

www.humak.fi

Opinnäytetyö

Verratonta neuvontaa?

Maahanmuuttajien neuvonnan ja ohjauksen
yhteistyömahdollisuudet Länsi-Vantaalla

Suve Pääsukene

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

4/2020



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Yhteisöpedagogi, Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

Tekijä: Suve Pääsukene
Opinnäytetyön nimi: Verratonta neuvontaa? Maahanmuuttajien neuvonnan ja ohjauksen yhteistyömahdollisuudet Länsi-Vantaalla

Sivumäärä: 68 ja 12 liitesivua
Työn ohjaaja: Juha Niiranen
Työn tilaaja: Vantaan Järjestörinki ry

Vantaa on Suomen monikulttuurisin kaupunki. Vantaalaisista 18,9 % on vieraskielisiä. Neuvontaa ja ohjausta maahanmuuttajille tarjoaa kymmenkunta yhdistystä tai järjestöä Vantaalla. Niistä seitsemän toimii Myyrmäessä. Näistä seitsemästä viisi on somalialaistaustaisten perustamia. Yhdistyksillä on keskenään samankaltaista toimintaa, mutta käytännön yhteistyötä yhdistysten välillä ei juurikaan ole ollut.

Työn tarkoituksena oli kartoittaa Länsi-Vantaalla kotouttamisen parissa toimivien yhdistysten keskinäisen yhteistyön esteitä ja edellytyksiä.

Työn tilaaja oli Vantaan Järjestörinki, vantaalaisten yhdistysten yhteistyöelin ja etujärjestö, joka tukee yhdistysten toimintaedellytyksiä. Sen toiminnan tarkoituksiin kuuluu syrjäytymisen ehkäiseminen, jota toteutetaan mm. tarjoamalla maahanmuuttajille monikielistä vertaisneuvontaa.

Laadullisen, toimintatutkimuksellisia elementtejä sisältävän tutkimuksen tavoitteena oli saada aikaan muutos dialogin ja osallistavien menetelmien avulla. Tietoperustana oli yhteisöpedagogeille tärkeä sosiaalipedagogiikka ja Paulo Freiren käsite dialogista.

Tässä opinnäytetyössä kuvataan erityisesti lokakuussa 2019 järjestettyä yhteiskehittämispäivää ja siinä käytettyjä toiminnallisia menetelmiä.

Osallistavien menetelmien avulla saatiin aikaan prosessi, joka askel askeleelta johti kohti aidompaa ja laadukkaampaa yhteistyötä. Syntyi verkosto, joka viestii ja kokoontuu säännöllisesti ja jossa yhteisiin haasteisiin vastataan yhdessä.

Kesken tutkimusprosessia syntyi ennalta-arvaamaton koronaviruspandemiasta johtuva kriisi, joka osaltaan vaikutti yhteistyön muotoutumiseen. Etätapaamisista tuli arkipäivää paitsi asiakkaiden kanssa, myös verkoston kesken. Kriisin vaikutukset tulevat näkymään myös järjestöjen rahoituksessa. Verkoston tuleekin yhdistää voimiaan vielä lisää ja pohtia, mitkä ovat ne ydintoiminnot, jotka on säilytettävä omissa yhdistyksissä, ja mitkä ovat niitä, jotka jatkossa toteutetaan yhdessä muiden kanssa. Päämäärä – asiakkaiden kotoutuminen – tulee pitää kirkkaana mielessä.

Asiasanat: maahanmuuttajat, neuvonta, ohjaus, yhteiskehittäminen, yhteistyö, järjestöt

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Community Educator, Degree Programme in Civic Activity and Youth Work

Author: Suve Pääsukene
Title:
Number of Pages: 68 and 12 attachment pages
Supervisor: Juha Niiranen
Subscriber: Vantaa Circle of Associations

Vantaa is the most multicultural town in Finland. 18.9 % of its inhabitants speak some other language than Finnish, Swedish or Sami as their mother tongue. There are approximately ten associations or organizations in Vantaa which offer guidance and counselling to immigrants. Seven of these operate in Myyrmäki. Only two of those which operate in Myyrmäki was founded by somebody else than people with Somalian backgrounds.

The purpose of the thesis was to investigate the obstacles of co-operation of these associations in order to eliminate barriers.

This study was commissioned by Vantaa Circle of Associations which is a syndicate of NGO's operating in Vantaa. Its mission is to prevent marginalization and further the operational preconditions of NGOs.

This thesis is a practice-based qualitative study. The theoretical part of the thesis discusses social pedagogy, social dilemma and educator and philosopher Paulo Freire's theory of dialogue.

The aim of this action research was to achieve a close collaboration with all the associations that work on the integration of immigrants in the Myyrmäki area by using participatory, functional and co-developing methods.

As a result of this study, a network was born. The process led step by step to mutual communication and closer co-operation between the actors involved.

In the middle of the research process, many things changed due to the Coronavirus epidemic. All the work of the actors including guidance and counselling had to be organized remotely. After the crisis, the funding of all the organizations will be in crisis, too. In conclusion, the associations have to seriously consider which parts of their activities should be maintained and which should be combined with other actors in order to give the best support to immigrants in their integration into the Finnish society.

Keywords: immigrants, counselling, guidance, co-developing, co-operation, associations, NGOs

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO: TYÖN TARKOITUS.....	6
2	TYÖN TILAAJA VANTAAN JÄRJESTÖRINKI RY.....	9
2.1	Toiminta monimuotoistuu ja maahanmuuttajien neuvonta aloitetaan	10
3	FREIREN JÄLJILLÄ	12
3.1	Sosiaalipedagogiikka	12
3.2	Sosiaalinen dilemma.....	14
3.3	Toimintatutkimus.....	15
4	MAAHANMUUTTAJANEUVONTA ON KOTOUTUMISEN TUKEMISTA	17
4.1	Mitä kotoutuminen ja kotouttaminen ovat?	17
4.2	Vertaistuki maahanmuuttajien neuvonnassa	18
4.3	Järjestöjen merkitys kotoutumisessa	19
4.4	Vantaan Järjestöringin merkitys kotoutumisen tukemisessä	20
4.5	Muut neuvontaa ja ohjausta tarjoavat yhdistykset Myyrmäessä.....	25
5	YHTEISTYÖSSÄ ONGELMIA	27
5.1	Eri tahojen välinen yhteistyö.....	27
5.2	Somalian klaanit	29
6	TEHDYT TOIMENPITEET.....	30
6.1	Askel askeleelta.....	30
6.2	Ensimmäinen askel: kolmen tahon yhteiskokous	31
6.3	Toinen askel: yhteinen esite	32
6.4	Kolmas askel: yhteiskehittämispäivä	33
6.5	Yhteiskehittämispäivän kulku	35
6.5.1	Jäänmurtaja (Icebreaker)	36
6.5.2	Lego	37
6.5.3	Negatiivinen aivoriihi	39
6.5.4	Learning café on tapa tuottaa ideoita ja oppia	40
6.5.5	Kahvilatyöskentelyn kulku	43
6.5.6	Johtopäätöksiä yhteiskehittämispäivästä	46

6.6	Neljäs askel: ajatus yhteisestä hankkeesta.....	47
6.7	Viides askel: uusi yhteistapaaminen	48
6.8	Kuudes askel: yllättävä kompastuskivi	48
6.9	Seitsemäs askel: digiloikka.....	49
6.10	Kahdeksas askel: yhteistyö vakiintuu	51
7	TUTKIMUS MUUTTAA TUTKITTAVAA.....	56
7.1	Arvio työn onnistumisesta.....	56
7.2	Järjestöjen rahoitus uhattuna	56
7.3	Yhteistyön esteet ja edellytykset.....	58
7.4	Oman toiminnan muokkaaminen	60
8	LOPUKSI.....	62
	LÄHTEET	64
	LIITTEET	69

1 JOHDANTO: TYÖN TARKOITUS

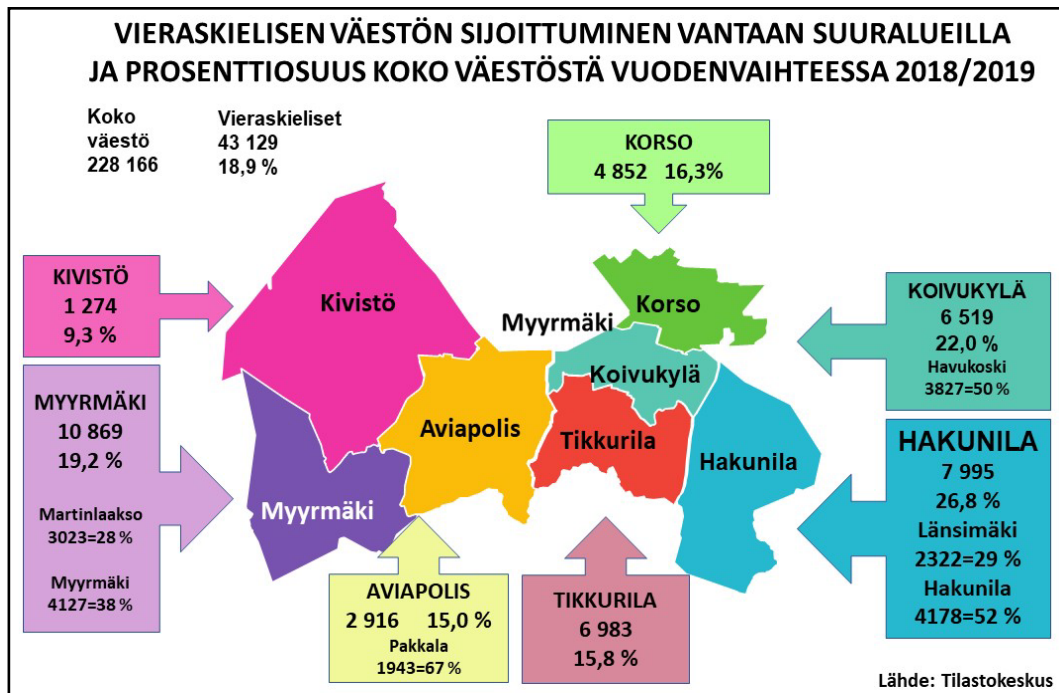
Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kartoittaa yhdistysten tuottaman maahanmuuttajien neuvonnan yhteistyön esteitä Länsi-Vantaalla. Ymmärrys niistä auttaa kehittämään ruohonjuuritason yhteistyötä. Pureutumalla yhden alueen ongelmiin saataisi löytyä keinoja lisätä yhteistyön edellytyksiä muuallakin.

Työskentelen Vantaan Järjestörinki ry:n (myöh. Järjestörinki) toiminnanjohtajana. Järjestörinki on Vantaalla toimivien yhdistysten etujärjestö ja yhteistyöelin. Sen säännöissä määriteltyihin toiminnan tarkoituksiin kuuluu syrjäytymisen ehkäiseminen. Yhtenä järjestön syrjäytymisen ehkäisemisen keinoista on jo viime vuosikymmeneltä lähtien ollut maahanmuuttajien vertaisneuvonta. (Vantaan Järjestörinki 2019a.)

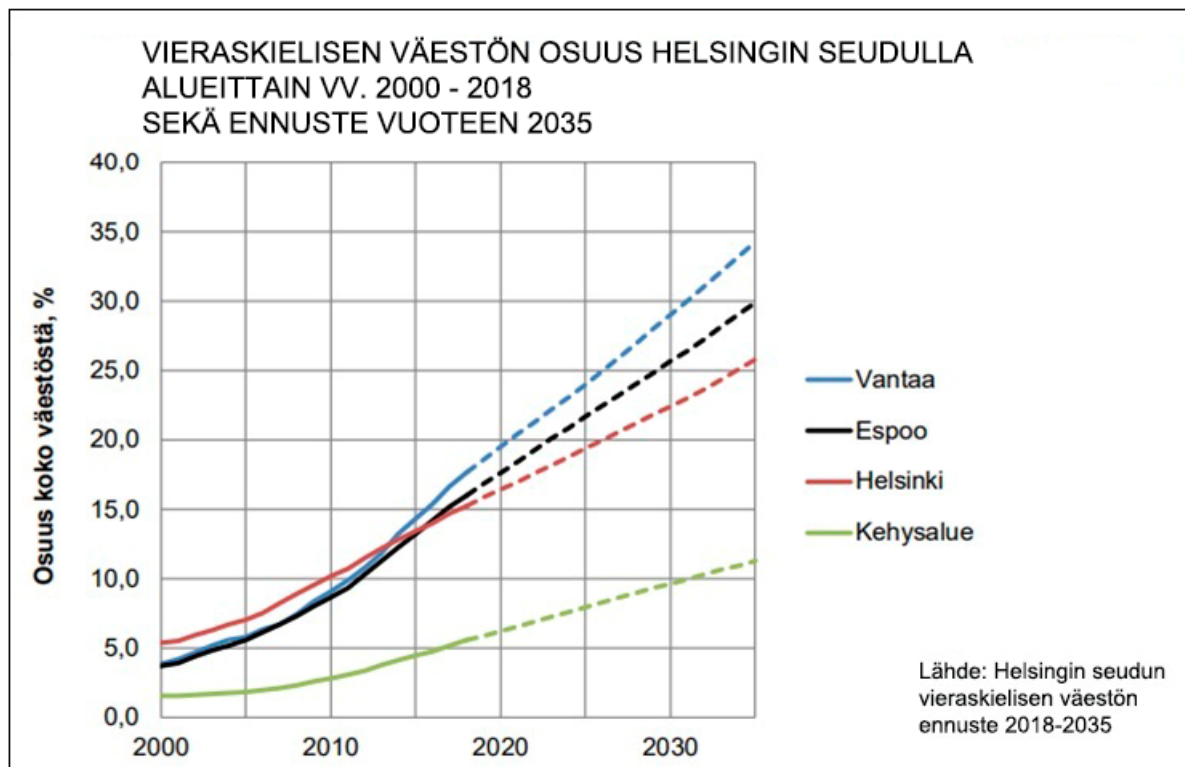
Vantaalla on Manner-Suomen kunnista eniten ulkomaalaistaustaista väestöä. 10,6 prosenttia koko maan vieraskielisestä väestöstä asuu Vantaalla. Maahanmuuttajien osuus väestöstä Vantaalla on huomattava, lähes viidesosa, ja se kasvaa koko ajan. Koko maan väestöstä vieraskielisten v. 2019 osuus oli 7,5 %. (Kazi & Alitolppa-Niitamo & Kaihovaara, 2019; Parviainen 2019, 11-15; Tilastokeskus 2019; Vantaan kaupunki 2019.)

Vantaan koko väestömäärä oli 228 166 asukasta, joista 43 129 henkilöä eli 18,9 % oli vieraskielisiä. Hakunilassa vieraskielisten osuus on kaikkein suurin, 26,8 %. Toiseksi suurin se on Koivukylässä, 22 %. Kolmanneksi eniten vieraskielisiä on Myyrmäessä, 10 869 henkilöä eli 19,2 %. Vuonna 2019 Vantaalla puhuttiin 119 eri kieltä. Vantaan puhutuimmat vieraat kielet olivat vuodenvaihteessa 2018/2019 viro (8196), venäjä (8133), arabia (3094) ja somali (2628). (Parviainen 2019, 11-15; Tilastokeskus 2019; Vantaan kaupunki 2019.)

Vantaan muuttovoitto vuonna 2017 oli lähes 2700 henkilöä, josta vieraskielisten osuus oli 91 prosenttia. Vuoden 2035 väestöennusteen mukaan Vantaalla ennustetaan olevan 95 000 vieraskielistä, mikä merkitsisi sitä, että vieraskielisten osuus koko väestöstä nousisi 18 prosentista 34 prosenttiin. (mt., 2019.)



Kuvio 1: Vieraskielisen väestön sijoittuminen Vantaan suuralueilla ja prosenttiosuus koko Vantaan väestöstä vuodenvaihteessa 2018/2019. Lähde: Tilastokeskus.



Kuvio 2: Vieraskielisen väestön osuus Helsingin seudulla alueittain vuosina 2000 – 2018 sekä ennuste vuoteen 2035. Lähde: Helsingin seudun vieraskielisen väestön ennuste 2018-2035.

Maahanmuuttajien määrän kasvaessa on oletettavaa, että myös heidän avun tarpeensa kasvaa. Järjestörinki ylläpitää tällä hetkellä kolmea omaa maahanmuuttajien vertaisneuvontapistettä eri puolilla Vantaata. Lisäksi Järjestörinki avustaa Vantaan kaupunkia kolmessa muussa toimipisteessä. Järjestöringin asiakasmääriä ja niiden kasvua kuvataan tarkemmin kohdassa 4.4.

Järjestöringin lisäksi maahanmuuttajien neuvontaa ja ohjausta Vantaalla toteuttavat useat muutkin kolmannen sektorin toimijat. Useimmilla toiminnan rahoittaja on Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuskeskus STEA, joka jakaa avustuksia Veikkauksen tuotoilla. STEA on jo useamman vuoden ajan painottanut kumppanuuksien merkitystä avustuksia haettaessa. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia yhteistoiminnan edellytyksiä maahanmuuttajien ohjausta ja neuvontaa antavissa pienehköissä järjestöissä ja yhdistyksissä Länsi-Vantaalla. Syy näinkin pienen maantieteellisen alueen valitsemiseen oli se, että olen havainnut Myyrmäen alueella toimivien eri neuvontatahojen käytännön yhteistyössä puutteita, vaikka hallintotasolla yhteistyö sujuu hyvässä yhteisymmärryksessä niin Vantaan kaupungin kuin eri yhdistystenkin välillä. Toinen syy oli se, että Myyrmäessä yhden neliökilometrin alueella toimii yllättävän monta samojen asioiden äärellä olevaa yhdistystä, mikä tuntui minusta melko järjettömältä. Halusin kartoittaa yhteistyön esteitä ja oppia ymmärtämään niitä, jotta saisin eri neuvontaa ja ohjausta tarjoavat yhdistykset tekemään yhteistyötä myös ruohonjuuritasolla. Oletan, että jotkin yhteistyön ongelmat eivät ole vain länsivantaalainen ilmiö, vaan että samankaltaisiin yhteistyön esteisiin törmätään muuallakin. Pureutumalla yhden alueen ongelmiin saattaisi löytyä keinoja lisätä yhteistyön edellytyksiä muuallakin.

Opinnäytetyöni sisältää toimintatutkimuksellisia elementtejä. Osallistavan tutkimuksen tavoitteena on ratkaista yhdessä käytännön ongelmia ja saada aikaan jokin muutos. Toiminnallisten menetelmien avulla on mahdollista saavuttaa aito dialogi, jonka avulla muodostuu yhteinen ongelmanratkaisu. Pohdin toimintatutkimusta kappaleessa 3.3. Käytin tutkimusaineistona työpajan tuotoksia ja Järjestöringin oman neuvonnan tilastoja.

Prosessin aikana havaitsin myös Vantaan Järjestöringin omassa vertaisneuvontatoiminnassa kehitettävää. Rajasin oman toiminnan kehittämisen kuitenkin opinnäytetyöni ulkopuolelle.

2 TYÖN TILAAJA VANTAAN JÄRJESTÖRINKI RY

Vantaan Järjestörinki on v. 1999 perustettu Vantaalla toimivien yhdistysten järjestö, joka toimii yhdistysten yhteistyöelimenä ja etujärjestöjä. Sen tehtävänä on ehkäistä syrjäytymistä, edistää työllistymisen yleisiä edellytyksiä ja tukea yhdistysten toimintaedellytyksiä mm. ylläpitämällä kansalaistoiminnan keskusta, joka tarjoaa maksutonta toimintatilaa yhdistyksille ja yhteisöille. Vantaan Järjestörinkiin kuuluu nykyään 70 jäsenyhdistystä, joiden joukossa on harrastusyhdistyksiä, hyvinvointi-, sosiaali- ja terveysalan yhdistyksiä, kulttuuriyhdistyksiä, liikuntaseuroja, maahanmuuttajien yhdistyksiä, työttömien ja työnhakijoiden yhdistyksiä ja ympäristöyhdistyksiä. Jäsenistö edustaa siis kattavasti koko yhdistyskentän kirjoa. Järjestörinki oli tietävästi ensimmäinen suomalainen järjestö, joka kokosi yhteen kaikkien alojen yhdistyksiä. Aiemmin oli yleistä, että yhdistykset muodostivat yhteenliittymiä samojen alojen toimijoista. Tällaisia perinteisiä yhteenliittymiä ovat mm. nuoriso- ja varhaisnuorisojärjestöjen, sosiaali- ja terveysalan yhdistysten sekä liikuntaseurojen liitot. Järjestörinki syntyi hiukan eri tavalla kuin edellä mainitut, sillä sen perustaminen ei lähtenyt yhdistyskentän tarpeista, vaan aloitteen tekijänä oli Vantaan kaupunki. (Ahonen, Ahlström & Pääsukene 2014, 10–11.)

Yhdistyksen perustamisen ideanikkareina toimivat Vantaan kaupungin työllisyyspalveluiden työntekijät. Taustalla oli 1990-luvun lama ja siitä johtunut työttömyys sekä silloisen Tasavallan presidentti Martti Ahtisaaren ajatus siitä, että järjestöjen pitää osallistua työllisyystalkoisiin. Presidentti Ahtisaari myötäili tässä yhdysvaltalaisista taloustieteilijää ja kansainvälisen kaupan asiantuntijaa Jeremy Rifkiniä ja tämän kirjoittamaa teosta *Työn loppu (The end of the Work, 1995)*, jonka mukaan maailmantalous oli käymässä työn luonnetta koskevaa perustavanlaatuista muutosta. Työpaikat tulisivat pitkälti katoamaan. Ilman työtä jääville Rifkin suositteli kolmatta sektoria, vapaaehtoistyötä erilaisissa hyväntekeväisyysjärjestöissä. Rifkinin mukaan automaation aikaansaama kehitys voitaisiin nähdä myös siunauksellisena vapautumisena monotonisista ja raskaista töistä. Ihmisille jäisi aikaa ja mahdollisuuksia hyvin toimivan ja inhimillisen kansalaisyhteiskunnan luomiseen. (Ahonen 2013; Ahonen, Ahlström & Pääsukene 2014, 186-189; Pääsukene 2014, 5; Vantaan Järjestörinki 2019a)

Kun kunnat joutuivat etsimään erilaisia tapoja vastata työttömyyden haasteeseen, Vantaalla lähdettiin miettimään Ahtisaaren ajatusta ja todettiin, että jotakin tulisi

tehdä toisin kuin ennen. Pohdittiin, miten valtion ja kunnan työllistämistuet voitaisiin kanavoida järkevällä tavalla. Vantaan kaupunki teetti tutkimuksen siitä, kuinka paljon kolmannen sektorin toimijoita Vantaalla on, ja millaisia tarpeita näillä on. Huhtikuussa 1998 syntyi Vantaan kaupungin kolmannen sektorin työllistämishanke, joka johti Vantaan Työringin perustamiseen syyskuussa 1999. Se rekisteröitiin seuraavana vuonna, ja hiukan myöhemmin nimeksi vaihtui Vantaan Järjestörinki. Yhdistys perustettiin siis Vantaan kaupungin aloitteesta vantaalaisyhdistysten yhteistyöelimeksi ja pitkäaikaistyöttömien työllistämiseksi. Sen sääntöihin kirjattiin yhdistyksen tarkoituksiksi syrjäytymisen ehkäiseminen ja työllisyyden edistäminen, ja ensimmäisten vuosien ajan sen tärkein ja lähes ainoa tehtävä olikin pitkäaikaistyöttömien kouluttaminen järjestökentän tehtäviin yhdessä Helsingin Yliopiston Vantaan täydennyskoulutuslaitoksen (nyk. Palmenia) kanssa. 12:n opintoviikon mittaisia työvoimapolitiittisia kursseja järjestettiin Vantaalla vuoteen 2009 saakka. Vantaalaiset yhdistykset osallistuivat tähän tarjoamalla työssäoppimispaikkoja koulutettaville. (Ahlström 2001, 2; Ahonen 2011, 57; Ahonen, Ahlström & Pääsukene 2014, 186-189; Pääsukene 2014, 2.)

2.1 Toiminta monimuotoistuu ja maahanmuuttajien neuvonta aloitetaan

Vuosituhanneen alkupuolella toiminta monimuotoistui. Järjestörinki toimi linkkinä kaupungin ja yhdistysten välillä, ja kaupungin kanssa toteutettiin yhteisiä hankkeita mm. Etelä-Suomen lääninhallituksen tuella. Tämä oli tärkeää, koska Raha-automaattiyhdistys RAY ei myöntänyt tuolloin avustuksia muille kuin puhtaasti sosiaali- ja terveysalan järjestöille, mitä Järjestörinki ei monialayhdistyksenä ollut. Lopulta Järjestörinki pääsi kuitenkin RAY:n tuen piiriin, kun avustusta haettiin vapaaehtoistoiminnan tiedotuksen kehittämiseen. Hankkeessa syntyi Vantaalla.info -järjestöportaali, joka toimi vuosien ajan ainoana järjestöjen yhteisenä tiedotuskanavana Vantaalla. Siihen aikaan ei järjestöillä eikä varsinkaan paikallisyhdistyksillä ollut vielä juuri lainkaan omia internetsivuja, eivätkä hakukoneet olleet vielä kovin kehittyneitä.

Koulutustoiminnasta oli saatu kokemusta Palmenia-yhteistyössä, ja Järjestörinki oli alkanut toteuttaa myös omia, lyhytkestoisia koulutuksia yhdistyksille. Niinpä olikin luontevaa, että seuraavissa hankkeissa ryhdyttiin antamaan koulutusta maahanmuuttajien yhdistyksille. Tällä tähdättiin maahanmuuttajataustaisten syrjäytymisen ehkäisyyn. Monirinki-hankkeessa (2006–2008, rahoittajat European Refugee Fund ERF

ja Vantaan kaupunki) yhdistyksiä koulutettiin tuottamaan kotouttamispalveluita ostopalveluna kaupungille. Hankkeessa syntyivät Järjestöringin ensimmäiset maahanmuuttajien neuvontapisteet. Niissä eri maahanmuuttajien yhdistysten jäseniä koulutettiin yhteistyössä ammattiopisto Omnian kanssa, ja nämä koulutetut päivystivät muutaman tunnin viikossa antamassa omakielistä vertaisapua maahanmuuttajille mm. viranomaisasioinnissa. Päivystäjät tekivät vapaaehtoistyötä, mutta heidän työstään maksettiin palkkio heidän omille yhdistyksilleen. RAY:n tuella toteutetussa Maailmanpyörä-hankkeessa (2008–2014) yhdistyksiä opetettiin suunnittelemaan ja tuottamaan tapahtumia ja hakemaan avustuksia. Niitä koulutettiin myös toimimaan suomalaisen yhdistyskäytännön ja yhdistyslain mukaisesti, ja taloudenhoidon peruskursseja järjestettiin useita. Maailmanpyörä-hankkeen aikana maahanmuuttajien neuvontatoimintaa jatkettiin ja kehitettiin, ja ensimmäinen osa-aikainen neuvoja kyettiin palkkaamaan hankkeeseen. Hanke sai jatkoaikaa, ja projektityöntekijöiden lisäksi neuvojiksi palkattiin palkkatuen turvin myös muita osa-aikaisia henkilöitä Järjestöringin neuvontapisteeseen Myyrmäkeen.

