



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Kaikki yhdessä ja yhteistyössä!

Katsaus Setlementtien monikulttuurisen työn verkostoihin sekä
kulttuurienväliseen viestintään

Mona Kaverinen & Iida Häyrinen

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön ko. (210 op)

Maaliskuu / 2014

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminta ja nuorisotyö

TIIVISTELMÄ

Työn tekijät Iida Häyrinen & Mona Kaverinen	Sivumäärä 52 ja 3 liitesivua
Työn nimi Kaikki yhdessä ja yhteistyössä! Katsaus Settlementtien monikulttuurisen työn verkostoihin sekä kulttuurienväliseen viestintään.	
Ohjaava(t) opettaja(t) Ruut Kaukinen	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Suomen Settlementiliitto ry, Matti Cantell	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Suomen Settlementiliiton jäsenyhdistyksien, Settlementtien, monikulttuurisen toimialan välisten verkostojen yhteistyötä sekä monikulttuurisessa toiminnassa tapahtuvaa kulttuurienvälisestä viestintään. Opinnäytetyö toteutetaan tilaustyönä Suomen Settlementiliitolle.</p> <p>Opinnäytetyön idea syntyi osallistuttuamme Settlementtien monikulttuurisen toimialan verkostotapaamiseen Tampereella syksyllä 2013. Tapaamisessa keskusteluun nousivat Settlementtien verkostot ja Settlementtien monikulttuurisessa toiminnassa tapahtuva kantasuomalaisten ja maahanmuuttajien välinen kulttuurienväläinen viestintä. Maantieteelliset etäisyydet ja työntekijöiden ajanpuute mainittiin verkostoyhteistyön onnistumisen haasteiksi. Kulttuurienvälisessä viestinnässä kantasuomalaisten osallisuus monikulttuurisessa toiminnassa on passiivista. Onko monikulttuurisuustermillä vaikutusta asiaan?</p> <p>Toteutimme Settlementeille Webropol-kyselyn tammikuussa 2014. Kyselyssä kartoitimme Settlementtien verkostojen nykytilaa, toiveita ja kehittämideoita verkostoyhteistyöhön. Settlementtien monikulttuurisen toiminnan tarkastelussa toimme kyselyssä esille nykytilan, toiveiden ja kehittämideoiden pohjalta kantasuomalaisten osallistumattomuuteen vaikuttavia syitä ja toiminnan kulttuurienvälisen viestinnän tärkeyttä Opinnäytetyön menetelminä on käytetty puolistukrutoitua kyselyä.</p> <p>Kyselyssä Settlementit kertoivat verkostotyön hyödyksi tiedon, taidon ja kokemuksen jakamisen Settlementtien kesken: kaikkea ei tarvitsisi keksiä itse uudestaan. Kysely toi esille hyviksi kantasuomalaisten osallistamisen keinoiksi mielenkiintoiset tapahtumat, avoimet kohtaamispaikat sekä matalan kynnyksen toiminnan.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksia voidaan käyttää pohjana Settlementtien verkostojen kehittämiseen sekä kantasuomalaisten osallistamiseen</p>	
Asiasanat monikulttuurisuus, kulttuurienvälisyys, verkostot, verkostoyhteistyö, monikulttuurinen työ, kulttuurienväläinen viestintä	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Civic activities and youth work

ABSTRACT

Author Iida Häyrinen & Mona Kaverinen	Number of Pages 52 and 3 attachments
Title All together- and all working together! Survey of Settlements networks and communication in multicultural work.	
Supervisor(s) Ruut Kaukinen	
Subscriber and/or Mentor Suomen Setlementtiliitto ry, Matti Cantell	
Abstract <p>The order of this thesis is The Finnish Federation of Settlement Houses. The organisation consists of 32 local Settlements and seven Youth organisations. Organisation was found in 1918.</p> <p>The ideas of this thesis were found in Settlement's network meeting in October 2013 in Tampere. Multicultural workers popped up worries in their multicultural working area. Workers found that the job they are doing is lonely and they would like to share their thoughts and methods with each other. Also participation of Finns' weren't so active: Multicultural workers were wondering where are the Finns in multicultural activities.</p> <p>The aim of this thesis is to improve networks between Settlements and find the ways to participate Finns for multicultural activities. To survey challenges in Settlements' multicultural field, we made an inquiry. The inquiry was sent to 40 people and we got back 20 answers.</p> <p>The results of inquiry were fertile. Settlements answered that the best part of networks are sharing knowledge and experiences. All of the answers said that it's important to have networks between the others. According to the answers, it was said that spending time together, interesting happenings and low level activities are the keys in participation of Finns.</p> <p>This survey can be used Settlement's multicultural field in networks and activities.</p>	
Keywords Multiculturalism, networks, co-operation and networks, multicultural work,	

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	5
2 MONIKULTTUURISUUS SUOMESSA	7
2.1 Monikulttuurisuus = kulttuuri + kulttuuri	8
2.2 Kulttuurien voima	9
2.3 Minkä kautta ymmärrämme kulttuuria?	11
2.4 Kulttuurienvälinen viestintä	14
3. SETTLEMENTTIEN MONIKULTTUURINEN TOIMIALA	16
3.1 Settlementtien monikulttuurinen työ	16
3.2 Verkostojen välinen yhteistyö	18
4. OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	20
4.1 Kysely	20
4.2 Kyselyn analysointi	22
5. OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	25
5.1 Settlementtien väliset verkostot	25
5.2 Verkostojen haasteet	31
5.3 Kantasuomalaisten ja maahanmuuttajien välinen viestintä	32
5.4 Kulttuurienvälisen viestinnän haasteet	35
6. POHDINTA JA KEHITTÄMISIDEAT	38
6.1 Ideat verkostojen kehittämiseen	38
6.2 Ideat kantasuomalaisten ja maahanmuuttajien välisen viestinnän lisäämiseen	41
7. LOPUKSI	46
LÄHTEET	48
LIITTEET	53
LIITE 1. Saatekirje	53
LIITE 2. Kysely	54

1. JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää Suomen Setlementtiliiton jäsenyhdistyksien, Setlementtien, monikulttuurisen toimialan välisiä verkostoja ja kantasuomalaisten osallistumista Setlementtien monikulttuuriseen toimintaan. Opinnäytetyössämme selvitämme Setlementtien monikulttuurisen toimialan verkostojen sekä monikulttuurisessa toiminnassa olevaa kulttuurienvälisen viestinnän nykytilaa. Selvitämme myös mitä Setlementit haluavat verkostoyhteistyöltä sekä millä tavalla kantasuomalaisten ja maahanmuuttajien välinen vuorovaikutus Setlementtien monikulttuurisessa toiminnassa tapahtuu. Opinnäytetyötä varten olemme toteuttaneet kyselyn Setlementeille tammikuussa 2014.

Opinnäytetyön tilaajana toimii Suomen Setlementtiliitto ry. Suomen Setlementtiliitto on vuonna 1918 perustettu kansalaisjärjestö, jonka jäseniin kuuluvat 32 paikallista Setlementtiä sekä seitsemän nuorten piirijärjestöä ympäri Suomea (Setlementti 2014). Järjestön toiminta perustuu toimimaan ihmisten ja yhteisöjen parhaaksi sekä auttamaan apua tarvitsevia. Yhteistyö ja vuorovaikutus erilaisten ihmisten välillä kuuluvat kansalaisjärjestön toimintaan (Setlementtiliiton strategia 2015.) Järjestön toiminta on jaettu seitsemään eri toimialaan, joita ovat asumisen palvelut, monikulttuurinen työ, kansalaisvaikuttaminen, opinto- ja kulttuuritoiminta, lapsi- ja nuorisotyö, seniori- ja vanhustyö sekä vaikeat elämäntilanteet. Setlementtityön perusarvoihin kuuluu lähimmäisen rakkaus arjen keskellä, yhteisöllisyys ja erilaisten ihmisten välinen yhteistyö. (Suomen Setlementtiliitto 2014). Opinnäytetyössä puhumme Setlementtiliiton jäsenyhdistyksestä nimellä Setlementti tai jäsenyhdistys.

Opinnäytetyö sai ideansa tarvelähtöisesti Tampereella lokakuussa 2013 pidetyssä Setlementtien monikulttuurisen toimialan verkostotapaamisessa, jonne lähdimme hankkimaan ideoita tulevaan opinnäytetyöhön. Tapasimme Tampereella Setlementtien monikulttuurisen toimialan työntekijöitä ympäri Suomea ja tutustuimme Setlementtien tekemään monikulttuurisuustyöhön. Verkostotapaamisessa käsiteltiin monikulttuurisen työn toimintamalleja sekä kaikille yhteiseksi jaettavia hyviä käytäntöjä. Päivän aikana esille nousivat myös Setlementtien väliset etäisyydet, tietynlainen työn yksinäisyys sekä monikulttuurisuus sanan

tuoma rajoittavuus toiminnassa. Kun puhutaan monikulttuurisesta toiminnasta, missä ovat kantasuomalaiset?

Tampereen verkostotapaamisessa nousi esille Settlementtien yhteistyötä vaikeuttavia tekijöitä. Settlementit ovat sijoittuneet eri puolille Suomea ja kaipaisivat kuitenkin yhteistä toimintaa Settlementtien kesken, kokemuksen vaihtoa sekä toimintamallien jakamista. Settlementtien välillä on myös suuria ikä- ja kokoeroja. Käytännöt, kokemus ja tieto olisivat hyvä saada Settlementtien käyttöön ilman, että jokaisen ei tarvitsisi keksiä niitä uudestaan. Kuinka monikulttuurisessa työssä olevaa tietoa ja kokemusta saataisiin parhaiten jaettua Settlementeissa?

Tampereella verkostotapaamisessa käytyjen keskustelujen pohjalta kiinnostuimme selvittämään paikallissettlementtien monikulttuurisen toimialan välisten yhteistyöverkostojen nykytilannetta sekä monikulttuurisessa toiminnassa tapahtuvaa kantasuomalaisten ja maahanmuuttajien kulttuurienvälistä viestintää.

Monikulttuurisessa toiminnassa tapahtuvan kantasuomalaisten ja maahanmuuttajien välisen kulttuurienvälisen viestinnän selvittämiseen saimme idean osallistujien pohiessa monikulttuurisuus käsitteen vaikutusta kantaväestöön. Esimerkkinä osallistuja kertoi ilmiöstä tapahtumia järjestettäessä. Jos tapahtumaa mainostetaan monikulttuurisena, kokee kantaväestö ilmoituksen koskevan ainoastaan maahanmuuttajia. Työntekijän esimerkin pohjalta pohdimme kantasuomalaisia sekä heidän osallistumista monikulttuuriseen toimintaan. Halusimme ottaa kantaväestön osallistumisen monikulttuuriseen toimintaan toiseksi lähestymiskulmaksi opinnäytetyöhömme. Opinnäytetyössämme selvitämme nykytilannetta sekä ideoimme kehittämismahdollisuuksia: kuinka osallistetaan kantasuomalaisia mukaan monikulttuuriseen toimintaan?

Opinnäytetyö toteutetaan kahden yhteisöpedagogiopiskelijan toimesta Humanistisen ammattikorkeakoulun opintoja varten. Aluksi opinnäytetyössä käsittelemme monikulttuurisuutta suomalaisessa yhteiskunnassa, kulttuurien suhteita ja kulttuurien välistä viestintää. Seuraavaksi käsittelemme monikulttuurista työtä, Settlementtien monikulttuurista toimialaa, niiden välisiä verkostoja ja verkostoja yleisesti. Tämän jälkeen kerromme Settlementeille toteutetusta kyselystä ja

analysoimme vastaukset. Lopuksi vielä mietimme kehittämisideoita tarpeen ja esille nousseiden ideoiden pohjalta.

2 MONIKULTTUURISUUS SUOMESSA

Suomi ja suomalainen yhteiskunta monikulttuurisoituu yhä enemmän. Monikulttuurisoituminen tarkoittaa yhteiskunnassa tapahtuvaa muutosta, jossa monet erilaiset kulttuurit elävät yhdessä (Polkka 2014). Monikulttuurisuutta edesauttaa globalisoituva maailma, jossa vapaaliikkuvuus ja ihmisiä turvaavat lait auttavat maasta toiseen siirtymistä. Globalisoituva maailma tarkoittaa yleismaallista ilmiötä. Setlementtiliike on toiseksi suurin monikulttuurista työtä tekevä järjestökokonaisuus Suomessa (Suomen Setlementtiliitto 2014.) Setlementtien monikulttuurista työtä ymmärtääksemme, selvitämme ensin hieman monikulttuurisuus käsitettä, kuinka se näkyy suomalaisessa yhteiskunnassa ja millä tavoin kulttuuri vaikuttaa ihmisen toimintaa. Monikulttuurisuudella tarkoitamme työsämme eri kulttuureita.

Monikulttuurisuus näkyy Suomen väestöluvussa. Helmikuussa 2014 julkaistun ennakkotilaston mukaan Suomen väkiluku on noin 5 452 821 ihmistä. Väkiluku on kasvanut edellisvuoteen verrattuna maahanmuuttajien ansiosta. Tilaston mukaan Suomeen muutti ulkomailta 2 350 henkilöä, kun puolestaan Suomesta muutti pois 1250 henkilöä. (Tilastokeskus 2014.)

Vuoden 2012 lopussa Suomessa vakituisesti asuvien ulkomaalaisten määrä oli 279 616 eli 5.2 % koko väestöstä. Kunnittain tarkasteltuna suurimmat keskittymät ulkomaalaista syntyperää olevat henkilöt asuvat Helsingissä 12,6 %, Vantaalla 12,3 % sekä Espoossa 11,4 %. Pääkaupunkiseudulla joka viidennes 25–24-vuotiaista henkilöistä ovat ulkomaalaistaustaisia ja muualla Suomessa vastaava luku oli joka kymmenes. (Tilastokeskus 2014.)

Maanosittain tarkasteltuna 59 % ulkomaalaistaustaisista tulee Euroopasta. Toiseksi suurin ryhmä tulee Aasiasta ja noin 14 % on kotoisin Afrikasta. Taustamaittain tarkasteltuna Suomessa ylivoimaisesti eniten asuvat ulkomaalaistaustaiset tulevat Venäjältä. Venäläisten määrä koko Suomessa asuvien ulkomaala-

laistaustaisten määrästä on neljännes osa. Toiseksi suurin ryhmä ovat virolaiset (36 036) ja kolmanneksi suurin ryhmä somaliaalaistaustaiset (14 672 henkilöä). Irakilaistaustaisia henkilöitä Suomessa on 10 795 henkilöä. (Tilastokeskus 2014.)

2.1 Monikulttuurisuus = kulttuuri + kulttuuri

Ensimmäiseksi puhuttaessa monikulttuurisuudesta mieleemme voi syntyä erilaisia mieliekuvia. Mieliekuvia voivat olla esimerkiksi kuvat ihmisistä, jotka ovat tulleet jostain kaukaa. Näillä kaukaa tulleilla ihmisillä on hätä ja he tarvitsevat apua. Näitä ihmisiä näkee kaduilla, kaupoissa ja koulussa. Jopa opettajinakin. He pukeutuvat eritavalla, puhuvat kieltä, joka kuulostaa meille omituiselta ja lisäksi he ovat erivärisiä kuin me. Kaupoissa tomaatit ovat suomalaisia, espanjalaisia sekä hollantilaisia; kaikki rintarinnan, sulassa sovussa. Mistä tässä on oikein kyse?

Monikulttuurisuus tarkoittaa useiden erilaisten kulttuuritaustoista tulevien, mutta sisäisesti yhdenmukaisen joukon samanaikaista rinnakkaiseloja ja olemista jossain tietyssä tilassa (Martikainen, Sintonen & Pitkänen 2006, 14). Jokaisella kulttuurinsa edustajalla on oikeus säilyttää omaan kulttuurinsa kuuluvat erityispiirteet, sekä tulla kohdelluksi tasa-arvoisina yksilöinä (Polkka 2014). Monikulttuurisuuteen kuuluu siis erilaisuuden hyväksyminen sekä arvostaminen, tasa-arvoisuus niin yksilöiden kuin eri kulttuurien välillä sekä yhteisesti sovitut rajat ja säännöt (Kinnunen & Vuorenmaa 2009, 9).

Monikulttuurisuus nähdään myös yhteiskunnallisena ja erilaisten yhteisöjen tilana sekä valtioiden välisinä sopimuksina (Paavola & Talib 2010, 26). Ihanteellisena yhteiskunnallisena tilana pidetäänkin tilaa, jossa monikulttuurisuus ymmärrettäisiin erilaisina kulttuureina, jotka eläisivät luonnollisina ja tasavertaisina kumppaneina yhteiskunnassa (Lasonen, Halonen, Pini Kemppainen & Teräs 2009, 11.) Kuitenkaan, yhteiskunnan ihannemallia ei ole vielä pyritty toteuttamaan missään (Kinnunen & Vuorenmaa 2009,9). Settlementit tekevät tärkeää työtä tämän edistämiseksi. Valtioiden välisiin sopimuksiin voidaan nimetä esimerkiksi EU-maiden vapaaliikkuvuus sopimukset, joiden ansiosta Euroopan

Unionin kansalaiset saavat liikkua vapaasti maasta toiseen. Poliittisia sopimuksia ovat myös esimerkiksi monikulttuurisuuteen kuuluva kotouttamistyö sekä työn toteutus.

