



JYVÄSKYLÄ



Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus



Vipuvoimaa
EU:lta
2014-2020



Yhdessä enemmän

MAAHANMUUTTAJAT OSANA YHTEISÖÄ

HYVIÄ VÄESTÖSUHTEITA JA MONINAISUUTTA EDISTÄMÄSSÄ –
Osallisuus rakentuu palasista Keski-Suomessa



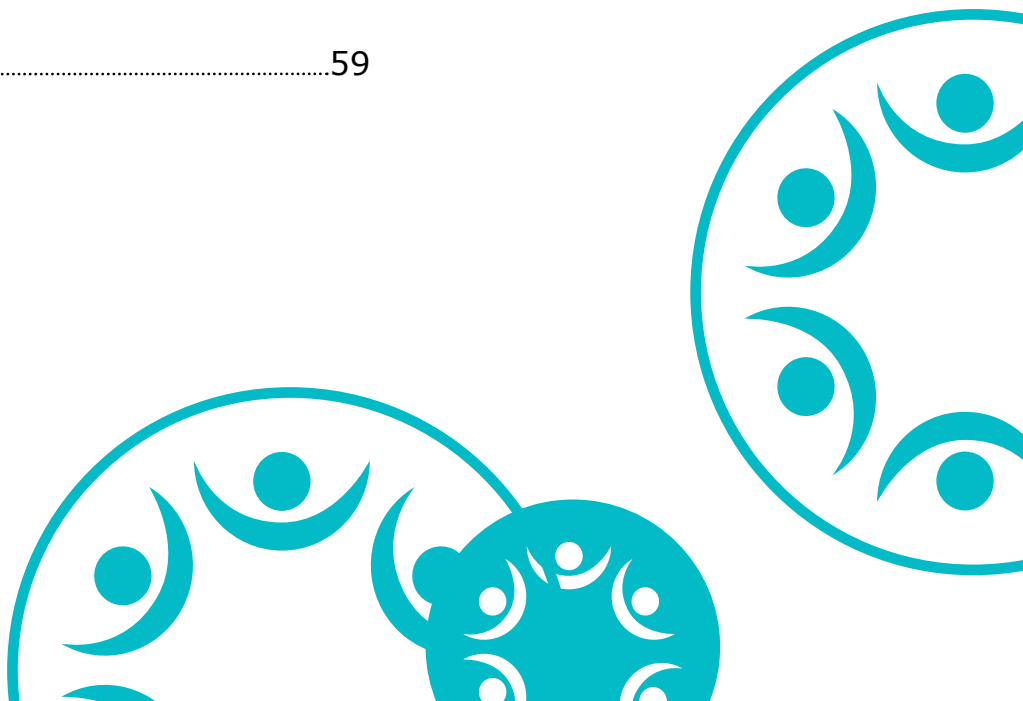
Toimitus: Hannu-Pekka Huttunen, Tiia Ollikainen,
Sara Robinson-Moncada

Taitto ja visualisointi: Henna Takala

@Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry 2018

Sisällys

1. Esipuhe.....	4
2. Johdanto.....	6
3. Taustaa.....	10
4. Neuvontapalvelut.....	19
5. Lähiötoiminta.....	24
6. Mentorointi.....	28
7. Osallisuus ja yhteistyö.....	36
7.1 Paikallinen yhteistyö.....	41
7.2 Kansainvälinen yhteistyö.....	41
8. Osallistujien ja kumppaneiden kokemuksia.....	51
9. Mitä saavutettiin?.....	56
10. Loppusanat.....	58
Liitteet.....	59



1. Esipuhe



Moninaisuus ja kansainvälistyminen yhteiskunnassa, työpaikoilla ja yhteisöissä on rikkaus ja luo mahdollisuuksia luovuudelle ja innovaatioille, sekä oppimiselle toinen toisiltamme jatkuvasti muuttuvassa maailmassa. Yhdessä enemmän – maahanmuuttajat osana yhteisöä (ESR) -hanke on ollut vuosina 2017-2018 toiminut kahden vuoden hanke. Se on keskittynyt tuomaan moninaisuuden vahvasti esille naapurustojen toiminnassa, yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa ja tiedonjakamisessa. Hankkeen neljä tavoitetta ovat olleet paikallisten, sekä digitaalisten neuvontapalveluiden kehittäminen, monikulttuurisuuteen keskittyvät koulutukset ja mentoriryhmät, matalan kynnyksen yhteisölliset tapahtumat ja asuinaluetyö, sekä hyvien käytänteiden hakeminen sekä Suomen sisältä muilta alueilta, että ulkomailta. Yhdessä enemmän -hanke on istuttanut yhteisen ymmärryksen,

kulttuurienvälisen kunnioituksen ja yhteisöjen ME-hengen jyviä eri tahojen, asukkaiden ja organisaatioiden keskuuteen Keski-Suomessa. Hankkeen päättyessä koemme, että tämän työn tulee jatkua joka puolella, jotta voimme rakentaa sopuisaa, kehittyvää ja yhteistyökykyistä, sekä moninaisuutta kunnioittavaa tulevaisuutta Keski-Suomessa. Tarvitsemme ylpeyttä moninaisuudestamme, luotettavaa tietoa maahanmuutosta ja maahan muuttavalle, mahdollisuuksia kulttuurienvälisiin kohtaamisiin ja verkostoihin, sekä yhteenkuuluvuudentunnetta. Niiden avulla voimme edistää hyviä väestösuhteita, integraatiota ja osallisuutta ja olla yhdessä enemmän.

Diversity in societies, work places and/or communities creates endless possibilities for increased connections across differences, for creativity and innovation and for life-long learning in our global world. Project Together More – Immigrants as Part of the Society (ESF, 2017 – 2018) has been a two-year long project focused on bringing diversity to the forefront of neighborhood activity, community outreach and knowledge sharing. Through four project objectives of localized advising services, diversity trainings and mentorship groups, low-threshold community gatherings, and exchange of good practices from Finland and abroad, Project Together More has planted seeds of mutual understanding, intercultural respect, and a WE-sense of community among different actors, citizens, and organization in Central Finland. As our project ends, we know this work must continue with everyone's participation in order to build

a harmonious, growing, collaborative and diverse future for all of Central Finland. In order to accomplish this, a pride in our collective diversity, access to trustworthy information, possibilities for cross-cultural connections and a sense of belonging are all necessary components of social inclusion, integration and active civic participation.

التنوع في المجتمعات وأماكن العمل وأو المجتمعات يخلق إمكانيات لا حصر لها لزيادة التواصل عبر الاختلافات، من أجل الإبداع والابتكار والتعلم مدى الحياة في عالمنا.

مشروع "معاً أكثر - المهاجرون جزءاً من المجتمع (2017 - 2018 ESR) مشروعاً لمدة عامين يركز على جعل التنوع في مقدمة النشاط في الحي، والتواصل المجتمعي وتبادل المعرفة. من خلال أربعة أهداف للمشروع من خدمات النصيحة والإرشاد، تدريبات المتنوعة لمجموعات الإرشاد، والتجمعات الاجتماعية، وتبادل الممارسات والخبرات الجيدة من فنلندا والخارج، قام مشروع "معاً أكثر - المهاجرون جزء من المجتمع" بزراعة بذور التفاهم المتبادل والاحترام بين الثقافات، والإحساس المتبادل بين الجهات الفاعلة المختلفة، والمواطنين، والمنظمات في وسط فنلندا. مع انتهاء مشروعنا، نعلم أن هذا العمل يجب أن يستمر بمشاركة الجميع من أجل بناء مستقبل متناغم ومتعاظم ومتعاون ومتنوع لجميع اقليم وسط فنلندا. من أجل تحقيق ذلك، فإن الفخر في تنوعنا الجماعي، والوصول إلى المعلومات الموثوقة، وإمكانيات التواصل بين الثقافات والشعور بالانتماء كلها عناصر ضرورية للإدماج الاجتماعي والتكامل والمشاركة المدنية النشطة.

Terveisiä hankkeen henkilökunnalta,

Tiia Ollikainen

Sara Robinson-Moncada

Ahmed Taeib



2. Johdanto



Tämä julkaisu on tehty yhteistyössä Yhdessä enemmän -hankkeen omien toimijoiden ja henkilöstön, kumppaneiden sekä ulkopuolisten projektin kuulemien asiantuntijoiden kanssa. Julkaisu jakaantuu osioihin, jotka on otsikoitu hankkeen toimenpidekokonaisuuksien mukaan. Eri osapuolten antamaa palautetta ja kokemuksia on niitäkin sisällytetty tähän julkaisuun.

Yhdessä enemmän – maahanmuuttajat osana yhteisöä on ollut Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki (KYT) ry:n hallinnoima ja Euroopan sosiaalirahaston, Jyväskylän ja Viitasaaren kaupunkien sekä STEA:n rahoittama -hanke ajalla 1.1.2017 – 31.12.2018.



Hankeella on ollut neljä eri toimenpidettä:

1. Matalan kynnyksen neuvontapalvelun kehittäminen asuinalueille (myös digitaaliset palvelut kuten WhatsApp ja Chat) ja ajankohtaisen tiedon tarjoaminen muun muassa maahanmuuttajista ja maahanmuutosta aluksi neuvovan puhelinlinjan välityksellä ja tämän jälkeen tietosivujen kautta.
2. Sosiaalista osallisuutta vahvistavien asukaslähtöisten toimintatapojen ja palveluiden kehittäminen, jotka edesauttavat hyviä väestösuhteita, vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä, sekä ehkäisevät syrjäytymistä (esim. asukasyhdistysten ja järjestöjen aktivoiminen yhteiseen toimintaan, kuten yhteiset tapahtumat asuinalueilla, kerho- ja ystävätoiminta jne.)
3. Ammattilaisten monikulttuurisen osaamisen tukeminen mentoroinnin ja koulutusten kautta mm. kuntatyöntekijöille (esim. sosiaalityön ja varhaiskasvatuksen mentoriryhmät, nuorisotyön koulutus)
4. Hyvien kotoutumista tukevien toimintamallien etsiminen muista EU-maista, joissa kotouttamistyötä on tehty pidempään ja suuremmilla määrillä (Ruotsi, Norja, Irlanti ja Kreikka) ja niiden levittäminen alueellisesti.

Julkaisua varten haastateltiin Yhdessä enemmän -hankkeen entisiä ja nykyisiä työntekijöitä. Haastattelu suoritettiin Jyväskylässä 2.11.2018 ja siihen osallistuivat hankkeen edelliset työntekijät projektipäällikkö Tiina Miettinen, kotoutumissuunnittelija Anni Viinikainen sekä nykyiset kotoutumissuunnittelija Sara Robinson-Moncada, kotoutumissuunnittelija Tiia Ollikainen sekä maahanmuuttajaneuvoja Ahmed Taeab. Haastattelijana toimi tämän julkaisun toimittanut erityisasiantuntija Hannu-Pekka Huttunen.

Lähes kaksi tuntia kestäneen haastattelun yhdeksi teemaksi muotoutui hiljaisen tiedon, perinteen ja hyvien käytäntöjen siirto "vanhoilta uusille". Keskustelun alla olivat kaikki hankesuunnitelmassa mainitut toimenpidekokonaisuudet. Näiden kaikkien kohdalla vallitsi selkeä yksimielisyys niihin liittyvien seikkojen painoarvosta osallisuuden ja hyvien väestösuhteiden kannalta. Näiden edistämi-

nen onkin hankkeen päämäärä myös kotouttamispolitiikan mukaisesti. Esille nousi myös uusia näkökulmia ja idullaan olevia toimintamuotoja tulevaisuutta varten.

Alue- ja lähiötoiminta on ollut Yhdessä enemmän -hankkeen toiminnan keskiössä. Siihen on sisällynyt matalan kynnyksen neuvontapalveluiden jalkauttamista ja erilaisten asukastilaisuuksien järjestämistä, mutta myös paikallisten ideoiden keräämistä. Yhtenä hyvänä käytänteenä hankkeessa on toteutettu havainnointimenetelmää hyvän etnografisen perinteen mukaisesti. Tilaisuudet on siis dokumentoitu hyvin. Tässä julkaisussa on siitä yksi hyvä esimerkki.

Haastattelussa sivuttiin myös kotimaisten ja kansainvälisten tahojen välistä kanssakäymistä ja kokemusten vaihtoa sekä mentortoimintaa. Näistäkin aiheista on omat lukunsa tässä julkaisussa.

Ikään kuin evästyksinä "vanhat" antoivat nykyisille työntekijöille seuraavia asioita:

- Jatkaa jalkautumista ihmisten lähelle alueille, henkilökohtaiset kohtaamiset tärkeitä.
- Huomioikaa erilaiset väestöryhmät, välittäkää huomionne kumppaneille. Pienetkin seikat voivat merkitä suuria asioita.
- Muistakaa, että tärkeintä on kerääntyä kaikkia yhdistävien yhteisten asioiden äärelle.
- Tavoitteena on lopulta moninaisuuden arkipäiväistyminen

Hankkeessa työskennelleet henkilöt:

Projektipäällikkö Tiina Miettinen
Kotoutumissuunnittelija Anni Viinikainen
Maahanmuuttajaneuvoja Ahmed Taeab
Hallinnollinen projektipäällikkö Eija Lappi
Kotoutumissuunnittelija Sara Robinson-Moncada
Kotoutumissuunnittelija Tiia Ollikainen



Yhdessä enemmän -maahanmuuttajat osana yhteisöä - hankkeen suosituksia kunnille

1. Suositus:

Otetaan moninaisuus läpileikkaavasti ja osallistavasti huomioon, koko kunnassa/kaupungissa, kaikilla toimijoilla, kaikessa toiminnassa. Moninaisessa avoimessa yhteiskunnassa on luovuutta, voimaa, elinvoimaa ja mahdollisuuksia.

Tarkennuksia

- Kunta/Kaupunki kannustaa ja rohkaisee työnantajia, yrityksiä, toimijoita ja innovaatioita, jotka työllistävät paikallisia maahan muuttaneita, erityisesti mallia näyttämällä edelläkävijänä suosimalla positiivista erityiskohtelua.
- Diversity-strategia: suvaitsevuuden sijaan kaupunki ylpeänä kansainvälisyydestään.
- Viestintään, toimintaan ja strategiaan moninaisuuden rikkaus näkyviin.
- Ihmiset / asukkaat / eri ryhmät yhdessä suunnittelemaan, järjestämään, päättämään ja vaikuttamaan.
- Yhtenäinen koordinointi ja tiedonvälityskanava kaikkiin kansainvälistymiseen, kotoutumiseen ja moninaisuuteen liittyvien asioiden selkeyttämiseksi. Koordinointi yhtenäistää roolit, vastuut, määritelmät ja oikea-aikaisen tiedon saatavuuden.

2. Suositus:

Arkipäiväisiä suhteita ja kohtaamisia jokaiselle ihmiselle mahdollistetaan jokaisella tasolla.

Tarkennuksia

- Maahanmuuttaja ei ole vieras, vaan tärkeä osa yhteiskuntaa.
- Yksilön ei tulisi tuntea olevansa vieras, eivätkä toimijoiden, työnantajien ja yhteiskunnan tulisi kohdella häntä vieraana.
- Rakenteet, päätöksenteko, toimintojen kautta huomataan yksilöitä, matalan kynnyksen kohtaamismahdollisuuksia.

3. Suositus:

Tasavertaisuus ja vastavuoroisuus johtavat kuntaa/kaupunkia ja yhteiskuntaa tulevaisuuteen.

Tarkennuksia

- Rasisminvastaisia kampanjoita.
- Luotettavaa tietoa moninaisuudesta ja paikallisesta kansainvälisyydestä.
- Tukea tasavertaisia rakenteita ja itsenäistä toimijuutta, eikä luoda autettava – auttaja rooleja.
- Aitoja kuuntelun ja palautteen kanavia toimijoiden ja kuntalaisten välillä.

Konkreettisia esimerkkejä miten tukea kotikansainvälisyyttä

- Selkeästi kunnan/kaupungin verkkosivulle mistä kaikki maahan muuttaneet voivat saada alkukartoituksen, neuvontaa, tulkkausta, tietoa työelämästä ja linkkejä tärkeisiin paikkoihin.
- Näkyvälle paikalle maahan muuttaneiden sivulle tietoa InfoGloriasta: osoite ja vastaanottoajat eri kielineen (esim. englanniksi, venäjäksi, arabiaksi, kurdiaksi, persiaksi/farsiksi, virok-si/eestiksi ja thaiksi) ja eri kielillä avattuna mistä neuvonnassa on kyse: voit kysyä ihan mitä vaan: esimerkiksi neuvoa asumiseen, opiskeluun, työhön, sosiaali- ja terveystalviin ja moneen muuhun ja kerrotaan, että palvelu on maksutonta ja luottamuksellista ilman ajan-varausta.
- Myös InfoFinlandin (<https://www.infofinland.fi/>) ja monikielisen valtakunnallisen etäneuvonnan Info-Langon -linkki (<https://www.info-lango.fi/fi>) selvästi esille ja lyhyt, sekä selkeä kuvaus mitä sivustoilla on mahdollisimman monella kielellä
- Nettisivuille ainakin kuudella Keski-Suomen yleisimmällä kielellä (englanti, arabia, kurdi, eesti/viro, persia/farsi, venäjä, thai) tervetuloa-videot, jotka kertovat kaupungista, jossa toivotetaan tervetulleeksi uuteen kaupunkiin ja kerrotaan mistä löytyy neuvonta- ja kotou-tumispalvelut, kela, te-toimisto ja maistraatti ja mikä on minkäkin toimiston pääasiallinen tehtävä ja kenen asioita niissä hoidetaan, sekä kuinka ottaa niihin yhteyttä)
- Tietoa, mistä voi alkaa etsimään itselleen kielikurssia.
- Verkkosivuille mainintaa moninaisuudesta ja että olemme ylpeitä, että kansainvälistymme ja meille muuttaa muista maista ihmisiä, joilla on osaamista. Eli suvaitsevuuden sijaan ylpeys ja moninaisuuden näkyväksi tekeminen!
- Muokataan palveluita ja viestintää moninaisemmaksi ja kohdellaan alusta asti kuntalaisena.
- Mahdollistetaan kohtaamisia ja tekemisen paikkoja yhteisissä tiloissa lähellä ihmisten ar-kea. Tehdään yhteistyötä toiminnan järjestämisessä eri toimijoiden kanssa. Myös vapaan oleskelun tiloja.
- Kansainvälinen tausta ja osaaminen katsotaan rekrytoinnissa positiivisena painotuksena. Kannustetaan työnantajia huomioimaan paikallista kansainvälistä työvoimaa. Erityisesti kunta/kaupunki näyttää työnantajana esimerkkiä kuinka kansainvälistä osaamista otetaan rekrytoinnissa huomioon.
- Säännölliset ja kaikille avoimet tapaamiset, sekä toimijoiden jalkautuminen kuntalaisten arkitoimintoihin ja palveluihin.

3. Taustaa



Living and learning in a diverse world: Invitation to community

Dr. Heljä Antola Crowe, Bradley University, Peoria, Illinois, USA

Our Global Connected World

Our world is fundamentally changing to become a more diverse, interactive and dynamic place. We are all connected in our localities with the global reality. And yet, simultaneously, many of our experiences seem disconnected or isolated from others and many people, both young and old are experiencing loneliness and fractured separateness which provoke fear and sometimes anxiety in us. The experience of the unknown, conjures up an 'us' and 'them' approach which feeds into this fear. Being far away from my roots, I experience being the "other" often in my daily life. But I can also belong, and sometimes it takes an intentional attitude shift to do that.

