



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

**Monikulttuurisuus osaksi Etelä-Saimaan 4H:n  
kerhotoimintaa**

Nuoren ohjaajan opas

*Ville Kallio*

Kansalaistoiminta ja nuorisotyö (210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika 11 / 2017

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Koulutusohjelman nimi

### TIIVISTELMÄ

<b>Työn tekijä</b> Ville Kallio	<b>Sivumäärä</b> 36 ja 1 liitesivua
<b>Työn nimi</b> Monikulttuurisuus osaksi Etelä-Saimaan 4H:n kerhotoimintaa – Nuoren ohjaajan opas	
<b>Ohjaava(t) opettaja(t)</b> Hanna Laitinen	
<b>Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja</b> Etelä-Saimaan 4H-yhdistys	
<b>Tiivistelmä</b> <p>Opinnäytetyöni on Etelä-Saimaan 4H:n tilaama nuoren ohjaajan opas, joka kohdistuu monikulttuurisen kerhotoiminnan ohjaamiseen ja kulttuurien kohtaamiseen. Yhdistyksen tavoite on aloittaa ensimmäiset monikulttuuriset kerhot 2017 keväällä ja sitä myöden saada tietoa monikulttuurisuudesta ja sen liittämistä kerhotoimintaan tämän opinnäytetyön avulla. Opinnäytetyössä haastattelen viittä kerhonohtajaa monikulttuurisuudesta, samalla kartoittaen heidän ajatuksiaan ja sen liittämistä kerhotoimintaan. Haastattelut ja niistä saadut tulokset toimivat pohjana tietoperustan ja oppaan rakentamiselle.</p> <p>Haastatteluihin nojaten opinnäytetyössä luodaan ohjaajien tarpeisiin vastaava teoriapohja monikulttuurisesta kerhotoiminnasta ja sen ohjaamisesta. Teoriapohjassa käsitellään muun muassa kulttuurien kohtaamista, turvallisen toimintaympäristön takaamista ja erilaisia ohjausmenetelmiä. Kerätystä tiedosta kasataan konkreettisenä tuotoksena nuoren ohjaajan opas, joka tukee kerhotoiminnan ohjaamista ja monikulttuurisuuden liittämistä osaksi sitä. Opasta voidaan käyttää niin koulutusmateriaalina kuin jakaa suoraan ohjaajille.</p> <p>Opinnäytetyöni avulla mahdollistetaan ohjaajien kosketuspintaa uuteen toimintamuotoon ja varmistetaan taustaorganisaation rooli oikeanlaisena tuenantajana..</p> <p>Opasta voidaan käyttää hyväksi myös muissa 4H-yhdistyksissä ja se laitetaan julkiseen jakoon.</p>	
<b>Asiasanat</b> Monikulttuurisuus, ryhmätoiminta, kerhotoiminta, nuoret	

**HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES**  
**Name of the Degree Programme**

**ABSTRACT**

<b>Author</b> Ville Kallio	<b>Number of Pages</b> 36 + 1
<b>Title</b> Multiculturalism into club activities – Guidebook for young leader	
<b>Supervisor(s)</b> Hanna Laitinen	
<b>Subscriber and/or Mentor</b> Etelä-Saimaan 4H-yhdistys	
<b>Abstract</b> <p>This Bachelor's Thesis is ordered by 4H Association of South Saimaa. The aim of the association is to guide young instructors about leading multicultural clubs. This thesis will bring knowledge to the public about multicultural theory. To confirm this theory I have interviewed young instructors of the association and their understanding of multiculturalism and usage of it in club activities.</p> <p>The foundation of theory for multicultural club activities and leading them are based on the results of conducted interviews. Gathered information from the interviews will be used to creating an guidebook for the instructors. The purpose of the book, is to support in various leading tasks regarding club activities. Guidebook can also be used as material for education.</p> <p>The need for this thesis, is based on the goal set by 4H Association of South Saimaa. Association's goal was to create their first themed club during the spring of 2017. This thesis gives a different approach to the instructors about leading multicultural clubs. Collected information is based on a feedback from the instructors during interviews. Method used in the interviews were themed and semi-structured.</p> <p>The theoretical part of the Bachelor's Thesis covers information about guiding a multicultural club, meeting different cultures and creating a safe operating environment for everyone.</p> <p>The guidebook can also be used in other 4H associations and will be made public.</p>	
<b>Keywords</b> Multiculturalism, group work, club activities, youth	

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
1.1 4H - Kansainvälinen järjestö	<b>Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.</b>
1.2 Tilaaaja ja oma rooli yhdistyksessä	7
1.3 Etelä-Saimaan 4H:n kerhotoiminta	8
1.4 Monikulttuurinen Lappeenranta	10
2 MONIKULTTUURISUUS OPINNÄYTETYÖN PERUSTANA	11
2.1 Monikulttuurisuus Suomessa	11
2.2 Monikulttuurisen kerhotoiminnan tavoitteet	13
2.3 Kerhonohjaajat kohti monikulttuurista kerhotoimintaa	13
3 KERHONOHJAAJIEN HAASTATTELUT	14
3.1 Haastattelumenetelmä ja eettisyys	15
3.2 Monikulttuurisuuden ymmärtäminen	16
3.3 Kulttuurien kohtaaminen	18
3.4 Ohjaajakokemuksen merkitys	18
3.5 "Olenko valmis ohjaamaan monikulttuurista kerhoa?"	19
3.6 Jälkitunnelmat haastatteluista	20
4 JOHTOPÄÄTÖKSET HAASTATTELUISTA	21
4.1 Kohti tietoperustan rakentamista	22
5 TIETOPERUSTA	22
5.1 Monikulttuurisen ryhmän ohjaajan perusteet	22
5.2 Kulttuurisensitiivinen ohjaus	25
5.3 Kulttuurien kohtaaminen ja etniset vertaissuhteet	26
5.4 Ohjaaja turvallisen toimintaympäristön takaajana	28
5.5 Ohjaaja konfliktitilanteen hallitsijana	29
6 OPPAAN KOKOAMINEN	30
6.1 Oppaan käyttöönotto	31
6.2 Oppaan tavoitteet	31
7 YHTEENVETO	
7.1 Johtopäätökset työn merkityksellisyydestä	31
7.2 Prosessin kertaus ja itsearviointi	32
7.3 Loppupohdinta	34
LÄHTEET	35
LIITTEET	37

## 1 JOHDANTO

Maiden välinen liikehdintä on kasvanut viime vuosina hurjaa vauhtia ja monikulttuurisuudesta on tullut kasvava osa suomalaista yhteiskuntaa. Tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan maahanmuutto Suomeen kasvoi vuonna 2016 jopa 21%:lla edeltävään vuoteen verrattuna (Tilastokeskus, 2016). Tämä nopea kasvu on vaatinut maaltamme sopeutumista uuden tilanteen edessä ja samalla herättänyt keskustelua niin politiikassa, tavallisessa kansalaisessa kuin erilaisissa ääriryhmissä. Enää huomio ei keskity vain kantasuomalaisiin vaan kasvaneen maahanmuuton myötä on herätty luomaan toimintastrategioita ja työtehtäviäkin, joita kohdistetaan monikulttuurisuuteen ja yhdenvertaisuuden kehittämiseen. Suomalaisessa yhteiskunnassa monet toimijat alkaen järjestöistä ovat kokeneet tärkeäksi työskennellä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoisuuden edistämiseksi. Myös varsinainen suomalainen nuorisotyö on samaisessa muutosaallossa kokenut uudistumista, sillä vanhat vakiintuneemmatkin tavoitteet ja toiminta-arvot on jouduttu punnitsemaan uudessa valossa monikulttuurisuuden merkityksen suurentuessa. Toiminnan kehittäminen vastaamaan yhteiskunnassa ilmenneitä tarpeita on ollut aina tärkeää ja nyt se on korostunut jälleen monikulttuurisuuden kasvaessa yhteiskunnassa suureen rooliin. (Kivijärvi 2015,50)

Tämä opinnäytetyö kohdistuu Etelä-Karjalaan, Lappeenrantaan. Työn tilaaja on Etelä-Saimaan 4H-yhdistys, jonka tavoite on toimintasuunnitelmansa mukaisesti kehittää kerhotoimintaansa monikulttuurisemmaksi 2017 keväästä alkaen erilaisilla monikulttuurisilla teemakerhoilla. Tulevaa uutta toiminnan osa-aluetta ennakoiden tilaaja on tilannut minulta tämän opinnäytetyön, jonka tavoite on luoda yhdistykselle tietoa monikulttuurisuudesta ja sen liittämisestä kerhotoimintaan. Tietoperustaan kasattava tieto pohjautuu opinnäytetyössäni omaan ammattinäkemykseen, yhdistyksen toiveisiin sekä eritoten yhdistyksen omien nuorten ohjaajien haastatteluihin, joissa kartoitan heidän ymmärrystään monikulttuurisuudesta, sen liittämisestä kerhotoimintaan ja tarvittavista tuen osa-alueista. Työn kattama teoriaosuus rakennetaan vastaamaan ohjaajien tarpeita. Osa tietoperustan tarpeesta on suoraan ohjaajilta kuultua, osa omia ammatillisia johtopäätöksiäni haastatteluista. Konkreettisena tuotoksena opinnäytetyö luo oppaan nuorelle monikulttuurisen kerhon ohjaajalle. Työssä haastateltavat nuoret ohjaajat ovat iältään 13 – 17-vuotiaita ja heitä on yhteensä viisi.

Kehittämisenäkökulma työllä on luoda turvallinen pohja uudelle kerhotoiminnan muodolle, jolla osataan kohdistaa tarpeellinen tuki ohjaajille turvallisen toimintaympäristön takaamiseksi. Lisäksi opinnäytetyö pohjustaa yhdistyksen valmiutta vastata jatkuvasti kulttuuriltaan rikastuvan Lappeenrannan tarpeisiin.

Opinnäytetyöni johdannossa esittelen vielä tarkemmin 4H:n kansainvälisenä järjestönä, paikallisyhdistyksen eli tilaajan ja työn kohdekaupungin. Toisessa kappaleessa on lähtökohtainen teoria työn perustalle, joka avaa monikulttuurisuuden ja sen liittämisen kerhotoimintaan sekä ohjaajien työnkuvaan. Kolmas kappale sisältää kerhono-ohjaajien haastattelut, niiden purkamisen ja niistä tehdyt yhteenvedot teoriaosuuden kasaamiseen pohjustamiseksi. Neljännessä kappaleessa käyn tarkemmin läpi haastatteluiden tuottamat tulokset ja niiden liittämisen opinnäytetyön teorian rakentamiseen. Viides kappale on tietoperustaa pohjautuen haastatteluista nousseisiin tarpeisiin yhdistäen omia ammatillisia ja yhdistyksen puolelta tulleita näkemyksiä tarpeellisesta sisällöstä. Kuudennessa kappaleessa käsittelen oppaan kasaamisen ja sen tavoitteet. Seitsemännessä kappaleessa arvioin työn merkittävyyttä, onnistuneisuutta niin työnä kuin omana panoksena ja lopulta päättäen opinnäytetyöni yleisiin pohdintoihin aihealueeseen liittyen.

## 1.1 4H - Kansainvälinen järjestö

4H on Yhdysvalloissa 1900-luvun alussa alkunsa saanut kansainvälinen lasten- ja nuortenjärjestö, jonka päätoimisena kohderyhmänä ovat 6-28 vuodenikäiset lapset ja nuoret. 4H:lla on toimintaa n. viidessäkymmenessä maassa ja se tavoittaa toiminnallaan jopa 7 miljoonaa nuorta. Järjestön tavoitteena on edistää työelämälähtöisyyttä, opettaa arjentaitoja ja kasvattaa nuoria vastuulliseen aikuisuuteen. Tärkein menetelmä on tekemällä oppiminen. 4H järjestää ympäri maailmaa mm. kerhotoimintaa, leirejä ja ulkomaan vaihtoja. Alun alkaen 4H perustettiin pitkälti maaseudulle tukemaan nuorten kehitystä kasvavina aikuisina ja vahvistamaan heidän osaamistaan maataloustöissä. Historian edetessä toiminta on laajentunut kansainväliseksi ja myös enemmän kaupunkikeskeisemmäksi. (4H-liitto, 2017.)

