

**Kulttuurit  
Langoilla**

**e-kirja**

**Luottamusjohtajuus  
monikansallisessa  
digitaalisessa viestinnässä**

**Kirjoittanut  
TUIJA ISOHELLA**

# Sisällys

## Moduuli A

1. Kansallisten kulttuurien vaikutus
2. Miksi on niin tärkeää saada eri osa-alueet kuntoon monikansallisessa digitaalisessa viestinnässä?
3. Luottamuksen rakentaminen ja luottamusjohtajuus

## Moduuli B

- 1.1. Virtuaalitiimien ja –johtajuuden haasteet ja mahdollisuudet
2. 1. Digitaalisen viestinnän haasteet ja mahdollisuudet

## Moduuli C

1. Monikulttuurisuus
2. Kulttuurien vaikutus, kerrostumat ja käsittely
3. Viestintä monikulttuurisessa organisaatiossa

## Moduuli D

1. Tunnistettavat käytänteet
2. Kolme näkökantaa käytäntöjä tarkasteltaessa

Olen kirjoittanut sinulle tämän  
pienen e-kirjan. Antoisia  
lukuhetkiä.



Tuija Isohella  
KTM

# MODUULI A



## 1. Kansallisten kulttuurien vaikutus

Eri kansalaisuuksien digitaalisessa viestinnässä on tapahtunut muutos globaalisempaan suuntaan. Kansalliset kulttuurit vaikuttavat kuitenkin edelleen vahvasti, digitaalisen viestinnän tehdessä siitä yhä vaativampaa.

Suhtautumalla arvostaen yhteistyökumppanien kansalliseen kulttuuriin, suhteemme yhteistyökumppanin kanssa syvenee ja samalla luomme edellytyksiä menestykselliseen yhteistyöhön.



- Syvennä yhteistyötä, tutustumalla yhteistyökumppanin kansalliseen kulttuuriin

## **2. Miksi on niin tärkeää saada eri osa-alueet kuntoon monikansallisessa digitaalisessa viestinnässä?**

*Osa-alueiden tuntemisen tärkeys laajennettaessa liiketoimintaa Suomen rajojen ulkopuolelle*

Ensikohtaamisella on huomattava vaikutus yhteistyön alkamiseen ja jatkumiseen. Aina ei taloudellisesti ole mahdollisuutta palkata osaavaa henkilöä luomaan suhteita mahdollisiin yhteistyökumppaneihin.

On hyvä tiedostaa, että luottamussuhde liiketoiminnan yhteistyökumppaniin on hyvin helposti haavoittuva tai voi jopa katketa osaavan henkilön avun loppuessa, mihin voivat vaikuttaa hyvin monet asiat.

Ihannetilanne olisi, että yrityksellä olisi osaava henkilö ja voisitte yhdessä edustaa vahvalla ammattitaidolla yritystänne. Näin teillä olisi hyvä pohja monikulttuuriseen digitaaliseen viestintään ja keskittyä varsinaiseen liiketoimintaan minimoiden mahdolliset väärinymmärrykset kulttuurien välillä?

Jos sinulla ei kuitenkaan ole ulkopuolista apua käytettävissä, ota rohkeasti askeleita eteenpäin. Usein riittää kun hallitset perusasiat ja voit ottaa tarvittavat osa-alueet vähitellen haltuusi.

Jos tarvitset lisää asiantuntijuutta yrityksesi, sinulla on mahdollisuus rekrytoida osaajia eri maista jos työ ei edellytä fyysistä paikallaoloa.

*Osa-alueiden tuntemisen tärkeys kun yrityksesi toimii  
jo Suomen rajojen ulkopuolella*

**Sujuva digitaalinen viestintä eri kansalaisuuksien  
kanssa auttaa projektien etenemiseen ja tuo tuloksena  
menestyvää liiketoimintaa.**

**Saa sinut ja mahdollisen osaavan ammattilaisen  
yhdessä edustamaan yritystäsi ja vähentää yrityksesi  
haavoittuvuutta jos suhde osaavaan henkilöön jostain  
syystä katkeaa.**

**Jos tarvitset lisää asiantuntijuutta yritykseen, sinulla  
on mahdollisuus rekrytoida osaajia eri maista jos työ  
ei edellytä fyysistä paikallaoloa.**

### 3. Luottamuksen rakentaminen ja luottamusjohtajuus

Tarvitsemme välillemme luottamusta. Sanana luottamus on meille monille itsestäänselvyys, silti pelkästään sen määrittelemine on vaikeaa. On hyvä tuntea teoreettisia määritelmiä luottamuksesta, sillä ne antavat kokonaiskuvan aiheesta, mutta miten ne auttavat meitä digitaalisissa vuorovaikutustilanteissa?

Minulla on hyviä uutisia. Luottamus ei ole ilmassa leijuva käsite vaan on olemassa konkreettisia asioita luottamuksen saavuttamiseen eri kansalaisuuksien digitaalisessa viestinnässä ja luottamusta voidaan myös johtaa luottamusjohtajuuden avulla.



