

Helsingin Liiketalouden Ammattikorkeakoulu

Liiketalouden koulutus ohjelma
Toimiva työyhteisö
JOH68L
2006

Raportti
Maahanmuuttajat Suomessa – arkipäivän tapahtumista ja niiden tulkinnasta

Ohjaaja: A.M.

Opiskelija: Rostislav Dinkov
Opisk. nro 0402714

Sisällysluettelo

Johdanto	
1) Teoria	2
1.1) Organisaationkulttuuri	3
1.2) Ryhmän roolit	4
2) Tapaukset	5
3) Analyysi	7
3.1) Käytännön artefakteista	7
3.2) Käytännön arvoista ja luomuksista	7
3.3) Käytännön perusolettamuksista	8
3.4) Ryhmän rooleista	9
4) Johtopäätökset	11
Lähdeluettelo	13

Johdanto

Lyhyesti sanoen tämän työn tutkimusongelmaksi olen valinnut tapaus, jonka laajempi aihe on: ”Maahanmuuttajana Suomessa - arkipäivän tapahtumista ja niiden tulkinnasta”.

Alusta lähtien haluan huomauttaa, että ihan tehtäväksiannon mukaan en ole yrittänyt tehdä perustelista tieteellistä tutkimusta, mutta olen huolellisesti yrittänyt noudattaa hyvän etätöyön pääpiirteet, kuten: **objektiivisuus** – eli työssäni tehdyt päätökset eivät ole henkilökohtaista mielipidettä, vaan kriittistä pohdinta empiriaan ja teorian välityksellä ja vuorovaikutuksella; **julkisuus** – olen yrittänyt perusteella minun väitteet, muiden tutkijoiden päätöksillä jo määrittellessäni laajaa ja monipuolista tapauskokoelmaa; **itsensä korjaaminen** – olen yrittänyt korjata kaikki työssäni olevat väitteet, jotka näyttävät olevan enemmän omaa, subjektiivista positiota. Huom! Seuraten opettajani ohjausta olen kirjoittanut uudestaan työni loppupäätökset, niin että puolueettomuus periaatetta noudatetaan paremmin.

Toisaalta tekstissä esiintyvät esimerkit ovat alkuperäistä maahanmuuttajan kokemusta, joiden reliabiliteetti ja toistettavuus on koettu ja vahvistettu muilta (ks. **ainakin** tapaukset 1-4).

Sitten olen lähestynyt tutkimusongelmaani tehtäväksiannon mukaan pääasiallisesti kahden organisaatioteorian näkökulmasta, Edgar Scheinin (1985) organisaationkulttuuri ja Erving Goffmanin (1971) ryhmän roolit.

Mielestäni teoriat täydentävät erinomaisesti toistensa kanssa, kuten organisaationkulttuurilla luodaan pelisääntöjen viitekehys, josta suurin piirteen määräytyvät roolien henkilöllisyydet, aistimukset ja odotukset. Toisin sanoen olen yrittänyt lähestyä tutkimusongelmaani sekä deduktiivisesti, että induktiivisesti.

Loppu päätöksissä olen käyttänyt avuksi ”seuraidentiteetin teoriaa” (Social Identity Theory), ”sosiaalioppimisteoriaa” (Theory of Social Learning) ja ”asenteiden teoriaa” (Attitude Theory, Katz 1960). Myös uusi asia tässä versiossa on Hofstede:n (1980-1993) ”The Hermes study” käyttöä. Työni pituudessa olen käyttänyt laajasti avuksi muitakin auktoriteetteja (ks. lähdeluetteloa).

1) Teoria

Käsittelen tapaustani **ainakin** kahden teoriaan näkökulmasta.

1.1) Organisaationkulttuuri

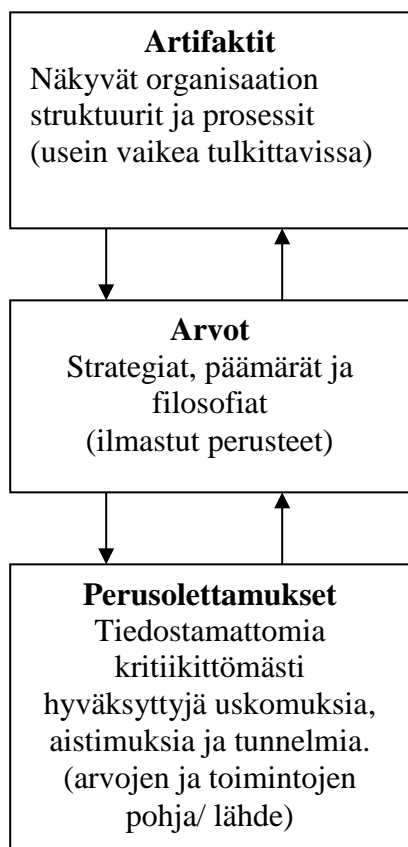
Alusta lähtien on mainittava, että melkein kaikki organisaationkulttuuria (OK) koskevat teokset on julistettu suurin piirtein viimeisten 20 vuoden aikana. Sillä voidaan sanoa, että teoria kärsii vielä nuoruudestaan ja ei ole hyvin vakiintunut.