Maailmanpyörä-hankkeen rahoitus oli matkan varrella muuttunut RAY:n projektivastuksesta (C) kohdennetuksi toiminta-avustukseksi (Ak). Hankkeessa aloitettu toiminta yhdistettiin v. 2015 RAY:n ehdotuksesta toisen Ak-kohteen, Viola-hankkeen kanssa yhdeksi kokonaisuudeksi. Järjestörinki oli kaupungin toimeksiannosta ottanut huolehtiakseen Vapaaehtoistalo Violaista ja sen toiminnasta v. 2013. Myös Violaan oli perustettu maahanmuuttajien neuvontapiste, joka oli käytännössä yksi pieni huone Violan eteisessä. Rakennus, jossa Vapaaehtoistalo Viola sijaitsi, purettiin uudisrakentamisen tieltä. Violan tilalle perustettiin Kansalaistoiminnan keskus Leinikki aiempaa suurempiin tiloihin. Myös neuvontapiste sai enemmän tilaa, mikä oli helpotus, sillä vuonna 2015 Suomeen alkoi saapua turvapaikanhakijoita paljon entistä suuremmassa mittakaavassa. Maahanmuuttajien neuvonnasta oli tullut merkittävä osa Järjestöringin perustoimintaa. Neuvontatoimintaa kuvataan laajemmin luvussa 4.

Kansalaistoiminnan keskus Leinikissä on maahanmuuttajien neuvontapisteiden lisäksi erilaisia tiloja yhdistysten toimintaa, kuten kokouksia, koulutuksia, tapahtumia ja vertaistoimintaa varten. Vantaan Järjestöringin palveluksessa on 20 työntekijää, joista miltei kaikki ovat kuitenkin osa-aikaisia. Lisäksi kansalaistoiminnan keskus tarjoaa paikkoja työkokeilijoille, kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille ja työ- ja opiskelija-harjoittelijoille.

Vantaan Järjestöringin toimintaa rahoittavat Vantaan kaupunki ja Sosiaali- ja terveystieteiden avustuskeskus STEA.

3 FREIREN JÄLJILLÄ

3.1 Sosiaalipedagogiikka

Nyky-yhteiskunnassa suorittaminen, tehokkuus ja itsekeskeisyys ovat nousseet monille tärkeämmiksi kuin ihmisten kohtaaminen ja yhteisöllisyys. Sosiaalipedagogiikan tavoite on kulkea kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. Tähän nojaa myös Vantaan Järjestöringin arvopohja. Yhdistyksen sääntöihin on kirjattu sen tarkoituksiksi muun muassa syrjäytymisen ehkäiseminen, ja Järjestörinki toimii monin tavoin inhimillisemmän yhteiskunnan saavuttamiseksi. Sosiaalipedagogiikassa tarkastellaan ihmisen kasvua sosiaalisena ilmiönä, prosesseja, joissa ihmiset kasvavat yhteisöjen ja yhteiskunnan jäseniksi. Sosiaalipedagogiikka voidaan määritellä kolmiosaiseksi toimintajärjestelmäksi. Tieteenalana se yhdistää kasvatustieteitä ja yhteiskuntatieteitä. Käytännön työalana se voi olla sosiaalista työtä, joka korostaa kasvatuksen kysymyksiä tai sosiaalisen kasvun tukemista painottavaa kasvatustyötä. (Nivala & Rynänen 2019, 5–15; Sosiaalipedagogiikka 2020.)

Keskeinen periaate sosiaalipedagogisessa ajattelussa on ihmisen näkeminen toimijana, jolla on kyky, tahto ja mahdollisuus tehdä valintoja, ja joka toiminnassaan käyttää valintojensa kautta vapauttaan. Toimijuus ymmärretään sosiaalipedagogiikassa erityisesti yhteisöllisyyden näkökulmasta. Filosofi Hannah Arendtin (1906–1975) toiminnan teoria toi toimijuuden ymmärtämiseen näkökulmat intersubjektivisuudesta eli ihmisten välisyydestä, ihmisen moninaisuuden tärkeydestä ja siitä, että toiminta vaatii, ylläpitää ja rakentaa vapaata julkista tilaa. Arendtin teoriassa toiminta (*action*) tarvitsee ja edellyttää toisia ihmisiä. Elämä ilman muiden kanssa tehtävää toimintaa ei ole inhimillistä, koska sitä ei eletä muiden kanssa. Toiminta tarvitsee myös julkisen tilan, jotta toiminnan vaatima vapaus toteutuisi. Toiminta ei ole vain keino saavuttaa jokin päämäärä, vaan se on itseisarvoista. Arendtin mukaan se, miten ihminen toimii, määrittää ihmisenä olemista. Hän rinnastaa toiminnan tilanteeseen, jossa maailmaan syntyy jotakin uutta, jossa tulee esiin meissä jokaisessa piilevä ainutlaatuisuus. Arendtin mukaan toiminta vaatii puhetta, mutta sen lisäksi myös moninaisuutta.

Kaikki olemme erilaisia, ja jokaisen yksilöllisyys mahdollistaa toiminnan ja tekee siitä mielekästä. (Nivala & Ryyänen 2019, 95–96.)

Moninaisuus näkyy hyvin Kansalaistoiminnan keskus Leinikissä, jossa kokoontuu säännöllisesti viitisenkymmentä erilaista yhdistystä ja yhteisöä. Siellä, kuten asukastila Myyringissäkin, neuvontapisteen odotustilat sijoittuvat siten, että neuvojalle vuoroaan odottavat maahanmuuttajat joutuvat väkisinkin kontaktiin muiden tiloissa käyvien kanssa. Leinikissä myös eri yhteisöt kohtaavat omien jäsentensä lisäksi toisiaan.

Sosiaalipedagogisessa määrittelyssä toimijuudesta käytetään myös brasilialaissyntyisen kasvatusteoreetikko Paulo Freiren (1921-1997) subjekti-käsitettä, joka tarkoittaa kuta kuinkin samaa kuin Arendtin toimijuus. Freireä pidetään yhtenä sosiaalipedagogiikan suurista ajattelijoista, ja freireläisyydessä sitoudutaan toisenlaisen maailman rakentamiseen (mt., 81). Freiren mukaan ihmisen elämää määrittävät samaan aikaan sekä subjektiivisuus että objektiivisuus. Dialektisen toimijuuden ymmärryksessä keskeistä on ajatus, jonka mukaan ihminen voi tietoisena toimijana eli subjektina vaikuttaa vallitsevaan todellisuuteen. Freireläisessä ihmiskuvassa ihmisellä on perustavanlaatuinen kutsumus olla subjekti. Subjektuuden lähtökohta on kiinnittyä niihin toimintamalleihin, jotka ovat edellytyksiä sujuvalle yhteiselämälle. Se vaatii myös kriittisten valmiuksien kehittymistä, jotta ihminen voi tehdä valintoja ja muuttaa ympäröivää todellisuutta. Jos ihminen ei saa tehdä valintoja itse, vaan alistuu ulkopuolelta annettaviin ehtoihin, hän ei ole subjekti vaan objekti, kohde. Subjektuuden on mahdollista kehittyä vain sellaisessa vuorovaikutuksessa, jossa häneen suhtaudutaan subjektina eikä objektina. (mt., 98–99.)

Freiren käsite dialogi kuvaa tasavertaista suhdetta, jonka osapuolet opettelevat yhdessä tuntemaan toisiaan ja maailmaa. Dialogissa tasavertainen suhde synnyttää keskinäistä luottamusta. Dialogi on vuorovaikutusta, ja dialogiseen suhteeseen asettuminen vaatii ihmiseltä rakkautta, nöyryyttä, uskoa, toivoa ja luottamusta. Freire tarkoittaa rakkaudella tässä romanttisen rakkauden sijaan omistautumista toisille ihmisille ja rohkeutta kohdata dialogin vaatimukset. Nöyryys on sen ymmärtämistä, että kukaan kohtaamisessa ei tiedä kaikkea, mutta ei myöskään ole täysin tietämätön. Usko ja toivo liittyvät siihen, että keskeneräinen voi kasvaa ja kehittyä. Ilman toivoa muutoksesta ihminen uskoisi, että tulevaisuuteen ei voi vaikuttaa, koska se on ennalta määrätty. Toivon tulisi kuitenkin perustua realismiin unelmoinnin sijasta. (mt., 113-115.)

Dialogi esitetään usein ihmisten välisten suhteiden laatua kuvaavana käsitteenä. Freirelle se on kuitenkin ennen kaikkea tapa toimia maailmassa ja muuttaa sitä. (mt., 114.)

Lähdin tutkimaan länsivantaalaisten yhdistysten yhteistyöverkoston luomista freireläisellä otteella. Pyrkimykseni oli käynnistää prosessi, jossa syntyy muutokseen johtava dialogi.

3.2 Sosiaalinen dilemma

Sosiaaliset dilemmat ovat tilanteita, joissa yksilöt toimivat itsekkäästi tavoitellessaan mahdollisimman suurta henkilökohtaista hyötyä. Jos kaikki ryhmän jäsenet toimivat näin, lopputulos on kuitenkin kaikkien kannalta huonompi. Kollektiivisessä ansassa yksilön itsekäs käyttäytyminen on vahingollista koko yhteisölle. Sosiaalisia dilemmoja esiintyy usein työelämässä ja organisaatioissa – kollektiivinen ansa pulpahti esiin myös tässä prosessissa. Siksi on hyvä tiedostaa ne tekijät, jotka vähentävät itsekästä kilpailukäyttäytymistä ja lisäävät yhteistyötä. Tutkimuksissa tunnistettuja tekijöitä ovat vastavuoroisuus, viestintä ja henkilökohtainen suuntautuminen yhteistyöhön. (Pennington 2005, 99–101.)

Vastavuoroisuus toteutuu, kun yksilö kohtelee muita siten kuin toivoisi itseään kohdeltavan. Miten ihmisiä voidaan rohkaista tähän? Jorgenson & Papciak (1981) ovat osoittaneet, että tietoisuus sosiaalisesta dilemmasta lisää yhteistyötä. Pienryhmä on ollut valmiimpi yhteistyöhön, kun se on keskustelussaan ennen päätöksentekoa käsitellyt sosiaalista dilemmaa. De Dreun & McCuskerin (1997) mukaan ihmisillä on individualistinen, kilpailullinen tai yhteistoiminnallinen suuntautumistapa sosiaaliseen dilemmaan. Individualistisesti suuntautuvaa luonnehtii oman hyödyn maksimointi, ja kilpailullisesti suuntautuvaa voitontahto ja suoriutuminen muita paremmin. Molemmat tavat ovat ryhmille vahingollisia. Näitä suuntautumistapoja voitaisiin välttää, kun tehtävää lähestyttäisiin kielteisen sijasta myönteisesti. Pennington toteaa, että ryhmän jäsenten välinen viestintä voi lisätä yhteistoimintaa, mutta se ei tapahdu itsestään selvästi, vaan vaatii yksilöiden henkilökohtaista sitoutumista ja muiden vakuuttamista näiden sitoutumisesta. (mt.,101)

Kartoittaessani yhteistyön esteitä törmäsin sosiaaliseen dilemmaan. Alaluvussa 6.5 kuvatussa yhteiskehittämistyöpajassa keskusteluun nostettiin keskinäinen kilpailu. Sen tunnistaminen ja tunnustaminen vei askeleen lähemmäs yhteistyötä.

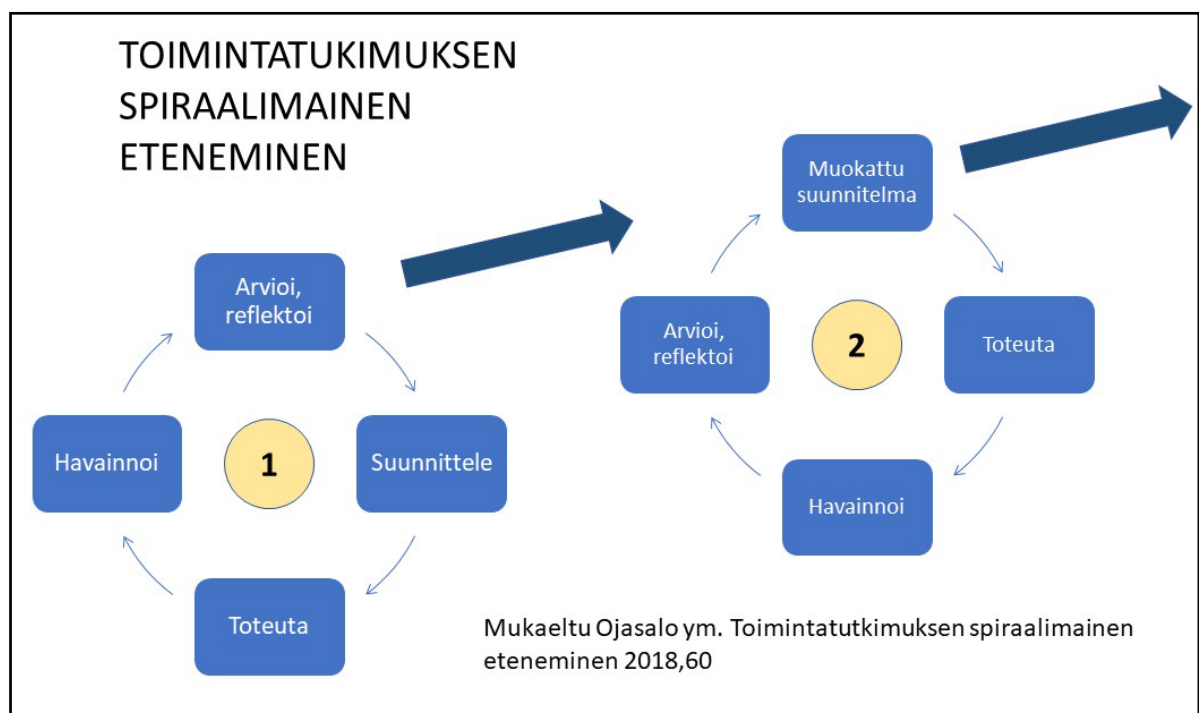
3.3 Toimintatutkimus

Toimintatutkimus (*action research, action science*) on yksi itseohjautuvista eli osallistavista toiminnan kehittämismenetelmistä, joille tunnusomaista on se, että toimiva ryhmä lähtee itse suunnittelemaan ja toteuttamaan kehittämishanketta sen sijasta, että käsky hankkeen toteuttamiselle tulisi johdolta. Mukana oleva tutkija on lähinnä avustajan roolissa, sillä tavoitteena on saada ryhmä ottamaan ohjat omiin käsiinsä. Tutkija tarjoaa tähän työvälineet. Osallistavan tutkimuksen tavoitteena on ratkaista yhdessä käytännön ongelmia ja saada aikaan jokin muutos. Toimintatutkimus kuuluu kvalitatiivisiin eli laadullisiin tutkimusmenetelmiin, mutta siinä on mahdollista hyödyntää myös kvantitatiivisia eli määrällisiä menetelmiä. (Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2018, 58–61; Virtuaaliyliopisto 2019.)

Toimintatutkimuksen käsitteen toi esille jo 1940-luvulla amerikkalainen sosiaalipsykologi Kurt Lewin. Eräs merkittävimmistä lähestymistavoista toimintatutkimukselle on Deakinin yliopistossa Australiassa syntynyt koulukunta, joka näkee toimintatutkimuksen yhteiskuntaa muuttavana kriittisenä voimana. Sen lähestymistavassa korostuvat ihmisen vapautumisen (*emancipation*), valtautumisen (*empowerment*) ja osallistumisen (*participary action research*) ideat, ja se painottaa prosessin demokraattisuutta ja yhteisöllisyyttä. (Aaltola & Valli 2001, 173–174.)

Osallistavien kehittämismenetelmien etuna on, että ryhmän yhdessä löytämä ratkaisu on usein parempi kuin ulkopuolisen tukijan aikaansaama. Ryhmän jäsenet tiedostavat toimintansa haasteet huomattavasti paremmin kuin kukaan muu. Yhteisissä keskusteluissa saadaan esille osallistujien hiljainen tieto, ammattitaito ja kokemus, jota he eivät ehkä osaisi sanoittaa tutkijalle. Tällöin kehittämistyön näkökulma laajenee. Ratkaisu, jonka ryhmä itse löytää, on myös mieluisampi ja motivoivampi kuin ulkopuolisen tarjoama. Se myös toteutuu todennäköisemmin, sillä mukana kehittämistyössä olleet sitoutuvat siihen. (Virtuaaliyliopisto 2019; Ojasalo & Moilanen & Ritalahti 2018, 59–61.)

Yksi lähtökohta toimintatutkimuksessa on reflektiivinen ajattelu, jonka avulla pyritään näkemään toiminta uudella tavalla, jotta sitä voidaan kehittää. Lewin toi esiin ajatuksen reflektiivisestä kehästä, jossa toiminta, havainnointi, reflektointi ja toiminnan suunnittelu uudelleen seuraavat toisiaan. Kun näitä syklejä asetetaan peräkkäin, kehästä syntyy ajassa etenevä spiraali. Spiraalimallia on kuitenkin arvosteltu siitä, että tutkija saattaa seurata mallia kaavamaisesti ja keskittyä pohtimaan, tekeekö hän tutkimustaan metodillisesti oikein sen sijasta, että kehittäisi toimintaa. (Aaltola & Valli 2001, 177–178.) Tämä opinnäytetyö ei olekaan metodologisessa mielessä puhdas toimintatutkimus, sillä en ole seurannut mallia orjallisesti.



Kuvio 3: Toimintatutkimuksen spiraalimainen eteneminen. Mukaeltu Ojasalo ym., 2018, 60.

Yleisesti käytetty menetelmä toimintatutkimuksessa on diskurssi, toimijoiden yhteiset keskustelut, jotka jatkuvat kehittämisprosessissa vaiheesta toiseen. Edellinen keskustelu luo aina pohjaa seuraavalle. Tutkijan tehtävänä on dokumentoida osallistujien näkemyksiä ja keskustelujen aikana asetettuja tavoitteita. (Ojasalo ym., 2018, 62.)

Toimintatutkimuksessa lähestytään ongelmaa olemalla kiinnostuneita siitä, miten asioiden pitäisi olla, eikä pelkästään siitä, miten ne nyt ovat. Tavoitteena on siis muutos, jossa sekä tutkija että tutkittavat ovat aktiivisina toimijoina ja tekevät yhteistyötä sen aikaansaamiseksi. Toimintatutkimusta tehdessä on hyvä ottaa huomioon, että muutos

saattaa jäädä tapahtumatta tai että muutos onkin aivan toisenlainen kuin mitä prosessin alussa on tavoiteltu. (Ojasalo ym., 2018, 58–59.)

Toimintatutkimus ei oikeastaan ole varsinainen tutkimusmenetelmä vaan lähestymistapa, joka osallistaa yksilöitä, ja jossa kuullaan eri toimijoita. Siinä toiminnan tutkimisen päämääränä on toiminnan kehittäminen. Toimintatutkimuksessa lisätään yhteisöjen yhteenkuuluvaisuuden tunnetta tavoiteltujen arvojen ja päämäärien hyväksi. Se on siis aina myös sosiaalipedagogista työtä.

4 MAAHANMUUTTAJANEUVONTA ON KOTOUTUMISEN TUKEMISTA

4.1 Mitä kotoutuminen ja kotouttaminen ovat?

Kotouttamisella tarkoitetaan maahanmuuttajien sopeuttamista toimimiseen uuden kotimaansa yhteiskunnassa. Sen tarkoituksena on luoda maahanmuuttajille mahdollisimman nopeasti kansalaisuuden vaatimat valmiudet. Kotouttaminen sisältää mm. kielen opetusta ja aktiivisia työllistämistoimia, joita valtiolta toteuttaa. Maahanmuuttajalla on oikeus kotoutumissuunnitelmaan, jos hän on työtön työnhakija tai muun kuin tilapäisen toimeentulotuen saaja. Laki kotoutumisen edistämisestä määrittelee kotoutumisen määräaikaiseksi prosessiksi. Kotoutumissuunnitelma on tehtävä kolmen vuoden kuluessa ensimmäisen oleskeluluvan myöntämisestä. Ensimmäinen kotoutumissuunnitelma laaditaan korkeintaan vuodeksi. Kotoutumissuunnitelman kesto määräytyy maahanmuuttajan omien työ- ja koulutushistorian ja hänelle suunniteltujen kotouttamistoimenpiteiden perusteella. Enimmäisaika on kuitenkin vain kolme vuotta siitä lähtien, kun ensimmäinen kotoutumissuunnitelma on allekirjoitettu. Yhteiskuntaan sopeutuminen ja uuden kielen oppiminen kestävät tosielämässä kuitenkin useimmiten huomattavasti pidempään. Joistakin kulttuureista saapuneilla se on vaikeampaa kuin toisilla. R3 Maahanmuuttajanuorten tuki ry:n perustajan ja toiminnanjohtajan Said Hassanin mukaan monet sellaisetkaan somalialaismiehet, jotka ovat asuneet Suomessa vuosikausia, eivät ole kotoutuneet. ”He ovat fyysisesti täällä, mutta kuitenkin he ovat edelleen Somaliassa. He vievät aamulla lapset kouluun. Sitten he menevät tietokoneelle ja ovat saman tien takaisin Somaliassa.” Samaa mieltä on yhdistyksen toinen perustajajäsen, Vantaan kaupunginvaltuutettu Aadan Ibrahim. ”Tietokoneella he seuraavat tarkasti Somalian uutisia. Jos he lähtevät kotoa, he mene-

vät kahvilaan istumaan yhdessä muiden somalialaismiesten kanssa ja puhuvat Somaalian politiikasta.” (Hassan 2019; Ibrahim 2019; Kotouttaminen.fi 2020; Laki kotoutumisen edistämisestä 2010.)

Kotouttamissuunnitelman jälkeisessä kotoutumisessa järjestöjen rooli on hyvin tärkeä. Useimmat kotouttamista tukevat järjestöt saavat Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen STEA:n myöntämää avustusta. Avustuksia ei kuitenkaan saa käyttää sellaisiin toimintoihin, jotka joko lakisääteisesti tai muuten kuuluvat valtion, kunnan tai uskonnollisten yhdyskuntien järjestämävastuuseen (STEA 2017).

4.2 Vertaistuki maahanmuuttajien neuvonnassa

Kolmannella sektorilla toteutetaan neuvontaa ja ohjausta maahanmuuttajille monin eri tavoin. Esimerkiksi Turussa maahanmuuttajien neuvontaa on jo vuosien ajan toteuttanut Infotori-hankkeessa Sondip – Varsinais-Suomen monikulttuuristen yhdistysten liitto ry ostopalveluna Turun kaupungille (Sondip 2019). Neuvontatoimintaa on myös erilaisissa vertaisryhmissä. Vertaistukea antavat voivat olla sekä vapaaehtoisia että palkattuja työntekijöitä. Suomen Pakolaisavulla oli vuosina 2003–2005 pakolais-taustaisille maahanmuuttajille suunnattu Tukena-hanke. Sen tavoitteena oli maahanmuuttajien omien sosiaalisten tukiverkostojen vahvistaminen ja maahanmuuttajien ohjaaminen tarvittaessa suomalaisten vertaistukiryhmien toimintaan. Hankkeessa oli omakielisiä vertaisryhmiä, joita ohjasivat tehtävään koulutetut, palkatut vertaistukiohjaajat, joilla itsellään oli maahanmuuttajatausta. Hankkeella oli oma vertaistuen malli, jossa keskityttiin erityisesti arkielämän tilanteisiin. Vertaistukea annettiin 4–8 hengen omakielisissä ryhmissä, joita oli kolmen vuoden aikana kaikkiaan 118. Ne olivat matalan kynnyksen toimintaa, ja niissä käsiteltiin asioita, jotka liittyivät ihmisten omiin kokemuksiin. Vaikka ryhmät toimivat ryhmäläisten omilla äidinkielillä, niissä kannustettiin opiskelemaan suomea. Ryhmäläiset tutustutettiin omien asuinalueidensa erilaisiin palveluihin, kuten nuoriso- ja palvelutaloihin. Ryhmiin osallistumisen kynnystä madallettiin järjestämällä lastenhoito ja pitämällä ryhmien kokoontumiset sillä alueella, missä kohderyhmä asui. (Rustanius & Joensuu 2005, 4; mt., 13.)

Helsingin Yliopiston sosiaalityön professori Marianne Nylund toteaa Voimaa vertaistuesta -julkaisussa, että määrityksiä, malleja ja muotoja vertaistuelle on useita. Vertaistukea voi antaa ja saada usealla eri tavalla ja eri muodoissa – kahden henkilön vä-

lillä, ryhmässä tai verkostossa. Tukena-hankkeen yhteydessä Nylund määrittelee vertaistuen samantyyppisessä elämäntilanteessa olevien haluksi jakaa tietoa ja kokemuksia ilmapiirissä, jossa kunnioitetaan toisiaan. Hänen mukaansa vertaisryhmät koetaan tutkitusti tärkeiksi siksi, että ne antavat mahdollisuuden jakaa henkilökohtaisia kokemuksia samanhenkisten ihmisten seurassa ja samalla kokea osallisuutta ja yhteenkuuluvaisuutta. (Nylund 2005, 26).

Tukena-projektin arvioinnin suorittaneen Tiina Palonen-Roihupalon mukaan projekti saavutti kohderyhmänsä ja tuki sen toimintoihin osallistuneiden maahanmuuttajien selviytymistä arjessa. Palonen-Roihupalo vertaa hanketta Pakolaisavun aikaisempaan vertaistukihankkeeseen, jossa toiminta oli kokonaan vapaaehtoistyötä. Hänen arvionsa mukaan Tukena-hankkeessa onnistuttiin sitouttamaan ja motivoimaan palkatut vertaisohjaajat edellisen hankkeen vapaaehtoisia paremmin siitä huolimatta, että Tukena-hankkeen vertaisohjaajien palkallinen työaika oli vain muutaman tunnin viikossa. (Palonen-Roihupalo 2005, 28.)

4.3 Järjestöjen merkitys kotouttamisessa

Vantaan kaupunki toteuttaa maahanmuuttajien lakisääteiseen kotouttamiseen kuuluvia palveluita. Virkamiehet eivät kuitenkaan ehdi eivätkä voi auttaa muissa kuin heille suoraan kuuluvissa tehtävissä. Monilla maahan muuttaneilla on puutteellinen tai jopa hyvin heikko suomen kielen taito, jonka vuoksi esimerkiksi erilaisten lomakkeiden ymmärtäminen ja täyttäminen on hankalaa tai lähes mahdotonta. Se vaikeuttaa mm. työtai opiskelupaikan tai asunnon hakemista. Tässä apuun tulevat erilaisten järjestöjen tarjoamat maahanmuuttajille tarkoitetut neuvontapalvelut.

Abdulrahman Abdi Rage, Tien Phuong Nguyen ja Sauli Puukari toteavat artikkelissaan Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö maahanmuuttajajärjestöissä (2013, 319), että maahanmuuttajien yhdistykset tukevat merkittävästi omien jäsentensä kotoutumista. Yhdistykset auttavat uusia maahanmuuttajia ja avaavat myös suomalaisille oman lähtömaansa kulttuurin merkitystä. Useissa maahanmuuttajien yhdistyksissä annetaan neuvontaa hiljattain maahan muuttaneille. Tällaisella neuvonnalla on erityisen suuri merkitys maahan tulon alkuvaiheessa. Sosiaali- ja terveystoimen, oppilaitosten ja muiden organisaatioiden näkökulmasta järjestöt tarjoavat mahdollisuuden pitkäjänteisen yhteistyön rakentamiseen maahanmuuttajien kotouttamisessa ja heidän osallistamisessaan suomalaiseen yhteiskuntaan. Järjestöjen neuvojat ja ohjaajat voivat

olla kulttuuritulkkeja ja toimia myös välittäjinä ja sovittelijana joissakin ongelmatilanteissa. Monissa järjestöissä on sangen monipuolista kotoutumisen tukemista. Viranomaisten ja järjestöjen välille on tullut monenlaisia yhteistyön muotoja, joiden avulla virallisen kotouttamisjärjestelmän rinnalle on syntynyt arvokkaita tapoja maahanmuuttajien yhteiskuntaan integroitumisen vahvistamiseen. (Rage, Nguyen & Puukari 2013, 319.)

