

Nina Vallila
Ackerstrasse 8
CH-4800 Zofingen
Tel. +41-78-834 56 46

OPINNÄYTETYÖ
Viestintä

23.2.2005

0201708

SVEITSILÄISEN TYÖYHTEISÖN VIESTINTÄKULTTUURI

Suomalaisten kokemuksia Sveitsissä työskentelystä

Helia

Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma

ASSI02ST

Tuuli Tukiainen

ohjaaja

SVEITSILÄISEN TYÖYHTEISÖN VIESTINTÄKULTTUURI

Suomalaisten kokemuksia Sveitsissä työskentelystä

Tämä opinnäytetyö laadittiin Sveitsin Ystävät Suomessa –seuran toimeksiantona ja sen tarkoituksena oli selvittää suomalaisten käsityksiä sveitsiläisten työyhteisöjen viestintäkulttuurista. Sen tärkeimpänä tavoitteena oli kerätä tietoa sellaisista viestintään liittyvistä seikoista, jotka helpottavat suomalaisten sopeutumista Sveitsissä työskentelyyn. Kohderyhmäksi valittiin suomalaiset, joilla on työkokemusta Sveitsin saksankieliseltä alueelta. Tutkimusprosessia ohjasi alusta loppuun käytännönäheisyyden pyrkimys, jotta myös tulevaisuudessa Sveitsiin töihin muuttavat suomalaiset voisivat hyötyä tutkimuksen annista.

Tutkimuksen pääasiallisena teoreettisena viitekehystenä käytettiin Geert Hofsteden mallia neljästä kansallisen kulttuurin ulottuvuudesta, joita ovat valtaetäisyys, yksilöllisyys, maskuliinisuus ja epävarmuuden välttäminen. Itse tutkimus toteutettiin kaksivaiheisena käyttäen sekä laadullista että määrällistä tutkimusotetta. Ensimmäisessä vaiheessa haastateltiin kahdeksaa sveitsinsuomalaista tarkoituksena kartoittaa tutkimusaiheeseen liittyviä keskeisiä teemoja. Haastatteluaineiston sekä teoreettisen viitekehysten pohjalta asetettiin kuusi tutkimushypoteesia, joiden paikkansapitävyyttä testattiin toisessa vaiheessa laajalla lomakekyselyllä. Kyselyyn osallistui yhteensä 151 kohderyhmän jäsentä.

Tutkimustuloksista voi päätellä, että suomalaiset sopeutuvat melko vaivattomasti sveitsiläiseen viestintäkulttuuriin. Vastauksista nousi kuitenkin esiin joitain tyypillisesti sveitsiläisinä pidettyjä piirteitä, jotka olivat alkuun oudoksuttaneet ja kiinnittäneet vastaajien erityistä huomiota. Sveitsiläisten naisten suomalaisiin naisiin verrattuna erilainen asema työelämässä, tehokkuuden ja täsmällisyyden vaatimusten korostuminen sekä asioiden perusteellinen varmistelu ja ennakointi olivat teemoja, jotka toistuivat usein suomalaisten kokemuksissa. Sveitsiläisissä työyhteisöissä vallitsevaa hierarkisuutta pidettiin myös varsin vahvana. Sveitsinsaksan ymmärtämisen todettiin helpottavan sopeutumista, mutta sen puhumista ei pidetty oleellisena. Sen sijaan painotettiin hyvän saksan kirjakielen taidon merkitystä. Sveitsiläiseen tapakulttuuriin tottuminen ei tulosten perusteella näytä tuottavan suomalaisille vaikeuksia, mutta joidenkin suomalaisista poikkeavien käyttäytymisnormien omaksumista pidettiin silti tärkeänä.

Tutkimus osoitti selkeästi, että suomalaiset kokevat olevansa pidettyjä ja arvostettuja työntekijöitä Sveitsissä. Sveitsiläisten suomalaisia kohtaan tuntema sympatia ja suomalaisten hyvä maine nähtiin otollisena lähtöasetelmana, jota Sveitsiin muuttavan suomalaisen kannattaa myönteisellä tavalla hyödyntää.

Tutkimusraportti on jaettu johdannon, tavoitteiden määrittelyn ja lyhyen Sveitsin maaesittelyn jälkeen kolmeen pääjaksoon, joissa on selitetty tutkimuksen teoreettinen tausta, tutkimusprosessin kulku sekä tutkimuksen tulokset. Raportin päätteeksi diskussiossa on pohdittu tulosten merkitystä tutkimukselle asetettujen tavoitteiden valossa.

SCHWEIZERISCHE KOMMUNIKATIONSKULTUR AM ARBEITSPLATZ
Erfahrungen von Finnen über das Arbeiten in der Schweiz

Diese Studie wurde im Auftrag der Vereinigung Sveitsin Ystävät Suomessa (Freunde der Schweiz in Finnland) durchgeführt und untersuchte die Erfahrungen von Finnen über die schweizerische Kommunikationskultur am Arbeitsplatz. Ziel der Studie war es, die Faktoren zu identifizieren, die die Akklimatisierung von Finnen in einem Schweizer Arbeitsumfeld beeinflussen. Als Zielgruppe wurden Finnen und Finninnen mit Arbeitserfahrung in der deutschsprachigen Schweiz gewählt. Die Studie wurde mit einem praxisnahen Ansatz verknüpft und kann damit auch Finnen, die in Zukunft in der Schweiz arbeiten werden, als praktische Anleitung dienen.

Die Studie basierte auf den "vier Dimensionen nationaler Kulturen" nach Geert Hofstede: Machtdistanz, Individualität, Maskulinität und Unsicherheitsvermeidung. Die Untersuchung wurde in zwei Phasen durchgeführt und dabei wurden sowohl qualitative als auch quantitative Forschungsmethoden angewandt. In der ersten Phase wurden acht in der Schweiz lebende Finnen interviewt, um zentrale Themen innerhalb des Forschungsgebiets aufzudecken. Anhand der Interviews und der theoretischen Grundlagen wurden sechs Studienhypothesen aufgestellt, die später mit einer umfangreichen Umfrage getestet wurden. Insgesamt 151 Vertreter der Zielgruppe nahmen an der Umfrage teil.

Die Ergebnisse zeigen, dass Finnen sich im allgemeinen mühelos an die schweizerische Kommunikationskultur gewöhnen. Einige typisch schweizerische Eigenschaften wurden jedoch zu Beginn oft als fremd erlebt: die andersartige Stellung der Frau im Berufsleben, das ausgeprägte Streben nach Effektivität und Pünktlichkeit sowie die Tendenz, Ereignisse gründlich im Voraus zu planen. Auffallend war ferner die als stark erlebte Hierarchie in Schweizer Arbeitsgemeinschaften. Das Verstehen von Schweizerdeutsch wurde als eine sinnvolle Anpassungshilfe betrachtet, das Sprechen des Dialektes wurde von der Mehrzahl der Befragten hingegen als nicht erforderlich erachtet. Dafür wurde die Bedeutung guter Hochdeutschkenntnisse betont. Schweizer Sitten und Bräuche scheinen Finnen generell keine Schwierigkeiten zu bereiten, jedoch erachtete man die Einhaltung gewisser Verhaltensregeln für sehr wichtig, welche - anders als in Finnland - eine normative Bedeutung haben.

Die Studie verdeutlichte, dass Finnen sich als geschätzte und gern gesehene Arbeitnehmer in der Schweiz fühlen. Die Sympathie der Schweizer für die Finnen wird als sehr positiv erlebt, worauf auch künftige "Schweizfinnen" ihre Integration in die neue Heimat gut aufbauen können.

Der vorliegende Studienbericht gliedert sich in drei Teile. Der erste Teil umfasst die Einführung, die Zielsetzung und den Untersuchungsgegenstand sowie eine kurze Übersicht über die Schweiz und über die in der Schweiz lebenden Finnen. Im zweiten Abschnitt werden grundlegende Theorien erörtert und der Ablauf der Studie beschrieben. Im dritten Abschnitt erfolgt die Auswertung der Untersuchungsergebnisse und eine kritische Diskussion im Kontext der Zielsetzung.

Schlüsselwörter

Dimensionen nationaler Kulturen
Finnen in der Schweiz
schweizerische Kommunikationskultur

multikulturelle Arbeitsgemeinschaft
schweizer Umgangsformen
Schweizerdeutsch

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	1
2	TUTKIMUKSEN TAVOITE	3
2.1	Tutkimuskysymykset	3
3	SVEITSIN LIITTOVALTIO	4
3.1	Yleistä ja erityistä	4
3.2	Elinkeinorakenne ja talouselämä	5
3.3	Kielialueet ja sveitsinsaksa	6
3.4	Sveitsi ja ulkomaalaiset työntekijät	8
3.5	Suomalaiset Sveitsissä	8
4	TEORIAMUTKIMUKSEN TAUSTALLA	10
4.1	Kulttuuri – mielen ohjelmointia	10
4.2	Kulttuurin yhteisöllisiä ominaisuuksia	11
4.3	Kulttuuri ja viestintä	11
4.4	Stereotypit	12
4.5	Kulttuurit kohtaavat	13
4.6	Vieraaseen kulttuuriin sopeutuminen	13
4.7	Kansallisen kulttuurin ulottuvuuksia	14
	<i>4.7.1 Valtaetäisyys</i>	<i>15</i>
	<i>4.7.2 Yksilöllisyys</i>	<i>15</i>
	<i>4.7.3 Maskuliinisuus</i>	<i>17</i>
	<i>4.7.4 Epävarmuuden välttäminen</i>	<i>19</i>
4.8	Suoraan asiaan vai mutkan kautta?	20
4.9	Yksityisen ja julkisen välinen raja	21
4.10	Kieli viestinnän välineenä	22
4.11	Maassa maan tavalla	22
	<i>4.11.1 Kättely</i>	<i>22</i>
	<i>4.11.2 Teittely ja nimeltä puhuttelu</i>	<i>22</i>
	<i>4.11.3 Fraasit ja small talk</i>	<i>23</i>
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	25
5.1	Tutkimusstrategia ja tutkimusmenetelmät	25
5.2	Tutkimuksen kohderyhmä	27
5.3	Esihaastattelut	27
5.4	Tutkimushypoteesien asetus	28
	<i>5.4.1 Ensimmäinen hypoteesi – arvojärjestys</i>	<i>29</i>
	<i>5.4.2 Toinen hypoteesi – oman onnen sepät</i>	<i>30</i>
	<i>5.4.3 Kolmas hypoteesi – miehiset arvot</i>	<i>32</i>
	<i>5.4.4 Neljäs hypoteesi – varman päälle</i>	<i>33</i>
	<i>5.4.5 Viides hypoteesi – murretaidot</i>	<i>34</i>
	<i>5.4.6 Kuudes hypoteesi – hyvät tavat kunniaan</i>	<i>34</i>
5.5	Lomakekysely	35

6	LOMAKEKYSelyn TULOKSET	37
6.1	Taustatiedot	37
6.2	Työyhteisön hierarkisuus	40
6.3	Minä ennen meitä	43
6.4	Maskuliiniset arvot	48
6.5	Vanhassa vara parempi	51
6.6	Opetellako sveitsinsaksaa?	55
6.7	Sveitsiläisen tapakulttuurin kiemuroita	58
7	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA PÄTEVYYS	63
8	DISKUSSIO	65
	LÄHDELUETTELO	68
	LIITTEET	
1	Lomakekyselyn saatekirje	71
2	Kyselylomake	72
	KUVIOT	
3.1	Sveitsin kantonit (Darmochwal)	4
3.2	Sveitsin kielialueet (Darmochwal)	6
4.1	Ihmisielen ohjelmoinnin kolme tasoa (Hofstede)	10
4.2	Spesifi ja diffuusi kulttuuri (Oertig-Davidson)	21
5.1	Tutkimuksen vaiheet	25
5.2	Havainnointi ja osallistuminen (Mäkimuuronen)	26
6.1	Vastaajien ikäjakauma	38
6.2	Vastaajat toimialoittain	39
6.3	Valtaetäisyys	41
6.4	Esimiehen auktoriteettiasema	42
6.5	Yksilöllisyys	44
6.6	Maskuliinisuus	48
6.7	Epävarmuuden välttäminen	52
6.8	Sveitsinsaksan osaamisen merkitys työyhteisössä	55
6.9	Sveitsinsaksa, väite 40	56
6.10	Sveitsinsaksa, väite 41	57
6.11	Tottuminen sveitsiläisiin käytöstapoihin	58

1 JOHDANTO

Maailman monenkirjavien kulttuurien joukossa Sveitsi ja Suomi ovat kuin kaksi marjaa. Molemmat ovat pieniä kansakuntia, joita yhdistää eurooppalainen kulttuuriperintö ja vahva kansallinen identiteetti. Sveitsiläisten ja suomalaisten välisiä lämpimiä suhteita on jo 1940-luvulta lähtien vaalittu aktiivisesti molempiin maihin perustettujen ystävyysseurojen ja lukuisten henkilökohtaisten yhteyksien kautta; sympatit ovat molemminpuolisia. Tuhannet suomalaiset ovat viime vuosikymmeninä pakanneet kotinsa ja perheensä muuttokuorman ja suunnanneet pysyvästi tai määräajaksi Sveitsiin, useat heistä nimenomaan työn perässä. Korkeatasoisen koulutuksensa ja hyvän kielitaitonsa ansiosta suomalaiset ovat Sveitsissä arvostettuja työntekijöitä, joiden ahkeruutta ja tunnollisuutta kiitellään.

Opinnäytetyöni aihe muotoutui luontevasti, sillä olen itse jo muutaman vuoden ajan asunut ja työskennellyt Sveitsissä ja saanut seurata paikallista elämänmenoa aitiopaikalta. Myös useamman vuoden työkokemukseni Saksassa antoi vertailupohjaa aiheen käsittelyyn. Olen Sveitsissä asuessani oppinut tuntemaan monia sveitsinsuomalaisia ja huomannut, että heidän näkemyksensä paikallisesta viestintäkulttuurista ovat varsin samansuuntaisia. Halusin siksi tutkimuksen keinoin selvittää, voiko näitä kokemuksia selittää suomalaisuudella ja yleistää koskemaan laajempaakin sveitsinsuomalaisten joukkoa.

Vaikka Sveitsin ja Suomen väliset kulttuurierot ensi silmäyksellä näyttävät varsin vähäisiltä, kohtaa suomalainen Sveitsiin muuttaessaan silti vierailta tuntuja ja totuttelua vaativia tapoja ja asenteita. Tavoitteenani oli saada selville niitä sveitsiläisen viestintäkulttuurin erityispiirteitä, jotka poikkeavat suomalaisista ja joilla on merkitystä Sveitsiin töihin tulevan suomalaisen sopeutumisessa. Vaikka tämän työn varsinainen painopiste olikin kulttuurienvälisen erojen tutkimisessa, toi se samalla näkyviin myös monia sveitsiläisiä ja suomalaisia yhdistäviä tekijöitä.

Tarkastelen suomalaisia tässä työssä kollektiivisena ryhmänä, jolla on yhteinen etninen alkuperä. On kuitenkin muistettava, että jokainen ihminen kokee uuteen ympäristöön asettumisen omalla tavallaan ja että monet sopeutumiseen vaikuttavat tekijät ovat hyvin yksilöllisiä ja usein kansallisuudesta riippumattomia. Lisäksi monella suomalaisella on nykyään jo kokemusta asumisesta ja työskentelystä eri maissa, mikä sekin luonnollisesti vaikuttaa näkemyksiin ja asenteisiin. Vieraaseen maahan muuttaminen on aina mittava prosessi, johon myönteisten kokemusten lisäksi kuuluu myös pettymyksiä; jokainen lähtijä kohtaa väistämättä jonkinasteisia kulttuurisokin aiheita. Ulkomailla asuva on jatkuvassa vuorovaikutuksessa vieraan kulttuurin kanssa ja joutuu siten aktiivisesti pohtimaan ja peilaamaan omaa identiteettiään suhteessa siihen. Paradoksaalista kyllä, mutta usein juuri ulkomailla asuessa suomalaisuus ja omien juurten merkitys korostuvat.

Lukuisat nykyiset ja entiset sveitsinsuomalaiset vastasivat tähän opinnäytetyöhön liittyvään kyselyyn. Sain heiltä runsain mitoin mielenkiintoista ja arvokasta tietoa suomalaisten kokemuksista Sveitsissä työskentelystä. Kohdemaan oloihin ja kulttuuriin etukäteen tutustumalla on

mahdollista helpottaa sopeutumista, minkä moni kyselyyn vastannutkin vahvisti. Kulttuurieroista johtuvia sudenkuoppia voi kiertää lukemalla käytösoppaita ja kuuntelemalla maassa asuvien kokemuksia. Aivan kaikkeen ei silti voi eikä tarvitsekaan varautua ennalta. Avoin asenne ja erilaisuuden hyväksyvä mieli ovat vastausten perusteella olleet monelle sveitsinsuomalaiselle tärkeitä selviytymiskeinoja. Yksi heistä totesikin napakasti: ”Avoimella ja joustavalla luonteella pärjää aina!”.

Tämän tutkimusraportin jäsentely noudattaa pääpiirteissään opinnäytetyön ajallista etenemisjärjestystä. Lähden liikkeelle määrittelemällä ensin tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset, minkä jälkeen kerron yleisesti Sveitsin liittovaltiosta ja sveitsinsuomalaisista. Ennen varsinaisia tutkimustuloksia ja johtopäätöksiä selitän tutkimuksen kannalta oleellisia teoreettisia käsitteitä ja kuvaan tutkimusprosessin kulun eri vaiheineen.

Uskon, että tämä opinnäytetyö voi parhaimmillaan toimia eräänlaisena oppaana tai ainakin suunnannäyttäjänä niille, jotka vasta harkitsevat muuttoa Sveitsiin. Ne, joilla jo on kokemusta Sveitsissä työskentelystä, löytävät tekstistä varmasti paljon tuttua, ehkäpä myös jotain aivan uutta. Toivon tietysti, että tutkimusraporttini on antoisaa luettavaa kaikille muillekin Sveitsistä kiinnostuneille ja että se innostaa keskusteluun aiheesta.

2 TUTKIMUKSEN TAVOITE

Halusin tämän tutkimuksen avulla selvittää, mitkä viestintäkulttuuriin liittyvät tekijät tukevat suomalaisen työntekijän asettumista sveitsiläiseen työyhteisöön. Valitsin tutkimuksen näkökulmaksi Sveitsin saksankielisellä alueella työskentelevien tai aikaisemmin työskennelleiden suomalaisten kokemukset, jotta tulevaisuudessa Sveitsiin töihin muuttavat suomalaiset voisivat hyödyntää tutkimuksen tuloksia parhaalla mahdollisella tavalla. Käytännönläheisyyden tavoite ohjasikin työn etenemistä koko tutkimusprosessin ajan.

2.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen lähtökohtana oli kartoittaa ensin niitä kulttuurisidonnaisia viestintätapojen eroja ja yhtäläisyyksiä, joilla on yhteyttä suomalaisten sopeutumiseen Sveitsissä työskentelyyn. Seuraava tavoite oli löytää sellaisia käytännön keinoja, joiden avulla Sveitsiin töihin tuleva suomalainen voisi parhaiten valmistautua kohtaamaan sveitsiläisen viestintäkulttuurin erityispiirteitä. Tiivistin tutkimustavoitteen seuraaviin kahteen tutkimuskysymykseen.

- 1 Minkälaisena suomalaiset kokevat viestintäkulttuurin sveitsiläisessä työyhteisössä?
- 2 Mitkä tekijät helpottavat suomalaisen työntekijän sopeutumista sveitsiläiseen viestintäkulttuuriin?

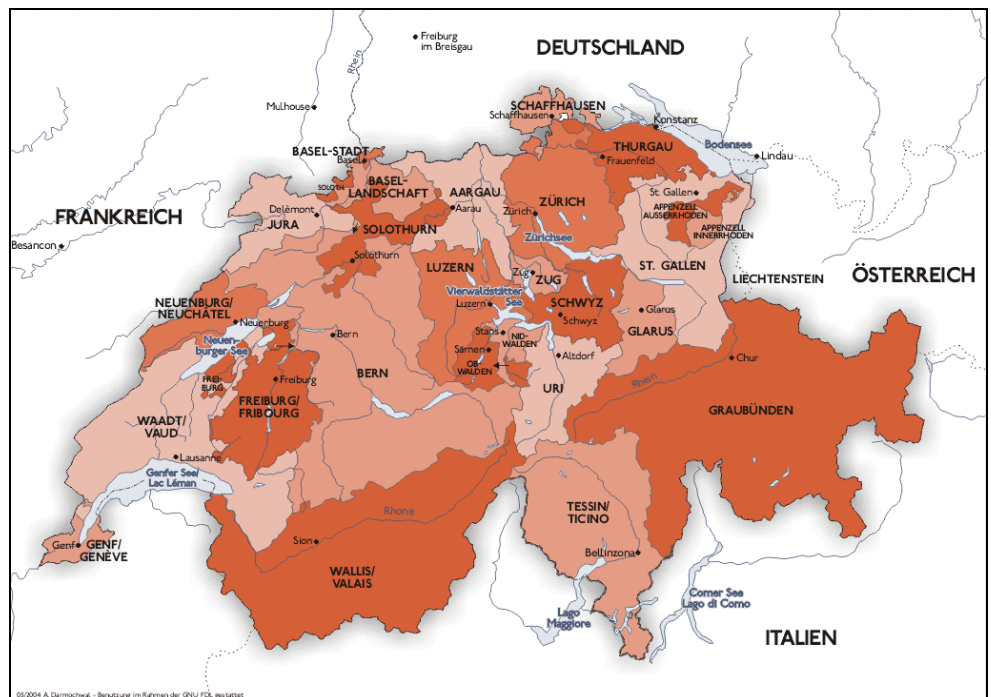
Rakensin tutkimuksen rungon näiden kahden tutkimuskysymyksen varaan, jotka punaisen langan lailla kulkivat mukana tutkimusvaiheesta toiseen. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen tarkoituksena oli luoda eräänlainen tilannekatsaus suomalaisten kokemuksiin ja toimia samalla tutkimuksen lähtökohtana. Toisen tutkimuskysymyksen tärkeimpänä tavoitteena oli siirtää painopiste käytännön tasolle ja löytää siten konkreettisia viestinnän työkaluja Sveitsiin töihin tulevien suomalaisten käyttöön.

3 SVEITSIN LIITTOVALTIO

3.1 Yleistä ja erityistä

Sveitsin liittovaltio on Euroopan sydämessä sijaitseva 7,3 miljoonan asukkaan valtio, jonka historia ulottuu aina vuoteen 1291. Tuolloin Urin, Schwyzin ja Unterwaldin alueet yhdistivät voimansa puolustaakseen maitaan Habsburgien hyökkäyksiä vastaan. Alun puolustuspolitiikka muuttui myöhemmin laajentumispyrkimykseksi, minkä seurauksena löyhä valtioliitto laajensi alueitaan seuraavien vuosisatojen kuluessa yhä suuremmaksi. (Diener-Morscher, Schumacher ja Walter 2003/2004, 30 – 31)

Nykyiset aluerajansa Sveitsi saavutti vuonna 1848. Tuo vuosi oli merkittävä etappi Sveitsin liittovaltion synnyssä, sillä silloin astui voimaan uusi perustuslaki, joka edelleen on olennaisilta osin voimassa. Sen johtavana ajatuksena on, että liittovaltion yhtenäisyys on mahdollista saavuttaa kunnioittamalla sen jäsenten erilaisuutta. Käytännössä tämän on mahdollistanut federalismi eli liittovaltiolaisuus ja suora demokratia. (Diener-Morscher ja muut 2003/2004, 30 – 31)



Kuvio 3.1 Sveitsin kantonit (Darmochwal 2005a)

Sveitsin liittovaltioon kuuluu nykyään 23 kantonia, joista kolme jakaantuu edelleen kahteen puolikantoniin. Jokaisella kantonilla on omat lakinsa, jotka kuitenkin pitkälti noudattelevat liittovaltion lakeja. Federalistinen järjestelmä takaa kantoneille hyvin laajan poliittisen päätösvapauden ja hallinnollisen autonomian. Kantonit päättävät itsenäisesti muun muassa omasta koulutusjärjestelmästä ja poliisiviranomaisista. Liittovaltion tehtäviin puolestaan kuuluu huolehtia yhteisistä asioista, muun muassa

turvallisuus- ja ulkopoliitikasta sekä tulli- ja postilaitoksen ylläpitämisestä. (Diener-Morscher ja muut 2003/2004, 33)

Sveitsin liittovaltio toimii kolmella poliittisella tasolla: liittovaltion, kantonien ja kuntien. Seitsemänjäseninen liittoneuvosto (Bundesrat) edustaa toimeenpanovaltaa liittovaltion tasolla, mutta pääasiallinen poliittinen valta on maan kaksikamarisella parlamentilla. Se koostuu kansalliskokouksesta (Nationalrat) ja liittokokouksesta (Ständerat), joilla molemmilla on oikeus säätää lakeja. Kansalliskokoukseen kuuluu 200 jäsentä ja liittokokoukseen 46 jäsentä. Molempien kamarien toimikausi on neljä vuotta. (Wikipedia 2005b)

Suora demokratia tekee Sveitsin poliittisesta järjestelmästä hyvin ainutlaatuisen, sillä äänioikeutetut voivat suoraan vaikuttaa lakien muuttamiseen joko tekemällä kansalaisaloitteen (Volksinitiative) tai vaatimalla kansanäänestystä jo hyväksytyistä laeista (Referendum). Kaikkien kieli- ja kansalaisryhmien oikeutta ja mahdollisuutta osallistua poliittiseen päätöksentekoon pidetään ensiarvoisen tärkeänä. (Diener-Morscher ja muut 2003/2004, 34) Suora demokratia vaatii äänioikeutetuilta paljon aktiivisuutta ja perehtymistä yhteiskunnallisiin asioihin, sillä Sveitsissä järjestetään kansanäänestyksiä keskimäärin neljä kertaa vuodessa ja samalla kertaa äänestetään yleensä useista asioista.

Sveitsi ei keskeisestä sijainnistaan huolimatta kuulu Euroopan unioniin. Vaikka EU:n vetovoima Sveitsin suuntaan on niin taloudellisesti kuin poliittisestikin hyvin vahva, ovat kantonit ja kansa toistaiseksi äänestäneet liittymistä vastaan. Sen sijaan Sveitsi on ollut vuodesta 2002 lähtien YK:n täysjäsen ja panostaa sen toiminnassa voimakkaasti rauhanturvaamiseen, turvallisuusasioihin, köyhyyden vastustamiseen ja ihmisoikeuskysymyksiin. Neutraliteetti on Sveitsin turvallisuus- ja ulkopoliitikan kannalta erittäin tärkeä asia, jota se käyttää suunnatusti rauhan ja humanitarismin edistämiseen. (Diener-Morscher ja muut 2003/2004, 48 - 52)

3.2 Elinkeinorakenne ja talouselämä

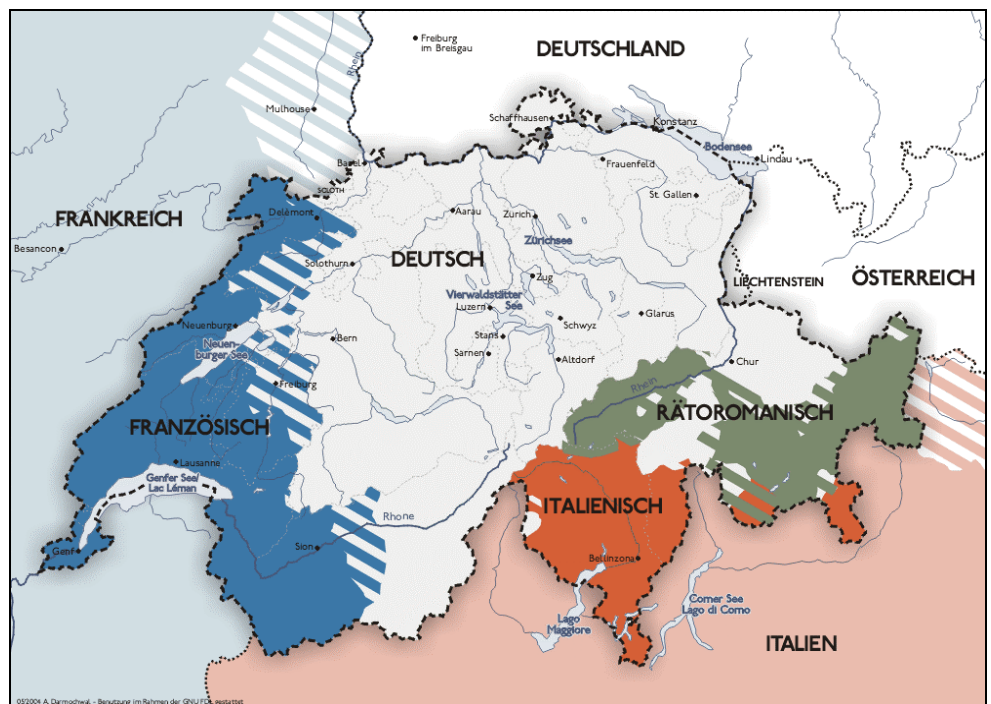
Sveitsin pinta-alasta kaksi kolmasosaa on metsän, järvien, jäätiköiden ja vuorten peitossa. Viljelysmaata ei ole riittävästi kattamaan omia tarpeita eikä maalla ole vesivoimaa lukuunottamatta juuri lainkaan omia luonnonvaroja. Sveitsin bruttokansantuote henkeä kohti oli vuonna 2003 38'810 EUR, mikä on huomattavasti suurempi kuin Suomen vastaava luku 27'425 EUR (Finpro 2005b; Finpro 2005a). Bruttokansantuotteesta noin 70 % syntyy palveluista, joista tärkeimpiä ovat vakuutus- ja pankkiala sekä kauppa ja matkailu. Teollisuuden osuus kansantuotteesta on 26 % ja sen tärkeimpiä tuotteita ovat kemikaalit, koneet, kellot ja korut. Maatalous-tuotanto on vähäistä alle 5 %:n osuudellaan. (Diener-Morscher ja muut 2003/2004, 54)

Sveitsin talouskasvu on viimeisten 150 vuoden aikana ollut jatkuvasti vahvassa nousussa. Taloudellisen menestyksen taustalta löytyy hyvin koulutettua työvoimaa ja erikoistunutta teollisuustuotantoa; raaka-aineiden puute on osattu korvata ideoilla ja huippuosaamisella. Suuri osa teollisuustuotannosta menee vientiin. Sveitsin talous on suuressa määrin

riippuvainen ulkomaankaupasta, niin tuonnin kuin vienninkin osalta. Sveitsi kuuluu maihin, joiden ulkomaankauppa asukasta kohti sekä elintaso ovat maailman korkeimpia. (Diener-Morscher ja muut 2003/2004, 54 - 55) Korkean elintason hintana ovat kuitenkin pitkät työpäivät. Sveitsiläinen työntekijä tekee reilut 1800 työtuntia vuodessa, mikä on 200 tuntia eli viitisen viikkoa enemmän kuin Suomessa (Diener-Morscher ja muut 2003/2004, 60; Savela 2004).

3.3 Kielialueet ja sveitsinsaksa

Sveitsin sijainti kolmen suuren kielialueen - Saksan, Ranskan ja Italian - keskipisteessä on rikastuttanut maan kulttuuria. Maalla on neljä virallista kieltä: noin 64 % asukkaista on saksankielisiä, 19 % ranskankielisiä ja vajaa 7 % italiankielisiä. Retoromania on vähitellen katoava kieli, jota puhuu äidinkielenään enää vain alle 1 % sveitsiläisistä. Saksankielisten osuus on sen sijaan jatkuvasti kasvussa. (Diener-Morscher ja muut 2003/2004, 26)



Kuvio 3.2 Sveitsin kielialueet (Darmochwal 2005b)

Sveitsinsaksa on yhteisnimitys niille alemannilaisille murteille, joita puhutaan Sveitsissä, Liechtensteinissa ja muutamissa Pohjois-Italian vuoristokylissä. Kielitieteilijöiden mukaan sveitsinsaksan murteita on satoja ja paikoin ne poikkeavat toisistaan jopa niin paljon, että sveitsiläisillä itselläänkin on vaikeuksia ymmärtää toisiaan. Sveitsin kantoneista 18 on saksankielisiä. (Diener-Morscher ja muut 2003/2004, 26)

Sveitsinsaksan esiintymisalueet näkyvät vaalenharmaana kuvion 3.2 kartassa. Samaan karttaan on merkitty maan ranskankielinen alue sinisellä, italiankielinen oranssilla ja retoromaniankielinen vihreällä.

Murrerajat noudattelevat suurin piirtein kantonien rajoja, mutta käytännössä jako ei ole aivan näin suoraviivainen. Yhden kantonin alueella saatetaan puhua useita eri murteita ja toisaalta yhtä murretta voi esiintyä useammassa kuin yhdessä kantonissa. Kutsun tässä opinnäytetyössä näitä kaikkia murteita yhteisellä nimellä joko sveitsinsaksaksi tai murteeksi.

