



# Kokemuksia suomalaisesta työelämäkulttuurista

Linda Heinonen, Turun ammattikorkeakoulu

KOMOTYÖ-hankkeen rahoittaa Euroopan sosiaalirahasto. Hanke rahoitetaan REACT-EU-välineen määrärahoista osana Euroopan unionin COVID-19-pandemian johdosta toteuttamia toimia.

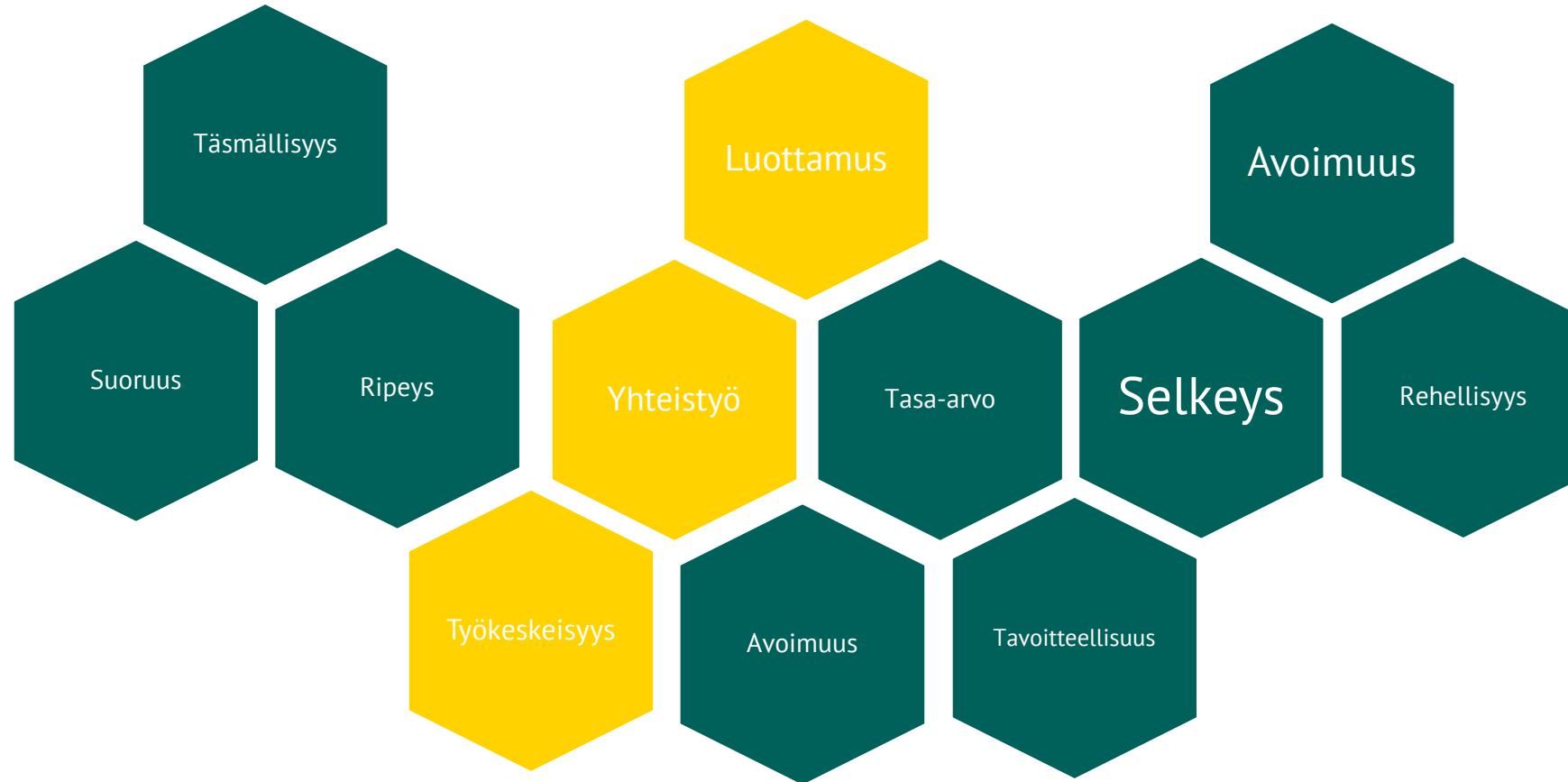


Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

# Suomalaisen työelämäkulttuurin erityispiirteitä

# Suomalainen työelämäkulttuuri



**Matala hierarkia:** esimies-alaisuudessa sinutellaan, tiimityöskentely on yleistä, organisaatorakenteet ovat matalia sekä työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä

**Laaja työlainsäädäntö ja valvonta:** työsopimuslaki, työaikalaki, työturvallisuuslaki, alakohtaiset säädökset sekä näiden valvonta

**Tasa-arvo ja syrjimättömyys:** tasa-arvo työntekijöiden kesken, tasa-arvo miesten ja naisten kesken sekä työllistymisen kykyjen ja osaamisen mukaan

**Kirjoittamattomat säännöt:** aikataulujen tarkkuus, hiljaisuus, vuorovaikutuksen yksiaikaisuus, rauhaan jättämisen kohteliaisuus, oma-aloitteisuuden vaatimus, sekä laaja yksityinen reviiri.



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



# Hierarkia ja auktoriteetti

- Suomalaisessa työelämäkulttuurissa on matala hierarkia ja työelämä on melko epämuodollista.
- Työntekijöiltä odotetaan oma-aloitteisuutta ja luotettavuutta, eikä työtä vahdita tai valvota jatkuvasti esimiehen tasolta
- Korkean hierarkian maissa, kuten esim. Aasiassa ja Etelä-Amerikassa kunnioitetaan ikää ja hierarkkiset erot koetaan luontevina.
- Muissa kulttuureissa auktoriteetin kunnioitus on yleistä. Se voi näkyä arkuutena ottaa esille erimielisyyksiä tai henkilökohtaisia asioita, kumarruksina tai lipevänä kielenkäyttönä.
- Myös auktoriteetin väärinkäyttöä saatetaan hyväksyä.
- Suomalainen osallistava yhteistyötapa voi myös vähentää esimiehen arvovaltaa, ja herättää ajatuksia kuten ”eikö esimies itse tiedä, kun kysyy työntekijältä?”

*“you cannot understand that xxx is the boss. He's just sitting here and talking like you. Just sitting here and chatting.”*

*”Täällä on vähän eroa se, että työntekijät eivät pelkää mennä esimiehen luona jotain puhumaan kysymään keskustelemaan, mutta kotimaassa esimerkiksi on enemmän sitä”*



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



# Lainsäädäntö ja työpaikan säännöt

- Suomalainen työlainsäädäntö on laaja ja alakohtaisia säännöksiä on paljon: on työnantajan vastuu selvittää keskeisimmät työhön liittyvät lait ja säännökset sekä työpaikkakohtaiset säännöt työntekijälle, esimerkiksi työsopimuslaki, työaikalaki, työturvallisuuslaki sekä työpaikan yhteiset säännöt sekä työsuojelu.
- Työsopimus, palkka, lisä- ja ylityökäytänteet sekä lomakäytänteet kannattaa selvittää ja sopia tulkin avustuksella, jotta työntekijä varmasti tietää mihin hän on sitoutumassa.
- Kerro myös mahdollisuudesta kuulua liittoon ja mitä luottamusmiehen tehtäviin kuuluu
- Kerro myös työpaikan työterveyspalveluista ja sairaspäiväkäytänteistä.



# Tasa-arvo ja syrjimättömyys

- Suomessa tasa-arvo on laissa määriteltyä myös työelämässä
- Tasa-arvoa vaalitaan miesten ja naisten välillä, työntekijöiden ja esimiesten välillä sekä työyhteisössä
- Kaikenlainen syrjintä on kiellettyä
- On esimiehen vastuulla ottaa puheeksi ennakkoluulot ja mahdollinen piilorasismi työyhteisössä, sekä näyttää itse esimerkkiä
- Suomalainen tasa-arvo voi sopia muiden kulttuurien auktoriteettikäsitteitä vastaan, esimerkiksi esimies-alainen suhteessa.
- Haasteita voi tulla vastaan miesten ja naisten välisessä yhteistyössä, erityisesti silloin kun esimiehenä on nainen

*”On just mun mielestä hyvä, että se menee niin että näytät itse mitä sä olet, ei se että kenen kautta se mistä sä tulet. Suomalaiset mun mielestä yrittävät, että se ei olisi niin, just se tasa-arvoisuus, se vertaisuus.”*