Monikulttuurisuus pitää sisällään eri osa-alueita. Yhteiskunnan ja yhteisöön rajoittumisen lisäksi, monikulttuurisuuteen kuuluvat maahanmuuttajat sekä maahanmuuttajiin liittyvät kysymykset. Muita osa-alueita ovat eri kielien ja kulttuureihin, uskontoihin sekä maailmankatsomuksiin liittyvät kysymykset. Seksuaalisuus, sosiaaliset luokat sekä syrjäytyneisyys ovat myös osana monikulttuurisuuden tarkastelua. (Paavola & Talib 2010, 27.) Setlementtien täytyy monikulttuurisessa työssään ottaa nämä osa-alueet vahvasti huomioon, jotta jokainen osallistuja voidaan kohdata tasavertaisena.

2.2 Kulttuurien voima

Monikulttuurisuus koostuu eri kulttuuritaustoista tulevista ihmisistä ja näiden ihmisten kohtaamisesta. Kun nämä erikulttuurisesta taustastaan toisilleen vieraat ihmiset kohtaavat, puhutaan kulttuurienvälisestä vuorovaikutuksesta sekä viestinnästä. Ennen kuin puhumme opinnäytetyömme kannalta tärkeästä osa-alueesta, kulttuurienvälisestä viestinnästä, tarvitsemme kuitenkin ymmärrystä kulttuurin merkityksestä monikulttuurisessa toiminnassa ja siitä, kuinka kulttuuri vaikuttaa kulttuurienväliseen viestinnän kenttään.

Kun puhumme kulttuurista, voimme määritellä kulttuurille eri tasoja. Usein puhutaan alakulttuureista sekä korkeakulttuurista. Korkeakulttuuriin kuuluvat teatterit, konsertit sekä kirjallisuus. Kulttuuriksi ymmärretään laajemmin tarkasteluna myös jonkun tietyn ihmisryhmän tapaa elää ja käyttäytyä (Salo-Lee 1998a, 6.) Alakulttuureilla ymmärretään arkipäivän aikana olevia ryhmiä joihin kuulumme. Työpaikalla, harrastustoiminnassa sekä alueellisen sijaintimme mukaan, voimme kuvailla olevamme ”tanssijoita”, ”kuraattoreita” ja ”itäsuomalaisia”. Kuulumme erilaisiin ryhmiin tarkoittaa siis kuulumista erilaisiin alakulttuureihin.

Yleisesti ymmärrettynä kulttuuri on saman yhteisön ihmisten muodostama kehys, joka pitää sisällään kaiken yhdessä opitun. Yhteisön jäsenillä on sama

maailmankatsomus, aineellinen ympäristö, uskonto sekä lait. Tavat, yhteinen kieli sekä tottumukset sitovat yhteiseen kulttuuriin, ja näiden ominaisuuksien kautta yhteisöön kuuluvat näkevät maailman. (Kanervo & Saarinen 2004, 8.) Kulttuuriksi luetaan siis kaikki ne asiat, joita ihmiset ovat läpi historiansa arvostaneet. (Pollari & Koppinen 2011, 17).

Kulttuuri on juurissamme ja syvällä meissä. Kanervo & Saarinen (2004) vertaavatkin kulttuuria jäävuoreen; näemme useasti vain jäävuoren huipun ja loput kulttuuriset piirteet ovat vedenpinnan alla. Asiat, joita näemme vedenpinnan päällä, ovat esimerkiksi kieli, ruoka sekä vaatteet. Vedenpinnan alla vastaavasti ovat arvomme, normimme, käsitykset oikeasta ja väärästä sekä asenteet. (Salo- Lee 1998, 7). Veden alle sukelluksiin jäävät omaamamme viestintätaidot (mt., 1998, 7). Jäävuorimalli on yleisesti käytetty malli, ja monet asiantuntijat käyttävätkin mallia havainnollistamaan kulttuurin laajuutta

Kuinka me ajattelemme, tunnemme sekä reagoimme ja toimimme, ovat osa jokaisen omaa kulttuuriperimää (Pollari & Koppinen 2011, 18). Kulttuuri omakсутaan yhtä helposti kuin äidinkieli ja jokainen kulttuuri muotoutuukin omassa ympäristössään kullekin yhteisölle sopivaksi (Kanervo & Saarinen 2004, 8). Kulttuureita tarkastellessa on hyvä ja tärkeää muistaa, etteivät kaikki samaan kulttuuriin kuuluvat ole yhtä suurta ryhmää, vaan jokainen ryhmän jäsen omaa omat mielipiteensä. Kaikki eivät käyttäydy samalla tavalla eivätkä koe tiettyjä asioita samankaltaisesti. (Räty 2002, 43.)

Hollantilaisen kulttuurin tutkijan Geert Hofsteden määritelmän mukaan kulttuuri on ihmismielen opittua ohjelmointia (Kinnunen & Vuorenmaa 2009, 7). Ihmismielen opittu ohjelmointi alkaa kehittyä jo varhaislapsuudessa. Varhaislapsuudessa opitut mallit (ajattelu-, tunteminen ja käyttäytyminen) muodostavat erilaisia henkisen ohjelmoinnin tasoja. Henkisen ohjelmoinnin tasot puolestaan muodostavat monia erilaisia kerrostumia, joista kulttuuri koostuu. Sosiaalinen kulttuuri eli ihmisen kasvu-ympäristö sekä ympäristö, jossa ihminen on hankkinut elämäkokemuksena, ovat ohjelmoinnin lähteenä. Ihmismielen opittu ohjelmointi alkaa yksilön perheestä, jatkuen aina naapurustosta kouluun sekä nuorten ryhmistä aina työpaikalle asuin-ympäristöön saakka. (mt., 2009, 7.)

Hofsteden määritelmän mukaan kulttuuri on kollektiivista eli yhteisöllistä. Kollektiivinen kulttuuri on muodostunut samankaltaiseksi niille ihmisille, jotka ovat asuneet, eläneet sekä oppineet saman ympäristön piirissä. Kulttuuria ei peritä vaan opitaan. Hofsteden mukaan kulttuuri tulisi pitää erillään ihmisluonnosta sekä ihmisten omasta persoonallisuudesta. Ihmisluonto edustaa henkisen ohjelmoinnin yleismaailmallista tasoa, joka peritään geeneissä. Ihmisluonto on jokaisella yhteistä ja ihmisluontoon kuuluu fyysiset sekä psyykkiset toiminnot. Tuntemme tämän ansiosta pelkoa, vihaa, rakkautta sekä iloa. Kulttuuri vaikuttaa siihen kuinka ilmaisemme ja säätelemme näitä tunteita. Yksilön persoonallisuus on ihmisten henkilökohtainen ja ainutlaatuinen ohjelma. Persoonallisuuteen kuuluu geeniperimästä saadut luonteenpiirteet, sekä opitut kokemukset. (Kinnunen & Vuorenmaa 2009, 7).

2.3 Minkä kautta ymmärrämme kulttuuria?

Kulttuuria on meidän ympärillämme, me olemme osana eri kulttuureita sekä käyttäytymisellämme ja tavoillamme viestitämme omaa kulttuuriamme. Ymmärtääksemme erilaisia ihmisiä sekä toimintatapoja meidän tulee ymmärtää omaa kulttuuritaustaamme. Kulttuuritaustamme vaikuttaa näkemäämme sekä näkemämme tulkitsemiseen (Salo-Lee 1998, 7). Oman kulttuurisen tuntemuksemme myötä ymmärrämme paremmin kulttuurieroja sekä itse kulttuureita. Monikulttuurisessa toiminnassa oman kulttuuritaustan tuntemuksen lisäksi meidän pitää ymmärtää muuta kulttuuritaustaa ympärillämme.

Kulttuureja selitetään eri teorioiden mukaan. Teorioissa kulttuureita jaetaan erilaisten janojen mukaan: Yksilöllisyys- ja yhteisöllisyys, aikakäsitykset sekä valtaetäisyydet. (Kanervo & Saarinen 2004, 10.)

Ensimmäinen kulttuureita jakava piirre on kulttuurin kollektiivisuuden eli yhteisöllisyyden tarkasteleminen. Kulttuurien voidaan sanoa olevan yksilöllisiä sekä kollektiivisia eli yhteisöllisiä (Kanervo & Saarinen 2004, 10.) Yksilöllisessä kulttuurissa ihminen on ikään kuin ”oman onnensa seppä”. Yksilöllä on oma identiteetti sekä hänen oletetaan tekevän ratkaisunsa itsenäisesti sekä kantavansa oman vastuunsa (mt., 2004, 10). Yksilöllisessä kulttuurissa henkilö kuuluu mo-

niin erilaisiin ryhmiin ja nämä henkilöt ovat hyvin itsenäisiä yksilöitä. Individualistiseen kulttuuriin kuuluvat mm. Suomi sekä Australia. (mt., 2004, 10–11). Kollektiivinen kulttuuri on yhteisöön ja perheeseen tiiviisti liittynyt. Yhteisön säännöt ja tavat ovat vahvasti kietoutuneet omaan identiteettiin eikä näin ollen eroja yhteisön ja yksilön välillä ole. (mt, 2004, 10.) Kollektiivisessa kulttuurissa jokaisella yhteisönsä jäsenellä on oma rooli ja tavoite, jotka yhteisö on määrittänyt. Tällaiselle yhteisölle on ominaista riippuvuus perheestä, ja ”me” ajattelu tapa opitaan jo varhain (Malmberg 1998b, 90). Yhteisöllisissä kulttuureissa perheet ovat isoja ja lapsia kasvattavat perheen lisäksi naapurit, sukulaiset sekä tuttavat (Kanervo & Saarinen 2004, 10–11). Tiivis yhteiselo sekä eläminen niin, ettei yhteisölle tuoteta häpeää tai ongelmia kuuluvat kollektiivisiin yhteisöihin. Kollektiivisen kulttuurin esimerkkimaita ovat mm. Aasia, Afrikka sekä Itä-Eurooppa. (mt., 2004, 10–11.) Yksilöllisen kulttuurin edustajan, esimerkiksi yleistettynä suomalaisen, voi olla vaikea kohdata yhteisöllistä kulttuuria ja toisinpäin. Kanssakäyminen eri kulttuurireiden kanssa voi aiheuttaa jopa ahdistavia tunteita, kun poistumme omalta mukavuusalueelta.

Toisena tapana ymmärtää, nähdä sekä lajitella kulttuuria on aikakäsitys. Aikakäsitykset liittyvät maailmanuskontoihin ja uskontojen mukaan aikakäsitykset voidaan jakaa lineaariseen ja sykliseen kulttuuriin. Linearisessa kulttuurissa ajalla on selkeä alku ja loppu. Aika kulkee jatkuvasti, ja jo elettyä aikaa ei saada enää takaisin, koska aika on niin sanotusti loppu. Ihminen kokee ajan rajallisena; aika alkaa kun me synnymme ja päättyy, kun kuolemme. Linearisessa eli lyhyen ajan kulttuurissa maailmanuskonnoista juutalaisuus, kristinusko sekä islam kuuluvat osaksi tätä kulttuuria. Länsimaissa lineaarinen uskonto on mm. ajan tehokasta käyttöä, tulevaisuuden suunnittelua sekä tämän hetken korostamista (Kanervo & Saarinen 2004, 12). Tehtävä orientoituneet ihmiset sekä suunnittelijat kuuluvat lineaariseen käsitykseen (Kinnunen & Vuorenmaa 2009, 14.) Syklisessä aikakäsityksessä aika ymmärretään päättymättömänä, uusiutuvana sekä ajattomana. Syklisessä käsityksessä hetkillä ei ole niinkään merkitystä, sillä hetket eivät ole korvaamattomia. Ihmisten elämä jatkuu erimuodossa maanpäällä kuoleman jälkeen. Maailmanuskonnoista hindulaisuus ja buddhalaisuus ovat pitkän aikavälin kulttuureita (Kanervo & Saarinen 2004, 12.)

Lineaarisen kulttuurin aikakäsitys eroaa suuresti syklisen kulttuurin aikakäsityksestä. Lineaarille eli yksiaikaiselle kulttuurille ominaista ovat suunnitelmallisuus, asioiden suorittaminen asia kerrallaan sekä täsmällisyys esimerkiksi tapaamisissa. Tapaamisiin saavutaan ajoissa, kokouksia on suunniteltu etukäteen sekä kalenterin ja kellon kanssa eletään yhdessä. (Kanervo & Saarinen 2004, 12.) Moniaikaisessa kulttuurissa ihmisten asenteet ovat hieman joustavampia. Aikaa katsoessa myöhästymien, asioiden myöhemmin toteuttaminen ja tietynlainen kaaoksellisuus suunnitelmallisuudessa ovat hyväksyttäviä piirteitä. Tehtäviä voidaan suorittaa samanaikaisesti, ja yleensä esimerkiksi työpaikan ihmisuhteet ovat tärkeämpiä, kuin itse työnteko. (mt., 2004, 12.) Puhuimme aiemmin kollektiivisista eli yhteisöllisistä kulttuureista sekä yksilöllisistä kulttuureista. Yksilölliseen kulttuurin voidaan sanoa omaavan yksiaikainen kulttuuri ja vastavasti kollektiiviseen kulttuuriin kuuluu moniaikainen kulttuuri (mt., 2004, 12). Monikulttuurisessa toiminnassa aikakäsityksen soveltaminen on vaikeaa. Suomalaiseen yhteiskuntaan kuuluu ajassa pysymisen täsmällisyys, mutta monikulttuurisessa toiminnassa ”yhdessä olemisessä” siitä tulisi joustaa, vai tulisiko?

Kolmantena kulttuureita tutkiskelevana osana pidetään valtaetäisyyksien janaa. Valtaetäisyys janalla tarkoitetaan kulttuurien suhtautumista eriarvoisuuteen yksilöiden välillä. Valtaetäisyys janan toisessa päässä on pienietäisyys ja janan toisessa päässä vastaavasti suuri valtaetäisyys. Valtaetäisyysjanalla selitetään työ-perhe- ja yhteiskunnan välillä olevia eriarvoisuuksia. Työsuhteissa janaa käytetään kuvaamaan johtajan ja työntekijän välistä suhdetta. Perhesuhteissa janan avulla kuvataan miesten ja naisten sekä vanhempien ja lasten välistä suhdetta. Yhteiskunnan tasolla tarkastellaan päättäjien ja kansalaisten välistä suhdetta. (Kanervo & Saarinen 2004, 13.)

Suuren valtaetäisyyden maissa johtajat, perheen isät sekä miehet ovat arvostetussa, kunnioitetussa sekä määräävässä asemassa. Jo pienestä pitäen lapset opetetaan kunnioittamaan isää, joka toimii perheen päänä niin miehenä kuin isän roolissa. Työpaikoilla johtajien ja alaisten välisessä suhteessa johtajat ja esimiehet tekevät päätökset ja heitä kuunnellaan. Suuressa valtaetäisyydessä uskotaan ihmisten eriarvoisuuteen ja hierarkia esimerkiksi organisaatioissa on suuren valtaetäisyyden vuoksi usein hidasta, jäykkää ja päätöksien tekemiseen kuluu paljon aikaa. Viestintä on muodollista kohteliaisuutta unohtamatta. (Ka-

nervo & Saarinen 2004, 13–14.) Arabimaat, Afrikka sekä Euroopasta esimerkiksi Ranska ovat suuren valtaetäisyyksien maita (mt., 2004, 13). Millä tavoin Settlementtien tulee huomioida toiminnassaan valtaetäisyyksien erot?

Pienen valtaetäisyyden maat kuten Pohjoismaat ja Yhdysvallat, ovat arvoiltaan demokraattisia eli tasa-arvoisia eli kaikilla yksilöillä on samat oikeudet. Kasvatus kouluissa ja kotona on vapaampaa. Työelämässä erilaiset normit ja säännöt vaikuttavat kommunikaatioon esimiesten ja alaisten välillä. (Kanervo & Saarinen 2004, 14.) Esimiehiä on helpompi lähestyä ja yleensä tällaiset vallassaolijat eivät tuo esille kaikkea osaamistaan vaan omia taitoja pidetään muilta salassa (Malmberg 1998a, 75).

2.4 Kulttuurienvälinen viestintä

Nimensä mukaisesti Settlementit ovat monikulttuurisessa työssään tekemisissä useiden eri kulttuurien kanssa ja toiminnassa kulttuurit ovat vuorovaikutuksessa myös keskenään. Kulttuurienvälisyydellä voidaan tarkoittaa eri kulttuurien ja ihmisten välillä olevaa kenttää, aikaa, vyöhykettä sekä tilaa. Usein kulttuurienvälisyys on voimakasta ja vahvaa vuorovaikutusta eri kulttuurien ja ihmisten välillä. Kuten kulttuurien tarkastelussa, on myös kulttuurienvälisyyttä tarkastellessa huomioitava termin kytkös ajankohtaan; termi muuttuu ihmisten, historian sekä yhteiskunnallisten muutoksien myötä. (Lasonen, Halonen, Pini Kemppainen & Teräs 2009, 11.) Ajankohdan muutos näkyy myös eri Settlementtien toiminnassa. Settlementtejä on paljon ja kullakin toimijalla on omanlaisensa kulttuurinen side ympärillä vallitsevaan ympäristöön.

