

Mirka Hartelin

TOIMIMINEN MONIKULTTUURISESSA YMPÄRISTÖSSÄ

Liiketalouden koulutusohjelma

2016



TOIMIMINEN MONIKULTTUURISESSA YMPÄRISTÖSSÄ

Hartelin, Mirka
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma
tammikuu 2016
Ohjaaja: Björkbacka, Sirpa
Sivumäärä: 43
Liitteitä:

Asiasanat: monikulttuurisuus, työkuulttuuri, ulkomaat, Suomi

Tämän opinnäytetyön aiheena oli kertoa monikulttuurisuudesta, antaa neuvoja siihen sopeutumiseen ja kartoittaa kulttuurieroja. Opinnäytetyössä käytiin lävitse kulttuurin vaikutusta ihmiseen, suomalaista työkuulttuuria, kulttuurien kohtaamista työpaikalla, suomalaisten syitä lähteä ulkomaille töihin, muuttoa helpottavia tekijöitä ja mahdollisia ongelmia, sopeutumista vieraaseen kulttuuriin sekä kulttuurishokkia. Opinnäytetyö tehtiin syksyn 2015 aikana.

Tarkoituksena oli saada aikaan tietopaketti monikulttuurisesta ympäristöstä kiinnostuneille. Opinnäytetyön aihe rajattiin niin, ettei siinä käsitellä opiskelijavaihtoa tai ulkomaankomennusta, vaikka opinnäytetyössä olevaa tietoa voidaan hyödyntää myös niihin. Aihe valikoitui nimenomaan sen ajankohtaisuuden ja mielenkiintoisuuden vuoksi.

Opinnäytetyössä käytettiin tapaustutkimusta, mutta silti opinnäytetyö on pääosin kuitenkin teoriapainotteinen. Tietoa teoriaan haettiin aihetta käsittelevistä kirjoista, Internetistä sekä hyödynnettiin omaa kokemusta. Oma kokemus pohjautui keväällä 2015 suoritettuun opiskelijavaihtoon.

Työn tapaustutkimuksellinen osuus liittyi suomalaisten ulkomaille töihin menemisen syihin, muuttoa helpottaviin tekijöihin ja mahdollisiin ongelmiin. Motiiveja muuttoon etsittiin kolmelta suomalaiselta keskustelupalstalta. Keskustelut käytiin vuosina 2012, 2014 ja 2015.

Syitä ulkomaille muuttoon havaittiin olevan muun muassa Suomen huono työllisyystilanne, vaihtelun ja uusien kokemusten tavoittelu sekä perheenjäsenen töiden saanti ulkomailta. Helpottavia tekijöitä olivat suotuisa elämäntilanne, itseluottamus, aiempi asuminen ulkomailla ja hyvä palkka. Ongelmia huomattiin olevan epäsuotuisa elämäntilanne, itseluottamuksen puute, toimeentulo, tukiverkoston puuttuminen ja ”tiedän kaikesta kaiken”-asenne.

OPERATING IN MULTICULTURAL ENVIRONMENT

Hartelin, Mirka

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Business Administration

January 2016

Supervisor: Björkbacka, Sirpa

Number of pages: 43

Appendices:

Keywords: multiculturalism, work culture, abroad, Finland

The purpose of this thesis was to tell about multiculturalism, give advices on adaptation and identify cultural differences. This thesis handled the impact of the culture to humans, the Finnish working culture, the reasons of the Finns to go to work abroad, factors which helps moving abroad and potential problems, adaptation to a foreign culture and culture shock. The thesis was made out in autumn 2015.

The purpose of the thesis was to create an information pack for people who are interested in multicultural environment. The topic was cropped so that it doesn't deal with student exchange or foreign assignment although the information in the thesis could also be applied to them. The topic was selected specifically for its topicality and interestingness.

A case study was used in the thesis but still the thesis is mainly theory-oriented. Theoretical information was searched from the books, Internet and my own experiences was also utilized. My experience was based on student exchange in the spring 2015.

The case study was related the reasons of going to work abroad of the Finns. Motives for moving abroad to work was searched from three Finnish forums. Discussions took place in the years 2012, 2014 and 2015.

The reasons for moving abroad to work were found to be the poor employment situation in Finland, the pursuit of variation and new experiences as well as a family member getting a job abroad. Helping factors were found to be a favorable life situation, self-confidence, the former residence abroad and a good salary. The potential problems were found to be an unfavorable life situation, lack of self-confidence, subsistence, lack of friends and family and "I know everything about everything" attitude.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TUTKIMUSMENETELMÄ JA TAVOITE	6
3	MAAILMASSA ON MONIA KULTTUUREJA	8
3.1	Kulttuuri määrittää ihmistä	8
3.2	Tausta ja ennakkoluulot	9
3.3	Monikulttuurisuus	11
4	MONIKULTTUURINEN TYÖYMPÄRISTÖ.....	12
4.1	Suomalainen työkuulttuuri.....	12
4.1.1	Tasa-arvo	13
4.1.2	Oma-aloitteisuus.....	13
4.1.3	Aikataulut	14
4.2	Kulttuurien kohtaaminen työpaikalla.....	15
4.2.1	Aikakäsitys	16
4.2.2	Low – vai high context – viestintä ?.....	17
4.2.3	Etäisyys ja kosketus.....	18
4.2.4	Small talk ja katsekontakti.....	19
4.2.5	Eleet.....	21
4.2.6	Pukeutuminen	22
4.2.7	Identiteetin rakentaminen ja auktoriteetti	24
5	ULKOMAILLA TYÖSKENTELEY	25
5.1	Muutto ulkomaille.....	25
5.2	Miksi lähteä ulkomaille töihin?	26
5.2.1	Helpottavat tekijät	28
5.2.2	Ongelmia	29
5.3	Miten sopeutua toiseen kulttuuriin?.....	31
5.4	Siirtymisen vaiheet.....	33
5.4.1	Alkuinnostus.....	33
5.4.2	Kriisi	34
5.4.3	Sopeutuminen ja paluu normaaliin	34
5.4.4	Kotiinpaluu	35
5.5	Kulttuurishokki	36
6	POHDINTA.....	38
	LÄHTEET.....	41
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Maailma globalisoituu koko ajan enemmän ja enemmän tavaroiden ja palveluiden osalta, mutta myös ihmisten liikkuvuus maiden välillä ja kulttuurista toiseen on yleistä. Työvoiman liikkuvuus erityisesti EU:n sisällä on helppoa ja moni ihminen muuttaakin töihin ulkomaille. On yhtä monta syytä muuttaa toiseen maahan töihin kuin on ihmisiäkin. Muutto voi johtua omasta tahdosta tai pakosta. Syytä muutolle voivat olla muun muassa huono työllisyystilanne kotimaassa, perheenjäsenen töiden saanti ulkomailta, paremman palkan tai uusien kokemusten ja vaihtelun tavoittelu. Suomalaisen muutto ulkomaille oli vuonna 2014 suurempaa kuin aiemmin 2000-luvulla (Tilastokeskuksen [www-sivut](http://www.tilastokeskus.fi) 2015). Jo pelkästään tämä kertoo monikulttuurisuuden ajankohtaisuudesta.

Eri kulttuureista tulevien ihmisten kohdatessa kulttuurien erilaisuudet tulevat esille. Koska kulttuurit eroavat, on hyvä tietää kuinka tulisi toimia, jotta kanssakäyminen sujuisi mahdollisimman luonnokkaasti ja molempia osapuolia miellyttävästi. Toisen ajatuksia ja toimintaa voi ymmärtää paremmin kun tietää hänen kulttuuristaan. Opinnäytetyössä käsitellään monikulttuurisuutta niin työpaikalla kuin yleisestikin ja annetaan vinkkejä sopeutumiseen. Aihe on ollut ajankohtainen jo kauan aikaa, mutta tänä päivänä erityisesti kulttuurien ja erilaisuuksien kunnioittaminen ja suvaitsevaisuus ovat paljon esillä. Toivonkin opinnäytetyöni lisäävän ymmärrystä toisia kulttuureja kohtaan.

Työpaikoilla monikulttuurisuus näkyy monella eri tavalla. Ihmisten tavat keskustella, tervehtiä, pukeutua tai suhtautua aikaan ovat kaikki enemmän tai vähemmän sidoksissa kulttuuriin. Siksi on hyvä huomioida, että kulttuurit eroavat toisistaan. Eri kulttuureista tulevat ihmiset tuovat työpaikalle mukanaan paljon uutta ja ennennäkemätöntä. He voivat antaa työyhteisölle oman kulttuurinsa kautta paljon hyvää ja sitä kautta parantaa työskentelyä ja ilmapiiriä. Nykyään monikulttuuriset työyhteisöt eivät ole mitenkään epätavallisia, vaan ne alkavat olla arkipäivää melkein alasta riippumatta. Aina kuitenkin monikulttuurisissa työyhteisöissä ei välttämättä huomioida tarpeeksi valtakulttuurista eroavia kulttuureja. On tärkeää muistaa, että työyhteisössä pääasiassa kaikki voivat oppia toisiltaan uusia asioita.

Opinnäytetyön alussa käydään läpi opinnäytetyössä käytetyt tutkimusmenetelmät ja kerrotaan tavoitteesta. Seuraavaksi kerrotaan kulttuurin vaikutuksesta ihmiseen, taustan ja ennakkoluulojen vaikutuksesta ajatteluun ja toimintaan sekä monikulttuurisuudesta yleisesti. Näiden jälkeen keskitytään monikulttuuriseen työympäristöön. Ensin kerrotaan suomalaisen työkulttuurin peruspilareista, minkä jälkeen siirrytään kulttuurien kohtaamiseen työpaikalla. Kulttuurien kohtaaminen työpaikalla-osiossa käsitellään kulttuurien eroavaisuuksia seitsemän eri alaotsikon avulla. Viidennessä kappaleessa on selvitetty suomalaisten syitä muuttaa ulkomaille töihin, muuttoa helpottavia tekijöitä ja mahdollisia ongelmia, annetaan neuvoja uuteen kulttuuriin sopeutumiseen sekä kerrotaan pääpiirteittäin kulttuurishokista. Lopuksi vielä pohditaan työn onnistumista ja tekemistä.

2 TUTKIMUSMENETELMÄ JA TAVOITE

Opinnäytetyö perustuu suurimmilta osin teoriapohjaiseen tutkimukseen. Tieto on peräisin aihetta käsittelevistä kirjoista, Internetistä ja osittain myös omasta kokemuksesta. Oma kokemus perustuu opiskelijavaihtoon, joka kesti noin puoli vuotta. Vaihtojakson aikana ymmärrys kulttuurien eroavaisuuksista ja mielenkiinto aihetta kohtaan kasvoivat. Aihe on laaja, mutta se rajautui tiedonhaun yhteydessä. Tiesin aloittaessani opinnäytetyön tekemistä millaista tietoa haluan opinnäytetyöhön, mutta aihe kuitenkin muokkautui ja rajautui vielä suuresti hakiessani tietoa.

Vaikka suurin osa opinnäytetyöstä on teoriaa, sen lisäksi opinnäytetyössä on hyödynnetty tapaustutkimusta. Tapaustutkimukselle on tyypillistä, että siinä tutkitaan yhtä tai useampaa tapausta, joiden määrittely, analysointi ja ratkaisu ovat päämääränä. Tutkimuksen perustana on tutkimuskysymys, jonka avulla tapausta ratkaistaan. Tutkittava tapaus voi olla yksilö, ryhmä, ohjelma, prosessi tai jokin ilmiö. Tapaustutkimuksella voi olla monenlaisia tavoitteita kuten esimerkiksi tapauksen ymmärtäminen, tiheän kuvauksen tuottaminen, monimutkaisten ilmiöiden tai tapahtumien selittämien tai uusien teoreettisten hypoteesien ja ideoiden tuottaminen. (Eriksson & Koistinen 2014, tiivistelmä.)

On olemassa intensiivistä ja ekstensiivistä tapaustutkimusta. Intensiivisessä tutkimuksessa pyritään tiheään kuvaukseen, tulkintaan ja ymmärtämiseen. Ekstensiivisessä tutkimuksessa puolestaan vertaillaan tapauksia ja etsitään yhteisiä ominaisuuksia, yleisiä malleja ja uusia teoreettisia ideoita ja malleja. Tapaustutkimuksen raportti voi olla monenlainen. Keskeisintä kuitenkin raportissa on tutkimuksen juonen ja punaisen langan säilyttäminen. (Eriksson & Koistinen 2014, tiivistelmä.)

Tässä opinnäytetyössä yhtenä osana tutkittiin suomalaisten syitä hakeutua ulkomaille töihin, muuttoa helpottavia tekijöitä sekä mahdollisia ongelmia. Ilmiötä tutkittiin Internetin keskustelupalstojen avulla. Tietoa haettiin Suomi24:n, Demin sekä Vauvan keskustelupalstoilta. Seuratut keskustelut käytiin vuosina 2012, 2014 ja 2015. Yhteensä keskustelujä otettiin mukaan tutkimukseen 12 kappaletta. Kommentteja keskusteluissa oli 4-66. Keskustelujen seurannan pohjana oli kysymys ”Miksi mennä ulkomaille töihin?”. Tähän kysymykseen keskustelupalstoilta haettiin vastausta ja sen perusteella keskustelujä rajattiin. Yksi rajaava tekijä oli myös se, että keskusteluissa keskityttiin nimenomaan syihin muuttaa ulkomaille töihin, ei opiskelemaan tai suorittamaan ulkomaankomennusta. Opinnäytetyö sisältää myös muutamia suoria lainauksia keskustelupalstojen keskusteluista sekä kerrontaa havainnoista.