Lyhyesti sanoen organisaationkulttuuri on semmoista näkömaata voimaa, jonka säännöt, normit ja uskomukset vallitsevat organisaation elämässä, jolla voidaan todeta että se on hyvin lähellä *yhteiskunnallista kulttuuria*. Eli toisin sanoen OK normaalisti toistaa aika paljon yhteiskunnallista kulttuuria, jossa se sijaitsee. (Nelson and Gopalan 2003) ¹

Sitten se kostuu monista aineettomista osista, kuten arvot, uskomukset, oletukset, havainnot, käyttäytymisnormit, artefaktit ja käyttäytymismallit, koskien organisaation jäsentä.

Tänä päivänä kirjallisuudessa löytyy nimi, Edgar Schein (1985), jonka teokset ovat laajasti hyväksytyä. Hänen mukaan on ymmärrettävä, että yrityskulttuurilla on useat eri tasot ja meidän pitää yrittää käsitellä sitä syvemmin ”niiden pituudella”.

Sitten Scheinin mukaan (OK) kolme tasot ovat: artefaktit, arvot ja perusolettamukset.



Eli ensimmäisellä tasolla (OK) on sitä, mitä näemme kuulemme ja tunnemme käymällä tietystä organisaatiossa. Toisin sanoen kyseessä ovat ihmisten käyttäytymiset, toimintatavat, ilmaisut ja niin edelleen. Siis tällä tasolla (OK) on hyvin näkyvissä ja todistettavissa, mutta on vaikea käsittää mistä se johtuu.

Toisella tasolla mennään askelen syvemmälle etsien (OK) sisäistä näkökulmaa. Eli kysymällä organisaation jäseniltä mitkä ovat niiden arvot, oletukset, päämäärät ja filosofiat. Sitten vastausten perusteella yritetään luoda parempaa kuvaa ensimmäisen tason artefakteista ja niiden perusteista.

Kolmannella tasolla katsotaan organisaatiota historiallisesti. Eli mitkä ovat olleet organisaation arvot, uskomukset ja oletukset sen iän aikana. Toisin sanoen nämä ovat ne seikat, jotka ovat avustaneet organisaation menestymistä vuosien aikana. Eli Scheinin mukaan puhutaan organisaation perustajien ja pääjohtajien arvoista, asenteista ja johtamislinjoista.

Kuva 1: OK tasot ²

¹ Lähde: Derek Rollinson Organisational Behaviour and Analysis ... 2005 s.674

² Lähde: E. Schein The Corporate Culture Survival Guide 1999 s.16

1.2) Ryhmän roolit

Eli yritän käsitellä tapaustani Erving Goffmanin (1971) ryhmän roolien näkökulmasta. Itse Shakespeare on sanonut, että ”*maailmamme on isoin näyttämö ja kaikki me esiinnymme sillä*”, siis jokaisella on oma roolinsa.

Ryhmän tai organisaation rooli on kokoelma odotetuista käyttäytymistavoista, jotka ovat yhteisiä ryhmän jäsenille. Eli hyvin yleisesti voidaan sanoa, että ryhmän tai organisaation käyttäytymistavat ovat roolimme skenaario tai pelisäännöt.

Seuraavasti esittelen roolin osatekijät tietyn mallin mukaan.³

Roolin henkilöllisyys (role identity)– tietyt asenteet ja käyttäytymiset, jotka ovat yhtenäisiä tietyllä roolille. Esimerkiksi katolispapilta odotetaan, kirkon protokollin mukaan, tietyt käyttäytymistavat riippumatta siitä onko pappi Puolassa tai Argentiinassa. Toisaalta ihmisillä on kyky vaihtamaan roolista toiseen silloin kuin pelisäännöt vaihtuvat. Jos meidän tapauksessa Argentiinan papista tulee Paaviksi olosuhteet ja säännöt muuttuvat uuden roolihenkilöllisyyden mukaan, jolla ihmisen käyttäytymistavatkin muuttuvat.

Roolin aistimus (role perception)– ihmisen ymmärrys sitä, miten hänen pitää käyttäytyä tietyssä tilanteessa. On hyvä mainita, että nämä aistimukset tulevat hyvin pitkälti ympärillämme olevista stimuleista – meidän kasvatuksesta, ystävistä, kirjoista, lehdistöstä, televisiosta ja n.e.

Roolin odotukset (role expectations) – nyt kyseessä on sitä, miten muut odottavat meidän käyttäytyvän tietyssä tilanteessa. Eli taas puhutaan samasta vertailukohteesta, kuten roolin aistimustapauksessa, mutta katsotaan sitä muiden silmillä ja ymmärryksillä. Tälle on myös hyvä sanonta, ”että Jumala on tietyllä hetkellä voimassa oleva yleisön mielipide”!?

Mielestäni ryhmän rooleilla täydennän analyysiani ihan hyvin, koska juuri **käyttäytymällä** tietyllä tavalla, joka hyvin voidaan tulkita esiintymällä tilanteen roolilla, me olemme tai emme ole tietyn organisaation/ryhmän hyväksytyjä jäseniä. Toisin sanoen voidaan sanoa, että organisaationkulttuurin arvot, uskomukset, oletukset, havainnot, käyttäytymisnormit, artifaktit ja käyttäytymismallit luovat tietyn roolin skenaario, jonka mukaan määräytyvät roolin henkilöllisyys, aistimus ja odotukset! Eli puhutaan saman kohteen deduktiivisesta ja induktiivisesta lähestymistavasta!

