

Nina Tuominen (juontaja):

Mukavaa kuunteluhetkeä juuri sinulle ja kiitos, kun kuuntelet tätä pintaa syvemmltä podcast-sarjan jaksoa, jossa pohditaan, miten suomalainen kasvaa maailman kansalaiseksi tai miksi kulttuuriosaaminen on yritykselle ratkaisevan tärkeää. Suomalainen kyllä pärjää mainiosti maailmalla, kun vain on kielitaito kunnossa. Kulttuuriosaamista on ja maailman kansalaisia ollaan, vai ollaanko? Pärjääkö suomalainen erilaisten kulttuurien kanssa noin vain? Meillä on tänään LAB Talkissa vieraana kulttuurien välisen viestinnän lehtori Jaana Häkli. Tervetuloa.

Jaana Häkli:

Kiitoksia.

Nina Tuominen (juontaja):

Jaana, sinä olet sitä mieltä, että suomalaiset eivät oikein tiedä, mitä maailmankansalaisuus on. Kerro minulle vähän lisää, mitä sinä sillä tarkoitat?

Jaana Häkli:

Olen sitä mieltä, että suomalaiset eivät välttämättä todellakaan tiedä sitä, mistä ne kulttuurierot tulevat, tai ylipäätään, mitä se maailmankansalaisuus on. Me monta kertaa myös ajatellaan, että maailmankansalaisuus on se, että kun sinä olet käynyt 150 maassa ympäri maailmaa, tai että maailmankansalaisuus tarkoittaa sitä, että sinä et voi olla enää suomalainen, että sinun täytyy unohtaa se oma kulttuurinen identiteetti, mikä sinulla on syntyjään. Eihän se tietenkään sitä tarkoita, vaan oikeastaan maailmankansalaisuus tarkoittaa sitä, että me olemme niin sanotusti kotona vähän siellä, minne me menemme. Ja että myös ymmärretään niitä ihmisiä, jotka tulevat aivan eri kulttuuritaustasta huomattavasti syvemmin.

Mutta sitten toisaalta maailmankansalaisuuteen kuuluu myös se, että me otamme vastuuta luonnosta. Me otamme vastuuta ja reagoimme esimerkiksi eriarvoisuuteen, kun me sitä huomaamme. Ja sitten, että me ymmärrämme ja siedämme niitä kulttuurieroja, mitä ihmisten välillä esimerkiksi on. Ja että me näemme kulttuurin moninaisuus semmoisena voimavarana ja meidän arkeamme elämää rikastuttavana asiana.

Nina Tuominen (juontaja):

No minulle tulee heti tästä mieleen tämmöinen, että pitääkö sitten tämmöinen sanonta paikkansa kuin maassa maan tavalla?

Jaana Häkli:

Kyllä, se pitää. Eli tarkoittaa sitä, että maailmankansalaisenkin pitää tehdä kotiläksynsä, kun hän menee esimerkiksi ulkomaille. Eli se, että miten me käyttäydymme Suomessa monessa suhteessa, ei tarkoita sitä, että voidaan käyttäytyä samalla tavalla. Sitten ihan kaikkialla, minne me menemme. Eli maailmankansalaisuuteen oikeasti kuuluu se, että me huomioimme positiivisesti ja haluamme oppia niistä kulttuurieroista. Ja me myös omaa käytöstämme, esimerkiksi meidän omaa viestintätapaamme sopeutamme sitten siihen, että mikä toimii missäkin maassa. Ja me kunnioitamme niitä kulttuuritapoja, mitä eri maissa on.

Nina Tuominen (juontaja):

Minä olin joskus asustellut Thaimaassa semmoinen seitsemän kuukautta. Ja siellä huomasin sitten juuri sellaisia asioita, että esimerkiksi sormella ei saanut osoittaa ja piti koko kämmenellä osoittaa. Ja sitten jos istuttiin lattialla, niin ei saanut jalkapohjilla osoittaa ketään, että jalat piti olla sillä tavalla. Kyllä oli alkuun tuntua, että miksi ihmiset tekevät tietyllä tavalla. Mutta sitten kun pääsi sisälle siihen, niin totta kai sitä rupesi tekemään samalla tavalla ja kunnioittamaan sitä heidän kulttuuriensa. Ja mehän olin siellä vieraana siinä maassa.

Jaana Häkli:

Kyllä, joo. Ja se on myöskin se todellinen asia sitä maailmankansalaisuutta, että me olemme oikeasti vieraana siinä maassa, minne me menemme. Mutta me niin kuin sanomme, toimimme siellä niin, että meistä ei jää jalanjälkiä tai että me emme aiheuta kulttuurikolareita. Ja todellakin sitten maailmankansalaisuuteen liittyy myös se, että me ymmärrämme ja siedämme, mutta me myös reagoimme omilla teoillamme. Esimerkiksi eriarvoisuuteen tai sitten, että me huomioimme esimerkiksi se, että mihin kaikkialle maailmaan meidän ostokäyttätymisemme päätökset esimerkiksi johtavat. Ja maailmankansalaisuuteen kuuluu se, että me ymmärrämme myös, että miten verkottunut tämä maailma on esimerkiksi digitaalisesti, että sitten liiketoiminnassa, että se vastuu omista teoista ja kuinka se voi näkyä, vaikka todellakin jossain kehitysmaassa tai toisella puolella maailmaa. Niin se on ehkä se aspekti myös, mitä ei monta kertaa mielletä, että se kuuluu maailmankansalaisuuteen.