Liittovaltion perustuslaissa viralliseksi kieleksi määritellyllä saksan kielellä ei tarkoiteta sveitsinsaksan murretta, vaan saksan kirjakieltä. Virallisesta asemastaan huolimatta saksan kirjakieli on kuitenkin suurimmalla osalle sveitsiläisistä vieras kieli, jota he oppivat vasta koulussa ja jota pääasiassa käytetään vain kirjoitettaessa. On siis hyvä muistaa, että sveitsinsaksan murre on ensisijaisesti puhuttu kieli, jolla ei ole virallista kielioppia tai kirjoitettua muotoa. Sveitsissä puhuttavaa saksan kirjakieltä (Schweizer Hochdeutsch) käytetään yleensä virallisemmissa yhteyksissä, esimerkiksi radio- ja televisiouutisissa. Se erottuu saksan kirjakielestä (Hochdeutsch) lauserakenteeltaan ja erilaiselta sanastoltaan. Tyypillisestä sveitsiläisestä ääntämistavasta johtuen moni ulkopuolinen usein erehtyy luulemaan sitä sveitsinsaksaksi. (Wikipedia 2004)

Vaikka kirjoitettaessa käytetäänkin yleensä saksan kirjakieltä, on murteen käyttö yleistymässä arkikielessä, kuten esimerkiksi kännykkä- ja sähköpostiviesteissä. Koska kirjoitussäntöjä ei ole olemassa, voi jokainen kirjoittaa murretta haluamallaan tavalla. Niinpä tekstejä voi murteesta riippuen joskus olla vaikea tulkita, mutta toisaalta ne voivat kuulostaa hyvinkin hauskoilta. Murretta puhutaan yhteiskuntaluokasta riippumatta, niin työssä kuin vapaa-ajalla. Sen käyttöä ei pidetä alempien luokkien kielenkäyttönä, sen sijaan se vahvistaa sveitsinsaksalaisten yhteenkuuluvuuden tunnetta. Samalla se auttaa tekemään pesäeroa saksalaisiin, mikä on sveitsiläisille hyvin tärkeää. (Wikipedia 2004)

Hyvä saksan kielen taito ei automaattisesti takaa sveitsinsaksan ymmärtämistä, vaikka molemmat kielet ovatkin läheistä sukua toisilleen. Sveitsinsaksalle ovat ominaisia niin kutsutut helvetismit eli ilmaisut, joita usein käytetään arkeen, politiikkaan ja armeijaan liittyvien tapahtumien yhteydessä. Niillä voidaan kuvata asioita, joille ei ole olemassa yhteistä sanaa saksankielisissä maissa tai niitä voidaan käyttää saksankielisen sanan ohella tai sijasta. Ongelmia syntyy silloin, kun samalla sanalla ymmärretään eri asioita. Esimerkiksi Saksassa sana 'Paprika' tarkoittaa paprikavihannesta, mutta Sveitsissä paprikamaustetta. Sveitsiläiset kutsuvat paprikaa 'Pepperoniksi', joka puolestaan Saksassa tarkoittaa chiliä. Helvetismien ohella ranskan kielellä on ollut huomattava vaikutus sveitsinsaksaan. Mitä lähemmäksi ranskankielistä aluetta siirrytään, sitä enemmän puheessa vilahtelee ranskan kielen sanoja. (Wikipedia 2005a)

3.4 Sveitsi ja ulkomaalaiset työntekijät

Sveitsin asukkaista noin viidennes on ulkomaalaisia ja heidän osuutensa työtä tekevästä väestöstä noin 25 %. Sveitsin korkea elintaso on houkuttellut ja houkuttelee edelleen monia hakeutumaan maahan, joten ulkomaalaisten työntekijöiden maahanmuuttoa on 1960-luvun alusta lähtien rajoitettu lupakiintiöin. (Diener-Morscher ja muut 2003/2004, 23)

EU-kansalaisten oleskeluluvan saaminen Sveitsiin on helpottumassa. Sveitsin ja EU:n välillä astui 1.6.2002 voimaan kahdensuuntainen, seitsemästä sopimuksesta koostuva paketti, joka säätelee erityisesti maiden välisiä taloudellisia suhteita. Sopimuspaketin tärkein osa-alue koskee henkilöiden vapaata liikkuvuutta maiden välillä. Viiden ensimmäisen sopimusvuoden aikana EU-maista Sveitsiin muuttavien henkilöiden pitkäaikaiset oleskeluluvat kiintiöidään entiseen tapaan ja sveitsiläisillä työntekijöillä on yhä etusija työpaikkoja täytettäessä. Vuonna 2007 kiintiöt kuitenkin poistuvat kokonaan, minkä jälkeen EU:n kansalaisille myönnetään automaattisesti oleskelulupa, kun heillä on työpaikka Sveitsissä. Vuonna 2009 sopimuksen osapuolet päättävät jatkosta, jolloin Sveitsi mahdollisesti järjestää asiasta kansanäänestyksen. Jos sopimusta jatketaan, poistuvat viimeiset työvoiman liikkuvuuden esteet vuonna 2014, tosin silloinkin tietyin varauksin. (Diener-Morscher ja muut 2003/2004, 50 - 51)

3.5 Suomalaiset Sveitsissä

Ennen toista maailmansotaa ei Sveitsissä juurikaan asunut suomalaisia, eikä maiden välillä ollut paljon yhteyksiä. Sodan jälkeen Sveitsi tuki sodan runtelemaa Suomea taloudellisesti ja ruoka-avustuksin. Suomalaisia kutsuttiin vierailemaan Sveitsiin ja joillekin nuorille tarjoutui tilaisuus lähteä vapaaehtoistyöhön sveitsiläisille maataloille, jolloin he samalla tutustuivat maahan. Näillä matkoille solmittiin monia elinikäisiä ystävyyksiä, jotka loivat pohjaa myöhemmille maiden välisille lämpimille suhteille. Vuosina 1947 - 1951 Sveitsissä asui myös marsalkka Mannerheim, joka lienee tunnetuin sveitsinsuomalainen. (Björklund 1998, 31 - 50)

Muuttoliike Suomesta Sveitsiin käynnistyi varsinaisesti 1950-luvulla ja kasvoi 1960-luvulla voimakkaasti suurten ikäluokkien tultua aikuisikään ja työnsaannin vaikeutuessa Suomessa. Sveitsiin muutti ennen kaikkea koulutettua väestöä, josta suurin osa oli terveydenhoitoalalla työskentelviä naisia. Muuttohuippu saavutettiin vuonna 1972, jolloin maahan tuli 836 suomalaista. Vuonna 1973 Sveitsissä asui 1658 suomalaista oleskeluluvan saanutta, mikä oli siihenastinen ennätys. 1980-luvun loppupuolelta lähtien suomalaisille myönnettyjen oleskelulupien määrä on kasvanut tasaisesti. (Björklund 1998, 55 - 59)

Tarkkojen tilastojen puuttuessa voi Sveitsissä tällä hetkellä asuvien suomalaisten lukumäärää vain arvioida. Maahanmuuttoluvuista voi päätellä, että Sveitsissä on sodanjälkeisenä aikana asunut yli 10'000 suomalaista. Siirtolaisuusinstituutin erikoistutkija Jouni Korkiasaari on varovaisesti arvioinut sveitsinsuomalaisia olleen vuonna 1990 noin 4'500, joista Suomessa syntyneitä noin 3'000. (Björklund 1998, 64) Tuoreimpien Sveitsin ulkomaalaistilastojen mukaan maassa asui vuonna 2000 yhteensä 2520 Suomen kansalaista (Donzé 2005).

4 TEORIAT TUTKIMUKSEN TAUSTALLA

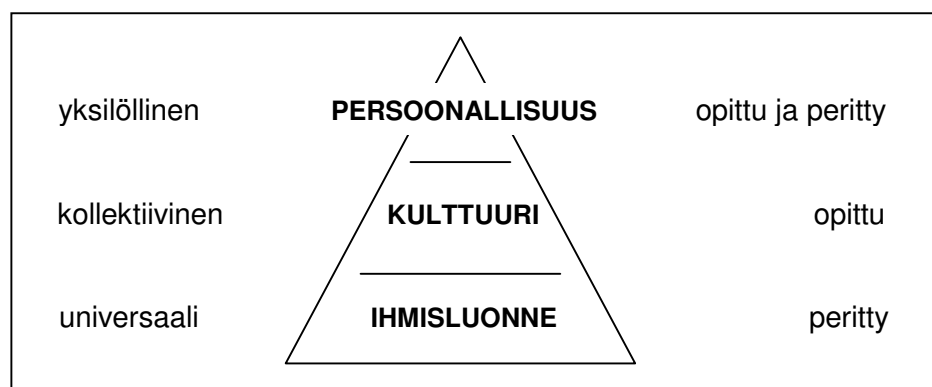
Esittelen tässä luvussa niitä käsitteitä ja teorioita, jotka muodostavat tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen ja jotka ovat oleellisia tutkimusprosessin ja tutkimustulosten ymmärtämisen kannalta. Sen lisäksi että ne auttoivat tutkimusaiheen hahmottamisessa ja jäsentelyssä, antoivat ne konkreettisia työkaluja kulttuurien välisen viestinnän tutkimiseen.

Teoriaosuuden rungon muodostavat Hofsteden neljä kansallisen kulttuurin perusominaisuuksia kuvaavaa käsitettä: valtaetäisyys, yksilöllisyys, epävarmuuden välttäminen ja maskuliinisuus. Kaksi muuta aihepiiriä liittyvät tapakulttuuriin sekä kielen merkitykseen viestinnän välineenä. Viitataan paikoin myös kirjallisuuteen ja aikaisempiin tutkimuksiin, jotka liittyvät sveitsiläiseen ja suomalaiseen viestintäkulttuuriin.

4.1 Kulttuuri – mielen ohjelmointia

Cultura on latinaa ja merkitsee sananmukaisesti viljelemistä. Länsimaissa sillä ymmärretään yleensä erilaisia sivistämisen keinoja kuten koulutusta, taidetta ja kirjallisuutta, eräänlaista viljelyä nekin. Kulttuurista on tehty lukemattomia eri määritelmiä, jotka kuvaavat tätä moniulotteista käsitettä eri näkökulmista.

Laajemmin ymmärrettynä kulttuuria voidaan kutsua kollektiiviseksi mielen ohjelmoinniksi, joka erottaa tietyn ryhmän jäseniä toisten ryhmien jäsenistä. Ihmisen mieli on rakentunut hyvin yksilöllisesti, mutta siinä on silti havaittavissa paljon koko ihmiskunnalle yhteisiä piirteitä. Fyysisten ominaisuuksien lisäksi perimme geenien kautta ihmisajille tyypillisiä psyykkisiä ominaisuuksia, joita ovat esimerkiksi inhimillinen kyky tuntea pelkoa, vihaa, rakkautta, iloa ja surua samoin kuin yhteisöllisyyden ja kommunikoinnin tarpeen. Kulttuurin vaikutus näkyy siinä, kuinka näitä tunteita ilmaistaan. Kulttuuri on yhteistä tietyn ryhmän jäsenille ja se opitaan sosiaalistumisen kautta. Esimerkiksi kieli ja yhteiset rituaalit ovat osa kulttuuria. Jokainen ihminen on kuitenkin myös omalla tavallaan ainutlaatuinen persoona, joka muovautuu perimän ja opitun yhteisvaikutuksena. Näiden kolmen tason väliset rajat ovat kuitenkin häilyviä, eikä ilmiöiden luokittelu aina ole kovin yksiselitteistä. (Hofstede 2001a, 4 – 6; Hofstede 2001b, 2)



Kuvio 4.1 Ihmismielen ohjelmoinnin kolme tasoa (Hofstede 2001a, 5)

4.2 Kulttuurin yhteisöllisiä ominaisuuksia

Ihmiset eivät ole pelkästään yhden kulttuurin jäseniä, vaan toimivat samanaikaisesti useissa eri kulttuureissa. Kulttuurimuuttujia voivat olla esimerkiksi ikä, sukupuoli, kansalaisuus, uskonto ja asuinalue. (Hofstede 2001a, 12) Tässä opinnäytetyössä kulttuurilla ymmärretään kansallista kulttuuria.

Kulttuurilla on monia erilaisia ilmenemismuotoja. Kirjallisuudessa sitä verrataan usein jäävuoreen, josta suurin osa on piilossa veden alla ja vain murto-osa näkyvässä pinnan yläpuolella. Kulttuurin näkyvät alueet ovat kulttuurin jäseniä yhdistäviä symboleja, sankareita ja rituaaleja, joissa heijastuvat kulttuurin syvemmällä tasolla sijaitsevat tiedostamattomat arvojärjestelmät. (Hofstede 2001a, 8 – 9)

Arvoilla tarkoitetaan asioiden asettamista paremmuusjärjestykseen tiettyjen ominaisuuksien perusteella. Arvot ovat myönteisesti tai kielteisesti latautuneita tunnetiloja, jotka voivat asettaa esimerkiksi asteikolle hyvä - paha, luonnollinen - luonnoton tai ruma - kaunis. Kulttuurin arvojärjestelmä on ensimmäisiä asioita, joita pieni lapsi oppii. Arvojen oppiminen on tiedostamatonta ja jatkuu aina kymmenenteen ikävuoteen asti, minkä jälkeen niiden muuttaminen on vaikeaa. (Hofstede 2001a, 9 - 10)

Kulttuurin symboleja ovat muun muassa kieli, statussymbolit, vaatetus ja valtion lippu. Ne ovat kulttuurin pinnallisia ilmenemismuotoja ja muuttuvat jatkuvasti. Sankarit voivat olla joko eläviä tai kuolleita, aitoja tai kuvitteellisia hahmoja, jotka edustavat kulttuurissa arvostettuja ominaisuuksia ja toimivat siten esikuvina, kuten esimerkiksi sveitsiläisten legendaarinen sankarihahmo Wilhelm Tell. Rituaaleja ovat esimerkiksi tervehtimismuodot, kunnianosoitukset sekä erilaiset seremoniat, joita noudatetaan sosiaalisista syistä, ei niinkään tietyn tavoitteen saavuttamiseksi. Nämä ulkoiset tunnusmerkit kuvaavat kulttuurin toimintatapoja. Ne ovat konkreettisia ilmiöitä, joiden avulla kulttuuria voidaan tutkia ja saada selville sen taustalla olevia arvoja. (Hofstede 2001a, 8 - 9) Keskityn tässä opinnäytetyössä pelkästään näihin kulttuurin havaittavissa oleviin osa-alueisiin.

4.3 Kulttuuri ja viestintä

Sanan viestintä juuret juontuvat venäjän kielen sanasta vest, joka tarkoittaa sanomaa, tietoa, huhua tai uutista (Juholin 2001, 18). Viestintä on sanomien lähettämistä ja vastaanottamista, jossa vuorovaikutusta kutsutaan viestintätapahtumaksi. Viestintä on monimutkaista tietojen vaihdantaa, joka on herkkä odottamattomille ja tuntemattomille tekijöille. Sanoman lisäksi viestintäkanavan oikealla valinnalla on keskeinen asema tehokkaan ja oikea-aikaisen viestinnän onnistumisessa. (Ikävalko 2001, 11 - 12)

Viestinnän tutkimuksessa käytetään usein jakoa prosessi- ja merkityskoulukuntaan. Prosessinäkemys tarkastelee viestintää sanomien siirtotapahtumana, jossa tieto siirtyy tietyn kanavan välityksellä

vastaanottajalle. Siinä itse tiedonkulkua pidetään tärkeänä, ei niinkään tiedon ymmärtämistä ja vaikuttavuutta. Tehokkaan viestinnän katsotaan joka tapauksessa johtavan sanoman perille menoon ja toivottuun tulokseen eli kyseessä on lähettäjän näkökulma. (Juholin 2001, 25)

Semioottinen eli merkitysnäkemyks puolestaan korostaa viestintää monisuuntaisena ja monitasoisena vuorovaikutuksena, jossa merkitystä ei välitetä, vaan se luodaan yhdessä. Viestintää ei silloin nähdä suoraviivaisena ja lähettäjäkeskeisenä prosessina, vaan sattumanvaraisena tapahtumana, jossa vastaanottaja itse tulkitsee viestiä ja luo sille merkityksiä. Esimerkiksi kieli, kulttuuri, ymäristö, menneisyys ja odotukset tulevasta ovat merkityksen syntyyn vaikuttavia tekijöitä. Prosessi- ja merkitysnäkökulma eivät välttämättä ole toistensa vastakohtia, vaan niiden voi katsoa täydentävän toisiaan. (Juholin 2001, 26 – 27)

Kun viestintää tarkastellaan kulttuurin näkökulmasta, puhutaan viestintäkulttuurista. Sitä voidaan pitää yhtenä organisaatiokulttuurin erityiskulttuurina, jonka erotteluperusteena on viestintä (Tukiainen 1999, 49). Wiio määrittelee organisaatiokulttuurin muodostuvan organisaatiossa vallitsevasta yhteisestä arvomaailmasta sekä perinteistä, myyteistä, symboleista ja viestintäjärjestelmästä (Tukiainen 1999, 43). Viestintäkulttuuri nivoutuu erottamattomasti koko organisaation kulttuuriin, joten siitä voidaan viestintäilmiöistä puhuttaessa käyttää samaa organisaatiokulttuurin määritelmää (Tukiainen 1999, 49).

Tässä opinnäytetyössä tutkimuksen kohteena on työyhteisöissä tapahtuva viestintä, jota kutsutaan yhteisö- ja organisaatioviestinnäksi. Se on paitsi yhteisön jäsenten keskinäistä tiedonvaihtoa, myös yhteydenpitoa ulkoisten yhteistyö- sekä kohderyhmien kanssa. (Juholin 1999, 21 - 22) Viestintä on ehdoton edellytys työyhteisön toimivuuden kannalta. Läheisten työtovereiden ja rinnakkaistiimien välistä vuorovaikutusta kutsutaan usein horisontaaliseksi keskinäisviestinnäksi ja esimiehen ja alaisen välistä kommunikointia vertikaaliseksi eli pystysuoraksi viestinnäksi. (Juholin 2004)

4.4 Stereotypiat

Stereotypiat ovat tiettyihin ihmisryhmiin kohdistuvia yleistyksiä, joiden kautta me hahmotamme maailmaa ja pystymme jossain määrin ennakoimaan toisten käyttäytymistä. Myönteiset odotukset ja stereotypiat lieventävät epävarmuuden aiheuttamaa ahdistusta ja helpottavat sopeutumista vieraaseen kulttuuriin. Liian voimakkaat yleistyksset kulttuurien vertailussa voivat puolestaan johtaa kielteisiin stereotypioihin ja ennakkoluuloihin, joita on vaikea murtaa. (Salo-Lee, Malmberg ja Halinoja 1998, 16 - 19) Stereotypiat voivat olla kulttuurin edustajien itsensä luomia tai ulkopuolisen tekemiä huomioita. Koska erilaisuuden näkeminen on aina katsojan silmässä, kuvaavat stereotypiat osaltaan myös tarkastelijan omia mielikuvia ja kokemuksia. (Salminen ja Poutanen 1998, 101)

4.5 Kulttuurit kohtaavat

Nykyajan tietoliikenteen päätähuimaavan nopea kehitys ja matkustamisen vaivattomuus ovat lyhentäneet maiden välisiä etäisyyksiä ja tuoneet erilaisia kulttuureja lähemmäksi toisiaan. Kansainvälisyys on muodikasta. Samalla on kuitenkin huomattu, että viestintä vieraiden kanssa ei aina suju ongelmitta ja että väärinymmärrysten vaara on suuri. On syntynyt halu oppia tuntemaan ja ymmärtämään paremmin muiden käyttäytymistä. Viikaisu kirjakauppojen kulttuurienvälisyyttä käsittelevän kirjallisuuden määrään riittää kertomaan, että tiedon tarve on suuri.

Olemme kaikki oman kulttuurimme lapsia, mikä väistämättä vaikuttaa tapaamme määritellä ja lokeroida muita kulttuureja. Useimmat kulttuurierot ovatkin lähtöisin omista ajatuksistamme ja tavastamme jäsentää maailmaa. Meidän on helpompi hyväksyä ja suvaita toisten erilaisuutta kun ymmärrämme, että jokainen kulttuuri on omalla tavallaan ainutlaatuinen ja toimii omista lähtökohdistaan. (Trompenaars ja Hampden-Turner 2002, 196 – 197)

Vieraan kulttuurin ymmärtämiseksi on tärkeää oppia sen tapoja, mutta pelkkä kiellettyjen ja sallittujen asioiden systemaattinen ja pikkutarkka opettelu ei riitä takaamaan onnistumista. Parhaimmillaankin kulttuurieroista kertovat oppaat keskittyvät stereotypioihin ja raapaisevat näin vain pintaa. Kyse on paljon syvemmästä ja laajemmasta ulottuvuudesta. (Trompenaars 2002, 196) Vaikka meillä olisi valtavasti tietoa toisesta kulttuurista, emme välttämättä pysty toimimaan siinä. Tiedon lisäksi tarvitaan myönteistä asennetta ja kiinnostusta vieraaseen kulttuuriin. Olennaista on kyky havainnoida viestintätilanteita ja toimia niissä mielekkäästi. On myös oltava riittävän motivoitunut ja avoin vastaanottamaan uutta informaatiota ja luomaan uusia sosiaalisia yhteyksiä sekä kokemaan vieraan kiinnostavana. (Salo-Lee ja muut 1998, 19)

Kulttuurienvälinen tutkimus on yleensä vertailua ja voi kohdistua sekä eroihin että yhtäläisyyksiin. Vertailemalla ja eroja havaitsemalla saamme uuden näkökulman omaan kulttuuriimme. On kuitenkin muistettava, että erilaisuuden kokeminen on aina subjektiivinen kokemus. Mikä meillä on kohteliasta, voi muualla olla epäkohteliasta, sillä samat asiat ilmaistaan kulttuurisidonnaisesti usein eri tavalla. Kulttuurienvälisessä tutkimuksessa on kyse siitä, mitä ominaisuuksia verrataan, kehen verrataan ja missä tilanteessa. (Salo-Lee ja muut 1998, 12 - 14) Vieraalta tuntuvan käyttäytymisen taustalla saattaa olla aivan samanlainen käsitys asiasta kuin meillä itsellä on. Kun pyrimme asettumaan toisen asemaan, voimme helpommin ymmärtää mitä toinen todella tarkoittaa. (Trompenaars ja Hampden-Turner 2002, 197 - 198)

4.6 Vieraaseen kulttuuriin sopeutuminen

Kirjallisuudessa vieraaseen kulttuuriin sopeutumista kuvataan usein nelivaiheisena prosessina, joka useimmilla ihmisillä noudattaa samaa kaavaa. Alussa uusi ympäristö viehättää erilaisuudellaan ja eläminen siinä tuntuu mielenkiintoiselta ja ehkä paremmaltakin kuin kotimaassa. Tämä lyhyt kuherruskuukausi kestää yleensä joitakin viikkoja. Seuraavassa vaiheessa totutaan vähitellen arkeen ja isäntämaan erilaisia tapoja aletaan

jo arvostellakin. Kaikki ei olekaan niin hyvin kuin kotona on totuttu, mikä saattaa aiheuttaa stressiä, jopa fyysistä pahoinvointia. Kulttuurisokkia lieventääkseen moni hakeutuu omien maanmiestensä joukkoon, mutta tässä vaiheessa jotkut palaavat ylitsepääsemättömien vaikeuksien vuoksi takaisin kotimaahan. Noin puolen vuoden kuluttua, kun ensimmäisestä kriisistä on selvitty, tilanne yleensä helpottuu. Silloin on hyväksytty vieraan kulttuurin tavat ja opittu elämään niiden kanssa. Lopuksi seuraa vihdoinkin tasainen sopeutumisvaihe, jonka myötä käsitykset vieraasta kulttuurista ja omasta asemasta siinä vakiintuvat. (Salminen ja Poutanen 1998, 88 - 89)

Edellä kuvattua kulttuurisokin mallia moititaan nykyään kuitenkin varsin yksipuoliseksi ja vanhentuneeksi. Parin viime vuosikymmenen aikana kulttuurienväläinen tutkimus onkin kehittynyt aimo harppauksin ja aiheen käsittelyyn on saatu entistä laajempaa näkökulmaa. Erittymisen paljon jalansijaa saanut lähestymistapa on kulttuurin oppimisen teoria, jonka juuret ovat sosiaali- ja kokeellisessa psykologiassa. Sen perusoletus on, että kulttuurien väliset ongelmat johtuvat puutteellisista käytännön taidoista. Sopeutumista on mahdollista helpottaa opettelemalla uudessa ympäristössä tarvittavia erityistietoja ja sosiaalisia taitoja. Huomiota kiinnitetään muun muassa kielellisen viestinnän merkitykseen, tapakulttuuriin ja sääntöihin sekä ongelmanratkaisukeinoihin. Sopeutuminen nähdään prosessina, johon jokainen voi itse aktiivisesti vaikuttaa muuttamalla omaa käyttäytymistään. Tämä käytännönläheinen lähestymistapa tukee mielestäni hyvin myös tämän opinnäytetyön tavoitteita. (Ward, Bochner ja Furnham 2001, 36 - 37, 46, 51)

4.7 Kansallisen kulttuurin ulottuvuuksia

Sosiaaliantropologian piirissä vakiintui 1900-luvun alkupuolella käsitys, jonka mukaan tietyt perusongelmat ovat yhteisiä kaikille yhteiskunnille, mutta niihin löydetty ratkaisumallit poikkeavat toisistaan. Tutkijat jakoivat nämä ongelmat kolmeen pääryhmään, joista ensimmäinen koski suhtautumista auktoriteettiin ja toinen yksilön ja yhteiskunnan välistä suhdetta. Kolmas ryhmä liittyi tapaan käsitellä konflikteja, kontrolloida aggressioita ja näyttää tunteita. (Hofstede 2001a, 16 - 17)

Hollantilainen Geert Hofstede, yksi kulttuurienvälisen tutkimuksen kärkinimistä, käytti edellä kuvattua jaottelua maailmanlaajuisessa IBM-tutkimuksessaan 1970-luvun lopulla. Hän halusi selvittää kansallisten kulttuurien arvojärjestelmien eroja ja haastatteli tätä varten konsernin työntekijöitä yli viidessäkymmenessä maassa. Tutkimuksen pohjalta hän kehitti mallin kansallisen kulttuurin neljästä perusulottuvuudesta, joita hän nimitti valtaetäisyydeksi, yksilöllisyydeksi, maskuliinisuudeksi ja epävarmuuden välttämiseksi. Nämä neljä ulottuvuutta soveltuvat hyvin kulttuurien keskinäiseen vertailuun. (Hofstede 2001a, 16 - 18) Siitäkin huolimatta, että IBM-tutkimuksen tuloksia lähes kolmenkymmenen vuoden jälkeen tuskin enää voi pitää ajankohtaisina, ovat niistä johdetut teoriat edelleen käyttökelpoisia kulttuurien vertailussa ja myös oiva heijastuspinta tämän opinnäytetyön tuloksille.

4.7.1 Valtaetäisyys

Valtaetäisyys on ensimmäinen Hofsteden kulttuurin ulottuvuuksien mittareista. Se kuvaa, missä määrin vähemmän valtaa omaavat yksilöt sietävät sosiaalista eriarvoisuutta ja vallan epätasaista jakautumista yhteiskunnassa. Tarkemmin määritellen kyse on vallan kohteena olevien asenteista ja arvoista, sillä auktoriteetin valta edellyttää aina muiden alistumista vallankäyttöön. Työyhteisössä valtaetäisyydellä tarkoitetaan esimiehen ja alaisen välistä emotionaalista etäisyyttä. (Hofstede 2001a, 33)

IBM-tutkimuksen perusteella Suomi ja Sveitsi ovat molemmat pienen valtaetäisyyden maita, joille on ominaista pyrkimä mahdollisimman vähäiseen eriarvoisuuteen ihmisten kesken. Tällaisissa kulttuureissa on tavallista, että valtaapitävien ja vallan kohteena olevien välillä vallitsee molemminpuolinen riippuvuus ja että hierarkisuus ei ole itsetarkoitus, vaan johtuu käytännön sanelemista syistä. Alaiset kokevat olevansa tasa-arvoisia esimiehensä kanssa ja odottavat, että heidät otetaan mukaan työtään koskevaan päätöksentekoon. Toisaalta he kuitenkin hyväksyvät, että esimies tekee lopulliset päätökset. Alainen voi neuvotella esimiehensä kanssa ja uskaltaa myös olla eri mieltä. Tällaisessa yhteisössä valtaetäisyyttä korostavia statussymboleja halutaan välttää, jottei kukaan erottuisi joukosta ylitse muiden. (Hofstede 2001a, 31 - 32, 46)

Sveitsiläisessä yhteiskunnassa on mielestäni paljon pienen valtaetäisyyden piirteitä. Sveitsiläiset pitävät vaatimattomuutta hyveenä, eivätkä halua kerätä huomiota kehumalla itseään. Työelämässä tittelit ja asema ovat toisarvoisia. Sveitsiläisen yhteiskunnan erityispiirre, suora demokratia, alleviivaa sekin tasa-arvon merkitystä sillä se antaa kansalaisille mahdollisuuden vaikuttaa suoraan poliittisiin päätöksiin useita kertoja vuodessa järjestettävissä kansanäänestyksissä. Liittoneuvoston (Bundesrat) seitsemän jäsentä valitsevat joukostaan puheenjohtajan vuodeksi kerrallaan maan johtoon (Bundespräsident). Jokaiselle jotakin-ajattelu näkyy myös esimerkiksi maan suurimpien kaupunkien eräänlaisena tehtävänjakona: Zürich on perinteisesti ollut raha- ja pankkimaailman keskus, Bern hallinnollinen keskus ja Geneve monen kansainvälisen järjestön kotipaikka. Liittovaltiojärjestelmä itsessään luo hyvät edellytykset vallan tasaiselle jakautumiselle.

