työskentelevän pitkää, yli kahdeksan tunnin päivää kuten Intiassakin. Tämä taisi tulla shokkina myös intialaisille itselleen, kun suomalaiset työskentelivätkin vain kahdeksan tuntia ja lähtivät sen jälkeen kotiin unohtaen työt kokonaan.

Kuudennessatoista kysymyksessä sai kirjoittaa vapaasti omia kommentteja. Omissa kommenteissa oli hyvin kirjavia vastauksia. Osa koki intialaisen työkuulttuurin hyvinkin negatiivisena, eikä voinut harkita työskentelevänsä enää intialaisessa yrityksessä. Osan mielestä työkuulttuuri on jo erittäin lähellä länsimaalaista. Yhtäläisiä oltiin siinä että intialaisten tapoihin ja joustavaan ajankäyttöön tulee tottua. On myös opittava itse lukemaan intialaisten antamia hienovaraisia vihjeitä, kuten ei sanan tunnistaminen.

5.4 Tulosten analysointi

Tutkimuksen tulokset perustuvat siis teoriaosuuteen, kyselytutkimukseen sekä omiin kokemuksiini. Kyselytutkimuksen tulokset tukevat erittäin hyvin teoriaosuudessa käsiteltyjä intialaisen työkuulttuurin piirteitä. Tuloksia analysoidessa on otettava huomioon kahden hyvin erilaisen työkuulttuurin yhteentörmäys. Suomalaiset ovat tottuneet siihen että sovitut ajat ja lupaukset pitävät, kun intialaisilla nämä ovat hyvin häilyviä käsitteitä. Tuntui että osassa vastauksissa tämä asia painoi erittäin paljon vastauksia annettaessa.

Kumpikin työkuulttuureista edustaa selkeästi ääripäitä. Intialaiset ovat erittäin tapoihinsa kangistuneita ja omia metodeita ei kovinkaan helposti muuteta. Suomalaiset taas ovat ahkeria ja hiljaisia puurtajia, kiitoksen saadessa mennään jopa hieman hämilleen. Myös kanssakäyminen työyhteisössä on maltillisempaa kuin intialaisten avoimemmassa ja iloisemmassa työyhteisössä.

Taulukko 1. on jaoteltu intialaisen ja suomalaisen työkuulttuurin ominaispiirteet vastauksien, teoriaosuuden ja omien kokemusten perusteella.

Vasemmanpuoleinen edustaa intialaista työkuulttuuria, oikeanpuoleinen suomalaista työkuulttuuria ja keskellä olevat asiat yhdistyvät työkuulttuureissa. Kulttuurien ollessa hyvinkin erilaiset ei samankaltaisuuksia juuri ole. Intialainen kulttuuri edustaa aasialaista kulttuuria ja suomalainen kulttuuri edustaa länsimaalaisen ja pohjoismaisen kulttuurin yhtälöä.

TAULUKKO1. Intialaisen ja suomalaisen työkuulttuurin eroavaisuudet ja yhtäläisyydet

Intialainen työkuulttuuri	Kulttuurien yhtäläisyydet	Suomalainen työkuulttuuri
ominaispiirteet	ominaispiirteet	ominaispiirteet
positiivisuus	ahkeruus	negatiivisuus
korrektiivisuus		vähä-puheisuus
prosessien noudattaminen	työnteon arvostus	maalaisjärki
käskyjen noudattaminen		rehellisyys
määrä vs laatu	naisen asema hyvä	laatu vs määrä
aikakäsite häilyvä		aikataulutettu
sovitut asiat eivät useinkaan pidä	uskontoa ei harjoiteta työaikana	sovittujen asioiden noudattaminen
impulsiivinen toiminta		suunnitelmallinen toiminta
virheiden kieltäminen	tasa-arvo isoissa yrityksissä	virheiden myöntäminen
tulokseen pääseminen mahdollisimman nopeasti		tulokseen pääseminen mahdollisimman tehokkaasti
positiivinen palaute yleistä		positiivinen palaute harvinaista
oma-aloitteellisuus puuttuu		oma-aloitteellisuus
tehtävänannon 100 % noudattaminen		mahdollisten virheiden korjaaminen tehtävien annoissa
hierarkisuus		tasa-arvo