³ Lähde: S. Robbins Organizational Behavior 1993 s.227

2) Tapaukset

Tapaus 1

Noin pari vuotta sitten saadessani suomen passini Pasilan poliisiosastolla esiintyi seuraava tapaus. Antaessaan passi minulle poliisinaisvirkailija sanoi: ”tästä lähtien sinusta tulee suomen *kansalainen*, mutta ei ikinä suomen **kansallinen**”! Ajattelin hetkeksi, mutta mikäli semmoista **käyttäytymistä** ja ajattelutapaa olivat minulle niin uutta asiaa vastasin: ”hyvä näin on, koska olen syntynyt Bulgariassa ja kasvanut siellä 25 vuoden asti. Olen ensin bulgariaksi sanonut sydämellisesti ja puhtaasti äidilleni mammo ja samalla olen rakastunut ja sanonut bulgariaksi ensimmäinen kerta rakastan sinua! Kyllä olen bulgarialainen sekä kansallinen, että kansalainen (muuten olen kaksoiskansalainen, Bulgarian ja Suomen), mutta uteliaasti kysyin: ”no mitä sitten pienestä somalin vauvasta, joka on syntynyt Suomessa ja ilmeisesti ensimmäistä kieltä, jota on kuultu synnytyssairaalassa omassa elämässään on ollut suomea”? Virkailijan vastaus oli: ”se on sama kuin sinä suomen kansalainen, mutta ei ikinä tule kuulumaan meidän kansaan”! Mielenkiintoista, koska minun tapauksessa, se oli suurin piirteen OK, mutta pieni somalivauva oli maaton syntymästään lähtien!? Kysyin vielä Maarianhaminasta, jossa ihmiset eivät edes tänä päivänä osa suomea: ”no mitä Maarianhaminasta? Ovatko ne suomalaisia vai ei, kuin ne eivät edes halua osata suomea”? Virkailija vastasi: ”kyllä ne ovat suomalaisia”! Jonka jälkeen toinen poliisinaisvirkailija keskeytti keskusteluumme. Muistaakseni siinä aikana huoneessa oli ainakin kolme poliisivirkailijaa, mutta ei ollut muita ulkopuolisia.

Tapaus 2

Keskustelua yhteisistä pelisäännöistä

Perjantaina 7.4. Itä keskuksessa loukkaava kielenkäyttö johti väkivaltaiseen toimintaan ulkomaalais-taustaisen ja suomalaisen kuljettajan kesken. Tämä tapahtuma käynnisti keskustelut työpaikan pelisäännöistä. **Esiintykö meillä todella rasismia?**

Täytyykö meidän ratkoa välejämmä väkivallalla? Pitääkö meidän pelätä oman turvallisuutemme takia? Pohdiskelimme näitä kysymyksiä torstaina 20.4. pienessä ryhmässä ulkomaalaistaustaisten ja suomalaisten kesken.⁴

Tapaus 3

Ulkomaalaiset työnantajan silmiin, tutkimuksen julkistus tilaisuus

Suomalaiset työnantajat eivät osaa hyödyntää ulkomaalaisten osaamista. Esimerkiksi työnantajien mielestä ulkomaalaiset eivät tuo uusia asiakkaita tai auta (liike)toiminnan kehittämisessä. He eivät useinkaan tee koulutustaan vastaavaa työtä, jolloin heidän osaamisensa ei tule näkyväksi. Näkymätöntä osaamista ei osata hyödyntää, jolloin ulkomaalaisia ei koeta tarpeellisina....⁵

Tapaus 4

Ulkomaalaiset Johtajat Suomessa, opinnäytetyö Helia 2004

Raporttini käsittely kohteeksi olen satunnaisesti valinnut opinnäytetyön nimeltään ”Ulkomaalaiset Johtajat Suomessa”, joka on Jaana Kallioisen (Helian opiskelija) tekemä, vuodelta 2004.

Lyhyesti sanoen tutkimusongelmaa on esitetty jo työn alaotsikkona seuraavalla kysymyksellä – ”**miksi ulkomaalaiset johtajat ovat päätyneet Suomeen ja Suomessa toimiviin yrityksiin**”, kuten

⁴ Lähde HelBosti – Helsingin Bussiliikenteen sisäinen lehti nro. 10/21.4.2006 (ks. liite 1)

⁵ Lehdistötiedote – julkaisuvapaa 10.11.2005 klo 14
<http://www.helia.fi/fi/helia/uutisarkisto/tiedotteet2005/2005-11-10-000.html>

sittemmin käyttäen erilaisia tutkimus menetelmiä ja paljon lähde materiaalia on kehitetty työn viitekehys, strategia ja päätelmät.

Tutkimuksen tulokset ja johtopäätökset ovat seuraavat:

”- Kohderyhmä oli päätenyt Suomeen pääosin vain mielenkiintoisten tehtävien ja uranäkymien perässä. Suomi valtiona oli ollut toissijainen. Suomi ja varsinkin sen bisnesympäristö tosin yllätti kohderyhmän positiivisesti. Verotus- ja eläkejärjestelmät saivat osakseen jaetun kritiikin kuten myös korkeat asumis- ja elinkustannukset.