Sveitsissä asuva irlantilainen Margaret Oertig-Davidson on tutkinut sveitsiläistä työkulttuuria englanninkielisten kulttuurien näkökulmasta. Hän toteaa, että Sveitsissä pieni on kaunista, eikä valtaa haluta korostaa ulospäin. Hän on sitä mieltä, että kuninkaallisten ja aatelisten, siis valtaa korostavien ja ylläpitävien elementtien, puuttuminen maan historiasta on oleellinen syy sveitsiläisten tasavertaisuuden tavoitteluun. (Oertig-Davidson 2002, 164)

4.7.2 Yksilöllisyys

Suurin osa maailman ihmisistä elää yhteiskunnissa, joissa ryhmän etua pidetään yksilön etua tärkeämpänä. Hofstede kutsuu tällaisia yhteiskuntia kollektivistisiksi, vastakohtana yksilöllisille yhteiskunnille, joissa yksilön

tarpeet asetetaan aina etusijalle. Kollektivistisissa yhteiskunnissa lapset kasvavat suurperheissä, joihin omien vanhempien ja sisarusten lisäksi kuuluu usein kaukaisempiakin sukulaisia ja muita läheisiä ihmisiä. Lapsen identiteetti rakentuu pienestä pitäen "me"-ryhmän varaan. Ryhmä suojaa omiaan ulkoisilta uhkatekijöiltä ja odottaa puolestaan vastapalveluna lojaaliutta, mikä synnyttää elinikäisen riippuvuussuhteen ryhmän ja yksilön välille. Ryhmän luottamuksen pettämistä pidetään pahimpana mahdollisena rikkeenä. (Hofstede 2001a, 65)

Yksilöllisessä eli individualistisessa kulttuurissa lapsi syntyy yleensä ydinperheeseen, johon vanhempien lisäksi kuuluu ehkä muita sisaruksia. Yksinhuoltajien määrä on yleistynyt ilmiö. Sukulaiset asuvat muualla ja heitä tavataan harvoin. Yksilöllisyyttä korostavassa yhteiskunnassa lapsi oppii nopeasti hahmottamaan itsensä erillisenä yksilönä suhteessa muihin ihmisiin, jotka hän myös näkee ainutlaatuisina persoonina. Yksilöiden väliset siteet ovat löysiä ja jokaisen odotetaan pitävän huolta vain omasta itsestään tai lähimmästä perheestään. Kasvatustehtävän tavoitteena on saada lapsi mahdollisimman pian seisomaan omilla jaloillaan ja pian sen jälkeen muuttamaan pois kotoa. (Hofstede 2001a, 66)

Individualistisessa kulttuurissa myös työntekijä nähdään itsenäisenä yksilönä, joka toimii omien tarpeidensa ohjaamana. Työsopimus perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen taloudelliseen sopimukseen, joka hyödyttää molempia osapuolia. Jokainen on oman onnensa seppä. Perhesuhteita työyhteisössä ei pidetä suotavina, koska ne voivat helposti johtaa eturistiriitoihin. Palkkaus ja ylennykset perustuvat vain työntekijän osaamiseen ja yrityksen sääntöihin, ei henkilökohtaisiin suhteisiin. Kollektivistisissa kulttuureissa työsuhde sen sijaan muistuttaa perhemäistä suhdetta, jossa ihmiset ovat tärkeämpiä kuin itse työ. On luonnollista ottaa töihin ensisijaisesti sukulaisia, koska heitä pidetään turvallisena valintana. Jos yksi perheenjäsen toimii väärin, puuttuvat muut heti asiaan. Ryhmäkuri pitää näin huolen siitä, että perheen tai suvun maine ei tahraannu. (Hofstede 2001a, 86 - 87)

Yksilöllisessä kulttuurissa arvostetaan itsenäisesti tehtävää työtä, joka antaa tekijälleen mahdollisuuden hyödyntää taitojaan ja osaamistaan parhaalla tavalla, on haastavaa ja antaa tilaisuuden kouluttautua edelleen. Itsensä toteuttaminen on avainsana. Miellyttävällä ja ergonomisesti toimivalla työympäristöllä on myös tärkeä merkitys, samoin kuin riittävällä vapaa-ajalla. Kilpailu on tärkeämpää kuin yhteistyö. (Hofstede 2001a, 67 - 68)

Yhteiskunnan yksilöllisyyden aste on yhteydessä sen taloudelliseen hyvinvointiin. Mitä vauraampi maa, sitä todennäköisemmin siinä vallitsee yksilöllinen kulttuuri. (Hofstede 2001a, 69) Pääsääntönä voi pitää, että Euroopan ja Pohjois-Amerikan maat sekä Australia ovat luonteeltaan yksilöllisiä ja Aasian ja Etelä-Amerikan maat kollektivistisiä. Hofsteden IBM-tutkimuksen perusteella Sveitsi ja Suomi voidaan luokitella yksilöllisten maiden joukkoon, tosin ei aivan terävimpään kärkeen. (Hofstede 2001a, 70)

4.7.3 Maskuliinisuus

Syntymän ja kuoleman lisäksi on tytöksi tai pojaksi syntyminen yksi elämän peruslainalaisuuksista. Sukupuoli - samoin kuin kansallisuus - on piirre, johon emme itse voi vaikuttaa, mutta joka silti vahvasti ohjaa elämämme kulkua. (Hofstede 2001b, 286)

Jokainen yhteiskunta koostuu sekä miehistä että naisista, joilla molemmilla on oma tehtävänsä suvunjatkamisen kannalta. Vain miehet voivat siittää ja ainoastaan naisilla on edellytykset synnyttää lapsia. Tämän absoluuttisen eron lisäksi miehiin ja naisiin yhdistetään myös muita tyypillisiä ominaisuuksia, jotka eivät ole tiukasti sukupuolisidonnaisia. Esimerkkejä tällaisista suhteellisista eroista ovat muun muassa, että miehet ovat keskimäärin naisia isompikokoisempia ja vahvempia; naiset ovat puolestaan miehiä näppärämpiä ja palautuvat nopeammin rasittavasta työstä. Luonnollisesti on olemassa paljon miehiä, joilla on tavallista enemmän naisellisia piirteitä ja päinvastoin. (Hofstede 2001a, 111)

Miesten ja naisten biologiset erot ovat siis varsin samanlaisia kaikkialla maailmassa ja ne palvelevat ennen kaikkea lisääntymistä. Niiden vaikutus eri yhteiskunnissa vallitsevaan sukupuolten väliseen sosiaaliseen roolijakoon on sen sijaan melko vähäinen. Jokainen kulttuuri määrittelee itse omista lähtökohdistaan minkälaista käyttäytymistä se pitää feminiinisenä tai maskuliinisenä. Tämä näkyy erityisen selkeästi jakona miesten ja naisten ammatteihin eri maissa. Esimerkiksi entisessä Neuvostoliitossa lääkärit olivat yleensä naisia ja Hollannissa sairaanhoitajat ovat yllättävän usein miespuolisia. (Hofstede 2001a, 111 - 112)

Eroista huolimatta on kaikissa kulttuureissa havaittavissa yhteisiä käsityksiä sukupuolten välisestä roolijaosta. Yleistäen voi sanoa, että ulospäinsuuntautuneisuutta, itsevarmuutta, kilpailuhenkisyttä ja suorituskeskeisyyttä pidetään kaikkialla miehisinä eli maskuliinisinä ominaisuuksina. Naisellisia eli feminiinejä arvoja edustavat kodin ja perheen vaaliminen, sosiaalisuus ja tunneherkkyys. (Hofstede 2001a, 112)

Sukupuoliroolit sijaitsevat syvällä kulttuurinormien ytimessä ja ovat suurelta osin alitajuisesti opittuja malleja. Ne omaksutaan varhaislapsuudessa niin aikaisin, että ne muuttuvat itsestäänselvyyksiksi ja sävyttävät huomaamattamme asenteitamme koko elämämme ajan. (Hofstede 2001a, 113; Hofstede 2001b, 279 - 280, 286) Maskuliinisuuden ja feminiinisuuden käsitteitä ei kuitenkaan tule ymmärtää liian kategorisesti tietyn sukupuolen käyttäytymiseen liittyvinä määritteinä. Tässä opinnäytetyössä aihetta tarkastellaankin laajemmalla tasolla, yhtenä kulttuurin ulottuvuuden osa-alueena.

Kulttuuria, jossa vallitsee selkeä raja sukupuoliroolien välillä, kutsutaan maskuliiniseksi: miesten käyttäytymisessä ihannoidaan materiaalisia ja kovia arvoja, naisilta odotetaan vaatimattomuutta, ihmissuhdetaitoja ja herkkyyttä. Feminiinisessä kulttuurissa miesten ja naisten roolit limittyvät ja pehmeät arvot ohjaavat molempien sukupuolten toimintaa. (Hofstede 2001a, 115). Jokaisessa yhteiskunnassa on luonnollisesti molempia

piirteitä, eikä eri maita voi mustavalkoisesti sijoittaa jompaan lokeroon, korkeintaan tarkastella niitä suhteessa toisiinsa.

Kulttuurin maskuliinisuuden astetta voi arvioida myös työelämään liittyvin kriteerein. Työn merkitys elämässä on niistä tärkeimpiä. Maskuliinisessa yhteiskunnassa työn arvostus on huipussaan ja erityisesti miesten odotetaan tavoittelevan menestyksestä ja taloudellisesti palkitsevaa uraa. Avainsanoja ovat raha, arvonanto, urakeskeisyys ja haasteellisuus. Feminiinisessä yhteiskunnassa miehet eivät ole samanlaisen urapaineen alla ja sekä naiset että miehet voivat olla enemmän tai vähemmän kunnianhimoisia työuransa suhteen, mikä vähentää rooliajattelua. Avainsanoja ovat hyvä esimies-alaissuhde, yhteistyö, miellyttävä työympäristö ja turvattu työpaikka. (Hofstede 2001a, 113 - 114)

Maskuliininen ja feminiininen kulttuuri ruokkivat erilaisia johtamistapoja. Ensimmäisessä on tyypillistä, että esimies tekee itsenäisesti päätöksiä ja kannustaa alaisiaan avoimeen kilpailuun paremman tuloksen saavuttamiseksi. Ongelmatilanteet ratkaistaan reilun pelin keinoin ja paras voittakoon-periaatteella. Jälkimmäisessä kulttuurissa painotetaan tasa-arvoa, solidaarisuutta ja myönteistä työskentelyilmapiiriä. Konfliktitilanteet pyritään selvittämään neuvottelemalla, niin että saavutetaan kaikkia tyydyttävä kompromissi. (Hofstede 2001a, 133, 137)

Sveitsi tunnetaan maana, jossa miesten ja naisten välillä on selkeä työnjako. Perheissä toteutuu usein Mannereuroopalle tyypillinen yhden tulonsaajan malli, jossa mies käy ansiotyössä ja nainen hoitaa kotitalouden ja lapset. Sveitsiläiselle miehelle on ollut kunniakysymys elättää perheensä ja vaimon työssäkäymistä on saatettu pitää jopa merkinä siitä, ettei mies yksin selviä elatusvelvoitteestaan. Nuoremman sukupolven asenteissa on nykyään tosin nähtävissä sukupuoleen sidottujen tiukkojen roolirajojen hälvenemistä. Työn ja lasten yhteensovittaminen on sveitsiläiselle naiselle kuitenkin lähes mahdoton yhtälö, sillä hänellä ei ole samanlaista sosiaalista tukiverkkoa, kuin suomalaisella kanssasisarellaan. Äitiysloman pituus on vain 14 viikkoa, minkä jälkeen naisen on palattava takaisin töihin tai luovuttava työpaikastaan. Äitiä tarvitaan kotona, koska lasten hoitopaikat ovat kiven alla ja kouluikäiset lapset tulevat kesken koulupäivän kotiin lounaalle.

Suomalaisissa perheissä on perinteisesti ollut vallalla kahden elättäjän malli, jossa perheen molempia vanhempia on tarvittu yhdessä elannon hankkimiseen. Työnteko on suomalaiselle naiselle oleellinen osa elämää, eikä perheen perustaminen merkitse automaattisesti työuran katkeamista. Suomalainen sosiaalilainsäädäntö onkin aivan omaa luokkaansa, sillä se tarjoaa äideille erilaisia vaihtoehtoja ja hyvät mahdollisuudet yhdistää työ- ja perhe-elämä, toisin kuin Sveitsissä. (Williams 2004)

Hofsteden IBM-tutkimuksen maista Sveitsi on kolmanneksi maskuliinisin Euroopan maa Itävallan ja Italian jälkeen. Suomi sijoittuu taulukon toiseen päähän seitsemän feminiinisimmän maan joukkoon, joihin kuuluvat myös Tanska, Norja ja Ruotsi. Maskuliinisuus ei ole yhteydessä yhteiskunnan varallisuuteen, toisin kuin yksilöllisyys (Hofstede 2001a, 116 - 118).

4.7.4 Epävarmuuden välttäminen

Tietämättömyys tulevasta on elämän perustotuus, jota ihminen pyrkii hallitsemaan teknologian, lakien ja uskonnon avulla. Sama malli pätee myös työyhteisöihin, tosin sillä erotuksella, että silloin puhutaan lakien ja uskonnon sijaan säännöistä ja rituaaleista. (Hofstede 2001b, 145) Tuntemattoman kohtaamiseen liittyy aina epävarmuutta, koska uudessa tilanteessa on vaikea ennakoida omaa ja toisten käyttäytymistä. Epätietoisuutta aiheuttavia asioita pidetään yleensä kielteisinä, joten ihminen pyrkii luonnostaan välttämään niitä. (Salo-Lee ja muut 1998, 16)

Epävarmuuden sietokykyä käytetään usein mittarina kulttuurienvälisessä tutkimuksessa, koska se kuvaa osuvasti kansallisen kulttuurin perusominaisuuksia. Hofstede määrittelee epävarmuuden tunteen oman kulttuurin kautta opituksi subjektiiviseksi kokemukseksi siitä, kuinka uhkaavina epävarmoja tilanteita pidetään. Myös keinot, joilla epätietoisuutta aiheuttavista tilanteista selviydytään, vaihtelevat kulttuurista toiseen. Ne ovat osa yhteiskunnan kollektiivisia käyttäytymismalleja, jotka heijastelevat kulttuurin omia arvoja. Niitä ei voi perustella järjellä, koska ne ovat valikoituneet tunnesyistä. Siksi ne saattavat ulkopuolisen silmin näyttää hyvinkin oudoilta. (Hofstede 2001a, 155 - 156)

Suomi ja Sveitsi sijoittuvat IBM-tutkimuksen perusteella niiden kansojen joukkoon, jotka sietävät epävarmuuden tunnetta melko huonosti (Hofstede 2001a, 159). Tällaisissa kulttuureissa asioita on tapana varmistella odottamattomien tilanteiden varalle. Sen lisäksi, että yhteiskunta säätelee lailla työnantajan ja työntekijän oikeuksia sekä velvollisuuksia, on työyhteisöissä paljon sisäisiä sääntöjä, joilla ohjataan ja kontrolloidaan työsuoritusta. Sääntöjä saatetaan noudattaa pelkistä tunnesyistä, ilman että niistä on lainkaan käytännön hyötyä. Tällaiselle kulttuurille on kuvaavaa pyrkimys yksityiskohtaisuuteen ja muodollisuuteen, sillä siten voidaan lisätä turvallisuuden tunnetta ja ennakoitavuutta. Uudet ja vieraat asiat koetaan yleensä uhkaavina, mikä johtaa helposti muutoshaluttomuuteen sekä tutussa ja turvallisessa pitäytymiseen. Voimakas epävarmuuden välttäminen tukahduttaa valitettavan usein innovatiivisuuden, kun spontaanille toiminnalle ei jää sijaa. (Hofstede 2001a, 171, 180)

Kulttuurin omaksumat toimintamallit vähentävät epävarmuutta viestintätilanteissa. Ne ovat oman kulttuurin piirissä tunnettuja rituaaleja, jotka luovat käyttäytymiselle turvalliset raamit ja helpottavat ennakoitua uusissa tilanteissa. Tervehtiminen on hyvä esimerkki rituaalista, jossa toimitaan tuttujen mallien mukaisesti. Vieraiden kulttuurien kohdatessa erilaiset säännöt kuitenkin joutuvat useasti törmäyskurssille aiheuttaen epätietoisuutta ja jopa ahdistusta. (Salo-Lee ja muut 1998, 16) Tapa, jolla aggressioita ja tunteita näytetään tai peitellään, on yksi mittari tutkia epävarmuuden sietämistä (Hofstede 2001a, 180). Jos sietokyky on alhainen, tunteiden ja mielipiteiden avointa ilmaisemista pidetään riskialttiina. Itsehillintää ja rauhallista käytöstä tunteita kuumentavissakin tilanteissa pidetään silloin hyveinä.

Epävarmuuden välttämisen ja valtaetäisyyden käsitteet ovat hyvin lähellä toisiaan, eikä aivan tarkka rajanveto ole aina mahdollinen. Tärkeimpänä erona voidaan pitää sitä, että ensin mainitussa auktoriteetti pohjautuu sääntöihin kun taas jälkimmäisessä on kyse ihmisten välisestä valtasuhteesta. Sosiaaliset normit ja säännöt ovat yhteydessä siihen, kuinka valtaa käytetään organisaatiossa. Mitä tarkemmin asioita pyritään ennakoimaan ja kontrolloimaan, sitä enemmän valtaa on niillä henkilöillä, jotka valvovat sääntöjen noudattamista. (Hofstede 2001b, 147, 166)

4.8 Suoraan asiaan vai mutkan kautta?

Viestinnän kontekstuaalisuuden mukaan puhutaan matalan merkitysyhteyden (low context) ja korkean merkitysyhteyden (high context) maista. Matalan merkitysyhteyden viestinnässä asiat ilmaistaan suoraan ja pääasiassa kielellisesti, niin että kuulijalle ei jää mitään arvailujen varaan. Symboleja ja kielikuvia käytetään vähän ja asiaan mennään suoraan ilman kiertelyä. Viesti puetaan selkeästi sanoiksi. Amerikkalaiset ovat tyyppiesimerkki tällaisesta sana- ja asiakeskeisestä viestinnästä. Mitä yksilöllisemmästä kulttuurista on kyse, sitä enemmän siinä esiintyy suoraa viestintätyyliä (Hofstede 2001a, 81). Korkean merkitysyhteyden viestintä puolestaan on luonteeltaan epäsuoraa ja vain osittain kielellistä. Asiat ilmaistaan peitellysti ja kiertoilmaisuja käyttäen. Kuulijan odotetaan viestintätilanteissa tarkkailevan ja tulkitsevan oikein puhujan antamia vihjeitä, mikä edellyttää sekä puhujalta että kuulijalta yhteistä taustatietoa asiasta. Tätä ihmishuhdekeskeiseksi kuvattua viestintätyyliä esiintyy paljon aasialaisissa kulttuureissa. (Mikluha 1998, 18; Salo-Lee ja muut 1998, 37)

Suomi sijoittuu tutkimusten mukaan näiden kahden ääripään keskivälille (Mikluha 1998, 17). Ehkäpä maantieteellisellä ja poliittisella sijainnilla idän ja lännen välissä on yhteyttä siihen, että suomalaiset ovat varsin pidättyväisiä ottamaan kantaa suuntaan tai toiseen. Suomalaisia pidetään vuorovaikutustilanteissa hiljaisina, värittöminä ja passiivisina. He harkitsevat tarkkaan, mitä sanovat ja avaavat suunsa vasta kun heillä on painavaa sanottavaa. Itseään selvyyksiä he eivät turhaan lausu ääneen. Lyhyt on kaunista; suomalaiset eivät turhia jaarittele. He sietävät hiljaisuutta ja taukoja puheessa paremmin kuin monet muut eurooppalaiset, mikä saattaa antaa heistä epäkohteliaan kuvan ulkomaalaisten silmissä. Asiat sanotaan kaunistelematta niin kuin ne ovat, mikä kuvaa myös suomalaisen luonteen rehellisyyttä. (Mikluha 1998, 148 - 149)

Sveitsiläisessä viestintätyylissä täytyvät tutkimusten mukaan selkeästi matalan merkitysyhteyden tunnusmerkit. Suomalaisten tavoin sveitsiläiset kommunikoivat suoraan ja käyttävät vain vähän sanattomia ilmaisukeinoja. Viestintä on asiallisen muodollista ja lyhytsanaista. Sveitsissä sanotaan yleensä selkeästi mitä ajatellaan, ei tosin töksähtäen, vaan diplomaattisen kohteliaasti. Keski-Euroopassa kielteiset asiat sanotaan muutoinkin positiivisemmin kuin Suomessa. Sveitsiläiset eivät mielellään näytä tunteitaan ulospäin, joten heitä on osattava lukea myös rivien välistä. (Mikluha 1998, 26, 152)

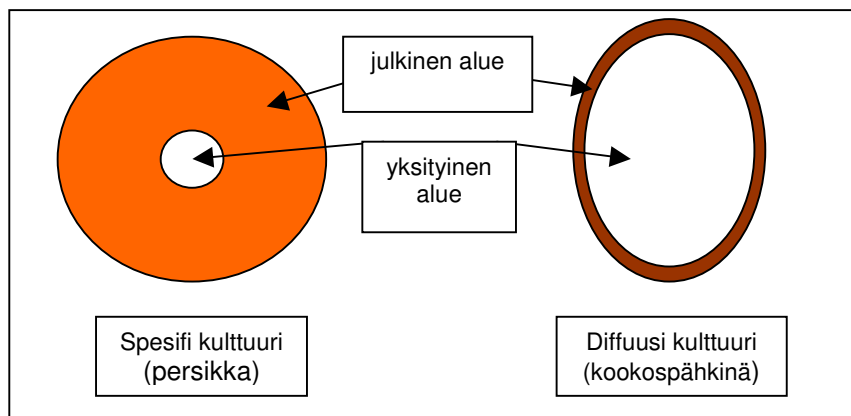
Tällaiset luokittelut ovat luonnollisesti kovin mustavalkoisia ja pohjautuvat vahvasti stereotyyppioihin. On hyvä muistaa, että jokaisessa kulttuurissa esiintyy kaikkia näitä piirteitä ja että viestintäkäyttäytyminen vaihtelee yksilötasollakin tilanteesta riippuen (Salo-Lee ja muut 1998, 37).

4.9 Yksityisen ja julkisen välinen raja

Yksityisen ja julkisen elämän välisen rajan hahmottaminen on hyvin kulttuurisidonnaista. Sillä, kuinka tarkkaan ihmisten kanssakäymisen puitteet on suunniteltu ja määritelty, on suuri merkitys tapakulttuurin kannalta. Kulttuureja vertailtaessa puhutaan luonteeltaan joko spesifistä tai diffuusista kulttuurista, joita on vertauskuvallisesti kutsuttu myös persikka- ja kookospähkinäkulttuureiksi.

Diffuusissa eli kookospähkinäkulttuurissa, jota myös sveitsiläiset edustavat, julkisen ja yksityisen elämän alueet pidetään tarkasti erillään toisistaan. Työtovereilla, tuttavilla ja naapureilla on paikka pähkinän ohuella kuorella, joka kuvaa julkisen elämän aluetta. Heidän kanssaan kommunikoidaan varsin viralliseen sävyyn, usein teititellen ja pinnallisesti. Kuoren alla on laaja yksityinen alue, johon kuuluvat perhe ja lähimmät ystävät, joiden kanssa jaetaan kaikkein yksityisimmät asiat. Koti on tärkeä osa yksityisyyttä, jonne ei juurikaan kutsuta vieraita henkilöitä. Kun ystävyysuhde kerran on edennyt pähkinän sisempään kerrokseen, on siihen sitoutuminen pitkäaikaista. (Oertig-Davidson 2002, 16 - 17)

Spesifi eli persikkakulttuuri on yleinen englanninkielisissä maissa ja sille on tyypillistä laaja julkisen elämän alue, jota persikan hedelmäliha kuvaa. Tällä julkisella tasolla ei erotella läheisiä ystäviä ja tuttavuuksia, joten vieraidenkin ihmisten kanssa ystävyystään helposti ja puhutaan avoimesti yksityisasiasta. Kommunikaatio on rentoa ja etunimien käyttö yleistä. Uudet ystävyysuhteet eivät välttämättä ole kovin syväisiä ja pitkäikäisiä. Persikkakulttuurissa kotikin on osa julkista aluetta. Vain pienin alue, persikan kivi, on varattu kaikkein lähimmille ihmissuhteille, joihin sitoudutaan elinikäisesti. (Oertig-Davidson 2002, 17 - 18)



Kuvio 4.2 Persikka ja kookospähkinä (Oertig-Davidsonia mukailleen 2002, 17)

4.10 Kieli viestinnän välineenä

Kieli on sanallisen viestinnän väline ja tärkeä keino välittää ja siirtää kulttuuria. Kulttuurienvälisessä kohtaamisessa yksi tai kaikki osapuolet käyttävät tavallisesti itselleen vierasta kieltä, mikä mutkistaa viestintää. Ongelmia voi syntyä pienen sanavaraston, väärrien sanojen tai virheellisen ääntämisen takia. On myös mahdollista, että tietyistä kielistä puuttuu kokonaan tai osittain sanasto kuvaamaan toiseen kulttuuriin liittyviä käsitteitä. (Mikluha 1998, 5 - 7) Hyvään viestintätaitoon vaikuttaa kielen rakenteiden ja sanaston osaamisen lisäksi kulttuurialueen tunteminen, oma asenne ja sosiaalisen kanssakäymisen tapojen tunteminen (Salminen ja Poutanen 1998, 71 – 72).

4.11 Maassa maan tavalla

Kahden kulttuurin edustajan kohdatessa käyttäytymistavat ovat yleensä ensimmäisiä asioita, joissa kulttuurienväliset erot tulevat esiin. Jos käytöstavat poikkeavat suuresti toisistaan, voi siitä seurata hämmentäviäkin tilanteita; pahimmassa tapauksessa jompikumpi osapuolista voi kokea tulevaisuutta loukatuksi. Vieraaseen maahan matkustavan tai muuttavan onkin suositeltavaa perehtyä paikalliseen tapakulttuuriin jo etukäteen. Se on paitsi kohteliasta, usein myös ehdoton edellytys työelämässä menestymiselle.

4.11.1 Kättely

Suomalaiset ovat tervehtiessään varsin vähäeleisiä ja niukkasanaisia, mutta Sveitsissä tervehtimistilanteisiin liittyy paljon rituaaleja ja erilaisia fraaseja. Sveitsiläiset kättelevät yleensä tavattaessa ja hyvästeltäessä ja tervehdittävää puhutellaan nimeltä. Arvoasteikossa korkeampi päättää, kätelläänkö vai ei. Lisäksi vanhempi ojentaa aina ensin käden nuoremmalle ja isäntä vieraalle. (Forum-Jobline 2004) Keskustelukumppania katsotaan suoraan silmiin, sillä harhailevaa katsetta pidetään epäkohteliaana. Hyvät ystävät tapaavat vaihtaa keskenään poskisuudelmia tavattaessa ja hyvästeltäessä. Niiden oikeaoppinen järjestys on ensin vasemmalle, sitten oikealle ja vielä kerran vasemmalle poskelle. (Mikluha 1998, 151) Tämä tapa saattaa alussa hämmentää kosketusarkoja suomalaisia, joiden etäisyyden tarve on muita eurooppalaisia suurempi. Esimerkiksi hissiin joutuminen vieraiden kanssa on suomalaiselle usein kiusallinen tilanne ja mieluiten hän pysyttelee yleensä hiljaa kengänkärkiään mittaillen. Samassa tilanteessa sveitsiläiselle on itsestään selvää tervehtiä ja toivottaa hyvää päivän jatkoa. Sveitsiläisten avoin tapa tervehtiä ventovieraita ihmisiä kadulla ja kaupoissa saattaa jopa hämmentää suomalaista.

4.11.2 Teitittely ja nimeltä puhuttelu

Teitittely on käyttäytymiskoodi, joka liittyy kiinteästi saksan kieleen ja saksankielisten maiden kulttuuriin. Se on sovittu tapa toimia tietyissä tilanteissa, esimerkiksi kun tutustutaan uusiin ihmisiin ja kun halutaan osoittaa kunnioitusta. Se on toisaalta myös tapa pitää yllä haluttua etäisyyttä ja suojella yksityisyyttä. Sveitsissä vieraita henkilöitä on aluksi

ilman muuta teititeltävä. Pääsääntönä sinunkauppojen tekemisessä voi pitää, että aloitteen voi tehdä vanhempi henkilö tai korkeammassa asemassa oleva.

Sinuttelu on nykyään aika yleistä sveitsiläisillä työpaikoilla, mutta ei ole harvinaista, että työtoverit vielä vuosienkin jälkeen teitittelevät toisiaan. Uuden työntekijän kannattaa alkuun olla pidättyväinen sinuttelun suhteen, ennen kuin oppii tuntemaan työpaikan tavat ja yrityskulttuurin. On hyvä tarkkailla, miten muut puhuttelevat toisiaan; ketkä sinuttelevat ja ketkä teitittelevät toisiaan. Myös tavalla, kuinka sinunkauppoja tarjoaa, on merkitystä. On suositeltavaa esittää asia kysymyksen muodossa, jotta vastapuolella on mahdollisuus kohteliaasti kieltäytyä sinuttelusta niin halutessaan. (SKV, 2004)

Saksan kielellä teitittely sujuu luontevasti myös suomalaiselta, joka on äidinkielellään tottunut sinuttelemaan. Teitittely sopii saksan kieleen ikään kuin luonnostaan, kun taas suomen kielen teitittelymuoto on mielestäni astetta muodollisempi. Havaintojeni mukaan sveitsiläiset ovat teitittelyn suhteen saksalaisia rennompia ja siirtyvät nopeammin sinutteluun. Silloin tällöin Sveitsissä kuulee myös eräänlaista sinuttelun ja teitittelyn välimuotoa, jossa puhutellaan etunimeltä, mutta samalla kuitenkin teititellään. Ei ole epätavallista sekään, että esimies sinuttelee alaistaan, mutta alainen teitittelee esimiestään.

Erittäin tärkeä kohteliaisuuden osoitus Sveitsissä on mainita puhuteltavan henkilön nimi esimerkiksi tervehdittäessä ja hyvästeltäessä. Tämä tapa korostuu erityisesti puhelinkeskusteluissa, joiden aikana puhekumppanin nimeä saatetaan toistaa useita kertoja. Se voi kuulostaa suomalaisen korvaan kovin teennäiseltä ja jopa liioittelulta, koska se ei ole Suomessa tapana. Emme myöskään ole samalla tavalla harjaantuneita painamaan mieleen uusia nimiä kuten sveitsiläiset ovat. Mikluha arvelee, että syy suomalaisten vaikeuksiin nimeltä puhuttelussa johtuu siitä, että nimiä käytetään usein vain negatiivisissa yhteyksissä (Mikluha 1998, 13).

4.11.3 Fraasit ja small talk

Sveitsiläiset käyttävät viestinnässään paljon fraaseja ja kohteliaita toivotuksia. Mainitsen joitakin esimerkkejä arkipäivän viestintätilanteista, joissa ne ovat tavallisia. Ruokapöydässä kuuluu hyviin tapoihin toivottaa hyvää ruokahalua, "en guete", jopa ravintolan naapuripöydässä istuville muille asiakkaille. Kun joku aivastaa, sanotaan hänelle mahdollisimman nopeasti "Gesundheit" eli "terveydeksi". Näin välttää antamasta epäkohteliaan kuvan itsestään. Tapaamiset ja puhelinkeskustelut tuttujen henkilöiden kesken alkavat lähes poikkeuksetta kysymyksellä "gaats guet?" eli "voitko hyvin?". Sveitsiläisillä onkin tapana käyttää paljon tällaisia suljettuja kysymyksiä, joihin voi vastata vain kyllä tai ei. Kysymys on retorinen ja siihen vastataan aina kyllä, minkä perään tiedustellaan vastavuoroisesti puhekumppanin vointia. Keskustelut päättyvät aina vuoropuheluun, jossa puolin ja toisin kiitellään ja toivotellaan hyvää päivän jatkoa, iltaa tai viikonloppua, ajankohdasta riippuen. Sveitsiläiset ovat erittäin huomaavaisia ja viljelevät runsaasti tällaisia fraaseja. Vaikka ne

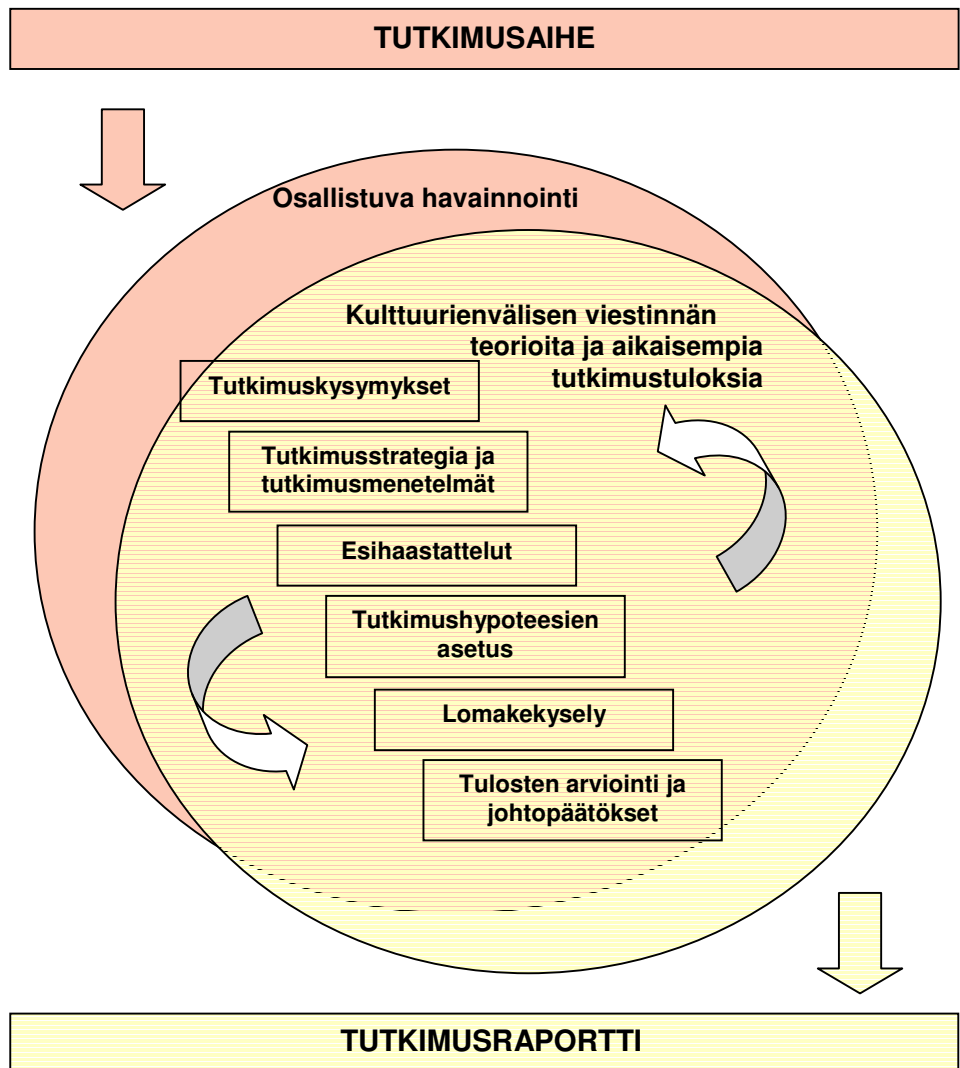
ovatkin rutiininomaisia, ovat ne silti tärkeitä kohteliaisuuden osoituksia, joiden unohtaminen huomataan.

Small talk on kevyttä jutustelua, jota käytetään tavallisesti keskustelun avaamiseen uusia tuttavuuksia solmittaessa, mutta myös keskustelun lopettamiseen tai puheenaiheen vaihtamiseen. Se helpottaa tuntemattomien ihmisten tapaamiseen liittyvää epävarmuutta ja säätelee toisaalta myös ihmisten välistä sosiaalista etäisyyttä. Small talk on yleismaailmallinen ilmiö, mutta sille on eri kulttuureissa omat sääntönsä. (Salo-Lee ja muut 1998, 45)

Suomalaisten suoraan viestintätyyliin small talk –tyylinen rupattelu istuu aika huonosti, eikä tervehtimiseen liity yhtä paljon rituaaleja kuin esimerkiksi Sveitsissä. Sveitsiläiset hallitsevat small talk -tilanteet huomattavasti sulavammin kuin suomalaiset, mutta eivät hekään niissä tunne oloaan kotoisaksi. Sveitsiläisistä on epämukavampaa jutella vieraiden ihmisten kanssa kuin tuttujen kesken, erityisesti jos keskusteluaiheet sivuavat yksityisasiota. Pinnallista jutustelua saatetaan pitää ajanhukkana, varsinkin jos se ei johda konkreettisiin tuloksiin. Muutama vuosi sitten sveitsiläisessä lehdistössä kirjoitettiin paljon small talkista ja yritettiin vakuuttaa liikemiehiä sen merkityksestä menestyksekkäiden liikesuhteiden kannalta. (Oertig-Davidson 2002, 177 - 178)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämän luvun painopisteenä on esitellä tutkimusaineiston hankinnassa käytettyjä menetelmiä ja valintakriteereitä, sekä pohtia niiden soveltuvuutta tutkimuksen tavoitteeseen nähden. Selostan seuraavaksi tutkimuksen eri vaiheet, joita olen myös havainnollistanut kuviossa 5.1.