Kulttuurienvälisen viestinnän avainsana on kieli. Kieli on suuressa osassa meidän jokaisen kulttuuritaustaa sekä kulttuuria. Kun aukaisemme suumme, kuulemme mitä kieltä toinen puhuu, osaamme yhdistää hänet tiettyyn maanosaan ja tiedämme jo maantieteellisen kohdentamisen avulla hänen kulttuuristaan. Onkin sanottu, että kulttuuri on kieli. Kieli yhdistää meitä joukkoon. Kommunikoidessamme käytämme kieltämme välineenä, jonka kautta sanoma sekä tieto välitetään toiselle (Lewis 1996, 42). Kielen kautta ilmaisemme kansallista luonnettamme sekä paljastamme maailmankatsomustamme (mt., 1996,43).

Kulttuurien välinen viestintä lähtee liikkeelle sen tärkeimmistä ominaisuuksista eli toisen arvostamisesta sekä kunnioittamisesta. Kommunikointi onnistuu, jos kommunikoija on halukas kommunikointiin. Kulttuurienvälisen viestinnän tärkein askel on omien kulttuurista tulleiden asenteiden sekä ennakkoluulojen tiedostaminen. Asenteet ja ennakkoluulot vaikuttavat kuinka havaitsemme ja tulkitsemme viestejä. (Kanervo & Saarinen 2004, 15.) Kulttuurinvälisessä viestinnässä tulee myös huomioida kommunikaatioerot sekä itse viestintään vaikuttavat tekijät (Turku 2007). Eri kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kommunikaation epäonnistumiseen vaikuttaa oman kielen ja toisen kielen kommunikoinnin tavat. Kuten Lewis (1996) mainitsee Kulttuurikolareita teoksessaan:

”Eri kansallisuudet käyttävät kieltä ja puhetta eri tavoin.”

Kulttuurien väliseen viestintään vaikuttavat kulttuurien yhteisöllisyys/yksilöllisyys- suuntautuneisuus sekä valtaetäisyys suhde. Eri kulttuurien kommunikointiin vaikuttavat erilaisia sääntöjä, muodollisuuskysymyksiä sekä käyttäytymiskuvioita. Näihin vaikuttavat sukupuoli, ikä sekä henkilön asema. Viestintää jaetankin kolmeen osaan, jonka kautta toisien ymmärtäminen maiden mukaan voisi olla helpompaa. Kolmea jakoa ovat: suora/epäsuora viestintä, runsassanainen / ytimekäs viestintä sekä henkilökeskeinen/ asiakeskeinen viestintä. (Kanervo & Saarinen 2004, 15.) Suomalaiset juttelevat asioista asioiden oikeilla nimillä, amerikkalaiset ovat runsassanaisia ja japanilaiset puolestaan ovat erittäin kohteliaita keskustelukumppaneita kohtaan (Lewis 1996, 43). Jokaisessa kulttuurissa on myös puheenaiheita, joista on sopivaa puhua ja joista taas ei ole. Puheenaiheiden arkuus on myös huomioita kommunikaatiossa. (Turku 2007.)

Kieli on siis kommunikaation väline ja tärkeä osa kulttuuriamme. Kieli koostuu puhutun kielen lisäksi 80 % sanattomasta viestinnästä. Sanattomassa viestinnässä aika (ajan käyttö sekä valtaetäisyys suhteet), tila (etäisyys ihmisten välillä ja tilan käyttö) sekä koskettaminen (toisten kosketus; kuka, miten ja milloin?) ovat suuressa roolissa. Ilmeet, eleet asennot ja liikkeet eli ruumiinkieli, katsekontakti ja silmien asento eli katse ja fyysinen olemus ovat myös sanatonta

viestintää. Fyysiseen olemukseen kuuluu pukeutuminen, kampaus sekä kaikki muut ulkonäköön liittyvät asiat (Kanervo & Saarinen 2004, 16.)

Kulttuurit käyttävät sanatonta viestintää erilalla ja antavat sanattomalle ja sanalliselle viestinnälle erilaisia arvoja. Suomalaisten tapa ilmaista asiat suoraan ja vähäinen elekieli voi olla hankalaa tulkita esimerkiksi aasialaisille. Aasialaisten kulttuurissa sanattoman viestinnän painoarvo on suuri ja sanallisesti annetaan vain vähän vastauksia (Kanervo & Saarinen 2004, 16.) Katsekontaktit, etäisyys ja kosketuksien perusteella on kulttuureita luokiteltu läheisen ja etäisen kontaktin kulttuureihin. Individuaaliset kulttuurit ovat yleensä etäisiä viestijöitä. Ympäri-
lle tarvitaan paljon tilaa ja läheisyys voi olla kiusallista. Yhteisölliset kulttuurit ovat läheisen kulttuurin viestijöitä ja näin omaa tilaa ei tarvita paljon. Läheisessä kulttuurissa kaukana toisistaan oleminen voi vastaavasti tuntua epämurkavalta. Katsekontaktissa ihmisiä säätelee katseen pituus, sekä se, onko katselijalla oikeutta katsella toista puhujaa. Ulkonäön kannalta sanattomassa viestinnässä paljon merkitsee uskonnon ja oman kulttuurin suhde hyväksytyyn ja hyväksymättömään pukeutumiseen. (mt., 2004, 16.)

Kiteytettynä kulttuurienvälissä viestinnässä tärkeässä asemassa on siis toisen kunnioitus sekä tasa-arvo. Kulttuurin ymmärtäminen (kuuluuko kulttuuri yksilölliseen vai yhteisölliseen kulttuurin, valtasuhde) edesauttaa meitä kohti parempaa viestintää sekä näin vähentää kommunikaation epäonnistumista. Vaikka kommunikaatio on kieltä, joka yhdistää meitä kulttuuriin, on se myös suurimmilta osiltaan tapaa, jolla ilmennämme omaa kulttuuriamme. Kulttuurit kohtaavat jopa kielen välityksellä.

3. SETTLEMENTTIEN MONIKULTTUURINEN TOIMIALA

3.1 Settlementtien monikulttuurinen työ

Settlementiliiton yksi seitsemästä toimialasta on monikulttuurinen työ. Monikulttuurisen toimialan tavoitteena on tukea maahanmuuttajien kotoutumista sekä kantaväestöä monikulttuuriseen Suomeen. Järjestö tekee monikulttuurista työtä myös ulkomailla, ja järjestöllä on esimerkiksi kehitysyhteistyöhanke Tansanias-

sa, jonka tavoitteena on vahvistaa paikallista osaamista. Tässä opinnäytetyössä keskitymme Suomessa tapahtuvaan Setlementtien monikulttuurisessa toiminnan kantasuomalaisten ja maahanmuuttajien kulttuurienväliseen viestintään.

Kantaväestöllä tarkoitetaan joukkoa, jolla on pitkäaikainen yhteinen historia tietyllä alueella ja joka jakaa kulttuuriseen identiteettiin liitetyt piirteet (Cupore 2014). Maahanmuuttaja on henkilö, joka on muuttanut synnyinmaastaan uuteen maahan väliaikaisesti tai pysyvästi, ja luonut sosiaalisia siteitä uuteen asuinmaahansa. Maahanmuuttajiksi luetaan pakolaiset, turvapaikanhakijat, siirtolaiset sekä paluumuuttajat. (Paavola & Talib 2010, 30.)

Setlementtien monikulttuurinen työ on muodostunut yhdeksi liikkeen perustyömuodoksi. Setlementtien monikulttuurisen työn strategiset tavoitteet mukailevat 1.9.2011 voimaan tullutta kotoutumislakia (Setlementtiliiton Strategia 2015). Kotouttamislain (1386/2010) lähtökohtana on vastata viimeisen 20 vuoden aikana tapahtuneisiin maahanmuuton muutoksiin (Sosiaaliportti 2014). Lain tarkoituksena on toteuttaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä positiivista vuorovaikutusta eri kulttuuriryhmien välillä. Lailla halutaan lisätä kotoutumistoimenpiteiden vaikuttavuutta sekä seurantaa, alkuvaiheen ohjausta, syrjäytymisen ehkäisyä ja osallisuutta. (Finlex 2014.) Setlementtiliiton jäsenyhdistykset toteuttavat paikallista monikulttuurista toimintaa ympäri Suomea aina pohjoisen Rovaniemeltä, lännessä Vaasassa, idässä Joensuussa, etelään Helsinkiin saakka ja näiden paikkakuntien välillä (Suomen Setlementtiliitto).

Setlementeillä on monipuolisesti erilaista monikulttuurista toimintaa. Toimintamuotoihin kuuluu kohtaamispaikat sekä -keskukset, jossa tarjotaan neuvontaa, kerhotoimintaa, tapahtumia, suomen kielen opetusta, kursseja, retkiä ja juhlia. (Suomen Setlementtiliitto. 2014.)

Setlementtiliiton alaisuudessa toimii monikulttuurisen työn toimikunta, jossa on jäseniä myös eri Setlementeistä. Monikulttuurisen työn toimikunnan tehtävänä on valmistella, kehittää ja seurata Setlementtiliiton monikulttuurista toimintaa ja strategian toteutumista operatiivisella tasolla. Toimikunnassa on puheenjohtajan lisäksi viisi jäsentä. (Cantell 2014.)

Opinnäytetyössämme selvitämme Setlementtien monikulttuurista toimintaa ja kantasuomalaisten osallistumista siihen. Kulttuurit, kulttuurien väliset erot ja kulttuurien välinen viestintä ovat tärkeässä roolissa, jotta voimme ymmärtää syitä kantasuomalaisten osallistumiseen Setlementtien monikulttuuriseen toimintaan. Kulttuuripiirteiden erot voivat vaikuttaa tapoihin miten suhtaudutaan esimerkiksi vuorovaikutukseen, ristiriitatilanteisiin, tapoihin ja keinoihin saavuttaa päämäärät, päätöksentekoon, tunteiden ilmaisuun, tietoon ja yleisesti tietämykseen (Cantell 2000, 109).

3.2 Verkostojen välinen yhteistyö

Opinnäytetyössämme lähestymme Setlementtien monikulttuurisen toimialan välisiä verkostoja tutustumalla heidän verkostojen nykytilanteeseen. Tarpeen pohjalta mietimme kehittämisideoita verkostoyhteistyöhön. Tässä opinnäytetyössä monikulttuurisen toimialan verkostolla tarkoitetaan kaikkea setlementtiliikkeen sisäisiä verkostoja: yhden tai useamman Setlementin virallista tai epävirallista yhteistyötä.

Verkostot voidaan jakaa virallisiin ja epävirallisiin verkostoihin. Setlementtien välisissä verkostoissa kyse voi olla kummastakin. Virallisella verkostolla tarkoitetaan, että niiden takana on joku virallinen organisaatio, kuten rekisteröity yhdistys. Virallisen verkoston ominaisuuksia on sen suhteellinen pysyvyys ja muodollinen toiminta. Virallinen verkosto on vahvimmillaan ennakoivissa ongelmatilanteissa tai samalla tavalla toistuvissa tilanteissa. Epäviralliset verkostot toimivat taas monella tavalla epämuodollisemmin ja vapaammin. (Silvennoinen 2008, 10.) Setlementeissä esimerkiksi verkostotapaamiset voitaisiin luetella viralliseen verkostoon. Setlementtien monikulttuurisella toimialalla on verkostotapaamisia vuosittain 2-4 (Cantell 2014). Epävirallista voi olla epäsäännöllinen tiedon vaihto lähisetlementin työntekijän kanssa. Epäviralliset verkostot luovat virallisiin verkostoihin nähden monia etuja, mutta viralliset verkostot luovat taas jatkuvuutta toimintaan (mt. 2008, 11).

Verkostojen tarkoituksena on se, että verkostoihin kuuluvat jäsenet saavat jokin lisäarvoa tai hyötyä siihen kuulumalla. Yhteistyösuhteita on turha rakentaa

pelkästä yhteistyön ilosta vaan sille olisi hyvä rakentaa myös selkeät tavoitteet. Lisäarvo tai hyöty voi olla esimerkiksi tieto, tuki, vihje, hyvä seura tai yhdessä oppiminen. Kasvokkain ja verkossa tapahtuva yhteistyö koetaan erilaisena suhteen rakentumisen kannalta. Parhaimmillaan yhteistyö toimii minä voitan sinä voit – periaatteella, jolloin kaikki antaa ja kaikki saa. (Silvennoinen 2008, 18.) Yhteistyö on kaikin puolin moniulotteinen termi. Yhteistyön lähtökohtana voivat olla useat asiat ja yhteistyöhön voidaan ryhtyä, vaikka lopputulokseen voitaisiin päästä itsestäänkin. (Aira 2012, 16.)

Suhteet ovat verkostoille välttämättömiä, sillä ne muodostavat informaatiokanavia. Ilman suhteita tieto ei kulje, muokkaannu tai kasva sekä kehitys pysähtyy. Verkoston yksistä pääominaisuuksista on tiedon nopea leviäminen. Tiedon vaihdon paljous ja spontaanius pitävät verkoston elävänä. (Stähle & Laento 2000, 121.) Yleensä verkostojen toiminta perustuu myös vapaaehtoisuuteen ja verkostoilla ei ole yleensä selviä rajoja. (Aira 2012, 111.) Opinnäytetyössämme verkostot koostuvat ihmisistä eli verkostot ovat sosiaalisia verkostoja (Aira 2012, 111).

Verkostot ovat siis ihmisistä koostuvia ryhmittymiä. Näiden ryhmien jäsenet ovat vuorovaikutuksen avulla yhteydessä toisiin verkostonsa jäseniin. Verkosto kuin verkosto tarvitsee pinnalla pysyäkseen vuorovaikutusta. Voidaankin sanoa, että verkostojen onnistuneeseen vuorovaikutukseen tarvitaan hyviä ja pitkäkestoisia vuorovaikutustaitoja. Verkoston heikot vuorovaikutustaidot voivat kaataa koko verkoston toimivuuden. (Aira 2012, 111.)

Heli Laurikainen puhuu opinnäytetyössään (2008) järjestöjen verkostoitumisesta rajanylittämisenä. Rajanylittämällä tarkoitetaan vuorovaikutuksellista tapahtumaa, jossa ylitetään esimerkiksi oman yhdistyksen toiminta, itselleen tuttujen toimintatapojen ja tietämyksen rajat. (Laurikainen 2008, 5.) Toimivaan rajanylitykseen vaikuttavat tekijät ovat aika, tutustuminen sekä yhteinen keskustelu, sitoutuminen, tiedonkulun ja tiedottamisen onnistuminen ja satunnaisesti paikka. Paikalla tarkoitetaan esimerkiksi kokoontumisen mahdollisuuden ja konkreettisen tiedon mahdollistavaa tilaa. (mt., 2008, 51–62.) Syy rajanylittämiseen on toimijan tietoinen yritys laajentaa asiantuntijuutta uudelle alueelle (mt., 2008, 43).

Verkostojen välinen luottamus tulisi rakentaa heti alkuvaiheessa. Jos luottamusta ei saavuteta, yhteistyötä aletaan helposti vältellä. (Aira 2012, 132.) Verkostoyhteistyön sovittamiseen liittyy myös muita haasteita. Verkostojen ilmapiiri pitää saada toimivaksi, ilman suurempaa innostusta ja yhteen hiileen puhaltamista. Verkostojen tulisi tuntea myös yhteenkuuluvuuden tunnetta (Silvennoinen 2008, 29). Verkoston haasteena voitaisiin nähdä se, että tilanne ajautuu siihen, että on hyödyllisempää olla ilman verkostoja.

4. OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyömme suunnittelu ja toteutus alkoi syksyllä 2013. Matkan varrella opinnäytetyömme aihe on muuttanut muotoaan ja tällä on ollut vaikutusta muun muassa aikatauluihin. Muutosten myötä, opinnäytetyötä lähdettiin toteuttamaan parityönä.

Opinnäytetyömme idea nousi esiin verkostotapaamisessa lokakuussa Tampereella 2013. Opinnäytetyömme aiheena ovat Settlementtien monikulttuurisen työn verkostoyhteistyön parantaminen, ja kantasuomalaisen osallistumattomuus eli kulttuurienvälisen viestinnän lisääminen. Monikulttuurisuus teema ja verkostojen välinen yhteistyö ovat aiheina laajoja ja näin ollen taustatyö vaati paljon kirjallisuuteen perehtymistä. Monikulttuurisuudesta on kirjoitettu paljon, ja yleiskuvan selvittämiseen kului aikaa. Kirjallisuus, eritason päättötyöt ja Internet toimivat hyvinä tiedon lähteinä opinnäytetyömme tietokannan kartoittamisessa.

Nykytilan kartoittamiseksi toteutimme Webropol-kyselyn, jonka tarkoituksena oli selvittää eri Settlementtien monikulttuurista työtä, haasteita ja kehittämisideoita molempiin näkökulmiimme. Seuraavissa luvussa kerromme kyselystä, kyselyn analysoinnista ja kyselyssä kohtaamista haasteista.

4.1 Kysely

Opinnäytetyömme ennakkokäsitykset olivat, että kantasuomalaiset eivät osallistu monikulttuuriseen toimintaan ja verkostoyhteistyötä kaivataan lisää. Nämä

käsitykset nousivat esille syksyllä 2013 Tampereen Setlementtien monikulttuurisen toimialan tapaamiseen osallistuneilta. Laadullisessa tutkimuksessa hypoteesittomuus tarkoittaa sitä, ettei tutkijalla ole lukkoon lyötyjä ennakkokäsityksiä tutkittavasta aiheesta. Uuden oppiminen kuitenkin edellyttää, että ennakkoletukset tiedostetaan ja otetaan huomioon tutkimuksen esioletuksena. (Eskola ym. 1999, 19–20.)