- **Myös vastaajien kokemat ennakkoluulot ulkomaalaisia kohtaan ovat parannettavissa vain ajan kanssa. Suomalaiset eivät ole tottuneet ulkomaalaisiin - yksi syy siihen on Suomen ulkomaalaispolitiikan hidas uudistuminen. Olemme tottuneet olemaan ja elämään itseksemme. Ihmisten suvaitsevaisuus muuttuu vasta tottumisen ja toivottavasti kansainvälisyyden myötä. Suomi ei voi jättäytyä Euroopan ja maailman ulkopuolelle, vaan se tarvitsee kansainvälisyyttä eri "muodoissa". Media voisi omalta osaltaan vaikuttaa asenteiden muuttumiseen tuomalla esiin enemmän siirtolaisia, jotka ovat löytäneet paikkansa suomalaisessa yhteiskunnassa ja työ- tai opiskeluelämässä.**⁶

Eli olen parhaimmillani yrittänyt koota laajaa ja mielestäni toistensa kanssa täydentävää tapauskokoelmaa erilaisten ihmisten näkökulmasta. Näin voidaan lähestyä todellisuutta paremmin, koska yhden ihmisen näkökulmaa on melkein poikkeuksetta subjektiivista, mutta jos muutama ihmistä ovat kokeneet tai huomanneet samaa, olemme ainakin askelen lähempänä todellisuutta!

⁶ Helian opintätö ”Ulkomaalaiset Johtajat Suomessa” Jaana Kallioinen 2004

3) Analyysi

Kuitenkin työssäni pidän päätapaukseksi **Tapaus 1** (Pasilan poliisivirkailijan käyttäytymistä). Muut tapaukset täydentävät lähtökohtaani!

Ensin lähestytään analyysin kohdetta seuraten E. Scheinin organisaationkulttuurin tasot.

3.1) Käytännön artefakteista

Käymällä eräällä suomenpoliisin osastolla huomataan, että yleisesti puhuen kyseessä on ”komennus-hallinta” tyyppinen organisaatio. Siistit ja ehjät nais- ja miesvirkailijat, jotka tehtävänsä mukaisesti palvelevat **suomen yhteiskuntaa!** Maahanmuuttajana minulla on ollut lyhyessä ajassa kohtuullisesti paljon tekemistä poliisin kanssa – viisumit, ajokortit, passit eli lakisääteiset dokumentit. Olen nähnyt, että etupäässä asiat sujuvat melko hyvin, eli tästä johtuvat artefaktit kuten esimerkiksi: siisteys, järjestelmällisyys ja hyvä toimivuus.

Mutta toisaalta ja taas oman maahanmuuttajan kokemukseni kautta olen huomannut ja kokenut ainakin seuraavat muut seikat ja artefaktit:

- asenne suomalaisiin ja maahanmuuttajiin kohti usein poikkeaa. Esimerkiksi yllä olevan Tapaus 1. Toinen esimerkki – vaikka tänä päivänä olen jo suomen kansalainen käydessämme vaimoni kanssa ulkomailla (vaimoni on perus suomalainen Hämeenlinnasta), meitä kohdellaan erilailla. Eli minulla sama kuin hänellä on punainen suomen passi, mutta hän pääsee Suomeen useimmiten vaan näyttämällä passinsa ja minua melkein pokesuksetta tutkitaan ja kysytään miksi, miten ja milloin. Eli vaikka suomen kansalaisena jään ulkopuoliseksi. Minua epäillään ja tutkitaan toistuvasti!

Tässä haluan erikseen tuoda esiin muiden tapausten (Tapaukset 2, 3 ja 4) väitteet, niin että tulee hyvin selvää, että kokemukseni ei ole ainoastaan henkilökohtaista ja poikkeuksellista näkökulmaa!

- Tapaus 2: Perjantaina 7.4. Itä keskuksessa loukkaava kielenkäyttö johti väkivaltaiseen toimintaan ulkomaalais- taustaisen ja suomalaisen kuljettajan kesken.

- Tapaus 3: Suomalaiset työnantajat eivät osaa hyödyntää ulkomaalaisten osaamista. Esimerkiksi työnantajien mielestä ulkomaalaiset eivät tuo uusia asiakkaita tai auta (liike)toiminnan kehittämisessä.

- Tapaus 4: Myös vastaajien kokemat ennakkoluulot ulkomaalaisia kohtaan ovat parannettavissa vain ajan kanssa. Suomalaiset eivät ole tottuneet ulkomaalaisiin - yksi syy siihen on Suomen ulkomaalaispolitiikan hidastuminen.

Älkää unohtako, että tapaukset 2-4 eivät ole minun väitteitä, eivätkä ne koske Suomen poliisia, vaan jotain syvempää, joka tulee esille tuonnempana!

Mistä semmoinen asenne voisi johtua!?

Tästä muut artefaktit, eli asenteet maahanmuuttajiin poikkeavat normaalista. Vaikka sen jälkeen kuin ulkomaalaisesta on tullut suomen kansalaiseksi, häntä epäillään ja kohdellaan erilailla. Olisiko juuri se ensinäkin pieni, mutta käytännössä olennainen huomautus, joka oli Pasilan poliisivirkailijan sanoilla ”tästä lähtien sinusta tulee suomen kansalainen, mutta ei ikinä suomen kansallinen”!? Voin huomata, että ainakin tietääkseni semmoinen erottaminen ei ole lakisääteinen ja ilmeisesti tulee jostain kulttuurin syvemmistä tasoista!?

Niin kuin itse E. Schein sanoo, että artefaktien tasolla (OK) on hyvin selkeä ja sillä on välitön tunteellinen vaikutus, mutta ei ole selvä mistä se johtuu⁷. Ja näin astutaan seuraavalla tasolla!

