

Opinnäytetyö (AMK)

Myyntityön koulutus, Matkailu ja wellness

2025

Elise Rautanen

# Työskentely ulkomailla matkailualan opiskelijana

– kulttuuristen haasteiden kokeminen



Opinnäytetyö (AMK) | Tiivistelmä

Turun ammattikorkeakoulu

Myyntityön koulutus, Matkailu ja wellness

2025 | 34 sivua

Elise Rautanen

## Työskentely ulkomailla matkailualan opiskelijana

- kulttuuristen haasteiden kokeminen

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää minkälaisia kulttuurisia haasteita korkeakouluopiskelijat kohtaavat muuttaessaan ulkomaille työskentelemään. Halutaan myös selvittää, miten yleistä kulttuuristen haasteiden kokeminen on korkeakouluopiskelijoiden keskuudessa. Opinnäytetyön tarkoituksena on luoda tuotos niille korkeakouluopiskelijoilla, joita kiinnostaa ulkomailla työskenteleminen. Tällä opinnäytetyöllä halutaan kannustaa opiskelijoita lähtemään ulkomaille töihin.

Tutkimusmenetelmä valittiin opinnäytetyön tavoitteen perusteella. Sopivimmaksi tutkimusmenetelmäksi koitui kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä eli laadullinen tutkimus. Haastattelut toteutettiin puolistrukturoidun teemahaastattelun muodossa.

Haastattelun tulosten perusteella voidaan todeta, että korkeakouluopiskelijat kokevat hyvinkin eri tavalla kulttuurisia haasteita. Kulttuuristen haasteiden kohtaaminen on jokaiselle opiskelijalle yksilöllistä ja erilaista. Tutkimuksen sekä tuloksien ansiosta, opinnäytetyöstä syntyy tuotos matkailu ja wellness liiketoimintana -koulutukselle, jakamaan tietoisuutta opiskelijoita varten.

Asiasanat:

Ulkomaantyö, kulttuuriset haasteet, kulttuurishokki, organisaatiokulttuuri

Bachelor's Thesis | Abstract

Turku University of Applied Sciences

Sales training, Tourism and wellness

2025 | 34 pages

Elise Rautanen

## Working abroad as a tourism student

- experiencing cultural differences

The aim of this thesis is to examine the types of cultural challenges that higher education students face when moving abroad to work. It also seeks to determine how common it is for students to experience cultural challenges. The purpose of this thesis is to create a guide for higher education students to pursue work opportunities abroad.

The research method was selected based on the objective of the thesis. Qualitative research method was found to be the most suitable approach. The interviews were conducted using a semi-structured thematic interview format.

Based on the interview results, it can be concluded that higher education students experience cultural challenges in very different ways. Encountering cultural challenges is an individual and unique experience for each student. Thanks to the research and its findings, the thesis could serve as a guide for tourism and wellness as a business education to raise awareness among students.

Keywords:

Working abroad, cultural challenges, culture shock, organizational culture

# Sisältö

<b>1 Johdanto</b>	<b>6</b>
<b>2 Työskentely ulkomailla</b>	<b>7</b>
2.1 Aikaisemmat tutkimukset	7
2.2 Mahdollisuus lähteä ulkomaille	9
2.3 Henkilökohtaiset hyödyt	9
<b>3 Kulttuuriset haasteet</b>	<b>11</b>
3.1 Kulttuurishokki	12
3.2 Kanssakäymisen kulttuuri	14
3.3 Toimintatavat uudessa maassa	15
3.4 Organisaatiokulttuuri	15
<b>4 Tutkimusmenetelmä ja tulokset</b>	<b>17</b>
4.1 Tutkimusmenetelmän valinta	17
4.2 Haastattelun toteutus	18
4.3 Taustatiedot	19
4.4 Muutto ja ennakko-odotukset	20
4.5 Kulttuurishokin kokeminen	22
4.6 Kanssakäyminen ihmisten kanssa	23
4.7 Uusien toimintatapojen oppiminen	25
4.8 Sopeutuminen uuteen organisaatiokulttuuriin	26
<b>5 Johtopäätökset</b>	<b>28</b>
<b>6 Lopuksi</b>	<b>30</b>
<b>Lähteet</b>	<b>31</b>

## **Liitteet**

Liite 1. Haastattelu kysymykset

## **Kuvat**

Kuva 1. Näkyvät ja näkymättömät kohdat kulttuurissa (Hollensen). 13

## **Taulukot**

Taulukko 1. Kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen erot. (Kananen 2008, 27)	18
Taulukko 2. Haastateltavien taustatiedot.	20
Taulukko 3. Mikä vaikutti päätökseen muuttaa ulkomaille töihin.	21
Taulukko 4. Ennakko-odotuksia koskien tulevia haasteita.	22
Taulukko 5. Koitko kulttuurishokkia muuttaessasi ulkomaille.	23
Taulukko 6. Erosiko kanssakäyminen ihmisten kanssa.	24
Taulukko 7. Kanssakäymisen eroja oman maan kulttuuriin verrattuna.	25
Taulukko 8. Oliko uusien toimintatapojen oppiminen helppoa/vaikeaa.	25
Taulukko 9. Mikä vaikutti työympäristöön sopeutumiseen.	26

# 1 Johdanto

Opinnäytetyön aiheena on työskentely ulkomailla korkeakouluopiskelijana. Ulkomailla työskenteleminen tai harjoittelun suorittaminen on ollut ja on mahdollista, ja tässä opinnäytetyössä tarkoituksena on syventyä siihen, ottaen huomioon tietyt näkökulmat. Päädyin juuri tähän aiheeseen, koska minulta löytyy omia kokemuksia ulkomailla työskentelystä ja koen, että siitä saatu kokemus on hyvin tärkeä. Työskentely ulkomailla kiinnostaa minua myös tulevaisuudessa ja se kasvatti mielenkiintoni kirjoittaa tästä aiheesta opinnäytetyön verran.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, minkälaisia ja miten paljon haasteita matkailualan opiskelijat kohtaavat muuttaessaan työskentelemään ulkomaille. Työssä keskitytään suurimmaksi osaksi kulttuurisiin haasteisiin. Tarkastelun kohteena ovat mm. kulttuurishokki, kanssakäyminen ulkomailla ja kulttuurilliset toimintatavat. Alatavoitteeksi luokitellaan myös organisaatiokulttuuriin liittyvät sopeutumisen haasteet. Opinnäytetyön tarkoituksena on luoda tuotos korkeakouluopiskelijoille, jotka ovat kiinnostuneita ulkomailla työskentelystä sekä tuottaa tietämystä ja kannustusta lähtemiseen.

Opinnäytetyö on luonteeltaan tutkimuksellinen työ ja sitä havainnoi korkeakouluopiskelijoille suunnattu haastattelu. Haastattelussa keskitytään korkeakouluopiskelijoiden kohtaamiin haasteisiin painottuen kulttuuriin ja sopeutumiseen. Opinnäytetyöni vastaa kysymykseen: Mitä haasteita ulkomaille töihin lähtevä korkeakouluopiskelija kohtaa tai kokee?

Toimeksiantajana työlläni toimii matkailu ja wellness liiketoimintana -koulutus.

## 2 Työskentely ulkomailla

Ulkomailla työskentelemisen määrä on viime vuosien aikana kasvanut huimasti. Opiskelijat lähtevät ulkomaille niin töihin, kuin myös saamaan uusia kokemuksia sekä mahdollisuuksia tulevaisuutta varten. Nykypäivänä yhä enemmän opiskelijoita tavoittelee pääsyä ulkomaihin. (Choudhary 2022.) Suomen kansalaisten nettomaahanmuuton kehitys kaikissa mahdollisissa koulutusryhmissä onkin ollut positiivisesti nousevaa (Tilastokeskus 2019). Maahanmuutto on ollut erityisesti voitollista vuonna 2020 korkeakoulututkinnon omaavilla (Tilastokeskus 2019). Maailmanlaajuisesti yli 4.6 miljoonaa opiskelijaa lähtee ulkomaille joko opiskelemaan tai töihin (Choudhary 2022).

Ulkomailla työskentely voi hyvinkin kuulostaa mielenkiintoiselta ja upealta ajatukselta, mutta tavoiteltu maa voi olla kovinkin erilaisempi ja tuntematon, mitä aluksi saattaa kuvitella (Minke 2010, 10). Lomailukohteena tavoittelema maa näyttäytyy hienolta ja ihmeelliseltä, mutta asuminen maassa, työskenteleminen uudessa paikassa ja kuuluminen paikalliseen toimintaan on täysin erilainen ja täysin oma asiansa (Minke 2010, 10).

Ulkomailla työskentely ei anna pelkästään suurta kokemusta opiskelijalle, vaan mahtavan mahdollisuuden matkustella, oppia uusia kieliä, tutustua erilaisiin kulttuureihin sekä uusiin ihmisiin ja muodostaa uusia kaverisuhteita (Choudhary 2022).

### 2.1 Aikaisemmat tutkimukset

Nykypäivänä opiskelijat ovat eniten kansainvälisiä, mitä koskaan aikaisemmin on ollut. Korkeakoulupolitiikassa kansainvälistyminen on ollut yksi painopistealueista jo 1980-luvun lopulta lähtien (Garam 2005, 8). Yritykset tarvitsevat yhä enemmän kansainvälisesti suuntautuneita työntekijöitä varsinkin tulevaisuutta ajatellen. Globalisaation ansiosta suuri osa työntekijöistä onkin nykyään vuorovaikutuksessa ulkomaisten kollegoiden kanssa. Jotta opiskelija

selviäisi kansainvälisestä työstä, on hänen omattava kielitaitoja sekä ymmärrystä erilaisista kulttuureista. (Lavonen 2011, 1.)

Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulun opiskelijoille toteutettiin tutkimus, jonka aiheena oli halukkuus työskennellä ulkomailla. Tutkimuksen pohjana oli selvittää opiskelijoiden kiinnostuksen määrää sekä halukkuutta muuttaa ulkomaille työskentelemään. Tämän tutkimuksen tulokset osoittivatkin, että korkeakoulun opiskelijoiden keskuudessa muutto ulkomaille työn perässä on hyvinkin yleistä. (Lavonen 2011, 71.)

Tutkimuksen tuloksista huomataan, että muuttoon vaikuttavat tekijät vaihtelevat opiskelijoiden keskuudessa. Esimerkiksi yksi vaikuttavista tekijöistä on halukkuus kansainvälistyä, joka vaikuttaa opiskelijoiden päätökseen muuttaa ulkomaille. Kaikista tärkeimpiä tekijöitä, jotka vaikuttavat opiskelijoiden halukkuuteen muuttaa ulkomaille työskentelemään, ovat perhe sekä jo olemassa oleva ura kotimaassa. (Lavonen 2011, 71.)

Myös Kempenin ammattikorkeakoulussa toteutettiin kysely samasta aiheesta. Tulokset näyttäytyivät hyvinkin samankaltaisina. Tämän kyselyn myötä vaikuttaviksi tekijöiksi opiskelijoiden keskuudessa nousivat esimerkiksi mahdollisuus saada kansainvälistä työkokemusta, parantaa kielitaitoa sekä oppia uudesta maasta ja matkailusta (Pekkala 2017, 24–25).

Se, miten nopeasti ja helposti opiskelijat saavat töitä ulkomailta vaikuttaa päätökseen lähteä kotimaasta. Lavosen suorittama tutkimus osoittaa, että opiskelijat ovat haluttomia muuttamaan ulkomaille, jos he eivät löydä heti töitä halutusta kohteesta. Tämä kertoo sen, kuinka tärkeäksi opiskelijat luokittelevat jo olemassa olevan työnsä tai uransa kotimaassaan. (Lavonen 2011, 71.)

Korkeakouluopiskelijalla täytyy olla halukkuutta ja motivaatiota muuttaa ulkomaille työskentelemään. Maan vetovoima toimii yhtenä suurimpana motivaattorina opiskelijalla (Pekkala 2017, 25). Tutkimus osoittaa, kuinka opiskelijan sisäisellä motivaatiolla on paljonkin merkitystä. Kun opiskelijalta löytyy motivaatiota kansainvälistymiseen, hyväksyy hän todennäköisemmin helpommin erilaisia kansainvälisiä työpaikkoja ulkomailta. (Lavonen 2011, 81.)

Työpaikan etsiminen ulkomailta koituu myös helpommaksi, kun opiskelijan motivaatio kohdistuu vain siihen.

## 2.2 Mahdollisuus lähteä ulkomaille

On palkitsevaa, että opiskelijat ovat etuoikeutettuja matkusteluun sekä muiden maiden kokemiseen (Rabe 2009, 10). Loppujen lopuksi opiskelijoilla voi olla hyvinkin erilaiset motiivit lähteä ulkomaille työskentelemään. Haastavin osuus on lähteminen omasta maasta ja tutulta mukavuusalueelta. Tämä vaatii opiskelijalta rohkeutta sekä tietynlaisia valmisteluja. (Minke 2010, 12.) Keskustelu tai haastattelu kokeneen henkilön kanssa on suotavaa, sillä siten opiskelija saa erilaisia näkökulmia ja mahdollista apua, joita voi hyödyntää ulkomaille muuttaessa (Rabe 2009, 13).

Päätös lähteä ulkomaille voi tuntua helpolta, mutta siihen kuuluu myös monenlaisia valmisteluita sekä asioita hoidettavana niin omassa kotimaassa kuin uudessa maassa (Minke 2010, 13). Perhe on myös suuressa roolissa tätä päätöstä tehdessä (James 2018, 199). Opiskelijan täytyy olla valmis jättämään perheensä, kaverinsa sekä muu tuttu ympäristönsä ulkomaille muuttaessaan. Joillekin muutto ulkomaille voi olla kokonaan uusi alku, kun taas joillekin se luo mahdollisuuden jättää ylimääräinen draama ja konfliktit taakseen (James 2018, 199–200).

Työpaikan saaminen ulkomailta opiskelijana voi olla kuitenkin haastavaa ja voi viedä paljonkin aikaa. Tänäkin päivänä ulkomaisten yritysten on hyvin vaikeaa löytää hyviä ja halukkaita työntekijöitä kansainvälisiin tehtäviin ja työhön (Lavonen 2011, 1).

## 2.3 Henkilökohtaiset hyödyt

Ulkomailla työskentely tuo mukanaan paljon erilaisia hyötyjä elämään. Vietettyään aikaa ulkomailla työskennellessä, vahvistaa se omaa henkilökohtaista kasvua hyvinkin paljon. Sillä voi olla suurta merkitystä myös

tulevaisuuden ammatissa. (Minke 2010, 10.) Työskennellessään ulkomailla opiskelija kasvattaa ammatillista kokemusta ja rakentaa uusia verkostoja sekä harjoittaa kommunikaatiotaitoja eri kielillä (Choudhary 2022).

Asuminen ja työskentely ulkomailla on sitä aikaa, jolloin opiskelijalla on mahdollisuus elää ja kokea maan kulttuuri samalla tavalla kuin paikallinen, eikä pelkästään kuin turisti. Opiskelijalla on mahdollisuus kasvattaa kulttuuritietämystään sekä kehittyä henkilökohtaisesti. (Olsen 2020, 2.) Olsen (2020) painottaa tekstissään, että opiskelijat, jotka muuttavat ulkomaille toteuttavat suurempia muutoksia kulttuurienvälisen kommunikaatiotaitojen suhteen, kuin opiskelijat, jotka jäävät työskentelemään kotimaahan. Kommunikaatiotaitojen kehitys on yksi tärkeimmistä hyödyistä opiskelijalle (Olsen 2020, 3).

Opiskelijat eivät ole kuitenkaan ainoat, jotka hyötyvät ulkomailla työskentelemisestä. Opiskelijan muuttaessa ulkomaille, hyödyntää se ulkomaatakin, sillä se saa mahdollisuuden vastaanottaa uusia ja taitavia kykyjä. Näin ollen ulkomaat tarjoavat opiskelijoille suotuisia ammatti- ja työmahdollisuuksia, sekä mahdollisesti korkeamman elintason. (Choudhary 2022.)

### 3 Kulttuuriset haasteet

Kulttuuri käsitteenä pitää itsessään hyvin paljon. Kulttuuri viittaa tiettyjen ihmisryhmien elämään. Se pitää sisällään kaiken, mm. ihmisten tavat puhua ja tehdä, omistaa oma kieli, yhteiset asenteet ja arvot. Kulttuuri siirtyy aina sukupolvelta toiselle ja sillä on hallitsevia vaikutuksia jokaisen ihmisen omaan elämään. (Rabe 2009, 12.) Erilaisia kulttuureja on maailmassa niin paljon, että on mahdotonta tutustua niistä jokaiseen. Tämä kohottaa suurta riskiä tavata kulttuurisia haasteita, kulttuurishokkia ja sopeutumisen vaikeutta matkustaessaan ulkomailla. Kun ihminen ymmärtää ja hyväksyy erilaisten kulttuurien arvoja ja käyttäytymistä, selviää hän siten ulkomailla olemisesta parhaiten (Rabe 2009, 13–15).

Kulttuurisilla haasteilla on iso merkitys, kun opiskelija päättää muuttaa ulkomaille töiden puolesta. Kulttuuristen haasteiden kokeminen voi olla hyvin vaikeaa ja turhauttavaa. Se voi koitua jopa töiden kesken jättämisen syyksi, jos opiskelija ei kykene sopeutumaan kulttuureiden eroavaisuuksiin. (Truax 2008, 2.)

Opiskelijan on suotavaa käydä monikulttuurisessa koulutuksessa ennen ulkomaille muuttamista. Koulutuksella on positiivinen vaikutus esimerkiksi opiskelijan taitojen, havainnoinnin sekä itsensä ylläpitämisen kehittämiseen. Vastaavan koulutuksen avulla opiskelija valmistuu etukäteen erilaisiin kulttuuriympäristöihin sekä on valmis vastaanottamaan ulkomailta töitä. (Truax 2008, 3.) Monikulttuurinen koulutus pyrkii helpottamaan muutamia tekijöitä, kuten opiskelijan tunnevakautta, sosiaalisuutta, kognition tarvetta sekä epäselvyyden suvaitsevaisuutta. Tämän koulutuksen avulla opiskelijalla ilmaantuvat mahdolliset kulttuurilliset haasteet sekä kulttuurishokki vähenevät. (Truax 2008, 3.)

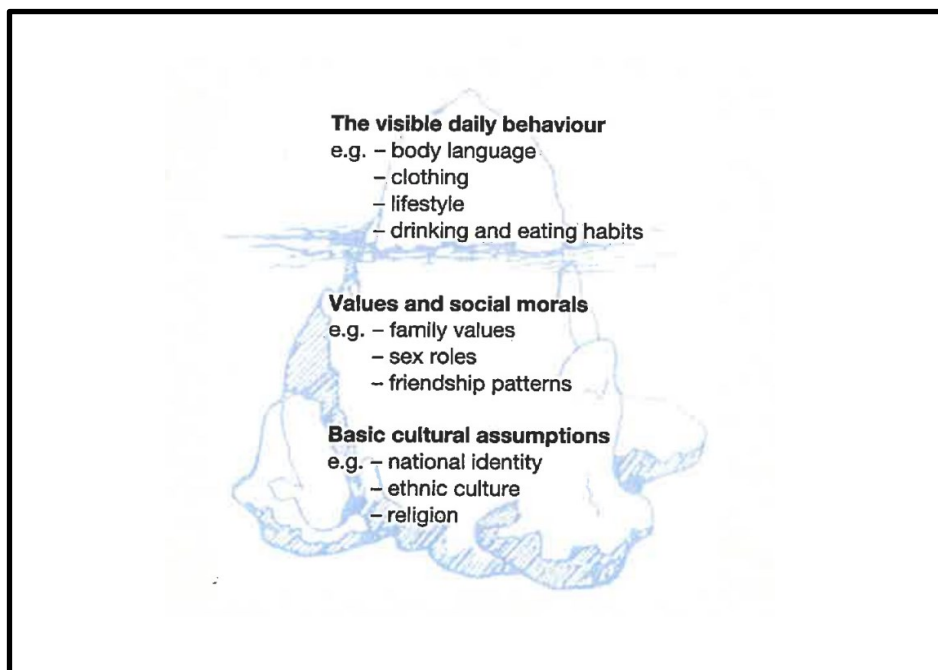
### 3.1 Kulttuurishokki

Kulttuurishokki on hyvin tutkittu sekä tiedetty ja sitä nähdään esiintyvän erityisesti nuorilla, jotka matkustavat ulkomaille. On tärkeää, että ulkomaille töihin lähtevä opiskelija sopeutuu nopeasti uuteen kulttuuriin, jotta hänen on mahdollista edetä tulevaisuudessa tehtävissään tehokkaasti. Kulttuurishokin seurauksena voi olla pahimmillaan esimerkiksi 'hajoaminen'. Nykypäivänä opiskelijat ovat kuitenkin oppineet tunnistamaan mahdollisen kulttuurishokin ja tietävät, kuinka selvittää siitä. (Furnham 2004, 16–17.)

Furnhamin (2004, 17) mukaan kulttuurishokilla on useita näkökohtia:

- pakollisen psykologisen mukautumisen tekemisestä aiheutuva rasitus
- menettämisen ja puutteen tunteet, esim. ystäviin tai omaisuuteen liittyen
- hylätyksi tuleminen uudessa kulttuurissa
- hämmennys uusien odotuksien ja arvojen suhteen
- kulttuurierojen tiedostamisen jälkeen ilmaantuvat tunteet, kuten yllätys, ahdistus tai inho
- kyvyttömyys selviytyä uudesta ympäristöstä, joka johtaa impotenssin tuntemiseen.

Kulttuurishokin vähentämiseksi tai kokonaan sen välttämiseksi on tutustuttava uuteen kulttuuriin etukäteen. Kun ihminen matkustaa toiseen maahan, on huomiossa suurimmaksi osaksi vain päällimmäiset erot sekä yhteneväisyydet. Tämä tarkoittaa sitä, että uudesta kulttuurista huomioidaan vain 'jäävuoren huippu'. (Rabe 2009, 14–15.)



Kuva 1. Näkyvät ja näkymättömät kohdat kulttuurissa (Hollensen 2014, 245).

Kuvasta 1. huomataan, että ihmisen näköalalla on ainoastaan veden yläpuolella oleva jäävuoren osa. Veden rajan alle jäävät mm. arvot, sosiaaliset moraalit sekä oletukset (Hollensen 2014, 244). Jäävuoren huippu on sitä korkeampi, mitä suuremmat ovat etniset sekä maantieteelliset erot. Kun jäävuoren huippu on selkeämmin tunnistettavissa, on ihminen valmiimpi kohtaamaan haasteita. (Rabe 2009, 14.) Uudessa kulttuurissa on tunnistettava jäävuori kokonaisuudessaan, sillä kaikki jäävuoren kohdat vaikuttavat ihmisen päivittäiseen käyttäytymiseen (Hollensen 2014, 244).

Kuinka opiskelija siis selviytyy kulttuurishokista? On olemassa monenlaisia orientaatio-ohjelmia liittyen kulttuurieroihin, jotka tiedetään olevan tehokkaita. Myös laajat ystävyysverkostot ulkomailla merkitsevät. Vuorovaikutus paikallisten kanssa vähentää kulttuurisia- sekä sopeutumisongelmia. Sosiaalinen tuki koetaankin kaikista tärkeimmäksi, kun kyseessä on kulttuurishokki. (Furnham 2004, 18–19.)

### 3.2 Kanssakäymisen kulttuuri

Joidenkin maiden kulttuuri erot voivat olla suuret. Maan oma kieli ja arvoerot voivat olla hyvinkin huomattavissa. (Hollensen 2014, 245.) Toisen maan kanssakäymisen kulttuurin kanssa täytyy olla tarkkana. Kanssakäymisen kulttuurin kaksi tärkeintä asiaa ovat kieliesteet sekä erilaisten kulttuurien kommunikointityylien tärkeys. Kieliesteet on otettava huomioon, varsinkin maassa, jossa esimerkiksi englantia ei ole puhutuina kieli. Erilaiset ja vaikeasti ymmärrettävät kommunikointityylit voivat taas lisätä esimerkiksi viestintäongelmia. (Truax 2008, 2.)

Opiskelijat, joilla on aikomus muuttaa ulkomaille, ymmärtävät tehokkaimmin kulttuurien välisiä kommunikointi eroja (Truax 2008, 2). Kommunikointityylit vaihtelevat luonnollisesti eri kulttuureissa. Joissakin kielissä kommunikointi pohjautuu sanoihin, jotka on sanottu tai kirjoitettu. Kun taas joillekin kielille moniselitteisemmät elementit, kuten henkilön sosiaalinen asema, on tärkeä muuttaja kommunikoinnissa. (Hollensen 2014, 245.)

Maiden oma kommunikointityyli sekä kulttuuriset piirteet voidaan jakaa matalan kontekstin kulttuuriin sekä korkean kontekstin kulttuuriin. Ymmärtäessään nämä, opiskelijan on helpompaa mukautua tiettyyn kulttuuriin. Matalan kontekstin kulttuurissa puhumisella ja kirjoittamisella on suurin merkitys. Korkean kontekstin kulttuurissa käytetään enemmän ympäröiviä elementtejä, kuten sosiaalista merkitystä ja ympäristöä sekä tietoja henkilöstä, ymmärtääkseen kommunikointia. (Hollensen 2014, 247.)

Opiskelijan on tärkeää selvittää tulevan kulttuurin kommunikointi- sekä viestintätyylit ja sopeuduttava eroavaisuuksiin, jotta työjaksosta tulisi onnistunut. Menestyäkseen opiskelijan on hyväksyttävä mielensä ja kehonsa kokonaan toiseen kulttuuriin. On myös tärkeää rakentaa kestäviä ihmissuhteita, kun työskentelee toisesta kulttuurista olevien ihmisten kanssa. (Truax 2008, 8.)

### 3.3 Toimintatavat uudessa maassa

Opiskelijan täytyy sisäistää tuleva suuri muutos, joka tulee vastaan muuttaessa uuteen, tuntemattomaan maahan. Opiskelijan kansainvälistymistä voidaan ajatella matkana kotimaan kulttuurista uuden maan kulttuuriin, jota edistää kielitaito sekä kulttuurien välinen sitoutuminen (Marginson 2013). Mahdollisuus lähteä töihin ulkomaille avaa opiskelijalle automaattisesti oven saada kokemusta uuden maan kulttuurista. Tämä kokemus kuitenkin edellyttää opiskelijalta tiivistä vuorovaikutusta paikallisten kanssa, kielen harjoittamista sekä tutustumista itselleen uusiin tapoihin. Näin opiskelijasta tulee vähitellen tämän maan kulttuurin jäsen. (Icbay 2011, 28.)

Miksi opiskelijan on vaikea sopeutua uuteen kulttuuriin ja sen toimintatapoihin? Sopeutuminen koituu opiskelijalle hankalaksi, jos opiskelija vastustaa sopeutumista ja tutustumista uusiin tapoihin uudessa ympäristössä. Tämä johtaa usein miten kulttuurishokkiin, jota ilmenee opiskelijalla niin kauan, kunnes vastustaminen loppuu. (Icbay 2011, 28.) Opiskelijan on siis tärkeää saavuttaa harmonia sekä tasapaino kotimaansa ja uuden maan välille (Marginson 2013).

Ihminen on luonnollisesti pakotettu sopeutumaan uuteen ympäristöön. On todettu, että suurin osa kansainvälisistä opiskelijoista pystyy selviytymään jokapäiväisestä elämästä uudessa maassa huoletta. (Icbay 2011, 28.) Opiskelijoiden halu hankkia paikalliset ominaisuudet sekä avoimuus mahdollisille neuvoille, auttavat opiskelijaa kotiutumaan sekä menestymään uudessa maassa (Marginson 2013).

### 3.4 Organisaatiokulttuuri

Uuteen kulttuuriin sopeutumisen lisäksi, opiskelija joutuu tutustumaan kokonaan itselleen uuteen työympäristöön eli organisaatiokulttuuriin. Bell (2013) määrittelee artikkelissaan organisaatiokulttuurin seuraavasti: se on kokoelma, joka koostuu perinteistä, uskomuksista, arvoista, politiikasta sekä asenteista ja

ne yhdessä muodostavat kontekstin kaikelle mitä ajattelemme ja teemme organisaatiossa. Niin kuin kaikilla yhteiskunnilla on oma kulttuuriperintönsä, on myös yrityksilläkin oma ilmapiiri, selkeät käyttäytymisnormit, yhteiset tunteet sekä uskomukset, joita kuuluu noudattaa (EBS Review 2003).

Työskennellessään uudessa työympäristössä opiskelijan on ymmärrettävä, millä tavalla toisesta kulttuurista olevat ihmiset työskentelevät sekä kommunikoivat toistensa kanssa. Tämä johtaa loppujen lopuksi menestyksekkääseen kansainväliseen työskentelyyn. (Truax 2008, 8.)

Akkulturaatioteoria liittyy myös vahvasti organisaatiokulttuuriin sekä sopeutumiseen uuteen ympäristöön. Akkulturaatio kuvaillaan prosessiksi, jossa ihminen tutustuu uusiin tapoihin elää ja työskennellä sekä olla yhteydessä muihin ihmisiin (Wokabi 2019, 108). Se on myöskin kulttuurisen sekä psykologisen muutoksen prosessi. Nykypäivänä akkulturaatio ja sopeutuminen on hyvin tutkittu ja siten paremmin ymmärrettävissä. (Bhugra 2007, 185.)

Sopeutuminen uuteen työympäristöön tapahtuu ajan myötä. Se voi olla aluksi opiskelijalle stressaavaa, mutta päättyy kuitenkin usein onnistuneeseen sopeutumiseen. (Bhugra 2007, 185.) Akkulturaatio antaa opiskelijalle mahdollisuuden kehittää omia tietoja, taitoja, asenteita, arvoja ja tapoja, jotka mahdollistavat johdonmukaisen pyrkimyksen täyttää määrätyt vaatimukset organisaatiokulttuurissa (Wokabi 2019, 108).

Opiskelijan on hyväksyttävä uusi organisaatiokulttuuri, sillä se tulee merkitsemään suuresti tulevaan ilmapiiriin työpaikalla. Jos opiskelija ei jaa organisaatiokulttuurissa hallitsevia asenteita sekä uskomuksia muiden työntekijöiden kanssa, johtaa se todennäköisesti negatiivisiin tunteisiin sekä mahdollisesti jopa konflikteihin. (Bell 2013.) Tarvittaessa opiskelija voi osallistua monikulttuuriseen koulutukseen ennen muuttoa ulkomaille. Koulutuksen avulla opiskelijan itsevarmuus kasvaa, ahdistuneisuus sekä ennakkoluulot vähenevät ja siten uuteen työympäristöön tutustuminen tulee olemaan mieluisampaa. (Truax 2008, 2.)

## 4 Tutkimusmenetelmä ja tulokset

Tässä luvussa kerrotaan opinnäytetyön tutkimusmenetelmän valinnasta sekä toteutuksesta. Perustellaan myös menetelmä, jota päädyttiin käyttämään tässä tutkimuksessa. Aiheena ovat kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä sekä tutkimuksen toteutus. Opinnäytetyöni aineistokeruumenetelmäksi valikoitui teemahaastattelu.

Tämän jälkeen luvussa käsitellään tutkimuksen tuloksia sekä analysoidaan haastattelun vastauksia.

### 4.1 Tutkimusmenetelmän valinta

Tutkimusmenetelmiä on monia erilaisia. Tutkimusotteet on helppo jakaa kvalitatiiviseen ja kvantitatiiviseen tutkimusotteeseen. Jaotteluja voidaan tehdä monella eritapaa, mutta tämä on huomattu yksinkertaisimmaksi sekä selkeäksi. (Kananen 2008, 55.)

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus tarkoittaa tutkimusta, jossa tilastolliset menetelmät tai muut määrälliset menetelmät eivät ole käytössä. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään käyttämään sanoja ja lauseita. Ilmiön syvällisellä ymmärtämisellä on suuri rooli laadullisessa tutkimuksessa ja tarkoituksena onkin ilmiön kuvaaminen ja mielekkään tulkinnan antaminen. Laadullisessa tutkimuksessa tutkitaan prosesseja ja ollaan kiinnostuneita merkityksistä. Tiedonkeruun instrumentti on tutkija, joka muodostaa kontaktin tutkittavan ja tutkijan välille. Tämän takia laadullisessa tutkimuksessa menetelmänä toimii haastattelu tai havainnointi ja siten tutkimus saadaan tehtyä oikeassa kontekstissaan. (Kananen 2008, 24,25).

Kvantitatiivisessa eli määrällisessä tutkimuksessa käytetään tilastollisia menetelmiä sekä määrällisiä keinoja. Määrällinen tutkimus perustuu lukuihin ja sitä ympäröi tarkka viitekehys sekä kvantitatiiviselle tutkimukselle luonnolliset säännöt. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa on asetettava hypoteesit, joiden

paikkaansa pitävyyttä testataan. Työvälineinä tässä tutkimuksessa toimivat mm. kyselyt. (Kananen 2008, 24,25.)

	Kvalitatiivinen tutkimus	Kvantitatiivinen tutkimus
Tarkoitus	Tulkinta Ymmärtäminen Toimijan näkökulman ymmärtäminen	Yleistäminen Ennustaminen Kausaalisuhteet (syy-seuraus-suhteet)
Lähestymistapa	Päätyy hypoteeseihin ja teorioihin. Tutkija on instrumentti.	Alkaa hypoteeseista ja teorioista. Käytetään muodollisia instrumentteja.
Päätelyn logiikka	Induktio (käytännöstä teoriaan)	Deduktio (teoriasta käytäntöön)
Tieto	Tekstit, sanat	Luvut
Tutkijan rooli	Ymmärtäjä Osallistuja, mukana olija	Objektiivinen tutkija Puolueettomuus, ulkopuolinen
Oletukset	Muuttujat ovat monimutkaisia, toisiinsa kytkeytyviä ja vaikeasti mitattavia.	Muuttujat voidaan määritellä, mitata ja laskea riippuvuussuhteita.
Tiedon luonne	Subjektiiivista	Objektiivista

Taulukko 1. Kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksen erot. (Kananen 2008, 27)

Kanasen (2008) muodostetusta taulukosta huomataan kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen tutkimuksien keskeisimmät erot. Tutustuin näiden tutkimuksien eroihin ja tarkoituksiin. Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää ulkomaille töihin lähtevien korkeakouluopiskelijoiden kokemia kulttuurisia haasteita, eli saada syvällisiä keskusteluja aikaiseksi. Tämän takia kvantitatiivinen tutkimus ei olisi sopinut opinnäytetyöni aiheelle, joten päädyin kvalitatiiviseen tutkimukseen, sillä se sopii korkeakouluopiskelijoiden kokemusten tutkimiseen.

#### 4.2 Haastattelun toteutus

Haastattelun kohdejoukkona olivat Turun ammattikorkeakoulun matkailualan opiskelijat. Tutkimusta varten haastateltiin seitsemää eri korkeakouluopiskelijaa. Haastattelut toteutettiin Teams'in välityksellä ja keskustelut nauhoitettiin

litterointia varten. Haastattelun muotona toimi puolistrukturoitu teemahaastattelu. Jokaisen haastateltavan kanssa sovittiin haastattelu-aika sekä -päivä etukäteen ja varattiin riittävästi aikaa keskustelulle.

Tarkoituksena oli löytää haastateltavaksi korkeakouluopiskelijoita, jotka ovat työskennelleet aikaisemmin ulkomailla tai ovat lähiaikoina lähdössä ulkomaille töihin. Tavoitteena oli löytää mahdollisimman monta sellaista opiskelijaa, jotka olivat työskennelleet aikaisemmin ulkomailla. Näin saataisiin keskusteltua syvällisemmin kokemuksista sekä haasteista, joita opiskelija koki ulkomailla työskennellessään.

Haastattelut sujuivat loppujen lopuksi suunnitelmallisesti ja yllättävän nopeasti sekä mutkitta. Saimme aikaiseksi mielenkiintoisia keskusteluja sekä kerättyä haluttuja vastauksia tutkimusta varten. Kaikkien haastattelujen toteutettua, nauhoitetut talletteet kirjattiin puhtaaksi tuloksien tulkintaa varten.

#### 4.3 Taustatiedot

Seuraavaksi käsittelen tutkimuksen tuloksia sekä analysoidaan haastattelun vastauksia. Haastattelut toteutettiin teemahaastattelun muodossa ja siinä käytettiin kuutta kysymystä, joista neljä oli pääkysymyksiä. Kysymykset 1 & 2 luokitellaan yleisiksi kysymyksiksi ja kysymykset 3–6 luokitellaan pääkysymyksiksi, sillä ne koskevat opinnäytetyön tarkastelun kohteita eli kulttuurisia haasteita. Kohderyhmä on otettu huomioon tutkimuskysymyksiä luodessaan. Tutkimuskysymykset opinnäytetyössä löytyvät liitteestä 1. Analysoidessaan tutkimuksen vastauksia käytän taulukoita helpottaakseen havainnollistamista.

Tutkimusta varten haastattelin seitsemää korkeakouluopiskelijaa. Kaikki haastateltavat olivat samalta alalta: matkailu ja wellness liiketoimintana. Haastateltavista yksi oli mies ja loput kuusi olivat naisia. Haastateltavista neljä opiskelijaa oli työskennellyt aikaisemmin ulkomailla, kaksi opiskelijaa oli lähtenyt ulkomaille töihin lähiaikoina ja yksi opiskelija on lähdössä töihin ulkomaille kuukauden sisällä. Haastateltavien työsuhteen kesto ulkomailla vaihteli

kahdesta kuukaudesta vuoden pituiseksi. Haastattelut toteutettiin teemahaastattelun muodossa. Taulukossa 2. jokaisen haastateltavan taustatiedot ovat eritelty. Taulukosta huomataan myös jokaisen haastattelun kesto.

Taulukko 2. Haastateltavien taustatiedot.

	<b>Sukupuoli</b>	<b>Koulutus</b>	<b>On ollut / vasta lähtenyt / lähdössä töihin ulkomaille</b>	<b>Työsuhteen kesto</b>	<b>Haastattelun kesto</b>
Haastateltava 1	Nainen	Matkailu ja wellness liiketoimintana	Lähdössä ulkomaille töihin	1 vuosi	6.26 min
Haastateltava 2	Nainen	Matkailu ja wellness liiketoimintana	On ollut ulkomaille töissä	4 kuukautta	13.47 min
Haastateltava 3	Nainen	Matkailu ja wellness liiketoimintana	On ollut ulkomaille töissä	3 kuukautta	4.41 min
Haastateltava 4	Nainen	Matkailu ja wellness liiketoimintana	On ollut ulkomaille töissä	2.5 kuukautta	5.26 min
Haastateltava 5	Nainen	Matkailu ja wellness liiketoimintana	On ollut ulkomaille töissä	2 kuukautta	11.08 min
Haastateltava 6	Mies	Matkailu ja wellness liiketoimintana	On vasta lähtenyt ulkomaille töihin	6 kuukautta	9.25 min
Haastateltava 7	Nainen	Matkailu ja wellness liiketoimintana	On vasta lähtenyt ulkomaille töihin	3 kuukautta	Vastattu viestillä

#### 4.4 Muutto ja ennakko-odotukset

Haastattelun ensimmäinen kysymys koski päätöstä muuttaa ulkomaille töihin. Haluttiin saada selville tekijöitä, jotka vaikuttivat opiskelijoiden päätökseen muuttaa ulkomaille töiden perässä.

Haastateltavilla tuli hyvin samantyyllisiä vastauksia. Taulukkoon 3. on kirjattu haastateltavien mukaan suurimmat ja yleisimmät tekijät, jotka vaikuttivat opiskelijoiden päätökseen lähteä ulkomaille töihin. Haastateltavat 1 ja 5 olivat

kiinnostuneita muiden maiden kulttuureista ja haastateltavat 1 ja 4 olivat kiinnostuneita uusista kielistä.

”Oon aina halunnut mennä ulkomaille töihin, ollu aina semmonen unelma. Oon ollu kiinnostunu eri kulttuureista ja halunnut oppii uuden kielen.” (Haastateltava1.)

Haastateltavat 2 ja 5 kokivat halua lähteä ulkomaille työskentelemään. Myös uusien ihmisten tapaaminen vaikutti päätökseen mm. haastateltavilla 3 ja 4. Haastateltavalla 6 päätös lähteä ulkomaille oli täysin ’extempore’ ajatus, kun taas haastateltavilla 2 ja 7 vaikea työnhaku kotimaassa sekä tylsistyminen vaikuttivat tähän päätökseen.

Taulukko 3. Mikä vaikutti päätökseen muuttaa ulkomaille töihin.

	<b>Haastateltavien määrä</b>
Kiinnostus eri kulttuureihin	2
Uudet kielet	2
Halu työskennellä ulkomailla	2
Tutustua uusiin ihmisiin	2
Tylsistyminen kotimaassa, työnhaku vaikeaa	2
’Extempore’ päätös	1

Muita tekijöitä, jotka tulivat vastauksista ilmi, olivat mm. unelma muuttaa ulkomaille, uudet kokemukset, maat sekä mahdollisuudet ja tulevaisuus.

Toinen yleiseksi luokiteltu kysymys koski mahdollisia ennako-odotuksia koskien tulevia haasteita. Kysymyksen avulla haluttiin saada selvillä, millaisia ennako-odotuksia opiskelijat kokivat tulevista haasteista muuttaessaan ulkomaille ja aloittaakseen uuden työn siellä.

Jokainen haastateltava koki joitain ennako-odotuksia koskien tulevia haasteita vastauksien perusteella. Yksikään haastateltavista ei ollut muuttamassa ulkomaille töihin ilman ennako-odotuksia. Haastateltavien vastaukset olivat jälleen kerran samantyyllisiä.

Taulukko 4. Ennakko-odotuksia koskien tulevia haasteita.

	Haastateltavien määrä
Kielimuuri	4
Uudet ystävät	2
Epävarmuus/epätietoisuus	2
Mukautuminen uuteen maahan	2
Tärkeiden paperiasioiden hoitaminen	1

Taulukkoon 4. on koottuna vastauksien perusteella yleisimpiä haasteita, joista koettiin ennakko-odotuksia. Yleisimmäksi haasteeksi koettiin kielimuuri ja siihen liittyviä ennakko-odotuksia oli haastateltavilla 1, 3, 4 sekä 7.

”Haasteena mä näin kielimuurin, vaikka mä oon opiskellu espanjaa, ni ei se mitenkään nii hyvällä tasolla ollu.” (Haastateltava 4.)

Uusien ystävien löytäminen ja porukkaan kuulumisen mietitytti haastateltavia 2 ja 3. Haastateltavat 2 ja 7 tunsivat epävarmuutta ja epätietoisuutta tulevasta työstä. Myös mukautuminen uuteen maahan ja pärjääminen ulkomailla oli mietinnässä ja sitä kokivat haastateltavat 6 ja 7. Haastateltavalla 5 oli vain yhdestä haasteesta ennakko-odotuksia ja se liittyi tärkeiden paperiasioiden hoitamiseen. Tärkeisiin paperiasioihin kuuluvat mm. verotus, verokortit, muukalaispassi sekä palkka-asiat.

#### 4.5 Kulttuurishokin kokeminen

Tutkimuksessa käytetyt pääkysymykset viittaavat opinnäytetyön tavoitteisiin ja jokainen kysymys käsittelee jotakin haastetta. Ensimmäisessä pääkysymyksessä käsitellään kulttuurishokkia ja sen kokemista, kun opiskelija muuttaa ulkomaille.

Haastateltavien vastaukset erosivat toisistaan paljonkin. Jokainen haastateltava koki erilaista kulttuurishokkia tai ei kokenut ollenkaan. Haastateltavista kolme kertoi kokeneensa kulttuurishokkia, kolme haastateltavaa ei kokenut laisinkaan ja yksi haastateltava oli kokenut shokkia vain vähän (taulukko 5.).

Taulukko 5. Koitko kulttuurishokkia muuttaessasi ulkomaille.

	Haastateltavien määrä
Kyllä	3
En	3
Vähän	1

Positiivisesti vastanneet haastateltavat kokivat kaiken kaikkiaan hyvin erilaista kulttuurishokkia. Haastateltava 2 kertoi, että ihmisten suorapuheisuus sekä vain käteismaksu siinä maassa olivat olleet erikoinen tapa. Haastateltava 5 koki shokkia paikallisten työkulttuurista sekä aikatauluista ja aikakäsityksestä. Haastateltava 6 koki raskaaksi kokoaikaisen puhumisen ihmisten kanssa.

”Olin järkyttynyt, heti kun lentokentältä tulee ja hyppää taksii, ni heti ensimmäiseksi taksikuski alkaa hölöttää ihan sairaasti ja sit kun tänne tulee, ni pitää puhua koko ajan taukoomat.” (Haastateltava 6.)

Negatiivisesti vastanneilla haastateltavilla oli syitä, miksi shokkia ei tullut koettua. Haastateltava 1 kertoi olleensa aikaisemmin samassa maassa vaihdossa, ja sen takia kokemusta oli kertynyt. Haastateltava 4 huomasi, että kaikki on erilaista kuin omassa kotimaassa, mutta shokiksi se ei muuttunut. Haastateltava 7 ei nähnyt paljoa eroa kotimaahansa verrattuna.

Yksi haastateltavista ei osannut varmaksi sanoa kokeneensa kulttuurishokkia. Haastateltava 3 kertoi kokeneensa vähän shokkia mm. asuinolosta ja ruokajutuista.

”Ku oli aika samantyyppisiä ihmisiä siinä lähellä, ni ei tullu niin semmost pahaa shokkia. Mut ehkä just eniten tommoset asuinolot ja ruokajutut oli eniten semmonen...” (Haastateltava 3.)

#### 4.6 Kanssakäyminen ihmisten kanssa

Toinen pääkysymys koski uudenlaista ja erilaista kanssakäymistä ihmisten kanssa toisessa maassa. Kysymyksen tarkoituksena oli löytää tekijöitä, jotka erosivat oman maan kulttuurista. Kysyttäessä kysymyksen haastateltavilta,

selvensin, että kyse on esimerkiksi uudesta kielestä tai kommunikointityyleistä ja niiden eroista.

Haastateltavista viisi kertoi kokeneensa eroja kanssakäymisessä verrattuna oman maan kulttuuriin. Yksi haastateltava kertoi kokeneensa eroja vain vähän ja yksi haastateltava ei osannut sanoa (taulukko 6.).

Taulukko 6. Erosiko kanssakäyminen ihmisten kanssa.

	Haastateltavien määrä
Kyllä	5
Ei	0
Vähän	1
En osaa sanoa	1

Positiivisesti vastanneiden haastateltavien vastaukset olivat samantyyllisiä ja kanssakäymisessä oli koettu miltei samoja eroja. Haastateltavat 2 ja 4 nostivat esille paikallisten suoruuden kommunikoinnissa. Haastateltavat 3, 5 ja 7 mainitsivat paikallisten huonosta englannin kielen taidosta, mikä vaikeutti yhteistä kommunikointia.

”Se on paljon suurempaa ja niinku tunteikkaampaa, käytetään paljon kehonkieltä ja ilmeitä, mikä sit Suomes saattaa aiheuttaa vähän semmost ihmetystä.”

(Haastateltava 4.)

Muita huomautuksia, mitä haastattelussa tuli esille olivat esimerkiksi jatkuva vuorokeskustelu paikallisten kanssa, jonka koki raskaaksi haastateltava 6. Haastateltava 4 kertoi, että paikallisille, verkostoituminen myös työpaikalla on hyvin tärkeää. Haastateltava 2 kertoi ihmisten arvostavan yritystä puhua samalla kielellä ja ellet puhunut, se koettiin vaikeaksi asiaksi. Tarkemmin haastateltavien kokemista kanssakäymisen eroista havainnollistamassa taulukko 7.

Taulukko 7. Kanssakäymisen eroja oman maan kulttuuriin verrattuna.

	Haastateltavien määrä
Suoruus kommunikoinnissa	2
Huono englannin kielen taito	3
Jatkuva vuorokeskustelu	1
Verkostoituminen työpaikalla	1

#### 4.7 Uusien toimintatapojen oppiminen

Pääkysymysten kolmannessa kysymyksessä haluttiin tiedustella haastateltavilta uusien toimintatapojen oppimisesta. Kysymyksen ideana oli saada selville toisen maan toimintatapojen oppimisen helppous tai vastaavasti vaikeus ja mikä siihen oli vaikuttanut. Haastateltavat vastasivat tähän kysymykseen melko suppeasti, myöskin sen takia, että suurimmalle osalle toimintatapojen oppiminen oli koitunut helpoksi. Haastateltavista neljälle toimintatapojen oppiminen oli ollut helppoa, yhdelle haastateltavalle vaikeaa ja kaksi haastateltavaa ei osannut vastata (taulukko 8.).

Taulukko 8. Oliko uusien toimintatapojen oppiminen helppoa/vaikeaa.

	Haastateltavien määrä
Helppoa	4
Vaikeaa	1
En osaa sanoa	2

Tekijät, jotka olivat vaikuttaneet haastateltavien kokemukseen, vaihtelivat vastauksissa. Haastateltava 1 oli ainut, joka koki oppimisen vaikeaksi, sillä kyseessä oli eri maa ja maan tavoille oli opittava. Haastateltavalle 2 toimintatapojen oppiminen oli helppoa, sillä tuleva työporukka muutti yhdessä työskentelemään pieneen tiimiin.

”Muutettiin ensimmäistä kertaa työskentelemään yhdessä pieneen tiimiin ja sit me tavallaan luotiin ne, et miten käyttäydytään ja minkälainen asenne siin työs täytyy olla.” (Haastateltava 2.)

Haastateltaville 3 ja 4 toimintatapojen oppiminen oli helppoa töiden lomassa. Haastateltavat kertoivat, että töiden avulla pääsi heti kaikkeen mukaan ja tutustumaan paikallisiin. Niiden avulla sai hyvin kiinni kaikista toimintatavoista. Haastateltavalle 7 uusien toimintatapojen oppiminen oli myös helppoa, sillä ihmiset olivat kohteliaita ja avuliaita sekä halusivat auttaa kaikin keinoin. Koulussa opetetut asiat, netistä luetut vinkit sekä vaihtokavereiden kanssa jaetut neuvot olivat myös suuressa asemassa toimintatapojen sisäistämässä.

”Aika helppoo, koska siel oli semmonen toimintatapa, että kun tuut uuteen työhön, n isä vaan lähet tekemään. Kyllä siihen lähti niiku heti työn touhuun, niin sitten siitä sai ihan hyvin kiinni.” (Haastateltava 4.)

#### 4.8 Sopeutuminen uuteen organisaatiokulttuuriin

Pääkysymysten neljännessä eli viimeisessä kysymyksessä aiheena oli organisaatiokulttuuri. Tämän kysymyksen avulla haasteltavat pääsivät jakamaan tuntemuksia siitä, kuinka he sopeutuivat uuteen organisaatiokulttuuriin eli työympäristöön uudessa maassa.

Kaikki haastateltavat vastasivat sopeutuvansa työympäristöön hyvin. Yksikään haastateltava ei kokenut vaikeuksia sopeutumisessa. Haastateltavien vastauksissa oli muutama sama tekijä, jolla näytti olevan merkitystä sopeutumisen helppoudessa (taulukko 9.).

Taulukko 9. Mikä vaikutti työympäristöön sopeutumiseen.

	<b>Haastateltavien määrä</b>
Aikaisempi työkokemus	2
Organisaatio ei paikallinen	2
Samanikäisiä työporukassa	1
Työntekijöiden samanlainen kohtelu	1

Haastateltava 1 ja 6 sopeutuivat uuteen työympäristöön hyvin, sillä heiltä löytyi jo aikaisempaa työkokemusta. Haastateltavilla 3 ja 5 tähän vaikutti organisaatio, joka ei ollut paikallinen vaan entuudestaan tuttu. Se vaikutti myös sopeutumisen

helppouteen, sillä organisaatiossa vallitsi tutut toimintatavat. Haastateltavalle 2 sopeutumisesta teki helppoa se, että työporukassa oli samanikäisiä henkilöitä ja haastateltava 4 piti tärkeänä työntekijöiden samankaltaista kohtelua.

”Mä viihdyin kyl tosi kovin, se vaikuttaa, ettei ollu paikallinen organisaatio vaan tämmöne pohjoismaalainen, ni siihen oli helpompi päästä mukaan, et kuitenki oli niiku aika tutut toimintatavat.” (Haastateltava 3.)

”Siihen sopeutu siis tosi hyvin, koska me oltiin kaikki suht samanikäsiä nuoria ja meil oli ennen sitä Italiassa semmonen kurssi, et millanen sun tavallaan pitää olla ja miten sun täytyy palvella asiakasta.” (Haastateltava 2.)

## 5 Johtopäätökset

Tässä luvussa aiheena ovat haastattelujen yhteenveto sekä tutkimuksen tuloksien käsittely vertaillen opinnäytetyössä käytettyyn kirjallisuuteen. Pohditaan myös työstä saatuja johtopäätöksiä ja mahdollisia kehitysideoita. Opinnäytetyössä haettiin vastauksia seuraavaan kysymykseen: Minkälaisia ja miten paljon kulttuurisia haasteita matkailualan opiskelija kokee muuttaessaan ulkomaille työskentelemään?

Opinnäytetyön kirjallisuus koostuu tieteellisistä artikkeleista, kirjoista ja sivustoista ja niiden avulla on kirjoitettu opinnäytetyön tarkastelun kohteet eli päätavoitteet. Opinnäytetyön tutkimus pohjautuukin täysin sen kirjallisuuteen. Tutkimuskysymykset on koottu päätavoitteista. Tutkimuksessa tulivat esille opinnäytetyössä käsitellyt kulttuuriset haasteet sekä opiskelijoiden kokemukset erilaisiin haasteisiin liittyen.

Haastattelujen yhteenvetona voidaan todeta, että opiskelijat kokevat melko eri tavalla kulttuurisia haasteita. Haasteiden kokeminen on opiskelijoiden keskuudessa hyvin yksilöllistä. Yleiset kysymykset 1 ja 2 käsittelevät haastateltavien päätöstä lähteä ulkomaille töihin sekä ennako-odotuksia koskien tulevia haasteita. Haastateltavilta tuli kumpaakin kysymykseen hyvin samantyyllisiä vastauksia. Opiskelijoiden päätöstä tehdessä yleisimmiksi tekijöiksi nousivat kiinnostus eri kulttuureja kohtaan, uudet kielet, halu työskennellä ulkomailla, uusiin ihmisiin tutustuminen sekä vaikeus löytää töitä kotimaasta. Ennako-odotuksia koettiin koskien kielimuuria, uusien ystävien saamista, epätietoisuutta ja mukautumista uudessa maassa.

Pääkysymyksiksi luokitellaan kysymykset 3–6. Ensimmäisessä pääkysymyksessä käsiteltiin kulttuurishokkia ja sen kokemista ulkomaille muuttaessa. Tutkimuksen perusteella puolet vastanneista opiskelijoista eivät kokeneet lainkaan kulttuurishokkia, ja puolet kertoivat kokeneensa. Kulttuurishokkia koettiin mm. erilaisista aikatauluista ja aikakäsityksestä, paikallisten työkuulttuurista, kokoaikaisesta vuorovaikutuksesta sekä paikallisten suorapuheisuudesta.

Toinen kysymys käsitteli kanssakäymistä uudessa maassa verraten oman maan kulttuuriin. Kysymyksessä viitattiin esimerkiksi uuteen kieleen tai erilaisiin kommunikointityyleihin. Opiskelijat kokivat hyvin samanlaisia eroja uudeltaisessa kanssakäymisessä. Eroja huomattiin mm. paikallisten kommunikointityyleissä ja suorapuheisuudessa sekä paikallisten huonosta englannin kielen taidosta.

Seuraavassa kysymyksessä tiedusteltiin uusien toimintatapojen oppimisen helppoutta tai vaikeutta. Tutkimuksen perusteella huomataan, että opiskelijat kokivat uusien toimintatapojen oppimisen eri tavalla. Suurimmalle osalle opiskelijoista toimintatapojen oppiminen koitui helpoksi. Syitä tälle olivat mm. muutto työporukan kanssa ulkomaille, paljon aikaa vievät työt sekä valmiiksi luetut vinkit netistä ja vaihtokavereilta saadut neuvot.

Viimeinen pääkysymys käsitteli organisaatiokulttuuria eli työympäristöä. Haluttiin saada selville, miten opiskelijat sopeutuvat uuteen työympäristöön uudessa maassa. Opiskelijat olivat kaikki samaa mieltä siitä, että sopeutuminen tapahtui hyvin ja ongelmitta. Tähän vaikuttavia tekijöitä olivat jo aikaisemmin saatu työkokemus, pohjoismaalainen organisaatio ja tutut työkuviot, samanikäiset työntekijät sekä samanlainen kohtelu työntekijöiden kesken.

Nämä tutkimuksesta saadut johtopäätökset koskevat vain matkailualan opiskelijoita, sillä opinnäytetyöni kohderyhmänä toimivat Turun ammattikorkeakoulun matkailualan opiskelijat. Tutkimuksesta päätellen nämä opiskelijat ovat kokeneet kulttuurisia haasteita jokainen omalla tavallaan. Tutkimuksen perusteella opiskelijat kokevat myös paljon samanlaisia kulttuurisia haasteita ja vaikuttavat tekijät ovat olleen suurimmaksi osaksi samoja.

## 6 Lopuksi

Tässä luvussa pohditaan kehittämisideoita, omaa oppimista opinnäytetyöprosessin aikana, vastaan tulleita haasteita sekä tutkimuksen tekemistä ja sen onnistumista.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli luoda tuotos niille korkeakouluopiskelijoille, jotka ovat kiinnostuneita lähtemään ulkomaille työskentelemään. Tarkoituksena oli antaa uutta tietämystä erilaisista kulttuurisista haasteista sekä kannustusta tehdä ensimmäinen askel.

Matkailu ja wellness liiketoimintana -koulutus toimii opinnäytetyöni toimeksiantajana. Opinnäytetyöstäni syntyi tuotos, mikä voisi mennä matkailu ja wellness alan käyttöön. Tuotoksen ideana on toimia oppaana, joka jakaa tietoisuutta ja helpottaa korkeakouluopiskelijoiden päätöstä muuttaa ulkomaille sekä auttaa tutustumaan mahdollisiin kulttuurisiin haasteisiin etukäteen.

Opinnäytetyön aihe oli itselle mielenkiintoinen ja sitä oli siksi mielekästä tehdä. Mielestäni onnistuin aiheen valinnassa, sillä pääsin yhdistämään niin alaa kuin omaa kiinnostustani. Olen itse ollut ulkomailta töissä korkeakouluopiskelijana ja koen siitä saadun kokemuksen hyvin tärkeänä ja arvokkaana tulevaisuutta mieltien.

Opinnäytetyötä tehtäessä opin kirjoittamaan tietokirjallisuutta, tekemään tutkimuksia sekä haastattelua ja lopuksi vielä tutkimuksen purkamista. Tutkimus oli haastavin vaihe opinnäytetyöprosessin aikana. Onneksi sain koottua tarpeeksi hyvän kokoisen haastatteluryhmän, vaikka loppujen lopuksi haastateltavia olisi saanut olla enemmän. Työtä tehdessä opin myös käyttämään ajanhallintaa ja tunnistamaan omaa jaksamistani, sillä olihan prosessi pitkä, mutta lopputulokseen olen tyytyväinen.

## Lähteet

Bell, E. 2013. Organisational culture and learning: A case study. Viitattu 7.4.2025.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S026069171300066X>.

Bhugra, D. & Bhui, K. 2007. Textbook of Cultural Psychiatry.

[https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=yjRNDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA185&dq=what+is+acculturation+&ots=nqVUP0SUSU&sig=6-8QRSf3jARbnuHKjA-Sv1pHMS4&redir\\_esc=y#v=onepage&q=what%20is%20acculturation&f=false](https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=yjRNDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA185&dq=what+is+acculturation+&ots=nqVUP0SUSU&sig=6-8QRSf3jARbnuHKjA-Sv1pHMS4&redir_esc=y#v=onepage&q=what%20is%20acculturation&f=false).

Choudhary, N.; Kumar, M.; Ravinder, R.; Vipul, V.; Prakash, J. & Bakyaraj, R. 2022. Work Abroad: Students Migration and Challenges.

<https://www.neliti.com/publications/430232/work-abroad-students-migration-and-challenges>.

Furnham, A. 2004. Foreign students, Education and culture shock.

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/30661094/thepsychologist\\_0104furnlibre.pdf?1392141103=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEducation+and+culture+shock.pdf&Expires=1749139220&Signature=O~DJ3wR4kCf0IXhjNvC~C7Vh3h49hoKletbF65k4ziVjDcr-TiRu9HfNlm3rJIKeQYEOMb33D5ox9ZPiGlrDR3n7FmFvc-7Mcg6KXf00VZyOnt5KI0IjVeYKvQYQqxFM0i-wxQI78u3Mz0xhWWqhnUwthpndSLbd41IUGC~htLXUF4o-7~EWt4DmfWL76YzzNLjczlZWeamfmPESgstSk1LdXeBcub9hejkIY7cMiOeloPJFTVLISVHBdHePxIAEhNxFVCCNYYVLYp9RmbFwYFZKZYqu1unSDp2Auw-ozQHYdS375m37fJdsdoZlitz6GCIQOjZnu7aNh6k5MShmkmQ\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/30661094/thepsychologist_0104furnlibre.pdf?1392141103=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEducation+and+culture+shock.pdf&Expires=1749139220&Signature=O~DJ3wR4kCf0IXhjNvC~C7Vh3h49hoKletbF65k4ziVjDcr-TiRu9HfNlm3rJIKeQYEOMb33D5ox9ZPiGlrDR3n7FmFvc-7Mcg6KXf00VZyOnt5KI0IjVeYKvQYQqxFM0i-wxQI78u3Mz0xhWWqhnUwthpndSLbd41IUGC~htLXUF4o-7~EWt4DmfWL76YzzNLjczlZWeamfmPESgstSk1LdXeBcub9hejkIY7cMiOeloPJFTVLISVHBdHePxIAEhNxFVCCNYYVLYp9RmbFwYFZKZYqu1unSDp2Auw-ozQHYdS375m37fJdsdoZlitz6GCIQOjZnu7aNh6k5MShmkmQ_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

Garam, I. 2005. Opiskelijoiden kansainvälinen liikkuvuus ja työelämä.

<https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/garam-i.-opiskelijoiden-kansainvalinen-liikkuvuus-ja-tyoelama.-2005.pdf>.

Hollensen, S. 2014. Global Marketing. 6th edition. Pearson.

Icbay, M.A. & Kocayoruk, E. 2011. Being an Exchange Student in Turkey: Adaptation to a New Culture. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/237192>.

James, W. & Cobanoglu, C. 2018. Advances in Global Education and Research: Volume 2.

[https://digitalcommons.usf.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1017&context=anah\\_eipublishing#page=204](https://digitalcommons.usf.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1017&context=anah_eipublishing#page=204).

Lavonen, S. 2011. Willingness to Work Abroad: Students at Aalto University School of Economics.

<https://aaltodoc.aalto.fi/server/api/core/bitstreams/d1f2ed8d-1845-4bdd-8fcc-4a9f207ab2b2/content>.

Marginson, S. 2013. Student Self-Formation in International Education. Viitattu 6.4.2025.

[https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1028315313513036?casa\\_token=r11JqRfIMnEAAAAA%3Ai4wJaiOVpjLjCZoNTmhlpN0tRNI69N9nve8YVe-4YsqTpwoIFpVpsT6ZEDVHnPTnTI4yVJmEaFfb](https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1028315313513036?casa_token=r11JqRfIMnEAAAAA%3Ai4wJaiOVpjLjCZoNTmhlpN0tRNI69N9nve8YVe-4YsqTpwoIFpVpsT6ZEDVHnPTnTI4yVJmEaFfb).

Minke, A. 2010. Working Abroad.

[https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=OB\\_eEtx\\_as4C&oi=fnd&pg=PA14&dq=working+abroad&ots=MjLtMb\\_cAR&sig=ISrWhZldC2mSXOyXnA6s4Q1Wf9U&redir\\_esc=y#v=onepage&q=working%20abroad&f=false](https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=OB_eEtx_as4C&oi=fnd&pg=PA14&dq=working+abroad&ots=MjLtMb_cAR&sig=ISrWhZldC2mSXOyXnA6s4Q1Wf9U&redir_esc=y#v=onepage&q=working%20abroad&f=false).

Olsen, E. 2020. Life-Long Benefits of Studying Abroad.

<https://spark.bethel.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1016&context=library-research-prize-work>.

Pekkala, S. & Ilola, H. 2017. Experiences and Examples from Finland, Germany and Netherlands.

<https://blogi.eoppimispalvelut.fi/leto/files/2016/02/LearningTourism.pdf#page=23>

Rabe, M. 2009. Culture shock! Living and Working Abroad.

[https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=vTZMAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA6&dq=culture+shock,+living+and+working+abroad&ots=kJ\\_SAVLMK6&sig=UWtlo\\_igvZrpqIVHouAH0hmBsyo&redir\\_esc=y#v=onepage&q=culture%20shock%2C%20living%20and%20working%20abroad&f=false](https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=vTZMAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA6&dq=culture+shock,+living+and+working+abroad&ots=kJ_SAVLMK6&sig=UWtlo_igvZrpqIVHouAH0hmBsyo&redir_esc=y#v=onepage&q=culture%20shock%2C%20living%20and%20working%20abroad&f=false).

Tilastokeskus. 2019. Muuttoliike. Helsinki. Viitattu 3.3.2025.  
<https://stat.fi/til/muutl/>.

Truax, L. 2008. Working Abroad: A Qualitative Study On Cultural Adjustments And Difficulties While Working With Other Cultures.  
<https://www.uwlax.edu/globalassets/offices-services/urc/jur-online/pdf/2008/truax.pdf>.

Wokabi, F. G. 2019. Beyond Compliance and Certification to Acculturation of Quality in Higher Educational Institutions.  
<http://www.ijern.com/journal/2019/April-2019/09.pdf>.

## Haastattelu kysymykset

Tutkimuskysymykset opinnäytetyössä olivat seuraavat:

Taustatiedot

1. Mikä vaikutti päätökseesi lähteä ulkomaille töihin?
2. Oliko sinulla mahdollisia ennakko-odotuksia koskien tulevia haasteita?  
Millaisia?
3. Koitko kulttuurishokkia muuttaessasi ulkomaille?
4. Erosiko kanssakäyminen ihmisten kanssa oman maasi kulttuurista? Mm. uusi kieli tai kommunikointityylit.
5. Oliko uusien toimintatapojen oppiminen helppoa/vaikeaa? Mikä vaikutti siihen?
6. Kuinka sopeuduit uuteen organisaatiokulttuuriin eli työympäristöön?