Suomeen 4H saapui 1920-luvulla toimintaa esittelevien henkilöiden innoittamana. Tällä hetkellä Suomessa on yli 200 paikallisyhdistystä, joka tekee siitä Suomen suurimman nuorisjärjestön. Yhdistysten toiminnan aktiivisuus vaihtelee suuresti Suomessa. Osa yhdistyksistä on todella vaikutusvoimaisia toimijoita alueillaan, osa taas pienemmillä resursseilla toimivia. Tunnetuin toimintamuoto Suomessa lienee kerhotoiminta. Kerhoissa harjoitellaan arjentaitoja aina kädentaidoista sosiaalisiin tilanteisiin. Muita toimintamuotoja ovat mm. nuorisotyö eri muodoissaan, paikalliset ja kansainväliset hankkeet, nuorten hyvinvoinnin edistäminen, erilaiset koulutukset ja kurssit sekä monipuoliset kansainväliset vaihdot. Suomessa suurin viime vuosina näkyvyyttään nostanut toiminnanmuoto on 4H-yrittäjyys, joka antaa nuorelle mahdollisuuden kokeilla yrittäjyyttä turvallisessa ja ohjatussa ympäristössä juuri sellaisella aikataululla ja panoksella kuin nuori itse haluaa. Vuonna 2013 4H-yrityksiä oli laskettu olevaksi yli 400 ja tähän päivään mennessä määrä on vain noussut entisestään. (mt., 2017)

## 1.2 Tilaaja ja oma rooli yhdistyksessä

Opinnäytetyön tilaaja on edellä mainitusti Etelä-Saimaan 4H-yhdistys. Yhdistyksen toimipiste sijaitsee Lappeenrannan keskusta-alueella. Yhdistys on alun perin perustettu 1985 Lappeenrannan 4H-yhdistys nimellä, mutta sittemmin nimi on vakiintunut Etelä-Saimaan 4H:ksi vuodesta 2008 alkaen. Yhdistyksellä on kolme palkattua työntekijää ja nipullinen vapaaehtoisia toiminnan pyörittämiseksi. Paikallisena nuorisotyön toimijana yhdistys on aktiivinen ja voimavarainen vaikuttaja, joka järjestää nuorille erilaisia valmennuksia ja koulutuksia työelämävalmiuksien kasvattamiseksi. Muuta toimintaa ovat mm. erilaiset nuorisotyön hankkeet, tapahtumatuottamiset ja aktiivinen kerhotoiminta, jota tämä opinnäytetyö aihe-alueeltaan leikkaa. Kerhotoimintaa voidaan pitää yhdistyksen näkyvimpänä ja suurimpana toimintamuotona. Uusin kerhotoiminnan kehittämisen muoto on monikulttuurisuuden lisääminen toimintaan.

Yhdistykselle tärkeä tavoite on pitää huolta alueen nuorista ja vastata heidän tarpeisiinsa toiminta-alueella. Etelä-Saimaan 4H-yhdistys on toimintaympäristössään aktiivinen yhteistyökumppani ja verkostotoimija. Yhdistys vaikuttaa aktiivisesti nuorisotyön kehittämiseen olemalla aktiivinen yhteistyökumppani alueen nuorisotyön kehittä-

tämiskentällä. Yhteistyötä tehdään osallistumalla alueen toimijoiden tapahtumiin, seminaareihin ja kehittämishankkeisiin kuten Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma.

*”Etelä-Saimaan 4H-yhdistys jatkaa monipuolista toimintaansa kahden kunnan alueella. Tavoitteena on olla toimiva, nykyaikainen ja arvostettu nuorten elämänhallintaa sekä työelämävalmiuksia tukeva kansalaisjärjestö, jonka toimintaa pyörittävät palkatun henkilöstön lisäksi vapaaehtois- ja palkatut ohjaajat sekä erilaisen hankkeiden työntekijät.”* (Etelä-Saimaan 4H-yhdistys 2017)

Oma roolini Etelä-Saimaan 4H:lla on alkujaan poikunut kevään 2017 syventävästä työharjoittelusta, jonka jälkeen olen toiminut palkattuna työntekijänä. Yhdistyksessä toiminnankuvaani kuuluu laajalti tehtäviä, mukaan lukien hanketoimintaa, toimistotyöt, erilaiset edustustehtävät, koulutusten suunnittelua ja toteuttamista sekä kerhotoiminnan ohjaamista ja kehittämistä. Opinnäytetyön tekijäksi tästä aiheesta päädyin jo valmiin kerhotoiminnan kokemuksen pohjalta sekä 4H arvomaailman tuntemisen johdosta. Oleelliset näkökulmat kehittämistavoista ja tarpeista ovat minulle tuttuja jo omien työtehtävieni kautta, sillä olen ollut mukana 4H kerhotoiminnassa niin ohjaajana kuin kehittämistehtävissä, jolle tämä opinnäytetyökin on jatkoa. Monikulttuurisuus on työnkuvassani tullut tutuksi jo entuudestaan Coach4you hankkeen myötä, joka kotouttaa ja valmentaa niin kanta- kuin maahanmuuttajanuoria työelämälähtöiseen otteeseen.

### 1.3 Etelä-Saimaan 4H:n kerhotoiminta

Etelä-Saimaan 4H-yhdistys on tunnettu alueella aktiivisena kerhotoimijana. Tällä hetkellä yhdistyksellä on viisitoista lapsille ja nuorille suunnattua kerhoa. Kerhoista osa on monitoimikerhoja, jotka sisällöltään ovat laajoja kokonaisuuksia yhdistäen leikin ja oppimisen erilaisilla kerhokertaisilla teemoilla. Kerhot kokoontuvat kerran viikossa. Jokaisella kerhokerralla on oma teemansa, joiden sisältö rakennetaan 4H-liiton luomista top-tehtävistä. Top-tehtävät ovat erilaisia kerhon sisällä toteuttavia harjoitteita, jotka kattavat ajankohtaisia ja yhteiskunnallisesti tärkeitä aiheita. Yksi top-tehtävä



määrittelee aina kerhokerralle yhden oleellisen teeman. Aiheita ovat mm. jokamiehenoikeudet, ympäristökasvatus, muiden kunnioittaminen ja kädentaitojen kehittäminen.

Toinen puoli kerhotoiminnasta koostuu teemakerhoista. Teemakerhot ovat kysyntään vastaavia kerhoja, joissa sisältö luodaan yhden toivotun osa-alueen ympärille. Tällaisia kerhoja ovat muun muassa heppakerho, jossa rakennetaan omia keppihevosiä ja tutustutaan hevosiin niin eläiminä kuin harrastuksena. Lisäksi teemakerhoina toimii mediakerho, liikuntakerho ja kokkikerho, joissa harjoitetaan nimensä mukaisia oppimistehtäviä ja harjoitteita.

Monitoimikerhot ovat pääsääntöisesti suunnattu 6-13-vuotiaille, mutta teemakerhoissa ikärajat vaihtelevat kohderyhmän ja toteutettavan toiminnon mukaan. Kerhot ovat tärkeä ja edullinen harrastusmahdollisuus monille lapsille Lappeenrannan alueella. Kerhot palvelevat etenkin perheitä, jotka asuvat laajan Lappeenrannan pienemmillä kyläalueilla, joissa toimintaa ja harrastusmahdollisuuksia ei ole tasavertaisesti verrattuna keskusta-alueeseen. Tällaisilla alueilla lapsia saattaa osallistua kerhokerroille jopa reilusti yli kahdenkymmenen verran. 4H:n etiikan kannalta tärkeää on myös luoda mahdollisuuksia harrastaa niillekin perheille, joiden varallisuus ei välttämättä riitä kaikista kalleimpiin harrastuksiin. Tähän matalantason harrastusmahdollisuuteen halutaan myös laittaa voimavaroja monikulttuurisuuden parissa, sillä kaikilla perheillä ei ole varaa hintaviin harrastuksiin. Opinnäytetyöni on osaltaan myös ajankohtaisesti tähän tarpeeseen vastaava kehittämiskokonaisuus.

Kerhotoiminnassa riippumatta teemasta tai toteutusmuodosta on tärkeää muistaa 4H:n arvot ja niiden toteuttaminen. Arvot ovat neljän H-kirjaimen mukaisesti seuraavat: harkinta (head), harjaannus (hands), hyvyys (heart) ja hyvinvointi (health). Kerhotoiminnassa tärkeää on päämäärätietoisuus, jolla varmistetaan jokaisen kerhotoiminnan sisältävän jotain lasta kehittävää. Päämäärätön hulina isoissa lapsilaumoissa ei ole kerhotoiminnan kivajalka vaikka se välillä lapsista se hauskin toteutusmuoto olisikin.

Kerhoja ohjaavat nuoret alkaen kolmestatoista ikävuodesta. Laadukas kerhotoiminta ja ohjaajien pätevyys varmistetaan yhdistyksen järjestämällä ohjaajakoulutuksilla. Jo-

kainen kerhonohjaaja on koulutettu tehtäväänsä ja tietää kerhotoiminnan arvot sekä tavoitteet. Lisäksi jokaiseen muutokseen tai uuteen toiminnanmuotoon varmistetaan ohjaajan pätevyys ja annetaan tarvittava koulutus. Kerhonohjaajat vastaavat kerhosen sisällöstä ja turvallisen toimintaympäristön luomisesta. Kiusaamiselle on nollatoleranssi. Yhdistyksellä on lisäksi oma kerhokoordinaattorinsa, joka seuraa kerhosen toimintaa, vastaa toimivuudesta ja puuttuu mahdollisiin epäkohtiin korjaavalla ja aktiivisella otteella. Tärkeää on myös kehittää toimintaa kysynnän mukaan ja pysyä ajan tasalla niin paikallisesti kuin yhteiskunnallisesti huomioitavista osa-alueista. Tästä ajatusmaailmasta poiki myös tarve opinnäytetyöni kannalta oleellisessa osassa olevalle monikulttuuriselle kerholle.

#### 1.4 Monikulttuurinen Lappeenranta

Lappeenranta eli opinnäytetyön tilaajan kohdekaupunki sijaitsee itärajalla lähellä Venäjää. Tämä tarkoittaa kaupungin olevan monikulttuurisesti aktiivinen, sillä liikehdintä itärajan puolelta Suomeen on suurta. Venäjä naapurina näkyy myös asuintilastoissa, sillä n. 50% Lappeenrannan monikulttuurisesta väestöstä ovat venäläisiä. Yhteensä Lappeenrannassa asuu n. 3500 ulkomaan kansalaista (Eksote 2016). Eurooppaan tapahtuva maahanmuutto on yleisellä tasolla myös saavuttanut Lappeenrannan. Tällä hetkellä Lappeenrantaan tulee vuosittain n. 300 ulkomaalaista asukasta lisää ja kasvukäyrän on arvioitu nousevan entisestään tulevaisuutta kohden (Lappeenrannan kaupunki 2014). Lappeenrannassa sijaitsee myös vastaanottokeskus Konnunsuolla, joka näyttäytyy ajoittain monikulttuurisuutta katukuvaan lisäävänä tekijänä. Vastaanottokeskuksesta sijoitetaan maahanmuuttajia myös Lappeenrannan ulkopuolelle.

Lappeenrannan maahanmuutto kaupungin kartalla sijoittuu huomattavissa määrin yhteen kaupunginosaan, Sammonlahteen. Sammonlahti sijaitsee n. 4km keskustasta länteen. Tämä kaupunginosa kattaa n. 45% kaikista Lappeenrannan maahanmuuttajista. Alue on tunnettu kaupungin vuokra-asunnoista ja juurikin ne muovautuvat useimmiten maahanmuuttajien kodeiksi suomeen saavuttaessa. Sammonlahdessa on myös teknillinen yliopisto, jossa on paljon kansainvälisiä opiskelijoita. Sammonlahti on myös tämän opinnäytetyön kannalta oleellinen oas-alue, sillä sinne on kaaavailtu juurikin monikulttuurista kerhoa Etelä-Saimaan 4H-yhdistyksen toteuttamana.

