

Karoliina Karppinen

JAETTU KULTTUURI JA VUOROVAIKUTUS MONIKULTTUURISISSA TYÖYHTEISÖISSÄ

Informaatioteknologian ja viestinnän tiedekunta
Pro gradu -tutkielma
Maaliskuu 2021

TIIVISTELMÄ

Karoliina Karppinen: Jaettu kulttuuri ja vuorovaikutus monikulttuurisissa työyhteisöissä
Pro gradu -tutkielma
Tampereen yliopisto
Viestinnän maisteriohjelma
Maaliskuu 2021

Monikulttuurisuus on lisääntynyt tilastojen valossa suomalaisessa työelämässä, kun ulkomaalaistaustaisten palkansaajien osuus on selvästi kasvanut 2000-luvun aikana. Monikulttuurisuus on kuitenkin pelkkiä kansallisuuksia kompleksisempi ilmiö, jonka ymmärtämiseksi on oleellista selvittää, miten kulttuuri ymmärretään. Kulttuurienvälisen viestinnän tutkimuskentällä on viimeisen 40 vuoden aikana esiintynyt paljon turbulenssia, joka on vaikuttanut käsityksiin kulttuurista ja kulttuurienvälisestä viestinnästä. Aiemman tutkimuskirjallisuuden pohjalta kulttuuri ymmärretään tässä tutkielmassa ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa rakentuvana prosessina. Kulttuuri ei siis tämän näkemyksen mukaan ole ominaisuus, joka ihmisillä on, vaan asia, jota ihmiset itse jatkuvasti luovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa.

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli selvittää, miten monikulttuurisissa työyhteisöissä luodaan oma jaettu kulttuurinsa työyhteisön jäsenten keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Haastattelemalla monikulttuurisissa työyhteisöissä työskenteleviä henkilöitä tutkielmassa pyrittiin kartoittamaan heidän kokemuksiaan vuorovaikutuksesta monikulttuurisessa työyhteisössä sekä yhteisössä muodostuneesta jaetusta kulttuurista. Jaettu kulttuuri on aiemman tutkimuskirjallisuuden pohjalta muotoiltu käsite, joka ymmärretään prosessina, jossa jaettuja merkityksiä luodaan vuorovaikutuksen kautta rajatussa yhteisössä. Tutkielman tieteenfilosofinen pohja on sosiaalisessa konstruktionismissa sekä fenomenologiassa. Kvalitatiivisen tutkielman aineisto kerättiin tekemällä 5 ryhmähaastattelua, joihin osallistui 4–5 monikulttuurisessa työyhteisössä työskentelevää henkilöä. Ryhmähaastattelut toteutettiin teemahaastatteluina ja sisällönanalyysi tehtiin aineistolähtöisesti teemoittelun avulla.

Tuloksista käy ilmi, että monikulttuurisuuden ajatellaan muodostuvan myönteisistä asenteista, työyhteisön jäsenten samankaltaisuuksista ja eroista sekä erilaisista viestintäkäytänteistä. Lisäksi monikulttuurisuus voidaan hahmottaa oppimisprosessina tai luonnollisena osana työyhteisöä, jolla ei ole erityistä vaikutusta vuorovaikutukseen. Tuloksista nousee esiin myös kulttuuristen identiteettien kompleksisuus, eri kielten vaikutus viestintään sekä kulttuuritaustan vaikutus viestintätyyliin. Vuorovaikutuksen kehitys työyhteisössä näkyy tulosten valossa pääasiassa henkilökohtaisten vuorovaikutussuhteiden kehityksenä. Työyhteisön jaettu kulttuuri puolestaan rakentuu muun muassa yhteisesti jaetuista arvoista ja päämääristä, yhteisestä professiosta sekä ammatillisten ja läheisten vuorovaikutussuhteiden yhdistelmästä. Lisäksi hierarkia muodostaa yhden osa-alueen työyhteisön jaetusta kulttuurista. Tulosten perusteella hierarkia pohjautuu toisaalta organisaatiota ympäröivään kulttuuriin mutta toisaalta myös työyhteisön normeihin. Lisäksi tuloksista käy ilmi, että matala hierarkia koetaan eräänlaisena ihanteena työyhteisöissä, mutta käytännössä sen toteutuminen ja siihen sopeutuminen eivät välttämättä ole täysin ongelmattomia prosesseja.

Tutkielman tuloksia sekä aiempaa tutkimuskirjallisuutta tarkastelemalla voidaan tulla siihen johtopäätökseen, että monikulttuurisissa työyhteisöissä voi muodostua oma, muista kulttuureista eriteltävissä oleva jaettu kulttuurinsa. Tutkielma myös osoittaa tarpeen tunnistaa ja ottaa huomioon kulttuuristen identiteettien kompleksisuus työelämässä. Tämän tutkielman tulokset sekä muut työn kontekstiin sijoittuvat tutkimukset korostavat myös työyhteisöissä syntyvien vuorovaikutussuhteiden merkitystä. Lisäksi tämän tutkielman perusteella työyhteisön hierarkiaan kohdistuu erilaisia odotuksia, ja sen voidaan katsoa muodostuvan organisaatiota ympäröivän kulttuurin, työyhteisön toimintatapojen ja arvojen sekä työyhteisön jäsenten keskinäisen vuorovaikutuksen yhteistuloksena.

Avainsanat: Kulttuurienvälinen viestintä, vuorovaikutus, monikulttuurisuus, jaettu kulttuuri, työyhteisö, organisaatiokulttuuri

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

Sisällysluettelo

1 JOHDANTO	5
2 TEOREETTINEN VIIITEKEHYS	7
2.1 Keskeiset käsitteet.....	7
2.1.1 Kulttuuri	7
2.1.2 Kulttuurienvälisyys	10
2.2 Kulttuurienvälisen viestinnän tutkimuskenttä.....	11
2.3 Jaettu kulttuuri.....	16
2.4 Vuorovaikutuksen merkitys työyhteisössä.....	19
2.5 Monikulttuurinen työelämä Suomessa.....	23
3 TUTKIELMAN TOTEUTUS.....	25
3.1 Tutkielman tavoitteet	25
3.2 Tutkielman tieteenfilosofiset lähtökohdat.....	28
3.3 Metodologia	30
3.3.1 Ryhmähaastattelu tutkimusmenetelmänä.....	31
3.3.2 Aineistonkeruun toteutus	34
3.3.3 Aineiston analysointi.....	36
4 TULOKSET	39
4.1 Monikulttuurisuuden ilmeneminen työyhteisön vuorovaikutuksessa.....	39
4.1.1 Monikulttuurisuus myönteisinä asenteina.....	39
4.1.2 Monikulttuurisuus oppimisprosessina.....	41
4.1.3 Monikulttuurisuus samankaltaisuuksina ja eroina	43
4.1.4 Monikulttuurisuus erilaisina viestintäkäytänteinä	45
4.1.5 Monikulttuurisuus luonnollisena osana työyhteisöä	46
4.2 Oma kulttuuritausta työyhteisön vuorovaikutuksessa.....	48
4.2.1 Kulttuuristen identiteettien kompleksisuus.....	49
4.2.2 Kielen vaikutus viestintään	52
4.2.3 Viestinnän suoraviivaisuus	54
4.3 Vuorovaikutuksen kehittyminen työyhteisössä	57
4.4 Jaettu kulttuuri.....	60
4.5 Hierarkia.....	64

5 POHDINTA	70
5.1 Tulosten tarkastelu	70
5.2 Tutkielman arviointi ja jatkotutkimusehdotukset	76
KIRJALLISUUS	83
LIITTEET.....	90

1 JOHDANTO

Monikulttuurisuus on Suomessa monelle yhä arkipäiväisempää globalisaation, nykypäivän laajan liikkuvuuden sekä digitalisaation myötä, mikä tuo lisää vivahteita jo valmiiksi monipuolisiin vuorovaikutustilanteisiin niin läheisissä kuin ammatillisissakin suhteissa. Suomalaisessa työelämässä monikulttuurisuus on tilastojen valossa selvästi kasvanut 2000-luvun aikana (Lyly-Yrjänäinen 2015, 2019), ja nykyään enemmistö palkansaaajista työskentelee työpaikoilla, joissa on palkattuna myös ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä (Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019, 79). Monikulttuurisuus ei kuitenkaan kiteydy vain eri kansallisuuksiin, vaan se on paljon monisyisempi ja kompleksisempi ilmiö, jota ei pystytä pelkällä tilastotiedolla valottamaan. Siksi tarvitsemme monikulttuurisuudesta etenkin laadullista tutkimustietoa, joka auttaa meitä paremmin ymmärtämään yhä moninaisempaa yhteiskuntaamme. Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena onkin tarkastella monikulttuurisuutta laadullisesta näkökulmasta vuorovaikutuksessa rakentuvana ja jaettuna todellisuutena. Näin ollen tutkielman keskeiseksi aspektiksi nousee vuorovaikutus, jota tarkastellaan etenkin kulttuurienvälisen viestinnän tutkimusalan näkökulmasta.

Tutkielmassa monikulttuurisuutta tarkastellaan työn kontekstissa, koska työpaikat ovat tärkeitä sosiaalisia tapahtumapaikkoja, jotka tarjoavat ihmisille paljon resursseja, kuten rooleja, tehtäviä ja tavoitteita jaettujen todellisuuksien rakentamiseen. Työn konteksti ja ammatillinen vuorovaikutus ovatkin aina olleet yksi suurimmista kiinnostuksenkohteista kulttuurienvälisen viestinnän tutkimuksen kentällä. (Lahti 2015.) Aiempaa tutkimusta aiheesta on siis tehty runsaasti, mutta sitä on kritisoitu muun muassa kulttuureita yksinkertaistavasta lähestymistavasta sekä kulttuurien eroihin keskittymisestä (esim. Lahti 2015; Piller 2017; Handford ym. 2019). Kulttuurienvälisen viestinnän tutkimuksen kentällä on kritiikin myötä viimeisen 40 vuoden aikana esiintynyt paljon turbulenssia (Friedman 2014; Salo-Lee & Crawford 2017; Weber & Dacin 2011), mikä on muovannut käsityksiä muun muassa kulttuurin luonteesta. Aiemman tutkimuskirjallisuuden perusteella kulttuuria ei tulisi ajatella ominaisuutena, joka ihmisillä on, vaan asiana, jota luodaan ja tuotetaan esimerkiksi tekstin ja puheen kautta (Piller 2017). Myös tässä tutkielmassa kulttuuri ymmärretään prosessina, jota ihmiset itse vuorovaikutuksessa tuottavat, sen sijaan, että se olisi jotain, mitä ihmiset omaavat. Tutkielman tarkoituksena onkin tarkastella monikulttuurisuutta uuden tutkimustiedon valossa ja tuoda uutta tietoa kulttuurienvälisen viestinnän tutkimuskentälle mutta myös laajentaa arkielämän käsityksiä monikulttuurisuudesta työpaikoilla. Mitä paremmin ymmärrämme monikulttuurisuuden ilmiötä, sitä paremmin voimme työelämässä vastata monikulttuuristen yhteisöjen tarpeisiin.

Tämän tutkielman tavoitteena on pyrkiä ymmärtämään, miten monikulttuurisuus ilmenee työyhteisöjen vuorovaikutuksessa ja miten monikulttuurisissa työyhteisöissä rakennetaan sosiaalista todellisuutta vuorovaikutuksen kautta. Tässä tutkielmassa näihin sosiaalisiin todellisuuksiin viitataan käsitteellä *jaettu kulttuuri*, joka on jalostettu alan tutkimuskirjallisuudessa käytetyistä termeistä. Jaetun kulttuurin käsite ymmärretään prosessina, jossa jaettuja merkityksiä luodaan vuorovaikutuksen kautta monikulttuurisissa työyhteisöissä. Aihetta lähestytään sosiaalisen konstruktionismin ja fenomenologian näkökulmista, jolloin olennaiseksi nousee se, että todellisuudesta voidaan konstruoida monia erilaisia versioita eikä elämästä voida yksioikoisesti kiteyttää absoluuttisia totuuksia (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a). Lisäksi fenomenologisen näkökulman johdosta tutkielmassa korostuu subjektiivisuus ja merkityksellisenä nähdään ihmisten henkilökohtaiset aistimukset, kokemukset ja elämykset (Lähdesmäki ym. 2015a). Tutkielman tavoitteena ei olekaan saada selville objektiivisia totuuksia, vaan pyrkiä ymmärtämään, millaisia prosesseja jaetun kulttuurin rakentumiseen monikulttuuristen työyhteisöjen vuorovaikutuksessa voi sisältyä. Näitä prosesseja lähdetään selvittämään kartoittamalla monikulttuurisissa työyhteisöissä työskentelevien henkilöiden kokemuksia. Tarkastelemalla työntekijöiden kokemuksia monikulttuurisuudesta työelämässä saamme arvokasta tietoa siitä, miten monikulttuurisuus käytännössä heijastuu työelämään.

Tutkielma tarjoaa siis uudenlaista näkökulmaa kulttuurienvälisen viestinnän tutkimuskentälle, mutta aihe on myös yhteiskunnallisesti relevantti. Kuten yllä mainittiin, monikulttuurisuus on työpaikoilla kasvanut selvästi viime vuosikymmenien aikana, mikä lisää tarvetta laajentaa näkökulmia monikulttuurisista työyhteisöistä ja niiden toiminnasta. Globalisoituneen maailman myötä työnantajat etsivät työntekijöitä, jotka pystyvät toimimaan tehokkaasti kansainvälisissä ympäristöissä (Spencer-Oatey & Dauber 2017), ja toisaalta organisaatioiden täytyy huomioida työntekijöiden moninaisuus sekä yksilöllisyys. Lisäksi Dervin ja Keihäs (2013, 21) huomauttavat, että kulttuurienvälisissä tilanteissa jokaisen olisi tärkeää opetella tunnistamaan ja tarkastelemaan kriittisesti yksinkertaistuksia, yleistyksiä sekä ristiriitaisuuksia, jotta emme loisi keinotekoisia raja-aitoja vuorovaikutukselle ja toisten kohtaamiselle. Siksi on siis tärkeää tutkia monikulttuurisuutta ja sen ilmiöitä sekä tarkastella kulttuurienvälistä viestintää eri näkökulmista, jotta erilaisten ennakkokäsitysten tunnistaminen ja purkaminen mahdollistuu lisääntyneen ymmärryksen myötä.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Tutkielman teoreettinen viitekehys rakentuu viidestä eri osiosta. Ensin määritellään tutkielman kannalta olennaiset käsitteet kulttuuri ja kulttuurienvälisyys, minkä jälkeen tarkastellaan kulttuurienvälisen viestinnän tutkimusalaa ja sen kehitystä. Kolmannessa osiossa perehdytään jaetun kulttuurin käsitteeseen ja kahdessa viimeisessä osiossa syvennyttään vuorovaikutukseen työyhteisöissä sekä tarkastellaan monikulttuurista työelämää Suomessa tilastojen valossa.

2.1 Keskeiset käsitteet

Jotta voidaan ymmärtää kulttuurienvälistä viestintää, täytyy ensin ymmärtää tavat, joilla kulttuurin termiä käytetään (Piller 2017, 5). Ennen kulttuurienvälisen viestinnän tutkimuskentän tarkastelua on siis tarpeellista määritellä, miten toisiinsa läheisesti kytkeytyvät käsitteet *kulttuuri* ja *kulttuurienvälisyys* tässä työssä ymmärretään.

2.1.1 Kulttuuri

Kulttuuri on termi, jota käytämme paljon ja jonka arkipäiväiset merkitykset ovat moninaiset. Jokaisella on kulttuurista oma ymmärryksensä. Kulttuurille ei olekaan olemassa yhtä määritelmää, ja käsite tarkoittaa monia asioita eri ihmisille (Piller 2017, 5). Kontekstista riippuen kulttuurilla voidaan viitata esimerkiksi taiteisiin, uskontoon, historiaan, tapoihin, kansakuntaan, etniseen taustaan, kieliin, ruokailutottumuksiin, urheiluun tai pukeutumiseen. Sosiologisessa kirjallisuudessa kulttuurin konsepti on usein jaettu kahteen laajaan kategoriaan: humanistinen tai korkea kulttuuri (kuten taideteokset jne.) ja kulttuuri antropologisessa mielessä (elämisen tavat, perinteet, folklore jne.) (Koskinen 2004, 144). Koska tässä tutkielmassa tarkastellaan ihmisten välistä vuorovaikutusta monikulttuurisissa työyhteisöissä, näistä kahdesta kategoriasta kulttuurilla viitataan antropologiseen käsitteeseen.

Tästä rajauksesta huolimatta monen eri alan tutkimuskirjallisuudessa termille on yhtä paljon määritelmiä kuin sille on määrittelijöitäkin. Ainoa asia, josta tuntuu olevan konsensus on se, ettei

kulttuurille ole yhtä yksinkertaista määritelmää. Jotkut tutkijat ovat jopa esittäneet, että tämän ristiriitaisen käsitteen käyttöä olisi syytä välttää kokonaan tutkimuksessa (Bayart 2005, Dervinin & Keihään 2013, 103 mukaan). Joitakin yhteisiä linjauksia kulttuurin ominaisuuksista on kuitenkin hahmoteltavissa. Spencer-Oatey (2012) on koonnut 12 kulttuurin ominaisuutta, jotka toistuvat kulttuurin määritelmässä aiemman tutkimuskirjallisuuden perusteella.

Ensinnäkin kulttuuri ilmenee Spencer-Oateyn (2012) mukaan eri tasoilla, kuten havaittavissa olevina artefakteina, arvoina sekä taustalla vaikuttavina perusolettamuksina. Se vaikuttaa ihmisten käyttäytymiseen ja käyttäytymisen tulkintaan sekä biologisiin prosesseihin, kuten syömiseen. Kulttuuri on myös opittua. Se on kytköksissä sosiaalisiin ryhmiin, ja se voidaan erottaa sekä universaalista ihmislousteesta että yksilöllisestä persoonallisuudesta. Samaan tapaan eri kulttuureilla on sekä universaaleja että erikoislaatuisia elementtejä. Lisäksi kulttuuri on samanaikaisesti sekä yksilöllinen että sosiaalinen konstruktio. Spencer-Oateyn (2012, 9) mukaan kuvaukset kulttuurin ominaisuuksista tulevatkin aina olemaan epämääräisiä tai sekavia (*fuzzy*), sillä kulttuuri on aina sekä sosiaalisesti että psykologisesti hajautettua ryhmässä.

Kulttuurin eri osat muodostavat yhtenäisen järjestelmän, eli kulttuurin eri osa-alueet liittyvät jossain määrin toisiinsa. Ferraron (2002, 39) mukaan muutos kulttuurin yhdessä osassa tuo luultavasti muutoksia myös kulttuurin toisiin osa-alueisiin. Kulttuuri muuttuukin asteittain ajan mukana (Spencer-Oatey 2012; Ferraro 2002). Kulttuuri on Spencer-Oateyn (2012, 15–16) mukaan myös kuvaileva eikä arvioiva tai arvottava (*evaluative*) konsepti. Tällä hän tarkoittaa sitä, että jotkut kulttuurit eivät ole toisia kehittyneempiä tai sivistyneempiä, vaan kulttuurit ovat joko samanlaisia tai erilaisia toisiinsa nähden.

Piller (2017) tarkastelee kulttuurin käsitettä myös sisällön (*content*), laajuuden (*scope*) sekä statuksen kautta. Kulttuurin sisällöllä viitataan siihen, miten kulttuuri ymmärretään ja mihin sitä käytetään. Kulttuuri voidaan nähdä esimerkiksi maan kilpailuvaltina: maan historia, taiteet ja ruokakulttuuri voivat toimia esimerkiksi matkailijoita houkuttavina ominaisuuksina. Kulttuuri voidaan myös nähdä osana kansalaisuutta, jolloin tiettyjen tapojen nähdään merkitsevän tiettyä identiteettiä. Interpersonaalisissa viestintäsuhteissa puolestaan kulttuuri ja kulttuuriset erot voidaan ymmärtää haasteina, jolloin herää kysymyksiä siitä, miten eri kulttuurien edustajia kohdatessa tulisi viestiä verbaalisesti tai nonverbaalisesti. Nämä kolme edellä mainittua esimerkkiä ovatkin Pillerin (2017, 7) mukaan yleisiä konteksteja, joissa kulttuuriin usein vedotaan.

Kyseiset kulttuurin sisällöt myös sisällyttävät kulttuuriin toiset ihmiset ja poissulkevat toiset. Kuuluminen ja ulosjääminen ovat osa identiteettityötä, jota kulttuuri saa aikaan, ja ne tulevat esiin kulttuurin määritelmän laajuuden mukaan. (Piller 2017, 7–8.) Kulttuurin laajuudella tarkoitetaan sitä, millaiseen alueeseen tai ihmisryhmään sillä viitataan. Usein valtioita tai muita suuria maantieteellisiä alueita, kuten Lähi-Itä tai Skandinavia, saatetaan pitää kulttuurin perusyksikköinä. Nykytiedon valossa valtio tai muu suuri sosiaalisiin muuttujiin perustuva ryhmä, kuten etnisyys tai uskonto, eivät kuitenkaan ole toimivia yksiköitä kulttuurin tarkasteluun, sillä esimerkiksi maat ovat suuria, kompleksisia ja monimuotoisia, jolloin käyttäytymisen normit eivät ole yhtenäisiä läpi maan (Friedman 2014; Lahti 2015; Piller 2017).

Kulttuurin statuksesta tai asemasta puhuttaessa on taas kyse siitä, käsitelläänkö kulttuuria kokonaisuutena (*entity*) vai prosessina. Kulttuurin ymmärtäminen kokonaisuutena on essentialistinen lähestymistapa, jossa kulttuuri nähdään asiana, joka ihmisillä on tai johon he kuuluvat. Kun kulttuureja käsitellään tällaisina kokonaisuuksina, niihin liittyy myös ennakko-oletuksia niiden olemassaolosta. Prosessimainen näkemys kulttuurista taas on konstruktionistinen. Silloin kulttuuria käsitellään asiana, jota ihmiset toteuttavat ja tuottavat itse. Samalla se on myös asia, mitä meille tehdään, kun toiset havaitsevat meidät ja kohtelevat meitä tietyn kulttuurin edustajina. (Piller 2017, 9–10.)

Pillerin (2017, 9) mukaan kulttuurin status muuttuu kokonaisuudesta prosessiksi, kun kulttuuria käsitellään verbin muodossa: ”tehdä kulttuuria” (*to do culture*). Alkuperäinen ajatus kulttuurista verbinä on antropologi Brian Streetin (1993) luonnehdinta. Streetin (1993, 25) mukaan kulttuuri muuntaa merkitystään ja tarkoittaa eri asioita eri aikoina, ja usein nämä merkitykset myös kilpailevat keskenään. Hänen mukaansa kulttuuri on myös aktiivinen prosessi, jossa rakennetaan merkityksiä, jolloin kulttuuri toimii verbin omaisesti: se on jotain mitä tehdään, toteutetaan ja tuodaan näkyväksi toiminnan kautta.

Myös tässä tutkielmassa kulttuuri nähdään prosessina, jota ihmiset itse tuottavat vuorovaikutuksessa sen sijaan, että se olisi jokin ominaisuus tai asia, joka ihmisillä on. Tällöin kulttuurin keskeiseksi elementiksi nousee ihmisten välinen vuorovaikutus. Näin ollen on perusteltua lähestyä työyhteisöissä rakentuvaa kulttuuria vuorovaikutuksen kautta, ja puheviestintä tieteenalana tarjoaa tähän erinomaiset lähtökohdat.

2.1.2 Kulttuurienvälisyys

Samoin kuin käsite kulttuuri, myös *kulttuurienvälisyys* on käsitteenä usein epäselvä ja sen määritelmät sekä käyttötavat ovat monimerkitykselliset. Dervinin ja Keihään (2013, 29) mukaan käsitteiden epämääräisyys hankaloittaa alan asiantuntijoiden välistä dialogia, puhumattakaan suuren yleisön käsityksistä. Kulttuurienvälisyydelle on englannin kielessä monia eri termejä, joita määritellään eri tavoilla ja joiden väliset suhteet ovat epäselviä (Saastamoinen 2009, 50). Kulttuurienvälisyyttä käsittelevästä tutkimuskirjallisuudesta löytyy muun muassa termejä *intercultural*, *cross-cultural*, *transcultural*, *multicultural*, *polycultural* ja *pluricultural* (Dervin, Gajardo & Lavanchy 2011; Grant & Portera 2010; Saastamoinen 2009). Suomen kielessä vaihtelevuutta on kuitenkin vähän. Termi *multicultural* suomennetaan sanalla *monikulttuurinen* ja esimerkiksi *transcultural* voidaan kääntää sanalla *trans-kulttuurinen* (Dervin & Keihäs 2013, 31), mutta useimmiten englannin kielen eri termit kääntyvät suomen kielessä kulttuurienväliseksi.

Suomen kielessä käytettävän termin valitseminen on siis suhteellisen yksioikoista, kun vaihtoehtoja ei juuri ole. Käännösvaiheessa syntyy kuitenkin ongelmia, kun englannin kielen eri termien erilaiset vivahteet eivät käy ilmi käännöksestä. Esimerkiksi 1980-luvulla termejä *cross-cultural* ja *intercultural* käytettiin Suomessa keskenään vaihtokelpoisesti. Nykyään *cross-cultural* viittaa kulttuureja vertaileviin näkemyksiin ja tutkimuksiin, kun taas *intercultural* viittaa tutkimuksiin, joissa keskitytään kulttuurisesti kompleksisten yksilöiden väliseen vuorovaikutukseen kulttuurisesti kompleksisissa tilanteissa. (Salo-Lee & Crawford 2017.) Selkeyden vuoksi tässä tutkielmassa englanninkielinen termi on merkattu sulkeissa käännöksen yhteyteen, jotta eri termien vivahteet käyvät ilmi silloin, kun tekstin alkuperäinen kirjoittaja on niin tarkoittanut.

Toisaalta ajattelen, ettei termi *kulttuurienvälinen* ole myöskään täysin ongelmaton. Suomenkielinen käännös viittaa siihen, että vuorovaikutus tapahtuu eri kulttuurien välillä. Kulttuurit eivät kuitenkaan ole keskenään vuorovaikutuksessa, vaan niin tekevät yksilölliset ihmiset, jotka rakentavat ja tulkitsevat erilaisia, monitahoisia kulttuuritaustojaan sekä tuottavat ja toteuttavat kulttuuria yhdessä. Parempi ilmaus voisi olla esimerkiksi nykyään yhteiskunnallisessa keskustelussa lisääntynyt termi *moninaisuus*, joka pitää sisällään niin yksilön kuin kulttuurienkin monipuolisuuden. Päätin kuitenkin selkeyden vuoksi käyttää tutkielmassani suomenkielisessä tutkimuskirjallisuudessa laajasti käytettyä käsitettä *kulttuurienvälinen*, jotta tutkielma olisi linjassa alan aiemman tutkimuksen vakiintuneiden käytäntöjen kanssa.

2.2 Kulttuurienvälisen viestinnän tutkimuskenttä

Kulttuurienvälisyyden ja kulttuurienvälisen viestinnän tutkimuskentät ovat hyvin laajoja ja monitieteisiä. Aiheita tutkitaan ja opetetaan viestintätieteiden lisäksi muun muassa antropologiassa, sosiologiassa, psykologiassa, uskontotieteissä, kielitieteissä, kasvatustieteissä sekä kauppatieteissä (Dervin & Keihäs 2013; Piller 2017). Dervin ja Keihäs (2013, 29–30) ovat todenneet, että kulttuurienvälisen viestinnän ja kasvatustieteiden erillisyyttä on mahdotonta rajata ja käydä läpi. Alan laajuuden ja sen tutkimusten kirjallisuuden moninaisuuden vuoksi tässä tutkielmassa tehdään rajattu katsaus alan tutkimuksen kehityksestä viimeisen 40 vuoden ajalla sekä keskitytään ensisijaisesti kulttuurienvälisen viestinnän tutkimuksen kenttään Suomessa sekä työn kontekstiin sijoittuviin kulttuurienvälisen viestinnän tutkimuksiin.

Kulttuurienvälisen viestinnän tutkimuksen tietoisuus akateemisella kentällä sekä sosiaalisissa kokemuksissa lisääntyi 1900-luvulla niin ulkomailla kuin Suomessa (Salo-Lee & Crawford 2017, 3). Viimeisen 40 vuoden aikana kulttuurienvälisen viestinnän tutkimusala on kasvanut entisestään, ja vuosituhatien vaihteesta eteenpäin ala on ollut murroksessa. Weber ja Dacin (2011) ovat kuvailleet kulttuurienvälisen viestinnän tutkimusalan kehitystä kulttuurisen analyysin kahdeksi aalloksi. Suomessa kulttuurienvälisen viestinnän tutkimusalalla nämä aallot ovat näkyneet kolmena osittain päällekkäisenä vaiheena. Salo-Lee ja Crawford (2017) luonnehtivat näitä ajanjaksoja 1980-luvulta 2000-luvulle kansalliseksi vaiheeksi, kansainvälistymisen vaiheeksi sekä globaaliksi vaiheeksi, jotka kuvaavat liikettä kulttuurisen analyysin ensimmäisestä aallosta seuraavaan.

Yllä mainittujen tutkimusalan eri kehitysvaiheiden näkökulmat ovat havaittavissa myös työhön liittyvissä kulttuurienvälisen viestinnän tutkimuksissa. Lahti (2015) on puheviestinnän väitöskirjassaan kartoittanut kulttuurienvälisen viestinnän tutkimuksen trendejä työelämän kontekstissa. Hän tunnisti alan kirjallisuudesta kolme yleisintä näkökulmaa kulttuurienvälisen viestinnän tutkimukseen 1990-luvulta vuoteen 2014. Vaikka näitä tutkimussuuntauksia ei ole väitöskirjassa asetettu aikajanelle, on myös näistä työelämään keskittyvistä kulttuurienvälisen viestinnän tutkimustrendeistä huomattavissa samansuuntaisia kehityslinjoja kuin Weberin ja Dacinin (2011) kuvailemissa tutkimusalan aaltoliikkeissä.

Kulttuurienvälisen viestinnän tutkimuskentän ensimmäisen aallon aikana 1980-luvulla tutkimuksissa keskityttiin erilaisten ryhmien kollektiivisiin merkityssystemeihin. Nämä ryhmät voivat olla etnisiä ryhmiä, valtioita, organisaatioita ja professioita, joilla voitiin ajatella olevan oma kulttuurinsa.

(Weber & Dacin 2011.) Yksilöille kulttuurin nähtiin välittyvän sosialisointiprosessien kautta (Friedman 2014). Kulttuuri nähtiin staattisena ja sitä tarkasteltiin etenkin kansallisten ja etnisten ryhmien kautta (Salo-Lee & Crawford 2017, 4). Tällaiset kansallisia, etnisiä ja kielellisiä jäsenyyksiä tarkastelevat tutkimukset ovat luonteeltaan essentialistisia (Lahti 2015). Tätä lähestymistapaa voidaan luonnehtia myös kiinteäksi kulttuurienvälisyydeksi (Dervin & Keihäs 2013).

Hallitsevat tutkimusnäkökulmat tällä aikakaudella olivat kulttuureja vertailevia niin laadullisessa kuin määrällisessäkin tutkimuksessa. Tutkimuksissa pyrittiin tunnistamaan kansallisten kulttuurien ulottuvuuksia sekä niiden vaikutuksia organisaationkäyttöön kulttuurienvälisissä konteksteissa (Friedman 2014, 12). Fokus oli etenkin kulttuurisissa eroissa, ja niiden useimmiten oletettiin aiheuttavan väärinymmärryksiä. (Salo-Lee & Crawford 2017, 3–4.) Lisäksi kulttuurienvälisen viestinnän analyysissä korostuivat rajoitukset ja konfliktit (Weber & Dacin 2011). Yksi kulttuurienvälisen viestinnän ensimmäisen aallon ajan tutkimuksen pioneereista oli hollantilainen kulttuurintutkija Geert Hofstede, joka loi mallin, jossa kulttuureita luokitellaan niiden erilaisuuksien mukaan tarkastelemalla tiettyjä ulottuvuuksia. Mallilla on ollut suuri vaikutus kulttuurienvälisen viestinnän tutkimuskenttään sekä alan ammatinharjoittajiin, vaikka Hofsteden työstä on havaittu merkittäviä metodologisia ja käsitteellisiä puutteita. (Friedman 2014, 12.)

Suomessa kulttuurienvälisen viestinnän tutkimuskentällä kvantitatiivisissa tutkimuksissa suomalaisesta viestintätyylistä tuli merkittävä tutkimuskohde, ja konsepteja kuten introvertti/ekstrovertti, viestintäarkeus (*communication apprehension*) ja pidättyväisyys (*reticence*) tutkittiin niin suomalaisessa kontekstissa kuin vertailevissa kansainvälisissä projekteissakin. Kvalitatiivisissa tutkimuksissa suosiossa olivat viestintätapojen (*pattern*) tutkiminen, joista keskeisimpiä kiinnostuksenkohteita olivat vuorottelu (*turn-taking*), päällekkäin puhuminen ja hiljaisuus. (Salo-Lee & Crawford 2017.) Lehtosen ja Sajavaaran vuonna 1985 julkaistu kirjanluku *The Silent Finn* herätti kansainvälistä mielenkiintoa suomalaista viestintätyyliä kohtaan ja ”hiljaisesta suomalaisesta” tuli voimakas myytti ja stereotyyppi, joka on omaksuttu useiden vuosikymmenten varrella niin tutkimuksissa kuin yleisessä keskustelussa kriittittävästi (Olbertz-Siitonen & Siitonen 2015; Salo-Lee & Crawford 2017).

Suomalaista puhe-kulttuuria ja sen erityispiirteitä on tutkittu myös puheviestinnän kentällä. Esimerkiksi Wilkins ja Isotalus (2009) ovat havainneet, että suomalaisilla itsellään vaikuttaa olevan vakiintunut konstruktio tietynlaisesta suomalaisesta puhe-kulttuurista. Heidän mukaansa suomalaiset edelleen arvostavat hiljaisuutta, puhuvat suoraan ja asiallisesti mutta mieluummin säilyttävät harmonian kuin väittelevät. Toisaalta tutkijat myös huomauttavat, että suomalaisessa yhteiskunnassa

ja kulttuurissa on tapahtunut paljon muutoksia 1980-luvun jälkeen, mikä on uudemmissa tutkimuksissa herättänyt keskustelua perinteisen suomalaisen puhekulttuurin muutoksesta. Lisäksi Wilkins ja Isotalus (2009, 13) tuovat esiin, että vaikka joitakin suomalaisen puhekulttuurin piirteitä on havaittavissa, ne eivät vahvista suomalaisten tavanomaista konstruktiota siitä, että suomalainen puhekulttuuri eroaa merkittävästi muista kulttuureista. Heidän mukaansa suomalaiset eivät siis ole niin erilaisia kuin he haluaisivat olla, vaikka he itse vetoavat suomalaiseen viestintätyyliin ja korostavat sitä. Joka tapauksessa hiljaisen suomalaisen symbolin merkitys on tutkijoiden mukaan hitaasti mutta varmasti korvautumassa näkemyksillä siitä, että ollaan eurooppalaisia tai osa laajempaa kansainvälistä yhteisöä.

