

Matkalla maailman ympäri

**Monikulttuurikompetenssia
etsimässä**

Aila Wallin

Web Reports 52

Institute of Migration

2009



Siirtolaisuusinstituutti
Eerikinkatu 34
20100 Turku

Internet:

www.migrationinstitute.fi

TAMPEREEN YLIOPISTO

MATKALLA MAAILMAN YMPÄRI
- monikulttuurikompetenssia etsimässä

Kasvatustieteiden tiedekunta
Ammattikasvatuksen
tutkimus- ja koulutuskeskus
Pro gradu –tutkielma
Aila Wallin
2009

TIIVISTELMÄ

Monikulttuurisuus on yksi työyhteisöjen merkittävimmistä ajankohtaisista haasteista. Työperäinen ja humanitaarinen liikkuvuus lisääntyy merkittävästi. Kulttuurien välisen kommunikaation ja yhteistoiminnan lisääntyminen edellyttää lähes jokaiselta erilaisissa työelämän ja arjen organisaatioissa toimivalta monikulttuurisia lisävalmiuksia ja taitoja. Monikulttuuriosaaminen liittyy kiinteästi nimenomaan ammattitaitoon ja siinä kehittymiseen. Siksi on tarpeen tarkastella kulttuurisia valmiuksia myös kompetenssin ja ammatillisen kasvun näkökulmasta.

Tutkimus syntyi omakohtaisesta kokemuksesta vieraassa kulttuurissa sekä tarpeesta löytää uusia välineitä työyhteisöjen kehittämiseen. Sen tarkoitus oli selventää ja syventää monikulttuurikompetenssin käsitettä ja ymmärtää sen rakentumista, sekä tarkastella ilmiötä myös ammatillisen kasvun näkökulmasta. Tavoitteena oli osaltaan jäsentää hajanaista keskustelua monikulttuurivalmiuksien ympärillä ja hyödyttää esimerkiksi koulutuksen, työyhteisöjen ja johtajuuden parissa työskenteleviä. Tutkimuksen pääpaino oli kirjallisuudessa, jonka pohjalta syntyi laaja esiyymmärrys monikulttuurisuuden ammatillisten haasteiden ja kompetenssin yhteydestä. Teoreettista ymmärrystä syvennettiin empiirisellä laadullisella aineistolla, joka hankittiin ulkosuomalaisille tarkoitettussa verkkokeskustelufoorumissa virtuaalisena ryhmä- ja teemahaastattelun kombinaationa. Keskustelusta muodostui kattava, pragmaattinen, mutta asiallinen. Aineiston analysointiin käytettiin fenomenografiseen tutkimukseen sovellettavaa sisällönanalyysia ja lähinnä abduktiivista päättelyä.

Tutkimuksen tuloksena monikulttuurikompetenssi osoittautui sirkulaariseksi, kognitiiviseksi, emotionaaliseksi ja sosiaaliseksi, yleensä ammatillisen kasvun prosessiksi, jonka elementit liittyvät sisäkkäisesti toisiinsa ja ovat suhteessa toisiinsa. Monikulttuurikompetenssin kehittyminen edellyttää muuttuvaa tapaa ajatella ja toimia suhteessa itsen ja vieraaseen kulttuuriin. Sitä voidaan vahvistaa erilaisin koulutuksellisin interventioin.

Monikulttuurikompetenssi sisältää sekä pinta- että syväkvalifikaatioita, mutta olennaista on reflektio. Sen avulla voi kasvaa aidompaan ihmisen kohtaamiseen kulttuurieroista huolimatta. Oman etnosentrisyyden, omien ajatusten, tunteiden, ominaisuuksien ja reaktioiden kriittinen tiedostaminen sekä motivaatio jatkuvaan oppimiseen syventää monikulttuuriosaamisen metatiedoksi, kompetenssiksi. Keskeistä on myös kyky hyväksyä erilaisuutta. Sille pohja luodaan usein jo kasvuihmästä. Kulttuurinen tasapaino perustuu sekä oman kulttuurin arvostamiseen että vieraan kulttuurin kunnioittamiseen ilman idealisointia. Monikulttuurinen ympäristö tukee monikulttuurikompetenssin kehittymistä, mutta ei automaattisesti.

Asiasanat: monikulttuurisuus, globalisaatio, kompetenssi, ammatillinen kasvu, reflektio, monikulttuurikompetenssi, kulttuurinen tasapaino, verkkokeskustelu

University of Tampere
Faculty of Education
Wallin, Aila: Matkalla maailman ympäri – monikulttuurikompetenssia etsimässä
(On a journey around the world – searching for cross-cultural competence)
Master's Thesis, 89 p., 2 appendices
Vocational Education
March 2009

ABSTRACT

Multiculturalism is currently one of the most significant challenges in workplaces and organizations globally as well as in Finland. Work-related and humanitarian migration is multiplying. Almost everyone operating in different sort of organizations needs more and more cross-cultural skills and facilities due to increasing cross cultural communication and co-operation. The cross-cultural abilities are connected particularly to professional development. Hence, it is important to examine those qualifications in the context of professional growth.

This qualitative research is based on both a subjective experience in a foreign cultural environment and on urge to find new tools for organizational development. The aim of this thesis was to enlarge and clarify the concept of cross-cultural competence in the context of professional development. Also, I wanted to analyze the discussion around intercultural qualifications. In addition, the purpose was to benefit among others those who are working in workplace training, human resource and front line management. The focus of this research was in professional literature that created a wide understanding about the connection between cross-cultural challenges and professional competence. The experiential data was collected from a Finnish expatriate webchat forum as a virtual focus group interview. The sample was analyzed with content analysis.

As for the findings, the cross-cultural competence seems to be a circular, cognitive, emotional and a social professional development process. Its elements are inclusive. The development of cross-cultural competence requires a transforming way to think and act, considering oneself and a strange culture. The competence can be strengthened with varying kinds of training and coaching interventions.

The cross-cultural competence is involved both superficial and deep qualifications, but the main issue is the reflection. It's important to critically realize one's primitive ethnocentrism, one's thoughts, emotions, motivation, attributes and reactions in order to find the cross-cultural competence. With reflection one can genuinely face another person as a human being despite of cultural differences and definition. The ability to tolerate difference is also important. It is often based on raising environment in one's childhood. The cultural balance depends on both valuing one's own culture and on respecting a strange one without idealizing. The multicultural environment often supports the development of cross-cultural competence, but not automatically.

Key words: multiculturalism, globalization, competence, professional growth, reflection, cross-cultural competence, cultural balance, web discussion

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ	
ABSTRACT	
SISÄLTÖ	
1 MATKALLA MAAILMAN YMPÄRI	7
1.1 Kasvava kansainvälisyys.....	7
1.2 Löytöretkellä monikulttuurisuuden maailmassa	10
1.3 Monikulttuurikompetenssia etsimässä	12
2 MONIKULTTUURISUUDEN MONET DILEMMAT	15
2.1 Muuttuva maailma ja työelämä	15
2.2 Muuttuva ja monimuotoinen kulttuuri	19
2.3 Kulttuurikriisi yksilön haasteena	22
2.4 Monikulttuurisuus tutkimuksen silmin	24
3 KOHTI MONIKULTTUURIKOMPETENSSIA	28
3.1 Kompetenssi ja ammatillinen kasvu	28
3.1.1 Kvalifikaatio ja kompetenssi	28
3.1.2 Ammatillinen kasvu ja asiantuntijuus	30
3.1.3 Reflektio	33
3.2 Monikulttuuriosaaminen	34
3.2.1 Avain kulttuurien kohtaamiseen	34
3.2.2 Tiedosta tiedostamiseen	36
3.2.3 Metatietoa, taitoa ja toimintaa	40

4	TUTKIMUKSEN EMPIIRINEN TOTEUTUS.....	44
4.1	Metodologiset valinnat	44
4.2	Aineiston hankinta ja kuvailu	49
4.3	Analyysiprosessi	53
4.4	Sisäinen ja ulkoinen luotettavuus	56
5	MONIKULTTUURIOSAAMINEN MAAILMALLA	59
5.1	Monikulttuurikompetenssin käsite	59
5.1.1	Kompetenssi – pintaa ja syvyyttä	59
5.1.2	Erilaisuuden hyväksyntä	62
5.1.3	Kommunikaatio	62
5.2	Monikulttuurikompetenssin kehittyminen ja vieras ympäristö.....	63
5.2.1	Monikulttuurinen kasvuympäristö	63
5.2.2	Monikulttuurinen temperamentti ja oppimistyyli	64
5.2.3	Virheistä ja arjesta oppiminen	65
5.2.4	Kulttuuri- identiteetti.....	65
5.2.5	Muutoksen tiedostaminen	66
5.3	Monikulttuurikompetenssi käytännössä	68
5.3.1	Luuloista aitouteen	68
5.3.2	Tasapainoinen huomiointi	69
5.3.3	Muutokset kommunikaatiossa	70
6	DISKUSSIO.....	71
6.1	Monikulttuurikompetenssi ammatillisen kasvun prosessina	71
6.2	Matka jatkuu.....	76

LÄHTEET	79
LIITTEET	
Liite 1 Verkkokeskustelun avaus- ja lopetuspostaus	90
KUVIOT	
Kuvio 1 Monikulttuurikompetenssin spiraali	43
Kuvio 2 Tutkimuskategoriat	54
Kuvio 3 Tulokset kategorisoituna	72
Kuvio 4 Monikulttuurikompetenssin elementit	75

1 MATKALLA MAAILMAN YMPÄRI

1.1 Kasvava kansainvälisyys

Monikulttuurisuus on yksi työyhteisöjen merkittävimmistä ajankohtaisista ja lähivuosina yhä kasvavista haasteista. Globaalin rakennemuutoksen aaltojen rantautuminen suomalaisiin organisaatioihin voimistuu kaiken aikaa. Suomessa monikulttuurisuus on sekä vanha että uusi asia. Vaikka kansakunta on yleisesti ottaen varsin homogeeninen, tuntee sen historia yllättävän paljon kulttuurista kohtaamista idän ja lännen välissä. Itsenäistymisen ja toisen maailmansodan jälkeiset vuodet näihin päiviin saakka ovat olleet kuitenkin kansallisuuden ja homogeenisyyden aikaa. Sekä humanitaarinen että työperäinen maahanmuutto ovat suhteellisen tuore ilmiö.

Vuosituhanen vaihteessa kiihtynyt kansainvälinen liikkuvuus muuttaa koko työelämää; muokkaa paitsi kasvokkaista kanssakäymistä ja verkossa tapahtuvaa informaation vaihtoa entistä kansainvälisemmäksi, mutta myös lisää monikansallisten yritysten ja organisaatioiden määrää ja toimintaa. Työtehtävät ja opiskelu muuttuvat komennusten ja vaihtojen myötä myös yhä monikulttuurisemmiksi. Tietoverkot mahdollisuuksineen lisäävät kansainvälistä kommunikaatiota työelämän ja opiskelun lisäksi myös vapaa-ajalla. Muuttoliike on tänä päivänä entistä tavoitteellisempaa; ei lähdetä vain pakon sanelemana työn perässä, vaan uussiirtolaisten suuri joukko on enimmäkseen nuoria, kielitaitoisia opiskelijoita tai korkeasti koulutettuja erityisosajia erilaisissa liike-elämän tai yhteiskunnallisissa tehtävissä työskenteleviä. Tilastojen mukaan (Suomi lukuina 2007; Siirtolaisinstituutti) Suomesta muutti ulkomaille v. 2006 n. 12 000 henkeä ja ulkomailla asuvia suomalaisia on noin 500.000.

Verrattuna moneen varsinaiseen siirtolaismaahan, kuten esimerkiksi Yhdysvallat, Australia, Ranska, Kanada tai Ruotsi, muuttoliike Suomessa on tietysti vähäistä. Muutos tuo kuitenkin organisaatioihin ulkomaalaisia työntekijöitä, asettaen omat tavoitteensa kulttuurien väliselle sujuvalle dialogille ja yhteistyölle. Maassamme asuu em. tilastojen mukaan n. 160 000 ulkomaalaistaustaista henkilöä ja määrä kasvaa lähes 30 000 henkilöllä vuosittain. Suuri osa näiden väestöryhmien aikuisista on jo mukana työelämässä mm. joukkoliikenteen, erilaisten palveluiden, kaupan, terveydenhuollon, kasvatuksen ja opetuksen sekä informaatioteknologian aloilla. Monikulttuurisuuden haasteet ovat arkipäivää päivähoidossa ja kouluissa. Viime vuosina Suomi on ollut suosittu sekä humanitaarisen maahanmuuton että korkeakouluopintojen kohde. Työperäinen maahanmuutto tulee lähivuosina ja -kymmeninä lisääntymään merkittävästi. Työmarkkinajärjestöt ja kuntien edustajat näkevät, että aivan lähitulevaisuudessa Suomi tarvitsee työvoimaa, joka on omien resurssien puuttuessa rekrytoitava ulkomailta. Kasvamassa on siten myös kymmenien tuhansien seuraavan sukupolven ulkomaalaistaustaisten joukko, joka tulee muutamien vuosien kuluttua tuomaan työyhteisöihin -suomalaisuneina tosin - piirteitä omasta alkuperäisestä kulttuuristaan. Koko väestöstä n. 3.0 % puhuu äidinkielenään muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea, joillakin paikkakunnilla jopa 10 %.

Suomeksi teoreettista tietoa monikulttuuriosaamisesta ei ole kovin runsaasti. Suomalainen aiheita sivuva tutkimus ja informaatio on jaoteltavissa kolmeen kategoriaan: siirtolaisuus, expatriaatit ja maahanmuuttajat sekä heidän kokemuksensa. Siirtolaisuus eritoten Suomesta ulkomaille eri aikakausina on kulttuurisesti kiinnostava aihe ja sitä on kuvattu sekä tutkimuksen että taiteen keinoin. Järjestöt ja yritykset ovat kehittäneet laajamittaisesti ulkomaille työtehtäviin lähtevien, ns. ekspattien l. komennuslaisten valmennusmateriaalia eri kulttuurien tavoista ja ymmärtämisestä sekä käytännöistä. Ekspattien kokemusten kartoittaminen on viime vuosina ollut vireää ja tuottanut lähinnä eritasoisia opinnäytetöitä tai artikkeleita.

Myös maahanmuuttajien elinoloista Suomessa tehdään opinnäytteinä suhteellisen runsaasti tutkimusta. Keskustelu monikulttuurisuudesta on kuitenkin usein joko ongelma- tai objektilähtöistä. Edellä mainittujen tutkimusten kautta saatu informaatio on vielä pääosin hyödyntämättä suomalaisessa yhä monikulttuuristuvammassa työelämässä ja -yhteisöissä. Monikulttuurisuus työyhteisöissä onkin

vasta viriävä tutkimusaihe Suomessa, eikä kovin runsas kansainväliselläkään tasolla. Muutoinkin monikulttuurivalmiuksien ammatillista näkökulmaa on syytä tutkia lisää.

Nimikkeetkään eivät ole yksiselitteisiä ainakaan Suomessa. Ulkomailla asuva ja työskentelevä henkilö on lainsäädännön mukaan poissaolevaa väestöä, kun hänellä on kotipaikka ulkomailla. Siirtolaisia ovat pysyvästi ulkomaille muuttaneet, joilla usein on myös kaksoiskansalaisuus. Ekspatriaatti voi olla tilapäisesti työtehtävissä, mutta yhtä lailla myös pysyvästi maassa asuva tai usein työn vuoksi maata vaihtava. Keskustelussa on vilahtanut myös etäsuomalainen, jopa nykypäivän nomadi (Junkkari & Junkkari 2003). Joskin käsitteet ovat häilyviä, ovat kaikki edellä mainitut joka tapauksessa ulkosuomalaisia. Suomeen muuttaneiden nimitys ei ole sen helpompaa. Siirtolainen on historiallinen jäännös, maahanmuuttaja koetaan leimaavaksi ja liitetään pakolaisuuteen. Ulkomaalaistaustainen on puolestaan epäkäytännöllinen. Uussuomalainen alkaa vakiintua käyttöön yleisesti hyväksyttynä.

Monikulttuurisuuteen liittyvää osaamista on kasvavassa määrin tutkittu ja siitä kirjoitettu eri puolilla maailmaa, erityisesti merkittävässä monikulttuurisissa maissa kuten Kanada, Yhdysvallat, Australia ja Singapore. Esimerkiksi Australiassa ja Yhdysvalloissa on jo pitkään panostettu tietoiseen monikulttuuritaitojen kehittämiseen monissa eri tasojen koulutusohjelmissä. Ohjelmat sisältävät sekä teoriaa, että käytännön työskentelyä tai opiskelua vieraassa tai monikulttuurisessa ympäristössä muutamasta viikosta muutamaaan kuukauteen. (Esim. Dupre & Goodgold 2007; Kitsantas 2004; Tesoriero 2006). Suomessa tällä alueella on otettu vasta pieniä askeleita ja tarvetta valmennukseen ja koulutukseen kentällä vaikuttaa olevan.

Kasvavan kansainvälisyyden myötä yhteiskuntamme ja eri organisaatiot sen sisällä on monikulttuuristen haasteiden edessä. Kulttuurien välisen kommunikaatio ja yhteistoiminnan lisääntyminen edellyttää monikulttuurisia lisävalmiuksia ja taitoja, jotka koskettavat lähes jokaista erilaisissa työelämän ja arjen organisaatioissa.

1.2 Löytöretkellä monikulttuurisuuden maailmassa

Omaakohtainen, metsäsuomalaisen maalaistytön monikulttuurinen herääminen tapahtui varsin kypsällä iällä, huolimatta varsin voimakkaasta kansainvälisyyden tuulahduksesta, jota puolison työyrittäjämaailmassa vuosikymmeniä toi kokemuspöytäni. Vasta luettuani Barbara Kingsolverin romaanin¹, eurooppalaisen lähetystyöntekijän yrityksistä juurruttaa kristinuskoa afrikkalaiseen kulttuuriin, aloin toden teolla pohtia kulttuurisen relativismin sisältöä ja merkitystä.

Samoihin aikoihin aloittamani johtamistaidon erikoistumiskoulutusopinnot Helsingin yliopistossa johdattivat minut kulttuuriantropologian maailmaan lähinnä Geert Hofsteden teoksen (1997) ajatusten pohjalta. Muuan yksittäinen käytännön tapaus askarrutti minua pitkään ja sai aikaan liikkeelle ajatusprosessin, joka ei ole vielääkään päättynyt. Eräässä johtamassani koulutusryhmässäni oli osallistuja, joka oli sekä afrikkalainen että muslimi. Teimme jotakin harjoitusta, jossa ryhmittelin osanottajien nimiä fläppitaululle kädessäni punainen tussi. Yhtäkkiä tämä koulutettava pyysi, etten kirjoittaisi hänen nimeään punaisella, koska se hänen uskomuksensa mukaan on kuoleman väri. Sen ihmeempiä kyselemättä vaihdoin kohteliaasti väriä. Jäin kuitenkin miettimään, toiminko loppujen lopuksi oikein. Ehkä siinä yksittäisessä tilanteessa, mutta entä laajempaan kysymykseen? Myöhemmin, kun itse olen elänyt ja toiminut ulkomailla, olenko voinut edellyttää, että paikalliset tuntevat, saati ottavat huomioon minun uskomuksiani tai tapojani? Missä kulkee raja, ja miten voisin ymmärtää siitä enemmän?

Vuonna 2003 elämä heitti minut puolison työtehtävien vuoksi ensin kolmeksi vuodeksi Australian Sydneyyn ja sen jälkeen vuodeksi Singaporeen. Neljän vuoden asuminen, työskentely ja opiskelu ulkomailla ovat antaneet minulle myös syvän omaakohtaisen kokemuksen vieraasta kulttuurista, ulkopuolisuudesta ja sopeutumisesta, uusista toimintatavoista ja entisten vahvistamisesta, kulttuurisesta oppimisesta ja monikulttuurisuuden monista ulottuvuuksista. Vielä merkittävämpiä ovat olleet sadat

¹ Kingsolver, B. 1999. Myrkkypuun siemen. Helsinki: Like.

tarinat, joihin olen tällä tutkimusmatkallani törmännyt ja joita haluan jatkossakin hyödyntää. Monikulttuurisuus, sen haasteet ja mahdollisuudet ovat ammatillisen elämäntähtämykseni uusin lähtö.

Vuorovaikutus sekä siirtolais- että ekspatriaattiyhteisössä niin arkielämässä kuin erilaisten ulkosuomalaisille suunnattujen verkkokeskustelujen virtuaalimaailmassa on avartanut näköaloja ja vienyt minut kokemusten ja tarinoiden piiriin, josta ennen olin tuskin kuullut. Monikulttuurisuuden ja työelämän kysymyksiä pohdin myös tehdessäni johtamistaidon opintojeni lopputyön haastattelemalla Australiassa työskenteleviä suomalaisnaisia². Suomi-seuran toimeksiannosta kirjoitin kokemuksieni ja havaintojeni perusteella myös oppaan Australiaan muuttaville³, joka on julkaistu seuran maaoppaiden sarjassa. Osallistuin Sydneyssä joulukuussa 2005 järjestettyyn neljänteen kansainväliseen työssäoppimisen tutkijoiden konferenssiin⁴, joka myös antoi uusia merkittäviä virikkeitä ja kontakteja työelämän ja kansainvälisyyden yhdistämisessä.

Varsinainen opinkappale oli vuosi Aasiassa, Singaporessa. Länsimaisesta merkittävästi poikkeavan kulttuurin ympäröimänä oivalsin monta asiaa, sekä lukemalla että käytännön kautta. Yksi sellainen oli *westernisaation* - länsimaisen vallankäytön ja oikeassa olemisen - merkitys. Sen enempää itämaisestä viisaudesta ja ajattelusta omaksumatta, ymmärsin kuitenkin jotakin aivan uutta sen syvällisyydestä ja mahdollisuuksista. Ennen muuta tiedostin, miten vaikea länsimaisen ihmisen on sen erilaisuutta ja historiallista traditiota ymmärtää. Lähes fundamentalistisesti omista traditioista ja arvoistani kiinni pitäneenä koin astuneeni askeleen eteenpäin pystyessäni aidosti ja sydämeistä toivottamaan paikallisille hyvää uutta vuotta (tosin englanniksi) kiinalaisena uutenavuotena.

² Wallin, A. 2006. Suomi-neito Down Under – työyhteisö elämää Australiassa suomalaisesta naisnäkökulmasta. Johtamistaidon PD-ohjelman lopputyö. Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, mm. <http://www.migrationinstitute.fi/db/articles/art.php?artid=10>

³ Wallin, A. 2007. Australia-oppas. Kohteena Kengurumaa. Suomi-Seura. <http://www.suomi-seura.fi>

⁴ Researching Work & Learning 4th International Conference, 12.-14.12.2005, Sydney. University of Technology Sydney & OVAL.

Kirjoitan tätä tekstiä monikulttuuriosaamisesta myös itselleni. Asenteet ja pelot ovat tiukassa; vieraassa kulttuurissa erilainen usein pelottaa, tuntuu typerältä ja ärsyttävältä. Erilaisuuden hyväksyminen ei ole helppoa, etenkin sen sisäistäminen niin ajattelun kuin toiminnankin tasolla. Samoin luultavasti ajattelevat ne, jotka ovat ulkomaalaisia minun kotimaassani. Joskus on vaikeaa nähdä, mikä sittenkään on oikeaa, mikä väärää, mikä hyvää, mikä pahaa. Olen hyvin konkreettisesti voinut havaita, miten vaikea taito monikulttuuriosaaminen on ja miten työlästä on ”työskennellä ittensä kanssa” tässä kontekstissa. Koska olen myös huomannut taidon tärkeyden, haluan kohdistaa siihen ammatillista energiaani ja kehittää osaamistani. Muzaffar (2005, 70) toteaa vähemmistön olevan yleensä kiinnostuneempi monikulttuurisista kysymyksistä, koska se tuntee olonsa epämukavammaksi kuin enemmistö. Oma kiinnostukseni aiheeseen perustuu varmasti osittain tähän kokemukseen. Pääpaino on kuitenkin ammatillisessa ambitiossa: tuoda monikulttuuriosaamiseni myös yleiseen käyttöön ja keskusteluun.

Työssäni kouluttajana, työnohjaajana ja työyhteisövalmentajana en voi ohittaa monikulttuurisuutta ja sen vaikutuksia työyhteisöissä. Siksi halusin rakentaa ammattikasvatuksen opintojeni opinnäytteen sellaiseksi, että siitä olisi hyötyä, jos ei kenellekään muulle, niin ainakin itselleni palattuani takaisin Suomeen ja työhöni.

1.3 Monikulttuurikompetenssia etsimässä

Henkilökohtainen kiinnostukseni monikulttuuriosaamiseen pohjautuu ensiksikin työhöni työyhteisövalmentajana, työnohjaajana ja kouluttajana. Käsitykseni on, että lähitulevaisuudessa työyhteisöjen kehittämisen yksi merkittävä painopiste on juuri monikulttuuriosaamisen lisäämisessä. Toiseksi, omat kokemukseni elämästä ja työskentelystä vieraassa kulttuurissa ovat olleet osa omaa ammatillista kasvua - haastetta jatkuvaan reflektioon.

Lähtökohtani aiheeseen oli monikulttuurisuuden haasteet työyhteisössä. Halusin laajentaa sekä omaa että lukijan ymmärrystä työskentelystä vieraassa kulttuuriympäristössä ja vastavuoroisesta kulttuurien kohtaamisesta. Se olkoon tutkimukseni kehys edelleen. Teema osoittautui kuitenkin liian laajaksi ja tarkentui ensin ammatilliseen kasvuun vieraassa kulttuuriympäristössä. Sen pohjalta yhtäältä luontevasti, toisaalta ohjaajani professori Pekka Ruohotien ansiosta se rajautui monikulttuurikompetenssiin.

Tutkimukseni tarkoitus on selventää ja syventää monikulttuurikompetenssin käsitettä ja ymmärtää sen rakentumista. Tutkimuksessani keskeistä on etsiä vastauksia siihen, miten monikulttuurikompetenssi ymmärretään ja miten se on esillä eri toimintaympäristöissä, miten monikulttuurikompetenssi kehittyy sekä miten monikulttuuriosaaminen näkyy käytännössä. Tarkastelen ilmiötä samalla myös ammatillisen kasvun näkökulmasta. Toivon tutkimukseni osaltaan kokoavan ja jäsentävän hajanaista keskustelua monikulttuurivalmiuksien ympärillä ja hyödyttävän esimerkiksi koulutuksen, työyhteisöjen ja johtajuuden parissa työskenteleviä. Tavoitteenani onkin löytää havaintoja tai näkökulmia, joita voitaisiin hyödyntää ammatillisen kasvun ja asiantuntijuuden tukemisessa; työnohjauksessa, työyhteisöjen kehittämisessä ja valmennuksessa sekä ammatillisessa että aikuiskoulutuksessa.

Pääpaino tutkimuksessani on kirjallisuuteen perehtymisessä ja ns. läpiajattelu, ymmärryksen laajentaminen, sen avulla. Tutkimuskysymyksen avulla pyrin silti paremminkin todentamaan kiinnostuksen kohteena olevaa ilmiötä kuin rakentamaan sitä teorian pohjalta. Paitsi laajan kirjallisuuden valossa, tarkastelen ilmiötä myös omiin kokemuksiini peilaten. Empiirisesti kerään näkemyksiä ja kokemuksia monikulttuurisissa elin-, työ- ja opiskeluympäristöissä toimivilta nykyisiltä tai entisiltä ulkosuomalaisilta. Etsin merkityksiä ja kokemuksia, miten muut ymmärtävät monikulttuuriosaamisen ja sen muodostumisen. Aineiston hankinnan kohteeksi valitsin ulkosuomalaisille tarkoitetun verkkokeskustelufoorumin, jossa olen myös itse ollut mukana aktiivisesti viime vuosien ajan. Vaikka aineistoni on suhteellisen pieni, luotan saavani siitä irti olennaisen liitettyä laajaan esiymmärrykseen monikulttuurikompetenssista. Uskon havaintojeni myös olevan siirrettävissä mihin tahansa tilanteeseen tai ympäristöön, jossa toimii monien eri kulttuurien edustajia.

Oman ymmärryksen lisääminen ja jakaminen on merkittävä osa tutkimuksen päämäärääni. Olen itse aidosti matkalla mukana etsimässä monikulttuurikompetenssin arvoituksen ratkaisua. Perimmäisenä tavoitteena on löytää polkuja monikulttuurisuuden näkemiseksi organisaation, työyhteisön ja työntekijän mahdollisuutena ja voimavarana. kohti suvaitsevampaa, yhteistyökykyisempää ja toinen toisiltaan oppivaa, hyvinvoivaa työyhteisöä.

