

KULTTUURIEROJEN ILMENEMINEN
AASIALAISEN OPISKELIJAN
TYÖHARJOITTELUSSA

Case: Viiden aasialaisen tutkinto-opiskelijan työharjoittelu lahtelaisissa yrityksissä

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Liiketalouden koulutusohjelma
Markkinointi
Opinnäytetyö
Kevät 2008
Päivi Kortelainen

Lahden ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma

PÄIVI KORTELAJAINEN:

Kulttuurierojen ilmeneminen aasialaisen opiskelijan työharjoittelussa
Case: Viiden aasialaisen tutkinto-opiskelijan työharjoittelu lahtelaisissa yrityksissä

Markkinoinnin opinnäytetyö, 51 sivua, 6 liitesivua

Kevät 2008

TIIVISTELMÄ

Tämä opinnäytetyö käsittelee Suomen ja Aasian välillä vallitsevia eroja työssä. Aineiston avulla on selvitetty, miten kulttuurierot ovat ilmenneet Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden laitoksen aasialaisten opiskelijoiden työharjoittelussa paikallisissa yrityksissä. Lisäksi on mietitty kulttuurierojen seurauksia ja syitä.

Teoriaosassa selvitetään kulttuuri-, kulttuurikarttamalli-, kulttuuriero- ja työku-
lttuuri-käsitteitä. Lisäksi on aihetta käsittelevän tutkimuskirjallisuuden pohjalta mie-
titty Suomen ja Aasian välillä vallitsevia eroja työelämässä.

Kulttuuri sisältää arkielämän kirjoittamattomia sääntöjä ja tapoja toimia, ajatella,
tuntea sekä reagoida. Se on myös elämäntapa. Eri kulttuurin piirteillä yhteisöt erot-
tuvat toisistaan. Kulttuurieroissa esiintyy yhtäläisyyksiä kulttuurikäsitteen kanssa.
Eroja ilmenee, koska ihmisryhmät kehittävät erilaisia arvoja ja peruskonsepteja
heitä ympäröivän maailman ymmärtämiseen ja heidän toimintansa opastamiseen.

Opinnäytetyön empiriaosuus koostuu aasialaisilla tutkinto-opiskelijoilla ja paikalli-
silla yrityksillä teetetyistä avoimista haastatteluista. Tavoitteena on ollut selvittää
kulttuurieroja ja niiden ilmenemistä työharjoittelussa sekä opiskelijoiden että yri-
tysten näkökulmasta.

Aineiston perusteella voidaan todeta, että kulttuurieroja tunnistetaan, mutta niitä ei
koeta häiritseviksi. Suurimmat kulttuurierot ovat esimiehen kunnioittamisessa,
kommunikoinnissa ja aikakäsityksessä. Esimiehen kunnioitus korostuu enemmän
Aasiassa. Tämä ilmenee muun muassa siten, että esimiestä kohdellaan arvokkaam-
min ja eri tavalla kuin muita työntekijöitä. Aasian työelämä onkin hierarkkisempaa.
Kommunikointi esiintyy muun muassa ryhmätyötaidoissa. Aasialaiset ovat yhteisöl-
lisempiä. Aikakäsitys puolestaan ilmenee siten, että suomalaiset ovat aasialaisia
täsmällisempiä. Tämän opinnäytetyön tuoma hyöty onkin, että opitaan ymmärtä-
mään näitä kulttuurien välisiä eroavaisuuksia. Muutamista työharjoittelun markki-
nointia ja toteutusta koskevista mielipiteistä huolimatta sekä opiskelijat että työn-
antajat näyttävät suhtautuneen positiivisesti työharjoitteluun.

Avainsanat: Kulttuuriero, kansainvälinen työharjoittelu

Lahti University of Applied Sciences
Faculty of Business Studies

PÄIVI KORTELAJINEN:

How cultural differences appear in practical training of Asian students
Case: Five Asian students in practical training in a company locating in Lahti

Bachelor's Thesis in Marketing, 51 pages, 6 appendices

Spring 2008

ABSTRACT

This thesis discusses cultural differences between Finland and Asia at work. Data is used to explain how cultural differences appear while Asian students of Lahti University of Applied Sciences are in practical training in local companies. This thesis focuses also on the effects of and reasons for these differences.

The theoretical part of this thesis includes the notions of culture, framework for assessing culture, cultural difference and working culture. In addition to previous literature, it also deals with the cultural differences between Finland and Asia.

The culture includes the unwritten rules of every-day-life and habits to act, think, feel or react. It means also the way of life, which a human being has adopted. With the different features of culture a society separates itself from the other societies in the world. The cultural differences have same features. They develop because the human groups build up different values and basic concepts for understanding the surrounding world and to guide their action.

The empirical part consists of an interview survey conducted among Asian degree students and the local companies. The aim has been to define the cultural differences and how they appear in the practical training from the point of the view of both the students and the companies.

The results showed that people recognize most of the cultural differences but they do not see them as a hindrance. The largest cultural differences are in respecting the principal chief, communication and the view of time. The respect of principal chief is emphasized more in Asia. This appears for example when the principal chief is treated more respectfully and not in the same way as the co-workers. The working life in Asia is more hierarchical. The communication appears for example in team work skills. The Asian are more collective. The view of time occurs that Finns are prompter than Asian people. However, the aim of this thesis is to make the reader understand these cultural differences. Despite of few things concerning the marketing and the realization of practical training, both the students and the companies seemed to have a positive attitude towards practical training.

Key words: Cultural difference, international practical training

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	Tutkimusmenetelmä	3
1.2	Tutkimuksen toteutus	5
2	PERUSKÄSITTEITÄ	7
2.1	Kulttuuri	7
2.2	Geert Hofsteden kulttuurikarttamalli	8
2.2.1	Valtaetäisyys (PDI)	8
2.2.2	Yksilöllisyys vs. yhteisöllisyys (IDV)	9
2.2.3	Maskuliinisuus vs. feminiinisyys (MAS)	9
2.2.4	Epävarmuuden välttäminen (UAI)	10
2.2.5	Lyhyen tähtäimen orientaatio vs. pitkän tähtäimen orientaatio (LTO)	11
3	KULTTUURIEROT	11
3.1	Yleistä kulttuurieroista	11
3.1.1	Kulttuurierojen juuret	11
3.1.2	Muiden kulttuurien vastaanottaminen	12
3.1.3	Ymmärtämisen tärkeys	13
3.1.4	Kulttuurien välinen dynamiikka	13
3.2	Työkulttuurit	14
3.2.1	Suomen työkulttuuri	14
3.2.2	Suomen työkulttuuri kansainvälisestä näkökulmasta	17
3.2.3	Aasian työkulttuuri	17
3.3	Kulttuuriulottuvuudet tarkastelussa: Suomi vs. Aasia	20
4	CASE: VIIDEN AASIALAISEN TUTKINTO-OPISKELIJAN TYÖHARJOITTELU LAHTELAISSISSA YRITYKSISSÄ	22
4.1	Esimerkkiyritykset	22
4.1.1	Yritys Suuri	22
4.1.2	Yritys Pieni	23
4.1.3	Yhteenvedo yrityksistä	24
4.2	Kulttuurierot yritysten näkökulmasta	25
4.2.1	Yritys Suuri	25

4.2.2	Yritys Pieni	27
4.3	Yritykset: Kulttuurierot Geert Hofsteden teorian mukaan	30
4.3.1	Valtaetäisyys	31
4.3.2	Yksilöllisyys vs. yhteisöllisyys	31
4.3.3	Maskuliinisuus vs. feminiinisyys	32
4.3.4	Epävarmuuden välttäminen	32
4.3.5	Lyhyen tähtäimen orientaatio vs. pitkän tähtäimen orientaatio	32
4.4	Kulttuurierot opiskelijoiden näkökulmasta	33
4.4.1	Opiskelija 1	33
4.4.2	Opiskelija 2	33
4.4.3	Opiskelija 3	34
4.4.4	Opiskelija 4	34
4.4.5	Opiskelija 5	35
4.5	Opiskelijat: Kulttuurierot Geert Hofsteden teorian mukaan	36
4.5.1	Valtaetäisyys	37
4.5.2	Yksilöllisyys vs. yhteisöllisyys	38
4.5.3	Maskuliinisuus vs. feminiinisyys, epävarmuuden välttäminen ja lyhyen tähtäimen orientaatio vs. pitkän tähtäimen orientaatio	39
4.6	Yhteenvedo	39
5	KESKUSTELUA	43
6	OHJEITA KOULUILLE TYÖHARJOITTELUA VARTEN	45
	LÄHTEET	48
	LIITTEET	51

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö on tehty Lahden ammattikorkeakoulun kansainvälisen toimiston pyynnöstä. Aiheena on kulttuurierojen ilmeneminen työharjoittelussa. Kohteena ovat aasialaiset tutkinto-opiskelijat ja paikalliset yritykset.

Kv-toimiston lisäksi aiheen valintaan ovat vaikuttaneet tekijän oma kansainvälinen työharjoittelukokemus ja kiinnostunut ote kansainvälistymiseen. Kolmanneksi tarpeen tälle työlle on luonut se, että Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden laitos tutkii ja pyrkii kehittämään Päijät-Hämeen pk-yritysten kansainvälistymisvalmiuksia. Helmikuussa 2007 aloitettiin vuoden kestävä KAKE-hanke. Pyrkimyksenä on aikaansaada toimintamallit pk-yritysten kansainvälistymisvalmiuksien tutkimiseen ja kehittämiseen sekä ulkomaalaisten opiskelijoiden tietotaidon linkittämiseen alueen pk-yritysten kansainvälistymisen ja kasvun tueksi. Hankkeen myötä saadaan muun muassa selville pk-yritysten ongelmia kansainvälistymisessä. (Tiihonen 2007.)

Alun perin kansainvälinen toimisto halusi toteutettavan markkinointisuunnitelman ulkomaisten opiskelijoiden markkinoimiseksi paikallisille yrityksille Lahden alueella. Koska kouluilla ei ole tällä hetkellä juurikaan kirjallista tietoa ulkomaisten opiskelijoiden työharjoittelun markkinoimisesta tai toteutuksesta, haluttiin ensin tutkia kulttuurieroja, joita ilmenee työharjoittelussa. Kulttuurierojen ymmärtäminen on olennaista myös työharjoittelun markkinoimisessa.

Opinnäytetyön rakenne koostuu teoriasta ja tutkimusanalyysistä. Lisäksi on annettu ohjeita koululle työharjoittelua varten. Teoriassa on käsitelty kulttuuri-, työkulttuuri-, kulttuuriero- ja kulttuurikarttamalli-käsitteitä. Lisäksi on aihetta käsittelevän tutkimuskirjallisuuden pohjalta mietitty Suomen ja Aasian välillä vallitsevia eroja työelämässä. Tutkimusanalyysin aineisto on puolestaan kerätty haastattelemalla aasialaisia tutkinto-opiskelijoita ja paikallisia yrityksiä. Tutkimuksen punaisena lankana ovat olleet kulttuurierot ja niiden ilmeneminen työharjoittelussa. Analyysi pohjaa kulttuuritutkija Geert Hofsteden kulttuurikarttamalliin.

Tässä työssä aihetta on rajattu siten, että haastatteluiden kohderyhmäksi on valittu Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden laitoksen aasialaiset tutkinto-opiskelijat, jotka suorittivat työharjoittelun vuonna 2006, ja heidän työharjoittelu-yrityksensä. Tärkeää on saada molempien ryhmien näkökulmaa kulttuurierojen tueksi. Lisäksi aiheeksi on valittu kulttuurierojen ilmeneminen, syyt ja seuraukset, eikä suinkaan kaikkea mahdollista kv-työharjoittelun taustoihin liittyen.

Aineisto on kerätty laadullisen tutkimuksen keinoin. Työtä ohjaavaksi tekijäksi on valittu edellä mainitun mukaan Geert Hofsteden kulttuurikarttamalliteoria, joka selittää hyvin eri kulttuurien välistä käyttäytymistä. Opiskelijoiden ja yritysten haastatteluiden lisäksi tätä opinnäytetyötä varten on haastateltu asiantuntijoita, Lahden ammattikorkeakoulun koulutusjohtajaa Ulla Weijoa ja kv-koordinaattoria Elisa Hassista. Heidän neuvonsa ja ohjeensa ovat olleet kallisarvoisia työtä ajatellen. Näihin haastatteluihin ei ole kuitenkaan viitattu tässä työssä.

Työharjoittelu, etenkin kansainvälinen, on aiheena hyvin ajankohtainen, sillä maailman ja samalla Suomen globaalistuessa opiskelijoiden halutaan panostavan enemmän kansainvälistymiseen. Myös yritysten halutaan ottavan huomioon kansainvälistyminen, ja tämän vuoksi heille tarjotaan kansainvälisiä työharjoittelijoita. Tilastokeskuksen (2007) mukaan vuonna 2006 Suomessa asui yhteensä 121 739 ulkomaan kansalaista, mikä on 7 887 enemmän kuin edellisenä vuonna. Suomeen saapuvia ulkomaisia opiskelijoita puolestaan oli kansainvälisen henkilövaihdon keskuksen CIMO:n (2007) tutkimusten mukaan yhteensä 8 191 henkeä, mikä oli 500 enemmän vuoteen 2005 verrattuna. Edellä mainitut luvut kertovat hyvin Suomen kiinnostavuudesta maailmalla ja ovat näin luoneet tälle työlle mielenkiintoisen pohjan.

Toivon mukaan tutkimuksesta on jatkossa hyötyä kansainvälistä työharjoittelua ajatellen.

1.1 Tutkimusmenetelmä

Tämä opinnäytetyö perustuu laadulliseen tutkimukseen. Aineisto on kerätty haastattelemalla kahta (2) paikallista yritystä ja viittä (5) aasialaista tutkinto-opiskelijaa. Haastattelu on toteutettu pääasiassa avoimin kysymyksin, jotta saadaan riittävästi tietoa case-osuuden toteuttamiseen.

Tässä opinnäytetyössä tutkimuskysymyksiä on kaksi (2), joista toinen on selventävä kysymys:

- 1) Mitkä ovat keskeiset kulttuurierot aasialaisten liiketalouden opiskelijoiden työharjoittelussa verrattuna suomalaiseen työkuulttuuriin?
- 2) Miten kulttuurierot ilmenevät aasialaisen tutkinto-opiskelijan ja paikallisen yrityksen näkökulmasta?

Metsämuuronen (2001, 9) kuvailee laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta kokonaisuutena joukkona erilaisia tulkinnallisia tutkimuskäytäntöjä. Pyörälän (2006) mukaan sen avulla tarkastellaan ihmisten käyttäytymistä heidän omasta näkökulmastaan. Päämääränä on ihmisten käyttäytymisen ymmärtäminen, heidän omien tulkitojensa ja tutkittavalle ilmiölle antamiensa merkitysten hahmottaminen. Tulokset ovat kuvausta tutkittavasta ilmiöstä eikä niitä pyritä ensisijaisesti esittämään numeraalisesti. Keskeiset kvalitatiivisessa metodologiassa käytettävät tutkimusmenetelmät ovat havainnoiminen, tekstianalyysi, haastattelu ja litterointi (Metsämuuronen 2001, 14). Tässä opinnäytetyössä tutkimusosuus on toteutettu haastattelemalla, kuten aikaisemmin on todettu.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa haastattelu on suurimmaksi osaksi avointen kysymysten esittämistä valituille yksilöille tai ryhmille. Avoin haastattelu antaa haastattelijalle vapaat kädet valita haastattelun aikana kiinnostavimmat ja tärkeimmät kysymykset. Tätä kutsutaan myös syvähaastatteluksi. Tässä työssä aineisto on kerätty avoimilla kysymyksillä, koska on haluttu nimenomaan syvällistä pohdintaa kulttuurieroista ja niiden ilmenemisestä niin opiskelijan kuin yrityksen näkökulmasta. Aineiston kerääminen vaatii haastattelijalta hyvää osaamista ja tilannetajua.