⁷ Lähde: E. Schein The Corporate Culture Survival Guide 1999 s.16

3.2) Käytännön arvoista ja luomuksista

Teoriaan mukaan tässä olisi pitänyt saada sisäistä informaatiota, esimerkiksi haastatteleemalla organisaation jäseniä niiden arvoista, uskomuksista päämääristä ja strategioista ja mistä ne johtuvat. Ymmärtääkseni kyseessä olevaa haastattelua ei ollut tehtäväksiannon mukaista ja olen korvannut sitä käymällä suomen poliisin internetsivulla (www.poliisi.fi) josta olen suoraan ottanut organisaation arvot. Eli sillä tutkimukseni jää vähän teoreettisella tasolla, koska usein on enemmän tai vähemmän eroa etukäteen asetetuista tavoitteista ja niiden suorittamistuloksista!

Toisaalta on hyvä pitää mielessä, että julkisesti paljastetut arvot (exposed values) eivät välttämättä näyttäisi organisaation todellista kulttuuria! Lähempänä niillä yritetään vahvistaa yhteiskunnallisesti hyväksytyä organisaation imagoa. Tavoite johon organisaation johto tavallisesti pyrkii! Sitten säädetyt käytännössä arvot (enacted values) ovat ne, jotka johtavat organisaation jäsenten päätöksentekoa ja käyttäytymistä, työolosuhteissa.⁸

Toiminnan yleiset periaatteet

[Poliisilain](#) mukaan poliisin on toimittava asiallisesti ja puolueettomasti sekä sovinnollisuutta edistäen. Poliisin toimenpiteet on suoritettava aiheuttamatta suurempaa vahinkoa tai haittaa kuin on välttämätöntä tehtävän suorittamiseksi. Toimenpiteiden on oltava perusteltuja suhteessa tehtävän tärkeyteen ja kiireellisyysyteen sekä tilanteen kokonaisarviointiin vaikuttaviin seikkoihin. Poliisilaki lisäksi edellyttää, että poliisin tulee ensisijassa neuvoin, kehotuksin ja käskyin pyrkiä ylläpitämään yleistä järjestystä ja turvallisuutta. Poliisi ei saa puuttua kenenkään oikeuksiin enempää kuin poliisin tehtävän suorittamiseksi on tarpeen.

Vaikka poliisitoiminta hyvin pitkälti perustuu lakiin, niin poliisin työ ei kuitenkaan ole vain mekaanista lain noudattamisen valvontaa, vaan myös yhteiselon turvaamista ja yksilöiden oikeuksien kunnioittamista. Poliisitoiminnassa noudatettavat arvot ja hyvät toimintatavat sisältyvät poliisin eettiseen valaan.

Jokaisella poliisilla on virkamerkki, joka on pidettävä mukana ja tarvittaessa tai vaadittaessa esitettävä silloin, kun se on virkatehtävää vaarantamatta mahdollista.

Poliisin toimintaa ohjaavat keskeiset lait, asetukset, määräykset ja ohjeet on koottu [sisäasiainministeriön nettisivuille](#)⁹

Eli ihan selkeästi ensimmäisen tason minun huomattavat artifaktit maahanmuuttajiin kohti, eivät johdu Poliisilaitoksen virallisesti julistetuista periaatteista, eivät ole lakisääteisiäkään. Tässä on hyvä huomauttaa, että toiminnan yleisissä periaatteissa sanotaan: ” [Poliisilain](#) mukaan poliisin on toimittava asiallisesti ja puolueettomasti sekä sovinnollisuutta edistäen.” ja ” **Poliisi ei saa puuttua kenenkään oikeuksiin enempää kuin poliisin tehtävän suorittamiseksi on tarpeen.**” !

Eli ihan selkeästi tässä jo tulee esille että puhutaan näkömaattomasta voimasta, jonka säännöt, normit ja uskomukset vallitsevat organisaation elämässä, koska kirjallisten sääntöjen mukaan virkailijan ei olisi pitänyt puuttua asiaan enempää. Päätös oli jo tehty korkeammalta taholta (Ulkomaalaisvirasto) ja passin/kansalaisuuden vastaanottaminen oli jo rutiini asia.

⁸ Lähde: Steven McShane Organizational Behavior 2003 s. 449

⁹ <http://www.poliisi.fi/poliisi/home.nsf/pages/B6DC36174143322FC2256B8700461094?OpenDocument>

Eli taas, vaikka toisella tasolla, mielestäni kyseessä olevan kärytymisen juuret jäävät hyvin epäselväksi. Mutta haluan toistaa, että asiat ovat harvemmin sitä miltä näyttävät olevan. Ja taas on mentävä tason syvemmälle!

3.3) Käytännön perusolettamuksista

Astutaan OK:n, tässä tapauksessa mielenkiintoisemmalla tasolla, eli ajattelemalla historiallisesti tapauksesta ja organisaatiosta. Mielestäni Suomen poliisilaitoksen historia voidaan hyvin yhdistää suomen valtioon historiaan, koska niin kuin poliisin sivulla on todettu ” Poliisitointa johtaa Suomessa sisäasiainministeriö.”¹⁰ – eli se on ihan selkeä osaa Suomen valtiota. Toisaalta taas toistetaan, että organisaation kulttuuri normaalisti toistaa aika pitkälti isäntänä olevan yhteiskunnan kulttuurin piirteitä (Nelson ja Gopalan 2003).¹¹

Tässä haluan mainita, että jos olisin voinut haastatella poliisi jäseniä, ehdottomasti kysymysten joukossa olisi ollut:

Olkaa hyvää ja laittakaa seuraavat väitteet arvojärjestyksessä tärkeimmästä alkaen:

- suomalainen
- uskovainen
- ammattilainen
- perheenjäsen
- eurooppalainen

Sitten haluan huomauttaa, että ihmisellä jonka vastaus on esim. muodossa: suomalainen, perheenjäsen, uskovainen ammattilainen ja eurooppalainen on aika erilaiset arvot ja perusoletukset kuin ihmisellä, jonka vastaus on esim. muodossa: ammattilainen, eurooppalainen, perheenjäsen, uskovainen ja suomalainen. Ensimmäisen tapauksessa yhteiskunnan kulttuuri lienee olevan johtavaa, koskien hänen käyttäytymistä ja toiselle johtava rooli on organisaationkulttuurilla, tässä huomion ottamatta niiden päällekkäisyydet!