Over two decades ago in my immigrant journey, I wrote: "We don't always know what we are doing, or feeling. Our experiences

tell us more about who we are and what we desire and fear than our words do; but we are not even always aware of our experiences." (Antola, 1994, p. 5). We like comfort and staying close to what we know. As more of our communities are changing due to our world-wide shifts in general population mobility, refugee and immigration patterns, we are being asked to grow through this massive change. The difficulty is opening ourselves up to experiences that we might be afraid of having, or don't even know that we could have. And sometimes we do not even recognize that we have had an experience. As children grow, they develop a sense of self in relation to the people around them and the experiences they have. It is a repository of understanding the world. Being aware of our own identity is an important part of growth throughout our life time.

Diversity as a concept

Loden and Rosener illustrate a model that shows the idea of diversity and our own identity (1991) (http://www.colormagazine-usa.com/index.php?option=com_content&view=article&id=219:th). In this Four Layers model of diversity you can imagine four circles, with the innermost core being the personality, growing out to three other layers:

First, Personality includes an individual's likes and dislikes, values, and beliefs. Personality is shaped early in life and is both influenced by, and influences, the other three layers throughout one's lifetime and career choices.

Second, Internal dimensions: These include aspects of diversity over which we have no control. This dimension is the layer in which many divisions between and among people exist and which forms the core of many diversity efforts. These dimensions include the first things we see in other people, such as race or gender and on which we make many assumptions and base judgments.

Third, External dimensions: These include aspects of our lives which we have some control over, which might change over time, and which usually form the basis for decisions on careers and work styles. This layer often determines, in part, with whom we develop friendships and what we do for work. This layer also tells us much about whom we like to be with.

Fourth, Organizational/community dimensions: This layer concerns the aspects of culture found in a work setting. While much attention of diversity efforts is focused on the internal dimensions, issues of preferential treatment and opportunities for deve-

on the internal dimensions, issues of preferential treatment and opportunities for development or promotion are impacted by the aspects of this layer.

As we work through our complex responses and knowledge (or the lack of it) about diversity, it is helpful to think of the continuum of relating to people from a negative, prejudicial standpoint through tolerance all the way

to the positive end of the continuum, allophilia (Pittinsky, 2005), liking or love for one another. Teaching tolerance, the concept, is a passive stance that conjures up thoughts of working toward 'tolerating others'.

Through a more positive stance we can truly build community. The spirit of collaboration nurtures allophilia, (Pittinsky, 2005) a term that suggests engendering kinship, affection, enthusiasm and comfort. This is an important notion as we encounter and live in diversity and learn to respect and enjoy the multiplicity of ways in which people think, act, hope and dream. Allophilia includes the idea that we can respect a group, believe that they have positive characteristics, they can be competent, and that we can feel connected and warm toward the members of a group (Pittinsky, 2005).

Purkey (1987) discusses invitational theory, the anchoring principles of which are optimism, respect, trust, intentionality and supporting positive interaction between people. Individuals with an inviting attitude are better able to build community. Nuri Robins et al. (2006) also use idea of the principle of intentionality which calls for a clear awareness of our goals as we interact with others. Trust-building in relationship is essential in that trust creates emotional safety that supports taking risks, creativity and true listening to one another's experiences and opinions. Positivity in interactions and collaboration



(Seligman, 1990, Frederickson, 2010) has profound effects by broadening all of our minds with flexibility, building resilience and facilitating connection with others. Resilient individuals stay connected, optimistic, playful and they give back to others Benard, 2004).

Interestingly, when we interact with others, we accrue many apparent health benefits. Umberson and Montez (2010) remind us that social relationships have significant effects on health; social relationships affect health through behavioral, psychosocial, and physiological pathways; relationships have costs and benefits for health; relationships shape health outcomes throughout the life course and have a cumulative impact on health over time; and the costs and benefits of social relationships are not distributed equally in the population. When social relationships are forged across cultural differences, interactions can yield more effective and productive results (<https://www.youtube.com/watch?v=IHStHPQUzkE>).

As people in communities live and work with each other embracing the diversity of us all, we all benefit even though it requires dealing with change.

Change is part of our lives and forces us to examine our attitudes. Changes vary in our lives. They can be related to a 1. crisis with an abrupt disruption to life, 2. evolutionary changes that can be very gradual or developmental and 3. visionary changes that are empowering and embracing new situations (Mapes, 2003). If we make visionary changes immediately and intentionally, we can decide in what direction we want to change. Crisis and evolutionary change happen in automat-

ic and uncontrollable directions. With families and individuals moving at increasing pace, we often feel in flux, going through processes of changes. We might ask ourselves: Who am I as a cultural being? Who am I in my changed situation? How do I support my children in the context of family and language backgrounds? What are the strengths of my personality that empower children and adults I interact with?

When changes do occur and people are learning to fit in the new environments, visibility is something that we can ponder about. What if we can't even see the people who have moved next door to us? What happens in families in relation to their "middle of everywhere" (Pipher, 2002) experiences as they negotiate living and working in communities that may or may not understand their functioning? What do families use as anchor points? What experiences and events can we use to strengthen daily realities? How do we decide whether to belong or not to belong? When language diversity explodes from monolingualism to many languages in a short period of time, how do communities cope? How do communities balance between the fear of the unknown and excitement of new learning? How does diversity stretch the responsibilities and insecurities of lived experience in families? What about issues of voice and visibility? Will families be seen and heard? By whom, and why, and in what contexts? Is their invisibility self-chosen retrieval to perceived security or forced by the surrounding community? Many questions abound, as we come to grips with our own ability to learn about diversity through the changes occurring in our communities. The multiplicity of realities may paralyze us

***Learning
to know people
from other cultural groups
decreases our sense of isolation
and we grow less fearful of the
differences between us.***

or it can empower us to learn more effective ways to interact with others.

Intercultural competencies

In order to deal with the complexity of our-world, intercultural competencies can aid us in seeing what tools we might need. Intercultural competence is the ability to interact effectively and appropriately in intercultural situations, based on specific attitudes, intercultural knowledge, skills and reflection (Deardoff, 2010). Intercultural competencies include cognitive, behavioral and components. Bennett (2008) suggests three sets of competencies: the mindset, the skillset and the heartset. She suggests that the mindset, the cognitive competencies include general and culture-specific knowledge and information, cultural adaptation processes and most importantly, cultural self-awareness. The skillset, the behavioral competencies include the ability to empathize, to listen, to gather appropriate information, initiate and maintain relationships, resolve conflicts and manage social interactions effectively. What are some of the skills we ought to have in order not just to cope but to thrive? The third component, the heartset, the affective competencies in intercultural competencies are curiosity, initiative, risk-taking, suspension of

judgement, tolerance of ambiguity, cultural humility and resourcefulness. Educators and those who work regularly with people in communities recognize that many of the skillset and heartset abilities coincide with emotional and social intelligences (Goleman, 1996, 2006). Willard (2006) indicates that in order not just to cope in complex environments but to thrive in them, individuals need initiative, enthusiasm, inquisitiveness, interest in continuous learning, courage, self-reliance, self-confidence, self-control, self-knowledge, positive outlook toward adversity, independence, appreciation of diversity, perseverance, creativity, flexibility, comfort with uncertainty, open-mindedness, language and communication skills, assertiveness, and sense of humor.

Working, living and learning with and from others is infinitely interesting, and curiosity provoking. It calls us to pause, ponder and reflect. As a visible cultural persona, we can afford to invite others in. In the process we become a "WE", connected to others in ways that strengthens both our own identity as well as our humanity. With humility and joy we discover what genuine interactions with others can give us: a community to belong to and thrive in.

Intercultural Competencies (Deardoff 2010)

mindset	skillset	heartseat
<p><i>The cognitive competencies include general and culture-specific knowledge and information, cultural adaptation processes and most importantly, cultural self-awareness</i></p>	<p><i>The behavioral competencies include the ability to empathize, to listen, to gather appropriate information, initiate and maintain relationships, resolve conflicts and manage social interactions effectively.</i></p>	<p><i>The affective competencies in intercultural competencies are curiosity, initiative, risk-taking, suspension of judgement, tolerance of ambiguity, cultural humility and resourcefulness.</i></p>

How can we become more inviting and inclusive?

In learning to become more invitational and accepting about others, here are some ideas that build a more inclusive and accepting community:

I. Sharing food with others who come from other places in the world is exciting, community building and comforting. Examining our own attitudes and responses toward what we think represents other cultures and experiences occurs naturally and in a kind and everyday atmosphere.

At home in diversity of twinkling eyes and sounds of languages and laughter

At home in the hominess of being together

Across experiences

Across worlds arriving here

in this moment

In community.

These were the thoughts of mine after sixty some people from more than dozen countries recently filed out of our home late at night. We had shared a harvest dinner, each bringing in foods that fed others; smoked turkey, salads, fruits and pies. Laughter rang out, people connected. Nobody hurried out. Tired and happy my husband and I felt the joy while cleaning up. This was a shared moment that built us for tomorrow's challenges. The home environment, while not always ideal for large gettogethers due to the cleaning and preparations and getting over the hump of allowing people into your private life space, brings in a meaningful aspect of lived and shared experiences by enlarging the idea of "we".



II. Cultural identity makes for good sources of discussion topics with people we meet.

We can discuss age, race, ability/disability, religion, social status, language (bilingual, multi-lingual), sex and gender, sexuality, (https://prezi.com/i_s3lpqmr8k4/cultural-wheel/) When you hear other languages spoken in your community, we may find out what they are, make connection to people and a special effort to be welcoming and invitational. Getting together with others and finding our similarities and differences through discussion by using a Venn diagram (this will be a great rapport builder even within families). You may write down unique characteristics of person A and Person B. In the intersecting area, you write down, what you share. What is interesting is that often we are surprised by our differences and similarities bring us together even as we have the courage to become more visible to each other.



III. Perspective-taking exercise: Have a pile of materials with smaller items being blocked by bigger ones in the middle of the room (which may be covered by a large table cloth). Discuss what might be under the sheet. Remove the cover while people sit or stand around the items with paper in front of them, drawing (sketching with stick figures works)

what they see from their perspective. After drawing (3-5 minutes) all walk around, view the drawings and discuss them. What do you notice? Why is perspective important? Discuss visibility, observational skills, styles of drawings, attention being paid to. The benefits of this activity include seeing that while every person's drawings are different, all of them are "true". Discussing these drawings is a practical way of seeing the value of collaboration from multiple perspectives in lives of families. It takes personal action, walking around to see the hidden view to be able to see other people's perspectives. (Antola Crowe et al., 2017)



IV. Reflecting on our own culture: How do you describe your culture? What artifact, book or memory would you bring in to exemplify your culture? What do you know about your own name? How does your name reflect your family background and history?



V. Sharing active experiences. The joyous nature of engaging together with activities brings out personality characteristics, laughter (good for overall health) and a sense of belonging. Activities can be mundane or creative, everyday routine experiences or special occasions. Walking in neighborhoods, rowing, sewing, singing, crafts, sledding, climbing, cooking, shopping, bike-riding, etc. Have a together-time afterwards to discuss details and what you learned from others is helpful and brings in the three areas of intercultural competence: the mindset, skillset and heartset (Bennett, 2008).



VI. Shared knowledge construction. Study global competencies and people's practical experience related to culture, interactions. Some helpful internet sites: <https://asiasociety.org/education/what-global-competence>. Why cultural diversity matters by Michael Gavin <https://www.youtube.com/watch?v=48RoRi0ddRU>. It's about time we challenge our unconscious biases by Juliette Powell. <https://www.youtube.com/watch?v=thkmVv54e6M>. Why diversity matters? Katherine Phillips. <https://www.youtube.com/watch?v=IHStHPQUzKE>



VII. Create a diverse 'family' you can learn with and from. When far away from loved ones, intentionally create a new family from the people you interact with; neighbors, community members, co-workers and others with various ages and backgrounds of people. Practice an intentional welcoming, invitational attitude.

Invitation to grow in community

Being far from my country of birth, I continue to keep connected with family and friends and websites as I exist both locally and globally. One uplifting site is Positiivarit that has allowed me to add a moment to encourage and build my daily routines. Positiivarit reminds us how our attitudes are choices we make. Working, living and learning with and from others is infinitely interesting, and curiosity

provoking. As a visible cultural persona, we can afford to invite others in. In the process we become a genuine "WE", connected to others in ways that strengthens both our own identity as well as our shared humanity. With humility and joy we discover what genuine interactions with others can give us: a community to belong to and thrive in.



Valinnoillasi sinulla on:

- valta rakentaa tai valta tuhota.
- valta kuunnella tai valta väheksyä.
- valta rohkaista tai valta masentaa.
- valta ymmärtää tai valta hämmentää.
- valta ojentaa käsi tai valta kääntyä pois.
- valta onnitella tai valta arvostella.
- valta toivoa tai valta pelätä.
- valta toimia tai valta olla hiljaa.

Our choices have consequences:

- power to build and power to destroy.
- power to listen to or power to belittle.
- power to encourage and power to dishearten.
- power to understand or power to bewilder.
- power to reach out or power to turn away
- power to celebrate or power to criticize.
- power to hope or power to fear.
- power to engage or power to remain silent.

Ajatusten Aamiainen 4152, Positiivarit

References

Ajatusten Aamiainen No 4152 Positiivarit.

Antola Crowe, H., Nugent, P., Parks, R., Hart, K., Power Murphy, E., & Weiss, M. (2017). Collaborative strategies enhancing social-emotional growth in the classroom. In J. Bakken (Ed.) *Classrooms: Practices, assessment and improvement strategies*. NY: Nova Publishers.

Antola, H.R. (1994). Weaving the tapestry of diversity. *National Forum*, Winter 1994, pp. 3-5.

Benard, B. (2004) *Resiliency. What we have learned*. San Fransisco: WestEd.

Bennett J. M. (2008). On becoming a global soul. In Savicki V. (Ed.). *Developing intercultural competence and transformation*. Sterling, V: Stylus.

Boix Mansilla, V. & Jackson, A. (2011). *Educating for Global Competence: Preparing Our Youth to Engage the World*. Asia Society; Partnership for Global Learning. www.asiasociety.org/education

Deardorff, D. (2010). *Intercultural competence – The key competence in the 21st century*. Germany: Bertelmans Stiftung.

Diverse Teams at Work, Gardenswartz & Rowe *Internal Dimensions and External Dimensions are adapted from Marilyn Loden and Julie Rosener, *Workforce America*; Business One Irwin, 1991 http://www.colormagazineusa.com/index.php?option=com_content&view=article&id=219:th

Frederickson, B. L. (2010). *Positivity*. New York: Three Rivers Press.

Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.

Goleman, D. (2006). *Social Intelligence. The new science of human relationships*. New York: Bantam Books.

Nuri Robins, K. Lindsey B., Ra. Lindsey, D. B. & Terrell, R. D. (2006). *Culturally proficient instruction. A guide for people who tech*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Mapes, J. (2003). *Quantum leap thinking*. Naperville, IL: Sourcebooks Inc.

Pittinsky, T.L. (2009). Allophilia. Moving beyond tolerance in the classroom. *Childhood Education* 85(4),212-215.

Pipher, M. (2002). *In the middle of everywhere*. New York: Harcourt.

Pittinsky, T. L. (2005). Allophilia and intergroup leadership. Retrieved from http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=739705

Purkey, W. , Schmidt, J. J. (1987). *the inviting relationship. An expanded perspective for professional counseling*. Englewoods: Prentice-Hall.

Seligman, M. (1990). *Learned optimism*. New York: Simon & Shuster.

Streib H., Klein C. (2018). Explaining Xenophobia and Xenosophia: Effects of Religiosity, Openness, Tolerance of Complexity, and Religious Schemata. In: Streib H., Klein C. (eds) *Xenosophia and Religion. Biographical and Statistical Paths for a Culture of Welcome*. Springer, Cham

Umberson, D. & Karas Montez, J. (20) Social relationships and health: A flashpoint for health policy. *J Health Soc Behav.* 2010; 51(Suppl): S54–S66. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3150158/>

Willard, J. (2006). *Global Competency*. Language Corporation.

Why diversity matters? Katherine Phillips. <https://www.youtube.com/watch?v=IHStHPQUzkE>

Ohjausryhmän palaute

Taija Savolainen, ohjausryhmän jäsen

Oman lähiympäristön tunteminen ja siellä ihmisten kohtaaminen on meille kaikille merkityksellistä yhteenkuuluvuuden näkökulmasta. Hankkeen nimi ”Yhdessä enemmän” on oivallinen kuvaamaan tätä, miten summa on enemmän kuin pelkät yksittäiset osat. Kolmannella sektorilla kotoutumisen tukemista tehdään tänä päivänä melko runsain mitoin erilaisin projektein, hankkein ja jopa pysyvempien rahoitustenkin avulla. Kotoutumisen tukea miettiessä tärkeiksi seikoiksi kielten oppimisen rinnalle nousee vuorovaikutus eri väestöryhmien välillä, kohtaamiset sekä eri asteisten osallisuuksien mahdollistaminen. Paikkoja kokea vaikuttamisen ja osallisuuden tunteita eri tasoilla on monia, mutta erityisesti oman arkipäivän ympäristössä se saa erityisen merkityksen – minun on mahdollista ja minä voin kuulua siihen joukkoon, joka minua juuri nyt ympäröi.

Yhdessä enemmän -hankkeessa onkin keskitytty muun muassa esimerkiksi lähi-

öissä tapahtuvaan työhön, ja tästä haluan erikseen sanoa kiitoksen. Toimintaa on toki suunniteltu hankkeen kohderyhmää eli maahanmuuttajia ajatellen, mutta se on ollut tärkeää juuri koko lähiyhteisön näkökulmasta kohtaamisten luomisten mahdollistamisessa. Kohtaamisten mahdollistamisen kautta voimme lisätä aitoa vuorovaikutusta ja keskustelujen mahdollisuuksia niiden ihmisten parissa, jotka ovat osa normaalia arkeamme. On rikkautta saada kuulla toistemme tarinoita; Mitä hän on kokenut, millaisten tapahtumien kautta hänen maailmansa muodostuu ja mitä hänelle nyt kuuluu. Ymmärtäminen luo mahdollisuuden tarkastella omaakin toimintaa eri näkökulmasta: Voinko omalla toiminnallani edistää sitä, että meidän kaikkien on juuri tässä ympäristössä hyvä olla? Hankkeen ohjausryhmän jäsenenä olen erityisen iloinen juuri kohtaamista ja vuorovaikutusta edistäneistä toimintamuodoista.

4. Neuvontapalvelut



Neuvontapalveluiden tarve

Monikielisen neuvontapalvelun avulla maahanmuuttajataustaisten asukkaiden sosiaalista osallisuutta tuetaan tiedon hankinnan kautta esimerkiksi opiskeluun, oleskelulupasekä työasioihin liittyen. Uudessa paikassa voi olla vaikeaa oppia käytännön asioita, erityisesti niitä, joita paikalliset pitävät itsestään selvyyksinä. Kestää jonkin aikaa osata kysyä oikeita kysymyksiä oikeilta tahoilta. Kuka tahansa maahan muuttanut voi tarvita neuvontaa maahanmuuton syystä riippumatta ja myös pidempään Suomessa asuneet voivat tarvita neuvontaa uudessa nivelvaiheessa.

Useassa virastossa tarjotaan sen viraston asioita koskevaa asiantuntijuutta kansainvälisille asiakkaille, mutta virastoissa ei välttämättä neuvota kokonaisuudessa myös toisten virastojen prosesseista. Uutena asukkaana voi olla vaikeaa tietää miten eri virastot linkittyvät toisiinsa, soittaa oikeille tahoille hoitaakseen omia asioita tai ymmärtää tekemän tai tekemättömän asian seurauksia uudessa ympäristössä. Suomen kieli on haastavaa monille tänne muuttaneille, eivätkä kaikki maahan muuttaneet tai suinkaan kaikki vi-

ranomaiset puhu englantia. Mikään prosessi ei ole yksiselitteinen, jos Suomessa ei ole kasvanut tai asunut. Kielen lisäksi uutena voi tulla konseptit (esim. neuvola), järjestelmät (peruskoulu vs. AK vs. AMK vs. yliopisto), hakuprosessit, lomakkeet ym. Siispä monikielistä neuvontaa, ja mieluiten omakielistä neuvontaa on tärkeää voida tarjota erityisesti alkuvaiheessa, jotta välttytään väärinkäsityksiltä ja lisätään osallisuuden mahdollisuuksia.

