

Opinnäytetyö (AMK)

Liiketalous

2020

Joel Kirjavainen

**KULTTUURIEROJEN VAIKUTUS
ULKOMAALAISTEN
JALKAPALLOILIJOIDEN JA
TOIMIHENKILÖIDEN
SOPEUTUMISEEN SUOMESSA**

Joel Kirjavainen

KULTTUURIEROJEN VAIKUTUS ULKOMAALAISTEN JALKAPALLOILIJOIDEN JA TOIMIHENKILÖIDEN SOPEUTUMISEEN SUOMESSA

Jalkapallon ollessa maailman seuratuin laji ja maailman yhä globalisoituessa, on jalkapalloilijoiden kynnys lähteä tavoittelemaan uraa ulkomailla huomattavasti matalampi. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää se, miten ulkomailta Suomeen saapuneiden pelaajien kokemat kulttuurierot ovat vaikuttaneet heidän sopeutumiseensa Suomessa. Tarkoituksena oli myös mitata seuran tarjoaman tuen laajuutta.

Teoriaosassa keskitytään avaamaan kulttuurin ydintä. Tämä luku avaa vaikuttavia tekijöitä kulttuurien taustalla ja sitä, miten eri henkilöt reagoivat kulttuurillisiin muutoksiin eri tavoin. Tämän jälkeen työssä vertaillaan Hofsteden-mallia hyväksikäyttäen Suomea ja Portugalia. Maavertailussa keskitytään Suomen ja Portugalin välisten kulttuurierojen tutkimiseen, johtuen siitä, että Peimari Unitedin kaikki ulkomaalaiset pelaajat ja toimihenkilöt tällä hetkellä ovat kotoisin Portugalista. Maiden välisiä kulttuurieroja mitattiin usean erilaisen instrumentin avulla, josta muodostettiin havainne kuva siitä, miten kulttuurierot ilmenevät tosielämässä.

Teemahaastatteluita varten luotiin kolme teemaa. Haastatteluiden pohjalta koostettiin yhteenveto, jossa pohdittiin kulttuurierojen vaikutusta, sekä sitä onko seuran toiminnassa jotain parannettavaa, mitä tulee ulkomaalaisten pelaajien tukemiseen, kuten esimerkiksi kielenopetuksen tarjoamiseen, tai muuhun adaptoivaan toimintaan.

Teemahaastatteluiden tuloksena voitiin todeta, että ulkomaalaiset pelaajat ja toimihenkilöt kokevat seuran tarjoaman tuen erinomaisena ja riittävänä. Suurimmat haasteet, joita haastatteluissa nousi esille, koskivat asioita joihin seura ei toiminnallaan voi vaikuttaa.

ASIASANAT:

jalkapallo, kulttuuri, Portugali, sopeutuminen

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Business Administration

2020 | 34 pages, 2 pages in appendices

Joel Kirjavainen

CULTURAL DIFFERENCE'S EFFECT ON FOREIGN FOOTBALLER'S AND OFFICIAL'S ADAPTING TO LIFE IN FINLAND

Football is the most followed sport in the world and as the world globalizes, the players' path to a career abroad is more accessible than ever. In this thesis the aim was to study how the cultural differences between the players' home country and Finland affect their adaptation to the new culture. Another aim was to measure the quality of support given by the club.

Theory focuses on basic definitions of culture and discusses the influencing factors behind the culture and how different people react differently to the cultural changes. In addition, it compares Finland and Portugal through various tools by using the Hofstede-model. The countries selected base on the fact that all the current Peimari United's foreign players and officials are from Portugal.

A qualitative interview contained three themes. The conclusion, based on the interview, reflects the effects of the cultural differences and whether there is something that the club needed to improve on how to support the foreign players and officials for example teaching of the language or other supportive and adaptive action.

The results of the interviews point out that foreign players and officials feel that the support given by the club is excellent and adequate. The major challenges that were brought up on the interviews were beyond the club's influence.

KEYWORDS:

Football, Culture, Portugal, Adapting

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	5
2 KULTTUURIEN KOHTAAMINEN	7
2.1 Kulttuuri käsitteenä	7
2.2 Kulttuuri ja etnisyys	8
2.3 Kulttuurishokki	9
3 KULTTUURIEROT JA MAAVERTAILU	13
3.1 Kulttuurierot	13
3.2 Maavertailu	19
4 KULTTUURIEROIHIN LIITTYVÄ TEEMAHAASTATTELU	24
4.1 Teemahaastattelujen suunnittelu ja toteutus	24
4.2 Haastattelujen tulokset	25
5 YHTEENVETO	32
LÄHTEET	34

LIITTEET

Liite 1. Teemahaastattelun kysymykset

KUVAT

Kuva 1, The Acculturation Curve (Hofstede 1994, 210)	10
Kuva 2, Suomen ja Portugalin välinen maavertailu Hofsteden-mallilla (Hofstede insights, 2020).	19

1 JOHDANTO

Jalkapallo on maailman suosituin, rakastetuin ja seuratuin urheilulaji. Jalkapalloa seuraa arviolta noin 3,5 miljardia fania maailmanlaajuisesti, joten on hyvin helppo huomata sen vaikutus ihmisiin ympäri maailman (Sponsor Insights 2019). Maailman globalisoituessa, myös jalkapallo globalisoituu enenevässä määrin. Monella jalkapalloa joskus harrastaneella, tai sitä pelaavalla, on joskus ollut unelma kansainvälisillä kentillä pelaamisesta, uskomattoman rahakkaista ammattilaissopimuksista ja niiden mukanaan tuomasta maineesta ja kunniaista. Tämä kaikki on entistä helpompaa globalisoituneemman yhteiskunnan ja urheiluyhteisön johdosta.

Kotimaassaan menestyvän pelaajan on nykyään helppo lähteä ulkomaille tavoittelemaan ammattilaisuutta. Useimmiten ammattilaisuuden päätavoitteena on Euroopan kentät. Eurooppalaiset jalkapallosarjat ovat, varsinkin englannin Valioliiga ja espanjan pääsarja, monella mittarilla mitattuna maailman parhaat. Pelin taso, seuraajamäärät, sekä liigassa liikkuva raha houkuttelevat pelaajia ympäri maapalloa tähtäämään urapolkuaan kohti näitä sarjoja.

Polkuja huipulle on kuitenkin erilaisia. Kuten olettaa saattaa, vain murto-osa ultimaattiselle huipulle tähtäävistä onnistuu tavoitteessaan. Tuon tavoitteen saavuttamiseksi pelaajan tulee tietysti omata erityisen korkea taitotaso ja henkinen vahvuus. Ei kuitenkaan tule aliarvioida järkeväen urasuunnittelun ja kärsivällisyyden merkitystä huipulle etenemisen yhteydessä. Pelaaja voi lähteä kotimaastaan ulkomaille luomaan uraa monesta eri syystä. Joskus syynä voi olla se, että jalkapallon näkyvyys on kotimaassa verrattain pientä, eikä kotimaan sarjassa pysyessään pelaajalla ole edellytyksiä kehittyä tai edetä urallaan. Toisaalta ongelma voi olla myös päinvastainen. Pelaajamäärät voivat olla pelaajan kotimaassa niin suuret, että erottuakseen laadukkaiden pelaajien joukosta, pelaaja voi lähteä kehittämään itseään myös ulkomaille, jolloin erilainen sarja voi toimia ponnahduslautana kansainväliseen tietoisuuteen.

Kiinnostuin aiheesta, sillä uusien kulttuurien kohtaaminen on kiehtonut minua aina. Ollessani lähes jokapäiväisessä kontaktissa ulkomaalaisten pelaajiemme sekä valmentajiemme kanssa, on täten kansainvälisyys erittäin läsnä arjessani. Pysin myös aina ulkomailla vieraillessani tutustumaan myös paikalliseen kulttuuriin niin sanottujen turistikeskusten ulkopuolella.

Edellämainitun kaltaisena ponnauslautana on toiminut vuonna 2010 perustettu paimiolais-sauvolainen jalkapallojoukkue Peimari United. Seuran toiminnassa ja kulttuurissa näkyy vahvasti portugalilainen yhteistyö. Portugalin ja Suomen jalkapallokulttuurit eroavat vahvasti toisistaan. Portugalissa jalkapallo on huomattavasti suositumpaa ja sitä voidaan pitää jopa elämäntapana, siinä missä suomalaisten kiinnostus jalkapallon seuraamiseen nostaa vasta päätään. Peimari Unitedin seurakulttuuri on tämänhetkisen sarjatason, Suomen Kolmosen, muihin joukkueisiin verrattuna poikkeuksellisen kansainvälinen. Ulkomaalaisten valmentajien, - sekä pelaajien kanssa keskustellaan muutamaa harvaa poikkeusta lukuun ottamatta aina englanniksi.

Suomalaisten keskuudessa kiinnostavin laji on jääkiekko. Alusta lähtien Peimari Unitedissa on panostettu laadukkaaseen valmennukseen ja valmentajat ovatkin tähän saakka aina olleet portugalilaisia. Portugalilaisten valmentajien lisäksi joka kaudella Peimari Unitedin vahvuuteen on saatu myös 1-4 portugalilaista pelaajaa. Pelillisen johtajuuden lisäksi pelaajien on toivottu tuovan aspekteja portugalilaisesta jalkapallokulttuurista ja niiden on toivottu vaikuttavan positiivisesti joukkueen suomalaisen rungon otteisiin.

Portugalilaiset pelaajat ovat vaihtuneet vuosien varrella, mikä on jalkapallossa nykypäivänä melko yleistä. Pelaajat ottavat huomioon urasuunnittelussaan monia asioita kuten sen, millä tasolla joukkue pelaa seuraavalla kaudella, minkälainen rooli hänellä on joukkueessa, ja olisiko hänellä kenties mahdollisuutta edetä ylemmälle sarjatasolle jonkun toisen joukkueen riveissä. Myös joukkueiden tarjoamissa palkoissa, ja luontaiseduissa voi olla merkittäviä eroja. Suurta roolia valintoja tehdessä näyttölee myös se, miten pelaaja tai valmentaja on sopeutunut nykyiseen päivittäiseen elinympäristöönsä, sekä uuteen maahan ja kulttuuriin.