Tavoitteena on antaa hyödyllistä tietoa ulkomaille töihin menoon ja monikulttuurisuuteen liittyen. Tarkoituksena on, että monikulttuurisessa ympäristössä toimiva tai ulkomaille muuttava saa opinnäytetyöstä tietoa monikulttuurisuudesta. Opinnäytetyön aiheita käsitellään pääosin suomalaisesta näkökulmasta. Kulttuurieroja käsitellään yleisellä tasolla ilman, että keskitytään vain tietyn maan kulttuuriin. Erojen yhteydessä esimerkkeinä mainitaan maita tai maanosia, joissa esitetyt käytännöt ovat käytössä. Kulttuurien eroavaisuuksia ei ole tarkoitus käsitellä yksityiskohtaisesti vaan päämääränä on muistuttaa, että kulttuurien välillä on eroja. Tämä työ ei myöskään sisällä ohjeita käytännön asioista vaan keskittyy enemmänkin ihmisen henkiin valmistautumiseen ja käyttäytymisessä neuvomiseen. Opinnäytetyö siis toimii tietoa antavana ja monikulttuuriseen ympäristöön valmistavana oppaana.

3 MAAILMASSA ON MONIA KULTTUUREJA

3.1 Kulttuuri määrittää ihmistä

Kulttuuri sanana tulee latinan kielen sanoista colere, viljellä, sekä siitä johdetusta sanasta cultura, viljely. Aluksi käytössä oli käsite amini cultura, joka tarkoitti hengen viljelyä. (Kivijärven kunnan www-sivut 2015.) Poliitikko Teemu Lahtinen (Lahtinen 2007) kuvailee kulttuuria seuraavasti: ”Kulttuuri on läsnä jokapäiväisessä elämässämme, tavoissamme ja arvoissamme, ei sitä siihen erikseen tarvitse ”upottaa”. Kulttuuri tarkoittaa tietyille ihmisryhmälle ominaista käytöstä, tapoja, arvoja ja historiaakin. Kulttuuri ei ole synonyymi taiteelle, vaan paljon laajempi käsite, jota taide vain heijastelee.”

Tämä kyseinen määritelmä on vain yksi muiden joukossa. Kulttuuria ei voida määrittää yksiselitteisesti, koska se koostuu todella monesta osasta ja sitä voidaan tutkia monesta eri näkökulmasta. Kulttuurista puhuttaessa voidaan muun muassa puhua länsimaisesta ja itämaisestä kulttuurista, eri kausien kulttuurista, massakulttuurista, korkeakulttuurista ja niin edelleen. Lisäksi kulttuurilla tarkoitetaan usein taidetta kuten kirjallisuutta, elokuvia, musiikkia, teatteria, tanssia tai maalauksia. Jokaisella maalla on ominaispiirteitä omalle kulttuurilleen, oli sitten puhe taiteesta tai tavoista.

Kulttuuri voidaan nähdä muun muassa kansakuntia yhdistävänä ja erottavana tekijänä. Perinteisen antropologisen näkemyksen mukaan kulttuuri on niiden yhteisten tapojen ja uskomusten järjestelmä, joita ihmiset ovat tietyn yhteisön jäseninä omaksuneet. (Tampereen yliopiston www-sivut 2015.) Yleisesti ajatellaankin, että kulttuuri koostuu tiedostetuista, ulospäin näkyvistä merkeistä sekä tiedostamattomista arvoista ja tavoista (Yli-Kaitala, Toivanen, Bergbom, Airila & Väänänen 2013, 12). Omaksumme yhteiset tavat ja uskomukset jo aivan pienenä emmekä ainakaan aluksi tiedä muusta. Omaa kulttuuria pidetään itsestään selvänä, eikä eroja kulttuurien välillä edes ajatella ennen kuin siihen on kunnolla aihetta.

Kulttuuri on läsnä ihmisten joka päiväisessä elämässä ja se on vahvasti osa ihmisen identiteettiä. Ihmiset kasvavat kulttuurin ehdoilla ja he omaksuvat muun muassa kult-

tuurissa vallitsevat arvot, tavat, käytännöt ja ajattelun. Kulttuuri myös ohjaa ja määrittää yksilön arvomaailmaa, käyttäytymistä ja ajatuksia. (Monikulttuurisen pedagogiikan www-sivut 2007.) Koska kulttuuri on niin suuri osa ihmistä, vieraassa kulttuurissa ei välttämättä osata toimia sille ominaisella tavalla vaan toimitaan kuten omassa kulttuurissa. Siksi onkin tärkeää olla tietoinen toisten kulttuurien eroavaisuuksista omaan kulttuuriin verrattuna. Tällöin voi osata mukauttaa toimintaansa tarpeen tullen toiseen kulttuuriin sopivammaksi.

3.2 Tausta ja ennakkoluulot

Yksi tämän päivän suurimmista haasteista on erilaisten kulttuurien kohtaaminen ja sitä kautta niiden eroavaisuuksien yhteensovittaminen. Eri maihin tulee paljon maahanmuuttajia maista, joissa vallitsee täysin erilainen kulttuuri kuin kohdemaassa. Kohdemaassa asuvilta ihmisiltä odotetaan siellä vallitsevan kulttuurin tietämystä ja sen mukaan toimimista. Mutta silloin, kun toimitaan vallitsevan kulttuurin sijaan toisen kulttuurin tavoilla, voi syntyä suuriakin ongelmia. Nykypäivän ihmisiltä vaaditaan suvaitsevaisuutta ja sopeutumiskykyä, koska maailma globalisoituu koko ajan enemmän ja kulttuurit kohtaavat yhä helpommin.

Lähtökohtaisesti onkin tärkeää tunnistaa oma taustansa, jotta voi ymmärtää ja arvostaa toista kulttuuria. Toista kulttuuria verrataan aina omaan kulttuuriin, jolloin oman kulttuurin tietäminen ja tunteminen on välttämätöntä. Ensin on kysyttävä itseltään millaisia oman kulttuurin edustajat ovat ja mikä on heille tyypillistä. Vasta tämän jälkeen voi pohtia millaisia muiden kulttuurien edustajat ovat ja mikä on heille tyypillistä. (Monikulttuurisen pedagogiikan www-sivut 2007.) Omalla taustalla on siis suuri merkitys siinä, miten toiset kulttuurit koetaan ja miten niihin suhtaudutaan.

Erityisesti suomalaiselle kulttuurille on tyypillistä, että kansallista identiteettiä korostetaan enemmän kuin alueellista tai paikallista minuutta (Monikulttuurisen pedagogiikan www-sivut 2007). Vaikka Suomessa onkin tietynlaista kinastelua eri paikkakuntien välillä, silti kaikki kokevat olevansa vahvasti samasta maasta ja korostavat kansallista identiteettiään. Kansallinen identiteetti korostuu myös erityisesti urheilussa, jolloin kaikki suomalaiset ovat yhtä. Usein kuuleekin puhuttavan meistä suo-

malaisista. Suomella ja suomalaisilla on myös realistinen kuva maansa sijainnista ja merkityksestä nykypäivän maailmassa. Suomalaiset tiedostavat, ettei Suomi ole maailman alku eikä loppu. (Mikluha 1996, 16.) Esimerkiksi jo pelkästään nämä edellä mainitut asiat vaikuttavat suomalaisten suhtautumiseen toisia kulttuureja kohtaan.

Kulttuureihin, niin kuin moniin muihinkin asioihin, liittyy useasti stereotyyppioita eli yleistyksiä. Lisäksi ihmisillä on paljon ennakkoluuloja ja väärinymmärryksiä toisista kulttuureista. (Mikluha 1996, 16.) Ennakkoluulot ovat yleensä negatiivisia varsinkin, jos ne liittyvät etnisyyteen. Ennakkoluulot syntyvät yhtenäisen ryhmän keskuudessa, kuten esimerkiksi suomalaisten. Ne suojaavat sosiaalista identiteettiä potentiaalisilta uhilta ja säätelevät ryhmän sisällä sosio-kulttuurisia suhteita. (Monikulttuurisen pedagogiikan www-sivut 2007.)

Ennakkoluulot ovat usein väärää ja virheellistä tietoa. Niitä harvemmin perustellaan sen tarkemmin. Mahdolliset perustelut kuitenkin liittyvät usein ryhmän yleisesti käyttämiin yleistyksiin ja hyväksytyihin standardeihin. (Monikulttuurisen pedagogiikan www-sivut 2007.) Ennakkoluulot voivat vaikuttaa negatiivisesti ihmisen sopeutumiseen toiseen kulttuuriin. Siksi ne pitäisi jättää taka-alalle ja keskittyä kohtaamaan ihmiset ihmisinä eikä antaa liikaa valtaa ennakkoluuloille. (Mikluha 1996, 10.)

Toisaalta ennakkoluulot eivät aina ole negatiivisia, mutta siitä huolimatta myöskään positiivisiin ennakkoluuloihin ei tulisi liikaa keskittyä. Yleensä ennakkoluulot luovat pohjan uuteen kulttuuriin tutustumiselle ja kulttuurien vertailuun, mistä johtuen erehtymiset ovat yleisiä. On kuitenkin tärkeää ymmärtää, että kyse on ennakkoluuloista, jotka yleensä perustuvat vain uskomuksiin, tarinoiden ja olettamuksiin. (Mäntymaa & Raunio 1997, 52.) Todellisuudessa ei varmastikaan ole sellaista ihmistä, joka vastaisi täysin kaikkia stereotyyppioita. Jokainen on omanlaisensa yksilö eikä välttämättä yhtään sellainen kuin stereotyyppioiden tai ennakkoluulojen perusteella voisi luulla.

Kun osaa pitää ennakkoluulot ennakkoluuloina ja tutustuu itse asioihin tiedon keruun tai kokemusten kautta, voi löytää aivan uusia puolia asioista, joista yleisesti olisi

negatiivisia ennakkoluuloja. Lisäksi omat mielipiteensä pystyy perustelemaan paremmin, kun perusteluille on kunnon pohja eikä vain luotto huhupuheisiin. Mielipiteen muodostaminen on myös huomattavasti helpompaa, kun asioista on tietoa. Tietämyksen kasvaessa maailmankuva samalla kehittyy ja laajenee. Asioita oppii tarkastelemaan eri näkökulmista ja saa monipuolisuutta ajatteluun. Perehtymällä asioihin voi myös ymmärtää niitä paremmin ja jopa myöhemmin ihmetellä, miten on voinut itse joskus luottaa vain pelkkiin ennakkoluuluihin.

3.3 Monikulttuurisuus

Monikulttuurisuus on niin laaja-alainen käsite, ettei sitä voi yksiselitteisesti määrittää tai selittää. Monikulttuurisuuden monimerkityksen vuoksi onkin tärkeää itse tarkentaa, mitä monikulttuurisuudella tarkoitetaan siitä puhuessaan. Joillekin monikulttuurisuus tarkoittaa positiivisia asioita, kun taas toiset kokevat termin negatiivisena. (Leppävuori 2015.) Omaan käsitykseen monikulttuurisuudesta vaikuttavat muun muassa minäkuva, maailmankuva, historia, ympäristö ja vuorovaikutustaidot. (Moninetin www-sivut 2015.) Kuten sanontakin sen jo sanoo, kaikella on vaikutus kaikkeen. Tässä työssä monikulttuurisuudella tarkoitetaan pääasiassa nimenomaan erilaisia kulttuureja, niiden eroja ja kohtaamista.

Vaikka monikulttuurisuuden määritteleminen onkin vaikeaa, sen perustana on kuitenkin erilaisuus. Eroja voi olla muun muassa iässä, uskonossa, sukupuolella, kansallisuudessa, kielessä, rodussa tai maantieteellisessä alueessa. Monikulttuurisuutta on myös näiden erilaisten taustojen omaavien henkilöiden ja ryhmien tasavertain rinnakkaiselo. (Suomen partiolaisten www—sivut 2014.) Monikulttuurisuutta on siis myös meidän suomalaistenkin välillä. Olemme keskenään erilaisia, vaikka asummekin samassa maassa.

Moni ei useinkaan tule ajatelleeksi, että monikulttuurisuutta on kaikkialla. Se on itse asiassa Suomessakin koko ajan läsnä. Yleensä mielletään, että Suomessa on suomalainen kulttuuri, niin kuin pääasiassa onkin, mutta ei tulla ajatelleeksi sen alkuperää tai Suomessa olevia vähemmistökulttuureja. Suomen kulttuuri on saanut vaikutteita maailmalta, kuten moni muukin kulttuuri. Erityisesti vaikutteita on saatu Ruotsista,

mikä näkyy muun muassa ruuassa ja Suomen vaakunassa. (Leppävuori 2015.) Suomessa on myös muun muassa saamelaisia ja romaneja, joilla on omanlaisensa kulttuuri. Jokaisen maan sisälläkin siis on kulttuurillisia eroja ja jokainen kulttuuri on omalla tavallaan monikulttuurinen.

4 MONIKULTTUURINEN TYÖYMPÄRISTÖ

4.1 Suomalainen työkulttuuri

Työkulttuuri Suomessa eroaa varmasti monien muiden maiden työkulttuureista jo pelkästään sillä, että töihin tullaan usein aikaisin aamulla ja päivä päätetään ajoissa. Tällä tavoin jää aikaa vielä vapaa-aikaan. Yleensä työaika ja vapaa-aika erotetaan toisistaan, eikä esimerkiksi vapaa-ajalla hoideta työasioita, ellei siihen ole akuutti tarve. Suomessa työpaikoilla ollaan tehtäväkeskeisiä. Työpaikoilla on pätevä henkilöstö ja päätöksenteossa ollaan hyvin win-win henkisiä eli pyritään yhteistyöhön eikä niinkään kilpailuun. (Kazi 2014.)

Suomalaiset eivät normaalistikaan puhu tunteistaan kovinkaan helposti, eikä työpaikka ole poikkeus. Työpaikalla ei puhuta tunteista eikä myöskään näytetä niitä. (Laakso 2013.) Keskustelut pääasiassa pyörivät työasioiden ympärillä, mutta muustakin saatetaan puhua. Vaikka ilmapiiri olisikin rento, keskustelut pidetään yleensä silti yleisellä tasolla kuten uutisissa, säässä tai ajankohtaisissa tapahtumissa. Tunteista puhumista ei edesauta, jos työntekijöitä ei haluta kuunnella työpaikalla, koska silloin työntekijät eivät haluakaan kertoa, miltä heistä tuntuu (Laakso 2013).