Haastattelut eivät muistuta toisiaan. Tärkeintä on rikas aineisto, ei suoranainen aineiston vertailtavuus tai aineiston määrällinen tarkastelu. Haastattelu on useimmiten laadullisen tutkimuksen päämenetelmä. (Metsämuuronen 2001, 14; Kovalainen 2007a; Kovalainen 2007b.)

Tämän työn case-osuuden aineisto on hankittu hyvän haastattelun ominaisuudet mielessä pitäen. Haastattelijalla on ollut johdonmukainen ja hankkinut taustatietoa haastateltavista yrityksistä ja opiskelijoista. Lisäksi haastattelijalla on valmistellut tarkoin haastattelukysymykset ja miettinyt toteutustavan, esimerkiksi sähköposti tai tapaaminen. Lopuksi tämän työn tekovaiheessa haastattelijalla on otanut huomioon haastateltavien anonymiteetin. Koska tutkimustulokset ovat arkaluontoisia, ei tähän työhön ole laitettu yritysten eikä opiskelijoiden nimiä. Haastateltavia ei ole juuri valmisteltu haastattelua varten. Heille on kerrottu haastatteluun ja sen aiheeseen liittyvät taustat.

Haastattelussa on puolestaan vältetty tilanteita, jotka saattaisivat vaarantaa tutkimuksen. Esimerkiksi haastattelijalla on valmistautunut riittävästi eikä ole ollut johdatteleva. Lisäksi haastattelijalla ei ole puhunut haastateltavien päälle eikä ole esittänyt omia mielipiteitä tai pyrkinyt saamaan liian kärkkäitä kannanottoja. Haastattelijalla on kuunnellut riittävästi haastateltavaa ja esittänyt tarvittaessa lisäkysymyksiä.

Tässä opinnäytetyössä on päädytty laadulliseen tutkimusmenetelmään määrällisen tutkimuksen sijasta, koska on haluttu saada tietoa tapahtumien yksityiskohtaisista rakenteista eikä niiden yleisluontoisesta jakaantumisesta. Tässä työssä ollaan myös kiinnostuneita tietyissä tapahtumissa mukana olleiden yksittäisten toimijoiden merkitysrakenteista. Halutaan tutkia luonnollisia tilanteita, joita ei voida järjestää kokeeksi tai joissa ei voida kontrolloida läheskään kaikkia vaikuttavia tekijöitä, sekä halutaan saada tietoa tiettyihin tapauksiin liittyvistä syy-seuraussuhteista, joita ei voida tutkia kokeen avulla (Ahonen, Saari, Syrjälä & Syrjäläinen 1996, 12; Metsämuuronen 2001, 14).

1.2 Tutkimuksen toteutus

Tämän opinnäytetyön case-osuudessa on noudatettu hyvän laadullisen tutkimuksen ja haastattelun piirteitä. Teoriaosuudessa puolestaan on tehty taustatyötä itse tutkimuksen tueksi. Tärkeää on siis tietää käsitteet kulttuuri, työkuulttuuri ja kulttuuriero. Lisäksi on tärkeää tunnistaa jo aiemmin tutkitut kulttuurierot Suomen ja Aasian välillä. Näiden avulla tuotetaan hyvää laadullista tutkimusta, joka on tässä työssä toteutettu pääosin avoimin kysymyksiin haastatteleamalla. Strukturoituja kysymyksiä ei haastattelulomakkeilta (LIITE 2 ja 3) löydy muuta kuin haastattelijan omaan käyttöön, jotta haastattelijat tietävät kenestä ja mistä on kyse. Niiden merkitys tässä tutkimuksessa ei ole siis suuri.

Analyysissä on tutkittu keskeisiä kulttuurieroja, niiden ilmenemistä ja seurauksia aasialaisen liiketalouden tutkinto-opiskelijan työharjoittelussa paikallisissa yrityksissä. Edellä mainitun tulee vastata aiemmin määritettyihin tutkimuskysymyksiin.

Kulttuurieroja tutkitaan sekä työnantajien että opiskelijoiden näkökulmasta. Teoriaosuudessa puolestaan näkökulmaa on haettu julkaistujen tutkimusten valosta sekä kirjallisuuden ja muun kirjoitetun tiedon perusteella.

Tutkittavia ovat tässä työssä siis paikalliset yritykset ja aasialaiset tutkinto-opiskelijat. Tutkittaville on ollut tietyt valintakriteerit, jotka ovat muodostuneet, kun opinnäytetyön aihetta on rajattu. Tarkasteluun on haluttu vain Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden laitoksen aasialaiset tutkinto-opiskelijat ja heidän työharjoitteluyrityksensä. Yrityksiä tässä tutkimuksessa on kaksi (2) ja opiskelijoita viisi (5). Tutkimusajankohta on ollut koko opinnäytetyön tekoaika, syyslukukausi 2007, mutta pääasiassa opinnäytetyön alkuvaihe, syys-lokakuu. Aineiston keruu on toteutettu Lahdessa ja Lahden ympäristössä käymällä itse yrityksissä sekä laittamalla sähköpostia yritysten edustajille ja opiskelijoille.

Tutkimusanalyysissa on säilytetty koko ajan tutkimuksen keskeinen merkitys selvittää työharjoittelussa ilmenneet kulttuurierot. Analyysissä on myös tuotu teoriaa tueksi Geert Hofsteden kulttuurikarttamallin avulla. Tutkimuksen missään vaiheessa ei ole paljastettu keitä on haastateltu, koska tutkimus saattaa sisältää hankalia tai arkaluontoisia asioita.

Tutkimuksen merkitys on suuri, sillä on haluttu tutkia, millainen merkitys kulttuurieroilla voi olla työelämässä, ja miten Lahden alueen työharjoittelijoiden sijoittamista työpaikkoihin voitaisiin parantaa. Tämän tutkimuksen avulla on haluttu saada selville taustatietoa kulttuurieroista Suomen ja Aasian välillä, jota ei kouluilla vielä ole. Tämän avulla jatkossa voidaan esimerkiksi toteuttaa markkinointisuunnitelma opiskelijoiden sijoittamiseksi työpaikkoihin. Tärkeää on tiedostaa kulttuurierojen olemassaolo.

2 PERUSKÄSITTEITÄ

2.1 Kulttuuri

Kulttuuri on käsitteenä erittäin monimuotoinen ja -tasoinen. Sillä voidaan tarkoittaa eri taiteenlajeja, mutta myös ihmisyhteisöjen kirjoittamattomia pelisääntöjä, joita ihmiset ja kansat ovat oppineet historiansa aikana noudattamaan ja arvostamaan. Sillä voidaan tarkoittaa myös asioita, joihin yhteisöt ovat oppineet uskommaan, ja joista he ovat oppineet nauttimaan. Eri kulttuurin piirteillä yhteisö erottuu muista maailman yhteisöistä.

Laajimmin ajatellen kulttuuri on opittujen, yhteisön sisäisten merkitysten järjestelmä. Kulttuuri on suurimman osan ajasta näkymätöntä. Käsite sisältää arkielämän tuhansia kirjoittamattomia sääntöjä ja tapoja toimia, ajatella, tuntea sekä reagoida. Se on myös elämäntapa, monisäikeinen kokonaisuus, joka koostuu niistä tiedoista, uskomuksista, arvoista, moraalikäsitteistä, laeista, tavoista ja tottumuksista, joita ihminen yhteisönsä jäsenenä on omaksunut. Nämä tulevat kunnolla esille vasta silloin, kun toimimme vastoin kulttuurimme kirjoittamattomia sääntöjä.

Kulttuuritonta ihmistä ei ole olemassa, sillä kulttuuri ulottaa vaikutuksensa ihmisen uskomuksiin, käyttäytymiseen, havaintoihin, tunteisiin, kieleen, uskontoon sekä perherakenteisiin ja perhesuhteisiin.

Kulttuuritutkija Geert Hofstede (2007a) on verkkosivuillaan määritellyt kulttuurikäsitteen seuraavanlaisesti: ”Kulttuuri on useammin konfliktien kuin synergian lähde. Kulttuurierot ovat riesoja parhaimmillaan, ja usein niistä seuraa katastrofeja.” Geert Hofsteden mukaan kulttuuri on myös ihmismielen kollektiivista ohjelmointia, mikä erottaa tietyn ryhmän jäsenet toisen ryhmän jäsenistä. Hän on luonut niin sanotun kulttuurikarttamallin, jossa kulttuureja arvioidaan viiden eri ulottuvuuden perusteella. Hofstede ja hänen tutkimansa kulttuuriulottuvuudet ovat tässä työssä tärkeässä osassa.

2.2 Geert Hofsteden kulttuurikarttamalli

Geert Hofstede on kehittänyt kulttuurikarttamallin, jossa on analysoinut eri kulttuuriulottuvuuksia. Hän on tehnyt tutkimusta liittyen kansallisten kulttuurien ja organisaatiokulttuurien vuorovaikutuksiin. Kulttuurikarttamalli käsitti alkujaan neljä, mutta myöhemmin viisi ulottuvuutta liittyen kansallisiin kulttuureihin.

Kulttuurikarttamallin ulottuvuudet ovat

- valtaetäisyys
- yksilöllisyys vs. yhteisöllisyys
- maskuliinisuus vs. feminiinisyys
- epävarmuuden välttäminen
- lyhyen tähtäimen orientaatio vs. pitkän tähtäimen orientaatio
(lisätty myöhemmin edellisten neljän rinnalle).

(Wikipedia 2006; Clearly cultural 2007.)

2.2.1 Valtaetäisyys (PDI)

Valtaetäisyys ilmaisee, miten kulttuurin yhteisöjen jäsenet hyväksyvät epätasaisen vallan jakautumisen instituutioissa ja organisaatioissa. Valtaetäisyyteen liittyy aina ihmisten välinen epätasa-arvo, johon eri yhteiskunnat ovat pyrkineet löytämään erilaisia ratkaisuja. Epätasa-arvoa esiintyy sellaisilla alueilla kuin arvovalta, varakkuus ja valta; yhteiskunnat arvostavat näitä eri tavalla. Organisaatiossa vallan epätasa-arvoa pidetään väistämättömänä. Se muodostuu tavallisesti hierarkkisessa esimies-alainen-suhteessa. On todettu, että alaiset yrittävät vähentää valtaetäisyyttä toisiinsa ja esimiehiinsä nähden, ja esimiehet puolestaan pyrkivät ylläpitämään tai lisäämään sitä.

Valta ja eriarvoisuus ovat erittäin perustavanlaatuisia tosiasioita jokaisessa yhteisössä ja jokaisessa henkilössä, jolla on kansainvälistä kokemusta. Korkean valtaetäisyyden kulttuureissa epätasa-arvoa vallassa pidetään luonnollisena, ja eri taso-
jen ihmiset kokevat toisensa erilaisiksi. Arvovaltaa, varakkuutta ja valtaa saa

käyttää näkyvästi. Korkean valtaetäisyyden maita ovat esimerkiksi monet Aasian maat. Matalan valtaetäisyyden maita ovat esimerkiksi Skandinavian maat, mukaan lukien Suomi. (Isoviita & Lahtinen 2001; Kansainvälisestä viestinnästä 2006; Hofstede 2007a.)

2.2.2 Yksilöllisyys vs. yhteisöllisyys (IDV)

Yksilöllisyys, jonka vastakohtana on yhteisöllisyys, tarkoittaa astetta, jonka mukaan yksilöt on yhdistetty ryhmiin. Yksilöllisyyteen kuuluvat yhteisöt, joissa siteet yksilöiden välillä ovat heikot; jokaisen odotetaan pitävän huolta itsestään ja ydinperheestään. Yksilöllisissä yhteisöissä työmoraali on korkea ja menestyminen perustuu meriitteihin. Yhteisöllisyyteen puolestaan lukeutuvat yhteisöt, jotka ovat integroituneita suurempiin ryhmiin, jotka suojelevat ihmistä läpi tämän elämän kyseenalaistamatta tämän lojaalisuutta.

Jälleen, tämän ulottuvuuden osoittama tieto on erittäin perustavanlaatuista, mitä tulee kaikkiin maailman yhteisöihin. Yhteiskunnan teollistuminen ja globalisoituminen näyttävät kaikkialla maailmassa lisäävän individualismia. Pohjoismaat ovat varsin yksilöllisiä, ja näiden mukana myös Suomi. Kollektiivisiä maita sen sijaan ovat esimerkiksi jotkut Aasian maista. (Isoviita & Lahtinen 2001; Kansainvälisestä viestinnästä 2006; Hofstede 2007a.)

2.2.3 Maskuliinisuus vs. feminiinisyys (MAS)

Maskuliinisuus ja sen vastakohta feminiinisyys viittaavat roolien jakautumiseen sukupuolien välillä, mikä on perustavanlaatuinen asia jokaiselle yhteisölle. Tutkimusten mukaan naisten arvot eroavat vähemmän yhteisöjen keskuudessa kuin miesten. Miesten arvot maasta toiseen sisältävät erittäin itsevarman ja kilpailukyisen piirteen ja toisaalta hyvin erilaisen verrattuna naisten arvoihin. Miesten arvot sisältävät myös vaatimattoman ja huolehtivaisen piirteen, joka on naisten arvojen kanssa samanlainen. Itsevarmaa puolta on kutsuttu maskuliiniseksi ja

vaatimatonta ja huolehtivaista puolta feminiiniseksi. Feminiinisissä maissa naisilla on samat vaatimattomat ja huolehtivaiset arvot kuin miehillä. Maskuliinisissa maissa nämä naisten arvot ovat jonkin verran itsevarmempia ja kilpailunhaluisempia, mutta eivät yhtä paljon kuin miehillä, jotta nämä maat näyttävät eron miesten ja naisten arvojen välillä. Skandinavian maat ovat perinteisesti feminiinisiä (Suomi niistä vähiten) ja esimerkiksi Aasian maat hyvin maskuliinisia. (Isoviita & Lahtinen 2001; Kansainvälisestä viestinnästä 2006; Hofstede 2007a.)

2.2.4 Epävarmuuden välttäminen (UAI)

Epävarmuuden välttäminen käsittelee yhteisön sietokykyä koskien epävarmuutta ja kaksimielisyyttä. Se viittaa siihen, miten laajasti kulttuuri ohjelmoi sen jäsenet tuntemaan joko epämukavuutta tai mukavuutta suunnittelemattomissa tilanteissa. Suunnittelemattomat tilanteet ovat tuntemattomia, yllättäviä tai erilaisia. Epävarmuutta välttävät kulttuurit yrittävät minimoida tällaisten tilanteiden syntymisen luomalla tiukkoja lakeja, sääntöjä ja turvallisuuden mittareita sekä ylläpitämällä filosofista ja uskonnollista tasoa. Ihmiset epävarmuutta välttävässä maissa ovat myös tunteikkaampia ja motivoituneita. Epävarmuutta sallivat kulttuurit taas sietävät paremmin mielipiteiden ja tilanteiden erilaisuutta. Ne pyrkivät pieneen määrään sääntöjä. Filosofisella ja uskonnollisella tasolla ne ovat relativisteja ja sallivat näin monet eri suuntautumiset. Ihmiset näissä kulttuureissa ovat välinpitämättömämpiä ja mietiskeleviä, eikä heidän odoteta näyttävän tunteitaan. Epävarmuutta siedetään huonosti esimerkiksi joissakin Aasian maissa (epävarmuutta välttävä kulttuuri). Hyvin sitä taas siedetään esimerkiksi Pohjoismaissa (epävarmuutta salliva). (Isoviita & Lahtinen 2001; Kansainvälisestä viestinnästä 2006; Hofstede 2007a.)