Koska voit itse asiassa olla paljon enemmän maailmankansalainen, jos olet siinä omassa kotikaupungissa, teet siellä esimerkiksi hyvää toisille ihmisille tai reagoit siellä ja toimit esimerkiksi eriarvoisuuden vähentämiseen liittyvissä tehtävissä, niin voit olla paljon enemmän maailmankansalainen verrattuna siihen, että reissaat vaikka 150 maassa.

Nina Tuominen (juontaja):

Joo, ja tuo oli mielestäni aika hyvä, että kiteytit ja tiivistit tuon täysin ymmärrettäväksi, ja juuri kun rupeaa miettimään, miten paljon suomalaiset pystyvät vaikka auttamaan ulkomailla hädänalaisia ihmisiä, niin sen pystyy tekemään ihan kotisohvaltakin.

Jaana Häkli:

Kyllä, kyllä. Ja tämä on omalla tavalla hyvin mielenkiintoinen, olen vähän perehtynyt tarkemmin todellakin tähän hyvän tekemiseen, ja se, että sekin on todella kulttuurisidonnainen asia, ja me emme oikeasti välttämättä miellä sitä, ja tässä minä myös hyvin suoraan sanon, että se ei välttämättä ole osa suomalaisten nuorten arvomaailmaa.

Olen opettajana törmännyt tosi monta kertaa siihen, että olen pyytänyt, vaikka opiskelijoita, että meillä on tällainen projekti, me tarvitaan vapaaehtoisia, ja sitten siellä on ensimmäiseksi kansainväliset opiskelijat, jotka sanovat, että minä, minä, minä haluan päästä ja osallistua, mutta sitten monta kertaa suomalaiset opiskelijat reagoivat asiaan, että mitä minä saan tästä? En halua olla osa orjatyövoimaa, ja siinä vaiheessa, kun esimerkiksi joku mustaihoinen afrikalaistaustainen kenties, tai mistä päin maailmaa hän tulee, kun kuulee sanan orja, niin hän ei pelkästään nosta vaan oikeasti kulmakarvojaan, vaan hän kokee, että kuinka voit suomalaisena esimerkiksi käyttää koko sanaa orja, sehän on siis historiallisesti niin painolastattu termi, mutta monet suomalaiset eivät ymmärrä sitä, että jos teet ja osallistut hyväntekeväisyysprojekteihin tai teet vapaaehtoistyötä, että itse asiassa samalla myöskin harjoitat tiimitaitoja ja johtamistaitoja, kommunikaatitaitoja, harjoitat kaikkia näitä pehmeitä arvoja ja taitoja, joita tarvitaan myöskin työelämässä, empatiaa, sympatiaa ja yhdessä tekemistä, ja sitten he eivät tajua, että kuinka hyvältä se näyttää siellä ansioluettelossa, kun sinne laitat, että olen ollut tällaisessa hyväntekeväisyysprojekteissa esimerkiksi mukana.

Ja sitten myöskin meillä on maita, kuten Ranska, Vietnam, Dominikaaninen tasavalta, jossa et pysty valmistumaan korkeakoulusta, jos et ole tehnyt hyväntekeväisyystyötä osana tutkintoa, eli tässä on hirveän isoja kulttuurieroja, ihan jos Euroopan sisäisesti myöskin kun katsotaan tilastoja, että ketkä osallistuvat esimerkiksi vapaaehtoistoimintaan, niin tässä on mielestäni suomalaisilla nuorilla heräämisen paikka, että jostain syystä onhan Suomi täynnä marttakerhoja, onhan Suomi täynnä kaiken maailman kerhoja, joissa mummot ja papat tekevät

hyväntekeväisyyttä, mutta miksi herätään siihen sitten kun ollaan plus 50, että se herääminen tapahtuu vähän aikaisemmin on sitä mieltä.

Nina Tuominen (juontaja):

On, ja kyllähän sen huomaa, minulla on itselläni kolme omaa nuorta aikuisia jo, mutta siis kolme pojankoltiaista ollut joskus ja sanoisin näin, että on myös meillä vanhemmilla vastuu siihen kasvattamiseen, että kaikesta aina ei palkkaa saa, kaikesta ei aina sitä suoraan saantien rahallista hyötyä saa, vaan se hyöty voi tulla jollain ihan muulla tavalla, ja sitten se, että hyvä sanonta, anna hyvän kiertää, niin kyllä se tulee takaisin.

Jaana Häkli:

Kyllä, se on juuri näin. Ja sitten se on ihan samalla tavalla, että tällainen aktiivinen kansalaisuus kuuluu tähän maailmankansalaisuuteen myös, että sitten myös tämän hyväntekeväisyyden kautta monta kertaa pystytään kehittämään niitä omia pehmeitä taitoja, mutta sitten myöskin aina oleellisena siihen kuuluu tämän oman tekemisen reflektointi kriittisesti ja sitä kautta ne oman osaamisen kehittäminen.