Toteutimme puolistrukturoidun Webropol-kyselyn Setlementtiliiton jäsenyhdistyksille tammikuussa 2014. Kyselyssä kysyimme Setlementeiltä heidän välisistä verkostoista monikulttuurisella toimialalla sekä kulttuurien välisestä vuorovaikutuksesta monikulttuurisessa toiminnassa, erityisesti kantasuomalaisten osallistumisesta. Päädyimme käyttämään Webropol-ohjelmaa, sillä ohjelma oli meille opintojen kautta tuttu. Webropol-kysely mahdollisti sen, että saamme mahdollisimman laajasti kerättyä vastauksia. Pystyimme lähettämään kyselyn esimerkiksi haastattelua kätevämmiin, sillä Webropol-kysely ei ole ajasta tai paikasta riippuvainen. Kyselyn etuna nähdään monien henkilöiden osallistaminen ja useiden eri asioiden kysyminen samanaikaisesti. Kysely on myös tehokas ja aikaa säästävä keino toteuttaa tutkimusta. (Hirsjärvi, Remes & Saravaara 2008, 190.)

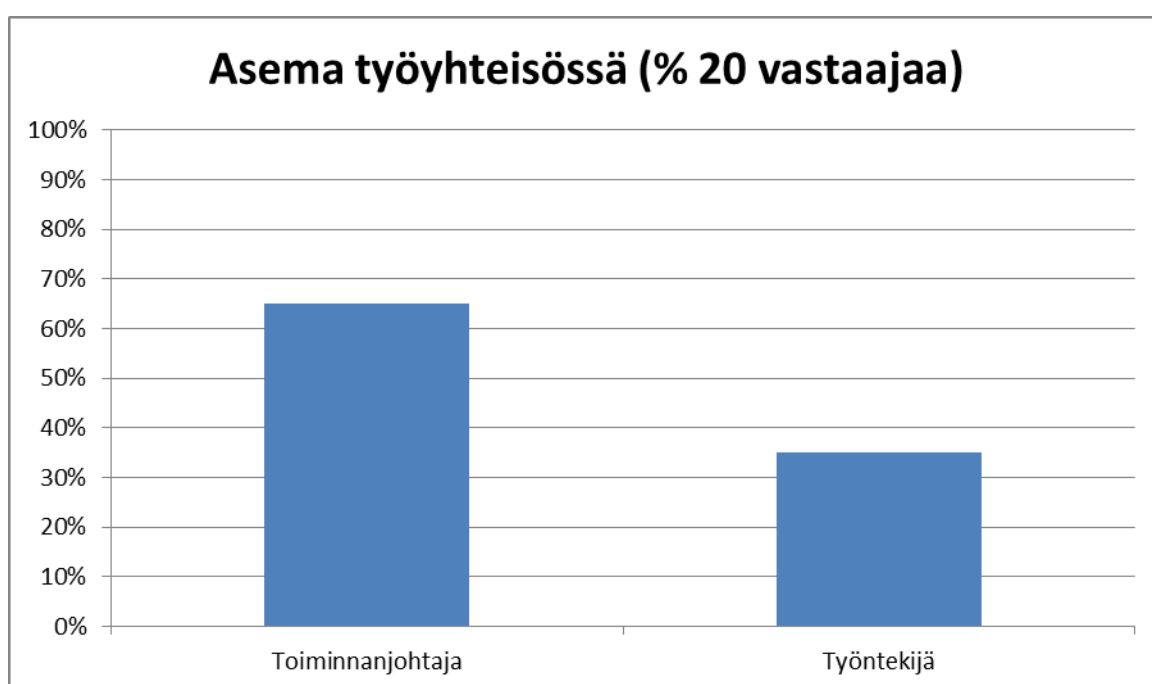
Lähetimme kyselyn 32 jäsenyhdistyksen toiminnanjohtajalle ja/tai monikulttuurisen työn yhteyshenkilölle (työntekijälle). Osa Setlementeistä on opistoja, jonka vuoksi jossain setlementeissä toiminnanjohtaja on sama kuin opiston rehtori. Kohdistimme haastattelun toiminnanjohtajille ja työntekijöille, koska halusimme saada mahdollisimman monipuolisen näkökulman aiheeseen.

Opinnäytetyömme kysely koostui yhteensä 22 kysymyksestä, joista viisi olivat monivalintakysymystä ja 18 avointa kysymystä. Kyselymme jakautui seuraavalla tavalla:

- Yksi kysymys liittyen työyhteisön asemaan
- Kolmetoista kysymystä liittyen Setlementtien monikulttuurisen toiminnan verkostoissa tapahtuvaan vuorovaikutukseen

- Kahdeksan kysymystä liittyen Settlementtien monikulttuurisessa toiminnassa tapahtuvaan vuorovaikutukseen

Kyselyn perusjoukko oli 40 henkilöä, joista 25 oli toiminnanjohtajaa ja 15 oli työntekijää. Kyselyyn vastasi 20 henkilöä (vastausprosentti 50 %), joista 13 oli toiminnanjohtajaa/rehtoria (65 %) ja seitsemän monikulttuurisen työn yhteyshenkilöä (35 %). Vastauksia saatiin 18 eri paikkakunnalta. Kyselyyn vastasi 69 % paikkakunnista, joissa Settlementtejä on.



Kuvio 1. Vastaajien asema työyhteisössä.

4.2 Kyselyn analysointi

Aineiston analysointiin on useita tapoja. Valitsimme kyselyn analysointiin selittämiseen pyrkivän lähestymistavan, joka sopii hyvin laadulliseen analyysiin ja päätöksentekoon. (Hirsjärvi ym. 2008, 219.) Aineiston analysoinnissa lähdimme tyypittelemään vastaukset omiin ryhmiinsä. Tyypittelyssä aiheesta etsitään asioille yhteisiä ominaisuuksia ja niistä tehdään eräänlainen yleistys, tyypiesimerkki (Opinnäytetyöpakki 2014). Tämän jälkeen avasimme vastauksia kirjallisuutta apuna käyttäen. Tyypittely helpotti työtämme, sillä vastauksia tuli eritah-

dissa ja analysointi kävi helpommin, kun valmiit ja selkeät otsikot auttoivat vastausten lajittelua.

Jaoimme kysymykset omiin aihepiireihinsä, jotta vastaajan oli helpompi ymmärtää mitä selvitettävää aihetta (verkostoja vai toiminnassa tapahtuvaa vuorovaiikutusta) kysymys koskee.

Koemme kyselyn tuloksien olevan luotettavia ja niiden käytettävyyden olevan hyvä. Saimme kyselystä 50 % vastausprosentin, joka on keskivertoa paljon parempi tulos. Saimme kyselyyn myös monipuolista vastausnäkökulmaa sekä toiminnanjohtajilta että työntekijöiltä. Koetestauttamisen ja ulkopuolista apua käyttäen, saimme hyviä kehitysehdotuksia kysymysten asetteluun. Vastauksissa huomasi myös, että kysymykset ymmärrettiin oikein ja saimme selvitettyä kyselyn avulla sen mitä lähdimme selvittämään.

Opinnäytetyömme lähtökohtana ovat työelämästä nousseet yhteiset pulmat. Keskustelut Tampereen verkostotapaamisessa olivat tarvelähtöisiä työelämästä ja aiheisiin haluttiin löytää vastauksia. Nykytilanteen selvittäminen niin verkostojen välisessä yhteistyössä kuin kulttuurienvälisen viestinnän osalta antaa kaikille monikulttuurisen toimialan henkilöstölle mahdollisuuden kuulla ja nähdä tilanteet opinnäytetyössämme.

Keräsimme kehitysideoita Setlementtien toiminnanjohtajilta sekä työntekijöiltä ja nämä vastaukset olivatkin pohjanamme, kun toimme esille ideoita toiminnan kehittämiseen. Koko kyselyn vastaukset toimivat myös omalta osaltaan siltana ideoiden syntymiseen, sillä vastauksien kautta pääsimme kohti niitä ideoita, joita meillä itsellemme nousi esille. Opinnäytetyöhön on saatu selvitettyä toimijoiden nykytilaa, toiveita ja kehittämisideoita. Näiden lisäksi olemme käyttäneet apuna monipuolisesti kirjallisuutta, muita opinnäytetöitä sekä internetlähteitä, jolla voidaan ymmärtää esimerkiksi verkostojen välisen yhteistyön tärkeyttä ja kulttuurienväliseen viestintään vaikuttavia tekijöitä. Samoin tavoitteena on, että jokainen monikulttuurisuustyötä tekevä settlementiläinen voisi pitää opinnäytetyötä kehittämistyön apuna ainakin jossain vaiheessa. Tämän työn aiheet, ehdotelmat sekä tieto ovat nousseet esille monikulttuurisen työn työntekijöiltä sekä työstä, jonka puolesta he toimivat.

Opinnäytetyöprosessimme alussa koimme kyselyn luomisen haastavaksi prosessiksi. Kyselyn luomisessa ja kehittämisessä haasteeksi muodostui monta kertaa kysymysten asettelu. Useimmiten loimme kysymyksiä, joista saadut vastaukset olisivat olleet kyllä tai ei. Kyllä ja ei-vastauksista emme olisi saaneet näin monipuolisia vastauksia kuin lopulta saimme. Vaikka kyselyn luominen tuntui hitaalta ja pitkältä prosessilta, saimme erimaista ohjeistusta ja neuvontaa kysymysasettelujen luomiseen työelämän puolelta. Testikyselyn myötä kysely muokkautui vieläkin tarkemmaksi. Kyselyn luominen ja kehittäminen oli meille molemmille uusi kokemus, ja olimme lopulliseen versioon tyytyväisiä.

Kohtasimme aineiston keräämisessä myös haasteita. Olimme kuitenkin tyytyväisiä kyselyn vastaajien määrään vaikka sen ongelmana nähdään kato (Hirsjärvi ym. 2008, 191). Saimme avoimiin kysymyksiin monipuolisia vastauksia, mutta avoimissa vastauksissa ongelmana voivat olla kirjavat vastaukset, joita on vaikea käsitellä (mt., 196). Kohtasimme tämän haasteen joidenkin vastauksien kohdalla, ja jälkeinpäin mietittynä kysymyksen asettelua olisi voinut miettiä vielä lisää. Päädyimme avoimiin kysymyksiin, että vastaajat saisivat näin sanoa, mitä heillä on todella mielessään (mt., 196). Vastaajien ei myöskään ollut pakko vastata kaikkiin kysymyksiin.

Kyselymme ei tavoittanut hyvästä vastausprosentista huolimatta kaikkia Settlementtejä. Vastaamattomuuteen on monia eri syitä. Osa Settlementeistä toimii vapaaehtoisvoimin, joten kyselyyn vastaaminen on voinut jäädä tästä syystä. Esimerkiksi kiinteää sähköpostiosoitetta ei ole, eikä vastaamisesta ole kukaan vastuussa. Yksi syy voi olla kyselyn linkittyminen monikulttuurisuustyöhön: kaikilla Settlementeillä ei ole monikulttuurisuus-termillä olevaa toimintaa, joten on voitu kokea, ettei kysely kosketa heitä. Sähköiseen viestintään, tässä tapauksessa sähköpostin välityksellä tapahtuvaan viestintään, liittyy myös ongelmia, jotka koskettavat kaikkia. Organisaatiot saavat jatkuvasti uusia kyselyjä, joten meidän opinnäytetyömme kysely on voinut hävitä muiden sähköpostien sekaan tai kysely on suoraan ohjautunut roskapostikansioon. Lisävastausten toivossa soitimme kyselyjen perään Settlementeille ja huomasimme, ettei kysely ollut tavoittanut vastaanottajaa.

5. OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

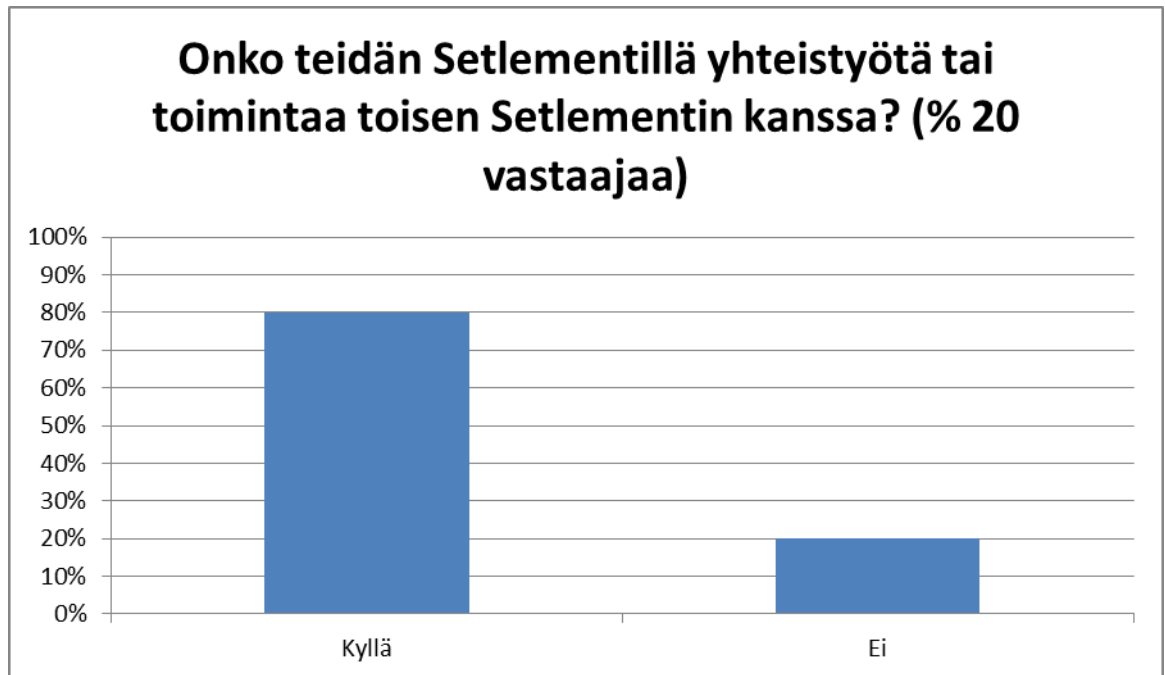
Tässä luvussa analysoimme opinnäytetyön kyselyssä saadut tuloksia kahdessa osassa. Ensimmäisessä osassa käsittelemme Setlementtien monikulttuurisen toimialan verkostoihin liittyviä tuloksia ja toisessa osassa Setlementtien monikulttuurisessa toiminnassa tapahtuvan vuorovaikutuksen tuloksia. Pelkästään tulosten analysointi ei riitä kertomaan tutkimuksen tuloksia, vaan tuloksista tulee laatia synteesejä eli koota yhteen pääseikat ja antaa vastauksia asetettuihin opinnäytetyön ongelmiin (Hirsjärvi ym. 2008, 224). Johtopäätökset, joita pohdimme luvussa kuusi, perustuvat tässä luvussa laadittaviin synteeseihin

5.1 Setlementtien väliset verkostot



Kuvio 2. Onko verkostojen välinen yhteistyö tärkeää.

Kaikkien kyselyyn vastanneiden Setlementtien mielestä verkostojen välinen yhteistyö on tärkeää. Osaamisvaatimukset kasvavat työelämässä, mikä tarkoittaa, että tiedon, taidon ja kokemuksen lisäksi vaaditaan asennoitumista ja suhdeverkostoja (Silvennoinen 2008, 8). Verkostojen avulla Setlementit pääsevät laajentamaan omaa osaamistaan monikulttuurisella alalla.



Kuvio 3. Onko Setlementeillä yhteistyötä tai toimintaa toisen Setlementin kanssa.

80 %:lla kyselyyn vastanneista Setlementeistä on yhteistyötä tai toimintaa toisen Setlementin kanssa. Toimivan yhteistyön edellytyksenä on luottamus, avoimuus ja toisten kunnioitus sekä mahdollisuus tulla kuuluksi (Ijäs 2013, 213).