Työelämän kontekstissa kulttuuriset erot työpaikan vuorovaikutuksessa ovat myöskin olleet kulttuurienvälisen viestinnän tutkimuksessa keskeinen mielenkiinnon kohde. Lahden (2015, 29–30) mukaan tällaisissa tutkimuksissa on tähdätty tunnistamaan ja kuvaamaan kansallisten ja etnisten kulttuurien ydinsisältöjä, tarkastelemaan kulttuuristen erojen vaikutuksia vuorovaikutukseen tai tekemään ennusteita kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen sudenkuopista. Näin kulttuurienvälinen vuorovaikutus nähdään pääasiassa ongelmallisena ja väärinymmärryksien, toimimattoman viestinnän ja konfliktien hankaloittamana, kun eri kulttuuritaustat omaavien ihmisten näkemysten, käytäntöjen ja viestintätyylien nähdään olevan yhteensopimattomia. Tällaisia essentialistisia tutkimuksia on kritisoitu erityisesti niiden vanhanaikaisen, kulttuureiden erilaisuutta korostavan ja niitä vastakkainasettelevan lähestymistavan vuoksi (esim. Handford ym. 2019; Holliday 1999; Lahti 2015; Piller 2017).

Kulttuurienvälisen viestinnän tutkimuksen saama kritiikki vaikutti alan kehitykseen ja seuraavan tutkimusaallon syntymiseen. Suomessa kansainvälistyminen oli 1990-luvulla kasvussa esimerkiksi opiskelija- ja henkilöstöliikkuvuuden sekä Suomen EU-jäsenyyden myötä, ja samaan aikaan monikulttuurisuus Suomessa lisääntyi, mikä lisäsi sosiaalista motivaatiota maahanmuuttajien ja pakolaisten sopeutumisen tutkimuksille. Vuosikymmenen puoliväliin mennessä kulttuurienvälisen viestinnän kentällä alettiin ilmaista lisääntyntä kritiikkiä essentialistista, kulttuureja vertailevaa (*cross-cultural*) näkemystä, pääasiassa kvantitatiivista tutkimusta sekä kulttuurin käsitteellistämistä kohtaan. Kulttuureja vertailevan (*cross-cultural*) näkemyksen yksinkertaistavien lähestymistapojen kritiikistä huolimatta kentällä oli hyvin vähän muita vaihtoehtoisia lähestymistapoja kulttuurienvälisen viestinnän tutkimukseen. (Salo-Lee & Crawford 2017.)

Työn kontekstiin sijoituvissa tutkimuksissa aiempien näkemysten kritiikki on Lahden (2015, 31) mukaan näkynyt muun muassa tutkimuksina, joissa tarkastellaan epätasa-arvoisuutta työpaikan

vuorovaikutuksessa. Kyseisestä tutkimuskartoituksesta käy ilmi, että näissä tutkimuksissa huomio suunnataan sosiaalisisiin rakenteisiin ja ideologioihin, jotka jaottelevat ihmisiä epätasa-arvoisesti eri ryhmiin. Tutkimusten tavoitteena on ymmärtää, miten valta toimii työpaikan vuorovaikutuksessa, antaa ääni organisaation marginalisoiduille jäsenille sekä vaatia sosiaalista muutosta. Tällaisen lähestymistavan kautta kulttuurienvälinen vuorovaikutus työpaikalla nähdään vallan epätasa-arvon, vaikeuksien ja jännitteiden hallitsemana, ja erityisenä huomionkohteena ovat valtaväestöön kuulumattomien työntekijöiden kohtaamat haasteet.

Kulttuurienvälisen viestinnän tutkimuksen toinen aalto alkoi Weberin ja Dacinin (2011) mukaan 2000-luvun alussa. Uuden vuosituhannen globaalilla aikakaudella voimistunut globalisaatio, liikkuvuus, muuttoliike ja digitalisaatio toivat kulttuurienväliset kohtaamiset ihmisten jokapäiväiseen elämään, ja internetin sekä viestintäteknologioiden vaikutus viestintään kasvoi. Kulttuurienvälisen viestinnän tutkimusalalla alkoi teoreettisen turbulenssin aikakausi, jolloin aiemman kulttuurienvälisen tutkimuksen ja sen soveltamisen konsepteja sekä käytäntöjä kritisoitiin ja muotoiltiin uudestaan. (Salo-Lee & Crawford 2017.)

Globaalin aikakauden tutkimusaalossa alettiin keskittyä laajemmin kulttuurin rakentamisen prosesseihin sekä kulttuurin strategiaan käyttötappoihin. Kulttuurieroja vertailevien tutkimusten sijaan kulttuurisia samankaltaisuuksia korostetaan ja erilaisuudet nähdään voimavaroina. (Salo-Lee & Crawford 2017.) Toisen aallon tuoma näkemys myös haastaa ajatuksen siitä, että olisi jotain ennakolta omaksuttavaa tietoa, jota voimme hankkia ymmärtääksemme, kuinka toisen kulttuuriryhmän edustajat ajattelevat ja toimivat tietyissä tilanteissa (Friedman 2014, 14). Tätä voidaan kutsua notkeaksi kulttuurienvälisyydeksi (Dervin & Keihäs 2013). Työn kontekstiin keskittyvässä tutkimuksessa kulttuurienvälisyyttä on myös tarkasteltu neuvottelun kautta, jolloin kulttuurienvälinen viestintä nähdään tilanteisena, dynaamisena, subjektiivisena ja yksilöiden välisenä (*intersubjective*) prosessina. Näkemyksen mukaisten tutkimusten tavoitteena on kehittää ymmärrystä kulttuurisen identifi kaation, merkitysten luomisen ja jaetun kulttuurin neuvottelun prosesseista sekä vuorovaikutuksellisista käytännöistä, jotka ylittävät kielellisiä ja kulttuurisia rajoja. (Lahti 2015, 30.) Myös tämän tutkielman kautta pyritään ensisijaisesti ymmärtämään jaetun kulttuurin rakentumista sekä tarkastelemaan, millaisia mahdollisesti kielellisiä ja kulttuurisia rajoja ylittäviä vuorovaikutuskäytänteitä tuohon rakennusprosessiin linkittyy.

Nykyään kulttuurienvälisen viestinnän akateemisella kentällä 90-luvun puolivälissä alkanut turbulenssi on Salo-Leen ja Crawfordin (2017) mukaan ollut laskemassa. Kyseisten tutkijoiden mukaan aiemman tutkimuksen kritiikki on tehnyt näkyväksi kaikessa kulttuurienvälisessä

vuorovaikutuksessa läsnä olevan monisyisen verkon, joka muodostuu kielestä, kulttuurista, identiteetistä sekä historiallisista, henkilökohtaisista ja materiaalisista kehityskaarista, eikä heidän mielestään ei ole paluuta aiempiin ennalta oletettuihin määritelmiin kulttuurista tai yksinkertaistaviin kulttuureita vertaileviin lähestymistapoihin. Lahti (2015, 31) kuitenkin huomauttaa, että esimerkiksi monissa kulttuurienvälisistä vuorovaikutusta neuvottelun kautta lähestyvän suuntauksen tutkimuksissa käytetään sosiaalisen identiteetin ja kategorisoinnin viitekehyksiä, jolloin kansalliset, etniset ja kielelliset jäsenyydet nähdään luonnollisesti oleellisina ja ongelmallisina ulottuvuuksina kulttuurienvälisessä vuorovaikutuksessa.

Kulttuurienvälisen tutkimuksen kenttä ei siis ole edelleenkään yhtenäinen, vaan Suomessa kulttuurienvälisen viestinnän opetus- ja tutkimuskentällä on yhä sekä kulttuuria vertailevia (*cross-cultural*) että kulttuurien kompleksisuuden huomioivia (*intercultural*) lähestymistapoja (Salo-Lee & Crawford 2017). Myös työn kontekstiin sijoittuvat kulttuurienvälisen viestinnän tutkimukset edustavat kritiikistä huolimatta usein essentialistista näkemystä kulttuurista (Lahti 2015). Yhä enenevässä määrin alan tutkijat tunnistavat kulttuurissa ja kulttuurisessa ilmaisussa monimutkaisen vastavuoroisuuden pysyvyyden ja vaihtelevuuden välillä, ja monet etsivät teoreettisia ja metodologisia lähestymistapoja, jotka voisivat sopia sekä tulevaisuuden tutkimuksiin että käytännöllisiin tarkoituksiin (Salo-Lee & Crawford 2017).

Usein lähestymistapa kulttuurienvälisyyteen onkin Dervinin ja Keihään (2013, 36) mukaan kiinteän ja notkean näkökulman sekoitus, jota he nimittävät kaksikasvoiseksi kulttuurienvälisyydeksi. Silloin puhe kulttuurista on heidän mukaansa ristiriitaista: samassa tutkimuksessa voidaan esimerkiksi todeta, että jokainen yksilö on ainutlaatuinen, mutta kuitenkin määritellä yksilöllisen käyttäytymisen tietylle kulttuurille tyypilliseksi tavaksi toimia. Lahden mukaan (2015, 31) vaihtoehtoisesti kulttuurienvälisyyttä voidaan lähestyä sosiaalisen konstruktionismin näkökulmasta, jolloin voidaan haastaa oletamus siitä, että ihmisten eroavat kulttuuriset identiteetit ovat aina oleellisia vuorovaikutuksessa. Tällöin myös toisenlaiset tilanteiset roolit, suhteet, säädökset ja toteutukset voivat työn kontekstissa olla kulttuurisia identiteettejä tärkeämpiä.

Tässä tutkielmassa kulttuuria ja kulttuurienvälisistä vuorovaikutusta työyhteisöissä lähestytäänkin sosiaalisen konstruktionismin näkökulmasta, jotta monikulttuurisissa työyhteisöissä rakentuvan jaetun kulttuurin kompleksisuus voitaisiin huomioida mahdollisimman laajasti. Yksilöiden ainutlaatuisuus pyritään puolestaan huomioimaan tutkimalla monikulttuuristen työyhteisöjen jäsenten kokemuksia yhteisön vuorovaikutuksesta ja kulttuurista. Näin ollen tässä tutkielmassa näitä

ilmiötä lähestytään myös fenomenologisen tutkimussuuntauksen lähtökohdista. Tutkielman tieteenfilosofisia taustoja on tarkemmin avattu tutkimuksen toteutuksen kuvauksen yhteydessä.

2.3 Jaettu kulttuuri

Koska kulttuuri rakentuu ja ilmentyy ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa, on kulttuuri aina jaettua. Ferraron (2002, 16) mukaan kulttuuria ei ole olemassa, jos sitä ei jaeta jonkinlaisen sosiaalisen ryhmän tai yhteiskunnan kanssa. Fairweather ja Rinne (2012, 476) määrittelevät jaetun kulttuurin kulttuurisen yhtenäisyyden (*cultural consistency*) kautta. Heidän mukaansa kulttuurinen yhtenäisyys mahdollistaa sosiaalisen elämän, sillä sosiaalinen elämä edellyttää käyttäytymisen malleja, jotka ovat ominaisia sille kulttuurille, joissa ne ilmenevät. Jokaisessa kulttuurissa on siis omat soveliaat käyttäytymismallinsa ja niihin liitetyt merkityksensä sosiaalisiin tilanteisiin.

Tässä tutkielmassa käsitteellä *jaettu kulttuuri* viitataan kuitenkin spesifimmin rajatun yhteisön kulttuuriin, joka rakentuu yhteisön jäsenten välisessä vuorovaikutuksessa. Jokaisella yhteisön jäsenellä on omat opitut kulttuuritaustansa. Jaettu kulttuuri syntyy, kun nämä kulttuuritaustat, erilaiset tulkinnat ja ymmärrykset kohtaavat ja ihmiset tietoisesti tai tiedostamattomasti muodostavat yhteisöön oman kulttuurinsa. Kyseistä termiä ei tietäväsi ole juuri käytetty kuvamaan rajatussa yhteisöissä vuorovaikutuksen kautta rakentuvaa uutta kulttuuria. Jaetun kulttuurin käsitettä on aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa käytetty lähinnä viittaamaan kansallisten alueiden kulttuuriseen perimään (ks. esim. Suhardjono 2012), mutta termiä on myös käytetty kuvaamaan eri organisaatioiden fuusioitumisen yhteydessä rakentuvaa uutta organisaatiokulttuuria (Lugosantiago 2017), mikä on lähempänä käsitteen käyttötarkoitusta tässä tutkielmassa.

Lugosantiago (2017) toteaa artikkelissaan, että jaetun kulttuurin rakentaminen sitoo organisaation eri osat yhteen ja tekee organisaatiosta kokonaisuuden. Hänen mukaansa jaettu kulttuuri syntyy kaikkien organisaation jäsenten tarkoituksellisten pyrkimysten seurauksena mutta hän myös esittää, että organisaation johtajat toimivat pääasiassa kyseisen rakennetun kulttuurin arkkitehteina. Tähän lähestymistapaan saattaa vaikuttaa etenkin se, että jaettua kulttuuria on tarkasteltu artikkelissa pääasiassa ilmavoimien näkökulmasta, jolloin organisaation rakenteet ja kulttuuri ovat oletettavasti melko erilaisia kuin esimerkiksi itseohjautuvissa tietotyöhön perustuvissa organisaatioissa. Siksi kyseiseen luonnehdintaan on syytä suhtautua varauksella. Lisäksi Lugosantiago (2017) on käyttänyt jaettua kulttuuria kuvaamaan yksinomaan organisaatiokulttuureiden yhdistämisen kautta syntyvää

kulttuuria, mutta tässä tutkielmassa jaetun kulttuurin ilmiötä halutaan tarkastella laajemmasta näkökulmasta. Tässä tutkielmassa jaetun kulttuurin käsite ymmärretään prosessina, jossa jaettuja merkityksiä luodaan vuorovaikutuksen kautta. Vaikka tässäkin tutkielmassa tarkastelun kohteena on työyhteisön kulttuuri, jaettu kulttuuri nähdään ilmiönä, joka voi rakentua missä tahansa kontekstissa. Kattavamman jaettuun kulttuuriin keskittyvän tutkimuskirjallisuuden puuttuessa käsitettä on lähdetty avaamaan tarkemmin muiden vastaavaa ilmiötä kuvaavien termien kautta.

Jaettu kulttuuri voidaan esimerkiksi ymmärtää myös sosiaalisen tilan (*social space*, Friedman 2014) käsitteen kautta. Friedmanin (2014, 16) mukaan kulttuurienvälisen viestinnän tutkimussuuntausten eri aaltojen yhteentörmäys on luonut tarpeen kehittää sellainen näkökulma kulttuuriin, joka yhdistäisi sisällön ja prosessin, kollektiivisen ja yksilöllisen näkökulman sekä psykologiset ja sosiaaliset prosessit. Vastauksena tähän tarpeeseen hän ehdottaa lähestymistapaa, jossa kulttuuria tarkastellaan sosiaalisena tilana ja kulttuurienvälisen viestintä puolestaan on näiden jaettujen sosiaalisten tilojen rakentamista. Tätä prosessia Friedman (2014) kutsuu todellisuuden neuvottelemiseksi (*negotiation reality*).

Sosiaaliset tilat muotoutuvat vuorovaikutuksessa, jossa esittämämme ajatukset ja tunteet linkittyvät toisten vastareaktioihin, jotka edelleen muokkaavat ajatuksiamme, tunteitamme ja toimintaamme. Jos vuorovaikutus on väliaikaista tai hetkellistä, on epätodennäköistä, että sosiaalinen tila syntyy. Vastaavasti jos vuorovaikutusta ylläpidetään ja siihen muodostuu toistuvia malleja, vuorovaikutukseen syntyy rakenne, joka erottaa kyseiset vuorovaikutustilanteet toisista muotoutuneista vuorovaikutusrakenteista. (Friedman 2014, 17.) Sosiaalisten tilojen muodostuminen vaatii siis aikaa ja toistuvaa vuorovaikutusta. Siksi tässä tutkielmassa on tutkittu työyhteisöjä, joiden jäsenet ovat työskennelleet yhdessä useasta kuukaudesta useampaan vuoteen, jotta jaetun kulttuurin muodostuminen yhteisössä olisi todennäköisempää. Kaikille sosiaalisille tiloille muodostuu myös omat ainutlaatuiset piirteensä. Tilaan vaikuttavat vuorovaikutussuhteiden laatu, vuorovaikutusta ohjaavat säännöt sekä jaetut merkitykset, jotka pitävät sosiaalista tilaa koossa ja helpottavat vuorovaikutusta (Friedman 2011). Friedmanin (2014) mukaan viittaamme näihin erityispiirteisiin, kun puhumme tietyn ryhmän, organisaation, ammattialan tai alueen kulttuurista. Toisin sanoen kulttuuri itsessään voidaan ymmärtää sosiaalisena tilana.

Jaetun kulttuurin ilmiöstä on aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa käytetty muitakin ilmauksia, kuten pieni kulttuuri (*small culture*, Holliday 1999), välikulttuuri (*middle culture*, Holliday 1999) sekä kolmas kulttuuri (*third culture*, Packman & Casmir 1999). Käsitteillä on kuitenkin omat vivahteronsa. Lähimpänä tässä tutkielmassa käytettyä jaettua kulttuuria on pienen kulttuurin käsite.

Holliday (1999) jakaa essentialistisen ja prosessisen näkemyksen kulttuurista ”suuren kulttuurin” (*large culture*) ja ”pienen kulttuurin” (*small culture*) käsitteisiin. Suuri kulttuuri viittaa essentialistiseen näkemykseen, joka käsittelee etnisyyttä, kansalaisuutta ja kansainvälisyyttä kokonaisuuksina. Pienellä kulttuurilla taas viitataan missä tahansa sosiaalisissa ryhmissä ilmenevään yhtenäiseen käyttäytymiseen. Lahden (2015, 55) mukaan lähestymistavan avulla on mahdollista tutkia, miten jaetut normit ja tulkinnat muotoutuvat ajan kanssa esimerkiksi yritysten, ryhmien, tiimien tai työyhteisöjen sisäisissä suhteissa.

Holliday (1999, 238–239) täsmentää pienen kulttuurin eroavan alakulttuurista (*sub-culture*). Hänen mukaansa alakulttuurin käsite viittaa ilmiöön, joka on toisen laajemman kulttuurin sisällä ja alisteinen tälle suuremmalle kulttuurille, kuten etniselle, kansalliselle tai kansainväliselle kulttuurille. Lustigin ja Koesterin (2006) mukaan myös *coculture* on samaan tapaan ongelmallinen termi, sillä se antaa ymmärtää, että on olemassa jokin ensisijainen kulttuuri, jonka ohella toiset kulttuurit ovat olemassa. Pienet kulttuurit puolestaan voivat muodostua isojen kulttuurien sisällä, mutta ne voivat myös rakentua jo olemassa olevien kulttuurien välille. Tällaisia välikulttuureita voi syntyä esimerkiksi turistien ja paikallisten ihmisten välille tai niitä voi rakentua monikansallisissa organisaatioissa, joissa eri kansallisuuksia edustavat henkilöt muodostavat omia työhön tai vapaa-aikaan liittyviä pieniä kulttuureitaan. (Holliday 1999.) Nämä kulttuurit voivat olla pitkä- tai lyhytkestoisia (Holliday & Hoose 1996, Holliday 1999, 239 mukaan).

Välikulttuurin käsite kuvaa samankaltaista ilmiötä kuin kolmas kulttuuri (Holliday 1999, 240). Kolmannen kulttuurin luomisella viitataan vuorovaikutusprosessiin, jossa vuorovaikutuksen osapuolet tietoisesti tai tiedostamattaan luovat, toteuttavat, ylläpitävät ja muokkaavat jaettua kulttuurista viitekehystä (Saastamoinen 2009, 59). Lähestymistapa syntyy siitä oletuksesta, että merkitykset ovat sosiaalisesti rakennettuja. Merkitysten rakentamisen vuorovaikutuksellisen prosessin myötä voidaan luoda uusia kulttuureita, jotka heijastavat jokaisen osakulttuurin ominaisuuksia. Tämä ”kolmas kulttuuri” ei ole vain kahden kulttuurin yhdistymä, vaan oma kulttuurinsa, jolla on omat ominaispiirteensä. Nämä ominaispiirteet rakentuvat synergisessä, dynaamisessa ja jopa kaoottisessa rakennusprosessissa. (Packman & Casmir 1999, 484.)

Packman ja Casmir (1999) painottavat kolmannen kulttuurin rakentamisen eroavan kulttuurisesta sensitiivisyydestä siten, että kolmannen kulttuurin rakentaminen sisältää molemminpuolista oppimista sekä yhteistyötä sen sijaan, että osapuolet yrittäisivät olla poliittisesti korrekteja tai yksinkertaisesti mukautua toisen kulttuurin toimintamalleihin. Heidän mielestään viestintää tulisi ajatella asiana, jota ihmiset luovat *yhdessä*, sen sijaan että viestintä olisi vain ihmisten *välillä*. Tämä

näkökulma onkin keskeisessä roolissa tässä monikulttuuristen työyhteisöjen vuorovaikutukseen keskittyvässä tutkielmassa.

Toisaalta Kramsch (1993, 235) luonnehtii väli- ja kolmannen kulttuurin ilmiöitä ”rajakokemuksiksi”, jotka muodostuvat kansallisten kulttuurien reunoille poikkeavuuksina. Kun muodostuva väli- tai kolmas kulttuuri on lähtökohtaisesti kahden suuren kulttuurin välissä, käsitys uudesta kulttuurista syntyy näiden suurien kulttuurien kautta (Holliday 1999, 240), jolloin näkemys kulttuuriin on essentialistinen. Kolmas kulttuuri lähestymistapana kulttuurienväliseen vuorovaikutukseen asettaa muitakin ongelmia. Ensinnäkin mallissa lähdetään liikkeelle siitä oletuksesta, että jokaisella kulttuurilla on tietyt ominaispiirteensä, jotka automaattisesti tulevat esiin ihmisten viestinnässä ja eri kulttuuritaustaisten henkilöiden vuorovaikutuksessa. Lisäksi jo mallin nimi, ”kolmas” kulttuuri, on hieman harhaanjohtava, sillä se viittaa kahden eri kulttuurin vuorovaikutukseen, vaikka sen muodostavia osakulttuureita olisi useampia.

Spencer-Oateyn (2012, 20) mukaan puhutaan mieluummin yksinkertaisesti kulttuureista, jolloin viitataan tilanteeseen, jossa kulttuurit ovat olemassa tasavertaisesti toistensa rinnalla, eivät hierarkkisessa suhteessa toisiinsa. Pidän pelkästään kulttuureista puhumisen kuitenkin ongelmallisena, sillä kulttuuri-sanana merkitykset ovat niin moninaiset ja yhdellä ihmisellä voi olla monia erilaisia kulttuurisia identiteettejä, jotka syntyvät eri konteksteissa. Jotta tässä tutkielmassa olisi mahdollista erottaa työyhteisön kulttuuri yksilöiden monista muista kulttuureista, käytän termiä jaettu kulttuuri kuvaamaan sitä kulttuuria, jonka työyhteisön jäsenet muodostavat ja jakavat keskenään. Kyseinen käsite on valittu tähän tutkielmaan myös siksi, että se ei viittaa kokoon, lukumäärään tai mihinkään positioon suhteessa muihin kulttuureihin, kuten muut tässä luvussa esitellyt termit. Lisäksi jaettu kulttuuri käsitteenä pitää sisällään ajatuksen sekä kulttuurin yhteisyydestä että merkitysten sosiaalisesta rakentumisesta. Näin jaettu kulttuuri kiteyttää myös Friedmanin (2014) ajatuksen kulttuurista sosiaalisena tilana, jota ihmiset yhdessä rakentavat vuorovaikutuksessa.

2.4 Vuorovaikutuksen merkitys työyhteisössä

Tässä tutkielmassa jaettua kulttuuria ja sen rakentumisen kannalta keskeistä vuorovaikutusta tarkastellaan monikulttuuristen työyhteisöjen kontekstissa. Vuorovaikutus on aiemmassa

tutkimuskirjallisuudessa havaittu merkittäväksi elementiksi useilla osa-alueilla työn kontekstissa, joten puheviestintä tieteenalana soveltuu hyvin työyhteisöjen tarkasteluun.

Työyhteisö voidaan Mikkolan ym. (2014) mukaan luonnehtia ryhmäksi ihmisiä, joita yhdistää yhteinen tehtävä tai päämäärä ja jotka ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Työyhteisön yhteinen päämäärä puolestaan perustuu heidän mukaansa työtehtävään, joka juontuu organisaation perustehtävästä. He täsmentävät, että työtehtävä usein määrittyy ainakin osittain ryhmästä riippumatta, mutta työyhteisön jäsenet kuitenkin myös osallistuvat sen määrittelemiseen ja antavat tehtävälle merkityksiä keskinäisessä vuorovaikutuksessaan. Tutkijoiden mukaan puheviestinnän tieteenalan näkökulmasta vuorovaikutus onkin koko työyhteisön rakentumisen ydinprosessi: sen avulla asetetaan työn tavoitteet sekä määritellään, mitkä ovat työyhteisön rajat ja keitä työyhteisöön kuuluu.

Nykyajan työelämän vuorovaikutuksesta suuri osa tapahtuu erilaisissa tiimeissä työyhteisöjen sisällä. Erityisen suosittua tiimimuotoinen työskentely on tietotyössä, jossa ongelmanratkaisu pohjautuu etupäässä kompleksisen ammattitiedon luovaan käyttöön ja jakamiseen (Blyton & Jenkins 2007). Myös tätä tutkielmaa varten haastatellut työntekijät ovat tietotyöläisiä, ja suurin osa heistä työskentelee erilaisissa tiimeissä. Tiimin käsitettä käytetään kuitenkin usein hyvin monipuolisesti ja epätarkasti (Scott 2013, 302), ja sille on monenlaisia määritelmiä. Horila (2018, 21) luonnehtii tiimejä luonnollisiksi tehtäväkeskeisiksi ryhmiksi, jotka ovat olemassa tutkimusasetelman ulkopuolella ja joilla on jonkinlainen historia sekä oletettu tulevaisuus. Dubrinin (1998, Scottin 2013, 302 mukaan) määritelmän mukaisesti puolestaan tiimi koostuu pienestä määrästä ihmisiä, joilla on toisiaan täydentävät taidot ja jotka ovat sitoutuneita ja kantavat vastuuta yhteisestä tarkoituksesta, työn tavoitteista sekä menettelytavoista.

Tässä tutkielmassa työyhteisö käsitetään laajempaan kuin työtiimi, mutta joissain tapauksissa työyhteisöllä viitataan myös yksittäiseen tiimiin työyhteisön sisällä. Tutkielmaa varten haastatelluista viidestä ryhmästä kolme voitaisiin haastateltavien kertoman perusteella luokitella omiksi tiimeikseen työyhteisön sisällä. Kahdessa haastattelussa haastateltavat kertoivat olevansa osa samaa työyhteisöä, mutta eivät työskentele tiiminä. Lisäksi yksi ryhmistä koostui yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta suomalaisista työntekijöistä, mutta heidän organisaationsa oli muuten hyvin kansainvälinen ja he kokivat työskentelevänsä monikulttuurisessa työympäristössä. Tästä asetelmasta johtuen ryhmä tarkasteli haastattelussa monikulttuurisuutta ja vuorovaikutusta koko työyhteisönsä tasolla. Siispä tässä tutkielmassa yhtenäisyyden ja selkeyden vuoksi käytetään käsitettä työyhteisö, sillä kaikki haastatellut ryhmät menevät tuon määritelmän alle. Käsitettä tiimi on tutkielmassa käytetty vain siinä

tapauksessa, jos haastateltavat ovat sitä itse käyttäneet ja he ovat puhuneet nimenomaan omasta työttömyydestään eivätkä koko työyhteisöstään.

Työyhteisöt rakentuvat Mikkolan ym. (2014, 10) mukaan sen jäsenten keskinäisessä vuorovaikutuksessa tietoa välittämällä sekä yhteistä ymmärrystä rakentamalla. Vuorovaikutus tulee heidän mukaansa havaittavaksi vuorovaikutuskäyttäytymisessä sekä työyhteisöön rakenteistuneissa käytänteissä. Tässä tutkielmassa vuorovaikutuksella viitataan interpersonaaliseen viestintään. Interpersonaalinen viestintä on Burlisonin (2010, 151–153) määritelmän mukaan monitasoinen ja tilannesidonnainen sosiaalinen prosessi, jossa viestintäsuhteen osapuolet luovat yhteisiä merkityksiä ja pyrkivät saavuttamaan sosiaalisia tavoitteitaan. Viestintäsuhteesta puolestaan samaisen määritelmän mukaan muodostuu, kun henkilö havaitsee toisen henkilön pyrkivän ilmaisemaan jonkin sisäisen tilan, kuten tunteen tai idean, ja vastavuoroisesti viestin lähettänyt henkilö havaitsee vastaanottajan tulkintapyrkimykset. Professionaalinen viestintäsuhteesta on silloin, kun tavoitteellisessa suhteesta vähintään yksi osapuoli on tietyn alan ammattilainen (Gerlander & Isotalus 2010, 6). Työyhteisön kontekstissa viestintäsuhteet ovat siis usein lähtökohtaisesti professionaalisia viestintäsuhteita.

Toisaalta Rajamäki ja Mikkola (2017, 255) huomauttavat, että työyhteisön vuorovaikutussuhteet voivat olla laadultaan ja merkitykseltään hyvinkin monenlaisia, sillä ne rakentuvat sekä työn kautta että työskentelyn ohessa. Airan (2012, 52) mukaan työelämän vuorovaikutussuhteita leimaa tehtäväkeskeisyys, mikä tarkoittaa sitä, että ne rakentuvat työhön liittyvän tehtävän suorittamisen ympärille. Tehtäväkeskeisyyden ohella työelämän vuorovaikutussuhteita määrittelee kuitenkin myös merkityksellisyys ja jatkuvuus: vuorovaikutussuhteesta voidaan puhua vasta, kun vuorovaikutus on toistuvaa ja vuorovaikutussuhteella on jotain merkitystä itselle (Gabarro 1990, Airan 2012, 52–53 mukaan).

Työyhteisön käsitteeseen sisältyy Mikkolan ym. (2014, 27) mukaan myös ajatus yhteisöllisyydestä. Heidän mukaansa yhteisöllisyys rakentuu ja sitä ylläpidetään työyhteisön vuorovaikutuksessa, joten yhteisöllisyyden voidaan ajatella olevan olemukseltaan vuorovaikutusprosessi. Puusa ja Ala-Kortesmaa (2019, 199) huomauttavat, että vuorovaikutuksessa luodaan myös positiivinen työskentelyilmapiiri. Heidän mukaansa yhteisöllisyyttä rakentava vuorovaikutus on yhteydessä myönteisen ilmapiirin suhdeorientoituneisuuteen, sillä suuri osa toiminnasta työn kontekstissa kulminoituu pitkälti ihmisten väliseen vuorovaikutukseen.

Työyhteisön sisäisten suhteiden ja yhteisöllisyyden rakentamisen lisäksi vuorovaikutuksessa muun muassa jaetaan tietoa, tehdään päätöksiä, pyritään vaikuttamaan ja motivoimaan, koordinoitaan

toimintaa sekä identifioidutaan työyhteisöön (Myers & Sadaghiani 2010). Juholinin (2008) mukaan työntekijöiden välinen vuorovaikutus on yksi tärkeimmistä tavoista jakaa tietoa nykyisissä matalahierarkkisissa organisaatioissa, joissa tieto ei kulje organisaatioiden hierarkioita seuraten. Lahti (2015, 13) puolestaan tuo esiin, että tiedon jakaminen, yhteisen ymmärryksen saavuttaminen ja toiminnan koordinointi ovat luonnostaan vuorovaikutuksellisia prosesseja, jolloin vuorovaikutuksen merkitys korostuu yhteisessä työskentelyssä. Vuorovaikutuksen merkityksen korostuminen työyhteisön kaikissa prosesseissa näkyy esimerkiksi siten, että alasta riippumatta monissa työpaikkailmoituksissa työnhakijoilta edellytetään hyviä vuorovaikutustaitoja (Isotalus ym. 2013, 8).

Myös organisaation menestymisen ja työhyvinvoinnin näkökulmista vuorovaikutus nousee merkittävään rooliin. Tilastokeskuksen vuoden 2018 työolotutkimuksessa (Sutela ym. 2019, 161) on mainittu, että muuttuvassa työelämässä menestys piilee toimivassa tiimityössä. Myös Puusa ja Ala-Kortesmaa (2019, 187) toteavat, että organisaation menestymisen kannalta avainasemassa on toimiva vuorovaikutus ihmisten välillä. Työyhteisön toimivuus sekä työyhteisön sisäiset vuorovaikutussuhteet puolestaan vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin ja jaksamiseen (Mikkola ym. 2014; Nieminen ym. 2016).

Toimivan vuorovaikutuksen ohella organisaation menestyksen kannalta ratkaisevassa asemassa ovat Puusan ja Reijosen (2011) mukaan ihmisten tiedot, taidot, osaaminen sekä halu jakaa osaamistaan työyhteisönsä käyttöön. Lisäksi Sutela ym. (2019, 161) tähdentävät, että tiimien monimuotoisuus on tärkeä elementti menestymiseen. Heidän mukaansa yksilön vahvuuksien ohella uusissa työelämätaidoissa korostuvat tiimin keskinäinen kyky toimia yhdessä sekä rakentaa kollektiivisen osaamisensa päälle uudenlaisia ajatuksia ja ratkaisuja. Horilan (2018) mukaan 2010-luvun aikana monilla tiimejä tutkivilla tieteenaloilla on alkanut korostua ajatus tiimeistä tietojaan, taitojaan ja asenteitaan yhteisesti rakentavina ja ylläpitävinä kokonaisuuksina. Hänen mukaansa nämä tutkimukset ovat esimerkiksi osoittaneet, että tiimi voi kokonaisuutena tietää tai osata jotakin sellaista, mitä sen jäsenet yksilöinä eivät tietäisi tai osaisi.

Ihmisten osaamisen ja viestintätaitojen monimuotoisuutta pidetäänkin asiantuntijatyössä voimavarana, ja vuorovaikutuksessa ilmenevät ristiriidat voidaan nähdä myös myönteisenä asiana, sillä ne haastavat ajattelemaan toisin ja katsomaan asioita eri näkökulmista (Puusa & Ala-Kortesmaa 2019, 199). Näin ollen työelämän tutkimuskirjallisuuden näkökulmasta työyhteisön monikulttuurisuuden voidaan ajatella olevan hyvä asia esimerkiksi organisaation menestymisen kannalta. Monimuotoisuus ei kuitenkaan yksistään riitä, vaan avainasemaan organisaation menestymisen, toimivuuden ja viihtyvyyden kannalta nousee työyhteisön vuorovaikutus.

2.5 Monikulttuurinen työelämä Suomessa

Suomessa työelämän monikulttuurisuus on tilastojen mukaan lisääntynyt tasaisesti ja ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden osuus on selvästi kasvanut 2000-luvun aikana. Kun vuosituhannen alussa 27 prosenttia palkansaajista kertoi heidän työpaikallaan olevan maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä, vuonna 2018 vastaava luku oli 47 prosenttia. (Lyly-Yrjänäinen 2015, 2019.) Tilastokeskuksen työolotutkimuksen (Sutela ym. 2019) mukaan puolestaan 57 % palkansaajista työskenteli työpaikassa, jossa oli ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä. Lisäksi tutkimuksesta kävi ilmi, että ulkomaalaistaustaisiin työntekijöihin myös suhtauduttiin työpaikoilla tasa-arvoisemmin kuin aikaisemmin.

Vuonna 2018 ylivoimaisesti eniten ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä oli yliopistoissa (87 % työpaikoista). Yksityisellä sektorilla ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä oli 58 prosentissa ja kunnissa 55 prosentissa työpaikoista, ja vähiten heitä oli valtiolla (47 % työpaikoista). Yliopistoa lukuunottamatta kaikilla sektoreilla sellaisten työpaikkojen, joilla on ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä, osuus on kasvanut aiempiin vuosiin verrattuna. (Sutela ym. 2019.)

