

Laura Nikkola

**KANSAINVÄLINEN AKATEEMINEN  
TYÖYHTEISÖ**  
**Ulkomaalaistaustaisten tutkijaopettajien kokemuksia**

Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta  
Pro gradu -tutkielma  
Marraskuu 2020

# TIIVISTELMÄ

Laura Nikkola: Kansainvälinen akateeminen työyhteisö  
Ulkomaalaistaustaisten tutkijaopettajien kokemuksia.  
Pro gradu -tutkielma  
Tampereen yliopisto  
Elinikäinen oppiminen ja kasvatus  
Marraskuu 2020

---

Tutkimuksessa tarkastellaan ulkomaalaistaustaisten tutkijaopettajien kokemuksia akateemisesta työyhteisöstä Suomessa sijaitsevassa yliopistossa. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet siihen, että he ovat päätyneet työskentelemään juuri Suomeen, ja millaisia kokemuksia kansainvälinen akateeminen työyhteisö on tuottanut.

Teoreettisessa viitekehityksessä kuvataan kulttuuria ja globalisaatiota, korkeakoulujen kansainvälistymistä työntekijän näkökulmasta sekä monikulttuurisen työyhteisön vuorovaikutusta. Tutkimuksen keskeisiä käsitteitä ovat kulttuurien välinen kompetenssi, kulttuurien välinen vuorovaikutus, globalisaatio ja korkeakoulujen kansainvälistyminen. Käsitteitä tarkastellaan aikaisempien tutkimusten ja määrittelyiden kautta.

Kvalitatiivisen tutkimuksen aineisto kerättiin puolistrukturoidulla teemahaastattelulla. Kymmenen haastateltavaa valikoitui suomalaisen yliopiston kasvatus- ja yhteiskuntatieteellisistä tiedekunnista.

Tutkimustuloksien mukaan kansainvälinen henkilöstö on päätyneet Suomeen aikaisempien Suomessa tapahtuneiden työ- tai opiskelukokemusten siivittämänä, perhesuhteiden vuoksi ja kehittääkseen kansainvälistä uraa. Työyhteisö koettiin vastaanottavaisena, arvostavana ja hierarkiattomana. Viestintä ja kokouskäytänteet koettiin vaivalloisena ja turhauttavana, koska se tapahtui pääasiassa suomeksi. Haastateltavien osallisuus ja vaikutusmahdollisuudet ovat täten tutkimuksen mukaan rajattua kielen takia.

Tutkimustulosten valossa sekä aiempiin tutkimuksiin viitaten korkeakouluilla olisi aiheellista kiinnittää erityistä huomiota viestintätapoihin ja vetää selkeitä linjoja, missä tilanteissa on perusteltua käyttää rinnakkain esimerkiksi englantia. Kansainvälistymiselle asetetut tavoitteet saattavat jäädä korulauseiksi niiden tiedekuntien kohdalla, joilla ei ole vielä kehittynyt kansainvälistä työyhteisöä monipuolisesti huomioivia käytänteitä.

Avainsanat: kansainvälinen liikkuvuus, globalisaatio, akateeminen työyhteisö, kulttuurien välinen kompetenssi

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

# SISÄLLYS

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>KANSAINVÄLINEN TYÖYHTEISÖ</b> .....	<b>7</b>
2.1	GLOBALISAATIO JA KULTTUURI .....	7
2.2	MONIKULTTUURISUUS TARKASTELUSSA .....	9
<b>3</b>	<b>AKATEEMISEN KANSAINVÄLISTYMISEN KEHITYSLINJA JA TUTKIMUKSIA</b> .....	<b>11</b>
3.1	KORKEAKOULUJÄRJESTELMÄN JA YKSILÖN SUHDE KANSAINVÄLISYYTEEN .....	12
3.2	KANSAINVÄLISYYS JA AMMATILLINEN IDENTITEETTI.....	15
3.3	MONIKULTTUURISEN TYÖYHTEISÖN VIESTINTÄ JA VUOROVAIKUTUS.....	18
3.4	KULTTUURIENVÄLINEN VUOROVAIKUTUS .....	19
<b>4</b>	<b>TUTKIMUKSEN TOTEUTUS</b> .....	<b>24</b>
4.1	TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	24
4.2	TUTKIMUSMENETELMÄ .....	24
4.3	TUTKITTAVAT .....	26
4.4	AINEISTON ANALYSOINTI.....	27
<b>5</b>	<b>TULOKSET</b> .....	<b>31</b>
5.1	TAUSTATEKIJÄT .....	33
5.1.1	<i>Suomi-imago</i> .....	33
5.1.2	<i>Perhesuhteet</i> .....	34
5.1.3	<i>Urakehitys</i> .....	35
5.1.4	<i>Kansainvälistyminen</i> .....	35
5.2	KOKEMUKSET SUOMALAISESTA YLIOPISTOSTA.....	36
5.2.1	<i>Kieli ja kommunikointi</i> .....	36
5.2.2	<i>Akateemisen työyhteisön kokeminen</i> .....	38
5.2.3	<i>Kansainvälisyyden ilmeneminen yliopistossa</i> .....	39
<b>6</b>	<b>POHDINTA</b> .....	<b>42</b>
6.1	TULOSTEN YHTEENVETO.....	42
6.2	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	45
6.3	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUDEN ARVIOINTI .....	47
6.4	TUTKIMUKSEN EETTISYYDEN TARKASTELU .....	48
6.5	JATKOTUTKIMUSAIHEITA .....	49
	<b>LÄHTEET</b> .....	<b>51</b>
	<b>LIITTEET</b> .....	<b>57</b>
	LIITE 1. KYSELYLOMAKE.....	57
	LIITE 2. HAASTATTELUKUPALOMAKE .....	59

# 1 JOHDANTO

Opetus- ja kulttuuriministeriö on linjannut, että korkeakoulujen tulee kehittää toimintaansa kansainvälisinä ja vetovoimaisina sekä oppimis- että tutkimusympäristöinä (OKM 2020). Kansainvälisen henkilöstön määrä on suomalaisissa yliopistoissa kasvanut ja yliopistojen tulisi jatkossakin olla houkuttelevia työympäristöjä kansainvälisille tutkijoille. Myös laadukas vieraskielinen opetus on yhtenä mahdollisuutena valmentaa yliopisto-opiskelijoita kohti monikulttuuristuvaa työelämää. (Sallinen 2003, 20.)

”Suomen johtava ja kansainvälisesti arvostettu kasvatustieteiden ja opettajankoulutuksen tutkimus- ja koulutusyksikkö.” (Helsingin yliopisto 2020)

”Tutkimus ja tutkijoiden yhteistyö tiedekunnassamme on voimakkaasti kansainvälistynyt ja on yhä useammin poikkitieteellistä eli ylittää eri tieteenalojen rajat.” (Turun yliopisto 2020)

”Vahvuuksiamme ovat tutkimuksen korkea laatu, hyvä kansainvälinen maine, aktiivinen osallistuminen yhteiskunnalliseen keskusteluun, kannustava ympäristö ja opiskelijatytyväisyys.” (Jyväskylän yliopisto 2020)

Yllä olevat sitaattit kuvaavat eri yliopistojen kasvatus- ja yhteiskuntatieteellisten tiedekuntien kuvauksia siitä, kuinka opetus- ja kulttuuriministeriön asettamia kansainvälisiä linjauksia huomioidaan. Kuvauksista on havaittavissa kansainvälistymisen tärkeys ja myös yliopistojen välinen kilpailullinen asetelma (ks. myös Knight 2015). Tiedekuntien kuvauksista syntyy mielikuva siitä, että käynnissä on kilpailu kansainvälisestä maineesta ja tunnustuksesta ja tutkimusalan kärkipaikoista. Tätä huomiota tukee Sallinen (2003), jonka mukaan yliopistojen toimintaympäristö monimutkaistuu ja muuttuu globalisaation johdosta, ja se vaikuttaa myös kilpailun kiristymiseen, niin paikallisesti kuin globaalisti ajateltuna. Suomi tarvitsee työvoimaa väestön ikääntyessä, mutta yliopistojen perimmäinen tarkoitus on kuitenkin edistää ihmiskuntaa, rakentaa

kulttuurien välisiä siltoja ja jakaa globaaleja akateemisia arvoja. (Sallinen 2003, 6–7.)

Pyrin tarkastelemaan tutkimuksessani ulkomaalaistaustaisia tutkijaopettajia osana kansainvälistä työyhteisöä ja -kulttuuria suomalaisessa yliopistossa. Yliopistojen välisiä kansainvälisen yhteistyön muotoja on kehitetty monipuolisesti teknologian kehityksen ja digitalisaation ansiosta. Vaikka kansainvälisiä tutkimusprojekteja voidaan nykyään toteuttaa hyvin pitkälle etäyhteyksillä, on työperäiselle liikkuvuudelle akateemisella alalla edelleen tilausta ja kysyntää. Helsingin yliopiston kansleri Kaarle Hämeri (2020) toteaa, ettei digitaalinen vuorovaikutus yksin riitä toimivan kansainvälisen yhteistyön rakentamiseen ja koronan jälkeisenä aikana niin opiskelijoiden kuin tutkijoidenkin kansainvälisen liikkuvuuden edistäminen on erityisen tärkeää. Toimiva kansainvälinen yhteistyö vaatii kyvykkyyttä ja valmiuksia toimia erilaisista taustoista tulevien ihmisten parissa, ja niitä ei digitaalisesti voida saavuttaa. (Hämeri 2020.)

Tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita kasvatusta ja yhteiskuntatieteellisten tiedekuntien ulkomaalaistaustaisten tutkijaopettajien kokemuksista suomalaisen yliopiston työyhteisössä. Kasvatustieteelliset ja yhteiskuntatieteelliset alat ovat Biglanin (1973) kehittämän ja Becherin (1989) laajentaman typologian mukaan pehmeitä tieteitä. Kasvatustieteet ovat tarkemmin sanottuna pehmeä-soveltava tiede ja yhteiskuntatieteet hajaantuvat sekä pehmeä-soveltava että pehmeä-puhdas -kategorioihin. Näiden alojen tutkimuskentällä pyritään selittämään ja tulkitsemaan ilmiöitä tai kehittämään ratkaisuja yhteiskunnallisille tai sosiaalisille tilanteille. (Neumann, et al. 2002, 406; Raunio, Korhonen & Hoffmann 2010, 28–29; Perryman & Coughlan 2011, 16.) Kansainvälisestä näkökulmasta pehmeät alat antavat kansainvälistymiselle erilaisia merkityksiä ja suhtautuvat siihen vaihtelevammin, kuin tekniikan tai luonnontieteen aloilla, jotka lukeutuvat koviin tieteisiin. (Raunio, et al. 2010, 27, 31, 133).

Etenen luvussa 2 kansainvälisen liikkuvuuden ja kulttuurin käsitteistä kohti monikulttuurista yhteiskuntaa. Luvussa 3 tarkastelen kansainvälistymisen linjauksia, kansainvälisen akateemisen työyhteisön vuorovaikutusta ja kansainvälistymisen merkityksiä ammatilliselle identiteetille. Otan tarkempaan teoreettiseen tarkasteluun kulttuurien välisen kompetenssin ja kulttuurien välisen vuorovaikutuksen käsitteet, koska nämä teoriat kehystävät tutkimusaiheeni

tarkoituksenmukaisesti. Luku 4 ja 5 keskittyvät tutkimuksen kuvaukseen ja siinä muodostuneisiin tuloksiin. Lopuksi kokoa tarkempia johtopäätöksiä ja esittelen mahdollisia jatkotutkimuksen aiheita.

## 2 KANSAINVÄLINEN TYÖYHTEISÖ

Työmarkkinoiden kansainvälistyminen ja työyhteisöjen monikulttuuristuminen ovat kiinteästi läsnä globalisaatiossa. Forsander & Raunio (2005) toteavat kansainvälisen asiantuntijatyövoiman näyttäytyvän Suomessa globalisoituneimmilla aloilla, kuten yliopistollisessa tutkimuksessa, ICT-alalla ja yritysjohtotehtävissä. Erityisesti korkeakouluissa henkilöstörakenteet ovat olleet yrityksiin verraten jo pidemmän aikaa kansainvälisempiä. (Forsander & Raunio 2005, 26, 30.) Pitkänen (2005) huomioi ulkomaisen työvoiman myös keinoksi turvata Suomen taloudellista tilaa väestön ikääntyessä ja syntyvyyden laskiessa. Asenneilmapiirin kehitys parempaan vaatii Pitkäsen mukaan onnistunutta vuorovaikutusta ja tuloksellista yhteistyötä, joita voidaan tukea henkilöstön kieli- ja kulttuurikoulutuksella. (Pitkänen 2005, 8–9.) Tarkastelen seuraavaksi tarkemmin transnationaalista liikkuvuutta, kulttuurin käsitettä ja monikulttuurisia työpaikkoja.

### *2.1 Globalisaatio ja kulttuuri*

Kulttuuri tarkoittaa yhteisten merkitysten ja käytäntöjen jakamista, joka luo kuulumisen tunteen tiettyyn ihmisryhmään. Kulttuurin merkitys on keskeistä identiteetin muodostumiseen, ylläpitoon ja muokkaantumiseen. Muuttoliikkeet tuovat eri taustoista kotoisin olevia ihmisiä samaan paikkaan ja kulttuurinen hajanaisuus voi luoda ristiriitaisia seurauksia kulttuuriselle identiteetille. (Hall 2003, 85–86.) Nykyisessä globaalissa maailmassa on hyvin vähän kulttuurisesti yhtenäisiä yhteiskuntia. Ylirajallinen, transnationaalinen liikkuvuus on lisääntynyt monien eri ryhmien kohdalla. Tyypillistä liikkuvuutta tapahtuu työn, opiskelun, matkailun ja maahanmuuton johdosta. (Verma 2005, 55–56.)

Globalisaatio luo kysyntää siirtotyövoimalle ja toisaalta tuo painetta työmarkkinoiden kilpailukyvyille (Talib & Lipponen 2008, 18). Korkeakoulutettujen

näkökulmasta Suomi on näyttäytynyt viime vuosina ”aivovuotoisena” valtiona, joka tarkoittaa ulkomaille työn perässä muuttavien korkeakoulutettujen määrän olevan suurempaa, verrattuna Suomeen palaaviin tai Suomeen muuttaviin korkeakoulutettuihin. Toisaalta Suomessa on ryhdytty vahvistamaan maahanmuuttoa, kansainvälistä liikkuvuutta sekä kansainvälistä kilpailukykyä (Habti & Elo 2018, 20–21). Yliopistojen kansainvälistymisen ja globalisaation haasteet sekä mahdollisuudet ulottuvat niin opetuksen ja tutkimuksen kuin opiskelijan ja tutkijan akseleille. Entisestään kansainvälistyvät ja kilpailevat tutkimushankkeet rahoituksineen sekä kieliosaamisen vaatimukset luovat niin rajoja kuin vapauksia globaalille kansainvälistymisen kehitykselle. (van Damme 2001, 415–17, 421–422.)

Yhteinen kieli luo yhteenkuuluvuuden tunnetta ja mahdollistaa kommunikoinnin sekä on osa jaettua merkitysjärjestelmää (Hall 2003, 90). Keisalan (2012) mukaan jokaisella on erilaisia kulttuurisia taustoja, joista muodostuu omanlainen merkitysten verkosto. Merkitysten verkostoa on mahdollista jakaa vain osittain toisten kanssa, koska jokainen tulkitsee merkitykset taustoistaan lähtien. Vaikka kansalaisuus olisi eri, voi taustoista silti löytyä yhtenäisiä tekijöitä, jotka edistävät yhteisymmärrystä. Eri kulttuurien välisen viestinnän taitojen kehittäminen on haaste myös akateemisella alalla. (Keisala 2012, 14, 21–22.)

Myös Tiittula (2005) pohtii kulttuurin määrittelyä, onko se etukäteen annettua vai rakentuuko se vuorovaikutuksessa kielellisten resurssien avulla. Kulttuuri annettuna nähdään yhteisön jäseniä yhdistävien tekijöiden, kuten uskomusten, arvojen, symbolien ja rituaalien, järjestelmänä. Tällöin korostuvat kulttuurien välisten erojen rajat ja tiettyjen ryhmien näkeminen melko homogeenisina. Jako ”meihin” ja ”toisiin” voi tästä näkökulmasta tuoda haasteita kommunikointiin. Suhtautuminen eri kulttuurien väliseen viestintään voi näin ollen sisältää raja- ja valta-asetelmia. Valta voi näkyä käytännössä esimerkiksi siten, kenen on sopeuduttava ja omaksuttava toisen kieli. Tiittula esittää myös, että kulttuurien välinen sisäinen viestintä on altista häiriöille, johtuen erilaisista viestintämalleista ja toimintakulttuureista. Luovan kielellisen ja kulttuurisen tiedon käyttö rakentaa vuorovaikutusta kohti kolmatta kulttuuria, joka on sekoitus sopeutumista ja neuvottelevaa kulttuurien välistä kommunikointia. Erityisesti silloin, kun osapuolet käyttävät lingua frangaa, kaikille vierasta kieltä,



vuorovaikutus vaatii neuvottelevampaa otetta, joka onnistuessaan johtaa menestykselliseen viestintään. Monikulttuurisen työyhteisön toimivuus riippuu pitkälti tilanneherkkyydestä, avoimuudesta sekä monipuolisista, neuvottelevista vuorovaikutustaidoista. (Tiittula 2005, 123–124, 133–134.)

