



Petra Teittinen
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan YAMK-tutkinto
Sosionomi YAMK
Opinnäytetyö, 2020

VERKOSTOJEN TUKEMINEN

Maahanmuuttajien kanssa toimivien tahojen yhteistyö



TIIVISTELMÄ

Petra Teittinen

Verkostojen tukeminen – Verkostoyhteistyötä tukevat rakenteet maahanmuuttajatyössä
63 s., 2 liitettä

9/2020

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveystieteiden YAMK tutkinto

Sosionomi YAMK

Arvo- ja yhteisöllähtöinen työn kehittäminen

Opinnäytetyössäni tutkin, mitkä asiat tukevat maahanmuuttajien kanssa töitä tekevien toimijoiden välistä verkostotyötä. Tutkin verkostoja, joiden tavoitteena on tukea maahanmuuttajien kotoutumista. Opinnäytetyöni on laadullinen tutkimus. Keräsin aineistoa sekä ryhmä- että yksilöhaastatteluin. Haastattelin henkilöitä, jotka toimivat maahanmuuttajatyötä tekevissä organisaatioissa ja jotka osallistuivat verkostoyhteistyöhön. Tein kaksi ryhmähaastattelua ja viisi yksilöhaastattelua. Ryhmähaastattelussa oli ennalta valitut kysymykset ja aihealueet. Tutkimuksen analyysimetodinä oli sisällönanalyysi.

Saatujen tulosten mukaan verkoston toimintaa tukevat asiat ovat vastavuoroisuuden toteutuminen ja toimijoiden sitoutuminen. Riittävät resurssit ja vastuunjakautuminen tasapuolisesti ovat myös tärkeitä tekijöitä ja tukevat verkoston toimintaa. Verkoston johtamis-, koordinointi- ja vastuukysymykset vaikuttavat osaltaan siihen, kuinka verkosto toimii ja saako se tarvitsemaansa tukea. Tutkimustulosten perusteella olisi tärkeää, että toimijoiden kesken syntyy luottamukselliset suhteet ja on hyvää vuorovaikutusta. Verkoston toimijoille pitäisi olla varattuna riittävästi aikaa osallistua verkoston toimintaan.

Yksi keskeinen löydös oli verkostojen kehittämisen haaste. Toimijat verkostossa harvoin ajattelevat, että verkoston kehittäminen olisi varsinaisesti kenenkään vastuulla. Toimijat ovat mukana vapaaehtoisesti ja tasavertaisessa suhteessa toisiinsa. Verkostosta lähdetään pois mieluummin, kuin nähdään vaivaa sen kehittämiseen toimivampaan suuntaan.

Avainsanat: maahanmuuttajatyö 1, kotoutuminen 2, verkostot 3, verkostoituminen 4, verkostotyö 5

ABSTRACT

Petra Teittinen

The issues that support networking among all the entities that work with immigrants
63 p. 2 appendices

9/2020

Diaconia University of Applied Sciences

Master`s Degree Programme in Value and Community Based Development of work

Master of Social Services

The aim of this study was to find factors that support multi-sectoral network cooperation between different organisations who work with immigrants. The approach of this study was qualitative. The material of this work was collected by interviews. Two group and five individual interviews were done. All the participants in the study worked with immigrants and in networks. The material was analysed with content analysis.

Based on this study, the factors that support networks are reciprocity and commitment to network. Other important factors of network support are that there are enough resources to do the work in the network and responsibilities are even to all members. Leadership, organising and responsibility issues have an influence on how well networks receive support and how well they work.

This study shows that developing the networks is challenging. The members do not necessarily think that developing the network is anyone`s particular responsibility. Thus, it is easier for the members to leave the network than stay and try to develop it.

Keywords: networks 1, network co-operation 2, work with immigrants 3, networkers 4, integration 5

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 VERKOSTOYHTEISTYÖ	7
2.1 Verkko ja verkostot historiassa	7
2.2 Monenlaiset verkostot	8
2.3 Verkostoyhteistyö	10
2.4 Verkoston toimintaan vaikuttavia asioita	12
2.4.1 Tutustuminen	13
2.4.2 Sitoutumiseen ja motivaatioon johtavia tekijöitä	14
2.4.3 Verkoston johtaminen	15
2.4.4 Verkoston toiminnan laatu	16
2.5 Toimijat verkostoissa	17
3 MAAHANMUUTTAJAT JA KOTOUTUMINEN	19
3.1 Maahanmuutto ja työ maahanmuuttajien parissa	19
3.2 Kotoutuminen ja verkostot	20
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	25
4.1 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymys	25
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	26
5.1 Laadullinen tutkimus	26
5.2 Aineistonkeruumenetelmänä teemahaastattelu	27
4.4 Tutkimuksen kohdejoukko	29
6 AINEISTON ANALYYSI	30
7 HAASTATTELUJEN TULOKSET	33
7.1 Vastavuoroisuus	33
7.2 Toisten tunteminen	35
7.3 Tiedon ja osaamisen jakaminen	36
7.4 Sitoutuminen ja motivaatio	39
7.5 Verkoston johtaminen	42
7.6 Verkoston kehittäminen	44
7.7 Verkostot kotoutumisen tukena	46

8 LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS.....	48
9 POHDINTAA OPINNÄYTETYÖN TULOKSISTA	51
9.1 Hyvin toimiva verkosto	51
9.2 Verkoston kehittämisestä.....	54
9.3 Verkostotoiminnan huoneentaulu	57
LÄHTEET.....	58
LIITE 1. Teemat ja kysymykset.....	62
LIITE 2. Kutsu haastatteluun.....	63

1 JOHDANTO

Verkostot ihmisten välisessä toiminnassa ovat monenlaisia ja verkostoitumista tapahtuu joka puolella. Verkostoja syntyy spontaanisti tai niitä rakennetaan tarkoituksellisesti. Jotkut verkostot toimivat talouden piirissä ja toiset eri ammattiryhmien välisenä ammatillisina verkostoina. Verkostoyhteistyötä tehdään eri sosiaali- ja terveysalan järjestöjen, toimijoiden ja viranomaisten välillä eri tasoisesti eri puolilla Suomea, eri teemojen ympärillä.

Erityisesti yritysmaailmassa verkostoituminen koetaan menestyksen edellytyksenä. Yritykset elävät monimutkaisissa verkostoympäristöissä. Julkinen ja yritysmaailma ovat verkostoituneet hakiessaan, toinen säästöjä ja toinen taas uutta liiketoimintaa ja uusia innovaatioita. (Valkokari ym. 2009, 11; 112; 226.) Myös sosiaalisia innovaatioita tarvitaan tänä päivänä yhä enemmän muuttuvassa yhteiskunnassa, kun etsitään ratkaisuja uusiin tilanteisiin, kuten väheneviin resursseihin. Verkostoissa on hyvät mahdollisuudet tiedon ja ideoiden levittämiseen myös uusien ajattelutapojen ja kehittämisideoiden kokeilemiseen. (Häkkilä ja Tourula 2013, 33.)

Yksi esimerkki verkostojen hyödystä oli, kun kunnat, seurakunnat ja järjestöt aktivoituivat tukemaan vuonna 2015 maahan tulleiden turvapaikanhakijoiden elämää. Jollekin paikkakunnalle saattoi tulla suurikin määrä turvapaikanhakijoita, ihmisiä, joille piti luoda monenlaisia tukitoimia tyhjistä ja uudessa tilanteessa. Julkisen sektorin toimet ovat lakisääteisiä ja niiden tavoitteena on turvata ihmisen arkipäiväiseen elämään ja selviytymiseen liittyvät perusasiat ja käynnistää kotoutuminen. Miten tähän haasteeseen lähtivät mukaan alueen muut toimijat ja minkälaisia yhteistyökuvioita syntyi? Verkostoitumisesta tutkimuksessa Hätämajoituksesta Aleppon kelloihin (Niemi ja Siirto, 2017) tutkimustuloksista selviää, että seurakunnissa ja paikkakunnilla, joissa oli jo valmiita verkostoja, apu turvapaikanhakijoiden auttamiseksi käynnistyi ripeämmin, kuin siellä missä verkostoja ei ollut. Tutkimuksessa selvisi myös, että toiminnan käynnistämisen alkuvaiheessa verkostoja haettiin työn tueksi, jos niitä ei aiemmin ollut. (Niemi ja Siirto 2017, 25.)

Tässä opinnäytetyössä olen tutkinut mitkä asiat tukevat verkostojen toimintaa. Haastattelin työtäni varten maahanmuuttajatyötä tekeviä, joilla oli kokemuksia verkostoitumisesta ja verkostotyöstä. Halusin kerätä heidän kokemuksiaan ja mielipiteitään niistä asioista, jotka heidän mielestään ovat olennaisia, jotta verkosto toimii hyvin. Maahanmuuttajien kanssa toimivien järjestöjen verkostoyhteistyön voisi ajatella olevan merkittävää maahanmuuttajan kannalta. Tarkoitus oli saada tietoa, miten voidaan ylläpitää verkoston toiminta hyvänä. Mitä muuta verkosto tarvitsee kuin tarpeen jatkaakseen työtään.

Tutkimusaiheeni valinnan syyt liittyvät omaan työuraani ja omiin kokemuksiini verkostoissa toimimiseen. Olen ollut luomassa erilaisia verkostoja, liittynyt erilaisiin verkostoihin, tehnyt verkostotyötä asiakastyössä ja ennaltaehkäisevässä työssä ja erilaisissa hankkeissa. Verkostoja luodessa tuli pohdittua, mitkä asiat vaikuttavat siihen, miten ja miksi jossain paikkakunnalla syntyy verkosto? Miksi jossain se ei käynnisty tarpeesta tai sen hyödyistä huolimatta? Mietin hyvin toimivan verkoston tarpeellisuutta suhteessa paikkakunnan ihmisiin ja vielä enemmän niihin ihmisiin, joiden elämäntilanne vaati muiden ihmisten apua ja tukea. Omassa työhistoriassani työntekeminen verkostoissa on ollut merkittävää. Verkostojen laatu on vaihdellut kovasti riippuen työalasta tai paikkakunnasta. Jossain se tuntuu toimivan todella hyvin ja jossain taas se tuntuu hankalalta ja verkostoitumiseen ei löydy tahtotilaa. Näistä kokemuksistani on lähtöisin halu selvittää mistä tämä johtuu. Lähdin siis hakemaan vastauksia muilta verkostoissa toimivilta. Vaikutteeni tutkimusaiheeseen, ovat lähteneet omasta näkemyksestä, siitä että tukea tarvitsevat ihmiset tarvitsevat laajasti erilaista tukiverkkoa ympärilleen oman hyvinvointinsa edistämiseksi. Erityisesti ajattelin, että maahanmuuttajat, joiden luontaiset tukiverkot saattavat olla maahanmuutosta johtuen pienet, tarvitsevat ympärilleen toisistaan hyvin perillä olevia toimijoita, jotta kotoutumisprosessi onnistuu hyvin. Halusin selvittää ja edesauttaa verkostoitumisen prosessia maahanmuuttajatyössä ja kotoutumista edistävien toimijoiden keskuudessa. Itse ole kokenut työssäni verkostoitumisen tärkeäksi osaksi ihmisten hyvinvoinnin edistämisen näkökulmasta ja siksi aihe oli itselleni ammatillisessa mielessä tärkeä.

Miten maahanmuuttaja löytää tiensä oman kuntansa elämään? Jääkö hän viranomaisten koneistoon, vai löytääkö harrastuksia, ystäviä, tuttavvia? Miten hän ottaa haltuunsa uuden elinympäristönsä? Mistä ja miten löytää juuri itselle sopivat palvelut? Samoja kysymyksiä on kenellä tahansa, joka muuttaa uuteen ympäristöön, eikä entuudestaan tunne alueella ketään. Maahanmuuttajalla on ympäristön tutustumisen lisäksi haasteena uuden kielen opettelu, uudet tavat ja kulttuuri ja kaupungin tai kunnan lisäksi koko maa on vieras. Viranomaiset ovat yleensä ensimmäinen kontakti, koulut, päiväkodit, kielikoulu ja Työ- ja elinkeinotoimisto. Sitten ehkä kirjasto, uimahalli, jokin harrastus, mahdollisesti naapurit. Miten tämä kaikki löytyy, jos ei ole kielitaitoa, eikä kontakteja?

Ei ole yhdentekevää, miten maahanmuuttajien asema yhteisöissä muotoutuu ja miten ihminen uudessa kulttuurissa löytää osallisuutta, miten pääsee mukaan, miten rakentaa elämää. Toimijoiden verkostoituminen edesauttaa maahanmuuttajia löytämään näitä reittejä kohti osallisuutta ja asemaa yhteisöissä täysivaltaisena jäsenenä. Maahanmuuttajan asettuessa asumaan Suomeen, hänen verkostonsa on lähtökohtaisesti minimissä. Kun maahanmuuttaja kohtaa jonkun alueen toimijoista, hänellä todennäköisesti on monenlaisia yksilöllisiä palveluntarpeita. Toimiston tai tahon, jonne hän ensin menee, tulisi olla tietoinen kaikista muistakin alueen toimijoista ja muiden tahojen osaamisista, jotta voi ohjata ihmisen tälle sopiviin palveluihin.

Iso osa organisaatioista ja tahoista, jotka toimivat sosiaali- ja terveysalalla, verkostoitumisen merkitys tunnustetaan. Käytännössä se voi kuitenkin olla melko haastavaa. Verkostotyön käsite on kärsinyt ja jäänyt puheeksi. Eteen on tullut esteitä, kuten etteivät rakenteet tue verkostoitumista tai asenteet ovat negatiiviset. Tarvitaan siis hyvää verkostotyötä, että näitä esteitä päästään ylittämään. (Järvensivu 2010, 4.)

2 VERKOSTOYHTEISTYÖ

2.1 Verkko ja verkostot historiassa

Ihmisten verkkoa voi ajatella ihmisten välisinä yhteyksinä. Näihin yhteyksiin liittyy jonkinlainen vastavuoroisuus. Vaihdetaan tavaroita, tietoa, teknologiaa, tehdään yhteistyötä, ollaan ystäviä, sukulaisia tai vaihdetaan ajatuksia. Tai vastaavasti tässä verkossa voi vaihtua ilman tarkoitusta negatiivisia asioita: tauteja, rikkakasveja tai muuta hyödytöntä. Historian näkökulmasta eri ihmisten ja ihmisryhmien, eli verkostojen välinen kanssakäyminen on muokannut ja vienyt eteenpäin ihmiskunnan kehitystä. Ihmiset ovat pyrkineet näiden verkkojen kautta tekemään omaa elämäänsä paremmaksi. Ihmiset käyttivät ja käyttävät verkostoja, omien toiveiden tavoittelua varten sen mukaan, mitä niillä on tarjota. Ihmisten välinen verkostoituminen on siis alkanut jo varhaisten esi-isiamme ajoista. Kun ihmisten määrä on kasvanut, verkko on alkanut tihetä ja uudet innovaatiot ovat levinneet jopa maailmanlaajuisesti. (Eriksson 2015, 7-15, 295-308.)

Hyödyllinen teknologia levisi ihmisryhmältä toiselle, koska ihmiset muodostivat erilaisia verkkoja ja olivat toistensa kanssa tekemisissä pyrkiessään tavoitteisiinsa. Ne ryhmät ja keskuksat, jotka olivat verkottuneet, yleensä kasvoivat ja hyötyivät yhdessä toimimisesta paremmin kuin eristyksissä tai muista erillään olevat ryhmät. Liian suuriksi kasvaneet ryhmät eivät pystyneet säilyttämään sisäistä sidosta ja heikkenivät ja hävisivät. Etujen lisäksi verkottumisella ja sen myötä kasvulla oli myös haittapuolena köyhyys ja toisinaan sekasorto sekä epidemiat. Ihmiskunnan historia on edennyt erilaisten verkostojen toimesta ja toiminnasta. Nykyään elämme maailmanlaajuisessa verkossa vahvasti vuorovaikutuksessa - hyvässä ja pahassa. (McNeill ja McNeill 2006, 19-26.)

Yhteiskuntatutkimuksessa verkosto ymmärretään eri tieteenaloilla vähän eri tavoin, toisaalta verkostoon liittyvä tutkimus on tuonut heidät saman pöydän äärelle. Yksi tapa nähdä verkosto on sen säännönmukaisuuden kautta, yhtenä järjestelmänä. Verkostollisen toiminnan voidaan myös ajatella olevan vastakkainen *määre* hierarkkiselle järjestykselle. Verkostollisuus kaiken kaikkiaan kuvaa sitä

prosessia, miten suhteita solmitaan, ja verkosto sitä kokonaisuutta, mikä siitä syntyy. Verkostoja voidaan tutkia ja verrata toisiinsa ja etsiä niiden etuja ja haittoja. Voidaan tutkia, miten ne ovat syntyneet, millaisia tavoitteita niillä on. 1970-luvulta lähtien on tieteissä alettu hahmottaa yhteiskuntaa sen epätarkkojen, sirpaleisten yhteyksien kautta, tarkkarajaisten instituutioiden, laitosten ja järjestelmien sijaan. Verkosto käsite tulee kaukaa historiasta. Raamatussa 1500-luvulla sana verkko kuvasi langoista tai rihmoista tehtyä verkkoa. Ajan myötä verkko saana alettiin käyttää muun muassa kuvaamaan hermojärjestelmää tai teknistä viestintää. Sana verkosto pohjautuu esimerkiksi erityisesti sähköverkon kehitymiseen ja kuvaamaan sitä ja joukkoviestimien muodostaman järjestelmän kuvaamiseen. Verkostot yhteiskuntatutkimuksessa sisältää laajasti eri näkökulmia, kuten kulttuuriset, historialliset ja yhteiskunnalliset näkökulmat. Verkostoajattelussa vaihtelevat kiinteät rakenteet ja ihmisten väliset muuttuvat ja dynaamiset suhteet. Verkostot voivat kuvata maailmaa monesta eri näkökulmasta, taloudesta yhteiskunnalliseen. Verkostona voi hahmottaa kiinteitä järjestelmiä, kaiken aikaa muuttuvia organisaatioita tai avoimia suhteita. (Eriksson 2015, 7-15, 295-308.)

Maailmassa tapahtuneiden muutosten myötä 1990-luvulla verkostokäsite nousi vahvasti pintaan. Niin taloudessa kuin sosiaalisessakin ympäristössä alkoi muodostua verkostomaista toimintaa yhä enemmän, sekä alueellisesti, että globaalisti. Verkostoissa toimivat useammat yhteiskunnallisesti merkittävät toiminnot. (Suominen 2004, 3.)