Pääasiassa työpaikoilla on palkansaajien mukaan yksittäisiä ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä (57 %). Palkansaajista 38 prosenttia kertoi ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä olevan jonkin verran, mutta vähemmän kuin suomalaistaustaisia työntekijöitä. Harvalla työpaikalla ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä oli lähes yhtä paljon kuin suomalaistaustaisia (6 %) ja vielä harvemmin ulkomaalaistaustaisia oli työpaikalla enemmistö (2 %). Yksittäisiä ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä oli useimmin valtiolla sekä kunnilla, kun taas yksityisellä sektorilla ja yliopistoissa heitä oli selkeästi useammin joko jonkin verran tai lähes yhtä paljon kuin suomalaistaustaisia työntekijöitä. (Sutela ym. 2019.)

Työpaikan monikulttuurisuus ei kuitenkaan ole yksiselitteisesti kiinni siitä, mistä työntekijät ovat kotoisin. Suomessa maahanmuuttajataustaista väestöä tilastoidaan kansalaisuuden, syntymämaan, kielen sekä syntyperän mukaan (Tilastokeskus 2018), mutta nämä tilastot eivät kuitenkaan kerro esimerkiksi ihmisten etnisestä, kansallisesta tai kulttuurisesta identifioitumisesta (Saukkonen 2016). Ihmisten etnistä taustaa puolestaan ei ole tilastoitu Suomessa vuosikymmeniin (Nieminen 2013).

Niemenen (2013) mukaan väestötilastoissa etnisyyttä kuvaavista luokituksista äidinkieli kuvaa etnistä taustaa paremmin kuin syntymävaltio. Saukkosen (2016) mukaan suomalainen järjestelmä kuitenkin sallii vain yhden kielen ilmoittamisen, vaikka moni suomalainen on kaksi- tai monikielinen ja voisi

samaistua useampaan kuin yhteen kieliryhmään. Tällöin yksilön monikielisyys jää siis piiloon tilastoissa. Jotta monikielisyyttä voitaisiin Suomessa vahvistaa, onkin Opetus- ja kulttuuriministeriön selvityksessä (Pyykkö 2017, 124) ehdotettu, että Tilastokeskus muuttaisi kielitaidon tilastointia siten, että väestörekisteriin voitaisiin ilmoittaa äidinkielen lisäksi muitakin kotikieliä. Toisaalta Saukkonen (2016) huomauttaa, etteivät etninen identiteetti, yhteenkuuluvuus tai alkuperätietoisuus välttämättä yhdisty kieleen tai kulttuuriin: Yhdysvalloissa asuva suomalaisten maahanmuuttajien lastenlapsi voi olla oman käsityksensä mukaan suomalainen, vaikkei osaisi kieltä tai harjoittaisi suomalaisia perinteitä. Vastaavasti itsensä suomalaisina kokevilla ihmisillä on monia eri kieliä, uskontoja, traditioita ja tapoja.

Monikulttuurisuutta tutkittaessa onkin tärkeää huomioida myös esimerkiksi erilaiset käsitykset, tavat ja perinteet. Elämäntapoja, traditioita tai arvoja tarkastellessa täytyy Saukkosen (2016) mukaan väestörekisteritilastojen sijaan kääntyä arvo- ja asennetutkimusten tulosten puoleen. Toisaalta hän myös huomauttaa, että vaikka ihmisillä olisi yksilöinä tiettyjä etnisiä tai kulttuurisia piirteitä, käsityksiä tai ominaisuuksia, se ei vielä tarkoita, että samoja piirteitä omaavat yksilöt muodostaisivat yhdessä yhteisön. Tutkijan mukaan monikulttuurisuuden tilastoinnin vaikeus on ilmiölle luonteenomaista, sillä aihealue on laaja, ja monista asioista on vaikea saada objektiivista ja luotettavaa tietoa.

Tässä tutkielmassa monikulttuurisuuden kompleksisuutta pyritään avaamaan selvittämällä monikulttuurisissa työyhteisöissä työskentelevien henkilöiden kokemuksia ja ajatuksia aiheesta. Tarkoituksena on selvittää, millaisia merkityksiä ihmiset itse antavat niin omalle kulttuuriselle identiteetilleen kuin työyhteisön monikulttuurisuudelle. Lisäksi tutkielmassa pyritään selvittämään, miten monikulttuurisissa työyhteisöissä rakentuu jaettua kulttuuria, ja millaisia piirteitä näillä jaetuilla kulttuureilla on. Tutkielman tavoitteita sekä tutkimusmenetelmiä on avattu tarkemmin seuraavassa luvussa.

3 TUTKIELMAN TOTEUTUS

3.1 Tutkielman tavoitteet

Nykyisen vuosituhanen alusta asti voimistunut globalisaatio, liikkuvuus, muuttoliike ja digitalisaatio ovat tuoneet kulttuurienväliset kohtaamiset monien ihmisten jokapäiväiseen elämään. Kulttuurienvälisen viestinnän tutkimusalalla puolestaan maailman globalisoituminen toi mukanaan turbulenttisen aikakauden, jolloin aiemman kulttuurienvälisen tutkimuksen ja sen soveltamisen konsepteja sekä käytäntöjä kritisoitiin ja muotoiltiin uudestaan. (Salo-Lee & Crawford 2017.) Kriitiikin myötä kulttuurien eroja korostavat ja vastakkainasettelua luovat, essentialistiset lähestymistavat on kyseenalaistettu (Handford ym. 2019; Holliday 1999; Lahti 2015) ja uuden aikakauden tutkimusaallossa alettiin keskittyä laajemmin kulttuurin rakentamisen prosesseihin (Salo-Lee & Crawford 2017.) Tähän Weberin ja Dacinin (2011) luonnehtimaan kulttuurienvälisen viestinnän toisen aallon tutkimussuuntaukseen nojaten tässä tutkielmassa kulttuuri nähdään prosessina, jota ihmiset itse tuottavat vuorovaikutuksessa. Tällöin kulttuurin merkittävimäksi osaksi nousee ihmisten välinen vuorovaikutus, joka on tämän tutkielman keskeinen mielenkiinnon ja tutkimuksen kohde.

Vuorovaikutuksen merkitys korostuu myös työn kontekstissa. Puheviestinnän tieteenalan näkökulmasta vuorovaikutus on muun muassa työyhteisön rakentumisen ydinprosessi, sillä sen avulla asetetaan työn tavoitteet sekä määritellään, mitkä ovat työyhteisön rajat ja keitä työyhteisöön kuuluu. (Mikkola ym. 2014.) Työpaikka on tärkeä sosiaalinen tapahtumapaikka, joka tarjoaa ihmisille paljon resursseja jaettujen todellisuuksien rakentamiseen (Lahti 2015). Koska työyhteisö on ihmisten sosiaalisen elämän kannalta merkittävä tapahtumapaikka, on työelämän sosiaalisten ilmiöiden, kuten vuorovaikutuksen, tutkiminen tärkeää. Lisäksi työn konteksti tarjoaa hedelmällisen maaperän kulttuurien rakentumisen tutkimiseen. Esimerkiksi Suomessa työelämän monikulttuurisuus on lisääntynyt tasaisesti 2000-luvun aikana (Lyly-Yrjänäinen 2015, 2019), jolloin myös erilaisten kulttuuritaustojen vaikutus työyhteisöjen kulttuuriin on noussut relevantiksi ilmiöksi. Siispä tässä tutkielmassa tutkimuksen kohteena on nimenomaan monikulttuuristen työyhteisöjen vuorovaikutus.

Työyhteisöt rakentuvat sen jäsenten keskinäisessä vuorovaikutuksessa tietoa välittämällä sekä yhteistä ymmärrystä rakentamalla. Myös yhteisöllisyys rakentuu ja sitä ylläpidetään työyhteisön vuorovaikutuksessa. (Mikkola ym. 2014.) Tämä kaikki muodostuu osaksi työyhteisön omaa

kulttuuria, jota työyhteisön jäsenet rakentavat keskinäisessä vuorovaikutuksessaan. Tässä tutkielmassa näitä työyhteisöissä rakentuvia kulttuureita nimitetään jaetuiksi kulttuureiksi, ja ne ymmärretään prosesseina, joissa jaettuja merkityksiä luodaan vuorovaikutuksen kautta. Tarkastelemalla työyhteisöissä rakentuvia jaettuja kulttuureita on mahdollista tutkia, miten jaetut normit ja tulkinnat muotoutuvat työyhteisöjen sisäisissä suhteissa (Lahti 2015). Työyhteisöjen kulttuurien ja normien tutkiminen puolestaan on tärkeää, jotta voimme paremmin ymmärtää työelämän ilmiöitä ja niiden vaikutuksia organisaatioiden toimivuuteen ja työntekijöiden hyvinvointiin.

Salo-Leen ja Crawfordin (2017) mukaan kaikessa kulttuurienvälisessä vuorovaikutuksessa on läsnä monisyinen verkko, joka muodostuu kielestä, kulttuurista, identiteetistä sekä historiallisista, henkilökohtaisista ja materiaalisista kehityskaarista. Tässä tutkielmassa pyritään huomioimaan nämä vuorovaikutuksen sekä kulttuurien kompleksiset rakenteet lähestymällä niitä sosiaalisen konstruktionismin mukaisesti siitä näkökulmasta, että merkitykset ovat sosiaalisesti rakennettuja. Merkitysten rakentamisen vuorovaikutuksellisen prosessin myötä voidaan luoda uusia kulttuureita (Packman & Casmir 1999), joita tässä tutkielmassa kutsutaan siis jaetuiksi kulttuureiksi. Tutkielman tarkoituksena on tuoda uutta tietoa kulttuurienvälisen viestinnän tutkimuskentälle mutta myös laajentaa arkielämän käsityksiä monikulttuurisuudesta työpaikoilla, sillä mitä paremmin monikulttuurisuuden ilmiöitä ymmärretään, sitä monipuolisemmin voimme työelämässä vastata monikulttuuristen yhteisöjen tarpeisiin. Tässä tutkielmassa työelämän monikulttuurisuutta lähestytään siis jaettujen kulttuurien kautta. Tutkielman tavoitteena on pyrkiä ymmärtämään tällaisten jaettujen kulttuurien syntyprosesseja monikulttuuristen työyhteisöjen vuorovaikutuksessa. Tutkimusongelma kiteytyy siis seuraavaan kysymykseen: *Miten jaettu kulttuuri rakentuu monikulttuuristen työyhteisöjen vuorovaikutuksessa?*

Tutkimusongelmaan pureudutaan neljän tutkimuskysymyksen avulla. Ensinnäkin halutaan selvittää, millaisia yhteyksiä työyhteisön monikulttuurisuudella sekä yksilöiden kulttuuritaustoilla on vuorovaikutukseen. Aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa erilaisten kulttuuritaustojen on oletettu aiheuttavan väärinymmärryksiä, konflikteja sekä muita viestinnällisiä sudenkuoppia mutta näitä olettamuksia on myös voimakkaasti kritisoitu (Lahti 2015; Salo-Lee & Crawford 2017; Weber & Dacin 2011). Lahden (2015, 31) mukaan monissa kulttuurienvälisen viestinnän tutkimuksissa kansalliset, etniset ja kielelliset jäsenyydet nähdään luonnollisesti oleellisina ja ongelmallisina ulottuvuuksina työpaikkojen vuorovaikutuksessa. Tällaisen näkökulman välttämiseksi aiheetta lähestytään sosiaalisen konstruktionismin kautta, mikä haastaa olettamuksen siitä, että ihmisten

eroavat kulttuuriset identiteetit ovat aina oleellisia vuorovaikutuksessa (Lahti 2015). Se, koetaanko omat tai toisten kulttuuriset identiteetit tai monikulttuurisuus oleellisiksi vuorovaikutuksessa, on hyvin subjektiivista. Siksi on tarkoituksenmukaista selvittää monikulttuurisissa työyhteisöissä työskentelevien henkilöiden kokemuksia aiheesta. Siispä ensimmäisen ja toisen tutkimuskysymyksen avulla pyritään kartoittamaan, millaisia näkemyksiä monikulttuurisuuden ja oman kulttuuritaustan ilmenemisestä yksilöille syntyy työyhteisön vuorovaikutuksessa:

1) Miten työyhteisön jäsenet kokevat monikulttuurisuuden ilmenevän heidän keskinäisessä vuorovaikutuksessaan?

2) Miten työyhteisön jäsenet kokevat oman kulttuuritaustansa ilmenevän työyhteisön vuorovaikutuksessa?

Työyhteisön tietojen, taitojen ja kulttuurin yhdentymisen tapahtuu hitaasti (Horila 2018, 12–13), ja jaettujen normien ja tulkintojen muotoutuminen työyhteisön sisäisissä suhteissa vaatii aikaa (Lahti 2015, 55). Nämä prosessit rakentuvat ja ilmentyvät työyhteisön vuorovaikutuksessa, ja työyhteisön vuorovaikutus puolestaan tulee havaittavaksi vuorovaikutuskäyttäytymisessä sekä työyhteisöön rakenteistuneissa käytänteissä (Mikkola ym. 2014). Työyhteisön jaetun kulttuurin muodostuessa myös vuorovaikutuksessa voisi olettaa tapahtuvan muutoksia ajan kanssa. Tämän tutkielman kolmannen tutkimuskysymyksen avulla halutaan selvittää, miten jaetun kulttuurin kehitysprosessin koetaan ilmenevän työyhteisön vuorovaikutuksessa:

3) Millaisia muutoksia työyhteisön vuorovaikutuksessa on koettu tapahtuneen yhdessä työskentelyn aikana?

Työyhteisön jaettua kulttuuri voidaan ymmärtää sosiaalisena tilana, joka rakentuu ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa ja jolla on omat ainutlaatuiset piirteensä. Tähän tilaan vaikuttavat muun muassa vuorovaikutussuhteiden laatu, vuorovaikutusta ohjaavat säännöt sekä jaetut merkitykset, jotka pitävät sosiaalista tilaa koossa ja helpottavat vuorovaikutusta (Friedman 2011). Työyhteisön jaettu kulttuuri muotoutuu siis jäsentensä sekä näiden keskinäisen vuorovaikutuksen mukaan. Jotta ilmiöstä voitaisiin muodostaa syvempi ymmärrys, halutaan tämän tutkielman avulla selvittää, mistä elementeistä työyhteisön jaettu kulttuuri voi muodostua ja mitä ilmiöitä siihen liittyy. Siispä tutkielman neljännen tutkimuskysymyksen avulla pyritään keräämään konkreettisia esimerkkejä ja kokemuksia jaetusta kulttuurista:

4) Millainen jaettu kulttuuri työyhteisössä on sen jäsenten mielestä muodostunut?

Näiden tutkimuskysymysten avulla pyritään kerryttämään lisää ymmärrystä monikulttuuristen työyhteisöjen vuorovaikutuksesta sekä jaetun kulttuurin rakentumisesta. Olennainen väylä näiden ilmiöiden ymmärtämiseen on selvittää tällaisissa työyhteisöissä työskentelevien henkilöiden kokemuksia ja jäsenyyksiä. Tutkittavaa aihetta lähestytään siis kvalitatiivisella tutkimusotteella. Tutkielman tieteenfilosofiset lähtökohdat sekä tutkimusmenetelmät on tarkemmin avattu seuraavassa luvussa.

3.2 Tutkielman tieteenfilosofiset lähtökohdat

Tämän tutkielman tarkoituksena on pyrkiä ymmärtämään, miten jaettu kulttuuri rakentuu monikulttuuristen työyhteisöjen vuorovaikutuksessa. Tutkimusongelmaa lähestytään selvittämällä monikulttuurisissa työyhteisöissä työskentelevien henkilöiden kokemuksia heidän keskinäisestä vuorovaikutuksestaan sekä työyhteisössä muodostuneesta kulttuurista. Tutkielman lähtökohtana on se, että todellisuutta ei nähdä objektiivisesti mitattavissa olevana, vaan todellisuuden ajatellaan rakentuvan sosiaalisista konstruktiosta. Lisäksi tässä tutkielmassa nähdään, että ihmiset määrittelevät subjektiivisesti todellisuutta ja sen konstruktiota. Koska todellisuus ja sitä kautta myös kulttuuri nähdään vuorovaikutuksessa rakentuvina ilmiöinä, on tämän tutkielman tieteenfilosofinen pohja sosiaalisessa konstruktionismissa. Toisaalta sosiaalisten konstruktioiden lisäksi tutkielmassa keskitytään yksilöiden kokemuksiin, havaintoihin ja tulkintoihin kulttuurista sekä vuorovaikutuksesta monikulttuurisissa työyhteisöissä, jolloin tämä työ linkittyy vahvasti myös fenomenologiseen tutkimusperinteeseen.

Sosiaalisessa konstruktionismissa tiedon, todellisuuden ja sen rakenteiden sekä ilmiöiden nähdään muodostuvan sosiaalisessa ja kielellisessä vuorovaikutuksessa (Lähdesmäki ym. 2015b). Ihmisten toiminnan keskiössä ovat merkitykset sekä ymmärtäminen, jotka muodostuvat vuorovaikutuksessa jaettuina sopimuksina siitä, mitä näiden symbolisten rakenteiden ajatellaan olevan. Nämä merkitykset ovat myös tilanteisia. Ihmiset siis jatkuvasti määrittävät itse sekä yhdessä toisten kanssa rakentavat jaettua todellisuutta vuorovaikutuksessa. Samalla he määrittävät ja rakentavat käsitystä itsestään. (Lock & Strong 2010, 6–7.) Lisäksi Burr (1995) luonnehtii, että sosiaalisen konstruktionismin keskiössä on haastaa itsestään selvinä pidettyjä näkemyksiä maailmasta.

Kun todellisuuden ymmärretään rakentuvan yhteisesti jaettujen merkitysten kautta, se määrittää myös sitä, miten tiedon luonne ymmärretään. Sosiaalisen konstruktionismin mukaan tieto saa

merkityksensä sosiaalisissa prosesseissa. Näin ollen käsityksemme todellisuudesta linkittyvät historialliseen ja kulttuuriseen aikaan sekä paikkaan. (Burr 1995.) Oleellista on siis se, että todellisuudesta voidaan konstruoida useita erilaisia versioita. Elämästä ei siis sosiaalisen konstruktionismin näkökulmasta ole olemassa absoluuttisia totuuksia, vaan pikemminkin erilaisia selitystapoja sekä kertomuksia. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006a.) Tässä tutkielmassa tarkoituksena ei olekaan etsiä ehdottomia totuuksia, vaan pyrkiä ymmärtämään jaetun kulttuurin ilmiötä ja tarkastella, millaisia kokemuksia monikulttuurisissa työyhteisöissä työskentelevillä henkilöillä on työyhteisön jaetusta kulttuurista sekä vuorovaikutuksesta.

Kokemukset ovatkin avainasemassa tässä tutkielmassa. Kokemus on Tökkärin (2018, 81) mukaan haastava tutkimuskohde, sillä siinä yhdistyvät sekä yksilöllinen että yhteisöllinen ulottuvuus. Hän myös huomauttaa monien ihmistutkimuksen ilmiöiden olevan luonteeltaan laajoja, jolloin kokemus saattaa muodostaa vain ilmiön yhden ulottuvuuden. Kokemuksellisen näkökulman huomioiminen tutkimuksessa on kuitenkin kirjoittajan mukaan tärkeää ihmisen kokonaisvaltaisen ymmärtämisen vuoksi. Myös Perttula (2000, 440) on sitä mieltä, että kokemuksellista todellisuutta on vaikeudestaan huolimatta tutkittava, jos haluamme ymmärtää, millaista on elää ihmisenä.

Toikkasen ja Virtasen (2018, 15) mukaan viestinnän traditioista vahvimmin kokemuksen tutkimukseen kiinnittyy fenomenologinen traditio. Heidän mukaansa kyseisessä tutkimustraditiossa huomio kohdistetaan yksilön sisäisiin, tietoisiin kokemuksiin sekä siihen, miten yksilö ymmärtää ja antaa merkityksiä elämän tapahtumille. Fenomenologiassa korostuu siis subjektiivisuus ja merkityksellisenä nähdään ihmisten henkilökohtaiset aistimukset, kokemukset ja elämykset (Lähdesmäki ym. 2015a). Tutkimusnäkökulmana fenomenologia rajoittuu Laineen (2018, 25–27) mukaan tarkastelussaan siihen, mikä ilmenee meille itse koettuna ja elettyinä maailmana, vaikka sosiaalisen konstruktionismin tapaan myös fenomenologiaan kytkeytyy ajatus siitä, että ihmiset rakentavat maailmaa sekä rakentuvat itse suhteessa tuohon maailmaan, jossa he elävät. Hän täsmentää, että ihmisen kokemuksellinen suhde maailmaan on intentionaalinen, mikä tarkoittaa sitä, että todellisuus ei näyttäyty ihmisille neutraalina materiaalina, vaan kaikki kokemamme merkitsee meille jotakin, ja jokainen havainnon kohde näyttäytyy sen havaitsijan pyrkimysten, kiinnostusten tai uskomusten valossa. Kokemukset rakentuvatkin hänen mukaansa merkityksistä, ja kokemuksia tutkittaessa on tutkimuskohteena paremminkin kokemusten merkityssisällöt ja niiden rakenteet.

Todellisuuden sosiaalisen rakentumisen lisäksi yhteistä sosiaaliselle konstruktionismille ja fenomenologialle on se, että fenomenologinen tutkimus ei myöskään pyri löytämään universaaleja yleistyksiä tai totuuksia, vaan sen avulla pyritään ymmärtämään jonkin tutkittavan ryhmän tai yksilön

sen hetkistä merkitysmaailmaa. Tarkoituksena on siis lisätä ymmärrystämme inhimillisen elämän ilmiöistä. (Laine 2018.) Näin ollen fenomenologia ja sosiaalinen konstruktionismi tutkimussuuntauksina tukevat toinen toisiaan, mutta mahdollistavat myös ilmiön tarkastelun eri näkökulmista. Tämän tutkielman tapauksessa pyritään ymmärtämään monikulttuurisissa työyhteisöissä työskentelevien henkilöiden henkilökohtaisia sekä ryhmän kesken jaettuja kokemuksia heidän yhteisönsä monikulttuurisuudesta, vuorovaikutuksesta ja kulttuurista.

Sosiaalinen konstruktionismi ja fenomenologia tämän tutkielman tieteenfilosofisina lähtökohtina ohjaavat tutkielman luonnetta laadulliseen suuntaan, sillä todellisuus nähdään sosiaalisesti rakentuvana ja subjektiivisesti määrittyvänä eikä objektiivisesti mitattavana. Tällöin keskiöön nousevat ihmisten näkemykset ja kokemukset todellisuudesta. Näin ollen laadullinen lähestymistapa on tarkoituksenmukainen, sillä kvalitatiivinen näkökulma antaa tietoa näkemyksistä, kokemuksista ja tulkinnoista, joita ei muuten pystytä observoimaan (Jokivuori & Hietala 2014). Esimerkiksi Airan (2012, 36–37) mukaan fenomenologisessa lähestymistavassa todellisuuden luonteeseen päästään parhaiten käsiksi ihmisten asioille antamien merkitysten kautta, joita puolestaan saadaan parhaiten selville kysymällä niistä ihmisiltä itseltään. Siksi tässä tutkielmassa jaetun kulttuurin konstruktioita ja niiden rakentumista monikulttuuristen työyhteisön jäsenten välisessä vuorovaikutuksessa tarkastellaan laadullisella tutkimusotteella haastattelemalla monikulttuurisissa työyhteisöissä työskenteleviä henkilöitä. Tutkielman tarkemmat menetelmälliset valinnat esitellään seuraavissa alaluvuissa.

3.3 Metodologia

Tässä luvussa perehdytään tutkielman toteutuksen tapoihin. Tutkielman aineisto kerättiin ryhmissä toteutetuilla teemahaastatteluilla ja aineiston analyysimenetelmänä on käytetty aineistolähtöistä laadullista sisällönanalyysia. Ensimmäisessä alaluvussa syvennytään ryhmähaastatteluun tutkimusmenetelmänä ja punnitaan sen soveltuvuutta tämän tutkielman aineistonkeruumuodoksi. Toisessa alaluvussa tarkastellaan tarkemmin tutkielman aineistonkeruun vaiheita ja viimeisessä luvussa paneudutaan aineiston laadulliseen analyysitapaan sekä sen vaiheisiin.

3.3.1 Ryhmähaastattelu tutkimusmenetelmänä

Todellisuus nähdään tässä tutkielmassa fenomenologian ja sosiaalisen konstruktionismin tutkimussuuntausten mukaisesti subjektiivisesti määrittyvänä mutta myös sosiaalisesti konstruktioituna. Näin ollen monikulttuurisissa työyhteisöissä rakentuvaa jaettua kulttuuria on tarkoituksenmukaista tarkastella sekä yksilön että yhteisön näkökulmasta. Kuten edellisessä luvussa todettiin, ilmiötä pyritään ymmärtämään tutkimalla ihmisten kokemuksia sekä yhteisöissä rakentuneita jäsennyksiä yhteisön jaetusta kulttuurista, ja näihin kokemuksiin ja jäsennyksiin päästään parhaiten käsiksi laadullisella tutkimusotteella. Näistä lähtökohdista tutkielman tutkimusmenetelmäksi valikoitui ryhmähaastattelu, sillä sen avulla voidaan samanaikaisesti selvittää sekä yksilöiden subjektiivisia kokemuksia ja näkemyksiä että yhteisössä sosiaalisesti rakentuneita jäsennyksiä työyhteisön vuorovaikutuksesta ja jaetusta kulttuurista. Lisäksi ryhmähaastattelun menetelmällisiä vahvuuksia voidaan Moilasen (1999, 28) mukaan mahdollisesti parhaiten hyödyntää juuri laadullisella tutkimusotteella.

Jaetun kulttuurin tutkimiseen ryhmähaastattelu soveltuu erityisen hyvin, sillä ryhmähaastatteluita voidaan käyttää esimerkiksi yhteisten normien ja ihanteiden sekä ryhmän sisäisen vuorovaikutuksen ja siinä vallitsevien sosiaalisten suhteiden tutkimiseen (Sulkunen 1990, 264–265). Lisäksi Syrjälän ja Nummisen (1998) mukaan ryhmähaastattelua voidaan käyttää tutkimusmenetelmänä, jos pyritään ymmärtämään ihmisten vuorovaikutusta tai tavoitellaan ylipäättään ymmärtämistä ja oivaltamista (Eskola & Suoranta 1998, 70). Koska tämän tutkielman tavoitteena on ymmärtää, miten jaettu kulttuuri ilmenee ja rakentuu monikulttuuristen työyhteisöjen vuorovaikutuksessa, on ryhmähaastattelu tarkoituksenmukainen lähestymistapa tähän tarkoitukseen.

Ryhmähaastattelu on myös tehokas tutkimusmenetelmä, jonka avulla saadaan haastateltua useita ihmisiä kerralla (Sulkunen 1990, 264). Ryhmähaastattelussa tietoa saatetaan saada enemmän kuin yksilöhaastatteluissa, koska keskusteluun osallistuvat voivat yhdessä muistella, herättää muistikuvia, tukea ja rohkaista toisiaan (Eskola & Suoranta 1998, 69). Moilasen (1995, 29) mukaan ryhmähaastattelu on tehokas menetelmä etenkin tilanteissa, joissa näkemykset vaihtelevat ja suhteet ovat monimutkaisia. Ryhmässä toteutettu haastattelu saattaa myös toimia mielipiteitä stimuloivana menetelmänä: kun haastateltavilla on erilaisia mielipiteitä keskusteltavasta aiheesta, asiat saattavat tulla esiin toisella tavalla kuin yksilöhaastatteluissa. (Eskola & Suoranta 1998, 71.)

Ryhmäkeskustelu onkin toimiva aineistonkeruumuoto myös sen takia, että haastattelutilanteessa asioita voidaan pohtia monesta näkökulmasta. Monikulttuurisissa työyhteisöissä yhdistyy väistämättä

erilaisia näkemyksiä ja tottumuksia, joten ryhmähaastattelut sopivat niiden tutkimiseen erityisen hyvin. Alasuutarin (2011, 155) mukaan ryhmähaastattelu on erityisen hedelmällinen tutkimusmenetelmä silloin, kun se tuo esiin asioita, joita yhteisössä pidetään itsestänselvyyksinä tai joista ei muusta syystä keskustella. Hänen mukaansa tähän perustuukin ryhmäkeskustelun arvo tutkimusaineistona. Menetelmän etuna on sen kyky välittää ”toimijoiden jakama kuva todellisuudesta”, ja ”moniäänisyys” ryhmähaastattelussa voi tarjota syventävää tietoa ryhmän kulttuurista (Moilanen 1995, 29–30). Näistäkin näkökulmista ryhmähaastattelu on tarkoituksenmukainen tutkimusmenetelmä tähän työhön, sillä tässä tutkielmassa pyritään haastamaan itsestään selviä oletuksia kulttuurista sekä tuomaan esiin monikulttuuristen työyhteisöjen sosiaalisesti rakentamaa jaettua kulttuuria.

Ryhmähaastattelu tutkimusmenetelmänä sopii työyhteisön kulttuurin tarkasteluun hyvin myös sen takia, että siinä missä yksilöhaastattelussa haastateltava voi kuvailla työyhteisöään ja kertoa sen kulttuurista, ryhmäkeskustelussa kulttuuri voi olla tilanteessa ikään kuin läsnä esimerkiksi ryhmän käyttämien erityisten ilmausten muodossa. On kuitenkin tärkeää muistaa, ettei vastaavanlaista vuorovaikutustilannetta olisi luonnollisesti olemassa ilman tutkimusasetelmaa, jolloin tilanteessa ilmenevä kulttuuri ei ole välttämättä täysin autenttista. (Alasuutari 2011, 152.) Siksi haastattelutilanteita ja niiden vuorovaikutusta ei ole erikseen havainnoitu ja käytetty tutkimusaineistona, vaan tutkielman aineisto koostuu ainoastaan haastateltavien omista pohdinnoista ja kertomuksista liittyen työyhteisön vuorovaikutukseen.

Tätä tutkielmaa varten haastatellut ryhmät ovat kuitenkin luonnollisia ryhmiä, eli ne ovat olemassa tutkimusasetelman ulkopuolellakin. Alasuutarin (2011, 151–152) mukaan tällaisessa tapauksessa osallistujat soveltavat haastattelutilanteeseen arkielämästäkin tuttua ryhmän vuorovaikutustilanteen kehystä. Hän lisää, että tällaisessa tilanteessa keskustelu kiertyy sen ympärille, mikä yksilöille on yhteistä ryhmän jäsenenä, kun taas yksilölliset erot ja subjektiiviset tuntemukset suodattuvat pois. Moilasan (1995, 8) mukaan taas ryhmätilanteessa ilmaistaan sekä yksilön omia, persoonallisia käsityksiä että ryhmän yhteisiä, jaettuja käsityksiä todellisuudesta. Hän täsmentää, että yksilöt tarkentavat omia, erilaisia näkemyksiään todellisuuden luonteesta keskustelujen avulla mutta toisaalta myös muodostavat käsityksiään sen ryhmän mukaiseksi, johon he katsovat kuuluvansa. Ryhmähaastattelu luo siis mielenkiintoisen yhdistelmän yksilöiden ja yhteisön näkemyksiä, mikä soveltuu tämän tutkielman tarkoituksiin erinomaisesti.

Lisäksi ryhmän kesken toteutetussa haastattelussa tutkijan vaikutus tilanteeseen vähenee. Yksilöhaastatteluissa haastattelijan vaikutus voi Sulkusen (1990, 264) mukaan olla helposti liian

suuri, erityisesti jos tutkitaan haastateltavien mielipiteitä ja kulttuurisia jäsenyyksiä. Ryhmähaastattelutilanteen tavoitteena puolestaan on suhteellisen vapaamuotoinen, mutta asiassa pysyvä keskustelu (Eskola & Suoranta 1998, 71), jossa tutkija esittää ryhmälle kysymykset ja pyrkii pääasiassa vain ylläpitämään keskustelua (Moilanen 1995, 42–43). Myös tämän tutkielman aineistoa kerätessä ryhmähaastattelut toteutettiin niin, että kysyin ryhmältä kysymyksiä, joita haastateltavat pohtivat, mutten osallistunut muuten itse keskusteluun tai vaikuttanut sen kulkuun. Haastateltavat saivat vapaasti keskustella kustakin annetusta aiheesta, ja kun keskustelu päättyi, annoin heille seuraavan kysymyksen keskusteltavaksi. Näin pyrin varmistamaan, että keskustelu on ennalta määrättyjen kysymysten raameissa kuitenkin mahdollisimman autenttista.

Toisaalta ryhmähaastattelussa haastateltavat kontrolloivat toisiaan. Etenkin jos haastateltavat kuuluvat entuudestaan samaan ryhmään, voi ryhmän kontrolloiva vaikutus olla olennainen. Varsinkin ryhmälle tutuista asioista keskusteltaessa ryhmän normit tulevat helposti esiin, vaikka niitä ei varsinaisesti kysyttäisikään. Lisäksi asioiden unohtaminen ja väärinymmärtäminen on yhdessä haastateltaessa vähäisempää. (Sulkunen 1990, 264–265.) Toisaalta haastateltavat voivat kertoa joistakin asioista eri tavoin ryhmässä kuin kahdenkeskisessä haastattelussa. Eskolan ja Suorannan (1998, 71) mukaan tällainen ”toisenlainen” tieto ei kuitenkaan ole ongelma, kunhan tutkija on tietoinen mistä on kyse. Ryhmähaastattelu tuottaa siis eittämättä erilaista aineistoa kuin yksilöhaastattelu, ja se on hyvä huomioida aineistoa analysoitaessa.

Ryhmähaastattelun tuottaman aineiston erilaisuus ei kuitenkaan tarkoita, että se olisi huonompaa yksilöhaastatteluun verrattuna. Alasuutarin (2011, 153) mukaan ryhmähaastatteluja saatetaan vierastaa, koska arvellaan, etteivät ihmiset kehtaa puhua omista asioistaan muiden kuullen. Tällöin myös puheen ajatellaan hänen mukaansa jäävän pinnalliseksi myöntelyksi, jossa ryhmän sisäisiä ristiriitoja peitellään. Kirjoittaja kuitenkin huomauttaa, ettei tutkijan tarvitse ottaa haastateltavien lausuntoja yksinkertaisesti faktatietona, vaan ryhmäkeskustelutilanteessa voi tarkastella myös sitä, millainen hierarkia ja vuorovaikutusrakenne ryhmässä vallitsee. Moilasan (1995, 29–30) mukaan yhteisesti haettujen ja erilaisten näkemysten tarkastelussa ryhmän vuorovaikutuksen havainnointi voi myös paljastaa enemmän kuin kahdenkeskinen haastattelutilanne esimerkiksi eleiden, ilmeiden ja vastaväitteiden muodossa. Kuten aiemmin todettiin, tässä tutkielmassa aineisto perustuu haastateltavien ääneen lausumiin pohdintoihin ja kertomuksiin sekä joihinkin paraverbaalisiin vihjeisiin, eikä itse haastattelutilanteen havainnointiin, mutta ryhmien dynamiikka ja vuorovaikutus haastateltavien kesken on otettu huomioon aineistoa analysoitaessa.

Alasuutari (2011, 153) myös toteaa, että edellä mainitussa ryhmähaastattelun kritiikissä pidetään itsestään selvänä, että omien yksityiskohtaisten tunteiden erittely on aina erityisen arvokasta materiaalia, ja että siten päästään ”totuuden” jäljille. Tässä tutkielmassa ei kuitenkaan lähdetä siitä oletuksesta, että olisi olemassa vain yksi totuus, vaan tavoitteena on pyrkiä ymmärtämään monikulttuuristen työtiimien vuorovaikutusta ja jaettua kulttuuria tarkastelemalla näitä ilmiöitä useammasta eri näkökulmasta. Sosiaaliseen konstruktionismiin pohjautuen ajattelen, että todellisuus rakentuu ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Siksi on tarkoituksenmukaista tutkia edellä mainittuja ilmiöitä tilanteessa, jossa tutkittavan yhteisön jäsenet ovat keskenään vuorovaikutuksessa, mikä tämän tutkielman tapauksessa on siis toteutettu perustellusti ryhmähaastattelujen avulla.