Haluan tässä työssä selvittää sen, miten Peimari Unitedissa toimivat/toimineet pelaajat ja toimihenkilöt ovat kokeneet kotouttamisprosessinsa Suomeen ja miten kulttuurierot ovat vaikuttaneet pelaajien ja toimihenkilöiden sopeutumiseen.

2 KULTTUURIEN KOHTAAMINEN

2.1 Kulttuuri käsitteenä

Kulttuuriantropologisten tieteiden kaksi peruskäsitettä ovat yhteiskunta ja kulttuuri. Yhteiskunnan perustana on ihmisryhmä, jotka ovat organisoituneet kokonaisuudeksi. Organisoituneen kokonaisuuden tarkoitus on tyydyttää yksilöiden aineelliset ja henkiset tarpeet. Kulttuuriksi nimitetään sitä laajaa kokonaisuutta, jonka muodostavat tietyn yhteiskunnan juuri sille ominaiset piirteet. (Alho ym. 1994, 69)

Kulttuuri ja yhteiskunta kulkevat käsikädessä ja ovat toisistaan riippuvaisia, sekä ymmärtääkseen toista, on osattava ymmärtää toista. Kulttuuria ei voi olla olemassa, mikäli sitä ylläpitävä ja uudistava yhteiskuntaa ei ole, eikä voi kuvitella yhteiskuntaa ilman jälkipolville periytyvää, juuri sen yhteiskunnan erityisiä ja sille ominaisia erityispiirteitä omaavaa kulttuuria.

Kulttuurilla tarkoitetaan tietyn yhteiskunnan kokonaista elämäntapaa. Määritelmässä on tällöin huomioitu kyseisen yhteiskunnan elämäntavan niin älylliset ja henkiset, kuin materiaalisetkin ulottuvuudet. Laajassa kuvassa kulttuurit voidaan jakaa hyvinkin karkein termein. Voidaan puhua *länsimaisesta kulttuurista*, *itämaisestä kulttuurista* tai *suomalaisesta kulttuurista*. Tiukemmin ajateltuna tällaisia kulttuureja ei kenties edes ole olemassa, vaan nimityksellä voidaan katsoa viitattavan siihen, että tiettyjen alueiden yhteiskunnat ja kulttuurit muistuttavat enemmän toisiaan kuin muiden vastaavien alueiden kulttuureja ja yhteiskuntia. (Alho ym. 1994, 69)

Yhtä lailla kulttuureiksi voidaan kuitenkin kutsua myös hyvin suppeita ilmiöitä ja tämä onkin yleistynyt. Nuorisokulttuuri, huume-kulttuuri, yrityskulttuuri ja esimerkiksi juomakulttuuri ovat arkipäiväisiä sanoja nykykeskusteluissa ja uutisoinnissa (Alho ym. 1994, 69-70).

Kuten jo mainittu, kulttuuri itsessään on laaja termi, jolla voidaan myös kuitenkin kuvata suppeita ilmiöitä. Tiivistäisinkin sen merkityksen seuraavasti: Kulttuuri on kokoelma uskomuksia, taitoja ja opittuja tapoja, jotka periytyvät sukupolvelta toiselle ja joita muokkaavat yhteiskunnalle ominaiset erityispiirteet. Sitä voisi myös kuvata ”mielen

ohjelmoinniksi”. ”Ohjelmointi” alkaa perheen sisältä ja jatkuu siitä yksilön asuinympäristöön, kouluun, työelämään ja päivittäiseen elinympäristöön. Jokaisella on syntymästään asti tietty tapa ajatella, tuntea ja toimia. Näitä faktoreita kulttuuri itsessään muokkaa ja toisen kulttuuriin opettelemiseksi, täytyy vanhoja ”komponentteja” poistaa.

2.2 Kulttuuri ja etnisyys

Jotta kulttuureja voisi hahmottaa mielekkäästi, tulisi muistaa, ettei yksilön kulttuuria voi päätellä tämän rodun tai kielen perusteella. Kun puhutaan eri kansoista tai etnisistä ryhmistä, on ihmisillä taipumus yleensä sivuuttaa rotujen ja kulttuurien välinen ero. Puhuttaessa esimerkiksi *bantuista* viitataan tällöin yleensä sekä rodullisiin, että kulttuurisiin yhteneväisyyksiin, vaikka kyseessä on tarkalleen ottaen vain kielellinen yhteys. (Alho ym. 1994, 71)

On yleistä, että eri kansat ja fyysisen tyyppin omaavat ihmiset pitävät juuri noita ominaisuuksia omaavia muita yksilöitä ainoina oikeina. Tätä kutsutaan *etnosentrismiksi* eli omaryhmäkeskeisyydeksi. Omaryhmäkeskeisyyden alkulähde on eri kansojen luomismytologioissa, joissa juuri tuo kansa on luojajumalan valitsema kansa ja onnistunein tulos. Tämä ajattelutapa heijastuu myös kulttuurin puolelle. Omaryhmäkeskeisyys näyttäisikin olevan pysyvimpiä kulttuurisia ominaisuuksia, joita ihminen omaa. (Alho ym. 1994, 71)

Etnosentrismiin voidaan katsoa olevan eräänlainen nykyisen rotuennakkoluuloisuuden esiaste, sillä se on saanut aikaan ilmiöitä, jotka ovat erittelevästi erittäin jyrkkiä. Lähihistoriassa ja tänäkin päivänä on luonnonkansojen piirissä tavattavissa ajattelua, jonka mukaan koko ”ihmisen” käsite rajautuu kattamaan vain näin ajattelevan ryhmän. Eskimoiden itsestään käyttämä nimitys ”inuit” tarkoittaa alkuperäisesti ”ihmistä”. Tällaiseen etnosentrismiseen ajattelumalliin sisältyy myös yleensä ajatus siitä, että juuri ”meidän” kansamme asuu maailman keskipisteessä. Suomalainen sanonta, jonka mukaan joku yksilö tai kansa kokee olevansa ”maailman napa” kuvaa tätä ajattelutapaa hyvin. (Alho ym. 1994, 72-73)

Lähtökohtaisesti näin ajattelevalla yhteisöllä on heikot edellytykset tulla toimeen alati kansainvälistyvässä maailmassa, jossa muiden kulttuurien ymmärtäminen ja suvaitsevaisuus näyttelevät suurta osaa. Nämä ovat kansainvälisen yhteistyön

peruspilareita, joiden päälle on rakennettu niin politiikka, maailmanlaajuinen kauppa-, kuin teollisuuskin (Alho ym. 1994, 72-73)

Kulttuurin periminen ei ole koskaan sidottu yksilön tai yhteisön rotuun. Kyse on aina sosiaalisesta perimästä, joka muovautuu ajan myötä sen siirtyessä sukupolvelta toiselle ja sen myös ottaessa vaikutteita muista kulttuureista (Alho ym. 1994, 73). Suuresti lisääntynyt kansainvälisyys on opettanut sen, että ainoastaan vieraan kielen opetteleminen ei enää riitä, vaikka sekin on melko lailla välttämätöntä. Ymmärtääkseen toista kulttuuria, on ymmärrettävä myös vaikuttavia tekijöitä sen taustalla. Integroituakseen uuteen kulttuuriin on murrettava vieraan kulttuurin ”koodi”, joka sisältää hyvin paljon muitakin tekijöitä ja arvoja kuin vain puhutun kielen.

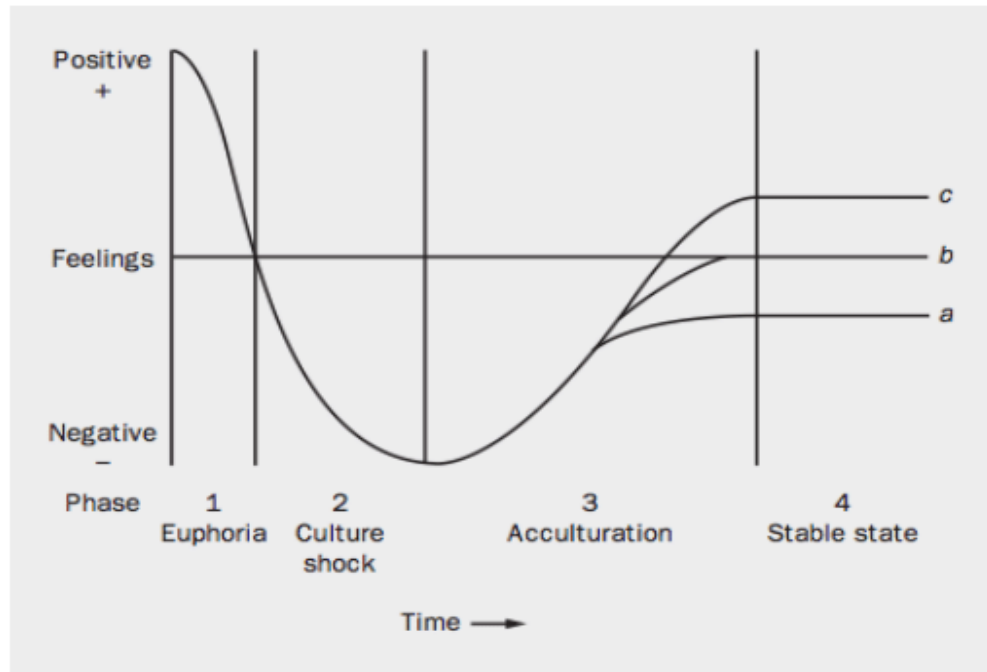
2.3 Kulttuurishokki

On olemassa useita standardinomaisia ja yleisiä psykologisia sekä sosiaalisia prosesseja, joita syntyy kulttuurien välisissä kohtaamisissa. Yksinkertaisessa esimerkissä kaksi tekijää ovat ulkomaalainen yksilö ja uusi kulttuurillinen ympäristö. Uuteen kulttuurilliseen ympäristöön astuessaan, yksilö kokee yleensä lähes aina jonkin asteisen kulttuurishokin. Tällöin yksilön kulttuurillisesti sisäänrakennetut arvot voivat tuntua paljolti erilaiselta, kuin uuden ympäristön tarjoamat arvot ja tottumukset. (Hofstede 1994, 209)