Nina Tuominen (juontaja):

No, sinä olet itsekkin oleskellut pidempiä aikoja ulkomailla esimerkiksi Saksassa, ja olet ahkerasti käynyt opettamassa myös ulkomailla, niin millaisia ahaa-elämyksiä sinä olet itse matkoilta saanut, tai millaisia kulttuuritörmäyksiä?

Jaana Häkli:

Joo, niin jos vähän ikään kuin kerron tuosta omasta taustasta, niin pikkasen, eli olen ollut nyt ammattikorkeakoulussa opettajana jo 24 vuotta, ja tulin aikoinaan kieltenopettajaksi opettamaan englantia ja saksaa ja vähän sitten suomea ulkomaalaisille. Sitten puolestaan olin itse opiskellut kulttuurillista viestintää ja sain sen sitten niin kuin puskettua erityisesti tuonne restonomikoulutukseen pakolliseksi opintojaksoksi, ja sillä tiellä olen nyt sitten luopunut englannin opettamisesta ja saksan opettamisesta, ja opetan tänä päivänä vain ja ainoastaan englanniksi. Ja oikeastaan niin kuin se, että olen hurahtanut siihen myös ja kulttuurierojen ymmärtämiseen ihan niiden omien kokemusten kautta.

Eli olen ollut pidempiä jaksoja opettamassa sekä Taiwanissa että Meksikossa, ja sitten olen jo lakannut laskemasta, että kuinka monta kertaa olen ollut Saksassa opettajavaihdossa, että kaikkia niitä maita, missä olen ollut opettamassa, niin olen muistaakseni 13. Ja olen huomannut isoja eroja esimerkiksi opiskelukulttuurissa. Minulle tuli täytenä yllätyksenä se, että kuinka vaikeaa oli taiwanilaisille opiskelijoille esseen kirjoittaminen. Kun ne olivat korkeakouluopiskelijoita, jotka suorittivat siellä sitä minun kulttuurisen viestintäni kurssia, niin ei minulle tullut mieleenkään, että minun eurooppalaisenani olisi pitänyt opettaa heille, että miten kirjoitetaan essee.

Ja sitten puolestaan niin kuin Meksikossa tuli hirveän selkeästi esiin se, että kuinka keskustelu, aktiivinen dialogi opettajan ja opiskelijoiden välillä on osa sitä oppimista. Ja kuinka sen dialogin kautta, argumentoinnin kautta, elävien esimerkkien kautta opiskellaan. Sitä meksikolaista opiskelukulttuuria toivoisin tänne Suomeen enemmän niin, että oikeasti tulisi sitä vastavuoroisuutta siihen opetustilanteeseen. Ja sen, että sitten myös opiskelijat vähän kyseenalaistaisivat opettajaa tai sitten kertoisivat omia esimerkkejä.

No sitten tietenkin on muissa työtehtävissä, kun olen hoitanut kansainvälisyysasioita myös meidän ammattikorkeakoulussamme, niin olen päässyt sitten semmoisiinkin vähän eksoottisempiin maihin, kuten Nepaliin ja Intiaan. Ja niissä on sitten huomannut sen, että mitä

oikeasti se vieraanvaraisuus on. Me suomalaiset monta kertaa ylpeilemme sillä, että me olemme todella vieraanvaraisia ja me tarjoamme parasta. Mutta en nyt ihan allekirjoittaisi tätä lausetta kuitenkaan, kun on nähnyt, miten maailmalla pidetään vieraista huolta. Varsinkin silloin, jos sinulla on jonkin näköinen hätä tai jonkin näköinen ongelma.

En yleensä sairasta, mutta sain jostain syystä kynsivallitulehduksen Nepalissa. Ja sen partnerin, sen korkeakoulun, rehtorin vaimo ja rehtorin poika lähtivät yhdessä sitten viemään minua sinne yksityiseen amerikkalaiseen sairaalaan Katmandussa. Ja sitten kävivät ostamassa minulle toisenlaiset kengät, koska en pystynyt pitämään umpikengiä, kun varvas oli paketissa ja se tulehdusrakkula oli puhjennut. Ja sitten niistä omalla tavallaan huomaa sen, että kuinka sinun hyvinvoinnistas i oikeasti huolehditaan siinä kiputilanteessa tai ongelmatilanteessa ja kuinka sinun eteesi oikeasti tehdään kaikki ja kuinka arvovaltaiset ihmiset, tyyliin rehtorin vaimo ja poika huolehtivat sinusta henkilökohtaisesti, että sinulla on kaikki hyvin.

Ja sitten samantyyppisiä vähän tarinoita voin kertoa myös Intiasta, että kyllä ihan hotellissakin tuosta huolehditaan kuin kukkaa kämmenellä, jos joku ongelma tulee, niin kyllä se on niitä sellaisia asioita, mitä on sitten siellä huomannut. Mutta sitten tietenkin meillä on aivan erilaisia käsityksiä ajasta, että suomalaisethan ovat aina todella täsmällisiä ja me olemme yleensä ajoissa, mutta sitten Italiassa tai esimerkiksi Intiassakin, niin vaikka kalenteriin on laitettu, että se Intiassa kokous saattaa kestää tunnin tai kaksi, niin ei se ole mikään, niin myös se kestää kolme vai neljä. Tai se, että seisot siinä liikenneruuhkassa autossa oikeasti sen tunnin, ilman että se auto liikkuu metriäkään. Se on ihan normaalia. Jos siellä myöhästyään, niin siellä myöhästyään.