2.2.5 Lyhyen tähtäimen orientaatio vs. pitkän tähtäimen orientaatio (LTO)

Tämä viides ulottuvuus löydettiin tutkiessa opiskelijoita 23 maassa ympäri maailmaa. Arvot, jotka yhdistävät pitkän tähtäimen orientaatioita, ovat säästävisiä ja sisukkaita. Arvot liittyen lyhyen tähtäimen orientaatioon kunnioittavat perinteitä, täyttävät sosiaalisia vaatimuksia ja suojelevat toistensa kasvoja. Pitkän tähtäimen orientaatioon kuuluu muun muassa Suomi ja vastaavasti monet Aasian maat kuuluvat lyhyen tähtäimen orientaatioon. (Isoviita & Lahtinen 2001; Kansainvälisestä viestinnästä 2006; Hofstede 2007a.)

3 KULTTUURIEROT

3.1 Yleistä kulttuurieroista

3.1.1 Kulttuurierojen juuret

Edellä on kuvattu kulttuurikäsitettä ja sen moniulotteisuutta. Samoja piirteitä esiintyy myös kulttuurieroissa. Ne ovat varsin monitasoisia ja -muotoisia. Kulttuurieroja kehittyi, koska ihmisryhmät kehittävät erilaisia arvoja ja peruskonsepteja heitä ympäröivän maailman ymmärtämiseen ja heidän toimintansa opastamiseen (Berger 1996, 2-3). Lisäksi on tärkeää kunnioittaa ihmisdynamiikkaa, mikä voi vaikuttaa vastakulttuurien rajoilla tehokkaisiin suhteisiin. Kulttuurierot voivat tulla esteiksi kulttuurien välille neljän inhimillisen tekijän takia.

Ensimmäiseksi psykologiset prosessit ja yksilön puolustusmekanismit voivat olla seurausta epäluuloista ja -luottamuksesta. Toiseksi ryhmädynamiikka vahvistaa usein rajoja ja näin luodaan stereotyyppioita muista ryhmistä. Kolmanneksi rajat voivat olla liike-elämän kilpailukykyisen luonteen tulosta. Kaikki osapuolet eivät tule saamaan kaikkea, mitä haluavat, joten heidän täytyy joko taistella, kilpailla tai löytää yhteistyöhaluisia muotoja tehdä työtä yhdessä. Lopuksi kieliongelmat voivat tehdä ymmärtämisestä vaikeaa, luoda turhautumista ja johtaa tärkeän

viestinnän väärään tulkintaan. Näistä voi ymmärtää sen, että vaatimukset vastakulttuurien yhteistyöhön on syvästi upotettu ihmispsykkeeseen, ja että positiivisten suhteiden rakentaminen vaatii aikaa, huolellista suunnittelua ja jatkuvaa tukea.

3.1.2 Muiden kulttuurien vastaanottaminen

Metafysiikkamme määrää sen, miten vastaanotamme maailman ja paikkamme siinä. Koska metafysiikka kategorioi ajatuksemme, vaihtoehdot sille ovat suorastaan mahdottomia. On vaikeaa ymmärtää toista kulttuuria, koska sen metafysiikka on erilainen. Toinen kulttuuri ei vain tunnu tekevän mitään järkeä. Ja jos siinä on järkeä, toisen kulttuurin jäsenet eivät edes tarkoita, mitä sanovat. Esimerkiksi japanilainen, joka vastaa pyyntöön ”teen parhaani” tai ”ajattelen asiaa”, tarkoittaa ”eitä”.

Kun lähdemme kotoamme, tunnemme, että olemme ulkomaalaisten saartamia. Olemme kuitenkin itse ulkomaalaisia. Nykyään voimme mennä joka paikkaan, mutta emme voi mennä itsemme ulkopuolelle. Moderni maailma on kuvailtu globaalina kylänä. Globaali kylä on muukalaisten asuttama. Me kaikki olemme muukalaisia vieraassa maassa.

Toinen syy, miksi on niin vaikeaa tunnistaa metafysiikka, myös oman kulttuurimme, on se, että yksilöt asuvat yhä useammin omissa maailmoissaan puhuen omaa kieltään, tehden omia asioitaan. Ulkopuolisten kanssa on vaikea kommunikoida. (Berger 1996, 37.)

3.1.3 Ymmärtämisen tärkeys

Muiden tyylien ymmärtäminen ei vaadi oman hylkäämistä eikä eroavaisuuksien tunnistamista poistaen niiden olemassaolon. Toisen kulttuurin kanssa kohtaaminen ei tarvitse olla vaatimus, jossa toinen joko saartaa toisen oman identiteetin tai ryhtyy tuhoamaan toiset. Sen ei myöskään tarvitse tarkoittaa sekoittumista, joka tuottaa yhtenäistä, olemuksetonta yhteisöä, mikä on todettu moderneissa kaupungeissa maailmanlaajuisesti.

Ymmärtäminen voi johtaa sen sijaan itsensä ja toisen kunnioittamiseen, ja sen hyväksymiseen, miksi molemmat ovat olemassa. Toisten kanssa aidossa ympäristössä asuminen joko alueellisen yhteisön tai perheen jäsenenä tarkoittaa erilaisuuden kunnioittamista ja sen tunnistamista, että yhteisö ei ole yhtenäinen. Tästä näkökulmasta toisen identiteetti on rikastunut. Kulttuurien ymmärtäminen tarkoittaa niiden rajojen rikkomista. (Berger 1996, 55.)

3.1.4 Kulttuurien välinen dynamiikka

Koska tahansa ihmiset eri kulttuureista tapaavat, prosessi, kuinka he yrittävät epätoivoisesti kommunikoida ja ymmärtää toisiaan, kuvaa yleisesti tärkeimmät näkökulmat kulttuurien välisessä viestinnässä. Tämä voi tapahtua niin virallisen tapaamisen kuin illallisenkin aikana. Tämä toisen mielipiteiden, tapojen ja ajattelutapojen tutkimus on voimakas oppimisen lähde. Kuitenkaan tämä kansainvälisen viestinnän prosessin oppiminen ei tapahdu automaattisesti, yksinkertaisesti kontaktien kautta, vaan on yhtä todennäköistä, että kulttuuriin perustuvat tavat ja puolustukset voivat haitata ymmärtämistä. Viestinnän prosessin tulee olla huolellisesti johdettu, jotta siitä tulee oppimisen lähde eikä etukäteen olemassa olevien ennakkoluulojen vahvi-ke.

Seuraavassa on esimerkkejä kulttuurien välisestä dynamiikasta, joka voi haitata oppimista yhdessä sen käsittelyyn tarvittavien tekniikoiden kanssa:

- vaihtelevat kielelliset taidot
- kulttuurierojen tunnistaminen ilman, että se vahvistaa stereotypioita
- erilaiset kulttuurien normit koskien kohteliaisuutta ja viestintämalleja, kuten keskeytystä ja väittelynhalua
- tietoisuus siitä, miten saavutettu asema eroaa oman ja toisen kulttuurin jäsenen välillä, voi vaikuttaa viestinnänmalleihin
- uskollisuus toisen omaan kulttuuriryhmään.

(Berger 1996, 182.)

3.2 Työkulttuurit

Frisk ja Tulkki (2005, 92, 94) kertovat kirjassaan Kulttuuriavain, kuinka edellä mainitut kulttuuriin liittyvät asiat heijastuvat osaltaan myös yrityksen sijaintimaan toimiala-, työelämä- ja organisaatiokulttuureihin ja maassa vallitsevaan yleiseen työhön asennoitumiseen. Ulkomailla työskentelyä varten on tärkeää perehtyä kyseisen kulttuurin yleisten arvojen lisäksi myös kyseisen maan yleiseen työelämäkulttuuriin. Näin on helppoa ymmärtää organisaatiokulttuurissa omasta kokemusmaailmasta katsottuna vieraitakin asioita. Tässä työssä paneudutaankin enemmän juuri työelämäkulttuuriin, ja siihen, miten kulttuurierot näkyvät työpaikalla.

3.2.1 Suomen työkulttuuri

Suomalainen työkulttuuri perustuu luterilaisiin arvoihin, joissa työnteolla on keskeinen merkitys. Työn merkitys on 1990-luvulta lähtien entisestään korostunut, ja suuri osa ihmisten arvosta määritellään nykyään hänen työnsä ja saavutustensa kautta. Suomalaisuudesta on tullut voimakkaasti kilpailua tukeva ja siihen kannustava kulttuuri. Samalla yksilön merkitys ja vapaus ovat korostuneet. Moniarvoisuus ja erilaisuus hyväksytään nyky-yhteiskunnassa laajalti. Suomen työministeriön verkkosivuilla (2006) Suomen työkulttuuria kuvataan ennen kaikkea

tasa-arvoisena. Työelämässä arvostetaan ahkeruutta, yksilöllisyyttä ja omatoimisuutta. Sovituista asioista ja aikatauluista pidetään tiukasti kiinni.

Suomessa työn ja vapaa-ajan raja on hämärtynyt, mikä osaltaan johtuu elektronisten kommunikaatiolaitteiden yleisyydestä. Ihmiset ovat tavoitettavissa ajasta ja paikasta riippumatta, ja usein työajan ulkopuolella, iltaisin ja viikonloppuisin ja vuosiloman aikana. Työstä on tullut entistä voimakkaampi sisältötekijä perheen, sosiaalisten suhteiden ja vapaa-ajan rinnalle.

Nykypäivän suomalainen johtamiskulttuuri on varsin demokraattinen ja kuunteleva. Päätösvaltaa on organisaatiossa hajautettu alemmille päätöksentekotahoille. Omaaloitteisuuteen kannustetaan, ja aloitteiden eteenpäin vieminen on helpompaa kuin monissa muissa maissa. Organisaatiot ovat usein matalia, mikä tarkoittaa siis sitä, ettei hierarkkisuus juuri näy. Päätöksenteossa korostetaan läpinäkyvyyttä; päätöksentekokriteereistä tiedotetaan avoimesti. Organisaatiokulttuuri on tavallisesti verrattain avoin. Päätöksentekokriteerit vaihtelevat myös kulttuureittain. Länsimaisissa kulttuureissa, mukaan lukien Suomi, arvostetaan perinteisesti rationaalisuutta työskentelyssä ja päätöksenteossa. Monissa kulttuureissa taas päätöksenteko ei perustu pelkästään faktoihin.

Eri kulttuureissa suhtaudutaan suunnitelmallisuuteen eri tavoin. Länsimaiselle työ-
kulttuurille on ominaista suunnitelmallisuus. Asiat pyritään suunnittelemaan usein yksityiskohtaisen tarkasti ja pitkällä aikavälillä. Systemaattisuutta ja tarkkaa asioiden organisointia pidetään tärkeänä.

Myös virheisiin suhtaudutaan eri kulttuureissa eri tavalla. Suomessa virheisiin suhtaudutaan pääsääntöisesti oppimiskokemuksena: tarkoituksena on, että tehdyistä virheistä opitaan, ja siten pystytään välttämään vastaavat virheet tulevaisuudessa. Virheitä ei helposti henkilöidä, ja siksi työntekijän on helpohkoa myöntää tekemänsä virheet.

Työpaikalla tapahtuvilla kokouksilla on eri kulttuureissa myös erilaisia merkityksiä. Kokousten tehtävänä monissa työkulttuureissa ei välttämättä ole päätöksenteko, vaan esimerkiksi mielialojen tunnusteleminen, käskynjako, tilannekatsausten esittäminen tai tiedon hankkiminen. Nykypäivän suomalaisessa työelämässä kokouksia pidetään tavallisimmin joko työpaikkademokratiaan liittyvän päätöksenteon tai tiedottamisen vuoksi. Tyypillistä suomalaiselle päätöksentekokokoukselle on, että päätöksiin pyritään huolimatta siitä, miten kauan kokoukseen kuluu. Pohjoismaissa työpaikkakokoukset etenevät tavallisesti etukäteen suunnitellun esityslistan mukaisesti.

Yleiset viralliset työajat vaihtelevat eri kulttuureissa. Suomalaisessa työkulttuurissa vallitsee edelleen virallisena työaikana perinteinen kahdeksasta neljään työskentelyviitenä päivänä viikossa.

Työuralla eteneminen perustuu Suomessa useimmiten muodollisen pätevyyden ja työkokemuksen yhdistelmään. Iällä, sukupuolella, yhteiskunnallisella taustalla tai henkilökohtaisilla suhteilla ei ole ratkaisevaa asemaa, etenkin julkisella sektorilla. Muiden maiden työelämäkulttuureissa nämä tai niiden yhdistelmät saattavat muodostaa tärkeimmän päätöksentekokriteerin.

Naiset ovat monissa maissa työelämässä vielä kohtalaisen harvinaisia. Etenkin johtavassa asemassa naisia on Suomessakin verrattain vähän, monista muista kulttuureista puhumattakaan. Suomessa naisten suhteellinen osuus on liike-elämässä kuitenkin voimakkaassa kasvussa. (Frisk & Tulkki 2005, 31–32, 92–94.)

3.2.2 Suomen työkuulttuuri kansainvälisestä näkökulmasta

Kansainvälisissä yhteyksissä suomalaisia pidetään suorina, rehellisinä, luotettavina ja pidättyvinä. Hiljaisuus keskustelutilanteissa ei ole suomalaiselle häiriötä aiheuttava tekijä. Kansainvälisen stereotypian mukaan suomalainen ilmaisee mielipiteensä suoraan eikä turhaan avaa suutaan. Small talk eli lämmittelypuhe ei ole suomalaiselle ominaista: suomalainen menee suoraan asiaan, mitä ei aina pidetä kohteliaana viestintätapana. Suomalaisia pidetään myös sisukkaina.

Kansainvälistyminen on osaltaan aiheuttanut paineita suomalaiselle identiteetille. On pelätty, että lisääntyneen kansainvälistymiskehityksen ja Euroopan integraation seurauksena suomalaisen kulttuurin ominaispiirteet olisivat vaarassa kadota. Nykysuomalaisen identiteetti onkin pitkälti yhdistelmä suomalaisuutta ja eurooppalaisuutta. (Frisk & Tulkki 2005, 31–32.)

3.2.3 Aasian työkuulttuuri

Aasia on kooltaan valtava maanosa, johon kuuluu monenlaisia kulttuureja aina Indonesiasta Etelä-Korean kautta valtavan kokoisiin Kiinaan ja Intiaan. Silti näiden maiden työkuulttuureilla on yhdistäviä piirteitä, jotka pohjautuvat pitkälti yhteisölliseen arvopohjaan ja pitkään historiaan. Aasialaisille kulttuureille on ominaista yhteiskunnan hierarkkisuus, harmonian tavoittelu ja ryhmähenkisyys.

Aasian maat ovat lähes poikkeuksetta pitkän valtaetäisyyden maita. Työkuulttuuri on selkeästi hierarkkisempaa ja valta keskittyneempää kuin esimerkiksi Suomessa. Hierarkiausko sisäistetään jo lapsena. Aasiassa jokainen tietää paikkansa ja päätöksiä tehdään kollektiivisesti. Individualismia suvaitaan heikosti ja joustoa löytyy työelämässäkin vähänlaisesti. Käytösetiketti on kunniaissa. Tavallista on, että työtehtävät aloitetaan vain pomon määräyksestä; luova ideointi ja oma-aloitteisuus ovat harvinaisia. Vanhempia työntekijöitä kunnioitetaan nuoria enemmän, mikä näkyy esimerkiksi siinä, että ylennyksen saa useimmiten vanhempi osapuoli.