- On olemassa konkreettisia asioita, joilla saavutetaan luottamusta
- Luottamusta voidaan myös johtaa

# MODUULI B



## 1. Virtuaalitiimien ja –johtajuuden haasteet ja mahdollisuudet

Aika nopeasti tulemme huomaamaan, että viestintä ja luottamusjohtajuus monikansallisessa digitaalisessa viestinnässä tarvitsee kulttuurin lisäksi myös tuntemusta virtuaalitiimeistä ja näiden johtamisesta. Virtuaalitiimit tuovat tiiviisti yhteen osaajat ja päättäjät sekä tarvitsevat yleensä myös virtuaalitiimin johtajan. On hyvä olla tietoinen miten ne eroavat ns. tavallisista tiimeistä ja tiimijohtajista sekä huomioida näiden haasteet ja mahdollisuudet.



- Tuntemusta virtuaalitiimeistä ja näiden johtamisesta
- Tuntemus kulttuurista

## 2. Digitaalisen viestinnän haasteet ja mahdollisuudet

Digitaalinen viestintä tuo mukanaan paljon mahdollisuuksia laajentaa liiketoimintaa tai lisätä henkilöstöresursseja. Haasteiden välttämiseksi tai minimoimiseksi tulee tuntea eri kulttuurien käsitys luotettavasta käyttäytymisestä. Samalla tulee valita oikein tekniset työkalut, jotka edesauttavat osaltaan luottamuksen muodostamista.



- **Eri kulttuurien käsitys luotettavasta käyttäytymisestä**
- **Oikeat tekniset työkalut**

# MODUULI C



## 1. Monikulttuurisuus

Maantieteellisen hajanaisuuden vuoksi yritykset kohtaavat yhä enemmän ihmisiä eri kulttuuri taustoista. Toki myös Suomen rajojen sisällä on ihmisiä eri kulttuuritaustoista yhä lisääntyvästi.



- **Monikulttuurisuutta kohdataan kansainvälisessä liiketoiminnassa, mutta myös Suomen rajojen sisällä.**

## 2. Kulttuurien vaikutus, kerrostumat ja käsittely

Monikansallisten virtuaalitiimien jäsenten omaan kulttuuriseen käyttäytymiseen vaikuttaa kuitenkin virtuaalitiimin sisällä paljon organisaation oma toimintakulttuuri ja toimintaympäristö, missä he toimivat. Kulttuurit sisältävät myös eri kerrostumia samankin kansallisen kulttuurin sisällä. On myös eri keinoja käsitellä kulttuurillisia eroavaisuuksia.



- **Organisaation oma toimintakulttuuri ja toimintaympäristö**
- **Kerrostumat kansallisen kulttuurin sisällä**

### **3. Viestintä monikulttuurisessa organisaatiossa**

Monikulttuurisessa organisaatiossa viestintä vaatii erityistä valppautta. Johtajilla on tarve yhä kasvavassa määrin tuntea eri maiden kulttuuria vähentääkseen konflikteja työyhteisöissä ja ennen kaikkea hyödyntää työntekijän paikallinen kulttuurituntemus.



- **Konfliktien vähentäminen**
- **Hyödyntää työntekijän paikallinen kulttuurituntemus**

# MODUULI D



## 1. Tunnistettavat käytänteet

Tunnistettavat luottamukseen vaikuttavat käytänteet on hyvä ryhmitellä positiivisesti vaikuttaviin ja haasteellisiin sekä minimoitaviin käytänteisiin.



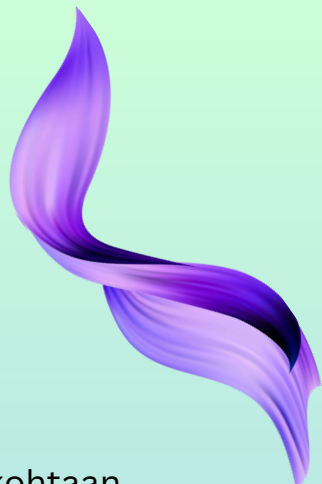
- Jaottelu:
  - positiiviset
  - haasteelliset
  - sekä minimoitavat

## 2. Kolme näkökantaa käytäntöjä tarkasteltaessa

Luottamuksen rakentamisen onnistumiseen vaikuttavat merkittäväällä tavalla tiedonsiirto, vuorovaikutus ja tietotekniikka. On hyvä tietoisesti tunnistaa luottamusta lisäävät käytänteet sekä haastavat ja vähentävät käytänteet näiden kolmen osalta.



- Tiedonsiirto
- Vuorovaikutus
- Tietotekniikka



Kiitos mielenkiinnostasi aihettani kohtaan.  
Toivon, että sait uusia oivalluksia omiin  
tilanteisiin ja kysymyksiin.

Voit tutustua Jemima Oy:n  
verkkokursseihin ja valmennuksiin  
osoitteessa:

[www.jemima.fi](http://www.jemima.fi)

Toivon sinulle rohkeita askeleita  
suunnitelmiisi ja menestystä.



**OTA YHTEYTTÄ**