Aikaisessa vaiheessa elämää opittu oma kulttuuri on niin syvälle juurtunutta, että se on yksilön käytöksessä alitajuisesti, mutta uuteen kulttuurilliseen ympäristöön astuttaessa muuttuu käyttäytyminen tietoiseksi ja tarkkailevaksi. Kokematon yksilö uudessa kulttuurissa tarkkailee ympäristöään ja voi yrittää poimia ympärillä olevien käytöksestä toistuvia ja olennaisia elementtejä, kuten sanoja, joita käyttää, tervehdyksiä tai esimerkiksi koska tuodaan lahjoja. Vaikka henkilö pystyisi omaksumaankin tällaisia asioita nopeastikin, on kuitenkin epätodennäköistä, että hän osaisi tunnistaa, saatikka kokea niiden takana olevia syitä ja arvoja. (Hofstede 1994, 209)

Kulttuurishokkiin liittyy usein avuttomuuden ja hädän tunne sekä vihamielisyys uutta ympäristöä kohtaan. Tämä juontaa juurensa siihen, että omalla tavallaan yksilö kärjistettynä palaa vastasyntyneen tasolle psykologisella tasolla joutuessaan opettelemaan yksinkertaisimpiakin asioita uudelleen ja muuttamaan omia käytösmallejaan niiden mukaan. (Hofstede 1994, 209)

Kuva 1, The Acculturation Curve (Hofstede 1994, 210)



Tässä kaaviossa on havainnollistettu kulttuurishokin eri vaihteita. Kulttuurishokki voidaan jakaa karkeasti neljään vaiheeseen. Ensimmäinen vaihe on niin sanottu (1) ”kuherruskuukausi”, jolloin uuteen kulttuuriin saapunut henkilö kokee jopa suurta iloa ja jopa euforisia tunteita matkustaessaan ympäri hänelle entuudestaan tuntemattomia kohteita ja kokien uusia asioita. Toinen vaihe on kaikessa ytimekkydessään itse (2) kulttuurishokki. Tällöin ”oikea” elämä uudessa kulttuurissa alkaa ja henkilö usein kokeekin jo aiemmin tässä kappaleessa mainittuja ongelmia. Kulttuurishokkia seuraa kolmas vaihe eli (3) akkulturaatio, tai selvemmin ilmaistuna kulttuuriin sopeutuminen. Tällöin henkilö on alkanut hiljalleen omaksua ympäristönsä toimintatapoja ja sopeutunut paikallisen kulttuurin toimintatapoihin. Yleensä tässä vaiheessa on myös syntynyt jonkinlainen sosiaalinen verkosto uudessa ympäristössä. Tämä luonnollisesti nostattaa itsetuntoa ja itsevarmuutta. Saavuttaessaan neljännen vaiheen, joka on mielen (4) ”vakaa tila”, voi uuden tulokkaan mielipide uutta kulttuuria kohtaan olla (4a) negatiivinen, verrattuna hänen omaan kulttuuriinsa. Näin käy yleensä siinä vaiheessa, mikäli minkäänlaista sosiaalista verkostoa ei ole syntynyt, sekä kulttuurishokkia läpikäyvä henkilö kokee vieläkin itsensä vieraantuneeksi eikä koe oloaan kotoiseksi.

Mielipide voi olla myös (4b) hyvinkin samankaltainen kuin ensimmäisessä vaiheessa koetun euforian aikaan, jolloin henkilöä voidaan pitää kulttuurillisesti sopeutuneena. Mielipide voi olla jopa (4c) myös vielä aikaisempaa positiivisempi. Kaaviossa näkyvä aikajana, samoin kuin kulttuurishokki itsessään ovat tietenkin omakohtaisia. (Hofstede 1994, 210)

Se, miten ihminen kokee kulttuurishokin, riippuu paljolti yksilöstä itsestään. Toiset ovat sosiaalisesti lahjakkaampia kuin toiset ja voivat luoda sosiaalisia yhteyksiä ja verkostoja hyvinkin nopeasti. Toisten taustatieto kulttuurista, johon saavutaan voi olla laajempi, jolloin yllämainitut vaiheetkin voi olla "lievempiä". Tällä tarkoitan esimerkiksi sitä, että maassa aikaisemmin vierailut tai asunut henkilö on "valmistanut" uutta muuttajaa tulevaan ohjeistamalla ja neuvomalla tätä niin kulttuurillisissa, kuin käytännönkin asioissa.

Nämä asiat ilmenevät helposti pukukoppikulttuurissa. Jalkapallojoukkueen pukukoppi on tiivistunnelmainen miljöö, jossa pelaajat viettävät viikoistansa paljonkin aikaa. Pukukoppikulttuurissa on olemassa tietynlainen hierarkia, jossa esimerkiksi junioripelaajat tai kokemattomammat yleensä joutuvat niin sanotusti kapuamaan ylöspäin, kun taas kokeneemmat pelaajat tuntevat pelisäännöt ja toimintatavat. Kun uusi henkilö astuu pukukoppiin ensimmäistä kertaa, voi se olla täysin uudelle henkilölle vaivaannuttava ja jopa stressaavakin tilanne. Kaikki ympärillä ovat tuntemattomia, eikä ole täysin selvää, minne voi istua. Tunnetta voisi verrata helposti ensimmäiseen työpäivään uudessa työpaikassa, mutta avokonttori on vaihtunut yhteen pieneen huoneeseen. Kun tähän lisätään vielä paikallisen kielitaidon puute ja joissain tapauksissa puutteellinen englannin kielen taito voi henkilö kokea itsensä erittäinkin vieraantuneeksi jopa jonkun aikaa.

Suomalaisessa kulttuurissa englannin kielellä pärjää hyvin melkein missä tahansa. Näin on myös jalkapallokulttuurissa. Englannin kielen taito ei kuitenkaan ole mikään itsestäänselvyys, vaikka se monesti sellaiselta voi suomalaisille tuntua. On mukavaa nähdä miten ajan myötä ulkomaalaiset pelaajat Peimari Unitedin toiminnassa oppivat sekä englannin, että suomen kieltä täällä olonsa aikana nopeasti. Kielitaidon kohentuminen ja itsevarmuus käyttää päivittäiseen kommunikaatioon jotain muuta kuin äidinkieltä, kohentavat pelaajien itsetuntoa ja tämä heijastuu myös pelaajien käytökseen. Alussa mahdollisesti ujosta tulokkaasta saattaa ajan myötä tulla se henkilö, kuka on pukukopissa eniten äänessä ja aktiivisesti pitää keskustelua yllä niin kentällä kuin sen ulkopuolellakin. Koen myös erittäin tärkeäksi paikallisten pelaajien roolin kulttuurishokkia

läpikäyvän henkilön kanssa toimiessa. Tässä onkin hyvä asettaa itsensä tämän henkilön asemaan. Mitä jos olisin itse vieraassa maassa, jossa kukaan ei puhu kieltäni? Mitä jos olisin itse uudessa joukkueessa, josta en tunne ketään?

3 KULTTUURIEROT JA MAAVERTAILU

3.1 Kulttuurierot

Kulttuurierot, kuten myös kulttuuri realisoituvat monella eri sektorilla. Kyn kyseessä on jalkapallo, eroaa myös nimenomaan jalkapallokulttuuri maiden välillä merkittävästi. Pelitavalliset nyanssit ovat erialisia, fanikulttuuri eri tasoista ja maasta riippuen myös pelaajien sitoutuminen varsinkin alemmilla tasoilla voi olla erilaista. Kuten jo mainitti Peimari United pelaa Suomen Kolmosta, joka on suomen neljänneksi korkein sarjataso. Tällä tasolla ei suomessa voi täyspäiväiseksi ammatikseen lähestulkoon missään. Suomalaiset runkopelaajat ovat normaalisti useimmissa joukkueissa normaalisti työssäkäyviä tai opiskelijoita ja heille jalkapallon pelaaminen ei tuota minkäänlaista rahallista tuloa. Kyseessä on tällöin harrastus, jota pelataan sanonnan mukaisesti ”rakkaudesta lajiin”. Ulkomailta puhtaasti jalkapallon perässä suomeen tulevat pelaajat ja toimihenkilöt taas saattavat tavoitella uransa kannalta parempaa näkyvyyttä kansainvälisillä kentillä, kotimaansa ulkopuolella. Osa ulkomaalaisista pelaajista saa tälläkin sarjatasolla rahallista korvausta peliesityksiään vastaan. Tällaista mahdollisuutta heillä ei välttämättä olisi kotimaassaan. Peimari Unitedissa pelaajat ovat valjastettuna pelaamisen lisäksi myös muihin töihin seuran sisällä. Tässä seurassa ulkomaalaiset pelaajat toimivat esimerkiksi ohjaajina erilaisissa jalkapallokouluissa ja -leireillä, sekä tuomaroivat junioreiden harjoitusotteluita ja turnauksia.

Ymmärrettävistä syistä tällainen ero jalkapallon roolista omassa arjessa voi aiheuttaa erilaisia näkemyseroja siinä, miten kukin pelaamiseen suhtautuu. Työtä tekevien ja opiskelijoiden prioriteeteissa jalkapallo ei välttämättä ole aivan sillä tasolla, kuin niiden, jotka ovat muuttaneet vieraaseen maahan juuri jalkapallon parissa toimiakseen.

Kun puhutaan maiden välisistä yleisistä kulttuurieroista, on syytä tutkia vaikuttavia tekijöitä niiden taustalla. Hofsteden-malli (1994) perustuu 60-70 luvulla tehtyyn tutkimukseen, jossa pyrittiin selvittämään miten kansalliset kulttuurit vaikuttavat siellä asuvan väestön ajatteluun, käyttäytymiseen ja tuntemiseen. Kyselyaineistojensa perusteella Hofstede loi valtioiden välisen mallin, jonka avulla voidaan vertailla maita keskenään tietyin ominaisuuksin ja kriteerein. Kyseinen malli on saanut aikojen saatossa osakseen myös kritiikkiä muun muassa siitä, että mallissa on käytetty moniselitteisiä,

kulttuurisidonnaisia käsitteitä liian yksinkertaistetusti, sekä siitä että kansakunnat on mallissa kuvattu epärealistisen yhtenäisiksi.