Ragen, Nguyenin ja Puukarin (2013) arvion mukaan maahanmuuttajajärjestöjen tarjoama apu voi olla korvaamattoman arvokas ohjattavan oman kulttuurin huomioon ottamisessa ja tukiverkoston hyödyntämisessä. Siksi eri viranomais- ja muut tahot hyötyvät merkittävästi yhteistyöstä maahanmuuttajien ja maahanmuuttajatyötä tekevien järjestöjen kanssa. (mt., 320.)

4.4 Vantaan Järjestöringin merkitys kotoutumisen tukemisessa

Maahanmuuttajien kotouttamisen tukeminen on Suomeen muuttaneiden syrjäytymisen ehkäisemistä. Tästä syystä Järjestörinki on tehnyt muun toimintansa ohella myös maahanmuuttajatyötä lähes koko 20-vuotisen historiansa ajan.

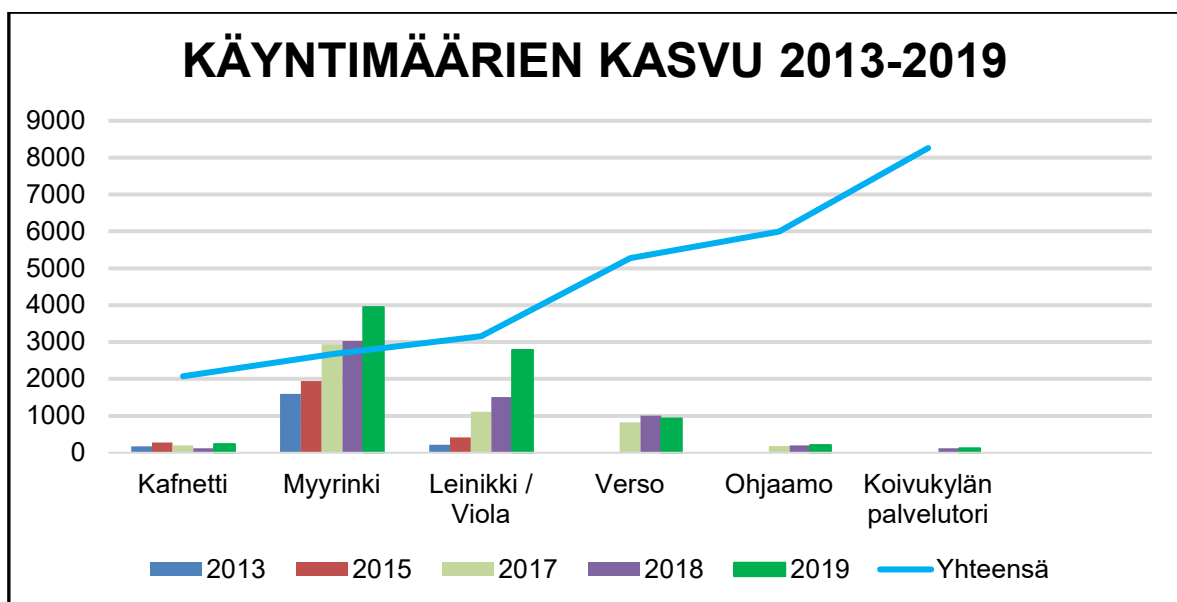
Vantaan Järjestörinki on järjestö, jonka merkityksen kotouttamisessa voi jossain määrin rinnastaa maahanmuuttajien järjestöihin. Järjestörinki tukee maahanmuuttajien yhdistyksiä mm. neuvomalla yhdistystoimintaan liittyvissä asioissa. Lisäksi Vantaan Järjestöringin neuvojat ovat kaikki itse maahanmuuttajataustaisia ja kykenevät toimimaan kulttuuritulkkeina Ragen ym. (2013) kuvaamalla tavalla. (Vantaan Järjestörinki 2019a.)

Järjestöringillä on STEA:n tuella kolme omaa maahanmuuttajien matalan kynnyksen vertaisneuvontapistettä Vantaalla. Ne sijaitsevat Myyrmäessä, Koivukylässä ja Tikkurilan Simonkylässä. Neuvontaa annetaan joka arkipäivä useilla eri kielillä. Vuonna 2019 kieliä oli 14: arabia, dari, englanti, farsi, inguushi, kiina (mandariini), kurdi, pashtu, ranska, somalia, suomi, tshetsheeni, turkki ja venäjä. Turkki ja kurdi olivat valikoimassa vain vajaan vuoden, ja syksyllä 2019 mandariinikiina jäi myös pois – sille ei joko ollut tarvetta, tai asiakkaat eivät sitä löytäneet. Vuoden 2020 alussa kurdi saatiin takaisin kielivalikoimaan, kun saimme kurdinkielisen harjoittelijan, mutta koronaviruksen aiheuttaman poikkeustilanteen vuoksi harjoittelu jouduttiin lopettamaan 18.3.2020.

Neuvonta on maksutonta vertaisneuvontaa. Myyrmäen ja Simonkylän neuvontapisteet ovat avoinna joka arkipäivä pääsääntöisesti klo 9–15. Koivukylän neuvontapiste on avoinna kahtena päivänä viikossa.

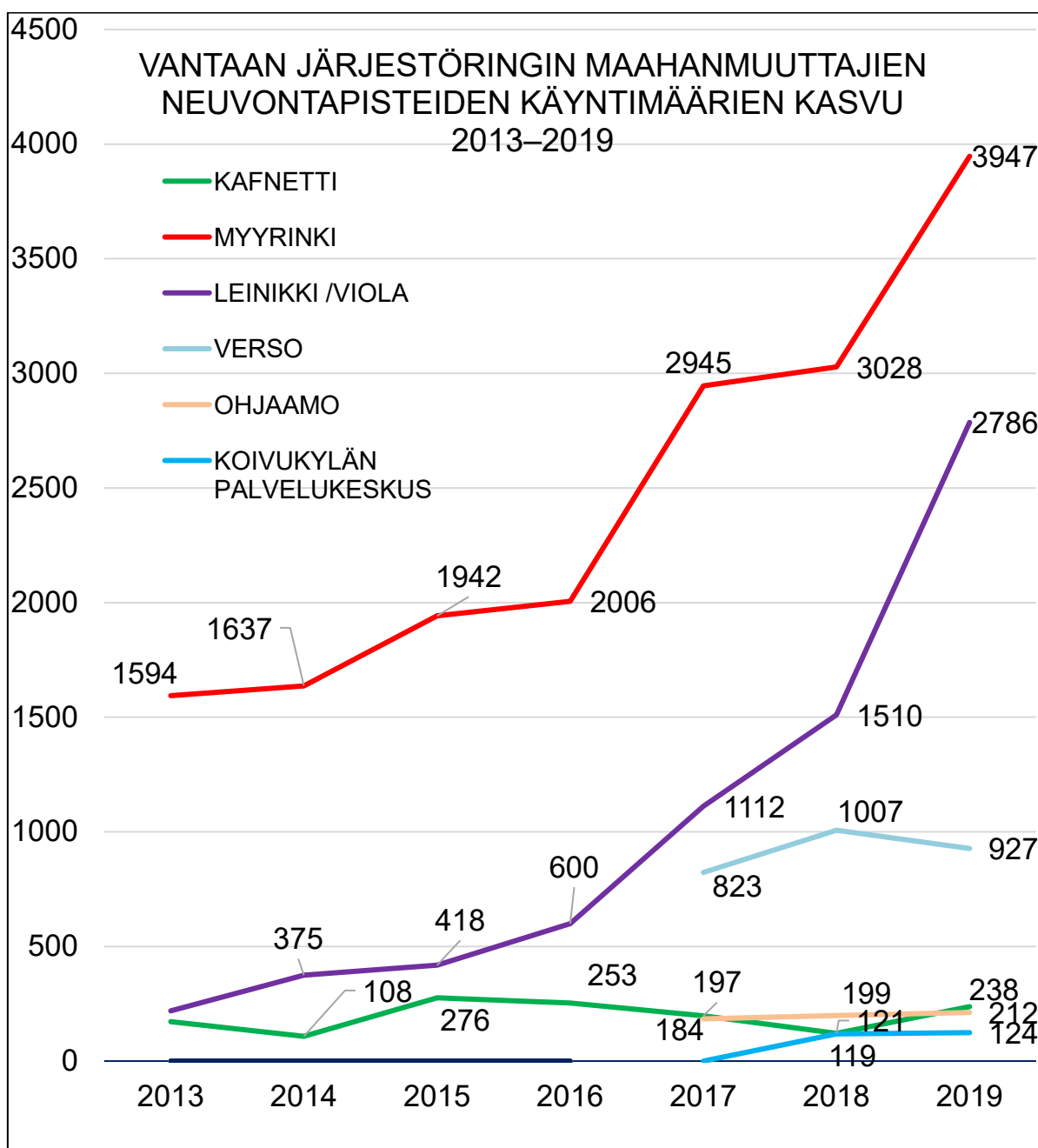
Lisäksi jo usean vuoden ajan on osallistuttu viikoittain Nuorten Ohjaamo Vantaan monikielisiin maanantai-iltapäiviin darin, farsin ja englannin kielillä. Tiistai- ja torstai-iltapäivisin on päivystetty Vantaan kaupungin maahanmuuttajapalveluiden Versossa Vernissakadulla. Päivystyksen tarkoitus on helpottaa maahanmuuttajapalveluiden ruuhkaa noukkimalla sosiaalityöntekijän jonosta pois ne, jotka eivät tarvitse sosiaalityöntekijää, vaan joille vertaistuki riittää, tai joiden asia on sellainen, että kunnan lakisääteisiin tehtäviin ei asian hoitaminen kuulu. Asiakkaita Versossa on palveltu kuu- della eri kielellä (arabia, dari, englanti, farsi, pashtu, venäjä).

Asiakkaita tavataan tarpeen ja tilanteen mukaan muualla kuin neuvontapistei- den tiloissa tai kaupungin toimipisteissä. Asiakkaat tulevat pääosin pk-seudulta, mutta venäjänkielistä neuvontaa on annettu myös pääkaupunkiseudun ulkopuolella 1–2 ker- taa kuukaudessa Vihdin ja Karkkilan seuduilla. Vantaalaisia asiakkaista vuonna 2019 oli 87 %. Neuvontapisteiden maahanmuuttajataustaiset neuvot tarjoavat apua ja ver- taistukea erityisesti asioissa, joihin viranomaisten resurssit eivät riitä. Neuvonta on esimerkiksi auttamista erilaisten lomakkeiden täyttämässä ja asioinnissa esim. TE- toimistossa. (Vantaan Järjestörinki 2020b.)



Kuvio 4: Vantaan Järjestöringin käyntimäärien kasvu vuosina 2013-2019. Sininen käyrä kuvaa kokonaiskäyntimäärien kasvua.

Maahanmuuttajien neuvonnasta laaditaan vuosittain perusteellinen raportti, jossa seurataan käyntikertojen lisäksi asiakkaiden esittämiä kysymyksiä, ikäryhmiä, palvelukieliä, työllisyystilannetta, asuinkuntaa jne. Vuosiraporteista ilmenee, että käyntimäärät ovat kasvaneet merkittävästi viimeisten vuosien aikana. Vuonna 2019 Vantaan Järjestöringin maahanmuuttajaneuvonnassa oli 8260 asiakaskäyntiä, kun niitä vuonna 2013 oli yhteensä 2073. Asiakaskäynnit ovat siis vuosien varrella nelinkertaisesti. Kasvua kuvataan kuvioissa 4 ja 5. (mt., 2020b.)



Kuvio 5: Vantaan Järjestöringin neuvontapisteiden käyntimäärien kasvu vuosina 2013–2019. Kafnetin vihreä käyrä on välillä laskeva, koska siellä ei ole ollut koko ajan työntekijää saatavilla.

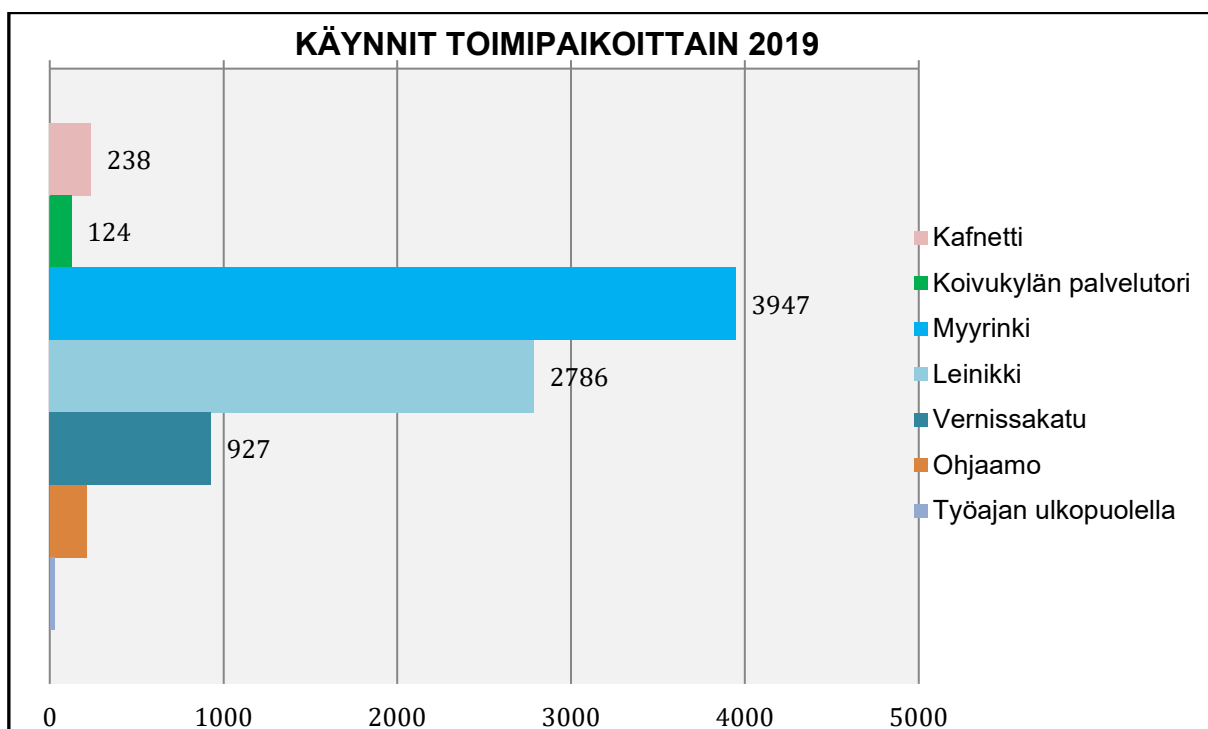
Kun saman asian ilmaisee prosenttilukuina, se näyttää tältä:

Asiakaskäyntien määrä nousi vuonna 2019 37,7 % vuodesta 2018. Vuoteen 2017 verrattuna se nousi 56,5 %. Vuoteen 2016 verrattuna kasvu on jo 161 % ja koko tilastoinnin ajalta vuodesta 2013 vuoden 2019 loppuun käyntimäärät ovat kasvaneet peräti 298 prosenttia. (mt., 2020b.)

Vuonna 2019 tilastoitiin 8260 asiakaskäyntiä, joista miehiä oli 4682 ja naisia 3578 (v. 2018 5999, joista miehiä 3447 ja naisia 2552; v. 2017 käyntejä oli 5276, joista miehiä 3030 ja naisia 2246; v. 2016 yhteensä 3157, joista miehiä 1605 ja naisia 1552). (mt., 2020b.)

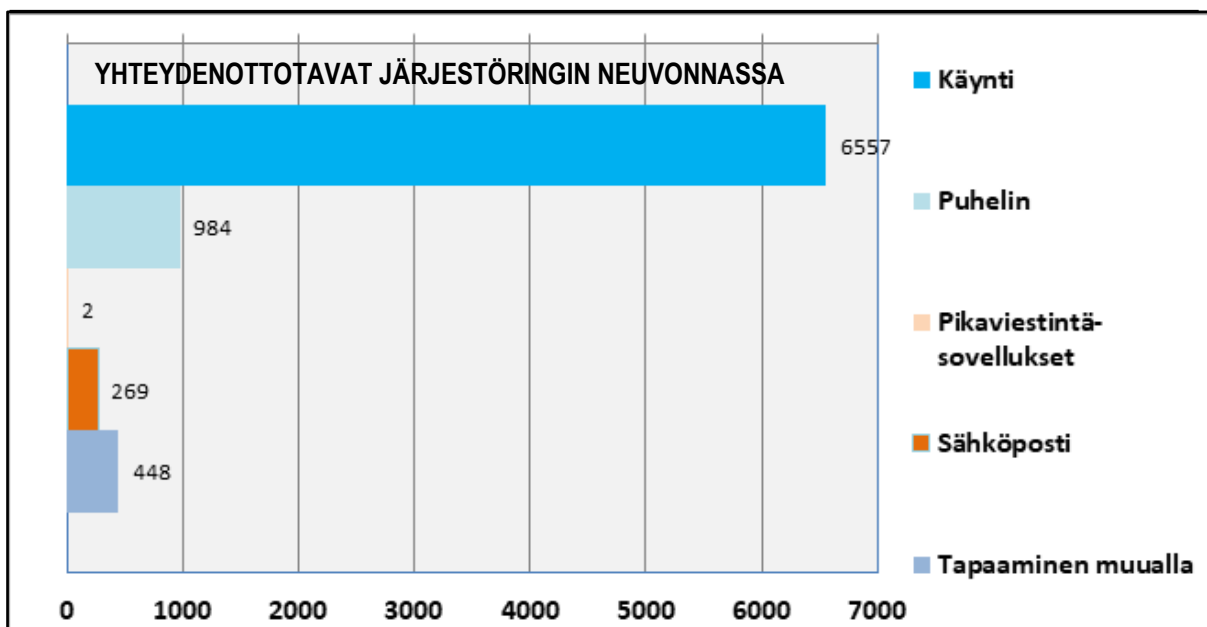
Eniten asiakaskäyntejä oli Myyrmäessä, jossa niitä oli 3947. Kuviossa 6 esitetään eri toimipisteiden käyntimäärät.

Suurin osa asiakkaiden yhteydenotoista tapahtui tulemalla henkilökohtaisesti neuvonpisteeseen. Henkilökohtaisten käyntien osuus oli 6557 kpl. Tapaamisia muualla kuin neuvonapisteissä oli 448. Puhelimitse otettiin yhteyttä 984 kertaa, mutta sen sijaan sähköpostitse vain kahdesti (Kuvio 7). (mt., 2020b.)



Kuvio 6: Asiakaskäynnit Järjestöringin neuvonnassa toimipaikoittain vuonna 2019.

Myyrmäen neuvontapisteessä kieliä on 8; arabia, dari, englanti, farsi, pashtu, somalia, suomi ja venäjä. Neuvojat ovat Suomessa jo pitkään asuneita maahan muuttaneita, jotka ovat itse käyneet kotoutumisprosessin lävitse. He ovat Suomeen kotoutumisen kokemusasiantuntijoita, ja antavat siis vertaisneuvontaa. Vertaisneuvonnan luonteesta huolimatta neuvojat eivät ole vapaaehtoisia, vaan palkattuja työntekijöitä. Neuvontaa annetaan joka arkipäivä klo 9–15. Pisteet ovat matalan kynnyksen paikkoja, jonne voi tulla ilman ajanvarausta. Neuvonta on maksutonta, ja sitä annetaan apua tarvitseville etnisestä taustasta ja asuinpaikasta riippumatta. Neuvontaa annetaan myös puhelimitse ja sähköpostitse. (Vantaan Järjestörinki 2019b; Vantaan Järjestörinki 2020a; Vantaan Järjestörinki 2020b.)



Kuvio 7. Yhteydenottotavat Vantaan Järjestöringin neuvontapisteisiin.

Vantaan kaupungin maahanmuuttajapalvelujen asiakasmäärät ovat kasvaneet tuntuvasti vuodesta 2014. Kaupungin maahanmuuttajapalveluiden tehtävänä on huolehtia Vantaalle muuttaneista oleskeluluvan saaneista pakolaisista, ihmiskaupan uhreista ja entisen Neuvostoliiton alueelta muuttaneista paluumuuttajista. Maahanmuuttajapalveluista saa ainoastaan kotoutumisen alkuvaiheen palvelut; sosiaalipalvelut, sosiaaliohjauksen, terveystarkastuksen, terveysopastusta ja -ohjausta. Asiakkuuden päätyttyä useat entiset asiakkaat yrittävät asioida vanhasta tottumuksesta ja ilman ajanvarausta toimiston aulassa hakemassa apua erilaisiin ongelmiin. Näitä ovat esimerkiksi kirjeiden, lomakkeiden ja viranomaispäätösten selvittäminen. Maahanmuuttajapalve-

lujen työntekijöillä ei ole mahdollista selvittää omien suurten asiakasmääriensä rinnalla ilman ajanvarausta tulevien tai sellaisten asiakkaiden tilanteita, joiden ongelmien selvittäminen ei laki-sääteisesti kuulu kaupungille. Entiset maahanmuuttajapalvelujen asiakkaat on ohjattu Järjestöringin neuvonta- ja ohjauspaikkoihin. (Linderborg 2016)

”Vantaan Järjestörinki ry on jo monen vuoden ajan järjestänyt ohjausta ja neuvontaa useammalla kielellä kolmessa toimipaikassa Vantaalla. Neuvonta ja ohjaus on tarkoitettu kaikille maahanmuuttajille. Tämä on ollut suuri apu kaupungin viranomaisille eri toimialoilla. Maahanmuuttajapalvelut ja aikuissosiaalityön asiakasohjausryhmä on jo pidemmän ajan ohjannut asiakkaitaan Järjestöringin puoleen saamaan henkilökohtaista apua ja tukea eri elämäntilanteissaan. Näin meneteltynä on säästetty mm. asumisen tuen ostopalveluissa ja tulkki-kustannuksissa, kun asiakas on saanut vertaisohjausta omalla äidinkielellään.” (mt., 2016.)

Yhteistyötä Vantaan kaupungin maahanmuuttajapalveluiden kanssa tiivistettiin syksyllä 2016, kun Järjestöringin neuvotat ryhtyivät päivystämään maahanmuuttajapalveluiden aulatiloihin kahtena iltapäivänä viikossa. Linderborgin (2016) mukaan kaupungin perhepalveluiden johtoryhmä on ollut erittäin tyytyväinen tähän konkreettiseen yhteistyöhön.

”Vertaisohjaajien palvelut kaksi kertaa viikossa auttavat vantaalaisia maahanmuuttajia ja kantaväestöä silloin, kun he itse eivät kielellisten tai muiden rajoitteiden vuoksi osaa/pysty toimimaan palvelujärjestelmässämme ilman jonkin asteista tukea. Tavoitteena on, että Järjestörinki tekee toimintaansa asiakkaille tutuksi ja ohjaa jatkossa heitä asioimaan tutun työntekijän luona Järjestöringin omissa palvelupisteissä.” (mt., 2016.)

4.5 Muut neuvontaa ja ohjausta tarjoavat yhdistykset Myyrmäessä

Neuvontaa antavat Myyrmäen alueella Järjestöringin lisäksi R3 Maahanmuuttajanuorten tuki ry, Vamos Vantaa, Vantaan kaupungin Tsempataan yhdessä -hanke yhdessä Sahan-seura ry:n kanssa sekä Tusmo ry, joka on ymmärtääkseni erkaantunut aikoinaan Sahan-Seurasta, kuten myös R3. Tusmo ry:stä puolestaan on irtautunut ryhmä, joka perusti uuden yhdistyksen Somfin yhteisö ry:n. Lisäksi Myyrmäessä toimii Vantaan Akateemiset Naiset ry:n Tehdään yhdessä -hanke.

R3 Maahanmuuttajanuorten tuki ry:n STEA:n tukemalla Action!-hankkeella on sosiaaliohjaajia, jotka auttavat 18–29 -vuotiaita esimerkiksi maahanmuuttoon, koulutukseen, asunnonhakuun ja lupiin liittyvissä asioissa. Neuvontaa saa joka päivä sunnuntaita lukuun ottamatta joko ajanvarauksella tai ilman. Palvelukielet ovat suomi, englanti ja somalia. (R3 Maahanmuuttajanuorten tuki 2019.)

Helsingin Diakonissalaitoksen Vamos Vantaa tukee yli 16-vuotiaita vantaalaisia maahanmuuttajataustaisia nuoria etsimään työ- ja opiskelupaikkoja. Neuvontaa saa ilman ajanvarausta tiistaisin klo 12.00–15.30 ja torstaisin klo 9.00–11.30. Palvelukielet ovat olleet suomi, somalia, ranska, englanti ja ruotsi. STEA:n tukema hanke oli aiemmin Sorasod ry:n hallinnoima. (Lankinen-Kivimäki, 2019.)

Tusmo ry:llä ei ole varsinaisia neuvonta-aikoja, mutta heidän kohtaamispaikassaan vapaaehtoiset täyttävät kävijöiden kanssa yhdessä lomakkeita, käyvät näyttämässä liikuntapaikkoja tms. ja antavat neuvontaa. Kohtaamispaikka Myyrmäessä on avoinna päivittäin klo 10.00 – 22.00. (Matkaselkä 2019a, Tusmo ry 2019.)

Nicehearts ry päivysti v.2019 kerran kahdessa viikossa parin tunnin ajan Myyrmäen neuvolassa, jossa he auttavat maahanmuuttajataustaisia naisia esim. erilaisten lomakkeiden täyttämässä (Nicehearts 2019).

Tsempataan yhdessä -hanke tähtää jo pidemmän aikaa Suomessa olleiden maahanmuuttajien työllistymiseen. Hankkeessa on jalkautuva, saavutettavasti ja henkilökohtaisesti palveleva moniammatillinen, monikielinen tiimi. (Tsempataan yhdessä 2019.) Hankkeen ESR-rahoitus oli päättymässä vuoden 2019 lopulla, mutta Vantaan kaupungin monikulttuurisuusasiain yksikön päällikkö Hannele Lautiola totesi kaupungin etsivän tapoja jatkaa hankkeen toimintaa (Lautiola 2019). Toiminta jatkuu Tsempataan töihin -hankkeena poikkeusoloissa huhtikuusta 2020 alkaen (Kentta 2020).

Vantaan Akateemiset Naiset ry:n Tehdään yhdessä -hanke pyrkii työllistämään maahanmuuttajanaaisia vanhusten kotiaputehtäviin. Hankkeen ajatuksena on, että sekä työnantaja että työntekijä hyötyvät; palvelun ostaja saa apua ja maahanmuuttajanainen tutustuu syvemmin suomalaisuuteen ja oppii keskustelemalla lisää kieltä. Koska ei ole kyse koulutetuista siivoojista tai hoitajista, työnantaja toimii samalla opastajana. (Vantaan Akateemiset Naiset 2018.)

Somfin yhteisö ry on melko uusi yhdistys, joka paneutuu erityisesti lasten ja nuorten kotoutumiseen. Yhdistyksellä on nettisivujensa mukaan iltapäiväkerhoja, neuvontaa ja ohjausta sekä kevyttä yksilöllistä työelämän valmennusta. Se tukee myös lasten vanhempia koulu yhteistyössä. (Somfin yhteisö ry 2020.)

Kaikkien edellä mainittujen toimipisteet sijaitsevat noin yhden neliökilometrin sisällä, osa on toiminut jopa samoissa rakennuksissa vain joidenkin askelten päässä toisistaan. Viisi näistä toimijoista on somalialaistaustaisten perustamia.