Ja sitten myös kyllä näissä esimerkiksi kansainvälisessä hanketoiminnassa on tullut ihan eurooppalaistenkin välillä näitä kulttuurieroja. Meillä on todella isot arvomaailmaerot, jos ajatellaan romanialaisia verrattuna suomalaisiin. Esimerkiksi, mitä tulee seksuaalivähemmistöjen oikeuksiin tai miten esimerkiksi seksuaalivähemmistöjä kohdataan ja kohdellaan Romaniassa. Ja sitten myös, että jos ajatellaan ihan yhteistä hanketoimintaa, niin minulle tuli ainakin henkilökohtaisena yllätyksenä se, että saksalaisten ja suomalaisten asiantuntijoiden välillä on hyvin erilainen ymmärrys siitä, että miten tehdään laadullista tutkimusta. Tai mikä on hierarkia ja esimerkiksi statuksen merkitys.

Nina Tuominen (juontaja):

Millä tavalla se näkyy erityisesti?

Jaana Häkli:

No esimerkiksi saksalaiset, niin he haluavat monta kertaa korostaa sitä, että mikä heidän asemansa on organisaatiossa. He haluavat korostaa sitä, että he ovat väitelleitä, he ovat professoreja. Ja se on osa, mikä näkyy ei pelkästään siinä bisnespukeutumisessa, mutta siinä kaikessa kommunikaatiossa. He monta kertaa viittaavat, että kun minä olen tässä ja tässä asemassa, niin minä en voi tehdä näin ja näin ja näin. Tai minun täytyy tehdä näin ja näin ja näin.

Ja sitten tosissaan, että kyllä tuli yllätyksenä se, että meillä Suomessa, kun opiskelijoiltakin vaaditaan laadullisessa tutkimuksessa esimerkiksi transkriptioita. Me nauhoitamme jonkun haastattelun ja sitten meidän täytyy se litteroida, mikä on todellakin todella aikaa vievää puuhaa. Kukaan ei siitä tykkää, mutta se vaan täytyy tehdä. Ei monissa muissa maissa, niin riittää vain se nauhoitus, että ei sitä litterointia tapahdu ollenkaan. Ja nämä olivat sitten asioita, jotka ehkä tulivat yllätyksenä sitä se, että saksalaiset eivät olleetkaan niin jämpetejä aikataulujen suhteen kuin mitä me suomalaiset olemme tottuneet monta kertaa, niin kuin oletetaan.

Nina Tuominen (juontaja):

Joo, minulle ainakin ensimmäisenä tulee saksalaisuudesta mieleen se, että siellä ollaan todella tarkkoja kaikesta aikataulusta ja että pitää mennä by the book. Mutta okei.

Jaana Häkli:

Se on monta kertaa näitä, että totta kai yleisesti ottaen Saksassa ihmiset ovat hyvin täsmällisiä ja asiat tehdään määräaikaan mennessä, mutta sääntöön ei ole aina poikkeuksia. Ja sitten tietysti ehkä siinä ajassa, kun olen ollut ulkomailla sekä työn että oman vapaa-ajan puitteissa, niin on tullut todellakin esiin se, että kuinka näillä henkilökohtaisilla suhteilla on ihan valtava merkitys. Hyvänä esimerkkinä voin kertoa sen, että tapasin opettajavaihdossa Belgiassa kaksi saksalaista kollegaa ja sitten me laadimme yhteistyösopimuksen korkeakoulujen välille. Ja nyt oikeastaan se yhteistyö on puolestaan johtanut sopimukseen amerikkalaisen korkeakoulun kanssa, espanjalaisen korkeakoulun kanssa ja sitten myös hollantilaisen korkeakoulun kanssa. Verkostoitumisverkostoitumismahdollisuudet ja se, että tapaat face to face, opit tuntemaan ihmiset, niin ne sitten puolestaan, ne ovat niitä asioita, mitkä todellakin avaavat niitä ovia ja esimerkiksi yhteisiin tutkimus- ja kehitysnovaatiotoiminnan hankkeisiin. Sitten ei tarvitse omalla tavallaan, kun vain ja ainoastaan kilauttaa kaverille, että mitäs tykkäät tästä ajatuksesta ja lähdetkö mukaan.

Nina Tuominen (juontaja):

Onhan sillä suuri merkitys, että miten me ihmiset verkostoidumme. Oli se kotimaassa tai ulkomailla, niin ainahan se suu kannattaa avata, koska monesti sieltä löytyy juuri tämmöisiä loistavia esimerkkejä, niin kuin sinullakin on tullut. Yhdestä keskustelusta loppujen lopuksi sen johdosta sitten tulikin monta eri kontaktia, joiden kanssa yhteistyöt aloitettiin tekemään.

