

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

EVS-vapaaehtoisen vaikutus työyhteisönsä jäsenten kulttuuri- identiteettiin

Tytti Tikkakoski

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma / 210 op

5/2012

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Tytti Tikkakoski	Sivumäärä 47
Työn nimi EVS-vapaaehtoisen vaikutus työyhteisönsä jäsenten kulttuuri-identiteettiin	
Ohjaava(t) opettaja(t) Ruut Kaukinen	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO / Kati Inkinen ja Terhi Liintola	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön aihe on EVS-vapaaehtoisen vaikutus työyhteisönsä jäsenten kulttuuri-identiteettiin. Työn tilaaja on kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO.</p> <p>Tarkoituksena oli tutkia minkälainen vaikutus Eurooppalaisen vapaaehtoispalvelun kautta vapaaehtoiseksi tulleilla nuorilla on ollut työyhteisön jäsenten kulttuuri-identiteettiin. Haastattelin kahdeksaa EVS-vapaaehtoisten kanssa työskennellyttä nuorisotyöntekijää ja opettajaa neljästä Keski- ja Etelä-Pohjanmaan pienestä kunnasta. Litteroin aineiston suurimmaksi osaksi ja teemoittelin aineiston haastatteluissa ilmenneiden teemojen mukaan.</p> <p>Haastatteluissa selvisi, että EVS-vapaaehtoisen kanssa työskentely vaikuttaa henkilön kulttuuri-identiteettiin. Henkilöt tulevat tietoisemmiksi omasta kulttuuristaan ja kulttuuriperinnöstään, sillä heidän on selvitettävä asioita ulkomaalaiselle vapaaehtoiselle joka on kiinnostunut kohdemaan kulttuurista, ja näin heille itselleen selviää myös omasta kulttuuristaan uusia asioita. Haastatteluissa ilmeni myös se, että haastateltavien mielestä myös valmius yleisestikin muista kulttuureista tulevien ihmisten kohtaamiseen paranee, kun kulttuurienvälistä vuorovaikutusta on jo harjoiteltu. He ovat myös rohkaistuneet englannin kielen puhumisessa, eikä sitä pidetä enää lainkaan vaikeana asiana.</p> <p>EVS-vapaaehtoinen on toiminut työyhteisössään globaalikasvattajana huomaamattaan, ja on opettanut työyhteisöä kunnioittamaan erilaisuutta sekä hälventänyt muista kulttuureista tulevia kohtaan olevia ennakkoluuloja. Monissa työyhteisöissä oli ollut selkeää vastarintaa EVS-vapaaehtoisen vastaanottamista kohtaan. Vuosien vieressä ja jonkin EVS-vapaaehtoisen ollessa aina työyhteisössä, ovat monet vastustajat jo innokkaina ottamassa uutta vapaaehtoista työyhteisöönsä. EVS-vapaaehtoinen on näin ollen toiminut globaalikasvattajan työyhteisössä, ja globaalikasvatus on läpi elämän jatkuva asia eikä sitä ole myöhäistä aloittaa vanhemmallakaan iällä, on hienoa, että työyhteisöjen vanhemmatkin jäsenet ovat olleet mukana tässä globaalikasvatusprosessissa. He ovat sen myötä saaneet ennakkoluulojaan hälvenemään, oppineet kunnioittamaan erilaisuutta ja ymmärtäneet että erilaiset kulttuurit eivät ole pelottavia. Tässäkin suhteessa EVS-vapaaehtoisella on ollut vaikutusta työyhteisön jäsenten kulttuuri-identiteettiin.</p> <p>Vapaaehtoisten vastaanottamista on tärkeä jatkaa, sillä työyhteisön jäsenet vaihtuvat silloin tällöin, ja EVS-vapaaehtoisen kanssa työskentely voi vaikuttaa heidänkin kulttuuri-identiteetteihinsä. Ei tule myöskään lannistua siitä, jos osa työyhteisöä vastustaa vapaaehtoisen vastaanottamista tai jos ensimmäinen vapaaehtoisjakso meneekin syystä tai toisesta mönkään. Haastattelemani työyhteisöt olivat vastoinkäymisistä huolimatta jatkaneet vapaaehtoisten vastaanottamista, ja nykyään jaksot sujuvat mallikkaasti sekä vastustus on hälvennyt ja vapaaehtoisia odotetaan työyhteisöön. EVS-vapaaehtoinen on siis vaikuttanut työyhteisöön.</p>	
Asiasanat kulttuurienvälisyys, kulttuuri-identiteetti, monikulttuurisuus, työyhteisöt	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Tytti Tikkakoski	Number of Pages 47
Title The impact of the EVS-volunteer to the culture identity of the members of their work community	
Supervisor(s) Ruut Kaukinen	
Subscriber and/or Mentor CIMO / Kati Inkinen and Terhi Liintola	
Abstract <p>The subject of the thesis is the impact of the EVS-volunteer to the culture identity of the members of their work community. The subscriber of the thesis is CIMO, organization of international mobility and cooperation.</p> <p>I interviewed altogether eight people from four different rather small municipalities in the Central and Southern Ostrobothnia. All the interviewees were either youth workers or teachers who had been working with EVS volunteers for a long time. I transcribed the interviews to the extent that was needed and then grouped the themes that came up in the interviews.</p> <p>The result was that working with international volunteers indeed has an impact on the cultural identity of a person. The person becomes more aware of their own culture because they have to explain many things to the EVS volunteer, and they also get a different point of view to their own culture. Also it was stated in some of the interviews, that when you have interacted and worked with EVS volunteers it also helps one to interact with other people from different cultures, not just EVS volunteers.</p> <p>The EVS volunteer has worked as a global educator in the workplace, not on purpose, but the volunteer has taught the work community to respect differences and dispersed the prejudices against people from other cultures. In many work communities there has been resistance to hosting an EVS volunteer. Nowadays, the ones who were resisting the most are waiting for the new EVS volunteers right after the old ones leave. The EVS volunteer has been a global educator in the work community, and as global education goes through one's entire life and it is never too late to start it, it is great that even the older members of the work community have been participating in this global education process. Through that, their prejudices have been dispersed, they have learnt to respect differences and understood that different cultures are not necessarily scary. The EVS volunteer has certainly had an impact on the culture identity of the members of the work community.</p> <p>It is important to continue hosting EVS volunteers, because the members of the work community sometimes change, and working with a volunteer might also have an impact on the new worker's culture identities. The work community should not become discouraged even when facing resistance or if the first volunteer periods are unsuccessful. The work communities I interviewed had continued hosting despite difficulties, and nowadays the volunteer periods go excellently and everybody are always waiting for new EVS volunteers. The EVS volunteers have in fact had a great impact on the work community.</p>	
Keywords interculturalism, culture identity, multiculturalism, work communities	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
1.1 Youth in Action	6
1.2 Eurooppalainen vapaaehtoispalvelu	8
2 KULTTUURINEN MONINAISUUS JA KULTTUURI-IDENTITEETTI	9
2.1 Kulttuuri-identiteetti	10
2.2 Monikulttuurisuus ja monimuotoisuus työyhteisössä	16
2.3 Kulttuurienvälinen vuorovaikutus	18
2.4 Globaalikasvatus	20
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	22
3.1 Kohderyhmä	23
3.2 Menetelmät	24
3.3 Aineiston käsittely	25
3.4 Aineiston analyysi	26
4 TULOKSET	26
4.1 Haastattelut	26
4.2 Haastattelukysymykset	27
4.3 Kielitaito	28
4.4 Kulttuureista oppiminen ja kulttuuri-identiteetti	29
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	32
5.1 Kulttuuri-identiteetti	32
5.2 Kulttuurienvälinen vuorovaikutus	35
5.3 Globaalikasvatus	38
6 ARVIOINTI	39

1 JOHDANTO

Vuosi 2011 on Euroopan unionin vapaaehtoistoiminnan vuosi, ja näin ollen on ajankohtaista tutkia vapaaehtoisuutta. Opinnäytetyöni aihe ”EVS-vapaaehtoisen vaikutus työyhteisönsä jäsenten kulttuuri-identiteettiin” keskittyy EVS-vapaaehtoisen työyhteisöön, ei niinkään vapaaehtoiseen itseensä tai lapsiin/nuoriin joiden kanssa vapaaehtoinen on toki myös ollut tekemisissä. Halusinkin keskittyä työyhteisöön ja sen jäsenten kulttuuri-identiteettiin, heidän kokemuksiinsa ja kohtaamisiinsa vapaaehtoisen kanssa. Ideaaleinta olisi tietysti ollut tutkia vapaaehtoisen koko yhteisöä, johon olisi sisältynyt sekä työyhteisö sekä lapset/nuoret, mutta se olisi ollut aivan liian vaikeaa ja aikaa vievää, joten työn rajauksenkin kannalta oli kannattavinta keskittyä pelkästään työyhteisöön. Tein opinnäytetyöhöni kuuluvan tutkimustyön vuonna 2011 mutta palautin valmiin opinnäytetyön vasta 2012.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, onko ja jos on niin miten EVS-vapaaehtoisen kanssa työskentely on vaikuttanut työyhteisön jäsenten kulttuuri-identiteettiin. Kulttuuri-identiteetti on jokseenkin vaikeaselkoinen käsite, mutta sen muutos ilmenee muutenkin kuin vain kysymällä kulttuuri-identiteetin muutoksesta.

Opinnäytetyön rajaus oli melko luonteva ja itsestään selvä. Rajasin opinnäytetyöni koskemaan pieniä kuntia Keski- ja Etelä-Pohjanmaalla. Keski- ja Etelä-Pohjanmaalla on useita pieniä kuntia jotka ovat vastaanottaneet EVS-vapaaehtoisia jo 2000-luvun alusta asti, joten Pohjanmaa-aspekti on mielestäni sopiva. Valitsin tutkimuskunniksi ne kunnat, joissa on ollut useampi kuin yksi vapaaehtoinen, sillä pitemmällä tähtäimellä ja ajan kuluessa kulttuuri-identiteetin muutokset ovat selkeämmin huomattavissa ja mahtuvat paremmin omaan ymmärrykseenkin. Työ oli myös rajattava haasteltaviin siten, että valitsin tutkimuksen kohteeksi työyhteisön, eli muut aikuiset jotka työskentelevät vapaaehtoisen kanssa, ja jätin lapset ja nuoret pois tästä tutkimuksesta.

Keskeisiä käsitteitä opinnäytetyössäni on Eurooppalainen vapaaehtoispalvelu, kulttuuri-identiteetti, kulttuurienvälinen vuorovaikutus sekä monikulttuurinen työyhteisö.

1.1 Youth in Action

Youth in Action on Euroopan unionin nuorisotoimintaohjelma vuosille 2007-2013. Youth in Action tukee koulun ulkopuolista oppimista, sekä antaa nuorille mahdollisuuden kansainvälisten kokemusten hankkimiseen sekä omaan elinympäristöönsä vaikuttamiseen. Se mahdollistaa yhteistyön muiden nuorten kanssa koko Euroopan laajuisesti. Youth in Actionin tarkoitus on edistää uusien taitojen hankkimista ja tarjota näin nuorille mahdollisuuksia koulun ulkopuoliseen sekä arkioppimiseen eurooppalaisessa yhteistyössä. Tavoitteena on edistää nuorten aktiivista kansalaisuutta yleisellä tasolla sekä myös eurooppalaista kansalaisuutta, solidaarisuuden ja suvaitsevaisuuden edistäminen, nuorten välisen yhteisymmärryksen kehittäminen ja ylläpitäminen, nuorisoalan järjestöjen toiminnan kehittämisen tukeminen sekä eurooppalaisen nuorisotyön yhteistyön tukeminen ja edistäminen. (EACEA 2009, Youth in Action-ohjelmaopas 2009, 7)

Lyhyesti Youth in Actionin alaohjelmista:

Ensimmäinen alaohjelma on Youth for Europe, johon kuuluu kolme eri toimintoa. Toiminto 1.1 on nuorten ryhmätapaamiset, jotka ovat kansainvälisiä nuorten yhteisiä projekteja joihin osallistuu ryhmä 13–15 –vuotiaita sekä ryhmänvetäjä. Projekti voi olla esimerkiksi nuorten osallisuutta käsittelevä ryhmätapaaminen. Toiminto 1.2 on nuorisoaloitteet, jotka ovat nuorten projekteja omassa lähiympäristössään, johon tarvitaan vähintään neljä 15–25 vuotiasta ja hyvä idea. Nuorisoaloite voidaan tehdä paikallisella, alueellisella tai kansallisella tasolla. Nuorisoaloite voi olla esimerkiksi teatteriprojekti tai liikkuvan saunan rakentaminen. Toiminto 1.3 on nuorten demokraatihankkeet, jotka tukevat nuorten osallisuutta lähiympäristössä ja kansainvälisesti, johon tarvitaan ryhmä 13–30 vuotiaita ja tahtoa ja halua vaikuttaa.

Alaohjelma numero 2 on Eurooppalainen vapaaehtoispalvelu, joka on kansainvälinen vapaaehtoisjakso, johon tarvitaan 18–30 -vuotias vapaaehtoinen, lähettävä ja vastaanottava taho. Vapaaehtoisjakso kestää pääsääntöisesti 2-12 kuukautta ja se on toteutettava yleishyödyllisessä organisaatiossa. Eurooppalaisesta vapaaehtoispalvelusta kerron enemmän seuraavassa luvussa.

