

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Kohti oikeasti avointa partiota

Katriina Rauman ja Eeva Vajavaara

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

05/2010

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijät Katriina Rauman, Eeva Vajavaara	Sivumäärä 54 ja 23 liitesivua
Työn nimi Kohti oikeasti avointa partiota	
Ohjaava opettaja Riikka Jalonen, Juha Niiranen	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Suomen Partiolaiset- Finlands Scouter ry/ Minna Ertimo, Taina Schildt	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää miten maahanmuuttajien osallistumista partiotoimintaan voidaan edistää. Työn tavoitteena oli luoda toimintamalleja, joiden avulla järjestöä voidaan monikulttuuristaa. Opinnäytetyön tuotteena tehtiin Kohti oikeasti avointa partiota- rekrytointivihko, joka on tarkoitettu lippukuntien avuksi maahanmuuttajien rekrytointiin.</p> <p>Työn tilasi Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry, joka halusi monikulttuuristaa toimintaansa. Aihe oli erittäin ajankohtainen, koska Suomeen saapuvien maahanmuuttajien määrä on koko ajan kasvussa. Kunnallinen nuorisotyö ei pysty tällä hetkellä vastaamaan täysin maahanmuuttajien tarpeisiin, joten kansalaisjärjestöjen merkitys palvelujen tarjoajana kasvaa.</p> <p>Tutkimusmenetelminä opinnäytetyössä käytettiin Webropol kyselyä, havainnointia, teemahaastatteluja sekä sähköpostihaastattelua. Työn tärkeimpinä tuloksina on, että monikulttuurisuuden luullaan tuovan enemmän muutoksia tai ongelmia, mitä se todellisuudessa tuo. Uskonto, kielitaito ja ruokavalio eivät yleensä estä osallistumista. Suurempi este osallistumiselle on järjestön yleinen asenneilmapiiiri. Yhteistyöllä eri toimijoiden kanssa on suuri merkitys maahanmuuttajatoiminnan kehittämisessä. Maahanmuuttajille ei ole tarpeen järjestää eriytettyä toimintaa, vaan heidät kannattaa ottaa mukaan jo olemassa oleviin ryhmiin. Yleisesti ottaen partiotoimintaa ei tarvitse muuttaa, jotta maahanmuuttaja pystyy osallistumaan. Joitakin käytäntöjä on kuitenkin kehitettävä tilanteen mukaan. Jotta monikulttuurista toimintaa voidaan kehittää järjestössä, tulee tiedotukseen kiinnittää huomiota. Maahanmuuttajien rekrytointiin täytyy panostaa ja sitä tulee suunnitella. Avoin keskustelu poistaa osallistumisen esteitä, joten vanhemmat on hyvä ottaa mukaan harrastusta aloitettaessa.</p> <p>Työ on parhaiten hyödynnettävissä lippukuntien toiminnassa, mutta myös partiopiirit sekä keskusjärjestö voivat löytää siitä ohjeita toimintansa tueksi. Tehdyn rekrytointivihon pohjalta on lippukuntien, partiopiirien sekä Suomen Partiolaisten helppo tuottaa sen rinnalle lisämateriaalia. Opinnäytetyö ja sen tuote, rekrytointivihko, on sovellettavissa myös muiden järjestöjen toimintaan.</p> <p>Tärkein asia maahanmuuttajatoiminnan kehittämisessä, jatkoa ajatellen on, että järjestössä on työntekijä, jonka toimenkuvaan monikulttuuriset asiat kuuluvat. Työntekijän palkkaamisen myötä yhteistyö partiopiirien kanssa helpottuu ja aihe arkipäiväistyy järjestössä. Monikulttuurisen toiminnan jatkuvuus tulisi taata ja näin pyrkiä pois projektiluontoisesta työskentelystä. Rekrytointivihkoa täydentävän materiaalin tuottaminen lippukunnille on tärkeää ja tuen tarjoaminen auttaa kehittämään toimintaa.</p>	
Asiasanat maahanmuuttajat, partio, monikulttuurisuus, nuorisojärjestöt, harrastukset, akkulturaatio, empowerment	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Degree Programme in Civic Activity and Youth Work

ABSTRACT

Authors Katriina Rauman, Eeva Vajavaara	Number of Pages 77
Title Towards multicultural scouting	
Supervisor Riikka Jalonen, Juha Niiranen	
Subscriber and/or Mentor Guides and Scouts of Finland / Minna Ertimo, Taina Schildt	
Abstract <p>The purpose of our thesis was to find out how The Guides and Scouts of Finland can make their organization multicultural. Our goal was to create patterns to help this task and make it easier for immigrants to take part in scouting. As a product of our thesis we created Kohti oikeasti avointa partiota guide. The guide is meant for local associations as a tool for recruiting new members especially immigrants.</p> <p>The subject is very current to organization because the number of immigrants in Finland is increasing all the time. Communal youth work can't provide all the necessary services that immigrants need in their social integration. This is when the meaning of the NGO's increases. They should try to provide these missing services.</p> <p>Research methods of this thesis were interview, observation and Webropol questionnaire. This thesis is a good basis for developing new material about multiculturalism. Other organizations than The Guides and Scouts of Finland can use this thesis for developing their own multicultural work.</p> <p>The most important results of this thesis are that multiculturalism doesn't bring as many problems as are expected. Religion, language or diet doesn't inhibit participation in scouting. One of the biggest barriers for immigrants to participate in scouting is the negative atmosphere. When there's a negative atmosphere in the community it's hard to develop NGO towards multiculturalism. Cooperation between scouts and other NGO's is very important. There's no need to organize separate groups for immigrants they should take part in existing groups. There's no pressure to change the Finnish Scout program but it is wise to modify some customs when needed for example when recruiting new members. In order to get immigrant members The Guides and Scouts of Finland must improve their communication towards immigrants and their NGO's. One of the most important results of this thesis is that when there's open discussion with parents' it's easier to start a new hobby.</p> <p>In future when developing multicultural work it's necessary to hire employee who's responsibility this area would be. Creating websites about multicultural scouting is the best way to increase visibility of this theme. In order to succeed it's essential to make multiculturalism part of everyday work. The Guides and Scouts of Finland must start improving the atmosphere right now so this NGO would be more open-minded towards multiculturalism.</p>	
Keywords immigrants, scouting, multiculturalism, non-governmental organizations, hobbies, acculturation, empowerment	

SISÄLLYS

1.JOHDANTO	5
2.INTEGROIDUTAAN PARTIOON	7
2.1 Partio- Suomi sanakirja	7
2.2 Akkulturaatio monikulttuurisessa työssä	8
2.3 Motivaatio monikulttuurisessa työssä	11
3.KAARI KOHTI AVOINTA PARTIOTA	14
3.1 Leiri muuttuu vihoksi	14
3.2 Kuuntele kenttää	16
4.KOHTI OIKEASTI AVOINTA PARTIOTA	21
4.1 Rautalankataidetta	21
4.2 Parveilijat lippukunnan rekrytointitapahtuma	26
4.3 Partio ja luistelu kohtaa	29
4.4 Entistä avoimempi partio	31
5.HARRASTUKSEN KOLME VAIKUTUSTA	31
5.1 Yksilö ja monikulttuurisuus	32
5.2 Lippukunta ja monikulttuurisuus	34
5.3 Yhteisö ja monikulttuurisuus	36
6.PARTION KAHDET KASVOT	36
6.1 Miksi osallistun	37
6.2 Miksi huomioida erikseen	41
7.AJATUKSIA JA KÄYTÄNNÖN TOIMINTAA	43
7.1 Näkökö maahanmuuttaja	43
7.2 Piireissä tapahtuu	45
7.3 Kohti oikeasti avointa partiota – rekrytointivihko	45
7.4 Ajatuksia monikulttuurisesta partiosta	47
8.LOPPUSANAT	49
LÄHTEET	52
LIITTEET	55

1. JOHDANTO

Viime vuosien aikana maahanmuuttajien määrä Suomessa on kasvanut huomattavasti. Tämän kasvun myötä huomio on kiinnittynyt myös alueelliseen rakennemuutokseen sekä kotoutumiseen. Kunnallisen nuorisotyön haasteena on ollut ohjata maahanmuuttajanuoria ja -lapsia harrastusten pariin. Tutkimusten mukaan kunnallisen nuorisotyön palvelut eivät avaudu maahanmuuttajanuorille, etenkin juuri maahan tulleille, vaikka juuri he toiminnan pariin pyrkivätkin (Honkasalo, Souto & Suurpää 2007, 35). Tähän tarpeeseen pyrkivät osaltaan vastaamaan suomalaiset kansalaisjärjestöt, myös Suomen Partiolaiset (myöhemmin SP). Yhteistyöllä järjestöjen kanssa pystyttäisiin paikkaamaan kunnallisen nuorisotyön ”monikulttuurisia aukkoja”, tällainen yhteistyö on myös oman toiminnan kehittämisen kannalta olennaista (Honkasalo, Souto & Suurpää 2007, 62–63). Harrastustoiminta on keskeinen tekijä lasten ja nuorten hyvinvoinnissa, joten se on myös tärkeä apu kotoutumisessa.

Työmme tarkoituksena oli selvittää, miten ja millaisilla toimenpiteillä maahanmuuttajien osallistumista harrastustoimintaan voidaan tukea. Tärkeimpiä kysymyksiä työmme kannalta oli, miten maahanmuuttajille saadaan tieto harrastuksesta (tässä partiosta), miten yhteisö ja yksilö hyötyvät maahanmuuttajien tullessa partiioon sekä pitääkö partiotoiminnan muuttua, jotta maahanmuuttajat osallistuvat siihen? Työtä tehdessä täytyi ottaa huomioon myös järjestön sisäiset asenteet sekä rasismi ja sen tunnistamisen haasteet. Työssämme maahanmuuttaja tarkoittaa Suomeen muuttanutta, erilaisen etnisen taustan omaavaa henkilöä.

Opinnäytetyön taustalla on SP:n tavoite monikulttuuristaa järjestötoimintaansa. Aiemmat yritykset maahanmuuttajatoiminnan käynnistämiseksi ovat epäonnistuneet ajan ja motivaation puutteen vuoksi. Jo useamman vuoden ajan ajatus maahanmuuttajatoiminnan kehittämisestä on ollut esillä niin partiopiireissä kuin keskusjärjestössäkin. Partiopiireistä Pääkaupunkiseudun

Partiolaiset (myöhemmin PöPa) sekä Uudenmaan Partiopiiri ovat tarttuneet aiheeseen aloittamalla maahanmuuttajaprojektit. PöPa:n järjestösihteeri Anna Kolehmainen (2010) kuvaa maahanmuuttajahankkeen prosessin edenneen vihdoin ajatuksesta projektiksi.

Osallistuminen harrastustoimintaan helpottaa varsin rankkaa ja aikaavievää kotoutumisprosessia. Koska kunnallinen nuorisotyö ei ole toistaiseksi pystynyt riittävästi vastaamaan maahanmuuttajien tarpeisiin, on järjestöt ja yhdistykset nousseet tärkeään asemaan. Ossi Rajalan (2009) mukaan järjestöt hoitavat Suomen sosiaalipalveluista noin viidenneksen, muun muassa ehkäisemällä syrjäytymistä ja auttamalla ihmisiä työllistymään. Pidemmällä aikavälillä aseman muutos saattaa näkyä järjestöjen jäsenmäärän kasvuna, mikä tarkoittaa myös niiden tulevaisuuden turvaamista.

Opinnäytetyötä lähdimme tekemään sekä järjestön että maahanmuuttajan näkökulmasta. Tällaista lähestymistapaa tukevat erityisesti suuntautumispintomme, sosiaalinen vahvistaminen sekä järjestö- ja vapaaehtoistoiminnan kehittäminen. Erityiskasvatuksen opinnot, osallistamisen menetelmät sekä seikkailukasvatus yhdistyvät myös työssämme. Nämä opinnot ovat antaneet toimivia menetelmiä sekä taustatietoa työmme tueksi, erityisesti Kohti oikeasti avointa partiota - rekryointivihkoon. Myös työmme keskeiset teoriat kotoutumisesta ja motivaatiosta nousivat näistä opinnoista. Opintojemme erilaisten suuntausten takia katsoimme aiheita aina kahdelta kannalta, Katriina järjestön ja Eeva yksilön näkökulmasta. Työmme loppupuolella huomasimme, että yhteistyön myötä olimme omaksuneet toistemme suuntautumisen ja ajattelimme automaattisesti kumpaakin näkökulmaa. Aihetta lähdimme tutkimaan kehittämisprojektina ja opinnäytetyönä, mutta lopulta työstä tuli yksi suuri kokonaisuus.



2. INTEGROIDUTAAN PARTIOON

Suomessa harrastetaan paljon jo nuorena iässä ja yksi perinteisistä harrastuksista on partio. Partio on siis suomalaisessa harrastustoiminnassa iso jalansija ja lähes kaikilla on mielikuva siitä, mitä partio on. Positiiviset mielikuvat ovat syy vanhemmille lähettää lapsi harrastukseen, näin myös partioon. Opinnäytetyössämme keskeisimmät teoriat ovat Berryn nelikenttäteoria akkulturaatiosta (Räty 2002, 125), Decin ja Ryanin teoria sisäsyntyisestä motivaatiosta (Salmela-Aro & Nurmi (toim.) 2002, 16) sekä Nuttinin relationaalinen motivaatioteoria (Salmela-Aro ym. 2002, 12). Kyseiset teoriat lähtevät yksilön näkökulmasta, mutta ovat sovellettavissa yhteisöihin. Yhteisö on näkyvä osa myös itse teorioissa.

2.1 Partio - Suomi sanakirja

Kansainvälisellä partioliikkeellä on ollut toimintaa Suomessa jo 100 vuoden ajan. Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry on yksi Suomen suurimmista nuorisjärjestöistä. Suomen Partiolaiset on keskusjärjestö, joka muodostuu partiopiireistä ympäri Suomen, partiopiiri taas muodostuu paikallisyhdistyksistä eli lippukunnista. Partiopiirien tehtävänä on tukea lippukuntia heidän toiminnassaan, lippukuntia Suomessa on tällä hetkellä n. 850. Useimmilla näistä on jokin taustayhteisö, esimerkiksi seurakunta tai vanhempainyhdistys. Paikallisyhdistystä johtaa lippukunnanjohtaja. Lippukunnassa toimii myös joukko eri-ikäisiä johtajia, jotka ovat saaneet tehtävänsä johtajakoulutusta. Johtajat vetävät itseään nuorempia partiolaisia tai vertaisryhmää.

Partio aloitetaan yleensä 7- vuotiaana. Partio-ohjelman 2010 uudistuksen myötä partion ikäkaudet jaetaan viiteen ryhmään: sudenpennut (7-9v.), seikkailijat (10-12v.), tarpojat (12-15v.), samoajat (15-17v.) sekä vaeltajat (18-22v.). Vaeltajien ikäkauden jälkeen partiolaisesta tulee aikuinen, eli mahdollistaja. Kaikki partiolaiset antavat partiolupauksen, joka kuvaa partion arvopohjaa. Arvopohjana pidetään muun muassa partioihanteita, joita ovat esimerkiksi kunnioittaa toista

ihmistä, rakentaa ystävyyttä yli rajojen sekä etsiä elämän totuutta. (Niilo-Rämä (toim.) 2008, 17, 19, 69, 103, 167, 177.) Alla kuvassa piirikartta vuodelta 2010.



A Lapin Partiolaiset ry
 B Pohjanmaan Partiolaiset ry
 C Järvi-Suomen Partiolaiset ry
 c Pohjois-Savon Partiolaiset ry ja Järvi-Suomen Partiolaiset ry
 D Lounais-Suomen Partio piiri ry
 E Hämeen Partio piiri ry
 F Kymenlaakson Partio piiri ry
 G Etelä-Karjalan Partiolaiset ry
 H Uudenmaan Partio piiri ry
 I Pääkaupunkiseudun Partiolaiset ry

(Partio 2010c.)

© Genimap Oy, Helsinki 2007

Partiotoiminnalle ominaista on ryhmässä toimiminen. Partiossa jokaisella on mahdollisuus tehdä itse ja ottaa iälleen sopiva määrä vastuuta. Partiotaitoja, kuten luonnossa liikkumista, ensiapua ja solmuja opetellaan omassa ryhmässä. Viikoittaisen toiminnan lisäksi partiossa on paljon leirejä ja retkiä. (Partio 2010a ja Partio 2010b.)

Maahanmuuttoaiheisia käsitteitä on työssämme paljon. Näitä olemme selittäneet Kohti oikeasti avointa partiota- rekrytointivihon sivuilla 6-7 kappaleessa ”Kuka on maahanmuuttaja?”.

2.2 Akkulturaatio monikulttuurisessa työssä

John Berryn nelikenttäteoria on akkulturaatioteoria, joka kuvaa maahanmuuttajan sopeutumista uuteen elinympäristöön. Akkulturaatiolla tarkoitetaan kahden autonomisen ryhmän kanssakäymisestä seuraavia muutoksia ryhmien sisällä. Yleensä vahvempi ryhmä vaikuttaa enemmän heikompaan, mutta kummassakin tapahtuu muutoksia. (Räty 2002, 125.)

Harrastustoiminta helpottaa maahanmuuttajan kotoutumista uuteen ympäristöön. Berryn nelikenttä on väline kotoutumisen arviointiin ja auttaa toista osapuolta ymmärtämään kotoutumista, sekä omaa rooliaan tässä prosessissa. Opinnäytetyössämme nämä kaksi ryhmää ovat pääasiassa maahanmuuttajat ja partiolaiset tai maahanmuuttajat ja muu ympäröivä yhteisö.

		Pyrkimys suuntautua uuteen kulttuuriin		
		Kyllä	Ei	
Pyrkimys ylläpitää omaa kulttuuria	Ei	Assimilaatio/ sulautuminen	Marginalisaatio/ syrjäytyminen	<i>Berryn nelikenttäteoria</i>
	Kyllä	Integraatio/ sopeutuminen	Separaatio/ eristäytyminen	

Nelikenttä on suunniteltu arviointivälineeksi, jota voidaan käyttää sekä maahanmuuttajan että yhteiskunnan toiminnan arviointiin. Kyse on siis uuden kulttuurin omaksumisen ja oman kulttuurin ylläpidon välisestä tasapainosta. Integraatiota pidetään ihanteellisimpana akkulturaation muotona, koska tällöin maahanmuuttaja säilyttää oman kulttuurinsa, mutta omaksuu myös uuden kulttuurin piirteitä ja tapoja. Tällöin hän pystyy toimimaan uuden yhteisön täysivaltaisena jäsenenä omia perinteitään kunnioittaen ja jatkaen. (Mt., 125–126.) ”Punkalaitumella on oivallettu yhtälö, jossa sekä korostetaan tulijoiden omaa kulttuuria että imaistaan heidät mukaan suomalaiseen yhteiskuntaan” kirjoittaa Erja Hyytiäinen (2009) artikkelissaan turvapaikanhakijoista Punkalaitumella. Integraatio on sanana hieman riskialtis, erityisesti alan toimijoiden kesken, koska sana ymmärretään usein sen negatiivisessa merkityksessä. Negatiivisessa merkityksessään sana integroida tarkoittaa maahanmuuttajan uuteen yhteiskuntaan sopeuttamista, syrjäyttämällä vanha kulttuuri uudella. Opinnäytetyötä tehdessä saimme kanssaopiskelijoiltamme sanan käytöstä kritiikkiä, koska he käsittivät integraatio sanan edellä mainitulla tavalla.