5 YHTEISTYÖSSÄ ONGELMIA

5.1 Eri tahojen välinen yhteistyö

Vertaisneuvontaa Nylundin (2005, 25) ja Palonen-Roihupalon (2005, 28) tapaan määriteltynä olisi selkeimmin Vantaan Järjestöringillä, Tasmolla, Somfin yhteisöllä ja osittain Vamoksella ja Tsempataan-hankkeella. R3 Maahanmuuttajanuorten tuen neuvontaa antavat työntekijät ovat sosiaaliohjaajia. Kaupungin Tsempataan yhdessä -hankkeessa on siinä mukana olevien yhdistysten vertaisneuvojen lisäksi sosiaaliohjaaja ja työvoimahallinnon ammattilainen. Akateemisten Naisten hanke poikkeaa edellä mainituista. Useimpien edellä mainittujen kesken on hallintotasolla sovittu yhteistyöstä.

Olen kuitenkin havainnut, että yhteistyö ei oikein toimi ruohonjuuritasolla. Käytännön yhteistyön puuttuminen ilmenee mm. siten, että eri yhdistyksistä ei ohjata asiakkaita toisen yhdistyksen palveluihin silloinkaan, kun toisessa olisi paremmat edellytykset auttaa yksittäistä asiakasta juuri kyseisessä tapauksessa. Tällaisesta yhteistyöstä on kuitenkin periaatteessa sovittu neuvontaa antavien tahojen kesken. Ongelma näyttäisi ensi vilkaisulla olevan siinä, että neuvontaa käytännössä toteuttavat työntekijät ovat tietämättömiä naapurissa olevan neuvontapisteen osaamisalueista tai kielitarjonnasta. Tämän voisi korjata tehostamalla yhdistysten välistä tiedotusta ja kommunikaatiota neuvojen/ohjaajien välillä. Asia ei kuitenkaan ole välttämättä näin yksinkertainen. On myös mahdollista, että työntekijät ovat yksinkertaisesti haluttomia ohjaamaan asiakkaita toisen yhdistyksen neuvontaan. Toisaalta ryhmäkeskusteluissa on käynyt ilmi, että osa asiakkaista tulee kysymään juuri tiettyä neuvojaa/ohjaajaa, ja jos tämä ei ole tavattavissa, asiakas lähtee pois ja tulee kysymään samaa henkilöä myöhemmin uudelleen (Dahir 2019; Hirsi 2019; Momeni 2019).

Kyseessä voi olla myös kollektiivinen ansa. Lähes kaikki neuvonnan työntekijöistä ovat määräaikaisessa työsuhteessa, koska järjestöissä eletään hankemaailmassa, jossa työsuhteet ovat lyhyitä jo rahoitussyistä. Lienee siis oletettavaa, että toisen yhdistyksen palveluihin ei ohjata siksi, että ”omista” asiakkaista halutaan pitää kiinni – ajatellaan, että jos on paljon asiakkaita, sillä osoitetaan tarve, josta seuraa, että hanke voi saada jatkorahoitusta, ja oma työpaikka säilyy. Inhimillistä, mutta ei paras mahdollinen tilanne asiakkaan kannalta.

Järjestöringin neuvonnasta kerätty tilastotieto osoittaa, että Järjestöringin neuvontapisteiden 8260 asiakaskäynnistä 4190 kysymystä tuli työttömiltä henkilöiltä. Silti vain 2,2 % kysymyksistä koski työtä ja 4,2 % koulutusta. 3952 kysymystä eli 36,6 % liittyi Kela-asioihin. Tietoa siitä, mitä nimenomaista asiaa Kela-kysymykset koskivat, ei ole kerätty. Neuvojlta saadun tiedon mukaan kyseessä ovat useimmiten olleet toimeentulotukiin liittyvät asiat. 10,9 % kysymyksistä on koskenut muita asiakkaan talouteen liittyviä pulmia.

Neuvontapalvelustamme 14,4 % on kohdistunut 18–29-vuotiaisiin, mikä on R3:n kohderyhmä. Neuvontamme tilastointiraportissa ei ole ollut kohtaa, josta näkyisi, kuinka monta kertaa asiakkaita on ohjattu esim. R3 Maahanmuuttajanuorten tuen tai Vamos Vantaan palveluihin. Sieltä näkyy kuitenkin, että asiakkaita ohjattiin 195 kertaa tahoille, jota raportointipohjassa ei ole erikseen määritelty. Tähän lukuun sisältyvät kaikki ne kerrat, jolloin asiakkaita on ohjattu eteenpäin muiden yhdistysten, kuten R3:n, Vamos Vantaan tai Hakunilan kansainvälisen yhdistyksen palveluiden piiriin. Viimeksi mainittuun lähetämme yleensä silloin, kun asiakkaan äidinkieli on albania. Luultavasti tähän lukuun ei sisälly juuri muuta, mutta tilastoitua tarkkaa tietoa asiasta ei ole. Aionkin uudistaa raportointipohjaa siten, että siihen lisätään kysymykset siitä, onko ohjattu muuhun yhdistykseen, ja jos, niin mihin. Joka tapauksessa tilastojen valossa näyttää siltä, että asiakkaita on syytä ohjata erityisesti työllisyyspolkuja tarjoaviin yhdistyksiin ja nyt jo uudelleen alkaneeseen Tsemppari-hankkeeseen.

Jotta yhteistyötä Myyrmäen alueella toimivien maahanmuuttajien neuvontaa tarjoavien yhdistysten – joissa kaikissa on siis mukana myös somalialaistaustaisia – välillä voitaisiin tehostaa, pitäisi ensin saada somalialaisten keskinäinen yhteistyö toimimaan. Haluttomuus ohjata toisen yhdistyksen palveluihin vaikuttaisi osittain liittyvän

somalialaistaustaisten työntekijöiden kohdalla Somalian klaanijärjestelmään. Vaikutelma on syntynyt mm. siitä, että olen havainnut joidenkin somalialaistaustaisten välttävän osallistumista kokouksiin, joissa on joitakin muita Somaliasta Suomeen muuttaneita. Idiris Hassan Farahin — joka itse on somalialaistaustainen — mukaan klaanit voivat olla ongelma (Farah 2019). Farah kuvailee klaanipohjaa vahvaksi, ja kertoo, että klaanitaukkojen vuoksi Sorasod ry:n projektityöntekijöitä etsiessä päädyttiin juuri klaanisyytistä palkkaamaan henkilöitä, jotka olivat keskenään maantieteellisesti eri puolilta Somaliasta (Farah 2019).

5.2 Somalian klaanit

Somalian klaanijärjestelmästä kertominen kantasuomalaisille tuntuu olevan jonkinlainen tabu. Asia pulpahtaa aika ajoin esille tilanteissa, joissa eri hankkeiden tai kaupungin työntekijät törmäävät tilanteisiin, joissa kaikkia tarvittavia henkilöitä ei saa saman katon alle millään. Asia tuntuu olevan liukas kuin saippua – siitä ei tunnu millään saavan pitävää otetta. Asiaa käsittelevät myös Mubarak, Nilsson ja Saxén teoksessa Suomen somalit:

”Kun ihmisiltä kysyy klaaneista, moni voi kertoa niistä jotain pientä yleisellä tasolla. Miltei kukaan ei kerro, mistä klaanista on. Kun asiasta kysyy suoraan, osa ei halua vastata ollenkaan tai sitten madaltaa ääntään. Yksi jopa kirjoitti klaaninsa nimen paperille, koska ei halunnut lausua sitä ääneen julkisella paikalla. ”En tykkää puhua aiheesta, se aiheuttaa eripuraa meidän kesken. Sitä on käytetty väärinkin”, nuori Murad kertoo.”

Somaliassa on afrikkalaiseksi valtioksi poikkeuksellisen yhtenäinen väestö, sillä somalialaisilla on useimmista Afrikan valtioiden väestöistä poiketen yhteinen kieli, alkuperä ja historia (Ehlers & Witzke, 1992, 10). Somalia eroaa muista Afrikan maista myös klaanijärjestelmänsä vuoksi.

Klaanit ovat sukuyhteisöjä, jotka polveutuvat tai katsovat polveutuvansa yhteisestä kantaisästä sukulinjaa pitkin. Klaani-sana tulee gaelinkielisestä clann-sanasta, joka tarkoittaa jonkun lapsia tai jälkeläisiä. Klaanin kantaisänä voi olla myös myyttinen hahmo, kuten jumala. (Kielitoimiston sanakirja; Wikipedia1; Wikipedia 2.)

Somalian klaanijärjestelmä on suvun jatke, joka luo turvaa vahvan yhteisön kautta. Somalialaisessa kulttuurissa peruspilarit ovat uskonto ja perhe. Valtaosa somalialaisista edustaa islamin Sunni-suuntausta. Perheeseen katsotaan usein kuuluvan suvun lisäksi myös klaanijäsenet. (Abdulkarim 2007.)

Klaaniperheet polveutuvat myyttien mukaan profeetta Muhammedista kahden kantaisän kautta. Klaaniperheet ovat jakautuneet klaaneihin, jotka vuorostaan ovat jakautuneet pienempiin ryhmiin, alaklaaneihin. Nämä muodostavat laajan perheverkoston, joka määrittelee yksilön identiteetin ja paikan yhteiskunnassa. Klaanit ja sukulinjat antavat tukea, turvaa ja oikeuksia, mutta ne myös velvoittavat ja voivat lietsoa konflikteja. (Abdulkarim 2007, Ehlers & Witzke, 1992, 12; Alitolppa-Niitamo & Ali 2001, 136; Mubarak & Nilsson & Saxén 2015, 106.)

Ennen v. 1990 alkanutta sisällissotaa klaanit eivät sotineet keskenään, ja ristiriidat saatiin useimmiten sovittua klaanin vanhimpien kanssa. Kenraali Mohammed Siad Barren alun perin uudistusmielinen hallinto muuttui yksinvaltiudeksi, aiheutti muutoksia klaanijärjestelmässä ja johti lopulta veriseen sisällissotaan. (Abdulkarim 2007, Ehlers & Witzke, 1992, 12; Alitolppa-Niitamo & Ali 2001, 136.)

Kaptejns (1993) osoittaa, että Barren aikaisen valtionhallinnon tasolle nostettu klaanijärjestelmä ei ollut juuri lainkaan sama kuin perinteinen, paikallisella tasolla toimiva klaanijärjestelmä. Uusi klaanijärjestelmä joko oikeutti klaanijäsenen saavan etuoikeuksia, kuten valtion virkoja, tai piti jäsenen näiden etuoikeuksien ulkopuolella. Varsinkin ne, jotka jätettiin näiden etujen ulkopuolelle, eivät voineet hyväksyä tätä nepotistista, sukulaisia suosivaa järjestelmää. Kritiikkiä esittäneitä vainottiin ja vangittiin. Monet jopa katosivat kokonaan. (Alitolppa-Niitamo & Ali 2001, 137.)

Tätä taustaa vasten on hiukan helpompi käsittää, että kaikki somalialaistautaiset eivät välttämättä tule toimeen keskenään.

6 TEHDYT TOIMENPITEET

6.1 Askel askeleelta

Maailmaa parannetaan pala kerrallaan. Yhdistysten välistä yhteistyötä lähdin kehittämään askel kerrallaan. Sitä kuvataan tässä luvussa. Ensimmäinen askel oli kolmen tahon yhteistapaaminen maaliskuussa 2019. Tapaamisessa tuli esille ajatus yhteisestä neuvontapisteestä. Toisella askeleella syntyi ajatus yhteisestä esitteestä. Kolmas askel oli yhdistysten yhteiskehittämispäivä lokakuussa 2019. Yhteiskehittämispäivän kulkua ja sen tuloksia kuvaan laajemmin alaluvussa 6.5. Neljännellä askeleella laitettiin alulle yhteinen hanke. Viides askel oli uusi yhteistapaaminen tammikuussa 2020. Kuudennen askeleen tielle osui yllättävä kompastuskivi maaliskuussa 2020. Seitsemäs askel

muuttuikin harppaukseksi, ja kun aiemmillä askeleilla yhteistyö oli koettu hyväksi, kahdeksannella todettiin jo sen tarpeellisuus ja jopa välttämättömyys.

6.2 Ensimmäinen askel: kolmen tahon yhteiskokous

Kutsuin koolle yhteiskokouksen, joka pidettiin 19.3.2019. Siihen osallistuivat R3 Maa-
hanmuuttajanuorten tuki ry:n Action!-hankkeen ohjaajat, Helsingin Diakonissalaitok-
sen Vamos Vantaan projektipäällikkö ja valmentajat, jotka ovat siirtyneet Sorasod ry:n
palveluksesta Helsingin Diakonissalaitoksen Vamos Vantaan Movat- ja Eteenpäin -
hankkeiden työntekijöiksi sekä Järjestöringin neuvojien edustajat.

Yhteispalaverissa keskusteltiin toiminnan päällekkäisyydestä. Todettiin, että R3 Maa-
hanmuuttajanuorten tuki toteuttaa sosiaali-ohjausta, Vamos Vantaa toteuttaa uraval-
mennusta ja Järjestörinki antaa vertaisneuvontaa arkipäivän asioissa, kuten lomakkei-
den täytössä, Kelassa ja asuntoasioihin liittyvässä asioinnissa jne. Päättä päin katsoen
päällekkäistä toimintaa ei näyttäisi olevan. Palaverissa todettiin kuitenkin, että käy-
tännössä monet asiakkaat hakevat apua aina samasta paikasta riippumatta siitä, kuu-
luisiko heidän sen hetkinen asiansa enemmän jonkin toisen tahon toiminnan piiriin.
Sovimme, että kaikki kolme osallistujatahoa toimittavat tiedot toiminnastaan aukiolo-
aikoineen ja kielivalikoimineen minulle, jotta voin tehdä jonkinlaisen koosteen niistä
ja toimittaa kaikille palaverin osapuolille. Tarkoituksena oli selventää kaikille kolmelle
osapuolelle sitä, millaista neuvontaa, millä kielillä ja minä aikoina kussakin paikassa
annetaan, jotta osaamme tarvittaessa ohjata asiakkaan naapuriin, jos se on tarkoituk-
senmukaista.

Maaliskuun 2019 yhteispalaverissa sovittiin myös, että tiedustelemme, saisiko kaup-
pakeskus IsoMyyriin laittaa kaikille sisäänkäynneille opastetaulut, jossa olisi tiedot
sekä talossa toimivista Vantaan Järjestöringistä että Vamos Vantaasta ja kadun vasta-
päättä olevasta R3:n toimitilasta. Vamos Vantaan toimipiste muutti kuitenkin jonkin
ajan kuluttua uusiin tiloihin muutaman sadan metrin päähän, joten opastekylttihanke
jätettiin toteuttamatta.

Esitin palaverissa kysymyksen siitä, ovatko epäilyni siitä, että ainakin jotkut asiakkaat
kokevat, että eivät voi tai jopa saa mennä minkä tahansa neuvontaa antavan toimijan
luokse joko uskonnollisten, kulttuuristen tai muiden syiden, kuten klaanijärjestelmän
vuoksi. Osa kokouksen osanottajista totesi, että näin on. Kysyin, olisiko mahdollista,

että perustaisimme läsnä olevien kolmen toimijan yhteisen neuvontapisteen tai neuvonta-aseman jonnekin ns. neutraalille maaperälle, toisin sanoen tiloihin, jotka eivät kuulu tai ole kuuluneet millekään yhdistykselle aikaisemmin. Ajatus sai varovaista kannatusta, ja entinen Sorasod ry:n toiminnanjohtaja, nykyinen Vamos Vantaan hanketyöntekijä Idiris Farah kertoikin ehdottaneensa yhteistä neuvontapistettä kaupungin maahanmuuttajakoordinaattori Pirkko Matkaselälle ja nuorisopalveluiden päällikkö Taina Saarenpäälle jo 10 vuotta sitten. Tapasin molemmat edellä mainitut yhtä aikaa asukastila Myyringissä 23.10.2019, ja kysyin heiltä asiasta. Kumpikin vakuutti, että ehdotusta yhteisestä neuvontapistestä ei ole heidän tietämänsä mukaan kaupungille koskaan tehty. He totesivat tosin, että on ihan mahdollista, että ajatus siitä on saattanut pulpahtaa jonkun keskustelun lomassa, mutta mitään selkeää ehdotusta asiasta ei ole tehty eikä missään käsitelty. Tälle sivupolulle eksyin siksi, että pidän tarpeellisena kirjata, että ainakaan maahanmuuttajien yhdistyksissä ei näytetä tuntevan kunnan toimintatapoja ja vaikuttamiskäytänteitä, eikä ilmeisesti ymmärretä sitä, että yksittäinen keskustelu jonkun kaupungin työntekijän kanssa ei ole ehdotus, joka eteeni yhtään mihinkään. (Farah 2019; Matkaselkä 2019b; Saarenpää 2019)

Kokouksessa päädyttiin olemaan yksimielisiä siitä, että olisi hyvä, jos kaikilla neuvontaa ja ohjausta Länsi-Vantaalla tarjoavilla tahoilla olisi jossakin, mieluiten IsoMyyrissä, yhteinen palvelupiste. Esille nousi jopa ajatus sellaisen vuokraamisesta yhdessä, ja pohdittiin jo eri vaihtoehtoja pisteen sijainnille. Ajatuksena kuitenkin oli, että jokainen taho pysyisi silti myös omissa tiloissaan, ja tämä yhteinen piste olisi tosiaan puolueettomalla maaperällä.

Yhteinen neuvontapiste jäi kuitenkin tässä vaiheessa ainoastaan kytemään ajatuksena, jos sitäkään. Vamos Vantaan muutto uusiin tiloihin muutti tilannetta. Lisäksi IsoMyyrin purkamisen ajankohta lähestyy, ja keskusteluissa olleista muista rakennuksista toinen puretaan myös lähitulevaisuudessa ja toinen on jo täynnä.

6.3 Toinen askel: yhteinen esite

Syksyllä 2019 syntyi ajatus tehdä edellä mainitun kolmen toimijan aikataulukoosteen lisäksi yhteinen esite, jossa olisivat kaikki alueella kotouttamisen parissa työtä tekevät toimijat, ja joka ei olisikaan pelkästään neuvojien ja ohjaajien työkalu, vaan palvelisi myös asiakkaita ja alueella toimivia viranomais- ja muita tahoja. Olin havainnut, että esimerkiksi isännöinti- ja huoltoyhtiöissä on silloin tällöin ongelmia, kun asukkaiden

kanssa ei ole yhteistä kieltä. Silloin olisi suureksi avuksi, jos niissä olisi tieto siitä, mihin voi ottaa yhteyttä, kun tarvitsee selittää esimerkiksi arabiankieliselle asukkaalle jotakin asumiseen liittyvää asiaa. Kokosimme kaupungin yhteisötyöntekijä Jesse Vahtervuon kanssa tiedot kaikista muistakin alueella jonkinlaista neuvontaa tai ohjausta maahanmuuttajille antavista tahoista, ja koostin niistä monistettavan esitteen. Alkuperäinen ajatus oli tehdä painettu, ulkoasultaan näyttävä esite, mutta rahan puutteen vuoksi ja siksi, että yhdistysten tiedot saattavat muuttua nopeasti, päädyimme tekemään ns. karvalakkimallin, eli Word-tiedoston, joka on helposti monistettavissa ja kenen tahansa päivitettävissä. Totesimme Vahtervuon kanssa, että esitteestä on tehtävä lisäksi myös hyvin tiivis, nettiin sopiva versio. Esite valmistui syksyllä 2019 ja sitä jaettiin kaikkien esitteessä mukana olevien toimijoiden lisäksi mahdollisimman laajasti myös eri viranomaistahoille. Tiivis nettiversio valmistui vuoden 2020 helmikuussa. Yhdistyksien päivystysaikoihin ja yhteyshenkilöihin oli tällä välin tullut lukuisia muutoksia, joten ryhdyin helmikuussa 2020 päivittämään esitettä ja sen nettiversiota vastaamaan vuoden 2020 tietoja. Päivittäminen jäi enää viime silausta vaille, kun 17.3. 2020 Suomen hallitus linjasi lisätoimenpiteitä koronaviruksen leviämisen hidastamiseksi ja totesi Suomen olevan poikkeustilanteessa. Tämän vuoksi tulostettavan esitteen päivittämien on järkevää siirtää tuonnemmaksi. Sen sijasta koostin Leinikin nettisivuille tiedot eri yhdistysten etäpäivystyksistä korona-aikana. Tein sivustolle kaksi uutta sivua; toiseen päivitän koko ajan muuttuvaa tietoa koronavirustilanteesta eri kielillä ja toiseen tietoja yhdistysten monikielisistä palveluista korona-aikana.

6.4 Kolmas askel: yhteiskehittämispäivä

Kun syksyn 2019 esite oli valmis, lähetin sen sähköisenä versiona kaikille esitteessä mainituille toimijoille sekä useille Vantaan kaupungin kotoutumisen kanssa tekemisissä oleville virkamiehille. Esite sai hyvän vastaanoton; sain useita kiitosviestejä aiheesta niin virkamiehiltä kuin esitteessä mukana olevilta tahoiltakin. Ajattelin, että nyt on taottava, kun rauta on kuumaa, ja päätin jatkaa yhteistyöhön houkuttelua. Kutsuin Myyrmäen alueen neuvontaa ja ohjausta antavat tahot yhteiskehittämispäivään, joka pidettiin YK:n päivänä 24.10.2019. Maaperä tuntui nyt otolliselta osallistaa nämä toimijat etsimään yhteistyötapoja, ja sosiaalipedagogiikka lähtökohtanani päätin valita työskentelytavaksi toiminnallisen työpajan, erityisesti Learning café -menetelmän, joka on omiaan luomaan yhteenkuuluvaisuuden tunnetta.

Elizabeth B.-N. Sandersin ja Pieter Jan Stappersin (2008, 13–14) mukaan perinteisessä suunnitteluprosessissa tutkija on ikään kuin tulkki, joka toimii tutkittavien ja suunnittelijan välillä. Tutkija ja suunnittelija voivat kuitenkin olla yksi ja sama henkilö. Käyttäjäkeskeisessä suunnitteluprosessissa käyttäjä on passiivinen tutkimusobjekti. Tutkija tuo tietoa teorioista ja etsii lisää tietoa havainnoinnin ja haastattelujen avulla ja tekee tästä raportin suunnittelijalle. Yhteissuunnittelussa roolit sekoittuvat: osallistujat eivät olekaan tutkimuksen kohteita, vaan kokemusasiantuntijoita. He eivät ole passiivisia kuulijoita, vaan aktiivisia osallistujia, jopa toteuttajia. Käytettäessä toiminnallisia menetelmiä heidän asiantuntijuutensa tulee esiin. Tällä on suuri merkitys tiedon kehittämisessä, ideoiden luomisessa ja konseptin kehittämisessä. (Sanders & Stappers 2008, 13–14; Alaniska & Ahonen 2019, 3.)

Yhteiskehittämisessä tutkija ei ole kouluttaja, vaan fasilitaattori, jonka tehtävänä on johtaa ryhmää ja houkutella osallistujien luovuus esiin. Hän johtaa työpajaa, organisoi ja huolehtii osallistujista ja tavoitteen saavuttamisesta. (Sanders & Stappers 2008, 11–12; Alaniska & Ahonen 2019, 3–4.)

Kutsu yhteiskehittämispäivään lähti seitsemälle yhdistykselle ja yhdelle hankkeelle sekä kolmelle kaupungin työntekijälle; yhteensä kahdeksalle eri taholle, joista kuusi osallistui. Edustettuina olivat Vantaan Järjestöringin neuvontaa antavien työntekijöiden lisäksi Helsingin Diakonissalaitoksen Vamos Vantaan Eteenpäin- ja Movat -hankkeiden työntekijät, R3 Maahanmuuttajanuorten tuen Action! -hankkeen kaksi sosiaaliohjaajaa, Sporttia kaikille -hankkeen kaksi työntekijää sekä Niceheartsin Wahva nainen -hankkeen työntekijä. Kutsutuista poissa olivat Tusmo ry (jonka vetäjän tapasin edellispäivänä henkilökohtaisesti, ja joka silloin vakuutti tulevansa, mutta jonka saapumista todennäköisesti hankaloitti se, että hänellä on päivätyö muualla kuin Tusmossa), Sahan-Seura ja Tsempataan yhdessä -hanke.

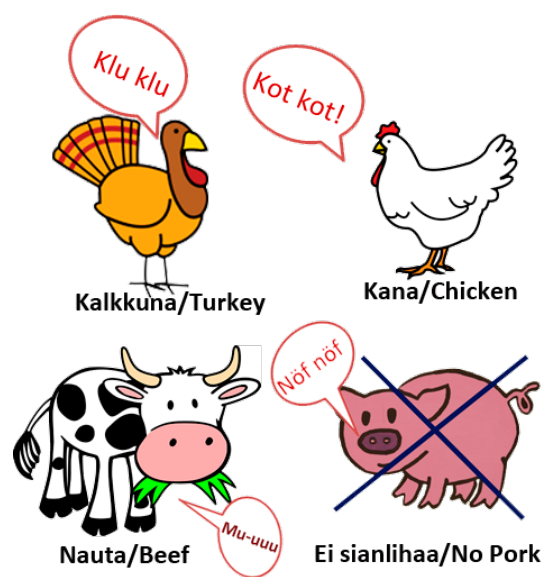
Sahan-Seuran poissaolo vaikutti tietoiselta ratkaisulta, sillä siellä olisi ollut henkilöitä, joilla on mahdollista osallistua myös päiväsaikaan, ja kutsu lähti usealle henkilölle. Muistutuskutsun lähetin peräti kolmeen kertaan. Tieto meni heille myös Tsempataan yhdessä -hankkeen kautta. Tsempataan yhdessä -hankkeen poissaolo selittynee sillä, että hanke oli silloin siltä erää käytännössä jo päättynyt – loppuseminaari pidettiin 28.11.2019. Jatkohankkeen rahoituksesta ei silloin ollut vielä varmuutta.

Somfin yhteisö ry:lle ei lähtenyt kutsua, sillä en vielä tuolloin ollut tietoinen siitä, että yhdistys oli jo perustettu ja toimikin täydellä teholla.

Olin lisäksi jo ennen työpajan koolle kutsumista kysynyt avukseni muutamia henkilöitä toimimaan Learning cafe -pöydissä puheenjohtaja/kirjureina. Nämä henkilöt olivat Vantaan kaupungin monikulttuurisuusasiain yksikön suunnittelija Anu Anttila, Vantaan kaupungin maahanmuuttajapalveluiden maahanmuuttajakoordinaattori Pirkko Matkaselkä, Helsingin Diakonissalaitoksen Vamos Vantaan projektipäällikkö Maarit Lankinen-Kivimäki sekä Vantaan kaupungin Länsi-Vantaalla toimiva yhteisötyöntekijä Jesse Vahtervuo. Lisäksi tiesin, että R3:n sosiaaliohjaajat Laura Vepsäläinen ja Noora Viitala, jotka olivat muutenkin osallistumassa tilaisuuteen, ovat tarvittaessa käytettävissä. Nämä henkilöt eivät valikoituneet sattumalta, vaan halusin juuri heidät. Jokaisen kanssa olen tehnyt yhteistyötä, joidenkin kanssa vuosien ajan, joidenkin kanssa vain lyhyen aikaa, mutta tiesin voivani luottaa kaikkiin, ja tiesin myös, että jokainen heistä herättää luottamusta ainakin joidenkin osallistujien parissa – arvioni mukaan jokaista osallistujaa kohti oli ainakin yksi henkilö, johon hän luottaa. Kävi ilmi, että oli viisasta pyytää noinkin useita henkilöitä avuksi, sillä osa pyytämistäni avustajista pääsi tilaisuuteen vasta iltapäivällä, ja ryhmien vetäjän vuorojen vaihtaminen mahdollistui.