Alue on oleellinen, sillä monikulttuurista harrastus toimintaa ei ole alueella liiaksi ja tilastot puhuvat myös puolestaan kohderyhmän tavoittamisesta. (tm., 2014)

Monikulttuurinen kerho ja ohjaajavalmiuden varmistaminen tämän työn avulla löytää syynsä jo tilastofaktoista, mutta myös paikallisella tasolla tullee kysynnästä. Lappeenrannan alueella ei ole nuorille liiemmin harrastustoimintaa, jossa monikulttuurisuus korostuisi erityisenä voimavarana toiminnan ympärillä. Paikallisen Me-talon ohjaajan haastattelussa tuli ilmi, että kysyntää toiminnalle löytyy ja heidän tämänhetkinen toiminta kattaa vain muutaman monikulttuurisen toimintamuodon. Kohdennettua kerhotoimintaa tietyille kulttuureille on jonkin verran, mutta tärkeää olisi juurikin Etelä-Saimaan kerhotoiminnan arvojen mukaisesti yhdistää ihmisiä ja kulttuureja yhteen eikä niinkään kohdentaa vain yhdelle tietylle ryhmälle toimintaa. Tähän yhdistys vastaa valmistamalla myös ohjaajansa toteuttamaan uutta toiminnanmuotoa.

## 2. MONIKULTTUURISUUS OPINNÄYTETYÖN PERUSTANA

Monikulttuurisuus on opinnäytetyön keskeisin teema. Tässä kappaleessa käsittelen monikulttuurisuutta niin käsitteenä kuin suomeen jalkautuneena yhteiskunnan osalualueena. Kappaleessa kuvaan Suomen muutosta, tulevaisuuden näkökulmia ja sitä miten monikulttuurisuus liittyy kerhotoiminnan tavoitteisiin.

### 2.1 Monikulttuurisuus Suomessa

Monikulttuurisuus on käsitteenä monimuotoinen ja sen yksiselitteinen selittäminen on haastavaa. Monikulttuurisuus nähdään kuitenkin usein erilaisten kieli- ja kulttuuritaustoista lähtevien ihmisten yhteisenä tilana ja tunteena, jossa kaikilla tulisi olla oikeus tasa-arvoiseen asemaan. Monikulttuurisuus on nykyään myös pitkälti määritelmä sille, että ihmiset ovat liikkuneet paikasta toiseen luoden alueita, joissa erilaiset kulttuurit toimivat yhdellä samalla alueella (Stanford encyclopedia of philosophy 2010). Suomessa perinteinen kansalaistoiminta on ajanut historiassaan pitkälti suomalaista kansalaisaatetta ja niiden asioiden edistämistä. Nykyään maailman muuttuessa yhä globaalimmaksi kokonaisuudeksi, se on tuonut mukanaan monikulttuurisuutta myös

tulevaisuuden rakentamisen perustaksi ja luonut sitä myöden myös murrosvaiheita. (Suurpää, Honkasalo 2009, 18). Monikulttuurisuus on tänä päivänä näkyvä osa myös suomalaista katukuvaa, joka ilmenee myös tilastoissa kasvaneena maiden välisenä väestön liikehdintänä. Suomeen muuttaa niin pakolaisia, turvapaikanhakijoita kuin myös muita maahanmuuttajia esimerkiksi töiden tai perheen perässä. Vuonna 2016 Suomeen myönnettiin 39 317 henkilölle ensimmäinen oleskelulupa tai Euroopan unionin kansalaisen oleskeluoikeus. Tämä vaikutti esimerkiksi Suomen väestönkasvun kehityksessä merkittävästi, sillä ilman maahanmuuttoa väestönkasvun luontainen kasvu olisi lakannut. (Maahanmuuttovirasto 2016, 4)

Monikulttuurisuus ja sen vaikutukset ovat olleet suuri puheenaihe niin tavallisella kansalaisella kuin politiikassa. Myös järjestökentällä on herätty aktiiviseen toimintaan aiheen tiimoilta. Käsitys suomalaisesta takapajulasta, jossa monikulttuurisuus on vierasta ja tuntematonta on alkanut muuttumaan vauhdilla. Suomeen muuttaa yhä enemmän ulkomaalaisia, oli taustalla sitten edellämainitusti pakolaisstatus, turvapaikanhaku tai jokin muu syy. Erilaiset uskonnot, aatteet ja kulttuurit toimivat nyt pienemmällä alueella yhdessä ja soluttautuvat aktiivisemmin toisiinsa. Erilaiset aatteet niin kulttuurien kuin suomalaistenkin välillä ohjaavat jokapäiväistä elämäämme ja se on oleellista usein myös monikulttuurisuudesta puhuessa. Monikulttuurisuus on ihmisten luoma tila eikä niinkään yksittäinen asia tai ominaisuus.

Monikulttuurisuus ymmärretään nykyään käsitelmääritelmän lisäksi myös yhteiskunnallisesti ajankohtaisena aiheena ja sen aatepohjaa osataan päivittää paremmin kuin ennen. Monikulttuurisuutta ei nähdä vain ja ainoastaan ”avunsaajina tai huolen aiheina” vaan mahdollisuutena rakentaa rikkaampaa suomea ja mahdollistaa voimavaroja tulevaisuuteen. Tasa-arvon edistäminen monikulttuurisuudessa on tärkeää, kulttuuri ei saa tehdä tarpeettomia eroja vain eroavien aatepohjien vuoksi.

Monikulttuurisuus terminä on myös pitkälti henkilökohtainen kokemus ja aatteet sen taustalla helposti tekevät siitä vaikeasti käsiteltävän aihealueen yhdeltä tietyltä kantilta (Wahlström, 19, 1996). On kuitenkin fakta, että monikulttuurisuus ja sen muutostila on tällä hetkellä todella ajankohtainen etenkin pakolaistilanteen myötä, joten on tärkeää muuttaa ihmisten asenteita suvaitsevaan ja yhteisöllisempään suuntaan tämän-

kin asian suhteen. Ihmisten asenteet ovat suurin asia mihin voidaan vaikuttaa, jotta monikulttuurisuus löytää jatkossakin oikeanlaista jalansijaa yhteiskunnastamme

## 2.2 Monikulttuurisen kerhotoiminnan tavoitteet

Monikulttuurisen kerhotoiminnan tavoitteena on luoda harrastusmahdollisuuksia eri kulttuureista tulleille ihmisille ja vähentää kulttuurien välistä kuilua Lappeenrannan alueella. Ryhmätoiminnalla vastataan yhteiskunnallisesti ja alueellisesti ajankohtaiseen aiheeseen, johon Etelä-Saimaan 4H-yhdistys nuorisotyötä tekevänä aktiivisena toimijana haluaa kantaa oman kortensa kekoon. Kerhossa käsitellään kansainvälisyyttä, kulttuurien ymmärrystä ja yhdessä tekemisen merkitystä. Kaikki teemat toteutetaan leikin tai toiminnallisen menetelmän avulla. Ryhmätoiminnan eettisenä tavoitteena on luoda kaikille tasavertainen ympäristö, jossa jokainen uskaltaa tuoda kulttuuriaan julki itselleen ominaisella tavalla. Kunnioitus, ymmärrys ja halu oppia uutta ovat kerhotoiminnan perusarvoja, joista ohjaaja kantaa esimerkillään vastuuta. Konkreettisenä esimerkkinä yllämainitusta toimii uskonnonvapaus, joka on peruslakiin kirjattu oikeus, jonka harjoittamista tai esille tuomista ei tule rajoittaa millään tavalla (Jaakkola 2009, 61). Kerhotoiminta ei rajoita vaan haluaa lisätä ymmärrystä ja yhteisen tekemisen merkitystä. Kerhotoiminnalla halutaan rakentaa luottamusta ja kunnioitusta osallistuvan ryhmän välille. Ryhmätoiminnan käytännön tavoite on saada aktiivinen määrä osallistujia, jotka viihtyvät kerhossa ja kokevat sen antavan heille mielekkään harrastuksen arjen keskellä. Tärkeä osa on myös aktivoida suomalaisia, jotta monikulttuurisuus ei tarkoita vain oman kantasuomalaisen kulttuurin ulkopuolista väestönosaa.

## 2.3 Kerho-ohjaajat kohti monikulttuurista toimintaa

Uusi toimintamuoto tarkoittaa sitä, että myös kerhojen ohjaajat ovat uuden tilanteen edessä. Etelä-Saimaan 4H kouluttaa jokaisen kerhonohjaajansa ja uuden toimintamuodon tullessa haluaa varmistaa kykynsä tukea ohjaamista. Etelä-Saimaan kerhonohjaajat ovat nuoria, alkaen kolmestatoista ikävuodesta. Heidän tukeminen ja turvallisen toimintaympäristön takaaminen on tärkeää, sillä yhdistys ymmärtää ohjaa-

jien olevan nuoria ja vielä kasvavassa iässä olevia. Monikulttuurisen kerhon ohjaajat tulevat omasta yhdistyksestä ja heidän valmiuksien kartoittaminen on tärkeää, jotta kerhotoiminta saadaan käynnistymään hyvällä ja turvallisella otteella. Monikulttuurinen kerho on heillekin uusi kokemus ja peilaten Etelä-Saimaan 4H:n kerhohistoriaan heillä ei ole yhdistyksen toiminnan osalta kokemusta aiheesta ja sen toteuttamisesta kerhotoiminnassa.

Tausta organisaationa Etelä-Saimaan 4H-yhdistys haluaa varmistaa, että pystyy antamaan oikeanlaista tukea ja ohjausta uuden toimintamuodon käytännön toteuttamisessa eli kerho-ohjaamisessa. Tätä tietoa kerätään tällä opinnäytetyöllä haastattelella nuoria ohjaajia ja heidän tuntemuksiaan monikulttuurisuudesta, sen liittämistä kerhotoimintaan. Haastatteluiden pohjalta kasataan tietoperustaa, josta tehdään tiivistetty monikulttuurisen ryhmän ohjaajan opas tukemaan kerhotoimintaa.

### 3 KERHONOHJAAJIEN HAASTATTELUT

Haastattelin opinnäytetyössäni viittä kerhonohjaajaa. Haastattelin jokaisen henkilökohtaisesti ja menetelmänä toimi puolistrukturoitu teemahaastattelu. Käytin haastatteluissa haastattelulomaketta, johon olin valmiiksi kerännyt erilaisia kysymyksiä ja teemoja, jotka olivat pienessä määrin liukuvia mukaillen haastatteluiden etenemistä. Esittelin haastattelun teemat ja rakenteen tilaajalle ennen haastatteluiden toteuttamista.

Haastattelut toteutettiin osittain avoimina, mutta seurasivat myös selvää järjestystä. Menetelmäksi puolistrukturoitu haastattelu valikoitui, jotta haastattelutilanteesta tulisi mahdollisimman avoin ja nuoren mielipiteille omaa tilaa antava, jotta kerättävä materiaali ohjautuu tilanteen mahdollistaessa enemmän nuoren omiin näkökulmiin kuin haastattelijan luomaan tiukkaan rakenteeseen. Rakennetun pohjan ulkopuolelta tulevat ajatukset liittyen aiheeseen olivat lähtökohtaisesti vähintäänkin yhtä tärkeitä ja

suotavia kuin pelkät suorat vastaukset valmiisiin kysymyksiin, joihin lähtökohtaisesti tietoa haluttiin etsiä.

Haastateltavat nuoret olivat 13 - 17-vuotiaita, jotka tällä hetkellä ohjaavat perinteisiä monitoimikerhoja ympäri Lappeenrantaa. Jokainen haastateltava oli sukupuoleltaan nainen, kuten kaikki tämänhetkiset kerhonohjaajat Etelä-Saimaan 4H:lla. Haastattelun teemoina oli hahmottaa miten nuoret ohjaajat ymmärtävät monikulttuurisuuden ja vaikuttaako sen liittäminen kerhotoimintaan esimerkiksi henkilökohtaiseen kokemukseen ohjausvarmuudesta. Lisäksi oleellista oli hahmottaa miten nuoret itse näkevät omat kerhonohjaajan taitonsa ja minkälaista tukea heille voisi antaa monikulttuurisen kerhon ohjaamisessa. Erilaiset kokemukset mahdollisesta epävarmuudesta ja siihen johtavista tekijöistä ovat oleellisia jos niitä ilmenee. Näiden haastatteluiden perusteella kasataan teoriaosuus, josta monikulttuurisen kerhotoiminnan rinnalle kasattava nuoren ohjaajan opas kootaan.