Jaana Häkli:

Se on juuri näin. Ja sitten haluan korostaa myös sitä, että se ei ole pelkästään se face-to-face kohtaaminen. Vaan sehän voi olla, että pystyt luomaan esimerkiksi verkossa ihan elämänikuisia kumppanuuksia ja ystävyysuhteita. Minun yksi paras tarina, minkä monta kertaa on aina, tai kun opiskelijani esittelen itselleni, niin esimerkiksi kerron, että olen aktiivinen lukija ja tykkään lukea, jos ja vaikka minkälaista kirjallisuutta. Paitsi ehkä sotakirjallisuutta en juurikaan. Mutta sitten seuraan myös Facebookissa, mitä kirjallisuudesta kirjoitetaan ja puhutaan. Ja sitten siellä oli yhtenä päivänä yksi egyptiläinen Indie kirjoittaja, joka sanoi, että hän on kirjoittamassa tämmöistä rakkausromaanina. Niin sanotusti kuvitteellinen, ehkä Lähi-Itään liittyvä maa. Ja sitten siellä on semmoinen prinssi ja sitten siellä on semmoinen amerikkalainen New Yorkissa oleva nuori nainen. Ja sitten siinä on pakkoavioliitto, sitten siinä on murha ja sitten siinä on mysteeriä ja erinäisiä tapahtumia, mitä nyt kunnan romanssiin ja jännärikirjaan kuuluu. Ja sitten hän halusi sille kirjallensa jonkun, joka on oikolukija ja joka kommentoi kappaleittain sitten hänen kirjoittamistaan. Ja sitten minä nostin käden pystyyn ja rupesin juttelemaan hänen kanssaan, chattamaan. Ja sitten oikeasti siitä tuli semmoinen elämänikuinen ystävyysuhde. Ja nykyään sitten, tai me on kerran tavattu Kairossa. Se oli ihan ikimuistoinen, että me oltiin varmaan 4–5 vuotta, vaan tässä on tarkkaan verkossa viestitely ja juteltu. Ja WhatsApp-puheluita totta kai. Ja sitten kun me nähtiin livenä, niin se oli todella uskomaton tarina. Ja itse asiassa hän on sitten sen ensimmäisen kirjansa siitä trilogiasta myös omistanut minulle. Se on ihan mieletön tarina minun mielestäni. Nimenomaan se, että sitä verkostoitumistakin voi tapahtua myös verkossa ja myös siihen, että minkälaisia vapaa-ajan intressejä sinulla on. Ja se, että olen itse oppinut hänen kauttansa egyptiläis- ja arabikulttuurista paljon enemmän kuin mitä aikoinaan opin, vaikka omilla oppitunneilla. Nämä ovat kultakin paljon tällaiset ihmiset sitten, jotka sanotaan, josta tulee sen oman kulttuurinsa suurlähettiläitä. Ihan mikä myös

kuuluu omalla tavallaan tietenkin siihen maailmankansalaisuuteen, että olet aina maailmalle mennessä oman kulttuurisi suurlähettiläs.

Nina Tuominen (juontaja):

Juuri näin. Sinulla on yli 20 vuoden kokemus kulttuurien välisen viestinnän kouluttajana. Olet kouluttanut niin opiskelijoita kuin yritysten työntekijöitäkin. Miksi tämä kulttuuriosaaminen on sinun mielestäsi tärkeää?

Jaana Häkli:

No siis itse asiassa jotkut tutkijathan ovat jopa väittäneet, että tänä päivänä tuo kulttuuriosaaminen on ihan yhtä tärkeää kuin luku- ja kirjoitustaito. Se on todella paljon sanottu, mutta me emme saa aliarvioida sen merkitystä ihan siitäkkin takia, että Suomikin on viimeisten vuosikymmenien aikana ihan selkeästi muuttunut maa. Meidän väkilukumme kasvaa ihan sen takia, että meille muuttaa muualta ihmisiä. Sen takia me voidaan sanoa tätä monikulttuurisuusosaamista. Tätä esimerkiksi tarvitaan ihan jokaisella alalla tänä päivänä, koska jokaisen firman... Sinun työkaverisi on yhtäkkiä ihan toiselta puolelta maapalloa. Sitten taas meidän täytyy ymmärtää, että on aika paljon, että tämä monikulttuurisuus Suomessa on monelle todella uutta tai todella vierasta. Ihan siitäkkin syystä, että voidaan sanoa, että ehkä me nyt vähän, jos me sanomme 1980-luvulle, niin suomalaisia muutti aina pois Suomesta historiallisessa perspektiivissä. Sitten vasta kun tuli sota Somaliassa ja sieltä tuli isommat määrät somalialaisia pakolaisia, muutti Suomeen 1990-luvun alussa, niin vasta sen jälkeen Suomeen on ruvennut muuttamaan muualta enemmän ihmisiä. Nyt tietenkin tämä positiivinen maahanmuutto viimeisinä vuosina, nimenomaan työperäinen maahanmuutto, on tuonut aikaan sitä, että jokainen meistä todennäköisesti altistuu sille monikulttuurisuudelle ja myös täytyy oppia siinä.

Sitten totta kai sitä monikulttuurisuusosaamista tarvitaan ihan senkin takia, että meidän yhteiskunnassamme kuitenkin on hyvin huolestuttavia ilmiöitä tällä hetkellä. Meillä on todella kärjistynyt tämä polarisaatio, että myös tämä rasismikeskustelu, mikä nyt Suomessa on vellone eri muodoissa, erityisesti viime vuonna kesällä, mutta sitten omalla tavalla se keskustelu vielä jatkuu kuitenkin. Se on erittäin huolestuttavaa, että sitten viimeaikaiset tutkimukset esimerkiksi siitä, että tämä polarisaatio erityisesti poikien ja tyttöjen välillä, erot arvomaailmassa, on merkkejä ehkä jonkinlaisia indikaattoreita siitä, että kehitys ei ole menossa positiiviseen suuntaan. Nämä erot arvomaailmassa oikeasti saavat aikaan sen, että me tarvitsemme tätä osaamista ja oppimista ja me tarvitsemme näitä kulttuurisia kohtaamisia.