6.5 Yhteiskehittämispäivän kulku

Valitsin yhteiskehittämispäivään sellaisia menetelmiä, joiden uskoin takaavan osallistujille turvallisen ilmapiirin ja mahdollisuudet tasavertaiseen keskusteluun sekä vapaaseen ideointiin. Hedelmällisimpien keskustelujen arvelin syntyvän oppimiskahvilassa (*Learning cafe*). Siksi tila oli aamusta alkaen sisustettu kahvilaksi, ja tilaisuus alkoi yhteisellä aamiaisella yhteisen pöydän ääressä. Koska paikalla oli useiden eri kulttuurien edustajia ja toisilleen entuudestaan tuntemattomia henkilöitä, pyrin vahvistamaan turvallisuuden tunnetta siten,



Kuva 1. Kahvilatarjoilun kuvasymbolit.

että aamiaistarjoilussa kaikki tarjottava oli selkeästi tunnistettavaa ja/tai merkitty siten, että ruokailijoille ei jäänyt epäselväksi, mitä kaikkea oli tarjolla. Tarkoitukseni oli myös virittää kuvasymbolien avulla leikkimielttä, joka sekin luo yhteenkuuluvaisuuden tunnetta.

6.5.1 Jäänmurtaja (Icebreaker)

Icebreakeriksi eli jäänmurtajaksi kutsutaan peliä, leikkiä tai muuta sellaista aktiviteettia, jonka tarkoituksena on lämmitellä erilaisten kokousten tai muiden tilaisuuksien osallistujia siten, että vertauskuvallinen jää murtuu, ja keskustelun aloittaminen on helpompaa. Sitä käytetään erityisesti tilaisuuksissa, joissa toivotaan interaktiivisuutta, ja joissa on mahdollisuus käyttää fasilitaattoria. Erityisesti sellaisissa tilaisuuksissa, joissa osallistujat eivät entuudestaan tunne toisiaan, jäänmurtaja helpottaa esittäytymisessä ja keskustelun virittämisessä. (The balance careers, 2019; Tevere 2019a)

Minä käytin jäänmurtajana lyhyttä tutustumishaastattelua.

Olin asettanut pöydät siten, että osallistujat istuivat ikään kuin piirissä pöydän ääressä ja olivat kaikki kasvokkain. Ohjeistin osallistujat ottamaan tarjolla olleen aamiaisen mukaansa ja istumaan pöytään jonkun sellaisen henkilön viereen, jota ei tunne ollenkaan, tai jos sellaista ei löytyisi, jonkun sellaisen viereen, jonka vähiten tuntee. Annoin keskustelun rönsyillä hetken vapaasti (osa henkilöistä oli kuitenkin tuttuja keskenään). Sitten kehotin vierekkäin istuvia asettumaan pareittain ja annoin ensimmäisen tehtävän, joka oli parihaastattelu. Siinä parit haastattelivat toisiaan vuorotellen. Haastattelun tarkoituksena oli tutustua pariin ja lopuksi esitellä hänet koko ryhmälle, kuten tehtiinkin.



Kuva 2. Tutustuminen.

Olen usein törmännyt tilanteeseen, jossa ihmiset eivät muista sen henkilön nimeä, jonka kanssa keskustelevalta, ja olen havainnut tästä syntyvän noloja tai kiusallisia tilanteita. Nimen muistaminen vaikeutuu silloin, kun keskustelukumppanin nimi tulee toiselle vierasta kulttuurista ja kielestä. Pyysin osallistujia tekemään haastattelun aikana myös parilleen nimilapun. Nimilapun tarkoituksena oli paitsi antaa käsille tekemistä, myös auttaa painamaan parin nimi paremmin

mieleen. Nimilappuja pidettiin puseron rinnuksessa koko työpajan ajan, joten ne toimivat muistilappuina myös muille kuin lapun varsinaiselle tekijälle. Olin toivonut, että nimilapuista syntyisi pieniä taideteoksia, jotka kuvaisivat haastateltua henkilöä jollakin tavoin, mutta en ilmeisesti ymmärtänyt ohjeistaa osallistujia tarpeeksi hyvin käyttämään tarjolla olevia värikyniä ja luovuuttaan. Tai sitten jää ei vielä murtunut tarpeeksi. Onneksi minulla oli toinenkin ässä hihassani.

6.5.2 Lego

Osallistuin pari vuotta sitten SOSTE:n M/S Soste -risteilylle, jonka eräessä työpajassa fasilitaattori Lari Karreinen lykkäsi osallistujien käteen heti työpajan alussa pienen pussin, jossa oli muutama Lego-palikka. En enää muista, mitä niistä tehtiin, mutta mieleeni jäi, että legot toimivat siinä tilanteessa hyvinä jäänmurtajina. Karreinen toteaa blogissaan käyttävänsä legoja, koska niillä rakentaminen on tehokasta leikkiä, ja koska käsillä tekeminen edistää ajattelua (Karreinen 2019a). Hänen mukaansa noiden palikoiden avulla ideoinnissa pääsee sekä syvemmälle että nopeammin kuin jos järjestäisi perinteisen aivoriihen, ja menetelmän hauskuus lisää luovuutta (Karreinen 2019b). Olen osallistunut usean kerran Lari Karreisen fasilitoimiin tilaisuuksiin, ja koska ne ovat aina olleet antoisia, luotan hänen käyttämiinsä menetelmiin. Muistin nuo palikat jo suunnitellessani R3 Maahanmuuttajanuorten tuki ry:lle heidän työyhteisönsä kehittämispäivää noin vuotta aiemmin, ja rohkenin ottaa siinä Legot käyttöön. Ne toimivat silloin hyvinä apuvälineinä, ja päätin käyttää niitä myös tässä kehittämispäivässä. Mietin kuitenkin sitä, mitä R3:n väki tuumaa, jos käytän heidän kanssaan jo kertaalleen käyttämäni menetelmää uudestaan, joten kysyin sitä heiltä. Haittaako, jos leikimme taas legoilla? He totesivat, että ei haittaa – päinvastoin!

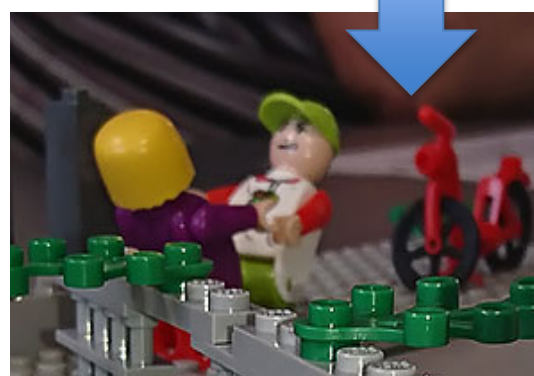
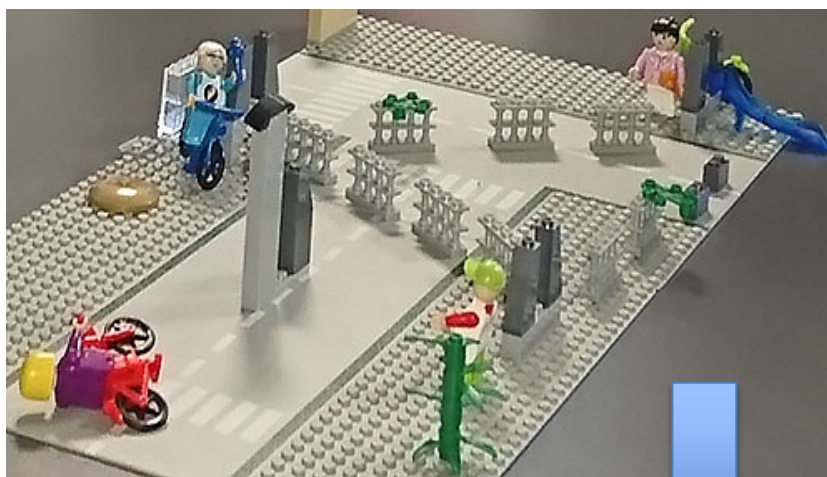
Lego Serious Play on tekniikka, jonka yhtiö on alun perin kehittänyt omiin strategiatarkoituksiinsa. Siinä legopalikoita käytetään välineenä kuvatessa ihmisten tai liiketoiminnan haasteita. Menetelmässä rakennetaan vertauskuvia. Aidot Lego Serious Play -palikat ovat tavattoman kalliita, ja menetelmää voisi opetella vielä kalliimmalla kursilla. Lego itse mainostaa, että Lego Serious Play on nykyään open source -menetelmä. Olin aiemmin käyttänyt apunani poikani ja työtoverini pojan legopalikoita. Tulevaisuutta silmällä pitäen hankin Lidlin poistomyynnistä kolme paketillista Lego-kopioita. Kukin paketti oli setti, josta ”oikealla” tavalla rakennettuna syntyisi kokonainen leikki hahmoineen, puineen, polkupyörineen jne. Koska ne siis sisälsivät runsaasti myös

muita kuin peruspalikoita, ne sopivat tarkoitukseeni hyvin. Tämäkin tehtävä toimi jäänmurtaajana, vaikka legojen käytön varsinainen tarkoitus olikin nostaa esille niitä kysymyksiä, joita haluttiin käsitellä myöhemmin iltapäivällä Learning café -työskentelyssä. Legojen avulla voi rakentaa metaforia, joten vaikeiden asioiden käsittely on helpompaa (Karreinen 2019b). Toivoin myös klaaneista johtuvien ongelmien nousevan keskustelussa esille, kuten yhdessä ryhmässä tapahtuikin. Jätän tietoisesti keskustelun kirjaamatta tähän.

Jaoin osallistujat kolmeen ryhmään siten, että ryhmissä oli eri yhdistysten edustajia ja annoin tehtäväksi kuvata yhteistyön nykytilaa legojen avulla. Yksi ryhmistä lähti rakentamaan tulevaisuuden visiota jo ensimmäisessä tehtävässä, ja vaikka ohjeistin uudestaan, tällä ryhmällä oli vaikeuksia pysyä annetussa tehtävässä. Kussakin ryhmässä oli puheenjohtaja, joka

esitteli muille ryhmän tuotoksen. Niissä kaikissa oli samoja piirteitä; yksinäisiä Lego-ukkeleita, jotka olivat selin toisiin, suljettujen ovien tai raja-aitojen takana ilman muiden tukea. Jo-
kaisessa ryhmässä nousi

esille, että työntekijät kaipaivat enemmän tietoa muiden toiminnasta ja vertaistukea muilta vastaavaa työtä tekeviltä. Vertaistukseen katsottiin kuuluvaksi myös tietojen ja toimintaohjeiden välittäminen toisille aina, kun jokin asia esim. Kelan tai Migrin toimintatavoissa tai ohjeistuksissa muuttuu.



Kuva 3. Legotyöskentely.



Kuva 4. Legotyöskentely.

Seuraava tehtävä oli rakentaa samoista palikoista visio tulevaisuuden yhteistyöstä. Kysymyksenä oli ”Miltä yhteistyömme näyttää kolmen vuoden kulluttua? Rakentakaa legoista visio.” Nyt raja-aidat olivat poistuneet, ja Lego-ukot olivat yhteisessä

pöydässä kuin pyöreän pöydän ritarit. Tuotoksia tärkeämpää oli se keskustelu, mitä ryhmässä käytiin. Keskusteluissa nousi voimakkaasti esille ajatus, että olisi hyvä rakentaa yhteinen aikataulu – lukujärjestyksen tyyppinen työkalu,

josta selviäisi, millä kielillä ja mihin aikoihin missäkin neuvontaa annetaan. Näistä legotehtävistä syntynyttä keskustelua jatkettiin vapaamuotoisemmin lounaspöydissä, ja lounaan aikana tulevan iltapäivän ryhmien teemoiksi nousivat tarpeet, esteet ja tulevaisuus.

6.5.3 Negatiivinen aivoriihi

Negatiivinen aivoriihi (*reverse brainstorming, negative brainstorming*) on sopiva menetelmä silloin, kun ideoinnin alkuvaiheessa ei onnistuta jättämään kritiikkiä pois. Menetelmän ideana on käyttää kritiikki hyödyksi. Negatiivisessa aivoriihessä kysymys käännetään kielteiseksi ja pohditaan, miten tuo kielteinen tulos saavutettaisiin. Kielteinen kysymys kirjoitetaan otsikoksi taululle, fläpille tai muuten näkyville. Sitten taulu – meidän tapauksessamme ison monitorin näyttö – jaetaan kahteen palstaan, ja vasemmalle kirjataan aivoriihessä syntyneet ajatukset. Osallistujille annetaan aikaa heitellä ideoita vapaasti, ja kaikki kirjataan vasempaan palstaan. Sen jälkeen lähdetään työstämään ratkaisuja, jotka syntyvät kääntämällä vasemman palstan ajatukset päinvastaisiksi, ja kirjataan näin syntyneet ratkaisut oikealle palstalle. Näin syntyneitä ratkaisuehdotuksia pohditaan yhdessä. (Mind Tools 2019; Karreinen 2019c)

Esitin kysymyksen, miten varmistaisimme, ettei yhteistyömme suju ollenkaan. Kysymys kirjoitettiin otsikoksi powerpoint-esitykseen. Vasempaan kenttään kerättiin vastauksia tähän. Niitä olivat mm. keskinäisen luottamuksen, kunnioituksen ja kiinnostuksen puute muita toimijoita kohtaan sekä kommunikoinnin vähäisyys (kuva). Sitten oikeaan kenttään lähdettiin etsimään vastakohtia vasemman kentän ajatuksille.



Kuva 5. Negatiivisen aivoriihen tuotos.

Lopputuloksena päädyttiin siihen, että yhteistyö saadaan sujumaan keskinäisellä kunnioituksella ja luottamuksella ja kiinnostuksella toistemme toiminnasta. Tärkeäksi nousivat myös keskinäinen kommunikointi ja osallistuminen yhteisiin kokouksiin ja tapahtumiin. Havaittiin myös, että keskinäinen kilpailu ei ole kannattavaa, vaan omaa osaamista kannattaa jakaa toisille.

Osallistujilta tuli työpajan jälkeen palautetta, että juuri tämä tehtävä herätti ajatuksia.

6.5.4 Learning café on tapa tuottaa ideoita ja oppia

Learning cafe eli oppimiskahvila on menetelmä, jossa keskitytään yhden tai useamman teeman tai kysymyksen ratkaisemiseen ryhmässä. Se on tiedon tuottamiseen ja sen siirtämiseen tarkoitettu yhteistoiminnallinen metodi, jossa tärkeää on keskustelu, johon jokainen osallistuja tuo omia näkemyksiään ja ideoitaan. Menetelmän avulla päästään tuottamaan mahdollisimman monta ideaa käsiteltävään aiheeseen. Muiden osallistujien näkemyksiä voi kommentoida ja kyseenalaistaakin, mutta tavoitteena on

kuitenkin löytää konsensus – ryhmän yhteinen mielipide, ratkaisu tai toimintatapa. Menetelmä tukee prosessin dialogisuutta. (Innokylä 2019; Tevere 2019)

Kahvilakeskustelu on luova prosessi, jota kantaa dialogi – vuoropuhelu, jossa jaetaan tietoa ja osaamista ja parhaimmillaan luodaan uusia toimintamahdollisuuksia (The World Café 2019a)

Oppimiskahvila on helppokäyttöinen menetelmä myös yhteistyöverkostojen luomiseen. Menetelmästä on useita muunnelmia. Ainakin useimmat niistä perustuvat The World Café Communityn kehittämiin periaatteisiin ja muotoihin. Niiden tarkoituksista ja tavoitteista riippuen kahvilakeskusteluista käytetään eri nimityksiä, kuten Community Café, Conversation Café, Knowledge Café, Wisdom Café, Treasure Hunt tai Rotating Teams. Läheisiä menetelmiä ovat myös ristipölytysmessut ja galleriakävelyt (Gallery Walk). Kahvilatyöskentely voidaan nimetä tarkoituksen mukaan vaikkapa Action-, Culture-, Future- tai Strategy Caféksi. (Fasilitointiareena 2020; The World Café Community Foundation 2015)

Ehkä mielenkiintoisin ja tavallaan merkittävin on World Cafe, jota käytetään erityisesti deliberatiivisen demokratian toteuttamisessa. Deliberatiivinen eli keskusteleva, uutta luova ja pohdiskelleva demokratia täydentää edustuksellista demokratiaa osallistamalla kuntalaisia päätöksentekoon avoimen julkisen vuoropuhelun avulla. Deliberatiivisella demokratialla tarkoitetaan siis demokratiaa, joka pohjautuu keskusteluun ja harkintaan. Ideaalissa hallintatavassa oikeutus poliittisille päätöksille syntyy kansalaisten tasa-arvoisessa keskustelussa, jossa osallistujien esille tuomat argumentit kuunnellaan ja käsitellään heidän taustastaan tai arvoasemastaan riippumatta. (Ruuskanen, Körkkö, Karumaa 2015, 8; Deliberatiivisen demokratian instituutti 2020; Innokylä 2020: The World Café Community Foundation 2015, 2.)

Keskusteleva demokratia vahvistaa demokraattista legitimitettä ja yhteisen hyvän ajattelua. Toimintamallin avulla saadaan arjen tietoa kuntalaisilta tueksi päätöksentekoon asiantuntijoiden asiantiedon rinnalle. Tavoitteena on saada mukaan laajempia ryhmiä kunnan kehittämiseen. Näin voidaan osallistaa esimerkiksi nuoria, jotka eivät vielä saa äänestää kuntavaaleissa. (mt.; Ruuskanen, Körkkö, Karumaa 2015, 8.)

Vantaan kaupunki on soveltanut tätä menetelmää mm. Uusi Vantaa -organisaatiouudistuksen yhteydessä vantaalaisten järjestöjen kanssa pidetyssä järjestöseminaarissa syksyllä 2019.

Oppimiskahvilamenetelmää ja sen eri muunnoksia kuvailevissa artikkeleissa tärkeimmäksi nousee aina keskustelun ja vuorovaikutuksen voima. World Cafen verkkosivuilla siteerataan yhdysvaltalaista toimittaja- kirjailija William Graderin teosta *Who Will Tell the People*, jossa Grader toteaa, että "positiivisen tulevaisuuden luominen alkaa ihmisten välisestä keskustelusta, joka on paras sijoitus organisaation uudistamiseen." Samoilla verkkosivuilla artikkelin *¿Qué es el World Café?* historiaosuudessa kuvataan ompeluseurojen ja kirjeenvaihtokerhojen auttaneen jopa Yhdysvaltojen synnyssä, lukuisien kahviloissa käytyjen keskustelujen vauhdittaneen Ranskan vallankumouksen syntymistä ja pohjoismaisten opintopiirien luoneen hyvinvointiyhteiskunnat ja vauhdittaneen taloudellista kehitystä Pohjois-Euroopassa. (The World Café 2019a.)

World Cafe-menetelmä syntyi tavallaan vahingossa. Joukko liikejohtajia ja eri yliopistojen lehtoreita ja professoreja oli kutsuttu eräänä aamupäivänä v. 1995 Juanita Brownin ja David Isaacsin kotipihalle Kaliforniaan keskustelemaan useista eri aiheista. Kova sade oli aiheuttanut sen, että useat kutsutuista eivät saapuneet tapaamiseen. Tarkoituksena oli ollut käydä vuoropuhelua yhteisessä, suuressa piirissä. Paikalle saapuneet reilut parikymmentä osallistujaa pakenivat rankkasateelta suojaan eri puolille puutarhaa pieniin ryhmiin ja ryhtyivät keskustelemaan asioista, jotka olivat koonneet heidät yhteen. He kirjoittivat ja piirsivät muistiinpanoja keskusteluistaan paperin puuttuessa pahvilautasille ja lautasliinoihin. Aika ajoin he vaihtoivat pöytiä kierrättääkseen, syventääkseen ja yhdistääkseen ajatuksiaan, mikä rikastutti syntyneitä ideoita. He olivat vahingossa keksineet sosiaalisen innovaation, jossa kollektiivinen älykkyys paransi yhteistyön syvyyttä, laajuutta ja laatua. (Café del mundo 2019; The World Cafe 2020.)

Konsultit Brown ja Isaacs ryhtyivät kehittämään menetelmää edelleen. Se levisi maailmalle vuonna 2005, jolloin Juanita Brown julkaisi teoksen *The World Cafe: Shaping Our Futures Through Conversations That Matter*. Siitä lähtien menetelmää on käytetty mitä erilaisimmissa yhteisöissä, kuten suuryrityksissä, julkisyhteisöissä, koulutusorganisaatioissa ja kansalaisjärjestöissä eri kulttuureissa ja eri puolilla maailmaa. World Cafén käyttäjiä ovat mm. Nokia, Shell Oil, Hewlett Packard, Wells Fargo, Euroopan komissio ja American Society for Quality. (de la Mata 2012; The Systems Thinker 2020.)

6.5.5 Kahvilatyöskentelyn kulku

Aamupäivän tuotoksista ja lounaskeskusteluista valikoituivat Learning cafe -työskentelyyn kysymykset tarpeista, haasteista ja esteistä sekä tulevaisuudesta.

1. pöydässä käsiteltiin tarpeita, joita on koettu maahanmuuttajatyössä Länsi-Vantaan alueella.

Keskustelussa koettiin tarpeeksi tavoittaa nuoria naisia, jotka ovat kotona lasten kanssa, ja joiden suomen kielen taito ei siksi pääse kehittymään. Neuvontapalveluiden lisäksi toivottiin lapsiperheille suunnattua toimintaa – niin sellaista, johon voi tulla yhdessä lasten kanssa kuin sellaista, jossa vanhemmille jäisi omaa aikaa sekä parisuhteen hoitamiseen että kielikursseille pääsemiseen. Tämän mahdollistaisivat lapsille järjestetyt iltakerhot. Todettiin, että maahanmuuttajataustaisten lasten iltapäiväkerhon tarve olisi suuri vielä ensimmäisen ja toisenkin luokan jälkeen. Tässä pöydässä käydystä keskustelusta oli kirjattu, että heiltä puuttuisi iltapäiväkerhoja, joihin mennä koulun jälkeen, ja pöytäliinasta löytyi myös kysymys siitä, onko joku taho, joka tällaista toimintaa järjestäisi.

Tarpeita käsittelevässä pöydässä kirjattiin myös senioritoiminnan lisäämisen tarve esimerkiksi kielten opetuksella. Yhteenvetokeskustelussa kävi ilmi, että tällä tarkoitettiin suomen kielen opetusta. Suomen kielen kurssien tai kevyemmän kieliopetuksen tarpeet tulivat esiin myös muiden ikäryhmien kohdalla. Moni aikuinen tarvitsisi suomen kielen valmennusta esimerkiksi siinä tilanteessa, kun odottaa pääsyä TE-toimiston työvoimapolitiittisille kursseille. Jos kielitaitoa olisi kurssien alkaessa jo hiukan enemmän, olisi oppiminen kursseilla tehokkaampaa. Keskustelussa nousi esiin ajatus siitä, että lapsille voisi järjestää liikuntatoimintaa samaan aikaan, kun lasten vanhemmat osallistuvat kielikurssille. Usein aikuisten kielikoulutuksessa on haasteena se, että lapset pitäisi saada johonkin hoitoon silloin, kun huoltaja on kurssilla. Yhdistetty liikunta- ja kielikoulutus helpottaisivat tilannetta.

Tämän pöydän keskusteluista yhdeksi tarpeeksi kirjattiin myös arabiankielisen palvelun lisääminen, myös eri murteiden osalta. Arabiankielistä palvelua saa tällä hetkellä Vantaan Järjestöringin Myyrmäen ja Simonkylän toimipisteistä. Sahan-Seura mainitsee nettisivuillaan yhdeksi palvelukielekseen myös arabian. Ainakin Järjestöringin arabiankieliset neuvot ovat ylikuormitettuja, ja toinen heistä työskentelee Simonkylässä ja Tikkurilassa, ja vain toinen Myyrmäessä.

Arabian kielellä on virallisen kielen asema 25 eri valtiossa. Lisäksi klassista arabiaa käytetään kaikkien muslimien liturgisena kielenä. Vantaalla arabiaa puhui äidinkielenään 3094 asukasta. Arabia pitää sisällään monta eri kielimuotoa. Karkeasti jaotellen ne ovat klassinen arabia, standardiarabia (moderni kirjakieli) sekä erilaiset puhekielet, jotka jaetaan läntisiin ja itäisiin sekä beduiini- ja kaupunkilaismurteisiin. Eri murteet eroavat toisistaan huomattavasti mm. kieliopiltaan, sanastoltaan ja ääntämykseltään. Arabian kieltä tutkineen Sylvia Akarin (2018) mukaan erityisesti uskonnollisissa yhteyksissä esitetty väite siitä, että kaikki arabit ymmärtäisivät toisiaan puhekielestä tai murteesta riippumatta, ei pidä paikkaansa. Hänen mukaansa valtaosa arabiankielisiäkin muslimeista osaa Koraanin tekstejä ulkoa ymmärtämättä itse kieltä. (Akar 2018; Vantaan kaupunki 2020)

2. pöydässä aiheena olivat yhteistyön haasteet ja esteet. Keskustelu siirtyi kuitenkin osittain koskemaan haasteita ja esteitä laajemminkin kuin pelkästään yhdistysten välisen yhteistyön näkökulmasta. Tällaisiksi kirjattiin mm. järjestöjen henkilöstöresurssit, työntekijöiden tarve lisäkoulutukseen sekä se, että asiakkaiden ääni ei kuulu toiminnan suunnittelussa, koska heitä ei ole siihen osallistettu.

Yhteistyön esteistä ja haasteista tärkeimmiksi nousivat viestinnän ongelmat. Eri toimijat eivät tiedä toistensa toiminnasta, ja jos haluttaisiinkin viestiä omasta toiminnasta muille, ei oikein tiedetä, kenelle pitäisi viestittää. Ohjaajilla ei ole tietoa toisten yhdistysten toiminnasta, ja jos jollakulla onkin, hän ei viesti siitä ryhmälle.

Uskonnon ja kulttuuristen tekijöiden vaikutuksista keskusteltiin pöydässä, ja ne oli myös kirjattu pöytäliinoin pariinkin kertaan, mutta yhteisessä yhteenvetokeskustelussa niitä ei erityisesti nostettu esille.

Yhdistyksillä on myös keskenään erilaisia toimintakulttuureita, mikä nähtiin haasteena. Kun jollakin yhdistyksellä on palkattuina työntekijöinä koulutettuja sosiaali-ohjaajia, jollakin toisella on kokemusasiantuntijatyyppejä vertaisneuvoja ja kolmannella ainoastaan vapaaehtoisia, jotka toimivat vapaa-ajallaan ilman minkäänlaista neuvonnan ja ohjauksen koulutusta. Joissakin yhdistyksissä neuvonta on todellista matalan kynnyksen toimintaa, johon voi tulla ilman ajanvarausta, toisissa taas edellytetään ajanvarausta joko aina, tai sitten niin, että esimerkiksi yhtenä päivänä viikossa

voi tulla tiettynä aikana ilman ajanvarausta, mutta muulloin aika tulee varata etukäteen. Lisäksi osalla yhdistyksistä kohderyhmät ovat rajattuja; esim. Niceheartsin toiminta on tarkoitettu vain naisille ja Vamos Vantaan ja R3:n toiminta alle 30-vuotiaille.

Kulttuuristen tekijöiden mainittiin olevan yksi syy siihen, että yhdistykset eivät juurikaan ohjaa asiakkaita toiseen yhdistykseen, vaikka siinä toisessa yhdistyksessä olisi joko enemmän osaamista kyseessä olevaan asiaan tai juuri oikea kielitaito asiakkaan auttamiseen. Toisaalta monet asiakkaat haluavat mieluummin asioida aina saman henkilön kanssa, ja toisaalta jollekin oli syntynyt se kuva, että asiakas ei aina saisi palvelua toisessa paikassa. Tämä vaikutelma on saattanut syntyä siksi, että ainakin Järjestöringin neuvontapisteissä on usein jonoa, ja asiakas joutuu odottamaan vuoroaan hyvin pitkään.