Neuvoja on ammattilainen, joka auttaa kertomalla, miten selvittää tavoitetta suuremmin ja nopeammin ja hänellä on ajantasaista tietoa palveluista ja prosesseista. Tulkin ja neuvojan tehtävät ovat erilaiset, sillä tulkki kääntää suoraan kaiken vaikuttamatta keskusteluun. Sen sijaan neuvoja tuntee mitkä ovat uuden tulokkaan tyypilliset polut yhteiskuntaan, ohjaa mistä kysyä mitäkin kysymyksiä ja auttaa häntä eteenpäin. Monikielistä asuinalueille jalkautuvaa, sekä digitaalisia neuvontapalveluita on kehitetty, jotta tiedonsaannin saatavuus paranisi ja ihmiset saisivat oikea-aikaista, ajantasaista ja luotettavaa tietoa siellä, missä arkena asioivat.



Lähi Help

jalkautuva neuvontapalvelu

Neuvontaa arabiaksi, englanniksi ja suomeksi
Guidance in arabic, english and finnish
نصيحة وإرشاد باللغات الفنلندية والإنجليزية والعربية

Lähi Help -pisteellä
Yksityisyys hyvä varmistaa

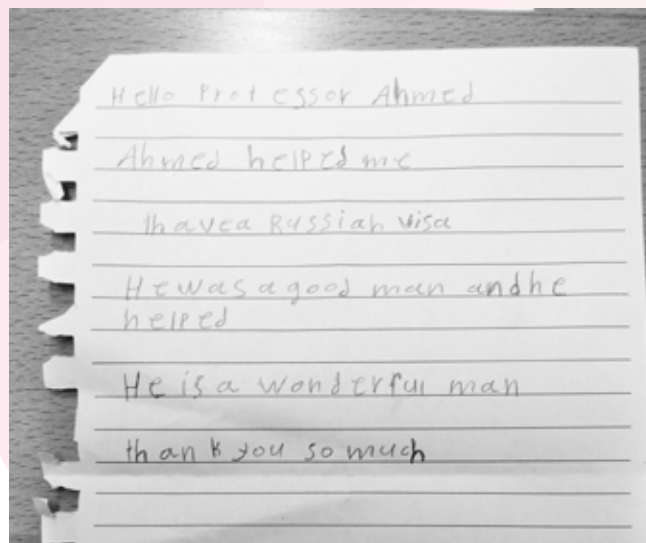
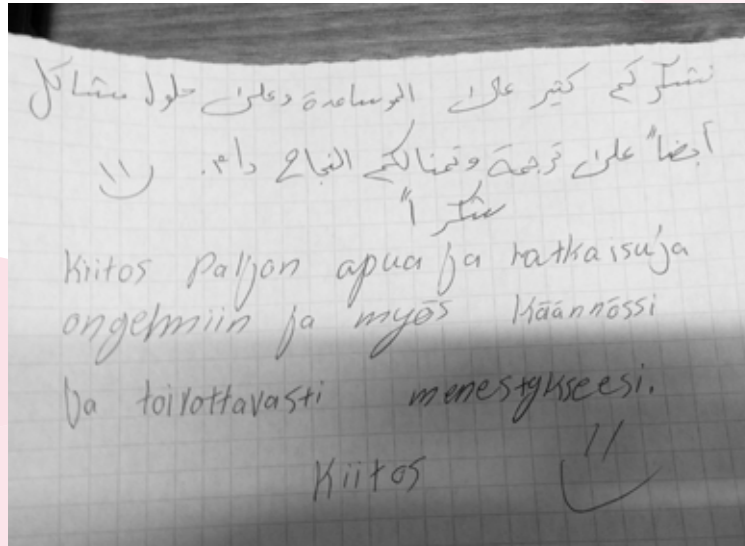


Puhelin-päivystys
puhelin ja whatsapp



JHT-2018

Palautetta neuvonnasta



Hei, kiitos Ahmed kaikesta palvelusta ja avusta, jonka olette antanut minulle monilla aloilla ja auttanut minua tekemään joitakin asioita, joita olen nähnyt vaikeina.

13.38



Vipuvoimaa
EU:lta
2014-2020



JYVÄSKYLÄ



Yhdessä enemmän -hankkeen neuvonta alueittain

Monikielistä neuvontaa (suomi, arabia, englantia) Suomeen muuttaneille.

Neuvomme esimerkiksi työelämään, asumiseen, harrastuksiin, oleskelulupiin sekä kansalaisuusasioihin liittyvissä kysymyksissä ja ohjaamme eteenpäin palveluissa.

Advice (in Finnish, Arabic and English) for immigrants.

We advise in different subjects, for example, work life, housing, hobbies, residence permits and citizenship related questions. If needed we will guide you forward to the right services.

نصيحة وإرشاد باللغات (الفلمندية، العربية والانجليزية). على سبيل المثال، في مواضيع العمل، السكن، الهوايات، الأبنية المتعلقة بالاقامة والمواطنة، لغرض حصولكم على الخدمة المطلوبة في المكان الصحيح.

Neuvontapisteen aikataulut ja osoitteet

maanantai	tuesday	keskiviikko	torstai	perjantai
Keltimäki kello 14 – 16 kirjasto Keltimäentie 15	Viltasaari kello 12 – 15 Yhteisöpalvelu- piste Kaupungintalo Keskioie 10	Etäneuvonta kello 09 – 12 neuvontaa puhelimella ja WhatsApp haara تقديم نصيحة بالهاتف والواتساب 020 229 0100 Kuokkala kello 13 – 15 Kristillinen opisto Sukula pääkirjasto opinto-ohjaajan ohjauksella ohjari Sukulentie 28	Huhtasaari kello 13 – 15 kirjasto Neuvokatu 1	

YHDESSÄ ENEMMÄN
-maahanmuuttajat osana yhteisöä

Matarankatu 6A1
40100 Jyväskylä

www.kyt.fi



Tärkeitä havaintoja neuvonnasta:

- Asukkaat kaikilta eri taustoilta tarvitsevat tietoa. Tieto lisää osallisuuden mahdollisuuksia.
- Nopea-aikaista, omakielistä neuvontaa uudelle kuntalaiselle
- Myös puoliset, työperäiset muuttajat, opiskelijat, jne. tarvitsevat neuvontaa, kuten myös pitkään täällä asuneet voivat tarvita neuvontaa uudessa nivelvaiheessa.
- Uusille kuntalaisille tervetuliaispaketti: video, monikielisesti kunnan palveluista tietoa
- Neuvontapalvelut siellä missä asiakkaat ovat (oppilaitos, kirjasto, kaupungintalo, terveysasema, virastoja)
- Omakielinen neuvonta vähentää väärinkäsityksiä.
- Tulkin ja neuvojan tehtävät ovat erilaiset.
- Etäneuvontaa kehitetään Keski-Suomessa ja valtakunnallisesti.

5. Lähiötoiminta



Yhdessä enemmän -hankkeen kehittämistä hyvistä käytännöistä voidaan mainita erityisesti lähiötoimintaan kuuluvien erilaisten tilaisuuksien ja tapahtumien systemaattinen havainnointi. Havainnointia tehtiin kielikaveri- ja kahvilatoiminnoista, nuorille suunnatuista tilaisuuksista jne. Observoinnit tallennettiin havainnointipöytäkirjoina, joista seuraavana yksi esimerkki:



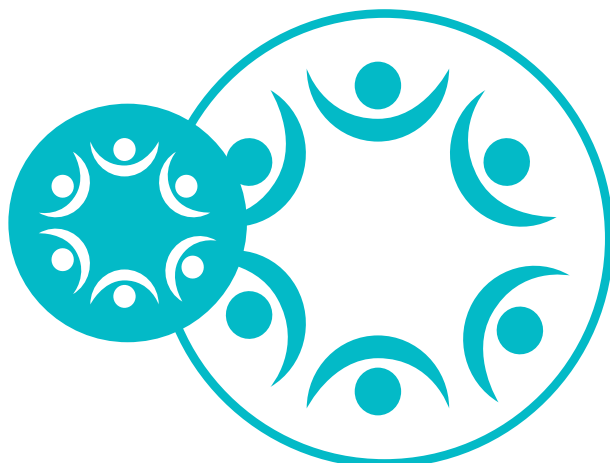
”Jyväskylän sinfonian harjoituksiin” 12.9. klo 10-13

Yhteistyössä Monikulttuurikeskus Glorian kanssa

Osallistujia yhteensä 11, joista 3 järjestäjää. Yhteensä 5 syntyperäistä suomalaista, 7 eri maasta osallistujia, eri sukupolvia yhdistävä kokemus, sillä ikähaitari oli 20+ - 70+

Jyväskylän sinfonian kenraaleihin oli mahdollisuus lähteä yhdessä Monikulttuurikeskus Gloriasta tai tulla paikalle suoraan. Hanke-työntekijöiden (2 hlöä) lisäksi Gloriasta lähti 3 osallistujaa ja yksi monikulttuurikeskuksen työntekijöistä, joka oli mukana tapahtuman toteutuksessa. Kävellessämme tapahtumapaikalle kaupunginteatterille, keskustelimme yhdessä matkalla osittain pienryhmissä ja vaihtuvasti pareittain. Keskustelut liittyivät tutustumiseen ja mahdollisiin aiempiin kokemuksiin sinfonian, musiikkiesitysten ja teatterin parissa. Osalle sinfonia oli täysin uusi kokemus ja sen sisältö kiinnosti. Saapuessamme tapahtumapaikalle loput osallistujat liittyivät mukaan ja siirryimme esitykseen. Väliajalla hankkeella oli valmisteltuja keskustelunaiheita ja jakauduimme pareittain siten, että juttelimme jokainen tuntemattomamman ihmisen kanssa. Osa osallistujista joutui tässä vaiheessa poistumaan muiden kiireiden vuoksi. Lisäksi väliajalla oli mahdollista tutustua sinfonioissa käytettävien erilaisten soittimien nimiin suomeksi. Tärkeinä havaintoina nousivat esiin sen tärkeys, että lyhytkin ajan-

ajanvietto jonkin tekemisen, kuten kävelyn ja paikalle siirtymisen muodossa ennen varsinaista tapahtumaa, auttoi ihmisiä ryhmäytymään ja vuorovaikuttamaan rennommin tapahtuman aikana. Fyysisen toiminnan kautta myös muille keskusteleminen oli luontevampaa, koska siinä ei keskitytty ainoastaan puhumiseen, vaan se tapahtui jo toiminnan ohessa. Osallistujien kommentteja tapahtumasta tuli vapaamuotoisessa keskustelussa. Muutama kehui, miten kivaa on oppia uutta, tutustua soittimiin ja oppia kuuntelemaan sinfonian musiikkia. Moni kommentoi kuinka on mukavaa saada seuraa ja olla yhdessä, vaikkakin musiikki oli päämäärä, miksi tulivat paikalle. Yksi osallistuja kertoi miten musiikki muistuttaa omaa lapsuuttaan ja omaa maata. Toinen pari keskusteli musiikin rauhoittavasta vaikutuksesta. Kaikki olivat samaa mieltä, että oli hienoa tutustua Jyväskylän kulttuurinäytöksiin ja huomasimme yhden osallistujan palaavan lipunmyynniltä valmistautuen seuraavaa näytökseen. Musiikki selvästi toi eri kielisiä, eri taustaisia ja eri ikäisiä ihmisiä yhteen yhteisen asian äärelle.



Miksi asuinaluetyötä tehdään ja mitä siinä tulee huomioida?

- Monilla asukkailla on tarve kohdata toisia ja tulla kohdatuksi. Tarvitaan enemmän tilaisuuksia kohtaamiselle, erityisesti eri rajojen yli -> Yhteisen tekemisen ja kohtaamisen kautta osallisuus vahvistuu.
- Asuinaluetyöskentely mahdollistaa uusien asiakkaiden osallistumisen ja avartaa toimijoiden näkökulmia asukkaiden monipuolisesta tavoittamisesta
- Jos yhteistä selkeää kieltä ei ole, niin toiminnallisuus yhdistää: musiikki, liikunta, taide...
- Toiminta siellä, missä ihmiset ovat. Parantaa saatavuutta ja edistää yhteisöllisyyttä.
- Toiminnan paikkoina mm. kylätoimisto, seurakunnan tilat, lähiötilat, nuorisotilat, kylätalo, perhepuisto, kaupungin viljelypalsta, kirjasto, liikuntapuisto, tori, ym.
- Kohderyhmän toiminta on hedelmällisintä suunnitella heidän kanssaan, jotta se on lähtöisin asukkaiden toiveista ja tarpeista ja myös he voivat olla toteutuksessa mukana
- Tasavertainen vuorovaikutus: "Auttamisen" lähtökohta luo eriarvoisuutta, eli jokaisella on toimintaan jotain annettavaa ja toiminta on vertaisuuteen perustuvaa.
- Kohdataan yksilöitä, eikä kulttuureja. Vältetään olettamuksia ja ollaan kiinnostuneita.
- Hankkeen aikana toivottu paljon mm. ruokaan, luontoon, retkiin ja kulttuureihin liittyviä tapahtumia.

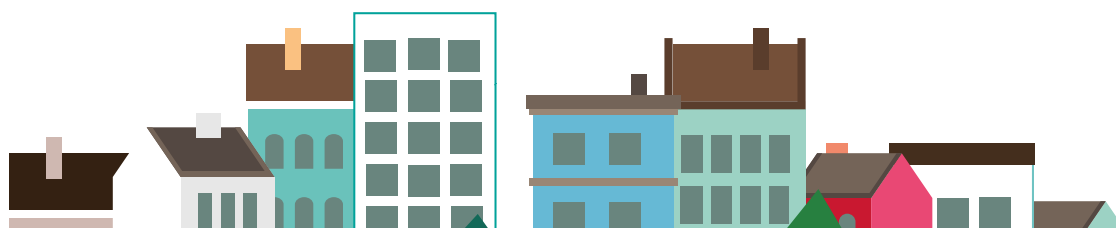
Tiedottaminen selkeästi ja monikielisesti

- Kohderyhmän tavoittamiseksi tulee tehdä runsaasti jalkautuvaa työtä: kasvokkaisuus, luotettavan ja tutun henkilön apu tiedottamisessa, puskaradio, viesti koteihin
- Kuntalaiset tarvitsevat luotettavaa, ajantasaista ja korrektia tietoa maahanmuuttoon liittyen. (esim. linkkejä tietosivuille, käsitteiden merkitykset, miksi ja mistä maista muutetaan)
- Selkokielen tai monikielisyyden käyttö tiedottamisessa on yksinkertainen tapa luoda helpposti lähestyttävä ja avoin ilmapiiri: "myös minä olen tervetullut". Kaikkea ei tarvitse kääntää, mutta avainsanojen suhteen voi käyttää apuna nettisanakirjoja ja Googlen kääntäjää tai kysyä asukkailta apua.
- Etenkin toiminnalliset tilaisuudet eivät vaadi välttämättä vahvaa kielitaitoa, joten näin edistetään mukaan pääsyn mahdollisuuksia
- Fonttien ja tiedotteiden ulkoasu kannattaa olla selkeä
- Myös kuviin ja symboliikkaan kannattaa kiinnittää huomiota: näkyykö niissä moninaisuus ja erilaisuuden hyväksyntä? Tiedätkö mitä eri symbolit ja merkit voivat muille tarkoittaa?



12 kohdan muistilista

1. Näytä ja näe moninaisuutta. Arkipäiväistä moninaisuutta.
2. Kohtaa ja luo tasavertaisuutta. Aidosti ihmisten kanssa.
3. Osallista. Yhdessä suunnitellaan ja toteutetaan.
4. Tarjoa kohtaamismahdollisuuksia hyvien väestösuhteiden edistämiseksi (paikkoja, toimintoja, tiloja, matala kynnys).
5. Uskalla arvioida ja muuttaa tarvittaessa toimintaa.
6. Mene sinne missä ihmiset ovat.
7. Jalkaudu ja kutsu henkilökohtaisesti mukaan.
8. Tiedota selkokielellä ja/tai monikielisesti.
9. Kohtaa yksilönä. Avoimena ja kiinnostuneena.
10. Hyödynnä toiminnallisuus.
11. Positiivinen erityiskohtelu.
12. Huomioi eri väestöryhmät pienilläkin eleillä.



6. Mentorointi



Monikulttuurisuusmentorointi varhaiskasvatuksen ryhmässä

Ulla Packalén, monikumentori, LTO, KM

Mentoroin pientä varhaiskasvatuksen henkilöstöstä ja puheterapeuteista koottua ryhmää Yhdessä enemmän -maahanmuuttajat osana yhteisöä kehittämishankkeessa Jyväskylässä keväällä 2018. Yhteisen aikamme lyhydestä huolimatta työskentely oli antoisaa ja vahvasti ajatustani tällaisen työskentelyn tarpeellisuudesta.

Olen varhaiskasvatuksen ammattilainen ja tehnyt työtä pitkään varhaiskasvatuksen monikulttuurisuuden parissa, maahanmuuttajataustaisten lasten ja perheiden sekä etenkin monikulttuurisen varhaiskasvatuksen työntekijöiden kanssa. Kokemukseni siivittävät minua jatkuvasti pohtimaan mitä keinoja ja tapoja meillä on kehittää monikulttuurisen varhaiskasvatuksen taitoja ja osaamista.

Varhaiskasvatus on monikulttuurista. Se heijastuu ympäröivästä yhteiskunnasta, jonka ulkopuolelle varhaiskasvatus ei voi jäädä. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016 sisältää vahvan kielen ja kulttuurin

panostuksen. Tuntiessaan varhaiskasvatusalaa mentorilla on mahdollisuus tukea varhaiskasvatuksen henkilöstön uuden varhaiskasvatussuunnitelman mukanaan tuomissa mahdollisuuksissa ja haasteissa. Kun monikulttuurisuus nähdään voimavarana ja rikkautena, se myös haastaa meitä työntekijöitä. Haastaa keksimään keinoja ottaa vastaan perhe ja lapsi, jotka eivät puhu suomea ja jotka eivät tunne suomalaista kulttuuria. Haaste on myös siinä, että varhaiskasvatuksen työntekijöiden tulee laajentaa tietoisuuttaan maailman kielistä ja kulttuureista.

Työntekijöiden osaamisen vahvistamiseen ja tietoisuuden lisäämiseen tulee panostaa. Varhaiskasvatuksen tiimityö vaatii näkemysten ja käsitysten yhteen hiontaa, jota ei yksittäisissä koulutustilaisuuksissa saavuteta. Monikulttuurisuusmentorointi on yksi vastaus varhaiskasvatuksen työntekijöiden kieli- ja kulttuuritietoisuuden vahvistamiseen. Toiminnalle on hyvä varata sopiva yhteinen aika 1-2 kertaa kuukaudessa puoleksi vuo-

deksi. Ryhmän koko on 4-8 henkilöä. Ryhmän osallistujat voivat tehdä samaa työtä, mutta heterogeenisyydestäkään ei ole haittaa. Esimerkiksi varhaiskasvatuksen työntekijöillä ja puheterapeuteilla on tässä paljon yhteistyöpintaa tai lähialueiden päiväkotien työntekijöistä muodostetaan ryhmä. Monikulttuurisia näkemyksiä ja kokemuksia on hyvä prosessoida ohjatusti eri näkökulmista ja samalla työntekijä saa vertaistukea.