Aasialaisista kulttuureista käytetään kuvaavaa ilmausta korkean valtaetäisyyden kulttuuri – läntiset kulttuurit saavat vastaavasti määritelmän matalan valtaetäisyyden kulttuuri. Itseilmaisu on Aasiassa yleensä hillittyä ja viestien tulkinnassa sanojen sisältöä tärkeämpiä ovat puhujan ilmeet, eleet ja itse puhetilanne. Tutkijat kuvaavat ilmiötä nimellä high context – kulttuuri. Suoraviivaista puheviestintää harjoittavat läntiset kulttuurit kulkevat nimellä low context – kulttuuri.

Työkulttuuria luonnehtii myös kasvojen menettämisen käsite ja jatkuva hyväksynnän hakeminen. Kasvojen menettämisellä tarkoitetaan tilannetta, jossa ristiriidassa olevat mielipiteet törmäävät avoimesti toisiinsa. Tätä pyritään välttämään viimeiseen asti. Asioita ei sanota suoraan päin naamaa, vaan epäsuorasti. Esimerkiksi kyllä-sana ei välttämättä tarkoita myöntymistä tai ymmärtämistä, vaan pikemminkin sitä, että henkilö kuuntelee sinua.

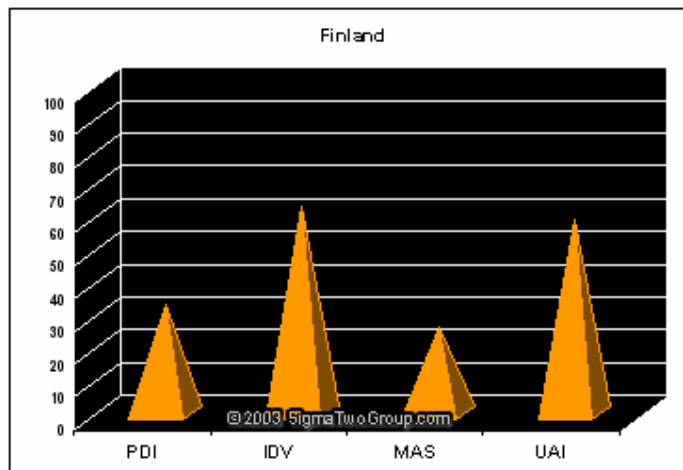
Aasian maita yhdistää myös työkulttuuriin heijastuva voimakas yhteisöllisyys. Ryhmään sosiaalistaminen alkaa jo kotoa. Työ- tai perheyhteisöä arvotetaan yksilöä enemmän, ja valtio on paikallisten yhteisöjen yläpuolella. Tällainen elämäntapa vaatii pitäviä henkilökohtaisia verkostoja, varsinkin, kun valtio harvemmin järjestää sosiaalisia turvaverkostoja esimerkiksi päivähoiton muodossa. Sosiaalisen turvaverkoston muodostaa niin sanottu laajennettu perhe, johon ydinperheen lisäksi saattaa kuulua sukulaisia ja läheisiä ystäviä.

Työelämässä yhteisöllisyys näkyy erityisesti siinä, että luotetaan tuttuihin yhteistyökumppaniverkostoihin, ja käytetään heitä tiedonlähteinä. Uuden liikekumppanin tuleekin rakentaa suhdetta aasialaiseen kumppaniin kiirehtimättä ja luottamusta herättäen, esimerkiksi etsimällä yritysistä samankaltaisuuksia. Yhteisöllisen kulttuurin edustajille yksilön työpanoksen ylenpalttinen kehuminen, mitä länessä melko yleisestikin käytetään kannustimena työpaikoilla, on sekä yksilölle että yhteisölle epämiellyttävää ja saattaa johtaa kasvojen menettämiseen. Onkin parempi kehua työtiimiä kokonaisuutena. Yhteisölliseen kulttuuriin ei kuulu yksilön nostaminen jalustalle.

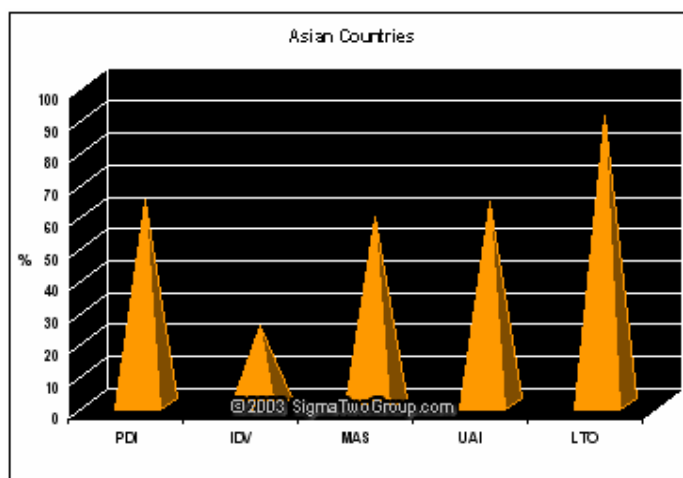
Yhteiskunnan hierarkkisuudesta ja ryhmäkeskeisyydestä johtuen poliittinen päätöksenteko ja sosiaalipoliittiset linjaukset eivät Aasian maissa useinkaan noudata Suomessa hyvin tuttua demokratiakäsitettä. Uskontojen, uskomusten ja perinnäistapojen suurta merkitystä arkipäivässä ja työelämässä ei länsimaalainen aina ymmärrä. Aasialainen yhteisöllinen kulttuuri ja sen arvopohja on kuitenkin yhtä syvällä aasialaisissa kuin muun muassa antiikin Kreikasta ja kristillisestä perinnöstä juurensa juontava läntinen maailmankatsomus eurooppalaisten tajunnassa. Tämän ymmärtäminen saattaa helpottaa sopeutumista aasialaiseen työkuulttuuriin. (Pukkila 2002, 27; Kookas Media Oy 2007.)

3.3 Kulttuuriulottuvuudet tarkastelussa: Suomi vs. Aasia

Geert Hofstede (2007b ja 2007c) on verkkosivuillaan kuvannut graafein edellä mainitut viisi ulottuvuutta eri maiden ja maanosien osalta. Tässä luvussa tarkastellaan Suomea ja Aasiaa kuvaavia diagrammeja (KUVIO 1 ja 2). Numerot vasemmalla laidalla kertovat prosentuaalisesti, kuinka vaikuttava kukin tekijä on maassa tai maanosassa. Lyhenteet jokaisen diagrammin alapuolella puolestaan kertovat, mitä ulottuvuutta se koskee. Näitä kahta kuvaa vertaamalla päästään hyvin selville siitä, miten nämä viisi ulottuvuutta vaikuttavat eri kulttuureissa. Suomen kuvassa ei ole viimeistä ulottuvuutta, pitkän tähtäimen orientaatiota.



KUVIO 1. Kulttuuriulottuvuudet Suomea kuvaten (Hofstede 2007b)



KUVIO 2. Kulttuuriulottuvuudet Aasiaa kuvaten (Hofstede 2007c)

Valtaetäisyys Suomessa on keskivertoa alhaisempaa. Toisin sanoen Suomessa esimies-alainen – suhde ei ole kovin hierarkkinen. Se ilmenee muun muassa siten, että Suomessa ollaan tasa-arvoisia eikä niin muodollisia. Valtaetäisyys Aasiassa on puolestaan korkea. Tämä tarkoittaa sitä, että Aasiassa työssä ja muussa elämässä ollaan kovin hierarkkisia. Aasialaiset hyväksyvät epätasa-arvon.

Suomessa ollaan varsin yksilöllisiä. Tämä tarkoittaa sitä, että Suomessa kyetään itsenäiseen työhön, työmoraali on korkea ja menestyminen perustuu osaamiseen ja saavutuksiin. Aasiassa ollaan puolestaan yhteisöllisiä. Yhteisöllisyys kertoo siitä, että aasialaiset ovat useimmiten liikkeellä suurissa ryhmissä, vaikkei ryhmätyö välttämättä olisikaan heidän vahvin puolensa.

Suomi on aika feminiininen maa. Suomessa ollaan vaatimattomia omasta osaamisesta ja huolehditaan muista ihmisistä ja heidän osaamisestaan sekä koko työyhteisöstä. Aasia on osittain maskuliininen maanosia. Tämä tarkoittaa sitä, että Aasian jokaista päivää hallitsevat maskuliiniset piirteet, esimerkiksi ihmiset ovat hyvin kilpailunhaluisia ja itsevarmoja. Mutta samalla aasialaiset voivat olla vaatimattomia ja huolehtivaisia.

Suomessa epävarmuuden välttäminen on keskitason luokkaa. Tämä viittaa siihen, että Suomessa on paljon sääntöjä, lakeja ja normeja. Se kertoo myös sen, että suunnittelemttomiin tilanteisiin suhtaudutaan ristiriitaisesti ja varauksellisesti. Mutta toisaalta se kertoo myös sen, että Suomessa suvaitaan paljon erilaisuutta ja siedetään paremmin epävarmuutta. Aasiassa puolestaan vältetään epävarmuutta. Epävarmuuden välttämisen taso on edellä olevan pylväsdiagrammin mukaan korkealla. Tämä viittaa siihen, että Aasiassa on paljon sääntöjä, lakeja ja normeja, aivan kuten Suomessakin. Se kertoo sen, että myös Aasiassa suhtaudutaan suunnittelemttomiin tilanteisiin ristiriitaisesti ja varauksellisesti.

Aasiassa ollaan pitkälti orientoituneita lyhyen tähtäimen suunnitelmiin ja strategioihin. Aasialaiset kunnioittavat perinteitä, täyttävät sosiaalisia vaatimuksia ja suojelevat toistensa kasvoja. Suomen osalta tästä ulottuvuudesta ei siis ollut mainintaa diagrammissa.

Suomen osalta kaikista pylväistä muut paitsi epävarmuuden välttäminen kuvaavat ulottuvuuksia samalla tavalla kuin Geert Hofstedekin on tutkinut. Aasian osalta puolestaan kaikki pylväät paitsi maskuliinisuus tukevat Hofsteden kulttuurikarttamalli-teoriaa. Maskuliinisuuden keskitasoisuus tässä tapauksessa saattaa kuitenkin riippua Aasian maiden erilaisuudesta. Työkulttuurien eroista Suomen ja Aasian välillä on kerrottu tarkemmin seuraavassa luvussa.

4 CASE: VIIDEN AASIALAISEN TUTKINTO-OPISKELIJAN TYÖHARJOITTELU LAHTELAISISSA YRITYKSISSÄ

4.1 Esimerkkiyritykset

4.1.1 Yritys Suuri

Yritys Suuri toimii teollisuussektorilla. Se on kooltansa keskisuuri, noin 500 ammattitaitoista työntekijää. Yrityksen tehtaat sijaitsevat Etelä- ja Länsi-Suomessa. Ne valmistavat laadukkaita tuotteita yli 60 vuoden kokemuksella sekä kotimaahan että vientiin.

Yrityksellä on vahva markkina-asema sekä projektimyynnissä että kuluttajakaupassa. Projektimyynnissä yrityksen asiakkaina ovat suomalaiset rakennusliikkeet ja rakennuttajat, joille he tarjoavat palvelua suunnittelusta aina tuotteiden asennukseen asti. Kuluttajakaupassa yksityisasiakkaita palvelevat maan laajuisesti yrityksen tuotemerkkien erikoismyymälät.

Yritys Suuri vie tuotteitaan myös ulkomaille, pääasiassa Venäjälle ja Viroon. Muita maita ovat muun muassa Valko-Venäjä, Ruotsi ja Unkari. Venäjällä Yritys Suurella on jo yli kymmenen vuoden vientikokemus niin projektitoimituksissa kuin jällemyynnissäkin. Venäjän markkinointia hoidetaan Moskovassa sijaitsevassa edustustossa sekä Pietarin myyntikonttorissa. Yritys ei ole vielä suunnannut

vientiään Aasiaan. Projektimyyni ja kuluttajakauppa Suomessa ja ulkomailla mittaavat, suunnittelevat ja toteuttavat tuotteita asiakkaan toiveiden mukaisesti.

Yritys Suurella ei ole juurikaan kokemusta kansainvälisestä työharjoittelusta. Yrityksellä on ollut vain yksi kansainvälinen ja aasialainen työharjoittelija koko toimintansa aikana. Vaikka tässä case-tapauksessa työharjoittelu päättyi ennenaikaisesti, yritykselle jäi positiivinen kuva koko työharjoittelusta. Tulevaisuudessa he haluavat itse yrityksenä panostaa vientiin, ja siten tulevat käyttämään kansainvälisen työharjoittelun mahdollisuutta hyväkseen.

4.1.2 Yritys Pieni

Yritys Pieni on perustettu vuonna 2005. Yritys on kooltansa pieni, noin 25 työntekijää, ja toimii teknologia-alalla. Yrityksen toiminta perustuu vahvaan asiakkaiden alan tuntemiseen ja tietojärjestelmien osaamiseen. Kokemukseen pohjautuen asiakkaille pystytään tarjoamaan tietoteknisiä ratkaisuja, joissa on huomioitu nopeasti muuttuvan alan tarpeet. Yrityksellä on aktiivista myyntitoimintaa Suomessa, Ruotsissa, Norjassa ja Venäjällä. Aasian vientiä yrityksellä ei toistaiseksi ole.

Yritys Pieni on innovatiivinen ja hyödyntää viimeisintä teknologiaa. Yrityksen tuotteita valmistetaan niin asiakasyrityksille kuin jälleenmyyjille, valmistajille ja maahantuojille.

Yritys Pieni on hyvin kansainvälinen yritys, ja heillä on ollut monia kansainvälisiä työharjoittelijoita toimintansa aikana. Aasialaisia työharjoittelijoita heillä on ollut yhteensä neljä. Yritys tulee edelleen jatkamaan yhteistyötä ammattikorkeakoulun kanssa, ja antaa monille opiskelijoille mahdollisuuden työharjoitteluun.

4.1.3 Yhteenveto yrityksistä

TAULUKKO 1. Yritysprofiilit

TIETOA YRITYKSESTÄ	YRITYS SUURI	YRITYS PIENI
Mikä?	Teollisuusyritys	Teknologiayritys
Mitä?	Projektimyyntiä ja kuluttajakauppaa	Tuotteita asiakasyrityksille, jälleenmyyjille, valmistajille ja maahantuojille
Missä?	Etelä- ja Länsi-Suomi	Etelä-Suomi
Mistä lähtien?	Yli 60 vuoden ajan	Vuodesta 2005
Koko:	Keskisuuri	Pieni
Vientimaat:	Venäjä ja Viro	Ruotsi, Norja ja Venäjä
Aasialaiset työharjoittelijat (vuodesta 2006 lähtien):	1	4

4.2 Kulttuurierot yritysten näkökulmasta

Tässä luvussa kerrotaan paikallisten yritysten mietteitä kulttuurieroista, joita esiintyi suomalaisen ja aasialaisen työntekijän välillä, kun aasialaiset Lahden ammattikorkeakoulun tutkinto-opiskelijat suorittivat työharjoitteluaan kyseessä olevissa yrityksissä. Paikalliset yritykset ovat verranneet kulttuurieroja heidän omaan kulttuuriinsa. Aasialaiset suorittivat työharjoittelunsa Yritys Pienessä ja Yritys Suuressa vuonna 2006.

4.2.1 Yritys Suuri

Yritys Suuren edustajia haastateltaessa ilmeni kulttuurieroja seuraavissa asioissa: kommunikointi, esimiehen kunnioitus, aikakäsitys, yrittäminen, ratkaisukyky ja jakaminen. Nämä edellä mainitut kulttuurierot koetaan oleellisimpina tätä työtä varten.