Jos me ajattelemme yrityksiä, me emme voi unohtaa sitä, että yrityksille tulee sekä moninaisuus- että monikulttuurisuusosaamisesta ihan puhtaasti kilpailuetua. Tämä on todistettu niin monissa eri tutkimuksissa, että sitä ei oikeastaan pysty enää kyseenalaistamaan. Amerikkalainen konsulttiyritys McKinsey, mutta sitten myös Euroopassa Emyrean Global on tehnyt paljon kansainvälistä tutkimusta siitä, että mitkä ovat ne asiat nimenomaan, mitkä tuovat sitä kilpailuetua. Ja me emme voi unohtaa sitä, että sanotaan kiinalaiset, se että saksalaiset, se että amerikkalaiset, se että espanjalaiset ja suomalaiset viestivät eri tavalla, ajattelevat eri tavalla. Eivät ole kenties peloissaan siinä, että he kertovat omia mielipiteitä tai eivät ole peloissaan siitä, että he päästävät sammakoita suusta, kun he kertovat jonkun hullun, vaikka liikeidean. Tämä kaikki johtaa parempaan innovointiin, parempaan siihen, että meillä on yhtäkkiä paljon enemmän ideoita. Ja tämä omalla tavallaan sitten myös edistää tuotekehitystä, että me kehitämme jotakin hyvää ideaa kenties aivan toiseen suuntaan. Ja me emme pelkää niitä eri mielipiteitä tai argumentaatioita, mitä kuuluu mielipiteiden vaihtoon. Ja totta kai sitten myyntitaito on pitkälti puhumisen viestinnän taitoa, mutta pitää myös tietää, että mikä tehoaa,

sanotaan myyntitilanteissa tai neuvottelutilanteissa keneen kiinni. Se on hyvin paljon myöskin sitä semmoista ihmisten lukemisen taitoa, mikä siihen kuuluu.

Sitten tosissaan nämä tutkimukset ovat osoittaneet sen, että monikulttuuriset tiimit tuottavat noin 80 prosenttia enemmän. Ne ovat huomattavasti tehokkaampia kuin sitten taas homogeeniset tiimit. Ja sitten yrityksille tulee hyvin paljon kilpailuetua siitä, että me ymmärrämme asiakkaiden tarpeita huomattavasti paremmin, jos ja kun meillä on monikulttuurinen tiimi, joka koostuu. Ei pelkästään kulttuurisesti erilaisista ihmisistä, vaan sitten esimerkiksi ihmisistä, jotka ovat eri-ikäisiä, jotka edustavat eri sukupuolia, jotka edustavat esimerkiksi eri seksuaalisia vähemmistöjä. Jos me haluamme sitten esimerkiksi lanseerata meidän tuote jollekin tällaiselle vaikka ulkomaan vientimarkkina-alueelle, joka on ihan erilainen hyvin kaukana meistä, niin se, että meillä siinä tiimissä on sen kulttuurin edustajia työntekijöinä, niin totta kai nämä ihmiset myöskin toimivat sellaisena, ei pelkästään kielen kautta ja kulttuurin kautta semmoisina asiantuntijoina, mutta he toimivat omalla tavalla oman kulttuurinsa siltana sinne kohdekulttuuriin, mihin me haluamme sitä tuotetta mennä ja myydä.

Tässä on mielestäni monilla suomalaisilla yrityksillä paljonkin kehitettävää, että heidän pitäisi ymmärtää se, että eri loistavia bisnesmahdollisuuksia on esimerkiksi Afrikan mantereella, on esimerkiksi Etelä-Amerikassa tai on esimerkiksi Aasiassa, Lähi-Idässä, että pitäisi uskaltaa mennä, vaikka kehittyvien maiden markkinoille paremmin. Ja siinä esimerkiksi pystyttäisiin hyödyntämään meidän, vaikka LABin kansainvälisiä opiskelijoita, joita meillä on, jos en väärin muista, noin 90 eri kansallisuudesta. Ja sitten myös nämä tutkimukset ovat osoittaneet sen, että kun me haluamme mennä sinne vientimarkkinoille eri maahan, niin silloin ne kansainvälisen tiimin mahdollisuudet ovat noin 70 prosenttia paremmat kuin se, että meillä on vain suomalainen tiimi.