Kansainvälistyvät ja monikulttuuristuvat työpaikat vaativat toimiakseen niin työnantajan kuin työntekijän näkökulmasta työssä tarvittavan kielitaidon tiedostamisen, kartoittamisen, kielikoulutuksen ja sen resurssoinnissa. Kantelinen & Keränen (2005) esittelevät eurooppalaista viitekehystä (2003) tarkastellessaan työyhteisön monikielisyttä. Yhteisöllisessä monikielisydessä on käytössä rinnakkain useampi kieli tai yhteisön jäsenillä on hallussa useamman kielen hallinta. Työntekijän tulee pystyä toimimaan kansainvälisessä ja monikulttuurisessa viestinnässä ja koko työyhteisöstä tulee löytyä riittävää monikielisyttä. (Kantelinen & Keränen 2005, 152–154.)

## *2.2 Monikulttuurisuus tarkastelussa*

Monikulttuurisuuden tarkasteluun vaikuttavat sosiaaliset, taloudelliset, historialliset ja kulttuuriset tekijät (Talib & Lipponen 2008, 10). Monikulttuurisuus voidaan Huttusen, Löytyn ja Rastan (2005) mukaan yksinkertaistaa ajatukseen, että yhteiskunnassa toimii rinnakkain kulttuurisesti toisistaan poikkeavia ryhmiä. Eri ryhmien välisten suhteiden kautta voidaan tarkastella myös, millainen olisi tavoiteltava yhteiskunta, eli millaisia ihanteita ja tulevaisuuden suunnitelmia monikulttuurisuus sisältää. Yksilötasolla monikulttuuristuva yhteiskunta koskettaa jokaista yhteiskunnan jäsentä tavalla tai toisella. (Huttunen, Löytty & Rastas 2005, 20–21.)

Monikulttuurisuus rakentuu ja muovautuu jokaisessa yhteiskunnassa omalla erityisyydellään, johon vaikuttavat yhteiskunnan historialliset tekijät. Suomalainen monikulttuurisuus nähdään herkästi nuorena raakileena. Ikään kuin lähtökohtana olisi yksikulttuurinen Suomi, jonka monikulttuurisuuden odotetaan kypsyvän samankaltaiseksi kuin niin kutsutut vanhat monikulttuuriset valtiot ovat. Monikulttuurisen yhteiskunnan puolustajat ylistävät kansainvälistä Suomea, ja ongelmina nostetaan erilaisten kulttuurien tuomat ongelmat sekä yhteiskunnallinen epätasa-arvo. Monikulttuuristen valmiuksien ja taitojen konkreettinen juurruttaminen eri instituutioihin vaatii avointa dialogia eri

toimijoiden välillä. Kyse ei ole ainoastaan uusien toimintamallien oppimisesta tai ongelmien ratkaisemisesta, vaan pikemminkin ryhmien välisestä sekä sisäisestä tasa-arvon ja epätasa-arvon tarkastelusta. Monikulttuurisuus on pieniä arjen asioita sekä maailmankatsomuksellisia arvokysymyksiä. (Huttunen, Löytty & Rastas 2005, 22–26.)

Monikulttuurista yhteiskuntaa ei määrittele ainoastaan erot ja yhtäläisyydet kielessä, uskonnossa tai syntyperässä. Yhteiskunnallisten valtasuhteiden tuottamat erot ilmentävät mahdollisuuksia ja rajapintoja, kuinka omaan elämään voi vaikuttaa, etnisestä alkuperästä huolimatta. Kulttuuriset vaikutteet kulkeutuvat alati yli valtion rajojen ja monikulttuurinen ylirajaisuus tuottaa yksilöille samanaikaisen identifioitumisen useaan eri kulttuuriseen ryhmään tai mahdollistaa eri kulttuuristen käytänteiden yhdistämisen omaan elämään. (Huttunen, Löytty & Rastas 2005, 32–34.) Myös Malik (2016) toteaa, ettei yksilö voi elää kulttuurin ulkopuolella, mutta hänen ei tarvitse elää ainoastaan yhdessä tietyssä kulttuurissa, vaan ihminen voidaan nähdä olevan muuttuva kulttuuriolento. Monikulttuurisen yhteiskunnan lähtökohtana voidaankin pitää moninaisuuden hyväksymistä ja toisaalta myös sen hallintaa. (Malik 2013, 24, 50; Saukkonen 2016, 76.) Moninaisuuteen voidaan kehittää yhtenäisyyttä, kuitenkin sallien yksilöiden erilaisuudet (Raunio, Säävälä, Hammar-Suutari & Pitkänen 2011, 19).

Oman identiteetin muodostaminen ja sijoittaminen tiettyyn etniseen tai kulttuuriseen lokeroon voi olla haasteellista heille, joiden tausta ei ole yksiselitteisesti tietyn maan tai kansallisuuden piiristä (Saukkonen 2016, 86–87). Ylirajasten elämäntapojen sekoittumista ja uusien kulttuuristen mallien muodostumista, voidaan kutsua hybrideiksi, jotka myös yksilötasolla määrittelevät kulttuurista olemassaoloa ja identiteettiä (Raunio, Säävälä, Hammar-Suutari & Pitkänen 2011, 28–29).

# 3 AKATEEMISEN KANSAINVÄLISTYMISEN KEHITYSLINJA JA TUTKIMUKSIA

Globaalin korkeakoulutuksen kapasiteetin kehittämisen seurauksena voidaan olettaa, että akateemiseen liikkuvuuden mallit muuttuvat entistäkin monipuolisemmiksi ja kilpailukykyisemmiksi opiskelijoiden, henkilökunnan sekä instituutioiden välisen yhteistyön näkökulmasta (Hudzik 2016, 27). Opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) johdolla työstetyssä julkaisussa *Yhteistyössä maailman parasta – Suomalaisen korkeakoulutuksen ja tutkimuksen kansainvälisyyden edistämisen linjaukset 2017–2025 seuranta ja kehittäminen* kerrotaan kansainvälisyyden edistämislinjauksen tavoitteiksi suomalaisen korkeakoulutuksen ja tutkimuksen laadun vahvistaminen ja globaalisti tunnustetun edelläkävijäaseman saavuttaminen vuoteen 2025 mennessä. Korkeakoulu- ja tutkimusjärjestelmään kaivataan lisääntyvää kansainvälisyyttä, avoimuutta ja kiinnostavuutta maan rajojen ulkopuolelle. Tutkijaliikkuvuuden näkökulmasta Suomen näkyvyydessä ja houkuttelevuudessa on yhä parantamisen varaa. Korkeakoulutettujen osuus väestöstä on ainoastaan eurooppalaista keskitasoa. (OKM 2020, 10–11.)

Kansainvälisyyden edistämislinjauksissa esitetään, että vuoteen 2020 mennessä korkeakoulut laativat kansainväliselle toiminnalle selkeät tavoitteet ja niitä tukevat toimenpiteet. Julkaisussa nostetaan esille myös aidosti kansainvälinen korkeakoulu yhteisö, joka on osallistava, monikielinen- ja kulttuurinen yhteisö. Suomalaisen korkeakoulun houkuttavuutta vahvistaa laadukkaat tutkimus- ja työskentelymahdollisuudet sekä integroitumisen vahvistaminen suomalaiseen yhteiskuntaan tutkimusyhteisön ja työelämäyhteyksien ulkopuolella. Keskittyminen mahdollistavien olosuhteiden panostamiseen niin työympäristön kuin yhteiskunnan tasolla, varmistettaisiin

osaajien määrän kasvattaminen ja heidän kiinnittymisensä Suomeen. (OKM 2020, 15, 27.)

Gerhards, Hans & Drewski (2018) ovat tarkastelleet globaalia akateemista instituutiota, maineen merkitystä ja hierarkioita suhteessa kansainvälistymiseen. Tutkimuksen mukaan kansainvälisen liikkuvuuden mahdollisuuksiin vaikuttaa maan symbolinen pääoma ja yliopiston tieteellinen maine. Hyvämaineisten yliopistojen kasvatit hyötyvät maineen tuomasta symbolisesta pääomasta kansainvälisessä liikkuvuudessa ja ovat hyvässä asemassa globaalissa, akateemisessa kastijärjestelmässä. (Gerhards, Hans & Drewski 2018, 670, 682–683.) Myös Knight (2015) toteaa, että kahden vuosikymmenen aikana yliopistojen kansainvälistyminen on keskittynyt siihen, että yliopisto tunnettaisiin kansainvälisenä instituutiona, mikä kattaa paitsi institutionaalisen maineen, myös kansainvälisten ja kulttuurienvälisten ulottuvuuksien tavoitteet ja toiminnot sekä koulutusviennin. (Knight 2015, 108.)

Esittelen seuraavaksi aiempia tutkimuksia, jotka liittyvät korkeakoulujen kansainvälistymiseen sekä kulttuuriseen kompetenssiin. *Kannattaako kansainvälistyä* -hankkeessa (2008–2010) on selvitetty kattavasti suomalaisia tiede- ja taideyliopistoja kansainvälisen ympäristön ja liikkuvuuden kannalta (Raunio, Korhonen & Hoffman 2010, 1). Avaan tutkimuksen taustalla olevia näkökulmia ja nostan erityisesti ulkomaalaistaustaista yliopistohenkilöstöä koskevat tutkimustulokset. Kekkonen & Annala (2017) ovat puolestaan tutkineet kansainvälisyyttä akateemisen identiteetin muokkaajana (Kekkonen & Annala 2017, 286). Keisalan (2012) tutkimuksessa perehdytään monikulttuurisen työyhteisön viestintään ja vuorovaikutukseen (Keisala 2012, 7). Liitän edellä mainittuihin tutkimuksiin näkökulmia myös kansainvälisistä tutkimuksista.

### ***3.1 Korkeakoulujärjestelmän ja yksilön suhde kansainvälisyyteen***

Suomalaisen korkeakoulujärjestelmän suhde kansainvälisyyteen on lähtökohdiltaan erilainen kuin yksikkö- ja yksilötasolta katsottuna. Korkeakoulujärjestelmän muodostumiseen on kautta historian vaikuttanut yhteiskunnalliset ja taloudelliset kehitysnäkymät. Kansainvälistymiseen liittyvät toiminnot, kuten rekrytointi, uramahdollisuudet ja liikkuvuuden organisointi on rakennettu kansallisten lähtökohtien pohjalta. Yksiköiden ja yksilöiden tasolla

kansainvälisyyteen sisältyy arvottamista ja kilpailua rahoituksista, henkilöstöstä sekä tutkimustuloksista. Tieteellinen ja kansallinen näkökulma käyvät siis eri tasoilla jatkuvaa keskustelua kansainvälistymisen todentamisesta. Opetusministeriön korkeakoulujen kansainvälistymisstrategia (2009) ja kattavat arviot yliopisto- ja innovaatiojärjestelmästä ovat tuoneet näkökulmia akateemiseen kansainvälistymisen tilaan, johon kaivataan monipuolisesti kehitystä ja resurssointia. (Raunio, Korhonen & Hoffman 2010, 2–4.)

Raunio ym. (2010) tarkastelevat tutkimuksessaan kansainvälistä liikkuvuuden vaikutusta ja muotoja suhteessa ulkomaalaistaustaiseen akateemiseen työntekijään ja hänen uramahdollisuuksiinsa. Tuloksissa todetaan, että väliaikaisten vierailujen, jotka voivat olla kestoiltaan yli vuodenkin kestoisia, taustalla olevat uratavoitteet ovat kansainvälisen tai omassa kotimaassa tapahtuvan uran kehittämisessä. Heidät tulisi erottaa niistä ulkomaalaistaustaisista, joiden tähtäimessä on rakentaa ura nimenomaan suomalaisessa yliopistojärjestelmässä. Ulkomaalaistaustaisten urakehityksen haasteita suomalaisessa yliopistojärjestelmässä selittää puuttuva urarakenne, projektien ulkopuolella avautuvien työmahdollisuuksien vähäinen määrä sekä samoja paikkoja hakevien kantasuomalaisten suuri määrä. Ulkomaalaistaustaiset kokevat olevansa urakilpailussa heikommassa asemassa kantasuomalaisiin nähden ja asenteellista suhtautumista on havaittu vaikuttavan rekrytointitilanteissa. (Raunio, Korhonen & Hoffman 2010, 1, 134–135.)

Projektinomaiset työsuhteet sovitaan useimmiten verkostojen välityksellä, joihin pääsy koetaan haastavaksi. Raunio ym. (2010) toteavat, että kyseessä voi olla osittain tiedostamatonta syrjintää, mutta myös tietoista. Ulkomaalaistaustaiset ovat tietoisia myös toisista ulkomaalaistaustaisista, joilla akateeminen urakehitys ei ole edennyt Suomessa. Suomen kielen osaamista nähdään tarvittavan erityisesti kehitys- ja koulutustehtävissä, mutta ei niinkään tutkimuksen teossa. Kielitaidon puutetta voidaan kuitenkin käyttää verukkeena, ettei tule rekrytoituksi, vaikka englannin kielellä olisikin mahdollista toimia. Tutkimustuloksissa nostetaan myös kansainvälisen kilpailukyvyn olevan yhteydessä ennemmin väliaikaiseen liikkuvuuteen, kuin pysyvään akateemiseen maahanmuuttoon. Myös sähköisen kommunikoinnin hyödyntäminen on osa yliopistojärjestelmän kansainvälistymistä. Liikkuvuuden tarve on vähentynyt ja

verkostoituminen tullut vaivattomammaksi. Laaja verkosto saattaa toisaalta poikia myös enemmän liikkuvuutta. (em. 2010, 133–136.)

Komisarof & Hua (2016) toteavat, etteivät akateemiset henkilöt ole olleet aiemmin näin liikkuvia kuin nykyisin. Kulttuurisesti erilaisten henkilöiden palkkaaminen tarkoittaa myös heidän integroimista organisaatioon, ja saada heidät tuntemaan osaksi yhteisöä sekä tukea heidän ammatillista panostusta. Ainoastaan erilaisuuden maahantuonti ei muuta tiedekuntaa varsinaisesti globaaliksi, vaan siihen liittyy olennaisesti myös sosiaalinen ja ammatillinen integroituminen osaksi työyhteisöä. (Komisarof & Hua 2016, 2–3.)

Raunio et al. (2010) väittävät, ettei vetovoimainen yliopistojärjestelmä ole Suomessa toteutunut, ja siihen on vaikuttamassa erityisesti yliopistojärjestelmän tarjoamien uramahdollisuuksien epäselvyys ja vähäinen määrä. Jotta suomalainen yliopistojärjestelmä saisi vetovoimaa, tulisi rakenteellisilla uudistuksilla edistää ja selkeyttää uramahdollisuuksia. Oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon hyödyntäminen voisivat olla toimivia lähtökohtia akateemisessa työelämässä, nykyisen erilaisuutta korostavan monikulttuurisuuden sijaan. (em. 2010, 137.)

Kehittämisenäkemyksiksi erityisesti ulkomaalaistaustaisten henkilöstön näkökulmasta Raunio ym. ehdottavat kansainvälistymisen asettamisen kiinteäksi osaksi yliopiston johtamisjärjestelmää. Kansainvälistymisen osa-alueiden tavoitteet ja lisäarvo tulisi tunnistaa ja määritellä sekä nähdä osana yliopiston toimintaa. Kansainvälistymisen käytäntöjen resursointi ja toteutus tulisi tapahtua sitoutuneesti sekä hyödyntäen kokemusta ja tietoa omaavien ulkomaalaistaustaista henkilöstöä. Raunio ym. nostavat ulkomaalaistaustaisten uramahdollisuuksien edistämiseksi oikeudenmukaisuuden ja avoimuuden vaalimisen rekrytoinneissa sekä syrjinnän muotoihin puuttumisen. (em. 2010, 137–138.)

Kansainvälisyyden tasot vaihtelevat tiedekunnittain, erityisesti yhteiskuntatieteissä ja humanistisissa tieteissä, verrattuna vahvemmin kansainvälisimpiin tekniikan aloihin ja luonnontieteisiin. Ainoastaan rakenteelliset muutokset eivät Raunion ym. mukaan riitä vastaamaan kansainvälistymisen haasteisiin, koska kansainvälistymisen käytännöissä on suuria eroja. (Raunio, Korhonen & Hoffman 2010, 133.)

### *3.2 Kansainvälisyys ja ammatillinen identiteetti*

Kekkonen ja Annala (2017) tarkastelevat tutkimuksessaan kansainvälistymisen merkitystä yhteydessä akateemisen identiteetin rakentumiseen. Tutkimus keskittyy suomalaisessa yliopistossa työskentelevän kansainvälisen henkilökunnan ammatillisen identiteetin rakentumiseen Bourdieun (1986) kenttäteoriaan pohjaten. Kansainvälisyydellä voidaan kerryttää kenttäteoriaan sisältyviä taloudellista, kulttuurista ja sosiaalista pääomaa ja kehittää näiden avulla symbolista pääomaa, arvostusta tieteen pelikentällä. Akateemiselle työlle tärkeitä pääomia tavoitellaan vastaamaan akateemisen työyhteisön sisäisiin ja ulkopuolelta tuleviin odotuksiin, haasteisiin ja uhkiin. (Kekkonen & Annala 2017, 286–288.)

Tutkimuksessa haastateltiin eri tieteenalojen, urapolkujen eri vaiheissa olevaa kansainvälistä yliopiston henkilökuntaa. Kyseessä oli tapaustutkimusta lähentävä tutkimus. Ammatti-identiteetin kehittymistä tarkasteltiin nykykyisen työnkuvan, akateemiselle uralle päätyminen, ulkomaiseen yliopistoon sopeutumisen sekä tulevaisuuden näkymien avulla. (Kekkonen & Annala 2017, 290.)