2.2 Monenlaiset verkostot

Käsite verkosto symboloi monimutkaisia ja hajautettuja sosiaalisia järjestelmiä, joilla on jokin yhteys. Verkoston muodostavat toimijat, jotka voivat olla yksilöitä tai organisaatioita. (Suominen 2004, 3.) Verkostot voi jakaa ihmisten välisiin sosiaalisiin verkostoihin ja organisaatioiden välisiin yhteistyöverkostoihin. Koska organisaatioiden väliset verkostot ovat ihmisten välisiä, ovat nekin sosiaalisia verkostoja. (Järvensivu, Nykänen ja Rajala 2010, 11-14.) Verkosto on organisoitumisen tapa, muita tapoja on hierarkia ja markkinat. Eri organisoitumisen tavoissa on samaa se, että kaikissa näissä haetaan jonkunlaista toimintaa, josta syntyy

jotain, mikä hyödyttää siihen liittyviä osapuolia. Verkostotyö erottuu muista organisaatiotavoista siten, että se perustuu luottamukseen ja vastavuoroisuuteen. (Järvensivu 2019, 47-50.)

Verkostot voivat syntyä suunnitellusti tai satunnaisesti ilman erityistä suunnitelua. Suunnitellusti rakennetussa verkostossa on selkeät verkstorajat ja siihen kuuluu esimerkiksi ammattilaisten ryhmä. Toisenlainen, ei niin suunniteltu verkosto, taas on määrittelemättömämpi ja siihen voi kuulua myös epävirallisia tahoja. Organisaatioiden välisissä verkostoissa tietoisesti rakennettujen verkostojen jäsenet voivat liittyä joihinkin yhteistyöprojekteihin tai muihin sopimusperusteisiin toimintoihin. Organisaatioiden välinen vapaasti syntyvä verkosto voi kehittyä jonkin asian ympärille. Verkostoja on eri toimintatasoissa ja eri laajuisina. Paikallisissa ja asiakaskeisissä on vähemmän toimijoita verrattuna esimerkiksi valtakunnallisiin verkostoihin. Verkoston toimintaan voi vaikuttaa eri tavoin. Tiedon liikkumisen yhtenä edellytyksenä on, että toimijat keskenään luottavat toisiinsa ja syntyy avointa keskustelua. (Järvensivu ym. 2010, 11-14.)

Verkostot voidaan ryhmitellä sen mukaan, ovatko ne virallisia vai epävirallisia. Viralliset verkostot ovat yleensä pysyviä ja toiminta säännönmukaista. Virallisia verkostoja voivat olla yhtiöiden hallitukset, rekisteröidyt yhdistykset ja säätiöt. Virallisten verkostojen toimintaa säätelevät erilaiset säännökset ja päätökset. Ne ovat pysyviä ja niissä on melko vakiintuneet toimintatavat. Epäviralliset verkostot ovat luonteeltaan epämuodollisia, käytännöllisesti katsoen mikä tahansa joukko ihmisiä, jotka kokoontuva yhteisen asian vuoksi muodostaa verkoston. Epämuodollisuus näkyy esimerkiksi siinä, että jäsenten mukaan tulo tai verkostosta poistuminen tapahtuu helposti. Epäviralliset verkostot toimivat nopeasti odottamattomissa tilanteissa. Ne voivat olla olemassa yhteisten etujen ajamista varten ja niitä yhdistää sama intressi. Epävirallisissa verkostoissa vaihdetaan osaamista ja asiantuntemusta. Innovatiivista ja nopeaa toimintaa tapahtuu parhaiten juuri epävirallisissa verkostoissa. Vaikuttamiskanavana tällainen verkosto tarjoaa hyvän alustan. (Silvennoinen 2008, 10-12.)

Järvensivun ym. (2010, 11-14) verkostojohdantamisen oppaassa on jaoteltu heikkoja ja vahvoja verkostoja. Vahvoja verkostoja voisi kuvailla sellaisiksi, joilla on syntynyt rutiineja ja syväallinen yhteistyö. Verkostojen vahvuus on niiden joustavuus. Verkotot vastaavat parhaiten nopeasti muuttuviin tilanteisiin ja silloin kun asiakstarpeet ovat monimutkaisia. Vahvoilla verkostoilla voi kuitenkin olla heikkouksia, kuten rajallinen määrä toimijoita. Vahvojen ja heikkojen verkostojen toimintaan voi vaikuttaa esimerkiksi sijainti organisaatiossa. Lähimpien työkaverien kanssa verkosto voi olla tiiviimpi kuin kauempana organisaatiossa olevien kanssa. Jos organisaation toimintakulttuuri tukee verkostoitumista, esimerkiksi työntekijällä, jolla on paljon suhteita ulospäin luonnostaan, verkostoituminen voi olla vahvaa myös organisaation ulkopuolelle. Heikoilla verkostoilla taas voi kaikesta huolimatta päästä paremmin syntymään innovatiivista ajattelua, koska harvemmin aktivoitunutta verkostoa voi ylläpitää useampi ja laajempi joukko. Verkotot voivat olla pitkään toimineita ja suhteissaan vahvoja. Heikompien, harvemmin tapaavien verkostoissa vahvuutena on, että verkostoa voi pitää laajana. (Järvensivu ym. 2010, 11-14.)

2.3 Verkostoyhteistyö

Verkostoyhteistyötä on vuosien varrella kutsuttu myös tiimityöksi, moniammatilliseksi yhteistyöksi, kumppanuuksien rakentamiseksi. Näiden käsitteiden väliset suhteet ovat jääneet hämäräksi. Näitä verkostotyötä kuvaavia käsitteitä on käytetty eri tavoin, ja eri yhteyksissä. (Järvensivu ym. 2010, 4.) Verkostotyö on omaehtoisten toimijoiden välistä yhteistyötä. Verkostotyö tapahtuu nimenomaan työntöön yhteydessä. Verkostotyön avulla voidaan organisoida toimintaa yhdessä. Se on kokonaisuus mihin kuuluu organisaatioiden rajat ylittäviä, luottamukseen perustuvia, verkostomaisia suhteita. (Järvensivu 2019, 37-44.) Yhteistyötä vahvistetaan viranomaisten työssä varhaisen puuttumisen perhetyössä. Sektorien välinen yhteistyö ja perheen ja yksilön tasavertaiseen kuulemiseen kannustetaan ja kehitetään kunnan eri sektoreiden työntekijöitä. Pääpaino on siis ammatillisverkostossa, mutta verkostoina ja perheen tukena tunnustetaan sukulaiset, perhe ja muut arjen toimijat. (Arnkil ja Seikkula, 2014.)

Verkosto rakentuu tiivistämällä ja koordinoimalla eri toimijoiden yhteistyötä paikallisesti. Moniammatillinen yhteistyö lähtee liikkeelle asiantuntijuuksista ja osajien muodostamasta kokonaisuudesta, joilla on yhteinen päämäärä. Verkostoissa toimimista ja moniammatillista toimintaympäristöä voi kuvata uudenlaista toivoa luovana väylänä alueellisen sosiaalityön muutokselle. Yhdessä muiden kanssa tehtävä työ vaikuttaa yhteiskunnallisiin rakenteisiin, vahvistaa yhteisön ja yksilön voimavaroja. Verkostomaisen toiminnan etuna on, että näkemykset laajenevat. Haittana voi olla, jos verkoston toimijat ovat yksipuolisesti vain joltain alalta, tai ovat vain tietyn työalan edustajia. Kun joku osapuoli jää pois verkostosta, yhteisön rakentaminen ei onnistu. Se jää vaillinaiseksi, koska poisjääneen osaamista ei enää voi käyttää. (Väisänen 2011, 172-190.)

Verkostosuhteen tunnusmerkkejä ovat vapaaehtoisuus ja mukana olevien toimijoiden välisen hyödyn tuottaminen kaikille osallistujille. Yhteinen intressi, lojaliteetti ja verkoston jäsenten välinen solidaarisuus pitävät verkostoa kasassa. Valta jakaantuu tasaisesti kaikkien kesken, eikä kenelläkään ole määräysvaltaa toisiin nähden, vaan tehdään ja toimitaan yhdessä. Luottamus on yhteisen toiminnan perustana. Verkostoajattelu osana muuta johtamista on tukena muuttuvissa toimintaympäristöissä. Se sopii hyvin, kun tarvitaan menestymisen tueksi kumppanuutta muiden kanssa, silloin otetaan paikalliset voimavarat huomioon. (Möttönen ja Niemelä 2005, 87-92.)

Toimivat verkostosuhteet, verkosto-osaaminen ja verkostajohtaminen jatkuvasti muuttuvassa tai muutoksessa olevassa yhteiskunnassa, yhteisöissä ja monimutkaisissa toimintaympäristöissä, tulevat yhä tärkeämmiksi. Verkostojen merkitys ihmisten hyvinvointiin kasvattaa hyvinvointia, yhteisöllisyyttä ja edistää terveyttä. Erityisesti kun on kysymys uusista haasteista ja tilanteista, informaatiota tarvitaan laajasti. Kun verkosto on laaja, tietokin ulottuu laajalle. Verkoston jäsenet tuntevat omat verkostonsa ja heillä on monenlaista tietoa muiltakin toimialoilta tai tietoa, mistä uutta tietoa voisi saada. Uusien ideoiden syntymistä edesauttaa, kun eri alojen tiedot ja taidot kohtaavat verkostossa. Uusien ideoiden metsästyksessä vaatii osallistujalta avarakatseisuutta ja asennetta, että on valmis mahdollisesti luopumaan omista ideoista ja käytännöistä. Tiedon jakaminen on myös markkinointia.

Kun verkoston jäsenet tuntevat ja luottavat toisiinsa, he myös kertovat toisten tekemästä työstä ja tarjoamista palveluista eteenpäin. (Silvennoinen 2008, 9, 48-53, 60.)

Verkoston jäsen todennäköisesti on mukana saadakseen jotain lisäarvoa mukanaolostaan, kuten tietoa, tukea ja uutta osaamista. Vastavuoroisuus on yhteistyötä, joka ruokkii verkoston jäsenten kesken luottamusta ja sitoutumista. Vastavuoroisuuden taustalla on toisten yhteistyökumppaneiden arvostus ja kunnioitus. Tärkeää on huomioida, että vastavuoroisuuden periaatteet eivät toimi, jos joku vain on aina vastaanottaja tai on pyytämässä jotain. Arvostus on sitä, että kunnioitetaan yhteistyökumppaneita sinällään, eikä sen mukaan mitä he tekevät. (Silvennoinen 2008, 18, 36-37.) Vastavuoroinen yhteistyö perustuu saamiseen ja antamiseen. Verkoston jäsenten täytyy luottaa siihen, että vastavuoroisuus on hyödyllistä, vaikka toimijat eivät etukäteen tiedä, mitä yhteistyö tuo tullessaan. (Järvensivu 2019, 38.) Suhteet verkostoissa määritellään: ”perustuvan vapaaehtoisuuteen, toimijoiden väliseen keskinäiseen riippuvuuteen, hyödyn tuottamiseen verkostoon osallistujille, lojaliteettiin ja toimijoiden väliseen solidaarisuuteen. Verkoston koossapitävä voima on toimijoiden yhteinen intressi.” (Möttönen ja Niemelä 2005, 87.)

Verkostojen rikkaus ja sen moninaisuus voi myös aiheuttaa ongelmia esim. päätöksenteossa ja vastuissa. Jos verkostossa on paljon niitä, jotka hakevat vain omaa hyötyä, ovat vapaamatkustajia tai muuten eivät sitoudu, toiminta vaarantuu. (Möttönen ja Niemelä 2005, 92-93.)

2.4 Verkoston toimintaan vaikuttavia asioita

Aitojen verkostojen toiminta perustuu siihen, että toimijat ovat tasa-arvoisia keskenään. Se vaikuttaa toimijoiden aktiivisuuteen verkostossa edistävästi ja tiedon välittämisen kynnyks madaltuu. Verkoston elinkaari on riippuvainen siitä, miten sen toimijat kokevat saavansa hyötyä verkostosta; verkoston tarkoitus pyörittää verkoston toimintaa, ei itse verkosto. (Mykrä ja Varjonen 2013, 32-33.)

Toimijat verkostossa ovat itsenäisiä, he tekevät itsenäisesti omat päätöksensä, vaikka toimivatkin yhdessä muiden kanssa. Toimijat kukin itse päättävät ja määrittelevät keskinäisen suhteensa keston tilanteen mukaan. Kanssakäymisen sujuvuutta leimaa luottamus ja sitoutuminen. Verkostoitumisen prosessiin kuuluu olennaisesti se, että verkostossa olevat toimijat tuntevat toisensa ja luottavat toisiinsa. Verkostojen yksi ominaisuus on, että ne pystyisivät kehittämään jotain uutta. (Järvensivu ym.2010, 6-8.)

Verkostotoiminnassa vaikuttava vastavuoroisuus ja toimijoiden saama hyöty tulisi jakautua tasaisesti kaikille. Näin ei kuitenkaan aina automaattisesti tapahdu, vaan se vaihtelee, miten hyödyt jakautuvat ja kenelle, panostuksesta huolimatta. Verkoston olemassaolo perustuu jäsenten yhteisen prosessin tuloksena, tähän prosessiin jokainen jäsen tuo omat tietonsa, osaamisensa, havaintonsa ja kokemuksensa. Paras lopputulos tulee kuin tämä prosessi on mahdollisimman moniäänistä, vuorovaikutuksessa avoin ja kehittyvä. Jäsenten erilaiset näkökulmat ja taustat voivat taas vaikeuttaa yhteisten tavoitteiden ja ymmärryksen luomista ja haastaa yhteistoimintaa. (Valtioneuvoston kanslia, 2019.)

2.4.1 Tutustuminen

Verkoston jäsenten toisiinsa tutustuminen ja tunteminen ovat edellytys kaikelle yhteistyölle. Vaikka verkoston jäsenet saattaisivat jo tuntea entuudestaan, tutustumiseen on hyvä panostaa erityisesti. Tutustumisprosessiin siis kannattaa satsata, sen myötä voi ilmetä, että kaikki eivät tunnekaan toisiaan niin hyvin. Esittäytymiseen on hyvä tämän vuoksi käyttää aikaa ja tarkastella sitä eri näkökulmista. Tutustumisprosessissa kasvot ja taustaorganisaatio tulevat tutuiksi. Kun tutustumiseen panostetaan, jaetaan samalla toimijoiden osaamiset ja kyvyt, sekä odotukset ja tarpeet. Verkostossa yhteisen historian jakaminen rakentaa myös sitoutumista ja luottamusta. Tutustumisessa voi olla ihan hyvä ottaa käyttöön eri tekniikoita. Järvensivun verkostojen johtamisen, opi ja etene yhdessä löytyy hyviä käytännön neuvoja hyvästä ja syvemmälle menevästä toimijoiden välisestä tutustumisesta. (Järvensivu 2019, 63-69.)

Ensimmäinen kokoontuminen on tärkeä jatkon kannalta. Se voi myös mennä pieleen ja mahdollisesti aiheuttaa ongelmia tulevaan yhteistyöhön. Siitä huolimatta, että kokoontumisen syitä on ennen kokoontumista jaettu tuleville verkoston jäsenille, on kaikilla omat odotukset ja tavoitteet toiminnalle. Toimintaa voi lamauttaa, jos ei anneta tarpeeksi mahdollisuuksia joustoon. Tärkeää on korostaa, että toiminta ja tavoitteet tehdään yhteisesti ja kaikki ovat siinä mukana. Alkuun esittelyt korostuvat ja niille on hyvä antaa tilaa. Osaamisen jakaminen on yksi verkoston toiminnan käynnistämisen ja tutustumisen tärkeistä vaiheista. Osaamisen jakaminen eri toimijoiden välillä olisi yksi keino hyödyntää kehittämispotentiaalia sosiaali- ja terveysalalla. (Järvensivu ym. 2010, 8, 12, 28-29.)

2.4.2 Sitoutumiseen ja motivaatioon johtavia tekijöitä

Sitoutumisen syntyyn kietoutuu tapahtumaketju, joka alkaa toisten tuntemisesta jatkuen kohti luottamuksen syntyä. Verkostossa tarvitaan vielä tämän lisäksi toimintaa. Toimintaan sitoutumista helpottaa, jos toiminta koetaan hyödylliseksi. Motivaatio kasvaa, kun verkoston jäsen on mukana päätöksenteossa ja saa valita omat toimintatapansa. Sisäisen motivaation syntymiseen vaikuttaa myös se, että pääsee käyttämään osaamistaan riittävän haasteellisesti. Kokemus yhteisöllisyydestä sekä siitä, että tekee jotain merkityksellistä itselle ja muille sitouttaa verkoston toimintaan. Suotuisin tilanne on, kun toimijan osaaminen kohtaa toiminnan hyödyllisyyden ja kokee toiminnan merkitykselliseksi. (Järvensivu 2019, 99-110.)

Verkoston toiminnan tarkoitus ja tarpeellisuus yhdistävät verkoston toimijoita, ilman sitä verkoston toiminta ei motivoi tai ylipäätään pääse alkuun (Nykänen 2015, 138). Tavoitteen on hyvä olla konkreettinen ja rajattu, mutta samalla riittävän avoin. Verkoston toimijoilla tulee olla mahdollisuus rajatusta tavoitteesta huolimatta monipuolisiin näkökulmiin ja avoimeen ideointiin. Yhteisen tavoitteen löytämisen pitäisi olla helppoa, kun on yhteinen asia ja verkostoitumisen alkuvaiheet on pohjustettu hyvin. (Järvensivu 2019, 150-155.)

Tavoitteet verkoston kehittämiseen voivat lähteä omasta ajattelusta: miettimällä oman työn tavoitteita ja minkälaista tukea tarvitsee, että pääsee verkoston avulla tavoitteeseen. Verkostossa olevien ihmisten avulla voi nähdä toimintaympäristön eri näkökulmat. Paras työn lopputulos ja luova toiminta syntyvät monien ihmisten tekemästä yhteistyöstä. Verkostotyön onnistumisessa oma asenne ja odotukset ovat merkittäviä. Positiivinen ja myönteinen suhtautuminen edesauttaa vastavuoroisuuden syntymistä verkostossa. Sosiaaliset taidot vaikuttavat siihen, miten verkostossa viihdytään, varsinkin kun on kysymys epämuodollisista verkostoista, joissa toimiminen perustuu omaan vapaaehtoisuuteen ja ihmisten väliseen vuorovaikutukseen. Verkostossa toimimisen onnistumisen edellytyksenä on toisten verkostossa toimijoiden tarpeiden tiedostaminen. (Silvennoinen 2008, 76-79,89-91.)

2.4.3 Verkoston johtaminen

Kaikissa verkostoissa ei ole johtajaa nimellisesti, mutta muodollisia johtajia saattaa olla. Johtaminen voi perustua osaamiseen, organisointikykyyn, luonteenpiirteisiin tai asemaan organisaatiossa. Verkoston toiminta perustuu tasa-arvoisuuteen, silloin epämuodollisen johtajan tärkeitä ominaisuuksia on nostaa onnistumiset yhteisiksi onnistumisiksi ja kantaa vastuuta yhteisistä asioista. (Silvennoinen 2008, 64-65.)