Mallia on kuitenkin muokattu ja uudistettu useaan otteeseen ja se on kritiikistä huolimatta saavuttanut maailmanlaajuisesti suuren yleisön. Mallia tarkastellessa on otettava huomioon, että se on tosiaan yksinkertaistus moniselitteisistä asioista, mutta sitä hyväksikäyttämällä on mahdollista saada suuntaa-antavaa tietoa perustasoisista kulttuurieroista eri valtioiden välillä. (Peda 2018)

Käsittelen tässä työssä mallia, jossa kulttuurien välisiä ulottuvuuksia mitataan viidellä eri osa-alueella. Näitä osa-alueita ovat:

- 1. Valtaetäisyys
- 2. Yksilökeskeisyys vastaan yhteisöllisyys
- 3. Maskuliinisuus vastaan feminiinisyys
- 4. Epävarmuuden välttäminen vastaan epävarmuuden sietäminen
- 5. Aikaorientaatio

(Peda 2018)

Seuraavaksi avaan näiden yllämainittuja osa-alueita kulttuurien välisissä ulottuvuuksissa yksittäin.

Valtaetäisyys

Suuri valtaetäisyys

Valtaetäisyys-ulottuvuudella mitataan sitä, miten kyseisessä valtiossa suhtaudutaan ihmisten eriarvoisuuteen ja/tai samanarvoisuuteen. Suuren valtaetäisyyden maille ominaisia piirteitä ovat esimerkiksi selkeä hierarkia, ikäihmisten kunnioitus, opettajakeskeinen opetus ja opettajien suuri kunnioitus, sekä vallan jakautuminen vain harvoille henkilöille esimerkiksi työpaikalla. Alaisten ja johtajien valtaerojen lisäksi, myös palkkauksessa on suuria eroja. Suuret tuloerot koskevat koko kansaa suuremmassa kuvassa. Suuren valtaetäisyyden maissa valtaapitävillä henkilöillä on yleensä etuoikeuksia, joita pidetään yleisesti ottaen hyväksyttävänä. (Peda 2018)

Pieni valtaetäisyys

Pienen valtaetäisyyden maille yhdenvertaisuus ja tasa-arvoisuus on tärkeää. Tämä konkretisoituu esimerkiksi pienempinä palkkaeroina, tasaisempina valtasuhteena työelämässä, oma-aloitteisuus painotteisena opiskeluna. Tällaisen valtaetäisyyden omaaville maille on ominaista myös, että säännöt ovat kirjallisia ja niitä noudatetaan asemaan katsomatta yhdenvertaisesti. Lapset pitävät ikäihmisiä ja vanhempiaan yhdenvertaisina itsensä kanssa ja toisinpäin. Työpaikoilla alainen ja esimies ovat tasavertaisia ja alaisten mielipidettä kysytään. (Peda 2018)

Yksilökeskeisyys vastaan yhteisöllisyys

Tämä vastakkainasettelu keskittyy mittaamaan sitä, onko keskeisin ajattelumalli kulttuurissa minä vai me. Tätä voisi nimittää myös toisin sanoin individualismi vastaan kollektivismi. (Peda 2018)

Yksilökeskeinen kulttuuri

Yksilökeskeisessä kulttuurissa kaikkia ihmisiä koskevat niin samat oikeudet, kuin laitkin. Oman mielipiteen ilmaiseminen ääneen katsotaan rehellisyytenä ja suoraselkäisyytenä. Yksilökeskeisessä kulttuurissa nimenomaisesti yksilö on keskeisessä asemassa ja esimerkiksi rahan ja omaisuuden katsotaan olevan kokonaan yksilön omia. Työelämässä valinta työtehtävään tehdään pätevyyteen katsoen ja sääntöjä noudattaen. Tästä syntyy työmarkkinoilla solmittu kahdenvälinen sopimus, joka on esimiehen ja alaisen suhde. Yksilökeskeisessä kulttuurissa normien rikkomisesta voi seurata itsekunnioituksen menettäminen, jonka mukana seuraa usein syyllisyys ja häpeä. (Peda 2018)

Yhteisökeskeinen kulttuuri

Suoraa konfrontaatiota välttävässä kulttuurissa on tärkeää ylläpitää yhteisöllistä sopusointua. Yksilön etu jää ryhmän edun jalkoihin ja lojaalisuutta ryhmän sisällä arvostetaan. Yksilön oman omaisuuden ja rahan sijaan edellä mainitut elementit tulee jakaa suvun kesken ja kaikki näin tuovat omalta osaltaan toimeentuloa tiiviiseen perheeseen. Tiivistä lähiryhmää on myös sallittua kohdella paremmin kuin sen ulkopuolisia henkilöitä. Työhönottoprosessissa voi suosia sukulaisia. Tämän

seurauksena yhteisökeskeisessä kulttuurissa esimiehen ja alaisen suhde voi muistuttaa enemmän perhesidettä. (Peda 2018) Yhteisökeskeisessä kulttuurissa yksilö edustaa aina omaa lähiryhmäänsä tai perhettä, jolloin normien rikkomisesta voi seurata yksilön oman maineen lisäksi koko perheen tai suvun maineen menetys. (Peda 2018)

Maskuliinisuus vastaan feminiinisyys

Tällä ulottuvuudella viitataan siihen, miten tarkasteltavassa kulttuurissa suhtaudutaan karkeasti sanottuna koviin ja pehmeisiin emotionaalisiin rooleihin. Ulottuvuus mittaa myös ihmissuhteita eri tilanteissa. (Peda 2018)

Maskuliinisempi kulttuuri

Maskuliinisemmässä kulttuurissa työllä ja työnteolla on erittäin suuri merkitys etenkin miehille. Ihannetilanteessa yhteiskunnan arvot perustuvat suorittamiseen ja suorituksiin. Tällaisessa kulttuurissa naiset hoitavat useimmiten kodin- ja lastenhoitoon liittyvät asiat ja pitävät yllä ihmissuhteita, kun taas miehet keskittyvät ansaitsemaan mahdollisimman paljon rahaa. Rahan tienämisen lisäksi maskuliinisessa kulttuurissa miehet haluavat edetä urallaan ja saada tunnustusta, jolloin omien saavutusten ja omien vahvuuksiensa runsas ulosnäyttäminen on hyväksyttävää. (Peda 2018)

Feminiinisempi kulttuuri

Feminiinisemmässä kulttuurissa työnteolla on erilainen merkitys. Työnteolla tienataan elanto ja prioriteeteissa elämänlaatu ja ihmissuhteet ajavat edelle. Päätäväisyys ja kunnianhimo pukevat kaikkia ja sukupuoliroolit ovat paljon maskuliinisempaa kulttuuria häilyvämpiä. Omalla statuksella ja meriiteillä rehentelyä katsotaan vähemmän suopeasti ja kulttuurissa vaatimattomuus näytteleeikin pääroolia. Feminiinisemmässä kulttuurissa molemmat vanhemmat ovat useimmiten työssäkäyviä ja ovat vastuussa lastenhoidosta. Feminiininen kulttuuri tähtää hyvinvointivaltiomalliin, jossa avun tarvitsijoita pystytään auttamaan ja kaikille pyritään takaamaan kohtuullinen elämänlaatu. (Peda 2018)

Epävarmuuden välttäminen vastaan epävarmuuden sietäminen

Epävarmuus on osa jokaista yhteiskuntaa ja sen toimintaa. Sen välttämiseen ja sietämiseen löytyy erilaisia keinoja, joihin yhteiskunta turvautuu sen preferensseistä riippuen. Ehkä suurimpana erottavana tekijänä on uskonto, joka auttaa sitä noudattavia käsittelemään epävarmuutta, joka on ihmisen määräysvallasta riippumaton, kuten sairaudet ja kuolema. Uskonnoilla on eri yhteiskunnissa eri tasoinen merkitys. Teknologialla voidaan hakea sietokykyä luonnon toiminnasta johtuvaan epävarmuuteen, kun taas lainsäädännöllä ja säännöillä tähdätään kasvattamaan sietokykyä toisista ihmisistä johtuvaan epävarmuuteen. (Peda 2018)

Epävarmuutta välttävä kulttuuri

Tällaisen ajattelumallin omaavan kulttuurin jäsenien suhtautuminen oman maan oikeusjärjestelmään, virkamiehiin ja poliitikkoihin ovat yleensä negatiivisia. Kansalaisia ei politiikka juurikaan kiinnosta ja mahdolliset protestit pyritään tukahduttamaan. Lait ovat täsmällisiä ja ne pätevät vaikkei niitä olisi mahdollista toteuttaa. Lakien lisäksi jokapäiväistä elämää ohjaavat myös byrokratia ja monet kirjoittamattomat säännöt, joiden noudattaminen voi myös tuntua vaikealta. Moni omasta kulttuurista poikkeava asia voi tuntua epämukavalta, tai jopa pelottavalta. Elämälle ominainen epävarmuus on jatkuvasti läsnä arjessa ja se on yleensä maalattu uhaksi, jota vastaan taistelemine ei pääty koskaan. Tällaisissa maissa esiintyy myös enemmän ulkomaalaisiin liittyviä ennakkoluuloja. (Peda 2018)

Epävarmuutta sietävä kulttuuri

Epävarmuutta sietävämmän kulttuurin normi on se, että epävarmuus on osa normaalia elämää ja se tulee hyväksyä päivittäisessä elämässä niin kuin se on. Kansalaiset ovat verrattain enemmän kiinnostuneita politiikasta kuin välttävässä kulttuurissa ja protesteja siedetään. Kansa luottaa virkamiehiin, poliitikkoihin ja oikeusjärjestelmään. Mikäli lakeja ei pystytä noudattamaan, niitä muutetaan ja mukautetaan. Erilainen on yleisesti kiinnostavaa ja suhtautuminen ulkomaalaisia kohtaan on myönteisempää ja suvaitsevampaa. (Peda 2018)

Aikaorientaatio

Tällä mittarilla tarkastellaan sitä, kuinka pitkän tai lyhyen aikavälin tavoitteita kulttuurilla on yleisesti toiminnalleen ominaista asettaa. Onko esimerkiksi yleisempää ajatella omaa tulevaisuuttaan kuukausien vai vuosien päähän. Kohdennetaanko tähtäin yritysmaailmassa seuraavaan kvartaaliin, vai ajatellaanko yrityksen tilaa 20 vuoden päästä nykyhetkestä. (Peda 2018)

Pitkän aikavälin suuntautuneisuus

Näin orientoituvalle kansakunnalle vapaa-aika ei ole prioriteetti, vaan periksiantamattomuuden, pitkäkestoisen ja sinnikkään ponnistelun katsotaan kantavan hedelmää pitkässä juoksussa. Säästäväisyys on fundamentaalista ja tuottoja pyritään miettimään monen, jopa kymmenien vuosien päästä. Opiskelijat katsovat menestyksen kumpuavan vaivannäöstä sekä työnteosta ja epäonnistumisen katsotaan tulevan edellä mainittujen puutteesta. Olosuhteita kunnioitetaan, mutta halutaan oppia muilta mailta mahdollisimman paljon. (Peda 2018)