Kuvio 5.1 Tutkimuksen vaiheet

5.1 Tutkimusstrategia ja tutkimusmenetelmät

Tutkimusstrategia tarkoittaa tutkimuksen toteuttamisessa käytettyjen menetelmien kokonaisuutta, jonka valintaan tutkimustehtävä tai tutkimuksen ongelma oleellisesti vaikuttavat (Hirsijärvi, Remes ja Sajavaara 2003, 120). Tämän opinnäytetyön tutkimusstrategia ankkuroitui kiinteästi asetettuihin tutkimuskysymyksiin. Sen tavoitteena oli haastattelun keinoin kerätä aineistoa suomalaisten kokemuksista sveitsiläisten työyhteisöjen viestintäkulttuurista. Käytin aineiston keräämisessä kahden

erilaisen tutkimusmenetelmän, kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen haastattelun yhdistelmää sekä osallistuvaa havainnointia.

Kvalitatiiviselle eli laadulliselle haastattelulle on ominaista, että vastaajien määrä on pieni, kysymykset on muotoiltu vapaasti ja saatu tieto on syvällistä. Tässä tutkimuksessa laadullista menetelmää edustavat kahdeksan sveitsinsuomalaisen esihaastattelut. Kvantitatiivinen eli määrällinen haastattelu, jollainen toteutettiin tämän tutkimuksen toisessa vaiheessa, tehdään yleensä lomakemuodossa suuremmalle joukolle. Sen kysymysalue on tiukasti määritelty ja saatu tieto on siitä johtuen pinnallista. (Metsämuuronen 2000, 43) Näitä kahta lähestymistapaa on perinteisesti pidetty toistensa vastakohtina, vaikka ne itse asiassa täydentävät hyvin toisiaan. Laadullista menetelmää onkin mielekästä käyttää määrällisen tutkimuksen esikokeena, koska siten voidaan taata tutkittavan aiheen tarkoituksenmukaisuus suhteessa tutkimusongelmaan. (Hirsjärvi ja muut 2003, 125)

Havainnointi on yksinkertaisesti ilmaistuna sitä, että tutkija tarkkailee tutkimuksen kohdetta ja tekee muistiinpanoja havainnoistaan. Havainnointi on luonteeltaan objektiivista, kun tutkija jättäytyy ulkopuolisen tarkkailijan asemaan. Toisessa ääripäässä tutkija osallistuu täydellisesti tutkittavaan tilanteeseen, jolloin raja tutkijan ja tutkittavan välillä on häilyvä. Ääritapauksessa samastuminen saattaa johtaa siihen, että tutkija muuttuu tutkimuskohteekseen, jolloin puhutaan "yliosallistumisesta". Havainnoinnin lajit voidaan luokitella osallistumisasteen mukaan kuvion 5.2 mukaisesti. (Mäkimuuronen 2000, 43 - 44)



Kuvio 5.2 Havainnointi ja osallistuminen (Mäkimuuronen 2000, 44)

Tässä tutkimuksessa olin tutkijana sikäli erikoisessa asemassa, että kuuluin itse tutkimuksen kohderyhmään ja tein siten havaintoja täydellisenä osallistujana. Objektiivinen havainnointi ei ollut lainkaan mahdollista eikä toisaalta tavoitteenakaan, sillä totesin henkilökohtaisesta kosketuksestani sveitsiläiseen kulttuuriin olevan hyötyä aiheen käsittelyssä. En siis käyttänyt osallistuvaa havainnointia systemaattisesti, vaan se oli osa jokapäiväistä toimintaa, jollaisena se voidaan luokitella laadullisiin tutkimusmenetelmiin (Hirsjärvi ja muut 2003, 202).

Laadullisten ja määrällisten menetelmien yhdistäminen toi tutkimuksen kulkuun polveilevuutta, jota olen havainnollistanut kahdella kiertyvällä nuolella kuviossa 5.1. Tutkimus ei edennyt suoraviivaisesti yhdeltä tasolta seuraavalle, vaan palasin sen aikana yhä uudestaan edeltäviin vaiheisiin verraten uutta aineistoa aikaisemmin kerättyyn sekä taustalla oleviin teorioihin ja omiin havaintoihini.

5.2 Tutkimuksen kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmän eli perusjoukon muodostivat Sveitsiin aikuisiässä muuttaneet suomalaiset, joilla on kokemusta työskentelystä jossain Sveitsin saksankielisessä kantonissa. Sveitsi on monikulttuurinen usean kieliryhmän maa, jota ei viestintäkulttuuria tutkittaessa voi tarkastella yhtenä kokonaisuutena. Tästä syystä jätin ranskan-, italian- ja retoromaniankielisillä alueilla työskennelleet suomalaiset tutkimuksen ulkopuolelle. Kohderyhmän rajaukseen vaikutti osaltaan myös, että suurin osa sveitsinsuomalaisista asuu maan saksankielisellä alueella.

Perusjoukon kokoa ei ollut mahdollista määrittellä tarkasti jo pelkästään siitä syystä, että niin monet Sveitsissä asuvat suomalaiset ovat nykyään Sveitsin kansalaisia, eivätkä siten näy maan ulkomaalaistilastoissa. Arvailujen varaan jää myös niiden Sveitsissä aikaisemmin työskennelleiden suomalaisten joukko, joka on jo muuttanut pois maasta. Sveitsin vuoden 2000 ulkomaalaistilastojen perusteella voi kuitenkin päätellä, että maan saksankielisissä kantoneissa työskenteli tuolloin 1154 suomalaista (Donzé 2005).

5.3 Esihaastattelut

Koska suomalaisten kokemuksia sveitsiläisestä viestintäkulttuurista ei aikaisemmin ole tutkittu, aloitin empiirisen aineiston keräämisen haastattelemalla kahdeksaa Sveitsissä työskentelevää suomalaista. Esihaastatteluiden tavoitteena oli kartoittaa tutkimukseen liittyviä keskeisiä aiheita tutkimushypoteesien muodostamista varten. Tällä menetelmällä kootun aineiston pohjalta oli tarkoitus rajata ja tarkentaa tutkimusaiheeseen liittyviä teemoja ennen laajemmalle joukolle suunnattua, pääosin määrällisin menetelmin toteutettua lomakekyselyä.

Haastattelut tehtiin 16.10. - 12.11.2003 ja niihin osallistui seitsemän Sveitsissä asuvaa suomalaista naista ja yksi suomalainen mies. Haastattelut kestivät 0,5 - 1,5 tuntia. Tapasin kaikki haastateltavat henkilökohtaisesti lukuun ottamatta yhtä henkilöä, jota haastattelin puhelimitse. Kaikki haastatellut olivat olleet töissä Zürichin kantonissa, mutta kolmella oli lisäksi kokemusta työskentelystä jossain muussa Sveitsin saksankielisessä kantonissa. He edustivat kattavasti kaikkia niitä toimialoja, joilla sveitsinsuomalaiset työskentelevät: terveydenhuolto-, pankki- ja vakuutus-, matkailu- ja palvelualaa sekä teollisuutta. Työkokemuksen pituus vaihteli yhdestä vuodesta yli kolmeen kymmeneen vuoteen ja kahdella vastaajalla oli kokemusta useammalta kuin yhdeltä alalta.

Rakensin haastattelujen rungon Hofsteden kansallisen kulttuurin ulottuvuuksia käsittelevän teorian sekä kulttuurien vertailussa yleisesti käytettyjen käsitteiden pohjalta. Esitin haastateltaville kysymyksiä seuraavista aiheista:

- valtaetäisyys
- yksilöllisyys
- maskuliinisuus
- epävarmuuden välttäminen
- aika- ja tilakäsitys
- spesifi ja diffuusi kulttuuri
- matala ja korkea merkitysyhteys.

Haastattelumenetelmänä käytin puolistrukturoitua teemahaastattelua, joka kuuluu laadullisiin tutkimusmenetelmiin ja jossa kysymysten muotoa ja esittämisjärjestystä ei tarkasti määritellä (Metsämuuronen 2000, 42). Halusin haastattelijana pysytellä taka-alalla ja luoda ainoastaan kehukset haastateltavien vapaalle kerronnalle. Selostin haastateltaville aluksi tutkimuksen aiheen sekä tavoitteet ja havainnollistin esimerkein haastattelussa käsiteltävien teemojen sisällön ja merkitykset. Haastattelurunkoon nojautuen pyysin haastateltavia kertomaan vapaamuotoisesti kokemuksistaan Sveitsissä työskentelystä ja mainitsemaan asioita, jotka olivat alussa kiinnittäneet heidän huomiotaan. Tallensin haastattelut kirjallisesti haastatteluiden aikana tehden vapaamuotoisia yhteenvetoja haastateltavien vastauksista. Kirjasin ylös myös sanatarkkoja lainauksia, niin kutsuttuja merkityslausumia, joita käytän tässä tutkimusraportissa monin paikoin havainnollistamiskeinona.

5.4 Tutkimushypoteesien asetus

Ennen esihaastatteluiden toteutusta tutkimus haki vielä muotoaan, mutta niiden avulla kerätyn aineiston kautta tutkimusalue tarkentui entisestään ja jakaantui selkeisiin teemoihin. Näiden teemojen pohjalta valitsin kuusi tutkimushypoteesia, jotka muodostivat tutkimuksen rungon. Hypoteesit ovat teoriaan tai aikaisempiin tutkimuksiin pohjautuvia oletuksia joidenkin asioiden välisistä suhteista ja auttavat löytämään vastauksia tutkimusongelmaan (Heikkilä 2002, 189 – 190). Toimiva hypoteesi on termeiltään lyhyt ja selkeä. Se esittää kahden tai useamman muuttujan välisen yhteyden yksiselitteisesti ja on testattavissa empiirisen aineiston avulla. (Hirsjärvi ja muut 2003, 150)

Valitsemani hypoteesit on muotoiltu siten, että niiden avulla voi löytää vastauksia ennen kaikkea ensimmäiseen tutkimuskysymykseen eli siihen, minkälaisena suomalaiset kokevat sveitsiläisen työyhteisön viestintäkulttuurin. Tutkimukselle asettamani hypoteesit syntyivät kulttuurienvälisen viestinnän teorioiden sekä henkilöhaastatteluiden yhteispohjalta, joskin painopiste oli ennen kaikkea haastatteluissa. Haastattelut voi tässä yhteydessä ikään kuin rinnastaa aikaisempiin tutkimustuloksiin, joiden aineistosta oli mahdollista ammentaa tietoa. Selostan seuraavassa yksityiskohtaisesti, mitkä esihaastatteluissa esille tulleet teemat vaikuttivat hypoteesien valintaan.

5.4.1 Ensimmäinen hypoteesi – arvojärjestys

Suomalaiset kokevat esimiehen ja alaisen välisen etäisyyden sveitsiläisessä työyhteisössä suurena. Päädyin tähän oletukseen siksi, että kaikkien haastateltavien kommentit esimiehen ja alaisen välisestä suhteesta korostivat sveitsiläisen työyhteisön hierarkisuutta ja auktoriteettien kunnioitusta. Näiden piirteiden koetaan olevan Sveitsissä vahvempia kuin Suomessa. Toisaalta joku mainitsi myös, että Sveitsissä eriarvoisuutta pyritään välttämään, eikä tasoeroista saa puhua ainakaan ääneen. Hierarkisuuden ilmenemistä kuvattiin muun muassa seuraavin sanoin:

"Pomo on aina ryhmän yläpuolella."

"Esimies ei koskaan laskeutunut alaisen tasolle."

"Oli selkeä jako kahteen porukkaan: johtoryhmä ja muut."

"Sveitsissä on alistuttava tiettyyn hierarkiaan."

"Tietyt käyttäytymissäännöt ovat tärkeitä, sillä mitä isompi lauma, sitä enemmän tarvitaan nokkimisjärjestystä."

Hierarkisuuteen ja valtaetäisyyden määritelmään liittyy myös olennaisesti, kuinka vapaasti voi sanoa olevansa eri mieltä esimiehensä kanssa. Viisi haastateltua otti kantaa tähän ja kaikki olivat poikkeuksetta sitä mieltä, ettei eriävän mielipiteen sanominen esimiehelle ole suotavaa. Yksi heistä totesi sen kuitenkin olevan sallittua, kunhan ei kyseenalaista esimiestään julkisesti. Haastatellut kertoivat seuraavanlaisista kokemuksista:

"Esimiehelle oli vaikea sanoa omaa mielipidettään, oli ilman muuta selvää, että tehtiin pomon ohjeiden mukaan."

"Hierarkiassa alempiarvoinen ei voinut esimerkiksi esittää parannusehdotuksia esimiehelle."

"Esimiehelle ei voinut sanoa olevansa eri mieltä, ainoastaan epäsuoran kysymyksen kautta saattoi esittää eriävän mielipiteen ja uudet ehdotukset oli esitettävä niin, että vanhaa tapaa ei asetettu kyseenalaiseksi."

"80-luvun alussa ei voinut sanoa esimiehelle olevansa eri mieltä, esimies saattoi kysyä, että mikset jäänyt Suomeen."

"Johtavan lääkärin ylimielisiin huomautuksiin ei voinut vastata samalla mitalla kuin Suomessa olisi voinut."

Vaikka sinuttelun todettiin yleistyneen viimeisten vuosikymmenten aikana, tulivat teittely ja titteleiden käytön tärkeys esiin monissa haastatteluissa. Niiden katsottiin pitävän yllä tiettyä etäisyyttä ja korostavan hierarkisuutta.

"Teitittelymuoto piti opetella Sveitsissä, mikä lisäsi etäisyyttä, myös työkavereiden kesken."

"Tittelit olivat hyvin tärkeitä, lääkäriä puhuteltiin Herr Dr. ja hänen vaimoan Frau Dr."

"Esimies ojensi, kun en puhutellut häntä nimeltä Frau"

"Teitittely oli 70-luvulla ehdotonta, nykyään sinutellaan jo sairaaloissakin."

"HUOM! Sinunkauppojen tekemisen kaava ja oikea järjestys."

5.4.2 Toinen hypoteesi – oman onnen sepät

Suomalaisten kokemusten mukaan sveitsiläisissä työyhteisöissä arvostetaan enemmän yksilö- kuin ryhmäsuoritusta. Tämä oletus syntyi sen perusteella, että lähes kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että Sveitsissä yksilösuoritus menee aina ryhmäsuorituksen edelle. Vain yhdellä haastateltavalla oli sensuuntaisia kokemuksia, että yksilön tekemisiin ei juurikaan kiinnitetä huomiota, vaan että toimitaan ennen kaikkea tiiminä.

Moni totesi, että ryhmän jäsentä pidetään aina yksilönä, joka vastaa henkilökohtaisesti omasta työsuorituksestaan. Useimmat vastaukset koskettivatkin tavalla tai toisella ryhmätyöskentelyyn sitoutumista ja yksilön asemaa ryhmän jäsenenä. Paikoin tuli myös esiin, että yksilösuoritusten palkitseminen on Sveitsissä tavallista ja että se lisää kateutta ja syyllisten etsimistä työtovereiden keskuudessa. Seuraavassa muutamia esimerkkejä haastateltujen kommentteista.

"Sveitsissä hoidetaan ensin omat hommat, Suomessa vastuu jakautuu kollektiivisemmin työryhmän kesken."

"Sveitsissä ei tunneta talkoohenkeä."

"Sveitsiläiset eivät osaa tehdä tiimityötä, koska heidän on vaikea nähdä, miten asiat voisivat täydentää toisiaan."

"Yksilöt kilpailevat keskenään, ryhmä ei tue heikompa yksilöä."

"Sveitsissä on osattava toimia yksilönä tiimissä."

"Työryhmän heikointa jäsentä moititaan yksilönä."

Esihaastatteluita tehdessäni pidin diffuusin ja spesifin kulttuurin sekä matalan ja korkean merkitysyhteyden käsitteitä vielä erillisinä osa-alueinaan, mutta hypoteeseja luodessani huomasin niiden sisällön sulautuvan yhteen yksilöllisyyden teeman kanssa. Siksi on luontevaa, että esittelen näitä aiheita tässä samassa yhteydessä.

Jatkan seuraavaksi siitä, kuinka tiukan rajan sveitsiläiset haastateltujen mielestä piirtävät työn ja yksityisen elämän välille ja miten se näkyy sveitsiläisten työyhteisöjen viestinnässä. Yhtäältä otettiin kantaa siihen, kuinka laajasti sveitsiläiset puhuvat yksityisasiastaan työtovereiden kanssa ja toisaalta siihen, tapaavatko he työtovereitaan myös vapaa-aikana. Yhdellä haastatellulla ei ollut mielipidettä asiasta, mutta kaikkien muiden kokemukset voi tiivistää toteamukseen, että sveitsiläinen pitää työ- ja yksityisasiat selkeästi erillään ja raottaa yksityiselämänsä verhoa vain kaikkein lähimmille ystävilleen. Vastausten perussävy oli kautta linjan samanlainen.

"Työpaikalla puhuttiin kyllä yksityisasiasta, mutta pinnallisesti."

"Urheilusta, autoista, politiikasta voi puhua, mutta itselle oikeasti tärkeistä asioista ei."

"Toisen yksityiselämästä ei saa kysellä niin paljon kuin Suomessa."

Yksi haastateltu kertoi ihmetelleensä, miksei kukaan työtovereista koskaan tullut käymään hänen luonaan, vaikka hän oli sanonut heidän olevan tervetulleita kylään milloin tahansa. Vasta myöhemmin hän kertoi ymmärtäneensä, että sveitsiläiset tarvitsevat kutsuttaessa aina tarkan päivämäärän ja kellonajan.

"Yleensä sveitsiläiset haluavat pitää etäisyyttä, eivätkä esimerkiksi ota yhteyttä työtovereihin vapaa-ajalla."

"Vapaa-aikaa ei juurikaan vietetty yhdessä."

"Sveitsiläiset eivät kutsu kotiinsa, tapaamiset ravintoloissa."

"Työtovereista ei tule koskaan/yleensä läheisiä ystäviä."

Aikaisemmin totesin, että suora eli matalan merkitysyhteyden viestintätyyli on tutkimusten mukaan yleistä Sveitsissä. Esihaastatteluiden perusteella voi kuitenkin olettaa päinvastaista, sillä kaikki haastateltavat antoivat esimerkkejä sveitsiläisten varsin epäsuorasta tavasta esittää asioita:

"Sveitsiläiset eivät halua sanoa negatiivista asiaa suoraan, vaan kiertelevät."

"Työtodistusten koodeja on osattava lukea, rivien välissä voi lukea vaikka mitä."

"Uudelta hoitajalta edellytettiin asioita, joita hän ei voinut mitenkään tietää."

"Suomalaisia pidetään epäkohteliaina, koska he menevät usein suoraan asiaan, ilman small talkia."

"Suomalaiset ovat hirvittävän suorita, erityisesti sveitsiläisten miesten on vaikea kestää, jos naiset käskevät tai esittävät pyyntöjä."

5.4.3 Kolmas hypoteesi – miehiset arvot

Maskuliinisuuden teemaan liittyvät mielipiteet antoivat poikkeuksetta aiheen olettaa, että **suomalaiset kokevat sveitsiläisen työyhteisön viestintäkulttuurin hyvin maskuliinisena**. Kommentit jakoutuivat kahteen pääryhmään, joista ensimmäinen toi vahvasti esiin sveitsiläisen työyhteisön kilpailuhenkisyuden, tulosvastuullisuuden ja korkean vaatimustason.

"Sveitsissä kilpailu on kovempaa kuin Suomessa."

"Kilpailu on erittäin kovaa ja työntekijöiltä vaaditaan suurta panosta."

"Uralla eteneminen edellyttää maskuliinisuutta, pätemisen tarvetta ja näyttämisen halua."

Suurin osa haastateltujen pohdinnoista kosketti kuitenkin naisten ja miesten välistä roolijakoa sekä naisten asemaa työelämässä ja vaikeutta edetä uralla kykyjään vastaavasti. Vastaajat totesivat muun muassa, että Sveitsin huono äitiysturva ja naisten yleinen osapäivätyöskentely heikentävät naisten asemaa työmarkkinoilla. Asiaan katsottiin vaikuttavan myös sen seikan, että miestä pidetään Sveitsissä perheen elättäjänä ja että miehet haluavat pitää päätösvallan itsellään, olla naisia korkeammassa asemassa. Yksi haastateltu totesi, että Sveitsissä pitkälle edennyt uranainen on usein maskuliinisen kova, kun taas Suomessa naiselle on luonnollisempaa olla hyvässä asemassa. Seuraavassa jälleen muutamia haastateltujen ajatuksia.

"Naista yritetään monesti saada tiettyyn naiselliseen rooliin; ehkä naiset saavuttavatkin sillä jotakin, sillä maskuliininen nainen voi olla uhka miehelle."

"Sveitsissä naisten on ehkä vaikeampi edetä pätevyytensä mukaisesti kuin Suomessa."

"Insinöörit kuuluvat luonnostaan maskuliiniseen maailmaan, naisia on yleensä vain avustavissa tehtävissä, esimerkiksi teknisenä assistenttina, mutta yhtään naista ei ole insinööritasolla työtoverina."

"Miessairaanhoidajat pääsevät helpommalla ja samassa asemassa oleva mies voi pomottaa ja juokсутtaa naista."

"Naisella ei ole paljon sanomista."

Yksi haastattelun osa-alueista käsitteli sveitsiläisten aika- ja tilakäsitystä. Näistä jälkimmäistä en ottanut huomioon tutkimuksen myöhemmissä vaiheissa, sillä se kirvoitti vain yhden ainoan kommentin: "suomalainen kaipaa enemmän tilaa ja yksinäisyyttä kuin sveitsiläinen.". Aikaa ja ajankäyttöä koskevia kannanottoja tehtiin sitäkin runsaammin ja suurin osa niistä asettuu hyvin maskuliinisuuden käsitteen alle. Vastaukset kielivät, että pitkiin työpäiviin ja kovaan tahtiin sopeutuminen on ollut työlästä. Olipa joku kuitenkin sitäkin mieltä, että työnteko ei olisi niin tehokasta kuin Suomessa. Työnteko näyttää joka tapauksessa lohkaisevan sveitsiläisten arjesta suuremman palasen kuin mihin suomalaiset ovat tottuneet.

"Sveitsissä aika on työn tekemistä varten, työ on tärkeintä sveitsiläisen elämässä, kaikki muu elämä asettuu työn ympärille."

"Sveitsin pitkä työaika on sokki suomalaiselle."

"Pitkät työpäivät ja työtahti raadollinen."

"Kun teet ylitöitä, olet hyvä ja haluttu työntekijä."

"Aikataulut olivat kauhean tiukat, seurattiin olivatko työntekijät tehokkaita."

5.4.4 Neljäs hypoteesi – varman päälle

Neljännän hypoteesini mukaan **suomalaisten kokemusten perusteella sveitsiläisissä työyhteisöissä korostuu vahva pyrkimys välttää epävarmuutta aiheuttavia tekijöitä**. Tämän hypoteesin valintaan vaikuttivat hyvin monentyypiset vastaukset. Näkyvimmin tuli esiin sveitsiläisten tapa varmistaa asioita etukäteen yllätysten välttämiseksi.

"Työntekijälle tehdään selväksi, mitä saa tehdä ja mitä ei, selkeät ohjeet."

"Esimies tarkasti aina kaiken, mitä alaiset tekivät."

"Lomakkeita on paljon, ei sävelletä mitään omia."

"Sveitsiläiset eivät ole spontaaneja, tapaamiset ja menot suunnitellaan pitkästi etukäteen."

Jokin aika sitten kuulin radiosta, että sveitsiläiset ottavat kaikkein eniten vakuutuksia maailmassa. Myös kaksi esihaastatteluihin osallistunutta antoi vakuutusten runsauden esimerkiksi kysyessäni, missä määrin sveitsiläiset pyrkivät välttämään epävarmuuden tunnetta. Vakuutusten lisäksi mainittiin, että sveitsiläiset noudattavat lakia ja järjestystä erittäin tarkasti ja että esimerkiksi sopimusasioista sovitaan Sveitsissä hyvin yksityiskohtaisesti.

Sveitsiläisiä perinteisesti kuvaavat stereotyyppiset piirteet, kuten tarkkuus ja täsmällisyys eivät nekään jääneet huomiotta, kuin ei myöskään vahva perinteiden kunnioitus ja konservatiivisuus.

"Kello on tärkeä sveitsiläiselle."

"Aikatauluista pidetään kiinni."

"Perinteistä, vakaista ja turvallisista asioista pidetään kiinni, vaikka ne olisivat nykyään heiluvalla pohjalla."

"Aina on tehty näin ja näin tehdään edelleen."

5.4.5 Viides hypoteesi – murretaidot

Esihaastatteluissa en esittänyt murteeseen liittyviä kysymyksiä, mutta aihetta sivuttiin silti joissain kohdin. Yksi haastateltava totesi, että sveitsiläinen esimies ja alainen ovat lähempänä toisiaan jo yhteisen kielen kautta. Toinen oli sitä mieltä, että hänen hyvä sveitsinsaksan taitonsa oli auttanut häntä luomaan läheisempiä kontakteja sveitsiläisiin työtovereihin ja pääsemään siten paremmin sisään sveitsiläiseen työyhteisöön. En itse puhu sveitsinsaksaa, mutta ymmärrän sitä hyvin. Vaikka tulen työssäni mainiosti toimeen saksan kirjakielillä, olen silloin tällöin huomannut, että murteen puhuminen sujuvoittaisi viestintää ja asioiden hoitamista sveitsiläisten kanssa. Omien kokemusteni ja havaintojeni tukemana päädyin ottamaan tutkimuksessani huomioon murteen osaamisen merkityksen sopeutumiseen vaikuttavana tekijänä. Hypoteesini mukaan **sveitsinsaksan osaaminen helpottaa suomalaisen sopeutumista sveitsiläiseen työyhteisöön.**

5.4.6 Kuudes hypoteesi – hyvät tavat kunniaan

Käytöstavat eivät myöskään kuuluneet esihaastattelujen kysymysalueeseen, mutta ne tulivat silti puheeksi useimpien haastateltavien kanssa. Teitittely, kättely, fraasien käyttö ja nimeltä puhuttelu mainittiin asioina, joiden hallitseminen on erityisen tärkeää Sveitsissä. Mielenpitoista kävi ilmi, että suomalaisilla on totuttelemista sveitsiläisiin käytössääntöihin, joita jotkut pitivät kovin hankalina ja jäykkinä. Joku puolestaan moitti suomalaisten olevan jäykkiä ja harvasanaisia, mikä antaa heistä epäkohteliaan kuvan. Näiden mielenpitojen pohjalta päädyin kuudenteen hypoteesiini, jossa väitän, että **suomalaiset tottuvat melko hitaasti Sveitsissä yleisiin käytöstapoihin.**

"Kauhean jäykkää ja kohteliasta käyttäytymistä. Oli säännöt, miten esimerkiksi aamulla tervehdittiin kaikkia. Huom!, nimeltä tervehtiminen."

"Erittäin paha virhe, jos ei puhuttele toista henkilöä nimellä."

"Kauhean hankalaa ja jäykkää, että teititellään kaikkia."

"Sveitsiläiset rakastavat flirttailunomaista jutustelua ja huulenhaittoa, small talkia on melkein pakko osata, täytyy aina muistaa toistaa tietyt fraasit, muun muassa toivottaa puhelun päättyessä hyvää päivän jatkoa."

5.5 Lomakekysely

Tutkimuksen seuraavassa vaiheessa halusin testata, pätevätkö tutkimushypoteesit myös laajemmassa sveitsinsuomalaisten joukossa. Laadin tutkittavan aineiston keräämistä varten kyselylomakkeen, joka koostui kolmesta osa-alueesta (liite 2).

Lomakkeen kohdissa 1 – 10 kysyin vastaajien taustatietoja. Tutkimusaiheen kannalta tärkeinä tietoina pidin sukupuolta, syntymävuotta, toimialaa, työskentelykantonia sekä Sveitsissä vietettyjen asumis- ja työskentelyvuosien määrää. Kysymyksiin, ymmärtääkö ja osaako vastaaja puhua sveitsinsaksaa, annoin vastausvaihtoehdoiksi hyvin, jonkin verran ja ei ollenkaan. Lisäksi halusin tietää, minkä maalainen esimies vastaajalla on ja teititteleekö hän esimiestään.

Toisen osion väitteet 11 – 45, jotka edustavat määrällistä tutkimusotetta, muodostivat kyselylomakkeen rungon. Esitin niissä väittämiä, jotka olin hypoteesien perusteella jaotellut kuuteen ryhmään ja joilla etsin vastauksia ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, joka koski suomalaisten kokemuksia Sveitsissä työskentelystä. Väitteitä laatiessani käytin hyväksi niin esihaastatteluista saatua aineistoa, aikaisempia tutkimuksia kuin myös osallistuvaa havainnointia. Yhtä hypoteesia kohden esitin 2 - 8 väittämää. Kysymysmuodoksi valitsin strukturoidut eli monivalintakysymykset ja vastausvaihtoehdoissa käytin viisiportaista Likertin asteikkoa:

- | | |
|---|--------------------------|
| 1 | täysin samaa mieltä |
| 2 | jokseenkin samaa mieltä |
| 3 | ei samaa eikä eri mieltä |
| 4 | jokseenkin eri mieltä |
| 5 | täysin eri mieltä. |

Kyselylomakkeen lopussa esitin kolme kvalitatiivisiin tutkimusmentelmiin luokiteltavaa avointa kysymystä. Ensimmäisessä kysyin, mitkä asiat olivat alkuun tuntuneet oudoilta sveitsiläisessä työkuultuurissa, toisessa pyysin antamaan neuvoja uusille Sveitsiin muuttaville suomalaisille ja kolmannessa vastaajilla oli mahdollisuus kertoa muita mieleen tulleita asioita kyselyyn liittyen. Avointen kysymysten kautta halusin saada selville uusia näkökantoja ja ideoita, joita en ehkä etukäteen ollut huomannut. (Heikkilä 2002, 49) Tässä tapauksessa halusin kerätä niiden avulla aineistoa ennen kaikkea toiseen tutkimuskysymykseen liittyen eli vastaamaan siihen, mitkä seikat helpottavat suomalaisten sopeutumista Sveitsissä työskentelyyn. Lopuksi kysyin, mistä tutkimukseen osallistuva oli saanut tiedon kyselystä. Tätä kysymystä en ottanut huomioon vastauksia analysoidessani.

Toteutin lomakekyselyn sekä sähköpostitse että internetin kautta. Sain yksityisiltä sveitsinsuomalaisilta ja suomalaisjärjestöiltä yhteensä noin 330 nykyisten ja entisten sveitsinsuomalaisten sähköpostiosoitetta. Suurin osa postituslistalla olleista oli yksityishenkilöitä, mutta joukossa oli myös muutamia suomalaisjärjestöjä ja edustustoja, joilla on yhteyksiä sveitsinsuomalaisiin.

Lähetin kyselyn ja saatekirjeen näihin sähköpostiosoitteisiin 16.12.2003. Saatekirjeessä kerroin tutkimuksen aiheesta ja tarkoituksesta sekä määrittelin tutkimuksen kohderyhmän (liite 1). Pyysin kohderyhmään kuuluneita vastaanottajia täyttämään kyselylomakkeen joko internet-osoitteessa www.sveitsi.net.tc tai palauttamaan vastauksensa sähköpostitse liitteenä olleella Word-lomakkeella. Palautusaikaa annoin 5.1.2004 asti. Pyysin vastaajia kertomaan tutkimuksesta muille sveitsinsuomalaisille, jotta kyselyyn osallistuisi mahdollisimman moni. Ensimmäisen sähköpostiviestin saaneille lähetin 4.1.2004 muistutusviestin, jossa kiitin lomakkeen palauttaneita ja toivoin muidenkin vielä osallistuvan. Samalla pidensin vastausaikaa 15.1.2004 asti, jotta joululomilla pidempään viipyneet ehtisivät vielä vastata.

Muutamiin kohderyhmän jäseniin otin yhteyttä puhelimitse ja pyysin heitä täyttämään kyselylomakkeen internetissä. Tutkimuksen toimeksiantajan, Sveitsin Ystävät Suomessa –yhdistyksen nettisivuilla oli myös ilmoitus kyselystä sekä linkki vastauslomakkeeseen internetissä. Tätä kanavaa käyttäen halusin tavoittaa erityisesti Suomeen takaisin muuttaneita entisiä sveitsinsuomalaisia.

6 LOMAKEKYSELYN TULOKSET

Aloitan lomakekyselyn tulosten purkamisen taustatietojen esittelyllä. Sen jälkeen tulosten esitystapa noudattaa niin monivalintaväitteiden kuin myös avointen kysymysten osalta tutkimushypoteesien mukaista jakoa kuuteen teemaan.