Kerhonohjaajat vastasivat aktiivisella otteella ja heidän kanssaan oli helppo työskennellä haastattelutilanteessa. Heidän motivaatio kerhonohjaajina toimimiseen osoittautui esimerkilliseksi ja koin haastattelevani reippaita nuoria, joiden tiedolla on painoarvoa ja vaikuttamishalua. Jokainen haastattelu toteutettiin heidän jokaviikkoisen kerhokerran yhteydessä, joko ennen kerhoa tai sen jälkeen. Haastatteluihin meni aikaa n. 20 minuuttia henkilöä kohden. Haastattelutilanteet toteutettiin sopivan rennolla otteella, jotta jännitys ei vaikuttaisi haastattelun kulkuun. Käytännössä tämä tarkoitti, että annoin nuoren päättää haastattelupaikan, pidin haastattelutilanteen hyväntuulisenä ja alussa lähestyin nuoria vaihtamalla muita kuulumisia.

### 3.1 Haastattelumenetelmän valinta ja eettinen näkökulma

Haastattelumenetelmänä käytin puolistrukturoitua teemahaastattelua. Menetelmänä se on hyvä, sillä haastattelijan roolissa oleva pystyy suuntamaan keskustelua haluaansa suuntaan, mutta se jättää myös tilaa haastateltavan omille mielipiteille ja ajatuksille (Tampereen teknillinen yliopisto 2017).

Lisäksi monikulttuurisuus on aihe, joka helposti herättää aatteellisia ajatuksia ja tällöin herkän aiheen parissa puolistrukturoitu haastattelumenetelmä on turvallinen valinta, joka antaa haastateltavalle tilaa myös kiertää aihetta halutessaan. Lisäksi haastattelun tekijänä minulla oli vastuu pitää huoli haastateltavasta ja katsoa tilanteen pysyvän mielekkäänä. Nuoria ja lapsia haastatellessa on eettisestikin tärkeää, että pitää haastattelun nuorelle sopivalla tasolla ja muistaa lapsen kehitysvaiheen vasta yhteiskuntaan kasvavana henkilö, joka luo identiteettiään ja arvomaailmaansa.

Eettisyyden kannalta keskustelin tilaajan kanssa haastattelun sisällöstä ja sen mahdollisista vaikutuksista lapseen. Tärkeää on tehdä eettinen arviointi jo ennen haastattelun aloittamista, sillä lasten kohdilla mahdolliset riskit on arvioitava entistäkin tärkeämmin (Kuula 2008, 4). Teimme haastattelulomakkeesta yksinkertaisen, joka muotoaan on kohdistettu kehittämisideoihin ja termien ymmärtämiseen. Haastattelusta kerättävää materiaalia en määrittele tutkimustiedoksi vaan kerhotoiminnan kehittämisideoiksi. Haastattelu niin rakenteeltaan kuin toimintona tehtiin ohjaajien ikää huomioiden ja kysymykset pidettiin tarpeeksi yksinkertaisina.

Haastatteluiden alussa kerroin lapsille/nuorille haastateltaville kerääväni näkemyksiä opinnäytetyöhöni, joka tulee kehittämään monikulttuurisen kerhotoiminnan istuttamista toimintaan. Kerroin heti alussa heidän yksityisyytensä säilyvän koskemattomana. Haastateltavat osallistuivat vapaaehtoisesti haastatteluun ja kerroin heidän oikeudestaan kieltäytyä haastattelusta tai jättää vastaamatta kysymyksiin halutessaan. Haastattelun aiheet pidin kerhotoiminnan kehittämisen näkökulmassa välttämällä henkilökohtaiset kysymykset. Kerroin haastateltaville tiedon jäädän yhdistyksen ja opinnäytetyön sisälle anonymiteetin säilyttäen. (Suomen Unicef ry, 2017)

### 3.2 Monikulttuurisuuden ymmärtäminen

Kaikki haastateltavat nuoret ymmärsivät lähtökohtaisesti mitä monikulttuurisuus tarkoittaa. Nuoret ymmärsivät monikulttuurisuuden olevan eri maista tai kulttuureista tulevia ihmisiä, jotka toimivat samalla alueella. Haastattelun vanhimmat omasivat tietoa ja yhteiskunnallista näkemystä monikulttuurisuudesta. He olivat tietoisia nykyhetkestä ja monikulttuurisuuden ajankohtaisuudesta: Useampi mainitsi monikulttuuri-



suuden tarkoittavan sitä, että se on kasvava osa suomen tulevaisuutta. Nuoret kokivat monikulttuurisuuden ja sen hyvinvoinnin edistämisen tärkeäksi, joka on myös tilaajan arvoihin viitaten tärkeää. Kukaan ei näyttänyt rasismia, ennakkoluulon tai muunlaisen torjumisen merkkejä. Nuoremmat haastateltavat ymmärsivät monikulttuurisuuden tarkoituksen, mutta eivät niinkään sen yhteiskunnallista merkityksellisyyttä ja vaikutuksellisuutta. Haastattelussa en lähtenyt kaivamaan väkisin tietoa vaan loin myös ilmenneitä johtopäätöksiä rivien välistä. Nuoret haastateltavat olivat selvästi kuitenkin vähemmän tietoisia monikulttuurisuuden vaikutuksellisuudesta ja heidän tapa tuoda esille tietoa oli epävarmempaa ja itseään kyseenalaistavampaa sanaa määrittellessä.

Haastatteluissa nousi myös esille lähimmäisen huoli siitä, että uuteen maahan muuttaessa jää helposti ilman kavereita jos ei itse ole aktiivinen. Tähän koettiin haastateltavien toimesta 4H-kerhotoiminnalla olevan suuri vaikuttamisen mahdollisuus tulevaisuutta katsoen ja ohjaajat olivat innoissaan kuullessaan suunnitelmista liittyen monikulttuurisen kerhotoiminnan lisäämiseen. Näkökulmana nousi ajatus siitä, miten ohjaaja voisi omalla esimerkillään tukea monikulttuurista ja tasa-arvoista toimintaympäristöä. Reipas, heittäytyvä ja kannustava ote monikulttuurisuuden kerhotoiminnan peruspilarina ohjaajan näkökulmasta koettiin hyvänä.

Kerhotoiminnassa käytännön ohjaustilanteissa monikulttuurisuus ymmärrettiin osaluueena, joka vaatii ohjaajalta normaalia enemmän avoimuutta ja heittäytymiskykyä. Huomioita nousi kärsivällisyydestä ja luottamuksen rakentamisesta vaikka omat kulttuurit ja kielitaidot eivät heti kohtaisi ryhmän kanssa. Esille nousi ajatus monikulttuurisuuden kääntämisestä voimavaraksi, jolloin tärkeää olisi saada ohjaajan roolissa luotua luottamusta ryhmän sisälle. Jokaisen tulee saada olla oma yksilönsä juuri niillä tavoilla joita oma kulttuuri kantaa mukanaan.

Hyvän ohjaajan piirteet monikulttuurisessa kerhotoiminnassa koettiin pitkälti olevan universaaleja verrattuna kaikkeen ohjaamiseen. Piirteinä korostuivat ajatukset ohjaajan rennosta ja heittäytyvästä otteesta, joka osaa kuitenkin laittaa tarvittaessa tiukat rajat.

### 3.3 Kulttuurien kohtaaminen

Kulttuurien kohtaaminen nousi esille osa-alueena, joka herätti huomioita ja kysymyksiä ohjaajan tarpeesta valmistautua etukäteen kulttuurien kohtaamiseen. Nuoret ohjaajat pohtivat mahdollisuutta, jossa he kohtaisivat uuden kulttuurin väärällä tavalla pahoittaen osallistujan mielen. Ajatuksen tilanteen välttämisestä tai oikeanlaisesta ohjausotteesta tulivat esille. Myös ohjattavan ryhmän keskinäinen kemia herätti ajatuksia ohjaajan roolista. Mitä jos kulttuurit eivät tule keskenään toimeen? Tai jos jokin kulttuurin piirre esiintyy niin vahvana, että se vaikuttaa ryhmädynamiikkaan, mutta sen rajoittaminen olisi myös kyseenalaista. Myös ryhmän sisäiset vahingossa syntyvät konfliktit mietityttivät haastateltavia. Tällaisissa tilanteissa ryhmän sisällä toinen osallistuja loukkaisi toisen kulttuuria tahattomasti. Myös mahdollinen rasismi tai tahallinen kulttuurin pilkkaaminen ryhmän sisällä nostettiin esille haastateltavien toimesta. Kohtaamistilanteet ja enemmänkin mahdolliset niistä syntyvät ristiriidat mietityttivät haastateltavia selvästi.

### 3.4 Ohjaajakokemuksen merkitys

Haastateltavista kolme kertoi omaavansa vain vähän tai ei yhtään kokemusta monikulttuurisen kerhotoiminnan ohjaamisesta. Kahdella taas oli jonkin verran kokemusta, mutta ei merkittävässä määrin. Kaikilla haastateltavista oli kuitenkin kouluympäristössä tai suvussa tullut monikulttuurisuus tutuksi. Kenelläkään vastaajista ei ollut monikulttuurista ohjauskokemusta myöskään 4h:n kerhoista, joka vastasi sitä tietoa mitä tilaajalta olin saanut. Kokemattomuuden merkitys koettiin jokaisen toimesta vaikuttava asiana, mutta suurimmassa määrin vain alkujännityksen ylitsepääsemisen näkökulmasta. Kokemattomuutta ei nähty kenenkään toimesta esteenä, mutta neljä haastateltavaa sanoi oma-aloitteisesti, että jonkinlainen erityinen tuki taustaorganisaatiolta voisi olla paikallaan.

Kokemattomuuden aiheuttamat epävarmuuden tunteet kohdistuivat kulttuurierojen kohtaamiseen, tunnistamiseen ja kieliongelmiin. Haastatteluissa tuli ilmi, että ohjaajat kokivat kulttuurierojen mietityttävän ja pelko toisen tahattomasta loukkaamisesta kulttuurin ymmärtämättömyydellä nousi esille useamman kerran. Myös mahdollinen kie-

limuuri mainittiin jokaisen toimesta, mutta toisaalta jokainen luotti elekielen ja ohjauksen myötä kasvavan rutiinin korjaavan tilanteen itsestään. Minkäänlaista ahdistusta ei kuitenkaan kenestäkään ollut havaittavissa missään vaiheessa, enemmänkin vain rehellistä pohdintaa hyvällä mielellä varustettuna. Vanhemmat nuoret vaikuttivat tässäkin asiassa itsevarmemmilta ja enemmän näkökulmia luovilta osapuolilta.

Ohjauskokemuksesta haastattellessa tuli muutaman kahden osalta selväksi, että he kaipaisivat jonkinlaista opasta tai koulutusta aihealueeseen jos ohjaisivat monikulttuurista kerhoa. Oppaalle tuli kannatusta jo keventävän vaikutuksen omaavana tekijänä ennen kuin kerkesin asiasta mainita. Muita mietityttäviä asioita olivat miten hallita vilkasta ryhmää, jossa jokaisella saattaisi olla kovinkin poikkeavat tavat toisistaan aiheutti epävarmuutta. Lisäksi kysymykset siitä kuinka paljon muista kulttuureista pitäisi ennakoon tietää ja opetella nousi pintaan mietityttävänä asiana, josta ei aikaisempaa kokemusta ohjaajilla ollut

### 3.5 ”Olenko valmis ohjaamaan monikulttuurista kerhoa?”

Haastateltavista kolme kertoi omaavansa vain vähän tai ei yhtään kokemusta monikulttuurisen kerhotoiminnan ohjaamisesta. Kahdella taas oli jonkin verran kokemusta, mutta ei merkittävässä määrin. Kaikilla haastateltavista oli kuitenkin kouluympäristöstä tai jopa sukujuurista tullut monikulttuurisuus tutuksi. Kenelläkään vastaajista ei ollut monikulttuurista ohjauskokemusta myöskään 4h:n kerhoista, joka vastasi sitä tietoa mitä tilaajalta olin saanut. Kokemattomuuden merkitys koettiin jokaisen toimesta vaikuttava asiana, mutta suurimmassa määrin vain alkujännityksen ylitsepääsemisen näkökulmasta. Kokemattomuutta ei nähty siis kenenkään toimesta esteenä, mutta neljä haastateltavaa sanoi tässä vaiheessa jo itse, että jonkinlainen erityinen tuki kerhotoiminnan alustamiseksi olisi paikallaan.

Kokemattomuuden aiheuttamat epävarmuuden tunteet kohdistuivat kulttuurierojen kohtaamiseen, tunnistamiseen ja kieliongelmiin. Haastatteluissa tuli ilmi, että ohjaajat kokivat kulttuurierojen mietityttävän ja pelko toisen tahattomasta loukkaamisesta kulttuurin ymmärtämättömyydellä nousi esille useamman kerran. Myös mahdollinen kielimuuri mainittiin jokaisen toimesta, mutta toisaalta jokainen luotti elekielen ja ohjauk-

sen myötä kasvavan rutiinin korjaavan tilanteen itsestään. Minkäänlaista ahdistusta ei kuitenkaan kenestäkään ollut havaittavissa missään vaiheessa, enemmänkin vain rehellistä pohdintaa hyvällä mielellä varustettuna. Vanhemmat nuoret vaikuttivat tässäkin asiassa itsevarmimmilta ja enemmän näkökulmia luovilta osapuolilta.

Ohjauskokemuksesta haastattellessa tuli muutaman kahden osalta selväksi, että he kaipaisivat jonkinlaista opasta tai koulutusta aihealueeseen jos ohjaisivat monikulttuurista kerhoa. Oppaalle tuli siis kannatusta jo keventävän vaikutuksen omaavana tekijänä ennen kuin kerkesin asiasta mainita. Muita mietityttäviä asioita olivat miten hallita vilkasta ryhmää, jossa jokaisella saattaisi olla kovinkin poikkeavat tavat toisistaan aiheutti epävarmuutta. Lisäksi kysymykset siitä kuinka paljon muista kulttuureista pitäisi ennakkoon tietää ja opetella nousi pintaan mietityttävänä asiana, josta ei aikaisempaa kokemusta ohjaajilla ollut

### 3.6 Jälkitunnelmat haastatteluista

Haastattelut onnistuivat hyvin ja niiden avulla saatiin kerättyä kehittäviä näkökulmia ja ajatuksia monikulttuurisen kerhon pohjustamista ja oppaan rakennetta varten. Haastattelijan roolissa onnistuin luomaan luotettavan ja rennon ympäristön, jossa puhe oli avointa ja hyvässä hengessä rakentavaa kokonaisuutta. Haastatteluiden aikataulutus onnistui pääsääntöisesti hyvin ja mikään haastatteluista ei jäänyt tuntukseltaan liian lyhyeksi tai venynyt vastaavasti liian laajaksi. Muutama haastateltava nuori vaati hieman enemmän aikaa ennen kuin puhe alkoi rentoutua ja soljua sen mukaisesti. Jokainen haastattelu kesti n. 15 - 20 minuuttia. Kaikki nuoret osallistuivat kiitettävällä asenteella ja olivat rakentavalla otteella haastateltavina uudesta toiminnanalueesta ja sen liittymisestä opinnäytetyöhöni sekä Etelä-Saimaan 4H:n kerhotoiminnan tulevaisuuden kehittämiseen. Haastatteluista jäi hyvä mieli ja ennen kaikkea tunne siitä, että oleellista tietoa oli saatavilla ja nyt sitä myös saatiin.

#### 4 JOHTOPÄÄTÖKSET HAASTATTELUISTA

Haastattelut antoivat paljon tietoa siitä miten nuoret ohjaajat kokevat monikulttuurisuuden ja sen yhdistämisen kerhotoimintaan. Nuoret ovat oma-aloitteisia ohjaajia tilanteessa kuin tilanteessa, mutta monikulttuurisuus teemana tuo pienen sävöksen epävarmuutta. Nämä pienet epävarmuudet voidaan pehmentää yhdistyksen tilaamalla oppaalla monikulttuurisen kerhon ohjaamisesta. Tärkeimpinä näkökulmina haastatteluista nousi esille yleinen epävarmuus siitä miten monikulttuurinen kerho muuttaa toimintaa. Tämä korostui haastatteluissa etenkin nuorempien kohdalla. Teoriatietoon yhdistettäviä näkökulmia nousi esille muun muassa monikulttuurisuuden kohtaamisesta ja miten käsitellä ryhmää niin yksilöinä kuin ryhmänä jos kulttuurit ja kielitaidot eroavat toisistaan suuresti. Kulttuureiden kohtaaminen koettiin kysymyksiä herättävänä. Mitä jos loukkaa vahingossa tai kulttuurin tahaton ymmärtämättömyys aiheuttaa ristiriidan? Mikä on ohjaajan rooli tällaisessa tilanteessa ja miten hallita ryhmää konflikteissa?

Haastatteluissa esiintyi myös pienessä määrin epävarmuutta ohjaajan ominaisuuksien merkityksestä monikulttuurisessa ryhmätoiminnassa. Ajatukset siitä vaatisiko ohjaaminen erilaista otetta tai muuta mukauttamista nousivat esille. Kokonaisavaltaisesti haastattelut antoivat vaikutelman siitä, että kaikkea monikulttuurisen kerhotoiminnan ohjaamiseen liittyvää on tarpeen vahvistaa tai vähintään tuottaa tietoa, koska siitä ei ole mitään haittaa vaan pelkkää hyötyä.

Ehdotus jonkinlaisesta oppaasta tuli jo muutamalta haastateltavalta nuorelta oma-aloitteisesti esille, joka varmisti yhdistyksen ja opinnäytetyön kartoittamaa tarvetta oppaalle. Kaikki haastateltavista kokivat, että opas olisi hyödyllinen ja se auttaisi monikulttuurisen kerhonohjaajia niin tutustuttaessa aiheeseen kuin myös kerhokauden aikana. Kukaan haastateltavasti ei tuonut esille minkäänlaista huomiota opasta kohtaan, jossa olisi tullut ilmi sen tarpeettomuus tai turhuus. Näin ollen oppaalle on sel-

vää kysyntää ja sen käyttötarkoitus tulee vastaamaan nuorten ohjaajien tarpeisiin kerhotoimintaa ennakoivien toimenpiteiden näkökulmasta.

#### 4.1 Kohti tietoperustan rakentamista

Opinnäytetyön/oppaan rakenne tullaan kasaamaan nuorilta tulleista osa-alueista edellisen käsitellyn osa-alueen mukaisesti. Tietoperustaan kerätään tietoa monikulttuurisuudesta, monikulttuurisuuden kohtaamisesta ja kulttuurien ymmärtämisestä. Lisäksi tietoperustassa kerrataan hyvän ohjaajan ominaisuuksia sekä luodaan tietoa konfliktitilanteiden hallinnasta ja mahdollisista tahattomasti syntyneistä väärinkäsityksistä ja niiden läpikäymisestä. Kaikki tietoperustaan kasatut aiheet ovat vakuuttaneet tarpeellisuutensa niin haastatteluissa kuin tilaajan kanssa keskustellessa sisällöstä. Tietoperusta rakennetaan selkeästi esitetyssä kirjoitusmuodossa, jotta se on mahdollisimman helposti lähestyttävää niin opinnäytetyössä kuin oppaaseen yhdistettäessä.

### 5 TIETOPERUSTA

Opinnäytetyön/oppaan tietoperustan rakenne koostuu monikulttuurisen ryhmänohjaajan perusteista, Kulttuurisensitiivisen ohjausotteen ymmärtämisestä, kulttuurien kohtaamisen merkityksellisyydestä, ohjaajan roolista turvallisen toimintaympäristön taakajana sekä konfliktitilanteiden hallitsijana. Tietoperusta pohjautuu nuorilta ilmenneisiin tarpeisiin kuin myös omiin johtopäätöksiini haastatteluista.

#### 5.1 Monikulttuurisen ryhmänohjaajan perusteet

Jotta ryhmä voi toimia turvallisesti ja avoimesti se vaatii hyvän ohjaajan taustalle. Ohjaajan tulee olla tarvittaessa vahva johtaja, mutta antaa myös sisäistä tilaa ryhmälle toimia sille luontaisella tavalla. Monikulttuurisessa ryhmätoiminnassa ohjaajan tulee tarkkailla normaalia tarkemmin kaikkien osallisuutta, yhdenvertaisuutta ja ryhmädynamiikkaa. Toimivan ryhmän perustana toimii ohjaaja, joka omalla toiminnallaan

osoittaa uskoa ryhmään ja kannustaa esimerkeillään ryhmää rohkeasti heittäytymään mukaan toimintaan. (Aalto 2000, 137)

Turvallisen ympäristön takaajana ohjaaja on tasapainoinen persoona, joka ymmärtää ryhmän rakentumisen olevan prosessi. Tärkeää on antaa tukea ryhmädynamiikan syntymiselle, jossa ohjaaja aistii jatkuvasti ryhmän sisäistä turvallisuuden tunnetta. Usein aikaisemman ohjaajakokemuksen nähdään olevan etu, sillä jo pelkästään kyky aistia tunnelmasta ja ryhmän toiminnasta mahdollista turvattomuutta saattaa olla ratkaiseva tekijä oikeita korjausliikkeitä tehdessä. Ohjaajan tulee myös pyrkiä säilyttämään luotettavuus tilanteessa kuin tilanteessa ja tarvittaessa ansaita se myös uudestaan takaisin (Vehkalahti 2007, 63). Turvallinen ryhmä vaatii luotettavan ohjaajan, joka luo uskoa ja turvallisuuden tunnetta toimintaympäristöön omalla positiivisella ja kaikkia huomioivalla esimerkillä. Virheen tehdessä ohjaaja ottaa vastuun ja selvittää tilanteen kantaen vastuun teoistaan ja roolistaan. Yhtenäisyyden luominen on myös ohjaajan vastuu, jotta turvallinen ja kaikille sopiva ympäristö toteutuu.

Ohjaajan tulee myös tunnistaa omat hyvät ja huonot puolensa, kuin myös vahvuutensa ja heikkoutensa. Turvallisen toimintaympäristön tuottamiseksi on tärkeää, että ohjaaja tiedostaa vahvuksiensa lisäksi myös omat heikot hetkensä ja huonot päivänsä. Tällöin hän pystyy ymmärtämään ryhmää ja aistimaan turvallisuuden astetta eikä sekoita niitä omiin henkilökohtaisiin tuntemuksiin ryhmän ulkopuolelta.

Hyvä ohjaaja monikulttuurisessa toimintaympäristössä on ominaisuuksiltaan pitkälti samanlainen kuin missä tahansa muussakin ohjaustilanteessa. Hyvä ohjaaja on täsmällinen, aktiivinen ja kaikki huomioon ottava henkilö, johon ryhmä luottaa tilanteessa kuin tilanteessa. Monikulttuurisessa ryhmässä ohjaaja ymmärtää jokaisen osallistujan kulttuuritaustan ja antaa tilaa sen toteuttamiselle. Hyvä ohjaaja ymmärtää jatkuvan kehityksen merkityksen eikä koe koskaan olevan valmis ohjaaja vaan antaa tilan omalle luovalle kehittymiselle (Aalto 2000, 16). Ohjaaja ymmärtää vuorovaikutustaitojen monimuotoisuuden ja käsittelee jokaista ryhmän jäsentä yksilönä. Yksi ryhmän jäsenistä saattaa olla verbaalisesti kovinkin lahjakas, kun toiselle taas on vaikeampaa ilmaista itseään. Sosiaalisesti hiljaisempaa yksilöä ei voi tuomita epäsosiaaliseksi vaan hyvä ohjaaja pyrkii aina löytämään tavat oikealle kommunikaation väylälle.

Tärkeää on löytää jokaiseen ohjattavaan omanlainen kosketuspinta, sillä toisistaan poikkeavaa ihmistä ei voi ohjata samanlaisin keinoin. (Raina, Haapaniemi, 2005, 109)

Monikulttuurinen ryhmä sisältää suurella todennäköisyydelle osallistujia, joiden kyvyt kommunikoida poikkeavat toisistaan suuresti jo pelkästään erilaisten etenemisvaiheista kielen oppimisen suhteen. Ihmisiä on luonteiltaan monenlaisia ja jokaisen kantamat piirteet hakevat ja löytävät paikkaansa ryhmässä. Vahvat persoonat saattavat olla enemmän esillä, mutta ohjaajan tehtäviin tulee varmistaa myös varmistaa luonostaan hiljaisempienkin osallisuus tasavertaisin ryhmän jäsenenä.