Ja yritysten ei pitäisi myöskään unohtaa sitä, että mikä on sen yrityksen brändi ja miten se yritys tänä päivänä nähdään. Nyt varsinkin, kun ikäluokat pienenevät, yritykset rupeavat kilpailemaan enemmän ja enemmän työntekijöistä, silloin on myös merkitystä, että miten se yritys nähdään. Suomessa tehdyt tutkimukset kertovat paljon siitä, että nämä, ketkä ovat syntyneet vuosituhannen alussa, niin sanotusti milleniaalit, he haluavat työskennellä yrityksissä, jotka ovat kansainvälisiä, jotka ovat moninaisia, monikulttuurisia, jotka eivät ole millään lailla syrjiviä. Varsinkin jos ajatellaan, että he ovat kenties opiskelleet kaikki koulunsa kansainvälisessä ryhmässä, niin miksi ihmeessä yhtäkkiä haluaisivat työskennellä vain ja ainoastaan suomalaisten kanssa? Tämä täytyy ymmärtää se, että yrityksen brändissä myös se, että yritys pitää olla niin sanotusti tässä ajassa mukana, ja sillä yrityksillä ei ole varaa olla syrjivä. Koska nyt viime aikoina on esimerkiksi ollut paljon juttua siitä, että kuinka Jodelissa esimerkiksi ihmiset kommentoivat, että tämä ja tämä työnantaja on semmoinen, mihin ei missään nimessä kannata hakea töitä, tai tämä työnantaja on syrjivä, ja ei tämän päivän yrityksillä ole varaa siihen, että heidät leimataan tänä päivänä esimerkiksi syrjiväksi tai rasistiseksi yritykseksi.

Ja totta kai, jos ja kun siinä yrityksessä näkyy se moninaisuus, se representaatio tai sitten se yrityksen inklusiivisuus siinä yrityksen toimintakulttuurissa, niin nämä ovat niitä yrityksiä, mitkä saavat kaikista selkeästi enemmän hakijoita. Ne myös saavat ne kaikista parhaat hakijat. Ne saavat myös sitten totta kai siitä niitä ihan rahallista säästöä siitä, että ihmiset haluavat työskennellä sille firmalle, jonka brändi on hyvä. Ja silloin se yritys, sillä on niin lojaali henkilökunta, että se pystyy keskittymään siihen henkilökunnan kehittämiseen, eikä sen tarvitse aktiivisesti esimerkiksi koko ajan rekrytoida tekijöitä. Koska se on kallista, se jatkuva

työntekijöiden rekrytointi ja kouluttaminen työtehtäviin, niin se on kallista puuhaa, ja sille ei voi oikeastaan taas laittaa hintalappua kovin helposti.

Nina Tuominen (juontaja):

Pitovoima on kyllä yrityksillä myös äärimmäisen tärkeä, juuri sen takia, että kun ihmiset voivat hyvin, niin ihmisethän ovat tuottavampia.

Jaana Häkli:

Kyllä.

Nina Tuominen (juontaja):

Niillä on hauskaa tehdä yhdessä sitä työtä, ei aina tietenkään voi olla täysin hauskaa olla, mutta ylipäätään, jos sinulla on hyvä fiilis tehdä sitä työtä, niin sehän ideoit enemmän tosiaan ja olet tuottavampi.

Jaana Häkli:

Kyllä, ja jos koet sitä osallisuutta siinä yrityksessä, niin silloin puolestaan, jos sinulla yhtäkkiä on iso urakka, joku iso projekti, missä sinun pitää tehdä, vaikka ylitöitä, niin totta kai olet paljon valmiimpi tekemään sitä hyvälle yritykselle, jossa tulet kuulluksi ja nähdyksi. Verrattuna siihen, että sitä ei tapahdu.

Nina Tuominen (juontaja):

No millaisia haasteita yrityksissä on monikulttuurisuuden suhteen?

Jaana Häkli:

No haasteita voi tulla totta kai siitä, että yhtäkkiä esimerkiksi sanotaan täysin suomalaisen henkilökuntaan rekrytoidaan, vaikka isompi määrä kansainvälisiä asiantuntijoita. Mutta nämä haasteet tulevat monta kertaa siitä, että niitä suomalaisia tai niitä nykyisiä työntekijöitä ei kouluteta, ei valmenneta millään lailla siihen, että nyt meidän henkilöstömme tulee ja muuttuu. Monta kertaa se on kyse siitä, että yhtäkkiä ne vain ne uudet ihmiset popsahavat sinne ja sitten opitaan niin sanotusti yrityksen erehdyksen kautta, että miten heidän kanssaan pitäisi toimia. Sitten hyvin helposti tulee ilman näitä koulutuksia niin esimerkiksi syntyy näitä kuppikuntia tai sitten tulee hyvin helposti tämä me ja nuo tai me ja ne polarisaatio niin, että on ne kansainväliset osaajat yhtenä porukkana ja sitten on ne suomalaiset siellä toisena porukkana ja ne eivät ole missään juurikaan tekemisissä toistensa kanssa. Ja tämä totta kai niin kuin monta kertaa johtaa juoruiluun, pahan selän takana puhumiseen, mutta myös ihan sitten sellaisiin asioihin, että monta kertaa nämä kansainväliset esimerkiksi osaajat sitten huomaavat, että ja kokevat, että heidän tekemistään ja osaamistaan ei arvosteta tarpeeksi, he huomaavat, että heillä ei ole mahdollisuuksia edetä.