Olen käsitellyt lomakekyselystä saamaani tutkimusaineistoa Excel- taulukkolaskentaohjelman avulla. Lähtökohtana tulosten esittelyssä on monivalintaväitteisiin annettujen vastausten prosentuaalinen jakautuminen, jota havainnollistan kunkin väitteen kohdalla graafisesti. Prosenttijakaumia esittämissä kuvioissa pienellä n-kirjaimella merkitty luku ilmaisee havaintojen eli vastaajien määrän, joka vaihtelee eri väitteissä (Heikkilä 2002, 83). Selkeyden vuoksi olen ilmoittanut prosenttiluvut ilman desimaaleja, mistä johtuen vastausten kokonaisprosentti vaihtelee väitteestä riippuen välillä 99 % - 101 %.

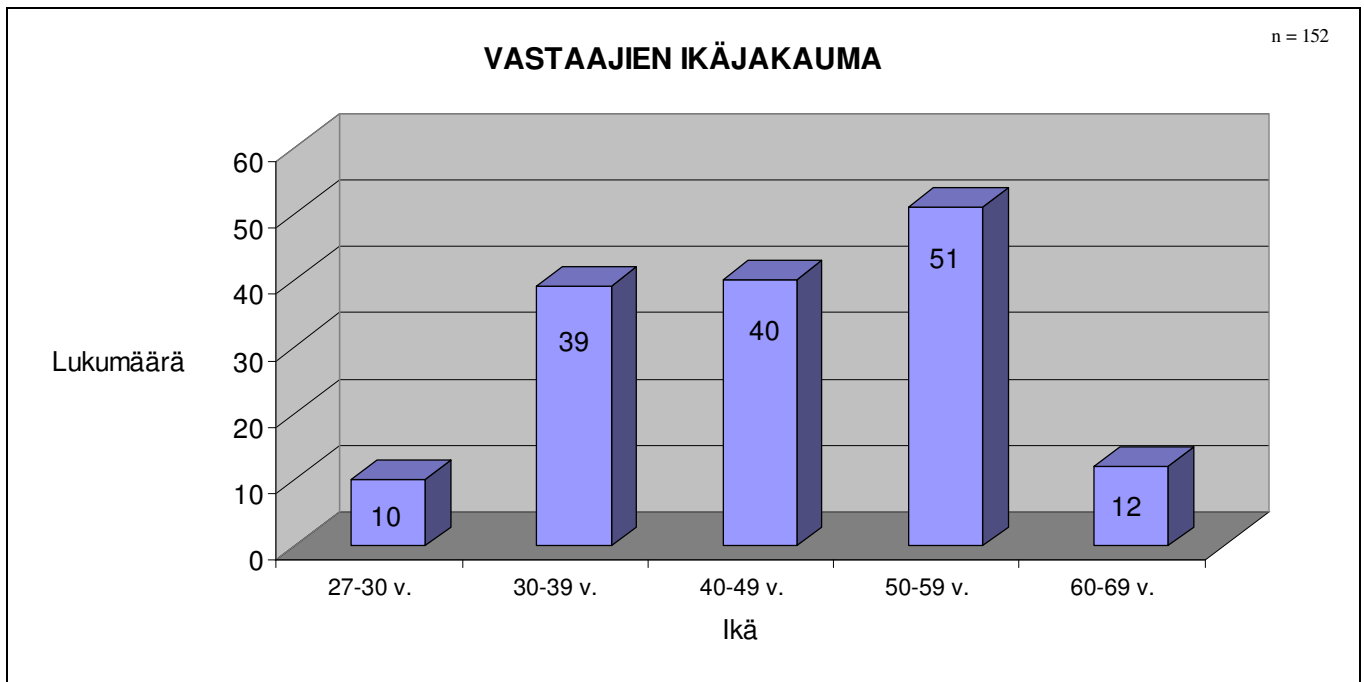
Olen käyttänyt analysointimenetelmänä ristiintaulukointia, kun olen halunnut saada selville kahden muuttujan välisen yhteyden, esimerkiksi sukupuolen vaikutuksen vastaajien sveitsinsaksan taitoon. Esitän myös ristiintaulukoinnin tulokset prosenttiosuuksina.

Monivalintaväitteiden tuloksia tulkitessani olen tarkastellut vastauksia "täysin samaa mieltä" ja "jokseenkin samaa mieltä" yleensä yhtenä kokonaisuutena. Vastaavasti olen menetellyt vastausten "täysin eri mieltä" ja "jokseenkin eri mieltä" kohdalla. Jos vastausparin osuus kaikista vastauksista on 70 % tai enemmän, olen pitänyt tulosta merkittävänä. Vastaukset "Ei samaa mieltä eikä eri mieltä" olen ottanut huomioon tulosten tulkinnassa, jos niiden osuus kaikista vastauksista on ylittänyt 20 %.

Avoimet vastaukset olen analysoinut teemoittamalla ne sisällön perusteella tutkimushypoteesien mukaiseen kuuteen ryhmään. Monet pitkät vastaukset sisälsivät asioita useammasta eri aihe ryhmästä, joten pilkoin ne vastaavasti pienempiin osiin, kuitenkin siten, että taustamuuttujat ovat edelleen jäljitettävissä. Esittelen avointen vastausten sisältöjä kunkin teeman yhteydessä täydentämään monivalintaväitteiden vastauksia ja annan samalla esimerkkejä vastaajien merkityslausumista, jotka olen erottanut muusta tekstistä lainausmerkein ja kursiivilla.

6.1 Taustatiedot

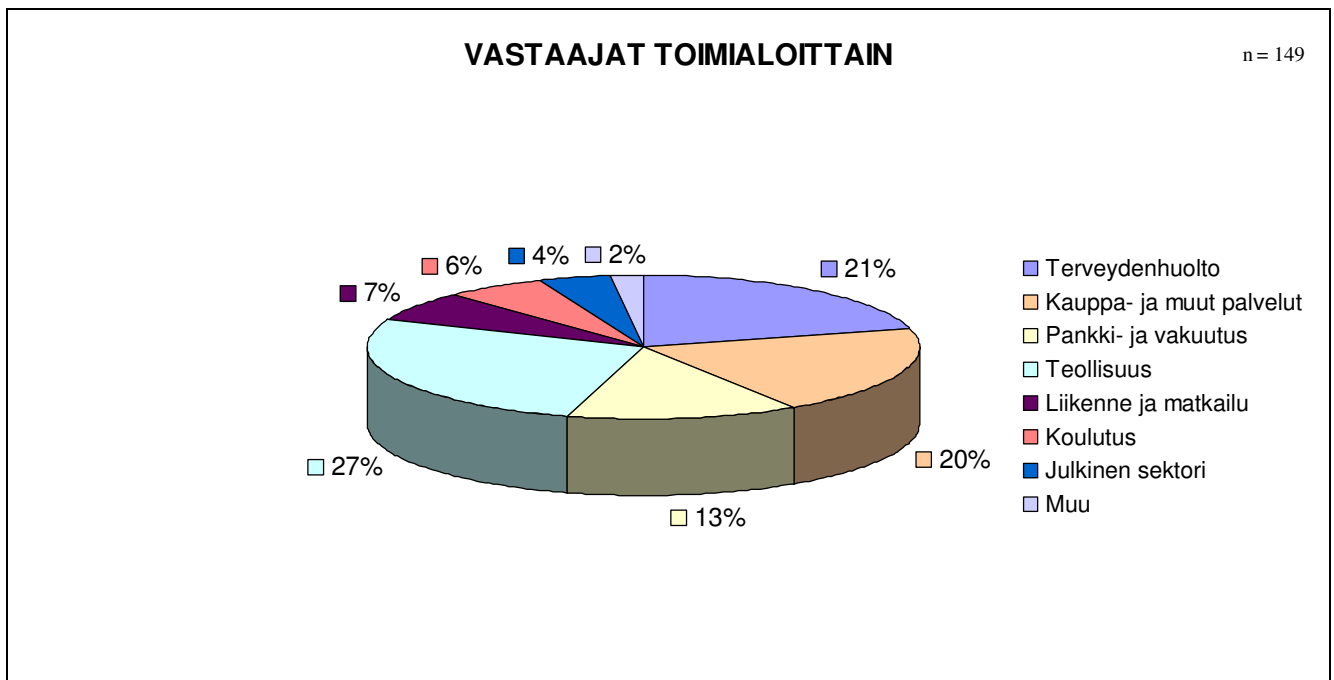
Kyselyyn osallistui yhteensä 152 henkilöä, joista 104 on naisia ja 48 miehiä. Vastaajien iät vaihtelevat 27 vuodesta 69 vuoteen ja heidän keski-ikänsä on 46 vuotta. Vastaajajoukon mediaani on myös 46 vuotta, mikä tarkoittaa, että puolet vastaajista on joko alle sen ikäisiä tai sitä vanhempia. Moodi eli yleisimmin esiintyvä ikä on 57 vuotta. (Heikkilä 2002, 84)



Kuvio 6.1 Vastaajien ikäjakauma

Keskimääräinen Sveitsissä vietetty aika on 15,7 vuotta ja työssäoloaika 13,5 vuotta eli kyselyyn osallistuneet ovat Sveitsissä asuessaan olleet suurimman osan ajasta työelämässä. Sukupuolten välillä on kuitenkin nähtävissä eroja. Vastaavat luvut naisten joukossa ovat 18,2 ja 15,1 vuotta ja miesten joukossa 10,3 ja 10,1 vuotta. Miehet, kahta poikkeusta lukuunottamatta, ovat Sveitsissä asuessaan olleet koko ajan töissä, mutta naisten kohdalla Sveitsissä asuttu aika ei korreloi yhtä vahvasti työvuosien määrän kanssa. Tästä voi päätellä, että miehet ovat tulleet Sveitsiin nimenomaan töihin. Vastauksista käy myös ilmi, että mitä vähemmän aikaa vastaaja on asunut Sveitsissä, sitä todennäköisemmin hän on käynyt töissä lähes koko ajan. Sitä, että naiset ovat asuneet maassa keskimäärin paljon miehiä pidempään, voi selittää sillä, että 1960 - 70 -luvuilla Sveitsiin muutti paljon suomalaisia naissairaanhoitajia. Tuloksia arvioitaessa on tietysti muistettava, että tämän kyselyn ulkopuolelle jäivät ne suomalaiset, jotka eivät koskaan ole työskennelleet Sveitsissä.

Kyselyyn vastanneilla on työkokemusta yhteensä kymmenen eri kantonin alueelta. Vastauksista 66 % on Zürichin, 13 % Aargaun ja 5 % Bernin kantonissa työskenneiltä. Loput 16 % jakaantuvat tasaisesti Baselin, Basellandin, Luzernin, St. Gallenin, Thurgaun, Zugin ja Solothurnin kantonien kesken. Suurimman toimialaryhmän muodostavat teollisuus 27 %:n osuudella, seuraavaksi eniten vastaajat ovat olleet töissä terveydenhuollon sekä kaupan ja palveluiden parissa, joiden kunkin osuus on viidenneksen.



Kuvio 6.2 Vastaajat toimialoittain

Taustatietoja varten pyysin vastaajia arvioimaan, kuinka hyvin he ymmärtävät ja osaavat puhua sveitsinsaksaa. Annoin molemmissa kysymyksissä kolme vastausvaihtoehtoa: ei ollenkaan, jonkin verran tai hyvin. Jopa 74 % ilmoitti ymmärtävänsä murretta hyvin ja vain yksi ainoa vastaaja ei lainkaan. Aktiivisen puhetaidon osalta tilanne näyttää kuitenkin toisenlaiselta, sillä vain 44 % vastaajista kertoi puhuvansa murretta hyvin ja 33 % jonkin verran. On varsin yllättävää huomata, että lähes neljännes vastaajista ei lainkaan puhu murretta, vaikka toisaalta ymmärtää sitä. Naiset hallitsevan murteen miehiä paremmin, sillä heistä yli puolet puhuu sitä mielestään hyvin, mutta miehistä vain vajaa neljännes.

Koska kielitaito yleensä paranee vieraassa maassa vietetyn ajan myötä, halusin tutkia, päteekö tämä oletus myös sveitsinsaksan suhteen. Jaoin vastaajat tätä tarkoitusta varten kahteen ryhmään Sveitsissä asuttujen vuosien perusteella. Yli 10 vuotta maassa asuneista 68 % vastasi osaavansa puhua murretta hyvin, kun taas vastaava luku sitä lyhyemmän aikaa maassa asuneiden ryhmässä oli ainoastaan 13 %. Tästä tuloksesta voi päätellä, että sveitsinsaksan puhetaito on useimpien kohdalla kehittynyt oleskeluvuosien myötä. Kun tarkastellaan vielä erikseen yli 20 vuotta Sveitsissä asuneiden joukkoa, heistäkin vain 70 % vastasi puhuvansa murretta hyvin ja jopa 8 % ei näinkään monen vuoden jälkeen lainaan.

Sytä siihen, miksi niin monen suomalaisen sveitsinsaksan taito jää passiiviseksi, on uskoakseni useampia. Yleisin niistä lienee, että monien Sveitsiin muuttavien suomalaisten saksan kielen taito on jo alkuun niin hyvällä tasolla, että he huomaavat pärjäävänsä mainiosti ilman sveitsinsaksan osaamista. Sveitsinsaksan oppiminen on suomalaiselle aika työlästä ja puhumisen kynnyks korkeaa, varsinkin jos pohjalla on vankka saksan kirjakielen taito. Kielen kulmikas sointi vaatii totuttelua ja rosoisen

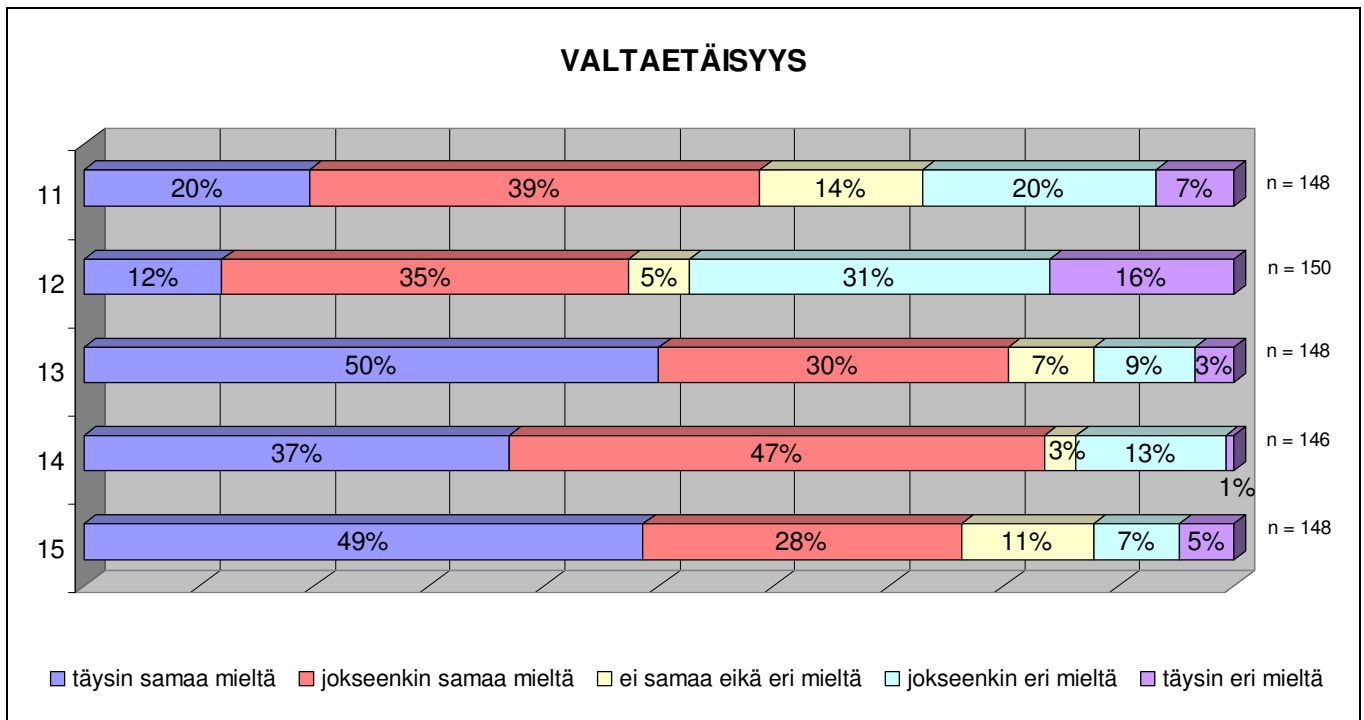
kurkkuärrän tuottaminen sinnikästä harjoittelua; mielestäni tilaisuuksia opetella murretta ei liioin ole kovin paljon, sillä sveitsiläiset ovat hyvin kohteliaita ja vaihtavat yleensä kirjakielelle huomattessaan, ettei ulkomaalainen puhu heidän murrettaan. Kokemukseni mukaan näin käy yleensä aina, kun seurassa on yksikin henkilö, joka ei osaa puhua murretta, vaikka hän sanoisi sitä ymmärtävänsäkin.

Kun ottaa huomioon Sveitsissä asuvien ulkomaalaisten suuren määrän, ei liene yllätys, että 30 % kyselyyn osallistuneista työskentelee muun kuin sveitsiläisen johtajan alaisuudessa. Vastaajista 10 %:lla on suomalainen, 8 %:lla saksalainen esimies ja jäljelle jäävien esimiehet edustavat yli kymmentä eri kansallisuutta. Kolme vastaajaa on itse esimiesasemassa. Neljää suurinta toimialaryhmää tarkasteltaessa on mielenkiintoista huomata, että terveydenhuollon alalla kenelläkään ei ole suomalaista esimiestä, mutta sveitsiläisten esimiesten osuus on 90 %. Kaupan ja palveluiden alalla toimivista puolestaan joka viidennellä on suomalainen esimies.

Vain 15 % vastasi teitittelevänsä esimiestään. Sinuttelu on toimialasta riippumatta yleisempää kuin teitittely, joskin terveydenhuoltoalalla työskentelevät näyttävät teitittelevän esimiestään useammin kuin muut. Teitittelyn ja esimiehen kansallisuuden välillä on myös selvä yhteys, sillä prosenttiluvut jakaantuvat eri kansallisuusryhmissä varsin eri tavoin. Sveitsiläistä esimiestään sanoi teitittelevänsä 18 %, saksalaista 35 % ja suomalaista tai muuta kansallisuutta edustavaa ei kukaan. Tämä vahvistaa omia kokemuksiani siitä, että esimiehen sinuttelu on yleisempää Sveitsissä kuin Saksassa.

6.2 Työyhteisön hierarkisuus

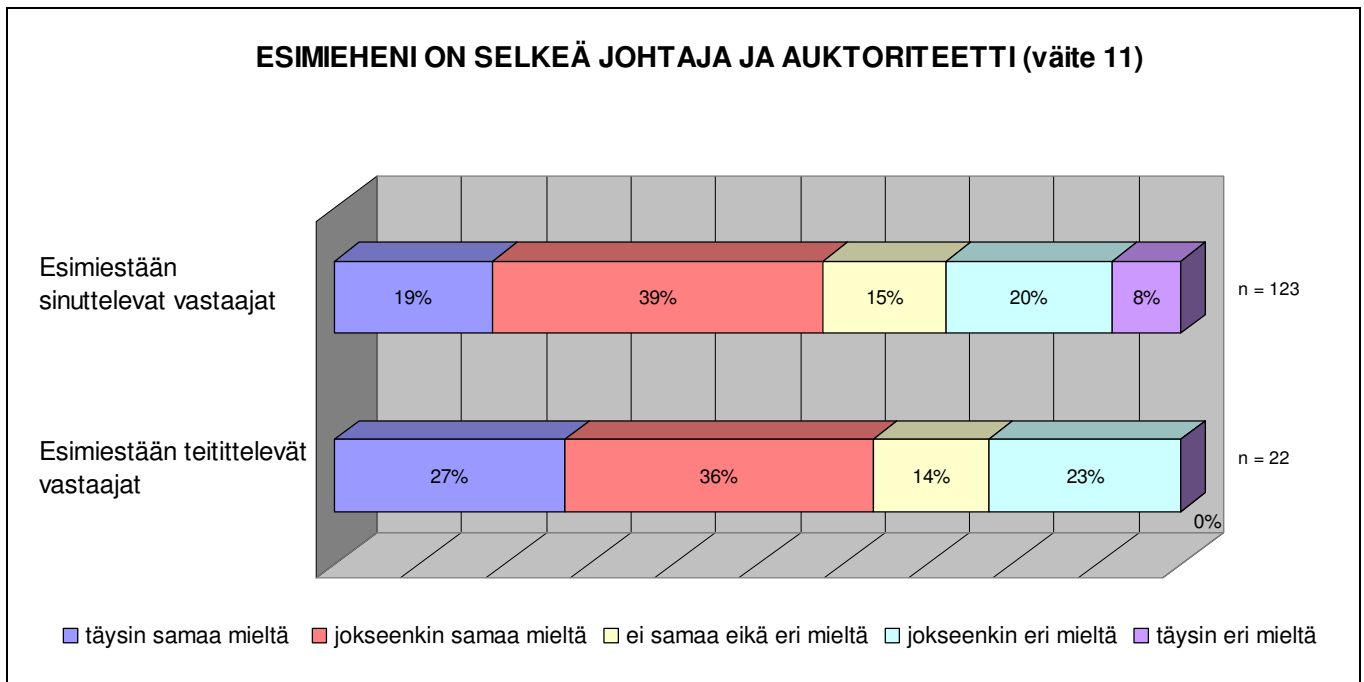
Taustatietojen jälkeen esitin kyselylomakkeessa viisi valtaetäisyyden käsitteeseen, tarkemmin esimiehen ja alaisen väliseen suhteeseen, liittyvää väitettä. Vastaukset on esitetty kuviossa 6.3. **Lähtökohtana oli tutkimushypoteesi, jonka mukaan suomalaiset pitävät esimiehen ja alaisen välistä etäisyyttä sveitsiläisissä työyhteisöissä suurena.** Oletus pohjautui esihaastatteluihin, joissa moni kertoi Sveitsissä työskennellessään kiinnittäneensä huomiota tiukkaan hierarkiaan, jota teitittelyn uskottiin pönkittävän.



Kuvio 6.3 Valtaetäisyys

- 11 Esimieheni on selkeä johtaja ja auktoriteetti.
- 12 Esimiehet ja alaiset ovat keskenään tasa-arvoisia ja käytännössä hierarkia perustuu vain erilaisiin toimenkuviin.
- 13 Voin sanoa esimiehelleni olevani eri mieltä kuin hän.
- 14 Esimieheni ottaa huomioon mielipiteeni omaa työtäni koskevilla asioissa.
- 15 Teitittely lisää etäisyyttä esimieheen.

Väitteen 11 kohdalla viidesosa vastaajista on täysin samaa ja 39 % jokseenkin samaa mieltä siitä, että heidän lähin esimiehensä on selkeä johtaja ja auktoriteetti. Vastaukset ovat toimialasta ja vastaajien iästä riippumatta hyvin samankaltaisia ja viittaavat suureen valtaetäisyyteen esimiesten ja alaisten välillä. Halusin myös selvittää, suhtautuvatko esimiestään teitittelevät väitteeseen eri tavalla kuin ne, jotka sinuttelevat häntä. Vastausten jakautuminen on esitetty kuviossa 6.4. ja siitä voi nähdä, että esimiestään teitittelevät pitävät häntä muita vastaajia useammin selkeänä johtajana ja auktoriteettina. Kukaan esimiestään teitittelevä ei kyseenalaistanut väitettä kokonaan. **Väitteeseen 15** annetut vastaukset vahvistavat oletusta, että teitittely lisää alaisen ja esimiehen välistä etäisyyttä. Noin puolet vastaajista oli tästä täysin samaa mieltä ja 28 % jokseenkin samaa mieltä.



Kuvio 6.4 *Esimiehen auktoriteettiasema*

Väitteessä 12 totesin esimiesten ja alaisten olevan keskenään tasa-arvoisia ja hierarkian perustuvan vain erilaisiin toimenkuviin. Vastaukset jakautuvat koko ryhmässä melko tasaisesti puolesta ja vastaan, mutta kun ne jaotellaan esimiehen kansallisuuden mukaan, voidaan nähdä joitakin eroja. Suomalaisen esimiehen kanssa työskentelevistä 60 % on joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän suhteen, mutta sekä sveitsiläisten että saksalaisten esimiesten alaisista vain noin 45 %. On mielenkiintoista huomata, että saksalaisten esimiesten kanssa työskentelevistä kukaan ei ole täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Tätä taustaa vasten voi olettaa, että suomalaisen esimiehen alaisuudessa työskentelevät vastaajat pitävät itseään useammin tasa-arvoisempina esimiehensä kanssa kuin sveitsiläisten ja saksalaisten johtajien alaisena työskentelevät.

Väitteen numero 13 kohdalla puolet vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 30 % jokseenkin samaa mieltä siitä, että he voivat ilmaista olevansa eri mieltä kuin esimiehensä. Tämä on yksi tärkeimmistä kriteereistä valtaetäisyyttä tutkittaessa ja vastaukset viittaavat tältä osin varsin pieneen etäisyyteen esimiesten ja alaisten välillä. Toisaalta joissakin avoimissa vastauksissa todettiin, ettei asioita saa kyseenalaistaa eikä esimiehelle saa asiantuntemuksellakaan sanoa vastaan. Toinen merkittävä tekijä valtaetäisyyden kannalta on, missä määrin esimies ottaa alaisen mielipiteen huomioon. Tätä kysyin **väitteessä 14** ja yli 80 % prosenttia kokee, että esimies kuuntelee heitä omaa työtään koskevissa asioissa. Vain 1 % vastaajista ei tunne lainkaan voivansa vaikuttaa omaan työhönsä.

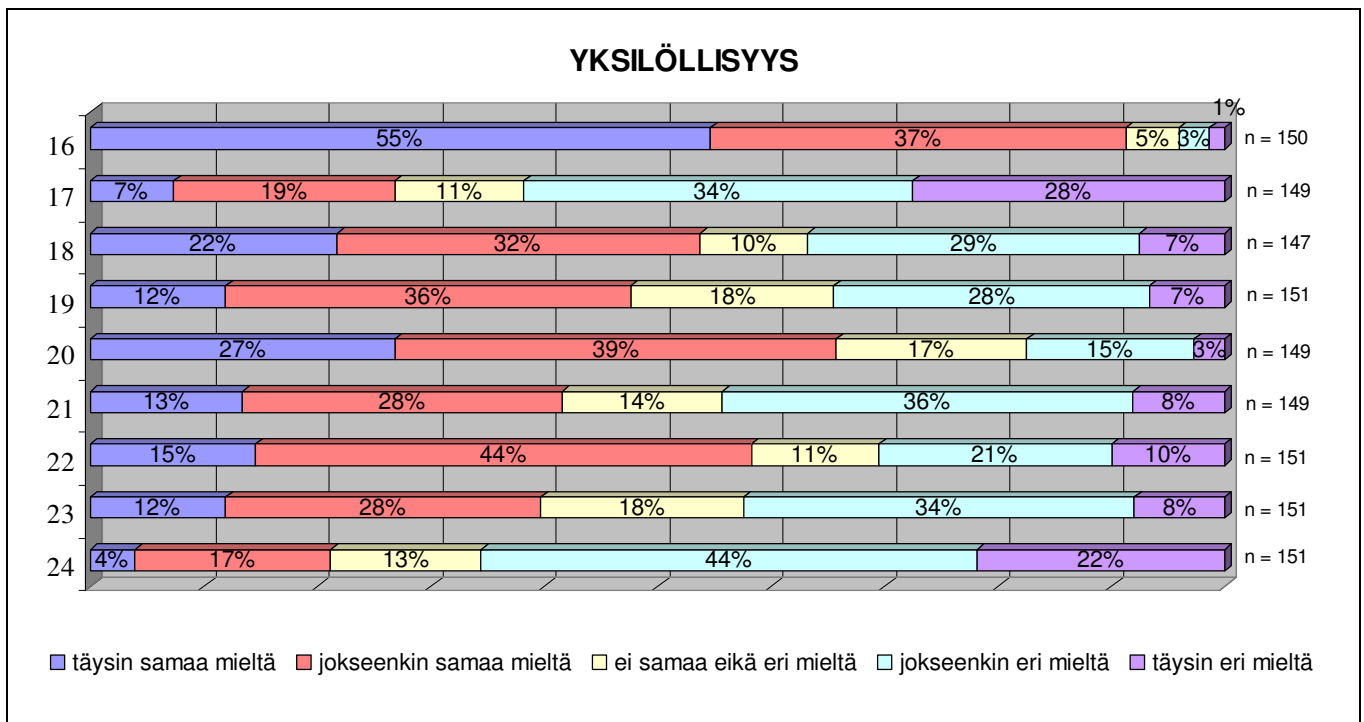
Vastauksista ei hahmotu yhtä selkeää linjaa, jonka perusteella tutkimushypoteesin paikkansapitävyyttä voisi arvioida. Kokonaisuutena tarkasteltuna vastaukset viittaavat mielestäni siihen, että valtaetäisyys sveitsiläisissä työyhteisöissä on suomalaisten vastaajien näkökulmasta pienempi kuin ennen tutkimuksen alkua oletin. Uskoisin, että sinuttelun yleisyys on tärkein yksittäinen tähän vaikuttava tekijä.

Suuren valtaetäisyyden puolesta puhuvat kuitenkin väitteen 11 vastaukset, joissa korostuu esimiehen vahva auktoriteettiasema. Myös useimmat valtaetäisyyden teemaan liittyvistä avoimista vastauksista koskettavat ennen kaikkea hierarkisuutta ja auktoriteetin merkitystä työyhteisössä. Vastaajat kertoivat muun muassa auktoriteetti-ihannoinnista, tittelihierarkiasta ja jopa herranpelosta alaisten keskuudessa. Jotkut totesivat myös, etteivät alaiset saa kritisoida, asioita ei saa kyseenalaistaa ja että epäkohdat on nieltävä mutinoitta. Nämä tuotiin esille asioina, jotka olivat kiinnittäneet erityistä huomiota alkuaikoina. Kukaan ei antanut aiheeseen liittyviä neuvoja.

Näiden sveitsinsuomalaisten keräämien kokemusten pohjalta voi sanoa, että hierarkisuus on ainakin ulkoisesti yksi näkyvimpiä kulttuurieroja, joihin suomalainen törmää sveitsiläisessä työyhteisössä. Hofsteden mukaan on kuitenkin oleellista erottaa, mitä merkityksiä hierarkialle annetaan. Hänen mielestään suuren valtaetäisyyden työyhteisöissä hierarkian avulla pyritään yleensä pönkittämään eriarvoisuutta, kun taas pienen valtaetäisyyden työyhteisöissä sen avulla halutaan lähinnä helpottaa käytännön tehtäväjako. (Hofstede 2001a, 48) Omien kokemusteni perusteella sijoittaisinkin sveitsiläisen työyhteisökulttuurin lähemmäksi jälkimmäistä vaihtoehtoa. Myös esihaastatteluissa eräs haastateltavista totesi, että vaikka jako johtoryhmän ja alaisten välillä on yleensä selkeä, pyrkivät sveitsiläiset välttämään eriarvoisuuden liiallista näkymistä. Valtaa pönkittäviä statussymboleita ei pidetä Sveitsissä suotavina ja tohtorintittleitakin käytetään puhutellessa harvemmin kuin esimerkiksi Saksassa ja Itävallassa. Käytännössä työntekijöiden tasa-arvoisuus näkyy esimerkiksi toimistotyössä usein siten, että jokainen asemaan katsomatta osallistuu roskakorien tyhjentämiseen ja keräyspaperin niputtamiseen.

6.3 Minä ennen meitä

Toisen tutkimushypoteesini mukaan sveitsiläisissä työyhteisöissä arvostetaan suomalaisten kokemuksen mukaan enemmän yksilö- kuin ryhmäsuoritusta. Tätä hypoteesia tukivat sekä IBM-tutkimuksen että esihaastatteluiden tulokset. Esitin kyselylomakkeessa yhdeksän yksilöllisyyden teemaan liittyvää väitettä, joiden vastaukset jakaantuivat kuvion 6.5 esittämällä tavalla.



Kuvio 6.5 **Yksilöllisyys**

- | | |
|----|---|
| 16 | Voin tehdä työtäni itsenäisesti. |
| 17 | Saan palautetta vain silloin, kun olen tehnyt työni huonosti. |
| 18 | Esimiehen antama palaute kohdistuu vain työtehtävään, ei henkilökohtaisiin ominaisuuksiini. |
| 19 | Työryhmä työskentelee yhteisen tavoitteen hyväksi ja tukee heikointa jäsentään. |
| 20 | Työnantajani kannustaa minua kehittämään ammatillista osaamistani. |
| 21 | Mahdollisuuteni edetä uralla perustuvat pelkästään ammatillisiin kykyihini. |
| 22 | Työkavereiden kanssa puhutaan yksityisasioista yleensä vain pinnallisella tasolla. |
| 23 | On tavallista, että työkaverit tapaavat toisaan vapaa-ajallakin. |
| 24 | Sveitsiläiset sanovat asiansa yleensä hyvin suoraan. |

Yksilöllisyyttä korostavassa työyhteisössä työnantajan ja työntekijän välinen suhde perustuu sopimukseen, josta molemmat hyötyvät. Työntekijän odotetaan toimivan itsenäisesti omien tarpeidensa pohjalta ja ottavan yksilönä vastuun itsestään ja tekemisistään. (Hofstede 2001a, 86) **Väitteeseen 16** vastanneista yli 90 % oli joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että he voivat tehdä työtään itsenäisesti. Vain alle 5 % oli jokseenkin tai täysin eri mieltä. Väitteen saattoi tosin ymmärtää hyvinkin laajasti, mistä syystä vastausten painoarvo tutkimushypoteesin kannalta ei ole kovin suuri.

Sveitsiläistä kulttuuria tutkiessaan Margaret Oertig-Davidson on kiinnittänyt huomiota siihen, että Sveitsissä ammattitaitoiselta työntekijältä odotetaan automaattisesti hyvää työpanosta, eikä hänelle siksi ole tarpeen antaa erityistä kiitosta hyvästä suorituksesta. Hänen mukaansa sveitsiläiset pitävät kehumista kiusallisena ja miltei mielistelynä, varsinkin jos sille ei ole päteviä perusteita (Oertig-Davidson 2002, 38 - 39). **Väitteen 17** vastauksista voi kuitenkin päätellä, että suomalaiset kokevat Sveitsissä työskennellessään saavansa kiitosta hyvin tehdystä työstä, sillä yli 60 % oli päinvastaista mieltä väittäessäni, että palautetta saa vain huonosta suorituksesta. Selitys näille näkemyseroille löytyy uskoakseni kulttuuritaustoista. Arvelisin, etteivät suomalaiset ole kovin tottuneita antamaan myönteistä palautetta, saati sitten ottamaan sellaista vastaan. Siksi sveitsiläisten tapa kehua ja esittää kohteliaisuuksia saattaa tuntua suomalaisesta liioittelulta, kun se puolestaan esimerkiksi englanninkielisen kulttuurin kasvatista voi olla jopa vaisua.

Yksilölliselle kulttuurille on luonteenomaista, että työtehtävät ovat tärkeämpiä kuin henkilökohtaiset suhteet ja niiden hyödyntäminen oman edun tavoittelussa (Hofstede 2001a, 86 - 87). Oertig-Davidsonin mukaan sveitsiläiset eivät yleensä kohdista kritiikkiä henkilöön, vaan itse asiaan (Oertig Davidson 2002, 39). Väitteet 18 ja 21 perustuivat juuri tähän oletukseen, että työasiat ja henkilösuhteet pidetään Sveitsissä tiukasti erillään. Yli puolet uskoi **väitteen 18** kohdalla, että esimiehen antama palaute kohdistuu vain työtehtävään eikä henkilökohtaisiin ominaisuuksiin.

"Tiukan esimies-alais-käskysuhteen ei saa antaa häiritä työntekoa, kritiikkiä kuulee, mutta sen pitää mennä toisesta korvasta sisään ja toisesta ulos."

Kuitenkin, **väitteessä 21**, joka koski uralla etenemistä, vain 41 % uskoi, että etenemismahdollisuudet perustuvat pelkästään ammatilliseen osaamiseen. Päinvastaista mieltä olleiden määrä oli hiukan suurempi eli myös muut kuin ammatilliset tekijät näyttävät monen mielestä olevan yhteydessä urakehitykseen.

Edellistä aihetta sivuavat myös väitteet 22 - 23, joiden avulla halusin selvittää, kuinka tarkan rajan sveitsiläiset vetävät työn ja yksityiselämän välille. **Väitteestä 22** lähes 60 % oli sitä mieltä, että sveitsiläisten työtovereiden kanssa puhutaan yksityisasiosta vain pinnallisesti.

"Matalan profiilin noudattaminen työtilanteissa. Ammatillisten kriteerien korostaminen. Hoitaa hommansa."

"Ei saa olla liian avoin."

"Sveitsiläisiin piireihin tuntuu olevan lähes mahdotonta päästä, jollei sitten yksityiselämän kautta. Ei kannata puhua yksityisasiastaan työkavereille."

Väite 23, jossa totesin työtovereiden tapaavan toisiaan usein vapaa-ajallakin, jakoi mielipiteet tasan puolesta ja vastaan eli suomalaisilla näyttää olevan hyvin monenlaisia kokemuksia vapaa-ajan vietosta sveitsiläisten kolleegoiden kanssa. Avoimista vastauksista paljastui pääosin kuitenkin sellainen kuva, että sveitsiläiset näyttävät raottavan yksityiselämänsä verhoa työyhteisössä melko varovaisesti.

"Ei työajan ulkopuolisia tapaamisia, paitsi muiden suomalaisten työntekijöiden kanssa."

"Ennen kaikkea työ- ja yksityiselämän melkein täydellinen erilläänpito."

"Sveitsiläiset työkaverit ovat hiukan sulkeutuneita verrattuna ulkomaalaisiin työkavereihini nähden."

Tutkimushypoteesin kannalta kiinnostavin on **väite 19**, joka koskee ryhmätyöskentelyyn sitoutumista. Väitin siinä ryhmän jäsenten työskentelevän yhteisen tavoitteen hyväksi ja tukevan heikointa jäsentään. Esihaastatteluiden tuloksiin nojautuen oli aihetta olettaa, että lomakekyselyyn osallistujat olisivat selvästi vastakkaista mieltä esitetyn väitteen kanssa. Kuitenkin vain kolmannes oli jokseenkin tai täysin eri mieltä. Sen sijaan noin puolet uskoi, että ryhmässä puhalletaan yhteen hiileen. Peräti 18 %:lla vastaajista eli joka viidennellä ei ollut mielipidettä asiasta. Tälle esihaastatteluista poikkeavalle tulokselle voisi etsiä osaselitystä siitä, miten sveitsiläiset käsittävät ryhmätyöskentelyn. Oertig-Davidson kuvailee saksankielisten sveitsiläisten tapaa työskennellä ryhmässä seuraavasti: aluksi kaikki osallistuvat ongelman analysointiin ja ratkaisuvaihtoehtojen ideointiin, minkä jälkeen sovitaan yhteisesti toimintatavoista; lopuksi jokainen ryhmän jäsen hoitaa hänelle annetut tehtävät itsenäisesti, kunnes ryhmä jälleen kokoontuu yhteen tilanteen arviointia varten (Oertig-Davidson 2002, 213). Näen tässä jälleen yhtäläisyyden Sveitsin hallintorakenteeseen, jossa yksittäinen kantoni on itsenäisesti toimiva osa suurempaa joukkoa. Koska sveitsiläiset eivät halua tehdä itseään liikaa tykö, luo ryhmä oivat raamit, joiden puitteissa he voivat toimia itsenäisesti.

Mahdollisuus kehittää ammatillisia kykyjä työssään on tärkeää yksilöllisissä kulttuureissa. Kaksi kolmasosaa vastasi **kohdassa 20** työnantajan kannustavan heitä tässä suhteessa ja vain kolme prosenttia oli täysin eri mieltä. Vaikka vain muutama avoin vastaus sivusi yksilöllisyyden teemaa, kiteytyivät nekin nimenomaan suomalaisten hyvän koulutuksen ja ammattitaidon tärkeyteen. Hyvä koulutus ja ammatillinen pätevyys näyttävätkin avanneen monille suomalaisille oven Sveitsiin.

Väitteen 24 taustalla oli oletus, että sveitsiläinen viestintätyyli on luonteeltaan epäsuoraa eli niin kutsuttua korkean merkitysyhteyden viestintää. Esihaastattelut johtivat tähän oletukseen, vaikka epäsuora viestintätyyli ei yleensä ole tyypillistä yksilöllisesti suuntautuneessa kulttuurissa. Esitin väitteessäni, että sveitsiläiset ilmaisevat asiansa yleensä hyvin suoraan. Tämä ei suomalaisten vastaajien mielestä kuitenkaan näytä pitävän paikkansa, sillä vain neljä prosenttia oli täysin samaa ja 17 % jokseenkin samaa mieltä. Täysin tai jokseenkin eri mieltä oli jopa 66 % eli kaksi kolmannesta kaikista vastaajista. Tältä osin sveitsiläisessä viestintäkulttuurissa on siis nähtävissä myös kollektiivisia piirteitä.

"Ehdotukset ja muutokset pitää esittää japanilaisittain, jotta kukaan ei menetä kasvojaan."

"Sveitsiläinen on mielestäni tyypillisesti hienotunteinen ja varovainen, huumorintajuton tosikko, ehkä vähän juro. Voi siis joskus olla hyvä välttää suorasukaista, rätväkkää, vähänkin agressiivista käytöstä."

Sekä Sveitsi että Suomi ovat molemmat maita, joissa yksilö on keskeisessä asemassa. Ennakko-oletukseni oli kuitenkin, että sveitsiläisissä työyhteisöissä yksilöllisyys korostuisi jossain määrin enemmän kuin mihin suomalaiset ovat tottuneet. Näin näyttäisi edellä esitettyjen tulosten valossa olevankin, sillä epäsuoraa viestintätyyliä lukuun ottamatta kaikki vastaukset ovat linjassa tutkimushypoteesin kanssa. Ainoastaan väitteiden 19 ja 21 vastaukset jakautuivat niin tasaisesti, että niistä on vaikea tehdä päätelmiä suuntaan tai toiseen.

Valtaosa tätä aihepiiriä koskettaneista avoimista vastauksista sisälsi neuvoja uusille Sveitsiin muuttajille. Pähkinänkuoreen koottuna useimmat niistä painottivat hyvää kritiikinsietokykyä, vankkaa itseluottamusta omiin kykyihin ja ammattiosaamisen tärkeyttä; kaikki ominaisuuksia ja taitoja, joista on hyötyä yksilösuoritusta arvostavassa työyhteisössä.

"Työkokemusta ja kielitaitoa täytyisi olla ennen kuin tulee tänne."

"Ammattimaisuutta arvostetaan ja odotetaan."

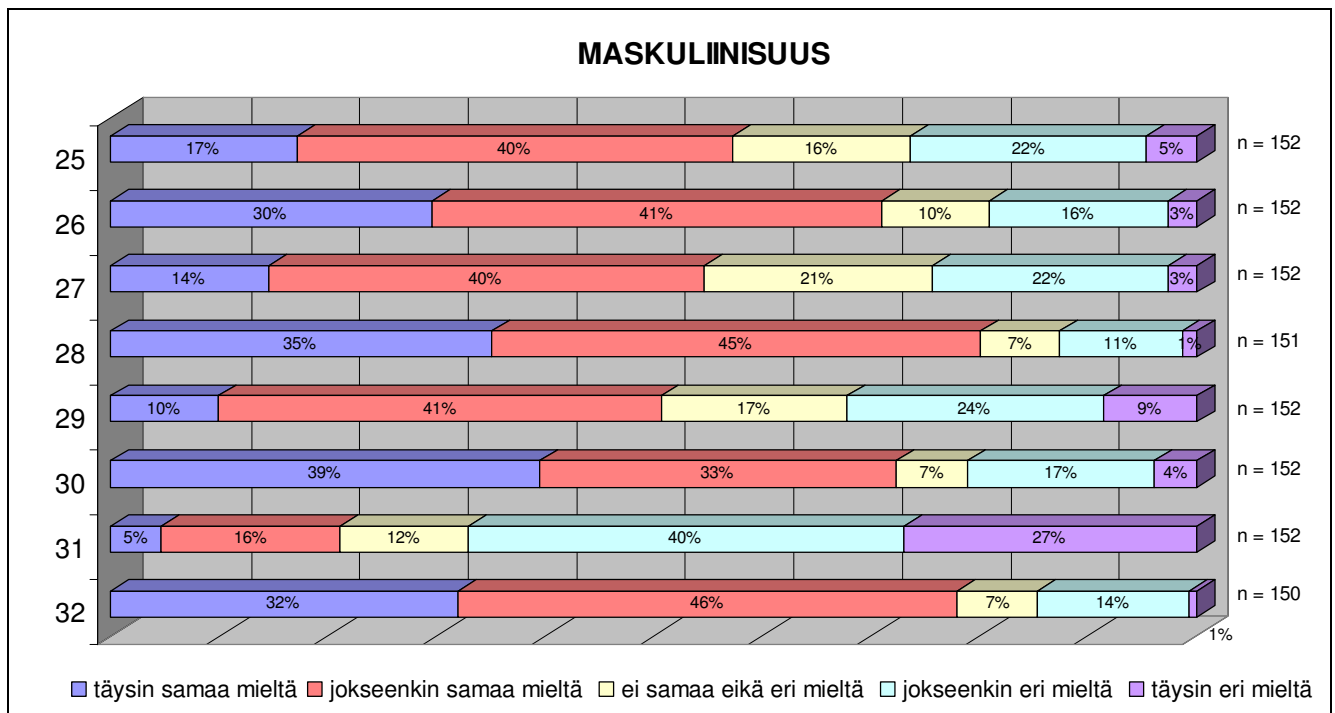
"Näytä heti mitä osaat. Pidä puolesi."

"Terve, ei ylikorostunut itseluottamus tarpeen; hyvät työsuoritukset noteerataan."

"Suomalaiset ovat tottuneet ottamaan vastuuta ja tekemään omia päätöksiä yhdessä sovittujen raamien puitteissa. Ole omatoiminen. Passiivisesti esimiehen työtehtävien jakoa odottavia pidetään laiskoina. Siitä ei rankaista työaikana; todistuksiin se kirjataan hienovaraisesti, mutta henkilöstöosastolle täysin selkokielellä."

6.4 Maskuliiniset arvot

Maskuliinisuuden ulottuvuus on kieltämättä tämän opinnäytetyön mielenkiintoisin osa-alue, sillä Hofsteden IBM-tutkimuksen perusteella Sveitsi ja Suomi eroavat toisistaan vain tässä suhteessa. Esitin kahdeksan väitettä, jotka lähestyvät tätä aihetta eri näkökulmista. Peilaan vastauksia suhteessa tutkimushypoteesiin, jonka mukaan **suomalaiset kokevat viestintäkulttuurin sveitsiläisessä työyhteisössä vahvan maskuliinisenä**. Vastausten prosenttijakaumat on esitetty kuviossa 6.6.



Kuvio 6.6 Maskuliinisuus

- 25 Sveitsissä arvostetaan työntekoa enemmän kuin vapaa-aikaa (Leben um zu arbeiten).
- 26 Sveitsissä ihannoidaan tehokkuutta ja kunnianhimoista asennetta työhön.
- 27 Kilpailu työntekijöiden kesken on kovaa.
- 28 Sveitsiläiset ovat täsmällisiä ja pitävät kiinni sovitusta aikataulusta.
- 29 Työyhteisön erimielisyyksiin pyritään löytämään kaikkia tyydyttävä ratkaisu neuvottelemalla.
- 30 Naisten ja miesten välinen roolijako näkyy työyhteisön arjessa selvästi.

- 31 Ammatillisesti yhtä pätevällä miehellä ja naisella on samanlaiset mahdollisuudet edetä uralla.
- 32 Ammattitaitoani ja työkokemustani arvostetaan ja saan kykijäni vastaavia työtehtäviä.

Väitteessä 30 totesin naisten ja miesten välisen rooli- jaon näkyvän sveitsiläisen työyhteisön arjessa selvästi. Lähes 40 % vastanneista on täysin samaa mieltä ja 33 % jokseenkin samaa mieltä, mikä on mielestäni huomattavan suuri joukko. **Väite 31** totesi ammatillisesti yhtä pätevällä miehellä ja naisella olevan samanlaiset etenemismahdollisuudet työurallaan. Vain viisi prosenttia vastasi olevansa täysin samaa mieltä, mutta kaksi kolmannesta jokseenkin tai täysin eri mieltä. Seitsemällä prosentilla ei ollut mielipidettä asiasta. Molemmat väitteet viittaavat siihen, että suomalaiset vastaajat kokevat sukupuolten välisen rooli- jaon ja epätasa-arvoisuuden sveitsiläisessä työyhteisössä varsin selkeänä, mutta miehet yllättäen hiukan useammin kuin naiset: naisista 25 % on täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että molemmilla sukupuolilla on samanlaiset mahdollisuudet edetä urallaan, kun taas miehistä vain 12 % uskoo näin. Voiko tästä siis päätellä, että suomalainen nainen kokee sveitsiläisen työyhteisön hiukan tasa-arvoisempana kuin suomalainen mies?

"Naisia, ainakaan äitejä, ei työelämässä näy yhtä paljon kuin Suomessa, joten kannattaa varautua siihen, että on kummajainen ja että joutuu pitämään puolensa."

"Jos lapsia on ja he ovat kouluiässä, niin silloin naisen paikka on kotona."

"Naisten ylenemismahdollisuudet perinteisessä sveitsiläisessä firmassa olivat suunnilleen olemattomat."

"Naisten asenne työhön: väliaikainen pesti, kunnes avioidutaan ja saadaan lapsia."

Kuten jo teoriaosuudessa toin esille, kattaa maskuliinisuuden käsite paljon enemmän kuin pelkästään miesten ja naisten roolijakoon sekä tasa-arvoon liittyviä asioita. Kulttuurin maskuliinisuuden astetta voi lisäksi arvioida tutkimalla, minkälainen arvoasema työllä on ihmisen elämässä. Kärjistetysti voi sanoa, että feminiininen ajattelutapa on nähä työ elannon hankkimisen välineenä, kun taas maskuliininen näkemys painottaa työn merkitystä elämän sisältönä. (Hofstede 2001a, 131)

Edelliseen liittyy kyselyn **kohta 25**, jossa väitin Sveitsissä arvostettavan työntekoa enemmän kuin vapaa-aikaa (*Leben um zu arbeiten*). Täysin samaa mieltä oli 17 % ja jokseenkin samaa mieltä 40 %. Viisi prosenttia oli täysin eri mieltä. Tärkeänä kriteerinä työn merkitystä mitattaessa voi myös pitää työpäivän pituutta, joka on Sveitsissä keskimäärin paljon pidempi kuin Suomessa ja haukkaa siten ison osan arjesta. Esimerkiksi toimistotyössä normaali työaika on Sveitsissä n. 40 - 42 viikkotuntia, minkä päälle monet tekevät paljon ylitöitä. Avovastausten runsaista kommentteista päätellen nimenomaan pitkät työajat ovat yksi suurimpia kulttuurisokin aiheita suomalaisen tullessa töihin Sveitsiin. Vastausten joukosta kantautui

myös muutamia kriittisiä ääniä, jotka moittivat sveitsiläistä työtahtia hitaaksi ja tehottomaksi, mutta valtaosa piti työtahtia kovana.

"On oltava valmis vaikka menehtymään työn puolesta. Työtä ei saa pelätä ja työpäivän pituutta!"

"Valmistaudu tekemään pitkiä päiviä ja ylityötä, ota selvää, korvataanko ylityöt erikseen."

"Työtahti ja asioiden eteneminen Suomeen verrattuna on varsin verkkainen. Suomi on tässä suhteessa selkeästi amerikkalaisempi maa."

Työn arvostukseen ja tärkeysjärjestykseen voi liittää myös **väitteet 26 - 28**, joissa väitin sveitsiläisten ihannoivan tehokkuutta ja kunnianhimoista asennetta työhön sekä heidän olevan kilpailuhenkisiä ja täsmällisiä; kaikki miehinä pidettyjä ominaisuuksia ja arvoja. Suurin osa vastaajista on joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että nämä piirteet istuvat hyvin sveitsiläiseen ajattelutapaan, joten vastaukset tukevat mielestäni tutkimushypoteesia. Kiinnitin erityistä huomiota siihen, että jopa 80 % on joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että sveitsiläiset ovat täsmällisiä ja pitävät kiinni sovitusta aikataulusta. Klisee sveitsiläisten tarkkuudesta näyttää siis pitävän paikkansa myös suomalaisten mielissä. Moni vastaaja muistuttikin avoimissa vastauksissa täsmällisyyden tärkeydestä Sveitsissä. Olen myös itse aistinut, että esimerkiksi tapaamisesta myöhästymisen toleranssi on minimaalisen pieni. Ei ole liioin sopivaa saapua paikalle liian aikaisin, korkeintaan pari minuuttia etuajassa.

"Kannattaa katsoa kelloa ja pysyä aikataulussa."

Myös **väitteeseen 32** - ammattitaitoani ja työkokemustani arvostetaan ja saan kykyjäni vastaavia työtehtäviä - annetut vastaukset puhuvat maskuliinisen kulttuurin puolesta. Peräti 78 % on joko täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä ja vain yksi prosentti on täysin eri mieltä. Miesten ja naisten vastauksissa ei ole juurikaan eroja. Maskuliiniselle kulttuurille on tyypillistä, että hyvälle työntekijälle annetaan mahdollisuus tehdä haastavia töitä ja edetä urallaan. Sveitsiin töihin tulevat suomalaiset ovat hyvin koulutettua ja ammattitaitoista väkeä, mikä tietysti edesauttaa heidän menestymistään työelämässä.

Käsittelen viimeisenä **väitettä 29**: työyhteisön erimielisyyksiin pyritään löytämään kaikkia tyydyttävä ratkaisu neuvottelemalla. Tämä väite tuo esitettyjen väitteiden osalta ainoana näkyviin sveitsiläisen kulttuurin feminiinisiä puolia. Mitä feminiinisempi ilmasto, sitä useammin ongelmatilanteissa turvaudutaan neuvottelukeinoihin yhteisen ratkaisun löytämiseksi. Maskuliiniselle kulttuurille on puolestaan tyypillistä, että avoimen kilpailun ja valtataistelun keinoin haetaan "pelin voittajaa". (Hofstede 2001a, 130). Sveitsiläisiä kuvataan usein kompromissihaluisiksi neuvottelijoiksi ja annetut vastaukset osoittavat selkeästi myös suomalaisten ajattelevan näin. Noin puolet kaikista vastaajista on joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä tästä. Muutama mainitsi, että kaikesta on aina keskusteltava ja päästävä kompromissiin. Yhden vastaajan huomio oli, että sveitsiläiset itse asiassa pyrkivät välttämään konfliktitilanteita.

"Yritä ymmärtää, että sellaista yhtenäistä valtiota kuin Sveitsi ei ole oikeastaan olemassa, vaan se koostuu 23 pienestä valtiosta/kantonista, jotka jatkuvasti taistelevat toistensa vaikutusta vastaan; yhteistä linjaa kaikille on mahdoton löytää ja päätöksiä ei siten päästä tekemään."

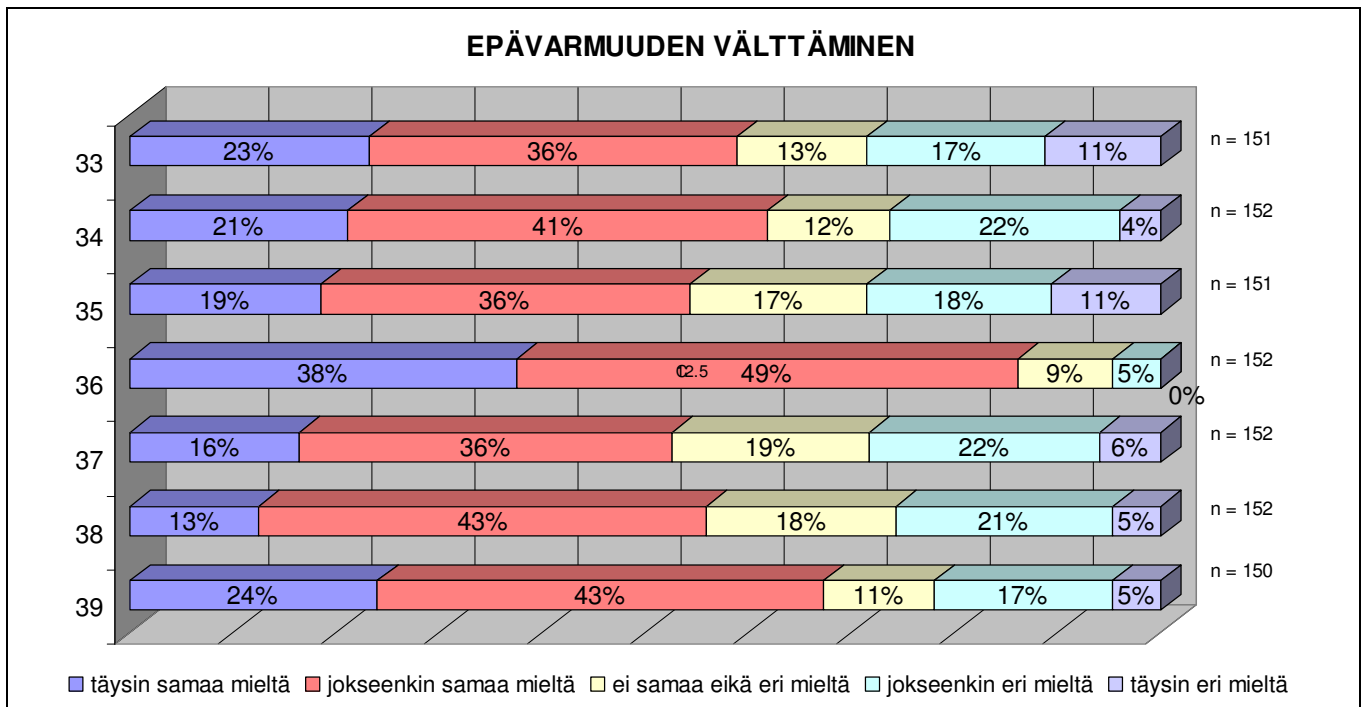
Sveitsiläisille näyttää olevan tärkeää päästä neuvottelemalla win-win-tilanteeseen, jossa kaikki osapuolet voittavat. Tätä kompromissihakuisuutta voi selittää ehkä sillä, että ristiriitatilanteiden etenemistä on yleensä vaikea ennakoida. Varsinaisesti tämä piirre liittyy epävarmuuden välttämisen teemaan, mutta sivuaa tässä kohtaa maskuliinisuutta.

Sveitsiläisen viestintäkulttuurin maskuliiniset piirteet heijastuvat selkeinä suomalaisten kokemuksissa ja osoittavat mielestäni tutkimushypoteesin paikkansapitävyyden. Ainoastaan sveitsiläisten kompromissihakuisuus on piirre, joka viittaa päinvastaiseen, mutta tutkimuksen kannalta sekini on sinänsä arvokas havainto. Yhteenvetona tuloksista voi todeta, että suomalaisten huomio kiinnittyy sveitsiläisessä työyhteisössä erityisesti naisten heikkoon asemaan, samoin kuin heidän passiivisuuteensa vaikuttaa itse omaan tilanteeseensa. Pitkät työajat ja tiukka työtahti näyttävät kuitenkin olevan niitä asioita, jotka käytännössä vaativat suomalaisilta kaikkein eniten totuttelua ja uudenlaista asennoitumista.

6.5 Vanhassa vara parempi

Neljännän tutkimushypoteesini mukaan sveitsiläisissä työyhteisöissä korostuu vahva pyrkimys välttää epävarmuutta aiheuttavia tekijöitä.

IBM-tutkimuksessa Sveitsi ja Suomi sijoituivat peräkkäisille sijoille epävarmuuden sietokykyä mittaavalla asteikolla, minkä perusteella maiden voisi arvella olevan toistensa kaltaisia tässä suhteessa. Esihaastatteluissa nousi kuitenkin pintaan erityisen paljon tähän liittyviä teemoja, jotka antoivat aiheen olettaa, että asioiden varmistelu ja ennakointi on Sveitsissä korostuneempaa kuin Suomessa. Tähän osa-alueeseen liittyi seitsemän väittämää, joiden vastaukset jakaantuivat kuviossa 6.7 esitetyllä tavalla.



Kuvio 6.7 Epävarmuuden välttäminen

- 33 Työyhteisössä noudatetaan usein periaatteen vuoksi sellaisiakin sääntöjä, jotka ovat vanhentuneita tai eivät toimi käytännössä.
- 34 Työntekijöitä kannustetaan tekemään työhönsä liittyviä parannusehdotuksia.
- 35 Sveitsiläistä työkuultuuria kuvaa hyvin sanonta: ”näin on tehty aina ja tehdään tulevaisuudessakin”.
- 36 Sveitsiläisessä työyhteisössä arvostetaan erityisen paljon suunnitelmallisuutta ja tarkkuutta.
- 37 Esimies kontrolloi usein alaisensa työsuorituksen.
- 38 Sveitsiläinen esimies luottaa alaisensa kykyyn suorittaa annettu tehtävä itsenäisesti.
- 39 Ongelmatilanteissa pysytään asiatasolla ja vältetään avointa tunteiden näyttämistä.

Vastauksissa huomio kiinnitty ensimmäisenä **kohtaan 36**, jossa väitin sveitsiläisissä työyhteisöissä arvostettavan erityisen paljon suunnitelmallisuutta ja tarkkuutta. Peräti 87 % vastaajista oli joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, eikä kukaan ollut täysin eri mieltä. Tulos ei liene yllätys ja vahvistaa kuvaa yhdestä useimmin Sveitsiin liitetystä kliseestä. Asioiden perusteellisella varmistamisella näyttää kuitenkin olevan käänköpuolensa, minkä saattoi päätellä avoimista vastauksista. Sveitsiläisiä moitittiin empiviksi päätöksentekijöiksi, jotka

keskittyvät liaksi yksityiskohtiin näkemättä metsää puilta. Suunnitelmallisuuden todettiin tuhoavan innovatiivisuuden. Lisäksi valiteltiin työtahdin hitautta, byrokraattisuutta ja siitä johtuvaa käytännönläheisyyden puutetta. Joustamattomuus, muodollisuus ja konservatiivisuus olivat usein käytettyjä attribuutteja. Rivien välistä sai sellaisen kuvan, että suomalaiset olivat kokeneet sveitsiläisen täsmällisyyden varsin kahlehtivana, ei niinkään myönteisenä piirteenä.

"Pienten detaljien kanssa nyhjäminen tehokkaan ja tuotannollisen työn kustannuksella."

"Yksityiskohdilla on hirmuisasti merkitystä, miten koko suoritus arvioidaan. Voi joutua siis olemaan ylihuolellinen merkityksettömissäkin epäolennaisuuksissa, että esitys otetaan vakavasti."

"Jatkuva toimintatapojen ja muiden prosessien etukäteen määrittämisen tarve."

"Saksalainen/sveitsiläinen mentaliteetti ja järjestelmällisyys ovat asioita, joiden kanssa on hyvä olla sinut. Vielä parempi on, jos itsestään löytyy samanlaisia luonteenpiirteitä."

Väittämillä 33 ja 35 halusin saada selville, pitävätkö sveitsiläiset suomalaisten mielestä tiukasti kiinni vanhoista säännöistä, jotka eivät välttämättä ole enää ajan tasalla eli toimivatko he usein vain periaatteen vuoksi vanhaan tapaan. Reilusti puolet vastasi molemmissa kohdissa olevansa täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä, mutta toisaalta noin kolmannes oli molempien väittämien suhteen joko täysin tai jokseenkin eri mieltä. Otin väittämän 33 lähempään tarkasteluun ja huomasin, että vastaajien iällä näytti olevan vaikutusta mielipiteisiin. Alle 50-vuotiaista 30 % oli täysin samaa mieltä siitä, että sveitsiläiset noudattavat usein vanhentuneita ja toimimattomia sääntöjä, mutta 50 vuotta täyttäneistä vain 14 %. Tästä voi ehkä varovaisesti päätellä, että eri sukupolvia edustavilla suomalaisilla on toisistaan poikkeavia käsityksiä säännöistä ja niiden toimivuudesta. Yli viisikymmenvuotiaat ovat todennäköisesti ehtineet asua pidempään Sveitsissä ja ovat siten jo omaksuneet maan tavat perusteellisemmin, kun taas nuoremmat ja vasta maahan muuttaneet suomalaiset huomaavat ja kyseenalaistavat asioita ehkä herkemmin.

"Kärsivällisyyttä runsain mitoin ja mieltämistä, että kulttuuri on huomattavasti jäykempää kuin Suomessa."

"Kohta 35 voi hyvinkin pitää paikkansa joillain aloilla, pankki- ja vakuutusala ei tätä sanontaa voi käyttää. Päinvastoin, näin tehtiin vielä eilen, mutta ei tänään eikä huomenna."

Muutamien vastausten osalta tulokset olivat ristiriitaisia ja siten vaikeasti tulkittavissa, mistä syystä niiden merkitystä ei voi painottaa. Otan esimerkiksi esimiehen kontrollointia ja luottamusta alaiseen koskevat **väittämät 37 ja 38**, jotka kuvaavat samaa asiaa vastakkaisilta suunnilta. Oletin, että väittämiin annettujen vastausten välinen korrelaatio olisi selkeästi negatiivinen eli että kohdassa 37 samaa mieltä olleet olisivat

vastanneet olevansa eri mieltä väittämän 38 kanssa. Molemmat vastaukset jakaantuivat kuitenkin lähes samoille prosenttiluvuille ja näyttävät näin kumoavan toisensa. Muutamien avointen vastausten perusteella voi kuitenkin todeta, että suuri kontrollin määrä ja luottamuksen puute työntekijää kohtaan on alkuun hämmästyttänyt vastaajia.