Kuten taulukosta 1 käy ilmi työkuulttuureissa on selkeästi enemmän eroavaisuuksia kuin yhtäläisyyksiä. Merkittävämpänä yhtäläisyytenä on pidettävä työntekijöiden ahkeruutta kummassakin maassa. Suurin ihmetyksen aihe on uskonto. Vaikka intialaiset ovat uskonnollista kansaa ja moni eri uskonto vaikuttaa Intiassa yleisesti, silti uskonto ei näy työpaikoilla, kuten ei Suomessakaan.

Suurimpina eroavaisuuksina nousevat esiin hyvinkin erilaiset aikakäsitykset. Siinä missä intialaisten sopimat aikataulut eivät koskaan pidä, niin suomalaiset ovat erittäin tarkkoja että sovituista aikatauluista pidetään kiinni. Tämä johtuu kulttuurien hyvin erilaisesta aikakäsityksestä, siinä missä intialaiset eivät näe ajalle loppua, suomalaisilla on selkeä loppu aina jokaiselle päivälle. Intialaiset ovat myös hyvin käskyjä noudattavia ja ohjeistusta seuraavia henkilöitä. Tähän

löytyy syy intialaisesta kastilaitoksesta ja sen hyvin hierarkisesta systeemistä. Tämä hierarkia on saatu ympättyä myös työelämään, vaikka kastilaitosten ei pitäisi Intiassa enää vaikuttaa, näkyy se juurikin hierarkiassa erittäin hyvin. Siinä missä suomalaiset saattavat kyseenalaistaa esimiehen käskyjä ja ohjeita ja pyytävät reilusti selvennystä epäselviin asioihin, niin intialaiset eivät tätä tee. He mieluummin tekevät asian väärän ohjeistuksen mukaan tai muuttavat ohjeistusta ominpäin, kuin kysyvät esimieheltä lisäohjeita. Virheen sattuessa intialaiset yrittävät peitellä sitä ja usein vaihtavat puheenaihetta tai ovat mainitsematta virheistään. Suomalaiset voivat rohkeasti myöntää virheensä, sekä pyrkivät ottamaan opikseen niistä.

5.4.1 Johtopäätökset tuloksista

On todettava että tutkimus on yksipuoleinen, sillä siihen haastateltiin vain suomalaisia työntekijöitä. Olisi ollut mielenkiintoista saada myös intialaisten työntekijöiden näkökulmaa ja mielipiteitä esille. Ajan puutteen takia tätä ei valitettavasti voitu suorittaa. Tutkimuksen tuloksista on vedettävissä selkeät päätelmät. Intialainen työkuulttuuri eroaa merkittävästi suomalaisesta. Intialaisen ja suomalaisen työkuulttuurin eroavaisuuksissa on havaittavissa kolme merkittävää asiaa. Asiat ovat hierarkia, aikakäsitys ja liiallisuusiin asti viety korrektivisuus. Siinä missä intialaiset ovat yli kohteliaita, ovat suomalaiset hiljaisempia ja sisäänpäinlämpiäviä ihmisiä.

Emili Tulokkaan aikaisempi tutkimus intialaisesta työkuulttuurista keskittyi suomalaisen esimiehen näkökulmaan. Tämä tutkimus keskittyy lähinnä suomalaisten työntekijöiden näkökulmaan intialaisesta työkuulttuurissta. Tulokset ovat selkeästi yhdenvertaiset. Tulokkaan tutkimuksesta käy ilmi että intialaiset ovat erittäin kollektiivisia ihmisiä ja ryhmätyöhalukkuus myös työpaikalla on korkea, vaikka intialaiset ovat ohjeistettu tekemään työtään yksin. Tutkimuksessa ilmeni myös kyllä sanan käyttäminen, vaikka ohjeita ei olisikaan tajuttu. Tätä voidaan pitää kummankin tutkimuksen pohjalta intialaisille hyvinkin tyypillisenä käyttäytymismallina. Vastaukset uskonnon merkityksestä ovat tismalleen samat kuin omassakin tutkimuksessani, uskonto ei juuri näy työpaikoilla. Muitakin samankaltaisuuksia löytyy runsaasti kuten aikakäsitykset, hierarkia,