3.3.2 Aineistonkeruun toteutus

Tutkielman aineisto kerättiin tekemällä viisi ryhmähaastattelua, joihin osallistui yhteensä 23 monikulttuurisissa työyhteisöissä työskentelevää henkilöä neljästä eri organisaatiosta. Yhteen haastatteluun osallistui 4–5 henkilöä samasta työyhteisöstä. Sopiva haastateltavien määrä yhdessä ryhmähaastattelussa onkin 4–8 henkilöä (Eskola & Suoranta 1998, 71), varsinkin kun kyseessä on pohdiskelleva ja luottamuksellinen keskustelu, joka vaatii pienemmän ryhmän kuin tiedottava tai strukturoitu haastattelutilanne (Moilanen 1995, 58). Aktiivisesti keskusteluun osallistuneiden haastateltavien lisäksi yhdessä haastattelussa saman työyhteisön jäsen seurasi keskustelua 26 minuuttia ja poistui kesken haastattelun. Kyseinen henkilö ei osallistunut keskusteluun alun esittelyä ja yhden sanan pituista kommenttia lukuun ottamatta, joten tätä henkilöä ei ole laskettu haastateltavien kokonaismäärään.

Haastateltavia työtiimejä etsittiin tuttavien kautta, sosiaalista mediaa hyödyntäen sekä kontaktoimalla suoraan monikulttuurisiksi tiedettyjä organisaatioita. Kriteerinä haastatteluun osallistumiselle oli se, että haastateltavat henkilöt kokevat itse työskentelevänsä monikulttuurisessa työyhteisössä. Pääasiassa monikulttuurisuus ilmeni työyhteisön kansainvälisyytenä, eli työyhteisön jäsenet edustivat eri maiden kansalaisuuksia. Haastateltavista 11 olivat kotoisin Suomesta, kaksi Espanjasta, kaksi Isosta-Britanniasta, kaksi Kiinasta, yksi Brasiliasta, yksi Etelä-Afrikasta, yksi Ruotsista, yksi Saksasta, yksi Valko-Venäjältä ja yksi Venäjältä. Kuten tämän tutkielman teoreettisessa viitekehysessä osoitettiin, ei henkilön kansallisuus välttämättä kerro henkilön kulttuurisesta taustasta. Tässäkään tutkielmassa haastateltavien kansallisuutta ei pidetä kulttuurin yksikkönä, mutta koska kulttuuriset identiteetit voivat olla monimutkaisia eivätkä ne välttämättä ole yksinkertaisesti

selitettävissä tai mitattavissa, työyhteisön jäsenten eri kansallisuudet toimivat tässä tapauksessa tilastollisena osoituksena työyhteisön monikulttuurisuudesta. Haastateltavat pohtivat kulttuurista taustaansa tarkemmin itse haastatteluiden lomassa, ja näitä pohdintoja on tarkasteltu osana tutkielman aineistoa työn tulososiossa.

Haastattelupyynnössä (liite 2) myös mainittiin, että olisi suotavaa, jos haastateltavat olisivat työskennelleet yhdessä kyseisessä monikulttuurisessa työyhteisössä vähintään 6 kuukautta. Tällä pyrittiin varmistamaan, että työyhteisön kesken jaettua kulttuuria on mahdollisesti ehtinyt muodostua. Tutkielmaa varten haastateltavat henkilöt olivat haastatteluhetkellä työskennelleet työyhteisössään noin neljästä kuukaudesta 20 vuoteen, ja tuosta ajasta haastateltavat ryhmät olivat yhdessä työskennelleet neljästä kuukaudesta 1,5 vuoteen. Kolme ryhmistä oli suomalaisista korkeakouluista, yksi ryhmä yrittäjille suunnatusta yhteisöstä ja yksi ryhmä ohjelmistoyrityksestä. Haastateltavat olivat iältään 22–50-vuotiaita, ja heistä 12 oli naisia ja 11 miehiä.

Ryhmähaastattelut toteutettiin teemahaastatteluina, joissa aihepiirit ja teemat ovat etukäteen määriteltyjä (Eskola & Suoranta 1998, 86). Myös haastattelukysymykset muotoiltiin etukäteen, mutta niiden järjestys ja muoto vaihtelivat haastateltavien ryhmien mukaan. Teemahaastattelu on perusteltu menetelmä monikulttuuristen työyhteisöjen vuorovaikutusta ja jaetun kulttuurin kokemuksia tutkittaessa, sillä Hirsjärven ja Hurmeen (2008) mukaan teemahaastattelussa keskiössä ovat ihmisten tulkinnat asioista sekä heidän asioille antamansa merkitykset. Lisäksi haastattelun avulla on heidän mukaansa mahdollista korostaa yksilöiden omia kokemuksia, tarkentaa tai syventää monitahoisia vastauksia sekä sijoittaa haastateltavien vastaukset laajempaan kontekstiin.

Kaksi haastatteluista suoritettiin kasvokkain ja kolme etäyhteyksillä. Haastattelut kestivät tunnista puoleentoista tuntiin. Yksi etähaastatteluista toteutettiin Zoomissa, toinen Google Hangoutsin ja kolmas Microsoft Teamsin kautta. Kaikki haastattelut nauhoitettiin puhelimen sanelin-toiminnon avulla, minkä lisäksi Microsoft Teamsissa toteutettu haastattelu tallennettiin kyseisen sovelluksen kautta. Muissa haastatteluissa keskustelun nauhoittaminen sovelluksen kautta ei ollut mahdollista, koska en ollut muissa haastatteluissa etäkokouksen hallinnoija. Käytetty sovellusalusta valikoitui haastatteluissa sen mukaan, mikä edellä mainituista työyhteisössä oli käytössä. Yksi haastatteluista aloitettiin Microsoft Teamsin kautta, mutta se siirrettiin Zoomiin ääniongelmien vuoksi. Ääniongelmat eivät kuitenkaan johtuneet käytetystä alustasta, vaan tietokoneen teknisestä viasta, minkä huomasin vasta haastattelun päätyttyä. Tämän teknisen vian seurauksena kyseisen haastattelun nauhoituksen äänenlaatu on paikoitellen heikko. Huono äänenlaatu on vaikuttanut haastattelun litterointiin, mikä on huomioitu tutkielman arvioinnissa. Haastattelujen äänitteet litteroitiin

tekstimuotoon Microsoft Word -ohjelman avulla. Litteroitua aineistoa kertyi yhteensä 124 sivua fonttikoolla 12, fontilla Calibri ja rivivälillä 1,0. Huomionarvoista litteraateissa on se, että ryhmäkeskustelua litteroitaessa kaikki uudet puheenvuorot on aloitettu aina omalta riviltään ja puheenvuorot on erotettu yhdellä tyhjällä rivivälillä, jolloin litteraateissa on myös paljon lyhyitä ja tyhjiä tekstirivejä.

Tuloksissa esiteltyjen sitaattien litterointimerkkien selitykset löytyvät liitteestä 1. Haastattelut on litteroitu suurilta osin sanatarkasti, joskin joitakin tavujen tai sanojen toisteisuuksia on litterointivaiheessa poistettu. Tässä työssä käytetyt litterointimerkit mukailevat keskusteluanalyysin perustajajäsen Gail Jeffersonin kehittämää litterointijärjestelmää (Harjunpää, Mondada & Svinhufvud 2019; Ruusuvuori 2010; Stevanovic & Lindholm 2016). Litteraateihin ei kuitenkaan ole merkitty kaikkia puheen yksityiskohtia, joita Jeffersonin merkkijärjestelmässä esiintyy. Lisäksi taukojen merkintätapaa on yksinkertaistettu siten, että sekuntimäärän sijaan tauon pituus on ilmoitettu yhdellä, kahdella tai kolmella pisteellä Saaranen-Kauppinen ja Puusniekan (2006b) ohjeita myötäillen. Tunnisteelliset tiedot, kuten nimet tai paikat on kategorisoitu Tietoarkiston (2019) ohjeistusten mukaan.

Litteroinnin jälkeen litteraatit tarkastettiin kuuntelemalla haastattelut uudestaan läpi. Näin pyrittiin poistamaan mahdolliset virheet litteraateista sekä tarkistamaan litteroinnissa epäselväksi jääneet kohdat haastatteluista. Epäselviä kohtia kuunneltiin useaan kertaan ja tarvittaessa äänitiedostoa hidastettiin videoeditointiohjelmalla. Näin suuri osa epäselväksi jääneistä kohdista saatiin kirjoitettua auki, mutta jotkin kohdat jäivät epäselviksi puheen päällekkäisyyksien, äänitteen huonon äänenlaadun tai tuntemattomien ilmaisujen takia. Nämä sanat ja ilmaukset on merkattu omilla tunnuksillaan litteroituun aineistoon, ja ne on huomioitu tutkielman arvioinnissa.

3.3.3 Aineiston analysointi

Tutkielman aineiston analysoimiseen on käytetty laadullista sisällönanalyysiä. Sisällönanalyysin muodot voidaan jakaa aineistolähtöiseen, teoriaohjaavaan ja teorialähtöiseen analyysiin (Tuomi & Sarajarvi 2018). Koska tutkielman tavoitteena on selvittää haastateltavien kokemuksia monikulttuuristen työyhteisöjen vuorovaikutuksesta sekä jaetusta kulttuurista, onkin mielekästä lähteä analysoimaan haastatteluja aineistolähtöisesti sen pohjalta, mitä pohdintoja ryhmäkeskusteluista kumpuaa.

Laadullinen sisällönanalyysi toteutettiin teemoittelun avulla, eli yhdistelemällä samankaltaisia vastauksia mahdollisimman laajasti omiksi ryhmikseen teemojen alle (Eskola & Suoranta 1998, 131–132). Teema käsitetään siis tässä tutkielmassa Luborskyn (1994, Hirsjärven ja Hurmeen 2008, 173 mukaan) ajatusten mukaisesti haastatteluissa toistuvana piirteenä. Teemoittelun avulla on mahdollista vertailla tiettyjen teemojen esiintymistä aineistossa (Tuomi & Sarajärvi 2018). Aineistosta nousevat toistuvat piirteet saattavat pohjautua teemahaastattelun ennalta määrättyihin teemoihin mutta tavallisesti esille nousee myös lukuisia muita teemoja, joihin voi sisältyä muun muassa alkuperäisten haastatteluteemojen väliset yhteydet (Hirsjärvi & Hurme 2008, 173). Joitakin teemoja mietittiinkin valmiiksi tutkimuskysymysten pohjalta jo haastattelurunkoon (liite 3), mutta tuloksiin lopulliset teemat valikoituivat aineiston perusteella.

Aineistolähtöinen laadullinen analyysi voidaan jakaa karkeasti kolmeen eri vaiheeseen, jotka ovat aineiston redusointi, aineiston klusterointi sekä abstrahointi (Miles & Huberman 1994, Tuomi & Sarajärvi 2018 mukaan). Analyysin ensimmäisessä vaiheessa alkuperäisdata redusointiin eli pelkistettiin. Käytännössä siis aineistosta etsittiin tutkimustehtävää kuvaavia ilmaisuja ja karsittiin pois kaikki tutkimukselle epäolennainen, kuten täysin asian vierestä kulkevat keskustelut sekä informaatioköyhät, katkonaiset keskustelunpätkät, joista ei esimerkiksi päällekkäisen naurun tai keskustelun, huonon äänenlaadun tai muun syyn takia saatu kunnolla selvää. Datan redusoinnin jälkeen aineisto klusterointiin eli ryhmiteltiin, mikä tässä tutkimuksessa toteutettiin edellä mainitusti teemoittelun avulla. Hirsjärvi ja Hurme (2008, 173) huomauttavat, että analyysistä esiin nostetut teemat pohjautuvat tutkijan tulkintoihin haastateltavien kertomasta, sillä on hyvin epätodennäköistä, että haastateltavat ilmaisisivat saman asian täysin samoin ilmauksin, mutta tutkija kokooa kuitenkin samankaltaiset ilmaisut saman teeman alle. Tämän tutkielman tuloksissa esiintyvät teemat ovatkin omaa tulkintaani haastateltavien kertomuksista sekä niissä esiintyvistä samankaltaisuuksista, eivätkä ne ole ainoa oikea tapa jäsentää haastatteluiden avulla kerättyä aineistoa.

Aineiston ryhmittely nähdään myös osana abstrahoinnin eli teoreettisten käsitteiden luomisen prosessia. Tässä analyysin vaiheessa aineistosta erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto, ja valitun tiedon perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Tässä käsitteellistämisen prosessissa alkuperäisdatan ilmauksista edetään teoreettisiin käsitteisiin sekä johtopäätöksiin. Abstrahoinnissa empiirinen aineisto siis liitetään teoreettisiin käsitteisiin ja tuloksissa esitetään aineistoa kuvaavat käsitteet ja teemat sekä niiden sisällöt. (Tuomi & Sarajärvi 2018.) Tässä tutkielmassa teoreettista jäsenystä tehtiin samanaikaisesti aineiston teemoittelun kanssa. Ensin aineisto jaoteltiin sen mukaan, mihin tutkimuskysymykseen keskustelun osiot tai yksittäiset puheenvuorot vastasivat. Samalla

muodostettiin jokaisen tutkimuskysymyksen alle tarkempia teemoja sekä edelleen alateemoja, joita jäsennettiin teoreettisten käsitteiden avulla. Tämän jälkeen teemoista valikoitiin raportoitavaksi tutkielman kannalta merkittävimmät teemat, eli aineiston piirteet, jotka ilmaantuivat aineistossa useimmin tai edustivat aiempaan tutkimuskirjallisuuteen nähden relevantteja havaintoja. Teemat on esitelty seuraavassa tulosluvussa tutkimuskysymyksittäin.

4 TULOKSET

Tässä luvussa tutkielman tuloksia avataan tutkimuskysymys kerrallaan. Tuloksista käy ilmi, että monikulttuurisuuden ajatellaan muodostuvan myönteisistä asenteista, työyhteisön jäsenten samankaltaisuuksista ja eroista sekä erilaisista viestintäkäytänteistä. Lisäksi monikulttuurisuus voidaan hahmottaa oppimisprosessina tai luonnollisena osana työyhteisöä, jolla ei ole erityistä vaikutusta vuorovaikutukseen. Tuloksista nousee esiin myös kulttuuristen identiteettien kompleksisuus, eri kielten vaikutus viestintään sekä kulttuuritaustan vaikutus viestintätyyliin. Vuorovaikutuksen kehitys työyhteisössä näkyy tulosten valossa pääasiassa henkilökohtaisten vuorovaikutussuhteiden kehityksenä. Työyhteisön jaettu kulttuuri puolestaan rakentuu muun muassa yhteisesti jaetuista arvoista ja päämääristä, yhteisestä professiosta sekä ammatillisten ja läheisten vuorovaikutussuhteiden yhdistelmistä. Lisäksi hierarkia muodostaa yhden osa-alueen työyhteisön jaetusta kulttuurista. Se on muista teemoista poiketen eritelty omaksi luvukseksi, sillä hierarkiaan liittyvien tulosten voidaan katsoa vastaavan tämän tutkielman kaikkiin tutkimuskysymyksiin.

4.1 Monikulttuurisuuden ilmeneminen työyhteisön vuorovaikutuksessa

Tässä luvussa tarkastellaan, millaisia erilaisia konstruktioita monikulttuurisissa työyhteisöissä työskentelevät henkilöt ovat muodostaneet monikulttuurisuudesta. Tähän aiheeseen liittyen haastatteluaineistosta nousi esiin viisi pääteemaa. Ensinnäkin haastateltavien mukaan monikulttuurisuus ilmenee työyhteisön vuorovaikutuksessa muun muassa myönteisinä asenteina, työyhteisön jäsenten samankaltaisuuksina ja eroina sekä erilaisina viestintäkäytänteinä. Lisäksi monikulttuurisuus voidaan hahmottaa oppimisprosessina. Toisaalta se voidaan nähdä myös luonnollisena osana työyhteisöä, jolloin monikulttuurisuuden ei välttämättä koeta ilmenevän millään erityisellä tavalla työyhteisön vuorovaikutuksessa.

4.1.1 Monikulttuurisuus myönteisinä asenteina

Monikulttuurisuus ilmeni haastateltavien kertomuksissa etenkin erilaisina myönteisinä asenteina, kuten avoimuutena, suvaitsevaisuutena ja sopeutuvaisuutena, jotka heijastuvat vuorovaikutukseen.

Haastateltavat asennoituivat työyhteisön monikulttuurisuuteen positiivisesti ja pitivät sitä hyvänä asiana, vaikka kokivat sen asettavan myös haasteita työyhteisön vuorovaikutukselle. Myönteinen asennoituminen onkin tutkielman aineiston perusteella yksi keskeinen tapa konstruoida monikulttuurisuutta.

Haastateltavat kuvasivat monikulttuurisuuden tarkoittavan muun muassa sitä, että ollaan sopeutuvaisia ja avarakatseisia toisia kulttuureita kohtaan. Monikulttuurisuuden kuvattiin olevan muun muassa ”todella kaunis asia”, kun toisten näkökulmia kunnioitetaan. Erään haastateltavan mukaan vuorovaikutus ja toisten ymmärtäminen monikulttuurisessa työyhteisössä vaatii kärsivällisyyttä ja vaivannäköä sekä valmiutta hyväksyä toiset:

H21: That's quite a broad term I think. Um but okay so let's say, the first association what I have is definitely um, being tolerant to other cultures, being adaptive. So because when you have to work with many people (who) are from different backgrounds, cultures, you really have to be patient, uh you really have to make effort to understand other people. Um, accept them.

Monikulttuurisuus vaatiikin haastateltavien mukaan erityisesti avoimuutta ja hyväksyntää toisten erilaisia ajattelu- ja toimintatapoja kohtaan, sillä monikulttuurisessa työyhteisössä normit eivät perustu vain yhdenlaiseen kulttuuriin tai näkemykseen. Eräässä keskustelussa haastateltavat pohtivat, että koska oman kulttuurin tapoihin totutaan ja niitä pidetään helposti normeina, on tärkeää olla avoin ja huomioida erilaiset ajattelu- ja toimintatavat. Haastateltavat olivat kuitenkin sitä mieltä, että heidän työyhteisössään ollaan joustavia ja ymmärtäväisiä erilaisten taustojen suhteen eikä odoteta, että oman kulttuurin normien tulisi olla hallitsevia. He arvelivat sen vaikuttavan asiaan, että suuri osa työntekijöistä heidän työyhteisössään ovat muista maista kuin Suomesta, kun taas tilanne saattaisi olla erilainen, jos työyhteisössä olisi selkeästi enemmän suomalaisia kuin muita kansallisuuksia. Haastateltavat pohtivat, että tällöin painotus voisi olla enemmän suomalaisen kulttuurin mukaisissa toimintatavoissa. Yleisesti haastatteluissa kuitenkin tunnistettiin suomalaisen kulttuurin vaikutteita työyhteisön työtavoissa ja normeissa.

Kaikissa haastatelluissa ryhmissä työyhteisön monikulttuurisuutta pidettiin yleisesti positiivisena asiana. Monikulttuurisuutta kuvailtiin muun muassa stimuloivana, tarpeellisena, silmiä avaavana, rikkautena sekä voimavarana. Osa haastateltavista painotti, että työyhteisön monimuotoisuus muodostuu kulttuuristen taustojen lisäksi esimerkiksi moniammatillisuudesta, erilaisista sosioekonomisista taustoista sekä erilaisista persoonista. Tällaista monimuotoisuutta pidettiin tarpeellisena ja hyödyllisenä esimerkiksi työn kehityksen kannalta:

H5: [That would be nice] that you have different, you know, different backgrounds, different specialities, different uh, different whatever. And not only profession, but also (..) personality and so-, socially because it's, it's sort of develops the dynamic which then move things forward in any, any direction (or else), I think that perhaps would be a bit stale. So I think that that is the benefit of, of any such, (..) diversity.

Monikulttuurisuus nähtiin myös tapana laajentaa työyhteisön ajattelua ja ”murtautua ulos omasta sosiaalisesta kuplasta”. Haastateltavat pohtivat, että samanlaisista taustoista tulevat ihmiset todennäköisemmin ajattelevat samalla tavalla, kun taas monimuotoisessa työyhteisössä on todennäköisempää, että ihmisillä on erilaisia ajattelutapoja. Eräs haastateltavista koki, että heidän organisaatiossaan monimuotoisuus nähdään rikkautena, joka tuo enemmän erilaisia perspektiivejä, ideoita sekä työtapoja. Toisaalta hän piti myös eri taustojen tuomia haasteita itsestään selvänä asiana, mutta koki monikulttuurisuuden hyötyjen olevan paljon suuremmat kuin sen tuomat ongelmat:

H22: Yeah and that, for me, I believe for, for the whole company attitude itself that we see diversity as richness to bring more perspective, more ideas, more different ways of working. Obviously that comes also with the, with some challenges, because of different uh backgrounds but uh, at the same time there is the, the greater, the greater outcome from the multicultural environment that it's to, to have the rich environment.

Monet haastateltavista mainitsivat työyhteisön monikulttuurisuuden tuovan erilaisia haasteita vuorovaikutukseen, mutta niihinkin haastateltavat suhtautuivat avoimin mielin ja he asennoituivat monikulttuurisuuteen oppimisen kautta. Myönteisten asenteiden lisäksi aineistossa korostuikin jäsenyykset monikulttuurisuudesta ja sen yhteyksistä työyhteisön vuorovaikutukseen oppimisprosessina. Tähän teemaan perehdytään tarkemmin seuraavassa alaluvussa.

4.1.2 Monikulttuurisuus oppimisprosessina

Tutkielman haastatteluaineistosta käy ilmi, että toisaalta tietynlaista avoimuutta monikulttuurisuutta kohtaan pidetään ominaisuutena, joka ihmisillä luonnostaan on tai ei ole. Toisaalta taas haastatteluissa todettiin, että monikulttuurisuus vaatii opettelemista. Yksi aineistossa toistuva teema onkin asennoituminen monikulttuurisuuteen sekä toisten ajatustapojen ja näkemysten ymmärtämiseen oppimisprosessina. Lisäksi työyhteisön monikulttuurisuuden myötä voi haastateltavien kokemusten mukaan oppia paljon myös itsestään ja omasta kulttuuristaan. Monikulttuurisissa työyhteisöissä yhteisymmärrys ei erään haastateltavan mukaan aina synny sujuvasti, vaan se vaatii nimenomaan opettelua:

H16: I think you learn a lot about yourself as well in the process. And, like same thing, like thinking about your culture from like the outsider point of view. And of course, like (..), it's not always like super uh, smooth.

Sometimes multiculturalism also brings like issues, uh, it's like, it has a lot of learning curve to, to be, accept each other's cultures. -- you have to understand that people have very different thought processes, like the way they think, the way they reach a certain point from A to B. And that comes of course from personality but it's big part also the culture, so: you kind of like, need to learn how to dance with this a little bit.

Oppimisprosessi ei siis aina suju ongelmitta, mutta haasteisiin suhtaudutaan haastateltavien mukaan avoimella mielellä. Yksi haastateltavista luonnehti, että monikulttuurisuus on ”positiivinen haaste itselle”, kun työyhteisössä tulee ottaa erilaiset tottumukset, tavat sekä ajattelu- ja toimintamallit huomioon. Toinen haastateltava taas pohti, että työntekijät sopeutuvat hyvin nopeasti monimuotoiseen yhteisöön ja ihmisten erilaisiin tapoihin puhua ja toimia. Hänen mukaansa erilaisuudet hyväksyvä suhtautuminen luo myös tunteen siitä, että tulee itse hyväksytyksi sellaisena kuin on:

H10: I would say that (we mostly) try to take the intercultural part of, (.) the challenges of intercultural communication, uh with the, you know, open heart -- everybody knows very quickly that you have to be patient and you have to be open, and you have to be very accepting because people speak differently, people do stuff differently, people umm, have accents, people have different habits, people have (.) different ways of how they do stuff. It's (.) not bad, it's just different. So when you (will) accept it and when you: are ready for it, also you start to feel that people accept you as you are. Um, then we just work together!

Eräs haastateltavista puolestaan koki, että heidän työyhteisössään kaikki ovat valmistautuneita kohtaamaan kulttuurisia väärinymmärryksiä. Niitä ei kuitenkaan haastateltavan mukaan esiinny työyhteisön vuorovaikutuksessa niin usein, kuin hän olisi odottanut. Haastateltava näki tämän johtuvan siitä, että koska kulttuurisia väärinymmärryksiä odotetaan tapahtuvan, niitä pyritään aktiivisesti välttämään esimerkiksi tarkastelemalla tilanteen kontekstia sekä suhtautumalla hyväksyvästi erilaisiin näkökulmiin sen sijaan, että alettaisiin kyseenalaistaa eriäviä näkemyksiä. Myös muista haastateltavien pohdinnoista oli havaittavissa oletuksia siitä, että väärinymmärryksiin ja viestintäongelmiin täytyy varautua, kun työskentelee monikulttuurisessa ympäristössä.

Haastatteluista kävi myös ilmi, että ainakin kaksi haastateltavista oli saanut jonkinlaista kulttuurienvälisen viestinnän koulutusta aiemmin. Toinen näistä haastateltavista pohti, että monet ovat aiemmin oppineet kulttuurienvälisestä vuorovaikutuksesta sen, että siinä voi olla ongelmia. Tämä voi olla yksi syy, miksi kulttuurisia väärinymmärryksiä ja viestinnällisiä ongelmia odotetaan ilmenevän monikulttuuristen työyhteisöjen vuorovaikutuksessa. Kuten yllä todettiin, ongelmia ei tämän tutkielman aineiston perusteella kuitenkaan ilmaannu niin usein, kuin oli oletettu. Tällainen ennako-oletusten tiedostaminen ja huomioiminen sekä niiden totuudenmukaisuuden kyseenalaistaminen voidaan nähdä yhtenä monikulttuurisuuden oppimisprosessin ilmiönä. Lisäksi monikulttuurisuuden tuomista oppimisprosesseista keskeiseksi nousi samankaltaisuuksien ja erojen

havaitseminen sekä näiden suhteuttaminen toisiinsa, mitä tarkastellaan lähemmin omassa alaluvussa.

4.1.3 Monikulttuurisuus samankaltaisuuksina ja eroina

Monikulttuurisuutta jäsenettiin tutkielman haastatteluissa myös ihmisten samankaltaisuuksien sekä erojen yhdistelmänä. Monet haastateltavista kertoivat oppineensa monikulttuuristen työyhteisöjensä vuorovaikutuksessa sen, kuinka samanlaisia he ovat ihmisinä erilaisuuksistaan huolimatta. Eräs haastateltavista kertoi, että omalta monikulttuuriselta työyhteisöltään voi esimerkiksi tarkistaa omien kulttuuristen uskomusten paikkansapitävyyden. Muun muassa tällaisten oppimisprosessien kautta koko työyhteisö oppii yhdessä toisiltaan erilaisuuksistaan mutta myös samanlaisuuksistaan. Haastateltavan mukaan työyhteisön monikulttuurisuus kiteytyykin juuri siihen ajatukseen, että erilaisuuksistamme huolimatta olemme pohjimmiltaan samanlaisia: Being different but being similar (H14).

Myös muut haastateltavat mainitsivat huomanneensa, että erilaisista taustoista ja kulttuuristen identiteettien erilaisuudesta huolimatta he olivat hyvin samanlaisia kollegoidensa kanssa. Haastateltavat myös kertoivat, etteivät halua korostaa erilaisuuksia tai keskittyä niihin, vaan ammentaa samanlaisuuksista ("embrace the similarities"). Toisaalta eräs haastateltavista korosti, että samanaikaisesti kaikkien yksilöllisiä taustoja halutaan kunnioittaa. Samankaltaisuuksia löydettiin muun muassa huumorista, elämänasenteesta sekä työmoraalista. Lisäksi samanlaisuuksiksi listattiin esimerkiksi se, että yhteisön jäsenet puhuvat samaa kieltä, jakavat samat työyhteisön arvot sekä tietynlaisen mielenlaadun tai ajattelutavan ("mindset"):

H22: And we are very much, we're not like uh focusing on what's different, we're not focusing on the differences, we're focusing on the things that are similar. So, we have this, we speak the same language, we have, we share the same company values, we're looking for the people who share those, that mindset that [H21] was talking about and we're still all working towards the same goal. So, it's not even like so (visible), doesn't matter where you're from, it's more about that uh, yeah how do we work as a team.

Myös ihmisyyys ja arvot nousivat aineistosta esiin samanlaisuuksien konstruktiona. Yhdessä haastatellussa ryhmässä samanlaisuus löytyi heidän mukaansa universaaleista arvoista, jotka ylittävät kulttuurirajat. Yksi ryhmästä kuvasi yhteisön yhteisen kielen löytyneen ihmisten voimaannuttamisesta ja inspiroimisesta. Hän myös kuvasi, että on avartavaa nähdä, kuinka samanlaisia he monin tavoin ovat "ihmissieluina". Myös toisessa haastattelussa tuotiin esille, että

vaikka he tulevat eri maista ja heillä on erilaiset taustat, he ovat loppujen lopuksi melko samanlaisia ihmisinä (“quite similar as humans”).

Samanlaisuuden tunne voi juontua myös siitä, että monikulttuuriset työyhteisöt houkuttavat samanlaisia arvoja ja ajattelutapoja omaavia ihmisiä. Kolmessa ryhmässä haastateltavat pohtivat, että heidän työyhteisönsä positiivinen suhtautuminen monikulttuurisuuteen saattaa syntyä siitä, että monikulttuuriset työyhteisöt vetävät puoleensa samanmielisiä ihmisiä, jotka suhtautuvat monikulttuurisuuteen lähtökohtaisesti positiivisesti. Sen seurauksena kokemukset monikulttuurisessa työyhteisössä työskentelystä ovat usein hyviä ja positiivinen mielikuva monikulttuurisuudesta vahvistuu edelleen, jolloin voi syntyä eräänlainen positiivinen kehä. Esimerkiksi yhdessä keskustelussa haastateltavat pohtivat, että heidän työyhteisönsä jäsenet ovat lähtökohtaisesti avoimia, haluavat haastaa itseään ja kokeilla erilaisia asioita. Eräs ryhmän haastateltavista kuvasi monikulttuurisuuden haastavan ihmisiä poistumaan omalta mukavuusalueeltaan, ja koki, että heidän työyhteisönsä jäsenet nimenomaan haluavat haastaa ajatteluaan monikulttuurisessa työympäristössä:

H14: I only see like, positive things. I can't uh, I can't find any uh, negative points on, on multiculturalism. Of course if you: want to be always on this like safe zone, you know, you don't want to leave your safe zone, then just work with people who are just like you, you know. But I, I don't think uh, that's what we are aiming for o:r how we are all (.) set, from inside. I think uh, we, we kind of uh, all of us uh, to be in this multicultural team, we enjoy challenging our uh, narrow minds or our um, thoughts about, you know, silly thought about something being something, because of them being from there, or from here.

Samassa keskustelussa toinen haastateltava pohti, että positiivinen suhtautuminen työyhteisön monikulttuurisuuteen syntyy juuri siitä, että työyhteisö muodostuu ihmisistä, jotka ovat halukkaita oppimaan eri kulttuureista ja kehittymään. Tällainen asennoituminen monikulttuurisuuteen tuo samalla tavalla ajattelevia ihmisiä yhteen sekä luo ja ylläpitää positiivista mielikuvaa monikulttuurisuudesta. Lisäksi se, että osa työntekijöistä on muuttanut toiseen maahan työskentelemään, on haastateltavien mukaan osoitus siitä, että he ovat lähtökohtaisesti avoimia uusille asioille ja kiinnostuneita toimimaan kansainvälisesti. Yksi haastateltavista arveli, että myös se vaikuttaa positiiviin kokemukseen monikulttuurisessa työyhteisössä:

H17: Yeah like a, as a foreigner living in Finland for quite long time, like we are already the people who left. Kind of like we have distance to our own culture or left our own country and then we try to have the courage to move to another place to have the open, like try to open-minded and to, to, try different kind of things. And I think this is already the set up for us, so in our scenario, since we have such a good multicultural team and we are already this kind of people, so there are more like positive feedback, positive experience that we're have experienced.

Haastateltavien kokivat siis erilaisuuksistaan huolimatta olevansa ihmisinä pohjimmiltaan samanlaisia. Työyhteisössä ihmisiä voi yhdistää myös samanlaiset arvot, asenteet sekä ajattelutavat.

Toisaalta aineiston mukaan samanlaisuuden tunne voi syntyä siitä, että monikulttuurisiin työyhteisöihin hakeutuu sellaisia ihmisiä, jotka suhtautuvat esimerkiksi työyhteisön monikulttuurisuuteen lähtökohtaisesti samalla tavalla ja omaavat samanlaisia arvoja ja ajattelutapoja.

4.1.4 Monikulttuurisuus erilaisina viestintäkäytänteinä

Työyhteisön monikulttuurisuus ilmenee myös työyhteisön viestintäkäytänteissä. Yksi keskeinen monikulttuurisuuteen liitetty asia oli eri kielten läsnäolo niin yhteisön sisäisessä kuin yhteisön ulkopuolelle suuntautuvassa vuorovaikutuksessa. Kaikissa haastatelluissa ryhmissä yhteinen työkieli oli englanti. Useimmiten työyhteisöissä käytettiin siis toista kieltä, sillä 23 haastatellusta henkilöstä vain kolme mainitsi äidinkieltensä olevan englanti. Useat haastateltavista kokivat, että toisella kielellä ei aina pysty ilmaisemaan itseänsä haluamallaan tavalla tai oikeiden sanojen löytäminen voi olla vaikeaa. He myös kokivat, että vieraan kielen käyttäminen voi vaikeuttaa viestin ymmärtämistä. Ymmärtämisvaikeuksia aiheuttavat esimerkiksi voimakkaat äidinkielestä juontuvat aksentit sekä kieliopilliset virheet. Eräs haastateltava koki, että tällaisissa tilanteissa on vaikeaa olla vaikuttamatta epäkohteliaalta, kun yrittää viestiä toiselle, ettei ymmärrä tätä. Toisaalta hän pohti kaikkien kohtaavan näitä ongelmia työyhteisössä, joten asiaan voidaan suhtautua myös huumorilla:

H12: I, I um (.), I also wanted to say about communication, I feel, sometimes it's more difficult to communicate because of different accents. ((naurahtaa)) I've noticed that I struggle a lot to sometimes understand people. And uh, trying to be polite about it -- because it's so difficult [(.)] to um, not suddenly like be an ass about it. ((naurahtaa)) Or seem like (.), I don't know, super impolite or super racist or so. So ((nauraen)) I (--) just don't understand them! ((nauraa)) But I feel like everyone encounters it (and I think) we can joke about it also in the community quite a lot.

Huumorin lisäksi erilaisten puhetapojen synnyttämiin ongelmatilanteisiin suhtauduttiin asiana, johon tulee vain tottua, kun suuri osa kaikista työntekijöistä viestii kielellä, joka ei ole oma äidinkieli. Vastuu viestin ymmärtämisestä koettiin olevan itsellä. Erään haastateltavan mukaan esimerkiksi muiden murteiden ja aksenttien ymmärtäminen vaatii itseltä enemmän keskittymistä. Toisessa keskustelussa puolestaan haastateltavat kertoivat, että olivat oppineet vaihtelevien viestintätapojen myötä tekemään tarkentavia kysymyksiä selvittääkseen, mitä vuorovaikutuksen toinen osapuoli viestillään tarkoittaa:

H10: (I think) that um, for me one, one (-) thing was learning to: (.) ask questions. Because of all that, umm because (.) for different cultures, different accents, different um, (.) because like, when we speak a language which is not our, which we're not native to, we form, uh quite often we form the structures according to the grammar of our language which does not correspond to proper English. So sometimes it can be difficult to understand what people

exactly wanna say, or whether they, what do they feel about you, if they're polite, if they're nice or not, stuff like that. So I: (.) maybe for me the biggest thing was to learn to ask questions to figure out what exactly the person wants from me.