Väitteeseen 34 annetut mielipiteet näyttävät puhuvan tutkimushypoteesia vastaan. Työyhteisössä, joka pyrkii välttämään muutosta, ei työntekijöiden yleensä toivota tekevän parannusehdotuksia. Silti kuitenkin 62 % kaikista vastaajista oli sitä mieltä, että heitä kannustetaan ideoimaan ja esittämään uusia ajatuksia työhönsä liittyen. Jäin pohtimaan tulosta, sillä avoimet vastaukset viittasivat täysin päinvastaisiin kokemuksiin. Juuri tästä aiheesta vastaajat antoivat uusille Sveitsiin töihin tuleville suomalaisille kaikkein eniten neuvoja.

"Ei välttämättä kannata ensi töikseen alkaa 'suomettamaan' sveitsiläistä ympäristöä. Alkuun liikaa innokkuutta ei välttämättä katsota hyvällä. Kun tuntee kanssaihmiset ja työympäristön, niin yleensä hyvät ja järkevät parannukset ovat tervetulleita."

"Vaikka uusi luuta lakaisee hyvin, niin kannattaa ensin katsoa miksi joku tehdään näin, eikä niin kuin ehkä Suomessa. Ei kannata verrata kaikkia asioita Suomen oloihin."

"Vaikka on muodollisesti pätevä, täytyy olla alussa nöyrä."

"Suuret korvat ja pieni suu."

Vaiuttaa siltä, että moni suomalainen on Sveitsiin tullessaan polttanut sormensa muutosinnokkuudellaan. Yksi syy siihen voi olla suomalaisten suorasukaisessa ja töksähtävässä tavassa esittää asiansa, mikä saattaa sveitsiläisistä tuntua epäkohteliaalta.

Keskusteluissa muiden ulkomaalaisten kanssa olen kuullut sen suuntaisia mielipiteitä, että sveitsiläisissä työyhteisöissä kyllä annetaan tilaa uusille ideoille ja niitä jopa toivotaan työntekijöiltä, mutta on eri asia, missä määrin niitä loppujen lopuksi toteutetaan.

Kohdassa 39 väitin, että sveitsiläiset pysyvät ongelmatilanteissa asiatasolla ja välttävät avointa tunteiden näyttämistä. Yli kaksi kolmannesta kaikista vastaajista oli tästä täysin tai jokseenkin samaa mieltä, mikä on linjassa esihaastattelun tulosten kanssa. Sveitsiä voisi tässä suhteessa pitää tyypiesimerkkinä epävarmuutta voimakkaasti välttävästä kulttuurista, jossa tunteenpurkauksia pidetään työelämässä merkkinä kontrollin puutteesta ja jopa ammattataidottomuudesta.

"Tunteiden näyttäminen tai hermostuminen ei ole hyväksyttävää työpaikalla, siksi valtapeli selän takana on voimakasta."

Näiden tulosten valossa epävarmuuden välttäminen näyttää vastaajien mielestä olevan yksi sveitsiläisen työyhteisön tyypillinen ominaisuus. Tätä

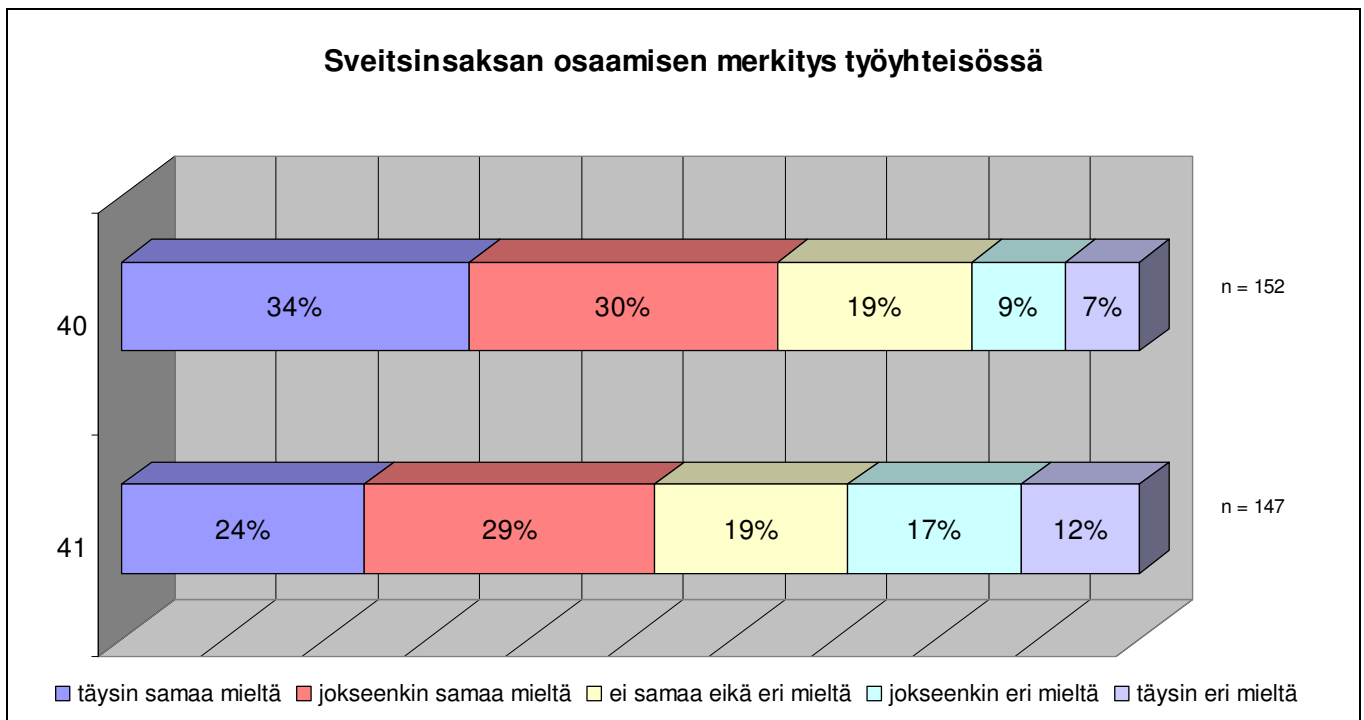
vahvistaa mielestäni myös se, että lähes kolmannes kaikista avoimista vastauksista, joissa kysyttiin alkuun ihmetyttäneitä asioita, liittyivät nimenomaan tähän aiheeseen. Joissakin vastauksissa korostettiin kuitenkin myös sveitsiläisten avointa luonnetta ja viime vuosikymmenten aikana tapahtunutta muutosta asenteissa

"Ei Sveitsi ole enää niin vanhanaikainen kuin vuosia sitten. Täältä löytyy myös skandinaavisempaa ajattelua ja firmanjohtoa, tosin aika harvassa vieläkin."

"Sveitsi on hyvin konservatiivinen maa, mutta toisaalta myös hyvin avoin ja suvatsevainen. Täällä saa olla oma itsensä, erilaisuutta ja eri kansallisuuksia on niin paljon, että muita ei niin kummastella."

6.6 Opetellako sveitsinsaksaa?

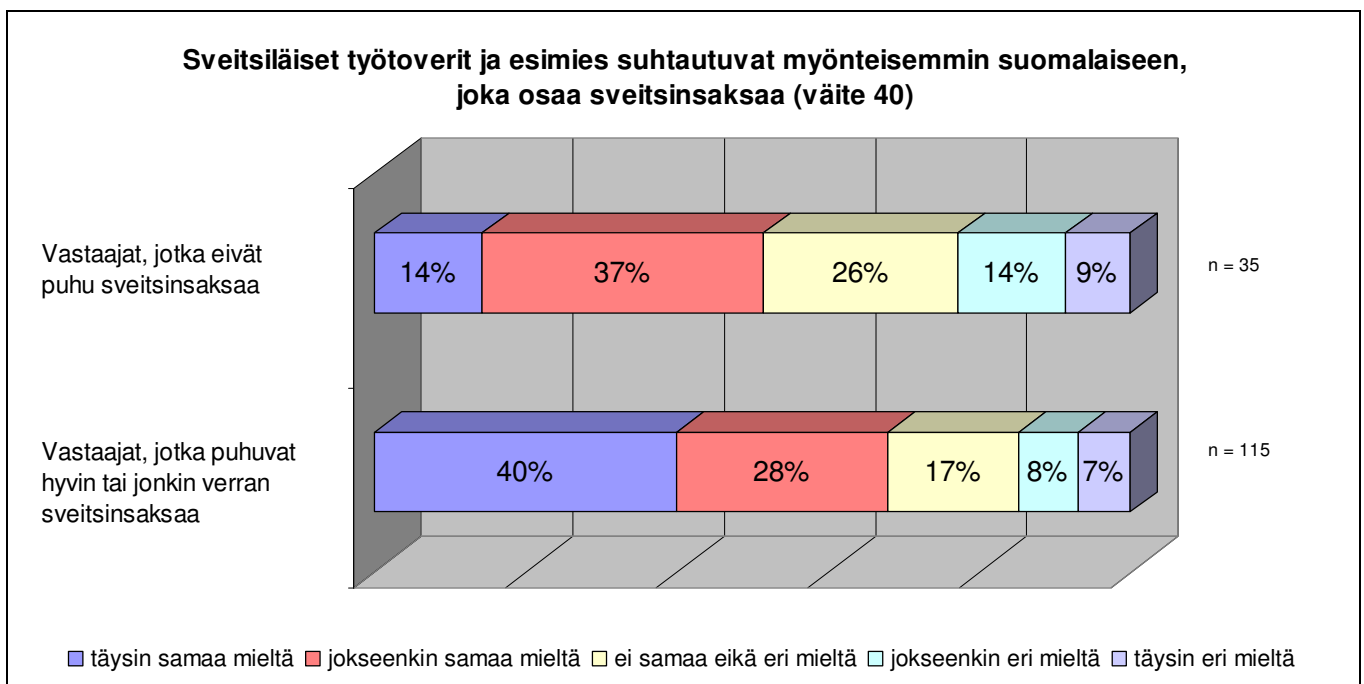
Tutkimushypoteesin mukaan sveitsinsaksan osaaminen helpottaa sopeutumista sveitsiläiseen työyhteisöön. Esitin kselylomakkeessa kaksi tähän teemaan liittyvää väitettä, joihin annetut vastaukset jakautuivat kuviossa 6.8 esitetyllä tavalla.



Kuvio 6.8 Sveitsinsaksan osaamisen merkitys työyhteisössä

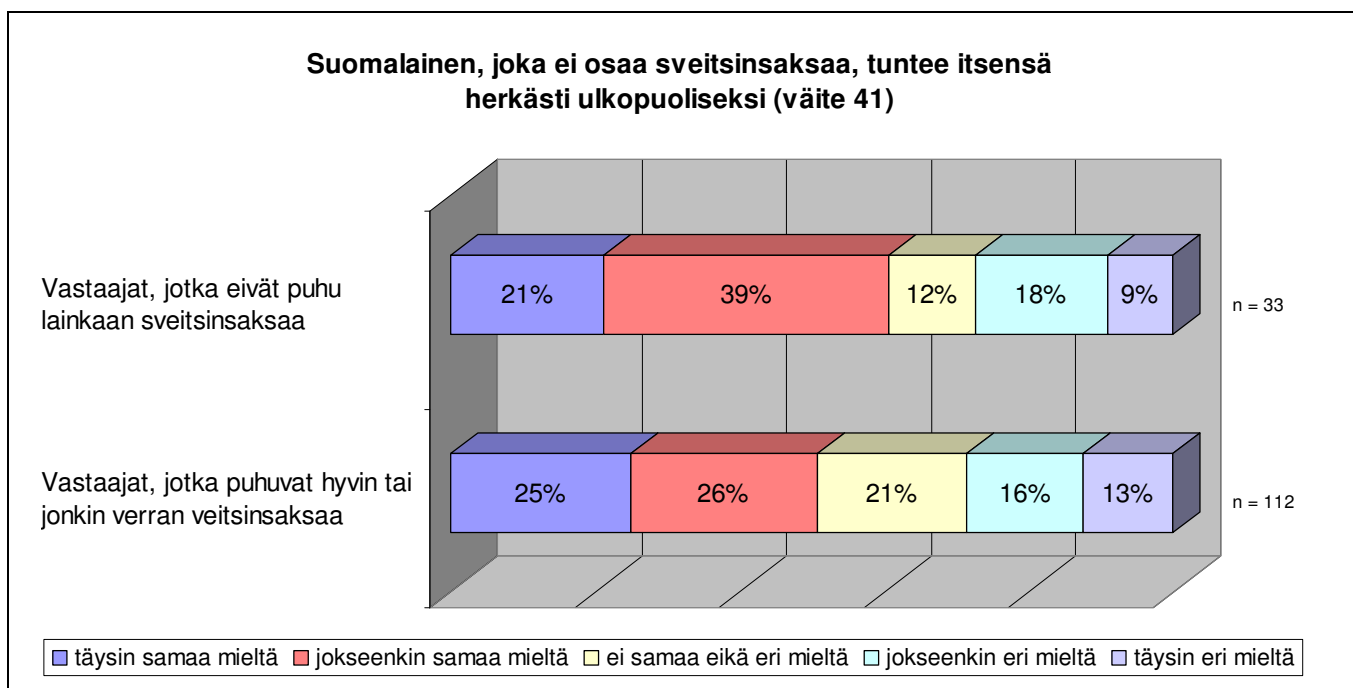
- 40 Sveitsiläiset työtoverit ja esimies suhtautuvat myönteisemmin suomalaiseen, joka osaa sveitsinsaksaa.
- 41 Suomalainen, joka ei osaa puhua sveitsinsaksaa, tuntee itsensä herkästi ulkopuoliseksi.

Onko sveitsinsaksan osaamisella siis yhteyttä työtovereiden ja esimiehen suhtautumiseen? Lähes kaksi kolmasosaa vastasi olevansa joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä **väitteen 40** suhteen eli he uskovat murteen osaamisen lisäävän myönteistä suhtautumista. Noin viidesosalla ei ollut mielipidettä asiasta ja 16 % oli jokseenkin tai täysin eri mieltä. Jaoin vastaukset edelleen kahteen ryhmään vastaajien sveitsinsaksan taidon perusteella selvittääkseni, vaikuttaako vastaajan kielitaito mielipiteeseen (kuvio 6.9). Täysin samaa mieltä olevien vastaukset kiinnittävät erityistä huomiota. Niistä, jotka eivät lainkaan puhu sveitsinsaksaa, vain 14 % on täysin samaa mieltä siitä, että murteen osaaminen lisää myönteistä suhtautumista työpaikalla. Sveitsinsaksaa puhuvista puolestaan 40 % uskoo, että kielen osaamisella on merkitystä. Tuloksesta voi päätellä, että sveitsinsaksaa osaavat katsovat kielitaitonsa lisäävän myönteistä asennoitumista. Toisaalta voidaan myös ajatella, että sveitsinsaksaa taitamattomat eivät ole kokeneet kielteistä suhtautumista kielitaidon puutteen vuoksi tai etteivät he näe yhteyttä kielitaidolla ja sveitsiläisten suhtautumisella.



Kuvio 6.9 Sveitsinsaksa, väite 40

Väitteessä 41 totesin, että suomalainen, joka ei osaa puhua sveitsinsaksaa, kokee itsensä herkästi ulkopuoliseksi. Hiukan yli puolet kaikista vastaajista oli joko täysin tai jokseenkin samaa mieltä ja 16 % täysin tai jokseenkin eri mieltä tämän väittämän kanssa. Vajaa viidennes ei ollut samaa eikä eri mieltä. Ne vastaajat, jotka eivät lainkaan puhu sveitsinsaksaa, olivat hieman useammin kuin muut sitä mieltä, että kielitaidon puute lisää ulkopuolisuuden tunnetta (kuvio 6.10).



Kuvio 6.10 Sveitsinsaksa, väite 41

Kyselylomakkeen avoimissa vastauksissa kukaan ei maininnut sveitsinsaksan tuntuneen Sveitsiin tullessa oudolta, mutta sitäkin enemmän annettiin aiheeseen liittyviä ohjeita uusille Sveitsiin tulijoille. Hyvän kielitaidon korostettiin yleisesti olevan kaiken A ja O, erityisesti saksan kirjakielen osaamista moni piti ehdottomana edellytyksenä. Kommentit, joissa otettiin kantaa sveitsinsaksan oppimisen tärkeyteen, jakaantuivat melko tasaisesti puolesta ja vastaan. Murteen puhumaan opettelemista suosittavat totesivat muun muassa:

"Pelkällä saksan kielen taidolla ei pitkälle pötki, sillä sveitsinsaksa on ainoa käytössä oleva kieli, ilman sitä ei oikein pärjää, tuntee olonsa ulkopuoliseksi."

"Ehdottomasti kannattaisi opetella sveitsinsaksa, se on mielestäni avain tähän yhteiskuntaan."

"Jos olet yleisöpalvelussa, opettele mahdollisimman nopeasti sveitsinsaksaa".

Monet niistä vastaajista, jotka olivat sitä mieltä, että pelkällä saksan kirjakiellelläkin pärjää, totesivat kuitenkin, että murretta kannattaisi oppia ainakin ymmärtämään:

"On osattava alueen virallista kieltä hyvin ja ymmärrettävä pian murretta, sen puhuminen ei ole niin tärkeää."

"Täytyy osata ainakin Hochdeutschia, asioita helpottaa, jos ymmärtää sveitsinsaksaa."

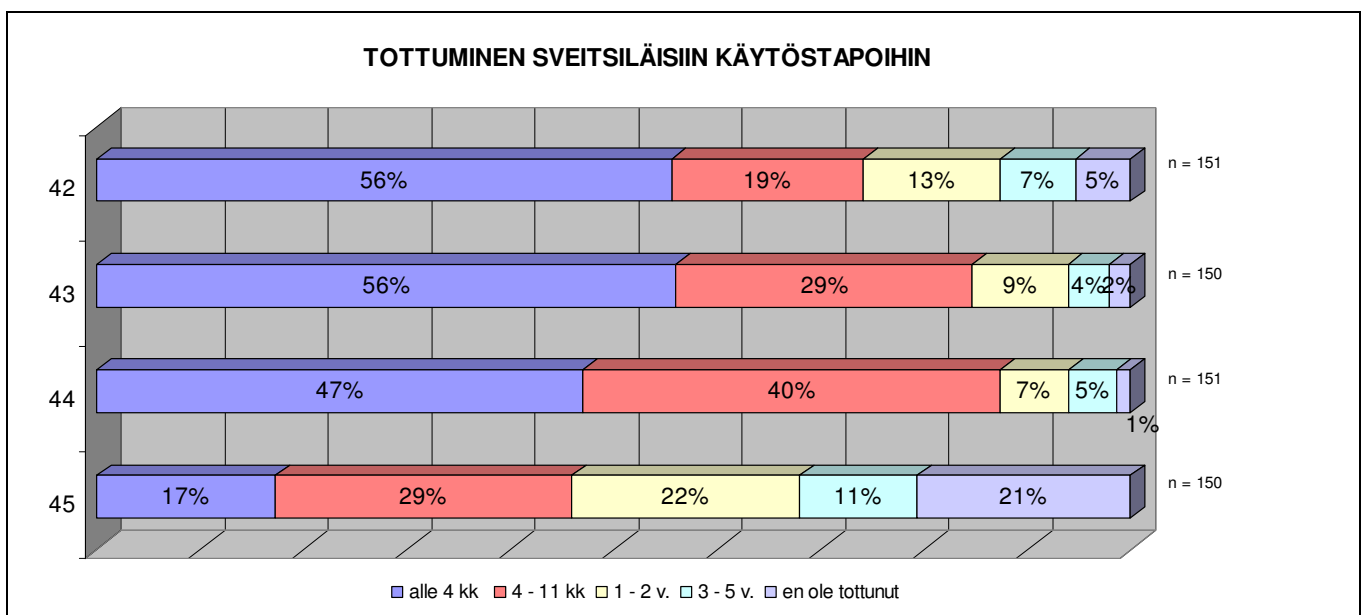
"Ei sveitsiläiset mielestäni odota, että ulkomaalaiset tämän murteen opettelevat. Hyvällä saksankielentaidolla tulee hyväksytyksi työyhteisöön ja muuallakin."

Sekä suljettuihin että avoimiin kysymyksiin annetut vastaukset vahvistavat mielestäni jo esihaastattelussa syntyneitä oletuksia siitä, että sveitsinsaksan osaaminen helpottaa suomalaisen työntekijän sopeutumista sveitsiläiseen työyhteisöön. Kielitaidon merkitystä vieraaseen maahan sopeutumisessa ei luonnollisestikaan voi vähätellä; onhan kieli suora yhteys kulttuuriin ja sen ymmärtämiseen. On myös itsestään selvää, että paikallisen kielen osaaminen helpottaa arjen sujumista ja kommunikointia vieraassa ympäristössä. Uuden kielen oppiminen aikuisiässä on kuitenkin vaikeaa ja aikaavievää, joten moni suomalainen varmasti miettii, kannattaako sveitsinsaksaa lainkaan opetella puhumaan. Näin varsinkin silloin, jos Sveitsiin muutetaan vain määräajaksi ja jos kirjakiellelläkin näyttää tulevan hyvin toimeen. Avoimet vastaukset tuovat lisävalaistusta tähän kysymykseen ja niissä esitetyt mielipiteet voi tiivistää seuraavasti: tärkeintä on saksan kirjakielen hyvä osaaminen sekä sveitsinsaksan ymmärtäminen, joskin murteen puhumisesta on lisäetua.

"Opi ymmärtämään paikallista murretta niin pian kuin mahdollista. Voit puhua kirjakieltä (Hochdeutsch) huoletta, sinulla on sympatiaetu puolellasi suomalaisena".

6.7 Sveitsiläisen tapakulttuurin kiemuroita

Tutkimushypoteesin mukaan Suomalaiset tottuvat melko hitaasti sveitsiläisiin käytöstapoihin. Kyselylomakkeessa esitin neljä kysymystä, jotka koskivat teittelyä, kättelyä, fraasien käyttöä ja nimeltä puhuttelua. Pyysin vastaajia kertomaan, kuinka nopeasti he olivat tottuneet näihin tapoihin Sveitsiin tultuaan. Vastaukset jakautuivat kuviossa 6.11 esitetyllä tavalla.



Kuvio 6.11 Tottuminen sveitsiläisiin käytöstapoihin

- 42 Teitittely
- 43 Kättely
- 44 Fraasit
- 45 Nimeltä puhuttelu

Vastauksista käy ilmi, että suomalaiset sopeutuvat varsin nopeasti teitittelyyn. Kolme neljästä vastaajasta kertoi tottuneensa siihen viimeistään ensimmäisen vuoden aikana ja ainoastaan 5 % ei ollenkaan. Näillä näyttää olevan jonkin verran yhteyttä vastauksiin. Alle 50-vuotiaista 49 % oli tottunut teitittelyyn alle neljässä kuukaudessa, kun taas vastaava luku 50-vuotiaiden ja sitä vanhempien ryhmässä oli 63 %. Tämä selittyy todennäköisesti sillä, että vanhempi sukupolvi on asunut Suomessa aikana, jolloin teitittely oli nykyistä paljon yleisempää.

Teitittelyn yleisyydessä on eroja ammattialojen välillä. Kyselyyn vastanneista terveydenhuoltoalan edustajista 27 % vastasi teitittelevänsä esimestään, mutta pankki- ja vakuutusosalalla työskentelevistä vain 10%. Suureen eroon vaikuttaa varmasti osittain terveydenhuoltoalan perinteinen hierarkisuus ja toisaalta pankki- ja vakuutusalan kansainvälisyys ja englannin kielen käytön yleisyys.

Avoimissa vastauksissa teitittelyä kommentointiin tapakulttuurin osalta kaikkein eniten. Parikymmentä vastaajaa mainitsi sen asiana, joka oli alussa ihmetyttänyt sveitsiläisessä työkuulttuurissa. Erityisesti hämmästeltiin työtovereiden ja samanikäisten välistä teitittelyä, varsinkin jos oli jo tehty pitkään töitä yhdessä. Jotkut vastaajat totesivat teitittelyn vähentyneen viime vuosina, mitä voi päätellä siitäkin, että tutkimukseen osallistuneista vain 15 % ilmoitti teitittelevänsä esimestään. Teitittelyä on opittu pitämään myös viestintää helpottavana tekijänä ja käyttämään sitä omien tarpeiden mukaan. Jotkut näkivät teitittelyn kulttuurisidonnaisena tapana, joka saa eri maissa erilaisia merkityksiä.

"Teitittely ei ole huonosta, esimiehen kanssa on helpompi jutella."

"Nykyään käytän teitittelyä hyvinkin suunnatusti, omaksi edukseni tilanteissa ja ihmissuhteissa, joissa haluan (jatkoksin) säilyttää tietyn etäisyyden."

"Toivon, ettei teitittelylle tai sinuttelulle pistetä vääränlaista painoa. Hoitotyössäni tiedän, että vaikka teitittelenkin potilaitani, syntyy hyvinkin läheisiä ja lämpimiä suhteita. Myös suhteet naapureihin saattavat olla ihan ystävällisiä ja auttavaisia vaikka teititelläänkin. Se on mielestäni vain kulttuurikysymys."

Niinkin suuri joukko kuin 85 % vastaajista oli tottunut kättelyyn ensimmäisen vuoden kuluessa. Onhan kättely Suomessakin yleistä, mutta suomalaisiin verrattuna sveitsiläiset kuitenkin kättelevät useammin niin tuttavien kuin myös työtovereidenkin kesken. Suomalaista saattaa ehkä ihmetyttää, että Sveitsissä hyviin tapoihin kuuluu kätellä lomalle lähtevää

työtoveria, samoin kuin toivottaa hänet loman jälkeen kätellen takaisin töihin. Myös hyvää joulua ja uutta vuotta on tapana toivottaa henkilökohtaisella kädenpuristuksella. Niinikään syntymäpäiväsankariakin onnitellaan ja lahjan antajaa kiitellään kädestä pitäen.

Suomalaiset menevät tunnetusti melko suoraan asiaan, kun taas sveitsiläiset mielellään vaihtavat muutaman kohteliaan sanan keskustelun aluksi. Siitä huolimatta suomalaisten näyttää olevan helppo tottua Sveitsissä käytettyihin kohteliaisuusfraaseihin, sillä jopa 87 % kaikista vastaajista kertoi tottuneensa niihin alle vuodessa, miehistä peräti 96 %. Alle 50-vuotiaiden ja sitä vanhempien vastauksissa ei ollut eroja. Avoimissakaan vastauksissa ei tullut esille, että fraasien käyttö olisi alkuun tuntunut erityisen oudolta. Vain yksi vastaaja päivitteli, kuinka puhelimesta luetellaan miljoonia fraaseja puhelua päätettäessä. Vastaajat antoivat muun muassa seuraavia neuvoja:

"Aktiivinen kommunikointi ja osallistuminen, ei saa istua tuppisuuna."

"Sanoa kun joku miellyttää, kiittää ja ilmaista ilonsa kun joku on opastanut, auttanut, näyttänyt maisemia jne."

"Täällä piti heti oppia tarkat käyttäytymissäännöt niin puhelimesta ja kontakteissa ihmisten kanssa, mikä kyllä on ihan oikein."

"Pienet huomaavaisuudet ja fraasit ja nimien muistaminen erittäin tärkeää alusta asti."

"Tänne on helppo sopeutua, jos älyää noudattaa joitakin kirjoittamattomia sääntöjä sosiaalisessa kanssakäymisessä: huomaavaisuus, juttelu, tervehtiminen, järjestyssäännöt asunnossa jne."

Toisin kuin saksan- ja englanninkielisissä kulttuureissa, ei Suomessa ole tapana puhutella keskustelukumppania nimeltä. Kyselyn tulos, jonka mukaan vain vajaa puolet vastaajista kertoi tottuneensa tähän tapaan alle vuodessa, ei siis yllättänyt. Hämmästyttävää on silti, että peräti 21 % ei ollut lainkaan tottunut nimen käyttöön. Alle 50-vuotiaiden joukossa oli eniten niitä, jotka olivat omaksuneet hitaasti tämän tavan. Heistä vain 36 % ilmoitti tottuneensa siihen ensimmäisenä vuonna, kun taas 50 vuotta täyttäneiden ryhmässä vastaava luku oli 59 %.

Nimeltä puhuttelu on sveitsiläisille osoitus toisen huomioimisesta ja kunnioittamisesta, eikä sen merkitystä voi kyllin alleviivata. Esimerkiksi puhelinkeskustelun aikana saatetaan puhekumppanin nimi mainita useaan kertaan, joten se kannattaa varmuuden vuoksi kirjoittaa vaikka ylös. Ei ole lainkaan epäkohteliasta pyytää toistamaan tai tavaamaan nimeä, jos sitä ei heti ymmärrä. Sveitsiläiset nimet sitä paitsi lausutaan monesti aivan eri tavalla kuin kirjoitetaan.

Monivalintakysymyksiin annettujen vastausten perusteella voi päätellä, että suomalaiset tottuvat yllättävän nopeasti teitittelyyn ja kättelyyn samoin kuin

fraasien käyttöön. Ainakaan näiltä osin hypoteesi hitaasta sopeutumisesta ei siis näytä pitävän paikkansa. Ainoastaan nimeltä puhuttelu ei tunnu luontevasti istuvan suomalaisten suuhun, joten sen opettelemiseen Sveitsiin muuttavien suomalaisten on syytä kiinnittää erityistä huomiota.

Avoimet vastaukset nostivat edellä mainittujen lisäksi pintaan monia muitakin mielenkiintoisia sveitsiläisen tapakulttuurin erikoispiirteitä. Esimerkiksi niin kutsuttujen aperoiden järjestämistä pidettiin loistavana lisänä työpäivän arkeen. Aperot ovat cocktail-kutsujen tapaisia lyhyehköjä tilaisuuksia, joissa tarjoillaan pikkupurtavaa ja juotavaa. Työpaikoilla näitä "kokkareita" järjestetään aina silloin tällöin vaikkapa juhlistamaan hyvää tulosta tai työntekijän syntymäpäivää, milloin mitäkin tapahtumaa. Aperot tarjoavat oivan tilaisuuden tutustua työtovereihin tavallista rennommassa ilmapiirissä.

Monessa vastauksessa muistutettiin myös, että palkasta puhuminen on tabu-teema sveitsiläisille. Työnantaja saattaa jopa lisätä työsopimukseen kohdan, jossa palkasta puhuminen kielletään. Neuvoksi annettiin myös, että omista raha-asioista ja ongelmista ei kannata puhua uusien tuttavien kanssa.

On hyvä muistaa, että viidennes Sveitsin työväestöstä on ulkomaalaisia, mikä tuo oman lisävärinsä myös käytöstapoihin.

"Jos työyhteisö on kovin kansainvälinen, voi työkuulttuuri olla ihan mitä vaan, vaikka joukossa olisikin sveitsiläisiä ja vaikka esimies olisikin sveitsiläinen."

"Olen töissä suomalaisessa yrityksessä ja täällä sveitsiläisetkin ovat suomalaistuneita, joten ilmapiiri on huomattavasti vapaampi kuin mitä se olisi sveitsiläisessä firmassa."

Teoriaosuudessa sivulla 11 totesin käytöstapojen olevan kulttuurin näkyviä rituaaleja, jotka ilmentävät sen jäsenten yhteisiä arvoja. Vieraan kulttuurin edustajana voimme korkeintaan oppia toimimaan näiden rituaalien mukaisesti saamatta silti kuitenkaan yhteyttä niiden taustalla vaikuttaviin arvojärjestelmiin. Kulttuurien kohdatessa on siksi hyvä pohtia tietoisesti, mitä merkityksiä vieraassa kulttuurissa annetaan tuntemillemme rituaaleille. Ehkä niillä tarkoitetaan siinä jotain aivan muuta, kuin mihin olemme tottuneet? Tämä on hyödyllistä varsinkin silloin, kun on kyse kahdesta toisiaan hyvin lähellä olevasta kulttuurista. Muutama vastaajakin tarttui tähän aiheeseen ja esitti näkemyksiään sveitsiläisen ja suomalaisen kulttuurin eroista.

"Sopeutumisen kannalta on hyvä olla selvillä siitä, etteivät sellaiset tavat kuin teitittely, kädestä tervehtiminen ja runsas fraasien käyttö tarkoita Sveitsissä samaa kuin Suomessa. Ymmärtäisin, että niiden tarkoitus on auttaa yksilöä sopeutumaan yhteisöön, joka Sveitsissä on tiheämmin asuttu ja kulttuuriltaan erilainen, vanhempi kuin Suomessa."

"Ole oma itsesi ja ota huomioon, että kulttuurinen huumorintaju on erilaista; suomalainen huumorintaju on outoa tšekäläisille."

"Käyttäydy ja suhtaudu muihin, kuten haluat heidän suhtautuvan itseesi ja muista, että erilaisuuden kokeminen on subjektiivinen tunne."

7 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA PÄTEVYYS

Tutkimustulosten hyödyllisyyttä silmällä pitäen on aiheellista kysyä, voiko niitä yleistää koskemaan kaikkia tai ainakin suurempaa joukkoa sveitsinsuomalaisia. Määrällisiä tutkimusmenetelmiä käytettäessä hyvän tutkimuksen kriteereinä käytetään yleensä kahta erilaista perusvaatimusta. Tutkimuksen reliabiliteetin eli luotettavuuden kannalta on ensinnäkin tärkeää, että tulokset ovat tarkkoja ja toistettavissa, mihin muun muassa otoskoko vaikuttaa. Validiteetti eli pätevyys puolestaan arvioi, missä määrin on onnistuttu mittaamaan juuri sitä mitä oli tarkoitus mitata. (Heikkilä 2002, 29 - 30)

Luotettavuuden vaatimuksen suhteen tämän tutkimuksen alkuasetelma oli epäedullinen, sillä tutkimuksen perusjoukon määrittely ei ollut mahdollista. Koska sveitsinsuomalaisista ei ole olemassa kattavaa rekisteriä, valikoituivat haastateltavat henkilöt ja lomakekyselyyn osallistuneet melko satunnaisesti lumipallomenetelmää käyttäen. Otin itse suoraan yhteyttä noin 330 tuntemaani kohderyhmän jäseniin ja pyysin heitä kertomaan tutkimuksesta muille sveitsinsuomalaisille. (DictionaryBarn 2005) Sitä, kuinka moni kertoi kyselystä edelleen, on kuitenkin vaikea arvioida. On myös otettava huomioon, että lomakekyselyn toteutus sähköpostitse ja internetissä rajasi vastaanottajat vain niihin, joilla oli sähköposti- ja internetyhteys käytettävissään. Internet-kyselyssä ei myöskään voi aina täysin sulkea pois sitä mahdollisuutta, että kohderyhmään kuulumattomia käy täyttämässä kyselylomakkeen. Nämä tekijät ovat saattaneet vaikuttaa tutkimustuloksiin.

Vaikka otoskoko jäikin varsin pieneksi perusjoukon arvioituun kokoon nähden, voi lomakekyselyyn osallistuneiden 151 henkilön määrää kuitenkin pitää varsin hyvänä saavutuksena. Vastajat edustavat tasaisesti eri ikäluokkia, toimialoja ja eripituisia työskentelyaikoja Sveitsissä. Vastaajien kokemukset tosin painottuvat ehkä liiaksi Zürichissä työskentelyyn, sillä kaksi kolmasosa vastaajista ilmoitti sen työskentelykantonikseen. Tilastojen mukaan kuitenkin vain noin kolmasosa tällä hetkellä Sveitsissä asuvista suomalaisista työskentelee Zürichin alueella.

Kohderyhmän jäsenille suunnatut haastattelut ja lomakekysely olivat mielestäni hyvä pohja sille, että tutkimusaineistosta saatiin mahdollisimman tarkoituksenmukainen. Oikean kohderyhmän tavoittaminen ei kuitenkaan yksinään riitä takaamaan tutkimuksen onnistumista, sillä tutkimuksen pätevyyttä arvioitaessa on myös oleellista pohtia sitä, onko onnistuttu mittaamaan oikeita asioita. Kysely- ja haastattelututkimuksien validiteettiin vaikuttaa ennen kaikkea se, kuinka onnistuneita kysymykset ovat eli saadaanko niiden avulla vastaus tutkimusongelmaan. (Heikkilä 2002, 186) Tältä osin vapaamuotoiset esihaastattelut olivat onnistunut tapa täsmentää ja rajata tutkittavaa aihealuetta ennen laajemman kyselyn toteuttamista. Niiden avulla katse oli helppo fokusoida tutkimuksen tavoitteiden kannalta tärkeimpiin asioihin ja niiden luoman viitekehäyksen puitteissa sujui myös lomakekyselyn suunnittelu luontevasti.

Esihaastatteluiden voi siis sanoa lisänneen tutkimuksen pätevyyttä, tosin itse lomakekyselyn toteutusta tarkastelisin hieman kriittisemmin.

Käsiteltävien teemojen jakaminen kuuteen pääryhmään tutkimushypoteesien perusteella oli sinänsä hyvin perusteltua, mutta aiheiden runsaus hankaloitti silti jonkin verran kyselylomakkeen tekemistä ja vastausten analysointia. Väittämiä olisi voinut olla kyselyssä vähemmän ja niitä olisi ollut hyvä rajata vieläkin tarkemmin. Toteutunut kyselylomake oli tässä muodossa ehkä hiukan liian laaja ja saattoi siksi aiheuttaa myös vastausväsymystä.

Muutamit vastaajat kiinnittivät kriittistä huomiota kysymyksenasetteluun ja pitivät kyselyn väitteitä johdattelevina ja asenteissaan värjäytyneen ennakkoluuloisina. Väitteitä pidettiin toisaalta myös hyvinä, koska niistä välittyi sveitsiläisen luonteen tuntemus. Väitteissä keskityttiinkin tiettyihin aihepiireihin, mutta ne kulkivat kuitenkin tiukasti käsi kädessä esihaastatteluiden synnyttämän aineiston kanssa. Tämä saattoi antaa vaikutelman tutkimuksen tekijän asenteellisuudesta sveitsiläistä viestintäkulttuuria kohtaan. Kohderyhmän jäsenenä omat kokemukseni Sveitsissä työskentelystä toki vaikuttivat tutkimuksen taustalla, mutta osallistuvan havainnoitsijan asema oli alun perin tarkoituksellisesti valittu näkökulma, jota pidin ainoastaan etuna aiheen käsittelyssä.

Avoimissa vastauksissa kyselyä sekä keuhuttiin että moitittiin. Moni piti hyvänä asiana, että tällaisia kartoituksia tehdään ja useat toivoivat saavansa tietoa tutkimuksen tuloksista. Kyselyn järjestämistä joulun alla ei tosin pidetty hyvänä ajoituksena ja onkin todennäköistä, että epäedullinen ajankohta karsi vastausten määrää. Kolme vastaajaa kertoi olevansa itse johtavassa asemassa, mikä oli vaikeuttanut kysymyksiin vastaamista ja jotkut eivät samasta syystä halunneet lainkaan osallistua kyselyyn. Lisäksi muutama sanoi työskentelevänsä täysin ulkomaalaisessa yrityksessä tai hänellä olevan muu kuin sveitsiläinen esimies. Sveitsin suuresta ulkomaalaisten määrästä johtuen tämä olikin ennakoitavissa ja korostaa mielestäni hyvin sveitsiläisten työyhteisöjen monikulttuurista luonnetta. Erityisesti pankkialalla työskentelevät toimivat muita vastaajia useammin kansainvälisessä työympäristössä, jossa englanti on vakiintunut työkieliksi.

Sveitsin monikulttuurisuus on mielestäni yksi tärkeimpiä tekijöitä tämän tutkimuksen yleistettävyyden arvioinnissa, sillä se vaikeuttaa yhtenäisen sveitsiläisen viestintäkulttuurin määrittelyä ja tulosten laajempaa soveltamista. Yksi vastaajista totesikin, että kyselyn väitteisiin oli tästä syystä vaikea vastata yleisellä tasolla. Toisaalta kulttuurien moninaisuus on kuitenkin erottamaton osa Sveitsiä, joka tuo oman lisävärinsä työyhteisöjen viestintään. Siten sitä voi mielestäni itsessään pitää yhtenä sveitsiläisen viestintäkulttuurin ominaispiirteenä.

Kyselylomakkeen strukturoituja väitteitä pidettiin pinnallisina, mikä onkin yleinen piirre tämän tyyppisille lomakekyselyille. Avoimet kysymykset antoivat vastaajille kuitenkin mahdollisuuden kertoa vapaamuotoisesti omista kokemuksistaan, mikä toi tutkimusaineistoon syvyyttä. Tiettyjen teemojen toistuminen useissa vastauksissa on mielestäni osoitus siitä, että niillä on merkitystä suomalaisten kannalta ja että niiden avulla voi tutkimuksen tuloksia arvioitaessa tehdä, jos ei yleistäviä, niin ainakin suuntaa-antavia päätelmiä.

8 DISKUSSIO

Lopuksi on aika luoda silmäys tutkimuksen tuloksiin kokonaisuutena ja arvioida, kuinka hyvin tälle opinnäytetyölle asetetut odotukset täyttyivät. Päällimmäisenä tavoitteenahan oli koota suomalaisten kokemuksia tietopaketti, jonka avulla Sveitsiin töihin lähtevä voisi etukäteen orientoitua sveitsiläisen viestintäkulttuurin ominaispiirteisiin. Tämän tavoitteen kannalta oli erittäin myönteistä, että esihaastatteluihin ja lomakekyselyyn osallistuneet sveitsinsuomalaiset näkivät paljon vaivaa kertoessaan monipuolisesti ja avoimesti kokemuksistaan Sveitsissä työskentelystä. Parasta ja mielenkiintoisinta antia ovat mielestäni suomalaisten kokemukset niistä asioista, jotka olivat alussa tuntuneet vierailta sekä neuvot, joita he antoivat uusille Sveitsiin muuttaville. Kokoan päätteeksi lyhyen yhteenvedon niistä ajatuksista ja mielipiteistä, jotka saivat erityisesti avoimissa vastauksissa runsaasti huomiota. Lähestyn aihetta jälleen tutkimusta jaksottaneiden hypoteesien avulla.

On yllättävää, että ainakin avointen vastausten lukumäärän perusteella kaikkein oleellisimmat erot, joihin suomalaiset ovat Sveitsissä työskennellessään törmänneet, liittyvät epävarmuuden välttämiseen. Kyselylomakkeen strukturoidussa osuudessa suunnitelmallisuuden ja tarkkuuden vaatimukset erottuivat joukosta kaikkein selvimmän, minkä lisäksi avoimissa vastauksissa sveitsiläistä luonnetta kuvailtiin monin kohdin muodolliseksi, konservatiiviseksi ja varovaisen diplomaattiseksi. Tämän perusteella voi arvella, että suomalaiset kokevat sveitsiläisten ennakoivan ja varmistelevan asioita tarkemmin sekä olevan muutoshaluttomampia kuin suomalaiset. Vastaajien kommentteista suodattui kuitenkin esiin selvä neuvo olla ”suomettamatta” sveitsiläistä ympäristöä liian innokkaasti ja hillitä parannusehdotusten tekemistä. Erittäin moni halusikin antaa tärkeän neuvon käyttäytyä maassa maan tavalla. Ensin on syytä katsella ja kuunnella, synnyttää luottamus ja sitten vasta on hiljalleen aika muutoksille ja omille mielipiteille, kuten eräs vastaajista tiivistä.

Toinen paljon huomiota saanut teema liittyi maskuliinisuuteen ja sen osalta kaikkein näkyvimmin pitkään työaikaan ja naisen asemaan työelämässä. Hämmästyttäen herättäneeseen työtuntien suureen määrään kehoitettiin valmistautumaan etukäteen henkisesti. Varsin monessa vastauksessa työtahtia ja asioiden etenemistä pidettiin kuitenkin Suomeen verrattuna verkkaisena ja työpäivää venyttävät pitkät ruokatauot olivat niinkään aiheuttaneet alkuun kummaksuntaa. Vaikka sveitsiläisen naisen asema on tunnetusti erilainen kuin Suomessa, näytti monelle silti tulleen yllätyksenä, kuinka paljon vaikeampaa naisen on Sveitsissä sovittaa yhteen työ ja perhe kuin Suomessa. Totesipa joku, että työssä käyvää äitiä pidetään kummajaisena, joka joutuu todella pitämään puolensa. Uskoisin, että tämä on suomalaisille naisille, ja varmasti myös miehillekin, sopeutumista ja uudenlaista asennoitumista vaativa asia.

Yksilön asema nousee niin Suomessa kuin Sveitsissäkin ryhmän edelle, joten sen suhteen suomalaisilla ei liene vaikeuksia sopeutua sveitsiläiseen mentaliteettiin. Vastauksista näkyi, että Sveitsissä arvostetaan ja edellytetään ammattiosaamista, mitä suomalaisilla onkin tarjota runsain

mitoin. Rivien välistä oli kuitenkin luettavissa, että ripaus lisää itseluottamusta ja omatoimisuutta ei olisi suomalaisille pahitteeksi. Kriittikää kehoitettiin sietämään ottamatta sitä turhan henkilökohtaisesti, sillä se kohdistuu yleensä vain itse työsuoritukseen. Suomalaisen olisi myös hyvä ottaa huomioon, että sveitsiläiset eivät ole luonteeltaan niin suorasukaisia kuin suomalaiset, vaan että heillä on usein tapana esittää sanottavansa kiertoteitse tai pehmentäen.

Työtovereiden välinen teitittely ja tietyn etäisyyden ylläpitäminen voivat alkuun tuntua suomalaisesta vieraalta. Kyselyn tulokset vahvistavatkin käsitystä, että Sveitsissä yksityisasiasta ei puhuta työpaikalla yhtä avoimesti kuin Suomessa. Alkuun on siis hyvä noudattaa matalaa profiilia ja korostaa ammatillisia kriteerejä, kuten vastauksissa evästettiin. Työtovereiden teitittely on nykyään harvinaistumassa, mutta voi työpaikasta ja alasta riippuen olla aivan tavallista, joten siihen kannattaa varautua. Sinuttelun suhteen on joka tapauksessa hyvä olla ensi alkuun pidättyväinen ja edetä varovaisesti tilanteen mukaan.

Lukuisissa avoimissa vastauksissa mainitun hierarkisuuden ei kannata antaa säikäyttää Sveitsiin tulijaa. Esimiehen ja alaisen välinen tietynlainen etäisyys, jota esimerkiksi teitittely alleviivaa, on ennemminkin merkki muodollisesta roolijaosta kuin esimiehen valta-aseman pönkittämisestä. Tämän tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että suomalaiset kokevat omat vaikutusmahdollisuutensa sveitsiläisissä työyhteisöissä suurina, mikä on tyypillistä pienen valtaetäisyyden työyhteisölle. Valtaosa vastaajista olikin sitä mieltä, että he voivat osallistua työtään koskevaan päätöksentekoon ja tuoda esiin omia mielipiteitään.

Hyvä kielitaito on erittäin tärkeä apu ulkomaille lähdeettäessä ja tarkoittaa Sveitsin saksankielisellä alueella hyvää saksan kirjakielen osaamista. Vaikka sveitsinsaksan osaaminen useimpien kyselyyn osallistuneiden mukaan ei olekaan tarpeen, en silti vähättelisi sen merkitystä. Uskon itse, että mitä nopeammin murretta oppii ainakin ymmärtämään, sitä helpompi on päästä sisälle paikalliseen kulttuuriin. Työväenopistot ja vastaavat opinahjut järjestävät sveitsinsaksan alkeis- ja jatkokursseja, joita voin omasta kokemuksestani lämpimästi suositella. Oppimisen kannalta on myös hyvä pyytää sveitsiläisiä työtovereita ja tuttavvia puhumaan alusta alkaen pelkästään murretta ja suosia sveitsiläisiä televisiokanavia saksalaisten sijaan.

Kyselyyn osallistuneet antoivat tapakulttuuriin liittyen enemmän neuvoja kuin mihinkään muuhun aiheeseen, mikä osoittaa käytöstapojen tärkeän aseman Sveitsiin sopeutumisessa. Vastauksissa painotettiin yleisellä tasolla avointa asennetta uusille asioille ja maan tapojen opettelua. Teitittely, fraasien käyttö ja nimeltä puhuttelu ovat hyviä esimerkkejä sellaisista sovituisista käyttäytymiskoodeista, joihin voi helposti perehtyä jo ennen Sveitsiin muuttoa. Se, että vastauksissa korostettiin monessa kohdin kohteliaisuutta, huomaavaisuutta ja hienotunteisuutta, viittaa mielestäni siihen, että suomalaisten olisi näiden ominaisuuksien osalta hyvä lisätä kulttuurisensitiivisyyttään.

Oli ilahduttavaa lukea avoimista vastauksista, kuinka myönteisesti suomalaisiin suhtaudutaan Sveitsissä. Suomalaiset kokevat, että heillä on vahva etulyöntiasema moniin muihin kansallisuuksiin verrattuna. Heidät hyväksytään helposti ja heitä pidetään ahkerina ja helposti sopeutuvina työntekijöinä. Sveitsiläisten suomalaisia kohtaan tuntema sympatia ja suomalaisten hyvä maine nähtiin mainiona lähtöasetelmana Sveitsiin muuttavalle suomalaiselle. Itse arvelen, että monikulttuurisessa työympäristössä suomalaisten hyvät ominaisuudet pääsevät jopa hiukan paremmin oikeuksiinsa kuin perinteisen sveitsiläisessä työyhteisössä, jossa saatetaan odottaa vahvempaa sitoutumista paikalliseen kulttuuriin.

Kyselyyn osallistuneiden suomalaisten kokemuksista ja mielipiteistä riittäisi keskustelunaiheita laajemmaltikin, joten pitäisin hyvänä ajatuksena, jos esimerkiksi Sveitsin Ystävät Suomessa –seura järjestäisi nettisivuillaan keskustelufoorumia, jossa voisi kysellä ja vaihtaa ajatuksia Sveitsissä asumisesta ja työskentelystä. Sveitsiin lähtijän kannattaa joka tapauksessa ottaa yhteyttä muihin sveitsinsuomalaisiin, jotka varmasti osaavat parhaiten neuvoa uuden kotimaan oloihin liittyvissä asioissa. Esimerkiksi Suomi-Seuralla on ulkomailla pitkään asuneita tukihenkilöitä, jotka tarvittaessa antavat hyviä neuvoja ja vinkkejä. Ensi hätään tiedonhakija löytää Sveitsiin liittyvää aineistoa sekä kiinnostavia linkkejä laajasta ja monipuolisesta internet-portaalista www.sveitsi.fi.

Tämän tutkimuksen tekeminen oli minulle itselleni mielenkiintoinen tutustumismatka omaan sveitsinsuomalaisuuteeni. Palkitsevinta olivat tutkimuksen ympärillä käyty keskustelut muiden suomalaisten kanssa sekä myös sveitsiläisten osoittama kiinnostus tutkimusaihetta kohtaan. Toivon, että opinnäytetyöni antaa hyödyllisiä eväitä Sveitsiin muuttoa valmistelevalle suomalaiselle ja auttaa sopeutumaan joustavammin paikalliseen viestintäkulttuuriin. Tutkimustulosten mukaan suomalaisilla ei onneksi ole vaikeuksia kotiutua Sveitsiin, kunhan matkassa on mukana aimo annos kielitaitoa, maan tapojen tuntemusta ja avoimen joustavaa mieltä vieraan kulttuurin kohtaamiseen.

LÄHDELUETTELO

- Alasuutari, P.
1995 **Laadullinen tutkimus**
3. p., Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy. ISBN 951-9066-75-6.
- Björklund, K.
1998 **Suomalaiset Sveitsissä 1944 – 1996**
Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy. ISBN 951-9266-59-3.
- Darmochwal, A.
2005a **Sveitsin kantonit**
[Online]. [Viitattu 23.1.2005]. Wikipedia GNU FDL. Kartta saatavissa:
[http://de.wikipedia.org/wiki/Bild:KARTE_schweiz_
verwaltungsgliederung.png](http://de.wikipedia.org/wiki/Bild:KARTE_schweiz_verwaltungsgliederung.png).
- Darmochwal, A.
2005b **Sveitsin kielialueet**
[Online]. [Viitattu 23.1.2005]. Wikipedia GNU FDL. Kartta saatavissa:
[http://de.wikipedia.org/wiki/Bild:KARTE_schweiz_
sprachen.png](http://de.wikipedia.org/wiki/Bild:KARTE_schweiz_sprachen.png).
- DictionaryBarn
2005 **Lumipallomenetelmä**
[Online]. [Viitattu 12.1.2005]. Saatavissa:
<http://www.dictionarybarn.com/SNOWBALL-SAMPLING.php>.
- Diener-Morscher, E.,
Schumacher, E. ja
Walter, U.
2003/2004 **Die Schweiz in ihrer Vielfalt**
CH-3322 Schönbühl-Bern: Hallwag Kümmerly+Frey AG.
- Donzé, S.
2005 **Re: Finnen in der Schweiz**
[Online]. Vastaanottaja Nina Vallila. Lähetetty 14.1.2005
[viitattu 14.1.2005]. Yksityinen sähköpostiviesti.
- Finpro
2005a **BKT Sveitsissä henkeä kohti**
[Online]. [Viitattu 18.1.2005]. Saatavissa:
[http://www.finpro.fi/markkinatieto/countryfiles.asp?Section=52&Country=88
&Special=349](http://www.finpro.fi/markkinatieto/countryfiles.asp?Section=52&Country=88&Special=349).
- Finpro
2005b **BKT Suomessa henkeä kohti**
[Online]. [Viitattu 18.1.2005]. Saatavissa:
[http://www.finpro.fi/markkinatieto/countryfiles.asp?Section=52&Country=87
&Special=349](http://www.finpro.fi/markkinatieto/countryfiles.asp?Section=52&Country=87&Special=349).
- Forum-Jobline
2004 **Tervehtiminen Sveitsissä**
[Online]. [Viitattu 18.1.2005]. Saatavissa:
<http://www.forum-jobline.ch/de/forum/weiterbildung/softskills/knigge2.html>.
- Heikkilä, T.
2002 **Tilastollinen tutkimus**
4. p., Helsinki: Edita Prima Oy. ISBN 951-37-3345-9.
- Hirsjärvi, S., Remes, P.
ja Sajavaara, P.
2003 **Tutki ja kirjoita**
6. - 9. p., Vantaa: Dark Oy. ISBN 951-26-4618-8.

- Hofstede, G.
2001a **Lokales Denken, globales Handeln**
2. p., München: Deutscher Taschenbuch Verlag GmbH & Co. KG.
ISBN 3 423 50807 8.
- Hofstede, G.
2001b **Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviours, Institutions and Organizations A cross Nations**
2. p., London: Sage Publications Ltd. ISBN 0-8039-7323-3.
- Ikävalko, E.
2001 **Käytännön tiedottaminen**
5. p., Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy. ISBN 952-5123-23-5.
- Juholin, E.
1999 **Sisäinen viestintä**
Helsinki: Inforviestintä Oy. ISBN 952-5123-21-9.
- Juholin, E.
2001 **Communicare! Viestintä strategiasta käytäntöön**
Helsinki: Inforviestintä Oy. ISBN 952-5123-38-3.
- Juholin, E.
2004 **Viestintä työyhteisössä**
[Online]. [Viitattu 25.12.2004]. Saatavissa:
http://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/yviperust/artikkelit/vietyo_teksti.html.
- Metsämuuronen, J.
2000 **Laadullisen tutkimuksen perusteet**
Vöru, Viro: Jaabes OÜ. ISBN 952-5372-03-0.
- Mikluha, A.
1998 **Kommunikointi eri maissa**
Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy. ISBN 952-14-0086-2.
- Oertig-Davidson, M.
2002 **Beyond Chocolate, understanding Swiss culture**
Basel: Bergli Books. ISBN 3-905252-06-6.
- Salminen, K. ja
Poutanen, P.
1998 **Kulttuurikompassi**
1.-2. p., Helsinki: Oy Edita Ab. ISBN 951-37-2024-1.
- Salo-Lee, L.,
Malmberg, R. ja
Halinoja, R.
1998 **Me ja muut, Kulttuurienvälinen viestintä**
2. p., Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy. ISBN 951-43-0722-4.
- Savela, O.
2004 **Suomalaisten keskimääräinen työaika**
[Online]. [Viitattu 10.1.2005]. Saatavissa:
http://www.stat.fi/tup/tietoaika/ta_04_04_tyoaika.html.
- SKV
2004 **Sinuttelu ja teitittely Sveitsissä**
[Online]. [Viitattu 18.1.2005]. Saatavissa:
<http://www.kvschweiz.ch/sw545.asp>.
- Trompenaars, F. ja
Hampden-Turner, C.
2002 **Riding the waves of culture, Understanding Cultural Diversity in Business**
6. p., Naperville: Nicholas Brealey Publishing. ISBN 1-85788-176-1.

- Tukiainen, T.
1999 **Yhteisöviestinnän agendamalli**
1. p., Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy. ISBN 951-43-0800-X.
- Ward, C.,
Bochner, S. ja
Furnham, A.
2001 **The Psychology of Culture Shock**
2. p., East Sussex BN3 2FA: Routledge. ISBN 0-415-16234-3.
- Wikipedia
2004 **Sveitsinsaksa**
[Online]. [Viitattu 3.9.2004]. Saatavissa:
<http://de.wikipedia.org/wiki/Schweizerdeutsch>.
- Wikipedia
2005a **Helvetismit**
[Online]. [Viitattu 21.2.2005]. Saatavissa:
<http://de.wikipedia.org/wiki/Helvetismus>.
- Wikipedia
2005b **Sveitsin hallintorakenne**
[Online]. [Viitattu 23.1.2004]. Saatavissa:
<http://fi.wikipedia.org/wiki/Sveitsi#Politiikka>.
- Williams, U.
2004 **Finnland – Land der Emanzen**
Esitelmä 22.6.2004, Zürich.

LOMAKEKYSelyn SAATEKIRJE 16.12.2004

Lähetetty	16.12.2003 11:41:51
Lähettäjä	nina.vallila@saunalahti.fi
Aihe	Sveitsiläinen viestintäkulttuuri

Kysely sveitsinsuomalaisille

Hyvä nykyinen tai entinen sveitsinsuomalainen

Opiskelen Helsingin liiketalouden ammattikorkeakoulussa ja tämä kysely liittyy viestinnän opinnäytetyöhöni. Toimeksiantajani on Sveitsin Ystävät Suomessa -yhdistys ja tarkoituksena on tutkia suomalaisten kokemuksia sveitsiläisestä työ- ja viestintäkulttuurista.

Jos olet muuttanut Sveitsiin aikuisiässä ja työskentelet tai olet työskennellyt yhdessä tai useammassa maan saksankielisistä kantoneista, toivon että osallistut tutkimukseeni. Kyselyyn vastaaminen vie aikaasi vain kymmenisen minuuttia. Käsittelen vastauksesi nimettömänä ja ehdottoman luottamuksellisesti.

Voit siirtyä kyselyyn alla olevan linkin kautta tai vastata kysymyksiin oheisella Word-lomakkeella. Pyydän palauttamaan vastaukset viimeistään 5.1.2004.

Osallistumisesi on arvokas apu opinnäytetyöni onnistumiseksi ja tutkimuksen tuloksista on varmasti hyötyä monille uusille Sveitsiin töihin muuttaville suomalaisille. Ole ystävällinen ja pyydä muitakin sveitsinsuomalaisia vastaamaan kyselyyn. Suurkiitokset avustasi jo etukäteen!

Tunnelmallista joulunaikaa toivottaen
Nina Vallila

www.sveitsi.net.tc

Requirements:

1024 x 768 resolution
Internet Explorer 5.0 +
Mozilla
Netscape 6.0 +
Opera 6.0 +

Nina Vallila
Lutherstrasse 20
CH-8004 Zürich
p +41-(0)78-834 56 46
p +358-(0)45-6752 358
nina.vallila@saunalahti.fi

KYSELY

1 (3)

Tammikuu 2004

VIESTINTÄKULTTUURI SVEITSILÄISESSÄ TYÖYHTEISÖSSÄ

Kysely sveitsinsuomalaisille

Palautuspäivä 15.1.2004 mennessä

Valitse kussakin kohdassa yksi vastausvaihtoehto hiirellä klikkaamalla.

1. Sukupuoli Nainen Mies
2. Syntymävuosi 19 __
3. Toimiala
 Terveystieteet
 Kauppa ja muut palvelut
 Pankki- ja vakuutus
 Teollisuus
 Liikenne ja matkailu
 Koulutus
 Julkinen sektori
 Muu, mikä? _____
4. Kuinka monta vuotta olet asunut Sveitsissä? _____
5. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt Sveitsissä? _____
6. Missä Sveitsin saksankielisessä kantonissa olet ollut töissä pisimpään? _____
7. Ymmärrätkö sveitsinsaksaa? hyvin jonkin verran en ollenkaan
8. Puhutko sveitsinsaksaa? hyvin jonkin verran en ollenkaan
9. Onko lähin esimiehesi sveitsiläinen? kyllä ei, minkä maalainen? _____
10. Teititteletkö lähintä esimiestäsi? kyllä en

Vastausohje:

Valitse kunkin väittämän tai kysymyksen kohdalla yksi vaihtoehto, joka todenmukaisesti kuvaa kokemuksiasi sveitsiläisestä työ- ja viestintäkulttuurista. Jos olet ollut töissä useammassa kuin yhdessä työpaikassa, valitse niistä tarkastelun kohteeksi sellainen, joka mielestäsi parhaiten edustaa tyypillistä sveitsiläistä työyhteisöä. Voit myös vastata eri työpaikoista saamasi yleisvaikutelman perusteella.

Vastausvaihtoehdot:

- 1 täysin samaa mieltä
- 2 jokseenkin samaa mieltä
- 3 ei samaa eikä eri mieltä
- 4 jokseenkin eri mieltä
- 5 täysin eri mieltä

	1	2	3	4	5
11. Esimieheni on selkeä johtaja ja auktoriteetti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Esimiehet ja alaiset ovat keskenään tasa-arvoisia ja käytännössä hierarkia perustuu vain erilaisiin toimenkuviin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Voin sanoa esimiehelleni olevani eri mieltä kuin hän.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Esimieheni ottaa huomioon mielipiteeni omaa työtäni koskevissa asioissa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Teitittely lisää etäisyyttä esimieheen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Voin tehdä työtäni itsenäisesti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Saan palautetta vain silloin, kun olen tehnyt työni huonosti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Esimiehen antama palaute kohdistuu vain työtehtävään, ei henkilökohtaisiin ominaisuuksiini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Työryhmä työskentelee yhteisen tavoitteen hyväksi ja tukee heikointa jäsentään.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Työnantajani kannustaa minua kehittämään ammatillista osaamistani.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Mahdollisuuteni edetä uralla perustuvat pelkästään ammatillisiin kykyihini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Työkavereiden kanssa puhutaan yksityisasioista yleensä vain pinnallisella tasolla.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. On tavallista, että työkaverit tapaavat toisiaan vapaa-ajallakin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Sveitsiläiset sanovat asiansa yleensä hyvin suoraan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Sveitsissä arvostetaan työntekoa enemmän kuin vapaa-aikaa (Leben um zu arbeiten).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Sveitsissä ihannoidaan tehokkuutta ja kunnianhimoista asennetta työhön.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Kilpailu työntekijöiden kesken on kovaa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Sveitsiläiset ovat täsmällisiä ja pitävät kiinni sovitusta aikataulusta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29. Työyhteisön erimielisyyksiin pyritään löytämään kaikkia tyydyttävä ratkaisu neuvottelemalla.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30. Naisten ja miesten välinen roolijako näkyy työyhteisön arjessa selvästi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31. Ammatillisesti yhtä pätevällä miehellä ja naisella on samanlaiset mahdollisuudet edetä uralla.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32. Ammattitaitoani ja työkokemustani arvostetaan ja saan kykyjäni vastaavia työtehtäviä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Työyhteisössä noudatetaan usein periaatteen vuoksi sellaisiakin sääntöjä, jotka ovat vanhentuneita tai eivät toimi käytännössä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Työntekijöitä kannustetaan tekemään työhönsä liittyviä parannusehdotuksia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Sveitsiläistä työkulttuuria kuvaa hyvin sanonta: ”näin on tehty aina ja tehdään tulevaisuudessakin”.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36. Sveitsiläisessä työyhteisössä arvostetaan erityisen paljon suunnitelmallisuutta ja tarkkuutta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Esimies kontrolloi usein alaisensa työsuorituksen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Sveitsiläinen esimies luottaa alaisensa kykyyn suorittaa annettu tehtävä itsenäisesti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Ongelmatilanteissa pysytään asiatasolla ja vältetään avointa tunteiden näyttämistä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Sveitsiläiset työtoverit ja esimies suhtautuvat myönteisemmin suomalaiseen, joka osaa sveitsinsaksaa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Suomalainen, joka ei osaa puhua sveitsinsaksaa, tuntee itsensä herkästi ulkopuoliseksi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kuinka nopeasti totuit seuraaviin sveitsiläisiin käytöstapoihin?

Vastausvaihtoehdot:

- 1 nopeasti (alle 4 kk)
- 2 melko nopeasti (4-11.)
- 3 melko hitaasti (1-2 vuotta)
- 4 hitaasti (3-5 vuotta)
- 5 en ole tottunut

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 42. Teitittely | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 43. Kättely | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 44. Hyvän ruokahalun/työviikon/iltapäivän/viikonlopun toivottaminen ym. samankaltaiset fraasit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 45. Henkilön nimen mainitseminen puhutellessa ja tervehdittäessä | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 46. Mitkä asiat sveitsiläisessä työkuultuurissa ihmetyttivät Sinua alussa kaikkein eniten? | | | | | |

47. Mitä neuvoja antaisit Sveitsiin töihin tulevalle suomalaiselle?

48. Mitä muita aiheeseen liittyviä ajatuksia kysely herätti?

49. Keneltä kuulit tästä kyselystä?

- Schweizerische Vereinigung der Freunde Finnlands –yhdistykseltä
- Sveitsin Ystävät Suomessa –yhdistykseltä
- sain tiedon suoraan sähköpostiini
- sveitsinsuomalaiselta tuttavaltani
- muualta, mistä?

**Tallenna kyselylomake ennen lähettämistä, jos palautat sen sähköpostitse.
Kiitos osallistumisestasi!**