Kirjallisuudessa ajattelutapani vahvistavat Osgoodin (1957) väitteet, että erilaisista arvojärjestysasenteista johtavat erilaiset käyttäytymistavat.¹²

Mikäli jo tuli esille, että OK ja yhteiskunnan kulttuurin välillä on selkeä riippuvuus suhde, tässä olisi hyvä sanoa jotain jälkimmäisestä.

Pohjoismaiden yhteiskunta on niin sanotusti kollektiivinen^{13*}. Kollektiivisessä yhteiskunnassa etusijalla tulevat yhteiskunnan edut ja intressit. Eli arkikielessä Suomessa usein puhutaan suomalaisista ja meikäläisistä, siis toisin sanoen ”me” muodossa. Yksittäinen ihminen tavallaan määrittelee itsensä pienenä osana isommasta ryhmästä, organisaatiosta, yhteiskunnasta ja hänen, vaikka henkilökohtaiset saavutukset, myötävaikuttavat etusijaisesti yhteiskunnan etua. Sitä johtuen ulkomailta Suomeen tullut henkilö tavallaan automaattisesti jää ”me muodon” ulkopuolella!

Sitten historiallisesti Suomen valtiolla/poliisilla on kohtuullisesti lyhyt itsenäinen historia ja toisen maailman sodan jälkeen Suomi on elänyt erittäin vaikeata aikaa. Hyvinkin voi olla että kansan muistissa, historiallisista syistä (noin 600 vuotta Ruotsinvalan alaisena ja noin 200 vuotta

¹⁰ <http://www.poliisi.fi/poliisi/home.nsf/pages/E9D8E3C4F56C4927C2256B8700455C96?OpenDocument>

¹¹ Lähde: Derek Rollinson Organisational Behaviour and Analysis ...2005 s. 674

¹² Lähde: Derek Rollinson Organisational Behaviour and Analysis ...2005 s. 142

^{13*} Ks. esimerkiksi Hofstede (1980) “ The Hermes study” tai vastaava työtä.

Venäjänvalan alaisena) ulkomaalaiset ovat se pahuus, joka on tuonut Suomelle riippuvuutta ja kärsimystä. Samalla hyvät asiat ovat etupäässä rankaa suomalaista työtä ja omaa itsenäistä menestystä. Jos vuosien aikana se on ollut onnistumisen kaava, sen on oltava totta tänäänkin. Eli puhutaan, niin kuin E. Schein sanoo yhteisesti opetetuista arvoista, uskomuksista ja oletuksista, jotka ovat tulleet etukäteen hyväksytyksi sitä mukaa kuin yhteiskunta menestyy¹⁴.

Näin nämä kritiikittömästi hyväksytyt perusoletukset jatkavat elämään ihmisten tajussa, vaikka pitkään sen jälkeen kuin olosuhteet ovat muuttuneet (esimerkiksi tänä päivänä). Toisin sanoen ihmisten käsityksessä on jotain kuin ”näin me teemme asiat” tai ”tämä on suomalaisten tapamme”.

Sitten ei saa unohda että maantieteellisesti Suomi on tavallaan syrjäytynyt maa ja ihan luonnollisista syistä ulkomaalaisten kulkua maan kautta on pitkään ollut jotain harvinaista. Vasta vuonna 1995 Suomen astuttua EU:hun, tavallaan avataan rajat ja kuten joka uusi asia ensimmäinen reaktio on vaikka luonnollisesti pelkoa ja vastustusta.

Ei saa unohda vaikeat ilmasto suhteetkaan. Mielestäni nekin ovat aikaa paljon edistäneet kollektiivisen yhteiskunnan muodostamista.

3.4) Ryhmän rooleista

Ja nyt kuin organisaationkulttuurin kautta kehitettiin tietynlainen skenaarion viitekehys, on mielestäni helpompi nähdä miksi juuri semmoinen käyttäytyminen maahanmuuttajiin kohti, koskien kaikki yllä olevat tapaukset, on hyvin odotettavissa.

Ja taas kollektiivisessa yhteiskunnassa etusijalla tulee yhteiskunta ja sen intressit, josta yleisö kansalaisista/poliisin jäsenistä taitavat olla ensin suomalaisia ja semmoisina ne luonnollisesti ja kritiikittömästi hyväksyvät ne asenteet ja perusoletukset, jotka ovat yhtenäisiä suomen kansalle.

Eli rooli on suomalainen ja sen henkilöllisyys ovat vuosien varrella yhteiskunnallisesti opitut normit, säännöt ja käyttäytymistavat!