Kulttuurisen pääoman näkökulmasta kansainvälinen ura tukee tutkijaopettajien itsensä kehittämistä, akateemisen työn itsenäistä otetta ja tutkimustyön merkityksellisyyttä. Toisaalta akateemiset kulttuuriset rajat ja näköalattomuus nähtiin uhkana akateemiselle identiteetille. Kansainvälinen työympäristö nähtiin avaavan uusia näkökulmia ja olevan itsensä kehittymisen kannalta oivallinen ympäristö. Kekkonen & Annala (2017) toteavat, että useimmilla haastateltavilla oli aiempaa kokemusta ulkomailla työskentelystä ennen Suomeen saapumista. Akateemisen näkökulman lisäksi ulkomaille hakeuduttiin jonkin itselle merkityksellisen mielenkiinnon johdosta. Suomen akateemista vapautta arvostettiin, mutta käänttöpuolena yliopiston valtarakenteet muodostivat autonomian menettämisen uhan. Työnkuvan epäselvyys oli myös aiheuttanut vaihtamaan työpaikkaa. Joka tapauksessa, kansainvälistymisellä nähtiin saavutettavan sellaisia tietoja ja taitoja, joita ei muutoin voisi saavuttaa. (Kekkonen & Annala 2017, 291–292.)

Tutkimuksen mukaan sosiaalisen pääoma rakentui ammatillisista ja institutionaalisista verkostoista. Lisäksi työyhteisön merkitys kulttuurisesti

vieraassa ympäristössä koettiin merkitykselliseksi. Kääntöpuolelta katsottuna sosiaalisen tuen puute ja sopeutumisen haasteet kielen ja työkuulttuurin näkökulmasta uhkasivat sosiaalisen pääoman kehittymistä ja edelleen akateemisen identiteetin rakentumista. Kekkonen & Annala toteavat, että erityisesti verkostoituminen näyttäytyi oleellisena sosiaalisen pääoman kartuttamisen muotona. Globaalit verkostot kulkeutuvat tutkijan matkassa ja kansainvälisiä kokemuksia arvostetaan rekrytoinneissa. Työyhteisöön kuulumisen tunne ja luonteva keskusteluyhteys työkavereiden kanssa nähtiin tärkeänä osana identiteetin muodostumisen kannalta. Toisaalta verkostot ja sosiaalisen tuen saaminen koettiin haasteellisena yksilökeskeisen työtteen ja suomalaisten vetäytyvän luonteen takia. Sosiaalisten suhteiden niukkuus ruokkii läheisten kaipaamista sekä ulkopuolisuuden tunnetta. Sopeutumisvaikeuksia ilmeni myös niin vieraan maan käytäntöihin kuin yliopiston työkäytäntöihin totumisessa. (emt. 2017, 293–294.)

Tutkimuksessa selviää, että englannin kielen käyttö työyhteisön kielenä edistää kansainvälistä työympäristöä ja yhteisöllisyyttä. Tiedekunnissa näyttäytyi olevan suuria eroja kansainvälisen ilmapiirin ja työyhteisöllisyyden näkökulmasta. Yhteisen kielen puuttuminen voi johtaa akateemisen identiteetin uhaksi. Suomen kielen osaamattomuus koettiin rajaavan osaamisen hyödyntämistä sekä vähentävän opetusmahdollisuuksia ja hallinnollisia työtehtäviä, jolloin pitkäkestoisen uran kehittäminen Suomessa näyttäytyi haasteellisena. (Kekkonen & Annala 2017, 294–295.) Zhang & Luring (2019) nostavat valtasuhteiden merkityksen monikulttuurisen työyhteisön työkielen valinnassa. Organisaation vahvemmillä yksilöillä on suurempi sanan valta, kun päätetään, mitä kieliä pidetään sopivina ja millaista kielellistä pääomaa pidetään välttämättömänä tavoiteltaessa tiettyä työasemaa ja edelleen edetäkseen urallaan. (Zhang & Luring, 2019, 73.)

Kekkosen & Annalan (2017) tutkimuksen mukaan taloudellisen pääoman rakentuminen näyttäytyi tutkimusaineistossa pääasiassa rahoitusten merkityksessä. Rahoitusten nähtiin olevan merkityksellisenä osana työtä, ja niiden nähtiin määrittelevät tulevaisuuden työmahdollisuuksia. Suomeen jääminen suunniteltua pidemmäksi aikaa nähtiin mahdollisena paitsi rahoituksen, myös yhteiskunnan myöntämien etuuksien kannalta. Akateemisen työn epävakaut, työmarkkinat, epävarmuus uralla etenemisestä sekä taloudellisen



toimeentulon haasteet ilmenivät tutkimuksessa taloudellisen pääoman kääntöpuolena. Epätietoisuus tulevaisuuden näkymistä kuuluu akateemiseen työhön, ja kansainvälisen henkilöstön näkökulmaan sisältyy usein epätietoisuus tulevasta asuinmaasta. (Kekkonen & Annala 2017, 295–296.)

Akateemisen autonomian luomat mahdollisuudet ja osaamisesta saatu arvostus kehittää symbolista pääomaa. Myös verkostojen luominen mahdollistaa kansainvälisenä tutkijana menestymistä, edelleen vahvistaen symbolista pääomaa. Kekkonen & Annala toteavat haastateltavien näkevän itsensä merkityksellisinä yliopiston verkostojen laajentajina sekä kulttuurisina siltoina toimimisena. Vakituinen ura ja pitkäaikainen työsuhde näyttäytyivät tutkimuksessa isoksi saavutukseksi. Kansainvälinen ura koettiin arvostettuna symbolisena pääomana, johon kietoutuu osaaminen ja urakehitys. Nämä ulottuvuudet mahdollistavat kansainvälisen habituksen kehittymisen. Kulttuurinen, sosiaalinen ja taloudellinen pääoma mahdollistavat symbolisen pääoman, joten kaikkien pääomien uhat koskettavat myös symbolisen pääoman kehittymistä. Kekkonen & Annala muistuttavat, ettei pääomien säännöt ole globaaleja, joten saavutettu arvostus voi menettää toisaalla arvoaan ja kääntyä myös uhaksi. (emt. 2017, 296–297.)

Kekkonen & Annala (2017) kuvaavat kansainvälisen henkilöstön akateemisen identiteetin muodostumista ristiriitaisena. Tulevaisuus voi näyttäytyä samanaikaisesti avoimena urakehityksen mahdollistajana ja epävarmana, akateemista identiteettiä uhkaavana. Haastateltavat kompensoivat uhan tunnetta kehittämällä kulttuurista pääomaa sekä vahvistamalla akateemista autonomian tunnetta. (Kekkonen & Annala 2017, 297.) Tutkimustulosten perusteella voidaan ajatella, että kansainvälisyydellä on potentiaalia parantaa akateemista asemaa. Suomalaisten yliopistojen kansainvälistymisessä tulisi kiinnittää huomiota akateemisten työmahdollisuuksien ja työympäristöjen selkeyttämiseen, jotta kansainväliset asiantuntijat jäisivät osaksi suomalaista tiedeyhteisöä. Englanninkielen suhde kansainvälisyyteen ja tiedeyhteisön kieliympäristö Suomessa vaatisi kattavampaa tulkintaa. (Kekkonen & Annala 2017, 297.)

### *3.3 Monikulttuurisen työyhteisön viestintä ja vuorovaikutus*

Keisalan (2012) tutkimuksessa tarkastellaan ICT-alan, sosiaali- ja terveys alan sekä opetusalan työyhteisöjen monikulttuurista vuorovaikutusta sekä viestintää. Tutkimuksessa keskitytään työyhteisöiden mahdollisuuksiin kehittää kulttuurien väliseen kommunikointiin ja viestintään tarvittavia valmiuksia ja taitoja. Tutkittavissa työyhteisöissä oli jo kehitetty viestintää edistäviä käytänteitä ja rakenteita, mutta ennakkoluulot ja epävarmuus sekä kulttuurisidonnaisen hiljaisen tiedon jakaminen jarruttivat kolmannen kulttuurin muodostumista. (Keisala 2012, 7, 17.)

Hua, Wei & Jankowicz-Pytel (2019) toteavat, että kulttuuriset eroavaisuudet eivät ole annettuja eivätkä ne ole muuttumattomia ja kulttuurienvälinen vuorovaikutus ei muodostu sen pohjalta puhuvatko osallistujat samaa kieltä tai ovatko heidän taustansa samanlaisesta kulttuuriperimästä. Hua et al. (2019) näkevät, että se mitä osallistujat tekevät vuorovaikutuksessa voi tehdä vuorovaikutustilanteesta kulttuurienvälisen. Kulttuurienväliset eroavaisuudet rakentuvat hetki hetkeltä vuorovaikutuksessa ja tavallisilta vaikuttavat pienet hetket voivatkin olla merkityksellisiä neuvottelevan vuorovaikutuksen suhteen. (Hua, Wei & Jankowicz-Pytel 2019, 501.)

Keisalan (2012) ja Hua et al. (2019) tutkimukselliset lähtökohdat näyttäytyvät samansuuntaisina. Suljettuja ja yhtenäisiä kulttuureja ei ole olemassa ja kaikki viestintä on kulttuurien välistä viestintää, koska jokaisen ihmisen elinympäristö, kokemukset ja tulkinnat ovat ainutlaatuisia. (Keisala 2012, 30.) Keisalan (2012) tutkimuksessa viestintää tarkastellaan kriittisenä konstruktivistisena prosessina, jonka etenemiseen vaikuttavat osapuolten neuvotteleva ote rooleista, oletuksista sekä merkityksistä. Viestintätilanteen etenemistä ei voida hallita etukäteen, vaan etenemiseen vaikuttaa kulloisessakin tilanteessa läsnä olevat arvot, normit ja odotukset. (Keisala 2012, 34.) Kulttuurien välisessä viestinnässä ja vuorovaikutuksessa tarvittavissa taidoissa korostuvat kriittinen reflektointi ja itsereflektio, joiden avulla on mahdollista löytää uusia konkreettisia toimintamalleja (Keisala 2012, 37).

Kaikissa tutkittavissa työyhteisöissä havaittiin, että kulttuurien välisen viestinnän taidoille on tarvetta. Viestintätaitojen tarve riippui alasta ja työnkuvasta. (Keisala 2012, 175.) Keisala (2012) toteaa, että mitä vähemmän

monikulttuurinen tilanne on, sitä vaikeampaa siinä on oppia kulttuurien välisestä kommunikoinnista. Työyhteisöjen toiminnan perusta on vahvasti jatkuvan oppimisen ja vuorovaikutustaitojen taidoissa. Kolmas kulttuuri rakentuu aidosti silloin, kun kaikki osapuolet tulevat tasa-arvoisesti kuulluksi, valtasuhteet huomioiden. Organisaation rakenteet ja käytännöt voivat tukea osapuolten kuulluksi tulemistä, ja organisaatiokontekstilla on sitä suurempi merkitys, mitä monikulttuurisempi työyhteisö on kyseessä. Jos organisaation arvoperustasta ja politiikasta löytyy selkeää perustaa kolmannen kulttuurin rakentamiselle ja työskentelykäytäntöihin, on työntekijöillä alusta asti yhteisesti jaettu lähtökohta toimivalle työyhteisölle. (Keisala 2012, 182–183, 213–214)

Tutkitut työyhteisöt voisivat Keisalan (2012) mukaan hyötyä kulttuurisen viestinnän koulutuksesta, jolloin koko työyhteisön olisi mahdollista kehittyä eikä painopiste olisi ainoastaan uusien työntekijöiden sopeutumisessa. Koulutuksella saavutettaisiin reflektiivisiä prosesseja, stereotyyppisten näkemysten omaksumisen sijaan. Työyhteisön viestintää edistävien käytänteiden oppiminen sisältäisi myös kyseenalaistamista, testausta ja edelleen uusien käytänteiden löytämistä. (Keisala 2012, 8)

Sit, Mak & Neill (2017) ovat myös tarkastelleet monikulttuuristen taitojen koulutuksen vaikutuksia monikulttuurisen ympäristön sopeutumiseen. Heidän mukaansa työympäristöjen kasvava kulttuurinen monimuotoisuus vaatii monikulttuurisen mukautumisen tietämystä ja siitä aiheutuvan stressin hallintaa. Tutkimuksessa tarkasteltiin kolmannen asteen koulutuksessa tapahtuvaa koulutusta. Sit, Mak & Neill (2017) toteavat, että monien oppilaitosten kansainvälistymistavoitteet on määritelty strategiatasolla. Tutkimuksen mukaan koulutusten tehokkuuteen vaikutti metodivalinnat ja menestyksellisin koulutus huomioi osallistujan kognitiivisen tason sekä tunne- ja toimintatasot. Tavoiteltua muutosta tulisi koulutuksessa käsitellä monimetodisin keinoin sekä korostaa prosessia eikä lopputulosta. (Sit, Mak & Neill 2017, 1–8.)

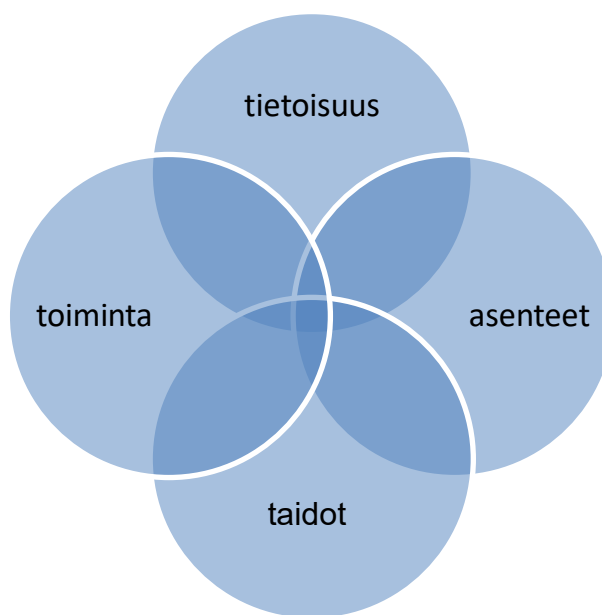
### *3.4 Kulttuurienvälinen vuorovaikutus*

Monikulttuurinen yhteiskunta sisältää ristiriitoja sekä valta-asetelmia, joiden avulla eri instituutioiden kehittyminen ja toimintamallien hahmottaminen

mahdollistuu. Työelämässä toimitaan herkästi valtayhteisön määrittelemiin itsestäänselvinä pidettyihin sääntöihin, ja yhteisten pelisääntöjen löytäminen onkin kompromisseja sisältävä prosessi. (Forsander 2001, 46.) Työyhteisön asenteet muokkaantuvat arjen kohtaamisissa ja eriävät käsitykset esimerkiksi työtavoista ratkeavat usein avoimella keskustelulla ja kommunikoinnilla, jolloin vältetään syvempi kriisiytyminen. Vuoropuhelun ja yhdenvertaisuuden tavoittelua on tärkeä tiedostaa ja ylläpitää työyhteisössä. (Ekholm 2001, 187–188.) Kulttuurien välisessä vuorovaikutuksessa tulee huomioida, etteivät ihmiset toimi kulttuurinsa edustajina, sillä silloin ryhdytään herkästi korostamaan eroavaisuuksia, vertailemaan kulttuureja ja lokeroimaan kulttuurit. Toki ihmiset kantavat kulttuuria mukanaan, mutta ihmiset ovat tekevät kulttuuria toimillaan. (Raunio, Säävälä, Hammar-Suutari & Pitkänen 2011, 21–22).

Kulttuurien välisiä kohtaamisia voidaan tarkastella kulttuurien välisen kompetenssin ulottuvuuksien kautta (ks. KUVIO 1). Kulttuurien välisissä vuorovaikutustilanteissa ovat läsnä asenteet, tiedot, taidot ja toiminta. Ulottuvuudet kytkeytyvät toisiinsa ja myös kehittyvät rinnakkain. Kulttuurienväliseen kompetenssiin tarvitaan kaikkia ulottuvuuksia ja asenteet voidaan nähdä olevan kulttuurienvälisen kompetenssin syntymisen lähtökohta. Oikeudenmukaisuus ja moninaisuuden kunnioitus ovat edellytyksenä tasa-arvoiselle toiminnalle. Tietoisuus tarkoittaa eri kulttuurien tiedostamista, mukaan lukien oman kulttuuritaustan hahmottamisen. Kulttuurinen tietoisuus luo pohjaa kulttuurien väliselle vuorovaikutukselle, ja siihen liittyy myös kyky tunnistaa ennakkoluuloja ja epäoikeudenmukaisuuksia sekä globaaleiden perspektiivien tuntemusta. Interkulttuurisiin taitoihin kuuluu empatiataidot ja kriittinen ajattelu. Interkulttuuriset tiedot, taidot ja asenteet tulevat näkyviksi konkreettisesti ihmisen toiminnassa. (Hammar-Suutari 2005, 115–116; Jokikokko 2002, 86–89.)

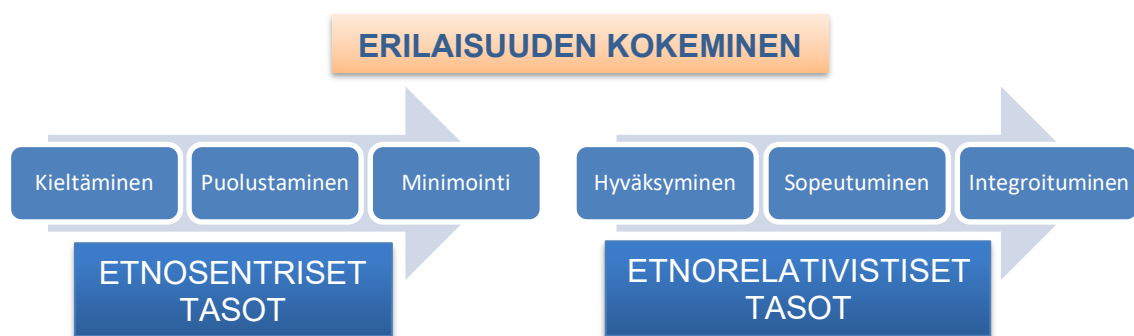
Raunio et al. (2011, 40) toteavat, että kulttuurien välisessä vuorovaikutuksessa on hyvä huomioida, korostetaanko toimintaympäristössä paikallisen kulttuurin tuntemusta ja onko toimintaympäristö sellainen, jossa on tärkeää, että omaksutaan uudenlaisia vuorovaikutustaitoja ja kehitetään toimivaa kommunikointia. Jos ympäristössä työskennellään ja toimitaan itsenäisesti, selkeästi määritellyn tehtävän parissa, on kommunikointikulttuurin merkitys vähäinen. Tällöin myös kulttuurien välisten käytäntöjen omaksuminen ei ole niin luontevaa eikä nähdä merkityksellisenä.