Monikulttuurisuuden lisääntymisen mukanaan tuomat haasteet asettavat myös yksilöiden ja yhteisöjen ammattitaidon koetukselle. Monikulttuuriosaaminen liittyy kiinteästi – ei kuitenkaan välttämättä – nimenomaan ammattitaitoon ja siinä kehittymiseen. Siksi lähestyn aihettani tarkastelemalla myös kompetenssia yleisellä tasolla ja ammatillisen kasvun yhtenä ulottuvuutena.

2 MONIKULTTUURISUUDEN MONET DILEMMAT

2.1 Muuttuva maailma ja työelämä

Maailma ja työelämä elävät jatkuvassa muutoksessa. Maapalloistuminen, globalisaatio, sekä yhtenäistää että jakaa ihmiskuntaa. Erityisesti se lisää kansainvälistä liikkuvuutta. Työelämän skenaariot niin Suomessa kuin maailmalla viittaavat vahvasti siihen, että kulttuurinen monimuotoisuus on tullut jäädäkseen ja trendi on edelleen nouseva. Humanitaarisen maahanmuuton lisäksi yhteiskunta tarvitsee lisätyövoimaa. Monikulttuuriset asiantuntijaorganisaatiot lisääntyvät. Muutokset länsimaissa ovat olleet dramaattisia viimeisten 30–40 vuoden ja Suomessakin viimeisten 10 vuoden aikana. Eurooppalaisista joka kymmenennen arvioidaan olevan ulkomailla syntynyt. Yhteiskuntaa ja organisaatioita määrittävät käsitteet informaatio, oppiminen, verkostot, yhdentymisen. Yritysten keskeisiksi kilpailutekijöiksi muodostuvat nopeus ja muutos- ja reagointikyky. Koulutus, liikkuvuus ja kilpailu työmarkkinoilla rakentavat uuden sosiaalisen statuksen ja merkittävyyden. Materia ei ole keskiössä, vaan jatkuva henkilökohtainen kehittyminen ja asioiden liikkeellä pitäminen. (Beck & Beck-Gernsheim 2002; Binde 2005, 24-25; Hersh & Schmidt 2000; Kymlicka 2005; Legrain 2006, 9; Toivonen 2004,105; Utsumi 2005.

Globalisaatio aiheuttaa myös sosiaalisia muutoksia. Etenkin niiden nopeus saa aikaan epävakautta monissa vielä kehittyvissä olevissa yhteiskunnissa. Globalisaatiolla onkin kannattajansa ja kritisoijansa, mahdollisuutensa ja uhkakuvansa. Globalisaatio on synnyttänyt voimakkaan tarpeen yhdenmukaisuuteen. Se on luonut mm. tietyille länsimaisille arvoille kasvualustan, jonka ilmenemismuoto ja volyyymi voidaan kyseenalaistaa. Samalla se on kuitenkin lisännyt ja rikastanut myös vuoropuhelua länsimaiden ja erityisesti Aasian maiden välillä ja ravistellut monia rakenteita, traditioita ja myyttejä. *Western view*, länsimainen vallankäyttö ja oikeassa oleminen, ei ole enää ainoa näkökulma kehitykseen. Monet vannovat globalisaation nimiin ja näkevät sen tuovan lähestulkoon pelkästään oikeudenmukaisia ja positiivisia ratkaisuja sekä hyvinvointia ja loputtomia mahdollisuuksia

ihmiskunnan käyttöön. (mm. Binde 2005; Somavia 2006; Utsumi 2005). Jotkut näkevät sen kapitalismin päätepysäkinä ja uskovat omalla tavallaan lopultakin toteutuvan jopa marxilaisen utopian yhtenäisestä ihmiskunnasta ja maailmankansalaisuudesta. Taloudelliset muutokset aiheuttavat aina myös sosiaalista liikettä.

Tulevaisuuden tutkijoiden keskuudessa käydään keskustelua myös ennalta arvaamattomista käännteistä ja vastavoimista, joita globalisaation negatiiviset vaikutukset saattavat tuoda tullessaan. Tanskalaiset tutkijat Hersh ja Schmidt (2000) arvioivat jo vuosituhaten alussa, että globalisaatio tulee merkitsemään monia positiivisia ja yllättäviä muutoksia etenkin ns. kehitysmaissa, mutta samalla repivää ja ristiriitaista prosessia koko ihmiskunnalle. Evoluutiopsykologit näkevät maailmanlaajuisen demokratian ja yhtenäistymisen, maailmanhallituksen, ei vain utopiana, vaan myös kauhukuvana. (v. Herten 2004, 151). Globalisaation vaikutuksia koulutukseen ja sosiaalisiin muutoksiin tarkastelee mm. Perrons (2005). Hänen puheenvuoronsa ei ehkä ole suorastaan globalisaatiota vastustava, mutta hyvin kriittinen. Hänen näkökulmastaan (emt., 319) maapalloistumisen eduista toki pidetään ääntä, mutta vähemmän sen mukanaan tulevista ongelmista. Vaikka teknologian ansiot ja edistysaskeleet ovat kiistattomat, vain vähän edistystä on tapahtunut humanitaarisesti; nälän, köyhyyden, peruskoulutuksen puutteen, sukupuolten välisen epätasa-arvon ja aidsin poistamiseksi. Perrons (emt., 165–166) arvelee lähitulevaisuuden olevan uhkien ja mahdollisuuksien sekoitus – sekä riskit että potentiaali kasvaa. Ennen muuta maailma polarisoituu ja epätasa-arvoistuu entisestään.

Mm. saksalainen sosiologi Beck (2002), ymmärtää globalisaation individualisaationa; kapitalismina ilman luokkia ja systeeminä, joka väistämättä jakaa ihmiset voittajiin ja häviäjiin. Beck puhuu mm. ”keskipäivän pimeydestä”, jossa paha pukeutuu hyvän, vapauden ja tasa-arvon kaapuun. Globaali pääoma syrjäyttää entistä enemmän ihmisiä työelämästä ja työttömyys tulee olennaiseksi osaksi ihmisen työhistoriaa ja urakehitystä. Sosiaalinen epätasa-arvo ja köyhyys ovat väistämättömiä, ksenofobia, levottomuudet ja väkivalta lisääntyvät. Jopa demokratian takaaminen on vaikeaa. Syntyy moderni barbarismi, jossa kansallisuuteen, sukupuoleen, vammaisuuteen, seksuaalisuuteen ym. liittyvät konfliktit ja diskriminaatio on pysyvä ilmiö. Samalla kun suvaitsevaisuus ja toleranssi kasvavat, lisääntyvät myös eriarvoisuus ja konfliktit, etnisten ryhmien separaatio ja fundamentalismi, tarve oman

kansallisen identiteetin korostamiseen. On olemassa riski, että ryhmän oikeudet, erityisesti kulttuuriset ja uskonnolliset, menevät yksilön oikeuksien edelle. Tämä luo pohjaa fundamentalismille ja etnisille äärireaktioille. Viitteitä siitä on nähtävissä päivittäin ja yhä lisääntyvässä määrin. (Legrain 2006, 275–276; Seddon. & Henriksson & Nemeyer 2008).

Global Trends 2015 (2000) on yhdysvaltalaisen NIC:n (National Intelligence Council) laatima eri alojen asiantuntijoiden katsaus lähitulevaisuuteen. Raportti on useamman vuoden työn tulos ja mielenkiintoinen, vaikkakin kulttuurisidonnainen. Siinä luodaan suuntaviivoja tulevien kymmenen vuoden kehitykselle eri näkökulmista. Jos yksi skenaario ei toteudu, on todennäköistä, että toinen toteutuu. Maailmantalous saattaa organisoitua yhtenäiseksi, mutta alueellinen kilpailu esim. Euroopan maiden, Aasian ja Pohjois-Amerikan maiden kesken saattaa myös kiihtyä entisestään. Tätä pakkaa hämmentää vielä mm. Intian, Kiinan, Pohjois-Afrikan ja joidenkin arabimaiden arvaamaton kasvu. Esimerkiksi ilmastonmuutos, joka ilmenee yhä enemmän veden puutteena ja toisaalta merenpinnan nousemisesta johtuvien ns. ympäristöpakolaisten virtana, samoin kuin aidsin leviäminen lyövät korvalle tieteen ylivaltaa. Tieteellä ja teknologialla tulee olemaan vahva ote, mutta mitä vaikuttaakaan uskonto? Yksi ehkä haitallisimmista globalisaation haittavaikutuksista on kansainvälinen terrorismi, joka tulee varjostamaan yhteistä tulevaisuuttamme kaikkialla maapallolla voimakkaasti. Raportin mukaan valtiot, joissa on etnisiä tai uskonnollisia jännitteitä sekä heikko talous, ovat sille oiva kasvualusta. Terrorismi vaikuttaa, ei vain valtioiden välisiin ja sisäisiin rakenteisiin ja käytäntöihin, vaan myös tavallisen kansalaisen elämään. Negatiivisimmillaan ihmiskunta ei pysty hyötymään globalisaation suomista mahdollisuuksista eikä kehittämään yhteistyötä merkittävässä määrin.

Globalisaatio vaikuttaa myös työelämään, työmarkkinoihin, koulutusjärjestelmiin ja sen sisältöihin. Joidenkin arvioiden mukaan (mm. Seddon & Henriksson & Nemeyer 2008) se pistää työelämän kokonaan uuteen järjestykseen. Se voi saada aikaan epämotivoivia seurauksia tai sitten luoda uusia käytäntöjä. Maailma ikään kuin pienenee kun työvoima liikkuu kansallisten rajojen yli ja tietoverkot mahdollistavat yhteydenpidon reaaliajassa. Yritykset sekä kansainvälistyvät että käyttävät kansainvälisiä asiantuntijapalveluita. Lisäksi ne tarvitsevat entistä enemmän laaja-alaisia osaamis- ja tietointensiivisiä asiantuntijapalveluita, joiden on myös pystyttävä toimimaan eri kansallisuuksien ja

kulttuurien välillä. Maapalloistuminen ja informaatioteknologia, innovaatiot ja aineeton verkostotalous edellyttävät organisaatioilta, työyhteisöiltä ja yksittäisiltä työntekijöiltä uudistumiskykyä ja jatkuvaa muutosta. Syntyy sekä tietoisia että tiedostamattomia innovaatioita. Ne puolestaan synnyttävät, tai niiden ainakin tulisi synnyttää, uudenlaista ajattelua ja uusia taitoja organisaatioissa ja ne muokkaavat uudenlaisen koulutus-, johtamis-, jopa ihmiskäsityksen. Organisaation oppiminen sosiaalisena prosessina perustuu toimivaan vuorovaikutukseen ja yhteistyökyyn myös monikulttuurisessa kontekstissa. Vaikuttaa siltä, että tarve sekä yksilöllisiin että yhteisöllisiin ratkaisuihin lisääntyy. (Apfelthaler & Hansen & Ong & Tapachai 2006; Beck 2002; Tesoriero 2006; Toivonen 2004).

Lisääntyvä työperäinen muuttoliike tuo mukanaan sekä kulttuurista potentiaalia että haasteita, kun väestö heterogenisoituu etnisesti, kielellisesti ja uskonnollisesti. Haasteet vain kasvavat kun lisätään keskusteluun sosiaalinen ja taloudellinen ulottuvuus. Sekä ammattitaitoisten että -taitottomien suuret siirtolaisvirrat purkautuvat köyhistä ja väestörikkaista maista. Etnisten vähemmistöjen on vaikea työllistyä, riippuen siitä millaisia assimilaatiovaatimuksia organisaatioilla on, ts. kuinka hyvin esimerkiksi on osattava paikallinen kieli ja työtavat. Monimuotoistuminen kuitenkin lisääntyy ja sitä myöten myös asenteet muotoutuvat uudelleen. Monikulttuurisen organisaation erityisenä haasteena ovat sen sisällä vaikuttavat erilaiset käsitykset ja arvot. Organisaation kulttuuri ja kansalliset kulttuurit kerrostuvat ja aiheuttavat usein myös jännitteitä. Myös valtasuhteet ja hierarkia saattavat saada kulttuurisia tai etnisiä ulottuvuuksia. Globaaleissa organisaatioissa onkin panostettava aivan erityisesti arvojohtamiseen. Organisaatioilla on tarvetta määritellä, mitä monikulttuurisuus tarkoittaa ja pitää sisällään ja kehittää henkilöstön kulttuurisia taitoja. Osallisuuden kokemisella, kiinnostuksella ja vastavuoroisuudella on suuri merkitys. Optimaalisessa tilanteessa monikulttuuriset tiimit, erilaisuus ja monietnisyys nähdään työyhteisön rikkautena, menestystekijänä ja voimavarana; organisaation mahdollisuutena oppia. Kulttuuristen erojen sijasta tulisikin painottaa yhteistyötä, verkostoitumista, yhteisöllisyyttä ja vastavuoroista oppimista. (Hujser 2006; Juuti 2005; Kulmala 2003, 145–149; Lai 2005; Legrain 2006; Metsänen 2006; Pikay 2005; Trux 2005).

Ihmisten välisestä kohtaamisesta on siis kysymys myös globalisaatiossa. Kulttuurienväliseen ja monikulttuuriseen osaamiseen on entistä enemmän kiinnostusta ja tarvetta myös työmarkkinoilla,

politiikan ja muun yhteiskunnallisen toiminnan piirissä. Kansainvälistyminen luo luultavasti myös uusia, osin yhteneväisiä kommunikaatio- ja toimintamalleja, jotka eivät ole sidoksissa kansalliseen kulttuuriin. Tämä edellyttää eri toimijoilta uutta sosiaalista osaamista, uusia lähestymistapoja ja taitoja. Koulutus on merkittävässä roolissa sekä yksilön että organisaation monikulttuuristen valmiuksien ja kompetenssin kehittämisessä. Sen on pystyttävä vastaamaan kansainvälistymisen ja monikulttuurisuuden haasteeseen. Tietämys oppimisesta on sovellettava siihen, mitä tiedetään kulttuurisista eroavaisuuksista ja yhtäläisyyksistä. (Apfelthaler & Hansen & Ong & Tapachai 2006; Hofstede 2006; Salo-Lee 2005).

Kulttuurien välinen kanssakäyminen ei ole mikään uusi ilmiö tai valmius. Jo muinaiset tutkimusmatkailijat, siirtolaiset ja kauppiat toimivat onnistuneesti vieraiden kulttuurien kanssa. Nykyisin taitoa toimia monikulttuurisissa toimintaympäristöissä edellytetään entistä suuremmalta joukolta, ei pelkästään kansainvälisissä tehtävissä toimivilta. Magala (2005) ennustaa jokaisen tarvitsevan monikulttuurisosaamista lähitulevaisuudessa.

2.2 Muuttuva ja monimuotoinen kulttuuri

Kulttuuri on käsite, jonka olemme luoneet ymmärtääksemme kompleksista maailmaa. Se kuvaa sekä sosialisatioprosessia että kansallista tapaa toimia. Suomen kielessä se tarkoittaa em. lisäksi sivistyspääomaa. Yhteisöjä ja organisaatioita tarkastellessa kulttuuri nähdään toimintatapoina, merkityksinä, arvoina, uskomuksina ja symboleina. Rapaille (2006) käyttää käsitettä kulttuurikoodi, tarkoittaen merkitystä jonka annamme asioille, esineille ja ilmiöille. Niiden liike ja vaikutus näkyy kaikessa vuorovaikutuksessa ja sosiaalisissa suhteissa yksilöistä organisaatioihin. Kysymys on erityisesti yhteisön ja organisaation opitusta ja jaetusta identiteetistä ja merkitysjärjestelmistä – tällaisia me olemme, näin me toimimme.

Puhutaanpa sitten kansallisesta tai organisaation kulttuurista, yhteistä on että yhteisö samaan aikaan sekä jakaa että määrittelee sitä. Se muodostuu sekä implisiittisistä että eksplisiittisistä kaavoista ja informaatiosta. Yksi toistaiseksi tunnetuimmista kulttuurin tutkijoista, Hofstede (1997), puhuu kulttuurista mielen ohjelmointina. Kulttuuri voidaan nähdä myös välineenä tulkita toisten käyttäytymistä ja tarkoituksia, mutta myös määritellä samuutta ja pyrkimystä muuttaa toiset itsensä kaltaiseksi. Bennett (1998) jaottelee suhtautumisen vieraaseen kulttuuriin etnosentrisyyteen ja etnorelatiivisuuteen. Etnosentristä on pitää omaa kulttuuriaan lähtökohtana muille, etnorelatiivista puolestaan pitää omaa kulttuuriaan toisten kulttuurien sosiaalisessa ja historiallisessa kontekstissa koettavissa olevana. Itse asiassa kulttuuri muuttuukin näkyväksi vasta suhteessa muihin. Se on ennen muuta yhteisöllinen ilmiö ja jaettujen merkitysten systeemi. (Dahl 2004, Fabian 2001, 98; Hujser 2006, 16; Metsänen 2006, 19–20; Mitchell 2000; Smith & Bond & Kagitcibasi 2006, 47–49).

Kulttuuria pidetään dynaamisena ja suhteellisena ilmiönä. Kansallisten kulttuurien sisällä tapahtuu jatkuvaa, joskin usein hidasta muutosta, kulttuurievoluutiota, eikä vähiten niistä vaikutteista johtuen joita muut kulttuurit tuovat tullessaan entistä kansainvälistyvimmissä yhteisöissä. Myytit ja stereotypiat, jopa koodit muuttavat muotoaan tietoisesti ja tiedostamatta. Kulttuuri on sitä, miksi sen kulloinkin määrittelemme. Kulttuurin tutkimuksellakin on vaikeuksia pysytellä muutoksessa mukana. Jopa Hofsteden (1997) mallia ja menetelmiä kritisoidaan liian positivistisina ja staattisina. Kulttuuria pidetään niin syvällisenä ja moniulotteisena laadullisena ihmisten ja yhteisöjen elämään liittyvänä ilmiönä, että sen tarkastelu on erittäin haasteellista. Kulttuuri nähdään nimenomaan sarjana muutoksia ja meidän kykynämme mukautua niihin. Yksi osoitus kulttuurin globaalista muutoksesta on esimerkiksi Aasian invaasio länsimaisen kulttuurin ylivoiman rinnalle. (Bucknall & Ohtaki 2005; Hujser 2006; Juuti 2005,18; Urban 2001).

Kun kulttuurit kohtaavat ja yhdistyvät onnistuneesti, syntyy metakulttuuria: uutta luovia kombinaatioita. Metakulttuuri ei välttämättä merkitse oman kansallisen kulttuurin häviämistä, jopa päinvastoin. Metakulttuuri on tasapainoilua vanhan ja uuden kulttuurin välimaastossa, mutta myös tulevaisuuden voimavara. Se vain muotoutuu ja kehittyy uudenlaiseksi uudessa ympäristössä

sirkulaarisena prosessina. (Dahl 2004; Hofstede & Hofstede 2005; Legrain 2006, 262–263; Rapaille 2006; Smith & Bond 1999, 39; Tiittula 123–135; Tikka 2004).

Juutalais-kristillisessä mytologiassa homogeenisen kulttuurin hajoaminen tapahtui Baabelin tornin juurella. Ihmiset kokosivat voimansa päästäkseen yhteisin ponnisteluin taivaaseen siinä onnistumatta. Aikojen saatossa kulttuurit ovat muotoutuneet omien piirteidensä mukaisiksi. Kulttuurien välistä yhteistyötä on kuitenkin tehty aina siitä lähtien mm. kaupan, politiikan, humanitaarisen avun, uskonnon ja koulutuksen alueella. Onko nykyihminen nyt globalisaation muodossa ja yhdentymistä etsien palaamassa Baabeliin; utopiaan jossa ei ole kansallisia eikä kulttuurisia rajoja? Haasteita ja ongelmitta se ei kuitenkaan tapahdu. Phillips (2007, 11) arveleekin, että kulttuuristen erojen piilottaminen ja häivyttäminen on mahdottomuus. Evoluutiopsykologinen (v. Herten 2004, 140–141) näkemys on, että perimäämme on iskostunut torjuva, jopa vihamielinen suhtautuminen oman heimon ulkopuolelta tulevaan tai ulkoisesti poikkeavaan yksilöön. Tästä primitiivisestä refleksistä kumpuavat myös rasismi ja ksenofobia. Refleksi ylläpitää etnosentrisiä toimintatapojamme ja vaikeuttaa niistä irrottautumisen. Näiden synnynäisten asenteiden tiedostaminen ja tunnustaminen mahdollistaa kuitenkin niiden kontrollointia. Phillips (emt.) pohtii myös, mitä tapahtuisikaan jos kulttuurit homogenisoituisivat. Uskottavammalta vaikuttaa skenaario, jossa globalisaatio synnyttää nimenomaan kansallisen vastavoiman, jossa kulttuuri ja uskonto tulevat näyttelemään entistä suurempaa roolia. (Beck & Beck-Gernsheim 2002; Dahl 2004; Denning 2004; Kymlicka 2005; Magala 2005; Urban 2001).

Kulttuurien välillä on sekä vuoropuhelua että jännitteitä. Kulttuurien välistä keskustelua voi kehittää kahteen suuntaan: sekularistiseen tai pluralistiseen. Sekularismi kasvattaa uskonnollisia ja kulttuurisia jännitteitä, kun taas pluralistinen voisi niitä purkaa. Tästä näkökulmasta kulttuurirelativismi, joka perustuu ajatukseen, että mikään kulttuuri ei ole toista parempi ja että arvoristiriidoista on paras vaieta, onkin sekularistista relativismia. Pluralistinen lähestymistapa puolestaan näkee yhteisymmärryksen saavuttamisen järjen keinoin lähes mahdottomaksi, mutta korostaa dialogin merkitystä. Relativisti ei valitse kenenkään näkökulmaa arvokeskustelussa, pluralisti haluaa kaikkien näkökulmat esiin. Pluralistinen suvaitsevaisuus merkitsee empaattista uteliaisuutta, mutta tarvittaessa myös kriittisyyttä. Se tarkoittaa myös, että jännitteet eivät ole vain ongelma, ne voivat olla myös ratkaisu. Tämä voisi

toimia aitona lähtökohtana sekä oman kulttuurisen identiteetin vahvistamiseen että toisten kunnioittamiseen. (E-R. Korhola, henkilökohtainen tiedonanto 16.5.2007).

Kriittisiä puheenvuoroja esittävät arvioivat koko kulttuurien välisen kielen olevan pitkälti länsimaista ja edelleen imperialistista. Esimerkiksi monissa Aasian maissa, joissa kansoilla on korkea omanarvontunto, ei monikulttuurisuutta, kulttuurien välistä dialogia tai edes kulttuurisia konflikteja tarkastella tai idealisoida lainkaan samoin kriteerein kuin länsimaissa. Kritiikki kohdistuu globalisaatioon, joka nähdään paitsi taloudellisena ja sosiaalisena valtarakenteena myös yllättäen oikeudenmukaisuutta ja syväkulttuurista osaamista rajoittavana systeeminä. Kulttuurien välinen kommunikaatio on paljon monimutkaisempaa ja haasteellisempaa kuin globalisaatiokehitys ja – keskustelu usein antaa ymmärtää. (Legrain 2007; Magala; Shaules 2007; Seddon & Henriksson & Niemeyer 2008).

2.3 Kulttuurikriisi yksilön haasteena

Kun kulttuurit kohtaavat yksilötasolla, syntyy lähes väistämättä kulttuurikriisi. Kulttuurikriisillä ei tarkoiteta vain kulttuurikaosta: alkuhämmennystä, jota erilaiset tavat, pelisäännöt, yhteiskunnalliset rakenteet, roolit ja elinolosuhteet aiheuttavat. Se merkitsee nimenomaan syvempää haasteellista emotionaalista akkulturaatioprosessia ja stressireaktiota, joka on mielen luonnollinen toipumiskeino muutoksiin sopeutumisessa. Uudessa tilanteessa ja vuorovaikutuksessa vieraan kulttuurin kanssa ihminen joutuu kohtaamaan itsensä asenteidensa, tunteidensa, toimintatapojensa ja voimavarojensa valossa – ja yleensä yllätty sekä negatiivisesti että positiivisesti. Prosessin huomioiminen ja läpikäyminen on edellytys toimivan kulttuurien välisen vuorovaikutuksen kehittymiselle. Kriisi voi syntyä joko fyysisesti siirtymällä vieraaseen elinympäristöön tai kohtaamalla vieraan kulttuurin edustajia omassa elinympäristössä. (Colliander 2004; Cushner 2006, 65–68; Helaniemi & Saviaro 2005; Jacob 2003; Junkkari & Junkkari 2003; Kohonen 2007; Metsänen 2006).

Kulttuurikriisi voidaan nähdä myös sopeutumiskäyränä tai – polkuna. Ensimmäinen vaihe on kuin shokki tai kuherruskuukausi, joka tilanteesta riippuen voi olla hämmennystä, järkytystä tai euforista ihastusta, kaiken uuden kokeilua. Shokin jälkeen arjen haasteet ja tunteet nousevat pintaan. Tämä vaihe on täynnä ristiriitaisuuksia oman ja uuden kulttuurin välillä niin käytännössä kuin tunnetasollakin. Reaktiot voivat ilmetä voimakkaana koti-ikävä, ahdistuksena, jopa lamaannuttavana väsymyksenä, keskittymiskyvyttömyytenä, turvattomuuden tunteena, itseluottamuksen puutteena, avuttomuuden kokemisena, eristäytymisenä, kärsimättömyytenä, ärtyisyytenä, toimintakyvyttömyytenä, epäoikeudenmukaisuuden kokemisena, erilaisina riippuvuuksina, masentuneisuutena ja fyysisinä oireina. Pienetkin vastoinkäymiset saattavat tuntua ylivoimaisilta. Polku etenee esiin tulevien asioiden, kysymysten ja tunteiden työstämisenä, tasaantumisenä, mukautumisena ja uudelleen suuntautumisenä. (Colliander 2004; Helaniemi & Saviaro 2005; Jacob 2003; Junkkari & Junkkari 2003; Kohonen 2007; Metsänen 2006).

Kulttuurikriisille tunnusomaista on spiraalisuus eli toistuvuus ja aaltoliike. Sen kesto vaihtelee yksilöstä, tilanteesta ja olosuhteista riippuen muutamasta kuukaudesta muutamiin vuosiin. On myös tilanteita, joissa se nousee uudelleen esiin vielä vuosienkin kuluttua. Alitolppa-Niitamo (2004) puhuu kulttuuristressistä, jota maahanmuuttaja saattaa kokea vuosia, jopa lopun ikäänsä. Shaulesin (2007) mukaan yksilöt prosessoivat eri tasoilla samanaikaisesti, siten että jossain asiassa tapahtuu sopeutumista pinnallisesti ja ulkoisesti, mutta toisessa vastustusta syvällisesti ja implisiittisesti. Tieto vieraasta kulttuurista helpottaa luonnollisesti sopeutumista ja helpottaa alkuhankaluuksissa, mutta ei kuitenkaan poista kulttuurikriisiä. Kulttuurikriisiä ei kannata kieltää, vaan varautua siihen ennakolta, tiedostaa oireet ja pyrkiä löytämään omat selviytymisstrategiansa. Se on aina eräänlainen kasvuprosessi ja edistää uuden oppimista. Läpikäydyn stressin jälkeen seuraa toipuminen ja sopeutuminen uusiin toimintatapoihin ja elämäntyyliin. Integraatiovaiheessa mielen tasapaino palautuu, psyykinen hyvinvointi tasapainottuu ja toimintakyky normalisoituu – usein uusine työskentely- ja elämäntapoineen, jopa arvostuksineen. (Junkkari & Junkkari 2003, 57; Metsänen 2006).

Toipumisen ja uudelleen suuntautumisen tasolle voi katsoa edenneensä, kun pystyy erittelemään mahdollisimman realistisesti – tuskin ihan objektiivisesti koskaan – uuden tilanteen niin positiivisia

kuin negatiivisiakin puolia, puntaroimaan niitä monipuolisesti sekä näkemään erilaisuuden rikkautena. Tässä vaiheessa alkaa tulla toimeen turhautumisen ja negatiivisten tunteiden kanssa, tiedostaa yhteisiä inhimillisiä piirteitä ja pystyy ymmärtämään käyttäytymisen eroavaisuuksia. Uudelleen suuntautuminen vahvistaa myös omaa identiteettiä ja kansallista itsetuntoa ja helpottaa balanssia samanlaisuuden ja erilaisuuden välillä. Kulttuurikriisi ja sopeutuminen on ikään kuin löytöretki, syvätason prosessi jonka seurauksena parhaimmassa tapauksessa syntyy monikulttuurinen identiteetti, perusta monikulttuurikompetenssille. (Junkkari & Junkkari 2003; Metsänen 2006; Salo-Lee 2005, 127).