Suomalaisen työkulttuurin peruspilareita ovat tasa-arvo, oma-aloitteisuus sekä aikataulut. Me suomalaiset pidämme näitä itsestään selvyytenä, mutta näin ei kuitenkaan joka kulttuurissa ja maassa ole. Meille on selvää, että työpaikoilla vallitsee tasa-arvo ja että työpaikkakiusaaminen on kiellettyä. Meille on myös selvää, että oma-aloitteisuutta ja reippautta arvostetaan sekä se, että aikataulussa pysyminen on erittäin tärkeää. Olemme kasvaneet tähän kulttuuriin, joten olemme osa sitä ja se on osa

meitä. Näitä kolmea suomalaiselle työkuultuurille ominaista piirrettä käsitellään tarkemmin alla olevissa kappaleissa.

4.1.1 Tasa-arvo

Suomessa vallitsee tasa-arvo työpaikoilla ja tasa-arvosta on säädetty myös Suomen laissa. Tasa-arvoisuus alkaa jo työnhausta, jolloin työnantajan on kohdeltava kaikkia hakijoita tasavertaisina ja valinnat tehdään pätevyyden mukaan. Henkilöitä ei saa syrjiä esimerkiksi uskonnon, rodun tai seksuaalisen suuntautumisen mukaan. Työpaikoilla työntekijöitä on kohdeltava tasa-arvoisesti työtehtävien jaossa, työsuhteen päättämisessä ja muissa työsuhdetta koskevista asioista. (Infopankin [www-sivut](http://www.infopankki.fi) 2015.) Suomessa osataan myös vaatia tasa-arvoa, jos koetaan, että se ei toteudu.

Suomessa miesten ja naisten työssäkäynti on suunnilleen yhtä yleistä ja naisia on myös johtavissa asemissa. Periaatteessa miehelle ja naiselle pitäisi maksaa samoista tehtävistä samaa palkkaa, mutta käytännössä kaikkialla näin ei kuitenkaan ole. (Työelämänverkko-opiston [www-sivut](http://www.työelamverkko-opisto.fi) 2014.) Lisäksi Suomessa ollaan tarkkoja siitä, ettei työpaikoilla tapahdu kiusaamista missään muodossa. Kiusaamiseen suhtaudutaan vakavasti. Muutamissa tapauksissa epätasa-arvosta ja kiusaamisesta on nostettu jopa oikeusjuttu. Sellainen on aina huonoa mainosta yritykselle.

Niin kuin aiemmin tuli ilmi tasa-arvo alkaa jo työnhausta. Itse työpaikalla tasa-arvo näkyy muun muassa sinutteluna, vapautena saada ilmaista oma mielipiteensä, pukeutumisessa, päätösvaltana omaan työntekoon sekä rentona työilmapiirinä. Rento työilmapiiri ilmenee muun muassa siten, että esimies ja alainen voivat puhua muustakin kuin pelkästä työstä. Usein työpaikoilla ihmiset pukeutuvat samalla tavalla asemasta riippumatta. Henkilöiden asemaa ei ole helppo arvata varsinkaan, kun henkilö on vapaa-ajalla. (Työelämänverkko-opiston [www-sivut](http://www.työelamverkko-opisto.fi) 2014.)

4.1.2 Oma-aloitteisuus

Oma-aloitteisuutta arvostetaan ja vaaditaan työntekijältä Suomessa. Oma-aloitteisuudella tarkoitetaan, että työntekijä päättää itse työn tekemisen yksityiskoh-

dista, eikä työnantaja ole kokoajan vahtimassa ja ohjeistamassa työntekoa. (Infopankin www-sivut 2015.) Lisäksi oma-aloitteisuus on sitä, että henkilö hoitaa asian, jos huomaa, että se tulisi hoitaa. Tarvittaessa voi esittää parannusehdotuksia ja osoittaa näin oma-aloitteisuutta. (Työelämänverkko-opiston www-sivut 2014.) On kuitenkin oltava tarkkana, että oma-aloitteisuus ei ylitä tiettyä rajaa.

Oma-aloitteisuuden on pysyttävä oman aseman sallimissa rajoissa eli omia valtuuksiaan ei saa ylittää. Jos huomaa jonkin asian olevan tekemättä, täytyy varmistaa kelle kyseisen tehtävän hoito kuuluu. Siitä tulisi sanoa eteenpäin siitä vastaavalle henkilölle, eikä itse hoitaa asiaa. Jos jostain asiasta ei ole aivan varma, siitä voi kysyä työkavereilta tai esimieheltä (Infopankin www-sivut 2015). On aina parempi kysyä neuvoa kuin alkaa epävarmana tekemään itse. Kysymällä minimoi virheriskiä.

Työtehtävän loputtua ei tule myöskään vain olla tekemättä mitään, vaan siirtyä seuraavaan tehtävään tai pyytää tarvittaessa seuraavaa tehtävää. (Työelämänverkko-opiston www-sivut 2014.) Tällä tavalla osoittaa myös reippautta ja kiinnostusta työtä kohtaan. Monet työnantajat edellyttävät työntekijöiltä oma-aloitteisuutta. Oma-aloitteisuus toimii usein myös yhtenä valintakriteereistä. Lisäksi henkilön on oltava kykeneväinen työskentelemään itsenäisesti sekä ryhmässä.

4.1.3 Aikataulut

Suomalaiset ovat tottuneet täsmällisyyteen ja tiukkaan aikatauluun. Monelle on mieluisaa, että monta asiaa tehdään samanaikaisesti. Kiireisen työtahdin vuoksi täsmällisyys onkin avainasemassa ja se korostuu. Ihmisten on oltava sovittuna aikana paikalla, jotta asiat hoituvat aikataulun mukaisesti eivätkä muut kalenterin menot viivästy. Sovituista päätöksistä ja deadlineista pidetään tiukasti kiinni Suomessa.

Työpaikalle on tultava ajoissa, koska jatkuva myöhästely työpaikalta tai työaikojen muunlainen laiminlyönti on hyväksyttävä peruste työntekijän irtisanomiseen. Myös tapaamisiin on kohteliasta tulla ajoissa, viimeistään tasan sovittuna aikana. Mahdollisesta myöhästymisestä pitäisi ilmoittaa, jotta muut ovat siitä tietoisia ja osaavat odottaa myöhästyvää henkilöä. Erityisesti työelämässä täsmällisyys on erityisen tärkeää,

mutta se heijastuu myös suomalaisten vapaa-aikaan. Vaikka kuuleekin puhuttavan akateemisesta vartista, silti ei ole sopivaa olla myöhässä tai olla ilmoittamatta siitä.

Aikaan suhtaudutaan Suomessa vakavasti ja usein kuuleekin hoettavan, että aika on rahaa (Työelämänverkko-opiston www-sivut 2014). Varsinkin työelämässä kyseistä sanontaa saattaa usein kuulla hoettavan. Kaikissa maissa ei kuitenkaan ole samanlaisia asennetta, vaan aikataulut ovat liukuvia eivätkä niin täsmällisiä kuin Suomessa on totuttu. Tällaisiin eroihin tulee varautua, kun tekee töitä toisen aikakulttuurin edustajan kanssa. Suomessa aikaa pyritään käyttämään mahdollisimman tehokkaasti ja jokainen hoitaa oman työnsä kuten on sovittu.

4.2 Kulttuurien kohtaaminen työpaikalla

Kulttuureissa on eroja, jotka tulevat esille arjessa sekä erityisesti työelämässä. Eroja liittyy sekä näkyviin että näkymättömiin piirteisiin. Näkyviä piirteitä ovat muun muassa kieli ja pukeutuminen, kun taas näkymättömiä muun muassa arvot, tottumukset ja tavat. Monikulttuurisella työpaikalla onkin tärkeää, että osataan ymmärtää eri taustaisten henkilöiden viestimistä sekä tulkita toimintaa. (Yli-Kaitala ym. 2013, 15.) Usein väärinkäsityksiä aiheuttavat kulttuurierot, joiden eroavaisuuksista ei edes tiedetä. Juuri tällaiset itsestään selvinä pidetyt asiat voivat aiheuttaa ärtymystä ja turhautumista toisen kulttuurin edustajassa. Jokin asia saattaa vaikuttaa todella pieneltä toisessa kulttuurissa, mutta toisessa kulttuurissa sillä on suuri merkitys.

Kulttuurien kohtaamisesta koetaan olevan sekä hyötyä että haittaa. Oikein johdettu monikulttuurinen henkilöstö voi edesauttaa vastavuoroista oppimista henkilöiden välillä. Kulttuurien kohdatessa myös itsestään selviä asioita kyseenalaistetaan, jolloin näkökulmat avartuvat. Lisäksi työpaikan monikulttuurisuus voi tutustuttaa uusiin käytäntöihin sekä opettaa uusia arvoja. (Yli-Kaitala ym. 2013, 13.) Jotta monikulttuurisuudesta saadaan mahdollisimman paljon hyötyä, on tärkeää, että esimies osaa ohjata monikulttuurista työyhteisöä.

Aina monikulttuurisuus työpaikalla ei kuitenkaan tuo pelkkää hyvää, vaan saattaa aiheuttaa esimerkiksi jännitettä työpaikalle. (Yli-Kaitala ym. 2013, 13.) Henkilöiden

välille saattaa syntyä erimielisyyksiä ja hankausta, mutta ne johtuvat usein kulttuuri-erilaisuuksien tuomista väärinkäsityksistä. (Yli-Kaitala ym. 2013, 14.) Kulttuuritausta näkyy monin eri tavoin työpaikalla. Ihmisen käytös ei kuitenkaan kokonaan määräydy kulttuuritaustan mukaan, vaan siihen vaikuttavat myös muun muassa ikä, sukupuoli ja elämäkokemukset. (Yli-Kaitala ym. 2013, 16.) Seuraavissa kappaleissa on kerrottu esimerkkejä siitä, miten kulttuuritausta voi vaikuttaa työhön.

4.2.1 Aikakäsitys

Aikakäsitykset voidaan jakaa kolmeen eri ryhmään, jotka ovat yksiulotteinen eli lineaarinen kulttuuri, moniulotteinen eli multiaktiivinen kulttuuri sekä kuunteleva eli reaktiivinen kulttuuri. Yksiulotteinen kulttuuri ilmenee länsimaissa ja sille on tyypillistä, että aikaa mitataan, säästetään ja tuhlataan. Ajasta ollaan tarkkoja ja sitä voidaan kuvata janalla, jolla on alku ja loppu. Tässä kulttuurissa täsmällisyys on tärkeää ja myöhästymisen koetaan loukkaavana sekä töissä että vapaa-ajalla. Myöhästymisestä tulisi ilmoittaa mahdollisuuksien mukaan etukäteen, jotta siihen osataan varautua. Aika kuluu ripeästi, sen käyttöä suunnitellaan tarkasti ja asiat hoidetaan yksi kerrallaan mahdollisimman tehokkaasti. (Monikulttuurisuus työyhteisössä-projektin www-sivut 2011.)

Etelä-Euroopassa, Afrikassa ja Latinalaisessa Amerikassa vallitsee moniulotteinen kulttuuri. Toisin kuin yksiulotteisessa kulttuurissa monta asiaa hoidetaan samanaikaisesti ja mitä enemmän asioita hoidettavana, sitä tyytyväisempiä ollaan. Todellisuus koetaan täsmällisyyttä tärkeämpänä ja esimerkiksi sopimukset eivät ole niin tärkeitä kuin todellisuus. Kellonaikaa tärkeämpänä pidetään ihmisiä, tapahtumia ja tapaamisia. Tapaamisen ajankohdalla ei ole väliä, sillä itse tapaaminen on tärkeintä. Tässä kulttuurissa aikaa voidaan myös muokata, venyttää, manipuloida tai siitä voidaan totaalisesti luopua. (Monikulttuurisuus työyhteisössä-projektin www-sivut 2011.)

Kolmas ajankäsitys eli kuunteleva kulttuuri on käytössä pääasiassa Aasian maissa, mutta on nähtävissä myös Suomessa. Tämän kulttuurin mukaan aika kiertää ympyrää eli on syklinen; aurinko nousee ja laskee päivittäin, vuodenaajat seuraavat toisiaan ja

maankappaleet kiertävät rataansa. Päätöksiä ei tehdä nopeasti, vaan ratkaisuja pohditaan rauhassa hyödyntäen menneisyyttä, joka antaa ratkaisuille taustaa. Kulttuurille on myös tyypillistä, että odotetaan vastapuolen kannanottoa ja sen jälkeen reagoidaan asiaan ja muodostetaan mielipiteitä. Tämän kulttuurin edustajat aloittavat harvoin keskustelua tai toimintaa. (Monikulttuurisuus työyhteisössä-projektin [www-sivut 2011.](#))

4.2.2 Low – vai high context – viestintä ?

Viestintätavoissa on myös eroja kulttuurista ja maasta riippuen. Joillekin on normaalia keskittyä kuuntelemaan toisen puhetta, kun taas toinen on tottunut seuraamaan myös eleitä ja tulkitsemaan viestiä niiden avulla. Viestintäkulttuurista riippuen pääpaino siis annetaan, joko sanoille tai sanattomalle viestinnälle. Muun muassa Pohjoismaissa, Amerikassa sekä Saksassa viestissä korostuu itse sanoma eikä sanatonta viestintää tutkita niin tarkasti. Muun muassa Aasiassa ja Latinalaisessa Amerikassa keskitytään enemmän sanattomaan viestintään. (Verkko-oppimisympäristö Pedan [www-sivut 2015.](#))

Puheeseen keskittyvää viestintää kutsutaan suoraksi eli low context-viestinnäksi. (Verkko-oppimisympäristö Pedan [www-sivut 2015.](#)) Suorassa viestinnässä siis tarkoitetaan sitä, mitä sanotaan ja asian ydin ilmaistaan sanoilla. Siinä noudatetaan tarkasti sääntöjä ja tietoa saa tarvittaessa lisää muualta. Tietoa siirretään usein ja ihmissuhteet ovat lyhempiä kuin high context-viestinnässä. Aika, paikka, toiminta ja ihmissuhteet erotetaan toisistaan ja tärkeys on siinä, mitä pitää tehdä, jotta tavoitetaan päämäärä. (Beer 2003.)