*“The woman, this female gender can do it also. This is very important here and this was for first time I see.”*



# Kirjoittamattomat säännöt

- Kirjoittamattomia sääntöjä on jokaisella työpaikalla ja työkuulttuurissa, ja ne olisi hyvä tunnistaa ja avata toisesta kulttuurista tulevalle
- Suomessa työaikaan liittyvät asiat, kuten ajoissa oleminen, työajasta kiinni pitäminen ja taukojen venymättömyys
- Esimerkiksi omien eväiden tuominen työhön – monessa muussa kulttuurissa ruokaa tarjotaan muille, suomalaisten tapa voi tuntua tyylyltä
- Juorut ja huhut ovat asioita, joita suomalaisessa työyhteisössä vältellään – muissa kulttuureissa ne ovat taustatietoja faktoille, erityisesti jos kertojaan luotetaan
- Suomessa lahjoja annetaan vain suurina merkkipäivinä, monissa muissa kulttuureissa lahjoja annetaan pienemmistäkin ilon aiheista



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

**Vipuvoimaa**  
EU:lta  
2014–2020

# Havaintoja suomalaisesta työelämäkulttuurista

Lähde: haastattelut Heinonen 2023

*”se perustuu siihen luterilaiseen mentaliteettiin, että tullaan kahdeksalta ja lähdetään neljältä. Nää on vähän semmoisia ominaisuuksia mitä ehkä suomalaisessa työkultuurissa on, mitä ei välttämättä ehkä muualla maailmassa ole.”*

*”tulee semmoinen fiilis, että tosi kiva, autetaan toisille. Mä tykkään. Että hei nyt mä en tajua, mitä pitää tehdä täällä, että tarviin vähän apua, ei kaikki, mutta Suomessa on enemmän minun mielestä sellaista yhteistyötä”*

*”suomalaiset niinku enemmän tietävät oikeuksia ja enemmän pitää kiinni niistä”*

*”sä voit luottaa kun sä teet töitä että palkka tulee ajallaan että tehdystä työstä maksetaan niinku että sehän ei ole itsestään selvää monissa maissa”*

*“Work doesn't depend on the gender, if you like it and you are graduated, you can do it.”*

*”mehän ollaan niin kun oltu tällöinen hyvin niinku työsuuntautunut kansa. Määritelty itsemme aika lailla sen työn mukaan”*



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

# Monikulttuurisuus suomalaisessa työelämässä

- Monikulttuurisuus voi olla:  
Kansalaisuutta, etnisyyttä, kieltä, uskontoa  
Myös yksilöllisyys vaikuttaa: sukupuoli, ihonväri, seksuaalinen suuntautuminen, persoonallisuus, toimintakyky sekä kulttuuri jossa yksilö on kasvanut
- Monikulttuurisessa työyhteisössä tulisi huomioida:  
Se, että jokainen on kulttuurisen taustansa lisäksi yksilö  
Viestinnän ja vuorovaikutuksen laatu  
Erilaiset hierarkia- ja kunniakäsitteet  
Osallisuus ja tasa-arvokäsitykset  
Esimiehen rooli ja johtaminen  
Oikea-aikainen ja riittävä perehdytys  
Vaatii myös työyhteisöltä positiivista ihmiskäsitystä, luottamusta, kunnioitusta, avoimuutta ja suvaitsevaisuutta



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



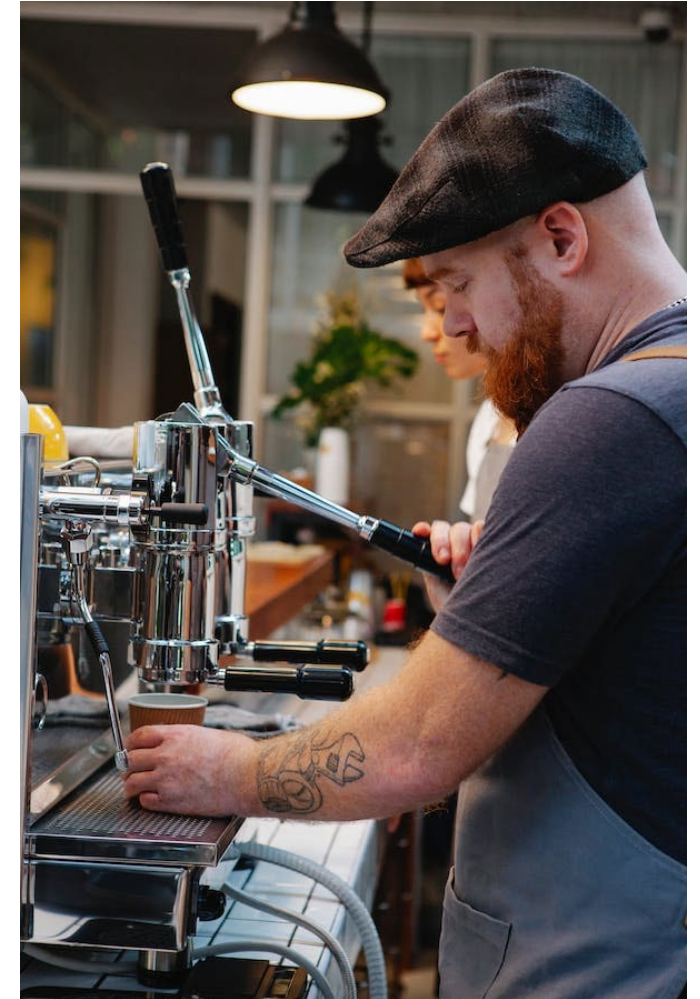
# Yksilö- ja yhteisökeskeisyys työelämässä

## Yksilökeskeisyys

- Läntiset ja pohjoiset työkuulttuurit
- Jokainen pitää huolta itsestään
- Ihmisten väliset suhteet ovat löyhemmät
- Yksilön vastuu, vapaus ja mielipiteet
- Yksityisyyttä suojellaan
- Työntekijä-esimiessuhde taloudellinen ja tasa-arvoinen
- Rekrytointi vapailta markkinoilta osaamisen mukaan
- Yksilöllisen palautteen ymmärtäminen, oman toiminnan arviointi työntekijänä ja ryhmässä

## Yhteisökeskeisyys

- Muu maailma, erityisesti Aasia, Afrikka ja Etelä-Amerikka
- Ihminen edustaa sukuaan, perhettään, heimoaan tai uskontoaan
- Työelämän ja yksityiselämän välillä ei niin suurta eroa
- Rekrytointi usein työnantajan verkostoista tai suvusta
- Henkilökohtaisen palautteen saamiseen ei olla totuttu, vaan pyritään välttämään ristiriitoja
- Epäonnistumisista koetaan häpeää, joka vaikuttaa perheeseen ja sukuun





# Vuorovaikutus ja viestintä

- Suomi on suoran ilmaisuuden kulttuuri: puheella ja sanoilla pyritään kertomaan se, mitä tarkoitetaan
  - Myös sanaton viestintä tukee sanottua
  - Käytämme vähän small-talkia
  - Olemme hieman ujoja, etäisiä ja vähäeleisiä mutta hienotunteisia
  - Työasioissa menemme suoraan asiaan
  - Pidämme suurta fyysistä etäisyyttä
- Epäsuoran ilmaisuuden kulttuureissa ilmaistaan vain osa asioista sanallisesti (esim. Aasiassa)
  - Sanaton viestintä, ympäristö ja käyttäytyminen tukevat viestintää
  - Joissakin voimakkaan ilmaisuuden kulttuureissa puhetta tuetaan paljon käsillä ja ilmeillä (esim. Etelä- Eurooppa ja Etelä-Amerikka)
  - Työasioissa vaihdetaan ensin omat ja perheen kuulumiset
  - Liika fyysinen etäisyys voi tuntua ylimieliseltä tai kylmältä



# Huomioita vuorovaikutuksesta

- Kättely, koskettelu ja halailu kuuluvat tiiviisti esimerkiksi etelä-eurooppalaisiin kulttuureihin. Joissakin kulttuureissa tai uskonnoissa mies ei voi kätellä naista, ja naista silmiin katsomista vältellään.
- Silmiin katsominen keskustellessa voidaan tulkita esimerkiksi Aasiassa jopa vihamieliseksi, kun taas suomessa se herättää luottamusta ja rehellisyyttä keskusteluissa
- Yhteisöllisissä kulttuureissa kasvojen menettäminen johtuu usein normien rikkomisesta joka aiheuttaa häpeää koko suvulle.
- Perustunteet kuten ilo ja suru eri kulttuureissa voivat ilmetä hyvin eri tavoin: suru voidaan piilottaa liioiteltuun iloon ja hihittelyyn esim. Aasiassa, kun toinen taas tuo ilot ja surut vahvasti esiin myös työpaikalla, kuten Afrikassa.
- Esimerkiksi hymyily ja nyökkäily tulkitaan suomessa hyväksynnäksi, mutta yhteisöllisissä kulttuureissa se voi tarkoittaa kuulemistä, muttei myöntymistä tai jopa päinvastaista, kieltä.



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



# Kielitaito

- Kielitaidolla on suuri merkitys integroitumisessa työyhteisöön ja kotoutumiseen
- Kielitaito on osa itsetuottamuksen muodostumista, hyvinvointia, onnellisuutta, ihmissuhteiden solmimista sekä perheen viihtymistä.
- Yhteinen kieli mahdollistaa vuorovaikutuksessa mukana olemisen työyhteisössä, sekä integroitumisen siihen
- Yhteisen kielen ja ymmärryksen saavuttaminen vaatii taitoja molemmilta osapuolilta
- Kriittinen reflektio mahdollistaa kulttuuristen tekijöiden vaikutuksen ymmärryksen havainnointiin, viestintään ja käyttäytymiseen
- Kielitaidosta johtuvat väärinymmärrykset ovat yleisimpiä haasteita työyhteisössä, joten viestintään ja sen laatuun tulisi kiinnittää erityistä huomioita

# Kielitietoisuus

- Vältä puhekieltä, murteita, pitkiä sanoja ja lauseita
- Käytä selkeitä sanamuotoja
- Rajaa aiheesi, käytä konkreettista kieltä ja ilmaisuja kielikuvien sijaan
- Toista sanomaasi tarvittaessa (esim. vaikeat sanat tai fraasit), toisella kerralla eri tavalla
- Kerro asiat hitaasti ja lyhyesti
- Äännä selvästi ja rauhallisesti
- Käytä eri tapoja sanan selittämiseen, kuten sanan purkamista osiin, vieraskielisen vaihtoehdon käyttämistä tai ei-kielellisiä keinoja.
- Anna aikaa.
- Käytä myönteisiä ilmaisuja ja varmista, että sinut on ymmärretty pyytämällä maahanmuuttajaa kertomaan mistä puhuttiin.



Euroopan unioni  
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



# Uskonto

- Suomessa uskonto tai vakaumukset eivät näy työelämässä
- Kristinusko näkyy lähinnä vapaina pyhäpäivinä sekä juhlien, kuten joulun ja pääsiäisen viettönä
- Keskustelua uskonnosta usein myös vältellään, sillä se koetaan henkilökohtaisena asiana
- Suomessa ei huomioida muiden uskontojen juhlia
- Monessa kulttuurissa uskonto säätelee päivän ja koko vuoden kiertoa
- Uskonto näkyy usein myös ulospäin; vaatetus, kuten huivi tai ruokailutottumukset sekä rukoilu
- Muissa kulttuureissa uskonnollisiin juhliin voi liittyä esim. paastoamista, joka voi vaikuttaa työntekijän työtehoon ja vireystilaan

# Aikakäsitys

- Suomessa on yksiaikainen kulttuuri, jossa seurataan aikatauluja, tehdään yksi asia kerrallaan pysyen määrääjassa
- Työ on tehtäväkeskeistä, työnjaosta pidetään kiinni ja viivästyksistä sovitaan
- Suomalaiset ovat täsmällisiä
- Myöhästymiset otetaan vakavasti, jos ne jatkuvat
- Moniaikaisissa kulttuureissa sukkuloidaan tilanteiden mukaan asiasta toiseen, hoitamalla useita päällekkäisiä asioita. Ihmiset ja ihmissuhteet ovat tärkeämpiä kuin tehtävät
- Syklisessä aikakäsityksessä (esim. Afrikassa) aika ei lopu, vaan se virtaa. Se mikä jää tekemättä, voidaan tehdä huomenna. Esimerkiksi myöhästyminen koetaan normaalina asiana.
- Monissa muissa kulttuureissa, kuten Etelä-Euroopassa, Afrikassa ja Etelä-Amerikassa kellonaikoja tulkitaankin väljästi



# Työn tarkoitus

- Vieraassa kulttuurissa työskennellessä voi olla epäselvää mikä on työn tarkoitus, tai mikä on hyvin tehtyä työtä.
- Siitä, mikä työssä on tärkeintä voi olla erilaisia mielipiteitä ja ajatuksia
- Tunnollinen työntekijä toisesta kulttuurista saattaa esimerkiksi pyytää sukulaista tuuramaan, kun itse sairastuu
- Omassa maassaan ammattilaisina toimineilla voi olla haasteita hyväksyä erilaisia toimintatapoja ja menetelmiä –kulttuurinen perustelu voi auttaa hyväksymään
- Erimielisyyksistä työpaikalla tulisi puhua avoimesti
- Työyhteisössä tulisikin olla yhteiset säännöt konfliktien selvittämiseen

*”Täällä suomessa on esimerkiksi tietty määrä töitä. Tiedät mitä sä teet. Tiedät mitä sun on työ pitää tehdä, mitä voit hoitaa oma työ.”*



# Toimiva monikulttuurinen työyhteisö

- KOMOTYÖHÖN liittyvän opinnäytetyön teemahaastatteluista nousi esille tärkeitä toistuvia teemoja niin työntekijöiden kuin työnantajankin taholta.
- Luottamus työntekijän ja työnantajan välillä, työntekijän osaamisen näyttäminen, yhteistyötaitojen tärkeys sekä työyhteisön yhteiset säännöt nousivat esille kaikissa haastatteluissa.
- Myös esimiehen vastuuta työyhteisön ilmapiirin luomisessa sekä ennakkoluuloihin ja haastaviin tilanteisiin puuttumisessa pidettiin tärkeänä.

*”Se on tosi tärkeää, se alkaa yleensä pomoista ja sitten niinku sieltä onkin se ilmapiiri, sieltä se alkaa mun mielestä.”*

*”voi vähän joustaa kuitenkin, ei sen takia että on eri värinen tai maahanmuuttaja. Samat säännöt kaikille”*

*”että ihmistä kohdellaan silleen kun suomalaisiakin ihmisiä kohdellaan ettei synny mitään turhia epäilyksiä että siellä tehdään tietsä sitä sun tätä, rasisti ja tällaista”*

*”voisi vähän jotenkin ajatellakin, että no kyllähän ne muutkin voivat osata mitä me osataan ei tässä mitään ihmeellistä”*



# Lähteet

Heinonen, Linda 2023: Suomalainen työelämäkulttuuri monikulttuurisessa kontekstissa. Opinnäytetyö Turun ammattikorkeakoulu.

Lahti, L. 2014. Monikulttuurinen työelämä. Hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle. Talentum

Lautaniemi, E., 2019. Maahanmuuttajat suomalaisilla työpaikoilla -Millaista on hyvä monikulttuurinen henkilöstöpolitiikka? SAK julkaisusarja 6/2019.

Keisala, K. 2012. Monikulttuurisen työyhteisön viestintä. Tampere University press.

Kuvat: <https://www.pexels.com/>

Pusa, M-L., Lampinen, M., Ryyänen-Jussila, S. 2017. Maahanmuuttajat voimavarana työpaikalla -opas kieli- ja kulttuuritietoiseen ohjaukseen. Ossi-Osaaminen esiin (ESR) ja Vauhtia työllistymiseen (OKM) hankeyhteistyö.

Moilanen, V. & Korhonen, T. 2021. Vinkkejä toimivaan monikulttuuriseen työyhteisöön. UEF Jatkuva oppiminen. University of Eastern Finland.

Työterveyslaitos 2014. Töissä Suomessa -tietoa maahan muuttaneille 13 eri kielellä.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyoelaman-muutos/monimuotoinen-tyoelama/toissa-suomessa-tietoa-maahan-muuttaneille-13-kielella>

Turun ammattikorkeakoulun opinnäytetyö: Suomalainen työelämäkulttuuri monikulttuurisessa kontekstissa. Heinonen Linda 2023.

Wallin, A., 2013. Monikulttuuriosaaminen. Uudistuvan työyhteisön valttikortti. Klaava Media.