Lyhyen aikavälin suuntautuneisuus

Luonnollisesti pitkän aikavälin suuntautumisen vastakohtana, näin suuntautuvat tavallisesti toivovat työnteon ja vaivannäön tuottavan tuloksia nopeasti. Kun vaivannäöstä saa korvauksen, tuo se mukanaan sosiaalisen paineen palkkion nopeaan kuluttamiseen. Tuottojen tärkeys on yhden vuoden tasolla. Toisin kuin pitkän aikavälin suuntautumisessa, vapaa-aikaa arvostetaan ja työelämässäkin tärkeiden arvojen joukkoon nousee vapaus, oikeudet ja itsenäinen ajattelu. Opiskelijoiden keskuudessa tavallista on yhdistää niin menestys, kuin epäonnistuminenkin onneen. Perinteitä kunnioitetaan ja ylpeys omaa maata kohtaan on suurta. (Peda 2018)

Nämä ovat ne faktorit tiivistetysti, joiden avulla pyrkimyksenäni on mitata yksinkertaisella tasolla Suomen ja Portugalin kulttuurillisia eroja. Ulkomaalaiset pelaajat Peimari Unitedissa ovat tällä hetkellä kaikki Portugalista, joten vertailu on tässä tapauksessa helpompaa, kun vertailtavia maita on vain kaksi.

Seuraavassa kappaleessa avaan maiden välisen vertailun tuloksia ja myöhemmin vertaan niitä sekä omakohtaisiin kokemuksiini, että teemahaastatteluisia ilmenneisiin vastauksiin.

3.2 Maavertailu

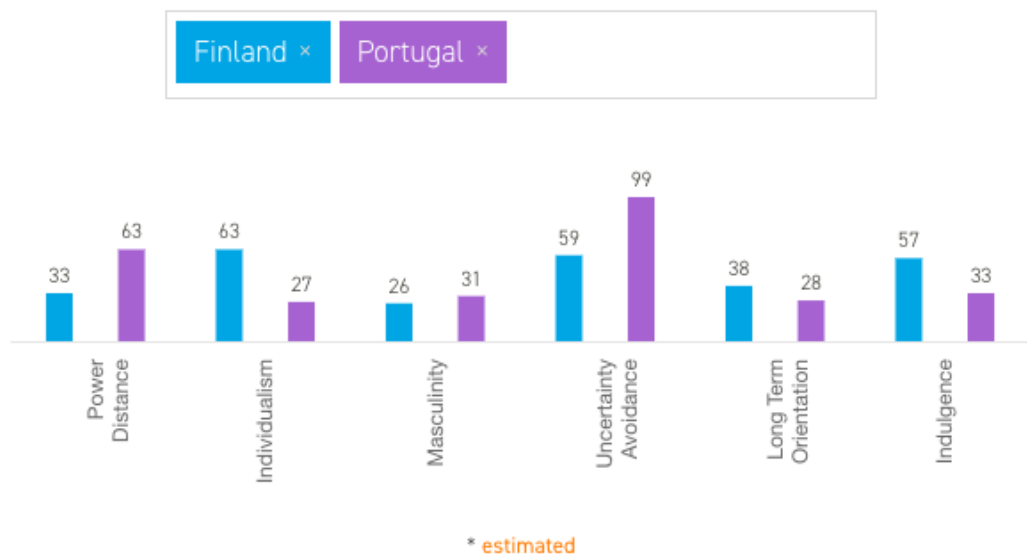
Tässä kappaleessa vertailen Suomen ja Portugalin välisiä kulttuurillisia eroja Hofsteden-mallia hyväksikäyttäen. Haluan tässä vaiheessa työtä selvittää myös itse, mitkä ovat niitä mahdollisia tekijöitä, jotka vaikuttavat jokapäiväisessä kanssakäymisessä ulkomaalaisten pelaajiemme kanssa. Maavertailu auttaa osaltaan ymmärtämään myös tiettyjä asioita erinäisten käytösmallien takana ja näin ollen on myös helpompi ymmärtää asettua vastapuolen asemaan kanssakäymisessä. Tässä vertailussa otan mallin instrumenteista tarkasteltavaksi mielestäni tämän työn kannalta oleellimmat. Näitä ulottuvuuksia ovat valtaetäisyys, kulttuurin maskuliinisuus tai feminiinisyys sekä epävarmuuden välttäminen ja sietäminen.

Kuva 2, Suomen ja Portugalin välinen maavertailu Hofsteden-mallilla (Hofstede insights, 2020).

COUNTRY COMPARISON

Select one or several countries in the menu below to see the values for the 6 dimensions.

To compare your personal preferences to the scores of a country get the *Culture Compass™* from our store.



Valtaetäisyys ulottuvuutta (*power distance*) mitatessa Suomen tulos 33 on Hofsteden mallin mukaan matala, joka tarkoittaa sitä, että itsenäisyys ja tasa-arvoisuus kuvaavat suomalaista kulttuuria hyvin. Hierarkiaa sovelletaan vain käytännön vuoksi, esimiehet ovat helposti lähestyttävissä ja he luottavat työelämässä alaistensa pätevyyteen ja kokemukseen. Esimiesten rooli voidaan kokea matalan valtaetäisyys luvun kulttuureissa enemmänkin valmentavana johtajana. Valtasuhteet jakautuvat melko tasaisesti ja työntekijät ja/tai hierarkiassa alempana olevat olettavat heidän mielipidettään kysyttävän. (Hofstede Insights 2020)

Portugalin vastaava, korkeampi luku 63 taas kieli siitä, että hierarkiaallinen ero hyväksytään ja valtaa omaavien henkilöiden etuoikeudet tiedostetaan ja niitä pidetään normaaleina. Esimies asemassa olevat odottavat alaistensa raportoivan hänelle ja alaisten vuorostaan kärjistetysti odottavat tämän kontrolloivan tai ohjaavan heitä. Esimiehen kiinnostuksen puute alaisiaan kohtaan voi kieliä, että tämä ei koe alaisen olevan tärkeä osa organisaatiota, kun taas samalla tämä voi näkyä puutteellisena

motivaationa alaisen toiminnassa. Informaation kulussa negatiivinen palaute tai informaatio on ahdistavaa, joten alaisten on vaikeampaa kertoa niin sanottuja ”huonoja uutisia” esimiehilleen. (Hofstede Insights 2020)

Mittaustulos yhtyy omiin havaintoihini Peimari Unitedin toiminnassa, sekä jalkapallon ulkopuolisiin havaintoihini portugalilaisista. Yhtenä esimerkkinä eroavasta valtaetäisyydestä voi toimia kanssakäynti valmentajien kanssa. Portugalissa valmentajia katsotaan vahvasti ylöspäin. Valmentajat kuuluvat arvostettujen henkilöiden piiriin ja heitä esimerkiksi puhutellaan suomessa ”teitittelyä” vastaavalla tavalla. Heitä kutsutaan portugalilaisella kielellä sanalla *Mister* jonka voi rinnastaa englannin kielestä tuttuun *Sir* arvonimitykseen. Valmentajia ei kutsuta koskaan etunimellä, sillä tämä kielii kunnioituksen puutteesta. Tämän huomasin omakohtaisesti, kun juuri suomeen saapuneet pelaajat kutsuivat valmentajaa harjoituksissa sanalla *Mister*.

Suomessa taas valmentajat ovat enemmän kulttuurille ominaisesti läheisempiä. Valmentajia kutsutaan useimmiten etu-, tai lempinimillä ja heitä voi pitää enemmän ystävänä tai esimiehenä, kuin korkeasti arvostettuna johtajana. Tämä ei kuitenkaan kieli siitä, etteikö valmentajalla olisi jalkapallojoukkueessa myös suomessa se painavin sana, mitä tulee pelillisiin päätöksiin. Suomessa kuitenkin valmentajan ja pelaajien välinen kommunikaatio on avoimempaa ja rehellisempää, sillä kuten työelämässäkkin esimiehet ovat suomalaisessa kulttuurissa helpommin lähestyttävissä.

Toinen instrumentti, jolla halusin mitata kulttuureiden eroavaisuuksia, on kulttuurin maskuliinisuus/feminiinisyys (*masculinity*). Kyseinen ulottuvuus valikoitui tarkasteltavaksi koska kaikessa yksinkertaisuudessaankin ja geneerisellä tasolla se antaa osviitan sille, miten kyseisessä kulttuurissa suhtaudutaan esimerkiksi juuri työnteeseen. Kuten aiemmin avattu, tämä ulottuvuus mittaa myös sitä, miten eriarvoisuuteen suhtaudutaan vertailun kohteena olevissa kulttuureissa.

Suomen matala tulos 26 tällä ulottuvuudella mitattuna kielii feminiinisemmästä kulttuurista. Yllätyksekseni myös Portugalin vastaava luku oli erittäin matala, tosin hieman Suomen lukua korkeampi 31. Molemmista kulttuureista yleisesti siis tähdätään hyvinvointivaltiomalliin ja pääasiallinen ajattelumalli onkin se, että työnteolla ansaitaan elanto ja prioriteettina on oma sekä läheisten hyvinvointi. Korkean tuloksen maissa taas työnteolla on elämässä suuri merkitys ja status on tuotava vahvasti esiin. Tarkoituksena valtavalla ponnistelulla ja työnteolla on tehdä mahdollisimman paljon rahaa. (Hofstede Insights 2020)

Syy siihen miksi kyseinen tulos yllätti minut, oli siinä, että muut tulokset olivat jonkin verran erilaisia ja niistä tehtävät johtopäätökset antoivat minulle sellaisen käsityksen, että tulos olisi voinut olla Portugalin kohdalla hieman korkeampi. Kulttuureiden maskuliinisuuden voi kuitenkin olettaa olevan laskussa ylipäättään maailmanlaajuisesti maiden kehittyessä jatkuvasti ja tasa-arvoisuuden noustessa ympäri maailmaa jatkuvasti.

Kolmas ja viimeinen ulottuvuus, jolla tahdoin verrata näitä kahta kulttuuria, on yksilö -, ja yhteisökeskeisyys (*Individualism*). Portugalin tulos 27 on huomattavasti Suomen tulosta 63 alhaisempi. Muihin Euroopan valtioihin verrattuna (pois lukien Espanja), Portugalin kulttuuri on kollektivistinen eli yhteisökeskeinen. Oli kyseessä sitten perhe, suku tai jokin muu ”ryhmä”, ajaa lojaaluis tätä ryhmää kohtaan monien sosiaalisten sääntöjen ja säädösten yli. Sana ”perhe” ei yhteisökeskeisessä kulttuurissa käsitä vain ydin perhettä, vaan perheeseen kuuluu myös useampia lähisukulaisia monesta polvesta. Yhteiskunta vaalii vahvoja, omistautuneita ihmissuhteita, joissa jokaisella on vastuu ”ryhmän” muista jäsenistä. (Hofstede Insights 2020)

Suomen kulttuuri on huomattavasti yksilökeskeisempi Portugaliin verrattuna. Tällaiselle kulttuurille ominaista ovat ”löyhemmät” ihmisverkostot, joissa lähtökohtaisesti jokainen on vastuussa itsestään ja vain läheisimmistä perheenjäsenistään. Tällöin kenenkään ei oleteta kantavan vastuuta esimerkiksi heikommin toimeentulevista lähisukulaisistaan, vaan yhteiskunta pitää huolen heistä. Tähän tietenkin yksilö osallistuu maksamalla veroja, mutta suora vastuu ei ole yksilöllä. (Väestöliitto 2020)

Monissa stereotyyppioissakin suomalaiset koetaan kovin varautuvaisena kansana. Tuon varautuvaisuuden takana piilee kuitenkin rehti ja ystävällinen ihminen, jonka sanaan voi luottaa. Portugalilaiset taas näyttävät hyvinkin avoimesti sen, mitä perhe heille merkitsee. Sosiaalisen median julkaisuista löytää portugalilaisten kohdalla usein paljon kuvia perheensä kesken. Yhteydenpito nykyaikaisin keinoin on helppoa ja sitä tehdään paljon, mm. videopuhelut kotimaahan ovat yleisiä.

Peimari Unitedin toiminnassa mukana olevat portugalilaiset ovat hyvin sitoutuneita joukkueeseen ja tahtovat sen menestyvän. Tämä kielii osaltaan mielestäni myös yhteisökeskeisen kulttuurin arvoista. Olemalla osa ryhmää annat kaikkiesi ryhmälle ja ryhmä antaa kaikkiesi sinun puolestasi. Huomioon täytyy tietysti ottaa myös aikaisemmin mainitsemani aspekti, että portugalilaiset, jotka ovat tulleet suomeen jalkapallon perässä, tekevät pääsääntöisesti tätä puoliammattimaisesti, joka tarkoittaa sitä, että he

saavat elantonsa pelaamisen ja muun seuraan liittyvän toiminnan kautta. Tämä poikii varmasti myös lisää sitoutumista, koska toimeentulo on seurasta riippuvainen.

4 KULTTUURIEROIHIN LIITTYVÄ TEEMAHAASTATTELU

4.1 Teemahaastattelujen suunnittelu ja toteutus

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää miten kulttuurierot ovat mahdollisesti vaikuttaneet Portugalista Suomeen tulleiden pelaajien ja toimihenkilöiden sopeutumiseen. Parhaiten tähän koin soveltuvan puolistrukturoidun, kvalitatiivisen teemahaastattelun, jota varten loin kolme teemaa. Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän koin soveltuvan parhaiten työhöni, koska tavoitteena on selittää ja ymmärtää tutkimuskohdetta ja kvalitatiivinen tutkimus antaa siihen paremmat lähtökohdat.

Kvalitatiivisilla tutkimuksilla ei ole tapana olla ennalta kovin yksityiskohtaisesti luotua suunnitelmaa vaan teemahaastattelua voidaan muokata hieman vastausten mukaan (Pihlaja, 2006, 95).

Valitsin haastateltaviksi erilaisissa tilanteissa olevia henkilöitä, joiden taustat ja kokemukset ovat hieman toisistaan eriäviä. Muun muassa yksi haastateltavista on ollut suomessa viisi vuotta, kun taas yksi haastateltavista vasta alle vuoden. Suurin osa haastateltavista on tullut Suomeen normaalia seuran luomaa rekrytointiverkostoa pitkin, kun taas yksi vakuutti seurajohdon ja valmentajat taidoillaan ollessaan lomamatkalla tervehtimässä seurassa työskennellyttä veljeään. Tästä koin perustavani hyvän pohjan haastatteluille ja uskon saaneeni siitä oivaa vaihtelevuutta näkökulmiin ja vastauksiin.

Kolme teemaa haastatteluihin olivat:

1. Haastateltavien taustat Suomeen tulon liittyen
2. Pelaajien kokemat kulttuurierot
3. Kulttuurierojen vaikutukset sopeutumiseen ja seuran tuki

Ensimmäisessä teemassa pyrin selvittämään syitä, miksi haastateltavat päätyivät valitsemaan juuri Suomen ja Peimari Unitedin seurakseen. Teeman kysymyksillä halusin myös selvittää, oliko heillä jo ennakkoon jonkinlainen käsitys siitä, millaista elämä tulevassa kohteessa on ja omasivatko he jonkinlainen pohjatietoa suomalaisesta kulttuurista. Toisessa teemassa pureuduttiin haastateltavien kokemuksiin kulttuurieroihin niin positiivisiin, kuin negatiivisiinkin. Seuran tarjoaman tuen laatua ja pelaajien sopeutumistasoa kartoitettiin kolmannen, eli viimeisen teeman kysymyksillä.

Haastattelut toteutettiin puhelimitse vallitsevan koronaviruspandemian asettamien suositusten mukaisesti. Haastavaa haastatteluissa oli joidenkin haastateltavien hieman puutteellinen englanninkielentaito, joka tuli huomioida myös teemojen kysymyksiä laatiessa. Kysymysten tuli olla tarpeeksi ytimekkäitä ja avoimia, mutta samalla myös yksinkertaisia ja helposti ymmärrettäviä. Haastateltavat nimettiin vastausten reflektoinnin helpottamiseksi seuraavasti:

- H1 = Haastateltava 1
- H2 = Haastateltava 2
- H3 = Haastateltava 3
- H4 = Haastateltava 4
- H5 = Haastateltava 5

Haastateltavien joukossa oli tällä hetkellä Peimari Unitedia edustavia pelaajia ja toimihenkilöitä, sekä seuraa aikaisemmin edustanut mutta ulkomaille ammattilaisopimuksen perässä lähtenyt pelaaja. Haastateltavien vastauksissa oli paljon samankaltaisuuksia ja toteutus sujui yllättävän hyvin olosuhteisiin nähden myös puhelimitse. Paras tapa suorittaa teemahaastattelu olisi kuitenkin ollut kasvotusten. Vastauksissa tulee ottaa huomioon myös vallitseva koronaviruksen aiheuttama poikkeustilanne maailmalla, joka on osaltaan luonnollisesti vaikuttanut myös uusien tulokkaiden sopeutumiseen ja sitä kautta mahdollisesti heijastui vastauksiin.

4.2 Haastattelujen tulokset

Haastateltavien taustat Suomeen tuloon liittyen

Ensimmäisen teeman tarkoituksena oli kartoittaa haastateltavien taustoja Suomeen tuloon liittyen. Ensimmäinen kysymys koski sitä, miten haastateltava päätyi valitsemaan juuri Suomen ja Peimari Unitedin siirtonsa kohteeksi. Yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta kaikki päätyivät Suomeen tuttaviansa suositteluiden perusteella ja/tai seuran yhteydenoton tuloksena. Yhden haastateltavan tie joukkueeseen oli hieman erilainen, sillä hän päätyi jäämään Suomeen lomamatkallaan. Hän oli tapaamassa veljeään, joka toimi tuolloin valmentajana seurassa ja ilmoittautui vapaaehtoiseksi aamuharjoituksiin. Hän vakuutti taidoillaan valmentajat ja seurajohdon ja hänelle tarjottiin loppukauden kattavaa sopimusta. Tähän haastateltava tarttui ja piti ajastaan Suomessa niin paljon, että solmi uuden jatkosopimuksen seuraavaksi kaudeksi.

Teeman kysymykset liittyivät myös haastateltavien mahdollisten ennakkoluulojen ja stereotyyppien tutkimiseen. Kaikilla haastateltavilla oli edes jonkinlainen käsitys Suomesta ennen tänne tuloaan ja suurimpina tiedonlähteinä heille toimivat heitä ennen seuraava edustaneet portugalilaiset pelaajat, jotka olivat heille entuudestaan tuttuja. Yksi haastateltavista oli kuitenkin tehnyt jonkin verran taustatyötä lukiessaan oma-aloitteisesti asioita Suomesta ja Suomen kulttuurista ja toinen taas oli tutustunut enemmänkin laajalti Pohjoismaihin.

H3:” *First time, it was one of the Portuguese players that played there. He talked to me and sent me some images like “Wouldn’t it be nice if you played here?” and then I got the feeling to go. I saw that there were good conditions and I was reading a lot of things in the internet and they all said that Finland is the best place to be. Before that I didn’t even know about Finland, this was the first time that I heard about Finland, you know! I just knew Teemu Pukki. and that was it, the coach was Portuguese, and he called me and told me what the club would like to offer and that was nice.”*

H4: *“Umm, first I was working in Portugal in football after my degrees, but I’d always like to move and I always liked Nordic countries, not specifically Finland but the Nordic countries in general. Then suddenly I just got a call from Hugo, the guy that was here before saying that there I this project and I already knew he was here, so I knew the project more or less.”*

“The closest I had been to Nordic countries was that I had been thinking about doing an Erasmus in Estonia, but I didn’t end up going there. I was never even close to a Nordic country before.”

Suurimmat ennakkoluulot, joita haastattelun tuloksissa ilmeni, koskivat lähinnä säätä ja varautuneempaa kulttuuria. Monien ennakkoluulojen mukaan Suomen sää oli lähes sietämätön ja osasy sille miksi osaa haastateltavista jopa hieman jännitti tulla Suomeen.

H3:” *With the information that I had I was scared. In Portugal the weather is nice, and winter is not really winter, you know? Now I know what is a real winter after being in Finland. But first I was afraid that I wouldn’t be able to handle the cold, I was so wrong about that. Because when you are in Finland you get used to it. It is not so bad. I think I started enjoying winter there because winter in Finland is beautiful, there is snow, you see animals running everywhere and that’s something that we don’t have in Portugal. I*

think that the reality was very good to know, because at first, I thought it would be horrible! All night, all cold, but it wasn't true."

Pelaajien ja toimihenkilöiden kokemat kulttuurierot

Toisen teeman kysymykset keskittyivät kartoittamaan haastateltavien kokemia kulttuurieroja eri tilanteissa. Kysymysten tarkoituksena oli saada perustasoista tietoa haastateltavien kokemista kulttuurieroista esimerkiksi julkisia palveluita käytettäessä, kuin myös yksityishenkilöinä uusia ihmisiä kohdatessa. Julkisia palveluita, kuten pankkeja, virastoja tai kauppoja käyttäessään jokainen haastateltava mainitsi Suomen olevan yleisesti paljon organisoidumpi maa kuin heidän kotimaansa Portugali. He kokivat esimerkiksi Kelassa ja pankissa asioimisien paljon sujuvammaksi kuin kotimaassaan ja kiittelivät palveluiden nopeutta ja toimivuutta kuin myös seuran tarjoamaa tukea virasto- ja käytännönasioiden hoitoon. Myös palveluiden digitalisaatio sai kiitosta yhdeltä haastateltavalta.

H4: "I haven't used that much of them, but when I've had to, I think everything is more calm. I don't know if it's organized, but at least there is not so much people. In the public transport, you don't feel like a fish in a little box, you know the Finnish saying right, haha? And also, I think public services work faster here than in Portugal, but that's only my experience. For example, when I had to go to the doctor, it was a lot faster than in Portugal. And I think also everything is a bit more digital and modern. All the things are working via computer or internet, as in Portugal you are still stuck with a lot of paperwork and stuff like that. Of course, I'm not sure about Portugal's present state, since when I visit there nowadays, I don't really use these services that much."

Seuraava kysymys koski koettuja kulttuurieroja tavattaessa suomalaisia ihmisiä ja vastaukset tähän sulautuivat hieman yhteen edellisen kanssa. Sekä uusia ihmisiä tavattaessa, että julkisia palveluja käytettäessä huomio kiinnittyi siihen, miten kaikki vastaajat kokivat suomalaisten olevan huomattavasti portugalilaisia varautuneempia. Ensikontaktin ottaminen on vaikeampaa ja ihmiset mielletään kaikissa vastauksissa ujoiksi tai jopa kylmiksi. Julkisten palveluiden osalta yksi haastateltavista kertoi olleensa aluksi ihmeissään miksi suomalaisissa supermarketeissa ihmiset eivät tarjoa apuaan niin ahkerasti kuin portugalissa, kun taas toinen vastaajista kertoi "koskemattomuuden"

olleen yksi vaikeimmista asioista uusia ihmisiä tavattaessa. ”Koskemattomuudella” haastateltava tarkoitti sitä, miten suomalaiset suhtautuvat fyysiseen kosketukseen.

H4: *“I think the first thing is the contact between people. In Portugal everybody touches the other, we greet each other, at least the girls with two kisses to the cheek. Here nobody makes contact, and many times if you touch someone, they do like a repulse movement or react like “don’t touch me”, even if they don’t say anything you can notice that. That is a very different thing here. And then maybe the first interaction in Portugal is easier. People are more open. But in Finland when you get the people to like you, I feel it lasts longer than in Portugal. Then they really like you. But before the first contact, the environment in Portugal is much more friendly.”*

Edellisestä vastauksesta poimittu havainto siitä miten suomalaisten ystävyyttä pidetään rehellisempänä, toistui myös muutamaan otteeseen. Haastateltavat kertoivat kamppailleensa aluksi voittaakseen ihmisten luottamuksen, mutta sen ansaittuaan suomalaiset todella avautuivat heille ja he tunsivat olevansa osa heidän lähipiiriään ja jopa perhettä. Vastauksista oli myös poimittavissa se fakta, että osa haastateltavista piti suomalaisten ystävyyttä arvokkaampana, sillä he kokivat suomalaisten olevan rehellisempiä ja arvostavan heitä erittäin paljon, kunhan vain heidän luottamuksensa oli voitettu.

Yksi vastaajista kertoi jopa muokanneensa omaa käyttäytymismalliaan suomalaisemmaksi Suomesta lähdettyään. Hän kertoi, ettei aluksi voinut ymmärtää miksi suomalaiset ovat aluksi niin kylmän oloisia uusia ihmisiä kohtaan, mutta kertoi sitten ymmärtäneensä, että suomalaiset haluavat usein tuntea uuden ihmisen ennen kuin avautuvat tälle. Hän kertoi ottaneensa hieman varautuneemman otteen käyttöön myös omassa elämässään Suomesta lähdön jälkeen. Suomessa koettu ”oma tila” tai ”oma rauha” oli myös tuntunut mukavalta jälkikäteen ajateltuna.

H3: *“People I met in Finland, at first, I thought why are they like this? They could be more fun and relaxed you know, but then I started to think that why are they like this. It is like what kind of role do you want to take in your life, do you want to open yourself up to everyone, or do you want to know them before you open up to them? And after this experience I think I prefer to know people first too. I get to know how people are first and open up to them after I get to know them. So, this kind of made me realize something*

that I was not thinking about before. Because you know me, I just go and talk to everybody and I'm very open. Now it's more controlled."

Kysyttäessä vaikeimmasta asiasta suomalaiseen kulttuuriin sopeutuessa, vastauksista löytyi paljon yhteneväisyyksiä. Vastaukset liittyivät paljolti jo edellä mainittuun ihmisten varautuneisuuteen, mutta myös esimerkiksi erittäin vaikeana asian koettiin suomalainen ilmasto. Portugalilaiset pelaajat saapuvat useimmiten suomeen harjoituskauden aikana, joka tarkoittaa suomessa loka-maaliskuuta. Tuona ajanjaksona etenkin pimeys ja kylmyys ovat tuottaneet lämpimästä maasta muuttaneille haastateltaville vaikeuksia. Yksi haastateltavista kertoi vaikeimman asian olleen ruoka, sen ollessa niin erilaista kuin se mihin hän oli tottunut, mutta kertoi oppineensa siihen suhteellisen nopeasti. Suomen kieli koettiin myös vaikeaksi asiaksi. Seura tarjoaa pelaajilleen kielenopetusta, mutta siihen osallistuminen on vapaaehtoista. (Olli Dahl, 2020) Oppimista voi myös vaikeuttaa se, että pääasiallinen kieli harjoituksissa on kuitenkin englanti, joten niin sanottu pakko-oppiminen jää tällöin kokonaan puuttumaan.

Kysyttäessä siitä onko suomalaisessa kulttuurissa jotain huomattavasti paremmin portugalilaiseen kulttuuriin verrattaessa, vastauksissa melkein yksiselitteisesti kerrottiin yleisen organisaation olevan silmiin pistävästi parempaa. Kaksi vastaajista kertoi tämän lisäksi kokevansa suomalaiset rehellisempinä ja pitävän sanansa portugalilaisia paremmin. Suomalainen koulutus mainittiin myös kymmenkertaisesti paremmaksi koettuna asiana.

Seuran tarjoama tuki ja kulttuurierojen vaikutus sopeutumiseen

Haastatellessani seuran puheenjohtajaa Olli Dahlia, hän kertoi seuran toiminnan ulkomaalaisten kanssa toimivan täydellisesti (Olli Dahl, 2020). Tämä oli myös teemahaastatteluiden vastauksia tarkastellessani suurin huomiota herättävä aspekti. Teeman kaksi ensimmäistä kysymystä liittyivät yksinkertaisesti seuran tarjoamaan tukeen ennen Suomeen tuloa ja Suomeen tulon jälkeen. Ennen saapumistaan Suomeen, haastateltavat olivat kokonaisvaltaisesti tukeutuneet aiemmin seuraa edustaneiden tuttaviansa antamiin ennakkotietoihin ja varsinainen tuki on alkanut vasta pelaajien saavuttua Suomeen. Vastauksista ilmeni kuitenkin, että sopimusasiat ja muut byrokraattiset tarpeet on hoidettu kuntoon mallikkaasti ennen Suomeen tuloa ja pelaajat ovat voineet alkaa keskittyä täysillä jalkapalloon. Konkreettisia tukitoimia kulttuuriin sopeutumisen avustamiseksi ennen Suomeen saapumista ei yksikään haastateltavista maininnut. Esiin nostettiin kuitenkin se, että seuran kanssa oli tehty selväksi se, mitä

seura odottaa ja mitä seura pelaajille ja toimihenkilöille tarjoaa. Käytännön asiat olivat haastateltavien mukaan hoidettu kuntoon esimerkillisesti heidän tänne saapuessaan.

Haastateltavien saavuttua Suomeen he kertoivat esimerkillisen toiminnan jatkuneen. Olosuhteet vastasivat täysin luvattuja ja muun muassa seuran tarjoama asunto miellyttää haastateltavia. Osa pelaajista on tarttunut seuran tarjoamaan suomen kielen opetukseen, mutta osa ei ole vielä kokenut sitä tarpeelliseksi. Peimari United on pieni kyläseura, jolla on vahva yhteisö ja haastateltavat nostivatkin myös yhteisön tarjoaman tuen vahvasti esille. Yhteisön jäsenet, jotka eivät varsinaisesti työskentele seuralle ovat tarjonneet pelaajille kulttuuriin sopeuttavaa toimintaa ja avustaneet vapaaehtoisesti auttaakseen pelaajia sopeutumaan uuteen kulttuuriin. Esimerkkeinä haastateltavat kertoivat seuran ympärillä toimivan yhteisön ottaneen heidät mukaan esimerkiksi kalastusmatkoille ja vaeltamaan ja tätä kautta he olivat saaneet kulttuuriin perehtymisen myötä myös elämyksiä.

H1: "Before my arrival? Before my arrival I wasn't that much in contact with the club, but after I got here, it was like... they really helped me up. I would say that the club and all the people that are working for the club, they know how different countries Finland and Portugal are. They try to show me the things about Finnish culture and people try to be close with me, so I wouldn't have so many surprises when I'm around new people, you know? So that people that were close to me, they would help me to look around the culture, any type of culture."