Markku Silvennoinen kertoo teoksessaan Löydä aarteesi - verkostoidu! (2008) verkostojen luovan uutta tietoa; useampien ihmisten näkemys, tieto ja kokemus ovat laajempaa ja se on erityisen tärkeää silloin, kun päätös täytyy tehdä nopeasti. Uuden tiedon luomisessa erityisen tärkeää on verkostojen osapuolten tiedon jakaminen, mikä mahdollistaa sen kasvattamisen yhteiseksi hyväksi ja uuden tiedon luomiseksi. Verkostot tarvitsevat vastavuoroisuutta ja parhaiten verkostot hyödyttävät niitä, jossa kaikki osapuolet ovat valmiita jakamaan tietonsa ja kokemuksensa yhteiseen käyttöön. Verkostot eivät voi toimia hyvin itsekkäinä oman tiedon kartuttamisen paikkana. (Silvennoinen 2008, 52.) Lähes jokaisen vastauksen perusteella verkostoyhteistyötä pidetään tärkeänä, koska verkostoyhteistyön avulla voidaan vaihtaa tietoa, osaamista ja kokemuksia. Näitä edellä mainittuja piirteitä pidettiin ehdottomasti tärkeimpänä antina verkostoyhteistyössä. Kolmanneksessa vastauksissa verkostoyhteistyötä pidetään tärkeänä setlementtiliikkeen ja Setlementtien työntekijöiden kannalta:

”(---) luo setlementtiverkostoa eli on elintärkeää liikkeen kannalta”

Yhteisöllisyys kuuluu setlementtiliikkeen arvoihin. Se, kuinka ymmärrämme yhteisöllisyyden arkisessa kielessä, viittaa vahvaan yhteenkuuluvuudentunteeseen. Yhteenkuuluvuuden tunne liittyy yhteiseen toimintaan ja yhteisiin symbolisiin merkityksiin (Saastamoinen 2009, 41.) Melkein samassa määrin toimintamallien kierrättämistä sekä yhdessä tekemistä ja aikaansaamista pidettiin tärkeänä. Verkostoissa uuden oppiminen tapahtuu yksilöllisen prosessin ja yhteisöllisen tapahtuman tasapainotteluna (Silvennoinen 2008, 56). Verkostoja pidettiin tärkeänä, jotta pysytään ajankohtaisissa asioissa mukana, jotta voidaan kehittää omaa toimintaa sekä omaa toimintaa voidaan verrata toisten toimintaan. Palautetta saamalla omasta toiminnasta, pääsee näkemään sen todellisuuden miltä oma toiminta näyttää muiden silmissä (mt., 67). Muita kyselyssä esille tulleita tärkeitä asioita olivat tilastointi, arviointi sekä uskallus vanhasta luopumiseen. Yhdistystoiminnassa uudistuminen on erityisen haasteellista, sillä tuttuihin ja turvallisiin rakenteisiin on helppo turvautua yhdistystä ohjaavien rakenteiden ja käytäntöjen takia (Lihavainen 2007, 52).

Uudet verkostot tarvitsevat syntyäkseen aloitteellisuutta (Silvennoinen 2008, 92). Setlementtityössä ei tarvitse pelätä olevansa ei-kiinnostavan aiheen parissa muiden setlementtityöntekijöiden silmissä, sillä työssä on jo valmiiksi yhteinen kiinnostuksen kohde – monikulttuurinen työ. Yleisin syy, noin kolmannes vastauksista, minkä vuoksi yhteistyötä verkostojen välille on syntynyt, on ollut samankaltainen toiminta. Erityisesti epävirallisissa verkostoissa samankaltaisuus vetää jäseniä puoleensa luonnollisesti ja se on helppo tapa lähestyä (Silvennoinen 2008, 10). Tätä tapaa on hyvä hyödyntää myös samantyylistä työtä tekevien Setlementtien kesken. Lähes yhtä yleinen syy verkostoyhteistyön syntymiseen on ollut yhteiset hankkeet. Neljässä vastauksessa yhteistyötä oli syntynyt lähisetlementin kanssa:

”Maantieteellinen sijainti ratkaisevassa asemassa (---)”

Toisten Setlementtien yhteistyö on vahvempaa kuin toisten. Yhteistyön tilanne vaihtelee tilanteen ja toiminnan mukaan:

”Aiemmin oli enemmänkin yhteistyötä (---) nykyään tuntuu että sitä voisi olla enemmänkin”

Muutamissa Setlementeissä yhteistyötä on ollut Setlementtien monikulttuurisen toiminnan alkuun pääsemisessä. Muita yhteistyön syntymisen muotoja on ollut verkostot, koulutukset, yhteinen haaste, tiedon vaihto, erityisen tärkeä yhteistyökumppani, oman kokemuksen jakaminen sitä pyydettyäessä, monikulttuurisen työn toimikunta sekä yhteistyö alkanut yhteisissä tapahtumissa.

Yleisin yhteistyön muoto Setlementtien välillä on monikulttuurisen työn tapahtumat ja tapaamiset. Melkein yhtä yleinen yhteistyönmuoto on tiedon ja kokemuksen vaihto. Neljässä vastauksessa Setlementtien välillä on yhteisiä hankkeita tai projekteja. Kolmessa vastauksessa esille nousi, että Setlementtien välillä on keskusteluja, pohdintaa ja vertailua. Muutamassa vastauksessa Setlementit antavat toisilleen vinkkejä avustushakemuksiin ja tekevät yhteisiä avustushakemuksia. Muita esille nousseita yhteistyön muotoja olivat toisen Setlementin toimintaan tutustuminen, koulutukset ja yhteinen toiminnan suunnittelu sekä kokeilu. Yhteistyön tiedetään olevan hyvin kontekstisidonnaista ja konteksti ohjaa yhteistyön luonnetta ja tekemisen tapoja (Aira 2012, 16.)

Hieman yli puolissa vastauksissa tiedettiin tai tiedettiin vähän sekä satunnaisesti mitä muut Setlementit tekevät. Neljänneksessä vastauksissa tiedostettiin, että tiedon määrä riippuu omasta aktiivisuudesta:

”Tiedän osin, mutta parantamisen varaa olisi. Vastuu tästä on itsellä.”

Tarttuminen uusiin mahdollisuuksiin ja luovuttaminen yrittämisessä riippuu jokaisesta itsestään (Silvennoinen 2008, 92). Tietoa toisten Setlementtien toiminnasta on saatu yhteisten tapaamisten sekä tapahtumien, nettisivujen, lehden ja sähköpostin kautta. Työvälineitä verkostoitumisessa voivat olla esimerkiksi internet, sähköposti, henkilökohtaiset kontaktit, yhteiset kokoukset, koulutukset, julkaisut ja posti (Lihavainen 2007, 55). Sähköisillä yhteyksillä on myös omat

rajoituksensa, koska niiden kautta sanattomat ja tunneviestit välittyvät eri tavalla. Pelkästään sähköinen yhteistyö ei voi korvata kasvokkain tapahtuvaa kohtaamista. (Silvennoinen 2008, 32.) Muutamassa vastauksessa ei tiedetty tai tiedettiin liian vähän mitä muut Setlementit tekevät.

Kysymyksessä, jossa pyydettiin kuvailemaan muutamalla sanalla verkostoyhteistyötä, sitä kuvailtiin millaista se on nyt ja millaista se voisi olla. Ylivoimaisesti eniten vastauksissa kuvailtiin verkostoyhteistyötä, että se on harvinaista, mutta hyödyllistä:

”Hyödyllistä ja jos aikataulut mahdollistaisivat, niin yhteistyötä voisi olla enemmänkin”

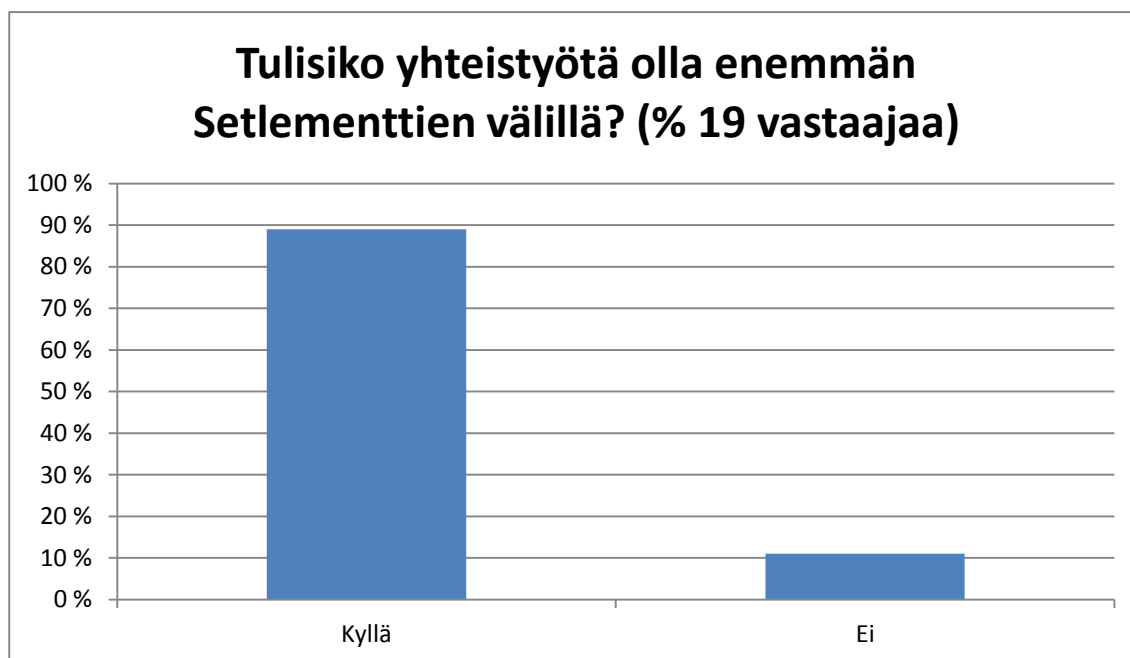
Aikataulujen sovittaminen onkin verkostoyhteistyössä tärkeää. Etenkin isojen ryhmien yhteensovittaminen on haasteellista. Toimintaa ei pidä yrittää saada aikaan liian nopealla aikataululla ja suunnittelulle on myös varattava aikaa. (Laurikainen 2008, 51–54.) Muutamassa vastauksessa yhteistyötä kuvailtiin, että sillä on ollut myös tärkeä rooli alkuun pääsemisessä, se on tärkeää ja se vie aikaa. Verkostoyhteistyötä kuvailtiin myös, että se on hankalaa, kaikkien ei tarvitsisi tehdä samoja virheitä, verkostoissa tietoa voisi hyödyntää jo hankkeen suunnitteluvaiheessa, yhteistyö lisääntyy koko ajan, yhteistyö on konkreettista toimintaa, ja yhteistyö on epäselvää. Muita positiivisia kuvailuja verkostoyhteistyöstä olivat, että se on ideoita antavaa, mahdollisuuksia antavaa, avointa, luontevaa, toista tukevaa, uskallusta ja pontta omaan toimintaan antavaa, mielenkiintoista, avartavaa.

Verkostoyhteistyön näkyvyys toiminnassa ja siihen kulutettu aika vaihtelee hyvin paljon eri Setlementeissä. Verkostoyhteistyö näkyy yleisenä yhteistyönä: laajoina yhteistyökumppanuuksina, paikkakunnan lähiverkostoyhteistyön ylläpitona, ohjaus- ja seurantaryhminä sekä osallistuminen ”sopivasti aikaa” vieviin hankkeisiin. Verkostoyhteistyön näkyvyys myös vaihtelee ja niille henkilöille jotka siinä ovat mukana, se näkyy parhaiten, mutta ei välttämättä muille. Verkostoyhteistyö koettiin näkyväksi erityisesti työmuotojen sisällä oleville työntekijöille.

Hieman alle puolissa vastauksissa yhteistyöhön ja sen rakentamiseen kulutettua aikaa pidettiin hyödyllisenä. Seitsemässä vastauksessa ajankulua määriteltiin tarkemmin ja se vaihteli paljon eri Settlementeissä. Jossain Settlementeissä aikaa ei juuri kulu tai kuluu muutama päivä vuodessa, sähköpostien lisäksi. Parhaimmillaan vastausten mukaan aikaa verkostoyhteistyöhön kuluu noin 15-20 päivää vuodessa. Vastauksissa kävi myös ilmi, että verkostoyhteistyöhön käytetty aika vaihtelee ja kausittain siihen kuluu enemmän aikaa. Neljässä vastauksessa nousi esille, että aikaa tarvitaan niin paljon kuin mahdollista tai toimintaan on tarpeellista. Yhteistyöhön kaivattiin enemmän aikaa, ja muutamissa vastauksissa ajanpuutteen koettiin estävän yhteistyötä:

”Aikaa tarvittaisiin enemmän ja tapaamisia myös useammin”

Muutamassa vastauksessa kerrottiin, että yhteistyö näkyy myös käytänteiden ja vinkkien vaihtamisena. Verkostoyhteistyö näkyy Settlementtipäivien yhteydessä sekä verkostoyhteistyö näkyy välimatkojen takia tiedon vaihtona puhelimitse ja sähköpostilla.



Kuvio 4. Tulisiko yhteistyötä olla enemmän.

89 % kysymykseen vastanneista oli sitä mieltä, että Settlementtien välistä yhteistyötä tulisi olla enemmän.

Eniten Settlementit kaipaisivat yhteistyötä lisää samassa asiassa, mitä he pitivät myös verkostoyhteistyössä tärkeimpänä: kokemuksen, tiedon ja käytänteiden vaihtoa. Saman verran Settlementit kaipaisivat lisää tapaamisia ja yhteisiä tapahtumia:

”verkostotapaamisia esimerkiksi jonkun tietyn teeman ympäriltä”

Viidenneksessä vastauksista yhteistyötä kaivattiin lisää työn kehittämisessä ja ongelmien ratkaisussa. Yhteistyötä kaivattiin myös lisää hankkeiden muodossa sekä toiminnallista yhteistyötä kaivattiin lisää, esimerkiksi osallistumista yhteiskunnalliseen keskusteluun ja toimintojen yhteistä tekemistä ja mallintamista. Lisää kaivattiin yhteisiä koulutuksia ja yhteistyötä ajankohtaisissa asioissa, esimerkiksi eri alojen asiantuntijaluentoja.

Yhteistyön onnistumisesta Settlementeissa pitävät huolen melko tasaisesti joko vastaava työntekijä/asiasta vastaava muu henkilö tai toiminnanjohtaja/esimies. Muutamassa Settlementissa verkostoyhteistyöstä piti huolen koko työyhteisö. Parissa vastauksessa yhteistyöstä pitää huolen toimiala, asian mukaan.

5.2 Verkostojen haasteet

Hieman yli puolissa vastauksissa verkostoyhteistyön haasteena nähtiin maantieteelliset etäisyydet. Matka pohjoisimmasta Settlementista Rovaniemeltä eteläisimpään settlementtiin Helsinkiin on 828km (Reittikartta 2014). Melkein yhtä suurena haasteena koettiin aika ja sen puute. Ongelmaksi verkostoissa voi nousta juuri kokemus ajan puutteesta, esimerkiksi liian monessa verkostoissa toimiminen voi johtaa siihen, ettei aika riitä kunnolla mihinkään (Silvennoinen 2008, 29). Hieman reilussa kolmanneksessa vastauksista haasteena nähtiin oman toiminnan tärkeys ja siihen panostaminen. Ensisijaisesti halutaan panostaa omaan toimintaan ja sen onnistumiseen, jonka jälkeen on mahdollisuus ajatella yhteistyötä ja ajankäyttöä muiden Settlementtien kanssa. Seitsemässä vastauksessa verkostoyhteistyön haasteena koettiin motivaation puute pysyvän ja

aikaansaavan verkostoyhteistyön rakentamiseen. Kuudessa vastauksessa haasteena nähtiin raha:

”matkustaminen ja varsinkin hotellimajoitus on kallista,”

Haasteena nähdään myös muut resurssit, kuten henkilökuntaresurssit. Haasteena nähtiin myös yhteistyöstä saatu hyöty. Toimijat ovat niin erikokoisia, että yhteistyötä ei koeta kannattavaksi.

5.3 Kantasuomalaisten ja maahanmuuttajien välinen viestintä

Setlementeillä on paljon monipuolista toimintaa, jossa monikulttuurisuus on näkyvänä osana päivittäisessä toiminnassa. Erilaiset tapahtumat, retket sekä kurssit ovat esimerkkejä Setlementtien monipuolisesta tarjonnasta. Setlementtien toiminta pyritään pitämään matalan kynnyksen toimintana, jonne kaikki ovat tervetulleita aina vauvasta vaariin asti. Vaikka Setlementtien toiminta on matalan kynnyksen toimintaa, on kantasuomalaisten osallisuus silti vähäistä.

Setlementtien jäsenyhdistykselle teettämämme kyselyn mukaan, lähes kaikki vastanneista ilmoitti monikulttuurisen olevan suurena osana päivittäisessä toiminnassa. Vastanneet kertoivat toimintamuotoja, joissa monikulttuurisuus näkyy. Vastauksien perusteella Setlementtien erilaiset toimintamuodot voidaan jakaa neljään eri kategoriaan; vapaat kohtaamispaikat, yhteisen toiminnan muodot, maahanmuuttajat asiakkaina sekä työllistyminen.

Ylivoimaisesti eniten Setlementtien päivittäisessä toiminnassa monikulttuurisuus näkyi vapaisissa kohtaamispaikoissa. Vapaisiin kohtaamispaikkoihin liittyy vahvasti tapaaminen sekä oleminen samaa sukupuolta olevien henkilöiden kanssa. Muiden ihmisten kanssa kohtaaminen sekä yhdessä oleminen ja toimiminen koettiin vapaiden kohtaamispaikkojen tärkeäksi kyselyn perusteella. Vuoro-vaikutus kulttuurien välillä lisää ymmärrystä ja vähentää pelkoja ihmisten välillä (Matikainen, Pärnänen & Åberg, 2009. 160.) Vastauksien perusteella suurin toiminta oli Tyttöjen Talo, joissa monikulttuurisuus näkyi. Tyttöjen Talon toiminnan rinnalla, vastaavasti Poikien Talo toiminta oli pojille suunnattua toimintaa.

Tyttöjen Talo sekä Poikien Talo toiminnat ovat nuorille suunnattuja toimintoja. Nuorten työhön liittyi vielä sukupuolisensitiivinen nuorisotyö, joka nostettiin kyselyssä esille. Sukupuolisidonnainen työ näkyi myös naisille sekä miehille suunnatuissa omissa paikoissa, jotka toimivat kansainvälisinä tapaamispaikkoina eri kulttuureista tulleille ihmisille.

Yhteisen toiminnan muodoilla tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä kyselyssä tulleita yhteiseksi nimettyjä toimintoja, joissa toimitaan siis yhdessä. Yhteisen toiminnan muotoja ovat esimerkiksi leiri- ja kerhotoiminnat (esimerkiksi monikulttuurinen perhetyö; äiti-lapsi kerhot), retket sekä retket kantasuomalaisten ja maahanmuuttajien välillä. Toiminnan muotoina ovat myös kirpputoritoiminta sekä monipuoliset erilaiset tapahtumat. Erikseen mainittavana on tässäkin yhteydessä myös nuorisotyö, mikä nousi haastatteluissa esille. Kuitenkin suurimmiksi nimetyt toiminta-alat olivat kansalaistoiminnan keskuksset sekä erilaiset hankkeet, joissa monikulttuurisuus näkyi. Hankkeet liittyivät maahanmuuttajien kouluttamiseen, kouluttamiseen sekä oman työllistymisen edistämiseen.

Maahanmuuttajat asiakkaina pitää sisällään sellaisia toimintoja, jotka liittyvät maahanmuuttajien auttamiseen. Haastattelussa nousi esille lastensuojelutyö, lähityö sekä kuntouttava toiminta, joissa on mukana monikulttuurista toimintaa. Erilaiset ohjaukselliset ja neuvonnalliset toiminnat yhteistyössä kaupungin ja sosiaalipalveluiden kanssa nousivat myös esille.

Viimeinen kategoria monikulttuurisen toiminnan esiintymisen lajittelussa on työllistyminen. Aiemmin esille tulleiden kategorioissa työ on tullut jo esille, mutta tässä kohdassa työllisyydellä tarkoitetaan työmaailman työntekijöitä. Muutama vastaaja toi esille vapaaehtoistoiminnan, jossa maahanmuuttaja toimii työntekijänä. Yhden vastauksen mukaan maahanmuuttajia toimii työntekijöinä.

Kyselymme mukaan monikulttuurisen toiminnan hyvät ohjaajat sekä osallistujalle itselleen oikeat toimintamuodot saavat ihmisen osallistumaan mukaan toimintaan. Toiminnasta tiedottaminen ja halu tutustua uusiin ihmisiin ovat myös tärkeässä roolissa osallistumisen kannalta. Kyselymme mukaan kaikkien monikulttuurisuuteen osallistuvien henkilöiden innostajina toimivat omien asenteiden lisäksi kokonaisvaltainen kiinnostus monikulttuurisuus aihetta kohtaan. Ihmiset

ovat kiinnostuneita eri kulttuureista sekä kielistä. Osallistumiseen vaikuttaa myös osallistujan henkilökohtaiset kulttuurilliset tottumukset.

”Setlementti on kohtaamispaikka maahanmuuttajille ja monikulttuurisuudesta kiinnostuneille suomalaisille, joten kiinnostus monikulttuurisuutta kohtaan tai omakohtainen kokemus monikulttuurisuudesta.”

Monikulttuuriseen toimintaan osallistumiseen vaikuttaa kiinnostus maahanmuuttajia kohtaan. Kyselyyn vastanneet toiminnanjohtajat sekä työntekijät nostavat esille monia syitä, joiden takia monikulttuuriseen toimintaan osallistutaan. Huoli monimuotoisen yhteiskunnan kehittymisestä, ihmisten kotouttaminen Suomeen sekä kotouttamisen edistäminen saavat ihmiset osallistumaan. Ihmisten ennakkoluulot maahanmuuttajia kohtaan ovat vähentyneet arkisten kohtaamisten myötä ja tämän takia ihmisiin ja kansainvälisyyteen halutaan tutustua paremmin. Kansainvälisyyttä ei tarvitse kokea ainoastaan ulkomailla, vaan ihminen voi myös olla kotikansainvälinen, jolloin kansainvälistymistä on paikallisella tasolla, esimerkiksi Internetin välityksellä (Polkka 2014). Monikulttuurinen toiminta koetaan tarpeelliseksi, hyödylliseksi sekä rikkaudeksi. Ihmiset haluavat myös osallistumisellaan muuttaa rasistista ilmapiiriä myönteisemmäksi. Koska Suomi monikulttuuristuu, voidaan ajatella yleisen ilmapiirin muuttuneen myönteisemmäksi ja vaikuttavan näin ihmisten osallistumiseen. Setlementtien toiminta on myös osallistujille mieluista, ennakkoluuloja rikotaan ja rohkaistutaan osallistumaan.

Kantasuomalaisten osallisuutta monikulttuurisessa toiminnassa on pyritty lisäämään lukuisilla eri keinoilla. Erilaiset tapahtumat kuten kansanjuhlat, ruokailut ja urheilulliset tapahtumat ovat esimerkkejä osallistamisen keinoista. Samoin lapsille suunnattujen leirien avulla sekä erilaisten retkien kautta on pyritty innostamaan kantasuomalaisia mukaan toimintaan. Jäsenyhdistykset ovat myös tehneet yhteistyötä eri tahojen kuten seurakuntien sekä sosiaalityöntekijöiden ja neuvolan kanssa, jotta kantasuomalaisia saataisiin osallistettua. Eri settlementit pyrkivät omilla kerhoillaan ja toiminnoillaan myös innostamaan kantasuomalaisia mukaan toimintaan esimerkiksi innostamalla heitä kansainvälisyydellä. Ryhmien välisiä eroja on pyritty lieventämään yhdistelemällä sekä integroimalla kerhoja. Hyödylliseksi sekä tärkeäksi kanavaksi kantasuomalaisia osallistami-

sen kannalta on ollut toiminnasta sekä työnkuvasta tiedottaminen lehti-ilmoitusten kautta, erilaisissa oppilaitoksissa (kouluvierailut muun muassa) ja yhteisövierailujen kautta.

Kyselyssä eri Settlementtien toiminnanjohtajat sekä työntekijät toivat esille jo hyväksi koettuja houkuttumia kantasuomalaisten osallistamiseksi. Mielenkiintoinen ja yhteinen toiminta, erilaiset tapahtumat (esimerkiksi ruoka, tanssi, musiikki ja taidejutut) ja innoittava ympäristö toimivat kantasuomalaisten houkuttimina. Erilaisien viestintäkanavien kautta on todettu vaikuttavan kantasuomalaisten osallistumiseen. Avoimuus, toiminnan näkyvillä oleminen sekä erilaiset tiedottamisen kanavat esimerkiksi puskaradio, ovat saaneet kantasuomalaisia osallistumaan. Hyvien viestintäkanavien kautta ihmisten innostus herää ja näin he tulevat mukaan toimintaan. Tässä tapauksessa tämä hyvä houkutin voi olla monikulttuurisuusteemasta kiinnostuneiden nuorien värväminen ja innostaminen monikulttuurisuustoimintaan mukaan. Hyvinä houkuttimina ovat olleet erilaisiin ihmistenväliseen vuorovaikutukseen vetoavat toiminnot. Sellaista toimintaa kohtaan, joka kantasuomalaista kiinnostaa, annetaan mahdollisuus osallistua esimerkiksi vieraiden kielten oppimisella. Avoin, leimaamaton ja vuorovaikutteellisuus ovat tärkeitä houkuttimina toiminnassa. Mielenkiintoiseksi jääkin, syntyykö uusia houkuttimien keinoja?

5.4 Kulttuurienvälisen viestinnän haasteet

Kantasuomalaisten osallistumattomuus on monikulttuurisen toiminnan haasteena. Toimintaa, tekijöitä sekä osallistujia eri settlementeilla riittää, mutta kantaväestön osallisuusprosentti on alhaista. Settlementtien jäsenyhdistysten monikulttuurisen työn osallistujista vain murto-osa tulee suomalaisesta kieli ja kulttuuri-taustausta.



Kuvio 5. Arvio kantasuomalaisten osallistumisesta monikulttuuriseen toimintaan.

Kyselyssämme toiminnanjohtajat sekä työntekijät saivat arvioida prosentein suomalaisesta kieli ja kulttuuritaustoista tulevien määrää. 12 vastaajaa arvioi osallistujien olevan alle 10 % kaikista osallistujista. Seitsemän vastaajan mukaan heidän toiminnassaan osallistuvia henkilöistä 20–30 % tulee suomalaisesta kieli ja kulttuuritaustasta. Vastauksien perusteella osallistumattomuuteen vaikuttavat syyt voidaan jakaa kahteen luokkaan: osallistujan henkilökohtaiset syyt ja monikulttuurisuus termi. Miten tämä nähdään kulttuurienvälisen viestinnän kannalta?

Osallistumattomuuteen vaikuttaviksi syiksi kyselyyn vastanneiden keskuudesta nousi esille kantasuomalaisten omalta puoleltaan vaikuttavat syyt. Ajanpuute, yksilön omat asenteet sekä puutteellinen tieto toiminnasta nousivat esille kyselyn vastauksista. Kulttuurienvälisen viestinnän kannalta tarkasteltuna ymmärrämme syyt suomalaista kulttuuria tarkastelemalla. Suurin osa kantaväestön kulttuurista on yksilökulttuuriin sidonnaista. Aika on meille hyödyke ja olemme tarkkoja ajankäytön kanssa. Asenteiden syntymiseen vaikuttaa oman kulttuurimme kokeminen oikeana ja normaalina (Salo-Lee 1998, 24). Teemme havaintoja, joiden kautta arviomme syntyvät. Vertaamme arvioita omaan kulttuurimme normeihin ja mittapuun tavoin vertaamme, onko toiminta normaalia ja oikeaa.

(mt., 1998, 24.) Poikkeava ja vieras toiminta voivat synnyttää ennakkoluuloja ja epävarmuutta, jotka vaikuttavat kantasuomalaisien osallistumattomuuteen.

Vastauksista nousi osallistumattomuuteen vaikuttavan toiminnan kokeminen itselle vieraaksi ja toisille suunnatuksi. Erään vastauksen mukaan kantasuomalaisten osallistumiseen vaikuttaa maahanmuuttajille suunnatun toiminnan liiallinen eriyttäminen. Kun toimintaa mainostetaan monikulttuuriseksi, voi kantasuomalainen ajatella, että toiminta ei ole hänellä avointa.

”Kantasuomalainen ei koe itseään monikulttuuriseksi”

Kysyimme monikulttuurisuustermin vaikutusta kantasuomalaisten osallistumiseen ja termi jakoi kyselyssämme mielipiteitä. Kaikista vastauksista kuusi vastasi termin vaikuttavan osallistumiseen. Kolme vastaajaa ilmoitti, että termi ei vaikuta osallistumiseen, ja yhdeksän vastaajaa kertoi, etteivät he osaa sanoa, onko termillä vaikutusta kantasuomalaisten osallistumiseen.

Monikulttuurisuus termin koettiin vaikuttavan kantasuomalaisten osallistumiseen. Kuusi vastaajaa kertoi, että osallistumiseen vaikuttaa kantasuomalaisten kuva toiminnan kohdentumisesta ulkomaalaisille. Monikulttuuristen ryhmien koetaan olevan vain ulkomaalaisille, ja tämä saattaa vaikuttaa näin ollen toimintaan osallistumiseen. Monikulttuurisuus termi tuo mukanaan myös kielikysymykset eli kielitaidon puute vaikuttaa osaltaan myös osallistumiseen. Vanhempien ihmisten kohdalla osallistumiseen vaikuttavat ennakkoluulot sekä toiminta koetaan olevan toisille suunnattua. Lehtonen (1993) tuo esille teoksessaan Kulttuurien kohtaaminen: Näkökulmia kulttuurienväliseen kanssakäymiseen, suomalaisen ihmisen tuntemuksia kansainvälisyyttä kohtaan. Vieraassa kulttuurissa ollessaan, tässä tapauksessa monikulttuurisessa toiminnassa mukana ollessaan, suomalainen voi kokea itsensä epävarmaksi. Kun suomalainen joutuu kommunikoidaan vielä vieraalla kielellä, saattaa hän kokea olevansa myös eriarvoinen (Lehtonen 1993, 24–26). Yksilön sietokyky hallita epävarmuutta sekä tutustua uuteen, saattavatkin olla syinä, jotka estävät kantasuomalaisia osallistumasta. Voidaankin pohtia vaikuttaako kulttuurienväliseen viestintään suomalaisen kulttuuriin kuuluva epävarmuuden sietokyky ja pelko.

Yhdeksän vastaajaa arvioi monikulttuurisuus termin ehkä vaikuttavan kantasuomalaisten osallistumiseen. Osan vastaajien mukaan monikulttuurisuus termi saattaa vaikuttaa osallistujiin, koska ihmiset eivät ymmärrä mitä monikulttuurinen tarkoittaa. Samoin esille nousi monikulttuurisuus termin ja maahanmuuttajien termin yhteen sekoittaminen: monikulttuurisuus termi mielletään maahanmuuttajatyöksi ja monikulttuurinen toiminta on vain maahanmuuttajille. Suomalainen ei myöskään koe olevansa monikulttuurinen. Monikulttuurisuus termi saattaa hämmentää, tehdä asiakkaita varovaisemmiksi ja rajoittaa jonkin verran osallistumista. Eräs vastaaja toi esille, etteivät he ole saaneet palautetta, että termi vaikuttaisi osallistumiseen.

Muutama vastaajaa koki, ettei termi vaikuta osallistumiseen. Vastaajien mukaan toimintaan osallistumiseen vaikuttaa itse toiminnan mielekkyys, ihmiset osallistuvat, jos heillä on aikaa sekä monikulttuurisuus termi koetaan rikkautena.

6. POHDINTA JA KEHITTÄMISIDEAT

6.1 Ideat verkostojen kehittämiseen

Nykyään yhdistykset toimivat erilaisten elämäntilanteiden, koulutuksen ja taustan omaavien ihmisten kanssa kuin joitakin vuosikymmeniä takaperin. Yhdistyksen on hyvä kehittää toimintaansa siten, että kaikki jäsenyyden muodot ja toimintatavat voidaan kohdata. (Lihavainen 2003, 18.) Käytämme Setlementtien nykyistä verkostoa perustana verkostojen kehittämisideoissa. Verkostot ovat hyvä tapa kehittää omaa toimintaa ja peilata omaa toimintaansa muihin. Setlementit ovat vaikuttava monikulttuurista työtä tekevä toimija ja heillä on itsessään paljon tietoa, taitoa ja kokemusta.

Kysyimme, millaisia kehittämisideoita Setlementeillä itsellään on verkostoyhteistyöhön. Esille nousi, että säännöllisiä tapaamisia ja tapahtumia voisi olla enemmän ja säännöllisemmin. Tapaamisista pitäisi olla tiedossa selkeä ohjelma, jotta Setlementit tietävät kannattaako juuri heidän osallistua. Toimijat pitäisi myös saada motivoitumaan osallistumaan tapaamisiin.

Kyselyssä tuli esille, että verkostojen välistä yhteistyötä on olemassa, mutta sitä toivottaisiin olevan enemmän. Jo olemassa olevia yhteistyömuotoja toivottiin olevan lisää: enemmän tapaamisia ja tapahtumia, joissa on tavoite. Suhteiden luominen, ylläpitäminen, kehittäminen ja jättäminen vaativat aikaa. Hetkessä ei välttämättä saavuteta sitä kaikkea mitä halutaan. (Silvennoinen 2008, 96.)

Setlementit toivoivat myös lisää yhteisiä hankkeita, joissa työntekijät pääsevät yhdessä suunnittelemaan ja kehittämään toimintaa. Lisää kaivattiin myös yhteisiä koulutuksia, esimerkiksi liittyen rahoitukseen. Rahoitushakemukset ja yleisesti rahoituslähteet nousivat kyselyssä useasti esille ja niihin kaivattiinkin apua verkostoyhteistyöstä.

Setlementit kaipaavat verkostoyhteistyöstä tiedon, taidon ja kokemuksen vaihtoa sekä yhteisiä tapahtumia, tapaamisia ja hankkeita. Se tulisi toteuttaa aikataulun, maantieteen ja käytettävissä olevan rahan puitteissa. Mikä voisi olla siis paras tapa toteuttaa nämä ja saada Setlementit motivoitumaan verkostotoimintaan mukaan, jotta verkostoon saadaan mukaan mahdollisimman paljon Setlementtien tietotaitoa?

Säännöllisiä tapaamisia ja tapahtumia voisi hyödyttää Setlementtien *verkostojen yhteinen vuosikello*. Vuosikellolla verkostotoiminnan voisi suunnitella koko vuodeksi ja jos sama kaava todetaan hyväksi, sitä voisi käyttää myös jatkossa. Vuosikello helpottaa toiminnan suunnittelua ja aikatauluttamista. Vuosikello myös auttaa hahmottamaan mitä kaikkea vuoden aikana meinataan tehdä, millaista aikataulullista ja suunnittelua panostusta se vaatii. (Järjestötoiminnan tuki 2014.) Vuosikellon avulla Setlementit voisivat myös suunnitella omia teemoja ja toimintaa. Vuosikellon avulla voitaisiin tarkastella myös tapaamisten ja toiminnan maantieteellistä sijoittumista ja näin ollen tehdä siitä tasavertaisempaa mahdollisuuksien mukaan.

Sähköisesti tapahtuva kommunikointi ei täysin korvaa kasvokkain tapahtumaa tapaamista, mutta sähköisiä välineitä voi silti hyödyntää juuri verkostoyhteistyössä, jossa yksi haasteista on maantieteelliset etäisyydet ja aika. Setlementeissä hyödynnetään sähköistä kommunikointia paljon, mutta kuinka sen saisi vielä monipuolisemmaksi, lähemmäksi kaikkia ja helpommaksi käyttää? Kysee-

seen voisi tulla helposti käytettävä (ja avattava) keskustelufoorumi monikulttuuriselle toimialalle. Omista kokemuksistamme kuitenkin viisastuneena, foorumin täytyisi olla ulkoasultaan siisti, yksinkertainen käyttää ja toimiva, jotta foorumi saisi aktiivisia kävijöitä. Aluksi olisi hyvä olla myös foorumilla keskustelunavaaja.

Kyselyn vastausten perusteella emme saaneet tietoon, onko verkostoilla jonkinlaista yhteistä sähköpostilistaa. Monikulttuurisen verkostojen oma *sähköpostilista* voisi olla kätevä väylä tiedottaa tapahtumista ja muista oman yhdistyksen toiminnoista. Sähköpostilista toimii kuten tavallinen sähköposti, mutta vastaanottajia on useampi. Silloin ei tarvitse muistaa kaikkien osoitetta, vaan se on yhden sähköpostin takana. Sähköpostilista tarvitsee ylläpitäjän, jotta lista pysyy ajankohtaisena. (Selko-e 2014.)

Tietoa voidaan kaivata nopeasti, lyhyellä varoitusajalla. Voisiko Setlementeistä koota yhteisen tietopankin, jossa voisi esimerkiksi nähdä jo valmista tietoa, taitoa ja kokemusta Setlementeistä tai yhteystiedot Setlementtiin, josta asiasta tiedetään enemmän? Muiden Setlementtien toiminta ei ollut selkeää kaikille. Tieto toisten toiminnasta voisi motivoida mukaan yhteistyöhön.

Setlementit toivoivat myös, että tapaamisissa ja yhteistyössä panostettaisiin tehokkaisiin tapaamisiin. Yhteisissä tapaamisissa voitaisiin lähteä keskustelemaan Setlementtien välisen yhteistyön lisäämisestä. Yhteistyön kehittämisessä aluksi voitaisiin miettiä vaikka seuraavia tapoja:

Verkostot kuvataan paperille *miellekarttatyyppisesti*. Setlementit voisivat jokainen omana yhdistyksenä miettiä millaisessa verkostoyhteistyössä on aukkoja ja mikä on oma vahvuus, minkä voisi antaa verkostolle (Silvennoinen 2008, 75). Näin voitaisiin koota sitä tietoa, mitä Setlementissä on jo sisällä ja käyttää sitä hyväksi esimerkiksi yhteisiä koulutuksia suunnitellessa.

Learning cafe on suosittu ja käytetty menetelmä, jossa on tarkoitus oppia yhdessä lisää. Perusajatuksena on, että jokainen osallistuja voi tuoda ajatuksena esille. Learning cafeen avulla isot ryhmät saadaan kehittämään ja kehittymään yhdessä. Learning cafessa työskentely tapahtuu ”kahvipöydässä” pienemmissä

ryhmissä, jossa jokaisessa on oma teemansa. Keskustelua käydään 10-20 minuuttia kerralla. Ajan päättymisen jälkeen osallistujat vaihtavat pöytänsä, jättävät muistiinpanonsa ja menevät seuraavaan pöytään (teemaan) samassa ryhmänä. (Lahden ammattikorkeakoulu 2014.) Learning cafe menetelmää voisi soveltaa Setlementtien yhteiseen verkostojen kehittämiseen. Setlementit toivovat verkostolta lisää:

- tapaamisia ja tapahtumia
- hankkeita
- tiedon ja kokemuksen vaihtoa sekä
- yhteistä työn kehittämistä ja ongelmanratkaisua

Pöydät voisivat olla esimerkiksi jaettu näihin teemoihin. Pöydissä voitaisiin keskustella joko yleisesti miten näitä aiheita voitaisiin lähestyä tai konkreettisesti suunnitella näitä aiheita. Keskustelua johtaa puheenjohtaja, joka voi koota keskustelun pääseikkoja. Pöytäliinana toimii esimerkiksi iso paperi. Jokainen osallistuja voi vapaasti kirjoittaa ajatuksiaan ja keskustelun aiheita. Keskustelun lopuksi käydään läpi ryhmissä syntyneet pääseikat. Myöhemmin ideat kootaan yhteen ja lähetetään osallistujalle -> hyödynnetään yhteistyöhön?

Voisimme pohtia myös verkostojen arvioinnin merkitystä. Olisiko verkostojen toimintaa hyvä arvioida ja voisiko se olla jatkoidea, esimerkiksi seuraavaan opinnäytetyöhön?

6.2 Ideat kantasuomalaisten ja maahanmuuttajien välisen viestinnän lisäämiseen

Setlementtien monikulttuurisen työn kulttuurienvälisessä viestinnässä tuli parantaa kantasuomalaisten osallisuutta. Kantasuomalaiset, me hiljaisina ja ujoina tunnetut yksilöt, jotka uraorientoituneina ihmisinä ovat kuitenkin suhteellisen vaatimatonta kansaa. Suomi ja suomalainen yhteiskunta monikulttuurisoituu päivä päivältä enemmän ja kohtaamme monikulttuurisuutta omassa elinympäristössämme. Kuitenkin suhtautumisemme monikulttuurisuutta kohtaan on vielä hieman kuin talviunilta heräämisen jälkeen: hidasta ja tarvitsemme totuttelua.

”Rohkeasti vaan eteenpäin. Suomi monikulttuuristuu. Näin vaan käy.”

Eri Settlementtien työntekijät ja toiminnanjohtajat toivat esille monia kehitysideoita. Kehitysideoista noin kolmasosa liittyi itse monikulttuurisuuteen liittyviin kysymyksiin. Toinen kolmasosa piti sisällään ehdotuksia ihmisten asenteiden muuttamisesta, ja viimeinen kolmas osa vastauksista keskittyi monikulttuurisuustermin pohdintaan: mikä olisikaan parempi ja toimivampi termi monikulttuurisuudelle?

Eri Settlementin toiminnanjohtajat sekä työntekijät nostivat monikulttuurisuus teemaan liittyviä kehitysideoita esille. Yhden vastauksen mukaan keskeistä toiminnan kannalta on uteliaisuus erilaisia kulttuureita ja ihmisiä kohtaan, sekä yhteisten kokemusten jakaminen ja tavoitteiden saavuttaminen. Monikulttuurisuus työn tulee olla myös samanarvoisesti suunnattua toimintaa niin kantaväestölle kuin maahanmuuttajillekin. Kulttuurien väliset erot ja kaikki aiheeseen liittyvät asiat tulisi olla perustavaraa kotouttamiskursseilla ja samalla tavalla kulttuurien väliset erot tulisi olla esillä kaikilla suomen kielen tunneilla. Kantasuomalaisia saataisiin mukaan enemmän, kun monikulttuurisuus teemasta tiedettäisiin enemmän. Toiminnanjohtajat ja työntekijät tuovatkin esille, kuinka monikulttuurisuus työhön ymmärretään tummaihoiset pakolaiset. Mielenkiintoiseksi asian tekee, etteivät suomalaiset välttämättä tiedä, että suurin osa suomalaisista maahanmuuttajista on avioliiton, työn tai opiskelujen perässä muuttaneita ulko-suomalaisia.

Voimakkaita tunteita nostavaan monikulttuurisuus termiin kuuluu olennaiseksi osaksi myös kantasuomalaisten asenteet, joiden vuoksi toimintaan ei osallistuta. Toiminnanjohtajien ja työntekijöiden mukaan, asenteisiin ja yleisilmapiiriin tulee vaikuttaa. Hyviä keinoja asenteiden muuttamiseen olisi monikulttuurisuudesta puhuttaessa yleisen ilmapirin kääntäminen positiiviseksi eikä aina vain negatiivisien asioiden esille tuominen. Kyselyssä mainitaan median voimakkuus (esimerkiksi lehdistö yms.), jolla on valtaa vaikuttaa asenteisiin sekä ilmapiiriin aiheen ympärillä.

Itse eri settlementtien tarjoamaan toimintaan ehdotettiin muutoksia. Kyselyymme vastanneet toimijat toivat esille, kuinka tulisi saada lokeroimaton ja leimaamaton nimi toiminnalle. Toimintapaikkaa ei tulisi esimerkiksi mainostettaessa mainostaa niin, että nimi viittaa juuri ”monikulttuurisuuteen”, koska tällöin mielikuvat toiminnan suuntautumisesta ”vain toiselle” syntyvät helpommin. Toiminnanjohtajien sekä työntekijöiden vastauksista nousi esille toive mahdollisimman leimaamattomasta ja rajaamattomasta toiminnanmuodosta. Eräs vastaaja ehdotti, että kantasuomalaisten osallistumiseen voisi vaikuttaa monikulttuurisuuden enemmän esillä oleminen. Monikulttuurisuus tulisi esille huomaamattomasti esimerkiksi luennoilla tärkeästä aiheesta luennoitsija, olisikin maahanmuuttaja-taustainen, eikä kantasuomalainen. Myös maahanmuuttajia tulisi innostaa ja kannustaa kaikenlaisiin toimintoihin mukaan, eikä pelkästään ”monikulttuuri-seen” toimintaan suuntautuneita toimijoita.

Toiminnanjohtajien ja monikulttuurisuustyöntekijöiden ideat kulttuurienväliseen viestinnän parantamiseen ovat suoraan kenttätyöstä ilmeneviä ja työn kautta havaittuja muutosehdotuksia. Seuraavassa kappaleessa esittelemme ideoita, joiden kautta työelämän ehdotuksia voitaisiin hyödyntää ja käyttää.

Monikulttuurisuus sana jakaa ihmisten mielipiteitä. Kuitenkin kuten jo olemme edellä todenneet, monikulttuurisuus on siis erilaisuuden hyväksymistä, yhteisiä pelisääntöjä sekä tasa-arvoisuuteen perustavaa toimintaa. Monikulttuurisuudesta puhuttaessa pääsemme aina erilaisiin ihmisiin, joilla on erilaiset taustat ja joskus jopa erilainen kielikin, ja näiden eroavaisuusluokitteluiden kautta tulemme kulttuureihin. Kulttuurit selittävät nämä ”oman normaalin” poikkeavuudet. Vielä yksi huomio: jotta pääsemme poikkeavuuksiin, meidän tulee huomioida ja havaita näitä eroja, ja näitä me siis vertaamme ”omaan normaalimme” eli siihen kulttuuriin, jossa olemme kasvaneet ja varttuneet. Olipa se kaupunkilaisuus kulttuuria tai maalaiskulttuuria; kulttuuria kuitenkin.

Monikulttuurisuustyössä toiminnanjohtajat sekä työntekijät toivat ensimmäisenä osana esille monikulttuurisuuteen liittyvät kysymykset. Kulttuurien välisessä kohtaamisessa väärinymmärryksiä voi tulla kulttuuri termin väärin ymmärtämisestä sekä muista meitä ympäröivistä asioista, joiden kautta kulttuurimme on kehittynyt (Verm 2005, 59). Ihmisten kykyjä kulttuurienväliseen vuorovaikutuk-

seen tulisi lisätä. Kulttuurin termiä aukaisemalla jo mukana oleville kantasuomalaisille kaikessa termin laajuudessaan voisi auttaa kantasuomalaisia ymmärtämään mitä kaikkea termiin kuuluu. Tärkeää on tuoda esille kielen tärkeys ja mitä kaikkea kielelliseen viestintään kuuluu: itse sanat sekä ei-verbaalinen eli ei-kielellinen viestintä. Kuten kyselyssä ilmeni taidekeinojen osallistavan kantasuomalaisia, voisi erilaisien taidekasvatuksellisten menetelmien kautta opettaa kantasuomalaisia kansainvälistymään. Kuvat, musiikki, näytelmät, lyhyet elokuvat ovat hyviä taidekasvatuksellisia menetelmiä, joiden kautta havainnollistaminen ja toiseen kulttuuriin tutustuminen voi helpottua. Erilaisuuksien ja erojen tunnistamiseen voi käyttää esimerkiksi erilaisia kuvia. Esimerkkinä eräs koulu, jossa oli kuva afrikkalaisesta saniteettitilasta sekä länsimaalaisesta saniteettitilasta. Koulutuksessa olleet osallistajat joutuivat kertomaan, kumpi näistä kahden kuvan saniteettitilasta oli normaali. Taidemenetelmät ovat toimineet hyvinä kantasuomalaisten osallistajina ja erilaisia taiteellisia yhteisentoiminnan muotoja tulisikin jatkaa. Mainostettaessa toimintaa, voisi hyödyntää monikulttuurisuus tai kulttuurisuus termin mainostamattomuutta, ja taidepajojen tai toiminnan vetäjinä voisivat olla muut kuin kantasuomalaiset.

Monikulttuurisuus työn suuntaamiseen tasa-arvoisesti maahanmuuttajille ja kantaväestölle auttaa yhteisten pelisääntöjen luominen. Yhteisillä pelisäännöillä emme tarkoita esimerkiksi samankaltaisia sääntöjä, kuin nuorisotalolla ja ilta-päiväkerhoissa on ("kuunnellaan ohjaajaa"), vaan koko talon tai monikulttuurisentoiminnan yhteisiä sääntöjä. Jokaisella settlementillä on omaa toimintaa ohjaavia sääntöjä, ja toimintaa ja eri settlementtejä ohjaa strategia. Yhteisen toiminnan tasa-arvoistamiseen voisi miettiä pelisääntöjen luomista niin, että työntekijätasolla luotaisiin omalle settlementille yhteiset säännöt. Kaikki kansallisuudet huomioiden, sisustus voisi olla kaikkien kulttuurien sulatusuuni, yhteiset ruokailuhetkien säännöt keksittäisiin ja kaikkien kansallisuuksien uskonnot huomioitaisiin toimintakalentereissa. Toiminnan omilla säännöillä monikulttuurisuus termiä ei tarvitsisi korostaa ja tuoda esille, vaan monikulttuurisuus tulisi sanattomana viestinä kaikille esille toiminnan sääntöjen kautta. Säännöt tehtäisiin ennen toiminnan alkamista ja kerrottaisiin jokaiselle, jolloin maahanmuuttajat ja kantasuomalaiset molemmat joutuisivat "kolmannen kulttuurin" tielle. Kyselyissä nousi esille myös kulttuurimentoreiden luominen. Voisiko olla, että työntekijöiden toimenkuvan uudelleen määrittämisellä voitaisiin luoda erilaisia

toimenkuvia eri settlementtien töihin? Työväestössä voisi olla myös monikulttuurista työvoimaa, tai eritaustoista tulevia työpärejä, joka auttaisi ryhmän sopeutumiseen ja tasa-arvoisuuden luomiseen.

Asenteiden ja yleisen ilmapiirin muutoksen myötä kantasuomalaisetkin osallistuisivat enemmän mukaan toimintaan. Esille nostettiin median ja varsinkin lehdistön voima. Koska settlementit toimivat ympäri Suomea, voisivat eri settlementtien toimijat kokeilla saada palstatilaa esimerkiksi kolumnin muodossa kerran viikossa tai kerran kuukaudessa lehteen. Kolumneissa voitaisiin tuoda esille kuulumisia, näkökulmia ja esitellä toimintaa. Nerokkaalla ja nokkelalla kirjoittamisella päästäisiin hyvin kansalaisten asenteisiin ja jopa muokkaamaan median näkökulmia myös. Aiheeseen liittyvät blogit ja muut erilaiset sosiaalisen median mahdollistamia keinoja voisi käyttää hyödyksi. Internet tavoittaa ihmisiä laajasti ja näin asenteita saataisiin muutettua tiedotusta lisäämällä ja toiminnasta kiinnostuneet tutustuisivat toimintaan.

Viimeisin pohdinta liittyi monikulttuurisuustermiä kohtaan. Toimme aikaisemmin esille monikulttuurisuus termiä kohtaan liittyvää pohdintaa ja suurimmat jaottelut rajoittuvat kohtiin kyllä-rajoittaa ja ehkä-rajoittaa kantasuomalaisten osallistumisesta mukaan toimintaan. Kysyimme kyselyssämme toiminnanjohtajilta ja monikulttuurisuustyöntekijöiltä vaihtoehtoisia termejä korvaamaan monikulttuurisuus termiä. Vastaavia ehdotuksia saatiin paljon. Monikulttuurisuus, maahanmuuttaja, kansalaistoiminta, monimuotoisuus termit nousivat esille. Virallisia termejä ehdotettiin kuten maahanmuuttajia sekä paluumuuttajia. Monimuotoisuus termiä ehdotettiin myös useaan kertaan. Kansainvälisyyttä ja vieraskielisyyttä käytettiin monikulttuurisuutta korvaamaan. Toimintaa voi olla ilman, että erotellaan kansallisuuksia tai tuodaan esille kantasuomalaisista eroavia ihmisiä. Monikulttuurisuus termin rinnalla käytetään nykyisin myös interkulttuurisuus termiä. Interkulttuurisuudella tarkoitetaan siis erilaisten kulttuurien välistä vastavuoroista vuorovaikutusta. Interkulttuurisuuteen sisällytetään uusien tilanteiden mukautuminen, ja toisien ymmärtämiseen tarvittavat tiedot ja taidot (Polkka 2014). Tuoko termin käyttö selvennystä vai aiheuttaako se hämmennystä kantasuomalaisten osalle? Jos monikulttuurisuustermiä on kuvailtu vaikeaksi ymmärrettäväksi kantasuomalaisille, voisiko interkulttuurisuus olla helpommin ymmärrettävänä? Samoin kansainvälisyyteen liittyy erilaisia odotuksia. Jos termiä ei ymmärretä koko

laajuudessaan, poistaako se kantasuomalaisten osallistumista? Päinvastoin, jos monikulttuurisuutta ja kansainvälisyyttä ei käytetä toiminnan kuvailussa, aiheuttaako se maahanmuuttajille puolestaan epätietoisuutta siitä, voivatko he osallistua toimintaan? Tulisiko toiminnan kuvauksessa kuitenkin käyttää mielikuvituksen kanssa luotuja ja innostavia otsikoita, joissa rajauksia ja luokitteluja ei ole. Tätä tapaa käyttäen, tulisikin itse settlementiliittoa sekä eri settlementtien toimintaa mainostaa ja markkinoida niin, että jokainen voisi osallistua toimintaan, joka itseään kiinnostaa ja innostaa.

7. LOPUKSI

Opinnäytetyössä lähdimme selvittämään Settlementtien monikulttuurisen toimialan välisiä verkostoja sekä monikulttuurisessa toiminnassa tapahtuvaa kantasuomalaisten ja maahanmuuttajien kulttuurienvälistä viestintää. Matkan aikana saimme mukaan tarttui paljon uutta tietoa Settlementeistä, monikulttuurisuudesta, toimialasta sekä itsestämme tulevana yhteisöpedagogeina.

Keskustelujen, pohdinnan, tutkimisen, selvittämisen ja neuvojen kysymisen jälkeen, saimme hyvän vaihteen päälle ja opinnäytetyöprosessia on työstetty syksystä lähtien. Lähetimme lopullisen kyselyn Settlementeille tammikuussa 2014, ja helmikuun alussa meillä oli kokoon saadut vastaukset.

Verkostoyhteistyötä Settlementit pitävät tärkeänä ja sitä kaivattiin myös lisää. Settlementtien keskuudesta nousi paljon monipuolista tietoa mitä he verkostoyhteistyöltä haluavat; tieto, taito ja kokemus nousivat kuitenkin asiaksi ylitse muiden.

Monikulttuurisuustyön toiminnanjohtajat sekä työntekijät toivat esille niitä toimintamuotoja, joissa monikulttuurisuus on suuressa osassa. Kulttuurien tunteminen niin oman kuin toisenkin auttaa kulttuurisen viestinnän kehittymiseen sekä lisäämiseen. Toiminnot, joissa yhteinen mieluinen toiminta järjestetään matalan kynnyksen periaatteella ilman ketään tai mitään leimaavaa sanaa, toisi kantasuomalaisia mukaan toimintaan.

Suomen Setlementtiliitto tarjoaa monipuoliset mahdollisuudet tutustua monikulttuuriseen toimintaan sekä Suomen mittapuulla laajaan järjestöön, jolla on vahvat sekä vanhat juuret yhteiskuntamme järjestökentässä. Järjestö tarjoaa oivalliset mahdollisuudet työntekijöille, eri alan opiskelijoille sekä itse järjestöjen toiminnasta kiinnostuneille. Järjestö on vakiinnuttanut asemansa suomalaisessa järjestökentässä ja nyt järjestön mainostaminen ja hieman enemmän pinnalle tuominen, toisi toimintaan mukaan uusia ihmisiä. Hienon ja arvokkaan työn tekeminen tulee olla esillä.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan käyttää pohjana Setlementtien verkostojen kehittämiseen sekä kantasuomalaisten osallistamiseen. Opinnäytetyö on kuin viimeisin uutiskirje eri setlementtien monikulttuuristoiminnan alalta. Reporttereina ovat monikulttuurisuustyöntekijät, sinnikkäät ja pelottomat yksilöt, jotka työskentelevät tasa-arvoisemman yhteiskunnan ja maailman puolesta. Me opinnäytetyöntekijöinä tuomme esille tasaisesti työskentelemällä kentältä tulleita uutisia, ja pyrimme jakamaan ja levittämään tietoa jokaiselle. Opinnäytetyö on koonnut yhteen Setlementtien toimintamuotoja, ideoita, vinkkejä ja ajatuksia, jonka pohjalta onkin hyvä lähteä miettimään mitä halutaan tehdä seuraavaksi.

LÄHTEET

Cantell, Matti (toim.) 2000. Monikulttuurisen nuorisotyön käsikirja. Helsinki: LK-kirjat/Lasten Keskus

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1999. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus.

Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2008, Tutki ja kirjoita. Keuruu: Otava.

Ijäs, Henna 2013. Muropakettimaisteri ja monsterivanhemmat - kertomuksia kompastelevasta kasvatuskumppanuudesta. Teoksessa Anna-Liisa Lämsä (toim.) Verkosto vahvaksi; Toimiva vuorovaikutus perheiden kanssa. Juva: PS-kustannus. 183–190.

Jurvansuu, Sari 2003. Menestyvä paikallisyhdistys. Teoksessa Lea Lihavainen (toim.) Vaikuttava yhdistys. 2. painos. Vantaa: Dark Oy. 25–37.

Kanervo, Sari & Saarinen, Tiina 2004. Kulttuurit keskuudessamme. Turun kulttuurikeskus kansainvälinen kohtaamispaikka.

Kinnunen, Eija & Vuorenmaa, Seija 2009. Käytännönevaitä monikulttuuriseen ohjaukseen. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Matkailu- ja ravitsemus- ja talousalan opinnäytetyö.

Lasonen, Johanna & Halonen, Mia & Kemppainen Pini, Raija & Teräs, Marianne 2009. Monikulttuurisuus, kulttuurienvälisyys ja osaamisen tunnustuksen tarve. Teoksessa Johanna Lasonen & Mia Halonen (toim.) Kulttuurienvälinen osaaminen koulutuksessa ja työelämässä. Jyväskylä: Suomen Kasvatustieteellinen seura, 11.

Laurikainen, Heli 2008. "[M]e voidaan jopa keksii jotain uutta toimintaa, kun me tehään vähän yli rajojen". Rajanylittäminen paikallisyhdistysten yhteistyöverkostossa. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Lehtonen, Jaakko 1993. Suomalaisuus, suomi-kuva ja kansainvälistymisen haasteet. Teoksessa Jaakko Lehtonen (toim.) Kulttuurien kohtaaminen. Näkökulmia kulttuurienväliseen kanssakäymiseen. Viestintätieteiden laitos. Jyväskylän yliopisto. Viestintätieteiden laitoksen julkaisuja, 24–26.

Lewis, Richard D 1996. Kulttuurikolareita. Suom. Eila Salminen. Keuruu: Otava.

Lihavainen, Lea 2003. Jäsenistö voimavarana. Teoksessa Lea Lihavainen (toim.) Vaikuttava yhdistys. 2. painos. Vantaa: Dark Oy. 18.

Malmberg, Raija 1998a. "Kuules johtaja!"- Suhtautumisesta valtaan. Teoksessa Liisa Salo-Lee & Raija Malmberg & Raimo Hallioja. Me ja Muut. Kulttuurienvälisen viestintä. 2.painos. Jyväskylä: Gummerus, 75.

Malmberg, Raija 1998b. Minä, me ja muut. Teoksessa Liisa Salo-Lee & Raija Malmberg & Raimo Hallioja. Me ja Muut. Kulttuurienvälisen viestintä. 2.painos. Jyväskylä: Gummerus, 90.

Matikainen, Johanna & Pärnänen, Outi & Åberg, Leena-Kaisa 2009. Kansalaisjärjestöt ja turvapaikkakeskustelu. Teoksessa Suvi Keskinen, Anna Rastas & Salla Tuori (toim.) En ole rasisti, mutta... Tampere: Vastapaino.

Paavola, Heini & Talib, Mirja- Tytti 2010. Kulttuurinen moninaisuus päiväkodissa ja koulussa. Juva: Bookwell oy.

Pollari, Jorma & Koppinen, Marja-Leena 2000. Maahanmuuttajan kohtaaminen ja opettaminen. Juva: PS- kustannus.

Räty, Minttu 2002. Maahanmuuttaja asiakkaana. Helsinki: TAMMI.

Saastamoinen, Mikko 2009. Aikalaiskeskustelua yhteisöllisyydestä. Teoksessa Karin Filander & Marjatta Vanhalakka-Ruoho (toim.) Yhteisöllisyys liikkeessä. Jyväskylä: Gummerus. 41.

Salo-Lee, Liisa 1998. Kieli, kulttuuri ja viestintä. Teoksessa Liisa Salo-Lee & Raija Malmberg & Raimo Hallioja. Me ja Muut. Kulttuurienvälinen viestintä. 2.painos. Jyväskylä: Gummerus, 6.

Silvennoinen, Markku 2008. Löydä aarteesi - verkostoidu! Hämeenlinna: Tammi.

Stähle, Pirjo & Laento, Kari 2000, Strateginen kumppanuus – avain uudistumiskykyyn ja ylivoimaan. Porvoo: WSOY.

INTERNET LÄHTEET:

Aira, Annaleena 2012. Vuorovaikutus yhteistyöverkostoissa. Verkostoyhteistyö. Teoksessa Toimiva yhteistyö: Työelämän vuorovaikutussuhteet, tiimit ja verkostot. Humanistinen tiedekunta. Jyväskylän yliopisto Väitöskirja. Verkkojulkaisu 2012, 111–112. Viitattu 22.2.2014.

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/37743/9789513947088.pdf?s>

Cupore Kulttuurinpoliittisen tutkimuksen edistämistätiö 2014. Monikulttuurisuutta ja kulttuuripolitiikkaa koskevaa käsitteitä. Viitattu 9.3.2014.

<http://www.cupore.fi/monikulttuurisuuskasitteet.php>

Finlex. Laki kotoutumisen edistämisessä. Viitattu 4.3.2014.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20101386>

Lahden ammattikorkeakoulu. Learning cafe menetelmäkortti. Viitattu 8.3.2014.

http://www.lpt.fi/tykes/methods_docs/learning_cafe_metodmakortti.pdf

Järjestötoiminnan tuki. Yhdistyksen vuosikello (doc). Viitattu 4.3.2014.

<http://jarjestotuki.tjs-opintokeskus.dev2.kehatieto.fi/jarjestotoiminta/jarjestotoiminta.html>

Polkka 2014. Perusopetuksen ja lukiokoulutuksen kansainvälisyys. Käsitteitä ja teoriaa. Viitattu 26.2.2014. <http://www.polkka.info/kasitteet.html2014>.

Reittikartta. Välimatka Rovaniemi-Helsinki. Viitattu 6.3.2014.

<http://reittikartta.info/helsinki/rovaniemi>

Selko-e. Sähköpostilista. Viitattu 8.3.2014

<http://www.selko-e.fi/jarjesto/postituslista.htm>

Sosiaaliportti 2014. Kotoutumislaki. Viitattu 4.3.2014.

<http://www.sosiaaliportti.fi/fi->

[Fl/ajankohtaista/lajankohtaista/lakiuudistuksista/lakiuudistus/?groupId=c1357024-1f71-4968-9935-5ad9b77140c9&announcementId=d8d4f1b1-83df-40a3-ace9-878726322e0b#.UxX21c47DyU](http://www.sosiaaliportti.fi/fi-Fl/ajankohtaista/lajankohtaista/lakiuudistuksista/lakiuudistus/?groupId=c1357024-1f71-4968-9935-5ad9b77140c9&announcementId=d8d4f1b1-83df-40a3-ace9-878726322e0b#.UxX21c47DyU)

Suomen Setlementtiliitto. Viitattu 21.2.2014.

<http://www.setlementti.fi/toiminta/monikulttuurinen-tyo/>

Tilastokeskus 2014. Lähes joka kymmenes 25–35-vuotias ulkomaalaista syntyperää. Viitattu 26.2.2014.

http://www.stat.fi/til/vaerak/2012/01/vaerak_2012_01_2013-09-27_tie_001_fi.html

Tilastokeskus 2014. Suomen ennakkoväkiluku tammikuun lopussa 5 452 821.

Viitattu 26.2.2014. http://www.stat.fi/til/vamuu/2014/01/vamuu_2014_01_2014-02-25_tie_001_fi.html

Turku.fi 2014. Kulttuurienvälinen viestintä. Viitattu 6.3.2014.

<http://www.turku.fi/Public/default.aspx?uielementsSize=3&nodeid=12913>

JULKAISEMATTOMAT LÄHTEET:

Setlementtien verkostotapaaminen Tampereella 22.10.2013.

Matti Cantell. Sähköposti. Luettu 3.3.2014.

Suomen Setlementtiliiton strategia 2015. Luettu 5.3.2014.

LIITTEET

LIITE 1. Saatekirje

Hei!

Olemme kaksi opiskelijaa Humanistisesta ammattikorkeakoulusta. Teemme opinnäytetyötä Suomen Setlementtiliiton monikulttuuriselle toimialalle. Opinnäytetyömme aiheena ovat Setlementtiliiton jäsenyhdistyksien eli eri setlementtien monikulttuurisen työn väliset verkostot ja kantasuomalaisen ja muiden kieli- ja kulttuuriryhmien (muiden kuin suomea ja ruotsia äidinkielenään puhuvien) välinen vuorovaikutus. Tässä kyselyssä verkostoilla tarkoitamme Setlementtiliiton jäsenyhdistyksien monikulttuurisen työn välistä toimintaa ja yhteistyötä. Opinnäytetyön aiheet nousivat esille osallistuttuamme monikulttuurisen työn verkostotapaamiseen Tampereella lokakuussa 2013. Kysely lähetetään jokaisen jäsenyhdistyksen toiminnanjohtajalle ja monikulttuurisen työn yhdyshenkilölle.

Kyselyssä saatuja tuloksia käytetään opinnäytetyössämme. Työmme tarkoituksena on tuottaa hyödyllistä tietoa ja kehittämisideoita Setlementin jäsenyhdistyksille. Toivoisimme teiltä paljon vastauksia, jotta ajankohtaiset näkökulmat työkentältä saataisiin mahdollisimman laajasti selvitettyä ja hyödynnettyä! Kyselyyn vastaaminen vie noin 10 minuuttia. Vastausaikaa on 22.1.2014 asti. Vastaukset voit lähettää sähköpostiosoitteeseen mona.kaverinen@hotmail.com tai iida.hayrinen@gmail.com.

Kiitos paljon avustanne opinnäytetyöhömmme!

Iloista alkanutta vuotta 2014 toivottavat,

Mona Kaverinen ja Iida Häyrinen

LIITE 2. Kysely

1. Asema työyhteisössä

toiminnanjohtaja []

työntekijä []

2. Koetteko yhteistyön tärkeäksi muiden setlementtien kanssakyllä

kyllä []

ei []

3. Miksi verkostoyhteistyö on sinulle/ teidän setlementillenne tärkeää? Verkostoyhteistyön hyödyt?

4. Onko teidän setlementillä yhteistyötä tai toimintaa muiden setlementtien kanssa?

kyllä []

ei []

5. Miten yhteistyö on alkanut ja miksi juuri kyseinen jäsenyhdistys?

6. Millaista yhteistyötä tai toimintaa teillä on muiden setlementtien kanssa?

7. Tiedätkö mitä muut toimijat tekevät? Millaista toimintaa muilla on?

8. Kuvaile muutamalla sanalla verkostoyhteistyötä muiden setlementtien kanssa (esim. harvinaista, hyödyllistä...)

9. Miten verkostoyhteistyö näkyy toiminnassanne? Paljon verkostoyhteistyöhön tarvitaan aikaa?

10. Tulisiko yhteistyötä olla enemmän muiden setlementtien välillä?

kyllä []

ei []

11. Millaista settlementtien välistä yhteistyötä kaipaavat lisää?
12. Mitkä kolme asiaa näet suurimmaksi haasteeksi/esteeksi verkostoyhteistyölle?
13. Millaisia kehittämisideoita teillä on verkostoyhteistyöhön?
14. Kuka/ketkä pitää/pitävät huolen verkostoyhteistyöstä eri settlementtien välillä settlementissänne? (esim. Onko settlementissänne henkilö, joka pitää huolta yhteistyön toteutumisesta vai onko koko työyhteisö tekemässä verkostoyhteistyötä)
15. Millaisia toimintamuotoja settlementissänne on, jossa näkyy monikulttuurisuus?
16. Kuinka paljon monikulttuuriseen toimintaan osallistujista tulee suomalaisesta kieli ja kulttuuritaustasta? (arvio)
- Alle 10 % []*
- 20-30 % []*
- 40-50 % []*
- 60-75 % []*
- 80-100 % []*
17. Mitkä syyt vaikuttavat monikulttuuriseen toimintaan osallistumiseen? (kaikki osallistujat)
18. Millaisilla tavoilla olette yrittäneet saada toimintaanne mukaan kantaväestöön kuuluvia?
19. Mikä on ”paras houkutin” saada kantaväestöön kuuluvia toimintaan mukaan?
20. Koetteko, että monikulttuurisuus sana rajoittaa kantasuomalaisia osallistumasta toimintaan? Millä tavalla?
21. Millaisia vaihtoehtoisia käsitteitä käytätte sanasta monikulttuurisuus?
22. Millaisia kehittämisideoita teillä on liittyen kulttuurien väliseen vuorovaikutus teemaan?