2.4 Monikulttuurisuus tutkimuksen silmin

Ihmiskunnan yhdentymispyrkimyksiin liittyy aiempaa huomattavasti voimakkaammin myös kulttuurien välinen vuorovaikutus ja yhteistyö, jota kutsutaan paitsi kansainvälisyydeksi myös monikulttuurisuudeksi. Vaikka kulttuurit ovat kohdanneet sekä rakentavasti että repivästi koko ihmiskunnan ajan, vasta toisen maailmansodan jälkeen on alettu kiinnittää enemmän ja tietoista huomiota kulttuurisiin rakenteisiin ja eroavaisuuksiin sekä kommunikaation haasteisiin. Kanada on ollut edelläkävijä ja suunnannäyttävä (Arvilommi 2005). Esimerkiksi käsitettä *intercultural communication* alettiin käyttää tutkimusmaailmassa vasta 1950–60 –lukujen vaihteessa (Shaules 2007, 27). Gil (2005) muistelee, miten 1970 –luvun Yhdysvalloissa etnisuus koettiin rajaavana ja kulttuuriset erot ns. erityisinä kysymyksinä.

Monikulttuurisuus sisältää kansainvälisessä keskustelussa ja eri kielissä monia eri käsitteitä, joiden käytössä ei ole selvää logiikkaa. Voisi sanoa niiden olevan kulttuurisidonnaisia! Englanninkielisessä kirjallisuudessa useimmin käytetyistä termeistä *cross-cultural* viittaa kulttuurien väliseen vertailuun ja kanssakäymiseen, *intercultural* puolestaan etenkin sosiaalitieteissä kulttuurien erilaisuuteen, dynaamiseen kulttuurien väliseen vuorovaikutukseen ja yhdessäoppimiseen. Erityisesti kompetenssista puhuttaessa näistäkin ensin mainittu esiintyy voimakkaammin pohjoisamerikkalaisessa kirjallisuudessa ja jälkimmäinen eurooppalaisessa. Käsite *multicultural* on harvinaisempi ja kuvaa kulttuurien

moninaisuutta. Sitä esiintyy mm. aasialaisessa tutkimuksessa. Suomen kielessäkin käsitteistö on kirjavaa. Kansainvälisyys on yleiskäsite, joka liitetään myös mm. osaamiseen ja oppimiseen. Monikulttuurisuuden lisäksi ajankohtaisessa keskustelussa vilahtaa mm. monietnisyys, jolla tarkoitetaan useiden eri kansallisuuksien muodostamaa kokonaisuutta. Sosiokulttuurisuus puolestaan pyrkii ilmentämään kulttuuristen tekijöiden vaikutusta yksilön ja yhteisön toimintaan. Jossakin yhteydessä on noussut esiin transkulttuurisuuskin. Yleinen termi on myös monimuotoisuus (*diversity*), jota usein käytetään kuvaamaan eri kulttuurien edustajien muodostamaa organisaatiota, vaikka se tarkalleen ottaen pitää sisällään myös esimerkiksi iän ja sukupuolen variaatiot. Monikulttuurisuus ja monikulttuurikompetenssi näyttävät kuitenkin vakiintuneen suomen kieleen. (Mm. Fries; Kemppainen 2006, 194).

Monikulttuurisuus on vuorovaikutusta ja yhteiselo, joka ilmenee dialogina, harmoniana ja integraationa. Se on tila tai ryhmä, jonka jäsenet edustavat useita erilaisia kulttuurisia ja historiallisia taustoja. Monikulttuurisuus on monisäikeinen ilmiö, jolla on poliittisia, sosiaalisia ja kulttuurisia päämääriä ja seurauksia. Parhaimmillaan siinä toteutuvat moniarvoisuus ja monimuotoisuus, jossa erilaisuus nähdään rikkautena eikä poikkeavuutena tai väärässä olemisena. Sillä on myös oikeudenmukaisuuden dimensio. Kulttuurien välinen vuorovaikutus pitää sisällään kuitenkin aina myös erityisiä toisen kohtaamiseen liittyviä jännitteitä ja ristiriitoja, epävarmuutta, identifioinnin ja kommunikoinnin vaikeuksia. Kriittisimmät pitävät monikulttuurisuutta vallanpitäjien näkökulmana ja tapana määritellä vähemmistöjä suhteessa enemmistöön tai muita kansoja suhteessa länsimaihin. Monikulttuurisuus voidaankin nähdä myös universaalina kulttuurina, jossa me kaikki olemme siirtolaisia ja jossa ihmisuus ja yksilöllisyys ovat rotua, uskontoa tai kulttuuria merkittävämpiä dimensioita. (Arvilommi 2005; Fries 2003; Gil & Drewes 2005; Kemppainen 2006, 194; Legrain 2006; Phillips 2007; Smith & Bond 1999, 232–262).

Monikulttuurisuus käsitetään myös sosialisaatioprosessina jossa on useita ulottuvuuksia. Assimilaatio ja akkulturaatio tarkoittavat mukautumista jossa vähemmistö luopuu omasta kulttuuristaan ja sulautuu uuteen tai vahvempaan kulttuuriin. Assimilaatiossa enemmistö on aktiivinen ja dominoiva, akkulturaatiossa vähemmistö sopeutuu omista tavoitteistaan käsin. Separaatio on kulttuurien

eriyttämistä vapaaehtoisesti, pakosta tai tarkoituksenmukaisuussyistä. Integraatio tarkoittaa, että kulttuurit pyrkivät säilyttämään omat erityispiirteensä, mutta hyväksyvät valtakulttuurin ehdot ja sopeutuvat niihin pyrkien luomaan uuden identiteetin. Kokonaan uutta kulttuurista kombinaatiota, kolmatta kulttuuria, kutsutaan metakulttuuriksi. Mm. Tikka (2004) on tutkinut kolmannen kulttuurin kasvatteja, jotka tasapainoilevat synnyinkulttuurinsa ja asuinmaansa kulttuurin välimaastossa. He ovat samalla tulevaisuudentekijöitä, kielitaitoisia ja kulttuurien välisiä sillanrakentajia, joille kansainvälisyys on voimavara. (Hofstede & Hofstede 2005; Kwa 2006, 127; Magala 2005; Smith & Bond & Kagitcibasi 2006).

Monikulttuurisuuden uusi aalto on noussut esiin sekä työperäisen että humanitaarisen maahanmuuton lisääntymisen myötä. Tutkimuksen, työelämän sekä sosiaalisten käytäntöjen valossa monikulttuurisuuden painopiste on ollut kulttuurieroissa ja sosiokulttuurisessa tarkastelussa. Ulkomaalaisia, maahanmuuttajia, on pidetty ikään kuin objekteina ja jopa ongelmina, joihin liittyviä kysymyksiä on pyritty ratkaisemaan.

Monikulttuurisesta rinnakkainelosta on sekä onnistuneita että problemaattisia esimerkkejä. Kuten ongelmat esimerkiksi Hollannissa, Britanniassa, Ranskassa ja Ruotsissa osoittavat, tilanne ei ole helppo ja saattaa muuttua nopeasti muuttuvien asenteiden myötä, kuten Legrain (2006, 267–77) arvioi. Myös poliittinen päätöksenteko monikulttuurisuuden edistämiseksi tai ehkäisemiseksi saattaa vaihdella, kuten tapahtuu vaikkapa Australiassa. Parhaimpina selviytyjinä pidetään Kanadaa ja Singaporea.

Monikulttuurinen demokratia, joka edellyttää yhteistä näkökulmaa, yhteistoiminnallisuutta ja sosiaalista tasa-arvoa, on monessa maassa vielä varsin kaukana. Myös toimivaan monikulttuurisuuden tangoon tarvitaan kaksi (Legrain 2006, 262). Vaikka virallisesti puhutaan integroitumisesta, yhdentymisestä tai vähintäänkin akkulturaatiosta, mukautumisesta, usein käytännön toiminnoissa on kyse assimilaatiosta, vähemmistön kulttuurin sulauttamisesta enemmistön kulttuuriin. Vähemmistö voi myös aktiivisesti separoitua, eristäytyä, ja pitää kiinni tiukasti omista kulttuurisista säädöksistään ja tavoistaan. Kulttuuriväkivalta on yksi sen ikävimmistä ilmenemismuodoista. Valitettavan usein on nähtävissä myös kulttuurinen väliinputoaminen; ei tapahdu sen enempää sopeutumista uuden

asuinmaan kulttuuriin kuin sitoutumista alkuperäiseenkin. Kulttuurinen relativismi tai liiallinen harmoniakin voi kääntyä itseään vastaan. Mm. Phillips (2007, 6) arvioi, että liiallinen toleranssi paremminkin hidastaa integraatioprosessia ja jättää vähemmistön ulkopuoliseksi. Monikulttuurisuutta voidaan myös idealisoida ja romantisoida tai sillä voidaan peittää tai selittää yhteiskunnallisia epäkohtia. (Magala 78–85; Mahajan 2005,313; Kymlicka 2005, 54).

3 KOHTI MONIKULTTUURIKOMPETENSSIA

3.1 Kompetenssi ja ammatillinen kasvu

3.1.1 Kvalifikaatio ja kompetenssi

Osaamiseen ja ammattitaitoon liittyvä käsitteistö on varsin monimuotoista ja horjuvaakin. Mm. Mönkkönen (2007) jaottelee osaamisen ulottuvuudet substanssiosaamiseen, prosessiosaamiseen ja vuorovaikutusosaamiseen. Substanssiosaaminen on asiantuntijuutta tietyllä erityisalueella. Prosessiosaaminen on luovaa, tavoitteellista, yhteistoiminnallista sekä arvioivaa tiedon ja taidon soveltamista käytäntöön. Vuorovaikutusosaaminen on dialogista, konsultatiivista, verkostoitunutta ja kontekstisidonnaista osaamista. Ammattitaidon kanssa samaan käsiteperheeseen kuuluviksi mm. Stenström (2008) liittää kvalifikaation ja kompetenssin. Ammatillista osaamista, kvalifikaatioita ja kompetenssia voidaan pitää yksilön ominaisuutena ja pääomana, työssä vaadittavana osaamisena tai yksilön ja työn vuorovaikutuksena, näkökulmasta riippuen.

Kvalifikaatio määritellään mm. niiksi dynaamisiksi ammatillisiksi tiedoiksi ja taidoiksi, joita työn suorittaminen edellyttää. Kompetenssi puolestaan ei ole vain tietty ominaisuus tai taitojen kombinaatio, vaan yleensä vuorovaikutuksessa syntyvä onnistumisen prosessi, jonka seurauksena kehittyy erilaisten yksilön emootioiden, taitojen ja valmiuksien suorituspotentiaali, kykyjen kokonaisuus. Kompetenssin ja kvalifikaatioiden voidaan sanoa muodostavan kokonaisuuden, joka sisältää työelämän perus- ja sosiaalisia taitoja, yleisiä työelämävalmiuksia, ammatillisia ydintaitoja sekä ammatillista kehittymistä sääteleviä itsesäätelyvalmiuksia, metataitoja. Niitä voidaan saavuttaa osin koulutuksessa, mutta etenkin työ- ja muissa sosiaalisissa prosesseissa. Kompetenssi profiili on muutoksessa koko elämän ajan. (Helakorpi 2006; Paloniemi 2004; Ruohotie 2003, 2005).

Kompetenssin määrittely riippuu paljolti määrittelijän näkökulmasta. Jotkut tutkijat painottavat vuorovaikutuksellisuutta, toiset sisäisiä prosesseja. Mm. Ruohotie (2005, 32–43) kuvaa ammatillista kompetenssia l. pätevyyttä osaamisen osa-alueena, joka muodostuu yksilöllisestä kapasiteetista ja sen vastaavuudesta työn vaatimusten kanssa, kognitiivisista ja ei-kognitiivisista valmiuksista sekä yksilön potentiaalista. Tutkiessaan ammatillista huippuosaamista ja kompetenssia Ruohotie ja tutkimusryhmä (Ruohotie & Nokelainen & Korpelainen 2007) viittaavat myös ihmisen kumulatiivisiin maksimaalisiin kykyihin. Kompetenssi nähdään suorituksena, johon ihminen todella pystyy kun kaikki sisäiset ja ulkoiset edellytykset ovat hänen elämänsä ja – tilanteensa valossa optimaalisia (emt.). Ammatillisen kehittymisen ja kompetenssin kannalta keskeisiä ovat affektiiviset ja konatiiviset itsesäätelyvalmiudet, emotionaaliset ja mentaaliset prosessit, kuten minäkäsitys, motivaatio ja persoonallisuuden piirteet.

Helakorpi (2006, 52) näkee kompetenssin paitsi yksilön persoonallisuuteen ja ammatilliseen kasvuun, myös työyhteisön osaamiseen liittyvänä kehityksenä. Kompetenssiin sisältyviä, työelämässä tarvittavia valmiuksia ovat sosiaaliset elämisen- ja vuorovaikutustaidot, ihmisten ja tehtävien johtamisen taidot, innovatiivisuus ja muutosten hallinta. Ominaisuuksiin voidaan liittää vielä asian hallinnan tuoma auktoriteetti ja emotionaalinen ulottuvuus, joka liittyy jossain määrin tunneälyyn, mutta erityisesti heijastaa organisaation ilmastoja ja työn vaatimuksia. Olennaista on kyky tehokkuuteen, kyky vastata haasteisiin ja kyky muutokseen. (Abraham 2004; Ruohotie 2006a; Salo-Lee 2005, 124)

Kompetenssi on siis sosiaalinen onnistumisen prosessi, suorituspotentiaali, joka perustuu yksilön oppimiseen, itsesäätelytaitoihin ja organisaation rakenteisiin. Se on yleensä ammatillisen kasvun tuotos.

3.1.2 Ammatillinen kasvu ja asiantuntijuus

Ihminen ei kehity ja työskentele vain tietojen ja taitojen varassa, vaan hän myös tuntee ja kokee koko ajan. Kun kognitiivinen, kokemuksellinen ja emotionaalinen muutos kohtaavat, syntyy reflektiivinen ja dynaaminen prosessi, jota voidaan kutsua ammatilliseksi kasvuksi. Sen tuloksena osaaminen ja kompetenssi syvenevät; syntyy valmiuksia toimia uudella tavalla ja muutoksia työkäyttäytymisessä, mutta myös vaikutuksia organisaation kulttuuriin ja toimintaan. Samalla tapahtuu myös persoonallista kasvua, koko potentiaalin lisääntyvää hyödyntämistä. (Mm. Ruohotie 2006c, 113–115).

Ammatillinen identiteetti muodostaa ammatillisen kasvun perustan. Se on mm. Eteläpellon ja Vähäsantasen (2006, 26) mukaan ihmisen käsitystä itsestään työntekijänä ja suhteessa työhönsä. Arvot, tavoitteet ja yhteisö luovat kontekstin, jonka sisällä työntekijä arvioi itseään, orientaatiotaan, voimavarojaan, rajojaan ja toimintaansa. Nykykäsityksen mukaan identiteetti on tilanteesta ja roolista toiseen muuttuva, niin myös ammatillinen identiteetti. Mitä monimutkaisemmaksi maailma muuttuu, sen harvinaisemmaksi tulee myös minäkäsityksen yhteneväisyys. Identiteetti on siis dynaaminen ja osin kompleksinenkin. Se rakentuu pääasiassa sosiaalisessa kontekstissa, kulttuurissa ja vuorovaikutuksessa, persoonallisen ja sosiaalisen suhteessa. Ihminen voi ikään kuin luoda oman historiansa aikaan useita identiteettejä. Tarina vaihtelee kontekstista riippuen. Elämäkokemusten ja kulttuuristen kriisien myötä persoonallisuus ja identiteetti laajenevat. Työpersoonassa ammatillinen ja inhimillinen kietoutuvat toisiinsa. Minästä - ja työminästä - tulee spiraalinen prosessi. (Ashmore & Jussim 1997; Eteläpelto & Vähäsantanen 2006; Hänninen 2006; 2007).

Ammatillinen kasvu on siis jatkuvaa oman osaamisen kehittämistä, sitoutumista työhön sekä ammatillisen identiteetin ja työpersoonan reflektiivistä uudelleen määrittelyä. Se on sisäisen kasvun yksilöllinen tiedollinen, persoonallinen ja sosiaalinen muutosprosessi, jonka ulottuvuuksia ovat oma ammatti-identiteetti ja sen vahvistaminen, reflektiivisyys, professionaalisuus ja voimaantuminen sekä työtaitojen kehittäminen. Yksilön orientaatio taas perustuu sekä sisäiseen että ulkoiseen maailmaan; minän merkitysten muodostumiseen ja esim. työelämän vaatimuksiin. Ammatillinen kasvu on osa yksilön oppimisen kokonaisuutta, jolle työelämä ja organisaatio rakentavat ikään kuin kehykset. Sitä

kehystää esimerkiksi Ruohotien (2006a; Ruohotie – Ripatti 2006) mukaan ulkoinen kompetenssi ja mentaaliset rakenteet, mutta ennen kaikkea kognitiiviset metataidot, joiden avulla yksilö pystyy tarkastelemaan kriittisesti erilaisia lähestymistapoja, määrittelemään strategioita ja arvioimaan omaa suoritustaan.

Mm. Ruohotie (1996; 2006b, 109–119) liittää ammatillisen kasvun ja asiantuntijuuden yhteen ja korostaa metataitojen merkitystä; itsesäätelytaitoja ja niiden suhdetta asiantuntijuuteen. Mitä vahvemmat itsesäätelyn taidot, sitä varmemmin yksilö pystyy intentionaaliseen käsitteelliseen muutokseen. Asiantuntijuus ei synnykään ilman ammatillista kasvua, vaan se on pikemminkin kasvun orientaatio ja tavoite. Tieto muuttuu ymmärrykseksi, ymmärrys taidoksi ja taito toiminnaksi. Ammatillinen itsetuntemus ja voimaantuminen, oman työn laadun arviointi ja kehittäminen, perustehtävän, tavoitteen ja sisällön hallinta, sekä rohkeus muutokseen ja jatkuvaan kasvuun muodostavat asiantuntijuuden kokonaisuuden. Asiantuntijuus on tietämisen ja osaamisen tunnistamista, mutta myös sen siirtämistä sosiaaliseen todellisuuteen ja siihen vaikuttamista. Se ei voikaan syntyä ilman vuorovaikutusta yhteisön ja ympäristön kanssa. Vuorovaikutusta tarvitaan myös asiantuntijuuden löytämiseksi; tiedostamiseksi ja sanottamiseksi. Vastavuoroisuus, keskinäinen kunnioitus ja toinen toisiltaan oppiminen vahvistavat ei vain koko organisaation, vaan myös sen yksittäisen jäsenen asiantuntijuutta. Asiantuntijuudella onkin vahvasti kollektiivinen dimensio: osallisuus ja kriittisyys sekä vastuu organisaation toiminnan kehittämisestä ja tulevaisuudesta ovat olennainen osa sitä. Keskeistä ammatillisessa kasvussa ja asiantuntijuudessa ovat kuitenkin identiteetti, käsitys itsestä, ja reflektio, itsestään tietoiseksi tuleminen. (Engeström 1995; Helakorpi 2006; Hänninen 2006; Ruohotie 2005, 36–43; 2006a, Tikkamäki 2006).

Aikuiskasvatuksen kentällä ja keskustelussa on muutama vuosikymmen puhuttu oppivasta organisaatiosta. Aikuisen oppimisen painopiste on entistä voimakkaammin siirtymässä työpaikoille ja niistä tulossa oppimisympäristöjä ja -tiloja. Toisaalta nopeasti muuttuva työelämä myös haastaa oppimaan läpi elämän. Vaikka työllä on alun perin ollut – ja on edelleen – toisenlainen perustehtävä, on työn tekeminen itsessään oppimisprosessi, integraatiota yksilön, työn ja organisaation kesken. Itse asiassa työssä oppimisesta on tullut vakiintunut käsite tarkoittamaan ammatissa kehittymistä, jopa

kompetenssin ja asiantuntijuuden saavuttamista. Työssä oppiminen käsitetään laajaksi työkontekstissa tapahtuvaksi elinikäiseksi oppimisprosessiksi, jota voidaan tarkastella sekä yksilön ammatillisen kasvun, ryhmäprosessien ja organisaation kehittämisen että työelämän ja sen tutkimuksen näkökulmasta. Työssä oppiminen on kokonaisvaltainen näkemys kehittämisestä; ei vain tietojen ja taitojen lisäämistä vaan myös työpersoonan ja -identiteetin kehittymistä, ammatillista kasvua. Oppiminen on avainprosessi identiteetin muodostumiseen ja kasvun mahdollisuuteen, muutokseen. (Collin 2005; Tikkamäki 2006, 32–33).

Työpaikasta on tullut tärkeä oppimisen ympäristö, aikuisen oppimisen kehto. Työssä oppii sitä mitä on tekemässä – ja siitä. Työssä oppii paljon itsestään ja toisista organisaation jäsenistä työntekijöinä ja ihmisinä. Työssä oppii yksilöllisesti ja yhdessä tekemällä toisten kanssa, ongelmanratkaisun, oivallusten sekä kokemusten ja vuorovaikutuksen kautta. Oppiminen tapahtuu ennen muuta sosiaalisena prosessina, sekä yksilöllisenä että kollektiivisena kokemuksena. Vuorovaikutus ja tiedon jakaminen nousevat oppimisen keskiöön. Olennaista on myös osallisuus ja mahdollisuus reflektiivisiin, ymmärrystä lisääviin prosesseihin. (Aaltonen & Heikkilä 2003; Collin 2005; Engeström 1995; Paloniemi 2004; Tikkamäki 2006).

Työssä oppiminen sisältää paljon ns. hiljaista tietoa, epämuodollista, intuitiivista oppimista, jota on paljon olemassa sekä yksilön että organisaation hallussa, mutta harvoin osataan tehdä näkyväksi, saati hyödyntää. Se syntyy teorian ja käytännön yhteensovittamisesta ja sen kautta piilevästä, implisiitisestä oppimisesta. Ammatillisen osaamisen kehittämisessä sillä on olennainen merkitys. Toisaalta hiljainen tieto lisääntyy ammatillisen kasvun myötä. Sen tiedostaminen on osa yksilön kasvun ja asiantuntijuuden prosessia, mutta ennen kaikkea organisaation ja työyhteisön haaste. Kokemuksesta oppiminen viekin kasvuprosessia rakentavasti eteenpäin vain, jos siihen liittyy tietoinen yksilöllinen tai kollektiivinen reflektio. Kulttuurisesti monimuotoisissa toimintaympäristöissä hiljaista tietoa on erityisen paljon, ja sen sanottaminen on erityisen tärkeää kollektiivisen oppimisen ja innovaatioiden kannalta. (Juuti 2005; Järvinen & Koivisto & Poikela 2000; Nikkanen & Kantola 2007, 78–91; Nonaka & Takeuchi 1996; Ruohotie 1999; Sternberg & Horvath 1999).

3.1.3 Reflektio

Reflektiota pidetään oppimisen, ammatillisen kasvun ja kompetenssin kehittymisen kannalta ehdottoman välttämättömänä itsesäätelytaitona. Mm. Engeströmin (1995) mukaan asiantuntijuus rakentuu aktiivisen toiminnan kautta työssä ilmeneviä ongelmia kriittisesti tutkimalla ja ratkaisemalla sekä työtaitoja kehittämällä ja jatkuvan oppimisen kautta. Ferryn (2006, 287–297) filosofinen näkemys on, että tullakseen tietoiseksi itsestään ja toimintansa seurauksista, mutta nimenomaan laajentaakseen ymmärrystään ja avartaakseen ajatteluaan, ihmisen on opittava ottamaan reflektiivisesti etäisyyttä itseensä. Mezirowin (1995) lanseeraama teoria uudistavasta oppimisesta aktivoi oppijaa ennen muuta kyseenalaistamaan aikaisemmin opittua ja ennakko-oletuksia, muuttamaan perspektiiviä ja luomaan uusia merkityksiä. Se kuitenkin edellyttää pysähdystä, reflektiota, jolloin henkilökohtaiseen uudelleenarviointiin on sekä fyysinen että psyykinen mahdollisuus.

Reflektio onkin oman ajattelun, tunteiden ja toiminnan kriittistä analysointia ja niistä tietoiseksi tulemistä. Sen avulla ihminen voi heijastaa aiempaa kokemusmaailmaansa ja tarkastella ilman arvottamista omaa ymmärrystään, mutta myös muuttaa ajatteluaan ja toimintaansa. Yksittäiseen kokemukseen palaaminen, sen uudelleenarviointi ja siihen liittyvien tunteiden tiedostaminen antaa mahdollisuuden oivalluksiin ja muutokseen: uusiin näkökulmiin, merkitysperspektiiveihin, ymmärrykseen ja toimintavalmiuksiin. Ammatillisessa kehittämisessä tällaisena kokemuksellisenä oppimisena, tavoitteellisenä toimintana ja muutosvoimana reflektiolla on merkittävä rooli. Monikulttuurisen kohtaamisen kysymyksissä reflektio on edellytys arvojen, ennakkoluulojen, itseyden ja toiseuden tiedostamiselle. (Boud & Keogh & Walker 1987; Mezirov 1995; Ruohotie 2007; Salakka 2002).

3.2 Monikulttuuriosaaminen

3.2.1 Avain kulttuurien kohtaamiseen

Päästäkseen mahdollisimman tasapainoiseen tilaan ja integraatioon monien eri kansallisuuksien ja kulttuurien välisessä yhteistoiminnassa sekä yksilöt että yhteisöt tarvitsevat erityistä monikulttuuriosaamista. Sitä tarvitaan selvitäksemme jokapäiväisistä haasteista entistä monimuotoisemmissa ja jatkuvasti muuttuvissa toimintaympäristöissä. Paitsi verkostojen ja yhteistyön rakentamiseen, monikulttuuriosaamista tarvitaan myös jännitteiden ja konfliktien selvittämiseen. Yhä monikulttuuristuvimmissa organisaatioissa se alkaa olla yksi välttämättömmistä perustaidoista, kvalifikaatiosta ja kompetenssista. Sitä pidetäänkin yhtenä tämän päivän menestystekijöistä niin liike-elämän kuin muissakin organisaatioissa, sen kaikilla tasoilla. Tulevaisuuden arjessa ja työelämässä on virhe, jos monikulttuuriset valmiudet määritellään ns. pehmeiksi taidoiksi. Monikulttuuriosaaminen ja –kompetenssi rakentaa paitsi siltaa erilaisuuden välille, myös uusia rakenteita verkostoituvien yksilöiden, organisaatioiden, kansakuntien ja liikkeiden välille. Monikulttuurikompetenssi ei kuitenkaan synny itsestään, vaan edellyttää systemaattista fokusointia, harjoitusta ja valmennusta. (Hofstede 2006; Kempainen 2006; Magala 2005; Peterson 2004, 8).

Monikulttuurikompetenssia tarvitaan myös uusissa oppimisympäristöissä. Vaikka e-mediat ja e-learning eivät luultavasti koskaan tule kattamaan koko tiedonvälityksen ja oppimisen kenttää, ovat ne kuitenkin räjähdysmäisesti laajentuneet tietoverkkoihin ja asettavat omat haasteensa kulttuurien kohtaamiselle. Aiemmin monikulttuuristen ja monimuotoisten oppimisympäristöjen kasvokkain opetustilanteisiin ja integrointiin laadittuja oppimisen reflektiivisiä ja vuorovaikutteisia prosessimalleja (esim. Cushner 2006) voidaan soveltaa myös verkko-oppimisessa.

Mm. Suomen ammattikorkeakoulujen integroitua EU:n koulutusjärjestelmiin (Ammattikorkeakoulut Bolognan tiellä 2007) niiden yleisiin kompetensseihin kuuluu itsensä kehittämisen, eettisen osaamisen, viestintä- ja vuorovaikutusosaamisen, kehittämistoiminnan osaamisen sekä organisaatio- ja

yhteiskuntaosaamisen lisäksi myös kansainvälisyysosaaminen (*international competence*). Kansainvälisyysosaaminen määritellään em. ohjelmassa yhdeksi asiantuntijuuden ulottuvuudeksi ja osaamiseksi, joka sisältää vähintään yhden omalla alalla tarvittavan vieraan kielen suullisen ja kirjallisen taidon, kyvyn ymmärtää ammatillisen tehtäväalueen aseman ja merkityksen kansainvälisellä tasolla ja soveltaa oman alansa kansainvälistä tietoa ja osaamista, kyvyn ymmärtää kulttuurieroja ja tehdä yhteistyötä kulttuuriltaan erilaisten henkilöiden kanssa kansainvälisissä työ- ja toimintaympäristöissä sekä kansainvälisyyskehityksen vaikutukset ja mahdollisuudet. Osaamisen keskiössä on kommunikaatio, mutta se on viety myös toiminnan tasolle.

Sekä monikulttuurisissa oppimis- että toimintaympäristöissä integraation ja tiimityöskentelyn elementtejä hyödyntäen on voitu osoittaa merkittäviä tehokkuutta vahvistavia tuloksia. Suomessa mm. Työministeriön työelämän kehittämissuunnitelmassa (Arvilommi 2005) on rakennettu monikulttuurisen työyhteisön toimintamalli, jossa avoin vuorovaikutus ja kohtaamisen lisääminen luo perustan osaamiselle. Samanlaisuutta hyödynnetään kontaktin ja yhteyden löytämiseksi, erilaisuutta käytetään mahdollisuutena oppia ja kehittyä vastavuoroisesti. Globaalisia tiimejä tutkinut Huijserkin (2006) sanoo niiden menestystekijän olevan juuri erilaisuuden voima. Monikulttuurisuus on organisaation rikkaus ja mahdollisuus.

Monikulttuuriset tiimit ovat tehokkaampia luovempia ja tuotteliaampia kuin homogeeniset, mutta vain jos ne on rakennettu ja niitä ohjataan taitavasti ja tietoisesti ja oikein. Claes (2006, 320) määrittelee toimivan monikulttuurisen tiimin edellytyksiksi yhdessä vietetyn ajan, luottamuksen, selkeän viestinnän, osallisuuden, sietokyvyn, rakentavan ristiriitojen ratkaisun sekä sitouttamisen. Monikulttuurinen tiimi ei työskentele etsien kompromissia, vaan tavoitellen yhteen sovittamista. Mm. Helsingin yliopiston toiminnan teorian ja kehittävän työntutkimuksen yksikössä on kehitetty kulttuurinen muutoslaboratorio (Teräs 2007), jossa kehitetään käytännön toimintamalleja eri kulttuureista tulevien oppimiseen. Oppimiskäsitykset, -kokemukset ja käytännöt ovat eri kulttuureissa varsin erilaisia. Laboratoriossa pyritään tekemään erilaisuus näkyväksi ja luomaan sen pohjalta hybridi, jossa käsitteellisyys ja käytäntö yhdistyvät tunnistamisen, vertaamisen, oivallusten ja luomisen

prosessina. Tulokset eivät kuitenkaan synny itsestään, vaan edellyttävät sekä struktuurin että johtamisen ulottuvuudella asiantuntijuutta. (Briguglio 2006; Holden 2002; Hujser 2006).

Yksinkertaisimmillaan monikulttuuriosaaminen on kiinnostusta toiseen kulttuuriin ja tulemista toimeen vieraan kulttuurin edustajan kanssa. Käytännössä se on kuitenkin paljon monimutkaisempi kompetenssin kehittymisen prosessi, joka rakentuu tiedosta, vuorovaikutuksesta, ymmärtämisestä ja reflektiosta. Lähtökohtana on relativistinen ja pluralistinen näkemys etnisyydestä ja kulttuurista.

3.2.2 Tiedosta tiedostamiseen

Perinteisesti on ajateltu, että kulttuurien välisessä kanssakäymisessä on riittävää ja olennaista, kun se sisältää kulttuuri- tai globaalia tietoa; kielitaitoa ja faktoja vieraan kulttuurin piirteistä ja toimintatavoista. Muuttuva ja monimuotoinen kulttuuri asettavat nämä kriteerit kuitenkin kyseenalaisiksi. Tieto ei ole samaa kuin ymmärrys. Tieto on tärkeää, mutta ei missään tapauksessa riittävä. Sitaramia (2006) mukailen: tapa joka auttaa menestymään New Yorkissa, voi tappaa New Delhin kaduilla – tai päinvastoin. Stereotyyppit ovat vaarallisia, koska ne rajoittavat ja vääristävät vuorovaikutusta. Tietämys vieraan kulttuurin tavoista, uskomuksista, arvostuksista sekä kansallisista luonteen- ja käyttäytymispiirteistä luo pohjaa oppimiselle, mutta voi myös liiallisesti yleistettynä estää oppimista.

Vaikka yhteinen kieli onkin perusta toisen ihmisen ymmärtämiselle, sekään sinällään ei takaa kompetenssia; sensitiivisyys ja havainnointikyky sekä kyky ilmaista ja ymmärtää sanattomia ja tunneviestejä tarkoituksenmukaisesti on joskus jopa puhuttua kieltä tärkeämpää. Jotta voitaisiin ymmärtää ja selittää sosialisatioprosesseja; muutoksia ja arvoja joiden pohjalta toiminta nousee, on välttämätöntä laajentaa osaamisen näkökulmaa. (Hofstede 2006; Huijser 2006; Kulmala 2003; Salo-Lee 2005).

Tietotasolta edetään tietoisuuden tasolle, ymmärtämiseen. Silloin kohdataan ja havainnoidaan relevantteja, kulttuurin piilossa olevia tekijöitä. Näitä sosiaalisia rakenteita ovat esimerkiksi aikaan, reviiiriin, statukseen, rooliin jne. liittyvät käsitykset ja merkitykset. Merkittävä, vaikkakaan ei kaiken kattava, on Hofsteden (1997) perinteinen kulttuurin kategorisointi mm. valtarakenteiden, yhteisöllisyyden ja epävarmuuden sietämisen ulottuvuuksille. Rapaille (2006) kutsuu kykyä ymmärtää kulttuurikoodia, asioille, esineille ja ilmiöille antamiamme merkityksiä, ”uusiksi silmälaseiksi” (emt., 11). Huijser (2006) puolestaan puhuu kulttuurisesta orientaatiosta; kyvystä nähdä ja ymmärtää kulttuurista kontekstia. Sen voisi ymmärtää myös kulttuurin ylä- tai ulkopuolelle asettumisena, ihmisen kohtaamista ihmisenä. Suomalaisia maahanmuuttajia tutkinut Arvilommikin (2005) korostaa kulttuurin ymmärtämisen sijasta kulttuurisidonnaisuuden ymmärtämistä; käsitystä siitä, millaista on katsoa maailmaa ja toimia toisenlaisessa kulttuurisessa viitekehyyksessä. Kohtaaminen, kiinnostus, vastuullisuus, havainnointi, motivaatio, sitoutuminen ja arvostus nousevat kulttuuritietoa ja kielitaitoa tärkeämmiksi kompetenssin osa-alueiksi. Vasta tästä voidaan sanoa kulttuurisen oppimisen alkavan. (Dupre & Goodgold 2007; Gil 2005; Hofstede & Hofstede 2005; Jacob 2003; Wallin 2006).

Monikulttuurikompetenssin kehittymistä hidastaa ihmisen aikanaan elinkelpoisuutta edistänyt, mutta tänä päivänä rasitteeksi muodostuva refleksinomainen toimintamalli, etnosentrisyys. Ihmistä ei suinkaan aja halu integroitua suurempiin kokonaisuuksiin, vaan pikemminkin taipumus solidarisoitua pienempiin, turvallisiin ryhmiin. Näiden piirteiden kieltäminen on itsepetosta, kulttuurista sokeutta (mm. Dupre & Goldgood 2007; v. Herzen 2004). Monikulttuurikompetenssin näkökulmasta tämän alitajuisen toimintamallin tiedostaminen sen sijaan luo mahdollisuuden vuorovaikutuksen ja yhteistyön kehittämiseksi tämän päivän haasteissa. Monet tutkijat näkevätkin oman etnosentrisyyden tiedostamisen merkittäväksi ja realistiseksi lähtökohdaksi monikulttuurikompetenssin kehittymisessä. (Cushner 2006; Tesoriero 2006).

Kulttuurien kohtaamisessa tarvitaan tunneälyä. Se tarkoittaa eettisten periaatteiden jäsentämistä, kykyä nähdä suurempia kokonaisuuksia, avoimuutta uudelle ja uusille mahdollisuuksille, ymmärtää ja muodostaa emotionaalisia signaaleita ja seuraamuksia sekä reagoida niihin mahdollisimman tarkoituksenmukaisella tavalla. Tämän lisäksi on olennaista myös tiedostaa, että vieraan kulttuurin

sisällä voi toimia, vaikka kaikkia käyttäytymissääntöjä ei osaisikaan – saati ymmärtäisi. On taito kiinnittää sopivalla tavalla huomiota kulttuurisiin eroihin ja taito jättää ne huomiotta, juuttumatta niihin. On tärkeää muistaa ihmisen universaalisuus ja erottaa yksilöiden väliset erot, sosiaaliset erot ja kulttuurista nousevat, opitut erot toisistaan. Synergisen integraation korostaminen on erojen korostamista olennaisempaa. Yhtä tärkeää myös ymmärtää kulttuurin muutos; globalisaation vaikutukset näkyvät myös vanhoissa kulttuureissa ihmisten toimintaa muokaten ja yhtenäistäen. (Earley & Ang & Gregg 2003; Hofstede 2006; Huijser 2006; Kulmala 2003; Lehto-Kylmänen 2006; Magala 2005; Peterson 2004; Salo-Lee 2005).

Erittäin tärkeänä ulottuvuutena pidetään tietoisuutta omasta kulttuurista. Monikulttuurisen ihmisen tulisi tulla kulttuurisesti tietoisemmaksi itsestään; arvostuksistaan ja toimintatavoistaan. Oma kulttuuri, sen tunnistaminen ja arvostaminen on pääomaa, josta ei suinkaan tarvitse luopua pystyäkseen toimimaan vieraassa ympäristössä. Päinvastoin, oman kulttuurin arvostaminen mahdollistaa myös toista kulttuuria edustavien arvot ja näkemykset. Oppiakseen tuntemaan toisen kulttuurin, on ensin ymmärrettävä omaansa. (Bennett 1998; Gil 2005; Rapaille 2006).

Eräs monikulttuuristuvien oppimis-, toiminta- ja mediaympäristöjen elementti on kulttuurinen lukutaito. Digitaalinen osaaminen ja medialukutaito ovat tärkeitä tietoyhteiskunnan peruselementtejä ja tulevaisuuden osaamista, mutta ilman kontekstin ymmärtämistä puutteellisia taitoja. Kulttuurinen lukutaito tarkoittaaakin luku- ja kommunikaatiotaitoja laajassa merkityksessä; kykyä ymmärtää oman ja toisten kulttuurin mikro- ja makrotason merkityksiä ja viestejä. Globaalissa maailmassa se on monikulttuuristumisen vaikutusten ja seurausten kriittistä ja reflektiivistä tarkastelua, ei vain globalisaation ihannointia tai vuoropuhelun taitoa eri kulttuurien välillä. Kulttuuriosaamisen ja informaation vaihdon yhteydessä puhutaan usein kulttuurisensitiivisyydestä; kyvystä ymmärtää ja aistia erilaisuutta, ”lukea tilannetta oikein”, sekä reagoida tarkoituksenmukaisella tavalla. (Koulutuksen tutkimuslaitos 2008; Kress 2003; Study on Media Literacy; Varis 2005).

Kulttuurisensitiivisyys, joka pyrkii tasapainoisesti huomioimaan toisen kulttuurin lähtökohdat, onkin tärkeä valmius. Vieraan kulttuurin ymmärtäminen edellyttää joustavuutta ja avoimuutta itselle ehkä

vieraille toimintatavoille, erilaisuuden ja erilaisten mielipiteiden sietämistä ja hyväksymistä sekä toisenlaisen käyttäytymisen arvostamista. Se on kuin löytöretki, jonka ansiosta ajattelu avartuu oikeaväärä tai hyvä-paha akselilta. Sensitiivisyys saattaa kuitenkin olla myös ylikorostunutta sieto- ja mukautumiskykyä tai vääristynyttä, stereotyyppistä tietoa toisesta kulttuurista. Väärin ymmärrettynä sensitiivisyys saattaa kääntyä itseään vastaan ja olla haitallista kaikkia kohtaan rajoittaen sekä vuorovaikutusta että yhteistoimintaa. Kulttuureissa ja kommunikaatiossa on paljon universaalia ja yleisinhimillistä, suuressa määrin yksilöllistä ja tietyssä määrin kulttuurisidonnaista, opittua. On virheellistä ylisensitiivisyyttä pyrkiä painottamaan pelkästään kulttuurisidonnaisuutta ja mukautumaan liiaksi toisen kulttuuriin ulkoisiin signaaleihin kommunikaatiotilanteissa. Toisen osapuolen luonnollinen, provosoimaton ja kohtelias kunnioittaminen ja huomioiminen riittää; useimmiten ei ole tarpeen muuttaa tai rajoittaa omaa käyttäytymistään. Aito, omaleimainen, omasta kulttuurista vapaasti nouseva kommunikaatio toimii kaikkein parhaiten. Näiden sekä itsessä että toisissa ilmenevien mentaalisten rakenteiden ja rajoitusten tunnistaminen on tärkeää monikulttuurisessa maailmassa selviytymiseksi. (Arvilommi 2005; Avetisova 2006; Bennet 1998; Hofstede & Hofstede 2005; Jacob 2003; Legrain 2007).

Yksilötasolla monikulttuuriosaamisen tavoitteet voivat olla hyvin erilaisia. Yhdelle tavoite voi olla täydellinen ns. natiivitasoinen integraatio, toiselle hyväksynnän saaminen, kolmas tyytyy vain selviytymiseen. Mielenkiintoisen käsityksen syväkulttuurista ja mallin kulttuurisista mikrotason oppimistyyleistä on rakentanut Shaules (2007). Malli on väline paitsi monikulttuuristen oppimisstrategioiden tutkimiseen myös keino jäsentää valmiuksia kulttuurien väliseen kanssakäymiseen ja sopeutumisprosessiin ja ymmärtää reaktioita uudessa kulttuuriympäristössä. Se tarkastelee monikulttuurisuuden haasteita neljästä näkökulmasta: ongelmanratkaisu, suhteen rakentaminen, oppiminen ja henkilökohtaisen kasvu. Niitä kuvataan primaarien reaktioiden, vastustuksen, hyväksymisen ja mukautumisen valossa. Profiilin orientaatiot muodostuvat sopeutuvuudesta, ennakoivuudesta, tarkkaavaisuudesta ja suojautuvuudesta jotka liikkuvat yksilöllisesti ja tilannekohtaisesti ulkoisen ja sisäisen ohjautuvuuden akselilla. Kussakin orientaatiossa on sekä vahvuutensa että riskinsä.

Sopeutuva orientaatio pyrkii olemaan tietoinen uuden ympäristön odotuksista ja vaatimuksista ja on valmis muuttamaan käyttäytymistään niiden mukaisesti. Ennakoiva l. proaktiivinen orientaatio sisältää aktiivisen, tavoitteellisen valmiuden muutokseen ja myös sen toteuttamiseen. Tarkkaavaiselle orientaatiolle on ominaista, että outoa ympäristöä lähestytään huolellisella havainnoinnilla ja reflektoinnilla, tavoitteena oppia uutta jopa toiminnan kustannuksella. Suojautuva orientaatio merkitsee sitoutumista omiin henkilökohtaisiin periaatteisiin ja arvoihin sekä varovaista etenemistä uudessa ympäristössä sekä toiminnan että sosiaalisella tasolla.

3.2.3 Metatietoa, taitoa ja toimintaa

Tietoisuuden tasolta monikulttuuriosaamisen spiraali etenee toiminnan ja taitojen tasolle. Monikulttuurikompetenssi ei kehity teoreettisesti eikä pelkästään kognitiivisella tasolla. Se edellyttää vuorovaikutusta vieraan kulttuurin kanssa tavalla tai toisella. Tätä todistavat mm. muutamat Yhdysvalloissa ja Australiassa tehdyt tutkimukset (Dupre & Goodgold 2007; Kitsantas 2004; Tesoriero 2006), joissa opiskelijoiden kulttuurikompetenssia testattiin ennen ja jälkeen ulkomailla suoritetun työharjoittelun tai vaihto-opiskelun. Tutkimusten mukaan opiskelijoiden globaali ajattelu laajeni ja monikulttuurinen ymmärrys lisääntyi merkittävästi. Monikulttuurikompetenssin kehittymiseen vaikutti tosin myös tutkittavien motiivi ja tavoitteellisuus; vain uusia kokemuksia etsineiden kulttuurivalmiudet kehittyivät heikommin kuin niiden, jotka alun perin hakeutuivat ohjelmaan tavoitteenaan oppia lisää työskentelystä vieraassa kulttuurissa.

Monikulttuurikompetenssi ei kuitenkaan kehity automaattisesti vuorovaikutuksessa vieraan kulttuurin kanssa. Ilman reflektiivistä ja emotionaalista prosessointia se jää näennäiseksi ja ulkokohtaiseksi. Monikulttuurikompetenssi nähdäänkin tietoisena ja tavoitteellisena jatkuvan kasvun kehityskaarena, joka nousee yksilöiden välisestä vuorovaikutuksesta, muutosvalmiudesta ja omakohtaisesta reflektoinnista. Se ymmärretään subjektiivisena, syklisenä ja monivaiheisena prosessina; syväoppimisena. Avoimuus emotionaalille prosessille vaikuttaa väistämättä ajatteluun ja toimintaan sekä edistää oppimista, vaikka se sisältääkin usein myös negatiivisia tunteita. Prosessi sisältää kaosta

ja vastustusta, jotka kompetenssin saavuttamiseksi ovat tärkeitä pysähtymisen kohtia. (Arvilommi 2005; Bennett 1998; Junkkari & Junkkari 2003; Magala 2005, 86; Mahlamäki-Kultanen 2007; Peterson 2004; Pikay 2005; Pitkänen 2005).

Kulmala (2003) jäsentää monikulttuurisen kompetenssin a) kykyyn ymmärtää ja suvaita kulttuurista erilaisuutta, b) kykyyn ymmärtää omia ja toisten näkemyksiä ja toimintatapoja sekä niiden kulttuurisia taustoja, c) kykyyn ymmärtää omaa ja toisten sopeutumisprosessia, d) kykyyn reagoida ja kommunikoida tarkoituksenmukaisesti, avoimesti ja rakentavasti sekä e) kykyyn reflektoida ja asettua toisen asemaan. Salo-Lee (2005, 124–125) puolestaan sisällyttää kulttuurisesti kompetentin profiiliin osaamisen ja sopeutumiskyvyn ohella myös henkisen hyvinvoinnin ja tasapainon.

Lasonen (2003) määrittelee monikulttuurikompetenssin yhdistelmäksi asenteita, tietoja, taitoja ja kulttuurista tietoisuutta. Kulttuurinen tietoisuus on sekä tietoisuutta omista arvoista ja asenteista monikulttuurisuutta kohtaan että maailmanlaajuisista näkemystä kulttuureista. Siinä korostuvat joustavuus, tietoisuus, sopeutuminen ja kyky käsitellä monimutkaisuuksia (emt., 33), mutta erityisesti kielitaito ja sosiaaliset taidot. Monikulttuurikompetenssi sisältyy kansainvälistyvässä maailmassa jokaisen alan asiantuntijuuteen ja ammatilliseen osaamiseen.

Bennettin (1998) laajalti tunnettu monikulttuurisen herkkyyden kehitysmalli perustuu reflektiiviseen ja kokemukselliseen oppimiseen. Prosessi etenee etnosentristen negatioiden tiedostamisesta erilaisuuden minimointiin ja etnorelativistiseen integraatioon. Olennaista on kielteisten tunteiden käsittely sekä samanlaisuuden korostaminen erilaisuuden sijasta. Mallin avulla voidaan lisätä kulttuurisen moninaisuuden ymmärtämistä ja rakentaa uutta monikulttuurista maailmankuvaa.

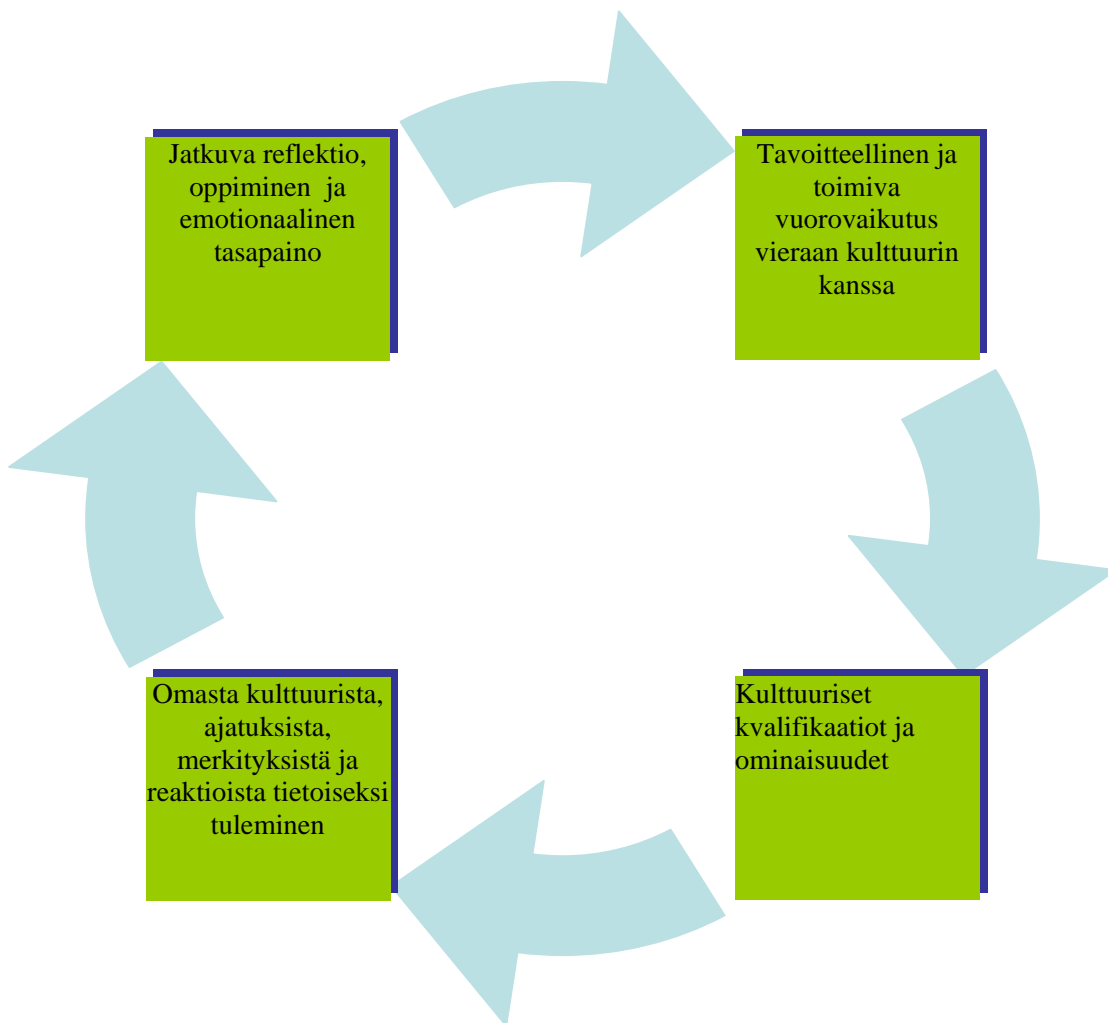
Monet tutkijat näkevät monikulttuuriosaamisen synteesinä: sekä asiantuntijuutta ilmaisevana että uutta luovana kykenä. Innovatiivinen yhteistoiminta ja synergian rakentaminen erilaisuutta hyödyntäen on sekä yksilö- että organisaatiotasolla keskeistä. Monikulttuuriosaaminen ei ole kompromissien tekemistä, vaan erilaisten näkemysten ja toimintojen yhteensovittamista. Samoin se on niin yksilön kuin organisaationkin jatkuvan oppimisen muoto, ei-lineaarinen prosessi joka resursseiksi muutettuna

vahvistaa ydinosaamista. Samalla se reaktioineen voi olla hyvin kompleksinen. (Holden 2002; Huijser 2006; Magala 2005, 5; Mahlamäki-Kultanen 2007; Shaules 2007).

Monikulttuurikompetenssi perustuu erilaisiin yksilöllisiin ominaisuuksiin kuten joustavuus, kärsivällisyys, positiivisuus, avoimuus, kiinnostus, uteliaisuus, empatia ja oikeudenmukaisuus, mutta ei kuitenkaan ole automaattista eikä myötäsyntyistä. Ihmistä pidetään luonnostaan etnosentrisenä olentona (Juuti 2005; v. Herzen 2004), joka voi monikulttuurisen vuorovaikutuksen kautta kehittää osaamistaan. Sitä ei voi kuitenkaan oppia tuloksellisesti vain tietotasolla, vaan oppiminen edellyttää myös tunne-elämän prosessia; kokemuksellisuutta ja osallisuutta. Se tekee yksilöllisistä ominaisuuksista yhteisöllisiä. Monikulttuurikompetenssia onkin vahvistettava sekä yksilöllisellä että yhteisöllisellä tasolla. Vaikka potentiaali yksilöiden välillä vaihtelee, kompetenssia voi kuitenkin vahvistaa taitavalla konstruktiiivisella ja strategisella valmennuksella ja koulutuksella esimerkiksi monikulttuurisen organisaation sisällä. Kulttuurien välinen työ onkin itse asiassa jatkuvaa oppimista, koska täydellinen integraatio toiseen kulttuuriin on lähes mahdotonta. Se ei kuitenkaan tarkoita, että kaikkien tulisi oppia ajattelemaan ja toimimaan samalla tavalla. Luottamuksen ja yhteisen päämäärän löytäminen tunnetasolla on tärkeämpää kuin ulkoisten tapojen tiukka huomioiminen ja noudattaminen. Organisaation toimivuuden takaamiseksi on nimenomaan enemmistön valmentamisessa oltava pääpaino, kun käytännössä useimmiten pyritään valmentamaan vähemmistöön kuuluvia. (Arvilommi 2005, 29; Briguglio 2006; Hofstede 2006; Hofstede & Hofstede 2005, 366; Huijser 2006; Jacob 2003; Metsänen 2006; Trux 2005).

Itse määrittelen monikulttuurikompetenssin rakenteelliseksi metataidoksi; yksilön ja yhteisön asiantuntijuudeksi ja elämisentaidoksi monikulttuurisessa ammatillisessa kontekstissa. Se on kognitiivinen ja emotionaalinen jatkuvan kasvun spiraalinen, reflektiivinen ja kompleksinen prosessi, jonka elementit (kuvio 1) liittyvät toisiinsa inklusiivisesti. Prosessi etenee tavoitteellisessa vuorovaikutuksessa vieraan kulttuurin kanssa ja perustuu oman etnosentrisyyden tiedostamiseen ja oman kulttuurin tunnistamiseen ja arviointiin. Monikulttuurikompetenssi muodostuu kulttuurisista kvalifikaatioista, tiedoista, taidoista ja ominaisuuksista, jotka toiminnan tasolla ilmenevät sitoutuneena, vastavuoroisena ja rakentavana yhteistoimintana ja vuorovaikutuksena. Tunnetasolla se merkitsee

ennen kaikkea itsensä johtamista, tasapainoa, motivaatiota, itsetuntemuksen lisäämistä ja reflektiota. Parhaimmillaan monikulttuurikompetenssi ilmenee ymmärryksen ja tiedostamisen onnistuneena soveltamisena käytäntöön siten että erilaisen kulttuuritaustan omaavat henkilöt ja organisaatiot kykenevät perustehtävän ja harmonian lisäksi tuottamaan synergiaa toimintaansa; hyödyntämään monimuotoisuutta osallisuuden ja integraation, jopa metakulttuurin rakentamiseen.