Varhaiskasvatuksen monikulttuurisuusmentorointi on tavoitteellista vastavuoroista keskustelua, jossa jokainen osallistuja voi jakaa luottamuksellisesti kokemuksiaan ja näkemyksiään. Mentoroinnin perusajatuksesta poiketen pohjana on, että kaikilla työntekijöillä on monikulttuurisuustyöstä kokemuksia, joita he voivat yhteisessä keskustelussa tuoda esille. Ryhmän jäsenet edistävät mentoroinnin onnistumista tuomalla alussa esille asioita tai teemoja, joista he haluavat keskustella, saada lisää tietoa tai kokemusta. Hyötyäkseen mentoroinnista ryhmän jäsenen tulee sitoutua kokoontumisiin ja toimin-

nan alussa yhdessä sovittuihin teemoihin. Motivaatiota lisää halu keskustella ja prosessoida kokemuksia monikulttuurisuudesta.

Kokoontumisien ajatuksena on myös pitkäjänteisyys, mentori valmistautuu teemaan tuomalla teoriaa tai näkökulmia aiheeseen ja ryhmän jäsenet valmistautuvat teemaan pienen tehtävän avulla. Näin jokainen ryhmän jäsen pääsee prosessoimaan ajatuksiaan ja pohdintojaan sekä tuomaan kokemuksiaan luottamuksellisesti esille. Vertaisoppien voimme oppia toisiltamme ja toistemme kokemuksista. Toisiamme arvostaen, toistemme tietämystä ja kokemuksia kunnioittaen voimme kommentoida ja arvioida yhdessä teeman toteutumista, tehdä lisäkysymyksiä ja sopia miten voimme aihepiiriä vielä laajentaa ja monipuolistaa. Arviointi on koko ajan läsnä. Tarkoituksena on edistää ammatillista kasvua ja suunnata tulevaisuuteen.

Lähteet

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016.OPH.

https://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menetelmia_ja_tyovalineita/mentorointi



Ryhmömentorointia maahanmuuttotyön ammattilaisille

Kati Turtiainen, YTT, yliopistonlehtori, yhteisötyönohjaaja

Taustaa

Mentorointiryhmä käynnistyi syksyllä 2017 Yhdessä enemmän -hankkeen puitteissa Keski-Suomen alueen maahanmuuttotyön ammattilaisille. Mentoroinnin tarve ilmeni maahanmuuttotyötä tekevien tarpeesta kehittää omaa ammatillista identiteettiä ja osaamista, jakaa olemassa olevaa tietoa sekä löytää keinoja työn määrällisen ja laadullisen kuormittavuuden hallitsemiseksi. Ryhmän kokoontumisen lähtökohta ja yhteinen tahtotila oli avoin ja positiivinen, vaikka taustalla olevat työtilanteet ja asiakkaiden tarpeet olivat lähtökohtaisesti kuormittavia. Ryhmän toiminnan periaatteena sovellettiin nykykäsityksen mukaista mentorointia, joka ymmärretään luottamuksellisena, vastavuoroisena ja dialogisena prosessina ja josta hyötyvät mentoroinnin kaikki osapuolet. Näin ymmärrettynä tieto ja ymmärrys rakentuu yhteisen prosessin tuloksena. Mentoriryhmän perustamisen taustalla on ollut maahanmuuton kasvu työn, opiskelun tai perheperusteisen muuton takia ja lisäksi vuoden 2015 aikana tulleiden turvapaikanhakijoiden saapuminen kuntiin. Kunnissa havahduttiin siihen, että eri perustein tulevin maahanmuuttajien palveluita tulee kehittää yhdenvertaisuusperiaatteen mukaisesti. Maahanmuuttoammattilaiset puolestaan näkivät tarpeelliseksi tavata toisten kuntien samaa työtä tekeviä kollegoja.

Kunnissa ja maakunnissa on havahduttu myös laajempaan rakenteelliseen kysymykseen siitä, että suomalaisen väestönkasvun pysähtymiseen haetaan ratkaisua maahanmuuttajista. Myös valtion taholta maahanmuuttajista haetaan ratkaisuja (esim. Maa- ja metsätalousministeriön alainen Maaseutupolitiikan neuvosto ja MTK) maaseudun väestöllisiin, taloudellisiin, ja sosiokulttuuriin tarpeisiin.

Työvoimapula piinaa suomalaista maataloustuotantoa ja muuta maaseudun yritysten kehittymistä. Kunnat näyttäisivät olevan kuitenkin hyvin eri vaiheissa vastatessaan maahanmuuttajien tarpeisiin. Esimerkiksi joissakin kunnissa päättäjien, ylimpien virkamiesten ja kunnan alueella toimivien yrittäjien yhteiseksi tahtotilaksi on muodostunut turvapaikanhakijoiden saaminen kunnan asukkaiksi. Toisaalta on myös esimerkkejä kunnista, joissa kuntien maahanmuuttajille suunnatut palvelut jäävät yksittäisten työntekijöiden varaan.

Seuraavassa tarkastelen mentoriryhmässä käytyjen pohdintojen, tutkimustiedon ja käytännön kokemukseni pohjalta sitä, minkälaisen haasteiden parissa maahanmuuttotyön ammattilaiset ovat työssään tekemisissä. Pohdinnan tueksi otan teoreettisen kehikon ammattilaisten toimijuuden mahdollisuuksista ja liitän kyseisen tiedon maahanmuuttajatyön erityiskysymyksiin. Maahanmuuttajilla tarkoitan sekä vapaaehtoisesti (esim. työn tai perhesuhteiden takia muuttaneita) että pakosta (esim. pakolaisena, turvapaikanhakijana tai ihmiskaupan uhreina) Suomeen muuttaneita henkilöitä.

Toimijuuden mahdollisuudet ammatillisen toiminnan perustana

Maahanmuuttotyötä aloittelevissa kunnissa palvelut joutuvat etsimään paikkansa rakenteissa, työyhteisöissä ja tiimeissä. Maahanmuuttotyötä aloitetaan usein pioneerihengessä yksittäisten työntekijöiden voimin ilman työtä tukevia rakenteita. Yksittäiset työntekijät saattavat joutua motivoimaan sekä hallintoa että päättäjiä maahanmuuttotyön edellytysten luomisessa. Tällöin työhön

kohdistuvat paineet eivät rajoitu ainoastaan oman osaamisen ja ammatti-identiteetin kehittämiseen vaan laajemmin koko työyhteisön ja hallinnon suuntaan. Mikäli jälkimmäinen tehtävä on osa työtehtäviä, työyhteisö ja hallintoa on todennäköisesti motivoitunut kehittämään työtä. Mutta mikäli maahanmuuttajien parissa tehtävä työ delegoidaan yhdelle ihmiselle ilman työtä tukevia rakenteita, tehtävä on lähtökohtaisesti hankala ja ammatillinen toimijuus estyy. Tarkastelun apuvälineeksi otankin ammatillisen toimijuuden käsitteen sekä työn rakenteiden ja sisältöjen, että ammatillisen identiteetin kehittämisessä. Ammatillinen toimijuus ilmenee silloin kuin työtekijät tai työyhteisöt voivat vaikuttaa ja tehdä valintoja työyhteisöönsä ja ammatilliseen identiteettiinsä liittyvissä asioissa (Eteläpelto ym. 2017, 6). Susanna Paloniemi kumppaneineen (2017) on havainnut, että mitä enemmän työntekijöillä on vaikuttamisen mahdollisuuksia työssään, mahdollisuus kehittää työkäytäntöjä ja neuvotella ammatillista identiteettiä, sitä enemmän he myös oppivat työssään ja kokevat työnsä emotionaalisesti mielekkääksi. Tässä tekstissä pohdin työlle suunnattuja resursseja rakenteellisena tukena, jolla mahdollistetaan toimijuuden säilyminen. Seuraavaksi tarkastelen tiedollisen kontekstin muutosta ja ammatillisen identiteetin kehittymiseen liittyviä empatian osa-alueita.

Kontekstin muutos ja uuden tiedon tarve

Maahanmuuttotyön aloittamiseen liittyvä tietoperusta on laaja, koska kysymys on globaaleista ilmiöistä, jotka asettuvat kansallisiin ja paikallisiin puitteisiin. Tietoa tarvitaan globaalien ilmiöiden lisäksi muun muassa vuorovaikutuksen dynamiikasta, lainsäädännöstä ja työtapojen mahdollisuuksista. Kysymys on siis väistämättä uuden opettelemisesta ja uusien käytäntöjen luomisesta. Vasta uusiin asiakkaisiin tutustuttaessa tiedetään se, mit-

kä ovat juuri heidän tarpeensa ja miten tarpeisiin vastaaminen voidaan vastata.

Vaikka ammattilaiset olisivat toimineet työssään kauan, joudutaan jo olemassa oleva osaaminen refleктоimaan uudelleen, koska tiedon soveltamisen konteksti muuttuu. Maahanmuuttotaustaisten asiakkaiden sosiaaliset, emotionaaliset, taloudelliset ja moraaliset verkostot eivät noudattele valtakuntien rajoja. Toisaalta aiemmat työkäytännöt ovat saattaneet olla hyvinkin kansallisille oletuksille rakentuneita. Tällä tarkoitan muun muassa oletuksia hyvästä elämästä. Vaikka kaikessa asiakastyössä kohtaamisen mahdollisuudet rakentuvat onnistuneelle vuorovaikutukselle, hyvin erilaisista yhteiskunnista ja kulttuureista tulleiden kanssa työskennellessä oma tietoperusta kyseenalaistuu ja joutuu siksi reflektionin kohteeksi. Tämän takia voidaankin tarkastella ammatti-identiteetin rakentumista ei-tietäjän asemasta käsin. Refleктоitu tieto osana ammatti-identiteetin kehittymistä on kahtalainen. Yhtäältä tutkijat (mm. Ahmed 2000) varoittavat ennalta tietämisen loukusta, koska silloin toimimme helposti virhearvioiden varassa siitä, minkälaisia merkityksiä ihmiset itse antavat esimerkiksi uskonnolliselle, kulttuuriselle identiteetille tai hyvälle elämälle. Toisaalta tiedosta esimerkiksi erilaisista uskonnoista, kulttuureista ja yhteiskunnallisista olosuhteista ja käytännöistä saattaa hyödyllistä tietää jotain, minkä perusteella voidaan haarukoida lisäkysymyksiä. Tällainen olosuhde voi olla esimerkiksi pakolaisuuteen liittyvät prosessit.

Työkäytäntöihin liittyvä tieto lienee helpoimmin jaettavissa ja ehkä monistettavissakin esimerkiksi eri toimijoiden puitteissa luodusta onnistuneita käytännöistä. Uusien käytäntöjen ja kokemusten vertailu voikin olla merkittävä mentoroinnin ja verkostoitumisen sisältö työyhteisöissä, jossa kehitetään maahanmuuttotyötä.

Empatia ammatti-identiteetin käyttövoimana

Maahanmuuttotyön ammattilaiset joutuvat myös tarkastelemaan suhdettaan ammattietikkaan. Ammatillinen identiteetti ei rakennu ainoastaan tiedoista ja taidoista vaan siihen liittyy oleellisesti myös reflektiivinen suhde omiin tunteisiin ja käsitykseen moraalista ja ammattietikasta. Myös empatiataidot liittyvät kykyymme reflektoida tietoa, taitoja, eettisiä valintoja ja tunteita. Perinteisesti ammatillisella empatialla on ymmärretty taitoa säilyttää tietty etäisyys asiakkaisiin. Nykykäsityksen mukaan liiallinen etäisyyden korostaminen ei mahdollista aitoa kohtaamista. Sarah Freedberg (2007) korostaa sitä, että ammatillinen empatia on vuorovaikutteista ja joustavasti suhteeseen asettumista. Empatian osa-alueiden tunnistaminen ja sen käyttövoima ovatkin keskeinen osa sekä ammatillista identiteettiä että työssä jaksamista. Kathy Stepien ja Emy Baernstein (2006) ovat jakaneet empatian kognitiiviseen, emotionaaliseen, toiminnalliseen ja moraaliseen empatiaan.

Kognitiivinen empatia liittyy asiakassuhteessa tapahtuvaan toisen asemaan asettumiseen tiedollisten ja älyllisten valmiuksien avulla. Tähän osa-alueeseen kuuluu myös vastavuoroiseen suhteeseen asettumisen taito. Vuorovaikutustaidot ovatkin keskeinen ammatillisuuden osa-alue kaikessa sosiaali- ja terveysalan työssä. Tästä syystä viime aikoina kulttuuritulkkien apua ammattilaisten ja maahanmuuttajien asiakassuhteiden mahdollistajana onkin kritisoitu, koska ammattilaisilla tulisi olla sellaiset vuorovaikutustaidot, jotta vuorovaikutuksen mahdollistamiseen ei tarvittaisi kulttuuritulkkia. Toki kulttuuritulkeilla voi olla paikkansa muunlaisissa tehtävissä. Vuorovaikutustaitoihin liittyvää kognitiivista empatiaa voisikin kehittää tarkastelemalla omaa kysymisen, perustelemisen ja kuuntelemisen taitoa.

Emotionaaliseen empatian ulottuvuuteen liittyy tunnetason eläytyminen ja toisen ihmisen kokemusmaailmaan asettuminen. Erityisesti uudella, ehkä tuntemattomalla maaperällä työskenteleminen nostaa esille sellaisia tunteita, jotka eivät välttämättä ole aiemmista ammatillisista konteksteista tuttuja. Pakolaisten ja muiden pakkomuuttajien kokemukset saattavat nostaa esille myös sellaisia tunteita, jotka pakottavat pohtimaan äärimmäistä pahaa esimerkiksi asiakkaidemme kidutuskokemusten tai sodissa koettujen raakuuksien takia. Omat tai asiakkaan voimakkaat tunteet saattavat herättää tarvetta torjua ne, sen sijaan että tunteita voisi tarkastella sallivasti joko asiakassuhteessa, tai omia tunteita tiimissä, mentoriryhmässä tai työnohjauksessa. Esimerkiksi on tervetä suhtautua vihalla ja suuttumuksella epäoikeuden kokemuksiin. Sekä itselle että asiakkaalle voi olla helpottavaa tietoa siitä, että kaikki tunteet ovat inhimillisiä eikä niitä tarvitse säikähtää.

Empatian moraalinen ulottuvuus voi olla koetuksella asiakkaiden kohtuuttomien tilanteiden takia. Moraalisella empatialla tarkoitetaan ammattilaisten sisäistä motivaatiota olla empaattinen ja asettua asiakkaan puolelle. Tällaisia kohtuuttomia tilanteita ovat esimerkiksi oleskelulupien pitkät odotusajat, asiakkaan tai hänen perheenjäsenensä karkotukset ja perheenyhdistämisen epäonnistumiset. Erityisesti perheenyhdistämisen mahdottomuus ja turvapaikanhakijoiden kohtuuttomat elämäntilanteet kuormittavat myös ammattilaisten moraalista empatiaa. Käyttäytymiseen liittyvä empatian ulottuvuus puolestaan liittyy empatian ilmentämiseen käytännössä. Tällä voidaan tarkoittaa esimerkiksi taitoa ilmaista kuulluksi tulemisesta ja konkreettinen apu. Empatian ilmentämiseen käytännössä liittyy muun muassa taito tuoda näkyväksi sitä, mihin saakka oma ymmärrys toisen kokemuksesta voi ulottua ja mikä puolestaan jää tavoittamatta. Help-

po tokaisu, että ymmärrän miltä sinusta tuntuu, saattaa olla loukkaava hyvin erilaisten kokemusmaailmojen välillä. On eri asia haluta ymmärtää ja oikeasti ymmärtää.

Uupumisen vaarat

Toimijuuden kaventuminen voi johtaa työuupumukseen monin tavoin. Yksittäiset ammattilaiset joutuvat alttiiksi kohtuuttomille tilanteille, mikäli työyhteisöihin ei rakennu yhteisesti sovittuja linjauksia tai käytäntöjä maahanmuuttotaustaisten perheiden palveluille. Myös eri kunnissa samaa työtä tehdään erilaisilla nimikkeillä, eivätkä esimiehetkään välttämättä tunne maahanmuuttajien kohtouttamiseen liittyviä velvoitteita tai lainsäädäntöä. Moniammatillisuutta vaativien erityiskysymysten edessä yksittäiset työntekijät saattavat jäädä yksin vaativissakin asiakastilanteissa, joissa esimerkiksi turvapainehakijaperheen tulevaisuus ja hyvinvointi on vaakalaudalla. Lisäksi työtä saatetaan tehdä vapaaehtoisten ja yksittäisten työntekijöiden varassa niukoilla resursseilla, koska maahanmuuttaja- ja monikulttuurisen työn resurssointi voi jäädä muutenkin niukkojen työntekijä- ja aikaresurssien jalkoihin. Työn kuormittavuus näkyy muun muassa henkilökunnan vaihtuvuutena ja riittämättömänä panostuksena työn rakenteiden ja osaamisen kehittämiseen.

Työntekijän jääminen yksin vaikeiden asioiden kanssa, tunteita kuormittavat asiat ja moraalinen stressi aiheuttavat työuupumuksen uhan kenelle tahansa. Edellä kuvattu empatian osa-alueiden kuormittavuus lisää myös myötätuntouupumuksen riskiä. Myötätuntouupumukseen voi liittyä myös työperäinen ylirasitus eli niin kutsuttu burnout. Myötätuntouupumuksen oireita voivat olla muun muassa traumaattisten asioiden uudelleenkokeminen ja ylivirittyneisyys. Charles Figleyn (2002) mukaan auttajan empatiatasolla näyttäisi olevan vaikutusta siihen, miten

oireilu siirtyy yksittäisen työntekijän kannettavaksi. Tämän takia jotkut ovat toisia enemmän alttiimpia myötätuntouupumukselle. Toisin riittävän suuri työkuormitus voi aiheuttaa oireita kenelle tahansa. Vaikka kyky empatiaan onkin onnistuneessa vuorovaikutuksessa välttämätöntä, refleктоimattomana se saattaa johtaa nopeastikin myötätuntouupumiseen erityisesti sellaisten asiakkaiden kanssa, jotka kärsivät traumaattisesta stressistä tai ovat rakenteellisen ja muun epäoikeudenmukaisen kohtelun ja väkivallan uhreja.

Myötätuntouupumus saattaa säikäyttää yksittäisen ammattilaisen, vaikka lähes kaikki eritavoin auttamisammateissa toimivat työntekijät kohtaavat eri tasoista myötätuntouupumusta jossakin työuransa vaiheessa. Sekä työperäisen ylikuormituksen että erityisesti myötätuntouupumuksen tunnistaminen ja sen käsittely on erittäin keskeistä oman ammatillisen toimijuuden ja näin ollen työkyvyn säilyttämisen takia. Työkyvyn säilyttämisellä tarkoitan myös toimintaa kyynistymistä ja omasta empatiakyvystä irtaumista vastaan. Kuormittuneen ammattilaisen psyykinen joustavuus kaventuu ja suojatakseen itseään hän saattaa irtautua vuorovaikutuksesta asiakkaan kohtaamista. Tämän takia työnantajan tehtävänä onkin mahdollistaa työntekijöille sellaista sosiaalista tukea, jolla voidaan suojautua myötätuntouupumukselta ja mikäli uupuminen kohtaa, myös tarjota riittäviä välineitä sen käsittelemiseen ja siitä toipumiseen.

Reflektiivinen suhde omiin tunteisiin ja eri empatian osa-alueisiin mahdollistaa omien reagoititapojen tunnistamisen, mikä puolestaan edistää toimijuutta ja ehkäisee ennakkolta myötätuntouupumusta. Vasta omien reagoititapojen tunnistamisen avulla voidaan löytää sekä vahvuuksia että kehittämisaalueita, jotka vahvistavat ammatillista identiteettiä ja omia selviytymiskeinoja kuormittavissa työtilanteissa. Toisten vastaavassa tilantees-

sa työskentelevien tai kokeneempien ammattilaisten sekä mentorin/työnohjaajan kanssa tapahtuva vuorovaikutus ja sosiaalinen tuki voi olla avain myötätuntouupumuksen ennalta ehkäisemisessä.