Viestintää, jossa tutkitaan sanallisen viestinnän lisäksi myös tarkasti sanatonta viestintää, sanotaan epäsuoraksi eli high context-viestinnäksi. (Verkko-oppimisympäristö Pedan [www-sivut 2015.](#)) High context- viestinnässä puheella ilmaistaan vain osa asiasta. Suurin osa asiasta tulkitaan seuraamalla sanatonta viestintää. Sanatonta viestintää ovat muun muassa ympäristö, puhujan eleet ja ilmeet. (Verkko-oppimisympäristö Pedan [www-sivut 2015.](#)) High context- viestinnässä pu-

hujan täytyy keskittyä pelkän puheen sijasta myös omaan sanattomaan viestintäänsä, jotta saa esitettyä asiansa oikein.

Epäsuorassa viestinnässä on enemmän sisäistettyjä käsityksiä siitä, mistä puhutaan kuin low context-viestinnässä. Tieto on tilannekohtaista ja ihmissuhteisiin liittyvää. High context- viestinnässä ihmissuhteilla on enemmän merkitystä kuin low context-viestinnässä. Moniin ihmisiin luodaan suhteita ja ihmissuhteet ovat pitkiä. High context- viestinnän piiriin on vaikeampi saapua, koska ihmissuhteiden merkitys on suuri ja asia pitäisi pystyä ilmaisemaan muutenkin kuin pelkillä sanoilla. (Beer 2003.)

4.2.3 Etäisyys ja kosketus

Eri kulttuureissa ihmiset ovat tottuneet eri etäisyyksiin ja kosketukseen. Esimerkiksi Suomessa ihmisillä on kohtalaisen suuri oma tila, johon toisen ihmisen ei pitäisi tulla. Suomalaiset eivät puhuessaan tai esimerkiksi jonottaessaan mene liian lähelle toista ihmistä, vaan mieluummin pitävät etäisyyttä. Suomalaisilla on taito olla huomioimatta toisia ihmisiä esimerkiksi julkisilla paikoilla. Liian läheinen etäisyys saatetaan kokea ahdistavana tai joissain kulttuureissa jopa loukkaavana (Coach 4 mobility www-sivut 2014).

Joissakin kulttuureissa on normaalia, että tullaan henkilön omalle alueelle tai jopa kosketetaan toista. Kulttuurien kohdatessa voi olla vaikeaa tietää millainen etäisyys tulisi toiseen jättää, jotta tilanteesta ei tulisi toiselle liian ahdistava tai kylmä. Paras vaihtoehto tällaisessa epä tietoisessa tilassa on noudattaa oman kulttuurinsa mukavuusaluetta, jolloin toinen henkilö voi päättää, kuinka lähelle hän haluaa tulla (Coach 4 mobility www-sivut 2014). Tällöin ei ainakaan itse aiheuta toiselle osapuolelle hämmennystä tai loukkaa hänen kulttuuriaan.

Kosketuksen tarve ja sen hyväksyttävyys vaihtelee suuresti eri kulttuurien välillä. Muun muassa latinalaisessa kulttuurissa on aivan luontevaa ja jopa suositeltavaa koskea toista ja esimerkiksi pussata tervehtiessä poskelle sekä halata. Skandinavian maissa, Isossa-Britanniassa ja Japanissa puolestaan koskettaminen ei kuulu kulttuuriin eikä sitä yleensä tehdä. Se ei kuitenkaan ole kiellettyä toisin kuin joissain

kulttuureissa. Esimerkiksi juutalaisessa kulttuurissa mies koskee ainoastaan omaa vaimoaan eikä muita naisia. (Coach 4 mobility www-sivut 2014.) Tällaisessa kulttuurissa koskeminen voi olla siis erittäin paha virhe.

Työpaikalla on syytä olla tarkkana kosketuksen kanssa, jotta ei pääse syntymään väärinkäsityksiä. Kosketukseen tottumaton voi kokea kosketuksen ahdistavana tai jopa pahimmassa tapauksessa seksuaalisena ahdisteluna. Kuten on tullut ilmi, toisille on luontaista huomioida toista, koskea ja hymyillä. Toisille se saattaa olla hyvinkin vierasta ja siksi aiheuttaa vääränlaisia ajatuksia. Molempien osapuolten tulisikin muistaa, että he tulevat eri kulttuureista, joissa voi olla erilaiset käytännöt kyseisistä asioista.

Kädenpuristukset eroavat myös kulttuureittain. Pohjois-Euroopassa on totuttu nopeaan ja napakkaan kädenpuristukseen tervehdittäessä. Suomessa veltttoa kädenpuristusta pidetään loukkaavana, mutta esimerkiksi joissakin Afrikan maissa se on normaali tapa kätellä. Joissain Etelä- Euroopan ja Etelä- ja Keski-Amerikan maissa kädenpuristus on pidempi kuin esimerkiksi Suomessa ja vasemmalla kädellä saatetaan koskea kätteleviä käsiä, kyynärpäätä tai takinhelmaa. Kun näissä kulttuureissa kättely on normaali ja arvostusta osoittava tapa tervehtiä, esimerkiksi Turkissa se koetaan aggressiivisena tai jopa uhkaavana. (Coach 4 mobility www-sivut 2014.)

4.2.4 Small talk ja katsekontakti

Small talk tarkoittaa nimensä mukaisesti lyhyttä keskustelua. Siinä puhellaan niitä näitä esimerkiksi kysellään kuulumiset tai keskustellaan säästä. Sen tarkoituksena on saada kontaktia uusiin ja jo tuttuihinkin ihmisiin. Se on yleensä pääpiirteittäin samanlaista kulttuurista riippumatta, mutta sen pituus vaihtelee. Small talkia voi käydä missä tahansa ja se voi rajoittua vain tervehdykseen tai pidempään keskusteluun. Small talkia voi käydä kenen kanssa tahansa ja sen avulla voi tutustua toiseen ihmiseen.

Yleensä small talk mielletään keskusteluksi, jota käydään tylsyyden ja kiusallisen hiljaisuuden välttämiseksi, mutta sen avulla voi solmia myös pysyviä ihmissuhteita sekä hyödyllisiä suhteita työelämässä (Wikihow www-sivut 2015). Suomalaiset eivät yleensä puhu kovinkaan paljon itsestään tuntemattomille eivätkä puutu vieraiden keskusteluihin. Piirre, joka erottaa suomalaiset muista, on hiljaisuuden sietokyky. Suomalaisille hiljaisuus ei ole ongelma, vaan sitä pidetään normaalina. Hiljaisuus on jopa hyvän ystävyuden merkki. Ystävät voivat olla toistensa kanssa sanomatta mitään ja tuntea olonsa silti mukavaksi.

Small talk ei ole helppoa ja siksi siihen liittyen on tehty monenlaisia oppaita erilaisine ohjeineen. Hyvän small talkin saa aikaiseksi, kun muistaa tehdä toisen henkilön olon mukavaksi, aloittaa puhumisen yhteisistä asioista ja päättää puhumisen vahvasti. Toisen henkilön olon saa mukavaksi olemalla itse positiivinen ja iloinen. Lisäksi hyvällä kehonkielellä sekä vain itse keskusteluun keskittymällä on merkitystä ilmapiiirin luonnissa. Keskustelun voi aloittaa puhumalla yhdistävistä asioista ja jatkaa puhumalla itsestään ja kyselemällä toisesta. (Wikihow www-sivut 2015.)

Jos henkilö puhuu vain itsestään eikä ohjaa keskustelua toiseen henkilöön, toiselle syntyy toisesta helposti itsekeskeinen ja negatiivinen kuva. Tämän vuoksi on tärkeää olla kiinnostunut myös toisesta ja antaa suunvuoro välillä toiselle. Keskustelun pitäisi olla dialogi. (Wikihow www-sivut 2015.) Jos huomaa, ettei toinen ei ole halukas puhumaan, sitä pitää kunnioittaa ja lopettaa keskustelu. Hyvä lopetus keskustelulle on hyvästeleminen, jolloin keskustelu ei pääty kesken ja aiheuta kiusallista tilannetta (Wikihow www-sivut 2015). Hyvästellä voi, vaikka sitä olisi edeltänytkin hiljaisuus. Hyvästeleminen on kuitenkin aina kohtelias tapa ja osoittaa ystävällisyyttä.

Katsekontakti on tärkeässä osassa small talkissa sekä normaalissa kanssakäymisessä. Suomessa arvostetaan silmiin katsomista ja sitä pidetään kohteliaana ja reiluna. Suomessa onkin tärkeää, että esimerkiksi kätellessä ja puhuessa katsotaan toista silmiin. (Coach 4 mobility www-sivut 2014.) Jos toiselle puhuessa ei katso silmiin, sitä pidetään Suomessa epäkohteliaana ja epäkunnioittavana. Oletuksena ei ole, että koko keskustelun ajan katsotaan toista suoraan silmiin, vaan aina välillä katseet kohtaavat. Jatkuva silmiin katsominen saa toisen olon usein epämukavaksi. Vaikka me suoma-

laiset olemme tottuneet suoraan katsekontaktiin, sitä ei silti arvosteta kaikkialla (Coach 4 mobility www-sivut 2014).

Esimerkiksi aasialaisessa kulttuurissa tapana on katsoa toista alaspäin osoittaen näin kunnioitusta. Aasian kulttuureissa ei siis suosita suoraa katsekontaktia, koska se koetaan epäkunnioittavana. Huomattavaa on myös, että liikeneuvotteluissa ei yleensä katsota toisia silmiin vaan katse kiinnittyy muualle, esimerkiksi huonetilan takaseinään. Tämä voi tuntua suomalaisesta epäkunnioittavalta, mutta ei ole tarkoitettu sellaiseksi. Katseeseen ja kasvon ilmeeseen tulisi kiinnittää erityistä huomiota keskustellessa toisesta kulttuurista tulevan henkilön kanssa, sillä usein suomalainen mielletään kylmäksi. (Coach 4 mobility www-sivut 2014.)

Vaikka silmiin katsomista arvostettaisiinkin, silmiin ei tulisi katsoa liikaa. Liika katsominen voidaan tulkita aggressiiviseksi. (Coach 4 mobility www-sivut 2014.) Lisäksi tuijottaminen ei ole suotavaa, koska se saa usein tuijotuksen kohteen olon epä mukavaksi. Katsekontaktin luomisessakin on parempi seurata tilannetta ja antaa toisen ihmisen määrittää, kuinka paljon silmiin tulisi katsoa. Tällöin ei ainakaan itse niin helposti viestitä katseellaan väärin.

4.2.5 Eleet

Voisi helposti ajatella, että eleet merkitsevät samaa ympäri maailmaa, mutta näin ei kuitenkaan ole. Suomessa me emme puhu paljon käsillämme, mutta käytämme kuitenkin jonkin verran käsimerkkejä. Miellämme käyttämämme käsimerkit helposti kansainvälisiksi. Esimerkiksi ”peukutus” tarkoittaa yleisesti, että kaikki on ok. Iranissa kyseinen merkki kuitenkin tarkoittaa samaa kuin meillä keskisormen näyttäminen. (Coach 4 mobility www-sivut 2014.)

Myös peukalon ja etusormen muodostama ympyrä merkitsee Suomessa, että kaikki on ok. Tätä merkkiä käytämme erityisesti tekstiviesteissä, mutta sitä näkee käytettävän myös kasvotusten. Tämäkään käsimerkki ei kuitenkaan tarkoita kaikkialla, että kaikki on ok. Merkitys vaihtelee suurestikin ympäri maailmaa. Japanissa

kyseisellä eleellä pyydetään laskua, Arabimaissa se tarkoittaa onnettomuutta ja Etelä-Amerikassa se koetaan säädyttömänä eleenä. (Coach 4 mobility www-sivut 2014.)

Kuten jo aikaisemmista esimerkeistä huomaa, ei kannata käyttää käsimerkkejä, ellei varmasti tiedä, että ne tarkoittavat samaa toisessakin kulttuurissa. On ikävää, jos käsimerkkien vuoksi syntyy väärinkäsityksiä tai pahimmassa tapauksessa loukkaa toista. Saman asian voi kuitenkin aina sanoa myös sanoin. Käsimerkit tulevat usein meiltä aikalailta automaattisesti ilman, että ajattelemme niitä sen enempää. Parasta on silti sanoa asia sanoin, jolloin ei tarvitse miettiä, ymmärsikö toinen merkin oikein.

Nauraminen eroaa myös kulttuureittain, eikä nauru aina merkitse hauskanpitoa. Olemme Suomessa tottuneet, että nauraminen tapahtuu silloin, kun henkilöstä tuntuu hyvältä. Itäisissä kulttuureissa nauraminen ei kuitenkaan takaa, etteikö henkilö tuntisi oloaan loukatuksi. Tämä johtuu siitä, että itäisissä kulttuureissa halutaan täyttää toisen ihmisen odotukset, koska toista ihmistä pidetään tärkeämpänä kuin itseään. (Coach 4 mobility www-sivut 2014.) Naurusta ei siis voi kaikissa kulttuureissa päätellä, miten ihminen oikeasti tuntee.