Ohjaajan tärkeisiin piirteisiin kuuluu ymmärtää kaikkia tunteita. Ryhmää ohjattaessa ohjaaja kohtaa nuoria, jotka ovat tunneherkkyydeltään erilaisia. Jokainen tulee kohdata tasavertaisesti ja ottaa vakavasti tunteet, tuntuivat ne mitättömiltä tai ei. Jokaisen henkilökohtainen kokemastaan tunteesta on tärkeämpi kuin ohjaajan oma luoma mielipide tilanteesta. Ohjaajan tulee tukea ja ymmärtää, ei vähätellä tai tuomita. (Aalto 2000, 139)

Aikuiset niin kasvattajina kuin ohjaajina ovat vastuussa arvojen siirtämisestä lapsiin. Lapset ovat helposti ulkopuolelta oppeja ja arvoja omaksuvia, joten ohjaajan tulee olla tietoinen asemastaan vaikutusvaltaisena henkilönä. Kerhonohtajana ei ole tarkoituksenmukaista yrittää vaikuttaa lasten arvomaailmaan ohjaajan henkilökohtaisten motiivien ja näkemysten perusteella. Lapset eivät kyseenalaista opetettua tietoa kovinkaan helposti vaan luottavat ja uskovat saamaansa tietoon heitä ohjaavilta henkilöiltä. (Haapaniemi 2005, 32). Hyvä ohjaaja ymmärtää asemansa ja osaa käyttää sitä oikein. Ohjaajan kyky vaikuttaa arvomaailmaan tulee kohdentaa lapsia kehittävästi ja ryhmädynamiikkaa kasvattaen. Ohjaajan esimerkki ja kyky näyttää sosiaalisia arvoja monikulttuurisessa ryhmässä on erittäin tärkeää. Jokainen ryhmän jäsen tulee hyväksyä ryhmän sisällä juuri sellaisena kulttuurin edustajana kuin saapuessaankin.

Tärkeää on saada ohjattavan ryhmän luottamus. Ryhmän tulee luottaa ohjaajan hyvin tarkoituksperiin niissäkin tilanteissa kun he itse ovat erimieltä jostain. Hyvä ohjaaja perustelee valintansa, kuuntelee ryhmää ja ottaa huomioon heidän mielipiteensä.



Loppuen lopuksi tärkeintä ohjaajan roolille on kuitenkin uskaltaa olla se, joka tekee päätökset, jotta toiminnassa pysyy johdonmukaisuus ja kerholle asetetut tavoitteet.

## 5.2 Kulttuurisensitiivinen ohjaus

Kulttuuri sensitiivinen ohjaaminen on tärkeä kyky ja taito itsensä asettamisesta rooliin, jossa pystyy ja on valmis ymmärtämään toisen kulttuuria molemmin puolisen ymmärryksen ja luottamuksen saavuttamiseksi. Ohjauksessa ei ole oleellista astua osaksi toisen kulttuuria vaan antaa jokaisen toimia kulttuurilleen ominaisella tavalla, jolloin kaikki edustavat itseään ja kulttuuriaan muita kunnioittaen. Tämä tulee korostumaan monikulttuurisessa kerhotoiminnassa, jossa ohjaaja on vastuussa niin ryhmästä kokonaisuutena kuin myös jokaisesta osallistujasta yksilönä. Ryhmät eivät saa toimintansa sisällä rajoittaa erilaisuutta tai kulttuurin merkitystä. (Tyttöjen talo 2017)

Kulttuuri sensitiivinen ohjaus on herkkää ja tarkkaa ohjausta, joka kohdentuu nimensä mukaisesti eri kulttuurista tuleviin edustajiin ja heidän kulttuurinomaisiin erityispiirteisiinsä. Siinä tiedostetaan ohjaajan toimesta tarve helposti ymmärrettävälle lähestymistavalle ja pyritään sulkea tarpeettomat ympäristön luomat ulkopuolisuuden tunteet pois. Tärkeää on luoda turvallinen ympäristö osallistujille tuoda itseään julki mahdollisista kommunikaatio tai uskallusongelmista huolimatta. Jokaisen kulttuuri tulee nähdä rikkautena, josta ammennetaan voimaa kunnioittaen niiden historiaa ja merkitystä yksilön elämässä. (THL 2017)

Ohjaaminen tulee rakentaa luottamuksen ympärille ja tärkeintä on uskaltaa tarvittaessa myös kysyä ja asettua rohkeasti myös maahanmuuttajan saappaisiin, jotta ohjaus osataan kohdentaa oikein. Jokainen maahanmuuttaja tulee kohdata kuitenkin aina yksilönä. Kulttuuri sensitiivisessä ohjaamisessa on aina uhka livetä liialti stereotyyppisten ajatusten johdattelemaksi. Tämän yllämainitun ajatuksen vastakohta on juuri se mitä kulttuuri sensitiivinen ohjaaminen on parhaimmillaan: Se välttää kaiken yleistämisen, ei lokeroi ihmisiä kulttuurin mukaan tietyllä tapaa käyttäytyväksi ja eikä missään nimessä kohdistaa avuntarvetta suoraan yksilölle sen mukaan mitä muut saman kulttuurin edustajat ovat tarvinneet. Jokaisella on näin ollen henkilökohtaiset tarpeet, toisistaan poikkeavat oppimiskyvyt ja jopa sisäiset motiivit siihen kuinka nopeasti on valmis oppimaan tai antamaan tuottamaan ulosantia yhteisölle. Kulttuuri

sensitiivisessä ohjauksessa ollaan jatkuvasti tuntosarvet pystyssä ja se vaatii taitoa lukea ihmistä herkästi, mutta varmuudella oikean edistymistavan löytämiseksi. (THL 2017)

### 5.3 Kulttuurien kohtaaminen ja etniset vertaissuhteet

Monikulttuurisessa kerhotoiminnassa uutena osa-alueena 4H:lle ja ohjaajille tulee erilaisten kulttuurien toimiminen samassa tilassa. Monikulttuurisuus on laaja kokonaisuus, joka ottaa alleen kaikki kulttuurit tietyltä alueelta. Vaikkakin monikulttuurisuus on kaikille yhteinen käsite, niin sen sisällä on kuitenkin paljon erilaisuutta ja jokaiselle ryhmälle omanlaisia piirteitä. Kulttuurien kohtaaminen on juuri niin yksilökohtaista kuin kaikki muukin elämässä: Joku nuori saattaa rakentaa minäkuvansa pitkälti kulttuurinsa kautta, kun taas toinen ei määrittele itseään kovinkaan vahvasti kulttuurinsa perusteella. Erilaisuus ei siis vain ole kulttuurien konkreettiset erot vaan myös ne henkilökohtaiset kokemukset kuinka vahvasti yksilö kokee kulttuurin määrittelevän itsensä. (Kivijärvi 2015, 29)

Etniset vertaissuhteet luovat kuitenkin lähtökohtia, jotka antavat sijaa yleistäville johtopäätöksille. Nuoret eivät ole aina tasavertaisia arjen kohtaamisessa ja he luovat rajoitteita muun muassa kantanuoren ja maahanmuuttajan kohtaamiseen. Mikään tieto ei ole mustavalkoisen varmaa kulttuurin ja yksilöiden omien motiivien edessä, mutta havaittavissa on etnisyyden rakentavan nuoren vapaa-aikaa ja kaveripiiriä oman kulttuurin ympärille vahvemmin kuin sen ulkopuolelle. Tämä vahvistaa oman kulttuurin yhtenäisyyttä, mutta tekee kuilua muiden kulttuurien kohtaamiseen ja kanssakäymiseen. Usein syy ei ole kulttuurisissa eroissa tai kielimuurista vaan ihmisen ominaisesta tarpeesta hakeutua samankaltaistensa seuraan, joissa he kokevat olonsa kotoisaksi ja turvalliseksi. Etnisyyden ei kuitenkaan voida sanovan faktatietona määrittelevän oman ympäristön luomista, sillä myös maahanmuuttajat ja kantanuoret luovat kaverisuhteita aktiivisesti. Raja ei ole siis mustavalkoinen, mutta yleistettäessä on suuntaa antavaa tietoa ominaisesta tavasta käyttäytyä. (mt., 130)

Nykyään kulttuurit kuitenkin ovat enemmän tekemisissä toistensa kanssa maahanmuuton ja monikulttuurisuuden kasvaessa. Enää ei voida puhua tiedostamattomuus-

desta kulttuurien toimimisesta samalla alueella ja usein tuttavapiiristäkin löytyy monikulttuurisen taustan omaavia henkilöitä. Vielä vuonna 2007 kantasuomalaisista vain joka neljäs ilmoitti tuntevansa henkilökohtaisesti ulkomaalaisen, joka asuu Suomessa (Jaakkola 2009, 30). Nykyään jo koulumaailmassakin monikulttuurisuus on lähes jokaiselle luokalle tuttua ja lapset kohtaavat keskenään erilaisia kulttuureita heille ominaisessa ympäristössä vaikka eivät välttämättä aina aktiivisesti keskenään toimiskaan.

Kerhotoiminnassa on tärkeää hahmottaa ohjaajan näkökulmasta, että ryhmää pitää osata käsitellä ryhmänä, mutta samalla ymmärtää yksilöiden ja kulttuurien merkitys. Erilaiset kulttuurit on tärkeää saada toimimaan yhdessä ja luoda luottamusta, jonka päälle rakentaa ryhmätoimintaa. Jokainen nuori omaa omanlaisen taustansa ja monikulttuurisessa toimintaympäristössä voi taustat erota paljonkin esimerkiksi kantasuomalaisiin verrattuna. Käytännön toimissa kulttuurit voivat kerhotilanteessa joko määritellä nuorten kohtaamista paljonkin tai vastaavasti se voi olla täysin mitätön tekijä. Kulttuurit itsessään voivat tehdä tai olla tekemättä eroja, aivan kuin persoonan piirteet ja ajatukset siitä kuinka kukakin tulee kenen kanssa toimeen tavallisessakin arjessa kulttuurista riippumatta. Kohtaamisia ei voi määritellä yksiselitteisesti eettisyyden mukaan vaan siinä on mukana pitkälti myös henkilökemiaa, kuten kaikki muutkin elämänosa-alueet todistavat. Tuomalla yhteen kulttuureita kuitenkin ymmärrystä lisätään. Mitä enemmän esimerkiksi suomalaiset kohtaavat ulkomaalaisia niin sitä myötemielisemmin he suhtautuvat heihin jatkossa (tm., 28).

Vaikka erot eivät välttämättä ole suuria niin silti on ominaista, että kulttuurit toimivat paljon omassa ympäristössään muiden kulttuurien ulkopuolella vaikkakin jakaisivat saman asuinalueen. Tämän takia juurikin on tärkeää luoda turvallisia kohtaamisalueita, jotta kontakteja uskalletaan rakentaa myös tutun ympäristön ulkopuolelle. Tähän kerhotoiminnassa halutaan vastata. Kaikkien yhteen tuominen ajatuksella, että mahdollisia rajoja ja kaveripiirejä voidaan sopeuttaa yhdistämisen edessä voimavaraksi. Ongelmana usein on maahanmuuttajien kokemus siitä, että osallistuminen nuorisotyön järjestämiin ohjelmiin on vaikeampaa kuin kantanuorella, juurikin perustuen pelkoon ulkopuolelle jäämisestä kantanuorten keskuudessa. (Honkasalo, Harinen & Anttila 2007, 47-49)

#### 5.4 Ohjaaja turvallisen toimintaympäristön takaajana

Monikulttuurisen kerhon tavoite on luoda turvallinen toimintaympäristö kaikille osallistujille. Turvallisessa ryhmässä kulttuurit käännetään voimavaraksi, joista kaikilla osallistujilla on mahdollisuus oppia ja ymmärtää erilaisuutta. Erilaisuutta ei tarvitse korostaa, mutta tärkeää on antaa tilaa luontaiselle käyttäytymiselle. Pelolle tai pidättäytyväisyydelle ei saa antaa valtaa. Pelko ja epävarmuus ryhmässä rajoittaa yksilöiden kykyä tuoda itseään esille ja ilmaista tunteuksiaan rehellisesti. (Aalto, 17, 16) Turvallisessa ryhmässä jokainen yksilö uskaltaa toimia kulttuurinsa mukaisesti. Turvallinen ryhmä parhaimmillaan antaa jokaiselle vapauden tuoda itseään julki haluamallaan tavalla, jolloin erilaista rooleista ja suojakuorista voidaan luopua luottamuksen edessä. Hylätyksi tai torjutuksi tulemista ei tällöin tule pelätä. Ohjaajalla on tässä suuri merkitys, jotta ilmapiiri on oikeanlainen ja turvallinen. Ilmapiiriin tulee olla kannustava ja hyväntuulinen, jossa kannustetaan yhdessä tekemiseen (Koulurauha 2017).

Turvallisessa ryhmässä rakennetaan ohjaajan toimesta luottamusta, jossa syntyy halu ymmärtää ja hyväksyä jäseniä ainutlaatuisina omina yksilöinä. Turvallisen ryhmän rakenteen kannalta ohjaajan luoma ilmapiiri on perusta, jonka päälle toiminta rakennetaan.

Mikko Aalto kuvaa kirjassaan ”Ryppäästä ryhmäksi” turvallisen ryhmän koostuvan viidestä osatekijästä. Ensimmäisenä on tärkeää saada ryhmälle sisäinen luottamus, jotta jokainen tuntee olonsa varmaksi ja avoimeksi olla osa ryhmää. Luotettavassa ryhmässä uskotaan, että jokainen saa olla oma itsensä ilman haavoittumisen tai syrjimyksen pelkoa. Toinen askel turvalliselle ryhmälle on hyväksyntä. Luottamuksen jälkeen ryhmä osaa ja on valmis hyväksymään jokaisen omana yksilönään. Monikulttuurisessa kerhotoiminnassa voidaan nähdä, että hyväksyntä on pohja ja kaikista tärkein tavoite onnistuvalle toiminnalle. Kolmas vaihe on avoimuus. Ryhmässä tulee olla ilmapiiri, jossa kaikki uskaltavat olla avoimia. Avoimuus lisää luottamusta ja yhteishenkeä turvallisesta ryhmästä, jossa kaikilla on oikeus toimia omana itsenään. Neljäs osa-alue on tuen antaminen. Ryhmässä on tärkeää herättää ajatus siitä, että

jokainen saa olla myös heikko tai surullinen. Tässä tilanteessa turvallinen ryhmä tukee yksilöä, joka uskaltaa näyttää ryhmälle huonot hetkensä ja luottaa ryhmään ilman hylkäämisen pelkoa. Viides osa-alue on sitoutuminen. Sitoutuminen on sanaton merkki siitä, että luottaa ryhmään ja haluaa olla osa sitä. Sitoutuminen on aina taustalla yhteisten tavoitteiden saavuttamiselle. (Aalto 2000, 16)

Monikulttuurisen ryhmän sisällä voi helposti tapahtua pientä hierarkiajakoja samalla tavalla kuin muissakin ryhmissä. Pojat luonnostaan luovat järjestystä sisällään, joka vakiinnuttaa paikkansa nopeasti. Mahdolliset muutaman jäsenen väliset konfliktit eivät yleensä vaikuta muun ryhmän mielipiteeseen riitapukareista. Tytöt taas luovat jatkuvasti kontakteja ja verkostoituvat helposti pienempiin omiin ryhmiin. Ristiriidat ja uudet tulokkaat saavat muuttaa hierarkian hyvinkin nopeasti sitä ajatusta kuka kuuluu ryhmään ja kenen asema on kuinka vahva. (Haapaniemi 2005, 108)

## 5.5 Ohjaaja konfliktitilanteiden hallitsija

Konfliktitilanne voi syntyä tahattomasti tai tahallaan ja sen taustat voivat olla yhtä monimuotoiset tarkoitukseltaan. Konflikti voi syntyä kulttuurien välisestä eroavaisuudesta tai vastaavasti osa-alueesta, joka ei liity millään tavalla kulttuureihin. Monikulttuurisessa ryhmässä on kuitenkin huomioitava, että pienetkin ristiriidat kulttuurien välillä saattavat synnyttää ristiriitoja, joiden olemassaoloa etnisestä näkökulmasta olisi ollut ennalta vaikea hahmottaa ilman käytännön kokemusta vastaavista tilanteista. Toinen osallistuja saattaa helposti loukata toisen kulttuurin edustajaa tietämättäänkin. Monikulttuurisessa ryhmässä konflikti voi syntyä ryhmäläisten kesken tai vastaavasti ohjaajan toiminnasta tai lausahduksesta väärässä paikkaa. Nopeasti syntyvät epäselvät tilanteet ovat tyypillisiä, sillä kulttuurit eivät tiedä kaikkea toisistaan, jolloin helposti ajaudutaan törmäyskurssille. Usein tällaiset tilanteet syntyvät tahattomasta väärinymmärryksestä tai harmittomasta tilanteesta minkä ei voinut kuvitella loukkaavan toista osapuolta. (Kivijärvi, 2015, 98)

Konfliktitilanteissa korostuu turvallisen ryhmän merkitys ja sen määritelmät. Jokaisen jäsenen tulee luottaa ja toimia sen mukaisesti, että kukaan ei tahallaan loukkaa kehtään tai aiheuta tahallisia ristiriitoja. Näiltä tilanteilta ei kuitenkaan aina voida välttyä

ja tällöin ohjaajan tulee tietää miten toimia. Ryhmän tulee olla ohjaajan hallinnassa niin hyvinä kuin huonoinakin päivinä.

Ristiriidan sattuessa ohjaajan tulee käsitellä tilanne välittömästi eikä jättää tilannetta paisumaan hiljaisuudessaan. Ohjaajan tulee käsitellä asiaa lähtökohtaisesti puolueettomasti, mutta uskaltaa puuttua väärään tai tietoisesti eripuraa aiheuttavaan käytökseen. Tärkeää on selvittää tapahtumien kulku, onko taustalla ollut tahaton erehdys, selvä riita vai jopa rasismien piirteitä. Erityisen tärkeää on sulkea pois ajatus rasismista jos on selvää, että se ei ole ollut missään määrin tahallinen tai tarkoituksenmukainen tilanne. Henkilökohtaista kokemusta ei tule kuitenkaan vähätellä varsinkaan rasismien kohdalla, mutta tilanteen voi avata niin, että väärinymmärrykset purkautuvat. Ohjaajan tulee ehdottomasti tuomita kaikki rasismi, mutta samalla myös osata erottaa rasismi väärinymmärryksistä.

## 6 OPPAAN KOKOAMINEN

Opinnäytetyön tuottaman tiedon pohjalta luotiin konkreettisesti haastatteluista ilmenneisiin tarpeisiin vastaava nuoren ohjaajan opas monikulttuuriseen kerhotoiminnan teorian ymmärtämisen ja kehittämisen tueksi. Teoriapohja on rakennettu tämän opinnäytetyön ympäriltä. Opas on tiivistetty versio opinnäytetyöstä ja käsittelee samat osalueet. Oppaassa nuori saa käsityksen monikulttuurisuuden kohtaamisesta kerhotoiminnassa. Opas valmentaa nuorta ymmärtämään ohjaustilanteita ja niihin mahdollisesti vaikuttavia tekijöitä kulttuurien kohtaamisen näkökulmasta. Opas sisältää ohjeistuksen monikulttuurisen ryhmän kohtaamiseen, kulttuurien välisten erojen ymmärtämiseen ja konfliktitilanteiden hallitsemiseen. Kieleltään se on selkeä ja luettavuudessa on panostettu käyttäjämukavuuteen, jotta nuoren on helppo lähestyä niin monikulttuurisuutta aiheena kuin oppaan hyödyntämistä kerhotoiminnassa. Tätä opinnäytetyötä voidaan käyttää koulutus ja opastarkoituksessa, mutta tarkoitukseen vastaavampana on käyttää tiivistetympää ja kohdistetumpaa opasta. Opas on koottu 4H:n arvomaailmaa ja ulkonäköteemaa noudattaen.

## 6.1 Oppaan käyttöönotto

Esittelen oppaan yhdistykselle pian opinnäytetyöprosessin päättymisen jälkeen. Opas otetaan virallisesti käyttöön viimeistään vuoden 2017 keväällä kerhojen alkamisen yhteydessä, mutta siihen on mahdollista perehtyä myös aikaisemmin toimistolla tai sähköisesti pyydettyäessä. Jokaiselle monikulttuurisen kerhon ohjaajalle annetaan opas ajoissa ennen kerhokauden alkua, jotta sen avulla aihealueeseen on mahdollista tutustua ja näin ollen tuotettua materiaalia hyötyä käyttää. Lisäksi opas löytyy kaikille muillekin kiinnostuneille tilaajan toimistolta sähköisessä muodossa ja on helposti tulostettavissa. Opas on myös mahdollista jalkauttaa julkiseen käyttöön muihin 4H:n paikallisyhdistyksiin.

## 6.2 Tavoitteet oppaalle

Oppaan tavoite on olla helposti lähestyttävä kokonaisuus, josta nuori ohjaaja voi tutustua jo etukäteen materiaaliin monikulttuurisuudesta ja ohjaamisesta. Oppaalla vähennetään jännitystä ja epävarmuutta, jota haastatteluissa ilmeni monikulttuurista kerhotoimintaa kohtaan. Opas on tukena nuorelle ohjaajalle kerhokauden valmistelua ja läpikäymistä varten. Oppaan selkeä rakenne tekee siitä helposti lähestyttävän ja käyttökokemus on pyritty pitämään yksinkertaisena. Opasta voidaan käyttää niin ennen kerhokauden alkua, mutta se on hyödyllinen myös kerhokauden aikana. Opas otetaan käytännön testiin viimeistään keväällä 2017 ja sitä on mahdollista muokata tarpeen mukaan entistä kattavammaksi jos tarve ilmenee. Oppaan tarpeellisuus on todettu haastatteleamalla nuoria ja sen tavoite on olla ratkaisevassa roolissa vähentämässä kaikkea epävarmuutta, joita tiedonkeruussa tuli ilmi nuorilta ohjaajilta.

# 7 YHTEENVETO

## 7.1 Johtopäätökset työn merkityksellisyydestä

Opinnäytetyö merkityksellisyys perustuu ajankohtaiseen aiheeseen, sillä monikulttuurisuus ja sen tukeminen on tärkeää yhdenvertaisen Suomen rakentamisessa. Etelä-

Saimaan 4H ei ole aktiivisesta nuorisotyön toimijan roolista huolimatta aikaisemmin kohdentanut kerhotoimintaansa monikulttuurisuuden tukemiseen. Myös Lappeenranta alueena on jatkuvasti monikulttuurisuudeltaan rikastuva, joka aktivoi yhdistyksiä ja muita toimijoita kantamaan kortensa kekoon yhteisen hyvän edessä. Tämän opinnäytetyön avulla yhdistys varmistaa omaa valmiutta taustaorganisaationa kuin myös tulevien ohjaajien valmiutta toimia monikulttuurisuuden istuttamisessa kerhotoimintaan. Opinnäytetyö tuo julki nuorten ajatuksia monikulttuurisuudesta ja miten he kokevat sen hieman pienemmässä kaupungissa. Tämä työ Helsingissä toteutettuna olisi pyörän keksimistä uudelleen, mutta Lappeenrannassa se on ainut laatuaan keräten tietoa ohjaamiskokemuksista ja monikulttuurisuuden tuntemisesta niin yksilönä kuin kerhotoiminnan vetäjänä.

Opinnäytetyö antaa selvän selvityksen monikulttuurisuudesta ja kerhotoimintaan yhdistävät teoreettiset näkökulmat on kerätty yhdistyksen omilta nuorilta ohjaajilta. Ohjaajien esille tuomat näkökulmat on huomioitu ja niiden esille tuomat tarpeet on etsitty teoratiedon muodossa avaamaan monikulttuurisuutta niin käsitteenä kuin kerhotoiminnan muotona. Kerhotoiminnan jatkuva kehittämisen tarve on tärkeää, joka ilmenee myös yhdistyksen haluna tehdä valmistelevia toimenpiteitä ennen kerhokauden alkua. Tämä opinnäytetyö myös tuo esille tärkeän näkökulman kohdentaa tiedonhankua oikeista lähteistä, tässä tapauksessa kentältä toimivista nuorista. He osaavat parhaiten omalla toiminta-alueellaan näyttää suuntaa ja pohjustaa tulevaisuutta taustaorganisaation tuen saattelemana.

## 7.2 Prosessin kertaus ja itsearviointi

Opinnäytetyö prosessina on ollut pitkä ja haastava, mutta myös palkitseva. Opinnäytetyö haki pitkään lopullista muotoaan ja muutaman muuttuvan palasen myötä kautta kokonaisuus vakiintui. Tärkeää oli lähtökohtaisesti löytää tilaajalle hyödyllinen työ kuin myös itselleni mielenkiintoinen ja opettavainen kokonaisuus ammatillisuuden kasvattamiseksi. Työ eteni loogisesti ja tilaajan kanssa yhteinen sovittu linja säilyi läpi opinnäytetyöprosessin.

Ennakoitu tarve työlle osoittautui oikeaksi haastattellessa nuoria. Haastatteluissa ilmeni tarve teoratiedon kasaamiselle, jotka itsessään antoivat osviittaa merkitykselli-



sistä osa-alueista oppaan suhteen. Nuoret olivat hyviä haastateltavia ja heiltä saadut ajatukset tukivat prosessin etenemistä suunnitellulla tavalla. Oli ilo nähdä nuorten kiinnostus ja heidän kanssa toimiminen oli haastattelutilanteissa luontevaa ja rakentavaa. Oman ja nuorten ohjaaman panokseni avulla koen keränneeni tärkeää tietoa ja tuovani yhdistyksellä tärkeää tietoperustaa, jolla voidaan tukea taustaorganisaationa yhdistyksen omia ohjaajia toimintakentällään. Yhteinen päämäärä on näkynyt niin yhdistyksen kuin haastateltavien kanssa toimiessa. Yhteinen ja toimiva yhteistyö mahdollisti opinnäytetyölle asetetut tavoitteet ja sitä myöden tulosten hyödyntämisen tulevaisuudessa.

Teoriatiedon rakentaminen sai pohjan haastateltavien erityistarpeista monikulttuurista kerhotoimintaa kohden ja sen kasaaminen onnistui tiiviiseen, mutta kattavaan muotoon. Teoriatietoa monikulttuurisuudesta löytyi kiitettävästi ja sen liittäminen ohjaamiseen tietoperustaan oli toteuttavissa hyvällä lähdetyöllä. Opas oli sisällöltään nopea ja helppo kasata kerätyn tietoperustan pohjalta. Enemmän vaivaa tuotti ulkoasun toteuttaminen uskottavaan ja toimintaan jalkautettavaan muotoon.

Ongelmia työn aikana aiheutti oman työpanoksen aikataulutuksen opinnäytetyön ja muiden töiden välillä tilaajan ja työpaikan ollessa sama taho. Selkeämpi suunnitelma aikataululle ja realistisempi arvio mahdollisille muuttujille arjessa olisi pitänyt huomioida vahvemmin jo työtä aloittaessa. Myös tiedonkeruu menetelmää käsiteltiin pitkään ja pohdinnat siitä, mikä olisi kaikista järkevin ja tehokkain herättivät ajatuksia. Lopulta viiden ohjaajan haastattelun voidaan todeta olleen hyvä valinta. Sain yhdistykseltä arvokasta tukea alusta loppuun ja siitä kiitos Etelä-Saimaan 4H-yhdistyksen Johanna Auraselle. Suuremmilta ongelmilta työn aikana kokonaisuutena vältyttiin ja toteutus on vastannut kehittämisnäkökulmaa monikulttuurisuuden valmistelusta uudeksi osa-alueeksi kerhotoimintaan ennakoivana toimenpiteenä.

### 7.3 Loppupohdinta

Opinnäytetyö opetti minulle haastatteluiden myötä, että kerhotoiminnan kehittämisessä on tärkeää kerätä tietoa oikeista lähteistä. Tässä tapauksessa oli oleellista saada tietoa ohjaajilta eli yhdistyksen suurimmilta ammattilaisilta ohjaamisen suhteen. Pienellä selvityksellä ja nuoren kohtaamisella voi saada jo suuria tuloksia ja tuottaa ennakoivia toimenpiteitä, joiden päälle on hyvä rakentaa pohjaa aiheen ollessa mikä tahansa. Yhdistysten ja ylipäätään kaikkien muiden toimijoiden on tärkeää muistaa kenen tieto on oleellista, mitä näkökulmia tarvitaan ja mihin uudet toiminnot vaikuttavat. Tärkeää on pyytää huomioita ja mielipiteitä niiltä, joita asia koskettaa enemmän kuin luoda omaa tietoa tai päätöstä huterin pohjin taustaorganisaation velvoitteen nimissä. Tulevaisuudessa uskon kerhotoiminnan laajentavan kehitystään niin 4H:lla kuin muissakin vastaavaa toimintaa harjoittavissa. Uudet tarpeet ja vaatimukset elävät yhteiskunnan muuttuessa ja näihin etenkin järjestöpuolella on iso mahdollisuus ottaa vastuuta suunnannäyttäjinä ja toiminnan takaajina.

Kerhotoiminta on minulle entuudestaan tuttua jo työkokemuksen kautta, mutta sen kehittäminen on usein jäänyt vallitsevan toimintamuodon ylläpitämisen varjoon. Nyt työn myötä osaan lähestyä aihetta uudella otteella niin konkreettisenä kehittäjänä kuin myös taustatiedon hankkijana. Mielestäni on tärkeää kehittää kerhotoimintaa ja muistaa sen arvopohja, sillä kerhotoiminta on toteuttajasta huolimatta usein se suurin mahdollisuus vähävaraisille tai muuten vain matalankynnyksen harrastuksista kiinnostuneille perheille. Kerhotoiminta tukee yhdenvertaisuutta ja antaa huomattavasti enemmän kuin ottaa.

Yhteisöpedagogin ammatillisuuteen peilaten koen kerhotoiminnan kehittämisen sisältävän paljon tärkeitä alueita: Se on mahdollisuus luoda tasa-arvoa tai puuttua mihin tahansa yhteiskunnallisesti tärkeään osa-alueeseen. Kerhotoiminnalla pystytään tuomaan ihmisiä yhteen ja parhaimmillaan mukautumaan niihin toiveisiin mitä alueella on. Kerhotoiminta voidaan nähdä ruohonjuuritason toimintana, mutta se on tärkeä peruspilari ja vaikuttamisen mahdollisuus niin nuoriin kasvavina yksilöinä kuin yhteiskunnan tulevaisuuden rakentajina.

## LÄHTEET

Raina, Liisa & Haapaniemi, Rauno 2005. Yksilöt yhdessä: Kasvatus ja persoonan laatu. Tallinna: Arator Oy.

Kivijärvi, Antti 2015. Etnisyydenmerkityksiä nuorten vertaissuhteissa. Helsinki: Uni-grafia

Aalto, Mikko 2004. Ryppäästä ryhmäksi. Ryttylä: My Generation oy

Suurpää, Leena ja Honkasalo, Veronika, Monikulttuurisuus haastaa nuorten kansalaistoiminnan, HS 2009

Wahlström, Riitta 1996. Suvaitsevaisuuteen kasvaminen. Suomi: WSOY

Jaakkola, Magdalena 2009. Maahanmuuttajat suomalaisten näkökulmasta. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus

Vehkalahti, Riitta 2007. Kehu lapsi päivässä. Helsinki: Lasten keskus

THL 2017. Kulttuurisensitiivinen työote sosiaali- ja terveyspalveluissa. Päivitetty 30.1.2017. Viitattu 25.10..2017

<https://www.thl.fi/fi/web/maahanmuuttajat-ja-monikulttuurisuus/maahanmuuttajien-palvelut/kulttuurisensitiivinen-tyoote-sosiaali-ja-terveyspalveluissa>

Koulurauha. Ryhmäyttäminen. Viitattu 1.12.2017

[http://www.koulurauha.fi/index.php?option=com\\_content&view=article&id=85&Itemid=90](http://www.koulurauha.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=85&Itemid=90)

4H-Liitto 2017. Historia – 4H. Viitattu 10.9.2017

<https://www.4h.fi/4h-jarjestona-2/organisaatio/historia/>

Tyttöjen talo 2017. Kulttuurisensitiivisyys. Viitattu 10.10.2017

<https://tyttojentalo.fi/kulttuurisensitiivisyys>

Menetelmäopetuksen tievaranto 2017. Strukturoitu ja puolistrukturoitu haastattelu. Viitattu 1.12.2017

[http://www.fsd.uta.fi/metodimaopetus/kvali/L6\\_3\\_3.html](http://www.fsd.uta.fi/metodimaopetus/kvali/L6_3_3.html)

Tilastokeskus, 2016.

<http://www.stat.fi/til/muutl/>

Kuula, Arja 2008. Lapsi tutkimuskohteena – eettinen ennakkoarviointi ja aineistojen arkistoinnin etiikka. Tampere: Tampereen yliopisto. Viitattu 15.11.2017

[http://www.fsd.uta.fi/fi/ajankohtaista/tapahtumat/lapset\\_ja\\_nuoret\\_2008/ArjaKuula\\_eay\\_31102008.pdf](http://www.fsd.uta.fi/fi/ajankohtaista/tapahtumat/lapset_ja_nuoret_2008/ArjaKuula_eay_31102008.pdf)

Ohje lapsista raportointiin. Suomen Unicef ry. Viitattu 14.11.2017

<https://www.unicef.fi/tiedotus/eettiset-ohjeet-lapsista-raportointiin/>

Stanford encyclopedia of philosophy 2010. Multiculturalism. Viitattu 15.11.2017

<https://plato.stanford.edu/archives/win2010/entries/multiculturalism/>

Eksote 2017. Maahanmuuttajat. Viitattu 10.10.2017

<http://www.eksote.fi/sosiaalipalvelut/maahanmuuttajat/Sivut/default.aspx>

Lappeenrannan kaupunki 2014. Lappeenrannan väestösuunnite 2014-2030. 3/2014. Viitattu 19.10.2017

<http://www.lappeenranta.fi/loader.aspx?id=0a1135f6-051b-45ea-899d-637f81e748fd>

Maahanmuuttovirasto 2016. Vuosittainen maahanmuutto – ja turvapaikkaraportti.

Viitattu 18.11.2017.

[http://emn.fi/files/1522/Politiikkaraportti\\_FI\\_EN\\_final.pdf](http://emn.fi/files/1522/Politiikkaraportti_FI_EN_final.pdf)

## LIITTEET

## Nuoren ohjaajan haastattelulomake

Minkälainen on hyvä ohjaaja? Luettele viisi ominaisuutta.

Mitä monikulttuurisuus tarkoittaa sinulle?

Onko monikulttuurisuus sinulle arjessa tuttua esim. koulu tai lähipiiri?

Oletko ohjannut monikulttuurisia ryhmiä?

*Jos olet..* Mitkä olivat hyvät puolet ja mitkä haasteita?

Jännittäisikö monikulttuurisen kerhon ohjaaminen normaalia enemmän?

*Ohjaatko nyt kerhoa yksin?*

→ *Jos kuvittelisit itsesi kymmenlapsisen monikulttuurisen kerhon ohjaajaksi, niin haluaisitko toimia yksin vai työparin kanssa?*

Mitkä ohjaajan piirteet monikulttuurisen kerhon ohjaamisessa olisivat erityisen tärkeitä?

Haluaisitko ohjata monikulttuurista kerhoa?

*Tässä välissä kerro oppaasta ja kysy sisältötoiveita*

Olisiko oppaasta hyötyä ohjaajalle Kyllä (x) Ei (x)

Mitä opas voisi sisältää?

Koetko, että vapaaehtoinen koulutus monikulttuuriseen kerhoon voisi olla tarpeellinen? Kyllä ( ) Ei ( )

Onko monikulttuurinen kerhotoiminta tärkeää tulevaisuuden kannalta? Kyllä/Ei  
→ Miksi?