

Susanna Ormaa-Perälä

YHESSÄ LAHEN NUPASSA

Multikulturalismin toteutuminen Lahden nuorisopalveluiden nykytilassa

Opinnäytetyö
Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma (YAMK)

Marraskuu 2018



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tekijä	Tutkinto	Aika
Susanna Ormaa-Perälä	Yhteisöpedagogi (YAMK)	Marraskuu 2018
Opinnäytetyön nimi Yhessä Lahen nupassa Multikulturalismin toteutuminen Lahden nuorisopalveluiden nykytilassa		80 sivua 2 liitesivua
Toimeksiantaja Lahden kaupungin nuorisopalvelut		
Ohjaaja Laura Hokkanen, Virpi Rantanen		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyöni on kehittävä tutkimus, joka käsittelee multikulturalismin toteutumista Lahden nuorisopalveluiden nykytilassa. Opinnäytetyöni aiheen valinnan taustalla oli mielenkiinto kulttuurisen moninaisuuden lisääntymisestä Lahdessa sekä aiheen ajankohtaisuus. Lisäksi aiheen valintaa ja sen tarpeellisuutta vahvisti Lahden nuorisopalveluiden johdon pyyntö tutkia, miten työntekijät tukevat ja edistävät monikulttuuristen nuorten osallisuutta ja vaikutusmahdollisuuksia nuorisopalveluissa. Opinnäytetyön tarkoituksena on hyödyntää saatuja tutkimustuloksia laajemmin organisaatiossamme, mutta itse kehittämistoimet jäävät kuitenkin tämän tutkimuksen ulkopuolelle.</p> <p>Tutkimuskysymykseni ovat, kuinka multikulturalismin ajatus sopii Lahden nuorisopalveluiden nykytilaan ja millaisia haasteita sen toteutuminen vaatisi tulevaisuudessa. Näitä kysymyksiä pyritään selvittämään seuraavilla alakysymyksillä: Miten monikulttuuristen nuorten osallisuutta ja vaikutusmahdollisuuksia edistetään palveluissamme? Miten monikulttuuristen nuorten kielen ja kulttuurin säilyttämisen tukemista edistetään palveluissamme? Miten kulttuuristen vähemmistöjen erityiskohteluun suhtaudutaan palveluissamme? Millaisia asenteita työntekijöillämme on suhteessa multikulturalismiin?</p> <p>Haastattelin opinnäytetyötäni varten alueellisten palveluiden viittä operatiivisen tason työntekijää heidän näkemyksistään ja kokemuksistaan monikulttuurisesta nuorisotyöstä Lahden nuorisopalveluissa.</p> <p>Tutkimustulokset puoltavat sitä ajatusta, että kaipaamme monikulttuurisuuden ymmärtämiseksi ja monikulttuuristen nuorten osallisuuden lisäämiseksi yhteistä toimintamallia ja yhteisesti sovittua työtettä. Samanlaiset tavat toimia ja suhtautua monikulttuuriin nuoriin tuovat selkänöjää ja tukea työntekijöille, jotka toimivat haasteellisissa kohtaamistilanteissa. Tämä vaatii johdolta linjausta ja foorumien rakentamista yhteiselle puheelle, kuinka kehitämme monikulttuurista kohtaamisen osaamista organisaatiossamme. Työskentelyä auttaisi selkeä koordinaatio, yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelman jalkauttaminen ja toimeenpano organisaatiossamme. Toimenpide-ehdotuksia laadittaessa on tärkeä muistaa, että tavoitteet on laadittu realistisiksi, riittävät aika- ja henkilöresurssit huomioiden, jotta niistä tulee käytännössä toimivia ja toteutettavissa olevia toimintatapoja.</p>		
Asiasanat Monikulttuurisuus, yhdenvertaisuus, akkulturaatio, kotoutuminen		

<p>Author (authors) Susanna Ormaa-Perälä</p>	<p>Degree Master's degree in Civic Activities and Youth Work, Master of Humanities</p>	<p>Time November 2018</p>
<p>Thesis title Together in Nupa Lahti The realization of multiculturalism in Lahti City Youth Services in its current state</p>		<p>80 pages 2 pages of appendices</p>
<p>Commissioned by Lahti City Youth Services</p>		
<p>Supervisor Laura Hokkanen, Virpi Rantanen</p>		
<p>Abstract</p> <p>This Master's thesis is a research about the realization of multiculturalism in Lahti City Youth Services, Finland. The questions of the research are: How does the idea of multiculturalism fit into the current state of Lahti City Youth Services and what kind of challenges will its implementation face in the future. Further questions are: How are the participation and the influence opportunities of multicultural youth promoted in the services? How are the services promoting the preservation of the language and culture of the multicultural youth? How is the special treatment of the cultural minorities experienced? What kind of attitudes do the employees have concerning multiculturalism?</p> <p>Five employees of regional services at operational level were interviewed about their views and experiences of multicultural youth work in Lahti City Youth Services.</p> <p>The results of this research support the idea that a common operating model and a transparent approach to work needs to be created. The common codes of conduct and attitudes towards multicultural youth support the employees who face challenging situations. This requires a forum for discussion and also policy decisions of the management about the development of skills of multicultural encounters. Clear of co-ordination, equality and putting the equality plan into action in the organization would help. When planning the policy it is important to make the goals realistic and take the resource requirements into consideration in order to make the policy functional.</p>		
<p>Keywords multiculturalism, equality, acculturation, integration</p>		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TUTKIMUKSEN TAUSTAA	8
2.1	Lahden nuorisopalvelut.....	8
2.2	Monikulttuurinen nuorisotyö Lahden nuorisopalveluissa.....	11
2.3	Monikulttuuriset nuoret ja monikulttuurinen nuorisotyö	13
3	MULTIKULTURALISMI.....	16
3.1	Multikulturalismi – monikulttuurisuuden politiikka.....	16
3.2	Akkulturaatioteoria moninaisuuden tulkinnassa	20
3.3	Multikulturalismin toteutuminen.....	24
3.4	Kotouttaminen ja kotoutumisen osatekijät	27
3.5	Yhdenvertaisuus	31
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	33
4.1	Tutkimustehtävä	33
4.2	Tutkimusetiikka	35
4.3	Laadullinen tutkimus ja teemahaastattelun toteutus	36
4.4	Aineiston analyysimenetelmä	38
5	MULTIKULTURALISMI LAHDEN NUORISOPALVELUISSA	42
5.1	Kielen ja kulttuurin säilyttämisen tukeminen	42
5.2	Kulttuuristen vähemmistöjen erityiskohtelu	47
5.3	Monikulttuuristen nuorten osallisuuden tukeminen	50
5.4	Työntekijöiden asenteet monikulttuurisuutta kohtaan	59
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	66
	LÄHTEET.....	73
	KUVALUETTELO	80
	LIITTEET	

Liite 1. Teemahaastattelukysymykset

1 JOHDANTO

Nykypäivän globaali muuttoliike koskettaa etenkin lapsia ja nuoria. Maapallolla on nuoria enemmän kuin koskaan ennen ja nuori ikäpolvi kuuluu aktiivisimpiin muuttajiin niin maiden sisäistä kuin maiden ja maanosien välistä muuttoa tarkasteltaessa. Suomeen vuonna 2017 tulleesta 32 476 turvapaikanhakijasta yli 80 prosenttia oli Maahanmuuttoviraston mukaan alle 35-vuotiaita. (Honkasalo ym. 2017, 7.)

Maahanmuutosta ja monikulttuurisuudesta on käyty vilkasta keskustelua niin poliittisesti kuin kansalaistasollakin vuodesta 2015 alkaen. Maahanmuuton lisääntyminen ja kulttuurinen monimuotoistuminen on nähty niin uhkana kuin mahdollisuutenakin. Keskusteluissa korostuvat kulttuuriseen ja uskonnolliseen monimuotoisuuteen liittyvät näkökulmat sekä maahanmuuton kustannuksiin ja tuottavuuteen liittyvät asiat. Sen sijaan keskustelua siitä, minkälaista tukea ja palveluja maahanmuuttajataustaiset kokevat tarvitsevänsä, ei juurikaan julkisuudessa ole käyty. Se miten palveluissamme kohdataan maahanmuuttajataustaisia ja miten heidän tarpeisiinsa vastataan, on ollut sitäkin vähemmän esillä. Kohtaamiset ja niissä tapahtuvat merkitystenannot voivat vahvistaa tai vaikeuttaa osallisuutta ja toimijuutta. (Hiitola ym. 2018, 6.)

Kivijärvi (2012, 299) toteaa, että jatkuvasti lisääntyvä kulttuurinen moninaisuus on yksi yhteiskunnallisista muutoksista, joihin myös kunnallisen nuorisotyön odotetaan vastaavan. Aikaisemmassa tutkimuksessa monikulttuurisuuden huomiointi nuorisotyössä on näyttäytynyt lähinnä yksinäisenä puurtamisena. Nopeasti muuttuviin toimintaympäristöihin reagoivat nuorisotyöntekijät ovat usein jääneet vaille työyhteisön ja organisaation tukea. Monikulttuurisuuteen liittyvä tieto ja osaaminen on ajateltu jäävän vain yksittäisten henkilöiden pääomaksi. Tästä johtuen luodut menetelmät ja toimintamallit eivät ole levinneet nuorisotoimien sisällä tai ulkopuolelle.

Opinnäytetyöni aiheen valinnan taustalla oli mielenkiinto kulttuurisen moninaisuuden lisääntymiseen Lahdessa sekä aiheen ajankohtaisuus. Lisäksi aiheen valintaa ja sen tarpeellisuutta vahvisti Lahden nuorisopalveluiden johdon pyyntö tutkia, miten työntekijöidemme toimesta tuetaan ja edistetään monikulttuuristen nuorten osallisuutta ja vaikutusmahdollisuuksia palveluissamme.

Onko Lahden nuorisopalveluiden organisaatiossa edelleen niin, kuin Kivijärvi väittää (2012, 299), että monikulttuurisuuteen liittyvä tieto ja taito ovat vain joidenkin yksittäisten työntekijöiden varassa, vai onko monikulttuurisuuteen liittyvät kohtaamiset ja käytännöt sekä tavat toimia yhteneväiset ja yhdessä sovitut?

Kun monikulttuurisuudesta puhutaan väestöllisenä tosiasiana, tarkoitetaan sillä yhteiskunnan kulttuurista ja etnistä monimuotoisuutta. Yhteiskunnassa puhutaan erilaisia kieliä, noudatetaan erilaisia tapoja ja traditioita, harjoitetaan monenlaisia uskontoja sekä meillä on erilaisia näkemyksiä hyvästä elämästä. Monikulttuurisessa yhteiskunnassa sen jäsenet ovat syntyneet eri maissa ja heidän taustansa on muualla. Monikulttuurisuuden käsitettä käytetään usein poliittisessa ja ideologisessa mielessä. Tällöin sillä viitataan sellaiseen ajatteluun ja poliittiseen tapaan toimia, jossa yhteiskunta tunnustaa sen sisältämän kulttuurisen ja etnisen monimuotoisuuden sekä arvostaa sitä ja tukee sen säilyttämistä monin erilaisin keinoin. Tällaista tapaa ajatella voisi kutsua selvyiden vuoksi multikulturalismiksi. (Saukkonen 2013, 115.)

Multikulturalismi on opinnäytetyöni keskeinen käsite, jonka kautta peilaan Lahden nuorisopalveluiden monikulttuurisuuden tukemiseen liittyviä käytänteitä. Valitsin multikulturalismin keskeiseksi käsitteeksi, koska minua puhuttelee multikulturalismin ydinajatus kotoutumisen kaksisuuntaisuudesta. Saukkosen mukaan (2015, 87) sopeutuminen uusiin olosuhteisiin ei koske ainoastaan maahanmuuttajia, vaan se on kaksisuuntainen prosessi, jossa myös kantaväestön tulisi sopeutua elämään etnisesti ja kulttuurillisesti monimuotoisessa yhteiskunnassa. Kysymyksessä on vuorovaikutusprosessi, jossa ryhmät ja yksilöt ovat läheisessä vuorovaikutuksessa keskenään rakentaen yhdessä uudenlaista kulttuurillisesti- ja kielellisesti monimuotoista yhteiskuntaa.

Monikulttuurinen nuorisotyö voidaan tulkita ainakin kahdella tavalla. Sitä voidaan pitää erillisenä nuorisotyön osa-alueena ja työmuotona, jolla on omat tavoitteensa ja erikoistuneet työntekijänsä sekä erityiset menetelmät. Toisaalta monikulttuurinen nuorisotyö voidaan nähdä myös koko nuorisotyön kentän läpäisevänä ja kaikkia nuorisotyöntekijöitä koskevana yleisenä suhtautumistapana ja työotteena. (Nieminen 2013, 296.) Tähän Niemisen jälkimmäiseen tulkintaan olen itse päätenyt. Monikulttuurinen nuorisotyö on edelleen liiaksi vain

harvojen työntekijöiden osaamisen ja mielenkiinnon kohteena, vaikka Suomi monikulttuuristuu koko ajan. Yhdyn Kivijärven (2012, 305) näkemyksen, jossa todetaan, että koko nuorta sukupolvea tulisi tukea monikulttuuriseen yhteiskuntaan kasvamisessa ja siihen kiinnittymisessä.

Tutkimuskysymykseni ovat, kuinka multikulturalismin ajatus sopii Lahden nuorisopalveluiden nykytilaan ja millaisia haasteita sen toteutuminen vaatisi tulevaisuudessa. Opinnäytetyöni on kehittävä tutkimus, jonka tarkoituksena on tuottaa tietoa kulttuurisen moninaisuuden tukemisen toteutumisesta Lahden nuorisopalveluissa. Tarkoituksena on myös hyödyntää saatuja tutkimustuloksia laajemmin organisaatiossamme ja kehittää monikulttuuristen nuorten osallisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia sekä mahdollisesti löytää yhtenäisempi arvopohja ja tapa toimia monikulttuuristen nuorten parissa. Itse kehittämistoimet jäävät kuitenkin tämän tutkimuksen ulkopuolelle.

Haastattelin opinnäytetyötäni varten alueellisten palveluiden viittä operatiivisen tason työntekijää heidän näkemyksistään ja kokemuksistaan monikulttuurisesta nuorisotyöstä Lahden nuorisopalveluissa. Valitsin haastateltaviksi alueellisten palveluiden nuorisotyöntekijöitä, koska heidän palveluihinsa voi tulla kuka tahansa ja siten ne ovat aidosti matalankynnyksen palveluja. Jätin tietoisesti haastateltavista pois työllisyys- ja erityispalveluiden työntekijät. Näihin palveluihin nuoret tulevat niin sanotusti tietty asia edellä, kuten työllistymisen tarve, koulutukseen- ja uravalintaan liittyvät kysymykset tai psykososiaaliset tukitarpeet. Lisäksi jätin haastateltavista pois myös Multi-Cultin työntekijät. Multi-Culti on Lahden nuorisopalveluiden hallinnoima monikulttuurikeskus, jonka toiminnan tavoitteena on lähtökohtaisesti rakentaa yhdenvertaista ja moninaisuutta arvostavaa Päijät-Hämettä.

Kuulun itse tätä kirjoittaessani työllisyys- ja erityispalveluihin toimien siellä työpajojen lähiesimiehenä. Myös siksi koen, että haastatelllessani muiden yksiköiden työntekijöitä pystyn paremmin pysymään neutraalina ja objektiivisena tutkijana. Tavoitteena on myös saada tietoa muista yksiköistä, kuinka me voimme nuorten työllisyyspalveluissa jatkossa tukea ja edistää monikulttuuristen nuorten osallisuuden ja vaikuttamisen kokemuksia ja tukea heitä oman

kielen- ja kulttuurin säilyttämiseksi. Toistaiseksi palveluissamme on melko vähän juuri maahan muuttaneita, monikulttuurisia nuoria, koska työllistämistoi- met vaativat työttömyysstatuksen, kansalaisuuden ja turvapaikkapäätöksen.

Maahanmuutajataustaisten nuorten ja nuorisotyön kohtaamisen tarkastelu Lahden nuorisopalveluissa on tämän hetken globaalissa ja paikallisessa tilan- teessa tärkeää, koska muuttoliike todennäköisesti vain lisääntyy seuraavina vuosikymmeninä. Täten palvelujärjestelmien on kyettävä vastaamaan moni- taustaisten ihmisten tarpeisiin. Hiitolan ym. (2018, 235) mukaan myös kansa- laissuomalaisuus on moninaistumassa ja palvelujärjestelmässä on kehitettävä työtapoja, jotta kaikki ihmiset voivat tuntea kuuluvansa yhteiskuntaan. Erilais- ten työtapojen ja -käytänteiden kehittäminen on ajankohtaista ja siinä on tär- keää huomioida sekä ottaa mukaan palveluiden käyttäjien ja yhteisöjen tieto ja kokemukset.

Monikulttuurisuus ja siihen liittyvä käsitemaailma on hyvin kirjava, vaikeasti hahmotettava ja monimerkityksellinen. Käsitteet tuntuvat käyttäytyvän saip- puan tavoin. Niistä on vaikea saada kiinni ruohonjuuritason työtä kehitettäessä ja käsitteitä sovellettaessa. Täsmällisiä, yleisesti hyväksyttäviä termejä ei tunnu löytyvän. Siksi olen joutunut pohtimaan huolellisesti käyttämiäni käsit- teitä ja pyrin aukikirjoittamaan ne tarkasti, sekä perustelevaan valintani. Olen tietoisesti valinnut multikulturalismin lisäksi keskeiseksi käsitteeksi monikult- tuurisen nuorisotyön. Honkasalo & Souto (2008, 115) korostavat, että moni- kulttuurinen nuorisotyö ei ole pelkästään nuorisotyötä maahanmuuttajain nuor- ten parissa, vaan se kohdistuu myös sellaisiin nuoriin, jotka ovat asuneet Suo- messa jo pitkään sekä suomalaisnuoriin ja heidän tapojensa tukemiseen mo- nikulttuurisessa yhteiskunnassa.

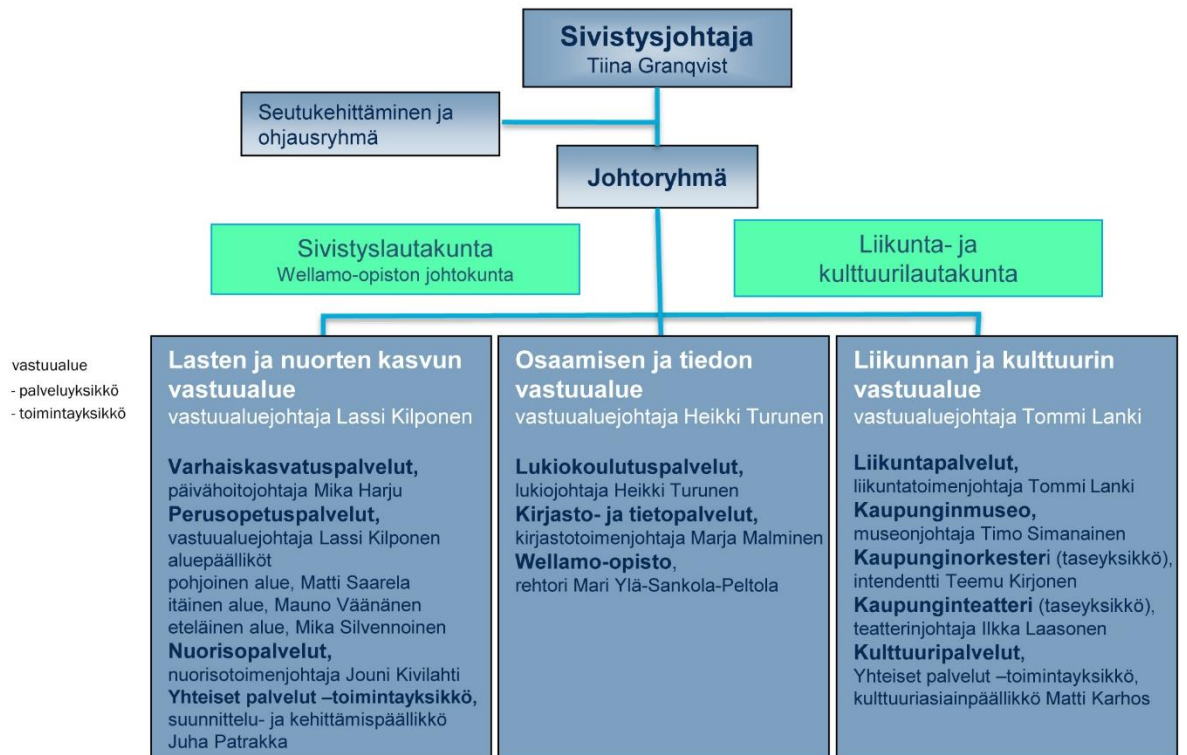
2 TUTKIMUKSEN TAUSTAA

2.1 Lahden nuorisopalvelut

Lahden kaupungin organisaatio uudistui kesäkuussa 2017, jolloin sosiaali- ja terveystalvet irtaantuivat Lahden kaupungin organisaatiosta. Lahden kau- pungin organisaatio perustuu nykyään palvelualueisiin ja siellä työskentelee noin 3 800 ammattilaista. Nuorisopalvelut kuuluvat Lasten ja nuorten kasvun

vastuualueeseen. Tämä vastuualue vastaa opetus-, kasvatus, -liikunta- ja kulttuuripalvelujen järjestämisestä ja kehittämisestä Lahdessa. (Lahden kaupunki 2017.) Kuvassa 1 on kuvattu sivistyksen palvelualueen organisaatiokaavio, jossa nuorisopalvelut ovat osa Lasten ja nuorten kasvun vastuualueetta.

Sivistyksen palvelualue, vastuualue- ja yksikköjohtajat 1.6.2017



Kuva1. Lahden sivistyksen palvelualueen organisaatiokaavio 2017.

Nuorisopalveluissa työskentelee hiukan yli 100 työntekijää, joista vakituisia työntekijöitä on 64, määräaikaisia työntekijöitä 20 ja tuntityöntekijöitä 20. Vuonna 2017 Nuorisopalveluilla oli 227 114 osallistuja- ja asiakaskäyntikertaa. (Lahden kaupunki s.a.) Nuorisopalveluiden palvelu tarjonnassa on pyritty huomioimaan nuoruuden eri vaiheet sekä eri-ikäisten nuorten tarpeet ja toiveet. Nuorisopalvelut järjestää tekemistä vapaa-ajalle ja kasvattavat yhteisöllisyyttä koulussa sekä tukee työelämän alkutaipaleella ja auttaa haastavissa elämäntilanteissa. Lisäksi nuorisopalvelut tukee nuorten mahdollisuuksia nähdä maailmaa ja saada kansainvälisiä kokemuksia. Nuorisopalveluilla on myös erilaisia ajankohtaisia kehittämishankkeita, joista esimerkkinä ovat Kansainvälinen-verkosto, Yhessä Lahessa -hanke, K16-hanke ja Digihaaste. (Lahden nuorisopalvelut 2017c.)

Lahden nuorisopalveluilla on nuorisotalotoimintaa kuudessa eri nuorisotalossa sekä Nuorten tila Tripla, joka toimii kauppakeskusympäristössä. Lisäksi nuorisopalveluissa tehdään koulunuorisotyötä kahdeksalla yläkoululla. Nuorten työllisyyspalvelut -yksikössä tarjotaan monipuolisia työ- ja kokeilumahdollisuuksia. Sen kautta voi päästä työkokeiluun tai palkkatuettuun työhön kahdeksalle eri alan omalle työpajalle, yrityksiin, yhdistyksiin tai kaupungin eri toimipisteisiin. Ohjaamo Lahdessa on kaikki keskeiset työhön tai työhön ja opiskeluun liittyvät, nuorille aikuisille suunnatut palvelut. Nuorten tukipalvelut, Domino toimii nuorten tukena monenlaisissa, usein varsin haastavissa elämäntilanteissa. Starttivalmennuksessa nuoret harjoittelevat arkielämän perustaitoja ja pohtivat tulevaisuuden suunnitelmia. Etsivät nuorisotyöntekijät kohtaavat nuoria vaihtuvissa ympäristöissä ja ratkovat esimerkiksi asumiseen, kouluttamiseen tai toimeentuloon liittyviä pulmia yhdessä nuoren kanssa. (Lahden nuorisopalvelut 2017c.)

Nuorisopalveluiden johtoryhmään kuuluvat nuorisotoimenjohtaja, palvelupäälliköt, suunnittelija sekä viestinnän ja henkilöstön edustajat. Johtoryhmä seuraa nuorisopalveluiden tavoitteiden toteutumista ja käsittelee ajankohtaisia asioita. Nuorisopalveluilla on myös perustettu toiminnan kehittämisen tueksi neljä tiimiä: Innoksi, Tiedoksi, Tripla ja Tueksi. Tiimit toimivat oman tehtäväalueensa kehittäjinä. Tiimeissä koostuvat nuorisopalveluiden eri yksiköissä työskentelevistä työntekijöistä. (Nuorisopalvelut 2017a.)

Nuorisopalveluiden työtä ohjaavat Lahden kaupungin ja sivistystoimialan kehittämisohjelmat ja niistä johdettu nuorisopalveluiden kehittämisohjelma 2013–2018. Kehittämisohjelmassa on määritelty lahtelaisen nuorisotyön arvopohja, toiminta-ajatus, strategiset päämäärät ja visio. Keskeisille menestystekijöille määritellään yksityiskohtaiset tavoitteet aina kaksivuotiskausiksi. Tavoitteet määritellään koko organisaatiota, toimintayksiköitä sekä toimipisteitä koskeviksi. Kahden vuoden jaksolle määritellyt tavoitteet ohjaavat talousarviosuunnittelua ja jäsentävät myös koko organisaation toimintaa. (Nuorisopalvelut 2017a.)

2.2 Monikulttuurinen nuorisotyö Lahden nuorisopalveluissa

Lahden nuorisopalveluissa tehdään kansainvälistä ja monikulttuurista nuorisotyötä ja sitä edistäviä toimenpiteitä, joista esimerkkeinä ovat vapaaehtoistyö ja nuorisovaihto. Nuorisopalveluista lähetetään kansainvälisestä kokemuksesta kiinnostuneita nuoria maailmalle Euroopan Unionin Erasmus+ -ohjelman tuella. Yksittäiset nuoret voivat päästä ulkomaille vapaaehtoistöihin ja kokonaisilla ryhmillä on mahdollisuus osallistua nuorisovaihtoihin eli kansainvälisiin nuorisoryhmien tapaamisiin. Nuorisopalvelut toimivat vastavuoroisesti isäntänä ulkomailta Lahteen saman ohjelman kautta saapuville nuorille. (Lahden nuorisopalvelut, 2017c.)

Lahden nuorisopalvelut osallistuu nuorten kanssa Lahden pohjoismaisten ystävyyskaupunkien Nordiska venno veckan -kulttuuriviikolle. Viikko järjestetään vuorovuosin yhdessä viidestä kaupungista. Nuorten ja nuorisonohjaajien lisäksi matkalla on mukana myös poliitikko- ja virkamiesedustus. (Lahden nuorisopalvelut 2017c.)