Minulla on valitettavasti Suomessa monia sellaisia esimerkkejä yrityksistä, joissa työntekijät niin sanotusti operatiivisella tasolla ovat maahanmuuttajia tai kansainvälisiä osaajia ja sitten puolestaan kaikki esihenkilöt esimerkiksi keskijohdossa, mutta ylimmässä johdossa ovat sitten niin sanotusti suomalaisia. Eli tämmöisellä organisaatiohierarkian rakenteella niin todellakin luodaan hyvin helposti tämmöinen kahden kerroksen väkeä. Ne, ketkä ovat katsoneet Downton Abbeyta, niin varmaankin muistavat sieltä, että mitä tämä kahden kerroksen väki oikeasti on. Tai sitten, että me luodaan sinne yritykseen ihan huomamatta semmoinen lasikatto, joka tarkoittaa sitä, että sinä et, koska sinä olet maahanmuuttaja tai kansainvälinen osaaja, et pysty esimerkiksi etenemään osaamisesta huolimatta esihenkilötehtäviin. Ja tämä jo puolestaan sitten johtaa hyvin helposti semmoiseen maahanmuuttajien tai näiden kansainvälisten osaajien

joukkopakoon. Ja silloin taas joudutaan aloittamaan rekrytointi alusta ja investoimaan aikaa ja rahaa siihen ja investoimaan aikaa ja rahaa siihen, että saadaan niitä työntekijöitä.

Nina Tuominen (juontaja):

No tulee mieleen, että onko kulttuuriosaaminen itse asiassa myös yrityksen osa vastuullisuutta?

Jaana Häkli:

Totta kai. Se on juuri näin, eli yrityksillä tänä päivänä on sosiaalinen rooli. He eivät välttämättä halua sitä, mutta se heillä on ja heidän pitää ottaa se haltuun. Amerikassa on asiaa myös tutkittu aika paljon ja siellä on tutkimustulos, että 70 prosenttia tämän päivän kuluttajista haluaa, että yritykset ottavat kantaa esimerkiksi poliittisiin kysymyksiin ja että yritykset ovat myös valveutuneita, että yritykset viestivät rehellisesti esimerkiksi siitä työstä, mitä ne tekevät yhteiskuntavastuun eteen. Tai että nämä yritykset myös viestivät rehellisesti omasta tuotannostaan ja toiminnastaan niin, että sille on läpinäkyviä argumentteja eikä se ole viherpesua. Ja tässä tietenkin sillä vastuullisella viestinnällä on todella iso rooli, että nykyään yrityksiltä kyllä edellytetään sitä, että heidän täytyy myös kantaa tämä sosiaalinen vastuu. Ja siihen kuuluu myös tämä kansainvälisten esimerkiksi työntekijöiden kohtelu ja inklusiivisuuden kehittäminen yrityksen toimintakulttuurissa.

Nina Tuominen (juontaja):

Aika hyvin on kaikkia asioita tässä nyt käyty läpi, ja sinä olet kertonut asiantuntijana hyviä ajatuksia ja hyviä mielipiteitä ja avartanut minunkin käsitystäni asioista. Niin tuleeko sinulle itsellesi mieleen vielä jotain, mitä en ole ehkä kysynyt tai osannut kysyä tai ainakin yhteystiedot, miten sinua saa yhteyttä, jos joku haluaa sinun kanssasi keskustella?

Jaana Häkli:

Todellakin toivoisin, että yrityksetkin ymmärtävät sitä, että näihin asioihin tarvitaan koulutusta ja sitä meillä esimerkiksi LAB-ammattikorkeakoulussa tarjotaan. On tällaisia toiminnallisia työpajoja ja on puolen päivän pituisia ja koko päivän pituisia ihan sitten, että mitkä ne resurssit mahdollisesti ovat. Totta kai sitten haluan myös luoda positiivisen katsannon tähän maailmankansalaisuuteen, että vaikka ei olisi tällä hetkellä maailmankansalainen, niin siihen voi kuitenkin jokainen meistä kasvaa. Ja se, että maailmankansalaisuuteen liittyvät pienet teot, jotka ovat osa arkea ja omalla tavalla maailmankansalaisuuden taidot ovat meidän kaikilla osa planetaarista sivistystä, mutta ehkä me ei nyt tässä keskustelussa kuitenkaan mennä avaruusasioihin. Mutta omalla tavalla se, mitä tämä planetaarinen sivistys tarkoittaa, niin se tarkoittaa sitä, että ihmisenä emme kannu pelkästään huolta toisista ihmisistä. Tärkeää on, että me näemme myöskin sen omaa nokkaa edemmäs, vaan että meidän ihmisenämme pitäisi myöskin kantaa huolta siitä ympäröivästä luonnosta ja elää sen ympäröivän luonnon kanssa vastuullisessa harmoniassa, koska me ihmisenä olemme myöskin osa sitä.

Nina Tuominen (juontaja):

Kyllä. Viisaita sanoja. Miten sinun saa sitten Jaana yhteyden, jos haluaa jutella, vaikka aiheesta lisää, niin sähköpostitse vai mikä on paras keino?

Jaana Häkli:

Paras keino on oikeastaan sähköpostitse, jos ottaa yhteyttä. Sähköpostiosoite on jaana.hakli@lab.fi.

Nina Tuominen (juontaja):

Hei lämmin kiitos sinulle Jaana, kun tulit mukaan keskustelemaan ja ollaanpa kuulolla jälleen, eli tervetuloa seuraamaan ja kuuntelemaan jatkossakin LAB Talk -pintaa syvemmältä podcast-sarjaa. Kiitos Jaana.

Jaana Häkli:

Kiitoksia.