Eri kielien ja erilaisten puhetapojen lisäksi aineistosta esiin noussut ilmiö oli se, että monikulttuurisessa työyhteisössä tietyt tilanteet, kuten toisen osapuolen tönkeys, voidaan tulkita eri tavalla kuin esimerkiksi vuorovaikuttaessa pelkästään samanlaisen kulttuuritaustan omaavien kanssa. Yksi haastateltavista kertoi suhtautuvansa monikulttuurisessa työyhteisössään toisen tönkeältä vaikuttavaan käytökseen olettamalla, että hän itse on ymmärtänyt jotain väärin. Hän huomasi tässä myös selvän eron tilanteisiin, joissa tönkeys ilmaistiin suomeksi. Silloin hänen ensisijainen olettamuksensa oli, että toinen on tönkeä, oli se tarkoituksellista tai ei:

H11: Yeah but that's interesting like I, I think I can also: like umm, see it in my own (ac-) or like behaving that I'm (.) I'm expecting people, or that I misheard somebody or I don't understand him, rather than him being rude or something like that. Like it's always, [first], the first idea is that I, alright, I missed, misunderstood something. So like um that, that's definitely one, (uh well) one I can see always like in [*organisaatio*], I would never think that somebody's just rude, being rude. Rather than in Finnish language that somebody's being rude, even if they don't try to mean it, I'm always like "woow he's so rude!"

Samassa keskustelussa toinen haastateltava pohti, että heidän työyhteisössään on luotu "viaton" viestintätapa. Hänen mukaansa tämä tarkoittaa sitä, että oletamus heidän työyhteisössään on, ettei viestinnän takana ole taka-ajatuksia, vaan asiat kerrotaan kuten niiden koetaan olevan. Yleisesti kuitenkin haastateltavat kokivat, että monikulttuurisessa työyhteisössä viestintää tulee mukauttaa ottaen huomioon moninaiset kulttuuri- ja kielitaustat sekä tulkinnan mahdollisuudet.

4.1.5 Monikulttuurisuus luonnollisena osana työyhteisöä

Aiemmin mainittujen teemojen lisäksi monikulttuurisuuden luonnollisuus ja sitä kautta näkymättömyys nousi esiin aineistosta yleisenä tapana konstruoida monikulttuurisuutta. Osa haastateltavista oli sitä mieltä, ettei monikulttuurisuus ilmene mitenkään erityisellä tavalla työyhteisön vuorovaikutuksessa. Lisäksi jotkut haastateltavista myös korostivat sitä, ettei monikulttuurisuudella tai ihmisten taustoilla pitäisi heidän mielestään olla mitään merkitystä, vaan tärkeämmäksi nousee esimerkiksi yksilöiden motivaatio ja henkilökohtaiset tavoitteet. Myös työyhteisön kielellä nähtiin olevan vaikutusta siihen, kuinka vahvasti monikulttuurisuuden koettiin ilmenevän vuorovaikutuksessa: erään haastateltavan mielestä monikulttuurisuudella ei ole työyhteisössä niin suurta vaikutusta, koska kaikki puhuvat englantia yhteisenä työkielenä.

Myös konfliktien puute tai tiettyjen asioiden pitäminen itsestään selvinä voivat vaikuttaa näkemykseen, jonka mukaan työyhteisön monikulttuurisuudella ei koeta olevan vaikutusta vuorovaikutukseen. Osa haastateltavista pohti, ettei työyhteisön monikulttuurisuutta ole juurikaan tarvinnut miettiä, koska heillä ei ole koskaan ollut ongelmia monikulttuurisuuden kanssa. Eräs haastateltavista puolestaan arveli, että monikulttuurisuudessa on paljon asioita, joita heidän työyhteisössään pidetään itsestään selvinä, sillä työyhteisön monikulttuurisuus on heille luonnollinen asia ja he ovat niin tottuneita siihen:

H9: [I think there's] probably a lot we take for granted, actually, in a, because we just interact with each other and, you know, [probably] don't think about it very much, [(that we're)] often different cultures but obviously that's what I would think, I mean (.), 'cause we're (.), 'cause it (.), just natural for us that (.), the group is like this.

Myös muissa ryhmissä koettiin, että monikulttuurisuus on luonnollinen osa työyhteisöä, jolloin sen vaikutuksia työyhteisöön ja sen vuorovaikutukseen ei juuri pohdita. Yksi haastateltavista esimerkiksi totesi monikulttuurisuuden olevan vain fakta, millainen nykypäivän maailma on. Tällöin myös työyhteisön monikulttuurisuus on luonnollinen ilmiö. Eräs haastateltavista kuitenkin huomautti, että luonnollisuudestaan huolimatta monikulttuurisuus on myös vaikuttanut organisaatiossa moniin asioihin, joita ei työyhteisön arjessa helposti tule ajatelleeksi. Siksi hänen mukaansa monikulttuurisuus tulisikin muistaa ottaa huomioon esimerkiksi työyhteisön viestinnässä:

H19: Yeah I think it's always been in kind of the company DNA that we have so many nationalities. So it's not something that you think about as much, but I do think that it is something that you need to take into uh, consideration on when it comes to company events, when it comes to communication. -- So I guess, in a way like when you: (.), when you go into the office, it's not like you think about it that much because it's always been the way that the company is. But it's still, because of it's so in the company DNA, a lot of things do get impacted by the fact that we have so many nationalities in the team.

Yksi haastateltavista puolestaan luonnehti, että heidän työyhteisössään ollaan ”monikulttuurisuuden seuraavalla tasolla”, sillä heidän työyhteisössään keskitytään enemmän yksilöihin eikä heidän taustoihinsa tai edustamiinsa ryhmiin. Hän luonnehti, että aiemmin monikulttuurisuuden ajateltiin olevan sitä, että ihmiset kuuluvat tiettyihin ryhmiin, joiden välille haluttiin rakentaa yhteyksiä. Tällöin yksilön identiteetit ovat hyvin sidottuina tämän taustoihin. Haastateltavan mukaan heidän työyhteisössään ollaan kuitenkin ”täysin yksilöitä” ja heitä kiinnostaa toistensa yksilölliset pyrkimykset ja toiveet, ei kansallisuus tai muu kulttuurinen tausta. Hänen mielestään tällainen yksilöllisyyteen perustuva monikulttuurisuus helpottaa työyhteisön viestintää.

Monet haastateltavista myös mainitsivat, etteivät kokeneet monikulttuurisuuden vaikuttavan heidän omaan toimintaansa tai viestintäänsä, vaan he kokivat olevansa työyhteisön vuorovaikutuksessa vain

omia itsejään. Eräs haastateltavista kertoi, että pyrkii kohtelemaan kaikkia samalla tavalla eikä juuri mieti toisten kulttuuritaustoja. Kuitenkin yllättäviä tilanteita kohdatessaan hän kertoi pohtivansa, onko kyse kulttuurieroista:

H4: I don't (.), I don't think that much about culturality in the workplace, I just treat everyone as, as the same but, maybe when they react in a way that I don't, you know, I wasn't (.) expecting, then uh, I may realise in my head that "oh maybe this is a cultural thing", but then, and then I try to be discreet about it.

Samassa keskustelussa toinen haastateltava taas pohti, että vaikka hän pyrkii kohtelemaan kaikkia samalla tavalla, hän arveli, että hänellä saattaa silti olla tiedostamattomia ennakkoluuloja, jotka vaikuttavat vuorovaikutukseen monikulttuurisissa konteksteissa. Tuloksista on havaittavissa, että haastateltavat pyrkivät siihen, ettei monikulttuurisuudella olisi vaikutusta vuorovaikutukseen, mutta tiedostavat, että sillä saattaa olla tiedostamattomiakin vaikutuksia omaan viestintään ja työyhteisön vuorovaikutukseen.

Monikulttuurisuus ilmenee siis työyhteisön vuorovaikutuksessa erilaisina vuorovaikutukseen heijastuvina myönteisinä asenteina, kuten avoimuutena, suvaitsevaisuutena ja sopeutuvaisuutena. Lisäksi monikulttuurisuus voidaan nähdä oppimisprosessina. Erityisen merkittäväksi asiaksi haastateltavien pohdinnoissa nousi se, että keskitytään samanlaisuuksiin ja työyhteisön jäseniä yhdistäviin asioihin erojen sijaan. Monikulttuurisuudella voidaan myös tämän tutkielman tulosten perusteella nähdä olevan joitain vaikutuksia työyhteisön viestintäkäytänteisiin, kuten viestien tulkintaan. Toisaalta taas osa tutkielman haastateltavista näki monikulttuurisuuden luonnollisena osana työyhteisöä, eikä kokenut sillä olevan erityistä vaikutusta työyhteisön vuorovaikutukseen.

4.2 Oma kulttuuritausta työyhteisön vuorovaikutuksessa

Tässä tulosluvussa pureudutaan toiseen tutkimuskysymykseen ja tarkastellaan, miten kulttuuriset identiteetit tulevat näkyväksi vuorovaikutuksessa. Haastateltavien näkemyksissä ja kokemuksissa esiin nousivat etenkin kulttuuristen identiteettien kompleksisuus, eri kielten vaikutus viestintään sekä kulttuuritaustan vaikutus viestintätyyliin.

4.2.1 Kulttuuristen identiteettien kompleksisuus

Kulttuuristen identiteettien kompleksisuus käy ilmi monin tavoin haastateltavien kertomuksista. Useassa haastattelussa nousi esiin muun muassa pohdintaa oman kulttuuritaustan ja oman persoonan vaikutusten suhteesta vuorovaikutuksessa. Joitakin asioita tunnistettiin omasta kulttuuritaustasta kumpuavaksi, kun taas jotkin asiat miellettiin osaksi omaa persoonallisuutta. Yleisesti haastateltavat kokivat kuitenkin vaikeaksi eritellä, mitkä heidän toimintatavoistaan vuorovaikutuksessa työyhteisön kanssa heijastuivat heidän omasta kulttuuritaustastaan ja mitkä taas heidän omasta persoonastaan. Monet haastateltavista sanoivat suoraan, etteivät tiedä tai osaa sanoa, onko heidän tapansa toimia sidoksissa heidän omaan kansalliseen kulttuuriinsa tai heijastuuko heidän kulttuuritaustansa vuorovaikutukseen työyhteisössä. Osa haastateltavista taas pohti, että omaa kansallista kulttuuria on vaikea määrittellä sen takia, että heidän kotimaansa sisällä kulttuurit ovat niin erilaisia esimerkiksi vaihtelevien kulttuuriperintöjen, sosioekonomisten olosuhteiden, kokemusten tai puhetapojen takia. Myös siksi kansallisen kulttuurin osuutta on vaikea identifioida omassa kulttuuritaustassa.

Kulttuurinen identiteetti voi myös muodostua hyvin erilaisilla tavoilla. Oma kulttuuritausta voidaan nähdä esimerkiksi vain pieninä vivahteina osana omaa persoonaa. Seuraavassa keskusteluotteessa eräs suomalaisista haastateltavista kertoi kokevansa, että suomalaiset piirteet ovat pieniä ja hienovaraisia ”häiriöitä” hänen oman persoonansa päällä. Tähän hänen kollegansa muotoili asian niin, että tämän persoonan ympärillä on ”suomalaisuuden väreitä”, mikä koettiin kyseisen henkilön kohdalla hyvin osuvaksi ilmaisuksi:

H4: For me too, it's like, I feel that the Finnish things are like, such small perturbations on top of my (.), my uh, own personality. It's like very little subtle things --

H1: ((naurahtelee)) So you have a huge hunk of [H4]ness with a little ripples of Finnishness

H4: Yeah, that's how I see it!

(((naurua)))

H3: [That's a good way of (actually describing you)]

Kulttuuristen identiteettien moninaisuudesta kertoo myös se, että toisaalta taas hyvin persoonallisiksikin miellettyjä piirteitä saatettiin pitää oman kulttuuritaustan heijastumana. Eräs haastateltavista esimerkiksi koki, että hänen pyrkimyksensä olla vuorovaikutustilanteissa hauska on brasilialainen piirre ja vitsaili, “ettei pääse siitä eroon vaikka yrittäisikin”. Lisäksi hän huomautti, että kansallisen kulttuurin lisäksi omaan itseen vaikuttaa esimerkiksi oman perheen kulttuuri, mikä myös kuvastaa kulttuuristen identiteettien rakentumistapojen kompleksisuutta. Haastateltava pohti, että

jokaisella on oma versionsa omasta kulttuurista, mutta on vaikea määrittellä, mikä on kulttuuria ja mikä taas esimerkiksi omaa persoonaa.

H16: I was just thinking that it's kind of interesting to see the difference between, not difference but uh how far it goes the culture and how far like the, what part of it is your personality. Because for example we have three Chinese in the group but each of these ladies are different. So., it's not only about your, like, country's culture but about your own culture, like your family culture and everything.

Keskusteluissa heräsi myös pohdintaa stereotyyppioista ja niiden luomista ennako-oletuksista. Yksi haastateltavista huomautti, että hänen mielestään kukaan heidän työyhteisössään ei ole kulttuurinen stereotyyppi. Hän otti esimerkiksi suomalaisen kollegansa ja kertoi, että tämä on paljon avoimempi kuin stereotyyppioiden mukaan suomalaiset ovat. Verratessaan itseään muihin oman kansallisen kulttuurinsa edustajiin hän koki, ettei sovi itsekään stereotyyppioihin, mutta toisaalta pohti, että tunnistaa itsessään ”tietenkin joitakin kliseitä”, sillä siihen kulttuuriin hänet on ”ilmiselvästi sosiaalistettu”. Haastateltava piti siis itsestään selvänä, että hänen kansallinen kulttuurinsa jollain tavoilla vaikuttaa häneen itseensä, koska hän on kasvanut ja sopeutunut tiettyyn kulttuuriin ja yhteiskuntaan, muttei pitänyt itseään tai kollegoitaan kulttuurisina stereotyyppinä. Aineiston perusteella kulttuuriset identiteetit ovatkin kompleksisempia kuin mitä kulttuuriset stereotyyppiat ilmentävät.

Joskus oman kulttuuritaustan erityispiirteet voivat näyttäytyä toisille selkeämpinä kuin itselle. Eräs haastateltava piti mielenkiintoisena huomiota, että joskus vuorovaikutuksessa ei huomaa itse oman kulttuuritaustansa piirteitä omassa toiminnassaan, mutta kollegat saattavat mainita siitä, koska nämä piirteet näyttäytyvät heille hyvin erilaisina:

H18: Sometimes you don't, uh during the interaction you don't ha-, you don't realize for example some issues or some, some characteristics of your own culture. But when my colleagues mention something, it seems this is very, uh very, uh different for them. That's quite interesting to notice that.

Toisaalta vaikutelma toisen kulttuuritaustasta voi syntyä toisille esimerkiksi stereotyyppioiden pohjalta ilman selkeitä kulttuuristen piirteiden ilmentymiäkin. Yhdessä keskustelussa yksi Espanjasta kotoisin olevista haastateltavista kertoi tuttavansa kanssa käymästään keskustelusta liittyen ensivaikutelmiin. Haastateltava kertoi hänen tuttavansa ajatelleen haastateltavan olevan ”hyvin espanjalainen”. Haastateltava oli kysynyt tuttavaltaan, mitä tämä luonnehdinalla tarkoittaa, ja tuttava oli sanonut, että kyse on hänen ”koko vaikutelmastaan” (”your whole vibe”). Haastateltava pohti nauraen, että vastaus tarkoitti hänelle samalla kertaa ”kaikkea ja ei mitään” eikä hänelle selvinnyt, miten ”espanjalaisuus” hänen kohdallaan tuttavän mielestä ilmeni (”It was like everything and nothing, I just don't know”).

Haastateltavien stereotypioihin liittyvissä pohdintoissa on siis havaittavissa, etteivät he kokeneet stereotyyppien kuvastavan heidän kulttuurisia identiteettejään. Niiden koettiin heijastavan vain osaa omasta kulttuurisesta identiteetistä tai sitten stereotyyppien luomaa kuvaa kulttuurista ei tunnustettu lainakaan osaksi omaa identiteettiä.

Lisäksi kulttuuristen identiteettien kompleksisuus voi ilmetä tasapainotteluna eri kulttuurien välillä. Haastateltavat esimerkiksi kertoivat kokemuksistaan uuteen kulttuuriin sopeutumisen sekä oman kulttuurin vaalimisen välillä. Seuraavissa keskusteluotteissa haastateltavat pohtivat uuteen kulttuuriin integroitumista ja sen vaikutuksia kokemuksiin omaan kulttuuriin kiinnittymisestä. Eräs haastateltavista koki, että on tietoisesti yrittänyt sopeutua suomalaiseen kulttuuriin nopeasti, jolloin hänen oma kulttuurinsa ja sen kautta tärkeät asiat ovat saattaneet unohtua. Hän kertoikin kokevansa kiinnittymättömyyttä omaan kulttuuriinsa. Hän myös koki, että hänen täytyy tasapainotella näiden kahden kulttuurin välillä, sillä on tärkeää ”muistaa kuka on” eikä ”sulaa” yhteiskuntaan, jossa asuu. Haastateltava kuvasikin kulttuurienvälistä tasapainottelua oppimisprosessiksi:

H21: There is certain level of disattachment from my own culture. And that's uh, something that I always have to balance and I have different periods in my life when uh, I have intentionally even sometimes like try to be, or more integrate to another culture, to Finnish culture, so, to speed up the process. But at the same, sometimes I can forget something that is really, was important for me, and like, dictated by my origin. So now I, I'm going to have to balance it, so it's also important, and it's important to kind of represent the culture, not (.) melt down in the society that you live. Of course like, get in the: go-, good things but at the same time also kind of remembering who you are. So, to balance that and that's kind of a learning process.

Yksi yllä mainitun haastateltavan kollegoista taas koki, että ulkomailla asuminen vahvisti hänen kulttuurista identiteettiään. Hän kertoi havainneensa, ettei uuteen kulttuuriin sopeutuminen tarkoita, että omaa itseä tarvitsisi muuttaa. Tasapainottelu ilmenee hänen mukaansa toisaalta toisenlaiseen elämäntapaan sopeutumisena mutta myös siten, että ”muistaa mistä tulee”:

H22: That's deep. That's very good. Yeah, that's actually very good. And I see also a little bit (.), now when you mentioned it, I think also from my side, when I was living abroad, I think that brought me even closer to like uh, shape my cultural identity like how did I kind of felt about the, (.) like being Finnish and being kind of a, like (.) representing my own background and not trying to kind of just, like being, to be able to integrate in a new culture doesn't mean that you need to start changing yourself or anything. It's just about, yeah how you kind of adapt to the way of living but at the same time remember like, where you're coming from.

Haastateltavat pohtivat kulttuurista tasapainottelua myös työorganisaation näkökulmasta. Heidän mukaansa organisaation on tärkeää auttaa toiseen maahan muuttavia työntekijöitään integroitumaan uuden työpaikan lisäksi uuteen maahan. He myös mainitsivat, että on tärkeää tukea työntekijöitä integroitumisprosessissa esimerkiksi löytämään siteitä ja ”ankkureita” uuteen maahan, sillä jotkut työntekijöistä voivat haluta lähteä organisaatiosta sen takia, etteivät tunne kiinnittyneensä kyseiseen

maahan. Kulttuuristen identiteettien kehityksellä ja sen huomioimisella voi siis olla vaikutusta myös työpaikkaan kiinnittymisessä.

Sopeutumisen ja oman itsen säilyttämisen suhdetta pohdittiin myös muissa keskusteluissa. Eräs haastateltavista kertoi asuneensa useassa eri maassa ja oli kokemuksiensa pohjalta sitä mieltä, että jos ei ole oma itsensä, se on ”huijaamista”. Toisaalta hän taas oli sitä mieltä, että loppujen lopuksi on kuitenkin jossain määrin myös sopeuduttava:

H8: Of course you have to be yourself, otherwise you are cheating also, the who really you are. -- it's like you adapt, first you observe a little bit, at the beginning. But at the end you, more or less, (you've already met) before some Finnish people, some Swedish, and you know more or less how to deal with the different personalities or different cultural diver-, diversity of the cultural behaviour. So (.), you adapt, more or less.

Oman kulttuurin säilyttäminen ja toisaalta uuden asuinmaan kulttuuriin sopeutuminen nähtiin siis tasapainotteluna sekä oppimisprosessina. Toisaalta koettiin tärkeäksi säilyttää oma kulttuuri ja sen kautta itselle tärkeät asiat mutta toisaalta kulttuurinen sopeutuminen nähtiin yhtä lailla tärkeänä. Nämä eivät kuitenkaan haastattelujen perusteella sulje toisiaan pois, vaan on mahdollista olla oma itsensä ja säilyttää oma kulttuurinen identiteetti samanaikaisesti toiseen kulttuuriin sopeutuessa. Kulttuuriset identiteetit voivat siis muuttua ja moninaistua uusien kulttuuristen kokemusten myötä. Kompleksisten kulttuurien identiteettien rakentuminen on haastateltavien kokemusten perusteella oppimisprosessi, joka voi vaatia tasapainottelua eri kulttuuristen identiteettien välillä. Toisaalta taas omaa kulttuurista identiteettiä voi lähtökohtaisestikin olla vaikea määritellä, sillä kulttuuristen identiteettien muodostumiseen vaikuttavat kansallisten kulttuurien lisäksi myös yksilön eri sidosryhmien kulttuurit. Tutkielman tulokset siis osoittavat, että kulttuuriset identiteetit voivat olla hyvinkin kompleksisiä, eikä niitä näin ollen voi typistää stereotyyppioiksi.

4.2.2 Kielen vaikutus viestintään

Kulttuuristen identiteettien lisäksi omasta kulttuuritaustasta äidinkieli koettiin asiaksi, joka vaikuttaa omaan viestintään monikulttuurisissa työyhteisöissä. Haastattelujen perusteella omalla äidinkielellä sekä vuorovaikutuksessa käytetyllä kielellä on muun muassa vaikutusta oman identiteetin ja kulttuuristen piirteiden näkymiseen vuorovaikutuksessa. Lisäksi äidinkieli vaikuttaa puhetapoihin monikulttuurisissa vuorovaikutustilanteissa.

Kuten edellisessä tulosluvussa mainittiin, suurin osa haastateltavista käytti töissä toista kieltään, sillä kaikkien haastateltujen työkieli englantia oli äidinkieli vain kolmelle haastateltavista. Etenkin muuta kuin englantia äidinkielenään puhuvat haastateltavat kertoivat huomanneensa, että puhuttu kieli vaikuttaa omaan viestintään ja jopa identiteettiin. Eräs suomalaisista haastateltavista huomanneensa omassa viestinnässään eroja puhuessaan englanniksi. Hän kertoi, ettei tee eroa tietoisesti mutta oli muun muassa huomannut, että englannin kielellä viestiessään hän saattaa olla kohteliaampi, kun taas suomeksi viestiessään hän on suoraviivaisempi:

H20: I think I've noticed at least that (.), like I read it somewhere and then I started thinking about it, that when you speak a certain language you sort of have a identity in that language. And I do see a difference within myself when I speak Finnish and when I speak English. 'Cause like it's, it sort of comes with the language, it's not really like I'm doing it on purpose, but maybe you're using a different kind of ways of saying things. And you know, maybe (.) when speaking English, you might be a bit more polite and when you're speaking Finnish you might be a bit more like straightforward and stuff like that. So I, I do see a, somewhat a difference in, with that.

Toinen haastateltava pohti, että tietyt kulttuuriset piirteet näkyvät eri tavalla riippuen kielestä, jolla viestitään. Hän koki, että toisella kielellä, eli tässä tapauksessa englanniksi, on joskus vaikea ilmaista kaikkea, minkä voisi ja haluaisi ilmaista omalla äidinkielellä. Haastateltava arveli, että tietyt kulttuuriset piirteet saattavat tästä syystä olla toisella kielellä viestiessä vaimeampia:

H18: I think it might be something to do with the language too, because if we're using like our native language, or if we, for example if we communicate in Finnish language, maybe the cultural traits will show more but since we are communicating in English, it's, you know, sometimes it's hard to express (.) like everything that you want express in your own language. So maybe the, this kind of cultural specific characteristic kind of die down a bit because of the language.

Vuorovaikutuksessa käytetyllä kielellä on vaikutusta myös puhetapoihin. Etenkin englantia äidinkielenään puhuvat haastateltavat kertoivat, että he mukauttavat puhetyyliään sen mukaan, puhuvatko muut äidinkielenään englantia. Muiden kuin natiivipuhujien kanssa keskustellessaan he kertoivat mukauttavansa puhenopeuttaan hitaammaksi, artikuloivansa selkeämmin ja välttävänsä slangisanojen tai -ilmaisujen käyttöä. Vastaavasti puhetyyli muuttui toisten natiivipuhujien seurassa.

H3: I communicate differently with people who are native English speakers versus not. Because I have a tendency to "mbladalblablala", talk very, yeah talk very quickly and not enunciate and would be very unclear. And that's okay if I'm communicating with someone who is English because then, you know, the brain can just decide for it. And I can be lazier. But then, I've, initially, unconsciously adapted to speak, to enunciate clearly and, just be more lucid when I speak with, with uh (.), not only Finnish people but just anyone who's not native. Umm, because it's just more productive that way.

H9: So maybe I don't know, I think the only thing that probably I did is try to speak more clearly. And that's probably something that's changed a bit. If I get back with my friends from the [alue], my accent changes immediately and I start to use much more slang.

Myös muut kuin englantia äidinkielenään puhuvat haastateltavat kertoivat mukauttavansa puhetyyliään monikulttuurisessa työympäristössä. Eräs haastateltava kertoi, että hän on monikulttuurisessa työyhteisössä työskentelyn myötä alkanut tarkemmin harkitsemaan sanojaan ja puhumaan strukturoidummin. Hän myös kertoi pyrkivänsä välttämään väärinymmärryksiä yrittämällä ensin pohtia asiaansa eri näkökulmista ja sitten jäsentämällä lauseitaan ja puhettaan eri osioihin.

Tutkielman tuloksista on siis havaittavissa, että ihmisten tavat viestiä sekä tuottaa kulttuuria voivat vaihdella sen mukaan, millä kielellä he viestivät. Lisäksi vuorovaikutustilanteen osapuolten äidinkielet vaikuttavat siihen, millaisia puhetapoja tilanteessa käytetään. Etenkin työyhteisön työkieltä äidinkielenään puhuvat kertoivat pyrkivänsä puhumaan selkeämmin vuorovaikutuksessa muita kieliä äidinkielenään puhuvien kanssa, mutta selkeyteen pyrittiin myös toisella kielellä viestiessä.

4.2.3 Viestinnän suoraviivaisuus

Eräs haastatteluissa toistunut teema oli suoraviivaisuus viestinnässä. Suoraviivaista viestintätyyliä pidettiin eri kulttuureille tyypillisenä piirteenä, ja suoraviivaisuus nähtiin tapana, jota tuli joissakin vuorovaikutustilanteissa mukauttaa. Yhdessä haastattelussa haastateltavat kertoivat pohtineensa, onko kollegoilta soveliaista kysyä suoraviivaisia kysymyksiä:

H15: -- I kind of like, at some point in the beginning I, because I kind of sit next to [H18] or opposite to [H18], and then I always asked very direct questions from [H18]. So in the beginning I was like am I being too pushy but then I noticed that it's okay so I just ask [whatever I want to.]

H18: [Yes, (because) in our culture] (it's also) straight-forward. I'm always thinking like do I ask too straight-forward questions, (instead of), you know, building up to it.

Molemmat yllä olevan esimerkin haastateltavista kokivat suoraviivaisuuden olevan heidän omalle kansalliselle kulttuurilleen ominaista ja pohtivat, onko suoraviivaisuus toisen kollegan mielestä liian tunkeilevaa. Suoraviivaisuus nähtiinkin usein kulttuurisena piirteenä, joka koski useampaa kansallista kulttuuria. Esimerkiksi kiinalaista ja saksalaista kulttuuria luonnehdittiin suoraviivaisiksi. Lisäksi moni suomalaisista haastateltavista piti suoraviivaisuutta suomalaisena tapana viestiä, ja yksi heistä pohti, onko suorasukaisuus suomalainen piirre vai osa hänen omaa persoonaansa. Toinen suomalaisista haastateltavista kertoi, että kysyessään kysymyksiä työyhteisössään hän menee suoraan asiaan eikä kysele kuulumisia ensin. Hänen mukaansa tämä suoraviivainen tyyli voidaan kokea

muissa kulttuureissa tyyneenä. Toisaalta hän kertoi turhautuvansa siitä, jos viesteissä ei mennä suoraan asiaan, vaan kysellään ensin kuulumisia. Haastateltava koki, että hänen tulee mukauttaa viestintäänsä ja muistaa kohteliaisuudet vuorovaikutustilanteen aluksi, jotta hän ei vaikuttaisi tyyneeltä:

H20: I've come across this a few times 'cause as a Finn, when I, let's say I send a Slack to someone, I just go straight into the business like "hey can you answer this question" and they're like, might be, even be offended like "okay that's rude, like how are you?" ((nauraa)) And for a Finn then, when someone foreigner might write like "hey, how are you" and then waiting for my response and I was like, okay can we just, get to the point. And this is something that I've noticed I need to, at least I need to focus on so that I remember all the pleasantries in the beginning and then go to the (.) topic. (So that) it doesn't come across as rude when it's not supposed to obviously.

Hyvin samanlaisen kokemuksen työyhteisön vuorovaikutustilanteista kuvasi myös saksalainen haastateltava. Hän kertoi huomaavansa oman kulttuurisen taustansa vaikuttavan siihen, että hän ei esimerkiksi kokousten aluksi kysele kuulumisia, vaan "sanoo välittömästi, mitä haluaa" ja aloittaa keskustelun kokouksen aiheesta. Haastateltava sanoi kollegoiden usein vitsailevan asiasta kommentoimalla tyyliin "hei vaan sinullekin" tai hän huomaa, että kollegat epäröivät, mitä heidän tulisi sanoa. Tällaisissa tilanteissa haastateltava kertoi huomaavansa oman viestintätyylinsä eron ja mukauttaa sitä kyselemällä kuulumisia toisilta.

Suoraviivaisuudessa nähtiin kuitenkin eroja myös kansallisten kulttuurien sisällä. Esimerkiksi yksi suomalaisista haastateltavista kertoi, että hänen nykyinen suomalainen asuinalueensa on "kulttuurisena alueena täysin erilainen" verrattuna alueeseen, mistä hän on kotoisin. Hänen mukaansa hänen alkuperäisellä kotiseudullaan voidaan olla hyvin suorasukaisia, mutta hänen nykyisellä asuinalueellaan sitä ei arvosteta. Hän kertoi uuteen kaupunkiin muuttamisen myötä oppineensa, että eri paikoissa "keskustelun säännöt" ovat erilaisia, ja että jokaisen ryhmän erilaisiin sääntöihin täytyy sopeutua sekä mukauttaa omaa käytöstä niiden mukaan:

H6: Well I actually had to think on really this one when I came to [kaupunki] because this is totally different cultural area compared to, uh, [alue Suomessa] where it's actually, you can be really blunt about things, [when you are saying, but people here doesn't appreciate that. So, ((nauraa))] So:, (.) that is somehow like, when I learned that okay that you have to like adapt basically the (.), rules in a conversation what you have here, [like you know], in each group basically.

Lisäksi suoraviivainen viestintätyyli saattaa vaihdella tilanteen mukaan. Seuraavissa aineistoesimerkeissä haastateltavat pohtivat, että suomalaisessa kulttuurissa vältellään konflikteja eikä anneta suoraa palautetta. He kertoivat havainneensa eroja eri kulttuurien välillä palautteen antamisessa ja sen vastaanottamisessa. Yksi haastateltavista oli sitä mieltä, että esimerkiksi Isossa-

Britanniassa ja Yhdysvalloissa viestintätyylit ovat suomalaista viestintätyyliä tiukempia sekä suurempia palautteenannon yhteydessä:

H19: So basically in Finland, we have been used to a (.) certain type of communication, uh certain type of uh, way of doing things, which is maybe um (.) how would I say it. So then when we have like management in the UK and the US, they have um different types of communication styles, uh which might be you know, quite strict and giving direct feedback and all that. So, maybe like in Finland we haven't been used to that type of a communication always.

Toinen haastateltava taas kertoi huomanneensa, että näiden maiden kulttuureissa palaute saatetaan antaa myös kierrellen, jolloin viestin merkitys voi jäädä epäselväksi. Hän myös pohti, että vaikka suomalaisessa kulttuurissa saatetaan olla suoraviivaisia esimerkiksi siinä, että mennään keskusteluissa suoraan asiaan, palautteen antamista saatetaan vältellä kokonaan. Tähän kolmas haastateltava totesi, että suomalaiselle kulttuurille on tyypillistä vältellä konflikteja:

H22: Well I think then the Finnish way of feedback mi-, maybe sometimes Finnish (.) wouldn't maybe not give that feedback, that uh, that Finnish sometimes might just leave that feedback, not mention it. At least in the US, okay they might either, there's two sides, either give it like very roughly. Depending on the, like especially from the top leaders, they might give it like very directly and that's like, considered normal. But some people might also just go around in circles and give it but in Finland it's also kind of (.), that if you have big feedback to give, you might sometimes even just avoid giving it or ((naurahtaa))

H23: Yeah no, I agree. I think Fin-, Finnish culture is in a sense very non-confrontational. So you, you avoid conflict.

Haastateltavat totesivat myös, että yllä mainitut luonnehdinnat viestintätyyleistä ovat stereotyyppioita, ja huomauttivat ihmisten olevan erilaisia. Yksi haastateltavista myös lisäsi, että on huomannut erilaisten viestintätyyliin ”yhteentörmäyksiä” (”clashes”) yleisellä tasolla, ei välttämättä juuri heidän työyhteisössään. Tulosten perusteella viestintätyylit saattavatkin vaihdella kontekstin mukaan ja usein etenkin suoraviivaista viestintätyyliä koetaan tarpeelliseksi mukauttaa monikulttuurisissa viestintätilanteissa.

Tulokset siis osoittavat, että kulttuuriset identiteetit ovat usein hyvin kompleksisia, jolloin oman kulttuuritaustan ilmenemistä vuorovaikutuksessa voi olla vaikea määrittellä. Lisäksi erilaisten kulttuuristen identiteettien sekä oman kulttuurin ylläpitämisen ja ympäröivään kulttuuriin sopeutumisen välillä voi joutua tasapainottelemaan. Erityisen hankalaksi koettiin erottaa, mikä omasta itsestä, ajattelusta ja toimintatavoista kumpusi kulttuurista ja mikä taas omasta persoonasta. Oman äidinkielen sekä työyhteisössä käytettävän kielen nähtiin kuitenkin olevan yksi asia, joka heijastaa kulttuuritaustoja vuorovaikutuksessa. Lisäksi haastateltavat mainitsivat suoraviivaisuuden olevan tietyille kulttuureille tyypillinen tapa viestiä. Suoraviivaisuus nähtiin muun muassa

suomalaisen viestintätyylin piirteenä, mutta haastateltavat toivat tästä piirteestä esiin myös alueellisia sekä tilanteellisia eroja.

4.3 Vuorovaikutuksen kehittyminen työyhteisössä

Vuorovaikutuksen kehittyminen työyhteisössä pohjautuu haastateltavien mukaan etenkin tutustumisen myötä tapahtuvaan vuorovaikutussuhteiden muutokseen. Tutustumisen myötä työyhteisön vuorovaikutus on haastateltavien mukaan muuttunut avoimemmaksi ja epävirallisemmaksi. Joissakin tapauksissa työyhteisön vuorovaikutussuhteiden kuvattiin syventyneen myös ystävyydeksi. Tutustuminen kuvattiin kulttuurisista taustoista riippumattomaksi ilmiöksi, mutta joissakin tapauksissa vuorovaikutuksen muutoksessa havaittiin kulttuurisuuteen liittyviä piirteitä. Läheisten suhteiden muodostumisen kuvattiin madaltavan avun pyytämisen kynnystä, kun vastaavasti etäisemmissä vuorovaikutussuhteissa korostuu kasvojen säilyttäminen ja apua ei välttämättä kehdata pyytää.