Youth in the World – Yhteistyö Euroopan unionin naapurimaiden kanssa on alaohjelma 3.1. Tässä alaohjelmassa tuetaan kahdenlaisia hankkeita: nuorten ryhmätapaamisia naapurimaiden kanssa sekä koulutus- ja verkostoitumishankkeita naapurimaiden kanssa. Alaohjelman tavoitteena on edistää ihmisten välistä ymmärrystä sekä edistää nuorisotoiminnan tukijärjestelmien laadun kehittämistä osallistuvissa maissa. Toiminnossa tunnustetaan yleishyödyllisten nuorisoalan järjestöjen tärkeä asema kansalaisyhteiskunnan kehittämisessä naapurimaissa ja halutaan tukea hankkeita, joiden avulla edistetään niiden verkostoitumista ja kehitetään niiden valmiuksia. Nuorten ryhmätapaamiset tässä alaohjelmassa voivat olla kahden, kolmen tai monenvälisiä. Kumppaniryhmä muodostuu ohjelmamaista ja EU:n naapurimaista tulevat osallistujatahot. (EACEA 2011, Youth in Action-ohjelmaopas 2009, 77)

Koulutus- ja verkostoitumishankkeita on kahdenlaisia. Nuorten ryhmätapaamisia, yhteistyötä ja koulutusta edistävät hankkeet, joiden tavoitteena on osallistujatahojen valmiuksien tukeminen, luovuuden kehittäminen sekä kokemusten, asiantuntemuksen ja hyvien käytäntöjen jakaminen. Toinen on YiA-ohjelman jatkohankkeiden kehittämiseen tähtäävät hankkeet, jonka tarkoituksena on auttaa osallistujatahoja suunnittelemaan ja kehittämään uusia YiA-hankkeita tarjoamalla niille tukea ja tietoa hankkeiden kehittämisestä ja laadun parantamisesta. Koulutus- ja verkostoitumishankkeet voivat olla esimerkiksi käytännön oppimisjaksoja, seminaareja tai opintovierailuja. (EACEA 2011, Youth in Action-ohjelmaopas 2009, 84)

Alaohjelma 4.3 on nuorten parissa toimivien koulutus ja verkostoituminen – ammatillista kehittymistä kansainvälisesti. Tähän tarvitaan nuorten parissa toimiva henkilö, jolla on halua oppia, jakaa, suunnitella ja verkostoitua. Tässä alaohjelmassa tuetaan nuorten parissa toimivien ja työskentelevien sekä nuorisojärjestöjen, erityisesti hankkeiden vetäjien sekä hankkeissa toimivien nuoriso-ohjaajien koulutusta. Koulutus- ja verkostoitumistoimintaa voi olla esimerkiksi suunnittelu- tai arviointitapaaminen, opintovierailu tai seminaari. (EACEA 2011, Youth in Action-ohjelmaopas 2009, 95)

Nuorten ja nuorisopolitiikasta vastaavien väliset tapaamiset, alaohjelma 5.1, ovat nuorten ja päättäjien välistä vuoropuhelua. Tähän tarvitaan ryhmä 15-30 vuotiaita joilla on jotain sanottavaa päättäjille. Tällainen tapaaminen voi olla kansallinen nuori-

sotapaaminen, jonka tarkoitus on käydä jäseneltyä vuoropuhelua Euroopan unionia koskevista aiheista, valmistella EU:n puheenjohtajuuskauden aikaisen virallisen nuorisotapahtuman järjestämistä puheenjohtajamaassa, järjestää Euroopan nuorisoviikkoon liittyviä tapahtumia tai edistää kouluopetuksen ja koulun ulkopuolisen oppimisen aloilla tapahtuvaa vuoropuhelua ja yhteistyötä. Se voi myös olla kansainvälinen nuoriseminaari, joka on nuorten ja päättäjien välinen tapaaminen, jonka tarkoituksena on keskustella ja vaihtaa ideoita sekä hyviä käytäntöjä nuorisoalan avoimen koordinoitimenetelmän ja Eurooppalaisen nuorisosopimuksen painopisteisiin ja tavoitteisiin liittyvistä aiheista. (EACEA 2011, Youth in Action-ohjelmaopas 2009)

1.2 Eurooppalainen vapaaehtoispalvelu

Eurooppalainen vapaaehtoispalvelu eli EVS (European Voluntary Service) tarjoaa nuorille mahdollisuuden vapaaehtoistyön tekemiseen ulkomailla. Vapaaehtoispalvelujakson kesto on yleensä 2-12 kuukautta. Vapaaehtoinen työskentelee yleishyödyllisessä organisaatiossa. Yleishyödyllinen organisaatio on voittoa tavoittelematon, eli se voi olla esimerkiksi kunnallinen toimija, seurakunta, jokin järjestö tai muu yhteisö. Vapaaehtoistyöhön ei voi hakeutua itsenäisesti, vaan nuori tarvitsee lähettävän tahon, joka on CIMOn hyväksymä organisaatio. Lähettävä taho vastaa valmistelutöistä, eli auttaa vapaaehtoista löytämään vastaanottavan organisaation ja varmistaa että vapaaehtoinen osallistuu lähtövalmennukseen. Lähettävän tahon tehtävä on myös pitää yhteyttä vapaaehtoiseen vapaaehtoisjakson ajan sekä vapaaehtoisjakson jälkeen auttaa vapaaehtoista palautumaan ja kotoutumaan kotimaan rytmiin. On myös tärkeää, että vapaaehtoinen saa jaksonsa jälkeen jakaa kokemuksiaan. (EACEA 2011, Youth in Action-ohjelmaopas 2009, 61)

Lisäksi projektiin tarvitaan vastaanottava taho, jonka vastuulla on vapaaehtoisen työpaikka, majoitus, ruokailut, viisumit ja/tai työluvut sekä mentorointi, työnohjaus ja tukeminen. Yksi osapuolista on myös koordinoiva taho, joka tekee yhteisen tukihakemuksen kaikkien osapuolten puolesta. Jokaisen osallistujatahon on oltava ohjelma- maasta, EU:n naapurimaasta tai muusta osallistuvasta kumppanuusmaasta. (CIMO 2011, Youth in Action-ohjelmaopas 2009, 56, 61)

Vapaaehtoistyön tekeminen toisessa maassa antaa nuorelle työkokemusta, kasvat-
taa sosiaalisia, kielellisiä ja kulttuurienväliseen vuorovaikutukseen liittyviä taitoja sekä
tarjoaa nuorelle mahdollisuuden itsenäistymiseen. Yleishyödylliset organisaatiot saa-
vat EVS-vapaaehtoisen myötä mahdollisuuden kehittää omaa toimintaansa ja saavat
kokemuksia erilaisista kulttuureista työ- ja arkielämässä. Eurooppalaisen vapaaeh-
toispalvelun tavoitteena on kehittää nuorten yhteisvastuullisuutta ja edistää nuorten
aktiivista kansalaisuutta sekä nuorten välistä yhteisymmärrystä. Vapaaehtoistyötä voi
käyttää etenkin sosiaalisen vahvistamisen välineenä, syrjäytymisen ehkäisyyn ja
nuoren elämäntaitojen paranemiseen. Vapaaehtoistyö voi olla esimerkiksi kansainvä-
lisyyskasvatusta iltapäiväkerhossa, erilaisten kampanjoiden suunnittelua, monikult-
tuurisuustyötä draaman avulla, nuorten työpajalla työskentelyä, vapaa-ajanohjausta
kesäleirillä, nuorisotalolla työskentelyä tai muuta työtä joka kehittää nuoren osaamis-
ta ja on tarpeeksi vaihtelevaa. (CIMO 2011, Youth in Action-ohjelmaopas 2009, 55)

2 KULTTUURINEN MONINAISUUS JA KULTTUURI-IDENTITEETTI

Tietoperustaa varten olen tutustunut moniin käsitteisiin. Kulttuuri-identiteettiin tutus-
tuminen oli tietenkin itsestään selvää, sillä opinnäytetyöni koskee nimenomaan kult-
tuuri-identiteettiä. On myös aiheellista tutustua monimuotoisuuteen ja monikulttuuri-
suuteen työyhteisössä, sillä vaikka vapaaehtoinen ei olekaan vakituinen työntekijä
tuo hän silti monimuotoisuutta ja uusia tapoja työyhteisöön. Työyhteisön moninaisuu-
dessa keskityn nimenomaan kulttuuriseen moninaisuuteen. Kulttuurienvälistä vuoro-
vaikutusta ei myöskään tule unohtaa, sillä juuri kulttuurienvälistä vuorovaikutusta on
toisesta kulttuurista tulevan vapaaehtoisen kanssa työskentely. Siihen liittyy tosin
hieman enemmän kuin vain henkilön kanssa työskentely, sillä kulttuurienvälisessä
vuorovaikutuksessa on kyse myös kulttuurisesta kompetenssista ja herkkyydestä eri
kulttuurisille piirteille.

Yhden luvun kirjoitan myös globaalikasvatuksesta, sillä sen tarkoittaessa globaaliin
vastuuseen kasvamista, ja prosessia, jonka avulla voi oppia kunnioittamaan erilai-
suutta ja hahmottaa maailmaa ja sen tilaa. Aikuiset ovat yhtä lailla tärkeä globaali-

kasvatuksen kohderyhmä, ja mielestäni EVS-vapaaehtoinen omalta osaltaan tuo globaalikasvatusta ja erilaisuuden kunnioittamisen oppimista työyhteisöön.

2.1 Kulttuuri-identiteetti

Kulttuuri-käsite määritellään eri tieteenaloilla hyvin eri tavalla, esimerkiksi jossain määritelmässä se saattaa tarkoittaa vain korkeakulttuuria, kuten teatteria tai musiikkia. Liisa Salo-Lee kertoo Jyväskylän yliopistolle kirjoittamassa artikkelissaan, että kulttuuri määritellään hyvin eri tavoin eri tieteenaloilla, esimerkiksi ei-kielellisen viestinnän tutkijan Edward T. Hallin mukaan kulttuuri on viestintää, kun taas työelämän arvoihin perehtynyt Geert Hofstede määrittelee kulttuurin mielen ohjelmointina, ja liike-elämän kulttuurin asiantuntija John Mole kertoo kulttuurin olevan "se, miten asiat tehdään täällä" (Jyväskylän yliopisto, 2012). Olen kuitenkin ottanut opinnäytetyöhöni kulttuurista hieman laajemman määritelmän, mikä tässä tapauksessa tarkoittaa tietyn ihmisryhmän tapaa elää ja käyttäytyä (esim. Salo-Lee 2003), eli kaikilla kulttuureilla oma tapansa elää ja käyttäytyä, omat perinteet, tavat uskomukset ym.

Alitolppa-Niitamo määrittelee Cantellin mukaan (2000, 13) kulttuurin seuraavasti: niitä asioita, joita ihmiset ja kansat ovat oppineet historiansa aikana tekemään, arvostamaan ja joihin he ovat oppineet uskomaan. Kulttuuri on tapa ajatella, tuntea, reagoida. Kulttuuri on aina opittu, ja se siirretään uusille sukupolville esimerkiksi kielellisten ja muiden symbolien avulla. Kulttuuri voidaan ajatella ihmisyhteisön persoonallisuutena – ihmisyhteisöt ovat ainutkertaisia ja toisistaan erottuvia oman kulttuurinsa takia, samoin kuin ihmiset ovat toisistaan erottuvia yksilöitä oman persoonallisuutensa ansiosta. Hallin (2003, 85) mukaan kulttuurit ovat yhteisten merkitysten järjestelmiä, joita samoihin yhteisöihin, kansakuntiin tai ryhmiin kuuluvat ihmiset käyttävät ymmärtääkseen ja jäsennelläkseen maailmaa paremmin.

Hofstede (Lewis 2006, 17) on määritellyt kulttuurin mielen kollektiiviseksi ohjelmoinniksi, joka erottaa ihmiset toisistaan - mielen ohjelmointi ei tarkoita aivopesua, vaan jokainen meistä on syntymästä asti altistunut tietynlaisille kulttuurisille piirteille jotka ovat ohjelmoineet mieltämme tietynlaiseksi. Kulttuuri on johonkin tiettyyn yhteisöön ja yhteiskuntaan kuuluvien ihmisten elämäntapa, monimutkainen kokonaisuus joka

koostuu niistä tiedoista, uskomuksista, moraalikäsitteistä, laeista, tavoista ja tottumuksista joita ihminen on omaksunut. Kulttuuri muuttuu jatkuvasti, sillä ihmiset muuttuvat ja näin ollen myös kulttuuri elää. Kulttuuri on melko suuren ihmisryhmän jakamat käsitykset tiedosta ja tietämisestä, se on myös kommunikaatiota sekä kokonaisuus joka on välittynyt sosiaalisesti. Kulttuuriin kuuluvat myös elämäntavat, arvot, symbolit, ryhmätaidot, tieto, asenteet ja motiivit. (Cantell 2000, 14-15)

Tanno ja Conzales (3, 1998) määrittelevät identiteetin käsitteillä ”minä” ja ”me”. Identiteetti on rituaaleja ja sääntöjä, sanontoja ja ideologioita sekä kieliä ja kokemuksia moninkertaisista ”minästä” ja ”meistä” – siinäpä identiteetin monimutkaisuus mutta myös rikkaus. Identiteetti määrittyy myös yhteiskunnan kautta, ei pelkästään henkilön itsensä. Hallin ja du Gayn (2, 1996) mukaan identiteetti on alati kehittyvä ja rakentuva prosessi, ei koskaan täysin valmis. Identiteetti on jotain, mikä muotoutuu ajan kanssa ja ihmisen kokemusten myötä, se ei ole joku asia joka on ihmisellä sellaisenaan alusta loppuun, vaan se on aina epätäydellinen ja prosessissa (Hall 1999, 39).

Cantellin (2000, 22) mukaan ihmisillä on omat kansalliset ja etniset identiteettinsä, mutta myös oma yksilöllinen identiteettinsä joka koostuu erilaisista aineksista ja muuttuu alati ihmisen kohdatessa uusia asioita, ja jossa osatekijöinä ovat eri elämänvaiheet ja kulttuuriset vaikutteet. Hän kuvaa identiteettiä sipulina, jonka uloimmissa kuorissa ovat identiteetin kerrokset kuten työ, asuminen, ja pukeutuminen, ja sisemmälle mennessä tulevat ruoka, kieli, uskonto, perhemalli, lasten kasvatus sekä sisimpänä persoonallisuusrakenne. Wardin, Bochnerin ja Furnhamin (2001, 106) mukaan identiteetti on joukko dynaamisia ja monimutkaisia prosesseja joiden kautta yksilöt määrittelevät, uudelleenmäärittelevät ja rakentavat omaa ja toistensa etnisyyttä.

Kulttuuri-identiteetti tarkoittaa sen mieltämistä, mihin kulttuurisesti kuuluu ja mikä tuntuu omalta – ihmisen käsitys siitä kuka hän on. Hallin (1999, 19) mukaan kulttuuriset identiteetit liittyvät siihen, että kuulumme joihinkin selvärajaisiin kulttuureihin. Vaikka kulttuuri-identiteetistä puhuttaessa ajatellaan useimmiten kansallista tai etnistä identiteettiä, on kulttuuri-identiteetin käsite kuitenkin laajempi. Hall (1999, 39) nostaa esimerkeiksi etnisen, rodullisen, kielellisen, uskonnollisen ja ennen kaikkea kansallisen identiteetin. Jos on sinut oman kulttuurinsa kanssa ja tuntee oman kulttuurinsa, on

myös huomattavasti helpompaa hyväksyä muita kulttuureja. Kulttuuri-identiteetti muodostuu esimerkiksi seuraavista asioista: sukupuoli, historia, kansallisuus, kieli, sosioekonominen status, asuinalue, seksuaalinen suuntautuminen, uskonto, etnisyys ja etiikka. Oma kulttuuri-identiteetti on joillekin selkeämpi asia kuin toisille. (Crossing cultures 2011)

Kansallinen identiteetti on lähinnä sosiaalinen konstruktio, jolla luodaan kuva siitä, millainen jonkin tietyn maan kansalaisen kuuluisi olla. (Monikulttuurinen ohjausklinitika/JyU, 2011). Meillä ei syntyessämme ole mitään kansallista identiteettiä, vaan ne muodostuvat ja muotoutuvat osana representaatiota ja suhteessa siihen (Hall 1999, 49). Esimerkkinä Hall (1999, 49) kirjoittaa siitä, miten tiedämme (tai kuvittelemme tietävämme) minkälainen englantilainen ihminen on, sillä perusteella miten englantilaisuus on tullut esitetyksi tietynä merkitysten joukkona englantilaisessa kulttuurissa – tai vaikkapa suomalaisuus suomalaisessa kulttuurissa.