4.2.6 Pukeutuminen

Pukeutuminen niin vapaa-ajalla kuin töissäkin vaihtelee kulttuureittain. Erityisesti on hyvä tietää, miten töihin tulisi pukeutua, jottei joudu vaikeuksiin huonon tai säädyttömän pukeutumisen takia. Varsinkin naisten bisnespukeutuminen vaihtelee kulttuureittain, kun taas miehillä pukeutuminen on samantyylistä ympäri maailmaa. Tummat puvut, kauluspaidat, siistit housut ja kengät ovat miesten pukeutumisen perusta. Puku on varma valinta ja kravatin voi laittaa halutessaan. Nykyään tarjolla on monenlaisia kuoseja ja kankaita, joilla mies voi tehdä pukeutumisestaan omanlaisiaan.

Suomessa pukeutuminen on vapaampaa ja sallivampaa kuin muualla. Erityisesti naisilla pukeutumiselle on enemmän sääntöjä muissa maissa. Suomessa naiset voivat pääsääntöisesti pukeutua housuihin tai hameeseen oman mielensä mukaan eikä useinkaan korkokenkiä ole pakko käyttää. Yleisesti ottaen naisten bisnespukeutumi-

sessä on huomioitava, että hartiat ja polvet tulisi olla peitettynä sekä liian avonaisia paitoja tulisi välttää. Siistit meikit ja hiukset antavat myös hyvän kuvan.

Pohjoismaissa naiset saavat halutessaan pukeutua housupukuun eli hamepakkoa ei ole. Vuodenajat tuovat tietenkin haastetta pukeutumiseen, sillä lämpötilaerot ja sääolot vaihtelevat suuresti vuodenaajasta riippuen. Pukeutuminen usein hieman vaihtelee vuodenaikojen mukaan. Keski-Euroopassa puolestaan pukeutuminen on Pohjoismaita konservatiivisempaa. Yleisesti naiset pukeutuvat jakkupukuun tai muuhun hameasuun. (Studio Merilinnan www-sivut 2015.)

Eroja pukeutumisessa on maittain. Esimerkiksi Saksassa naiset pukeutuvat mielellään hameeseen. Englannissa taas suositaan maskuliinisempaa pukeutumista eikä värejä juurikaan käytetä. Ranskassa naiset puolestaan eivät käytä bisnespukeutumisessaan housuja, vaan suosivat hametta ja panostavat ulkonäkönsä, ehostukseen ja vaatteidensa laatuun. Ranskalaiset myös olettavat ulkomaalaisenkin panostavan vaatteidensa laatuun ja ulkonäköön. (Studio Merilinnan www-sivut 2015.)

Etelä-Euroopassa pääsääntöisesti miehet pukeutuvat siististi ja naiset korostavat naisellisuuttaan enemmän tai vähemmän maasta riippuen. Muun muassa Espanjassa ja Italiassa naisellisuutta korostetaan, merkkeihin ja laatuun panostetaan. Näissä maissa ei siis pukeuduta housupukuun, kuten ei Ranskassakaan. Itä-Euroopassa tyypillistä naisen pukeutumiselle ovat jakkupuvut, hameasut sekä leningit aivan kuten Etelä-Euroopassakin. Erityisesti Venäjällä ei kuitenkaan suosita kirkkaan värisiä, kuten vihreitä, punaisia tai keltaisia bisnesvaatteita. (Studio Merilinnan www-sivut 2015.)

Amerikan etelä- ja keskiosissa naiset eivät myöskään yleensä käytä housuasua. Varminta on siis pukeutua mekkoon tai jakkuasuun. Pohjois-Amerikassa pukeutumisetiketit vaihtelevat alueittain. Muun muassa Kanadassa pukeudutaan konservatiivisesti ja muodollisesti, Yhdysvaltain itäosissa pukeutuminen seuraa eurooppalaista muotia. Siellä designtuotteet sekä tyylikkyys ovat arvostettuja. (Studio Merilinnan www-sivut 2015.)

Länsirannikolla Hollywood antaa vaikutteita pukeutumiseen. Etelässä arvostetaan perinteikästä ja konservatiivista bisnespukeutumista. (Studio Merilinnan www-sivut 2015.) Huomattavaa on siis, että Amerikassa pukeutuminen on erilaista eri osissa. Sama pätee eri Euroopan maihinkin. Samoja pukeutumisen piirteitä on löydettävissä eri maiden välillä, mutta jokaisessa maassa on silti omat käytäntönsä.

Aasiassa pukeutuminen on tarkempaa, koska siellä pukeutumista määrittää suuresti uskonto. Naisen tulisi vähintään peittää polvensa ja hartiansa. Lisäksi täytyy välttää paljastavia, tiukkoja ja liian trendikkäitä vaateita. Vain Kiinassa, Iranissa ja Afganistanissa naisilla sallitaan housut. Muualla on pukeuduttava hameeseen tai mekkoon. (Studio Merilinnan www-sivut 2015.)

Joissakin maissa tulisi käyttää kokopitkää tai ainakin yli polvien olevaa hametta. Myös kankaisiin tulee kiinnittää huomiota, sillä läpinäkyvä kangas ei ole sovelias eikä sallittu. Japanissa kengät riisutaan sisätiloissa, joten sukkiin tulee olla siistit. Lisäksi joissakin kulttuureissa käsivarret tulisi myös kokonaan peittää. Yleisesti ottaen Aasiassa on syytä perehtyä pukeutumiseen erittäin tarkasti. (Studio Merilinnan www-sivut 2015.)

4.2.7 Identiteetin rakentaminen ja auktoriteetti

Identiteetti voi rakentua joko yksilöllisyyden tai yhteisöllisyyden varaan. Identiteetin rakentuminen näkyy ihmisten asenteissa ja tavoissa. Se heijastuu vahvasti myös työhön. Jos henkilö on vastuussa vain itsestään, hän ei ajattele niinkään ryhmän menestystä tai omaa jäsenyyttään siinä. Jos taas henkilö rakentaa identiteettiään yhteisöllisyyden varaan, jäsenyys ryhmässä ja ryhmän etu ovat hänellä etusijalla. (Yli-Kaitala ym. 2013, 16.)

Identiteetin rakentuminen osittain määrittää hyväksyttävää toimintaa. Joissakin kulttuureissa voi olla hyväksyttävää olla tulematta töihin, jos esimerkiksi sukulainen tarvitsee juuri silloin apua. Yhteisöllisyyttä korostavissa kulttuureissa laitetaankin perheen tarpeet töiden edelle. Tällainen toiminta ei ole näissä kulttuureissa lainkaan

kummaksuttavaa. (Yli-Kaitala ym. 2013, 17.) Jos tällaista toimintaa havaitaan yksilöllisyyttä korostavassa kulttuurissa, sitä ei välttämättä pidetä hyvänä.

Myös suhde auktoriteettiin vaihtelee kulttuureittain. Se on joko samanarvoinen tai eriarvoinen. Samanarvoisessa auktoriteettinäkemyksessä työntekijä näkee esimiehen itsensä rinnalla ja ennen kaikkea kollegana. (Yli-Kaitala ym. 2013, 7.) Eriarvoisuusajattelu puolestaan tulee esille silloin, kun esimieheltä ja muilta ylemmiltä tahoilta odotetaan ohjeita ja valvontaa. (Swallow & Khan-Panni 2004, 28.) Koetaan, että esimiehellä tai ylemmällä taholla on velvollisuus antaa ohjeita työntekijöille.

Eriarvoisessa kulttuurissa on normaalia, ettei käskyjä oteta vastaan samassa asemassa olevilta kollegoilta. Käskyjä odotetaan itseään korkeammassa asemassa olevalta henkilöltä. (Yli-Kaitala ym. 2013, 17.) Idässä on yleistä, että vältellään sanomasta negatiivisia asioita ja pyritään ilmaisemaan mielipiteet kunnioittaen ja kauniisti. Lännessä taas on tyypillistä, että esimies sanoo, mitä tehdään ja miten tehdään. Sitä ei koeta epätavalliseksi tai loukkaavaaksi. (Swallow & Khan-Panni 2004, 28.)

Suomessa hierarkia ja suhde auktoriteettiin ei ole kovinkaan tiukka (Yli-Kaitala ym. 2013, 17). Asioista voidaan avoimesti keskustella ja oma mielipide ilmaista myös ylemmille taholle. Ylemmältä taholta tulevia ohjeita kuunnellaan ja kunnioitetaan, mutta tarvittaessa voidaan tuoda esille paranehdotuksia. Esimiehen asema ei ole kiistaton eikä työyhteisön yleisilme ole niin virallista (Yli-Kaitala ym. 2013, 17). Kuitenkin maailmalle mentäessä kannattaa varautua siihen, että auktoriteettiin suhtaudutaan hyvin vakasti.

5 ULKOMAILLA TYÖSKENTELY

5.1 Muutto ulkomaille

Edellä mainittuja kulttuurieroja saattaa kohdata mennessään ulkomaille töihin. Kulttuurieroja kohtaa vapaa-ajalla, mutta myös työelämässä. Vapaa-ajalla toisen kulttuurin eroavaisuuksiin omasta kulttuurista kiinnitetään usein paljon huomiota.

Työyhteisössä puolestaan käytöksen pitäisi olla kulttuuriin sopivaa. Joskus käytöksellä on hyvinkin suuria vaikutuksia työelämässä menestymiselle. Kansainvälistä työtä tekevältä henkilöltä odotetaan kulttuurien tuntemusta.

Yleensä mitä kauemmas kotimaasta menee, sitä suurempia kulttuurierot ovat. Tällöin myös oma taito sopeutua uuteen elämäntilanteeseen ja kulttuuriin korostuu entisestään. Jo pienikin muutos vaatii sopeutumista eikä siis ihme, että toiseen maahan muutto saattaa tuntua hankalalta. Toiseen kulttuuriin siirtyminen on henkisesti monivaiheinen prosessi. Se on jaettu eri osioihin, joita käsitellään myöhemmin.

Viime vuosina suomalaisten muutto ulkomaille on kasvanut. Erityisesti nuoret muuttavat työn vuoksi ulkomaille. Vuoden 2012 tilastot kertoivat, että jopa kolmannes lähtijöistä oli 25-34-vuotiaita. (Kokko 2014.) Ulkomaille töihin meno onkin mielenkiintoinen ilmiö. Muuttoon liittyy aina paljon käytännön asioita, mutta niihin ei tässä työssä keskitytä. Sen sijaan syyt muuttoon ulkomaille töihin, sitä edesauttavat ja hankaloittavat tekijät, sopeutuminen, siirtymisen vaiheet ja kulttuurishokki ovat keskiössä seuraavissa kappaleissa.

5.2 Miksi lähteä ulkomaille töihin?

Jokaisella on oma henkilökohtainen syynsä hakeutua töihin ulkomaille joko lyhyeksi tai pidemmäksi aikaa. Syitä on monenlaisia, mutta lukiessani keskustelupalstoja huomasi muutamia syitä, jotka tulivat useamman kerran esille. Syitä ulkomaille lähtöön olivat muun muassa vaihtelun ja uusien kokemusten tavoittelu, huono työtilanne Suomessa sekä perheenjäsenen pääseminen ulkomaille töihin. Parhaiten töitä koettiin saavan Internetin kautta tai paikan päälle menemällä. Joissain tapauksissa töitä oli saatu suhteiden avulla, mutta useimmiten näin ei kuitenkaan ollut. Lisäksi kirjoituksista ilmeni selvästi ihmisten positiivinen ajattelu ulkomaille töihin menosta.

”Suosittelemme työpaikkojen etsimistä ulkomailta jokaiselle, jolla on riittävästi koulutusta ja kielitaitoa, mutta vaikeuksia löytää töitä Suomesta” (Suomi 24 www-sivut 2012).

Jossakin vaiheessa elämää varmasti tulee tilanne, jolloin haluaa vaihtelua arkeen. Tällainen tilanne voi tulla hyvin eri vaiheissa elämää ja vaihtelun suuruuden tarve voi vaihdella suuresti. Joillekin vaihteluksi riittää ravintolassa syönti tai konsertissa käynti. Jotkut taas vaativat suurempaa vaihtelua esimerkiksi työpaikan vaihtoa tai ulkomaille muuttoa. Seuraamissani keskusteluissa oli rivien välistä monesti tulkittavissa, että viestin kirjoittanut henkilö halusi muutosta ja vaihtelua elämään ja sen vuoksi hakeutui ulkomaille töihin. Jotta niinkin suuren muutoksen kuin ulkomaille muuton voi tehdä, pitää elämäntilanteen olla siihen suotuisa.

”Maisemanvaihdos kiinnostais ihan kauheesti ja tällä hetkellä elämäntilanne sallisen vihdoinkin paremmin ku hyvin” (Demi 214).

Suomen huono työllisyystilanne oli myös yleinen syy ulkomaille muuttoon. Yksi kirjoittaja kertoikin, ettei löytänyt Suomesta töitä, jolloin hakeutui ulkomaille töihin (Suomi24 www-sivut 2012). Lisäksi yksi kirjoittajista kertoi olevansa epätoivoinen, koska on opiskellut ulkomailla, mutta ei saa Suomesta töitä (Vauva www-sivut 2015). Kun oman alan töitä ei ole saatavissa Suomessa, on keksittävä, miten niitä voisi saada. Tällaisessa tilanteessa rohkeimmat hakeutuvat ulkomaille töihin ainakin joksikin aikaa kunnes saavat Suomesta töitä.

”Itse olin työttömänä Suomessa, kun sain työtarjouksen Englannista vaikken ollut paikkaa edes hakenut. Englanti maana ei ollut se ensisijainen vaihtoehtoni, mutta vielä tärkeämpää oli päästä lähtemään edes jonnekin.” (Suomi24 www-sivut 2012.)

Muuttaminen ulkomaille puolison työsaannin vuoksi jakoi mielipiteitä ja siihen kysyttiinkin neuvoa keskustelupalstalla. Vastauksia ja ohjeistuksia oli monenlaisia. Toisten mielestä pitäisi ehdottomasti muuttaa puolison mukana ja hakea itse myös töitä ulkomailta, kun taas osa oli sitä mieltä, että muutto ei ole järkevää. Oli selvästi huomattavissa, että joillakin neuvoja antavista oli omakohtaista kokemusta asiasta, kun taas toiset miettivät, mitä itse kyseisessä tilanteessa tekisivät. Seuraavaksi on lainaus ensimmäistä ryhmää edustavalta kirjoittajalta.

”Muutin nimenomaan mieheni työni perässä ulkomaille, ja pärjätty on. Joitain kuukausia meni työttömänä, mutta sitten sain töitä.” (Vauvan www-sivut 2015.)

Ulkomailla työskentely on lisäksi monella tavalla hyödyllistä tulevaa työnhakua tai ylipäänsä elämää varten. Sen kautta muun muassa maailmankuva laajenee sekä kielitaito ja itseluottamus kehittyvät. Lisäksi saa kansainvälistä työkokemusta. Nämä voivat myös olla syynä ulkomaille töihin menoon. Tänä päivänä kansainvälisyys on todella monella alalla läsnä, joten kansainvälinen kokemus ja kielitaito ovat erittäin arvostettuja. Itseluottamus ja työkokemus ovat aina hyvästä, koska luottamalla itseensä voi hoitaa työnsä hyvin ja työkokemus katsotaan eduksi töitä hakiessa.

5.2.1 Helpottavat tekijät

Ulkomaille muuttoa helpottaviksi tekijöiksi koettiin elämäntilanteen lisäksi usein hyvä kielitaito ja aiempi asuminen ulkomailla. Sen kautta kynnys muuttaa uudestaan ulkomaille pieneni. Essi (Ulkomaille töihin tai opiskelemaan- Unelmien täyttymys vai todellinen kasvun paikka? 2010) kertoi rohkaistuneensa ulkomaille muuttaessaan ja saaneensa sitä kautta itsevarmuutta muuttaa ulkomaille toisen kerran. Lisäksi kävi ilmi, että muun muassa ulkomailla opiskelujen kautta on jääty töihin ulkomaille (Vauva www-sivut 2015). Ulkomailla opiskelu voikin johtaa työskentelyyn ulkomailla varsinkin silloin, jos kotimaahan ei haluta palata ainakaan juuri sillä hetkellä.

“Koulut käytyäni ei Suomesta löytynyt töitä, joten piti laajentaa työnhakua ulkomaille. Olin ollut aiemmin vaihto-opiskelijana, mikä madalti lähtökynnystä huomattavasti.” (Suomi 24 www-sivut 2012.)

Joillakin kirjoittajilla oli ollut halu lähteä ulkomaille töihin jo aiemmin, mutta itsevarmuutta ei vielä silloin ollut tarpeeksi. Yksi henkilö kirjoitti, että hänen unelmansa olisi työskennellä ulkomailla, mutta itseluottamuksen puute oli ollut esteenä (Suomi24 www-sivut 2012). Itseluottamus voi siis myös olla muuttoa edistävä tekijä. Itsevarmuus varmasti kasvaa ulkomailla ollessa, mutta ennen lähtöä sitä pitäisi myös olla. Vanhemmalla iälläkin on hyvä lähteä ulkomaille, koska silloin on ehtinyt kerryttämään kotimaassa työkokemusta ja on realistinen kuva työelämästä.

“Haaveeni on asua/työskennellä ulkomailla mutta itseluottamukseni on ollut jarruna. [...] Nyt olisi kuitenkin rohkeutta enemmän kuin nuorena.” (Suomi24 www-sivut 2012.)

Yksi selvä etu ulkomailla työskentelystä nousi esille useammankin kerran. Kolme kirjoittajaa mainitsi palkan voivan olla jopa kaksinkertainen Suomessa saatavaan palkkaan verrattuna. Vaikka tänä päivänä suurempi palkka ei olekaan usein pääasiallinen syy lähteä ulkomaille töihin, se voi toimia silti kannustimena (Kokko 2014). Yksi kirjoittajista myös painotti, että ulkomailla suomalaisia arvostetaan työntekijöinä suuresti. (Suomi24 www-sivut 2012.) Toki palkkaus riippuu alasta ja asemasta, eikä voi vain sokeasti olettaa, että palkka on aina ulkomailla suurempi kuin Suomessa. Lisäksi elinkustannukset ulkomailla voivat olla suuremmat kuin kotimaassa. Siltikään näiden kommenttien jälkeen ei ole mikään ihme, että suomalaiset hakeutuvat myös vapaaehtoisesti ulkomaille töihin.

”Palkka on melko tarkkaan kaksinkertainen siihen nähden, mitä saisin Suomessa” (Suomi24 www-sivut 2012).

”Usein saat huomattavasti paremman aseman koulutuksellasi kun menet tarpeeksi kauas sitä hyödyntämään. Suomalaisia arvostetaan maailmalla ja EU:ssa olemme huippuarvostettuja.” (Suomi24 www-sivut 2012.)

5.2.2 Ongelmia

Keskustelussa kävi myös ilmi, että aivan ongelmatonta ulkomalla asuminen ja työskentely ei ole. Ulkomaille muutettaessa koko elinympäristö muuttuu ja usein ystävät, sukulaiset ja perhekin jäävät kotimaahan. Ainakin aluksi tilanne voi tuntua vaikealta, mutta ajan kuluessa se usein helpottuu. Uudesta maasta olisi hyvä löytää uusia ystäviä, joiden kanssa voi jakaa ulkomailla kokemiaan asioita ja viettää arkeaan. Se ei kuitenkaan ole helppoa, eikä aina hyviä ystäviä löydy. Joskus saattaakin tulla tilanne, jolloin kotimaassa olevaa tukiverkostoa kaippaa niin, että haluaa muuttaa takaisin.

”Mutta mulla on vaan ollut kovin rankka vuosi ja paikallinen tukiverkko eri syistä lähes kokonaan kadonnut, eikä sellaista ihan heti luoda uudestaan. Olen myös sairastellut, joten olen vain miettinyt, kuinka paljon helpompaa olisi olla Suomessa, lähellä apua ja rakkaita ihmisiä.” (Vauvan www-sivut 2015.)

Vaikka palkka voi olla suurempi ulkomailla kuin Suomessa, se ei silti tarkoita sitä, että sillä pystyy elämään kyseisessä maassa. Keskusteluissa muistutettiin huomiomaan ulkomailla elämiseen kuluvia kustannuksia. Ne voivat olla suurempia kuin Suomessa. Suuri palkka ei siis automaattisesti takaa hyvää elintasoa toisessa maassa vaan se voi jopa olla alhaisempi kuin Suomessa asuttaessa. Onkin harmillista, jos palkka ei lopulta riitäkään elämiseen ja sen vuoksi Suomeen muutto tulee ajankohitaiseksi.

”[...] tärkeintä noissa on että katsoo et saa palkan jolla tulee toimeen siellä” (Suomi24 www-sivut 2012).

Yksi uuden työntekijän virhe voi olla se, että luulee tietävänsä enemmän kuin tietää. Tästä varoiteltiin keskustelussa muutamankin eri kirjoittajan toimesta. Neuvona oli, että aloittaa helpoimmista tehtävistä eikä stressaa, vaikka ei heti tietäisi kaikkea (Suomi24 www-sivut 2012). Tämän kautta myös itseluottamus työhön kasvaa. Uuteen työpaikkaan mentäessä, oli se sitten Suomessa tai ulkomailla, ei tarvitse tietää heti kaikesta kaikesta. Yksi hyvän työntekijän ominaisuus yleensä onkin se, että tunnistaa oman tietämättömyytensä ja osaa kysyä apua tarvittaessa. Jos ajattelee tietävänsä kaikesta kaiken, voi helposti tehdä virheitä tai toimia väärin. Kysymällä muilta asioista, joista on epävarma, osoittaa samalla yhteistyökykyä ja reippautta.

”Suurin virhe mitä voi tehdä paikassa kuin paikassaa tulee siitä että luulee tietävänsä enemmän kuin tietää. [...] Paras vain ensiksi kerätä se itseluottamus itse työhön.” (Suomi24 www-sivut 2012.)

Helpottavissa tekijöissä mainittiin itseluottamus. Kuten aiemmin kävi ilmi, itseluottamus voi edesauttaa ulkomaille muuttoa. Kuitenkin itseluottamuksen puute voi olla muuton estävä tai ainakin sitä hidastava tekijä. Itseluottamuksen puuttuessa henkilö ei koe ulkomaille muuttoa mieluisena vaihtoehtona, jolloin hän ei mene ulkomaille

töihin. Itseluottamusta voivat laskea esimerkiksi kielitaidon puute tai epävarmuus omista taidoista. Myös elämäntilanne voi helpottaa ulkomaille muuttoa, mutta se voi joskus myös olla esteenä. Muutosta aiheutuvat toimenpiteet voivat aiheuttaa lisäksi ongelmia. Käytännön asioista pitää ottaa kunnolla selvää, kun muuttaa ulkomaille.

5.3 Miten sopeutua toiseen kulttuuriin?

Toiseen kulttuuriin siirtyminen ja siihen sopeutuminen on aina haaste. Asenne onkin avainasemassa ja ratkaisee paljolti, miten kulttuuriin sopeutuu. Ulkomaille lähdeettäessä olisi oltava avoiminmielin eikä ylimielinen, valloittaja tai käskijä. Kohdemaan oloja ei kannata yrittää muuttaa kotimaata muistuttavaksi, vaan keskittyä kohdemaan kulttuurin mukaviin puoliin ja nauttia niistä. (Mikluha 1996, 8.) Ei tulisi liikaa jumittua menneeseen, vaan keskittyä nykyhetkeen ja tulevaisuuteen. Mennyttä voi toki surra, mutta katse tulisi kuitenkin kääntää tulevaisuuteen (Suomen Mielen-terveysseuran [www-sivut 2015](#)). Kansainvälistyminen on kokonaisuudessaan oppimisprosessi, jonka tuloksena sopeudutaan uuden tilanteen asettamiin vaatimuksiin, esimerkiksi vieraaseen kulttuuriin. (Mikluha 1996, 8.)

Vieraillessa toisessa kulttuurissa tapojen ja käyttäytymismallien omaksuminen usein riittää. Mutta kun vieraaseen kulttuuriin jäädyään pidemmäksi aikaa, on opeteltava vielä paljon enemmän. Silloin tulisi perehtyä yhteiskunnan rakenteeseen ja toimintaan sekä kulttuurin arvoihin. (Mikluha 1996, 8.) Toista maata ja kulttuuria ei välttämättä koskaan opi tuntemaan yhtä hyvin kuin omaa maata ja kulttuuriaan, mutta ajan myötä tieto ja tuntemus kuitenkin koko ajan lisääntyvät. Kulttuuriin on hyvä totutella vähitellen muun muassa asettamalla itselleen tavoitteita ja kehittämällä itseään esimerkiksi opiskelemalla paikallista kieltä (Suomen Mielen-terveysseuran [www-sivut 2015](#)).

Työyhteisöön mentäessä tulisi myös perehtyä maassa vallitsevaan työkuulttuuriin (Mikluha 1996, 8). Maiden työkuulttuurit voivat erota suurestikin toisistaan, mutta joissain tapauksissa eroja ei juurikaan ole. On kuitenkin aina hyvä selvittää kohdemaan työkuulttuuria etukäteen, jotta osaa varautua eroihin. Työpaikan käytäntöihin tutustuu työelämän kautta, eikä sitä etukäteen juurikaan voi opiskella.

Kommunikoinnissa, varsinkin työelämässä, olisi hyvä muistaa, että kommunikaatio-tyylin tulisi olla kuulijan odotusten mukainen, jotta asia varmasti ymmärretään (Swallow & Khan-Panni 2004, 26). Liike-elämässä molempien osapuolien pitäisi joustaa ja ottaa toisensa huomioon. Koskaan ei pidä muuttaa vastapuolen ajattelumallia, vaan sopeuttaa omaa käyttäytymistä sen mukaan. (Mikluha 1996, 9.)

Vieraaseen kulttuuriin ja kulttuurieroihin sopeutuminen on helpompaa, kun tutustuu etukäteen kohdemaan historiaan ja kulttuurin peruspiirteisiin. (Mikluha 1996, 8.) Lähtökohtana aina on, että itse ollaan vieraita ja paikallisia tapoja ja ajattelua kunnioitetaan ja noudatetaan. Niin kuin suomalainen sananlasku sanoo “Maassa maan tavalla”. (Mikluha 1996, 9.) Vähimmäistavoite tulisi olla sopeutuminen kohdemaan elämään ja tämä saavutetaan opettelemalla käytössä olevat tavat ja käyttäytymissäännöt. Tarvittaessa on hyvä kysyä neuvoa paikallisilta, jolloin osoittaa heille halunsa tutustua kulttuuriin. (Mikluha 1996, 10.)

Tutustuminen toiseen kulttuuriin perustuu tietoon, tarkkailuun ja kysymyksiin. Tieto on perusasioiden, kuten asenteiden, arvomaailman, ajattelun ja ynnä muiden asioiden, selvittämistä. Paikallisten mieltymykset ja ilonaiheet kannattaa myös selvittää. Tarkkailua on tehtävä jatkuvasti. Tarkkailu muistuttaa lapsenomaista tutkiskelua ja ihmettelyä, koska kaikkeen kiinnitetään huomiota ja kaikesta halutaan saada tietoa. Kysymyksien avulla saadaan lisää tietoa ja varmuutta epävarmoihin asioihin. Kysyttävät asiat ovat yleensä sellaisia, joita ei ole saatu selville tarkkailemalla tai joita ei muuten tiedetä. Nämä kaikki tukevat toisiaan ja ovat tärkeitä. (Mikluha 1996, 11.)

Edellä mainittujen lisäksi ulkomaille muuttanut sopeutuu todennäköisesti paremmin uuteen kulttuuriin ja elämäntilanteeseen, jos hän luo arjestaan mieluisaa. Esimerkiksi säännölliset päivärytmit ja rutiinit saavat useimmiten olon mukavaksi. Lisäksi se, että tuntee itsensä tärkeäksi edesauttaa sopeutumista. Henkilö voi tuntea itsensä tärkeäksi muun muassa töiden kautta tai vaikka harrastuksen parissa. Harrastaminen onkin hyvä keino tutustua uusiin ihmisiin ja luoda uusia ihmissuhteita myös töiden ulkopuolella. (Suomen Mielenterveysseuran www-sivut 2015.) Ihmissuhteiden luonti on avainasemassa erityisesti silloin, kun henkilö on yksin ulkomailla ilman perhettä, sukulaisia tai ystäviä. Tekemisen ja toisiin tutustumisen myötä mieli pysyy virkeänä ja henkinen hyvinvointi paranee (Suomen Mielenterveysseuran www-sivut 2015).

5.4 Siirtymisen vaiheet

Kulttuurista toiseen siirtyminen aiheuttaa kulttuurisen sopeutumisen. Kulttuurinen sopeutuminen on aina prosessi, joka tulee väistämättä eteen, kun muuttaa toiseen maahan. Usein toiseen maahan muuttamisen seurauksena kaikki tuttu ja turvallinen jää kotimaahan. Uusi asuinmaa tuo omat haasteensa eikä sopeutuminen aina ole helppoa. Esimerkiksi oman perheen, ystävien ja tuttujen jääminen kotimaahan vaikeuttaa sopeutumista. (EVTEK- ammattikorkeakoulun www-sivut 2015.)

Toiseen maahan ja kulttuuriin siirtyminen sisältää yleensä viisi vaihetta, joista yksi on sopeutuminen. Nämä vaiheet ovat kaikilla suunnilleen samanlaisia, mutta niiden vahvuus ja pituus vaihtelevat henkilöstä ja ulkomailla olon kestosta riippuen. Joissakin tapauksissa kaikkia vaiheita ei edes ehdi käymään läpi esimerkiksi silloin, jos ulkomailla ja toisessa kulttuurissa oleminen on lyhytaikaista. Vaiheita ovat alkuinnostus, kriisi, sopeutuminen, palautuminen normaaliin ja kotiinpaluu (EVTEK-ammattikorkeakoulun www-sivut 2015). Seuraavaksi näitä vaiheita käsitellään hieman tarkemmin.

5.4.1 Alkuinnostus

Ensimmäisenä vaiheena on alkuinnostus. Sille on tyypillistä, että kaikki uudessa ympäristössä vaikuttaa mielenkiintoiselta ja jännittävältä (EVTEK- ammattikorkeakoulun www-sivut 2015). Tämä vaihe voi alkaa jo ennen matkalle lähtöä, jolloin otetaan asioista selvää etukäteen. Tämä on hyvä käytäntö, sillä silloin uudet asiat uudessa paikassa eivät aiheuta välttämättä niin suurta shokkia. Kun uuteen maahan ja sen kulttuuriin on tutustuttu ennen sinne menoa, uudessa kulttuurissa osataan paremmin toimia ja noloilta tilanteilta välttyä.

Paikanpäällä uudet asiat kiehtovat ja niistä halutaan ottaa selvää ja oppia uutta uudesta ympäristöstä. Ollaan innokkaita käymään uusissa paikoissa, tapaamaan uusia ihmisiä, tutustumaan uuteen kulttuuriin ja maahan. Kaikkea uutta halutaan tehdä ja kokea. Asioihin suhtaudutaan kuten turistit; halutaan ottaa kaikki ilo irti uudesta

elämäntilanteesta. Kaikki nähdään positiivisena ja innostavana. (EVTEK- ammattikorkeakoulun www-sivut 2015.)

5.4.2 Kriisi

Alkuinnostuksen jälkeen normaalisti tulee kriisi, jolloin aletaan huomaamaan eroja eri maiden ja kulttuurien välillä. Pienempiinkin eroihin tartutaan kiinni ja ne nähdään negatiivisina. Positiiviset asiat usein sivuutetaan ja keskitytään vain negatiivisiin asioihin. Eroja kotimaan ja vieraan maan välillä vertaillaan ja kiinnitetään huomiota erityisesti vieraan maan puutteisiin ja vikoihin. Kotimaata ja sen kulttuuria pidetään parempana kuin vierasta maata ja sen kulttuuria. Kriisivaihe muistuttaa kapinointia, jolloin vieraassa maassa ja kulttuurissa ei edes haluta nähdä hyviä asioita. (EVTEK- ammattikorkeakoulun www-sivut 2015.)

Kriisi saattaa aiheuttaa masennusta ja turhautumista, koska kaikki on uutta ja erilaista kuin mihin on totuttu. Muuttaessaan maasta toiseen Maiju (Vuorela 2012) ajatteli sopeutuvansa helposti, koska oli nuori. Hän kuitenkin ärsyyntyi aluksi omasta erilaisuudestaan. Erilaisuus tuntui hankalalta. Lisäksi ihmisten tulkitseminen ei ollut helppoa ja tulkitsemisen oppimiseen kului aikaa. (Vuorela 2012.) Nämä ovat normaaleja kulttuurista toiseen siirtymisen oireita.

Lisäksi väsymys on tavallista, kun uusia asioita yritetään sisäistää ja niihin koitetaan tottua. (EVTEK- ammattikorkeakoulun www-sivut 2015.) Väsymys on oire, joka tulee helposti myös jo alkuinnostusvaiheessa, koska silloinkin yritetään oppia paljon uutta. On hyvä tiedostaa, että väsymys, turhautuminen ja masennus liittyvät maasta toiseen muuttamiseen. Kriisivaihetta voidaan kutsua myös kulttuurishokin vaiheeksi (EVTEK- ammattikorkeakoulun www-sivut 2015). Tätä vaihetta voi lieventää tutustumalla etukäteen tulevaan asuinmaahan ja sen kulttuuriin.

5.4.3 Sopeutuminen ja paluu normaaliin

Sopeutumisvaiheessa nimensä mukaisesti sopeudutaan vallitsevaan kulttuuriin. Kriisivaiheessa negatiivisiksi koetut asiat vihdoin hyväksytään ja ne alkavat tuntua

normaaleilta ja jopa itsestään selviltä. Niitä ei enää kyseenalaisteta kuten ennen. Sopeutuminen tapahtuu pikku hiljaa ja osittain huomaamatta. Ympäristöä tarkkailaan koko ajan ja ihmisten toiminnasta otetaan mallia. Aiemmin olleiden ohjeiden avulla sopeutuminen voi tapahtua nopeammin ja helpommin.

Maiju (Vuorela 2012) kertoi harjoitelleensa uusien ihmisten tapaamista sopeutuakseen uuteen kulttuuriin. Vaikka aina ei huvittanut tavata ihmisiä, hän silti pakotti itsensä tapaamisiin. Hän hankki itselleen harrastuksen, jonka avulla yhteydenpito toisiin ihmisiin oli välttämätöntä. (Vuorela 2012.) Uusiin ihmisiin tutustuminen onkin yksi sopeutumista helpottava tekijä. Lopulta sopeutumisesta siirrytään vaiheeseen, jota kutsutaan paluuna normaaliin.

Normalisoitumiselle on tyypillistä itsensä hyväksyminen osaksi toista kulttuuria ja maata. Alussa oudolta ja vierailta tuntuvia asioita ei enää vierasteta, vaan ne tuntuvat normaaleilta. Saatetaan jopa ajoittain unohtaa, että kotimaassa on ollut erilainen tapatoimia tai ajatella. Ero muistuu mieleen vasta, kun joku muistuttaa, miten kotimaassa toimitaan tai ajatellaan. Vieras kulttuuri tunnetaan perin pohjin ja olo alkaa tuntua kotoisalta. Uuden maan tavoista tulee rutiinia ja elämä muodostuu arkipäiväiseksi. (Vuorela 2012). Toki vielä ajatellaan omaa kulttuuria ja se on toiminnan taustalla, mutta enää kulttuurien ristiriitaa ei koeta niin vahvana.

5.4.4 Kotiinpaluu

Kotiinpaluulla tarkoitetaan kotimaahan ja tuttuun kulttuuriin paluuta. Se tulee monelle usein eteen jossain vaiheessa, mutta osa ihmisistä saattaa jäädä pysyvästi asumaan ulkomaille, eikä kotiinpaluuta näin ollen tule ollenkaan. Jokaisella on omanlaisensa käsitys kodista. Esimerkiksi Maiju (Vuorela 2012) kuvasi kotimaata ja kotia näin: "Kotimaani on Suomi, mutta kotini on siellä, missä asunto ja päivittäiset rutiinit ovat." Hän lisäksi kertoi, että Suomeen muutto on mahdollinen vaihtoehto, mutta vasta myöhemmin. (Vuorela 2012.)

Ennen kotiinpaluuta henkilö on ehtinyt kokea useimmiten muut siirtymisen vaiheet. Hän on tottunut vieraaseen kulttuuriin ja maahan. Toisille kotiinpaluu aiheuttaa

kielteisiä ajatuksia, toisille positiivisia. Kotiinpaluu voi tuntua hämmentävältä ja ajatusta siitä prosessoidaan päässä pitkän aikaa. Kotiinpaluu saattaa aiheuttaa suuremman kulttuurishokin kuin vieraaseen kulttuuriin ja maahan meno (EVTEK-ammattikorkeakoulun www-sivut 2015).

Ulkomailla ollessaan ihminen usein löytää itsestään uusia puolia ja muuttuu hieman. Muutos saattaa aiheuttaa sen, että kotimaahan palatessa olo ei tunnu enää kotoisalta ja maata eikä kulttuuria koeta enää omakseen. Toinen maa tuntuu enemmän kodilta kuin kotimaa ja se saattaa yllättää monet. Kotimaassa olo vaatii uutta sopeutumista samalla tavalla kuten ulkomaille sopeutuminen aikanaan (EVTEK-ammattikorkeakoulun www-sivut 2015). Kotimaahan sopeutumiseen voi mennä kauan aikaa tai se voi tapahtua hetkessä. Osalle ihmisistä kotiinpaluu ei kuitenkaan aiheuta minkäänlaisia ongelmia, vaan kotimaa tuntuu heti kotoisalta ja hyvältä.

5.5 Kulttuurishokki

Kulttuurishokilla tarkoitetaan sitä stressi- ja jännitystilaa, joka syntyy, kun tutut merkitykset ja merkit häviävät sosiaalisesta kanssakäymisestä. Kulttuurishokki on luonnollinen ilmiö, joka menee yleensä ajan kuluessa ohi. (Mikluha 1996, 13.) Sille tyypillisiä oireita ovat muun muassa unettomuus tai liikaa nukkuminen, apatia, eristäytyminen, syömättömyys tai lohdutukseksi syöminen, päänsärky, vatsakipu ja lisääntynyt alkoholinkäyttö (Mikluha 1996, 14). Näitä oireita voi havaita, vaikka ei tuntisikaan suoranaisesti muuten kärsivänsä kulttuurishokista. (Mikluha 1996, 13.) Havaittaessa oireita voi itse huomata kärsivänsä kulttuurishokista, vaikka olisi ensin ajatellut toisin. Tiedostaminen auttaa hoitamaan oireita ja pääsemään niistä eroon.

Toiseen kulttuuriin siirryttäessä arkistenkin asioiden hoitamisesta voi tulla hankalaa. Omassa maassa ja kulttuurissa on totuttu tietynlaiseen toimitatapaan ja asioiden hoito tapahtuu nopeasti. Toisessa maassa esimerkiksi jo pelkästään kielimuuri voi hidastaa asioiden hoitamista. Yksinkertaisia asioita ei saa hoidetuksi nopeasti, koska siihen tarvitaan apua. Esimerkiksi bussikortin tai puhelinliittymän hankinta voi osoittautua erittäin hankalaksi ja vaivalloiseksi toisessa maassa. (Alanko & Rousku 1998, 97.) Tästä aiheutuu turhautumista ja ärtyneisyyttä ja uusi maa ja kulttuuri koetaan

negatiivisena. Kulttuurishokki onkin osa kriisi-vaihetta, jolloin oma kulttuuri nähdään parempana kuin toinen kulttuuri.

Toiseen maahan ja kulttuuriin muutettaessa elämä alkaa usein niin sanotusti alusta ja puhtaalta pöydältä. Tällöin täytyy rakentaa arki uudestaan ja se voi tuntua todella työläältä ja vaikealta. Kulttuurishokki on tavallinen ja luonnollinen ilmiö silloin, kun siirrytään maasta ja kulttuurista toiseen eikä sitä pidä vähätellä. Sen ajatellaan yleensä olevan lyhyt ja nopeasti ohi menevä, mutta todellisuudessa shokki voi kestää pitkään ja sillä on syvä vaikutus ihmiseen. (Marx 2001, 7.) Kulttuurishokki ei kuitenkaan liity vain kotimaasta pois muuttamiseen. Se voi myös tulla, kun kohtaa toisesta kulttuurista tulevan ihmisen tai kun palaa ulkomailla asumisen jälkeen takaisin kotimaahan eli tässä tapauksessa Suomeen.

Kotipaluussa shokkia voivat aiheuttaa muun muassa Suomen ilmasto, hintataso, pimeys, puhumattomuus ja ihmisten “oman tilan” vaatiminen. Itselleni erityisesti Suomen hintataso aiheutti pienoista shokkia, vaikka tiesin sen olevan korkea. Myös ihmisten puheen ymmärtäminen oli aluksi hämmentävää ja osittain työlästäkin, koska tuntui että puhetta tuli joka suunnasta eikä kaikki suinkaan ollut osoitettu minulle. Ulkomailla ollessa ei ymmärtänyt vierasta kieltä, joten toisten puhumisiin ei tarvinnut kiinnittää huomiota. Lisäksi omaan puhumiseen täytyi alkaa kiinnittämään tarkempaa huomiota, koska kaikki ympärillä olevat ihmiset ymmärsivät, mitä sanoin toisin kuin ulkomailla ollessani. Vaikka olin ulkomailla vain vähän aikaa, ympäristö oli myös hieman muuttunut esimerkiksi uusien rakennusten ja tiejärjestelyjen osalta.