Työyhteisöjen vuorovaikutus on muuttunut haastateltavien mukaan tutustumisen myötä muun muassa siten, että avoimuus ja vitsailu työyhteisössä ovat lisääntyneet. Osa haastateltavista kertoi alkuun olleensa kohteliaampia ja pidättyväisempiä työyhteisössä, mutta ajan kuluessa alkaneet puhua enemmän ja suuremmin läheisimpien työkavereiden seurassa. Joidenkin ryhmien kohdalla vuorovaikutus työyhteisön jäsenten kanssa lisääntyi myös vapaa-ajalla. Sellaisten työyhteisön jäsenten kanssa, joiden kanssa lähempää tutustumista ei ollut tapahtunut, ei tapahtunut muutosta myöskään vuorovaikutuksessa, vaan oltiin edelleen pidättyväisempiä: *I would, you know, tone it down a notch and not be as straight as I would otherwise be. (H1)*

Haastateltavat huomauttivat, etteivät nähneet vuorovaikutuksen muutosta kulttuuriin sidoksissa olevana asiana, vaan luonnollisena ilmiönä, joka tapahtuu kontekstista riippumatta, kun ihmiset toimivat yhdessä ja tutustumisen myötä oppivat tuntemaan toisiaan paremmin. Läheisyyden lisääntyminen työyhteisön suhteissa nähtiin pääasiassa hyvänä ja työilmapiirin kannalta tärkeänä asiana. Sen myös mainittiin helpottavan viestintää yhteisön jäsenten välillä. Eräs haastateltavista suhteiden kehityksellä on myös vaikutusta siihen, että tuntee olonsa mukavammaksi työyhteisössä opittuaan tuntemaan työkaverinsa:

H1: Oh I felt like, (.) uh like, like with every, like uh environment I think uh, you get more comfortable with people when you get to know them. -- Uh, I'm more comfortable being myself, around these people today, (.) than in the start.

Haastatteluissa nousi kuitenkin esiin myös sellaisia vuorovaikutuksen muutoksia työyhteisössä, joiden koettiin olevan yhteydessä yhteisön jäsenten kulttuurisiin taustoihin. Kahdessa ryhmässä haastateltavat kertoivat huomanneensa, että osa heidän suomalaisista kollegoistaan olivat aluksi hiljaisia, mutta kun heidät oppi tuntemaan, heistä tuli puheliaampia ja ”äänekkäämpiä”. Näissä ryhmissä sekä suomalaiset että muualta tulevat haastateltavat kokivat tämän ilmiön olevan tyypillistä suomalaisille, vaikka toisaalta totesivat myös, etteivät kaikki suomalaiset kollegat ole hiljaisia.

H1: Yeah that's a Finnish thing.

H3: If, if, it depends, how loud they are with you, it depends on how much interaction they've had with you.

Toinen kulttuurisiin taustoihin liittyvä tutustumisen tuoma muutos vuorovaikutuksessa oli oman kulttuurin näyttämisen lisääntyminen työyhteisössä. Yhdessä haastattelussa ryhmän jäsenet pohtivat olevansa avoimempia näyttämään omaa kulttuurisuuttaan (”exposing our culturalness”) ja keskustelemaan kulttuuriin liittyvistä kiistanalaisistakin aiheista tuttujen henkilöiden kanssa kuin vieraassa seurassa:

H2: Yeah I feel, I feel that that comes naturally. I mean when I think about um, when I said taboo topics or something like that, I mean like in a surface level conversation. Like uh, I'm going to try to avoid this if we're only going to talk for half an hour or something. But if you, as you know somebody, you get to know him and, or her, I don't know, maybe you get close enough to just talk about this naturally and it's completely fine. It's even better to talk about these things with somebody, mm, that might have a strong opinion.

Kulttuuriin liittyvistä kiistanalaisista aiheista, kuten uskonnosta tai politiikasta keskusteleminen työpaikalla jakoi haastateltavien mielipiteitä. Osa haastateltavista oli sitä mieltä, että vuorovaikutussuhteiden syventyessä niistä voidaan puhua työyhteisössä. Tällaista kehitystä myös havaittiin tapahtuneen joissakin työyhteisöissä. Osa haastateltavista puolestaan pyrki välttelemään mahdollisesti kiistanalaisia aiheita työyhteisön keskusteluissa. Nämä näkemykset vaihtelivat myös työyhteisöjen sisällä. Yhdessä ryhmäkeskustelussa eräs haastateltavista oli vahvasti eri mieltä kollegansa kanssa siitä, onko kulttuurisista kiistakysymyksistä sopivaa puhua työpaikalla. Haastateltava kertoi keskustelleensa ääriuskonnollisuudesta sellaisen työyhteisön jäsenen kanssa, jota hän ei tuntenut etukäteen, kun taas toinen haastateltava samasta yhteisöstä oli sitä mieltä, ettei aiheesta keskusteleminen ole ”suositeltavaa” muuta kuin siinä tapauksessa, että toisen henkilön tuntee hyvin. Vaikuttaisikin siltä, että on hyvin yksilö- ja työyhteisökohtaista, katsotaanko kulttuurisista kiistakysymyksistä keskusteleminen soveliaaksi työyhteisössä. Haastatteluaineiston perusteella on

mahdollista, että tällaiset keskustelut koetaan hyväksyttävämmiksi, kun työyhteisön sisäiset suhteet syventyvät.

Läheisten suhteiden muodostuminen työyhteisössä myös madaltaa avun pyytämisen kynnystä, kun taas etäisemmissä vuorovaikutussuhteissa korostuu tarve kasvojen säilyttämiseen. Eräissä keskustelussa haastateltavat esimerkiksi pohtivat, että he kysyvät ”tyhmiä kysymyksiä” toisiltaan matalammalla kynnyksellä, koska ovat ystäviä. Yksi haastateltavista kertoi, että olisi vastahakoinen kysymään samoja kysymyksiä etäisemmältä kollegalta. Sen sijaan hän koittaisi miettiä asiaa paljon enemmän ja pidempään ennen kuin uskaltaisi kysyä apua. Haastateltava myös kertoi, että aloittaessaan työyhteisössä hän yritti ratkaista ongelmat yksin, koska ei vielä tuntenut muita työyhteisön jäseniä.

H3: I'm certainly much happier to ask you a very dumb question -- that I obviously should know. Umm, and I couldn't be bothered if you think I'm stupid, because we're friends. Whereas if I, if we weren't friends, I would be very reluctant, that I would sit and think much harder and longer about it before being brave enough to ask someone.

Pyrkimys kasvojen säilyttämiseen ilmeneekin aineiston perusteella muun muassa siten, että niin sanottuja tyhmiä kysymyksiä vältetään kysymästä, jottei annettaisi itsestä tietämätöntä kuvaa. Tapa on haastateltavien kokemuksen mukaan yleinen, ja he kokivat sen olevan työn tehokkuuden kannalta haitallista. Eräs haastateltavista oli esimerkiksi sitä mieltä, että heidän alallaan yksi merkittävä hidaste työn kehitykselle on juuri se, etteivät ihmiset kehtaa kysyä toisiltaan tyhmiä kysymyksiä. Myös muut ryhmän jäsenistä kertoivat toimivansa joskus samalla tavalla ja pohtivat sen olevan yleistä erityisesti heidän ammattialallaan. Toisesta haastattelusta kävi kuitenkin ilmi, että tyhmien kysymysten kysymystä vältettiin muissakin konteksteissa etenkin vuorovaikutussuhteiden alussa, kun tutustumista ei ole vielä ehtinyt tapahtua. Eräs haastateltavista kertoi, että hän ”pelkäsi” esimiestään työsuhteensa alussa, koska tämä vaikutti niin vakavalta. Hän kertoi pyrkineensä olemaan mahdollisimman kohtelias sekä välttämään virheitä ja tyhmiä kysymyksiä. Työsuhteen edetessä työntekijän kannalta käänntekevä hetki oli ollut, kun esimies oli taputtanut häntä olalle osoittaakseen kiitosta hyvin tehdystä työstä, minkä haastateltava oli kokenut todella isona eleenä. Tämän kokemuksen perusteella myös nonverbaalisella viestinnällä voi siis olla suuri merkitys siinä, miten vuorovaikutussuhde kehittyy. Haastattelun aikoihin haastateltava ei enää pelännyt esimiestään, vaan keskusteli tämän kanssa avoimesti ja kertoi myös näistä kokemuksistaan esimiehensä kuullen, joka oli myös läsnä samassa haastattelussa.

Vuorovaikutuksen kehitys työyhteisössä näkyy siis tämän tutkielman tulosten valossa pääasiassa henkilökohtaisten vuorovaikutussuhteiden kehityksenä. Työyhteisön jäsenten keskinäinen tutustuminen on haastateltavien mukaan lisännyt avoimuutta, mikä käytännössä näkyy esimerkiksi vitsailun, suoraan puhumisen ja puheliaisuuden lisääntymisenä. Läheisyyden lisääntyminen työyhteisössä on myös madaltanut kynnystä oman kulttuuritaustan näyttämiseksi ja avun pyytämiseksi sekä kiistanalaisistakin kulttuurisista ilmiöistä keskustelemiseksi.

4.4 Jaettu kulttuuri

Tässä tulosluvussa pureudutaan siihen, miten jaettu kulttuuri tämän tutkielman tulosten valossa käytännössä rakentuu ja ilmenee. Ensinnäkin tulokset osoittavat, että monet haastateltujen monikulttuuristen työyhteisöjen jäsenet tunnistavat, että heidän työyhteisössään on rakentunut oma ainutlaatuinen kulttuurinsa. Tämä työyhteisön jaettu kulttuuri rakentuu muun muassa yhteisesti jaetuista arvoista ja päämääristä, yhteisestä professiosta sekä ammatillisten ja läheisten vuorovaikutussuhteiden yhdistelmästä.

Tutkielman aineistosta käy ilmi, että työyhteisön jaetun kulttuurin rakentuminen voi tapahtua niin tiedostamatta kuin tietoisestikin. Kolmessa viidestä haastatellusta ryhmästä mainittiin, että heillä on työyhteisössä omanlaisensa kulttuuri. Yhdessä ryhmässä työyhteisön kulttuuria kuvailtiin siten, ettei se ole minkään tietyn kulttuurin sanelema. Toisessa ryhmässä taas eräs haastateltavista pohti, että he rakentavat työyhteisössä oman kulttuurinsa, joka ylittää kaupunkien ja kansallisuuksien rajat:

H11: We're probably different uh, in, in a work cultural way but I also like think it's something that is in our, in our [*organisaatio*]-culture that, doesn't matter who you are or where you're from or what are you actually doing, we are still always in the same table that we have this own culture also inside [*organisaatio*], which is go-, I think overcoming Finnish also, and also, other nation cultures. It's something that we build ourselves, rather than we are having a, some Finnish or [*kaupunki*] -culture or something like that.

Samassa keskustelussa haastateltavat kuitenkin pohtivat, että heidän työyhteisönsä kulttuurissa on havaittavissa joitakin suomalaisen kulttuurin piirteitä. Heidän mukaansa kyse on kuitenkin enemmänkin heidän itsensä luomasta ”fuusiokulttuurista”, joka ei etenkään suomalaisille näyttäyty tyypillisesti suomalaisena kulttuurina. Kolmannessa ryhmässä puolestaan kerrottiin, että työyhteisön oma kulttuuri näkyy siinä, että heillä on omat norminsa. Eräs haastateltavista luonnehti työyhteisön kulttuurin normeja siten, etteivät he aina toimi ”yksien sääntöjen mukaan”, eli työyhteisössä ei päde vain yhden kulttuurin tietynlaiset normit:

H14: We don't always play by the book. (..) Because in, in this kind of cultural context you, you know, you kind of have to play by many books. Many different books, you know. And sometimes the: very hierarchical uh, like, (..) communications, rules and uh organisational rules, uh are very different, so we have to be kind of creative also on, on how to respond to the demands of our clients, who come from very different cultures, you know.

Tutkielman aineistosta käy ilmi, että työyhteisön jaetun kulttuurin merkittävä osa-alue on yhteiset päämäärät ja arvot. Työyhteisön laajempi yhteinen päämäärä tai organisaation visio yhdisti haastateltavien mukaan myös sellaisia työntekijöitä, jotka eivät työskennelleet samojen tehtävien tai projektien parissa. Lisäksi samanlaisten arvojen ja yhteisen päämäärän koettiin yhdistävän ihmisiä, jotka tulevat esimerkiksi erilaisista kulttuurisista ja koulutuksellisista taustoista. Eräs haastateltavista luonnehti kokevansa yhteyttä kollegoiden kanssa juuri sen vuoksi, että he jakavat saman vision ja uskovat samaan asiaan:

H12: I think we work together because we share the same vision, so not necessarily we work on the same tasks at all time or at the same project but we all work for the same goal. -- Yeah, I feel it's a really emotional, uh emotional co-connection of just believing in the same thing.

Työyhteisön yhteisten arvojen ja päämäärien lisäksi myös ammattiala voi muodostaa omanlaisensa kulttuurikontekstin työyhteisöön. Yhdessä keskustelussa haastateltavat kuvailivat ilmiötä niin, että koska heillä kaikilla on samanlainen tieteellinen opintotausta ja heidät on koulutettu samalla tavalla, he tulevat ikään kuin samasta kulttuurista. He myös luonnehtivat oman professionsa olevan eräänlainen alakulttuuri suhteessa laajempaan akateemiseen sekä oman tieteenalansa kulttuuriin. Haastateltavien näkemysten perusteella ammattialan kulttuuri voi myös heijastua työyhteisön arvoihin ja päämääriin. Nämä arvot voivat myöskin olla merkittävämpiä kuin monikulttuurisuuden tuomat aspektit työyhteisön sisäiseen kulttuuriin. Esimerkiksi yksi haastateltavista kuvaili, että ”yhteisen sävelen” löytyessä hän ei edes mieti, millainen toisen henkilön kulttuurinen tausta on, tai että he ovat osa monikulttuurista yhteisöä: he ”vain ovat”. Lisäksi hän luonnehti heidän organisaationsa tehtävää universaaliksi, ja koki, että henkilöiden kulttuurisilla taustoilla ei ole väliä, jos he ovat samalla tavalla yrittäjähenkisiä:

H13: Our mission is, is different, it's global, it's universal. And I think actually that is, beyond the cultural borders that if you have the entrepreneurial spirit, it doesn't matter which background you have.

Sama ammattiala voi myös luoda yhteisöllisyyttä laajemmin organisaation sisällä. Kahdessa haastattelussa haastateltavat luonnehtivat olevansa tiimi nimenomaan siksi, että he työskentelevät saman aihealueen tai alan parissa, vaikka heillä olisikin eri tehtävät ja vastualueet. Haastateltavat mainitsivat, että he voivat jakaa työhön liittyviä asioita sekä pyytää ja antaa apua toisilleen, vaikka

he työskentelevätkin eri tehtävien parissa. Yhteinen professio voi siis yhdistää myös sellaisia työntekijöitä, jotka ovat samassa työyhteisössä mutta eivät suoraan työskentele yhdessä.

Yhteisesti jaettujen arvojen ja päämäärien sekä saman ammattialan lisäksi työyhteisön jaettu kulttuuri rakentuu ja muotoutuu yhteisön jäsenten vuorovaikutussuhteiden mukaan. Kuten edellisessä tulosluvussa todettiin, työyhteisöissä rakentuu myös läheisiä suhteita. Työyhteisöiden jaettu kulttuuri rakentuu siis sekä professionaalista että läheisistä vuorovaikutussuhteista. Haastateltavien vastauksissa kuitenkin korostui läheisten vuorovaikutussuhteiden vaikutus jaettuun kulttuuriin, sillä työyhteisön kulttuuria kuvailtiin muun muassa avoimeksi, rennoksi, epäviralliseksi, ystävälliseksi, hauskaksi ja tukea antavaksi.

Läheisten suhteiden ja epävirallisuuden merkitystä työyhteisön kulttuurista heijastaa esimerkiksi se, että huumori ja yhdessä työskentelyn hauskuus olivat asioita, jotka mainittiin kaikissa keskusteluissa. Kaikissa ryhmähaastattelutilanteissa haastateltavat myös vitsailivat keskenään. Eräässä ryhmässä haastateltavat kokivat, että he ovat työyhteisössä kehittäneet omanlaisensa huumorin, ja he kokivat sen yhdistävän heitä. Toisessa haastattelussa taas mainittiin, että ammatillisesta kontekstista huolimatta he hassuttelevat (”goof around”) paljon ja heillä on hyvin hauskaa keskenään töissä, mikä tekee työyhteisöstä heidän mielestään erityisen.

Monet haastateltavista kertoivat viettävänsä aikaa yhdessä myös töiden ulkopuolella ja kokivat työn kontekstissa syntyvien vuorovaikutussuhteiden olevan myös ystävyys-suhteita. Eräs haastateltavista luonnehti, että työkaverin tai kollegan määritelmä on liian rajoittunut heidän työyhteisöönsä. Yhdessä ryhmässä työyhteisöä kuvattiin perheenä. Kolmannen haastateltavan mukaan taas ilmapiiri on koko organisaatiossa kuin ”olisi kaveriporukan ympäröimä” ja ajatteli sen olevan epätavallista yrityksissä. Lisäksi haastattelussa pohdittiin, että organisaation parhaimpia puolia työntekijöiden mielestä ovat juuri avoin työympäristö, ystävällinen ilmapiiri ja rennot vuorovaikutussuhteet kollegoiden kanssa:

H19: Um, so I think, usually mostly like when you ask some people what they like most about the company, it's usually like the colleagues and the, the kind of um, working environment that we have. And I also think like it's, we have a lot of like, we make a lot of jokes, and we also kind of like, make fun of people but in a good way, you know, like it's a kind of like a nice (.) nice um, I don't know, like uh (.) friendly feeling.

Myös tuen antaminen ja toisten auttaminen nousivat esiin haastateltavien keskusteluissa keskeisenä osana tiimityöskentelyä ja työyhteisön kulttuuria. Tukea osoitettiin muun muassa kyselemällä toisten vointia sekä nonverbaalisen viestinnän keinoin, kuten halaamalla. Lisäksi osa haastateltavista koki tärkeäksi, että työyhteisössä voidaan jakaa myös henkilökohtaisia asioita ja saada tukea

henkilökohtaisen elämän tapahtumiin liittyen. Tuen antamisen koettiin myös rakentavan luottamusta työyhteisössä, mikä puolestaan helpottaa työntekoa ja luo hyvää työilmapiiriä:

H17: Yeah I would say that our team is really supportive. (It's like) no matter what you do and people try to support you as much as they can. And there is also a very strong trust and that's a huge trust that's your colleagues are, like uh, like they will support you. And uh, you trust each other that we, we are here doing good work. So there are much less, how to say, dispute or this kind of stuff happening within the team because we're believing each other, we trust each other.

Läheisten suhteiden muodostumisessa työyhteisössä nähtiin kuitenkin myös joitakin ongelmakohtia. Eräs haastateltavista huomautti, että toisiaan hyvin tuntevat ihmiset esimerkiksi muodostavat oman tapansa puhua ja syntyy sisäpiirin vitsejä, jolloin toiset ihmiset jäävät vuorovaikutuksesta ulkopuolelle. Tästä voi haastateltavan mukaan olla haittaa yhteisön inklusiivisuudelle. Lisäksi rajan häilyminen virallisen työympäristön ja kaverillisen työyhteisön sekä ammatillisten ja läheisten vuorovaikutussuhteiden välillä työyhteisöissä saattaa joillekin aiheuttaa ristiriitaisia tuntemuksia. Toisaalta eräässä keskustelussa haastateltavat pohtivat, että heidän työyhteisössään ”kaikki osaavat hyvin helposti ja nopeasti” mukauttaa viestintäänsä eri tilanteiden mukaan virallisemmaksi tai rennommaksi, koska ovat tottuneet siihen. Toisaalta taas tasapainottelu virallisen ja henkilökohtaisen välillä voidaan myös kokea hankalana. Yksi haastateltavista kertoi kokevansa professionaalisen työminän ja henkilökohtaisen minän sekoittumisen välillä uuvuttavana, koska se on hän ei ole siihen kotikulttuurissaan tottunut:

H12: But that's also because at [*organisaatio*] we have this context of like business mixed with really personal, so nobody is, and I don't know if that's also like an issue again for other cultures but, because also maybe from the German background (we) really have like, you have a professional I and you have a personal I, and they're usually clearly separated. So it's new for me that they are allowed to mix and I feel like for me personally that's sometimes a challenge in communication.

Toisaalta useampi haastateltavista pohti, että nykyisen työyhteisön avoin ja välittävä ilmapiiri sekä läheiset vuorovaikutussuhteet eivät ole tavallisia työyhteisöissä, vaan niitä pidettiin oman työyhteisön erityisenä piirteenä. Läheisten ja ammatillisten vuorovaikutussuhteiden sekoittuminen työyhteisöissä voi siis olla monille työntekijöille totuttelua vaativa asia kulttuuritaustasta huolimatta.

Tutkielman tulokset siis osoittavat, että työyhteisön jaettu kulttuuri voi rakentua muun muassa työyhteisön yhteisten päämäärien ja arvojen, saman profession sekä samanlaisen huumorin kautta. Myös vuorovaikutussuhteiden laatu määrittää merkittävän osan jaetusta kulttuurista ja sen rakentumisesta. Tulosten mukaan esimerkiksi työyhteisössä rakentuvat läheiset suhteet, epävirallinen ja rento vuorovaikutus sekä tuen antaminen koetaan tärkeinä asioina työyhteisössä, mutta tasapainottelu ammatillisen ja henkilökohtaisen välillä voidaan myös kokea haastavana. Lisäksi

aineistoista on havaittavissa, että merkittävä osa jaettua kulttuuria muodostuu myös työyhteisön hierarkiasta, mitä tarkastellaan tarkemmin seuraavassa luvussa.

4.5 Hierarkia

Eräs kaikissa haastatteluissa esiin noussut teema oli hierarkia yhteisössä. Se on jaoteltu aineistosta omaksi teemakseen, koska siihen liittyvät tulokset vastaavat kaikkiin neljään tutkimuskysymykseen. Ensinnäkin se, miten hierarkiaa konstruoidaan, miten siihen suhtaudutaan ja miten se ilmenee vuorovaikutuksessa, heijastavat työyhteisön monikulttuurisuutta sekä työyhteisön jäsenten omia kulttuurisia identiteettejä. Lisäksi hierarkia on osa työyhteisön jaettua kulttuuria ja se vaikuttaa työyhteisön vuorovaikutuksen kehitykseen. Hierarkia nähtiin toisaalta organisaatiota ympäröivään kulttuuriin liittyvänä ominaisuutena mutta myös työpaikasta riippuvaisena asiana. Osa haastateltavista näki yhteisön matalan hierarkian olevan suomalaisen kulttuurin piirre, ja sitä verrattiin muiden maiden työkuulttuureihin. Aineiston perusteella matala hierarkia näyttäytyi myös ihanteena, mutta siihen sopeutuminen ei välttämättä ole erilaisista kulttuureista tuleville henkilöille aivan ongelmaton.

Hierarkia näkyy haastateltavien mukaan työyhteisön vuorovaikutuksessa esimerkiksi siinä, kuinka vapaasti yhteisön jäsenet voivat organisaation sosiaalisten normien puitteissa olla vuorovaikutuksessa eri tasoja edustavien henkilöiden kanssa. Kaikissa haastatteluissa oltiin sitä mieltä, että omassa organisaatiossa vuorovaikutus on avointa ja kuka vain voi vapaasti puhua kelle tahansa titteliin katsomatta. Yksi haastateltavista mainitsi, että heidän työyhteisössään matala hierarkia näkyy myös siinä, että työntekijät tuntevat johtoportaan henkilöitä ihmisinä eikä vain kasvottomana johtoportaan.

Keskusteluista kävi myös ilmi, että haastateltavat ovat huomanneet nykyisen työyhteisönsä hierarkiassa eroja muiden maiden vastaavien organisaatioiden toimintatapoihin. Oheisessa esimerkissä haastateltava pohtii sitä, kuinka nykyisessä työpaikassaan eri tason tutkijat tai opiskelijat voivat puhua vapaasti kelle tahansa, puhutella muita etunimellä ja kahvitella heidän kanssaan, kun taas esimerkiksi Isossa-Britanniassa hänen mukaansa vuorovaikutus instituution eri tasojen välillä on rajatumpaa:

H3: Another big difference I think is uh, how important um, the hierarchy is, -- Like here, it doesn't matter who you are, you can speak to anybody. It's more about like a personality thing if they want you in their office or not, whereas like in the UK, it's very much, you do not speak to people who are not in class with you or have even

like, a year's more experience than you. -- So, in this case I think it's very much a cultural thing. And so, first coming here, I never wanted to speak to anyone, and then I realised oh you just call them by their first name and you can just, walk in and you know, have a coffee with them and stuff.

Eri tasojen välisen vuorovaikutuksen lisäksi hierarkian erot näkyvät johtamisen tapoina sekä siinä, miten auktoriteetteihin suhtaudutaan. Eräs haastateltavista kertoi, että Isossa-Britanniassa esimiesten ohjeistus työntekijöille on suoraviivaisempaa käskyjen antamista, kun taas Suomessa hänen mukaansa luotetaan enemmän työntekijöiden omatoimisuuteen ja halukkuuteen tehdä työnsä. Tämä näkyy haastateltavan mukaan vastavuoroisesti siinä, että esimiehiä kunnioitetaan eikä heille haluta tuottaa pettymystä.

H7: I think attitude toward authority are different here. Um, I don't know if it's just the, our group or whatever, but like, umm in the UK, if a supervisor was to, they would ask you to do something or they'd say "you need to get this done", whereas here I feel like it's, you should have more of an instinct to what to do and more of a respect to not let them down, umm, and just like, want to do it. So, they wouldn't ask you "will you do this", they'll just hope that you want to do it. Which is nice because you should want to be here. Umm, but, yeah I think it's quite different, but, more of an equal attitude and respect.

Toisaalta haastateltava pohti ääneen sitä, onko tällainen toimintatapa vain heidän ryhmänsä piirre. Samassa keskustelussa haastateltavat totesivatkin, että hierarkian taso ja sen mukaiset toimintatavat voivat riippua myös työpaikasta ja siitä, miten instituutiot johtavat sen sisäisiä rooleja ja vastuita. Haastatteluista kävi kuitenkin ilmi joitakin selkeitä eroja eri maiden työkuultuurien hierarkiassa. Yksi haastateltavista kertoi, että kiinalaisessa työyhteisössä hän ei kertoisi eriävää mielipidettään esihenkilölleen mutta nykyisessä työyhteisössään Suomessa hän koki voivansa turvallisesti mielin osoittaa esihenkilölleen, ettei ole tämän kanssa samaa mieltä:

H18: Uh our culture is very hierarchical, so if I was in China and then if I report something to [*esihenkilön nimi*], and then [*esihenkilön nimi*] says "no, this is not a good idea" but actually deep down I, I think it's a good idea, so if it was in China I wouldn't have said that, I would say "oh leader, you are correct". But in Finland, if I don't think it's a good idea, I can point it out to [*esihenkilön nimi*] very freely and in a secure (.) feeling that I can say it and she will understand.

Tutkielman tulosten perusteella hierarkia rakentuu ja ilmenee vuorovaikutuksessa myös käytetyn kielen kautta. Eräs haastateltavista toi ilmi, että oma äidinkieli muokkaa ajattelutapoja, sillä kielissä on sisäänrakennettuna tiettyjä sosiaalisia rakenteita. Hän käytti esimerkkinä itäaasialaisia kieliä, joissa hierarkia ja erilaiset valtasuhteet ovat merkittävässä roolissa. Vastaavasti englannin ja suomen kieltä hän piti "tasaisina" kielinä, joissa sosiaalinen hierarkia ei ole niin vahvasti sisäänrakennettuna:

H17: I think language also matters because languages shape how you think. -- for example Eastern Asian languages, like Chinese, Korean, Japanese, uh it has very uh rigid hierarchy already, inside the language. For

example when you speak Japanese, it matters who you're speaking to, what kind of position, older than you, younger than you, female, male, what kind of occasion and what is the relation, so it's very complicated. But in sense of English and I think even Finnish it's very plane language that it doesn't differentiate this kind of social hierarchy very much. So when we're using English or Finnish at workplace, it's naturally bring down this kind of barrier between people and it's just like uh, much more natural and much more plane. But uh, if we speak like uh, that kind of like, for example Japanese is that kind of language, it's uh, it's already enforced, this kind of power or like, in your language. But in that sense I think we're using English as a second language and common language, it really helps us in communication.

Haastateltavan mielestä englannin käyttäminen työkielenä tasa-arvoistaa työyhteisön jäseniä ja helpottaa viestintää työyhteisön sisällä. Myös muiden haastateltavien mielestä englannin kielen käyttö työyhteisössä on tasa-arvoa luova käytäntö: useassa työyhteisössä kaikki puhuivat äidinkielenään jotain muuta kuin englantia, jolloin haastateltavat kokivat olevansa kielen suhteen samalla viivalla. Pyrkimys kielellisesti tasa-arvoisiin vuorovaikutustilanteisiin näkyy myös tapana vaihtaa tilanteessa käytetty muu kieli englanniksi, jotta kaikki voisivat ymmärtää, mitä puhutaan. Kahdessa haastattelussa mainittiin, että keskustellessa suomeksi työpaikalla kieli vaihdetaan ”välittömästi” englanniksi, kun samaan tilaan tulee henkilö, joka ei puhu suomea. Toisenlainen toimintatapa saatettiin kokea työkeänä käytöksenä.

Työyhteisön matalahierarkkisuus koettiin pääasiassa hyvänä asiana, ja haastateltavien kertomusten perusteella sitä pidettiin myös eräänlaisena ihanteena. Työyhteisön avoimuuden ja matalahierarkkisuuden koettiin muun muassa tekevän työn tekemisestä helppoa ja tiimistä tehokkaan. Erään haastateltavan mukaan työyhteisön avoimen keskustelukulttuurin ansiosta kaikki ovat samalla tasolla ja tietoisia siitä, mitä tiimissä tapahtuu. Hän myös koki tällaisen kulttuurin ”keveyden” heijastelevan pohjoismaisten yhteiskuntien kulttuuria ja kertoi arvostavansa näitä piirteitä niin Suomessa kuin omassa työyhteisössäänkin:

H5: I think what I appreciate is, is the um, I wouldn't call it relaxed but relaxed, you know, not laid back but relaxed in an open way that it's not um, hierarchical or bureaucratic or, or laboursome, I mean you can freely talk to anybody. -- I mean that is the culture, it's not sort of heavy-handed or it's a, relaxed in that manner which also makes things easy. And that transforms also to all society in Finland -- you trust the authorities because they are working with you, not through you. And that culture is manifesting not only (in) society but also here. You know, things work, uh, it's effective but in a manner of uh, being very relaxed and not (.) difficult as such. -- and it feels good (--), I didn't realise that, okay this is precisely the state you want to be in.

Toisaalta aineistosta käy ilmi, että hierarkiattomuuden ihanne voi saada aikaan myös niin sanottua ”piilohierarkiaa”. Tällöin ryhmän ajatellaan olevan hierarkiaton tai hierarkiaa ei haluta myöntää, mutta arjen käytännöistä ja toimintatavoista voi tunnistaa hierarkkisia piirteitä. Myös se, mikä oikeastaan on hierarkiaa ja mikä ei, voidaan ymmärtää eri tavoin eikä rakenteellisen hierarkian ja esimerkiksi omaehtoisen kunnioituksen rajaa esimerkiksi ammatillisesti hyvin päteviä kollegoita

kohtaan ole välttämättä yksinkertaista määrittää. Seuraavassa esimerkissä haastatellun tiimin jäsenet pohtivat oman ryhmänsä kulttuuria ja sen hierarkkisuutta. Haastateltavat kokivat työyhteisön vuorovaikutuksen olevan hyvin epämuodollista, mutta työyhteisössä tunnistettiin myös hierarkiaan viittaavia käytäntöjä. Eräs haastateltavista luonnehti työyhteisön hierarkiattomuuden olevan näennäistä, sillä se ilmenee työyhteisön vuorovaikutuksessa ja käytänteissä mutta sitä ei joko tiedosteta tai haluta myöntää:

H1: Yeah so, it was informal but there was a, you know, a (.), [h:ierarchy] or, maybe hierarchy's not the best word [(to it.)]

H3: [Somewhat, yeah.] (.) -- [I mean it, it's true], because like in, in the cafeteria, if there's a bunch of people having coffee, and there's not, you know, two or three of us, that I wouldn't just go sit at the table with my coffee. Whereas if it's mostly you guys and then [nimi], then I would just join you, so there is some, some hierarchy still.

H1: Yeah

H2: It's like the kind of hierarchy that uh if you acknowledge it, and you like mention it out loud, it disappears. [(It is), everybody's very uh (upset) like "no, no, no, no, there's no hierarchy!"]

[[((Ensin H3 nauraa, sitten loputkin ryhmästä alkavat nauraa))]]

H2: But there is, there is.

H4: Yeah

H2: If nobody says anything, there is. ((nauraa))

Haastatteluissa pohdittiin myös sitä, että joillekin organisaation matala hierarkia voi olla haaste. Erään haastateltavan mukaan heidän työyhteisönsä on hyvin "rento" ja "ideaali" siinä mielessä, että siellä henkilöiden etnisellä, kulttuurisella tai koulutuksellisella taustalla ei ole väliä, organisaatiossa halutaan olla hierarkkisesti "litteitä" ja kuka tahansa voi olla yhteydessä kehen tahansa organisaation sisällä. Haastateltava kuitenkin lisäsi, että joskus tiimin hierarkkinen tasaisuus voi näyttäytyä rakenteettomuutena ja järjestäytymättömyytenä:

H13: But the good thing is that anybody can be in touch with anybody in our community. And, and we are super, super relaxed and ideal in that way, and sometimes people blame that we have (.) not enough of structure, we're too uh un- ((naurahtaa)) unorganized. -- And this is the (trade) often when you want to be very inclusive, very (.) very uh, flat. Sometimes it, it goes like this that then there's not much of a structure.

Kyseisessä keskustelussa myös pohdittiin, millaisia vaikutuksia kulttuurisella taustalla voisi olla matalahierarkkiseen työryhmään sopeutuessa. Yksi haastateltavista pohti sitä, että jotkut voivat olla eriarvoisessa asemassa yhteisöön sopeutuessa, sillä vaikka ryhmä on monimuotoinen, sen jäsenten taustat ovat kuitenkin melko samankaltaiset. Hän vertasi yhteisöä "yksi koko sopii kaikille" -kauppaan ja pohti, että onko työyhteisö todella avoin ja tasavertainen kaikenlaisille yksilöille:

H12: -- (you) can talk to anyone yes of course but, (.) you first need to find yourself in a place where you can be that and not everyone (.) has of course the chances for that so, (.) just concerning that we are (.) somehow similar, it's a little bit like a "one size fits all" -shop (.), like when you go there you first need to be ((alkaa nauraa))

(adjusted) that size. -- Umm ((nauraa)), so like, you need to fit in this (class) in order to be (.) possible to like, get in there -- So therefore like, yes, we are diverse (.) but only in the limits that we are offering to. And of course we're trying to challenge that by being so open but (..) yeah.