Lopuksi

Edellä on tarkasteltu sellaisia maahanmuuttotyön osa-alueita, jotka voivat olla merkittäviä sekä yksiköllisen ammatti-identiteetin että kollektiivisen maahanmuuttotyön kehittämiseksi. Maahanmuuttotyötä tekevien ammattilaisten taustaorganisaatioiden koko ja työn kehittämiseen käytettävä resurssointi on hyvin vaihtelevaa. Siksi mentoroinnilla voi olla merkittävä vaikutus ammatti-identiteetin kehittymiseen tietojen, ymmärryksen, tunteiden ja toiminnan reflektoinnissa toisen samassa tilanteissa olevien työntekijöiden kanssa. Moniammatillisen mentoriryhmien vahvuutena on erilaisten näkökulmien tarkastelun mahdollistuminen. Myös eri työelämän vaiheissa olevilla ja erilaisilta taustoilta tulevilla ammattilaisilla on osaamista, minkä ansiosta voidaan toimia myös mentorina toisen toiselle.

Työyhteisössään ainoalle maahanmuuttotyön ammattilaiselle mentoriryhmä voi olla ainoa paikka, jossa voi ilmaista avoimesti tunteita ja kokemuksia sekä tulla ymmärretyksi ilman asioiden vakuuttamista ja selittämistä. Lisäksi asiakkaiden kohtuuttomien elämäntilanteiden herättämien tunteiden käsittely on välttämätöntä työssä jaksamiselle ja oman toimijuuden säilyttämiselle. Työn rakenteellisista seikoista ja/tai voimakkaasta eri empatian alueille kohdistuvasta kuormituksesta johtuvan toimijuuden kapeutumisen voi puolestaan johtaa työuupumiseen.

Työn rakenteiden tulisi tukea maahanmuuttotyön ammattilaisen mahdollisuuksia neuvotella ja vahvistaa ammatti-identiteettiä

siten, että toimijuus mahdollistuu yhtäältä tunteiden ilmaisun ja herkkyyden säilyttämisestä osalta ja toisaalta konkreettisen toiminnan kehittämisen ja yksilöllisen sekä yhteisöllisen tiedon kartuttamisena. Myös hyvien käytäntöjen jakamisella voi olla merkittävä rooli sekä ammattilaisille että välillisesti opiville työyhteisöille. Olipa ryhmä kokoneeman mentorin ohjaama tai vertaismentorointia, soveltuu se uusien ilmiöiden, tiedon jakamisen, erilaisten tunteiden käsittelyn ja empatian tarkastelun paikaksi.

Lähteet ja kirjallisuus

Ahmed, Sara (2000) *Strange Encounters: Embodied Others in Post-coloniality*, Routledge.

Carver, E., Itkonen, L. & Layne, H. 2013. University of Helsinki group mentoring guide. <http://www.studentintegration.fi/filebank/653-GroupMentoringGuide.pdf>

Eteläpelto, Anneli & Vähäsantanen, Katja (2006) *Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona*. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.). *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura ja Aikuis-
kasvatuksen Tutkimusseura, 26–49.

Figley, Charles R. (2002) *Treating Compassion Fatigue*, Brunner-Routledge, New York.

Freedberg, Sharon (2007) *Re-imagining empathy, a relational-feminist point of view*. *Social Work* 52(3), 251-259.

Lindqvist, Martti (1990) *Auttajan varjo*. Otava, Keuruu.

Eteläpelto, Anneli, Vähäsantanen, Katja, Hökkä Päivi & Paloniemi, Susanna (2017) *Tutkimus- ja kehittämishankkeen tausta ja lähtökohdat*. Teoksessa: *Vähäsantanen, Susanna Paloniemi, Päivi Hökkä & Anneli Eteläpelto (2017) Ammatillinen toimijuus Rakenne, mittari ja tuki*, Jyväskylän yliopisto, ss. 5-13.

http://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p_artikkeli=t100149&p_haku=akuutin

Paloniemi, Susanna, Vähäsantanen, Katja, Hökkä, Päivi & Eteläpelto Anneli (2017) *Ammatillinen toimijuus työelämän tutkimuksessa ja kehittämisessä*. Teoksessa: *Vähäsantanen, Susanna Paloniemi, Päivi Hökkä & Anneli Eteläpelto (2017) Ammatillinen toimijuus Rakenne, mittari ja tuki*, Jyväskylän yliopisto, ss. 65-70.

http://www.ebm-guidelines.com/dtk/ltk/avaa?p_artikkeli=t100149&p_haku=akuutin

Stepien, Kathy & Baernstein, Emy (2006) *Educating for Empathy* *Journal of General Internal medicine*, 21, 524-530.

7. Osallisuus ja yhteistyö



Mitä osallisuus on?

Anna-Maria Isola, Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke Sokra, THL

Osallisuus on sitä, että ihminen kokee olevansa merkityksellinen osa jotakin kokonaisuutta, jossa hän tulee kuulluksi itsensä ja jossa voi vaikuttaa elämänsä kulkuun ja yhteisiin asioihin. Osallisuuteen vaikuttavat tarpeet, jotka vaihtelevat kulttuureittain ja yksilöittäin. Osallisuus edellyttää yhteyttä omiin ja yhteisiin voimavaroihin, joita ovat toimeentulo, palvelut, tieto, taito, toiminta ja luottamus. Osallisuus rakentuu ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa – sosiaalisen alueella.

Käsitteenä osallisuus on sukua hyvinvoinnille fyysistä, psyykkistä, sosiaalista ja kestävää hyvinvointia toisistaan erottamatta. Osallisuuden erityislaatuisuus on siinä, että se muotoutuu ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa ja erilaisissa sosiaalisissa suhteissa – se on siis suhteellista. Yksilöiden ja ryhmien välisten suhteiden lisäksi yksilöillä ja ryhmillä on suhteita kansallisvaltioihin, luontoon tai luontokappaleisiin. Erilaiset suhteet voidaan jakaa neljään luokkaan: Markkinasuhteet perustuvat tavaroiden ja palveluiden vaihtoon. Byrokraattiset suhteet viittaavat esimerkiksi hyvinvointivaltioon ja sen tukijärjestelmiin. Assosiativisissa suhteissa ihmisiä yhdistää jaetut, ehkä hetkellisetkin, intressit. Yhteisölliset suhteet perustuvat puolestaan jaettuun ja yhdenmukaiseen identiteettiin.

Yksilön osallisuus vaihtelee riippuen siitä, miten hän asemituu kulloiseenkin suhteeseen. Esimerkiksi vähemmistön jäsenen asema markkinasuhteissa voi olla huono mutta yhteisöllisissä suhteissa hyvä. Tällöin osallisuus yhdessä suhteessa voi paikata osattomuutta toisessa suhteessa. Voi olla niinkin, että vähemmistön jäsenen asema markkinasuhteissa on huono ja sen lisäksi hän kokee syrjintää yhteisöllisissä suhteissa. Tällöin osattomuus kasautuu. Osattomuus yhdessä suhteessa voi myös altistaa osattomuudelle toisessa suhteessa. Yksilöllinen hyvinvointi on sekoitus osallisuutta erilaisissa suhteissa – sitä, mitä ihminen kokee olevan mahdollista tavoitella ja saavuttaa.

Ihmisten, ja miksei myös luonnon ja ihmisen, välinen vuorovaikutus on olennaista myös siksi, että vuorovaikutuksessa syntyvät merkitykset: miten tulla ymmärretyksi, miten omalla kielellä puhutaan asioista, mitä asioita arvostetaan siinä yhteiskunnassa tai kulttuurissa, jossa elää. Ihmisen välisessä vuorovaikutuksessa muotoutuvat myös arvot ja periaatteet, esimerkiksi se, miten ilmastomuutokseen suhtaudutaan, millaisia perhemalleja suositaan tai millaisia asioita pidetään tyylikkäänä.

Ihmisten välinen vuorovaikutus liittyy lisäksi hyvinvoinnista käytävään keskusteluun: Kehystävätkö hyvinvoinnista käytävää keskustelua esimerkiksi valta-asemassa olevien käsitykset vai erilaiset tieteenalat? Kuka saa osallistua määrittelyihin, ja kenen ääni tulee kuulluksi silloin, kun hyvinvoinnin kannalta välttämättömiä resursseja jaetaan?

Kaikkien ryhmien äänet eivät tule esiin samalla tavalla. Esimerkiksi kulttuuristen vähemmistöjen jäsenten, kieltä oppivien äskettäin maahan tulleiden ja useiden vaikeuksien kanssa kamppailevien ihmisten ääni jää usein vaimeaksi. Se tarkoittaa, ettei heidän tarpeensa kuulu julkisessa keskustelussa tai paina poliittisessa keskustelussa niin paljon kuin pitäisi.

Voiko osallisuuden kokemus olla puuttuva lenkki?

Sosiaalipsykologiassa on tutkittu paljon yksilöllistä terveystyöskäytymistä. Tutkimusten perusteella tiedetään, että omiin mahdollisuuksiinsa uskova ihminen tavoittelee useampia asioita ja myös saavuttaa enemmän. Motivaatioon ja toimijauskomuksiin liittyvät tekijät ovat toki yksilöllisiä mutta nekin muotoutuvat erilaisissa ihmiselämän suhteissa ja yhteiskunnallisissa rakenteissa. Hyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä terveystieteellistä, sosiaalipsykologista ja yhteiskuntapoliittista ymmärrystä on kytkettävä aiempaa kiinteämmin yhteen.

Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohankkeessa toteutetun ja työelämän ulkopuolella oleville suunnatun kyselytutkimuksen perusteella osallisuuden kokemuksella on yhteyksiä terveyteen, toimeentuloon, työttömyyteen, elämänlaatuun, äänestysaktiivisuuteen ja yksinäisyyteen. Työelämän ulkopuolella olevilla, siis heillä, joiden ensisijainen toimeentulo tulee toimeentulotuesta, työmarkkinatuesta, kuntoutustuesta tai työ-

kyvyttömyyseläkkeestä, vakava psyykkinen kuormittuneisuus oli yli kolme kertaa yleisempää kuin väestöllä keskimäärin. 60 prosenttia koki hankalaksi kattaa kotitaloutensa menot. 55 prosenttia koki terveytensä keskitasoiseksi tai huonommaksi ja 25 prosenttia koki itsensä yksinäiseksi.

Oletamme, että mitä enemmän ihminen kokee itsensä osalliseksi, sitä enemmän hän näkee mahdollisuuksia ja uskoo itseensä sekä ulkopuolelta tuleviin toiminnan mahdollisuuksiin. Äänestäminen on hyvä esimerkki osallisuuden ympärille liittyvistä mekanismeista. Osallisuuden näkökulmasta tarkasteltuna äänestäminen on yksi poliittisen vaikuttamisen keino – toiminto muiden toimintojen joukossa. Suomen kansalaisella on mahdollisuus äänestää, mutta mahdollisuus ei aina muutu toiminnaksi. Ihminen valitsee joko tietoisesti äänestämisen ja äänestämättä jättämisen väliä. Hän ei ehkä pääse äänestyspaikalle, ei osaa riittävästi kieltä tai ei tunne ehdokkaita. Hän voi jättää äänestämättä siksi, ettei usko esimerkiksi kansanedustuslaitokseen. Lopputulokseen vaikuttavat joukko erilaisia tekijöitä, esimerkiksi luottamus päättäjiin mutta myös toimijauskomukset. Tarve osallistua ja ajaa omaa etuaan on ehkä heikentynyt tai tarve ymmärtää yhteiskunnan toimintaa on kadonnut.

Osallisuutta kokeva ihminen uskoo omiin mahdollisuuksiinsa enemmän, jolloin hän myös pyrkii vaikuttamaan omiin ja yhteisiin asioihin. Pakottamalla osallistaminen voi auttaa joskus mutta yleensä se ei kanna kovin runsasta hedelmää. Tarvitaan oma motivaatio osallistua. Se syntyy, kun ihminen kokee tekemisensä ja olemisensä merkitykselliseksi. Monilla voi olla motivaatio, mutta rakenteet eivät aina tue osallisuutta. On myös tarvetta lisätä yhteiskunnallisia mahdollisuuksia osallisuuteen.

Miten osallisuutta voi mitata?

Anna-Maria Isola, Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanke Sokra, THL

Olemme kehittäneet osallisuuden kokemuksen mittaamiseen kymmenestä väitteestä koostuvan patterin, jotka esitellään ja perustellaan seuraavaksi. Väitteet perustellaan köyhyyttä ja syrjintää kokeneiden näkökulmasta (väitteet kuvattu myös Isola ym. 2017, 54–55).

Kuhunkin väitteeseen vastataan asteikolla 1 – 5 (täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä).

1. Tunnen, että päivittäiset tekemiseni ovat merkityksellisiä.

Köyhyys tai kokemus syrjinnästä aiheuttaa tarpeettomuuden, hyödyttömyyden ja merkityksettömyyden tunteita. Mielekäs toiminta, jossa pystyy olemaan hyödyksi tai tekemään hyvää jollekin, tuo merkityksellisyyden kokemuksia. Merkityksellisyyden kokemus motivoi, auttaa ottamaan vastuuta elämästään ja tekemään hyvinvointia edistäviä valintoja.

2. Saan myönteistä palautetta tekemisistäni.

Myönteisesti virittyneenä uskoo itseensä ja ympäristönsä tarjoamiin mahdollisuuksiin. Koska pitkäaikaisessa niukkuudessa osaaminen helposti piiloutuu ihmiseltä itseltään, tarvitaan myönteistä palautetta muistuttamaan ja tuomaan sitä esiin. Myönteinen palaute antaa kokemuksen siitä, että on arvostettu ihminen. Myönteinen palaute voi muodostua muistijäljeksi, joka myöhemmin voi auttaa suuntaamaan toimintaa. Myönteinen palaute edellyttää yhteyksiä muihin ihmisiin ja sitä, että on saanut osoitettua omaa kyvykkyyttään.

3. Koen, että minuun luotetaan.

Väestötutkimuksissa on pitkään selvitetty institutionaalista luottamusta, esimerkiksi sitä, miten ihmiset luottavat poliisiin tai sosiaali- ja terveydenhuoltoon. Tutkimukset kuitenkin osoittavat vaikeuksien parissa kamppailevien ihmisten kokevan, ettei heihin luoteta. Ryhmähaastatteluissa erityisesti nuoret puhuivat kokemastaan luottamuspulasta. Avun piiriin hakeutumista helpottaa, jos voi kokea luottavansa avun tarjoajaan. Vastavuoroisen luottamuksen puute rajoittaa toiminnan mahdollisuuksia. Luottamus edellyttää sitä, että esimerkiksi toimeentulo, tapahtumat ja ihmiset ovat kohtuullisesti ennakoitavia. Luottamussuhteen rakentumiseen on varattava aikaa.

4. Saan itse apua silloin, kun sitä todella tarvitsen.

Osatakseen hakea apua on tunnettava toimintaympäristö ja hallittava siihen liittyvät asiat. On myös tunnettava kuuluvansa sellaiseen kokonaisuuteen, kuten sukuun, naapurustoon, paikallisyhteisöön, tai oltava kontakti palveluihin, josta apua voi hakea ja johon tietää voivansa tarpeen tullen turvautua. Toisinaan ihminen ei jaksakaan hakea apua. Silloin kysymys on myös siitä, kuinka paljon luottaa tai uskoo omaan toimijuuteensa.

5. Olen tarpeellinen jollekin toiselle ihmiselle.

Voidakseen kokea olevansa tarpeellinen jolle kulle, on oltava sosiaalisia suhteita ja kuuluttava erilaisiin vuorovaikutusympäristöihin. Tarpeellisuuden kokemus liittyy läheisesti siihen, että pystyy tekemään hyvää, voi osoittaa kyvykkyyttään, pystyy osallistumaan vaikuttamisen prosesseihin ja että kokee merkityksellisyyttä.

6. Pystyn tavoittelemaan minulle tärkeitä asioita.

Jotta voi tavoitella itselleen tärkeitä asioita, on ensinnäkin oltava vapaus poliittiseen vaikuttamiseen, taloudelliseen vaihtoon ja sosiaalisiin suhteisiin. Sen lisäksi on oltava saatavilla palveluita, taloudellista turvaa, koulutusta ja sivistymisen mahdollisuuksia. Vaikka ihmisellä ulkoapäin katsottuna olisi mahdollisuudet tavoitella itselleen tärkeitä asioita, hän ei välttämättä itse koe niin. Jos ei usko itseensä ja mahdollisuuksiinsa, ei pysty asettamaan tavoitteita. Jos ei ole tavoitteita, ei voi saavuttaa niitä.

7. Kuulun itselleni tärkeään ryhmään tai yhteisöön.

Ryhmässä, yhteisössä tai yhteiskunnassa muotoutuvat ne asiat, joita pidetään yleisesti tärkeinä ja jotka siten auttavat muodostamaan merkityksellisyyden kokemuksia. Ryhmässä tai yhteisössä voi tuntea läheisyyttä ihmisten kanssa, pystyy osoittamaan kyvykkyyttään ja panostamaan yhteiseen hyvään. Ryhmässä tai yhteisössä pystyy myös osallistumaan resurssien hallintaan.

8. Pystyn vaikuttamaan joihinkin elinympäristöni asioihin.

Pitkään ja monia vaikeuksia kokeneet ihmiset kaipaavat kokemusta siitä, että voivat olla ”yhteiskuntakelpoisia kansalaisia”. Tämä toteutuu silloin, kun jollakin tavalla pystyy panostamaan yhteiseen hyvään. Mahdollisuus vaikuttaa elinympäristön asioihin edellyttää ennen kaikkea poliittisen toimijuuden vapauksia mutta myös toiminta-alustoja ja menetelmiä siihen. Yhteisiin asioihin vaikuttaminen edellyttää, että on osa sellaista piiriä, kokonaisuutta tai paikallista yhteisöä, jossa tarjoutuu tilaisuus vaikuttaa. On myös ymmärrettävä elinympäristöään, sen tapahtumia ja sitä, mihin voi ja kannattaa vaikuttaa.

9. Pystyn vaikuttamaan oman elämäni kulkuun.

Köyhällä ei ole vapautta tavoitella itsensä, yhteisönsä ja yhteiskuntansa arvostamia asioita. Vapauden puutteesta toimijauskomukset heikkenevät helposti. Ihminen ei silloin välttämättä myöskään koe olevansa autonominen yksilö. Vaikka ympärillä olisi mahdollisuuksia, niitä ei välttämättä näe. Tai jos mahdollisuudet näkee, niihin ei ehkä uskalla tarttua. Silloin ei ole vapaa tavoittelemaan itselleen tärkeitä asioita. Jotta voi vaikuttaa oman elämänsä kulkuun, on kyettävä ymmärtämään itselleen ja ympärillään tapahtuvia asioita. On oltava myös tiedolliset ja taidolliset välineet vaikuttaa niihin.

10. Tunnen, että elämälläni on tarkoitus.

Elämän tarkoitus liittyy kaikkiin edellä esitettyihin väittämiin. Elämän tarkoitus on yhteydessä muun muassa siihen, kokeeko ihminen itsensä tarpeelliseksi, kuuluuko itselleen tärkeään ryhmään ja kokeeko päivittäiset tekemiset merkityksellisiksi. Elämän tarkoitus on myös yhteydessä päämääriin ja tavoitteisiin. Motivaatio syntyy, kun ihminen uskoo itseensä, on myönteisesti virittynyt ja asettaa tavoitteita.

Osallistavia menetelmiä

Yhdessä enemmän -hankkeessa on käytetty osallistavia menetelmiä saadakseen toiminnan lähelle asukkaita. Osallistavia menetelmiä on monia käytössä ympäri maailmaa, mutta yhdistävä tekijä on niissä korostuva yhdessä tekeminen, eikä ylhäältä päin määntyvät tavoitteet ja suunnittelu.