Verkostojohtamiseen kuuluu iso kokonaisuus, missä pitää ottaa huomioon asioita yhteisestä visiosta, arvoihin, selkeään prosessiin ja toimintaperiaatteisiin, luottamuksen rakentamiseen, tiedon jakamiseen ja ohjaamiseen. Johtamista täytyy osata jakaa ja siihen voi osallistua monet henkilöt, vaikka se olisi annettu jollekin tietylle. Valta jakautuu kaikille. (Kalm-Akubardia, Määttä ja Harkko 2014, 149-150.) Verkostojohtamisessa luontaiset taipumukset hyvään sosiaaliseen verkostoitumiseen eivät välttämättä johda henkilön osaamiseen kehittää verkostoja. (Järvensivu ym. 2010, 11- 14).

Verkostomaisen yhteistyön ideaaliin kuuluu ajatus itseohjautuvuudesta ja spontaaniudesta. Tällaiseen ajatteluun voi olla vaikea yhdistää johtaminen ja hallinnoiminen. Täysin itseohjautuva ja tasa-arvoinen yhteistyö koetaan kuitenkin mahdolltomaksi. Tarvitaan myös johtamista ja suunnitelmallisuutta. Tarvitaan jokin taho, joka kutsuu koolle ja ylläpitää verkostoa. Johtamisesta verkostoissa puhuttaessa on kyse ihmisten johtamisesta, innostamisesta. Johtamisen tapa riippuu verkoston rakenteesta ja toimintatavoista. Asia edellä johtaminen voi olla myös tärkeää, kun ajatellaan esimerkiksi hyötylähtöisesti. Edelleen kuitenkin verkoston tärkeitä ominaisuuksia ovat spontaanius ja itseohjautuvuus. Se tarvitsee kuitenkin johtamista, toimiakseen ideaalisti. (Suominen 2004, 30-41.)

2.4.4 Verkoston toiminnan laatu

Verkostoissa voi olla monenlaisia haasteita, jotka vaikeuttavat sen toimintaa. Kehittäminen voi kaatua moniin tekijöihin: sitoutumisen vaikeus, vastavuoroiset henkilösuhteet ei toimi ja ei ole halua kehittää verkostoa. Verkostoa voi olla vaikea kehittää paremmin toimivaksi, jos se on keinotekoisesti kasattu, toimijat eivät sovi yhteen, ei saada tuloksia aikaiseksi, tietoa pantataan, eikä sitouduta yhteisiin pelisääntöihin. Verkostoissa toimijat tarvitsevat resursseja, että he pystyvät toimimaan. He tarvitsevat oppimisen halua ja tahtoa ottaa käyttöön menetelmiä, joiden avulla verkostoa kehitetään. (Möttönen ja Niemelä 2005, 92-93.)

Petri Uusikylä kuvaa (1999) tilannetta, missä hyvin alkanut verkostoyhteistyö lastensuojelussa on parin vuoden jälkeen kokenut totaalisen väsähtämisen. Verkoston jäsenten into on loppunut ja kaikkia on alkanut tyyppiä. Voisiko tilannetta parantaa johtamisella tai kyseenalaistaa koko verkostomallin organisaation tapana toimia? Verkostohan on nimenomaan vastakohta hierarkisesti johdetulle organisaatiolle, voiko siinä olla johtamista? Samoja ongelmia kuin organisoiduissa hierarkioissa, voi esiintyä myös verkostoissa. Verkoston johtamisen ja ohjauksen ongelmista voi seurata, että toiminta lähtee sivuraiteille ja tavoitteita ei saavuteta. Syytä voivat olla resurssiongelmat, tietosuojuongelmat tai vuorovaikutukseen liit-

tyviä ongelmia. Moniammatillisen verkoston toimintaan lastensuojelussa Uusikylä suosittaa seurantaa ja arviointia kuitenkin niin, ettei innovaativuus, muu hyöty ja verkostomallin idea kärsi. (Uusikylä, 1999. 47-69.)

Verkoston toiminnan laatu vaihtelee sen ikääntyessä ja vakiintuessa. Jos vuoro-vaikutus verkostossa on pinnallista, sitoutuminen ja luottamus jäävät löyhäksi. Yhteistyömenetelmien käyttöönotto voi viedä tilannetta parempaan suuntaan. Keinoja voivat olla avoin keskustelu, yhteinen sosiaalinen kanssakäyminen, kuten kahvittelu, vierailut tai muu ei tuloksellinen toiminta. Verkoston luonteeseen kuuluu dynaamisuus, joten jäsenten vaihtuvuus on hyvin todennäköistä. Vaihtuvuuden vuoksi syntyy tilanteita, jolloin verkoston toimintaa olisi hyvä tukea rakenteilla ja etsiä keinoja, miten voisi tukea sitoutumista verkoston toimintaan. (Järvensivu 2010, 19-12.)

Työnantajalle voi olla vaikea perustella verkostotyöhön menevää aikaa, jolloin on hyvä perustella sitä enemmän investointina tulevaisuuteen. Hyödyt verkostoyhteistyöstä voi olla vaikea hahmottaa, kuin oma perustyö. (Järvensivu 2019, 150.)

2.5 Toimijat verkostoissa

Järjestöillä on iso merkitys ennaltaehkäisevien toimien tuottajina sekä hyvinvoinnin edistäjinä. Ihmisten osallistuminen kansalaistoimintaan ehkäisee syrjäytymistä, se lisää hyvinvointia ja samalla tuottaa taloudellista hyötyä. Ssiaali- ja terveysjärjestöjen tehtävä on olla heikossa asemassa olevien ihmisryhmien puolestapuhuja. Järjestöjen vahvuutena on mahdollisuus uusien palvelujen tuottajina, koska niillä on paremmat mahdollisuudet kuunnella eri ihmisryhmien toiveita ja tarpeita. Järjestöille on muodostunut julkisten palveluiden rinnalle täydentävää toimintaa tai kokonaan toisenlaisia toimintamalleja. (Möttönen ja Niemelä 2005, 67-78.)

Järjestöjen ja kunnan yhteistyön muotona verkostot ovat tätä päivää ja niiden kehittäminen ja lisääminen paikallaan. Kehittämistoiminnan ja työn vaikuttavuuden takia kunnan ja järjestöjen olisi hyvä olla vuorovaikutuksessa keskenään. Verkostot olisivat hyvä rakenne, jonka avulla vuorovaikutuksen jatkuvuus olisi turvattu. (Mykrä ja Varjonen 2013, 32.)

Suunnitellusti rakennetussa verkostossa on selkeät verkstorajat ja siihen kuuluvat toimijoina esimerkiksi ammattilaisten ryhmä. Toisenlainen, ei niin suunniteltu verkosto taas on määrittelemättömämpi ja siihen voi kuulua epävirallisia tahoja. (Järvensivu ym. 2010, 12-14.)

Perheiden kanssa työskentelyssä verkostojen toimijat auttavat perhettä silloin, kun tarvitaan näkemystä perheestä osana yhteisöä ja näin myös tällainen verkostotyöskentely tukee ajatusta asiakkaan valtaistumiseen. Sosiaalityöntekijän miettiessä yhdessä perheen tai henkilön kanssa minkälaista tukea he tarvitsevat olisi paras tapa yhdistelmä, missä on arjen toimijoiden verkosto ja ammatilliset voimavarat. Nämä kaksi tekijää yhdessä perheen tukena lisäävät ihmisten itsemääräämismahdollisuuksia. (Arnkil ja Seikkula 2014, 88-90.)

3 MAAHANMUUTTAJAT JA KOTOUTUMINEN

3.1 Maahanmuutto ja työ maahanmuuttajien parissa

Maahanmuuttajalla tarkoitetaan muualta Suomeen muuttanutta henkilöä, joka asuu Suomessa minimissään vuoden. Suomessa syntynyt ei ole maahanmuuttaja, vaikka hänen äidinkieli ei olisi suomi tai ruotsi. Ulkomaalaistaustainen on henkilö, jonka molemmat vanhemmat tai ainut vanhempi on syntynyt ulkomailla tai hän on itse syntynyt ulkomailla. Siirtolaiset ovat tulleet maahan työn takia. Siirtolais-termiä voidaan käyttää yleisesti myös tarkoittamaan maahanmuuttajia. Turvapaikanhakija vasta hakee oleskeluoikeutta maasta ja pakolaiselle on jo myönnetty kansainvälinen suojelu. Maahanmuuttajien määrä on alkanut kasvaa 2000-luvusta lähtien, siitä huolimatta Suomeen maahanmuutto on vähäistä. Suomessa oli vuonna 2017 ulkomaalaisia eli ulkomaan kansalaisia 4.5 prosenttia koko Suomen väestöstä eli noin 249 450. Suomessa asuu vähiten ulkomaalaisia verrattuna muihin läntisen Euroopan maihin. Maahanmuuttajien määrää voi laskea kansalaisuuden, äidinkielen tai syntymämaan perusteella tai näiden yhdistelmänä. Kieliryhmien mukaan Suomessa on eniten ulkomaan kansalaisia Virosta ja Venäjältä. (Väestöliitto. Tilastoja Maahanmuuttajat.) Vuoden 2019 lopussa Suomessa asui 180 eri ulkomaan kansalaisuusryhmää. Edelleen näistä suuri osa oli Viron kansalaisia ja toiseksi eniten Venäjän kansalaisia. (Tilastokeskus. Maahanmuutto.)

Maahanmuuttaja-asiakas ei lähtökohdiltaan ole samassa tilanteessa kuin Suomessa syntynyt palveluiden käyttäjänä. Maahanmuuttaja-asiakkaan kanssa työskennellessä voi osoittautua vaikeaksi, ettei ole yhteistä kieltä. Tämän vuoksi on vaikea saada selvyys mitä asiakas ajattelee ja mitkä hänen toiveensa ovat. Onnistunut vuorovaikutus vaatii kulttuurisen viitekehyksen, elämäntilanteen ja henkilön maahanmuuttokokemuksen ymmärrystä. (Väestöliitto, 2016.)

Maahanmuuttotaustaisten ihmisten kanssa työskentelyssä on Suomessa monenlaista kokemusta ja osaamista. Viranomaisten lisäksi he kohtaavat järjestöjen, uskonnollisten yhteisöjen ja kotoutumiseen tai monikulttuurisuuteen liittyvien hankkeiden työntekijöitä. Viranomais- ja järjestötoimijat jakavat tietoa, ohjaavat, välittävät sosiaalisia oikeuksia, tukevat kielen oppimisessa, järjestävät eri kulttuurien kohtaamisia ja vaikuttavat yhteiskunnallisesti. Järjestöillä on myös mahdollisuus toimia jonkun erityiskysymyksen parissa, kuten työllistyminen tai nuorten asiat. (Hiitola, Anis ja Turtiainen, 2018, 12-17.)

3.2 Kotoutuminen ja verkostot

Kotouttamisprosessiin voidaan ajatella kuuluvan kaikki se mikä liittyy maahanmuuttajan paikan etsimiseen yhteiskunnassa. Kotouttamistyötä tehdään kunnissa suomeen muuttaneiden ihmisten parissa Suomessa asumisen ensimmäisinä vuosina. (Hiitola, Anis ja Turtiainen, 2018, 12-17.) Kotouttamista valtakunnallisesti ja paikallisesti ohjaa kotouttamislaki (L 1386/2010). Kotouttaminen koskee niitä maahanmuuttajia, joilla on Suomessa oleskelulupa, tai oleskelukortti ulkomaalaislain mukaisesti. Kotouttamisella laissa tarkoitetaan muun muassa toimia, jotka tukevat ja edistävät maahanmuuttajien tietoja ja taitoja, osallistumista yhteiskuntaa ja onnistunutta työelämään osallistumista. Kotoutuminen tarkoittaa myös maahanmuuttajien oman kielen ja kulttuurin säilyttämistä ja kotoutumisen edistämistä monialaisesti ”viranomaisten ja muiden tahojen toimenpiteillä ja palveluilla”. Kotoutumisen työväliseksi on määritelty alkukartoituksen jälkeen kotoutumissuunnitelma tai muita toimenpiteitä kotoutumisen edistämiseksi. Riippuen maahanmuuttajan tilanteesta työvoima- ja elinkeinotoimisto tai kunta tekevät alkukartoitukset ja kotoutumissuunnitelmat. Kotoutumissuunnitelman kesto on enimmillään kolme vuotta.

Yhdeksi kotoutumisen edistämisen menetelmäksi kotoutumislaisissa määritellään viranomaisten ja muiden toimijoiden välinen yhteistyö. Kotoutumislain (L 1386/2010) pykälät 31 ja 32 koskevat monialaista yhteistyötä. Vastuu yhteistyön kehittämisestä on viranomaisilla. Yhteistyö koskee laaja-alaisesti paikallisia toi-

mijoita, jotka järjestävät kotoutumista tukevia palveluita. Kuntien tulee laatia kotouttamisohjelma ja lain mukaan sen tekemisessä, toteutuksessa ja toimeenpanon seuraamisessa voivat olla mukana tarvittavassa laajuudessa paikalliset maahanmuuttaja-, kansalais-, työntekijä- ja työnantajajärjestöt sekä uskonnolliset yhteisöt.

Suomen maahanmuuton tulevaisuus 2020 –strategian laatiminen hallituksen hyväksyttäväksi on annettu strategiahankkeen tehtäväksi. Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelmassa oli annettu tehtäväksi ajantasaistaa maahanmuuton tulevaisuus 2020-strategia. Tätä strategiahanketta on ollut laatimassa monia eri tahoja, poliitikkoja, virkamiehiä, tutkijoita, työelämän ja kansalaisjärjestöjen edustajia. Strategiaa tehtäessä eri tahojen tekemän yhteistyön ansiosta maahanmuuttopolitiikkaan on saatu uudenlaista vuoropuhelua ja eri toimijoiden väliset yhteydet ovat tiivistyneet. Strategiassa käsitellään laajasti maahanmuuttoon keskeisesti liittyviä asioita. Tavoitteita ovat muun muassa, että Suomi olisi turvallisesti avoin, suvaitsevainen maa, mistä jokainen löytäisi paikkansa ja Suomi olisi maamissa moninaisuus olisi arkea. Muita tavoitteita on muun muassa vaikuttavampi kotouttamispolitiikka. (Sisäasiainministeriön julkaisu 2013.)

Strategiaehdotuksessa halutaan hyödyntää maahanmuuttajien kokemustietoa sekä ottaa huomioon maahanmuuttajien eri lähtökohdat ja tarpeet palveluita kehitettäessä. Tämän ja muidenkin tavoitteiden saavuttamiseksi painotetaan viranomaisten poikkihallinnosta yhteistyötä. Strategiaehdotuksessa halutaan tukea maahanmuuttajan kotoutumista työn, koulutuksen, lasten päivähoidon, harrastusten, järjestötoiminnan ja muiden arkeen liittyvien asioiden kautta. Osallistuminen järjestötoimintaan avaa maahanmuuttajalle mahdollisuuden verkostoitua ja osallistua yhteiskunnan elämään. Järjestöjen ja uskonnollisten yhteisöjen rooli palvelujen täydentäjinä tuodaan strategiassa esiin ja sitä halutaan vahvistaa. Strategian onnistumiseksi yhteistyötä tulee jatkaa. (Sisäasiainministeriön julkaisu 2013.)

Kotouttamisen osaamiskeskus perustettiin 2014 ja sen tavoitteena on tukea kotoutumista monipuolisesti sekä verkkosivujen kautta, että järjestämällä osaamista

vahvistavia alueellisia tilaisuuksia ja muun muassa pyrkimällä tunnistamaan yhteistyöverkostoja ja muita prosesseja valtakunnallisesti. Kotouttamisen kumppanuusohjelmassa edistetään yhteistyömahdollisuuksia, että saataisiin valtion ja kunnan rinnalle myös järjestöt, yritykset, työyhteisöt, naapurustot ja muut yhteisöt käytännön työhön entistä paremmin. Kumppanuusohjelman on käynnistänyt työ- ja elinkeinoministeriö tukeakseen monialaista yhteistyötä vuonna 2015 yhteistyössä kotouttamistyön toimijoiden kanssa. Ohjelmaa on ollut tekemässä 300 eri toimijatahoa eri puolilla maata tätä varten järjestetyissä työpajoissa. Ohjelmaa koostaessa on havaittu, että työtä tehdään jo paljolti verkostomaisesti ja hyvin laaja-alaisesti. Yhteistyö on tuttua tiedonjakamista ja yhdessä toimimista ja myös enenevässä määrin yhteisen työn kehittämistä. Ohjelmassa todetaan, että tämän onnistuu, niin tarvitaan uudenlaista verkostoajattelua, jossa on tarkoituksenmukaisia ja vapaaehtoisia sidoksia toimijoiden kesken. Ohjelmassa on otettu esiin myös maahanmuuttajien verkostoitumisen edistäminen työnsaamisen helpottamiseksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö, saatavilla 5.9.2020.)

Työ ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020 -Työvoiman ulkopuolella olevien maahanmuuttaja-asiakkaiden ohjaus ja palvelut kunnissa –selvityksessä kunnat ovat arvioineet kotoutumislain mukaisen toiminnan toteutumista. Selvitystä on tehty lähettämällä sähköinen kysely kunnille ja kuntayhtymille. Vastauksia tuli 277, joista 60 lopetti kesken, koska kunnassa oli vain hyvin vähän maahanmuuttajia. Sopimuksellista yhteistyötä järjestöjen kanssa tehtiin 29 prosentissa niissä kunnissa, jotka vastasivat kyselyyn. Yhteistyötä tehtiin eniten suurissa kunnissa, joissa oli enemmän järjestöjä. Järjestöjen tuottamat palvelut kunnissa, näillä paikkakunnilla, keskittyivät hankkeisiin sekä kielitaidon kehittämiseen ja hyvinvoinnin ja osallisuuden vahvistamiseen. Järjestöjen merkitys hyvinvoinnin ja osallisuuden vahvistamiseen liittyvien palveluiden järjestäjänä painottuu. Uskonnollisia yhteisöjä näistä järjestäjätahoista oli noin puolet. Työelämään suuntavia palveluita kohderyhmille järjestivät kunnissa eri toimijat kuten järjestöt, erityisesti isoissa kaupungeissa. Toiminta oli usein hankerahoitettua ja lastenhoitoa oli järjestetty toiminnan yhteyteen. Lastenhoidon järjestäminen oli yksi tärkeä tekijä kotoutumisen onnistumisessa. Kyselyyn vastanneista kunnista hyvinvointia ja osallistavaa toimintaa tekee 60 prosentissa järjestöt ja 51 prosentissa kunnat. Yhteistyö näi-

den toimintojen järjestämisessä oli 37 prosentissa kunnissa. Tavoitteellista kielitaidon kohentamista oli järjestöjen tekemänä 41 prosentissa kunnista, kuntien tekemänä 29 prosentissa ja vapaan sivistystyön järjestämänä 61 prosentissa. Yhteistyötä toimijoiden välillä oli 19 prosentissa vastaajakunnista. Kunnat tekivät yhteistyötä eniten oppilaitosten kanssa. Kunta ja kuntayhtymät ja elinkeinoelämän palveluiden välinen yhteistyö olivat edellä järjestöjen kanssa tehtävän sopimuksellisen yhteistyön. (Työ ja elinkeinoministeriö, 2020 s22-23, 43.)