Kommunikoiminen koettiin hankalana, sillä aasialaiset eivät sano suoraan asioita, eivätkä käy avoimia keskusteluita. Kommunikoimista hankaloittavaa kielitaitoa ei lueta kulttuurieroksi, vaikka moni haastateltava tätä työtä tehdessä sen mainitsikin. Kommunikoimisen hankaluus tuotti epäselvyyksiä sekä erimielisyyksiä, kuten sen, että työtehtävät ja rajat eivät aina olleet selviä.

Yrityksen edustajat mainitsivat suoraan, että selvin kulttuuriero on esimiehen kunnioittaminen. Aasiassa esimiehet ovat ”jumalia”: heidän sanansa on laki. Aasiassa työpaikka on hierarkkinen, mitä ei Suomessa esiinny yhtä voimakkaasti. Aasiassa käskyjä totellaan sääntillisesti. Tässä tapauksessa työharjoittelija alkoi kuitenkin ottaa enemmän vastuuta itselleen, ja hän alkoi toteuttaa omaa strategiaansa eikä yrityksen hänelle luomaa. Esimiehen ja työntekijän välinen ero alkoi hälventyä. Työharjoittelu päättyikin ennen aikaisesti.

Yhtenä erona suomalaisiin edustajat kokivat aikakäsityksen. He kokivat, etteivät aasialaiset ole kovin täsmällisiä, toisin kuin suomalaiset. Esimerkiksi aasialainen tässä tapauksessa tuli töihin, kun halusi. Tästä seurasi luonnollisesti puhuttelua.

Neljäs selkeä ero oli yrittäminen. Eron huomasi siinä, että aasialainen yrittää suomalaista enemmän. Hänellä on kova kilpailuvietti ja haasteenottokykyä. Tämä juontanee juurensa siitä, että Aasiassa on pakko yrittää enemmän, koska väkeä on huomattavasti enemmän verrattuna Suomeen. Tämä yrittäjäyys vaikutti siihen, että työharjoittelija halusi ottaa enemmän vastuuta eikä siten halunnut noudattaa yrityksen hänelle luomaa strategiaa.

Lisäksi yrityksen edustajat mainitsivat erot ratkaisukyvyssä ja asioiden jakamisessa. Edustajien mukaan aasialaiset ratkaisevat asiat hetkessä, kun taas suomalaiset pohivat enemmän. Tämä aiheuttaa aasialaisten tapauksessa sen, että unohdetaan tärkeitä asioita. Se voi myös nopeuttaa työntekoa. Asioiden jakaminen ilmeni siten, että työharjoittelija ei halunnut juuri jakaa työtehtäviä muiden kanssa. Suomessa puolestaan on totuttu jakamaan asioita ja tekemään muun muassa ryhmätyötä.

Edellä mainittujen kuuden kulttuurieron lisäksi edustajat mainitsivat aasialaisen ruokakulttuurin, joka ei kohdannut ollenkaan suomalaisen ruokakulttuurin kanssa. Aasialaiset eivät yrityksen suomalaisten työntekijöiden mielestä arvosta ruokaa. Aasialainen työharjoittelija ei osannut myöskään käyttää haarukkaa ja veistä, mikä ihmetytti suuresti suomalaisia.

Muutoin edustajat kuvasivat aasialaista ahkerana, innovatiivisena ja omaaloitteisena työntekijänä sekä innokkaana tekemään töitä ja vastaanottamaan haasteita. Hän oli myös ennakkoluuloton, esimerkiksi hän oli aidosti kiinnostunut Suomesta ja Suomen kulttuurista. Lisäksi hän kertoi paljon itsestään, mikä yleisesti ottaen saattaa suomalaisista tuntua vieraalta. Suomalaisethan eivät tunnetusti puhu juuri itsestään.

Kulttuurieroja selittävänä tekijänä voi tässä tapauksessa olla myös Kiinan yhden lapsen -politiikka, joka heijastuu myös henkilön tapoihin ja tottumuksiin. Esimerkiksi Suomessa on totuttu jakamaan asioita, mihin tämä työharjoittelija ei ollut niin suostuvainen.

Yrityksen mielestä Aasian ja Suomen välillä on suuret kulttuurilliset erot, minkä näkee jo palkkaeroissa. Suomessa palkka saattaa olla moninkertainen verrattuna Aasiaan. Suomalaiset ottivat kuitenkin ulkomaisen työharjoittelijan vastaan positii-visella asenteella, vaikkei yrityksessä ole aikaisemmin ollut ulkomaisia työharjoitte-lijoita. Kieli saattoi tuottaa hankaluuksia, joten suomalaisista englantia taitavat piti-vät enemmän yhteyttä aasialaiseen.

Tässä tapauksessa työntekoon sekä aasialaisen ja yrityksen suhteisiin vaikutti muun muassa se tosiasia, että työharjoittelijalla oli oma yritys, jota hän vapaa-ajallaan hoiti. Töihin hän tuli esimerkiksi väsyneenä. Myös se tosiasia, että hän oli kaukana kotoa, vaikutti työntekoon. Tämä tuli ilmi, kun hänen äitinsä oli käymässä Suomes-sa. Kun äiti lähti takaisin kotimaahansa, työharjoittelijan motivaatio ja tehokkuus katosivat.

Työnantajan mukaan yritys toimii eri tavalla ulkomaalaista kohtaan. Työnantaja pyrkii esimerkiksi ymmärtämään enemmän työntekijän tarpeita. Kulttuurierot koetaan silti aina ongelmakohtina työnteossa.

4.2.2 Yritys Pieni

Yritys Pienen tapauksessa kulttuurieroja ei ole koettu merkittäviksi. Asiat, joissa ilmenee kulttuurieroja, ovat yrityksen edustajan mielestä pieniä. Edustajaa haasteltaessa ilmeni samoja kulttuurieroja kuin Yritys Suurella, kuten kommunikointi, esimiehen kunnioitus ja aikakäsitys. Kulttuurieroja ilmeni myös seuraavissa asiois-sa: yleinen työkuulttuuri ja työnteko. Nämä edellä mainitut kulttuurierot koetaan oleellisimpina tätä työtä varten.

Kommunikoinnissa ei jälleen oteta huomioon kielitaitoa. Edustajan mukaan aasialaisilla ei ole riittävää kommunikointikykyä. Yrityksessä suurin osa on suomalaisia. He puhuvat suomea keskenään, eikä kaikilla suomalaisilla työntekijöillä välttämättä ole englannin kielen osaamista. Aasialaiset kuitenkin puhuvat englantia. Vaikka tämän vuoksi aasialaiset eivät välttämättä halua tehdä tuttavuutta suomalaisten kanssa, voisivat he silti yrittää, vaikka elekielen avulla. Kommunikointivaikeudet huomataan myös siinä, etteivät aasialaiset pyydä apua, jos sitä tarvitsevat, eikä aasialaisilla ole ryhmässä työskentelytaitoa. Lisäksi suomalainen osaa sanoa saman asian lyhyesti ja ytimekkäästi, kun aasialainen selittää laajasti. Yksi kommunikointiin liittyvä kulttuuriero on myös siinä, ettei aasialaiset sano ei. Esimerkiksi kaavakkeeseen he vastaavat aina kyllä. Näistä kommunikointiin liittyvistä asioista seuraa muun muassa epäselvyyksiä eikä aina ole yhteisymmärrystä työnteossa. Tässä tapauksessa aasialaisia on myös pitänyt neuvoa kädestä pitäen.

Myös Yritys Pientä haastateltaessa ilmeni kulttuuriero esimiehen kunnioittamisesta. Edustajan mukaan aasialaiset ovat esimiestä kohtaan vakavia. Esimerkiksi he eivät valita asioista ylemmälle taholle ja he puhuvat mukavia vain samanarvoisten työntekijöiden kanssa. Suomalaiset ovat edellä mainituissa asioissa aktiivisempia.

Aikakäsityksessä oli selkeä ero siinä, etteivät aasialaiset saapuneet ajoissa töihin. Lisäksi, kun erästä harjoittelijaa oli pyydetty pitämään kokous, hän ei saapunut ajoissa. Hän oli luullut, että saa pitää kokouksen, kun haluaa, vaikka häneltä oli nimenomaan kysytty ajankohtaa, milloin hän voisi pitää kokouksen. Tästä seurasi luonnollisesti puhuttelua.

Työkulttuurissa eroa Suomen ja Aasian välillä ilmenee edustajan mukaan siinä, että Suomessa ei ole yleisesti yhtä tiukka työkulttuuri kuin Aasiassa. Suomessa voidaan rentoutua työn lomassakin, esimerkiksi jutellaan kanssatyöntekijöiden kanssa, kun taas Aasiassa tämä ei ole mahdollista.

Yleisesti työnteossa erona esiintyi yrityksen edustajan mukaan se, että aasialaiset ovat ahkerampia työntekijöitä kuin suomalaiset. Tästä huolimatta aasialaiset saattavat jättää asioita tekemättä. He pystyvät tekemään hyvin itsenäistä työtä, mutta asioilla on tapana viivästyä.

Muuten Yritys Pienen edustaja kuvasi aasialaisten olevan aidosti kiinnostuneita työnteosta. Heillä on positiivinen asenne työntekoon sekä he pystyvät tekemään itsenäistä työtä. Lisäksi aasialaiset eivät hänen mukaansa ole kovin avoimia.

Välillä on vaikea ymmärtää, mitä he haluavat. Edustajan mukaan ratkaisevaa on myös se, kuinka aasialaiset työntekijät ovat jo omaksuneet hyvin suomalaisen työ- kulttuurin, koska he ovat olleet Suomessa useamman vuoden. Heidän on näin helpompi mukautua työoloihin. Esimerkiksi muiden Suomessa vaihdossa olevien opiskelijoiden ja aasialaisten tutkinto-opiskelijoiden välinen ero on huomattava.

Muut yrityksen työntekijät, suomalaiset, ottivat aasialaiset työntekijät positiivisin mielin vastaan. Kulttuurierot oli havaittavissa, mutta työharjoittelut olivat mielenkiintoinen haaste sekä aasialaisille opiskelijoille että suomalaisille työntekijöille. Suomalaiset tiedostivat hyvin kulttuurierot. Työharjoittelussa kaikkien osapuolien tulee ymmärtää toistensa vahvuudet ja heikkoudet. Asenne ratkaisee paljon, miten työharjoittelu tulee onnistumaan.

Yritys Pienen edustajan mukaan kulttuurieroihin ollaan vasta totuttelemassa. Globalisaation ja jatkuvan kansainvälistymisen seurauksena eri kulttuurien väliset erot tulisi hyväksyä. Monikulttuurisessa yhteisössä tulisi pitää huolta siitä, että pysytään samalla aaltopituudella. Kulttuurieroista onkin seurauksena, että asiat sujuvat hitaammin ja siten eroja tulisi ymmärtää paremmin. Kulttuurieroista seuraa kuitenkin enemmän haasteita kuin haittaa niin ulkomaalaiselle työntekijälle kuin yrityksellekin.

4.3 Yritykset: Kulttuurierot Geert Hofsteden teorian mukaan

Tässä luvussa on jaoteltu Geert Hofsteden kulttuurikarttamallin mukaan, miten yritysten edustajat ovat kokeneet kulttuurierot ja millaisia aasialaiset ovat heidän näkökulmastaan. Aineistosta kävi ilmi hyvin kaikki viisi ulottuvuutta, vaikka toisen yrityksen kohdalla kaikkiin ulottuvuuksiin ei löytynyt vastausta.

TAULUKKO 2. Kulttuurierot yritysten edustajien ja kulttuurikarttamallin näkökulmasta

ULOTTUVUUS	YRITYS SUURI	YRITYS PIENI
Valtaetäisyys	Esimiehen kunnioitus	Esimiehen kunnioitus
Yksilöllisyys vs. yhteisöllisyys	Asioiden jakaminen	Ryhmätyötaito Ahkeruus Itsenäinen työ
Maskuliinisuus vs. femiinisyys	Kilpailuvietti Haasteenottokyky	-
Epävarmuuden välttäminen	Täsmällisyys Suorasanaisuus Avoimet keskustelut	Sääntöjen noudattaminen Avun pyytäminen Vastaansanomien
Lyhyen tähtäimen orientaatio vs. pitkän tähtäimen orientaatio	Kasvojen säilyttäminen	-

4.3.1 Valtaetäisyys

Valtaetäisyys ilmeni molempia yrityksiä haastateltaessa heti ensimmäisten lauseiden joukossa. Suomalaiset yritykset kokivat, että aasialaiset työharjoittelijat arvostavat ja kunnioittavat esimiestä yli kaiken. Yritysten edustajat kuvailivat valtaetäisyyttä muun muassa seuraavin lausein: ”Esimies on jumala” tai ”esimiehen sana on laki”. Aasialaiselle esimies-alainen -suhde on hyvin hierarkkinen, mikä tulee ilmi esimerkiksi siten, ettei aasialainen kerro esimiehelle epämiellyttävistä asioista, tai ettei hän osaa tehdä jotain. Hän ei myöskään puhu mukavia kuin samanarvoisen henkilön kanssa.

Näitä yrityksiä haastateltaessa ilmeni, että aasialaiset työntekijät hyväksyvät valtaerot organisaatiossa ja ihmisten välisen epätasa-arvon. Aineiston perusteella Aasian maat lukeutuvat korkean valtaetäisyyden maihin aivan kuten aikaisemmin tässä työssä on mainittu.

4.3.2 Yksilöllisyys vs. yhteisöllisyys

Aineiston perusteella aasialaiset työntekijät eivät ole niin yhteisöllisiä kuin heidän kulttuuristaan on aikaisemmin todettu. Tosin tämä tosiasia on kovin yksilöllistä. Molempien yritysten edustajien mielestä aasialaiset työharjoittelijat olivat itsenäiseen työhön kykeneviä, eivätkä juuri olleet suostuvaisia ryhmätyöhön.

Aasialaisten yksilöllisyyden puolesta kertoi myös tosiasia, etteivät he välttämättä halunneet jakaa asioita, kuten työtehtäviä. Heidän työmoraalinsa oli myös korkea. Työnantajien mukaan he tekivätkin ahkerammin töitä kuin suomalaiset.

4.3.3 Maskuliinisuus vs. feminiinisyys

Maskuliinisuus kävi ainoastaan ilmi yhden aasialaisen työharjoittelijan kovalla kilpailuvietillä ja uskomattomalla haasteenottokyvyllä. Yleisesti ottaen harjoittelijat olivat kuitenkin enemmän maskuliinisia kuin feminiinisiä. Tämä tukee siis hyvin Geert Hofsteden kulttuurikarttamallia.

4.3.4 Epävarmuuden välttäminen

Aineiston mukaan aasialaisille työharjoittelijoille ei aina ollut täysin selvää, millaiset säännöt yrityksessä vallitsivat ja millaisia käytäntöjä heidän tulisi noudattaa. Tämä ilmeni muun muassa siten, ettei töihin tultu ajoissa eikä tapaamisia pidetty silloin, kun piti. Toiseksi aasialaiset eivät ratkoneet epäselvyyksiä, esimerkiksi kysymällä kanssatyöntekijältä, miten asiat tulisi tehdä oikein tai mikä voisi olla avuksi. Kolmanneksi aasialaiset eivät sano suoraan asioita, eivätkä käy avoimia keskusteluita. Epävarmuutta lisäsi myös tosiasia, etteivät aasialaiset koskaan sano ”ei”. Ainakin suomalaiset työnantajat kokivat näin, ja että tämä piirre lisäisi myös epävarmuutta.

Edellä mainittujen tietojen mukaan aasialaiset työharjoittelijat sietäisivät paremmin epävarmuutta. Toisin sanoen he sallisivat sitä. Geert Hofsteden mukaan asia oli juuri toisinpäin.