Yhdessä enemmän -hankkeessa on ollut tavoitteena toteuttaa toimintaa, joka tuo eri asukkaita yhteen mahdollistaakseen kohtaamisen ja vuorovaikutuksen tilaisuuksia. Hankkeen toiminta-alueilla, Kuokkalassa, Keltinmäellä, Huhtasuolla ja Viitasaarella, on kartoitettu asukkailta ja tapahtumiin osallistuneilta mitä toimintaa kukin toivoisi omalle alueelle. Toiveiden perusteella toimintaa suunniteltiin ja toteutettiin pääsääntöisesti yhteistyössä paikallisten tahojen kanssa. Muutamia tapahtumia oli myös itse asukkaat

mukana suunnittelemassa ja toteuttamassa. Tapahtumiin on myös kutsuttu asukkaita laajasti mukaan tekemällä sähköisten mainosten lisäksi jalkautuvaa etsivää työtä, eli kävelemällä asuinalueilla viemällä mainoksia ilmoitustauluille ja kerrostaloihin sekä kasvotusten kutsuen ihmisiä mukaan.

Alla näkyy esimerkki kuvana, että yhdestä osallistavasta menetelmästä kerätä toiminnan ideoita, sekä äänestää parhaita ehdotuksia yhdessä tapahtuman osallistujien kesken.

"If you're not around the table, you're probably on the menu."

Zrinka Bralo / Migrants Organize UK, Integration
2018 Conference, Helsinki



7.1. Paikallinen yhteistyö



Yhteistyökumppanina Ihmisten ilmoille -hanke

Kirsi Valkonen, projektipäällikkö

Ihmisten ilmoille! – hanke on Huhtasuon ASA ry:n hallinnoima STEA rahoitteinen hanke, joka toteutetaan Huhtasuon alueella maaliskuusta 2018 jatkuen vuoden 2020 loppuun. Huhtasuon ASA ry on ns. yhdistysten yhdistys, joka täytti viime vuonna 20 vuotta. ASA ry koostuu neljästä alueella toimivasta yhdistyksestä; Huhtasuon asukasyhdistys ry, Sulun kiinteistöhuolto Oy, JyväRoma ry ja Huhtasuon eläkkeensaajat ry. Huhtasuon alueelle ominaista ovat myös erilaiset hankkeet, joista ensimmäiset on toteutettu jo 70-luvulla. Huhtasuon alue on rakentunut luonnonkauniille alueelle, johon on rakennettu useita kerrostalo ryppäitä nopeaan asuntotarpeeseen teollisten työpaikkojen lisääntyessä 70-luvulla. Vuosikymmenten aikana taloustilanteet ovat Suomessa vaihdelleet, niinpä työttömyysaaltokin on aikanaan iskenyt Huhtasuon alueelle. Kerrotaan, että välillä jopa kokonaisista kerrostaloista ei ole ollut yhtään työhön lähtijää. On selvää, että tuolloin alueella ihmisten eriarvoisuus ja näköalattomuus ovat lisääntyneet.

Tässä vaiheessa, vuonna 2018, tulisi nähdä alueen historia ja nykyisyys rikkautena ja mahdollisuutena. Mielestäni alueen vahvuutena on yhteisöllisyys, joka näkyy myös

arjessa. Olen työssäni tavannut henkilöitä, jotka ovat asuneet tällä Huhtasuon alueella jo kolmannessa sukupolvessa tai ovat hetkellisesti asuneet muualla ja muuttaneet tänne takaisin. Huhtasuon tarjoaa heille juuret ja siivet. Maahanmuutto on tuonut alueelle paljon rikkautta ja aitoja kohtaamisia eri kulttuurien välillä kouluissa ja katukuvassa.

Arvioitaessa Huhtasuon alueella toimivien hankkeiden tavoitteita, merkitystä ja vaikutuksia tulee huomioida alueen erityispiirteet. Näitä alueen erityispiirteitä on käsitelty myös Jyväskylän kaupungin sivuilla. Mielestäni Huhtasuolla toimiessa tulee huomioida kaunis luonto, alueen historia, monikansallisuus, romaanitaustaisuus, yhden vanhemman perheiden suurehko määrä, matala työllisyys, joka näkyy matalana tulotasona. Tämän lisäksi Ihmisten ilmoille! -hankkeen haastatte- luissa kesällä 2018 ilmeni, että haastatelluista 187 henkilöstä 72% ei omistanut mitään älylaitetta.

Yhdessä enemmän – hanke on toiminut hankkeemme yhteistyökumppanina heti hankkeemme alusta alkaen, kevästä 2018. Olemme järjestäneet yhdessä useita tapahtumia ja toteuttaneet monia kokeiluja. Yhteis-

Yhteistyö on ollut erittäin arvokasta, idearikasta ja voimauttavaa. Ihmisten ilmoille! -hankkeen kohderyhmä on ikäihmiset ja pitkään työelämästä poissaolleet ja siten maahanmuuttajat voivat olla myös kohderyhmää. Huhtasuon alueella asuu useita eri kansallisuuksia. Yhdessä enemmän -hanke on tuonut alueelle erityisosaamista ja näkyvyyttä monikulttuuriseen työhön. Yhteiskunnallisesti on tärkeää huomioida ja tiedostaa kulttuurien kohtaaminen sekä suomalaisen yhteiskuntaan kiinnittymisen ongelmat. Mielestäni yksilöiden osallisuutta, persoonallisuutta ja ihmisten henkilökohtaista tilannetta ei kuitenkaan saada tarpeeksi esille, että arjen tukeminen olisi yksilöllisempää ja itsemääräämisoikeutta tukevaa. Olisiko tähän yksilöllisyyden huomioonottamisen haasteeseen mahdollistakaan vastata? Uskoisin, että arjessa määrätietoisuuden osallisuudentunteen ja yhteiskunnan osallisuuden kokemuksen lisäämisellä, voisimme ennaltaehkäistä sekä helpottaa syrjäytymistä ja pahaa oloa. Yhdessä enemmän -hankkeen toiminta on yksi tärkeä linkki kohderyhmän ja yhteiskunnan välillä. Yhteiskunnan tuottamat palvelut ovat vähentyneet, sisältävät byrokratiaa, ovat mahdollisesti monellekin vaikeita ymmärtää, toimivat liian hitaasti suhteessa ihmisten tarpeisiin ja saattavat olla kulttuurisestikin vaikeasti saavutettavissa tai luottamuksellisuuden syntyminen voi olla hankalaa. Hankkeidemme yhteistyön aikana olen huomannut asiakkaiden kohtaamisen ongelmat. Ihmisten houkuttelevuus osallistumaan tapahtumiin ja tilaisuuksien markkinointi on ollut erittäin haasteellista. Täytyisikö kutsun olla henkilökohtainen, miten se olisi toteutettavissa? Olisivatko henkilökohtaiset kutsut ja niiden toistot mahdollisuus aktiivisempaan osallisuuteen? Miten asiakkaat saadaan osallistettua jo tapahtumien suunnitteluun ja ehkä siten lisättyä tapahtumien omistajuutta? Tarjoammeko palveluina sitä, mitä tarvitaan? Onko osallisuuden lisääminen kohderyhmälle mahdollisuus myös yhteisöllisyyden

aitoon lisääntymiseen? Näitä samoja kysymyksiä esitämme itsellemme myös valtaväestön kanssa työskennellessämme. Monikulttuurinen työ tarvitsee mielestäni jatkossakin tekijänsä, se on oma osaamisalueensa, mutta vahva yhteistyö alueella muiden toimijoiden kanssa on yhä tärkeämpää. Hyviä kokemuksia eri puolilta Suomea tulisi tuoda ja pilotoida Huhtasuon alueelle. Hankkeet mahdollistavat alueella kokeiluja ja alueen kehittämistä. Hankkeen hyvien toimintatapojen juurruttaminen tulisi huomioida jo hankkeen alusta alkaen. Hankkeiden tulee aktiivisesti tiedottaa päättäjiä alueella esille tulleista haasteista ja onnistuneista kokeiluista. Synergiaetua poistaa päällekkäistä tekemistä, auttaa alueen kehittämisessä ja lisää yhteisöllisyyttä. Mielestäni Huhtasuon alueen vahvuus on monitoimisuus, yhteisöllisyys ja kumppanuus, johon tulee jatkossakin osoittaa rahoitusta ja henkilöstöä. Alueen asukkaiden kuulemista, kuulluksi tulemista ja osallisuuden lisäämistä tulee kehittää edelleen avarakatseisesti ja innovatiivisesti. Kiitokset erittäin hyvästä yhteistyöstä Yhdessä enemmän -hanke!



Keltinmäen asukasyhdistyksen palaute

Ninna Salakka, Keltinmäen asukasyhdistys ry:n tiedottaja

Keltinmäen asukasyhdistys ry teki vuosina 2017 - 2018 yhteistyötä Yhdessä enemmän -hankkeen kanssa. Vuonna 2017 kehitimme yhdessä Kukkulan keittiö -toimintaa, joka jäi Keltinmäen Keitaalle koko vuoden ajan keran kuussa ruokatapahtumaksi, jossa yhdessä tehdään ja maistellaan ruokaa maailmalta. Toiveena olisi saada tätä myös jatkumaan ensi vuonna. Toteutimme helmikuussa 2018 ystävänpäivän tapahtuman, jossa mm. leivoimme yhdessä hankkeen työntekijöiden ja Keltinmäen Keitaan asiakkaiden ja muiden keltinmäkeläisten kanssa. Syksyllä 2018 oli ruokatapahtuma, jossa oli Yhdessä enemmän -hankkeen ja Keltinmäen asukasyhdistys ry:n

lisäksi mukana Building Bridges -hanke. Kyseisen hankkeen tavoitteena on luoda siltoja pääväestöön kuuluvien ja maahanmuuttajien välille. Ruokatapahtumassa söimme yhdessä ja kerroimme tarinoita ruuasta ja sen merkityksestä eri kulttuureissa.

Keltinmäen asukasyhdistys ry pyrkii aktiivisesti yhteistyöhön eri hankkeiden kanssa ja yhteistyö Yhdessä enemmän -hankkeen kanssa oli antoisaa.



Yhdessä enemmän – maahanmuuttajat osana yhteisöä -yhteistyö

Hanna Tenhunen, asukasyhdyshenkilö, Jyväskylän kaupungin hyvinvoivat asuinalueet

Olemme kaupungin asuinaluetyöntekijöinä järjestäneet tapahtumia yhteistyössä Yhdessä enemmän –maahanmuuttajat osana yhteisöä -hankkeen kanssa jyväskyläläisillä asuinalueilla. Hankkeen tavoitteet ovat monessa kohtaa olleet samansuuntaisia oman työmme tavoitteiden kanssa ja toiminta-alueiden ollessa niinkään samoja, on yhteistyön tekeminen ollut helppoa.

Yhteisen toiminnan järjestäminen on varmasti rikastuttanut kummankin toimijan tekemistä. Meille yhteistyö on tuonut kontakteja alueiden maahanmuuttajiin. Yhteistyötä tehtäessä on karttunut myös tieto siitä, millaisia erityispiirteitä liittyy osallisuuden mahdollistamiseen erilaisten ihmisten ulottuville.

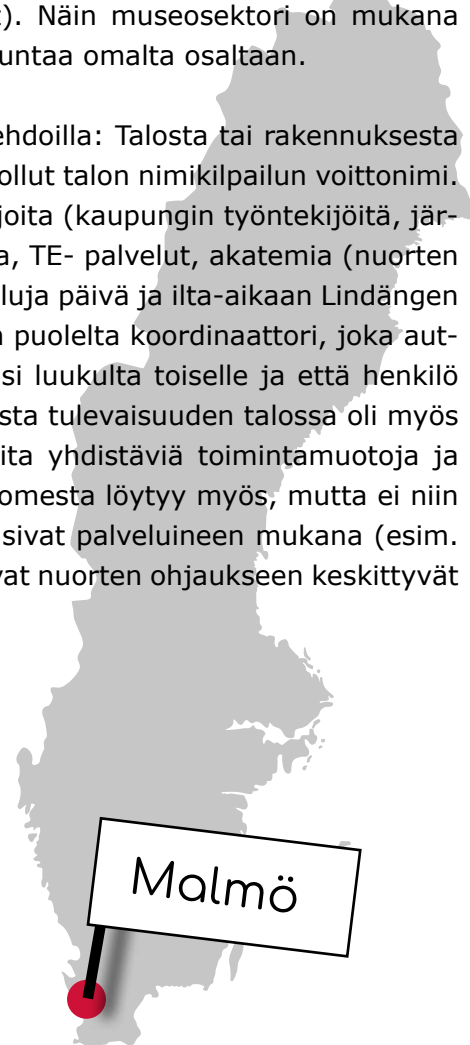
7.2. Kansainvälinen yhteistyö

Hyviä käytänteitä, ideoita ja oppeja Euroopasta

Yhdessä enemmän - maahanmuuttajat osana yhteisöä -hankkeessa (ESR 2017 - 2018) on kerätty hyviä käytänteitä ja tietotaidollista osaamista erityisesti muualta Euroopasta. Tässä dokumentissa on koottuna lyhyesti näitä ideoita ja havaintoja. Matkaraporteista löytyvät tarkemmat selosteet, jotka löytyvät kyt.fi sivuilta.

Malmö, Ruotsi, Together for Inclusion -seminaari

- Aktiivisena kotouttamistahona toimi Malmön kaupungin museo, joka koordinoi erilaisia tapahtumia. Kulttuuripuolella, kuten museoilla voisi olla paljon tarjottavaa "neutraalina" toimijana esimerkiksi tarjoamalla historiallisia kaupunkikiertoja kuntalaisille tai tukemalla taiteen keinoin kotoutumista (workshopit, näyttelyt, kerhot). Näin museosektori on mukana myös edistämässä yhdenvertaista ja tasa-arvoista yhteiskuntaa omalta osaltaan.
- Tapa luoda sosiaalisesti "kestävä ympäristö" asukkaiden ehdoilla: Talosta tai rakennuksesta Malmössä käyttivät nimeä "The House of Future", mikä oli ollut talon nimikilpailun voitonimi. Kyse oli rakennuksesta, jonka alle oli koottu erilaisia toimijoita (kaupungin työntekijöitä, järjestöjä, Pelastakaa lapset ry, Punainen risti), vapaaehtoisia, TE- palvelut, akatemia (nuorten ja opiskelijoiden projekteja), jotka tarjosivat erilaisia palveluja päivä ja ilta-aikaan Lindängen asuinalueen ihmisille. Paikalla oli muun muassa kaupungin puolelta koordinaattori, joka auttoi ihmisiä erilaisissa arjen asioissa, ettei heitä palloteltaisi luukulta toiselle ja että henkilö ymmärtäisi, mistä hänen asioissaan on kyse. Mielenkiintoista tulevaisuuden talossa oli myös eri sektorit ylittävä yhteistyö. Samankaltaisia eri toimijoita yhdistäviä toimintamuotoja ja keskuksia (kuten kansalaistoiminnan keskus) meiltä Suomesta löytyy myös, mutta ei niin paljon vielä sellaisia malleja, joissa myös viranomaiset olisivat palveluineen mukana (esim. TE -palvelut). Lähimpänä tätä ovat ehkä nyt kehitteillä olevat nuorten ohjaukseen keskittyvät Ohjaamot ympäri Suomea tai perhekeskukset.



- "The House of All Activities" -toiminta: Nuorisotyö tapahtui kouluissa yhteistyössä opettajien kanssa. Koulua käytettiin iltaisin erilaisten kerhojen ja toimintojen paikkana. "House of All Activities" tarjosi yhteensä 64 erilaista toimintaa kahdessa eri koulussa, joihin myös opettajat aktiivisesti ohjasivat oppilaitaan. Nuorisotyöntekijän mukaan aktiviteetteihin osallistuikin lähes kaikki oppilaat. Vanhempien oli helppo antaa lapsien jäädä kerhoihin, koska ne tapahtuivat koulun tiloissa. Tämä oli vahvistanut erityisesti maahanmuuttajataustaisten lasten osallistumista koska vanhemmat kokivat kouluympäristön turvalliseksi paikaksi. Lisäksi vanhemmille tarjottiin samoissa tiloissa omaa toimintaa (kuten tanssia, liikuntaa, ompelua) ja näin vanhemmat saatiin tutustutettua kouluun ja sitä kautta helpommin mukaan esimerkiksi vanhempainiltoihin ja oppilastoimintaan.
- Nuoriso-ohjaaja soittaa kerran viikossa yhdelle tai kahdelle vanhemmalle ja kertoo, mitä hyvää heidän lapsensa on tehnyt tai miten hyvin toiminut tai pärjännyt jossain asiassa. Tällä on usein vanhemmille suuri merkitys, kun opettajien palaute lapsesta voi usein olla haasteellista ja positiiviset asiat lapsesta jäävät kuulematta. Ohjaajan mukaan lapsi oikein säteilee seuraavana päivänä kerhossa, kun hänen vanhemmilleen on edellisenä päivänä soitettu ja kehuttu hänen käytöstään. Pienistä asioista voi syntyä suuria, kun vanhemmat uskovat lapsensa ja lapsi saa rohkaisua ja positiivista palautetta!
- Kirjasto voi toimia apuna kotouttamisessa. Kirjastossa pidetään eri kielillä opastuksia kirjaston käytöstä sekä käännettäneet joidenkin kirjailijoiden teoksia helpommin luettaviksi eli "easy reads" -kirjoiksi. Heillä oli "kirjaympyröitä" joissa luettiin kirjoja ja yhdessä keskusteltiin niistä. Sen lisäksi ulkomaiset kirjailijat olivat käyneet kertomassa teoksistaan ja urastaan kirjailijoina. Kirjasto oli myös järjestänyt "Language Cafe " toimintaa, jossa tuettiin maahanmuuttajien kielen oppimista. Skånen kunnankirjasto rakennuksen kehuttiin olevan kaupungin kaunein rakennus ja viihtyisä ympäristö järjestää erilaisia tilaisuuksia. Yhteistyö kirjastojen kanssa ja kunnan tilojen hyödyntäminen esimerkiksi yleisten aukioloaikojen jälkeen iltaisin ja viikonloppuisin toisi lisää mahdollisuuksia tuoda ihmisiä yhteen ja samalla tuoda kirjaston toimintaa tutuksi. Kirjastotilat voisivat olla myös Suomessa aktiivisemmin käytössä monenlaiseen toimintaan.
- Työllisyyttä käsittelevässä työpajassa Elin Gheljai kertoi yrityksestään Dandasta, joka toimii niin henkilöstörekrytointiyrityksenä kuin yritysjohtoa/yrityshenkilöstä moninaisuuteen kouluttavana tahona. Yrityksen on mahdollista ostaa heiltä suunnitelma, jolla laitetaan lakisääteinen "Diversity Plan" (yhdenvertaisuusohjelma) käytäntöön yrityksen toimintaa tehostavalla tavalla. Monet yritykset ovat heränneet siihen Ruotsissa ja varsinkin Skånen alueella, että he voisivat hyödyntää maahanmuuttajien osaamista, mutta eivät tiedä miten. Toisaalta Elinin mukaan on myös vielä paljon yrityksiä, jotka eivät ole vielä heränneet tähän ja tarvitsevat erityisesti tietoa moninaisen työkultuurin eduista. Osa Dandan asiakkaista on vasta tulleet turvapaikanhakijoita, jotka ovat saaneet oleskeluvan Ruotsiin ja siten Danda kartoittaa heidän työhistoriansa ja osaamisensa sekä etsii heille sopivan työn tai jatkokoulutuspaikan.
- Hyviä malleja asumisen tukemiseen oli Ruotsissa käytössä oleva "self management" -malli, jossa asumisyksiköihin valittiin vastuuihmiset toiminaan talonmiehinä ja talo-oppaina opastaman ja tukemaan uusia asukkaita.