Vuonna 2017 alkanut Yhessä Lahessa -hanke on suunnattu vihapuhetta ja syrjintää vastaan. Keskeisessä roolissa on eritaustaisten nuorten muodostama foorumi, jonka avulla lisätään nuorten tietoisuutta ja ymmärrystä yhdenvertaisuudesta sekä ihmisoikeuksista. Foorumin jäsenet toimivat yhdenvertaisuutta edistävissä yläkouluikäisille järjestettävissä teematapahtumissa. Hankkeen puitteissa järjestetään myös nuorisotyön ammattilaisille ja opettajille suunnattuja koulutuksia. Hanke on opetus- ja kulttuuriministeriön tukema. (Lahden nuorisopalvelut, 2017c.) Yhessä Lahessa -hanke on järjestänyt joulukuusta 2017 alkaen ammattilaisten lyhyitä ”Ilmiökahvit” aamukahvitalaisuuksia, jolla pyritään tukemaan henkilöstön osaamista työssä kohdatuista ajankohtaisista ilmiöistä. Aamukahvien äärellä on mahdollisuus päästä keskustelemaan yhdenvertaisuusteemaan linkittyvistä asioista, jotka pohjautuvat usein kokemusasiantuntijoiden alustuksiin. Tilaisuuksien aiheet on suunniteltu nuorisopalveluiden työmuotokohtaisten alkukartoitusten pohjalta, jotka toteutettiin syksyllä 2017 sekä henkilökunnalle tehdyn jatkokyselyn pohjalta, joka toteutettiin kesällä 2018. Useat henkilökunnalta nousseet toiveet käsittelivät maahanmuuttajanuorten arkea ja kotoutumiseen liittyviä aiheita. Näihin toiveisiin on vastattu teemoilla: ”Nuorena kahden kulttuurin välissä”, ”Nuorten islam”,

”Suomi afganistanilaisin silmin”, ”Kun rasismikortti vilahtaa” sekä ”Syrjintään puuttumisen ohjeistus nuorisotyössä”. Kyse ei ole koulutuksesta, vaan vuorovaikutuksellisesta tuokiosta, jonka sisältö muotoutuu osanottajien osallistumisen myötä. (Pajulahti 2018.)

Monikulttuurikeskus, Multi-Cultin toiminnan tavoitteena on erilaisten ihmisten yhteisen tekemisen avulla rakentaa yhdenvertaista, moninaisuutta arvostavaa Päijät-Hämettä. Multi-Cultissa ei ole ikärajoja tai muita pääsyvaatimuksia. Mukaan pääsee osallistumalla jo olemassa olevaan toimintaan tai ryhtymällä itse vapaaehtoistoimijaksi. (Lahden nuorisopalvelut, 2017c.)

Moninaisuuden ja yhdenvertaisuuden teemoja on työstetty Nuortentila Triplassa kauppakeskusnuorisotyössä, Ilmiökahveilla sekä yksittäisillä koulutuksilla. Triplassa ja osassa muitakin nuorisotiloja nuoret kohtaavat luontevasti erilaisuutta osana tilan toimintakulttuuria. Nuorilla on mahdollisuus kyseenalaistaa sekä käsitellä omia ennakkoluulojaan turvallisessa ympäristössä. (Immonen & Saraskari 2017, 14.)

Yhdenvertaisuuslain (30.12.1325/ 2014.) viidennn pykälän mukaan viranomaisella on velvollisuus edistää yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tätä silmällä pitäen Lahden nuorisopalveluissa on laadittu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, joka on toimintaa ohjaava asiakirja. Suunnitelma on voimassa vuosina 2017- 2019. Tasa-arvossuunnitelma on osa Lahden nuorisopalveluiden kehittämisohjelmaa. Suunnitelman laati opinnäytetyöpohjalta henkilöstöstä nimetty työryhmä, joka teki ehdotuksen suunnitelman sisällöstä ja toimenpiteistä. Suunnitelman osana on teetetty kysely henkilöstölle ja sen tavoitteet on nostettu kyselyn tuloksista. Suunnitelma sisältää konkreettisia toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi Lahden nuorisopalveluissa. Suunnitelmassa on tietoa myös syrjinnän eri muodoista, niihin puuttumisesta ja syrjinnän ennaltaehkäisystä. Mukana on myös tietoa yhdenvertaisuuslain sekä naisten ja miesten tasa-arvolain sisällöistä. Suunnitelma hyväksyttiin 1.2.2017 nuorisopalveluiden johtoryhmän kokouksessa. (Lahden nuorisopalvelut 2017c.)

2.3 Monikulttuuriset nuoret ja monikulttuurinen nuorisotyö

Monikulttuuristuminen on keskeinen osa nuoren sukupolven arkea Suomessa. Monikulttuurisuuteen liittyvien ilmiöiden tarkastelu on rajoittunut kuitenkin suomalaisessa nuorisotutkimuksessa niihin tutkimuksiin, joissa kulttuurierot, rasismi tai suomalaisuus on otettu tutkimuksen lähtökohdaksi. (Souto 2011, 198.)

Monikulttuurisuus on termi, jonka sisältö on täsmentymättä. Se on kiistanalainen, häilyvä käsite ja sen merkitys muuttuu kontekstin mukaan. Monikulttuurisuus sisältää haastavia kysymyksiä, joihin ei löydy vastauksia. Häilyvyys on termin vahvuus ja heikkous samanaikaisesti. Sen häilyvyydestä voidaan keskustella alati ja siitä seuraavat käytännöt voidaan kyseenalaistaa ja sen pohjalta voidaan etsiä taas uusia määritelmiä. Toisaalta monikulttuurisuustermiä voidaan käyttää joustavasti, kun halutaan tukea omia argumentteja ja ajaa omaa asiaa. (Honkasalo 2011, 226.)

Monikulttuuriset nuoret ovat kattokäsite, jolla viitataan Suomessa syntyneisiin nuoriin, joiden vanhemmista ainakin toinen on syntynyt muualla kuin Suomessa, lapsena tai nuorena Suomeen muuttaneisiin ja adoption kautta Suomeen muuttaneisiin. Lisäksi monikulttuurisiin nuoriin kuuluvat perinteisiin kansallisiin vähemmistöihin kuuluvat nuoret kuten romanit ja saamelaiset. Maahanmuuttajanuoriksi kutsutaan niitä, jotka ovat itse syntyneet muualla kuin Suomessa ja joilla on omakohtaisia kokemuksia maahanmuutosta. Suurimmat maahanmuuttajaryhmät Suomessa ovat ruotsalaiset, venäläiset, virolaiset, entisen Jugoslavian alueelta tulleet ja somalialaiset. Monikulttuurisen nuoren määritelmällä pyritään laajentamaan maahanmuuttajanuoren kategoriaa ja korostamaan monikulttuurisen taustan koskettavan hyvin heterogeenista joukkoa ja moninaisia henkilökohtaisia kokemuksia sekä sosiaalisia asemia suomalaisessa yhteiskunnassa. (Pyykkönen 2017, 6-7.)

Monikulttuurinen nuorisotyö on laaja käsite. Se sisältää monikulttuurisen työn tavoitteellisen, rakenteellisen sekä toiminnallisen ulottuvuuden. Monikulttuurisella nuorisotyöllä tarkoitetaan nuorisotyötä, jonka kohteena on useaa etnistä alkuperää edustavia nuoria. Tausta-ajatuksena tässä on, että monikulttuurisessa nuorisotyössä etniseltä identiteetiltään erilaiset nuoret tai nuorten ryhmät ovat vuorovaikutuksessa keskenään. Kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen

tavoitteena on avoimen suomalaisen yhteiskunnan rakentaminen. (Nieminen 2013, 296-297.)

Honkasalo & Souto (2008, 115) korostavat, että monikulttuurinen nuorisotyö ei ole pelkästään nuorisotyötä maahanmuuttajanuorten parissa, vaan se kohdistuu myös sellaisiin nuoriin, jotka ovat asuneet Suomessa jo pitkään sekä suomalaisnuoriin ja heidän tapojensa tukemiseen monikulttuurisessa yhteiskunnassa.

Monikulttuurisuus rohkaisee myös nuorisotyöntekijöitä päivittämään osaamistaan sekä hallinnon alalla että operatiivisessa työssä. Osaamista vaaditaan kulttuurisen tiedon saralla, omien toimintatapojen ja menetelmien asenteiden arvioimisessa sekä erityisesti valmiutta muuttaa totuttuja lähtökotia työssä, työkäytäntöjä ja -ympäristöjä. Tutkimushankkeissa on todettu, että nuorisotyössä on paljon uutta arjen tietoa monikulttuurisuudesta, joka ei ole hallinnon tiedossa. Kuntien ja toimipisteiden välillä hiljainen tieto ja kokemukset tulisi jakaa ja käsitellä yhteisesti, jotta yhtenäiset monikulttuurisuuden haasteet tulisi nähdä. Näin edistettäisiin myös nuorisotyön ammattilaisten keskinäistä avoimuutta. (Harinen ym. 2009, 14.)

Monikulttuurinen ohjaus tarkoittaa nuorisotyöntekijän ja nuoren tai nuorten ryhmän välistä vuorovaikutussuhdetta, jonka tarkoituksena on tukea muun muassa maahanmuuttajataustaisten nuorten kotoutumista ja lisätä nuorten keskinäistä suvaitsevaisuutta. Nuorisotyön ydintä ovat ohjaukselliset keskustelut ja toimet nuorisotoiminnan arjessa sekä arjen esiin tuomissa elämän kysymyksissä. (Nieminen 2013, 297-298.)

Monikulttuurisen nuorisotyön haasteisiin voidaan lukea se, että monikulttuurinen ohjaus suomalaisessa nuorisotyössä on verrattain uusi asia ja siten toiminnan kehittämisessä riittää työtä usealla saralla. Keskeisiä kehittämishaasteita toiminnan kannalta ovat kaikkien nuorisotyöntekijöiden sitoutuminen monikulttuurisen nuorisotyön työtapaan ja -otteeseen sekä maahanmuuttajataustaisten ohjaajien lukumäärään lisääminen. Eri kulttuuriryhmien välisen yhteistoiminnan merkitys on laajasti tunnustettu, mutta siitä huolimatta vähemmistöryhmiin ja kantaväestöön kuuluvien nuorten vuorovaikutuksen synnyttäminen on yhä haasteellista. Nuoret ovat raportoineet erilaisista esteistä, joita ovat esimerkiksi se, että tieto nuorisotyön toimintamahdollisuuksista ei saavuta

heitä ja toimintoihin mukaan tuleminen ilman kaveriverkostoa koetaan vaikeaksi. Lisäksi omakohtaiset kokemukset syrjinnästä vaikeuttavat osallistumista ja taloudelliset resurssit hankaloittavat maksullisiin harrastuksiin osallistumista. (Nieminen 2013, 304.)

Yhdenvertaisuuden merkitys tiedostetaan nuorisotyössä jo melko hyvin, mutta sen käytännön edistämisessä on vielä paljon töitä. Nuorisotyön periaatteellinen avoimuus ei sinänsä takaa nuorten yhdenvertaisuutta, vaan toimintaa tulee tarvittaessa myös kohdentaa. Täten eri ryhmille viestitetään, että he ovat tervetulleita mukaan toimintaan. Monikulttuurisille nuorille suunnattu erityistuki ei aina ole ongelmaton, koska joidenkin ryhmien erityiskohtelu voi aiheuttaa kantaväestöön kuuluvien henkilöiden keskuudessa epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia ja niistä välittäessä ohjaaja saattaa vetäytyä vastuusta. Eriytettyä toimintaa nuorisotoiminnassa voidaan myös pitää erityisoikeutena, joka haastaa nuorten keskinäistä tasa-arvoa. Monikulttuurisen ohjauksen kehittäminen vaatii nuorisotyössä työntekijöiden tietoista työtteen ja suhtautumistavan syventämistä, siten monikulttuurisen ohjauksen tavoitteet ja periaatteet voidaan viedä entistä paremmin käytäntöön. (Nieminen 2013, 305.)

Nykyään kunnat ja nuorisojärjestöt ja -yhdistykset pitävät monikulttuurisuutta merkittävänä nuorisotyön osana. Nämä tahot ovat sitä mieltä, että monikulttuurisuutta ei ole huomioitu riittävällä tavalla toistaiseksi suomalaisessa nuorisotyössä. (Pyykkönen & Saukkonen 2009, 114.)

Monikulttuurisia käytäntöjä tarvitaan ja niitä tulee myös kehittää, jotta nuorten yhdenvertainen osallistuminen vapaa-ajan palveluihin toteutuisi ja ovet avautuisivat tasavertaisesti kansalaisvaikuttamiseen sekä ystävyysuhteiden solmiminen ja ylläpitäminen olisi mahdollista. Nuorten vapaa-aika muuttuu muotoon niin kuin nuorisokulttuuritkin, sosiaalisen eriarvoisuuden muodot, nuorisotyö ja nuoriin kohdistuvat odotukset yhteiskunnalta. Monikulttuurisuuden osalta emme ole saavuttaneet maaliviivaa, joka todistaisi, että kaikki tarpeellinen on tehty. Monikulttuurisuus on käsitteenä suhteellinen ja sen muoto ja tarkoitus tulee jatkossa arvioida uudelleen tilanteiden muuttuessa. (Honkasalo 2011, 227-228.)

3 MULTIKULTURALISMI

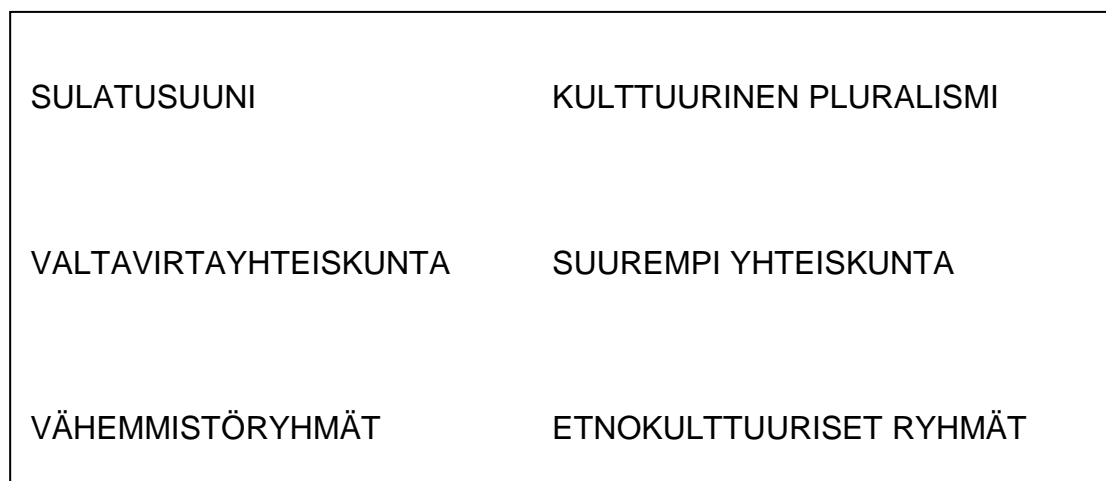
3.1 Multikulturalismi – monikulttuurisuuden politiikka

Puhuttaessa monikulttuurisuudesta väestöllisenä tosiasiana tarkoitetaan sillä yhteiskunnan kulttuurista ja etnistä monimuotoisuutta. Yhteiskunnassa puhutaan erilaisia kieliä, noudatetaan erilaisia tapoja ja traditioita, harjoitetaan monenlaisia uskontoja sekä erilaisia näkemyksiä hyvästä elämästä. Monikulttuurisessa yhteiskunnassa sen jäsenet ovat syntyneet eri maissa ja heidän taustansa on muualla. Monikulttuurisuuden käsitettä käytetään usein poliittisessa ja ideologisessa mielessä. Tällöin sillä viitataan sellaiseen ajatteluun ja poliittiseen tapaan toimia, jossa yhteiskunta tunnustaa sen sisältämän kulttuurisen ja etnisen monimuotoisuuden sekä arvostaa sitä ja tukee sen säilyttämistä monin erilaisin keinoin. Tällaista tapaa ajatella voisi kutsua selvyuden vuoksi multikulturalismiksi. Ranskassa yhteiskunnan rakenteet ovat monimuotoisia, mutta siellä ei harjoiteta minkäänlaista multikulturalismia. Toisin päin ajateltuna, on myös maita, jossa vähemmistöjä on vähän, mutta monikulttuurisuuteen suhtaudutaan hyvin myönteisesti. (Saukkonen 2013, 115.)

Monikulttuurisuudella viitataan toisinaan myös poliittiseen ajattelutapaan, jota selvyuden vuoksi voidaan kutsua myös multikulturalismiksi. Tämän ajattelutavan mukaan yhteiskunnassa pitää edistää kulttuurivähemmistöjen mahdollisuuksia säilyttää ja vahvistaa omia toiminta- ja ajattelutapojaan sekä erillisyyttä muista. Erilaisuuden säilymistä tuetaan myös yhteiskunnan varoin. Multikulturalismin mukaisessa ajattelutavassa myös yhteisöillä, ei vain yksilöillä on oikeuksia. (Alitolppa-Niitamo & Säävälä 2013, 7.)

Kulttuurillisesti monimuotoisiksi voidaan kutsua niitä yhteiskuntia, jossa useat erilaiset kulttuuri- tai etniset ryhmät asuvat yhdessä jakaen samat poliittiset ja sosiaaliset puitteet. Kaikki nyky-yhteiskunnat ovat kulttuurillisesti monimuotoisia; yksikään yhteiskunta ei koostu enää ihmisistä, joilla on yksi kulttuuri, yksi kieli ja yksi identiteetti. Pitkään on ollut vallalla käsitys, että tällainen yhteiskunnissa oleva kulttuurillinen moninaisuus tulee lopulta katoamaan. Kuitenkin kulttuurien välinen yhteys on luova ja reaktiivinen prosessi, joka tuottaa uusia tapoja ja arvoja, aikaansaaden pikemminkin vastustusta sen sijaan, että se johtaisi kulttuurilliseen ylivaltaan tai homogenisaatioon. (Berry 2011, 2.4.)

Kuvassa 2. Berryn yhteiskunnallista mallia selittää kansalliset instituutiot, jotka muodostavat sosiaalisen kehyksen eli suuremman yhteiskunnan, joka vastaa lukuisten kulttuuriryhmien kiinnostuksiin ja tarpeisiin. Ne ovat etnokulttuurisina ryhminä täysin sisällytetty tähän kansalliseen kehykseen.



Kuva 2. Kaksi Implisiittistä monimuotoisen yhteiskunnan mallia (Berry 2011, 2.4)

Berry käyttää kuvaa avatakseen käsitettä suurempi yhteiskunta, joka viittaa monimuotoisen yhteiskunnan kansalaisjärjestelyyn. Sen puitteissa kaikki etnokulttuurilliset ryhmät (valtaväestön ja vähemmistökulttuurien edustajat, koto-peräiset ja maahanmuuttajataustaiset) yrittävät elää elämäänsä. Tämä kansalaisjärjestely on jatkuvassa muutoksessa neuvottelujen, kompromissien ja yhteisten sopimusten myötä. Se ei edusta valtaväestön elämäntapaa, joka on tyypillisesti se mitä hallitseva ryhmä suosii ja joka on tullut perustetuksi niiden luomien julkisten instituutioiden varaan. Kaikki saman mallin sisällä olevat suuremman yhteiskunnan ryhmät ovat vähemmistöryhmien sijaan pikemminkin etnokulttuurillisia ryhmiä, joilla on oma kulttuurinsa ja yhtäläiset kulttuuriset arvot huolimatta koostaan tai voimavaroistaan. Näin kompleksisissa monimuotoisissa yhteiskunnissa ei voida olettaa, että jokin ryhmistä voisi tulla samankaltaiseksi jonkin toisen ryhmän kanssa tai sulautua siihen. Näin ollen malli ei ole yksiulotteinen vaan moniulotteinen ja kulttuurien välisiä suhteita ei tarkastella yksisuuntaisina vaan yhteisinä ja vastavuoroisina. (Berry 2011, 2.7-2.8.)

Molemmat implisiitit (epäsuorat) mallit viittaavat mahdollisiin järjestelyihin monimuotoisissa yhteiskunnissa. Valtavirta-enemmistön näkökanta on, että kulttuurinen pluralismi (monimuotoisuus) on ongelma ja tätä pluralismia tulisi vähentää tai jopa eliminoida. Monikulttuurinen näkökanta on se, että kulttuurinen monimuotoisuus on voimavara, ja ihmisten mukaan ottamista tulisi vaalia asiaa tukevalla politiikalla ja ohjelmilla. (Berry 2011, 2.7-2.8.)

Kun on tutkittu niitä vähemmistöryhmiä (etnokulttuurisia), jotka ovat tekemisissä valtaväestön kanssa, on näiden ryhmien tavat toimia tulleet tunnetuksi akkulturaatiostrategioina. Akkulturaatio-odotuksiksi voidaan kutsua sellaisia odotuksia, joita on tutkittu valtaväestöstä käsin ja vallitsevat näkökannat käsittelevät sitä, miten vähemmistöryhmän tulisi akkulturoitua eli sopeutua vieraseen kulttuuriin. Kun tarkastelemme tutkimuksia valtaväestön kannalta ja tutkimme niitä näkökulmia, miten valtaväestön jäsenten tulisi itse muuttua sopeuttaakseen ja ottamalla toiset kulttuuriset ryhmät osaksi omaa yhteiskuntaansa, kutsumme strategiaa käsitteellä multikulttuurinen ideologia. (Berry 2011, 2.8.)

Multikulturalismia syytetään usein siitä, että se antaa kulttuurisille yhteisöille oikeuden rikkoa ihmisoikeuksia ja rajoittaa yksilönvapauksia kulttuuristen oikeuksien varjolla, koska jotkut traditiot ja tavat ovat eittämättä ristiriidassa länsimaisen vapauskäsitteen, sukupuolten välisen tasa-arvon sekä yksilön loukaamattomuuden kanssa. (Saukkonen 2013, 217-218.) Kanadalainen filosofi Will Kymlica (1995, 37) on vastannut tähän kritiikkiin siten, että ulkoiset suoje-lutoimet (*external protections*), joihin ryhdytään vähemmistöjen olemassaolon, kielen, elinkeinon ja kulttuuristen käytäntöjen suojelemiseksi ovat erillään sisäisistä (*internal restrictions*) rajoitteista. Sisäiset rajoitteet huomioivat sen, että vähemmistöillä ei ole oikeutta rajoittaa esimerkiksi lasten ja tai naisten oikeuksia traditioiden säilyttämisen ja ryhmäsolidaarisuuden nimissä.

Yksilötasolla on saatu tietoa siitä, että mikäli etnokulttuuriset yhteisöt saavat sosiaalista- ja kulttuurillista tukea, se vähentää syrjäytymistä ja assimilaatioon liittyvää stressiä. Berryn (1997) artikkelissa esitetyt todisteet osoittavat selvästi, että ne ihmiset, joilla ei ole omaa kulttuurillista identiteettiä ja tuntevat itsensä hylätyiksi sekä kohtaavat päivittäin ennakkoluuloja sekä syrjintää altis-

tuvat myös merkittäville psykologisille haitoille. Nämä tuottavat hallitsevalle yhteiskunnalle lähestymistavasta riippumatta taloudellisia kustannuksia, joten tästäkin näkökulmasta olisi syytä tukea yksilöiden kulttuurisen- ja sosiaalisen identiteetin säilyttämistä. Ehkä tärkeintä kuitenkin on se, että kulttuurinen monimuotoisuus lisää yhteiskunnan sopeutumiskykyä ja tekee näkyväksi vaihtoehtoisia tapoja elää. (Berry 1997, 28-29.)

Monikulttuurisuudessa on keskeistä se, miten yhteiskunnan monimuotoisuus huomioidaan ja miten moninaiset arvomaailmat ja vähemmistökulttuurit integroidaan osaksi yhteiskuntaa. Tavoitteena on yhtäläisten oikeuksien takaaminen yhteiskunnan kaikille jäsenille niin, että myös vapaus erilaisuuteen sallitaan. Monikulttuurisuudella viitataan myös käsityksiin ja käytännön toimenpiteisiin, joiden avulla yhteiskunnan jäsenten vähemmistöjen tarpeet huomioidaan demokraattisesti. Monikulttuurisuudesta ei ole olemassa yhtä ainoa mallia, miten sitä toteutetaan, vaan monikulttuurisuus muotoutuu aina paikallisesti tietyssä maassa sen historiallisen ja yhteiskunnallisen tilanteen mukaan. (Honkasalo & Souto 2008, 117.)

Monikulttuurisuus on osa nuorten arkea, mutta se ei näyttäydy kaikille nuorille samanlaisena. Les Backin (1996) mukaan identiteettikehitykseen vaikuttavat sekä historialliset tekijät että sosiokulttuurinen asema. Hänen mukaansa lähiympäristön määrittelemät kulttuuriset tekijät ovat miltei yhtä merkityksellisiä, ellei jopa merkityksellisimpiä vaikuttajia kuin edellä mainitut. Back mainitsee kolme keskeistä sosiaalisen ympäristön tekijää tai osa-aluetta, joilla on merkittävä vaikutus nuoren identiteetin kannalta. Yksi tekijä on vuorovaikutus, asioista puhuminen, kaverisuhteet tai kaverisuhteiden puuttuminen ja erilaisissa tilanteissa toimiminen. Toinen tärkeä asiakokonaisuus on luokkajako, rotukysymys, sukupuoli, yhteisön kulttuuri ja muut kulttuuriset tekijät ja ideologiat, joihin yksilö samaistuu. Kolmantena Back listaa sosioekonomisen tilanteen, johon kuuluvat väestörakenteelliset tekijät asuinalueella, työllisyys- ja asuntopoliittinen tilanne, asuinalueen asuinhistoriallinen kehitys ja vähemmistöjen asema. (Back 1996, 49–50.)

Sopeutumista on totuttu pitämään tänne muuttaneiden tehtävänä. Sopeutumisprosessi on kuitenkin kaksisuuntainen: myös suomalaisen yhteiskunnan ja sen erilaisten organisaatioiden tulee löytää toimintatapoja, jotka vastaavat

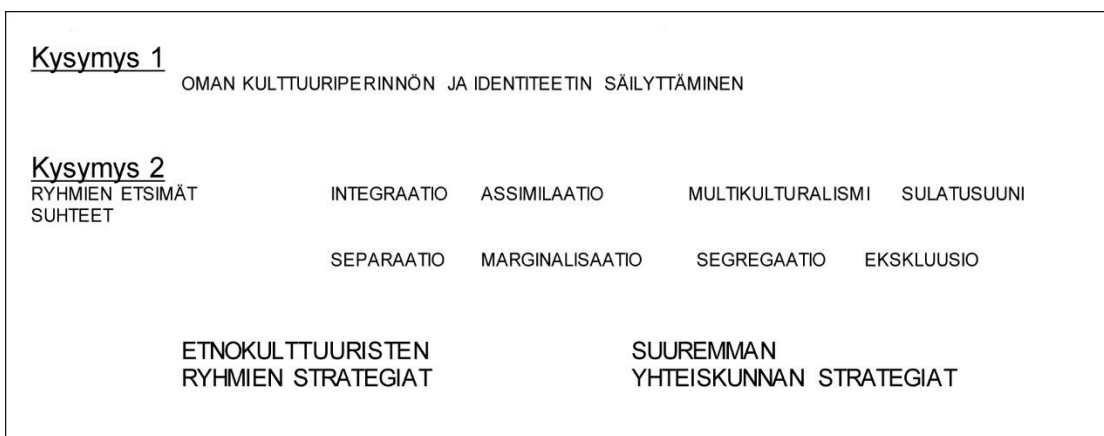
uusien tulijoiden ja muuttuvan tilanteen luomiin tarpeisiin. Tähän perustuu etnisesti tasa-arvoiseksi kehittyvän yhteiskunnan ydin. Ne, jotka työssään kohtaavat maahan muuttaneita, ovat kaikki osaltaan vaikuttamassa siihen, miten uudet tulijat vastaanotetaan ja miten he pääsevät osallisiksi yhteiskunnastamme. Näin he vaikuttavat myös siihen, millaiseksi etnisesti monimuotoinen Suomi kehittyy. (Honkasalo & Souto 2008, 118.)

3.2 Akkulturaatioteoria moninaisuuden tulkinnassa

Olen valinnut John W. Berryn (2011) alkuperäisteorian akkulturaatioteoriasta. Moni tutkija on suomentanut Berryn nelikenttämallin, jossa avataan yksilön sopeutumisen malleja yhteiskuntaan. Vähemmälle huomiolle on kuitenkin jäänyt yhteiskunnallisen näkökulman esittäminen Berryn alkuperäistulkinnasta. Akkulturaatioteoria ei pelkästään haasta maahanmuuttajaa sopeutumaan uuteen yhteiskuntaan, vaan se haastaa myös vastaanottavan maan kansalaisia sopeutumaan uudenlaiseen, muuttuvaan yhteiskuntaan. Berry muotoilee akkulturaatioteorian ja sen, mitä muutoksia se synnyttää kulttuurisissa ryhmissä seuraavasti:

Akkulturaatioteorialla tarkoitetaan eri kulttuureja edustavien ihmisryhmien jatkuvasta ja välittömästä kontaktista seuraavia ilmiöitä, jotka synnyttävät muutoksia toisen tai molempien ryhmien alkuperäisissä kulttuurimalleissa. (Berry 1997, 7.)

Berry (2011) esittää kuvassa 3 nelikenttämallin siitä, minkälaisia erilaisia toimintatapoja eri kulttuuriryhmät voivat ottaa suhteessa uuteen kulttuuriin sekä miten eri yhteiskunnissa suhtaudutaan maahanmuuttajiin. Tärkeää tässä mallissa on myös huomioida erilaisten valtioiden strategiat ja poliittiset toimintamallit.



Kuva 3. Etnokulttuuristen ryhmien interkulttuuriset strategiat ryhmissä ja suuremmassa yhteiskunnassa (Berry 2011)

Valtakulttuuriin kuuluvien ihmisryhmien kannalta katsottuna (kuva 3 vasemmalla) *assimilaatiostrategiasta* voidaan puhua silloin, kun yksilöt eivät halua säilyttää kulttuurista identiteettiään, eivätkä halua jokapäiväistä kanssakäymistä toisten kulttuurien kanssa. *Separaatioksi voidaan* kutsua sitä toimintaa, kun yksilöt pitävät arvossa oman alkuperäisen kulttuurinsa säilyttämistä ja samaan aikaan haluavat välttää kanssakäymistä muiden kanssa. Silloin, kun ollaan halukkaita säilyttämään oma alkuperäinen kulttuuri ja samanaikaisesti olemaan myös arkielämässä tekemisissä toisten ryhmien kanssa, voidaan käyttää määritelmää *integraatio (yhdentyminen)*. Tässä tapauksessa kulttuurinen loukkaamattomuus on jossain määrin säilytetty, vaikka samaan aikaan etnokulttuuristen ihmisryhmän jäsenenä halutaan kiinteästi ottaa osaa suuremman yhteiskunnan, valtakulttuurin toimintaan. *Marginalisaatioksi* voidaan kutsua sitä, kun oman kulttuurin ylläpitoon on vain vähän mahdollisuuksia tai halukkuutta, joka liittyy usein vähäiseen kiinnostukseen olla yhteyksissä muiden kanssa, mikä taas johtuu usein yhteiskunnallisesta syrjäytymisestä tai kulttuurillisesta häviöstä. (Berry 2011, 2.3.-2.5.)

Berryn (2011) pohdinta perustuu siihen oletukseen, että vähemmistöryhmillä ja niiden yksittäisillä jäsenillä on vapaus valita, millä tavoin he haluavat akkulturoitua. Näin ei tietenkään aina ole. Kun valtakulttuuri asettaa tiettyjä akkulturaatiopakotteita tai rajoittaa vähemmistöön kuuluvia ryhmiä tai yksilöitä, tulee kolmannen elementin mukaantulo tarpeelliseksi. Tämä kolmas elementti on valtakulttuurisen ryhmän valta, joka vaikuttaa niihin mahdollisiin akkulturaatiostrategioihin, joita vähemmistöryhmä käyttää. (Berry 1974, 17-22) Tästä

seuraa yhteinen vastavuoroinen prosessi, jonka kautta molemmat ryhmät voivat löytää itsensä, yhteisönsä ja tilanteidensa kannalta parhaiten toimivat strategiat. Vähemmistöryhmät voivat helpommin valita integraation ja sitä voidaan onnistuneesti tavoitella silloin, kun enemmistöyhteiskunta on avoin, mukaan ottava ja inklusiivinen sekä pyrkii kohti kulttuurista diversiteettiä, monimuotoisuutta. Näin ollen yhteistä mukautumista tarvitaan, jotta integraatio voidaan saavuttaa. Tämä tarkoittaa molempien ryhmien, valtakulttuurin sekä vähemmistökulttuurin hyväksyntää siitä, että kaikilla ryhmillä on oikeus elää kulttuurisesti erilaisina ihmisinä. Tämä strategia vaatii vähemmistöryhmien mukautumista suuremman yhteiskunnan perusarvoihin. Valtakulttuurin edustajien tulee mukauttaa kansalliset instituutiot kuten koulutus, terveydenhuolto ja työelämä kohtaamaan paremmin kaikkien monimuotoisessa yhteiskunnassa elävien ryhmien tarpeet. (Berry 2011, 2.6-2.7.)

Akkulturaatiota lähestyttiin vähemmistön, etnokulttuuristen ryhmien perspektiivistä. Kuitenkin alkuperäinen antropologinen akkulturaation määritelmä selvästi vahvisti, että molemmat ryhmät, jotka ovat tekemisessä toistensa kanssa, tulisivat akkulturoituneiksi. (Berry 1974, 17-22.) Huoli siitä roolista, mikä valtaväestöllä on ollut näiden strategioiden esille tulossa, johti käsitykseen, joka on esitetty kuvassa 3. Assimilaatiolle silloin kun se on vähemmistöryhmän eli akkulturoituvan ryhmän etsimää, on annettu termi sulatusuuni (*Melting Pot*). Kun separaatio eli eristäminen on valtaväestön pakottamaa, puhutaan *segregaatiosta*. Marginalisaatiota, joka on valtaväestön määräämää, kutsutaan *eksluusioksi*. *Multikulturalismin* käsitettä käytetään silloin kun puhutaan integraatiosta, jossa kulttuurinen diversiteetti on piirre, joka edustaa yhteisöä kokonaisuudessaan, mukaan lukien kaikki erilaiset etnokulttuuriset ryhmät. (Berry 2011, 2.6 - 2.7.)

Vaikeuksia voi tuottaa ne tilanteet molemmille ryhmille, joissa toistensa kanssa tekemisissä olevilla tahoilla voi olla erilaiset näkökulmat siitä, miten yhteistä akkulturoimista toteutetaan. Epäjohdonmukaisuudet ja konfliktit näiden akkulturaatiomieltymysten välillä merkitsevät ongelmia niin akkulturoiville yksilöille kuin myös valtakulttuurin edustajille. Kun akkulturaatiokokemukset saavat aikaan ongelmia akkulturoiville yksilöille tai konflikteja akkulturoivien ryhmien välillä, olemme tekemisissä ilmiön kanssa, jota kutsutaan nimellä akkulturaatiivinen stressi. (Berry 2011, 2.7.)

Talib ja Lipponen (2008) huomioivat Berryn (2011) tavoin yksilön vastuun ja mahdollisuuden akkulturaatioon, mutta he eivät juurikaan puhu akkulturaatiopolitiikasta. Akkulturaatiota voidaan toteuttaa neljällä erilaisella strategialla, jotka ovat integraatio, assimilaatio, separaatio ja marginalisaatio. Suomessa integraatiota on pidetty parhaana strategiana, koska sen nähdään parhaiten tukevan hyvinvointia. Integraatiossa pyritään siihen, että maahanmuuttajat voisivat säilyttää kotimaansa kulttuurin ja samalla omaksua suomalaisen kulttuurin. Assimilaatiossa maahanmuuttaja pyrkii omaksumaan uuden kulttuurin hyläten samalla oman kulttuurisen identiteetin. Separaatiossa maahanmuuttaja pyrkii säilyttämään oman kulttuurinsa eikä halua sulautua suomalaiseen kulttuuriin. Tämä saattaa johtaa syrjäytymiseen suomalaisesta kulttuurista. Assimilaatiossa maahanmuuttaja pyrkii omaksumaan uuden kulttuurin, mutta hylkää samalla oman kulttuurisen identiteettinsä. Marginalisaation katsotaan olevan kaikkien vahingollisinta, koska siinä yksilö ei pidä tärkeänä aikaisempaa kulttuuria eikä myöskään sosiaalistu uuteen kulttuuriin. (Colliander ym. 2009, 191.) Integraatioon pyrkivässä vähemmistöpolitiikassa korostetaan vähemmistöjen oikeutta säilyttää oma kulttuurinsa omilla ehdoillaan. Maahanmuuttajien oma kulttuuri ja yhteisö auttavat heitä selviytymään rasisessa ympäristössä. (Talib & Lipponen 2008, 45.)

Saukkosen (2016a) mukaan integraatio on kaksiraiteinen kehityskulku, johon sisältyvät aktiivinen osallistuminen sekä identiteetin säilyttäminen. Integraatio huomioi sekä menneisyyden (lähtömaa, etninen tai kulttuurinen tausta, lapsuudesta peritty identiteetti) että tulevaisuuden (kohdemaata ja siihen samastuminen, monitahoinen osallistuminen). Vanhat ja uudet sosiaaliset suhteet eivät sulje toisiaan pois vaan täydentävät toisiaan.

Integraatio on kaksisuuntaista, koska maahanmuuttajilla on oikeus omaan kieleensä sekä kulttuuriinsa ja myös vastaanottava yhteiskunta muuttuu maahanmuuton myötä. Esimerkiksi Ruotsissa integraatiolla tarkoitetaan koko yhteiskunnan ja kaikkien Ruotsissa asuvien yhteistä haastetta. Kaikilla tulee olla sekä taustastaan että kulttuuristaan riippumatta mahdollisuus kokea olevansa osa ruotsalaista yhteiskuntaa, jota määrittää lisääntyvä kulttuurinen, kielellinen ja etninen monimuotoisuus eli diversiteetti. Usein keskustellaan vain maahanmuuttajien integroitumisen onnistumisesta tai epäonnistumisesta, vaikka myös

kantaväestön edustajat voivat löytää oman paikkansa monietnisessä ja monikulttuurisessa yhteiskunnassa paremmin tai huonommin. Yhteiskunnan instituutiot voivat niin ikään epäonnistua yhdenvertaisuuden toteutumisen edellytysten luomisessa. (Saukkonen 2016a.)

Kotoutumisen edistyminen katsotaan usein seuraukseksi toteutetusta kotouttamispolitiikasta. Yksinkertaisimmillaan epäonnistumista kotouttamistoimissa pidetään syypäänä siihen, että maahanmuuttajien keskuudessa työllisiä on vähemmän ja työttömiä enemmän kuin kantaväestössä. Asia on kuitenkin monimutkainen ja usein vaikeasti todennettavissa. Kotouttamispoliittisilla toimilla on toki vaikutusta, mutta kotoutumisen prosesseihin liittyy kuitenkin muitakin edistäviä, haittaavia tai hidastavia tekijöitä. Näitä ovat esimerkiksi maahanmuuttajien erilaiset taustat ja ominaisuudet, yhteiskunnan kulttuuriset- ja etniset rakenteet, yhteiskunnallinen kehitys kohdemaan tai -paikkakunnan eri sektoreilla ja yleinen kansainvälinen tilanne sekä siinä tapahtuvat muutokset. Kotoutuminen voi olla hyvin epätasaista ja myös edetä eri tahtiin. Työllistynyt ihminen voi olla monella muulla elämän osa-alueella huonosti integroitunut ja suhtautua yhteiskuntaan kielteisesti tai jopa vihamielisesti. Vaikka työpaikkaa ei syystä tai toisesta olisi löytynytäkään on esimerkiksi kielen oppimisessa, tapojen ja arvojen omaksumisessa sekä sosiaalisissa suhteissa voitu edistyä erittäin hyvin. (Saukkonen 2016a.)

Akkulturaatio voidaan huomioida myös pienemissä ryhmissä, kuten perheessä, jolloin sillä tarkoitetaan sitä, että perheenjäsenet neuvottelevat aktiivisesti, miten he vastaavat uuden yhteiskunnan vaikutuksiin ja miten perheen arvot siirtyvät sukupolvelta toiselle. Akkulturaatiokuiluksi kutsutaan sitä, että perheenjäsenien reagoinnissa uuteen ympäristöön on suuria eroja. Ristiriitoja ja erimielisyyksiä voi ilmetä etnisessä identiteetissä, kulttuurissa arvoissa ja tavoissa toimia. (Kivijärvi & Peltola 2016, 55.)

3.3 Multikulturalismin toteutuminen

Kanadalaiset tutkijat Banting ja Kymlicka ovat luoneet metodologian, joka selvittää kuinka eri maissa noudatetaan multikulturalistista politiikkaa. He ovat kehittäneet politiikkaindeksin, jota kutsutaan termillä *Multiculturalism Policy Index (MPI)*. Se jakautuu alkuperäiskansoja-, kansallisia vähemmistöjä- ja

maahanmuuttajaryhmiä koskeviin politiikkoihin. Monikulttuurisuutta mittaavan Multiculturalism Policy Indexin perusteella Suomi on yksi Euroopan myönteisimmin vähemmistöihin ja heidän kulttuurillisiin oikeuksiin suhtautuvista maista. (Saukkonen 2013, 116-118.) Multikulturalistinen politiikka sisältää myös pyrkimyksen kulttuurisesta taustasta johtuvan eriarvoisuuden kitkemiseksi. Tähän politiikkaan sisältyy ajatus, jonka mukaan kotouttamistyötä edesauttaa vähemmistöjen oikeus omaan yhteisöön ja kulttuuriin. Käytännön keinoja multikulturalistisen politiikan toteutumisessa ovat Suomessa esimerkiksi monikulttuurisuutta ja rasisminvastaista työtä koskevat avustukset ja apurahat sekä monikielisen kirjaston ylläpito. Lainsäädännön tai muunkaan sääntelyn tarkastelu eivät riitä antamaan kokonaiskuvaa eri ryhmien kulttuuristen oikeuksien ja kulttuurisen moninaisuuden periaatteiden toteutumisesta käytännössä. Kulttuuristen oikeuksien toteutumista edistävän lainsäädännön täytäntöönpanoon eikä käytännön toteuttamiseen ole aina ohjattu riittävästi resursseja. Pyykkösen ja Saukkosen mukaan Suomi onkin ”käytännössä huomattavasti vähemmän multikulturalistinen kuin miltä lainsäädännön valossa näyttää”. (Pyykkönen & Saukkonen 2015, 375-402.)

Pohjois-Euroopassa ei ole olemassa yhteistä linjaa suhtautumisessa perinteisiin vähemmistöihin ja maahanmuuttoon sekä sen seurauksena syntyneeseen etniseen ja kulttuuriseen monimuotoisuuteen. Suomi ja Ruotsi edustavat multikulturalismia eli sellaista lähestymistapaa, jossa monikulttuurisuuteen sinänsä suhtaudutaan myönteisesti tai vähintään neutraalisti ja jossa julkinen valta tukee kielen, kulttuurin ja niihin kytkeytyvän kollektiivisen ja henkilökohtaisen identiteetin säilymistä. Multikulturalistisessa maassa pyritään lisäksi ehkäisemään ja poistamaan sellaista eriarvoisuutta, jonka voidaan katsoa johtuvan ihmisten erilaisista taustoista tai identiteeteistä. Muut Pohjois-Euroopan maat poikkeavat Suomen ja Ruotsin tavoista tehdä multikulturalistista politiikkaa. Tanska tunnustaa historialliset vähemmistöt kuten saksankieliset, grönlantilaiset ja färösaarelaiset, mutta maahanmuuttajien ja uusiin vähemmistöryhmiin kuuluvien on odotettu sulautuvan mahdollisimman nopeasti tanskan kieleen ja tankalaiseen kulttuuriin. Alankomaat on vuosituhaten vaihteessa tehnyt suunnanmuutoksen ja vaihtanut multikulturalismin assimilaatiopolitiikkaan. Sitä vastoin Norja on viime aikoina osoittanut kiinnostusta tunnustaa yhteiskunnan monimuotoistuminen sekä tähän liittyviä julkisen vallan uudenlaisia toimia. (Saukkonen 2013, 32.)

Malikin näkemys monikulttuurisuudesta väestöllisenä tosiasiana on eri asia kuin monikulttuurisuuden politiikka tai multikulturalismi. Kun yhteiskunnassa puhutaan eri kieliä, tunnustetaan eri uskontoja ja ylläpidetään erilaisia tapoja, traditioita ja arvoja sitä voidaan pitää monikulttuurisena yhteiskuntana. Malikin tulkinnassa se tarkoittaa positiivisia asioita, kuten vitalisuutta, avautumista maailmalle ja kosmopoliittisuutta. Monikulttuurisuuden politiikka eli multikulturalismi taas on tavoite hallita moninaisuutta. Tämä taas on jokaisen yhteiskunnan oma poliittinen valinta. Malik tulkitsee multikulturalismin hyvin kielteisesti, ja hänen mukaansa poliittisessa monikulttuurisuudessa moninaisuus instituotio- nalisoidaan niin, että ihmiset lokeroitetaan kulttuurisiin ja etnisiin yhteisöihin, joissa heidän tarpeensa ja oikeutensa määritellään näiden lokeroitoiden perusteella ja niitä käytetään poliittisen ja hallinnollisen toiminnan tukemiseen sekä suunnitteluun. Täten multikulturalismi tuottaa kulttuurista rajavalvontaa ja pysähtyneisyyden tukemista avoimuuden ja dynaamisuuden sijaan. (Saukkonen 2016b, 76-77.)

Malikin ajatus multikulturalismista ihmisiä etnisiin ja kulttuurisiin lokeroihin luokittelevana ajattelu- ja toimintatapana on sinällään relevantti, mutta toisaalta voidaan pohtia myös sitä, että jos emme huomioi erityisesti vähemmistöjä, menemekö silloin aina enemmistön ehdoilla. Tuottaako tällainen toimintatapa vähemmän haittaa vähemmistöille kuin luokittelut lokeroihin.

Kiistattomalta näyttää se tosiasia, että suomalainen vähemmistöpolitiikka perustuu yksinkertaistettuihin oletuksiin siitä, että yksilöiden kieli, kulttuuri ja identiteetti muodostavat selkeän rykelmän, jonka mukaan Suomessa asuvat voidaan määritellä etniskulttuurisesti. Esimerkkinä tästä voidaan ottaa suomalainen väestörekisterijärjestelmä, joka huomioi vain yhden äidinkielen rekisteröinnissään tai tilastokeskuksen luokittelun, jossa ihmiset luokitellaan heidän syntyperänsä perusteella niin, että ulkomaalaistaustaisiksi katsotaan Suomessa syntyneet henkilöt, joiden molemmat vanhemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla. Tällainen tapa tilastoida jättää huomiotta ne suomalaiset, joiden tausta ja identiteetti ei ole yksiselitteisesti suomalais- tai ulkomaalaistaustainen. Monilla ihmisillä on vaikeuksia sijoittaa itseään etnis-kulttuurillisiin lokeroihin ja tilastot antavat liian yksinkertaistetun kuvan todellisuudesta. (Saukkonen 2016b, 86-87.)

Toistaiseksi on vaikea sanoa, miten suomalainen multikulturalistinen politiikka vaikuttaa maahanmuuton myötä tulleiden vähemmistöryhmien muotoutumiseen Suomessa. Osa Suomeen muuttaneista ja heidän jälkeläisistään tulee sulautumaan suomalaiseen yhteiskuntaan ja samalla kadottamaan alkuperäisen kielen ja kulttuurin sekä lähtömaan mukaisen kansallisen ja etnisen identiteetin. Tämä koskee etenkin monia virolais- ja venäläistaustaisia sekä muista länsimaista muuttavia. Toisaalta tiedetään, että Suomeen muodostuu uusia vähemmistöjä, jotka ylläpitävät kieltään, kulttuuriaan ja identiteettiään monien sukupolvien jälkeenkin. Tämä riippuu yksilöiden, perheiden ja sukujen sekä yhteisöjen omasta tahdosta ja toiminnasta. Julkinen valtakin tukee toistaiseksi kielen ja kulttuurin säilyttämistä erilaisin toimin. Näistä esimerkkinä voidaan pitää erilaisia avustuksia, joilla pidetään yllä kielen- ja kulttuurin perinteitä. (Saukkonen 2016b, 84.)

On asioita, joita voidaan lainsäädännön avulla kieltää ja sitten on asioita, jotka ovat pakko sallia ihmis- ja kansalaisoikeuksien nojalla. Niiden väliin jää kuitenkin laaja alue, jonne sijoittuvia kysymyksiä ei voida helpolla ratkaista. Tämä sietämisen ja suvaitsemisen vyöhyke ja sen laajuus sekä sisältö ovat asioita, joista tulisi keskustella enemmän Suomessa julkisuudessa. Kysymys on tämän päivän ja tulevaisuuden suomalaisuudesta, sen erilaisista arvoista, käyttäytymisestä ja elämäntavoista, joista yhteiskunnassa voidaan antaa signaaleja siitä mikä on suotavaa ja mikä ei. Tämä on kohta, jossa tulisi puhua siitä, mitkä kulttuurisista traditioista ovat sellaisia, jotka halutaan säilyttää myös muuttuneissa olosuhteissa. Yhteiskunnan muuttuminen ei tarkoita sitä, että kaikesta aiemmasta tulisi luopua. (Saukkonen 2013, 222.)

3.4 Kotouttaminen ja kotoutumisen osatekijät

Kotoutumisella tarkoitetaan maahanmuuttajan ja yhteiskunnan vuorovaikutteista kehitystä, jonka tavoitteena on antaa maahanmuuttajalle yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavia taitoja ja tietoja samalla kun tuetaan maahanmuuttajan mahdollisuuksia kielen ja kulttuurin säilyttämiseen. Kotouttaminen on kotoutumisen edistämistä ja tukemista viranomais- ja muiden tahojen toimilla ja palveluilla. (Saukkonen 2013, 89-90.)

Kotouttamisella tarkoitetaan, että maahanmuuttajat osallistuvat yhteiskunnan taloudelliseen, sosiaaliseen ja poliittiseen elämään yhteiskunnan tasa-arvoisina jäseninä. Heillä on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin valtaväestöllä ja samalla heillä on mahdollisuus ylläpitää ja kehittää omaa kulttuuriaan ja uskontoaan, kunhan se on linjassa Suomen lainsäädännön kanssa. Viranomaisyössä niin Suomessa kuin muissakin pohjoismaissa on omaksuttu käsitys, että maahanmuuttajat integroidaan valtakulttuuriin tasa-arvoisuusperiaatetta soveltamalla. Uuteen kulttuuriin sopeutuminen on kuitenkin pitkä prosessi, joka kestää keskimäärin kolme vuotta. Täydellinen sopeutuminen vaatii joidenkin arvioiden mukaan kolme sukupolvea. Haaste on tulevaisuudessa muodostaa monikulttuurinen yhteiskunta, jossa ihmisiä kohdellaan siten, että vähemmistöjen erityistarpeet huomioidaan ja erilaisia käytäntöjä toteutetaan samanlaisen kohtelun sijaan. Tämä tarkoittaa vähemmistöjen erityistarpeiden huomioimista niin työelämässä kuin koulutuksessakin. (Talib & Lipponen 2008, 44-46.)

Kotoutumisen tiedetään onnistuvan parhaiten yhteiskunnassa, jossa viranomaiset ja poliittiset päättäjät sekä valtaväestö luovat edellytykset maahanmuuttaneille toimia tasa-arvoisesti yhteiskunnassa. Toimivan kotoutumisen perustana on myös, että maahanmuuttaneet voivat aktiivisesti pitää yllä omaa kulttuurista erityisyyttään, kuitenkin yhteiskunnan yhteiset pelisäännöt ja lait tunnustaen. Kotoutuneet muuttajat osallistuvat työelämään ja muuhun kansalaisuustoimintaan, osaavat paikallista kieltä ja heillä on suhteita valtaväestön ihmisiin ja he arvostavat omaa kulttuuritaustaansa. Kaikki tämä edellyttää, että valtaväestö antaa tilaa erilaisuudelle, eikä syrji tai eristä heitä. (Alitolppa-Niitamo & Säävälä 2013, 7.)

Kotoutuminen ja kotouttaminen ovat ensisijaisesti hallinnollisia käsitteitä laissa. Kotouttamislain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa sekä positiivista vuorovaikutusta eri väestöryhmien välillä. Maahanmuuttajien mahdollisuutta osallistua aktiivisesti suomalaiseen yhteiskuntaan tulee edistää. Laissa myös korostetaan maahanmuuttajien sosiaalista vahvistamista syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Yksittäisten ihmisten kotoutumisen lisäksi painotetaan laissa myös kokonaisten perheiden kotoutumista. Lisäksi laissa korostuu kotouttamisen kaksisuuntaisuus, millä tarkoitetaan maahanmuuttajien ja uuden yhteiskunnan vuorovaikutusta. Kotoutujille tulisi olla lain perusteella

myös psyykkisen ja fyysisen sekä sosiaalisen hyvinvoinnin palveluita. Usein kotoutumispuhe pelkistyy kielen oppimiseen, koulutukseen ja työhön. Kuitenkin käytännön kotouttamistyö on paljon muutakin. Se on kokonaisvaltainen prosessi, jossa maahanmuuttaja löytää paikkansa yhteiskunnassa riippumatta lainsäädännöstä tai kotouttamiseen liittyvästä ajasta. (Hiitola ym. 2018, 14-16.)

Maahanmuuttajat ja heidän lapsensa ovat nousseet puheenaiheiksi niin tutkimuksissa kuin julkisessa keskustelussa. Mediassa maahanmuuttoa käsitellään melko usein kotouttamisen ongelman näkökulmasta. Toisaalta ongelmapuheen rinnalle on myös virinnyt keskustelu, jossa onnistunut kotouttaminen ja siten maahanmuuttajat nähdään voimavarana erityisesti tulevaisuuden Suomessa. Poliittikaa on tehty myös siitä oletuksesta, että lisääntyvä maahanmuutto vahvistaa maamme innovaatiokykyä, osaamista ja tuo uusia kulttuurisia vahvuuksia suomalaiseen yhteiskuntaan. (Sotkasiira 2016, 181.)

Kotouttaminen voidaan nähdä myös niin, että se on yhteydessä hyvinvoinnin kokemuksiin sekä ihmisten osallisuuden ja toimijuuden rakentumiseen erilaisissa kohtaamisissa. Rakenteelliset tekijät kuten lainsäädäntö ja rekisteröintikäytännöt luovat edellytykset ja ehdot yhteiskuntaan kuulumiselle. Viranomaiskäytännöissä, asiakassuhteissa ja useissa epävirallisissa suhteissa tapahtuvalle kohtaamisilla on merkitystä hyvinvoinnin kokemuksille. Kohtaamiset ja merkitykset vahvistavat tai vaikeuttavat ihmisten osallisuuden ja toimijuuden kokemuksia. (Sotkasiira 2016, 235.) Sotkasiira toteaa, että kotouttamisen tueksi rakennettu palvelujärjestelmän heikkous näyttäytyy siten, että se ei käytännön tasolla huomioi riittävästi kotoutujien olemassa olevaa potentiaalia. Autonomian vahvistaminen tulisi huomioida kotouttamisjärjestelmissä enemmän, siten että kotoutujat nähdään sekä kyvykkäinä että haavoittuvina samanaikaisesti. Byrokratian sijaan resursseja tulisi suunnata yksilöiden kohtaamiseen ja itsemääräämisoikeuden tukemiseen. (Sotkasiira 2018, 48.)

Nykytutkimuksissa, jotka koskevat nuorten kotouttamista pyritään huomioidaan nuorten ikävaihe ja siihen liittyvät keskeiset kehitystehtävät sekä piirteet. Ikävaiheen tiedostaminen on tärkeää, koska nuorten sopeutumisongel-

mat ovat joiltakin osin erilaisia kuin aikuisten. Nuoruusikään kuuluu itsenäistyminen, oman identiteetin etsintä sekä erilaisia tavoitteita ja pyrkimyksiä. Näitä ei pidä sekoittaa sopeutumisongelmiin. (Turjanmaa ym. 2016, 54.)

Kuntien nuorisotoimet ja nuorisjärjestöt huomioivat yhteisiä palveluja korostavassa toiminnassaan kotouttamisen puolen, joka keskittyy maahanmuuttajanuorten kytkemiseen suomalaisiin perusinstituutioihin ja olemassa oleviin verkostoihin. Uudet tulokkaat tarvitsevat toki suomalaisen yhteiskunnan perustaitoja, mutta tällainen tapa toteuttaa yhdenvertaisuutta saattaa jättää monia ryhmiä ja yksilöitä palvelujen ulkopuolelle. Samalla se herättää kysymyksen: kuinka kotouttamisen kulttuuriperintö ja kulttuuri-identiteettiä korostava puoli hoituu? Salliiko tällainen toiminta maahanmuuttajanuorille kulttuurisen itseilmaisun? (Pyykkönen & Saukkonen 2009, 118.)

Viime aikoina huomiota on kiinnitetty myös siihen, että maahanmuuttajat eivät kotoudu yksinomaan uuteen asuinmaahan ja yhteiskuntaan, vaan myös paikallisesti. Suuri osa arkielämään vaikuttavasta kotoutumisesta onkin ennemmin paikallista kuin kansallista, koska koulut, työpaikat ja vapaa-ajanviettomahdollisuudet sijaitsevat tietyllä paikkakunnalla. Suuri osa sosiaalisista suhteista solmitaan lähiympäristössä ja turvallisuuden tai turvattomuuden tunteet liittyvät lähinnä omalla asuinalueella koettuihin asioihin ja tilanteisiin. Siten oman paikan löytämisen kannalta paikkakuntatasoinen kotoutuminen on usein tärkeämpää kuin monella tapaa abstrakti yhteiskuntaan tai kansakuntaan integroituminen. Lyhin tie suomalaisuuteen voi kulkea koetun helsinkiläisyyden tai turkulaisuuden sekä aktiivisen kaupunkilaiselämän kautta. Paikallinen identiteetti saattaa kytkeä paremmin yhteen ihmisiä, joiden kansalliset identiteetit ja kulttuuriset käytännöt poikkeavat toisistaan. Siksi huomion kiinnittäminen paikallistason kotoutumiseen on tärkeää, koska suuri osa maahanmuuttajista asuu yleensä suurimmissa kaupungeissa. Kotoutuminen omaan kotikaupunkiin on näin ollen ratkaisevaa myös laajemman yhteiskuntaan integroitumisen kannalta. (Saukkonen 2016a.)

Kotouttamistyötä tekevien kannalta myönteisin tilanne on se, jossa maahanmuuttajat aktiivisesti toimivat osana suomalaista yhteiskuntaa ja omaksuvat yhteiseksi oletetun kulttuuri- ja arvopohjan. Käytännössä tämä tarkoittaa, että

maahanmuuttajanuorten odotetaan sopeutuvan paikallisyhteisön vakiintuneisiin, toimitamalleihin ja siten totuttuja käytäntöjä ei olla valmiita muuttamaan. (Sotkasiira 2016, 190.)

3.5 Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuuslain kahdeksannen pykälän mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään tai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Syrjinnästä voi olla kyse, kun henkilöä kohdellaan syrjivästi siksi, että hän on esimerkiksi etniseen vähemmistöön kuuluvan henkilön läheinen (läheissyryntä). (Yhdenvertaisuuslaki 3 § 8 mom.)

Yhdenvertaisuuslain (3 § 8 mom.) mukaan viranomaisten velvollisuus on noudattaa yhdenvertaisuutta ja poistaa sen esteet. Laki kieltää välittömän ja välillisen syrjinnän. Nuorisotyössä on enenevässä määrin ryhdytty kiinnittämään huomiota eri kulttuuritaustaisten ja vähemmistöryhmistä tulevien nuorten yhdenvertaisuuden mahdollisuuksiin osallistua nuorisotyöhön. (Nieminen 2013, 299.)

Monikulttuurisen nuorisotyön asemaa vahvistaa valtakunnallisessa nuorisotyössä se, että nuorisolaissa kansainvälinen ja monikulttuurinen toiminta on määritelty kunnan tavoitteelliseksi peruspalveluksi. Nuorisolain 7 pykälässä todetaan, että kunnan nuorisotyöhön ja -politiikkaan kuuluu nuorten kasvatuksellinen ohjaus. Lainsäädäntö ei kuitenkaan ota kantaa siihen, mitä kasvatuksellisella ohjauksella tarkoitetaan. (Nieminen 2013, 299.)

Moninaisuus tarkoittaa sitä, että jokaisella ihmisellä on lukuisia ominaisuuksia ja rooleja. Moninaisuus voi olla myös sisäistä erilaisuutta, johon vaikuttavat ihmisen tausta ja identiteetti. Ominaisuudet voivat olla esimerkiksi sukupuoleen, seksuaalisuuteen, sosio-ekonomiseen asemaan, ikään, fyysisiin ominaisuuksiin, kulttuureihin, etnisiin piirteisiin, poliittisiin näkemyksiin, ideologioihin tai vakaumuksiin liittyviä asioita. Moninaisuutta huomioidessa on tärkeää, että

identiteettiin kuuluvia eroja kunnioitetaan ja jokainen voi osallistua ilman syrjinnän pelkoa. Hyvässä ja turvallisessa ilmapiirissä ihmisen identiteetin erilaisuutta kunnioitetaan ja hän kokee itsensä tervetulleeksi. (Kulttuurilla kaikille 2017.)

Suomen kielessä moninaisuus ja monimuotoisuus ovat käännöksiä englannin kielen sanasta *diversity*. Moninaisuudella tarkoitetaan erilaisuuden hyväksymistä ja sen hyödyntämistä itsessä ja muissa. Yleiskielessä siihen sisällytetään ajatus yhdenvertaisuudesta. Sen ajatuksena on, että kaikkia kohdeltaisiin samanarvoisesti, huomioiden kuitenkin sen, että jokaista ihmistä tulisi kohdella juuri hänelle sopivalla tavalla. (Vartiainen-Ora 2007, 25-26.)

Yhteiskuntamme moninaisuudessa lisääntyvä monikulttuurisuus on tuonut haasteita nuorisotyön toteuttamiseen. Nuorisotyötä on kehitetty erilaisilla yhdenvertaisuusstrategioilla, palkkaamalla monikulttuurisia työntekijöitä, etsimällä uusia tiedottamisen kanavia ja tekemällä yhteistyötä esimerkiksi maahanmuuttajapalveluiden kanssa. Kantäväestön nuorten ja maahanmuuttajataustaisten nuorten välinen vuorovaikutus on ollut hidasta ja haasteellista. (Kivijärvi 2015, 50-51.)

Monet tekijät vaikeuttavat tai jopa estävät maahanmuuttajien osallisuutta ja toimijuutta yhteiskunnassa. Sekä makrotasolla rakenteet että mikrotason sosiaaliset kohtaamiset sisältävät ja luovat valtasuhteita, jotka ovat eriarvoisia. Valtasuhteet tulevat näkyviksi arjen käytännöissä ja kielenkäytössä. Siten ne muokkaavat käsityksiä maahanmuutosta. Näistä prosesseista voi seurata, että maahanmuuttoon kytkeytyy sellaisia tekijöitä, jotka saattavat johtaa haastavaan yhteiskunnalliseen asemaan esimerkiksi epävarmana työmarkkina-asemana tai sosiaalisten verkostojen puuttumisena. Erityisesti turvapaikanhakijoiden hyvinvoinnin toteutumisen kannalta kohtaamiset suomalaisen palvelujärjestelmän kanssa ovat tärkeässä roolissa, koska monella pakolaisella ei ole läheisverkostoja, johon turvautua. Kotoutumisen ja hyvinvoinnin kannalta hyvät kohtaamiset ja sosiaalinen tuki ovat siten tärkeässä roolissa. Erityisesti maahanmuuttajien omat yhteisöt ja yhdistykset voivat olla kotouttamisessa merkittävässä asemassa. (Hiitola ym. 2018, 7-8.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

4.1 Tutkimustehtävä

Opinnäytetyöni aiheen valinnan taustalla oli mielenkiinto kulttuurisen moninaisuuden lisääntymisestä Lahdessa sekä aiheen ajankohtaisuus. Lisäksi aiheen valintaa ja sen tarpeellisuutta vahvisti Lahden nuorisopalveluiden johdon pyyntö tutkia, miten työntekijöidemme toimesta tuetaan ja edistetään monikulttuuristen nuorten osallisuutta ja vaikutusmahdollisuuksia palveluissamme.

Multikulturalismi on opinnäytetyöni keskeinen käsite. Tässä opinnäytetyössä multikulturalismilla tarkoitetaan sitä, että yhteiskunta tunnustaa sen sisältämän etnisen ja kulttuurisen monimuotoisuuden, arvostaa sitä ja tukee monikulttuurisuuden säilymistä monin erilaisin keinoin. Multikulturalismissa ajatuksena on se, että kantaväestön ja valtion pitää toimia aktiivisesti monikulttuurisen yhteiskunnan toteutumiseksi.

Multikulturalismin kautta peilaan Lahden nuorisopalveluiden monikulttuurisuuden tukemiseen liittyviä käytänteitä. Valitsin multikulturalismin keskeiseksi käsitteeksi, koska minua puhuttelee multikulturalismin ydinajatus kotoutumisen kaksisuuntaisuudesta ja vuorovaikutuksen tärkeydestä. Saukkosen (2015, 87) mukaan kysymyksessä on kaksisuuntainen prosessi, jossa sopeutuminen uusiin olosuhteisiin koskee maahanmuuttajien lisäksi myös kantaväestöön kuuluvia. Vuorovaikutusprosessin tavoitteena on se, että ryhmät ja yksilöt rakentavat yhdessä uudenlaista kulttuurillisesti ja kielellisesti monimuotoista yhteiskuntaa.

Tutkimustehtäväni on tarkastella, kuinka multikulturalismin ajatus sopii Lahden nuorisopalveluiden nykytilaan ja millaisia toimenpiteitä sen toteutuminen vaatii tulevaisuudessa. Näitä näkökulmia pyritään selvittämään seuraavilla alakysymyksillä: Miten monikulttuuristen nuorten kielen ja kulttuurin tukemista edistetään? Miten kulttuuristen vähemmistöjen erityiskohteluun suhtaudutaan palveluissamme? Miten monikulttuuristen nuorten osallisuutta edistetään palveluissamme? Millaisia asenteita työntekijöillämme on suhteessa monikulttuurisuuteen? Näiden kysymysten hahmotteleminen haastateltaville on ollut melko haastavaa, koska multikulturalismi käsitteenä on melko abstrakti ja monimuotoinen ja sen käytäntöön istuttaminen on melko vaativaa.

Maahanmuutajataustaisten nuorten ja nuorisotyön kohtaamisen tarkastelu Lahden nuorisopalveluissa on tämän hetken globaalissa ja paikallisessa tilanteessa tärkeää, koska muuttoliike todennäköisesti vain lisääntyy seuraavina vuosikymmeninä. Joten palvelujärjestelmien on kyettävä vastaamaan monitaustaisten ihmisten tarpeisiin. Siten erilaisten työtapojen ja -käytänteiden kehittäminen on ajankohtaista.

Monikulttuurisuus ja siihen liittyvä käsitemaailma on hyvin kirjava ja monimerkityksellinen. Käsitteet tuntuvat käyttäytyvän saippuan tavoin ja niistä on ajoittain vaikea saada kiinni. Lisäksi täsmällisiä sekä yleisesti hyväksyttäviä termejä ei tunnu löytyvän. Siksi olen joutunut pohtimaan huolellisesti käyttämiäni käsitteitä ja pyrin aukikirjoittamaan ne tarkasti, sekä perustelemaan valintani. Olen tietoisesti valinnut multikulturalismin lisäksi keskeiseksi käsitteeksi monikulttuurisen nuorisotyön. Honkasalo ja Souto (2008, 115) korostavat, että monikulttuurinen nuorisotyö ei ole pelkästään nuorisotyötä maahanmuuttajanuorten parissa, vaan se kohdistuu myös sellaisiin nuoriin, jotka ovat asuneet Suomessa jo pitkään sekä suomalaisnuoriin ja heidän tapojensa tukemiseen monikulttuurisessa yhteiskunnassa.

Opinnäytetyöni on kehittävää tutkimus, jonka tarkoituksena on tuottaa tietoa kulttuurisen moninaisuuden tukemisen toteutumisesta Lahden nuorisopalveluissa sekä työntekijöidemme asenteista ja toimintatavoista monikulttuuristen nuorten parissa. Miten voimme jatkossa tukea ja edistää monikulttuuristen nuorten osallisuuden ja vaikuttamisen kokemuksia ja tukea heitä oman kielen ja kulttuurin säilyttämiseksi? Miten organisaatiossa voimme lisätä monikulttuuristen nuorten kohtaamisen osaamista työntekijöiden keskuudessa? Lisäksi tarkoituksena on hyödyntää saatuja tutkimustuloksia laajemmin organisaatiossamme ja kehittää monikulttuuristen nuorten osallisuutta ja vaikuttamismahdollisuuksia Lahden nuorisopalveluissa sekä mahdollisesti löytää yhtenäisempi arvopohja ja tapa toimia monikulttuuristen nuorten parissa. Itse kehittämistoimet jäävät kuitenkin tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Esittelen opinnäytetyöni tulokset johtoryhmälle ja tämän jälkeen päätämme kehittämistoimien käytäntöön viemisestä, prosessista ja aikataulusta. Lisäksi esittelen opinnäytetyöni henkilöstön yhteisessä talouspäivässä joulukuussa.

4.2 Tutkimusetiikka

Tutkimukseni aihe on hyvin sensitiivinen ja se resonoi vahvasti haastateltavien arvojen kanssa. Tiedostan kirjoittajana sen, että tutkimustulosten ei voida katsoa olevan perinteisessä mielessä arvovapaata tai objektiivista. Niin kuin Hirsjärvi ja Remes (2001, 152) toteavat laadullisen tutkimuksen tulos on aina ehdollinen, johonkin aikaan ja paikkaan rajoittuva selitys.

Kuulun itse haastatteluja tehdessäni työllisyys- ja erityispalveluihin toimien siellä työpajojen lähiesimiehenä. Koen, että haastatelllessani muiden yksiköiden työntekijöitä pystyn paremmin pysymään neutraalina ja objektiivisena tutkijana. Tiedostan kuitenkin sen, että esimiesasema saattoi vaikuttaa haastateltavien vastauksiin tai tapaan puhua monikulttuurisuudesta ja siihen liittyvistä haasteista.

Aiheen sensitiivisyyden takia täytyy minun haastattelijana olla erityisen huolellinen sen suhteen, että haastateltavat voivat kertoa anonyymisti mielipiteitään ja ajatuksiaan monikulttuurisuudesta ja multikulturalismin toteutumisesta. Aihe on arkaluonteinen, koska yleinen ilmapiiri saattaa leimata haastateltavan joko rasisistiksi tai suvakiksi (sanaa käytetään ihmisestä, joka suhtautuu eri kulttuureihin, uskontoihin ja etnisiin ryhmiin liian suvaitsevaisesti) riippuen katsantokannasta. (Heikkinen 2017.)

Toimin niin kuin Saaranen-Kauppinen & Puusniekka (2006) ohjeistavat, että tutkijan on analyysivaiheessa toimittava siten, ettei litteroiduissa haastattelussa ei ole nähtävissä tutkittavien oikeita nimiä. Olen merkannut haastateltavat siten, että esimerkiksi H1 tarkoittaa haastateltava ykköstä ja H2 tarkoittaa haastateltava kakkosta ja niin edelleen. Lisäksi en ole tietoisesti kuvannut haastattelupaikkaa, jotta se ei paikantaisi haastatteluja tiettyihin tiloihin, vaikka Hirsjärvi yms. (2009, 232) kehottavatkin kuvamaan tutkimuksen luotettavuuden vuoksi haastattelun olosuhteet ja paikat.

Kuvatessani haastatteluun osallistuneiden työntekijöiden edustavan eri työmuotoja, en tietoisesti täsmentänyt, mitä työmuotoja he edustavat, jotta tunnistettavuus ei toteutuisi. Työnantajaedustajana toiminut aluellisten palvelujen palvelupäällikkö Virpi Rantanen luki opinnäytetyöni ja totesi ettei tunnistanut

suorista lainauksista haastateltavia. Tämä antoi minulle tutkijana vahvistuksen siitä, että olen pyrkinyt tekemään parhaani siinä, että anonymiteetti säilyisi.

Tutkimusprosessin edetessä tutkija joutuu jatkuvasti päättämään, mihin suuntaan hän tutkimustaan vie. Lisäksi tutkijan tulee pohtia, mihin päätökset ja valinnat johtavat sekä mitä ne tutkimuksen kannalta tarkoittavat. Kuitenkin tutkijan eettinen velvollisuus on raportoida tutkimustulokset mahdollisimman rehellisesti ja tarkasti, mutta samaan aikaan suojeltava tutkittavia. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

4.3 Laadullinen tutkimus ja teemahaastattelun toteutus

Aineistonkeruumenetelmänä käytin laadullista tutkimusta. Laadullisen aineiston tarkoitus on Eskola ja Suorannan (2008, 137) mukaan luoda aineistoon selkeyttä ja sitä kautta tuottaa uutta tietoa tutkittavasta asiasta. Hirsjärvi ja Remes (2001, 152) määrittelevät kvalitatiivisen tutkimuksen pyrkimykseksi löytää tai paljastaa tosiasioita todellista elämää kokonaisvaltaisesti kuvaten. Heidän mukaansa kirjoittajan arvot muokkaavat kuitenkin tutkittavaa ilmiötä.

Haastattelin opinnäytetyötäni varten viittä alueellisten palveluiden työntekijää ja heidän näkemyksiään sekä kokemuksiaan monikulttuurisesta nuorisotyöstä Lahden nuorisopalveluissa. Haastatteluun osallistuneet työntekijät edustavat eri tiloilla toimivia työntekijöitä, jotka työskentelevät lisäksi muissa erilaisissa työmuodoissa. Mielestäni tämä antaa melko kattavan käsityksen, miten työntekijämme suhtautuvat monikulttuuristen nuorten kohtaamiseen ja miten työntekijämme edistävät monikulttuuristen nuorten osallisuutta sekä vaikutusmahdollisuuksia Lahden nuorisopalveluissa.

Tehdessäni haastattelua varten kysymyspatteriston (liite 1) teemojen tueksi, luin tarkasti Saukkosen ja Berryn käsitykset multikulturalismista, jotta saisin mahdollisimman hyvin kiinni multikulturalisimin ideasta. Teemat, joita käytin haastattelussa sekä niiden alla olevat kysymykset toistavat Saukkosen ja Berryn ajatuksia multikulturalismista. Mielestäni huolellisesti suunnitellut kysymykset mahdollistivat sen, että haastateltavat tekivät teräviä huomioita, kuvasivat mielenkiintoisia tilanteita ja tuottivat monenlaisia näkökulmia multikulturalismin toteutumisesta Lahden nuorisopalveluissa.

Toteutin teemahaastattelun, joista toinen oli parihaastattelu ja toinen ryhmähaastattelu. Haastattelut kestivät molemmat kaksi tuntia. Ojansalon ym. mukaan (2014, 111-112) ryhmähaastattelun etu verrattuna yksilöhaastatteluihin on mahdollisuus monipuolisempaan keskusteluun. Paikoittain koin, että haastattelut olivat enemmänkin keskustelua kuin kysymys-vastaus-tyyppinen haastattelu. Lisäksi koin, että haastattelu mahdollisti keskustelun monikulttuurisuudesta ja multikulturalismin toteutumisesta. Työarjessa on harvoin foorumeita tai aikaa keskustella monikulttuurisuuden liittyvistä kohtaamisista ja työtavoista kollegoiden kanssa.

Teemahaastattelu on Hirsjärvi ja Hurmeen (2001, 47–48) mukaan puolistrukturoitu menetelmä, jossa keskustelu kohdennetaan tiettyihin, ennalta määriteltyihin aihepiireihin, eli teemoihin. Teemat olivat samat kaikille haastateltaville, mutta niiden muoto ja järjestys vaihtelivat. Olennaista Hirsjärvi & Hurmeen mukaan (2001, 47–48) teemahaastattelussa onkin, että yksityiskohtaisten kysymysten sijaan keskustelu etenee tiettyjen keskeisten teemojen varassa.

Ojansalo (2014, 111) toteaa, että tallennetun aineiston kirjoittamista äänitteestä tekstiksi nimitetään litteroinniksi. Litterointi voidaan tehdä joko kokonaan kerätystä aineistosta tai valikoiden teema-alueiden mukaisesti. Itse suoritin litteroinnin kokonaan kerätystä aineistosta. Hirsjärvi ja Hurme (2001, 139) eivät anna yksiselitteistä ohjetta litteroinnin suorittamisen tarkkuudelle, vaan toteavat, että sitä säätelevät tutkimustehtävä ja -ote.

Litterointia voidaan tehdä siis monella eri tarkkuudelle. Itse suoritin sanatarkan litteroinnin, jossa kirjoitetaan myös äännähdykset ja tauot. Tosin ilmeiden litteroinnin jätin pois. Vilkan mukaan (2014, 88-89) yleiskielisessä litteroinnissa muunnetaan murre ja puhekieli kirjakiellelle. Tätä en kuitenkaan halunnut tehdä, koska haastattemieni henkilöiden puhe oli rikasta ja puhekielistä ja sisälsi myös slangisanoja. Nuorisotyön genreen tällainen puhetapa sopii hyvin ja siksi halusin tuoda rikkaasti käytetyn kielen näkyväksi opinnäytetyöhöni.

4.4 Aineiston analyysimenetelmä

Laadullisen tutkimuksen sisällön analyysivaiheessa tulee Tuomen ja Sarajärven (2011, 91) mukaan ensin päättää mikä saadussa sisällössä on kiinnostavin asia, koska laadullisessa tutkimuksessa aineistoa on runsaasti, joten kaikkea ei voida tutkia. Tämän koinkin itselleni haasteelliseksi, koska kerätyssä aineistossa kaikki tuntui olevan tärkeää ja kiinnostavaa, siksi oli vaikea päättää, mitä asioita nostan aineistosta esiin. Monet haastateltavien vastaukset sopivat valitsemieni teemojen sisälle.

Luokittelin aineiston hyödyntämällä Tuomi & Sarajärven (2011, 91) ajatuksia siitä, että aineisto luokitellaan teemojen mukaisiin kokonaisuuksiin, jotta aineistoa on helpompi hallita. Aluksi kuuntelin ja luin aineiston useaan otteeseen läpi ja luokittelin sen teemojen mukaisiin kokonaisuuksiin.

Valitsin abduktiivisen eli teoriaohjaavan päättelyn analyysimenetelmäksi, joka etenee induktiivisen ja deduktiivisen päättelyn vuorottelulla. Tällöin päätelyssä vaihtelevat aineistolähtöinen ja teorialähtöinen lähestymistapa. Tutkimuksen analyysin etenemisessä toimii apuna teoria, mutta se ei ohjaa tarkkarajaisesti analyysiä. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että tutkimuksen teoriaosassa on määritelty tutkittava ilmiö ja käsitteet tietyn teorian mukaisesti. (Reunanen 2018.)

Keräsin tutkimusaineiston ja analyysi alkoikin aineistolähtöisesti eli induktiivisesti, mutta lopuksi tarkastelin tuloksia myös teorian avulla eli deduktiivisesti. Näin päätelyprosessissa vaihtelivat aineistolähtöisyys ja teorialähtöisyys. Abduktiivinen lähestymistapa sopii mielestäni tähän työhön hyvin, koska olen valinnut keskeiseksi käsitteeksi multikulturalismin, jonka avulla tarkastelen Lahden nuorisopalveluiden työntekijöiden toimintaa ja nykytilaa multikulturalismin toteutumisessa.

Tein analyysiä luokittelemalla aineiston hyödyntämällä Tuomen ja Sarajärven (2011) ohjetta, jonka mukaan luokittelua voi jakaa ala-, ylä- ja pääluokkiin sekä alkuperäisilmaukseen ja pelkistettyyn ilmaukseen. Luokittelin aineiston viiteen eri pääluokkaan Saukkosen (2013) keskeisten kotoutumiseen vaikutta-

vien tekijöiden mukaan. Pääluokat ovat 1. monikulttuuristen nuorten osallisuuden lisääminen 2. kielen- ja kulttuurin säilyttämistä edistäminen 3. kulttuuristen vähemmistöjen erityiskohtelu 4. työntekijöiden asenteet monikulttuurisuutta kohtaan.

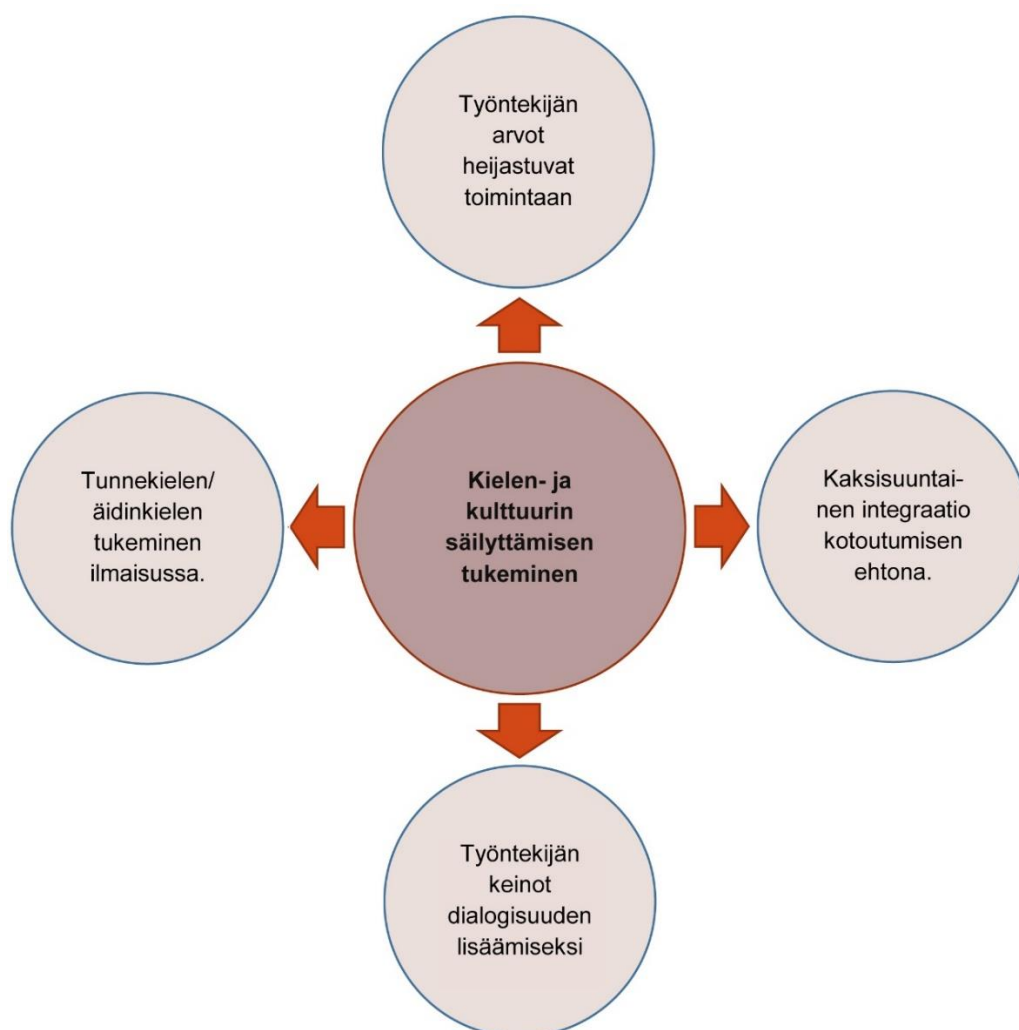
Luokittelun tai ryhmittelyn tarkoitus on tiivistää aineisto sitä kuvaaviin, luokkien välisiä eroja havainnollistaviin ala- ja yläluokkiin. Tämä tarkoittaa sitä, että ”Samaa asiaa tarkoittavat käsitteet ryhmitellään ja yhdistetään luokaksi sekä nimetään luokan sisältöä kuvaavalla käsitteellä.” (Tuomi & Sarajärvi 2012, 110.) Alla olevaan taulukkoon on koottu aineiston analyysin perusteella esimerkki, joka on yksi neljästä alakysmyksestäni eli kohta 1. kielen- ja kulttuurin säilyttämisen tukemista edistävät tekijät. Alkuperäisilmaus on litteroitu lainaus työntekijöiden haastatteluista.

Alkuperäis-ilmaus	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
” Sit se voi olla jotakin tosi pientäkin, esimerkis vaikka sellaset nuoret millä Suomi ei ole oma äidinkieli ja sitten, kun he yrittävät jotenkin hakea sitä ilmaisu oikeita sanoja, niin mä käytän monesti vaikka sellasta, hei että käytä sitä sun omaa kieltä, että puhu sillä. Että korvaa ne sanat joita sä et löydä niin korvaa sillä sun omalla kielellä”	Aktiiviset toimet oman kielen säilyttämisen tukemiseksi.	Työntekijän tuki monikulttuuristen nuorten kielen säilyttämisen tukemiseksi.	Työntekijän arvot heijastuvat toimintaan	Kielen- ja kulttuurin säilyttämisen tukeminen
”Niin ku tässä mietii, että ollaanko me jotenkin jarruna jossain asioissa, kun me ei tunneta kaikkia vivahteita eri kulttuureista tietenkään[...] emmä usko, et me kauheesti olla niinku jarrunakaan siinä, etteikö sais omaa kulttuuriaan ylläpitää täälläkin [...] et me ei pyritä sillä	Universalistiseen näkemykseen perustuva toimintatapa.			

<p>lailla myöskään aktiivisesta edistämään tai ylläpitämään erikseen sitä.”</p>				
<p>” Jos puhutaan kotoutumisesta ja integraatiosta sen pitää olla molemminpuolista, et se ei muuten niin kun tule onnistumaan koskaan. Ja mä olen ihan samaa mieltä. Ja musta se luo mahdollisuuksia ja rikastaa meidän niin kun yhteiskuntaa. Ja olen myös sitä mieltä, että kun puhutaan vaikka suomenkielen opiskelusta niin mun mielestä myös se oman kielen opetus pitäis säilyttää.”</p>	<p>Työntekijän näkemys kaksisuuntaisesta integraatiosta: oman kielen opetuksen säilyttämisen tärkeys ja Suomalaisen kulttuurin rikastuminen.</p>	<p>Työntekijän näkemys oman kielen säilyttämisen tukemisesta ja kulttuurin rikastumisesta.</p>	<p>Kaksisuuntainen integraatio kotoutumisen ehtona.</p>	
<p>”Sä et pysty ilmaisemaan itseäsi millään muulla kielellä, kun sillä sun äidinkielellä täydellisesti, niin se pitäis jotenkin sallia ja mahdollistaa. -Se on myöskin se tunnekieli, jota kautta sä elät ja koet asioita.”</p>	<p>Monikulttuurisen nuoren oman tunnekielen säilyttämisen tärkeys.</p>	<p>Monikulttuurisen nuoren oman tunnekielen tukeminen.</p>	<p>Tunnekielen/ äidinkielen tukeminen ilmaisussa</p>	
<p>”ihan semmonen käytännön asia et säännöthän meillä on käännetty aika monelle kielelle et pystytään sellastenkään ulkomaalaistaustaisten nuorten kanssa mitkä ei vaik osaa viel Suomeen kauheen hyvin, niin käymään sit dialogii, et miten täällä ollaan ja mikä tän paikan tarkoitus on.”</p>	<p>Ulkomaalais-taustaisille nuorille käännetty säännöt usealle kielelle, jotta päästään dialogiin paikan tarkoituksesta.</p>	<p>Sääntöjen kääntäminen usealle kielelle dialogin tukemiseksi</p>	<p>Työntekijän keinot dialogisuuden lisäämiseksi</p>	

Kuva 4. Sisällön analyysinäyte analyysipolusta sisällön teemoittelun tueksi (Ormaa-Perälä 2018)

Litteroidusta aineistosta poimin asioita, jotka vaikuttivat kielen ja kulttuurin säilyttämisen tukemiseen työntekijöiden haastattelun perusteella. Näitä tekijöitä olivat: 1) työntekijän arvot, jotka heijastuivat siihen, miten tärkeänä kielen- ja kulttuurin säilyttämisen tukemista pidetään. 2) kaksisuuntainen integraatio, jonka katsotaan olevan kotoutumisen ehtona. Lisäksi oman äidinkielen käyttö tukee kotoutumista 3) Tunnekielen eli äidinkielen merkitys korostuu tärkeänä osana identiteetin muodostumisessa. 4) Työntekijöillä on erilaisia keinoja lisätä keskinäistä dialogisuutta ja ymmärrystä monikulttuuristen nuorten kanssa. Yhtenä näistä dialogisuuden muodoista mainittiin sääntöjen kääntäminen usealle eri kielelle. Alla olevassa kuvassa on kuvattu analyysitulokset, jossa pääluokka on keskellä olevassa ympyrässä. Ympärillä olevien ympyröiden sisällä on yläluokkien otsikot, jotka vaikuttavat ja heijastuvat pääluokan teemaan.



Kuva 5. Kielen ja kulttuurin tukeminen työntekijöiden näkökulmasta Lahden nuorisopalveluissa. (Ormaa-Perälä 2018)

5 MULTIKULTURALISMI LAHDEN NUORISOPALVELUISSA

5.1 Kielen ja kulttuurin säilyttämisen tukeminen

Saukkosen (2013, 91) mukaan multikulturalismissa on kyse siitä, että maahanmuuttajilla on oikeus kielensä, kulttuurinsa ja identiteettinsä säilyttämiseen. Lisäksi etnistä ja kulttuurista monimuotoisuutta tuetaan yhteiskunnan varoin. Saukkonen toteaa myös (2013, 130), että oman kielen ja kulttuurin säilyttämisen olennainen väline on oma äidinkieli ja mahdollisuus sen opetukseen. Äidinkielen osaaminen ja oman kulttuuritaustan arvostaminen ovat arvoja sinänsä, mutta niillä on myös iso merkitys asuinmaahan kotoutumisella. Oman äidinkielen opetuksen on todettu vahvistavan maahanmuuttajien identiteettiä, parantavan oppimistuloksia ja vähentävän maahanmuuttajien häiriökäyttäytymistä. Tulevaisuudessa kielitaidon merkitys tulee korostumaan entisestään. Maahanmuuttajien kaksi- tai monikielisyys hyödyttää niin yhteiskuntaa kuin maahanmuuttajia itseäänkin muun muassa parantamalla heidän mahdollisuuksia työmarkkinoilla.

Kielen ja kulttuurin säilyttämisen tukemiseen tunnutaan suhtautuvan myös Lahden nuorisopalveluiden työntekijöiden keskuudessa eri tavoin. Osa haastatelluista koki, että oman kielen säilyttäminen ja sen opetus ovat erittäin tärkeää itseilmaisun kannalta, mutta myös suomen kielen opiskelu on tärkeää kotoutumisen näkökulmasta. Yksi haastateltava taas totesi, että työntekijät eivät ole jarruna kielen- ja kulttuurin edistämisessä, mutta eivät myöskään aktiivisesti tue tai edistä kielen- ja kulttuurin säilyttämistä.

Seuraavassa sitaatissa kuuluu ohjaajan asiakaskeskeinen lähestymistapa, joka sopii hyvin monikulttuuriseen ohjaukseen. Korhosen & Puukarin (2013, 99) mukaan asiakaskeskeisessä tavassa toimia korostuu aitous, asiakkaan arvostaminen sekä empaattinen ymmärtäminen. Se tarkoittaa myös toisen ihmisen huomioon ottamista kokonaisvaltaisesti ja ohjattavan epätäydellisyyden hyväksymistä:

Sit se voi olla jotakin tosi pientäkin, esimerkis vaikka sellaset nuoret millä Suomi ei ole oma äidinkieli ja sitten, kun he yrittävät jotenkin hakea sitä ilmaisua, oikeita sanoja, niin mä käytän monesti vaikka sellasta, hei että käytä sitä sun omaa kieltä, että puhu sillä. Että korvaa ne sanat joita sä et löydä, niin korvaa sillä sun omalla kielellä. - - Se on niille nuorille tosi hätkähdyttävä, kun niille nuorille on koulussa sanottu, että ei käytetä omaa kieltä, että suomen kielellä yritätte. Ja siellä on taas ollu vähän eri tarkoitus tietysti siten, että he oppis sitä, mutta jos tässä kohtaa on kysymys itsensä ilmaisemisesta, ni tota se oma äidinkieli käyttöön sielt vaan ja selasilla pienillä. (H1)

Haastateltavan ohjaajan lähestymistapa tukee hyvin monikulttuurisen ohjauksen olennaista seikkaa, jossa otetaan huomioon kulttuuriset erot. Korhosen & Puukarin (2013, 18) mukaan monikulttuurisessa ohjauksessa on olennaista ymmärtää kuinka kokonaisvaltaisesti kulttuuri vaikuttaa meihin ja tapaamme hahmottaa ja ymmärtää maailmaa. Monikulttuurinen ohjaus tukeutuu ideaan yhteiskunnasta, jossa erilaiset etniset ryhmät elävät sovussa, rinnakkain, tasa-arvoisina ja toistensa erilaisuutta kunnioittaen.

Multikulturalismi on sulauttamispolitiikan vastakohta. Tällöin monikulttuurisuuden suhtaudutaan valtiojohdon taholta myönteisesti ja etnisiä sekä kulttuurisia ryhmiä tuetaan julkisin varoin. Lisäksi vähemmistöihin kuulumisesta johtuvaa eriarvoisuutta pyritään poistamaan. Suomalaisen multikulturalismin kivijalka on perustuslain 17. pykälä. Se takaa saamelaisille alkuperäiskansana, romaneille ja muille ryhmille oikeuden omaan kieleen ja kulttuuriin. Tämä oikeus koskee muitakin kuin perinteisiä vähemmistöjä ja se velvoittaa valtiota tukitoimiin. (Saukkonen 2015b.)

Suomalainen kotouttamispolitiikka luotiin 1990-luvulla. Kotoutuminen tarkoittaa maahanmuuttajan osallistumista yhteiskunnan toimintaan niin, että hänellä on samalla mahdollisuus säilyttää oma kielensä ja kulttuurinsa. (Saukkonen 2015b.) Integraatio on kaksisuuntaista, koska maahanmuuttajilla on oikeus omaan kieleensä sekä kulttuuriinsa ja myös vastaanottava yhteiskunta muuttuu maahanmuuton myötä. (Saukkonen 2016a.) Seuraavassa katkelmassa haastateltavat uskovat multikulturalismin toteutumiseen, jossa kielen ja kulttuurin tukeminen on keskeisessä asemassa.

H1: Jos puhutaan kotoutumisesta ja integraatiosta sen pitää olla molemminpuolista, et se ei muuten niin kun tule onnistumaan koskaan. Ja mä olen ihan samaa mieltä. Ja musta se luo mahdollisuuksia ja rikastaa meidän niin kun yhteiskuntaa. Ja olen myös sitä mieltä, että kun puhutaan vaikka suomen kielen opiskelusta niin mun mielestä myös se oman kielen opetus pitäis säilyttää - - Sä et pysty ilmaisemaan itseäsi millään muulla kielellä, kun sillä sun äidinkielellä täydellisesti, niin se pitäis jotenkin sallia ja mahdollistaa.

H2: Se on myöskin se tunnekieli jota kautta sä elät ja koet asioita.

H1: Niin, se tunnekieli on aika hyvä ilmaisu.

Haastateltavat korostavat oman äidinkielen merkityksen tärkeyttä kotoutumisen tukena. He näkevät äidinkielen keskeisen roolin sekä yksilön että yhteiskunnan näkökulmasta. Mäkelä (2007, 14) toteaa, että oma kieli eli äidinkieli on sydämen, tunteiden, identiteetin ja ajattelun kieli. Vaikka muuttaisimme maasta toiseen, on kielellinen kotimme aina mukana tukena ja voimanlähteenä. Äidinkielen säilyminen uudessa kieliympäristössä ei aina ole itsestään selvää, vaan se vaatii ponnisteluja ja kielellisen monimuotoisuuden aktiivista vaalimista. Oikeus omaan kieleen voidaan nähdä inhimillisenä perusoikeutena. Vahva kieli on selusta, joka auttaa maahanmuuttajaa ymmärtämään juuriaan ja sopeutumaan myös uuteen kotimaahansa säilyttäen oman äidinkielen ja kulttuuritaustan. (Mäkelä 2007, 14.)

Samovar ym. (1998, 22) kuvaavat kulttuurin ja kielen olevan tärkeä osa identiteettiä. Ihmisten välisen yhteyden perusta on kommunikaatio, jonka avulla voimme täsmentää maailmaa ja luoda tarkoituksia asioille. Kielen oppiminen ja sen käyttäminen on peräisin kulttuuritaustasta. Tullaksemme toimeen yhteiskunnassa ihmisten täytyy kommunikoida. Kommunikaatio on yksilön käyttäytymistä, joka syntyy halusta olla vuorovaikutuksessa muiden yksilöiden kanssa ja se toimii yhdistävänä siteenä erillisten ihmisten välillä. Aina kun ihmiset ovat tekemisissä toisten ihmisten kanssa he kommunikoivat.

Kaikissa yhteiskunnissa oma äidinkieli on tärkeässä roolissa identiteetin muodostumisen kannalta. Jos kielenopetus puuttuu, nuori voi menettää yhden tärkeimmistä pääomistaan. Äidinkieli ja uuden maan kieli sekä kulttuuri kulkevat käsi kädessä nuoren elämässä. Äidinkielellä on suuri merkitys suhteiden ra-

kentumisessä niin yhteisöissä kuin perheissä. Yhteinen kieli mahdollistaa erityisen tavan ilmaista itseään, jonka kautta voidaan neuvotella ylirajaisesta identiteetistä, kulttuurista ja henkilökohtaisista ratkaisuista. Ylirajaisuus todentuu silloin kuin siirrytään kotoa erilaisista kulttuurisista konteksteista toiseen. Tutkimuksissa nuorten tulevaisuutta jäsentävänä tekijänä näyttäytyi osaamisen kartuttaminen niin, että se palvelee myös omaa etnistä yhteisöä. Tällöin äidinkieli on tiedon ja taidon välittämisen mahdollistava tekijä. (Turtiainen & Rezai 2018, 228.)

Äidinkielen merkityksen näkökulmaa tarkastelee myös haastateltava pohtiesaan osallisuuden mahdollistamista monikulttuurisille nuorille sääntöjen kääntämisen avulla.

Ihan semmonen käytännön asia, et säännöthän meillä on käännetty aika monelle kielelle et pystytään sellastenkkin ulkomaalais-taustaisten nuorten kanssa mitkä ei vaik osaa viel Suomee kauheen hyvin, niin käymään sit dialogii, et miten täällä ollaan ja mikä tän paikan tarkoitus on. (H5)

Pyökkönen & Saukkonen (2009,126) toteavat, että kaikkien nuorten tavoittamiseksi ja opetusministeriön yhdenvertaisuusperiaatteiden todentumiseksi käytännössä tulisi kuntien pyrkiä nuoriso- ja maahanmuuttajayhdistysten kanssa yhteistyössä parantamaan tiedottamista ja toimintaansa nuorisoryhmille, jotka jäävät paitsioon. Nyt erityishuomiointi tapahtuu valitettavan usein vain juhlapuheissa. Tutkimukset kuitenkin osoittavat, että vähän aikaa Suomessa asuneet nuoret tarvitsevat toimintaa ja tiedottamista omalla äidinkielellään. Tämä vaatii kunnilta ja järjestöiltä avoimempaa asennetta, resurssien uudelleen kohdentamista ja monikulttuurisia nuoria ja heidän taustatahojaan mukaan toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen paikallistasolla. Tätä kautta toimijat saavat mukaan kaipaamaansa monikulttuurista asiantuntijuutta ja samalla edistävät virallisten toimijoiden ja kansalaisten vuoropuhelua. (Pyökkönen & Saukkonen 2009,126.)

Dialoginen monikulttuurisuus merkitsee toimenpiteitä ja prosesseja, joilla kaikki kansalaiset tuntisivat olevansa osa yhteiskuntaa ja sen rakentamista.

Dialogi ja sisään päästävyys vaativat usein erityistoimenpiteitä uusien toimijoiden suuntaan, kuten positiivista erityiskohtelua, joista esimerkkinä tiedotus ja kohdentamisen eri muodot. (Paukkeri 2009, 155.)

Alla olevassa haastattelun kohdassa kysyttiin haastateltavalta pitäisikö multikulturalismin toteutumista edistää palveluissamme (Multikulturalismin käsite avattiin Saukkosen määritelmää apuna käyttäen kaikille haastateltaville.)

Tässä haastateltava totesi, että välttämättä multikulturalismin toteutumista ei ylläpidetä tai edistetä, mutta ei myöskään olla esteenä sen toteutumiselle.

Niin ku tässä miettii, että ollaanko me jotenkin jarruna jossain asioissa, kun me ei tunneta kaikkia vivahteita eri kulttuureista tietenkään - - että välillä tuntuu, että voi mennä sekasin sellanen asia, että onks toi kulttuurinen asia, vai onks se sellanen asia, joka liittyy enemmän nuoruuteen. - - Et nuorikin saattaa jossain tilanteissa yrittää tehdä siitä kulttuurisen asian, vaikka ei se sitä välttämättä olekaan, mut tota emmä usko, et me kauheesti olla niinku jarrunakaan siinä etteikö sais omaa kulttuuriaan ylläpitää täälläkin - - et me ei pyritä silla lailla myöskään aktiivisesta edistämään tai ylläpitämään erikseen sitä. (H4)

Haastateltava pohtii myös, toimiiko ohjaaja jarruna silloin, kun ei tunne eri kulttuurisia vivahteita. Honkasalo & Souto (2008, 131) toteavat, että vaatimus kaikkien kulttuurierojen ja kulttuurien huomioimiseen on mahdoton. Monikulttuurisessa kompetenssissa on pikemminkin kysymys kiinnostuksesta ja tahdosta huomioida ja tietää nuorten kulttuurisia ja yksilöllisiä eroja. Myös Alitolppa-Niitamo & Säävälä (2013, 6) toteavat, että tärkeämpää kuin tuntea mahdollisimman monen kulttuurin erityispiirteitä, on kehittää omia vuorovaikutustaitojaan ja lisätä tietojaan maahanmuutto- ja kotoutumisprosessin vaikutuksista ihmiseen yleensä. Tärkeintä on kohdata asiakas yksilönä sekä tutustua hänen taustaansa ja kokemusmaailmaansa. (Alitolppa-Niitamo & Säävälä 2013, 6.)

Monikulttuurisessa kompetenssissa on kysymys jatkuvasta oppivasta asenteesta ja halusta heittäytyä epävarmoihin tilanteisiin. Myös sellaisiin, joihin ei ole yhtä ja oikeaa ratkaisua. Monikulttuurisuus haastaa nuorisotoiminnan jatkuvaan ja avoimeen vuoropuheluun yhdessä elämisen tavoista ja periaatteista. Monikulttuurisessa nuorisotyössä on hyvä muistaa, että jokainen kohtaaminen voi olla mahdollisuus oppia uusia asioita ja ymmärtää toista. On myös

tärkeää pohtia minkälaista monikulttuurista tietämystä ja asiantuntemusta nuorilla itsellään on, joka tulisi ottaa huomioon nuorisotoiminnassa sekä mitä tietämystä meiltä aikuisilta puuttuu. (Honkasalo & Souto 2008, 132.)

5.2 Kulttuuristen vähemmistöjen erityiskohtelu

Yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) on 9 §, jossa todetaan, että positiivinen erityiskohtelu on sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen.

Positiivinen erityiskohtelu voidaan määritellä toiminnan epätasa-arvoisten lähtökohtien tasoittamisena parantamalla muita huonomassa asemassa olevien tilannetta. Käytännössä positiivisessa erityiskohtelussa on kyse tietyn heikomassa asemassa olevan ryhmän (maahanmuuttajat tai lapset) asemaa ja olosuhteita parantavista toimenpiteistä. Positiivinen erityiskohtelun tulee olla tavoitteisiinsa nähden oikeasuhtaista eikä se saa muodostua toisia ryhmiä syrjiväksi. Positiivisen erityiskohtelun tavoitteena on poistaa aikaisempi syrjivä kohtelu tai käytäntö. Erityiskohtelulla ei kuitenkaan pyritä vaikuttamaan suoraan toiminnan tulokseen vaan nimenomaan toiminnan edellytyksiin. (Oikeusministeriö. s.a.) Esimerkiksi etnisiä vähemmistöjä puhuttelevien toimintojen suunnittelu nuorisotiloihin ei sinänsä takaa vähemmistöjen tuloa nuorisotiloille, mutta ne madaltavat kynnyksiä osallistumiseen.

Kulttuuristen vähemmistöjen erityiskohtelu näyttäytyi eri lailla riippuen haastateltavasta. Osa haastateltavista koki, että työntekijöiden pitää aktiivisesti edistää positiivisen erityiskohtelun avulla monikulttuuristen nuorten pääsemistä osallisiksi palveluitamme sekä edistää yhdenvertaisuutta nostamalla jalustalle monikulttuurisia nuoria. Osa koki, että erityiskohtelua ei tarvita, vaan monikulttuurisille nuorille tarjotaan samaa mahdollisuutta tulla toimintaan mukaan kuin valtaväestön nuorille.

Haastateltava nostaa esiin positiivisen erityiskohtelun merkityksen tärkeäksi kynnyksen madaltajaksi, jolloin maahanmuuttajataustaisilla on yhdenvertaiset mahdollisuuden osallisuuteen kantaväestön kanssa, mutta viittaa samalla myös siihen, että kaikki eivät koe erityiskohtelu pykälää positiivisesti.

Yhdenvertaisuuslaissa on tällainen positiivinen erityiskohtelupykälä. Ja se on tosi vaikea ihmisille mieltää ja sen avaaminen ja siitä keskustelu on ehkä tässä ammattilaisten keskuudessa sellainen mitä pitäis hirveen paljon möyhiä. Mitä se oikeesti ja aidosti tarkoittaa, että se ei ole mitään positiivista syrjintää. Jotkut kääntää sen sillä tavalla, että se on joltain pois, kun toiselle annetaan lisää, vaan se, että kaikilla olis samanlaiset mahdollisuudet osallistua. Jos joku tarvii korokkeen, jos ei nää aidan yli - - mut et se on niin ku tapa nähdä asioita. Se ei ole mikään laissa oleva, vaan et niin, ku ihminen näkee sen, mitä niin, ku tarvitaan, että eri kulttuuritaustoista oleva ihminen pystyy samalla tavalla osallistumaan meidän yhteiskuntaan. (H2)

Positiivisen erityiskohtelun haasteena haastateltava toteaa sen näkyvän siten, että positiivinen erityiskohtelu on joltakin pois. Tulkintani mukaan haastateltava tarkoittaa sitä, että jotkut voivat pitää sitä valtaväestöä syrjivänä toimintana ja siten se voi kääntyä itseään vastaan. Karpakka (2013, 34 ja 37) toteaa, että merkittävänä lähtöoletuksena positiiviselle erityiskohtelulle voidaan pitää sitä, että siitä ei saa tulla syrjivä enemmistönä olevaa ryhmää kohtaan. Yleinen keino positiivisen erityiskohtelun toteuttamisesta on esimerkiksi erilaiset kiintiöt. Positiivisen erityiskohtelun tavoitteena on toteuttaa tosiasiallista yhdenvertaisuutta.

Alla olevassa sitaatissa haastateltava huomioi monikulttuuristen nuorten erityistarpeita ja toteuttaa positiivista erityiskohtelua työssään:

Mä lähden huomioimaan heidän erityistarpeita ja mä ite henkilökohtaisesti pidän siitä, että mä voin jotenkin korostaa siinä nuoressa sitä jotakin ihanaa ja arvokasta. Jonkun sellasen kautta, että hän saa sen ajan ja paikan ja nostetaan vähän jalustalle. Hän saa kertoa, vaikka perinneruuasta. Muut voi ihastella ja fiilistellä sitä - - se luo luottamusta ja tasavertaisuutta siihen ryhmään. (H1)

Haastateltava rakentaa dialogisuutta ja luottamusta suomalaisnuorten ja maahanmuuttajanuorten välille tarjoamalla positiivisen erityiskohtelun avulla mahdollisuutta maahanmuuttajanuorelle kertoa omasta kulttuuristaan yhteisessä tilassa. Näin hän rakentaa moninaisuutta tukevaa ilmapiiriä.

Honkasalo yms. (2011, 108) korostavat, että rasismien vastaisuus ja eritaustaisten nuorten saattaminen yhteiseen tilaan ovat keskeisiä edellytyksiä kulttuuristen rajanvetojen ylittävän dialogin syntymiselle. Uusien ystävyys-suhteiden rakentumista tai ryhmärajojen hälventämistä tilan tarjoaminen ei takaa, vaan tilat tarjoavat vasta alustan dialogin syntymiselle. Avaimina dialogin edistämiseksi ovat pitkäjänteinen yhteisökasvatus moninaisuutta tukevan ilmapiirin luomiseksi sekä suunnitelmallinen työ nuorten ryhmäsuhteiden sekoittamiseksi. Uusille kontakteille avoimen ilmapiirin luominen ja eroja kunnioittava työote ei voi olla yksittäisen teemapäivien tai tempausten varassa, vaan yhteisökasvatustyö tulee kuulua jokapäiväiseen nuorisotyön arkeen. Haastateltava (H1) huomioi, että tilojen tarjoaminen kaikille nuorille ei vielä yksin riitä monikulttuuristen nuorten tavoittamiseksi palvelujemme piiriin, vaan se vaatii aktiivisia tekoja.

Musta se on sääliä, että me ollaan nuoruuden asiantuntijoita, mutta me suljetaan jotenkin niinku tietoisesti silmämme siltä, että me ei tehdä riittävästi siihen, että me saataisiin vähemmistöryhmiä tai monikulttuurisia nuoria tulemaan meidän palveluihin. Se ei riitä, että sanotaan, että kyllä meille kaikki saa tulla. (H1)

Saman ajatuksen jakavat tutkijat Pyykkönen ja Saukkonen (2009, 127), jotka toteavat, että maahanmuuttajaryhmiin tulisi kiinnittää erityishuomiota. Jos näin ei tehdä, voidaan perustellusti kysyä, pidetäänkö erilaisia kulttuureja ongelmallisina ja häiritseekö kulttuurinen erilaisuus normaalitoimintaa, koska se vaatii erityistoimenpiteitä. Kulttuurinen moninaisuus tulisi olla nuorisotoiminnan sisään kirjoitettu periaate, joka ei käynnisty vain jonkin erilaisen ryhmän tullessa toiminnan kohteeksi. Kulttuurisen monimuotoisuuden tulisi koskettaa kaikkia, niin suomalaisia kuin maahanmuuttajakin.

Salo-Lee (2005, 123) on kuvannut monikulttuurisen kompetenssin olevan jokin mikä syntyy teorian, kokemuksen ja reflektoinnin myötä. Kulttuurienvälisen kompetenssin kehittyminen vaatii kokemuksen, käytännön ja teorian vuoropuhelua. Kulttuurien välinen kompetenssi ei ole synnynnäinen taito, vaan opittavissa oleva asia. Kompetenssin syntyyn tarvitaan tietoa vieraasta kulttuurista, mutta tärkeintä on kuitenkin monikulttuurisissa tilanteissa yhdessä tuotettu dialoginen tieto.

Monikulttuurista kompetenssia voidaan pitää sosiaalisen ymmärryksen tilana, jossa luodaan yhdessä jotain. Monikulttuurisuus ei ole minun eikä sinun kulttuurin yhdistelmä, vaan jotain mikä syntyy sinun ja minun kulttuurin kohtaamisen välillä. Sitä voidaan pitää vuorovaikutuksen ytimenä. Onnismaa (2007, 49) toteaaakin, että ”monikulttuurisuus on siinä mielessä keinotekoinen käsite, koska ohjausvuorovaikutuksessa on aina kyse kulttuurien kohtaamisesta riippumatta siitä, mistä vuorovaikutustilanteen osapuolet ovat alun perin kotoisin”. Kulttuurienvälistä toimintakykyä voidaan kasvattaa informaatio-, kohtamis- ja konfliktipedagogiikalla. Se auttaa nuoria löytämään paikkansa erilaisissa ympäristöissä ja toimimaan monikulttuurisessa yhteiskunnassamme. Kulttuurienvälinen toimintakyky pitää sisällään seuraavat psykososiaaliset ominaisuudet: Eettisyydenkyky, empatiakyky, perspektiivinvaihtokyky, reflektiokyky, vuorovaikutuskyky, monitulkintaisuuden sietokyky ja kunnioittamisenkyky (Kaikkonen 2004, 148.)

5.3 Monikulttuuristen nuorten osallisuuden tukeminen

Osallisuudella tarkoitetaan tässä yhteydessä mukanaoloa, vaikuttamista sekä yhteisesti rakennetusta hyvinvoinnista osalliseksi pääsemistä (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018.) Monikulttuuristen nuorten osallisuuden tukeminen oli haastateltavien mukaan hyvin moninaista ja eri tasoista. Haastateltava pohtii osallistavan budjetoinnin kautta osallisuuden lisäämistä ryhmässä, jossa on sekä maahanmuuttajataustaisia nuoria sekä kantaväestön nuoria. Toinen haastateltava toteaa, että keskinäistä ryhmäytymistä ei aktiivisesti edistetä, vaan ryhmäytyminen maahanmuuttajataustaisten ja kantaväestön nuorten kesken on nuorista itsestään kiinni. Lisäksi myös suomalaisnuorten todettiin ryhmäytyvän omiin ”kuppikuntiin”.

Haastateltava toteaa osallistuvan budjetoinnin olevan yksi osallistamisen muoto kysyessäni, miten monikulttuuristen nuorten osallisuutta on edistetty toiminnassa.

Tää osallistuva budjetointi. Joo, ollaan otettu sillä näkökulmalla, että se on hautumassa ja me ollaan irrotettu x määrä meidän hankkeen toimintarahasta, niin että nuoret saa ensi syksyksi suunnitella miten se raha käytetään tässä hankkeessa (H2)

Osallistava budjetointi on demokraattinen prosessi, joka on avointa keskustelua ja vuoropuhelua sekä intressien yhteensovittamista. Se on yhteistyötä ryhmien ja ihmisten kesken. Osallistuvaan budjetointiin kuuluu budjetin avoimuus ja talousasioiden ymmärrettävä esittäminen sekä yhteiset päätökset siitä, mihin investoidaan. (Kuntaliitto 2017, 4.)

Nuorisotalotoimintaan verrattuna eriytetyillä ryhmätoiminnoilla näyttäisi Kivijärven (2010, 257) mukaan olevan etuja rajanvedon purkamisessa. Eriytetty toiminta mahdollistaa ryhmän muodostamisen toisilleen tuntemattomien ja erilaisista taustoista tulevien nuorten kanssa. Ryhmien dialogista muotoutumista edistävä tekijä on se, että usein enemmistöasemassa olevien kantaväestön nuoret eivät tunne toisiaan ennalta. Tämä edesauttaa sitä, että valta-asemassa oleva ryhmä ei pääse asettamaan vuorovaikutuksen raameja etukäteen, jolloin myös kantaväestön nuoret joutuvat myös aktiivisesti etsimään yhteyksiä toisiin nuoriin. Näin nuorten välinen vuorovaikutus ja ryhmänmuotoutuminen tulee sattumanvaraisemmaksi.

Nuorisotiloilla eri kulttuuriset ryhmittyvät hakeutuvat haastateltavieni mukaan omiin ryhmiin. Kysyttäessä kuinka ryhmien keskinäistä vuorovaikutusta edistetään, vastasi yksi haastateltava, että sen edistämistä arjessa ei niin paljon tapahdu työntekijöiden toimesta. Kuitenkin esimerkiksi nuorisotutkija Soudon mukaan (2011, 197) suomalais- ja maahanmuuttajanuorten kohtaamiset eivät itsestään lisää nuorten keskinäistä vuorovaikutusta, solidaarisuutta ja ymmärrystä. Toiminnoissa tulisi huomioida nuorten kohtaamisen ehdot ja muodot, myös ne jännitteisimmät.

Haastateltava toteaa kysyttäessä ryhmäsuhteiden muodostumisesta ja sitä kautta monikulttuuristen nuorten osallisuuden lisäämisestä, että osallisuuden lisäämiseen ja ryhmäsuhteisiin ei arjessa pyritä kovin paljon vaikuttamaan.

Mä uskaltaisin väittää, et ihan välttämättä ei ihan hirveesti aina arjessa, mut sit pyritään erilaisilla tapahtumilla ja muilla - - ikään kuin vähän sekoittaa pakkaa ja tehdään asioita. Ja pyritään kaikki saamaan mukaan tekemää jotain tiettyä asiaa, et jos siinä tapahtuis sitä tutustumista. - - mut mä oon tehnyt ihan samat havainnon, et näin se vaan menee, että ne on ne omat tekemiset ja puu-

hat ja omat porukat. - - Mut tota enimmäkseen ne viihtyy keskenänsä. Mut et, toki meidän perusajatus on se - - tää on kaikille tärkeä paikka ja kaikki tasapuolisesti mukaan. Se on sitten nuorista itsestään kiinni et, miten ne tarttuu tähän ajatukseen, että toki ne hakee turvaa siit omasta ryhmästä. - - Toki toisten ryhmien siemistä on kuitenkin enimmäkseen tää toimiminen, et ei sellaisia kahnauksia hirveesti ole. (H4)

Toinen haastateltava jatkaa edellisen haastateltavan puheenvuoroon tehneen saman huomion ryhmäsuhteista, mutta myös suomalaisnuoret ryhmytyvät omiin ryhmiinsä.

Joo allekirjotan edellisen puhujan väitteet ja just huomiona se, et myös kantasuomalaiset nuoret tulee jonkun oman ryhmänsä kanssa. Millä perusteella se sit on valikoitunut - - ollaanks naapureita tai lapsuuskavereita mut et, kyllähän niinku tollasia kuppikuntia tää paikka on täynnä. (H5)

Kivijärvi esittää (2015, 47), että keskinäisen vuorovaikutuksen edistäminen on tärkeä ja keskeinen toimenpide nuorisotyössä. Lisäksi Kivijärvi huomauttaa, että sosiaalisen integraation näkökulmasta nuoristyön ryhmälähtöisyys on erityisen tärkeää. Nuorisotalotoiminnan pyrkimyksenä on luoda nuorten avoimia ryhmiä, joiden kautta maahanmuuttajanuorten on mahdollista kiinnittyä kanta-väestön nuorten ryhmiin sekä laajemmin ympäröivään yhteiskuntaan. Siten nuorisotyöntekijän tehtävänä on pyrkiä vaikuttamaan nuorten ryhmäsuhteisiin ja pyrkiä muovaamaan ryhmät avoimeksi uusille tulijoille ja purkaa etnisyyteen liittyviä rajanvetoja.

Erilaiset monikulttuurisuutta koskevat teemapäivät ovat yhdenlainen tapa tuoda esiin kulttuurista moninaisuutta ja maahanmuuttajien kokemuksia. Samalla ne voivat kuitenkin antaa melko yksipuolisen kuvan kulttuurisista ryhmistä ja maahanmuuttajuudesta. Silloin tällöin järjestettävät kulttuuri-illat eivät tee nuorisotyöstä vielä monikulttuurista. Monikulttuurisuuden tulisi olla systemaattinen osa koko nuorisotoimintaa. Sen tulisi olla prosessi, jossa asetetaan tavoitteet, suunnitellaan ja toteutetaan työtä sekä lopuksi arvioidaan sitä. (Honkasalo & Souto 2008, 122-123.)

Erityisesti maahanmuuttajanuoret toivovat ystäviä suomenkielisistä nuorista. Suomenkielisten ystävien puute on asia, joka on havaittu monissa aikaisemmissakin tutkimuksissakin. Tämä on ilmiö, joka jatkossa selkeästi kaipaisi kohdennettua panostusta esimerkiksi nuorisotyöllisin keinoin. (Honkasalo 2017, 9-13.)

Keskustelussamme keskinäisen ryhmäytymisen edistämisestä totesi haastateltava, että opettelemalla afgaanikulttuuriin kuuluvan korttipelin hän on päässyt osaksi afgaanitaustaisten nuorten ryhmää ja siten tullut hyväksytyksi. Tämä on ollut reitti, jonka kautta ohjaaja ja afgaanitaustaisten nuorten ryhmä ovat yhdessä päätyneet käynnistämään yhteisen harrasteryhmän vähemmistö- ja enemmistökulttuurien nuorille. Tällainen vaivannäkö vaatii yksilötason vahvaa sitoutumista monikulttuurisuustyöhön:

Tää korttipeluu asia tai ylipäätään tää, niin oon tehny sellasta hidasta työtä. Elikkä mä oon ite ujuttautunu afgaanien korttipeluurukoihin, elikkä mä opetellu sen pelin mitä ne pelaa - - se on ollu mulle sellanen hyvä työväline tavallaan päästä sinne - - että nytte ku mä oon ikään kuin hyväksytty paremmin - - et nyt mä oon helpommin lähestyttävä selkeesti - - meillä on just nyt keväällä käynnistymässä täällä semmonen nuorten harrasteryhmä ja taustalla piilossa oleva tavoite, elikkä mistä ei ääneen puhuta, on juuri se, et me saatais meiän ulkomaalaisväestö meiän toimintoihin mukaan ja samalla tutustumaan meihin ja sitte noihin muihin nuoriin. (H3)

Kivijärvi (2015, 257) toteaa myös, että maahanmuuttajataustaisen nuorten osallisuuden tukeminen ja yhdenvertaisten vuorovaikutus alustojen tarjoaminen on olennaista rajanvetojen purkamiselle. Näin varmistetaan, että monenlaiset argumentoinnin ja olemisen tavat sallitaan keskusteluissa. Maahanmuuttajataustaisten nuorten erityinen tukeminen sellaisessa tilassa, jossa kantaväestön nuorten valta-asema on hyvin selvä saattaa vahvistaa etnis-kulttuurillisia rajanvetoja.

Tutkimukset tekevät näkyväksi, että nuoret joutuvat toisinaan rakentamaan identiteettejään syrjivissä, nuorisovastaisissa ja jopa rasistisissa suhteissa. Tällaisissa suhteissa rakentuva identiteetti on vaarassa muodostua negatii-

viseksi ja siten se saattaa vaurioittaa itsekunnioitusta ja jättää nuoren riippuvaiseksi ympäristöstä ja tällöin tulevaisuuteen suuntaavaa toimijuutta ei synny. Negatiivisilla kokemuksilla on myös vaikutusta siihen, miten nuoret viihtyvät ja minkälaisen tulevaisuuden he itsellään näkevät sekä miten he pohtivat samaistumista sekä suhdettaan suomalaisuuteen. Pakolaisina tai turvapaikanhakijana tulleet nuoret ovat lähtökohtaisesti etsimässä suojelua. Tämä tarkoittaa tulevaisuuden palauttamista heidän elämäänsä ja siten perusoikeuksien sekä osallisuuksien mahdollistamista monilla elämän osa-alueilla. Osallisuuksissa ja kohtaamisissa konkretisoituvat mahdollisuudet, joita nuorten on mahdollista toteuttaa uudessa yhteiskunnassa omien kykyjen pohjalta. (Turtiainen & Rezai 2018, 230.)

Suomessa on saatu hyviä kokemuksia siitä, että erilaiset yhdessä tekemisen muodot ovat helpottaneet maahanmuuttaja- ja suomalaisnuorten tutustumista toisiinsa ja hälventäneet kielteisiä ennakkoluuloja toisiaan kohtaan. Yhteisen tekemisen ohella toiminnoissa on pyritty kertomaan eri kulttuureista ja elämäntilanteista nuorille ja samalla luotu samaistumisen mahdollisuuksia heille. (Honkasalo & Souto 2008, 128.)

Nuoren identiteetti muodostuu kontekstissa. Toisin sanoen se rakentuu suhteissa ja suhteet luovat yksilön. Maahanmuuttajanuorten hyvinvointi tutkimuksissa korostuu luottamuksellisten sosiaalisten suhteiden tärkeys ja ei-stigmatisoivat mahdollisuudet rakentaa luottamuksellisia suhteita ja toimia siltana yhteiskuntaan. Nuorisotyöllä onnistuessaan voi edistää etnis-kulttuurista dialogia, jolloin on kiinnitettävä huomiota ryhmien koostumukseen, nuorisotyöllisiin menetelmiin sekä ryhmä- ja valtasuhteisiin. Tämä vaatii jatkuvaa keskustelua vuorovaikutusta ohjaavista toimenpiteistä ja niiden näkyväksi tekemisestä. (Turtiainen & Rezai 2018, 216-218.)

Haastateltava työntekijä kertoo, että vuorovaikutus ja osallisuus vaatii jatkuvaa keskustelua ja asioiden sekä pelisääntöjen aukipuhumista myös dialogisessa suhteessa, ei pelkästään ryhmäsuhteissa.

Musta se vaatii semmosta avoimuutta ja avoinna olemista, niin kuin kaikki kohtaava työ, että osaa lukea sitä ihmistä silleen, että jos mä töräytän jonkun kysymyksen, niin mä nään kyllä, jos hän vaivaantuu. Ja sit se vaatii sitä, että pitää puhua niitä pelisääntöjä

auki. - - Mä kerron, että mitkä on mun tavat toimia ja miltä nää susta kuulostaa? - - Et, sä voit sanoa, että mä en halua kertoa, niin mä en sit kysy sulta enää yhtään enempää. (H1)

Alla olevassa haastattelun katkelmassa haastateltava toteaa kysyttäessä monikulttuuristen nuorten osallisuuden tukemisesta sen, että nuoret ovat lähtökohtaisesti kiinnostuneita toisesta kulttuurista tulevan nuoren tilanteesta. Lisäksi työntekijä edistää etnis-kulttuurisen dialogin syntymistä siten, että asettaa myös työntekijän oppijan rooliin.

Jos johonkin tässä työssä pitää uskoa, niin noihin nuoriin ja ne on ihan älykkäitä olentoja ja ne osaa tehdä johtopäätöksiä ihan mukavista ja hyvistä asioista. Ja haluan uskoa, että ne löytää myös erilaisuudesta sellasia mielenkiintoisia asioita mistä ottaa selvää, vaikka sieltä muualta tulleesta kaverista ja tutustuu. - - Me aikuiset työntekijät ollaan eturivissä oppimassa asioita, jos vaan halutaan oppia. (H4)

Tutkijat korostavat ei-stigmatisoivien palvelujen tärkeyttä nuorten sopeutumisessa uuteen yhteiskuntaan. Monikulttuurisessa nuorisotyössä on havaittu toimivaksi tavoitteellinen yhdessä tekeminen, jossa on mukana nuoria eri kansallisuustaustoista. Dialogin todetaan onnistuvan riittävän heterogeenisissä ryhmissä, jossa on tilaa moniäänisyydelle ja etnis-kulttuuristen rajojen purkamisille. Jos ryhmässä on selkeä kulttuurillinen enemmistö tai kaksi isoa osapuolta, on yhdenmukaisuuden vaatimukset ja vastakkainasettelut todennäköisempiä. Yhteiskunnalta tarvitaan konkreettisia toimenpiteitä, joilla tunnustetaan maahanmuuttajanuorten mahdollisuudet ja kyvyt. (Turtiainen & Rezai 2018, 224-225.)

Kaikkien nuorten tavoittamiseksi ja opetusministeriön yhdenvertaisuusperiaatteiden todentumiseksi käytännössä tulisi kuntien pyrkiä nuoriso- ja maahanmuuttajayhdistysten kanssa yhteistyössä parantamaan tiedottamista ja toimintaansa nuorisoryhmille, jotka jäävät paitsioon. Nyt erityishuomiointi tapahtuu valitettavan usein vain juhlapuheissa. Tutkimukset kuitenkin osoittavat, että vähän aikaa Suomessa asuneet nuoret tarvitsevat toimintaa ja tiedottamista omalla äidinkielellään. Tämä vaatii kunnilta ja järjestöiltä avoimempaa asennetta, resurssien uudelleen kohdentamista ja monikulttuurisia nuoria ja heidän tausta tahojaan mukaan toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen paikallista-

solla. Tätä kautta toimijat saavat mukaan kaipaamaansa monikulttuurista asiantuntijuutta ja samalla edistävät virallisten toimijoiden ja kansalaisten vuoropuhelua. (Paukkeri 2009,126.) Myös uusi EU:n nuorisstrategia ottaa kantaa tähän kysymykseen. Uudessa strategiassa pyritään edistämään kulttuurien välistä tietoisuutta ja torjumaan ennakkoluuloja. Erityisesti maahanmuuttajanuoret tulisi huomioida myös kansallisen tason nuorisotyössä ja lisätä osallisuutta ja demokratian lisääntymistä tälläkin osa-alueella. (European Commission 2017.)

Lahden nuorisopalveluihin on perustettu tyttöryhmä, joka koostuu maahanmuuttaja -ja kantaväestön nuorista. Haastateltava toteaa, että nuoret hakeutuvat mielellään omiin kielellisiin ja kulttuurisiin ryhmiinsä, mutta ohjaajien tulee aktiivisesti pyrkiä siihen, että kuppikuntia ei syntyisi.

Tyttöryhmässä on huomattu, että sillä kulttuurisella ja maataustalla on merkitystä. - - siellä voi olla joku, joka on ollut ihan muutama kuukauden vasta Lahdessa tai Suomessa niin tietenkään ei ole vielä kieltä ja tukeutuu siihen, joka osaa tulkkinä toimia siinä. Mutta myöskin vaikka olis ollut vähän pidemmän aikaa niin he hakeutuvat sen oman etnisen ryhmän kanssa vähän sellasiin pöytiin mistä me pyritään tietenkin pois, mut siinä pitää olla jotenkin aktiivinen, että sitä ei pääse syntymään. (H2)

Souto (2011, 16) huomauttaakin, että nuoruus on ryhmäsuhteiden ja kuulumisen etsikkoaikaa, mutta se ei mahdollistu kaikille samanlaisena eikä tasa-arvoisena ja ulkopuolelle jääminen voi johtaa nuoren elämässä vaikeisiin yksinäisyyden sekä sivullisuuden kokemuksiin taustasta riippumatta. Siten nuorisotyöntekijöiden tulisi aktiivisesti edistää ja tukea avoimia ryhmäsuhteita ja kuulumisen kokemuksia.

Kysyessäni ryhmäsuhteista huomautti haastateltava myös siitä, että keskinäistä tottumista on myös tapahtunut maahanmuuttaja ja kantaväestön nuorten välillä.

Sit on varmaan tapahtunu jotain sellasta tottumistakin, että silloin kun se oli uusi asia ja sellanen ihmeellinen niin se ihmetytti ja pelotti ja hämmensi, et mitä täällä nyt tapahtuu ja sit huomattiin et

taivas ei pudonnutkaan niskaan ja täällähän me kimpassa eletään niin ku tähänki asti. Niin tavallaan ollaan niinku sopeuduttu siihen ajatukseen, että Lahessa nuorena eläminen on tällästä.
(H5)

Kivijärvi (2015, 258) summaa, että nuorisotyön keinoin voi vaikuttaa nuorten ryhmäsuhteisiin. Ryhmätoiminta, jossa eriarvoisuuksia ja eroja on mahdollista tuoda esiin, avaa mahdollisuuksia uusille oppimisprosesseille ja ystävyyssuhteille sekä voi rohkaista uudenlaiseen itseilmaisuun. Nuorisotyön käytännöissä jatkuva keskustelu vuorovaikutuksen toimintaperiaatteista ja niiden näkyväksi tekemisestä sekä nuorten ryhmä- ja valtasuhteisiin vaikuttaminen ovat keskeisiä dialogisuutta edistäviä tekijöitä.

Nuorisotyö on ryhmälähtöistä ja ennaltaehkäisevää työtä, jossa pyrkimyksenä on luoda avoimia nuorten ryhmiä, joiden kautta myös maahanmuuttajanuorten on mahdollista kiinnittyä paikallisiin vertaisryhmiin sekä laajemmin ympäröivään yhteiskuntaan. Siten nuorisotyöntekijän tehtävä on pyrkiä vaikuttamaan nuorten ryhmäsuhteisiin ja muovata ryhmät mahdollisimman avoimeksi uusille jäsenille ja purkaa etnisyyteen liittyviä rajanvetoja. Samassa nuorisotilassa voi toimia kantaväestön ja maahanmuuttajataustaisten nuorten ryhmiä vailla rakentavaa vuorovaikutusta. Moni nuorisotyöntekijä kokee puuttumisen ja purkamisen rajanvetoihin vaikeaksi, vaikka ryhmäprosessien ohjaaminen tulisi olla nuorisotyöntekijöiden ydinosuuden aluetta. (Kivijärvi 2015, 47-51.)

Osallistuminen haastaa myös kuntien nuorisotoimet ottamaan mukaan monikulttuuriset nuoret kaikkeen heitä koskevaan päätöksentekoon ja edistää aktiivisen kansalaisuuden mahdollistumista. Keinoja aktiivisen kansalaisuuden tukemiseksi on tarjota tilaisuuksia uusien yhteiskunnallisten taitojen oppimiseen kuunnellen nuorten tarpeita ja haluja sekä tekemällä tilaa mielipiteiden ja tunteiden ilmaisulle siten, että nuoret tuntevat tulevansa kuulluiksi. (Keinänen & Mäkeläinen 2009, 203.)

Kysyttäessä osallisuuden ja vaikuttamisen mahdollistamisesta maahanmuuttajanuorten kohdalla, haastateltava kertoo nuorisotilan yhteisökokouksista, joissa on kaikilla mahdollisuus vaikuttaa samalla tavalla tilan asioihin.

Onhan ne niin ku päässy vaikuttaa paljon aikasemminkin, et ei tää niinku mikää uus, - - mut et tota ja ihan samalta viivalta he pääsee vaikuttaa - - Meillä on kerran kuukaudessa yhteisökokoukset täällä missä nuoret pääsee vaikuttaa asioihin. He ovat niissä mukana ja ihan samalla tavalla vaikuttamassa (tilan x) toimintaan ja niihin asioihin siinä missä kaikki muutkin, et ei siinä mitää sellasta rajaa. Paljon ylipäättään, et aina heilt kysytään ihan samallatavalla kuin kaikilt muiltakin. (H3)

Kiilakosken (2011, 208) mukaan talotyössä on olemassa perinteisiä nuorisotyön hyvin tuntemia toimintamuotoja osallisuuteen. Talotoimikunnat ja -kokoukset perustuvat demokraattisiin tapoihin toimia ja valtaosa nuorisotyön muodoista on ottanut lähtökohdakseen edustuksellisen demokratian toimintamuodot. Tällaiset rakenteet vahvistavat aikuislähtöistä suhtautumistapaa, eikä niiden kautta päästä radikaalisti kyseenalaistamaan osallisuuden tapoja. Valtakunnallisesti on kuitenkin todettu, että nämä osallisuuden muodot ja keskittyminen muodollisiin rakenteisiin eivät vastaa nykynuorison maailmoihin ja kulttuureihin. Toisaalta edellä mainittujen osallisuuden muotojen tilalle ei ole tullut uusia vakiintuneita tapoja olla osallinen. Voidaan myös pohtia sitä, onko osallisuuden edistämiseksi kiinnitetty riittävästi huomiota.

Kansainväliset ihmisoikeussopimukset (Lasten oikeuksien sopimus) ja suomalainen lainsäädäntö, kuten nuorisolaki, linjaavat, että lapsia ja nuoria on kuultava heissä koskevissa asioissa. Ajatuksen taustalla on, että kuulemisen kautta nuoret voivat tuntea olevansa osa yhteiskuntaa. Kuuleminen on kuitenkin vain yksi osallisuuden ilmenemismuoto. Onkin tärkeää pohtia, mitä kuulemisella ylipäättään tarkoitetaan. Mitä tarkoitetaan asioilla, jotka koskevat lapsia ja nuoria? Kuuleminen ei pelkästään tarkoita vain kaavamaista tilannetta, jossa kuuleminen tapahtuu ainoastaan verbaalisen viestin kautta. Yhtä tärkeää on pohtia, miten osallisuutta voidaan edistää silloin kun nuoren asema on hauras tai kun yhteistä kieltä ei välttämättä ole. Osallisuuden yhtenä mittarina voidaankin pitää sitä, miten nuori kokee voivansa vaikuttaa oman elämänsä keskeisiin sisältöihin. (Honkasalo 2017, 9.)

Raja omaehtoisen osallisuuden ja pakottavan osallistamisen välillä on usein häilyvä. Nuorilla tulisi toisin sanoen olla oikeus osallistua heille järjestettyyn toimintaan, mutta yhtä lailla myös oikeus vetäytyä pois aikuisten tarkkailevien katseiden piiristä. Osallisuus ei vaikuta kehittyvän niinkään näkemysten tai

mielipiteiden kysymisen kautta. Monet haastateltavat nuoret pitivät viikkopalaverieita haasteellisina, vaikka aikuisten näkökulmasta niiden tarkoituksena on nimenomaan lisätä nuorten osallisuutta. Sen sijaan osallisuus näyttäisi toteutuvan parhaiten silloin kun nuorilla on tunne, että heidän huolensa otetaan tosisissaan, heitä kuunnellaan ja lohduttava olkapää on aina tarpeen tullen tarjolla. (Turtiainen & Rezai 2018, 224-225.)

5.4 Työntekijöiden asenteet monikulttuurisuutta kohtaan

Asenne ja arvo ovat käsitteinä lähellä toisiaan, mutta arvot on erotettava asenteista. Asenne merkitsee aina taipumusta reagoida hyväksyvästi tai hylkäävästi johonkin henkilöön, asiaan tai esineeseen. Asenne voidaan siis nähdä psykologisena taipumuksena, joka ilmaistaan arvioimalla tiettyä kokonaisuutta jonkin asteisella suosiolla tai epäsuosiolla. Asenne on yleensä kielellinen ilmaisu ja siihen liittyy harvoin toimintaa. Asenteista voidaan erottaa useita ulottuvuuksia, kuten sisältö, intensiteetti ja toimintavalmiudet. Asenteilla ilmaisemme omaa suhtaututumistamme esimerkiksi pakolaisiin. (Tampereen yliopisto, s.a.)

Moninaisuuden ottaminen nuorisotoiminnan identiteetin ja tekemisen lähtökohdaksi voisi avata mahdollisuuden entistä avoimemmalle keskustelulle kulttuurien moninaisuudesta, asenteista, rasismista ja monikulttuurisen nuorisotoiminnan muista haasteista. Moninaisuuden tunnustaminen tarkoittaa itsereflektiota suhteessa omaan toimintaan, toiminnan kulttuurisuuteen ja myös mahdolliseen ahdasmielisyyteen. (Pyykkönen & Saukkonen 2009, 127.) Alla haastateltava kuvaa toivovansa monikulttuurisen työn olevan sellaista työtä, jota ei tarvitsisi erikseen tehdä, vaan rajapinnat sekoittuisivat siten, että se heijastuisi myös yhdessä tekemiseksi yhteiskunnan tasolla.

No mä kokisin sen niin et mä haluaisin nähdä tän taas sellasena suurempana asiana. Se että me kaikki tehdään niinku tiedostaen tai tiedostamatta sitä monikulttuurista työtä - - mä haluaisin nähdä sen heijastumana silleen yhteiskunnan tasolla, että se, että ne rajapinnat sekottuis paremmin. Mä nimenomaan toivoisin, ettei tarttis nähä tekevänsä sitä monikulttuurista työtä vaan, että siitä tulis semmonen osa ihan normaalia työtä että... (H3)

Yllä olevassa haastattelun katkelmassa haastateltavan toiveena on rajapintojen sekoittuminen monikulttuuristen ryhmien ja valtaväestön välillä. Kivijärvi (2013, 5-6) osoittaa, että desentralisoituneissa ryhmissä maahanmuuttajataustaiset nuoret eivät asetu valmiisiin lokeroihin vaan ovat olennainen osa itseään koskevan tiedon tuottamista. Yhteisten keskustelujen myötä dialogiset ryhmät ovat jatkuvassa muutoksessa. Kyse on yhteisten toimintaperiaatteiden alati jatkuvasta etsimisestä ja tähän prosessiin sitoutumisesta. Nuorisotyön arkinen ryhmätoiminta ja nuorisotyön käytännöt voivat muotoutua myös etnis-kulttuurisia rajanvetoja purkavan dialogisuuden kautta.

Kivijärvi (2013, 5-6) toteaa Bikhu Parekhin (2000) ajatuksia soveltaen dialogisuuden tarkoittavan sellaista nuorisotyön arkista järjestäytymistä, jossa etnis-kulttuuriset rajanvedot voivat purkautua. Parekhin termein dialogisuudella viitataan nuorisotyön organisoimien ryhmien desentralisaatioon. Tällä tarkoitetaan itsestään selvien kategorisointien ja toimintatapojen kyseenalaistumista sellaisessa tilanteessa, jossa maahanmuuttajataustaisten nuorten läsnäolo altistaa ne kriittiselle arvioinnille. Kivijärvi toteaa myös (2013, 10-14), että riittävän heterogeenisissa ryhmissä syntyy tilaa monenlaisille äänille ja etnis-kulttuuristen rajanvetojen purkamiselle. Selkeä enemmistö tai kaksi isoa ryhmää tuottavat puolestaan yhdenmukaisuuden vaatimuksia tai kärjistyneitä vastakkainasetteluja. Ryhmien koostumuksen lisäksi on kyse nuorisotyön käytännöistä. Jatkuva keskustelu vuorovaikutusta raamittavista toimintaperiaatteista, niiden näkyväksi tekeminen sekä nuorten ryhmä- ja valtasuhteisiin vaikuttaminen ovat keskeisiä dialogisuutta edistäviä tekijöitä. Kivijärven aineisto osoittaa, että nuorisotyön keinoin voi vaikuttaa nuorten ryhmäsuhteisiin.

Kivijärven (2015, 241-243) mukaan nuorisotyötä vaivaa kaksi toisilleen vastakkaista monikulttuurisuusdiskurssia. Useimmin monikulttuurisuusajattelu perustuu universalistiseen näkemykseen, jossa ei tunnisteta vähemmistöasemia tai etniskulttuurisia rajanvetoja, vaan huomio kiinnittyy yksilöihin ja yhteneväisyyksiin. Nuoret otetaan nuorina-ajattelu on tällöin leimallista. Nuorten vapaa-ajan tilat nähdään kaikille avoimina ja ryhmäperustaista erityiskohtelua vältetään ja kulttuuristen erojen ja rajanvetojen esille nostamista kaihdetaan, koska niiden pelätään kärjistävän kantaväestön ja maahanmuuttajien vastakkainasettelua. Tällöin vaaraksi saattaa muodostua, että paikalliset erityispiirteet ja ryhmäsuhteet jäävät tunnistamatta.

Partikularistinen ajattelu on universalismin vastakohta, jossa korostetaan ryhmien välisiä rajoja ja kulttuurisia eroja. Maahanmuuttajataustaiset nuoret nähdään kansallisten ryhmien jäseninä, jolloin yksilölliset ominaisuudet tai muut ryhmjäsenyydet, kuten sukupuoli jäävät toissijaisiksi. Partikularistisessa ajattelussa ryhmät näyttäytyvät rajattuina kollektiiveina eivätkä muuttuvina kategorioina. (Kivijärvi 2015, 242.)

Edellä mainitut monikulttuurisuuden haltuunotot eivät ole vain ominaisia nuorisotyössä, myös sosiaalityöntekijöiden ja opettajien puheista on tehty samantyyppisiä huomioita. Kummassakaan monikulttuurisuusdiskurssissa maahanmuuttajataustaisia nuoria ei nähdä toimijoina, joita kannustetaan osallistumaan, tai he osallistuvat keskusteluun nuorisotyöstä ja sen vertaisryhmien olemuksesta. Desentralisoituneissa ryhmissä maahanmuuttajataustaiset nuoret eivät asetu mihinkään lokeroihin, vaan ovat tärkeä osa itseään koskevan tiedon tuottamisessa ja siten dialogisuuteen perustuvat ryhmät muuttuvat jatkuvasti. (Kivijärvi 2015, 243.)

Honkasalo & Kivijärvi (2011, 64-67) kuvaavat monikulttuurista tietoa ja tietotaitoa, jota on hankala oppia kirjoista tai oppitunneilla. Nuorisotyön kentällä on vankka näkemys siitä, että monikulttuuriseen työhön harjaantuminen vaatii asioiden kohtaamista ja se tapahtuu parhaiten kantapään kautta. Toisaalta jaetaan näkemys, että monikulttuurinen osaaminen on yksittäisten työntekijöiden varassa. Tietotaidon kartuttamisessa vastuuta on pyritty laajentamaan koskemaan kokonaisia organisaatioita. Tällöin koulutus ja tietotaidon sisäistäminen vaatii muutosvalmiutta koko työyhteisöltä. Erityisesti johdon sitoutuminen on nähty tärkeäksi.

Haastateltava pohtii alla, että Lahdessa on nuorisotyöntekijöillä kohtaamisen osaaminen olemassa, mutta miksi kohtaamisesta tehdään niin sanotusti kulttuurillinen:

Et sellasta mitä mä aina ihmettelen ääneen, että meillä on nuorisopalve-
luissa niin paljon sitä semmosta kohtaamisen asiantuntijaa ja me ollaan
niin ku ylpeitä siitä miten me osataan ottaa erilaiset nuoret huomioon ja
me lähetään aina nuori edellä - - että miksi yhtä äkkiä se, että tossa on

Jussi ja tossa on Ahmed niin mikä siinä, että Jussi lähtee mun toimistosta ja Ahmed tulee, niin mihin se katoaa se mun osaaminen? - - että mihin se häviää yhtä äkkiä, et sitä pitää miettiä voinko mä kätellä ja voiko mä kattoa silmiin ja mitä sanoja mä voin sanoa ja mitä mä voin kysyä? - - että kun meillä kaikilla on se taito, niin miksi me puetaan se sellaseks, että kun ei me tiedetä, eikä me osata ja haetaan sellasta kulttuuritulkkaus-koulutusta mikä vaan vahvistaa sitä pelkoa, että osaanko mä tehdä oikein. (H1)

Haastateltava arvioi Honkasalo & Kivijärven (2011, 69-71) tavoin sitä, että kulttuuriset merkitysjärjestelmät voidaan pahimmassa tapauksessa nähdä staattisena ja muuttumattomana, jolloin kulttuuritieto voi vahvistaa sitä, että vähemmistöryhmien jäseniä tarkastellaan ensisijaisesti tietyn kulttuurin edustajana, jolloin kaikki muut yksioihin vaikuttavat tekijät kuten sukupuoli tai henkilöhistoria saattavat unohtua. Lisäksi nuoret saattavat lokeroitua yhden ryhmän jäseniksi, vaikka nykyistä monikulttuurista sukupolvea kuvaa paremminkin moninaiset kulttuuriset identiteettimäärittelyt. Kulttuuriset erot ansaitsevat kuitenkin tulla tunnustetuiksi, mutta täydellistä tietoa niistä ei voi saada, koska kenenkään toimijuus ei määri pelkästään kulttuurisen taustan kautta. Nuorisotyössä tapakulttuurien koulutuksen sijaan tulisi panostaa koulutukseen nuorten elinolosuhteista ja sosioekonomisesta asemasta.

Monikulttuurisessa ohjaustyössä tärkeää on vilpitön, avoin ja empaattinen suhtautuminen toisen kulttuurin perinteisiin ja arvoihin. Monikulttuurisissa ohjaustilanteissa ensisijaisesti kohdataan ihmiset yksilöinä, mutta kuitenkin kulttuuriset taustat ovat väistämättä huomioitava kohtaamisessa. Toisen kulttuurin emotionaalinen hyväksyminen eli kyky havainnoida maailmaa toisen kulttuurin näkökulmasta on tärkeää. Ohjaustyön tavoitteena on eri kulttuuria edustavien ihmisten tasavertaisuus dialogissa ja yhteistyössä. Kulttuurien välisen toiminnan, kuten ohjauksen tai koulutuksen ei tulisi jäädä vain erilaisuuden ymmärtämisen asteelle, vaan sen tulisi tavoitella myös yhteisyyttä. Kulttuurinen lukutaito on sellaista pääomaa, joka auttaa ihmisiä toimimaan sensitiivisesti ja joustavasti erilaisuuden kentällä. Kulttuurisen lukutaidon kehittämisessä arvoilla, moraalisisella ajattelulla ja maailmankuvalla on keskeinen rooli. (Korhonen 2013, 66-67.)

Alla haastateltava avaa näkemystä myös maahanmuuttajanaisten uudenlaisista mahdollisuuksista uuden yhteiskunnan jäsenenä ja siten korostaa kaksisuuntaisen integraation hyötyjä.

Mut tosta mitä tulee vielä multikulturalismiin, niin mä haluaisin sanoa, että se ei ole pelkästään niin, että mitä me voidaan oppia heiltä - - et jos mä mietin esimerkiksi naisten asemaa, niin se antaa mahdollisuuksia naisille, jos he tulevat tänne. Yhteiskunnan säännöt ja normit niin, se avaa myöskin tosi paljon ovia heille.
(H3)

Kotoutumislaisissa esitetyillä kotoutumista edistäväillä palveluilla on tavoitteena edistää maahanmuuttajien mahdollisuutta saavuttaa muun väestön kanssa tasavertainen asema yhteiskunnassa niin oikeuksien kuin velvollisuuksien osalta. Aktiiviseen toimimiseen yhteiskunnassa tarvitaan tietoja ja taitoja, mutta myös maahanmuuttajan omatoimisuutta ja tavoitteellista osallistumista erilaisiin kotoutumista edistäviin palveluihin. (Laki kotoutumisen edistämisestä 30.12.2010/1386)

Hiitola ym. (2018, 11) käsittelevät kohtaamisia, jotka liittyvät palvelujärjestelmiin tai viranomaisiin. Kohtaaminen määrittyy toiminnaksi, jossa rakennetaan merkityksiä, etsitään yhteisiä määritelmiä ja siten päädytään toimimaan tai ymmärtämään asioita uusilla tai vanhoilla tavoilla. Tällaista määritelmää voidaan kutsua arjen kansalaisuuden tapahtumaksi, jolla viitataan kohtaamistapahtuman osallisuuden ja toimijuuden positioihin. Keskeistä on myös se, että millaisia rakenteellisia edellytyksiä tai esteitä kohtaamiselle muodostuu. Tutkimuskirjallisuudessa on esitetty useita mahdollisuuksia asiakkaiden arvostamaan kohtaamisiin. Maahanmuuttajanaيسille suunnattua projektia tutkinut Tuori (2012) toteaa ratkaisuksi kuuntelemista. Oletukset muista kulttuureista ovat harvoin tietoisia. Ne kuitenkin vaikuttavat siihen, miten ja mitä kuullaan. Kuunteleminen ilman ennakko-oletuksia on aitoa kiinnostusta asiakkaan elämäntilanteeseen ja taustoihin. (Hiitola ym. 2018, 11-12.)

Nuoret tarvitsevat rinnalleen positiivisia, nuoren elämään paneutuvia kohtaamisia sekä huolenpitäjiä, jotka uskovat heidän mahdollisuuksiinsa rakentaa omannäköistä tulevaisuutta uudenlaisissa olosuhteissa ja tukevat heidän va-

lintojaan. (Hiitola ym. 2018, 240.) Onnistuneessa monikulttuurisessa nuorisotyössä merkittävässä osassa on yhteistyö vanhempien, koulun ja muiden toimijoiden kesken (Turtiainen & Rezai 2018, 225).

Alla olevassa sitaatissa näyttäytyy Hiitolan ym. toteama nuoren elämään panautuva työntekijä, jollaisen maahanmuuttaja nuoret tarvitsevat elämäänsä uudentlaisissa olosuhteissa:

Mukaan menemällä just sinne heiän asioittensa sisäpuolelle, niin oon päässy tekemään heiän kanssa just niitä töitä, missä he tarttee - - et se on niin ku tarvelähtöstä, et me tilataan verokortteja ja mä saatan suomentaa asioita ja olla tukena ja apuna siinä arjessa. (H3)

Yhteiskunnan etninen ja kulttuurinen monimuotoisuus ei tyhjene kielellisiin ja uskonnollisiin rakenteisiin. Kulttuurissa on kyse myös erilaisista arvoista ja asenteista sekä asioille annetuista merkityksistä. (Saukkonen 2013, 154.)

Haastateltava nostaa arvojen ja periaatteiden tärkeyden sekä merkityksen puhtaassa monikulttuurisista nuorista ja heihin suhtautumisesta organisaatiosamme. Haastateltava toteaa lisäksi, että monikulttuuristen asioiden huomiointi olisi tärkeää myös esimiestyössä, kuten rekrytoidessa työyhteisöön uusia työntekijöitä ja organisaatiossa jo työskentelevienkin kanssa kehityskustelun yhteydessä.

Voitais kokeilla jotain näinkin hurjaa - - niin, kun meillä rekrytoidaan työntekijöitä, niin meillä työhaastattelussa nostettais tää arvona esiin, että meillä on tällaiset periaatteet mitä sä näistä ajatlet? voisko näissä olla jotain haastetta sulle? miten sun arvomaailma vastaa tähän? ja tota kehityskusteluihin mä toisin sen, että se olis yks osa-alue mitä arvioitaisiin siellä. (H1)

Monikulttuurisen ohjauksen perustana on omien arvojen, normien ja asenteiden tiedostaminen eli monikulttuurinen tietoisuus. Ohjaajan on myös hyvä tiedostaa oma tietotaitonsa ja kulttuuriset erilaisuudet sekä kyettävä arvioimaan erilaisiin kulttuurien edustajiin kohdistuvat mahdolliset negatiiviset tunnelaukset. Lisäksi ohjaajan pitäisi olla valmis muokkaamaan omia asenteitaan ja uskomuksiaan (Lairio ym. 2001. 146-147.) Luottamuksellisen suhteen perustana on aito kunnioitus sekä arvostus. Ohjaajan tulee luoda ohjattavan kanssa

luottamuksellinen ohjaussuhde, jolloin on mahdollista käsitellä maailmankatsomukseen liittyviä kysymyksiä. (Parkkinen & Puukari 2007, 33.)

Haastateltava toi esiin myös esimiestyön näkökulman monikulttuurisuustee-
maan. Viitala (2005, 313-324) toteaa, että esimiestyössä oppimisprosessien
tukeminen on osaamisjohtamisen osa-alue, jonka sisällä voidaan erottaa kaksi
tehtävää, joita ovat ryhmän osaamisesta huolehtiminen ja yksilön kehittymisen
tukeminen. Ryhmän osaamisesta huolehtiessa esimiehen on selvitettävä mitä
osaamista on tällä hetkellä ja mitä pitäisi olla tulevaisuudessa. Nykyinen osaa-
minen ja osaamisen tarpeet on hyvä tehdä näkyväksi. Organisaation ja yksilön
kannalta on tärkeää kehittää osaamista ajoissa, jotta uusi osaaminen on ole-
massa, kun sitä vaaditaan ja tarvitaan. Myös esimiehen omat arvot ja käsityk-
set omasta työstä heijastuvat hänen käytökseensä ja toimintaan.

Tietotaidon kartuttaminen työyhteisössä ei tarkoita pelkästään uusien asioiden
oppimista, vaan organisaation arvojen, sääntöjen sekä tavoitteiden uudelleen-
arviointia. Tämän arvioinnin yhteydessä on hyvä pohtia, kenen ehdoilla nuori-
sotyötä tehdään. Monikulttuuristen kysymysten sisäistäminen ja toiminnan
käytäntöön tuominen voivat vaatia myös organisaatiotasolla isoja rakenteelli-
sia muutoksia, jotka voivat tarkoittaa omasta valta-asetelmasta ja tottumuk-
sista luopumista. Myös johtotasolla olisi hyvä päivittää monikulttuurista tietotai-
toa ja sitoutumista monikulttuurisiin kysymyksiin, jottei tämä osaaminen olisi
vain monikulttuuristen ”konkareiden” harteilla. Nämä konkarit totesivat jää-
vänsä asiantuntijuutensa kanssa yksin, koska nämä vastaavat Kivijärven mu-
kaan myös johtotason tietotaidon päivittämisestä ja heidän sitoutumisestaan
monikulttuurisiin kysymyksiin. (Kivijärvi 2011, 67.)

Kivijärven mukaan (2011, 57) monikulttuurisuuden huomioiminen kehittämis-
työssä nuorisotoimen organisaatioissa olisi hyvä tapahtua esimerkiksi strategi-
oiden ja sen jalkauttamisen avulla. Kivijärvi toteaa myös haastateltavan H1 ta-
voin, että monikulttuurisuusnäkökulma tulisi huomioida rekrytoinnissa ja pe-
rehdytyksessä.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tämä opinnäytetyö on ollut matka kehittämistietoa tuottavana tutkimuksena. Jatkuvasti lisääntyvä kulttuurinen moninaisuus on yksi yhteiskunnallisista muutoksista, joihin myös kunnallisen nuorisotoimen odotetaan vastaavan. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa tietoa, kuinka multikulturalismin ajatus sopii Lahden nuorisopalveluiden nykytilaan ja millaisia toimenpiteitä niiden toteutuminen vaatisi tulevaisuudessa. Lisäksi tarkoituksena on hyödyntää saatuja tutkimustuloksia ja kehittämissuhteita Lahden nuorisopalveluissa. Tutkimustulokset ovat kiinnittyneitä Lahden nuorisopalveluiden nykytilaan ja siksi niitä ei voi yleistää koskemaan laajemmin nuorisotyön kenttää.

Aihe on monella tapaa haasteellinen. Haasteelliseksi sen tekee terminologia, joka on vaikeaa, monimutkaista ja ristiriitaista. Lisäksi se pakenee spesifejä käsitteitä. Toiseksi se on haasteellinen, koska monikulttuurisuus sekä yhdenvertaisuuden toteuttaminen ovat sensitiivisiä aiheita, jotka herättävät paljon tunteita ja pakottavat haastateltavat arvojen äärelle. Huomasin haastateltavien olevan toisinaan varuillaan miettiessään, mitä sanaa tai termiä olisi sopiva käyttää, mitä uskaltaa sanoa ja miten, ettei tulisi arvostelleeksi tai loukanneeksi nuoria, kollegoita tai johtoa sekä heidän tapansa toimia tämän herkän ilmiön ympärillä.

Multikulturalismi on opinnäytetyöni keskeinen käsite. Multikulturalismin ajatuksena on se, että sopeutuminen uusiin olosuhteisiin ei koske ainoastaan maahanmuuttajia, vaan se on kaksisuuntainen prosessi, jossa myös kantaväestön tulisi sopeutua elämään etnisesti ja kulttuurillisesti monimuotoisessa yhteiskunnassa. Täten kysymyksessä on vuorovaikutusprosessi, jossa ryhmät ja yksilöt rakentavat yhdessä uudenlaista kulttuurillisesti- ja kielellisesti monimuotoista yhteiskuntaa.

Itse en toimi työssä, jossa arjessa kohtaan monikulttuurisia nuoria, enkä väitä, että heidän kohtaamisensa, osallistamisensa ja multikulturalismin toteuttaminen olisi helppoa ja yksinkertaista. Kaikki sympatiani ovat työntekijöiden puolella. Tämä tutkimus ei ole syntynyt halusta osoittaa organisaatiossamme työskentelevien yksittäisten työntekijöiden osaamisen tai osaamattomuuden

paikkoja tai asettaa heidän näkemyksiään tai tapojaan toimia paremmuusjärjestykseen.

Tutkimukseni tarkoituksena on ollut tutkia mahdollisimman objektiivisesti miten monikulttuurista nuorisotyötä ja multikulturalismia toteutetaan organisaatiossamme ja tehdä näkyväksi ne paikat, joita olisi hyvä kehittää. Haastateltavien tuottama informaatio haastaa johdon miettimään mitä toimenpiteitä tehdään Lahden nuorisopalveluissa saadun tiedon pohjalta ja erityisesti, miten ne huomioidaan käytännön tasolla.

Tällä hetkellä monikulttuurisuus ja yhdenvertaisuus huomioidaan monella tavalla organisaatiossamme, näistä esimerkkeinä ovat monikulttuurikeskus Multi-Culti, Yhessä Lahessa- hanke sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo suunnitelma. Kuitenkin organisaatiotasolla yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on vasta alku toimenpiteiden toteuttamiselle palveluissamme. Tois- taiseksi se on jäänyt valtaosaltaan kirjauksiksi. Yhdenvertaisuutta edistävät käytännön toimenpiteet ja yhteisesti sovitut toimintatavat monikulttuuristen nuorten kohtaamiseksi ja heidän osallisuuden lisäämiseksi sekä taustalla olevat aukipuhutut arvot vaativat vielä toimenpiteitä toteutuakseen. Koska ilmiö on monella tapaa haasteellinen, tulisi työntekijöiden saada vakaa pohja ja selkänöja miten monikulttuurista nuorisotyötä Lahden nuorisopalveluissa tehdään.

Tällä hetkellä yksiköissä ja toimipisteissä tehdään oman näköistä monikulttuurista työtä. Kehittämisen arvoiselta näyttäytyy toiminta, jossa koko organisaatiotasolla työntekijät tekevät monikulttuurista nuorisotyötä ja kohtaavat samansuuntaisesti sekä samalla arvopohjalla monikulttuurisia nuoria ja edistävät heidän osallisuuttaan toiminnoissamme. Huomion arvoista on myös se, että saman toimipisteen eri henkilöt toimivat eri lailla kohdatessaan monikulttuurisia nuoria, jotkut pitävät tärkeänä multikulturalismin toteutumista ja toimivat aktiivisesti edistäen suomalaisnuorten ja maahanmuuttajien keskinäisen vuorovaikutuksen lisäämistä. Toiset taas tuntuvat ajattelevan, että positiivista erityiskohtelua ei tarvitse sinällään edistää, vaan kaikkia nuoria kohdellaan samalla lailla.

Lahden nuorisopalveluissa näkyy siten myös Kivijärven toteama monikulttuurisuusajattelu, joka pohjautuu universalistiseen näkemykseen, jossa nuoret otetaan nuorina-ajatteluna. Tällöin nuorten vapaa-ajan tilat nähdään kaikille avoimina ja ryhmäperustaista erityiskohtelua vältetään ja kulttuuristen erojen sekä rajanvetojen esille nostamista kaihdetaan. Toiselta puolelta on toiminnoissamme nähtävissä desentralisoituneita ryhmiä ja tapoja toimia, joissa maahanmuuttajataustaiset nuoret eivät asetu mihinkään lokeroihin, vaan ovat tärkeä osa itseään koskevan tiedon tuottamisessa. Tällöin yhteisten keskustelujen avulla dialogiset ryhmät muuttuvat jatkuvasti, jolloin kyse on yhteisten toimintaperiaatteiden jatkuvasta etsimisestä ja prosessiin sitoutumisesta.

Syyskuussa 2018 Yhessä Lahessa-hanke esitteli johtoryhmässä toimenpiteitä hankkeen hyvien käytänteiden juurruttamiseksi. Johtoryhmässä, mihin itekin kuulun, todettiin että nuorisopalveluissa selvitetään yhdenvertaisuuskoordinaattorin palkkaamista hankevaroin organisaatioomme. Lisäksi vuoden 2018 aikana on tutkittu maahanmuuttajanuorten työllisyyspalvelujen tarvetta Lahdessa. Tarve tämän tutkimiseen lähti nuorisopalveluiden johdon aloitteesta. Tämä kuvaa sitä, että organisaatiotasolla on tiedostettu maahanmuuttajanuoriin ja monikulttuurisuuteen liittyvien asioiden merkitys ja tärkeys sekä ilmiön ajankohtaisuus.

Tutkimustulokset puoltavat sitä ajatusta, että kaipaamme monikulttuurisuuden ymmärtämiseksi ja monikulttuuristen nuorten osallisuuden lisäämiseksi yhteistä toimintamallia ja aukipuhuttua työtettä. Samanlaiset tavat toimia ja suhtautua monikulttuurisiin nuoriin tuovat selkänöjää ja tukea työntekijöille, jotka toimivat haasteellisissa kohtaamistilanteissa. Tämä vaatii johdolta linjausta ja foorumien rakentamista yhteiselle puheelle, kuinka kehitämme monikulttuurista kohtaamisen osaamista organisaatiossamme ja millaisin arvoin sitä tehdään.

Työskentelyä auttaisi selkeä koordinaatio, yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelman jalkauttaminen ja toimeenpano organisaatiossamme. Näitä toimenpiteitä voisi olla edistämässä yhdenvertaisuuskoordinaattori, jonka palkkaaminen organisaatioomme tuli myös kehittämisehdotuksena haastateltaviltani. Yhdenvertaisuuskoordinaattorin palkkaamista puoltaa myös Yhessä Lahessa -

hankeen saama viesti ammattilaisille suunnatuista koulutuksista, missä todetaan, että tietoa ja käytännön työkaluja moninaisten nuorten kohtaamiseen tarvitaan lisää. Keskeisiä kehittämishaasteita toiminnan kannalta ovat kaikkien nuorisotyöntekijöiden sitoutuminen monikulttuurisen nuorisotyön työtapaan ja -otteeseen.

Kivijärven huoli siitä (2012, 299), että monikulttuurisuuteen liittyvä tieto ja osaaminen on jäänyt vain yksittäisten henkilöiden pääomaksi, on otettava huomioon. Yhdenvertaisuuskoordinaattorin palkkaaminen ei saa tarkoittaa sitä, että monikulttuurinen nuorisotyö on vain joidenkin työntekijöiden osaamisen kärki. Osaamista tulee jakaa organisaatiossa yhteisen puheen ja -pelisääntöjen ja aukipuhuttujen arvojen avulla. Monikulttuurisen nuorisotyön tulee olla osa jokaisen nuorisotyöntekijän ammattitaitoa. Tällöin se kehittää myös organisaation osaamista.

Eri kulttuuriryhmien välisen yhteistoiminnan merkitys on laajasti tunnustettu, mutta siitä huolimatta vähemmistöryhmiin ja kantaväestöön kuuluvien nuorten vuorovaikutuksen synnyttäminen on yhä haasteellista. Tosiasia on se, että maahanmuuttajien toivottaminen palveluihin tervetulleiksi ei ole riittävä toimenpide yhdenvertaisuuden lisäämiseksi. Jotta yhdenvertaisuus aidosti lisääntyy palveluissamme, on ryhdyttävä määrätietoisesti ja aktiivisesti toimimaan siten, että maahanmuuttajanuoret saavat aidon kokemuksen siitä, että palveluihin on helppo osallistua ja niiden sisältöihin voidaan aktiivisesti vaikuttaa. Tämä vaatii kulttuurikasvatuksen lisäämistä myös kantaväestön nuorten ja työntekijöiden keskuudessa. Yksittäiset koulutukset monikulttuurisuuden ja yhdenvertaisuusteemojen ympärillä eivät riittävästi edistä työntekijöiden osaamista monikulttuuristen nuorten kohtaamiseksi ja kaikkien toiminnassamme olevien nuorten osallisuuden vaikutusmahdollisuuksien tukemiseksi. Koulutuksista tulisi tehdä prosessi, johon kaikki osallistuvat ja myös haasteellisista tilanteista ja osaamattomuuden kokemuksista täytyisi voida puhua avoimesti, jotta aito vuorovaikutus ja ymmärrys lisääntyisivät.

Monikulttuurisen kompetenssin syntymistä työntekijätasolla tulisi edistää. Kulttuurien välinen kompetenssi ei ole synnynnäinen taito, vaan opittavissa oleva asia. Kompetenssin syntyyn tarvitaan tietoa vieraasta kulttuurista, mutta tärkeintä on kuitenkin monikulttuurisissa tilanteissa yhdessä tuotettu dialoginen

tieto. Kulttuurienvälisen kompetenssin kehittyminen vaatii kokemuksen, käytännön ja teorian vuoropuhelua. Lisäksi nuorisotyöntekijän tulisi pyrkiä vaikuttamaan nuorten ryhmäsuhteisiin ja muovata ryhmät mahdollisimman avoimeksi uusille jäsenille ja purkaa etnisyyteen liittyviä rajanvetoja. Samassa nuorisotilassa tulisi toimia kantaväestön ja maahanmuuttajataustaisten nuorten ryhmiä, jossa lisätään rakentavaa vuorovaikutusta. Moni nuorisotyöntekijä tuntuu kokevan puuttumisen ja purkamisen rajanvetoihin vaikeaksi, vaikka ryhmäprosessien ohjaaminen tulisi olla nuorisotyöntekijöiden ydiosaamisen aluetta.

Maahanmuuttajataustaisten ihmisten mahdollisuudet saada palveluja rajoittavat monenlaiset esteet. Tutkimusten mukaan palveluista ei aina saada tietoa tai tieto ei ole ymmärrettävää. Myös tämä on toimi, jossa meidän tulee kehittyä, vaikkakin osassa palveluitamme tiedottaminen tapahtuu jo monella kielellä. Tiedottaminen palveluistamme usealla kielellä monessa eri mediassa ja foorumissa on tärkeää ja tarpeellista yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja monikulttuuristen nuorten palveluihimme saamiseksi.

Kehittämishjelmassamme (2017b) on laadittu vuosille 2017-2018 ja siinä on yhtenä teemana yhdenvertaisuuden ja eriarvoisuuden ehkäisy. Tavoitetasoksi on kirjattu, että yhdenvertaisuussuunnitelman mukaiset toimenpiteet on toteutettu ja arvioitu sekä kaikkiin työmuotoihin on luotu toimintatavat maahanmuuttajanuorten palvelemiseksi. Nämä toimenpiteet eivät kuitenkaan ole tutkimukseni mukaan toteutuneet kaikissa yksiköissä. Uusia kehittämishjelman kirjauksia laaditaan juuri parhaillaan vuosiksi 2019-2020. Tässä huomioidaan samat teemat ja toimenpiteet, mutta yksiköiden vastuulle näitä toimenpiteitä ei tulisi jättää, vaan toimenpiteet vaativat organisaatiossa linjausta, miten niitä ryhdytään toteuttamaan.

Kaupunginstrategia				
B Toimintalupaus: Toteutamme palvelut joustavasti ja vaikuttavasti				
"Ylläpidämme lahtelaisten hyvinvointia kaupungin kaikella toiminnalla, liikunta- ja kulttuuripalveluista elinympäristön rakentamiseen."				
"Toteutamme varhaisen, oikea-aikaisen ja yksilöllisen tuen lapsille, nuorille ja perheille."				
Teema	Tavoitetasot	Tavoitetason selitys	Mittarit	Vastuutaho ja aikataulu
Yhdenvertaisuus ja eriarvoistumisen ehkäisy	1) Nuorisopalveluiden tuottamien palveluiden ikärajoja ja iän mukaisia jaotteluita tarkastellaan uudelleen. Iän mukaisessa jaottelussa ja tuotetuissa palveluissa huomioidaan jatkossa +16 nuoret.	Nuorten eriarvoistuminen näkyy mm. eri-ikäisten nuorten mahdollisuuksissa osallistua harrastustoimintaan. Taloudellisesti heikommassa tilanteessa ovat juuri itsenäistyneet nuoret. Nuorisopalveluiden toiminnan ikäjaottelua tarkastellaan tästä syystä uudelleen.	Palveluiden iänmukainen tarkastelu on tehty ja jaottelun mukainen toiminta on käynnistetty.	Johtoryhmä käynnistää työskentelyn. 2017 Tarkastelu 2018 Toteutus
	2) Nuorisopalveluissa toteutetaan nuorisopalveluiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteitä.	Nuorisopalveluiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan kuuluu osana henkilöstölle tehty kysely, jonka tulosten pohjalta 3 vuotisen suunnitelman kehittämistoimenpiteet on asetettu.	Yhdenvertaisuussuunnitelman mukaiset toimenpiteet toteutettu ja arvioitu.	Yhdenvertaisuussuunnitelma työryhmä. 2017-2018
	3) Kaikkiin nuorisopalveluiden työmuotoihin on luotu toimintatavat maahanmuuttajanuorten palvelemiseksi.	Nuorisopalveluiden toiminnassa huomioidaan suunnitelmallisesti maahanmuuttajanuoret ja heidän perheensä.	Toimintatavat on suunniteltu ja käytössä kaikissa työmuodoissa.	Yksiköt / työmuodot 2017 Suunniteltu 2018 Suunnitelmat käytössä

Kuva 6. Lahden nuorisopalvelut, kehittämisohjelma 2017-2018 tulokortti (2017b)

Yllä on tulokortti, jossa on esitetty yhdeksi kehitettäväksi teemaksi yhdenvertaisuus ja eriarvoistumisen ehkäisy. Tavoitetasoja on kolme, joita on tarkoitus jatkossa edistää. Tavoitetason selityksiä, millä toimin tavoitteeseen päästään on useita. Itse toimenpiteet ovat jääneet kuitenkin osin toteutumatta. Tällaiset toimenpiteet vaativat paljon yhteistä aikaa, keskustelua ja koordinaatiota toteutuakseen. Kaikissa työmuodoissa luodut toimintatavat maahanmuuttajanuorten palvelemiseksi haastavat yksittäiset työntekijät toimimaan ilman organisaation tasolla sovittuja yhteisiä pelisääntöjä. Tällöin toimintatavat jäävät yk-

sittäisten työntekijöiden vastuulle päivittäisen työn ohella toteutettavaksi ”ylimääräiseksi vaivaksi”. Toimintatavat tulisi olla organisaatiotasolla yhteisesti sovittuja, jolloin yksittäinen työntekijä saa vahvan selkänöjan toimintansa tueksi. Lisäksi maahanmuuttajanuorten kohtaaminen on mietittyä ja tasalaa-tuista riippumatta kenen työntekijän ja missä toimipisteessä nuori kohdataan.

Kehittämishjelman toimenpidekortteja laatiessa on tärkeää muistaa, että ta-voitteet on laadittu realistisiksi, riittävät aika- ja henkilöresurssit huomioiden, jottei ne jää ainoastaan hyväntahtoisiksi kirjauksiksi, vaan niistä tulee toimivia ja toteutettavissa olevia toimintatapoja.

Suomi on harvinainen maa jopa Euroopassakin, koska meillä nuorisotyö ja va-paa-aikasektori tekevät ammattimaista kasvatustyötä, kun taas Suomeen tul-leiden maahanmuuttajien lähtömaissa vapaa-aikaa vietetään kokoontumalla kaduilla ja toreilla. Organisoitulle vapaa-ajan harrastustoiminnalle ei heiltä löydy edes käsitettä. (Vihersalo 2017, 10.) Ollessamme näin erityisessä positi-ossa Euroopankin mittakaavassa tulisi meidän käyttää tätä mahdollisuutta or-ganisoidun vapaa-ajan kentällä ja kohdata sekä osallistaa Suomessa asuvat nuoret rakentamaan yhdessä, lähtömaasta riippumatta monimuotoista, salli-vaa, välittävää ja rikasta nuorisotyönkenttää.

"Yhteiskunnan eheys ei tarkoita samankaltaistamista, vaan toinen toisensa ymmärtämistä ja kunnioittamista. Jos niin menettelee, on oikeutettu odotta-maan vastavuoroisuutta... (Niinistö 2015).

LÄHTEET

Alitolppa-Niitamo, A., Fågel, S., Säävälä, M. 2013. Olemme muuttaneet ja kotoudumme. Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Väestöliitto. PDF-dokumentti. Saatavissa: https://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/58e9954916c3354f40440447ed148460/1536493072/application/pdf/4715338/Olemme%20muuttaneet%20-%20ja%20kotoudumme_fi_nal%202608%20%283%29.pdf [viitattu 9.9.2018].

Back, L. 1996. *New ethnicities and urban culture, racisms and multicultural in young lives*. London.

Berry, J. W. 2011. *Papers on Social Representations Volume 20*, pages 2.1-2.21 WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.psych.lse.ac.uk/psr/> [viitattu 16.9.2018].

Berry, J.W. 1997. *Lead Article Immigration, Acculturation, and Adaptation*. 46 (1) 5-68- PDF-dokumentti. Saatavissa: http://www.ucd.ie/mcri/resources/Dermot_Ryan_Reading.pdf [viitattu 15.9.2018].

Berry, J.W. 1974. Psychological aspects of cultural pluralism: unity and identity reconsidered. *Topics in Culture Learning*. 2. 17-22.

Colliander, A., Ruoppila, I., Härkönen, L.-K. 2009. Yksilöllisyys sallittu. Moninaisuus voimaksi työpaikalla. Juva. PS-kustannus.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Helsinki: Vastapaino.

European Commission. 2017. *Youth Supporting youth actions in Europe*. WWW-dokumentti. Päivitetty 3.10.2017. Saatavissa: <https://ec.europa.eu/youth/policy/youth-strategy> [viitattu 3.10.2017].

Harinen, P., Honkasalo, V., Souto, A-M. & Suurpää, L. (toim.) 2009. *Ovet auki! Monikulttuuriset nuoret, vapaa-aika ja kansalaistoimintaan osallistuminen*. Helsinki: Hakapaino.

Heikkinen, V. Kotimaisten kielten keskus. 2017. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.kotus.fi/nyt/kotus-blogi/vesa_heikkinen/suvakki.23676.blog [viitattu 19.11.2018]

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

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2001. Tutki ja kirjoita. Painos 6-7. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., uudistettu painos. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Honkasalo, V. 2011. Tyttöjen kesken. Monikulttuurisuus ja sukupuolten tasa-arvo nuorisotyössä. Nuorisotutkimusverkosto/nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 109. Helsinki: Unigrafia.

Honkasalo, V. 2017. Nuorten turvapaikanhakijoiden elämää vastaanottovaiheessa -kirjoitussarja. Teoksessa Honkasalo, V., Maiche, K., Onodera, H., Peltola, M., Suurpää, L. (toim.) Nuorisotutkimusverkoston julkaisut. Nuorisotutkimusseura. Paino: Unigrafia, Helsinki 2017. Saatavissa: https://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/nuorten_turvapaikanhakijoiden_elamaa_vastaanottovaiheessa.pdf. [Viitattu 6.8.2018].

Honkasalo, V & Kivijärvi, A. 2011. Kehittämistyötä monikulttuurisesta näkökulmasta – välähdyksiä nuorisotyön arjesta. Teoksessa Honkasalo, V., Kiilakoski, T., Kivijärvi, A. Tutkijat ja nuorisotyö liikkeellä. Tarkastelussa kaupunkimaisen nuorisotyön kehittämishankkeet. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 114. Helsinki: Unigrafia.

Honkasalo, V. & Souto A-M, 2008. Monikulttuurinen nuorisotyö. Teoksessa Hoikkala, T & Sell, A. Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmiä perustat, rajat ja mahdollisuudet. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 76. Helsinki: Hakapaino Oy.

Immonen, S. & Saraskari, T. 2017. Nuorisopalvelut. Nuorisopalveluiden vuosi 2017 – tässä ajassa. Tulostettu. Lahden nuorisopalvelut.

Kaikkonen, P. 2004. Vierauden keskellä. Vierauden, monikulttuurisuuden ja kulttuurienvälisen kasvatuksen aineksia. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos.

Karpakka, A. 2013. Positiivinen erityiskohtelu tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteuttajana. Tampereen yliopisto. Johtamiskorkeakoulu. Pro gradu -tutkielma Saatavissa: <https://tamub.uta.fi/bitstream/handle/10024/94696/GRADU-1386229313.pdf?sequence> [viitattu 7.10.2018].

Kiilakoski, T. 2011. Talotyön ja alueellisen nuorisotyön kehittäminen. Teoksessa. Honkasalo, V., Kiilakoski, T., Kivijärvi, A. Tutkijat ja nuorisotyö liikkeellä. Tarkastelussa kaupunkimaisen nuorisotyön kehittämishankkeet. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 114. Helsinki: Unigrafia.

Kivijärvi, A. 2012. Nuorisotoimien kehittäminen monikulttuurisessa yhteiskunnassa. Yksinäisestä puurtamisesta kohti toimivia rakenteita ja verkostoja. Teoksessa Komonen, K., Suurpää, L., Söderlund, M. (toim.) Kehittyvä nuorisotyö. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto. 299 - 314.

Kivijärvi, A. 2013. Monikulttuurisuus nuorisotyön arjessa. *Maahanmuuttajataustaisten ja kantaväestön nuorten välisten rajanvetojen purkautuminen*. PDF- tiedosto. Saatavissa: elektra.helsinki.fi/oa/0780-0886/2013/2/monikult.pdf [viitattu 23.10].

Kivijärvi, A. 2015. Etnisyyden merkityksiä nuorten vertaissuhteissa. Tutkimus maahanmuuttajataustaisten ja kantaväestön nuorten kohtaamisista nuorisotyön kentillä. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 162. Helsinki: Unigrafia.

Kivijärvi, A. & Peltola, M.(toim.) 2016. Lapset ja nuoret muuttoliikkeessä. Nuorten elin olot -vuosikirja 2016. Maalta kaupunkiin? Nuoret maahanmuuttajamiehet ja Suomen sisäinen muuttoliike. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Helsinki: Unigrafia

Korhonen, V. 2013. Haasteena monikulttuuriset ohjaustilanteet – sosiokulttuurisen oppimisen ja kulttuurien välisen viestinnän näkökulma. Teoksessa Korhonen, V & Puukari, S. (toim.) Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Jyväskylä: PS-kustannus 66-67.

Kulttuuria kaikille. 2018. Mitä on moninaisuus? Saatavissa: <http://kulttuuria-kaikille.fi/moninaisuus> [viitattu 26.10.2018].

Kuntaliitto. 2017. Osallistuva budjetointi kunnissa ja maakunnissa. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/.../osallistuvabudjetointi_ebook [viitattu 11.10.2018].

Kymlica, W. 1995. Multicultural Citizenship. A Liberal Theory of Minority Rights. Oxford: Clarendon Press.

Lahden kaupunki.s.a. Sivistyspalvelut. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.lahti.fi/tietoa-lahdesta/kaupungin-organisaatio> [viitattu 8.9.2018].

Lahden nuorisopalvelut. 2017a. Henkilöstön opas.

Lahden nuorisopalvelut. 2017b. Nuorisopalveluiden kehittämisohjelma 2017-2018. PowerPoint-esitys.

Lahden nuorisopalvelut. 2017c. Yleisesite. PDF-dokumentti. Saatavissa: http://www.e-julkaisu.fi/lahti/nuorisopalvelut/yleisesite/pdf/Lahden_nuorisopalvelut_yleisesite.pdf [viitattu 8.9.2018].

Laine, T. 2007. Teoksessa Juhani Aaltola & Raine Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. 2. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 28–45

Lairio, M. & Leino, L. 2007. Moninaisuutta arvostava ohjaus – Näkökulmia opinto-ohjaajan työhön ja koulutukseen. Teoksessa M. Taajamo & S. Puukari. (toim.) Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Jyväskylä, Jyväskylän yliopisto koulutuksen tutkimuslaitos, 49–59.

Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010

Mäkelä, T. 2007. Miksi äidinkieli tarvitsee tukea? Teoksessa Lomaa, S. (toim.) Oma kieli kullaa kallis. Opas oman äidinkielen opetukseen. Opetushallitus. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.oph.fi/download/46930_OPH_oma_kieli_03092007_www_lock.pdf [viitattu 7.10. 2018]

Nieminen, J. 2013. Monikulttuurinen ohjaus nuorisotyössä. Teoksessa Korhonen, V & Puukari, S. (toim.) Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Jyväskylä: PS-kustannus 296-307.

Niinistö, S. 2015. Tasavallan presidentti Sauli Niinistön tervehdys. Suomen Tasavallan presidentti. Saatavissa: <http://tpk.fi/public/default.aspx?contentid=332192&nodeid=44809&contentlan=1&culture=fi-FI> [viitattu 22.11.2018].

Nuorisopalvelut. 2017. Z: asema. Ohjeet ja oppaat.

Oikeusministeriö. Yhdenvertaisuusvaltuutettu. Positiivinen erityiskohtelu on mahdollisuus. Yhdenvertaisuuden edistäminen ja positiivinen erityiskohtelu. PDF-tiedosto. Saatavissa: <https://www.syrjinta.fi/documents/10181/36404/Positiivisen+erityiskohtelun+opas/34593484-7b08-47da-a662-cceb6e4df28e>. [viitattu 22.11].

Ojansalo, K. Moilanen, T. Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö - Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus

Pajulahti, M. 2018. Koordinaattori. Sähköpostiviesti. 10.9.2018 Lahden nuorisopalvelut.

Parkkinen, J & Puukari, S. 2007. Erilaiset maailmankatsomukset monikulttuurisessa ohjauksessa – Käsitteellinen malli ja sen soveltaminen ohjaukseen. Taajamo, M. & Puukari, S. Teoksessa Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Saatavissa: http://monikulttuurisuus_ja_moniammatillisuus_ohjaus-ja_neuvontatyossa.pdf [viitattu 29.10].

Paukkeri, S. 2009. Monikulttuurisuuden ilmentymiä poliittisessa nuorisjärjestössä. Teoksessa Harinen, P., Honkasalo, V., Souto, A-M., Suurpää, L. (toim.)

Ovet auki! Monikulttuuriset nuoret, vapaa-aika ja kansalaistoimintaan osallistuminen.

Pyykkönen, M. 2017. Monikulttuurisuus suomalaisten nuorisjärjestöjen toiminnassa. PDF-tiedosto. Saatavissa: <http://www.nuorisotutkiuseura.fi/images/julkaisuja/jarjesto.pdf> [viitattu 15.9.2018].

Pyykkönen, M. & Saukkonen, P. 2009. Nuorisotoiminta, kulttuuri ja monikulttuuriset nuoret. Teoksessa Harinen, P., Honkasalo, V., Souto, A-M., Suurpää, L. (toim.) Ovet auki! Monikulttuuriset nuoret, vapaa-aika ja kansalaistoimintaan osallistuminen. Nuorisotutkimusverkosto/nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 91. Helsinki: Hakapaino.

Pyykkönen, M. & Saukkonen, P. 2015. Vähemmistöt, monikulttuurisuus ja kulttuuripolitiikka. Teoksessa Heiskanen, I., Kangas, A. & Mitchell, R. (toim.) Taiteen ja kulttuurin kentät. Perusrakenteet, hallinta ja lainsäädäntö. Helsinki: Tietosanoma, 375–402.

Reunanen, M. 2018. Laadullisen aineiston analysointi. Työelämän kehittäminen laadullisen tutkimuksen menetelmin -kurssi. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu opintomateriaali.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. 3.1. Eettiset kysymykset. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Yhteiskuntatieteellinen tietarkisto. WWW-dokumentti. Saatavissa: http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_1_2.html [viitattu 27.10.2018].

Samovar, L. A, Porter, R. E. & Stefani, L. A. 1998. Communication between cultures. Belmont: Wadsworth, Cop.

Saukkonen, P. 2013. Monikulttuurisuus ja kulttuuripolitiikka Pohjois-Euroopassa. Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämistätiö Cuporen verkkojulkaisu 19/2013. Saatavissa: <https://www.cupore.fi/images/tiedostot/monikulttuurisuusjakulttuuripolitiikkapohjoiseuroopassa4.pdf>. [viitattu 7.9.2018].

Saukkonen, P. 2015a. Erilaisuuksien Suomi. Vähemmistö- ja kotouttamispolitiikan vaihtoehdot. Gaudeamus.

Saukkonen, P. 2015b. Suomalaisesta monikulttuurisuudesta ja multikulturalismista. WWW- dokumentti. Saatavissa: <https://pasisaukkoen.wordpress.com/2015/08/09/suomalaisesta-monikulttuurisuudesta-ja-multikulturalismista/> [viitattu 7.10.2018].

Saukkonen, P. 2016a. Mitä on kotoutuminen? WWW-dokumentti. Kvartti. Kaupunkitiedon verkkolehti Saatavissa: <https://www.kvartti.fi/fi/artikkelit/mita-kotoutuminen> [viitattu 10.9.2018].

Saukkonen, P. 2016b. Monta multikulturalismia. Teoksessa Malik, K. 2013. Monikulttuurisuus. Tampere: Eurooppalaisen filosofian seura, 76-88.

Salo-Lee, L. 2005. Kohden kulttuurienvälistä kompetenssia. Teoksessa Varis, T. (toim.) Uusrenessanssiajattelu, digitaalinen osaaminen ja monikulttuurisuuden kasvamisen. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy, 123–133.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2018. Osallisuuden edistäminen. Saatavissa: <https://stm.fi/osallisuuden-edistaminen>. [viitattu 20.11.2018]

Sotkasiira, T. 2016. Lapset ja nuoret muuttoliikkeessä. Teoksessa Kivijärvi, A. & Peltola, M. (toim.) Nuorten elin olot -vuosikirja 2016. Maahanmuuttajanuoret – Suomalaisen syrjäseudun toiveiden tynnyri? Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Helsinki: Unigrafia, 181- 191.

Souto, A-M. 2011. Arkipäivän rasismi koulussa. Etnografinen tutkimus suomalais- ja maahanmuuttajanuorten ryhmäsuhteista. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 110. Helsinki: Hakapaino.

Talib, M-T & Lipponen, P. 2008. Kuka minä olen? Monikulttuuristen opiskelijoiden identiteettipuhetta. Suomen kasvatustieteellinen seura. Turku: Painosalama Oy.

Tampereen yliopisto. s.a. Verkko-opinnot. Sosiologian peruskurssi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://www.uta.fi/avoinyliopisto/arkisto/sosiologia/luku3.html> [viitattu 23.10].

Tuomi, J. Sarajärvi, A. 2011. Laadullinen tutkimus ja sisältöanalyysi. 8. uudistettu painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Turjanmaa E., Alitolppa-Niitamo, A., Wikström, K. 2016. Perhe muuttaa ja muuttuu. Pääkaupunkiseudun nuorten kokemuksia sukupolvisuhteiden muutoksista kotoutumisvaiheessa. Teoksessa Kivijärvi, A. & Peltola, M.(toim.) Lapset ja nuoret muuttoliikkeessä. Nuorten elin olot -vuosikirja 2016. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Helsinki: Unigrafia, 53-66.

Turtiainen, K & Rezai, J. 2018. Valoa tunnelin päässä: Tunnustussuhteet nuoren kertomuksessa. Hiitola, J., Anis, M., & Turtiainen, K. (toim.) Teoksessa Maahanmuutto, palvelut ja hyvinvointi. Kohtaamisissa kehittyviä käytäntöjä. Tampere: Vastapaino Oy.

Vartiainen-Ora, P. 2007 Erilaisuus sallittu. Perehdymme monimuotoisuuteen – Käsikirja työhön perehdyttäjälle ja työyhteisöille. Helsinki: Tummavuoren kirjapaino.

Vihersalo, A-K. 2017. Nuorisopalveluiden vuosi 2017- tässä ajassa. Toimintakertomus. Lahden nuorisopalvelut.

Viitala, R. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen. Teoriasta käytäntöön. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Vilkkä, H. 2014. Tutki ja kehitä. 4.painos. E-kirja. Saatavissa: <https://www.ellibslibrary.com/fi/book/978-952-451-756-> [viitattu 11.4.2018].

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.1325/2014

KUVALUETTELO

Kuva 1. Lahden sivistyksen palvelualueen organisaatiokaavio 2017. Saatavissa: https://www.lahti.fi/TietoaLahdestaSite/Organisaatio-Site/Documents/Lahden_kaupungin_organisaatiokaaviot.pdf [viitattu 10.11.2018]

Kuva 2. Kaksi Implisiittistä monimuotoisen yhteiskunnan mallia. Berry 2011.

Kuva 3. Etnokulttuuristen ryhmien interkulttuuriset strategiat ryhmissä ja suuremmassa yhteiskunnassa. Berry 2011.

Kuva 4. Sisällön analyysinäyte analyysipolusta sisällön teemoittelun tueksi. Ormaa-Perälä 2018.

Kuva 5. Kielen ja kulttuurin tukeminen työntekijöiden näkökulmasta Lahden nuorisopalveluissa. Ormaa-Perälä 2018.

Kuva 6. Lahden nuorisopalveluiden kehittämisohjelman tulokortti. 2017.

Liite 1:

Teemahaastattelukysymykset

1. Taustakysymykset
 - a) Mikä on toimenkuvasi?
 - b) Miten monikulttuurisuus koskettaa sinua työssäsi, miten oma työroolisi liittyy monikulttuurisuuteen?
 - c) Mitä monikulttuurisuus mielestäsi tarkoittaa?
 - d) Kuinka kauan olet tehnyt monikulttuurista työtä?
 - e) Miten ja miksi olet päättänyt tekemään monikulttuurista työtä?

2. Tilan kävijät ja toiminta
 - a) Mikä on tilan/toiminnan tarkoitus? Mitä siellä tehdään?
 - b) Käykö tilassanne/toiminnassanne monikulttuurisia nuoria? Kuinka paljon?
 - c) Ketkä ovat monikulttuurisen nuorisotyön kohteita? Miksi?
 - d) Onko kävijäkunta muuttunut viime aikoina (vuosien saatossa) jos on niin, miten?
 - e) Millaiset ovat nuorten ryhmäsuhteet toiminnassanne? ryhmäytyvätkö nuoret kulttuurisen taustan mukaan?
 - f) Miten edistätte eri kulttuuritaustaisten nuorten yhteisöllisyyttä?
 - g) Miten monikulttuuriset nuoret pääsevät vaikuttamaan toimintaan?
 - h) Oletteko pyrkineet saamaan erityisesti monikulttuuriset nuoret mukaan toimintaanne? jos niin miksi ja millä keinoin? (suorat kontaktit, verkostotyö tms.)
 - i) Voiko työntekijä vaikuttaa siihen keitä tilassanne/toiminnassanne käy? Pitäisikö voida? Jos niin miksi?
 - j) Mitä enemmistökulttuuria edustavat nuoret ovat oppineet/saaneet vähemmistökulttuuria edustavilta nuorilta? Entä sinä työntekijänä?
 - k) Minkälaisia ristiriitoja vähemmistö- ja enemmistökulttuurien välillä olet havainnut?
 - l) Oliko sinulla mielestäsi riittävä osaaminen ristiriitatilanteissa?
 - m) Koetko tarvitsevasi tukea ja apua selviytymiseen ristiriitatilanteissa? Tai koetko tarvitsevasi muita työkaluja työssäsi suhteessa monikulttuurisuuteen? (koulutus tms.)
 - n) Miten työntekijänä käsittelet ristiriitoja?

- o) Edellyttääkö monikulttuurisuuden kohtaaminen työssä erityistä osaamista?
- p) Onko tilassanne ollut maahanmuuttajataustaisia ihmisiä työntekijöinä tai ohjaustehtävissä? (työkokeilu, palkkatukityö, työssäoppimisjakso tms.)
- q) Tulisiko olla? Jos niin miksi?

3. Käytännöt, asenteet ja kehittäminen

- a) Mikä on tärkein asia monikulttuurisen työn onnistumisen kannalta?
- b) Mitä se vaatii työntekijältä? Entä toisilta nuorilta?
- c) Oletteko onnistuneet jossakin monikulttuurisuuteen liittyvässä asiassa erityisen hyvin? Voitko kertoa jonkin hyvän käytänteen/esimerkin?
- d) Tuleeko mielestäsi kaikkia nuoria kohdella samalla tavalla riippumatta kulttuurisesta taustasta? Jos, niin miksi?
- e) Kuuluuko mielestäsi aina mennä valtakulttuurin ehdoilla vai voitaisiinko joskus mielestäsi mennä vähemmistön ehdoilla? Missä tilanteissa?
- f) Onko oman etnisen ja kulttuurisen identiteetin säilyttämiseen nuoria kannustettu? Jos niin, miten?
- g) Tutkimuksissa esitetään, että kulttuuristen vähemmistöjen sopeutuminen tapahtuu helpommin, jos valtakulttuuri aktiivisesti edistää kielen ja kulttuurin säilyttämistä, mitä ajattelet tästä?
- h) Miten kulttuurisen moninaisuuden tukemista (multikulturalismia) voitaisiin mielestänne kehittää toiminnassanne? Tarvitseeko kehittää?
- i) Miten multikulturalismin toteutuminen voisi rikastaa valtakulttuuria?
- j) Miten näet monikulttuurisuuden ilmenemisen Lahden nuorisopalveluissa?
- k) Toteutuuko multikulturalismi Lahden nuorisopalveluissa?
- l) Olisiko multikulturalismin toteutumista Lahden nuorisopalveluissa tarpeen kehittää? Jos olisi, niin miten?