Kuvio 1. Monikulttuurikompetenssin spiraali

3 TUTKIMUKSEN EMPIIRINEN TOTEUTUS

4.1 Metodologiset valinnat

Tutkimukseni tieteenfilosofinen näkökulma on eksistentiaalinen, konstruktivinen, subjektiivinen ja pragmaattinen. Mm. Crottyn (1998) ja Tuomisen ja Wihersaaren (2006) mukaan konstruktivistisessa lähestymisessä ei ole olemassa objektiivista totuutta, vaan asioilla ja ilmiöillä on paremminkin joitakin erityisesti yhteisöllisiä merkityksiä, joita tutkija etsii ja rakentaa. Tulos, tai totuus, on sekä tutkittavan että tutkijan konstruktio ja reflektiivinen tulkinta tutkittavasta ilmiöstä ja niistä havainnoista ja aspekteista, joita tutkija tekee tai pikemminkin symboleista, joita tutkija näkee. Tutkija etsii ja luo tulkintoja. Todellisuus riippuu ihmisen tavasta käsittää tai rakentaa ympärillään olevaa; todellisuuden ja ihmismielen välissä ovat käsitteelliset rakenteet. Mm. Ollila (2002) kuvaa tätä elävän elämän ja kertomuksen välistä dialogia fasina, joka rakentuu todellisuudeksi faktan ja fiktion välimaastossa.

Havainnot puolestaan eivät kerro niinkään sitä, millainen maailma on, vaan miten yksilö tai nimenomaan yhteisö sen käsittää ja miten siitä puhuu. Tieto on peräisin kohtaamisista. Tutkimuksen tuottaman tiedon kannalta myös oikeutettu ja perusteltu uskomus on tosi. Ihmistieteissä on olennaista uskomusten ja tiedon tarkastelu sekä reflektio. Pragmaattinen totuusteoria puolustaa relativistista totuuskäsitystä; se mikä toimii käytännössä, on totta. Subjektiivisessa lähestymistavassa puolestaan tiedon ajatellaan olevan ihmisiin, kunkin omaan kokemusmaailmaan ja ymmärrykseen sitoutunutta, eikä sellaisenaan yleistettävissä. (Crotty 1998; Tuomi & Sarajärvi 2003; Tuominen & Wihersaari 2006).

Näkökulmat ohjaavat tutkijaa hänen edustamansa toimintamallin ja maailmankuvan perusteella. Oma käsitykseni ja ymmärrykseni tiedosta on edellä kuvatun perusteella tulkinnallinen ja relativistinen. Sen taustalla on kokonaisvaltainen ja narratiivinen ihmiskäsitys; ihminen on oman elämänsä tulkitsija.

Tutkijan eettisiä valintoja pohtiessaan Clarkeburn ja Mustajoki (2007, 86–87) tarkastelevat metodologiaa perinteisenä jakona koviin ja pehmeisiin, mies- ja naisnäkökulmiin. Tarkastelu ohjaa minut laadulliseen ja ns. pehmeään, kvalitatiiviseen tutkimusorientaatioon, jossa keskeistä on ihminen, kokemukset, merkitykset ja niiden ymmärtäminen. Lähestymiseni sekä itse tutkimuksen tekemiseen että sen aiheeseen on selkeästi pehmeä ja naiskulttuurinen: monitulkintainen, yhteiskunnallisesti arvoväritteinen, vähäistä teknologiaa hyödyntävä, prosessin merkitystä korostava, yhtä totuutta vieroksuva, ymmärrettävä, yleisesti kiinnostava sekä taloudelliselta kannalta vähemmän merkityksellinen. Laadullinen tutkimus puhtaimmillaan tarjoaa yksilöllisiä näkökulmia kokemuksiin, niiden merkitysten ja vaikutusten tarkasteluun sekä mahdollisuuksia muutokseen. Tutkimusotteeni on pragmaattinen sikäli, että sen tavoitteena on saada konkreettista hyötyä työelämän tarpeisiin. Pysin myös selkeästi löytämään ratkaisun tutkimusongelmaani. Tutkimukseni ei ehkä muuta maailmaa, mutta antaa eväitä sen muuttamiseen.

Tulkinnallisen ja ymmärtävän tutkimuksen teorian taustalla on mm. Crotty (emt.) ja Pattonin (2002, 104–107) mukaan hermeneuttinen, fenomenologinen ja postmodernistinen filosofia. Eksistentiaalis-fenomenologinen näkökulma sijoittuu mannermaiseen tutkimusperinteeseen, jossa tutkimuskohde nähdään ilmiönä omassa kontekstissaan tarkasteltuna. Traditio perustuu siihen, miten ihmiset kuvaavat maailmaa ja miten tutkija oivaltaa sen. Tämä lähestymistapa sopii hyvin ihmistieteelliseen tutkimukseen. (Judén -Tupakka 2007; Tuominen & Wihersaari 2006, 30).

Fenomenologisessa lähestymisessä korostetaan paitsi kokemusta sinällään, myös kokemusten olemusta, yhtäältä subjektiivista, toisaalta kollektiivista alkuperää. Lähtökohtana on todellisuus, jota tutkitaan erilaisten, yksilöllisten ja vaihtelevien kokemusten kautta. Tarkoituksena on ymmärtää tutkimuskohdetta ja sen perusrakenteita sekä kuvata ihmisten ja yhteisöjen kokemuksia ja sisäisiä tiloja sekä heidän tuottamiaan merkityksiä, jopa ristiriitaisuuksia ja hiljaisuutta. Fenomenologia lähestyy ilmiötä laadullisesti ja reflektiivisesti pyrkimällä sen olennaisuuden ja merkityksen syvälliseen ymmärtämiseen. Laineen (2007) mukaan maailma näyttäytyy meille intentionaalisuutena – kaikki merkitsee meille jotakin, ja kokemus rakentuu näiden merkitysten pohjalta. Fenomenologia pyrkii kuvamaan ”sitä jotakin”. Laadullisessa ja etenkin fenomenologisessa tutkimuksessa tutkija lähestyy

tutkittavaa ilmiötä mahdollisimman avoimesti ja ilman tiukkoja teoreettisia kehikkoja. Sen tarkoituksena ei myöskään ole muodostaa yleistyksiä tai malleja, vaan kuvata kokemuksen rakenteita ja kontrasteja mahdollisimman laajana kokonaisuutena, tuoda julki ilmiön puhdas olemus, tehdä näkymätön näkyväksi. Parhaimmillaan fenomenologinen tutkimus auttaa käytännön kehittämistarpeisiin vastaamisessa. (Hella 2007; Higginbottom 2004; Juden -Tupakka 2007; Laine 2007; Niikko 2003; Tuomi & Sarajärvi 2003).

Tarkkaa kuvaa fenomenologisesta tutkimusmetodista on vaikeaa esittää sen filosofisesta luonteesta johtuen ja koska se saa muotonsa monien eri tekijöiden tuloksena. Sen muodostumiseen vaikuttavat niin tutkija, tutkittavat kuin tutkimustilannekin. Analysointi voi olla löyhää ja jopa epämääräistä. Kvantifiointia ei välttämättä tehdä lainkaan. Tutkijan oma esiymmärrys ja sen laajeneminen on olennainen ja merkittävä tulos. Kriittisyys ja reflektio ovat tärkeitä analyysin välineitä. (Higginbottom 2004; Järvinen & Järvinen 2004, 87; Laine 2007).

Metodologian tehtävä on muodostaa analyysiprosessi; rakentaa tutkimukselle perustelu ja ”järki” (Tuomi & Sarajärvi 2003, 11). Metodologisesti tutkimusasetelmani ja –tehtäväni sisältää sekä fenomenografisia että etnografisia ja narratiivisia piirteitä. Niiden kaikkien taustalla on fenomenologinen tutkimusote. Narratiivisuutta eli kerronnallisuutta tutkimuksessani ovat ne tarinat, jotka tutkittavat tuottavat kirjallisessa muodossa omista näkemyksistään. Ne, lyhyinäkin, laajentavat ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä. Tutkittavat ovat itse aktiivisia ja merkityksiä antavia toimijoita, joiden esittämä tieto on subjektiivista ja persoonallista. Jokaisella on oma tietonsa elettyinä, koettuna ja kerrottuna. Se tuottaa kokemuksellista, ns. hiljaista tietoa, joka nykykäsityksen mukaan on teorian rinnalla tiedon vahva kulmakivi. Yksi narratiivisen tutkimuksen käsitteistä on ”todentuntu”. Keskeistä on, että tutkittava käyttää kieltä paitsi ymmärtämisenvälineenä, myös kokemuksen tuottamiseen ja todellisuuden jäsentämiseen kirjoitetussa muodossa. Olennaista on myös, että kertoja tulkitsee itse tarinaansa. Kerronnan kautta syntyvä ulkoinen muoto jäsentää tutkittavan kokemusta, mutta on samalla sidoksissa sen esittämisyyhteyteen. Informanttien tuottamat tarinat voidaan nähdä jossain määrin universaalina ja siten tosiasioita vastaavana. Sen pohjalta ei ole tarkoituksena esittää lainalaisuuksia tai yleistyksiä, mutta voidaan lisätä ymmärrystä sekä luoda yleiskuva sekä kategorioita. (Eskola 1999;

Heikkinen 2007, 142–158; Hänninen 1999; Niikko 2003; Polkinghorne 1988; Vuokila-Oikkonen 2002).

Etnografiaa tutkimuksessani edustaa koko sen omakohtaiseen kokemukseen perustuva lähtökohta. Se vaikuttaa siten tarkasteltavan ilmiön lähestymiseen ja tulkintoihin. Kuulun itse paitsi myös tutkittavaan kohderyhmään, myös siihen verkostoon, joka empiirisen aineiston tuottaa. Etnografiaa käytetään yleensä kulttuurin ja sen eri tasojen ja ulottuvuuksien sekä sosiaalisten ympäristöjen tutkimisessa. Tutkimusotteena se ei ole kuitenkaan täysin selkeästi määritelty käsite. Puhtaasti se tarkoittaa kokemalla oppimista ja käytännössä tutkijan osallistumista tutkittavan kohteen elämään ja toimintaan. Juhilan (2004) esittämä ”uusi etnografia” sallii vuorovaikutuksen ja käytäntöjen ymmärtämisen laajasti ja mm. tekstimuodossa olevan aineiston käyttämisen tutkimuskohteenä. Joka tapauksessa sille on ominaista tietyn ilmiön tarkastelu induktiivisesti ja mahdollisimman strukturoimattomasti sekä subjektiivinen ja narratiivinen kuvaus. Aineiston kerääminen tapahtuu havainnoimalla, haastatteleamalla ja analysoimalla erilaisia dokumentteja, joita sitten sidotaan alan kirjallisuuteen. Roolin ja raportoinnin selkeyteen on tällöin kiinnitettävä erityistä huomiota. (Juhila 2004, 21; Järvinen & Järvinen 2004; Metsämuuronen 2003, 174).

Selkeimmin tutkimukseni edustaa kuitenkin fenomenografista tutkimussuuntaa, joskaan ei sitäkään puhtaasti. Tutkimusotteeni on fenomenografisen suhteellinen, tilanneherkkä, tulkinnallinen, kollektiivinen ja löyhä. Fenomenografia on joka tapauksessa erinomainen tarkastelutapa, kun halutaan kuvata tiettyä ilmiötä; etsitään ja tallennetaan siihen liittyviä subjektiivisia ja tilannesidonnaisia käsityksiä, kokemuksia ja merkityksiä. Fenomenografian keinoin pyrin tutkimuksessani kuvaamaan tietoisuutta ja sen ulottuvuuksia sekä löytämään ymmärryksen variaatioita; laajentamaan näkemystä siitä millainen on ihmisen suhde omaan todellisuuteensa ja millainen on hänen senhetkinen merkitysmaailmansa niiden havaintojen perusteella joita on mahdollista tehdä. Painopiste on kokemuksellisuudessa ja kollektiivisuudessa. Keskeistä on myös kysyä ”mitä” ja ”miten”. (Hella 2007, 40–50; Higginbottom 2004; Laine 2007; Patton 2002; Roisko 2007, 92–96).

Valitsemani tutkimusote kuvaa paitsi tutkimuksen kohteena olevaa käsitettä, nimenomaan sitä, miten se ymmärretään. Pyrin tutkimuksessani lisäämään ymmärrystä ja yksinkertaistamaan tutkimaani ilmiötä, en selittämään. Sen jokainen merkitys on osa kokonaisuutta, ja ihmisen kokemus totta. Voin kuitenkin esittää vain toisen asteen näkökulman (Niikko 2003); oman kuvaukseni siitä, miten tutkittavat kokevat ja käsittävät käsillä olevan ilmiön.

Vaikka metodi ei edellytä tiukkoja hypoteeseja, on tutkimukseni lähtökohtana kirjallisuuden pohjalta syntynyt teoreettinen viitekehys ja eräänlainen perusoletus, malli. Vastatakseni fenomenografisen lähestymistavan haasteisiin, olen pyrkinyt työstämään käsitteitä ja kuvaamaan prosessia mahdollisimman tarkoin. Olen pyrkinyt asettamaan em. ennakkomallin tutkimuksen ajaksi sivuun ja nostamaan se esiin vasta tutkimuksen lopussa käymään dialogia tulosten kanssa. Olen myös yrittänyt olla kriittinen omille tulkinnoilleni ja erottaa ne informanttien kokemuksista ja käsityksistä, joita olen pyrkinyt pitämään keskiössä.

Fenomenografinen tutkimus etenee vaiheittain. Työssäni olen pyrkinyt noudattamaan näitä vaiheita mahdollisimman tarkasti. Alussa tutkija valitsee perspektiivin (Järvinen & Järvinen 2004) eli kiinnittää huomiota johonkin ilmiöön tai käsitteeseen, josta vaikuttaa olevan monia eri tulkintoja ja käsityksiä. Sen jälkeen tutkija perehtyy aiheeseen teorioiden ja kirjallisuuden yms. avulla ja pyrkii jäsentämään eri näkökulmia ja luomaan itselleen ns. esiymmärrystä ja mahdollisesti jonkinlaisia esioletuksiakin. Kolmanneksi tutkija kokoaa aineiston tavalla, joka aktivoi tutkittavaa ilmaisemaan käsityksensä ilmiöstä tai aiheesta. Tarkoituksena on löytää uusia näkökulmia ilmiöön ja välttää etukäteisrajauksia tai esioletusten todistelua. Vaikka tutkijalla on oma ehkä hyvinkin laaja, perusteellinen tai vahva näkemyksensä ilmiöstä, hänen tulisi kyetä mahdollisimman objektiiviseen ja avoimeen tutkimusotteeseen sekä aineiston keruun että analysoinnin aikana. Aineiston keruun tulisi olla mahdollisimman avoin, luonnollinen ja tilaa antava. Viimeisessä vaiheessa aineistosta pyritään rakentamaan merkitysten muodostamia kokonaisuuksia tutkittavasta ilmiöstä. Aineisto (teksti) analysoidaan ja siitä etsitään laadullisesti erilaisia käsityksiä joiden pohjalta muodostetaan kategorioita. Kategoriat muodostuvat informanttien havainnoista ja käsitteistä ja ovat tuloksia jo sinällään. Tulokset voivat tässä vaiheessa käydä dialogia myös alan aiempien tutkimusten kanssa. Tutkijan esiymmärrys,

intuitio ja elämäkokemus vaikuttavat merkitysten välisten yhteyksien ymmärtämiseen; sen tiedostaminen ja hyväksyminen on tärkeää. Olen onnistunut tutkimuksessani, jos se sekä itsessään että tuloksiltaan muodostaa oppimisprosessin, jossa lukijoiden lisäksi itse tutkijana pystyn näkemään tutkittavan ilmiön monipuolisemmin ja selkeämmin ja oppimaan siitä miten toiset ihmiset sen ymmärtävät ja kokevat. (Laine 2007; Metsämuuronen 2003; Niikko 2203)

Fenomenografinen tutkimus kohdistuu usein varsin pieneen määrään ihmisiä tai olemassa oleviin (kirjoitettuihin tai äänitettyihin) dokumentteihin, taiteellisiin ilmaisuihin jne. Näin myös tässä tutkimuksessa. Pyrin tutkimuksen avulla tuottamaan struktuurin, joka kuvaa ja kategorisoi ilmiötä. Kokemukset eivät ole aina yksiselitteisiä, siksi myös tulokset ovat monimerkityksisiä. Ilmiön kaikkia ulottuvuuksia tai yksilöllisiä eroavaisuuksia ei ole tarkoituskaan löytää, vaan se miten kokemukset varioivat. (Laine 2007; Roisko 2007, 94–96).

4.2 Aineiston hankinta ja kuvailu

Laadullisessa tutkimuksessa metodologia ohjaa aineiston hankintaa ja analyysimenetelmän valintaa. Tavoitteena on yleensä tietyn ilmiön kuvaus ja ymmärtäminen. Näyte perusteellaan kohdeilmiön sekä tutkimuksen tarkoituksen mutta myös tarkoituksenmukaisuuden ja resurssien näkökulmasta; millaista aineistoa on mahdollista kerätä ja miten se tukee tutkimustehtävää. Näytteen valinta ja sen todellinen konteksti on merkittävä tutkimuksen luotettavuuden kannalta. Vaikka aineisto voi olla pieni, sen fokuksen on oltava tutkimuskysymyksessä. Näyte on, ja sen tulee olla, tavoitteellinen ja tietoisesti valittu, harkinnanvarainen ja teoreettisesti edustava; siitä oletetaan saavan erityistä ja syvällistä informaatiota tutkittavasta ilmiöstä. On erityisesti perusteltava, miksi juuri kyseinen kohde tai ryhmä, nämä ihmiset, ovat sopivia tutkimuksen kohteeksi; mitä erityistä tietoa tai kokemusta heillä on. (Coyne 1997; Higginbottom 2004; Patton 2002; Tuomi & Sarajärvi 2003).

Koska esiyymmärrys tutkimuskohteenani olevasta ilmiöstä oli muodostunut varsin laajaksi kirjallisuuden perusteella, katsoin tarkoituksenmukaiseksi tyytyä pienehköön empiiriseen aineistoon. Valitsin aineistonkeruun kohteekseni tietyn keskustelufoorumin verkossa nimenomaan saadakseni lisää ja spesifiä tietoa tutkimukseni kohteena olevasta ilmiöstä. Verkkosivustoa www.expatrium.fi ylläpitää ulkomailla asuville ja työskenteleville suunnattu lehti Expatrium. Verkkokeskusteluihin voi osallistua rekisteröityneenä. Näytteeni on harkinnanvarainen ja lähinnä sisäisesti homogeeni, jossa variaatiot ovat lähinnä sisältöön liittyviä.

Verkkokeskusteluja on viime aikoina tutkittu enenevässä määrin. Myös aineistonhankintamenetelmänä ne ovat lisääntyneet. Verkon välityksellä tapahtuva kommunikaatio vaihtelee sähköpostista uutisryhmiin, chat-keskusteluista videoneuvotteluihin. Yhteinen piirre kaikilla keskustelufoorumeilla on, että vuorovaikutus tapahtuu teknisen apuvälineen välityksellä, mutta vain osa tapahtuu reaaliaikaisesti eli synkronisesti. Käsillä olevassa tutkimuksessa informanttien välinen viestintä tapahtui asynkronisesti, mikä tarkoittaa että viestien välillä on viivettä.

Tutkimuksen näkökulmasta asynkronisiin verkkokeskusteluihin liittyy keskustelufoorumista riippumatta sekä ongelmia että etuja. Kasvokkaisessa keskustelutilanteessa esitetyt puheenvuorot ovat autenttisia, verkkokeskustelussa tutkija ei voi olla varma vastaajan ja hänen kirjoittamansa tekstin aitoudesta tai alkuperästä. Keskustelu etenee nopeasti eivätkä tutkija ja osallistujat voi reagoida kaikkiin kommentteihin. Niinpä olennaista informaatiota saattaa jäädä huomiotta. Viestien riippuvuus toisistaan ei ole yhtä vahva verrattuna kasvokkain tapahtuvaan keskusteluun. Puheenvuorot esitetään peräkkäin yksi kerrallaan, jolloin syntyy ns. tarinamuotoinen keskustelu. Keskustelua aktivoivat ja muokkaavat elementit puuttuvat, kun täysin samanaikaista vuorovaikutusta ei ole. Myös sanaton viestintä puuttuu ja mahdollisuus tarkentaa informantin lausuntoja on rajoitettua. Toisaalta viive antaa osallistujalle aikaa tulkita toisen lähettämää viestiä. Sähköisesti voi myös joskus olla helpompaa ilmaista ajatuksiaan kuin toisten läsnä ollessa. Siinä mielessä verkkokeskustelua voidaan pitää jopa intiimimpänä ja henkilökohtaisempana kuin kasvokkaista vuorovaikutusta. Tallenteisiin voidaan myös palata myöhemmin. (Aarnio 2004; Coyne 1997; Parviainen 2005)

Verkkokeskustelua voidaan pitää eläytymismenetelmän kaltaisena avoimena lähestymistapana. Se on eräänlainen ryhmähaastattelun ja teemahaastattelun kombinaatio. Verkkokeskustelua voisi myös kuvata eräänlaiseksi virtuaaliseksi fokusryhmäksi, joka lienee kvalitatiivisen tutkimuksen uusimpia innovaatioita. Vaikka verkkokeskustelujen dynamiikkaa on vielä tutkittu varsin niukasti, on nähtävissä että keskustelufoorumeille syntyvät yhteisöt noudattavat hyvin samankaltaisia lainalaisuuksia kuin mikä muu ryhmä tahansa. Verkkokeskustelussa tutkija toimii moderaattorina, joka aktivoi, ohjaa ja tarkentaa keskustelua. (Hulkari 2006, 85; Patton 2002; Tella & Mononen-Aaltonen 1998)

Fokusryhmää pidetään puolistrukturoituna laadullisen tutkimuksen menetelmänä. Fokusryhmä muodostetaan usein tutkimusta varten. Omassa tutkimuksessani ryhmä oli jo olemassa. Koska keskustelu siinä käytiin asynkronisesti, ei kyseessä ollut puhdas fokusryhmähaastattelu vaan paremminkin verkossa tapahtuva teemahaastattelu. Vaikka fokusryhmä yleensä onkin suhteellisen vapaata verkkokeskustelua strukturoidumpi, kuvaavat sen ominaispiirteet mielestäni erinomaisesti omaa tutkimusryhmääni.

Fokusryhmän avulla saadaan teknisesti suhteellisen edullisesti, joustavasti ja nopeasti monipuolista informaatiota. Soveltuvien osien sitä voidaan hyödyntää myös ryhmähaastattelussa, jossa ryhmän sisäinen dynamiikka jää vähemmälle huomiolle ja keskitytään tietystä ilmiöstä kerättävään materiaaliin. Fokusryhmä on yleensä varsin homogeeninen, ts. sen jäseniä yhdistää tietty ominaisuus tai olosuhteet. Muilta osin ryhmän jäsenet voivat olla hyvinkin erilaisia. Keskustelua käydään fokusoidusti tietystä aiheesta, mutta vapaasti assosioiden. Yksilöllistä syväymmärrystä ei välttämättä saada. Tavoitteena ei ole konsensus, vaan erilaisten näkemysten rakentava esiintulo ja variaatiot. Fokusryhmä antaa mahdollisuuden käydä kontrolloitua ja hyvin suunniteltua, mutta silti epämuodollista keskustelua, jossa tutkija voi tehdä havaintoja tarkoin määritellyssä ympäristössä ja tarkoin määritellystä aiheesta. Osana ryhmän vuorovaikutusta olevana tutkijana minun oli huomioitava mahdollisimman hyvin kontekstiin ja ryhmän dynamiikkaan sekä siten keskusteluun vaikuttavat ja siinä esiin nousevat roolit, aktiivisuus, vallankäyttö, kommunikaatiotaidot, jopa mahdolliset konfliktit. Tutkimuksen onnistumisen kannalta ohjaajan tai tutkijan ryhmänohjaustaidot ovatkin olennainen asia. Merkillepantavaa on myös, ketkä osallistuvat keskusteluun ja mitä päätellään osallistumattomuudesta

tai provokaatiosta. Menetelmän heikkoutena pidetään usein ryhmätilanteen, sosiaalisen paineen ja moderaattorin toiminnan vaikutusta sekä tilastollisia ja määrällisiä puutteita. (Freeman 2006; Krueger 1994; Parviainen 2005; Patton 2002, 385–390; Smithson 2000).

Tutkimusryhmääni yhdistävänä tekijänä oli kokemus ulkosuomalaisuudesta. Vuorovaikutus perustui foorumin jäsenten aiempaan tuntemukseen toisistaan. Verkkokeskusteluun osallistuu yleensä säännöllisesti 50–60 pääasiassa ulkomailla syystä tai toisesta asuvaa ja työskentelevää suomalaista. Lisäksi osa keskustelijoista on satunnaisia osallistujia ja osa Suomessa asuvia, ulkomaille muuttoa suunnittelevia tai aiemmin ulkomailla asuneita. Säännöllisten osallistujien lisäksi keskusteluissa on mukana lukuisia silloin tällöin kirjoittavia. Sivustolla on näkyvissä vain keskustelijan käyttämä nimimerkki ja hänen kulloinenkin (oletettu) asuinmaansa. Muuta taustatietoa keskustelijoista ei ole. Keskustelupalsta on periaatteessa kenen tahansa luettavissa, mutta edellyttää maksutonta rekisteröitymistä ylläpitäjän rekisteriin.

Avasin valmistelemani keskusteluketjun tammikuun puolivälissä www.expatrium.fi sivustolla. Aloituspostauksessa (liite 1) esittelin tutkimushankkeen ja motivoin keskustelufoorumissa kirjoittavia osallistumaan keskusteluun, joka luonnollisesti oli vapaaehtoista ja nimimerkillä kirjoitettaessa anonyymia. Tutkimustehtävää valaisin muutamalla lauseella, jonka jälkeen esitin kysymyksiä. Itse osallistuin keskusteluun muutamia kertoja esittämällä pääasiassa tarkentavia ja keskustelua edistäviä kysymyksiä edeltäviin kommentteihin. Mikäli keskustelu uhkasi hiljentyä, nostin sen uudelleen esiin ja pyrin aktivoimaan foorumin jäseniä. Keskustelu pysyi paria poikkeusta lukuun ottamatta hyvin asiassa. Yhden kirjoittajan kommentti oli tulkittavissa epäasialliseksi, mutta hän ei osallistunutkaan keskusteluun myöhemmin. Mielenkiintoinen havainto oli, että muutamat muulloin hyvin aktiivisesti keskusteluun osallistuneet eivät kommentoineet syystä tai toisesta aloittamaani aihetta lainkaan.

Keskusteluun osallistui yhteensä 25 kirjoittajaa eri puolelta maailmaa: Norjasta, Unkarista, Saksasta, Yhdysvalloista, Sveitsistä, Irlannista, Kanadasta, Turkista, Japanista, Britanniaista, Australiasta, Espanjasta, Itävallasta, Alankomaista, Ruotsista, Israelista, Ranskasta, Italiasta ja Nigeriasta. Muutamat kirjoittajat osallistuivat kahdella tai useammalla postauksella, mutta suurin osa vain kerran. Kaikki

kirjoittivat nimimerkillä, joten informanttien iästä, sukupuolesta, koulutuksesta, työtehtävästä, ulkomailla asumisen kestosta tms. ei ole käytettävissä tietoa.

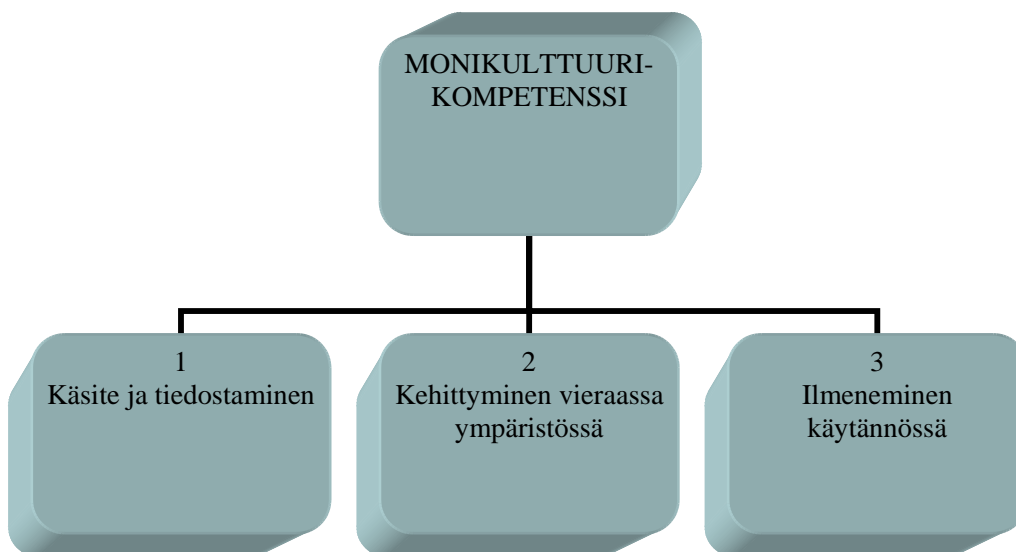
Saturaatiopiste saavutettiin noin kolmen viikon kuluttua ketjun avaamisesta. Keskustelu alkoi olla toistoa ja tyrehtyi. Arvioin, että olin saanut informaatiota tarpeeksi. Päätin keskustelun omalla lopetusviestilläni, kun keskustelua oli käyty kuukauden ajan. (liite 1).

4.3 Analyysiprosessi

Laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä on sisällönanalyysi, jolla etsitään tekstin merkityksiä. Sitä voidaan käyttää melko väljästi mm. kirjoitettujen, kuultujen ja nähtyjen aineistojen tutkimiseen. Aineiston perusteella pyritään kuvaamaan ilmiökenttää ymmärrettävästi. Tutkimuskysymyksen näkökulmasta nostetaan esiin olennainen, josta muodostetaan merkityskokonaisuuksia ja tehdään ne näkyväksi. Menetelmän onnistuminen edellyttää kuitenkin selkeää rajausta aineistossa; vain ne sisällöt koodataan ja otetaan analysoitavaksi jotka ovat tutkimusasetelman ja viitekehyksen valossa kiinnostavia. Niiden pohjalta suoritetaan luokittelu, teemoittelu tai tyypittely sekä luonnollisesti yhteenveto. Tuloksena syntyy tutkittavaa ilmiötä kuvaavia kategorioita, käsitteitä ja käsitejärjestelmiä. Ne pyritään esittämään kokemusten eri asteita kuvaavina, esimerkiksi hierarkisina, vertikaalisina inklusiivisina, spiraalina tai kehityskaarena. Analyysin voidaan katsoa olevan valmis, kun tutkimustehtävän kannalta merkittävimmät kategoriat ja niiden väliset suhteet on määritelty. Aineistoa voidaan käsitellä joko aineistolähtöisesti eli induktiivisesti, teorialähtöisesti eli deduktiivisesti tai abduktiivisesti em. lähestymistapaa yhdistellen. Puhtaasti fenomenografisessa tutkimuksessa kategorioita ei määritellä etukäteen, vaan ne syntyvät analyysiprosessin aikana, kun tutkimusongelmien suunnassa etsitään ja ryhmitellään merkityksellisiä ilmauksia. Jopa lopullinen teoria voi syntyä vasta prosessin tuloksena. (Niikko 2003; Roisko 2007; Tuomi & Sarajärvi 2003; Töttö 2004.).

Tässä tutkimuksessa käytin fenomenografiseen tutkimukseen sovellettavaa sisällönanalyysia ja lähinnä abduktiivista päättelyä. Se tarkoittaa että havainnot kerätään teoriasidonnaisesti, viitekehyksessä muodostuneen johtoajatuksen pohjalta, mutta kuitenkin aineiston lähtökohdista.

Analyysi edellyttää aineiston lukemista useaan kertaan, mikä onkin sisällönanalyysin ensimmäinen ja oikeastaan jatkuva vaihe. Elin aineiston kanssa, kuten Patton (2002; 482–486) kuvaa. Lukiessani pyrin ymmärtämään tekstiä ja orientoitumaan sen pohjalta analyysiprosessiin. Aineiston työstäminen oli siinä mielessä helppoa, että se oli valmiiksi kirjallisessa muodossa. Pyrin mahdollisimman tarkasti käsitykseen ja kuvaukseen siitä, mitä aineistossa on sanottu, olennaiseen ilman esioletuksia ja tulkintoja. Tutkimustehtävän mukaisesti laadin analyysia varten kolmen pääkategorian luokitusrunгон (kuvio 2).



Kuvio 2. Tutkimuskategoriat

Luokitusosioihin ryhdyin valitsemaan analyysiyksiköitä, teemoja sekä asia- ja ajatuskokonaisuuksia, joista tutkittavat kirjoittivat. (Moilanen & Rähä 2007). Numeroin informantit keskusteluun osallistumisjärjestyksessä ja analyysiyksiköt kunkin vastaajan mukaan. Kategoriaan 1 etsin ilmaisuja siitä, miten monikulttuurikompetenssi ymmärretään, mikä siinä on olennaista ja miten se mahdollisesti on esillä keskustelussa. Kategoriaan 2 etsin kuvauksia siitä, millaisten prosessien kautta tutkittavat kokevat monikulttuuriosaamisensa kehittyneen ja miten vieras ympäristö on kehitystä muokannut. Kategoriaan 3 keräsin kommentteja siitä, miten vastaajien monikulttuuriosaaminen näkyy käytännössä. Analyysiyksiköiden valinnassa pyrin etsimään sekä erilaisuuksia, että samanlaisuuksia. Yritin olla kiinnittämättä huomiota tutkittaviin ja keskittyä heidän ilmauksiinsa ja kokemuksiin sekä niiden eroavaisuuksiin. Kirjasin analyysiyksiköt autenttisina, ainoastaan selkeät kirjoitusvirheet korjaten ja puuttuvat umlautit lisäten.

Analyysin seuraavassa vaiheessa aloin jaotella analyysiyksiköitä teemoiksi, joita löysin yhteensä 11: pintaa ja syvyyttä, erilaisuuden hyväksyminen, kommunikaatio, kasvuilmaisto, temperamentti ja oppimistyylit, virheistä ja arjesta oppiminen, kulttuuri-identiteetti, muutoksen tiedostaminen, luuloista tietoon ja aitouteen, tasapainoinen huomiointi ja muutokset kommunikaatiossa (kuvio 3). Näiden teemojen synteessillä kuvasin ajatuskokonaisuuksien ydintä ja pyrin paljastamaan tutkimastani ilmiöstä olennaisen. Kokonaisuuksien muodostamisessa ja tulkinnassa pyrin näkemään koko ajan asiayhteyden, jossa ilmaus oli esitetty, sekä pysyttävyytensä olennaisessa. Analysoinnin tuloksena syntyneen kategorisoinnin pohjalta muodostui struktuuri, jonka tehtävänä oli kuvata ja laajentaa tavoiteltua ymmärrystä (Järvinen & Järvinen 2004). Tämän struktuurin integroin lopuksi aiemmin löytämiini teoreettisiin näkökulmiin ja käsitteisiin.

4.4 Sisäinen ja ulkoinen luotettavuus

Fenomenologiseen ja hermeneuttiseen tutkimusfilosofiaan kuuluu ajatus tulosten ainutkertaisuudesta. Roiskon (2007, 96) mukaan aineiston jokainen merkitys on osa suurempaa kokonaisuutta, tutkittavan kokemaa todellisuutta, tilannesidonnaista, tulkinnanvaraista, selittämisen sijasta ymmärrystä lisäävää, yhteisöllistä ja yksinkertaisuuteen pyrkivää. Tulosten kautta ei välttämättä tavoitella lainalaisuuksia tai yleistettävyyttä, vaan mahdollista siirrettävyyttä tilanteesta, olosuhteista tai ryhmästä toiseen. Laadullisilla menetelmillä pyritäänkin juuri etsimään jotain erityistä ja syvällistä tietoa, jota voidaan hyödyntää eri tavoin käytännössä. Toisaalta fenomenografisessa tutkimusasetelmassa rakennettavat kategoriat sekä niiden kautta löydetyt merkitykset ovat aina tutkijan subjektiivisesti muodostamia. Tulkintaan ja ”sanomaan” vaikuttaa aina tutkijan esiymmärrys, eikä sitä ole syytä peitellä. Tutkijan on kuitenkin oltava kriittisen reflektiivinen. (Laine 2007; Patton 2002; Tuomi & Sarajärvi 2003; Töttö 2004). Siksi esimerkiksi Niikko (2003) pitää fenomenografisen tutkimuksen validiteetin arvioimista lähes mahdottomana.

Nimenomaan fokusryhmän tuottaman informaation luotettavuutta on arvioitu (mm. Krueger 1994, 30; Patton 2002; Räsänen 2007) sen perusteella, miten huolellisesti aineisto on kerätty ja miten tarkoituksenmukaista se on tutkimustehtävää ajatellen. Fokusryhmän voima ja uskottavuus onkin tiettyyn teemaan fokusoitumisessa sekä nopeudessa. Luotettavuutta määrittelee se, tuottaako fokusryhmä sellaista tietoa jota tutkimuksessa etsitään, mutta myös se, onko saatu tieto uskottavaa. Tässä suhteessa pidän tutkimaani verkkokeskustelua onnistuneena. Verkkokeskustelun luonteesta johtuen saattaa olla, että esittämällä tutkimustehtävän eri kysymykset erikseen ja vähitellen keskustelun kuluessa, kategorioiden muodostaminen olisi ollut helpompaa ja siten myös informaatio luotettavampaa.

Laadullisessa tutkimuksessa sisäistä ja ulkoista validiteettia arvioidaan ennen kaikkea uskottavuudella. Jo tutkimusasetelman, -prosessin ja tulosten vastaavuutta todellisuuden kanssa on tarkasteltava kriittisesti. Etenkin fenomenografista tutkimusta on arvosteltu löyhyyden ja epistemologisten

rajoitusten lisäksi siitä, että sen edistymistä ja vaiheita kuvataan riittämättömästi. Lähestymistavan löyhästä ja suhteellisesta olemuksesta tulee olla tietoinen ja siksi prosessin tarkka ja yksityiskohtainen, ”paksu” reflektointi ja arviointi ovatkin tärkeä osa tutkimuksen luotettavuutta. Uskottavuuteen ja vakuuttavuuteen olen pyrkinyt kuvaamalla tutkimusprosessia mahdollisimman tarkasti. Olen myös yrittänyt lukemalla informanttien postaukset lukuisia kertoja varmistaa, että oma tulkintani ja ymmärrykseni vastaa mahdollisimman tarkasti heidän esittämiään käsityksiä ja että heidän näkökulmansa on säilynyt keskeisenä ja kontekstiin liittyvänä. Aineistosta esiin nostamillani sitaateilla olen korostanut tutkimuksen autenttisuutta. Fenomenografisessa tutkimusotteessa tutkijan oma rooli ja vaikutus on merkittävä ja osa tutkimusta, myös sen läpinäkyvä kuvaaminen on merkittävää. (Eskola & Suoranta 2005; Laine 2007; Roisko 2007, 97–98; Räsänen 2007).

Omat ennakkokäsitykset ja subjektiivisuus vaikuttavat väistämättä jossain määrin sekä keskustelun ohjaukseen, aineiston analysointiin että tulosten tulkintaan. Olen kuitenkin tietoisesti pyrkinyt olemaan mahdollisimman objektiivinen, johdonmukainen ja sitoutumaan kontekstiin. Olen myös yrittänyt olla kriittinen omista tulkinnoistani ja esioletuksistani sekä erottaa omat ja tutkittavien kokemukset. Aineisto on edelleen luettavissa ao. verkkosivustolla, ja siten periaatteessa toistettavissa. Ulkoisen validiteetin osalta olen parhaan kykyni mukaan pyrkinyt siihen, että aineisto ja johtopäätökset vastaavat toisiaan.

Sisäistä luotettavuutta arvioitaessa yksi tutkimukseni vahvuus on mielestäni omakohtaisuus. Subjektiivisuus mahdollistaa ilmiön syvemmän ymmärtämisen, vaikka toisaalta asettaa suuria haasteita sekä aineiston keräämiseen että tulkintaan. Olen tämän tiedostanut. Panostin myös aiheen teoriaan perehtymiseen siinä määrin, että hyvällä syyllä voin sanoa ”läpiajattelleeni” ja hallitsevani sen. Olen myös pyrkinyt olemaan johdonmukainen tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Toinen tutkimukseni vahvuus on sen hyödynnettävyys työelämässä. Vertaamalla aiempia käsitelmäärittelyjä tutkittavien antamaan informaatioon ja tulkintaan siitä, voitaneen arvioida tulosten paikkansa pitävyyttä. Mikäli tutkimus tehtäisiin jossakin toisessa vastaavassa ryhmässä, se tuottaisi uskoakseni hyvin samansuuntaista informaatiota. Itse arvioin tutkimukseni suurimmaksi puutteeksi tutkimusmetodin tieteellisen hataruuden – aineiston luonteesta johtuen tuskin pääsin tutkimani ilmiön ns. syvämerkityksiin. Se olisi

edellyttänyt yksittäisten informanttien henkilökohtaista haastattelua. Kuitenkin näen, että olen tutkimuksessani löytänyt varsin kattavan kuvauksen etsimistäni monikulttuurikompetenssista.

Tötön (2004) mukaan mikään tutkimus ei voi saavuttaa ilmiön täyttä syvyyttä ja merkitystä vaan on aina ikään kuin pintaraapaisu. Hyvin ja perusteellisesti suunnitellulla ja suoritettulla tutkimuksella voidaan kuitenkin laajentaa ymmärrystä, tavoittaa monipuolista tietoa ja löytää uusia näkökulmia. Tähän pyrin ja uskon siinä onnistuneeni.

5 MONIKULTTUURIOSAAMINEN MAAILMALLA

5.1 Monikulttuurikompetenssin käsite ja tiedostaminen

Vastaajilla ei vaikuttanut olevan kovin selkeää eikä tietoista käsitystä monikulttuurikompetenssista. Teemaa lähestyttiin hyvin pragmaattisesti ja pääosin työelämän kokemusten kautta. Systemaattista keskustelua tai valmennusta monikulttuuriosaamiseen ei vastaajien toimintaympäristöissä esiintynyt, sen sijaan yleistä keskustelua monikulttuurisista haasteista. Selkeää määritelmää harva osasi tai halusi muodostaa. Tutkittavien kuvauksia analysoitaessa aineistosta olennaiseksi monikulttuurikompetenssin kategorioiksi nousivat pinta- ja syväosaamisen vaihtelu, erilaisuuden hyväksyminen ja kommunikaation eri ulottuvuudet.

5.1.1 Kompetenssi – pintaa ja syvyyttä

Monen tutkimukseen osallistujien käsitys oli, että toimiminen monikulttuurisessa ympäristössä itsessään rakentaa raamit monikulttuurikompetenssille ikään kuin luonnostaan tai olosuhteiden pakosta, ilman suuria ponnisteluja ja analysointia. Yhteistoiminta on kuitenkin sosiaalista peliä, jonka säännöistä kannattaa ottaa selvää.

Eikä minun ole erityisesti täytynyt mitenkään opetella tulemaan toimeen muista kulttuureista tulevien kanssa, vaan – annan kaikkien kukkien kukkia. (12)

[Kansainvälisessä koulussa työskennellessä] ilman muuta olen sitä mieltä, että kanssakäymistä helpottaa – yleinen ”give and take” mentaliteetti. Törmäyksiä sattuu vähemmän jos molemmat osapuolet osaavat ja haluavat väistellä. (14)

-- mutta minulle monikulttuurikompetenssi tarkoittaa yksinkertaisesti kykyä toimia sekä työ- että yksityiselämässä ihmisten kanssa, oli heidän kulttuurinsa, uskontonsa, kotimaansa tai ”sosiaalinen luokkansa” mikä tahansa. (25)

Vaikka monikulttuuriosaaminen lisääntyy kansainvälisessä työympäristössä, se ei toisaalta tapahdu kuitenkaan automaattisesti tai välttämättä. Ulkomailla voi asua ja työskennellä ilman että mitään huomattavaa muutosta tai kasvua tapahtuu yksilötasolla. Kiinnostus vierasta kulttuuria kohtaan edesauttaa oppimista; kasvuun tarvitaan myös oma motivaatio.

Kyllä monet ihmiset elävät, ja menestyvät, vieraassa maassa muuttumatta juuri mitenkään. Näitä ihmisiä löytyy paljon esim. kansainvälisistä järjestöistä (YK jne.). Toimitaan sujuvasti minimaalisten yhteisten sääntöjen puitteissa, mutta ilman juuri mitään yhteyttä maan ”alkuperäisväestöön” ja kulttuuriin paitsi mitä on pakko käytännön asioita hoidettaessa. (18)

Monikulttuurikompetenssi onkin aineiston perusteella kaksijakoinen; se sisältää sekä pintaosaamista että syväosaamista. Pinnallisella osaamisellakin tulee esimerkiksi työssä pitkälti toimeen, mutta haasteellista ja kiinnostavaa on myös tutustua perin pohjin vieraaseen kulttuuriin. Yhtäältä helpointa, toisaalta haasteellisinta onkin niillä, jotka elävät paikallisten seurassa jokapäiväistä arkea, kuten monikulttuurisessa parisuhteessa. Osallisuus on tietoinen valinta.

Onko se juuri tuon pinnallisen small-talk tason kulttuuriymmärtämistä, että osataan luovia työpaikalla tallomatta ihan liian paljon varpaita, vai onko se kykyä/halua ystävystyä ihmisten kanssa joiden raamit ovat erilaiset. (7)

Jos ei ole esim. avioliiton, lasten tai työpaikan kautta päivittäistä sidettä paikallisiin, voi olla vaikeahkoa päästä ”sisäpiireihin”. (19)

Kiinnostus, avoimuus, tasa-vertaisuus ja kunnioitus ovat monikulttuuriosaamisen avainsanoja. Kulttuuriin tutustuminen on aktiivista toimintaa, ei vain tiedonhankintaa. Mitä aktiivisempaa toimintaa tutustuminen on, sitä enemmän voidaan puhua syväkulttuurin tuntemisesta – kyvystä nähdä ja kohdata pintaa syvemmillä. Tärkeää on kulttuuristen piirteiden erottaminen uskonnosta, koulutuksesta tai persoonallisuudesta. Ihminen tulee kohdata ensisijaisesti arvokkaan yksilönä ja persoonana, ja vasta toissijaisesti jonkin kulttuurin edustajana. Yleiset vuorovaikutustaidot ja kohteliaisuus luovat kulttuurisellekin kohtaamiselle vahvan perustan

Todellinen monikulttuuriymmärtäminen tapahtuu 'with people' eikä 'for people'. Eli työskennellään ihmisten kanssa tasavertaisina partnereina, ylläpitäen molemmin puolta kunnioitusta. (7)

Mutta ihminen on ennen kaikkea ihminen, eikä kulttuurinsa edustaja. (14)

Liiallinen kulttuurierojen korostaminen ja huomioiminen ei ole monikulttuuriosaamista, tai se on pinnallista ja näennäistä. Kulttuurisensitiivisyys voi olla yliampuva ja jopa estää henkilön sopeutumista uuteen asuinmaahansa. Ulkomaalaiseen suhtautuminen ei saisi perustua luuloihin ja arvailuihin eikä ylipäättään olla vertikaalista, ylhäältä päin ohjautuvaa. Tärkeää on ottaa selvää, miten ulkomaalainen haluaisi tulla kohdelluksi. Toisaalta taas kulttuuriin sopeutuminen ei tarkoita kaikkien koodien omaksumista, vaikka niiden tiedostaminen onkin tärkeää.

Etenkin kun paljon erilaisia kulttuureja ympärillä, on mahdotonta opetella kaikkien omat jutut. Pitää vain pitää tuntosarvet ylhäällä, että tämä voi olla myös kulttuurikysymys. (20)

5.1.2 Erilaisuuden hyväksyntä

Kyky sietää ja hyväksyä erilaisuutta oli selkeä aineistosta nouseva monikulttuuriosaamisen piirre. Sitä korostivat monet vastaajat.

Minun tehtäväni ei ole kritisoida erilaisuutta eikä myöskään olla samaa mieltä heidän kanssaan vaan minun tulee hyväksyä tämä tosiasia [erilaisuus]. Ja se on mielestäni ydinajatus, jolla voimme elää monikulttuurisessa maailmassa. (13)

On ilmeistä, että erilaisuuden hyväksyntä kehittyy ja lisääntyy helpommin monikulttuurisissa työympäristöissä, organisaatioissa ja maissa. Hyväksyvä suhtautuminen toisiin yhteisön jäseniin kattaa erilaiset tavat ja mielipiteet, mutta toisaalta ylläpitää ja edellyttää jatkuvaa monikulttuuristen kysymysten esillä oloa ja analyysia. Monikulttuuriset yhteisöt sietävät enemmän myös ns. kulttuurikömmähdyksiä ja niihin osataan suhtautua jopa huumorilla.

[Sattuu] hupaisia monikulttuuritoheloiteja, kun kumpikin osapuoli yrittää ottaa toista huomioon. Eli tervehtiessä minä kumarran japanilaisittain samaan aikaan kun japanilainen osapuoli ojentaa kättään länsimaisittain. Siinä sitten kumpikin kättelemmme ja kumartelemme. (9)

5.1.3 Kommunikaatio

Yhteinen kieli on kompetentin kanssakäymisen edellytys. Yhtä merkittävää on sanaton viestintä, joka kertoo kunnioituksesta.

Mitä paremmin osaa paikallista kieltä sen jouhevammin selviytyy arjen tilanteista ja osaa viestiä vieraalla kielellä ”oikein”. Kielihän ei ole pelkkiä sanoja vaan myös tapa käyttää sitä kussakin tilanteessa. (23)

Kuitenkin samaan aikaan olennaista kommunikaatiossa on omaan vahvaan identiteettiin perustuva aitous ja avoimuus. Avoimuudessa voi tosin olla riski tulla tulkituksi esimerkiksi epäkohteliaaksi.

-- en ole koskaan yrittänyt puhua jollakin aksentilla tai yleensäkkään kopioida sokeasti tapoja ja tottumuksia, jotka eivät sovi minulle vaan ovat lähinnä säälistävän koomisia ja oman itseni kieltämistä. (13)

Sanattomassa viestinnässähän väärinymmärryksiä voi syntyä ihan jatkuvasti. -- Ajatelkaapa vaikka revierin koon vaihtelua eri kulttuurista tulevien kesken. (23)

5.2 Monikulttuurikompetenssin kehittyminen ja vieras ympäristö

Monikulttuurikompetenssin prosessikuvauksissa aineistossa oli nähtävissä viisi kategoriaa: informanttien lapsuuden kasvuilmaston vaikutus, yksilön temperamentti ja sen vaikutus oppimiseen, arjen virheistä oppiminen, kulttuuri-identiteetti sekä aktiivinen reflektio, jonka seurauksena monet vastaajista kokivat kasvaneensa ihmisinä, mutta persoonaltaan ja identiteetiltään muuttumattomana.

5.2.1 Monikulttuurinen kasvuilmasto

Hyvin monen kansainvälisissä tehtävissä ja ympäristössä työskentelevän informantin kasvaminen monikulttuurisuuteen oli alkanut jo lapsena. Taito suhtautua toisiin ja etenkin erilaisiin ihmisiin on kehittynyt kulttuurisesti heterogeenisessä ja monimuotoisessa perheessä, suvussa tai asuinpaikassa. Erilaisuuden hyväksymisen ja toisen kunnioittamisen perusta luodaankin aineiston perusteella jo yksilön kasvuilmastossa ja – kulttuurissa.

Kaupungissa kasvaneena vietin kuitenkin kesät maaseudulla. Ero näiden kahden maailman välillä oli 60-luvullakin vielä suuri. Piti osata puhua niin, ettei herätä liikaa huomiota kaupunkitaustallaan ja yrittää jopa vaihtaa oma puhe murteeksi ollakseen kuin paikalliset. (23)

-- monikulttuurisuuden alkeet opin jo silloin kotoa (ole avoin erilaisuudelle, kohtele jokaista henkilöä yksilönä, ei ole olemassa absoluuttista oikeaa, on vain meidän jokaisen subjektiivinen näkemys, mielenkiintoisimpia eivät ole keskustelut samoinajattelevien kanssa...). (25)

Jo pelkästään perheiden matkustelun lisääminen on avannut ovia myös monikulttuuristen valmiuksien kehitymisessä ja helpottanut sopeutumista vieraisiin kulttuuri- ja työympäristöihin aikuisiällä.

Jostain kumman syystä olen suvuista, joista 50-luvulta asti joku oli aina maailmalla: jotkut kehitystyössä, toiset lähetystyössä, jotkut opiskelemassa, töissä tai muuten vain muallimalla. Sitten kun he tulivat takaisin koto-Suomeen, he toivat mukanaan Pakistanin, Somalian, Tansanian, Nepalin, Namibian jne. (1)

5.2.2 Monikulttuurinen temperamentti ja oppimistyyli

Tapa reagoida erilaisiin kulttuureihin ja oppia uutta vieraassa ympäristössä on hyvin yksilöllistä ja perustuu kunkin omaan temperamenttiin. Yksi navigoi hitaasti, toinen solahtaa kuin kala veteen. Voisi myös puhua kulttuurisista kemioista – toiseen maahan ja kulttuuriin sopeutuu helpommin kuin toisiin. Tästä johtuen myös kulttuurikriisin kokemisen voimakkuus vaihtelee yksilöllisesti.

Jotkut ovat enemmän vastaanottavaisia kuin toiset. Osalle uudet asiat ovat kuin [rokotus]annos/piikki, toisille ne eivät ole mitään erikoista. -- Ei kaikille uudet asiat ole "big deal". (8)

Eli ihminen, joka on Suomessa ulospäinsuuntautunut, on sitä mitä suurella todennäköisyydellä myös muualla maailmassa, ja tietysti päinvastoin. -- Mutta se ei tarkoita sitä, ettemmekö [me hiljaiset] omaksuisi asioita muista kulttuureista -- tai ettemme pystyisi luomaan kestäviä ystävyysuhteita muunmaalaisten kanssa. (19)

5.2.3 Virheistä ja arjesta oppiminen

Arjen normaali kanssakäyminen on paras lähtökohta ja perusta oppimiselle ja kasvulle. Itse asiassa pelkällä ”oleskelulla” voi oppia enemmän kuin tietoisella ja aktiivisella informaation hankinnalla. Hampaat irvessä oppiminen ei tuota toivottua kompetenssia. Moni oppii myös virheistään – joita jokainen tekee etenkin uudessa tilanteessa. Arkielämässä ja läheisissä ihmissuhteissa koettu onnellisuus ja menestyminen edesauttavat sekä sopeutumisprosessia että monikulttuurivalmiuksien kehittymistä.

Lakkasin yrittämästä ”aktiivista kulttuuritutkimusta”. Olin vaan. (7)

Itse mokasin alussa, kun kyselin pakistanilaiskristityltä Ramadanista, totesi kuivasti että nyt yleistin liikaa. (1)

Minun identiteettini ainakin on hahmottunut vähitellen navigoidessa periaatteella ”tuo on hyvä juttu, se sopii minulle – tuo on tyhmää, ei sovi minulle”... (22)

5.2.4 Kulttuuri-identiteetti

Prosessiin liittyy myös oma kulttuurinen ja kansallinen identiteetti, jonka säilymistä vastaajat voimakkaasti korostivat. Sen arvostaminen luo pohjaa myös monikulttuurikompetenssin kehittymiselle.

Elän maassa maan tavalla suomalaisuuttani kuitenkin koskaan unohtamatta --. (16)

Minun identiteettini on pohjoismaalais-suomalais-protestantti, vaikka kuinka yrittäisin muuta. (22)

On asioita, joissa olen muuttanut mielipidettäni verrattuna siihen mitä mieltä olin Suomessa asuessani. Mutta silti minä itse en koe tarpeelliseksi sulautua joukkoon ja yrittää olla natiivi. (21) ·

5.2.5 Muutoksen tiedostaminen

Kulttuurikriisi mahdollistaa reflektiivisen sopeutumisprosessin, joka puolestaan edistää monikulttuuriosaamista. Siksi se on, ellei välttämätön, ainakin tarpeellinen. Kaikki eivät kuitenkaan koe tai tiedosta käyneensä läpi selkeää kriisiä. Joillekin se tulee eteen aina uudessa kulttuuriympäristössä, toisille sen voimakkuusaste vaihtelee asuinmaan mukaan..

Minusta jonkin sortin kulttuurishokki on tarpeen, jotta ihminen tajuaa olevansa erilaisessa ympäristössä ja alkaa miettiä, missä asioissa sopeutua siihen ja missä toimia oman kotimaan tapaan. Jose ei mitään koskaan ole, on hieman sellainen teflonihminen. (9)

USAssa en koskaan tuntenut olevani ulkopuolinen tai ulkomaalainen, mutta Englannissa törmäsin siihen jatkuvasti alkuaikoina. (14)

Omien ennakkoluulojensa tunnistaminen edesauttaa prosessia. Jos niitä puolestaan ei havaitse, kielteiset asenteet helposti vain vahvistuvat. Se, miten on kokenut ja tiedostaa itse tulleensa kohdelluksi, voi edistää empatiaa ja vaikuttaa suhtautumisessa toisiin ihmisiin. Kaikki kokemukset, mutta ennen kaikkea niiden tiedostaminen ovat osa kompetenssin kehittymistä.

Sehän on osa kulttuurikompetenssia sekin, että ymmärtää ja on itse kokenut, miltä tuntuu kun kohdellaan ihmistä nimenomaan ryhmän edustajana eikä yksilönä. (1)

Moni kokee muuttuneensa ja kasvaneensa ihmisenä ulkomailla asumisensa ja työskentelynsä myötä, mutta moni myös tuntee pysyneensä ihan samanlaisena tai vähintäänkin kehittyneensä ympäristöstä riippumatta. Persoonaltaan ihminen ei muutu, vaikka muuten kasvaa ja kehittyy. Tapahtumat ja työ kuitenkin muokkaavat ihmistä vääjäämättä, vaikka ei ole tarkoituskaan ”muuttua natiiviksi”. On myös ihmisiä, jotka eivät edes halua muuttua eivätkä koe ympäristön vaikuttavan heihin millään tavalla. Muutoksella ja sen tiedostamisella ja kompetenssin kehittymisellä nähdään olevan selvä yhteys.

Olen saanut olla ihan se mikä olen, ei minun perusluonteeni ole miksikään muuttunut. (4)

Olenkohan minä noita muuttumattomia [ihmisiä], sillä en ole huomannut juurikaan luonteeltani muuttuneeni tänne muuton seurauksena. (12)

Minuun on ainakin vaikuttanut jokainen maa jossa olen asunut. (8)

Olen täysin eri ihminen kuin tänne tullessani, niin paljon kaikkea mahdollista ja mahdotonta on tullut nähtyä. (5)

Luulisin, että perusluonne on sama, mutta koen olevani itsevarmempi ja rohkeampi mitä ehkä olisin jos olisin jäänyt Suomeen. (24)

Reflektiivisiä oivalluksia voi löytää myös yksittäisen tapahtuman kautta tai vaikkapa kirjallisuudesta, etenkin kun ne liittyvät omiin kokemuksiin ja todentuvat käytännössä.

*Minulle oli tärkeä Ann Fatimanin kirja *The Spirit Catches You and You Fall*, joka kertoo miten Hmong-siirtolaiset Laosista seikkailevat amerikkalaisen ja länsimaisen lääketieteen ja oman kulttuurinsa välisessä kuilussa. (10)*

[Toinen] merkittävä seikka oli kun pääsin ensimmäisen kerran kielikurssille ulkomaille. Luin ensimmäisenä vieraana kielenä harvinaista kieltä, jota ei juuri Suomessa kuullut kuin satunnaisesti musiikissa tai jossakin tv-sarjassa. Kielikurssin kautta avautui aivan uusi ja kiehtova maailma ja samalla hillitön uteliaisuus ulkomaille. (23)

5.3 Monikulttuurikompetenssin ilmeneminen käytännössä

Keskustelussa monikulttuuriosaamisen näkymisestä käytännön elämässä, monet vastaajat kokivat löytäneensä tasapainon oman alkuperäisen kulttuurin ja vieraan kulttuurin välillä. Aineistosta oli kategorisoitavissa tiedon ja aitouden lisääntyminen erilaisten luulojen sijaan, kyky huomioida tarpeen ja tilanteen mukaan tasapainoisesti – ei liikaa eikä liian vähän - toisen kulttuurin arvomaailmaa, sekä selkeä muutos omassa sanallisessa ja sanattomassa viestinnässä.

5.3.1 Luuloista tietoon ja aitouteen

Uskallus kysyä suoraan on kehittynyt sen sijasta, että luulee toisten ajattelevan tai toimivan tietyllä tavalla. Aitous virheineen toimii kestävämmän, kuin teennäinen sopeutuminen ja väkinäinen itselle vieraiden tapojen mukaan toimiminen. Virheiden pelko aiheuttaa myös liiallista varovaisuutta ja vetäytymistä. Jossain vaiheessa ja jossain määrin kuitenkin ajan myötä huomaa myös omaksuneensa toimivia käytäntöjä. Juuri usein niiden kautta tietää olevansa ”in” paikallisessa kulttuurissa.

-- selittämällä, että tämä nyt on vain suomalainen tapa, ja vastavuoroisesti kysymällä, miten toisen kulttuurissa vastaavassa tilanteessa toimitaan. (20)

-- kohteliaasti kysymällä kulttuuriin liittyvistä asioista, kun ei tiedä miten toimia, mitä ruokaa/juomaa voi tarjota -- .(25)

5.3.2 Tasapainoinen huomiointi

Monikulttuurikompetenssin kehittymisen myötä tulee luonnolliseksi osoittaa aitoa huomiota toisille silloinkin, kun se ei ole omien kulttuuristen traditioiden tai rituaalien mukaista. Yksi käytännönläheinen kehittymisen osoitus on se, että kykenee monikulttuurisessa yhteisössä huomioimaan kaikkien traditioita toimintaan sopivalla tavalla. Tämän kääntöpuolena on liiallinen kulttuurisensitiivisyys, joka ei välttämättä osoita monikulttuurista syväosaamista. Itse asiassa todellinen monikulttuurikompetenssi näkyykin siinä, että erottaa nämä kaksi toisistaan. Keskeistä on ihmisten huomiointi yksilöinä, ei kulttuurinsa edustajina. Kun kulttuurierot häviävät, voi syntyä myös sekä ns. kulttuurineutraaleja toimintatapoja, että kompromisseja joiden avulla vältetään kulttuurisia konflikteja.

[Yliopistolla] huomioimme, että yom kippurina ei voi olla mitään tenttejä tai vastaavia, koska juutalaiset opiskelijat ovat lomapäivällä. (9)

Itse saan joulutervehdyksiä muslimeilta ja lähetän tekstiviestejä Idinä heille. (1)

-- kaiken maailman paapova ja näennäinen "lip service" ja paperin- ja resurssienhaaskaus, mitä poliittisesti harjoitetaan monella tasolla. (7)

Hahaa, käyttäydyn kuin japanilaiset obachanit eli täti-ihmiset, kun tsekkailen ja palauttelen roskia [joita joku naapuruston ihminen viime vuonna piti tapanaan heittää meidän talon roskankeräyspaikalle]. (9)

Omassa ”monikulttuurisessa” perheessämme olemme eläneet sovussa jo yli kaksikymmentä vuotta kompromisseja tehden eikä kumpikaan henkeen ja vereen asti toivotta oman synnyinmaansa erinomaisuutta, kotini ei ole Suomi – pyhättö ei myöskään mieheni synnyinmaan kopio. (13)

5.3.3 Muutokset kommunikaatiossa

On selvää että kielitaito kehittyy ja lisää kompetenssia, mutta sen lisäksi on mielenkiintoista, miten myös sanaton viestintä ja ilmaisu muuttuvat ja muokkautuvat käytetyn kielen ja ympäröivän kulttuurin mukaiseksi. Muutos korostuu suomalaisen ilmaisun ollessa lähtökohtaisesti suhteellisen pidättyvää ja vähäeleistä, joskus jopa yrmeäksi tulkittua.

Olen alkanut kirjoittaa romajilla sukunimen keppikirjaimilla jotta selviäisi paremmin. [Ja] kumartelen ja nyökyttelen puhelimesakin japania puhuessani. (9)

Huomaan että kun puhun suomalaisten kanssa, esitän asiani paljon voimakkaammin ja suorastaan ehdottomin sanamuodoin hymyilemättä. Muun maalaisten kanssa valitsen sanani tarkemmin, varovaisemmin ja koko elekieleni on huomattavasti positiivisempi ja helpommin lähestyttävämpi. (13)

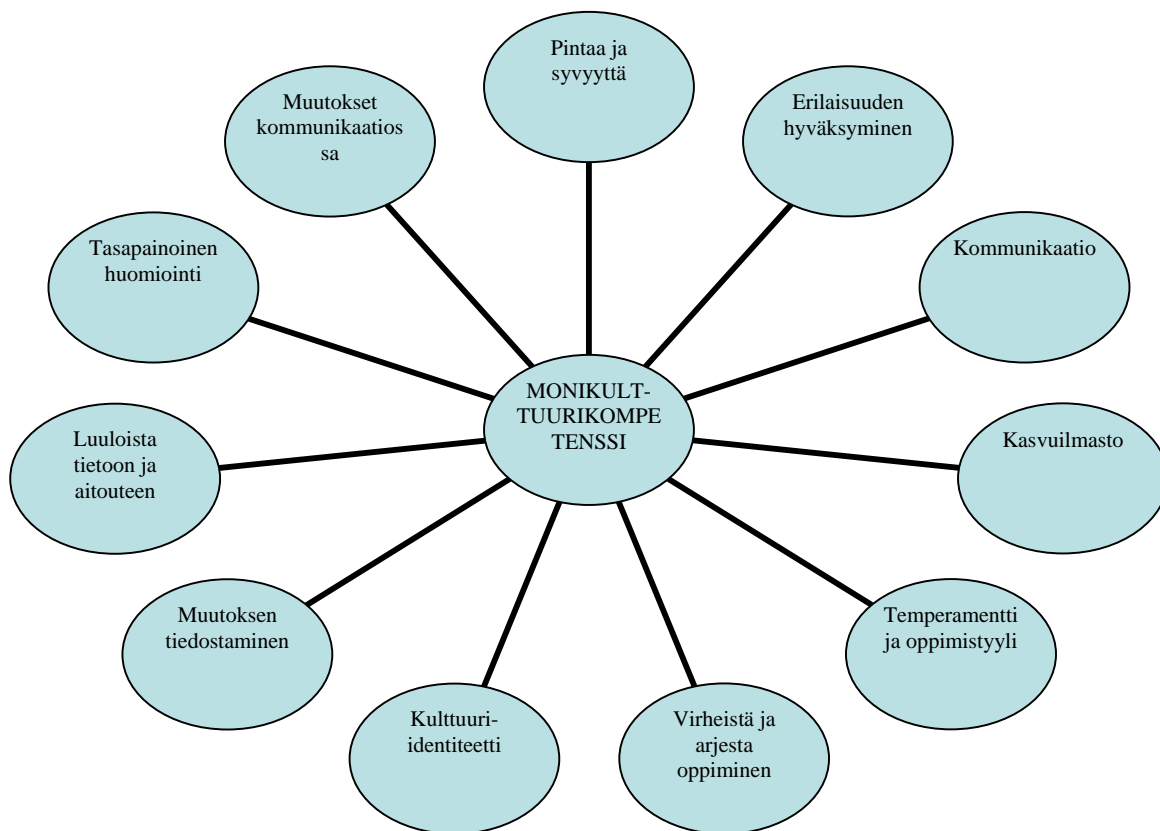
Itsestäni huomaan, että olen paljon räiskyvämpi ja avoimempi ranskaksi tai italiaksi kuin suomeksi. Erään ranskalaisen tuttuni mukaan ilmeeni ja eleenikin muuttuvat kun vaihdan suomesta ranskaan. (23)

6 DISKUSSIO

6.1 Monikulttuurikompetenssi ammatillisen kasvun prosessina

Tutkimustehtävänäni oli laajentaa ymmärrystä monikulttuurikompetenssin käsitteestä, olemuksesta ja kehittämisestä sekä tarkastella ilmiötä ammatillisen kasvun näkökulmasta. Monikulttuurisia valmiuksia tarvitsee jokainen, mutta monikulttuurikompetenssi on nimenomaan ammatillisuuteen ja ajanmukaiseen asiantuntijuuteen liittyvä dimensio. Aiemmissa, etenkin kotimaisissa määrittelyissä on painotettu kulttuurisen tiedon, yksittäisten taitojen ja kommunikaation osuutta. Kirjallisuuden perusteella monikulttuurikompetenssi on kuitenkin laajempi kvalifikaatioiden kombinaatio; metataito, jossa kognitiivinen, kokemuksellinen, emotionaalinen ja sosiaalinen muutos kohtaavat ja joka edellyttää jatkuvaa ja tietoista oman osaamisen kehittämistä. Merkittävin löytö olikin reflektion merkityksen korostuminen monikulttuurikompetenssin kehittämisessä. Monikulttuurikompetenssi on dynaaminen ja sosiaalinen ammatillisen kasvun ja oppimisen prosessi, joka kehittyy kulttuurisesti monimuotoisessa toimintaympäristössä jatkuvan reflektion kautta ymmärryksen lisääntyessä ja muuttuessa onnistuneeksi toiminnaksi.

Pyrkimykseni oli löytää lisää ymmärryksen variaatioita tutkimuksen empiirisen osuuden avulla. Tulokset (kuvio 3) yhtäältä laajensivat, toisaalta tarkensivat kuvaa monikulttuurikompetenssista. Ne osoittivat, että monikulttuurikompetenssi ei käsitteenä ole kovinkaan tiedostettu, mutta kulttuurisesti vieraassa toimintaympäristössä elävien ja työskentelevien pragmaattinen ymmärrys siitä, sen kehittämisestä ja ilmenemisestä on varsin laaja. Keskeinen huomio oli, että monikulttuurikompetenssi pitää sisällään sekä pinta- että syväosaamista, kulttuurisia kvalifikaatioita small talkista paikallisen kulttuurin sisäistämiseen ja persoonallisiin ominaisuuksiin.



Kuvio 3. Tulokset kategorisoituna

Kommunikaation eri ulottuvuudet ovat merkittäviä, mutta tärkeintä on kuitenkin erilaisuuden hyväksyminen. Monikulttuurinen ympäristö tukee näitä valmiuksia, mutta ei suinkaan automaattisesti. Tarvitaan myös omaa motivaatiota. Oppimiseen ja monikulttuurivalmiuksien kehittymiseen vaikuttaa yksilön temperamentti mutta myös lapsuuden kasvuilmasto. Aktiivinen reflektio, johon sisältyy myös arjen virheistä oppiminen, on prosessi jonka seurauksena moni koki kasvaneensa ihmisenä. Oma kulttuuri-identiteetti luo merkittävän kasvualustan. Käytännön elämässä monikulttuuriosaaminen näkyy

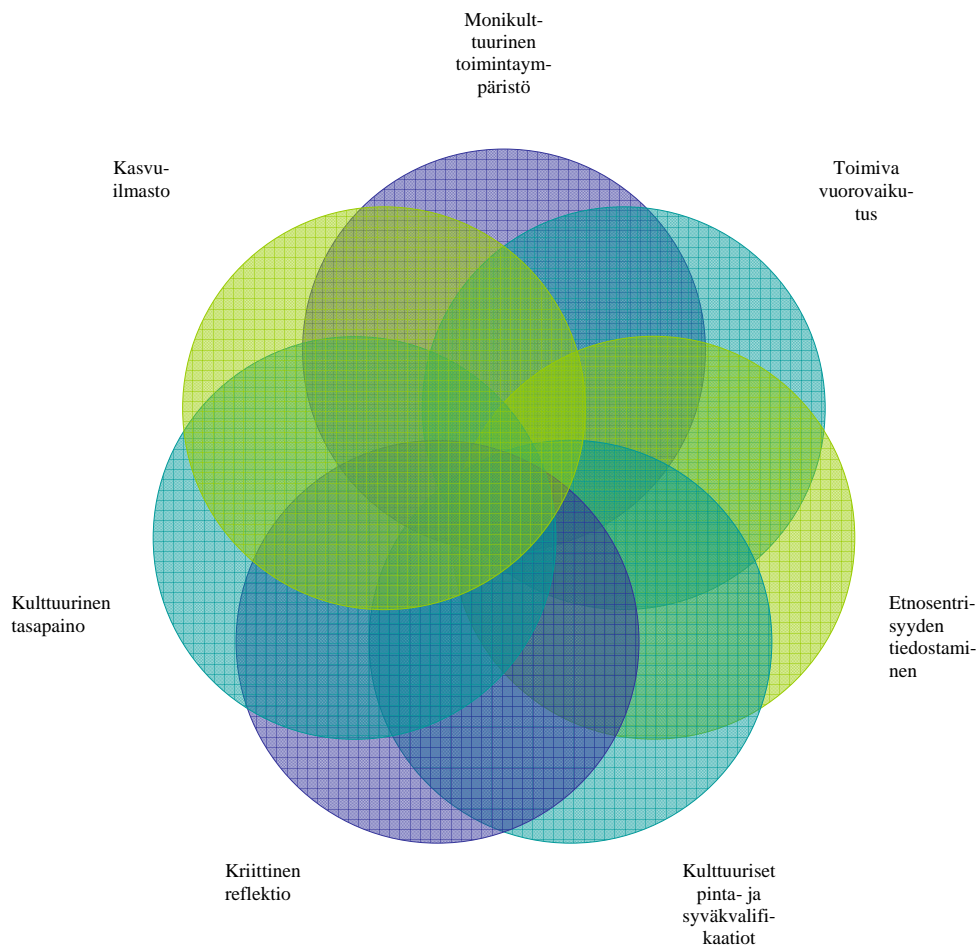
kulttuurisen tasapainon löytymisessä ja luulojen muuttumisessa aidoksi kohtaamiseksi. Integraatiosta kertovat myös muutokset sekä sanallisessa että sanattomassa kommunikaatiossa.

Monikulttuurikompetenssi on sirkulaarinen prosessi, jossa sen elementit ovat suhteessa ja liittyvät sisäkkäisesti toisiinsa. Sitä ei voi kuvata lineaarisesti. Yksikään osa-alue ei takaa yksinään monikulttuurikompetenssia, vaan sen muodostuminen edellyttää muutosta ja kasvua kaikilla alueilla. Liittämällä saamani tulokset aiempaan käsitykseeni kompetenssista sekä monikulttuurisuudesta, kuvaan monikulttuurikompetenssia seuraavilla implikatiivisilla teeseillä (kuvio 4):

1. Monikulttuurikompetenssi edellyttää kulttuurisesti monimuotoista toimintaympäristöä. Avainsanoja ovat osallisuus ja kuuluminen. Turismin, matka- ja kulttuurioppaiden kautta päästään vain kulttuurisen tiedon tasolle (Shaules 2007). On eletävä kulttuurissa tai oltava vakiintuneessa vuorovaikutuksessa vieraan kulttuurin kanssa esimerkiksi työyhteisössä. Kompetenssi voi siis kehittyä myös omassa kulttuuriympäristössä, jos se sisältää riittävästi monikulttuurista vuorovaikutusta. On myös huomattava, että edes eläminen vieraassa kulttuurissa ei kuitenkaan automaattisesti takaa integraatiota ja monikulttuuristen valmiuksien kehittymistä.
2. Monikulttuurikompetenssi perustuu toimivaan vuorovaikutukseen, joka syntyy aidosta ja vastavuoroisesta kiinnostuksesta toiseen ihmiseen, yhteisöön ja kulttuuriin. Vuorovaikutusta ei tapahdu ilman yhteistä kieltä. Sanattomien viestien ymmärtäminen ja lähettäminen vahvistuvat vuorovaikutuksessa vähitellen. Edelleen on vallalla ajatus, että monikulttuurivalmiuksista puhuttaessa halutaan tietoa vieraan kulttuurin arvoista ja toimintatavoista. Kaikkea ei kuitenkaan voi eikä tarvitse tietää etukäteen, vaan nimenomaan toimivan ja arvostavan vuorovaikutuksen myötä tarpeellinen tietämys lisääntyy. Tärkeintä on kohdata ihminen yksilönä, eikä määritellä häntä kulttuurin kautta.

3. Oman inhimillisen etnosentrisyytensä tiedostaminen on monikulttuurikompetenssin liikkeelle paneva voima. Ilman sen näkemistä toiminta polarisoituu helposti rasismiin ja kulttuuriseen ylisensitiivisyyteen. Etnosentrisyyden tiedostaminen mahdollistaa sen muuntumisen pluraristiseksi voimavaraksi ja vapauttaa kunnioittamaan aidosti myös muiden kulttuurisia arvoja ja toimintatapoja.
4. Monikulttuurikompetenssi sisältää kulttuurisia kvalifikaatioita, pinnallisia ja syvällisiä taitoja, kykyjä ja ominaisuuksia, jotka ovat sekä yksilöllisiä että kollektiivisia. Sosiaaliset taidot ja erilaisuuden hyväksyntä ovat näistä merkittävimpiä. Kulttuurisella temperamentilla on myös osuutensa. Se on myötäsyntyinen tapa reagoida ja oppia ja vaikuttaa myös vieraassa kulttuuriympäristössä.
5. Ilman omien tunteiden ja reaktioiden tunnistamista ja niissä tapahtuvien muutosten tiedostamista monikulttuurikompetenssia ei voi syntyä. Vieras kulttuuri aiheuttaa yleensä mentaalisen kaaoksen, kulttuurikriisin, joka on välttämätön oppimiselle. Reflektio ja oppiminen voi sisältää satunnaisia oivalluksia, mutta myös jatkuvaa, tietoista työskentelyä ja älyllistä analyysia. Tärkeämpää kuin tieto siitä miten toinen kulttuuri toimii, on tietää mitä itse on, miten kokee, suhtautuu ja toimii.
6. Kulttuurinen tasapaino on merkittävä osa monikulttuurikompetenssia. Se tarkoittaa harmonista ja pluralistista rinnakkaiseloja; sekä toisen kulttuurin huomioimista mutta myös oman kulttuurin arvokkuuden säilyttämistä. Se merkitsee myös kulttuurien välisen jännitteen hyväksymistä ja tiedostamista. Avainsanoja ovat kunnioitus ja kritiikki. Kulttuurinen tasapaino ehkäisee enemmistön vääristyneen ja toisia polkevan dominoinnin, mutta myös vähemmistön arvon ja oikeuksien liiallisen korostamisen ja idealisoinnin.
7. Eväät monikulttuurikompetenssin kehittymiselle saadaan jo kasvuilmastossa. Erilaisuuden sietämistä, toisten kunnioittamista ja oikeudenmukaisuutta voidaan oppia jo lapsena, kotona ja

koulussa. Paitsi kodin kasvuympäristössä, myös kouluissa on panostettava entistä enemmän globaalin ihmisyyden arvostamiseen – mutta myös oman kulttuuri-identiteetin vahvistamiseen.



Kuvio 4. Monikulttuurikompetenssin elementit

Ammatillinen kasvu edistää yksilön kokonaisvaltaisen - sekä persoonallisen että ammatillisen - potentiaalin kehittymistä. Asiantuntijuus tulee käyttöön paitsi asian hallintana, myös itsesääätelytaitona, jonka avulla yksilö voi arvioida, syventää ja säädellä omaa ymmärtystään ja toimintaansa. Oppiva organisaatio tukee toiminnallaan yksilön ja koko työyhteisön ammatillista kasvua. Monikulttuurisessa toimintaympäristössä ammatillinen kasvu ja monikulttuurikompetenssi kehittyvät ikään kuin limittäin. Reflektion kautta molemmat dimensiot tukevat toisiaan.

6.2 Matka jatkuu

Tutkimukseni yksi selkeä lähtökohta oli, miten monikulttuurikompetenssista saatavaa ymmärrystä voidaan hyödyntää työyhteisöjen kehittämisessä, koulutuksessa, ohjauksessa ja valmennuksessa. Monikulttuurikompetenssi on yksilön tai yhteisön tietoinen ja tavoitteellinen jatkuvan kasvun prosessi, johon voidaan vaikuttaa myös koulutuksellisin, reflektiota vahvistavin interventioin. Vaikka prosessi on pitkälti kokemuksellinen ja sosiaalinen, koulutus voi vähintäänkin tukea sitä sekä yksilön että työyhteisön tasolla. Koulutuksen tai valmennuksen on kuitenkin oltava prosessinomaista, interaktiivista ja konstruktiiiviseen oppimiskäsitykseen perustuvaa.

On syytä korostaa, että emme tarvitse monikulttuuriosaamista vain kansainvälisen liike-elämän edistämiseksi, vaan ihan tavallisia työyhteisöjä varten, joissa tulevaisuudessa on entistä useammin vierasta kulttuuria edustavia tai eri syistä ulkomaille siirtyviä työntekijöitä. Erityisesti monikulttuurisissa työyhteisöissä ja organisaatioissa voidaan koulutuksellisin keinoin erilaisuuden korostamisen sijasta löytää se, mikä eri kulttuureissa yhdistää.

Kompetenssin rakentumisen reflektiivinen korostus antaa viitteitä siihen, että monikulttuurisissa toimintaympäristöissä työskentelevien itsesääätelytaitojen kehittäminen on mahdollista mm. työnohjauksellisin keinoin. Se vaikuttaa jopa välttämättömältä kompetenssin kehittymisen edistäjänä. Monikulttuurikompetenssi on ulottuvuus, jonka ei pitäisi olla pelkästään ammatillisen tai täydennys- ja

henkilöstökoulutuksen intresseissä. Sen tulisi näkyä myös yleisessä kansainvälisyyskasvatuksessa, mieluiten läpäisyperiaatteella – ja nimenomaan reflektiivisiin taitoihin paneutuen (Lasonen 2003). Tämä asettaa haasteita luonnollisesti myös opettajien koulutukselle ja valmennukselle.

Monikulttuurisuus on tämän päivän ammatillisen uusiutumisen merkittävä haaste ja mahdollisuus. Tällä tiellä monikulttuurikompetenssi on - kuten kaikki mentaaliprosessit – jatkuva matka. Se on päättymätön tarina (Smith & Bond, 1999). Vieraan kulttuurin kohtaaminen tuottaa aina emootioita, yllätyksiä, kaaosta ja aineksia reflektioon. Valmiiksi tuskin tulee koskaan. Itse olen löytänyt matkallani jatkuvasti aivan uusia ulottuvuuksia, niin itsestäni kuin kanssakulkijoista.

Myös tiedollisella tasolla monikulttuurikompetenssi kaipaa yhä selkiinnyttämistä. Monikulttuuristen valmiuksien soveltaminen työnohjauksessa ja työyhteisövalmennuksessa ansaitsisi myös tarkempaa tutkimuksellista informaatiota. Eräs haaste jatkotutkimukselle olisi monikulttuurikompetenssin mallintamisessa huippuosaamisesta ja kompetensseista saatua tutkimustietoa hyödyntäen. Erityisen kiehtovaa olisi liittää siihen monikulttuuriosaamisesta kertovia narratiiveja. Seuraava ammatillinen askeleeni kuitenkin on ottaa tämän tutkimuksen kautta laajentunut ymmärrys koulutuksen käyttöön. Dialogisen työskentelyn kautta tulen oppimaan monikulttuurisuudesta tulevien koulutettavieni ja ohjattavieni kautta yhä lisää. Maailmalla oppii; jatkan matkaa.

Chih-lei joki

on varjoisain vuorten alla;

taivas kuin teltan seinät

kaartuu tasangon ylle.

Taivas on sininen, sininen,

laaja, laaja on aro.

Tuuli ruohon taivuttaa

härkään ja lampaiden käydä.⁵

⁵ Vanhaa kiinalaista runoutta kokoelmasta Nieminen, P. 1966. Suuri tuuli.

LÄHTEET

- Aaltonen, M. & Heikkilä, T. 2003. Tarinoiden voima. Miten yritykset hyödyntävät tarinoita? Jyväskylä: Gummerus.
- Aarnio, M. 2004. Verkkokeskustelu asiantuntijuuden kehittämisessä. Johtamisen erikoisammattitutkintoon valmistavan koulutusohjelman verkkokeskustelut dialogi-teorian näkökulmasta. Helsinki: Helsingin yliopisto. Pro gradu – tutkielma. Luettu 9.5.2008 osoitteessa: <https://oa.doria.fi/bitstream/handle/10024/3651/verkkoke.pdf?sequence=2>
- Abraham R. 2004. Emotional Competence as Antecedent to Performance: A Contingency Framework. Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 2004, 130(2), 117–143. Verkkojulkaisu. Luettu 23.2.2008 osoitteessa: <http://helios.uta.fi:2302/ehost/pdf?vid=4&hid=107&sid=d4719d64-de1c-43ec-8573-c454c03b2d45%40sessionmgr106>
- Alitolppa-Niitamo, A. 2004. The Icebreakers. Somali-Speaking Youth in Metropolitan Helsinki with a Focus on the Context of Formal Education. Oulu: Oulun yliopisto. Akateeminen väitöskirja.
- Ammattikorkeakoulut Bolognan tiellä. 2007. Loppuraportti. Luettu 5.12.2008 osoitteessa: <http://www.ncp.fi/ects/materiaali/Ammattikorkeakoulut%20Bolognan%20tiell%C3%A4%20012007.pdf>
- Apfelthaler, G. & Hansen, K. & Ong, S-H. & Tapachai, N. (edit.) 2006. Intercultural Communication Competencies in Higher Education and Management. Proceedings of the International Conference on Intercultural Communication Competencies, October 6-7, 2005, Singapore. Singapore: Marshall Cavendish Academic.
- Arvilommi, N. 2005. Monikulttuurisuus sosiaali- ja terveysalan ammatillisena haasteena. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja D Työpapereita 30. Helsinki: Multiprint.
- Ashmore, R. & Jussim, L. 1997. Self and Identity. Fundamental Issues. New York: Oxford University Press.
- Avetisova, K. & Lopatukhina, T. & Avetisova, K. 2006. Elaboration of the Competence-based Approach to Technical University Educational System. Teoksessa P. Ruohotie & R. Maclean (eds.). Communication and Learning in the Multicultural World. Festschrift for Professor Tapio Varis. Helsinki: OKKA-säätiö, 247- 254.
- Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. 2002. Individualization. Institutionalized Individualism and its Social and Political Consequences. London: Sage.

Bennett, M. (ed.) 1998. Basic concepts of Intercultural Communication: Selected Readings. Boston: Intercultural Press.

Binde, J. Towards Knowledge Society: UNESCO World Report. 2005. Paris: UNESCO. Verkkojulkaisu. Luettu 1.12.2006 osoitteessa:
http://publishing.unesco.org/details.aspx?Code_Livre=4400

Boud, D. & Keogh, R. & Walker, D. (eds.) 1987. Reflection. Turning experience into learning. London: Kogan Page.

Briguglio, C. 2006. Can Structured Intervention Improve Intercultural Communication in Multinational Student Teams? Teoksessa S-H. Ong & G. Apfelthaler & K. Hansen & N. Tapachai. (eds.). Intercultural Communication Competencies in Higher Education and Management. Proceedings of the International Conference on Intercultural Communication Competencies. Singapore: Marshall Cavendish Academic, 143-164.

Bucknall, H. & Ohtaki, R. 2005. Mastering Business in Asia. Human Resource Management. Singapore: John Wiley & Sons.

Claes, M-T. 2006. The Challenge of Multicultural Teams. Teoksessa S-H. Ong & G. Apfelthaler & K. Hansen & T. Nirundon (eds.). Intercultural Communication Competencies in Higher Education and Management. Singapore: Marshall Cavendish Academic, 314-336.

Clarkeburn, H. & Mustajoki, A. 2007. Tutkijan arkipäivän etiikka. Tampere: Vastapaino.

Collin, K. 2005. Työssä oppiminen – kokemuksellisuutta ja jaettuja käytäntöjä. Aikuiskasvatus 25 (2), 162-164.

Colliander, M. 2004. "Mumkin bukra insallah" – suomalaisten ekspatriaattien kokemuksia arabialais-islamilaisestä työkuulttuurista. Helsinki: Helsingin yliopisto. Pro gradu –tutkielma.

Coyne, I. 1997. Sampling in qualitative research. Purposeful and theoretical sampling; merging or clear boundaries? Journal of Advanced Nursing, Vol.26, 623-630.

Crotty, M. 1998. The Foundations of Social Research, Meaning and Perspective in the Research Process. Singapore: KHL Printing Co.

Cushner, K. 2006. Human Diversity in Action: Developing Multicultural Competencies for the Classroom. New York: McGraw-Hill.

- Dahl, S. 2004. Intercultural Research: The Current State of Knowledge. Middlesex University Business School Discussion Paper No.26. Verkkojulkaisu. Luettu 12.12..2006 osoitteessa:
http://www.papers.ssrn.com/2013/papers.cfm?abstract_id=658202
- Denning, M. 2004. Culture in the Age of Three Worlds. New York: Verso.
- Dupre, A-M. & Goodgold, S. 2007. Development of Physical Therapy Student Cultural Competency through International Community Service. Journal of Cultural Diversity, Fall 2007, Vol. 14 Issue 3, 126-134. Luettu 27.5.2008 osoitteessa:
<http://helios.uta.fi:2302/ehost/pdf?vid=6&hid=120&sid=7338d514-db82-4244-84ae-27b4f2cae77f%40sessionmgr102>
- Earley, P.C. & Ang, S. & Gregg, J. 2003. Cultural Intelligence: Individual Interactions Across Culture. Palo Alto: Stamford University Press.
- Engeström, Y. 1995. Kehittävä työntutkimus. Helsinki: Painatuskeskus.
- Eskola, J. 1999. (toim.) Hegelistä Herreen, narratiivista nudistiin. Kuopion yliopiston selvityksiä E. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Vantaa: Dark, 26-49.
- Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) 2006. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Vantaa: Dark.
- Fabian, J. 2001. Anthropology with an Attitude. Critical Essays. Stanfrod:Stanford University Press.
- Ferry, L. (2006). Opi elämään. Filosofinen käsikirja. Keuruu: Otava.
- Freeman, T. 2006. 'Best practice' in focus group research: making sense of different views. Journal of Advanced Nursing; Vol. 56 Issue 5, 491-497. Luettu 10.4.2008 osoitteessa:
<http://helios.uta.fi:2302/ehost/pdf?vid=10&hid=14&sid=67088810-be41-4193-a95d-a01da6482793%40sessionmgr8>
- Fries, S. 2003. Cultural, Multicultural, Cross-cultural, Intercultural: A Moderator's Proposal. TESOL France Journal, vol 10. Luettu 26.5.2008 osoitteessa:
<http://www.tesol-france.org/articles/fries.pdf>

Gil, E.. 2005. From Sensitivity to Competence in Working across Cultures. Teoksessa Gil, E. & Drewes, A. (eds.). Cultural Issues in Play Therapy. New York: The Guilford Press, 3-25.

Gil, E. & Drewes, A. (eds.). Cultural Issues in Play Therapy. New York: The Guilford Press.

Global Trends 2015: A Dialogue About The Future With Non Government Experts. National Intelligence Council (NIC). 2000. Verkkojulkaisu. Luettu 5.12.2006 osoitteessa:
http://www.dni.gov/nic/NIC_globaltrend2015.html

Heikkinen H. 2007. Narratiivinen kertomus – todellisuus tutkimuksena. Teoksessa Aaltola J. & Valli R. (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimentelemiin. Jyväskylä: PS-kustannus. 142-158.

Helakorpi, S. 2006. Koulutuksen kehittävä arviointi. työkaluja osaamisen johtamiseen. Hämeen ammattikorkeakoulun julkaisu. Saarijärvi: Saarijärven Offset

Helaniemi M. & Saviaro, M. 2005. Kun työ vie maailmalle. Helsinki: Kirja kerrallaan.

Hella, E. 2007. Variation in the Understanding of Lutheranism and Its Implications for Religious Education - Meaning Discernment of Students and Teachers in Finnish Upper Secondary Schools. Helsinki: Helsingin yliopisto. Akateeminen väitöskirja.

Hersh, J. & Schmidt, J. D. 2000. Globalization and Social Change. London: Routledge.

v. Herzen, G. 2004. Globaali läsnäolo. Moraalin kehitys evoluutiopsykologian valossa. Teoksessa J. Heinonen & G. von Herzen & O. Kuusi (toim.). Nyt on ennen huomista. Tutkielmia läsnäolosta. Helsinki: Gummerus, 131-156.

Higginbottom, G. A. M. 2004. Sampling issues in qualitative research. Nurse Researcher. 12(1):7-19, 2004 . Luettu 15.4.2008 osoitteessa
<http://helios.uta.fi:2302/ehost/pdf?vid=4&hid=7&sid=e8cd252e-b760-46c4-b3b0-349c298328f9%40sessionmgr3>

Hofstede, G. & Hofstede G. J. 2005. Cultures and Organizations. Software of the Mind. Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival. New York: McGraw-Hill.

Hofstede, G. 2006. Culture Does Not Exist. Intercultures Magazine. Luettu 4.11.2006 osoitteessa:
<http://www.dfait-maeci.gc.ca/cfsi-icse/cil-cai/magazine/magazine-en.asp?txt=1-3&lv=1>

Holden, N. 2002. Cross-cultural management. A Knowledge Management Perspective. London: Prentice Hall.

- Huijser, M. 2006. *The Cultural Advantage. A New Model for Succeeding with Global Teams*. Boston: Intercultural Press.
- Hulkari, K. 2006. Työssäoppimisen laadun käsite, itsearviointi ja kehittäminen sosiaali- ja terveysalan ammatillisessa peruskoulutuksessa. Tampere: Tampereen yliopisto. Akateeminen väitöskirja.
- Hänninen, V. 1999. *Sisäinen tarina, elämä ja muutos*. Tampere: Tampereen yliopisto. Akateeminen väitöskirja.
- Hänninen, S. 2006. Voimaantumisen kehitysohjelma persoonallisen ja ammatillisen identiteetin tukijana. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Vantaa: Dark, 191-217.
- Jacob, N. 2003. *Intercultural Management*. (MBA Masterclass). London:Kogan Page.
- Juden-Tupakka, S. 2007. Askelia fenomenologiseen analyysiin. Teoksessa Syrjäläinen; E. & Eronen, A. & Värrä, V-M. (toim.). *Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin*. Tampere: Tampereen yliopistopaino – Juvenes Print, 62-90.
- Juhila, K. 2004. Sosiaalityön vuorovaikutuksen tutkimus. *Historiaa ja nykysuuntauksia*. Janus (12) 2, 155-183.
- Junkkari K. M. & Junkkari, L. 2003. *Nykyajan paimentolaiset. Työ ja koti maailmalla*. Helsinki: Otava.
- Juuti, P. 2005. Monikulttuurisuus voimavaraksi. Valtaväestö ja maahanmuuttajat työyhteisössä. ETMO –hankkeen tutkimusraportti. Kiljavan opisto ja Johtamistaidon opisto.
- Järvinen, A. & Koivisto, T. & Poikela, E. 2000. *Oppiminen työssä ja työyhteisössä*. Juva: WSOY.
- Järvinen, P. & Järvinen, A. 2004. *Tutkimustyön metodeista*. Tampere: Yliopistopaino.
- Kemppainen, R. 2006. Johtaminen monikulttuurisessa ympäristössä. Teoksessa P. Juuti (toim.) *Johtaminen eilen, tänään, huomenna*. Keuruu: Otava, 192-203.
- Kitsantas, A. 2004. Studying Abroad: The Role of College Students Goals on the Development of Cross-cultural Skills and Global Understanding. *College Student Journal* Sep2004, Vol. 38 Issue 3, 441-452. Luettu 27.5.2008 osoitteessa:
<http://helios.uta.fi:2302/ehost/detail?vid=17&hid=120&sid=7338d514-db82-4244-84ae-27b4f2cae77f%40sessionmgr102>
- Kohonen, E. 2007. *Essays on the Consequences of International Assignments on Expatriates' Identity and Career Aspirations*. Vaasa: Vaasan yliopisto. Akateeminen väitöskirja.

Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto. 2008. PISA. OECD –maiden lukutaitoprojekti. Luettu 13.5.2008 osoitteessa:

<http://ktl.jyu.fi/ktl/pisa>

Kress, G. 2003. Literacy in the New Media Age. New York: Routledge.

Krueger, R. 1994. Focus Groups. A Practical Guide for Applied Research. Thousand Oaks: Sage.

Kulmala, J. 2003. Monikulttuurisuudesta voimaa. Teoksessa J. Honka & M. Susimetsä & U. Susimetsä (toim.). Ammattikasvatus ammentaa uutta maailmalta. Konferenssivaikutteita 2003: AERA ja ED-MEDIA, QUEM. HAMK & AKTK –julkaisuja 2/2003, 145-149.

Kymlicka, W. 2005. Liberal Multiculturalism: Western Models, Global Trends and Asian Debates. Teoksessa W. Kymlicka & B. He (eds.) Multiculturalism in Asia. New York: Oxford University Press, 22-55.

Kwa, C. G. (ed). 2006. S. Rajaratnam on Singapore. From Ideas to Reality. Singapore: World Scientific Publishing.

Laine, Timo. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Aaltola J. & Valli R. (toim.) 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimentelemiin. Juva: WS-Bookwell, 28-45

Lasonen, J. 2003. Tavoitteena kulttuurienväläinen ymmärtäminen ja koulutuksen tasa-arvo. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 4/2003, 30-39.

Legrain P. 2006. Immigrants: Your Country Needs Them. London: Little.

Mahajan, G. 2005. Indian Exceptionalism or Indian Model: Negotiating Cultural Diversity and Minority Rights in a Democratic Nation-State. Teoksessa W. Kymlicka & B. He (eds.). Multiculturalism in Asia. New York: Oxford University Press, 288-313.

Mahlamäki-Kultanen, S. 2007 Tansaniaan suuntautuneen kehitysyhteistyön vaikutus ammatillisen opettajan osaamiseen. Teoksessa S. Saari & T. Varis, Ammatillinen kasvu – Professional Growth. Professori Pekka Ruohotien juhlakirja. Tampere: Tampereen yliopisto, 129-133.

Magala, S. 2005. Cross-cultural Competence. London: Routledge.

Metsämuuronen, J. 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Jyväskylä: Gummerus.

Metsänen, R. 2006. Nuorten johtajien sopeutuminen uuteen kulttuuriin. Tampere: Tampereen yliopisto. Akateeminen väitöskirja.

- Mezirow, J. et.al. 1995. Uudistava oppiminen. Kriittinen reflektio aikuiskoulutuksessa. Helsinki: Miktor.
- Mitchell, D. 2000. Cultural Geography: A Critical Introduction. Boston:Blackwell.
- Moilanen, P. & Rähkä, P. Merkitykset tutkimuskohteena. Teoksessa Aaltola, J. – Valli, R. (toim.) 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtaiin ja analyysimenetelmiin. Juva: WS-Bookwell, 44-67.
- Muzaffar, C. 2005. Public Education on Religion and Interfaith Initiatives. Teoksessa A. E. Lai. (ed.). Faicing Faiths, Crossing Cultures. Key Trends and Issues in a Multicultural World. Singapore: SNP International, 53-84.
- Mönkkönen, K. Vuorovaikutus. Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita Prima, 22-31
- Niikko, A. 2003. Fenomenografia kasvatustieteellisessä tutkimuksessa. Joensuun yliopiston kasvatustieteen tiedekunnan tutkimuksia, nro 85.
- Nikkanen, Jouko&Kantola Jouko Hiljaisen tiedon tekeminen näkyvämmäksi. Teoksessa Saari, S. & Varis, T. (toim.) Ammatillinen kasvu – Professional Growth. Professori Pekka Ruohotien juhlaKirja. Keuruu: Otava, 78-91)
- Nonaka , I. & Takeuchi, H. 1995. The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. Oxford: University Press.
- Ollila, M-R. 2002. Erheitä ja virheitä. Helsinki: WSOY.
- Paloniemi, S. 2004. Ikä, kokemus ja osaaminen työelämässä. Työntekijöiden käsityksiä iän ja kokemuksen merkityksestä osaamisessa ja sen kehittämisessä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Akateeminen väitöskirja.
- Parviainen, L. 2005. Fokusryhmät. Julkaisussa Ovaska, S., Aula, A. & Majaranta, P. (toim.) Käytettävyytutkimuksen menetelmät.. Tampereen yliopisto: Tietojenkäsittelytieteiden laitos B-2005-1, 53-62. Luettu osoitteessa <http://www.cs.uta.fi/usabsem/luvut/4-Parviainen.pdf>
- Patton, M. 2002. Qualitative Research and Evaluation Methods. London: Sage.
- Perrons, D. 2005. Globalization and Social Change: People and Places in a Divided World. London: Routledge.
- Peterson, B. 2004. Cultural Intelligence. A Guide to Working with People from Other Cultures. Boston: Intercultural Press.

- Phillips, A. 2007. *Multiculturalism without Culture*. Princeton: Princeton University Press.
- Pikay, R. 2005. Kulttuurisesti monimuotoisen työyhteisön johtaminen. Teoksessa Pitkänen, P. (toim.) *Kulttuurien välinen työ*. Helsinki: Edita Prima, 63-75
- Polkinghorne, D. E. 1988. *Narrative Knowing and the Human Sciences*. Albany: State University of New York Press.
- Rapaille, C. 2006. *The Culture Code*. New York: Broadway Books.
- Roisko, H. 2007. *Adult Learners' Learning in a University Setting: A Phenomenographic Study*. Tampere: Tampereen yliopisto. Akateeminen väitöskirja.
- Ruohotie, P. 1999. *Oppiminen ja ammatillinen kasvu*. Helsinki: WSOY.
- Ruohotie 2005. Kvalifikaatioiden ja kompetenssin kehittäminen koulutuksen tavoitteena. Teoksessa Varis, T. (toim.) *Uusrenesanssijattelu, digitaalinen osaaminen ja monikulttuurisuuteen kasvaminen*. Saarijärvi: Saarijärven Offset, 31-49
- Ruohotie, P. 2006a. Key Qualifications in Work and Education. Teoksessa P. Ruohotie & R. Maclean (eds.). *Communication and Learning in the Multicultural World*. Festschrift for Professor Tapio Varis. Saarijärvi: Saarijärven Offset, 155-156.
- Ruohotie, P. 2006b. Metakognitiiviset taidot ja ammatillinen kasvu asiantuntijakoulutuksessa. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.) *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Aikuskasvatuksen 46. vuosikirja. Vantaa: Dark, 106-122.
- Ruohotie, P. 2006c. Minäkäsityksen ja –identiteetin muuttuminen johtamisen tavoitteena. Teoksessa P. Juuti. *Johtaminen eilen, tänään, huomenna*, 114-128.
- Ruohotie, P. & Ripatti, A. 2006. Asiantuntijuus – ammatillista kasvua. Teoksessa Soikkeli, S. & Haapasilta, M. & Siikaniemi, L. *Näkökulmia ammatilliseen kasvuun*. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisuja. Tampere, 11-13.
- Ruohotie, P. & Nokelainen, P. & Korpelainen, K. 2007. Ammatillisen huippuosaamisen mallintaminen. Tutkimussuunnitelma. Tampereen yliopisto, Ammatikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus. Luettu 20.5.2008 osoitteessa:
http://www.uta.fi/aktkk/projects/move/pdf/OPM_MoVE_tutkimussuunnitelma.pdf
- Räsänen, P. 2005. Havaintojen mittaus ja aineiston jäsentämisen metodologia. Teoksessa Räsänen, P. & Anttila, A-H. & Melin, H. *Tutkimus menetelmien pyörteissä*. Sosiaalitutkimuksen lähtökohdat ja valinnat. Juva: Bookwell, 85-102.

Salakka, M. 2002. Reflektio keinona merkitysperspektiivin uudelleenahmottamisessa. Verkkojulkaisu. Luettu 14.11.2008 osoitteessa:
<http://www.herkules.oulu.fi/isbn9514268075/html/t1781.html>

Salo-Lee, L. 2005 Kohden kulttuurienvälistä kompetenssia. Teoksessa T. Varis (toim.) Uusrenessanssiajattelu, digitaalinen osaaminen ja monikulttuurisuuteen kasvaminen. Saarijärvi: Saarijärven Offset, 123-134.

Seddon, T. & Henriksson, L. & Nemeyer, B. 2008. Disturbing work: approaching agency. In project 'Cross-cultural collaboration in lifelong learning and work'. Julkaisematon käsikirjoitus.

Shaules, J. 2007. Deep Culture. The Hidden Challenges of Global Living. Clevedon: Multilingual Matters.

Siirtolaisinstituutti. Tilastot. Luettu 20.5.2008 osoitteessa:
http://www.migrationinstitute.fi/db/stat/img/ff_01.jpg

Sitaram, K.S. 2006. Establishing Intercultural Communication as an Area of Study in Higher Learning. Teoksessa P. Ruohotie & R. Maclean (eds.). Communication and Learning in the Multicultural World. Festschrift for Professor Tapio Varis. Saarijärvi: University of Tampere, 303-325.

Smith, P. & Bond. H. 1999. Social Psychology Across Cultures. Needham Hights: Allyn&Bacon.

Smith, P. & Bond, M. & Kagitcibasi, C. 2006. Understanding Social Psychology Across Cultures. Living and Working in a Changing World. London: Sage.

Smithson, J. 2000. Using and analysing focus groups: limitations and possibilities. International Journal of Social Research Methodology, Vol 3, No2, 103-119. Luettu 2.4.2008 osoitteessa:
<http://helios.uta.fi:2302/ehost/pdf?vid=5&hid=14&sid=67088810-be41-4193-a95d-a01da6482793%40sessionmgr8>

Somavia, J. 2006. Fair Globalization. Teoksessa P. Ruohotie & R. Maclean (edit.). Communication and Learning in the Multicultural World. Festschrift for Professor Tapio Varis. Saarijärvi: Saarijärven Offset, 45-55.

Stenström, M-L. 2008. Koulutus ja työelämä muutoksessa. Aikuiskasvatus 2/2008, Vol. 28, 128-134.

Sternberg, R. 1999. What do we know about tacit knowledge? Teoksessa Sternberg, R. Horvath, J. Tacit Knowledge in Professional Practice. Researcher and Practitioner Perspectives. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates, 231-236.

Study on Media Literacy. Study on the Current Trends and Approaches to Media Literacy. European Commission. Verkkojulkaisu. Luettu 10.5.2008 osoitteessa:

http://ec.europa.eu/avpolicy/media_literacy/studies/index_en.htm

Suomi lukuina. 2007. Tilastokeskus. Luettu 19.5.2008 osoitteessa:

http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html

Tella, S. & Mononen-Aaltonen, M. 1998. Developing dialogic communication culture in media education: integrating dialogism and technology. *Mediakasvatuksen julkaisuja*, 7. Helsinki: Helsingin yliopisto, Soveltavan kasvatustieteen laitos.

Tesoriero, F. 2006. Personal Growth Towards Intercultural Competence Through an International Field Education Programme. *Australian Social Work* Vol. 59, No. 2, June 2006, 126-140 Luettu 27.5.2008 osoitteessa:

<http://helios.uta.fi:2302/ehost/pdf?vid=11&hid=120&sid=7338d514-db82-4244-84ae-27b4f2cae77f%40sessionmgr102>

Teräs, M. 2007. *Intercultural Learning and Hybridity in the Culture Laboratory*. Helsinki: Helsingin yliopisto. Akateeminen väitöskirja.

Tiittula L. 2005. Monikulttuurisuus ja viestintä. Teoksessa Pitkänen, P. (toim.) *Kulttuurien välinen työ*. Helsinki: Edita Prima, 123-135.

Tikka, I. 2004. *Suomalainen lapsi maailmalla – Kolmannen kulttuurin kasvatit*. Helsinki: Otava.

Tikkamäki, K. 2006. *Työn ja organisaation muutoksissa oppiminen. Etnografinen löytöretki työssä oppimiseen*. Tampere: Tampereen yliopisto. Akateeminen väitöskirja.

Toivonen, M. 2004. *Expertise as business. Long-term development and future prospects of knowledge-intensive business services (KIBS)*. Akateeminen väitöskirja. Espoo: Helsingin teknillinen yliopisto.

Trux, M-L. 2005. 'Ei sitä meillä kukaan kato' – kansainvälisyys ja monietnisyys helsinkiläisellä IT-työpaikalla. *Työpolitiinen aikakauskirja* 2/2005, 49-69.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2003. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Jyväskylä: Gummerus.

Tuominen, M. Wihersaari, J. 2006. *Ammattikasvatusfilosofia*. Helsinki: OKKA-säätiö.

Töttö, P. 2004. *Syvällistä ja pinnallista. Teoria, empiria ja kausaalisuus sosiaalitutkimuksessa*. Tampere: Vastapaino.

Urban, G. 2001. *Metaculture. How Culture Moves through the World*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Utsumi, T. 2006. Global e-learning for Global Peace with Global University System. Teoksessa P. Ruohotie & R. Maclean (edit.). 2006. Communication and Learning in the Multicultural World. Festschrift for Professor Tapio Varis. Saarijärvi: Saarijärven Offset.

Varis, T. (toim.) 2005. Uusrenessanssiajattelu, digitaalinen osaaminen ja monikulttuurisuuteen kasvaminen. Saarijärvi: Saarijärven Offset.

Vuokila-Oikkonen, P. 2002. Akuutin psykiatrisen osastohoidon yhteistyöneuvottelun keskustelussa rakentuvat kertomukset. Medica D 704. Oulu: Oulun yliopisto. Luettu 6.3.2008 osoitteessa <http://herkules.oulu.fi/isbn9514268903/isbn9514268903.pdf>

Henkilökohtaiset tiedonannot

Korhola, Eija-Riitta. 2007. FL, europarlamentaarikko. Haastattelu sähköpostitse 16.5.2007, Singapore-Strasbourg/Aila Wallin.

Lehto-Kylmänen, Soili. 2006. Lehtori, projektiasiantuntija, Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Haastattelu 4.7.2006, Helsinki/Aila Wallin.

Wallin, Urpo. 2006. Executive Vice President. TAC Asia Pacific. Haastattelu 30.8.2006, Singapore/Aila Wallin.

LIITE 1 Verkkokeskustelun avaus- ja lopetuspostaus

Aikis monikulttuurikompetenssia etsimässä

aikaihminen, Suomi 16.1.2008 klo 12:48

Olen ammattikasvatuksen maisteriopinnoissani (Tampereen yliopisto) loppusuoralla ja puurrann lopputyöni parissa. Olisin iloinen jos sinä, hyvä kanssakirjoittaja Expatrium-klubissa, voisit tulla mukaan työhöni!

Opinnäytteeni työnimi on 'Monikulttuurikompetenssia etsimässä' ja sen tavoitteena on avata em. käsitettä sekä pohtia miten monikulttuuriosaaminen rakentuu ja miten sitä voi kehittää. Työssäni tarkastelen monikulttuurikompetenssia osana ammatillista kasvua. Teoreettisen kontekstin lisäksi kerään näkemyksiä ja kokemuksia monikulttuurisissa elin-, työ- ja opiskeluympäristöissä toimivilta nykyisiltä tai entisiltä ulkosuomalaisilta. Tuloksia pyrin hyödyntämään koulutuksessa, työnohjauksessa, valmennuksessa ja työyhteisöjen kehittämisessä.

Tarkoitukseni on aloittaa tässä ketju, jossa keskustellaan monikulttuuriosaamisesta (cross-cultural competence). Keskustelua käytetään fenomenologisena ja kvalitatiivisena tutkimusaineistona, jota analysoidaan narratiivisin ja sisällön analyysin menetelmin. Osallistun itse tilanteen mukaan keskusteluun, pääasiassa aihetta tarkentavin ja fokuoivuin kysymyksin ja kommentein. Keskustelua jatketaan tutkimustehtäväni kannalta tarkoituksenmukaisen ajan, kuitenkin korkeintaan kuukauden ajan.

Olen saanut luvan tämän kyseisen ketjun aloittamiseen ja hyödyntämiseen tutkimusaineistonani verkkopalvelun ylläpitäjältä. Luonnollisesti osallistut keskusteluun nimimerkkisi suojassa, eikä minulla ole pääsyä ylläpitäjän tiedostoihin.

Toivottavasti syntyy luonteva, monipuolinen ja muitakin kuin minua kiinnostava keskustelu!

Tänä päivänä ei voi välttyä monikulttuurisuudelta, ei teoriassa eikä käytännössä. Se alkaa olla osa jokaisen arkipäivää, mitä kaikkea se sitten sisältääkään.

Monikulttuurisuuden myötä olen törmännyt viime aikoina käsitteeseen monikulttuuriosaaminen. Englanninkielisessä maailmassa puhutaan pääsääntöisesti käsitteestä cross-cultural competence.

Miten sinä tämän käsitteen ymmärrät ja miten se on esillä keskustelussa siellä missä olet, elät ja toimit? Miten oma monikulttuurikompetenssisi on muotoutunut ja miten sitä kuvailisit? Miten se näkyy työssäsi tai yksityiselämässäsi?

aikaihminen, Suomi 14.2.2008 klo 14:57

Nyt on aika kiittää kaikkia matkustajia jne.

Keskustelu on ollut mielestäni hienoa ja enimmältään juuri sellaista kuin toivoin. Ketjuun kirjoitti itseni lisäksi äkkiä laskien 26 eri kirjoittajaa ”vakkareiden” määrän ollessa kai viitisenkymmentä.

Olette todella upeita tyyppejä ja olen vastauksistanne luultavasti ikuisesti kiitollinen!

Katsotaan nyt sitten mitä saan tästä kasaan...Kunhan saan lopputyöni valmiiksi, laitan tänne linkin, jos vaikka joku haluaa siihen tutustua. Ainakin itse hieman tavanomaisuudesta poikkeava aineistonhankintamenetelmä on saanut kiitettävää huomiota...

Keskustelu voi siis tuki jatkua ja rönsyillä, mutta tutkimukseeni tulevat vain tätä puheenvuoroa edeltävät viestit.

Kiitos myös Expatriumille tästä mahdollisuudesta! Tiede kumartaa...