Tämän pöydän pöytäliinaan oli kirjattu myös kilpailu. Yhdistysten edustajat kokevat ainakin jonkin verran olevansa toistensa kilpailijoita.

Vaikka tämän pöydän tehtävänä oli kartoittaa haasteita ja esteitä, tässä lähdettiin etsimään myös ratkaisuja lähinnä viestinnän ongelmiin. Todettiin, että yhdistysten pitää ohjeistaa työntekijöitään tutustumaan toisten yhdistysten tarjoamiin palveluihin. Keskustelussa todettiin viestintäkanavan puute. Lääkkeeksi siihen ehdotettiin työntekijöiden välistä WhatsApp-ryhmää ja yhdistysten työntekijöiden säännöllisiä tapaamisia.

3. pöydän otsikkona oli ”Miten tästä eteenpäin?”. Tavoitteiksi nousivat toimijoiden keskinäisen luottamuksen kehittäminen ja se, että yhdistykset ohjaisivat asiakkaitaan rohkeammin myös teisten yhdistysten palveluihin. Luottamusta lisätään säännöllisillä, vähintään kahdesti vuodessa järjestettävillä tapaamisilla, joilla on kiertävä koollekutsuja. Tällä tavoin käydään vuorotellen jokaisessa yhdistyksessä tutustumassa sen toimintaan paikan päällä. Yhteisiin tapaamisiin kutsutaan ”puolueeton taho”, jollaisena koetaan Vantaan kaupungin tietyt kotoutumisen parissa tai yhteisökoordinaattoreina toimivat työntekijät. Kaikkien yhdistysten yhteystietojen jakaminen toimijoiden kesken koettiin tärkeänä. Ohjaajille/neuvojille toivottiin myös yhteisiä koulutustilaisuuksia, sillä yhteisen asian äärelle kokoontumisten katsottiin lisäävän keskinäistä luottamusta. Esille tuotiin myös se, että alueiden toimijat tulisi kartoittaa ja ottaa mahdolliset uudet toimijat mukaan verkostoon.

6.5.6 Johtopäätöksiä yhteiskehittämispäivästä

Yhteiskehittämispäivän tuloksissa ilmeni, että yhdistykset eivät ole ainakaan tähän mennessä olleet kovin kiinnostuneita toistensa toiminnasta. Kahvilakeskustelun tarpeita käsittelevässä pöydässä haikailtiin lapsille suunnattua toimintaa ja läksykerhoja. Niitä kuitenkin on. Yhdistysten omien nettisivujen mukaan Sahan-Seuralla ja Tusmo ry:llä on lapsille tarkoitettuja läksykerhoja, joihin lapset menevät nimenomaan koulun jälkeen. Sahan-Seuran Läksyhjelppi pidetään toimintakeskuksessa maanantaisin ja torstaisin klo 17–19. Somfin yhteisö ry tarjoaa myös ilmaisia lasten läksykerhoja ja lasten harrastustoimintaa. (Sahan-Seura 2020; Somfin yhteisö ry 2020; Tusmo ry 2020.)

Lisäksi ainakin Kaivokselan koulun vanhempainyhdistys ja Vantaankosken seurakunta ylläpitävät lasten iltapäiväkerhoja, joihin oletettavasti voisi mennä. Seurakunnan kerhoon osallistumiseen saattaa toki olla liian suuri kynnys, jos edustaa eri uskontoa. Maahanmuuttajataustaisten lasten kotoutumista ei mielestäni kuitenkaan edistä se, että heidät sijoitettaisiin ainoastaan maahanmuuttajille tarkoitettuihin iltapäiväkerhoihin. Länsi-Vantaan alakouluista erityisesti Uomarinteen koulussa on paljon maahanmuuttajataustaisia lapsia, joten yhdistysten kannattaisi olla yhteydessä tähän kouluun ja tarjota vaikkapa yhteistyötä iltapäiväkerhojen lisäämiseksi, mikäli kyse on siitä, että kerhopaikkoja ei ole tarpeeksi.

Muun muassa tämä kahvilakeskustelun pöytäliinaan kirjattu kysymys osoittaa joko sen, että yhdistyksissä ei ole haluttu tai vaivauduttu ottamaan selvää toisten toiminnasta tai sitten sen, että syystä tai toisesta muiden järjestämään toimintaan ei haluta tai voida lähettää oman toiminnan piirissä olevia asiakkaita. Tieto olisi ainakin ollut melko helposti saatavilla; olin lähettänyt Jesse Vahtervuon kanssa kokoamani Länsi-Vantaalla monikulttuurista työtä tekevien yhdistysten yhteisesitteen 7.10.2019 yhdessä yhteiskehittämispäiväkutsun kanssa koko tälle ryhmälle. Vaikka esitteessä oli vain tiivistetyt tiedot toimijoista, niissä oli mukana nettisivujen osoitteet, joten pienellä vaivannäöllä naapuritoimijoista olisi saanut melko hyvin tietoa.

Suomen kielen opetuksella on enemmän tarvetta kuin tarjontaa, todettiin kahvilakeskustelussa. Virallisten kielikurssien rinnalle tulisi saada monenlaisia tapoja oppia kieltä. Länsi-Vantaalla Akateemisten naisten Luetaan yhdessä -verkosto on järjestänyt asukastila Myyringissä suomen kielen opetusryhmiä. Arja Liskin (2020) mukaan Länsi-Vantaan Luetaan yhdessä -ryhmiä on 2, joista eri luokassa ovat ne, joilla ovat

lapset mukana. Toisessa luokassa keskitytään ilman lapsia. Terhi Nieminen-Mäkynen (2020) toteaa, että vapaaehtoisiksi Luetaan yhdessä -ryhmien vetäjiksi voivat ryhtyä pienen koulutuksen jälkeen myös henkilöt, joilla ei ole suomen kielen opettajan tai edes opettajan koulutusta. Tässä ainakin jotkut yhdistykset voisivat antaa tukea esimerkiksi antamalla apua Luetaan yhdessä -verkoston vapaaehtoisten rekrytoinnissa, jotta uusia ryhmiä voitaisiin perustaa.

Kahvilakeskustelussa todettiin, että eräs yhteistyön este voi olla yhdistysten keskinäinen kilpailu. Kilpailua voi kuitenkin olla myös yksittäisten työntekijöiden välillä. Kun eletään hankemaailmassa, osa työntekijöistä on määräaikaista. On inhimillistä, että omista asiakkaista halutaan pitää kiinni, jotta työntekijä voi osoittaa, että koska hänellä on niin paljon asiakkaita, hän on tarpeellinen. Aiheuttaako tällainen kenties sen, että asiakkaita ei opastetakaan riittävästi opettelemaan jonkin asian tekemistä itse, esim. jonkin kaavakkeen täyttämistä niin, että hän osaisi sellaisen tehdä seuraavalla kerralla ilman apua? Tässä jokaisella yhdistyksellä on pohtimisen paikka, sillä lähtökohtana neuvonta- ja ohjaustoiminnassa olisi mielestäni oltava se, että tehtävämme on tehdä itsemme tarpeettomaksi, pala palalta, asiakas kerrallaan.

Eri toimijoiden tiivis yhteistyö auttaisi selkeästi monella tavalla. Yhdistykset eivät tekisi turhaan päällekkäisiä asioita. Koordinoimalla kuka mitäkin tekee, vapautusi resursseja jokaisen järjestön ydinosaamiseen.

6.6 Neljäs askel: ajatus yhteisestä hankkeesta

27.11.2019 kokoonnuimme Vamos Vantaan yksikönjohtaja Minna Latosen ja projekti-päällikkö Maarit Lankinen-Kivimäen sekä R3 Maahanmuuttajanuorten tuen sosiaaliohjaaja Laura Vepsäläisen kanssa keskustelemaan mahdollisuudesta suunnitella yhteinen Länsi-Vantaalle sijoittuva hanke. Tapaamisessa päädyttiin hahmottelemaan mahdollista hanketta tarkemmin, ja sovittiin, että jokainen vie ajatusta eteenpäin omissa järjestöissään. Seuraava tapaaminen järjestettiin 20.1.2020. Siinä sovittiin, että hankkeen ideapaperia kirjoitetaan yhdessä Sharepointissa.

Koronaviruksesta johtuvan poikkeustilanteen vuoksi ideapaperi hautautui muun työtaakan alle, mutta juuri pääsiäisen alla 9.4.2020 sitä lähdettiin taas työstämään. Hankkeen toisena päätavoitteena on tukea maahanmuuttajataustaisten vantaalaisten integroitumista yhteiskuntaan vahvistamalla heidän osallisuuttaan. Toisena päätavoitteena

on tukea maahanmuuttajataustaisten vantaalaisten yhdistysten yhteistyön kehittämistä sekä lisätä yhdistysten valmennuksellista osaamista niiden asiakastyössä. Helsingin Diakonissalaitoksen säätiö sr toimisi hankkeen päätoteuttajana ja vastaisi hankkeen rahoituksen omavastuuosuudesta. Kumppaneita olisivat Vantaan Järjestörinki ry ja R3 Maahanmuuttajanuorten tuki ry. Yhteistyötahoina toimisivat mm. Vantaan kaupungin sosiaalitoimi, Kela, Vantaan osaamiskeskus, Ohjaamo Vantaa sekä Vantaalla toimivat, maahanmuuttajataustaisia asiakkaita palvelevat kolmannen sektorin toimijat, erityisesti juuri ne, jotka ovat tässä opinnäytetyössä tarkastelussa Länsi-Vantaan neuvonta- ja ohjausverkostossa.

6.7 Viides askel: uusi yhteistapaaminen

Yhteiskehittämispäivässä 24.10.2019 sovittiin uudesta yhteistapaamisesta. Se pidettiin Vamos Vantaan tiloissa 29.1.2020. Paikalla olivat miltei kaikki toimijat, nyt myös Sahan-Seura ja Tsempataan-hanke. Tusmo ja Somfin puuttuivat edelleen, mikä johtui todennäköisesti siitä, että näillä ei ole palkattuja työntekijöitä, ja näiden yhdistysten toiminnasta vastaavat olivat kiinni päivätöissään. Tapaamisessa kuultiin yhdistysten kuulumisia ja tiedotettiin muille omista toiminnoista. Purimme myös uudelleen yhteiskehittämispäivän tuloksia siitä tekemäni diaesityksen avulla. Sovimme jatkotoimenpiteistä. Kaikki toimittaisivat minulle päivitettyt tiedot neuvonnastaan ja ohjauksestaan ja minä päivittäisin esitteen. Seuraava kokoontuminen sovittiin pidettäväksi keskiviikkona 15.4. klo 13–15. R3:n tiloissa Myyrmäessä. Sovimme, että kutsua välitettäisiin eteenpäin ja verkostoon pyytää mukaan muita alueella ohjaustyötä tekeviä. Sovimme myös, että voimme lähettää yhteiselle sähköpostilistallemme tietoa ajankohtaisista asioista, tapahtumista jne. Lisäksi perustettaisiin suljettu Facebook-ryhmä ja WhatsApp-ryhmä.

Viimeistään viidennellä askeleella oli syntynyt toimiva verkosto. Verkostoa on ryhdytty nimittämään Länsi-Vantaan monikulttuuriseksi neuvonta- ja ohjausverkostoksi tai hiukan lyhyemmin Länsi-Vantaan kotoutumisverkostoksi. Seuraavissa luvuissa nimitän tätä yksinkertaisesti verkostoksi.

6.8 Kuudes askel: yllättävä kompastuskivi

Torstaina 12.3.2020 klo 14.15 kaikki muuttui. Kiinasta lähtenyt koronavirus oli levinnyt Suomessa sellaiseen mittakaavaan, että valtioneuvosto piti tiedotustilaisuuden,

jossa se ilmoitti ryhtyvänsä rajoittamaan kokoontumisia. Yli 500 hengen tilaisuudet kiellettiin, ja lähikontakteja suositeltiin välttämään. Vaikka määräykset tässä vaiheessa koskivatkin vain isoja yleisötilaisuuksia, myös harrastustoiminnan kokoontumisia suositeltiin peruutettaviksi. Tiedustelin Vantaan kaupungin osallisuuspäällikkö Marjo Nurmiselta, joka vastaa kaupungin asukastiloista, suljetaanko myös asukastila Myyrinki. Vielä 12.3. illalla vastaus oli, että asukastilat pidetään toistaiseksi avoimina, ja jopa yhteisöruokailut sallitaan. Pohdin asiaa Järjestöringin osalta, ja hain perjantaina 13.3. Järjestöringin hallituksen tuen päätökselleni sulkea Kansalaistoiminnan keskus Leinikki kokonaan yleisöltä, siis myös maahanmuuttajaneuvonnan asiakkailta. Minun oli määrä jäädä seuraavana maanantaina opintovapaalle saattaakseni opinnäytetyöni loppuun. Totesin, että en voi tässä tilanteessa jäädä vapaalle, koska minun on huolehdittava toiminnan muokkaamisesta tilanteen tasalle.

Maanantaina 16.3. päätin sulkea Leinikin lisäksi kaikki muutkin toimipisteemme ja lähettää siis myös Myyrmässä toimivat maahanmuuttajaneuvojamme etätöihin. Vantaan kaupunki sulki asukastilat 17.3., mutta sovin Myyrmäen yhteisötyöntekijä Jesse Vahtervuon kanssa, että neuvojamme voisivat työskennellä työhuoneissaan Myyrin-gissä, mikäli etätö ei kotoa käsin jostain syystä onnistuisi. Asiakkaita ei kuitenkaan tiloissa saisi vastaanottaa. Leinikissä työskentelevistä neuvojista yksi halusi jatkaa töitään työpaikalla. Muut Leinikin neuvot siirtyivät etätöihin koteihinsa.

6.9 Seitsemäs askel: digiloikka

Kuten muuallakin, myös Järjestöringissä toiminta oli yhtäkkiä siirrettävä kokonaan etäyhteyksien varaan. Koska yhdistykset eivät voineet enää kokoontua, ei Kansalais-toiminnan keskus Leinikin aulapalveluhenkilökunnalla ollut enää tavanomaisia rutii-nitehtäviä. Oli pohdittava, miten toimia, jotta heitä ei tarvitsisi lomauttaa. Vahtimes-tareille kehitettiin uusia tehtäviä, ja heitä koulutettiin etätyökalujen käyttöön, jotta he voisivat tarvittaessa opastaa jäsenyhdistyksiä niiden käytössä ja hoitaa kokousjärjeste-lyt niiden puolesta. Samaan aikaan piti selvittää, miten yhdistysten jo sovittujen vuo-sikokousten kanssa pitäisi toimia. Yhdistyslain mukaan vuosikokous on pidettävä sääntöjen määräämänä aikana. Olisiko mahdollista järjestää vuosikokoukset etäko-kouksina? Kyllä, jos yhdistyksen säännöt mahdollistavat etäyhteydet. Jos yhdistyksen säännöissä ei ole mainittu etäyhteyksimahdollisuutta, kaikki etäyhteyksillä järjestetyssä

kokouksessa tehdyt päätökset olivat pätemättömiä tai jopa mitättömiä. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry:n lakimiehen Patrik Metsätähden mukaan yhdistyksen sääntömääräisen kokouksen lykkääminen myöhemmäksi olisi kuitenkin pienempi paha. Hallituksen kokousten kokoontumistavasta ei ole säädetty laissa, joten rohkaisimme niin maahanmuuttaja- kuin muitakin yhdistyksiä jatkamaan toimintaansa etäyhteyksillä, mutta siirtämään sääntömääräiset kokouksensa myöhempään ajankohtaan. (Metsätähti 2020.)

Verkossa on saatavilla melko hyvin ohjeita etäkokoustyökaluista. Sekä jäsenkentälämme että Suomen Monikulttuurisuuskeskusten verkostosta oli kuitenkin tullut viestiä, että ohjeet ovat usein joko englanninkielisiä tai vaikeatajuisia ja monimutkaisia, joten niistä ei ole apua kaikille. Järjestöringissä ryhdyttiin etätyökalujen opettelemisen lisäksi myös tekemään sanallisia ja kuvallisia ohjeita sekä videoita etäkokouksiin osallistumisesta ja niiden järjestämisestä, ja niitä jaettiin sekä Länsi-Vantaan verkostolle että Suomen Monikulttuurisuuskeskusten työntekijöille.

Järjestöringin maahanmuuttajaneuvojien kanssa pohdittiin, miten neuvontaa voidaan toteuttaa ilman lähikontakteja. Neuvojat keksivätkin uusia tapoja, mutta sellaisten asioiden hoitaminen, joka vaatii tunnistautumista esim. verkkopankkitunnuksilla, on hyvin vaikeaa, jos ei mahdotonta, toteuttaa etänä. Puhelin- ja sähköpostikeskusteluissa ilmeni, että samanlaisten ongelmien kanssa painiskelivat muutkin verkoston yhdistykset. Ne tarvitsivat tukea mm. poikkeustilanteesta johtuviin työsuhdeasioihin. Yhdistyksissä pohdittiin mm. sitä, että kun asiakaskohtaamisia ei enää voida toteuttaa, pitääkö työntekijät lomauttaa, kun ei ole töitäkään. Esille nousi myös ajatus siitä, voisiko verkosto nyt tehdä yhdessä jotain, kun aikaa yllättäen joidenkin yhdistysten työntekijöillä vapautuu.

Tiedotusta koronavirusepidemiasta kaivattiin useilla eri kielillä. Vantaan kaupungilta tuli alustava kysely siitä, olisivatko järjestöt valmiita auttamaan käännöstoissä. Selvitelin yhdistysten puolesta STEA:n linjauksia mm. avustusten jatkosta ja lomautuksista. Vantaan kaupungin monikulttuurisuusasiain suunnittelijan Anu Anttilan kanssa selvitin sitä, saavatko STEA-avusteisten järjestöjen työntekijät tässä tilanteessa tehdä vieraskielisiä käännöksiä viranomaisten apuna. Se ei normaaliolosuhteissa ole sallittua. Avustusvalmistelija Tuire Pylvänäinen STEA:sta totesi, että tässä poikkeustilanteessa

järjestöjen on mahdollista tehdä koronavirustilanteeseen ja ohjeisiin liittyen käännöstitöitä, jotka hyödyttävät järjestön oman toiminnan kohderyhmiä. STEA-avustuksilla ei silti voi tässäkään tilanteessa toteuttaa toimintaa, joka kuuluu kunnan, valtion tai muun viranomaisen yleisen tai erityisen järjestämismvastuun piiriin. Järjestöjen tulee noudattaa avustuspäätöksen ehtoja. Pylvänäiseltä saimme myös tarkemmat ohjeet siitä, kuka toimeksiannon voisi tehdä ja millainen kirjallinen sopimus käännöksistä pitäisi tehdä. Sopimuksen tulisi olla määräaikainen, vain poikkeuslainsäädäntöaikaan sidottu. (Pylvänäinen 2020.)

Lopulta kaupunki kuitenkin teetti virallisia käännöksiä koronatiedotteistaan myös sellaisilla kielillä, joille kääntämistä ei ollut aluksi suunniteltu. Minä kokosin Leinikki.net-sivustolle kokonaisuuden, jonne päivitetään koko ajan kaupungin ohjeita poikkeustilanteessa toimimiseen yleisen koronatiedon lisäksi sekä yhdistysten neuvonta- ja ohjauspalveluiden päivystystietoja.

Seitsemäs askel muuttuikin harppaukseksi. Koronavirus oli mullistanut toiminnan kolmessa viikossa.

6.10 Kahdeksas askel: yhteistyö vakiintuu

Verkoston kanssa oli sovittu uudesta tapaamisesta R3 Maahanmuuttajanuorten tuki ry:n tiloissa 15.4.2020. R3:n sosiaaliohjaaja Noora Kiiskeltä tuli 7.4. viesti, jossa tapaaminen peruutettiin ja ehdotettiin palaamista asiaan syksyllä.

Olin kuitenkin keskustellut jo Vamos Vantaan Idiris Farahin kanssa siitä, että nyt olisi hyvä jakaa kokemuksia poikkeustilanteesta toimimisesta. Lähetinkin koko verkostolle vastauksen, jossa ehdotin etäkokousta. Muutama verkoston jäsen kannatti ehdotusta, joten järjestin työpajatyypin tapaamisen Teams-kokouksena 15.4.2020. Kävimme siinä lävitse kunkin yhdistyksen neuvonnan ja ohjauksen tilannetta korona-aikana. Lisäksi järjestin työtoverieni yhteisökoordinaattori Heli Lumiaron ja vapaaehtoistoiminnan koordinaattori Tytti Villasen sekä Humak:n opiskelijaharjoittelija Päivi Oikarisen avustamana minikyselyn Mentimeter-työkalun avulla. Kysyimme, mitä haasteita toiminnassa on tällä hetkellä, ja mitä uusia tarpeita ja haasteita on tullut (kuvio 8). Lopuksi kysyimme osallistujien mielipidettä verkostomme hyödöllisyydestä.

Lähes kaikki olivat lopettaneet kasvokkain tapaamiset asiakkaiden kanssa kokonaan. Yhdistyksistä vain Niceheartsissa on tavattu joitakin asiakkaista koronasta huolimatta.

Kaupungin maahanmuuttajapalveluissa asiakkaita on tavattu tilojen ulkopuolella riittävä etäisyys huomioon ottaen. Etätöihin siirtymisessä on ollut hankaluuksia. Sinä kavaan tukea ja koulutusta. Joidenkin asiakkaiden tavoittaminen on ollut vaikeaa. Joilakin työntekijöillä on pelko myös siitä, onko informaatio koronaviruksesta, tilanteen vakavuudesta ja sen aiheuttamista viranomaissuosituksista ja rajoituksista saavuttanut kaikki maahanmuuttajat. Myös erilaisten lomakkeiden täyttämisen avustaminen etäyhteyksillä on ollut hankalaa muutenkin, mutta erityisesti tietoturvan kannalta. Kaiken kaikkiaan uusien digitaalisten opetteluun pidetään välttämättömänä.

Kun työntekijöidenkin on ollut vaikeaa siirtyä kertaharppauksella etätyökalujen käyttöön, vielä hankalampaa on siis ollut asiakkaiden auttaminen etänä. Kaikilla asiakkailla ei ole tietokonetta tai älypuhelin. Positiivisena pidetään sitä, että osa asiakkaista on kuitenkin jo oppinut käyttämään niitä, ja monet asiakaskontaktit onkin kyetty käymään videopuheluiden kautta.



Kuvio 8: Haasteet koronaepidemian aikana. Mentimeter-työkalulla verkoston etätapaamisessa 15.4.2020 tuotettu sanapilvi. Osallistujia pyydettiin kuvailemaan, mitä haasteita toiminnassa on tällä hetkellä, ja mitä yllättäviä uusia tarpeita on tullut.

Tapaamisessa vaihdettiin myös kokemuksia siitä, miten haasteita on kohdattu, ja millaisia ratkaisuja niihin on löydetty. Yhdistyksissä on löydetty erilaisia ilmaisia kanavia

etäyhteydenpitoon ja kokouksiin. Työyhteisöissä on ryhdytty opettelemaan näitä välineitä. Useimmilla on otettu käyttöön Teams tai Zoom, jotka ovat etäkokoustyökaluja. R3 Maahanmuuttajanuorten tuessa ja Vamos Vantaassa on kokeiltu myös Discordia, joka soveltuu erityisesti nuorten kanssa toimimiseen. Asiakkaiden kanssa on ryhdytty käyttämään videopuheluita, joita voi käydä esimerkiksi Skypen, WhatsAppin, Facebook Messengerin, Viberin tai WeChatin avulla.

Miten haasteet voitetaan? Millaisia ratkaisuja olette keksineet?

- Luovuudelle! Uusia ohjelmia, jotka mahdollistavat etäneuvonnan.
- Täytyy vain soittaa suoraan asiakkaille. WhatsApp'in videotointi on osoittautunut hyväksi.
- Etäyhteyksiä on kehitetty ja käytetään.
- ilmaiset videoneuvottelu ohjelmat
- Kärsivällisyydellä ja joustavuudella. Asiakkaiden kanssa viestitellään enemmän vapaamuotoisesti ja lyhyesti, pitempien puheluiden tai videoyhteyksien lisäksi.
- Työntekijät etätöissä, kaikki toimii vain puhelimesta ja sähköpostissa. Videopuheluita käytetään paljon. Valokuvat asiakkaiden asiakirjoista suuria tiedostoja, puhelimesta saa niistä pienempiä, kun muuttaa pdf-muotoon.
- Kokeillaan Discord-keskustelualustaa. Keskitytään kehittämistöihin, jotka ovat tärkeitä, mutta jotka usein jäävät arjen kiireiden jalkoihin. Kokeillaan ja harjoitellaan uusia juttuja, ja sitä kautta uudistutaan.
- Varaamalla tavallista enemmän aikaa valmistautumiseen, se on hitaampaa usein etänä. Opettelemalla itse ja opettamalla asiakkaille uusia työkaluja (esim. Discord). Käyttämällä videopuheluita tarvittaessa (tietosuojasta huolehdittava).
- Säännölliset etäpalaverit, uudet ohjelmat ja sovellukset kommunikoinnissa, keskustelualustat asiakkaille, some-aktiivisuuteen panostaminen, tarkempi työnjako, etäkoulutukset ja etätuoskenteilytaitojen kehittäminen

Kuvio 9: Verkoston etätapaamisessa 15.4. listattiin tapoja vastata koronavirustilanteen tuomiin haasteisiin.

Miten haasteet voitetaan? Millaisia ratkaisuja olette keksineet?

- Aktiivinen yhteydenpito ja kehittäminen työyhteisön kanssa. Uusien kanavien kokeileminen ja toiminnan muokkaaminen verkkoon sopivaksi. Kiinnitetään lisää huomiota markkinoitiin.
- Yksi ratkaisu on esimerkiksi keskustelu asiakkaiden kanssa tästä tilanteesta ja heidän tarpeista eri kanavien avulla
- Joitakin asiakkaita tavataan koronasta huolimatta. Yhteistyö eri viranomaisten kanssa sujuu hyvin tai ei suju ollenkaan. Osa asiakkaista oppinut käyttämään älylaitteita ja itse oppinut paljon lisää. Tiedon välittämistä lisätty, soitetaan asiakkaille
- Viettämällä enemmän aikaa lukemiseen.
- Videopuhelu ja valokuvat

Kuvio 10: Verkoston etätapaamisessa 15.4.2020 listattiin tapoja vastata poikkeustilanteen tuomiin haasteisiin.

”Ei niin pahaa, ettei jotain hyvääkin”, sanoo vanha suomalainen sananlasku. Joissakin yhdistyksissä on vapautunut aikaa, kun asiakastapaamisia ei enää ole. Tätä aikaa on käytetty hyödyksi esim. osallistumalla erilaisiin etäkoulutuksiin. Joillakin työntekijöillä on vapautunut aikaa kehittämistöimintään, mikä usein jää kiireessä muiden töiden jalkoihin. Itselläni kalenteri ensin tyhjjeni dramaattisesti vain täytyäkseen saman

tien uudelleen erilaisista webinaareista ja koronan vuoksi syntyneiden verkostojen etätapaamisista. Näistä verkostoista on jo nyt ollut hyötyä tämän opinnäytetyön kehittämiskohteenä olevalle Länsi-Vantaan neuvontaverkostollemmekin. Suomen Monikulttuurisuuskeskusten verkostossa ja ”Yhdessä elämisen tapoja epidemian aikana” -Facebook-ryhmässä on jaettu koronavirukseen liittyviä linkkejä ja tietoja useilla eri kielillä. Näitä olen lisännyt Leinikki.net-sivuston koronavirus -teemasivuille, ja toin etätapaamisessa esille sen, että linkkejä ja sivujen tekstiä saa vapaasti jakaa ja levittää kunkin yhdistyksen omille asiakkaille ja sidosryhmille.