H3: "It was great because all the people around the club are good people, and they want to put you in the middle of the society and teach how you do things in Finland. They taught me what kind of food do they eat, how to do things and one of the best things was a teacher of Finnish language. It was great for me, because I wanted to talk to you guys, and I wanted to feel part of the group. I did not want to feel just like a foreign guy. The teacher was a member of a community and the teaching was free, three times per week, so it was nice."

Teeman toiseksi viimeisen kysymyksen tarkoituksena oli saada haastateltavat kertomaan asioita, joissa seura voisi parantaa, mutta yllätykseksi yhtään kehityksen kohdetta haastateltavat eivät nimenneet. Tämä vastasi seuran puheenjohtajan näkemystä ulkomaalaistoiminnan toimivuudesta ja seuran tuesta. Vastaukset ajautuivat

yllättäen osalla myös vain ylistämään sitä, miten seura on ollut heidän tukena alusta asti ja mikäli jotain on tarvinnut pyytää, on seura sen heille tarjonnut pikimmiten ja kyseenalaistamatta. Yksi vastaajista jopa poti hieman huonoa omatuntoa lähtiessään seurasta, sillä koki olevansa heille kiitollisuuden velassa siitä, miten hyvin hänet oli seuran toimesta otettu vastaan ja miten hyvin häntä oli täällä kohdeltu.

H3:” At the time I was there I think the club did everything. Sometimes I think leaving was a bad choice, or I was being rude when I left because I felt I had an obligation to stay because the people were so great for me. They never, I mean never failed me. If I asked something, for example a new pair of sheets or something to the house, they were there straight the next day. Same thing with the money, never missed a payday. It was great. I felt I had a mission there, but you know, football is football and you have to chase your dream. You know, you are not on a professional contract there. In fact, that is the only thing I think that the club misses, and it is the professional contracts. The club can go to the second division easily. It has great facilities and if they work a bit harder, they can have so much more power in the Finnish football.”

Viimeisen teeman ja samalla koko teemahaastattelun viimeinen kysymys koski pelaajan omaa tuntemusta siitä, onko hän mielestään sopeutunut suomalaiseen kulttuuriin. Vastaukset korreloivat lähinnä haastateltavien maassaoloajan kanssa. Pisimpään täällä olleet vastasivat kokevansa olevan sopeutuneita ja sinut suomalaisen kulttuurin kanssa, kun taas noin vuoden tai alle Suomessa viettäneet vastasivat kokevansa olevan vielä vaiheessa. Koronaviruspandemian aiheuttama liikkumisrajoitus on myös oletettavasti kahden vastaajan kohdalla suuri tekijä siinä, miksi he kokevat sopeutumisprosessinsa edenneen hieman hitaammin. Tutkimuksen alkuperäisenä tavoitteena oli koota kehitysehdotus haastatteluissa ilmenneistä kehityskohteista seuran käyttöön, mutta kuten tutkimuksesta voidaan todeta, niin seuran toiminta on tällä hetkellä erinomaista ja kapasiteetti on riittävä tämänhetkiseen tilanteeseen.

5 YHTEENVETO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää miten Peimari Unitedin toiminnassa mukana olevat portugalilaiset pelaajat ja toimihenkilöt ovat kokeneet kulttuurierojen vaikuttavan sopeutumiseensa suomessa ja millä tasolla seuran tarjoama tuki heille on. Kuten jo todettu, niin alkuperäisenä tavoitteena oli myös koostaa kehitysehdotus teemahaastattelujen perusteella. Haastattelujen alussa painotettiin vastausten anonymiteettiä mutta teemahaastatteluissa ei kehityskohteita ilmaantunut, joten kehitysehdotusta ei voitu koostaa.

Teemahaastattelussa haastattelin viittä Peimari Unitedin toiminnassa mukana olevaa pelaajaa ja toimihenkilöä, joiden taustat ja tarinat poikkesivat hieman toisistaan. Tällä yritin hakea vastauksiin vaihtelevuutta ja erilaisia näkökulmia. Mielestäni onnistuin tässä hyvin ja haastattelut olivat antoisia toteutustavan ollessa hieman haastava. Vastaajat suostuivat mielellään haastatteluun ja oli hienoa huomata kuinka positiivisin mielin jokainen heistä edustaa seuraa ja asuu Suomessa.

On hyvä ottaa huomioon, että tässä tutkimuksessa haastateltavat ikään kuin arvioivat työnantajaansa ja antavat tätä kautta tälle palautetta. Kuten maavertailusta kävi ilmi, portugalilaisessa kulttuurissa on läsnä suuren valtaetäisyyden elementti. Tällaiselle kulttuurille on ominaista se, että palautteen antaminen ei välttämättä ole yhtä avointa ja rehellistä kuin pienemmän valtaetäisyyden kulttuureissa. Tämä voi osaltaan vaikuttaa vastauksiin, vaikka haastatteluiden alussa painotettiin vastausten anonymiteettiä.

Uskon että Peimari United voi käyttää tätä opinnäytetyötä jatkossa saadakseen osviittaa siitä kuinka paljon pelaajat arvostavat yhteisön tekemää työtä heidän hyväkseen ja hyvinvointinsa takaamisen eteen. Vaikka varsinaista kehitysehdotusta ei tulosten pohjalta ollutkaan mahdollista luoda, voi tämän opinnäytetyön tuloksena saatu konkreettinen kiitos puskea yhteisöä kehittämään toimintaansa entistä parempaan suuntaan.

Opinnäytetyö itsessään oli minulle haastava, mutta antoisa kokemus. Henkilökohtaisten syiden takia itse prosessi venyi alkuperäisesti aikataulusta jonkin verran, mutta lopputulos oli palkitseva ja opin myös priorisoimaan työn, koulun ja vapaa-ajan välillä. Aihe valikoitui pitkän pohtimisen jälkeen tähän, koska minulle oli tärkeää tehdä opinnäytetyöni asiasta, jota kohtaan koen suurta intohimoa. Jalkapallo, vieraat kulttuurit

ja uusien ihmisten tunteminen ovat lähellä sydäntäni ja tässä opinnäytetyössä sain yhdistettyä nuo kaikki. Koin myös tärkeäksi saada tehdä tämän opinnäytetyön seuralle, josta on tullut minulle lyhyessä ajassa tärkeä. Olen edustanut elämässäni vain kolmea jalkapalloseuraa, joista kaksi olivat kotikaupungissani Raumalla. Peimari United on ottanut minut avosylin vastaan ja tämän opinnäytetyön pohjimmaisena tarkoituksena oli kehittää seuran toimintaa ja täten jättää oma jälkeni sen historiaan.

LÄHTEET

Alho, Olli – Lehtonen, Jaakko – Raunio, Aino – Virtanen, Matti 1994: Ihminen ja kulttuuri, Suomalainen kansainvälistyvässä maailmassa, FINTRA, Helsinki

Hofstede insights. 2020. Country Comparison. Viitattu. 13.4.2020

<https://www.hofstede-insights.com/country-comparison/finland,portugal/>

Hofstede, Geert 1991: Cultures and Organizations, Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival, Software of the Mind, HarperCollinsBusiness, London.

Peda. 2018. Kulttuurien ulottuvuudet. Viitattu 22.3.2020

<https://peda.net/kol/foorumi/m/mkk/t2kk/mit%C3%A4-on-kulttuuri/ko>

Pihlaja, Juhani 2006: Tutkielmalle vauhtia, Soceda, Vammala. Viitattu 22.5.2020

Sponsor Insights. 2019. Tutkimus: Muut lajit kuroivat kiinni jääkiekon etumatkaa – eSports nousi nuorten miesten suosikkilajiksi. Viitattu 22.3.2020

http://www.sponsorinsight.fi/uploads/1/1/1/0/11102604/sponsor_insight_lehdist%C3%B6tiedote_19_03_2019.pdf

Väestöliitto. 2020. Yhteisöllinen ja yksilöllinen kulttuuri. 27.4.2020

https://www.vaestoliitto.fi/monikulttuurisuus/tietoa-monikulttuurisuudesta/monikulttuurinen_parisuhde/yhteisollinen_ja_yksilollinen_ku/

Teemahaastattelun teemat ja kysymykset

Teema 1

Haastateltavien taustat Suomeen tuloon liittyen

- Miksi päädyit valitsemaan juuri Suomen ja Peimari Unitedin? (*How did you end up choosing Finland and Peimari United?*)
- Mitkä olivat odotuksesi ja/tai ennakkoluulosi Suomesta ja suomalaisesta kulttuurista? (*What were your expectations and/or stereotypes about Finland and Finnish culture*)
- Olitko kuullut Suomesta joltain tuttavaltasi ennen tänne saapumista? (*Had you heard about Finland and Finnish culture from someone before your arrival?*)
- Miten hyvin todellisuus vastasi ennalta kuulemaasi? (*How well did the reality match with the information that you had heard?*)

Teema 2

Pelaajien ja toimihenkilöiden kokemukset kulttuurieroista

- Millaisia kulttuurillisia eroja olet huomannut suomalaisten ja portugalilaisten tavassa toimia, kun olet asioinut virastoissa, kaupoissa, julkisissa palveluissa yms.? (*What kind of cultural differences in behavior have you encountered while using the public services or services? E.g. banks, offices, grocery stores.*)
- Millaisia eroja olet kohdannut tutustuessasi suomalaisiin ihmisiin? (*What kind of differences in behavior have you encountered while meeting Finnish people*)
- Mikä asia oli vaikeinta uuteen kulttuuriin sopeutuessa? (*What was the most difficult thing in adjusting to the new culture?*)

- Onko jokin asia paremmin suomalaisessa kulttuurissa, kuin portugalilaisessa?
(Is there something better in Finnish culture than in Portuguese culture?)

Teema 3

Kulttuurierojen vaikutukset sopeutumiseen ja seuran tuki

- Miten Peimari United on tukenut sopeutumistanne Suomeen, ennen ja jälkeen tänne tulemisesi? *(How did Peimari United support your adjusting to the new culture before and after your arrival?)*
- Koetko että seura olisi voinut mielestäsi tehdä enemmän ja missä se onnistui erityisen hyvin? *(Do you think the club could have done something more and what did it do exceptionally well?)*
- Koetko/koitko olevasi sopeutunut suomalaiseen kulttuuriin? *(Do/did you feel like you have/had adapted into the Finnish culture?)*