Roolin aistimus, joka oli ihmisen käsitys sitä miten hänen on käyttäydyttävä tietyssä tilanteessa, on hyvin yleisön vaikutusalue. Esimerkiksi yhteiskunnanoppimisteoria (social learning theory) sanoo, ” että ihminen oppii paljon seuraamalla muita/yleisöä ja muokkaa käyttäytymisensä niin, että se tuottaa positiivisia/hyväksytyjä yleisöltä tuloksia ja samalla väistää käyttäytymistä, jota olisi tuomittu yleisöltä (A. Bandura, 1986)!¹⁵.

Eli taas, tavallisen ihmisen havainnot ovat aika paljon johdon ja yleisesti puhuen ympäristön vaikutusalueita. Siitä johtuen semmoiset julkiset lausunnot, kuten esimerkiksi Tatu Vanhasen pari vuotta sitten ovat hyvin ”hedelmällisiä” suuntaan tai toiseen ja niillä helposti ohjataan ihmisten aistimukset!

Roolin odotukset, eli mitä muut odottavat sinun tekevän tietyssä tilanteessa. Mikäli jo puhuttiin että kyseessä on kollektiivinen yhteiskunta, jossa tavallaan yksilö tottelee yleisölle, ryhmän odotukset meidän käyttäytymistapojen kohti ovat hyvin vaikutusvaltaisia! Henkilön on yhdenmukaistettava yhteiskuntaan, koska sillä hän toteaa olevansa osa siitä. Me suomalaiset! Haluan muistuttaa, että Tapauksen 1 aikana huoneessa oli muita ihmisiä ja ilmeisesti ne aika pitkään hyväksyivät semmoista puhetta, muuten se olisi ollut irrallisena ja me muotoa vastaan, jolla roolin odotusten ulkopuolella!

¹⁴ Lähde: E. Schein The Corporate Culture Survival Guide 1999 s.20

¹⁵ Lähde: Steven McShane Organizational Behavior 2003 s. 50

4) Johtopäätökset

*Koska ihmiset ovat oman kulttuurinsa vankeja, niiden käyttäytyminen näyttää oikealta toisille ihmisille, joita on kasvatettu samassa kulttuurissa(ja ovat hyväksyneet sitä).*¹⁶

Mikäli jo puhuttiin, että organisaation kulttuurin ja yhteiskunnan kulttuurin välillä on selkeä riippuvuus suhde, joka pätee vielä enemmän (Suomen) kollektiivisessa yhteiskunnassa, johtopäätökset tehdään jälkimmäisestä! Tapaus kokoelmat 1-4 toisaalta selkeästi osittavat, että kyseessä on huomattavasti laajempaa asiaa, kuin yhden henkilön elämykset!

Suomi on nuori, pieni ja tavallaan maantieteellisesti syrjäytynyt valtio, jolle ulkomaalaisten kulkua onkin kohtuullisesti uuta ja tuntematonta asiaa. Ensimmäiset reaktiot jälkimäistä vastaan, ihan luonnollisista syistä, ovat vastustusta ja pelkoa.

Historiallisista ja geopoliittisista syistä lienee, että maassa on muodostanut vahvaa ja yhtenäistä kollektiivista yhteiskuntaa, jolla on erittäin vankka sosiaalinen identiteetti.

Sitten seuraidentiteetin teoriaan mukaan (social identity theory) ihmiset tavallaan havaitsevat itsensä niiden henkilökohtaisen ja sosiaalisen identiteetin avulla.

Persoonallinen identiteetti koostu ihmisen ainutlaatuisista piirteistä ja ominaisuuksista, kuten esimerkiksi ulkonäkö, luonteenominaisuudet ja erikoiskyvyt.

Sosiaalinen identiteetti toisaalta viittaa ihmisen kuulumiseen erilaisiin seuraryhmiin. Sitten ihmisillä on vaihteleva käsitys niiden henkilöllisyydestä, kuten normaalisti jälkimäisen määräytyy persoonallisen ja sosiaalisen identiteetin seoksena riippuen olosuhteista.¹⁷ Samalla sosiaalisena olentona ihminen kuuluu erilaisiin ryhmiin. Niin kuin jo tuli puheeksi ”tapauksen 1”

poliisinvirkailija voi tajuta henkilöllisyytensä pääasiallisesti – suomalaisena, perheenjäsenenä, ammattilaisjärjestön jäsenenä, eurooppalaisena ja niin edelleen. Tavallisesti me tykkäämme positiivisesta oma- imagosta ja sitä johtuen me samastamme ryhmään, joka parhaiten tukee sitä.¹⁸ Suomen kollektiivisessa yhteiskunnassa, se ryhmää näyttää olevan me suomalaiset!

Nykyään tiedotusvälineet jatkuvasti viestivät yhteiskunnan positiivista imagoa erilaisilla maailman vertailuilla ja saavutuksilla. Lehdistöstä jatkuvasti luetaan ”iskulauseita”, kuten ”suomesta suomalaisille”, ”suomalaista laatua kyetä”, ”suomi on maailman kärjessä.....”, ”kotimainen.....” ja n.e.

Toisaalta vaikuttaa siltä, että historiallisista syistä Suomessa on muodostanut ymmärrys, että suomen kansalle hyvät asiat ovat etupäässä rankaa suomalaista työtä ja omaa itsenäistä menestystä. Tapa, joka on toiminut jatkuvasti menneisyydessä, odotetaan menestyvän tulevaisuudessakin.

