



# Kulttuuri ja kulttuurien välinen kompetenssi

Practical Finnish at Work

17.8.2009

Sirkka Kortetjärvi-Nurmi



HAAGA-HELIA  
ammattikorkeakoulu

# Mitä kulttuuri on?

Kulttuuri voidaan määritellä monella tavalla:

- 1) jonkin ihmisryhmän tapa elää ja käyttäytyä
- 2) ihmisten toimintaa ja toiminnan tuotteita
- 3) kansallista, etnistä tai alueellista
- 4) eri-ikäisten tai eri sukupuolta olevien ihmisten toimintatapoja
- 5) erilaisten organisaatioiden toimintatapoja (yrityskulttuuri, organisaatiokulttuuri)

# Kansalliset kulttuurit

Kansalliset kulttuurit muodostuvat näkyvästä ja näkymättömästä osasta:

- Näkymättömissä on kulttuurin ydin: arvot, uskomukset, uskonnot, historia sekä tila- ja aikakäsitys.
- Näkyvään osaan kuuluvat symbolit ja rituaalit.
- Kaikkein näkyvimpiä ja helpoimmin havaittavia kulttuurin ilmenemismuotoja ovat esim. kieli, tavat, ruoka ja vaatetus.

# Suhtaudu kriittisesti stereotypioihin

- Jokainen ihminen kuuluu johonkin kulttuuriympäristöön.
- Kuitenkin olemme kaikki yksilöitä, persoonia.
  - Kaikki samaan kulttuuriin kuuluvat henkilöt eivät ole samanlaisia.
- Kulttuuri ei ole muuttumaton, koska ihmiset muokkaavat omaa kulttuuriympäristöään.
  - Arvot ja tavat muuttuvat.

# Kulttuurienvälinen osaaminen eli kompetenssi

Henkilöt, jotka menestyvät kansainvälisissä tehtävissä

- oppivat paikallisen kielen
- tuntevat paikallista yhteiskuntaa, politiikkaa ja taloutta
- ovat kiinnostuneita ymmärtämään ja kunnioittamaan paikallisia kollegoitaan
- saavuttavat paikallisten kollegoidensa luottamuksen ja kunnioituksen
- ovat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa paikallisten ihmisten kanssa
- eivät valita, eivät luovuta
- ilmaisevat ammatillista tyytyväisyyttä
- sitoutuvat jatkuvaan itsensä kehittämiseen
- pystyvät sopeutumaan erilaisiin tilanteisiin ja toimimaan hyvin erilaisten ihmisten kanssa.

# Monikulttuurisen viestinnän haasteet työelämässä

- omakulttuurikeskeisyys eli etnosentrisyys
- nonverbaalinen viestintä
- kielellinen viestintä
- korkean ja matalan kontekstin viestintätyylit
- arvot, mm.
  - valtaetäisyys
  - yksilöllisyys ja yhteisöllisyys
  - universalismi ja partikularismi
  - aikakäsitys, esim. monokroninen ja polykroninen

# Geert Hofsteden tutkimus: valtaetäisyys

Suomi kuuluu pienen valtaetäisyyden kulttuureihin:

- Ihmisten eriarvoisuus tulisi minimoida.
- Lapsia ja opiskelijoita kohdellaan tasavertaisina.
- Opettajat odottavat opiskelijoilta oma-aloitteisuutta.
- Työpaikoilla esimiehet ja alaiset pitävät toisiaan tasavertaisina.
- Hierarkia organisaatiossa on tarkoituksenmukaisuuden sanelemaa roolien (ei ihmisten) eriarvoisuutta.
- Etuoikeuksia ja arvoaseman tunnuksia paheksutaan.
- Ihanne-esimies on osaava ja demokraattinen.
- Alaiset odottavat, että heidän mielipidettään kysytään.
- Lakien tulisi taata jokaiselle samanlaiset oikeudet ihmisen asemasta riippumatta.
- Palkkaerot ovat pienemmät kuin suuren valtaetäisyyden maissa.

# Geert Hofsteden tutkimus: yksilöllisyys ja yhteisöllisyys

Suomi kuuluu yksilöllisyyden kulttuureihin:

- Jokainen kasvatetaan pitämään huolta itsestään ja vain ydinperheestään.
- Lapset saavat ilmaista oman mielipiteensä.
- Opiskelijoita kohdellaan yksilöinä ja puolueettomasti.
- Koulutuksen tavoite on oppia oppimaan uutta.
- Työnantajan ja työntekijän suhde perustuu molemminpuoliseen etuun.
- Johtaminen on yksilöiden johtamista; alaisia kohdellaan siis yksilöinä.
- Yksilön etu menee kollektiivisten etujen edelle.
- Jokaisella on oikeus yksityisyyteen.
- Jokaisella odotetaan olevan omat mielipiteensä.



# Geert Hofsteden tutkimus: feminiinisyyys ja maskuliinisuus

Suomi on Hofsteden tutkimuksessa seitsemänneksi feminiinisin maa:

- Ihmiset ja lämpimät ihmissuhteet ovat tärkeitä sekä miehille että naisille.
- Sekä tytöt että pojat oppivat vaatimattomiksi.
- Opettajassa arvostetaan ystävällisyyttä.
- Yritysjohdajat toimivat vaistonvaraisesti ja pyrkivät konsensukseen.
- Ristiriidat pyritään ratkaisemaan kompromissien ja neuvotteluiden avulla.
- Työtä tehdään toimeentulon vuoksi.
- Työssä korostetaan tasa-arvoa ja työelämän laatua.
- Yhteiskunnan arvoina ovat muista välittäminen ja elämän laatu.
- Heikkoja kohtaan tunnetaan myötätuntoa.

# Geert Hofsteden tutkimus: epävarmuuden välttäminen

Epävarmuuden välttämisen arvo on Suomessa keskimääräinen:

- Poikkeavia ja innovatiivisia ajatuksia ja käyttäytymistä siedetään.
- Opettajalla on lupa sanoa, ettei hän tiedä.
- Epävarmuus on normaali osa elämää.
- Stressiä koetaan vain vähän.
- Aggressioita eikä muitakaan tunteita tule näyttää.
- Uusia riskejä ja epävarmoja tilanteita siedetään.
- Erilainen ei ole vaarallista vaan kiinnostavaa.
- Sääntöjä ei ole enempää kuin on välttämätöntä.
- Aika on vain suuntaa antava.
- Laiskotteleminen on mukavaa.
- Tarkkuus ja täsmällisyys on opittava, ne eivät tule luonnostaan.

# Lopuksi

- Geert Hofstede teki tutkimuksensa 1980-luvulla.
- Kulttuurit muuttuvat jatkuvasti, joskin hitaasti.
- Hofsteden luonnehdinnat eri kulttuureista ovat ääripäitä.
- Yksittäisten kulttuurien välillä on eroja, vaikka ne olisivat esimerkiksi pienen valtaetäisyyden kulttuureja.
- Eroja on myös kulttuurin sisällä: ihmiset ja organisaatiot eivät ole samanlaisia.

# Lähteet

- AAC Business Communications 2004. Multicultural Communication. Cultural Adaptation Skills.
- Alho, O. & Raunio, A. & Virtanen, M. 1989. Ihminen ja kulttuuri. Vientikoulutussäätiö.
- Hosftede, G. 1993. Kulttuurit ja organisaatiot. Mielen ohjelmointi. WSOY.
- Salminen, K. & Poutanen, P. 1996. Kulttuurikompassi. Edita.
- Salo-Lee, L. 2003. Kulttuurienvälinen viestintä. Luettavissa: [www.jyu.fi](http://www.jyu.fi). Luettu 14.5.2009.