



Kansainvälinen työyhteisö – Kulttuurienvälinen vuorovaikutus (osa 2/5)

Kansainvälisissä työyhteisöissä vuorovaikutus on paljon enemmän kuin yhteinen kieli. Se rakentuu arvoista, normeista, viestintätyleistä ja usein myös näkymättömistä oletuksista, joita emme arjessa edes huomaa. Kansainvälisyys voimavaraksi ESR+-hankkeen Kansainvälinen työyhteisö -koulutussarjan toisessa koulutuksessa pureuduttiin siihen, miten kulttuurierot vaikuttavat yhteistyöhön – ja miten niistä voi tehdä vahvuuden.

Kulttuuri vaikuttaa enemmän kuin huomaamme

Kulttuuri ohjaa sitä, miten tulkitsemme maailmaa, miten viestimme ja mikä tuntuu “oikealta” tai “sopivalta”. Suuri osa näistä vaikutuksista toimii tiedostamattomalla tasolla. Erot voivat näkyä esimerkiksi:

- siinä, puhutaanko suoraan vai epäsuorasti,
- kuinka tärkeänä pidetään täsmällisyyttä ja
- miten suhtaudutaan hierarkiaan ja auktoriteetteihin.

Kun nämä erot tunnistetaan, väärinymmärrykset vähenevät ja yhteistyö helpottuu.

Sanojen lisäksi viestii myös paljon muuta

Vuorovaikutus ei ole pelkkää puhetta. Eleet, ilmeet, katsekontakti ja fyysinen etäisyys voivat merkitä eri asioita eri kulttuureissa. Esimerkiksi katsekontakti voi viestiä luottamuksesta – tai olla epäkohteliasta, hiljaisuus voi tarkoittaa eri asioita, kuten kunnioitusta tai epävarmuutta ja sama ele voi olla yhdessä kulttuurissa positiivinen ja toisessa loukkaava. Siksi tulkintojen varmistaminen on keskeinen taito kansainvälisessä työyhteisössä.

Kulttuurisensitiivisyys on avain toimivaan yhteistyöhön

Kulttuurien välinen vuorovaikutus



Paljon enemmän kuin kieli



Ei-kielellinen viestintä



Arvot, normit ja vuorovaikutustyyli

Kulttuurisensitiivinen vuorovaikutus tarkoittaa avoimuutta, kuuntelemista ja halua ymmärtää toista ilman valmiita oletuksia.

Keskeisiä periaatteita ovat:

- kysyminen ja ymmärryksen varmistaminen
- selkeä ja konkreettinen viestintä
- tilan antaminen eri tavoilla osallistumiselle
- stereotyyppien välttäminen

Kun jokainen kokee tulevansa kuulluksi, syntyy pohja luottamukselle ja yhteiselle tekemiselle.





Monimuotoisuus vahvistaa työyhteisöä

Kulttuurienvälinen vuorovaikutus ei ole vain haasteiden hallintaa vaan se tuo myös merkittäviä hyötyjä. Monimuotoiset tiimit lisäävät luovuutta, parantavat ongelmanratkaisua ja auttavat ymmärtämään asiakkaita paremmin. Samalla organisaatioiden kyky toimia muuttuvassa maailmassa vahvistuu.

Pienet teot rakentavat yhteistä ymmärrystä

Arjen tilanteissa ratkaisevaa on usein yksinkertaiset teot:

- kuuntele aktiivisesti
- kysy ja tarkista, että ymmärsit oikein
- käytä selkeää kieltä
- anna aikaa ja tilaa vastata

Nämä "mikroteot" ovat pieniä, mutta niiden vaikutus yhteistyöhön ja ilmapiiriin on suuri.

| CASE 1 – Kokousten llossulkeva kieli | CASE 2 – Rekrytinnin näkyvät kriteerit | CASE 3 - Palautteenannon kulttuurinen törmäys |
|---|--|--|
| <p>Kokoukset pidetään pääasiassa suomeksi, vaikka osa tiimistä ei vielä hallitse kieltä hyvin. Tempoltaan nopeat keskustelut ja suomenkieliset sanonnat jättävät osan hiljaisiksi.</p> <p>Keskustelukysymykset:</p> <p>Mikä tekee viestinnästä tässä tilanteessa haastavaa?</p> <p>Kenelle tilanne on helppo, kenelle vaikea – ja miksi?</p> <p>Mikä olisi pieni muutos, jonka tiimi voisi kokeilla?</p> | <p>Rekrytointiraati korostaa "tiimiin sopivuutta" ja "meidän työkuulttuuriin tottumista", jolloin erilaisista taustoista tulevat hakijat karsituvat ilman läpinäkyviä perusteluja.</p> <p>Keskustelukysymykset:</p> <p>Mitkä "hiljaiset oletukset" näkyvät tilanteessa?</p> <p>Millaisia seurauksia tällaisella rekrytointitavalla voi olla?</p> <p>Mikä pieni muutos lisäisi läpinäkyvyyttä?</p> | <p>Esihenkilö antaa hyvin suorapuheista palautetta, mikä koetaan toisen kulttuurin näkökulmasta ankarana ja henkilökohtaisena. Molemmat osapuolet tulkitsevat tilanteen eri tavoin.</p> <p>Keskustelukysymykset:</p> <p>Miten eri kulttuuritaustat voivat vaikuttaa palautteen ymmärtämiseen?</p> <p>Missä kohtaa syntyy väärinkäsitys?</p> <p>Miten palautteenanto voisi olla selkeämpää molemmille?</p> |

Kohti toimivaa vuorovaikutusta

Koulutuksen keskeinen viesti on, että kulttuurienvälinen vuorovaikutus ei vaadi täydellisyyttä, vaan halua oppia. Yhteinen ymmärrys syntyy vähitellen – avoimuuden, uteliaisuuden ja arjen kohtaamisten kautta.

Kun opimme näkemään erilaisuuden mahdollisuutena, rakennamme työyhteisöjä, joissa jokainen voi osallistua ja onnistua.

teksti: Mirva Viitamäki