Assimilaatio eli sulautuminen on maahanmuuttajan pyrkimystä omaksua valtaväestön tavat ja kieli ylläpitämättä omaa kulttuuriaan. Tähän akkulturaation muotoon maahanmuuttaja turvautuu usein siksi, että näkee sen helpompana ja nopeimpana tapana pärjätä uudessa ympäristössä. Monet palvelut ja viranomaiset ovat helposti enemmän assimiloivia, vaikka poliittinen linjaus on integraatio. Tällaisessa tilanteessa positiivista on maahanmuuttajan halu ja pyrkimys pärjätä uudessa yhteiskunnassa, mutta oman kulttuurin unohtamisella saattaa olla pidempiaikaisia psyykkisiä vaikutuksia. (Räty 2002, 126.)

Assimilaation vastakohtana on separaatio. Tällöin yksilö ei ota kontaktia ympäröivään yhteiskuntaan vaan haluaa pitää tiukasti kiinni omasta kulttuuristaan. Separaatiossa oman etnisen ryhmän merkitys kasvaa, koska ei haluta oppia uutta kieltä eikä uusia tapoja, joten vahvistetaan entisestään olemassa olevia. Myös uuden yhteisön torjuva suhtautuminen yhteydenottoyrityksiin voi lannistaa maahanmuuttajan integraatio pyrkimyksen, jolloin vaihtoehdoksi jää separaatio. Separatiota voidaan estää muun muassa riittävällä kielikoulutuksella ja työllistymistä edistämällä. (Mt., 126.)

Erityisesti nuorilla maahanmuuttajilla on vaarana syrjäytyminen molemmista kulttuureista eli marginalisoituminen. Tässä tapauksessa maahanmuuttaja ei ole omaksunut tai pidä tärkeänä kotimaansa kulttuuria, mutta ei pääse osaksi valtakulttuuriakaan. Tällöin yksilö syrjäytyy sekä perheestään, että yhteiskunnasta. Vaarana on myös ”puolikielisyys”, jolloin uuden oppiminenkaan ei onnistu. Riittävät kotouttamistoimenpiteet ehkäisevät marginalisoitumista. (Mt., 126–127.)

Vuonna 2007 tehdyssä tutkimuksessa käsitellään kulttuurin säilyttämisen tärkeyttä maahanmuuttajanuorten näkökulmasta. Nuorilla saattaa olla ristiriitaisia tunteita siitä, kuinka tärkeää oman kulttuurin ylläpitäminen on. Esimerkiksi venäläinen nuori saattaa tuntea itsensä kotona täysin venäläiseksi ja ulkona kavereiden kanssa suomalaiseksi. Tällainen tilanne on varmasti useammin nuoremmilla maahanmuuttajilla, jotka ovat jo omaksuneet osan uudesta kulttuurista. Tutkimuksesta käy ilmi, että vanhemmat haastateltavat

pitävät oman kulttuurin ylläpitoa tärkeänä ja tuntevat ylpeyttä etnisyydestään myös suomalaisten keskuudessa. (Honkasalo, Harinen & Anttila 2007, 26.)

2.3 Motivaatio monikulttuurisessa työssä

Harrastustoimintaa tarkastellessa on olennaista miettiä mikä henkilöä motivoi osallistumaan toimintaan ja miten motivaatio syntyy. Motivaation kehitys on yksilöllistä, joten on hyvä myös pohtia mikä motivaatioon vaikuttaa ja miten se voi muuttua ajan kuluessa. Työmme kannalta oleelliset motivaatioteoriat ovat Decin ja Ryanin teoria sisäsyntyisestä motivaatiosta sekä Nuttinin relationaalinen motivaatioteoria (Salmela-Aro & Nurmi 2002, 12–13, 16–17).

Deci esitti behavioristisen ulkosyntyisen motivaation rinnalle sisäsyntyisen motivaation käsitteen. Tällöin henkilö itse arvottaa toimintaa ja määrää itse millainen toiminta on hänelle palkitsevaa. Autonominen ja kontrolloitu toiminta ovat käsitteitä, joilla Deci on kuvannut sisäsyntyistä motivaatiota. Deci esittää teoriassaan kolmiportaisen mallin, jossa ulkosyntyinen motivaatio muuntuu sisäsyntyiseksi motivaatioksi:

Ulkoinen säätely	Ihminen toimii, saadakseen muilta palkintoja toiminnastaan. Toiminta perustuu muiden odotuksiin eikä omaan mielenkiintoon.
Sisäistetty säätely	Ihminen toimii oman itsearvostuksen kohottamiseksi eikä enää vain ulkoisten palkintojen toivossa. Ihminen toimii esimerkiksi välttääkseen syyllisyyden tunteen.
Tunnistettu säätely	Ihminen arvostaa itse toimintaa ja sen seurauksia. Sisäsyntyinen säätely on voimakasta.

Deci ja Ryan ovat myöhemmin kuvanneet sisäsyntyistä motivaatiota kolmen psyykkisen tarpeen kautta, jotka ovat autonomia (itsenäisyys), kompetenssi (pätevyys, kelpoisuus) ja läheisyys. (Mt., 16–17.)

Usein harrastustoimintaan liitytään, koska vanhemmat tai jokin muu taho ohjaa lapsen tai nuoren harrastuksen pariin. Jos harrastus aloitetaan sen takia, että henkilöltä odotetaan harrastuksen aloittamista tai joku muu toivoo sitä, on motivaatio ulkosyntyinen. Eli Decin portaikon ensimmäinen vaihe. Tällainen motivaatio ei yleensä auta jatkamaan toiminnan parissa kovinkaan kauaa. Jotta harrastusta voi jatkaa, on motivaation muututtava, eli on siirryttävä portaikon toiseen vaiheeseen. Tässä vaiheessa harrastusta on jatkettu oman mielenkiinnon takia, mutta osana motivaatiota on luovuttamisen välttäminen ja sitä kautta syyllisyyden välttäminen. Joukkuelajeissa, tai esimerkiksi partiossa, syyllisyyden tunne saattaa syntyä siitä, että jättää muun ryhmän pulaan lopettaessaan, joten osana motivaatiota on ryhmän paine. Kolmanteen vaiheeseen saavuttaessa henkilö harrastaa pelkästään omasta mielenkiinnosta, koska saa harrastuksesta itselleen jotain, mitä ei muualta saa. Saavutettuaan tämän vaiheen henkilö yleensä jatkaa toiminnan parissa useita vuosia. Tällainen motivaation kehitys ei ole sidottu mihinkään tiettyyn ikäryhmään, vaan pätee kaikissa ikäryhmissä ja harrastuksissa. Ei ole kuitenkaan taattua, että jokainen harrastaja etenee motivaatiossaan kyseisellä tavalla. Tämä voi johtaa harrastuksen lopettamiseen. On myös mahdollista, että harrastusta jatketaan, mutta usein tällaisessa tilanteessa harrastuksessa ei yleensä anna kaikkeaan. Ehkä tyypillisin tilanne on, että pitkään harrastaessa motivaatio vaihtelee näiden portaiden välillä. Motivaation vaihtelu on mielestämme mahdollista kummankin teorian mukaan.

Nuttinin motivaatioteoriassa motiivia kuvataan ulkoisen kohteen ja sisäisen tarpeen yhdistelmäksi. Toisin kuin Deci ja Ryan, belgialainen Nuttin esittää, ettei ole olemassa erikseen ulkoista ja sisäistä motiivia eikä motivaatio ole erillinen sisäinen ominaisuus. Ihmisellä on sisäinen tarve, jonka hän tyydyttää ulkoisella kohteella. Kohteen ja tarpeen kohdatessa on tarpeetonta erottaa näitä kahta toisistaan, koska niistä yhdessä syntyy motivaatio. Decin ja Ryanin teoriassa tällainen erkaneminen saattaa syntyä luonnostaan motivaation vaihdellessa, esimerkiksi siirryttäessä tunnistetusta säätelystä ulkoiseen säätelyyn. Nuttinin teoriassa ainoastaan tarkastelemalla tarpeen relaatiota, eli dynaamista suhdetta, sitä tyydyttävään kohteeseen on mahdollista ymmärtää motivaatiota.

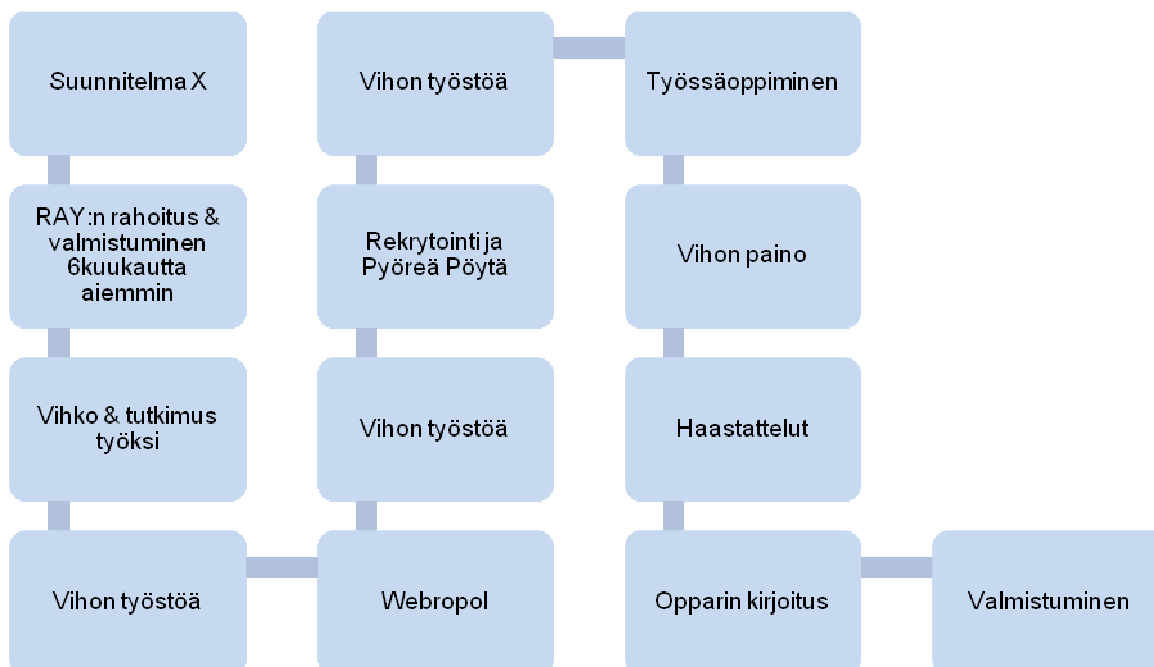
Opitut tavat ovat keskeinen, ohjaava osa motivaatiota. Tällaisesta esimerkkinä ovat ruokatottumukset eli millä ulkoisella kohteella (ruoka) nälkä (tarve) tyydytetään. Nuttin korosti mielikuvien merkitystä motivaation dynamiikassa eli sitä, että ihmisillä on mielikuva siitä, mikä heitä motivoi ja mihin he pyrkivät. Tämän tiedon myötä he löytävät sen millä pääsevät tavoitteeseensa. Mielikuvat ovat merkittäviä, koska tarpeet tyydytetään ulkoisilla kohteilla. Sisäsyntyisessä motivaatioteoriassa ihminen tiedostaa tarpeensa, esimerkiksi kilpailun voittaminen, joten todennäköisesti hänellä on myös mielikuva siitä, millä hän tarpeensa tyydyttää, esimerkiksi kilpaurheilu. Erona näissä kahdessa teoriassa on se, että toisin kuin Nuttinin teoriassa Decin ja Ryanin mukaan henkilön on mahdollista motivoitua pelkästään ulkoisella palkkiolla, esimerkiksi kilpailun voitolla. (Salmela-Aro ym. 2002, 12–13, 16–17.)

Harrastustoiminnan tarkoitus on tyydyttää ihmisten tarpeita. Ihmisellä on siis tarve, jonka tyydyttämiseen hän etsii jotain, jonka hän löytää harrastuksesta. Löytäessään sopivan harrastuksen, motivaatio syntyy siitä, kun harrastus tyydyttää tarpeen. Erityisesti kyseistä teoriaa tukee se, että useinkaan harrastus ei löydy heti, vaan sitä täytyy etsiä kokeilemalla. Oikean harrastuksen löytyessä ihminen huomaa yleensä nopeasti olevansa oikeassa paikassa. Harrastuksen löytäminen ei aina ole helppoa, koska tarve saattaa olla täysin tiedostamaton, on vain tunne, että elämästä puuttuu jotain. Suomalaisessa yhteiskunnassa tämä jokin mielletään usein harrastuksena.

Sisäistä tarvetta voi olla myös voimakas tarve ja halu osallistua. Osallistuminen nähdään yhteisöön liittymisenä ja siihen vaikuttamisena. Osallisuus rakentuu yhteisön jäsenten suhteista ja yhteisestä toiminnasta. (Oranen 2007, 5).

3. KAARI KOHTI AVOINTA PARTIOTA

3.1 Leiri muuttuu vihoksi



Opinnäytetyökokonaisuus alkoi syksyllä 2008, jolloin kokoontuimme Suomen Partiolaisten edustajien kanssa ensimmäistä kertaa ja aloitimme opinnäytetyön suunnittelun. Tarkoituksena oli järjestää maahanmuuttajille edellytyksiä partioon liittymiseen ja järjestää toimintaa maahanmuuttajille suurleiri Kilkkeelle kesällä 2010. Tällöin oli tarkoitus tehdä opinnäytetyönä tutkimus lippukuntien asenteista maahanmuuttajatoimintaa kohtaan ja kehittämishankkeena mahdollistaa maahanmuuttajien osallistuminen muutamaksi päiväksi Kilkkeelle. Näiden suunnitelmien pohjalta tapasimme Partioasemalla suurleiri Kilkettä suunnittelevia toimijoita. Työn laajuutta ei voitu sopia, ennen kuin SP:n hakema Raha-automaattiyhdistyksen (myöhemmin RAY) projektirahoituspäätös tuli. Joulukuuhun 2008 asti mietimme erilaisia vaihtoehtoja opintokokonaisuudesta ja sovimme koulussa aikataulut, ohjauksen ja valmistumisajankohdan. Tällöin ohjaava opettajamme Matti Pesola toi esiin mahdollisuuden valmistua jo keväällä 2010. Samaan aikaan kävi ilmi, ettei SP saanut avustusta, tämä määrätti työtämme melko paljon. Kyseinen suunnitelmien muutos oli selkeästi suurin työmme aikana tapahtunut suunnan vaihdos. Tällaiset poikkeamat

suunnitelmasta ovat tutkimustyölle tavallisia (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 159). Olimme varautuneet suunnitelmien muutokseen, koska jouduimme odottamaan rahoituspäätöstä niin kauan, tämän takia muutos ei aiheuttanut työlle ongelmia. Saimme lopulta päättää itse minkä osan alkuperäisestä suunnitelmasta toteutamme. Koska aikaisempi valmistuminen näytti mahdolliselta, päätimme tehdä työnämme sekä kartoituksen lippukuntien asenteista ja jo meneillään olevasta maahanmuuttajatoiminnasta, että maahanmuuttajien rekrytointivihon lippukuntien toiminnan tueksi. Rekrytoinnilla tarkoitamme työssämme erilaisin keinoin toteutettua jäsenhankintaa. Tällainen suunnitelma oli rahoituksen ja aikataulun kannalta paras vaihtoehto. Tammikuussa 2009 lehtori Riikka Jalonen ilmaisi kiinnostuksensa työtämme kohtaan ja sovimme, että hän ohjaa työtämme siitä lähtien.

Näiden suunnitelmien pohjalta teimme projektisuunnitelman, joka sisälsi budjetin, aikataulun, tavoitteet ynnä muut työn kannalta keskeiset määritelmät. Tästä muokkasimme myöhemmin myös virallisen opinnäytetyösuunnitelman. Opinnäytetyösuunnitelmaa voidaan pitää siis työn tutkimussuunnitelmana. Tutkimussuunnitelmassa tuodaan esiin muun muassa se, mitä aiotaan tutkia ja miksi, sekä miten tietoa aiotaan kerätä ja käsitellä (Mt., 158). Projektisuunnitelman hyväksyi, sekä tilaajana Suomen Partiolaiset, että Riikka Jalonen ohjaavana opettajana. Tämän jälkeen aloitimme tiedonkeruun sekä rekrytointivihon suunnittelun.

Prosessissa ovat olleet mukana opiskelijat Katriina Rauman ja Eeva Vajavaara, lehtorit Riikka Jalonen, Matti Pesola ja Juha Niiranen, järjestöpäällikkö Taina Schildt sekä viestintäpäällikkö Minna Ertimo. Edellä mainittujen lisäksi Annukka Sorjonen ja SP:n varapuheenjohtaja Heidi Jokinen kommentoivat tekstejämme. SP:n tuottaja Marjo Majlund oli mukana Kohti oikeasti avointa partiota - vihon taitossa ja visuaalisen ilmeen suunnittelussa. Projektin aikana tapasimme useampia lippukuntien edustajia, joiden omat kokemukset ja palaute muokkasivat työtämme, erityisesti rekrytointivihkoa. Vertaistukea työmme aikana antoivat Lohjan kampuksen vuonna 2007 aloittaneet opiskelijat.

3.2 Kuuntele kenttää

Tutkimusmenetelminä käytimme Webropol - kyselyä, haastattelua ja havainnointia. Webropolia käytimme useampaan otteeseen, ensimmäinen kysely lähti sadalle lippukunnalle helmikuussa 2009. Valitsimme Webropolin työkaluksi, koska halusimme tavoittaa kerralla mahdollisimman laajan vastaajajoukon. Kyseinen ohjelmisto oli jo Suomen Partiolaisten käytössä, joten sen valinta oli luontevaa. Kyselyn tavoitteena oli saada vastauksia lippukuntien maahanmuuttajatoiminnasta sekä asenteista monikulttuurisia asioita kohtaan. Tarkoituksena oli saada yleiskäsitys näistä aiheista, koska emme tässä vaiheessa kaivanneet vielä mitään yksityiskohtaisia vastauksia.

Valitsimme vastaaja lippukunnat vuosiselosteen 2008 perusteella. Suomen Partiolaiset kerää vuosiselosteen kaikilta Suomen lippukunnilta kartoittaakseen millaista partiotoimintaa Suomessa järjestetään. Vuonna 2008 yhtenä kysymyksenä oli kiinnostus maahanmuuttajatoiminnan aloittamiseen ja tähän kysymykseen kyllä - vastanneista valitsimme sattumanvaraisesti Webropol - vastaajat. Tällöin vastauksia saatiin 39:lta lippukunnalta sadasta. Näin pieni vastaajamäärä ei ollut mielestämme vielä riittävä, joten päätimme lähettää kyselyn vielä 195 lippukunnalle. Tämän jälkeen meillä oli vastauksia yhteensä 83 kappaletta. Toinen Webropol – kysely lähetettiin 48 lippukunnalle, joista 10 vastasi. Kysely lähetettiin sellaisille lippukunnille, joiden toiminnassa maahanmuuttajia jo oli mukana. Kyselyn avulla halusimme selvittää monikulttuurisuudesta nousseita hyviä käytäntöjä sekä haasteita ja niiden ratkaisuja.

Webropol oli meille uusi työkalu, jonka käyttöön saimme opastusta SP:n silloiselta järjestösihteeriltä Valtteri Karhulta. Teimme kyselyn melko nopeasti, ilman kummempia ongelmia. Haastavinta itse kysymysten teossa oli kysymystyyppin valinta. Halusimme tehdä kysymyksistä mahdollisimman selkeitä ja loogisia, jotta vastaaminen ja vastausten läpikäynti olisi miellyttävää. Valmiin kyselyn annoimme luettavaksi työelämäohjaajille sekä Valtterille, jotka tarkistivat kyselyn ”partiomaisuuden”. Olimme itse määritelleet vain osan kysymyksistä pakollisiksi kysymysten luonteen vuoksi, mutta tarkistuksen

yhteydessä kaikki kysymykset olivat muuttuneet pakollisiksi. Emme päässeet itse tarkistamaan kyselyä ennen sen lähettämistä lippukunnille, joten kysymykset jäivät pakollisiksi. Kysymykset, joiden olisimme halunneet olevan vapaaehtoisia vastata, olivat edelliseen kysymykseen liittyviä tarkennuksia tai lisätietoja.

Esimerkki:

7. Oletteko aiemmin yrittäneet rekrytoida maahanmuuttajia mukaan toimintaan?

Kyllä

Ei

En tiedä

8. Jos vastasitte edelliseen kysymykseen kyllä, niin mitä keinoja käytitte rekrytoinnissa?

Edellä esitetyn esimerkin kaltaisten kysymysten olisi mielestämme ehdottomasti kuulunut olla vapaaehtoisia (kysymys 8). Vastauksista huomasi pakollisuuden aiheuttaneen turhautumista, kun kyselyssä ei päässyt eteenpäin ilman, että vastasi jokaiseen kysymykseen. Tämä saattoi myös aiheuttaa kyselyyn vastaamisen keskeytyksiä. Näinkin pieni tekninen virhe voi vaikuttaa huomattavasti vastausten määrään ja laatuun. Kun lähetimme saman kyselyn uudelle otokselle, pääsimme korjaamaan kyselystä huomaamamme virheet. Tämä näkyi myös vastauksissa.

Sähköinen kysely luo vastaajalle anonyymisyyden illuusion, vaikka todellisuudessa hän vastaa omalla nimellään. Tunne siitä, ettei oma nimi tule vastaanottajalle julki, vapauttaa vastaamaan rehellisemmin ja suuremmin. Joissakin tapauksissa tämä saattaa tuoda myös asiattomia vastauksia. Webropol oli yleisesti ottaen varsin toimiva työkalu tutkimuksen alussa, koska teimme suuresta vastaajajoukosta laadullista tutkimusta. Ohjelman sisäänrakennetut vastausten käsittelyt helpottivat tutkimuksen tulkintaa ja erittelyä.

Opinnäytetyötä varten teimme neljä erilaista haastattelua ja järjestimme tapaamisen yhteistyölippukuntien kanssa. Ensimmäisen haastattelun teimme itsellemme melko yllättäen, kun lippukuntien tapaamiseen osallistui myös SP:n

työharjoittelija Jeremiah Soduko. Kysymykset teimme edellisenä iltana, kun saimme kuulla hänen osallistumisestaan. Vastaukset eivät olleet lopulta kovin merkityksellisiä työmme kannalta. Tällä kertaa vastaukset liittyivät lähinnä Suomessa asumiseen ja maahanmuuttajuuteen yleisesti, koska Jeremiah ei tuntenut partiota järjestönä. Tämä haastattelu oli ehkä hieman liian aikaisessa vaiheessa, koska työmme oli niin aluillaan, emmekä ehtineet valmistautua haastatteluun haluamallamme tavalla. Kokonaisuus hahmottui vasta työn edetessä, jolloin tämä haastattelu olisi saattanut olla hyödyllisempi. Tässä vaiheessa ajatukset olivat vielä lähes täysin kiinni partion omassa toiminnassa, kun myöhemmässä vaiheessa olisimme osanneet kysellä kotoutumisesta, yhdistyksistä tai muusta vastaavasta.

Toisen haastattelun teimme sähköpostitse. Sen vastauksia käytimme lähinnä Partio -lehden (6/2009) juttuun. Jutussa kerroimme lappeenrantalaisen lippukunnan rekrytointitapahtumasta, jonka lippukunta järjesti Kohti oikeasti avointa partiota – rekrytointivihon avulla. Kysymykset liittyivät järjestettyyn rekrytointitapahtumaan sekä lippukunnan tapoihin hankkia uusia jäseniä. Sähköpostihaastattelun lähetimme ainoastaan yhdelle vastaajalle, jonka tapasimme Avoin Partio – tapaamisessa 16.5.2009 sekä rekrytointitapahtumassa Lappeenrannassa syksyllä 2009. Kysymykset muodostimme avoimiksi, jätimme tilaa vastaajalle kertoa omista kokemuksista sekä oman lippukunnan tavoista ja perinteistä. Vastauksista kävi ilmi lippukunnan aiheen työstäminen sekä into asiaa kohtaan, joten onnistuimme tavoitteessamme.

Teemahaastatteluita järjestimme kaksi, huomioiden molempien suuntautumisosinnot. Haastatteluiden tavoitteena oli saada tietoa käytännön toimista maahanmuuttajatoiminnan aloittamisessa ja tilanteiden erilaisista ratkaisuista sekä piiri, että lippukuntatasolla. Näillä haastatteluilla halusimme saada tarkempia vastauksia siitä, mitä käytännön toiminta näissä yhteisöissä on ja minkälaista tukea he toimintaansa tarvitsevat. Haastatteleamalla vain muutamia henkilöitä saimme keskittyä rauhassa näiden vastaajien kokemuksiin ja näkemyksiin asiasta. Koska haastattelumme olivat vuorovaikutustilanteita, sopii kumpaankin teemahaastatteluun mielestämme Hirsjärven ja Hurmeen

(1980) kuvaamista haastattelun tyypillisimmistä piirteistä ennalta suunniteltu sekä haastattelijan alulle panema ja ohjaama (Eskola & Suoranta 2000, 85). Ensimmäiseksi haastattelimme Pääkaupunkiseudun Partiolaisten järjestösihteeri Anna Kolehmaista ja projektisihteeri Salla Väyrystä. Valitsimme kyseiset henkilöt haastateltaviksi, koska he tekevät PÄPa:ssa maahanmuuttajaprojektia. Tästä haastattelusta saimme paljon ajatuksia järjestön toiminnan kehittämistä, erityisesti maahanmuuttajatoiminnan osalta. Haastattelussa oli avoin ilmapiiri, koska olimme olleet ennenkin asian tiimoilta yhteydessä heihin. Olimme suunnitelleet kysymyksiä valmiiksi, mutta uusia asioita kumpusi myös annettujen vastausten pohjalta. Haastattelutilanne oli hyvin vapaamuotoinen ja rento, mikä varmasti osaltaan rohkaisi vastaamaan suoraa. Aiemmin mainituista haastattelun tyypillisimmistä piirteistä (Hirsjärvi ym. 1980) ei teemahaastatteluihimme mielestämme sopinut kohta ”haastattelija joutuu usein motivoimaan haastateltavaa ja pitämään haastattelua yllä” (Eskola ym. 2000, 85).

Toisena teemahaastatteluna haastattelimme Vartiovuoren Tyttöjen partiojohtaja Eeva Haatajaa. Halusimme haastatella lippukuntaa, jossa maahanmuuttajia on jo toiminnassa mukana. Haatajan yhteystiedot saimme PÄPa:n maahanmuuttajaprojektin kautta. Haastattelutilanne oli rento ja luonteva, vaikka emme tunteneetkaan haastateltavaa entuudestaan. Tässä haastattelussa keskityimme lippukunnan näkemykseen maahanmuuttajista partiossa. Aihealueita oli muun muassa lippukunnan kohtaamat haasteet ja onnistumiset, johtajiston asenteet sekä kulttuurien välisen kohtaamisen vaikutukset toimintaan. Vastajaista huokui kiinnostus aiheita kohtaan sekä aiheen arkipäiväisyys lippukunnassa.

Haastattelu toimi tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössämme hyvin. Työmme aihe on luonteeltaan sellainen, mistä saa parhaiten irti kun asiasta keskustelee kasvotusten. Kysymysten tekeminen oli meille vaivaton tehtävä, koska haastattelut olivat prosessin loppuvaiheessa ja tiesimme tarkalleen mitä halusimme saada selville. Haastattelutilanteet halusimme pitää rentoina ja mutkattomina, jotta vastaukset olisivat mahdollisimman aitoja ja todenmukaisia. Tässä onnistuimme molemmilla kerroilla toiveidemme mukaisesti. Ensimmäisen

haastattelun litterointi, eli auki kirjoittaminen, oli työlästä, koska paikalla oli neljä puheliasta, aiheesta kiinnostunutta henkilöä. Haastattelun aikana tuli jonkin verran päällekkäin puhumista, joka vaikeutti litterointia. Lopulta kuitenkin haastattelut oli hyvä nähdä paperilla, koska tällöin oikean kohdan löytäminen oli helpompaa. Toisessa haastattelussa osasimme jo kiinnittää huomiota haastattelutilanteen yksityiskohtiin, jolloin päällekkäin puhumista tuli huomattavasti vähemmän. Litterointi helpottui huomattavasti, kun haastateltavia oli vain yksi ja me olimme jo hieman kehittyneet haastattelijoina. Jälkimmäinen haastattelu oli selkeästi enemmän kysymys-vastaus – muodossa, kun aiempi haastattelu oli dialogimuotoista. Tulosten auki kirjoittaminen oli helppoa, erityisesti siksi, että haastateltavia ei tarvinnut käsitellä nimettömästi. Näin jälkikäteen ajateltuna olisi ollut hyvä haastatella henkilöä, jolla on kokemusta onnistuneesta viestinnästä maahanmuuttajille. Tällainen henkilö olisi voinut olla vaikka maahanmuuttajayhdistyksen viestinnästä vastaava työntekijä. Toinen vaihtoehto olisi ollut haastatella samasta teemasta viestinnän kohdetta eli maahanmuuttajaa, joka toimii aktiivisesti esimerkiksi yhdistyksessä. Emme osanneet ajatella tätä puolta haastateltavia valitessamme, koska kiinnostavia ja tärkeitä teemoja oli useita. Emme kuitenkaan koe, että työ olisi jäänyt puutteelliseksi viestinnän osalta.

Kolmantena tutkimusmenetelmänä käytimme havainnointia. Pääsimme seuraamaan aiemmin mainitun lappeenrantalaisen lippukunnan rekrytointitapahtumaa syksyllä 2009. Lippukunta järjesti rekrytointitapahtuman paikallisella ala-asteella 1.-2.-luokkalaisille, sekä yhdelle erityisluokalle. Tapahtuma järjestettiin koulun liikuntasalissa, missä lapset jaettiin kolmeen ryhmään ja ryhmissä he kiersivät kolme eri rastia. Me pidimme rasteista yhtä. Näin saimme ensikäden tuntumaa rekrytointivihon vinkkien toimivuudesta ja ilmapiiristä. Koska olimme molemmat paikalla, pidimme rastia vuorotellen, mikä mahdollisti muiden rastien kulun ja kokonaisuuden havainnoinnin. Tämä antoi mahdollisuuden myös vertailla näkökulmia ja eri luokkien kokemuksia tapahtumasta. Valitsimme havainnoinnin tutkimusmenetelmäksi, koska tämä oli keino nähdä Kohti oikeasti avointa partiota – vihon toimivuus käytännössä. Havainnointi oli uusi näkökulma arvioida rekrytointivihkoa ja erityisesti vuorotellen rastin pitäminen antoi lisää tietoa. Havainnointia pidetään

tutkimusmenetelmänä varsin subjektiivisena, joten kaksi henkilöä saattaa kiinnittää huomiota samassa tilanteessa eri asioihin (Eskola ym. 2000, 102). Erilaisiin havaintoihin vaikuttavat muun muassa henkilön omat taustat ja mielenkiinnon kohteet sekä käytettävä aika. Käytimme havainnointiin suurin piirtein saman verran aikaa, joten havaintojen eroavaisuuksiin vaikuttivat enemmän omat taustamme eli lähinnä omat harrastuksemme. Suurin ero havainnoinnissamme oli, että Katriina arvioi tapahtuman toimivuutta partiossa, kun taas Eeva tarkasteli enemmän ryhmää ja ryhmädynamiikan kehitystä. Varsinkin viimeisen ryhmän, eli erityisluokan, kohdalla tuli havainnoitua ryhmädynamiikkaa.

4. KOHTI OIKEASTI AVOINTA PARTIOTA

Lippukunnille työkaluksi maahanmuuttajien rekrytointia varten tekemämme Kohti oikeasti avointa partiota - rekrytointivihko valmistui syksyllä 2009. Rekrytointivihko sisältää tietoa maahanmuuttajuudesta sekä kolme erilaista rekrytointimallia. Näitä malleja lippukunnat voivat hyödyntää myös muussa rekrytoinnissa, mutta olemme erityisesti nostaneet niissä esiin maahanmuuttajien kohdalla huomioitavia asioita. Päätimme tehdä rekrytointivihon, koska halusimme keskittyä työssämme siihen, miten erilaisen etnisen taustan omaavia jäseniä saadaan mukaan toimintaan ja mitkä asiat vaikuttavat osallistumiseen. Teimme opinnäytetyön tutkimukset saadaksemme tietoa rekrytointivihkoa varten. Rekrytointivihko on opinnäytetyömme tärkein tulos, johon tiivistyy koko työ.

4.1 Rautalankataidetta

Aiemmin työssä mainitun RAY:n rahoituksen puuttuessa piti arvioida, mikä osio aiemmista suunnitelmista oli tavoitteidemme kannalta tärkein. Näin päädyimme tekemään rekrytointivihon lippukuntien maahanmuuttajatoiminnan aloittamista varten. Keväällä 2009 aloitimme tiedon ja materiaalin keräämisen

rekrytointivihkoa varten. Lähes heti aloimme kirjoittaa tietoja tekstiksi ja hahmottelemaan aihepiirejä, joita halusimme vihossa käsitellä. Otsikot ja aiheet olivat meillä selkeänä mielessä, mutta laajempaa tekstiä muokkasimme lokakuuhun 2009 saakka. Tekstin tuottaminen ja tiedon haku oli alusta lähtien helppoa, mutta tekstin hienosäädössä kesti kauemmin.

Toukokuussa 2009 järjestimme Partioasemalla tapaamisen yhteistyölippukuntien kanssa. Tapaamisen tarkoituksena oli esitellä siihen mennessä tehtyä rekrytointivihkoa, innostaa lippukuntia rekrytointiin ja saada tietoa/ ideoita rekrytointivihon työstöä varten. Kutsuimme mukaan kaikki lippukunnat, jotka olivat ensimmäisessä Webropolissamme ilmaisseet halukkuutensa ottaa osaa Avoin partio- hankkeeseen. Osallistujia tuli lopulta kuitenkin vain kolmesta lippukunnasta, koska monet sanoivat osallistuvansa jo oman piirinsä vastaavaan projektiin. Monet näistä lippukunnista olivat Uudenmaan Partiopiiristä tai Pääkaupunkiseudun Partiolaisista. Lisäksi tapaamiseen osallistui Uudenmaan Partiopiirin piirijohtaja Satu Tammilehto. Lippukuntien osallistumiseen saattoi vaikuttaa myös se, että tapaaminen järjestettiin Helsingissä, jolloin kauempaa tulevilla kynnyksellä lähteä oli suurempi. Myös se, että kutsujana oli keskusjärjestö, eikä partiopiirit, saattoi vähentää osallistujia, koska vastassa ei olisi tuttuja kasvoja piiritoiminnasta ja tapaamisen hyödyistä omalla alueella ei ollut varmuutta. Tällaisessa tilanteessa motivaation syntyyn tarvittavat ulkoiset motivaattorit eivät ole välttämättä riittävät, eikä yksilö näe tarpeensa tyydyttyvän tarjolla olevien ulkoisten kohteiden avulla, jolloin pois jäänti on todennäköistä (Salmela-Aro ym. 2002, 12). Epävarmuus projektin aiheuttamasta työmäärästä hyötyyn nähden aiheutti myös varmasti poisjääntejä. Decin portaikon ensimmäisessä vaiheessa toimintaan osallistuminen pohjautuu saatavaan hyötyyn, jonka perusteella tällaiseen tapaamiseen osallistuminen näyttää hyödyttömältä, koska mitään varmoja palkkioita ei ole luvassa (Mt., 16). Edellä esitetyt esteet ovat partiotoiminnassa varsin tunnusomaisia, koska työtä tehdään vapaaehtoisten voimin ja pääpaino on oman lippukunnan viikoittaisessa toiminnassa.

Päivä oli varsin onnistunut ja palautetta tuli paljon. Vähäinen osallistujamäärä mahdollisti avoimen ja keskusteleavan ilmapiirin. Päivän aikana keksimme myös

yhden uuden rekrytointimallin, jossa korostuu erityisesti toiminnallisuus ja luovuus yhteisötaiteen avulla. Uuden rekrytointimallin idea syntyi ennen kuin olimme esitelleet jo olemassa olevat mallit, joten pääsimme heti esittämään myös tämän uuden mallin. Olimme jo aiemmin ajatelleet, että ainakin yksi toiminnallisempi malli olisi hyvä lisä kokonaisuuteen. Tapaamisen aikoihin Eeva suoritti koulussa osallistamisen ja yhteistoiminnan opintoja, missä yhteisötaidetta oli juuri kokeiltu. Näimme tässä mahdollisuuden hyödyntää opittua heti käytännössä. Tapaamisessa syntyneen idean pohjalta kehitimme mallista vielä tarkemman ja monipuolisemman kokonaisuuden, joka sai nimekseen ”Kulttuurikulho”. Tapaamisen jälkeen vain yksi näistä lippukunnista sai lopulta järjestettyä rekrytointitapahtuman, vaikka innostusta tapahtumien järjestämiseen tapaamisessa olikin. Uskomme, että tapaamisessa nousut innostus kantaa kuitenkin pidemmälle ja lippukunnat huomioivat asian tulevaisuudessa.

Toukokuun 2009 lopussa saimme viestin Uudenmaan Partiopiirin järjestökoordinaattori Petra Valkoselta ja toiminnanjohtaja Tea Hurmeelta, jossa he pyysivät meitä esittelemään työtämme heidän toimistolle. Lippukuntatapaamisessamme mukana ollut Satu Tammilehto oli kertonut vaikuttuneensa esityksestämme ja uskoi tämän olevan hyödyllistä tietoa myös heidän projektinsa suunnittelussa. Kävimme esittelemässä työtä ja ideoimassa yhteistyön mahdollisuutta. Tapaaminen ei tuonut meille uusia ideoita rekrytointivihkoa varten, mutta vahvasti tunnetta, että olemme tekemässä hyvää työtä ja työmme suunta on oikea järjestön näkökulmasta katsottuna.

Elokuussa 2009 osallistuimme Partioasemalla Pyöreä pöytä- tapaamiseen, jonka tarkoituksena oli tuoda eri toimijoita yhteen maahanmuuttaja-asioiden tiimoilta. Osallistajat Pyöreissä pöydissä vaihtelevat paljon, mutta paikalla on aina SP:n edustaja sekä yleensä käsiteltävän aiheen asiantuntija. Tällä kertaa asiantuntijaksi oli kutsuttu Riikka Jalonen, mutta hän ei päässyt paikalle. Tämä olisi ollut oiva hetki myös Riikalle nähdä missä vaiheessa työmme menee ja kuulla siitä saamaamme palautetta. Pyysimme osallistujilta nimiehdotuksia rekrytointimalleillemme ja näistä ehdotuksista valitsimme parhaat. Keräsimme osallistujilta myös palautetta ja ideoita rekrytointivihkoa varten. Palautetta

saimmekin kiitettävästi ja mukana oli paljon sellaisia pieniä asioita, joita emme olleet itse vielä ehtineet pohtia tai muokata. Mitään mullistavaa uutta tietoa tai ideaa emme tapaamisesta saaneet, mutta jälleen saimme vahvistusta siitä, että rekrytointivihko vastaa kentän tarpeeseen. Olimme itse kaikkein vaikuttuneimpia kajaanilaisen miehen työstä maahanmuuttajien ja partion rajapinnassa. Kyseinen mies oli lippukunnan ja nuorisotoimen kanssa järjestänyt monenlaista toimintaa alueen maahanmuuttajille. Saavutettu tieto ja tulokset olivat huomattavia alueen kokoon ja toimijoiden määrään nähden. Saimme häneltä vielä lopuksi palautteen, että olemme tehneet erittäin hyvää työtä ja saaneet lyhyessä ajassa sellaisia tuloksia, joita hän on saanut vuosien varrelta. Olimme erittäin otettuja tästä palautteesta, koska palaute tuntui rohkaisevalta ja tuli henkilöltä, joka ei tuntenut meitä entuudestaan.

Olimme sopimastamme aikataulusta edellä elokuuhun 2009 saakka eli niin pitkään, kun rekrytointivihko oli meidän käsissämme. Elokuun jälkeen lähetimme rekrytointivihon luettavaksi useammalle partiontoimijalle. Tämä odotetusti hidasti prosessia. Ennen tätä tekstin olivat lukeneet vain työelämäohjaajamme ja ohjaava opettajamme. Kommenttikierrokselta tuli paljon palautetta, niin positiivista kuin negatiivistakin. Osasta palautteista näki, että lukija oli todella paneutunut tekstiin, mutta muutamista näkyi vain pikainen lukeminen. Kommenteista näkyi lukijoiden pitkä partiotausta ja vahvat mielipiteet siitä, minkälaista partiotoiminnan kuuluu olla tai millainen partiojulkaisun tulee olla. Osalla vastaajista ei selkeästi ollut työmme taustat ja tarkoitus täysin selvillä, vaan he katsoivat rekrytointivihkoa ainoastaan partiolaisen ja totuttujen käytänteiden näkökulmasta. Koska teimme tätä rekrytointivihkoa partiolle, oli yksi aihe mihin emme voineet vaikuttaa. Tämä aihe oli uskonto ja sen näkyminen partiolupauksessa. Muutamia poikkeuksia lukuunottamatta saimme tehdä Kohti oikeasti avointa partiota – vihosta juuri sellaisen, kuin halusimme. Erityisen tärkeää meille oli, että saimme käsitellä rekrytointivihossa juuri ne teemat, jotka meidän mielestämme olivat kaikkein oleellisimmat. Yksi tärkeimmistä kappaleista ”Tukea vetäjälle” odotti kirjoittajaansa varsin pitkään. Olimme sopineet, että kyseisen tekstin kirjoittaa joku muu kuin me, koska ohjelmauudistuksen takia omat tietomme eivät riittäneet tekstin luontiin. Toivoimme tekstiin tietoja erilaisista koulutuksista ja

partion omista kursseista, joista olisi apua johtajalle, jonka ryhmään maahanmuuttaja tulee. Lopulta aikaansaatu teksti oli toiveidemme mukainen.

Syyskuun 10. päivä 2009 pääsimme seuraamaan partiolippukunta Parveilijat ry:n järjestämää rekryointitapahtumaa Myllymäen koululla Lappeenrannassa. Syksyllä työoppimisviikon aikana Partioasemalla viimeistelimme vihon lähestulkoon painovalmiiksi. Viikolla saimme vielä viimeisiä kommentteja, joiden perusteella teimme pientä hienosäätöä teksteihin. Pidimme Partioasemalla myös viimeisen tapaamisen, jossa kaikki osapuolet, koulun edustaja, tilaaja sekä me opiskelijat, olivat paikalla. Tästä eteenpäin emme enää tavanneet niin, että työelämän edustajat ja ohjaava opettaja olivat kumpikin paikalla. Tapaamisessa sovimme lopun prosessin aikataulun ja varmistimme, että kaikki osapuolet olivat tyytyväisiä jo tehtyyn työhön ja tiesivät miten tästä eteenpäin. Viimeisen Webropolin vastaukset saimme aivan työssäoppimisviikon alussa ja niitä kävimme läpi samantien. Vastaajia viimeisessä kyselyssä oli 10 lippukuntaa, nämä kaikki sellaisia, joilla maahanmuuttajia oli jo toiminnassa mukana. Vastauksista ei tullut meille enää uutta tietoa, mutta jo oleva tietopohja vahvistui niiden myötä. Viikon lopulla sovimme vihon taitosta ja valitsimme siihen tulevat kuvat, kuvat valittiin jo olemassa olevista materiaaleista. Kuvia oli helppo valita, koska ne osuivat aiheeseen niin hyvin ja vastasivat omaa mielikuvaamme rekryointivihosta. Alusta saakka puhuttiin, että maahanmuuttaja aihetta pitää tehdä partion omissa medioissa näkyväksi, jottei rekryointivihko olisi ainoa herättelijä. Tätä näkyvyyttä päätimme hakea tekemällä jutun Partio- lehteen. Juttu julkaistiin joulukuussa 2009 ilmestyneessä



numerossa. Päätimme toteuttaa jutun siten, että siihen tuli pääpaino Parveilijoiden järjestämälle rekryointitapahtumalle ja lisäksi erillinen osio Avoin partio- hankkeesta. Parveilijoiden osuudesta teimme aiemmin mainitun sähköpostihaastattelun ja kirjoitimme jutun partiojohtaja Hanna Langen vastausten pohjalta. Hanketta

käsittelyyn osioon työelämäohjaajamme Minna Ertimo haastatteli meitä, jonka jälkeen kirjoitimme itse jutun valmiiksi.

Rekrytointivihko lähti osaan lippukunnista 4.12.2009. Oli erittäin helpottavaa tietää, että rekrytointivihko oli viimein valmis eikä meidän tarvinnut sitä enää työstää. Rekrytointivihon näkeminen ensikertaa taitettuna ja kuvitettuna oli hieno hetki, vaikka tämä olikin vasta pdf- versio. Joulukuun 10. päivä kävimme Partioasemalla jouluglögeillä, jolloin myös saimme rekrytointivihon ensimmäistä kertaa käteen. Oli uskomatonta selata hienoa rekrytointivihkoa ja todeta, että oli itse tehnyt sen kaiken. Vihdoin sitä pääsisi käyttämään myös monet lippukunnat ympäri Suomen.

4.2 Parveilijat lippukunnan rekrytointitapahtuma

Parveilijat ry oli yksi niistä kolmesta lippukunnasta, jotka olivat mukana Avoin partio- tapaamisessa toukokuussa 2009. Jo toukokuun tapaamisessa lippukunnan edustaja Hanna Lange vaikutti erittäin innostuneelta ja motivoituneelta aiheita kohtaan. Tapaamisen jälkeen laitoimme kaikille osallistujille sähköpostia, jossa kiitimme osallistumisesta ja tarjosimme apuamme tuleviin rekrytointitapahtumiin. Kesällä 2009 saimme tiedon, että lippukunta suunnittelee rekrytointitapahtumaa seuraavalle syksylle. Sovimme tällöin, että tulisimme paikan päälle, mikäli päivä sopisi meille. Hanna lupasi laittaa lisätietoja heti, kun suunnitelmat selkeytyvät. Syyskuun alussa 2009 sähköpostiin tuli tarkka suunnitelma siitä, miten lippukunta aikoo tapahtuman järjestää. Päivä oli meille sopiva ja sovimme osallistuvamme rekrytointiin.

Suunnittelemaansa tapahtumaan Parveilijat ry oli käyttänyt vihostamme soveltaen eri rekrytointimalleja. Ajattelimme heti suunnitelman nähdessämme, että rekrytointivihkoa oli osattu käyttää juuri niin kuin olimme sen tarkoittaneetkin. Kokonaisuus vaikutti jo suunnitteluvaiheessa varsin toimivalta. Tämä oli ensimmäinen rekrytointitapahtuma, jonka lippukunta järjesti.

”Olen ylpeä siitä, että me pienenä lippukuntana selvisimme tapahtuman järjestämisestä. Uskon, että jatkossa kynnyks samanlaisen tapahtuman järjestämiseen on tämän jälkeen paljon matalampi” (Lange, 2009).

Itse tapahtuma oli jo käynnissä, kun saavuimme paikalle. Luokallinen innokkaita ekaluokkalaisia kirmaili jo rastilta toiselle, lapset näyttivät viihtyvän oikein hyvin. Pääsimme heti mukaan toimintaan uuden luokan tullessa sisään. Tehtävänäme oli pitää rastia, jolla oli tarkoitus keskustella yhdenvertaisuudesta ja oikeudenmukaisuudesta. Rastilla oli penkkien päälle asetettu valkoinen lakana, jonka ympärille luokat kerääntyivät. Hetken keskustelun jälkeen lapset saivat valita mieluisensa värin ja painaa sormiväreillä kätensä kuvan lakanaan. Rastissa oli sopiva yhdistelmä puhetta ja toimintaa. Rasti aloitettiin lyhyellä pohdiskelulla muun muassa siitä, millaisia eroja meissä on, mitä kiusaaminen on ja onko ryhmässä erilaisia kulttuuritaustoja. Osallistujien nuoresta iästä huolimatta vastauksia saatiin helposti ja vastauksista kuvastui ymmärrys erilaisuutta kohtaan. Tähän vaikutti varmasti se, että kyseisessä koulussa on huomattava määrä erilaisen etnisen taustan omaavia lapsia. Tapahtumassa lapsista huomasin, että monikulttuurisuus on ollut heille arkipäivää aina, johtuen itärajan läheisyydestä.

Muilla rasteilla oli tarjolla partiotaitoja ja yhteistoimintaa. Yhteistoimintarastilla lasten tehtävänä oli ylittää määrätty alue pullokorien avulla. Tässä korostui partion oleellisimpia asioita, kuten yhdessä tekeminen sekä yhdessä ratkaiseminen. Rasti oli juuri sopivan haastava ikäluokalle, koska onnistuminen vaati ponnisteluja, mutta kaikki kuitenkin selvittivät tehtävän. Tehtävän ongelma annettiin kokonaisuudessaan lasten ratkaistavaksi, mutta aikuiset auttoivat alkuun. Kyseinen rasti oli juuri sellaista toiminnallisuutta, jota olimme itse toivoneet tällaisissa rekrytoinneissa käytettävän. Partiotaitorastilla lapset pääsivät tutustumaan partiossa käytettäviin välineisiin. Rastin päätehtävänä oli koota retkikeitin, tehtävän lisäksi näytillä oli muun muassa viirejä, myrskylyhty, partiopilli, kartta ja kompassi. Tätä rastia emme ehtineet itse kovin paljon seurata, mutta kokonaisuus vaikutti hyvältä. Koska retkikeittimen kokoaminen oli haastava tehtävä, niin kaikki oppilaat eivät jaksaneet keskittyä aivan loppuun asti. Osan mielestä tehtävä oli erittäin mielenkiintoinen eikä kyseisiä oppilaita meinannut saada enää vaihtamaan rastia. Lopuksi luokat kerättiin yhteen ja

heille näytettiin Partiofakta- DVD:stä sudenpentu- ikäkauden esittelypätkä. Jokainen osallistuja sai myös kotiin vietäväksi esitteen, jossa oli lisätietoja partiosta ja partioon liittymisestä. Yhdistelmä rasteista ja DVD:stä toimi koululla varsin hyvin ja järjestävä lippukunta saikin paljon kiitosta henkilökunnalta.

Viimeisenä rasteille osallistui erityisluokka. Luokassa oli seitsemän oppilasta, joista lähes jokaisella oli monikulttuurinen tausta. Monikulttuurisen taustan lisäksi oppilaille oli jonkin asteisia oppimisvaikeuksia, joista emme tiedä tarkemmin. Luokka oli siis haastava, mutta varsin sopiva kyseiseen tapahtumaan. Juuri tämä kyseinen luokka haastoi myös meidät sekä tekemämme työn. Luokan opettajat ja kouluavustajat auttoivat ryhmän ohjauksessa. Heti luokan saapuessa kiinnitimme huomiota siihen, kuinka paljon luokan mukana tuli aikuisia lasten määrään nähden. Aikuisten asenteet tilaisuutta ja oppilaita kohtaan jakautuivat selkeästi kahtia. Jo ennen rastien aloittamista osalla aikuisista oli havaittavissa asenne, etteivät heidän oppilaansa tule selviämään tehtävistä. Rastien järjestystä muutettiin tälle ryhmälle niin, että kahteen ensimmäiseen rastiin osallistuttiin pienemmissä ryhmissä ja viimeiseen, eli yhteistoiminta rastiin, kaikki yhdessä. Tämä tehtiin siksi, että oppilaita oli niin vähän ja ryhmän hallitseminen oli helpompaa. Tällä varmistettiin se, että rasteilla pystyttiin tekemään annettu tehtävä ja häiriötekijöihin voitiin puuttua heti.

Lopuksi kokoonnuttiin siis yhteistoimintarastille, jonka aloittaminen oli lapsille selkeästi haastavaa. Rohkaisulla ja pienellä ohjauksella osallistujat kuitenkin pääsivät vauhtiin ja suorittivat tehtävän hienosti. Lasten keskinäinen kommunikointi ja yhteistyö yllättivät aikuisetkin erittäin positiivisesti. Ryhmätyöskentelyssä oli hienoa se, että oppilaat, jotka hoksasivat ratkaisun aiemmin, auttoivat muita eteenpäin ja kohti ratkaisua. Mielestämme aloitusta vaikeutti se, että osa aikuisista piti tehtävää aivan liian vaikeana ja auttamisen sijasta vetäytyivät tilanteesta supattelemaan keskenään. Vetäytyminen lannisti lapsia, koska nämä kuulivat aikuisten sanovan, etteivät he pysty suorittamaan tehtävää. Tässä kohtaa ei ollut merkitystä sillä, että muutama aikuinen yritti kannustaa ja rohkaista suorittamaan tehtävä. Kun lapset lopulta pääsivät vauhtiin, näkyi heissä myös kannustuksen vaikutus, jota jatkettiin voimakkaasti

tehtävän loppuun asti. Tällöin lapsetkin varmasti unohtivat lannistavan alun, koska eivät lopussa enää huomanneet samanlaista käytöstä. Huomioitavaa oli kuitenkin se, että negatiivisesti suhtautuneet aikuiset eivät missään vaiheessa yhtyneet kannustukseen. Lasten suoritus yllätti jokaisen, erityisesti ne aikuiset, jotka eivät luokkaansa alussa uskoneet.

Kuten Nuttinin relationaalisessa motivaatioteoriassa kuvataan, ovat sisäinen tarve, ulkoinen kohde ja mielikuvat oleellisia tekijöitä motivaation synnyssä (Salmela-Aro ym. 2002, 12–13). Edellä mainitussa tilanteessa lapsen motivaatio syntyy sisäisestä tarpeesta onnistua tehtävässä ja ulkoisesta kohteesta eli itse tehtävästä. Aikuisten negatiiviset kommentit muuttavat alkuun positiivisen mielikuvan onnistumisesta mahdolliseksi, jolloin syntynyt motivaatio kärsii. Kannustuksen merkitys näkyy kaikentyypisessä harrastustoiminnassa, niin partiossa kuin esimerkiksi jääkiekossakin. Mielestämme positiiviseen kannustamiseen tulisi kiinnittää entistä enemmän huomiota, niin koulu, koti kuin harrastusympäristössä. Vuonna 2007 Nuorella Suomella ja Veikkauksella oli kampanja ”Mieti miten lasta kannustat” (Nuori Suomi 2007). Kampanjan julisteita näkyi paljon muun muassa Helsingin jäähalleilla, koska jääkiekkoilijoiden vanhempien kannustamiseen oli jouduttu puuttumaan jo useaan otteeseen. Kannustamiseen tulisi kiinnittää huomiota kaikessa harrastustoiminnassa, ei ainoastaan lajeissa, joissa on kilpailun elementti mukana.

4.3 Partio ja luistelu kohtaa

Työn tavoitteena oli luoda lippukunnille maahanmuuttajatoiminnan kehittämisen avuksi toimintamalleja ja materiaalia. Tämän tavoitteen täyttää Kohti oikeasti avointa partiota - rekrytointivihko. Rekrytointivihosta tuli sellainen, mitä me halusimme ja mitä partio meidän mielestämme tarvitsee. Koemme, että koska teimme rekrytointivihon niin sanotusti partion ulkopuolelta, saimme siihen uutta näkökulmaa ja olimme vapaita ”perinteistä”. Saimme tehdä rekrytointivihon ilman, että meiltä odotettiin tietynlaista – tai tyylistä materiaalipakettia.

Prosessin aikana tekstejämme lukivat ja kommentoivat ohjaajiemme lisäksi muutamat SP:n työntekijät sekä aiheesta kiinnostuneet partion vapaaehtoiset luottamushenkilöt. Näiden kommenttien myötä nousi esiin joitakin kysymyksiä, joista vahvimpana uskonto. Muutamissa kommentteissa oltiin varsin eri mieltä kanssamme siitä, miten uskonto esitetään vihossa. Asiasta keskusteltiin useaan otteeseen lähes koko rekrytointivihon teon ajan. Olisimme halunneet esittää uskonnon avoimempana ja keskusteltavissa olevana aiheena, kuitenkin osana partiota ja sen arvoja.

Esimerkki:

”Partiolupauksessa kohta ”Jumalaani” tarkoittaa jokaisen omaa jumalaa, jokainen mieltää tämän omalla tavallaan. Aihe on hyvä keskustella vanhempien kanssa läpi, jotta vanhemmat tietävät mistä on kyse. Jos lupauksen antaminen on kynnyskysymys, pohditaan yhdessä vaihtoehtoisia toimintatapaa tai sanamuotoa” (Kohti oikeasti avointa partiota- vihon versiosta 27.7.2009).

Tällainen esittämistapa ei kuitenkaan ollut mahdollinen, joten Suomen Partiolaisten hallituksen päätöksellä poistimme kiistanalaisen kohdan. Tämä oli ainoa aihe, josta käytiin näin kovaa keskustelua.

Yksi suurimmista vahvuksistamme työssä oli, että Katriina on harrastanut partiota pitkään, kun taas Eevan harrastuksena on ollut muodostelmaluistelu jo 20 vuoden ajan. Tämä antoi meille mahdollisuuden tarkastella aihetta sekä partiolaisen, että täysin ulkopuolisen silmin. Eevan oli helppo nostaa esiin asioita ja toimintamalleja, joita olisi syytä kehittää, koska partion toimintatavat eivät olleet tuttuja. Joukkueurheilu taustan avulla oli kuitenkin helppo ymmärtää harrastustoiminnan tärkeys sekä osallistumisen edellytykset ja vaatimukset. Katriinalle taas toimintakulttuuri ja lippukunnan arki olivat tuttuja. Partiolaisena oli helppo tehdä materiaalia lippukunnille, kun tiesi millaista tukea lippukunnan johtajisto tarvitsee käytännön toteutukseen. Partiossa, kuten missä tahansa muussa vakiintuneessa harrastustoiminnassa, on kuitenkin aina toimintatapoja, joita ei voida muuttaa ja tässä pitkä partiotausta on tärkeässä osassa. Erilaisten harrastustaustojemme takia pystyimme haastamaan toinen toisiamme ja näin

saimme luotua uutta, partion tapoja kunnioittaen. Tällainen vuorovaikutussuhde on tärkeä osa kehittämistyötä sekä ammatillista kasvua.

4.4 Entistä avoimempi partio

Jotta tehdystä työstä saadaan kaikki mahdollinen irti, tulee SP:n kehittää rekrytointivihkoa siitä saadun palautteen perusteella. Palautetta tulisi kerätä vuoden 2011 aikana, jolloin lippukunnat ovat ehtineet rekrytointivihkoa hyödyntämään ja kehittämisideoita olisi ehtinyt syntyä. Tässä ajassa saattaisi näkyä jo tuloksia siitä, onko maahanmuuttajia tullut toimintaan mukaan tehtyjen rekrytointien kautta. Palautetta pitää kerätä systemaattisesti, esimerkiksi Webropolin avulla, niiltä lippukunnilta, joihin rekrytointivihko on lähetetty. Mielestämme on tärkeää, että palautetta kerätään, joko osana maahanmuuttaja-aiheista kyselyä tai omana kokonaisuutenaan. Riittävää palautetta kehittämistä varten ei saada, jos sitä kerätään osana isompaa kokonaisuutta, kuten vuosiselostetta. Kehittämisen ei tarvitse lähteä siitä, että rekrytointivihko tehdään kokonaan uudestaan, vaan rinnalle voi tehdä syventävää materiaalia.

5. HARRASTUKSEN KOLME VAIKUTUSTA

Maahanmuuttajien tuleminen mukaan partiotoimintaan vaikuttaa kolmella eri tasolla. Vaikutukset näkyvät lippukunnassa, toiminta-alueessa sekä jäsenissä. Muutoksen näkyminen saattaa kestää pitkään, mutta vaikutusten tullessa havaittaviksi ne ovat myös pysyvämpiä. Aihe oli mielestämme alusta lähtien niin tärkeä, että siitä muodostui myös yksi tutkimuskysymyksistämme. Seuraavien alaotsikoiden tekstit pohjautuvat tekemämme Kohti oikeasti avointa partiota -vihon teksteihin, jotka olemme kirjoittaneet tekemiemme tutkimusten tuloksista. Tässä opinnäytetyön tekstissä olemme verranneet omia tuloksiamme muihin tutkimuksiin, joita on viime vuosina tehty useita. Koska työmme, niin

kehittämishanke kuin opinnäytetyökin, pohjautui tutkimustemme aineistoihin, olemme tässä nostaneet esiin suorilla lainauksilla muutamia vastauksia, jotka suuntasivat työtämme tai herättelivät meitä.

5.1 Yksilö ja monikulttuurisuus

Vaikutuksia voi nähdä sekä suomalaisessa partiolaisessa, että toimintaan tulevassa maahanmuuttajassa. Kun maahanmuuttaja pääsee mukaan harrastukseen, hänen kotoutumisensa Suomeen helpottuu. Partion kautta jokaisella jäsenellä on mahdollisuus luoda uusia ystävyysuhteita turvallisesa ympäristössä. Sopiva tutustumiskonteksti on usein edellytys uusien ystävien löytämiselle (Honkasalo, Harinen & Anttila 2007, 27). Partio luo tällaisen tutustumiskontekstin



myös uudelle jäsenelle. Monikulttuuriset nuoret pitävät harrastuksia keskeisenä tekijänä tutustuessa toisiin, erityisesti joukkuelajit tarjoavat heidän mielestään mahdollisuuden uusien suhteiden luomiselle (Mt., 27). Partion toimintaryhmät ovat verrattavissa urheilujoukkueisiin, koska perusperiaate yhdessä toimimisesta on sama. Harrastustoimintaan mukaan pääseminen edesauttaa maahanmuuttajan suomen kielen oppimista tai vahvistumista. Edellä mainittujen lisäksi tunne yhteisöön kuulumisesta helpottaa kotoutumista. Partiossa nuori oppii oma-aloitteiseksi ja aikaansaavaksi. Eri kulttuuritaustaisten nuorten kohdatessa partiossa, on heidän mahdollista saada voimaannuttavia, eli identiteettiä vahvistavia, kokemuksia sekä rohkeutta olla oma itsensä. ”Kadulla” vietetyn vapaa-ajan vaihtoehdoksi partio tarjoaa säännöllistä ja ohjattua toimintaa. On hyvä kuitenkin huomioida se, että yleinen kaupungilla hengailu on osa nuorten elämää. Usein nuorelle tulee tällainen ajanjakso eli ”hengailuvaihe”. ”Yhdessä vai yksin erilaisina?”- tutkimuksen mukaan hengailun tarvetta ei voida täyttää ohjatulla toiminnalla. (Mt., 30.)

Yhtenä tärkeimpänä vaikutuksena ja hyötynä suomalaiselle ja erilaisen etnisen taustan omaavalle nuorelle tai lapselle on avoimuuden lisääntyminen. Avoimuus auttaa toimimaan myös harrastuksen ulkopuolella, kuten koululuokassa tai myöhemmin työssä. Avoimuuden lisääntymisellä on pitkäaikaiset vaikutukset, jotka kantavat vielä aikuisellakin iällä. Monikulttuurisuuden konkretisoituminen helpottaa oman paikan löytämistä tulevaisuuden monikulttuurisessa Suomessa ja on avainasemassa avoimuuteen kasvamisessa. Avoimuuden lisääntyessä myös etnosentrisyys vähenee vastakkain asetetuissa ryhmissä. Etnosentrisyys on taipumusta pitää oman etnisen ryhmän arvoja ja käyttäytymismalleja ainoina oikeina ja parempina kuin muiden ryhmien vastaavat perinteet (Suomen Nuorisoyhteistyö Allianssi ry, 1995). Ihminen asettaa oman kulttuurinsa keskiöön ja arvottaa muita kulttuureja omien arvojensa mukaan. Ihminen ajattelee kaiken tutun olevan normaalia ja kaiken siitä poikkeavan olevan epänormaalia. Henkilö ei useinkaan tiedosta ajattelevansa etnosentrisesti, mutta tiedostamatta ajattelee, että kaikki elävät kuin hän. Ja jos muut eivät elä tai toimi samalla tavalla, niin näin heidän tulisi toimia. Myös ryhmät voivat olla etnosentrisiä. Jos ryhmä on etnosentriinen, luo se epätasapainon kahden ryhmän väliseen valtatasapainoon. Monilla yhteisöillä on etnosentrisiä piirteitä, vaikka kaikki sen jäsenet eivät olisikaan etnosentrisiä. Tällaiset piirteet usein vahvistavat epätietoisuutta sekä omasta että toisesta kulttuurista. (Burns 2005, 48–49.)

Kulttuurien välisen vuorovaikutuksen ja harrastustoiminnan vaikutukset saattavat olla erilaisia eri-ikäisillä jäsenillä. Ikäryhmien välillä voi olla myös suuria eroja siinä, millä aikavälillä vaikutukset tulevat. Yleisesti, mitä nuorempa kohtaat monikulttuurisuuden, sitä helpompaa siihen tutustuminen ja sen ymmärtäminen on. Nuorella iällä ei yleensä ole vielä kovin vahvoja omista kokemuksista tai muiden vaikutuksesta johtuvia ennakkoluuloja tai asenteita, jotka hidastaisivat prosessia. Ensimmäisessä kappaleessa mainittu kielen oppiminen on huomattavasti helpompaa, kun maahanmuuttaja altistuu mahdollisimman nuorena uudelle kielelle. Koulun ulkopuolinen harrastustoiminta tarjoaa koulun lisäksi kielellistä tukea, jolloin oppiminen helpottuu.

Minttu Rätty kuvaa kirjassaan perheen sisäisten roolien muuttumista maahanmuuttajaperheissä. Suomalainen arvomaailma ja nuorten nopea itsenäistyminen heikentävät vanhempien auktoriteettiasemaa. Tässä olennaisena osana on nuorten vanhempiaan nopeampi uuden kielen ja kulttuurin omaksuminen. (Rätty 2002, 113.) Kavereiden saaminen ja yhteenkuuluvuuden tunne ovat asioita, jotka helpottavat lapsen kotoutumista. Tämä on tärkeä osa onnistunutta kotoutumisprosessia vaikka lapsi ei sitä itse usein tiedostakaan. Aikuinen tiedostaa kotoutumisprosessin yleensä lasta paremmin, jolloin hän saattaa hakeutua harrastuksen pariin juuri näiden asioiden toivossa. Joissain tapauksissa aikuinen ymmärtää vasta lapsensa kautta kuinka suuri merkitys harrastuksella voi olla ja kannustaa lastaan jatkamaan toiminnan parissa tai jopa aloittaa itse oman harrastuksen.

Maahanmuuttajan kuvaa ja kokemusta uudesta kotimaasta muokkaavat positiiviset kokemukset henkilökohtaisista kontakteista ja työelämästä sekä negatiiviset havainnot ympäristöstä (Mt., 114). Tällaisia henkilökohtaisia kontakteja muodostuu myös harrastustoiminnassa, joka on siis tärkeä osa kotoutumisprosessia. Aktiivista osallistumista yhteiskuntaan, esimerkiksi harrastuksen tai kansalaisjärjestön kautta, pidetään edellytyksenä uuteen yhteiskuntaan kotoutumiselle. Kansalaisjärjestöt tarjoavat väylän aktiiviseen kansalaisuuteen, niin maahanmuuttajalle kuin suomalaisellekin. Lisäksi osa näistä järjestöistä tuottaa kotoutumisen tukipalveluja. (Keinänen & Mäkeläinen 2009, 183–184, 187.)

5.2 Lippukunta ja monikulttuurisuus

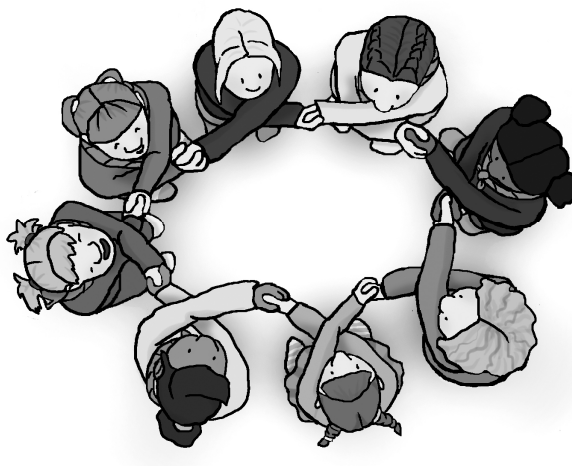
Maahanmuuttajien toimintaan mukaan ottaminen antaa uudenlaisia mahdollisuuksia ja haasteita asennekasvatukseen. Maahanmuuttaja on lippukunnassa erilaisen kulttuurin asiantuntija, hänen avullaan maahanmuuttajuuteen ja monikulttuurisuuteen voidaan saada uusia näkökulmia. Maahanmuuttaja ei kuitenkaan ole partiossa vain kertomassa

omasta kulttuuristaan eikä hän tarvitse koko ajan muistutusta taustastaan. Henkilön täytyy saada itse päättää haluaako kertoa omasta kulttuuristaan ja kokemuksistaan vai ei.

Honkasalo, Harinen ja Anttila kuvaavat tutkimuksessaan harrastusten joskus tarjoavan mahdollisuuden oppia avaramielisyyttä sekä hyväksymään erilaisuutta (2007, 28). Tällainen asennekasvatuksen mahdollistaminen lähtee johtajista, heidän tehtävänä on myös karistaa ennakkoluuloja. Esimerkillään he voivat opettaa ottamaan huomioon vieraasta kulttuurista tuleva henkilö. Maahanmuuttajien toimintaan mukaan tuleminen on lippukunnille oiva hetki oman toiminnan sekä asenteiden reflektointiin ja kehittämiseen. Maahanmuuttaja on lippukunnalle ehkä jopa tiedostamaton voimavara, jonka tiedostamista rekrytoinneissa pyritään edesauttamaan.

”Kokemukset ovat olleet erittäin positiivisia. Ja olemme pystyneet antamaan kansainvälistä kasvatusta lapsille ja hyväksymään erilaisuutta.”

Parhaaksi tavaksi murtaa ennakkoluuloja Rätty kirjoittaa tutustumisen vieraaseen tasavertaisessa kontaktissa. Yhdessä tekemisen mahdollistamisella syntyy luontevimmin tasavertainen kontakti. (Rätty 2002, 207.) Monikulttuurisuuskasvatus on tänä päivänä tärkeä osa lasten sekä nuorten kasvun ja kehityksen tukemista. Monikulttuuristamalla omaa lippukuntaa, saadaan rikastettua lasten ja nuorten kanssa käytävää keskustelua sekä toimintaa. On eri asia kohdata monikulttuurisuus omassa laumassa tai vartiassa, kuin vain puhua siitä. Toiminnassa mukana olevat maahanmuuttajajäsenet, tekevät lippukunnasta monikulttuurisemman. Lisäksi lippukuntien jäsenmäärän kasvulla takaamme järjestön elinvoimaisuuden.



5.3 Yhteisö ja monikulttuurisuus

Maahanmuuttajayhteisöt ovat usein tiiviitä ja perheet paljon tekemisissä toistensa kanssa. Jos jollain yhteisön jäsenellä on positiivinen kokemus partiosta, välittyy se usein myös muulle yhteisölle. Tätä kautta tietoisuus harrastuksesta maahanmuuttajien keskuudessa kasvaa, kuin myös partion näkyvyys alueella. Eri kulttuuritaustan omaavien lasten yhteinen harrastus edesauttaa heidän välistä ystävyyyttään ja näin myös perheet yleensä tutustuvat toisiinsa. Perheiden tutustuessa toisiinsa ennakkoluulot, puolin ja toisin, vähenevät ja yhteisöllisyys kasvaa. Maahanmuuttajaperheen tutustuessa alueen eri toimijoihin, helpottuu koko perheen kotoutuminen Suomeen. Yhteistoiminnan ja yhteiselon myötä jokaisen yksilön kulttuurituntemus kasvaa, mikä osaltaan lisää huomattavasti avoimuutta. Hyvin onnistunut kotoutuminen sitouttaa maahanmuuttajaperhettä alueeseen, jolloin on todennäköisempää, että perhe jää pysyvästi kyseiselle paikkakunnalle. Tämä on erityisen tärkeää pienten kuntien kannalta, joista muuttoliike on muutenkin suuri. Erja Hyytiäinen kirjoittaa Turun Sanomissa huhtikuussa 2009, että esimerkiksi Punkalaitumella maahanmuuttajat ovat haluttuja asukkaita, koska heidän avullaan kunta pysyy elinvoimaisena. Maahanmuuttajien tarvitsemat peruspalvelut pysyvät alueella, myös muiden asukkaiden käytössä ja alueen yrityksille voidaan kouluttaa maahan tulleista lisää ammattitaitoista työvoimaa.

6. PARTION KAHDET KASVOT

Teettämiemme kyselyiden perusteella maahanmuuttajia on lippukunnissa mukana muutamia. Mikä sitten estää osallistumasta partioon ja mikä taas edistää sitä? Tärkeää on miettiä myös, miten maahanmuuttaja löytää partion ja miten aloittaneet saadaan pysymään toiminnassa mukana. Lippukuntien jäsenhankinnassa eli rekrytoinnissa on myös suuria eroja.

6.1 Miksi osallistun

Kokemuksemme mukaan uskonnon ja kielitaidon ajatellaan monesti olevan maahanmuuttajan osallistumisen esteenä, vaikka näin ei tutkimuksemme mukaan useinkaan ole. Koska partio on toiminnallinen harrastus, on kielitaidon puutteita helppo paikata tekemällä ja näyttämällä. Opettaja Pia Valosen mukaan kielimuurin ei saa antaa rajoittaa tekemistä, sillä kielen lisäksi voi viestiä monella muullakin tavalla (Lilja 2009). Tekemämme tutkimuksen mukaan uskonto on harvoin este, mikäli siitä puhutaan avoimesti lippukunnan ja perheen välillä. Keskustelun aiheena voi olla yhtä hyvin maahanmuuttajan uskonto kuin lippukunnan taustayhteisönä toimiva seurakuntakin. Avoin keskustelu vanhempien kanssa ennaltaehkäisee monet väärinkäsitykset ja ongelmat. Kun lippukunta kertoo avoimesti toiminnastaan, partion arvopohjasta ja mahdollisesta taustayhteisöstään, vanhemmille syntyy rehellinen ja avoin kuva partiosta. Keskustelun aikana myös vanhempien on helppo nostaa esiin kysymyksiä ja toiveitaan. Keskustelu luo luottamussuhteen vanhempien ja johtajan välille, jolloin yhteydenpito harrastuksen aikana helpottuu molemmiin puolin. Tapaamamme Suomen Partiolaisten Sudanista lähtöisin olevan työharjoittelijan Jeremiah Sodukon (2009) mukaan, on tärkeää huomioida, että yleensä maahanmuuttajaperheissä päätökset, muun muassa lasten harrastustoiminnasta, tekee isä. Honkasalo (2007) sekä Honkasalo & Souto (2007) korostavat, että nuorisotoiminnassa täytyisi avata suhteita myös nuorten perheisiin, jotta pystytään ymmärtämään perheen sisäisiä toimintatapoja ja kiinnikkeitä. Samalla tulisi pyrkiä tiedottamaan perheitä toiminnasta, jotta tietämättömyys suomalaisen nuorisotoiminnan sisällöstä ei estäisi osallistumista. (Honkasalo, Harinen & Anttila 2007, 20.) Toisessa tutkimuksessa kuitenkin todettiin, että vanhempien vieroksuva asenne ei ole samassa määrin estävä tekijä nuorten osallistumiselle, kuin toiminnassa mukana olevien nuorten ja aikuisten asenteet (Honkasalo, Souto & Suurpää 2007, 32).

Työtä aloittaessamme mietimme, että yhtenä esteenä maahanmuuttajien harrastustoimintaan osallistumiselle ajatellaan olevan erilainen ruokavalio.

Partiossa tämä mietityttää, koska leirejä ja retkiä, joissa tehdään ruokaa isolle porukalle, on vuoden aikana useampia. Saamiemme vastausten perusteella ruokavalio ei maahanmuuttajan kohdalla tuo sen kummempia erityisjärjestelyjä kuin muidenkaan kohdalla. Kaikenlaiset erityisruokavaliot ja lisääntyneet allergiat huomioidaan kaikilta ja ne ovat jo arkipäivää erilaisten ryhmien toiminnassa. Havahduimme itsekin siihen, kuinka pieni asia ruokavalio oikeastaan on maahanmuuttajan harrastustoimintaan liittyessä. Emme olleet tajunneet, että on yhtä helppo jättää sianliha pois ruoasta uskonnon takia kuin jättää maito pois allergian takia. Erityisruokavalion syyllä ei ole itse ruoanlaittolianteessa merkitystä.

Tyttöjen ja poikien yhteistoiminta saattaa myös olla asia, joka mietityttää maahanmuuttajavanhempia. Joissain kulttuureissa ei ole totuttu siihen, että pojat ja tytöt toimivat samassa ryhmässä. Monesti maahanmuuttajavanhemmat saattavat pohtia, miten esimerkiksi yöpyminen tai uimassa käynti on leireillä järjestetty. Monissa kulttuureissa on totuttu siihen, että pojat toimivat keskenään ja tytöt keskenään, eikä osata ajatella miksi tämän pitäisi olla toisin. Partiossakaan ei kaikki toiminta automaattisesti ole yhteistoimintaa, vaan lippukunnilla on erilaisia käytäntöjä. Lisäksi on olemassa esimerkiksi tyttö- ja poikalippukuntia. Aihe on kuitenkin sellainen, mistä pitää keskustella maahanmuuttajavanhempien kanssa harrastusta aloittaessa, jolloin yhteisymmärrykseen varmasti päästään. Jos on aiheellista, samassa keskustelussa tulisi myös käydä läpi pukeutumista koskevat asiat.

Lippukuntien sisällä vallitsevat asenteet vaikuttavat huomattavasti siihen, tuntee maahanmuuttaja itsensä tervetulleeksi harrastukseen. Vastauksissamme näkyi selkeästi sekä positiivisia että negatiivisia asenteita maahanmuuttajia kohtaan. Positiivisissa vastauksissa korostui, että maahanmuuttaja on aivan yhtä tervetullut toimintaan kuin muutkin. Näissä vastauksissa maahanmuuttajaa pidettiin ennemminkin voimavarana kuin haasteena. Suurin osa vastaajista ei ollut ajatellutkaan maahanmuuttajia omana ryhmänään, eivätkä oikein ymmärtäneet miksi näin pitäisi edes olla.

”Emme ole joutuneet ottamaan erityisesti maahanmuuttajia huomioon. Jos kyseessä on ollut eri uskontokunnan edustaja, hartaudet ovat olleet ns. epäuskonnollisia yms.”

Yllä oleva vastaus on hyvä esimerkki siitä, miten luontevaa yksilöiden huomioiminen voi olla. Kyseinen vastaaja ei pidä esittämäänsä toimintaa maahanmuuttajan erityiskohteluna, vaan ajattelee se olevan normaali tapa toimia.

Pieni mutta selkeä joukko vastaajista suhtautui aiheeseen negatiivisesti. Selkeän joukosta tekee se, että vastaukset olivat erittäin suorasanaisia ja negatiivisia, muutamat jopa suorastaan rasisisia. Kyseisistä vastauksista tuli ilmi, ettei aihe kiinnosta eikä ymmärretty miksi edes pitäisi. Vastauksista jäi kuva: mikäli maahanmuuttaja haluaa partioon, pitää hänen tehdä kaikki työ itse ja sopeutua kaikkiin toimintatapoihin. Jos lippukunnan asenneilmapiiri on tämänkaltainen, on maahanmuuttajan varsin vaikea lähteä mukaan toimintaan. Lippukunnan sisällä mielipiteet saattavat jakautua, mutta jos lippukunnan johto on voimakkaasti asiaa vastaan, on sitä yksittäisen johtajan vaikea edistää. Tilanne voi olla myös toisin päin, jolloin esimerkiksi lippukunnan hallitus on asialle myönteinen mutta muu johtajisto on eri mieltä. Jos monikulttuurisuuden edistäminen konkreettisesti toiminnassa ei ole kentän toimijoiden yhteinen asia, muuttuu se haavoittuvaiseksi ja vaikeaksi. Tällainen toiminnan kehittäminen ei voi olla riippuvainen yhden toimijan innostuksesta ja resursseista. (Kivijärvi & Harinen 2008, 30.)

”Emme muuta toimintaa yksittäisten ihmisten takia. Elleivät sopeudu, saavat lähteä.”

Negatiivisesti asiaan suhtautuvia oli vastaajista vain murto-osa. Vastaajamäärä oli pieni Suomen lippukuntien määrään verrattuna, joten tulokset ovat suuntaa-antavia.

Kysyttäessä Webropolissa rasismien ilmenemisestä, ensimmäisestä vastaajajoukosta kaikki vastasivat, etteivät olleet havainneet rasismia lippukunnassaan. Toisesta vastaajajoukosta 44 vastaajasta vain 7 oli havainnut

rasismia. Tästä voisi pikaisesti päätellä, ettei suomalaisissa lippukunnissa rasismia ilmene selkeästi. Kuitenkin kysyttäessä tarvitsetteko tietoa rasismien ilmenemisestä ja siihen puuttumisesta, yllättävän moni kaipasi tietoa vaikka rasismia ei lippukunnissa vastausten mukaan ole. Tästä voimme päätellä, etteivät kaikki vastaajat tunnista rasismia eri muotoja, joten rasismia ei ole mahdollisesti vain tunnistettu lippukunnissa. Rasismi on etnisestä tai esimerkiksi uskonnollisesta taustasta johtuvia kielteisiä kuvitelmia tai asenteita. Rasismi voi olla tietoista toimintaa, kuten väkivaltaa, häirintää tai poissulkemista. Tällainen toiminta voi kohdistua myös esimerkiksi järjestöihin tai omaisuuteen. Rasismi voi ilmetä myös yleisenä ilmapiirinä, jolloin se saattaa olla yhteisöön kuuluvan vaikea tunnistaa. (Jasinskaja-Lahti, Liebkind & Vesala 2002, 28–29.) Tällainen rasismien muoto on saattanut jäädä myös osalta vastaajistamme tunnistamatta, koska vastaaja on niin sanotusti sokeutunut vallitsevalle ilmapiirille.

Muun muassa edellä mainitut vastaukset osoittivat meille sen, että monikulttuurisuus ja siihen liittyvät teemat ovat vielä varsin tuntematon ja ehkä myös pelottava aihe partiolaisten keskuudessa. Työmme aikana yllätyimme siitä, kuinka negatiivinen ilmapiiri partion eri osa-alueilla on tästä aiheesta. Työn alkaessa odotimme, että asiaan olisi suhtauduttu neutraalimmin. Negatiivisuus näkyy erityisesti siinä, miten vaikea näitä asioita on edistää ja siinä, että suuri osa toimijoista ei ymmärtänyt asian tärkeyttä järjestölle. Työn edetessä huomasimme järjestön kahtiajakoisuuden, osa on todella vahvasti järjestön monikulttuuristamista vastaan, kun taas osa pyrkii edistämään asiaa kaikin mahdollisin tavoin. Tämän asenneilmapiirin muuttaminen on välttämätöntä, jotta järjestö voi monikulttuuristua. Ympäröivän yhteiskunnan nopean ja pyörteisen muutoksen pakottamana aikaisempaa systemaattisempi järjestön kehittäminen on tarpeen (Harju 2004, 14). Tällä hetkellä kyseinen ympäröivän yhteiskunnan muutos on monikulttuuristuminen ja sen osana rasismi, maahanmuuttajien kasvaneen määrän myötä. Erityisesti järjestökentällä tämä on nykypäivän haaste. Laajemmin järjestökentällä tulee käynnistää systemaattinen kehittämisprosessi, jotta järjestöt, kuten Suomen Partiolaiset, voivat vastata yhteiskunnan tämän hetken tarpeisiin (Mt., 17).

6.2 Miksi huomioida erikseen

Maahanmuuttajien rekrytoinnissa pitää kiinnittää huomiota muutamiin asioihin, jotka helposti unohtuvat rekrytointia suunniteltaessa. Maahanmuuttajan rekrytointi ei ole sen kummempaa kuin suomalaisenkaan, mutta mahdollisten ennakkoluulojen takia on hyvä korostaa tiettyjä asioita.

”Ei ole tullut mieleen mainostaa partiota erikseen maahanmuuttajille. Otamme toki mukaan maahanmuuttajia, jos heitä on tullakseen tavallisen jäsenrekryn kautta.”

Monesti lippukunnat ovat rekrytoineet esimerkiksi kouluilla luokka kerrallaan, lippukunnalle tutulla tavalla. Lippukunnat kertovat, ettei rekrytoinneissa ole kiinnitetty huomiota mihinkään erityiseen kohderyhmään, vaan kaikkia on pyritty saamaan mukaan samalla tavalla.

”Eivät ole hakeutuneet mukaan toimintaan, vaikka haemme jäseniä aktiivisesti paikallislehden kautta.”

Maahanmuuttajia ei tarvitse rekrytoida omana ryhmänään, mutta ”tavallista” rekrytointia on hyvä muokata. Valtaväestöön kuuluvalla vanhemmalla on yleensä jonkinlainen kuva partiotoiminnasta, vaikka hän ei itse olisikaan harrastanut partiota (Harju 2004, 128). Maahanmuuttajataustainen vanhempi ei välttämättä tiedä suomalaisesta partiosta mitään. Tietämättömyys harrastus- ja partiotoiminnasta on yksi suurimmista osallistumista estävistä tekijöistä (Kempainen 2006, 32). Tämän takia on erityisen tärkeää, että harrastuksesta on saatavilla tietoa. Suomalainen partiotoiminta saattaa erota muiden maiden vastaavasta toiminnasta paljonkin, joissain maissa toiminta saattaa olla rinnastettu sotilaalliseen tai huomattavasti isänmaallisempaan toimintaan. Näin ollen vanhempi saattaa pelätä tai vierastaa ajatusta lähettää oma lapsi partioon, tämän takia on tärkeää, että maahanmuuttajaperheet pääsevät tutustumaan partioon ennen harrastuksen aloittamista. Partioliike Suomessa on puoluepoliittisesti sitoutumatonta toimintaan, tämä osaltaan edistää sitä, että partio on kaikille avointa. Suomen Partiolaisilla on yhteistyösopimus Suomen

evankelis-luterilaisen sekä Suomen ortodoksisen kirkon kanssa. Tästä huolimatta uskonnon merkitys ja näkyvyys on lippukunta kohtaista, tähän vaikuttaa taustayhteisö ja sen merkitys.

Maahanmuuttajatoiminnan kehittämisessä tukena voi olla esimerkiksi maahanmuuttajayhdistykset, sosiaalitoimi ja maahanmuuttajien omat tiedotuskanavat. Maahanmuuttajayhdistysten kanssa voidaan tehdä yhteistyötä jo rekrytointi vaiheessa. Yhdistyksillä on jo valmiiksi kontakti alueen maahanmuuttajaperheisiin ja asiantuntemusta heidän kanssa toimimisesta. Yhdistykseltä voi kysyä vinkkejä esimerkiksi mitä kautta perheitä voi tiedottaa partiosta tai miten maahanmuuttajia saadaan osallistumaan rekrytointitapahtumaan.

”Mitä se yhteistyö sit on, miten se on sellasta et molemmat saa. Se ei voi olla sellasta että mä meen nyt imemään toisen tietotaidon kuiviin, vaan et kun yhteistyön pitäisi nimenomaan olla kaksisuuntaista, molemmin puolin hyväksikäyttöä.” (Kolehmainen, 2010.)

Tällaisten tahojen, kuten maahanmuuttajayhdistykset ja sosiaalitoimi, on tärkeää tietää partion ja erityisesti paikallisten lippukuntien olemassa olosta. Tällöin he voivat ohjata asiakkaitaan ja jäseniä partion pariin. Sosiaalitoimen ja yhdistysten yksi tavoite on usein löytää maahanmuuttajalle vapaa-ajantoimintaa, tuomalla toimintansa tietoisuuteen lippukunnat auttavat tavoitteen saavuttamisessa. Muun muassa kotouttamisyhdistyksillä on yhtenä tavoitteena harrastuksen löytäminen maahanmuuttajalle. Tällaiset yhdistykset ovat pieni, mutta kasvava yhdistystyyppi, joiden tarkoituksena on edesauttaa kotoutumista ja integraatiota, esimerkiksi järjestämällä suomen kielen opetusta. (Pyykkönen 2003, 92–93.) Yhteistyön aikana osapuolet voivat järjestää yhteisiä tapahtumia, jolloin kumpikin taho pääsee hyödyntämään toisen tietotaitoa. Mikäli kielitaito osoittautuu haasteeksi, niin maahanmuuttajayhdistyksellä on jo keinoja kommunikointiin. Maahanmuuttajien kanssa toimivilla on myös yleensä tiedossa tiedotusvälineet, joiden kautta tieto kulkee maahanmuuttajaperheisiin. Esimerkiksi yhdistysten omat nettisivut, muut tiedotteet tai ilmoitustaulut ovat vakiintuneita tapoja tiedottaa jäsenille erilaisista asioista. Kaikki tiedonannot olisi hyvä olla myös englanniksi, jos vain mahdollista. Useammalla kielellä tehty

tiedote antaa heti vaikutelman, siitä ettei suomen kieltä tarvitse osata täydellisesti tulla mukaan toimintaan.

Perinteisesti rekrytointeja tehdään kouluilla ja ilmoitus kiinnitetään koulun ilmoitustaululle. Tämä on ollut toimiva tapa rekrytoida valtaväestöä partioon, mutta kun kohteena ovat myös maahanmuuttajat, täytyy muitakin rekrytointipaikkoja miettiä. Partion vieminen maahanmuuttajan luo, eli niihin paikkoihin, joissa he viettävät vapaa-aikaansa, mahdollistaa aidon kontaktin, kohderyhmälle tutussa ympäristössä. Eli rekrytointipaikkoja kartoitettaessa on siis mietittävä, missä omalla alueella maahanmuuttajia kohtaa, koulun lisäksi. Tällä tavalla saadaan todennäköisesti rennompi ja keskustelelevampi tilaisuus aikaan, kun osallistuminen tapahtuu luontevassa ympäristössä.

7. AJATUKSIA JA KÄYTÄNNÖN TOIMINTAA

7.1 Näkykö maahanmuuttaja

Työmme kautta maahanmuuttaja – aihe on herätellyt lippukuntia ja nousut pinnalle ylipäänsä järjestössä. Järjestössä maahanmuuttajatoiminnan aloittaminen on ollut jo pitkään pohdinnassa ja aiheesta on tehty selvitys vuonna 2001. Tällöin ei kuitenkaan päästy vielä käytännön toimintaan ja kehittämiseen. Nyt yhdeksän vuotta myöhemmin asiassa on päästy toiminnan tasolle. Eräästä tutkimuksesta tulee ilmi, että ”monikulttuurisuus on periaatteessa merkityksellinen asia nuorisjärjestöille riippumatta siitä, onko toimintaan osallistunut monikulttuurisia nuoria tai millaisesta järjestöstä on kyse” (Pyykkönen 2007, 37).



Tällä hetkellä lippukunnissa herätään ja totutellaan maahanmuuttaja- aiheeseen sekä aletaan miettiä käytännön toimia maahanmuuttajien parissa. Se, että suurin osa lippukunnista pääsee asiassa eteenpäin ja toiminnan tasolle, tulee viemään varmasti useita vuosia. Lippukuntien etenemisvauhti on kuitenkin erilainen, joten osa on jo varmasti täydessä työn touhussa. Matkan

varrella tulisi kiinnittää huomiota erityisesti aluetyöhön, joka mahdollistaa lippukuntien vertaistuen toimintaa kehitettäessä.

Motivaatio maahanmuuttajatoiminnan kehittämiseen täytyy tulla lippukunnan sisältä. Keskusjärjestö ja partiopiirit voivat herätellä asiaan ja tarjota tukeaan, mutta eivät voi pakottaa toiminnan aloittamiseen. Lippukunnilla on keskenään hyvin erilaiset resurssit ja mielenkiinto aihetta kohtaan. Kuten Nuttinin relationaalisessa motivaatioteoriassa esitetään, on motivaatio sekä sisäisen että ulkoisen tarpeen suhde (Salmela-Aro ym. 2002, 12). Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että lippukuntaa ei kiinnostaisi aihe tulevaisuudessa, jos se ei kiinnosta nyt. Asian kypsyttelyyn menee aikaa ja lisäksi johtajiston muutokset saattavat muuttaa asennetta. Myös alueelliset muutokset, kuten maahanmuuttajien määrä toiminta- alueella, ja resurssien muutos voivat edesauttaa aiheeseen tarttumista.

Partion sisäisessä viestinnässä maahanmuuttaja- aihe on saanut näkyvyyttä opinnäytetyömme kautta. Aiheesta on ollut juttu Partio- lehdessä sekä maininta Partiojohtaja.fi- sivustolla, lisäksi asiasta on tiedotettu intranet Teltassa. Työmme on ollut esillä myös luennon osana ”Päivölän Päivillä” eli SP:n järjestämässä koulutustilaisuudessa vuonna 2009. Näkyvyyttä toi myös aiemmin mainittu ”Pyöreä Pöytä”- tapaaminen.

7.2 Piireissä tapahtuu

Avoin partio- hankkeen alkaessa kahdessa partiopiirissä (Pääkaupunkiseudun Partiolaiset ja Uudenmaan Partiopiiri) oli suunnitteilla maahanmuuttajaprojekti. PäPa:ssa projekti oli jo aluillaan, mutta projektin lopullista muotoa ei vielä tiedetty. Uudellamaalla edettiin hitaammin ja he halusivat kuulla keskusjärjestön projektista, ennen kuin määrittelivät omaansa. Silloinen Uudenmaan Partiopiirin piiri johtaja oli mukana lippukuntien tapaamisessa toukokuussa 2009 ja tämän jälkeen heidän työntekijänsä pyysivät meitä esittelemään työmme heille. Lokakuussa 2009 Uusimaa palkkasikin projektityöntekijän kehittämään maahanmuuttajatoimintaa piirissä. Iloksemme saimme kuulla, että heidän projektinsa pohjautuu meidän työhömme. Myös PäPa palkkasi projektityöntekijän, jota haastattelimme tammikuussa 2009. Toivomme näiden piirien toimivan esimerkkinä muille ja rohkaisevan tarttumaan toimeen. Toivomme myös, että nämä kaksi piiriä löytävät toimivia yhteistyömuotoja, joista saataisiin vakiintunut käytäntö piirien välille. Partiopiirien monikulttuurisen toiminnan kehittäminen on tärkeää, erityisesti siksi, että se on lippukunnille järjestön monikulttuurisen toiminnan näkyvin osa. Aiheen esillä pitäminen kaikilla järjestön tasoilla palvelee koko järjestön etua. (Harju 2004, 80.)

7.3 Kohti oikeasti avointa partiota – rekrytointivihko

Koko prosessin aikana meillä on ollut sellainen olo, että Kohti oikeasti avointa partiota- rekrytointivihko on ollut käytännössä koko työmme. Vasta työn loppuvaiheessa on selkiytynyt koko työn kaari ja sen myötä myös työn ammatillinen merkitys. Samalla olemme vasta hahmottaneet työmme laajuuden ja tekemämme työn määrän. Nyt prosessia arvioitaessa nousee rekrytointivihko edelleen työmme tärkeimmäksi ja suurimmaksi osaksi. Nyt kun rekrytointivihon valmistumisesta on kulunut jo muutama kuukausi, on siihen palaaminen helpompaa kuin heti sen tultua painosta. Tässä vaiheessa on myös helpompi palata rekrytointivihon työstön aikana saatuihin negatiivisiin ja positiivisiin

kommentteihin. Vaikka nyt ymmärrämme ”ääripään” kommenttien taustat, emme muuttaisi mitään, mitä emme olleet aiemminkaan valmiita muuttamaan. Työllemme oli hyväksi, että sitä lukivat monen alan ihmiset, jolloin saimme kommentteja sekä partion että monikulttuurisuuden näkökulmasta. Saimme kommentteista paljon hyviä ideoita rekrytointivihkoon, mutta myös vahvistusta siihen mitä me todella haluamme sen sisältävän.

Tärkeimpänä tämän kaltaisessa prosessissa, jossa tuotetta kommentoidaan keskeneräisenä, on ottaa huomioon kokonaisuus. Työ tulisi ensin lukea läpi ajatuksella ja vasta tämän jälkeen palata huomioitaviin kohtiin. Tällöin annettava palaute on rakentavampaa ja huomio kiinnittyy kokonaisuuteen merkityksettömämpien asioiden sijaan. Saimme työn aikana monenlaisia kommentteja, joista suurin osa oli erittäin hyödyllisiä. Kommenteista näkyi selkeästi se oliko tekstiin todella keskitytty ja tarkasteltu sitä kokonaisuutena vai oliko se vain silmäilty läpi kirjoittaen ylös kaiken mitä mieleen tuli. Palautteesta on harvemmin hyötyä, jos sen antaja ei ole asiaan keskittynyt, jolloin kokonaisuus ei ole lukijalla hallussa. Esimerkiksi yhdestä rekrytointimallista saimme palautteen, että rekrytointipaikka mainitaan liian myöhään, vaikka todellisuudessa tieto tuli jo heti tekstin alussa. Tällaisista kommenteista ei ole tekijälle mitään hyötyä ja ne aiheuttavat tunteen, ettei kommentoijaa kiinnosta kyseinen työ todellisuudessa ollenkaan. Joidenkin kommenttien perusteella jäimme pohtimaan pidetäänkö opiskelijatöitä järjestön sisällä hyödyllisenä ja ammattimaisena. Ammatillisesti tämä oli meille myös hyvä arvioinnin paikka. Haastoimme itseämme melkein valmistuneina yhteisöpedagogeina tarkastelemaan omaa työtä ja arvioimaan sen merkitystä työelämälle. Haastatteluiden ja yhteistyön perusteella koemme, että opiskelijatöitä arvostetaan ja hyödynnetään käytännön partiotoiminnassa. Pääkaupunkiseudun Partiolaiset teettivät loppu vuodesta 2009 projektityönä Haaga-Helian ammattikorkeakoulun johdon assistentti opiskelijoilla tutkimuksen maahanmuuttajien mielikuvista partiosta. Olimme Partioasemalla kuulemassa ryhmien raportit, joista emme saaneet uutta tietoa, mutta tunne työmme oikeasta suunnasta vahvistui edelleen.

7.4 Ajatuksia monikulttuurisesta partiosta

Työtä tehdessä meille tuli selkeä kuva siitä, miten Suomen Partiolaisten tulisi jatkaa maahanmuuttajatoiminnan edistämistä. Monikulttuurisuusyhdistykset noudattavat "yleishumanistisia" periaatteita toiminnassaan. Näitä ovat muun muassa rasismien tunnistaminen ja ehkäiseminen sekä suvaitsevaisuuden ja tasa-arvon edistäminen. (Pyykkönen 2003, 92.) Järjestöllä tulisi olla toiminnassaan tavoitteena näiden periaatteiden noudattaminen ja tavoitteiden saavuttamiseksi tulisi tehdä myös konkreettisia toimia. Jatkoa ajatellen sekä yhteistyö kaikkien partiopiirien kanssa, että aiheeseen keskittyneen työntekijän palkkaaminen nousivat tärkeimmiksi kehittämiskohteiksi. Esimerkiksi tällaiset muutokset ovat edellä mainittuja konkreettisia toimia monikulttuurisen toiminnan kehittämisessä. Työmme alussa meillä ei ollut kontakteja piireihin, jolloin kahden piirin aloittamat maahanmuuttajaprojektit tulivat meille yllätyksenä. Tämä osaltaan vähensi lippukuntien kiinnostusta Avoin partio-hanketta kohtaan. Kyseisten piirien alkavat projektit olisivat varmasti olleet tiedossa, jos keskusjärjestössä olisi ollut työntekijä aiheita varten. Koska Uudenmaan Partio piiri sekä Pääkaupunkiseudun Partiolaiset toimivat SP:n kanssa samassa talossa, olisi yhteistyö näiden kahden piirin kanssa ollut alun alkaen helppoa. Yhteistyö on välttämätöntä, mikäli asiaa halutaan todella kehittää ja saada aiheesta pysyviä käytäntöjä eikä vain projektiluontoista toimintaa. Ilman yhteistyötä jokainen osapuoli joutuu tekemään kaiken työn yksin, jolloin kalliita, jopa rajallisia, resursseja menee täysin hukkaan. Parhaisiin tuloksiin päästään silloin, kun yhteistyöhön otetaan mukaan niin partiopiirit kuin lippukunnatkin. Tehokkain tapa toimia olisi varmasti se, että keskusjärjestö on yhteydessä piireihin ja piirit lippukuntiin. Näin tärkeissä asioissa ei voida niin sanotusti hypätä piirien yli suoraa lippukuntiin, vaan yhteys täytyy ottaa myös piireihin, vaikka todellinen yhteistyö tapahtuisikin lippukuntien ja SP:n välillä.

Aineistostamme nousi esiin, ettei maahanmuuttajille eriytetyn toiminnan aloittaminen ole tarkoituksen mukaista. Näin ollen ei ole tarpeen perustaa erillisiä lippukuntia maahanmuuttajille. Tätä tukee myös vuonna 2007 tehty tutkimus, jossa painotettiin sitä, ettei nuorisotoiminta saa olla jaettuna maahanmuuttajiin ja suomalaisiin. Tutkimuksista nousi esiin myös tiedotuksen

tärkeys. Monikulttuurisia nuoria on toiminnassa mukana eniten niissä järjestöissä, jotka tiedottavat toiminnastaan suoraan heille. Harva keskusjärjestö tätä kuitenkaan tekee. Monikulttuuristaakseen toimintaansa, pitää järjestöllä siis olla suora tiedotusta monikulttuurisille nuorille järjestön jokaisella tasolla, keskusjärjestöstä paikallisyhdistykseen. (Pyykkönen 2007, 26.)

Arkipäiväistyäkseen aihe vaatii sen, että keskusjärjestössä on työntekijä, joka voi keskittyä siihen. Työntekijän ei tarvitse olla pelkästään maahanmuuttajatoimintaa varten, mutta maahanmuuttajatyön on oltava selkeästi määriteltynä toimenkuvaan. Tällöin on jokaiselle osapuolelle selkeää, kehen ottaa yhteyttä monikulttuurisissa asioissa. Täytyy muistaa, että yhteydenottaja voi olla lippukuntien lisäksi myös esimerkiksi partion ulkopuolinen yhdistys. Työntekijän myötä jonkun vastuulla olisi myös näkyvyyden takaaminen ja materiaalien tuottaminen, mikä on tärkeä osa tällaisen uuden ja haastavan aiheen jouduttamisessa. Tässä vaiheessa pitää kuitenkin muistaa, että Suomen Partiolaiset ovat vasta kehittämässä monikulttuurista toimintaansa. Näin ollen työn täytyy keskittyä toiminnan kehittämiseen, johon tulee sitoutua ja panostaa riittävillä resursseilla (Harju 2004, 17). Jos nyt keskitytään vain olemassa olevan toiminnan ylläpitämiseen ja määrällisten tavoitteiden saavuttamiseen, ei toiminnasta tule jatkuvaa. Kehittämiseen keskittyminen tuo tuloksia myös olemassa olevan toiminnan sekä määrällisten tavoitteiden kautta.

Näkyvyyden lisäämiseksi ja työtä helpottamaan olisi tärkeää tehdä maahanmuuttaja-aiheiset nettisivut, joilta löytyisi vinkkejä ja neuvontaa lippukunnille. Nettisivuilla voisi olla myös keskustelupalsta, jossa toimijat voisivat keskustella ja joku työntekijöistä kävisi säännöllisesti vastaamassa esitettyihin kysymyksiin. Nettisivuille olisi helppo kerätä uudet materiaalit ja esimerkiksi ajankohtaisia uutisia. Myös eri partiopiirien tuottamat materiaalit voisi koota sivuille kaikkien käytettäväksi. Muuten sivuilla tulisi olla keskeisiä käsitteitä selitettynä, suunnitteleamme rekrytointimallit, linkkejä mahdollisiin yhteistyötahoihin ja materiaaleihin. Lisäksi nettisivuille voisi kerätä tietoa rasismista, maahanmuuttajien kohtaamisesta sekä johtajien tuesta ja koulutuksesta. Näistä aiheista saa ”pohjatekstit” Kohti oikeasti avointa partiota-

vihosta, jolloin tämä ei vaatisi paljon työtä. Tänä päivänä tiedonhaku aloitetaan usein Internetistä, jolloin tällaiset sivut palvelisivat niin partiolaisia kuin muitakin asiasta kiinnostuneita. Internet- viestinnän lisäksi tulisi kiinnittää huomiota myös muihin medioihin, kuten lehtiin. Keskusjärjestön, partiopiirien ja lippukuntien pitäisi yhdessä pitää partion monikulttuurisuustyötä esillä mediassa. Jokaisesta tempauksesta tai toiminnan edistymisestä kannattaa kirjoittaa ainakin Partiolehteen sekä partiojohtaja.fi - sivuille. Myös paikallislehtiä voi rohkeasti kysyä tekemään juttua, tämä toisi näkyvyyttä toiminta-alueella huomattavasti. Isommista tapahtumista voi jo ottaa yhteyttä niin sanotusti suuriin medioihin, kuten Helsingin tai Turun Sanomiin. Erityisesti keskusjärjestön tulee olla aktiivinen suurissa medioissa näkymisen takaamisessa.

Aiheen kannalta, jopa järjestön sisäistä viestintää tärkeämpää on kiinnittää huomiota maahanmuuttajille viestimiseen. Työmme yksi tärkeimmistä kysymyksistä oli ”Miten maahanmuuttajille saadaan tieto harrastuksesta?”. Tähän olemme pyrkineet vastaamaan läpi työn, mutta yhteenvetona voidaan todeta, että yksi ainoa tiedotuskanava harvoin tavoittaa riittävää kohderyhmää, joten tiedotusta on jaettava usealle kanavalle. Viestinnässä kannattaa hyödyntää asian parissa toimivien kokemuksia, kuten maahanmuuttajayhdistykset. Internetin lisäksi tulisi muistaa tiedottaa myös esimerkiksi yhdistysten ja sosiaalitoimen ilmoitustauluilla sekä monikulttuurisissa tai etnisissä lehdissä. Tiedotuksen tulee tapahtua useammalla kielellä, edes englanniksi.

8. LOPPUSANAT

Näin jälkeinpäin arvioituna, parityöskentely oli meille molemmille luontevin tapa tehdä tämänkaltaista projektia. Yhdessä tekemällä opimme enemmän kuin, mitä olisimme oppineet yksin. Luonteenpiirteemme ovat sellaiset, että ne ruokkivat molemmin puolista oppimista kyseenalaistamalla ja haastamalla toista. Olemme kumpikin sellaisia, että teemme näin ison työn mieluummin ajoissa alta pois kuin vasta aivan viime hetkellä. Varjopuolena tällaisessa työskentelyssä on se,

että työn laajuus on kasvanut kuin huomaamatta ja odotukset nousseet nopean työskentelymme myötä.

Pohjasimme työn jatkoa pitkälti ensimmäisen Webropolin vastauksiin. Tämän takia luvussa 3.2 mainittu Webropol- kysymysten pakollisuus saattaa vaikuttaa työn luotettavuuteen. Jatkon kannalta oleellisista vastauksista osa saattoi olla vääristyneitä, turhautumisesta johtuen. Pyrimme kuitenkin huomioimaan tämän jo vastauksia käydessämme, koska huomasimme kyseisen riskin. Toinen luotettavuuteen vaikuttava seikka on, että mielestämme jokaisella lapsella tulisi olla jokin viikoittainen harrastus etniseen taustaan katsomatta. Näin ollen meidän on helpompi ymmärtää harrastaminen ja harrastuksen kaipuu kuin harrastamattomuus. Tämä näkyy varmasti myös työssämme. Harrastusmyönteisyyteen liittyy myös se, että pidimme kumpikin alusta lähtien partiota hyvänä harrastuksena. Emme kuitenkaan pidä partiota ainoana ja ehdottomasti kaikkia miellyttävänä toimintana, mutta varteenotettavana vaihtoehtona. Partiomyönteisyys aiheuttaa sen, että osa toimintaan osallistumisen esteistä saattaa jäädä meiltä huomaamatta, koska emme pysty arvioimaan toimintaa täysin objektiivisesti. Erityisesti Katriinalle on ollut erittäin haastavaa pyrkiä objektiivisuuteen, koska oma partiotausta on niin voimakas. Tätä on tasapainottanut se, ettei Eevalla ole erityisiä siteitä partiotoimintaan, jolloin objektiivisuus on hieman helpompaa. Tähän olemme kiinnittäneet koko työn ajan huomiota ja pyrkineet minimoimaan sen vaikutukset. Toistemme haastaminen on ollut erityisen tärkeää partiotoiminnan kriittisen tarkastelun kannalta. Työn aikana Eeva nosti esiin kysymyksiä tapojen tarkoituksen mukaisuudesta, koska toiminta on hänelle vierasta, jolloin Katriinan täytyi selittää tiettyjä periaatteita ja pohtia itsekkin käytäntöjen syitä. Näistä syistä olemme mielestämme onnistuneet objektiivisuudessa parhaalla mahdollisella tavalla.

Prosessin aikana olemme pyrkineet perehtymään monikulttuurisuuteen mahdollisimman hyvin kirjojen ja median avulla. Kummallakaan meistä ei ole työkokemusta monikulttuurisesta työstä, jonka takia meillä ei myöskään ollut entuudestaan kontakteja esimerkiksi maahanmuuttajajärjestöihin. Tunnistimme tämän kehittämiskohteen jo työn alussa, joten pyrimme saamaan

mahdollisimman paljon materiaalia ja tietoa monikulttuurisesta työstä. Näiden kuukausien aikana kuulumme ja luimme paljon käytännön haasteista sekä tarpeista monikulttuurisessa työssä, jonka avulla veimme työtämme eteenpäin. Koska prosessi on ollut niin pitkä, olemme pystyneet kehittämään ja muokkaamaan tuotettamme aina vain paremmin kentän tarvetta vastaavaksi. Tämän mahdollisti se, että alkuperäinen ajatuksemme rekrytointivihosta oli jo oikealla suunnalla, jolloin saimme pienillä muutoksilla kehitettyä sitä. Erityisesti tätä tuki se, että näimme lippukunnan tekevän rekrytointin käytännössä. Tällöin viimeistään tiesimme, että työmme on kentän hyödynnettävissä.

Kirjoittaessaan kyläkoulun arjesta Erja Hyytiäinen (2009) toteaa, että monikulttuurisuudesta kumpuavia eroja ei korosteta, vaan ne otetaan huomioon normaalina osana arkea. Työmme osoittaa, että partiotoiminnan eli partio-ohjelman ei tarvitse muuttua, jotta maahanmuuttajien osallistuminen olisi mahdollista. On kuitenkin jotain käytäntöjä, joiden tarkistaminen on paikallaan esimerkiksi rekrytoitaessa uusia jäseniä. Pieniä asioita kehittämällä huomioidaan maahanmuuttaja, jolloin mukaan tuleminen on luontevaa.

LÄHTEET

Kirjat

Burns, Malin Kasper 2005. Vi och dom. En metodbok om mångfald i scouterna. Svenska Scoutrådet.

Eskola, Jari. & Suoranta, Juha 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen (4.painos). Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Harju, Aaro 2004. Järjestön kehittäminen. Kokemäki: Satakunnan Painotuote.

Hirsjärvi, Sirkka., Remes, Pirkko. & Sajavaara, Paula 2000. Tutki ja kirjoita (6. uudistettu painos). Vantaa: Tummavuoren kirjapaino Oy.

Honkasalo, Veronika., Harinen, Päivi. & Anttila, Reetta 2007. Yhdessä vai yksin erilaisina? Monikulttuuristen nuorten arkea, ajatuksia ja ajankäyttöä. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura. Verkkojulkaisuja 15.

Honkasalo, Veronika., Souto, Anne-Mari. & Suurpää, Leena 2007. Mikä tekee nuorisotyöstä monikulttuurisen? Kokemuksia, käytäntöjä ja haasteita 10 suurimmassa kunnassa. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura. Verkkojulkaisuja 16.

Jasinskaja-Lahti, Inga., Liebkind, Karmela. & Vesala, Tiina 2002. Rasismi ja syrjintä Suomessa – maahanmuuttajien kokemuksia. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Keinänen, Taina. & Mäkeläinen, Kati 2009. Aktiivinen kansalaisuus kotoutumisen edellytyksenä. Teoksessa Harinen, Päivi., Honkasalo, Veronika., Souto, Anne-Mari. & Suurpää, Leena 2009. Ovet auki. Monikulttuuriset nuoret, vapaa-aika & kansalaistoimintaan osallistuminen. Helsinki: Hakapaino, 183-204.

Kemppainen, Sari 2006. Haluavatko maahanmuuttajat osallistua? Teoksessa Laitinen, Hanna (toim.) 2006. Tule mukaan. Osallistumisen edellytyksiä järjestötyössä. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy. Sarja C. Oppimateriaaleja 11. 29–41.

Kivijärvi, Antti. & Harinen, Päivi 2008. ”Tärkeähän se olisi, mutta...” Nuorisotoimen johdon näkemyksiä monikulttuurisesta nuorisotyöstä. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura. Verkkojulkaisuja 21.

Niilo- Rämä, Anu (toim.) 2008. Partiojohtajan käsikirja (1. painos). Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Pyykkönen, Miikka 2003. Integraatio ja maahanmuuttajien yhdistystoiminta. Teoksessa Hänninen, Sakari., Kangas, Anita. & Siisiäinen, Martti (toim.) 2003. Mitä yhdistykset välittävät. Tutkimuskohteena kolmas sektori. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 89- 120.

Pyykkönen, Miikka 2007. Monikulttuurisuus suomalaisten nuorisojärjestöjen toiminnassa. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura. Verkkojulkaisuja 10.

Räty, Minttu 2002. Maahanmuuttaja asiakkaana. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Salmela-Aro, Katariina. & Nurmi, Jari-Erik (toim.) 2002. Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Sanomalehdet

Hyytiäinen Erja, Turun Sanomat, 5.4.2009, Muuttotappioista kärsivien kuntien palveluissa on pakolaisten mentävä tila – Turvapaikanhakijat toivat uutta vauhtia kyläkoulun arkeen.

Lilja Kimmo, Turun Sanomat, 29.1..2009, Muurinmurtaajat.

Rajala Ossi, Turun Sanomat, 25.10.2009, Kolmannen sektorin järjestöjen taakka kasvaa - Työntekijät vähenevät.

Internet- lähteet

Nuori Suomi 2010.

<http://www.nuorisuomi.fi/files/ns/2007/070914%20lajien%20lehdet.pdf>. Viitattu 12.3.2010.

Oranen, Mikko 2007. Mitä mieltä!/? Lasten osallisuus lastensuojelun kehittämisessä. Lastensuojelun kehittämisohjelman osahankkeen raportti. Sosiaali- ja terveysministeriö. <http://www.sosiaaliportti.fi/File/5a3129ac-bd59-46c7-b95f-379d04d1457c/Osallisuus-raportti%20Oranen.pdf>. Viitattu 11.3.2010.

Suomen Nuorisoyhteistyö Allianssi ry 1995. Kaikki erilaisia kaikki samanarvoisia. Kouluttajankansio. http://www.alli.fi/tiedoston_katsominen.php?dok_id=4752. Viitattu 19.4.2010.

Suomen Partiolaiset 2010a.

<http://www.partio.fi/Suomeksi/Seikkailijat/Vanhemmille.iw3>. Viitattu 10.2.2010.

Suomen Partiolaiset 2010b.

http://www.partio.fi/Suomeksi/Lyhyesti/Mita_partio_on.iw3. Viitattu 11.3.2010.

Suomen Partiolaiset 2010c.

<http://www.partio.fi/Suomeksi/Aikuiset/Organisaatio/Piirit.iw3>. Viitattu 15.4.2010.

Valtikka 2010. http://www.valtikka.fi/opettajat/mika_osallisuus. Viitattu 10.2.2010.

Kuvat: Mirva Sopanen

LIITTEET

LIITE 1

Ensimmäinen Webropol- kysely

Hei,

Vuoden 2009 alussa Suomen Partiolaisilla alkoi Avoin Partio- hanke, jonka piirissä teemme opinnäytetyötä. Ohessa oleva kysely on osa opinnäytetyötämme, jonka aiheena on maahanmuuttajatyö partiossa.

Lippukuntanne valikoitui kyselyyn mukaan, sillä vuosiselosteessa olitte vastanneet olevanne kiinnostuneita kehittämään lippukuntanne maahanmuuttajatoimintaa.

Vastaaminen vie vain 10 minuuttia ja se hetkinen edistää työtämme huomattavasti :) Vastauksen deadline on 9.3.2009. Kyselyyn pääsette tästä: http://www.webropol.com/p.aspx?t=1&l=296811_7bfb7faeeb5040dd

Vastauksia innolla odottaen,
Eeva Vajavaara ja Katriina Rauman
Humanistinen ammattikorkeakoulu

Kysymykset

1. Lippukunnan nimi ja yhteyshenkilö
2. Piiri
3. Onko lippukuntasi
 - tyttö
 - poika
 - yhteislippukunta
4. Lippukunnan jäsenmäärä?
5. Onko toiminta-alueellanne maahanmuuttajia?
 - Kyllä
 - Ei
 - En tiedä
6. Missä maahanmuuttajia kohtaa teidän alueellanne?
 - koulu
 - opisto
 - nuorisotalot
 - työpaikka
 - ostoskeskukset

muu mikä?

8. Oletteko aiemmin yrittäneet rekrytoida maahanmuuttajia mukaan toimintaanne?

Kyllä

Ei

En tiedä

9. Jos vastasitte edelliseen kysymykseen kyllä, niin mitä keinoja käytitte rekrytoinnissa?

10. Jos toiminnassanne on ollut mukana maahanmuuttajia, mutta ei ole enää, niin mikä on ollut lopettamisen syy

Muuttaminen pois paikkakunnalta

Kiusaaminen

Muu harrastus

Sopeutumattomuus

Taloudellinen syy

Kiinnostuksen puute

Sopivan ryhmän puute

Kielitaito, kielimuuri

Kulttuurierot

Uskonto

Muu syy. Mikä?

11. Jos toiminnassanne ei ole ollut mukana maahanmuuttajia, mikä on ollut syynä?

kulttuurierot (uskonto, kielitaito)

alueella ei ole ollut maahanmuuttajia

mielipide-erot asiasta lippukunnassa

jäsenten rekrytointi ei ole ollut tarpeellista

Muu syy. Mikä?

12. Onko lippukunnassanne tietoisuutta maahanmuuttajista? esim. kulttuurien ja uskontojen eroista?

Kyllä

Ei

13. Onko lippukunnassanne tietoisuutta maahanmuuttajien sopeutumisesta Suomessa?

Kyllä

Ei

14. Kaipaatteko lisää tietoa maahanmuuttajista?

Kyllä
Ei

15. Mikä/mitkä seuraavista tukisi maahanmuuttajatoimintanne aloittamista parhaiten?

tietopaketti
koulutus
vertaistukiryhmä
yhteistyö alueen muiden lippukuntien kanssa
valmiiksi suunniteltu toiminta (-> esim sudarien mowgli)
mikä muu

16. Mitä olette muuttaneet/huomioineet toimintatavoissanne maahanmuuttajien tullessa mukaan toimintaan? Esim. partiolupaus, tyttöjen ja poikien yhteistoiminta, metsäretket, ilmoittautuminen.

Vuoden 2009 alussa Suomen Partiolaisilla alkoi Avoin Partio – hanke. Hankkeen tavoitteena on saada maahanmuuttajia mukaan partiotoimintaan ympäri Suomen. Tällä pyritään intergoimaan maahanmuuttajanuoria harrastustoimintaan. Hankkeen aikana järjestetään muutamia tapaamisia osallistuvien lippukuntien kanssa, lisäksi tuotetaan valmis maahanmuuttajien rekrytointipaketti. Yhteyttä lippukuntiin tullaan pitämään puhelimitse, sähköpostitse ja muutamien webropol kyselyiden avulla. Hankkeessa on mukana kaksi Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijaa, jotka tekevät opinnäytetyönsä hankkeen parissa.

17. Haluatteko mukaan Avoin partio- hankkeeseen?

Kyllä
Ei

18. Onko teillä mahdollista osallistua Partioasemalla järjestettäviin tapaamisiin Avoin Partio- hankkeeseen liittyen?

Kyllä
Ei

Kiitos vastauksestanne!

LIITE 2

Toinen Webropol – kysely

Hei Lippukuntasi toiminnassa on mukana maahanmuuttajia vuoden 2008 vuosiselosteen mukaan. Suomen Partiolaisissa selvitetään maahanmuuttajien rekrytointiin ja mukanaoloon liittyviä seikkoja, siksi lähestymme sinua. Vastauksia käsitellään nimettöminä ja niistä saatavaa tietoa käytetään maahanmuuttajatoiminnan kehittämiseen partiassa. Toivomme, että vastaat kyselyyn 20.9. mennessä. Avoimin terveisin Katriina Rauman ja Eeva Vajavaara

Kysymykset

- 1) Onko toiminnassanne yhä mukana maahanmuuttajia?
ei
kyllä
- 2) Miten maahanmuuttajat ovat löytäneet mukaan toimintaan? (esim. rekrytointin, ystävien, koulun kautta?)
- 3) Mikäli maahanmuuttajia ei ole enää toiminnassa, mitkä ovat olleet lopettamisen syyt?
- 4) Millaisia hyviä kokemuksia/käytäntöjä olette saaneet?
- 5) Millaisia haasteita olette kohdanneet?
- 6) Oletteko tehneet yhteistyötä mukaan tulleen maahanmuuttajan perheen kanssa?
ei
kyllä, millaisia
- 7) Oletteko tehneet yhteistyötä asian tiimoilta alueen muiden toimijoiden kanssa (esim. maahanmuuttajayhdistykset, kunta/kaupunki, koulut, vastaanotto-keskukset)? Millaista yhteistyötä olette tehneet?
- 8) Millaista apua/tukea johtajistonne on mahdollisesti tarvinnut maahanmuuttajien tullessa mukaan toimintaan? Onko koulutukselle ollut tarvetta?
- 9) Onko teillä kertoa vinkkejä tai terveisiä lippukunnille jotka yrittävät parhailaan aloittaa toimintaa maahanmuuttajien kanssa? Onko toiminnassa jotain erityistä mitä pitää osata huomioida?

LIITE 3

Haastattelu Partio- lehteen, Hanna Lange

1. Päällimmäiset tunnelmat rekrytoinnin suhteen?
2. Minkälainen oli koulun vastaanotto, jossa rekrytointitapahtuman järjestitte? Oliko jokin erityinen syy valita juuri ko. koulu? Oletteko tehneet koulun kanssa ennen yhteistyötä?
3. Miksi ja miten valitsitte käyttämänne rekrytointitavan?
4. Vaatiko rekrytointitapahtuma paljon valmisteluja?
5. Miten oma lippukuntasi on lähtenyt rekrytointitapahtumien järjestämiseen ja Avoin Partio- hankkeeseen mukaan? Oliko vaikea motivoida johtajistoja tekemään rekrytointia? Miten sen teit?
6. Onko lippukuntanne rekrytoinut ennen? Miten nyt tehty rekrytointi erosi aiemmasta?
7. Käyttitkö Avoin Partio hankkeen rekrytointivihkoa suunnittelussa? Oliko saadusta rekrytointivihosta hyötyä, millaista?
8. Olisitteko toivoneet vihkoon jotain lisää?

LIITE 4

Teemahaastattelu: Salla Väyrynen ja Anna Kolehmainen

- Mikä on ollut suurin syy projektin aloittamiselle?
- Kuinka helppoa on kehittää/ viedä eteenpäin tällaista mielipiteitä herättävää asiaa?
- Mikä on ollut vastaanotto tähän mennessä?
- Miten tällainen projekti viedään läpi piirijärjestössä?
 - Kuinka kauan tällaisen oletetaan kestävän?
- Mihin konkreettisiin asioihin rahaa käytetään ja kuinka se jakautuu?
- Mistä ja miten rahaa saadaan?
- Minkälaisia yhteistyökumppaneita tällaisessa tarvitaan?
- Minkälaisia yhteistyökumppaneita yleensä on?
- Käytetäänkö olemassa olevia yhteistyökumppaneita vain hankitaanko uusia?
- Miten vapaaehtoisten motivointi onnistuu, kun aiheeseen liittyy vahvoja negatiivisia/ positiivisia tunteita?
- Millaiset mahdollisuudet piirillä on vaikuttaa asiaan? Kun hanke on piirilähtöistä?
- Tukeutuvatko lippukunnat piiriin monikulttuurisissa asioissa?
- Onko piirillänne ollut aiemmin tarvetta tällaiselle projektille?
- Onko aiempia yrityksiä samankaltaiseen?
- Minkälaisia pidemmän tähtäimen suunnitelmia piirillä on asian tiimoilta? Mitä tämän projektin jälkeen tapahtuu?
- Minkälainen on yleinen ilmapiiri aihetta kohtaan?
- Luotatteko yhtä paljon opiskelijatöiden tuloksiin kuin esim. luottisten tekemisiin tutkimuksiin?

LIITE 5

Teemahaastattelu: Eeva Haataja

- Oletteko tietoisesti panostaneet maahanmuuttajien mukaan saamiseen?
- Kumpaan lippukunta lähtee helpommin mukaan, keskusjärjestön vai piirin projektiin?
- Onko ollut ongelmia maahanmuuttaja jäsenten kanssa?
- Onko hyviä kokemuksia maahanmuuttajajäsenistä?
- Minkälaisia ennakkoluuloja olette kohdanneet jäsenissänne tai heidän perheissään?
- Minkälainen ilmapiiri lippukunnassanne on kyseiselle aiheelle?
- Minkälainen on yleinen ilmapiiri aihetta kohtaan?
- Minkälaisen taustan omaavia maahanmuuttajia lippukunnassanne on ollut?
- Onko ollut eroa esim. ensimmäisen ja toisen polven maahanmuuttajassa?
- Oletteko havainneet rasismia?
- Ovatko maahanmuuttajat kertoneet kokeneensa syrjityksi tulemista lippukunnassanne?
- Oletteko joutuneet puuttumaan yksittäisten jäsenten käytökseen?
- Mitä olette huomanneet tai kuulleet maahanmuuttajan saaneen/ hyötynneen partiosta?
- Minkälaista yhteistyötä olette tehneet maahanmuuttajaperheiden kanssa?
- Onko yhteistyössä ollut jotain erityistä?
- Oletteko huomanneet maahanmuuttajajäsenessä muutoksia partion aloittamisen jälkeen? Esim. kielellinen kehitys, sopeutuminen, aktiivisuus, asenteet
- Oletteko huomanneet muissa jäsenissä muutoksia mamun mukaantulon jälkeen? (Esim. asenteet, aktiivisuus)
- Onko maahanmuuttajan sisaruksia tullut mukaan partiioon?
- Sanoisitteko suvaitsevaisuuden kasvaneen lippukunnassanne?
- Oletteko huomanneet muutoksia alueellanne? (Esim. sopeutuminen alueeseen, maahanmuuttajien ja valtaväestön yhteistoiminta)
- Kuinka paljon maahanmuuttajia on tullut lippukuntaanne hankkeen myötä?
- Kuinka paljon maahanmuuttajia on ollut lippukunnassanne ennestään?
- Mitä kautta maahanmuuttajat tulevat lippukuntaanne?
- Oletteko sopeuttaneet toimintaanne yksilön takia? (Esim. ruokavalio ja uskonto kysymykset.)
- Onko maahanmuuttajajäsen tarvinnut erityistä tukea/ apua partiota aloittaessaan?

- Onko johtajisto tarvinnut erityistä tukea/ apua maahanmuuttajan tullessa partioon?
- Ovatko lopettamisen syyt poikenneet valtaväestön syistä?