Sitten suomen kollektiivisessa yhteiskunnassa on hyvin odotettavissa, että yleisö ihmisistä identifioivat itsensä etusijaisesti suomalaisina, eli sosiaalisen identiteetin/”me muodon” kautta.

Jälkimäinen on vertaileva prosessi, tarkoittaen että **me** ”määrittelemme” **itseämme** meidän ainutlaatuisilla ominaisuuksilla, joilla eroamme ihmisistä, jotka kuuluvat toiseen ryhmään. Suojakseen hyvää omaa imagoamme **me** tavallisesti **luomme** positiivista kuvaa omasta seuraryhmästämmme ja vastaavasti negatiivisempaa kuvaa ihmisistä, jotka kuuluvat muihin ryhmiin!¹⁹

Hyvin usein se tapahtuu kuvaamalla kaavamaisesti (stereotyping), joka tässä tapauksessa on sosiaalisen identiteetin laajennus. Se on prosessi, jolla uskotaan että ihmisillä on tietyt ominaisuudet johtuen siitä, että ne kuuluvat erilaiseen seuraryhmään!²⁰ Hyvä esimerkki meidän tapauksessa on tapauksen 3 suomen työntajien väite: ”. Esimerkiksi työnantajien mielestä ulkomaalaiset eivät tuo uusia asiakkaita tai auta (liike)toiminnan kehittämisessä.” Eli väitteen mukaan jos henkilö ”X” on

¹⁶ Lähde: Derek Rollinson Organisational Behaviour and Analysis ...2005 s. 123

¹⁷ Lähde: J. A. Howard “Social psychology of identities” Annual review of psychology 26, (2000) p. 367-393

¹⁸ Lähde: Steven McShane Organizational Behavior 2003 s. 68

¹⁹ Lähde: Steven McShane Organizational Behavior 2003 s. 68-69

²⁰ Lähde: C. Mcree ”Social Cognition: Thinking Categorically about others” Annual review of psychology 51(2000)p93

ulkomaalainen, siis **me muodon ulkopuolella**, hän automaattisesti on epäpätevyöntekijä, joka sinänsä on väärä asenne!

Stereotyypit eivät koskaan ole niin paikkansapitäviä kuin meidän henkilökohtainen tieto kyseessä olevasta henkilöstä! Toisaalta stereotyypit ovat ennakkoluulojen pohja, jotka ovat perusteettomat negatiiviset emootiot, koskien ihmisiä jotka kuuluvat tiettyyn kaavamaisesti kuvatun ryhmään.²¹

Eli loppujen lopuksi näyttää siltä, että erilaisista syistä Suomessa valitsevat aika pitkälti ”ei niin positiivisia” asenteita ulkomaalaisia kohti, joka suuren muutoksen/haasteen tapauksessa on ihan luonnollista. Katz (1960) väittää, että yksi asenteiden pääfunktioista onkin omaa imagoamme suojaamista. Eli puolustaksemme egoamme, me joskus luomme asenteita, jotka oikeuttavat meidän käyttäytymistä, silloin kuin haastetaan meidän arvot ja uskomukset!²²

Onneksi asenteet ovat täysin ihmisten luomia! Ne ovat osaa henkilön persoonallisuudesta ja kehittyvät ja muuttuvat ihmisen ajankohtaisen tarpeen mukaan (Rosenberg, 1960).²³

Ja tänä päivänä eletään ihmiskunnan suurimpia muutoksia – globalisaatiota! Eli globalisaation myötä ympäristön olosuhteet ovat nopeasti ja dramaattisesti muuttumassa. Esimerkiksi ihmisten ja työvoiman liikkuvuus ovat olennainen kansainvälistymisen ja globalisaation osatekijää. Huom. muutokset koskevat suoraan Suomea! Esimerkiksi: ”**Ammattiväestä pulaa yrityksissä: Elinkenoelämän keskusliiton EK:n kyselyn mukaan joka neljännellä yrityksellä on vaikeuksia palkata ammattitaitoista henkilöstöä.**”²⁴ Toisaalta kaikki vie aikansa!

²¹ Lähde: Steven McShane Organizational Behavior 2003 s. 70-71

²² Lähde: Derek Rollinson Organisational Behaviour and Analysis ...2005 s. 132

²³ Lähde: Derek Rollinson Organisational Behaviour and Analysis ...2005 s. 131

²⁴ Lähde: 100 lehti 12.5.2006 No 91(2035) s.5

Lähdeluettelo:

- Derek Rollinson Organisational Behaviour and Analysis an Integrated Approach 2005
- E. Schein The Corporate Culture Survival Guide 1999
- S. Robbins Organizational Behavior 1993
- Steven McShane Organizational Behavior 2003
- HelBosti – Helsingin Bussiliikenteen sisäinen lehti nro. 10/21.4.2006 (ks. liite 1)
- Lehdistötiedote – julkaisuvapaa 10.11.2005 klo 14
<http://www.helia.fi/fi/helia/uutisarkisto/tiedotteet2005/2005-11-10-000.html>
- Helian opintäytetyö ”Ulkomaalaiset Johtajat Suomessa” Jaana Kallioinen 2004
- <http://www.poliisi.fi/poliisi/home.nsf/pages/B6DC36174143322FC2256B8700461094?OpenDocument>
- <http://www.poliisi.fi/poliisi/home.nsf/pages/E9D8E3C4F56C4927C2256B8700455C96?OpenDocument>
- Hofstede (1980) “ The Hermes study”
- 100 lehti 12.5.2006 No 91(2035) s.5