auktoriteettien kunnioittaminen ja korrektit tavat. Näissä kaikissa Tulokkaan tutkimuksen vastaukset olivat identtiset saamieni vastausteni kanssa.

Eroavaisuuksia luonnollisesti löytyy, sillä toinen tutkimus oli esimiesten näkökulmasta ja silloin erityispiirteet ovat työntekijöiden tavoissa toimia erilaisissa tilanteissa. Tulokkaan tutkimuksesta käy selkeästi ilmi, että suomalaiset työntekijät pärjäävät varsin niukalla ohjeistuksella ja omien pohdintojen kautta päästään yleensä oikeaan lopputulokseen, jos intialaiselle työntekijälle jättää samat ohjeet kuin suomalaisille on tulos yleensä aivan päinvastainen. Intialaiset tarvitsevat erittäin tarkan ohjeistuksen työn eri vaiheista, jotta päästäisiin samaan tulokseen suomalaisten kanssa. Tutkimuksessani tämä käy ilmi intialaisten työtavoissa, he odottavat aina viimeeseen asti tarkkaa ohjeistusta ennen kuin aloittavat työn.

Johtopäätökset kummastakin tutkimuksesta ovat hyvin samankaltaiset. Intialaiset ovat vahvan kulttuuriperimänsä mukaan toimivia ihmisiä. Kollektiivisuus ohjailee toimintaa myös työympäristöissä, mikäli mahdollista työt pyritään Intiassa tekemään aina suuremmissa ryhmissä, kun suomalaiset ovat parhaimmillaan yksin. Toki suomalaisetkin pitävät ryhmätyöskentelystä, mutta ryhmän pitää olla entuudestaan tuttu. Suomalaisten on vaikea mukautua ryhmään missä on esimerkiksi pelkkiä intialaisia.

Kastilaitos vaikuttaa edelleen työpaikoilla. Intialaiset eivät ole länsimaiseen tapaan uraohjusmaisista. Omaan paikkaan ollaan tyytyväisiä ja etenemistä yritetäänkin ahkeran työntöön ja nöyrän käytöksen kautta. Kastilaitos näkyy intialaisten tavoissa kunnioittaa ja totella esimiestä. Tavot ovat selkeästi suomalaisia jämakämmät. Tämä johtaa oma-aloitteellisuuden puutteeseen, siinä missä intialainen noudattavat tarkasti esimiehen ohjeita ja mahdolliset virheet ohjeissa tulevat mukaan myös työsuoritukseen, pyrkii suomalainen korjaamaan virheet ja samaan asiaan hoidettua oma-aloitteellisesti.

Uskonnon merkitys on vahvaa vain vapaa-ajalla, työelämässä siihen ei törmää. Aikakäsitysten erilaisuus on yksi suuresti hankaloittavia asioita esimerkiksi uuden kauppakumppanin etsinnässä. Suomalaisten sopiessa tiukkaa tapaamisaikataulua saattavat intialaiset pahimmillaan venyttää sovittua aikaa jopa päivillä. Aina

kuitenkin venyy vähintään tunneilla sovitusta. On myös valitettavaa että intialaisen kulttuurin johdosta naisen asema ei ole yhtä tasa-arvoinen intialaisessa työyhteisössä, kuin suomalaisessa. Toki naisen asema on parantunut huomasti erityisesti suurimmissa intialaisissa yrityksissä.

6 YHTEENVETO

Opinnäytetyön tavoite oli perehtyä intialaiseen työkuulttuuriin ja tutkia intialaisen ja suomalaisen työkuulttuurin yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia. Tarkoitus on kertoa tuleville IT-alan työntekijöille intialaisesta yrityskulttuurista. Opinnäytetyö on hyvin ajankohtainen, koska intialaiset yritykset ovat kasvattaneet markkinaosuuksiaan IT-alalla viime vuosina merkittävästi sekä tulevat jatkossa kasvattamaan yhä enemmän. Yhä useampi suomalainen IT-alan ammattilainen on intialaisen yrityksen palveluksessa. Tähän opinnäytetyöhön perehtymällä saa hyvän katsauksen intialaiseen työkuulttuuriin. Kulttuurin erotessa merkittävästi suomalaisesta on hyvä tutustua merkittävimpiin asioihin kulttuurien eroavaisuuksista, tässä käydäänkin läpi merkittävimmät eroavaisuudet sekä samankaltaisuudet. On hyvä tietää mitä tulee ottaa huomioon työskennellessä intialaisen yrityksen palveluksessa. Toimintatavat ja odotukset eroavat selkeästi suomalaisista tavoista. Intialaisen työkuulttuurin ymmärtämättömyys saattaa aiheuttaa melkoisen kulttuurishokin. Tähän opinnäytetyöhön tutustuminen pehmentää ainakin kulttuurishokin muodostumista, koska pystyy etukäteen tiedostamaan kulttuurien erilaisuudet.

Tutkimusosassa haastateltiin intialaisen yrityksen suomalaisia työntekijöitä. Kyselyitä lähetettiin yhteensä 53 kappaletta ja 23 vastausta tuli takaisin. Kysymyksillä eroteltiin intialaisen ja suomalaisen työkuulttuurin eroavaisuudet ja yhtäläisyydet.

Vastaukset kysymyksiin oli hyvin samantapaisia, joten kyselyä voidaan pitää erittäin luotettavana, vaikka vastaukset perustuvat henkilöiden omiin mielipiteisiin. Tutkimusta pystyy hyödyntämään jokainen intialainen yritys, jolla on suomalaisia työntekijöitä tai on perustamassa Suomeen haarakonttoria. Mielestäni tätä opinnäytetyötä jakamalla intialaisen yrityksen työntekijöille säästyttäisiin monilta väärinymmärryksiltä, koska suomalaiset saisivat heti tietää miksi intialaiset tekevät asiat niin kuin tekevät. Intiassa vaikuttaakin monia eri kulttuureita yhtä aikaa, hindulaisuuden piirteet ovat kuitenkin vahvimpia, siksi uskon että opinnäytetyö on yleispätevä ja sitä voidaan hyödyntää myös muissa intialaisissa yrityksissä, joissa on suomalaisia työntekijöitä.

Teorian, tutkimustuloksen ja omien kokemusten perusteella pystyttiin luomaan taulukko intialaisista ja intialaisesta työkuulttuurista. Taulukkoa katsomalla selviää hyvin nopeasti merkittävimmät erot ja yhtäläisyydet. Eroihin voidaan luetella kolme merkittävintä asiaa, jotka ovat hierarkia, aikakäsitys sekä korrektius.

Intialaisessa hierarkiassa johtajat ovat selkeästi työntekijöiden yläpuolella ja suhde johtajien ja työntekijöiden välillä on hyvin etäinen. Suomalaisessa kulttuurissa ei ole näin vahvaa hierarkiaa, johtajia on helppo lähestyä ja ongelmista pystyy puhumaan hyvin avoimesti.

Aikakäsitys on intialaisille vain suuntaa antava, lähes aina sovitut ajat venähtävät reilusti. Intialaiset noudattavat syklistä aikakäsitystä, suomalaiset noudattavat lineaarista aikakäsitystä. Aikakäsityksen ollessa lineaarinen sovitut ajat pitävät ja tapaamisiin tullaan ajallaan.

Korrektius vesittää usein aikataulut sekä käsitykset työn haastavuudesta.

Intialaisille kielteisen vastauksen antaminen tuottaa suuria vaikeuksia tästä syystä työt saattaa kasautua helposti päällekkäin. Suomalaiset eivät ole kovinkaan korrekteja ja asiat sanotaan usein hyvinkin suoraan, tämä voidaan laskea sekä suomalaisten eduksi että heikkoudeksi. Asioiden sanominen suoraan usein loukkaa eri kulttuurista tulevia ihmisiä.

Samankaltaisuudet näkyvät vahvimmin työn arvostamisessa ja ahkeruudessa.

Sekä intialaiset että suomalaiset käyttävät työaikansa tehokkaasti työn tekemiseen.

Tutkimus suoritettiin kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä, poikkeuksena oli avointen kyselylomakkeiden lähettäminen sähköpostitse. Ajanhallinnan kannalta tämä oli järkevämpää, kukin vastaaja sai valita itselleen sopivan ajankohdan vastata kyselyyn, näin vastauksia ehti miettimään huolellisesti. Mielestäni tutkimus onnistui odotettua paremmin. Kyselyyn tuli kattava määrä vastauksia. Vastaukset olivat hyvin kattavia, osassa vastauksista asioita selitettiin seikkaperäisesti. Vastauksista tosin näkyi suomalainen mentaliteetti, negatiivisia asioita löydettiin paljon enemmän kuin positiivisia asioita. Negatiivisia vastauksia avattiin paljon analyttisemmin, kuin positiivisia vastauksia. Kaikki vastaukset saapuivat määräaikaan mennessä. Yli määräajan tulleita vastauksia ei otettu enää

tutkimuksen analysoimisessa huomioon. Saadut vastaukset mukailivat hyvin teoriaosuudessa käsiteltyjä asioita, joten vastauksia voidaan pitää luotettavina ja kattavina.

Tutkimus keskittyi intialaisen ja suomalaisen työkuulttuurin eroavaisuuksiin. Kaikki haastateltavat henkilöt olivat suomalaisia, joten vastaukset ovat vain suomalaisten näkökulmasta katsottuna.

Mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe olisi haastatella intialaisia työntekijöitä samalla tutkimuksella. Näin saataisiin hyvä vertailu materiaali siitä kuinka intialaiset työntekijät kokevat kulttuurien väliset eroavaisuudet ja yhtäläisyydet. Molempia tutkimuksia yhdessä hyödyntäessä saataisiin kattavat ohjeistukset sekä intialaisille että suomalaisille yrityksille ja niiden työntekijöille. Molemmat oppisivat ymmärtämään toistensa kulttuurien eroavaisuuksia ja yhteistyö tulevaisuudessa olisi huomattavasti helpompaa.

LÄHTEET

Kirjalliset lähteet:

Alasuutari, Pertti. 2011, Laadullinen tutkimus 2.0 Tampere: Vastapaino.

Guirdham, Maureen. 2009. Culture + business in Asia Palgrave Macmillan.

Grönblom, Rolf. 2001. Intian uskonnot elämäkatsomus ja yhteiskunta Helsinki: Schildts.

Hofstede, Geert 1992. Kulttuurit ja organisaatiot. Mielen ohjelmointi. Juva: WSOY.

Kimonen, Eija. 2011. Kasvatus ja Yhteiskunta: yhteiskunnallisesti erilaisissa maissa 1900-luvulla; Vertaileva tutkimus koulun ulkopuolelle orientoituvasta työ- ja toimintakasvatuksesta Yhdysvalloissa ja Intiassa Tampere: Mediapinta.

Mikluha, Arja. 1996. Työ-kulttuuri. Avain menestykseen kansainvälisessä liiketoiminassa. Helsinki: Yrityksen tietokirjat.

Mikluha, Arja. 1998. Kommunikointi eri maissa Helsinki: Yrityksen tietokirjat.

Parpola, Asko 2005 Intian kulttuuri Keuruu: Otava.

Tenhunen, Sirpa ja Säävälä, Minna. 2007 Muuttuva Intia Helsinki: Edita.

Sähköiset lähteet:

Communicaid group. Doing Business in Finland | Finnish Social and Business Culture 2009. [Viitattu 15.2.2013]. Saatavissa:

<http://www.communicaid.com/access/pdf/library/culture/doing-business-in/Doing%20Business%20in%20Finland.pdf>

Finnica. 2013. [Viitattu 15.2.2013]. Saatavissa:

<http://www.finnica.fi/suomi/>

Forbes HCL Technologies. 2013. [Viitattu 15.2.2013]. Saatavissa:

<http://www.forbes.com/companies/hcl-technologies>

Global edge Indian: culture. 2013. [Viitattu 15.2.2013]. Saatavissa:

<http://globaledge.msu.edu/countries/india/culture>

HCL Technologies. 2013 [Viitattu 9.3.2013]. Saatavissa:

<http://www.hcltech.com>

Infopankki Suomalainen tapakulttuuri, 2013 [Viitattu 16.2.2013].

Saatavissa:

http://www.infopankki.fi/fi-FI/suomalainen_tapakulttuuri/

Inspiras asiakasymmärryksen asiantuntija, 2013. [Viitattu 9.3.2013]. Saatavissa:

<http://www.inspirans.fi/laadullinen-tutkimus>

Intian wikipediasivusto, 2013. [Viitattu 19.2.2013]. Saatavissa:

<http://fi.wikipedia.org/wiki/Intia>

Intian wikipediasivusto koulutus, 2013. [Viitattu 19.2.2013]. Saatavissa:

http://en.wikipedia.org/wiki/Education_in_India

Keskinen & Aalto. Artikkeliapaja tervehtiminen, 2013. [Viitattu 15.2.2013].

Saatavissa:

<http://artikkeliapaja.wikispaces.com/Tervehdys+ja+hyv%C3%A4stelyrituaalit>

Ollila Tekniikka & talous; Tietoviikko 4.2.2013 [Viitattu 15.2.2013]. Saatavissa:

<http://www.tekniikkatalous.fi/tyo/intialaiset+itjatit+rynnivat+suomeen/a875878>

Power distanse index – Hofstede, 2013. [Viitattu 15.2.2013]. Saatavissa:

<http://www.clearlycultural.com/geert-hofstede-cultural-dimensions/powerdistance-index/>

PwC Finland lehdistötiedote, 21.1.2013. [Viitattu 15.2.2013]. Saatavissa:
<http://www.pwc.fi/fi/tiedotteet-2013/kiina-yhdysvallat-ja-intia-ovat-maailman-suurimmat-talouismahdit-vuonna-2050.jhtml>

Rediff Indian abroad. Indian as it happens, 2007. [Viitattu 15.2.2013]. Saatavissa:
<http://www.rediff.com/news/2007/nov/20illi.htm>

Salminen Suomen kuvalehti, 22.9.2011 [Viitattu 20.2.2013]. Saatavissa:
<http://suomenkuvalehti.fi/jutut/kotimaa/newsweek-suomi-on-maailman-viidenneksi-paras-maa-naisille>

Shearer, 23.8.2007. Business Behavior in India [Viitattu 10.2.2013]. Saatavissa:
<http://rw-3.com/2007/08/business-behavior-in-india/>

Sinha, 2008. Business Etiquette in India. [Viitattu 15.2.2013]. Saatavissa:
http://www.sideroad.com/Business_Etiquette/business-etiquette-India.html

Suomen ev.lut.kirkko, 2013. [Viitattu 13.2.2013]. Saatavissa:
<http://evl.fi/EVLUutiset.nsf/Documents/A2B2B7B6BFC8B7DCC2257B050023BC62?OpenDocument&lang=FI>

Säävälä Helsingin sanomat Talouskehitys ei luonut turvaa Intian naisille, 2013.
[Viitattu 15.2.2013]. Saatavissa:
<http://www.hs.fi/paakirjoitukset/Talouskehitys+ei+luonut+turvaa+Intian+naisille/a1358659984026>

Talouselämä, 29.01.2013. [Viitattu 20.2.2013]. Saatavissa:
<http://www.talouselama.fi/nokialandia/nokian+intialainen+ulkoistuskumppani+rauhoittelee+ytpelkoja/a2166159>

TATA Consultancy Services [Viitattu 9.3.2013]. Saatavissa:
<http://www.tcs.com/Pages/default.aspx>

Tilastokeskus, 2013. [Viitattu 15.2.2013]. Saatavissa:
<http://www.stat.fi>

Tulokas, helmikuu. 2009. Suomalaisen esimiehen näkökulma intialaiseen työkuulttuuriin [Viitattu 15.2.2013]. Saatavissa:

<http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/9049/Tulokas.Emili.pdf?sequence=2>

Väestoliitto, 2013. Yhteisöllinen ja yksilöllinen kulttuuri [Viitattu 15.2.2013].

Saatavissa:

[http://www.vaestoliitto.fi/monikulttuurisuus/tietoa-monikulttuurisuudesta/monikulttuurinen_pari_suhde/yhteisollinen_ja_yksilollinen_ku/](http://www.vaestoliitto.fi/monikulttuurisuus/tietoa-monikulttuurisuudesta/monikulttuurinen_parisuhde/yhteisollinen_ja_yksilollinen_ku/)

LIITTEET

Liitteenä kysymykset

KYSELY INTIALAISESTA TYÖKULTTUURISTA

Tervehdys.

Olen tekemässä opinnäytetyötä intialaisesta työkuulttuurista. Opinnäytetyöni käsittelee intialaista työkuulttuuria yleisesti.

Minulle olisi erittäin tärkeää saada vastauksia kyselyyni. Kyselyn tarkoituksena on tutkia suomalaisten työntekijöiden mielipiteitä intialaisesta työkuulttuurista, sekä eroavaisuuksia intialaisessa ja suomalaisessa työkuulttuurissa.

Käsittelen kaikki vastaukset anonymisti. Vastauksesi jäävät ainoastaan minun tietooni. Opinnäytetyössäni saatan käyttää vastaustasi referaattina.

Palautathan vastaukset minulle sähköpostitse 28.2.2013 mennessä. Kiitos osallistumisestasi.

Ystävällisin terveisin

Mika Kaasalainen

1. Miten kuvailisit intialaista työkuiluuuua?
2. Mitkä ovat mielestäsi suurimmat eroavaisuudet intialaisen ja suomalaisen työkuiluuuun välillä?
3. Mitä yhtäläisyyksiä intialaisessa ja suomalaisessa työkuiluuuussa on?
4. Kerro konkreettisia esimerkkejä intialaisista työtavoista?
5. Miten suomalaisen työntekijän työtavat eroavat intialaisen työntekijän työtavoista?
6. Mitä positiivisia asioita on intialaisessa työkuiluuuussa?
7. Mitä negatiivisia asioita on intialaisessa työkuiluuuussa?
8. Kuvaile mielestäsi intialaisen työkuiluuuun ominaispiirteet?
9. Kuvaile suomalaisen työkuiluuuun ominaispiirteet?
10. Miten mielestäsi naisen asema näkyy työyhteisössä?

11. Kuinka paljon koet saavasi arvostusta intialaisilta kollegoiltasi?

12. Miten paljon uskonto vaikuttaa intialaiseen työntekijään?

13. Koetko olevasi samalla lähtöviivalla intialaisen kollegasi kanssa ylenemismahdollisuuksien suhteen?

14. Millä tavoin intialainen esimies eroaa suomalaisesta esimiehestä?

15. Aloitettuasi työt intialaisessa yrityksessä, kohtasitko kulttuurishokkia?
Kuvaile sitä hieman.

16. Omia kommentteja: