

**KOULUTUKSEN ASiantuntijana VIERAASSA
KULTTUURISSA**

Suomalainen koulutusvientiasiantuntijatyö sekä kulttuuriäly

Samuli Hietala

Pro gradu-tutkielma

Sosiologia

syksy 2016

Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta

Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

KOULUTUKSEN ASiantuntijana Vieraassa Kulttuurissa

Suomalainen koulutusvientiasiantuntijatyö sekä kulttuuriäly

Samuli Hietala

Sosiologia

Pro gradu-tutkielma

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Jyväskylän yliopisto

Ohjaaja: Pertti Jokivuori

Syky 2016

96 sivua + liitteet 8 sivua

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella suomalaista koulutusvientiä toteuttavia koulutusvientiasiantuntijoita, heidän työtään ja kykyään toimia vieraassa kulttuurikontekstissa. Koulutusta ei voida sellaisenaan tuottaa ja viedä maasta toiseen, minkä seurauksena koulutusvientiä toteutetaan monin eri tavoin. Tässä tutkimuksessa koulutusvientiä tarkastellaan *osaamisen vientinä*, jolla tarkoitetaan koulutuksen asiantuntijuuden vientiä eli suomalaisten koulutusasiantuntijoiden lähettämistä ulkomaille. Tutkimuksen kohteena ovat suomalaiset koulutusvientiasiantuntijat, jotka toimivat expatriaatteina eli ulkomaan kohteeseen lähetettyinä asiantuntijoina.

Tutkimuksen tehtävänä oli tuottaa tietoa toistaiseksi vähän tutkitusta asiantuntijajoukosta, tarkastelemalla koulutusvientiasiantuntijoiden expatriaattityön haasteita, työhön kohdistettuja odotuksia sekä yleisiä arvoja ja asenteita. Tutkimuksen toisena ja tärkeimpänä tehtävänä oli selvittää koulutusvientiasiantuntijoiden kulttuurienvälistä kompetenssia, jota tutkimuksessa selvitettiin kulttuuriälyn käsitteen ja mittarin avulla. Tutkimuksen tutkimusmetodiksi valittiin Survey ja tutkimus toteutettiin Internet-pohjaisena kyselylomaketutkimuksena. Tutkimuksen aineisto koostuu 68 (kpl) jyväskyläläisen koulutusvientiyrittäjä EduCluster Finland Oy:n palveluksessa työskennelleistä asiantuntijasta, jotka ovat toimineet eripituisia jaksoja koulutuksen asiantuntijatehtävissä eri puolella maailmaa. Kyselyn tuloksia analysoitiin mm. faktorianalyysin avulla. Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentuu mm. asiantuntijuuden, kulttuurienvälisen kompetenssin ja kulttuuriälyn käsitteiden ympärille.

Tutkimuksen perusteella koulutusvientiasiantuntijat vastasivat hyvin aikaisempien tutkimusten expatriaattiasiantuntijoita, jotka kuitenkin kohdistivat työhönsä enemmän henkilökohtaisia, itsensä kehittämiseen liittyviä odotuksia. Koulutusvientiasiantuntijat arvioivat oman kulttuuriälynsä verrattain hyvin korkeaksi, vaikka kokivatkin vieraassa kulttuurissa työskentelyn osittain melko haasteelliseksi. Kokonaisuudessaan asiantuntijoiden havaittiin olevan hyvin motivoituneita ja halukkaita työskentelemään erilaisten kulttuurien ja ihmisten kanssa. Globalisaation myötä kansainväliset kohtaamiset tulevat kuitenkin yhä tiiviimmäksi osaksi myös jokaisen suomalaisen arkea. Koulutusvientiä voidaankin pitää vain yhtenä esimerkkinä kulttuurienvälisen osaamisen merkityksen laajemmasta kasvusta.

Avainsanat: Kulttuuriäly, expatriaatti, asiantuntijuus, koulutusvienti, asiantuntijatyö

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	3
2. TYÖNTEKIJÄNÄ ULKOMAILLA – KOULUTUSVIENNISTÄ UUTTA VAUHTIA VIENTISEKTORILLE	6
2.1 Globalisaatio ja suomalaisen viennin murros	6
2.2 Koulutuksesta osaamisen vientiä.....	8
2.3 Asiantuntijuus ja osaaminen.....	10
2.4 Expatriaattityö ja ulkomailta työskentelyn haasteet	14
3. TYÖPAIKKANA VIERAS KULTTUURI	19
3.1 Mitä on kulttuuri?	19
3.2 Kulttuurin ilmentymät ja vaikutukset yksilöön.....	23
3.3 Kieli, kulttuuri ja vuorovaikutus.....	25
4. KULTTUURIENVÄLINEN KOMPETENSSI JA KULTTUURIÄLY	29
4.1 Mitä on kulttuurienvälinen kompetenssi?	29
4.2 Kulttuuriäly kulttuurienvälisen toimintakyvyn määrittelijänä	31
4.3 Kulttuuriällyn mittari (CQS).....	34
5. TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTO.....	36
5.1 Tutkimuksen tavoite	36
5.2 Tutkimusaineisto.....	37
5.3 Survey-menetelmä	38
5.4 Kyselylomakkeen rakenne	40
6. KEITÄ OVAT SUOMALAISET KOULUTUSVIENTIASIANTUNTIJAT?.....	42
6.1 Asiantuntijat taustamuuttujien valossa	42
6.2 Expatriaattityön haasteet	43
6.3 Koulutusvientiasiantuntijoiden työhön kohdistetut odotukset.....	46
6.4 Asiantuntijoiden yleiset arvot ja asenteet	50

6.5 Yhteenveto	64
7 KOULUTUSVIENTIASIANTUNTIJOIDEN KULTTUURIÄLY.....	70
7.1 Kulttuuriälyn mittarin hyödyntäminen.....	70
7.2 Faktorianalyysi.....	71
7.3 Kulttuuriälyn summamuuttujat	73
7.4 Kulttuuriälyn kokonaisuus ja yhteenveto.....	81
8 POHDINTA.....	85
9. LÄHTEET.....	89
10. LIITTEET.....	97

1. JOHDANTO

Vuodesta 2009 jatkunut talouden laskusuhdanne sekä viennin alijäämäisyys ovat saaneet suomalaiset päättäjät etsimään uusia keinoja maamme viennin kohentamiseksi. Katseet ovat useissa puheenvuoroissa kääntyneet kohti suomalaista koulutusta, jonka kansainvälinen kysyntä nousi räjähdysmäisesti 2000-luvun alun PISA- menestyksen seurauksena. Kysynnän kasvu johti lopulta esitykseen kansallisen koulutusvientiklusterin synnyttämisestä ja koulutuksen tuotteistamisesta osaksi suomalaista vientiä. (OKM 2010.) Maamme nykyisten koulutuspoliittisten linjausten sekä koulutusvientiin kohdistettujen odotusten voidaan kuitenkin nähdä olevan ristiriidassa. Toisaalta koulutusviennistä toivotaan laatuun ja erinomaisuuteen nojaavaa tulevaisuuden vientialaa (mm. OKM 2010; 2016a), mutta toisaalta koulutukseen ja opetukseen ollaan kohdistamassa historiallisen suuria leikkauksia (ks. Valtioneuvoston tiedote 4/2016). Koulutukseen kohdistuneet leikkaukset ovat jo nyt johtaneet mm. satojen yliopistotyöntekijöiden irtisanomisiin sekä kaavailuihin opintotuen vähentämisestä (ks. esim. Helsingin Sanomat 27.5.2015, Taloussanomat 16.9.2015).

Koulutukseen kohdistetut leikkaukset sekä koulutuksen tuotteistaminen ovat herättäneet kiivasta keskustelua ja pelkoa koulutuksen kaupallistumisesta. Maamme koulutus on lyhyen historiansa ajan katsottu kuuluvaksi kansalaistemme perusoikeuksiin, joka maksuttomuutensa myötä tarjoaa jokaiselle tasa-arvoisen mahdollisuuden koulutukseen. Koulutuksen kaupallistumisen pelätään johtavan maksullisen koulutuksen lisääntymiseen ja siten heikentävän koulutuksen saavutettavuutta tulevaisuudessa. (ks. esim. Sahlberg 2012.). Koulutusviennin osalta puheista on kuitenkin siirrytty tekoihin ja se on jo joitain vuosia luettu osaksi maamme palveluvientiä (OKM 2013). Koulutusviennistä käytävän keskustelun voidaankin nähdä tapahtuvan enemmän ideologisella tasolla, jolloin toiminnan käytännön toteutus ja toteuttajat jäävät vähäisemmälle huomiolle

Käytännössä koulutus on osoittautunut vaikeasti rajattavaksi ja tuotteistettavaksi kokonaisuudeksi, jota ei ole sellaisenaan kulttuurisidonnaisena instituutiona mahdollista viedä maasta toiseen. Yhden selkeän tuotteen puuttuessa, on koulutusvienti-ilmiön ympärille syntynyt useita eri toimijoita ja tuotteita. Suomalaisen koulutusviennin strategisissa linjauksissa yhdeksi tärkeimmistä koulutusviennin käytännön toteutuksista on

kuitenkin noussut *osaamisen vienti* eli suomalaisen koulutusosaamisen ja asiantuntijuuden vieminen ulkomaille. Käytännössä osaamisen viennillä tarkoitetaan mm. opettajien ja asiantuntijoiden lähettämistä ulkomaille. (esim. OKM 2010; 2013.) Tässä tutkimuksessa keskistyn tarkastelemaan koulutusvientiiä osaamisen vientinä, tutkimalla suomalaisten koulutusvientiasiantuntijoiden työtä sekä kykyä työskennellä vieraassa kulttuurissa.

Tutkimuksessa koulutusvientiasiantuntijoiden työtä tarkastellaan *asiantuntijuuden* ja modernin asiantuntijatyön kehityksen näkökulmasta ulkomailta toteutettavana *expat asiantuntijatyönä*. Ulkomaantyössä vieras kulttuuri ja toimintaympäristö tuottavat erityisenlaatuisia haasteita, joiden väheksyminen voi johtaa jopa työn epäonnistumiseen. (Earley & Ang 2003, 1–2.) Keskeisiä edellytyksiä vieraassa kulttuurissa toimimiseen ovat yksilöiden erilaisten kulttuurisidonnaisten toimintatapojen ja arvojen ymmärtäminen sekä oman toiminnan reflektointi ja sopeuttaminen. Ymmärryksen ja sopeutumisen lisäksi expatriaattityön onnistuminen edellyttää asiantuntijoilta avoimuutta ja myönteistä suhtautumista vieraisiin kulttuureihin ja yksilöihin. (ks. esim. Hofstede 1993; Salo-Lee, Malmberg & Halinoja 1996; Saarentalo-Vuorimäki 2014.)

Vieraassa kulttuurissa toimimisen edellytyksenä toimivat siis tietoisuus kulttuurin vaikutuksesta sekä yksilön kyky sopeutua vieraaseen toimintaympäristöön. Yksilön edellytyksiä toimia vieraassa kulttuurissa nimitetään usein yksilön *kulttuurienväliseksi kompetenssiksi*, jolla Hirohiko Abe ja Richard Wiseman (1983) tarkoittavat yksilön, *kykyä toimia tehokkaasti vieraassa kulttuurissa*. Tutkijoiden mukaan kulttuurienvälinen kompetenssi näyttäytyy mm. yksilöiden kykynä kommunikoida ja sopeutua tehokkaasti vieraaseen kulttuuriin sekä ymmärtää toisia ihmisiä ja luoda uusia ihmissuhteita. (mt. 63–64.) Tässä tutkimuksessa kulttuurienvälisen kompetenssin käsite rinnastetaan Christopher Earleyn ja Soon Angin (2003) 2000-luvulla kehittämään *kulttuuriällyn* käsitteeseen, joka Lin Van Dynen ja Ang Soonin (2009) edelleen kehittämän *kulttuuriällyn mittarin* (CQS) avulla, tarjoaa myös mahdollisuuden yksilöiden kulttuurienvälisen kompetenssin mittaamiseen.

Tämän tutkimuksen tärkeimpänä tehtävänä on selvittää suomalaisten koulutusvientiasiantuntijoiden kulttuurienvälisiä toimintakykyä eli kompetenssia, jota tutkimuksessa tutkitaan *kulttuuriällyn* käsitteen ja mittarin (Cultural Intelligence Scale) avulla. Tutkimuksen toisena tehtävänä on pyrkiä vastaamaan kysymykseen keitä

suomalaiset koulutusvientiasiantuntijat ovat, johon tässä tutkimuksessa on pyritty vastaamaan selvittämällä koulutusvientiasiantuntijoiden taustaa, expatriaattityön haasteita, työhön kohdistettuja odotuksia sekä yleisiä arvoja ja asenteita. Esitettyihin tutkimustehtäviin pyritään vastaamaan seuraavien tutkimuskysymysten avulla:

- 1. Keitä ovat suomalaiset koulutusvientiasiantuntijat ja mitkä ovat heidän työnsä keskeisimmät haasteet ja työhön kohdistetut odotukset?*
- 2. Miten koulutusvientiasiantuntijat arvioivat omaa kulttuuriälyään kulttuuriälyn mittarin (CQS) eri osa-alueilla?*

Tutkielma etenee seuraavasti. Luvussa kaksi, käsittelen globalisaation vaikutusta suomalaiseen vientiin ja suomalaisen koulutusvientiajatuksen kehittymistä yhdeksi viennin kärkihankkeista. Lisäksi käsittelen asiantuntijuuden ja asiantuntijuuden käytännön kehitystä kohti kansainvälisempää ja asiakaslähtoisempää asiantuntijatyötä. Kappaleen lopuksi esittelen expatriaattityön käsitteen ja käsittelen työhön kohdistettuja odotuksia sekä haasteita. Kappaleessa kolme määrittelen tarkemmin kulttuurin käsitteen ja tarkastelen sen vaikutusta yksilöön ja yksilöiden väliseen vuorovaikutukseen.

Luvussa neljä siirryn kulttuurista kulttuurienvälisen kompetenssin ja kulttuuriälyn käsitteiden määrittelyyn, jonka lisäksi esittelen tutkimuksessa käytetyn kulttuuriälyn mittarin (Cultural Intelligence Scale CQS). Luvussa viisi esittelen tutkimuksen aineiston ja luvussa kuusi käyn läpi koulutusvientiasiantuntijoiden työssään kokemia haasteita, työhön liitettyjä odotuksia sekä asiantuntijoiden yleisiä arvoja ja asenteita, jotka kokoan kappaleen lopussa yhteen, vastatakseni tutkimuksen ensimmäiseen tutkimustehtävään. Luvussa seitsemän esittelen tutkimuksen näkökulmasta tärkeimmän eli koulutusvientiasiantuntijoiden kulttuuriälyn mittarin tulokset ja vastaan tutkimuksen toiseen tutkimuskysymykseen. Päätän tutkielmani pohdintaan, jossa pyrin liittämään tutkimuksessa saadut tulokset osaksi laajempaa keskustelua ja kontekstia.

2. TYÖNTEKIJÄNÄ ULKOMAILLA – KOULUTUSVIENNISTÄ UUTTA VAUHTIA VIENTISEKTORILLE

Suomalaisen yhteiskuntarakenteen voidaan nähdä olevan suurten haasteiden edessä. Maamme ikärakenne luo paineita kansantaloudelle ikääntyvän väestön kaivatessa yhä enemmän palveluita, joita tulevaisuudessa voi olla vaikea rahoittaa. Myös uhkakuvat automatisaation ja globalisaation vaikutuksista työpaikkojen vähenemiseen, aiheuttavat huolta päättäjien sekä kansalaisten joukossa. Yhdeksi suurimmista huolenaiheista on noussut maamme vienti, joka on viimevuodet ollut vahvasti alijäämäinen. Viennin takkuaminen on pakottanut päättäjät etsimään uusia innovaatioita viennin kasvattamiseksi. Yhtenä ratkaisuna viennin ongelmiin on esitetty koulutusvientiä eli suomalaisen yhteiskunnan ylpeydenaiheen, suomalaisen koulutuksen, kaupallistamista vientitarkoituksiin. (TEM 2008, OKM 2013.) Seuraavassa kappaleessa esittelen tarkemmin globalisaation vaikutusta Suomen vientiin sekä koulutusvientiajatuksen kehittymistä yhdeksi tulevaisuuden kärkihankkeista.

2.1 Globalisaatio ja suomalaisen viennin murros

Pekka Kososen (1999) mukaan globalisaatio pitää käsitteenä sisällään kaksi eri määritelmää, jotka liittyvät sekä globalisaatioon prosessina että ihmisten käsitykseen globalisaatiosta ilmiönä. Ensinnäkin, globalisaatio on sosiaalinen prosessi, jonka myötä ”*maantieteelliset ja kansallisvaltiolliset rajoitukset taloudellisille, sosiaalisille ja kulttuurisille yhteyksille vähenevät*”. Toiseksi prosessin myötä yksilöt tulevat yhä vahvemmin tietoisiksi erilaisten rajoitusten vähenemisestä ja sen myötä osallistuvat globalisaation toteuttamiseen oman toimintansa kautta. (Kosonen 1999, 183.)

Globalisaatiota ei ole ilmiönä uusi. Kansainvälinen kauppa ja yhteistyö ovat kehittyneet jo vuosikymmenien ajan erilaisten kansainvälisten sopimusten raivatessa tietä globaalin talouden kehittymiselle ja ihmisten vapaammalle liikkuvuudelle. Toisen maailmansodan jälkeen globalisaation käytännön moottoreina ovat toimineet ennen kaikkea kuljetus- ja

kommunikaatiokustannusten aleneminen, joista tärkeimpänä yksittäisenä esimerkkinä voidaan pitää informaatioteknologian kehitystä. Vaikka teollisuustuotteiden vienti on edelleen vahvaa kansainvälisillä markkinoilla, voidaan viennin fokuksen nähdä siirtyvän yhä vahvemmin kohti palvelujen vientiä. (OECD 2007.) Laajan tuote- tai palveluvalikoiman sijaan, globalisaation voidaan nähdä vaativan maita erikoistumaan suhteellisen edun mukaisesti tietyn tuotteen tai palvelun tuotantoon, jotta kansainvälinen kaupankäynti tuottaisi maalle parhaimman mahdollisen tuloksen (Suomen Tulli 2011).

Yhtenä globalisaation ja kansainvälistymiskehityksen mittareista voidaan pitää viennin osuutta bruttokansantuotteesta. Suomen osalta globalisaation voidaan nähdä kiihtyneen toisen maailman sodan jälkeen etenkin Euroopan Unioniin liittymisen (1995) ja euron käyttöönoton (2002) myötä. Euroopan Unioniin liittymisen jälkeen tavaroiden ja palveluiden viennin osuus Suomen bruttokansantuotteesta kasvoi yli 10 % vuoteen 2008 mennessä, mutta romahti taantumana seurauksena vuonna 2009 aina 90-luvun lopun tasolle saakka. (Suomen Tulli 2011.) Elinkeinoelämän Keskusliiton mukaan vuoden 2009 romahduksen seurauksena Suomen kokonaisvienti supistui peräti viidesosalla. Romahduksen jälkeen Suomen vienti on EK:n mukaan ollut alijäämäinen aina viime vuoteen (2015) saakka. EK:n mukaan maamme viennin kokonaisarvo oli vuonna 2015 77,3 miljardia euroa, josta palveluiden viennin osuus oli 29% eli noin 23 miljardia euroa. (EK 2016 verkkosivut.)

Vuoden 2009 taloudellisen romahduksen seurauksena suomalaiset päättäjät alkoivat etsiä pelastajaa Suomen vientitaseen korjaamiseksi ja käänsivät katseensa kohti suomalaista koulutusta. Keväällä 2009 Valtioneuvosto päätti käynnistää hankkeen *”koulutuksen ja suomalaisen osaamisen viennin edistämiseksi ja yritysklusterin synnyttämiseksi”*, jonka seurauksena opetusministeri Henna Virkkunen nimitti työryhmän valmistelemaan Suomen ensimmäistä koulutusvientistrategiaa. Työryhmän tehtäviksi määräytyivät mm. suomalaisen koulutusviennin määrittäminen, kehittämisalueiden selvittäminen ja mahdollisuuksien kartoittaminen. (OKM 2010.)

Vuonna 2008 suomalaisen koulutusviennin osuudeksi arvioitiin noin neljä miljoonaa euroa eli vain 0,25 promillea suomalaisten palveluiden kokonaisviennistä. Työryhmä kuitenkin tunnisti suomalaisen koulutusviennin potentiaalin ja asetti Suomen tavoitteeksi, että maasta tulisi *”yksi maailman johtavista koulutukseen ja koulutusjärjestelmän laatuun perustuvista*

talouksista, ja että koulutuksen osuus Suomen kokonaisviennistä kasvaa merkittävästi vuoteen 2015 mennessä.” (OKM 2010, 8.) Suhteellisen edun periaatteen mukaisesti suomalaiset päättäjät päättivät asettaa toivonsa ”luonnonvaraan”, jonka tuottamisessa Suomella olisi kansainvälisten mittareiden (PISA) perusteella huomattava etumatka muihin maihin.

2.2 Koulutuksesta osaamisen vientiä

Strategisessa linjauksessaan vuoden 2009 koulutusvienti-työryhmä tunnisti suomalaisen koulutusviennin suurimmiksi haasteiksi mm. koulutuksen tuotteistamisen, koulutusvientiä rajoittavan lainsäädännön sekä julkisen rahoituksen puutteen, joiden ratkaisemiseksi esitettiin mm. julkisen ja yksityisenpuolen toimijoista koostuvan klusterin synnyttämistä sekä koulutuksen tuotteistamisen edistämistä ja helpottamista. Työryhmä korosti kaupallisten toimijoiden lisäksi myös korkeakoulujen keskeistä roolia koulutusviennin asiantuntijuuden ja siten vientipotentiaalin haltijoina. Korkeakoulujen roolin myötä työryhmä korosti yritysten ja julkisen puolen koulustojen yhteistyön merkitystä koulutusviennin edistämässä. (OKM 2010.)

Vuoden 2013 elokuussa opetusministeri Krista Kiuru asetti työryhmän laatimaan toimenpideohjelman, jonka tarkoituksena oli edistää suomalaista koulutusvientiä. Ryhmän muodostamisen taustalla oli Valtioneuvoston aiemmin kesällä hyväksymä Team Finland -strategia, joka määritteli toimenpideohjelman Opetus- ja Kulttuuriministeriön laadittavaksi saman vuoden aikana. Kiurun asettama työryhmä jatkoi vuoden 2009 työryhmän jäljillä, määritellään suomalaisen koulutusviennin esteiksi koulutusviennin osaamisen puutteen, kansallisten toimijoiden vähäisen yhteistyön sekä lainsäädännön, joka nykyisellään esti koulutuksen myynnin ja lukukausimaksujen perimisen ulkomaisilta opiskelijoilta. Raportin mukaan koulutusviennin suurin volyyymi perustuu lukukausimaksuihin, jonka pohjalta työryhmä esitti lainsäädännön muuttamista niin, että Suomi voisi tulevaisuudessa periä lukukausimaksuja Euroopan Unionin ja Euroopan talousalueen (ETA) ulkopuolelta tulevilta opiskelijoilta. (OKM 2013.)

Vuonna 2015 Juha Sipilän hallitus asetti koulutusviennin esteiden purkamisen yhdeksi kärkihankkeistaan ja esitti Virkkusen ja Kiurun asettamien työryhmien linjauksiin nojaten

lukukausimaksujen käyttöönottoa EU ja ETA-alueiden ulkopuolelta tuleville opiskelijoille. (OKM 2016.) Lukukausimaksujen käyttöönoton myötä Sipilän hallitus asetti tavoitteekseen koulutusviennin arvon nostamisen vuoden 2014 arvioidusta 268 miljoonasta eurosta (Tekes 2015) 350 miljoonaan euroon vuoteen 2018 mennessä. Tammikuussa 2016 Sipilän hallitus hyväksyi lakimuutoksen, joka salli lukukausimaksujen perimisen (OKM 2016a.)

Suomalaisen koulutuksen asiantuntija Pasi Sahlberg (2012) kuitenkin kyseenalaistaa lukukausimaksut kestäväenä tapana toteuttaa koulutusvientiä ja huomauttaa, että todellisuudessa vain kaksi kolmasosaa koulutusviennin tuotosta perustuu perittyihin maksuihin. Ruotsissa ja Tanskassa lukukausimaksujen on myös havaittu ainakin aluksi vähentävän kansainvälisten opiskelijoiden määrää. Lukukausimaksujen sijaan Sahlberg ehdottaa suomalaisen koulutuksen ja koulutusosaamisen kuten peruskoulun viemistä ulkomaille, jonka Sahlberg näkee suomalaisen koulutusviennin tulevaisuutena. Sahlbergin mukaan lukukausimaksuihin perustuva koulutusvienti tapahtuu kotimaassa kun taas peruskoulun viennillä Sahlberg tarkoittaa mm. suomalaisten peruskoulujen rakentamista sekä suomalaisten opettajien ja koulutusasiantuntijoiden jalkauttamista ulkomaille. Peruskoulu on kuitenkin vaikea tuotteistaa eikä sen vieminen ole helppoa, sillä peruskoulu soveltuu sellaisenaan kulttuurisidonnaisena tuotteena huonosti muunlaiseen toimintaympäristöön. (mt. 21, 27.)

Tutkija Jerker Polson (2015) mukaan koulutusvienti onkin käsitteenä usein harhaanjohtavana, sillä koulutusta ei ole kulttuurisidonnaisena instituutiona mahdollista ”viedä” maasta toiseen. Polson mukaan koulutusvienti-termiä käytettäessä ilmiön kaupallinen puoli korostuu usein liiaksi ja sen myötä viennin muut hyödyt myyjälle unohtuvat. Koulutusviennin voidaan nimittäin nähdä tuottavan myyjälleen kahdella rintamalla: vienti tuottaa taloudellista hyötyä, mutta myös kasvattaa myyjän ammatillista asiantuntijuutta ja siten myös suomalaista koulutusjärjestelmää. (Polso, 2015) Koulutusvientiä informatiivisempänä terminä voidaan pitää ”*koulutusosaamisen vientiä*” tai ”*asiantuntijuuden vientiä*”, jotka hahmottavat ilmiön laajempaa kontekstia. Koulutusviennin voidaan nähdä käsittävän kaikki koulutusasteet varhaiskasvatuksesta korkeakouluihin sekä aikuiskoulutukseen sekä koulutuspalvelut konsultointipalveluista oppimisen teknologisiin ratkaisuihin saakka. (OKM 2010.)

Tässä tutkimuksessa tutkin koulutusosaamista ulkomaille vieviä expatriaattiasiantuntijoita ja heidän työtään kyselylomaketutkimuksen avulla. Tutkimuksen tutkimusjoukko koostuu suomalaisen koulutusvientiyrittäjä EduCluster Finland Oy:n palveluksessa työskennelleistä ja työskentelevistä koulutusvientiasiantuntijoista. EduCluster Finland Oy on jyväskenyläläinen koulutusvientiin keskittynyt yritys, joka toteuttaa suomalaista koulutusvientiä Sahlbergin (2012) ajatuksiin ja Suomen koulutusvientistrategiaan (OKM 2010 & 2013) nojaten koulutusosaamisen vientiin, mm. expatriaattiasiantuntijoiden ja erilaisten koulutusohjelmien avulla. EduCluster Finland on mm. rakennuttanut suomalaisiin opetuskäytäntöihin nojaavan ala-koulun Qatarin Dohaan sekä tarjonnut jatkokoulutusta ulkomaisille opettajille. (EduCluster Finland Oy -verkkosivut, 2016.) Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa tietoa koulutusviennin expatriaattiasiantuntijoiden työstä, työn haasteista sekä asiantuntijoiden kulttuurienvälisen kompetenssin tasosta. Tässä tutkimuksessa en tarkastele expatriaattien urakehitystä, komennuksen vaikutusta jatkokoulutukseen tai ulkomaankomennuksen vaikutusta expatriaattien perheisiin, jotka ovat saaneet paljon huomiota aikaisemmissa aiheita käsitellessä tutkimuksissa. Seuraavassa kappaleessa käsitelen tarkemmin expatriaattityötä asiantuntijuuden ja asiantuntijatyön näkökulmasta.

2.3 Asiantuntijuus ja osaaminen

Risto Eräsaari (2002) liittyy yhteen Schmidtin (1986), Barnesin (1982) ja Giddensin (1995) ajatukset määritellesään asiantuntijuuden rakentuvan tieteen, instituutioiden ja professionien varaan:

"Tiede siksi, että "asiantuntijat edustavat tietämisen dominoivia muotoja, ja nämä dominoivat muodot ovat muodoltaan tieteellisiä" (Schmidt 1986). Instituutiot siksi, että "asiantuntija on jo määritelmän mukaan luotetun instituution edustaja ja/tai luotettava tiedon ja pätevyyden kantaja" (Barnes 1982) . Professionit taas siksi, että "asiantuntijan prototyyppi on byrokraatti, joka suorittaa virkaansa liittyviä tehtäviä" (Giddens 1995)." (Eräsaari 2002, .21)

Tutkija Ilkka Pirttilä (2002) erottaa kahdeksan eri asiantuntijuuden määrittelemisen tapaa, jotka eroistaan huolimatta painottavat kaikki asiantuntijuuden rakentuvan yhteiskunnassa vakiintuneiden asiantuntijainstituutioiden varaan. Asiantuntijuuden sosiologinen tutkimus korostaa mm. kasvatustieteistä poiketen yksilön sijaan yhteiskunnan rakenteiden ja

sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitystä asiantuntijuuden rakentumisessa. Pirttilän mukaan asiantuntijuuden sosiologisessa tutkimuksessa lähdetään liikkeelle Durkheimilaisesta perinteestä, jossa asiantuntijuuden käsite sidotaan Durkheimin sosiaalisen faktan käsitteeseen, jotka *sosiaalisina tosiasioina* sekä muokkaavat että muokkautuvat sosiaalisen vuorovaikutuksen seurauksena. (mt. 11–12.)

Asiantuntijuus on hyvin yleisesti sitoutunut professioihin, kuten perinteisiin lääkärin tai asianajajan ammatteihin. Profiessioihin sidotut asiantuntijat on nähty yleisesti modernin yhteiskunnan toiminnan kannalta välttämättöminä ratkaisujen tuottajina, jotka statusryhmien tavoin kilpailevat keskenään ”puolueettoman” erityistiedon haltijuudesta. Perinteisen interaktionistinen asiantuntijuuden määritelmän mukaan asiantuntijoiden välinen kilpailu ulottuu myös asiakkaisiin, jolloin asiantuntijat kilpailevat tarvittavan tiedon hallinnasta asiakkaan esittämään ongelmaan, tehden samalla muiden asiantuntijoiden ja asiakkaiden oman tiedon vähemmän arvokkaaksi tai jopa turhaksi. Myös naistutkimus on ollut kiinnostunut asiantuntijuudesta etenkin sukupuolen vaikutuksesta asiantuntijuuteen ja sen kokemiseen. (Pirttilä 2002, 11–13.)

Asiantuntijuuden moderni tutkimus on Pirttilän (2002) mukaan keskittynyt modernin interaktionistinen asiantuntemuksen sosiologian, organisaatiososiologian ja experttiyden hengessä mm. asiantuntijuuden legitimaation säilyttämiseen, asiantuntijoiden työhön ja työnjakoon sekä rooliin modernin yhteiskunnan rakennemuutoksen tuottamisessa. Pirttilän mukaan mm. Beck, Baumann ja Castells näkevät kaikki asiantuntijuuden ja asiantuntijatiedon roolin tärkeänä osana modernia muutosta ja tulevaisuuden yhteiskunnan rakennetta. (mt. 15.) Arja Haapakosken mukaan yhteiskunnan muutoksen seurauksena myös asiantuntijuus muuttuu. Asiantuntijuuden saralla puhutaan ”uudesta asiantuntijuudesta”, joka on mm. työn kansainvälistymisen ja asiantuntijuuden liike-elämäkeskeisyyden myötä etääntymässä tieteellisestä tiedosta ja etenevän kohti asiakaslähtöisempää ja -keskeisempää asiantuntijuutta (Haapakoski 2002, 105).

Asiakaslähtöisyyden korostuessa ”uuden asiantuntijuuden” ei voida Haapakosken (2002) mukaan nähdä rakentuvan ainoastaan tieteellisen tiedon, koulutuksen tai profession varaan, sillä asiantuntijatietoa ei arvioida enää vain asiantuntijaryhmän omien kriteerien perusteella. Haapakosken mukaan asiantuntijatietoa eli asiantuntijatyön tulosta arvioidaan nykyään ja tulevaisuudessa yhä vahvemmin työn tilaajan eli asiakkaan näkökulmasta.

Asiantuntijoiden työkentän muuttuessa yhä monialaisemmaksi sekä kansainvälisemmäksi, tulevat asiantuntijuuden perinteiset kiinnityskohdat yhä vahvemmin haastetuiksi. Tieteellisen tiedon, instituutioiden ja professioiden rinnalle nousevat etenkin tieteellisen tiedon soveltaminen, sovelluskentän tunteminen ja vuorovaikutustaidot, jotka kiinnittyvät lopulta yhä vahvemmin myös asiantuntijan ammatillisen osaamisen ja yksilöllisen kompetenssin kehittymiseen. (Haapakoski 2002.)

Kaija Collin (2009) esittelee sekä yksilön asiantuntijatiedon että ammatillisen osaamisen koostuvan eri rakenneosista. Collin näkee asiantuntijatiedon koostuvan *praktisesta* (kokemusperustainen), *formaalista* (koulutus) ja *metakognitiivisesta sekä reflektiivisestä tiedosta* (praktisen ja formaalin tiedon yhdistäminen, oman toiminnan reflektio), joiden sisällöt vaihtelevat ammatin vaatimusten mukaisesti. Ammatillisen osaamisen rakentumista Collin kuvaa ”*ammatillisen osaamisen käden*” avulla, jonka viisi sormea kuvastavat viittä ammatillisen osaamisen ydinaluetta tai rakenneosaa: tahtoa, tietoa, taitoa, kokemusta ja kontakteja. (mt. 2009.) Asiantuntijuuden voidaan nähdä olevan sidoksissa sekä yhteiskunnan rakenneosiin kuten instituutioihin ja professioihin, mutta myös yksilön ominaisuuksiin kuten tahtoon ja kokemuksiin sekä yksilön kykyyn verkostoitua ja luoda kontakteja.

Asiakaslähtöisen asiantuntijatyön arvioinnin keskiöön nousee asiantuntijan kyky suoriutua annetusta tehtävästä. Margaretha W.J ym. (2004) toteavat asiantuntijuuden tutkimuksen keskittyvän asiantuntijuuden kehittämiseen, vaikka asiantuntijatyön tavoitteet liittyvät vahvasti suoriutumiseen käytännön työssä. (van de Wiel, Szegedi & Weggeman 2004.) Asiantuntijuuden käytännön representaatioissa asiantuntijan osaaminen eli kompetenssi, korostuu. Laitisen (2014) mukaan käytännön kompetenssi voidaan käsittää ”*joko kykynä tai valmiutena suoriutua työtehtävistä*” tai sillä voidaan kuvata yksilön ”*tietoja ja asenteita, joita tarvitaan onnistuneeseen työtehtävistä suoriutumiseen*” (Laitinen 2014, 42).

Koulutusviennin asiantuntijuuden kontekstissa on oleellista tarkastella, mihin suomalaisten koulutusasiatuntemus perustuu. Erityisen ajankohtaiseksi kysymys tulee toteutettaessa koulutusvientinä osaamisen vientinä eli kansainvälisenä asiantuntijatyönä. Tässä tutkimuksessa tutkittavien koulutusviennin expatriaattiasiantuntijoiden maineen voidaan nähdä nojaavan etenkin suomalaisten oppilaiden 2000-luvun alun erinomaiseen

menestykseen kansainvälisissä PISA-tutkimuksissa. Suomalaisten oppilaiden menestystä alettiin myöhemmin kutsua maailmalla termillä ”*Finnish Miracle*” (suomalainen ihme), sillä kansainvälisesti suomalaisten oppilaiden menestystä pidettiin yllättävänä. Menestys toi mukanaan ”koulutusturistien” eri valtiovierailijoiden tulvan, jotka pyrkivät selvittämään suomalaisten menestyksen salaisuuden. (ks. esim. Sahlberg 2011 & 2012; Schatz ym. 2015.)

Pasi Sahlbergin (2011) mukaan PISA-ilmion taustalla ovat poikkeuksellisen hyvin koulutetut ja työhönsä motivoituneet opettajat, jotka valikoituvat vuosittain suuresta määrästä hakijoita. Opettajan ammattia pidetään Suomessa erittäin tavoiteltuna, minkä seurauksena opettajan ammattiin tähtäävistä opiskelupaikoista käydään vuosittain myös kovaa kilpailua. (mt. 34–35.) Sahlbergin (2012) mukaan suomalaisten opettajien poikkeuksellisen asiantuntijuuden taustalla vaikuttavat mm. tieteelliseen tietoon ja käytännön harjoitteluun perustuva opettajankoulutus, koululaitosten ja opettajien työn autonomia sekä opetuskäytäntöjen jatkuva reflektointi ja kehittäminen (mt. 2012). Sahlbergin (2011 & 2012) ajatuksia peilaten tämän tutkimuksen opettajaexpatriaattien asiantuntijuuden voidaan nähdä nojaavan Eräsaaren (2012) ja Collinin (2009) määritelmiin asiantuntijuudesta ja asiantuntijatiedon rakentumisesta, sillä opettajien asiantuntijuuden voidaan katsoa perustuvan niin tieteelliseen tietoon kuin vahvaan institutionaaliseen ja professionaaliseen asemaan. Opettajien asiantuntijatiedon puolestaan voidaan nähdä perustuvan sekä formaalille että käytännölliselle koulutukselle, joiden tukena hyödynnetään sekä yksilön että työyhteisön toimintatapojen reflektointia (ks. Sahlberg 2012).

Asiantuntijatyön onnistumisen arvioinnista vastaavat lopulta työn tilaajat eli koulutusviennin kohdemaiden päättäjät sekä koulutukseen osallistuvat oppilaat ja opettajat, sillä osaamisvientinä toteutettavaa koulutusvientiä voidaan pitää asiakaslähtöisenä asiantuntijatyönä. Tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan oteta kantaa koulutusvientiasiantuntijoiden työn onnistumiseen tai laatuun, vaan tarkastellaan koulutusviennin asiantuntijatyötä ja sen arkityön haasteita modernin asiantuntijuuden tutkimuksen näkökulmasta (ks. esim. Päivi Peltomäki, Piia Harjumäki & Kaj Husman 2002). Seuraavassa kappaleessa pureudun tarkemmin expatriaattityöhön ja ulkomaantyön haasteisiin.

2.4 Expatriaattityö ja ulkomailta työskentelyn haasteet

Oxfordin yliopiston ”*A Dictionary of Human Geography*” mukaan sanalla ”expatriate” (suom. expatriaatti) tarkoitetaan synnyinmaansa ulkopuolelle asettunutta tai muuttanutta henkilöä. Expatriaatilla ei kuitenkaan tarkoiteta siirtolaista tai maahanmuuttajaa, vaan termillä viitataan useimmiten kansainvälisen yrityksen ulkomaankomennukselle lähettämään asiantuntijaan tai eksperttiin, joka voi toimia esimerkiksi konsulttina tai muutoksen edistäjänä kohdemaassa tai alueella toimivassa yrityksessä. (Castree ym. 2013, 143.) Anu Warinowskin mukaan expatriaatit ovat tyypillisesti korkeasti koulutettuja ja kuuluvat useimmiten yritysten ylempään toimihenkilöluokkaan. Warinowski rinnastaa expatriaatit kohdemaan statuksensa vuoksi *kosmopoliittiseen eliittiin*, sillä expatriaatit ovat usein etuoikeutetussa asemassa suhteessa kantaväestöön. (Warinowski 2012, 18–30.) Kerr Inkson (1997) kuitenkin erottaa toisistaan komennuksella olevat (expatriate assignment) ja vapaaehtoisesti ulkomaille kokemuksen perässä lähteneet (overseas experience) henkilöt, jotka eroavat toisistaan etenkin lähdön syyn, motiivien ja työn sisällön perusteella (mt. 351–353). Tässä tutkimuksessa keskityn nimenomaan ulkomaille lähetettyjen koulutusviennin expatriaattiasiantuntijoiden arjen ja työn haasteisiin.

Expatriaattityötä ja sen haasteita on käsitelty aiemmin lähinnä amerikkalaisessa taloustieteessä. (Inkson 1997, 353) Amerikkalaisen tutkimusperinteen lisäksi expatriaattikirjallisuus sisältää runsaasti alakohtaisia oppaita tuleville expatriaateille, jotka käsittelevät työn haasteita pääosin verotuksen, vakuutusten ja sosiaaliturvan osalta. Tutkimusten perusteella (esim. Hofstede 1993; Suutari & Riusala 1998; Chan ym. 2012) ulkomailta työskentelyn haasteet liittyvät vahvimmin vieraaseen kulttuuriin sopeutumisen tuottamiin haasteisiin. Sopeutumisen on havaittu tuottavan huomattavia haasteita niin yksilön emotionaaliselle kuin fyysiselle hyvinvoinnille (esim. Sanchez; Spector & Cooper, 2000). Liisa Salo-Leen (1996) mukaan haasteita tuottavat etenkin erot työskentely- ja toimintatavoissa, arvoissa ja asenteissa sekä kommunikaatiotavoissa, jotka voivat johtaa väärinymmärrykseen sekä turhautumiseen. (Salo-Lee ym. 6–35) Sopeutuminen vieraaseen kulttuuriin ei myöskään tapahdu hetkessä, vaan vaatii yksilöltä uuden kulttuurin omaksumisen lisäksi myös oman toimintansa kyseenalaistamista ja reflektiota. (ks. Saarentalo-Vuorimäki 2014.)

Vieraaseen kulttuuriin sopeutumista käsittelevässä kirjallisuudessa käytetään usein käsitteitä *akkulturaatio* ja *assimilaatio* kuvaamaan sopeutumisprosessin luonnetta ja eri vaiheita. Robert Redfieldin ym. (1936) mukaan akkulturaatiolla tarkoitetaan yksilön sopeutumista kuvaavaa tapahtumasarjaa tai prosessia, jossa kulttuuritaustaltaan eriävien yksilöiden tai ryhmien jatkuvan ensikäden vuorovaikutuksen seurauksena, joko molemmat tai toinen ryhmistä kokee muutoksia omissa kulttuurikäsitteissään ja tavoissaan toimia. (Redfield, Linton & Herskovits 1936, 149, Berryn 1997, 7 mukaan). Assimilaatiolla puolestaan tarkoitetaan useimmiten akkulturaation viimeistä vaihetta, jossa yksilö on integroitunut tai sulautunut osaksi toista kulttuuria ja hyväksynyt sen arvot ja tavat toimia osaksi omaa identiteettiään (Berry 1980, 13–15).

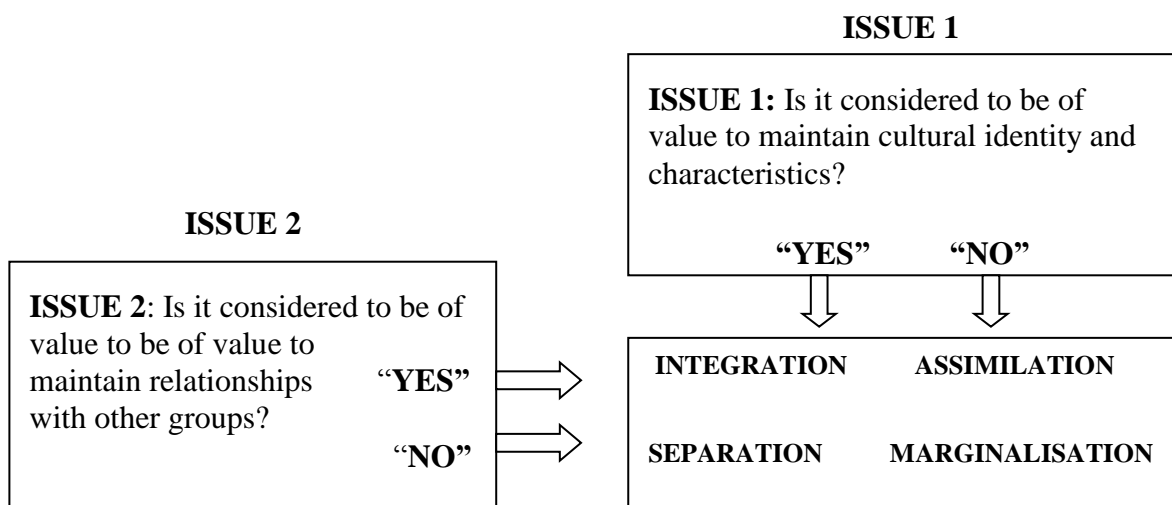
Expatriaattityötä tarkasteltaessa ei kenties ole tarpeellista puhua assimilaatiosta, vaan pikemminkin adaptaatiosta tai sopeutumisesta, sillä expatriaattien sijoittuminen ulkomaille on luonteeltaan väliaikaista. Sosiokulttuurisessa merkityksessä adaptaatiolla tarkoitetaan Berryn (1997) mukaan yksilön sopeutumista toiseen kulttuuriin tavalla, joka helpottaa yksilön jokapäiväistä elämää ja vieraasta kulttuurista johtuvaa stressiä. (mt. 14.) Sopeutumisen on katsottu myös edistävän yksilön kykyä toimia tehokkaasti vieraassa kulttuuriympäristössä (esim. Spitzberg & Cupach 1984, 35-37) ja siten parantavan expatriaatin mahdollisuuksia onnistua tehtävässään (Shaffer & Miller 2009, 110–120).

Yksilöiden adaptaatiota eli sopeutumista on kuvattu ja tutkittu erilaisten adaptaatio ja akkulturaatiomallien avulla, joista yhtenä ensimmäisistä ja tunnetuimmista voidaan pitää norjalaisen sosiologi Sverre Lysgaardin (1955) kehittämää U-käyrää. Lysgaardin arvion mukaan kulttuuriin sopeutuminen voi viedä arviolta jopa 20 kuukautta ja sisältää kolme toisiaan seuraavaa vaihetta, jotka ovat ihastus/kuherrusvaihe (honeymoon period), kriisivaihe (crisis period) ja sopeutumisvaihe (adjustment period). (mt.) Lysgaardin malli on kuitenkin saanut osakseen myös kritiikkiä, sillä hänen ei ole katsottu osoittaneen näkemyksilleen tarvittavaa teoreettista näyttöä (Black & Mendenhall 1991, 227–228).

Kanadalainen antropologi Kalervo Oberg kuitenkin kehitti Lysgaardin adaptaatiomallia eteenpäin jo vuonna 1960, lisäämällä malliin neljännen vaiheen, jota hän kutsui toipumisvaiheeksi. Toipumisvaihe sijoittuu Obergin mukaan yksilön kriisivaiheen ja sopeutumisvaiheen väliin. Obergin (1960) mallin mukaan ensimmäisessä sopeutumisen vaiheessa vieras kulttuuri vaikuttaa viehättävältä ja uuden raikkaalta, minkä johdosta

kokemukset uudesta kulttuurista ovat usein kriittittömän positiiviset. Kuherruskuukautta seuraa kuitenkin kriisivaihe, jota Oberg nimittää kulttuurishokiksi. Ympäröivä kulttuuri koetaan yhtäkkiä ahdistavana ja haastavana, mikä saa yksilön usein myös harkitsemaan vakavasti kotiinpaluuta. Oberg piti tätä vaihetta kriittisimpänä sopeutumisen vaiheena, jonka ylitettyään yksilön tilanne useimmiten helpottaa. Kriisivaihetta seuraa toipumisvaihe, jonka aikana yksilö avautuu kulttuurin tarjoamille mahdollisuuksille hyväksymällä vierauden ja pyrkimällä vahvemmin osaksi kulttuuria mm. kielenopetteluun avulla. Obergin mallin mukaan neljäntenä vaiheena on sopeutuminen, jonka aikana yksilö hyväksyy vieraan kulttuurin toimintatavat ja arvot ja alkaa sopeutua kulttuuriin. Arjen askareet ja toiminta kulttuuriympäristössä helpottuvat ja alkavat tuntua luonnollisilta eivätkä siten enää aiheuta yksilölle ahdistusta tai stressiä. (Oberg 1960, 142–146.)

Siirtolaisuutta tutkineen John W. Berryn (1980) luoman akkulturaatiomallin voidaan nähdä pohjautuvan osittain Lysgaardin ja Obergin luomalle pohjalle. Donà ja Berry (1994) kritisoivat aikaisempaa assimilaatio-keskeistä lähestymistapaa, jonka mukaan yksilö useimmiten sulautuu dominoivampaan (kohdemaan) kulttuuriin. Tutkijoiden mukaan näkökulma ei heijastele koko totuutta, sillä heidän mukaansa yksilön asenne sekä valinnat vaikuttavan suuresti yksilön tapaan sopeutua kohdeyhteiskuntaan. (mt. 57– 59) Berryn (1997) mukaan yksilön akkulturaatintapa määräytyy sen mukaan, miten paljon yksilö haluaa ja pyrkii pitämään kiinni synnyinkulttuuristaan sekä miten paljon yksilö on tekemisissä halukas olemaan tekemisissä kohdemaankulttuurin yksilöiden kanssa (mt. 9– 10). Donà ja Berry (1994) havainnollistavat akkulturaatitavan muotoutumisprosessia seuraavasti:



KKuvio 1. Berryn akkulturaatiomalli (esim. Donàn & Berryn 1994, s. 58; myös Berry 1997, s. 10)

Tapa, jolla yksilö vastaa esitettyihin kysymyksiin, määrittää Berryn (1997) mukaan yksilön akkulturaation muodon. Berryn mukaan yksilöt, jotka vastaavat molempiin kysymyksiin (Issue 1&2) myöntävästi, integroituvat parhaiten vieraaseen kulttuuriin. Näin ollen yksilöt säilyttävät Berryn mukaan oman kulttuuri-identiteettinsä sekä sulauttavat oman toimintansa vieraaseen kulttuuriin nähden. Vastaavasti vastaamalla ensimmäiseen kysymykseen (Issue 1) kieltävästi ja toiseen (Issue 2) myöntävästi, päädytään Berryn mukaan *assimilaatioon*, missä yksilö pyrkii osaksi emokulttuuria luopumalla omasta kulttuuri-identiteetistään. Eristäytymisellä (separation) Berry puolestaan tarkoittaa oman kulttuurin säilyttämistä ja siten itsensä eristämistä valtakulttuurista ja marginalisaatiolla (marginalisation) taas juurettomuuden tunnetta molempia kulttuureja kohtaan. Yksilö on tässä tapauksessa vieraantunut sekä omasta että kohdemaan kulttuurista. (Berry 1997, 9–10.) Vaikka expatriaattityön onnistunut suorittaminen tuskin vaatii yksilöltä täydellistä sulautumista kohdemaan kulttuuriin, ei kulttuurin vaikutusta työhön voida vähätellä. Hofstede painottaa kulttuurishokin oireiden olevan todellisia, joita voidaan välttää tai lieventää kulttuurikoulutusten avulla. Vieraan kulttuurin toimintatapojen ja arvojen tunteminen ja oman toiminnan reflektio voivat huomattavasti edesauttaa työn onnistumista ja parantaa expatriaatin hyvinvointia sekä viihtymistä kohdemaassa. (Hofstede 1993, 299–323.)

Eija Laitinen (2014) listaa vieraan kulttuurin parissa toimimisen haasteiksi myös vierauden kohtaamisen ja oman toiminnan reflektioimisen, jotka hänen mukaansa ovat vahvasti liitoksissa yksilön kykyyn toimia vieraassa kulttuuriympäristössä. (Laitinen 2014, 81) Salo-Leen (1996) mukaan vierauden kohtaaminen saattaa tuntua uhkaavalta ja jopa pelottavalta, minkä lisäksi oman toiminnan reflektointi tuntuu usein vaikealta. Oman kulttuurin sääntöjen tiedostaminen ei olekaan itsestään selvää, sillä omaa kulttuuria osataan harvoin katsoa ulkopuolisen näkökulmasta. Vierauden kohtaaminen voikin helpottaa oman toiminnan reflektointia, sillä vieraan kohtaaminen saattaa usein myös oman kulttuurin toimintatavat paremmin nähtäviksi. (mt. 12.) Myös perheen ja työn yhdistämisen sekä verkostojen luomisen on havaittu aikaisemmissa tutkimuksissa tuottaneen haasteita työskenneltäessä ulkomailla (Ks. esim. Saarentalo-Vuorimäki 2014, 72).

Haasteistaan huolimatta ulkomaankomennukset houkuttelevat. Aikaisemmissa tutkimuksissa (esim. Hippler 2009, Miller & Cheng, 1978) perinteisiksi motiiveiksi expatriaattityön vastaanottamiselle on listattu mm. taloudellinen hyöty, kansainvälisen kokemuksen hankkiminen sekä toiveet tai odotukset uralla etenemisestä ja siirtymisestä vaativampiin tehtäviin. Vesa Suutarin ja Chris Brewsterin (2000) mukaan expatriaattien motiivit näyttävät usein hyvin työkeskeisinä, sillä tutkimukset keskittyvät pääasiassa työhön liitettyihin motiiveihin (mt. 418–419). Thomas Hipplerin (2009) mukaan motiivit voivat kuitenkin olla huomattavasti monimuotoisempia, vaihdellen työ- ja urakeskeisistä motiiveista henkilökohtaisempiin kannustimiin.

Hipplerin (2009) mukaan perinteisten motiivien lisäksi työhön ja uraan liitettävät houkuttimet voivat liittyä mm. yksilön haluun auttaa työnantajaansa, kehittää ammatillista osaamistaan tai mahdollisuuteen lisätä työn autonomiaa. Henkilökohtaisemmiksi motivaation lähteiksi Hippler taas listaa mm. itsensä kehittämisen, seikkailuhalukkuuden sekä positiivisen halun muutokseen. (mt. 1393–1395.) Suutarin ja Brewsterin (2000) mukaan expatriaattien eli lähetettyjen työntekijöiden työorientaatiot ovat usein omatoimisesti ulkomaille lähteviä työntekijöitä työkeskeisempiä, sillä myös expatriaattien lähdön syytä voidaan pitää työkeskeisempänä. Expatriaatit lähtevät ulkomaille aina työnantajan lähettäminä, vaikkakin omalla suostumuksellaan. (mt. 418.)

3. TYÖPAIKKANA VIERAS KULTTUURI

Edellisessä kappaleessa käsittelin expatriaattityötä asiantuntijuuden ja ulkomaantyön haasteiden näkökulmasta. Expatriaattikirjallisuuden pohjalta yhtenä työn keskeisimmistä haasteista voidaan pitää vieraaseen kulttuuriin sopeutumista. Sopeutumisesta puhuttaessa on aiheellista kysyä, mitä kulttuurilla tarkoitetaan ja miksi kulttuurin voidaan nähdä vaikuttavan niin vahvasti ulkomailla työskentelevien arkeen ja työhön? Tässä kappaleessa esittelen tarkemmin kulttuurin käsitteen ja selvitan, miksi käsitteen ymmärtäminen on tärkeää myös käytännön kansainvälisen asiantuntijatyön näkökulmasta.

3.1 Mitä on kulttuuri?

Janet M. Bennetin ja Milton J. Bennetin (2004) mukaan ”*yksilön kyky ymmärtää kulttuurien monimuotoisuutta, riippuu yksilön kyvystä ymmärtää mitä kulttuurilla tarkoitetaan*” (Bennet&Bennet 2004, 149–150). Kulttuurin käsite voidaan tieteenalasta riippuen määritellä usealla eri tavalla. Suppeasti määriteltynä kulttuurilla tarkoitetaan useimmiten *korkeakulttuuria* ja sen tuotteita kuten kuvataidetta, musiikkia tai teatteria. Laajemmin määriteltynä kulttuuri voidaan kuitenkin nähdä tietyn ihmisryhmän kokonaisvaltaisena tapana elää, toimia ja käyttäytyä. (Salo-Lee ym. 1996, 6.) Näin määriteltynä kulttuuri nähdään tietyn ryhmän toimintaan vahvasti vaikuttavana rakenteena, joka ”*koostuu arvoista ja normeista, maailmankuvista, asenteista, uskomuksista, kielestä, tiedosta, symboleista, kommunikaatiosta, rituaaleista ja muista vastaavista symbolisista ja merkityksellisistä osista*” (Rubinstein 2001, 1–2; Jokisen ja Saariston 2004, 142 mukaan).

Kulttuuri liitetään käsitteenä usein myös tiettyyn maantieteelliseen alueeseen, jolloin kulttuurin käsitteellä tarkoitetaan kansallista kulttuuria, kuten suomalaista, venäläistä tai amerikkalaista kulttuuria. Kulttuuri on kuitenkin käsitteenä kansallisia kulttuureja monimuotoisempi, sillä kansalliset kulttuurit pitävät sisällään myös erilaisia alakulttuureja. (Salo-Lee ym. 1996, 6-9.) Kulttuurintutkija Geert Hofsteden (1993) mukaan kulttuurit ovatkin kerrostuneita, sillä yksilöt voivat kuulua samanaikaisesti useisiin eri kulttuureihin. Hofsteden mukaan yksilöt jakautuvat erilaisiin alakulttuureihin muun muassa yksilön kansallisuuden, sosiaaliluokan, etnisen taustan tai iän perusteella. (mt. 27.) Yksilö voi siis

olla samanaikaisesti esimerkiksi suomalainen työväenkulttuuria edustava savolainen nuori, joka jakaa ja noudattaa kullekin kulttuurille ominaisia arvoja, tapoja ja normeja, jotka voivat myös olla ristiriidassa keskenään.

Hofstede (1993) erottaa toisistaan myös kansallisen- ja organisaatiokulttuurin, joita on etenkin liikkeenjohdon näkökulmasta pidetty virheellisesti toistensa synonyymeinä. Hofsteden mukaan organisaatiokulttuuri eroaa kansallisesta kulttuurista, sillä organisaatioon kuulumisen on yksilöstä riippuvaa. Hofstede näkee yksilön kuuluvan organisaation vain osittain (työaikana), josta hänen on myös mahdollista irrottautua tarvittaessa. Kansallisia ja organisaatiokulttuureja käsitelleiden tutkimustensa perusteella, Hofsteden mukaan yhtenä perusteellisimmista eroista kulttuurien välillä voidaan pitää eroja arvojen ja käytäntöjen merkityksessä. Hofsteden mukaan eri organisaatiot eroavat toisistaan enemmän käytäntöjen osalta kun taas kansallisten kulttuurien kohdalla kyse on enemmän arvoista. Hofstede selittää organisaatioiden arvopohjan vähäisten erojen johtuvan professioiden itsensä sisältämistä arvoista, jotka työntekijä joutuu hyväksymään liittyessään osaksi organisaatiota. (mt. 259–262.)

Sosiologiassa kulttuuri nähdään useimmiten yksilön taustalla vaikuttavana yhteiskunnallisena rakenteena, joka sekä muokkaa että mahdollistaa yksilön toiminnan ja toisaalta muovautuu yksilön toiminnan seurauksena. Anthony Giddensin (1984) mukaan kulttuuri on rakenne, joka on samanaikaisesti sekä yksilön toiminnasta riippumaton että toisaalta olemassa vain yksilöiden toiminnan seurauksena (mt. 117–127). Todellisuuden sosiaalista rakentumista tutkineiden Peter Bergerin ja Thomas Luckmannin (1994) mukaan kulttuuri *rakentuu sosiaalisesti*, eli yksilöiden toiminnan ja vuorovaikutuksen seurauksena. Tutkijoiden mukaan sosiaalinen vuorovaikutus ja toiminta institutionalisoituvat rooleiksi eli yksilöön kohdennetuiksi toimintaodotuksiksi ja rakenteeksi jota sosiologiassa kutsutaan kulttuuriksi. (mt. 1994.)

Kulttuurin ollessa sosiaalisesti tuotettu, yksilön ei katsota syntyvän, vaan oppivan vallitsevan kulttuurin jäseneksi. Oppimisprosessin myötä yksilö sisäistää kulttuurilleen ominaiset toiminnan tavat, arvot ja näkemyksen maailmasta. (ks. esim. Hofstede 1992; Hall 1976; Samovar & Porter 1997.) Berger ja Luckmann (1994) nimittävät sisäistämisprosessia *sosialisaatioksi*. Heidän mukaansa yksilön subjektiivinen todellisuus eli käsitys maailmasta, on seurausta objektiivisen todellisuuden sisäistämisestä

sosialisaation kautta. Sosialisaation myötä yksilö omaksuu synnyinkulttuurinsa objektiiviseksi todellisuudeksi muodostuneet arvot, normit ja roolit, jotka muokkaavat yksilön toimintaa ja näkemystä maailmasta. (Berger & Luckmann 1994, 74, 149.) Geert Hofstede (1993) on puolestaan käyttänyt sosialisaatiosta nimitystä mielen ohjelmointi, jonka myötä yksilöt oppivat tuntemaan, käyttäytymään ja ajattelemaan kulttuurissaan hyväksyttävällä tavalla. Hofstede rinnastaa kulttuuristen tapojen ja arvojen sosialisaation mielenohjelmointiin, sillä näkee toimintamallien tulevan yksilölle annettuina, eräänlaisena tietokonemaisena ohjelmointina, joista on mahdollista mutta josta on vaikeaa päästää irti. (Hofstede 1993 18–20.)

Berger ja Luckmann (1994) näkevät sosialisaation prosessina, joka jakautuu kahtia primääri- ja sekundäärisosialisaation. Primäärisosialisaatio sijoittuu yksilön lapsuuteen ja sekundäärisosialisaatio puolestaan lapsuuden jälkeiseen elämään. Kumpaakaan sosialisaation vaihetta ei kuitenkaan voida tutkijoiden mukaan nähdä ajallisesti tarkkaan rajattuina ilmiöinä, vaan toisiaan seuraavina prosesseina, joista sekundaarisosialisaation voidaan nähdä jatkuvan läpi koko yksilön elämän. Bergerin ja Luckmannin mukaan lapsuuden ajan primäärisosialisaatiosta huolehtivat niin sanotut ”*merkitykselliset toiset*” (eng. significant others) kuten lapsen vanhemmat ja lähiomaiset, joiden asenteet ja roolit muokkaavat lapsen käsitystä todellisuudesta. (mt. 147–156.) Ari Antikaisen, ym. (2010) mukaa primäärisosialisaation myötä lapselle välittyvät hänen kulttuurisen ja sosiaalisen ympäristönsä arvot, asenteet ja vuorovaikutustaidot, jotka määrittävät hänen sosiaalisen ja persoonallisen olemassaolonsa muodot pitkälle nuoruuteen saakka. (Antikainen, Rinne & Koski 2010, 37).

Primäärisosialisaatiota seuraavan sekundäärisosialisaation myötä yksilö oppii sisäistämään yhteiskunnan institutionaalisia ulottuvuuksia. Sekundäärisosialisaatio vaatii primäärisosialisaatiota vahvempaa legitimaatiota, sillä sekundäärisosialisaatiossa opittu todellisuus on aina kilpailevassa suhteessa primäärisosialisaatiossa opitun vahvan todellisuuskäsityksen kanssa. Berger ja Luckmann (1994) selittävät sekundaarisosialisaatiossa opitun todellisuuden heikkoutta suhteessa primäärisosialisaatioon, sitä opettavien henkilöiden (koulutus, opettajat, työ) ja yksilön välisellä heikolla emotionaalisella suhteella. (mt. 156–160.) Sekundaarisosialisaation voimakkuutta ei voida kuitenkaan vähätellä, sillä sen on mahdollista muuttaa yksilön käsitystä todellisuudesta ja jopa kumota primäärisosialisaatiossa opitut käsitykset, mikäli

sekundaarisosialisaatiossa onnistutaan saavuttamaan primäärisosialisaatiolle ominainen tunnelataus. Tästä esimerkkinä Berger ja Luckmann käyttävät muun muassa uskonnollista yhteisöä ja uskoon tulemistä. (mt. 160–178.)

Anthony Giddens (1984) on kuitenkin kritisoinut ajatusta mielenohjelmoinnista ja etenkin lapsen passiivista roolia sosialisaatioprosessissa, jossa lapsi kuvataan usein vain sosialisaation passiivisena vastaanottajana. Hänen mukaansa sosiaalistettavat yksilöt ovat myös sosialisaatioprosessin aktiivisia tuottajia, sillä lapsi synnyttää olemassa olollaan mm. äidin sekä isän roolit ja osallistuu siten niiden tuottamiseen. (mt. 204–207.) Vaikka Berger ja Luckmann (1994) pitävät primäärisosialisaatiota sekundäärisosialisaatiota vahvempana, on sekundäärisosialisaation vaikuttavuuteen alettu Antikaisen ym. (2010) mukaan kiinnittää yhä enemmän huomiota jälkimoderneissa yhteiskunnissa. Lapsuudessa opittujen arvojen ja asenteiden nähdään joutuvan haastetuiksi yhä useammalta taholta yksilön eri elämän vaiheissa. Koulu, työelämä, tiedotusvälineet, internet ja erilaiset virtuaalitodellisuudet asettavat lapsuudessa opitut arvot ja asenteet valtavien haasteiden eteen etenkin murrosiässä, jolloin kiinnittyminen vertaisryhmiin katsotaan kaikkein vahvimaksi. (Antikainen, Rinne & Koski 2010, 37–39.)

Antikaisen ym. (2010) mukaan yksilöitä ei voida myöskään nähdä arvoiltaan tai rooleiltaan toistensa kopioina, sillä yksilöt ovat aina aikansa ja sosiokulttuurisen ympäristönsä tuotteita. Sosialisaation vaiheet ja sen tuottajat ovat alttiita muutoksille ja siksi sosialisaation vaiheita ei voida jälkimoderneissa yhteiskunnissa jakaa enää selkeän kronologisesti lapsuuteen ja nuoruuteen. Sosialisaatiota voidaan pitää jälkimoderneissa yhteiskunnissa primääri ja sekundäärisosialisaation lisäksi yhä enemmän aikuisiän tietoisena sosialisaationa, sillä yksilöt koulutautuvat myös aikuisiällä ja hakevat muutosta elämäänsä mm. uusien työyhteisöjen ja vertaisryhmien kautta. (Antikainen; Rinne & Koski 2010, 37–39.)

Tässä tutkimuksessa kulttuuri käsitetään (Laitisen 2014 mukaan) *opituksi*, yksilöiden toiminnan seurauksena syntyneeksi rakenteeksi, joka koostuu tietyn ihmisryhmän jakamista arvoista, normeista, rooleista ja sosiaalisen toiminnan tavoista, jotka säätelevät yksilöiden toimintaa ja käyttäytymistä (mt. 53). Kulttuuria ja sen vaikutusta yksilöön käsitellään tässä tutkimuksessa yleisesti, eikä tutkimuksessa siksi huomioida kansallisten kulttuurien tai eri alakulttuurien eroja tai yhtäläisyyksiä. Tutkimuksen lähtökohtana toimii

oletus siitä, että kulttuuri vaikuttaa yksilöiden tapaan toimia ja ymmärtää ympäröivää todellisuutta. Seuraavassa kappaleessa käsitellän kulttuurin vaikutusta yksilön toimintaan ja vuorovaikutukseen.

3.2 Kulttuurin ilmentymät ja vaikutukset yksilöön

Kulttuuritutkija Edward Hallin (1976) mukaan kulttuurin vaikutus yksilöön näyttäytyy yksilöiden elämässä eri tavoin. Se voidaan havaita esimerkiksi yksilöiden pukeutumisessa, puheessa, ruokatottumuksissa tai kulttuurille ominaisena käyttäytymisenä. Hallin mukaan kulttuurin perusteellisempi vaikutus yksilöön jää kuitenkin usein havaitsematta. Hall on kuvannut ilmiötä jäävuori-metaforan avulla, jossa kulttuurin vaikutuksesta yksilöön on nähtävissä vain jäävuoren huippu, suurimman osan jäädessä piiloon pinnan alle. Tällä vaikeammin havaittavalla osuudella Hall tarkoittaa kulttuurin sisältämiä arvo- ja normirakenteita sekä uskomuksia ja asenteita, jotka säätelevät ja ohjaavat yksilöiden toimintaa. (mt. 94–101.)

Bergerin ja Luckmannin mukaan arvot rakentuvat sosiaalisesti yksilöiden välisen vuorovaikutuksen seurauksena (Berger & Luckmann 1994, 78–79). Erik Allardt (1983) käyttääkin arvoista nimitystä sosiaalinen arvo, jotka hänen mukaansa ovat ympäröivästä kulttuurista opittuja ja verrattain pysyviä valintataipumuksia. Toisin sanoen yksilön arvot määrittelevät pitkälti, miten yksilö reagoi eri tilanteisiin ja ihmisiin. (mt. 51–55.) Arvotutkija Shalom Schwartz (2011) pitää arvoja yhtenä kulttuurien kriittisimmistä rakenneosista, sillä hänen mukaansa ne toimivat kulttuurien sisältämien toimintaodotusten eli roolien normatiivisina lähteinä. Arvon ja roolin käsite ovat siis hyvin lähellä toisiaan. Schwartzin mukaan roolit ilmentävät kulttuurin painetta, sillä niiden sisältämät toimintaodotukset toimivat yksilöä pakottavana voimana, saaden yksilön toimimaan kulttuurissa hyväksyttävällä tavalla. (mt. 3–4.)

Arvon käsite sekoitetaan usein virheellisesti *asenteen* käsitteeseen, joka Allardtin (1983) mukaan tarkoittaa yksilön ”*taipumusta reagoida hyväksyvästi tai hylkäävästi johonkin esineeseen, henkilöön tai asiantilaan*”. Arvot ovat Allardtin mukaan asenteita huomattavasti laajempia, yksilön sisäisiä valintataipumuksia, joista poikkeaminen on siksi yksilölle huomattavasti asenteita vaikeampaa. Allardtin mukaan asenteet ovatkin

hetkeen sidottuja, nopeasti muuttuvia valintataipumuksia, minkä vuoksi niiden ei voida nähdä myöskään ennustavan hyvin yksilöiden toimintaa. (mt. 55.)

Schwartzin (2011) mukaan se mikä kulttuurissa on hyväksyttävää, liittyy vahvasti kulttuurille ominaiseen arvopohjaan. Schwartz esittääkin jokaisen yhteiskunnan kohtaavan kolme perustavanlaatuaista ongelmaa tai kulttuurista ulottuvuutta, joiden ääripää edustavat yleisesti hyväksytyä tapaa toimia ja ratkaisuja esitettyihin ongelmiin. Kolme perusongelmaa liittyvät Schwartzin mukaan 1) henkilöiden ja ryhmän välisiin suhteisiin 2) yhteiskuntajärjestykseen sekä 3) tapaan, miten yksilöt hyödyntävät inhimillisiä ja luonnon resursseja. Kolmen perusongelman ratkaisujen ääripää eli kulttuuriulottuvuudet ovat Schwartzin mukaan puolestaan juurtuneisuus vs. autonomia, hierarkia vs. tasa-arvo ja hallinta vs. harmonia. (mt. 3–6.)

Schwartzin (2011) esittämät kulttuuriulottuvuudet ovat lähellä Hofsteden (1993) esittämiä kulttuurisia ulottuvuuksia, joiden avulla Hofstede pyrki kuvaamaan ja selittämään kansallisten kulttuurien välisiä eroja. Hofstede löysi IBM henkilöstön parissa toteutetun kyselyn avulla empiiristä näyttöä alunperin Alex Inkelesin ja David Levinsonin (1959, Hofsteden 1993 mukaan) esittämälle väitteelle, jonka mukaan kaikki kulttuurit sisältävät perustavanlaatuisia haasteita, mutta eroavat tavoissa, joilla niihin suhtaudutaan. Hofsteden mukaan kulttuurien kohtaamat haasteet liittyvät sosiaalisen eriarvoisuuteen (valtaetäisyys), yksilön ja ryhmän välisiin suhteisiin (kollektiivinen-yksilöllinen), käsityksen sukupuolesta (feminiinisyys-maskuliinisuus), kulttuurisidonnaiseen tapaan käsitellä epävarmuutta (epävarmuuden välttäminen) sekä tapaan suhtautua menneisyyteen ja tulevaisuuteen (pitkän ja lyhyen aikavälin painotus). (mt. 31–38.)

Sekä Schwartzin (2011) ja Hofsteden (1993) teorioiden voidaan nähdä painottavan kulttuurin ”painetta” eli kulttuurin vaikutusta yksilöön. Tutkijoiden mukaan kulttuurien tuottaman paineen tai hyväksyttävän toiminnan taustalla vaikuttavat kyseisessä kulttuurissa vallalla olevat arvot, jotka myös määrittelevät miten kulttuurien kohtaamiin universaaleihin haasteisiin kyseisessä kulttuurissa suhtaudutaan. Schwartzin (2011) mukaan arvopainotukset vaihtelevat merkittävästi eri kulttuurien välillä ja painottuvat usein ulottuvuuksien eri päihin. Esimerkiksi hallintaa ja tunneautonomiia painottavat maat antavat usein vain vähän arvoa harmonialle. (mt. 9.)

Globalisaation ja kansainvälisen liikkuvuuden myötä on kuitenkin alettu puhua kansallisten kulttuurien ja arvojen yhdenmukaistumisesta. Sekä Schwartz (2011) että Hofstede (1993) ovat kritisoineet ajatusta yhdenmukaistumisesta, sillä heidän mukaansa yhdentymistä on havaittavissa vain lähinnä yksilöiden vaatetuksessa ja kulutustottumuksissa. Schwartzin ja Hofsteden mukaan kulttuurien perusteellisemmat tekijät, kuten arvot jätetään usein näissä arvioissa huomioimatta. Toisaalta Schwartz huomauttaa kuitenkin kulttuuristen ulottuvuuksien kuvastavan vain kulttuureita, ei yksilöitä. (Schwartz 2011, 26–28, 92; Hofstede 1993, 260.) Liisa Salo-Leen ym. (1996) mukaan kulttuurierojen tunteminen ja kulttuurien välinen vertailu ovat hyödyllisiä lähinnä silloin, kun ne tekevät yksilön oman kulttuurin sisäiset arvorakennelmat läpinäkyviksi. Yksilön oppiessa ymmärtämään oman kulttuurinsa vaikutusta itseensä, oppii hän myös tarkastelemaan toisten kulttuurien yksilön ja kulttuurin välisiä suhteita. (mt. 12–14.)

Hofstede (1993) näkee yksilön ymmärryksen kulttuurin ja yksilön välisestä suhteesta toimivan monikulttuurisen yhteistyön avaimena, sillä sen myötä yksilöt kykenevät ymmärtämään toistensa toimintatapoja ja arvoja. Kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen keskiöön Hofstede nostaa kielen (mt. 337–342), joka ranskalaisen antropologi Claude Lévi-Straussin mukaan erottaa ihmisen luonnosta. Lévi-Straussin mukaan kulttuuri on kieltä, sillä hänen mukaansa ”*vain ihmisellä on kyky ilmaista itseään merkein ja samalla tulkita toisten ihmisten käyttäytymistä merkinä*”. (Claude Lévi-Strauss, Melinin ja Roineen 2008 mukaan.)

3.3 Kieli, kulttuuri ja vuorovaikutus

Claude Lévi-Straussin (1951) mukaan kieli on sosiaalinen rakenne, jota yksilöt käyttävät enemmän tai vähemmän alitajuisesti. Lévi-Straussin mukaan yksilöt eivät ole puhuessaan usein tietoisia kielen hienovaraisista säännöistä tai merkityseroista, mutta kykenevät siitä huolimatta helposti ymmärtämään kanssaan samaa kieltä puhuvia yksilöitä. (mt. 156–157) Bergerin ja Luckmannin (1994) mukaan ilmiö on seurausta kielen ja kulttuurin suhteesta. Tutkijat nostavat kielen todellisuuden rakentumisen keskiöön, sillä kieli yhdistää arkielämän todellisuuden eri osa-alueet yksilön näkökulmasta ymmärrettäväksi ja tulkittavaksi kokonaisuudeksi. Kieli ja sen myötä syntyvä merkkijärjestelmä mahdollistavat subjektiivisten kokemusten objektivisoitumisen eli muuttumisen yksilön

kokemasta asiasta yhteisesti ymmärrettäväksi ja jaettavaksi tosiasioiksi: arvoiksi, rooleiksi ja sosiaalisen toiminnan muodoiksi, jotka määrittelevät sosiaalista ja kulttuurista olemassaoloamme. (Berger & Luckmann 1994.)

Berger ja Luckmann (1994) käyttävät käsitettä *kollektiivinen tietovaranto* kuvaamaan kulttuuriin kuuluvien yksilöiden käytössä olevaa ”tietopankkia” tai kollektiivista muistia, joka pitää sisällään kulttuurille ominaiset toimintaodotukset. Tutkijoiden mukaan kollektiivisesti jaetut toimintatavat ovat tallentuneet tietovarantoon juuri kielen avulla. Rutinoitunut toiminta on ajan myötä muodostunut toimintarakenteiksi, joiden sisältö tallentuu yksilön ja yhteisön tietovarantoon, kun se kielellistetään tietynlaiseksi toiminnaksi. Samaa sukua olevia henkilöitä aletaan kutsua perheeksi, eikä sana enää jatkossa vaadi kulttuurin sisällä selitystä, vaan yksilöt ymmärtävät käsitteen suhteessa ympäröivään kulttuuriinsa. (Berger&Luckmann 1994, 52–70.)

Salo-Leen (1996) mukaan kielellinen vuorovaikutus voidaan jakaa kahtia ei-kielelliseen ja kielelliseen vuorovaikutukseen. Kielellisellä vuorovaikutuksella tarkoitetaan lähinnä sitä, *mitä sanotaan* kun taas ei-kielellinen vuorovaikutus keskittyy siihen, *miten sanotaan*. Toisin sanoen kielellinen vuorovaikutus pitää sisällään tavan, jolla yksilö puhuu; suoraan, epäsuorasti, hitaasti nopeasti, huokaillen tai kovaan ääneen. Ei-kielellisesti yksilöt puolestaan viestivät kehollaan. Kasvojen ilmeet, kehon asennot, koskettaminen ja jopa pukeutuminen voidaan tulkita ei-kielelliseksi viestinnäksi, jonka perusteella yksilöt tekevät tulkintoja toisistaan. Tarkasteltaessa vuorovaikutusta onkin oleellista ymmärtää molempien, sekä kielellisen että ei-kielellisen vuorovaikutuksen olevan kontekstisidonnaista. Toisin sanoen aikaisempi tieto toisesta ja ymmärrys vuorovaikutustilanteen rakenteesta, helpottavat toisen yksilön tulkintaa ja vähentävät väärinymmärrysten riisiä. (Salo-Lee ym. 1996, 36–71.)

Kielellinen ja ei-kielellinen vuorovaikutus ovat Erving Goffmanin (1971) mukaan yksilön tapoja ilmaista itseään ja siten tuottaa tietoa toisten yksilöiden analysoitavaksi. Goffman mukaan yksilöt muodostavat käsityksensä toisista yksilöistä vertaamalla yksilöiden lähettämiä suoria (kielellinen) ja epäsuoria (ei-kielellinen) ilmaisuja aikaisempiin kokemuksiinsa tai yleistettyihin käsityksiin eli stereotypioihin ”vastaavista yksilöistä”. Emme siis Goffmanin mukaan suinkaan tee tulkintoja toisista yksilöistä tilastotieteeseen vedoten, vaan nimenomaan toisista tekemiemme tulkintojen ja havaintojen sekä

aikaisemman kokemuksemme pohjalta. Tulkintamme muista yksilöistä onkin täysin riippuvainen yksilöiden ilmaisun tavoista ja kyvystämme analysoida sitä aikaisempaan kokemukseemme ja tietoomme nojaten. (mt. 11–17.)

Vuorovaikutuksen ulottuessa yli kulttuurirajojen, puhutaan kulttuurien välisestä viestinnästä. Kulttuurienvälisellä viestinnällä tarkoitetaan eri kulttuuritaustan omaavien yksilöiden välistä vuorovaikutusta, jossa ymmärrys ja tieto viestinnän kulttuurisidonnaisuudesta korostuvat. Kulttuurienvälisessä vuorovaikutuksessa kulttuurisidonnaiset viestintätavat korostuvat, sillä yksilöiden viestintätavat ovat aina riippuvaisia vallitsevasta kulttuurista. Vaikka kulttuurienvälisen viestinnän tutkimuksen voidaan nähdä toisinaan keskittyvän liiaksi kulttuurierojen korostamiseen, on erojen tunnistaminen tärkeää, sillä kulttuurienvälisessä kanssakäymisessä tieto ja ymmärrys vähentävät epävarmuutta toimijoiden välillä. Epävarmuus yksilöiden välillä voi pahimmassa tapauksessa johtaa vuorovaikutuksen epäonnistumiseen ja kielteiseen suhtautumiseen toisia kulttuureja kohtaa, sillä tuntematon nähdään usein uhkaavana. Toimijoiden välinen epävarmuus johtuu useimmiten kuitenkin vain tiedon ja ymmärryksen puutteesta sekä kyvyttömyydestä ennakoida toisten yksilöiden toimintaa. (Salo-Lee ym. 1996, 6–18.)

Epävarmuuden vähentämistä voidaan pitää yhtenä kulttuurienvälisen viestinnän tärkeimmistä tehtävistä. Mitä paremmin yksilöt kykenevät selittämään ja ennakoimaan toisten yksilöiden käyttäytymistä eri vuorovaikutustilanteissa, sitä tuloksellisempaa vuorovaikutus yleensä on. Yksilöiden kulttuurien välinen herkkyys eli toisten kulttuurien kulttuurisidonnaisten normien ja viestintätapojen tunnistaminen vähentävät toimijoiden välistä epävarmuutta ja lisäävät molemminpuolista ymmärrystä toimijoiden välillä. Kulttuurienvälisen herkkyyden voidaan nähdä olevan sidoksissa yksilön kykyyn reflektoida ja analysoida oman kulttuurinsa sääntöjä, sillä ymmärrys omasta kulttuurista toimii usein pohjana toisten kulttuurien vastaavien lainalaisuuksien ymmärtämiselle. Kulttuurienvälisen herkkyyden lisäksi yksilöiltä vaaditaan tehokkaan kulttuurien välisen vuorovaikutuksen saavuttamiseksi taitoa, motivaatiota sekä myönteistä suhtautumista toisia kulttuureja kohtaan. Yksilön taitona voidaan pitää yksilön kykyä tunnistaa eri viestintätilanteiden vaatimukset ja sopeuttaa omaa toimintaansa niiden mukaisesti, kun taas motivaatio voidaan nähdä yksilön kiinnostuneisuutena, avoimuutena ja

vastaanottavaisuutena uudelle tiedolle sekä haluna luoda uusia kontakteja. (Salo-Lee ym.1996, 15, 18–21.)

Seuraavassa luvussa esittelen kulttuurienvälisen kompetenssin käsitteen ja tarkastelen millainen on kulttuurienvälisesti kompetentti henkilö. Avaan kulttuurienvälisen kompetenssin käsitettä esittelemällä kulttuurien välisen kompetenssin ja kulttuuriällyn käsitteet, jotka käsittelevät kulttuuria vuorovaikutuksen välineenä ja välittäjänä. Käsitteiden lisäksi esittelen tässä tutkimuksessa käytettävän kulttuuriällyn mittarin (Cultural Intelligence Scale CQS), jonka avulla käsitteiden sisältöjä voidaan mitata.

4. KULTTUURIENVÄLINEN KOMPETENSSI JA KULTTUURIALY

Globalisaatio on tuonut mukanaan työyhteisöjen ja työmarkkinoiden nopean kansainvälistymiskehityksen, jonka myötä myös monikulttuurinen yhteistyö ja monikulttuuriset vuorovaikutustilanteet ovat lisääntyneet. Monikulttuuristen kohtaamisten lisääntyessä myös kulttuurienvälisten viestintätaitojen tarve korostuu. Työmarkkinoilla tarvitaan yhä enemmän kulttuurienvälisesti kompetentteja henkilöitä, jotka kykenevät toimimaan ja viestimään monikulttuurisissa tilanteissa eri maissa, työtehtävissä ja organisaatioissa. Kulttuurienvälisestä kompetenssista onkin tullut yksi kulttuurinvälisen viestinnän tärkeimmistä tutkimuskohteista. (Salo-Lee 2005, 124.)

Tässä tutkimuksessa kulttuuri ymmärretään yksilön toimintaan vahvasti vaikuttavana rakenteena, joka muokkaa yksilön tapaa toimia, ajatella ja ilmaista itseään. Kulttuurin vaikuttaessa yksilöiden käyttäytymiseen ja viestinnän tapoihin, nousee toisten kulttuurien ymmärtäminen keskiöön oltaessa vuorovaikutuksessa kulttuuritaustoiltaan erilaisten ihmisten kanssa. Kulttuurien ymmärtäminen näyttäytyy vuorovaikutustilanteissa tietoina ja taitoina, jotka helpottavat toisten henkilöiden ymmärtämistä ja siten vähentävät väärinymmärrystä sekä hämmennystä. Yksilö kulttuuritietouden ja taitojen voidaan nähdä ilmentävän *yksilön kulttuurienvälisiä kompetenssia* eli kykyä toimia vieraassa kulttuurissa.

4.1 Mitä on kulttuurienvälinen kompetenssi?

Kulttuurienvälinen kompetenssi määritellään usein yksilön kyvyksi toimia ja etenkin viestiä tehokkaasti monikulttuurisessa ympäristössä. Hirohiko Abe ja Richard Wiseman (1983) määrittelevät kulttuurienvälisen tehokkuuden yksilön kyvyksi kommunikoida, sopeutua toisiin kulttuureihin, käsitellä erilaisia sosiaalisia järjestelmiä, luoda ihmissuhteita ja ymmärtää toisia ihmisiä (Abe & Wiseman 1983, 63). Milton Bennettin (1997) mukaan kulttuurienvälinen kompetenssi liittyy läheisesti viestintään ja ihmisten väliseen vuorovaikutukseen, jonka keskiössä on ihmisten kyky viestiä ja tuottaa merkityksiä kielellisesti. Kielellä ei kuitenkaan kulttuurienvälisen kompetenssin kontekstissa tarkoiteta

pelkästään kieliopin tai kielellisen taidon omaamista, vaan ymmärrystä kulttuurin ja kielen yhteydestä. Kulttuurienvälisen kompetenssin kontekstissa kieli toimii kulttuurien välisten toimijoiden kommunikaation välineenä, jonka kulttuurisidonnaisuuden ymmärtäminen mahdollistaa toisten kulttuurien todellisuuskäsitysten välittymisen. (Bennett, 1997.)

Kulttuurienvälisen kompetenssin keskiössä on siis yksilön viestintäkompetenssi, minkä Spitzberg ja Cupach (1984) määrittelevät vuorovaikuttajan kyvyksi toimia, käyttäytyä ja viestiä vuorovaikutustilanteeseen sopivalla ja tehokkaalla tavalla (mt. 71). Vuorovaikutustilanteeseen soveltuva käytös, toiminta ja tapa viestiä ovat kuitenkin aina tilanne- ja kulttuurisidonnaisia (Arasaratnam 2009). Spitzberg ja Changnon (2009) näkevät kulttuurin yksilön arvoihin, asenteisiin ja käyttäytymiseen vaikuttavana rakenteena, minkä vuoksi ymmärrys kulttuurin vaikutuksesta yksilöiden toimintaan nousee keskiöön tarkasteltaessa kulttuurienvälistä viestintää ja kompetenssia. (Spitzberg & Changnon 2009, 6–7.) Onnistunut viestintä kulttuurien välillä rakentuu Darla Deardorffin (2006) mukaan pitkälti juuri ymmärryksen, mutta myös halun varaan. Deardorffin mukaan onnistunut vuorovaikutus on riippuvainen toimijoiden omaamista tiedoista ja taidoista suhteessa vieraaseen kulttuuriin, mutta myös halusta aktiiviseen vuorovaikutukseen toisen kulttuuriympäristön kanssa. Ymmärrys, tiedot ja taidot sekä positiivinen vuorovaikutus asenne, ovat Deardorffin mukaan kaikki avaintekijöitä onnistuneen vuorovaikutuksen synnyttämiseksi eri kulttuuritoimijoiden välille. (Deardorff, 2006.)

Spitzberg ja Changnon (2009) selittävät kulttuurienvälisen kompetenssin kokonaisuutta erilaisten akkulturaatio ja adaptaatiomallien avulla. Tutkijat löysivät lukuisista aiheista eri näkökulmista käsittelevistä taulukoista yhdistäviksi tekijöiksi kolme ominaisuutta, jotka yhdessä muodostavat kulttuurienvälisen kompetenssin sisällön. Nämä ominaisuudet ovat: yksilön kognitiivisiin ominaisuuksiin liittyvät *tiedot* (knowledge) kuten mm. kulttuurien säännöt, tavat ja historia; yksilön affektiiviselle osa-alueelle liittyvä *motivaatio* (motivation) eli halukkuus, avoimuus ja positiivinen asenne; sekä yksilön *taidot* (skills), joilla tutkijat tarkoittavat niin yksilön viestintätaitoja kuin kykyä sopeutua ja samaistua. Kulttuurienvälisen kompetenssi koostuu siis yksilön tiedoista, taidoista ja motivaatiosta, joiden merkitystä eri tutkijat painottavat eri tavoin. (Spitzberg & Changnon, 2009.)

Darla Deardorff (2011) huomauttaa kulttuurienvälisen kompetenssin kehittymisen olevan myös jatkuva prosessi, joka vaatii sekä toistuvia kulttuurienvälisiä kontakteja että yksilön

kykyä arvioida omaa toimintaansa ja kompetenssinsa kehittymistä. Deardorffin mukaan myös kriittisellä ajattelulla on tärkeä rooli kompetenssin kehittämisessä, sillä hän liittyy kriittisen ajattelun ihmisen kykyyn arvioida ja hankkia tietoa. Deardorffin mukaan myös yksilön asenteilla ja kyvyllä nähdä asiat toisen yksilön näkökulmasta on merkittävä vaikutus kompetenssin kehittämiseen. Kunnioitus, uteliaisuus sekä avoimuus toisia kulttuureja kohtaan ovat Deardorffin mukaan välttämättömiä, sillä yhdessä ne muodostavat kulttuurienvälisen kompetenssin ytimen. (mt. 66–69.)

4.2 Kulttuuriäly kulttuurienvälisen toimintakyvyn määrittelijänä

Spitzberg ja Changnon (2009) nostivat yksilön tiedot, taidot ja motivaation kulttuurienvälisen kompetenssin keskiöön, joiden voidaan nähdä kiteytyvän yksilön kyvyssä viestiä tehokkaasti kulttuurienvälisissä kohtaamisissa. Tässä tutkimuksessa kulttuurienvälisen kompetenssin käsite rinnastetaan Laitisen (2014) tavoin kulttuuriälyn käsitteeseen, sillä käsiteiden teoreettisten lähtökohtien ja tutkimusalojen eroista huolimatta käsitteiden voidaan nähdä olevan sisällöllisesti hyvin lähellä toisiaan. Laitisen mukaan kulttuuriälyn käsite pyrkii selittämään mm. onnistuneen kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen syitä sekä yksilöiden välisiä eroja halukkuudessa osallistua kulttuurienväliseen vuorovaikutukseen. (Laitinen 2014, 67–68.)

Christopher Earleyn ja Soon Agnin (2003) mukaan työn lisääntynyt kansainvälisyys on tuonut mukanaan kasvavan tarpeen ja kiinnostuksen yksilöiden kulttuurienvälisen kyvykkyyden tarkasteluun. Tutkijoiden mukaan vieraat toimintakulttuurit asettavat kansainväliselle liiketoiminnalle erityisenlaatuisia haasteita, joiden vähätteleminen voi johtaa liiketappioihin ja jopa esimerkiksi ulkomaankomennusten epäonnistumiseen. Haasteiden lisäksi tutkijoiden mukaan on oleellista huomata toisten yksilöiden sopeutuvan vieraisiin kulttuureihin toisia yksilöitä paremmin. Earleyn ja Angin mukaan sopeutuminen edellyttääkin yksilöltä erityisiä tietoja ja taitoja eli *kulttuuriälyä* jonka tutkijat näkevät ”yksilön kyvyksi sopeutua tehokkaasti vieraaseen kulttuuriin”. (mt. 1, 57–59.)

Earleyn ja Angin (2003, 27) kulttuuriälyn käsite liittyy läheisesti Robert Sterbergin ja Douglas Dettermanin (1986) *älyn* -käsitteeseen, jonka Sternberg ja Detterman (1986) määrittelevät yksilön moniulotteiseksi kyvyksi sopeutua ja ymmärtää eri tilanteita ja

yksilöitä. (Sternberg & Detterman 1986, s. 3–15.) Earleyn ja Angin (2003) mukaan yksilön kulttuuriäly kiinnittyy vahvasti vieraassa kulttuurikontekstissa tarvittaviin yksilön emotionaalisiin, älyllisiin ja toiminnallisiin taitoihin, jotka tulevat nähtäviksi vasta yksilön toimiessa vieraassa kulttuurissa (Earley & Ang 2003, 27, 59). Earleyn ja Mosakowskin (2004) mukaan kulttuuriäly näyttäytyy mm. yksilön kykynä tulkita ja ymmärtää vieraan kulttuurin tulkinnanvaraisia eleitä ja ilmauksia tavalla, joka on yleensä ominaista vain kyseiseen kulttuuriin kuuluville yksilöille. Toisin sanoen, heidän mukaansa korkean kulttuuriällyn omaavat yksilöt kykenevät ymmärtämään toisen henkilön eleet hänen kulttuurinsa määrittelemässä tulkintakehyksessä ja jopa hyödyntämään sitä omassa toiminnassaan. (Earley & Mosakowski, 2004)

Soon Angin ja Linn Van Dynen (2009) mukaan kulttuuriällyn osa-alueet jakautuvat neljään osaan, jotka ovat metakognitio, kognitio, motivaatio ja toiminta (mt. 4–6). Angin ja Van dynen kulttuuriällyn osa-alueet myötäilevät vahvasti Sternbergin ja Dettermanin (1986) käsitystä älykkyyden eri osa-alueista, jotka tutkijat jakoivat metakognitiiviseen (metacognitive), kognitiiviseen (cognitive), motivaatioon (motivational) ja toiminnalliseen älykkyyteen (behavioral intelligence). (Sternberg & Detterman 1986, 5–7). Angin ja Van Dynen (2009) sekä Van Dynen ym. (2009) mukaan erona kulttuuriällyn ja esimerkiksi kognitiivisen sekä tunneällyn välillä on kuitenkin kulttuuriällyn keskittyminen monikulttuurisiin viestintätilanteisiin ja asetelmiin, joissa kulttuuri on aina toiminnan keskiössä. Tutkijat pitävätkin kulttuuriälyä yhtenä älykkyyden laajempaa määritelmää täydentävänä käsitteenä, jonka avulla voidaan selittää vaihtelevuutta yksilöiden kyvyissä pärjätä monikulttuurisissa tilanteissa. (Van Dyne & Ang, 2009, 4; Van Dyne;Ang;& Koh, 2009, 16)

Metakognitiolla Van Dyne ja Ang (2009) viittaavat yksilön tietoisuuteen kulttuurin vaikutuksesta kulttuurienväliseen kanssakäymiseen. Vahvan metakognitiivisen kulttuuriälykkyyden omaava henkilö kykenee kyseenalaistamaan kulttuurisia oletuksiaan ja refleктоimaan niitä vuorovaikutuksen aikana sekä muuttamaan käytöstään vuorovaikutustilanteelle soveliaaksi. Tutkijat pitävätkin metakognition osa-alueetta tärkeänä, sillä se ohjaa yksilön sopeutumista kulttuurin tiedostamisen sekä tietoisuuteen tukeutumisen kautta. Kulttuuriällyn *kognitiivisella* osa-alueella Van Dyne ja Ang viittaavat puolestaan yksilön ymmärrykseen eri kulttuurien sisältämistä normeista, käytännöistä ja tavoista, joita yksilön on mahdollista omaksua koulutuksen tai käytännön kokemuksen

kautta. Kulttuuriällyn kognitiolla tutkijat tarkoittavat kulttuuritietoutta, ymmärrystä kulttuurien välisistä eroista ja yhtäläisyyksistä sekä yksilön käsitystä itsestään osana eri kulttuuriympäristöään. Kuten metakognitio, myös kognition osa-alue helpottaa yksilön kykyä viestiä eri kulttuureista tulevien kanssa, sillä kulttuuritiedon myötä yksilö kykenee ymmärtämään paremmin eri kulttuurien vaikutusta yksilöön. (Ang & Van Dyne 2009, 5–6.)

Kulttuuriällyn kolmantena osa-alueena Ang ja Van Dyne (2009) pitävät *motivaatiota*, jonka he näkevät yksilön kykyinä suunnata huomiota ja energiaa monikulttuuristen tilanteiden hallinnan ja tilanteissa pärjäämiseen oppimiseen. Tutkijat pitävät motivaatiota kriittisenä kulttuuriällyn osa-alueena, sillä se kertoo yksilön halukkuudesta ja valmiudesta toimia kulttuurienvälisissä tilanteissa. Kulttuurien välisen viestinnän onnistuminen on vahvasti kiinni yksilön motivaatiosta ja halukkuudesta osallistua kulttuurienväliseen vuorovaikutukseen, sillä mikäli motivaatio on alhainen, on epätodennäköistä että yhteyttä edes syntyy toimijoiden välille. Neljännellä ja viimeisellä kulttuuriällyn osa-alueella eli *toiminnalla* tutkijat viittaavat yksilön kykyyn viestiä tehokkaasti ja soveliaasti monikulttuurisessa ympäristössä. Monikulttuurisessa kontekstissa tulee kiinnittää erityistä huomiota niin verbaaliseen kuin non-verbaaliseen viestintään, sillä viestinnän tavat poikkeavat toisistaan eri kulttuurien välillä. Se mitä ja miten yksilöt viestivät ei ole yhden tekevää, sillä yksilöt arvioivat toisiaan yksilöiden toiminnan perusteella. Tutkijoiden mielestä toiminta onkin kulttuuriällyn osa-alueista kriittisin, toimijoiden arvioidessa toistensa kulttuuriälyä. (mt. 6–7.)

Ang ja Van Dyne (2009) näkevät kulttuuriällyn osa-alueet Earleyn ja Angin (2003) teoreettiseen pohjaan nojaten kuitenkin laadultaan erilaisiksi osa-alueiksi, jotka eivät välttämättä korreloi toistensa kanssa, mutta toisaalta vaikuttavat jokainen yksilön kykyyn toimia monikulttuurisissa vuorovaikutustilanteissa. (Ang & Van Dyne 2009, 7.) Tämän teoreettisen viitekehyksen pohjalta Van Dyne ym. (2009) rakensivat operationaalisen kulttuuriällyn mittarin (Cultural Intelligence Scale), jonka tarkoituksena oli mitata yksilöiden kulttuuriälyä ja siten todistaa kulttuuriällyn merkitys kulttuurienvälisissä kohtaamisissa. (Van Dyne;Ang;& Koh, 2009.)

4.3 Kulttuuriällyn mittari (CQS)

Tämän tutkimuksen tärkeimpänä tehtävänä on mitata suomalaisten koulutusvientiasiantuntijoiden kulttuurienvälistä kompetenssia, jonka mittaamiseen yksilötasolla on valittu Linn Van Dynen ym. (2009) kehittämä kulttuuriällyn mittari, jonka käsitteellisenä perustana toimii Earleyn ja Angin (2003) laatima kulttuuriällyn käsite. Van Dyne ym. kehittivät teorian pohjalta 20 kysymystä sisältävän kulttuuriällyn mittarin, jossa kulttuuriällyn neljää osa-aluetta (metakognitio, kognitio, motivaatio, toiminta) mitataan 7-portaisen Likert-asteikon (1= Olen täysin eri mieltä, 7= Olen täysin samaa mieltä) avulla. Mittarin kysymysten perusteella vastaaja arvioi omaa ymmärrystään, kyvykkyyttään, haluaan ja toimintaansa kulttuuriällyn neljällä eri osa-alueilla. (Van Dyne ym. 2009, 17–20.)

Van Dynen ym. (2009) testasivat kehittämänsä mittarin pätevyyttä eli validiteettia toteuttamalla kyselyn yhteensä yli 1500 singaporelaisella opiskelijalla. Tulosten perusteella mittarin faktoreiden voidaan katsoa mittaavan hyvin yksilöiden kulttuuriälyä, sillä faktoreiden luotettavuutta kuvaava Cronbachin Alfa vaihteli tutkimuksessa välillä .71–.84 ($p < .01$). Asteikon kestävyyttä suhteessa aikaan testattiin teettämällä tutkimus uudelleen neljän kuukauden kuluttua. Tutkijat huomasivat opiskelijoiden kulttuuriällyn kognitiivisten ja toiminnallisten osa-alueiden kehittyneen huomattavasti neljässä kuukaudessa, mutta metakognition ja motivaation osa-alueiden pysyneen kutakuinkin samoina. Kulttuuriäly ei siis tutkijoiden mukaan ole aikaan sidottu tai staattinen ominaisuus, vaan taito jota on mahdollista kehittää mm. opiskelun ja käytännön harjoittelun avulla. Kulttuuriällyn mittari osoitti pysyvyytensä myös verrattaessa singaporelaisten opiskelijoiden tuloksia yhdysvaltalaisien opiskelijoiden tuloksiin. Mittari ei tutkijoiden mukaan siten ole myöskään riippuvainen kulttuurista. (Van Dyne;Ang;& Koh, 2009, 19–26.)

Kulttuuriällyn mittarin valinta kulttuurisen kompetenssin mittariksi perustuu tässä tutkimuksessa Eija Laitisen (2014) väitöskirjassaan tekemään eri kulttuurien välisen kompetenssin mittareiden vertailuun ja testaamiseen, jossa kulttuuriällyn mittari (CQS) osoittautui toimivimmaksi kulttuurien välisen kompetenssin mittariksi. Laitinen testasi väitöskirjassaan kolmea eri kulttuurien välisen kompetenssin mittaria, jotka olivat Kulttuurisen herkkyyden (Intercultural Sensitivity Scale), Kulttuurienvälisen tehokkuuden (Intercultural Effectiveness Scale) ja Kulttuuriällyn mittari (Cultural Intelligence Scale)

Laitisen mukaan kulttuuriällyn mittari soveltui parhaiten kulttuurienvälisen kompetenssin mittaamiseen, sillä, se oli ainut mittari, joka mittaa kulttuurienvälisen kompetenssin kaikkia kolmea osa-aluetta kognitiota, affektia ja toimintaa. (Laitinen, 2014, 107, 246.)

5. TUTKIMUSMENETELMÄT JA AINEISTO

5.1 Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia suomalaista koulutusvientiä ja sitä toteuttavia suomalaisia koulutusvientiasiantuntijoita. Tutkimuksen avulla haluttiin tuottaa yleistettävissä olevaa tietoa suhteellisen tuoreesta ja toistaiseksi melko vähän tutkitusta asiantuntijaryhmästä sekä siten koulutusviennistä ilmiönä. Suomen koulutusvientistrategiaa kehiteltäessä toiminnan haasteiksi lueteltiin mm. toiminnan rahoitus, koulutuksen tuotteistaminen sekä lainsäädännön kehittäminen (OKM 2010), mutta vieraan kulttuuriympäristön tuottamat haasteet jäivät vähemmälle huomiolle. Toteutettaessa koulutusvientiä osaamisvientinä, on vieraan kulttuuriympäristön tuottamat haasteet kuitenkin huomioitava, sillä ne vaikuttavat oleellisesti asiantuntijatyön toteutukseen. Tutkimuksen varsinaiseksi mielenkiinnon kohteeksi nousivatkin asiantuntijoiden työssään kokemat haasteet ja siihen kohdistetut odotukset, mutta etenkin heidän kykynsä työskennellä vieraassa maassa ja kulttuurissa.

Tutkimus jakautuu tutkimustehtävien osalta kahteen osaan, joista ensimmäisen tarkoituksena on tuottaa tietoa koulutusvientiasiantuntijoiden työstä, kuten työn haasteista ja siihen kohdistetuista odotuksista ja toisaalta selvittää yleisesti asiantuntijoiden arvoja ja asenteita. Osiossa tarkoituksena on vastata laajemmin tutkimuksessa esitettyyn kysymyksen ”*keitä suomalaiset koulutusvientiasiantuntijat ovat*”. Tutkimuksen toinen osio keskittyy puolestaan tutkimuksen pääasiallisen tehtävän eli koulutusvientiasiantuntijoiden kulttuurienvälisen kompetenssin selvittämiseen. Koulutusvientiasiantuntijoiden kulttuurienvälistä toimintakykyä selvitetään kulttuuriällyn käsitteen ja mittarin avulla, jotka tarjoavat tietoa koulutusvientiasiantuntijoiden kulttuurienvälisestä kompetenssista kokonaisuudessaan. Tutkimuksen tutkimustehtävien pohjalta varsinaisiksi tutkimuskysymyksiksi muodostuivat seuraavat kysymykset:

1. *Keitä ovat suomalaiset koulutusvientiasiantuntijat ja mitkä ovat heidän työnsä keskeisimmät haasteet ja työhön kohdistetut odotukset?*
2. *Miten koulutusvientiasiantuntijat arvioivat omaa kulttuuriälyään kulttuuriällyn mittarin (CQS) eri osa-alueilla?*

Tutkimuksen tutkimusmetodiksi valittiin survey-kyselytutkimus, joka rakennettiin kohdennetusti tätä tutkimusta varten. Tutkittavasta ilmiöstä haluttiin myös saavuttaa mahdollisimman edustava otos, joka tarjoaisi mahdollisimman monipuolisen kuvan suomalaista koulutusvientiä toteuttavista asiantuntijoista. Kyselytutkimuksessa edellä mainittuihin tavoitteisiin pyrittiin käyttämällä aikaisemmassa tutkimuskäytössä validoituneita mittareita, joiden avulla saatavat tulokset mahdollistavat asiantuntijaryhmän vertailun muihin ryhmiin, suomalaisiin ja tutkimuksiin yleensä.

5.2 Tutkimusaineisto

Tutkimuksen yhteistyökumppaniksi valikoitui Jyväskyläläinen EduCluster Finland Oy, joka on Suomen suurin koulutusvientiä asiantuntijavientinä toteuttava yritys. EduCluster Finland Oy toteuttaa suomalaista koulutusvientiä mm. opetus- ja kulttuuriministeri Henna Virkkusen vuonna 2010 teettämään koulutusvientistrategiaan (OKM 2010) nojaten asiantuntijavientinä, mikä tarkoittaa suomalaisten koulutusasiantuntijoiden lähettämistä ulkomaille. EduCluster Finland Oy:n palveluksessa ulkomailta toimivat asiantuntijat työskentelevät pääsääntöisesti opetus- ja koulutustehtävissä. Yrityksenä EduCluster Finland Oy:n toimii kansainvälisesti koulutuksen kehittämisen alueilla muun muassa koulutusjärjestelmäreformissa, koulutuksen ja opetuksen laadun arvioinnissa ja kehittämisessä esimerkiksi ammatillisen kehittämisen ja opettajankoulutuksen kentällä. (EduCluster Finland –verkkosivusto.)

Tutkimuksen kyselylomake lähetettiin sähköpostitse EduCluster Finland Oy:n kautta yhteensä sadalle kymmenelle (110kpl) yrityksen palveluksessa eripituisia jaksoja työskennelleelle koulutusvientiasiantuntijalle. Asiantuntijoille lähetetty sähköposti piti sisällään saatekirjeen (liite 1), jossa esittelin lyhyesti itseni sekä tutkimuksen tarkoituksen. Saatteessa asiantuntijoille kerrottiin myös, millaisia kysymyksiä kysely tulisi sisältämään sekä miten kauan vastaaminen arviolta kestää. Lisäksi saatteessa painotettiin kerättävien tietojen tulevan ainoastaan tutkimuskäyttöön ja että vastaajien tiedot häivytetään niin, ettei tietoja ole mahdollista yhdistää vastaajaan. Lopuksi saatteessa kerrottiin kyselyn vastausaika ja kiitettiin vastaajia osallistumisesta.

Aineiston keruu toteutettiin kahdessa erässä. Ensimmäisen kerran joulukuussa (2015) ja toisen kerran tammikuussa (2016), minkä lisäksi molemmilla kerroilla kohdejoukolla lähetettiin muistutus (1kpl) kyselyyn vastaamisesta. Molemmilla kerroilla vastausaikaa annettiin kaksi viikkoa. Lopulta kyselyyn vastasi 68 (n=68) asiantuntijaa, jonka perusteella kyselyn vastausprosentiksi muodostui 62 %.

5.3 Survey-menetelmä

Survey-menetelmällä tarkoitetaan Tapani Alkulan ym. (1994) mukaan ennalta strukturoitua tapaa kerätä aineistoa joko kysely- tai haastattelumenetelmän avulla. Survey-menetelmällä on hyvin vakiintunut paikka sosiaalitieteiden tutkimuksessa, jonka sisältämät aineistonkeruu- ja analysointimenetelmät ovat seurausta pitkäaikaisesta kokemuksesta ja tutkimuksen tekemisestä. Survey-menetelmää voidaan pitää kokonaisvaltaisena tutkimustapana, mikä nähdään usein sekä menetelmän vahvuutena että heikkoutena. (Alkula;Pöntinen;& Ylöstalo, 1994, 118–119.)

Survey-menetelmän suosio perustuu yleisesti sen tehokkuuteen ja taloudellisuuteen, sillä sen avulla on mahdollista kerätä tietoa suuresta määrästä ihmisiä resurssitehokkaasti ja lyhyessä ajassa. Yleisimpiä tapoja survey-menetelmän toteutukseen ovat erilaiset lomake- ja kyselyhaastattelut, joiden rinnalle on kuitenkin uuden teknologian myötä nousseet vaihtoehtoisia tapoja aineiston keräämiseksi. (Alkula ym. 1994, 120–121.) Tässä tutkimuksessa kysely on perinteisten posti- ja lomakekyselyiden sijaan toteutettu IBM:n Mr. Interview –ohjelman avulla *sähköpostikyselynä*, jonka etuina voidaan Taru Brendtsonin ja Jouni Lounasmaan mukaan pitää mm. vastausten reaalisurannan mahdollisuutta, kyselyn toteutuksen ja kohderyhmän saavuttamisen nopeutta sekä tietojen tallentamisen varmuuden parantumista (Berndtson & Lounasmaa, 2004).

Arto Selkälän (2008) mukaan internetpohjaisen kyselyalustan käyttäminen tarjoaa tavalliseen paperilomakkeeseen verrattuna paremmat mahdollisuuden kysymysten visuaalisen etäisyyden säätelyyn ja siten vastaajan ohjailuun. Kysymysten etäisyyden säätelyllä tavoitellaan johdonmukaisuutta. Asettelemalla tiettyä ominaisuutta mittaavat kysymykset lähekkäin, on vastaajan helpompi vertailla kysymysten vastauksia toisiinsa ja hahmottaa paremmin kysymysten sisällöllisiä yhteyksiä. (Selkälä 2008, 128–132.) Esimerkiksi kulttuuriälyä mittaavat 19 väittämää sijoitettiin samalle sivulle, mutta erinäisiä

taustamuuttujia selvittäviä kysymyksiä kysyttiin taas omalla sivullaan. Vastaja pääsi etenemään lomakkeessa vasta vastattuaan kysymykseen, mutta toisaalta hyppäämään tiettyjen tarkentavien kysymysten ylitse esimerkiksi, mikäli vastaaja ei ollut ”*aikaisemmin opiskellut tai asunut ulkomailla*”, ei tältä enää kysytty tarkentavaa kysymystä asumisen tai opiskelun kohdemaasta. Ohjailun ja visuaalisen toteutuksen avulla vastaamisesta pyrittiin tekemään vastaajan näkökulmasta mahdollisimman yksinkertaista ja miellyttävää.

Berndtsonin ja Lounasmaan mukaan menetelmällä on luonnollisesti myös heikkoutensa. Sovellettaessa internetpohjaista menetelmää, ei voida välttyä vaaralta että kyselyt saattavat päätyä sähköpostin ”roskapostiksi”. Tutkijat (2004) listaavat internetpohjaisten kyselyiden haasteiksi vastaajien motivoinnin sekä sähköpostiosoitteiden saavutettavuuden. Tutkijoiden mukaan vastaajien motivointi on internetpohjaisten kyselyiden osalta haastavampaa kuin perinteisissä postikyselyissä, sillä vastaamatta jättämistä pidetään helpompana. Berndtson ja Lounasmaa pitävät myös sähköpostiosoitteiden saatavuutta heikkona, jonka kuitenkin uskovat helpottuvan tulevaisuudessa. (Berndtson & Lounasmaa 2004.) Edellä mainittuihin haasteisiin tässä tutkimuksessa on pyritty vastaamaan EduCluster Finland Oy:n kautta koordinoitujen muistutusviestien sekä yrityksen kautta toteutetun sähköpostiviestinnän avulla.

Alkulan ym. (1994) mukaan kyselyn tekeminen edellyttää tutkijalta kykyä tuottaa ymmärrettäviä ja vakiomuotoisia kysymyksiä ennen kyselyn toteuttamista, sillä suurin osa kyselyiden kysymyksistä on valmiita vastaustausvaihtoehtoja sisältäviä väittämiä tai kysymyksiä. On siis selvää, että kyselyyn valikoituneet kysymykset ja vaihtoehdot vaikuttavat saatavaan informaatioon, miltä osin surveytä on kritisoitu saatavan tiedon pinnallisuudesta. Valmiiksi määriteltyihin vastausvaihtoehtoihin liittyy aina myös riski, etteivät vastaajat aina ymmärrä kysymyksiä oikein, mutta joutuvat silti vastaamaan tai vastaavat kysymykseen tiedon puutteesta huolimatta. Alkulan ym. mukaan kyselyn avulla saatavan tiedon luotettavuus riippuu tiedon luonteesta. Tutkijoiden mukaan vaikeinta on saada luotettavaa tietoa ihmisten asenteista ja mielipiteistä, sillä niitä ei voida nähdä ”pysyvinä tosiasioina” (Alkula ym. 1994, 120–122.)

Survey tutkimuksessa kuten kaikissa tutkimuksissa, luotettavuutta, voidaan pitää yhtenä tutkimuksen tärkeimmistä laadunmittareista (Alkula ym. 1994, 122). Tässä tutkimuksessa tulosten luotettavuutta on pyritty lisäämään käyttämällä kyseylomakkeessa jo

validoituneita mittareita, jotka ovat olleet aikaisemmin laajassa tutkimuskäytössä. Tutkimuksen kyselylomake on myös rakennettu kohdennetusti asetetun tutkimustehtävän perusteella, jonka pohjalta on pyritty valikoimaan tehtävään parhaiten soveltuvat mittarit. Kyselylomakkeen sisältämät kysymykset, jotka eivät ole suoraan lainattuja, perustuvat tutkimuksessa esiteltyyn aikaisempaan tutkimukseen ja tutkimusteoriaan. Seuraavassa kappaleessa esittelen tarkemmin tutkimuksessa käytetyn kyselylomakkeen sisällön ja rakenteen.

5.4 Kyselylomakkeen rakenne

Kyselylomake pyrittiin pitämään mahdollisimman tiiviinä, jotta kyselyn pituus ei vähentäisi vastaajien halukkuutta osallistua tutkimukseen. Kyselylomakkeen muotoilussa panostettiin sujuvuuteen, minkä vuoksi asiantuntijoiden taustoja selvittävät kysymykset asetettiin lomakkeen alkuun ja enemmän aikaa sekä keskittymistä vaativat kysymykset lomakkeen loppuun. Tutkimuksen kyselylomake on jaettavissa *mitattavien ominaisuuksien* osalta viiteen osaan. Kyselylomakkeen ensimmäisessä osiossa keskityttiin selvittämään tutkimuksen näkökulmasta olennaisia taustamuuttujia kuten asiantuntijoiden koulutusta, sukupuolta, ikää, työkokemusta ja kielitaitoa. Lomakkeen toisessa osiossa puolestaan pyrittiin kartoittamaan asiantuntijoiden expatriaattityön haasteita. Haasteita selvitettiin erilaisten väittämien avulla, jotka muodostettiin teoriaohjaavasti teoreettisen viitekehyksen ja aikaisemman tutkimuksen pohjalta. Asiantuntijoita pyydettiin arvioimaan muun muassa vierauden ja erilaisuuden kohtaamisen haastavuutta työssään, neliportaisen Likert-asteikon avulla (1= Ei yhtään haastava, 4= Todella haastava).

Lomakkeen kolmannessa osiossa selvitettiin koulutusvientiasiantuntijoiden työhön kohdistettuja odotuksia kuten hyvien tulojen ja hyvien etenemismahdollisuuksien tärkeyttä, viisiportaisella Likert-asteikolla (1=Ei lainkaan tärkeä- 2=Erittäin tärkeä). Tutkimuksessa käytettävä kysymyspatteristo lainattiin kansainvälisestä International Social Survey Programmen vuoden 2005 suomen aineiston kyselylomakkeesta (ISSP 2005), jonka avulla tutkittiin suomalaisten suhtautumista työhön. Valmiiseen mittariin lisättiin kuitenkin kaksi tutkimuskontekstin näkökulmasta kiinnostavaa kysymystä, jotka kartoittivat kohdennetusti expatriaattityön näkökulmasta olennaisia ulkomailla työskentelyn sekä erilaisten ihmisten ja kulttuurien kanssa työskentelyn tärkeyttä työssä.

Kyselylomakkeen neljäs osio keskittyi tutkimuksen tavoitteiden kannalta tutkimuksen tärkeimpään alueeseen eli kulttuurienvälisen kompetenssin selvittämiseen. Osiossa asiantuntijoiden kulttuurienvälisetä kompetenssia mitattiin jo aikaisemmin esitellyn kulttuuriällyn mittarin (CQS) avulla, josta tutkimuksessa käytettiin Eija Laitisen (2014) väitöskirjassaan käyttämää suomennosta. Mittari pitää sisällään 20 (kpl) seitsemänportaista Likert-asteikollista väittämää (1=Täysin eri mieltä, 7= Täysin samaa mieltä), joiden avulla vastaajia pyydettiin arvioimaan omaa kulttuuriällyään, kullakin kulttuuriällyn neljällä osa-alueella (=metakognitio, kognitio, motivaatio ja toiminta). Valitettavasti teknisistä syistä johtuen yksi kulttuuriällyn mittarin 20 kysymyksestä jäi puuttumaan lopullisesta kyselylomakkeesta, joka huomattiin vasta tulosten analysointivaiheessa. Pois jäänyt kysymys oli alkuperäisen asteikon kysymys numero 12: ”Luotan siihen, että osaan seurustella itselleni vieraista kulttuureista tulevien ihmisten kanssa”, joka kuuluu mittarin kolmanteen faktoriin eli *motivaation osa-alueeseen*. Virheen vaikutus kyselyn lopputulokseen on kuitenkin marginaalinen aineiston edustavuuden ja mittarin käytettävyyden kannalta.

Kyselylomakkeen viidennen ja viimeisen osion tarkoituksena oli selvittää koulutusvientiasiantuntijoiden yleisiä asenteita, arvoja ja näkemyksiä, European Social Surveyn vuosien 2012 ja 2014 kyselylomakkeista lainattujen kysymysten avulla. Viidennen osion kysymykset koostuivat yleisiä arvoja ja asenteita selvittävistä välimatka-asteikollisista (0-10) kysymyksistä, jotka koettiin tutkimuksen näkökulmasta erityisen kiinnostaviksi. Tutkimukseen olisi voitu valita myös muita yleisiä arvoja selvittäviä kysymyksiä, mutta valittujen kysymysten koettiin heijastelevan parhaiten tämän päivän yhteiskunnallista tilannetta sekä kartoittavan asiantuntijoiden yleistä tyytyväisyyttä.

Tutkimuksessa yleisten arvojen ja työhön kohdistettujen odotusten selvittämisen taustalla oli myös vertailun mahdollisuus muihin suomalaisiin. Valmiit aineistot tarjoavat mahdollisuuden verrata koulutusvientiasiantuntijoiden ja muiden suomalaisten arvoja ja työhön kohdistettuja ominaisuuksia toisiinsa ja siten sijoittaa koulutusvientiasiantuntijat ryhmänä paremmin suhteessa muihin suomalaisiin. Vasta vertailun koettiin tarjoavan vastauksia ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, sillä vertailun nähtiin tekevän ryhmän ominaisuudet selkeiksi ja siten rajaavan ryhmän omaksi kokonaisuudekseen suhteessa muihin.

6. KEITÄ OVAT SUOMALAISET KOULUTUSVIENTIASIANTUNTIJAT?

Tässä luvussa vastaan tutkimuksen ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, esittelemällä kysymyksen näkökulmasta oleelliset tulokset. Ensimmäisessä alaluvussa esittelen tutkimuksen asiantuntijajoukon taustamuuttajat ja toisessa puolestaan asiantuntijoiden työhön kohdistamat odotukset. Kolmannessa alaluvussa käyn läpi koulutusvientiasiantuntijoiden työhön kohdistetut odotukset ja neljännessä taas asiantuntijoiden yleiset arvot ja asenteet. Viidennes ja viimeinen alaluku toimii yhteenvetona, jonka tarkoituksena on vastata esitettyyn tutkimuskysymykseen.

6.1 Asiantuntijat taustamuuttajien valossa

Kyselyyn vastanneista asiantuntijoista lähes kaikki (97 %) olivat syntyperältään suomalaisia. Vastaajista 87 % oli naisia ja 13 % miehiä. Kyselyyn vastanneista asiantuntijoista tasan puolet (50 %) työskenteli kyselyn toteutushetkellä expatriaattina. Asiantuntijat ilmoittivat työskentelevänsä tai työskennelleensä asiantuntijana mm. Yhdistyneissä Arabiemiraateissa (UAE), Qatarissa, Itävallassa, Romaniassa, Luxemburgissa ja Uruguayssa. Kuitenkin selkeästi tärkeimmäksi kohteeksi nousi Yhdistyneet arabiemiraatit, sillä selvästi suurin osa (84 %) asiantuntijoista työskenteli tai oli työskennellyt expatriaattiuransa aikana Yhdistyneissä Arabiemiraateissa ja etenkin sen pääkaupungissa Abu Dhabissa. Kyselyyn vastanneista asiantuntijoista vain 16 % ei maininnut työskennelleensä Yhdistyneissä Arabiemiraateissa.

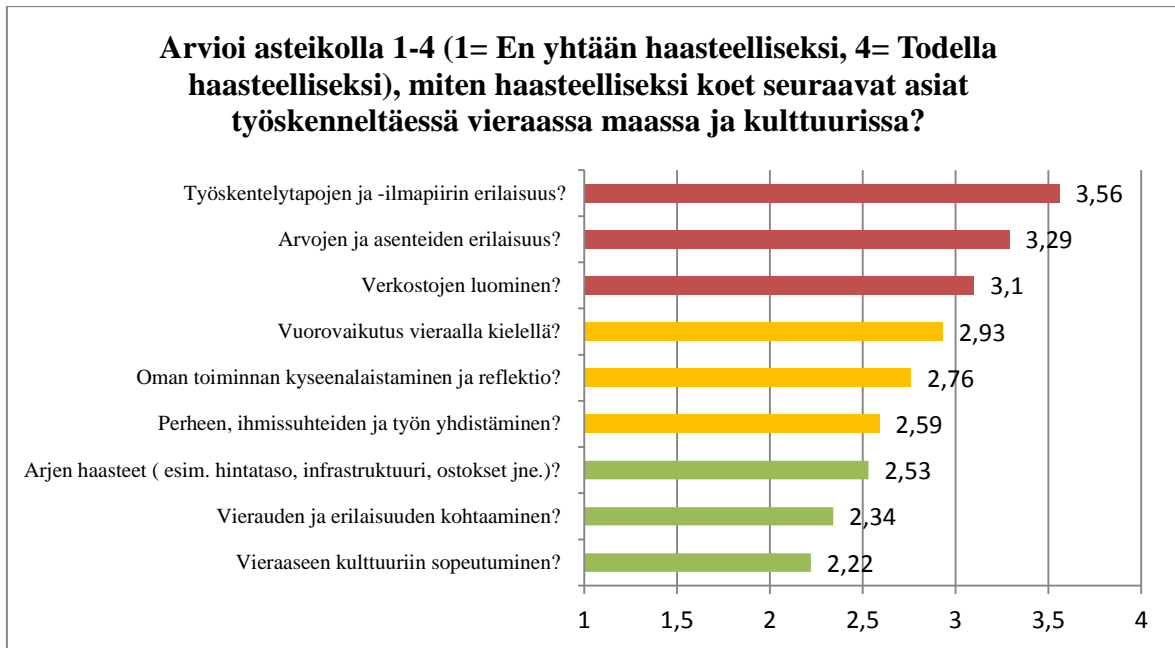
Kyselyyn vastanneet asiantuntijat olivat taustamuuttajien osalta hyvinkin homogeeninen ryhmä. Lähes kaikki (98 %) vastaajista olivat suorittaneet ylemmän korkeakoulututkinnon, suurin osa (84 %) oli naimisissa, minkä lisäksi jokainen vastaajista oli työskennellyt aikaisemmin opetustehtävissä. Prosentit selittyvät pitkälti asiantuntijoiden tehtävänkuvalla, sillä selvästi suurin osa (88 %) kyselyyn vastanneista asiantuntijoista työskentelee tai työskenteli ulkomailla opettajan ammatissa. Vain 11 % asiantuntijoista ilmoitti työskentelevänsä tai työskennelleensä erinäisissä muissa tehtävissä kuten rehtorina,

vararehtorina tai asiantuntijana. Yli puolella (65 %) asiantuntijoista oli aikaisempaa opetuskokemusta yli kymmenen vuoden ajalta. Suurin osa asiantuntijoista (75 %) oli myös aikaisemmin asunut tai opiskellut ulkomailla. Asiantuntijoita yhdistäväksi tekijäksi nousi myös kielitaito, sillä lähes kaikki (97 %) asiantuntijoista puhuivat vähintään kahta tai useampaa vierasta kieltä. Kuitenkin vain vajaa puolet (44 %) asiantuntijoista puhui kohdemaan kieltä ja sitäkin useimmiten välttävästi (30 %).

Asiantuntijoita erottavina taustamuuttujina toimivat lähinnä vastaajien ikä sekä ulkomaankokemuksen ja aikaisemman työkokemuksen pituudet. Asiantuntijoiden ikä vaihteli 27 ja 63 ikävuoden välillä. Suurin osa asiantuntijoista oli kuitenkin syntynyt 1970-luvulla, jonka perusteella asiantuntijoiden keskimääräiseksi iäksi muodostui yli 40 vuotta (ka= 43,5). Asiantuntijoiden aikaisempaa työkokemusta kysyttiin kokonaisuudessaan vuosina ja vastausvaihtoehdot vaihtelivat 0 ja 20 työvuoden välillä (0-5v, 6-10v, 11-15v, 16-20v, yli 20v). Prosentuaalisesti eniten eli 38 % asiantuntijoista ilmoitti työkokemukseen yli 20 vuotta kun taas vastaajista prosentuaalisesti toiseksi eniten eli 25 % ilmoitti työkokemukseen 11–15 vuotta. Vaikka asiantuntijoiden välillä olikin eroa työkokemuksen pituudessa, oli suurimmalla osalla asiantuntijoista kuitenkin takanaan vähintään yli kymmenen vuoden työkokemus. Asiantuntijoiden aikaisempi ulkomaankokemus vaihteli nollan ja yli viiden vuoden välillä, mutta vaikka vastaukset jakautuivat melko tasaisesti, ilmoitti vastaajista vajaa kolmasosa (29 %) asuneensa tai opiskelleensa ulkomailla yli 5 vuotta.

6.2 Expatriaattityön haasteet

Tutkimuksen kyselylomakkeen toisessa osiossa koulutusvientiasiantuntijoille esitettiin yhdeksän kysymystä liittyen ulkomailla ja vieraassa kulttuurissa työskentelyn haasteisiin. Kysymykset koskivat vierauden ja erilaisuuden kohtaamista, vieraalla kielellä vuorovaikuttamista, arvojen ja asenteiden erilaisuutta, oman toiminnan kyseenalaistamista ja -reflektiota, sopeutumista, verkostojen luomista, työskentelytapojen ja -ilmapiirin erilaisuutta, perheen ja työn yhdistämistä sekä arjen haasteita kuten infrastruktuuria, asumista ja hintatasoa. Asiantuntijoita pyydettiin arvioimaan kunkin oletetun haasteen haastavuutta asteikolla 1-4 (1=ei yhtään haastava, 4= todella haastava).



Kuvio 2. Koulutusvientiasiantuntijoiden expatriaattityön haasteet (järjestyksessä haastavimmasta vähiten haastavimpaan)

Kuten kuviosta (kuvio 2) käy ilmi, asiantuntijoiden työssään kokemista haasteista kolmen kärjeksi muodostui työskentelytapojen ja -ilmapiirin erilaisuus (KA= 3,56, MD= 4,00) arvojen ja asenteiden erilaisuus (KA= 3,29, MD= 4,00) sekä verkostojen luominen (KA= 3,1, MD= 4,00). Keskihajontalukujen perusteella yksimielisimpiä asiantuntijat olivat arvojen ja asenteiden erilaisuuden haastavuudesta (SD= 1,052), kun taas verkostojen luomisen osalta asiantuntijoiden vastaukset erosivat eniten toisistaan (SD=1,22). Keskimäärin haastavimmaksi nähdyn työtapojen ja -ilmapiirin erilaisuuden (SD=1,151) osalta asiantuntijat olivat hieman yksimielisempiä kuin verkostojen luomisen kohdalla, jonka vastausten keskihajonta oli 1,223.

Asiantuntijoiden vastausten perusteella voidaan päätellä eri kulttuurien työskentelytapojen ja -ilmapiirin erojen tuottavan erityisiä haasteita asiantuntijoiden työssä. Enemmistö asiantuntijoista koki työskentelytapojen- ja ilmapiirin erilaisuuden *melko haastavana* (56 %) ja peräti lähes viidesosa (16 %) *todella haastavana*. Yli kaksi kolmasosaa asiantuntijoista (65 %) koki asenteiden ja arvojen erilaisuuden puolestaan *melko haasteelliseksi* työskenneltäessä vieraassa maassa ja kulttuurissa, mikä osaltaan korostaa arvojen ja asenteiden erilaisuuden vaikutusta kulttuurienväliseen vuorovaikutukseen ja työskentelyyn vieraassa kulttuurissa. Kolmanneksi haastavimmaksi ominaisuudeksi ulkomaantyössä asiantuntijat arvioivat verkostojen luomisen, minkä osalta asiantuntijoiden

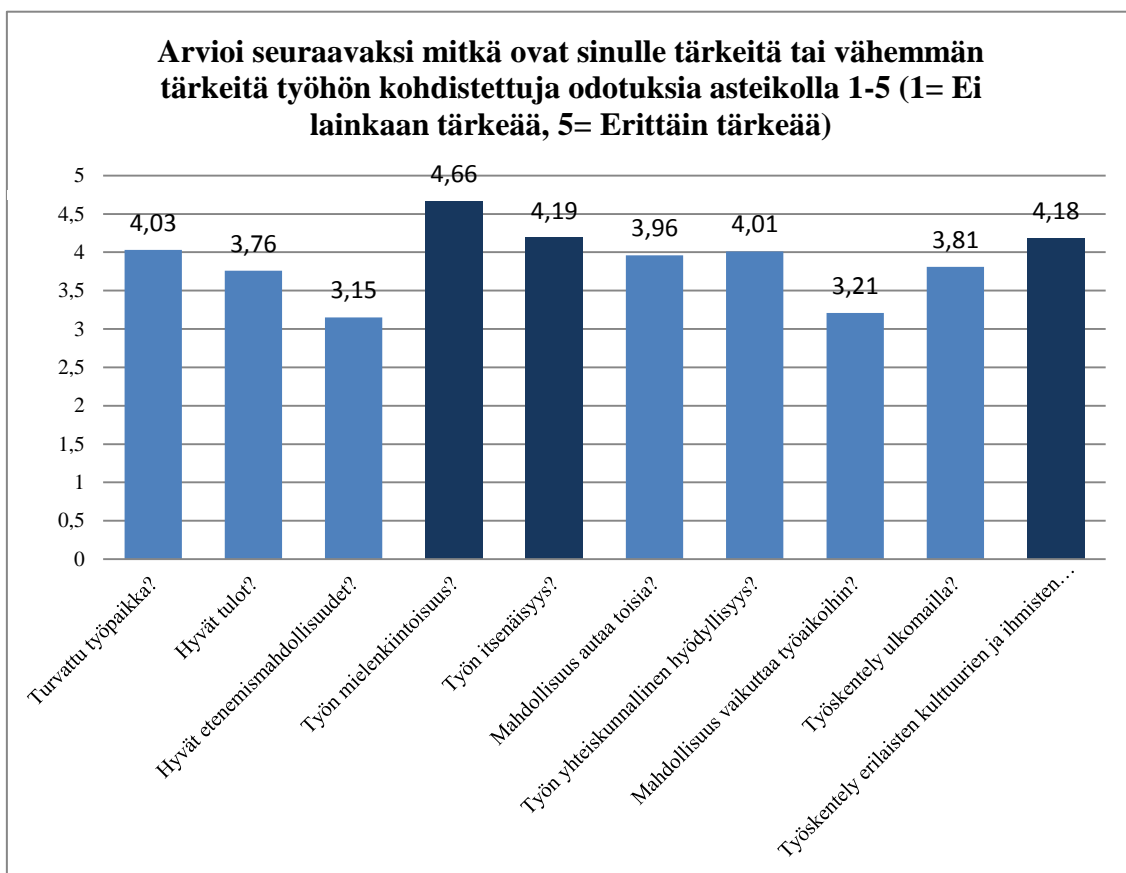
vastaukset kuitenkin myös erosivat eniten toisistaan. Asiantuntijoista puolet (52 %) piti verkostojen luomista *melko haastavana*, mutta toisaalta reilu kolmasosa (32 %) ei nähnyt verkostojen luomista *juurikaan haastavana*. Verkostojen luomisen voidaan toisaalta nähdä olevan vahvasti yksilöstä ja tilanteesta riippuvainen, mikä saattaa osittain selittää asiantuntijoiden vastausten vaihtelevuutta.

Asiantuntijoiden haasteellisimmiksi kokemien työn ominaisuuksien lisäksi, on olennaista havainnoida myös, mitä asiantuntijat pitivät työssään vähemmän haastavana. Asiantuntijoiden vastausten keskiarvojen perusteella kolme vähiten haastavaksi koettua ominaisuutta ulkomaantyössä olivat vieraaseen kulttuuriin sopeutuminen (KA= 2,22, MD= 2,00), vierauden ja erilaisuuden kohtaaminen (KA= 2,34, MD=2,00) sekä arjen haasteet kuten infrastruktuuri ja ostosten tekeminen (KA= 2,53, MD= 2,00) Asiantuntijat pitivät vieraaseen kulttuuriin sopeutumista vähiten haastavana, mistä asiantuntijat olivat myös yksimielisimpiä. Yksimielisyys käy ilmi osion pienimmästä keskihajonnasta, joka vieraaseen kulttuuriin sopeutumisen osalta oli ,994. Eniten hajontaa asiantuntijoiden vastausten välillä tapahtui arjen haasteiden haastavuuden osalta, jonka keskihajonnaksi muodostui 1,113. Vierauden ja erilaisuuden kohtaamisen keskihajonta puolestaan oli 1,03.

Asiantuntijat eivät kokeneet vieraaseen kulttuuriin sopeutumista, vierauden ja erilaisuuden kohtaamista ja arjen haasteita keskimäärin *juurikaan haastavina*, sillä vastaajista reilu kaksi kolmasosaa (65 %) ei pitänyt vieraaseen kulttuuriin sopeutumista *juurikaan haastavana* ja toisaalta 16 % *ei yhtään haastavana*. Myöskään erilaisuuden ja vierauden kohtaaminen ei näyttänyt tuottavan asiantuntijoille suuria haasteita, sillä vastaajista lähes kaksi kolmasosaa (59 %) ei pitänyt vierauden ja erilaisuuden kohtaamista *juurikaan haastavana*. Toisaalta kuitenkin yksi neljäsosa (25 %) asiantuntijoista piti vierauden ja erilaisuuden kohtaamista *melko haastavana*. Huomioitavaa on myös, ettei yksikään asiantuntija toisaalta ei pitänyt sopeutumista tai vierauden kohtaamista *todella haastavana*. Arjen haasteita piti todella haastavina puolestaan 4 % prosenttia asiantuntijoista, mitä toisaalta suurin osa piti joko *melko haastavina* (25 %) tai *ei juurikaan haastavina* (60 %).

6.3 Koulutusvientiasiantuntijoiden työhön kohdistetut odotukset

Kyselylomakkeen kolmannessa osiossa selvitettiin koulutusvientiasiantuntijoiden työhön kohdistettuja odotuksia ja niiden tärkeyttä työssä. Asiantuntijoiden työhön kohdistettuja odotuksia mitattiin International Social Survey Programmen vuoden 2005 kyselylomakkeesta (ISSP 2005) lainattujen kahdeksan kysymyksen avulla, joiden lisäksi asiantuntijoilta kysyttiin kaksi erityisesti expatriaattityöhön kohdistettua kysymystä, mitkä käsitteivät ulkomailla työskentelyn tärkeyttä sekä eri kulttuureista tulevien ihmisten kanssa työskentelyn mielekkyyttä. Asiantuntijoita pyydettiin arvioimaan työhön kohdistettuja odotuksia kuten hyvien tulojen, etenemismahdollisuuksien ja työn mielenkiintoisuuden merkitystä työssä viisiportaisella Likert-asteikolla 1-5 (1= Ei lainkaan tärkeää, 5= Erittäin tärkeää). Alla olevaan kuvioon (kuvio 3) on eritelty suomalaisten koulutusvientiasiantuntijoiden työhön kohdistettujen odotusten vastatausten keskiarvot.



Kuvio 3. Koulutusvientiasiantuntijoiden työhön kohdistetut odotukset (ka).

Suomalaisten koulutusvientiasiantuntijoiden vastausten perusteella tärkeimmiksi työhön kohdistetuksi odotuksiksi nousivat työn mielenkiintoisuus, työn itsenäisyys sekä työskentely erilaisten kulttuurien ja ihmisten kanssa. Puolestaan vähiten tärkeimmiksi

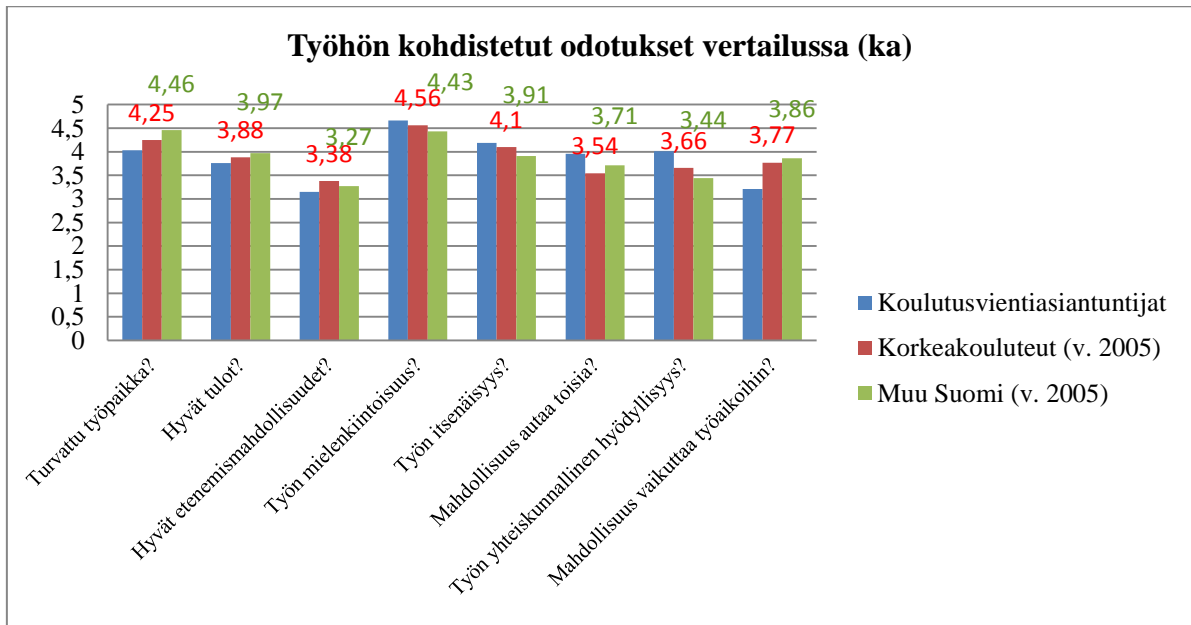
ominaisuuksiksi asiantuntijat kokivat työssä hyvät etenemismahdollisuudet, mahdollisuuden vaikuttaa työaikoihin sekä hyvät tulot, joita asiantuntijat kuitenkin pitivät vastausten keskiarvon perusteella melko tärkeinä. Vastausten keskiarvojen perusteella koulutusvientiasiantuntijat pitivät jokaista työn ominaisuutta kuitenkin vähintään *ei tärkeänä*, mutta *ei merkityksettömänä*kään (arvo 3.)

Hedelmällisempien tutkimustulosten vuoksi suomalaisten koulutusvientiasiantuntijoiden työhön kohdistettuja odotuksia päätettiin vertailla ISSP:n vuoden 2005 kyselyyn osallistuneiden suomalaisten vastauksiin. Vertailun avulla tutkimuksessa pyrittiin vastaamaan kysymykseen eroavatko koulutusvientiasiantuntijoiden työhön kohdistetut odotukset muiden suomalaisten työhön kohdistetuista odotuksista vai ovatko suomalaisten työhön kohdistetut odotukset keskimäärin samanlaisia.

ISSP:n vuoden 2005 kyselyyn vastanneiden suomalaisten ryhmä koostui kaiken kaikkiaan 1345 (kpl) 17–74-vuotiaasta suomalaisesta, joista noin puolet (46 %) oli miehiä ja puolet (54 %) naisia. Vastaajat edustivat vaihtelevia ammattialoja, joista kuitenkin runsaimmin edustettuina olivat teollisuus (15 %) sekä terveydenhuolto ja sosiaalipalveluala (15 %). Koulutukseltaan vastaajat olivat lähinnä korkeintaan toisen asteen koulutuksen käyneitä (79 %), sillä ylemmän korkeakoulun suorittaneita oli vain noin kymmenesosa (10 %). Toisaalta koulutusvientiasiantuntijoista jokainen oli suorittanut vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon, mikä lisäsi kiinnostusta verrata myös koulutusvientiasiantuntijoita sekä ISSP:n aineiston korkeakoulutettuja keskenään. Tutkimuksessa päätettiin tehdä koulutusvientiasiantuntijoiden vertailua kahteen eri ryhmään: ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneisiin muihin korkeakoulutettuihin sekä sitä alemman tutkinnon suorittaneeseen ”muuhun Suomeen”.

ISSP aineiston kahtiajaolla pyrittiin saavuttamaan sekä koulutusvientiasiantuntijoita vastaava korkeakoulutettujen vertailuryhmä, mutta toisaalta kaikista aineiston vastaajista koostuva ”muu Suomi”, jonka voidaan katsoa edustavan paremmin ns. yleistä asennetta tai suhtautumistapaa. Vertailemalla koulutusvientiasiantuntijoita, ISSP:n kyselyyn osallistuneita ”muita suomalaisia” sekä ”muita korkeakoulutettuja”, saadaan tietoa koulutusvientiasiantuntijaryhmän ainutlaatuisuudesta tai samankaltaisuudesta muihin suomalaisiin tai muihin korkeakoulutettuihin nähden. Alla olevaan kaavioon on listattu koulutusvientiasiantuntijoiden, ISSP:n kyselyyn vastanneiden korkeakoulutettujen ja

”muiden suomalaisten” vastausten keskiarvot yleisten työhön kohdistettujen odotusten osalta.



Kuvio 4. Suomalaisten ja koulutusvientiasiantuntijoiden työhön kohdistetut odotukset vertailussa (ka).

Kuviosta (kuvio 4) voidaan havaita, että erot suomalaisten koulutusvientiasiantuntijoiden ja muiden suomalaisten työhön kohdistetuissa odotuksissa ovat melko vähäisiä. Kaikki kolme ryhmää pitivät työn mielenkiintoisuutta tärkeimpänä ja toisaalta hyviä etenemismahdollisuuksia vähiten tärkeänä työhön kohdistettuna odotuksena. Lisäksi kaikki kolme ryhmää arvostivat turvattua työpaikkaa, joista kuitenkin koulutusvientiasiantuntijat arvostivat turvattua työpaikkaa muita vähemmän. Koulutusvientiasiantuntijat ja muut korkeakoulutetut olivat lähempänä toisiaan muihin suomalaisiin verrattuna kuitenkin eniten arvostamiensa työhön kohdistettujen odotusten osalta. Nimittäin sekä koulutusvientiasiantuntijat että muut korkeakoulutetut kohdistivat työhönsä samoja odotuksia, vaikka asiantuntijat pitivätkin työn itsenäisyyttä turvattua työpaikkaa tärkeämpänä päinvastoin kuin muut korkeakoulutetut.

Ryhmien välillä oli kuitenkin myös eroja. Koulutusvientiasiantuntijat erosivat vertailussa muista ryhmistä arvostamalla etenkin työn yhteiskunnallista hyödyllisyyttä ja muiden auttamisen mahdollisuutta muita ryhmiä enemmän. Koulutusvientiasiantuntijat arvostivat myös työaikoihin vaikuttamisen mahdollisuutta huomattavasti muita ryhmiä vähemmän. Kokonaisuudessaan korkeakoulutettujen ja muiden suomalaisten vastausten keskiarvot

olivat lähempänä toisiaan myös turvattun työpaikan osalta, mitä molemmat ryhmät arvostivat koulutusvientiasiantuntijoita enemmän.

Vastausten frekvenssiprosenttien perusteella asiantuntijat pitivät tärkeimmiksi listaamiaan työn mielenkiintoisuutta, työn itsenäisyyttä sekä vieraiden kulttuurien ja ihmisten kanssa työskentelyä *tärkeänä* tai *erittäin tärkeänä*. Peräti 69 % asiantuntijoista piti työn mielenkiintoisuutta *erittäin tärkeänä* ja vajaa kolmannes (28 %) *tärkeänä*. Yli puolet (57 %) asiantuntijoista puolestaan piti työn itsenäisyyttä *tärkeänä* ja reilu kolmasosa (32 %) jopa *erittäin tärkeänä*. Turvattua työpaikkaa puolestaan piti *tärkeänä* reilu puolet (54%) asiantuntijoista ja *erittäin tärkeänä* peräti vajaa kolmasosa (28 %). Asiantuntijat arvostivat myös kohdennetusti expatriaattityöhön liittyvää erilaisten kulttuurien ja ihmisten kanssa työskentelyä hyvin vahvasti, sillä vajaa puolet (47 %) asiantuntijoista piti erilaisten kulttuurien ja ihmisten kanssa työskentelyä *tärkeänä* ja reilu kolmannes (38 %) *erittäin tärkeänä*.

ISSP:n kyselyyn osallistuneista korkeakoulutetuista puolestaan peräti lähes kaksi kolmasosaa (61 %) piti työn mielenkiintoisuutta *erittäin tärkeänä* ja reilu kolmasosa (35 %) *tärkeänä*. Turvattua työpaikkaa piti *erittäin tärkeänä* puolestaan reilu kolmannes (39 %) ja *tärkeänä* puolet (50 %) korkeakoulutetuista. Suurin osa (57 %) korkeakoulutetuista piti myös työn itsenäisyyttä *tärkeänä* ja vajaa kolmasosa (28 %) jopa erittäin tärkeänä työhön kohdistettuna odotuksena.

Myös muut suomalaiset arvostivat työn mielenkiintoisuutta. Nimittäin lähes puolet (47 %) muista suomalaisista piti työn mielenkiintoisuutta *erittäin tärkeänä* (47 %) ja toisaalta 44 % *tärkeänä* työhön kohdistettuna odotuksena. Muihin vertailuryhmiin nähden muut suomalaiset arvostivat eniten turvattua työpaikkaa, mitä muista suomalaisista yli puolet (52 %) piti työssä *erittäin tärkeänä* ja reilu kolmannes (38 %) *tärkeänä*. Muut suomalaiset arvostivat myös hyviä tuloja muita enemmän, sillä kyselyyn vastanneista suomalaisista lähes kaksi kolmasosaa (59 %) piti hyviä tuloja *tärkeänä* ja vajaa viidennes (19 %) peräti *erittäin tärkeänä* työhön kohdistettuna odotuksena.

Asiantuntijoiden ja ISSP:n kyselyyn osallistuneiden suomalaisten vastauksien keskihajonnat kolmen tärkeimmäksi koetun työhön kohdistetun odotuksen osalta olivat melko maltillista. Sekä asiantuntijoiden, muiden korkeakoulutettujen ja muiden suomalaisten vastausten pienin keskihajonta kohdistui työn mielenkiintoisuuteen, jonka keskihajonta oli asiantuntijoiden osalta ,536, korkeakoulutettujen ,661 ja muiden

suomalaisten osalta ,625. Suurinta keskihajonta koulutusvientiasiantuntijoiden osalta oli erilaisten kulttuurien ja ihmisten kanssa työskentelyssä, jonka keskihajonta oli arvoltaan ,845. Korkeakoulutettujen vastausten suurin keskihajonta oli työn yhteiskunnallisen hyödyllisyyden kohdalla, joka sai arvon 1,222. Muiden suomalaisten keskuudessa hajonta oli suurinta hyvien etenemismahdollisuuksien kohdalla, keskihajonnan ollessa 1,013. Kaiken kaikkiaan kaksi kolme ryhmää olivat melko yksimielisiä tärkeimpinä pitämiensä työhön kohdistettujen odotusten osalta, mitä puoltavat sekä korkeat keskiarvot että vähäinen hajonta vastausten välillä.

6.4 Asiantuntijoiden yleiset arvot ja asenteet

Kyselylomakkeen viidennessä osiossa selvitettiin koulutusvientiasiantuntijoiden yleisiä arvoja ja asenteita European Social Surveyn vuosien 2012 ja 2014 (ESS 2012, 2014) Suomen aineistoista lainattujen välimatka-asteikollisten kysymysten avulla. Asiantuntijoita pyydettiin vastaamaan kysymykseen asteikon mukaisesti nollassa kymmeneen (0-10). Osion seitsemän kysymystä selvittivät asiantuntijoiden mielipiteitä suomalaisen koulutusjärjestelmän ja koulutuksen tasosta, asiantuntijoiden onnellisuutta, suhtautumista maahanmuuttoon, asiantuntijoiden tyytyväisyyttä, demokratian arvostusta, poliittista suuntautumista sekä sosiaalista luottamusta.

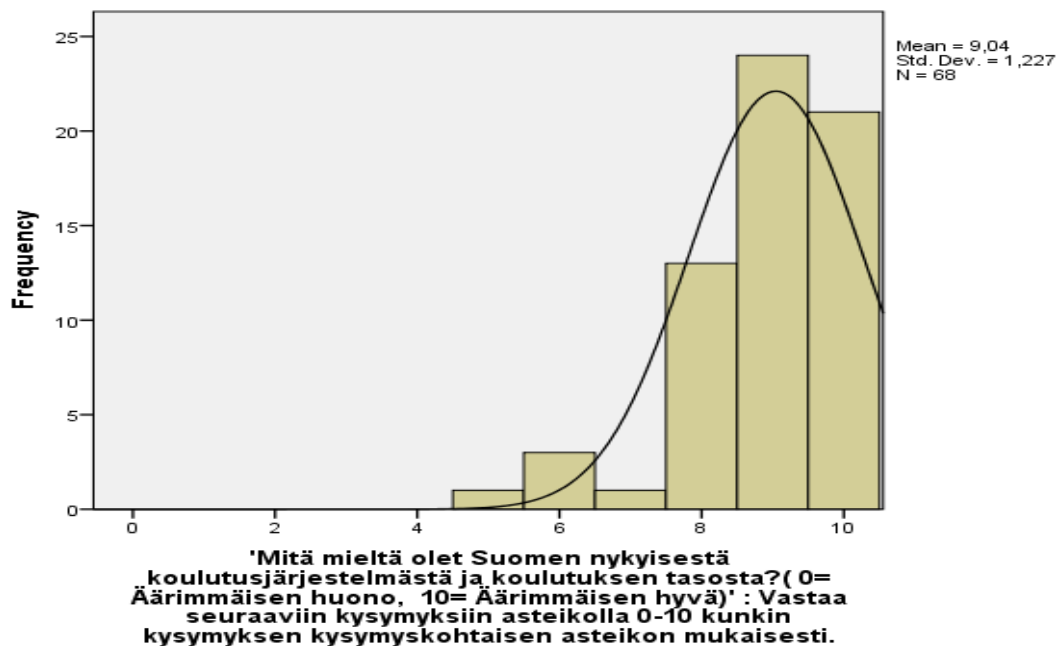
Suomalaisten koulutusvientiasiantuntijoiden vastauksia päätettiin verrata alkuperäisten European Social Surveyn vuoden 2012 ja 2014 kyselyiden suomalaisvastauksiin myös yleisiä arvoja selvittävien kysymysten osalta. Vertailun tarkoituksena on jälleen selvittää eroavatko koulutusvientiasiantuntijoiden ja muiden suomalaisten arvot tosistaan ja miten koulutusvientiasiantuntijat sijoittuvat ryhmänä suhteessa muuhun Suomeen. Kuten aikaisemmin International Social Survey Programmen Suomen aineiston osalta myös European Social Surveyn aineisto päätettiin jakaa kahteen vertailuryhmään: muihin korkeakoulutettuihin ja ns. ”muuhun Suomeen”.

European Social Surveyn vuoden 2012 ja 2014 aineistojen vastaajat koostuivat yhteensä 4284 (kpl) 15-vuotta täyttäneestä Suomessa asuvasta henkilöstä. Vuoden 2012 ESS aineistoon osallistuneista suomalaisista 51 % oli naisia ja 49 % miehiä. Vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita oli vuoden 2012 aineistossa 11 % eli 242

henkilöä. Myös vuoden 2014 ESS aineistoon osallistuneista suomalaisista 51 % oli naisia ja 49 % miehiä. Vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita vuoden 2014 aineistossa oli 12 % eli 249 henkilöä. Suomalaisia koulutusvientiasiantuntijoita vertailtiin siis molempien otosvuosien kohdalla kahteen ryhmään, muihin korkeakoulutettuihin ja ns. muuhun Suomeen. (Ryhmiä väliset keskiarvot, keskihajonnat ja frekvenssit ks. liite 3.)

Koulutusjärjestelmän taso

Suomalaisten koulutusvientiasiantuntijoiden näkemystä Suomen koulutusjärjestelmän ja koulutuksen nykytasosta selvitettiin kysymyksellä: ”Mitä mieltä olet Suomen nykyisestä koulutusjärjestelmästä ja koulutuksen tasosta?” Asiantuntijoita pyydettiin arvioimaan koulutuksen tasoa asteikolla 0-10 (0= Äärimmäisen huono, 10= Äärimmäisen hyvä).

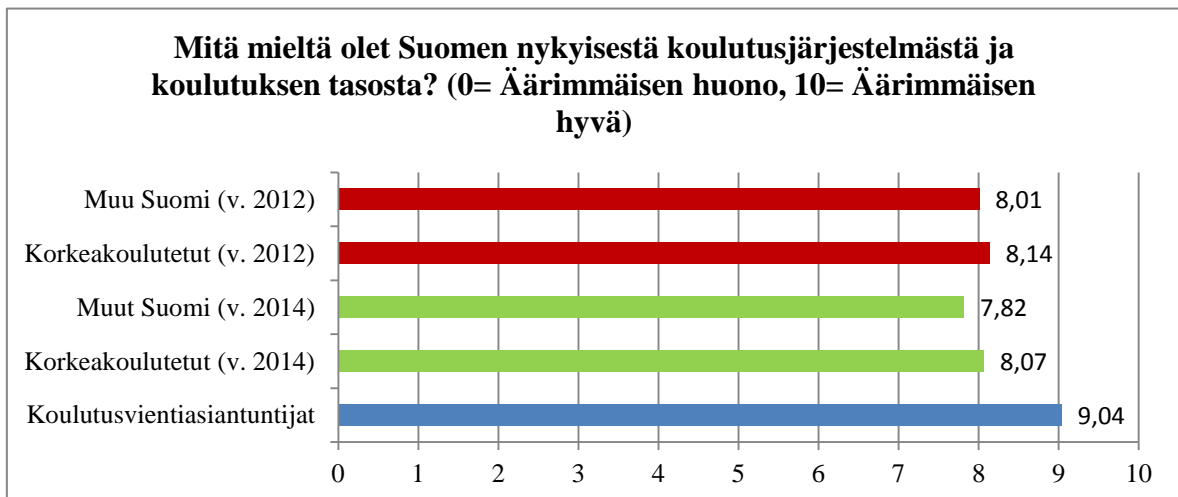


Kuvio 5. Koulutusvientiasiantuntijoiden arvio suomalaisen koulutuksen tasosta

Asiantuntijoiden suomalaiseen koulutusjärjestelmään suhtautumista kuvaava jakauman (kuvio 5) voidaan nähdä painottuvan vahvasti asteikon oikeaan laitaan. Koulutusvientiasiantuntijoiden vastausten keskiarvon (K= 9,04) perusteella asiantuntijoiden

voidaan nähdä pitävän suomalaista koulutusta ja koulutusjärjestelmää hyvin suuressa arvossa Asiantuntijoista peräti 85 % arvioi suomalaisen koulutusjärjestelmän arvojen 7-9 välille, mutta toisaalta vajaa kymmenesosa (7 %) asiantuntijoista arvioi koulutusjärjestelmän ja koulutuksen arvon 6 tai vähemmän arvoiseksi. Kuitenkin vastapainona huonommille arvioille, toinen vajaa kymmenesosa (7 %) asiantuntijoista puolestaan arvioi suomalaisen koulutusjärjestelmän tason äärimmäisen hyväksi (arvot 9-10).

Verrattaessa ESS vuosien 2012 ja 2014 kyselyihin osallistuneiden suomalaisten ja koulutusvientiasiantuntijoiden suhtautumista suomalaiseen koulutusjärjestelmään, havaittiin koulutusvientiasiantuntijoiden suhtautuvan koulutukseen muita suomalaisia myönteisemmin.



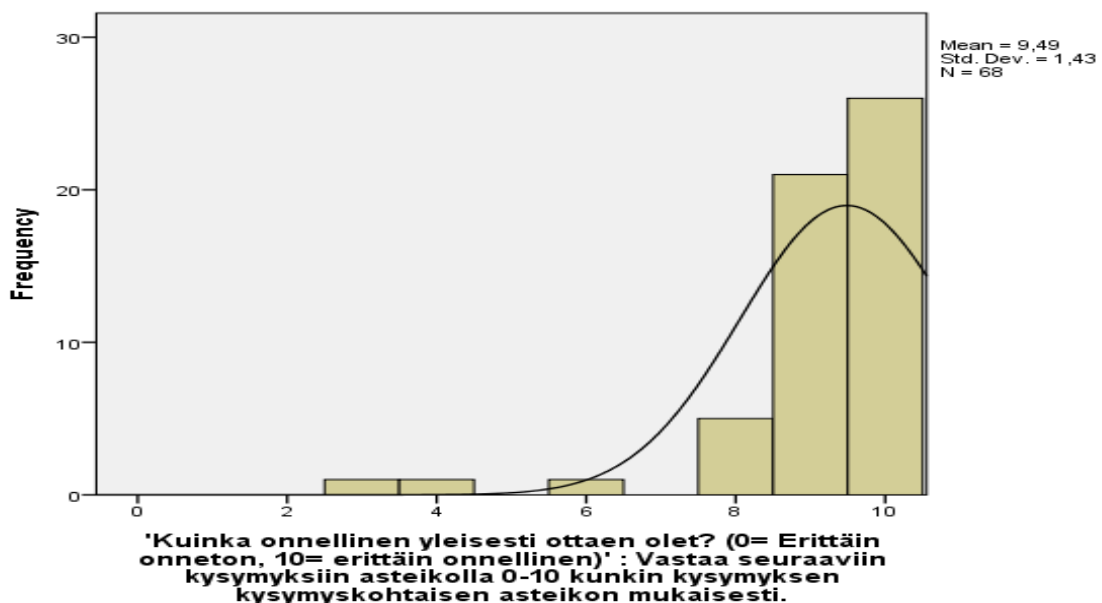
Kuvio 6. Suomalaisten koulutusvientiasiantuntijoiden ja ESS vuosien 2012 ja 2014 kyselyyn vastanneiden suomalaisten ja suomalaisten korkeakoulutettujen suhtautuminen suomalaiseen koulutusjärjestelmään (ka).

Kuvion (kuvio 6) mukaan vuosien 2012 ja 2014 ESS kyselyyn osallistuneiden suomalaisten suhtautuminen suomalaiseen koulutukseen oli jokaisen vertailuryhmän osalta koulutusvientiasiantuntijoita kielteisempää. Molempien vuosien kyselyihin osallistuneet suomalaiset pitivät suomalaiseen koulutusjärjestelmää ja koulutuksen tasoa kuitenkin keskimäärin hyvänä. Koulutusvientiasiantuntijoihin verrattuna vuoden 2012 kyselyyn osallistuneista muista suomalaisista 84 % ja korkeakoulutetuista 90% arvioi suomalaisen koulutuksen arvojen 7 ja 9 välille. Vuoden 2014 kyselyn suomalaisten osalta vastaavat luvut olivat muiden suomalaisten osalta 81 % ja korkeakoulutettujen 89 %. Vastausten perusteella on siis mahdollista todeta suomalaisten pitävän *yleisesti* maamme koulutusta

hyvin suuressa arvossa. Huomioitavaa kuitenkin on, että koulutusvientiasiantuntijat ja muut korkeakoulutetut arvostivat suomalaista koulutusta alemman koulutustason omaavia suomalaisia enemmän. Tulosta ei kenties voida pitää yllättävänä, sillä koulutusvientiasiantuntijat ovat suomalaisen koulutusjärjestelmän edustajia. Toisaalta tulos on mielenkiintoinen, sillä samasta syystä asiantuntijat myös katsovat koulutusjärjestelmäämme eri näkökulmasta.

Onnellisuus

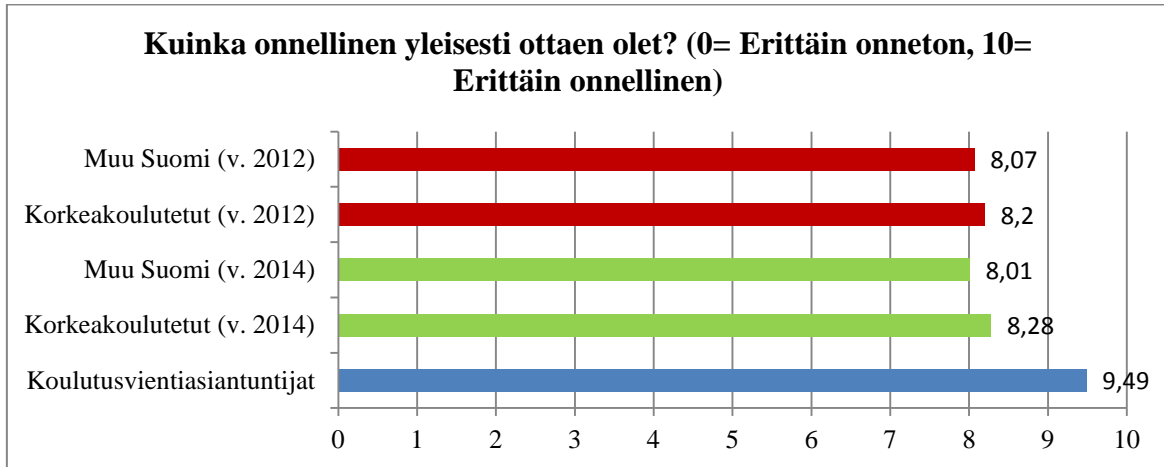
Koulutusvientiasiantuntijoilta onnellisuutta selvitettiin kysymyksellä: ”Kuinka onnellinen yleisesti ottaen olet?”. Asiantuntijoita pyydettiin arvioimaan onnellisuuttaan asteikolla 0-10 (0= Erittäin onneton, 10= Erittäin onnellinen).



Kuvio 7. Koulutusvientiasiantuntijoiden kokema onnellisuus

Kuviosta (kuvio 7) voimme havaita koulutusvientiasiantuntijoiden onnellisuutta kuvaavan jakauman vinoutuvan vahvasti vasemmalle ja vastausten huipun muodostuvan siten selkeästi jakauman oikeaan laitaan. Asiantuntijoiden vastausten keskiarvo muodostui hyvin korkeaksi (M= 9,49), mikä jakauman muodon ohella kertoo asiantuntijoiden tuntevansa itsensä hyvin onnelliseksi. Peräti 88 % asiantuntijoista arvioi oman onnellisuutensa arvojen 8-10 välille. Toisin sanoen kyselyyn vastanneista asiantuntijoista vain yksittäiset vastaajat eivät kokeneet itseään kovin onnellisiksi.

Verrattaessa koulutusvientiasiantuntijoiden onnellisuutta muiden suomalaisten kokemaan onnellisuuteen, voidaan koulutusvientiasiantuntijoiden todeta olevan onnellisempia kuin vertailuryhmien muut suomalaiset.

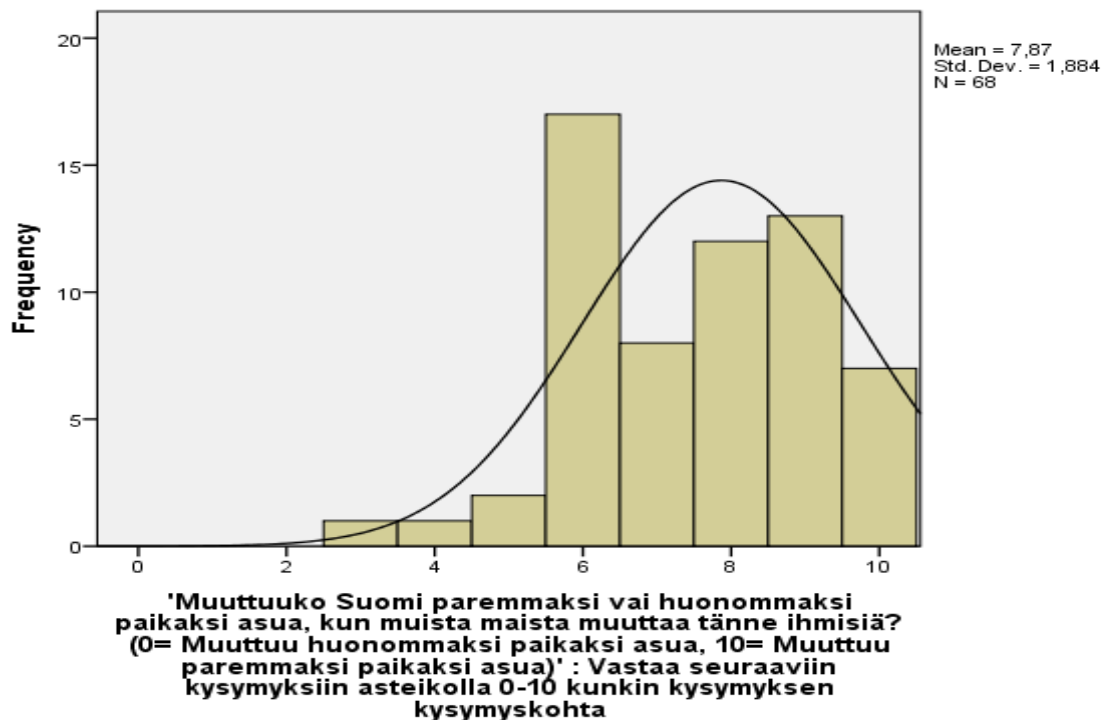


Kuvio 8. Koulutusvientiasiantuntijoiden ja ESS vuoden 2012 ja 2014 vastanneiden suomalaisten onnellisuus

Vaikka ESS vuoden 2012 ja 2014 kyselyihin vastanneet suomalaiset kokivat olevansa keskimäärin hyvin onnellisia, jäivät vertailuryhmien vastausten keskiarvot reilusti koulutusvientiasiantuntijoiden keskiarvon alle. Huomion arvoista on, että vertailuryhmistä korkeakoulutetut kokivat olevansa hieman muuta Suomea onnellisempia. Verrattaessa korkeakoulutettuja suomalaisiin koulutusvientiasiantuntijoihin, jäivät vastaajien arviot onnellisuudestaan kuitenkin koulutusvientiasiantuntijoita matalammiksi. Nimittäin vuonna 2012 kyselyyn osallistuneista korkeakoulutetuista 81 % arvioi onnellisuutensa arvojen 8-10 välillä, kun taas vuonna 2014 vastaava luku oli 82 %. Muiden suomalaisten arviot onnellisuudesta jäivät vielä hieman kauemmaksi koulutusvientiasiantuntijoista, vastaavien lukujen ollessa muiden suomalaisten kohdalla 77 % vuonna 2012 ja 76 % vuonna 2014.

Suhtautuminen maahanmuuttoon

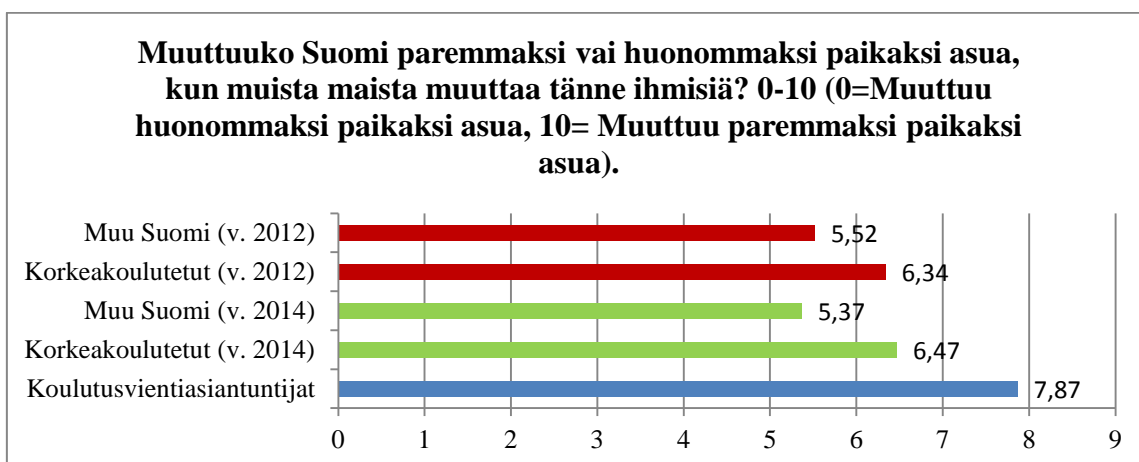
Koulutusvientiasiantuntijoiden suhtautumista maahanmuuttoon selvitetiin puolestaan kysymyksellä: ”Muuttuuko Suomi paremmaksi vai huonommaksi paikaksi asua, kun muista maista muuttaa tänne ihmisiä?”. Asiantuntijoita pyydettiin arvioimaan maahanmuuton vaikutusta asteikolla 0-10 (0=Muuttuu huonommaksi paikaksi asua, 10=Muuttuu paremmaksi paikaksi asua).



Kuvio 9. Koulutusvientiasiantuntijoiden suhtautuminen maahanmuuttoon

Aikaisempiin kuvioihin verrattuna maahanmuuttoa käsittelevän kuvion (kuvio 9) jakauman voidaan nähdä olevan lähinnä perinteistä normaalijakaumaa, asiantuntijoiden vastausten jakautuessa hieman tasaisemmin keskiarvon molemmin puolin. Kuvion jakauma on kuitenkin edelleen vasemmalle vinoutunut, vaikka jakauman huippu asettuikin arvolle 5. Vaikka asiantuntijoiden vastaukset jakautuivat melkein koko asteikolle, pitivät asiantuntijat maahanmuuttoa kuitenkin enemmän myönteisenä, kuin kielteisenä asiana. Enemmistö asiantuntijoista nimittäin näki maahanmuutolla voivan olla positiivisia vaikutuksia Suomelle, sillä lähes kaksi kolmasosaa (57 %) asiantuntijoista arvioi maahanmuuton vaikutukset arvojen 7 ja 10 välille. Verrattaessa koulutusvientiasiantuntijoiden ja muiden suomalaisten suhtautumista maahanmuuttoon,

havaittiin koulutusvientiasiantuntijoiden suhtautuvan maahanmuuttoon huomattavasti muita suomalaisia myönteisemmin (ks. kuvio 10).



Kuvio 10. Koulutusvientiasiantuntijoiden ja muiden suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttoon

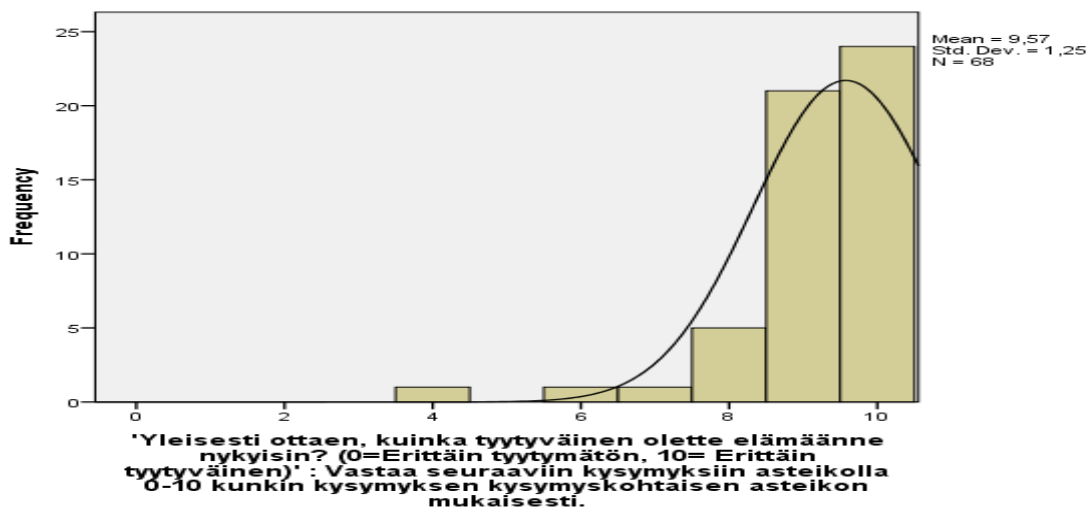
Vertailuryhmien asenteet maahanmuuttoa kohtaan olivat kokonaisuudessaan koulutusvientiasiantuntijoita negatiivisempia. Vertailuryhmistä korkeakoulutetut suhtautuivat kuitenkin koulutusvientiasiantuntijoiden ohella maahanmuuttoon muita suomalaisia myönteisemmin. Ryhmien väliset erot olivat suurimpia vuosien 2012 ja 2014 muiden suomalaisten ja koulutusvientiasiantuntijoiden välille, jotka erosivat toisistaan peräti kahden reilun kahden yksikön verran. ESS vuosien 2012 ja 2014 kyselyyn vastanneiden suomalaisten korkeakoulutettujen ja ns. muiden suomalaisten vastauksissa on havaittavissa eräänlaista epäröintiä tai epätietoisuutta. Vastausten keskiarvojen sijoituessa lähelle mittarin keskikohtaa, voidaan ESS kyselyyn vastanneiden suomalaisten suhtautuvan maahanmuuttoon suhteellisen neutraalisti.

Suomalaisten suhtautumista maahanmuuttoon ei voida pitää suoranaisesti kielteisenä, mutta vastausten sijoituessa asteikon keskelle, voidaan vastauksissa havaita kenties eräänlaista epätietoisuutta tai epävarmuutta. Sillä siinä missä maahanmuuttoa ei nähty suoraan negatiivisena asiana, ei sen toisaalta koettu suoraan olevan eduksi Suomelle. Koulutusvientiasiantuntijat kuitenkin suhtautuivat kokonaisuudessaan maahanmuuttoon muita suomalaisia huomattavasti positiivisemmin. Asiantuntijoiden positiivisella suhtautumisella voidaan nähdä olevan yhteys heidän halukkuuteensa työskennellä erilaisten kulttuurien ja ihmisten kanssa (ks. kuvio 3), jonka voi nähdä myös vaikuttavan heidän käsitykseensä siitä, mitä kysymyksellä tarkoitetaan. Asiantuntijoiden

kansainvälisellä kokemuksella on epäilemättä vaikutusta siihen, miten asiantuntijat suhtautuvat toisiin kulttuureihin sekä maahanmuuttajiin.

Tyytyväisyys

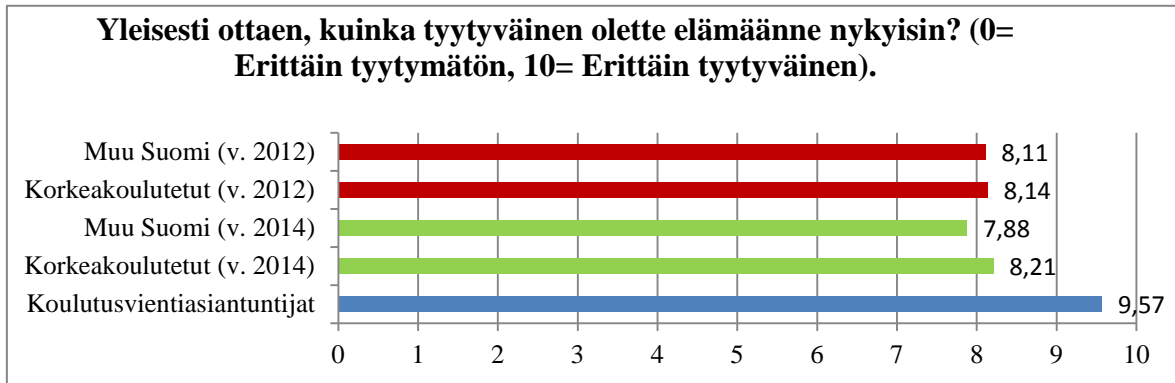
Koulutusvientiasiantuntijoiden tyytyväisyyttä selvitettiin kysymyksellä: ”Yleisesti ottaen, kuinka tyytyväinen olette elämäänne nykyisin?”. Kyselyssä haluttiin selvittää myös asiantuntijoiden kokeman onnellisuuden lisäksi asiantuntijoiden tyytyväisyyttä, sillä vaikka käsitteet usein arkikielessä sekoitetaankin keskenään, ei tyytyväisyyttä ja onnellisuutta voida pitää toistensa synonyymeinä (Tilastokeskus, 2001). Koulutusvientiasiantuntijoiden tyytyväisyyttä mitattiin asteikolla 0-10 (0= Erittäin tyytymätön, 10= Erittäin tyytyväinen).



Kuvio 11. Koulutusvientiasiantuntijoiden yleinen tyytyväisyys

Kuten kuviosta (kuvio 11) voidaan havaita, on koulutusvientiasiantuntijoiden tyytyväisyyttä kuvaava jakauma jälleen vahvasti vasemmalle vinoutunut. Asiantuntijoiden vastaukset painottuivat vahvasti jakauman oikeaan laitaan, vastausten huipun muodostuessa arvolle 9. Asiantuntijoiden vastausten keskiarvoksi kohosi sangen korkeaksi ($M= 9,57$), minkä perusteella voidaan todeta asiantuntijoiden olevan hyvin tyytyväisiä tämän hetkiseen elämäänsä. Nimittäin asiantuntijoista lähes jokainen (90 %) arvioi oman tyytyväisyytensä arvoasteikon kärkipäähän arvojen 8 ja 10 välille.

Verrattaessa koulutusvientiasiantuntijoiden vastauksia ESS vuoden 2012 ja 2014 kyselyihin vastanneiden suomalaisten vastauksiin, havaitaan koulutusvientiasiantuntijoiden tuntevansa itsensä muita suomalaisia tyytyväisemmiksi.



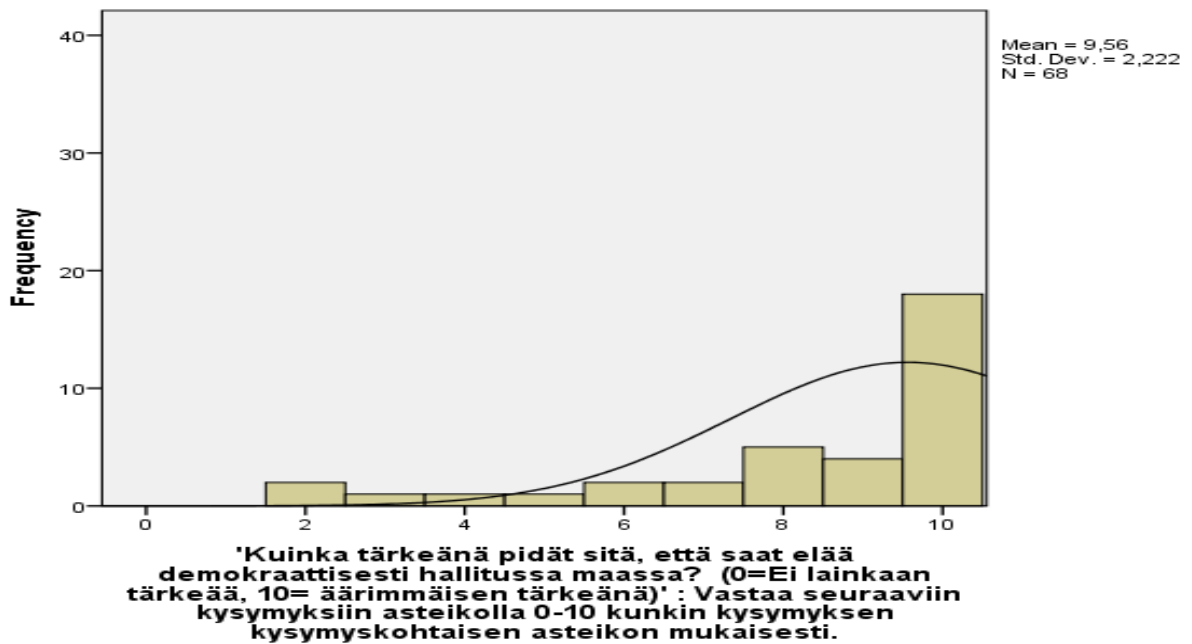
Kuvio 12. Koulutusvientiasiantuntijoiden ja muiden suomalaisten tyytyväisyys

ESS aineistoihin vastanneet suomalaiset arvioivat oman tyytyväisyyden tilansa kuitenkin varsin hyväksi, vaikka vastausten keskiarvot jäivätkin jälkeen koulutusvientiasiantuntijoista. ESS kyselyihin osallistuneiden suomalaisten arviot henkilökohtaisesta tyytyväisyydestä olivat vastausten keskiarvojen valossa hyvin lähellä toisiaan. Pienimmän keskiarvon omaavan ryhmän, vuoden 2014 kyselyn muiden suomalaisten ja korkeimman keskiarvon saaneiden koulutusvientiasiantuntijoiden välinen ero oli kuitenkin vajaa kaksi yksikköä. Koulutusvientiasiantuntijoista peräti 88 % arvioikin tyytyväisyytensä arvojen 8-10 välille.

Vertailun perusteella voidaan todeta sekä koulutusvientiasiantuntijoiden että muiden suomalaisten olevan keskimäärin tyytyväisiä elämäänsä. Koulutusvientiasiantuntijat kokivat olevansa kuitenkin erityisen tyytyväisiä elämäänsä ja erottuivat siten vahvasti vastausten keskiarvon perusteella muista vertailuryhmistä.

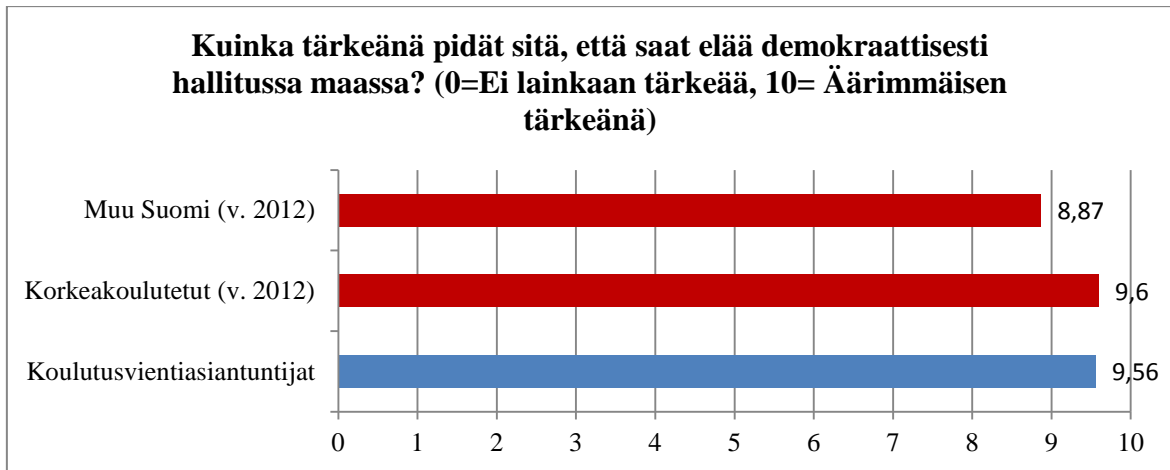
Suhtautuminen demokratiaan

Koulutusvientiasiantuntijoiden suhtautumista demokratiaan mitattiin kyselylomakkeessa kysymyksellä: ”Kuinka tärkeänä pidät sitä, että saat elää demokraattisesti hallitussa maassa?” Asiantuntijoiden suhtautumista demokratiaan mitattiin asteikolla 0-10 (0=Ei lainkaan tärkeää, 10= Äärimmäisen tärkeänä)



Kuvio 13. Koulutusvientiasiantuntijoiden suhtautuminen demokraattiseen hallintoon

Koulutusvientiasiantuntijoiden demokratiaan suhtautumista kuvaavan kuvion (kuvio 13) jakauman havaitaan jälleen olevan vahvasti vasemmalle vinoutunut. Tämä tarkoittaa sitä, että asiantuntijoiden vastaukset ovat painottuneet vahvasti asteikon oikeaan laitaan, mistä kertovat korkea keskiarvo ($M= 9,56$) sekä jakauman huippu arvolla 9. Asiantuntijoiden vastaukset jakautuivat kuitenkin lähes koko asteikon laajuudelle, vastausten vaihdella arvon yksi ja kymmenen välillä. Vastausten korkean keskiarvon perusteella ei jää kuitenkaan epäselväksi, miten tärkeänä koulutusvientiasiantuntijat pitävän mahdollisuutta asua demokraattisesti hallitussa maassa. Peräti kolme neljäsosaa (74 %) asiantuntijoista piti demokraattisesti hallitussa maassa asumista hyvin tai äärimmäisen tärkeänä, vastausten vaihdella arvon 9 ja 10 välillä. Kokonaisuudessaan koulutusvientiasiantuntijoiden voidaan nähdä arvostavan vahvasti demokratiaa ja mahdollisuutta asua demokraattisesti hallitussa maassa.



Kuvio 14. Koulutusvientiasiantuntijoiden ja muiden suomalaisten suhtautuminen demokratiaan

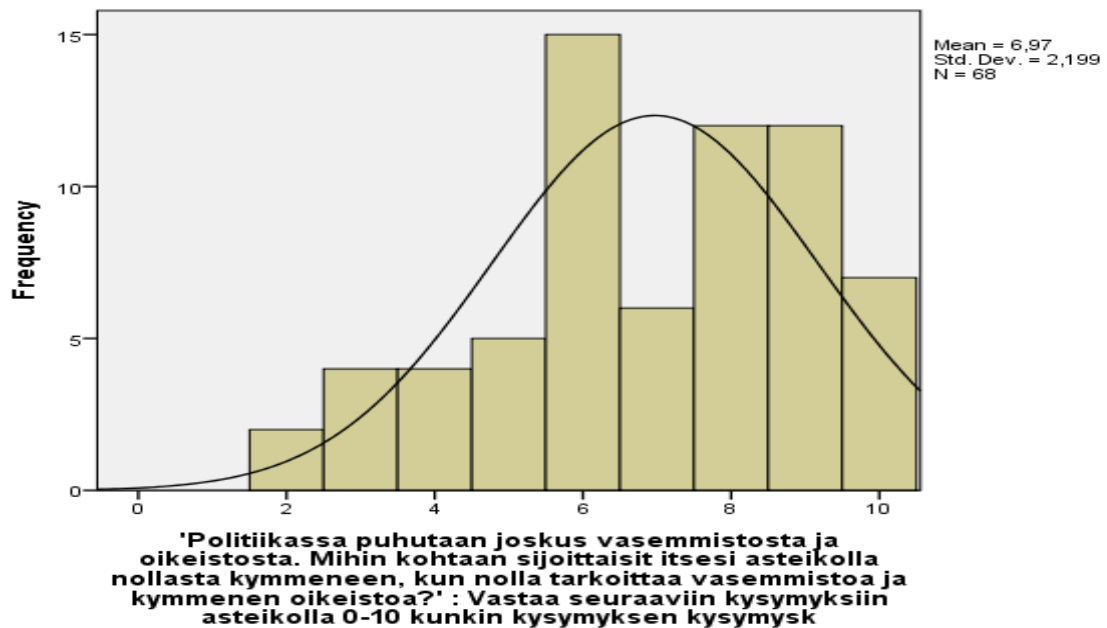
Koulutusvientiasiantuntijoiden vastauksia vertailtiin demokratian arvostuksen osalta vain vuoden 2012 ESS kyselyyn osallistuneisiin suomalaisiin, sillä vuoden 2014 ESS kyselylomake ei sisältänyt demokraattisen hallintotavan tärkeyttä selvittäviä kysymyksiä. Kysymystä haluttiin tästä huolimatta sisällyttää tutkimuksen kyselylomakkeeseen, sillä kyselylomakkeessa haluttiin selvittää demokratiaan suhtautumista asiantuntijaryhmältä, jotka epäilemättä kohtaavat työssään kulttuureja, jotka eivät välttämättä ole demokraattisesti johdettuja.

Kuviosta (kuvio 14) voidaan havaita, että myös vuoden 2012 ESS aineistoon osallistuneet korkeakoulutetut sekä muut suomalaiset pitävät hyvin tärkeänä mahdollisuutta asua demokraattisesti hallitussa maassa. Koulutusvientiasiantuntijoiden ja muiden suomalaisten suhtautumisessa ei siis ollut merkittäviä eroja suhtautumisessa demokratiaan, sillä vertailuryhmät olivat hyvin yksimielisesti sitä mieltä, että demokraattisesti hallitussa maassa asuminen on erityisen tärkeää.

Poliittinen suuntautuminen

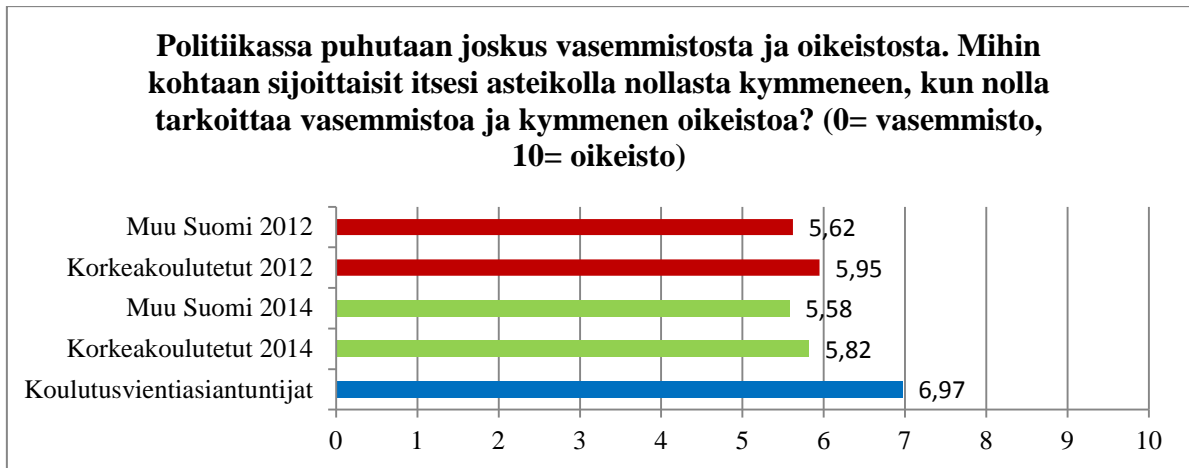
Koulutusvientiasiantuntijoiden poliittista suuntautumista selvitettiin kyselylomakkeessa kysymyksellä: ”Politiikassa puhutaan joskus vasemmistosta ja oikeistosta. Mihin kohtaan sijoittaisit itsesi asteikolla nolasta kymmeneen, kun nolla tarkoittaa vasemmistoa ja

kymmenen oikeistoa?”. Asiantuntijoita pyydettiin arvioimaan omaa suuntautumistaan asteikolla 0-10 (0= Vasemmisto, 10= Oikeisto).



Kuvio 15. Koulutusvientiasiantuntijoiden poliittinen suuntautuminen

Koulutusvientiasiantuntijoiden poliittista suuntautumista kuvaava jakauma (kuvio 15) on muodoltaan edelleen hieman vasemmalle vinoutuva, vaikka se onkin jo lähempänä perinteistä normaalijakaumaa. Asiantuntijoiden vastaukset jakautuivatkin poliittisen suuntautumisen osalta melkein koko mitta-asteikolle, vastausten vaihdella arvojen kaksi ja kymmenen välillä. Vaikka jakauman huippu asettui arvolle 6, voidaan vastausten perusteella päätellä asiantuntijoiden poliittisen suuntautumisen kallistuvan lievästi enemmän kohti poliittista oikeistoa ($M= 6,97$). Koulutusvientiasiantuntijoiden kohdalla ei kuitenkaan voida puhua ”oikeistolaisista” asiantuntijoista, sillä suurin osa (66 %) vastauksista keskittyi asteikon keskivaiheille (välille 4-8). Lisäksi peräti viidesosa asiantuntijoista arvioi oman poliittisen suuntautumisen asteikon keskelle, arvolle viisi, mikä osiltaan kertoo suomalaisten koulutusvientiasiantuntijoiden poliittisesta maltillisesta, mutta hieman oikeistolaisesta suhtautumisesta politiikkaan.

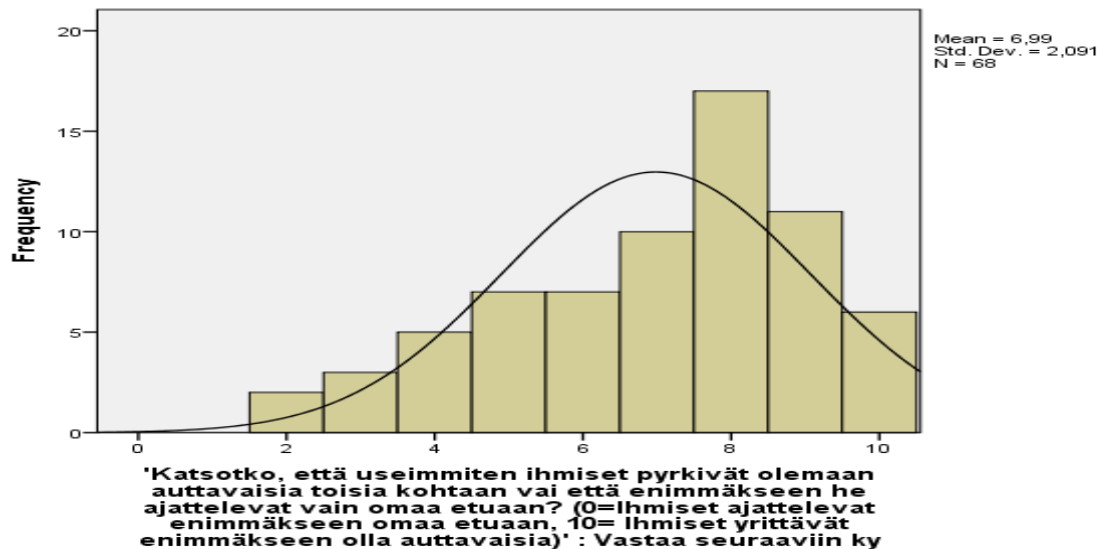


Kuvio 16. Koulutusasiantuntijoiden ja muiden suomalaisten poliittinen suuntautuminen

Verrattaessa koulutusvientiasiantuntijoiden poliittista suhtautumista muihin suomalaisiin, havaitaan koulutusvientiasiantuntijoiden arvioineen oman poliittisen suuntautumisensa selvästi muita suomalaisia enemmän kohti poliittista oikeistoa. Havainto on mielenkiintoinen, sillä muiden ryhmien välisiä eroja poliittisessa suuntautumisessa voidaan pitää aineistojen perusteella marginaalisen pieninä. Koulutusvientiasiantuntijoiden voidaan siten nähdä eroavan poliittisen suuntautumisensa perusteella melko vahvasti muista suomalaisista, vaikka koulutusvientiasiantuntijoiden poliittisessa suhtautumisessa onkin havaittavissa frekvenssiprosenttien valossa samaa maltillisuutta kuin muissa suomalaisissa.

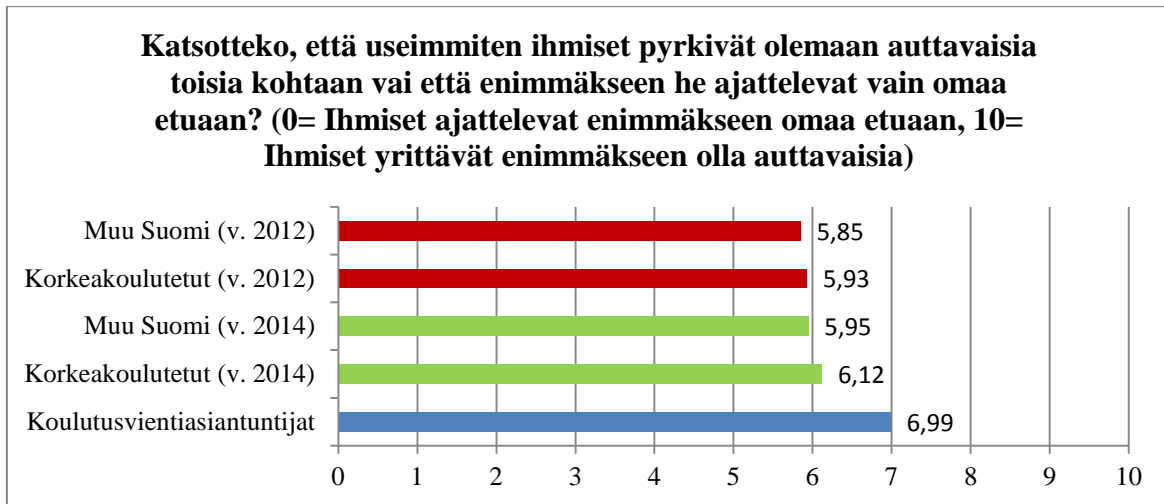
Sosiaalinen luottamus

Koulutusvientiasiantuntijoiden sosiaalista luottamusta selvitettiin kysymällä: ”Katsotko, että useimmiten ihmiset pyrkivät olemaan auttavaisia toisia kohtaan vai että enimmäkseen he ajattelevat vain omaa etuaan?” Asiantuntijoita pyydettiin arviomaan omaa luottamustaan muihin ihmisiin asteikolla 0-10 (0= Ihmiset ajattelevat enimmäkseen omaa etuaan, 10= Ihmiset yrittävät enimmäkseen olla auttavaisia).



Kuvio 17. Koulutusvientiasiantuntijoiden sosiaalinen luottamus

Koulutusvientiasiantuntijoiden sosiaalista luottamusta kuvaavan jakauman (kuvio 17) voidaan havaita muistuttavan pitkälti perinteistä normaalijakaumaa, asiantuntijoiden vastausten jakautuessa lähes koko mittarin laajuudelle. Jakauma ei kuitenkaan täytä normaalijakauman vaatimuksia, vaan on edelleen aavistuksen vasemmalle vinoutunut. Tämä tarkoittaa sitä, että merkittävä osa asiantuntijoiden vastauksista sijoittuu asteikon oikeaan laitaan, mikä voidaan tulkita luottamuksena muihin ihmisiin. Asiantuntijoiden vastausten keskiarvon perusteella onkin mahdollista todeta asiantuntijoiden luottamuksen muihin ihmisiin olevan kohtuullisen hyvä ($M = 6,99$). Prosentuaalisesti eniten vastauksia kertyi arvolle 7 (25 %) ja 8 (16 %), jotka yhdessä muodostavat lähes puolet asiantuntijoiden vastauksista (41 %). Koulutusvientiasiantuntijoiden välillä oli myös eroja sosiaalisessa luottamuksessa, sillä kolmannes (35 %) asiantuntijoista arvioi luottamuksensa arvon 5 tai vähemmän arvoiseksi.



Kuvio 18. Koulutusvientiasiantuntijoiden ja muiden suomalaisten sosiaalinen luottamus

Verrattaessa koulutusvientiasiantuntijoiden sosiaalista luottamusta muiden suomalaisten sosiaaliseen luottamukseen, havaittiin koulutusvientiasiantuntijoiden olevan hieman muita suomalaisia luottavaisempia. Erot ESS kyselyyn vastanneiden korkeakoulutettujen ja muiden suomalaisten välillä olivat kuitenkin melko pieniä. Toisaalta verrattaessa muiden ryhmien keskiarvoja koulutusvientiasiantuntijoihin, voidaan eroa pitää jo merkittävänä.

6.5 Yhteenveto

Tulosten perusteella aineiston suomalaiset koulutusvientiasiantuntijat olivat keskimäärin yli 40 -vuotiaita miehiä ja naisia, joilla oli takanaan peräti kymmenien vuosien kokemus opetustehtävistä. Koulutusvientiasiantuntijat olivat kaikki vähintään ylemmän korkeakoulun suorittaneita suomalaisia, jotka toimivat kohdemaissa pääasiassa opetustehtävissä. Asiantuntijat työskentelivät kohdemaissa keskimäärin 1-2 vuotta. Aineiston koulutusvientiasiantuntijoista suurimmalla osalla oli myös aikaisempaa ulkomaan kokemusta ja he puhuivat keskimäärin vähintään kahta tai useampaa vierasta kieltä.

Tutkimuksen koulutusvientiasiantuntijat vastasivat taustamuuttujiensa puolesta melko hyvin aikaisempien tutkimusten pohjalta syntynyttä käsitystä tyypillisestä expatriaatista. Aikaisempien tutkimusten perusteella expatriaattien tyypillisiksi ominaisuuksiksi ovat listautuneet mm. korkea koulutustaso, vahva kielitaito ja työkokemus sekä toimiminen

kansainvälisissä johto- tai asiantuntija tehtävissä. Expatriaatit ovat tosin aikaisempien tutkimusten perusteella olleet pääsääntöisesti miehiä, vaikka naisten osuus onkin kasvussa. (ks. esim. Warinowski 2012; Saarentalo-Vuorimäki 2014; Saarenpää, Suutari & Mäkelä, 2012) Tämän tutkimuksen osalta asiantuntijat eroavat perinteisistä expatriaateista etenkin sukupuolijakaumansa perusteella, jota voidaan kuitenkin ainakin osittain selittää opettajan ammatin naisvaltaisuudella.

6.5.1 Expatriaattityön haasteet

Asiantuntijat pitivät työnsä suurimpina haasteina eroja kohdemaiden työskentelytavoissa ja ilmapiirissä sekä arvoissa ja asenteissa, minkä lisäksi asiantuntijat kokivat haasteita verkostojen luomisessa. Kuitenkin suurin osa asiantuntijoista (62 %) näki aikaisemman ulkomaankokemuksen ja koulutuksen valmistaneen heitä haasteiden kohtaamiseen, eivätkä asiantuntijat kenties tästä syystä kokeneetkaan vierauden ja erilaisuuden kohtaamista tai vieraaseen kulttuuriin sopeutumista *juurikaan haastavana* (ks. kuvio 2).

Asiantuntijoiden työssään kokemat haasteet vastaavat yleisesti hyvin mm. Hofsteden (1993) ja Salo-Leen ym. (1996) ajatuksia kulttuurienvälisiin kohtaamisiin liittyvistä haasteista. Hofsteden näkökulmasta katsottuna asiantuntijoiden työn suurimpien haasteiden voidaan nähdä olevan seurausta sekä kansallisten arvojen ja asenteiden että organisaatiokulttuuriin liitettävien työtapojen eroista. (mt. 260.) Raimo Halinojan (1996) mukaan vieraan kulttuurin arvot ja asenteet koetaan usein haastaviksi, sillä vieraassa kulttuurissa yksilön omat arvot tulevat usein haastetuksi. Omien arvojen tullessa haastetuksi, yksilö voi tuntea itsensä uhatuksi. Itsensä uhatuksi kokeminen saattaa käynnistää yksilössä puolustusreaktion, jonka seurauksena työn tuloksellisuus ja ihmissuhteiden luominen sekä ylläpitäminen saattavat kärsiä. (mt. 119.)

Toimintatapojen ja arvojen lisäksi asiantuntijat kokivat haasteita myös verkostojen luomisessa. Suomalaisten expatriaattien sopeutumista tutkineen Johanna Saarentalo-Vuorimäen (2014) mukaan haasteet verkostojen luomisessa liittyvät usein puutteelliseen kielitaitoon kohdemaan kielessä. Tutkimukseen osallistuneiden asiantuntijoiden kielitaitoa kohdemaan kielessä voidaan pitää puutteellisenä, sillä vain vajaa puolet (44 %) asiantuntijoista puhui kohdemaan kieltä ja sitäkin useimmiten välttävästi. Kielitaidon

puutteen lisäksi Saarentalo-Vuorimäen mukaan verkostojen luomisen haasteet saattavat liittyä myös työmäärän kuormittavaan vaikutukseen sekä expatriaattien perheeseen, etenkin mikäli perheessä on pieniä lapsia. Perheen pienet lapset vaativat aikaa sekä huomiota ja saattavat siten vaikeuttaa kontaktien luomista tai niiden rajoittumista vain samankielisiin expatriaatteihin. (mt. 72–73.)

Vaikka Saarentalo-Vuorimäki (2014) listaakin kohdemaan kielitaidon ja sosiaaliset verkostot sopeutumista helpottaviksi tekijöiksi, eivät tutkimukseen osallistuneet asiantuntijat kokeneet vieraaseen kulttuuriin sopeutumista niiden puutteesta huolimatta kovinkaan haastavana. Tulosten valossa tärkeimpänä asiantuntijoiden sopeutumista helpottavana tekijänä voidaan pitää asiantuntijoiden halukkuutta toimia vieraassa kulttuurissa. Tutkimuksessaan Saarentalo-Vuorimäki nostaakin motivaation kenties tärkeimmäksi yksittäiseksi tekijäksi, selittämään expatriaattien sopeutumista vieraaseen kulttuuriin. Hänen mukaansa motivaation ohella joustavuus ja avarakatseisuus ennustavat parhaiten expatriaattien onnistunutta sopeutumista vieraaseen kulttuuriin. (Saarentalo-Vuorimäki 2014.) Myös Berryn (1997) ajatukset yksilön halusta yhtenä sopeutumisen tärkeimmistä edellytyksistä tukevat Saarentalo-Vuorimäen tuloksia ja ajatusta motivaation vaikutuksesta sopeutumiseen (Berry 1997, 9–10).

Koulutusvientiasiantuntijoiden motivaation ja halukkuuden voidaan siis nähdä vaikuttavan asiantuntijoiden kokemukseen sopeutumisen haasteellisuudesta. Asiantuntijoiden käsitykseen sopeutumisesta vaikuttavat kuitenkin epäilemättä myös kohdemaassa vietetty aika sekä yksilön käsitys sopeutumisesta ja sen tasosta. Saarentalo-Vuorimäen (2014) mukaan sopeutuminen saattaa kestää useita vuosia, joka Lysgaardin (1955) ja Obergin (1960) mallien mukaisesti voi sisältää myös useita eri vaiheita, joiden myötä myös yksilön käsitys ja suhde kulttuuriin muuttuvat. Myös aikaisemman ulkomaankokemuksen voidaan nähdä helpottavan sopeutumista vieraaseen kulttuuriin, sillä sopeutumista helpottavat kulttuurienväliset taidot rakentuvat Deardorffin (2011) mukaan kulttuurienvälisen kontaktien varaan ja kehittyvät jatkuvasti prosessinomaisesti uusien kontaktien ja oman toiminnan reflektoinnin myötä (mt. 66–69).

6.5.1 Työhön kohdistetut odotukset

Tulosten perusteella asiantuntijat arvostivat työssään ennen kaikkea työn mielenkiintoisuutta, työn itsenäisyyttä sekä mahdollisuutta työskennellä erilaisten

kulttuurien ja ihmisten kanssa. Vähiten tärkeinä työn ominaisuuksina asiantuntijat pitivät puolestaan hyviä etenemismahdollisuuksia, mahdollisuutta vaikuttaa työaikoihin sekä hyviä tuloja, joista jokaista asiantuntijat pitivät kuitenkin keskimäärin *melko tärkeinä*.

Tutkimuksen perusteella erot koulutusvientiasiantuntijoiden ja muiden suomalaisten työhön kohdistamissa odotuksissa oli vain muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta melko vähäisiä. Yhtäläisyyksistä huolimatta suomalaiset koulutusvientiasiantuntijat eivät kuitenkaan pitäneet hyviä tuloja tai työaikoihin vaikuttamista yhtä tärkeänä kuin muut suomalaiset, vaan arvostivat enemmän mm. työn yhteiskunnallista hyödyllisyyttä sekä mahdollisuutta auttaa toisia ihmisiä. Vertailussa suomalaisten korkeakoulutettujen ja koulutusvientiasiantuntijoiden vastausten havaittiin olevan keskimäärin hieman lähempänä toisiaan, mutta toisaalta yhtäläisyyksiä löytyi vahvasti myös koulutustaustasta huolimatta.

Tutkimukseen osallistuneiden asiantuntijoiden työhön kohdistetut odotukset erosivat etenkin aikaisemmissa tutkimuksissa määritellyistä *perinteisistä* työhön liitetystä odotuksista (ks. esim. Hippler 2009; Miller & Cheng, 1978). Asiantuntijat eivät nimittäin pitäneet taloudellista hyötyä tai uralla etenemistä tärkeänä, vaan korostivat ennen kaikkea työn mielenkiintoisuutta sekä työn itsenäisyyttä. Asiantuntijoiden työhön kohdistetuissa odotuksissa voidaan nähdä enemmän yhteyttä Hipplerin (2009, s. 1393–1395) määritelmään, jonka mukaan expatriaattityöhön liitettävät motivaatiot eivät rajoitu pelkästään perinteisiin kannustimiin, vaan liittyvät vahvasti myös yksilön henkilökohtaisiin tavoitteisiin kuten haluun kokea uutta ja kehittää itseään. Myös erilaisten ihmisten ja kulttuurien kanssa työskentelyn arvostuksen voidaan Hipplerin mukaan nähdä liittyvän yksilön haluun kehittää itseään, minkä lisäksi sen voidaan edelleen nähdä vahvistavan työn haasteiden yhtedessä esitettyyn haluun ja motivaatioon toimia monikulttuurisessa ympäristössä.

6.5.2 Yleiset arvot

Tulosten perusteella koulutusvientiasiantuntijoiden voidaan nähdä eroavan muista suomalaisista kaikkien tutkimuksessa esitettyjen seitsemän yleisiä arvoja ja asenteita mitanneen kysymyksen osalta. Koulutusvientiasiantuntijat suhtautuivat muita suomalaisia myönteisemmin suomalaiseen koulutusjärjestelmään, olivat poliittiselta suuntautumiseltaan lähempänä poliittista oikeistoa ja pitivät muita ihmisiä yleisesti luotettavampina

(sosiaalinen luottamus). Lähes yksimielisiä vertailuryhmät olivat kuitenkin demokratian tärkeydestä. Tulosta ei ehkä sinänsä voida pitää yllättävänä, sillä Suomi lukeutuu tutkitusti maailman demokraattisimpiin maihin, minkä lisäksi tasa-arvoa pidetään Suomessa yleisesti tärkeänä arvona ja tavoitteena (ks. Schwartz 2011, 34–35; Hofstede 1993, 46). Suurinta ryhmien välinen ero oli onnellisuutta, maahanmuuttoa sekä yleistä tyytyväisyyttä mitanneiden kysymysten osalta. Koulutusvientiasiantuntijoiden voidaankin tulosten valossa todeta suhtautuvan maahanmuuttoon huomattavasti muita suomalaisia huomattavasti positiivisemmin ja olevan yleisesti sekä muita suomalaisia onnellisempia että tyytyväisempiä elämäänsä.

Koulutusvientiasiantuntijoiden ja muiden suomalaisten välisiä eroja etenkin maahanmuuton osalta voidaan selittää mm. asiantuntijoiden kansainvälisen kokemuksen, koulutustason sekä avoimuuden (uusille kulttuureille) avulla. Kansainvälisen kokemuksen ja kontaktien kautta saatavien kulttuurienvälisen vuorovaikutustaitojen myötä myös yksilön tietoisuus, tiedot ja taidot sekä avoimuus toisille kulttuureille lisääntyvät. Näiden ominaisuuksien voidaan nähdä vähentävän vieraiden kulttuurien uhkaa ja siten yksilön epävarmuutta toisia kulttuureja kohtaan (esim. Salo-Lee ym. 1995, 6–18; Hofstede 1993, 329–336.) Vaikka tutkimuksessa ei selvitetty positiivisen suhtautumisen ja koulutuksen yhteyttä toisiinsa, näyttäisi koulutus vertailun perusteella vaikuttavan ainakin osittain yksilön käsitykseen maahanmuuton vaikutuksista. Nimittäin tutkimuksen vertailuryhmistä molemmat korkeakoulutetut ryhmät suhtautuivat maahanmuuttoon asiantuntijoiden ohella muita suomalaisia myönteisemmin.

Vaikka tutkimuksessa suomalaisten havaittiin olevan yleisesti hyvin onnellisia ja tyytyväisiä, voidaan tutkimukseen osallistuneita koulutusvientiasiantuntijoita pitää silti muihin suomalaisiin verrattuna poikkeuksellisen tyytyväisinä elämäänsä. Tämän tutkimuksen valossa etenkin asiantuntijoiden tämän hetkisen tyytyväisyyden voidaan nähdä kertovan työhön kohdistettujen henkilökohtaisten ja urakeskeisten odotusten täyttymisestä. Asiantuntijoiden tyytyväisyyden voidaan nähdä kertovan asiantuntijoiden löytäneen mielenkiintoisen ja autonomisen työn, jossa he pääsevät vuorovaikutukseen erilaisten kulttuurien ja ihmisten kanssa. Toisaalta expatriaattityöhön perinteisesti liitettyjen ominaisuuksien mukaan, asiantuntijat saattavat myös nauttia työssään muita suomalaisia paremmasta tulotasosta, asemasta sekä mahdollisuudesta vaikuttaa työhönsä ja siten elämäänsä yleensä. Tämän tutkimuksen varsinaisena tavoitteena ei kuitenkaan ollut

tutkia asiantuntijoiden tyytyväisyyttä ja onnellisuutta, joten tässä tutkimuksessa asiantuntijoiden työn ja elämäntilanteen suoraa yhdistämistä koettuun onnellisuuteen ja tyytyväisyyteen voidaan pitää vain kenties eroja osittain selittävinä muuttujina.

Keitä suomalaiset koulutusvientiasiantuntijat sitten ovat? Yhteenvedona tämän tutkimuksen valossa koulutusvientiasiantuntijoiden ryhmää voidaan pitää hyvin spesifinä, mutta myös keskenään hyvin homogeenisenä asiantuntijajoukkona. Tutkimuksen perusteella koulutusvientiasiantuntijoiden voidaan ryhmänä nähdä eroavan selkeästi muista suomalaisista niin henkilökohtaisten taustamuuttujiensa, työnsä kuin arvojen ja asenteidensakin osalta. Erojen myötä koulutusvientiasiantuntijat muodostavat selkeästi oman, hyvin erityisen ammattiryhmänsä, jonka tutkimisen voidaan nähdä olevan perusteltua ryhmän sisältämien ominaisuuksien, työn kohteen sekä kenties tulevaisuudessa vahvasti kasvavan toimialan myötä. Tutkimuksen asiantuntijajoukko ei luonnollisesti edusta koko suomalaista koulutusvientiasiantuntijoiden kirjoa. Asiantuntijoiden tutkiminen tuottaa kuitenkin tietoa toistaiseksi vähän tutkitusta asiantuntijaryhmästä ja tarjoaa siten lisää mahdollisuuksia jatkotutkimuksille.

7 KOULUTUSVIENTIASIANTUNTIJOIDEN KULTTUURIÄLY

Tässä kappaleessa vastaan tutkimuksen toiseen tutkimuskysymykseen. Tässä tutkimuksessa suomalaisten koulutusvientiasiantuntijoiden kulttuuriälyä mitattiin tutkimuksessa hyödyntäen Linn Van Dynen ym. (2009) kehittämää kulttuuriälyn mittaria, joka käsitteelliseltä taustaltaan perustuu Earleyn ja Angin (2003) kulttuuriälyn käsitteeseen. Tutkimuksen kyselylomakkeessa puolestaan hyödynnettiin Eija Laitisen (2014) teettämää suomennosta Van Dynen ym. (2009) alkuperäisestä mittarista. Seuraavassa kappaleessa esittelen, miten Van Dynen kulttuuriälyn mittaria hyödynnettiin tutkimuksessa sekä miten koulutusvientiasiantuntijat arvioivat omaa kulttuuriälyään mittarin sisältämien kysymysten avulla.

7.1 Kulttuuriälyn mittarin hyödyntäminen

Kulttuuriälyn mittari sisälsi kokonaisuudessaan 20 Liker-asteikollista väittämää, jotka jakautuivat kulttuuriälyn eri osa-alueiden (metakognitio, kognitio, motivaatio, toiminta) mukaisesti neljään eri osaan. Kulttuuriälyn metakognition osa-aluetta mitataan mittarissa kuuden, kognitiota neljän ja motivaation sekä toiminnan osa-alueita molempia viiden väittämän avulla. (ks. Van Dyne ym. 2009, Van Dyne 2005.)

Tutkimuksessa kulttuuriälyn mittaria hyödynnettiin teoriaohjaavasti (mm. Van Dyne ym. 2009, Van Dyne 2005) rakentamalla mittarin väittämistä neljä kulttuuriälyn eri osa-alueita vastaavaa summamuuttujaa, joiden avulla lopulta analysoitiin asiantuntijoiden kulttuuriälyn vahvuutta mittarin eri osa-alueilla. Ennen varsinaisten summamuuttujien muodostamista tutkimuksessa haluttiin tarkastella mittarin osa-alueiden pysyvyyttä tässä tutkimuksessa. Pysyvyyden tarkastelu suoritettiin faktorianalyysin avulla, tarkastelemalla latautuvatko eri väittämät teorian mukaisesti neljälle eri faktorille. Kuten usein on tapana, faktorianalyysiä käytetäänkin tässä tutkimuksessa lähinnä konfirmatorisena välivaiheena

eli varsinaista analyysiä edeltävänä esitutkimustyökaluna, jonka jälkeen analyysiä jatketaan teoriaohjaavasti summamuuttujien avulla. (Jokivuori & Hietala 2007, 112.)

7.2 Faktorianalyysi

Faktorianalyysin toteutettiin SPSS for Windows – ohjelman avulla keräämällä kaikki kulttuuriällyn eri osa-alueita mittavat väittämät yhteen korrelaatiomatriisiin ja selvittämällä väittämien välistä korrelaatiota Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ja Barlettin testin avulla. Jokivuoren ja Hietalan (2007) mukaan muuttujien välinen korrelaatio on välttämätöntä faktorianalyysin tekemiseksi, sillä mikäli väittämät eivät korreloi keskenään, on niiden taustalle turha yrittää rakentaa minkäänlaista piilorakennetta (mt. 93).

Taulukko 1. KMO ja Barlettin testi

KMO and Bartlett's Test	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,685
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	725,669
	df
	171
	Sig.
	,000

Yllä olevasta taulukosta (Taulukko 1) voimme havaita KMO testin arvoksi .685 ja Barlettin testin olevan tilastollisesti erittäin merkitsevä ($< 0,001$). Yleisenä sääntönä pidetään, että KMO testin arvon tulisi ylittää 0.5 ja Barlettin testin tulisi olla tilastollisesti merkitsevä ($< 0,01$), jotta korrelaatiomatriisia voidaan pitää sopivana faktorianalyysin tekemiseen (Jokivuori & Hietala 2007, 115). Tässä tutkimuksessa kulttuuriällyn mittarin osalta molemmat ehdot toteutuvat.

Seuraavaksi analyysissa edettiin varsinaiseen faktorivaiheeseen, jossa ensimmäiseksi tarkasteltiin eri väittämien selitystasetta eli *kommunaliteettia* suhteessa kulttuuriällyn kokonaisfaktoriin. Jokivuoren ja Hietalan (2007) mukaan väittämien voidaan nähdä selittävän kulttuuriällyn vaihtelua sitä vahvemmin mitä lähempänä väittämän arvo on lukua 1, sillä väittämien kommunaliteetit vaihtelevat yhden ja nollan (0-1) välillä (mt. 97). Kulttuuriällyn väittämien selitystasot vaihtelivat välillä .398–.848 (ks. liite 4). Toisin sanoen väittämien selitysvahvuudet vaihtelivat kulttuuriällyn kokonaisfaktorin sisällä noin 40 ja 85 prosentin välillä

Faktoreiden latautumista tarkasteltiin tutkimuksessa suorakulmaisella rotaatiomenetelmällä (varimax), jonka tarkoituksena on helpottaa tulosten tulkintaa ja tehdä latauksista eri faktoreilla mahdollisimman suuria tai pieniä (KvantiMOTV, 2004). Jokivuoren ja Hietalan (2007) mukaan latausten tarkastelussa ei ole olemassa ehdottomia raja-arvoja, mutta yleisenä sääntönä on kuitenkin pidetty, että latauksen tulisi olla vähintään 0.5 (mt. 101). Tuloksia tarkasteltaessa huomattiin, etteivät faktoreiden lataukset noudattaneet täysin teoreettisen viitekehyksen mukaisia osa-alueita, eivätkä väittämät ylittäneet aina Jokivuoren ja Hietalan esittämää suuntaa antavaa raja-arvoa (0.5). Teorian pohjalta muodostettujen ennakko-oletusten vastaisesti väittämät näyttivät saavan latauksia neljän faktorin sijaan peräti *kuudella* eri faktorilla. Yksittäiset väittämät eivät myöskään latautuneet teorian mukaisesti niille ennakkoon määrätyille faktoreille, vaan väittämät saivat vaadittavia latauksia useilla eri faktoreilla. Esimerkiksi metakognition osa-alueeseen kuuluvista neljästä väittämästä kaksi latautui eri faktorille sallitun pistemäärän ylittävästi (ks. Taulukko 2).

Taulukko 1. Esimerkkitaulukko kulttuuriällyn metakognition faktorilatauksista

Rotated Factor Matrix ^a						
	Factor					
	1	2	3	4	5	6
'Olen tietoinen siitä, mitä kulttuureita koskevaa tietoa käytän, ollessani vuorovaikutuksessa kulttuuritaustaltaan erilaisten ihmisten kanssa'	,233	,290	,259	,272	,468	-,396
Sovellan osaamaani kulttuuritietoutta ollessani vuorovaikutuksessa itselleni vieraasta kulttuurista lähtöisin olevien ihmisten kanssa:		,282	,200	,797	,159	
'Olen tietoinen siitä, mitä kulttuureita koskevaa tietoa käytän kulttuurien välisessä vuorovaikutuksessa'	,249	,362	,150	,530	,299	-,443
Tarkistan vuorovaikutuksen aikana kulttuuritietouteni paikkansapitävyyden ollessani tekemisissä toisista kulttuureista tulevien ihmisten kanssa	,113	,860		,119	,282	

Faktorianalyysin perusteella ainoastaan *kognition* faktori latautui tässä tutkimuksessa teorian osoittamalla tavalla selkeästi yhdelle faktorille. Muiden osa-alueiden lataukset noudattivat enemmän taulukossa (taulukko 2) esitetyn metakognition osa-alueen mukaisia latauksia, latautuen kahdelle tai useammalle eri faktorille raja-arvon ylittävän pistemäärän mukaisesti (ks. liite 4). Faktorianalyysin tuottamista tuloksista huolimatta, tutkimuksen summamuuttujat päädyttiin muodostamaan teoriavetoisesti, sillä näin muodostettuina summamuuttujat tarjosivat mahdollisuuden vertailla tutkimuksen tuloksia aikaisempiin tutkimuksiin.

Kulttuuriällyn teorian pohjalta muodostettuja summamuuttujia ja niiden tuloksia päätettiin verrata tässä tutkimuksessa Eija Laitisen (2014) väitöskirjan tuloksiin, joka käsitteli korkeakouluopettajien kulttuurienvälistä kompetenssia sekä kompetenssia mittaavien mittareiden toimivuutta. Laitisen tutkimus valikoitui vertailukohteeksi etenkin tutkimusjoukkonsa perusteella, sillä Laitisen tutkimukseen osallistuneet henkilöt vastasivat ammattinsa ja koulutuksensa puolesta hyvin tässä tutkimuksessa tutkittavaa asiantuntijaryhmää. Vertailun tarkoituksena oli selvittää onko Suomessa toimivien korkeakouluopettajien sekä ulkomailla toimivien koulutusvientiasiantuntijoiden kulttuuriällyssä havaittavissa eroja ja mitä se kertoo koulutusvientiasiantuntijoiden kulttuurienvälisestä kompetenssista.

7.3 Kulttuuriällyn summamuuttujat

Kulttuuriällyn eri osa-alueita mitanneet väittämät kerättiin tutkimuksessa kulttuuriällyn mittarin eri osa-alueiden (ks. Van Dyne ym. 2009) mukaisiksi keskiarvoestimoiduiksi summamuuttujiksi, minkä eduiksi Jokivuori ja Hietala (2007) lukevat muun muassa tulosten standardisoidun vaihteluvälin sekä tulosten hyvän vertailukelpoisuuden (mt. 116–117). Summamuuttujia muodostettaessa on tärkeää selvittää, mittaavatko väittämät todella samaa asiaa ja tarkoitettua ominaisuutta. Summamuuttujien luotettavuutta tarkasteltiin tutkimuksessa muuttujien reliabiliteettia mitattavaan Cronbachin alfa kertoimen avulla, minkä perusteella kaikkien paitsi motivaation summamuuttujan reliabiliteettia voitiin pitää erittäin hyvänä. (KvantiMOTV 2008.)

Taulukko 3. Kulttuuriällyn summamuuttujien reliabiliteetti (Cronbach's Alfa)

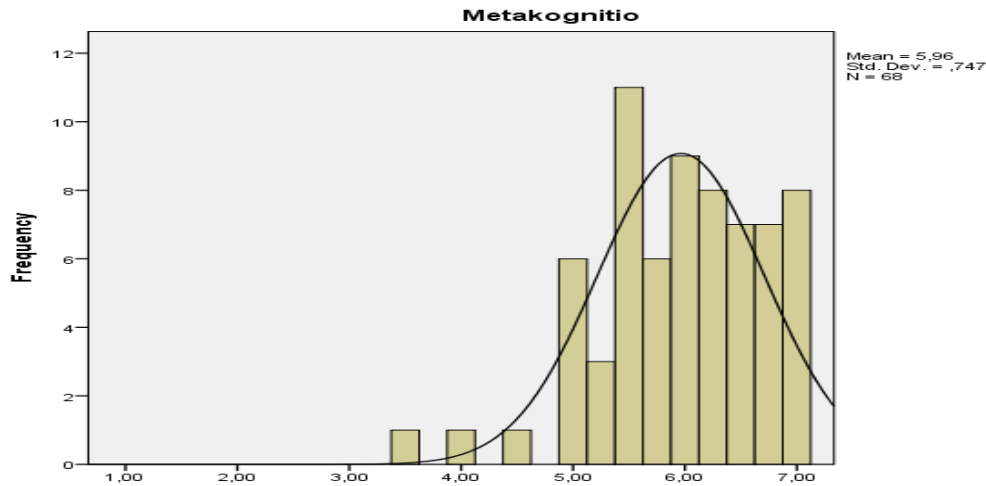
	Cronbach's Alpha	Väittämien lukumäärä (n=)
Metakognitio	0,806	4
Kognitio	0,848	6
Motivaatio	0,575	4
Toiminta	0,859	5
Kulttuuriäly	0,859	19

Cronbachin alfa kertoimen osalta yleisesti hyväksyttynä rajana on pidetty arvoa 0.6, jotta mittaria voidaan pitää luotettavana. Esitetty arvo ei kuitenkaan suoranaisesti kerro mittarin olevan kelvoton, sillä alfa kertoimelle ei ole olemassa ehdotonta raja-arvoa (KvantiMOTV 2008). Esimerkiksi motivaation osa-alueen hieman alhaisempi alfa kerroin on todennäköisesti seurausta osa-alueesta puuttuvasta väittämästä, eikä siten välttämättä kerro mittarin epäluotettavuudesta.

Kulttuuriällyn eri osa-alueista muodostettujen summamuuttujien tuottamia tuloksia tarkasteltiin tässä tutkimuksessa etenkin muuttujien keskiarvojen, keskihajonnan sekä yksittäisten väittämäkeskiarvojen perusteella. Summamuuttujien arvojen analyysin jälkeen muuttujia vertailtiin Eija Laitisen (2014) väitöskirjan tuloksiin. Seuraavaksi esittelen koulutusvientiasiantuntijoiden kulttuuriälyä ilmentävät summamuuttujat sekä niiden tulokset ja vertaan saamiani tuloksia aikaisempaan tutkimukseen.

7.3.1 Metakognitio

Kulttuuriällyn metakognitiolla tarkoitetaan yksilön tietoisuutta kulttuurin vaikutuksesta kulttuurienväliseen vuorovaikutukseen (Ang & Van Dyne 2009, 5). Tässä tutkimuksessa koulutusvientiasiantuntijoiden metakognitiota mitattiin neljän ominaisuutta mittaavan väittämän avulla. Väittämien välityksellä koulutusvientiasiantuntijoita pyydettiin arvioimaan omaa kulttuuritietouttaan ja sen soveltamista eri tilanteissa seitsemänportaisella Likert-asteikolla 1-7 (1=Täysin eri mieltä, 7= Täysin samaa mieltä). Väittämistä muodostettiin metakognition summamuuttuja, jonka avulla tarkasteltiin asiantuntijoiden kyvykkyyttä kulttuuriällyn metakognitiivisella osa-alueella.



Kuvio 19. Koulutusvientiasiantuntijoiden kulttuuriällyn metakognition osa-alue

Kuvion (kuvio 19) mukaan suomalaiset koulutusvientiasiantuntijat arvioivat oman kulttuuriällynsä metakognition osa-alueen varsin korkealle. Tämä käy ilmi sekä kuvion muodosta että vastausten keskiarvosta, joka nousi kulttuuriällyn metakognition osalta varsin korkeaksi (KA= 5,96). Asiantuntijoiden vastaukset keskittyivät vahvasti kuvion oikeaan laitaan ja vastausten huippu arvojen viisi ja kuusi välille. Korkean keskiarvon lisäksi vastausten keskihajonta jäi kohtuullisen pieneksi (SD= .747), minkä voidaan nähdä kertovan koulutusvientiasiantuntijoiden olevan melko yksimielisiä kulttuuriällyn metakognitiivisesta kyvykkyydestään. Metakognitiota mittaavista väittämistä korkeimman keskiarvon (KA= 6,35) sai kulttuuritiedon soveltamista koskeva väittämä ”*sovellan osaamaani kulttuuritietouttani ollessani vuorovaikutuksessa itselleni vieraasta kulttuurista kotoisin olevien ihmisten kanssa*”, joka kohosi selvästi yli metakognition kokonaiskeskiarvon.

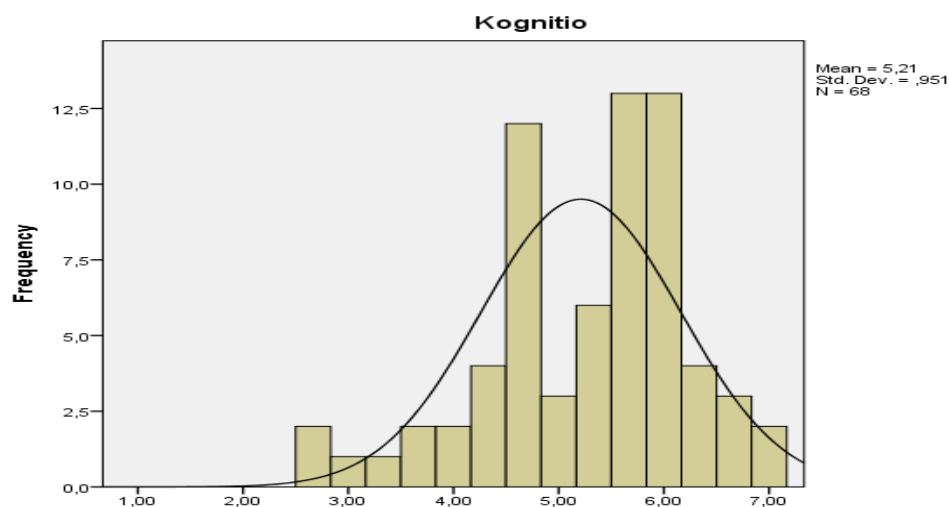
Koulutusvientiasiantuntijoiden kokema kulttuuriällyn metakognitio näyttäytyy erityisen vahvana verrattaessa Laitisen (2014, 141–143) tutkimukseen osallistuneiden korkeakouluopettajien ja koulutusvientiasiantuntijoiden arvioita toisiinsa. Laitisen tutkimukseen osallistuneiden korkeakouluopettajien (n= 228) metakognition keskiarvoksi muodostui 4,8 (SD= 1,27), jota voidaan pitää koulutusvientiasiantuntijoihin verrattuna melko pienenä. Ero ryhmien välillä on merkittävä sekä vastausten keskiarvon sekä vastausten keskihajonnan osalta, minkä perusteella voidaan päätellä

koulutusvientiasiantuntijoiden kokevan omaavansa ryhmistä selkeästi vahvemmat kulttuuriällyn metakognitiiviset ominaisuudet.

7.3.2 Kognitio

Kulttuuriällyn kognitiivisella osa-alueella tarkoitetaan yksilön ymmärrystä kulttuurien sisältämistä normeista, käytännöistä ja tavoista, jotka yksilöt oppivat muun muassa koulutuksen ja kokemuksiensa kautta. Kuten metakognitio myös kognitio voidaan nähdä eräänlaisena kulttuuritietoutena. Toisin kuin metakognitio, kognition osa-alueen voidaan kuitenkin nähdä keskittyvän enemmän kulttuurin käytännön tasoon ja kulttuurin havaitsemiseen osana ihmisten arkea. (Ang & Van Dyne 2009, 5–6.)

Koulutusvientiasiantuntijoiden kulttuuriällyn kognitiivista osuutta mitattiin tutkimuksessa kuuden ominaisuutta mittaavan väittämän avulla. Väittämien avulla koulutusvientiasiantuntijoita pyydettiin arvioimaan ymmärrystään muun muassa eri kulttuurien instituutioista ja säännöistä. Asiantuntijoita pyydettiin jälleen arvioimaan ymmärrystään seitsemänportaisella Likert-asteikolla 1-7 (1= Täysin eri mieltä, 7= Täysin samaa mieltä). Väittämistä muodostettiin kognition summamuuttuja, jonka avulla tarkasteltiin asiantuntijoiden kulttuuriällyn kyvykkyyttä kulttuuriällyn kognitiivisella osa-alueella.



Kuvio 20. Koulutusvientiasiantuntijoiden kulttuuriällyn kognition osa-alue

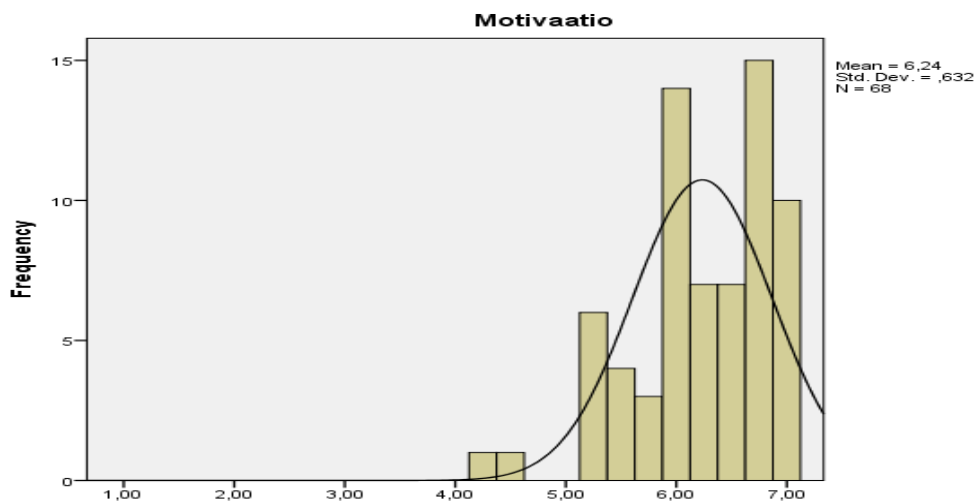
Koulutusvientiasiantuntijoiden kulttuuriällyn kognition osa-aluetta kuvaavasta kuviosta (kuvio 20) voidaan asiantuntijoiden vastausten havaita muodostavan kolme selkeää huippua. Vastausten huiput muodostuivat arvojen neljä ja kuusi välille, muiden vastausten jakautuessa melko tasaisesti melkein koko asteikolle. Kuvion muodon sekä asiantuntijoiden vastausten keskiarvon (KA= 5,21) perusteella, koulutusvientiasiantuntijoiden kulttuuriällyn kognition osa-aluetta voidaan pitää hyvin vahvana. Toisaalta vastausten keskihajonta (SD= ,951) oli osa-alueista suurinta, minkä perusteella voidaan sanoa asiantuntijoiden olleen kognition osa-alueen osalta vähiten yksimielisiä. Yksittäisistä väittämistä korkeimman keskiarvon (KA=5,94) sai väittämä ”*tunnen toisten kulttuurien arvoja ja uskonnollisia käsityksiä*”, jota voidaan pitää hyvin korkeana verrattuna osa-alueen kokonaiskeskiarvoon.

Koulutusvientiasiantuntijat pitivät kognition osa-aluetta verrattain korkeasta keskiarvosta huolimatta kuitenkin heikoimpana kulttuuriällyn osa-alueenaan. Verrattaessa esimerkiksi toisiaan lähellä olevin kognition (KA=5,21) ja metakognition (KA= 5,96) osa-alueiden keskiarvoja toisiinsa, havaitaan kognitio selvästi heikommaksi. Toisin sanoen, koulutusvientiasiantuntijat näyttäisivät ymmärtävän paremmin kulttuurin laajempaa ja yleisempää vaikutusta kulttuurienvälisiin vuorovaikutustilanteisiin, kulttuurin käytäntöjen ja normien sijaan.

Koulutusvientiasiantuntijoiden kulttuuriällyn kognition osa-aluetta voidaan silti pitää hyvin vahvana, mikä käy selvästi ilmi verrattaessa asiantuntijoiden vastauksia Laitisen (2014, 141–143) tutkimukseen osallistuneiden opettajien vastauksiin. Laitisen tutkimukseen osallistuneiden korkeakouluopettajien keskiarvo (KA= 4,4) kulttuuriällyn kognition osa-alueen osalta jäi huomattavasti asiantuntijoita pienemmäksi. Ryhmien arvioissa oli kuitenkin myös yhdenmukaisuutta, sillä molemmat ryhmät arvioivat keskiarvojen perusteella kognition heikoimmaksi kulttuuriällyn osa-alueeseen. Havaintoa voidaan pitää mielenkiintoisena. Se ilmentää, etteivät koulutusvientiasiantuntijat ole ainoita, jotka kokevat kognition osa-alueen sisältämät ominaisuudet haastaviksi.

7.3.3 Motivaatio

Tutkijat Soon Ang ja Linn Van Dyne (2009) määrittelevät kulttuuriällyn motivaation osa-alueen yksilön halukkuudeksi ja valmiudeksi toimia kulttuurienvälisissä vuorovaikutustilanteissa. Tutkijat viittaavat kulttuuriällyn motivaatiolla myös yksilön kykyyn oppia pärjäämään monikulttuurisissa kohtaamisissa. (mt. 6.) Tässä tutkimuksessa koulutusvientiasiantuntijoiden kulttuuriällyn motivaation osa-alueita mitattiin neljän ominaisuutta mittaavan väittämän avulla. Alkuperäinen kulttuuriällyn mittari sisälsi viisi motivaation osa-alueita mittaavaa väittämää, joista yksi jäi tutkimusteknisistä syistä pois tutkimuksen lopullisesta kyselylomakkeesta. Koulutusvientiasiantuntijoita pyydettiin jälleen arvioimaan motivaatiotaan seitsemänportaisen Likert-asteikon 1-7 (1= Täysin eri mieltä, 7= Täysin samaa mieltä) avulla. Väittämistä muodostettiin kulttuuriällyn motivaatiota kuvaava summamuuttuja mittaamaan koulutusvientiasiantuntijoiden vahvuutta motivaation osa-alueella.



Kuvio 21. Koulutusvientiasiantuntijoiden kulttuuriällyn motivaation osa-alue

Koulutusvientiasiantuntijoiden kulttuuriällyn motivaation osa-alueita kuvaavasta kuviosta (kuvio 21) voidaan havaita asiantuntijoiden vastausten ryhmittyvän vahvasti asteikon oikeaan laitaan. Vastaukset keskittyvät arvojen neljään ja seitsemään välille, kuvion huippujen muodostuessa puolestaan selkeästi arvojen kuusi ja seitsemään välille. Asiantuntijoiden vastausten keskiarvo (KA= 6,24) nousi motivaation kohdalla osa-alueista selkeästi korkeimmaksi, minkä perusteella voidaan todeta asiantuntijoiden kokevan motivaation vahvimaksi kulttuuriällyn osa-alueeksi.

Motivaation osa-alueen vahvan keskiarvon voidaan nähdä kertovan koulutusvientiasiantuntijoiden itsevarmuudesta ja halukkuudesta toimia monikulttuurisissa ympäristöissä. Asiantuntijoiden vahvasta itseluottamuksesta kertoo muun muassa väittämistä korkeimman keskiarvon (KA= 6,5) saanut ”*Luotan siihen, että totun omasta kulttuuristani poikkeaviin ostosten tekemisen tilanteisiin*”, minkä voidaan nähdä mittaavan yksilön kykyä selviytyä käytännön arjen askareista vieraassa kulttuurissa. Koulutusvientiasiantuntijat olivat myös yksimielisimpiä motivaation osa-alueen voimakkuudesta, sillä asiantuntijoiden vastausten keskihajonta (SD= ,632) oli osa-alueista vähäisintä. Asiantuntijoiden vahvaa motivaatiota voidaan pitää jossain määrin ennakoitavana, sillä asiantuntijat listasivat vieraiden kulttuurien ja ihmisten kanssa työskentelyn myös yhdeksi tärkeimmistä työhön kohdistetuista odotuksista.

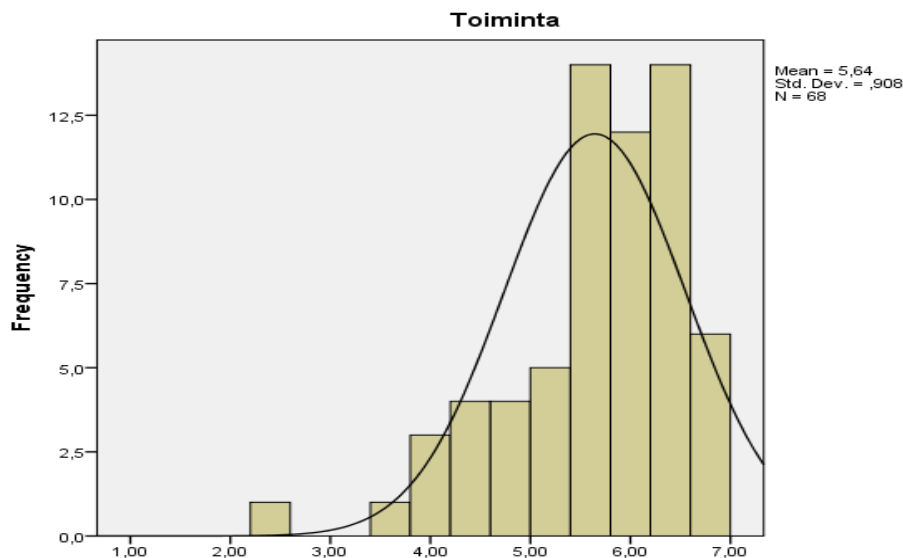
Verrattaessa koulutusvientiasiantuntijoiden vastauksia Eija Laitisen (2014, 141–143) väitöskirjassaan saamiin tuloksiin, voidaan ryhmien välillä havaita jälleen yhtäläisyyttä. Myös Laitisen tutkimukseen osallistuneet korkeakouluopettajat arvioivat kulttuuriällyn motivaation kaikkein vahvimaksi osa-alueekseen. Vaikka korkeakouluopettajien vastausten keskiarvo (KA= 5,4) jäikin jälleen melko kauas koulutusvientiasiantuntijoiden vastausten keskiarvosta, voidaan molempien ryhmien arvioita pitää silti hyvin korkeina. Yhteneväisyys ryhmien välillä on erityisen mielenkiintoista, sillä toisin sanoen molemmat ryhmät arvioivat tulosten perusteella halukkuutensa tietojaan ja taitojaan korkeammaksi. Tulosta ei toisaalta pidä ymmärtää negatiivisessa valossa, sillä kulttuuriällyn tutkijat (ks. mm. Ang & Van Dyne 2009, Earley & Mosakowski, 2004) näkevätkin motivaation kulttuuriällyn ehkäpä kriittisimpänä osa-alueena. Soon Ang ja Linn Van Dynen (2009) mukaan motivaation voidaan nähdä toimivan kulttuurienvälisen toiminnan moottorina, joka ohjaa sekä yksilön energiaa että voimia kohti mahdollisten ongelmatilanteiden ratkaisemista ja uuden oppimista (mt. 6).

7.3.4 Toiminta

Angin ja Van Dynen (2009) mukaan kulttuuriällyn toiminnan osa-alue kuvaa yksilön tehokasta toimintakykyä monikulttuurisessa ympäristössä. Toiminnalla tarkoitetaan etenkin yksilön tehokasta kykyä viestiä, mutta myös toimia soveliaasti eri vuorovaikutustilanteissa. Tutkijoiden mukaan monikulttuurisessa ympäristössä molempiin

sekä non-verbaaliseen että verbaaliseen viestintään tulee kiinnittää erityistä huomiota, sillä eri kulttuurien viestintätavat poikkeavat usein toisistaan. (mt. 7.)

Koulutusvientiasiantuntijoiden kulttuuriällyn toiminnan osa-aluetta mitattiin viiden ominaisuutta mittaavan väittämän avulla. Väittämien myötä koulutusvientiasiantuntijoita pyydettiin arvioimaan etenkin verbaalista ja non-verbaalista viestintäkykyään monikulttuurisessa kontekstissa. Asiantuntijoita pyydettiin arvioimaan toimintakykyään seitsemänportaisen Likert-asteikon 1-7 (1= Täysin eri mieltä, 7= täysin samaa mieltä) avulla. Väittämistä muodostettiin jälleen kulttuuriällyn toiminnan osa-aluetta mittaava summamuuttuja, jonka perusteella arvioitiin asiantuntijoiden kulttuuriällyn toiminnallista kyvykkyyttä.



Kuvio 22. Koulutusvientiasiantuntijoiden kulttuuriällyn toiminnan osa-alue

Koulutusvientiasiantuntijoiden kulttuuriällyn toiminnan osa-aluetta kuvaavasta kuviosta (kuvio 22) voidaan jälleen havaita kuvion vinoutuvan vahvasti vasemmalle. Asiantuntijoiden vastausten voidaan nähdä keskittyvän edeltävien kuvioiden tapaan vahvasti asteikon oikeaan laitaan, nostaen vastausten keskiarvon jälleen melko korkeaksi (KA= 5,64). Vastauksissa oli kuitenkin osa-alueista toiseksi eniten hajontaa (SD= ,908), mikä voidaan havaita vastausten jakautuessa melkein koko asteikolle.

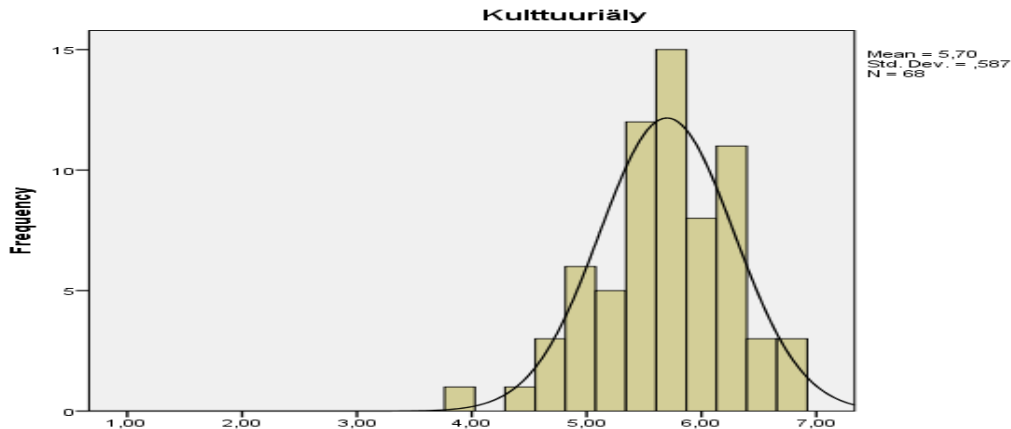
Korkean keskiarvon perusteella voidaan koulutusvientiasiantuntijoiden todeta pitävän kulttuurienvälistä viestintä ja toimintakykyään varsin hyvänä. Korkeimman keskiarvon

(KA= 6,13) saaneen väittämän ”muutan suullista ilmaisuni (esim. aksenttia ja äänensävyä) silloin kun kulttuurienvälinen vuorovaikutus sitä vaatii” perusteella parhaiten asiantuntijat kokivat huomioivansa suullisen ilmaisunsa tavat toimittaessa vieraassa kulttuuriympäristössä. Korkeasta keskiarvosta huolimatta koulutusvientiasiantuntijat arvioivat toimintakykynsä kognitiivisten taitojen jälkeen toiseksi heikoimmaksi kulttuuriällyn osa-alueeseen, korostaen edelleen asiantuntijoiden metakognitiivisen tietoisuuden ja motivaation voimakkuutta.

Koulutusvientiasiantuntijoiden vastauksissa havaittiin jälleen yhtäläisyyttä Laitisen (2014, 141–143) väitöskirjan tuloksiin. Laitisen tutkimukseen osallistuneet korkeakouluopettajat (n= 228) nimittäin arvioivat myös toiminnallisen kyvykkyytensä kulttuuriällyn osa-alueista toiseksi heikoimmaksi. Vertailtaessa koulutusvientiasiantuntijoiden (KA= 5,64) sekä korkeakouluopettajien (KA= 4,5) vastausten keskiarvoja toisiinsa, havaitaan eron olevan jälleen merkittävä asiantuntijoiden hyväksi. Molempien ryhmien arvioita toiminnallisesta kyvykkyydestään voidaan pitää kuitenkin varsin hyvinä, mikä onkin erityisen tärkeää etenkin kasvokkaisessa vuorovaikutuksessa toisesta kulttuurista peräisin olevan henkilön kanssa. Edward Hall (1973) korostaakin yksilön motivaation ja kulttuuritiedon lisäksi yksilön verbaalisten ja non-verbaalisten taitojen merkitystä kulttuurienvälisissä vuorovaikutustilanteissa, sillä kasvokkaisen vuorovaikutuksen onnistuminen on riippuvainen yksilöiden kyvyistä ymmärtää puheen ja eleiden kulttuurisia merkityksiä. (mt.)

7.4 Kulttuuriällyn kokonaisuus ja yhteenveto

Tutkimuksessa on tähän asti esitelty kulttuuriällyn eri osa-alueiden voimakkuuksia ja vertailtu niitä toisiinsa sekä aikaisempaan tutkimukseen. Kulttuuriäly kuten käsitteet *kompetenssi* tai *äly*, on kuitenkin osa-alueistaan koostuva kokonaisuus, jonka voidaan nähdä laajemmin kuvastavan yksilön kyvykkyyttä toimia eri tilanteissa (ks. mm. Spitzberg & Cupach 1984; Sternberg & Detterman, 1986; Ang & Van Dyne 2009). Seuraavaksi tarkastelen koulutusvientiasiantuntijoiden kulttuuriällyn kokonaisuutta mittarin kaikista väittämistä koostuvan summamuuttujan avulla. Koulutusvientiasiantuntijoiden kulttuuriällyn kokonaisuutta kuvaavan summamuuttuja tarjoaa laajemman ja kokonaisvaltaisemman käsityksen asiantuntijoiden kulttuurienvälisestä osaamisesta.



Kuvio 23. Koulutusvientiasiantuntijoiden kulttuuriälyn kokonaisfaktori

Koulutusvientiasiantuntijoiden kulttuuriälyn kokonaisuutta kuvaavan faktorin (kuvio 23) perusteella asiantuntijoiden voidaan todeta pitävän henkilökohtaista kulttuuriälyään kokonaisuudessaan hyvin korkeana. Asiantuntijoiden kulttuuriälyn kokonaisuutta mittaavan summamuuttujan keskiarvo (KA= 5,70) muodostui eri osa-alueiden mukaisesti hyvin korkeaksi, minkä lisäksi vastausten keskihajonta jäi kokonaisuudessa verrattain hyvin alhaiseksi (SD=,587). Koulutusvientiasiantuntijoiden kulttuuriälyn kokonaisfaktorin hyvin korkean keskiarvon voidaan nähdä kuvastavan erityisesti asiantuntijoiden halukkuutta, mutta myös itsevarmuutta toimia vuorovaikutuksessa eri kulttuuristaustan omaavien henkilöiden kanssa.

Koulutusvientiasiantuntijoiden itsevarmuudesta sekä halukkuudesta kertovat etenkin motivaation osa-alueen kiistatta korkein keskiarvo sekä pienin keskihajonta. Motivaation osa-alueen vahvan keskiarvon lisäksi yksittäisistä väittämistä korkeimman keskiarvon saaneet väittämät olivat juuri motivaation osa-alueeseen kuuluvat ”Luotan siihen, että totun omasta kulttuuristani poikkeaviin ostosten tekemisen tilanteisiin” (KA= 6,5) sekä ”Nautin ollessani vuorovaikutuksessa toisista kulttuureista tulevien ihmisten kanssa” (KA= 6,37), joista molempien voidaan nähdä kuvastavan asiantuntijoiden luottamusta omiin kykyihinsä ja halukkuutta toimia eri kulttuureissa.

Verrattaessa koulutusvientiasiantuntijoiden kulttuuriälyn kokonaisuutta Laitisen (2014, 141–143) tutkimukseen osallistuneiden korkeakouluopettajien kulttuuriälyyn, havaitaan koulutusvientiasiantuntijoiden jälleen arvioineen itsensä vertailuryhmän ohitse. Laitisen tutkimuksen korkeakouluopettajien kulttuuriälyn laskennalliseksi keskiarvoksi muodostui 4,8, mikä jäi selkeästi koulutusvientiasiantuntijoita pienemmäksi.

Koulutusvientiasiantuntijoiden arviota omasta kulttuuriälystään voidaan siis pitää sekä kulttuuriällyn asteikon kuin vertailuryhmänkin puolesta erittäin korkeana. Erot ryhmien välillä selittyvät etenkin asiantuntijoiden erityisen motivaation ja metakognition faktoreiden vahvoilla latauksilla, jotka osa-alueina painottavat erityisesti yksilöiden halukkuutta sekä tietoisuutta kulttuurien vaikutuksesta kulttuurienväliseen vuorovaikutukseen.

Tulosten perusteella tutkimukseen osallistuneiden asiantuntijoiden kulttuuriälyä voidaan luonnehtia motivaatio ja metakognitio painotteiseksi, jotka osa-alueina korostavat nimenomaan asiantuntijoiden halukkuutta, tietoisuutta sekä kyvykkyyttä toimia kulttuurienvälisissä vuorovaikutustilanteissa. Koulutusvientiasiantuntijoiden kokonaisvaltainen kompetenssi rakentuu etenkin asiantuntijoiden tietoisuuden ja motivaation varaan, jotka molemmat toimivat yleisesti kulttuurienvälisen kompetenssin kriittisinä rakenneosina. (ks. esim. Ang & Van Dyne, 2009; Spitzberg & Changnon 2009; Deardorff 2006; Salo-Lee ym. 1995).

Kyselyyn osallistuneiden asiantuntijoiden avoimuuden ja motivaation voidaan Saarentalo-Vuorimäen (2014) mukaan nähdä tarjoavan parhaat edellytykset yksilön sopeutumiselle vieraaseen kulttuuriin. Expatriaattityön näkökulmasta vieraaseen kulttuuriin sopeutuminen on komennuksen väliaikaisuudesta huolimatta erityisen tärkeänä, sillä mm. Spitzberg ja Cupach (1984) yhdistävät sopeutumisen yksilön tehokkaaseen kykyyn toimia eri kulttuuriympäristössä. Sosiologisesta näkökulmasta tarkasteltuna sopeutumisen myötä saavutettava hyöty näyttäytyy kuitenkin parhaiten kykyinä sopeuttaa omaa toimintaansa *tilanteeseen soveltuvaksi*, millä tutkijat tarkoittavat yksilön kykyä toimia ennalta määrättyjen sosiaalisten rooli-odotusten mukaisesti (Spitzberg & Cupach 1984, 35–37.)

Vaikka tässä tutkimuksessa ei oteta kantaa koulutusvientiasiantuntijoiden työn tulokseen, on kulttuuriällyn voimakkuudella selvästi vaikutusta ulkomaankomennuksen onnistumiseen. Margaret Shafferin ja Gloria Millerin (2009) mukaan kulttuuriällyn voidaan nähdä olevan suorassa yhteydessä yksilön sopeutumiseen ja siten myös ulkomaankomennuksen onnistumiseen. Tutkijat esittävät kulttuuriällyn toimivan linkkinä yksilön henkilökohtaisten ominiasuuksien, työhön liitettävien haasteiden sekä kulttuurin välillä, vähentäen vieraassa kulttuurissa työskentelemisen haasteita ja lisäten siten yksilön mahdollisuuksia menestyä tehtävässään. Shafferin ja Millerin mukaan parhaiten ulkomaan

komennuksilla menestyvät yksilöt, jotka vahvan kulttuuriälykkyyden lisäksi osoittavat kiinnostusta ja avoimuutta toisia kulttuureja kohtaan. (mt.110–120.)

Kulttuuriällyn mittarin tuottamat tulokset tukevat läpi tutkimuksen kulkenutta teemaa asiantuntijoiden positiivisesta suhtautumisesta ja halukkuudesta kulttuurien väliseen vuorovaikutukseen, jonka mm. Shafferin ja Millerin (2009) tutkimukseen nojaten, voidaan myös nähdä ennustavan menestystä expatriaattitehtävissä. Tässä vaiheessa on kuitenkin huomioitava, että kulttuuriällyn mittari ei suoraan kerro asiantuntijoiden kulttuurienvälisestä kompetenssista, sillä mittari perustuu asiantuntijoiden omaan arvioon omista kyvyistään. Vaikkei mittari kerrokaan suoraan asiantuntijoiden kulttuurienvälisestä toimintakyvystä tai kompetenssista, voidaan sen nähdä korostavan etenkin asiantuntijoiden halukkuutta ja intoa toimia kansainvälisissä vuorovaikutustilanteissa ja työtehtävissä.

8 POHDINTA

Tutkimuksen tehtävänä oli tuottaa tietoa suomalaista koulutusvientiä toteuttavista asiantuntijoista sekä tarkastella heidän kyvykkyyttään toimia monikulttuurisessa ympäristössä. Tietoa koulutusvientiasiantuntijoista pyrittiin tuottamaan selvittämällä asiantuntijoiden taustaa, työhön liittyviä haasteita ja odotuksia sekä kartoittamalla asiantuntijoiden yleisiä arvoja ja asenteita. Tutkimuksen perusteella kohderyhmän koulutusvientiasiantuntijat paljastuivat hyvin homogeeniseksi asiantuntijajoukoksi, joita yhdistivät toisiinsa etenkin korkea koulutus, pitkä työkokemus ja aikaisempi ulkomaan kokemus. Tutkimuksen koulutusvientiasiantuntijoiden havaittiin myös vastaavan melko hyvin aikaisempien tutkimuksien käsitystä tyypillisestä expatriaatista.

Koulutusvientiasiantuntijoiden työssään kokemat haasteet liittyivät vahvasti vieraaseen kulttuuriympäristöön, sillä asiantuntijat kokivat haasteita etenkin kohdemaan työskentelytavoissa ja ilmapiirissä, arvoissa ja asenteissa sekä verkostojen luomisessa. Työssään asiantuntijat puolestaan arvostivat ennen kaikkea työn mielenkiintoisuutta, itsenäisyyttä sekä mahdollisuutta työskennellä erilaisten kulttuurien ja ihmisten kanssa. Tutkimukseen osallistuneiden asiantuntijoiden työhön kohdistetut odotukset poikkesivat huomattavasti expatriaattityöhön perinteisesti liitetyistä odotuksista (mm. palkka, työssä eteneminen), sillä ne liittyivät ennen kaikkea yksilön henkilökohtaisiin tavoitteisiin kuten haluun kokea uutta ja kehittää itseään.

Asiantuntijat erosivat muista suomalaisista vain vähän työhön kohdistettujen odotustensa perusteella. Yleisten arvojen ja asenteidensa puolesta koulutusvientiasiantuntijat taas erosivat vahvasti muista suomalaisista. Tutkimuksen perusteella asiantuntijat kokivat olevansa etenkin huomattavasti muita suomalaisia onnellisempia ja tyytyväisempiä elämäänsä. Asiantuntijat suhtautuivat myös myönteisemmin suomalaiseen koulutukseen ja maahanmuuttoon ja pitivät ihmisiä yleisesti muita suomalaisia luotettavimpina. Kokonaisuudessaan koulutusvientiasiantuntijat muodostivat yleisten arvojensa ja asenteidensa puolesta selkeän, hyvin muista suomalaisista erottautuvan ryhmänsä.

Tutkimuksen perusteella osaamisen vienti ja expat asiantuntijatyö edellyttävät yksilöiltä erityisenlaatuista toimintakykyä: *kykyä toimia vieraassa kulttuuriympäristössä*. Tässä

tutkimuksessa yksilön toimintakykyä tutkittiin kulttuurienvälisen kompetenssin ja kulttuuriällyn käsitteiden avulla. Tutkimuksessa käytetyn kulttuuriällyn mittarin perusteella tutkimukseen osallistuneet asiantuntijat pitivät henkilökohtaista kulttuuriällyään kokonaisuudessaan hyvin korkeana. Kulttuuriällyn osa-alueista voimakkaimmin asiantuntijoiden vastauksissa painoutuivat motivaation ja metakognition osa-alueet, joiden voidaan nähdä korostavan etenkin asiantuntijoiden halukkuutta toimia vieraassa kulttuurissa sekä ymmärrystä kulttuurin vaikutuksesta yksilöiden toimintaan.

Koulutusvientiasiantuntijoiden lisäksi, myös Hallitus (OKM 2010, 2013, 2016a) on osoittanut halukkuutta osaamisen viennin lisäämiseen ja suomalaisen koulutuksen vientiin ulkomaille. Hallituksen tavoitteena onkin lisätä koulutusviennistä saatavia tuloja merkittävästi seuraavina vuosikymmeninä. Tästä näkökulmasta katsottuna tarkastelun keskiöön nousee asiantuntijoiden kyky tehokkaaseen ja tuottavaan toimintaan. Useat kulttuuriällyä käsittelevät tutkimukset liittävät korkean kulttuuriällyn yksilön kykyyn toimia ja viestiä tehokkaasti vieraassa kulttuurissa ja kulttuuriympäristössä (mm. Earley & Ang 2003; Ang & Van Dyne 2009; Spitzberg ja Cupach 1984). Korkean kulttuuriällyn liittyessä tehokkaaseen toimintakykyyn, voidaan kulttuuriällyn nähdä olevan yhteydessä myös toiminnan tuottavuuteen. Kulttuuriällyn kehittämisen voidaan nähdä tuottavan paremman lopputuloksen toteuttaessa koulutusvientiä osaamisen vientinä eli expat asiantuntijatyönä vieraassa kulttuurissa. Tästä näkökulmasta toiminnan tuottavuutta ja asiantuntijoiden sopeutumista voidaan edistää parhaiten kulttuurienvälisyyskoulutuksen avulla. (ks. esim. Salo-Lee ym. 1996, 125.).

Koulutusvienti on vain yksi käytännön esimerkki kulttuuriällyn merkityksestä osana modernin asiantuntijuuden kehittymistä, sillä kulttuuriällyn ja sen kehittämisen voidaan nähdä olevan olennainen osa myös asiantuntijatyön kehitystä yleisesti. Asiakaslähtöisyyden ja kansainvälisyyden määritellesä modernia asiantuntijuutta, on asiantuntijoiden kyettävä yhä vahvemmin kehittämään omaa kompetenssiaan, jotta asiakkaan näkökulmasta mielekkäiden ratkaisujen tuottaminen on mahdollista. (ks. Haapakoski 2002) Kansainvälisessä kontekstissa asiakaslähtöisten ratkaisujen tuottaminen vaatii toisen kulttuurin ja sen lainalaisuuksien ymmärtämistä, jotka taas kehittyvät osana asiantuntijoiden kulttuurienvälisen kompetenssin kehitystä. Jerker Polson (2015) mukaan suomalaista koulutusta ei edes ole sellaisenaan kulttuuriin sidottuna instituutiona mahdollista ”viedä” toiseen kulttuuriin, vaan toiminnan tulisi keskittyä nimenomaan

asiantuntijuuden jakamiseen. Koulutusosaamisen vienti toteutuukin parhaiten juuri asiantuntijuuden vientinä tai Sahlbergin (2012) ehdottamien koulujärjestelmäkokeilujen avulla, sillä niiden voidaan nähdä vastaavan parhaiten OKM vuoden 2016 (OKM 2016a) teettämän kyselyn esittämää kysyntää.

Polson (2015) mukaan koulutusviennistä puhuttaessa toiminnan kaupallisuus usein ylikorostuu, joka voi johtaa valmiiden ja helppojen ratkaisujen tarjoamiseen, jotka sellaisenaan eivät toimi vieraassa kulttuuri- ja toimintaympäristössä. Polson mukaan koulutusvientiyriyten tulisi keskittyä oman erityisosaamisen säilyttämiseen ja asiantuntijuuden ylläpitämiseen, eikä samaistaa toimintatapoja muihin toimijoihin tuloksellisuus edellä. (mt.) Myös Pasi Sahlberg (2012) huomauttaa koulutusviennin kaupallisuuden ylikorostumisen vaaroista, jotka hänen mukaansa voivat johtaa koulutuksen eriytymiseen todellisesta tarkoituksestaan lisätä sivistystä ja tasa-arvoa. Kysynnästä ja kiinnostuksesta ei pidä Sahlbergin mukaan humaltua, vaan hänen mukaansa suomalaisen koulutusviennin perusta lepää suomalaisen koulutuksen poikkeuksellisuudessa. Sahlbergin mukaan Suomen ei sovi kuitenkaan yhtenä koulutuksen kärkimaista unohtaa koulutuksen hyötyjä kehitysyhteistyössä. Hänen mukaansa koulutusvientä voitaisiin toimia hyvänä tapana edistää globaalia tasa-arvoa ja hyvinvointia sekä vahvistaa globaalia vastuuta. (mt. 19–20, 26–27.)

Koulutuksen asiantuntijuudelle ja kulttuuriällylle näyttää olevan yhä kasvavassa määrin kysyntää myös kotimaassa. Globalisaation mukanaan tuoma kansainvälistymiskehitys sekä maahanmuuton raju lisääntyminen tekevät Suomesta vuosi vuodelta yhä monikulttuurisemman työskentely- ja elinympäristön, jossa erilaisuuden ja vierauden kohtaaminen lisääntyvät. (ks. Laitinen 2014) Vieraan kulttuurin voidaan nähdä tuottavan haasteita yhtäläillä expatriaatile kuin maahanmuuttajallekin, sillä vieraan kulttuurin myötä yksilön arvot, asenteet ja toimintatavat tulevat haastetuiksi (ks. Salo-Lee ym. 1996, 119). Maahanmuuttajien sopeutumista voidaan kuvata samanlaisten adaptaatio ja akkulturaatiomallien (esim. Berry 1997, Oberg 1960) avulla, jotka korostavat vieraaseen kulttuuriin sopeutumisen eri vaiheita ja niiden tuottamia haasteita. Molempipuolisen kulttuuriällyn kehittäminen voi tarjota maahanmuuttajille paremmat mahdollisuudet vieraaseen kulttuuriin sopeutumiselle ja kantaväestölle paremmat mahdollisuudet kohdata maahanmuuttajia ja ymmärtää heidän kokemiaan haasteita.

Globaalista näkökulmasta tarkasteltuna mahdollisuudet kulttuurienväliseen vuorovaikutukseen ovat kattavammat kuin koskaan. Internetin välityksellä voimme olla hetkessä yhteydessä maailman ääriin ja miljooniin yksilöihin samanaikaisesti. (ks. Kuusela & Saastamoinen 2002, 14.) Viestimien sekä globaalien integraatiokehityksen myötä maailmasta on tullut yhä enemmän globaalien ongelmien yhteinen näyttämö, minkä myötä globaaleista ongelmista on ainakin osittain tullut yhä enemmän myös paikallisen tason ongelmia (ks. Hofstede 1993, 352). Vaikka globaalit ongelmat saattavat maantieteelliseltä etäisyydeltään tuntua kaukaisilta, näyttäytyvät niiden vaikutukset ja seuraukset yhä useammassa maailman valtiossa. Globaalit haasteet kuten ilmastonmuutos, terrorismi ja pakolaisuus hallitsevat myös suomalaista diskurssia, minkä lisäksi vaikutukset näkyvät Suomessa mm. kiihtyneenä pakolaisvirtana ja maahanmuuttokeskusten nousemisena syrjä ja kaupunkiseuduille.

Tämän tutkimus painottui kulttuuriällyn käsitteen myötä kulttuurin ja yksilön välisen suhteen ymmärtämistä osana kansainvälistä asiantuntijatyötä. Olen tässä tutkimuksessa korostanut kulttuurin olevan yksilön toiminnan taustalla ja toiminnasta riippuvainen vaikuttava rakenne (esim. Giddens 1984), jonka sisältämät arvot, asenteet ja toimintatavat muokkaavat yksilöiden tapaa toimia ja vuorovaikuttaa. Olen myös korostanut etteivät yksilöt synny, vaan oppivat kulttuurinsa jäseniksi (ks. Berger & Luckmann 1994, Hofstede 1993), minkä vuoksi myös kulttuuriällyn kaltainen kompetenssi on opittavissa (ks. mm. Earley & Ang 2003, Ang & Van Dyne 2009). Kulttuurin korostuksesta huolimatta kulttuurienväläinen vuorovaikutus ei koskaan tapahdu kulttuurien, vaan yksilöiden välillä. Yksilöiden väliseen vuorovaikutukseen vaikuttavat siten aina myös yksilöiden henkilökohtaiset ominaisuudet sekä konteksti, jossa vuorovaikutus tapahtuu. Tästä johtuen esimerkiksi Schwartzin (2011) ja Hofsteden (1993) kulttuurien ulottuvuuksia kuvaavat mallit on aina nähtävä yleistyksinä, joiden ei voida absoluuttisesti katsoa koskevan jokaista yksilö eri kulttuureissa.

9. LÄHTEET

- Alkula, Tapani, Pöntinen, Seppo & Ylöstalo, Pekka (1994). Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Porvoo: WSOY.
- Allardt, Erik (1987). Sosiologia I. Juva: WSOY.
- Ang, Soon, Dyne & Van Dyne, Linn (2009). Conceptualization of Cultural Intelligence: Definition, Distinctiveness and Nomological Network. Teoksessa Ang, Soon, Van Dyne, Linn: Handbook of Cultural Intelligence : Theory, Measurement, and Applications Armonk, N.Y: M.E. Sharpe, 3-15. Saatavilla <<http://site.ebrary.com.ezproxy.jyu.fi/lib/jyvaskyla/reader.action?docID=10292191>>, luettu 12.3.2016.
- Antikainen, Ari, Rinne, Risto & Koski, Leena (2010). Kasvatussosiologia. Helsinki: WSOPRO Oy.
- Arasaratnam, Lily (2009). The Development of a new instrument of intercultural communication competence. Saatavilla <<http://www.immi.se/intercultural/nr20/arasaratnam.htm> luettu>, luettu 24.5.2016.
- Bennett, Janet M. & Bennett, Milton J. (2004). Developing Intercultural Sensitivity: An Integrative Approach to Global and Domestic Diversity. Teoksessa J. M. Bennett, Handbook of Intercultural Training. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc, 147-165. Saatavilla <<http://sk.sagepub.com.ezproxy.jyu.fi/reference/download/handbook-of-intercultural-training-3e/n6.pdf>>, luettu 20.5.2016.
- Bennett, Milton J. (1997). How Not to Be a Fluent Fool: Understanding the Cultural Dimension of Language. Teoksessa Fantini, Alvino: New Ways of Teaching Culture Alexandria, VA: TESOL, 16-21.
- Berger, Peter. L. & Luckmann, Thomas (1994). Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Helsinki: Gaudeamus Kirja.
- Berndtson, Taru & Lounasmaa, Jouni. (2004). Tilastokeskus. INTERNET tutkijan työkaluna. Saatavilla <http://www.stat.fi/tup/tietoaika/tilaajat/ta_06_04_internet_tyokalu.html>, luettu 15.5.2016.
- Berry, John W. (1997). Immigration, Acculturation and Adaptation. Applied Psychology: An International Review 46 (1), s. 5-68. Saatavilla <<http://onlinelibrary.wiley.com.ezproxy.jyu.fi/doi/10.1111/j.1464-0597.1997.tb01087.x/pdf>> luettu 20.5.2016.

Berry;& W., J. (1980). Acculturation as varieties of adaptation. Teoksessa A. Padilla, Acculturation : theory, models and some new findings. Colorado: Westview Press, 9-25.

Black, S. J.;& Mendenhall, M. (1991). The U-Curve Adjustment Hypothesis Revisited: A Review and Theoretical Framework. *Journal of International Business Studies* v. 22, iss. 2 , 225-247. Saatavilla

<<http://search.proquest.com.ezproxy.jyu.fi/docview/197160934?accountid=11774>> luettu 29.5.2016.

Castree, Noel, Kitchin, Rob & Rogers, Alisdair. (2013). *A Dictionary of Human Geography*. Oxford: Oxford University Press. Saatavilla

<<http://www.oxfordreference.com.ezproxy.jyu.fi/view/10.1093/acref/9780199599868.001.0001/acref-9780199599868>> luettu 14.6.2016.

Chan, Isabelle Y., Leung, Mei-yung & Yu, Sherwood S. (2012). Managing the Stress of Hong Kong Expatriate Construction Professionals in Mainland China: Focus Group Study Exploring Individual Coping Strategies and Organizational Support. *Journal Of Construction Engineering And Management-Asce* Vol.138(10) , 1150-1160. Saatavilla

<<http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.jyu.fi/ehost/detail/detail?vid=4&sid=900a1d35-dafa-45ff-a074-6ebc62a231ad%40sessionmgr105&hid=107&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#db=bsh&AN=82094287>> luettu 12.5.2016.

Collin, Kaija. (2009). *Asiantuntijaksi oppiminen, ammatillisen identiteetin kehittyminen ja moniammatillinen työ*. Luentosarja. Jyväskylän Yliopisto, kasvatustieteiden tiedekunta. Kevät lukukausi 2009.

Deardorff, Darla. K. (2011). Assessing intercultural competence. *New Directions for Institutional Research* Vol. 2011 Issue 149 , 65-79. Saatavilla

<<http://www.uwosh.edu/usp/archive-1/usp-teaching-resources/resource-documents/deardorff2011-assessing-intercultural-competence.pdf>> luettu 21.7.2016.

Deardorff, Darla. K. (2006). Identification and Assessment of Intercultural Competence as a Student Outcome of Internationalization. *SAGE Journals* , 241-266. Saatavilla

<<http://jsi.sagepub.com.ezproxy.jyu.fi/content/10/3/241.full.pdf+html>> luettu 15.3.2016.

Donà, G.;& Berry, John W. (1994). Acculturation attitudes and acculturative stress of central american refugees. *International Journal of Psychology* Vol.29 (1), 57-70. Saatavilla

<<http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.jyu.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=784539e5-99d0-4cd9-abbe-7da5da4285c0%40sessionmgr4006&hid=4104>> luettu 20.5.2016.

Earley, Christopher P. & Mosakowski, Elaine. (2004). Cross-cultural management: Cultural Intelligence. Harvard Business Review . Saatavilla <<https://hbr.org/2004/10/cultural-intelligence>> luettu 19.5.2016.

Earley, Christopher P. & Ang, Soon. (2003). Cultural Intelligence: Individual interactions across cultures. Stanford, CA: Standard University Press.

EduCluster Finland Oy. (2016). EduCluster Finland Oy -verkkosivusto. Saatavilla <<http://www.educlusterfinland.fi/fi/educluster-finland>> luettu 23.6.2016.

Eräsaari, Risto (2002). Avoimen asiantuntijuuden analytiikka. Teoksessa I. Pirttilä;& S. Eriksson, Asiantuntijoiden areenat. Jyväskylä: Paino Kopijyvä Oy, 21-38. Saatavilla <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/47925/SoPhi66_978-951-39-6501-3.pdf?sequence=3> luettu 3.6.2016.

European Social Survey 2012: Suomen aineisto [elektroninen aineisto]. FSD2922, versio 1.0 (2014-03-13). Tilastokeskus [aineistonkeruu], 2013. Fitzgerald, Rory & Central Coordinating Team, European Social Survey & Turun yliopisto. Sosiaalipolitiikan laitos [tuottajat], 2013. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja], 2014.

European Social Survey 2014: Suomen aineisto [elektroninen aineisto]. FSD3068, versio 1.0 (2015-11-17). Tilastokeskus [aineistonkeruu], 2014. Core Scientific Team, European Social Survey & Turun yliopisto. Sosiaalipolitiikan laitos [tuottajat], 2014. ESS Round 7: European Social Survey Round 7 Data. Norway: Norwegian Social Science Data Services & Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakajat], 2015.

Giddens, A. (1984). Yhteiskunateorian keskeisiä ongelmia. Toiminnan, rakenteen ja ristiriidan käsitteet yhteiskunta-analyysissä. Helsinki: Otava.

Goffman, E. (1971). Arkielämän roolit. Porvoo: WSOY.

Haapakoski, Arja. (2002). Suuren ja pienen tarinan välissä - Uusien asiantuntijaryhmien ammatillisen tiedon rakentuminen. Teoksessa I. Pirttilä;& S. Eriksson, Asiantuntijoiden areenat (ss. 105-117). Jyväskylä: Paino Kopijyvä Oy, 105-117. Saatavilla <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/47925/SoPhi66_978-951-39-6501-3.pdf?sequence=3> luettu 3.6.2016.

Hall, E. T. (1976). Beyond Culture. New York: Doubleday.

Helsingin Sanomat. (27.5.2015): Hallitus leikkaa "kaikilta" – eniten sosiaalietuuksista ja koulutuksesta. Kirjoittaja: Katja Boxberg. Saatavilla <<http://www.hs.fi/politiikka/a1432695626255#>>, luettu 5.8.2016.

Hirohiko, Abe & Wiseman, Richard. L. (1983). A Cross-cultural Confirmation of the Dimensions of Intercultural Effectiveness. *International Journal of Intercultural Relations* vol 7. , 53-67. Saatavilla <http://ac.els-cdn.com.ezproxy.jyu.fi/0147176783900056/1-s2.0-0147176783900056-main.pdf?_tid=3677640a-54bb-11e6-a85b-00000aab0f6b&acdnat=1469707553_bd7158560acf4b533082a52f00cb9ee4>, luettu 15.3.2016.

Hofstede, Geert. (1993). *Kulttuurit ja organisaatiot*. Helsinki: WSOY.

Inkson, Kerr. (1997). Expatriate Assignment versus Overseas Experience: Contrasting Models of International Human Resource Development. *Journal of World Business* v. 32, iss. 4, 351-368. Saatavilla <<http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.jyu.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=f80f77f5-7963-435a-9f82-d7fcadb7730a%40sessionmgr107&vid=4&hid=107>>, luettu 12.5.2016.

ISSP 2005: työorientaatiot III: Suomen aineisto [elektroninen aineisto]. FSD2133, versio 1.0 (2006-03-07). Tampre: Tampereen yliopisto. Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos & Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto & Helsinki: Tilastokeskus [tuottajat], 2005. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [jakaja], 2006.

Jokivuori, Pertti & Hietala, Risto. (2007). *Määrällisiä tarinoita - Monimuuttajamentelmien käyttö ja tulkinta*. Helsinki: WSOY.

Elinkeinoelämän Keskusliitto. *Ulkomaankauppa*. Saatavilla <<http://ek.fi/mita-temme/talous/perustietoja-suomen-taloudesta/ulkomaankauppa/>>, luettu 22.6.2016.

Kosonen, Pekka. (1999). Globalisaatio sosiologisena käsitteenä. *Sociologia: Westermarck -seuran julkaisu* 36: 3, 181-192. Saatavilla <<http://elektra.helsinki.fi/se/s/0038-1640/36/3/globalis.pdf>>, luettu 22.6.2016.

Kuusela, Pekka & Saastamoinen, Mikko (toim.). (2002). *Polisjakosmos. Kulttuurisen globalisaation suuntia*. Jyväskylä: Kopijyvä Kustannus Oy. Saatavilla <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/47928/SoPhi72_978-951-39-6504-4.pdf?sequence=3>, luettu 1.8.2016.

KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Faktorianalyysi [verkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Saatavilla <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/faktori/faktori.html>>, luettu 24.5.2016.

KvantiMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Mittaaminen [verkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Saatavilla <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/luotettavuus.html>>, luettu 28.7.2016.

Laitinen, Eija. (2014). Ammattikorkeakoulujen opettajien kulttuurien välinen kompetenssi ja sen mittaaminen. Tampere: Tampere University Press. Saatavilla <<http://tampub.uta.fi/handle/10024/96368>>, luettu 25.11.2015.

Lévi-Strauss, Claude. (1951). Language and the Analysis of Social Laws. American Anthropologist New Series, Vol. 53, No. 2 , 155-163. Saatavilla <http://www.jstor.org.ezproxy.jyu.fi/stable/663872?seq=1#page_scan_tab_contents>, luettu 20.6.2016.

Lysgaard, Sverre. (1955). Adjustment in a foreign society. International Science Bulletin 7, 45-51.

Melin, Harri & Roine, Mira. (2008). Verkko-opinnot avoin yliopisto (TYT) Sosiologian peruskurssi. Kulttuuri ja arkielämä. Saatavilla <<http://www.uta.fi/avoinyliopisto/arkisto/sosiologia/luku2.html>>, luettu 13.7.2016.

Miller, Edwin. L. & Cheng, Joseph. L. (1. tammikuu 1978). A Closer Look at the Decision to Accept an Overseas Position. Management International Review Vol.18(3) , s. 25-33. Saatavilla <https://www.jstor.org/stable/40227395?seq=1#page_scan_tab_contents>, luettu 12.5.2016.

Oberg, K. (1960). Cultural shock: adjustment to new cultural environments, s. 142-146. Saatavilla <http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/39371089/cu29_2-3_2006_S_142-146_Repr_Oberg.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAJ56TQJRTWSMTNPEA&Expires=1469712991&Signature=tmB402IG96PXY8mdQQQsgLJtrws%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DCultural_Shock_Adjustment_to_new_cultura.pdf>, luettu 12.5.2016.

OECD (2007). Moving Up the Value Chain: Staying Competitive in the Global Economy - Main findings. Saatavilla <<https://www.oecd.org/sti/ind/38558080.pdf>>, luettu 11.5.2016.

OECD (2012). Education at a Glance - OECD indicators. Saatavilla <https://www.oecd.org/edu/EAG%202012_e-book_EN_200912.pdf>, luettu 11.5.2016.

Opetus- ja Kulttuuriministeriö. (2010). Kiinnostuksesta kysynnäksi ja tuotteiksi - Suomen koulutusvientistrategia. Helsinki. Saatavilla <<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Koulutus/artikkelit/koulutusvienti/liitteet/koulutusvientistrategia.pdf>>, luettu 16.10.2015.

Opetus- ja Kulttuuriministeriö. (2013). Suomi kansainvälisille koulutusmarkkinoille - Selvitysryhmän muistio. Toimenpideohjelma koulutusviennin edellytysten parantamiseksi. Helsinki. Saatavilla

<<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2013/liitteet/tr09.pdf>>, luettu 16.10.2015.

Opetus- ja Kulttuuriministeriö. (2016a). Koulutusviennin tiekartta (2016-2019) Koulutusvienti ja hallitusohjelman tavoitteet (Liite 1.) . Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:9. Helsinki. Saatavilla <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2016/liitteet/okm9/OKM_Koulutusviennin_tiekartta_2016_2019_Liite_1.pdf?lang=fi>, luettu 24.5.2016.

Opetus- ja Kulttuuriministeriö. (2016b). Vietävän hyvää toisen asteen koulutusta! Toimet toisen asteen koulutusviennin edistämiseksi. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:20. Helsinki. Saatavilla <<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2016/liitteet/okm20.pdf?lang=fi>>, luettu 29.7.2016.

Peltomäki, Päivi, Harjumäki, Piia & Husman, Kaj. (2002). Muuttuva auttamistyön asiantuntijuus - Kriisityön ja terveyshuoltotoiminnan tarkastelua. Teoksessa I. Pirttilä;& S. Eriksson, Asiantuntijoiden areenat, Jyväskylä: Paino Kopijyvä Oy, 81-103. Saatavilla <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/47925/SoPhi66_978-951-39-6501-3.pdf?sequence=3>, luettu 3.6.2016.

Pirttilä, Ilkka. (2002). Mistä asiantuntijuuden sosiologiassa on kyse? Teoksessa I. Pirttilä;& S. Eriksson, Asiantuntijoiden areenat, Jyväskylä: Paino Kopijyvä Oy, 11-21. Saatavilla <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/47925/SoPhi66_978-951-39-6501-3.pdf?sequence=3>, luettu 3.6.2016.

Polso, Jerker. (2015). Voimmeko puhua koulutusviennistä? *Kasvatus*, 46 (4), 411-414.

Saarentalo-Vuorimäki, Johanna. (2014). Finnish expatriates' adaptation to a multicultural environment. Helsinki : Helsinki University Department of Social Research. Saatavilla <<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/144496/finnishe.pdf?sequence=1>>, luettu. 15.7.2016.

Sahlberg, P. (2011). The Professional Educator: Lessons from Finland. *American Educator*. <http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/25535_American_educator_summer_2011.pdf>, luettu 23.6.2016.

Sahlberg, Pasi. (2012). Kuka ostaisi suomalaista koulutusosaamista. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 4, 17-27. Saatavilla <<http://pasisahlberg.com/wp-content/uploads/2013/01/Kuka-ostaisi-kouluosaamista-2012.pdf>>, luettu 20.10.2015.

Salo-Lee, Liisa. (2005). Kohden kulttuurienvälistä kompetenssia. Teoksessa T. Varis, Uusrenesanssiajattelu, digitaalinen osaaminen ja monikulttuurisuuteen kasvaminen, Tampere: OKKA-säätiö, 123-133.

Salo-Lee, Liisa, Malmberg, Raija & Halinoja, Raimo. (1996). Me ja muut - Kulttuurienvälinen viestintä. Jyväskylä: Yleisradio Oy.

Sanchez, Juan I. ,Spector, Paul. E. & Cooper, Cary. L. (2000). Adapting to a boundaryless world: A developmental expatriate model. Academy of Management Executive Vol. 14 Iss, 2 , 96-106. Saatavilla

<<http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.jyu.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=98a659e2-410c-41fb-977e-259eafc4ee54%40sessionmgr105&vid=3&hid=107>>, luettu 13.5.2016.

Schatz, Monika, Popovic, Ana & Dervin, Fred. (2015). From PISA to national branding: exploring Finnish education. Discourse: Studies in the cultural politics of education.

Saatavilla <http://blogs.helsinki.fi/dervin/files/2015/08/CDIS_A_1066311_O.pdf>, luettu 23.6.2016.

Schwartz, Shalom. H. (2011). Kulttuuriset arvo-orientaatiot. Espoo: Limor Kustannus.

Selkälä, Arto. (2008). Lomaketutkimuksen haasteet ja verkkolomakkeiden mahdollisuudet niihin vastaamisessa. Sosiologia: Westermarck-seuran julkaisu 45 , 119-134. Saatavilla

<<http://elektra.helsinki.fi/se/s/0038-1640/45/2/lomaketu.pdf>>, luettu 25.5.2016.

Shaffer, Margaret & Miller, Gloria. (2009). Cultural Intelligence. A Key Success Factor for Expatriates. Teoksessa Ang, Soon, Van Dyne, Linn: Handbook of Cultural Intelligence : Theory, Measurement, and Applications Armonk, N.Y: M.E. Sharpe, 107-124. Saatavilla

<<http://site.ebrary.com.ezproxy.jyu.fi/lib/jyvaskyla/reader.action?docID=10292191>>, luettu 29.7.2016.

Spitzberg, Brian H. & Changnon, Gabrielle. (2009). Conceptualizing Intercultural Competence. Teoksessa D. K. Deardorff, Handbook of Intercultural Competence Beverly Hills, CA: Sage, 2-52.

Spitzberg, Brian. H.;& Cupach, W. R. (1984). Interpersonal Communication Competence. California: SAGE.

Sternberg, Robert J. & Detterman, Douglas K. (1986). What is intelligence? Contemporary viewpoints on its nature and definition. Norwood, N.J: Ablex.

Suomen Tulli. (2011). Kauppa 2011: Globalisaatio ja tavaroiden ulkomaankauppa. Saatavilla

<http://www.tulli.fi/fi/tiedotteet/ulkomaankauppatilastot/katsaukset/toimialat/globalisaatio11/liitteet/2011_M02.pdf>, luettu 11.5.2016.

Suutari, Vesa & Brewster, Chris. (2000). Making Their Own Way: International Experience through Self-Initiated Foreign Assignments. *Journal of World Business* v. 35, iss. 4 , 417-436. Saatavilla
<<http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.jyu.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=cf943af8-11eb-44e4-9042-edeadcacbc71%40sessionmgr103&hid=107>>, luettu 26.5.2016.

Suutari, Vesa & Riusala, Kimmo. (1998). Managing business operations in Central and Eastern Europe: Problems faced by Western expatriate managers.
<http://www.academia.edu/1752638/Suutari_V._and_Riusala_K._Managing_business_operations_in_Central_and_Eastern_Europe_Problems_faced_by_Western_expatriate_managers>, luettu 29.6.2016.

Tilastokeskus. (2001). Koettu hyvinvointi osaksi elinolotutkimusta. Saatavilla
<http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-03-07_006.html?s=6>, luettu 16.3.2016.

Taloussanomat. (16.9.2015): Leikkaukset iskevät: Helsingin yliopisto vähentää jopa 1 200 työpaikkaa. Kirjoittaja: Alexander Farnsworth. Saatavilla
<<http://www.taloussanomat.fi/tyomarkkinat/2015/09/16/leikkaukset-iskevät-helsingin-yliopisto-vahentaa-jopa-1-200-tyopaikkaa/201512021/12>>, luettu 5.8.2016.

van de Wiel, Margaretha W.J., Szegedi, Kim H. & Weggeman, Mathieu. C. D. (2004). Teoksessa H. P. Boshuizen; R. Bromme; & H. Gruber, *Innovation and Change in Professional Education vol 2 : Professional Learning: Gaps and Transitions on the Way from Novice to Expert*. Springer Netherlands, 181-206. Saatavilla
<<http://site.ebrary.com.ezproxy.jyu.fi/lib/jyvaskyla/detail.action?docID=10101576>>, luettu 15.11.2015.

Van Dyne, L.; Ang, S.; & Koh, C. (2009). Development and validation of the CQS. Teoksessa Ang, Soon, Van Dyne, Linn. *Handbook of Cultural Intelligence : Theory, Measurement, and Applications*. Armonk, N.Y: M.E, 16-38. Saatavilla
<<http://site.ebrary.com.ezproxy.jyu.fi/lib/jyvaskyla/reader.action?docID=10292191>> luettu 12.3.2016.

10. LIITTEET

LIITE 1. Kyselylomakkeen saatekirje

Arvoisa kyselyn vastaanottaja,

Olen Samuli Hietala ja tekemässä Pro Gradu – tutkielmaa Jyväskylän Yliopiston Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitoksella pääaineenani sosiologia.

Teen tutkimusta koulutusvientiä toteuttavien asiantuntijoiden kulttuurien välisestä kompetenssista sekä expatriaattista työstä yhteistyössä EduCluster Finland Oy:n kanssa. Tutkimuksen on tarkoitus selvittää expatriaattityön haasteita, työhön kohdistuvia odotuksia ja kulttuurien välistä kompetenssia expat-työssä.

Tutkimus toteutetaan kyselylomakehaastatteluna internetpohjaisen kyselylomakkeen avulla, johon pääset vastaamaan painalla alla olevaa linkkiä.

<http://MRINTERVIEW2.ad.jyu.fi/mrIWeb/mrIWeb.dll?I.Project=PROGRADU2015>

Kyselyn vastaaminen vie aikaa noin **10 minuuttia** ja pitää sisällään enimmäkseen monivalintakysymyksiä aiheeseen liittyen. Tutkimuksen tulokset ja aineisto käsitellään luottamuksellisesti ja ne tulevat ainoastaan tutkimuskäyttöön. Vastaajien tunnistetiedot häivytetään niin, ettei kyselyn vastauksia voida yhdistää vastaajaan. **Vastausaikaa kyselyyn on xx.xx päivään saakka.**

Mikäli toivot lisätietoa tutkimukseen tai lomakkeeseen liittyen, voit ottaa minuun rohkeasti yhteyttä joko puhelimitse tai sähköpostilla.

Suuret kiitokset jo etukäteen ajastasi ja 1) mukavaa joulun odotusta 2) onnellista uutta vuotta!*

***1)= ensimmäinen kierros 2)= toinen kierros**

Ystävällisin terveisin,

Samuli Hietala

p. xxx xxx xx /xxxx@gmail.com

LIITE 2. Koulutusvientiasiantuntijoiden ja muiden suomalaisten työhön kohdistetut odotukset arvioituna asteikolla 1-5 (1= Ei lainkaan tärkeää, 5= Erittäin tärkeää).

Työhön kohdistetut odotukset	Koulutusvientiasiantuntijat	Muut korkeakoulutetut (v. 2005)	Muu Suomi (v. 2005)
Turvattu työpaikka?			
keskiarvo (m)	4,03	4,25	4,44
keskihajonta (sd)	0,828	0,769	0,706
lukumäärä (n)	68	126	1131
Hyvät tulot?			
keskiarvo (m)	3,76	3,88	3,97
keskihajonta (sd)	0,715	0,688	0,737
lukumäärä (n)	68	126	1120
Hyvät etenemismahdollisuudet?			
keskiarvo (m)	3,15	3,38	3,28
keskihajonta (sd)	0,778	1,018	1,013
lukumäärä (n)	68	126	1094
Työn mielenkiintoisuus?			
keskiarvo (m)	4,66	4,58	4,43
keskihajonta (sd)	0,536	0,661	0,625
lukumäärä (n)	68	126	1116
Työn itsenäisyys?			
keskiarvo (m)	4,19	4,1	3,91
keskihajonta (sd)	0,697	0,757	0,816
lukumäärä (n)	68	126	1110
Mahdollisuus auttaa toisia?			
keskiarvo (m)	3,96	3,54	3,71
keskihajonta (sd)	0,762	1,036	0,867
lukumäärä (n)	68	125	1102
Työn yhteiskunnallinen hyödyllisyys?			
keskiarvo (m)	4,01	3,66	3,44
keskihajonta (sd)	0,801	1,003	0,986
lukumäärä (n)	68	124	1090
Mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin?			
keskiarvo (m)	3,21	3,77	3,86
keskihajonta (sd)	0,971	0,918	0,843
lukumäärä (n)	68	124	1100
Työskentely ulkomailla? (vain asiantuntijat)			
keskiarvo (m)	3,81	x	x
keskihajonta (sd)	0,935	x	x
lukumäärä (n)	68	x	x
Työskentely erilaisten kulttuurien ja ihmisten kanssa? (vain asiantuntijat)			
keskiarvo (m)	4,18	x	x

keskihajonta (sd)	0,845	x	x
lukumäärä (n)	68	x	x

LIITE 3. Koulutusvientiasiantuntijoiden sekä ESS 2012 ja 2014 aineistojen korkeakoulutettujen ja koko aineiston keskiarvot, keskihajonnat ja vastaajalukumäärät eriteltynä tutkimuksessa tutkittujen yleisten arvojen osalta.

Yleiset arvot	(m=)	(sd=)	(n=)
Mitä mieltä olet Suomen nykyisestä koulutusjärjestelmästä ja koulutuksen tasosta? (0= Äärimmäisen huono, 10= Äärimmäisen hyvä)			
Koulutusvientiasiantuntijat	9,04	1,227	68
Korkeakoulutetut (v. 2014)	8,07	1,071	249
Muu Suomi (v.2014)	7,82	1,448	1818
Korkeakoulutetut (v. 2012)	8,14	1,117	242
Muu Suomi (v. 2012)	8,01	1,289	1942
Kuinka onnellinen yleisesti ottaen olet? (0= Erittäin onneton, 10= Erittäin onnellinen)			
Koulutusvientiasiantuntijat	9,49	1,43	68
Korkeakoulutetut (v. 2014)	8,28	0,968	249
Muu Suomi (v.2014)	8,01	1,401	1834
Korkeakoulutetut (v. 2012)	8,2	1,151	1,349
Muu Suomi (v. 2012)	8,07	1,371	1949
Muuttuuko Suomi paremmaksi vai huonommaksi paikaksi asua, kun muista maista muuttaa tänne ihmisiä? 0-10 (0=Muuuttuu huonommaksi paikaksi asua, 10= Muuttuu paremmaksi paikaksi asua).			
Koulutusvientiasiantuntijat	7,87	1,884	68
Korkeakoulutetut (v. 2014)	6,47	1,824	248
Muu Suomi (v.2014)	5,37	2,081	1811
Korkeakoulutetut (v. 2012)	6,34	1,789	241
Muu Suomi (v. 2012)	5,52	1,908	1930
Yleisesti ottaen, kuinka tyytyväinen olette elämäänne nykyisin? (0= Erittäin tyytymätön, 10= Erittäin tyytyväinen).			
Koulutusvientiasiantuntijat	9,57	1,25	68
Korkeakoulutetut (v. 2014)	8,21	1,078	248
Muu Suomi (v.2014)	7,88	1,634	1834
Korkeakoulutetut (v. 2012)	8,14	1,216	242
Muu Suomi (v. 2012)	8,11	1,415	1950
Kuinka tärkeänä pidät sitä, että saat elää demokraattisesti hallitussa maassa? (0= Ei lainkaan tärkeää, 10= Äärimmäisen tärkeänä)			
Koulutusvientiasiantuntijat	9,56	2,222	68
Korkeakoulutetut (v. 2012)	9,6	0,925	242
Muu Suomi (v.2012)	8,87	1,588	1940
Politiikassa puhutaan joskus vasemmistosta ja oikeistosta. Mihin kohtaan sijoittaisit itsesi asteikolla nolasta kymmeneen, kun nolla tarkoittaa vasemmistoa ja kymmenen oikeistoa? (0= vasemmisto, 10= oikeisto)			

Koulutusvientiasiantuntijat	6,97	2,199	68
Korkeakoulutetut (v. 2014)	5,82	2,092	245
Muu Suomi (v.2014)	5,58	1,985	1756
Korkeakoulutetut (v. 2012)	5,95	1,891	239
Muu Suomi (v. 2012)	5,62	2,054	1855
Katsotko, että useimmiten ihmiset pyrkivät olemaan auttavaisia toisia kohtaan vai että enimmäkseen he ajattelevat vain omaa etuaan? (0= Ihmiset ajattelevat enimmäkseen omaa etuaan, 10= Ihmiset yrittävät enimmäkseen olla auttavaisia)			
Koulutusvientiasiantuntijat	6,99	2,091	68
Korkeakoulutetut (v. 2014)	6,12	1,598	249
Muu Suomi (v.2014)	5,95	1,933	1831
Korkeakoulutetut (v. 2012)	5,93	1,71	242
Muu Suomi (v. 2012)	5,85	1,901	1949

LIITE 4. Kulttuuriällyn mittarin (CQS) väittämien latauspistemäärät eri faktoreilla (suom. Eija Laitinen 2014)

Rotated Factor Matrix^a

	Factor					
	1	2	3	4	5	6
Olen tietoinen siitä, mitä kulttuureita koskevaa tietoa käytän, ollessani vuorovaikutuksessa kulttuuritaustaltaan erilaisten ihmisten kanssa. Arvioi itseäsi ja omaa osaamistasi seuraavissa asioissa asteikolla 1-7. (1= Täysin eri mieltä, 7= täysin samaa)	,233	,290	,259	,272	,468	-,396

Sovellan osaamaani kulttuuritietoutta ollessani vuorovaikutuksessa itselleni vieraasta kulttuurista lähtöisin olevien ihmisten kanssa. Arvioi itseäsi ja omaa osaamistasi seuraavissa asioissa asteikolla 1-7. (1= Täysin eri mieltä, 7= täysin samaa mieltä)		,282	,200	,797	,159	
Olen tietoinen siitä, mitä kulttuureita koskevaa tietoa käytän kulttuurien välisessä vuorovaikutuksessa. Arvioi itseäsi ja omaa osaamistasi seuraavissa asioissa asteikolla 1-7. (1= Täysin eri mieltä, 7= täysin samaa mieltä)	,249	,362	,150	,530	,299	-,443
Tarkistan vuorovaikutuksen aikana kulttuuritietouteni paikkansapitävyyden ollessani tekemisissä toisista kulttuureista tulevien ihmisten kanssa. Arvioi itseäsi ja omaa osaamistasi seuraavissa asioissa asteikolla 1-7. (1= Täysin eri mieltä, 7= täysin samaa mieltä)	,113	,860		,119	,282	
Tunnen toisten kulttuurien oikeuskäytäntöjä ja taloudellisia järjestelmiä. Arvioi itseäsi ja omaa osaamistasi seuraavissa asioissa asteikolla 1-7. (1= Täysin eri mieltä, 7= täysin samaa mieltä)	,646	,372				-,100
Tunnen vieraiden kielten sääntöjä (esim. sanaston ja kieliopin osalta). Arvioi itseäsi ja omaa osaamistasi seuraavissa asioissa asteikolla 1-7. (1= Täysin eri mieltä, 7= täysin samaa mieltä)	,578	,125			-,135	,142

Tunnen toisten kulttuurien arvoja ja uskonnollisia käsityksiä. Arvioi itseäsi ja omaa osaamistasi seuraavissa asioissa asteikolla 1-7. (1= Täysin eri mieltä, 7= täysin samaa mieltä)	,735	-,177	,149	,228	,175	
Tunnen toisten kulttuurien avioliittojärjestelmiä. Arvioi itseäsi ja omaa osaamistasi seuraavissa asioissa asteikolla 1-7. (1= Täysin eri mieltä, 7= täysin samaa mieltä)	,792					-,195
Tunnen toisten kulttuurien taidetta ja käsitöitä : Arvioi itseäsi ja omaa osaamistasi seuraavissa asioissa asteikolla 1-7. (1= Täysin eri mieltä, 7= täysin samaa mieltä)	,822	,100		-,119	,100	
Tunnen toisten kulttuurien ei-kielellisen viestinnän sääntöjä. Arvioi itseäsi ja omaa osaamistasi seuraavissa asioissa asteikolla 1-7. (1= Täysin eri mieltä, 7= täysin samaa mieltä)	,697					
Nautin ollessani vuorovaikutuksessa toisista kulttuureista tulevien ihmisten kanssa. Arvioi itseäsi ja omaa osaamistasi seuraavissa asioissa asteikolla 1-7. (1= Täysin eri mieltä, 7= täysin samaa mieltä)				,207	,283	,645
Olen varma, että osaan käsitellä vieraaseen kulttuuriin sopeutumisesta aiheutuvaa stressiä. Arvioi itseäsi ja omaa osaamistasi seuraavissa asioissa asteikolla 1-7. (1= Täysin eri mieltä, 7= täysin samaa mieltä)	,101		,120		,734	,124

On hauskaa asua vieraassa kulttuurissa. Arvioi itseäsi ja omaa osaamistasi seuraavissa asioissa asteikolla 1-7. (1= Täysin eri mieltä, 7= täysin samaa mieltä)		,191		,200	,631	
Luotan siihen, että totun omasta kulttuuristani poikkeaviin ostosten tekemisen tilanteisiin. Arvioi itseäsi ja omaa osaamistasi seuraavissa asioissa asteikolla 1-7. (1= Täysin eri mieltä, 7= täysin samaa mieltä)			,231	,604		,174
Muutan suullista ilmaisuani (esim. aksenttiani ja äänensävyäni) silloin kun kulttuurienvälisen vuorovaikutus sitä vaatii. Arvioi itseäsi ja omaa osaamistasi seuraavissa asioissa asteikolla 1-7. (1= Täysin eri mieltä, 7= täysin samaa mieltä)			,638	,290		
Käytän puheessani taukoja ja hiljaisuutta kulttuurienvälisen vuorovaikutustilanteen vaatimusten mukaisesti. Arvioi itseäsi ja omaa osaamistasi seuraavissa asioissa asteikolla 1-7. (1= Täysin eri mieltä, 7= täysin samaa mieltä)	,134	,325	,767			,114
Vaihtelen puheeni nopeutta kulttuurienvälisen vuorovaikutustilanteen vaatimusten mukaisesti. Arvioi itseäsi ja omaa osaamistasi seuraavissa asioissa asteikolla 1-7. (1= Täysin eri mieltä, 7= täysin samaa mieltä)	,140	,417	,732	,145	,147	

Vaihdan ei-kielellistä ilmaisuani kulttuurienvälisen vuorovaikutustilanteen vaatimusten mukaisesti. Arvioi itseäsi ja omaa osaamistasi seuraavissa asioissa asteikolla 1-7. (1= Täysin eri mieltä, 7= täysin samaa mieltä)	,108	,697	,398	,181		
Muutan kasvojeni ilmeitä kulttuurienvälisen vuorovaikutustilanteen vaatimusten mukaisesti. Arvioi itseäsi ja omaa osaamistasi seuraavissa asioissa asteikolla 1-7. (1= Täysin eri mieltä, 7= täysin samaa mieltä)		,748	,405	,153		

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 8 iterations.