Ihmistä ei enää mielletä yhdeksi kokonaiseksi yksilöksi tai määritellä yhden identiteetin mukaan, vaan jokainen saa vaikutteita ja rakentaa identiteettiään eri osista. Honkon (2001) mukaan Ihminen voi yhtä aikaa tuntea itsensä rovaniemeläiseksi ja suomalaiseksi, amerikkalaiseksi ja helsinkiläiseksi, sillä kulttuuri-identiteetissä on mahdollista erottaa esimerkiksi alueellinen, etninen ja kansallinen ulottuvuus. Näitä identiteettejä ei kuitenkaan ole koodattu meidän geneihimme, vaan meitä ympäröivät ihmiset, aatteet ja asiat muokkaavat identiteettejämme jatkuvasti. Identiteetit tuovat ihmiselle turvaa ja ajatusta siitä mistä hän on ja mihin hän voi määritellä itsensä. Kulttuuri-identiteetti ei myöskään ole sidonnainen vain yhden maan kulttuuriin, sillä se muodostuu useista eri näkökulmista, ja muuttuu jatkuvasti. (Opetushallitus 2010, Hall 1999, 45)

Kun ihminen tunnistaa kulttuuri-identiteettinsä, vahvistuu hänen henkilökohtainen rohkeutensa ja valmiutensa vaikuttaa ja osallistua yhteiskunnalliseen toimintaan sekä ilmaista yhteiskuntaan liittyviä mielipiteitä. Rakennamme itse kulttuuri-identiteettiämme elämäkokemuksemme ja havaintojen mukaan, mutta tärkeässä osassa on myös historiallinen ymmärrys, sekä oman kulttuurimme perinteiden ja perinnön tunteminen. (Opetushallitus 2010)

Kulttuurien eroavaisuudet ovat Hofsteden mukaan pääsääntöisesti arvoeroavaisuuksia, ajatellen esimerkiksi valtaetäisyyttä, ryhmän ja yksilön suhdetta, miesten ja naisten sosiaalisia rooleja, tapoja joilla ihminen käsittelee epävarmuuksia elämässään, ja siihen, onko yksilö enemmän keskittynyt tulevaisuuteen, menneeseen tai nykyhetkeen. Näitä Hofstede kutsuu kulttuurin ulottuvuuksiksi, ja niiden mittarit ovat valtaetäisyys, kollektivismi vs. individualismi, feminiinisyys vs. maskuliinisuus sekä epävarmuuden välttely. (Hofstede 1991, 50-54)

Eri maat jakaantuvat eri suuntiin näitä mittareita, esimerkiksi korkean valtaetäisyyden maissa johtajat nähdään autokraattisina ja paternalistisina, joiden puheita ei tule mennä korjaamaan eikä heidän luokseen voi niin vain mennä keskustelemaan. Korkean valtaetäisyyden maissa johtajat eivät neuvottele alaistensa kanssa eivätkä ole heidän kanssaan missään tekemisissä. Matalan valtaetäisyyden maissa johtajien ja alaisten välillä on molemminpuolinen riippuvuus, eikä kumpikaan osapuoli tule toimeen ilman toista. Alaisten on helppo ottaa kontaktia johtajaan ja jopa sanoa vastaan johtajalle, toisin kuin korkean valtaetäisyyden maissa, joissa ei missään tapauksessa tule sanoa vastaan johtajalle. Esimerkiksi Suomi on matalan valtaetäisyyden maa, jossa esimiehet ja alaiset ovat hyvinkin paljon tekemisissä keskenään, sillä heidän välillään vallitsee molemminpuolinen riippuvuus. (Hofstede 1991, 50-54, 236).

Tutustuin myös Berryn nelikenttäteoriaan, joka ilmentää sitä mitä tapahtuu kun eri kulttuurin edustaja kohtaa työyhteisössä monia muita. Käytän Berryn nelikenttäteoriaan lähinnä toisen käden lähteitä sillä itse teosta Cross-cultural psychology: research and applications (1992) en löytänyt kirjastoista. John Berryn nelikenttäteoria on akkulturaatioteoria, ja se kuvaa sitä miten maahanmuuttaja sopeutuu uuteen elinympäristöön. Akkulturaatiolla tarkoitetaan kahden autonomisen ryhmän (esimerkiksi kahden eri kulttuurin edustajien) kohtaamista ja kanssakäymistä, ja sitä seuraavia ryhmän sisäisiä muutoksia. Yleensä vahvempi ryhmä vaikuttaa heikompaan enemmän, mutta molemmissa ryhmissä tapahtuu muutoksia. (Räty 2002, 125)

Nelikenttäteoriaan tutustuin siksi, että EVS-vapaaehtoisenkin kulttuuri-identiteetti muuttuu taatusti vapaaehtoisjakson aikana - mikä sinällään olisi jo toisen opinnäytetyön aihe. Pohdin kuitenkin, että työyhteisön täytyy ottaa huomioon nelikenttäteoriasa esiin tulevia asioita, että EVS-vapaaehtoinen ns. kotoutuu Suomeen ja työyhteis-

söönsä, eikä vain jää yksin kotiin makaamaan työpäivän jälkeen. Nelikenttäteoria ei siis niinkään koske työyhteisön jäsenten kulttuuri-identiteettiä.

Yleensä nelikenttäteoriaa käytetään maahanmuuttajia käsittelevissä teksteissä ja tutkimuksissa, mutta miksei se kävisi myös opinnäytetyöhöni, sillä EVS-vapaaehtoinen on kuitenkin maassa pitkään, jopa vuoden. EVS-vapaaehtoinen voi vuoden vapaaehtoisjaksonsa aikana kokea näitä nelikenttäteorian tiloja, sillä hän on valtakulttuurin ympäröimänä, toisen kulttuurin edustaja, vaikka hän ei olekaan maahanmuuttaja sanan varsinaisessa merkityksessä. Berryn nelikenttäteoria on seuraavanlainen:

Tärkeää säilyttää oma identiteetti ja kulttuuri			
		Kyllä	Ei
Tärkeää ylläpitää eri etnisten ryhmien välisiä suhteita	Kyllä	Integraatio / sopeutuminen	Assimilaatio / sulautuminen
	Ei	Separaatio / eristäytyminen	Marginalisaatio / syrjäytyminen

Integraatio on tilanne, jossa maahanmuuttaja voi säilyttää oman kulttuuri-identiteettinsä ja yhteyden etniseen taustayhteisöönsä, mutta pystyy myös samalla luomaan suhteen uuteen valtayhteisöönsä. Sulautumisessa oma kulttuuri-identiteetti heikkenee eikä taustayhteisöön ole enää niin hyvä yhteys - valtayhteisö ennen pitkää korvaa oman etnisen taustayhteisön, ja vaikka tässä tilassa positiivista onkin maahanmuuttajan halu sopeutua uuteen kulttuuriin, voi oman kulttuurinsa unohtamisella olla kauaskantoisempia psyykkisiä vaikutuksia. Eristäytyminen taas tarkoittaa sitä, että pitäydytään omassa etnisessä ryhmässään, valtayhteisön ympäröimänä, mutta ei olla missään kontakteissa heidän kanssaan. Eristäytymistilannetta voidaan ehkäistä hyvällä kielikoulutuksella ja edistämällä työllistymistä. Syrjäytymisen tilassa henkilö on sekä oman yhteisönsä että valtayhteisön ulkopuolella, eikä ole saanut kiinni omasta kulttuuristaan eikä oikein uudesta kulttuuristakaan. Näistä neljästä vaihtoehdosta integraatio nähdään parhaana ja suotuisimpana vaihtoehtona. (Iduozee 1997, Rätty 2002 126-127)

EVS-vapaaehtoisella on kaikki "mahdollisuudet" olla missä tahansa Berryn nelikenttäteorian tilassa. Se riippuu hyvin paljon siitä, minkälainen ihminen vapaaehtoinen itse on, minkälaiseen ja minkä kokoiseen kaupunkiin tai kuntaan hän menee, minkälaisessa työpaikassa hän tulee työskentelemään, keitä hänen työkaverinsa ovat ja keiden kanssa hän viettää vapaa-aikaansa. EVS-vapaaehtoiset pääsääntöisesti viettävät paljon aikaa muiden vapaaehtoisten kanssa, eli usein on tärkeää ylläpitää eri etnisten ryhmien välisiä suhteita, ja he näin toisiin kulttuureihin tutustuessaan ovat myös ylpeitä ja haluavat säilyttää oman identiteettinsä ja kulttuurinsa. On ilman muuta myös vapaaehtoisia, jotka eivät syystä tai toisesta ole niin sosiaalisia - kielitaito voi olla heikko, ja työpäivän jälkeen he menevät vain kotiin eivätkä vietä aikaa oikeastaan kenenkään kanssa. Tämä olisi suhteutettuna opinnäytetyöni aiheeseen nelikenttäteorian eristäytymisen tila.

Jos taas vapaaehtoinen haluaa ylläpitää eri etnisten ryhmien välisiä suhteita muttei tunne tärkeäksi säilyttää tai ajatella omaa identiteettiään ja kulttuuriaan, on nelikenttäteoriassa sulautumisen tila. Sulautuminen, eli assimilaatio, tarkoittaa sitä, että yksilö yrittää olla mahdollisimman paljon niin kuin valtakulttuurin ihmiset, mutta unohtaa oman kulttuurinsa ja kulttuurisen identiteettinsä tärkeyden. Syrjäytyminen on Berryn nelikenttäteorian viimeinen, ja mielestäni myös ankein tila. Syrjäytymisen tilassa vapaaehtoinen ei vietä aikaa oikein kenenkään kanssa mutta hänestä ei myöskään ole tärkeää tuntea omaa identiteettiään ja kulttuuriaan, ja näin ollen hän on kaiken ulkopuolella.

Mielestäni on myös tärkeää, että vapaaehtoisen työpaikalla ymmärretään se, että vapaaehtoinen tulee eri kulttuurista, joten hänellä on erilaisia arvoja, jotka saattavat olla ristiriidassa muiden työyhteisöön kuuluvien yksilöiden arvojen kanssa. Täytyisi ymmärtää, että nämä erilaiset arvot eivät ole kenellekään henkilökohtainen loukkaus, vaan niitä arvoja joita muut kulttuurin edustajat, esimerkiksi vanhemmat tai opettajat, ovat tämän kulttuurin edustajalle opettaneet. Aaltosen, Heiskasen ja Innasen (2003, 34) mukaan arvot kehittyvät jo ihmisen varhaisina vuosina, juurikin kotikasvatuksen myötä, mutta myös ammatti, työpaikat ja harrastukset muokkaavat yksilön arvomaailmaa.

Pohdin myös paljon omia ajatuksiani kulttuuri-identiteetistä. Käsitteet kulttuuri ja identiteetti ovat monella tavalla määriteltyjä, eikä esimerkiksi identiteetin rakentumisesta ja kehitymisestä olla aina yhtä mieltä, mielipide voi usein riippua tutkijan omasta alasta. Kulttuuri-identiteetti on hyvin moniulotteinen asia, ja joillekin on helpompaa tunnistaa ja tuntea oma kulttuuri-identiteettinsä kuin toisille. Onko kulttuurisesti tietoisille ja kulttuurienvälistä vuorovaikutusta harjoitelleille yksilöille oman kulttuuri-identiteettinsä tunnistaminen ja määritteleminen helpompaa kuin yksilöille jotka ovat aina olleet vain yhden ja saman, oman valtakulttuurinsa kanssa tekemisissä? Ovatko kulttuurisesti tietoisemmat ihmiset valveutuneempia ja ovat pohtineet omaa kulttuuri-identiteettiään, toisin kuin ne keitä asia ei kiinnosta eikä kulttuuriasioita välttämättä ole pohdittu lainkaan.

Kulttuuri-identiteetti on siinä mielessä mielenkiintoinen asia, että se muotoutuu ja muuttuu jatkuvasti koko ihmisen elämän aikana, riippuen siitä keiden kanssa hän on tekemisissä ja mitä hän tekee ja kokee, missä hän asuu. Arvot ovat tärkeä osa ihmisen kulttuuria, ja näin ollen ne heijastuvat myös kulttuuri-identiteettiin. Identiteetti rakentuu ja muuttuu koko ihmisen elämän ajan, eikä se ole koskaan täysin valmis, niin kuin ei kulttuuri-identiteettikään. Ihminen voi kuvitella olevansa 100% suomalainen, ruotsalainen tai mikä tahansa kulttuuri-identiteetiltään, mutta elämänkokemuksen karttuessa sekä hänen tavatessa ihmisiä toisista kulttuureista, voi hänen kulttuuri-identiteettinsä kehittyä ja rakentua uudelleen joiltakin osin. Hän saattaa edelleen tuntea olevansa jonkin tietyn kansallisuuden edustaja identiteetiltään mutta hänen käsityksensä kulttuuristaan ja kulttuuri-identiteetistään on voinut kehittyä ja muuttua kun hän on tutustunut ja viettänyt aikaa erilaisten ihmisten kanssa.

2.2 Monikulttuurisuus ja monimuotoisuus työyhteisössä

Monimuotoisuus ja monikulttuurisuus eivät ole kovin vakiintuneita sanoja suomen kielessä. Monimuotoisuus työyhteisössä tarkoittaa enemmän tai vähemmän sitä, että työyhteisössä on monella tavalla erilaisia ihmisiä. Sintosen mukaan monimuotoisuus työelämässä tarkoittaa työyhteisön jäsenten etnistä, kansallista, sukupuolista, iällistä ja uskonnollista moninaisuutta ja vaihtelua (Vartiainen-Ora 2007, 25). Opinnäytetyönsäni käsittelen kuitenkin nimenomaan kulttuurista monimuotoisuutta. Työyhteisön

moninaisuus ei ole Vartiainen-Oran mukaan sinällään hyvä tai paha asia – millä on merkitystä, on se miten moninaisuuteen suhtaudutaan ja miten erilaisia ihmisiä kohdellaan. Monimuotoisuuden nimissä kaikkia ei tule kohdella samalla tavalla, vaan kullekin sopivalla tavalla. (mt. 25-26). Kulttuurista moninaisuutta voidaan käyttää työn tuottavalla tavalla, kunhan vain sitä osataan tehokkaasti alkaa käyttää työn kaikissa vaiheissa, kuten suunnittelussa ja ylläpidossa (Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009, 188).

EVS-vapaaehtoinen työyhteisössä on siinä mielessä mutkikas asia, sillä he eivät varsinaisesti ole opiskelijoita, eivät matkailijoita eivätkä liikemiehiä, eivätkä oikein maahanmuuttajakaan, sillä he eivät tule olemaan maassa pysyvästi. He ovat kuitenkin tavallaan maahanmuuttajia - työn perässä maahan tulleita, vaikkakin enintään vuodeksi. Gajendra K. Verman (Pitkänen 2005, 57) mukaan kulttuurien välisten kohtaamisten ymmärtämisen yleiset vaikeudet liittyvät yleensä kulttuuri-käsitteen määrittelyn ongelmiin, sisäryhmä/ulkoryhmä-dynamiikkaan, sosialisointien mallien eroihin eri kulttuureissa (esimerkiksi koulutus tai perheiden rakenne) sekä kielen ja interaktion väliin suhteisiin. Hänen mukaansa myös käsite "meidän kulttuuristamme" ja "heidän kulttuuristamme" on virheellinen, sillä se on niin yksinkertaistettu - missään kulttuurissa kaikki eivät yhteneväisesti kannata kaikkea sen kulttuurin edustamaa, esimerkiksi usko demokratiaan, uskonto, oikeudentaju ja suhtautuminen rangaistuksiin, jotka heijastuvat hyvin vahvasti paikallisissa oikeusjärjestelmissä (mt. 57).

Työyhteisön kannalta on tärkeä tiedostaa, että jokaisessa työpaikassa on jo itsessään oma erityinen (toiminta)kulttuuri. Työpaikan toimintakulttuuri vaikuttaa siihen, miten työyhteisön jäsenet ovat vuorovaikutuksessa keskenään ja mitä he odottavat toisistaan tai millaisia käsityksiä heillä on toisistaan. Maahanmuuttajataustaiset työntekijät voivat joutua käymään läpi monimutkaisen sopeutumisen prosessin uuteen työpaikkaan tullessaan, että he sopeutuisivat ja tulisivat tutuiksi uuden toimintaympäristön kanssa, sillä ympäristö on vieras ja outo. Tätä tulisi helpottaa kaikin keinoin, etenkin niiden henkilöiden jotka ovat jo vakiinnuttaneet asemansa työyhteisössä. He voivat edesauttaa maahanmuuttajataustaisen työntekijän sopeutumista työpaikalle ja hyvän yhteishengen luomista sillä heillä on jo paikka työyhteisössä. Tässä sopeuttamisprosessissa tulee kaikkien työyhteisön jäsenten olla mukana, ei vain uuden työntekijän. Kun tämä asia Verman mukaan ymmärretään, voi työyhteisö olla matkalla

kohti aidosti monikulttuurista työyhteisöä, jossa tähdätään todelliseen ja molemminpuoliseen kunnioitukseen pohjautuvaan erojen ja samankaltaisuuksien tunnustamiseen. (mt. 60-61)

Vistin ja Härkösen (2005) mukaan olennaista monimuotoisessa työyhteisössä on se, miten siellä suhtaudutaan monimuotoisuuteen, minkälaisia toimintatapoja ja asenteita tuetaan ja miten työyhteisö johdetaan (Vartiainen-Ora 2007, 26). Työ- ja elinkeinoministeriön Erilaisuus sallittu -julkaisussa puhutaan hyvin työyhteisön moninaisuudesta, mutta siinä keskitytään melko paljon maahanmuuttajatyöntekijöihin, mikä sinällään on minun aihealueeni ulkopuolella, sillä eurooppalainen vapaaehtoinen ei niinkään ole maahanmuuttaja kun hän on maassa tekemässä vapaaehtoistyötä puolesta vuodesta vuoteen, eikä näin ollen ole vakituinen työntekijä. Julkaisua on kuitenkin ilman muuta mahdollista soveltaa aiheeseeni, sillä monimuotoisen työyhteisön haasteet, toimintatavat ovat lähtökohtaisesti samanlaisia, oli työntekijä sitten maahanmuuttaja tai ulkomaalainen vapaaehtoinen.

Moninaisuusosaaminen on Vistin ja Härkösen (2005) mukaan on koko työyhteisön vastuulla arvostaa moninaisuutta ja erilaisuutta, kohdella yksilöitä tasa-arvoisesti, antaa kaikille yhtäläiset vaikuttamismahdollisuudet sekä kunnioittaa moninaisuutta ja ennen kaikkea oppia siitä (Vartiainen-Ora 2007, 27).

2.3 Kulttuurienvälinen vuorovaikutus

Puhuttaessa kulttuurienvälisestä vuorovaikutuksesta puhutaan usein myös kulttuurienvälisestä viestinnästä. Kulttuurienvälinen viestintä on eri kulttuureista tulevien ihmisten välistä viestintää. Kulttuurilla voidaan tarkoittaa pelkästään korkeakulttuuria (kulttuurin tuotetta) mutta esimerkiksi kulttuurienvälisen viestinnän tutkijat ovat kiinnostuneempia kulttuurista laajemmassa merkityksessä – tietyn ihmisryhmän tapana elää ja käyttäytyä. (Salo-Lee 2003)

Kulttuurienvälinen kommunikaatio on esimerkiksi Singerin mukaan monialainen kenttä, joka käsittää yrityksen ymmärtää ja ylittää tehokkaan kommunikoinnin rajoja erilaisten ja eri kulttuureista tulevien ihmisten kanssa, mutta myös kommunikaatiota or-

ganisaatioissa ja yhtiöissä joissa ihmiset voivat olla hyvinkin eri kulttuureista vaikka ovat saman maan kansalaisia (Singer 1998, XIII). Oman käsitykseni mukaan kulttuurienvälinen kommunikaatio sisältää myös kulttuurienvälistä sensitiivisyyttä (intercultural sensitivity), tilannetajua ja -herkkyyttä, mikä käytännössä tarkoittaa sitä, että ihan kaikkea ei pidä mennä sanomaan, mikäli ei tunne toisen henkilön kulttuuria, sen arvoja ja mahdollisia tabuja. Salo-Leen mukaan kulttuurienvälinen kompetenssi ei ole pelkästään luettelo taitoja joita ihmisellä tulisi olla ja jotka sellaisenaan kävisivät joka ikiseen vastaan tulevaan tilanteeseen, vaan kulttuurienvälisesti tehokas henkilö pystyy sopeutumaan erilaisiin tilanteisiin mitä monikulttuurisessa ja monimuotoisessa työyhteisössä ja -ympäristössä voi tulla, ja toimimaan hyvinkin menestyksekkäästi erilaisten ihmisten kanssa (Salo-Lee 2003).

Hofsteden (1991, 4-5) mukaan kulttuuri on kollektiivinen ilmiö, sillä se jaetaan ainakin osittain niiden ihmisten kanssa, jotka elävät tai ovat eläneet samassa sosiaalisessa ympäristössä jossa kulttuuri on opittu - eli kulttuuri on opittua, ei perittyä. Hofsteden (1991, 230-231) mukaan kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen kykyjen oppiminen käy kolmen vaiheen läpi. Ensimmäinen vaihe on tietoisuus - ihminen tunnistaa, että hänellä on tietynlainen mielen ohjelmointi (eli kulttuuri), sen takia koska hänet on kasvatettu tietyllä tavalla, ja ymmärtää sen, että ihmisillä jotka on kasvatettu eri tavalla ja eri paikassa, on erilainen mielen ohjelmointi, eli kulttuuri. Ilman että ihminen tiedostaa tämän faktan, hän voi matkustaa ympäri maailmaa tuntien itsensä paremmaksi ja kehittyneemmäksi kuin muut, huomaamatta lainkaan oman kulttuurinsa suhteellisuudesta.

Toinen vaihe Hofsteden mukaan on tieto, jonka tulisi seurata tietoisuutta. Jos olemme vuorovaikutuksessa muiden kulttuurien kanssa, täytyy meidän opiskella näistä kulttuureista asioita. Muista kulttuureista meidän tulisi opetella heidän symbolejaan, sankareitaan ja rituaalejaan - vaikka me emme koskaan jakaisi yhteisiä arvoja toisen kulttuurin kanssa, on kuitenkin hyödyllistä ottaa selville ja saada tietoomme miten heidän arvonsa eroavat omistamme (1991, 230-231).

Viimeinen vaihe Hofsteden mukaan on taito. Taidot perustuvat tietoisuuteen, tietoon sekä käytäntöön. Hänen mukaansa tässä taito-vaiheessa meidän on tunnistettava ja osattava käyttää toisen kulttuurin symboleja, tunnistaa heidän sankarinsa, harjoittaa

heidän rituaalejaan ja koettava tyydytys siitä, että tulemme toimeen uudessa ympäristössä, pystymällä ensin selvittämään helpompia, myöhemmin vaikeampia ongelmia elämässä, uudessa kulttuurissa. Hofsteden mukaan kulttuurienvälistä vuorovaikutusta voi käytännössä opiskella kuka tahansa, mutta mikäli henkilö on ennestään hyvin ennakkoluuloinen tai hänellä on poliittisia tai muita äärimielipiteitä, on se paljon hankalampaa ja haasteellisempaa, (Hofstede 1991, 230-231)

Hofsteden (1991, 211) mukaan kuitenkin pelkästään eri kulttuurien kanssa tekemisissä oleminen ei vielä tee ihmisestä kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen eksperttiä eikä se lisää automaattisesti kulttuurienvälistä ymmärrystä, vaan se saattaa johtaa siihen, että toista ryhmää ei nähdä yksilöinä vaan stereotyyppisenä ryhmänä.

2.4 Globaalikasvatus

Globaaliin vastuuseen kasvaminen on globaalikasvatus.fi-sivuston mukaan prosessi, jonka avulla opitaan kunnioittamaan erilaisuutta ja kehittää kykyä toimia alati globalisoituvassa maailmassa aktiivisina kansalaisina. Globaalikasvatukselle ei ole mitään kovin yhtenäistä määritelmää, jossain se määritellään enemmän kehitysmaita koskevaksi (esim. Taksvärkki) ja jossain laajemmin erilaisuutta ja moninaisuutta käsittelevinä menetelminä (esim. globaalikasvatus.fi/Kepa). Globaaliin vastuuseen kasvaminen on koko elämän mittainen prosessi, ja näin ollen myös aikuiset ovat sen kohdeyrymänä – eivät pelkästään lapset ja nuoret. Järjestöt eivät ole ainoita globaalikasvatusta tekeviä tahoja, vaan myös esimerkiksi valtionhallinto, kunnat ja koulut. (Kepa 2011)

Keks.fi -sivuston mukaan globaalikasvatuksen tehtävä on avata ihmisten silmät ja mieli niille erilaisille todellisuuksille mitä maailmassa tänä päivänä on, sekä herättää ihmisissä halu oikeudenmukaisemman, tasa-arvoisemman ja ihmisoikeuksia kunnioittavamman maailman rakentamiseen (Maastrichtin julistus 2002).

Globaalikasvatus kuuluu opetussuunnitelmiin useissa kouluissa, ainakin Opetushallituksen (2011) Internet-sivujen mukaan globaalikasvatuksen (kansainvälisyyskasvatuksen) suunnitelma tulee olla jokaisessa lukiossa jossa on maahanmuuttajaopiskeli-

joita. Myös ainakin Tampereella ja Turussa peruskouluasteella on tehty globaalikasvatuksen kehittämissuunnitelmia ja monissa kunnissa toimiva maailmankoulu edesauttaa globaalikasvatuksen teemojen, kuten ihmisoikeuksien, moninaisten perheiden ja rauhankasvatuksen käsittelemistä kouluissa (Turku 2012, Tampere 2012, Maailmankoulu 2012).

Sisäasiainministeriö on myös tehnyt yleiset suositukset yhdenvertaisuussuunnitelman tekemiseksi. Yhdenvertaisuuslain mukaan kaikkien valtion ja kuntien viranomaisten on laadittava yhdenvertaisuussuunnitelma, jonka tulee kattaa viranomaisen toiminta ja viranomaisen rooli työnantajana. Yhdenvertaisuussuunnitelma tulee laatia etnisen yhdenvertaisuuden lisäämiseksi, mutta sen on hyvä ottaa huomioon myös muita kiellettyjä syrjintäperusteita, esimerkiksi uskonto, ikä, vammaisuus tai seksuaalinen suuntautuminen, jotta suunnitelmaa on helpompi hyödyntää vaikkapa palveluiden kehittämisessä. (Sisäasiainministeriö 2012)

Että yhdenvertaisuussuunnitelmat toteutuisivat, kouluissa tulisi mielestäni tehdä globaalikasvatusta, että lasten ja nuorten ymmärrys erilaisia todellisuuksia ja kulttuureita, ja erilaisia ihmisiä kohtaan kasvaisi, ja että ennakkoluuloja olisi vähemmän kun tietoisuutta asiasta on enemmän. Monissa kouluissa toki tehdäänkin globaalikasvatusta - etenkin niissä, joissa on maahanmuuttajataustaisia lapsia, mutta mielestäni globaalikasvatusta tulisi tehdä kaikissa kouluissa, kaikilla koulutusasteilla. Globaalikasvatusta tarvitaan myös työelämässä, sillä monien työelämässä olevien aikana ei koulussa ole opetettu globaalikasvatusta eikä heillä ole ollut samanlaisia mahdollisuuksia kuin nuoremmilla sukupolvilla. Globaalikasvatusta ei myöskään ole koskaan liian myöhäistä tehdä, sillä koko elämä on oppimista.

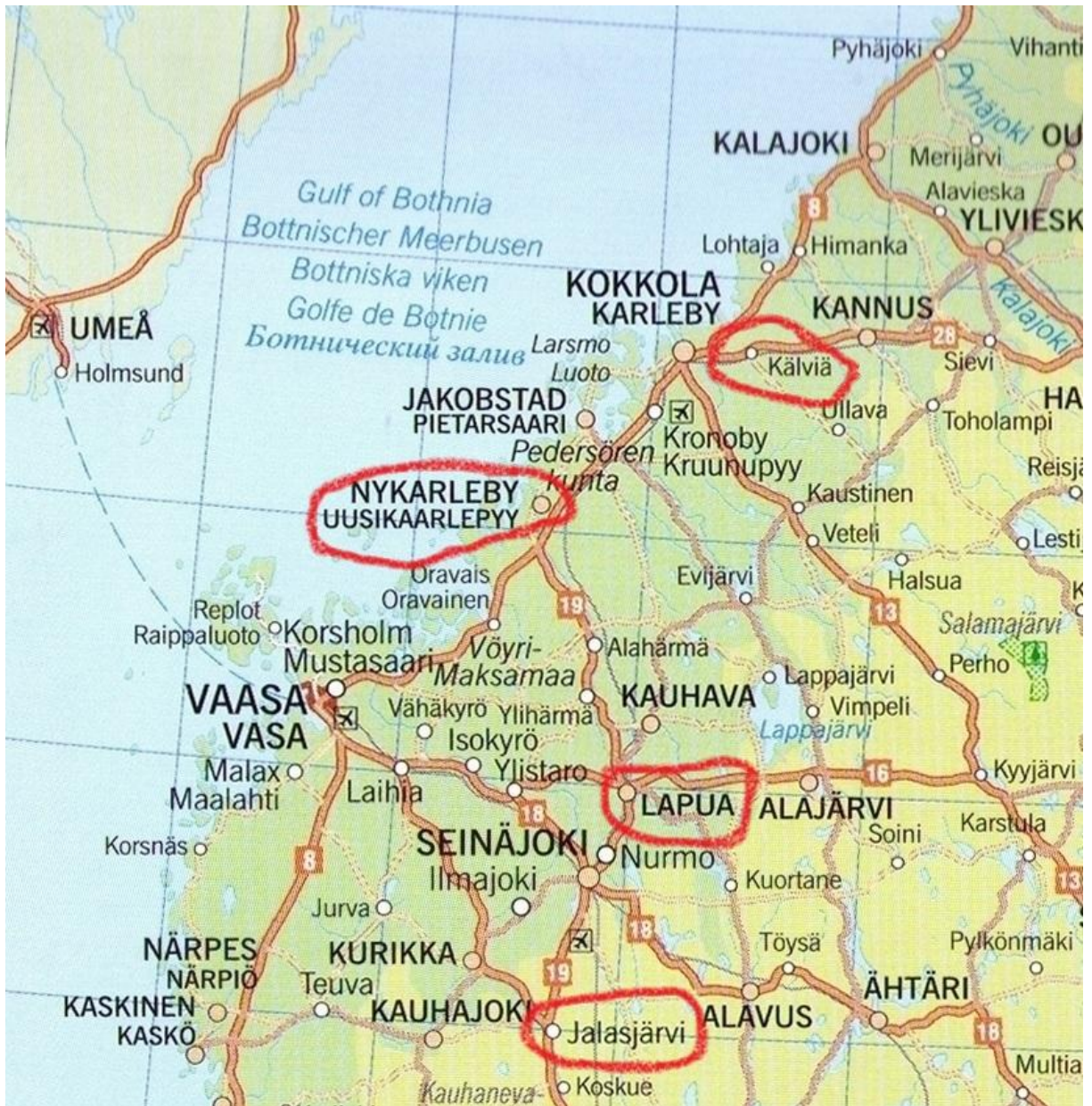
EVS-vapaaehtoisen kanssa työskentely on hieman niin kuin globaalikasvatusta, sillä se avaa ihmisten silmät toisille todellisuuksille ja erilaisille ihmisille ja kulttuureille, ja kenties hälventää ennakkoluuloja toisista kulttuureista. EVS-vapaaehtoinen on myös hyvä globaalikasvatuksen "väline" koulumaailmassa, missä he usein työskentelevät. EVS-vapaaehtoisen ollessa osa työyhteisöä ei ole kyse formaalista (muodollisesta) kasvatuksesta tai oppimisesta, vaan enemmän informaalista eli epämuodollista kasvatusta ja oppimista, joka ei ole niin kontrolloitua tai ennalta määrättyä kuin formaali kasvatusta (JAMK 2007). EVS-vapaaehtoinen toimiikin hieman vahingossa globaali-

kasvattajana työyhteisössä, vain tulemalla eri kulttuurista ja kertomalla työyhteisön jäsenille omasta kulttuuritaustastaan. Näin hän avaa työyhteisön jäsenten silmiä erilaisille todellisuuksille ja kulttuureille, opettaa heitä kunnioittamaan erilaisuutta.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Valitsin tutkimukseen alun perin viisi pientä kuntaa Keski- ja Etelä-Pohjanmaalta, mutta loppujen lopuksi haastattelin neljän kunnan työntekijöitä, sillä yhdestä kunnasta en koskaan saanut vastausta haastattelupyyntöön. Kunnat, joiden työntekijöitä haastattelin, olivat Kälviä, Uusikaarlepyy, Jalasjärvi sekä Lapua. Lähetin haastateltaville kysymykset etukäteen sähköpostilla, jotta he pystyisivät valmistautumaan haastatteluun.

Neljä haastattelua tein henkilökohtaisesti paikan päällä kasvotusten, ja yhden Skypessä (toisessa päässä oli kaksi henkilöä) – hyvin toimivalla ääni- ja videoyhteydellä se onnistui erittäin hyvin, eikä minun näin ollen ollut tarpeellista matkustaa kauas haastattelemaan. Skype-haastattelu toimi erittäin hyvin ja suosittelen sitä käytettäväksi jos vain mahdollista. Lähetin kysymykset myös sähköpostitse yhden kunnan entiselle nuorisotyöntekijälle, koska hän oli ollut paljon tekemisissä EVS-vapaaehtoisten kanssa. Sain häneltä vastaukset kysymyksiini, ja se oli miellyttävä yllätys, sillä olin jo ajatellut etten varmaankaan saa vastausta. Haastattelin siis kaiken kaikkiaan kahdeksaa henkilöä. Kuvassa ympyröity paikkakunnat missä tein haastattelut.



3.1 Kohderyhmä

Haastattelun kohderyhmäksi valitsin opettajia tai nuorisotyöntekijöitä jotka ovat työskennelleet EVS:n kanssa. Valitsin kohderyhmäksi opettajat ja nuorisotyöntekijät siksi, että halusin tietää miten EVS:n kanssa työskentely on vaikuttanut työyhteisön jäsenten kulttuuri-identiteettiin, enkä niinkään keskittyä lapsiin, nuoriin tai vapaaehtoiseen itseensä, ja valitsemisani kunnissa EVS-vapaaehtoinen on työskennellyt nimenomaan koulumaailmassa tai nuorisotyössä. Haastattelin neljän eri kunnan nuorisotyöntekijöitä tai opettajia, joka kunnasta kahta eli yhteensä kahdeksaa henkilöä. Osan haastatteluista tein niin, että haastateltavia oli paikalla molemmat sen kunnan

haastateltavat ja osan niin että haastattelin heidät erikseen. Se riippui heidän aika-tauluistaan. Haastattelin kahta nuorisosihteerää, kolmea opettajaa, yhtä järjestön toiminnanjohtajaa, yhtä nuorisotyöntekijää sekä yhtä nuoriso- ja vapaa-aikatoimiston henkilöä. Kaksi haastattelua tein ruotsiksi ja loput suomeksi.

Valitsin haastateltavani ja kunnat sen mukaan, kuinka paljon EVS-vapaaehtoisia heillä on ollut. Valitsin kunnat, joissa on ollut useampi kuin yksi EVS. Sain Nuorisokeskus Villa Elbasta listan Keski- ja Etelä-Pohjalaisista kunnista joissa on ollut EVS-vapaaehtoisia, ja listasta selvisi missä kunnissa on ollut EVS-vapaaehtoisia ja kuinka paljon, ja näin oli melko yksinkertaista poimia sieltä opinnäytetyöhöni soveltuvat kunnat. Oli useita pieniä kuntia joissa oli ollut yksi tai kaksi EVS-vapaaehtoista, mutta en halunnut ottaa näitä kuntia mukaan opinnäytetyöhöni, jo ihan rajauksenkin kannalta mutta myös sen kannalta, että halusin selvittää minkälaista vaikutusta vuosien EVS-vapaaehtoisten vastaanottamisella on ollut työyhteisön jäsenten kulttuuri-identiteettiin.

3.2 Menetelmät

Olin valmistellut muutamia kysymyksiä, lähettänyt ne jokaiselle haastateltavalle etukäteen, jotta he voivat valmistautua haastattelutilanteeseen. Aineiston keräsin haastatteluun. Haastattelu on ennalta suunniteltu, enemmän tai vähemmän järjestelmällinen tilanne, jossa haastateltava ja haastattelija keskustelevat. Haastattelijan on ylläpidettävä ja ohjattava tilannetta sekä saatava haastateltava motivoitumaan haastatteluun. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006)

Haastattelu oli normaali haastattelutilanne, jossa minä kysyin kysymykset ja haastateltavat vastasivat. Tarpeen mukaan kysyin täydentäviä kysymyksiä. Haastattelut olivat osittain myös ihan tavallista keskustelua ja lähellä teemahaastattelua, sillä keskustelua syntyi kysymyksistä ja vastauksista, lisäkysymyksistä, ja välillä puhuimme ihan yleisesti haastattelun teemoista kuten kulttuurienvälisestä vuorovaikutuksesta ja EVS:istä. Suurin osa haastateltavista oli kuitenkin valmistautunut haastatteluun niin hyvin, ettei täydentäviä kysymyksiä juurikaan tarvinnut kysyä, vaan asia meni eteen-

päin itsestään ja asioita tuli ilmi keskustelun myötä. Asia oli myös kaikesta päätellen haastateltaville niin läheinen ja ”sydämen asia”, että siitä oli helppo puhua.

Annoin haastateltaville melko paljon vapauksia sanoa mitä mieleen tuli, sillä en ollut varma olivatko kysymykseni tarpeeksi laajoja tai saisinko niistä yleensäkin tarpeeksi materiaalia. Kysyin kysymykset niin kuin ne paperilla lukivat, ja sitten keskustelimme haastateltavan kanssa aiheesta niin kauan kuin tuntui että uusia asioita tulee esiin. Kuusi haastattelua tein kasvotusten, yhden skypessä ja yhden sähköpostitse. Sähköpostihaastattelu on tietysti hankalampi kuin kasvotusten tehtävä haastattelu, sillä lisäkysymysten tekeminen on liian aikaa vievää eikä aina ole varma ymmärtävätkö molemmat osapuolet toisensa täysin oikein. Skype-haastattelu toimi erittäin hyvin, kun molemmilla osapuolilla oli toimiva Internet-yhteys, mikrofoni ja webkamera.

3.3 Aineiston käsittely

Kuuntelin nauhoittamani aineiston ja litteroin suurimmaksi osaksi, jotta on helpompi tehdä lainauksia eikä tarvitse kuunnella aineistoa useaan kertaan vaan voi lukea tekstin. Saaranen-Kauppisen ja Puusniekan (2006) mukaan ei ole välttämättä tarpeellista litteroida aineistoa täysin, mikäli tutkimuksessaan keskitytään sisältöön, eikä niinkään ilmaisuun tai kielenkäyttöön. Näin ollen ei ollut siis tarpeellista litteroida kaikkea nauhoittamaani, vaan vain pääasiat. Luin litteroimani haastatteluaineiston useita kertoja ja etsin sieltä tekijöitä, aiheeseen olennaisia asioita, mitä haastateltavat olivat maininneet haastatteluissa. Etsin tyypillisiä ja yleisiä elementtejä mitä aineistoon sisältyy, jotta löytäisin aineiston keskeiset ja olennaiset asiat. Tämän jälkeen kirjoitin haastateltavien antamat vastaukset kysymysten alle, koodaten ne väreihin (eri kunnalla eri väri) jotta näen mitä he ovat vastanneet kysymyksiin. Tämä helpottaa myös vastausten työstämistä kun kaikkien vastaukset ovat yhdessä kysymysten alla. Tämän jälkeen järjestelin aineiston teemoittain ja tein niistä muistiinpanoja ja lisäsin muistiinpanoihin sitten sopivassa määrin teoriaa tietoperustan käsitteistä.

3.4 Aineiston analyysi

Aineisto on laadullista, ja näin ollen sen analysointiin ei ole mitään teknisesti sovellettavia työkaluja toisin kuin määrällisen aineiston analysointiin. Laadulliselle aineistolle on olemassa lähinnä erilaisia tarkastelutapoja ja näkökulmia aineiston läpikäyntiin. Näin ollen etsin aineistostani tyypillisiä ja yleisiä elementtejä tai teemoja jotka esiintyvät siinä niin, että niistä tulee olennaisia ja keskeisiä asioita aineiston kannalta (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Analysoin, eli luin aineistoa huolellisesti, jäsentelin sitä ja pohdin mitä se sisältää ja missä määrin, ja tein paljon muistiinpanoja paperille yrittäen käydä vuoropuhelua aineiston, omien ajatuksieni ja tietopohjan/teorian kanssa.

Tein kuitenkin niin vähän haastatteluja pienellä alueella, että mitään koko Suomen kattavia yleistyksiä tai vastauksia en niiden pohjalta pysty antamaan, mutta aineistosta selviää miten EVS-vapaaehtoinen on vaikuttanut juuri Keski- ja Etelä-Pohjanmaalla EVS-vapaaehtoisten kanssa työskennelleiden kulttuuri-identiteettiin.

4 TULOKSET

Tulokset-luvussa kerron haastatteluista enemmän, kerron tarkemmin mitä ja miksi kysyin ja mitä haastateltavat kysymyksiini vastasivat. Tässä en kuitenkaan vielä avaa tai analysoi vastauksia, vaan se on vuorossa johtopäätökset-luvussa.

4.1 Haastattelut

Lähetin haastattelukysymykset haastateltaville etukäteen, jotta he pystyivät valmistautumaan haastatteluun. Kysymykset eivät olleet mitenkään kovin yksityiskohtaisia, sillä pohdin, että haastateltavilla on varmasti sanottavaa ja tulee asioita mieleen haastattelun edetessä, vaikka kysymykset olisivatkin vähän ”sinne päin”. Käsittele-

mäni aihe on myös melko vaikeaselkoinen (kulttuuri-identiteetti), ja koin etten suoraan pysty kysymään kulttuuri-identiteetistä, koska se ei kaikille ole varmastikaan tuttu käsite. Kysymysten kuitenkin käsitellessä kulttuurienvälistä vuorovaikutusta ja kulttuurienvälisiä eroja ja haastateltavien kokemusta eri kulttuuritaustaisten henkilöiden kanssa työskentelystä, voin tehdä johtopäätöksiä vapaaehtoisen vaikutuksesta työyhteisönsä jäsenten kulttuuri-identiteettiin. Sain haluamiani vastauksia vaikka en suoraan edes kysynyt, vaan pystyin lukemaan rivien välistä ja päättämään vastauksista, miten vapaaehtoisen kanssa työskentely on vaikuttanut kulttuuri-identiteettiin.

4.2 Haastattelukysymykset

Kysyin haastattelutilanteessa viisi kysymystä, mutta haastattelut olivat hyvin keskustelunomaisia ja mitä tahansa aihepiiriin liittyviä asioita saattoi tulla esiin milloin tahansa, ei vain suorissa vastauksissa kysymyksiin.

Ensimmäinen haastattelukysymykseni koski kunnassa olleiden EVS-vapaaehtoisten määrää. Tästä oli tietoa Nuorisokeskus Villa Elbasta saamissani papereissa, mutta niissä oli vain muutaman viimevuoden aikana olleet vapaaehtoiset, ja halusin tietää kuinka paljon missäkin kunnassa on kaiken kaikkiaan ollut vapaaehtoisia. Valitsemani kunnat olivat vastaanottaneet vapaaehtoisia noin 10 vuotta. EVS-vapaaehtoisia oli kussakin kunnassa ollut noin 10, poikkeuksena Kälviä, jossa pienen laskutoimituksen jälkeen haastateltavat päätyivät siihen, että vapaaehtoisia oli ollut heillä parisenkymmentä.

Kysymyksessä numero kaksi tiedustelin sitä, onko haastateltavalla aiempaa työskentelykokemusta ulkomaalaisten kanssa, ennen EVSien kanssa työskentelyä. Tätä oli mielestäni hyvä kysyä, koska sillä täytyy olla merkitystä, onko henkilö aiemmin työskennellyt toisesta kulttuuritaustasta tulevan henkilön kanssa vai onko EVS-vapaaehtoinen ensimmäinen ulkomaalainen kenen kanssa henkilö työskentelee.

Kolmannessa kysymyksessä tahdoin tietää, miltä EVSien kanssa on tuntunut työskennellä, kun vapaaehtoinen tulee eri kulttuurista. Halusin myös tietää, miten työ-

kentely on muuttunut, verraten minkäläistä se oli alussa, kun he aloittivat vapaaehtoisten vastaanottamisen ja minkäläistä se on nyt, kun he ovat vastaanottaneet vapaaehtoisia n. 10 vuotta.

Neljäs kysymys koski vapaaehtoisen tulemistä eri kulttuurista, ja sitä mikä merkitys sillä seikalla on ollut. Tätä oli mielestäni aiheellista kysyä kulttuuri-identiteettiin liittyen, sillä eri kulttuureissa on eri tavat, normit, arvot, toimintatavat, uskomukset jne. Aikakäsitys voi olla täysin eri, vapaaehtoinen voi tulla yhteisöllisestä tai yksilöllisestä kulttuurista – kaikilla näillä seikoilla on merkitystä. Ainakin Hofsteden mukaan yhteisöllisyyden taso vaihtelee eri kulttuureissa paljonkin, riippuen onko maan kulttuuri yhteisöllinen vai yksilöllinen (esim. Vartiainen-Ora 2007, 33). Hofstede kirjoittaa myös, että vain vähemmistö maailman ihmisistä asuu individualistissa yhteiskunnissa (kuten Suomi), joissa yksilön intressit ovat tärkeämpiä kuin ryhmän intressit (Hofstede 1991, 50-54). Tästä päätellen iso osa EVS-vapaaehtoisista tulee kollektiivisista, eli yhteisöllisistä kulttuureista, ja ainakin se voi aiheuttaa, jos nyt ei ongelmia, niin jonkinlaista päänvaivaa niin vapaaehtoiselle kuin hänen kanssaan työskentelevällekin.

Viides ja viimeinen kysymys oli melko laaja, sillä kysyin miten haastateltavan mielestä vapaaehtoisen kanssa työskentely on vaikuttanut työyhteisöön. Vaikka keskityinkin yksilöiden kulttuuri-identiteettiin, kysyin asian näin, ja haastateltavat suurimmaksi osaksi vastasivat omalta kohdaltaan, ja työyhteisön muiden jäsenten osalta sen verran mitä olivat tulleet huomanneeksi.

4.3 Kielitaito

Kielitaito ja sen paraneminen ja varmentuminen tuli esiin useaan otteeseen kaikissa haastatteluissa. Ensimmäisten EVS-vapaaehtoisten aikana oikeastaan kukaan ei ollut uskaltanut puhua englantia vapaaehtoisten kanssa, tämä ilmeni kaikissa haastatteluissa. Yleensä EVS-vapaaehtoisen kanssa alussa kommunikoi vain henkilö joka oli vastuussa vapaaehtoisesta. Vuosien saatossa kuitenkin vaikeimmatkin tapaukset, jotka olivat vannoneet etteivät koskaan puhu englantia, vaan vapaaehtoisen tulisi opetella suomea, olivat alkaneet puhua englantia vapaaehtoiselle. Olipa joku jopa

ystävystynyt EVS-vapaaehtoisen kanssa niin hyvin, että pitävät edelleenkin vuosien jälkeen yhteyttä - vaikka ei ollutkaan alussa suostunut puhumaan lainkaan englantia vapaaehtoisille.

EVS-vapaaehtoisten kanssa työskentely auttoi työyhteisön jäseniä ymmärtämään sen, että vierasta kieltä ei tarvitse puhua täydellisesti, että voi kommunikoida toisesta kulttuurista tulevan ihmisen kanssa. Oli huomattu, että ystävällisyydellä ja elekielellä pääsee pitkälle, ja pienten alkukangertelujen jälkeen englannin kieli oli alkanutkin luistaa kohtuullisesti. Ymmärrettiin se, että tärkeintä on se että tulee ymmärretyksi molemmin puolin, eikä se, tulevatko kaikki sanat ja lauserakenteet täsmälleen oikein. Englanti on harvoin vapaaehtoisenkaan äidinkieli, vaan se on molemmille osapuolille vieras kieli.

4.4 Kulttuureista oppiminen ja kulttuuri-identiteetti

Haastateltavista kukaan ei ollut ennen EVS-vapaaehtoisten kanssa työskentelyä ollut tehnyt töitä toisista kulttuureista tulevien henkilöiden kanssa. Kaikilla oli kyllä jonkin verran kokemuksia vapaa-ajanvietosta muista kulttuureista tulevien henkilöiden kanssa, mutta ei työskentelykokemusta. Lähes kaikki haastateltavat painottivat sitä, miten paljon EVS-vapaaehtoisen kanssa työskentely on opettanut myös omasta kulttuurista, kun vapaaehtoinen tulee toisesta maasta ja erilaisesta kulttuurista, haluaa hän tietää minkä takia Suomessa tehdään tiettyjä asioita tietyllä tavalla, ja haastateltavat olivat joutuneet ottamaan tästä myös itse selvää.

"Kun on pitänyt kertoa miksi suomessa tehdään jotain niin kuin tehdään, niin se on pistänyt miettimään myös, että miksi perinteet, minkä takia perinteet ovat niin kuin ovat ja miksi tehdään niin kuin tehdään..."

He olivat oppineet sellaisia asioita suomalaisesta kulttuurista mitä he eivät ennen olleet edes ajatelleet kulttuurisiksi piirteiksi. Ulkomaalaisten vapaaehtoisten kanssa työskentely oli haastateltavien mukaan myös auttanut heitä kyseenalaistamaan ja pohtimaan itsestäänselvyyksinä pitämiään asioita suomalaisessa kulttuurissa.

"Pieniä tilanteita, tapahtumia – ihan hauskojakin, ei välttämättä silloin huomaa että on kyse kulttuurien välisestä erosta... Jälkeenpäin saattaa paljastua että olikin kulttuurieroista kyse. Piristää elämää kummasti kyllä.."

Haastateltavat myös korostivat vastauksissaan sitä, että ei tule aina pitää vapaaehtoista pelkästään oman kulttuurinsa edustajana, vaan ajatella häntä yksilönä. Osa haastateltavista korosti vapaaehtoisen olevan aina yksilö. Heidän mukaansa ei kannata olla niin kulttuurisidonnainen ja ajatella vapaaehtoista jyrkästi vain ryhmänsä tai kulttuurinsa edustajana, esimerkiksi ajatella että espanjalainen varmaankin käyttäytyy tietyllä tapaa sillä hän on espanjalainen, vaan nähtävä yksilö yksilönä.

Onkin mielestäni hyvä muistaa se, että vapaaehtoinen tulee joka tapauksessa toisesta kulttuurista. Ei voi kuvitella, etteikö yksilö olisi kulttuurinsa tulos ja etteikö toisesta kulttuurista tuleva yksilö olisi kuitenkin erilainen kuin omasta tutusta kulttuurista tuleva yksilö. Myös Vartiainen-Oran (2007, 25-26) mukaan monikulttuurisessa työyhteisössä kaikkia ei tule kohdella samalla tavalla, vaan kullekin sopivalla tavalla.

"Vaikka EVS tulisi mistä kulttuurista tahansa, hän saattaa olla minkäläinen tahansa koska yksilöt ovat aina erilaisia.. Jokainen täytyy ottaa yksilönä ja omana itsenään ja antaa kaikille mahdollisuus."

4.5 Työn suunnittelu ja asenne työhön

Haastatteluissa tuli ilmi työn suunnittelun eroavaisuuksia, sillä osa haastateltavista sanoi, että EVS-vapaaehtoisen vapaaehtoisjakso tulee suunnitella todella tarkasti. He olivat todenneet, että homma toimii parhaiten kun tehdään tarkat viikkosuunnitelmat ja lukujärjestykset missä vapaaehtoinen milloinkin on. Toiset haastateltavat taas sanoivat, että aluksi he olivat yrittäneet tehdä tarkat lukujärjestykset ja suunnitelmat, mutta olivat huomanneet, että se ei toiminut heillä lainkaan, joten he vaihtoivat suunnittelutavan hieman löyhemmäksi. He sanoivatkin, että heille tulevan vapaaehtoisen tulee olla hyvin oma-aloitteinen ja osata pohtia hieman itse mitä voisi tehdä. Olikin mielenkiintoista huomata, että molemmat näistä esimerkeistä ovat EVS-vapaaehtoisesta koulumaailmassa, joten on huomattavissa, että se mikä toimii jos-

sain toisessa koulussa ei välttämättä toimi toisessa. Tässä on tietysti merkitystä myös sillä, kauanko EVS-vapaaehtoisia on vastaanotettu kussakin paikassa ja min-kälaisia rutiineja on muodostunut.

"Alussa tehtiin tosi tarkat työjärjestykset ja niitä yritettiin kovasti noudattaa, mutta ei siitä tullut mitään, ja nykyään hommat menee rutiinilla hyvin pitkälti.."

Toinen työhön sekä kulttuuriin ja kulttuuri-identiteettiin liittyvä aspekti on asenne työhön. Muutamasta haastattelusta tuli ilmi se, että ei voi ajatella enää olevansa joka ainoa päivä vain 8-16 töissä, vaan on tullut huomattavasti joustavammaksi vapaaehtoisien myötä. Ei voi ajatella, että sulkisi puhelimen tasan neljältä kun lähtee kotiin, vaan vapaaehtoisen mentorina on oltava tavoitettavissa - jos nyt ei työpaikalla kuitenkaan, niin puhelimen päässä ainakin. EVS-vapaaehtoinen voi olla vapaaehtoisjaksonsa aikana ensimmäistä kertaa poissa kotoa, erossa perheestään ja ystävis-tään, ja kun otetaan huomioon vielä vapaaehtoisjakson kesto, voi se olla monille nuorille vaikea paikka.

Haastateltavien mielestä onkin tärkeää olla tavoitettavissa jos vapaaehtoinen kaipaa juttuseuraa tai haluaa kertoa ongelmistaan. Haastateltavat kuitenkin sanoivat, että se ei haittaa eikä ole ongelma, että täytyy olla koko ajan tavoitettavissa. EVS-vapaaehtoisen kanssa tehtävästä työstä saa heidän mukaansa niin paljon, että ylimääräinen työ ei haittaa lainkaan vaan sitä tekee jopa mielellään. He olivat kaikki valmistautuneet työn määrän lisääntymiseen, kun työpaikalle otetaan ulkomaalainen EVS-vapaaehtoinen, että työmäärä ei tullut kenellekään yllätyksenä. Monet heistä viettivät myös vapaa-aikaa vapaaehtoisen kanssa, kutsuivat heitä syömään luokseen ja muihin illanviettotapahtumiin työajan ulkopuolellakin.

"EVS:n kanssa työskentely tuo ilman muuta lisää työtä, mutta se myös antaa niin paljon että ylimääräisellä työllä ei juurikaan siinä vaiheessa ole väliä"

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa pohdin haastattelutulosten ja tietoperustan avulla EVS-vapaaehtoisen vaikutusta työyhteisönsä jäsenten kulttuuri-identiteettiin. Pohdin tuloksia kulttuurien välisen vuorovaikutuksen näkökulmasta, miten eri kulttuurista tulevan henkilön kanssa työskentely edistää kulttuurista kompetenssia ja vaikuttaa – jos vaikuttaa - työyhteisön jäsenten kulttuuri-identiteettiin. Pohdin myös EVS-vapaaehtoisen kanssa työskentelyn vaikutusta asenteeseen työtä kohtaan, sillä sekin on hyvin kulttuurisidonnainen asia ja liittyy kulttuuri-identiteettiin. Riippuu henkilön kulttuurista, onko hänen käsityksensä työstä se, että toimistolla ollaan kahdeksan tuntia ja sen jälkeen laitetaan puhelin kiinni eikä mietitä työasioita, vai se, että virallisen työajan jälkeen voidaan vielä tehdä työasioita silloin tällöin, esimerkiksi vastata puhelimeen kun apua tai neuvoa kaipaava EVS-vapaaehtoinen soittaa.

Kenelläkään haastattelemistani henkilöistä ei ollut kokemusta muista kulttuureista tulevien henkilöiden kanssa työskentelystä ennen kuin he alkoivat työskennellä EVS-vapaaehtoisten kanssa. Tästä on siis hyvä lähteä pohtimaan vaikutusta kulttuuri-identiteettiin, kun ainoa kosketus työelämässä muista kulttuureista tuleviin henkilöihin on ollut nimenomaan vapaaehtoisten tiimoilta. Totta kai aiemmat kokemukset toisista kulttuureista, esimerkiksi juuri oman vaihto-opiskeluaikansa ajoilta ovat myös merkittäviä, mutta työskentely toisesta kulttuuritaustasta tulevan henkilön kanssa on kuitenkin erilaista kuin vapaa-ajanvietto. Mielenkiintoinen seikka on myös se, miten ihmisten suhtautuminen ulkomaalaiseen vapaaehtoiseen on muuttunut vapaaehtoisten vastaanottamisen jatkuessa pitkään. Onko omalla taustalla, sillä että ei välttämättä ole opiskellut kouluaikanaan kieliä juurikaan tai ollut tekemisissä toisista kulttuureista tulevien henkilöiden kanssa, ollut merkitystä alun suhtautumiseen?

5.1 Kulttuuri-identiteetti

Kulttuuri-identiteetti tarkoittaa siis sitä, että tuntee kuuluvansa kulttuurisesti johonkin, että kykenee laittamaan itsensä johonkin asemaan jossakin yhteisten merkitysten kentässä, tuntee "keitä me olemme" ja "mihin me kuulumme" - eli tuntee oman identi-

teettinsä (esim. Hall 1999 ja 1995, Opetushallitus 2010). Haastatteluissa tuli ilmi, että EVS-vapaaehtoisen kanssa työskentelyn myötä henkilöiden on täytynyt alkaa ajatella omaa kulttuuriaan ja syventyä siihen, sillä vapaaehtoinen on kysellyt paikallisesta kulttuurista kaikenlaista, perinteistä ja tavoista ym. Kulttuuri-identiteettiin kuuluu tietoisuus oman kulttuurinsa perinteistä ja perinnöstä eli EVS-vapaaehtoisen kanssa työskentely on vaikuttanut kulttuuri-identiteettiin. Haastateltavat sanoivat että kun oli tutustut oman kulttuurinsa perinteisiin, ja he olivat ymmärtäneet, että monet asiat mitä täällä pidetään itsestäänselvyyksinä eivät välttämättä olekaan niin itsestään selviä, vaan nimenomaan kulttuurisia piirteitä. Tässäkin on jo huomattavissa vaikutusta kulttuuri-identiteettiin. Jos haastateltavat ovat aikaisemmin mieltäneet itsensä tietynlaisiksi suomalaisiksi identiteetiltään, saattaa olla että vapaaehtoisen kanssa työskentelyn jälkeen identiteettimääritelmä "suomalainen" on muuttunut - vaikka hän tuntisikin itsensä edelleen suomalaiseksi. On alkanut ymmärtää, että kulttuuriset piirteet kussakin kulttuurissa ovat hyvin monipuolisia ja moniulotteisia, eivätkä läheskään niin yksioikoisia mitä on aikaisemmin saattanut ajatella. Tästä seuraa sitä, että voi alkaa ajatella ja ymmärtää, että muidenkin kulttuuri-identiteetit saattavat muuttua kun he saavat uusia kokemuksia. Kun ihminen on sinut oman kulttuurinsa kanssa, on heidän aina helpompaa hyväksyä muita kulttuureja (Crossing cultures 2011).

Kompetenssi kulttuureiden kohtaamiseen tuli myös esiin monta kertaa, ja on yhteydessä työyhteisön moninaisuuteen. EVS-vapaaehtoinen tuo työyhteisöön moninaisuutta ja monikulttuurisuutta, ja kuten monet haastateltavista sanoivat, ei vapaaehtoista voi ajatella pelkästään oman kulttuurinsa edustajana. Vapaaehtoisen ajattelevien yksilönä, ei ryhmänsä tai kulttuurinsa edustajana, on myös merkki työyhteisön moninaisuuden tiedostamisesta ja siihen paneutumisesta. Verman mukaan (Pitkänen 2005, 57) kulttuurienväliset kohtaamiset saattavat olla vaikeita juurikin siitä syystä, että kulttuuri-käsite on määritelty virheellisesti, ja ajatellaan ihminen vain hänen edustamansa kulttuurinsa kautta. Hänen mukaansa kaikki tietyn kulttuurin edustajat eivät yhteneväisesti kannata kaikkea sen kulttuurin edustamaa, vaan on sellaisia osatekijöitä joita vain osa tiettyyn kulttuuriin kuuluvista kannattaa, esimerkiksi uskontoa (esimerkiksi saman uskonnon kannattajien noudattamien rituaalien erot) tai uskoa demokratiaan (alueelliset erot vaalikäytännöissä).

Eri alueilla samassa kulttuurissa voidaan myös nähdä kansakuntaan kuulumisen ja kansalaisuuden määrittely eri tavalla (Pitkänen 2005, 57). On saatettu siis aikaisemmin ajatella, että esimerkiksi espanjalaiset ovat tietynlaisia, koska on joskus saatu joku kuva espanjalaisesta kulttuurista, vaikkapa television tai elokuvien kautta. Se kuva voi sinällään olla jossain määrin korrekti, mutta tulisi muistaa, että kaikki espanjalaiset eivät kuitenkaan ole juuri sellaisia kuin ennakoajatus on ollut. Tällaisista stereotyypeistä haastatteleminen kuntien työyhteisöt olivat jo oppineet pois – heidän kulttuurinen kompetenssinsa oli EVS-vapaaehtoisten myötä kasvanut. Heillä oli selkeästi tapahtunut oppimisen siirtovaikutusta, joka tarkoittaa sitä, että useammat oppimistapahtumat vaikuttavat toisiinsa, ja kun kykenee laajentamaan yhdessä yhteydessä opittuja asioita muihin asiakokonaisuuksiin (National Research Council 2004). He ovat työskennelleet EVS-vapaaehtoisten kanssa vuosia, ja oppineet paljon asioita kulttuurienvälisestä vuorovaikutuksesta, sekä omasta kulttuuristaan, kulttuuriperinnöstään ja perinteiden taustoista. Haastatteluissa tuli ilmi myös se, kuinka paljon EVS-vapaaehtoisten kanssa työskentely on antanut eväitä myös yleisesti muista kulttuureista tulevien henkilöiden kanssa toimimiseen - tässä juuri on tapahtunut oppimisen siirtovaikutusta, kun aiemmin opittua asiaa on hyödynnetty muissa asiakokonaisuuksissa. Kulttuuri-identiteetin muuttumiseen heijastuu tässä se, että osataan tiedostaa kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen taidon tärkeys. Se on nimenomaan opittu EVS-vapaaehtoisen kanssa työskentelyn myötä, sillä aikaisempaa kokemusta pitempiä aikaisesta kulttuurienvälisestä vuorovaikutuksesta ei haastateltavilla ollut.

Työpaikoilla on oma ominainen toimintakulttuuri, josta uudella työntekijällä, joka tässä tapauksessa on ulkomaalainen vapaaehtoinen, ei ole aavistustakaan. Voi myös olla että EVS-vapaaehtoisen työpaikka Suomessa on hänen ensimmäinen työpaikkansa - tai ainakin ensimmäinen vuoden mittainen työsuhde. Toimintakulttuuri vaikuttaa siihen, miten työyhteisön jäsenet toimivat keskenään ja mitä he odottavat toisiltaan. On myös tärkeää, että jo asemansa työyhteisössä vakinaistaneet henkilöt ovat apuna ulkomaalaisen työntekijän sopeuttamisessa (Verma, toim. Pitkänen 2005, 60-61). Työyhteisöissä oli ajateltu sitä, että EVS-vapaaehtoinen tulee toisesta kulttuurista eivätkä kaikki työpaikan tavat ja toimintakulttuurit ole hänelle kenties itsestään selviä, ja sitä varten heillä on työnohjaaja ja mentori, jotka toimivat vapaaehtoisen tietolähteenä ja myös tukena ja turvana uudella työpaikalla. Ei ajatella niin, että vapaaehtoista tulisi kohdella kuin ketä tahansa suomalaista työntekijää ja ajatella sen olevan

yhdenvertaista ja tasa-arvoista, vaan että kaikkia on kohdeltava kullekin henkilölle sopivalla tavalla, oli sitten kysymys juuri esimerkiksi kulttuurisista eroista. On myös pohdittava minkälaisia toimintatapoja ja asenteita työpaikalla tuetaan. (Vartiainen-Ora 2007, 25-26)

Haastateltavat sanoivat osan työyhteisöstään ensin vastustaneen ulkomaalaisten vapaaehtoisten vastaanottoa, sillä he ajattelivat että siitä tulee liikaa ylimääräistä työtä ja on vaikea kommunikoida kielellä jota ei osaa tarpeeksi hyvin. Ne ketkä vapaaehtoisia kuitenkin halusivat, eivät luovuttaneet vastarinnasta huolimatta eivätkä antaneet sen lannistaa, vaan ottivat EVS-vapaaehtoisen työyhteisöönsä. Periksiantamattomuus vastarinnan edessä osoittaa myös työyhteisön moninaisuuden arvostamista. Kuitenkin ennen pitkää koko työyhteisö on alkanut työskennellä EVS-vapaaehtoisen kanssa ja hänen sopeutumistaan edesauttaen, ja Verman mukaan (Pitkänen 2005, 60-61) koko työyhteisön sitoutuminen kulttuurisen moninaisuuden edesauttamiseksi on tie aidosti monimuotoiseen työyhteisöön.

5.2 Kulttuurienvälinen vuorovaikutus

Haastateltavat sanoivat olevansa rohkeampia puhumaan englantia, vierasta kieltä. Kun kaikki, tai edes suurin osa, puhuvat englantia, on työyhteisössä edellytykset tehokkaaseen kommunikaatioon, kun on yhteinen kieli jota puhutaan. On kuitenkin ymmärrettävä kommunikaation rajat kielen ollessa molemmille osapuolille vieras kieli. Vartiainen-Ora (2007, 26) mukaan ei ole tärkeää, sujuuko yhteinen kieli täydellisesti sillä kunnioitus välittyy kuitenkin hyvän positiivisen asenteen ja mielenkiinnon kautta. Jonkinasteinen yhteinen kieli on kuitenkin avain kommunikaatioon sekä vuorovaikutukseen, etenkin työelämässä, sillä jos kumpikaan ei ymmärrä mitään mitä toinen puhuu ja tarkoittaa, ei ole hirveän hyvät lähtökohdat työskennellä yhdessä. Monet työyhteisöjen jäsenet ovat saattaneet olla nolostuneita siitä, että oma kielitaito on kovin heikko, vaikka se ei tosiaan ole usein se vahvin kieli edes EVS-vapaaehtoiselle. Näin ollen on ollut tärkeää työskennellä EVS-vapaaehtoisen kanssa, kun on tajunnut että voi olla vuorovaikutuksessa ja kommunikoida englantia puhuvan henkilön kanssa vaikei sitä täysin osaisikaan. Hallin (1999,39) mukaan kielellinen identiteetti on myös osa kulttuuri-identiteettiä, ja onhan se, että uskaltaa puhua englantia väistämät-

tä vaikuttanut ihmisen kielelliseen ja kulttuuriseen identiteettiin, jos hän on aikaisemmin puhunut vain suomea – vaikka olisi osannut englantia mutta ei ole uskaltanut puhua sitä, ja nyt uskaltaa. Kieli on muutenkin tärkeä osa kulttuuria ja se yhdistää meitä (Cantell 2000, 27) ja mikäli on yhteinen kieli mitä käyttää vapaaehtoisen kanssa, oli se sitten molemmille vieras kieli tai ei, edesauttaa se aina kommunikointia ja keskinäistä vuorovaikutusta.

Alussa olleiden vastarannankiiskien pääsy pois ennakkoluuloistaan on myös tulosta työyhteisön moninaistumisesta EVS-vapaaehtoisen myötä, kun muu työyhteisö ei ole vastustajien takia luovuttanut tai antanut periksi – on annettu mahdollisuus muuttaa omia asenteitaan. Kulttuuri-identiteetin muodostuminen kestää koko elämän, ja ihmisen kokemuksilla on siihen hyvin suuri vaikutus. Ehkä nämä vastustajat eivät olleet aikaisemmin ymmärtäneet, mitä toisiin kulttuureihin tutustuminen oikeasti tarkoittaa ja minkälaisia eri kulttuureista tulevat yksilöt ovat. EVS-vapaaehtoisten kanssa työskentelyn myötä he saivat mahdollisuuden tutustua uusista kulttuureista tuleviin ihmisiin, saada uusia näkökulmia asioihin ja avartaa katseitaan. Voidaan siis sanoa, että EVS-vapaaehtoisen kanssa vuorovaikutuksessa oleminen on vaikuttanut työyhteisön jäsenten kulttuuri-identiteettiin, koska he ovat alkaneet nähdä myös itseään eri tavalla - he ovat innokkaita ottamaan vastaan uusia ihmisiä toisista kulttuureista eivätkä vastusta sitä enää. He ovat tietoisempia asioista eivätkä vastusta vapaaehtoisten ottamista syillä, jotka juonsivat juurensa ennakkoluuloista.

Vartiainen-Oran (2007, 28) mukaan Petmo-koulutuksessa ilmenneistä parannettavista asioista yksi oli juuri asenneilmapiiri, sillä koulutuksessa olleista monilla oli kokemuksia työntekijöiden torjuvasta asenteesta, että ei suostuta opastamaan eri kulttuurista tulevaa työntekijää, koska hän ei osaa suomea. Tämä oli tilanne myös osassa haastattelemistani työyhteisöistä - ei suostuttu puhumaan englantia ja koettiin muutenkin toisesta kulttuurista tulevan henkilön kanssa työskentely, tai ainakin ajatus siitä, hankalaksi. Näissä työyhteisöissä asenneilmapiiri oli muuttunut ja ennakkoluulot olivat hälvenneet, kun oli oikeasti tutustuttu ulkomaalaisiin EVS-vapaaehtoiisiin. Onkin tärkeää, ettei luovuteta heti, jos tulee vastoinkäymisiä tai kohdataan vastarintaa, vaan perustelluin syin ottaa EVS-vapaaehtoinen työyhteisöön. Parhaimmassa tapauksessa käy juuri niin kuin haastattelemissani työyhteisöissä - EVS-vapaaehtoinen otetaan osaksi työyhteisöä, ja hänet koetaan tärkeäksi osaksi työyhteisöä, ja hänellä

on suurta vaikutusta työyhteisön jäsenten kulttuuri-identiteettiin ja kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen kehittämiseen.

Kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen puoli tulee esiin muuten kuin jokapäiväisessä vuorovaikutuksessa olemisessa, myös siinä, että henkilöt olivat alkaneet ajatella omaa kulttuuriaan, sen tapoja ja perinteitä. He alkoivat pohtia, miksi perinteet ovat perinteitä, miksi tavat ovat tapoja, ja ymmärtäneet sen, että kulttuurisille piirteille täytyy olla joku pohja mistä ne ovat tulleet. EVS-vapaaehtoisella on siis ollut vaikutusta työyhteisön jäsenten kulttuuri-identiteettiin, sillä kulttuuri-identiteettiin kuuluu olennaisesti historiallinen ymmärrys sekä oman kulttuurin perinteiden ja perinnön tunteminen.

Verman (Pitkänen 2005, 59) mukaan kulttuurienväliset kohtaamiset ovat helpompia jos toiminnan "tarkoitusperä" on tiedossa. Esimerkiksi EVS-vapaaehtoinen työyhteisössä, kaikki työyhteisön jäsenet tietävät, että vapaaehtoinen on tullut vapaaehtoisuuteen heidän työpaikkaansa, he tietävät mitä hänen kuuluisi tehdä. Kulttuurienväliseen vuorovaikutukseen kuuluu olennaisesti kulttuureihin tutustuminen, ennen muuta muihin kulttuureihin mutta miksei myös omaansa, jos ei siihen ole aiemmin perehtynyt. EVS-vapaaehtoisten myötä työyhteisön jäsenet ovat tutustuneet toisiin kulttuureihin sekä myös omaansa. He ovat myös tulleet kulttuurisesti tietoisemmiksi siinäkin mielessä, että ovat ymmärtäneet, että oma tapa toimia ei välttämättä ole se ainoa oikea tapa, vaan eri kulttuureissa on eri toimintatavat. Oppii myös omasta kulttuuristaan, kun tutustuu muihin kulttuureihin.

Monet haastateltavat sanoivat, että ei tule olla niin kulttuurisidonnainen vaan ajatella vapaaehtoista yksilönä, ei pelkästään oman kulttuurinsa edustajana. Tämä on hyvä lähtökohta, mutta tärkeää olisi kuitenkin muistaa, että vapaaehtoinen tosiaan tulee eri kulttuurista ja sillä on väistämättä vaikutuksensa esimerkiksi käyttäytymiseen - vaikka tietyn kulttuurin edustajat eivät Verman (Pitkänen 2005, 57) mukaan kankaannata yhteneväisesti kaikkea mitä heidän lähtökulttuurinsa edustaa. Vaikka olemmekin samanarvoisia, emme missään tapauksessa ole samanlaisia. Ihmiset eivät pohjimmiltaan ole kaikki samanlaisia, sillä se on hyvin etnosentrinen ajattelutapa, koska yleensä ihmisen ajatellessa "samanlaista", ajattelee hän samanlaista peilaten omaan kult-

tuuriinsa, ei suinkaan yleisesti tai muita kulttuureita ajatellen. (Vartiainen-Ora 2007, 11)

Vartiainen-Oran (2007, 26) mukaan monimuotoisen työyhteisön piirteisiin kuuluu myös se, että ulkomaalaisen (julkaisussa käytetty sanaa maahanmuuttaja) kulttuuri nostetaan esiin, mutta positiivisesti, ja hänen kieli- ja kulttuuritaustaansa tutustutaan työpaikalla ja siitä ollaan kiinnostuneita. Haastatteluissani tulikin esiin, että EVS-vapaaehtoisten työpaikoilla on järjestetty teemailtoja, joissa vapaaehtoiset ovat kertoneet omasta maastaan, kulttuuristaan, tavoistaan ja perinteistään sekä kokanneet oman maansa ruokia. Vapaaehtoinen on koulussa luokassa tai nuorisotalolla mukana toiminnassa, vuorovaikutuksessa nuorten (ja työyhteisön jäsenten) kanssa, hän saattaa pitää iltapäiväkerhoa tai teemailtoja talolla – näin hänen kulttuuritaustaansa nostetaan positiivisesti esiin työpaikalla ja siitä ollaan kiinnostuneita. Sitä ei korosteta kuitenkaan liikana erilaisuutena, vaan ennemminkin ajatellaan, mitä uutta se voi tuoda työpaikalle sekä kiinnostuksena muihin kulttuureihin.

5.3 Globaalikasvatus

Globaalikasvatus ei tule vastauksissa ilmi ehkä sillä tavalla tai niin suoraan miten globaalikasvatus yleensä määritellään, vaan hieman taka-ajatuksena tai ns. informaalisen oppimisen kautta. EVS-vapaaehtoinen on toiminut työyhteisössään globaalikasvattajana oikeastaan huomaamattaan tai vahingossa, mutta hän on yhtä kaikki opettanut työyhteisöä kunnioittamaan erilaisuutta sekä hälventänyt muista kulttuureista tulevia kohtaan olevia ennakkoluuloja. Monissa työyhteisöissä, haastattelujeni perusteella, oli selkeää vastarintaa EVS-vapaaehtoisen vastaanottamista kohtaan. Vuosien vieressä ja jonkin EVS-vapaaehtoisen ollessa aina työyhteisössä, ovat monet vastustajat jo innokkaina ottamassa uutta vapaaehtoista työyhteisöönsä. EVS-vapaaehtoinen on näin ollen toiminut globaalikasvattajan työyhteisössä, ja etenkin kun mielestäni globaalikasvatus on läpi elämän jatkuva asia eikä sitä ole myöhäistä aloittaa vanhemmallakaan iällä, on vain hienoa, että työyhteisöjen vanhemmatkin jäsenet ovat olleet mukana tässä globaalikasvatusprosessissa. He ovat sen myötä saaneet ennakkoluulojaan hälvenemään, oppineet kunnioittamaan erilaisuutta ja ymmärtäneet että erilaiset kulttuurit eivät ole pelottavia.

Gloaalikasvatus ei ole ollut koulujen opetussuunnitelmissa mitenkään ihan valtavan kauan aikaa, esimerkiksi Etelä-Pohjanmaalla Seinäjoella ensimmäinen globaalikasvatuskokeilu aloitettiin vuonna 2010 (Seinäjoen lukio 2010). Vanhemmat työyhteisön jäsenet eivät siis ole välttämättä opiskelleet sitä koulussa lainkaan - ja mikäli ovat, se on saattanut olla hyvin "me ja muut" -painotteista. On siis hyvä, että työyhteisöihin on otettu EVS-vapaaehtoisia - vaikkei globaalikasvatus olekaan EVS-vapaaehtoisen päätehtävä, hän tekee sitä kuitenkin jatkuvasti.

6 ARVIOINTI

Opinnäytetyön tekeminen alkoi hieman vahingossa, sillä ensin tarkoitukseni oli tehdä kehittämishanke, mutta tiedustellessani mahdollista aihetta, ilmeni tarvetta vaikutuksen mittaamiselle ja se ei oikein soveltunut kehittämishankkeeksi, joten vuorossa ensimmäisenä olikin opinnäytetyö. Kysymysten kanssa minulla oli hieman ongelmia, en ollut varma saanko tarpeeksi tietoa ja materiaalia niiden kautta, mutta loppujen lopuksi kaikki sujui hyvin ja sain hyvin materiaalia. Haastateltavat olivat kuitenkin innokkaina mukana haastattelussa joten se auttoi hyvin paljon. Sähköpostihaastattelu oli varmasti kaikista ongelmallisin, sillä haastateltavalla oli kova kiire joten mikäli hän ei ymmärtänyt jotain kysymystä tai minä olisin kaivannut tarkennusta, eivät vastaukset olisi ennättäneet opinnäytetyöhöni lainkaan.

Yritin pitää haastattelukysymykset niin neutraaleina ja johdattelemattomina kuin mahdollista, ja saamani vastaukset olivat hyviä. Haastatteleman henkilöitä olivat varmoja asiastaan ja olivat valmistautuneet haastatteluun, ja he kaikki olivat ammattilaisia ja työskennelleet EVS-vapaaehtoisten kanssa vuosia. Vastauksissa ei varsinaisesti ollut mitään yllättävää tai ennen kuulumatonta. Yllättävintä oli varmasti se, miten paljon työyhteisöissä oli ajateltu kulttuurienväliseen vuorovaikutukseen (niin työ- kuin vapaa-ajalla) liittyviä asioita. Kun työskentelee vuosia ulkomaalaisten vapaaehtoisten kanssa, on väistämätöntä että sillä on jokin vaikutus henkilön kulttuuri-identiteettiin.

Oma tietoisuuteni ja kiinnostukseni asiaa kohtaan varmasti vaikutti lähtöasetelmaan, ja koska opinnäytetyöni nimi on "EVS-vapaaehtoisen vaikutus työyhteisönsä jäsenten kulttuuri-identiteettiin", viittaa sekin jo vahvasti siihen että toisesta kulttuurista tulevan kanssa työskentelyllä on vaikutusta yksilön kulttuuri-identiteettiin. Työskentely on enemmän kuin vain hetkellistä ajan viettoa yhdessä tai eri kulttuureista tulevien lyhyttä kohtaamista, vaan vapaaehtoisen ollessa maassa jopa vuoden ja työskennellessä samassa työyhteisössä viisi päivää viikossa, täytyy työyhteisön sisällä tapahtua jotain.

Opinnäytetyö prosessina oli erittäin mielenkiintoinen, oli mahtavaa haastatella ihmisiä jotka ovat innokkaita ja asialleen omistautuneita. Aluksi minua jännitti haastattelujen tekeminen, mutta se helpotti heti ensimmäisen haastattelun aikana, sillä haastateltavani olivat hyvin avoimia ja varmoja asiastaan, joten haastattelut liukuivat eteenpäin kuin itsestään. Heillä oli myös niin pitkä kokemus EVS-vapaaehtoisten kanssa työskentelemisestä, ja sainkin vaikutelman että heidän oli helppo ja mukava puhua asiasta. Heitä kiinnosti myös minun opinnäytetyöni ja olenkin luvannut toimittaa heille valmiin työn. Erityisesti minua innosti juuri haastateltavien mielenkiinto EVS-asioihin (suurin osa heistä oli mentoreita vapaaehtoisilleen) ja innostus siihen mitä teen. Sain myös tukea opiskelijatoveriltani joka tekee myös opinnäytetyötä EVS-vapaaehtoisista, tosin hieman eri näkökulmasta kuin minä.

Tiesin jo opinnäytetyötä aloittaessani, että koska olen työskennellyt EVS-vapaaehtoisten kanssa ja ollut heidän kanssaan tekemisissä myös vapaa-aikanani, saattaa se muodostua validiteettiongelmaksi. En kuitenkaan tehnyt haastattelukysymyksiä sen mukaan minkälaisia vastauksia odotin, vaan pyrin tekemään haastattelukysymyksistä sellaiset, että ne eivät johdattele haastateltavaa mihinkään suuntaan ja toimivat tiedonkeruumenetelminä. Olisihan saattanut olla, että kulttuurista monimuotoisuutta tai kulttuurienvälistä kommunikointia ei olisi juurikaan ajateltu, vaan annettu EVS-vapaaehtoisen selvittää parhaansa mukaan ja antaa mentorin yksin huolehtia hänestä.

Tietysti kysymykset saattoivat olla alitajuisesti johdattelevia, mutta on vaikea olla täysin neutraali yhtään missään asiassa, saatiikka sellaisessa joka on itselle läheinen ja tärkeä. Tietenkin voi olla ongelma, kun sekä haastattelija että haastateltava tietävät

asiasta paljon ja molemmilla on tietynlaiset odotukset työn tuloksista, mutta jos en olisi tiennyt EVS-vapaaehtoisista tai EU:n nuoriso-ohjelmasta mitään ennestään, en varmaankaan olisi lähtenyt tekemään opinnäytetyötä juuri tästä aiheesta.

Voi olla, ettei opinnäytetyölläni ole 100% validiteettia, mutta se antaa kuitenkin kuvan EVS-vapaaehtoisen vaikutuksesta heidän kanssaan työskennelleiden kulttuuri-identiteettiin - vaikkakin vain Keski- ja Etelä-Pohjanmaan pienissä kunnissa, sillä laajempi tutkimus olisi vaatinut paljon enemmän aikaa ja resursseja. Oli mielestäni kätevämpi rajata opinnäytetyö Keski- ja Etelä-Pohjanmaalle ja pieniin kuntiin, sillä mikäli olisin tehnyt haastatteluja myös isoissa kunnissa tai kaupungeissa, olisivat niiden vastaukset voineet olla hyvin erilaisia eivätkä välttämättä sopivia vertailuun sillä työyhteisöt ja tilanteet ovat niin erilaisia isoissa ja pienissä kunnissa. Minua myös kiinnostivat juuri Keski- ja Etelä-Pohjanmaan alue ja sen pienet kunnat.

EVS-vapaaehtoisista tehtiin samanaikaisesti kaksi opinnäytetyötä. Opiskelijatoverini Heidi Jyrkkä teki EVS-vapaaehtoisista opinnäytetyön samaan aikaan kuin minä, hän teki sen EVS-vapaaehtoisten merkityksestä kunnallisessa nuorisotyössä ja erilaisista käytännöistä siitä miten vapaaehtoispalvelun eri osioita toteutetaan. Hän haastatteli yhdeksän kunnan nuorisotyöntekijöitä ympäri Suomea keräten käytäntöjä ja kokemuksia EVS-vapaaehtoisen vapaaehtoisjakson toteutuksesta. Teimme opinnäytetyömme samasta aihepiiristä, EVS-vapaaehtoisista, mutta eri näkökulmasta. Minä keskityin EVS-vapaaehtoisten vaikutuksesta työyhteisön jäseniin, hän taas keräsi käytäntöjä siitä miten onnistunut vapaaehtoisjakso toteutetaan - ja mitä ei missään tapauksessa kannata tehdä, sekä EVS-vapaaehtoisten merkityksestä kunnallisessa nuorisotyössä. Pallottelimme aluksi ideoita yhdessä, ja se auttoi ainakin minua saamaan perspektiiviä opinnäytetyöhöni.

Tilaaajatahon hyöty opinnäytetyöstäni on varmasti se, että saadaan tietoa pienten kuntien työyhteisöistä jotka ovat pitkään olleet aktiivisia EVS-vapaaehtoisten vastaanottajia. Opinnäytetyöni tuottaa tietoa myös siitä, mitä työyhteisöissä on koettu kun on vastaanotettu EVS-vapaaehtoisia, onko työyhteisö muuttunut ja miten. Tärkeää tietoa on myös mielestäni se, että kuten haastatteluissa tuli ilmi, oli lähes jokaisessa työyhteisössä joku tai joitakin ketkä eivät halunneet ulkomaalaisia vapaaehtoistyöntekijöitä työpaikalleen, mutta kun EVS-vapaaehtoisen haluavat eivät luovut-

taneet heti, vaan saivat vastaanotettua EVS-vapaaehtoisen, on pahimpienkin vastustajien mieli muuttunut ja he jopa odottavat uusia vapaaehtoisia työpaikalleen. On tärkeää huomata, että ennakkoluuloista pääsee eroon, kun ennakkoluulottomat saavat tahtonsa läpi - tässä tapauksessa EVS-vapaaehtoisen osaksi työyhteisöä, joka näin muokkaa koko työyhteisöä avarakatseisemmaksi.

LÄHTEET

Aaltonen, Tapio, Heiskanen, Erika & Innanen, Pekka. 2003. Arvot yksilön ja työyhteisön kehittäjänä. Porvoo: WSOY

Cantell, Matti (toim.). 2000. Monikulttuurisen nuorisotyön käsikirja. Jyväskylä: Gummerus.

Colliander, Annaliisa, Ruoppila, Isto & Härkönen Leena-Kaisa. 2009. Moninaisuus sallittu. Juva: PS-Kustannus

Hall, Stuart. 1999. Identiteetti. Tampere: Vastapaino.

Hall, Stuart & du Gay, Paul (edited by). 1996. Questions of Cultural Identity. Great Britain: Cromwell Press LTD.

Hofstede, Geert. 1991. Cultures and organizations: Software of the mind. McGraw-Hill.

Lehtonen, Mikko & Löytty, Olli (toim.). 2003. Erilaisuus sallittu. Tampere: Vastapaino.

Lewis, Richard D. 2006. When cultures collide - leading across cultures. Boston: Nicholas Brealey International.

Miten opimme. Aivot, mieli, kokemus ja koulu. National Research Council. 2004. Juva: WSOY.

Pitkänen, Pirkko (toim.). 2005. Kulttuurien välinen työ. Helsinki: Edita

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

Singer, Marshall R. 1998. Perception & Identity in Intercultural Communication. Intercultural Press Inc.

Tanno, Dolores V. & Gonzalez, Alberto, 1998 (toim.). Communication and identity across cultures. SAGE Publications.

Ward, Colleen; Bocher Stephen & Furnham Adrian. The Psychology of Culture Shock, Routledge. 2001.

INTERNET-LÄHTEET

Crossing cultures –magazine. Viitattu 20.7.2011

<http://www.digitrends.com/crossingcultures/iden.htm>

Euroopan komissio, The Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (EACEA) 2011. Viitattu 12.5.2011.

http://eacea.ec.europa.eu/youth/programme/action1_en.php

Euroopan komissio, The Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (EACEA) 2011. Viitattu 12.5.2011.

http://eacea.ec.europa.eu/youth/programme/action2_en.php

Euroopan komissio, The Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (EACEA) 2011. Viitattu 12.5.2011.

http://eacea.ec.europa.eu/youth/programme/action3_en.php

Euroopan komissio, The Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (EACEA) 2011. Viitattu 12.5.2011.

http://eacea.ec.europa.eu/youth/programme/action4_en.php

Euroopan komissio, The Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (EACEA) 2011. Viitattu 12.5.2011.

http://eacea.ec.europa.eu/youth/programme/action5_en.php

Euroopan komissio, The Education, Audiovisual and Culture Executive Agency (EACEA) 2011. Viitattu 13.5.2011.

http://eacea.ec.europa.eu/youth/programme/about_youth_en.php

Iduozee, Taina. 1997. Etniset vähemmistöt ja kirjastot - Monikulttuurisuus Helsingin kaupunginkirjastossa. Informaatiotutkimuksen sivuainetutkielma. Viitattu 8.3.2012

<http://pandora.lib.hel.fi/julkaisut/tutkielma/>

Opetushallitus. Viitattu 23.3.2012.

http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/ohjeita_koulutuksen_jarjestamiseen/lukiokoulutuksen_jarjestaminen/suunnitelmia_ja_ohjelmia

Opetushallitus 2010. Viitattu 18.5.2011.

http://www.edu.fi/yleissivistava_koulutus/aihekokonaisuudet/osallistuva_kansalaisuus_ja_yrittajyys/aktiivinen_kansalaisuus/kuukausiteemat/syyskuu_kulttuuriperinto/kulttuuri-identiteetin_rakentaminen

Jyväskylän ammattikorkeakoulu 2007 Viitattu 7.5.2012.

http://salpro.salpaus.fi/tes/CD-rom/pdf/Seminaari1/A1%20formal,%20informal,%20nonformal%20learning%20_suomeksi.pdf

Jyväskylän Yliopisto 2011. Viitattu 19.5.2011.
<http://www.jyu.fi/mclinic/mover/teoria/kultid.php>

Jyväskylän Yliopisto 2003. Viitattu 6.7.2011
http://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/yviperust/artikkelit/kulttuurienvallinen_viestinta.html

Jyväskylän Yliopisto 2012. Viitattu 3.5.2012
<http://www.pkky.fi/Resource.phx/pkky/aiko/projektit/monitulkki/aineisto.htx.i1818.pdf>

Kaikki erilaisia, kaikki samanarvoisia -hanke. Viitattu 12.3.2012
<http://www.keks.fi/gaia/globali>

Peda.net, Globaalikasvatus. Viitattu 26.7.2011
<http://www.peda.net/veraja/educode/globali/ops/globkasv>

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere : Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>. (Viitattu 24.5.2011, 25.7.2011)

Seinäjoen lukio. Viitattu 8.5.2012
<http://www.edu.seinajoki.fi/lukio/globalikasvatus.html>

Turun koulut. Viitattu 23.3.2012.
<http://www.tkukoulu.fi/~varis/globalikasvatus.htm>

Tampereen koulut. Viitattu 23.3.2012.

<http://pispalankoulu.yhdistysavain.fi/koulu/hankkeet/globalikasvatushanke>

Vartiainen-Ora, Päivi 2007. Erilaisuus sallittu. Tummavuoren kirjapaino DARK.

<http://www.ouka.fi/villavictor/pdf/erilaisuussallittu.pdf>

Wordpress. Viitattu 23.4.2012

<http://hetas.files.wordpress.com/2008/11/etela-suomen-kartta.jpg>

Youth in Action –ohjelmaopas 2009. Viitattu 12.5.2011, 13.5.2011.

[http://ec.europa.eu/youth/youth-in-action-](http://ec.europa.eu/youth/youth-in-action-program-)

[program-](http://ec.europa.eu/youth/youth-in-action-program-)

[me/doc/how_to_participate/programme_guide_09/programme_guide_09_fi.pdf](http://ec.europa.eu/youth/youth-in-action-program-)