Ateena, Kreikka, The Migration Conference

- Maailman suvaitsevaisuusindeksi osoitti havainnollisesti suhtautumista eri maissa maahanmuuttajia kohtaan. Toisaalta asia on hyvin monisäikeinen ja tällaisella yleisellä asenne tutkimuksella saadaan vain pintaraapaisu asenteista, jotka usein ovat ihmisillä monikerroksisia ja erilaisia esimerkiksi eri kansanryhmiä kohtaan (maantieteelliset erot, kolonialismi, historia, jne.).
- Medialla suuri vaikutus meilikuviin. Vuoden 2015 Suomeen kohdistunut turvapaikanhakijoiden "tulva", kuten se eri medioissa ilmaistiin, sai uusia mittasuhteita huomioitaessa Kreikan vastaanottama lähes miljoonaa turvapaikanhakijaa tai Turkin 3 miljoonaa vastaanotettua syyrialaista.
- Kreikka nosti esiin myös kieliongelmat vastaanottokeskuksissa ihan yksinkertaisissakin asioissa, yhteistä kieltä työntekijöiden ja turvapaikanhakijoiden välillä ei ilmeisesti useinkaan ole löytynyt. Tässä suhteessa Suomessa ollaankin edelläkävijöitä ja asiat ovat hyvin koordinoituja, esimerkiksi vastaanottokeskusten henkilökuntaa rekrytoitaessa, on palkattu jo maassa pidempään asuneita maahanmuuttajia, joilla on kieli -ja kulttuuriosaamista vastaanottamaan turvapaikanhakijoiden tarpeisiin.
- Yasemin Bekyol toi esiin myös esityksessään sen, että vastaanottokeskusten olosuhteet eivät ole yhdenvertaisia eri maiden välillä. Myös maan sisäisiä suuria eroja on vastaanotto olosuhteissa. Turvapaikkaa hakevia naisia haastatellessaan hän oli havahtunut moniin epäkohtiin (raiskauksia, väkivaltaa, sortoa, jne.) vastaanottokeskuksissa. Epäkohdat johtuivat monesti esimerkiksi tilan puutteesta, erillisten wc- ja pesutilojen puutteesta sekä naispuoleisen henkilökunnan puutteesta. ➔ EU-lainsäädäntöön ollaan ilmeisesti valmistelemassa direktiiviä (Reception Directive), joka tasa-arvoistaisi ainakin lain mukaan vastaanotto olosuhteita.



- Maailmanlaajuisesti yli 60% maahanmuuttajista asuu kaupungeissa. Kaupunkikehityksessä pitäisi ottaa huomioon se, että suuret kaupungit "houkuttavat" maahanmuuttajia. Kestävää kaupunkikehitystä tulisi tehdä siten, että maahanmuuttajat nähdään osana kaupunkia ja että suunnittelussa jo huomioidaan ihmisten erilaiset tarpeet viihtyvyyden ja turvallisuuden lisäämiseksi. Maria Psoinos toikin esiin, että "transnationality changes housing needs" ja että "integration, same process for all?". Kanadassa ollaan jo pitkällä "social housing" ajattelussa ja toteutuksessa.
- Pitäisikö ihmisten saada liikkua omaehtoisesti maasta toiseen? Millainen maailma silloin olisi?
- Turkin politiikka kutsua syyrialaisia pakolaisia "vieraksi" jäi pohdituttamaan. Kuinka suuri merkitys on sillä, millä termeillä asioista puhutaan julkisessa keskustelussa ja/tai politiikassa – esim. puhutaanko vuoden 2015 tapahtumista Euroopassa maahanmuuttokriisinä" vai neutraalimmin ilmaan "kriisi" tai "tulva" termejä?
- Turvapaikanhakijoiden kanssa yhdessä suunnitellut sähköiset -ja mobiilipalvelut heidän tarpeensa huomioiden kuulosti sellaiselta, josta voisi Suomeenkin ottaa oppia, erityisesti kohderyhmän osallistamisen osalta.
- Erilaisia kotoutumista tukevia toimenpiteitä on kokeiltu eri puolilla maailmaa (local inclusion, social integration) ja urheilu yhtenä kotoutumista tukevana toimena on saanut suosiota, koska hyötyinä ovat olleet: fyysisen jaksamisen kasvaminen, henkinen tasapaino, kulttuuriryymärrys, rikoksien ehkäisy (aika ja energia kuluu muuhun ja muodostuu tasapainoisia sosiaalisia verkostoja), mahdollisuus ammattiin, tukee sosiaalista verkostoa sekä auttaa kielen oppimisessa. Edelläkävijämaita urheilua kotoutumisessa hyödyntävinä maina ovat Iso-Britannia, Hollanti, Saksa ja Kanada.
- Puheenvuoroissa esitetyt tutkimustulokset vahvistivat näkemystä siitä, kuinka paljon erilaisia ja joustavia kotoutumista tukevia toimenpiteitä tulisi olla eri taustoista tulevien tarpeisiin → jos vielä turvapaikanhakijana maahan tullut ei koe 20 vuoden jälkeenkään olevansa tyytyväinen elämäänsä tai kotoutuneensa. Toisaalta, mikä on realistista? Voidaanko kaikki kotouttaa? Eikö aina ole niitä, jotka kokevat jäävänsä ulkopuolelle?
- Maahanmuutto ei usein ole se ensimmäinen tai oma valinta, vaan monelle ainoa vaihtoehto selviytyä.
- Maahanmuuttoon liittyy paljon taloudellisia аспектеja. Esimerkiksi Joy Tadios-Arenas kertoi filippiiniläisistä naisista Hong Kongissa, jotka ovat suurin maahanmuuttajaryhmä Hong Kongissa: Vuonna 2016 filippiiniläiset naiset lähettivät kotimaahan rahaa 26,8 biljoonaa dollaria sinne jääneille perheen jäsenille. Filippiineillä perheenjäsenet viittaavat näistä naisista/äideistä puhuessaan sanaan "Prime Minister", koska he elättävät täysin perheensä Filippiineillä ja siten määräävät asioista ja rahankäytöstä. Tämä on muuttanut perhedynamiikkaa (miehet kokevat alemmuuden tunnetta, koska eivät ole perheen elättäjiä, eivätkö voi päättää asioista), joten puhutaan myös merkittävästä perhekulttuuria muokkaavasta asiasta.

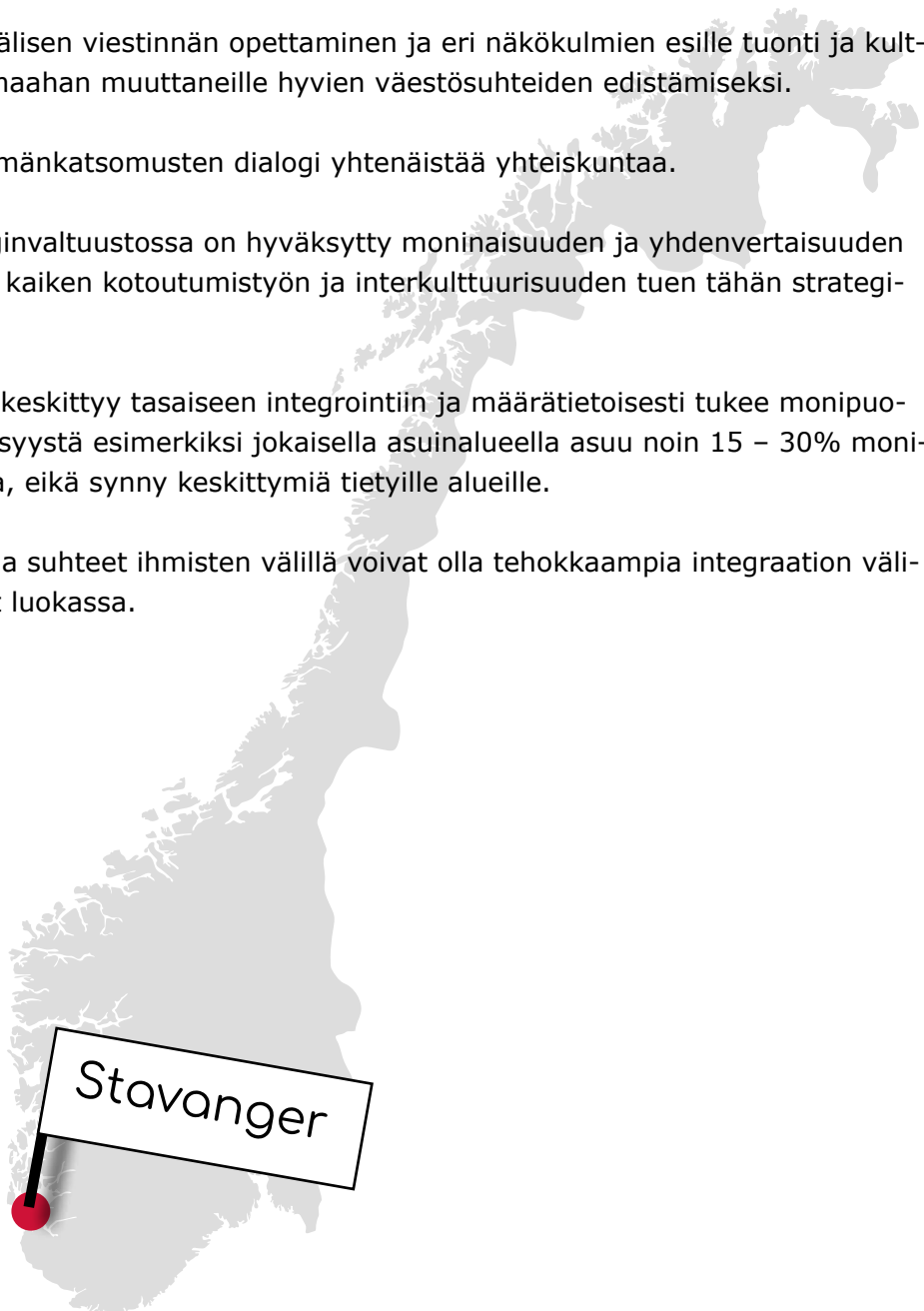
Dublin, Irlanti

- Jyväskylän kaupunki tai yliopisto voisi hakea City/University of Sanctuary statusta. Sanctuary konsepti tarjoaa mahdollisuuksia kaikille tuntea itsensä tervetulleeksi turvallisessa ympäristössä.
- Tarinankerronta menetelmän hyödyt näkyvät kielen kehityksessä, ihmisten kohtaamisessa ja luottamuksen vahvistumisessa.
- Vahvasti tuli esille ajatus ystävydestä ennemmin kuin auttamisesta vapaaehtoisena, jolloin auttamisesta tulee holhoavaa. Ystävyys perustuu yhdenvertaisuuteen ja molempien puolien kiinnostukseen ja aitoon kohtaamiseen.
- Yhteisöllisiä päivällisiä järjestetään monesti vuodessa ja tuovat paikalle kymmeniä ihmisiä joka kerta. Dublinissa niitä käytetään myös hyväntekeväisyyden keräykseen, mutta voivat toimia myös vuorovaikutuksen ja suhteiden kehittämisen välineenä.
- Yhdellä Dublinin asuinalueella järjestetään ArtCafé toimintoja asuinalueille eli järjestetään taidekahvila tapahtumia, joihin kutsutaan maahanmuuttajataustaisia taiteilijoita esittelemään/myymään taidettaan/tuotteitaan. Nämä ovat kasvaneet 10 vuoden ajan suuriksi katu-tapahtumiksi, jotka ovat keskeisiä yhteisöllisyyden tunteen ylläpidolle.
- Kaikki toimijat voisivat aktiivisemmin hyödyntää opiskelijoita esim. ystävätoiminnassa, koska monelle kv-opiskelijalle on kotimaastaan jo luontaista tehdä vapaaehtoistyötä. Tätä kulttuuria myös yritetään kasvattaa Suomessa.



Stavanger, Norja

- Kaupunki sekä kaupungin eri toimijat näyttävät kuinka ylpeitä ovat kansainvälisyydestään ja moninaisuudestaan.
- Stavangerissa uskotaan yhteisöllisyyden merkitykseen ja tuetaan kuuluvuuden tunnetta mahdollisimman monin keinoin.
- Palveluiden keskittyneisyys ja paljon painotusta kielen oppimiseen. Suuri vastuu pakolaiskeskuksella ja Johannes Oppimiskeskuksella kotoutumisen lopputuloksesta.
- Yhteisöalat tärkeinä alueellisten organisaatioiden tiloina, tarpeellista rakentaa sinne missä ihmisiä liikkuu paljon, kuten metro- tai bussiaseman yhteyteen. Myös vapaaehtoistoiminnan keskuksia kannattaa liittää osaksi yhteisö/kylätaloa ja tarvetta myös avoimelle oleskelutilalle ohjatun toiminnan lisäksi.
- Tärkeää kulttuurienvälisen viestinnän opettaminen ja eri näkökulmien esille tuonti ja kulttuuritulkkaukset myös maahan muuttaneille hyvien väestösuhteiden edistämiseksi.
- Eri uskontojen ja elämäntapojen dialogi yhtenäistää yhteiskuntaa.
- Stavangerin kaupunginvaltuustossa on hyväksytty moninaisuuden ja yhdenvertaisuuden strategia ja perustaa kaiken kotoutumistyön ja interkulttuurisuuden tuen tähän strategiaan.
- Kaupunkisuunnittelu keskittyy tasaiseen integrointiin ja määrätietoisesti tukee monipuolista asutusta. Tästä syystä esimerkiksi jokaisella asuinalueella asuu noin 15 – 30% monikulttuurisia asukkaita, eikä synny keskittymiä tietyille alueille.
- Hyvä vuorovaikutus ja suhteet ihmisten välillä voivat olla tehokkaampia integraation välineinä kuin oppitunnit luokassa.



Lisää EU käytänteitä:

- Next Door Family EU -inclusive neighbourhoods: Yksi paikallinen perhe ja yksi uusi perhe jakavat yhteisen aterian omassa kodissa. Samana päivänä projektia vietettiin monessa eri EU maassa. <https://ec.europa.eu/migrant-integration/intpract/next-door-family-project-eu>
https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/working-together-for-local-integration-of-migrants-and-refugees_9789264085350-en#page82
- Kansainväliset verkostot tuovat mahdollisuuksia jakaa hyviä käytänteitä integraatiotyöhön.
- Moninaisuus tekee kaupungista avoimen ja viihtyisän kaikille. Moninaisuuden (diversity) strategia on tarpeellista kaupungin ja kunnan tasolla. (esimerkki Norjasta: https://www.regjeringen.no/globalassets/upload/aid/publikasjoner/rapporter_og_planer/2006/h-plan2006_int_og_inkl_english.pdf)
- Tiloja ja mahdollisuuksia mahdollistaakseen eri taustaisten ihmisten toisiinsa yhdistyneet elämät. Syrjintää kokevat moni eri ryhmä (missä syrjitään yhtä ryhmää, syrjitään usein monia: toimintakyky, uskonto, sukupuoli, ikä, seksuaalinen suuntautuminen).
- Amsterdam -malli tuo eri sektoreita kotoutumisen prosessiin, jotta esim. työllisyys, koulutus, yrittäjyys, osallisuus, kansalaisaktiivisuus sekä kieli kehittyvät heti alusta lähtien.
- Berliini-passi: kortti, jonka avulla saa alennuksia kaupungin palveluista
- One-stop shop (esim. Portugali ja Barcelona): kaikki palvelut yhdessä paikassa (esim. Kela, poliisi, posti, TE-palvelut ym.)
- Kotoutumisen opas (esim. Berliini): jokaiselle uudelle tulokkaalle löydetään paikallinen opas (kuten mentori- tai ystävätoiminta), joka auttaa arjen asioissa.
- Kannustaa yrityksiä ja työnantajia paikalliseen kansainvälistymiseen: esim. kiintiöitä moninaisille henkilöstölle, syrjinnän vastaisia toimintoja rekrytoinnissa ja työhyvinvoinnissa.

8. Osallistujien ja kumppaneiden kokemuksia



Kommentteja hankkeesta ja tilannekatsaus monikulttuurisesta työstä Keski-Suomen alueella.

Hanna Wallenius, Kotona Suomessa (ESR)

Yhdessä enemmän -hankkeessa on ollut paljon mielenkiintoisia tavoitteita ja toimintoja. Osallisuus ja väestösuhteet ovat valtakunnallisestikin ajankohtainen ja tärkeä aihe, jota on käsitelty isoissa tapahtumissa ja pienemmissä seminaareissa eri puolilla Suomea.

Mielestäni Yhdessä enemmän -hankkeessa erityisen kiinnostavaa oli asuinalueille jalkautuminen ja lähiökokeilut. Palveluita tulisikin viedä enemmän sinne, missä ihmiset ovat, koska etenkin maahanmuuttajien kohdalla on huomattu, että kynnyks hakeutua toimintaan on usein korkea, jos ei ole kyse välttämättömästä palvelusta. Muutoksia saadaan usein parhaiten aikaan paikallisesti sekä yksilöiden välillä ja suurin osa kotoutumisesta tapahtuu muualla kuin virastoissa.

Hankkeessa yhtenä tavoitteena oli digitaalisten palveluiden kehittäminen, jota on todella tärkeää tarkastella eri väestöryhmien näkökulmasta, jotta osa väestöstä ei jää palveluiden ulkopuolelle. Asia koskee muitakin kuin maahanmuuttajia ja ikäihmisiä, samoin kuin

osallisuus ja hyvät väestösuhteet. Oikean tiedon jakaminen kansalaisille ja maahanmuuttajien parissa työskenteleville ammattilaisille on oleellista, jotta ei toimita mielikuvien ja ennakkoluulojen varassa, mikä oli myös otettu hankkeessa huomioon.

Yleisesti Keski-Suomen monikulttuurisen työn tilanteesta voisi mainita, että toimijoita ja hankkeita on paljon eli lähes kaikille on tarjolla toimintaa ja palveluita. Ohjaustyössä on hyvä muistaa, että maahan muuttaneita voi ja pitää ohjata myös muihin kuin erityisesti heille suunnattuihin palveluihin, koska kontakteja kantaväestöön tarvitaan enemmän ja moni toivoo suomalaisia ystäviä. Järjestelmän toimivuudesta saamme Suomessa yleensä hyvää palautetta tänne muuttaneilta, mutta kantaväestöön tutustuminen on pitkälti oman aktiivisuuden varassa eikä se välttämättä ole aina Suomessa helppoa.

Syyskuun 2018 lopussa Jyväskylässä järjestettiin etnisten suhteiden neuvottelukunnan (Etno) kuulemistilaisuus ja työpaja, jossa kä-

siteltiin maahan muuttaneiden mahdollisuuksia vaikuttaa päätöksentekoon Keski-Suomessa. Keskusteluissa todettiin, että kokonaiskoordinaatio maahanmuutto- ja kotoutumistoimenpiteistä puuttuu Keski-Suomesta eikä kaikkien palveluiden suunnittelussa ole kuultu kohderyhmää.

Tarvetta siis olisi monia toimijoita koordinoivalle taholle sekä nyt että tulevassa maakuntarakenteessa. Näin varmistettaisiin, ettei tehdä päällekkäistä työtä ja että hyödynnetään olemassa olevat toimijat ja verkostot. Tilaisuudessa kirjattiin myös toive saada pysyvä kuulemisrakenne kuntiin, jotta asukkaat pääsevät vaikuttamaan heitä koskeviin asioihin.

Pay it forward

Michael and Sirkka Coleman

In February 2018 we attended a meeting of immigrants and visitors organized by Sara Robinson-Moncada in the library of the city of Jyväskylä. We've been involved in the University of Jyväskylä friendship programme for years and have always enjoyed meeting younger people. But I do warn them: "You'll lose all your street cred being seen with old farts – I mean with senior citizens like us." We got chatting to visitors from many countries, and finally ended up at a table with three young women, visiting students from Asia: one from The People's Republic of China, one from Hong Kong, and one from Taiwan, The world-shaking political implications of such a mix never troubled any of us, and we had great craic (Irish slang for "a good time") together. Finally, the meeting ended, but not the craic.

We invited the three students to our home – visitors should see the inside of a Finnish home, we have always believed, although in this case it is a Finnish-Irish home. But what

Kaikissa palveluissa tulisi ottaa huomioon monikulttuurisuus ja monikielisyys, erityisesti palveluiden saatavuus omalla kielellä. Silti jokainen tulisi kohdata yksilönä ja asiakkaana, tekemättä kulttuuriin, kieleen tai etniseen taustaan liittyviä oletuksia.

Näistä tärkeistä teemoista jatketaan kehittämistyötä Keski-Suomen toimijoiden kanssa ja valtakunnallisen Etnon tukemana. Muistetaan ottaa päättyvistä hankkeista opit käyttöön ja rakentaa niiden pohjalle entistä parempaa osallisuutta ja toimivampia väestösuhteita!

tever – we picked them up a few weeks later and brought them in for a meal and a further chat. They had various levels of competence in English, but it mattered not! They were all very anxious to talk, discuss things with us, and grab a bite. It was especially good that, almost a decade earlier, we had visited China – spent over a week in Beijing at our son's wedding to a Tibetan Chinese citizen. Her family had been most hospitable to us then, even arranging a trip to Badaling, where we walked along The Great Wall! So now we had a chance to reciprocate.

Later our three visitors invited us to one of their student apartments for a meal. Unfortunately, Sirkka had a mild infection then, so we could not accept. But they also generously provided us with various forms of Asian food. And after that we brought them all to Sirkka's mökki – summer cottager in the wilderness. It's out by a lake near Kangasniemi. We then took them for a meal – a standing buffet at a petrol station! Really high-class hosts are

we. But sure, it was another great day with our young guests, and we could see that they deeply enjoyed it all, as did we. Shortly after that two of the young women returned home, but the third remained, and we brought her here once again to the mökki. We're amazed that she could put up once more with Ancient Ones like ourselves, but we all had another great day together. Shortly after that she too returned home.

But then we received deeply-moving letters of thanks! We almost wept at the wonderful words these young visitors used, comparing us to parents (sure that's what we are, and grandparents too). But, as we wrote above, we ourselves have received wonderful hospitality as visitors to foreign lands. Not just in China, but in many other countries over the decades. Michael will never forget the words – the order – of an American family, when they heard he had nowhere to stay for a few days: "Then you'll stay with us!" Sirkka too many a time benefitted from such generosity.

So, thanks Sara, for inviting us to that get-together at the library – it opened to us a new world of friendship and sharing. We look forward to meeting our three warm and friendly guests again, if not in Finland, then across the world in Asia.



Viitasaarella monikulttuurisuutta

Palautetta Yhdessä enemmän -hankkeen toiminnosta Viitasaarella

Keski-Suomen yhteisöjen tuki ry:n Yhdessä enemmän – maahanmuuttajat osana yhteisöä -hanke (ESR) on ollut kaksivuotinen hanke (2017 – 2018), jota Viitasaaren kaupunki on myös tukenut osarahoittajana. Yhdessä enemmän -hankkeesta on järjestetty Viitasaarelle joka tiistaina kaupungintalolle monikielistä neuvontapalvelua alueen maahanmuuttaneille sekä maahanmuuttajien kanssa toimiville ammattilaisille. 2017 tilastojen mukaan Viitasaarella on 85 ulkomaalaistaustaista henkilöä (1,3% väestöluvusta), vaikkakin moni turvapaikanhakijaperhe onkin muuttanut pois Viitasaarelta.

Yhdessä enemmän -hanke on myös tehnyt yhteistyötä pääsääntöisesti Viitasaaren seurakunnan kanssa tarjotakseen matalan kynnyksen kohtaamisia ja tukeakseen hyviä väestösuhteita eri taustaisten ihmisten välillä. Kaikille avoimia tapahtumia järjestettiin yhteisen ruokailun, kulttuurien, luontoretken ja piknikin merkeissä ja houkuttelivat 128 osallistujaa mukaan. Näissä tapahtumissa Viitasaarelaiset sanoivat useaan kertaan ihmettelevänsä kuinka paljon eri kulttuureita asuu kunnassa, tämä ei ole tullut näkyväksi paljon aiemmin. Samalla jotkut ulkomaalaistaustaiset ovat asuneet 20 vuotta paikkakunnalla, mutta kertovat edelleen olevansa yksinäisiä koska ei ole helppoa tutustua paikallisiin. Tapahtumat tavoittivat monen ikäisiä ja taustaisia ihmisiä: lapsiperheitä, turvapaikanhakijoita, paikallisia kantasuomalaisia nuoria,

ikäntyneitä jne. Kaikki pääsivät yhdessä tutustumaan, oppimaan eri kulttuureista sekä nauttimaan mauista, musiikista, leikeistä, liikkumisesta, ym. Osallistujilta kerätyssä palautteessa tuli esille, että asukkaat mielellään haluaisivat enemmänkin yhteisiä tilaisuuksia, kuten nuorten toimintaa, paikkoja lasten yhteisille leikeille tai eri kulttuurien ruoanlaittoa.

Yhteistyö on ollut monipuolista, sillä neuvontapalveluiden ja tapahtumien lisäksi maahanmuuttaneiden asiakkaiden parissa toimivien ammattilaisten on ollut myös mahdollista osallistua mentorointiryhmään ja koulutuksiin. Etäisyys ja aikatauluttaminen luovat omat haasteensa, eikä aina ole voitu yhdessä ideoida tai toteuttaa suunnitelmia. Olisi toivottu vielä enemmän toimijoita Viitasaarelta mukaan kehittämään ja toteuttamaan yhteistä toimintaa. Tulevaisuutemme on yhä monikulttuurisempi ja on hyvä jo nyt tehdä työtä hyvien väestösuhteiden, yhdenvertaisuuden ja moninaisuuden kunnioittamisen edestä. Pienetkin ideat, kohtaamiset ja kokemukset kasvattavat tietoa, osaamista ja ymmärrystä.



Yhdessä enemmän -hankkeen Pop -up neuvonta TE-toimistossa

Saara Kiesiläinen

Pop-up neuvontapalveluita on ollut TE-toimistolla Yhdessä enemmän -hankkeen aikana noin kerran kuussa vuonna 2018. Maahanmuuttajaneuvoja on tullut kolmeksi tunniksi kerrallaan TE-palveluiden aulaan vastaamaan maahan muuttaneiden asiakkaiden yleisiin kysymyksiin. Pop-up neuvonta on ollut hyvä käytäntö tämän hankkeen aikana ja voisi olla hyvä idea jatkokehittettäväksi. Palveluiden on ennen kaikkea oltava yhdenmukaisia, joten TE-toimistolle otetaan vain hyvin harkitusti mahdollista yhteistyötä neuvonnan suhteen.

Laissa on kuitenkin määritelty ohjaus- ja neuvontapisteiden tarjonnasta eri kunnissa ja niiden tarve tule kasvamaan. Erityisesti omakielisen neuvonnan tarve on ilmeinen. Kasvotusten kohtaaminen on myös hyvin tärkeää maahan muuttaneiden asiakkaiden kanssa, sillä puhelinpalvelut eivät riitä. Neuvontapalvelujen kehittämiseksi on selkeä tarve. Jotta kaikkia asiakkaita pystyttäisiin palvelemaan yhdenvertaisuusperiaatteen mukaisesti, tulisi neuvontaan eri kielillä saada riittävät resurssit.

Erityisesti asiakkaan kannalta (sekä muiden eri toimijoiden) olisi selkeämpää, että on yksi neuvontapalvelu, jossa osataan palvella ja ohjata erityisesti alkuvaiheen toimiin. Näkemys Jyväskylässä on, että tämä neuvontapalvelu keskittyisi Info-Gloriaan ja sen tehtäviä pyrittäisiin tukemaan ja vahvistamaan. Sinänsä pop-up neuvonta TE-palveluissa on hyvä palvelu, mikäli se tavoittaa laajalti asiakkaita, mutta palvelun saaminen asiakkaiden tietoisuuteen ja sen osuminen sen hetkiseen avun tarpeeseen toteutuisi ehkäpä tehokkaammin keskitetyllä neuvonnalla. TE-palvelujen osalta asiakkaiden palvelut työhön ja työvoimakoulutukseen liittyen tulee säilymään TE-palveluista vastaavalla taholla, mutta meneillään olevan maakuntaudistuksen vuoksi TE-palvelujen järjestäminen on muutoksessa ja näin ollen ei voida vielä täysin ennakoida miten yhteistyötä eri tahojen välillä maahanmuuttajien neuvontapalveluissa toteutetaan.

Lisätietoa hallituksen esityksestä laiksi kotoutumisen edistämisestä löytyy:

https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_96+2018.aspx

Palaute Huhtasuon kirjastolta

Kiitos vielä avusta ja ”herättelystä” parempaan monikulttuurisuuden huomioimiseen! Ensi viikolla meillä onkin tulossa kansainvälinen satutunti ja näyttelyitä kansainvälisellä teemalla.

9. Mitä saavutettiin

Hyvien väestösuhteiden ja maahan muuttaneiden osallisuuden edistäminen

Tavoite	Tulokset	Jatko
Jalkautuvan neuvonnan ja digitaalisten neuvontapalveluiden kehittäminen	Mallinnus jalkautuvasta neuvonnasta, digitaalisten neuvontapalveluiden haasteiden ja kehityskohteiden huomaaminen	Chat-palvelua suunnitellaan kehitettäväksi osaksi Info Glorian toimintaa Jyväskylässä. PopUp neuvonta jatkuu selkosuomella Kuokkalla OSANA - maahanmuuttajien osallisuus ja tutortoimintahankkeen toimesta, joka toimii vuosina 2018-2021.
Sosiaalista osallisuutta vahvistavien asukaslähtöisten toimintatapojen ja palveluiden kehittäminen	Eri lähiökokeilut, asukkaiden osallistaminen suunnitteluun, asuinalueiden toimijoiden tiedon lisääminen moninaisuuden huomioimisesta ja tiedottamisen tavoista, kielikaveritoiminnan kehittäminen kaikille avoimena toimintona	Toimijoiden ymmärrys miten voi järjestää toimintaa, joka on helpommin lähestyttävissä myös maahanmuuttaneille ja selkeän ja monikielisen tiedottamisen käyttöönotto osalla yhteistyökumppaneista. Kielikaveritoimintaa suunnitellaan kehitettäväksi osaksi Monikulttuurikeskus Glorian toimintaa.
Tiedon välittäminen	Tietopuhelinkokeilu, tietosivujen koonti ja linkkipankkien koonti eri toimijoille	Tietosivuilta siirretty tietoa ammattilaisille mistä saada tietoa monikulttuuriseen terveydenhuoltoon ja mielenterveystyöhön ja loppukiertueella mistä voi saada neuvontaa ja faktatietoa maahanmuutosta.
Monikulttuurisen työn tukeminen	Sosiaalityön- ja varhaiskasvatuksen mentoriryhmien kokoaminen ja verkostojen luominen ammattilaisten välille, lisäksi eri koulutusten tuoma näkemys ja tieto kunnan työntekijöille ja järjestöjen työntekijöille monipuolisesti	Verkostot ja kontaktit, sekä ammattilaisten lisääntynyt osaaminen jäävät elämään. Sekä sosiaalialan mentorointiryhmä jatkaa keskenään vertaisena.
Kotoutumista edistävien toimintamallien hakeminen muista maista ja Suomen sisältä muilta alueilta ja niiden levittäminen	Julkiset matkaraportit eri maista, sekä tiedon levittäminen kohdekuntiin hyvistä käytänteistä yli aluerajojen loppukiertueella	Matkaraportit jäävät julkiseksi verkkosivuille ja hyvät käytänteet jäävät työkaluiksi kohdekuntiin, sekä kiertueella saatujen tietojen, että loppujulkaisun muodossa

Yhdessä enemmän -maahanmuuttajat osana yhteisöä -hanke

Toiminto	Yhteensä kaikki osallistujat
aluetyöskentely /matalan kynnyksen tapahtumia 49	1420
neuvonta (LähiHelp 1166, pop-up 81)	1247
mentoriryhmät	21
koulutukset	303
kielikaveri	14
Yhteensä	3005

10. loppusanat

Yhdessä enemmän -hanke on nyt siinä vaiheessa, jossa jokaista projektia ja sellaisessa työskentelevää henkilöä pohdituttaa hankkeessa tuotettujen hyvien käytäntöjen jatko. Ottaako näistä joku kopin, muistaako joku niitä enää parin vuoden päästä? Onko rahoittaja tyytyväinen? Monilla saattaa olla myös huoli omasta työllisyydestä.

Joskus puhutaan myös instituutioiden muistinmenetyksestä. Se tarkoittaa sitä, että edes hankkeen emo-organisaatio ei pidä huolta oman tuotantonsa aikaansaamista tuloksista, vaan siirtää ne syrjään ja lopulta unohtaa kokonaan. Tähän on yleensä kaksi syytä: organisaation henkilökunta vaihtuu tai alunperinkään rahoitusta haettaessa ja projektia suunniteltaessa eli ole ajateltu tarpeeksi, miten hankkeen tuotteiden juurruttaminen omaan toimintaan sujuisi.

Yhdessä enemmän -hankkeen kohdalla on kuitenkin muutama tukipilari, joiden avulla tällainen unohtaminen voi estyä. Ensinnäkin jo aikaisempina vuosina tällä alueella on ollut useita menestyksekkäitä sekä ESR- että muilla rahoitusinstrumenteilla toimineita hankkeita. Sen myötä myös projektiosaaminen on ollut laajaa ja monipuolista. Se on osaltaan kasvattanut innovatiivisuutta, joka on kaiken kehittämisen ydintä. Toiseksi tähän liittyen on opittu monenkeskistä yhteistoimintaa ja kumppanuutta sekä julkisen että kolmannen sektorin välillä.

Tällä kaikella edistetään osallisuutta ja hyviä väestösuhteita.

Hannu-Pekka Huttunen



Yhdessä
enemmän

MAAHANMUUTTAJAT OSANA YHTEISÖÄ

Liitteet

LIITE 1. TAPAHTUMAIDEOITA

Tapahtumia, joita hanke on järjestänyt tai ollut mukana.

Järjestetty maksuttomina osallistujille ja pääosin eivät ole vaatineet ennakoilmoittautumista.

- Kielikahvila (eri pisteitä, joissa opetetaan omia kieliä muille)
- Kaikkien kulttuurien Viitasaari (maistiaisista eri kulttuureista, world cafe -keskustelu, lapsille toimintatuokio, musiikkiesitys, tietoa kielikaveritoiminnasta)
- Kukkulan keittiö (eri ruokakulttuurien ruoan valmistusta apukokkeina, lounasta, lavatanssit)
- Viljelyryhmä (pidempikestoinen jakso, jossa käytiin säännöllisesti palstaviljelmällä yhdessä)
- Luontoretki
- Piknik
- Kaikkien Kuokkala (ideointi-iltama: mitä asukkaat haluaisivat tehdä?)
- Yhdessä sinfoniaan (Jyväskylän sinfonian avoimet kenraaliharjoitukset, yhteistä naposteltavaa jakeskustelua, sekä soittimien nimiin tutustumista tauolla)
- Kyyti monikulttuuriseen talvitapahtumaan (talvitapahtuma, jossa myös talvilajikokeiluja ja laavulla makkaranpaistoa yms.)
- Ystävänpäiväkahvit (ystävänpäiväkeksien leivontaa ja kahvittelua)
- Huhtasuon aamupala ja toiminnan suunnittelu (asukkaille aamupalaa ja mahdollisuus ideoida toimintaa alueelle)
- Tullaan tutuksi kahvitellen (ennen elokuvaa kahvittelua ja sekä vapaata keskustelua, että suunniteltuja aiheita keskustelun herättämiseksi)
- Kahvilakirppis (ostoskeskuksen kahvilakonditoriassa järjestetty kirpputori)
- Kaksikielinen alias osana "Matara goes Hippos" -päivää (monikulttuurista/monikielistä toimintaa osana suurempaa tapahtumaa, jossa Jyväskylän toimijat esittelivät toimintaansa)
- Hyvä aamu – perhetapahtuma perhepuiston sisätiloissa (smoothien teko -piste, lukuvaari, verenpainemittaus, lapsille piirustus- ja leikkimahdollisuus)
- Lautapelikahvila (lautapeliin pelaamiseen mahdollisuus yhdessä, bingo)
- Parvekeviljely (opastusta, tarvikkeita ja istututtamista. Istutukset sai viedä kotiin ja paikalle tuoda myös itse istutettavaa)

- Makuja maailmalta ja uria Keski-Suomesta (tietoa opiskelumahdollisuuksista, maistiaisia eri ruokakulttuureista)
- Kuokkalan päivä (yhteisötaidetta: penkkien maalausta & katuliiduilla piirtämistä ja lisäksi kasvomaalausta ja pieneläimiä, joita sai silittää)
- Piha- ja peräkonttikirppis osana Jyväskylän kristillisen opiston hakeutumispäivää
- Päivä Intiassa -dokumentti-ilta (dokumentti kahden suomalaisen naisen elämästä Intiassa, jonka jälkeen pizzaa ja muuta naposteltavaa, sekä keskustelua siitä millaista on muuttaa uuteen maahan)
- ArtCafé – monikulttuurinen taidekahvila (eri kulttuuritaustaiset saivat esitellä ja/tai myydä taidettaan käsitöistä maalauksiin, sekä esittävään taiteeseen jne.)
- Kotalammen puistossa tapahtuu (koko perheen puistopäivät)
- Vuorilammen laavuretki (juhannusviikolla, mm. juhannustaikoja ja eväiden syöntiä)
- Ulkoillaan yhdessä (yhteinen aika, jolloin voi lähteä porukalla ulkoilemaan asuinalueella)
- Yhteisölliset sadonkorjuunyyttärit
- Kuokkalan isänpäivä (Kuokkalan ostoskeskuksessa, isänpäiväaskartelua ja musiikkiesityksiä)

LIITE 2.

TIETOA MONIKULTTUURISUUTEEN JA MAAHANMUUTTOON LIITTYEN

- InfoFinland (Suomi sinun kielelläsi) <https://www.infofinland.fi/>
- Kotouttamisen osaamiskeskus (Työ- ja elinkeinoministeriö) <https://kotouttaminen.fi/>
- WARI ry (Keski-Suomen monikulttuuristen yhdistysten liitto) <https://www.wari.fi/>
- Maahanmuuttovirasto <http://migri.fi>
- Sisäministeriö (maahanmuutto) <http://intermin.fi/maahanmuutto>
- Euroopan muuttoliikeverkosto <http://www.emn.fi>
- Pakolaisavun julkaisuja (mm. päiväkotisanastoa) <https://pakolaisapu.fi/pakolaisapu/materiaalit/>
- Kahden kulttuurin perheiden tietopankki www.duoduo.fi
- Ruskeat tytöt ry www.ruskeattytot.fi
- Pakolaisten mielenterveyden tukeminen Suomessa: PALOMA-käsikirja <http://www.julkari.fi/handle/10024/136193>
- Kirjoja maailmasta lapsille: <https://www.embracerace.org/blog/26-childrens-books-to-support-conversations-on-race-racism-resistance>
- Sensitiivisyys: My culture is not a costume <https://www.youtube.com/watch?v=d6Y5cARFJw8>
- Työ ei syrji -kampanja <https://eisyry.fi/>

NEUVONTAA:

- Info-Lango (valtakunnallinen monikielinen etäneuvonta) <https://www.info-lango.fi/fi>
- Info Gloria (monikielistä neuvontaa Jyväskylässä, työn alla mahdollinen chat-palvelu) <http://www.gloriajkl.fi/portal/index.php/info-gloria>

KOULUTUSTA:

- Monikulttuurisuus asiakastyössä -verkkokoulu sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisille (THL) <https://verkkokoulut.thl.fi/web/monikulttuurisuus>
- Suomipassi – sovellus kielen opiskeluun <https://suomipassi.utu.fi/fi/etusivu/>



Yhdessä
enemmän

MAAHANMUUTTAJAT OSANA YHTEISÖÄ