



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Minttu Ranta

TOIMISTOKIELEN ROOLI JA VAIKU-
TUS MONIKULTTUURISESSA TYÖ-
YHTEISÖSSÄ SUOMESSA

Liiketalous
2025

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Minttu Ranta
Opinnäytetyön nimi	Toimistokielen rooli ja vaikutus monikulttuurisessa työyhteisössä Suomessa
Vuosi	2025
Kieli	suomi
Sivumäärä	47 + 1 liitettä
Ohjaaja	Timo Malin

Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millainen on toimistokielen rooli ja vaikutus suomalaisissa monikulttuurisissa työyhteisöissä. tavoitteena on tuoda esille työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia, joiden perusteella tarjota mahdollisia kehitysehdotuksia.

Tutkimuksen rakenteen muodostaa johdanto, teoriaosuus, empiirinen tutkimus ja johtopäätökset. Teoriaosuuteen kuuluu kolme teoriaa, kulttuuriulottuvuudet, työkulttuuri ja siihen sopeutuminen sekä monikielisyys voimavarana. Lähteenä on käytetty aiheeseen liittyviä kirjallisuutta, artikkeleita ja nettisivuja. Empiirinen osio on toteutettu laadullisena tutkimuksena puolistrukturoidulla haastattelumallilla. Johtopäätökset on muodostettu teorian ja empiirisen tutkimuksen pohjalta.

Tutkimuksen keskeiset havainnot muodostuivat empiirisen tutkimuksesta ja teoriaosuuksista yhdessä. Monikulttuurisuuden on koettu onnistuneen työpaikoilla hyvin, mutta sitä olisi mahdollista hyödyntää vieläkin paremmin työpaikoilla. Keskeisin esiin noussut asia oli, että yhteisöllisyydellä on suuri vaikutus työyhteisössä. Yhteisöllisyyteen suuresti vaikuttaa se, että onko yhteisön jäsenillä yhteinen kieli, jolla kommunikoida.

ABSTRACT

Author	Minttu Ranta
Title	The Role and Impact of Office Language in Multicultural Workplaces in Finland
Year	2025
Language	Finnish
Pages	47 + 1 Appendices
Name of Supervisor	First name last name Timo Malin

The purpose of the thesis was to investigate the role and impact of office language in Finnish multicultural work communities. The aim was to highlight the views and experiences of employees, based on which to offer possible development suggestions.

The structure of the research consists of an introduction, a theoretical section, empirical research and conclusions. The theoretical section includes three theories, cultural dimensions, work culture and adaptation to it, and multilingualism as a resource. Literature, articles and websites related to the topic have been used as sources. The empirical section was carried out as a qualitative study using a semi-structured interview model. The conclusions were formed based on theory and empirical research.

The key findings of the study were formed from empirical research and theoretical sections together. Multiculturalism in the workplace has been experienced as being successful, but it could be utilized even better in workplaces. The most important outcome that emerged was that community has a great impact on the community. Community is greatly influenced by whether the members of the community have a common language in which to communicate.

Keywords multicultural, work communities, multilingualism, adaptation

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	2
ABSTRACT	3
1 JOHDANTO.....	6
1.1 Tausta	6
1.2 Tavoitteet ja tutkimusmenetelmät	7
1.3 Teoriat ja rakenne	8
1.4 Tutkimusongelma ja -kysymykset	10
2 GEERT HOFSTEDE KULTTUURIULOTTUVUUDET	11
2.1 Kulttuuriulottuvuudet	11
2.2 Suomi kulttuuriulottuvuuksissa	13
2.3 Suomi vs. Venäjä kulttuuriulottuvuuksissa	14
3 SUOMEN TYÖKULTTUURI JA SIIHEN SOPEUTUMINEN	17
3.1 Työkulttuuri Suomessa	17
3.2 Sopeutuminen Suomen työkulttuuriin	18
4 MONIKIELISYYS VOIMAVARANA.....	21
4.1 Monikielisuuden haasteet	21
4.2 Monikielisuuden hyödyt.....	23
5 TEOREETTINEN VIITEKEHYS	25
6 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TOTEUTUS.....	27
6.1 Määrällinen tutkimus.....	27
6.2 Laadullinen tutkimus	27
6.3 Kohderyhmä ja aineiston keruu.....	29
6.4 Haastattelurunko ja perustelut.....	30
7 TULOKSET.....	34
8 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	40
8.1 Tutkimuskysymyksien vastaukset.....	40
8.2 Validiteetti ja Reliabiliteetti.....	42
8.3 Kehitysideat ja ratkaisuehdotukset	43
LÄHTEET.....	45
LIITE 1 HAASTATTELU RUNKO.....	48

KUVIOT

Kuvio 1. Suurimmat vieraskieliset ryhmät Suomessa (Tilastokeskus B, 2024).....	7
Kuvio 2. Teoriat	9
Kuvio 3. Opinnäytetyön rakenne.....	10
Kuvio 4. Kulttuuriulottuvuudet Suomessa.....	14
Kuvio 5. Kulttuuriulottuvuudet Venäjällä	16
Kuvio 6. Monikielisen työyhteisön hyödyt ja haasteet.....	23
Kuvio 7. Teoreettinen viitekehysmalli	26
Kuvio 8. Laadullinen ja määrällinen tutkimus	28

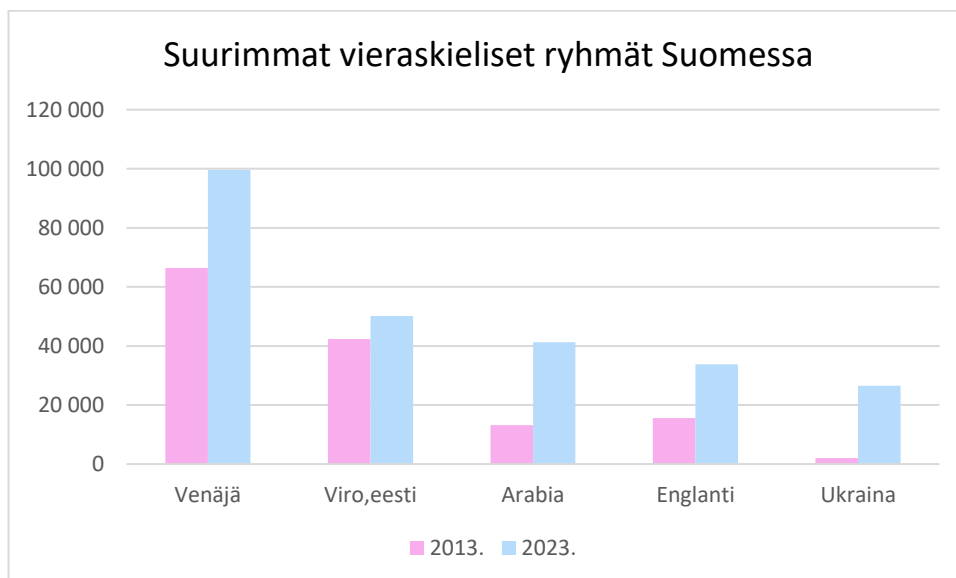
1 JOHDANTO

Kansainvälistyminen Suomessa on yleistynyt ja se on tärkeää Suomelle. Syntyvyyden alhaisuuden takia tarvitaan työntekijöitä erikulttuureista ja se myös edistää Suomen kansainvälistymistä. (Opetushallitus, 2024) Tämän seurauksena monikulttuurisuus työyhteisöissä on kasvanut ja toimistokielen merkitys on tärkeämpi. Tämä opinnäytetyö tutkii toimistokielen roolin ja vaikutuksen merkitystä työpaikoilla sekä sitä, millaisia haasteita toimistokieli tuo.

1.1 Tausta

Suomi kansainvälistyy koko ajan enemmän ja enemmän. Vuonna 2020 maahanmuuton määrä oli 32 898 ja vuonna 2023 se oli 73 236 (Tilastokeskus D, 2024). Määrä on kasvanut huomattavasti kolmessa vuodessa. Ihmiset muuttavat pois kotimaistaan työntävien tekijöiden kuten sotien ja vainoamisten kulttuurin, uskonnon, poliittisten näkemysten takia. (Euroopan parlamentti, 2024) Suomen väestöstä 10 % on vieraskielisiä ja 90 % kotimaisia kieliä, jotka ovat suomi, ruotsi ja saame. Vieraskielisiä Suomessa vuonna 2022 lopussa oli 495 992 eli noin puoli miljoonaa suomessa asuvaa ei puhu kotimaisia kieliä. Vuotena 2023 suomen kansalaisuuden sai 12 224 henkilöä ja vuonna 2022 sen sai 10 198. Tässäkin asiassa määrä on kasvanut huomattavasti. (Tilastokeskus E, 2024).

Vuonna 2023 päätöksiä oleskeluluvista tehtiin yhteensä 117 450, näistä myönteisiä päätöksiä oli 107 784. Suurin ikäryhmä, joka haki oleskelulupia, oli 18–34-vuotiaita. Suomen kansalaisuutta haki vuonna 2023 13 322, näistä myönteisiä kansalaisuushakemuksia oli 11 594. (Maahanmuuttovirasto, n.d.) Tilastoista näkee, että eri kulttuurien määrä kasvaa Suomen väkiluvussa. Eli työntekijöitä tulee lisää ja monikulttuurisia työyhteisöjä tulee enemmän.



Kuvio 1. Suurimmat vieraskieliset ryhmät Suomessa (Tilastokeskus B, 2024)

Suurimmat vieraskieliset ryhmät Suomessa vuosina 2013 ja 2023. Kuvio 1 näkyy miten näiden vieraskielisten ryhmien määrä kasvanut kymmenen vuoden sisällä.

1.2 Tavoitteet ja tutkimusmenetelmät

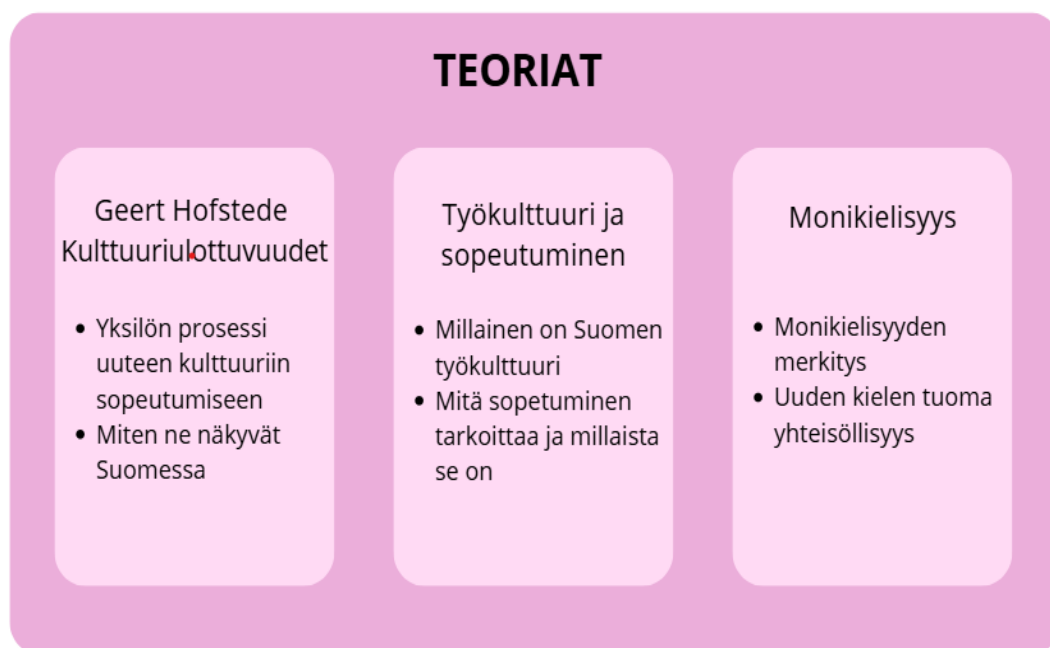
Työssä keskitytään siihen, miten vieraskielisistä ryhmistä tulevat henkilöt ovat kokeneet Suomen työyhteisöt. Tarkoituksena tutkia yhteisen toimistokielen roolia ja vaikutusta heidän työelämäkokemuksiinsa. Opinnäytetyössä selvitetään, onko toimistokielen hallinnalla ollut osaa työntekijöiden yhteisöllisyyden tunteeseen, kehitykseen tai kokemukseen työyhteisöissä.

Valitsin aiheen, koska olen kiinnostunut eri kulttuureista tulevien henkilöiden sopeutumisesta Suomen työyhteisöön ja millainen rooli kielellä ja kulttuurilla on tässä prosessissa. Koen, että ihmiset eivät ymmärrä monikulttuuristen työyhteisöjen rikkautta ja uusia näkökulmia, joita monikulttuurisuus tuo mukanaan. Monikulttuurisuus voi tuoda täysin uusia ideoita, mutta samalla kielitaito ja kulttuurierot voivat hankaloittaa yhteistyötä.

Aihe on ajankohtainen Suomessa työelämän kansainvälistymisen myötä (Opetushallitus, 2024). Tavoitteena tuoda esille työntekijöiden näkökulmia ja kokemuksia kielen vaikutuksesta monikulttuurisissa työyhteisöissä. Näin ollen tarjota mahdollisia kehitysehdotuksia. Tutkimusmenetelmänä kvalitatiivinen puolistrukturoitu haastattelu. Haastatteluiden avulla pyritään ymmärtämään kielitaidon haasteita ja ratkaisuja. Haastattelut suoritettaisiin monikulttuuristen työyhteisöjen työntekijöillä. Jotta saadaan eri näkökulmia, niin haastatellaan työntekijöitä eri työpaikoista.

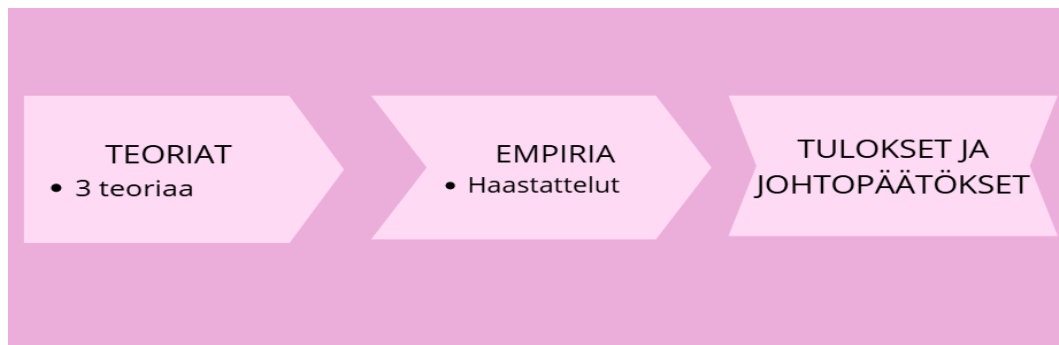
1.3 Teoriat ja rakenne

Opinnäytetyön teoriaosuus käsittelee kolmea teoriaa ja kuviossa 2 näkyy teoriat vielä eriteltynä. Ensimmäisenä esitellään Geert Hofsteden kulttuuriulottuvuudet, näitä käytetään myös avuksi muiden teorioiden käsittelyssä. Toisena teoriana on työkuulttuuri Suomessa ja siihen sopeutuminen. Tässä keskitytään siihen, millainen on työkuulttuuri Suomessa ja mitä sopeutuminen siihen tarkoittaa. Viimeisenä on monikielisyys voimavarana. Luvussa tarkastellaan mitkä ovat erikielten hyödyt ja haasteet työyhteisöissä.



Kuvio 2. Teoriat

Työnrakenne koostuu kolmesta teoriasta (ks. kuvio 3), empiirisestä tutkimuksesta ja tuloksista. Ensiksi tutkitaan aihetta teorioiden kautta ja käydään käsitteitä läpi. Tämän jälkeen tehdään empiirinen tutkimus, jossa hyödynnetään teoriaosuuksista saatuja tietoja. Viimeisenä analysoidaan tutkimuksen tuloksia ja tehdään johtopäätökset.



Kuvio 3. Opinnäytetyön rakenne

1.4 Tutkimusongelma ja -kysymykset

Tutkimusongelmana on, millä tavoin suomen kielen osaaminen tai sen puute vaikuttaa viestintään, yhteistyöhön ja yhteisöllisyyteen monikulttuurisissa työyhteisöissä Suomessa. Tätä ongelmaa lähdetään ratkaisemaan teorioiden ja empiirisen osuuden avulla. Myös ongelman ratkaisua varten on tehty tutkimuskysymykset.

- Miten yhteisen toimistokielen osaaminen vaikuttaa työntekijöiden urakehitykseen monikulttuurisissa työyhteisöissä Suomessa?
- Millä tavoin yhteisen toimistokielen osaaminen tai sen puute vaikuttaa työntekijöiden sosiaalisiin suhteisiin ja yhteisöllisyyden tunteeseen?
- Millaisia haasteita toimistokielen puute aiheuttaa monikulttuurisissa työyhteisöissä, ja miten haasteet vaikuttavat työyhteisön toimintaan?

2 GEERT HOFSTEDE KULTTUURIULOTTUVUUDET

Alankomaalainen professori Geert Hofstede loi perustan, jonka avulla voidaan eri kulttuurien välisiä piirteitä tutkia. Näitä apukysymyksiä on kuusi. Näitä kutsutaan kulttuuriulottuvuuksiksi. Kulttuuriulottuvuuksissa jokaisessa kohdassa on kaksipäätä esimerkiksi suuri valtaetäisyys – pieni valtaetäisyys. (Hofstede Insights, n.d).

Hofsteden kuusi kulttuuriulottuvuutta ovat nimeltään valtaetäisyys, yksilöllisyys ja kollektiivisuus, maskuliinisyys ja feminiinisyys, epävarmuuden käsittelytavat, aikajoustavuus sekä viimeisenä kulttuurin pidättäytyneisyys. (Hofstede Insights, n.d). Seuraavaksi nämä kuusi kohtaa selitettynä auki.

2.1 Kulttuuriulottuvuudet

Valtaetäisyys, kuvaa kuinka kulttuureissa valta ja asema jakautuu sekä miten suuret erot hierarkiassa on ihmisillä ja kuinka paljon niitä eroja odotetaan olevan. Vähemmän valtaa omaavat ihmiset hyväksyvät usein sen jakautumisen epätasaisesti. (Hofstede Insights, n.d) Esimerkkinä maat, joissa on pienempi valtaetäisyys kaikki ikäluokat elävät saman arvoisesti, kun taas suuremman valtaetäisyyden maat kunnioittavat ja pitävät vanhempia henkilöitä paremmassa asemassa. (ScholarWorks GVSU, 2011)

Yksilöllisyys ja kollektiivisuus, eletään ”minä” tai ”me” käsityksessä. Yksilöllisyys tarkoittaa, että yhdellä ihmisellä voi olla mahdollisuus päättää asioista. Yksityisyyttä arvostetaan ja siihen pyritään. Työtä, opintoja tai muita tehtäviä pidetään tärkeämpänä kuin suhteita. Kollektiivisuus pyritään siihen, että tehdään yhdessä ja eletään yhdessä. Yhteenkuuluvuus on tärkeää ja eroaminen joukosta aiheuttaa stressiä. Suhteet ovat tärkeämpiä kuin muut tehtävät. (Hofstede G, 2005)

Kulttuurit, jotka kääntyvät maskuliinisempaan puoleen näkevät miehet vahvoina ja pitävät enemmän määrästä kuin laadusta. Feminiinisuuden taittavat kulttuureissa kilpailu ei ole haluttua, myötätuntoa osoitetaan heikommille osapuolille ja ollaan emotionaalisesti lähempiä. (Hofstede Insights, n.d)

Epävarmuuden käsittelytapoja, joko sitä, että vältetään ja pelätään epävarmuutta, tai epävarmuutta pidetään luonnollisena osana elämää. Epävarmuuden välttäminen tarkoittaa, että halutaan pitää rutiinit ja uusien asioiden tekeminen pelottaa. Tähän kuuluu esimerkiksi samassa työpäivässä pysyminen, vaikka työ ei tuntuisi yhtään omalta. Uudet asiat ahdistavat ja tarve selkeille ohjeille. Maat, jotka lukeutuvat kulttuuriulottuvuuteen, jossa epävarmuus ei haittaa uskaltavat mennä uusien asioiden pariin paremmin. Ahdistus ja stressi ei johdu epävarmuudesta eivätkä ihmiset pelkää sanoa, etteivät tiedä. (ScholarWorks GVSU, 2011)

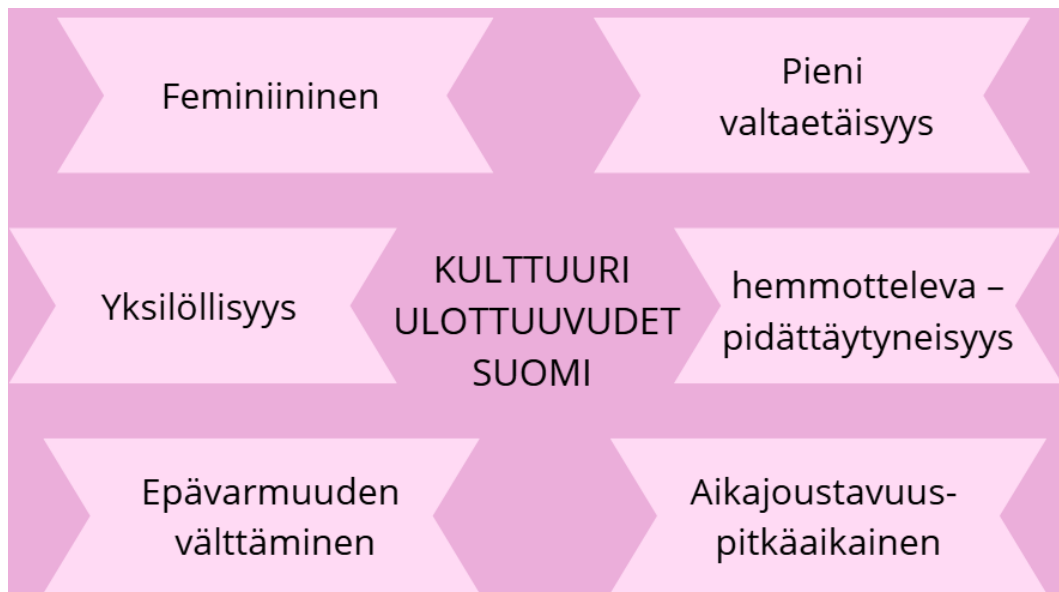
Aikajoustavuus pitkäaikainen – lyhytaikainen kertoo siitä, miten kulttuurit suhtautuvat menneisyyteen ja tulevaisuuteen. Kulttuurit, jotka suhtautuvat pitkäaikaisesti valmistautuvat tulevaan ja lyhytaikaisesti aikaan suhtautuvat ovat sitä mieltä, että menneisyydestä tulisi pitää kiinni. (Hofstede Insights, n.d) Lyhytaikaiseen aikanäkemykseen kuuluvat usein eivät pidä esimerkiksi sijoitusten määrää yhtä tärkeänä kuin pitkäaikaiseen aikajoustavuuteen kuuluvat, ja he myös ajattelevat vuoden tuloja, kun pitkäaikaisessa ajatellaan 10 vuoden päästä olevia tuloja tärkeämpänä. (Hofstede G, 2005)

Viimeisenä käsitellään hemmotteleva – pidättyväisyys kulttuuriulottuvuutta. Hemmottelevassa kulttuurissa halutaan tehdä mitä halutaan ja läheiset ovat tärkeä osa elämää. Pidättytyneessä kulttuurissa nähdään asiat velvollisuutena ja elämä ei ole vapaata. (Hofstede Insights, n.d) Pidättytynt kulttuuriulottuvuus tarkoittaa myös sitä, että muistetaan huonommat tunteet paremmin kuin positiiviset. Urheilun asema ei ole yhtä tärkeä kuin hemmottelevassa kulttuurissa, sekä usein järjestyksen

pitäminen esimerkiksi julkisilla paikoilla on tärkeämpää. (ScholarWorks GVSU, 2011)

2.2 Suomi kulttuuriulottuvuuksissa

Aiemmin esitellyistä Geert Hofsteden kulttuuriulottuvuuksista pystytään Suomi sijoittamaan jokaisen kuuden kulttuuriulottuvuuden toiseen päähän tai keskelle. Selkeimmät kulttuuriulottuvuudet olivat yksilöllisyys, pieni valtaetäisyys ja feminiininen ulottuvuus. Suomessa tasa-arvo, kaikki mukaan ottaminen, yksilönä näkyminen ja myötätuntoisuus ovat tärkeitä. Kaksi muuta ulottuvuutta eivät Suomen kohdalla olleet niin selkeitä. Kuitenkin näissä Suomi taittui enemmän epävarmuuden välttämiseen ja pitkäaikaiseen aikajoustavuuteen. Nämä tarkoittavat, että tulevaisuutta pohditaan etukäteen ja rutiininomaisten asioiden tekeminen tuntuu turvalliselta. Hemmotteleva – pidättyväisyys välillä Suomi sijoittui keskelle. Vapaa-aikaa pidetään tärkeänä, mutta samalla monet asiat tuntuvat velvollisuuksilta. (Hofstede Insights, n.d) Kuviossa 4 nähtävillä vielä Suomen kulttuuriulottuvuudet.



Kuvio 4. Kulttuuriulottuvuudet Suomessa

2.3 Suomi vs. Venäjä kulttuuriulottuvuuksissa

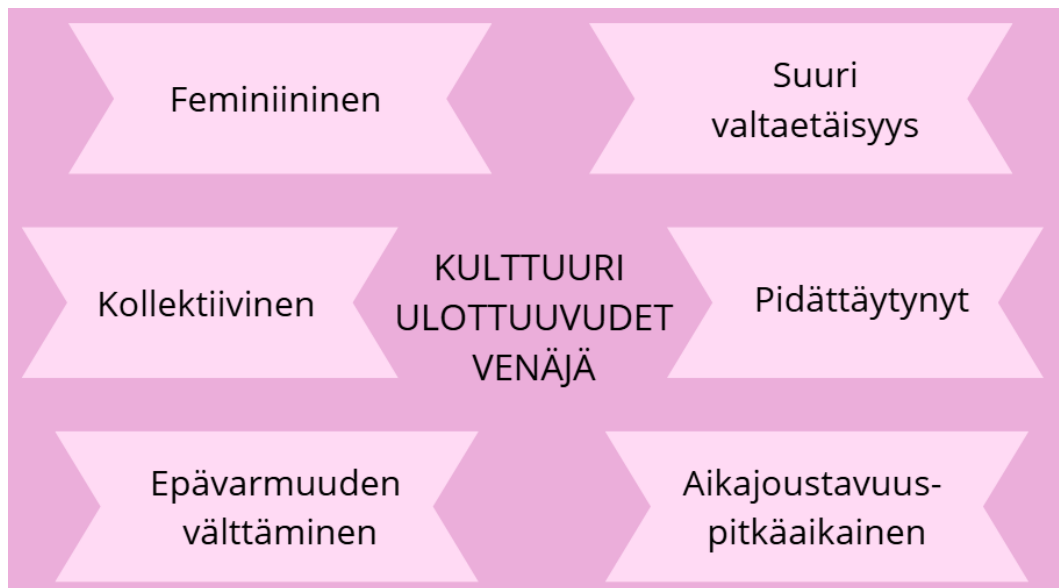
Maahanmuuttaja taustaisia Suomeen eniten tulee Venäjältä. (Tilastokeskus, 2024). Suomessa on ollut hyvät kulkuyhteydet Venäjälle, joten ihmiset ovat voineet helposti muuttaa työn, perheen tai jonkin muun perässä maasta toiseen. Nykyisen tilanteen vuoksi henkilökulkuyhteydyt ovat lopetettu. (Traficom, 2024) Joten seuraavaksi vertaillaan Venäjän ja Suomen välisiä eroja kulttuuri ulottuvuuksissa. Vaikka vertaillaan vaan yhtä maata, niin näin saadaan käsitys kuitenkin siitä, miten eri maiden kulttuurit voivat erota keskenään.

Venäjä kuten Suomi on feminiininen maa ja Venäjä myös sijoittuu epävarmuuden välttämisen kulttuuriulottuvuuteen. Tämä tarkoittaa, että asioista halutaan olla varmoja eikä haluta tehdä uusia asioita ilman selkeää ohjeistusta. Feminiinisyys tuo esiin sen, että Venäjällä ei kisata avoimesti toisia vastaan työpaikoilla. (Hofstede Insights, n.d)

Venäjä on kollektiivinen maa. Tämä tarkoittaa, että ollaan riippuvaisia muista henkilöistä. Henkilöt laskeutuvat kategorioihin, esimerkiksi vallanpitäjät. Usein ihmiset haluavat itselleen johtajan. Tämä voi maahanmuuton yhteydessä tuottaa ihmetytystä, sillä Suomessa taas pyritään toimia yksilöinä. Valtaetäisyys Venäjällä on suuri, hierarkia ero on suurta. Vallanpitäjien tai korkeassa asemassa olevien henkilöiden läsnäolo on arvostettua ja heidän läsnäolonsa on, jopa toivottavaa. (The Culture Factor, n.d)

Aikajoustavuudessa ollaan myös pitkäaikaisia niin kuin Suomessa. Tehdään suunnitelmia tulevaan ja toimitaan rutiinien mukaan. (Hofstede Insights, n.d) Venäjä on pidättäytynyt maa, pidättäytyneet maat eivät arvota vapaa-aikaa ja kulkevat sosiaalisten rajojen sisällä. Tähän kulttuuri ulottuvuuteen sijoittuvia maita saatetaan pitää pessimisteinä tai muuten vihamielisinä, sillä toimiminen omien tahtojen mukaan katsotaan väärytenä. (The Culture Factor, n.d)

Kuten huomattu, Suomella ja Venäjällä on osittain samankaltaisuuksia kulttuuriulottuvuuksissa, mutta myös monia eroja. Samankaltaisuudet pohjautuvat todennäköisesti siihen, että maat sijaitsevat vierekkäin. Myös maiden yhteisen historian pohjalta maihin on jäänyt samankaltaisuuksia. (Ulkoministeriö, n.d) Katso kuviosta 5 yhteenveto Venäjän kulttuuriulottuvuuksista.



Kuvio 5. Kulttuuriulottuvuudet Venäjällä

3 SUOMEN TYÖKULTTUURI JA SIIHEN SOPEUTUMINEN

Työkulttuuri tarkoittaa tapoja, normeja ja arvoja, jotka ohjaavat työpaikalla käyttäytymistä. Usein näihin kuuluu sanomattomia sääntöjä kirjattujen sääntöjen seassa. Työkulttuuri muodostuu ajan kanssa niin, että tiettyjä asioita on alettu tekemään ja se on jäänyt tavaksi. Kaikki osapuolet työpaikoilla esimiehet, työntekijät ja asiakkaat vaikuttavat kulttuuriin. Nämä kulttuuritavat voivat myös muuttua, ja joskus niiden on tarve muuttua, jotta työympäristö pysyy hyvänä. (Työterveyslaitos, n.d)

Sopeutuminen tarkoittaa henkilön prosessia sopeutua uuteen ympäristöön. Esimerkki tästä on uuden työntekijän sopeutuminen uuden työyhteisön sääntöihin. (Tieteentermipankki A, n.d) Uuden työpaikan tullessa joskus häntä odottaa myös kokonaan uusi kulttuuri. Tällöin työyhteisön sääntöjen oppimista helpottaa uuden kulttuurin ymmärtäminen.

3.1 Työkulttuuri Suomessa

Kulttuuriulottuvuuksien avulla voidaan tarkastella Suomen työkulttuuria (kuvio 4). Jokainen kuudesta kulttuuriulottuvuudesta kertoo Suomen kulttuurista, ja nämä samalla kertovat työkulttuurista. Kilpaileminen työpaikoilla ei ole arvostettua ja kaikille halutaan samanarvoista kohtelua. Toisten työpanosta ymmärretään ja ollaan myötätuntoisia toisten kiireitä kohtaan. Epävarmuuden välttämiseksi halutaan selkeät ohjeet, jotta epävarmuutta ei synny asioiden kanssa. Suomessa ihmiset haluavat edetä uran kanssa ja saada uusia uramahdollisuuksia.

Suomessa yksilöllinen työskentely on yleistä ja jokainen on vastuussa omasta työtehtävästään. Luottamus työntekijöiden ja esimiehen välillä on vahva, sillä esimiehet eivät tarkastele jatkuvasti työntekijöidensä töitä. He luottavat työntekijöiden kysyvän apua, jos tarvitsevat apua

työssä. Apua saa kysyä myös työkavereilta ja he auttavat toisiaan työpaikoilla. (InfoFinland, 2013)

Suomi kuuluu yksiaikaiseen eli monokroniseen ajatteluun. Jos ei saa työtä valmiiksi sovittuun aikaan mennessä, niin siitä on ilmoitettu ja sovittu erikseen. Työnjako on selkeä ja siitä ei lipsuta, jotta muut eivät kärsi. (Lahti L, 2013) Työt tehdään työajan puitteissa ja tärkeää onkin tehokas työskentely. Ajoissa oleminen on arvostettavaa ja usein työpaikoilla ollaan vähän etuajassa, jotta kerkeää käynnistellä koneet ja laitteet valmiiksi. Balanssi työelämän ja henkilökohtaisen elämän välillä on tärkeää. Siihen kannustetaan työpaikoilla, jotta jokainen saa aikaa harrastuksille, perheelle tai molemmille. (InfoFinland, n.d)

Kirjassa Monikulttuurinen työelämä 2013 kirjoittanut Leena Lahti mainitsee hänen omat kokemuksensa amerikkalaiseen työkulttuurin sopeutumisesta. Hän kertoo kirjassa, että puheenvuoron siellä sai vain avaamalla suunsa eikä viittaamalla ja odottamalla omaa vuoroa niin kuin Suomessa on totuttu. Suomessa kokouksissa odotetaan omaa vuoroa puhua eikä puhuta toisten päälle. Monikulttuurisissa työpaikoissa kokoukset saattavat mennä henkilöiltä, joiden kielitaito ei ole yhtä vahvaa ohi tai he eivät kerkeä sanomaan omia mielipiteitään. (Lahti, L, 2013)

3.2 Sopeutuminen Suomen työkulttuuriin

Haasteita, jotka saattavat hidastavat sopeutumista on kaikki erikäytännöt, mihin totuttu aiemmin. Esimerkiksi Suomen työpaikkojen tasarvo voi tulla yllätyksenä niille, jotka tulevat kulttuureista, joissa miehillä ja naisilla on omat roolinsa. Siihen sopeutuminen varsinkin, jos esihenkilö on nainen voi tuntua aluksi vaikealta. Toinen hidaste voi olla esihenkilön kaverillisuus. Suomessa ei haluta tuntea itseään kontrolloituksi, niin esihenkilö on useimmin kaverimainen kuin pomomainen. (Lahti L, 2013)

Sopeutuminen työyhteisöön on työn kannalta tärkeää, ja monet työntekijät saattavat pitää edellytyksenä vahvaa toisen kotimaisen kielen osaamista. Kielitaidon puute voi vaikuttaa siihen, millaisia työtehtäviä henkilö pystyy tekemään. Asiakaspalvelu saattaa tuntua hieman haasteelliselta, jos kielitaito on heikko. Yhteinen kieli myös edesauttaa työskentelyä yhdessä. (Bergbom ja muut, 2007)

Kielimuuri vaikeuttaa avun kysymistä ja sitä ei auta se, että Suomessa ollaan enemmän suorasanaisempia ja "small talk" ei ole haluttua työpaikoilla. Tämä saattaa aiheuttaa sen, että ohjeistaminen työtehtäviin kuulostaa töykeältä, vaikka sitä ei ole niin tarkoitettu. Seurauksena ei uskalleta lähestyä rennosti ja yritetään ratkaista työtehtävät itse. (Lahti L, 2013)

Ulkopuoliseksi jääminen työpaikalla uuvuttaa nopeasti. Vaikka jokainen ihminen kokee yhteisöllisyyden tarpeen omalla tavallaan, niin kuitenkin sitä tarvitaan jonkin verran, että esimerkiksi uskaltaa kysyä apua kollegoiltaan. Ulkopuolisena voi helpommin jäädä ulkopuolelle tiedoista, jotka kulkevat epävirallisesti työntekijöiden keskuudessa. Myös ulkopuolisuus muista työpaikalla voi olla haitallista henkisellevä terveydelle. Jos työpaikalla on useampi eri kulttuuritaustainen henkilö se voi auttaa yhteisöllisyyden tunteeseen, sillä silloin on joku muu, joka myös ei kuulu työpaikan valtakulttuuriin. (Bergbom ja muut, 2007)

Haasteita uusille henkilöille on monia, mutta niistä selviämiseen auttaa parhaiten työyhteisön kannustus ja tuki. Suomessa oma-aloitteisuutta arvostetaan, jolloin sosiaalisimmille henkilöille tuen kysyminen on helpompaa ja he saattavat päästä mukaan nopeammin kuin introvertimmat henkilöt. (Lahti L, 2013) Kielen osaajat voivatkin auttaa kielitaidottomia sopeutumaan helpommin yhteisöön. Kommunikointi onnistuu, kun molemmat osapuolet ovat kiinnostuneita sen onnistumisesta. Sitä ei voida pelkästään jättää esimerkiksi maahanmuuttajan vastuulle. (Bergbom ja muut, 2007)

Ihmiset unohtavat välillä, että työtehtäviin sopivia ihmisiä ei aina välttämättä löydy sieltä, missä työpaikka sijaitsee. Tätä on kohtaanto-ongelma. Tällöin yrityksille olisi hyvä mahdollisuus palkata osaavia työntekijöitä Suomen ulkopuolelta. Kun työyhteisöihin tulee ihmisiä eri kulttuureista he tuovat mukanaan uusia näkemyksiä ja ideoita. Tämän takia sopeutuminen uuteen työkuulttuuriin on tärkeää, jotta henkilöt uskaltavat jakaa ideoita ja näkemyksiään. Jos henkilöt eivät tunne olevansa osa työyhteisöä, voi heidän työsuorituksensa kärsiä ja he saattavat tuntea ylimääräistä painetta suoriutumisesta. (Karlstedt, A. & Mennala, H, 2024) Työkuulttuuri voi myös muokkautua uusien näkemysten myötä.

4 MONIKIELISYYS VOIMAVARANA

Monikielisyys tarkoittaa henkilöä, joka pystyy käyttämään useampaa kuin yhtä kieltä selvitäkseen arkisista askareista. (Tieteentermipankki B, n.d) Kielet ovat tärkein kommunikaation lähde, niiden avulla opitaan tiedot ja taidot. Ilman kieliä ei pystyittäisi tietoa kertomaan eteenpäin tai kuvailla asioita. Niiden osaaminen on lahja. (Unesco, 2023)

Kielitietoisuus on hyvä käsite monikielisyteen. Kielitietoisuus tarkoittaa sitä, että ollaan tietoisia kielen vaikutuksesta tilanteisiin ja kommunikointiin. Tähän tarvitaan sitä, että haasteista ollaan hyvin tietoisia ja niihin vaikuttavista tekijöistä. Kielitietoisuus voi tuoda mukanaan hyviä ideoita ja uusia käytänteitä. (Työterveyslaitos, 2023)

Kielitietoisuus myös on hyvä siitä, että ihmisten on tärkeä ymmärtää, että kieli yhdistää ja erottaa henkilöitä toisistaan. Taukotilat voivat olla pahin erottava tekijä. Tarkoitus yleensä ei ole paha, mutta kotimaisen kielen käyttö tässä tapauksessa suomen kielen käyttö tulee luonnollisesti työntekijöiltä. Tällöin ne, jotka eivät osaa kieltä eivät pääse mukaan keskusteluun. Tämän takia kielestä sopiminen on tärkeää ja hyvä tehdä kaikille selväksi, että kaikki työntekijät eivät puhu samaa kieltä. (Työterveyslaitos, 2023)

Työpaikalla voidaan tarjota kielen oppimiseen apuja, esimerkiksi sopia joku tietty työntekijä auttamaan kielen kanssa, tietenkin molempien yhteisymmärryksessä tai levitellä seinille suomenkielisiä perussanoja, jotta ne muistuvat aina mieleen ne nähdessä. (Kielibuusti, 2024)

4.1 Monikielisyden haasteet

Suomessa ihmiset osaavat englantia yleisellä tasolla, mutta kaikki eivät tunne itsevarmuutta puhua englantia paljon tai ollenkaan. Se voi kuormittaa henkisesti, jos kielen taso on heikkoa. Myös työntekijät, jotka

ovat työskennelleet kauan aikaa samassa työssä ja ovat aina työskennelleet tässä tapauksessa suomen kielellä, saattavat kokea kielenvaihdon hankalaksi. Haasteena on myös yhteisen kielen käyttö esimerkiksi englanti, sillä ihmiset osaavat sitä eri tasolla niin keskustelut ja tiedot saattavat jäädä vähäiseksi ja kadota matkalla. (Lehtimaja ja muut, 2021)

Henkilöt, jotka osaavat kieltä enemmän voivat myös kuormittua siitä, että toiset eivät osaa kieltä yhtä paljon, jolloin he joutuvat auttaa enemmän ja mahdollisesti omat työtehtävät kärsivät. Kuitenkin työyhteisöjen olisi hyvä sopia yhteisestä kielestä ja sen käytöstä. Molempien osapuolten on joustettava kansainvälisen työntekijän sekä kotimaisen työntekijän. (Lehtimaja ja muut, 2023)

Jos työyhteisössä päädytään valitsemaan tietty kieli toimistokieleksi, niin se aiheuttaa eriarvoisuutta juuri kielitaitojen eron perusteella. Negatiivisia tunteita saattaa syntyä, sillä jos kieleksi valitaan jokin muu kuin kotimainen kieli, niin kaikki eivät pidä ajatuksesta. Englanti esimerkiksi on kieli, jota useimmiten osataan jollain tasolla. Tällöin sen voidaan katsoa olevan hyvä yhteinen kieli, mutta koska se ei välttämättä ole kenkään työpaikalla työssä käyvän ensimmäinen kieli, sen kanssa kommunikointi voi olla haastavaa. (Lehtimaja ja muut, 2023) Kuviosta 6 voidaan katsoa vielä yhteenveto haasteista.



Kuvio 6. Monikielisen työyhteisön hyödyt ja haasteet.

4.2 Monikielisuuden hyödyt

Monikielisyys auttaa ihmisiä ilmaisemaan itseään paremmin, sillä he voivat valita kielen, joka sopii heille parhaiten ja jonka avulla on helpoin tuoda esille asiansa. Työpaikat, jotka ovat monikielisiä mahdollistavat sen, työntekijöiden identiteetti ei kärsi. Euroopan unioni on tehnyt kieltenopiskeluista helpommin saavutettavia Euroopassa. Joten monikielinen työpaikka edistää myös EU:n tavoitetta yhtenäisempään Eurooppaan. (European Commission, 2023)

Monikielisuuden toteutus suomalaisilla työpaikoilla on vähän kaksipuolinen juttu. Aikaisemmin selitetyt Suomen kulttuuriulottuvuudet kertoivat, että Suomi kuuluu epävarmuuden välttämiseen, pieneen valtaetäisyyteen ja feminiinisyteen. Monikielinen työpaikka on kaikille tasapuolisempi ja hierarkia yritetään pitää melkein olemattomana. Mutta monikielinen työpaikka saattaa tuoda myös epävarmuuksia, joita lähtökohdaisesti suomalaiset haluavat vältellä. (Hofstede Insights, n.d) Sillä työskentely ympäristössä, jossa käytetään montaa erikieltä ja pitää löytää

yhteinen kieli kommunikointiin työkavereiden kanssa voi aiheuttaa epävarmuutta, jos kieli ei ole toinen kotimaisista kielistä.

Monikielisellä työpaikalla voi oppia kokonaan uuden kielen tai parantaa kielitietämystään jo osaamastaan kielestä. Tämä valtava etu työntekijöille. Kielen ollessa itselleen mieluinen, työt sujuvat todennäköisesti paremmin ja tehokkaammin. Hyötynä on se myös, että esimerkiksi englantia voidaan käyttää yhteisenä kielenä, mutta kaikki voivat hoitaa työnsä omalla kielellään ja tarvittaessa kysyä apua valitsemallaan kielellä. Tiedot välittyvät paremmin työntekijöiden keskuudessa, jos on mahdollista kertoa ne eri kielillä. (Lehtimaja ja muut, 2023) Kuviossa 6 näkyy monikielisin työyhteisön hyötyjä.

5 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

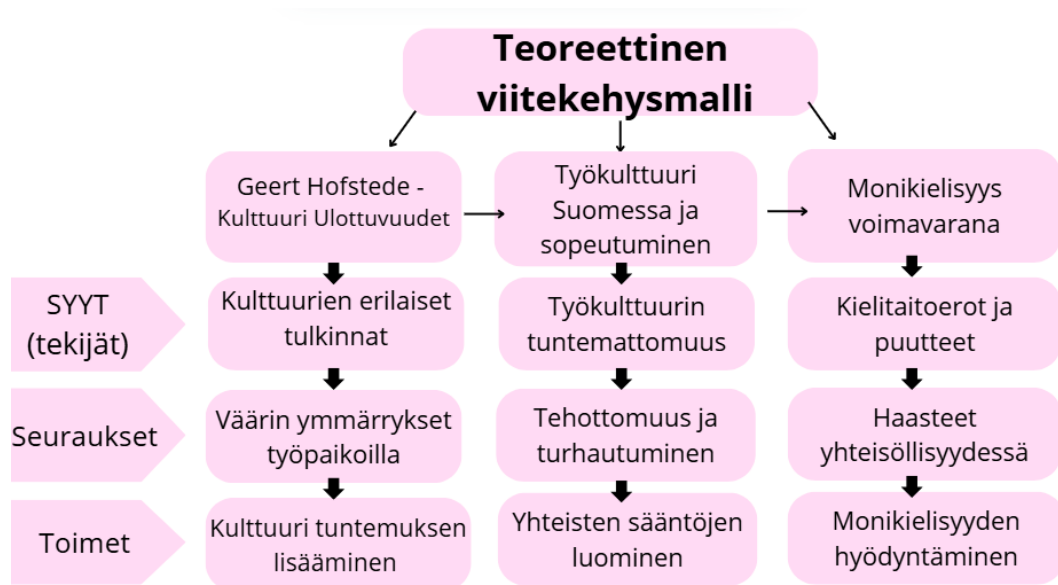
Teoreettisen viitekehysten avulla pystyy ymmärtämään teorit paremmin (Vilkka, H, 2005 s.41) Kuviossa 7 on teoreettinen viitekehysmalli. Siitä näkee teorioiden syyt, seuraukset ja toimet. Ne auttavat selkeyttämään teorioiden hahmottamista ja ymmärtämistä syvemmin. Kuvion 7 avulla voidaan myös nähdä seurauksiin mahdolliset ratkaisut. Tämä myös auttaa työn tutkimusongelmien käsittelyä ja tutkimuksen haastattelu kysymyksien ymmärtämistä.

Ensiksi Geert Hofsteden kulttuuriulottuvuuksissa todettiin, että kulttuureja voi tarkastella eri näkökulmasta. Seurauksena on se, että ihmiset tulkitsevat kulttuureja ja käytäntöjä eri tavoin, jolloin tulee väärinymmärryksiä helpommin. Se, mikä auttaisi tähän olisi ihmisillä parempi kulttuurituntemus ja avunanto kulttuurien väliseen viestintään.

Työkulttuuri ja sopeutuminen teoriassa voidaan havaita, kun työkulttuurin tapoja ei tunneta niin toiminta ei ole niin tehokasta. Työntekijät turhautuvat, jos kaikki eivät toimi yhteisten sääntöjen mukaan ja tekeminen kärsii tästä turhautumisesta. Yhteisten käytäntöjen läpikäynti voisi ehkäistä tätä.

Monikielisyys työpaikoilla on vaihtelevaa ja kielitaidot ovat kaikilla eritasoisia. Tämän seurauksena puhutaan montaa eri kieltä ja niitä saatetaan puhua myös sekaisin. Työpaikkojen tulisi nähdä monikielisyys resursseina, kuten henkilöstön jaksaminen voi olla parempaa, kun saa puhua turvallisella kielellä. Tähän kuitenkin tulisi asettaa jokin sääntö, että millä kielellä yhteiset asiat käydään läpi, jotta kaikki ymmärtävät.

Seuraukset ovat samankaltaisia keskenään. Jokainen seuraus johtaa siihen, että työn tehokkuus laskee ja työhyvinvointi on huonompaa, joten näihin on hyvä kiinnittää huomiota heti. Kuvion 7 perusteella nähdään, että kaikki syyt, seuraukset ja toimet liittyvät kielitaitoon ja yhteiseen kieleen. Nämä voidaan ratkaista auttamalla toisia ja ottamalla eri kielet osaksi työyhteisöä. Toimistokielen rooli on tärkeä.



Kuvio 7. Teoreettinen viitekehysmalli

6 TUTKIMUSMENETELMÄT JA TOTEUTUS

Määrälliset ja laadulliset tutkimukset ovat yleisimmät tavat tehdä opin- näytetyö. Niitä käytetään jokaisella alalla. (Vilkkä, H, 2021, S.17) Jokai- nen valitsee näistä parhaimman tavan toteuttaa työ. Seuraavaksi selitän nämä tutkimusmenetelmät auki, jonka jälkeen avaan haastattelukysy- mysten rakenne.

6.1 Määrällinen tutkimus

Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus on tutkimusmenetelmä tapa, jolla vastataan esimerkiksi kysymyksiin, kuinka paljon tai kuinka usein jokin asia tapahtuu. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkimuksen vas- tausta mitataan ja analysoidaan numeerisilla tuloksilla. Toisin kuin laa- dullisessa tutkimuksessa määrällisessä annetaan usein valmiit vastaus- vaihtoehdot, joista valitaan itselleen sopiva vastaus. Näin vastaukset ei- vät ole riippuvaisia tilanteesta. (Vilkkä, H, 2021, s.23)

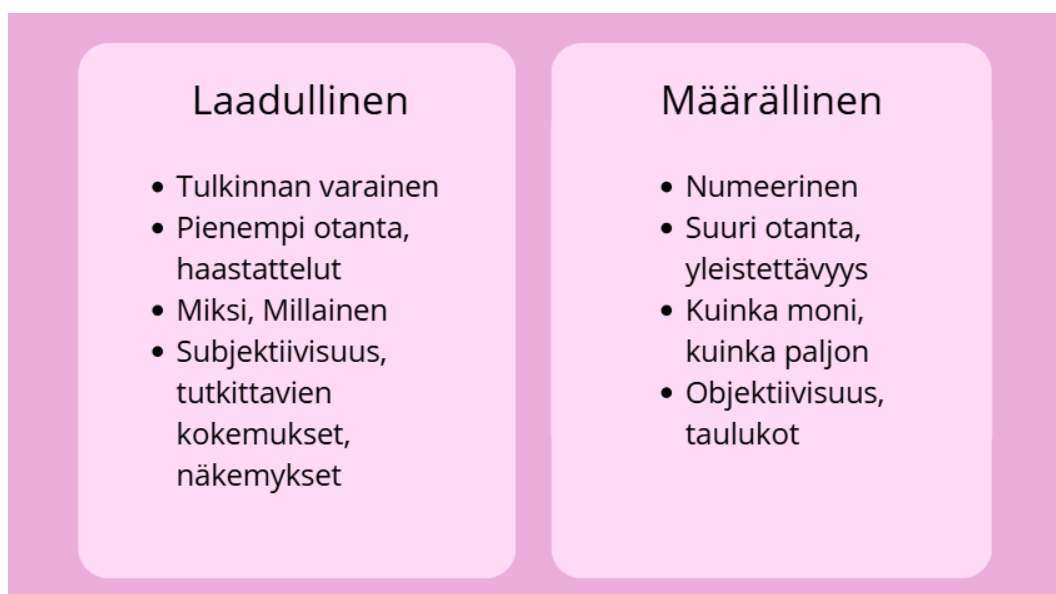
Tutkimuksessa tulisi olla hypoteesi, joka voidaan testata empiirisellä ai- neistolla. Hypoteesi voi syntyä aikaisempien aiheeseen liittyvien tutki- musten perusteella. Koska määrällinen tutkimus on numeerista ja se tehdään valmiilla vastaus vaihtoehdoilla, niin se voidaan toteuttaa uu- desta tarvittaessa. Määrällisessä tutkimuksessa on tärkeää olla ob- jektiivinen, eli mahdollisimman paljon tulisi olla tutkijasta riippumatonta tietoa. (Vilkkä, H, 2021, s.24–25)

6.2 Laadullinen tutkimus

Toisin kuin määrällinen tutkimus, laadullinen tutkimus voi pohjautua tul- kintaan. Laadullinen tutkimus eli kvalitatiivinen tutkimus aina tutkii joko käsityksiin tai kokemuksiin pohjautuvia tietoja. Tutkimus on tulkinnan- varaista, sillä tavoite ei ole löytää totuutta. Tulkitaan tutkittavan asian

aiheuttamia käsityksiä ja kokemuksia eli laadullinen tutkimus on subjektiivista. Laadullisessa tutkimuksessa on myös tärkeää olla lähdekriittinen, sillä tutkittava saattaa muunnella tai muistaa asian väärin. Kuvioiden ja taulukoiden avulla voidaan tehdä tutkimuksen hahmottaminen helpommaksi. (Vilkkä, H, 2005 s.99)

Yleisin muoto laadullisessa tutkimuksessa on teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu. Tällöin tutkija asettaa kysymykset, mutta niihin on vapaa vastaus, eli ei ole annettuja vastausvaihtoehtoja. Tee-
moiksi valitaan tutkimuksen keskeiset asiat esimerkiksi tutkimuskysymykset. Tärkeää on ymmärtää haastateltavan näkökulmaa. Laadullinen tutkimus vastaa usein kysymyksiin miksi tai millainen. (Vilkkä, H, 2021, s. 20–22) Kuvioista 8 vielä nähdään laadullisen ja määrällisen tutkimusmenetelmän yleispiirteet.



Kuvio 8. Laadullinen ja määrällinen tutkimus

Tässä työssä käytän laadullista tutkimusmenetelmää. Aihe on laaja ja siihen on monia erilaisia lähestymistapoja, jonka takia haastattelu suoritetaan teemahaastatteluna. Tarkoituksena on löytää mahdollisesti jokin toimiva näkökulma, millä pystytään parantamaan monikulttuuristen työyhteisöjen yhteisöllisyyttä kielitaidon kannalta.

6.3 Kohderyhmä ja aineiston keruu

Kohderyhmänä on monikulttuuristen työyhteisöjen työntekijät ja eri työyhteisöistä, jotta saadaan mahdollisimman laaja näkemys tutkimukseen. Haastateltavia on neljä, joista yksi on Egyptistä, yksi Yhdysvalloista ja kaksi Romaniasta. Jotta olisi helpompi analysoida kulttuuritaustan mukaan, niin haastateltavat on merkitty seuraavalla tavalla: A on Yhdysvalloista, B on Egyptistä ja C sekä D ovat Romaniasta. Kaikki haastateltavat olivat iältään yli 40-vuotiaita. He ovat kaikki asuneet Suomessa yli 10 vuotta ja edustavat eri kansalaisuuksia. Jokainen heistä työskentelee toimistotyössä, mutta eri yrityksissä ja erilaisissa ympäristöissä.

Haastattelut toteutetaan yksilöhaastatteluina kasvotusten tai Zoomissa. Yksilönä siksi, että aihe kertoo henkilökohtaisista kokemuksista. Puolistrukturoitu haastattelutapa antaa tilaa siihen, että voidaan kysyä lisäkysymyksiä.

Primääriaineistona toimii haastattelukysymykset, jotka on suunniteltu niin, että ne ovat helposti lähestyttäviä kysymyksiä. Jos tulee tarve, niin kysymyksiä voidaan tarkentaa. Kysymykset ohjaavat haastattelua, mutta myös antavat vapaata tilaa kertoa enemmän kuin kysymys vaatii. Haastattelukysymykset lähetetään ennen haastatteluita haastateltaville. Viimeinen haastattelu kysymys antaa tilaa vielä uusille ideoille, jos tarve.

Laadullisessa tutkimusmenetelmässä laatu on tärkeämpi kuin määrä (Vilkka H, 2021, s.20–22). Toisin sanoen haastatteluista tehdessä koitetaan saavuttaa tilanne, missä haastattelut eivät tuo uutta informaatiota tutkimukseen. Haastattelujen määrä katsotaan aineistonkeruu vaiheessa. (Tuomi ja muut, 2018)

Haastattelut nauhoitetaan, jotta niitä voidaan jälkeenpäin tarkastella. Ne kirjoitetaan tekstimuotoon ja käydään huolellisesti läpi eli litteroidaan. Sitten ne käydään läpi teemallisen sisällönanalyysin avulla. Tämä

tarkoittaa, että haastattelukysymyksiä tarkastellaan yhdessä teoreettisen viitekehyksen ja tutkimuskysymysten kanssa. (Tuomi ja muut, 2018) Vastaukset jaetaan tutkimukseen sopiviin teemoihin ja sitten kirjoitetaan yhteenveto. Asiat, jotka eivät vastaa tutkimusta voidaan jättää pois teemoihin jakamisen ohella.

6.4 Haastattelurunko ja perustelut

Seuraavaksi kerron uudestaan tutkimuskysymykset ja sitten haastattelukysymysten perusteet (ks. Liite 1). Selitän myös, miten ne liittyvät teoreettiseen viitekehykseen ja tutkimuskysymyksiin.

- Miten yhteisen toimistokielen osaaminen vaikuttaa työntekijöiden urakehitykseen monikulttuurisissa työyhteisöissä Suomessa?
- Millä tavoin yhteisen toimistokielen osaaminen tai sen puute vaikuttaa työntekijöiden sosiaalisiin suhteisiin ja yhteisöllisyyden tunteeseen?
- Millaisia haasteita toimistokielen puute aiheuttaa monikulttuurisissa työyhteisöissä, ja miten haasteet vaikuttavat työyhteisön toimintaan?

Kysymys 1: Kuinka tärkeää yhteinen toimistokieli on työtehtävien ja yhteistyön sujuvuudelle?

Kysymyksen tarkoitus on selvittää työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä siitä, miten toimistokielen rooli näkyy arjen työtehtävissä ja yhteistyössä. Kysymys pohjautuu teoreettisen viitekehysmallin monikielisyys voimavarana osuuteen. Yhteinen kieli voi lisätä tehokkuutta, mutta sen puute voi tuoda väärinymmärryksiä ja turhautumista. Kysymys liittyy suoraan ensimmäiseen tutkimuskysymykseen sekä tukee toista tutkimuskysymystä.

Kysymys 2: Oletko kohdannut väärinymmärryksiä kielen tai kulttuuritaustojen takia? Miten ne ratkaistiin?

Tämän kysymyksen avulla on tarkoitus selvittää konkreettisia esimerkkejä kieleen ja kulttuuriin liittyvistä haasteista sekä mahdollisista ratkaisukeinoista. Tämä kysymys liittyy monikielisyys voimavarana teoriaosuuteen. Kysymys lisäksi selvittää, miten tällaiset tilanteet vaikuttavat työntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen ja yhteisöllisyyteen sekä millaisia ratkaisuja haasteisiin on löydetty. Tämä tukee tutkimuksen tavoitteita ymmärtää kielen ja kulttuurin roolia monikulttuurisissa työyhteisöissä.

Kysymys on haastattelun alussa, sillä se jatkaa keskustelua luontevasti (Kysymys 1) ja tarjoaa tilaisuuden tuoda konkreettisia kokemuksia ja havaintoja. Tämä kysymys antaa erityisesti tukea kolmannelle tutkimuskysymykselle ja antaa lisä tukea toiselle tutkimuskysymykselle.

Kysymys 3: Miten eri kulttuurien toimintatavat eroavat suomalaisessa työympäristössä?

Tarkoituksen on kysyä, haastateltavan näkökulmaa kulttuuritaustojen eroista ja niiden vaikutuksista. Tämä kysymys mahdollistaa haastateltavan kertoa omia kokemuksia ja havaintojaan. Kysymys on johdettu lähtökohtaisesti teoriaosuudesta työkulttuuri Suomessa ja siihen sopeutuminen sekä Geert Hofsteden kulttuuriulottuvuudet johtavat kysymystä. Näiden kautta voidaan ymmärtää miten kulttuurien ulottuvuudet näkyvät työyhteisöjen vuorovaikutuksessa ja työntekijöiden sopeutumisprosessissa.

Kysymys syventää haastattelun sisältöä ja auttaa saavuttamaan tutkimuksen keskeisiä teemoja, kuten kulttuurien välistä sopeutumista ja monikulttuuristen työyhteisöjen toimivuutta. Erityisesti kysymys tukee tutkimuksen toista tutkimuskysymystä.

Kysymys 4: Mitkä tekijät ovat tukeneet sopeutumistasi suomalaiselle työpaikalle?

Tämä kysymys pohjautuu Suomen työkuulttuuriin sopeutumisteoriaan, jossa käsitellään kulttuurisia tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijän sopeutumiseen työpaikalla. Se pohjautuu myös Geert Hofsteden kulttuuriulottuvuuksiin, joiden avulla ymmärretään arvot ja työyhteisön toimintamallit vaikuttavat sopeutumisprosessiin. Vastausten avulla voidaan tunnistaa käytäntöjä ja olosuhteita, jotka ovat auttaneet sopeutumisprosessissa.

Haastateltavien kokemukset antavat arvokasta tietoa yrityksille. Kysymyksen avulla voidaan nähdä, kuinka yritykset voivat tukea sopeutumisprosessia ja millaiset käytännöt ovat hyödyllisiä. Kysymys antaa tukea ensimmäiselle kysymykselle.

Kysymys 5: Tukeeko työpaikkasi mielestäsi yhteisöllisyyttä monikulttuurisessa ympäristössä?

Kysymyksen tarkoituksena on selvittää, millaisia yhteisöllisyyden tukitoimia työpaikalla on ja antaa mahdollisuuden haastateltavalle kertoa kehitysehdotuksia. Teoreettisesta viitekehyksestä saadaan pohja tälle kysymykselle monikielisyysvoimavarana ja Geert Hofsteden kulttuuriulottuvuuksien avulla. Tämä kysymys tuo syventää haastattelua, sillä se auttaa mahdollisten kehityskohteiden avulla selvittämään miten voidaan parantaa monikulttuurisen työyhteisön vuorovaikutusta ja yhteenkuuluvuutta. Tukee toista tutkimuskysymystä.

Kysymys 6: Jos voisit muuttaa jotain työpaikkasi monikulttuurisessa toiminnassa, mitä muuttaisit?

Avoin kysymys on hyvä tapa lopettaa haastattelu, sillä näin haastateltava pääsee vielä lopuksi jakamaan ideoita ja ehdotuksia monikulttuuriseen toimintaan työpaikalla. (Tuomi J yms., 2018) Kysymys tuo vielä myös hyvin esiin kielelliset haasteet, jos niitä on ilmennyt työpaikalla. On myös hyvä saada tietää, miten itse työntekijät haluaisivat parantaa työyhteisön toimivuutta. Lisänä tämä kysymys antaa yrityksille tietoa,

siitä miten voitaisiin tukea paremmin työntekijöiden sopeutumista, yhteistyötä ja työhyvinvointia. Kysymys 6 antaa tukea kolmannelle eli viimeiselle tutkimuskysymykselle.

Kysymysten avulla saadaan yhdessä vastaukset tämän työn tutkimuskysymyksiin. Kysymykset kattavat kokonaisuudessaan tutkimuskysymysten pääongelmat eli yhteisöllisyyden, kielen merkityksen ja haasteet.

7 TULOKSET

Tulokset ovat samassa järjestyksessä kysymysten kanssa. Vastaukset ovat koottu yhtenäisiksi vastauksiksi.

Kysymys 1: Kuinka tärkeää yhteinen toimistokieli on työtehtävien ja yhteistyön sujuvuudelle?

Vastauksista ilmeni, että suomen kielen osaaminen koetaan tärkeäksi työpaikalla, jotta kommunikaatio sujuu. A (Yhdysvallat) ja B (Egypti) korostivat sitä, että työtehtävien ja tavoitteiden ymmärtäminen on tärkeää. He kertoivat, että suomen kieli auttaa ymmärtämään, mistä työtehtävissä on kyse ja että ilman kielitaitoa voi työtehtävät olla rajallimpia. Tämä sopii Hofsteden kulttuuri ulottuvuuksien kanssa yhteen, sillä sen mukaan Egypti niin kuin Suomikin kuuluu epävarmuuden välttämisen alueeseen (Hofstede Insights, n.d). A (Yhdysvallat) on matalan epävarmuuden välttämisen maa, mutta hän kertoi haastattelussa haluavansa onnistua hyvin heti alussa. Vastauksessa siis näkyy hänen päättäväisyytensä.

Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että yhteinen kieli helpottaa työtehtävien tekoa. D (Romania) kertoi englannin kielellä olevan suuri merkitys kansainvälisissä ympäristöissä. Keskeisimmäksi asiaksi nousi, että yhteistyö onnistuu, kunhan molemmat osapuolet ovat valmiita auttamaan toisiaan kielen kanssa.

Kysymys 2: Oletko kohdannut väärinymmärryksiä kielen tai kulttuuritaustojen takia? Miten ne ratkaistiin?

Useimmat haastateltavat ovat kokeneet väärinymmärryksiä työpaikoillaan. A (Yhdysvallat) ja B (Egypti) kertoivat, että haasteita on erityisesti ilmennyt liittyen rivienvälistä lukemiseen, suomen kielen sanontoihin ja viestintätyylin tai äänensävyn tulkitsemiseen. Vaikka sanat olisivat tuttuja niin viestintätyylin tulkinta on ollut vaikeaa, jonka saattaa aiheuttaa väärinymmärrystä esimerkiksi asian tärkeydessä.

C (Romania) sanoi kokeneensa väärinymmärryksiä, mutta näitä väärinymmärryksiä on pyritty ratkaisemaan selkeällä kommunikaatiolla ja ympäristöllä, jossa on turvallista kysyä mitä toinen tarkoitti. Romanian kulttuurissa Hofsteden kulttuuri ulottuvuuksien mukaan näkyy molempia yhteisöllisiä ja yksilöllisiä piirteitä (Hofstede Insights, n.d). Tämä voi liittyä siihen, että C (Romania) on pystynyt oma-aloitteisesti tuomaan esiin kommunikaatiolla yhteisössä tapahtuvia väärinymmärryksiä. D (Romania) kertoi, että hän ei ole kokenut väärinymmärryksiä.

Kaikki haastateltavat nostivat esille myös, että eri kulttuureissa tulkitaan tai viestitään eri tavalla asioita, jonka takia on tärkeää huomioida toisten ihmisten kulttuuritaustoja. Suomi kuului yksilöllisyys kulttuuri- ulottuvuuteen (ks. luku 2.2), joka tarkoittaa itsenäisen toiminnan arvostamista. Tämä voi olla haastavaa, jos tulee yhteisöllisestä kulttuurista. Väärinymmärrysten ratkeaminen voi olla hankalampaa, koska Suomessa ei välttämättä huomata niiden tapahtuneen, koska odotetaan yksilöllistä toimintaa ja siksi henkilöiden tulisi kertoa kokemastaan.

Kysymys 3: Miten eri kulttuurien toimintatavat eroavat suomalaisessa työympäristössä?

Haastateltavat toivat esille eri kulttuurien toimintatapoja suomalaisessa työympäristössä. A (Yhdysvallat) kertoi havainneensa, että suomalaisessa työkulttuurissa halutaan varmistaa paljon asioita. Halutaan tietää täysin, mitä tehdään, ja että ohjeet ovat selkeät, jotta voidaan välttää työstä aiheutuvaa epävarmuutta. Mielenpitoja ei uskalleta jakaa kovin rohkeasti. Niin kuin aiemmin mainittu Suomi kuuluu epävarmuuden välttämisen ulottuvuuteen, jolloin A: havainnointi työkulttuurista sopii teorian kanssa hyvin yhteen. Tämä eroaa Yhdysvalloista, koska siellä epävarmuutta pidetään enemmän osana elämää. Tämän takia A on saattanut kiinnittää enemmän huomiota tähän.

B:n mukaan välillä työntekijöiden osaamista on saatettu epäillä, joka on saattanut heijastua siihen, että kokeeko työntekijä olevansa hyväksytty täysin työympäristössä. Kulttuurien ulottuvuuksissa Egypti sijoittuu korkeamman valtaetäisyyden akseliin ja Suomi matalamman (Hofstede Insights, n.d). Tällä voi olla vaikutusta, että B (Egypti) kokee hyväksymisen puutetta suomalaisessa työympäristössä. Sen lisäksi, että hänen osaamistaan on saatettu epäillä, niin Suomessa matala hierarkia kannustaa yksilöllisempään tekemiseen. Yksilöiden teot huomioidaan, mutta niitä ei välttämättä kommentoida aina. Tämä eroaa suuremman hierarkian kulttuureista, joissa työntekijöiden asema on tarkemmin määritelty.

Vuorovaikutuksessa on myös huomattu eroja. A (Yhdysvallat), B (Egypti) ja C (Romania) haastateltavat eivät kokeneet, että tervehtiminen työpaikoilla toteutuisi aina avoimesti. Ihmiset siirtyvät nopeasti omille työpisteilleen ja suoraan työntekoon. Tämä tapa eroaa monista muista kulttuureista, joissa tervehditään rohkeammin kaikkia. C (Romania) sanoi juttelevansa kaikille, vaikka kielitaito ei olisikaan täydellinen myös D (Romania) ilmaisi, että hän lähestyy työpaikalla kaikkia rohkeasti. Tästä voi huomata, että myös yksilölliset toimintatavat vaikuttavat vuorovaikutukseen ja siihen, miten sen kokee.

Kysymys 4: Mitkä tekijät ovat tukeneet sopeutumistasi suomalaiselle työpaikalle?

Haastateltavat korostivat erilaisia tekijöitä, jotka auttoivat heidän sopeutumistaan työpaikoilla. Tekijöistä kolme nousi eniten esiin keskusteluissa. Ensimmäinen oli henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten sinnikkyys ja halu pärjätä. Yksilöllisyys Yhdysvalloissa niin kuin Suomessa on vahvaa ja A (Yhdysvallat) kertoi myös olevansa itsepäinen ja halusi niin sanotusti "onnistua" sopeutumisessa, joka auttoi häntä. Hän myös kertoi, että kun näki muiden sopeutuneen työpaikkaan, niin se auttoi.

Toinen tekijä oli työkaverit ja työyhteisön tuki. B (Egypti) korosti, että työkaverit auttoivat sopeutumaan ja tarjosivat apua työtehtävissä. A

(Yhdysvallat) ja B (Egypti) sanoivat tärkeimmäksi avuksi sen, että työ-kaverit kahvitaulla ottivat mukaan keskusteluihin. Koska Suomessa on matalampi hierarkia, niin epäviralliset kohtaamiset esim. kahvitauat ovat iso osa sopeutumista. Työyhteisöön mukaan pääseminen tapahtuu työkavereiden kautta, jolloin heihin tutustuminen on tärkeää.

Kolmanneksi nousi esiin kieli ja kommunikaatio. Yhteinen kieli oli merkittävä tekijä työpaikkoihin sopeutumisessa. C (Romania) kertoi, että työttömänä olemisen jälkeen suomen kielen osaaminen auttoi merkittävästi sopeutumaan työpaikkaan. D (Romania) painotti avoimen kommunikaation merkitystä, sillä hän koki sopeutumisen helpoksi, kun vain uskaltaa puhua ja kysyä apua tarvittaessa.

Haastateltaville yhteistä oli se, että kaikkien haastateltujen mielestä tarvitaan yksilön sekä yhteisön panostusta, jotta sopeutuminen sujuu parhaiten. Työpaikan ilmanpiirin ollessa rento ja avulias sujui sopeutuminen parhaiten. Suomi asettuu feminiiseen akseliin, joka tarkoittaa, että sympatiaa tunnetaan altavastaajia kohtaan ja tasa-arvoa kannatetaan. Suomessa työpaikoilla siis halutaan, että kaikki kokevat itsensä tasa-arvoiseksi.

Kysymys 5: Tukeeko työpaikkasi mielestäsi yhteisöllisyyttä monikulttuurisessa ympäristössä?

Yleisesti koettiin työpaikkojen tukevan yhteisöllisyyttä. Vastauksista kuitenkin nousi esiin joitakin erilaisia käytänteitä, mitä työpaikoilla on käytössä. A (Yhdysvallat) sanoi, että hänen työpaikallaan on luotu selkeitä ohjeistuksia kulttuurien kohtaamiseen, asiakaspalveluun ja työntekijöiden yhdenvertaisuuteen. Tasa-arvoinen kohtelu on tärkeää kuten myös se, että jokaista kohdellaan yksilönä. Suomi on feminiininen maa Hofsteden mallissa ja nämä teot työpaikalla vastaavat täysin feminiiniseen kulttuuri ulottuvuuteen sijoittuvan maan toimintaa. B (Egypti) koki, että suomalaisissa työpaikoissa toimitaan suomalaisten käytäntöjen mukaan eikä juurikaan huomioida monikulttuurista ympäristöä.

C (Romania) vastasi, että hänen mielestään työpaikkansa tukee yhteisöllisyyttä. D (Romania) taas totesi, että monikulttuurisuus ei tuo haasteita työympäristöön, vaan kaikki kulttuurit työskentelevät sujuvasti yhdessä. Romania kulttuuri ulottuvuuksissa sijoittuu monessa keskelle. Jolloin sopeutuminen voi käydä sujuvammin, kun kulttuuritaustassa Hofsteden mallin mukaan on molempia elementtejä.

Yhteenvedon vastauksista huomaa, että työpaikoilla on hyviä keinoja, miten huomioida eri kulttuurit. Joillakin työpaikoilla kuitenkin voisi monikulttuurisuutta huomioida paremmin.

Kysymys 6: Jos voisit muuttaa jotain työpaikkasi monikulttuurisessa toiminnassa, mitä muuttaisit?

Haastattelun viimeinen kysymys toi esiin monia erilaisia mahdollisuuksia, miten voisi kehittää monikulttuurisessa toiminnassa. Useat haastateltavat toivoivat, että kukaan ei jäisi kielimuurin takia yksin työpaikoilla. A (Yhdysvallat) korostikin, että edelleen on tilanteita, joissa joku jää hieman ulkopuoliseksi kielitaidon puutteen vuoksi. Hän sanoo, että näissä tilanteissa tarvitaan pelisilmää, ja hän haluaisi muuttaa tätä. Työpaikoilla voitaisiin A:n mielestä järjestää esimerkiksi kulttuurisia tutustumistapahtumia tai kahvihetkiä. Yhdysvalloissa ei olla niin pidättäytyväisiä kuin Suomessa kulttuuriulottuvuuksien mukaan, jolloin A saattaa kaivata tällaista rentoa tapahtumaa tunteakseen itsensä paremmin osaksi yhteisöä.

B (Egypti) sanoi toivovansa lämpimämpää ja avoimempaa suhtautumista työpaikoilla. Hänestä on ikävää, kun välillä, jos sanoo 'moi' niin kukaan ei vastaa. B (Egypti) sanoi muuten pystyvänsä toteuttamaan itseään täysin työpaikallaan. Aiemmin mainitusti Hofsteden mallin mukaisesti, Egyptin korkea hierarkia ja vahva yhteisöllisyys antavat vastaukselle pohjaa. Ryhmään kuulumisen on yksilön roolia tärkeämpi ja työyhteisö aktiivisesti huomio toisiaan enemmän.

C (Romania) sanoi ymmärtävänsä, että kaikkia eri kulttuurien tapoja ei voida toteuttaa työpaikoilla, mutta kunnioitus kaikkia kulttuureita kohtaan pitää löytyä. D (Romania) oli tyytyväinen työpaikkansa monikulttuuriseen toimintaan.

Luvun 2.2 kerrotuissa Suomen kulttuuriulottuvuuksissa niin myös haastattelun tuloksissa näkee, että suomalaisessa työympäristössä korostuu selkeys, tehokkuus ja itsenäisyys. Myös tuloksista tuli selvemmin ilmi, että Suomen osittainen pidättäytyneisyys voi vaikuttaa siihen, tuntuuko työpaikka ystävälliseltä. Työ ja vapaa-aika halutaan pitää erillään toisin kuin esimerkiksi Yhdysvalloissa. Työntekijöiltä odotetaan itsenäistä toimintaa ilman jatkuvaa ohjeistusta.

Haastateltavien sopeutumisprosessit olivat sujuneet hyvin ja näihin oli vaikuttanut erityisesti juuri työpaikkojen käytännöt. Vastauksista myös näkee, että kaikki haastateltavat olivat kuitenkin tyytyväisiä omiin työympäristöihinsä tällä hetkellä. Jokainen haastateltava koki tärkeänä sen, että kaikki kokevat tulevansa kuulluksi työyhteisöissä eikä kenenkään mielipiteet mene yli muiden.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä opinnäytetyön viimeisessä luvussa käsitellään teoreettisen sekä empiirisen osion yhteisiä johtopäätöksiä. Myös työn validiteetti ja reliabiliteettia tarkastellaan ja lopuksi mietitään kehitysehdotuksia.

8.1 Tutkimuskysymyksiä vastaukset

Työn teoriaosuus ja empiirinen osuus tukivat toisiaan hyvin. Teoriaosuu- den ensimmäinen kohta kulttuuriolottuvuudet sai hyvin vahvistusta empiirisestä osiosta. Vaikka jokainen kysymys ei suoraan pohjautunut tähän teoriaosuuteen, niin jokainen kysymys vahvisti tässä osuudessa käsiteltyjä aiheita. Toinen teoriaosuus työkuulttuuri ja siihen sopeutuminen sai vahvistuksen kysymyksistä kolme ja neljä. Sopeutuminen tuli monissa vastauksissa esille enemmän tai vähemmän. Viimeinen teoriaosuus monikielisyys monivarana sai vahvistuksen etenkin kysymyksiä yksi, kaksi ja viisi vastauksista. Loppujen lopuksi jokainen haastattelun kysymys antoi jokaiseen teoriaosuuteen vahvistusta, koska samat teemat pyörivät läpi haastattelun.

Tutkimuskysymykset saivat teorian ja empiirisen osuuksien pohjalta vastaukset. Seuraavaksi käydään ne läpi.

Miten yhteisen toimistokielen osaaminen vaikuttaa työntekijöiden urakehitykseen monikulttuurisissa työyhteisöissä Suomessa?

Teorian ja empiirisen tietojen pohjalta voidaan nähdä, että työntekijöiden toimistokielen osaaminen ei ole välttämätön edellytys urakehitykselle. Kuitenkin toimistokielen osaaminen voi helpottaa yhteisöllisyyden tunnetta, joka vaikuttaa taas hyväksymisen tunteen henkilölle. Tämä voi vaikuttaa työsuoritukseen, jos ei tunnu itseään hyväksytyksi työpaikalla. Jolloin urakehitys kärsii. Työpaikat, joissa pääkielenä toimii yksi kieli, eikä ole montaa eri kieltä, niin vaativat hieman enemmän kielitai-

toa. Tällöin toimistokielen osaaminen voi vaikuttaa urakehitykseen. Kuitenkin usein se ei estä kehittymästä ja mahdollisuutta edetä. Eli toimistokielen osaaminen on eduksi ja voi nopeuttaa urakehitystä, mutta kielitaidon puute ei toimi täysin esteenä.

Millä tavoin yhteisen toimistokielen osaaminen tai sen puute vaikuttaa työntekijöiden sosiaalisiin suhteisiin ja yhteisöllisyyden tunteeseen?

Kielitaidon puute voi toimia työpaikoilla aluksi ns. "muurina" sosiaalisille suhteille. Etenkin silloin, jos osapuolet ovat jännittyneempiä puhumaan yhteistä kieltä, jos se ei ole oma äidinkieli. Niin kuin teoriaosuudessa työkulttuuri ja siihen sopeutuminen todettiin, että kielimuuri voi vaikeuttaa avun kysymistä ja Suomessa ei ole totuttu small talk - tyyliin keskusteluun. Empiirinen osuus vahvisti tätä, kun haastatteluista tuli ilmi, että Suomessa tällainen pieni jutustelu on koettu hankalammaksi. Jos ei osaa yhteistä kieltä niin, kahvitauoilla tms. on vaikeampi päästä mukaan keskusteluun. Myös on hankalampaa pysyä keskustelussa mukana, jos kielitaito ei ole vahva. Varsinkin, jos muut eivät tiedosta, että he voisivat puhua hitaammin ja selkeämmin.

Kielitaidon osaaminen on taas nopeuttanut sosiaalisten suhteiden muodostamista ja yhteisöllisyyttä. Se, että kaikki puhuvat samaa kieltä, voi tuntua monille helpommalta. Ihmiset haluavat kaikkien tuntevan olonsa hyväksytyksi ja osaksi työyhteisöä, mutta eivät välttämättä tiedosta uuden henkilön kokevansa itsensä ulkopuoliseksi.

Millaisia haasteita toimistokielen puute aiheuttaa monikulttuurisissa työyhteisöissä, ja miten haasteet vaikuttavat työyhteisön toimintaan?

Työtehtävät vaativat tietyn kielitason, jotta ne voidaan toteuttaa. Haasteena on, että työtehtävät voivat olla rajoittuneita. Myös se, että saattaa tarvita enemmän apua työtehtävissä ainakin aluksi, kun ei välttämättä ymmärrä ohjeita. Tällöin toinen työkaveri auttaa ja voi kertoa selkeämmät ohjeet. Tämä vaikuttaa työyhteisöön niin, että jos ei ole varattu

selkeästi tiettyä henkilöä auttamaan, niin hänen työtehtävänsä saattavat viivästyä. Riippuen työpaikasta ja työnkuvasta tämä voi aiheuttaa ketjureaktion.

Toimistokielen puute voi myös aiheuttaa henkilölle itselleen epämukavia tilanteita tai tunteita, joissa hän kokee olevansa muille vaivaksi. Jos työpaikka on monikielinen, se saattaa kuormittaa työntekijöitä, kun he vaihtelevat kielten välillä. Niin kuin jokaisessa teoriaosuudessa mainittiin, on yhteisöllisyyden tunne tärkeä, ja sen puute itsessään vaikuttaa työpaikan viihtyvyyteen.

8.2 Validiteetti ja Reliabiliteetti

Validiteetti tarkoittaa kuinka onnistuneesti tutkimuksessa mitattiin asiaa, jota oli tarkoitus mitata (Tilastokeskus C, n.d). Ja reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen luotettavuutta (Tilastokeskus A, n.d). Tämä tutkimus on helposti uudelleen toteutettavissa. Tutkimuksen lopputulokseen vaikuttaa se, mitä haastateltavat sanoivat haastattelussa sekä tietenkin tutkimuksen tekijä. Tekijän omat näkemykset saattavat vaikuttaa siihen, miten hän tulkitsee keräämäänsä aineistoa. Tutkimuksessa ei ole olemassa väärää eikä oikeaa vastausta.

Teorioissa käytettiin lähteenä lähinnä suomalaisia lähteitä, koska tutkimus pohjautuu suomalaisiin työympäristöihin. Poikkeuksellisesti ensimmäisessä teoriaosuudessa käytettiin Geert Hofsteden omaa materiaalia. Empiirisessä osiossa haastateltiin henkilöitä, jotka tulevat eri kulttuuritaustoista. Oli tarkoitus löytää sellaiset haastateltavat, joiden avulla voitaisiin saada mahdollisimman kattavat vastaukset tutkimusongelmaan ratkaisemiseen ja aiheen ymmärtämiseen. Haastattelu pidetään anonyyminä, koska nämä pohjautuvat henkilöiden omiin kokemuksiin.

Tutkimuksen validiteetti onnistui melko hyvin, ja se mittasi juuri sitä, mitä oli tarkoitus mitata. Tutkimuksen reliabiliteettia on vaikea arvioida,

sillä tutkimus perustuu henkilöiden omiin kokemuksiin. Kuitenkin tutkimuksessa käytettiin eri taustoista tulevien henkilöiden kokemuksia, jotka olivat keskenään samanlaisia osittain. Tämän pohjalta voisi sanoa tutkimuksen reliabiliteetin olevan ainakin keskiverto.

8.3 Kehitysideat ja ratkaisuehdotukset

Työssä ilmeni kehitysideoita muutamia. Nämä olivat *kommunikaation selkeyttäminen, mentorointi ja kulttuurien ymmärtäminen*. Jos työpaikka saisi nämä kaikki toteutettua, parantaisi se työympäristöä. Joskus lähtökohtaisesti työpaikalla on jokin näistä onnistunut, mutta se vaatii työtä ja ajatusta, jotta kaikki nämä onnistuvat.

Ratkaisuehdotus, joka sisältää kaikki mainitut kehitysideat. Ensimmäiseksi *kommunikaation selkeyttämistä* varten voitaisiin laatia selkeät ohjeet, miten ja missä työpaikalla kommunikoidaan. Esimerkiksi, että teamsin kautta saa kysyä apua ja jokaisella olisi velvollisuus auttaa toista. Myös siitä, että palavereissa tai muissa tiimin kokoontumisissa kerrottaisiin asiat niin, että kaikki varmasti ymmärtävät ja ympäristö pidettäisiin rentona.

Toiseksi *mentorointi monikulttuurisissa työpaikoissa* voi olla hyväksi. Määritettäisiin tietty työntekijä, myös hänen omalla suostumuksellaan vastamaan esimerkiksi kielitaidosta aiheutuviin kysymyksiin. Tällöin tämä henkilö on varautunut siihen, että häneltä kysellään ja se kuuluu hänen työnkuvaansa. Näin työtehtävätkään eivät kasaudu, jos on apuna toiselle.

Viimeisenä *kulttuurien ymmärtäminen*. Tärkeää monikulttuurisessa työympäristössä on ymmärtää, että eri kulttuurit toimivat eri tavoin. Esimerkiksi aamulla tervehtiminen voi olla todella tärkeää toisissa kulttuureissa, kun taas toisissa ei niin tärkeää. Erilaiset teot voivat merkitä eri asioita riippuen kulttuurista. Esimerkiksi Suomessa liiallinen kehuminen

voi tuntua oudolta ja hieman hämmentävältä. Kun taas toisessa kulttuurissa kehuminen ja toisten huomiointi kehujen kautta on tärkeä osa arkipäivää. Se, että lisättäisiin kulttuuritietoisuutta voisi auttaa tällaisissa tilanteissa, jossa toisen käytös aiheuttaa hämmennystä. Molemmat osapuolet ymmärtävät toistensa kulttuuria niin silloin ei loukkaannu, jos toinen kokee tilanteen eri tavalla. Kulttuuritietoisuutta voi lisätä esimerkiksi kulttuurikoulutuksilla. Näissä voitaisiin käydä työyhteisön säännöt läpi ja selvittää olisiko niissä jotain, mistä on kysyttävää. Avoin palaute ja keskustelu on myös hyvä tapa jakaa kehitysideoita työpaikan sisällä.

LÄHTEET

- Bergbom, B., Giorgiani, T., Riala, R., Rintala-Rasmus, A., Salminen, S., & Vartia, M. (2007). Monikulttuurisuus työn arjessa. Työterveyslaitos.
- European Commission. (2023). Monikielisyyspolitiikka. Saatavilla 10.1.2025 osoitteesta <https://education.ec.europa.eu/fi/focus-topics/improving-quality/multilingualism/about-multilingualism-policy>
- Euroopan parlamentti. (2024) Maahanmuuton syyt – mikä saa ihmiset lähtemään kodeistaan? Saatavilla 25.11.2024 osoitteesta <https://www.europarl.europa.eu/topics/fi/article/20200624STO81906/maahanmuuton-syyt-mika-saa-ihmiset-lahtemaan-kodeistaan>
- Hofstede Insights. (N.d.). 6D model of national culture. Saatavilla 9.12.2024 osoitteesta <https://geerthofstede.com/culture-geert-hofstede-gert-jan-hofstede/6d-model-of-national-culture/>
- Hofstede G., & Hofstede G. (2005). Cultures and Organizations – Software of the Mind.
- InfoFinland. (N.d). Suomalainen työelämä. Saatavilla 12.12.2024 osoitteesta <https://www.infofinland.fi/fi/work-and-enterprise/finnish-working-life#heading-65c5e25b-792e-4123-9488-8a2fdd884622>
- Karlstedt, A., & Mennala, H. (2024). DEI työelämässä: Opas inklusiivisuuteen. Kauppakamari.
- Kielibuusti. (2024). Kielenoppiminen työpaikalla. Saatavilla 10.1.2025 osoitteesta <https://www.kielibuusti.fi/fi/tyonantajat/kielenoppiminen-tyopaikalla>
- Lahti L. (2013). Monikulttuurinen työelämä. Alma Talent Oy.
- Lehtimaja, I., Kotilainen, L., & Kurhila, S. (2021). Monikielisyiden haasteet työyhteisössä. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning*, 19(3), 452–467. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/109950/65403>

- Lehtimaja, I., Korpela, E., Komppa, J., Kotilainen, L., & Kurhila, S. (2023). *Monikielisen työyhteisön opas*. Alma Talent. [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.puv.fi/teos/BAJ-BJXETEB#kohta:1\(\(20\)JOHDANTO/piste:t40](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.puv.fi/teos/BAJ-BJXETEB#kohta:1((20)JOHDANTO/piste:t40)
- Maahanmuuttovirasto. (N.d.). Päätöstilastot. Saatavilla 19.11.2024 osoitteesta <https://tilastot.migri.fi/#decisions/21205?start=636&end=647>
- Opetushallitus. (2024). Suomi elää kansainvälisyydestä. Saatavilla 29.11.2024 osoitteesta <https://www.oph.fi/fi/blogi/suomi-elaa-kansainvalisyystesta>
- The Culture Factor. (N.d.). Country comparison. Saatavilla 4.2.2025 osoitteesta. <https://www.theculturefactor.com/country-comparison-tool?countries=finland%2Crussia>
- Tieteentermipankki A. (N.d.). Filosofia: adaptaatio. Saatavilla 12.12.2024 osoitteesta <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Filosofia:adaptaatio>
- Tieteentermipankki B. (N.d.). Kielitiede: monikielisyys. Saatavilla 16.12.2024 osoitteesta <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Kielitiede:monikielisyys>
- Tilastokeskus A. (n.d.). Reliabiliteetti. Saatavilla 12.3.2025 osoitteesta <https://stat.fi/meta/kas/reliabiliteetti.html>
- Tilastokeskus B. (2024). Suurimmat vieraskieliset ryhmät 2013 ja 2023 [tilasto]. Saatavilla 26.11.2024 osoitteesta <https://stat.fi/julkaisu/cln1i2dtgwknt0cut9yem67se>
- Tilastokeskus C. (n.d.). Validiteetti. Saatavilla 12.3.2025 osoitteesta <https://stat.fi/meta/kas/validiteetti.html>
- Tilastokeskus D. (2024). Väestö ja yhteiskunta. Väestönmuutokset. Saatavilla 28.11.2024 osoitteesta https://stat.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html
- Tilastokeskus E. (2024). Väestö ja yhteiskunta. Väestökielen mukaan 31.12. Saatavilla 28.11.2024 osoitteesta https://stat.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html#vaesto-kielenmukaan

- Traficom. Suomen ja Venäjän välinen suora kansainvälinen rautatieliikenne. (2024). Saatavilla 4.2.2025 osoitteesta <https://www.traficom.fi/fi/liikenne/raideliikenne/suomen-ja-venajan-valinen-suora-kansainvalinen-rautatieliikenne>
- Tuomi J, Sarajärvi A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työterveyslaitos. (2023). Mitä kielitietoisuus tarkoittaa monikielisellä työpaikalla. Saatavilla 9.1.2025 osoitteesta <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/mita-kielitietoisuus-tarcoittaa-monikielisella-tyopaikalla>
- Työterveyslaitos. (N.d). Välittävän työkuulttuurin tukeminen työterveysyhteisöjen avulla. Saatavilla 9.12.2024 osoitteesta <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyoterveysyhteistyon-keinoinparempaan-tyokykyjohtamiseen/valittavan-tyokulttuurin-tukeminen-tyoterveysyhteistyon-avulla#:~:text=Ty%C3%B6kulttuurilla%20tarkoitetaan%20ty%C3%B6yhteis%C3%B6n%20j%C3%A4senten%20toimintaa,miten%20ty%C3%B6paikalla%20on%20tapana%20toimia>.
- Ulkoministeriö. (n.d.). Suomen itsenäistymistä edeltävä aika. Saatavilla 4.2.2025 osoitteesta <https://um.fi/suomen-itsenaistymista-edeltava-aika>
- UNESCO. (2023). Multilingualism. Saatavilla 16.12.2024 osoitteesta <https://www.unesco.org/en/ifap/multilingualism>
- Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä: Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä. PS-kustannus. Viitattu 22.1.2025.
- Vilka, H. 2005. Tutki ja Kehitä. Helsinki. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Viitattu 28.1.2025

LIITE 1 HAASTATTELU RUNKO

Kysymys 1: Kuinka tärkeää yhteinen toimistokieli on työtehtävien ja yhteistyön sujuvuudelle?

Kysymys 2: Oletko kohdannut väärinymmärryksiä kielen tai kulttuuritaustojen takia? Miten ne ratkaistiin?

Kysymys 3: Miten eri kulttuurien toimintatavat eroavat suomalaisessa työympäristössä?

Kysymys 4: Mitkä tekijät ovat tukeneet sopeutumistasi suomalaiselle työpaikalle?

Kysymys 5: Tukeeko työpaikkasi mielestäsi yhteisöllisyyttä monikulttuurisessa ympäristössä?

Kysymys 6: Jos voisit muuttaa jotain työpaikkasi monikulttuurisessa toiminnassa, mitä muuttaisit?