4.3.5 Lyhyen tähtäimen orientaatio vs. pitkän tähtäimen orientaatio

Pitkän- tai lyhyen tähtäimen orientaatiot eivät juuri tulleet ilmi aineistosta. Eräs yrityksen edustaja vain totesi, että aasialaisilla on kova tarve säilyttää kasvonsa. Toisin sanoen he haluavat säilyttää uskottavuutensa, lojaalisuutensa ja asemansa yhteiskunnassa. Tämä viittaakin siihen, että aasialaiset kuuluvat lyhyen tähtäimen orientaatioon, aivan alkuperäisen teorian mukaan.

4.4 Kulttuurierot opiskelijoiden näkökulmasta

Tässä luvussa on kerrottu aasialaisten Lahden ammattikorkeakoulun tutkinto-opiskelijoiden mietteitä kulttuurieroista, joita esiintyi heidän työharjoittelussaan. Opiskelijat ovat verranneet kulttuurieroja heidän omaan kulttuuriinsa. Aasialaiset suorittivat työharjoittelun Lahdessa tai sen lähialueella vuonna 2006.

4.4.1 Opiskelija 1

Opiskelija 1:tä haastateltaessa esiintyi kolme selkeää kulttuuriero. Näitä olivat erot viestinnässä, työympäristössä ja hierarkiassa. Viestinnän erot esiintyivät aasialaisen kertoman mukaan siten, että tavat työpaikalla olivat perin suomalaisia ja niihin oli erittäin vaikea päästä sisälle. Koska suomalaisten selitykset eivät aasialaisen mielestä olleet riittäviä, oli heitä vaikea ymmärtää. Tästä luonnollisestikin seurasi epäselvyyksiä. Työympäristössä vallitsivat aasialaisen mukaan seuraavat asiat: vapaus, kunnioitus, joustavuus, rentous, harmonia, turvallisuus ja mukavuus. Kun nämä asiat ilmenevät positiivisessa mielessä, työyhteisö toimii paremmin. Aineiston mukaan Aasiassa nämä asiat eivät ilmene yhtä hyvin kuin Suomessa. Aasialaisen mukaan suomalaisessa työyhteisössä ei vallinnut myöskään luokkaeroja. Työntekijä saa esimieheltä huomiota, luottamusta ja kunnioitusta.

Myös tässä haastattelussa esiintyi kieli kulttuurierona. Kieli ei kuitenkaan tässä tutkimuksessa ole sen varsinaisessa merkityksessä kulttuuriero.

4.4.2 Opiskelija 2

Opiskelija 2 ei vastauslomakkeessaan juuri selitellyt mainitsemiaan kulttuurieroja. Tässä esiintyikin juuri tämän haastattelututkimuksen ongelma. Esimerkiksi sähköpostilla haastateltaessa ei voida saada niin kattavia vastauksia. Aasialaisen mukaan suurimpia eroja on kuitenkin viestinnässä, luottamuksessa ja ymmärryksessä. Yksi selkeä ero hänen mielestään oli myös työn valmiiksi saattamisessa. Suomalaiset pitävät huolen siitä, että työt ylipäänsä valmistuvat. Suomalaiset pitävät

huolen myös siitä, että työ valmistuu ajallansa. Aasialaisen mukaan tässä ilmenee Suomen ja Aasian kulttuurien vastakohtaisuus.

Muita asioita, joita oppilas mainitsi suomalaisista työntekijöistä tai kulttuurieroista suomalaisen ja aasialaisen välillä oli muun muassa se, että suomalaiset ovat hiljaisia, mutta kovia tekemään töitä. Lisäksi aasialaisen mukaan suomalaiset pitävät paljon taukoja, tulevat ajoissa töihin ja saattavat lähteä töistä aikaisemmin. Lopuksi hän mainitsi, että suomalaisen kanssa ei ole helppoa keskustella niitä näitä.

4.4.3 Opiskelija 3

Opiskelija 3:a haastateltaessa itsenäinen ja konkreettinen työnteko sekä viestintä olivat kulttuurieroista selvimmät. Itsenäinen työnteko ilmeni aasialaisen mukaan siten, että suomalaiset pystyvät siihen paremmin. Hän kertoi, että hänen piti itse selviytyä tehtävistä, mikä saattoi olla aasialaiselle vaikeaa. Konkreettinen työnteko puolestaan ilmeni siten, että Suomessa tehdään enemmän yhteistyötä, ja näin opitaan muilta. Viestintä erosi Aasiasta siten, että suomalaiset eivät ole kovin puheliaita. Aasialaisen mielestä pitäisi olla enemmän kasvokkain tapahtuvaa kommunikointia.

Lisäksi tämän opiskelijan mielestä yleisesti ottaen suomalaiset ovat ammattitaitoisia ja kunnioittavat työtään. Hänen mukaansa, kun työskentelee vieraassa kulttuurissa, tulee ymmärtää, mitä ihmiset tarvitsevat, tulee olla auttavainen toisia kohtaan ja omata aktiivinen asenne.

4.4.4 Opiskelija 4

Opiskelija 4:ää haastateltaessa ilmeni eroja seuraavissa asioissa: vastuullisuus, hierarkia, työilmapiiri ja viestintä. Vastuullisuus esiintyi siten, että Suomessa työntekijä ottaa vastuun itsestään. Kukaan ei syytä, jollet saa tehtyä työtä ajoissa, vaikka yleensä ottaen suomalainen haluaa saada keskeneräiset työt valmiiksi.

Aasiassa ei puolestaan olla yhtä itsenäisiä. Suomessa ei aasialaisen mukaan kukaan halua myöskään ottaa vastuuta muusta kuin omasta työstään. Tästä seurasi muun muassa, ettei harjoittelija saanut tarvittavaa ohjausta. Hierarkiassa erot ovat suuret. Aasialainen kertoi, että vaikka hän oli työharjoittelija, hän sai samanlaista kohtelua kuin muut työntekijät. Työilmapiiri oli aasialaisen mielestä rentoa, esimerkiksi työntöön lomassa juteltiin muista asioista. Suomalaiset tekevät hänen mielestään kuitenkin tosissaan työtä. Opiskelija mainitsi myös viestinnän kulttuurierona. Hänen mukaansa suomalaiset eivät juuri pidä kommunikoimisesta, mikä vaikeuttaa ryhmätyötä.

Näiden edellä mainittujen kulttuurierojen lisäksi opiskelija mainitsi, että suomalaiselle loma on tärkeämpää kuin työ. Esimerkiksi esimiehet ovat lomalla, kun muilla työntekijöillä ei ole työtä tehtävänä tai tarvittavaa apua tarjolla. Tämä eroaa hänen mukaansa paljolti Aasiasta. Aasiassa loma ei ole yhtä oleellista. Suomessa lomat ovatkin maailman pisimpiä.

Lisäksi aasialainen mainitsi, että suomalaiset ovat hyvin rehellisiä, kertovat suoraan asiat sekä pystyvät näin auttamaan hyvin. Hän kokee myös viihtyvänsä paremmin suomalaisessa työympäristössä kuin aasialaisessa. Johtunee varmastikin siitä, että hän on tullut muutama vuosi sitten Suomeen ja hyvin nuorena. Hän on siten jo kerinnyt tottumaan Suomen oloihin.

4.4.5 Opiskelija 5

Opiskelija 5:ttä haastateltaessa muodollisuus ja esimiehen rooli olivat selkeimmät kulttuurierot. Aasiassa työpaikalla on pukeutumiskoodit, toisin kuin Suomessa, ja huolellisemmin mietitty olemus. Suomessa vastaavasti ollaan vähemmän muodollisia ja enemmän demokraattisia. Esimiehen rooli ilmenee Aasiassa siten, että esimiestä kunnioitetaan enemmän kuin Suomessa.

Lisäksi työharjoittelijalla ei ollut mahdollisuutta työskennellä ryhmässä, mikä hänestä ei ollut hyvä asia. Aasialaisen mukaan suomalaiset ovat hiljaisia ja itsenäisiä, mutta kuitenkin kovasti työtä tekeviä. Hän myös ilmaisi mielipiteensä siitä, miksi suomalaiset yritykset eivät ole halukkaita ottamaan englanninkielistä harjoittelijaa. Hänen mukaansa kielimuuri on oleellinen asia työharjoittelijoiden valinnassa.

4.5 Opiskelijat: Kulttuurierot Geert Hofsteden teorian mukaan

Tässä luvussa on jaoteltu Geert Hofsteden kulttuurikarttamallin mukaan se, miten opiskelijat ovat kokeneet kulttuurierot ja millaisia suomalaiset ovat heidän näkökulmastaan. Opiskelijoita haastateltaessa kulttuuriulottuvuudet eivät ilmenneet yhtä hyvin kuin yrityshaastatteluissa. Kuitenkin vastauksista voi selkeästi huomata ulottuvuuksien suunnan.

TAULUKKO 3. Kulttuurierot opiskelijoiden ja kulttuurikarttamallin näkökulmasta

ULOTTU- VUUS	Opiskelija 1	Opiskelija 2	Opiskelija 3	Opiskelija 4	Opiskelija 5
Valtaetäisyys	Johtotasolta saatava huomio, luottamus ja arvostus Vapaus Luokkaerot	-	-	Tasa-arvo Luokkaerot	Esimiehen kunnioitus Muodollisuus Tasa-arvo

(jatkuu)

TAULUKKO 3. (jatkuu)

ULOTTU- VUUS	Opiskelija 1	Opiskelija 2	Opiskelija 3	Opiskelija 4	Opiskelija 5
Yksilöllisyys vs. yhteisöllisyys	Vapaus Kunnioitus Joustavuus Rentous Harmonia Turvalli- suus Mukavuus	Työn lop- puun vie- minen	Itsenäinen työnteko Kanssa- käyminen Yhteistyö	Kommuni- kointi-taito Työnteko Vas- tuunotto	-
Maskuliinisuus vs. feminiinisyys	-	-	-	-	-
Epävarmuuden välttäminen	Asioiden ilmaisemi- nen	-	-	-	-
Lyhyen tähtäi- men orientaatio vs. pitkän tähtäimen orientaatio	-	-	-	-	-

4.5.1 Valtaetäisyys

Valtaetäisyys ilmeni vahvimmin myös opiskelijoita haastateltaessa. Opiskelijat pitivät siitä, ettei Suomessa juurikaan ole luokkaeroja eikä esimiestä tarvitse kohdella kuin jumalaa. He pitivät myös siitä, että työharjoittelijaa kohdellaan samalla tavalla kuin muita työntekijöitä. Opiskelijat pohtivat sitä, että esimieheltä ja johtotasolta saatava huomio, luottamus ja arvostus ovat kallisarvoisia asioita, eikä niitä juurikaan saa Aasian maiden yrityksissä työskennellessä. Suomessa vallitseva vapaus ja tasa-arvo työssä olivat heidän mielestään tekijöitä, jotka motivoivat työntekoon. Aasiassa vallitseva muodollisuus, esimerkiksi pukeutumiskoodit,

esimiehen kohtelu ja epätasa-arvoisuus olivat heille pitkään Suomessa asuneina vaikeita asioita. Heille vallan epätasa-arvoisuus ei ole niin luonnollinen asia kuin muille Aasian maista tuleville.

Aineiston mukaan aasialaiset työharjoittelijat ovat selkeästi omaksuneet hyvin matalan valtaetäisyyden maan Suomen tapoja ja kuuluvat näin ollen enemmän matalan valtaetäisyyden piiriin, verrattuna Aasian maissa oleviin.

4.5.2 Yksilöllisyys vs. yhteisöllisyys

Aineistossa opiskelijat kuvasivat suomalaisia heitä itsenäisempinä ja hiljaisempina työntekijöinä, joiden kanssa on vaikea tehdä yhteistyötä tai muuten keskustella. Silti he kertoivat, että Suomessa tehdään enemmän ryhmitöitä verrattuna Aasian maihin ja näin opitaan muilta, kun taas Aasiassa on vaikea oppia muilta ja jakaa tietoa heidän kanssaan. Aasialaiset kertoivat myös, että suomalaiset tekevät enemmän tosissaan töitä, ja heidän pitää saada työ aina valmiiksi. Ilmeni myös, että Suomessa työntekijä ottaa vastuuta, mutta vain omasta työstään, ja että suomalaiselle loma on tärkeämpää kuin työ. Näihin asioihin Aasiassa suhtaudutaan eri tavoin, esimerkiksi loma ei tule etusijalla, varsinkaan esimiehillä.

Suomalaisessa työkuultuurissa vallitsevasta yhteisöllisyydestä heidän mukaansa kertovat vapaus, kunnioitus, joustavuus, rentous, harmonia, turvallisuus ja mukavuus. Edellä mainittujen asioiden ilmetessä positiivisesti aasialaisten mielestä työyhteisö toimii paremmin, kuten Suomessa tapahtuukin. Suomen työyhteisö toimii heidän mielestään paremmin kuin Aasiassa.

Aineiston perusteella aasialaiset mieltävät Suomen työyhteisön yksilölliseksi, kuten viiden ulottuvuuden teoriakin on ilmaissut. Silti ilmeni, että suomalaiset voivat olla myös hyvin yhteisöllisiä. Kuitenkin tämä aineisto kertoi, että aasialaiset itse ovat hyvin yhteisöllisiä.

4.5.3 Maskuliinisuus vs. feminiinisyys, epävarmuuden välttäminen ja lyhyen tähtäimen orientaatio vs. pitkän tähtäimen orientaatio

Maskuliinisuus ja lyhyen tähtäimen orientaatio – ulottuvuudet eivät ilmenneet aineistosta laisinkaan.

Epävarmuuden välttäminen puolestaan ilmeni ainoastaan siten, että erään aasialaisen työharjoittelijan mielestä suomalainen ei selitä riittävästi asioita, mistä monesti saattaa ilmetä yllättäviä tilanteita ja epäselvyyksiä. Tämä viittaa siihen, että aasialaiset sietävät tässä tapauksessa huonosti epävarmuutta, aivan kuten Geert Hofstedekin on tutkinut. Suomalaiset puolestaan sallivat epävarmuutta hyvin, koska he sietävät paremmin erilaisia tilanteita, eivätkä tunne heti epävarmuutta, jollei jokin asia ole tuttu.

4.6 Yhteenveto

Tutkimusaineiston perusteella voidaan todeta, että kulttuurieroja tunnistetaan, mutta niitä ei koeta haittatekijöiksi. Suurimmat kulttuurierot haastateltavien, sekä opiskelijoiden että työnantajien, mukaan on esimiehen kunnioittamisessa, kommunikoinnissa ja aikakäsityksessä. Muutamista työharjoittelun markkinointia ja toteutusta koskevista mielipiteistä huolimatta sekä opiskelijat että työnantajat näyttävät suhtautuneen positiivisesti työharjoitteluun. Tästä kertoo muun muassa se, että yritykset ovat suostuvaisia jatkamaan yhteistyötä koulujen kanssa.

Suomalaisuudesta on tullut voimakkaasti kilpailua tukeva ja siihen kannustava kulttuuri. Tämä voisi viitata siihen, että Suomi on Geert Hofsteden teorian mukaan osittain myös maskuliininen maa, vaikka Suomi ja muut Pohjoismaat koetaan feminiinisinä. Tätä ei tässä työssä ole aikaisemmin mainittu, sillä se ei ole tullut esille tutkimusvaiheessa. Samalla yksilön merkitys ja vapaus ovat Suomessa korostuneet. Moniarvoisuus ja erilaisuus hyväksytään nyky-yhteiskunnassa laajalti. Työelämässä arvostetaan ahkeruutta, yksilöllisyyttä ja omatoimisuutta. Suomi lukeutuukin feminiinisuuden lisäksi matalan valtaetäisyyden, yksilöllisiin, epävarmuutta salliviin ja pitkän tähtäimen orientaation maihin.

Aasialaisille kulttuureille puolestaan on ominaista yhteiskunnan hierarkkisuus, harmonian tavoittelu ja ryhmähenkisyys. Aasia kuuluu korkean valtaetäisyyden maihin. Mantere on myös kollektiivinen ja maskuliininen, välttää epävarmuutta sekä kuuluu lyhyen tähtäimen orientaatioon.

Edellä mainitut erot Suomen ja Aasian välillä tulivat hyvin esille myös tutkimusosuudessa. Osittain Geert Hofsteden teoria myös ontui johtuen siitä, että ihmiset ovat yksilöllisiä ja Aasiaan lukeutuu useita maita, jotka ovat keskenään niin erilaisia.

Yritysten ja opiskelijoiden aineistossa esiintyi samoja kulttuurieroja. Yritysten edustajia haastateltaessa ilmeni kulttuurieroja seuraavissa asioissa: kommunikointi, esimiehen kunnioitus, aikakäsitys, yrittäminen, ratkaisukyky, jakaminen sekä yleinen työkuultuuri ja työnteko. Myös opiskelijoita haastatellessa eroja oli viestinnässä, esimiehen roolissa ja hierarkiassa, työympäristössä sekä itsenäisessä ja konkreettisessa työnteossa. Lisäksi eroja esiintyi luottamuksessa ja ymmärryksessä, vastuullisuudessa, työilmapiirissä ja muodollisuudessa. Nämä edellä mainitut kulttuurierot on koettu oleellisimpina tätä työtä varten. Kulttuurieroja ei kuitenkaan aina koettu merkittäviksi tai ne olivat pieniä. Tämän haastattelututkimuksen ongelma oli kuitenkin siinä, ettei aina saatu kattavia vastauksia. Opiskelijat muun muassa eivät selittäneet vastauksiaan riittävästi. Myöskään sähköpostilla haastateltaessa ei voida saada niin riittäviä vastauksia.

Geert Hofsteden teorian mukaan valtaetäisyys ilmeni molempia yrityksiä haastateltaessa heti ensimmäisten lauseiden joukossa. Samoin oli opiskelijoiden tapauksessa. Suomalaiset yritykset kokivat, että aasialaiset työharjoittelijat arvostavat ja kunnioittavat esimiestä yli kaiken. Aasialaiselle esimies-alainen -suhde on hyvin hierarkkinen, mikä tulee ilmi esimerkiksi siten, ettei aasialainen kerro esimiehelle epämiellyttävistä asioista. Hän ei myöskään puhu mukavia kuin samanarvoisen henkilön kanssa. Näitä yrityksiä haastateltaessa ilmeni, että aasialaiset työntekijät hyväksyvät valtaerot organisaatiossa ja ihmisten välisen epätasa-arvon.

Opiskelijoita haastatellessa valtaetäisyys esiintyi päinvastaisesti. Opiskelijat pitivät siitä, ettei Suomessa juurikaan ole luokkaeroja eikä esimiestä tarvitse kohdella kuin jumalaa. He pitivät myös siitä, että työharjoittelijaa kohdellaan samalla tavalla kuin muita työntekijöitä. Opiskelijat pohtivat sitä, että esimieheltä ja johtotasolta saatava huomio, luottamus ja arvostus ovat kallisarvoisia asioita, eikä niitä juurikaan saa Aasian maiden yrityksissä työskennellessä. Suomessa vallitseva vapaus ja tasa-arvo työssä olivat heidän mielestään tekijöitä, jotka motivoivat työntekoon. Aasiassa vallitseva muodollisuus ja epätasa-arvoisuus olivat heille Suomessa pitkään asuneina vaikeita asioita.

Yrityshaastatteluiden perusteella Aasian maat lukeutuvat korkean valtaetäisyyden maihin aivan kuten aikaisemmin tässä luvussa on mainittu. Opiskelijoita haastateltaessa puolestaan ilmeni, että aasialaiset työharjoittelijat ovat selkeästi omaksuneet matalan valtaetäisyyden maan Suomen tapoja ja kuuluvat näin ollen enemmän matalan valtaetäisyyden piiriin, verrattuna Aasian maissa oleviin aasialaisiin.

Yrityshaastatteluiden mukaan aasialaiset työntekijät eivät ole niin yhteisöllisiä kuin heidän kulttuuristaan on aikaisemmin todettu. Tähän on kuitenkin voinut vaikuttaa esimerkiksi se, että toisessa yrityksessä oli vain yksi työharjoittelija, eikä hän voinut toteuttaa kaikkia omaan kulttuuriinsa tyypillisiä piirteitä, kuten ryhmätöitä tai yhteisöllisyyttä. Opiskelijoita haastateltaessa ilmeni, että suomalaiset ovat aasialaisia itsenäisempiä työntekijöitä, joiden kanssa on vaikea tehdä yhteistyötä tai muuten keskustella. Silti aasialaiset kertoivat, että Suomessa tehdään enemmän ryhmätöitä verrattuna Aasian maihin, ja näin opitaan muilta. Aasialaiset kertoivat myös, että suomalaiset tekevät enemmän tosissaan töitä, ja heidän pitää saada työ aina valmiiksi. Aasialaiset kertoivat myös, että Suomen työyhteisö toimii paremmin kuin Aasiassa.

Aineiston perusteella aasialaiset mieltävät Suomen työyhteisön yksilölliseksi, kuten viiden ulottuvuuden teoriakin on ilmaissut. Silti ilmeni, että suomalaiset voivat olla myös hyvin yhteisöllisiä. Kuitenkin nämä haastattelut kertoivat, että aasialaiset itse ovat hyvin yhteisöllisiä, ainakin opiskelijoiden tapauksessa.

Aasialaiset olivat yritysten mukaan enemmän maskuliinisia kuin feminiinisiä. Tähän yhtyi myös Geert Hofsteden teoria. Tämä ulottuvuus ei ilmennyt mitenkään opiskelijoita haastateltaessa.

Yrityshaastatteluissa kävi ilmi, että aasialaisille työharjoittelijoille ei aina ollut täysin selvää, millaiset säännöt yrityksessä vallitsivat ja millaisia käytäntöjä heidän tulisi noudattaa. Tietojen mukaan aasialaiset työharjoittelijat sietäisivät paremmin epävarmuutta. Toisin sanoen sallisivat sitä. Geert Hofsteden mukaan asia oli juuri toisinpäin. Opiskelijoita haastateltaessa epävarmuuden välttäminen ilmeni ainoastaan siten, että erään aasialaisen työharjoittelijan mielestä suomalainen ei selitä riittävästi asioita, mistä monesti saattaa ilmetä yllättäviä tilanteita ja epäselvyyksiä. Tämä viittaa siihen, että aasialaiset sietävät tässä tapauksessa huonosti epävarmuutta, aivan kuten Geert Hofstedekin on tutkinut.

Lyhyen- tai pitkän tähtäimen orientaatiot eivät juuri tulleet ilmi aineistosta. Eräs yritysten edustajista vain totesi, että aasialaisilla on kova tarve säilyttää kasvonsa. Toisin sanoen he haluavat säilyttää uskottavuutensa, lojaalisuutensa ja asemansa yhteiskunnassa. Tämä viittaakin siihen, että aasialaiset kuuluvat lyhyen tähtäimen orientaatioon, aivan kuten alkuperäisen teorian mukaan. Puolestaan opiskelijoita haastatellessa tämä ulottuvuus ei ilmennyt ollenkaan.

Johtopäätöksenä voidaan lisätä, että vaikka kieli esiintyi tämän työn case-osuudessa useaan otteeseen, ei sitä ole missään vaiheessa koettu kulttuurierona. Kieli muodostuu kulttuurieroksi silloin, kun mietitään esimerkiksi kulttuuriin suhtautumista ja sopeutumista uusiin kieliin. Moni kokee kielen kulttuurierona silloin, kun mietitään sen vaikutusta viestintään. Kieli voi olla niin konkreettista kielitaitoa tai kehon kieltä. Se voi olla myös osa luonteenpiirrettä, kuten silloin, kun ihminen koetaan hiljaiseksi. Toinen lisäys johtopäätöksiin on se, että koska haastattelulomakkeita ei ollut muokattu viiden ulottuvuuden mukaan, vaikeutti se tutkimusanalyysin tekoa. Kolmanneksi haastatteluiden tulokset ovat nimenomaan tiettyjen henkilöiden omia mielipiteitä. Näin ei voida yleistää tuloksia kaikkiin aasialaisiin tai suomalaisiin.

Verrattuna Geert Hofsteden tutkimuksiin viidestä kulttuuriulottuvuudesta, voidaan todeta, että laadullisen tutkimuksen tulokset tässä opinnäytetyössä pitävät pitkälti paikkansa. Muutenkin teoria- ja tutkimusosuuksien voidaan kokea kohdanneen onnistuneesti.

5 KESKUSTELUA

Tässä luvussa pohditaan, mitä kulttuurierojen taustalla on ja mistä kulttuurierot oikein voivat johtua tai miten ne voidaan kokea eri tavalla. Yksi tärkeimmistä pohdinnan aiheista on, että tässä opinnäytetyössä haastatellut aasialaiset tutkinto-opiskelijat ovat viettäneet jo usean vuoden Suomessa. Toinen on niin kutsuttu Kiinan yhden lapsen -politiikka. Kolmas asia, johon viitataan, on se, miten Geert Hofsteden kulttuurikarttamalli toimii, kun kulttuurit sekoittuvat ja maailma globaalistuu.

Vuosien asuminen Suomessa vaikuttaa suuresti siihen, miten aasialaiset ovat omaksuneet suomalaisen yrityksen työkulttuurin. Aasialainen on jo kerinnyt sopeutumaan maan kulttuuriin. Tätä sopeutumisen vaihetta kutsutaan usein nimellä kulttuurishokki. Kulttuurishokilla viitataan niihin psyykkisiin reaktioihin, joita moni vieraaseen kulttuuriin törmätessään tuntee kokevansa. Tärkeintä on tunnistaa ilmiö ja muistaa, että kulttuurishokkia ei voi välttää, ja että sen oireet ovat yksilöllisiä. Tässä tapauksessa opiskelijat ovat kuitenkin luultavimmin toipuneet kulttuurishokista, sillä kulttuurishokin sanotaan kestävän enimmillään kuusi (6) kuukautta. (Plym-Rissanen 2007.)

Kulttuurishokkisykliin kuuluu usein neljä vaihetta. Heti uuteen maahan tultua alkaa niin kutsuttu turisti- tai kuherruskuukausivaihe. Kaikki vaikuttaa erikoiselta ja viehättävältä. Muutama viikko muutosta iskee kriisivaihe. Esimerkiksi ruoka ei ole niin hyvää ja pitää käyttää paljon maan kieltä. Seuraavaksi sinut saattaa vallata pakokauhu, kun sähköposti tuo mukavan tuttuja viestejä kavereilta omasta maasta, ja oma elämä ulkomailla on jo rutinoitunut. Syklin lopussa alkaa sopeutumisen vaihe. Elämä ulkomailla ei olekaan hullumpaa; on uusia kavereita, kieli ei ole enää niin

vaikeaa eikä ruoka maistu niin pahalta. Kun kotiinpaluu on käsillä, kulttuurishokki voi iskeä uudelleen. On uudelleensopeutumisen aika.

(Plym-Rissanen 2007.)

Edellä mainittuja vaiheita yritykset eivät ole käyneet. He vain joutuvat suorilta käsin sopeutumaan vieraan kulttuurin työntekijään. Tämä saattaa vaikeuttaa sopeutumista yritysten puolelta. Opiskelijat puolestaan eivät koe kulttuurieroja enää niin merkittävinä käytyään sopeutumisprosessin. He ovat tiedostaneet eri tavat osana uutta kulttuuria.

Kiinan yhden lapsen -politiikka on maailmaa kauan puhuttanut asia. Tässä työssäkin sen uskotaan vaikuttaneen laajalti opiskelijoiden sopeutumiseen suomalaiseen kulttuuriin. Uskotaan, että se on jopa auttanut opiskelijoiden sopeutumista. Uudessa kulttuurissa heidän tulee tehdä enemmän töitä saadakseen hyväksyntää ja pärjätäkseen. Varsinaisesti se, että perheessä on vain yksi lapsi, ei auta sopeutumisessa, vaan se, että esimerkiksi Kiinassa on paljon ihmisiä. Tämä vaikuttaa siihen, miten paljon ihminen joutuu tekemään töitä saavuttaakseen asemansa yhteiskunnassa. Suurin osa haastateltavista oli kiinalaisia. Tähän Kiinan yhden lapsen – politiikkaan ja suureen ihmismäärään voidaan rinnastaa myös se, ettei opiskelijoiden haastattelusta käynyt ilmi ollenkaan maskuliinisuus tai lyhyen tähtäimen orientaatio. Aasialaiset pitävät kilpailuviettä ja kasvojen säilyttämistä itsestään selvyytenä.

Kulttuurien sekoituessa kyseenalaistetaan Hofsteden kulttuurikarttamallin soveltaminen. Miten teoria toimii, kun olemme vieraassa maassa? Olemmeko juuri sellaisia kuin Geert Hofstede väittää? Maailma globalistuu ja ihmiset liikkuvat yli rajojen yhä useammin. Tämän vuoksi myös kulttuurien välisiä eroja tunnustetaan ja niihin sopeudutaan paremmin. Hofsteden teoria antaa hyvin pintapuolisen kuvan kulttuuriulottuvuuksista, olemmehan kuitenkin yksilöitä. Joka tapauksessa, se toimii edelleen vallan mainiosti, mutta kovin yleistävästi. Nyt pitäisikin alkaa kehittää kulttuurikarttamallin ohelle globaalimpaa teoriaa.

Tässä työssä lisäksi puhuttavaa on ollut esimiehen rooli ja kunnioitus. Onko esimerkiksi Suomessa liian lyhyet etäisyydet tavallisen työntekijän ja esimiehen välillä? Ovatko suomalaiset liian demokraattisia? Toinen asia on viestintä. Onko suomalaisilla liian heikot viestinnän taidot, koska he ovat monesti niin hiljaisia ja lyhytsanaisia; vaiko puolestaan aasialaisilla? Kolmantena asiana esille on tullut yksilöllisyys ja ryhmäkeskeisyys. Miksi aasialaiset haluavat vain olla omissa ryhmissään? Miksivät he yritä sulautua, kuten esimerkiksi ranskalaiset ja saksalaiset? Näihin kysymyksiin jokainen voi itse miettiä syitä. Nämä asiat ovat kuitenkin monesti kovin yksilöllisiä ja yrityskohtaisia.

Lopuksi halutaan todeta, että kulttuurishokista toivuttua uskotaan, että kaikki on mahdollista. Jokainen käy vieraassa maassa läpi kulttuurishokin. Edes kirjojen tai Google-hakukoneen avulla ei voi oppia kaikkea vieraasta maasta. Sinne vain täytyy mennä, jotta voidaan tiedostaa kulttuurierot. ”Rikkokaa rajoja - maailmassa on muutakin kuin se, minkä näette ympärillänne.”

6 OHJEITA KOULUILLE TYÖHARJOITTELUA VARTEN

Työharjoittelu on yksi yritysten rekrytointikeinoista, ja siitä seuraakin monesti opiskelijoille työpaikka ja enemmän vastuuta. Tämän takia onkin tärkeää, että oppilaitokset panostavat enemmän työharjoitteluun. Tämän opinnäytetyön avulla ja erityisesti haastatteluiden kautta selvisi monia työharjoitteluun ja sen markkinoimiseen liittyviä seikkoja, joita oppilaitoksen kannattaa ottaa huomioon jatkossa. Lisäksi monillakaan kouluilla ei ole tällä hetkellä tiettyä toimintatapaa, jonka mukaan työharjoittelua markkinoitaisiin yrityksille tai opiskelijoille. Tähän halutaan jatkossa muutos. Tässä opinnäytetyössä tehty tutkimus toimii myös tiennäyttäjänä esimerkiksi tällaisen työharjoittelua koskevan markkinointisuunnitelman teolle.

Työharjoittelu on ennen kaikkea oppilaitosten velvollisuus eikä yritysten. Oppilaitosten puolelta tulisi selvittää selkeät työharjoittelun pelisäännöt. Oppilaitosten tulisi muun muassa kertoa opiskelijalle, miten selviytyä suomalaisessa yrityksessä,

ja mitä tulisi ottaa huomioon työskennellessä vieraassa kulttuurissa. Lisäksi yritykselle tulisi selvittää, mikä heidän roolinsa on työharjoittelussa.

Ennen työharjoittelua opiskelijoiden olisi hyvä ensiksi kuulla jo työharjoittelussa paikallisissa yrityksissä olleilta ulkomaisilta opiskelijoilta heidän kokemuksistaan. Tämän opinnäytetyön aineistossa esiintyi, että myös yritykset, jotka ovat ottamassa harjoittelijoita, haluaisivat kuulla muiden yritysten mielipiteitä siitä, miten työharjoittelut ovat aikaisemmin sujuneet. He olisivat myös suostuvaisia itse kertomaan kokemuksistaan julkisesti.

Edellä mainitun lisäksi oppilaitoksen tulisi kertoa tarkemmin yrityksistä, joita on tarjolla. Esimerkiksi yritysten edustajat voisivat tulla paikalle luennoimaan yrityksistään. Koulun ei myöskään pitäisi vain pitää yhteyttä työharjoitteluyritysten kanssa, vaan myös heidän asiakkaidensa kanssa. Koulu voisi järjestää seminaareja, joissa oppilaat itse markkinoisivat itseään ja sitä, millaista työvoimaa oppilaitos kouluttaa.

Tällä hetkellä opiskelijat ottavat yhteyttä yrityksiin pääasiassa opettajan kautta. Toisin sanoen opettajalla on lista yrityksistä, joista opiskelija valitsee mieleisensä. Vastuupettajilla on yhteyksiä yrityksiin ja näin saavat työharjoittelupaikan opiskelijoilleen. Lisäksi monesti ehdokkaat laativat kuvallisen CV:n, minkä jälkeen haastattelun avulla yritykset valitsevat parhaan. Kuitenkin yritykset miettivät, miksei oppilaitoksella ole erillistä yksikköä vastaamaan yhteyksistä paikallisten yritysten kanssa tai ylipäänsä työharjoittelusta, jotta olisi helpompi markkinoida opiskelijoita ja koulua.

Yritykset kuitenkin kokevat, että puhelin ja sähköposti ovat riittäviä tapoja lähestyä yrityksiä. He haluaisivat myös, että oppilaitokset lähestyisivät heitä tiedotteella koskien työharjoittelujen ajankohtia. Tiedotteen lisäksi oppilaitokset voisivat tehdä esitteet työharjoitteluun liittyen sekä suomen että englannin kielellä.

Erillisen työharjoitteluyksikön lisäksi yritykset toivoisivat oppilaitosten käyttävän hyväkseen erilaisia rekrytointikanavia, ja markkinoida sitä kautta oppilaitaan ja kouluaan. Ulkomaisia opiskelijoita tulisi markkinoida paremmin ja näkyvämmiin, koska monellakaan yrityksellä ei ole tiedossa, että työharjoittelijoita on tarjolla. Yritysten mielestä oppilaitosten tulisi olla paljon aktiivisempia kansainvälisen työharjoittelun suhteen.

Työharjoittelun aikana koulun tulisi pitää aktiivisemmin yhteyttä sekä opiskelijaansa että yritykseen, jotta tiedetään, miten työharjoittelu etenee. Työharjoittelun jälkeen puolestaan koulun tulee jatkaa säännöllistä yhteydenpitoa yritysten kanssa, jotta pysytään ajan tasalla siitä, mitä yritykset tekevät, tarvitsevat ja haluavat. Luonnollisesti, koulun tulisi saada myös asiaan kuuluvaa palautetta yritykseltä, joka otti työharjoittelijan.

Lopuksi aineistossa ilmeni muun muassa, että viiden (5) kuukauden työharjoitteluun ei toivota muutoksia, koska siinä ajassa opiskelijat kerkeävät antamaan riittävän työpanoksensa ja sisäistämään hyvin työn ja yrityksen työkuultuurin. Esimerkiksi kolme (3) kuukautta koetaan liian lyhyenä ajanjaksona. Lisäksi opiskelijoiden toiveena on, ettei työharjoittelua järjestettäisi kesällä, koska silloin yritysten työntekijät ovat pitkällä kesälomilla, ja näin ollen opiskelijoiden on vaikea saada tarvittavaa opastusta.

Yritysten mukaan työharjoittelun tulee olla palkatonta. Mutta he haluaisivat suoda myös ulkomaalaisille opiskelijoille mahdollisuuden työharjoittelustipendiin.

Yritykset sanovat, että työharjoittelijan on hyvä osata hiukan suomea ja sujuvaa englantia. Tässä asiassa he toivoisivat koululta tarkkaavaisuutta. Näin opiskelijan olisi helpompi sopeutua työhön ja siinä vallitsevaan kulttuuriin.

Opiskelijat osaavat yritysten mielestä parhaiten arvioida, kuinka työharjoittelua tulisi markkinoida niin koulun kuin yritystenkin puolelta. He tuntevat koulun ja tietävät, mitä haluavat tehdä. Näin ollen pitää keskittyä enemmän opiskelijoiden mielipiteisiin, mikä on koko työharjoittelun markkinoimisen ydin.

LÄHTEET

Painetut lähteet

Ahonen, S., Saari, S., Syrjälä, L. & Syrjäläinen, E. 1996. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. 1.-3. painos. Rauma: Kirjayhtymä Oy West Point.

Berger, M. 1996. Cross-Cultural Team Building – Guidelines for more effective communication and negotiation. The McGraw-Hill training series. Berkshire, England: McGraw-Hill Publishing Company.

Frisk O. & Tulkki H. 2005. Kulttuuriavain. 1. painos. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Otava.

Metsämuuronen J. 2001. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia-sarja 4. 2. tarkistettu painos. Viro: International Methelp Ky.

Pukkila J. 2002. Kulttuurisukellus – kohteena Aasia. Julkaisu nro 148. Helsinki: FINTRA.

Tiihonen M. 2007. Lahden ammattikorkeakoulun liiketalouden laitos tutkii ja pyrkii kehittämään Päijät-Hämeen pk-yritysten kansainvälistymisvalmiuksia. Artikkel.

Elektroniset lähteet

Clearly cultural. 2007. Geert Hofstede's Cultural Dimensions [verkkojulkaisu]. [Viitattu 5.11.2007.] Saatavissa: <http://www.clearlycultural.com/geert-hofstede-cultural-dimensions/>

Garam, I. 2007. Kansainvälinen liikkuvuus yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa 2006 [verkkojulkaisu]. CIMO [viitattu: 20.12.2007]. Saatavissa: http://www.cimo.fi/dman/Document.phx/~public/Julkaisut+ja+tilastot/Raportit+ja+selvitykset/cimo_publications_2_2007.pdf

Hofstede, G. 2007a. What are Hofstede's five cultural dimensions [verkkojulkaisu]? ITIM International [Viitattu 5.11.2007]. Saatavissa: <http://www.geert-hofstede.com/>

Hofstede, G. 2007b. Geert Hofstede cultural dimensions [verkkojulkaisu]. ITIM International [viitattu 5.11.2007]. Saatavissa: http://www.geert-hofstede.com/hofstede_finland.shtml

Hofstede, G. 2007c. Geert Hofstede cultural dimensions [verkkojulkaisu]. ITIM International [viitattu 5.11.2007]. Saatavissa: http://www.geert-hofstede.com/hofstede_china.shtml

Isoviita, A. & Lahtinen, J. 2001. Kulttuurin ulottuvuudet [verkkojulkaisu]. Avaintulos Oy [viitattu: 22.10.2007]. Saatavissa: <http://www.avaintulos.fi/kulttuuri.pdf>

Kansainvälisestä viestinnästä. 2006. [Verkojulkaisu.] [Viitattu 8.11.2007.] Saatavissa: www.kotichat.com/satu/dokumentit/kansainvalinen.doc

Kookas Media Oy. 2007. Aasian maat [verkkojulkaisu]. [Viitattu: 11.1.2008.] Saatavissa: <http://www.kookas.fi/articles/read/4465>

Kovalainen, A. 2007a. Kvalitatiiviset menetelmäopinnot vuonna 2007 [verkkojulkaisu]. Turun kauppakorkeakoulu [viitattu: 20.11.2007]. Saatavissa: <http://www.tukkk.fi/tjt/opetus/YLM/Syksy%202007/Annen%20luennot/YLM-2007-Kovalainen%20%5BCompatibility%20Mode%5D.pdf>

Kovalainen, A. 2007b. Kvalitatiiviset menetelmäopinnot vuonna 2007 [verkkojulkaisu]. Turun kauppakorkeakoulu [viitattu: 20.11.2007]. Saatavissa: <http://www.tukkk.fi/TJT/OPETUS/YLM/Syksy%202007/Annen%20luennot/YLM-2007-Kovalainen-II%20%5BCompatibility%20Mode%5D.pdf>

Plym-Rissanen, L. 2007. Kulttuurishokki [verkkojulkaisu]. KulttuuriGuru [viitattu: 21.12.2007]. Saatavissa: http://www.uraverkko.net/kulttuuriguru/K_artikkeli2.html

Pyörälä, E. 2006. Johdatus laadullisen tutkimuksen metodologiaan [verkkojulkaisu]. Helsingin yliopiston valtiotieteellinen tiedekunta [viitattu: 20.11.2007]. Saatavissa: <http://www.valt.helsinki.fi/yleope/kvali/kvali1.htm>

Tilastokeskus. 2007. Väestö [verkkojulkaisu]. [Viitattu: 20.12.2007.] Saatavissa: http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html

Työministeriö. 2006. Suomen työkulttuuri [verkkojulkaisu]. [Viitattu 22.10.2007.] Saatavissa: http://www.mol.fi/mol/fi/02_tyosuhteet_ja_lait/02_ulkom_suomessa/04_tyoelama/01_tyokulttuuri/index.jsp

Wikipedia. 2007. Geert Hofstede [verkkojulkaisu]. [Viitattu 5.11.2007.] Saatavissa: http://fi.wikipedia.org/wiki/Geert_Hofstede

Haastattelut

Hassinen, E. 2007. Kv-koordinaattori. Lahden ammattikorkeakoulu. Haastattelu
25.9.2007.

Weijo, U. 2007. Koulutusjohtaja. Lahden ammattikorkeakoulu. Haastattelu
22.10.2007.

LIITTEET

1 Haastattelut

2 Haastattelulomake: Yritykset

3 Haastattelulomake: Opiskelijat

HAASTATTELUT

Yritykset

Yritys 1. 2007. Tietohallintopäällikkö. Yritys Suuri. Haastattelu 25.9.2007.

Yritys 2. 2007. Toimitusjohtaja. Yritys Pieni. Haastattelu 27.9.2007.

Opiskelijat

Opiskelija 1. 2007. Opiskelija. Lahden ammattikorkeakoulu. Haastattelu vko 41.

Opiskelija 2. 2007. Opiskelija. Lahden ammattikorkeakoulu. Haastattelu vko 41.

Opiskelija 3. 2007. Opiskelija. Lahden ammattikorkeakoulu. Haastattelu vko 41.

Opiskelija 4. 2007. Opiskelija. Lahden ammattikorkeakoulu. Haastattelu vko 41.

Opiskelija 5. 2007. Opiskelija. Lahden ammattikorkeakoulu. Haastattelu vko 41.

HAASTATTELULOMAKE: YRITYKSET

Kulttuurierot työharjoittelussa-kysely

- Työnantajan näkökulmasta
- Nimiä ei kerrota tutkielmassa
- Painopiste kulttuurieroissa, mutta ehdotuksia myös työharjoittelun markkinointiin

Yleistä:

1. Yrityksen nimi:
2. Yrityksen koko:
3. Monta liiketalouden oppilasta on yrityksessänne työharjoittelussa tällä hetkellä (aasialaiset)?
4. Onko myös aikaisempina vuosina ollut ulkomaisia työharjoittelijoita?
5. Millaista käytäntöä sovellette ulkomaisien työntekijöiden kohdalla?
→Miten vakiintuneet käytännöt ovat?

Työharjoittelun markkinointi:

6. Miten työharjoittelua markkinoitiin yrityksellenne (koulumme osalta)?
7. Onko yrityksellänne ideoita kehittämään LAMK:n työharjoitteluun liittyvää markkinointia ym. toimenpiteitä?

Kulttuurierot:

8. Millaisia kulttuurieroja suomalaisten ja aasialaisten välillä on ollut (arvot, asenteet, periaatteet yms.)? Työssä ja työpaikalla.
9. Miten ne ovat ilmenneet (tilanteet yms.)?
10. Mitä niistä on seurannut (toimenpiteet yms.)?
11. Onko kulttuurieroja koettu ongelmiksi? Miten?
12. Millaisia aasialaiset ovat työntekijöinä? Miten he tekevät työnsä?
13. Onko vielä koettu mitään ylitsepääsemättömiä ongelmia aikaisempien työntekijöiden kanssa? Mistä aiheesta, jos voin kysyä?
14. Miten suomalaiset/muut työntekijät suhtautuvat aasialaisiin työntekijöihin? Kuvaile.
15. Mitä ulkomaalaisten työntekijöiden (tässä tapauksessa työharjoittelijan ja aasialaisen) tulisi ottaa huomioon työskennellessä suomalaisessa (työ)kulttuurissa?
16. Muita kommentteja koskien työharjoittelua ja kulttuurieroja:

HAASTATTELULOMAKE: OPISKELIJAT

CULTURAL DIFFERENCES

This questionnaire is sent to you, because you are a foreign degree student of University of Lahti and you have been working in a Finnish company. Please, fill this questionnaire as well and truthfully as you can. After that, send it to the following address, paivi.kortelainen@lpt.fi. If any questions, you may contact me by email mentioned before or by mobile phone +358 445 151 088. Thank you very much.

Personal details

1. Gender	1. <input type="checkbox"/> Male 2. <input type="checkbox"/> Female
2. Age	
3. Nationality	
4. Degree programme	
5. How long have you stayed in Finland/ in Lahti?	

Practical training details

1. The name of your practical training company	
2. Practical training period	
3. What kind of tasks do you have in your work? Explain.	
4. How did you get your work?	
5. Was it difficult to find? If yes, why? Explain.	
6. Did you get enough information from the school? What kind of? Explain.	
7. Do you have any ideas for making school's marketing better in consideration of practical training?	

Cultural differences

1. How do Asian and Finnish working cultures differ from each other (in your opinion)? Explain.	
2. How are Finns at work? Explain.	
3. Have you faced any difficulties at the workplace? If yes, what kind of? Explain.	
4. What are the main problems, when working in a company, which comes from a different culture (in your opinion)? Explain.	
5. If there is no problems, name main things to take into consideration when working in a different culture. (in your opinion)	
6. Do you enjoy/like working with Finns? Why? Explain.	
7. Other comments concerning practical training and cultural differences.	