Haastateltavat huomauttivat, että he ovat kaikki pääasiassa länsimaisista kulttuureista, ja arvelivat, että perinteisesti korkeahierarkkisina pidetyistä kulttuureista, kuten esimerkiksi aasialaisista tai arabikulttuureista tulevat henkilöt voisivat kohdata haasteita matalahierarkkiseen työympäristöön sopeutumisessa. Myös toisessa ryhmässä nostettiin esiin se seikka, että tiimin hierarkiaa tai johtamistapaa ei ole erityisemmin jouduttu miettimään, koska tiimissä ei ole muiden kuin länsimaisten kulttuurien edustajia. He kuitenkin pohtivat, että eivät luultavasti muuttaisi tapansa työskennellä, vaikka työyhteisössä olisi työntekijöitä korkeahierarkkisista kulttuureista, vaan pyrkisivät saamaan ryhmään tulijan sopeutumaan työyhteisön matalan hierarkian mukaisiin toimintatapoihin. Monikulttuurisessa työyhteisössä voi siis esiintyä eri hierarkiaodotusten tuomia haasteita, mutta yhteisön moninaisuus voi myös auttaa ylittämään hierarkkisia esteitä. Esimerkiksi erään haastateltavan mukaan ”keksittyjen yhteiskuntasääntöjen”, kuten ikään perustuvan hierarkian kyseenalaistaminen mahdollistuu juuri työyhteisön monikulttuurisuuden ansiosta.

Hierarkia ilmenee siis työyhteisön vuorovaikutuksessa siinä, kuinka vapaasti yhteisön jäsenet voivat organisaation sosiaalisten normien puitteissa olla vuorovaikutuksessa eri tasoja edustavien henkilöiden kanssa tai esittää eriäviä mielipiteitä etenkin esihenkilöilleen. Lisäksi hierarkia ilmenee johtamisen tapoina sekä siinä, miten auktoriteetteihin suhtaudutaan. Myös työyhteisössä käytetyn kielen koettiin ilmentävän ja rakentavan työyhteisön hierarkiaa. Haastateltavat havaitsivat työyhteisön hierarkiassa joitakin selkeitä yhteyksiä työyhteisöä ympäröivän maan kulttuuriin, mutta yhteyden ei katsottu olevan yksioikoinen: toisaalta matala hierarkia miellettiin osaksi pohjoismaisten kulttuurien ja yhteiskuntien piirteitä, mutta toisaalta todettiin, että ominaisuus voi koskea vain heidän omaa työyhteisöäänkin. Lisäksi matala hierarkia näyttäytyy tulosten perusteella eräänlaisena ihanteena, mutta hierarkiattomuuden ideaali voi myös johtaa piilohierarkiaan työyhteisössä. Tulokset myös osoittavat, että matalaan hierarkiaan sopeutuminen ei välttämättä ole erilaisista kulttuureista tuleville henkilöille aivan ongelmaton.

Tutkielman tulokset siis osoittavat, että monikulttuurisuus rakentuu haastateltavien mukaan muun muassa myönteisistä asenteista, ihmisten samankaltaisuuksista ja eroista sekä erilaisista viestintäkäytänteistä. Monikulttuurisuus voidaan myös kokea oppimisprosessina tai niin luonnollisena asiana, ettei sen koeta ilmenevän erityisellä tavalla monikulttuurisen työyhteisön vuorovaikutuksessa. Lisäksi tutkielman tuloksissa nousi esiin yksilöiden kulttuuristen identiteettien kompleksisuus, eri kielten vaikutus viestintään sekä kulttuuritaustan vaikutus viestintätyyliin. Tulokset osoittivat myös, että vuorovaikutuksen kehitys työyhteisössä näkyy tulosten valossa pääasiassa henkilökohtaisten vuorovaikutussuhteiden kehityksenä. Työyhteisön vuorovaikutussuhteiden kehitys on tutkielman mukaan muun muassa lisännyt keskustelun avoimuutta, oman kulttuuritaustan näyttämistä sekä avun pyytämistä työyhteisössä.

Tutkielman tuloksista käy myös ilmi, että jaetun kulttuurin kannalta keskeisiä asioita ovat työyhteisön yhteisesti jaetut arvot ja päämäärät, sama professio sekä työyhteisössä syntyvien vuorovaikutussuhteiden laatu. Myös hierarkia muodostaa osan työyhteisön jaetusta kulttuurista, ja hierarkian koettiin pohjautuvan toisaalta organisaatiota ympäröivään kulttuuriin mutta toisaalta työyhteisön normeihin. Lisäksi tuloksista käy ilmi, että matala hierarkia koetaan eräänlaisena ihanteena työyhteisöissä, mutta käytännössä sen toteutuminen ja siihen sopeutuminen eivät välttämättä ole täysin ongelmattomia prosesseja.

5 POHDINTA

Tässä tutkielmassa monikulttuurisia työyhteisöjä lähdettiin tarkastelemaan aiemman tutkimuskirjallisuuden pohjalta luodun uuden käsitteen, jaetun kulttuurin kautta. Tutkielman tavoitteena oli selvittää, miten jaettu kulttuuri rakentuu ja miten se käytännössä ilmenee työyhteisön vuorovaikutuksessa. Tässä luvussa tutkielman keskeisimpiä tuloksia tarkastellaan suhteessa aiempaan tutkimuskirjallisuuteen. Tutkielman viimeinen osio koostuu tutkielman arvioinnista sekä jatkotutkimusehdotuksista.

5.1 Tulosten tarkastelu

Ensinnäkin tutkielman tulokset vahvistavat sen, että monikulttuurissa työyhteisöissä voi muodostua oma, muista kulttuureista eriteltävissä oleva jaettu kulttuurinsa, jossa muotoutuu myös omat norminsa. Lisäksi tulokset osoittavat, että työyhteisön vuorovaikutuksella on keskeinen rooli siinä, millainen jaettu kulttuuri työyhteisössä rakentuu. Työyhteisön jaettu kulttuuri ei ole vain organisaatiota ympäröivän kulttuurin sanelema, vaan se muodostuu työyhteisön jäsenten välisessä vuorovaikutuksessa heidän monien erilaisten kulttuuristen identiteettiensä pohjalta. Tuloksista käy myös ilmi, että keskeisiä aspekteja jaetun kulttuurin rakentumisen kannalta ovat työyhteisön yhteisesti jaetut päämäärät ja arvot sekä työyhteisön sisäisten vuorovaikutussuhteiden laatu. Myös sama ammattiala voi muokata työyhteisön jaettua kulttuuria ja tuoda siihen omat ominaispiirteensä.

Yhteisesti jaettujen tavoitteiden esiin nouseminen osana työyhteisön jaettua kulttuuria ei ole yllättävää siinä mielessä, että yhteiset päämäärät ovat keskeinen osa työyhteisön määritelmää (Mikkola ym. 2014). Toisaalta tutkielman tuloksista voi havaita, että työyhteisön yhteinen tavoite voi luoda yhteisöllisyyttä myös sellaisia työntekijöiden välille, jotka eivät työskentele samojen tehtävien tai projektien parissa. Tulosten perusteella työyhteisössä jaetut arvot ja päämäärät voivat myöskin heijastaa ammattialan laajempaa kulttuuria, ja myös yhteinen professio voi yhdistää sellaisia työntekijöitä, jotka ovat samaa työyhteisöä mutta eivät suoraan työskentele yhdessä. Tutkielman tulokset vahvistavat aiemman tutkimuskirjallisuuden havaintoja siitä, että professioilla voidaan sanoa olevan oma kulttuurinsa (Holliday 1999, 250). Tulokset myös vahvistavat näkemyksiä siitä, että työn

kontekstissa kulttuurisia identiteettejä tärkeämmiksi voivat nousta toisenlaiset tilanteiset roolit ja suhteet (Lahti 2015), kuten tässä tapauksessa roolit tietyn ammattialan edustajina.

Kuten aiemmissakin tutkimuksissa on todettu, keskeisintä kulttuureissa on kuitenkin se, että ne rakentuvat ja jatkuvasti muokkaantuvat ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa (esim. Friedman 2014, Holliday 1999). Tutkielman tulokset tukevat tätä näkemystä, sillä työyhteisön jaettua kulttuuria kuvailtiin etenkin sen kautta, millaisia vuorovaikutussuhteita sekä -käytänteitä työyhteisössä on muodostunut, ja mitä niiden koettiin merkitsevän. Esimerkiksi tuen antaminen ja toisten auttaminen nousivat esiin keskeisenä osana tiimityöskentelyä ja työyhteisön kulttuuria. Lisäksi haastateltavat pitivät tärkeänä, että he voivat keskustella henkilökohtaisista asioista työn kontekstissa sekä myös vitsailla ja pitää hauskaa keskenään. Tutkielman tulokset siis vahvistavat jo aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa esiin nousutta käsitystä siitä, että vuorovaikutus on keskeinen elementti työyhteisöjen toiminnossa: vuorovaikutuksessa muun muassa rakennetaan yhteisöllisyyttä (Mikkola ym. 2014) ja positiivista työskentelyilmapiiriä (Puusa & Ala-Kortesmaa 2019), motivoidaan työyhteisön jäseniä, rakennetaan suhteita sekä identifioidutaan työyhteisöön (Myers & Sadaghiani 2010). Työyhteisön sisällä rakentuneet vuorovaikutussuhteet puolestaan vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin ja jaksamiseen (Mikkola ym. 2014; Nieminen ym. 2016), mikä tämän tutkielman tuloksissa ilmeni muun muassa siten, että haastateltavat kokivat kollegoiltaan saamansa tuen ja avun hyvin tärkeäksi.

Tarkasteltujen työyhteisöjen vuorovaikutuksen kehittyminen näkyi tutkielman tulosten mukaan ensisijaisesti henkilökohtaisten vuorovaikutussuhteiden rakentumisena ja syventymisenä. Myös aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa on todettu, että työyhteisön vuorovaikutussuhteet voivat olla laadultaan ja merkitykseltään hyvin monenlaisia (Rajamäki & Mikkola 2017). Kuten tämänkin tutkielman tulokset osoittavat, työn kontekstissa vuorovaikutussuhteet usein alkavat tietoon keskittyvinä suhteina, mutta saattavat ajan myötä kehittyä läheisemmiksi ja monitahoisemmiksi suhteiksi. On myös todettu, että näiden työyhteisön jäsenten välisten suhteiden luonteella ja laadulla on tärkeitä vaikutuksia niin yksilöihin kuin koko organisaatioonkin. (Sias 2009, 71.) Tutkielman tulokset vahvistavat näkemystä siitä, että työyhteisön vuorovaikutuksen suhteellottuvuus on tärkeä: läheisyyden lisääntyminen työyhteisön suhteissa nähtiin pääasiassa hyvänä ja tärkeänä asiana, sillä se helpottaa viestintää yhteisön jäsenten välillä ja saa työyhteisön jäsenet tuntemaan olonsa mukavammaksi yhteisössä.

Toisaalta työn kontekstissa muotoutuvissa läheisissä vuorovaikutussuhteissa ilmeni tulosten perusteella myös joitakin ongelmakohtia. Toisten luomat henkilökohtaiset suhteet ja niissä

rakentuneet omanlaiset viestintätavat ja -käytänteet voivat jättää toisia ulkopuolelle ja näin haitata koko työyhteisön yhteisöllisyyttä ja inklusiivisuutta. Lisäksi virallisen työympäristön ja kaverillisen työyhteisön yhdistäminen voidaan kokea hankalana. Tämä tulos tukee aiempia löydöksiä siitä, että työtovereiden väliset suhteet voivat lievittää työstä aiheutuvaa stressiä, mutta ne voivat myös aiheuttaa sitä (Sias 2009). Yksi tällaisista stressinaiheuttajista onkin juuri tasapainottelu julkisuuden ja yksityisyyden välillä (Waldron 2000). Rajamäki ja Mikkola (2017, 262) ovat puolestaan havainneet, että työyhteisöön kuulumisen kannalta merkitykselliseksi koetaan se, että työyhteisön jäsenillä on mahdollisuus rakentaa vuorovaikutussuhteita, mutta samanaikaisesti myös hallita itsestä syntyviä vaikutelmia. Toisille voi olla tärkeää säilyttää professionaalinen työminän ja henkilökohtaisen minän erillään, jolloin näiden sekoittuminen työyhteisön vuorovaikutuksessa voi joillekin aiheuttaa ristiriitaisia tunteita.

Tulosten mukaan myös hierarkia muodostaa yhden ulottuvuuden työyhteisön jaetusta kulttuurista. Hierarkia puolestaan muodostuu organisaatiota ympäröivän kulttuurin, työyhteisön toimintatapojen ja arvojen sekä työyhteisön jäsenten keskinäisen vuorovaikutuksen yhteistuloksena, ja se ilmenee muun muassa vuorovaikutuskäytännöissä sekä työyhteisön käyttämän kielen kautta. Mielenkiintoista on se, kuinka vahvasti hierarkian konstruktiot ja kokemukset nousevat esiin tutkielman tuloksissa: hierarkia herätti keskustelua jokaisessa haastattelussa ryhmässä ja se nousi aineistosta selkeästi esiin omana teemanaan. Tämä johtunee luultavasti siitä, että hierarkia on keskeinen ilmiö työn kontekstissa. Jossain toisessa kontekstissa, kuten läheisiä monikulttuurisia suhteita tutkittaessa, hierarkia ei olisi välttämättä noussut yhtä keskeiseksi teemaksi.

Lisäksi hierarkian keskeisyys monikulttuuristen työyhteisöjen jäsenten näkemyksissä ja kokemuksissa juontunee siitä, että hierarkiat ovat erilaisia eri kulttuureissa, jolloin monikulttuurisessa työyhteisössä ihmisillä voi olla erilaisia odotuksia työyhteisön hierarkiaa kohtaan. Monet haastateltavista kuvasivat ja vertailivat hierarkian eroja eri maiden välillä, mikä tuo mieleen Hofsteden (2011) määritelmän eri kulttuurien valtaetäisyyksistä. Hän tarkoittaa valtaetäisyydellä sitä, missä määrin organisaation tai yhteiskunnan jäsenet hyväksyvät ja odottavat vallan epätasaista jakaantumista. Tutkijan kehittämän pisteytyssysteemin mukaan maat voidaan luokitella korkean ja matalan valtaetäisyyden maihin.

Tällä Hofsteden kehittämällä mallilla, jossa valtaetäisyys ja kulttuurin muut ulottuvuudet on eritelty, on Friedmanin (2014, 12) mukaan ollut suuri vaikutus kulttuurienvälisen viestinnän kenttään niin tutkimuksissa kuin ammatinharjoittajien parissa, vaikka Hofsteden työstä on sittemmin havaittu merkittäviä metodologisia ja käsitteellisiä puutteita. Lahti (2015, 16) myös toteaa, että

kulttuurienvälisen viestinnällä turbulenssia aiheuttanut kritiikki osoittaa ”yksimielisesti”, että juuri Hofstede sekä antropologi Edward Hall ovat luoneet pohjan kulttuurin essentialistiselle näkemykselle sekä lujittaneet sitä oman työnsä kautta. Kuten tässäkin tutkielmassa on aiemmin todettu, essentialistinen lähestymistapa kulttuuriin sekä kulttuureja vertailevat näkökulmat ovat nykytiedon valossa laajasti kritisoituja (Friedman 2014; Handford ym. 2019; Holliday 1999; Lahti 2015; Piller 2017; Salo-Lee & Crawford 2017). Kulttuurienvälisen viestinnän tutkimuksen kentällä eri kansallisten kulttuurien luokittelu ja vertailu erilaisuuksien, kuten matalan tai korkean hierarkian mukaan on siis saanut paljon kritiikkiä. Huomionarvoista tämän tutkielman tuloksissa on se, että arkielämän käsityksissä näkemykset korkean ja matalan hierarkian kulttuureista vaikuttavat kuitenkin edelleen olevan vahvasti läsnä.

Tuloksista käy ilmi, että hierarkia nähdään toisaalta organisaatiota ympäröivään kulttuuriin sidonnaisena asiana, mutta toisaalta myös työpaikasta riippuvaisena ominaisuutena. Se, missä määrin työyhteisön hierarkia perustuu organisaatiota ympäröivään kulttuuriin tai organisaation omiin arvoihin ja normeihin, on mielenkiintoinen kysymys. Vaikka kyse olisikin pikemminkin työpaikan omasta sisäisestä kulttuurista, eivät organisaatiot ole olemassa tyhjiössä, vaan toimivat osana ympäröivää yhteiskuntaa. Suomessa työelämän hierarkiasuhteet ovat olleet viime vuosina murroksessa, kun itseohjautuvuus ja itseorganisoituminen ovat nousseet yhä yleisemmiksi toimintatavoiksi. Martelan ja Jarenkon (2017) muutos on ollut niin merkittävä, että voidaan puhua jo uuden paradigman syntymisestä. Myös koronapandemian myötä lisääntynyt etätyöskentely on luultavasti kasvattanut itseohjautuvasti työskentelevien työntekijöiden määrää viimeisen vuoden aikana. Työelämän muutos vaikuttaa myös työyhteisöjen hierarkiaan, mikä osaltaan voi selittää hierarkian merkittävyyttä tämän tutkielman tuloksissa.

Erityisen mielenkiintoinen havainto on se, että matalaa hierarkiaa pidetään tutkielman tulosten perusteella eräänlaisena ideaalina työyhteisössä. Tällainen ”hierarkiattomuus” ei kuitenkaan välttämättä ole aivan ongelmatonta, ja etenkin selkeään hierarkiaan tottuneille matalaan hierarkiaan sopeutuminen voi vaatia ylimääräisiä ponnisteluja. Siinä mielessä eri kulttuureista tulevat henkilöt voivat olla monikulttuurisessa työyhteisössä eriarvoisessa asemassa, koska kaikilla ei välttämättä ole ennalta samanlaisia valmiuksia osallistua samalla tavalla avoimesti ja omatoimisesti ”litteässä” organisaatiossa. Myös Horilan (2018, 53) tutkimuksessa havaittiin, että tiimien johtamisen ihanne on muuttunut hierarkkisesta johtajuudesta jaettuun johtajuuteen. Kyseisen tutkimuksen mukaan muutoksen myötä tiimien jäsenet kokivat, että heidän odotetaan sopeutuvan johtamistehtävien ja -vastuiden jakamiseen sekä itsensä johtamiseen, mikä edellyttää muun muassa

vuorovaikutusosaamisen kehittämistä sekä poisoppimista hierarkkisten johtamissuhteiden osaamisvaatimuksista.

Matalan hierarkian ihanteen ja toisaalta sen ongelmallisuuden voisikin tulkita ainakin osittain johtuvan itseohjautuvuuden trendin kasvusta työelämässä. Martelan ja Jarenkon (2017) mukaan itseohjautuvuus auttaa organisaatioita pärjäämään globalisaation, automatisaation ja nopean tiedonkulun myötä kompleksisemmassa ja nopeammin muuttuvassa toimintaympäristössä, jossa yhä useampi työtehtävä vaatii luovaa asiantuntijuutta ja itsenäistä päätöksentekoa, pikemmin kuin ylhäältä käskyttämistä. Lisäksi heidän mukaansa nykyajan teknologia mahdollistaa työyhteisön hajautetut rakenteet, kuten viimeistään koronapandemia ja laajamittainen etätyöskentely ovat meille osoittaneet. Itseohjautuvuus ja itseorganisoituminen ovatkin saaneet paljon hehkutusta osakseen muun muassa itseohjautuvuuden periaatteelle rakentuvien huippumenestyneiden yritysten case-esimerkkien myötä, mutta itseohjautuvuuden ihannoiti on saanut osakseen myös paljon kritiikkiä muun muassa käytännön toteutuksen haasteiden havaitsemisen myötä (Savaspuro 2019). Tämän tutkielman tulokset vahvistavat näitä näkemyksiä: toisaalta matalaa hierarkiaa arvostetaan ja sen koetaan helpottavan työntekoa, mutta käytännössä työyhteisön hierarkiattomuus voi olla myös näennäistä. Lisäksi ”litteän” organisaation rakenteettomuus sekä erilaiset odotukset työyhteisön hierarkioita kohtaan voivat joillekin työntekijöille aiheuttaa sopeutumisvaikeuksia.

Tutkielman tulokset myös valottavat sitä, miten monikulttuurisuutta konstruoidaan ja miten se ilmenee monikulttuuristen työyhteisöjen vuorovaikutuksessa: monikulttuurisuus muodostuu muun muassa myönteisistä asenteista, ihmisten samankaltaisuuksista ja eroista sekä erilaisista viestintäkäytänteistä. Lisäksi monikulttuurisuus voidaan kokea oppimisprosessina tai niin luonnollisena asiana, ettei sen koeta ilmenevän erityisellä tavalla monikulttuurisen työyhteisön vuorovaikutuksessa. Näistä tuloksista keskeisimmäksi nousi huomio siitä, että monissa monikulttuurisissa työyhteisöissä pyritään keskittymään samanlaisuuksiin erilaisuuksien sijaan. Monet haastateltavista kertoivat havainneensa, kuinka samanlaisia he ovat ihmisinä erilaisista taustoistaan huolimatta. Yhdistäviä tekijöitä löytyi muun muassa arvoista, huumorista, elämänasenteesta, työmoraalista, ajattelutavoista sekä yhteisestä kielestä. Ihmisten samanlaisuuksia löytyy siis monelta elämän ja vuorovaikutuksen osa-alueelta. Tulokset myös osoittavat, että haastatelluissa monikulttuurisissa työyhteisöissä ei haluta kohdistaa huomiota erilaisuuksiin tai korostaa niitä, vaan keskittyä mieluummin samanlaisuuksiin ja ammentaa työyhteisön jäseniä yhdistävistä tekijöistä.

Samankaltaisuuksiin keskittyminen on myös aiemman tutkimustiedon valossa tavallinen lähestymistapa kulttuurisen moninaisuuden kohtaamiseen. Esimerkiksi Lahti (2015) on todennut väitöskirjassaan, että erojen korostamisen sijaan on suotuisaa arvostaa piirteitä, jotka yhdistävät ihmisiä. Hänen mukaansa on myös hyödyllistä huomioida, että työn konteksti voi tarjota monia resursseja samanlaisuuksien rakentamiseen. Rosenthalin ja Levyn (2010) mukaan samankaltaisuuksiin keskittyvässä näkemyksessä on kyse kulttuurisesta häivyttämisestä, jota he kutsuvat ”värisokeuden lähestymistavaksi”. Heidän mukaansa kyseisessä lähestymistavassa olettamuksena on, että huomion kiinnittäminen kulttuuriin tai muihin eroihin lisää syrjintää, joten ihmiset pyrkivät sen sijaan tunnistamaan samanlaisuuksia tai keskittymään ihmisten yksilöllisyyteen. Näin toimimalla pyritään edistämään erilaisten ihmisten tasa-arvoista kohtelua.

Kulttuurisen häivyttämisen lähestymistapaa on kuitenkin myös kritisoitu. Lukuisissa tutkimuksissa sen on Rosenthalin ja Levyn (2010) mukaan havaittu tukevan lähinnä enemmistön kulttuurin näkemystä samanlaisesta ihmisyydestä ja samanlaisista tavoista. Lisäksi sen on todettu sivuuttavan ihmisten tarpeet tuntee yhteyttä omaan kulttuuriin sekä jaotella maailmaa erillisiin sosiaalisiin kategorioihin. Tutkijat myös huomauttavat, ettei kulttuurinen häivyttäminen ei auta tunnistamaan syrjintää eikä purkamaan stereotyyppiä tai ennakkoluuloja, kun kulttuurisista taustoista puhumista vältellään. Yksi kulttuurisen häivyttämisen muoto on niin sanottu sulauttaminen (*assimilation*), kuten ajatus kulttuurisesta ”sulatusuunista”, jossa eri taustoista tulevien ihmisten erot sulavat näkymättömiin. Tällä lähestymistavalla on huomattu olevan kaikista selkeimmin negatiivisia vaikutuksia ryhmien sisäisiin asenteisiin ja suhteisiin. (Rosenthal & Levy 2010, 218–220.) Samankaltainen ilmiö on huomattavissa tämän tutkielman tuloksissa: ympäröivään kulttuuriin ei haluttu sopeutua sillä hinnalla, että oma kulttuuri ”sulaa pois”. Tulosten perusteella onkin tärkeää tunnistaa ja tunnustaa kulttuuristen identiteettien kompleksisuus, mieluummin kuin pyrkiä häivyttämään yksilöiden kulttuuritaustat.

Tutkielman yksi keskeisistä tuloksista liittyykin kulttuuristen identiteettien kompleksisuuteen. Haastateltavien mukaan ei ole helppoa erottaa, mikä omasta toiminnasta, viestinnästä ja ajattelutavoista on kulttuurisen taustan ja mikä taas oman persoonan määrittämää. Oma kulttuuritausta voidaan nähdä esimerkiksi vain pieninä vivahteina osana omaa persoonaa. Toisaalta taas hyvin persoonallisiksikin miellettyjä piirteitä saatettiin pitää oman kulttuuritaustan heijastumana. Osa tutkielman haastateltavista taas totesi, etteivät tiedä tai osaa sanoa, onko heidän tapansa toimia sidoksissa heidän omaan kansalliseen kulttuuriinsa tai heijastuuko heidän kulttuuritaustansa vuorovaikutukseen työyhteisössä millään tavalla.

Lisäksi tuloksista on huomattavissa, että voi olla vaikea määrittää, mistä oma kulttuurinen tausta koostuu. Monien maiden ja alueiden kulttuurit ovat hyvin erilaisia esimerkiksi vaihtelevien kulttuuriperintöjen, sosioekonomisten olosuhteiden, kokemusten tai puhetapojen takia. Siksi esimerkiksi kansallisen kulttuurin osuutta on vaikea identifioida omassa kulttuuritaustassa. Aiemmassa tutkimuksessa onkin todettu valtio tai muut suuret alueet sekä sosiaaliin muuttujiin perustuvat ryhmät toimimattomiksi kulttuurin tarkastelun yksiköiksi, sillä tällaiset alueet ja usein kuvitellut yhteisöt ovat suuria, kompleksisia ja monimuotoisia, jolloin käyttäytymisen normit eivät ole yhtenäisiä (Piller 2017). Lisäksi kansallisiin kulttuureihin keskittyminen voi johtaa toiseuttamiseen ja stereotypioihin (Holliday 1999; Handford ym. 2019), kun ajatellaan, että voimme ennalta määrittellä, kuinka toisen kulttuuriryhmän edustajat ajattelevat ja toimivat tietyissä tilanteissa (Friedman 2014). Handfordin ym. (2019) mukaan esimerkiksi kansallisten kulttuurien sijaan olisi suotuisampaa reflektoida niiden pienryhmien ja instituutioiden kulttuureita, johon ihminen kuuluu, jotta voisi paremmin ymmärtää, mistä oma maailmankuva tulee. Eräs tapa käsitellä tällaisia pienempien sidosryhmien kulttuureita on tarkastella niitä juuri jaetun kulttuurin käsitteen kautta.

Tutkielman tulokset vahvistavat aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa esiintyviä näkemyksiä kulttuuristen identiteettien kompleksisuudesta. Lahti (2015) on todennut, että tutkimuskirjallisuudessa hallitseva näkemys kulttuurisesta identiteetistä on staattinen, yhtenäinen ja yleisesti jaettu, mutta oman tutkimuksensa kautta haastaa tämän näkemyksen. Hänen mukaansa kulttuuriset identiteetit ovat luonteeltaan hetkellisiä, eivätkä ne välttämättä määritä, miten ihmiset ymmärtävät omaa itseään tai vuorovaikutusta. Saukkonen (2016) puolestaan huomauttaa, ettei ihmisten tietyt etniset tai kulttuuriset piirteet, käsitykset tai ominaisuudet tarkoita, että samoja piirteitä omaavat yksilöt muodostaisivat yhdessä yhteisön. Tämän tutkielman tulosten perusteella voitaisiin argumentoida, että jokaisella on oma versionsa kulttuurista, ja on hyvin yksilöllistä, kuinka paljon omasta identiteetistä, toiminnasta ja viestinnästä rakentuu yksilöä ympäröivän kulttuurin pohjalta.

5.2 Tutkielman arviointi ja jatkotutkimusehdotukset

Tässä tutkielmassa esiteltiin uusi käsite *jaettu kulttuuri*, jonka kautta monikulttuuristen työyhteisöjen vuorovaikutusta lähdettiin tarkastelemaan. Uuden käsitteen käyttöönoton myötä pyrittiin esittelemään uusi tapa tarkastella monikulttuurisissa työyhteisöissä muodostuvia kulttuureita. Tulokset osoittavat, että jaettu kulttuuri soveltuu monikulttuuristen työyhteisöjen tarkasteluun, ja tutkielma voidaan siis katsoa tavoitteisiinsa nähden onnistuneeksi. Tutkielmaa ja sen ansioita on

kuitenkin syytä tarkastella kriittisesti eri näkökulmista. Tässä luvussa tutkielmaa arvioidaan sen luotettavuuden, uskottavuuden ja eettisyyden näkökulmasta sekä pohditaan tutkimusprosessin aikana ilmenneitä ongelmia, jotka ovat voineet vaikuttaa tutkielman tuloksiin. Lopuksi tutkielman pohjalta esitellään joitakin ehdotuksia jatkotutkimuksen kohteiksi.

Tutkielman arvioinnissa keskeisiksi nousevat luotettavuuden ja uskottavuuden käsitteet. Reliabiliteetin ja validiteetin käsitteet perustuvat ajatukselle, että tutkijalla on mahdollisuus päästä käsiksi objektiiviseen todellisuuteen ja totuuteen (Hirsjärvi & Hurme 2008, 185). Tämän tutkielman tieteenfilosofisena lähtökohtana on kuitenkin oletamus siitä, että todellisuudesta voidaan konstruoida useita erilaisia versioita, jolloin ei ole olemassa yhtä absoluuttista totuutta tai todellisuutta. Koska kyseessä on laadullinen tutkielma, luotettavuuden ja uskottavuuden kysymyksiä lähestytäänkin toisin kuin määrällisessä tutkimuksessa (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 8).

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa arviointi on tiiviisti kytköksissä koko tutkimusprosessiin: tutkija joutuu jatkuvasti pohtimaan tekemiään ratkaisuja ja näin ottamaan samanaikaisesti kantaa niin analyysin kattavuuteen kuin työn luotettavuuteen (Eskola & Suoranta 1999, 151–152). Laadullisessa tutkimuksessa korostuukin analyysin systemaattisuus, eli se, että tutkimuksessa avataan kaikki tutkimusprosessin aikana tehdyt valinnat, rajaukset ja analyysin etenemistä ohjaavat periaatteet (Ruusuvuori ym. 2010, 22). Kiviniemen (2018, 71) mukaan itse tutkimusraporttia voidaan pitää keskeisenä luotettavuuden osa-alueena. Näin ollen tässä tutkielmassa luotettavuudesta on pyritty huolehtimaan kuvaamalla mahdollisimman tarkasti tutkielman menetelmälliset valinnat ja niiden perustelut, aineistonkeruun ja analysoinnin vaiheet sekä kerätty aineisto ja sen rajaukset. Tosin joitakin tutkimusprosessin vaiheita, kuten aineiston teemoittelun toteuttamista käytännössä, olisi voinut kirjata ja avata vielä yksityiskohtaisemmin.

Myös tutkimuksen eettisyyden huomioiminen on oleellinen osa arviointiprosessia. Tässä tutkielmassa eettisyys on pyritty ottamaan huomioon tutkielman jokaisessa vaiheessa. Suojasen (1982, 70–72) mukaan tutkimuksen eettisiä ongelmakohtia ovat etenkin tutkimuslupaun liittyvät kysymykset, tutkimusaineiston keruuseen liittyvät ongelmat, tutkimuskohteen hyväksikäyttö, osallistumiseen liittyvät ongelmat sekä tutkimuksesta tiedottaminen, joten näihin asioihin pyrittiin tutkielmaa toteutettaessa kiinnittämään erityistä huomiota.

Aineistonkeruun vaiheessa haastateltaville annettiin kaikki tiedot tutkielman luonteeseen ja tavoitteeseen liittyen, ja haastateltavien osallistuminen tutkimukseen tapahtui vapaaehtoisesti. Tosin on huomioitava, etten voi olla täysin varma, osallistuivatko kaikki ryhmähaastatteluiden osallistujat

varmasti täysin vapaaehtoisesti haastatteluun, sillä haastatteluja sopiessa olin yhteydessä aina vain yhteen henkilöön kustakin työyhteisöstä. Kontaktoimani henkilö puolestaan sopi ryhmähaastattelusta muiden työyhteisön jäsenten kesken, joten en ole sopinut ryhmähaastatteluista henkilökohtaisesti jokaisen haastateltavan kanssa. Haastattelun vapaaehtoisuutta pyrittiin kuitenkin tuomaan esille työyhteisöjä kontaktoidessa. Ryhmähaastattelutilanteissa vapaaehtoisuutta tuotiin esiin muun muassa siten, että haastateltavat saivat osallistua keskusteluun niin paljon tai vähän kuin itse halusivat.

Haastateltavien vastaukset on myös raportoitu täysin anonymisti. Kaikki haastatteluiden aikana esiinnoitettavat tiedot on häivytetty datan redusointivaiheessa niin, ettei haastateltavia ole julkaistuista kertomuksista mahdollista tunnistaa. Etenkin sitaattien ja tutkielman julkaisuvaiheessa tutkimukseen osallistuneiden anonymiteettisuojasta on huolehdittu erityisen tarkasti Eskolan ja Suorannan (1998, 42) ohjeiden mukaisesti. Haastateltavien yksityisyys on turvattu myös siten, että kaikki alkuperäiset nauhoitukset on hävitetty asianmukaisesti heti litteroinnin valmistuttua, ja kerätyn datan käyttö on suojattu ja rajattu vain tämän tutkielman tekijään.

Tutkielman validiteetin arvioiminen laadullisessa tutkimuksessa puolestaan tarkoittaa sekä kerätyn aineiston että siitä tehtyjen tulkintojen soveltavuuden arviointia (Ruusuvuori ym. 2010, 22). Jotta voimme arvioida kerättyä aineistoa, on tarpeen kiinnittää huomioita myös aineiston keräämisen menetelmään. Tässä tutkielmassa aineisto kerättiin ryhmähaastatteluiden avulla. Ryhmähaastattelu todettiin menetelmäkirjallisuuden pohjalta sopiva tutkimusmenetelmäksi tätä tutkielmaa varten, ja menetelmä osoittautui toimivaksi myös käytännössä. Toisaalta menetelmävalinta myös osaltaan hankaloitti aineistonkeruun prosessia. Esimerkiksi Eskola ja Suoranta (1998, 71) tuovat esille tässäkin tutkielmassa haasteeksi nousseen seikan siitä, että ryhmähaastatteluiden sopiminen on huomattavasti vaikeampaa kuin yksilöhaastatteluiden, koska ryhmähaastattelussa on saatava samaan aikaan ja samaan paikkaan useampi ihminen kerralla. Lisäksi he huomauttavat kieltäytymisten olevan tavallista haastattelua ongelmallisempia, sillä yhden ryhmäläisen kieltäytyessä koko ryhmähaastattelu voi jäädä toteutumatta.

Useissa organisaatioissa, joita haastatteluihin kysyttiin, ongelmaksi tuntui nousevan käytettävissä olevat aikaresurssit: ryhmähaastattelusta kieltäydyttiin, koska kiireiden keskellä ei ollut mahdollista varata 4–5 työntekijän työaikaa haastattelua varten. Tämä ongelma kumpuaa eritoten siitä, että tutkielma sijoittui työn kontekstiin. On ymmärrettävää, ettei kaikilla organisaatioilla ole mahdollisuutta tai halukkuutta sijoittaa käytännöllisesti katsottuna 4–5 työtuntia tutkimustoimintaan, joka ei suoraan keskity omaan organisaatioon. Oli kuitenkin ilo huomata, että käydyistä keskusteluista tuntui olevan hyötyä myös haastateltaville itselleen. Monet haastateltavista

luonnehtivat ryhmässä käytyä keskustelua mielenkiintoiseksi ja joillekin se avasi silmiä itsestään selvinä pidetyille asioille, joita ei ole tullut aiemmin miettineeksi. Ainakin yhdessä ryhmässä haastattelu herätti myös keskustelua siitä, miten oman työyhteisön toimintaa voitaisiin kehittää. Tutkielma on siis osoittautunut hyödylliseksi jo siinä mielessä, että ryhmähaastattelut ovat antaneet osallistujilleen aikaa ja tilan tarkastella oman työyhteisön vuorovaikutusta ja kulttuuria, millä on mahdollisesti joillekin työyhteisöille ollut laajempiakin vaikutuksia. Tämän tutkielman myötä haastateltavat voivat edelleen syventyä aiheeseen sekä asettaa omia kokemuksiaan laajempaan perspektiiviin. Lisäksi tutkielma tarjoaa hyödyllisiä näkökulmia kaikille monikulttuurisissa työyhteisöissä työskenteleville henkilöille.

Myös koronapandemia aiheutti omat ongelmansa aineistonkeruun prosessissa, kun kaikkia haastatteluja ei voitu toteuttaa kasvokkain. Lopulta koko yhteiskunnan läpikäymä digiloikka kuitenkin helpotti aineistonkeruun päätökseen saattamista, kun osa haastatteluista pystyttiin toteuttamaan etäyhteydellä. Etäyhteydellä toteutetuissa haastatteluissa oli sekä hyvät että huonot puolensa. Toisaalta työryhmän jäsenet oli helpompi saada kokoontumaan haastatteluun, kun se ei ollut sidoksissa paikkaan. Etähaastattelu myös mahdollisti osallistumisen eri kaupungeista tai jopa eri maista. Toisaalta taas etäyhteys paikoitellen heikensi haastattelujen keskustelunomaisuutta. Tosin Sulkusen (1990, 266) mukaan ryhmähaastattelutilanne on vain harvoin varsinaista keskustelua, sillä vaikka osallistujat viittaavat toistensa puheisiin, harvoin syntyy varsinaista vuoropuhelua. Tässä tutkielmassa haastattelut kuitenkin onnistuivat verrattain hyvin, sillä kaikissa ryhmissä käytiin myös ”oikeaa” keskustelua, ei pelkästään vastattu vuorotellen esitettyyn kysymykseen.

Tutkielmaa arvioitaessa on otettava huomioon myös aineiston rajoitteet sekä mahdolliset väärinymmärrykset haastatteluaineiston keruun ja litteroinnin aikana. Koska ryhmähaastattelut koostuivat vapaamuotoisesta keskustelusta, niiden aikana esiintyi paljon päällekkäistä puhumista ja nauramista, mikä välillä vaikeutti puheen tarkkaa kuulemistä. Lisäksi kolme haastatteluista toteutettiin etänä, ja teknisten ongelmien takia yhdessä haastattelussa osa haastateltavien puheesta kuului huonosti. On siis mahdollista, että litterointivaiheessa on tullut virheitä tai jotain olennaista on jäänyt kuulematta.

Lisäksi tutkielman kaikki haastattelut on toteutettu, litteroitu ja analysoitu englanniksi, mikä ei ole äidinkieleni. Pietilän (2010, 345) mukaan vieraskielistä haastatteluaineistoa kerätessä ja analysoitaessa on syytä pohtia, millä tavoin vieraalla kielellä tuotetun aineiston analyysi poikkeaa omalla äidinkielellä tuotetun aineiston analysoinnista, ja mikä on tutkijan suhde kerättyyn aineistoon, haastattelujen kieleen, sekä haastateltavien edustamaan kulttuuriin. Ymmärrän englantia hyvin mutta

haastatteluja litteroidessani vastaan tuli muutama sana ja lausahdus, joiden merkitystä en ymmärtänyt edes sanakirjojen tai hakukoneiden avulla. On mahdollista, että olen kuullut nämä ilmaukset väärin tai en löytänyt niille oikeaa kirjoitusasua. Toisaalta suurin osa haastateltavistakin puhuu äidinkielenään jotain muuta kieltä kuin englantia, joten on myös mahdollista, että epäselväksi jääneet ilmaukset perustuvat johonkin toiseen kieleen eivätkä ole oikeita sanoja ja tai ilmauksia englanniksi. Osa haastateltavista myös puhui hyvin nopeasti tai heillä oli aksentti, joka vaikutti englannin ääntämiseen. Tämä osaltaan ajoittain vaikeutti puheen ymmärtämistä. Pääasiassa epäselväksi jääneet ilmaukset eivät kuitenkaan haitanneet puheen sisällön ymmärtämistä, sillä kontekstista oli ymmärrettävissä, mitä haastateltava sanoi. On kuitenkin hyvä ottaa huomioon, että edellä mainituista syistä litterointivaiheessa on voinut syntyä väärinymmärryksiä tai omaan kulttuuriseen taustaani nojaavia tulkintoja, jotka voivat mahdollisesti vaikuttaa myös aineiston analyysiin.

Toisaalta on huomattava, että laadullisen tutkimuksen tulokset ovat aina tutkijan tulkintaa. Eskolan ja Suorannan (1998, 152) mukaan kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on tutkijan avoin subjektiviteetti sekä sen myöntäminen, että tutkija on itse tutkimuksensa keskeinen tutkimusväline. Tutkimusraportti on Kiviniemen (2018, 71) mukaan tekijänsä tulkinnallinen konstruktio, ja tutkija on aineistoa raportoidessaan tulkintojen tekijä. Tulkinnat puolestaan ovat aina vajavaisia ja yksipuolisia käsityksiä ilmiöstä, ja jokaiselle tulkinnalle voidaan esittää vaihtoehtoja (Palonen 1987). Tämän tutkielman tulokset ja niistä johdetut pohdinnat ovat siis minun subjektiivisia tulkintojani, ja tiedostan, ettei joku toinen tutkija välttämättä päätyisi edes saman aineiston pohjalta samanlaisiin tulkintoihin ja päätelmiin. Toisaalta tutkielman lähtökohtana on se, ettei ole olemassa yhtä absoluuttista totuutta ja todellisuutta. Tällöin tulkinnallisuus on perusteltua, ja tutkielman tulokset antavat yhdenlaisen näkökulman monikulttuuristen työyhteisöjen vuorovaikutuksesta sekä niissä rakentuvista jaetuista kulttuureista. Tämän tutkielman tulokset eivät kuitenkaan rajaa pois toisenlaisten päätelmien todenmukaisuutta, eikä vastaavasti toisenlaiset tutkimustulokset samasta aiheesta automaattisesti kumoa tämän tutkielman tuloksia.

Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 189) mukaan tulee ottaa myös huomioon, että tutkija vaikuttaa saatavaan tietoon jo aineiston keruuvaiheessa, ja näin ollen haastattelujen tulos on aina seurausta haastattelijan ja haastateltavan yhteistoiminnasta. Vaikka ryhmähaastatteluissa en itse osallistunut ryhmien keskusteluun, on vaikutukseni keskustelun kulkuun kiistämätön siinä mielessä, että keskustelua käytiin niiden teemojen ja kysymysten pohjalta, jotka annoin haastateltaville pohdittavaksi. Kun tutkija on itse tutkimus- ja aineistonkeruuväline, on myös luonnollista, että tutkimusprosessin edetessä tutkijan näkemykset ja tulkinnat kehittyvät. Laadullista tutkimusprosessia

voidaankin luonnehtia tutkijan oppimisprosessiksi, jossa tutkija koko tutkimuksen ajan pyritään kasvattamaan tutkijan tietoisuutta tarkasteltavana olevasta ilmiöstä sekä sitä ohjailevista tekijöistä. (Kiviniemi 2018, 65.)

Tämä tutkielma onkin ollut ennen kaikkea oppimisprosessi siitä, miten minä itse käsitän kulttuurin ja miten suhtaudun siihen. Kulttuurienvälisen viestinnän ajankohtaiseen tutkimuskirjallisuuteen tutustuminen loi itsessäni aivan uudenlaisen ymmärryksen siitä, miten me ihmiset itse luomme ja määrittelemme kulttuurin, eikä se meitä. Toisaalta myös huomasin, että vaikka perustellusti aiemman tutkimuskirjallisuuden pohjalta lähestyin aihetta siitä näkökulmasta, ettei esimerkiksi kansallinen kulttuuri välttämättä määrittele meitä tai toimintaamme, on ajatuksesta kuitenkin vaikea irtautua. Myös haastateltavien pohdintoissa oli havaittavissa samankaltaisia ristiriitaisuuksia: vaikka osa haastateltavista pyrki tietoisesti välttämään keskittymästä toisten kansallisuuksiin tai muihin kulttuurisiin määritelmiin, käsiteltiin keskusteltavia aiheita paljon myös nimenomaan kansallisten kulttuurien kautta. Totuttautuminen uudenväliseen ajatustapaan onkin Hollidayn (1999, 254) mukaan vaikeaa, sillä vaikka on osoitettu, että kulttuuri on abstrakti käsite, käsitellään kulttuureita jatkuvasti konkreettisina todellisuuksien niin akateemisessa kuin arkikielessä. Omien ajatusteni sekä haastateltavien pohdintojen ristiriitaisuuksien tuloksena tutkielma saattaa Dervinin ja Keihään (2013) luonnehdinnan mukaan vastata kaksikasvoista kulttuurienvälisyyttä, tarkoittaen sitä, että yksilöiden monimuotoisuus ja yksilöllisyys huomioidaan mutta analyysissä voi esiintyä myös joitakin olettamuksia kulttuurien vaikutuksesta ihmisten toimintaan. Tämän oppimiskokemuksen myötä osaan kuitenkin jatkossa tarkastella kulttuurin luonnehdintoja sekä niiden oletettuja vaikutuksia ihmisten viestintään ja muuhun toimintaan moninäkökulmaisesti sekä kriittisesti.

Lopuksi esittelen joitakin jatkotutkimusehdotuksia tutkielman tulosten pohjalta. Tässä tutkielmassa monikulttuuristen työyhteisöjen kulttuuria lähestyttiin uudella, jaetun kulttuurin käsitteellä, mikä avaa monenlaisia uusia jatkotutkimuksen mahdollisuuksia. Jaetun kulttuurin ilmiötä sekä käsitteen toimivuutta voisi tutkia lisää esimerkiksi eri konteksteissa. Ensinnäkin jaettua kulttuuria voitaisiin tutkia läheisissä suhteissa, kuten ystävyys-suhteissa, perheissä tai suvuissa. Tämän tutkielman tuloksissa käy ilmi, että perheillä koetaan olevan oma kulttuurinsa, jota voitaisiin myös tarkastella jaetun kulttuurin kautta. Erityisen mielenkiintoinen jatkotutkimuskohde voisi olla tutkia, miten jaettu kulttuuri rakentuu ja ilmenee uusioperheissä, kun eri perheiden kulttuurit yhdistyvät.

Lisäksi jaettua kulttuuria voitaisiin tutkia esimerkiksi erilaisissa harrastusryhmissä. Tässä kontekstissa mielenkiintoista olisi tarkastella, minkälaisia erilaisia jaettuja kulttuureita harrastusten piirissä syntyy, kun kulttuurissa yhdistyy harrastuslajin kulttuuri, harrastajien muut kulttuuriset

identiteetit sekä ryhmän sisäiset vuorovaikutussuhteet. Samaan tapaan jaettua kulttuuria voitaisiin tarkastella työn kontekstissa spesifimmin eri aloilla, sillä kuten tämän tutkielman tulokset osoittavat, eri ammattialoilla voi olla omat eriävät kulttuurinsa, jotka vaikuttavat työyhteisöissä rakentuviin jaettuihin kulttuureihin. Harrastusryhmien tai työpaikkojen jaettuja kulttuureita tutkimalla voidaan saada laajempi ymmärrys siitä, miten näiden sidosryhmien kulttuurit rakentuvat. Tutkimuksen kautta voidaan myös pureutua siihen, mitkä asiat näiden sidosryhmien jaetuissa kulttuureissa koetaan toimivaksi ja yksilön hyvinvointia tukevaksi ja mitkä taas mahdollisesti tehottomiksi ja hyvinvointia haittaaviksi. Tällaisen tutkimuksen kautta harrastusryhmien ja työpaikkojen kulttuureita on myös mahdollista kehittää entistä paremmin ihmisten hyvinvointia tukevaksi.

Edellä mainittujen lisäksi merkittävä tutkimuskohde voisi olla tutkia jaettua kulttuuria koulutuksen ja kasvatuksen kontekstissa. Samoin kuin työelämässä, myös kouluissa etninen, kansallinen ja kielellinen monikulttuurisuus on lisääntynyt (ks. esim. Säävälä 2012; Välijärvi ym. 2018; Warinowski 2017), joten jaettujen kulttuurien muodostumista esimerkiksi koululuokissa voisi tutkia tästä näkökulmasta. Lisäksi olisi mielenkiintoista tutkia, millaisia jaettuja kulttuureita koulumaailmassa syntyy eri ikäluokilla tai miten esimerkiksi saman luokan tai opetusryhmän kulttuuri kehittyy peruskoulun aikana, kun lapset varttuvat ja siirtyvät kohti teini-ikää. Yksi mahdollinen jatkotutkimuskohde olisi myös tarkastella kouluissa syntyvien jaettujen kulttuurien kehitystä ajan saatossa: kuinka paljon esimerkiksi ajankohtaiset tapahtumat ja trendit muokkaavat ryhmissä muodostuvia jaettuja kulttuureita? Mitkä ilmiöt ovat pysyviä ja mitkä taas tilanteisiin sidottuja?

Näiden ehdotelmien lisäksi jaettuja kulttuureita voidaan tutkia myös lukuisista muista eri näkökulmista. Kyseessä on tiettävästi uusi käsite ainakin suomalaisen kulttuurienvälisen viestinnän tutkimuskentällä, joten käsitteen toimivuutta on myös syytä tutkia lisää. Lähtökohdat jatkotutkimuksille ovat siis hyvin hedelmälliset: koska jaettu kulttuuri käsitetään ilmiönä, jota voi esiintyä missä tahansa ryhmäkonteksteissa, ovat jatkotutkimusmahdollisuudet oikeastaan rajattomat.

KIRJALLISUUS

Aira, A. 2012. Toimiva yhteistyö. Työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot. Jyväskylä Studies in Humanities 179. Jyväskylän yliopisto.

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.

Blyton, P. & Jenkins, J. 2007. Key concepts in work. Thousand Oaks: Sage.

Burleson, B. R. 2010. The nature of interpersonal communication: A message-centered approach. Teoksessa C. R. Berger, M. E. Roloff & D. Roskos-Ewoldsen (toim.) The handbook of communication science. 2. painos. Thousand Oaks, CA: Sage, 145–163.

Burr, Vivien 1995. An Introduction to Social Constructionism. Routledge: London.

Dervin, F., Gajardo, A., & Lavanchy, A. 2011. Politics of interculturality. Cambridge Scholars.

Dervin, F., & Keihäs, L. 2013. Johdanto uuteen kulttuurienväliseen viestintään ja kasvatukseen. Suomen kasvatustieteellinen seura Fera.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Fairweather, J. & Rinne, T. 2012. Clarifying a basis for qualitative generalization using approaches that identify shared culture. *Qualitative Research* 12 (4), 473–485.

Ferraro, G. 2002. The cultural dimension of international business. 4. painos. Prentice Hall.

Friedman, V. 2011. Revisiting social space: relational thinking about organizational change. *Research in Organizational Change and Development* 19, 233–257.

Friedman, V. 2014. Negotiating reality: Intercultural communication as constructing social space. Teoksessa S. Poutiainen (toim.) Theoretical turbulence in intercultural communication studies. Newcastle-upon-Tyne, UK: Cambridge Scholars Publishing, 9–27.

Gerlander, M. & Isotalus, P. 2010. Professionaalisten viestintäsuhteiden ääriivivoja. *Puhe ja kieli* 30, 3–19.

- Grant, C. & Portera, A. 2010. Intercultural and multicultural education enhancing global interconnectedness. Routledge.
- Handford, M., Van Maele, J., Matous, P. & Maemura, Y. 2019. Which "culture"? A critical analysis of intercultural communication in engineering. *Journal of Engineering Education*, April 2019, 108 (2), 161–177.
- Harjunpää, K., Mondada, L., & Svinhufvud, K. 2019. Multimodaalinen litterointi keskusteluanalyyssissä. *Puhe ja kieli* 39 (3), 195–220.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hofstede, G. 2011. Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2 (1). International Association for Cross-Cultural Psychology. <https://scholarworks.gvsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1014&context=orpc> Viitattu: 8.1.2021
- Holliday, A. 1999. Small cultures. *Applied Linguistics* 20 (2), 237–264.
- Horila, Tessa. 2018. Vuorovaikutusosaamisen yhteisyys työelämän tiimeissä. *Jyväskylän Studies in Humanities* 344. Jyväskylän yliopisto.
- Isotalus, P., Ala-Kortesmaa, S., Gerlander, M., Hyvärinen, M.-L., Koponen, J. & Välikoski, T.-R. 2013. Alakohtainen vuorovaikutuskoulutus lääkärin, farmaseutin ja juristin professioissa. Teoksessa L. Mikkola, S. Korkala & S. Herkama (toim.) *Prologi. Puheviestinnän vuosikirja*. Jyväskylän yliopiston viestintätieteiden laitos, 7–28.
- Jokivuori, P. & Hietala, R. 2014. Määrällisiä tarinoita: Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta. Jyväskylä: Docendo.
- Juholin, E. (2008) *Viestinnän vallankumous. Löydä uusi työyhteisöviestintä*. Helsinki: WSOYpro.
- Kiviniemi, K. 2018. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa R. Valli & J. Aaltola (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. 5. painos. PS-kustannus.
- Koskinen, K. 2004. Shared Culture? *Target* 16 (1), 143–156.

- Kramersch, C. 1993. *Context and Culture in Language Teaching*. Oxford: Oxford University Press.
- Lahti, M. 2015. *Communicating interculturality in the workplace*. Jyväskylä Studies in Humanities 262. Jyväskylän yliopisto.
- Laine, T. 2018. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa R. Valli & J. Aaltola (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. 5. painos. PS-kustannus.
- Lock, A. & Strong, T. 2010. *Social constructionism sources and stirrings in theory and practice*. Cambridge University Press.
- Lugosantiago, J. 2017. *Creating Shared Culture in Merged Organizations*. *Air & Space Power Journal* 31 (3), 85–94.
- Lustig, M. & Koester, J. 2006. *Intercultural competence: Interpersonal communication across cultures*. 5. painos. Pearson Allyn and Bacon.
- Lyly-Yrjänäinen, M. 2015. *Työolobarometri – syksy 2014*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 49/2015. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Lyly-Yrjänäinen, M. 2019. *Työolobarometri 2018*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2019:51. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Lähdesmäki, T., Hurme, P., Koskimaa, R., Mikkola, L. & Himberg, T. 2015a. *Fenomenologia*. Sivustolla *Menetelmäpolkuja humanisteille*. Jyväskylän yliopisto, humanistinen tiedekunta. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tieteenfilosofiset-suuntaukset/fenomenologia> Viitattu: 01.12.2019
- Lähdesmäki, T., Hurme, P., Koskimaa, R., Mikkola, L. & Himberg, T. 2015b. *Sosiaalinen konstruktionismi*. Sivustolla *Menetelmäpolkuja humanisteille*. Jyväskylän yliopisto, humanistinen tiedekunta. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tieteenfilosofiset-suuntaukset/sosiaalinen-konstruktionismi> Viitattu: 01.12.2019
- Martela, F., & Jarenko, K. 2017. *Itseohjautuvuus tulee, oletko valmis?* Teoksessa F. Martela & K. Jarenko (toim.) *Itseohjautuvuus: miten organisoitua tulevaisuudessa?* Alma Talent Oy, 9–32.

- Mikkola, L., Pennanen, E., Laapotti, T. & Välipakka, H. 2014. Sairaalatyöyhteisön työhyvinvointia rakentavat vuorovaikutuskäytännöt. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Moilanen, L. 1995. Ryhmähaastattelu työyhteisössä – tiedonkeruun ja vaikuttamisen väline. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Myers, K. K. & Sadaghiani, K. 2010. Millennials in the workplace: a communication perspective on millennials' organizational relationships and performance. *Journal of Business and Psychology* 25, 225–238.
- Nieminen, J. 9.12.2013. Etnisyystiedon merkitys kasvaa maahanmuuton lisääntyessä. Hyvinvointikatsaus 3/2013 – Teema: Vähemmistöt. Tilastokeskus.
http://www.stat.fi/artikkelit/2013/art_2013-09-23_003.html Viitattu: 11.8.2020
- Nieminen, T., Paavilainen, E., Nikki, L. & Kylmä, J. 2016. Työterveyshoitajien kokemuksia työikäisten mielenterveyden edistämisestä työterveyshuollossa. *Hoitotiede* 28 (1), 50–61.
- Olbertz-Siitonen, M., & Siitonen, M. 2015. The Silence of the Finns: exploring the Anatomy of an Academic Myth. *Sosiologia* 52 (4), 318–333.
- Packman, H. M. & Casmir, F. L. 1999. Learning from the Euro Disney Experience: A Case Study in International/Intercultural Communication. *International Communication Gazette* 61 (6), 473–489.
- Palonen, K. 1987. Tekstistä politiikkaan: johdatusta tulkintataitoon. Jyväskylän yliopisto.
- Perttula, J. 2000. Kokemuksesta tiedoksi: fenomenologisen metodin uudelleen muotoilua. *Kasvatus* 31 (5), 428–442.
- Pietilä, I. 2010. Vieraskielisten haastattelujen analyysi ja raportointi. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino, 345–355.
- Piller, I. 2017. *Intercultural communication: a critical introduction* (2. painos). Edinburgh University Press.
- Puusa, A. & Reijonen, H. 2011. *Aineeton pääoma organisaation voimavarana*. Kuopio: UNIpress.

Puusa, A. & Ala-Kortesmaa, S. 2019. Vuorovaikutukselliset työyhteisötaidot asiantuntijatyössä. *Työelämän tutkimus* 17 (3), 187–201.

Pyykkö, R. 2017. Monikielisyys vahvuudeksi. Selvitys Suomen kielivaroannon tilasta ja tasosta. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:51. Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Rajamäki, S. & Mikkola, L. 2017. Työyhteisön vuorovaikutus ja työyhteisöön kuuluminen. *Työelämän tutkimus* 15 (3), 250–265.

Rosenthal, L. & Levy, S. R. 2010. The Colorblind, Multicultural, and Polycultural Ideological Approaches to Improving Intergroup Attitudes and Relations. *Social Issues and Policy Review* 4 (1), 215–246.

Ruusuvuori, J. 2010. Vuorovaikutus ja valta haastattelussa – Keskusteluanalyttinen näkökulma. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino, 228–252.

Ruusuvuori, J., Nikander, P., & Hyvärinen, M. 2010. Haastattelun analyysin vaiheet. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino, 8–29.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006a. Luku 5.6 Sosiaalinen konstruktionismi. Teoksessa *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto* [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja].
https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_6.html Viitattu: 8.1.2020

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006b. Luku 7.2.1. Litterointi. Teoksessa *KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto* [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_2_1.html Viitattu: 14.04.2020

Saastamoinen, R. 2009. Lähestymistapoja ja kehityskohteita kulttuurienvälisen vuorovaikutusosaamisen tutkimuksessa. Prologi. Puheviestinnän vuosikirja 2009, 48–63.

Salo-Lee, L. & Crawford, B. 2017. Intercultural Communication Study in Finland. Teoksessa Y.Y. Kim & K. L. McKay-Semmler (toim.) *The International Encyclopedia of Intercultural Communication*. John Wiley & Sons, Inc, 1–11.

Saukkonen, P. 6.5.2016. Monikulttuurisuuden tilastointi kaipaa uudistamista. Tilastokeskus, Tieto&trendit-sivusto.

<https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/artikkelit/2016/monikulttuurisuuden-tilastointi-kaipaa-uudistamista/> Viitattu: 11.8.2020

Savaspuro, M. 2019. Itseohjautuvuus tuli työpaikoille, mutta kukaan ei kertonut miten sellainen ollaan. Alma Talent Oy.

Scott, M. 2013. “Communicate through the roof”: A case study analysis of the communicative rules and resources of an effective global virtual team. *Communication Quarterly* 61 (3), 301–318.

Sias, P. M. 2009. *Organizing Relationships. Traditional and Emerging Perspectives on Workplace Relationships*. Thousand Oaks: Sage.

Spencer-Oatey, H. 2012. What is culture? A compilation of quotations. *GlobalPAD Core Concepts*. University of Warwick.

https://warwick.ac.uk/fac/cross_fac/globalpeople2/knowledgeexchange/gp_cc_what_is_culture_final_181204.pdf Viitattu: 16.12.2020

Spencer-Oatey, H. & Dauber, D. 2017. The gains and pains of mixed national group work at university. *Journal of multilingual and multicultural development* 38 (3), 219–236.

Stevanovic, M. & Lindholm, C. 2016. *Keskusteluanalyysi: Kuinka tutkia sosiaalista toimintaa ja vuorovaikutusta*. Tampere: Vastapaino.

Street, B. V. 1993. Culture is a verb: Anthropological aspects of language and cultural process.

Teoksessa D. Graddol, L. Thompson and M. Byram (toim.) *Language and Culture: Papers from the Annual Meeting of the British Association of Applied Linguistics Held at Trevelyan College, University of Durham, September 1991*. Clevedon: Multilingual Matters, 23–43.

Sulkunen, P. 1990. Ryhmähaastattelujen analyysi. Teoksessa K. Mäkelä (toim.) *Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta*. Gaudeamus.

Suojanen, P. 1982. *Kulttuurin tutkimuksen empiiriset menetelmät: runkoaineisto*. Tampereen yliopisto.

Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen M. 2019. Digiajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. Helsinki: Tilastokeskus.

Tietoarkisto. 28.4.2019. Tunnisteellisuus ja anonymisointi.

<https://www.fsd.tuni.fi/aineistonhallinta/fi/tunnisteellisuus-ja-anonymisointi.html> Viitattu:

14.4.2020

Tilastokeskus. 2018. Maahanmuuttajat väestössä.

http://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa.html#tab1485503695201_4

Viitattu: 16.4.2020

Toikkanen, J. & Virtanen, I. A. 2018. Kokemuksen käsitteen ja käytön jäljillä. Teoksessa J. Toikkanen & I. A. Virtanen (toim.) Kokemuksen tutkimus VI. Kokemuksen käsite ja käyttö. Lapland University Press, 7–24.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.

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. Lapland University Press, 64–84.

Waldron, V. R. 2000. Relational experiences and emotion at work. Teoksessa S. Fineman (toim.) Emotion in organizations. 2. painos. London: Sage, 64–82.

Weber, D. & Dacin, M. T. 2011. The Cultural Construction of Organizational Life: Introduction to the Special Issue. Organization Science 22 (2), 287–298.

Wilkins, R., & Isotalus, P. 2009. Finnish Speech Culture. Teoksessa R. Wilkins & P. Isotalus (toim.) Speech Culture in Finland. University Press of America, 1–16.

LIITE 1

Litterointimerkkien selitykset

--	osa sitaatista poistettu
<u>sana</u>	alleviivaus: sanaa on painotettu
sa-	sana jää kesken
e:i	kaksoispiste: edellä olevan äänteen venytys
[puhe]	tavallinen teksti hakasulkeissa: päällekkäispuhunta
[nimi]	kursivoitu teksti hakasulkeissa: nimi tai muu tunnistettava tieto kategorisoitu
(sana)	epäselvästi tai hyvin hiljaa kuultu jakso
(-)	sana, josta ei ole saatu selvää
(--)	pidempi ilmaus, josta ei ole saatu selvää
(.)	lyhyt tauko
(..)	keskipitkä tauko
(...)	pitkä tauko
((selitys))	litteroijan kommentteja ja selityksiä tilanteesta
”lause”	lainausmerkit: ilmaisu sanottu esittäen toista henkilöä tai vitsaillen

Haastattelupyynnöt suomeksi ja englanniksi**Etsinnässä monikulttuurisia työtiimejä ryhmähaastatteluihin /
Looking for multicultural teams for group interviews**

In English below

Hei!

Olen Karoliina Karppinen, puheviestinnän maisteriopiskelija Tampereen yliopistosta. Teen parhaillaan pro gradu -tutkielmaani monikulttuuristen työtiimien vuorovaikutuksesta. Tutkielman tavoitteena on pyrkiä ymmärtämään, miten monikulttuurisuus ilmenee työtiimien vuorovaikutuksessa, ja miten näissä tiimeissä rakennetaan yhteisesti jaettua kulttuuria vuorovaikutuksen kautta.

Etsin tutkielmaa varten monikulttuurisia työtiimejä ryhmähaastatteluihin. Yhteen haastatteluun toivottu henkilömäärä on 4–6 henkilöä. Lisäksi olisi toivottavaa, että suurin osa tiimin jäsenistä olisi työskennellyt yhdessä vähintään 6 kuukautta.

Haastattelu on vapaamuotoinen keskustelu tiimin kesken, ja aikaa keskusteluun olisi hyvä varata noin tunti. Keskustelu voidaan käydä joko kasvokkain tai etäyhteydellä. Haastattelu voidaan toteuttaa suomeksi tai englanniksi haastateltavien kielitaidon ja toiveiden mukaisesti.

Keskustelu äänitetään aineiston kirjaamisen ja analysoinnin mahdollistamiseksi. Haastatteluaineisto ja sen perusteella saadut tulokset käsitellään ja raportoidaan täysin anonymisti, eli kukaan ulkopuolinen ei kirjatun tiedon perusteella pysty haastateltavia tunnistamaan.

Annan mielelläni lisätietoja tutkimuksesta sähköpostitse: [sähköpostiosoite]. Graduohjaajani toimii Tampereen yliopiston puheviestinnän professori Pekka Isotalus ([sähköpostiosoite]).

Jos tiimiänne kiinnostaisi osallistua tutkimukseen, ottakaa yhteyttä!

Ystävällisin terveisin,

Karoliina Karppinen

[sähköpostiosoite]

[puhelinnumero]

Hi!

I'm Karoliina Karppinen, a student of Speech Communication at Tampere University. I'm currently working on my master's thesis on communication in multicultural work teams. The objective of my thesis is to understand how multiculturalism manifests itself in the interaction of work teams and how a shared culture is built through communication in these teams.

I am looking for multicultural work teams from 4 to 6 people to participate in group interviews. Ideally most of the team's members have been working together for at least 6 months.

The interview is an informal conversation with your work team which would take about an hour. The interview can be conducted either remotely or in person, and it can be done in Finnish or English, whichever the team prefers and feels more comfortable with.

The interview will be recorded to enable the transcription of the conversation. All the identifiable details will be deleted from the transcript and the anonymity of the interviewees will be guaranteed throughout the research process.

If you have any questions about the research, I would be happy to answer them via email: [sähköpostiosoite]. You can also contact my supervisor Pekka Isotalus ([sähköpostiosoite]) for further details of the thesis process.

If your team would be interested in participating in this study, please let me know!

Kind regards,

Karoliina Karppinen

[sähköpostiosoite]

[puhelinnumero]

Haastattelurunko suomeksi ja englanniksi

Haastattelurunko

Alkuun:

- Varmistetaan keskustelun kieli
- Oman itsen ja tutkimusaiheen esittely
- Ryhmähaastattelun kulun selittäminen
- Muistutus anonyymiteetistä
- Suostumukset haastattelun nauhoittamiseen
- Mahdolliset kysymykset ennen haastattelun aloittamista

Alkukysymykset:

1. Lyhyt esittelykierros:
 - Nimi (vain haastattelutilannetta varten)
 - Ikä (vain demografisia tietoja varten)
 - Mistä olet kotoisin? → Jos muualta kuin Suomesta, kauanko olet asunut Suomessa?
 - Mitä teet työksesi?
2. Kauanko olette työskennelleet yhdessä?
3. Mitä tiimityöskentely tarkoittaa teidän tiimissä? / Miten/millaisten asioiden parissa työskentelette yhdessä? / Mikä tekee teistä tiimin?

TK 1) Miten tiimin jäsenet kokevat monikulttuurisuuden ilmenevän heidän keskinäisessä vuorovaikutuksessaan?

→ Teema 1: Tiimin monikulttuurisuus

4. Mitä tiimin monikulttuurisuus merkitsee teille? (Käytännön tasolla ja/tai laajemmin)
5. Miten monikulttuurisuus näkyy tiimin vuorovaikutuksessa?
6. Mitä asioita tiimin monikulttuurisuudessa pidätte positiivisena, ongelmallisena tai neutraalina? Miksi?

TK 2) Miten tiimin jäsenet kokevat oman kulttuuritaustansa ilmenevän tiimin vuorovaikutuksessa?

→ Teema 2: Kulttuuriset taustat

7. Miten koet oman kulttuurisen taustasi näkyvän vuorovaikutuksessa tiimin kesken?
8. Onko jotain asioita, joita pyrit vuorovaikutuksessa hillitsemään tai korostamaan/tuomaan esille? Miksi?

TK 3) Miten tiimin jäsenet kokevat tiimin vuorovaikutuksen kehittyneen työskentelynsä aikana?

→ Teema 3: Tiimin vuorovaikutuksen kehitys

9. Koetteko tiimin vuorovaikutuksen muuttuneen sinä aikana, kun olette työskennelleet yhdessä? Jos kyllä, miten?
10. Millaisia vaikutuksia näillä muutoksilla on ollut?
11. Mitkä asiat ovat mielestänne vaikuttaneet näihin muutoksiin?

TK 4) Millainen jaettu kulttuuri tiimissä on tiimiläisten mielestä muodostunut?

→ Teema 4: Jaettu kulttuuri

12. Miten kuvailisitte tiiminne kulttuuria?
13. Onko tiimillänne omia kulttuurisia erityispiirteitä? Millaisia?

Lopuksi:

- Haluaako kukaan lisätä mitään?
- Mahdolliset kysymykset tutkielmaan liittyen

Structure, themes and questions for the interview

Before we begin:

- Confirmation of the language of the interview
- Self-presentation and introduction to the subject of the study
- Instructions for the group interview
- Reminder of anonymity
- Consent to the recording of the interview
- Possible questions before starting the interview

To get started:

1. Quick tour of introductions;
 - First name (only for the interview, will be deleted later)
 - Age (only for statistical purposes)
 - Where are you from? → If you're not from Finland, how long have you lived here?
 - What do you do? → Work field and position
2. How long have you been working together?
3. How do you work together? What makes you a team? / What does a "work team" mean in your case?

TK 1) Miten tiimin jäsenet kokevat monikulttuurisuuden ilmenevän heidän keskinäisessä vuorovaikutuksessaan?

→ Theme 1: Multiculturality

4. What does multiculturality mean for you? (In practice and/or in a wider sense)
5. How does multiculturality show in the interaction of your team?
6. Do you consider some things connected to the team's multiculturality to be positive, problematic or neutral? Why?

TK 2) Miten tiimin jäsenet kokevat oman kulttuuritaustansa ilmenevän tiimin vuorovaikutuksessa?

→ Theme 2: Cultural backgrounds

7. How can your own cultural background be seen in interaction with your team?
8. Are there some things that you try to modify in your behaviour when interacting with others? Why?

TK 3) Miten tiimin jäsenet kokevat tiimin vuorovaikutuksen kehittyneen työskentelynsä aikana?

→ Theme 3: Development of interaction

9. Has the interaction among your group changed during the time you've worked together? If yes, how?
10. What factors have resulted in these changes?
11. How can the change in the interaction be seen? What kind of effects these changes have had on your team?

TK 4) Millainen jaettu kulttuuri tiimissä on tiimiläisten mielestä muodostunut?

→ Theme 4: Shared culture

12. How would you describe the culture in your work team?
13. Does your team have any special cultural characteristics?

Lastly:

- Would anyone like to add anything?
- Possible questions about the study