Usein kulttuurishokki paluumuuton yhteydessä tulee yllätyksenä, koska oletetaan että kotimaassa on kaikki tuttua eikä mikään voi enää yllättää. Ulkomaille mentäessä usein tutustutaan maahan ja kulttuuriin etukäteen ja hankitaan kaikkea mahdollista tietoa. Osataan siis varautua mahdollisesti tuleviin sopeutusongelmiin. (Alanko & Rousku 1998, 125.) Paluumuuton kulttuurishokkiin vaikuttaa myös se, että ihminen on muuttanut ulkomailla asuessaan yleensä jonkin verran. Hän on kokenut ulkomaille paljon ja kokemusten jakaminen on vaikeaa ihmisten kanssa, jotka eivät ole olleet samassa tilanteessa. (Alanko & Rousku 1998, 126.) Omista kokemuksista haluttaisiin kertoa, mutta useinkaan toisen reaktio ei vastaa odotettua, ellei hän itse ole ollut samassa tilanteessa.

Joillekin on myös tietoista, että kulttuurishokki kotimaahan palatessa voi olla suuri. Ennen muuttoa takaisin voidaan kokea pelonsekaisia tunteita ja jopa halua jäädä toiseen maahan. Voidaan kokea, että elämä ei ole kotimaassa enää yhtä jännittävää tai mieluisaa ja pelätään, että elämässä ei edetä, jos palataan kotimaahan. Henna (Ulkomaille töihin tai opiskelemaan- Unelmien täyttymys vai todellinen kasvun paikka? 2010) kertoi, että hän pelkäsi menettävänsä ulkomailta hankitun minuutensa ja joutuvansa tuuliajolle Suomeen palaamisen jälkeen. Tällaiset ajatukset eivät ole mitenkään harvinaisia. Ennen kotimaahan paluuta kannattaakin miettiä, miksi palaa kotimaahan, mitä kotimaassa aikoo tehdä ja miten siellä jatkaa elämäänsä. Miettimällä näitä asioita voi saada selkoa ajatuksiin. Jos mahdollista, yksi vaihtoehto on palata Suomeen vasta, kun se itsestä tuntuu hyvältä.

6 POHDINTA

Aihetta valitessani minulle oli selvää, että monikulttuurisuus tulisi olemaan opinnäytetyöni pääteemana. Aloin rakentamaan opinnäytetyötäni monikulttuurisuuden ympärille pikku hiljaa pala palalta. Koska opinnäytetyön rakenne ja painopisteet eivät aluksi olleet vielä selvillä, opinnäytetyön tekeminen alkoi hitaasti. Kun vihdoinkin päätin, mistä ja miten teen opinnäytetyöni, aloin etsimään siihen tarvittavia tietoja. Tiedonhaun yhteydessä työn karkeasta hahmotelmasta alkoi muodostua nykyisen muotoinen kokonaisuus. Tärkeää minulle oli tietoa etsiessäni ja rakennetta luodessani sisällön loogisuus ja selkeys.

Opinnäytetyön tavoitteena oli muistuttaa kulttuurien eroavaisuuksista, tuoda esille monikulttuurisuutta, antaa neuvoja toiseen kulttuuriin sopeutumiseen ja selvittää suomalaisten syitä lähteä ulkomaille töihin. Aina löytyy parannettavaa ja niin myös tässä työssä. Esimerkiksi keskustelupalstojen seuraaminen olisi voitu korvata haastatteluilta. Haastattelemalla ulkomaille töihin menneitä henkilöitä olisi saatu myös tietoa opinnäytetyötä varten. Näin työhön olisi saatu kunnan tutkimusta. Haastatteluja ei tehty, koska mielestäni keskustelupalstoilta saatiin tarvittavasti tietoa nopeammin ja useammalta henkilöltä kuin haastattelemalla olisi saatu.

Tutkimukseen olisi myös voinut tehdä muita muutoksia. Se olisi voitu toteuttaa eri näkökulmista esimerkiksi tutkimalla vain tiettyä ammattiryhmän hakeutumista ulkomaille töihin, vain tiettyyn maahan menemistä tai EU-alueella liikkumista. Tutkimusta olisi voitu lisäksi laajentaa esimerkiksi ottamalla mukaan henkilöiden sopeutuminen toiseen kulttuuriin tai tavat, joiden avulla voi hakea ulkomailta töitä. Alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen laajensin tutkimusta koskemaan myös muuttoa helpottavia tekijöitä sekä ongelmia. Tämän enempää en tutkimusta laajentanut. Halusin tutkimuksesta suppean, jotta siitä ei tulisi liian laaja, sekava tai vaikeasti toteutettava.

Tutkimuksesta selvisi, että suurimmat syyt ulkomaille töihin menemiselle olivat vaihtelun ja uusien kokemusten tavoittelu, Suomen huono työllisyystilanne ja perheenjäsenen töiden saanti ulkomailta. Muuttoa helpottaviksi tekijöiksi koettiin suotuisa elämäntilanne, itseluottamus, aiempi asuminen ulkomailla esimerkiksi opiskellessa ja suurempi palkka. Ongelmat liittyivät lähinnä epäsuotuisaan elämäntilanteeseen, itseluottamuksen puutteeseen, toimeentuloon, tukiverkoston puuttumiseen ja ”tiedän kaikesta kaiken”-asenteeseen. Tuloksista voidaan päätellä, että suomalaiset hakeutuvat ulkomaille töihin eivätkä pidä sitä poissuljettuna vaihtoehtona. Osa menee vain lyhyeksi aikaa ulkomaille töihin tai palaa Suomeen vuosien jälkeen, kun taas osa jää sinne pysyvästi. Lisäksi kävi ilmi, että ulkomaille muutto ei ole ongelmantonta ja aina helppoa, vaan se tuo myös mukanaan haasteita.

Haastetta työn tekemiseen toi luotettavien lähteiden löytäminen. Aihetta käsitteleviä lähteitä löytyi paljon, mutta kaikista sopivimpien valitseminen oli haastavaa. Halusin myös löytää useampia lähteitä koskien samaa asiaa. Tällä tavalla varmistin, että tieto oli luotettavaa ja käyttökelpoista. Ongelmana joissakin lähteissä oli lähdemerkintöihin tarvittavien tietojen puute. Yritin karsia lähteitä ja viitata vain sellaisiin, joista löytyi tarvittavasti tietoja lähdemerkintöihin. Haastetta toi lisäksi aiheen laajuus. Onneksi kuitenkin sain rajattua alueen itselleni mieluisaan muotoon.

Tekoprosessi oli minulle erittäin hyödyllinen, koska opin paljon opinnäytetyötä tehdessäni. Sain paljon uutta tietoa, mutta myös tukea jo tietämilleni asioille. Uskon, että saamistani tiedoista ja oppimistani asioista on tulevaisuudessa minulle hyötyä

niin arki- kuin työelämässäkin. Itselleni kaikista yllättävimmät tiedot liittyivät eleiden merkityksiin eri kulttuureissa. Aiemmin en edes tullut ajatelleeksi, että niidenkin tulkinnassa on kulttuurikohtaisia eroja. Kokonaisuudessaan koin tekoprosessin miellyttävänä ja opettavaisena.

LÄHTEET

Alanko, H. & Rousku, K. 1998. Työ ja koti maailmalla: Muuttajan valmentautumis-
opas. Helsinki: Miktor.

Beer, J. 2003. High and low context. Viitattu 12.9.2015. <http://www.culture-at-work.com/highlow.html>

Coach 4 mobilityn www-sivut 2014. Viitattu 12.9.2015.
http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0CCQQFjACahKEwjwiOrw3fvIAhVlw3IKHRaAADY&url=http%3A%2F%2Fwww.coach4mobility.net%2F16%252003%2520FIN_Annex%25203%2520%2520Nonverbal%2520comm.pdf&usg=AFQjCNGJo0enANwHillqmp4cHQz42cipnw&bvm=bv.106923889,d.bGQ

Demin www-sivut. 2014. Viitattu 1.10.2015.
<http://www.demi.fi/keskustelut/opiskelu-ja-ty%C3%B6/t%C3%B6ihin-ulkomaille-kokemuksia#.VfZ-uNHouW8>

Eriksson, P. & Koistinen, K. 2014. Kuluttajatutkimuksen tutkimuksia ja selvityksiä 11: Monenlainen tapaustutkimus. Helsinki: Kuluttajatutkimuskeskus. Viitattu 15.10.2015.
http://www.researchgate.net/publication/269571106_Monenlainen_tapaustutkimus

EVTEK- ammattikorkeakoulun www-sivut. 2015. Viitattu 30.9.2015. <http://opinto-opas.evtek.fi>

Infopankin www-sivut 2015. Viitattu 12.9.2015. <http://www.infopankki.fi>

Kazi, S. 2014. Puheenaihe: Näin ulkomailta tullut kuvailee suomalaisia työkavereita. Aamulehti 11.2.2014, Kotimaa. Viitattu 12.9.2015.
<http://www.aamulehti.fi/Kotimaa/1194874356188/artikkeli/puheenaihe+nain+ulkomailta+tullut+kuvailee+suomalaisia+tyokavereita.html>

Kivijärven kunnan www-sivut 2015. Viitattu 12.9.2015. <http://www.kivijarvi.fi>

Kokko, A. 2014. Verotus ei aja Suomesta-mutta muut syyt kyllä. Taloussanomat. 12.4.2014. Viitattu 18.11.2015. <http://www.taloussanomat.fi/omara/2014/04/12/verotus-ei-aja-suomesta-mutta-muut-syyt-kylla/20145265/139>

Laakso, L. 2013. ”Suomalainen työkuulttuuri on autistinen”. Kauppalehti 27.9.2013. Viitattu 8.10.2015. <http://www.kauppalehti.fi/uutiset/suomalainen-tyokulttuuri-on-autistinen/Td9hZ6Ad>

Lahtinen, T. Kulttuuriministeri Wallin ei tiedä mitä ”kulttuuri” tarkoittaa. Teemu Lahtinen. 30.4.2007. Viitattu 3.11.2015.
<http://www.teemulahtinen.fi/2007/04/30/kulttuuriministeri-wallin-ei-tieda-mita-kulttuuri-tarkoittaa/>

Leppävuori, A. 2015. Monikulttuurisuus- mitä se oikeastaan edes tarkoittaa?. Yle 10.8.2015. Kotimaa. Viitattu 1.10.2015.
http://yle.fi/uutiset/monikulttuurisuus_mita_se_oikeastaan_edes_tarcoittaa/8192925

Marx, E. 2001. Breaking through culture shock: What you need to succeed in international business. London: Nicholas Brealey Publishing.

Mikluha, A. 1996. Työkulttuurit: Avain menestykseen kansainvälisessä liiketoiminnassa. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Monikulttuurisen pedagogiikan www-sivut. 2007. Viitattu 12.9.2015.
<http://www.moped.fi>

Monikulttuurisuus työyhteisössä-projektin www-sivut. 2011. Viitattu 12.9.2015.
<http://estudio.edupoli.fi/moty>

Moninetin www-sivut. 2015. Viitattu 28.9.2015. <http://moninet.rovala.fi>

Studio Merelinnan www-sivut 2015. Viitattu 13.9.2015. <http://pukeutumisopas.com>

Suomen Mielenterveysseuran www-sivut 2015. Viitattu 12.9.2015.
<http://www.mielenterveysseura.fi>

Suomen partiolaisten www-sivut. 2014. Viitattu 28.9.2015 <http://ohjelma.partio.fi>

Suomi24:n www-sivut. 2012. Viitattu 1.10.2015.
<http://keskustelu.suomi24.fi/t/10804752/miten-paadyit-ulkomaille-toihin>

Swallow, D. & Khan-Panni, P. 2004. Make more sales with better presentations: The essential guide for Finns doing business abroad. Jyväskylä: Gummerus Printing Jyväskylä.

Tampereen yliopiston www-sivut. 2015. Viitattu 12.9.2015. <http://www.uta.fi>

Tilastokeskuksen www-sivut. 2015. Viitattu 12.10.2015. <http://www.stat.fi>

Työelämänverkko-opiston www-sivut. 2014. Viitattu 12.9.2015.
<http://www.tyoelamanverkko-opisto.fi>

Ulkomaille töihin tai opiskelemaan- Unelmien täyttymys vai todellinen kasvun paikka?. 2010. Anna. 23.4.2010. Kodinhoito ja talous. Viitattu 30.9.2015.
<http://anna.fi/tyo-ja-yhteiskunta/tyo-ura/ulkomaille-toihin-tai-opiskelemaan-unelmien-tayttymys-vai-todellinen-kasvun-paikka>

Vauvan www-sivut. 2015. Viitattu 1.10.2015.
http://www.vauva.fi/keskustelu/4381583/ketju/opiskelin_ulkomailla_nyt_kadun_ja_suomesta_ei_saa_toita

Vauvan www-sivut. 2015. Viitattu 15.10.2015.
http://www.vauva.fi/keskustelu/4577967/ketju/muuttaisitko_puolison_tyon_perassa_ulkomaille

Verkko-oppimisympäristö Pedan www-sivut 2015. Viitattu 12.9.2015.
<http://www.peda.net>

Vuorela, U. 2012. Ulkomaille lähteminen: voiko elämä alkaa alusta?. Yle. 13.1.2012. Terveys. Viitattu 21.11.2012. <http://yle.fi/aihe/artikkeli/2012/01/13/ulkomaille-lahteminen-voiko-elama-alkaa-alusta>

Wikihowin www-sivut. 2015. Viitattu 12.9.2015. <http://www.wikihow.com>

Yli-Kaitala, K., Toivanen, M., Bergbom, B., Airila, A. & Väänänen, A. 2013. Monikulttuurinen työpaikka: opas esimiehelle. Tampere: Tammerprint Oy.