Kotouttavaa sosiaalityötä on kehitetty Suomessa maahanmuuttajien määrän lisääntyessä vuodesta 1990. Työssä on ollut mukana laajasti eri työn tekemisen tavat. Yhteistyötä on tehty maahanmuuttajayhteisöjen, monikulttuuristen yhdistysten ja kantaväestön yhdistysten välisessä verkosto- ja yhdyskuntatyössä. Kotouttamislaki 2000 –luvun alussa on ohjannut yhteistyöhön paikallisten yhdistysten ja viranomaisten kesken. Monikulttuuriset perheet sosiaalityön piirissä ovat haastaneet miettimään uudenlaisia kysymyksiä, kuten moniarvoisuus, yhdenvertaisuus ja sosiokulttuuriset teemat. Tämä uusi ajattelu on lisännyt kulttuurisensitiivistä vuorovaikutustyötä ja monikulttuurista verkostotyötä. Kuntien tavat toimia kotouttamistyössä eroavat toisistaan. Kotouttamisen järjestämisen vastuu on sisäministeriössä, ja kuntatasolla toimijoiden välinen työnjako vaihtelee. Esimerkiksi Turun kaupungin koto-ryhmän toiminnan ennalta ehkäisevää työtä tehdään paikallisten verkostojen, yhdistysten ja yhteisöjen välisessä verkottamistyössä. Verkostotyössä yhdistykset ja viranomaistahot ovat tutustuneet toistensa lähtökohtiin. (Talvinen ja Nylund 2008, 111-124).

Verkostotyö on Turussa havaittu yhdeksi hyväksi menetelmäksi kotouttavassa työssä. Verkostotyön hyötynä on eri tahojen osaamisen tunnistaminen ja toimintamahdollisuuksien kartoittaminen. Verkostotyön tuloksena uusille perheille ja asukkaille voidaan välittää tietoa erityistoiminnoista, välttää päällekkäisyydet, kehittää työtä ja tukea verkoston jäseniä jaksamisessa. Uusille suomalaisille ei ole yhteisöjä, joihin he voisivat liittyä ja sen takia tällaiset palvelut ovat erityisen tarpeellisia ja välttämättömiä, verkoston avulla asiakkaat saadaan ohjattua sopiviin toimintoihin ja yhteisöihin. Verkostotyön haasteena on yhdistää toimintakulttuurit ja miettiä toimintaa varten tiloja, kun jokaisella toimijalla on omat toimintakulttuu-

rinsa, tilansa ja sopimukselliset yhteistyökuvionsa. Verkostotyö vaatii monikulttuurisia taitoja, työn kehittämistä ja resursointia. (Talvinen ja Nylund 2008, 111-124.)

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

4.1 Opinnäytetyön tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymys

Opinnäytetyössäni tutkin maahanmuuttajien kanssa toimivien järjestöjen ja muiden tahojen keskinäistä verkostoyhteistyötä. Tavoitteena oli saada tietoa järjestöjen ja eri toimijoiden edustajilta siitä, mitkä asiat vahvistavat ja tukevat verkostojen toimintaa. Halusin selvittää, minkälaisia kokemuksia eri verkostoissa toimivilla on työskentelystä verkostoissa ja miten he ovat kokeneet verkostojen haasteet ja hyödyt työssään. Tämä saatu tieto voisi edesauttaa toiminnan kehittämistä. Verkostoja tukevien asioiden ymmärrys voisi helpottaa verkostojen toimintaa ja kehittämistä, sekä kannustaa niiden muodostamiseen.

Opinnäytetyöni tutkimuskysymys on: Mitkä asiat tukevat verkoston toimintaa? Minkälainen on hyvin toimiva verkosto? Mitä tarvitaan, että verkoston jäsenet hyötyvät toiminnasta?

Mielenkiintoni on kohdistunut verkostoissa toimivien henkilöiden kokemuksiin siitä, millaista on työskennellä verkoston ja miksi verkostoituminen on tärkeää. Erityisesti 2015 vuoden jälkeen eri toimijatahot ovat aktivoituneet maahanmuuttajien suhteen. Kotoutumislain toteutuminen paikkakunnilla edellyttäisi verkostoitumista. Mielenkiintoista olisikin tietää, onko valtakunnallisesti verkostoiduttu ja missä määrin. Oponnäytetyöni avulla olemassa olevat verkostot ja tulevat verkostot voisivat poimia niitä asioita, joihin kannattaa kiinnittää huomiota verkostoa eteenpäin vietäessä tai uutta verkostoa rakennettaessa.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Laadullinen tutkimus

Työni on laadullinen tutkimus. Tutkimusmenetelmä valikoitui tavoitteesta saada verkostotoimijoiden omat kokemukset esiin. Laadullinen tutkimus menetelmänä oli mielestäni paras tapa tässä tapauksessa, koska verkostoajattelunkin yksi kantava teema on vastavuoroisuus, luottamus ja toisten tunteminen. Halusin kerätä tietoa verkostosta suoraan verkostossa toimijoilta.

Tutkimusta pitää arvioida myös sen mukaan, miten ennustettava se on, onko tutkimusmenetelmä juuri oikea saamaan selville asia mitä tutkitaan. Kvalitatiivisen tutkimuksen kohdalla toistettavuus on kyseenalaista, koska on kysymys esimerkiksi haastateltavien ainutkertaisista kokemuksista. Laadullisissa tutkimuksissa validiutta vaalitaan miettimällä mahdollisimman huolellisesti, miten tutkimus on tehty ja mistä johtopäätökset ovat syntyneet. (Hirsijärvi, Remes ja Sajavaara 2007, 171, 216-217.) Menetelmän täytyy olla sellainen, että sen avulla saa kerättyä luotettavaa aineistoa suhteessa tutkittavaan asiaan. (Silverman, 2005,7-9).

Kvalitatiivinen tutkimus vastaa sosiaali- ja terveysalan tutkimuksiin, kun halutaan saada materiaalia ihmisten kokemuksista. Siksi valitsin laadullisen tutkimuksen. Haen vastausta tutkimuskysymykseen mikä toimii ja tukee kokemusten kautta. Määrällisesti ei ole tarpeen saada paljon vastauksia vaan kerätä aineistoa kokemuksista. Kokemukset ovat aina omakohtaisia. Tavoitteena on näiden kokemusten avulla näyttää yhdenlainen esimerkki, siitä miten ihmiset toimivat. Tässä tutkimuksessa esitellään haastateltavien avulla kuvausta siitä, mitkä asiat tukevat hyvin toimivaa verkostoa. (Vilka, 2005, 97-99.)

5.2 Aineistonkeruumenetelmänä teemahaastattelu

Laadullisen tutkimuksen yksi tapa kerätä aineistoa on teemahaastattelu. Valitsin teemahaastattelun menetelmäksi kerätä aineistoa, koska ajattelin, että sen avulla saisin paremmin vastauksia tutkimuskysymyksiini. Tavoitteeni oli teemahaastattelun avulla keskustellen saada selville verkostojen toimintaan liittyviä asioita. Valitsin menetelmän myös siksi, että työssäni olen tottunut ohjaamaan keskusteluita sekä yksilöiden kanssa, että ryhmissä. Haastattelun tekemiseen liittyy monenlaisia asioita, kuten haastateltavan motivaatio, haastatteluista sopiminen, haastattelupaikka, haastattelijan puhetapa ja valmistautuminen ennakoimattomiin tilanteisiin. Teemat haastatteluihin nousivat teoriasta. Teemoista valikoitui vahvat ja heikot verkostot, hyvin ja huonosti toimivat verkostot, ihanneverkostot, verkoston kehittäminen ja johtaminen. (Liite nro 1). Pääasiassa tutkimusongelma määrittelee teemoja. (Eskola ja Vastamäki. 2015, 27-43). Teemahaastattelun tekemisen pohjana on teoreettinen tausta, se helpottaa käsiteltävän aiheen kanssa työskentelyä ja itse haastattelun ja aineiston keräämistä (Eskola ja Suoranta 1998, 79-84).

Keräsin aineistoa tutkimukseeni haastattelemalla henkilöitä, jotka toimivat verkostoissa ja maahanmuuttajatyössä. Aineistoni koostuu kahdesta ryhmähaastattelusta ja viidestä yksilöhaastattelusta. Verkostoon kuuluu aina useampi toimija ja verkoston toiminnassa on kysymys vuorovaikutuksesta, joten ajattelin, että olisi hyvä saada haastateltua heitä ryhmässä. Ryhmähaastattelussa on mahdollisuus saada tietoa enemmän, ryhmänjäsenet voivat tukea toisiaan kertomaan lisää tai hoksaamaan enemmän teemoista. Ryhmähaastattelulla voi saada monenlaisia tietoa eri tarkoituksiin, kuten hankkia informaatiota, tutkia yhteisiä normeja ja ihanteita, tutkia ryhmän sisäistä vuorovaikutusta, kommunikaatiota tai tuotettua materiaalia tekstinä. Ryhmähaastattelun etuja ovat: haastateltavat kontrolloivat toisiaan, haastattelijan vaikutus ryhmässä ei ole niin suuri, ryhmähaastattelu on tehokas menetelmä. Jos ryhmässä on erilaisia mielipiteitä, niin ne luovat haastattelutilanteesta laajemman. (Eskola ja Suoranta 1998, 95-99). Haastatteluryhmän sopiva koko on 4-8 henkeä, tutkijan arvioinnilla ryhmäkoko voi olla myös

jotain muuta, vaikka kaksi tai 15. Ryhmähaastattelussa tavoitellaan keskusteltavaa vapaamuotoista sävyä. Varsinaista keskustelua ryhmän jäsenten kesken on vaikea saavuttaa, ainakaan kovin aitoa dialogia. Haastateltavat voivat viitata toinen toistensa puheenvuoroihin haastattelun edessä. (Eskola ja Suoranta 1998, 95-99.)

Ryhmähaastatteluiden järjestäminen ja haastateltavien saaminen siihen osoitautui vaikeaksi. Oli vaikea löytää yhteinen aika, oli myös työlästä jäljittää maahanmuuttajien kanssa toimivia verkostoja. Hain mahdollisia haastateltavia verkosivuilta etsimällä maahanmuuttajien kanssa toimivien yhteystietoja, sekä järjestöiltä että kunnan maahanmuuttajapalveluista. Käytin myös omia verkostojani ja kyselin heidän kauttaan halukkaita osallistujia. Osa ei halunnut osallistua, koska kokivat, ettei se verkosto, jossa olivat jäsenenä, toiminut kunnolla. Muita syitä olivat henkilövaihdokset tai ylipäättään ajan puute. Lopulta sain kaksi ryhmähaastattelua sovittua. Toisen ryhmähaastattelun sain sovittua ennen heidän jo aiemmin sovitun kokouksen alkua. Osa haastateltavista ei päässyt haastattelun alkuun ja saapuivat paikalle kesken haastattelun. Haastateltavia oli alussa tässä yhdessä ryhmähaastattelussa 8 ja kaikki osallistuivat aktiivisesti keskusteluun. Osa myöhemmin saapuneistakin osallistui keskusteluun, mutta ei yhtä aktiivisesti. Verkostossa jäseniä oli yhteensä 12. Sain tästä haastattelusta todella hyvin aineistoa ja tietoa aktiivisen keskustelun vuoksi. Parhaimmillaan ryhmähaastattelu toi informaatiota myös ryhmälle itselleen, kuten he haastattelun lopuksi totesivat. Toinen ryhmä oli pienempi ja haastatteluun osallistui neljä henkilöä. Verkostojen ryhmähaastattelujen järjestäminen oli haastava saada, joten tein lisäksi viisi yksilöhaastattelua.

Haastatteluissa oli mukana apukysymyksiä, mutta riippuen haastattelutilanteesta etenin joko keskustellen tai sitten apukysymyksiä käyttäen. (Liite 1.) Kaikissa haastatteluissa ohjasin keskustelua niin, että keskeiset teemat tuli käsiteltyä. Kaikkien haastateltavien kanssa käytiin teemat läpi, mutta keskustelun järjestys ja painopisteet vaihtelevat. Valmistauduin haastatteluihin käymällä läpi aihepiirin käsitteistöä. Tarkoitus oli kerätä informaatiota ja saada aikaiseksi keskustelua

laajasti verkostoihin liittyvistä kokemuksista ja ajatuksista. Pysin pitämään haastattelussa kysymykset avoimina ja teemoja lähestyttiin haastateltavasta riippuen. (Eskola ja Suoranta 1998, 86-99. Vilkka 2005, 97-113.)

4.4 Tutkimuksen kohdejoukko

Kohdejoukkoa eli tutkimukseen osallistujat olivat ihmisiä, jotka liittyivät tutkimuksen aiheeseen. Etsin haastateltavia maahanmuuttajien kanssa työskentelevistä, jotka edustavat kolmatta sektoria, seurakuntaa tai tahoa, missä on erityistä asiantuntemusta maahanmuuttajien kanssa työskentelyyn sekä verkostoyhteistyöhön. (Vilkka 2005, 114-115.) Haastatteluun osallistujat olivat kaikki maahanmuuttajien kanssa toimivia. Kahden ryhmähaastattelun edustajat ja yksilöhaastateltavat olivat kunnan työntekijöitä, kolmannen sektorin edustajia, uskonnollisten yhteisöjen edustajina, hanketyön edustajia ja vapaaehtoisia. Yksilöhaastateltavat olivat järjestöistä, uskonnollisista yhteisöistä ja viranomaisia. Löysin haastateltavat pääasiassa verkkosivujen kautta ja omien verkostojen kautta.

6 AINEISTON ANALYYSI

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa analyysitapoja on useita, eivätkä ne ole niin tiukkarajaisia. Tavallisimmat tavat ovat: teemoittelu, sisällönerittely, diskurssianalyysi ja keskusteluanalyysi. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa analyysia voi tehdä heti, kun saadaan aineistoa, eikä tarvitse odottaa, että kaikki on kerätty ennen kuin aloittaa analyysivaiheen. Analyysia tulisi alkaa tehdä heti, silloin on helpompi myös tarvittaessa täydentää aineistoa (Hirsijärvi, Remes ja Sajavaara 2007, 216-225.)

Sisällönanalyysi on väljä teoreettinen kehys kirjoitettujen, kuultujen tai nähtyjen sisältöjen erilaisiin analyysikokonaisuuksiin tai oma erillinen menetelmä. Sisällönanalyysissa tekstistä haetaan merkityksiä ja siitä pyritään luomaan yhtenäistä, selkeää informaatiota. (Tuomi ja Sarajärvi 2016, 91-94,104-108). Haastatteluai-
neiston analyysin aloitin lukemalla litteroitua aineistoa ja rajasin aineistoa värjää-
mällä tekstistä asioita, jotka liittyivät suoraan tutkimuskysymyksiin, ja niitä asioita,
jotka olivat keskenään samanlaisia. Tekijä hakee aineistosta vastauksia kysy-
myksiin. (Ruusu vuori, Nikander ja Hyvärinen 2010, 9-17.) Laadullisen tutkimuk-
sen tarkoitus oli hakea kokemuksia ja vastausta kysymykseen, mikä tukee ver-
kostojen toimintaa eli informaatiota, ja siksi valitsin tämän analyysitavan aineiston
käsittelyyn.

Analyysin voi toteuttaa vaiheittain, ensin valitsemalla aineistosta 1. kiinnostuksen
kohteen, jonka jälkeen 2.litteroidaan ja koodataan. Tämän jälkeen seuraa 3.tee-
moittelu, luokittelu tai tyypittely. Tässä vaiheessa aineistosta olisi hyvä tietää,
mitä hakee: erilaisuutta, samanlaisuutta tai logiikkaa. Vastauksista voi myös
luoda yhden kertomuksen. Aineistosta etsitään jokin rajattu, kiinnostava aihe tai
ilmiö, joka on yhteydessä tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävän kanssa. Aineisto
koodataan eli merkitään aineistoa omavalintaisella tavalla. Koodatut merkit toimi-
vat tekijälle esim. muistiinpanoina ja jäsennyksen apuvälineinä. Koodauksen jäl-
keen, aineistoa teemoitellaan, luokitellaan tai tyypitellään. Teemoittelussa aineis-
toa ryhmitellään erilaisten aiheiden mukaan. (Tuomi & Sarajärvi 2016, 91- 94.)

Miles ja Hubermanin mukaan (Tuomi ja Sarajärvi 2016) analyysi jakautuu kolmeen vaiheeseen: aineiston pelkistäminen eli redusointi, ryhmittely eli klusterointi ja teoreettisten käsitteiden luominen. Ryhmittelyvaiheessa koodatut eli alleviivat kohdat käydään läpi ja etsitään samankaltaisuuksia, tai eroavia käsitteitä. Samaan ryhmään kuuluvat yhdistetään ja jaetaan luokkiin tiivistetyssä ilmaisussa, näistä muodostetaan teoreettinen käsite – abstrahointi. Yhdistellään siis käsitteitä ja saadaan vastauksia tutkimustehtävään. (Tuomi ja Sarajärvi 2016, 108-111.)

Nauhoitin haastattelut ja tein haastattelun aikana jo muistiinpanoja ja kirjoitin ylös avainsanoja. Nauhoitettua haastattelua oli yhteensä 7 tuntia. Haastattelun jälkeen litteroin puheen tekstiksi. Koodasin tekstistä kiinnostavia aiheita, etsin vastauksia tutkimuskysymyksiin, hain samanlaisuuksia ja erilaisuuksia. Irrotin näitä aiheita toiseen tiedostoon taulukkoon, jonka avulla kävin läpi jokaisen haastattelun, pelkistin ja aloin luoda alaluokkia. Sen jälkeen keräsin kaikista haastatteluista asiat, jotka vastasivat tutkimuskysymykseen ja asiat, jotka toistuivat kaikissa haastatteluissa. Nämä sijoittelin erilliseen taulukkoon ja muodostui yläluokat ja alaluokat. Tein myös taulukon, johon keräsin uudestaan alaluokat ja merkitsin niiden alle, missä haastattelussa puhuttiin näistä asioista. Materiaalia oli 73 sivua litteroitua tekstiä ja halusin vielä tarkistaa, missä kaikissa haastatteluissa puhuttiin mistäkin asioista. Merkitsin kaikki haastattelut numeroin. Numeroiden avulla pystyin seuraamaan, mistä haastattelusta lainaus oli peräisin. Numeroinnin avulla pystyin vertaamaan niitä toisiinsa ja itselle pysyi selvänä, että lainaukset ja materiaali olivat eri haastatteluista ja pystyin jäljittämään sen alkuperäiseen litterointiin. (Vilkkä 2005, 139-142. Eskola ja Suoranta 1998, 138-195.)

<p>että miks tätä työtä tehdään ehkä se oli ihan vahvuus että siellä oli ihan hyvä tahtotila tehdä hyvää niille ihmisille, jotka siellä alueella asuu, että ehkä se vois ajatella että on vahvuutta että oli niinku sellainen sydämenpalo että mä haluan ja että nää on tärkeitä ja ei voi ohittaa</p>	<p>H1: siellä oli ihan hyvä <i>tahtotila</i> tehdä hyvää niille ihmisille, jotka siellä alueella asuu</p> <p>H1 sellainen sydämenpalo että mä haluan ja että nää on tärkeitä ja ei voi ohittaa</p>	<p>Sitoutuminen</p> <p><u>Motivaatio</u></p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------

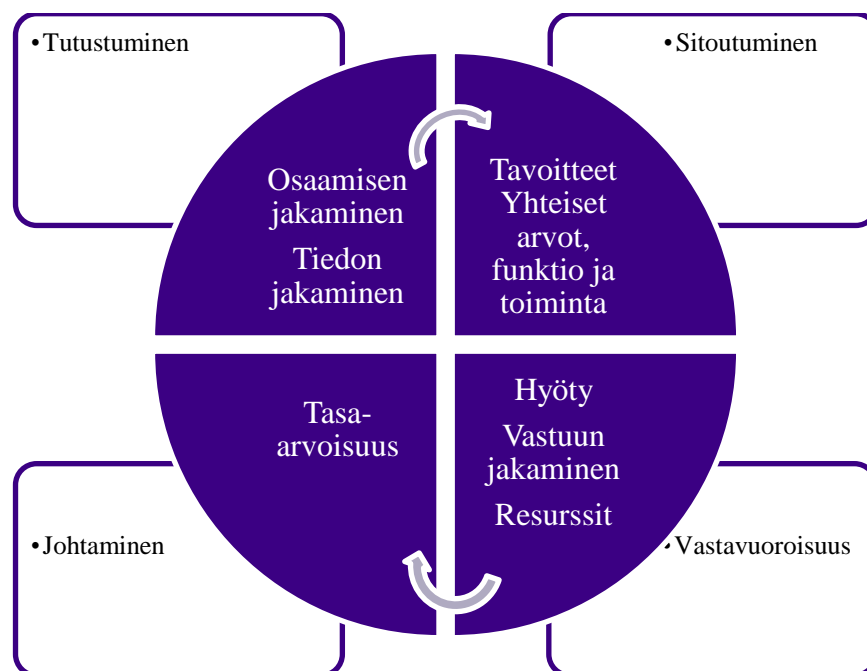
Sitoutuminen	H1 ne ihmiset osa oli sitten todella sitoutuneita H1: tuli aina paikalle H1 kirjoitti ylös ja otti kantaa	H5: Ja sitten se että siihen sitoudutaan, että kun sä oot siinä niin sä sitoudut olemaan sen jäsen H5: sanoa että ei oo mitään mieltä tavata jos ei jokainen sitoudu siihen,	H4: tarkoitan siinä sitä että jos henkilöt vaihtuu niin pysyy se kontakt	H6:sano jotenkin kivasti mun mielestä että ne jotka on motivoituneita ne tavalla tai toisella ottaa aisoista selvää ja saapuu paikalle että että ne jotka on motivoituneita ne pysyy siinä verkoston yhteydessä
---------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Taulukko 1. Aineiston analyysin vaihteita.

7 HAASTATTELUJEN TULOKSET

7.1 Vastavuoroisuus

Vastavuoroisuus kuvaa asioita, jotka toistuivat haastateltavien kokemuksista verkostotyötä tukevinä asioina. Haastateltavien kokemuksia yhdistivät asiat, joihin liittyi vastavuoroisuus verkoston jäsenten kesken, kuten sitoutuminen verkoston työhön, toisiin tutustuminen, vastuun jakautuminen tasaisesti, osaamisen ja tiedon jakaminen. Haastateltavat kokivat resurssien merkityksen tärkeänä tekijänä verkoston toiminnan kannalta. Muitakin yhdistäviä asioita löytyi, kuten johtamiseen liittyvät seikat ja kokemus verkoston pitäisi yhteisten tavoitteiden tärkeydestä. Nämä esiin nousseet asiat ovat haastateltavien kokemuksissa yhteydessä toisiinsa eri tavoin. Olen tässä tulososassa avannut niistä niitä, jotka toistuivat eniten haastateltavien kokemuksissa. Olen hahmottanut näitä yhdistäviä tekijöitä kaaviossa 1. Sitoutumista syntyi verkostoissa, joissa oli yhteisiä tavoitteita ja toimintaa. Kun verkoston jäsenelle syntyi kokemus siitä, että verkostossa oleminen on hänelle hyödyllistä, se tukee koko verkoston toimintaa. tutustuminen, sitoutuminen, resurssit ja vastavuoroisuus. Ympyrän asiat johtavat näihin neljään teemaan. Ympyrässä olevat asiat johtavat toinen toisiinsa.



Kaavio 1. Haastatteluaineistosta esiin tulleita teemoja.

Vastavuoroisuuden eri puolet olivat haastateltavien mielestä tärkeitä tekijöitä verkoston toiminnan kannalta. Toisiinsa tutustuminen ja sitä myöten verkoston toimijoiden tunteminen, - sekä henkilön, että hänen edustamansa organisaation osalta- koettiin tärkeäksi. Haastateltavien kokemuksen mukaan verkoston toiminnan sujuvuus kasvoi, mitä useampi näistä eri vastavuoroisuuden elementeistä toteutui, jolloin syntyi ideaaliverkosto.

ne voi saada meiltä jotain ja me voidaan saada heiltä jotain. (H4)

ei et me vaan hankkeena saadaan itsellemme ideoita
että kyl siellä nyt varmaan kaikki saa vastavuoroisesti. (H3.)

Vastuun tasaisesta jakautumisen tärkeydestä yksi haastateltava kuvailee, miten vastuu kasautuu tietyille ja taakka kasvaa.

mutta ne ei halua kantaa vastuuta ja silloin jos siellä ei oo sellaisia tyyppejä jotka haluaa kantaa vastuuta niin silloin siellä on aina ne tietyt henkilöt, jotka sitä sitten kantaa sitä vastuuta ja jolloin se taakka on iso. (H5)

Resurssit tukevat verkoston toimintaan ja auttavat sitoutumaan. Jos tehtävässä toimivalla on riittävästi esimiehen tukea verkostoissa olemiseen, hänellä on sitä kautta varattuna siihen työaikaa. Verkoston toiminnassa tärkeää on, että siihen osallistuvilla on annettu mahdollisuus käyttää aikaa verkostotyöhön. Lähes kaikki myös kokivat, että verkosto on resurssi.

organisointi järjestäminen on häilyväistä koska sitä tehdään muun työn ohessa (H 4)

Ihmiset vaihtuu tai sitten jostain häviääkin yhtäkkiä resurssi ja tän joka onkin ollut alussa se yhdyshenkilö niin paikkaa jotain toista ja sitten sen on pakko priorisoida ja jättää tavallaan se ylimääräinen verkostojen kanssa tehtävä yhteistyö ja se on siten vähän semmoinen harmi juttu ja hankala juttu. (H3).

tässä verkostossa jokainen voi luoda sen tavan itse siinä toimia ja muokata se sen mukaiseksi mitkä on ne mahdollisuudet ja oman taustaryhmän intressi sitten myös ja miten väkeä -- täs tavallaan kukaan ei sanele toiselle mitä toisen pitäisi tehdä (H6).

Verkostossa on haastateltavan mukaan kuitenkin tärkeää, että jokainen saa luoda oman tavan toimia ja olla mukana omien mahdollisuuksien mukaan.

7.2 Toisten tunteminen

Tutustuminen on ensiaskeleksi kohti luottamusta ja sitoutumista. Haastatteluissa tuli esiin, että tutustuminen luo pohjaa hyvälle ilmapiirille ja helpottaa ottamaan yhteyttä. Yksi haastateltava painotti, miten yhteydenotto helpottuu, kun tuntee toimijat organisaation takana. Lähestyminen helpottuu, kun kasvot ovat tulleet tutuksi. Tutustuminen synnyttää luottamusta ja on tärkeä tekijä, vaikka alueen viestinnän kannalta, päällekkäisyyksien välttämiseksi. Toisten tunteminen johtaa moneen asiaan ja tukee monta asiaa verkostoyhteistyössä ja samalla se tukee tiedonvälitystä, oman toiminnan markkinointia ja myös ihmisten ohjaamista heidän tarpeidensa mukaisesti, ilmenee haastatteluista. Yksi osallistuja tosin kuvaili, että suomalainen sosiaalinen kulttuuri ei varsinaisesti tue ihmisiä tutustumaan spontaanisti ja tämän vuoksi tutustumiselle pitää luoda erikseen areena -verkosto, vaikkakin se olisi keinotekoinen.

must verkostossa on tosi tärkeätä ainakin itelle et näkee niinku kasvoja siellä toimijoiden takana et se kynnys madaltuu niinku ottaa yhteyttä vaikka et mä tiedän että mä voin ottaa niinku suhun teillä tai niinku sillai et toiminnat saa niinku kasvoja ja sit helpottaa sitä lähestymistä (H6.)

se vaan on tosi tärkeätä, että sillä tavalla tutustuu, ei nyt tarvii ihmisenä tutustuu joka ikiseen mut vähän, että mimmonen tää tyyppi nyt on joka siellä työskentelee, että tavallaan sitä että kyllä siinä tavallaan varmaan yhteistyö mahdollisuuksia ja mahdollisia pulmakohia vähän alitajuisestikin kun kohtaa eri organisaatioiden edustajia (H3.)

ilman verkostoa oli vaikea saada selville kuka teki mitäkin, tiedon kulkua helpotti toisten tunteminen (H1) .

osin se on vähän keinotekoisista – Suomessa osin se on pakko olla kun tää meidän sosiaalinen kulttuuri on niin alkeellinen (H4).

Yksi haastateltava pohti verkoston tilannetta alkuvaiheessa ja miten siinä voisi toimia siten, että toiminnan saisi hyvin alkuun. Hän oli sitä mieltä, että tutustumisen pitäisi käynnistää mahdollisimman hyvin. Tässä tuli esiin se ajatus, että tutustuminen ei itsekseen edistyisi niin hyväksi, että se loisi pohjaa myöhemmälle työskentelylle. Muissa haastatteluissa tutustumista kuvattiin tapahtumaksi missä tulivat tutuksi nimet ja kasvot. Yhdessä haastattelussa kuvaillaan, miten kaupunki on ottanut tehtäväkseen tutustuttaa verkoston toimijat toisiinsa.

nyt pitäisi jotenkin ryhmyyttää meidät sillä tavalla, että me ollaan kaikki, -on joku päämäärä, että se ei tavallaan lähde se verkostoyhteistyö sillä, että hei me istutaan paikallaan. Et siin pitää jotenkin, meil pitää olla jotakin miten me lähetään, joku tutustuminen tai joku semmonen (H:5)

Kaupunki käynnistää verkoston ja tutustuttaa jäsenet toisiinsa. Perusta hyvälle ilmapiirille ja sille: se ois lähteny niin hyvin toimimaan (H1).

Tutustuminen on tärkeää, mutta verkoston tavoitteena pelkkä tutustuminen ei tue verkoston toimintaa. ”mikä on se funktio, onko se sellasta vaan et tutustutaan (H3).”

7.3 Tiedon ja osaamisen jakaminen

Tiedon jakaminen ja päällekkäisyyksien estäminen tuli kaikkien haastateltavien keskusteluissa joillain tavoin esiin. Verkostoon tultiin, että saataisiin tietoa siitä, mitä alueella tapahtuu. Haastateltavat halusivat myös markkinoida oman organisaation toimintaa. Tärkeä tavoite oli kaikilla, ettei tehtäisi päällekkäistä työtä ja koettiin, että asiakkaat olivat yhteiset. Tiedon jakamisen koettiin olevan itselle hyödyllistä, mutta myös asiakkaille hyödyllistä. Ajateltiin että verkoston jäsenyydestä olisi hyötyä siten, että oman järjestön tai toimijatahon toiminta tulee tutuksi muille, mutta voisi myös ohjata asiakkaita muiden toimintaan.

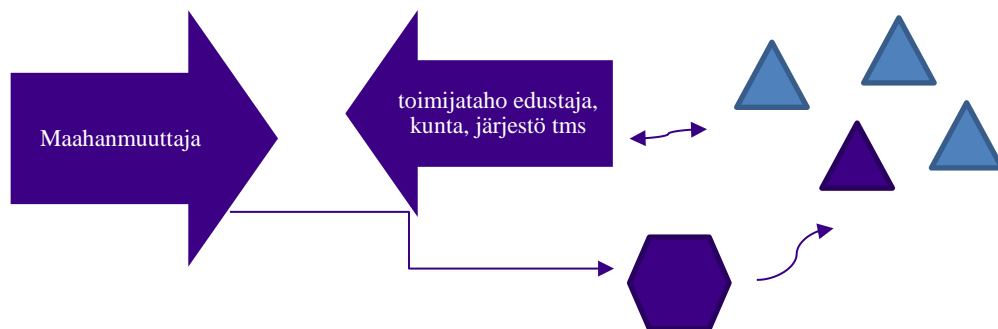
vaihdetaan tietoa, me kerrotaan meidän asiakkaille, että teillä on tällaista ohjataan niitä sitten teille ja että saa ajanmukaista tietoa asioista, jotka voi vaikuttaa meidän toimintaan tai meidän asiakkaiden toimintaan (H3.)

Toki voi ajatella et laitot viestin jonnekin, niin se menee heti kaikille niille tahoille, jotka sä haluat saavuttaa. Niin on se alkuvaiheessa tosi iso juttu ja sitten pääsee kärryille vähän mitä eri paikoissa tehdään ja se asiakkaiden tavoittaminen ja saa omaa viestiäkin läpi sitten paremmin niiden kautta. (H4.)

Ilman verkostoa oli vaikea saada selville kuka teki mitäkin, tiedon kulkua helpotti toisten tunteminen. (H1)

ja tää on ollu tosi hyvä paikka avata kaikkii hankkeita, mitä kullakin on meneillään ja kaikista saa sen tiedon siitä että minkälainen on meneillään tai jotain muuta tietoo. (H6)

Monet haastateltavat kokivatkin, että tiedon jakamisen prosessiin kuuluu, että siitä hyötyy erityisesti asiakas. Yksi haastateltava kuvasi tätä tapahtumasarjaa siten, että ohjatesaan asiakasta eteenpäin, niin löytyy vastakappale. Tämän vastakappaleen hän tuntee nimeltä ja on häneen keskusteluyhteydessä, koska he toimivat samassa verkostossa.



Kaavio 2. Maahanmuuttajan ensi kontakti uudessa kotikaupungissaan.

Kontakti on osa verkostoa ja hänellä on vahva tuntemus alueen muista toimijoista ja toiminnoista. Kontakti voi siis ohjata maahanmuuttajan hänen haluamaansa yhteisöön, asiaan, harrastukseen ym. Maahanmuuttajan kynnys madaltuu mennä hänelle sopivaan toimintaan, koska ensinkontakti tuntee henkilöt muidenkin toimijoiden takana.

just mitä --- sano se on mun mielestä ihan äärettömän suuri merkitys jos ajatellaan maahanmuuttajia ni me taas tuolla ----ssa puhutaan sitä, että ollaan siellä työntekijöitä, et me tarvitaan se vastakappale siel verkostossa, että kehen me voidaan ottaa yhteys, että jos me lähetetään vaikka jonkun järjestön tai seurakunnan toimintaan joku meidän asiakas, niin se matkalla se asiakas jää se ei mee sinne perille, jollei siellä ole se vastakappale ottamassa puolessa välissä koppia . --- ja se on tärkeätä et se ei oo se välttämättä sen järjestön nimi joka on tuttu vaan se on se henkilö joka siellä järjestössä on (H6).

Jos tavoitteena on tutustua alueen ihmisiin, vielä suomea opettelevan maahanmuuttajan voi olla korkea kynnyks lähteä, vaikka toisen työntekijän suosituksesta. Tilanne on jo paljon parempi, kun hänelle voi sanoa, että siellä on sen ja sen niminen henkilö. Hänelle voi jopa soittaa yhdessä ja sopia, milloin tämä uusi haluaa tulla mukaan toimintaan ja näin kaikki tietävät olla ottamassa vastaan eli niin kuin haastateltava kuvaa, saattaen vaihdetaan. Tämän mahdollistaa verkosto, jossa sen toimijat tuntevat toisensa hyvin. Asiakkuus oli muillakin haastateltavilla keskiössä tiedon jaon tavoitteena ja muussakin verkoston toiminnasta saadusta hyödystä. Yksi tällainen oli osaamisen jakaminen.

onhan siinä paljon enemmän voimaa kun ollaan yhdessä, yhdessä tehdään ja yhdistetään eri osaamista näin. Joillakin on osaamista johonkin juttuun ja sit ne voi tuoda sen osaamisen ja sitten taas me voidaan tuoda se oma osaaminen (H1).

työ mitä me tehdään niin painottuu ihan eri tavalla, erilaista osaamista tarvitaan, erilaista suorittamista tarvitaan tässä apuna ja yhdistetään osaamista. (H6)

Niiden haastateltavien kokemuksista, jotka olivat tulleet tekemään töitä 2015 turvapaikanhakijoiden tueksi, tuli ilmi, että kaikki oli ollut uutta. Tilanne koettiin edelleen osan haastateltavien mielestä koko ajan muuttavana. Toisten toimijoiden tuki koettiin tärkeäksi, kun eteen tuli kaikille uusia asioita. Toisten tukea tarvittiin osaamisen jakamisessa.

että työn kautta ja me ollaan lähdetty toimimaan kun ihmisellä on hätä niin se on syy toimia ja sitten katsotaan ne johtamisjutut ja muut teoreettiset asiat as we go along. tää on tällaista edelleen learning

by doing .. sitten tässä on se hyvä puoli että muitten toimijoiden asi-
antuntemusta voi hyödyntää toisella tavalla kun tekee yhteistyötä.
(H7).

7.4 Sitoutuminen ja motivaatio

Verkoston toiminnan kannalta sitoutuminen koettiin tärkeänä. Kolmessa haastat-
telussa sitoutumista mitattiin sen mukaan, jos sitoutuminen oli huonoa tai haas-
tavaa. Jos joidenkin verkoston jäsenten sitoutuminen koettiin huonoksi, se vai-
kutti myös muiden jäsenten motivaatioon olla mukana ja koko verkoston toimin-
taan negatiivisesti. Yhden haastateltavan mielestä sitoutumisessa voisi motivoida
yhteinen tavoite tehdä hyvää tai sitten virallisen tahon tuki voisi lisätä sitoutu-
mista.

Vaaranahan voi olla se että jotenkin että porukat ei sitoudu ja ha-
luaa tehdä omaa juttuaan niin sillehän ei voi mitään, mutta ehkä
vaan edelleen terottaa että sitä että mitä varten me tehdään ja löy-
tää se yhteinen näky mutta jos ei se niinku löydy niin ehkä sitten ja
kuka se on sitten se ylempi taso onks se sitten kuitenkin se kunnan
maahanmuuttajakoordinaattori (H1.)

Sitoutumista arvioitiin muun muassa sillä, onko kokouksissa paikalla, miten aktii-
vinen on ja kantaako vastuuta vai onko enemmänkin vapaamatkustaja.

Ja sitten se, että siihen sitoudutaan, että kun sä oot siinä, niin sä
sitoudut olemaan sen jäsen että ei oo mitään mieltä tavata jos ei jo-
kainen sitoudu siihen. tai se on kirjoitettu jonnekin toimintasuunnitel-
maan se että ne verkostoon osallistujatahot on itsekkin sitoutuneet
niin se tukee tottakai ja on pakkokin usein ja se että siihen saadaan
mukaan riittävästi tahoja. (H5)

Verkostossa halutaan olla, kun tietyt asiat verkostossa toteutuvat. Haastateltavat
puhuivat suoraan sitoutumisesta tai asioista, jotka herättivät halun pysyä verkos-
tossa. Haastatteluissa mainittuja sitoutumista synnyttäviä asioita olivat motivaatio,
tavoitteet, verkoston vahva funktio, yhteinen toiminta. Haastateltavat kertoivat

muun muassa yhteisten tapahtumien järjestämisen vahvistavan halua olla mukana toiminnassa. Yhdessä haastattelussa kuvattiin, että henkilö voi olla ylipäättään motivoitunut tai että se motivaatio näkyy aktiivisuutena.

se motivoi se tapahtumien järjestäminen – se toimii sen sisällön kautta.toiminnalle on luotu runko että se järjestää tapahtumia silloin siinä on syy olla mukana (H4).

--- sano jotenkin kivasti mun mielestä, että no ne, jotka on motivoituneita ne tavalla tai toisella ottaa asioista selvää ja saapuu paikalle että ne jotka on motivoituneita ne pysyy siinä verkoston yhteydessä (H6).

yhteinen hyväksi koettu asia, niin tavallaan yhteinen intressi, joka sit tuo aina yhteen, niin ja ehkä tarvekin. (H7)

ehkä konkreettiset asiat on kanssa helpompi sytyke sille yhdessä toimimiselle kuin ihan teoreettiset asiat (H6)

tavoite on tärkeä määritellä, mikä meidän tehtävä, miksi me ollaan koolla (H1)

Haastateltavat puhuivat siis sitoutumisesta ja asioista, jotka herättivät motivaation olla mukana. Tiedon kulku ja päällekkäisyyksien estäminen motivoi osallistumaan verkostoihin. Toisaalta jos verkoston toiminta keskittyy vain siihen, se ei motivoi, päinvastoin, moni turhautuu ja ei jaksakaan enää käydä kokouksissa. Motivaatio verkostossa olemiseen ei siis kuitenkaan ole riittävä, vaikka pelkkä tiedonvaihtokin hyödyttää toimijoita jo jonkin verran.

et mikä on se funktio et onko se sellasta vaan et tutustutaan ja vaihdetaan vähän tietoa et hei meillä on tällasta ja meillä on tollasta ja aikun kiva tyyliin me voidaankin sitten kertoa meidän asiakkaille joskus että teillä on tällaista ja ohjata niitä teille mut sit jos haluais niinku jotain syvempää yhteistyötä niin se onkin sitten se juttu toinen askelma että miten sinne pääsee toisaalta keiden kanssa että se on toisaalta tosi mielenkiintoista ajatella. (H3)

Verkostosuhteita ei myöskään voi hoitaa sähköisesti, ainakaan pelkästään. Haastatteluissa vain yhdessä sana luottamus tuli esiin, luottamus ja sitoutuminen syntyvät yhdessä. Kun luottamus kasvaa, myös sitoutuminen kasvaa.

tämä tapahtuu tällä tavalla kasvokkain ja tässä tapahtuu se luottamuksen syntyminen ja luottamuksen rakentuminen, että mä uskon tota ihmistä että mitä toi sanoo ja kun se sanoo, että se tekee mitä se sanoo niin mä uskon ja luotan siihen että se tekee ja mä uskon ja luotan siihen että se osaa ja on hyvä siinä mitä se tekee. (H2.)

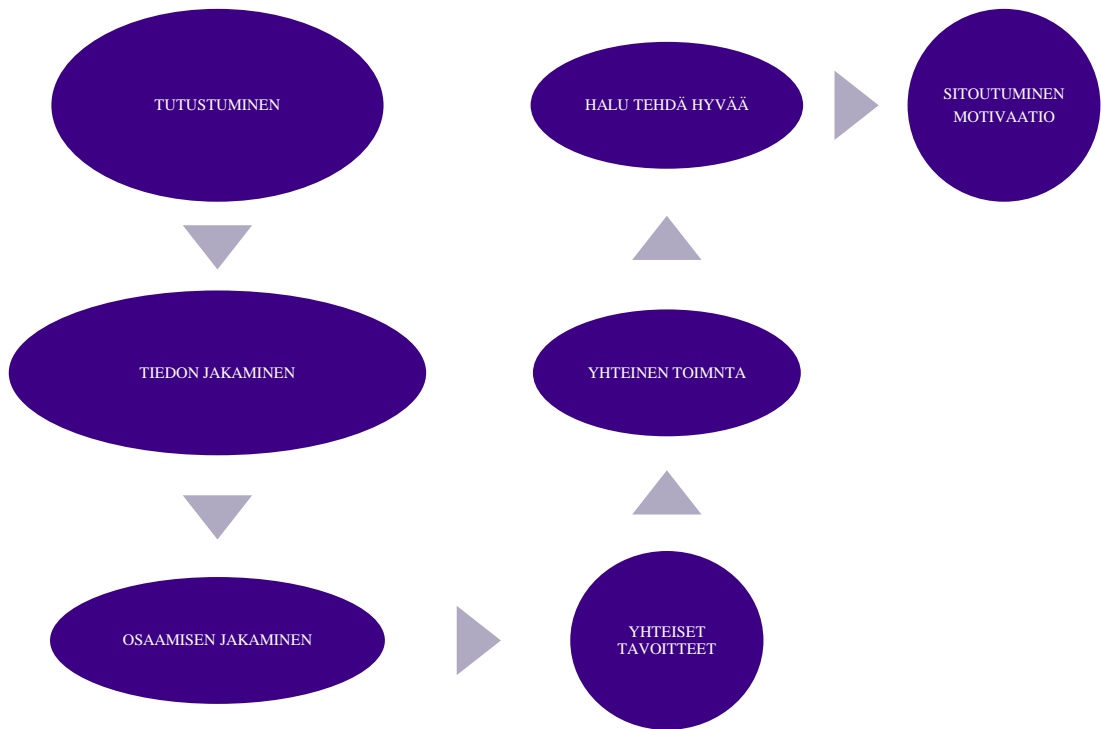
Haastateltavat kokivat, että verkoston toimintaa tukee, kun sillä on tavoite ja vahva funktio. Suurin osa haastateltavista kokivat, että myös yhteiset arvot ja halu tehdä hyvää yhdistävät. Muutama haastateltava tässä kohtaa samoin kuin osamisen jakamisessa viittasi nimenomaan äkilliseen turvapaikanhakijoiden tuloon Suomeen ja sen herättämään auttamishaluun.

yhteinen hyväksi koettu asia -niin tavallaan yhteinen intressi - joka sit tuo aina yhteen - niin ja ehkä tarvekin (H6)

että meillä olis iso joukko jotain ihmisiä joku merkittävä asia johon pitäisi tarttua jossa ihmiset tarvitsee apua.. tahto tehdä jonkun toisen hyväksi jotain on tässä kohassa laittanut liikkeelle. (H6).

siellä oli ihan hyvä tahtotila tehdä hyvää niille ihmisille (turvapaikanhakijoille) (H1)

Kaikki haastateltavat puhuivat siis sitoutumisesta tai siitä ettei sitouduta verkoston toimintaan ja niistä eri asioista jotka motivoivat verkostossa olemiseen siinä mielessä, että nämä asiat tukevat verkoston toimintaa. Sitoutumiseen ja motivaation syntyyn johtavia asioita haastatteluiden pohjalta voisi kuvata ketjuna. Toisaalta sitoutumista alkaa syntyä jo tutustumisvaiheessa ja joskus se voi olla asennekysymys.



Kaavio 3. Sitoutumisen ketju

kun mä menen verkostoon virkani puolesta niin esimies tukee mä aattelen että kun siellä takana on omat tukijoukot niin sitoutuminen ryhmään on vahvempaa, kun se , että se joka siin kokouksessa istuu, jos se ei jaksa niin vaihetaan. (H5).

Sitoutumista vahvistaa esimiesten tuki ja se, että koko tausta organisaatio on sitoutunut toimimaan verkostossa.

7.5 Verkoston johtaminen

Verkoston johtamiseen liittyvistä asioista haastateltavat olivat toisaalta sitä mieltä että ilman johtajaa verkoston toimintaa on hataraa ja toisaalta taas osa haastateltavista mietti, ettei kukaan oikeastaan voi määrätä verkostossa toisia. Ajateltiin, että johtamista tarvitaan, puheenjohtajan kokoonkutsujan rooli on hyvä olla jollakulla. Tärkeänä kuitenkin pidettiin, ettei valta ole vain yhden käsissä, että ollaan tasa-arvoisia, eikä vain joku määrää mitä tehdään tai ei tehdä.

että voi se verkosto olla niinku sellainen itseohjautuva tietyllä lailla ja innostuva että täällä tehään näin ja me halutaan tehdä tätä juttua ettei siellä voi kellään olla että sanoo että ei toi oo hyvä juttu että jonkun pitäis määrätä siellä, mut ehkä se on sitä koordinoitua aattelin et se on niinku tärkeä että enemminkin jakaa sitä vastuuta tasaisesti ja vuorotella sitä saavua (H1).

Yhdessä ryhmähaastattelussa asiakasajattelu tuli ennen johtamisajattelua. Ryhmässä ajateltiin yksimielisesti, että asiakkaan hätä ja hänen auttaminen tulee ensin ja sen eteen toimiminen johtaa ryhmän toimintaa. Myös toisen ryhmähaastattelun johtamisajattelua ohjasi tasa-arvoisuus, yhdessä tekeminen ja toisten kunnioittaminen ja, että verkosto toimii tilanne ja asia edellä. Toisaalta tässä toisessa ryhmähaastattelussa, kuitenkin todettiin, että siinä oli se viranomaistaho, joka tietyllä tavalla oli vetovastuussa.

että työn kautta ja me ollaan lähdetty toimimaan kun ihmisellä on hätä niin se on syy toimia ja sitten katsotaan ne johtamisjutut (H7)

Ehkä ---- on jollain tavalla toiminut jonkunlaisena vetojuhtajana tässä mutta sellasta, että kyllä mun mielestä aina toiminta vaatii jonkunlaista johtajuutta, että ei se mee ihan ittestään (H6) ja just ---- kautta vienyttä, johtanut tätä toimintaa eteenpäin te tiedätte mitä on menossa ja missä tarvitaan apua ja niin edelleen ja sehän sitä vie ja sit meil on sanoisin aika tasa-arvoinen tää verkosto ja jäsenet tässä ja muuta ja sellanen arvostus toinen toisia kohtaan ja joka on tässä ihan semmosta luonteen omaista ja varmaan hyvin toimivassa verkostossa semmonen täytyy ollakin. (H6).

Yhdessä haastattelussa henkilö vertasi kokemukseen toisessa verkostossa olemisesta, jolloin verkoston toiminta ei ollut mennyt eteenpäin ilman johtajuutta. Viranomaisten ja kunnan osuuskin otettiin esiin ja pohdittiin sen merkitystä verkoston toiminnassa.

se pysähty paikalleen kun ei ollu johtajuutta ja sitten valittiin selkeesti että kuka tai ketkä johtaa sitä ja sitten se lähti eteenpäin, että tässä ei sellaista ilmiötä samalla tavalla tapahtunut. (H6).

Se vaatii jonkunlaista johtajuutta siellä alueilla ja kyl se sitten ihan niin kuin kotoutumislainkin mukaan on sen viranomaisen tehtävä sen kotoutumislain yleisen yhteensovittamisvastuun niinkun kautta, miettiä niitä alueellisia palveluita, miettiä miten ne sopii toisiinsa, ja heillä

on myös se tieto että minkälaisia ihmisiä kunnassa asuu, minkälaisia tarpeita niillä kuntalaisilla on, mitä palveluita siellä on tarjolla, ja mitä sieltä puuttuu, ja heidän tehtävänään olis myöskin miettiä sitä miten yhdessä sen alueen toimijoiden kanssa ja niitä kysymyksiä voidaan yhdessä ratkaista. (h2.)

Kaikissa paitsi yhdessä haastattelussa oltiin sitä mieltä, että verkoston toiminta tarvitsee tuekseen jonkunlaista johtamista, puheenjohtajan tai koolle kutsujan. Saman aikaan kaikissa haastatteluissa, paitsi kahdessa, tuotiin johtamiskysymyksissä esiin jäsenten tasa-arvoisuus.

7.6 Verkoston kehittäminen

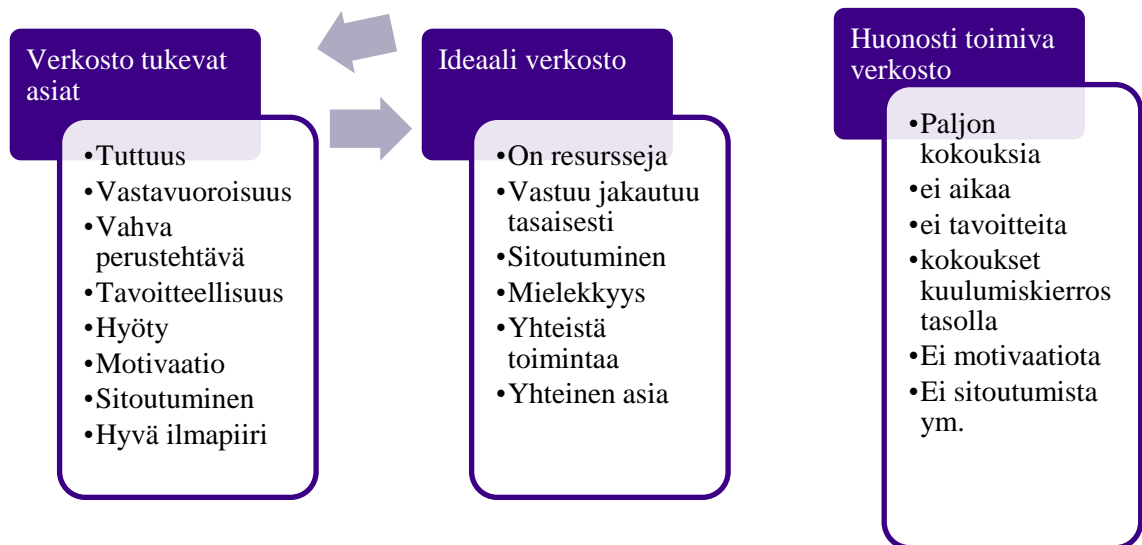
Haastattelumateriaalista kävi ilmi, että kun verkosto ei toimi hyvin, verkostoa ei jäädä kehittämään paremmaksi, vaan siitä lähdetään. ”Äänestetään jaloilla”, eikä jäädä kehittämään verkostoa. Huonosti toimivasta verkostosta ei saa hyötyä ja siinä olemisen turhauttaa. Verkostoa ei jäädä kehittämään tai vaikuttamaan verkoston toiminnan parantamiseen. Ajateltiin, että verkosto on sellainen kuin se on, jos se on huonosti toimiva niin sen toimintaan ei haluta osallistuta. Yhden haastateltavan mielestä verkoston puheenjohtaja on se, jonka johdolla verkosto joko toimii tai ei toimi. Hänellä on myös kokemus siitä, kuinka verkoston jäsenillä voivat olla hyvin epäileviä verkostossa olemisen hyödyistä.

jos verkosto toimii huonosti, siinä ei ees tee mieli olla mukana. Jos näkee, että verkoston toiminnasta ei ole hirveesti hyötyä eipä siinä kauheesti tee mieli kokouksiin mennä se on aikalailta sitten ajanhukkaa et varmaan se ettei se palvele. (H4)

jos toiminta ei muutu niin porukka lähtee sieltä pois. mut se haaste on siinä et, toisaalta sen puheenjohtajan haaste ja yhteisten sääntöjen luominen, me ollaan täs pöydässä, mä oon kuullu etä tääl on ehkä tämmönen lähestymistapa että kysytään kannattaako tää (H5).

Haastatteluista tuli selkeästi ilmi, mitkä asiat tukevat verkoston toimintaa, minkälainen verkosto olisi ideaali ja myös millaisia ovat huonosti toimivat verkostot. Yksi haastatettava toi esiin kehittämiskysymyksissä verkoston luonteen tietyllä tavalla

johtavan siihen, että toiminta vaihtelee: ”ne on kuitenkin prosessuaalisia ja dynaamisia ne verkostot, ei ole olemassa sellaista ihannetta”.



Kaavio 4. Haastateltavien kuvaaukset verkostoa tukevista asioista, ideaaliverkostoista ja huonosti toimivista verkostoista.

Yhden haastateltavan mielestä verkoston toimijoilla on itsellään paras tieto siitä, mitä alueella tapahtuu ja mihin haasteisiin pitäisi vastata. Verkoston jäsenten pitäisi toimia yhdessä ja yhteistyössä ratkaistakseen toimintaan liittyvät haasteet, sekä alueen, että verkoston sisäiseen toimivuuteen liittyvät.

Niillä toimijoilla siellä alueella on se paras tietämys siitä et mitkä asiat on heille tärkeitä ja mitkä heidän näkökulmasta ei toimi ja mihin he haluis niinku muutosta. Ja uskotaan myös siihen, että vaan ne alueen toimijat voivat itse ratkaista ne omat haasteensa kukaan ulkopuolinen ei voi tavallaan tuoda mitään ratkaisuja, koska ne on usein sen kaltaisia että ne liittyy niin vahvasti niiden toimijoiden välisiin suhteisiin ja roolirajoihin. (H2.)

Yksi haastateltavista koki, että verkoston jäsenet kehittyvät ulkopuolisten haasteiden vuoksi ja toiminnan paineesta. Jäsenet joutuvat panostamaan sen eteen, että kaikki pärjäisivät haasteiden keskellä. Yksi haastateltava pohtii, että yhteistä keskustelua verkoston toiminnan laadusta tarvittaisiin.

kaikki täällä työtä tekevät et heillä on kaikilla hirveen suuri kyky jous-
taa ja muuntautua jatkuvasti et me sitten niinku pärjätään tässä jat-
kuvasti muuntautuvassa asiakastarpeessa mitä meille niinku tuo ne
asiat onon.. niinku sellainen (H7)

sitten toki niin kuin olisi hyvä että useampi miettisi sitä että mikä on
oikeesti niiden verkostojen funktio ja saatais paremmin määriteltyä
niiden tapaamisten sisältöjä ja sitten sen verkoston toiminnan ra-
kennetta ja runkoa (H4).

7.7 Verkostot kotoutumisen tukena

Haastateltavat olivat kaikki sitä mieltä, että verkostoitumisesta oli hyötyä maa-
hanmuuttajille. Maahanmuuttajilla ei ole samalla tavalla tietoa siitä, miten palvelut
toimivat, vaan niitä joudutaan opettelemaan tai ollaan sen tiedon varassa mitä
saadaan.

että siitä on hyötyä erityisesti sikäli että maahanmuuttajat tuntee mei-
dän järjestelmää vähemmän kuin suomalaiset keskimäärin (H4)

Yksi haastateltava kuvailee, että verkosto voi vaikuttaa palveluihin ja olla tasoi-
tamassa tietä maahanmuuttajien pääsyyn eri palveluihin, esimerkiksi työllistymi-
sen helpottamiseksi. Verkoston olisi myös avaisi maahanmuuttajalle myös muut
väylät hyvinvoinnin tukemiseen kuin pelkästään viranomaisten apu. Verkostot
ovat myös parhaimmillaan väylä löytää tie kanssakäymiseen monenlaisten ihmis-
ten pariin.

verkosto tuo näkyväksi , luo jotain uutta, parhaimmillaan se verkosto
voi vaikuttaa systeemeihin – joku työllistyy, perustaa yrityksen, hei-
kommassa asemassa oleva saa avun eikä jää vain viranomaisavun
varaan. (H1)

sitten se on niitä omankielisten niinku se tukee omalla tavallaan kotoutumista
mutta sitten moni toivoo että on myös jotain muuta että ei pelkästään oman kie-
listen kanssa että pääsee oikeesti integroitumaan niin tietysti ihan sen yksityisen
ihmisen tai asiakkaan näkökulmasta niin tulee olla niitä verkostoja ja mielellään
niinku erityyppisiä (H3).

No, tota, no nyt jos mä tuota aattelen niin nyt kun mä oon tavannu tuolla kylämajalla näitä ja meillä, niin ne on samoja, ne on ihan samat ihmiset, tavallaan jos niitä ois ihan, on ihan tyhmää ku niitä, niitä on ehkä parisataa, et niinku suomalaisia on niin paljon ja ne jotenkin osaa hakeutua niihin ryhmiinsä, mut nää ku nää pyörii meiän muutaman ihmisen ympärillä niin se on paljon viisampaa että me yhdistetään voimat kun se että me tehään omilla tahoilla (H5).

Yksi haastateltava toi esiin verkostojen hyödyn maahanmuuttajille yhteistyön näkökulmasta. Koska kontakteja on vähän ja suhteessa myös maahanmuuttajia on vähän niin monet heistä käyttävät samoja palveluita. Toimijoiden olisi hyvä tehdä yhdessä ja näin säästyy resursseja.

8 LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

Laadullisen tutkimuksen etiikka lähtee liikkeelle siinä vaiheessa, kun tutkija tekee valintaa tutkimusaiheesta miettimällä omia vaikutteita ja tutkimuksen mahdollisia vaikutuksia laajempaa kenttään. On syytä selvittää kehen kaikkiin tutkimus vaikuttaa ja toimia sen mukaisesti. Opinnäytetyön aihekin on itsessään eettinen valinta. (Silverman 2005, 257-259. Hirsijärvi, Remes ja Sajavaara 2007, 23-27.)

On tarkkaa, että osallistujat ovat vapaaehtoisesti haastatteluissa, sanan hienovaraisessakin merkityksessä. On syytä miettiä milloin mukaan kysyminen ja pakottamisen raja ylittyy. Osallistujille täytyy tulla selväksi mihin informaatiota käytetään ja miten. Tutkimukseen osallistujille oli osallistuminen vapaaehtoista ja heille oli selvitetty monessa eri vaiheessa, miten informaatiota käytetään ja mihin. (Hirsijärvi, Remes ja Sajavaara 2007, 23-27.)

Haastatteluihin osallistuvia, etsin hakemalla eri toimijoiden yhteystietoja verkkosivuilta. Tuttuus kääntyi osittain osallistumista helpottavaksi tekijäksi ja että ylipäätään sain haastateltavat kasaan, oli minun turvaututtava myös omiin verkostoihin. Haastateltavien etsiminen oli haastava tehtävä ja ryhmähaastatteluista sain lopulta kaksi. Käytin siis omia verkostojani haastateltavien etsimiseen, mutta etsin haastateltavia myös eri kaupunkien ja toimijoiden verkkosivuilta ja soitin vastuuhenkilöille joilta sitten kysyin, onko heillä toimivia verkostoja ja ovatko valmiit osallistumaan tähän tutkimukseen. Osa kieltäytyi kiireen ja resurssien puutteen vuoksi tai he kokivat, ettei heidän verkostonsa toimineet kovin hyvin, eivätkä he haluaisi jakaa kokemuksiaan. Missään vaiheessa en painostanut ketään osallistumaan. Osan haastateltavistani tunsin, osa oli minulle vieraita. Haastatteluihin oli selvästi helpompi tulla, kun kutsu tuli joltain tutulta, joko minulta suoraan tai joltain omalta tutultani, jonka kautta kyselin verkostossa toimivia. Haastattelutilanteessa kuitenkin mielestäni tilanteet olivat yhtä rentoja, huolimatta oliko haastateltava tuttu tai minulle tuntematon. Haastattelutilanteessa huomasin eron ison ryhmän ja pienen ryhmän välillä. Isommassa ryhmässä keskustelu oli huomattavasti vilkkaampaa.

Haastateltavat olivat sopivassa määrin verkostoitumisesta kiinnostuneita tai siihen kriittisesti suhtautuvia. Asian ja aiheen esittelin puhelinkeskustelussa ja sähköpostissa. Samassa yhteydessä kerroin miten ja mihin käytän materiaalia, haastattelun nauhoittamisesta ja nauhoitusten käytöstä. Haastattelun alussa vielä kerasin nämä asiat. Analyysivaiheessa olen toiminut sopimusten mukaisesti ja häivyttänyt lainauksista ja muusta materiaalista kaiken, mistä voi tunnistaa henkilöllisyyden tai taustatahon.

Haastateltavat eivät olleet haavoittuvassa asemassa olevia, vaan pääasiassa työntekijöitä. Ehkä haastattelutilanteet olivat rentoja, huolimatta tunsinko heitä etukäteen tai en, koska kaikki haastateltavat olivat tottuneita ihmisten kanssa toimijoita. Heille oli kaikille tuttua olla vuorovaikutustilanteessa ja keskustella. Aihepiiri oli sikäli mielenkiintoinen, että vaikka itse haastateltava toimii verkostossa, ei välttämättä ajattele aktiivisesti verkostoon liittyviä käsitteitä. Haastatteluissa koin, että hyvän tuloksen saamiseksi muovasinkin haastattelurunkoa haastattelujen edessä ja kokemuksen karttuessa. Haastattelurunko siis kehittyi haastattelujen edetessä. Muutin järjestystä sen suhteen, mitä asioita otin esiin aluksi ja mitä lopuksi. Joitain asioita otin uudestaan esiin, että varmuudella sain myös tärkeät tukea koskevat asiat haastattelussa esiin. Alussa annoin haastattelun edetä enemmän sen mukaisesti, miten keskustelu eteni. Pyrin haastatteluissa olemaan neutraali ja kuulemaan erilaisia näkökulmia ohi omien ennako-oletuksien.

Tuloksia pitää analysoida kriittisesti, ja menetelmät raportoida tarkasti myös niiltä osin missä ei ole onnistuttu. Tuloksia ei saa manipuloida tai kaunistella. Tutkijan tulee miettiä työtään mahdollisimman kriittisesti eettiset seikat, suhtautua tuloksiin kriittisesti, muistaa raportissa eritellä selkeästi mikä on omaa tulkintaa ja mikä varsinaista tulosta. (Uusitalo 1991, 33. Hirsijärvi, Remes ja Sajavaara 2007, 23-27.) Ajattelen että tutkimustulokseni oli hyvä, sain haastateltavilta samantapaisia asioita esiin. Tutkimustulokseni ovat samansuuntaiset kuin 2019 Järvensivun Verkosto oppaassa. Toisaalta tein myös selkeän löydöksen liittyen verkoston kehittämiseen, jota en löytänyt käyttämästäni aineistosta.

Toisen tutkijan tulisi saada samat tulokset, kun tutkimus toistetaan. Tutkimusta pitää arvioida myös sen mukaan miten ennustettava se on, onko tutkimusmenetelmä juuri oikea saamaan selville asia mitä tutkitaan. Kvalitatiivisen tutkimuksen kohdalla toistettavuus on kyseenalaista, koska on kysymys esimerkiksi haastattelvien ainutkertaisista kokemuksista. Laadullisissa tutkimuksissa validiutta vaalitaan miettimällä mahdollisimman huolellisesti, miten tutkimus on tehty ja mistä johtopäätökset ovat syntyneet. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007, 216-217). Tuloksia tehdessä olen pyöritellyt analyysia moneen kertaan ja lukenut sekä litteroituja haastatteluja, että niistä syntyneitä luokitteluja, yhteisiä tekijöitä ja etsinyt vastauksia tutkimuskysymykseen saadakseni työstä mahdollisimman johdonmukaisen ja luotettavan. Uskon, että jos tekisin tutkimuksen uudestaan ja haastattelisin eri ihmisiä ja verkostoja, niistä nousisi esiin lähes samat asiat. Toisaalta haastatteluissa painotin myös sitä, että kysymys on kunkin omasta kokemuksesta. Haastatteluissa tosiaan myös kokemukset vaihtelivat ja myös asenteet suhtautumisesta verkostoissa toimimiseen. Mielestäni se on merkki siitä, että haastattelutilanteessa ilmapiiri on ollut avoin ja luottamusta herättävä.

9 POHDINTAA OPINNÄYTETYÖN TULOKSISTA

9.1 Hyvin toimiva verkosto

Hyvin toimivaan verkostoon tarvitaan alussa paneutumista verkoston jäsenten keskinäiseen tutustumiseen. Se kannattaa tehdä hyvin, koska se on pohja hyväälle ilmapiirille ja luottamukselle. Tutustumisessa voi käyttää apuna erilaisia menetelmiä ja miettiä miten siinä voisi tehdä muutakin kuin nimikierroksen. Verkostossa ollaan jonkin asian takia, verkostossa olijoihin yhdistää yhteinen intressi. Halultaan myös saada hyötyä omaan toimintaan. Tämän vuoksi ei välttämättä tiedosteta tai erityisesti paneuduta itse verkoston toimintaan. Jotkut verkoston toimintaan liittyvät asiat, kuten tiedon jakaminen, osaamisen jakaminen ja yhdessä tekeminen syntyvät luonnostaan. Kun näitä asioita tehdään yhdessä niin verkoston jäsenten välinen luottamus ja sitoutuminen verkostoon kasvaa ja kehittyy.

Yhteisten tavoitteiden tekeminen on tärkeää verkoston toiminnan kannalta, kuten myös tulostenarviointi. Verkosto, jossa ollaan asia edellä, voidaan toimintaan sukeltaa niin nopeasti, että tavoitteet jäävät tekemättä. Jos tavoitteita ei ole yhdessä määriteltä voi käydä niin, että kaikki jäsenet eivät saa verkostossa toimimisestaan tarpeeksi hyötyä itselleen, heidän odotuksensa eivät täyty tai koko verkoston funktio häviää. Pelkästään kuulumisten kerääminen ei lopulta motivoi jäseniä sitoutumaan verkoston toimintaan.

Vastuun jakautuminen tasaisesti on merkittävä asia verkoston toiminnan kannalta. Verkostossa jäsenet ovat toisiinsa nähden tasa-arvoisia ja on tärkeää osoittaa toisia kohtaan kunnioitusta ja arvostusta. Yksi tapa osoittaa arvostusta muita kohtaan on pitää lupaukset ja osallistua toimintaan yhtä paljon kuin muutkin. Aina kaikki ei varmaan voi samalla panoksella olla mukana, mutta kunnioitusta voi osoittaa silloin olemalla avoin ja rehellinen, siitä miten voi antaa omaa

panostaan verkoston toimintaan. Verkostossa toimimiseen muiden kanssa tasa-vertaisena auttaa, kun on omasta organisaatiosta saanut tarpeeksi aikaa käytettäväksi ja esimiehen tuen. Olisi myös tärkeää, ettei ole mukana pelkästään omasta kiinnostuksesta, vaan että koko oma organisaatio näkisi tärkeäksi osallistumisen verkoston toimintaan. Jos se on vain jäsenen oman kiinnostuksen varassa, osallistuminen on haavoittuvaista. Taustatahon mukanaolo verkostossa on paremmin turvattu, kun se on määritelty tehtävän kuvaan.

Verkostoon tullaan vaihtamaan tietoja, estämään toiminnan päällekkäisyyksiä ja tutustumaan alueen muihin toimijoihin ja markkinoimaan omaa toimintaa. Verkostossa olisi olennaista, että siellä yhdessä päätetään yhteisistä tavoitteista, suunnitellaan yhteistä toimintaa ja jaetaan osaamista. Verkoston jäseniä motivoi, että he saavat hyötyä verkostossa olemisesta. Vastavuoroisuus synnyttää sitoutumista ja jäsenten välinen luottamus kasvaa. Haastateltavilla opinnäytetyössäni oli käytännönläheinen suhtautuminen verkostoihin työskentelemiseen. Kukaan ei välttämättä miettinyt, että miten voisin kasvattaa tässä verkostossa keskinäistä luottamusta jollain tietyillä menetelmillä tai että olisi keskusteltu verkoston toimintaan liittyvistä asioista keskenään. Asia yhdisti, yhteinen intressi ja arvot.

Verkostoa tukevat parhaiten asiat, jotka lähtevät sisältäpäin, verkoston omasta toiminnasta. Verkoston jäsenten välisessä toiminnassa paras tulos on, että verkoston toiminnan kokee hyödylliseksi. Verkostossa jäsenten rooli ja sitoutuminen määrittelevät muodostuuko verkoston toiminta hyödylliseksi sen jäsenille.

Verkoston toiminnan tulokset ovat parempia, kun sitä jollain tapaa koordinoidaan tai johdetaan. Vähintäänkin verkostolla tulisi olla nimetty puheenjohtaja. Puheenjohtajuudessa taas oli merkittävää, että se voisi vaihtua eri henkilöille, ettei tule yhdelle liian suurta kuormitusta.

Verkostoituessa haetaan säästöjä ja apua resurssien vähyyteen, toisaalta tuli ilmi, että verkostossa toiminta voi kuormittaa työntekijän, jos siihen nimenomaan ei ole varattu resursseja ja esimiesten tukea. Resurssien puute voi vaikuttaa myös haluttomuuteen olla mukana verkoston kehittämisessä. Ajatellaan, että verkosto on kuitenkin vain ekstrapia oman työn tai vapaaehtoisuuden tehtävissä, sii-

hen kuulumista ei priorisoida sittenkään kovin korkealle, vaikka siitä olisikin hyötyä. Jos ei ole aidosti annettu toimintamahdollisuuksia, niin ei auta, vaikka juhlapuheissa todetaan, miten tärkeää on verkostoitua ja että siitä on hyötyä sekä omalle organisaatiolle, että alueen ihmisille. Tosiasia kuitenkin on, että yksin ei tänä päivänä mitään työtä voi tehdä tuloksellisesti. Yhdessä tekemisessä on myös enemmän voimaa ja vaikuttamiskanavat paljon suuremmat.

Verkostoja on tietysti helpoin muodostaa siellä mistä löytyy tekijöitä. Jos on paljon tarjontaa toimijoista, niin silloinkin verkostoituminen on haastavaa. Toimijoiden voi olla vaikea silloin hahmottaa moninaisia verkostoja. Verkostokartat tulisi tarpeeseen monessa isossa kaupungissa.

Kotoutumisen onnistumisen yhtenä edellytyksenä on toimijoiden verkostoituminen, johon myös laki velvoittaa. Maahanmuuttajatyötekevien toimijoiden verkostoissa voisi yksi tärkeä alkukysymys olla, että vastaako verkoston tavoitteet ja toiminta paikallisten maahanmuuttajien ajatuksia ja toiveita siitä, miten he haluaisivat päästä osalliseksi paikallista yhteisöä. Mitkä ovat heidän tarinansa ja miten niiden avulla he pääsisivät itse vaikuttamaan omaan elämäänsä uudessa elinympäristössä verkoston kautta? Ovatko he mukana verkostossa? Maahanmuuttajilla on vähemmän tietoa olemassa olevista toimijoista, joiden avulla he löytäisivät tiensä asuinalueensa palveluiden äärelle. Maahanmuuttajia täytyisi aktiivisesti etsiä ja avata mahdollisuudet olla mukana toiminnassa.

Lähteiden painopiste näytti olevan kotouttamisessa. Maahanmuuttajien kanssa työskentely on kuitenkin paljon laajempaa kuin kolmen vuoden kotoutuminen. Esimerkkinä naiset jotka jäävät kotiin pienten lasten kanssa, ovatko he miten aktiivisia juuri sen kolmen ensimmäisen vuoden ajan. Heille työ ja koulutusasiat saattavat tulla ajankohtaiseksi vasta kun lapset menevät kouluun. Kotona olo aikana taas suomenkielen taito on saattanut jäädä heikoksi. Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksessä tulikin esiin lastenhoidon järjestämisen merkitys, minkä olen myös itse huomannut omassa työssäni. Tämänkin selvityksen perusteella yhteistyön tiivistämiseen olisi vielä varaa.

9.2 Verkoston kehittämisestä

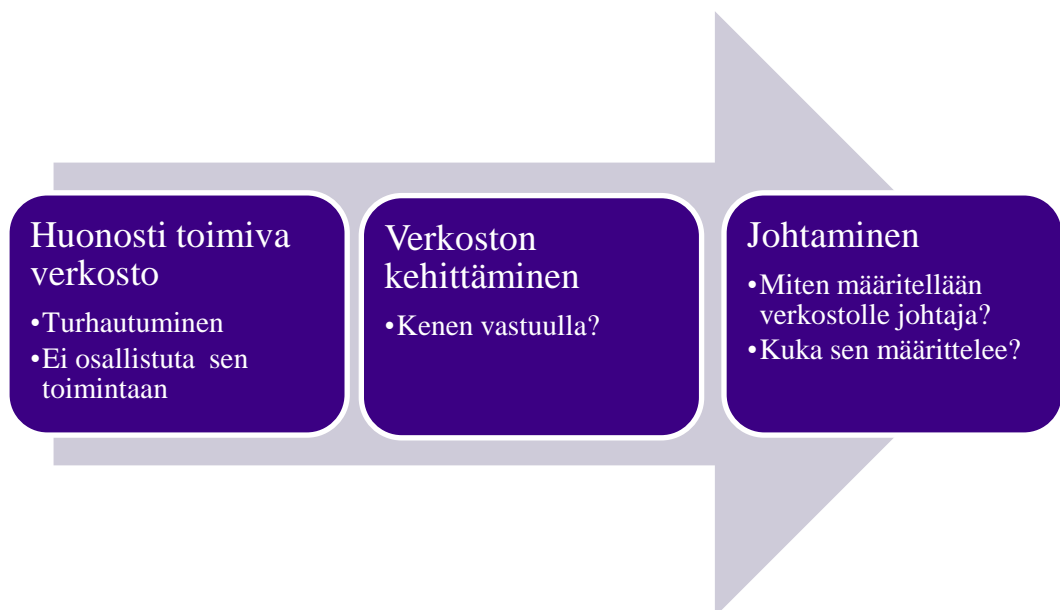
Haastatteluissa tuli esiin monet seikat, jotka kertoivat siitä mitkä asiat verkoston toimintaa tukevat. Jos verkoston ajateltiin toimivan huonosti, siitä lähdettiin pois. Ei haluttu osallistua huonosti toimivan verkoston toimintaan, koska siitä ei saatu hyötyä ja siinä olemisen turhautti. Huonosti toimivassa verkostossa vastuu ei jakautunut tasapuolisesti, kokouskäytännöt olivat turhauttavia, ei saatu mitään aikaiseksi tai verkostolle ei oltu määritelty tarpeeksi selkeää funktiota. Haastateltavat eivät kuitenkaan tuoneet esiin mitään kehittämiskeinoja. Ei osattu oikein sanoa, miten ja kuka verkoston toimintaan voisi vaikuttaa, silloin kun se ei ole mielekästä. Työn kehittämistä ei koettu tärkeäksi tai oikeastaan sitä ei koettu, että se kuuluisi verkoston toimintaan. Ei oltu oikein varmoja kenen vastuulle se kuuluisi.

Jos kellään ei ole koordinointi vastuuta verkoston toimintaa ei välttämättä kukaan halua tai osaa lähteä kehittämään siihen suuntaan, että sen toiminta kehittyisi parempaan suuntaan. Jokainen odottaa, että joku ehkä tekisi jotain tai sitten vain vaihtaa toiseen verkostoon, jonka kokee hyödyllisemmäksi ja paremmin toimivaksi. Verkoston vaihtaminen on helpointa suurissa kaupungeissa. Pienissä tai keskisuurissa kaupungeissa, ei välttämättä ole paljon toimijoita ja on vain se yksi verkosto. Pahimmillaan, kun verkosto toimii huonosti, eikä siinä haluta olla, alue jää ilman verkoston tukea, koska kukaan ei halua toimia siinä. Verkoston puute vaikuttaa alueen ihmisiin. He saattavat jäädä ilman tehokkaita ja hyviä väyliä hyvinvoinnin edistämiseksi ja tässä tapauksessa, kotoutumisen prosessi voi jäädä vaillinaiseksi. Ei siis ole yhdentekevää, miten verkostot toimivat. Verkoston tuloksellisuus voi parhaimmillaan tuottaa asioita, joita ei voi saavuttaa yksin tekemällä. Kehittäminen voisi olla hyödyllistä, jos kokee, ettei verkosto toimi niin kuin sen pitäisi toimia.

Verkoston jäsenet eivät välttämättä koe, että näiden asioiden eteen voisi tehdä konkreettisia asioita, vaan ajatellaan, että niihin joko päästään itsestään tai sitten ei ollenkaan. Eri toimijatahojen verkostot tulevat kaikki saman pöydän ääreen eri organisaatioista. He eivät ole läheisiä työkavereita tai kuulu samaan organisaatioon, eivätkä koe, että kenelläkään olisi mandaattia alkaa kehittää tai tehdä aloitetta verkoston tietoiseen kehittämiseen, jos kenellekään ei ole yhdessä annettu

johtamisen tai organisaattorin roolia. Vaikka verkostossa olisikin johtaminen annettu jollekin taholle, niin miten muut sitoutuvat tai haluavat lähteä mukaan. Verkostossa oleminen on vapaaehtoista, joka taas on nimenomaan verkostojen etu.

Verkostoa olisi kuitenkin mahdollista jäädä kehittämään, miksei niin siis tehdä? Ajatellaanko, että kun verkostossa oleminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja vastavuoroisuuteen, niin sen täytyisi toimia niillä korteilla, jotka pöytään kukin tuo? Turhautumisen aiheita verkostoissa haastatteluihin osallistujilla oli ollut liikaa kokouksia, kokouksia, joissa ei päästy asiaan tai verkoston jäsenet eivät olleet sitoutuneita ja lupauksia rikottiin. Näiden syiden takia verkoston toimintaa pidettiin hyödyttömänä tai turhauttavana. Verkosto kehittyi näissä tapauksissa vain, jos puheenjohtaja vaihtui tai itse lähti verkostosta.



Kaavio 5. Verkoston kehittämiseen liittyviä kysymyksiä.

Verkoston johtaminen on samanaikaisesti välttämätöntä ja toisaalta vaikea yhtälö, kun verkoston ydinolemus on itseohjautuvuus.

Kehittämiskysymykseen, joka nousi esiin opinnäytetyön materiaalistani, en saanut varsinaisesti vastausta. Työtä tehdessäni tutustuin verkostojen kehittämistä ja toiminnan edistämistä varten tehtyjä oppaita. Miten sitten tällainen tietoisuus tavoittaa ne ihmiset, jotka jo toimivat jossain verkostossa tai siinä huonosti toimivassa verkostossa? Tarvittaisiin asiaosaamisen lisäksi verkosto-osaamista. Sen lisäksi, että haluaa edistää omaa ja yhteistä asiaa, verkoston toimintaa helpottaisi, jos on myös itseymmärrys verkoston toiminnasta.

Omaa tutkimustani olisi voinut vielä jatkaa kokeilemalla kehittävää otetta jo olemassa olevaan verkostoon. Tai toteuttaa haastattelut osittain työpajoina. Toisaalta voin nyt ottaa tämän käyttöön omassa työssäni. Verkostossa ajan järjestäminen siihen, että keskustellaan itse verkostosta voi olla vaikeaa. Helpompaa olisi ottaa jo toimivassa verkostossa välineeksi yhdessä oppiminen tai tutustumiskäynnit johonkin kohteeseen yhteisen asian edistämiseksi. Jos tavoitteita ei ole vielä luotu ja kirjattu nekin voisi ottaa asialistalle ja tehdä jotain yhteenvetoa siitä mitä on tähän saakka tehty. Jos verkostossa ei ole nimetty ketään johtajaa niin periaatteessa tätä voi ehdottaa kuka tahansa jäsenistä.

Yhteistyötä tehdään ja verkostoitumista pidetään tärkeänä. Olisi kiinnostavaa tietää miten maahanmuuttajat on otettu huomioon verkostojen toiminnassa. Onko heitä otettu verkostoihin, miten he kokevat tällaisen toiminnan? Minkälaisia tavoitteita he itse asettaisivat, että maahanmuuttajien kotoutuminen sujuisi paremmin? Maahanmuuttokokemuksen ymmärrystä edistää, mitä enemmän verkosto on yhteydessä ja luo aitoa vuorovaikutusta maahanmuuttajien kanssa. Verkostot voisivat myös selvittää mitkä syyt estävät maahanmuuttajia hakeutumaan toimintoihin alueella.

Yksin ei työtä voi tehdä ja yhdessä ollaan vahvempia, tuli esiin haastateltavilla. Vaikuttamisen kanavat ovat huomattavasti suuremmat, kun tehdään yhdessä. Jos halutaan aidosti tukea alueella hyvinvointia, niin verkostoituminen kannattaa. Verkostosta kannattaa pitää huolta, panostaa siihen ja kehittää sen toimintaa.

9.3 Verkostotoiminnan huoneentaulu

TUTUSTUKAA TOISIINNE

– JAKAKAA OSAAMISTA, TIETOA JA VASTUUTA

TEHKÄÄ YHDESSÄ, OPPIKAA YHDESSÄ

ASETTAKAA TOIMINNALLA TAVOITTEET

ARVIOIKAA TULOKSIA

TEHKÄÄ YHDESSÄ

VAIHTUVUUS ON HYVÄSTÄ, MUTTA MYÖS JATKUVUUS

ONKO VERKOSTOSSA KAIKKI, JOITA ASIA KOSKEE?

KUNNIOITUS, ARVOSTUS, TASA-ARVOISUUS

LÄHTEET

Arnkil, T.E & Seikkula, J. (2014). *"Nehän kuunteli meitä!" Dialogeja monissa suhteissa.* (4.p.). Kirjoittajat ja Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.t5

Eriksson, K. (2015). *Verkostot yhteiskuntatutkimuksessa.* Helsinki: Gaudeamus

Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen.* Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Eskola, J. & Vastamäki, J. (2015). Teemahaastattelu:opit ja opetukset. Teoksessa: *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineiston keruu:* virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. (s. 27-45). Jyväskylä: PS-kustannus.

Hiitola, J. & Anis M & Turtiainen K. (2018). *Maahanmuutto, palvelut ja hyvinvointi. Kohtaamisissa kehittyviä käytäntöjä.* Tampere: Vastapaino.

Hirsijärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. (2007). *Tutki ja kirjoita.* Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Häkkiä, K. & Tourula, M. (2013). *Järjestöt ja kunta hyvinvointia edistämässä. Näkökulmia järjestö-kuntayhteistyöhön.* Helsinki: Suomen sosiaali ja terveys ry.

Järvensivu, T. (2019). *Verkostojen johtaminen. Opi ja etene yhdessä.* Helsinki: Books on Demand.

Järvensivu, T. & Nykänen, K. & Rajala, R. (2010). *Verkostojohtamisen opas: Verkostotyöskentely sosiaali- ja terveysalalla.* Muutosvoimaa vanhustyön osaamisen –hankeen julkaisu. Helsinki: Aalto-yliopisto kauppakorkeakoulu.

Kalm-Akubardia, M. Määttä, A. & Harkko, J. (2018). *Johtajien kokemuksia monialaisten verkostojen johtamisesta ja toimivallasta työllistymistä edistävissä monialaisessa yhteispalvelussa.* Teoksessa: Katisko, M. Keskitalo, E. Malkavaara, M. Määttä, A. Suikkala, A. & Vesterinen, O. - Diakonia-ammattikorkeakoulun TKI-toiminnan vuosikirja 3. Helsinki.

L 1386/2010. Laki kotoutumisen edistämisestä. Satavilla <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386>

McNeill, J.R. & Mc Neill, W.H. (2006). *Verkottunut ihmiskunta. Yleiskatsaus maailmanhistoriaan.* (2.p.).11 Tanska: Licht & Burr Literary Agency.

- Mykrä, P. & Varjonen, E. (2013). *Järjestöjen ja kuntien yhteistyö Raha-automaattiyhdistysten näkökulmasta*. Teoksessa: Häkkinen, K. & Tourula, M. *Järjestöt ja kunta hyvinvointia edistämässä. Näkökulmia järjestökuntayhteistyöhön*. (s.22-34). Suomen sosiaali ja terveys ry: Helsinki.
- Möttönen, S. & Niemelä, J. (2005). *Kunta ja kolmas sektori. Yhteistyön uudet muodot*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Niemi, H. & Siirto, U. (2017). *Hätämajoituksesta Aleppon kelloihin: evankelisluterilaisten seurakuntien turvapaikkatyö Suomessa*. Helsinki: Kirkon tutkimuskeskus
- Nykänen, K. (2015). *Kohti systemaattista verkostoitumista- Verkoston rakenteen ja prosessin arviointi*. (s.137-152) Teoksessa: Jyrämä, A. & Mattelmäki, T. *Palvelumuotoilu saapuu verkostojen kaupunkiin. Verkosto- ja muotoilunäkökulmia kaupungin palvelujen kehittämiseen*. Helsinki: Aalto-yliopiston julkaisusarja, taide muotoilu arkkitehtuuri 1/2015
- Ruusuvuori, J. & Nikander, P. & Hyvärinen, M. (2010). *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino.
- Silvennoinen, M. (2008). *Löydä aarteesi -verkostoidu*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Silverman, D. (2005). *Doing Qualitative Research*. London: Sage.
- Suominen, K. (2004). *Verkostomaisen kehittämistyön jäljillä. Eväitä onnistuneeseen kehittämisverkostoon*. Helsinki: tykes, raportteja 36.
- Talvinen, P. & Nylund, M. (2008). *Kotouttavan yhteisösosiaalityön yhteistoinnallisuus. Yhteisöt ja sosiaalityö. Kansalaisen vai asiakkaan asialla?* (s.111-126). Jyväskylä: PS-kustannus.
- Telius, J. (2015). *Rihmasto*. Teoksessa Eriksson, K. *Verkostot yhteiskuntatutkimuksessa*. Helsinki: Gaudeamus.
- Tilastokeskus. Maahanmuuttajat väestössä. Saatavilla 7.9.2020.
<https://www.tilastokeskus.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomaan-kansalaiset.html>
- Tuomi, J. & Sarajarvi, A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

- Uusikylä, P. (1999). *Verkosto valintana*. (s.33-46). Teoksessa Virtanen, P. *Verkostoituva asiakastyö*. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.
- Uusitalo, H. (1991). *Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan*. Helsinki: WSOY.
- Uusitalo, P. (1999). *Verkosto valintana*. Teoksessa Virtanen, P. *Verkostoituva asiakastyö*. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.
- Valkokari, K. Hyötyläinen, R. Kulmala, H. I. Malinen, P. Möller, K. Vesalainen J. (2009). *Verkostot liiketoiminnan kehittämisessä*. Helsinki: VTT ja WSOY.
- Valtioneuvoston kanslia. 2019. *Verkostojohtamisen opas*. Helsinki: Valtioneuvoston kanslian julkaisuja: 2019:12.
- Vilkkä, H. (2005). *Tutki ja kehitä*. Helsinki: Tammi
- Väisänen, R. (2011). *Toivon ja epätoivon rajapinnoilla. Näkökulmana ehkäisevä päihdesosiaalityö*. Teoksessa Ruuskanen, P. & Savolainen, K. & Suonio, M. *Toivo sosiaalisessa, toivoa luova toimintakulttuuri sosiaalityössä*.
- Väestöliitto, 2016. *Kohtaamistarinoita. Maahanmuuttaja asiakkaana julkisissa palveluissa*. Toimittanut Anita Novitsky. Helsinki: Väestöliiton Monikulttuurisen osaamiskeskus.
- Väestöliitto. Tilastoja. Maahanmuuttajat. Maahanmuuttajien määrä. Saatavilla 7.9.2020 https://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/maahanmuuttajat/maahanmuuttajien-maara/

Sisäasiainministeriön julkaisuja 5/2013 Maahanmuuton tulevaisuus 2020 –työryhmän ehdotus. Saatavilla 29.2.2020. (<https://intermin.fi/maahanmuutto2020>)
https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/65933d4f-1af8-419c-94bf-01473dd88eb6/3cd240ef-97f4-436a-a5bc-2eaebb4f2fb9/JUL-KAISU_20130130123430.pdf

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Kotouttaminen, 2020:32 -Työvoiman ulkopuolella olevien maahanmuuttaja-asiakkaiden ohjaus ja palvelut kunnissa.
https://issuu.com/sisaministerio/docs/maahanmuuton_tulevaisuus_2020_low-r

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020 –Kotouttamisen kumppanuusohjelma: Kotouttaminen on kumppanuutta – tule mukaan. Saatavilla 5.9.2020

http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74946/TEM_4_2016_oppaat_Kotouttamisen_kumppanuusohjelma_RGB_26062017.pdf?sequence=3&isAllowed=y

LIITE 1. Teemat ja kysymykset

Verkostojen lähtökohta

-Miten verkostot on syntyneet missä olet ollut, miten mielestäsi se vaikuttaa verkoston pysyvyyteen ja jatkuvuuteen.

Heikot ja vahvat verkosto

Huonosti toimiva verkosto

-Onko kokemuksia tilanteesta kun verkosto ei toimi, kuvaile?

Hyvin toimiva verkosto

-Mitkä asiat pitää tätä verkostoa kasassa?

-Minkälainen verkosto on ihanteellinen ?

-Millaisia haasteita on verkostotyössä

-Miten kehittäisit verkostoyötä

-Miten koet johtamisen roolin verkostoissa

-Haluatko sanoa vielä jotain verkostoissa toimimisesta

LIITE 2. Kutsu haastatteluun

Kutsu ryhmähaastatteluun

Olen Petra Teittinen. Teen ylemmän ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveydenalan tutkintoa Diakonia ammattikorkeakoulussa, Helsingin yksikössä, arvo ja yhteisölähtöisen työn kehittämisen koulutusohjelmassa.

Opintoihin kuuluu opinnäytetyön tekeminen. Opinnäytetyössäni tutkin verkostojen toimintaa. Opinnäytetyöni tarkoituksena on tutkia, millä tavalla verkostojen ja eri toimijatahojen edustajilla on työskentelystä verkostossa. Tavoitteena on saada tietoa, millaiset mallit ja käytännöt ovat osoittautuneet toimiviksi ja mitkä asiat tukevat verkoston toimintaa.

Verkostossa toimijoilla on hallussaan osaamista ja tietoa, jota kerään ryhmähaastattelun avulla. Se tarkoittaa, että haastattelussa on paikalla yhtä aikaa kaikki tai useammat verkoston jäsenet. Haastattelun kesto on noin 1 h. Tutkimusaineisto säilytetään ja analysoidaan Diakonia-ammattikorkeakoulun tutkimuseettisten periaatteiden mukaisesti. Tallenne ja siitä tehty aukikirjoitettu teksti hävitetään, kun opinnäytetyö on tehty ja hyväksytty ja raportoinnissa pyritään siihen, ettei siitä voi tunnistaa yksittäisiä henkilöitä tai organisaatioita.

Opinnäytetyön ohjaajina toimivat Diakonia-ammattikorkeakoulun lehtorit.

Petra Teittinen