**KUVIO 1.** Kulttuurien välisen kompetenssin ulottuvuudet Jokikokon mukaan (2002).

Tarkastelen kulttuurierojen kokemista Milton J. Bennettin kulttuurienvälisen herkkyyden kehitysmallin, *Developmental Model of Intercultural Sensitivity, DMIS* (ks. KUVIO 2) kautta. Kehitysmallissa oletetaan, että kulttuurierojen kokemus kehittyy ja monimutkaistuu silloin, kun potentiaalinen osaaminen kulttuurienvälisissä suhteissa kasvaa asteittain. Kulttuurierojen tulkitsemisesta voi tulla aktiivinen osa maailmankatsomusta, mikä johtaa edelleen oman ja muiden kulttuureiden laajempaan ymmärtämiseen ja lisää kulttuurienvälisten suhteiden kompetenssia. DMIS-malli jakautuu etnosentrisiin ja etnorelativistisiin tasoihin. Etnosentrisen tason ensimmäisellä tasolla oma kulttuuri nähdään olevan todellisuuden keskiössä ja eri kulttuureja vähätellään tai niitä ei tunnusteta. Etnosentrisen tason toisessa vaiheessa omaa kulttuuria puolustetaan ja se nähdään ainoana mahdollisena kulttuurina, jolloin muut kulttuurit näyttäytyvät alempiarvoisina. Kolmannessa vaiheessa kulttuurisia eroavaisuuksia minimoidaan ja oman kulttuurisen maailmankatsomuksen elementit koetaan universaaleina. (Hammer, Bennett & Wiseman 2003, 423–424.)

Ensimmäinen etnorelativistinen taso sisältää kulttuuristen eroavaisuuksien hyväksymisen ja oman kulttuurin näkeminen tasa-arvoisesti yhtenä muista kulttuureista. Toisella tasolla laajentunut maailmankuva sisältää toisten kulttuurien oleellisia käsitteitä. Tällä sopeutumisen tasolla kehittyä empatiakyky ja näkökulmien otto sekä kulttuuristen viitekehysten hahmottaminen. Sopeutuminen toiseen kulttuuriin on tällöin mahdollista. Etnorelativistinen taso merkitsee äärimmillään täydellistä sopeutumista eli integraatiota toiseen kulttuuriin. Aikaa vaativa sulautuminen tapahtuu asumalla ja elämällä toisessa kulttuurissa sekä muokaten kulttuuri-identiteettiä prosessinomaisesti. Etnosentriset tasot sisältävät toisin sanoen eri tapoja välttää kulttuurista eroavaisuutta, kun taas etnorelativistisilla näkökannoilla kulttuurista eroavaisuutta etsitään eri tavoin. (Hammer, Bennett & Wiseman 2003, 425–426.)



**KUVIO 2.** Kulttuurienvälisen herkkyyden kehitysmalli Bennettin (2003) mukaan.

Jokikokko (2002) nostaa esiin Bennettin mallin puutteita ja ristiriitoja. Eteneminen tasolta toiselle aina kyseisessä järjestyksessä ja yksilön pysyminen aina yhdellä tasolla on Jokikokkon mukaan vaikeaa kuvitella. Bennettin teoriassa jää Jokikokkon mukaan myös pimentoon tekijät, jotka selittävät etenemisen tasolta toiselle. Bennettin mallin täydennykseksi Jokikokko ehdottaa Edward W. Taylorin (1994) transformatiivisen oppimien mallia, jossa korostetaan merkitysjärjestelmiä, joiden läpi maailmaa tulkitaan. Varhaislapsuudesta lähtien kehittyneet merkitysjärjestelmät ovat läpi elämän jatkuvassa muutostilassa, uusia kokemuksia vastaanottaen. Selvästi poikkeavat kokemukset, jotka eivät asetu

aiemmin muodostettuihin merkityksiin, johtaa merkitysjärjestelmän uudelleen arviontiin. Transformatiivisessa oppimisessa keskiössä ovat kokemukset, joiden pohjalta tarkastellaan merkityksiä, kyseenalaistetaan niitä ja muutetaan omia kulttuurisia merkityksiä ja käsityksiä. Jokikokon kuvaamien interkulttuurisen kompetenssin ulottuvuuksien (KUVIO 1) voidaan nähdä olevan lähellä Taylorin mallia, sillä molemmissa keskitytään prosessiin, jossa kokemukset ja tapahtumat ovat muokanneet ja muuttavat tapaa ymmärtää itseään ja toisia sekä edelleen vaikuttaa ajatteluun ja toimintaan. (Jokikokko 2002, 92–93.)

Kulttuurien välistä vuorovaikutusta voidaan tarkastella myös kulttuuriällyn avulla. Earley & Ang (2003) ajattelevat kulttuuriällyn olevan kyvykkyyttä sopeutua menestyksellisesti uusiin, tuntemattomiin, kulttuurienrajat ylittäviin tilanteisiin. Kulttuuriäly ei riipu analyttisestä älykkyydestä, vaan se lähestyy sosiaalisen älykkyyden piirteitä. Kulttuuriäly koostuu kognitiivisesta, motivoivasta ja toimintaan liittyvistä puolista. Kognitiivisella puolella tarkoitetaan oman ja erilaisen kulttuurin piirteiden tiedostamista, motivoiva puoli halukkuutta toimia kulttuurienvälisessä vuorovaikutuksessa ja toiminnalla taas taitoja muuttaa oman toiminnan sopeuttamiseen. Lisäksi metakognitiivisilla taidoilla pystytään ymmärtämään kulttuurin merkitystä suhteessa omaan sekä kulttuurisesti erilaiseen toimijuuteen. (Earley & Ang 2003, 9–10.) Laitinen, Nokelainen & Pylväs (2015) toteavat, että sekä kompetenssipohjaisen kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen että kulttuuriällyn teorian mukaan kulttuurienvälisyystaitoja voi oppia kokemusten kautta. Molempien viitekehysten mukaan kulttuurienväliset vuorovaikutustilanteet ovat lisäksi prosessinomaisia ja tilannesidonnaisia. Molemmat viitekehykset muodostuvat osa-alueista, jotka ovat sidoksissa toisiinsa, ja kulttuurienvälisen vuorovaikutustaitojen kehittyminen edellyttää kaikkien osa-alueiden hallintaa. (Laitinen, Nokelainen & Pylväs 2015, 66–67.)

# 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Esittelen seuraavaksi tutkimusprosessiani tarkemmin. Kerron muodostuneista tutkimusongelmista ja tutkimuksen tarkoituksesta. Kuvailen käyttämiäni tutkimusmenetelmiä sekä tutkimusotannan muodostumista. Viimeiseksi käsittelen saadun aineiston analysointia.

## 4.1 *Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset*

Pyrin selvittämään ulkomaalaistaustaisten tutkijaopettajien kokemuksia Suomessa sijaitsevassa akateemisessa työyhteisössä. Tutkimuskysymykseni ovat seuraavat:

1. Mitkä tekijät ja mielikuvat ovat vaikuttaneet siihen, että he ovat tulleet juuri Suomeen työskentelemään?
2. Millaisia kokemuksia heille on kertynyt akateemisesta työyhteisöstä Suomessa ja mitä kehitettävää he siinä näkevät?

## 4.2 *Tutkimusmenetelmä*

Valitsin tutkimusmenetelmäksi puolistrukturoidun haastattelun (ks. Liite 1), jossa esitin jokaiselle haastateltavalle samat kysymykset ja haastateltavat vastasivat niihin omin sanoin. Laadulliselle tutkimukselle on ominaista pieni otanta ja tutkimuksen tieteellisyyden kriteerinä on määrän sijaan laatu. (Eskola & Suoranta 1998, 18, 87.) Hirsjärvi ja Hurme (2015) kutsuvat puolistrukturoitua haastattelua teemahaastatteluksi, sillä haastattelu keskittyy ja etenee pohjautuen tiettyihin teemoihin. (emt. 2015, 47–48.) Näen tutkimukseni kuitenkin enemmän puolistrukturoituna kuin ohjaavien teemojen varassa olevana haastattelututkimuksena, koska haastatteluissa on esitetty samat kysymykset,



usein samassa järjestyksessäkin. Huolimatta siitä, että haastateltaville esitettiin samat kysymykset, haastattelujen kestot vaihtelivat 20 minuutista lähes kahteen tuntiin. Kestoihin vaikutti paitsi haastateltavien puheliaisuus myös haastattelujen toteutustapa ja ajankohta.

Osassa haastatteluista toistin kysymyksiä, jos kerronta karkasi ohi kysymyksen. Annoin kuitenkin vapaammalle kerronnalle myös tilaa, koska myös vapaasta kerronnasta voi nousta uusia ulottuvuuksia tutkimuskysymyksiin nähden. Tarinallinen kerronta ja teemoittainen eteneminen antaa mahdollisuuden tarkastella tutkittavaa aihetta kokonaisuutena, sekä tuo tutkijan tulkintaa esille (Helenius, Salonen-Hakomäki, Vilka, Saaranen-Kauppinen & Eskola 2015, 207). Kvalitatiiviselle aineistolle on tyypillistä sen monitasoisuus ja rikkaus (Alasuutari 2001, 84). Aineiston rikkaus ilmeni varsinkin taustakysymysten kohdalla, joissa tarkasteltiin henkilökohtaista taustaa. Osa haastateltavista halusi kertoa taustastaan tarkasti ja osa rajasi tarkasti kertomaansa. Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen ja tutkittavaa kohdetta pyritään tutkimaan kokonaisvaltaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään pikemminkin löytämään tai paljastamaan tosiasioita kuin todentaa väittämiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 157.)

Kun selitetään ja tutkitaan inhimillistä toimintaa, pohditaan millaisia lakeja ja sääntöjä toimija ottaa huomioon sekä millaisen logiikan mukaan hän tämän tekee. Annettu merkitys määrittelee sen, millaista toimintaa tapahtuu. Näin ollen inhimillisellä toiminnalla on sääntöjen ja ehtojen lisäksi aina myös vapautta omalle aktiivisuudelle, ja vapaus valita, miten säännöt vaikuttavat häneen. (Eskola 1994, 42–45.) Kokemusten tutkiminen on haasteellinen yhdistelmä yksilön ja yhteisön ulottuvuuksia (Tökkäri 2018, 81). Laadullista tutkimusta voidaan ajatella olevan ihmisten kertomuksina elämästään, jotka ovat aikaan, paikkaan, kieleen, kulttuuriin ja sosiaaliseen kontekstiin luotuja konstruktioita, eli tulkintoja. Ihmiset eivät välttämättä tiedosta, miten eri tulkinnat vaikuttavat heidän kertomuksiinsa. Tutkijan tehtävänä onkin lisätä ymmärrystä näistä tekijöistä, jotka muokkaavat ja vaikuttavat ihmisen kokemukseen. (Raunio 1999, 299.)

Tutkimukseni luonne on fenomenologis-hermeneuttinen, sillä pyrin haastatteluilla kuvaamaan yksilöiden kokemuksia, joista on mahdollista koota kokoavia johtopäätöksiä. Haastattelussa kokemusten muistelu ja niistä puhuminen ei ole suoraan niistä kertomista, vaan sisältää myös haastateltavan

tietoista tai tiedostamatonta valintaa, miten hän kertoo kokemuksistaan. Hermeneuttisessa otteessa tarvitaan myös tutkijan hallitsemaa tulkinnan taitoa. Fenomenologis-hermeneuttisen tutkimusluonteen haasteena voidaan nähdä kokemusten ainutlaatuisuus, jolloin yleistä ei ole tehtävissä, vaan sen sijaan kokoavia johtopäätöksiä. (Tökkäri 2018, 66–68.) Tämä tutkimus lukeutuu teoriasidonnaiseen tutkimukseen, jossa analyysi kytkeytyy teoriaan ja aineiston löydöt saavat vahvistusta ja selityksiä tutkimusta tukevista teorioista. (Saaranen-Kaupinen & Puusniekka 2006). Olen esitellyt tutkimuskysymykseeni liittyviä teoreettisia linjauksia ja aiempia ajankohtaisia tutkimuksia, jotka ovat ohjanneet niin teemojen muodostumista kuin analysointiprosessia.

### 4.3 Tutkittavat

Haastattelin tutkimustani varten kymmenen ulkomaalaistaustaista suomalaisessa yliopistossa työskentelevää henkilöä. Tutkittavien joukko koostui yhdeksästä eri kansalaisuudesta ympäri maailman. Haastateltavista kahdeksan oli naisia ja kaksi miehiä, ja he työskentelivät kasvatus- ja yhteiskuntatieteiden tiedekunnista. Haastateltavien rajaus kahteen tiedekuntaan loi selvät raamit tutkimuksen tavoitteille ja loi vahvempaa pohjaa tutkimuksen validiteetille. Eri tiedekunnilla on eriäviä käytänteitä liittyen kansainvälisen työyhteisöön, joten halusin keskittyä kahden tiedekunnan tarkasteluun.

Haastateltavien löytämisessä hyödynsin yliopiston henkilöstöhakupalvelua, LinkedIn-palvelua sekä lumipallotekniikkaa. Pyrin saatavilla olevien tietojen pohjalta selvittämään haastateltavien taustoja etukäteen, jotta haastatteluun soveltuvat henkilöt löytyivät. Haastateltavilla tuli olla kertynyt kokemusta Suomessa työskentelystä ja asumisesta enemmän kuin muutamia kuukausia. Nämä tiedot löytyivät esimerkiksi LinkedIn-palvelun kautta suhteellisen vaivatta. Varsinaisia testihaastatteluja en toteuttanut.

Lähetin tutkimuspyyntöjä sähköpostitse ja kerroin tutkimuksestani tarvittaessa lisätietoja. Tavoitin sähköpostipyynnöllä muutamia haastatteluun suostuvia ja heidän kauttaan hyödynsin lumipallotekniikkaa haastatteluun osallistuvien löytämisessä. Lumipallotekniikassa kysytään ensimmäisiltä haastateltavilta, tietäisivätkö he tutkimushaastatteluun sopivia henkilöitä.

Tekniikkaa voidaan hyödyntää niin kauan, kunnes haastatteluja on kertynyt sopiva määrä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006; Saunders, Lewis, & Thornhill, 2009, 235–242.) Lähetin haastattelupyynnöt kahdesti, kahden viikon välein, koska yksittäinen sähköposti saattaa hukkaa postitulvaan. Lumipallotekniikka oli samanaikaisesti käytössä ja se tuotti tulosta. Haastattelut nauhoitettiin ja toteutettiin englanniksi.

Tarkoitukseni oli toteuttaa haastattelut haastateltavien työhuoneissa, yliopiston tiloissa tai muussa yhteisesti sovitussa paikassa alkuvuoden 2020 aikana. Vallitsevan koronavirusepidemian vuoksi jouduin toteuttamaan kuusi haastattelua etäyhteydellä ja varasin haastattelujen organisointiin aikaa suunniteltua enemmän. Haastattelut toteutettiin lopulta helmikuusta huhtikuuhun. Kasvokkain tapahtuva haastattelun toteutus muuttui käytännössä etäyhteyden myötä puhelinhaastattelun ja videohaastattelun välimaastoon. Halusin omalta osaltani pitää videokuvan päällä, jotta haastattelu saisi kasvokkain tapahtuvan haastattelun tuntua. Moni haastateltava pitäytyi kuitenkin vain puheyhteydessä, mikä on ymmärrettävää poikkeusolosuhteissa. Puhelinhaastattelun etuna on ajan säästäminen, kun haastattelun osapuolet ovat kiireisiä ja asuvat kaukana toisistaan (Hirsjärvi & Hurme 2015, 65). Puolistrukturoidun haastattelun kysymykset pitivät keskustelua yllä, kenties paremmin kuin teemojen varassa ollut vapaampi haastattelu, joten etähaastattelut sujuivat kaiken kaikkiaan jouhevasti. Etäyhteydellä toteutetut haastattelut olivat kuitenkin lyhyempiä kuin kasvotusten toteutetut haastattelut.

#### *4.4 Aineiston analysointi*

Haastattelujen litterointi on kenties haastattelututkimuksen työläin vaihe, joka vaatii sitkeyttä ja aikaa (Hirsjärvi & Hurme 2015, 140). Kymmenen englanninkielisen haastattelun litterointi vei selvästi enemmän aikaa, kuin suomeksi toteutettu litterointi olisi vienyt. Valitsin sanatarkan litteroinnin, koska se vaikutti tutkimukseeni luonnikkaimmalta vaihtoehdolta. Valitut sitaatit on suomennettu, mutta litterointiaineisto on englanninkielinen.

Haastattelut olivat kysymysrungosta huolimatta ajoittain keskustelunomaisia, joten tutkimukselleni oleellisia tietoja pilkahteli esiin myös

varsinaisten suorien kysymysten ulkopuolella. Tarkkaan ja yksityiskohtaisempaan keskusteluanalyysiin en ryhtynyt, koska aineiston käsittely ja haastatteluissa nousseiden asioiden teemoittelu onnistuu myös sanatarkasti litteroidusta aineistosta. Myös Hirsjärvi & Hurme (2015, 140) toteavat, ettei keskusteluanalyysin edellyttämään tarkkaan litterointiin kannata ryhtyä, jos ei ole varma sen tarvittavuudesta. Haastattelutallenteet onnistuivat moitteetta ja haastattelumateriaalia kertyi yhteensä 5 tuntia ja 45 minuuttia sekä litterointia 65 sivua (A4, Arial 12, riviväli 1).

Kvalitatiivisen tutkimuksen analysoinnin kulku etenee pikemmin polveilevasti kuin suoraan lineaarisesti (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 219). Litteroinnin jälkeen seuraa aineistoon paluu toistuvasti, sillä aineisto on tunnettava hyvin, jotta poimittavat teemat hahmottuvat. (Eskola & Suoranta 1998, 152, 176.) Lähdin työstämään haastatteluaineistoa temaattisen analysoinnin kautta. Braun & Clarke (2006) näkevät temaattisen analyysitavan ennen kaikkea joustavana analysointimenetelmänä. Aineistosta muodostetaan teemoja, jotka ovat jollain tavalla tärkeitä tutkimuskysymyksiin nähden. Teema ei muodostu ainoastaan samojen asioiden määrällisen esiintyvyyden pohjalta, vaan teeman sisäinen ydin suhteessa koko tutkimusaiheeseen määrittelee teeman valintaa. Temaattisessa analyysissä ei tavoitella uuden teorian luomista, vaan pääpainona on kuvata, analysoida ja raportoida aineistosta valikoituja teemoja. (Braun & Clarke 2006, 78–82.) Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen (2010) toteavat, että käsitettä temaattinen analyysi käytetään usein kansainvälisessä tutkimusmenetelmäkirjallisuudessa, kun puhutaan sisällönanalyysistä. Se voi usein tarkoittaa analyysin alkuvaihetta, jolloin muodostetaan luokittelua. Ainoastaan aineiston jaottelu omiin lokeroihin ei ole vielä analysointia, vaan sitä auttava väline. (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010.) Vaismoradi, Turunen & Bondas (2013) toteavat sisällönanalyysin ja temaattisen analyysin sisältävän samankaltaisuuksia ja päällekkäisyyksiä. Temaattinen analyysi ei kuitenkaan tähtää aineiston kvantifioimiseen, mikä on sisällönanalyysissä mahdollista. (Vaismoradi, Turunen & Bondas 2013, 404.) Tässä tutkimuksessa nojataan enemmän temaattiseen analysointiin, sillä aineistoa ei tavoiteltu kvantifioimaan.

Tutkijan on välttämätöntä tehdä päätöksiä, mitkä aiheet nousevat teemoiksi. Braun & Clarke (2006) huomauttavat, että erityisesti haastatteluissa, joissa osallistujat ovat vastanneet kysymyksiin, on vaarana muodostaa ainoastaan

haastattelukysymysten pohjalta teemoja. Tällöin varsinaista analyysia ei kuitenkaan tapahdu ollenkaan. Temaattinen analyysi vaatii aineiston läpikäyntiä etsivällä otteella, jotta mahdollisesti toistuvat, merkitykselliset mallit löytyvät. Temaattisessa analyysissä kirjoittaminen on oleellisessa osassa, eikä sen rooli ole vain lopputulosten avaamisessa. Braun & Clarke (2006) ovat jakaneet temaattisen analyysiprosessin kuuteen eri vaiheeseen: aineistoon tutustuminen, alustavien koodien luominen, teemojen etsiminen, teemojen läpikäyminen, teemojen määrittely ja nimeäminen sekä raportointi. (Braun & Clarke 2006, 85–87.) Analysoinnissa on oleellista saada irti jotain sellaista, joka ei suoraan välity valituissa lainauksissa. Samassa tutkimuksessa on myös mahdollista sisällyttää niin koko aineistoa hyödyntävää kuin rajattua tapaustutkimuksellista analyysiä. Tällöin tavoitellaan tutkittavan ilmiön yleistä kuvausta ja aineistosta nousseiden toistuvien, yksityiskohtaisempien ilmiöiden kuvausta. (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010.)

Elo & Kyngäs (2008) näkevät laadullisen tutkimuksen analysointiprosessin lukeutuvan valmisteluun, järjestämiseen ja raportointiin. Elo & Kyngäs (2008, 109) toteavat Politin & Beckin (2004) mukaan, että valmisteluvaiheessa valittavat analyysiyksiköt, voivat olla esimerkiksi sanoja, lauseita tai ajatuksia. Tässä tutkimuksessa analyysiyksiköiksi on valikoitunut merkityksellisiä ajatuksia ja lauseita. Tavoitteena oli huomioida kuvauksia, jotka voidaan nähdä merkityksellisinä tutkimuskysymyksiin nähden. Analysointiprosessissa hyödynsin värikoodausta, jolla erottelin jokaisesta litterointitiedostoista merkityksellisiä lauseita. Jokaisen haastattelun litterointi oli omana Word-tiedostonaan, jolloin aineiston hallinta pysyi selkeänä.

Temaattinen analyysi on joustava metodi, joka vaatii toimiakseen parhaiten tutkijalta selkeää ja tarkkaa käsitystä, mitä tutkimuksella pyritään selvittämään. Teoreettinen viitekehys osoittaa tällöin aineiston tulkinnan suuntaa. (Braun & Clarke 2006, 96.) Pidin tutkimuskysymyksiäni mahdollisimman paljon ohjaamassa teemojen muodostumista.

Tutkimuskysymyksiini vastaavat teemat ovat muodostuneet analyysivaiheessa pää- ja alateemoihin (ks. Kuvio 3). Pääteemojen muodostumiseen vaikutti kyselyrunko ja alateemat merkityksellisten vastausten ja toistuvuuden mukaan. Teemojen muodostuminen vaati aineiston lukemista useasti, rajauksia ja valintoja sekä alustavien teemojen tarkastelua.

Ensimmäisen tutkimuskysymykseeni (1. Mitkä tekijät ja mielikuvat ovat vaikuttaneet siihen, että he ovat tulleet juuri Suomeen työskentelemään?) muodostuivat seuraavat teemat:

1. Suomi-imago
2. Perhesuhteet
3. Urakehitys
4. Kansainvälistyminen

Toiseen tutkimuskysymykseen (2. Millaisia kokemuksia heille on kertynyt akateemisesta työyhteisöstä Suomessa ja mitä kehitettävää he siinä näkevät?) pääteemoiksi muodostuivat seuraavat pääteemat:

1. Kieli ja kommunikointi
2. Akateemisen työyhteisön kokeminen
3. Kansainvälisyyden ilmeneminen yliopistossa

Toisen tutkimuskysymyksen pääteemoista on eritelty edelleen seuraavat alateemat:

1. Viestintä
2. Kokouskäytänteet
3. Hierarkiattomuus
4. Itsenäisyys
5. Luottamus
6. Odotukset ja todellisuus
7. Kehityskohdat

# 5 TULOKSET

Tässä tutkimuksessa pyrittiin selvittämään ulkomaalaistaustaisten tutkijaopettajien kokemuksia Suomessa sijaitsevan yliopiston työyhteisössä. Tutkimuskysymykseni olivat seuraavat:

1. Mitkä tekijät ja mielikuvat ovat vaikuttaneet siihen, että he ovat tulleet juuri Suomeen työskentelemään?
2. Millaisia kokemuksia heille on kertynyt akateemisesta työyhteisöstä Suomessa ja mitä kehitettävää he siinä näkevät?

Teemojen muodostuminen lähti liikkeelle haastattelurungosta (ks. Liite 1), ja kehittyivät aineistoa läpikäydessä. Teemojen muotoutuminen ja jakautuminen alateemoihin on havainnollistettu Kuvioon 3. Tutkimukseni pääroolissa on kansainvälinen akateeminen työntekijä Suomessa, josta käsin lähdin muodostamaan tutkimuskysymyksiini vastaavia teemoja.

Lähden liikkeelle tuloksista, jotka antavat vastauksia ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, ja ne on koottu taustatekijät -teemaksi (Suomi-imago, perhesuhteet, urakehitys, kansainvälistyminen). Tämän jälkeen siirryn teemoihin, jotka tuovat vastauksia toiseen tutkimuskysymykseen. Nämä teemat ovat muodostuneet niistä kokemuksista, joita haastateltaville on kertynyt työyhteisöstä Suomessa. Teemat ovat jakautuneet kieleen ja kommunikointiin, akateemiseen tasa-arvoon ja kansainvälisyyden ilmenemiseen yliopistossa. Tarkastelen kutakin kokemusteemaa tarkemmin merkityksellisiksi nousseiden alateemojen avulla.



**KUVIO 3.** Kansainväliseen henkilöstön taustatekijät saapua Suomeen ja kokemukset akateemisesta työyhteisöstä.



## 5.1 Taustatekijät

Jokainen haastattelu lähti liikkeelle taustakysymyksistä, joilla kartoitettiin niitä tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet siihen, että he ovat päätyneet Suomeen. Olen teemoitellut taustatekijät Suomi-imagoon, perhesuhteisiin, urakehitykseen sekä kansainvälistymiseen. Taustatekijät ilmensivät kansainvälisten työntekijöiden heterogeenisyyttä, sillä niistä ilmeni haastateltavien tavoitteita, rajoitteita ja toiveita liittyen Suomessa työskentelyyn, henkilökohtaiseen elämään ja akateemiseen uraan.

### 5.1.1 Suomi-imago

Merkittäviin taustatekijöihin nousi tietämykset ja uskomukset Suomesta sekä aiemmat kokemukset Suomesta. Peräti seitsemässä haastattelussa kävi ilmi, että aiempi kokemus Suomesta, joko aiempien projektien tai opintojen kautta, oli vaikuttamassa maavalintaan. Neljä haastateltavaa mainitsi Suomen hyvän maineen koulutuksen tason suhteen. Suomen hyvätasoisesta koulutuksesta mainittiin sekä yhteiskuntatieteellisen että kasvatustieteellisen tiedekunnan haastateltavilta. Hyvin erilaisista maista kotoisin oleville Suomesta haettiin eksotiikkaa ja kokemusta täysin erilaisesta elinympäristöstä.

“Tein harjoittelun [instituution nimi] - - - Ja valmistumisen jälkeen palasin. - - - ja melkein heti pääsin mukaan kolmen kuukauden pituiseen projektiin, jonka jälkeen hain tohtorin koulutukseen.” (H8)

”Ja sitten valitsin tulla Suomeen, koska ajattelin että haluan kokea jotain, mikä on täysin erilaista kuin [maa] ja sen todellisuus - - - ” (H1)

“Ja tulin Suomeen itseasiassa parhaimman koulutussysteemin maineen vuoksi - - - ” (H2)

Aiemmat kokemukset suomalaisesta yliopistosta olivat vaikuttaneet merkityksellisten verkostojen muodostumiseen sekä sellaisen mielikuvan muodostumiseen, mikä puolsi Suomen saapumista. Suomi vakaana, Pohjoismaisena hyvinvointivaltiona ja laadukkaan koulutuksen tyyssijana nousi monien puheissa, varsinkin perheellisille sekä heille, joille esimerkiksi tohtorikoulutukset ovat lähtömaissaan maksullisia. Euroopan ulkopuolelta

saapuneet haastateltavat näkivät mahdollisuuden tutustua muualle Eurooppaan vaivatta Suomesta käsin.

”- - - Ja sitten löysin jotain minua kiinnostavaa, koska Suomessa tohtorintutkimus on ilmainen, ilman lukukausimaksua - - - Toinen syy, miksi valitsin Suomen, on ilmainen koulutus lapsilleni.- - - Erityisesti päivähoito nuorimmaiselleni - - - [Maassa] se on todella kallista.” (H9)

Mielikuvat ja odotukset suomalaisesta yliopistosta työntekijän näkökulmasta vaihtelivat. Haastateltavista neljä odotti suomalaiselta yliopistolta kansainvälisempää työarkea. Kolme haastateltavaa ei ollut osannut asettaa odotuksia tai muodostaa selkeää kuvaa, mitä työskentely suomalaisessa yliopistossa olisi. Kahdelle haastateltavalle mielikuva suomalaisesta yliopistosta muodostui hyvämaineisena, itsenäistä työtettä vaalivana ja yhteistyötä korostavana työyhteisönä. Stereotyyppistä suomalaista, vaitonaista ja etäällä pysyvää työyhteisöä mainitsi yksi haastateltava.

### 5.1.2 Perhesuhteet

Kolmella haastateltavalla maavalintaan oli vaikuttanut parisuhde suomalaisen kanssa. Perheelliset haastateltavat nostivat tasokkaan päivähoiton ja ilmaisen koulutuksen sekä perhe-etuksien merkittäväksi tekijäksi, miksi Suomi oli näyttäytynyt hyvältä vaihtoehdolta. Tieto siitä, että Suomessa yhteiskunta on kasvatuksesta ja opetuksesta isossa vastuussa oli yllättänyt muutamia.

”Opettajani ja ohjaajani siellä, he tunsivat suomalaisen henkilön [kaupunki], - - - Joten kun tiesin, että lähdän Suomeen tyttöystäväni luo, hän kertoi, että minun olisi hyvä ottaa yhteyttä tähän henkilöön.” (H5)

”Olin aiemmin kuullut, että Suomi tarjoaa erinomaiset palvelut tai kasvatus- ja opetussysteemin. Olin utelias tästä erinomaisesta systeemistä täällä Suomessa.” (H9)

”Meillä ei ole niin systemaattista varhaiskasvatussysteemiä, kuten täällä. Me tukeudumme joskus perheenjäseniin, kun tarvitsemme apua, ja asumme lähekkäin toisiamme. Nuo asiat on järjestetty eritavoin. Ja niin, joskus se vie aikaa, että tietää miten asiat hoidetaan, kun sinulla on lapsia.” (H3)

Suomalainen kumppani ja perheen perustaminen Suomeen vaikutti myös toiveisiin ja tavoitteisiin asettua Suomeen. Toimiva varhaiskasvatus- ja koulutusjärjestelmä näyttäytyi merkittävänä vaikuttajana. Naisvoittoinen (8/10)

otanta vaikuttanee siihen, että lastenhoidon järjestäminen ja oman uran eteneminen nousi haastatteluissa esille.

“Joten muuttimme takaisin Suomeen, ennen kuin ensimmäinen lapsemme aloitti koulun. Joten ajattelen, että olen täällä niin kauan, kunnes nuorin lapsemme on käynyt täällä koulunsa.” (H10)

### 5.1.3 Urakehitys

Suurin osa haastateltavista oli akateemisen urakehityksensä alkuvaiheissa. Rahoitusten saaminen ja mielenkiintoisiin tutkimushankkeisiin pääsy näyttäytyivät merkityksellisinä osina maavalintaan nähden. Suomesta oli löydetty potentiaalisia projekteja, joiden houkuttelemana oli suomeen Suomeen. Uran jatkaminen ainoastaan Suomessa kuitenkin vaihteli. Osalla perheen perustaminen ja asettuminen Suomeen saneli urakehityksen suuntaa, osalla rahoitukselliset tekijät säätelivät uran kehityskulkua ja osalla taas oma mielenkiinto ja valmius siirtyä toisiin maihin nähtiin osana uran kehityskaarta.

”Joten ajattelen, että nykyään on aika paljon vaatimuksia tähdätä kansainvälisyyteen. Joten itseasiassa, ajattelen, että post docini aikana, olen avoin eri vaihtoehdoille, Suomessa tai Suomen ulkopuolella.” (H2)

“Olen kiinnostunut jäämään ja asumaan Suomessa, muutoin en olisi edistänyt kieliosaamistani. Mutta mitä tulee uran kehitykseen, siihen tarvitaan kansainvälistä kokemusta, vaikka minulla onkin sitä aika paljon. - - - haluaisin mennä vähän ulkomaille, olen ollut täällä jonkun aikaa ja tunnen, se on vain henkilökohtainen tunne, mikä on ollut jo vähän aikaa, etten tunne itseäni tarpeeksi kansainväliseksi.” (H4)

### 5.1.4 Kansainvälistyminen

Kansainvälistyminen sekä ammatillisesta näkökulmasta että henkilökohtaisen kokemuksen kartuttamisena näyttäytyivät merkittävinä motiiveina Suomeen päätyminenä. Kansainvälinen työote nähtiin tärkeänä osana akateemista uraa jatkossakin. Kansainvälistyminen näyttäytyi arvokkaana, kerrytettävänä pääomana erityisesti heille, jotka suunnittelivat liikkumista toiseen maahan Suomessa olon jälkeen. Kansainvälistymisen eri muotoja tuotiin myös esiin.

”Ajatelen, että akateeminen työ on nykyisin, se on niin kuin todella liikkuvaista elämää. Tarkoiton, että voit olla missä vain ja työskennellä.” (H3)

“Minulla on ystäviä ja kaikkea täällä, Suomi olisi hieno maa asua tulevaisuudessakin. Mutta olen avoin kaikelle. Olen maailman kansalainen, joten jos jossain on avoin paikka auki, joku paikka mihin mennä, olisin oikeastaan avoin asumaan missä vaan.” (H4)

## 5.2 Kokemukset suomalaisesta yliopistosta

Olen teemoitellut kokemukset suomalaisesta yliopistosta kieleen ja kommunikointiin, akateemisen työyhteisön kokemuksiin sekä kansainvälisyyden ilmenemiseen yliopistossa.

### 5.2.1 Kieli ja kommunikointi

Jokaisessa haastattelussa ilmeni selkeästi suomenkielen käyttöön liittyvät haasteet. Haastateltavat kokivat jäävänsä kokouksissa sivuun ja sähköpostien kääntäminen vei työaikaa. Monet olivat tietoisia siitä, että eri tiedekunnissa on erilaisia käytänteitä työkielen suhteen. Kansainvälinen työyhteisö ei haastattelujen perusteella vaikuta toimivan halutulla tavalla, kun työkielenä ja viestinnässä jyrää suomi. Ajatusten vaihto ja näkökulmien anto jää niukaksi heidän osaltaan, jotka eivät osaa suomea. Lisäksi epäviralliset keskustelut rajoittuvat kielellisistä syistä.

“- - - jos käytäntöjen halutaan pysyvän suomenkielisinä ja halutaan kansainvälistä henkilökuntaa - - - kyse on erilaisesta maailmankatsomuksesta, jonka voi saada vain, kun on kasvanut jossain muualla tai kun on ollut tarpeeksi kauan integroituneena toiseen kulttuuriin. - - ja siinä on kokonainen joukko toisenlaista tietoa, esimerkiksi minun koulutuksessani, olen saanut tuntuman sellaisiin tiettyihin teorioihin, joita ei välttämättä Suomessa ihmisillä ole. Heillä on yhteys toisiin teoreettisiin viittekehyksiin. Ja kun minä tuon tämän tänne, lisään jotain teoriaan tai koulutukseen, joka on kehitelty täällä. Joten tämä on kansainvälisen henkilökunnan hyötyjä.” (H1)

”Tiedän, että jotkut ihmiset tässä tiedekunnassa välttelevät minua, koska he tietävät, etten ole suomalainen. He vain sitten suosivat olla puhumatta minulle, koska he ehkä tietävät, että se vaatisi keskustelua englanniksi.” (H4)

Haastateltavat olivat käyneet suomenkielen kursseilla niin yliopiston kuin työelämäpalveluiden kautta. Luonnollisesti suomi on haastava kieli, jonka opettelu koettiin aikaa ja energiaa vieväksi. Yliopiston tarjoamille kielikursseille osallistuu sekä vaihto-opiskelijoita että yliopiston kansainvälistä henkilökuntaa sekaisin, jolloin osallistujien oppimistavoitteet vaihtelevat paljon. Motivaatio

suomen oppimiseen vaihteli ja siihen vaikutti perhesuhteet sekä tulevaisuuden työnäkymät. Osalla haastateltavista saattoi olla työsopimusten tai rahoitusten perusteella rajatut mahdollisuudet jäädä Suomeen, jolloin aika käytettiin ensisijaisesti työtehtäviin eikä suomen kielen opiskelua nähty välttämättömänä.

”- - - Ajattelen, että se riippuu pitkälti ihmisestä, kuinka paljon hän haluaa integroitua, kuinka paljon hänen tarvitsee integroitua ja mitkä ovat hänen pitkän aikavälin tavoitteet.” (H6)

Osalla haastateltavista oli suomalainen puoliso ja suunnitelmana asua jatkossakin Suomessa. Eryityisesti heille sopivan kielikurssin löytyminen oli haasteellista, koska he osasivat kieltä jonkun verran, mutta ei tarpeeksi, jotta se olisi työkielenä käytössä. He pohtivat hyötyvänsä ammattisanastoon keskittyvästä kieliopiskelusta, jos sellaista olisi tarjolla.

”Sitten, en ole varma, onko se kulttuurinen juttu, että jos suomalaiset tietävät, että sinä ymmärrät suomea, he lopettavat puhumasta englanniksi kanssasi tai he suosivat käsitellä kaikki asiat suomeksi.” (H10)

Viestinnän koettiin olevan aikaa vievää ja turhauttavaa, koska sähköpostiviesteissä otsikoita myöten käytettiin pääasiassa suomea. Kaikki toivoivat tähän parannusta, koska nyt tärkeitä viestejä saattoi mennä ohi, eikä aika riittänyt sähköpostien läpikäymiseen. Suomea hieman osaavat antoivat vinkkejä kieltä osaamattomille tärkeistä viesteistä.

”Kansainväliselle henkilöstölle kestää kauemmin ymmärtää kokonainen asiayhteys ja sitten se vie virallisesta työajasta tupla-ajan.” (H10)

Kokouskäytänteet niin yliopiston kuin tiedekunnan tasolla näyttäytyivät haasteellisiksi. Valtaosa kokouksista toteutettiin suomeksi, eikä kielitaidottomia huomioitu riittävästi. Haastateltavat kokivat turhautumista ja ulkopuolelle jättämistä, koska he eivät ymmärtäneet kokousten sisältöjä. Muutama haastateltavista osasi suomea jonkin verran, ja he toimivat epävirallisina tulkkeina heille, jotka eivät ymmärtäneet sanaakaan.

“--- Vieressäni istuu kollega, joka on aiheesta kiinnostunut ja hän haluaisi ottaa osaa keskusteluun, mutta sitten hän tuntee olonsa täysin ulkopuolelle jätetyksi, koska hän ei ymmärrä. Ja mitä minä teen, istun hänen viereensä ja käännän hänelle, mistä on kyse, mutta se on tosi vähäistä, miten hän oikeasti pystyy olemaan osallisena. Tein tämän aika monta kertaa tiedekunnan kokouksissa, että istuin aina ei-suomalaisen viereen.” (H4)

”Löydän itseni tekemästä valintoja, ja usein ne valinnat sisältävät sen, etten mene kokoukseen, koska se on aina rankkaa aikaa, minulla ei ole mitään käsitystä siitä, mitä on keskusteltu.” (H2)

”Ja sitten on tiettyjä kokouksia, joista tiedän, että voin tehdä yhteistyötä, tiedän että voin osallistua ja visioni on, että joku Suomen ulkopuolelta tuleva voisi itseasiassa tuoda uusia näkökulmia aiheeseen, mutta päätös onkin jo tehty, että kokous pidetään suomeksi.” (H1)

Haastateltavat olivat tietoisia siitä, että tiedekuntien välillä ilmenee eroavaisuuksia työkielen käyttöön liittyen.

### 5.2.2 Akateemisen työyhteisön kokeminen

Suomalaisen yliopiston työyhteisö sekä opetuskulttuuri nähtiin itsenäistä työtettä sekä vapautta ja vastuuta antavana kokonaisuutena. Selkeää hierarkiaa työyhteisössä tai kilpailua työkavereiden kesken ei nähty korostuvan suomalaisessa yliopistossa. Haastateltavat nostivat esiin verkostoitumisen merkityksen, varsinkin jos tavoitteena oli jatkaa oloa Suomessa. Yhteisöllisyyden rakentaminen nähtiin ristiriitaisena, koska ilmapiiri pääosin näyttäytyi vastaanottavaisena, mutta kariutui usein kielikulttuuriin. Tällöin yhteisöön kuulumisen tunne haaleni.

Työyhteisön sisäinen tasa-arvo tittelistä riippumatta näyttäytyi merkittävänä tekijänä siihen, että tunnettiin olevan osana työyhteisöä. Perinteistä hierarkiaa ilmeni monien haastateltavien mukaan lähtömaiden yliopistoissa, ja he kokivat hierarkiattomuuden luovan rentoa ja arvostavaa ilmapiiriä.

”Uskon, että Suomessa, yliopistossa ja ehkä muissakin paikoissa, joita voin nähdä, ilmenee paljon luottamusta työntekijää kohtaan. - - - Uskon, että tällainen toimintakulttuuri ja hierarkioiden puuttuminen tekee työyhteisöstä paljon miellyttävämpää, avointa ja rennompaa.” (H2)

Suomalaisesta yliopistosta välittyi itsenäisen työtteen korostaminen ja työntekijään luottaminen. Itsenäisen työtteen käänköpuolella ilmeni itseohjautuva ote asioiden selvittämisessä ja jäyhä kommunikointi- ja keskustelukulttuuri. Selkeitä ohjeistuksia arjen käytännöistä kaivattiin, sen rinnalle, että ohjeistetaan etsimään vastaukset yliopiston sisäisiltä verkkosivuilta tai lähettämään sähköpostia.

“Kansainvälisestä näkökulmasta katsottuna työkuultuuri on hyvä ja siinä on paljon sellaista, mitä ei voi saada missään muualla, kuten itsenäisyys ja luottamus. - - -” (H7)

Akateemisen työn jaksottaisuus projektien parissa näyttäytyy epävarmuutena sen suhteen, millaisiin työmahdollisuuksiin pääsee seuraavaksi tarttumaan. Osa haastateltavista oli valmiita hakemaan työkokemuksia eri maista tai Suomen eri yliopistoista. Avointen paikkojen sopimuksellisten päätösten olemassaolo nousi esiin yhdessä haastattelussa.

“Olen todistanut jo kaksi tapausta rekrytointiprosessissa, jossa ihmiset sopivat toistensa kanssa ketkä valitaan, vaikka he eivät ehkä olisikaan kaikista pätevimmit työnkuvaukseen nähden. - - - Nykyisin meidän tiedekunnassa henkilöt saavat sopimuksia ilman, että paikka olisi laitettu avatuksi, ja me emme tiedä miksi ja kuinka jotkut ihmiset saavat sopimuksia ja jotkut toiset taas eivät.” (H5)

### 5.2.3 Kansainvälisyyden ilmeneminen yliopistossa

Haastatteluissa ilmeni, että kansainvälisen henkilöstön toimijuudessa suomalaisessa akateemisessa työyhteisössä ilmenee kehitettävää. Kansainvälisyyden todentaminen kietoutuu luonnollisesti sekä viralliseen työkieleeseen että epäviralliseen kanssakäymiseen kollegoiden kanssa.

“--- yliopisto tavallaan myydään todella kansainvälisenä paikkana, mutta päätöksenteon piirissä, he eivät sano, ettemme voi osallistua, mutta meidän osallistumisemme on rajattua kielen takia. Joten tavallaan, en ole varma haluavatko he muuttaa sitä, se on vaikeaa.” (H1)

Kansainvälisiä tutkijaopettajia lokeroidaan herkästi ainoastaan akateemisiin matkailijoihin, jotka muuttavat muutamien vuosien välein toiseen maahan. Osalla siirtyminen toiseen maahan työmahdollisuuksien perässä näyttäytyikin selkeänä suuntana. Kansainväliseen henkilöstöön lukeutuu myös heitä, jotka haluavat pysyä Suomessa tai tavoittelevat pysyvyyttä. Erityisesti perhe ja puoliso vaikuttivat urasuunnitelmiin ja he kokivat työmahdollisuuksien suhteen epävarmuutta enemmän. Haastatteluissa tuotiin esille, että tarjolla olevia työmahdollisuuksia kasvatustieteen ja yhteiskunnallisella alalla ei kovin usein ja paljon avaudu.

“Ja minun tilanteeni on tietenkin erilainen, koska minulla on perhe ja minä en ole sellainen liikkuva, jaksoittainen akateeminen henkilö. Haluan vain elää elämäni täällä olla osana yhteisöä. Joten, tämä on ehkä kuinka, miksi he

eivät kohtele kansainvälisiä henkilöitä kiinteänä osana työyhteisöä, vaan ikään kuin ylimääräisinä lisäosina. - - - mutta tietysti, visiona ei olekaan sopeuttaa kaikkia kansainvälisiä henkilöitä.” (H5)

Suomalaisen yliopiston kuviteltiin olevan kansainvälinen instituutio, mutta laaja suomikeskeisyys oli yllättänyt lähes kaikki haastateltavat. Kansainvälisen yliopiston markkinointi ei ollut vastannut arjen käytäntöjä. Kuitenkin kansainvälisen henkilöstön kohtaaminen oli koettu vastaanottavaisena ja miellyttävänä.

“--- Tarkoitan, että jos sinulla on jotain ongelmia ja sinun tarvitsee kysyä suoraan ja joskus, uskon että moni kansainvälisestä henkilökunnasta ei halua häiritä suomalaisia kollegoitaan, koska henkilökohtaista kontaktia ei ole niin paljon. Joten, jos tarvitaan apua, yritetään ensin selvittää itse tai kysytään muilta kansainvälisiltä työntekijöiltä.” (H10)

Haastateltavat ovat kokeneet, että yliopiston ilmapiiri ja työyhteisön vastaanottavainen ote kansainvälistä henkilöstöä kohtaan on hyvää. Kommunikointikulttuuri koettiin työorientoituneeksi ja vuorovaikutustavat neutraaleiksi, joita ajan kanssa oppii tulkitsemaan.

Kansainväliseen suomalaiseen yliopistoon kohdistuneet odotukset ja koettu todellisuus eivät kohdanneet integroivien kielellisten ratkaisujen näkökulmasta. Kokouskäytänteet, sähköpostit ja selkeät arkiset opastukset koettiin syrjäyttävinä ja eristävinä, koska ne toteutettiin pääasiassa suomeksi. Osa arasteli avun pyytämistä, koska he olivat tottuneet selkeisiin ohjeistuksiin. Suomalaisen yliopiston työkuultuuri vaikuttaa korostavan itsenäistä, etsivää otetta asioiden ja käytäntöjen oppimisessa. Haastateltavat tiedostivat, että suomalaisessa yliopistossa osataan hyvin englantia, mutta se ei näyttäytynyt riittävästi viestinnässä ja vaikutti tavalla tai toisella yksilöllisiin integroitumisprosesseihin.

“- - - minun mielestäni, tavallaan yliopistotasolla on edelleen pitkä matka siihen, mitä tulee integroimiseen ja ympäristön tuen tarjoamiseen niille kansainvälisille työntekijöille, jotka eivät osaa kieltä (suomea).” (H7)

”Kun ensin saavuin tänne, kukaan ei kertonut minulle esimerkiksi, mitä minun pitäisi tehdä rekisteröitymisen jälkeen. Juttelin ystäväni kanssa ja he sanoivat, että minun pitää itse löytää ne asiat, jotka pitää tehdä. - - - Tarkoitan, että se on sinun vastuulla, se vastuu on meillä, jotka tulevat ulkopuolelta tai päättävät käydä Suomessa, että kaikkeen tulee valmistautua itse.” (H9)



Kansainvälistyvää yliopistoa tulisi haastateltavien mukaan kehittää kokonaisvaltaisemmin, jotta se olisi todellisesti, eikä vain paperilla, kansainvälistä henkilöstöä houkutteleva ympäristö. Työkieli pohditutti monia, eikä tiedekuntien linjaukset vaikuttaneet selkeiltä.

”Siinä ei ole järkeä, esimerkiksi että kansainvälistä henkilökuntaa halutaan, jotta voidaan hakea eurooppalaista rahoitusta ja sitten ei tehdä mitään. Tai siinä ei ole järkeä, että kansainvälistä henkilökuntaa ei integroida työhön yliopiston ja maan välissä. Siinä ei ole järkeä. Jotta päästään sanomaan, että meillä on joku ulkopuolelta tullut.” (H1)

”- - - Tulisi rakentaa jotain puoleensa vetävää, jos halutaan houkutella. Ja virallisestihan Suomeen halutaan houkutella kansainvälisiä lahjakkuuksia, joten sitä varten tarvitsee olla kutsuva ympäristö. - - - Meillä on tämä vitsi, että jos haluat haastaa elämäsi, yritä pysyä Suomessa.” (H4)

”Akateeminen ura Suomessa on haastavaa ensinnäkin, kun et puhu sujuvaa suomea, et voi, se ei ole vain niin, ettei sinua palkata, vaan vaikka palkkaisivat, olet vähän niin kuin rajoitettu siinä, mitä voit tehdä.” (H6)

# 6 POHDINTA

Tutkimukseni tarkoituksena oli selvittää, mitkä tekijät ja mielikuvat ovat vaikuttaneet ulkomaalaistaustaisilla tutkijaopettajilla siihen, että he ovat tulleet Suomeen työskentelemään ja miten he ovat kokeneet suomalaisen yliopiston työyhteisön. Tutkimuskysymyksiin saatiin haastatteluaineiston analyysissä vastauksia, joita olen koonnut edelliseen lukuun. Seuraavaksi pohdin luvussa 6.1 tulosten yhteenvetoa suhteessa teoriataustaan ja kokoan luvussa 6.2 johtopäätöksiä havainnollistettuna Kuvion 4. avulla. Lopuksi arvioin tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä sekä mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

## *6.1 Tulosten yhteenveto*

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä haluttiin selvittää niitä tekijöitä, jotka ovat olleet vaikuttamassa siihen, että haastateltavat ovat tulleet Suomeen työskentelemään. Tutkimustuloksiksi nousi Suomi-imago -teema, joka sisälsi oletuksia ja odotuksia Suomesta, erityisesti koulutuksen, yhteiskunnan ja hyvinvointivaltion maineen perspektiivistä. Omakohtaiset kokemukset Suomesta aiempien opintojen tai töiden kautta olivat selvästi vaikuttavia tekijöitä, jolloin ei oltu ainoastaan oletusten ja odotusten varassa. Tulokset ovat linjassa aiempien tutkimusten mukaan (ks. Gerhards, Hans & Drewski 2018; Knight 2015), joissa kansainvälistymisen muotoihin vaikuttaa maan symbolinen pääoma ja instituution maine sekä yksilön että instituution näkökulmista. Suomi-imagoon liittyi myös Suomen näkeminen hyvin erilaisena maana lähtömaahan, jolloin Suomen ainutlaatuisuus korostui. Lisäksi parisuhde suomalaisen kanssa oli ohjannut Suomeen tuloon. Henkilökohtaisen mielenkiinnon vaikutus ulkomaille lähtöön on huomioitu muissakin tutkimuksissa (ks. Kekkonen & Annala 2017).

Suomeen oli saavuttu myös uran kehityksen ja kansainvälistymisen tärkeyden vuoksi, ja kansainvälistyminen nähtiin vahvasti osaksi akateemista uraa ja kasvattavan akateemista pääomaa. Haastateltavien joukossa oli heitä,

jotka tavoittelivat jäämään Suomeen ja kehittävän uraansa täällä, sekä heitä, jotka rahoitusten tai muiden ulkopuolelta tulevien rajoitusten puitteissa tiesivät palaavansa lähtömaahan tai kokivat rahoitukselliset kuviot Suomessa haasteellisina. Lisäksi osa haastateltavista uskoivat siirtyvänsä toiseen maahan hakemaan uusia kokemuksia jossain vaiheessa. Tämä tulos kuvastaa hyvin sitä, että ulkomaalaistaustaiset akateemiset työntekijät jakautuvat erilaisiin ryhmiin uratavoitteiden suhteen (ks. Raunio, Korhonen & Hoffman 2010).

Tutkimuksen toisessa tutkimuskysymyksessä haluttiin selvittää, mitä kokemuksia haastateltaville on kertynyt suomalaisesta akateemisesta ja kansainvälisestä työyhteisöstä sekä mitä kehitettävää he siinä näkevät. Olen avannut kehityskohtia laajemmin myös osiossa 6.2. Jaottelin kokemukset kieleen ja kommunikointiin, akateemiseen työyhteisöön ja kansainvälisyyden ilmenemiseen. Kuten tuloksista on nähtävillä kommunikointi ja viestintä nousivat merkittäväksi teemaksi ja se sisältää monia ulottuvuuksia, joita olen pyrkinyt avaamaan. Kovalainen (2011) on tutkinut ulkomaalaisopiskelijoiden asettumista suomalaisiin korkeakouluyhteisöihin, ja tutkimuksessa nousee suomen ja englannin kielen välinen suhde. Kovalaisen tutkimuksessa pohditaan, miten yhteinen kieli valitaan, millaisessa tilanteessa ja kenen ehdoilla. Opiskeluyhteisön kulttuurien väliset vuorovaikutustilanteet ovat organisoituja tilanteita, ja sen ulkopuolella tapahtuvat vuorovaikutustilanteet paikallisten kanssa ovat vähäisiä. Integroituminen suomalaiseen yhteiskuntaan vaatii panostusta, jos toivotaan, että Suomeen jäätäisiin opiskelujen jälkeen. Englannin liiallinen käyttö saattaa passivoida opiskelijoita suomen oppimisen suhteen, mutta englantia ja suomea voitaisiin käyttää rinnakkain alkuun ja vähitellen kehittää suomen kielitaitoa. (Kovalainen 2011, 218–222.)

Tutkimustuloksissani todettiin selkeä vaikutus Suomeen palaamisessa, jos aiempia kokemuksia oli ehtinyt kertyä. Aiemmat kokemukset näyttäytyivät positiivisessa valossa ja sisältävät merkityksellistä arvoa. Jos ulkomaalainen opiskelija kokee arkensa ja ympäristönsä niin korkeakoulun kuin yhteiskunnan tasolla äärettömän epämiellyttäväksi tai luotaan työntäväksi, niin siihen ei todennäköisesti haluttaisi palata uudestaan. Tutkimuksessani Suomesta opiskelu- tai työprojektikokemusta omaavat ovat kokeneet jotain sellaista, että Suomeen paluu on näyttäytynyt houkuttelevalta. Työnkuvan todellisuutta väritti kuitenkin irrallisuuden ja eriarvoisuuden kokemukset, mikä haastaa

integroitumisen työyhteisöön sekä uralla etenemisen (ks. myös Raunio, Korhonen & Hoffman 2010). Samalla linjalla on myös Komisarof & Hua (2016), jotka korostavat sosiaalista ja ammatillista integroitumista työyhteisöön. (Komisarof & Hua 2016, 2–3.)

Valtaosa haastateltavista olivat yllättyneet siitä, millainen suomen ja englannin kielten välinen suhde on nykyään heidän tiedekuntiansa viestinnässä ja kommunikoinnissa. Vaikuttaisi siltä, että suomea osaamattomalla ulkomaalaistaustaisella opiskelijalla arki on vaivattomampaa, kuin ulkomaalaistaustaisella työntekijällä, vaikka yhtymäkohtia ulkomaalaistaustaisiin yliopiston työntekijöihin onkin havaittavissa myös tutkimusten valossa (ks. Kovalainen 2011). Ulkomaalaistaustaiset akateemiset työntekijät ovat paljon keskenään tekemisissä, muun muassa kielikurssien kautta ja he auttoivat toisiaan selvitettävien asioiden parissa. Nämä asiat olivat niin virallisia asioita, viestintään ja arjen ratkaisuihin liittyviä. Myös Kovalaisen tutkimuksessa ulkomaalaiset opiskelijat olivat paljon toistensa kanssa tekemisissä, ja kokemukset opiskeluyhteisön ulkopuolella kantaväestön kanssa olivat niukat (Kovalainen 2011, 222). Tutkimuksessani ystävyysuhteet suomalaisten kanssa yliopiston ulkopuolella vaihteli sen mukaan, oliko parisuhteen tai perheen kautta suomikytköksiä, ja myös persoonalliset tekijät. Osalla oli enemmän motivaatiota ja taitoja tulkita suomalaisten vuorovaikutusta ja kehittää siihen tarvittavia valmiuksia. Pitkänen & Raunio (2011) toteavat, että monikulttuurisiin toimintaympäristöihin liittyy useita arjen vuorovaikutuksen hankauskohtia, joihin lukeutuu luontevan vuorovaikutuksen vähäisyys, sen välttely ja selän takana puhuminen. Hyvien käytäntöjen hyödyntäminen ja toisten kokemuksista oppiminen olisivat tärkeitä, kun mietitään integroimisen keinoja. (Pitkänen & Raunio 2011, 235.) Vastaavia hankauskohtia nousi myös tutkimustuloksissani esille.

Itsenäinen työote ja työyhteisön hierarkian puute on yllättänyt ja vaatinut aluksi monilta sopeutumista. Haastattelujen pohjalta voidaan todeta, että suomalaiset koetaan työkavereina olevan kiinnostuneita kansainvälisistä kollegoista ja auttavan, kun on avun tarvetta. Hierarkiaton ja joustava työkuulttuuri koettiin positiivisena osana akateemista työyhteisöä. Suomi tarjoaa hyvinvointivaltion etuja, joita työkäinen, erityisesti perheellinen arvostaa. Erilaisista eduista on mahdollista tulla tietoiseksi jo opiskelijana tai lyhyemmän

projektityön kautta. Yliopiston tarjoamat puitteet koettiin myös hyvinä, kuten terveyspalvelut, työtilat ja ajantasaiset tietotekniset laitteet.

## 6.2 Johtopäätökset

Olen koonnut Kuvioon 4 yhteenvetoa johtopäätöksistä ja tuonut esille kehityskohtia, joita haastatteluissa ilmeni. Kuvion 4. ylimmissä laatikoissa havainnollistan, mitä heterogeeninen kansainvälinen henkilöstö tarkoittaa. Kuvion keskimmaisissa laatikoissa on tutkimuksessani merkityksellisissä kokemuksissa korostuneet kielikulttuurin monet puolet ja integroituminen niin työyhteisöön kuin yhteiskuntaan. Ulkomaalaistaustaiset työntekijät tulevat erilaisista taustoista ja erilaisin tavoittein osaksi akateemista työyhteisöä. Selkeälinjainen kielikulttuuri helpottaisi työyhteisön arkea monella tavalla. Se toisi vaikutusvaltaa, kehittäisi yhteistyötä ja vahvistaisi tulevia työnhakutilanteita. Selkeälinjainen ja käytäntöön ulottuva kielikulttuurin kehittäminen vaatisi strategiatasoista linjausta.

Tässä tutkimuksessa teoreettisina viitekehyksinä painottuvat kulttuurien välisen kompetenssin ulottuvuudet (ks. Jokikokko 2002) sekä Bennettin (2003) kulttuurien välinen herkkyyssmalli. Olen pyrkinyt korostamaan kokemusten ja kulttuuriällyn (ks. Earley & Ang 2003) merkitystä suhteessa kansainvälistymiseen. Tässä tutkimuksessa on nähtävissä kulttuurien välisen vuorovaikutuksen kehityskohtia, jotka edistäisivät sopeutumista kulttuuriin ja toisivat näkyväksi kansainvälisen työyhteisön vaatimia resursseja ja sen tuomia mahdollisuuksia.

Kuvion 4. alimmaisissa laatikoissa kuvataan, kuinka aidosti kansainvälinen työyhteisö mahdollistaa tasavertaisen työyhteisön jäsenyyden, joka tukee edelleen hierarkiatonta ja joustavaa työyhteisöä. Nämä tekijät kehittäisivät edelleen suomalaisen yliopiston mainetta ja houkuttelevuutta, jota tutkimustulosten pohjalta kaivattiin. Kansainvälisten työntekijöiden heterogeenisyys tulisi huomioida entistä näkyvämmiin työyhteisön käytänteissä. Osalla on tavoitteena pysyä Suomessa, osa aprikoi ja osa tietää olevansa Suomessa muutamia vuosia. Heidän kaikkien huomiointi osaksi työyhteisöä vaatii variaatioita integrointiin ja sen tavoitteisiin. Kansainvälistymisen lähtötaso ja tavoitteet voivat vaihdella vahvasti tiedekuntien välillä, jolloin tulevaisuudenkin kansainvälistymisen näkymät ovat erilaisia. Tarkoituksena ei tulisi näyttää

tilastoissa hyvältä, vaan saada kansainvälistymistä edistävät linjaukset käytännössä toimimaan. Tämä vähentäisi työyhteisön sisäisiä epäselvyyksiä, vähentäisi syrjintää ja tukisi kokonaisvaltaista integroitumista suomalaiseen yhteiskunnan.



**KUVIO 4.** Yhteenvetoa johtopäätelmistä.

### 6.3 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointi kattaa koko tutkimusprosessin (Eskola & Suoranta 1998, 211). Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta tarkastellessa keskitytään tutkimuksen uskottavuuteen, luotettavuuteen ja eettisyyteen (Juuti & Puusa 2020). Jos aineistosta nostetaan monia aiheita, on vaarana hajanainen lopputulema. Laadullisen tutkimuksen luonteeseen sisältyy tutkimusasetelman korostaminen ja rajauksen välttämättömyys. (Kiviniemi 2018.) Tutkimusmenetelmänä käyttämäni puolistrukturoitu teemahaastattelu antoi vastauksia tutkimuskysymyksiini. Tutkimuksen edetessä olen tehnyt rajoituksia siihen, mitä nostan aineistosta. Aineistosta valikoidut ja rajatut asiat ovat valikoituneet sen mukaan, jotka olen nähnyt oleellisiksi tutkimuskysymyksiini nähden. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija tekee tulkinnallisia päätöksiä, mitkä asiat nousevat merkityksellisiksi ydinsanomaksi ja siten kuvattu todellisuus on aina tulkinnallisen tarkastelun välittämää (Kiviniemi 2018).

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta tarkastellessa tavoitellaan lukijan vakuuttaminen siitä, että valitut lähestymistavat ja menetelmät ovat tuottaneet tutkimusongelmaan vastinetta tutkimuksen edetessä (Juuti & Puusa 2020). Itse tutkimusraportti on täten yksi luotettavuuden osa-alue, jolla todistetaan tutkimuksen uskottavuutta (Kiviniemi 2018). Uskottavuutta ja luotettavuutta todentavat valitsemani lähestymistapa ja tutkimusmenetelmä, jotka ovat tuottaneet vastauksia tutkimusongelmaani. Aaltio & Puusa (2020) toteavat, että luotettavuus on myös tutkimustulosten riippumattomuutta sattumanvaraisista ja epäoleellisista tekijöistä. Näen, että haastattelukysymykset tuottivat sellaisia vastauksia, jotka eivät olleet sattuman sanelemia.

Laadullisessa tutkimuksessa on mahdollista huomioida tutkittavan ilmiön monimuotoisuus ja nostaa merkitysketjuja tutkimusaiheen ymmärtämiseksi. Myös kontekstisidonnaisuus on huomioitava seikka. (Aaltio & Puusa 2020.) Tutkimuksessani on keskitytty kahden tiedekunnan ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden kokemuksiin. Henkilöt tulevat tieteenaloilta, joiden kansainvälinen käytännöt eivät ole niin selkeälinjaisia, kuten esimerkiksi tekniikan aloilla. Tarkastelemieni tiedekuntien juurtuneet ja juurtumattomat käytänteet heijastuvat tutkimusongelmaani oleellisesti ja kontekstisidonnaisuus on huomioitava seikka.

Haastatteluun valikoiduista henkilöistä osa tuntee tai tietää toisensa, koska he työskentelevät samalla alalla ja samalla kampusalueella. Tämä todentui jo lumipallotekniikan onnistuneessa hyödyntämisessä. Täten haastateltavien kokemukset rajautuvat osin samoihin työyhteisöihin, joka voi vaikuttaa tuloksiin. Tutkittavat kahdesta tiedekunnasta eivät jakautuneet tasaisesti, vaan yli puolet haastateltavista ovat kasvatustieteellisestä tiedekunnasta. En asettanut otannan muodostumiseen tarkkoja rajoja, sillä tutkimuksessa ei keskitytty kahden tiedekunnan vertailuun. Haastateltavat eivät minulle olleet tuttuja, joten tutkijan rooliin ei sekoittunut henkilökohtaista aspektia. Tuomi & Sarajärvi (2018) toteavat, että tutkijan on syytä tarkastella tutkimustiedon luotettavuuden lisäksi puolueettomuutta. Tutkijan tulisi tiedostaa, suodattuuko saatu tutkimustieto esimerkiksi tutkijan sukupuolen, kansalaisuuden tai aseman läpi, vai säilyykö tieto mahdollisimman puolueettomana ja objektiivisena. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Olen tietoisesti pyrkinyt mahdollisimman objektiiviseen tutkimusprosessiin. Tutkimukseni luotettavuutta ja uskottavuutta osoittaa myös se, että tuloksista on nähtävissä samaa linjaa, mitä aiemmin tehdyissä tutkimuksissa on myös havaittu.

#### *6.4 Tutkimuksen eettisyyden tarkastelu*

Tässä tutkimuksessa on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä ja tutkimus on toteutettu Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) ohjeistuksia noudattaen. Tutkimusprosessissa on toimittu eettisten periaatteiden ja tieteellisen tutkimuksen kriteerit täyttävien toimintatapojen mukaisesti. Tutkimustyön tulee olla vilpitöntä ja tarkkaa sekä vastuullista. (TENK 2012, 6.) Ihmisiin kohdistuvassa tutkimuksessa on lähtökohtana tutkittavien henkilöiden luottamuksen säilyttäminen suhteessa tutkijaan ja tieteeseen. (TENK 2019, 7–8.)

Tutkimuksessa tulee kunnioittaa ihmisarvoa niin yksityisyyden, arkaluonteisten tietojen kuin saatujen tietojen luottamuksellisuuden säilyttämisen näkökulmista (Eskola & Suoranta 1998, 56–57). Tutkijan tulee noudattaa eettisiä periaatteita läpi tutkimuksen ja huolehdittava siitä, ettei tutkittaville aiheudu mitään haittaa tutkimuksen missään vaiheessa. Erityisesti tutkittaessa arkaluonteisia henkilökohtaisia aiheita on syytä kiinnittää huomio eettisyyden ulottuvuuksiin. (Juuti & Puusa 2020.) Kuula (2006) toteaa, että yksityisyyden



määrittelyyn vaikuttaa tilannesidonnaisesti esimerkiksi kulttuuriset tekijät, ikä ja sukupuoli (Kuula 2006, 76). Yksityisyys koetaan yksilöllisesti, jolloin arkaluontoisiksi luokitellut aiheet voivat vaihdella ihmisestä riippuen.

Tutkimuksen eettisyyden tarkastelu kattaa koko tutkimuksen kaaren. Aineistoa kerätessä pyydetään tutkittavilta tutkimuslupa ja heille esitetään tutkimuksen tarkoitus, aineiston käsittely ja tietojen turvaaminen. Tunnistamattomuuden takaaminen voi olla laadullisen tutkimuksen haaste, jota pyritään turvaamaan esimerkiksi poistamalla paikka- ja nimitietoja. (von Bonsdorff, von Bonsdorff & Järvensivu 2019, 2.) Olen tutkimuksessani huolehtinut, että tunnistamattomuus pysyy mahdollisimman vakaalla pohjalla, jonka vuoksi esimerkiksi haastateltavien lähtömaita ei ole mainittu. Etukäteen pyydetyllä tutkimusluvalla on varmistettu, että tutkittava ymmärtää tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuuden.

Yhteiskunnalliset muutokset ja tietotekninen kehitys vaikuttavat myös eettisiin haasteisiin (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Koronaviruksen tuomat olosuhteiden muutokset tuli huomioida myös haastattelujen toteutuksessa eettisestä näkökulmasta. Huomioin etäyhteydellä toteutetuissa haastatteluissa, ettei muita henkilöitä ollut kuulemassa keskustelua tai näkemässä videoyhteyttä. Etäyhteyksin tapahtuvia haastatteluja varten lähetin haastateltaville tutkimusluvun sähköpostitse, jolloin he tutustuivat siihen ennen haastattelua ja kertoivat suostumuksestaan sanallisesti haastattelun alussa.

## *6.5 Jatkotutkimusaiheita*

Esittelin johdannossa muutaman yliopiston iskulauseita, joissa korostettiin voimakkaasti tiedekuntien kansainvälistä otetta, mainetta ja suuntaa. Lupausten ja käytännön kohtaaminen on tutkimusaiheena aiheellinen jatkossakin, koska yliopistojen välinen kilpailu on näkyvästi kasvanut ja maineella vaikuttaa olevan merkittävä rooli kansainvälisiä työntekijöitä houkutellessa.

Tämän laadullisen tutkimuksen lähtökohtia ja tuloksia on peilattu lähivuosien tutkimuksiin sekä Opetus- ja Kulttuuriministeriön linjauksiin suomalaisen korkeakoulutuksen ja tutkimuksen kansainvälisyyden edistämiseksi vuosina 2017–2025. Suomella olisi linjaussuunnitelman mukaan viisi vuotta aikaa saavuttaa globaalisti tunnustettu edelläkävijäasema, vahvistaa aidosti

kansainvälistä korkeakoulu yhteisöä, korkeakoulun houkuttavuutta sekä integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan tutkimusyhteisön ja työelämäyhteyksien ulkopuolella. (OKM 2020, 10–11, 15, 27.) Linjausten edistymistä ja korkeakoulujen kansainvälistymisen monia puolia tullaan varmasti tutkimaan ja raportoimaan lähivuosina. Yliopistojen ja tiedekuntien koko- ja alaerot suhteessa kansainvälistymiseen on aiheellista tutkia ja kehittää jatkossakin, koska eroavaisuudet vaikuttanevat myös kansainväliseen toimintaan. Vaikka kaikki yliopistot ja tiedekunnat tavoittelevat kansainvälistymistä, kehitykselliset lähtökohdat eriävät, jolloin myös kansainvälistymisen matka ja tulevaisuuden tavoitteet ovat omilla poluillaan. Valtakunnallisia linjauksia on perusteltua olla, mutta niiden suhteuttaminen on aiheellista.

Suomi tunnetaan hyvinvointivaltiona sekä kasvatus- ja koulutusalan tähtimaana ja tämä nousi tutkimuksessani keskeiseksi vaikuttavaksi tekijäksi, miksi Suomeen oli päädytty. Nämä tekijät houkuttelevat akateemisia työntekijöitä tulemaan suomeen, ainakin hetkeksi. Jatkotutkimuksen aiheena voisikin olla, mitkä keinot houkuttelisivat jäämään ja vakuuttaisivat luomaan uraa Suomeen tai Suomesta käsin. Useiden kansainvälisten työntekijöiden mukana saapuu perhe, jolloin olisi syytä tarkastella kaikkien perheenjäsenten vaikutusmahdollisuuksia pidemmällä tähtäimellä Suomi-imagon edistämiseen sekä kasvatus- ja koulutus- että työvoiman sektoreilla. Kansainvälinen henkilöstö ei ole homogeeninen ryhmä, ja se tulisi huomioida integroimisen keinoissa ja tavoitteissa sekä työyhteisön käytännöissä. Kansainvälistyminen on osana myös tulevien vuosien korkeakouluja, joten tutkimusta kansainvälisistä työyhteisöistä ja niiden käytännöistä on perusteltu kehitys- ja tutkimuskohde. Jatkotutkimukseksi sopisi myös laajempi otanta useamman yliopiston yhteiskunta- ja kasvatustieteiden tiedekunnista tai kansallisuuksista, jolloin olisi mahdollista päästä yleistettävään tutkimustietoon.

# LÄHTEET

- Aaltio, I. & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät (e-kirja). Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/9789523456167> Viitattu 25.10.2020.
- Alasuutari, P. (2001). Laadullinen tutkimus. 3.uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*. Vol.3 (2). pp. 77–101. Saatavissa: doi:10.1191/1478088706qp063oa
- Coughlan, T. & Perryman, L.-A. (2011). Something for everyone? The different approaches of academic disciplines to Open Educational Resources and the effect on widening participation. *Journal of Open, Flexible and Distance Learning*. Vol.15 (2). pp. 11–27. Saatavissa: <https://www.learntechlib.org/p/147892/> Viitattu 26.10.2020.
- Earley, P. C. & Ang, S. (2003). *Cultural Intelligence: Individual interactions across cultures*. Stanford, CA: Standard University Press. pp. 9–10
- Ekholm, E. (2001). Monietninen yhteiskunta. Teoksessa A. Forsander, E. Ekholm, P. Hautaniemi, et al. (toim.) *Monietnisyys, yhteiskunta ja työ*. Helsinki: Yliopistopaino. 161–188.
- Elo, S. & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*. 62(1). 107–115. doi: 10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x
- Eskola, A. (1994). Sosiaalititeen muuttuvat tekstit ja käytännöt. Teoksessa K. Weckroth & M. Tolkki-Nikkonen (toim.) *Jos A niin...* Tampere: Vastapaino. 42–45.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.

- Forsander, A. (2001). Etnisten ryhmien kohtaaminen. Teoksessa A. Forsander, E. Ekholm, P. Hautaniemi, et al. Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsinki: Yliopistopaino. 31–56.
- Forsander, A. & Raunio, M. (2005). Globalisoituvat työmarkkinat – asiantuntijamaahanmuuttajat Suomessa. Teoksessa P. Pitkänen (toim.) Kulttuurien välinen työ. Helsinki: Edita Prima Oy. 26–53.
- Gerhards, J., Hans, S. & Drewski, D. (2018). Global inequality in the academic system: effects of national and university symbolic capital on international academic mobility. *Higher education*. Vol. 76 (4). pp. 669–685.
- Habti, D. & Elo, M. (2018). Self-Initiated Expatriation in International Highly Skilled Migration. Teoksessa D. Habti & M. Elo (toim.) *Global Mobility of Highly Skilled People. Multidisciplinary Perspectives on Self-Initiated Expatriation*. Springer International Publishing AG. 1–37.
- Hall, S. (2003). Kulttuuri, paikka ja identiteetti. Teoksessa M. Lehtonen & O. Löytty (toim.) *Erilaisuus*. Tampere: Vastapaino. 85–126.
- Hammer, M. R., Bennett, M. J. & Wiseman, R. (2003). Measuring intercultural sensitivity: The intercultural development inventory. *International journal of intercultural relations*, Vol.27 (4), pp. 421–443.
- Helenius, J., Salonen-Hakomäki, S.-M., Viikka, H., Saaranen-Kauppinen, A. & Eskola, J. (2015). Teorian ja empirian vuoropuhelu tutkimuksessa: reflektioita ja ratkaisuja. Teoksessa S. Aaltonen & R. Högbäck (toim.) *Umpikujasta oivallukseen. Refleksiivisyys empiirisessä tutkimuksessa*. Tampere: Tampere University Press. 191–220.
- Helsingin yliopisto. (2020). Kasvatustieteellinen tiedekunta. <https://www.helsinki.fi/fi/kasvatustieteellinen-tiedekunta> Viitattu: 25.10.2020.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2015). Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2007). Tutki ja kirjoita. 13. osin uudistettu painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organisations. Software of the Mind*. 3. painos. New York: McGrawHill.
- Hua, Z., Weli, L. & Jankowicz-Pytel, D. (2019). Intercultural moments in translating and humanizing socio-legal system. *Language and intercultural*

- communication. Vol. 19 (6). 488–504. Saatavissa: <https://doi.org/10.1080/14708477.2019.1657881> Viitattu: 26.10.2020.
- Hudzik, J. K. (2016). Drivers of and Speculation over the Future of Higher Education Internationalization. Teoksessa E., Jones, R. Coelen, J. Beelen, & H. de Wit (toim.) Global and Local Internationalization. Sense Publishers. 23–30.
- Huttunen, L. Löytty, O. & Rastas, A. (2005). Suomalainen monikulttuurisuus. Teoksessa A. Rastas, L. Huttunen, O. Löytty (toim.) Suomalainen vieraskirja. Tampere: Vastapaino. 16–40.
- Hämeri, K. (2020). Kansainvälistyminen tarvitsee nyt tukea. Helsingin yliopisto. Saatavissa: <https://www.helsinki.fi/fi/uutiset/korkeakoulutiedepolitiikka/kansainvalistyminen-tarvitsee-nyt-tukea> Viitattu 26.10.2020.
- Jokikokko, K. (2002). Interkulttuurinen kompetenssi apuna kulttuurien kohdatessa. Teoksessa R. Räsänen, et al. (toim.) Interkulttuurinen opettajankoulutus – Utopiasta todellisuudeksi toimintatutkimuksen avulla. Oulun yliopisto: Acta Universitatis Ouluensis: E Scientiae Rerum Socialium vol. 55. 85–95.
- Juuti, P. & Puusa, A. (2020). Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät (e-kirja). Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/9789523456167> Viitattu 25.10.2020.
- Jyväskylän yliopisto. (2020). Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Saatavissa: <https://www.jyu.fi/hytk/fi/laitokset/yfi/> Viitattu 26.10.2020.
- Kantelinen, R. & Keränen, S. (2005). Teoksessa P. Pitkänen (toim.) Kulttuurien välinen työ. Helsinki: Edita Prima Oy. 152–154.
- Keisala, K. (2012). Monikulttuurisen työyhteisön viestintä. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Kekkonen, S. & Annala, J. (2017). Kansainvälisyys akateemisen identiteetin muokkaajana. Kansainvälinen henkilökunta suomalaisella tieteen pelikentillä. Aikuiskasvatus 37 (4). 286–301.
- Kiviniemi, K. (2018). Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin (e-kirja).

Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/978-952-451-825-3>  
Viitattu 25.10.2020.

- Knight, J. (2015). International Universities: Misunderstandings and Emerging Models? *Journal of Studies in International Education* 19 (2), 107–121.
- Komisarof, A. & Hua, Z. (2016). Introduction. Teoksessa A. Komisarof & Z. Hua (toim.) *Crossing Boundaries and Weaving Intercultural Work, Life, and Scholarship in Globalizing Universities*. New York: Routledge. 1–20.
- Kovalainen, N. (2011). Kulttuurien välinen vuorovaikutus korkeakoulutuksen areenalla. Teoksessa P. Pitkänen (toim.) *Kulttuurien kohtaamisia arjessa*. Tampere: Vastapaino. 197–225.
- Kuula, A. (2006). *Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Tampere: Vastapaino.
- Laitinen, E., Nokelainen, P. & Pylväs, L. (2015). Itsearvioitu kulttuuriäly ja ulkomailla asumisen kokemus ammattikorkeakouluopettajan työssä. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*. 17(2). 61–81. Saatavissa: <https://journal.fi/akakk/article/view/90105>
- Malik, K. (2016). *Monikulttuurisuus*. Suom. T. Kilpeläinen. Tallinnan kirjapaino-osakeyhtiö.
- Neumann, R., Parry, S. & Becher, T. (2002). Teaching and Learning in their Disciplinary Contexts: A conceptual analysis, *Studies in Higher Education*, 27:4. 405–417. Saatavissa: <https://doi.org/10.1080/0307507022000011525>  
Viitattu 26.10.2020.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2020). *Yhteistyössä maailman parasta. Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen kansainvälisyyden edistämisen linjausten 2017-2025 seuranta ja kehittäminen*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2020:14. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-709-3> Viitattu 1.4.2020.
- Pitkänen, P. (2005). Johdanto. Teoksessa P. Pitkänen (toim.) *Kulttuurien välinen työ*. Helsinki: Edita Prima Oy. 8–10.
- Pitkänen, P. & Raunio, M. (2011). Kohtaamisia ja kokemuksia monikulttuurisissa toimintaympäristöissä. Teoksessa P. Pitkänen (toim.) *Kulttuurien kohtaamisia arjessa*. Tampere: Vastapaino. 227–237.
- Raunio, K. (1999). *Positivismi ja ihmistiede. Sosiaalitutkimuksen perustat ja käytännöt*. Gaudeamus.

- Raunio, M., Korhonen, M. & Hoffman, D. (2010). Kannattaako kansainvälistyä? Suomen yliopistot kansainvälisinä akateemisina ympäristöinä. Loppuraportti. Tieteen, teknologian ja innovaatiotutkimuksen yksikkö. Tampere: Tampereen yliopisto. Saatavissa: [https://www.researchgate.net/publication/260782000\\_Kannattaako\\_kansainvalistya\\_Suomen\\_yliopistot\\_kansainvalisina\\_akateemisina\\_ymparistoina](https://www.researchgate.net/publication/260782000_Kannattaako_kansainvalistya_Suomen_yliopistot_kansainvalisina_akateemisina_ymparistoina) Viitattu 6.10.2020.
- Raunio, M. Säävälä, M. Hammar-Suutari, S. & Pitkänen, P. (2011). Monikulttuurisuus ja kulttuurien välisen vuorovaikutuksen areenat. Teoksessa P. Pitkänen (toim.) Kulttuurien kohtaamisia arjessa. Tampere: Vastapaino. 17–50.
- Ruusuvuori, J. Nikander, P. & Hyvärinen, M. (2010). Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander, M. Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi (e-kirja). Tampere: Vastapaino. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789517685023> Viitattu: 17.11.2020.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. (2006). KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkójulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. [http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_2.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_2.html). Luettu 17.8.2020.
- Sallinen, A. (2003). Yliopistot, kansainvälisyys ja globalisaatio: muutospaineita ja mahdollisuuksia. Teoksessa H. Aittola (toim.) €KG? Eurooppa, korkeakoulutus, globalisaatio? Jyväskylän yliopistopaino. 5–22.
- Saukkonen, P. (2016). Monta multikulturalismia. Teoksessa K. Malik, Monikulttuurisuus. Suom. T. Kilpeläinen. Tampere: Eurooppalaisen filosofian seura ry. 75–88.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). Research methods for business students. Fifth edition. Essex: Pearson Education Limited. 235–242.
- Sit, A., Mak, A. S., & Neill, J. T. (2017). Does cross-cultural training in tertiary education enhance cross-cultural adjustment? A systematic review. *International Journal of Intercultural Relations*. (57). 1–18.
- Talib, M.-T. & Lipponen, P. (2008). Kuka minä olen? Monikulttuuristen nuorten identiteettipuhetta. Suomen Kasvatustieteellinen Seura.
- Tiittula, L. (2005). Monikulttuurisuus ja viestintä. Teoksessa P. Pitkänen (toim.) Kulttuurien välinen työ. Helsinki: Edita Prima Oy. 123–124, 133–134.

- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi (e-kirja). Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789520400118> Viitattu 17.11.2020.
- Turun yliopisto. (2020). Tutkimus kasvatustieteiden tiedekunnassa. Saatavissa: <https://www.utu.fi/fi/yliopisto/kasvatustieteiden-tiedekunta/tutkimus> Viitattu: 25.10.2020.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Saatavissa: [https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf) Viitattu 17.11.2020.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). Ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi. Saatavissa: [https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2019.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf) Viitattu 17.11.2020.
- Tökkäri, V. (2018). Fenomenologisen, hermeneuttis-fenomenologisen ja narratiivisen kokemuksen tutkimuksen käytäntöjä. Teoksessa J. Toikkanen, & I. A. Virtanen (toim.) Kokemuksen tutkimus VI. Kokemuksen käsite ja käyttö. Rovaniemi: Lapland University Press. 64–84.
- Vaismoradi, M., Turunen, H. & Bondas, T. 2013. Content analysis and thematic analysis: Implications for conducting a qualitative descriptive study. *Nursing & Health Sciences* 15 (3). 398–405.
- van Damme, D. (2001). Quality issues in the internationalization of higher education. *Higher Education* 41(4). 415–441.
- Verma, G. (2005). Kulttuurien välisen työn lähtökohtia. Teoksessa P. Pitkänen (toim.) Kulttuurien välinen työ. Helsinki: Edita Prima Oy. 54–62.
- von Bonsdorff, M., von Bonsdorff, M. & Järvensivu, A. (2019). Tutkimusetiikka yhä tärkeämpää työelämän tutkimuksessa. *Työelämän tutkimus*. Vol.16 (1). 1–3.
- Zhang, L. E. & Luring, J. (2019). Local Language Acquisition Among Organizational and Self-Initiated Finnish Expatriates in China. Teoksessa D. Habti & M. Elo (toim.) *Global Mobility of Highly Skilled People. Multidisciplinary Perspectives on Self-Initiated Expatriation*. Springer International Publishing AG. 61–78.



# LIITTEET

## *Liite 1. Kyselylomake*

### **BACKGROUND QUESTIONS**

- Why did you come to Finland?
- How long have you been here?
- How did you end up in academic career?
- Have you worked in other universities in Finland?
- Are you willing to continue working in Finland? What is the probability for the career in Finland?

1. Before you came to Finland, what kind of visions you had about Finnish university as a work community from the view of international workers?

2. Tell me, how have you felt the inner atmosphere in the university, faculty and department in relation to internationality?

3. Have you noticed differences in teaching habits comparing to the country you came from?

4. Which things in the working culture of Finnish university have surprised you?

5. What are the points university as an employer should pay more attention, when thinking future non-Finnish employees?

6. Which cultural changes or practices would make your work easier?

7. How have you learnt to work in the Finnish university? What advice or tips would you give for future non-Finnish employees?

## *Liite 2. Haastattelulupalomake*

### **INTERVIEW PERMISSION**

**Tampere University**

**2020**

**Interviewer:** Laura Nikkola [laura.nikkola@tuni.fi](mailto:laura.nikkola@tuni.fi) (+358 44 3767607)

Master's Programme in Educational Studies, Lifelong Learning and Education

**Master's thesis supervisor:** Mari Murtonen [mari.murtonen@tuni.fi](mailto:mari.murtonen@tuni.fi) (+358 40 5882450)

Professor of Higher Education Pedagogy, University of Tampere, Finland

This recorded interview is part of Laura Nikkola's Master's thesis (*Non-Finnish academic researcher-teachers' experiences in Finnish work community*) research data. The interview and the recording transcription will be carried out anonymously. Recordings and transcriptions will not be used in other purposes or further studies. Recordings and transcriptions will be destroyed after the Master's thesis is completed.

I will give my permission for recorded interview.

Yes

No

---

Signature

---

Place and date