Kysyimme myös, millaista apua ja tukea yhdistykset tarvitsisivat tässä poikkeustilanteessa. Tapaamiseen osallistui 21 henkilöä, mutta vastauksia tähän saatiin vain 10. Etäyhteyksien käyttöön toivottiin tukea neljässä vastauksessa kymmenestä. Tiedottamisen tarve tuotiin esille kolmessa vastauksessa. Yhdessä vastauksessa haluttiin tehokasta matalan kynnyksen asiakasohjausta toimijoiden välillä (kuvio 11).

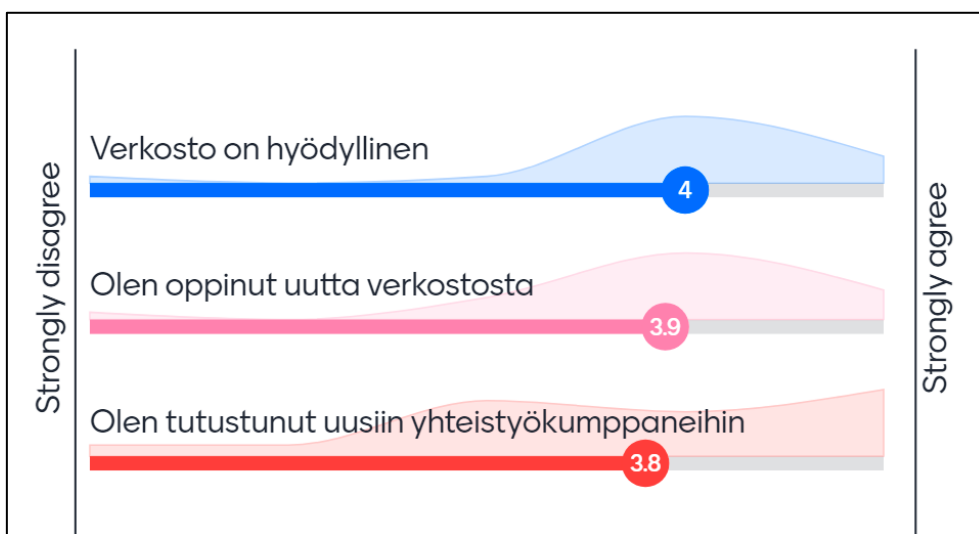


Kuvio 11: Verkoston etätapaamisessa 15.4.2020 listattiin asioita, joissa tarvittaisiin tukea tai apua.

Kysymykseen vastaamisen jälkeisessä keskustelussa korostettiin keskinäisen tiedottamisen merkitystä. Keskinäisen viestinnän lisäksi tietoa pitää jakaa myös eteenpäin omille kohderyhmille. Kaupungin edustajat toivatkin esille, että järjestökentän apu vieraskielisen tiedon välittämisessä on erittäin tarpeellista. Sitä se on erityisesti nyt, kun tiedotusta koronavirukseen liittyvistä asioista pitäisi saada nopeasti ja ajantasaisesti kaikille väestöryhmille.

Keskustelussa painottui myös yhteistyön tarpeellisuus. Kysyttäessä tämän verkoston hyödyllisyyttä (kuvio 5) asteikolla 1–5 siten, että 1 = täysin eri mieltä, että verkosto on

hyödyllinen ja 5= täysin samaa mieltä, että verkosto on hyödyllinen, saatiin tulokseksi 4. Verkostossa koettiin myös opitun uutta (3,9 asteikolla 1–5, n=17).



Kuvio 12: Osallistujien arvio verkostosta asteikolla 1-5. N=17.

Etätapaamisen viimeisenä kysymyksenä pyysimme osallistujia kuvailemaan verkostoa muutamalla sanalla.



Kuvio 13: Osallistujia pyydettiin kuvaamaan verkostoa muutamalla sanalla. Mentimeter teki niistä sanapilven.

Osallistujat kuvailivat verkostoa mm. seuraavasti: asiantunteva, yhteistyökeskeinen, tarpeellinen, informatiivinen, hyödyllinen, yhteistyötä tiivistävä ja monipuolinen sekä tukea antava (kuvio 13).

Etätapaamisen lopuksi todettiin, että vaikka aiemmin verkoston yhteiskokouksia oli suunniteltu pidettäväksi neljästi vuodessa, sovittiin, että ainakin poikkeustilanteen aikana kokoonnutaan kerran kuukaudessa. Kutsun siis verkoston seuraavan kerran koolle jo toukokuussa.

7 TUTKIMUS MUUTTAA TUTKITTAVAA

7.1 Arvio työn onnistumisesta

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa yhdistysten tuottaman maahanmuuttajien neuvonnan yhteistyön esteitä Länsi-Vantaalla. Neuvontaa ja ohjausta antavien yhdistysten välillä on jo aiemmin ollut jonkinlaista yhteistyötä, mutta sitä on ollut lähinnä hallintotasolla. Ruohonjuuritasolla, siis yhdistyksissä käytännössä neuvontaa ja ohjausta antavat työntekijät eivät kuitenkaan ole juurikaan tienneet toistensa tekemisistä, ja omista asiakkaista on pidetty melko tiukasti kiinni sen sijasta, että näitä olisi ohjattu naapuriyhdistyksen palveluiden piiriin.

Heisenbergin periaatteen mukaan tutkimus muuttaa aina myös tutkittavaa ilmiötä. Rohkenen väittää, että tuo kvanttifysiikasta tutumpi periaate on toteutunut myös tässä. Sain opinnäytetyöni myötä käynnistettyä prosessin, joka on askel askeleelta johtanut ja johtaa edelleen kohti aidompaa ja laadukkaampaa yhteistyötä prosessin aikana syntyneessä verkostossa. Freireläinen dialogi on toteutunut. Dialogin tuloksena on muodostunut toimiva verkosto, jossa on opittu tunnistamaan haasteet. Yhteistyössä tarvittava keskinäinen luottamus on hiljalleen kasvanut. Osallistava toimintatutkimus menetelmänä on siis ollut hedelmällinen.

Yhteistyön rakentaminen on ollut tavoitteellista ja systemaattista. Se ei ole tapahtunut itsestään. Jokainen askel on vienyt yhteistyötä eteenpäin. Yhteistyön rakentumiseen ovat vaikuttaneet myös ennalta arvaamattomat seikat, kuten Veikkauksen ongelmat ja koronaviruksen seuraukset. Tällaisiin yllättäviin käännteisiin järjestöt eivät voi itse vaikuttaa, ja silloin ei aina edes keskinäinen yhteistyö riitä.

7.2 Järjestöjen rahoitus uhattuna

Järjestöjen rahoitusta uhkasi jo ennen koronaepidemiaa se, että Veikkaus joutui ikävään julkisuuteen vuonna 2019 aluksi rahapelien harkitsemattoman mainonnan

vuoksi. Myöhemmin kohu yltyi, kun Veikkaus joutui suurennuslasin alle ja joutui arvioimaan koko toimintaansa uudelleen. Tämä johti mm. rahapeliautomaattien tuntuvaan vähentämiseen ja pelaajien tunnistautumisen edellyttämiseen. Tämä johti Veikkauksen tuottojen vähenemiseen, minkä jo sinänsä ennustettiin iskevän kipeästi järjestöjen toimintaan. Kun Veikkauksen tuotot pienenevät, järjestöille avustuksina jaettava kokonaissumma mitä oletettavimmin pienenee.

Eräs lähtökohtani tälle opinnäytetyölle oli tutkia, voisiko maahanmuuttajien neuvontaa toteuttaa mahdollisesti vähenevillä resursseilla yhdistysten välisen yhteistyön kautta, ja jopa entistä paremmin. Nyt koronaepidemian vaikutettua dramaattisesti rahapelien tuottoihin tilanne näyttää vielä heikommalta kuin alkuun kuvittelin. STT uutisoi 21.4.2020, että koronaviruksesta aiheutuva tilanne voi viedä Veikkauksen tuottoja noin 70 miljoonaa euroa kuukaudessa. Vaikka Suomen hallitus linjasi, että edunsaajat eivät kärsi Veikkauksen tilanteesta, ja vuosittainen taso kompensoitaisiin täysin, peruutti STEA jo uusien avustusten haun vuodelle 2021 kokonaan. STEA:n johtaja Kristiina Hannula totesi blogikirjoituksessaan 20.4.2020, että jo käynnissä olevan toiminnan sopeuttamista muuttuneeseen toimintaympäristöön on pohdittava (Hannula 2020).

STEA:n avustukset eivät siis ainakaan lisäännä. Länsi-Vantaan verkostossa on yhdistyksiä, jotka eivät ole STEA:n avustusten piirissä, mutta jotka ovat toivoneet siihen pääsevänsä. Samoin osalla yhdistyksistä on ollut toiveena uusia hankkeita tai olemassa olevien hankkeiden laajentamista lisärahoituksen avulla. Nyt näyttää päinvastoin käyvän niin, että vähemmällä rahalla on saatava jatkossa enemmän aikaan. STEA on jo ennen koronakriisiä kehottanut järjestöjä etsimään kumppanuuksia hankkeita suunnitellessaan. STEA peruutti tässä vaiheessa uusien avustusten haun, mutta odotettavissa lienee se, että jo käynnissä oleviakin toimintoja ja hankkeita tullaan tarkastelemaan jatkossa kriittisemmin kuin ennen.

Nyt koko verkoston kannattaakin pohtia vakavasti sitä, mitkä osat tai toiminnot voitaisiin eri yhdistysten hankkeissa yhdistää ja päällekkäisyydet poistaa, jotta jatkossa selvittää pienemmällä yhdistyskohtaisilla henkilöresursseilla.

7.3 Yhteistyön esteet ja edellytykset

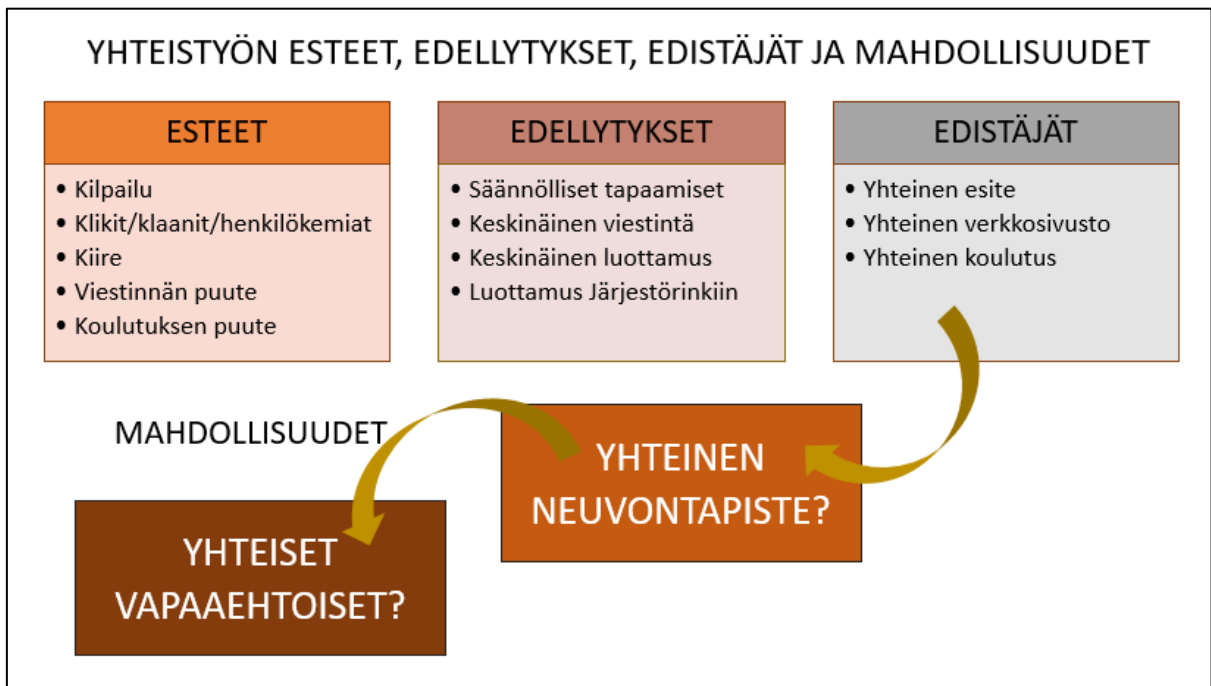
Työn tarkoituksena oli tutkia yhteistyön esteitä ja edellytyksiä. Suurimmiksi esteiksi osoittautuivat lopulta viestinnän puute ja työn määrästä johtuva kiire, joka puolestaan osaltaan on aiheuttanut sen, että toisten yhdistysten tekemisistä ei ole otettu selvää tai niihin ei ole kiinnitetty huomiota.

Tutkimuksen alkuvaiheessa somalialaistaustaisten perustamien yhdistysten määrä ja niiden keskinäisen yhteistyön puute vaikutti kummalliselta ja johti minut etsimään syitä klaanijärjestelmästä. Vaikuttaa kuitenkin siltä, että klaanien merkitys ei ole aivan niin suuri kuin kuvittelin. Kyseessä on kenties enemmänkin kollektiivinen ansa. Keskinäinen kilpailu ja joissakin tapauksissa heikosti toimivat henkilökemiat ovat haitanneet jossain määrin yhteistyötä. Keskinäistä kilpailua ilmenee myös muiden kuin somalialaistaustaisten perustamissa yhdistyksissä. Yhteiset tapaamiset ja työpajat ovat kuitenkin lisänneet vuoropuhelua, ja viimeisimmässä tapaamisessa kävi ilmi, että ainakin jotkut Sahan-Seuran ja Somfin yhteisön työntekijät ja vapaaehtoiset kommunikoivat myös keskenään.

Kaikkien yhdistysten työntekijöille suunnatun yhteisen koulutuksen puuttuminen on tuotu prosessin aikana useamman kerran esille yhteistyön esteenä. Näen yhteisten koulutusten hyödyn niiden varsinaisten tarkoitusten lisäksi myös siinä, että kun työntekijät tutustuvat yhteisissä koulutustilaisuuksissa toisiinsa, syntyy yhteisten tapaamisten myötä mahdollisuus muodostaa dialoginen suhde.

Edellytyksenä toimivalle yhteistyölle on tehokas ja toimiva keskinäinen viestintä, jota säännölliset tapaamiset tukevat. Dialogin avulla saavutettu keskinäinen luottamus kantaa yhteistyötä eteenpäin. On myös tärkeää, että verkoston yhdistykset luottavat Järjestörinkiin, joka voi tarjota useissa tapaamisissa esille tuodun ”puolueettoman maaperän”. Järjestörinki on yhdistysten etujärjestö ja yhteistyöelin ja verkoston somaliankielistä palvelua tarjoavista yhdistyksistä ainut, joka ei ole somalialaistaustaisten itsensä perustama eikä edusta mitään tiettyä väestönosaa tai ryhmittymää. Siksikin Järjestörinki voisi toimia alustana uudentlaiselle yhteistyölle.

Jo nyt on syntynyt yhteinen esite sekä verkoston yhdistysten monikieliset koronaviirustilanteesta tiedottavat verkkosivut. Sivut ovat nyt Leinikin nettisivujen osana, mutta suositukseni on, että luomme kokonaan uuden sivuston, joka olisi koko verkoston yhteinen.



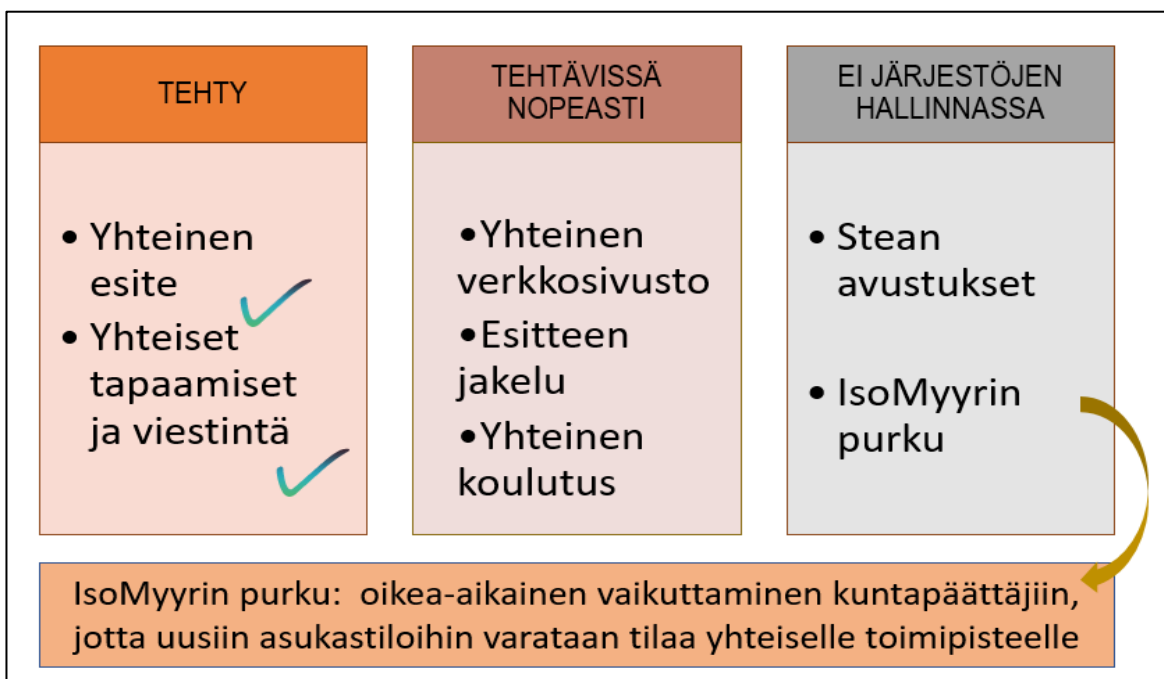
Kuvio 14: Yhteistyön esteet, edellytykset, edistäjät ja mahdollisuudet

Ensimmäisissä tapaamisissa tuotiin esille ajatus yhteisestä neuvontapisteestä. Juuri nyt on kuitenkin monin verroin tärkeämpää kehittää yhdistysten palveluita sellaisiksi, että niitä voi toteuttaa etänä verkon, puhelimen tai sähköpostin välityksellä. Samalla on pohdittava, miten tavoitetaan ne asiakkaat, joilla ei ole osaamista tai mahdollisuuksia hyödyntää etäpalveluita.

Ajatusta yhteisestä neuvontapisteestä ei kuitenkaan kannata unohtaa. Yhteinen toimipiste mahdollistaisi aivan uudella tavalla asiakkaiden ohjaamisen juuri sille yhdistykselle, joka parhaiten voi häntä juuri sillä hetkellä auttaa. Kun työntekijät toimisivat edes osan työajastaan samoissa tiloissa, myös tiedon välitys ja vertaistuki sujuisivat helpommin. Järjestöringin neuvonnan laajasta kielivalikoimasta voisi myös olla suurta apua muille yhdistyksille, ja toisaalta muut yhdistykset voisivat kenties tuoda hiukan helpotusta Järjestöringin kasvaviin asiakasmääriin.

Kauppakeskus IsoMyyri tullaan purkamaan Myyrmäen keskusta-alueen kaavamuu-
toksen myötä. Kaavasunnitelmassa on kaupungin palveluille varattu 3000 kerros-
neliötä. IsoMyyrissä sijaitsevat kaupungin palveluista nyt nuorisotila Arkki ja asukas-
tila Myyrinki, joille kaupunki joutuu etsimään korvaavat tilat. Järjestöringin maa-
hanmuuttajien neuvontapiste on toiminut jo vuosia Myyriingissä, jossa neuvontapis-
teen käytössä on nyt kaksi toimistohuonetta. Kun kaupunki suunnittelee korvaavia

tiloja, on järjestöjen oltava hereillä ja vaikutettava siihen, että uusiin asukastiloihin saadaan Järjestöringin neuvontapisteen lisäksi kaikkien yhteinen toimipiste.



Kuvio 15: Jotakin on jo tehty, jotakin tehtävissä, mutta jotkin asiat eivät ole järjestöjen hallinnassa.

Keskusteluissa verkoston jäsenten kanssa on käynyt ilmi, että yhdistyksissä ei tunneta kaupungin toimintatapoja eikä virallisia yhteiskunnallisia vaikuttamiskäytäntöitä. Kaupunki kutsuu yhdistyksiä yhteisiin tapaamisiin ja tiedotustilaisuuksiin, mutta ei perehdytä kunnalliseen päätöksentekoon. Siksi yhdistykset ovat usein aivan liian myöhään liikkeellä yrittäessään vaikuttaa kaupungin päätöksiin, ja vaikuttamisyritykset valuvat hiekkaan. Järjestöringin tulisikin yhdistyksiä tukiessaan ja opastaessaan perehdyttää niitä myös kunnalliseen vaikuttamiseen.

7.4 Oman toiminnan muokkaaminen

Tutkiessani eri neuvontatahojen yhteistyön esteitä käsitykseni siitä, että myös Järjestöringin omassa neuvonnassa on kehittämistarpeita, vahvistui samalla.

Yhteiskehittämissä koulutuksen puutteen toivat esille muiden yhdistysten työntekijät, mutta myös Järjestöringin neuvojen täydennyskoulutus on jäänyt lähes olemattomaksi asiakasmäärien räjähdysmäisen kasvun aiheuttaman kiireen vuoksi. Asiakaskäynnit ovat kasvaneet vuodesta 2013 peräti 298 prosenttia. Lisäksi asiakkaiden

ongelmat ovat entistä monimutkaisempia ja vaativat aiempaa enemmän aikaa. Täydennyskoulutusta tarvitaan mm. siksi, että viranomaisten antamiin toimintaohjeisiin tulee jatkuvasti muutoksia.

Tällaisiin asioihin liittyvä täydennyskoulutus tulisi luonnollisesti järjestää kaikille niille toimijoille, jotka neuvontaa ja ohjausta toteuttavat. Ei ole järkevää, että jokainen yhdistys yrittää itse kouluttaa työntekijöilleen samoja asioita. Nämä koulutukset voisi myös ulottaa nyt olemassa olevan verkoston ulkopuolelle ainakin niissä asioissa, jotka ovat kaikille yhteisiä, joko kunta- tai läänikohtaisia tai jopa koko valtakuntaa koskevia. Nyt kun etäkoulutuksiin ollaan jo tottumassa, heitänkin tästä pallon myös Suomen Monikulttuurisuuskeskukset ry:lle, jonka verkosto on valtakunnallinen.

Kuvasin luvussa 5, että aineiston perusteella meidän neuvontapisteistämme ohjataan harvoin toisten yhdistysten palveluiden piiriin. Toisaalta myös R3:n ja Vamos Vantaan työntekijät tuskailevat sitä, että heidän valmennettaviensa perheet tulevat usein mukaan omien ongelmiansa kanssa. Nämä ongelmat vievät resursseja varsinaisesta valmennustyöstä, mutta asiakkaita ei kuitenkaan ole ohjattu muualle. Joissakin tapauksissa Järjestöringin neuvontapiste olisi ollut näille luonnollinen paikka, mutta toisaalta Järjestöringin neuvontapiste on jo nyt ylikuormittunut. Yhteinen toimipiste tulisi avuksi tähänkin ongelmaan.

Joka tapauksessa tilastojen valossa näyttää siltä, että Järjestöringin asiakkaita on syytä ohjata erityisesti työllisyyspolkuja tarjoaviin yhdistyksiin ja nyt uudelleen alkaneeseen Tsemppari-hankkeeseen.

Pohdin myös, olisiko omia neuvojiamme myös syytä kouluttaa lähestymään asiakkaita päihdehuollossa käytettävän mini-intervention tavoin? Neuvojien olisi hyvä asiakkaan sen hetkessä ongelmassa auttamisen lisäksi ehtiä keskustella asiakkaan kanssa siitä, mikä ongelman taustalla on. Aiheutuvatko taloudelliset ongelmat työttömyydestä, ja työttömyys kenties kielitaidon tai koulutuksen puutteesta? Keskustelujen tuloksena asiakkaita ohjattaisiin heille parhaiten soveltuvan palvelun piiriin. Tämä on syytä ottaa osaksi tulevaa toimintaa.

8 LOPUKSI

Tässä opinnäytetyössä ehkä hankalin asia on ollut työn saattaminen päätökseen. Prosessin aikana monet seikat ovat muuttuneet, ja koronaviruksesta johtuva poikkeustilanne on hämmentänyt tilannetta melko perusteellisesti. Toiminnan rahoittajien linjaukset ovat jatkuvassa muutostilassa. Samoin toimintaympäristömme. Johonkin on kuitenkin laitettava piste.

Suosittelen työn tilaajan, siis Vantaan Järjestöringin, kehittävän omaa toimintaansa niin maahanmuuttajien neuvonnan kuin muunkin toiminnan kohdalla ottamaan vielä suuremman digiloikan kuin mitä jo on otettu. Neuvojen täydennyskoulutukseen on panostettava, ja erityisesti valmennukselliseen puoleen kiinnitettävä huomiota.

Neuvojen rinnalle tulee kouluttaa vapaaehtoisia, joita etsitään erityisesti asiakkaiden joukosta, mutta myös kantasuomalaisista. Tulevaisuudessa vapaaehtoiset voisivat toimia yhteisenä resurssina koko verkostolle!

Neuvojen nimike tulisi kenties muuttaa siten, että jatkossa vertaisneuvonta tarkoittaisi vapaaehtoisia, ja palkattuja neuvoja nimitettäisiin esim. ohjaajiksi, niin kuin nyt jo jotkut tahot, mm. kaupunki, tekevät.







Järjestökenttä on perinteisesti ollut viranomaistahoja ketterämpi käännteissään ja kyennyt nopeasti mukautumaan vallitseviin olosuhteisiin. Koronaviruspandemian aiheuttaman poikkeustilan jälkeen ei koskaan enää palata entiseen. Nyt järjestöjen resilienssiä tarvitaan poikkeuksellisen paljon, jotta selviämme tästä kriisistä entistä vahvempina.

Koronavirus on aiheuttanut paitsi inhimillisiä kärsimyksiä, myös vakavia vaikutuksia taloudelle, mikä ei voi olla näkymättä järjestöjen toiminnassa. Valtiota huutavat tällä hetkellä apuun kaikki, niin kunnat, yritykset kuin yhdistyksetkin, puhumattakaan niistä yksittäisistä ihmisistä, joiden toimeentulo on nyt romahtanut.

Järjestöjen rahoitus on vaarassa. Nyt verkoston tuleekin pohtia sitä, mikä on se ydintoiminta, mikä on säilytettävä kaikin mahdollisin keinoin ja mistä voidaan luopua, jos on pakko. Yhdistämällä eri yhdistysten toimintoja ei ehkä jouduta luopumaan mistään, vaikka rahoitus vähenisi. Päämääränä tulisi olla järjestöjen työntekijämäärän säilyttämisen sijasta kuitenkin lopulta asiakkaiden kotoutuminen. Yhteistyöllä ja pitämällä

kirikkaana mielessä voidaan selviytyä tästä kriisistä entistä vahvempina ja kehittää uutta – kenties jotakin sellaista, mistä ei ymmärretty edes uneksia aiemmin.

TOIMINTASUUNNITELMA VERKOSTOLLE

TOIMII JO NYT 	TOIMII MELKEIN TAI TEKEILLÄ, VALMIS v.2020	vv.2020–21	vv. 2021–23	EI JÄRJESTÖJEN HALLINNASSA
yhteiset, säännölliset tapaamiset	yhteiset työpajat			Veikkauksen tuottojen pieneminen
yhteinen esite	somalialaisten kes- kinäinen yhteistyö	vapaaehtoisten rekryointi ja koulutus	yhteinen neuvonta- piste	 avustusten vähentyminen
nettiversio esitteestä	esitteiden levitys isännöitsijätoimistoihin, terveyskeskuksiin, viranomaisille yms. jatkuva työ, uusi jakelu aina kun päivitetty			
	selkeä ”lukujärjestys” työntekijöille	yhteisiä koulutuksia neuvojille		
	yhteinen nettisivusto	koulutus kuntavaikuttamisesta yhdistyksille, jatkuvaa työtä		
vertaistuki, toteutuu työpajoissa			IsoMyyri puretaan	IsoMyyrin purkuun ei voida vaikuttaa, mutta: 
viestintä muille omasta toiminnasta	viestintä muille, jos saadaan tieto, että esim. Kelan tai Migrin ohjeissa muutoksia	vaikutetaan kuntapäätäjiin, jotta uusiin asukastiloihin saadaan yhteinen tila kotouttamisohjaukselle		
alueen muiden toimijoiden kartoitus; seurataan tilannetta koko ajan		rekryointiapua Luetaan yhdessä- verkostolle; lisää vapaaehtoisia		
Jo nyt on ryhdyttävä vakavasti pohtimaan yhdessä, mitkä osat eri hankkeissa ja toiminnoissa voitaisiin yhdistää ja päällekkäisyydet poistaa!				STEA vaatii toimintojen yhdistämistä

Taulukko 1: Ehdotus toimintasuunnitelmaksi verkostolle.

LÄHTEET

- Aaltola, Juhani & Valli, Raine 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Abdulkarim, Maryan. Somalialainen kulttuuri. Teoksessa Tervo, Jaana & Petrelius, Päivi (toim.) Lastensuojelun käsikirja. Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos 2007. Viitattu 7.4.2019. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/erityiskysymykset/monikulttuurisuus/somalialainen-kulttuuri>
- Ahlström, Kari 2001. Vapaaehtoisesti töissä? Vantaan kolmannen sektorin työllistämishankkeen loppuraportti. Vantaa: Vantaan kaupunki.
- Ahonen, Lauri, Ahlström, Kari, Pääsukene, Suve, 2014. Vantaa Circle of Associations as a social innovation. Combating unemployment: A Case Study on a New Form of Collaboration between Public Sector and the Third Sector in the City of Vantaa, Finland. Future Technology Press. Viitattu 1.4.2020. https://www.academia.edu/25716015/VANTAA_CIRCLE_OF_ASSOCIATIONS_AS_A_SOCIAL_INNOVATION_Combating_unemployment_A_Case_Study_on_a_New_Form_of_Collaboration_between_Public_Sector_and_the_Third_Sector_in_the_City_of_Vantaa_Finland?auto=download
- Ahonen, Lauri 2011. Koulutuskokemuksia kolmannelta sektorilta. Teoksessa Anne Holopainen (toim.) Järjestötyötä oppimassa ja kehittämässä. Korkeakouluhenkilöstö työelämäjaksolla. Jyväskylä: Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Ahonen, Lauri. Haastattelu 25.11.2013. Vantaa: Vantaan Järjestöringin toimisto.
- Airaksinen, Tiina & Vilkka, Hanna (toim.) 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.
- Akar, Sylvia 2018. Kansoja yhdistävä ja erottava arabia. *Kieli, koulutus ja yhteiskunta*, 9(6). Viitattu 7.3.2020. <https://www.kieliverkosto.fi/fi/journals/kieli-koulutus-ja-yhteiskunta-lokakuu-2018/kansoja-yhdistava-ja-erottava-arabia>
- Alaniska, Hanna & Ahonen, Kirsi. Toiminnallisia menetelmiä. Helsinki: Opintokeskus Siviis. Viitattu 20.10.2019. <https://www.ok-sivis.fi/media/materiaalit-osio/toiminnallisia-menetelmia.pdf>
- Alitolppa-Niitamo, Anne & Ali, Abdullahi 2001. Somalidiaspora Suomessa. Muutoksia, haasteita ja haaveita. Teoksessa Annika Forsander, Elina Ekholm, Petri Hautaniemi, Abdullahi Ali, Anne Alitolppa-Niitamo, Eve Kyntäjä ja Nguyen Quoc Cuong. Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsinki: Palmenia.
- Café del mundo. Una técnica participativa con historia 2019. Viitattu 18.10.2019. <https://cuestiondemetodo.wordpress.com/2013/11/21/cafedel-mundo-una-tecnica-participativa-con-historia/>
- Dahir, Mahad 2019. Keskustelu 19.3.2019. Vantaa: Coworking Myyr York.
- de la Mata, Guadalupe 2012. Metodologías para la innovación social: el World Café. Viitattu 18.10.2019. <https://innovationforsocialchange.org/metodologias-para-la-innovacion-social-el-world-cafe/>

Ehlers, Pernille & Witzke, Agnes 1992. Somalia. Bakgrund och framtid. Ruots. Carl. G. Liungman. Uppsala: Nordiska Afrikainstitutet.

Farah, Idiris 2019. Keskustelu 19.3.2019. Vantaa: Coworking Myyr York.

Fasilitointiareena 2020. The World Café. Viitattu 18.1.2020. <https://fasilitointiareena.com/fasilitointipankki/tyokaluja/kahvilatyoskentely/>

Hannula, Kristiina 2020. Aikalisä avustusten hakuun. Blogikirjoitus 20.4.2020. Viitattu 26.4.2020. <https://www.stea.fi/-/aikalisa-avustusten-hakuun#3904e871>

Hassan, Said 2019. Keskustelu 29.8.2019. Vantaa: R3 Maahanmuuttajanuorten tukiry.

Hirsi, Mustafe 2019. keskustelu 19.3.2019. Vantaa: Coworking Myyr York.

Ibrahim, Aadan 2019. Keskustelu 21.9.2019. Vantaa: Paalutori.

Innokylä 2019. Learning cafe eli oppimiskahvila. Viitattu 17.10.2019. <https://www.innokyla.fi/web/malli2825539>

Innokylä 2020. World cafe -tapahtuma. Näkökulmataulukko. Viitattu 18.1.2020. <https://www.innokyla.fi/web/verstas780269/etusivu/-/verstas/nakokulmat>

Innokylä 2020b. Learning cafe eli oppimiskahvila. Toteutus. Viitattu 25.1.2020. <https://www.innokyla.fi/web/malli2825539>

Karreinen, Lari 2019a. Erityisryhmien fasilitointi: miten fasilitoida esteettömiä työpajoja? Blogi. Viitattu 11.11.2019. <https://osana.fi/erityisryhmien-fasilitointi-miten-fasilitoida-esteettomia-tyopajoja/>

Karreinen, Lari 2019b. Mullista kokous: tee aivoriihi Legoilla. Viitattu 11.11.2019. <http://www.karreinen.org/2017/09/mullista-kokous-tee-aivoriihi-legoilla.html>

Kazi, Villiina & Alitolppa-Niitamo, Anne & Kaihovaara, Antti (toim.) 2019. Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019. Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta. TEM oppaat ja muut julkaisut 2019:10. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Karreinen, Lari 2019c. Negatiivinen aivoriihi on varma ja nopea tapa keksiä uusia ideoita. Viitattu 14.12.2019. <http://www.karreinen.org/2012/12/negatiivinen-aivoriihi-on-varma-ja.html>

Kentta, Tiina 2020. Sähköposti 7.4.2020.

Kielitoimiston sanakirja. Viitattu 11.4.2019. <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/netmot.exe?ListWord=klaani&SearchWord=klaani&dic=1&page=results&UI=fi80&Opt=1>

Kotouttaminen.fi 2020. Viitattu 10.2.2020. <https://kotouttaminen.fi/kotoutumislaki-ohjaa-kotouttamista>

Laki kotoutumisen edistämisestä 30.12.2010/1386 Viitattu 17.3.2020_ <http://finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2010/20101386?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=kotoutumisen%20edist%C3%A4minen>

Lankinen-Kivimäki, Maarit 2019. Vamos Vantaan palvelukuvaus. Sähköposti 26.3.2019.

Lautiola, Hannele 2019. Keskustelu 1.10.2019.

- Linderborg, Hilikka 2016. Vantaan Järjestöriingin vertaisohjaus tukee Vantaan maahanmuuttajapalvelujen asiakastyötä. Lausunto RAY:lle. Vantaa 31.8.2016.
- Liski, Arja 2020. Keskustelu Vantaan kaupunginjohtajan naistenpäiväkahveilla 6.3.2020 Vantaan kaupungintalolla.
- Matkaselkä, Pirkko 2019a. Sähköposti 8.4.2019.
- Matkaselkä, Pirkko 2019b. Keskustelu 23.10.2019. Vantaa: asukastila Myyrinki.
- Metsätähti, Patrik 2020. Yhdistysten vuosikokoukset koronaviruksen aiheuttamissa poikkeusoloissa. Soste:n ja Opintokeskus Siviksen webinaari 27.3.2020.
- Mind Tools 2019. Reverse Brainstorming. A Different Approach to Brainstorming. Viitattu 14.10.2019. https://www.mindtools.com/pages/article/newCT_96.htm
- Momeni, Ziaulhag 2019. Keskustelu 19.3.2019. Vantaa: Coworking Myyr York.
- Mubarak, Yusuf M. & Nilsson, Eva & Saxén, Niklas 2015. Suomen somalit. Helsinki: Into.
- Nicehearts ry 2019. Palveluohjaus neuvoloissa. Viitattu 19.10.2019. <https://www.nicehearts.com/naiset/>
- Nivala, Elina & Rynnänen, Sanna 2019. Sosiaalipedagogiikka. Kohti inhimillisempää yhteiskuntaa. 2. painos. Helsinki: Gaudeamus.
- Nieminen-Mäkynen, Terhi 2020. Keskustelu Vantaan kaupunginjohtajan naistenpäiväkahveilla 6.3.2020 Vantaan kaupungintalolla.
- Nylund, Marianne 2005. Vertaistuen muodot ja mallit. Teoksessa Rustanius, Mirjami & Joensuu, Terhi (toim.) 2005. Voimaa vertaistuesta. Kokemuksia suomen Pakolaisavun Tukena-projektista 2003–2005. Viitattu 21.4.2019. <https://docplayer.fi/13480494-Kokemuksia-suomen-pakolaisavun-tukena-projektista.html>
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2018. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3.–5. painos. Helsinki: Sanoma Pro.
- Palonen-Roihupalo, Tiina 2005. Tiivistelmä Tukena-projektin evaluoinnista. Teoksessa Rustanius, Mirjami & Joensuu, Terhi (toim.) 2005. Voimaa vertaistuesta. Kokemuksia Suomen Pakolaisavun Tukena - projektista 2003–2005. Viitattu 21.4.2019. <https://docplayer.fi/13480494-Kokemuksia-suomen-pakolaisavun-tukena-projektista.html>
- Parviainen, Elina 2019. Vantaan väestö 2018/2019. Vantaan kaupunki. Tietopalvelu B4: 2019.
- Pennington, Donald C. 2005. Pienryhmän sosiaalipsykologia. Helsinki: Gaudeamus Kirja/Oy Yliopistokustannus University Press Finland.
- Pylvänäinen, Tuire 2020. Sähköposti 31.3.2020.
- Pääsukene, Suve 2014: Vantaalaisjärjestöjen koulutusyhteistyön kehittäminen. Raportti. Järjestöjohtamisen oppisopimustyyppinen täydennyskoulutus. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Rage, Abdulrahman Abdi & Nguyen, Tien Phuong & Puukari, Sauli 2013. Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö maahanmuuttajajärjestöissä. Teoksessa Vesa Korhonen ja Sauli Puukari (toim.) Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Jyväskylä: PS-kustannus.

R3 Maahanmuuttajanuorten tuki ry. Verkkosivusto. Viitattu 20.4.2019. <https://www.r3.fi/hankkeet/r3-action/henkiloohjaus/>

Rustanius, Mirjami & Joensuu, Terhi (toim.) 2005. Voimaa vertaistuesta. Kokemuksia Suomen Pakolaisavun Tukena - projektista 2003–2005. Viitattu 21.4.2019. <https://docplayer.fi/13480494-Kokemuksia-suomen-pakolaisavun-tukena-projektista.html>

Ruuskanen, Pihla, Körkkö, Helka, Karumaa, Noora. World Café. Opas deliberatiivisen World Cafén järjestämiseen. Suomen Setlementtiliitto. Vaasa 2015.

Saarenpää, Taina 2019. Keskustelu 23.10.2019. Vantaa: asukastila Myyrinki.

Sahan-Seura 2020. Viitattu 20.2.2020. https://www.facebook.com/pg/Sahanseura/posts/?ref=page_internal

Sanders, Elizabeth B.-N. & Stappers, Pieter Jan 2008. Co-creation and the new landscapes of design, Co-Design. Viitattu 25.1.2020 <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/15710880701875068>

Somfin yhteisö ry 2020. Viitattu 20.2.2020. <http://www.somfin.fi/>

SONDIP Varsinais-Suomen monikulttuuriyhdistysten liitto ry. Viitattu 24.4.2019. <http://www.sondip.com/fi/infotori-2/>

Sosiaali- ja terveystieteiden avustuskeskus STEA 2017. Avustuksen käytön soveltamisohje. Viitattu 17.3.2020. <https://www.stea.fi/documents/2184241/2492110/Avustusten+k%C3%A4ytt%C3%B6ehtojen+soveltamisohje.pdf/599d7ca3-956e-4d3c-9836-a536e7f83ca1/?t=1486034404958>

Sosiaalipedagogiikka 2020. Verkkosivusto Viitattu 6.4.2020. <http://www.sosiaalipedagogiikka.fi/sosiaalipedagogiikka/>

Tevere työelämävalmennus 2019a. Virittäytyminen ja jäänmurtaajat. Viitattu 19.10.2019. <https://tevere.fi/menetelmat/virittaytyminen-ja-jaanmurtajat/>

Tevere työelämävalmennus 2019b. Oppimiskahvila (Learning cafe® Business Arena Oy) Viitattu 17.10.2019 <https://tevere.fi/menetelmat/oppimiskahvila-learning-cafe-business-arena-oy/>

The balance careers 2019. What is an Icebreaker? Icebreakers Warm Up the Room and Engage Participants in Any Meeting. Viitattu 19.10.2019. <https://www.thebalancecareers.com/what-is-an-ice-breaker-1918156>

The Systems Thinker 2020. Juanita Brown, Viitattu 20.1.2020. <https://thesystemsthinker.com/author/juanita-brown/>

The World Café Community Foundation 2015. Café para llevar. Una Guía Rápida para ser Anfitrión de World Café. Viitattu 19.10.2019. <http://www.theworldcafe.com/wp-content/uploads/2017/11/Cafe-para-llevar.pdf>

The World Café 2019a. ¿Qué es el World Café? Viitattu 19.10.2019. <http://www.theworldcafe.com/wp-content/uploads/2015/07/SpanishwhatisTWC.pdf>

The World Cafe 2019b. World Café Tool Kit Resources. Viitattu 18.1.2020. http://www.theworldcafe.com/wp-content/uploads/2015/07/Tool_Kit_CheckList.pdf

The World Cafe 2020. Viitattu 18.1.2020. <http://www.theworldcafe.com/about-us/history/>

Tilastokeskus 2020. Väestörakenne 2019. Viitattu 4.4.2020. http://www.stat.fi/til/vaerak/2019/vaerak_2019_2020-03-24_tau_002_fi.html

Tsempataan yhdessä. Tsempataan yhdessä -hankkeen verkkosivu. Viitattu 25.4.2019. <https://tsempataanyhdessa.wordpress.com/>

Tusmo ry 2019. Facebook-sivu. Viitattu 21.4.2019. <https://www.facebook.com/tusmory/>

Tusmo ry 2020. Facebook-sivu. Viitattu 20.2.2020. <https://www.facebook.com/tusmory/>

Vamos Vantaa. Verkkosivusto. Viitattu 21.4.2019. <https://www.hdl.fi/vamos/kaupungit/vamosvantaa/>

Vantaan Akateemiset Naiset 2018. Tehdään yhdessä -hankkeen esittely. Viitattu 21.4.2019. <https://sites.google.com/site/vantaanakateemisetnaiset/tehdetaan-yhdessa--hanke>

Vantaan Järjestörinki ry 2019a. Vuosikertomus 2018.

Vantaan Järjestörinki ry 2019b. Maahanmuuttajien neuvontapisteiden käyttäjäprofiili, käyttöaste ja tarve v. 2018.

Vantaan Järjestörinki ry 2020a. Vuosikertomus 2019.

Vantaan Järjestörinki 2020b. Maahanmuuttajien neuvontapisteiden käyttäjäprofiili, käyttöaste ja tarve v. 2019.

Vantaan kaupunki 2020. Tilastoja monikulttuurisuudesta. Päivittyvä diasarja. Viitattu 4.4.2020.

Wikipedia 1. Klaanit. Viitattu 11.4.2019 <https://fi.wikipedia.org/wiki/Klaani>

Wikipedia 2. Somalian klaanit. Viitattu 4.4.2019. https://fi.wikipedia.org/wiki/Somalian_klaanit

Virtuaaliyliopisto 2019. Tutkimusmenetelmät/Ohjaava tutkimus ja kehittäminen/Toiminnan kehittäminen. Taideteollinen korkeakoulu 2019. Viitattu 5.10.2019. http://www.uiah.fi/virtu/materiaalit/tuotetiede/html_files/153_ohjaava.html#toimittutk

LIITTEET

Liite 1. Yhteiskehittämisspäivä 24.10.2019.



NEUVONTAA JA OHJAUSTA MYYRMÄESSÄ

- R3 Maahanmuuttajanuorten tuki ry
- Vamos Vantaa
- Vantaan Järjestörinki
- Tusmo ry
- Sporttia kaikille
- Nicehearts
- Sahan-Seura
- Somfin yhteisö ry
- Kaupunki



PÄIVÄN KULKU

- 9.30 Tervetulokahvit, esittäytyminen
- 10.45 Ryhmätyöskentelyä
- 12.30 Lounastauko
- 13.15 Työskentely jatkuu
- Iltapäiväkahvit työskentelyn lomassa
- 15.00 Päivän päätös



Valitse pari, jota et entuudestaan tunne.

Tee hänelle nimilappu ja haastattele lyhyesti. Valmistaudu kertomaan muille, kuka hän on. Sama tehdään toisin päin.

Lopuksi kaikki esittelevät vuorollaan parinsa koko yleisölle.



LUOVASTI

- Miltä yhteistyömme näyttää nyt?
- Kuvatkaa Legojen avulla.



LUOVASTI

- Miltä yhteistyömme näyttää kolmen vuoden kuluttua? Rakentakaa Legoista visio.

NEGATIIVINEN AIVORIIHI (reverse brainstorming):

Miten varmistamme, että yhteistyö ei suju ollenkaan:



Miten yhteistyö saadaan sujumaan:



IDEA

Kuva: Avril Orloff
 © 2015 The World
 Café Community
 Foundation
 Creative Commons
 www.theworldcafe
 .com



KIITOS

tästä päivästä!
Tästä se versoo...

Suve Pääsukene
Vantaan Järjestörinki ry

Liite 2. Learning cafén tulokset.

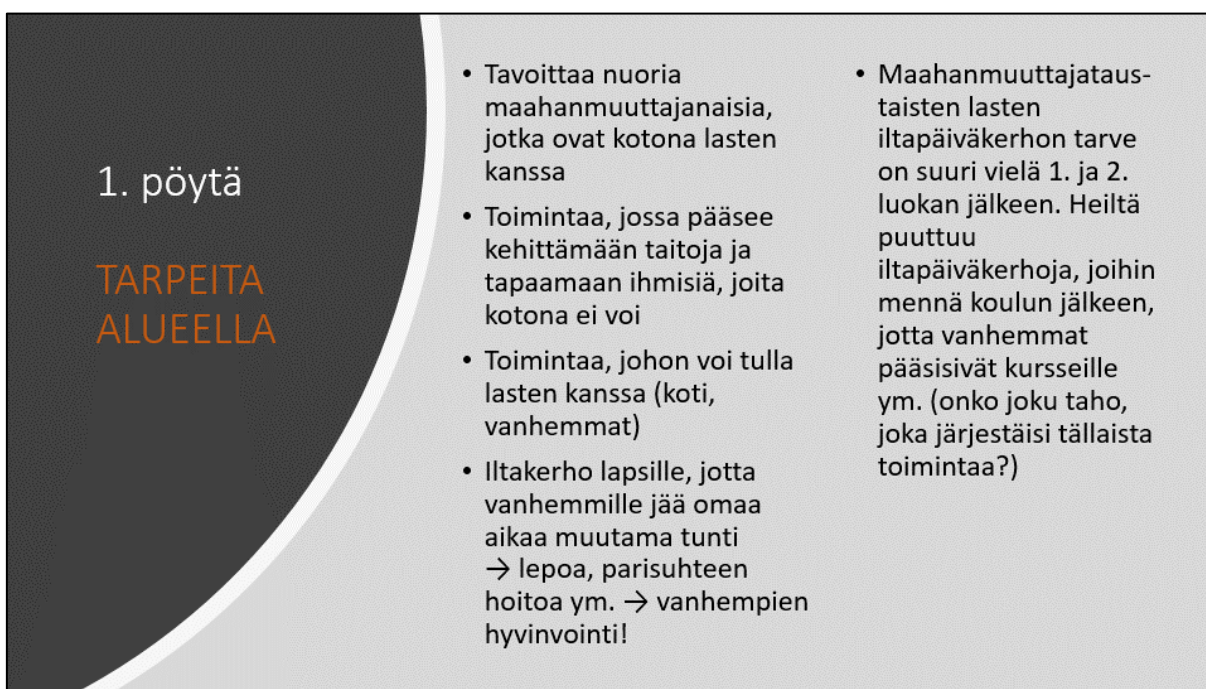


SP 25.10.2019

PÖYTÄLIINOIHIN
KIRJATTUA

Learning Café -
työpaja

Yhteiskehittämisspäivä
24.10.2019



1. pöytä

TARPEITA
ALUEELLA

- Tavoittaa nuoria maahanmuuttajanaisia, jotka ovat kotona lasten kanssa
- Toimintaa, jossa pääsee kehittämään taitoja ja tapaamaan ihmisiä, joita kotona ei voi
- Toimintaa, johon voi tulla lasten kanssa (koti, vanhemmat)
- Iltakerho lapsille, jotta vanhemmille jää omaa aikaa muutama tunti → lepoa, parisuhteen hoitoa ym. → vanhempien hyvinvointi!
- Maahanmuuttajataustaisten lasten iltapäiväkerhon tarve on suuri vielä 1. ja 2. luokan jälkeen. Heiltä puuttuu iltapäiväkerhoja, joihin mennä koulun jälkeen, jotta vanhemmat pääsisivät kursseille ym. (onko joku taho, joka järjestäisi tällaista toimintaa?)

1. pöytä

TARPEITA
ALUEELLA

- Lisää työllistymistä edistäviä palveluita ja yhdistyksiä
- Enemmän senioritoimintaa (mm. kielten opetus)
- Lisää arabiankielistä palvelua (huom. eri murteet)
- TE-toimiston kursseja odottaville (suomen kielen kurssi n. 2-3 h / pv.)
- Idea: esim. aikuisten kielikurssi & lapsille liikuntaa.

1. pöytä

TARPEITA
ALUEELLA

- Tarvitaan lisää sosiaaliohjausta!
- Vertaismentorointia (vapaaehtoistoiminta)
- Matkakuluissa avustaminen → asiakas voi mennä eri palveluihin
- Enemmän ihmisiä tavoitettavaa & tehokkaampaa viestintää / mainontaa toiminnasta
- Kotiin syrjäytyneet? Päihde- ja mielenterveysongelmat?
- Asiakkaat aktiivisesti osalliseksi toiminnan suunnitteluun → kuullaan asiakkaiden toiveita & tarpeita
- Asiakastyön tasaisempi jakautuminen? Miten? Ajantasainen tiedotus toiminnasta!

1. pöytä

TARPEITA ALUEELLA

- Koordinaatio / kehittämishanke Länsi-Vantaalla?
- Enemmän koordinaatiota & suunnittelua eri tahojen kesken → synergiaa!
- Luottamuksen rakentaminen toimijoiden kesken & yhteiskuntaan
- Miten asiakas löytää resurssin? (palvelun)
- Kartta / info, jossa kaikki Myyrmäen maahanmuuttajatyötä tekevät toimijat: "Kuka & mitä tarjoaa ja kenelle?"
- Onnistumisten ja "epäonnistumisten" analysointi → otetaan oppia
- ns. LIITO-talo Myyrmäkeen myös! → saman katon alla

HAASTEET

- Uskonto, kulttuuriset tekijät
- Ohjaajien tiedot ei ajan tasalla? Informaatio ei liiku
- Ei tarpeeksi tietoa muiden yhdistysten toiminnoista



2.pöytä

HAASTEET JA ESTEET: ERILAINEN TOIMINTAKULTTUURI

- Asiakas ei aina saa palvelua toisessa paikassa
- Ajanvaraus
- Ei ole matala kynnyks
- Eri ikäryhmille
- Ei ole arabiankielisiä neuvojia
- Kilpailu



2.pöytä

HAASTEET JA ESTEET

- JÄRJESTÖN HENKILÖSTÖRESURSSIT
- Vapaaehtoinen vai palkattu työntekijä?
- USKONTO – este osallistumiselle?
- KULTTUURI – esteenä sille, että yhdistys ohjaa asiakkaita toiseen yhdistykseen?
- KIIRE! säännöllinen alueella tapaaminen, joka tiedossa etukäteen



2.pöytä

HAASTEET JA ESTEET

- TIEDON PUUTE; VIESTINTÄKANAVAN PUUTE
- Erityisesti työntekijöiden välinen WhatsApp -ryhmä?
- Liikaa nettisivuja
- Epätietoisuus, kenelle viestiä
- Toimijat eivät tiedä toistensa toiminnasta
- Ohjaajalla ei ole tietoa toisten ryhmien/yhdistysten toiminnasta
- Ohjaaja ei viesti ryhmälle
- Yhdistyksen pitää ohjeistaa



2.pöytä

HAASTEET JA ESTEET

- TOIMINNAN PÄÄLLEKKÄISYYS
- KILPAILU
- Järjestöjen välillä
- LISÄÄ KOULUTUSTA NEUVOJILLE – järjestöt yhdessä
- Säännöllisten verkostojen puute – ajankohtaisten ja tulevien tapahtumien suunnittelu
- Koulutuksen puute neuvojille



2.pöytä

HAASTEET

- Viestintä puutteellista ja väärällä kielellä
- Kohderyhmän puuttuminen suunnittelusta ja ideoinnista
- Asiakkaiden ääni ei kuulu suunnittelussa – asiakkaita ei ole osallistettu suunnitteluun



2.pöytä

ESTEET

- Resurssi ja asiakas eivät kohtaa (ovat eri paikoissa, miksi?)
- Henkilökohtainen syy
- Tapahtuman ajankohta (on työpäivän aikana)



2.pöytä

3.pöytä

MITEN
TÄSTÄ
ETEENPÄIN?

- Yhteisen asian äärelle kokoontuminen (esim. viikonloppuseminaari)
- Yhteistapaamiset 2 kertaa vuodessa (tarvittaessa myös muulloin)
- Tapaamisille kiertävä koollekutsuja
- Yhteystietojen jako/päivitys toimijoille
- FB-ryhmä – keneen olla yhteydessä työntekijän vaihtuessa
- Koulutuksia, opintomatkat ohjaajille, yhdistyksille
- Yhdistykset ohjaavat paremmin muiden yhdistysten palveluihin / toimintoihin
- Mainonta kuntoon
- Toimijoiden keskinäisen luottamuksen kehittäminen
- Puolueeton taho mukana

3.pöytä

MITEN
TÄSTÄ
ETEENPÄIN?

- Mahdollistaa yhdistysten osallistuminen ja toiminta →saadaan hyötyä osallistumiseen
- Aktiivinen osallistuja
- Alueen toimijoiden kartoittaminen ja uusien toimijoiden mukaan ottaminen
- Asiakas-/yhdistyslähtöinen näkökulma toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen