

Mohsen Zakeri & Minna Tuunainen (toim.)

OSAAMISEN
- maahanmuuttajien
yhdistystoiminnan problematiikka
POLUILLA

ISBN 978-952-99468-8-4

Julkaisija: Suomen Pakolaisapu ry/Järjestöhautomo-projekti

Toimitus: Mohsen Zakeri ja Minna Tuunainen

Taitto: Minna Salonen

Paino: Paintmedia, Helsinki 2007

Toimituksen osoite:

Suomen Pakolaisapu ry, Ludviginkatu 3-5 B 42, 00130 Helsinki,
puh.(09) 696 2640, fax (09) 6962 6466, e-mail: toimisto@pakolaisapu.fi

SISÄLTÖ

JOHDATUS TEEMAAN

Lukijalle / Kim Remitz.....	7
Johdanto / Mohsen Zakeri.....	9
Yhdistysmaailman hohto / Minna Tuunainen.....	12

I MAAHANMUUTTAJAT JA YHDISTYSTOIMINTA

1. Toimiva yhdistys on oppiva yhdistys / Anneliina Törrönen.....	16
Hyvän yhdistystoiminnan edellytykset.....	17
Toiminnan kehittäminen.....	18
Oppia ikä kaikki – yhdistystoiminnassa ja yhdistystoiminnasta oppiminen.....	20
2. Maahanmuuttajajärjestöt sillanrakentajina ja maahanmuuttajien ja valtaväestön välillä / Sanna Saksela	23
Tutkimusaineisto ja menetelmät.....	24
Maahanmuuttajajärjestöjen toiminta ja yhteistyöfoorumit.....	24
Vastakkainasettelusta kohti tasapuolista osallistumista.....	27
3. Maahanmuuttajayhdistykset ja niiden toimintamahdollisuudet / Miikka Pyykkönen.....	29
Maahanmuuttajayhdistysten historia Suomessa.....	29
Moninainen yhdistyskenttä.....	31
Yhdistykset maahanmuuttajatyön tekijöinä ja kumppaneina.....	32
Lopuksi.....	34
4. Maahanmuuttajatyön ja maahanmuuttajajärjestöjen avustaminen - RAY:n kokemuksia ja näkemyksiä / RAY.....	37
RAY:n rahoittaman maahanmuuttajatyön kohdentaminen ja esimerkkejä rahoittamistamme maahanmuuttajahankkeista.....	37
Maahanmuuttajatyön haasteita rahoittajan näkökulmasta.....	39
Hyviä kokemuksia ja tulevaisuuden visioita.....	40

II JÄRJESTÖHAUTOMO – PROJEKTI

5. Järjestöhautomo – ajatuksista toteutukseen / Minna Tuunainen.....	43
Projektityö yhdistyksen kehittäjänä.....	44
Edellytykset projektin hyvään toteuttamiseen.....	45
Projektityön mahdollisuudet ja haasteet.....	45
Järjestöhautomon osaprojektit.....	47
Hallinto ja käytäntö.....	48
Hallintoon liittyvät haasteet.....	48
Järjestöhautomon hallinto.....	48
Toimivan yhdistyksen tunnusmerkkejä.....	50
Maahanmuuttajien yhdistysten toimivuus.....	50
Järjestöhautomo kouluttajana ja tukijana.....	52
Koulutustoiminnan haasteet.....	52
Koulutukset ja ohjaus.....	53
Lähiopetukset.....	55
Henkilökohtainen ohjaaminen.....	55
Suunnittelu ja raportointi.....	56
Avoimet koulutukset.....	58
Osaprojektit ja palkkioperusteinen yhteistyö työllistä-	
sen keinoina.....	59
Neuvontatoiminta - hiekanjyvä Saharassa?.....	59
Maahanmuuttajien yhdistysten haasteet ja problematiikka.....	60
Jatkuvuuden turvaaminen.....	61
Omaleimaisuus.....	62
Toiminnan realistiset lähtökohdat.....	62
Vapaaehtoistyö - pakko vai mahdollisuus.....	62
Yhdistysmaailman tulevaisuus.....	64
Kolmannen sektorin rooli.....	64
Maahanmuuttajayhdistykset kotoutumisen rakentajiksi?	
Edunvalvojiksi ja poliittisiksi vaikuttajiksi?.....	65
Lopuksi.....	66
6. Realistinen kanta kotoutumisessa on osaaminen / Mohsen Zakeri	69
Kotoutumisen resurssit	69
Maahanmuuttajien yhdistysten luonnehdintaa	70
Arki vai aate?	70
Valtaväestön yhteiskunnallinen konteksti	71

Maahanmuuttajien yhdistysten potentiaalit kotoutumisessa.....	72
Kohtaamisympäristö.....	72
Normit.....	73
Osaaminen.....	74
Maahanmuuttajien yhdistysten erityistaidot.....	77
Osapuolten tarpeet.....	77
Dynaaminen osaaja.....	77
Eri kulttuurien paradigmat demokraattisessa ympäristössä	78
Osaaminen.....	80
Sosiaalinen soveltaminen.....	80
Maahanmuuttajien osaaminen.....	80
Osaamisen kulmakivet.....	82
Haasteet Järjestöhautomo-projektille.....	83
Osaamisen omaksuminen ja säilyttäminen.....	83
Hedelmällinen oppimisympäristö.....	84
Kielteisestä kokemuksesta kehittyä realisti.....	84
Kehittämisaalueet.....	86
Järjestöhautomon käytännömallit.....	86
Teorian osuus kehittämisaalueissa.....	87
Konkreettinen esimerkki kehittämisaalueesta.....	89
Lopuksi.....	94
Tilaa maahanmuuttajille.....	94
Rahoittajan seurannan ja arvioinnin vaikutus.....	94
7. Turun Kurdiyhdistys – yhdistävät tekijät / Dlovan Muhammed.....	92
Yhdistys kehittyi.....	92
Ongelmat.....	93
8. Yhdistykset kotoutumisen väylänä / Farzaneh Hatami Landi.....	100
Vuorovaikutus sopeutumisen välineenä.....	100
Maahanmuuttajien yhdistystoiminta.....	101
9. Osaajaksi oppisopimuksella / Elina Kivi.....	102
Oppisopimuskoulutus pähkinänkuoressa.....	102
Oppisopimuskoulutuksen haasteita.....	102

10. Oppisopimuksesta oppiminen / Faisal Dahir Nur.....	105
11. Kurdit Suomessa / Abdulmajid Hakki ja Lokman Zahraei.....	107
Taustaa.....	107
Kurdien asema Suomessa.....	108
Valtaväestö ja maahanmuuttajat: ennakkoluuloista dialogiin.....	110
Kurdijärjestöt, KURP ja Järjestöhautomo.....	111
Liitteet.....	112
Liite 1: Suomen Pakolaisavun organisaatiokaavio.....	112
Liite 2: Yhteistyösopimus pohja.....	114
Liite 3: Kehittämisaluiden organisaatio.....	118
Liite 4: Projektin kehittämisalueet vuonna 2007.....	119
Liite 5: Kehittämialue - oppisopimusmalli käytäntömallina.....	121

JOHDATUS TEEMAAN

Lukijalle

Tämä julkaisu kertoo toiminnasta maahanmuuttajajärjestöjen kanssa. Se on osa Suomen Pakolaisavun Järjestöhautomo-projektin työtä. Projekti syntyi tarpeesta auttaa pakolaisjärjestöjä toimimaan suomalaisessa yhteiskunnassa siten, että ne täyttävät järjestöille asetetut laillisuusvaatimukset ja pystyvät hoitamaan omaa toimintaansa menestyksellisesti.

Pian kuitenkin huomattiin, että järjestökenttää ei voi rajata yksiselitteisesti pakolaisiin. Vastaavalla tavalla kuin kriisimaissa, väestö koostuu yksilöistä, joilla on erilaisia taustoja. Toimiminen vaan yhden tiukasti rajatun ryhmän puitteissa ei ole mahdollista eikä yhteisöllisesti järkevää. Siksi puhumme kriisimaissa ”ihmisistä, joihin sota on vaikuttanut” ja Suomessa vain yleisesti maahanmuuttajajärjestöistä. Mukaan hankkeeseen on valittu ensisijaisesti järjestöjä, jotka edustavat niitä etnisiä ryhmiä, joista viime vuosina on tullut Suomeen pakolaisia, mutta pakolaisuus ei ole osallistumisen ehto.

Tämän julkaisun artikkelit käsittelevät mm. kulttuurieroja. Tiedon hahmottaminen ja toimintamallit saattavat vaihdella paljon eri kulttuuriperinteissä. Tämä on joskus ollut esteenä maahanmuuttajajärjestöille, jotka ovat hakeneet ulkopuolista rahoitusta. Hanketta rahoittavan Raha-automaattiyhdistyksen yhtenä keskeisenä tavoitteena onkin useampien maahanmuuttajajärjestöjen taloudenhoidon saaminen tasolle, joka mahdollistaa RAY:n normien mukaisen rahoitustoiminnan. RAY:n ja muiden rahoittajien on pystyttävä luottamaan siihen, että normeja noudatetaan.

Omien toimintamallien muuttaminen ei ole helppoa. Kunkin järjestön kannattaakin miettiä, mitä tarkoitusta varten oma järjestö toimii parhaiten. Jos päädytään siihen, että kasvua haetaan ulkopuolisen rahoituksen kautta, pitää toiminnan aina olla rahoittajan hyväksyttävissä. Tällä hetkellä rahoittajat kai paavat lisää sellaisia maahanmuuttajajärjestöjä, jotka pystyvät tekemään hanke-suunnitelmia, toteuttamaan ja raportoimaan. Yleisiä ongelmia ovat järjestöjen pienuus, muodollisten päätäntäelinten epämääräisyys ja dokumentoimaton rahojen käyttö. Järjestöjen kasvun kautta yleensä sisäinenkin paine päätöksenteon selkeyteen kasvaa ja kehittyminen tapahtuu luonnollista tietä.

Pakolaisavun toimintafilosofiana on auttaa ihmisiä auttamaan itse itseään. Niissä kriisimaissa, joissa se on mahdollista – tällä hetkellä Sierra Leonessa ja Liberiassa - toimimme paikallisten kansalaisjärjestöjen kautta ja pyrimme hankkeen aikana kouluttamaan kumppaneitamme. Tämä on toiminnan kestävyiden ja hyvien tulosten edellytys. Järjestöhautomo-hanke pyrkii vastaavasti kouluttamaan järjestöjä siten, että ne tulevaisuudessa itse ovat enemmän vastuussa pakolaisten ja maahanmuuttajien kanssa tehtävästä työstä täällä, aktiivisesti kommunikoivat ja vertaavat toimintamalleja keskenään. Myös etnisten rajojen yli.

Kim Remitz
Toiminnanjohtaja
Suomen Pakolaisapu ry

Johdanto

Maahanmuuttajien yhdistysten toimintakausi Suomessa ei ole vielä kovin pitkä. Nuoresta iästään huolimatta kausi sisältää kuitenkin sekä hyvin sujuneita että hitaasti eteneviä prosesseja. Syyksi tähän voidaan nähdä monet sosiaaliset tekijät. Ensiksikin, Suomi on järjestöjen maa. Selkeärakenteiset ja turvalliset yhdistyksen perustamisen säännöt ovat antaneet mahdollisuuden maahanmuuttajille ryhtyä toimimaan kansalaisjärjestöjen jäseninä. Toiseksi, poliittisten linjausten ja viranomaisten puolesta tuetut yhteiskunnalliset ja humanit näkemykset ovat kannustaneet maahanmuuttajien yhdistysten syntymistä ja kasvamista. Kolmanneksi, maahanmuuttajayhteisöihin liitettävät piirteet, kuten esimerkiksi työttömyys, yksinäisyys, toiminnattomuus, passiivisuus, kulttuurien ja uskontojen erilaisuus ja tarve kuulua isompaan ryhmään ovat ohittamattomia sosiaalisia faktoja, joiden takia maahanmuuttajien yhdistykset on nähty positiivisina toimintamuotoina sekä maahanmuuttajien että kantaväestön keskuudessa. Samalla näistä piirteistä on syntynyt maahanmuuttajien etnisryhmiin vahvoja motiiveja, jotka ovat saaneet heidät kokoontumaan yhdistyksen alla. Demokraattinen kulttuuri on myös tarjonnut maahanmuuttajille oivallisen tilaisuuden harjoittaa vapaasti ideologiaansa ja aatteitaan yhdistystoiminnan muodossa.

Mainitut olosuhteet ja syyt eivät kuitenkaan riittävästi kuvaile niitä maahanmuuttajien yhdistysten piirteitä, jotka erottavat ne kantaväestön yhdistyksistä. Nämä erot ja erikoistarpeet syntyvät maahanmuuttajien yhdistysten taustakonteksteista, joiden perusteella maahanmuuttajien yhdistys voi vaikuttaa kohderyhmäänsä erikoisilla funktionaalisilla keinoilla. Tämä ei kuitenkaan yksin riitä hyvän yhdistystoiminnan perusteeksi. Maahanmuuttajien yhdistykset kaipaavat hallinnollisten ja toiminnallisten edellytysten kehittämistä, minkä kautta niistä voi tulla tasavertaisia toimijoita suomalaisten kansalaisjärjestöjen rinnalle.

Maahanmuuttajien yhdistysten nykyinen tila ei ole rakentunut tasavertaiseksi eikä monivaihteiseksi. Yhdistyksillä on paljon hallinnollisia ongelmia, vaille kehitystä ja toteuttamista jääneitä suunnitelmia ja projekteja sekä epärealistisia ideoita. Maahanmuuttajat pystyvät tuskin omin keinoin ratkaisemaan tilanteen luoneita ongelmia, eivätkä viranomaisten resurssitkaan näytä riittäviltilä tilanteen parantamiseksi. Suomen Pakolaisapu ry:n Järjestöhautomo-projekti on lähtenyt pioneerihankkeena kaventamaan näitä maahanmuuttajien yhdistysten ongelmia. Projektin yhtenä tavoitteena on vakiinnuttaa ammatillisia toimintatapoja yhdistyksiin ja vahvistaa yhdistysten taitoja soveltaa

osaamistaan käytäntöön. Osaaminen, joka toimii suomalaisille mittapuuna ja usein maahanmuuttajille kynnyksenä, ei ole ainoastaan haaste yhdistysten toiminnassa vaan myös mahdollistaja jokaisen maahanmuuttajan kotoutumisen väylissä.

Tämä julkaisu on ikään kuin Järjestöhautomo-projektin välikatsaus. Se perustuu projektin toimintaan, joka on sekä koulutuksellista että taitoja käytäntöön soveltavaa. Idea julkaisuun syntyi projektin ohjausryhmätyöskentelyssä, jonka kautta syntyi ajatus maahanmuuttajien yhdistystoiminnan erityiskysymysten nostamisesta yleisempään tietoisuuteen ja keskusteluun julkaisun kautta.

Julkaisun ensimmäistä osaa rikastuttavat asiantuntijoiden näkökulmat. Se luonnehtii yhdistysmaailman edellytyksiä yleisesti ja maahanmuuttajayhdistysten mahdollisuuksia spesifimmin. Anneliina Törrönen on sosiaalipsykologi ja aikuiskouluttaja, joka työskentelee paraikaa valtakunnallisessa aikuisoppilaitoksessa, KSL-opintokeskuksessa. Törrönen suunnittelee ja toteuttaa opintoja mm. järjestöjen kehittämisen, aktiivisen kansalaisuuden tukemisen ja maahanmuuttajien kieli- ja kulttuuriopintojen teemoista. Opintoja järjestetään yhteistyössä kansalais- ja kulttuurijärjestöjen kanssa. Järjestöhautomon yhteistyö KSL:n kanssa alkoi vuoden 2006 loppupuolella.

Sanna Saksela, (MA, antropologi) tekee väitöskirjaa Helsingin yliopiston sosiologian laitokselle. Hänen tutkimusaiheenaan on maahanmuuttajajärjestöjen osallistuminen paikalliseen päätöksentekoon pääkaupunkisedulla. Saksela työskentelee Etnisten suhteiden ja nationalismin tutkimuskeskuksessa (CEREN), jossa hän tutkii mm. viranomaisten ja maahanmuuttajajärjestöjen välistä yhteistyötä sekä maahanmuuttajanaisten sopeutumista suomalaiseen yhteiskuntaan. Saksela on tutustunut Järjestöhautomo-projektiin jo projektin ensimmäisenä toimintavuonna 2005.

Miikka Pyykkönen on kulttuuripolitiikan lehtori Jyväskylän yliopistosta. Hän tutkii vuonna 2007 ilmestyvässä väitöskirjassaan maahanmuuttajien yhdistystoimintaa Jyväskylässä ja Tampereella. Pyykkönen on toiminut arvokkaana linkkinä Järjestöhautomo-projektille jyvaskyläläiseen maahanmuuttajien yhdistystoimintaan tutustumisessa. Elina Kivi toimii palvelualojen koulutustarkastajana Helsingin kaupungin opetusviraston oppisopimustoimistossa. Kivi on ollut korvaamaton yhteistyökumppani oppisopimukseen keskittyvän kehittämisalueen käytännön toteuttamisessa. Hän on järjestänyt projektisihteereille ainutlaatuisen mahdollisuuden päästä sisälle oppisopimuskoulutuksen maailmaan perehdytyspäivien kautta.

Julkaisun toinen osa keskittyy Järjestöhautomo-projektiin ja kertoo tarkemmin sen edistymisestä ja käytännön työstä. Kirjoittajina ovat Järjestöhautomo-projektin työntekijät, kouluttaja Mohsen Zakeri, koordinaattori Minna Tuunainen sekä projektisihteerit Farzaneh Hatami Landi Azadeh ry:stä, Faisal Dahir Nur Suomen Somaliliitto ry:stä, Dlovan Muhammed Turun kurdiyh-

distys ry:stä sekä Lokman Zahraei Kurdistanin rauhan puolustajat ry:stä, jonka artikkelin kirjoittamiseen on osallistunut myös yhdistyksen rahastonhoitaja Abdulmajid Hakki.

Kiitämme kaikkia kirjoittajia artikkeleista. Kiitämme myös Järjestöhautomo-projektin ohjausryhmän jäseniä sekä Suomen Pakolaisapu ry:n työntekijöitä innoituksesta ja tuesta. Toivomme kaikille lukijoille antoisia hetkiä teoksen parissa.

Mohsen Zakeri
Kouluttaja
Suomen Pakolaisapu ry/ Järjestöhautomo-projekti

Yhdistysmaailman hohto

Kansalaistoiminta perustuu siihen, että ihmisellä on halu osallistua ja toimia. Tämä halu ei synny pakottamalla eikä sitä synnytä kannustaminen palkkioilla tai rahallisella korvauksella. Mitkä asiat sitten toimivat tämän sisäisen halun herättäjinä? Mistä syntyy kansalaistoiminnan motivaatiopohja?

Kiinnostus yhdistyksen tekemää toimintaa tai ajamaa asiaa kohtaan on yksi motivoija. Toinen innoittaja on halu auttaa, tehdä hyviä tekoja. Siitä syntyy motivaatio vapaaehtoiseen työhön jonkun asian puolesta. Halu oppia toimii myös kannustimena, samoin halu saada uusia ystäviä. Yhteinen kiinnostuksen kohde yhdistää yhdistyksessä toimijoita. Yhdistystoiminnasta haetaan myös vastapainoa työlle ja vaihtelua vapaa-aikaan. Ihminen haluaa osallistua, saada kokemuksia, olla mukana. Myös halu vaikuttaa, osallistua yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen, ajaa ihmisiä mukaan toimintaan. Kansalaistoiminnan voima on siinä, että se lähtee kansalaisten omasta halusta ja tarpeesta toimia oman ja läheisten elämänlaadun turvaamiseksi ja parantamiseksi. (Yhteisellä asialla s. 41)

Innostus syntyy usein helpommin kuin se pysyy yllä. Motivaatio pysyy yllä sellaisessa kansalaistoiminnassa, joka on mieluista, mielekästä, palkitsevaa, tavoitteellista, tärkeää, joka tyydyttää pätemisen tarvetta ja vaikuttamisen halua ja jossa oppii koko ajan jotain uutta. Toiminnan pitää tarjota elämyksiä. Sen pitää olla haasteita tarjoavaa ja koko ajan uudistuvaa. Se ei saa olla vain kasa ikäviä velvoitteita, vaan toiminnasta pitää voida nauttia. Jotta motivaatiope-
rusta kansalaistoiminnassa säilyy, tarvitaan hyvää toiminnan suunnittelua ja organisointia, mahdollisuutta oppia uusia asioita, kiittämistä ja kannustamista ja riittävästi miellyttävää yhdessäoloa. (Yhteisellä asialla s. 42)

Yhdistys on keskeinen kansalaistoiminnan ilmenemiskanava. Aaro Harjun mukaan kansalaistoimintaa on ihmisen aktiivinen toiminta itsestä ulospäin, yhdessä toimien, yhteiseksi hyväksi. (Harju 2005: Yhteisellä asialla) Kansalaisjärjestön Harju määrittelee niin, että se on rekisteröity tai rekisteröimätön yhdistys, joka toimii tietyn, päätetyn tarkoituksen hyväksi paikallisesti, alueellisesti ja/tai valtakunnallisesti, jolla on hyväksytyt säännöt tai ainakin toimintanormit ja jolla on toimintaorganisaatio ja sovittu taloudenhoito. Suomessa yhdistys voi toimia, vaikka se ei olisikaan hyväksyttänyt sääntöjään yhdistysrekisterissä ja rekisteröitynyt sinne. Rekisteröityminen antaa toiminnalle virallisen luonteen ja vapauttaa vastuuhenkilöt henkilökohtaisesta taloudellisesta vastuusta yhdistyksen asioissa. Rekisteröity yhdistys on juridinen henkilö (Yhteisellä asialla s. 12).

Kansalaistoiminta on totuttu viime vuosina sijoittamaan kolmannen

sektorin kenttään. Kolmannella sektorilla tarkoitetaan Suomessa yksityisen (yritykset) ja julkisen (valtio) sektorin rinnalla olevia järjestäytyneitä toimijoita, joita ovat kansalaisten muodostamat ja johtamat yhdistykset, osuuskunnat ja säätiöt. Suomalaiselle kolmannelle sektorille on tyypillistä yleishyödyllisyys, eettisyys, voittoa tavoittelemattomuus, riippumattomuus, yhteisöllisyys, solidaarisuus, yksilöllinen valinnanvapaus, joustavuus ja vapaaehtoisuus. Kolmannella sektorilla ihmiset järjestävät toiminnan itselleen ja muille. (Yhteisellä asialla s. 15-16) Kansalaistoiminnan olemus ja luonne on tänä päivänä moniulotteinen. Yhdistykset nähdään oppimisen mahdollistajina, sosiaalisen pääoman tuottajina, yhteisöllisyyden luojina, aktiivisen kansalaisuuden mahdollistajina, kansalaisyhteiskunnan rakentajina ja demokratian vahvistajina, vapaaehtoistoiminnan työssijoina, työllistäjinä sekä syrjäytymisen ehkäisijöinä.

Viime vuosina on käyty keskustelua kolmannen sektorin roolista. Perinteisesti Suomessa kolmas sektori on ollut ”pienien ihmisten asialla”, ”vallan vahtikoira”, edunvalvoja ja demokratian takaaja. Ihmisten ääni on päässyt kuuluviin ja tarpeisiin vastattu omaehtoisen toiminnan kautta yhdistyksissä, joista suuri osa on ollut hyvin paikallisia ja hyvin pieniä.

Yhdistystoiminta on luonteva kotoutumisen kanava etenkin joillekin kulttuuriryhmille. Yhdistystoiminnan nähdään tarjoavan mahdollisuuksia oman kulttuurin säilyttämisen tukemiselle sekä muiden maahanmuuttajien ja pakolaisten auttamiselle. Usein kuitenkin lähtömaan yhdistystoiminnan kulttuuri ja käytännöt poikkeavat suurestikin suomalaisista käytännöistä. Tämä voi hidastaa ja vaikeuttaa maahanmuuttajien yhdistysten kehittymistä ja toimintaa Suomessa. Yhdistyslaki ja muut toimintaa säätelevät normit ovat vieraita eikä tiedon hakeminen suomen kielellä ole helppoa. Ei myöskään ole olemassa yhtä virastoa tai tahoja, jolle maahanmuuttajien yhdistysten neuvonta, koulutus ja ohjaaminen kuuluvat.

Nykyään sekä rinnasteisia kotouttamistoimenpiteitä järjestäviksi että erityisesti kotoutumisajan jälkeisiä toimenpiteitä järjestäviksi tahoiksi tunnustetaan virallisestikin yhä useammat järjestöt. Maahanmuuttajien omilla yhdistyksillä on tärkeä tehtävä oman kielen, uskonnon ja kulttuurin säilyttämisessä. Lisäksi maahanmuuttajien yhdistyksillä on erittäin tärkeä verkosto oman kulttuuriryhmänsä edustajiin.

Maahanmuuttajien yhdistykset pystyvät verkostojensa avulla usein saavuttamaan kohderyhmän, joka suomalaisilta toimijoilta jäisi toimenpiteiden ulkopuolelle. Maahanmuuttajien omilla järjestöillä on myös usein suomalaisia toimijoita paremmat mahdollisuudet tarjota vertaistukea. Tästä on hyviä kokemuksia syrjäytymisvaarassa olevien maahanmuuttajien kohdalla, kuten lukuja kirjoitustaidottomat, vanhuksat ja kotouttamistoimenpiteiden ulkopuolelle jäävät.

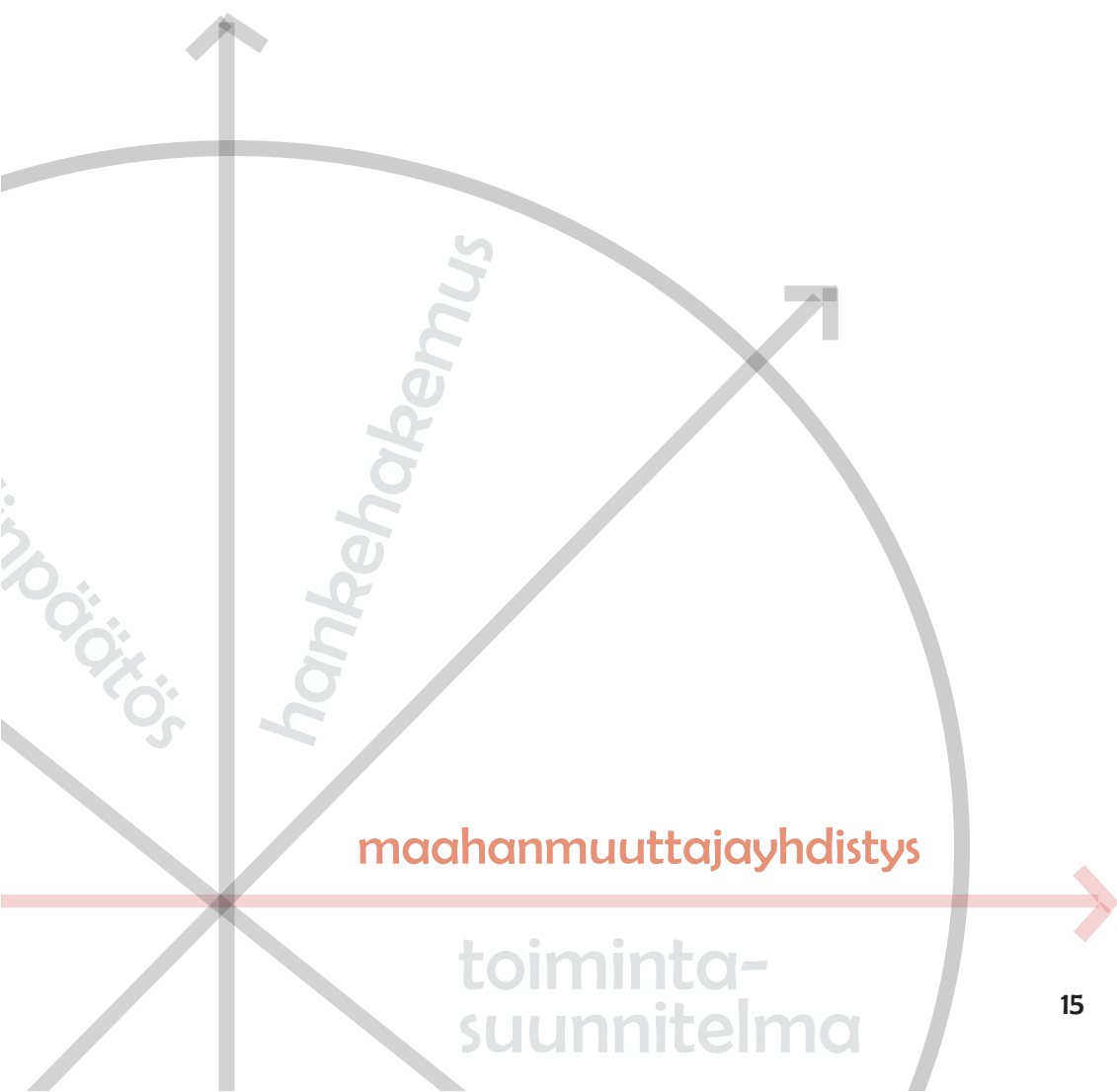
ETNO:n Kala kuivalla maalla -raporttia varten kuulemat maahanmuuttajajärjestöjen edustajat kokivat oman työnsä maahanmuuttajien keskuudessa

merkittäväksi. Toisaalta työn byrokraattinen puoli (mm. rahoituksen hankkiminen) koettiin jopa ylivoimaisen raskaaksi. Ongelmallisena pidettiin myös projektilähtöistä toimintaa, jossa toiminnan jatkuvuudesta ei ole takeita. Eri-tyistä huomiota pitäisi kiinnittää maahanmuuttajatyön projektien päällekkäisyyteen ja organisoimnin sekavuuteen.¹

Minna Tuunainen
Projektikoordinaattori
Suomen Pakolaisapu ry /Järjestöhautomo-projekti

¹ Kala kuivalla maalla -raportissa käsitellään mm. maahanmuuttajien osallisuutta ja järjestötoimintaa, ks. raportin sivu 24.

I MAAHANMUUTTAJAT JA YHDISTYSTOIMINTA



1. TOIMIVA YHDISTYS ON OPPIVA YHDISTYS

Suomea kutsutaan yhdistysten luvatuksi maaksi eikä suotta. Rekisteröityneitä yhdistyksiä on noin 125 000. Yhdistystoiminnan arvo on suuri, arvioitiinpa sitä yksittäisen yhdistystoimijan tai koko kansalaisyhteiskunnan näkökulmasta. Yhdistystoiminta on kansalaisyhteiskunnan kivijalka. Se tuottaa sosiaalista pääomaa, luo yhteisöllisyyttä ja vahvistaa demokratiaa. Toiminta yhdistyksissä antaa ihmisille väylän osallistua, antaa äänensä kuulua, vaikuttaa – toimia aktiivisena kansalaisena. Se antaa paikan yhdessä toimimiselle ja oppimiselle. Yhdistyksessä toimiminen antaa iloa, ystäviä ja osallisuuden kokemuksen.

Maahanmuuttajien osallistuminen ja vaikuttaminen yhdistystoiminnan kautta on tärkeä ja arvokas asia. Osallistuminen edistää osallisuuden kokemusta ja kotoutumista. Niin suomalaisen kuin maahanmuuttajataustaisen ihmisen osallistuminen ja mahdollisuus saada äänensä kuuluviin on monimuotoisen ja -äänisen, vahvan kansalaisyhteiskunnan edellytys. Kansalaisyhteiskunta rakentuu erilaisten toimijoiden aktiivisuudesta, ja maahanmuuttajayhdistysten tulisi olla tärkeä osa tätä kokonaisuutta.

Yhdistystoiminta ja vapaaehtoistyö perustuvat siihen, että ihmisellä on halu osallistua ja toimia. Kuten Aaro Harju (2003, 39) toteaa, ”kansalaistoittoa ei voi rakentaa pakkojen, velvoitteiden, korvausten eikä juuri kannusteidenkaan varaan. Se voi perimmiltään nojautua vain ihmisten intoon ja sisäiseen haluun toimia.” Ihmisten syyt yhdistystoimintaan osallistumiseen ovat moninaiset, motivaatio voi syntyä monista lähteistä. Anne Birgitta Yeung (2005) mallintaa vapaaehtoistoiminnan motivaatiota timanttina, jonka neljä ulottuvuutta ovat saaminen – antaminen, toiminta – pohdinta, läheisyys – etäisyys sekä jatkuvuus – uuden etsintä.

Ihmisten motiivit osallistua vapaaehtoistoimintaan vaihtelevat, ja niitä voidaan kuvata edellä mainittujen ulottuvuuksien kautta. Toisilla voivat painottua asiat, joita he saavat itselleen vapaaehtoistyössä: esimerkiksi mahdollisuus toteuttaa itseään, emotionaaliset palkinnot tai työkokemuksen kartuttaminen. Joillakuilla tärkein motivoiva asia voi liittyä uuden etsintään. Vapaaehtoistoiminta tarjoaa vastapainoa työlle, laajentaa elämänpiiriä, antaa mahdollisuuden oppia uutta. Yhdelle keskeistä on omien arvojen pohdinta ja henkinen kasvu, toiselle pikemminkin toiminta ja vapaa-ajan täyttäminen. Sosiaaliset kontaktit,

auttamishalu, epävirallinen oppiminen ja tuoreiden näkökulmien saaminen korostuvat vapaaehtoistoimintaan motivoivina asioina. (Yeung 2005)

Yksilöiden motiivit yhdistys- ja vapaaehtoistoimintaan osallistumiseen voivat siis vaihdella paljonkin. Miten siis ihmisiä voidaan innostaa ja motivoida yhdistystoimintaan ja -toiminnassa? Kukaan ei sitoudu tuntemattomaan, vaan sitoutuminen on lopputulos. Sitä ennen on innostettava ja kannustettava, annettava mahdollisuudet sitoutumiseen. Yhtä oikeaa tapaa innostamiseen ei varmasti ole, mutta seuraavilla pääsee pitkälle: selkeillä, yhteisesti jaetuilla ja tiedostetuilla tavoitteilla, mukaan kutumisella ja osallisuuden tunteen synnyttämisellä, mielekkäällä tekemisellä ja yhteistoiminnalla, yksilöllisellä palautteella ja arvostuksella sekä onnistumisten juhlimisella. Hyvin toimiva yhdistys tarjoaa yhdessäoloa ja yhdessä tekemistä. Siellä jäsenet tulevat kuulluiksi ja heidän tarpeensa ja osaamisensa otetaan huomioon. Hyvin toimiva yhdistys on valmis kehittymään. Näiden asioiden takia hyvin toimivalla yhdistyksellä on motivoituneita jäseniä.

HYVÄN YHDISTYSTOIMINNAN EDELLYTYKSET

Innostuneelle osallistumiselle ja laadukkaalle toiminnalle tulee luoda toimivat puitteet. Mitä hyvä yhdistystoiminta edellyttää, ja millaisia ovat yhdistyksen toiminnan kehittämisen osa-alueet?

Suunta selville - missio, visio ja arvot

Toimivalla yhdistyksellä on selkeä toiminta-ajatus. Jokaisella yhdistyksen jäsenellä tulisi olla yhteinen näkemys toiminta-ajatuksesta, eli siitä, miksi yhdistys on olemassa. Mitä menetettäisiin, jos yhdistystämme ei olisi? Mitä yhdistyksemme tulee tehdä, että se täyttää paikkansa tässä maailmassa? Lisäksi yhdistyksessä tarvitaan käsitys siitä, millainen yhdistyksen tulevaisuuden näköala, visio, on. Mikä on päämäärämme? Miten voimme kehittyä haluttuun suuntaan? Toimivassa yhdistyksessä esitetään paljon miksi-kysymyksiä. Miksi olemme olemassa ja miksi teemme asioita? Lisäksi toimivassa yhdistyksessä käydään aika ajoin keskustelua arvoista. Mitkä asiat ovat meille arvokkaita? Minkä arvojen eteen toimimme? Ja millä arvoilla toimimme, miten arvokkaana pitämämme asiat näkyvät omassa toimintatavassamme? (ks. esim. Tainio ym. 2005)

Toiminta ja roolit yhdistyksessä

Suomessa toimivan yhdistyksen, olipa se rekisteröity tai rekisteröimätön, tulee noudattaa yhdistyslakia ja tietää yhdistystoiminnan perusasiat. Perusasioista - säännöistä, kokouskäytännöistä, yhdistyksen toimijoiden rooleista, taloudellis-

ten resurssien hoidosta - löytyy runsaasti oppaita ja ohjeita (esim. Patentti- ja Rekisterihallitus, Papunetin selkokielen yhdistystoiminnan opas).

Monet näistä asioista eivät ole selviöitä pienille yhdistyksille ja uusille yhdistystoimijoille. Myös maahanmuuttajayhdistysten tulisi tietää ja osata perusasiat, kuten hallituksen tehtävät: sen, mitä hallituksen kuuluu tehdä, ja toisaalta, mitä hallitus ei voi tehdä. Aina pienissä yhdistyksissä ei ole itsestään selvää, ettei hallitus voi esimerkiksi muuttaa yhdistyksen sääntöjä tai vahvistaa tilinpäätöstä.

Lain mukaan yhdistyksellä tulee olla myös puheenjohtaja sekä tilintarkastajat. Myös nämä roolit ja niiden mukanaan tuomat tehtävät tulee tuntea ja hallita yhdistyksessä. Usein yhdistykselle valitaan myös sihteeri ja talousvastaava, toiminnasta riippuen myös esimerkiksi matka- ja koulutusvastaava. Aina pienissä yhdistyksissä kaikki roolit ja niihin liittyvät tehtävät eivät ole selvillä, yhteistä näkemystä ei ole. Joskus voi olla hankalaa ymmärtää, että yhdistyksen hallitus tai puheenjohtaja ei ole sama kuin yhdistys. Yhdistystoiminnan perusasiat ja perusrooleihin liittyvät tehtävät täytyy oppia.

TOIMINNAN KEHITTÄMINEN

Yhdistystoimintaan liittyy erilaisia sääntöjä, tehtäviä ja rooleja. Näiden asioiden oppiminen vaatii intoa ja paneutumista, mutta ei ole kenellekään mahdoton tehtävä. Perusasiat opittuaan toimiva yhdistys ei kuitenkaan pysähdy. Kiinnostavaan ja innostavaan yhdistystoimintaan liittyy kehittävä ote. Toiminnan kehittäminen motivoi myös jäsentä.

Jäsenten merkitys

Jäsenet ovat yhdistyksen toiminnan perusta ja tärkein voimavara. Vapaaehtoisesti yhdistyksessä toimivat jäsenet antavat aikaansa ja osaamistaan yhdistyksen käyttöön. On tärkeää, että yhdistyksessä pysähdytään pohtimaan jäsenten asemaa. Ovatko jäsenet yhdistyksen hallituksen näkökulmasta ennen kaikkea (ongelmallisia) asiakkaita, toiminnan kuormittajia? Vai nähdäänkö jäsenet toimijoina ja tekijöinä tai kenties taka-alalle jäävinä kannanottajina, yhdistyksen tavoitteiden ja toiminnan tukijoina? Yhdistyksessä tulisi miettiä, tunnetaanko jäsenet. Tiedetäänkö, mitä he toivovat yhdistykseltä ja mitä he osaavat? Osaataanko yhdistyksessä antaa tilaa jäsenten ehdotuksille ja heidän taitojensa hyödyntämiselle? Miten yhdistyksessä edistetään osallistumista, kannustetaan jäseniä ja annetaan heille tunnustusta?

Jäsenten ja heidän motiiviansa tunteminen auttaa heidän innostumistaan ja sitoutumistaan toimintaan. Usein yhdistyksen toiminnan laatu ja määräkin paranevat, kun toimintatapaa muutetaan hallituskeskeisestä jäsenkeskeiseksi.

Jäsenten tunteminen on myös yhdistyksen edelleen kehittämisen ponnahduslauta. Jäsenten tarpeiden muuttuessa koko yhdistyksen toimintaan kohdistuu muutospaineita, siis tarvetta kehittyä. (Tainio ym. 2005)

Yhdistystoiminta on yhdessä tekemistä

Yhdistyksessä tehdään yhdessä. Ryhmänä ja ryhmässä toimimista, rakentavan vuorovaikutuksen ja ennen kaikkea kuuntelemisen taitoja tarvitaan yhdistyksissä. Hyvässä, kehittämishaluisessa yhdistyksessä pohditaan tapaa, jolla itse ryhmän jäsenenä toimii, sekä niitä tapoja, joilla yhdessä tekemistä edistetään tai johdetaan. Työnjako ja roolit ovat tarkasteltavina, kehittämiskohteina. On tärkeää, että jäsen kokee saavansa vaikuttaa yhdistyksen toimintaan ja tavoitteisiin. Kun jäsen saa palautetta ja kiitosta panoksestaan, hän motivoituu jatkamaan ja kokee toiminnan merkitykselliseksi. Yhteistoiminnassa syntyy myös myönteinen keskinäinen riippuvuus: toimijat huomaavat tarvitsevansa toisiaan yhdistyksen tehtävän suorittamisessa. (ks. Tainio ym. 2005)

Joskus pienissä – ja suuremmissakin – yhdistyksissä toiminta tuntuu olevan vain jäsenkokouksia ja hallituksen tai johtokunnan kokouksia, siinä kaikki. Kokous on toki tärkeä toiminnan muoto. Niissä päätetään yhdistyksen asioista. Mutta onko tämä kaikki, onko yhdistyksellä muuta toimintaa, josta sitten kokouksissa päätetään? Yhdistyksen toimintaa voi olla hyödyllistä jäsentää ja eritellä myös sen laadun mukaan.

Mitkä asiat liittyvät hallituksen toimintaan? Entä millaisia asioita tehdään sisäisenä jäsenoimintana: jäsentapaamisia, opinto- ja harrastetoimintaa, erilaista jäsenpalvelua? Onko yhdistyksellä yhteistoimintaa yhdistyksen ulkopuolisten tahojen kanssa, esimerkiksi vertaistoimintaa tai yhteisiä hankkeita muiden toimijoiden kanssa? Entä tekeekö yhdistys vaikuttamis- ja edunvalvontatyötä? (ks. emt.) Myös kokoukseen toiminnan muotona on hyvä kiinnittää huomiota. Onko yhdistyksessä kokoustekniikka hallussa, saadaanko kokouksessa päätettyä yhteisistä asioista yhdessä? Yhdistyksessä on hyvä miettiä tapoja, joilla se voi edistää kaikkien osallistumista kokouksissa.

Yhdistyksen toiminnan suunnittelu

Yhteisen suunnittelun perustana on jaettu näkemys siitä, miksi yhdistys on olemassa ja mitä tavoitteita työllä on. Lisäksi yhdistyksessä on hyvä pysähtyä aika ajoin arvioimaan sen nykytilaa, omia vahvuuksia ja heikkouksia sekä ympäristön muutoksia. Kaikkien on saatava osallistua suunnitteluun, se helpottaa olemassa olevien resurssien tunnistamista sekä sitoutumista suunnitelmaan (esim. Tainio ym. 2005). Suunnittelussa nykytilan kartoituksesta edetään toiminnan painopisteiden määrittelyyn sekä niiden toteuttamiseksi tehtävien toimenpi-

teiden valitsemiseen. Yhdistyksen vuosikello toimii toiminnan suunnittelun ja rytmittämisen työkaluna. Se selkiyttää toiminnan aikataulutusta, sitä, miten suunnitelman toteutus ajoittuu ja jaksottuu, ja milloin yhdistys pysähtyy jälleen arvioimaan suunnitelmansa toteutumista. Suunnitteluprosessissa mietitään myös se, miten toiminnasta ja sen tuloksista tiedotetaan sekä millä resursseilla ja työnjaolla asiat toteutetaan. Resursseja ovat paitsi raha, myös tekijät ja heidän osaamisensa, yhteistyöverkostot jne. (ks. emt.)

Samalla logiikalla voidaan suunnitella ja toteuttaa vakiintunutta toimintaa sekä kehittämiskohteita. Usein yhdistysten luonnollinen aikajänne suunnittelulle on vuosi. Toivottavaa olisi, että yhdistykset suunnittelisivat toimintaansa myös pidemmällä aikavälillä. Esimerkiksi 5 - 10 vuoden strategisen suunnitelman tekeminen jännevöittää toimintaa ja auttaa hahmottamaan, miten suurempia tavoitteita voidaan saavuttaa vuosien saatossa. Samoin toimintaa, sen suuntaa ja muotoja, tulisi pysähtyä tarkastelemaan ja arvioimaan. Miksi teemme asioita, kenelle ja miten ne teemme? Ja voimmeko ottaa jostain opiksemme, tehdä asioita toisin?

Yhdistyksissä hanketyö ja projektit ovat yleinen toimintamuoto ja myös rahoituksen lähde. Projektin suunnittelu etenee edellä esitetyn toiminnan suunnittelun tavoin, mutta aikajakso ja tavoite ovat selkeämmin rajatut. Yhdistyksessä olisi tärkeää oivaltaa, että projektit ja kehittämishankkeet eivät ole muusta yhdistystoiminnasta irrallisia. Niiden tulisi liittyä yhdistyksen missioon ja toimintaan, edistää yhdistyksen kehittämistä ja sen tavoitteiden toteuttamista.

Tiedottaminen ja viestintä

Viestintä on olennainen osa yhdistyksen toimintaa. Toimiva sisäinen viestintä – se, miten yhdistys kertoo toiminnasta, päätöksistä ja osallistumisen mahdollisuuksista jäsenilleen ja ottaa heidän viestinsä vastaan – on hyvän, avoimen ja tasa-arvoisen yhdistystoiminnan lähtökohta. Ulkoiseen viestintään puolestaan liittyvät keinot ja kanavat, joilla yhdistys voi kertoa toiminnastaan muille kuin jäsenille, saada näkyvyyttä asialleen ja toiminnalleen sekä löytää uusia ihmisiä mukaan toimintaansa. Tiedottaminen ja viestintä ovat usein tärkeitä kehittämisalueita, ja niihin liittyviä asioita opitaan miltei aina yhdistystoiminnan kehittämiskoulutuksissa.

OPPIA IKÄ KAIKKI – YHDISTYSTOIMINNASSA JA YHDISTYSTOIMINNASTA OPPIMINEN

Yhdistystoiminnan aakkoset ja aktiivisena kansalaisena toimimiset taidot eivät siirry äidinmaidossa. Osallistumisen ja vaikuttamisen tavat täytyy oppia.

Yhdessä tekemällä opitaan kaikkea tätä. Vapaaehtoisessa yhdistystoiminnassa opitaan ja harjoitellaan esimerkiksi vuorovaikutustaitoja, vaikuttamisen taitoja, luovan ilmaisun taitoja ja projektinhallintataitoja. Yhteiskunnassa ja yhteisöissä vaikuttaminen edellyttää myös tietoa yhteiskunnan rakenteesta ja hallinnon toiminnasta, neuvottelu- ja yhteistyövalmiutta ja -taitoa sekä uskallusta ilmaista omia mielipiteitään ja toimia itsenäisesti (Harju 2004, 78). Näitä taitoja, tietoja ja valmiuksia opitaan yhdistystoiminnassa – toimimalla yhdessä.

Tekemällä opitaan. Arjen oppiminen yhdistyksissä on erittäin tärkeä, mutta usein helposti ohitettu oppimisen muoto. Usein arjessa, yhdistystoiminnassa, opittua eivät tunnista oppijat itsekään. Oman osaamisen ja osaamisen aukkojen tunnistaminen on kuitenkin myös yhdistyksen kehittymisen ehto. On pysähdyttävä arvioimaan yhdistyksen toimintaa sekä osattava tunnistaa jäsenten osaaminen ja yhdistyksestä puuttuvat tiedot ja taidot. Tämä luo perustan jäntevälle ja realistiselle kehittämistyölle, laadukkaalle yhdistystoiminnalle. Se ei aina ole helppoa, sen paremmin suomalaisille yhdistyksille kuin maahanmuuttajayhdistyksillekään.

Arjen oppimisen lisäksi tarvitaan tukea ja koulutusta. Yhdistyksille tarjotaankin Suomessa opinnollista tukea: tietoja ja taitoja, joita tarvitaan yhdistystoiminnassa ja sen kehittämisessä. Maahanmuuttajille suomalaisen kansalaisyhteiskunnan pelikenttä ja sen käytännöt, yhdistystoiminnan perusasiat ovat usein uusia. Tässä Suomen Pakolaisapu ry:n Järjestöhautomo-hanke tekee oivallista työtä. Myös vapaan sivistystyön oppilaitokset, eritoten opintokeskukset, tarjoavat koulutusta ja tukea yhdistyksille ympäri Suomen. Tavoitteena on tukea kansalaisyhteiskunnan toimintaa kehittämällä kansalaisten toimintaa järjestöissä ja muissa yhteisöissä ja parantaa aikuisten mahdollisuuksia oppia uutta elämässään. Opintoja suunnitellaan yhdessä jäsenjärjestöjen ja yhteistyökumppanien kuten yhdistysten kanssa, tarvelähtöisesti.

Yhdistystoimijoita autetaan tunnistamaan osaamisensa ja heitä tuetaan toimintansa kehittämisessä. Vapaan sivistystyön oppilaitokset kehittävät myös maahanmuuttajille ja monikulttuurisille ryhmille suunnattua koulutusta, jossa tavoitteena on auttaa maahanmuuttajia kotoutumaan suomalaiseen yhteiskuntaan ja löytämään itselleen mielekkäitä osallistumisen ja vaikuttamisen paikkoja. (Törrönen ja Kirstinä 2006) Yhdistystoiminta voi olla monille maahanmuuttajille avain kotoutumiseen, osallisuuteen ja aktiivisena kansalaisena toimimiseen.

Tässä artikkelissa olen pyrkinyt hahmottamaan toimivaa yhdistystä ja sen kehittämisen tärkeimpiä osa-alueita. Aaro Harju (2003, 42) kiteyttää ne hyvin: ”Jotta motivaatioperusta kansalaistoiminnassa säilyy, tarvitaan hyvää toiminnan suunnittelua ja organisointia (johtaminen), mahdollisuutta oppia uusia asioita (koulutus), kiittämistä ja kannustamista (palkitseminen) ja riittävästi miellyttävää yhdessäoloa (ilo). Kaikkien mukanaolijoiden tulee toimia sen suuntaisesti, että nämä edellytykset täyttyvät, mutta suurin vastuu on toi-

minnan vetäjillä.”

Toimiva ja kehittyvä yhdistys on oppiva yhdistys.

Kirjallisuus:

Harju, Aaro (2003) Yhteisellä asialla. Kansalaistoiminta ja sen haasteet. Kansanvalistusseura.

Nylund, Marianne ja Yeung, Anne Birgitta (toim.) (2005) Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Vastapaino.

Papunetin selkokielineen yhdistystoiminnan opas. http://papunet.net/selko/yhteiskunta/yhdistystoiminta/yhdistystoiminnan_opas/

Patentti- ja Rekisterihallitus. <http://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri.html>

Tainio, Jukka, Myllyviita, Ari ja Haikara, Arja (2005) Järjestötyö arvoonsa! Yhdistyksen toiminnan kehittäminen. KSL ry.

Törrönen, Anneliina ja Kirstinä, Anna (2006) Yhteisöllisyyden sytykkeitä. Selvitys vapaan sivistystyön mahdollisuuksista vetäytyvien kansalaisten sitouttamisessa yhteiskuntaan. KSL ry ja SKY ry.

Yeung, Anne Birgitta (2005) Vapaaehtoistoiminnan timantti. Miten mallintaa motivaatiota? Teoksessa Nylund, Marianne ja Yeung, Anne Birgitta (toim.) Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. 104-125. Vastapaino.

2. MAAHANMUUTTAJAJÄRJESTÖT SIL- LANRAKENTAJINA MAAHANMUUTTAJI- EN JA VALTAVÄESTÖN VÄLILLÄ

Maahanmuuttajien omat vaikuttamis- ja osallistumiskeinot ovat keskeisiä aiheita pohdittaessa heidän sopeutumistaan suomalaiseen yhteiskuntaan. Maahanmuuttajien kollektiivinen osallistuminen kansalaistoimintaan tapahtuu nimenomaan heidän omien järjestöjensä kautta. Aikaisemmista kansainvälisistä tutkimuksista ilmenee, että maahanmuuttajajärjestöillä on tärkeä funktio heidän oman yhteisönsä koossa pitävänä voimana (mm. äidinkieltä vaalimalla, eri tapahtumilla ja kurseilla sekä välittämällä tietoa kotimaasta) ja ns. sillanrakentajina valtaväestön ja maahanmuuttajien välillä (mm. järjestämällä tiedotustilaisuuksia, seminaareja ja muuta yhteistyötä). Tämä artikkeli fokuoitetu kahteen maahanmuuttajien järjestötoiminnan olennaiseen aihepiiriin. Ensiksi tarkastellaan taustatekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet järjestöjen rakenteeseen ja toimintaan. Toiseksi perehdytään niiden rooliin mm. maahanmuuttajien edunvalvojina. Lopuksi pohditaan, miten maahanmuuttajayhdistysten osallistumista kansalaisyhteiskuntaa voidaan parantaa.

Maahanmuuttajien tietoisuus oman etnisen identiteetin erilaisuudesta ja kiinnostuksesta ylläpitää oman kulttuurinsa tapoja ja kieltä on suuresti vaikuttanut maahanmuuttajajärjestöjen perustamiseen. Se on lähtenyt usein konkreettisesta tarpeesta parantaa maahanmuuttajien asemaa vastaanottomaassa².

¹ Etnisten suhteiden ja nationalismien tutkimuskeskus – CEREN/SSKH, Helsingin yliopisto, PB 16, 00014 Helsingin yliopisto, Puh. + 358 9 191 28470, Faksi + 358 9 191 28485. Sähköposti: sanna.saksela@helsinki.fi

² Ks.: Rex John and Beatrice Drury (eds.) (1994). *Ethnic Mobilisation in a Multi-Cultural Europe*. Gower. Aldershot; Ireland, Patrick (2004). *Becoming Europe. Immigration, Integration and the Welfare State*. Pittsburgh, Pa., University of Pittsburgh Press; Wihtol de Wenden Catherine et Leveau, Rémy (2001) *La Bourgeoisie. Les trois âges de la vie associative issue de l'immigration*. Paris. CNRS Editions; Penninx Rinus, Kraal Karen, Martiniello Marco and Vertovec Steve (eds.) (2004) *Citizenship in European Cities. Immigrants, local politics and Integration Policies*. Aldershot. Ashgate.

Taustalla on sekä kiinnostus oman kulttuurin säilyttämiseen vastaanottomaassa että pyrkimys kaventaa kuilua suomalaisten ja maahanmuuttajaryhmien välillä. Vuosituhannenvaihteessa myös naisten aktiivisuus on lisääntynyt yhdistystoiminnassa. He ovat perustaneet joko naisjaostoja tai omia järjestöjä. Tässä artikkelissa tarkastellaan maahanmuuttajajärjestöjen rakennetta, toimintamuotoja sekä vuorovaikutusfoorumeita viranomaisten kanssa. Aina viime vuosikymmenelle saakka kuntien ja paikallisyhdistysten vuorovaikutussuhteita on tarkasteltu valtasuhteena, vasta viime vuosien aikana kuntapäätäjien ja järjestöjen suhde on muuttunut monipuolisemmaksi, mm. järjestöjä on kuultu erilaisissa asiantuntijatehtävissä (Helander 2004).

TUTKIMUSAINEISTO JA MENETELMÄT

Tämä kirjoitelma koostuu kirjoittajan kahdesta aiemmasta julkaisusta *Maahanmuuttajayhdistysten ja viranomaisten välinen yhteistyö* (Saksela 2005) sekä artikkelista *Mångkulturella organisationer och invandrarorganisationer i Finland* (Saksela 2003). Tässä artikkelissa viitataan pääasiallisesti aineistoon, joka kerättiin Maahanmuuttajayhdistysten ja viranomaisten välinen yhteistyö -artikkeliä varten. Aineisto sisältää Espoon, Helsingin ja Vantaan viranomaisten vastaukset sähköpostikyselyyn, jonka teemana oli yhteistyö maahanmuuttajajärjestöjen kanssa vuosina 2000 - 2001. Sen sijaan maahanmuuttajien näkökulma perustuu ensisijaisesti kuuteen haastatteluun sekä muuhun aikaisemmin keräämääni tietoon heidän järjestöjensä toiminnasta. Järjestöhaastattelujen tarkoitus on ollut antaa lähinnä täydentävää tietoa yhteistyöstä maahanmuuttajien omasta näkökulmasta. Olen kerännyt taustatietoa maahanmuuttajajärjestöjen toiminnasta pohjoismaalaiseen yhteisjulkaisuun *Invandrerorganisationer i Norden* (Mikkelsen, 2003), jossa tarkasteltiin muun muassa järjestöjen rakennetta, toimintamalleja sekä yhdistysten funktiota integraatioprosessissa. Aineisto koostui maahanmuuttajajärjestöjen kartoituksesta sekä 22 haastattelusta. Yhteystiedot saatiin mm Patentti- ja Rekisteriyhdistyksestä sekä lumio-pallomenetelmällä kerättyistä tiedoista muiden vapaaehtoisjärjestöjen kautta.

MAAHANMUUTTAJAJÄRJESTÖJEN TOIMINTA JA YHTEISTYÖFOORUMIT

Maahanmuuttajien kollektiivinen osallistuminen kansalaistoimintaan tapahtuu muun muassa heidän omien järjestöjensä kautta. Tällä hetkellä Suomessa on noin kuusisataa maahanmuuttajajärjestöä (Pyykkönen 2003, Saksela 2003), joista suurin osa on pääkaupunkiseudulla. Valtaosa järjestöistä on perustettu 1990-luvun puolenvälin jälkeen, eikä kaikkia ole vielä rekisteröity (Saksela

2003:53). Pääkaupunkiseudulla oli 2001 loppuun mennessä rekisteröity 127 järjestöä, joita eniten olivat perustaneet somalit (37), inkeriläiset (13), kurdit (13), arabit (12) sekä latinalaisamerikkalaiset (17 järjestöä) (Saksela 2003:254). Jos lukuun lisätään muut monikulttuuriset yhdistykset, ystävyysseurat ja solidaarisuusjärjestöt, niin lukumäärä nousee 270:een. Niin kuin ryhmäjaosta käy ilmi, etninen tausta menee usein kansallisuuden edelle. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että maahanmuuttajajärjestöt edustaisivat tasapuolisesti omaa etnistä ryhmäänsä. Esimerkiksi somalialaisten välillä on esiintynyt ristiriitaisia tilanteita, jotka ovat johtaneet joidenkin järjestöjen toiminnan loppumiseen tai yhteensulautumiseen toisen järjestön kanssa.

Maahanmuuttajajärjestöt voidaan jakaa jäsenistönsä rakenteen, tavoitteiden ja toimintatapojen perusteella karkeasti seitsemään ryhmään: kulttuuri-, monikulttuurisuus-, kotouttamis-, koalitio³, nuoriso- ja naisjärjestöihin sekä lisäksi erilaisiin uskonnollisiin järjestöihin (Pyykkönen 2003:91). Käytännössä toimintamuodot koostuvat useimpien eri järjestötyyppien toiminnasta. Pääkaupunkiseudulla se tarkoittaa ennen kaikkea oman etnisen ryhmän sosiaalisen ja kulttuuritoiminnan ylläpitämistä, mutta monella järjestöllä on myös integroiva päämäärä toiminnassaan. Uskonnollisillakin ryhmillä ja järjestöillä on merkittävä rooli etnisyyden säilyttämisessä. Ne voivat auttaa säilyttämään maahanmuuttajan kollektiivista identiteettiä samoin vahvistaa maahanmuuttajaryhmien paikallista yhteenkuuluvuutta (Martikainen 2004).

Tekemässäni selonteossa (Saksela 2005) maahanmuuttajajärjestöjen ja paikallisten viromaisten välisestä yhteistyöstä jaoin eri tahot ns. ”foorumeihin”, kuten projektit, maahanmuuttaja-asiain neuvottelukunnat, kotouttamisohjelman arviointi ja seurantaryhmät, sosiaalipalvelut, koulutustahot ja Uudenmaan työvoima ja elinkeinokeskuksen (Te-keskus). Tärkeimmiksi yhteistyömuodoiksi osoittautuivat erilaiset projektit ja maahanmuuttajajärjestöjen toimiminen asiantuntijoina monikulttuurisuusasian neuvottelukunnissa. Yhteistyö on vielä alkutekijöissään, mutta olemassa olevat muodot ovat askel kohti tasavertaisempaa ja monimuotoisempaa yhteiskuntaa. Monien projektien ensisijaisia päämääriä ovat mm. tiedon vaihto, konsultointi sekä tiedon välittäminen maahanmuuttajille ja heidän yhdistyksiinsä.

Pääkaupunkiseudulla käynnistettiin 1990-luvun puolivälistä useita projekteja lähiöiden kehittämiseksi. Helsingin lähiöprojekti⁴ on ympäristön pa-

³ Tietyn etnisen ryhmän kattojärjestö.

⁴ Tarkempi kuvaus Helsingin alueen lähiöprojekteista löytyy mm. teoksista Kunnostusta ja Kuntokävelyä, asukastiloja ja aikamatkoja. Onnistuiko Helsingin lähiöprojekti? (Bäcklund, Pia ja Schulman, Harry, 2000) ja Lähiöprojekti lähikuvassa. Lähiöprojektikauden 2000-2003 arviointi (Bäcklund, Pia ja Schulman, Harry, 2003).

rannusten ja rakennusten korjausten ohella tukenut mm. lähitaidekeskuksia, ”naistenkahviloita” ja lähiöliikuntaa. omasta aloitteesta, ja myös maahanmuuttajat ovat osallistuneet niihin. Osa taas on saanut alkunsa maahanmuuttajien työllistämishankkeista. Viranomaisten taholta maahanmuuttajien osallistumisesta yhteiskuntaan on pyritty lisäämään muun muassa maahanmuuttajien elinoloja tukevilla projekteilla. Näitä ovat olleet Työllistyvä Helsinki (2000-2002), Avain (tieodotus ja neuvonta) ja Avoin (neuvonta ja koulutus) -projektit sekä Itä-Helsingin työllistävä kumppanuushanke, joissa on tehty yhteistyötä yksittäisten maahanmuuttajien ja heidän yhdistystensä kanssa. Hankkeissa korostettiin nimenomaan maahanmuuttajajärjestöjen ja kaupungin yhteistyötä.

Maahanmuuttaja-asiain neuvottelukuntien jäsenten mielestä järjestöjen roolia kotouttamistyössä pitäisi selkeyttää kehittämällä niiden osallistumista neuvottelukuntien toimintaan. Yhteistyö maahanmuuttajajärjestöjen ja neuvottelukuntien välillä on toistaiseksi melko vähäistä. Espoon ja Vantaan monikulttuurisuusasiain neuvottelukunnan asettamiin työryhmiin osallistuu joitakin järjestöjen edustajia, mutta Helsingin Ulkomaalaisasiain neuvottelukuntaan ei ainoatakaan. Toistaiseksi neuvottelukuntien toiminta on vielä monille maahanmuuttajajärjestöille tuntematonta.

Kaikissa kolmessa kunnassa seurataan kotouttamisohjelmien toteutumista vuosittaisella raportilla. Vantaalla ja Espoossa maahanmuuttaja-asiain neuvottelukunnat saavat myös palautetta työryhmiensä jäseniltä. Helsingissä maahanmuuttajakoordinaattorin on tarkoitus lähettää yhdistyksille asiakas-tyytyväisyyskysely maahanmuuttaja-asioiden saaduista palveluista. Sosiaalipalvelualan puolella toivottiin enemmän tietoa maahanmuuttajajärjestöistä ja niiden toiminnasta. Sen työntekijät ovat auttaneet maahanmuuttajajärjestöjä kustannusarvioiden suunnittelussa ja teossa. Viranomaiset totesivat, että yleinen syy rahoitusanomusten hylkäämiseen ovat olleet puutteellisesti täytetyt lomakkeet, mikä on osittain voinut johtua hakijan riittämättömästä kielitaidosta. Haastatteluista kävi ilmi, että järjestöt tarvitsevat lisää tietoa viranomaisten yhteyshenkilöistä sekä konkreettisista yhteistyömuodoista. Selonteossa ilmeni, että opetuskoordinaattorit eivät tee varsinaista yhteistyötä maahanmuuttajayhdistysten kanssa, mutta että maahanmuuttajien mielipiteitä kuunnellaan kuitenkin neuvottelukuntien työryhmissä. Samoin maahanmuuttajat voivat kommentoida opetukseen liittyvistä parannustarpeistaan suoraan opettajalle, joka esittää toivomukset konsultoiivissa kokouksissa opetuskoordinaattoreille.

TE-keskukset järjestävät maahanmuuttajille ja heidän yhdistyksillensä tiedotustilaisuuksia ja neuvovat myös yhdistyshankkeiden rahoituksessa. Vastaajat haluaisivat enemmän järjestelmällisempää tietoa yksittäisten maahanmuuttajien, maahanmuuttajaryhmien sekä -yhdistysten tarpeista ja kiinnostuksenkohteista. Edellä mainittujen tahojen lisäksi kuntien maahanmuuttaja- ja projektikoordinaattoreilla on myös tärkeä rooli yhteistyössä. He ohjaavat alaansa liittyviä asioita suurimmissa kunnissa. Projektikoordinaattorit toivoivat

yhteistyömuotojen lisäämistä, esimerkiksi viranomaisten kutsumista yhdistysten tapahtumiin, joissa maahanmuuttajat voisivat kehittää omia projektikoordinointi- ja hallinnointitaitojaan.

VASTAKKAINASETTELUSTA KOHTI TASAPUOLISTA OSALLISTUMISTA

Yhteistyön laatuun vaikuttaa myös maahanmuuttajien tieto oikeista tahoista yhteydenpidon kehittämiseksi. Järjestöissä korostettiin tarvetta saada lisätietoa eri viranomaisten toimenkuvista. Erityisesti kaivattiin yhteyshenkilöitä, jotka voisivat antaa tietoa kansalaistoiminnasta sekä maahanmuuttajien oikeuksista ja velvollisuuksista. Samoin maahanmuuttajayhdistysten edustajat kokivat, että osallistuminen neuvottelukuntien työryhmiin oli hyvä keino vaikuttaa heidän asioihinsa. Silti he toivoivat selkeämpää kuvaa työryhmien toiminnasta ja tavoitteista. Maahanmuuttajajärjestöt ovat usein rakenteeltaan melko heikkoja, mikä keskittää projektihallinnoimista viranomaisille. Järjestöjen näkökulmasta katsoen yhteistyötä viranomaisten kanssa vaikeutti eniten se, ettei osa yhdistyksistä juurikaan tuntenut viranomaiskenttää ja toisaalta se, ettei kaikilla yhdistyksillä ollut yhtä lailla resursseja tiedottaa toiminnastaan viranomaisten suuntaan.

Maahanmuuttajajärjestöjen ja viranomaisten välinen yhteistyö koetaan hyödylliseksi, koska se lisää maahanmuuttajien asiantuntevuutta heitä itseään koskevassa työssä. Yhteistyö on myös selkiyttänyt kotouttamistyötä ja antanut uusia puitteita kehitysehdotuksille. Kontaktien olemassaolo sinänsä ei vielä takaa tehokasta yhteistyötä. Sen laatuun vaikuttaa myös maahanmuuttajien tieto oikeista tahoista kehittää yhteydenpitoa.

Toimintamuotoja suunniteltaessa tulisi huomioida maahanmuuttajien liikkumis- ja osallistumismahdollisuudet. Perheelliset, varsinkin naiset ovat usein sidottuja kodin ja lähiön piiriin. Lähialuetoiminta - kuten neuvontapalvelu ja naistenkahvilat - on osoittautunut tehokkaaksi väyläksi tavoittaa maahanmuuttajat. Heille ja heidän yhdistyksilleen tulisi tarjota enemmän mahdollisuuksia osallistua tämän tyyppiseen toimintaan, kuten tehostamalla lähialuetoimipisteiden, asukasyhdistysten ja maahanmuuttajayhdistysten välistä yhteistyötä. Maahanmuuttajien määrän kasvaessa pääkaupunkiseudulla heidän kiinnostuksensa kunnan tarjoamiin palveluihin on myös lisääntynyt. Tämän takia olisi lisättävä maahanmuuttajien ja heidän järjestöjensä osallistumista kuntalaisia koskevaan päätöksentekoon, kuten lähiötoiminnan ja -alueiden suunnittelussa. Tarkasteltaessa nykyistä kotouttamistoimintaa, joka on yhä melko institutionaalinen, voidaan kysyä, missä määrin maahanmuuttajien ja heidän järjestöjensä aktiivinen rooli on huomioitu.

Kirjallisuus:

Bäcklund, Pia ja Schulman, Harry (2003). Lähiöprojekti lähikuvassa. Lähiöprojektikauden 2000-2003 arviointi. Helsingin Kaupungin tietokeskus. Tutkimuksia 2003:4.

Bäcklund, Pia ja Schulman, Harry (toim.) (2000). Kunnostusta ja kuntokävelyä, asukastiloja ja aikamatkoja. Onnistuiko Helsingin lähiöprojekti? Helsingin kaupungin tietokeskus, Tutkimuksia 2000:4.

Helander, Voitto (2004). Paikallisyhdistykset kunta-areenalla. Voimavarat, edunvalvonta, palvelutuotanto ja yhteisöllisyyden ylläpito. Kunta Suomi 2004-tutkimuksia nro 45. Åbo Akademi. Helsinki . Suomen Kuntaliitto.

Martikainen, Tuomas (2004). Immigrant Religions in Local Society: Historical and Contemporary Perspectives in the City of Turku . Diss. Åbo: Åbo Akademi University Press.

Mikkelsen, Flemming (ed.) (2003). Indvadrerorganisationer i Norden. Akademiet for Migrationsstudier i Danmark. Nordisk Ministerråds Forlag, NORD.

Pyykkönen, M. (2003). Integraatio ja maahanmuuttajien yhdistystoiminta. Teoksessa Sakari Hänninen, Anita Kangas ja Martti Siisiäinen (toim.) Mitä yhdistykset välittävät: tutkimuskohteena kolmas sektori. Jyväskylä: Ateena Kustannus Oy. 89-120.

Rex John and Drury, Beatrice (eds.) (1994). Ethnic Mobilisation in a Multi-Cultural Europe. Gower. Aldershot.

Saksela, Sanna (2005). Maahanmuuttajayhdistysten ja viranomaisten välinen yhteistyö. Teoksessa Tuula Joronen (toim.): Maahanmuuttajien elinolot pääkaupunkiseudulla. Helsingin kaupungin tietokeskus. Yliopistopaino, Helsinki 2005:89-115.

Saksela, Sanna (2003). Mångkulturella organisationer och invandrарorganisationer i Finland. I: Indvandrерorganisationer i Norden. Akademiet for Migrationsstudier i Danmark. Nordisk Ministerråds Forlag, NORD. Referee: Council of Nordic Ministry, 235-281.

Wihtol de Wenden Catherine and Leveau, Rémy (2001). La Bourgeoisie. Les trois âges de la vie associative issue de l'immigration. Paris. CNRS Editions.

3. MAAHANMUUTTAJAYHDISTYKSET ¹ JA NIIDEN TOIMINTAMAHDOLLISUUDET

Haastattelin 24 maahanmuuttajayhdistystä Helsingissä, Jyväskylässä ja Tampereella vuosina 2002–2006. Kahdessa viimeksi mainitussa kaupungissa tekemäni haastattelut ovat osa väitöskirjatutkimustani, joka tarkastetaan ja julkaistaan keväällä 2007. Helsingissä tehdyt haastattelut liittyvät väitöskirjasta erillisiin julkaisuhankkeisiin. Haastattelin väitöskirjatutkimustani varten myös maahanmuuttajayhdistysten parissa työtä tekeviä viranhaltijoita kyseisissä kaupungeissa ² ja yhdistysten kanssa yhteistyötä tekevien maahanmuuttajaprojektien työntekijöitä. Tutkimusteni sekundaariaineisto muodostuu patentti- ja rekisterihallituksen arkistoista löytyvistä yhdistysten säännöistä ja muista perustamisasiakirjoista, yhdistysten tuottamista tekstiaineistoista (internet-sivut, lehdet, esitteet, sekä toiminta- ja vuosiraportit), yhdistysten parissa osallistuvassa havainnoinnissa tekemistäni muistiinpanoista sekä Monitori -lehden (vol. 2000–2005) maahanmuuttajayhdistyksiä käsittelevistä artikkeleista. Tässä artikkelissa esitetyt asiat perustuvat kyseisiin aineistoihin.

MAAHANMUUTTAJAYHDISTYSTEN HISTORIA SUOMESSA

Suomessa asuvat ulkomaalaissyntyiset henkilöt ovat perustaneet arviolta 700 yhdistystä 1980-luvun lopusta tähän päivään (Pyykkönen 2007; Saksela 2003). Arvioon on laskettu mukaan sekä rekisteröidyt että rekisteröitymättömät yhdistykset. Ensimmäisiä ulkomaalaistaustaisten perustamia yhdistyksiä Suomessa itsenäistymisen jälkeen olivat venäläisten perustamat kulttuuri- ja hyväntekeväisyysyhdistykset (Korhonen 2005).

¹ Maahanmuuttajayhdistyksellä tarkoitan rekisteröityä tai rekisteröitymättömää yhdistystä, joka on joko maahanmuuttajien perustama tai he muodostavat enemmistön sen aktiivisista toimijoista.

² Helsingissä haastattelut on tehnyt CUPOREn vanhempi tutkija Pasi Saukkonen.

Suurin osa nykyisin toimivista yhdistyksistä on pakolaisina maahan muuttaneiden perustamia, vaikka heitä on kaikista ulkomaalaissyntyisistä vajaat 20 prosenttia. Koska ylivoimaisesti suurin osa maahanmuuttajista asuu Suomessa kaupungeissa, lähes kaikki maahanmuuttajayhdistykset toimivat kaupunkiympäristössä. Tutkimuksen aineiston keruukaupungeista Helsingissä on arviolta 120 maahanmuuttajayhdistystä, Jyväskylässä 34 ja Tampereella 29 (Pyykkönen 2007; Saksela 2003: 252).

Ensimmäiset 1980-luvun lopussa ja 1990-luvun alussa perustetut maahanmuuttajayhdistykset keskittyivät ylläpitämään lähtömaidensa kulttuuriperinteitä. Tuossa vaiheessa syntyi esimerkiksi iranilaisten ja kurdien kulttuuriyhdistyksiä. Myös muutamia islamilaisia yhdistyksiä ja monikulttuurisuuteen keskittyviä yhdistyksiä perustettiin 1990-luvun alkupuoliskolla. Tuohon aikaan sekä maahanmuuttaja-aktiivit että viranomaiset jakoivat näkemyksen, että yhdistysten pääasiallinen tehtävä on lähtömaan kulttuurien ja uskontojen vaaliminen yhteisöissä.

Maahanmuuttajayhdistysten määrä alkoi lisääntyä 1990-luvun puolivälin tienoilla maahanmuuttajien määrän, yhteisöjen koon ja ryhmien kirjon kasvaessa. Lisäksi viranomaiset alkoivat noihin aikoihin aktiivisesti kannustaa maahanmuuttajia perustamaan yhdistyksiä (esim. Työministeriö 1997). Aktiivisinta aikaa yhdistysten perustamisessa Helsingissä, Jyväskylässä ja Tampereella on ollut vuosien 1997–2002 välinen aika. 1990-luvun puolivälin jälkeen syntyi kokonaan uuden tyyppisiä maahanmuuttajayhdistyksiä: naisten ja nuorten yhdistyksiä, pienten vähemmistöuskontojen yhdistyksiä, ensimmäisiä yhdistysten muodostamia liittoja ja vähitellen myös yhdistyksiä, jotka keskittyvät kotouttamiseen, liikuntaan ja taiteisiin. Maahanmuuttajat alkoivat 1990-luvun puolivälin jälkeen organisoitua yhä enemmän ryhmien sisäisten erojen pohjalta, niiden sekoittuessa uusiin identiteetteihin ja intresseihin. Asiaan on vaikuttanut paljon uudessa elinympäristössä asumisaika. Mitä pidempään esimerkiksi iranilaiset ovat Jyväskylässä asuneet sitä enemmän he ovat etniskulttuuristen yhdistysten lisäksi perustaneet muunkin tyyppisiä yhdistyksiä.

Kaupunkien yhdistyskenttien muutoksiin ovat luonnollisesti vaikuttaneet maahanmuuttajayhteisöjen ulkoiset tekijät. Suomen liittyminen Euroopan Unioniin vuonna 1995 toi maahanmuuttajatyön kentälle EU:n rakennerahastojen – lähinnä Euroopan pakolaisrahaston (ERF) ja Euroopan sosiaalirahaston (ESR) – varoilla toteutettavan projektitoiminnan. Projekteihin on alusta saakka liitetty idea kumppanuuksista viranomaisten ja maahanmuuttajayhdistysten välillä. Vuonna 1999 voimaanastuneessa kotouttamislaissa (L 493/1999) ja sitä muutaman vuoden sisällä seuranneissa paikallisissa ja alueellisissa kotouttamishjelmissä on korostettu maahanmuuttajien omien verkostojen merkitystä kotoutumisessa suomalaiseseen yhteiskuntaan. Yhdessä nämä tekijät ovat vaikuttaneet maahanmuuttajayhdistyksiin siten, että vuoden 1999 jälkeen on syntynyt kotouttamisyhdistyksiä ja vähitellen lähes kaikentyypiset

yhdistykset ovat lisänneet kotouttamisen jollain tavalla toimintaperiaatteisiinsa ja tavoitteisiinsa.

MONINAINEN YHDISTYSKENTTÄ

Olen jaotellut maahanmuuttajien yhdistykset yhdeksään erilaiseen tyyppiin niiden itselleen antamiensa toimintatarkoitusten ja päämäärien sekä niiden jäsen- ja kohderyhmien mukaisesti. Suurin osa maahanmuuttajayhdistyksistä on niin sanottuja *etniskulttuurisia yhdistyksiä*. Niiden jäsenet ja toiminnan kohteet kuuluvat tiettyyn etniseen tai kansalliseen ryhmään (esim. kurdit, afgaanit tai venäläiset). Yhdistysten pääasiallisena tarkoituksena on edistää oman etnisen tai kansallisen ryhmän jäsenten vuorovaikutusta ja kiinteyttä tietyllä alueella, ja vaalia ryhmälle ominaisiksi katsottuja kulttuuripiirteitä.

Monikulttuurisuusyhdistysten pääasiallinen tarkoitus on kulttuuriset rajat ylittävän vuorovaikutuksen lisääminen paikallisten asukkaiden keskuudessa ja rasmin ja syrjinnän vähentäminen. Niiden monietninen jäsenistö koostuu yleensä yhteiskunnallisesti aktiivisista maahanmuuttajista ja valtaväestön edustajista.

Uskonnolliset yhdistykset jaan yksi- ja monietnisiin. Yksietniset uskonnolliset yhdistykset edistävät tietyn uskonnon harjoittamista jonkin maahanmuuttajaryhmän keskuudessa. Monietniset uskonnolliset yhdistykset puolestaan edistävät tietyn uskonnon harjoittamista maahanmuuttajien keskuudessa yli etnisten rajojen. (Vrt. Martikainen 2004, 206-223.)

Naisten yhdistykset jakautuvat myös yksi- ja monietnisiin sen perusteella, onko niiden toiminta tarkoitettu vain yhden etnisen ryhmän jäsenille vai ylittyvätkö jäsen- ja kohderyhmässä etniset ja kansalliset rajat. Yksietnisten naisten yhdistysten tarkoitus on edistää tietyn etnisyyden jakavien naisten sosiaalista vuorovaikutusta ja kulttuuritoimintaa. Monietnisisissä yhdistyksissä tarkoitus on puolestaan edistää naisten monikulttuurista vuorovaikutusta ja parantaa naisten asemaa ”laajemmalla rintamalla”.

Jaottelu yksi- ja monietnisiin pätee *nuorten yhdistyksiinkin*. Yksietniset yhdistykset vahvistavat jonkin tietyn etnisen ryhmän nuorten keskinäistä vuorovaikutusta ja pyrkivät vaikuttamaan heidän asemaansa järjestämällä heille esimerkiksi harrastus- ja työllistymistoimintaa. Monietnisisillä yhdistyksillä samat pyrkimykset kohdistuvat etnisesti heterogeenisempaan nuorten ryhmään. (ks. myös Pyykkönen 2003.) Viime vuosien uusia tulokkaita yhdistyskentällä ovat *liikuntayhdistykset*. Myös ne jakautuvat yksi- ja monietnisiin perustarkoituksenaan edistää toimintaan osallistuvien fyysistä ja psyykkistä terveyttä. Yksietniset liikuntayhdistykset lisäävät ”sivutuotteena” etnisen ryhmän jäsenten välistä sosiaalista vuorovaikutusta ja solidaarisuutta. Monietniset liikuntayhdistykset sen sijaan tukevat kontaktien muodostumista eri maahanmuuttajaryh-

miin kuuluvien sekä maahanmuuttajien ja valtaväestön välille.

Uusiin tulokkaisiin kuuluvat myös yksi- ja monietniset *taideyhdistykset*. Yksietniset edistävät ryhmän keskuudessa lähtömaasta periytyvien taiteenlajien tai lähtömaata koskevan taiteen harrastamista (esim. elokuva- ja tanssiyhdistykset). Monietniset puolestaan pyrkivät taiteen keinoin edesauttamaan monikulttuurista vuorovaikutusta ja puuttuvat toiminnassaan rasismia ja etnistä syrjintää koskeviin kysymyksiin (esim. teatteriryhmät).

Kotouttamisyhdistykset pyrkivät nimensä mukaisesti edistämään maahanmuuttajien kotoutumista lain ja alueellisten kotouttamisohjelmien hengessä. Vaikka varsinaisia kotouttamisyhdistyksiä on vähän – Jyväskylässä ja Tampereella yhteensä neljä – liittävät monet muun tyyppiset yhdistykset suuremman rahoituksen toivossa toimintaansa kotouttamisohjelmien mukaisia pyrkimyksiä kuten suomenkielen opetusta ja maahanmuuttajien kursittamisesta. *Koalitioyhdistykset* ovat jo olemassa olevien maahanmuuttajayhdistysten ja yhdistysmuotoon järjestäytymättömien etnisten ryhmien edustajien muodostamia liittoja. Niiden pyrkimyksenä on toimia maahanmuuttajien yhteisenä paikallisena tai alueellisena intressiryhmänä ja edustuselimenä.

Lienee paikallaan muistuttaa, että edellisissä on kyse ideaalityypeistä. Ne on muodostettu niiden merkitysten perusteella, joita yhdistykset yleisimmin antavat toiminnalleen varsinkin pyrkiessään määrittelemään kokonaiskuvaa itsestään. Yhdistystoiminnan käytännöissä tyyppirajat venyvät ja paukkuvat. Tehdessään yhteistyötä maahanmuuttajatyön viranomaisten kanssa, etniskulttuuriset yhdistykset ja uskonnolliset yhdistykset pyrkivät merkityksellistämään itsensä maahanmuuttajien kotoutumista edistävinä yhdistyksinä. Järjestäessään uskonnollisia ja/tai kulttuurijuhlia jäsenistölleen, ne puolestaan selkeästi identifioivat itsensä etniskulttuuristen tai uskonnollisten piirteiden perusteella.

YHDISTYKSET MAAHANMUUTTAJATYÖN TEKIJÖINÄ JA KUMPPANEINA

Kuten edellä on jo todettu, varsinkin kotouttamislain (L 459/1999) jälkeen maahanmuuttajatyötä tekevät viranhaltijat ja ”suomalaisyhdistykset” ovat alkaneet ajatella maahanmuuttajayhdistyksiä kumppaneina, joiden toimintaa voidaan - ja täytyy - hyödyntää maahanmuuttajien kotouttamisessa. Yhdistykset ovat saaneet merkittävän roolin myös ”paluumuuttoprojekteissa”, joissa on tuotettu keinoja pakolaisten muuton edistämiseksi takaisin lähtömaahansa. Tällaisia hankkeita on ollut käynnissä muun muassa entisen Jugoslavian alueilta ja Somaliasta muuttaneiden pakolaisten keskuudessa.

Paikallisten kotouttamistoimenpiteiden yhteydessä niiden maahanmuut-

tajayhdistysten rooli on kasvanut viime vuosina, jotka pyrkivät toiminnallaan edistämään maahanmuuttajien kotoutumista Suomeen. Yhtäältä erilliset kotouttamisyhdistykset ovat nousseet toimijoiksi kotouttamispalvelujen tuottajina niiden pyrkiessä edistämään maahanmuuttajien kotoutumista etnisistä tai kansallisista rajoista riippumatta. Samalla tavalla on noussut myös muutamien monikulttuurisuusyhdistysten paikallinen merkitys. Varsinkin Helsingissä, mutta suurimpien maahanmuuttajaryhmien kohdalla Jyväskylässä ja Tampereella, myös etniskulttuuriset yhdistykset ja erilaiset yksietniset yhdistykset ovat saaneet osansa kotouttamistyössä. Ne ovat saaneet vastuulle toimintoja, joilla pyritään edistämään tietyn ryhmän kotoutumista esimerkiksi suomen kielen opetuksen ja atk-opetuksen, suomalaisiin arkikäytäntöihin perehdyttämisen tai työllistämisyhteistyön keinoin. Viranomaiset ovat nähneet näiden yhdistysten merkityksen suureksi varsinkin juuri maahan muuttaneiden kannalta, koska nämä eivät useinkaan osaa suomen kieltä eikä heillä aina ole Suomessa tarvittavaa tietotaitoa.

Kotouttamistyön kumppaneiksi mieliville maahanmuuttajayhdistyksille ei riitä, että ne sanovat edustavansa paikallisesti isoa maahanmuuttajaryhmää tai pyrkivänsä maahanmuuttajien kotouttamiseen. Yhdistysten on eri tavoin hankittava tunnustusta itselleen. Päälimmäisiä keinoja siihen ovat hallituksen jäsenten ja aktiivihenkilöiden korkea Suomessa hankittu koulutus, viranomaisten tai muutoin suomalaisesta maahanmuuttajatyöstä perillä olevien suomalais-syntyisten ihmisten mukaanotto yhdistysten päätöksentekoihin ja laajojen yhteistyöverkostojen luominen muiden yhdistysten ja viranomaisten kanssa. Rahoittajat ja viranomaiset katsovat kaikkien näiden tekijöiden vaikuttavan edistävasti yhdistysten kompetenssiin kotouttaa maahanmuuttajia ja hoitaa vastuullisesti siihen liittyviä hankkeita.

Suuntaus heijastuu yhdistysten rahoitukseen. Kotouttamiseen liittyvää projektirahoitusta saavat kotouttamis- ja monikulttuurisuusyhdistykset, muut monietniset yhdistykset sekä Helsingissä suurten maahanmuuttajaryhmien etniskulttuuriset yhdistykset. Kaikentyypisille yhdistyksille yleisin julkisen rahoituksen muoto ovat kaupunkien kulttuuritoimien myöntämät projektirahoitukseen verrattuna hyvin vähäiset vuosi- tai projektiaavustukset. Pienten maahanmuuttajaryhmien yksietnisille ja etniskulttuurisille yhdistyksille ne ovat jäsenmaksutulojen lisäksi ainoa tulonlähde.

Viranomaisten ja maahanmuuttajayhdistysten välinen suora yhteistyö on yleisempää Helsingissä ja pääkaupunkiseudulla kuin Tampereella ja Jyväskylässä. Ensinnäkin Helsingissä yhdistyksillä on ostopalvelusopimuksin saatuja palvelutuotantotehtäviä. Toiseksi pääkaupunkiseudulla monilla vakiintuneilla ja tunnustetuilla yhdistyksillä on kaupungin ja valtion maahanmuuttoviranomaisten eri tavoin tukemia hankkeita. Tampereella ja Jyväskylässä tällaiset ovat harvinaisia.

Kuten edellä jo mainitsin, on erilaisilla – pääosin EU-varoilla toteutetuilla

la – maahanmuuttajaprojekteilla ollut tärkeä merkitys maahanmuuttajayhdistysten toimintaan vaikuttavina tekijöinä. Projektien yleisin tarkoitus on maahanmuuttajien kotouttaminen. Sitä on edistetty yhdistyksissä niin antamalla kieli- ja kansalaistaito-opetusta kuin työllistämällä ja järjestämällä harrastustoimintaa, joka tukee sosiaalisten kontaktien syntymistä.

Vuonna 2004 Jyväskylässä ja Tampereella toimi yhteensä 16 maahanmuuttajaprojektia. Suurin osa niistä oli julkisen sektorin toimijoiden (TE-keskukset tai kaupunkien maahanmuuttajapalveluista vastaavat yksiköt) organisoimia ja hallinnoimia. Toiseksi suurin osa oli suurten ”suomalaisten järjestöjen” paikallisosastojen tai säätiöiden muodostamia (esim. Nokian SPR ja Tekevä-säätiö Jyväskylässä). Ainoastaan yksi näistä projekteista oli maahanmuuttajayhdistyksen organisoima ja hallinnoima. Monissa projekteissa maahanmuuttajayhdistykset olivat mukana kumppaneina, esimerkiksi vastaamassa jonkun tietyn toiminnon järjestämisestä tai edustamassa jotain ryhmää projektien suunnittelu- tai ohjausryhmissä. Haastattelemani viranomaiset ovat perustelleet yhdistysten kumppaniroolia sillä, että niillä ei ole riittävästi taloudellisia, tiedollisia tai osaamiseen liittyviä resursseja kantaa kokonaisvastuuta projekteista.

Helsingissä ja pääkaupunkiseudulla maahanmuuttajayhdistysten itse vetämät projektit ovat yleisempiä kuin Tampereella ja Jyväskylässä. Isojen EU- tai RAY-rahoitteisten projektien kohdalla tilanne on samanlainen kuin Jyväskylässä ja Tampereella (Martikainen & Ruhanen 2006). Helsingissä maahanmuuttajayhdistyksillä on Tamperetta ja Jyväskylää enemmän pienempiä kaupungin tai eri ministeriöiden rahoittamia projekteja. Ne kohdistuvat usein johonkin tiettyyn ryhmään ja asiaan – esimerkiksi maahanmuuttajanaisten kotioloihin tai inkeriläisten työllistymiseen – tai liittyvät jonkin tietyn tapahtuman tai lyhytaikaisen toiminnon järjestämiseen.

LOPUKSI

Maahanmuuttajayhdistysten toimintamahdollisuudet riippuvat niiden omien tiedollisten, taidollisten ja määrällisten resurssien lisäksi ulkoisista tekijöistä, ennen kaikkea paikallisten maahanmuuttajatyön viranomaisten antamasta arvostuksesta ja tuesta. Ansaitakseen hallinnon arvostuksen sekä saadakseen rahallista ja muutakin tukea toiminnalleen yhdistysten on sovitettava periaatteensa ja toimintansa vallitsevaan ”pelin henkeen”. Tästä ovat esimerkkinä kotoutumistoiminnan tuleminen osaksi lähes kaikentyypisiä yhdistyksiä ja se, että yhdistykset ovat alkaneet tietoisesti rakentaa laajoja yhteistyöverkostoja, joiden välityksellä niillä on paremmat mahdollisuudet saada tarvitsemaansa ulkopuolista tietotaitoa ja näkyvyyttä toiminnalleen.

Tilanne suosii yhdistyksiä, jotka pystyvät vakuuttamaan sidosryhmänsä

osaamisellaan ja toimivat yhteistyössä moninaisten toimijoiden kanssa. Nämä tekijät tuovat resursseja toimintaan ja parhaassa tapauksessa mahdollisuuden työllistää maahanmuuttajia, mikä on monen yhdistyksen tavoitteena. Usko yhdistysten työllistämiskykyihin on kokemukseni mukaan yleensäkin yritys- ja julkisella sektorilla varsin heikko. Yhdistykset nähdään parhaassakin tapauksessa kouluttavina väliportaina oikeille työmarkkinoille. Maahanmuuttajayhdistykseen edes tällainen näkemys liitetään ani harvoin, lukuun ottamatta suuria ja vakiintuneita maahanmuuttajayhdistyksiä Helsingin seudulla.

Viimeaikaisessa kolmannen sektorin työvoimapolitiisessa keskustelussa ovat olleet esillä sosiaaliset yritykset, osuuskunnat ja yhdistysten rooli heikossa työmarkkina-asetuksessa olevien kouluttajina ja valmentajina (esim. Grönberg 2004; Möttönen & Niemelä 2005). Tämän keskustelun soisi ulottuvan myös maahanmuuttajayhdistyksiin. Niissä on erittäin paljon sellaista osaamista ja tietämystä, joka niiden kanssa dialogisessa suhteessa tuettuna voisi synnyttää sosiaalisten yritysten kaltaisia pysyväistyöllistäjiä, osuuskuntia ja polkuja, jotka johtavat maahanmuuttajien työllistymiseen ”avoimille työmarkkinoille”. Jälkimmäinen on tärkeä siksikin, etteivät maahanmuuttajayhdistykset ja niiden hankkeet vahingossa tuottaisi kahden kerroksen työmarkkinoita toiminnal- laan. Kaikki tämä tarkoittaa maahanmuuttajayhdistysten omien tietotaitojen lisäämisen ohella sitä, että yhdistyksiä ja niiden toimintaa osataan arvostaa hallinnon ja rahoittajien toimesta. Pääkaupunkiseudulta tästä on monia hyviä esimerkkejä, ja ensiaskelaita on jo otettu Jyväskylässä ja Tampereellakin.

Pienet etniskulttuuriset ja yksietniset yhdistykset ovat tällaisen kehityksen levitessä maahanmuuttajayhdistysten pariin vaarassa jäädä syrjään valtavirrasta. Niiden toiminnan tärkeys muun muassa tänä päivänä korkealle arvostetun kulttuuridiversiteetin tuottajina on kuitenkin syytä pitää mielessä. Vaikka ne edelleen saisivatkin ulkoisen rahoituksensa pääasiassa pienistä kulttuuritoimen tuista, kannattaisi niitä ajatella kumppaneina laajemmissa hankkeissa. Niissä on sellaista erityisasiantuntemusta, jonka avulla voidaan esimerkiksi tavoittaa tiettyyn etniseen tai uskonnolliseen ryhmään kuuluvia, usein vielä sellaisia, jotka helposti jäävät näiden ryhmien kanssa tehtävässä yhteistyössä huomaamattomiksi kuten naiset ja nuoret. Kaikentyyppisille maahanmuuttajayhdistyksille on paikkansa. On tärkeätä, että tätä ajatusta myös toteutetaan tuettaessa yhdistyksiä ja rakennettaessa yhteistyöverkostoja niiden kanssa.

On kiinnostavaa nähdä, miten syksyllä 2006 hyväksytty hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma vaikuttaa viranomaisten suhtautumiseen maahanmuuttajayhdistyksiin ja niiden rooliin yleensä. Yhdistyksiä aletaan ehkä ajatella entistä enemmän työllistymismahdollisuuksia tarjoavina tai muutoin maahanmuuttajien työllistymistä edistävinä organisaatioina. Se vahvistaisi todennäköisesti entisestään jakoa tunnustettuihin ja vakiintuneisiin maahanmuuttajayhdistyksiin, joita edustavat selkeimmin pääkaupunkiseudun monietniset, monikulttuurisuus-, kotouttamis- ja suurten ryhmien etniskulttuuriset

yhdistykset, ja omien ryhmien parissa ”puuhasteleviin” yhdistyksiin, joita edustavat pienempien kaupunkien pienten maahanmuuttajaryhmien etniskulttuuriset ja yksietniset yhdistykset.

Kirjallisuus:

Grönberg, Ville (toim.) (2004) Yhteisötalous ja sosiaalinen yrittäjäyys. Helsinki: Stakes.

Korhonen, Tiina (2005) 'Suomen venäläisten kansalaisjärjestötoiminta 1860-luvulta talvisodan alkuun' Teoksessa: Häkkinen, Antti ym. (toim.) Vieraat kuljijat – tutut talot. Näkökulmia etnisyyden ja köyhyyden historiaan Suomessa. Helsinki: SKS, 195-221.

Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta. L 493/1999.

Martikainen, Tuomas (2004) Immigrant religions in Local Society. Historical and Contemporary Perspectives in the City of Turku. Turku: Åbo Akademi University Press.

Martikainen, Tuomas & Ruhanen, Milla (2006) Maahanmuuttajaprojektit: hankkeet ja hyvät käytännöt. Helsinki: Väestöliitto.

Möttönen, Sakari & Niemelä, Jorma (2005) Kunta ja kolmas sektori. Yhteistyön uudet muodot. Jyväskylä: PS-kustannus.

Pyykkönen, Miikka (2003) 'Ristissä kaiken aikaa. Jäsenyydet nuorten maahanmuuttajien yhdistystoiminnassa'. Teoksessa: Harinen, Päivi (toim.): Kamppailua jäsenyyksistä. Etnisyys, kulttuuri ja kansalaisuus nuorten arjessa. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto, 193-237.

Pyykkönen, Miikka (2007) Järjestäytyvät diasporat. Etnisyys, kansalaisuus, integraatio ja hallinta maahanmuuttajien yhdistystoiminnassa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Keväällä 2007 tarkastettava väitöskirja.

Saksela, Sanna (2003) 'Mångkulturella organisationer och invandrorganisationer I Finland'. Teoksessa: Mikkelsen, Flemming (toim.). Invandrorganisationer in Norden. Köpenhamn: Nordisk Ministerråd, 235-282.

4. MAAHANMUUTTAJATYÖN JA MAAHANMUUTTAJAJÄRJESTÖJEN AVUSTAMINEN - RAY:N KOKEMUKSIA JA NÄKEMYKSIÄ

Raha-automaattiyhdistyksen tukeman maahanmuuttajatyön keskeisintä aluetta ovat olleet erilaisten integroitumista edistävien hankkeiden ja toimintojen avustaminen. Esimerkiksi tukihenkilötoiminnalla, kohtaamispaikkatoiminnalla ja leiri- ja virkistystoiminnalla on saatu hyviä tuloksia maahanmuuttajien integroitumisessa. Toiminta on ollut eräänlaista sopeutumisvalmennusta, joka on kehittänyt taitoja yhteiskunnassa pärjäämiseen.

Integroituminen onkin yksi maahanmuuttajatyön keskeisistä haasteista. Suomalaiset toimintatavat pitäisi hyväksyä, mutta ei menettää omaa entistä kulttuuria ja identiteettiä, koska jos ne unohdetaan, syntyy juurettomia kansalaisia, joilla ei ole vahvuutta omasta historiastaan. Suomalaisen kotouttamispolitiikan tavoitteena onkin saada maahanmuuttajat integroitumaan, ei assimiloitumaan yhteiskuntaan. Maahanmuuttajat tarvitsevat esimerkiksi tukea arjessa, sillä heidän pitäisi esimerkiksi oppia käyttämään paikkakunnan julkisia palveluita, kuten kirjastoa, päiväkodin palveluja, liikuntapalveluja, sosiaalitoimen palveluja, pankkipalveluja tai vaikkapa julkisia liikennevälineitä. Tarvi- taan myös vertaistukea ja muuta tukea, jonka avulla maahan tullut voi rakentaa identiteettiään uudelleen.

RAY:N RAHOITAMAN MAAHANMUUTTAJATYÖN KOHDENTAMINEN JA ESIMERKKEJÄ RAHOITAMISTAMME MAAHANMUUTTAJAHANKKEISTA

RAY:n rahoittaman maahanmuuttajatyön on kohdennettava sellaisiin toimiin, jotka eivät ole selkeästi viranomaisten vastuulla (Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta (1215 /2005). Laissa viranomaisten vastuulla oleva kotouttaminen määritellään seuraavasti: ”Kotouttamisella tarkoitetaan viranomaisten järjestämiä kotoutumista edistä-

viä ja tukevia toimenpiteitä, voimavaroja ja palveluja sekä maahanmuuttajien tarpeiden huomioon ottamista muita yhteiskunnan palveluja ja toimenpiteitä suunniteltaessa ja järjestettäessä”.

RAY-avusteinen työ kohdentuu kotouttamislain ulkopuolella oleviin maahanmuuttajiin, joita ovat vanhukset, lapset, nuoret ja useissa tapauksissa naiset – henkilöt, jotka ovat pahiten syrjäytymisvaarassa. RAY-avustuksilla ei voi tehdä työtä, joka kuuluu lainsäädännön nojalla kunnille tai työvoimahal- linnolle. RAY-avustuksiin käytettävissä olevat varat ovat hyvin rajalliset, joten kohderyhmärajaus on ollut välttämätön, jotta työtä voidaan suunnata kaikkein heikoimmassa asemassa olevien tukemiseen, joka on RAY:n painoalue.

RAY:n rahoittaman maahanmuuttajatyön päälinjana on siis erityisryh- määjattelu ja maahanmuuttajien integroiminen yhteiskuntaan. Läpivievänä teemana on molemminpuolisen suvaitsevaisuuden ja maahanmuuttajien omien toimintaedellytysten kehittäminen (esim. kansalaisjärjestö- ja vapaaehtois- toiminta). Järjestöt ovat usein muiden toimijoiden palveluita täydentävä toi- mija paikkakunnallaan tai alueellisesti. Järjestöt osaavat ottaa ja/ tai pystyvät ottamaan palveluiden väliinputoajat ja heikommassa asemassa olevat ihmisryh- mät monia muita toimijoita paremmin huomioon.

Sekasortoisesta yhteiskunnallisesta tilanteesta saapuneet ihmiset eivät välttämättä ole oppineet luottamaan viranomaisiin (mm. korruptio voi olla lähtömaassa yleisempää kuin Suomessa), joten kynnys tulla järjestön tarjoamiin palveluihin on usein matalampi ja luottamus järjestötoimijaan voi syntyä no- peammin kuin viranomaiseen. Järjestöjen (ja muidenkin toimijoiden) tulisikin näyttää toiminnallaan erityisen hyvää esimerkkiä, sillä monet maahanmuutta- jat ovat erityisen herkkiä saamaan hyviä ja huonoja vaikutteita omasta vaikeasta elämäntilanteestaan johtuen.

RAY avustaa järjestötoimintaa useilla eri sektoreilla. Avustusta saavat esimerkiksi järjestöjen toteuttama vanhus- ja vammaistyö sekä lastensuo- jelu- ja päihdetyö. Vanhustenhuollon sektorissa on tällä hetkellä kahdeksan maahanmuuttajavanhuksille suunnattua hanketta. Painopisteenä meneillään olevissa hankkeissa on yhteistyön lisääminen suomalaisten ja maahanmuut- tajavanhusten kesken. Mukaan toivotaan erityisesti yksinasuvia maahanmuut- tajavanhuksia. Hankkeiden avulla pyritään lisäksi parantamaan suomalaisen palvelujärjestelmän kykyä kohdata maahanmuuttajavanhuksia asiakkaina sekä maahanmuuttajataustaisten uusien työntekijöiden kykyä työskennellä esim. vanhusten parissa. RAY:n rahoittamana toimii mm. kohtaamispaikka maahan- muuttajavanhuksille. Kävijöitä siellä on 28 eri maasta. Toiminta on aktiivista ja hanke nivoutuu hyvin vanhustenhuollossa esillä olevaan yksinäisyyssteemaan. Maahanmuuttajavanhukset ovat usein kielitaidottomia, ja näin ollen syrjäyty- misvaarassa.

Vammaishuollossa on ollut hyvin vähän RAY-rahoitteista maahanmuut- tajatyötä erillisinä avustuskohteina. Hakemuksinakaan työ ei ole kovin näkyvää

vammaisjärjestöjen osalta. RAY:n rahoittaman vammaistyön avustukset ovat kohdistuneet pääosin pääkaupunkiseudulle. Materiaalin tuottaminen vammaisten palveluista, vertaisryhmistä ym. tukitoimista olisi erittäin tarpeellista myös valtakunnallisesti omakielisesti.

Erilaisten ryhmä -vertaistukitoimintojen järjestäminen kuluttaa paljon resursseja, paitsi kielellisistä syistä myös kulttuurisista ja uskonnollisista syistä. RAY- rahalla tuotetaan hyvää materiaalia, mutta sen jakelu valtakunnan tasolla on ilmeisesti vielä haasteellista. Etenkin materiaalituotannon levittämisen ja valtakunnallisen kattavuuden saavuttamisen näkökulmasta yhteistyö suomalaisten valtakunnallisten vammaisjärjestöjen ja maahanmuuttajavammaisten omien järjestöjen kesken olisi välttämätöntä. Tällöin säästetään resursseja ja samalla syntyy kehittämistyössä arvokasta informaatiovaihdantaa.

MAAHANMUUTTAJATYÖN HAASTEITA RAHOITTAJAN NÄKÖKULMASTA

Maahanmuuttajatyön avustamiseen liittyy RAY:n näkökulmasta monia haasteita. Avustushakemukset ovat usein puutteellisia ja heikon kielitaidon vuoksi hakemus voi olla myös vaikeasti ymmärrettävissä. Puutteellinen kielitaito hankaloittaa myös toimintaa yhdistyksen hallinnossa. Olisikin tärkeää, että hallinnossa olisi ainakin yksi jäsen, joka ymmärtää hyvin suomen tai ruotsin kieltä hyvin ja osaa varmentaa hallinnollisia asioita ja tarvittaessa kykenee tukemaan muita yhdistyksen jäseniä esimerkiksi kirjanpidossa ja raportoinnissa.

Toisaalta kun RAY-projektiin palkataan vetäjä, usein paras vaihtoehto olisi maahanmuuttajataustainen henkilö itse sisältöjen, kokemuksen, kielitaidon ja asiantuntemuksen puolesta. RAY-käytäntöjen ja viranomaisvaatimusten täyttäminen tällaiselta henkilöltä ei useinkaan luonnistu (hakemukset, kirjanpidot, viranomaisasiointi, hallinnointi, järjestörutiinit). Tästä saattaa seurata se, että järjestön projektihallinnointi tai sisällöt kärsivät, mikäli ei saada tarpeeksi monitaitoista projektinvetäjää. Toisaalta järjestöä arveluttaa palkata kahta henkilöä näennäisesti samoihin tehtäviin siinä, missä muuntapaisissa projekteissa pärjättäisiin esim. yhdellä projektinvetäjällä.

Heikoimpia kokemuksia tulee useimmiten niiden toimijoiden hankkeista, joiden hallinnolliset ja taloushallinnolliset edellytykset RAY-rahoitteisten hankkeiden vetämiseen ovat heikot, ja joiden linkitys muihin toimijoihin ja ympäröivään palvelujärjestelmään on puutteellinen. Negatiiviset kokemukset ovat pitkälti tarkastuksilla havaittujen puutteellisuuksia ja avustusten väärinkäytöksiä. Lisäksi muualta kuin RAY:ltä tulevat avustusrahat saattavat tulla lähteistä, joiden valvonta ei ole yhtä systemaattista.

Muutamissa seuratuissa hankkeissa on myös ilmennyt kyseenalaisuuksia kulupuolella: maksetaan linja-autolippuja eri tapahtumiin osallistuville yms. Ei ole välttämättä rakentavaa opettaa, että aina löytyy joku taho, joka maksaa ko. kuluja. Pikemminkin kannattaisi opettaa, kuinka tulla toimeen ilman Kelaa, työvoimatoimistoa tai sosiaalitoimistoa. Tällaisista henkilöistä, jotka ovat oppineet ”seisomaan omilla jaloillaan” pitäisi luoda jokin henkilökuva, kuinka ovat selviytyneet tai sijoittuneet työelämään. Hankkeiden tulisi nostaa enemmän onnistumisia esiin.

Toimintakenttä maahanmuuttajatyössä on myös yhteiskunnan rakenteiden kautta haasteellinen. Toimintaa rahoittaa ja/tai ohjaa usea eri ministeriö, keskeisimpinä sisäministeriö, työministeriö ja ulkoministeriö. Maahanmuuttajatyön rahoituksen vastuualueita kuuluu myös sosiaali- ja terveystieteiden ministeriölle, oikeusministeriölle, opetusministeriölle ja ympäristöministeriölle. Tämän lisäksi asiaa käsittelevät läänihallinto, aluehallinto ja kunnat. RAY:n rahoituskin on pirstaleista. Kohdekuntia on parikymmentä, hankkeita kymmeniä.

Eri rahoittajien välinen yhteys ja yhteistyö eivät ole riittäviä. Yhdistäviä tekijöitä tulisi olla enemmän myös järjestöjen välillä. Voidaan kuitenkin kysyä, pystytäänkö lähtömaan puolue-, klaani- tms. jakoa ylittämään yhteistyön nimissä Suomessakaan? Rahoittajan näkökulmasta tärkeäksi nousee kysymys, mitä maahanmuuttajahankkeilla oikeasti on saatu aikaan; tulisiko lisätä pysyväisluonteisten rahoituskohteiden määrää vai pirstaleisten, hankemitoitukseen pienten hankkeiden kehittämisrahoitusta?

HYVIÄ KOKEMUKSIA JA TULEVAISUUDEN VISIOITA

Miten hankkeet ovat sitten onnistuneet toiminnassaan? Toimintakenttä on kovin heterogeeninen, koska toimijoina on ihmisiä venäläisestä professorista aina lukutaidottomaan somalaiseen. Hankkeiden eteneminen voi joskus olla hidasta, kun yksittäisten ihmisten kohdalla pitäisi saada aikaan henkistä kasvua, mikä ei ole nopea prosessi. Tietenkin voimaantumista voi tapahtua esim. harvakseltaankin kokoontuvassa ryhmätoiminnassa. Joissakin tapauksissa hankkeiden dokumentointi ei aina ole parasta mahdollista. Määrällisesti tuloksia on helppo mitata (esim. kohtaamispaikassa oli tänään x kävijää), mutta mitä se kertoo todellisuudesta? Laadullisilla mittareilla saataisiin syvempiä tuloksia.

Parhaimpia kokemuksia maahanmuuttajatyön hankkeiden osalta on löytynyt mm. niistä projekteista, joissa on löytynyt luonteva ja käytännöntason yhteistyön muoto järjestön ja viranomaisten välillä. Esimerkkeinä tästä työstä on ennaltaehkäisevä väkivaltatyö, muun muassa katuväkivallan, perheväkivallan ja naisten ympärileikkauksen osalta. RAY jatkaa parhaita kehitettyjä järjestölähtöisen valtakunnallisen työn malleja kohdennetuin toiminta-avustuk-

sin. Ak eli kohdennettu avustus on yleensä ns. ”pysyväisluonteinen” jatkuvalla avustussuunnitelmalla oleva avustus. Tehtävän työn hyvä vaikuttavuus ja tuloksellisuus ovat aina kuitenkin avustamisen peruslähtökohtana.

Positiivisinta hankkeissa on ollut myös oman kulttuuritaustan edustajan/edustajien tarjoama vertaistuki. Vaikeinta kulttuurieroissa taitaa olla se, että omasta kulttuurista ja toimintavoista halutaan itsepintaisesti pitää kiinni. Suomalaiseen kulttuuriin jotkin toimintatavat eivät yksinkertaisesti sovi. Toisaalta myös suomalaiset jonkin asian suhteen poikkeavat, esim. ulkoisesti näkyvän sairauden vuoksi, kohtaavat erilaisia ennakkoluuloja.

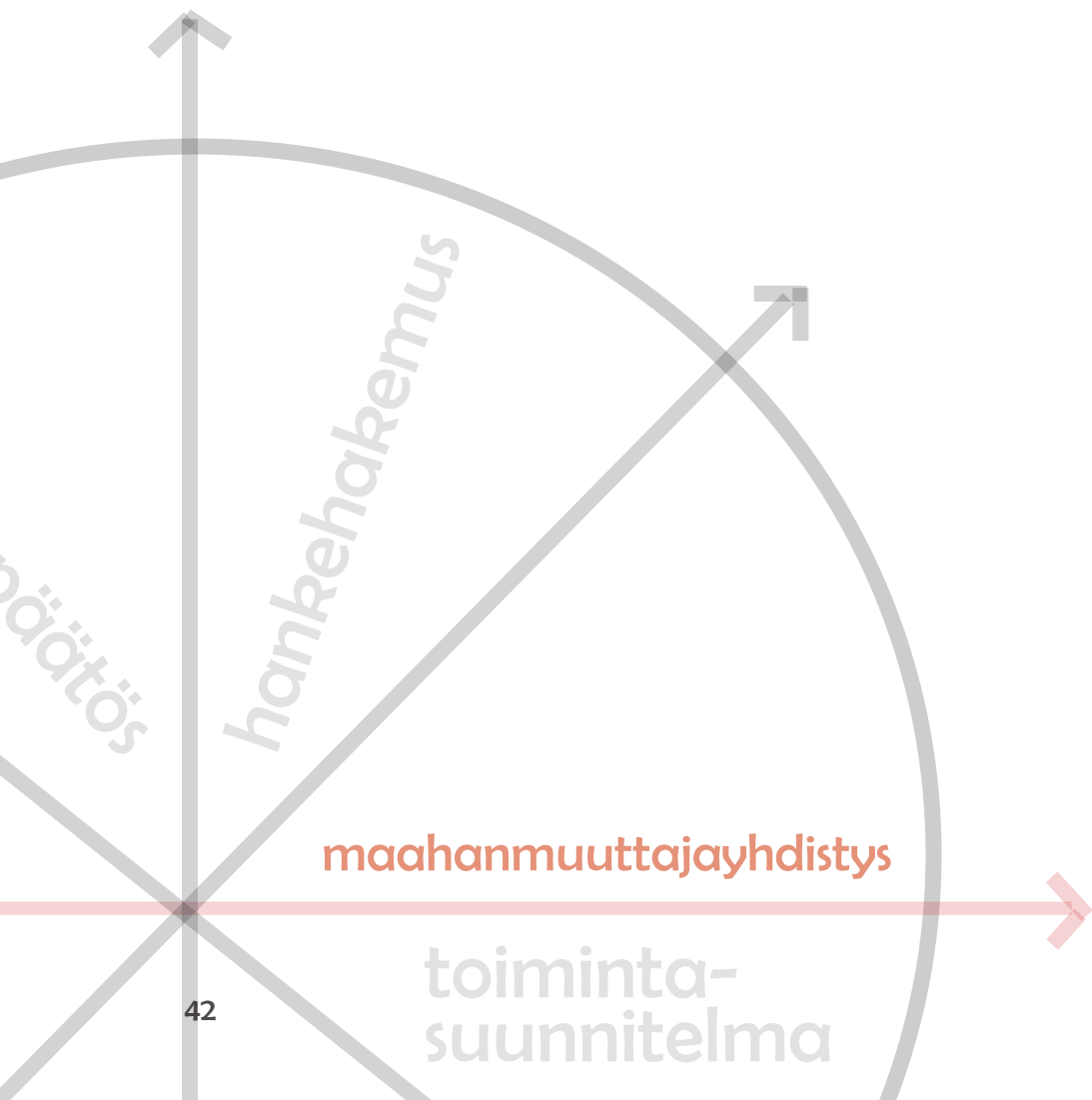
Yhdistyksen vahvuudet omassa toiminnassaan ovat kohderyhmänsä hyvä tuntemus. Suurimmat kehittämistarpeet ja puutteet ovat tulosten raportoinnissa ja seurannassa. Mielenkiintoista olisi tietää, onko maahanmuuttajataustaisten ihmisten pyörittämä yhdistys Suomessa toimiessaan tuonut mukanaan sellaisia toimintamuotoja, joita meillä ei ole käytössä. Jos näin on, kuinka ne ovat tai eivät ole sopineet suomalaiseen toimintaympäristöön.

Tulevaisuudessa haasteita toimintakentälle tuovat mm. työperäinen maahanmuutto, ihmiskauppa kokonaisuutena, maahanmuuttajien syrjäytymisen, päihde- ja mielenterveysongelmien ehkäisy, suvaitsevaisuus sekä integroitumisen haasteet. Painotusta tarvittaisiin sellaisiin hankkeisiin, joissa pystytään aidosti tukemaan yksittäisten maahanmuuttajien elämänpolkua. Se voi olla kotona lasten kanssa olevien äitien arjessa selviytymistä tai työvalmennuksessa/harjoittelussa olevien maahanmuuttajien yksilöllistä tukea.

Myös asumisen tukitoiminnassa vaikuttaisi olevan kehittämistarpeita, kyseistä työtä tehdään suhteellisesti vähemmän maahanmuuttajien parissa kuin RAY-avusteisessa työssä keskimäärin. Asiakasmäärien kasvu sekä yhä moniongelmaisemmat asiakkaat asettavat lisähaasteita työlle. Maahanmuuttajien määrä lisääntyy ja tätä kautta vastakkainasettelutkin lisääntyvät. Asenteisiin ja suvaitsevaisuuteen vaikuttamisessa on myös järjestöillä tärkeä rooli. Tulevaisuuden toimintatapoja on myös kohderyhmän voimavaraistaminen osallisuuden kautta. Tämä tarkoittaa sitä, että maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä palkataan entistä enemmän maahanmuuttajatoimintoihin.

Vaikka maahanmuuttajia pidetään helposti erityisryhmänä ja syrjäytymisvaarassa olevina, heillä on monesti paremmat valmiudet kiinnittyä ns. normaaliin elämään, kunhan saatavilla vain on riittävä määrä tukea. Näin on mm. silloin, kun verrataan tilannetta esim. pitkäaikaistyöttömiin, joiden valmiudet kiinnittyä työelämään ovat usein valitettavan heikot ponnisteluista huolimatta.

II JÄRJESTÖHAUTOMO- PROJEKTI



5. JÄRJESTÖHAUTOMO – AJATUKSISTA TOTEUTUKSEEN

Suomen Pakolaisapu ry on tehnyt vuosia työtä pakolaisten ja maahanmuuttajien kanssa Suomessa. Lähtökohtana on ollut ihmisten aktivoiminen ja osallisuuden vahvistaminen. Askel eteenpäin on Järjestöhautomo-projekti, jossa osallistamisen ja aktivoinnin kohteena ovat maahanmuuttajien omat yhdistykset, yhteisöt.

Pakolaisapu näki yhdistysten kehittämisen tarpeet vuonna 2004 ja haki RAY:ltä avustusta Järjestöhautomo-projektille. Myös rahoittajatahoilta oli tullut viestiä, että maahanmuuttajien omia järjestöjä haluttaisiin rahoittaa enemmän suoraan, mutta yhdistysten hallinnolliset taidot ja ammatillisuus eivät ole usein riittäviä projektin menestykselliseen hoitamiseen.

Järjestöhautomo-projektin kautta haluttiin ottaa tiiviiseen ohjaukseen muutama maahanmuuttajien oma yhdistys palkkaamalla yhdistyksiin projektisihteerit, joiden työnkuva koostuisi sekä oman osaprojektin toiminnan toteuttamisesta että yhdistyksen yleisestä kehittämisestä. Työntekijän lisäksi yhdistyksille haluttiin tarjota toimitila projektin ajaksi sekä toimintarahaa toiminnan järjestämiseen. Lisäksi suunniteltiin koulutusta, jonka kautta maahanmuuttajien yhdistysten taidot ja osaaminen vahvistuisivat.

Projektin tavoitteena on maahanmuuttajien omien yhdistysten toiminta- valmiuksien kehittäminen niin, että projektin päättyessä yhdistyksillä olisi paremmat valmiudet ja mahdollisuudet hakea, saada ja hoitaa omia rahoituksia. Tavoitteena on maahanmuuttajien yhdistysten osaamisen kehittäminen niin, että niistä voisi tulla aktiivisempia toimijoita sosiaalipalveluiden ja kototutuminen tukitoimien järjestämisessä ja tuottamisessa suomalaisten yhdistysten rinnalla ja kunnallisten palveluiden täydentäjinä. Tavoitteena on kehittää osaamista sekä hallinnon ja yhdistystoiminnan yleisissä kysymyksissä että sisällön toteuttamisen tasolla.

Järjestöhautomon yleiset tavoitteet ovat:

- Osaprojekteissa yhdistykset saavat kokemusta ja ohjausta projektityökentelystä.
- Kehittämisalueiden kautta yhdistykset sisäistävät hallinnon ja toiminnan sisällön osaamista.

- Koulutukset lisäävät yhdistysten tietoa yhdistystoiminnan perusteista ja edellytyksistä.
- Tiedotus tarjoaa yhdistyksille ajankohtaista tietoa ja kokoaa tietopankkia toimivista yhdistyksistä.
- Maahanmuuttajien yhdistysten osaamisen vahvistuminen.

Kohderyhmänä ovat pakolais- ja maahanmuuttajataustaisten ihmisten perustamat ja hoitamat yhdistykset pääkaupunkiseudulla, Turussa ja Tampereella sekä valtakunnallisemmin koulutusten kohderyhmänä. Projektin kautta tavoitetaan sekä pieniä, toimintansa vasta aloittaneita tai aloittamassa olevia yhdistyksiä että suurempia ja pidempään toimineita yhdistyksiä. Mukana on sekä yksi- että monietnisiä yhdistyksiä. Yhdistykset edustavat eri kieli- ja kulttuuriryhmiä.

Alussa, jo hakemuksen tekovaiheessa, mukaan valittiin neljä yhdistystä toteuttamaan omia osaprojektejaan. Yhdistysten valintaperusteena oli lähinnä se, että yhdistykset tai niissä toimivat keskuhenkilöt olivat Pakolaisavul- le jollain tavalla jo ennestään tuttuja. Yhdistykset olivat keskenään erilaisia, kaksi niistä toimintansa alussa olevia ”yhden naisen yhdistyksiä”, yksi oman kulttuurin vaalimisen ympärille keskittynyt yhdistys ja yksi edunvalvontaan ja kattojärjestön rooliin pyrkivä yhdistys. Yhdistysten erilaiset taustat ja osaamiset muodostivat haasteen alusta lähtien. Kehittämistyön lähtökohdaksi nostettiin yhdistysten keskinäisen erilaisuuden kunnioittaminen ja lähtökohdat huomi- oiva kouluttaminen ja ohjaaminen.

PROJEKTITYÖ YHDISTYKSEN KEHITTÄJÄNÄ

Projektiosaaminen on oma osaamisen lajinsa. Projekti eroaa perustoiminnasta mm. siten, että projektilla on selkeä alku ja loppu. Projektin toimintaa määrittävät tavoitteet, sekä laadulliset että määrälliset. Projektille asetettuihin tavoitteisiin tulee päästä määrättyssä aikataulussa ja määrättyillä resursseilla. Projektissa tulee myös kehittää jotain uutta, tai ainakin parantaa olemassa olevan toiminnan laatua ja ammatillistaa sitä.

Projektityö on nykyisin tyypillinen tapa kehittää ja organisoida työtä ja resursseja myös yhdistyksissä. Rahoituksen saaminen projektityöhön on helppoa, kuin ns. perustyöhön. Tämä johtuu siitä, että projektityön tavoitteena on uuden toiminnan kehittäminen, uusien toimintamallien luominen ja kokeileminen. Projektin kautta on tavoitteena luoda jotain pysyvää, joku tuote tai osaaminen, joka jää hyödyntämään koko yhdistystä tai parhaimmillaan luo uuden palvelumuodon täydentämään jo olemassa olevia palveluita ja toimintoja. Yhdistyksissä tehtävää projektityötä rahoittavat lukuisat eri tahot, niistä suurimpina RAY ja ministeriöt, mm. opetusministeriö.

Maahanmuuttajien yhdistyksille projektirahoitukset ja projektitoiminta ovat periaatteessa samalla tavoin mahdollisuus kuin suomalaistenkin yhdistyksille. Maahanmuuttajien yhdistysten vahvuutena voidaan nähdä se, että yhdistyksillä on usein suora yhteys kohderyhmään ja selkeä käsitys heidän tarpeistaan. Vaikeutena yhdistyksillä on muotoilla tämä tarve ja idea projektisuunnitelmaksi ja hakemukseksi. Hakemuslomakkeiden ja avustusohjeiden teksti on hallinnollista ja vaikealukuista. Usein kynnys kirjoittaa suomeksi korkea. Avun ja neuvojen kysyminen suoraan rahoittajalta saattaa myös tuntua ylivoimaiselta, jos luottamus omaan kielitaitoon on heikko. Esimerkiksi puhelimesta saadut ohjeet voivat tuntua epämääräisiltä.

Edellytykset projektin hyvään toteuttamiseen

Kun yhdistys lähtee toteuttamaan projektia, sillä täytyy olla selvillä monia asioita. Tärkeää on tietää tarkkaan, mihin toimintoihin myönnettyä rahaa voi käyttää. Useiden yhdistysten ongelma on se, että toimitilojen vuokraan on vaikea löytää rahoitusta. Projektirahoitus nähdään ratkaisuna tähän, vaikka itse asiassa usein projektirahaa ei voi käyttää jo olemassa olevan toimitilan rahoittamiseen, näin on mm. RAYn rahoittamissa projekteissa. Toki projektirahan turvin voidaan saada tila projektille ja samalla yhdistykselle.

Usein myös laitehankinnat ja hallinnon kustannukset ovat kuluja, joiden sallitusta suuruudesta ei ole selvää käsitystä. Toiminnan seuranta ja raportointikäytännöt on myös oltava selvillä ja niitä tulee toteuttaa rahoittajan vaatimalla tavalla. Yhdistyksen kirjanpidon tulee olla hoidettu asianmukaisesti ja projektista vastuussa oleva henkilö vastaa siitä, että toimintaa tehdään ja se kehittyy suunnitelmien mukaisesti.

Projektirahoituksia haettaessa ja projekteja toteutettaessa täytyy yhdistyksen muistaa se, että projektit eivät toteudu itsestään. Yhdistyksessä täytyy olla organisaatiossa rakenteet projektien ja projektityöntekijöiden tukemiselle, ohjaamiselle ja seurannalle. Jos yhdistyksellä ei ole muita kuin projektityöntekijöitä palkattuna, projektien seuranta ja tukeminen kuuluu yhdistyksen hallitukselle. Projektityö vaatii vahvaa talouden ja henkilöstöhallinnon osaamista koko yhdistykseltä. Helposti käy niin, että pienet projektirahoitukset luovat yhdistyksen rahoituksen perustan, mutta rahoitusten turvin ei ole mahdollista palkata yhdistykseen yhtään työntekijää. Kaikki tulevat rahat menevät toimintaan. Tällaisessa tapauksessa työn tekevät vapaaehtoiset tai palkkioidut työntekijät ja hallituksen vastuu toiminnan toteuttamisesta ja seurannasta kasvaa.

Projektityön mahdollisuudet ja haasteet

Olisi tärkeää pyrkiä siihen, että pikku hiljaa projektirahoitukset kasvaisivat sen suuruisiksi, että olisi mahdollista palkata ainakin yksi henkilö projektia

toteuttamaan. Vapaaehtoisille sellaisen yhdistyksen toiminnan pyörittäminen, jossa toiminta koostuu pienistä projektirahoituksista, on työlästä ja vaatii paljon osaamista ja organisointikykyä. Tällaisessa mallissa myös tehokkuus ja vastuun jakaminen voi olla ongelmallista. Tärkeimpänä asiana projektirahoitusten hakemisessa on se, että haetut projektit perustuvat yhdistyksen osaamiseen ja toiminta-ajatukseen.

Käytännössä projektityö on hyvä väylä toiminnan kehittämiseksi ja saada yhdistykselle näyttöä suhteessa rahoittajiin. Hyvin suunniteltu, toteutettu ja raportoitu projekti on käyntikortti uusiin rahoituksiin. Haasteena projektityössä maahanmuuttajien yhdistysten kohdalla on projektityön osaamisen heikkous. Ideoita syntyy ja käsitys tarpeista voi olla olemassa, mutta eri asia on se, miten ideat muutetaan toiminnaksi.

Projektin aikataulu voi myös olla haasteellinen; lyhytkestoisen projektin aikana on vaikea saada tuloksia, jos täytyy aloittaa nollassa esim. verkoston rakentaminen ja kohderyhmän löytäminen. Yhdistyksillä on usein myös vahva tahto ja tarve toteuttaa juuri tiettyä toimintaa, joka tarkoittaa sitä että projektirahoitusta haetaan, jotta saataisiin rahaa jo olemassa olevan toiminnan pyörittämiseen. Joskus tämä on riittävä projekti-idea, mutta yleensä projektin tarkoituksena on uuden toiminnan kehittäminen. Toisaalta lisäresurssit tarkoittavat sitä, että olemassa ollutta toimintaa pystytään kehittämään ja laadullistamaan projektin turvin.

Suomalainen käsitys työelämästä ja tehokkuudesta, järjestelmällisyydestä ja tavoitteellisesta toiminnasta on useissa kulttuureissa vieras. Asiat vaativat tapahtuakseen aikaa. Ihmisten aktivointi mukaan toimintaan ei tapahdu nopeasti; ensin on rakennettava luottamus ja osoitettava, että toiminta on hyvää ja sitä, mitä sen sanotaan olevan. Projektin etenemistä saattaa hidastaa se, että projektityön metodeja ei tunneta yhdistyksessä tarpeeksi hyvin, vastuuta projektin seurannasta ja toteutuksen valvonnasta ei ole jaettu selkeästi tai yhdistyksen hallituksella ei ole tarvittavaa osaamista työn etenemisen varmistamiseen. Näin ollen vastuu jää yksin projektityöntekijälle.

Projektityöntekijän tulee hoitaa projektin suunnittelu, seuranta ja raportointi rahoittajan vaatimassa aikataulussa. Hänen tulee myös vastata toiminnan toteuttamisesta käytännössä ja talouden hoitamisesta ja seurannasta. Näin on etenkin silloin, jos yhdistyksen hallituksella ei ole riittävää projektityön osaamista, eivätkä he pysty toimimaan työntekijän tukena. Pahimmassa tapauksessa rahaa ei riitä edes työntekijän palkkaamiseen vaan vastuu kaikesta projektiin kuuluvasta työstä lankeaa vapaaehtoiselle, joka tunnollisena tehtävän suorittaa. Tämä ei kuitenkaan ole yhdistystoiminnan hengen mukaista; yhdistys on jäsentensä summa, aina enemmän kuin yksi ihminen.

Aikatauluun vaikuttaa myös tiedotuskäytäntöjen erilaisuus kulttuureissa. Maahanmuuttajien tavoittaminen toimintaan onnistuu yleensä parhaiten ”viidakkorummun” kautta; mainoksia ei lueta, tiedotteet menevät hukkaan. Toki

tätä voi auttaa tekemällä tiedottamisen omalla äidinkielellä, mutta usein kirjoitettu teksti ei ole tutuin tapa hankkia ja omaksua tietoa. Maahanmuuttajatyössä olisikin tarkoituksenmukaisempaa pyrkiä kehittämään pysyviä toimintoja, jotka linkittyvät tiettyyn paikkaan ja tahoon. Jos projektit kestävät 1-3 vuotta, käy helposti niin, että juuri kun ihmiset löytävät toiminnan, se loppuu.

Tämä periodisuus muodostuu projektityön haasteeksi. Usein projektit ovat vuoden, kaksi tai kolme vuotta ja sitten ne loppuvat. Yhdistyksen tulisi suunnitella toimintaansa ja rahoitusta pitemmällä tähtäimellä niin, että päättyvän projektin tilalle tulisi jotain muuta. Viisasta on kehittää toimintoja eteenpäin projektien jatkumona; jo saavutettu osaaminen hyödynnetään näin ja ihmisten sitouttaminen pitkäjänteiseen toiminnan kehittämiseen on mahdollista. Toisaalta projektityön tunnusmerkkejä on se, että projekti loppuu aina johonkin. Tavoitteet on saavutettu niiltä osin kuin se on ollut mahdollista, tuotokset ovat valmiit ja kehitetyt toiminnat muuttuvat tavalla tai toisella pysyviksi niiltä osin kuin niihin ollaan tyytyväisiä. Tämä ei kuitenkaan poissulje sitä, etteikö päättyneestä projektista voisi kehittää ideaa uuteen projektiin.

Järjestöhautomon osaprojektit

Järjestöhautomon aikana neljä yhdistystä on ollut mukana toteuttamassa omia osaprojektejaan. Alussa projekti-ideat ja -suunnitelmat olivat laajoja ja kunnianhimoisia. Työn alkaessa suunnitelmia tarkennettiin enemmän resursseja ja todellista tilannetta vastaaviksi. Tärkeä tekijä oli myös projektisihteeriksi valitun henkilön osaaminen. Päätökset tehtiin yhteistyössä yhdistysten hallituksen kanssa. Keskusteluja käytiin paljon nimenomaan siitä, täytyykö projektissa ottaa mukaan uusia toimintamuotoja, mikä osa yhdistyksen toiminnasta kuuluu osaprojektiin, miten hallitus tukee projektisihteerii ja miten projekti voi tukea yhdistystä.

Osaprojektit mahdollistavat muutaman yhdistyksen pitkäjänteisen ja laajan tukemisen ja sitä kautta syvemmän kehittämisen. Projektin tärkeimmät tuotokset ja tulokset syntyvät näiden yhdistysten kehityksestä; niiden osaaminen toimii käyntikorttina niiden tuleviin toimintoihin ja verkostoihin.¹ Kehitys myös mahdollistaa yhdistysten toimimisen projektin jälkeen asiantuntijana ja kouluttajana toisille maahanmuuttajien yhdistyksille.

¹ Osaprojekteissa toimintaa kehitetään kehittämisalueiden kautta. Kehittämisalueiden rakentumisesta ja sisällöistä tarkemmin Mohsen Zakerin artikkelissa.

HALLINTO JA KÄYTÄNTÖ

Järjestöhautomo-projektin alkaessa keskeiseksi kehittämiskohdaksi ja ongelmaksi maahanmuuttajien yhdistyksissä nähtiin ja oletettiin hallinnon osaaminen. Toiminnan edetessä ilmeiseksi kävi kuitenkin se, että hallinnossa olevat puutteet on kohtalaisen helppo opettaa ja korjata säännöllisen koulutuksen ja ohjauksen kautta, mutta todellinen haaste on käytännön työn toteuttamiseen liittyvä osaaminen ja sen kehittäminen. Hallinto on selkeää; on olemassa lait ja säännöt joiden mukaan toimitaan. Käytännön toiminnan ohjaaminen on vaikeampaa, koska toiminnan toteuttamiseen vaikuttavat monet inhimilliset tekijät, kuten ihmisten osaaminen, toiminnan organisointitaidot ja yhdistyksen organisaatio, jäsenten aktiivisuus, mainonnan tehokkuus, käsitys laadusta ja sen seuraamisesta.

Usein nimenomaan tavoitteellisen toiminnan suunnittelemisen, toteuttamisen, seuranta, arviointi ja kehittäminen ovat asioita, joita on vaikea siirtää käytäntöön etenkin vapaaehtoistoimintaan perustuvassa yhdistyksessä. Laadun käsite, laadukkaaseen toimintaan pyrkiminen liitetään ensisijaisesti ammatilliseen toimintaan eikä niinkään vapaaehtoiseen yhdistystoimintaan. Laatu on kuitenkin olennainen tekijä toiminnan kehittämisessä varsinkin silloin, kun toimintaan halutaan saada ulkopuolista rahoitusta.

Hallintoon liittyvät haasteet

Hallintoon liittyvä ongelma on useissa yhdistyksissä se, että perustamisvaiheessa hankitaan ja saadaan tietoa vain yhdistyksen perustamiseen liittyvistä asioista, ei välttämättä siitä, mitä velvollisuuksia on kun yhdistys toimii. Perustamisvaiheessa aktiiviset jäsenet myös saattavat lähteä pois toiminnasta ja heillä ollut tieto lähtee pahimmassa tapauksessa heidän mukanaan. Yhdistys koostuu useista ihmisistä, myös osaamisen, aktiivisuuden ja vastuiden tulee jakautua usealle. Vastuiden ja tehtävien jaossa tulee huomioida ihmisten kiinnostukset

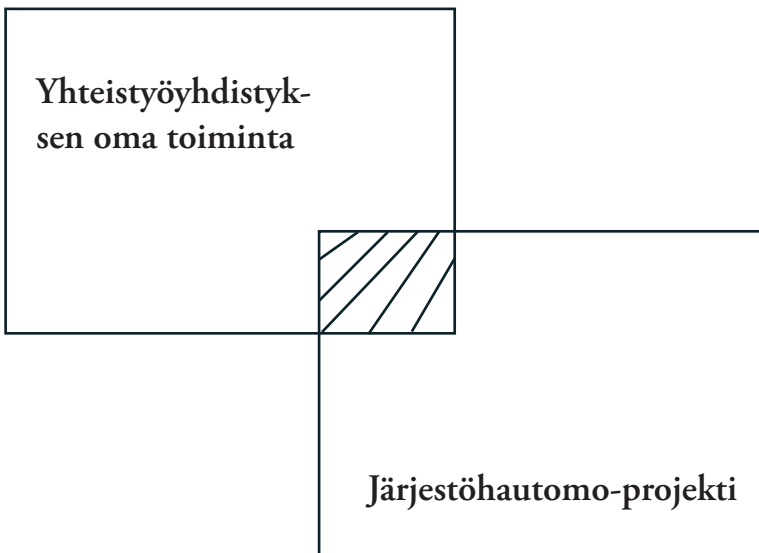
Järjestöhautomon hallinto

Järjestöhautomon perusta on olla koulutuksellinen projekti, jossa projekti toimii mahdollistajana ja voimavaraistajana. Yhdistysten olemassaoloa ja autonomiaa kunnioitetaan, mutta normeja noudatetaan. Projektiin mukaan tulevat yhdistykset sitoutuvat avoimeen yhteistyöhön, jossa voidaan analysoida yhdistysten vahvuudet ja heikkoudet ja tehdä yhdessä töitä tilanteen kehittämiseksi.

Järjestöhautomo – projektin organisaatio on haastava. Koko hanketta hallinnoi Suomen Pakolaisapu ry ja siellä vastuussa on viime kädessä Pakolaisavun hallitus. Projektin koordinaattori ja kouluttaja ovat käytännössä projektin

toteutumisesta vastaavia henkilöitä. Osaprojektit ovat vastuussa toiminnastaan sekä koordinaattorille ja kouluttajalle että oman yhdistyksensä hallitukselle. Projektisihteerit ovat Pakolaisavun palkkalisioilla, mutta kuitenkin käytännössä tekevät työtä omalle yhdistykselleen. Projektisihteerien esimiehenä toimii tavallaan siis koordinaattorin ja kouluttajan lisäksi heidän oman yhdistyksensä hallitus. Projektisihteereillä on myös raportointivelvollisuus molemmille tahoille. (Liite 1: Organisaatiokaavio)

Osaprojekti on vain osa yhdistysten toimintaa. Aikaisemmin olemassa ollut toiminta tai uusi, osaprojektin ulkopuolella aloitettava yhdistyksen muu toiminta eivät suoraan kuulu Järjestöhautomoon eikä projektisihteerin työkuvaan. Käytännössä kuitenkin koska tavoitteena on koko yhdistyksen kehittäminen eikä vain projektisihteerin kehittäminen, Järjestöhautomo on mukana tukevana projektina kaikessa toiminnassa, mitä mukana olevat yhdistykset järjestävät.



Järjestöhautomo – projektin suhde yhdistyksen muuhun toimintaan; yhteinen toiminta-alue kattaa vain sen osan yhdistyksen toiminnasta, joka kuuluu osaprojektissa määriteltyihin sisältöihin.

Osaprojektien hyödyn kannalta on olennaista, että vuorovaikutus yhdistysten hallituksen ja projektin henkilökunnan välillä toimii hyvin. Sopimukset ja säännöt ovat tärkeitä perusasiakirjoja, jotka muodostavat yhteistyön pohjan. Hallitusten kokouksissa vierailaan tarpeen mukaan, vähintään kaksi kertaa vuodessa. Tärkeää on heti yhteistyön alussa käydä läpi pelisäännöt ja toisaalta keskustella molemminpuolisista odotuksista, toiveista ja mahdollisuuksista. (Liite 2: Yhteistyösopimus pohja)

Loppujen lopuksi käytännön toiminta on se, mikä erottaa yhdistyksen muista ja nostaa yhdistyksen paperiyhdistyksestä toimivaksi yhdistykseksi. Puhuminen, kokousten järjestäminen ja suunnittelu on helppoa, mutta vaatii paljon aikaa, osaamista ja organisointia muuttaa puheet teoiksi. Valitettavan usein yhdistyksissä on pari - kolme puuh miestä, jotka tekevät käytännössä kaikki. Tärkeää olisikin saada yhdistykseen vahva aktiivijäsenten joukko, joka voi jakaa vastuita tehtävistä keskenään. Innostus ja halu tehdä jotain yhteisen asian ja ajatuksen ympärillä ovat motiiveja yhdistystoiminnan takana.

TOIMIVAN YHDISTYKSEN TUNNUSMERKKEJÄ

Millainen sitten on toimiva yhdistys? Nykyisin yhdistyskenttä on kirjavaa. Vapaaehtoisuuteen perustuvien yhdistysten rinnalle on noussut ja kehittynyt koko ajan kasvava määrä lähes yritysten tavoin toimivia yhdistyksiä, joissa jäsenten ja vapaaehtoisten määrä on pieni mutta ammatillisen, palkatuilla henkilöillä pyörivän toiminnan määrä suurta. Näistä yhdistystyypeistä ei voida sanoa, kummanlaiset ovat paremmin toimivia yhdistyksiä. Perinteisen yhdistyshengen mukaista on vahva jäsen- ja vapaaehtoistoiminta, joka on kautta aikojen muodostanut yhdistystoiminnan ytimen ja tuonut ihmisiä yhteen, yhteisöksi. Nykyaikana kuitenkin ihmisten yhdistymisen tarpeet ja motiivit ovat muuttuneet ja ammatillisesti toimiva, asiantuntijuutta ja palveluiden tuottamista korostava yhdistystoiminta voi vastata välillä jopa paremmin ihmisten käsitystä yhdistyksestä ja heidän tarpeitaan.

Toimivan yhdistyksen tunnuspiirteitä on kokonaisuuden hyvä organisointi. Hallinto ja käytäntö ovat tasapainossa, talous on hallittua ja oikeassa suhteessa toimintaan, aktiivisia jäseniä ja vapaaehtoisia on tarpeeksi ja toiminta vastaa toiminta-ajatusta. Toimiva yhdistys on houkutteleva. Jäseniä liittyy mukaan, jäsenet maksavat jäsenmaksunsa ja osallistuvat yhdistyksen kokouksiin. Jäsenet kokevat saavansa yhdistyksen toiminnasta sitä, mitä odottavat. Jokaiselle halukkaalle löytyy hänen osaamistaan ja ajankäyttömahdollisuuksia vastaava tekemistä. Toimivalla yhdistyksellä on toimivat, tarkoituksenmukaiset verkostot. Osaaminen on jakautunut useiden henkilöiden kesken, joten jonkun henkilön poistuminen yhdistyksen toiminnasta ei lakkauta koko yhdistystä. Toimivan yhdistyksen strategia on hallittua ja toimintaa suunnitellaan pitemmälläkin tähtäimellä kuin vuosittain. Tavoitteet asetetaan realistisesti mutta kunnianhimoisesti.

Maahanmuuttajien yhdistysten toimivuus

Maahanmuuttajien yhdistykset toimivat usein oman kulttuurin ympärillä. Sama kieli ja kulttuuritausta yhdistävät jäseniä ja oman kulttuurin ylläpitäminen

myös ohjaa toimintaa ja määrittää toimintamuotoja. Hyvin toimiva yhdistys pystyy yhdistämään oman kulttuuritaustan ja sen sanelemat toiminnan erityisehdot sekä suomalaisen yhdistystoiminnan ja yhteiskunnan normiston. Esimerkiksi tapahtumien järjestäminen oman kulttuurin juhlaperinteen mukaisesti voi olla osa hyvin toimivan yhdistyksen toimintaa, mutta tapahtumien järjestämisessä tulee ottaa huomioon suomalaisen yhteiskunnan normit ja säädökset tapahtumien järjestämisestä. Tällä hetkellä useat hyvin toimivat ja aktiiviset maahanmuuttajien yhdistykset toimivat nimenomaan sisäänpäin oman kohderyhmän ja kulttuurin sisällä. Yhteistyö ja kontaktit suomalaisiin toimijoihin ovat vähäisiä. Haasteena olisikin saada maahanmuuttajien yhdistysten toiminta avautumaan ja löytämään tiet yleisempään tietoisuuteen.

Maahanmuuttajien yhdistykset voidaan jakaa niiden tarkoituksen ja toiminnan mukaan erilaisiin ryhmiin. Ensinnäkin ne voidaan jakaa yksietnisiin ja monietnisiin yhdistyksiin sen mukaan, onko niiden toiminnassa mukana tai kohderyhmänä yksi vai monta etnistä ryhmää. Yhdistykset voidaan jakaa edelleen toiminnan mukaan esim. uskonnollisiin, poliittisiin, oman kulttuurin, naisten, nuorten, urheilu, kotouttamis- tai koalitioryhdistyksiin. Maahanmuuttajien yhdistystoiminnan juuret ovat oman kulttuurin säilyttämiseen tähtäävässä yhdistystoiminnassa ja se on pitkään ollut useiden yhdistysten toiminnan ydin.

Kotoutumisen vahvistuessa yhdistykset ovat alkaneet haluta ottaa enemmän vastuuta myös kohderyhmänsä kotoutumisen tukemisessa. Yhdistykset haluavat järjestää kielikursseja, työllistymistä tukevaa toimintaa tai lasten ja nuorten harrastustoimintaa tavoitteenaan helpottaa kotoutumista. Usein tämä voikin olla yhdistyksen vahvuus, jos toimijoilla on siihen riittävä osaaminen. Yhteinen äidinkieli ja omalla kielellä tapahtuva neuvonta ja muu yhteiskuntaan opastava toiminta saattaa tavoittaa sellaiset maahanmuuttajat, jotka kokevat viranomaisten tarjoamat palvelut ja kotouttamistoimenpiteet riittämättöminä tai jostain syystä muuten itselleen soveltumattomina

Toiminta-ajatus ohjaa yhdistyksen toimintaa ja muodostaa toiminnalle tavoitteen. Usein toiminta-ajatus muotoillaan sääntöjä laadittaessa hyvin yleväksi ja abstraktiksi. Tämä on hyvä siinä mielessä, että silloin toimintaa ei rajoiteta siinä liian kapealle sektorille. Toiminta-ajatus muotoillaan täsmällisemmäksi vuosittain toimintasuunnitelmassa, jossa toiminta-ajatus konkretisoituu. Toiminta-ajatuksesta keskusteleminen ja sen päivittäminen olisi hyödyllistä silloin tällöin esimerkiksi hallituksen tai koko jäsenistön kesken.

Yhdistyksellä tulee olla yhteinen käsitys siitä, miksi yhdistys on olemassa ja mihin se toiminnallaan pyrkii. Tällöin on helppo myös suunnitella linjoja, mihin suuntaan toimintaa viedään. Toimivalla yhdistyksellä on toiminta-ajatuksaan vastaavaa toimintaa, joka perustuu yhdessä sovituille arvoille. Toiminta-ajatuksen selkeä formulointi myös auttaa välttämään turhaa työtä ja antaa oikean kuvan yhdistyksestä myös muille toimijoille ja yhteistyötahoille. Jos

yhdistyksen tarkoitus on olla edunvalvoja, kannanottoja ja lausuntoja antava asiantuntijaelin eikä niinkään kenttätöyön toteuttaja, tämä on hyvä kirjoittaa toiminta-ajatuksessa auki.

Toiminta-ajatuksen taustalla saattaa joskus olla myös ”piilotoiminta-ajatus”. Vaikka säännöissä sanotaan, että yhdistys on poliittisesti ja uskonnollisesti riippumaton, saattaa käytännössä kuitenkin olla niin, että jäsenistö rajoittuu vain tietyn puolueen, uskonnollisen ryhmittymän tai lähtömaassa vallinneen luokka- tai klaanijaon mukaisesti vain tiettyyn ryhmään. Tämä saattaa selittää sitä, että samantyyppisellä toiminta-ajatuksella olevia, saman etnisen ryhmän perustamia yhdistyksiä voi olla useita.

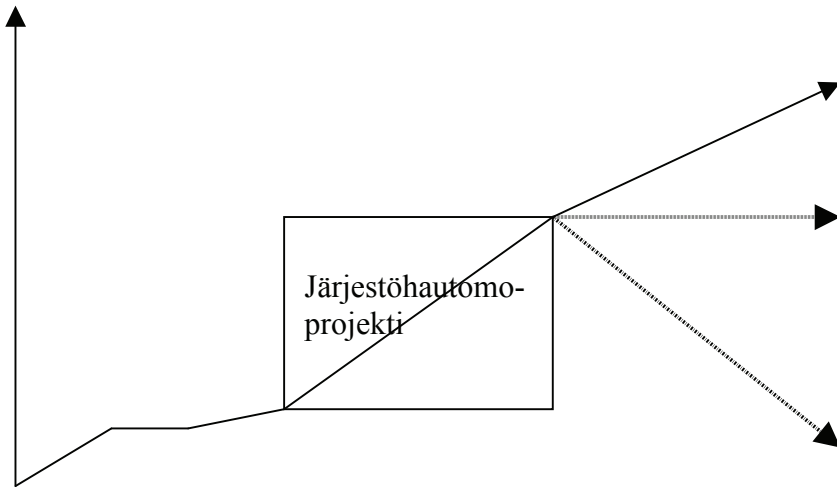
Toimiva yhdistys perustuu osaavaan jäsenistöön. Mikä tahansa jäsenistö voi olla osaava, jos yhdistyksessä onnistutaan ottamaan käyttöön jokaisen jäsenen kyvyt ja taidot. Tärkeää on löytää oikeat ihmiset oikeisiin tehtäviin ja jakaa vastuut.

JÄRJESTÖHAUTOMO KOULUTTAJANA JA TUKIJANA

Koulutustoiminnan haasteet

Koulutusten lähtökohtana on käytännön työn tukeminen ja välineiden tarjoaminen sen parempaan toteuttamiseen. Teoreettinen, liian kaukana käytännöstä oleva koulutus jää liian usein irralliseksi eikä vaikuta ainakaan suoraan työn tekoa helpottavasti. Koulutuksen tausta on tavallaan sama kuin oppisopimuksessa; teoriapäivien aikana saadaan välineitä ja taustaa sille työssä oppimiselle, jota sitten omalla työpaikalla tehdään.

Kouluttamistoiminnan ja neuvonnan ongelmana on se, että koska yhdistys koostuu useista ihmisistä, koko yhdistyksen kouluttaminen on käytännössä mahdotonta. Kouluttaminen tapahtuu yksittäisten yhdistysaktiivien kautta. Tämä taas lisää riskiä siitä, että saatu tieto ei siirry hyödyntämään yhdistystä vaan jää henkilökohtaiseksi tietopääomaksi. Tavoitteena olisi kuitenkin, että yksittäisten ihmisten saama tietotaito jäisi yhdistykseen ja nostaisi koko yhdistyksen osaamisen tasoa. Tähän kehitellään erilaisia tiedon tallentamis- ja siirtämiskeinoja.



Oheinen kaavio kuvaa yhteistyöyhdistyksen tilannetta ennen Järjestöhautomo – projektiin osallistumista ja sen jälkeen. Projekti kestää tietyn ajan, jossa kehitetään toimintaa tavoitteena korkempi toiminnan taso kuin ennen projektin alkua. Jos jäsenet ja yhdistys eivät sitoudu pitkäjänteiseen kehittämiseen, pahimmillaan projektin jälkeen yhdistyksen tilanne menee alemmas, parhaimmillaan se nousee edelleen tai ainakin säilyy projektissa saavutetulla tasolla.

Materiaalipankkia voidaan tehdä sekä mappeihin, joihin kerätään koulutusmateriaalia, jota voidaan kääntää tarvittaessa äidinkielelle, että yhdistyksen nettisivuille, jolloin se on avoimemmin koko jäsenistön käytettävissä. Hallituksen kokoukset ja yhdistyksen kokoukset ovat myös oivallisia foorumeita tiedon siirtämiseen; kokousten yhteydessä voidaan järjestää pieniä koulutuksia, joissa yhdistyksen sisällä osaamista jaetaan. Tärkeää on myös se, että yhdistyksessä on enemmän kuin yksi aktiivinen jäsen. Eri jäsenet osallistuvat vuorollaan koulutuksiin, samoin kuin esim. verkostokokouksiin ja tapahtumiin. Näin yhdistys ei henkilöidy yhteen toimijaan, vaan saa useat kasvot jolloin tunnettuus ei ole yhdestä ihmisestä kiinni.

Koulutukset ja ohjaus

Projektin työntekijöiden jatkuva kouluttaminen lähiopetuksissa, säännölliset viikkokokoukset, yksilötapaamiset, raportit ja niihin sisältyvä arviointikeskustelu sekä säännölliset ryhmäarviointipäivät ovat luoneet jatkuvalla työssä oppimiselle puitteet ja rakenteet, jossa työntekijät oppivat toinen toisiltaan ja esimiehet toimivat oppimisen mahdollistajana pikemminkin tutorina työntekijöiden rinnalla kuin kaukaisena johtajana.²

Subjektiiivista tietoa prosessoidaan reflektion avulla. Reflektio on osa sekä oppimis- että arviointiprosessia. Sen tehtävänä on tuottaa uutta tietoa

oppimista ja kehittämistä varten. Säännöllisten, yhteisten koulutusten kautta voidaan myös mahdollistaa kokemusten ja osaamisen vaihtamista osallistujien kesken ja tukea yhteisöllisyyden muodostumista. Käytännössä monet yhdistykset toimivat melko irrallaan, eikä omaa toimintaa välttämättä verrata tai peilata toisten yhdistysten toimintaan.

Myös omat vaikeudet saattavat tuntua ratkaisemattomilta sen takia, että ei tiedetä samojen ongelmien koskevan useita muitakin yhdistyksiä. Se, miten syvää verkottumista koulutusten kautta voi syntyä, riippuu yhdistysten tarpeista ja omasta aktiivisuudesta. Tiedon- ja kuulumistenvaihdon siirtyminen konkreettiseksi yhteistyöksi ei välttämättä tapahdu tai tapahtuu ehkä hitaasti.

Organisaatiot tarvitsevat yhteisiä keskustelufoorumeita, joihin eri toimintaryhmiin ja – yksiköihin kuuluvat yksilöt voivat osallistua. Niissä rakennetaan kuvaa siitä, mihin visioissa ja strategioissa ollaan menossa, missä kehittämisen kulloisetkin painopisteet ovat ja millä tavalla organisaation eri osat ja osalliset ovat kehittämistyössä mukana. Keskustelufoorumeja tarvitaan siis organisationaalisen oppimisen edellytysten varmistamiseksi. Johdon tehtävänä on huolehtia uusien toimintakäytäntöjen evaluoinnista, luoda kanavat ja foorumit palaute- ja arviointitiedon hyödyntämiselle ja uuden tiedon hankinnalle. Toisin sanoen on pidettävä huolta siitä, että oppimisen edellytykset turvataan. (Osaaminen ja kokemus, s. 32-33).

2 Teoreettisena viitekehyksenä toimii ohjaamisen ja neuvonnan tapa, joka rinnastuu läheisesti ongelmaperustaisen oppimisen (problem based learning, PBL) viitekehykseen. Sen yksi keskeinen tavoite on koulutuksen ja työelämän kontekstien lähentäminen, mitä tavoitellaan perustamalla oppiminen ammatillisesta käytännöstä lähtöisin olevien ongelmien käsittelyyn (Boud 1985; Poikela S. 1998; Poikela E. 2001) (Osaaminen ja kokemus s. 60). Ohjaajan rooli on olla tiedonjakaja, oppimisen ohjaaja, tukija ja resurssi. Oppimisen ohjaaminen sisältää monia rinnakkaisia rooleja ja tehtäviä, jotka ovat toisinaan jopa ristiriitaisia keskenään. Ohjaaja on samanaikaisesti itsekkin ryhmän jäsen ja yksi oppijoista. Silti hänellä on muihin verrattuna auktoriteettiasema esimerkiksi oppimisen lopputulosten arvioijana. Oleellista on tunnistaa erilaisten roolien merkitykset ja tehtävät. (Poikela S. 2003) (Osaaminen ja kokemus, s. 61)

3 Ongelmaperusteisessa oppimisessa tavoitteena on tuottaa oppijoille koulutuksen ja substanssitavoitteiden lisäksi myös niin sanottua prosessiosaamista kuten ongelmaratkaisutaitoja, tiimityötaitoja, vuorovaikutustaitoja, sosiaalisuutta, analyttisyyttä ja kykyä kriittiseen ajatteluun. (Silén 2001; Von Schilling 2001; Poikela S. Lähteenmäki & Poikela E. 2002) (Osaaminen ja kokemus s. 63)

Lähiopetukset

Järjestöhautomo – projektissa lähdettiin kehittämään ja toteuttamaan mukana olevien yhdistysten säännöllistä kouluttamista heti alusta asti. Koulutuksen muodoksi valittiin kerran kuukaudessa oleva lähiopetuspäivä, johon kutsuttiin projektisihteerin lisäksi yhdistyksen muita jäseniä. Tavoitteena oli luoda säännöllisten koulutusten kautta yhdistyksille yhteinen perusosaaminen, jonka jälkeen yhdistysten yksilöllisempi kehittäminen olisi mahdollista. Lähiopetuspäivien teemat liittyvät projektityöhön ja –osaamiseen, yhdistyksen hallintoon, talouden hoitoon ja kirjanpitoon sekä yhdistyksen toimintamuotojen kehittämiseen.³

Lähiopetuspäivissä haasteena on alusta asti ollut yhdistysten vapaaehtoisten toimijoiden saaminen mukaan koulutuksiin. Toisaalta on ajateltu niin, että koska palkattu projektisihteeri on veloitettu osallistumaan kaikkiin koulutuksiin, on olennaisempaa kehittää metodeja, joiden kautta projektisihteeri voi siirtää lähiopetuksissa saamaansa tietotaitoa yhdistyksen muille jäsenille ja näin osaksi koko yhdistyksen käytäntöjä.

Henkilökohtainen ohjaaminen

Ohjaajuudessa keskeisiä tekijöitä Poikelan mukaan on se, miten ohjaaja, tutor, tukee oppijan autonomisuuden, itseohjautuvuusvalmiuksien ja reflektiivisyyden kehittymistä sekä se, miten hyvin hän onnistuu käsitteellistämään toimintansa ja jakamaan tietämyksensä muille. Ongelmaperustaisen oppimisen prosessissa tutor on itsekkin oppija samalla, kun hänen tehtävänä on ohjata oppijoiden ydinvalmiuksien kehittymistä. Oppimisprosessin liian tiukka ohjeistaminen voi johtaa siihen, että oppijoiden itseohjautuvuudelle ei jää tarpeeksi tilaa.

Toisaalta tutorin täytyy toimia aktiivisena oppimisen resurssina samalla, kun pitää huolehtia oman ja yhteisen toimintasuunnitelman sisällöllisestä ja toiminnallisesta rakentamisesta. (Osaaminen ja kokemus, s. 71-72) Tämän kaltainen työssä oppimisen ohjaaminen ja tutorina toimiminen on keskeinen toimintamuoto projektissa. Sekä kouluttaja että koordinaattori ovat tehneet tiivistä ohjaustyötä projektisihteereiden kanssa. Haasteellista on se, että jokaisella on erilaiset kokemus- ja koulutustaustat. Lisäksi jokainen edustaa erilaista yhdistystä.⁴

Koska tavoitteena on koko yhdistyksen kehittäminen, tutoroinnissa täytyy koko ajan huomioida se, miten tiedot ja taidot saadaan siirtymään yhdistykseen. Tämä ei ole yksinkertaista. Lisäksi rinnalla työskenteleminen, työssä ohjaaminen vaatii kärsivällisyyttä ja vie paljon aikaa. Samojen asioiden toistaminen, jatkuvat toiminnan ja suunnitelmien reflektointi yhdessä työntekijän ja koko yhdistyksen kanssa vaatii loogisuutta ja asioiden johdinmukaista eteenpäin viemistä. Projektityön rajallinen aika luo omat haasteensa. Koska

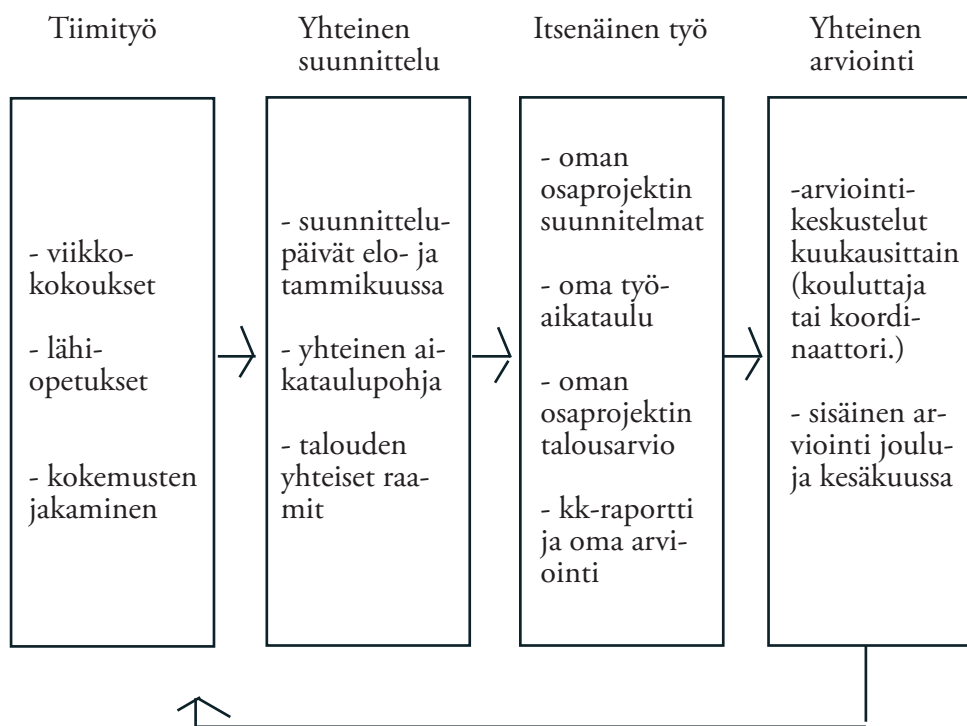
aikaa ei ole loputtomasti, asioiden omaksuminen tulisi olla kuitenkin tehokasta toistamisesta huolimatta. Jatkuva yksilöllinen ohjaaminen koulutuspäivien välillä muodostaa reflektiokentän työlle, jota näin voidaan ajan tasalla kehittää ja ratkaista eteen tulevia kysymyksiä mahdollisimman hedelmällisesti.

Oppimisessa on kaksi eri tasoa; on työntekijän yksilöllinen oppiminen mutta vielä keskeisempänä hänen edustamansa yhdistyksen kehittyminen ja oppiminen. Organisaation oppimisen lähtökohta on kuitenkin yksilön oppimisessa ja opitun tiedon eteenpäin viemisessä.

Suunnittelu ja raportointi

Yhteisten suunnittelupäivien aikana on pohdittu koko projektin suunnitelmia yhdessä ja sen pohjalta jokaisen osaprojektin tarkempia suunnitelmia. Toimintasuunnitelma on samalla oppimissuunnitelma; koulutuspäivät ja niiden teemat kumpuavat käytännön työstä. Sisältöjä suunnitellaan etukäteen mutta paljon teemoja tarkentuu vasta matkan varrella sen mukaan, mitä kysymyksiä työ eteen tuo. Suunnittelu-, raportointi- ja arviointityötä on tehty kahdella tasolla: tiimissä on tehty yhteiset rakenteet, joiden pohjalta jokainen on jatkanut itsenäisesti. Seuraavan sivun kaavio kuvaa prosessia.

4 Työssä oppimisen teoreettisena perustana voidaan käyttää Kolbin kehittämää kokemuksellisen oppimisen mallia. Siinä oppijan aikaisempi kokemus ja taidot muodostavat työssä oppimisen perustan. Tätä perustaa vasten työntekijä reflektoi toimintaansa. Kokemusten reflektointia seuraa uuden tiedon hankkiminen sekä pyrkimys löytää uusia tapoja ymmärtää ja käsitteellistää edessä olevaa ongelmaa. Tämä mahdollistaa uuden toiminnanmallin kehittämisen. Mallia kokeillaan ja testataan käytännössä, mikä puolestaan tuottaa uuden kokemuksen ja niin kokemuksellisen oppimisen sykli jatkuu työssä. Reflektoinnin avainkäsite on palaute, joka toisaalta liittyy palautetiedon muodostamiseen ja toisaalta muodostaa oppimisen lähteen. Kun oppiminen nähdään vaiheittaisena prosessina, sen ohjaaminen ja johtaminen tulee myös mahdolliseksi. (Osaaminen ja kokemus, s. 27-28).



Projektisihteereiden työ etenee vaiheittain tiimityöstä yhteisen suunnittelun kautta itsenäiseen työhön. Välillä on vaikeaa paneutua yhteisiin asioihin, toisinaan tuntuu hankalalta mennä tekemään asioita itsenäisesti. Näissä vaihessa yksilöllisen ohjaamisen merkitys korostuu.

Projektin alusta asti on järjestelmällisesti panostettu siihen, että projektisihteereiden taitoja itsenäisen työn tekemiseen on vahvistettu. Projektisihteereille on annettu koulutusta ja malleja siitä, miten tehdään projektisuunnitelma ja talousarvio. He ovat itse kirjoittaneet oman osaprojektinsa suunnitelmat, joita on sitten yhdessä arvioiden työstetty eteenpäin.

Alussa oli selkeästi vaikeutena kokemuksen puute. Ohjeiden täytyi olla hyvin yksityiskohtaisia ja työstämisprosessi oli hidas. Kahden vuoden aikana tapahtunut kehitys on kuitenkin ollut huimaa. Ymmärrys projektisuunnitelman rakenteesta, kyky tehdä järjestelmällinen suunnitelma, taito laskea toiminnan vaatima budjetti ovat asioita, jotka on sisäistetty sinnikkäällä harjoittelulla. Nämä taidot ovat myös niitä konkreettisia taitoja, joita projektisihteerit vievät omaan yhdistykseensä.

Sama koskee toiminnan seuranta ja raportointia. Alusta asti projektisihteerit ovat kirjoittaneet osaprojektinsa toiminnasta kuukausiraportin. Ra-

portointikäytäntö tuntui ehkä aluksi raskaalta, mutta ajatus sen taustalla oli se, että säännöllinen raportin kirjoittaminen antaa projektisihteereille taidon tehdä työtään näkyväksi ja seurata ja arvioida sitä. Raporttiin liittyvän arviointikeskustelun merkitys on myös suuri. Siinä raportin tekijä saa täydentää kirjoittamaansa ja samalla hän saa palautetta raportin teknisistä asioista ja myös sisällöstä, jonka kehittäminen kuukaudesta toiseen näin mahdollistuu.

Raportointitaidot ovat olennaisia taitoja missä tahansa projektityössä. Toimintakertomuksen tekeminen on yksi raportoinnin muoto, jota yhdistysten tulee tehdä vuosittain. Järjestöhautomossa projektisihteerit ovat tehneet omasta osaprojektistaan vuosittain toimintakertomukset ja näin harjoitelleet myös tätä taitoa. Projektin aikana he ovat myös vaikuttaneet siihen, että oman yhdistyksen toimintakertomuksen rakennetta ja sisältöä on tarkasteltu uudelleen. Dokumentointikäytäntöihin liittyvän koulutuksen ja ohjauksen kautta yhdistysten kokoustekniikka on kehittynyt ja pöytäkirjojen kirjoittaminen ja arkistointi parantunut.

Avoimet koulutukset

Tiiviiseen yhteistyöhön voitiin projektin alussa ottaa vain muutama yhdistys. Tarve tukeen ja koulutukseen koskee kuitenkin muitakin yhdistyksiä. Pääkaupunkiseudulla on vain muutamia maahanmuuttajien omia yhdistyksiä, jotka ovat kehittyneet siten, että niiden voidaan nähdä toimivat suomalaisten yhdistysten rinnalla taitojensa ja osaamisensa suhteen.

Tämän takia lähiovetusten rinnalla alettiin järjestää avoimia koulutuksia, jotka ovat avoimia kaikille maahanmuuttajien yhdistyksille tai yhdistystoiminnasta kiinnostuneille maahanmuuttajille. Avointen koulutusten perusteena ovat olleet yhdistystoiminnan perusteet, joka käsittää katsauksen yhdistystoimintaa säätelevästä laista ja siihen liittyvistä velvoitteista sekä antaa vinkkejä vapaaehtoistoiminnan järjestämiseen ja jäsenten aktivoimiseen. Myös varainhankinta, avustusten hakeminen, hallitustyö ja kokouksetkäytännöt ovat olleet koulutuspäivien teemoina. Koulutuksia on pidetty pääkaupunkiseudulla ja Jyväskylässä. Osallistujia on ollut lisäksi Turusta ja Tampereelta.

Näkökulma koulutuksissa on käytännönläheinen. Tavoitteena on kysymysten ja harjoitusten kautta saada osallistujat aktiivisiksi, etsimään ja löytämään vastauksia juuri omaa yhdistystä koskeviin kysymyksiin. Liian teoreettinen näkökulma vieraannuttaa maahanmuuttajia entisestään jo muutenkin hyvin vaikeaksi koetusta yhdistysbyrokratiasta. Palautteiden mukaan koulutusten antiin ollaan oltu tyytyväisiä, mutta lisäkoulutuksia ja säännöllistä koulustoimintaa kaivataan. Avointen koulutusten osalta hyvä asia on ollut se, että niihin on usein osallistunut monta henkilöä yhdestä yhdistyksestä. Tämä mahdollistaa sen, että vastuu opitun siirtämisestä käytäntöön jakautuu monelle.

Osaprojektit ja palkkioperusteinen yhteistyö työllistämisen keinoina

Alussa osaprojekteihin palkattiin kokopäiväiset projektisihteerit. Toisena toimintavuonna heidän työaikaansa kuitenkin muutettiin osa-aikaiseksi, kolmantena vuonna vielä pienemmäksi. Tämä tehtiin sen takia, että yhdistys ei jättäisi kaikkia tehtäviään yhden palkatun ihmisen hoidettavaksi. Ongelmaksi muodostui joissakin mukana olevissa yhdistyksissä nimenomaan se, että koska yksi ihminen saa palkkaa, hänen odotettiin hoitavan kaikki yhdistyksen työt. Näin oli siitä huolimatta, että yhdistysten hallituksille painotettiin alusta asti, että projektisihteerin pääasiallinen tehtävä on osaprojektin tehtävien hoitaminen. Toinen tavoite oli se, että yhdistyksen kehitys ei tulisi liian riippuvaiseksi Järjestöhautomo – projektin tuesta ja palkatusta työntekijästä. Omien rahoitusten hakeminen ja vapaaehtoistoiminnan kehittäminen kulkevat projektin toiminnan rinnalla jatkuvasti.

Ratkaisua tähän on etsitty myös ottamalla kuukausipalkkaiseen projektisihteeriin perustuvan yhteistyömallin rinnalle palkkiopohjainen yhteistyömalli. Siinä yhdistys sitoutetaan mukaan toteuttamaan jonkun kehittämisalueen mukaista toimintaa maksamalla tehdystä toiminnosta palkkio yhdistykselle. Palkkion saaminen edellyttää vapaaehtoista osallistumista koulutuksiin, joita järjestetään sekä käytännön toiminnan toteuttamisesta että yhdistyksen hallintoasioista. Palkkiolla mukana olevat yhdistykset saavat myös henkilökohtaista ohjausta. Koska palkkio maksetaan yhdistykselle eikä ihmiselle, yhdistyksen hallitus päättää sen, mihin saatu raha käytetään. Tämä tarkoittaa sitä, että halutessaan yhdistys voi maksaa toiminnan tehneelle ihmiselle palkkion, mutta jos työ tehdään vapaaehtoisten voimin, rahan voi käyttää esimerkiksi toimistotilan vuokraan. Tämä lisää osaamisen vaatimuksia yhdistyksissä; heidän tulee oppia maksamaan palkkioita ja toimimaan työnantajana. Palkkiomallissa myös näihin kysymyksiin annetaan koulutusta.

Palkkiolla toteutettavassa toiminnassa keskeinen asia on raportointi ja seuranta. Palkkio maksetaan jälkikäteen toteutuneen toiminnan mukaan raporttia ja kuitteja vastaan. Raportointi- ja dokumentointikäytäntöjä opetetaan koulutuksissa yhteistyön alkaessa. Tämä kasvattaa yhdistysten osaamista myös jatkoa ajatellen. Suunnitelmien ja raporttien kirjoittaminen on keskeinen taito, jota tarvitaan kaikessa toiminnassa ja se opitaan vain harjoittelemalla.

Neuvontatoiminta: hiekanjyvä Saharassa?

Maahanmuuttajien kanssa ja parissa tehdään paljon työtä, erilaisia projekteja ja ohjausta. Järjestöhautomon lähtökohdan voisi kiteyttää suomalaiseen sananlaskuun ”Ei kannettu vesi kaivossa pysy.” Tällä tarkoitan sitä, että neuvonnan ja kehittämisen täytyy perustua olemassa olevalle todellisuudelle. Mikä on yhdistyksen todellinen tilanne ja resurssit? Mihin ihmisten aktiivisuus perustuu

ja mihin suuntaan he haluavat yhdistystään viedä? Jotta annetut neuvot ja löydetyt kehittämissuunnat olisivat kantavia ja hedelmällisiä, yhdistyksellä täytyy olla tahtoa ja taitoja itse asioita viedä eteenpäin.

Oikeaa neuvontaa ja tukemista ei ole puolesta tekeminen vaan oppimisen ja kehittymisen mahdollistaminen. Ihan liian usein törmää toimintaan, jossa maahanmuuttajat nähdään pelkästään toiminnan objekteina. Ymmärrettävää on, että suomalainen jonka äidinkieli on suomi, tekee esimerkiksi kirjoittamistyöt nopeammin ja kätevämmiin kuin ihminen jonka äidinkieli on joku muu kuin suomi. Kuitenkin jos yhdistys haluaa toimia Suomessa, saada toiminnalleen julkista rahoitusta, yhdistyksestä täytyy löytyä myös tarvittava kielitaito raporttien ja suunnitelmien tekemiseen. Jos omissa jäsenissä ei kielitaitoisia ole, täytyy apu löytää verkostoista.

Tehokkuus ja nopeus eivät voi olla ainoita kriteereitä silloin kun tavoitteena on voimavaraistaminen, kehittyminen ja oppimisen mahdollistaminen. Tekemällä oppii erehdysten ja kokeilemisen kautta. Nämä portaavat ensimmäisistä yrityksistä lopulliseen onnistumiseen nousee yhdessä, mutta askeleet otavat yhdistykset itse. Projekti toimii kaiteena, johon voi luottaa ja nojata, kun omat voimat eivät riitä. Kaidetta seuraamalla myös tietää, että pääsee perille. Suurimmat haasteet eivät liity pelkästään puutteelliseen kielitaitoon. Yhteiskunnan rakenteiden tunteminen ja ymmärtäminen ovat olennaisia edellytyksiä toiminnan kehittämiseksi. Mitä kautta toimintaan voi hakea rahoitusta? Mikä on se kenttä, millä yhdistykset Suomessa voivat toimia? Mitkä ovat ne yhteistyötahot ja verkostot, jotka voisivat olla mukana toimintaa mahdollistamassa? Mitä tarkoittaa yhdistystoiminta Suomessa, mitä se mahdollistaa ja mitkä ovat sen realistiset mahdollisuudet?

Usein saatetaan ajatella ja sanoa, että yhdistys ei saanut rahoitusta toimintaansa sen takia, että se on maahanmuuttajien yhdistys. Todellinen syy on kuitenkin usein se, että hakemus on ollut puutteellinen, ei ole osattu hakea oikeanlaiseen toimintaan, liitteet ovat olleet puutteellisia tai esimerkiksi kirjanpito ja talousasiat on hoidettu väärin. Verkoston tekeminen ja yhteistyökumppaneiden puute on myös vaikuttava tekijä. Kontaktit viranomaisiin ja työntekijöihin sekä muihin toimijoihin antavat yhdistyksen toiminnalle kaiku-pohjaa. Verkosto myös luo toiminnan suunnittelulle ja tarpeen kartoittamiselle syvyyttä.

MAAHANMUUTTAJIEN YHDISTYSTOIMINNAN HAASTEET JA PROBLEMATIIKKA

Maahanmuuttajien yhdistyskentän haasteet on Järjestöhautomo – projektissa kiteytetty seuraaviin viiteen kysymykseen:

- Ovatko maahanmuuttajien yhdistykset tasavertaisia toimijoita suomalaisessa yhdistyskentässä?
- Pystyvätkö yhdistykset tuottamaan ja myymään ammatillisia palveluita?
- Osaavatko yhdistykset löytää ja hakea rahoitusta toiminnalleen?
- Onko yhdistyksellä valmiuksia soveltaa saamia tietoa ja taitoja käytäntöön?
- Säilyykö osaaminen yhdistyksessä kun ihmiset vaihtuvat?

Näihin kysymyksiin projekti osaltaan on etsinyt ratkaisua edellä kuvatuilla toimintamodoilla.

Jatkuvuuden turvaaminen

Maahanmuuttajienkin yhdistysten haasteena on toiminnan jatkuvuuden turvaaminen. Rahoitusten ollessa epävakaita ja tilapäisiä, pysyvän ja jatkuvan toiminnan suunnittelu voi tuntua mahdottomalta. Lähtökohdaksi tulisikin ottaa yhdistyksen perustyö, se mitä on tehty ja tehdään vapaaehtoisvoimin. Tästä osaamisesta kumpuavat projektit ja rahoitukset vahvistavat aina ajoittain toimintaa, mutta koko toiminta ei ole riippuvainen ulkopuolisesta rahoituksesta. Tämä on erityisen haastavaa maahanmuuttajien yhdistyksissä, koska usein yhdistyksen perustamisen taustalla on ajatus siitä, että yhdistyksen kautta jäsenet työllistyvät. Kuvitellaan, että yhdistyksen perustamisen kautta saadaan rahaa ja työtä kaikille.

Rahoituksen jatkuvuus ei ole yksinkertaisesti ratkaistavissa oleva haaste. Periaatteessa Suomessa suuri osa yhdistyksistä toimii hyvin pienellä rahoituksella. Tämä on mahdollista silloin, kun mukana on vapaaehtoisia toimintaa järjestämässä ja toiminnan laajuus mitoitetaan resurssien mukaan. Usein kuitenkin yhdistys haluaa ja tarvitsee toiminnan kehittämiseen rahaa. Käytännössä yhdistysten rahoitus tulee varainhankinnan kautta, toiminnan tuottojen kautta tai avustusten ja lahjoitusten kautta. Kaikkien näiden lähteiden jatkuvuuden turvaamisessa paras tie on hyvin tehty työ, avoin toiminta ja talous.

Yhdistyksen tulee toimia lakien mukaan, toiminnan suunnittelemisen, toteuttamisen, seurannan ja raportoinnin tulee tapahtua olemassa olevien käytäntöjen mukaan ja talouden hoitaminen tulee olla rehellistä ja avointa. Maahanmuuttajien yhdistyksillä voi olla enemmän ongelmia kuin suomalaisilla ymmärtää rahoittajien ohjeita siitä, mihin rahaa saa käyttää ja mihin ei. Näin on etenkin sen takia, että projektityön luonne ei ole maahanmuuttajille usein niin selvää kuin suomalaisille; halutaan toimitila, jossa voidaan kokoontua ja tavata muita ihmisiä. Jos raha on kuitenkin myönnetty tiettyyn toimintaan, se tulee myös siihen käyttää, vaikka toiveita ja tarpeita olisi muuhunkin.

Omaleimaisuus

Yhdistysten elinehto on omaleimaisuus ja erottuminen muista. Jäsenten silmissä yhdistyksen tulee olla houkutteleva, sellainen jonka eteen ihminen on valmis tekemään vapaaehtoisesti työtä. Yhdistyksen tulee seistä sanojensa takana; jäseneksi liittyvän tulee saada sitä, mitä hänelle on luvattu. Tämän takia selkeä toiminta-ajatus ja toimintakenttä sekä visio ovat olennaisia asioita yhdistyksen kehittymiselle ja jatkuvuudelle. Tässäkin tärkeäksi tekijäksi muodostuu toiminta; suuret sanat ilman vastaavaa toimintaa eivät kannu pitkälle.

Toiminnan realistiset lähtökohdat

Realistisuus toiminnan lähtökohtana ei ole itsestään selvää. Usein halutaan pelastaa koko maailma. Pienellä yhdistyksellä saattaa olla suuret toimintasuunnitelmat sekä lähtömaahan suuntautuvasta kehitysyhteistyöstä että täällä uudessa kotimaassa tehtävään kotoutumista tukevaan työhön. Kuitenkin todellisuus voi olla se, että budjetti on olematon ja jäseniä muutama. Liian laajat ja utopistiset suunnitelmat eivät vakuuta yhteistyötahoja tai mahdollisia rahoittajia. Myöskään jäsenet eivät saa sitä mitä odottavat, jos suunnitelmat on tehty liian suurisuuntaisiksi. Yhdistyksellä tulisi olla luottamus siihen, että osaamiseen perustuva, realistisesti resursseihin mitoitettu toiminta on riittävä tae ja näyttö yhdistyksen ammatillisuudesta. Tämä liittyy myös yhdistyksen imagoon.

Luotettavuus ja luottamus yhteistyöverkostoissa ja viranomaistahoissa sekä rahoittajissa syntyy siitä, että yhdistys pystyy siihen mitä se lupaa. Järjestelmällinen työ, toiminnan ammatillinen ja suunniteltu kehittäminen ja laajentaminen ovat vakuuttavampia toimintatapoja kuin se, että luvataan kaikkea maan ja taivaan väliltä. Luotettavuuden saavuttaminen edellyttää myös yhteiskunnan kirjoitettujen ja kirjoittamattomien normien ymmärtämistä. Miten viranomaisia tulisi lähestyä? Millä tavalla rahoitushakemusta tulisi viedä eteenpäin? Mikä on sovelias tapa lähestyä yhteistyökumppaneita? Miten saatuja viestejä tulisi tulkita? Nämä ja monet muut kysymykset ovat suomalaisille yhdistystoimijoille kuitenkin astetta helpompia kuin toisesta kulttuurista tuleville toimijoille. Helposti esimerkiksi yhteistyöverkoston rakentaminen maahanmuuttajien yhdistyksissä saattaa kariutua tai ainakin hidastua sen takia, että ei osata lähestyä oikeita tahoja oikealla tavalla. Jos vastaanotto ei ole innokas, saatetaan se helposti tulkita kielteiseksi vastaukseksi vaikka kyse on usein ihan muusta.

Vapaaehtoistyö – pakko vai mahdollisuus

Vapaaehtoistyön kehittäminen ja jäsenten aktivoiminen ovat haasteina, ei vain maahanmuuttajien yhdistyksissä, vaan kolmannella sektorilla yleisestikin. Ihmisten välinen yhteisöllisyys on vähentynyt yhteiskunnan kehittymisen myötä, yhä enemmän ajatellaan yksilöllisesti ja oman elämän tarpeista käsin. Myös

kiireinen elämänrytmi ja hajaantuneet vaatimukset työ-, opiskelu- ja perhe-elämän puolella tarkoittavat usein sitä, että ihmisillä ei ole aikaa tai voimia osallistua aktiivisesti vapaaehtoistoimintaan. Tämä muodostaakin haasteen yhdistyksille, joiden tulee voida kehittää sellaista vapaaehtoistoimintaa, joka todella antaa ihmisille yksilöinä jotain sellaista, että toimintaan halutaan aikaa uhrata. Kouluttaminen, oppiminen, verkoston laajeneminen voivat olla tällaisia asioita.

Tulisi myös miettiä sitä, että vapaaehtoistoiminnan muodot ovat laajoja ja puhuttelevat erilaisia ihmisryhmiä. Suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle, he muodostavat potentiaalisen voiman vapaaehtoistoimintaan. Samoin työttömät tai muusta syystä kotona olevat ovat vahvoja mahdollisuuksia vapaaehtoisiksi toimijoiksi. Haasteena on se, miten saada nämä ihmiset ymmärtämään, että vapaaehtoistoiminta voi tuoda heille jotain sellaista pääomaa, jota ei voi mitata rahassa. Usein törmätään asenteisiin, että miksi tekisin ilmaiseksi työtä josta jollekin toiselle maksetaan. Maahanmuuttajilla on välillä vaikea ymmärtää sitä, että vapaaehtoistoiminta ei ole ihmisten hyväksikäyttämistä, kukaan muu ei siitä hyödy paitsi he itse, jotka ovat tuottamassa toimintaa itselleen ja kaltaisilleen. Tällöin vapaaehtoistyön tekemiseen saattaa olla vaikea löytää motivaatiota.

Naapurapu, talkoot ja kyläyhteisön yhteiset tapahtumat sen sijaan ovat useissa maissa vahvempia kuin Suomessa. Jostain syystä kuitenkin yhdistyksen kautta tapahtuvaan vapaaehtoistoimintaan suhtaudutaan kielteisesti tai epäluuloisesti. Selityksenä voi olla oman maan yhdistystoimintakulttuurin kautta syntynyt epäluulo ja epäluottamus johtuen esim. oman maan korruptiosta tai siitä, että omassa maassa kaikki yhdistystoiminta on poliittista ja leimaavaa tai rahat ohjautuvat usein valta-asemassa olevien omiin taskuihin. Epäselvää voi olla myös hallituksen ja jäsenten vastuisiin liittyvissä kysymyksissä. Saatetaan kuvitella, että jos liittyy yhdistyksen jäseneksi tai osallistuu hallitustyöskentelyyn, joutuu mahdollisesti taloudellisesti tai lain edessä vastuuseen asioista, joita ei ole itse tehnyt tai joihin ei ole itse vaikuttanut.

Tässä onkin maahanmuuttajien yhdistyksille haastetta; he voivat avata toimintansa, luoda luottamusta osoittamalla että heihin voi luottaa. Parhaiten tämä tapahtuu ottamalla mahdollisimman moni jäsen mukaan aktiiviseen toimintaan ja tekemällä päätöksen teosta ja taloudesta avointa tiedottamalla jäsenille siitä tarpeeksi. Yhdistys voi myös järjestää infotilaisuuksia, joissa jäsenille kerrotaan yhdistystoiminnan luonteesta Suomessa. Vankka jäsenpohja ja riittävä määrä toimijoita ovat jatkuvuuden takeita; hallitukseen löytyy halukkaita ja osaavia ihmisiä, vaikka edelliset lähtisivätkin pois.

YHDISTYSMAAILMAN TULEVAISUUS

Kolmannen sektorin rooli

Maahanmuuttajien omien yhdistysten vahvistuminen ja kehittäminen ovat tulevaisuudessa kanava saada myös maahanmuuttajien omat ajatukset ja ideat voimakkaammin kotoutumisen tukemiseen mukaan. Tämä edellyttää kuitenkin sitä, että maahanmuuttajien yhdistysten käsitys omasta osaamisesta, tietoisuus käytettävissä olevista resurssimahdollisuuksista sekä usko ja luottamus omiin ideoihin ja mahdollisuuksiin on kunnossa. Ei riitä, että yhdistykset omaksuvat suomalaisen kotoutumisterminologian, jolla he saavat rahoituksia vaan yhdistysten täytyisi kehittää osaamistaan omien ideoiden formuloimisesta niin, että syntyisi uudenlaista toimintaa, uusia ideoita ja ajatuksia. Tämä on varmasti tulevaisuudessa mahdollista enemmän kun yhdistykset toimivat kauemmin ja saavat kokemusta toiminnan järjestämisestä.

Vapaaehtoistoiminta on perinteisesti ollut yhdistystoiminnan kulmakivi, ja niin tulee varmasti olemaan jatkossakin. Yhdistykset jakautuvat jo nyt erilaisiin tyyppeihin sen mukaan, perustuuko niiden toiminta enemmän vapaaehtoisuuteen vai ulkopuolisiin rahoituksiin ja projekteihin. Vapaaehtoistyön muodot kuitenkin ovat muuttumassa ja etenkin maahanmuuttajien yhdistyksissä tullaan löytämään uudenlaisia tapoja tehdä vapaaehtoistyötä. Vapaaehtoistyönä ei kuitenkaan voi tuottaa palveluita, jotka ovat esim. kunnan velvoitteita tai lakisääteisiä. Tästä tulee yhdistysten itsensäkin pitää kiinni ja keskittää vapaaehtoistoimintaansa sellaisiin toimintoihin, jotka kuuluvat vapaaehtoisuuden luonteeseen.

Viranomaisten puolestaan tulee ymmärtää maahanmuuttajien yhdistysten osaaminen ja mahdollisuudet, toisaalta yhdistysten tulee osata tuoda oma osaamisensa esiin normien mukaisesti ja myös toteuttaa toiminnassaan suomalaisen yhdistystoiminnan normeja. Palveluiden tuottamiseen lähdetessä yhdistyksen osaamisen tulee olla vahvaa ja toiminnan toteuttamisessa täytyy näkyä yhdistyksen omaleimaisuus; yhdistyksen tuottamassa palvelussa tulee olla jotain lisäarvoa, joka syntyy siitä että palvelun tuottaa juuri tämä kyseinen yhdistys. Muuten palvelun voi ihan yhtä hyvin tuottaa kunta tai yksityinen yritys. Tämä onkin yhdistyksille haasteena; miten saada arvopohja ja osaaminen sille tasolle, että toiminta-ajatus ja omat vahvuudet näkyvät myös toiminnan toteuttamisessa? Palveluiden tuottamiseen ja tarjoamiseen, kilpailuttamiseen ja markkinointiin liittyvää koulutusta yhdistyksille tulee tulevaisuudessa lisätä, koska kunnat tarvitsevat yhdistysten osaamista etenkin maahanmuuttajaväestön ikääntyessä.

Maahanmuuttajien yhdistykset kotoutumisen rakentajiksi?

Maahanmuuttajien omat yhdistykset toimivat tehokkaammin kuin viranomaiset helposti syrjäytyvien ryhmien tavoittamisessa. Näitä ryhmiä ovat esimerkiksi ikääntyvät maahanmuuttajat, joiden suomen kielen taito on usein heikko ja kotoutuminen jää heikommaksi kuin nuorempana maahan tulleilla sekä nuoret kahden kulttuurin välissä tasapainottelevat maahanmuuttajat, jotka ovat vaarassa pudota koulutuksen ja työelämän ulkopuolelle joko puutteellisen kielitaidon tai kulttuurin ymmärryksen takia. Oman kulttuurin yhdistyksillä on helpompi tie saavuttaa näiden ihmisten luottamus ja ohjata heidät toiminnan piiriin. Tätä vahvuutta tulevaisuudessa tulisi voimakkaammin hyödyntää mm. kunnan ja yhdistysten välisillä kumppanuushankkeilla ja tiiviillä yhteistyöllä.

Yhdistysten toimintamahdollisuudet ja resurssit voivat tulevaisuudessa lisääntyä ja laajentua. Paine siihen, että kolmas sektori alkaa tuottaa palveluita julkisen ja yksityisen sektorin rinnalla on kova. Palveluiden tuottamisen kohdalla tulee kuitenkin miettiä, miten se sopii yhdistyksen luonteeseen. Palveluiden tuottaminen vaatii myös ammatillisuutta ja sitoutumista. Vapaaehtoisvoimin pyöritettävä yhdistystoiminta vaatii järjestelmällisyyttä ja tavoitteellisuutta sekä uudenlaista osaamista, jos se haluaa lähteä tuottamaan palveluita. Tämä mahdollisuus laajentaa joidenkin yhdistysten toimintamahdollisuuksia. Osaavat yhdistykset voivat parhaimmillaan tuottaa palveluita, jotka entistä paremmin saavuttavat kohderyhmän ja vastaavat esim. ikääntyvien maahanmuuttajien tarpeisiin.

Kumppanuudet ja yhteistyö muiden yhdistysten, kunnan ja yksityisen sektorin kanssa ovat tulevaisuuden toimintamuotoja myös maahanmuuttajien yhdistyksillä. Voimien yhdistäminen ja osaamisen vahvistaminen toimijoiden välisellä yhteistyöllä on välttämätöntä tilanteessa, jossa lukuisat yhdistykset kilpailevat rahoituksesta, jäsenistä ja toimintakentästä koko ajan enemmän ammatillisuutta ja osaamista vaativan yhteiskunnan ja ihmisten keskellä. Yhteistyössä ja kilpailussa selviämisen edellytyksiä on oman osaamisen ja erityisluonteen tunnistaminen ja vahvistaminen. Yhdistyksen sisäinen strategiatyö ja vision rakentaminen antavat suuntaviivoja siitä, mihin suuntaan yhteistyötä ja toimintaa tulevaisuudessa kehitetään.

Edunvalvojiksi ja poliittisiksi vaikuttajiksi?

Koalitioryhdistykset ja edunvalvonta ovat kuuluneet suomalaisen yhdistystoimintaan kautta aikojen. Jäsenten etujen ajaminen, epäkohtien nostaminen keskusteluun ja päättäjien tietoisuuteen, yhteiskunnallisiin päätöksiin ja valta-asetteluihin vaikuttaminen sekä heikommassa asemassa olevien asioiden ajaminen ovat jo nyt mutta tulevaisuudessa varmasti entistä enemmän myös maahanmuuttajien yhdistysten tavoitteita. Paikalliset koalitioryhdistykset nousevat ajamaan laajemmin maahanmuuttajia yhdistäviä asioita suhteessa päättäjiin.

Koalitioryhdistysten kautta on myös mahdollista todennäköisemmin kehittää toimintaa ja palveluita volyymilla, joka todella voi vaikuttaa maahanmuuttajien kotoutumiseen ja arkielämässä selviytymiseen.

Koalitioryhdistysten muodostumiselle ja menestyksekkäälle toiminnalle on kuitenkin haasteita. Yhteisen idean ja toiminta-ajatuksen löytäminen, yhteisten intressien ajaminen voimia yhdistämällä, resurssien jakaminen sovussa, päätösten tekoon liittyvien tehtävien jakaminen yhteisymmärryksessä sekä päättävissä asemassa oleviin luottaminen eivät ole yksinkertaisia asioita etenkin kun koalitioon liittyy yhdistyksiä, joiden edustajat tulevat erilaisista kulttuurista ja yhteiskunnista. Näiden haasteiden voittaminen ja voimien yhdistäminen kuitenkin on tulevaisuudessa välttämätöntä ja todennäköistä. Kun saman päämäärän takana on enemmän ihmisiä, vaikuttaminen päätöksiin ja toimintojen kehittämiseen on helpompaa. Maahanmuuttajien koalitioryhdistyksillä on varmasti lukuisia asioita ajettavanaan, jotka koskettavat tavalla tai toisella kaikkia maahanmuuttajia. Toiminnan tasolla maahanmuuttajien yhdistysten vahvuus tulee olemaan sellaisten ryhmien toiminnan kehittämisessä, jotka ovat syrjäytymisuhan alla. Esimerkiksi ikääntyneille omankielisten vanhuspalveluiden kehittäminen voisi olla tulevaisuudessa maahanmuuttajien yhdistysten myymä palvelu. Ennaltaehkäisevä ja sosiaalisesti vahvistava toiminta ovat yhdistysten vahvuuksia näissäkin kohderyhmissä. Ideat ja innovaatiot nousevat yhdistysten kulttuuritietoudesta ja suorasta yhteydestä kohderyhmään.

LOPUKSI

Maahanmuuttajien määrä Suomessa on koko ajan kasvamassa. Eri kansallisuksia tulee lisää, samoin maahanmuuttajien prosentuaalinen osuus väestöstä kasvaa. Kasvava ryhmä tarvitsee enemmän palveluita ja toimintaa. Kotouttamisessa tulisi vähitellen siirtyä kohti aikaa, jolloin maahanmuuttajat eivät ole enää pelkästään objekti vaan myös toimiva subjekti. Tähän suuntaan askeleita ovat ottaneet jo lukuisat maahanmuuttajien yhdistykset, jotka ovat lähteneet toiminnallaan helpottamaan kohderyhmänsä kotoutumista järjestämällä mm. vertaistukitoimintaa, kielikoulutusta ja työllistymistä tukevaa koulutus- ja kurssitoimintaa.

Kansalaisaktiivisuus on jokaisen suomen kansalaisen oikeus. Mahdollisuudet oman elämän rakentamiseen ja osallisuuteen syntyvät nyt ja tulevaisuudessa osittain julkisten palveluiden ulkopuolella ns. vapaaehtoisissa toimintakanavissa. Yhdistykset keräävät ihmisiä yhteen, vahvistavat yhteisöllisyyttä ja antavat kokemuksen johonkin kuulumisesta. Suomalaisten normien mukaan toimiva, aktiivinen maahanmuuttajien yhdistys palvelee parhaimmillaan sekä jäseniään että yhteiskuntaa rakentamalla polkuja kansalaisten ja viranomaisten kohtaamiseen.

Kirjallisuus:

Harju, Aaro (2003) Yhteisellä asialla. Kansalaistoiminta ja sen haasteet. Kansanvalistusseura.

Möttönen, Sakari & Niemelä, Jorma (2005) Kunta ja kolmas sektori. Yhteistyön uudet muodot. PS-kustannus.

Hokkanen, Liisa & Kinnunen, Petri & Siisiäinen, Martti (toim.) (1999) Haastava kolmas sektori. Pohdintoja tutkimuksen ja toiminnan moninaisuudesta. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto.

Paasonen, Susanna (toim.) (2005) Aktivismi. Verkostoja, järjestöjä ja arjen taitoja. Nykykulttuurin tutkimuskeskus.

Poikela, Esa (toim.) (2005) Osaaminen ja kokemus – työ, oppiminen ja kasvat. Tampereen yliopisto.

Poikela, Esa (2005) Työssäoppimisen prosessimalli. Teoksessa Poikela, Esa (toim.) Osaaminen ja kokemus – työ, oppiminen ja kasvat.

Poikela, Sari (2005) ”Tutorina toimiminen on kuin jatkuvaa työssä oppimista.” – opettajan työ ongelmaperustaisen pedagogiikan kontekstissa. Teoksessa Poikela, Esa (toim.) Osaaminen ja kokemus – työ, oppiminen ja kasvat.

Silfverberg, Paul (2000) Ideasta projektiksi. Projektinvetäjän opas. Työministeriö. Arvioiva ajattelu projektitoiminnassa (2004). RAY, Espoo. Projektinhallinnan opas (2004). RAY, Espoo.

Hyvönen, Saara (1989) Järjestöjen markkinoinnin kehittäminen. Vapaan sivistystoiminnan liitto.

Siisiäinen, Martti (toim.) (2002) Yhdistykset kolmannen sektorin toimijoina. Tutkimusjyväskylälaisistä yhdistyksistä. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto.

Yeung, Anne Biritta (2002) Vapaaehtoistoiminta osana kansalaisyhteiskuntaa – ihanteita vai todellisuutta? Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys YTY ry.

Helander, Voitto & Laaksonen, Harri (1999) Suomalainen kolmas sektori. Rakenteellinen erittely ja kansainvälinen vertailu. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto.

Etnisten suhteiden neuvottelukunta (2005) Kala kuivalla maalla. Kotoutuminen maahanmuuttajan näkökulmasta. Työministeriö.

6. REALISTINEN KANTA KOTOUTUMISESSA ON OSAAMINEN

KOTOUTUMISEN RESURSSIT

Projektityö on yksi nyky-yhteiskuntamme parhaita välineitä, jonka avulla pystymme olemaan ajankohtaisesti aktiivisia tekijöitä/vaikuttajia. Mutta miten projektit toimivat maahanmuuttajien asioiden hyväksi? Maahanmuuttajien kotouttamisessa monet ongelmat ovat edelleen vailla viimeistelyä. Yhtenä isona ongelmana voidaan pitää sitä, että maahanmuuttajien asioita koko ajan kehitetään. Ideat ja visiot tässä prosessissa ovat antaneet projektiluonteisia ominaisuuksia asialle. Tavoite, kokeilu ja jatkotoiminta ovat melkein kaikilla maahanmuuttajiin liittyvillä aloilla toimintaketjun osatekijöitä. Tämä on sinänsä hyvä omaksuttu ominaisuus, mutta se on aiheuttanut ongelman, jossa osapuolet – suomalainen tekijä ja maahanmuuttaja – eivät edisty tasavertaisesti eli maahanmuuttajan osaaminen ei kehity maahanmuuttajien asioissa tasavertaisesti.

Toisaalta voidaan miettiä, mistä projektiluonteiset käsittelytavat johtuvat, ja ovatko ne aina edullisia yhteiskunnalle. Miten voimme käyttää resursseja tehokkaammin? Minkälaisen toiminnan luonne ja sisältö tukevat parhaiten maahanmuuttajien osaamista, joka on olennainen tekijä maahanmuuttajien kotoutumisessa? Suomessa osaaminen tuo maahanmuuttajien mukana hedelmällistä vuorovaikutusta sekä henkilökohtaisessa että sosiaalisessa elämässä. Tähän asiaan palaan osaamisen kohdalla.

Maahanmuuttajien osaamista Suomessa on kehitettävä ja sen kehittämiseen tarvitaan kriteeriä, joka määrittelee osaamisen käyttökelpoisuutta. Mikä on tyydyttävä taso osaamisen kelpoisuudesta, jonka ulottuvuudet antavat maahanmuuttajille mahdollisuuden käyttää voimavarojaan ja osaamistaan? Tässä kysymys on maahanmuuttajien osaamisesta, joka on saatu ennen muuttoa Suomeen ja on alkanut muodostua muuton jälkeen. Tässä artikkelissa esitellään osaamista maahanmuuttajien erityisenä etuna ja keskitytään sitten maahanmuuttajayhdistysten erityisasemaan, joka pystyy maahanmuuttajien lahjakkuuksista luomaan tärkeän mahdollisuuksien kentän kotoutumisessa.

Maahanmuuttajien yhdistysten luonnehdintaa

Maahanmuuttajille yhdistystoiminnan tarkoitus ja sen tavoitteet ovat erilaisia eri kulttuureissa. Isoimmat virrat ja suuntaukset yhdistysten perustamisen taustalla ovat olleet poliittisia ja uskonnollisia. Monissa maissa yhdistystoimintaan osallistuminen on jopa vaarallista mukana oleville, koska yhdistykset pyrkivät turvaamaan ja puolustamaan kansalaisten sosiopoliittisia oikeuksia. Monien maahanmuuttajayhdistysten poliittiset linjaukset ja määrittelyt johtunevat tästä liekehtivästä taustasta. Tilanne on vahvasti kontekstisidonnainen, koska oman maan sosiopoliittiset tapahtumat kiinnostavat maahanmuuttajia jopa enemmän kuin oma arkielämä Suomessa. Tätä ilmiötä voidaan pitää maahanmuuttajayhdistysten problematiikan yhtenä ytimenä, jossa arki ja aate väistelevät toisiaan. Tähän asiaan palataan kohdassa 'Arki vai aate'.

Toinen maahanmuuttajia motivoiva tekijä perustaa yhdistys on toiminnan tarjoaminen tilanteessa, jossa työtä/ansiotyötä ei ole saatavilla. Ihmisille voi helposti syntyä käsitys, että sen jälkeen kun he ovat perustaneet yhdistyksen ja asettuneet yhdistysmaailman kirjajaan kenttään, he saavat työtä/ansiotyötä ja paremman yhteiskunnallisen aseman. Kolmas vahva virta, jota suomalaiset ovat tukeneet ja kannustaneet, on yhdistyksen perustaminen oman kulttuurin harrastamiseksi ja identiteetin säilyttämiseksi. Tässä artikkelissa pyritään luonnehtimaan, että mainitut lähtökohdat eivät ole riittävän innovatiivisia eivätkä ole tarpeeksi tukeneet maahanmuuttajien yhdistysten osaamista ja monipuolisen toiminnan kehityksen edellytyksiä.

Arki vai aate?

Arki vai aate? Aatteet ovat yhdistysmaailman generaattori, oli kysymys sitten suomalaisesta tai maahanmuuttajasta. Aate maahanmuuttajien yhdistysten vaikuttimena ei toimi poikkeavana valtaväestön aatteesta, mutta ei kuitenkaan ilmesty arkeen siten kuin suomalaisten aate. Suomalainen aate on samassa kyydissä arjen kanssa. Se ei lentelee taivalla, kun arki ryömii maalla. Suomessa pelaavan maahanmuuttaja-arjen tarkoitus ja päämäärä eivät taas ole itsestään selviä. Jos ajatellaan, että ihmisen arki mahdollistaa aatteen toteutuksen ja sen dynaamisen liikkuvuuden arkielämässä, sitten mielikuvitukseen perustuva arjen ajokki kuvailee elämämme monipuolista menoa edellytyksineen. Kuvitellaan maahanmuuttajien ajokin tilannetta. Siinä monet ongelmat koskevat ajokin käyttäjiä kuten esimerkiksi osien koostaminen, tuntematon reitti, olosuhteiden monimutkaisuus ja taitojen puuttuminen. Nämä ongelmat yhdessä pitävät välillä arjen ajokin liikkumattomana. Maahanmuuttajien arjen ajokki on Suomessa vailla käyttöä, aate on kotoisin kotimaasta, ja tästä johtuu iso ongelma eli arki ei pysty antamaan kyytiä aatteelle. Tästä johtuen monet maahanmuuttajat oikeuttavat ja manipuloivat itsensä vetoamaan ei-todellisiin tilanteisiin nykyisen arjen sijaan kannattaakseen aatettaan.

Maahanmuuttajien yhdistysten käsitykset aatteesta kaipaavat prosessointia, jonka jälkeen aatteesta syntyy dynaamista toimintaa, joka voi tukea arkea.

Tämä sosiaalinen ilmiö, jonka syntyminen ja kasvaminen on välttämätön asia maahanmuuttajayhdistysten kehittämisessä, on luonteeltaan monimutkainen ongelma eikä siihen yksinkertaisia ratkaisuja ole helppo löytää. Artikkelissa esiintuotu käytännöllinen ratkaisu on seuraava: mitä kehittyneempi on maahanmuuttajien osaaminen sitä enemmän he pystyvät hyödyntämään ja arvostamaan omaa arkeansa uudessa kulttuurissa.

Valtaväestön yhteiskunnallinen konteksti

1990-luvulla sai maahanmuuttajien keskuudessa alkunsa vahva mielipideympäristö siitä, että maahanmuuttajien on säilytettävä oma identiteettinsä, uskontonsa ja kulttuurinsa. Maahanmuuttajayhdistysten problematiikkaan juurtuneet tekijät voidaan nähdä osana tätä sosiaalista ilmiötä, joka aikanaan oli ajankohtainen ja tarpeellinen. 1990-luvulla sekä kotoutumissuunnitelman että yhdistysten avustamisen kautta mahdollistettiin maahanmuuttajille uusia keinoja ja toimintoja, joiden avulla he voisivat säilyttää kulttuurinsa juuret ja ihanteet Suomessa. Käytännössä monet hyötyivät tilanteesta, varsinkin perinteisiin kulttuureihin kuuluvat ja uskuntoonsa vetoavat maahanmuuttajat. Maahanmuuttajat saivat hyvän mahdollisuuden olla yhdessä ja päästä ulos yksinäisyydestä ja suomalaiset/viranomaiset ymmärsivät inhimillisestä näkökulmasta tilanteen edut ja hyödyt. Mutta pikku hiljaa tästä syntyi toinen vahva mielipideympäristö, jonka tulkinnoissa sekä osa suomalaisista että osa maahanmuuttajista tyytyy suhteellisesti syntyneeseen toimintojen stabiliteettiin eli vakauteen. Miltei kaikki maahanmuuttajayhdistykset keskittyivät pikemminkin omiin juhliin ja yhdessäoloon. Asian seurauksena heidän vuorovaikutuksensa valtaväestön kulttuurin kanssa ei viheriöinyt yhteiskunnallisessa kontekstissaan, vaan vetäytyi omiin intresseihinsä, ja aika usein monikulttuurinen vuorovaikutus unohtui ja maahanmuuttaja takertui omiin perinteisiin sosiaalisiin voimavaroihinsa.

Tilanne on jatkunut pitkään samoissa puitteissa. Pieni uhka, jonka jotkut realistiset arvioijat näkivät, on tullut konkreettisesti esille. Osasta maahanmuuttajien yhdistyksistä on tullut kerhoja, joissa maahanmuuttajien kontaktit valtaväestön kulttuuriin ja osaamiseen eivät vahvistu, vaan suorastaan supistuvat ja rutinoituvat olemaan olemassa matalalla kynnyksellä. Matalalla kynnyksellä ja vähäisen osaamisen turvin maahanmuuttajat eivät pysty kehittymään yhteiskunnan vaatimusten edellyttämälle tasolle. Suomen yhteiskunnan viime vuosikymmenten edistyksen kulkuvirta on vaikea ja kovaluonteinen jopa joillekin suomalaisille, joten maahanmuuttajilla on oltava selkeä käsitys siitä, että on välttämätöntä edistyä parhaansa mukaan: osata.

MAAHANMUUTTAJIEN YHDISTYSTEN POTENTIAALIT KOTOUTTAMISESSA

Kohtaamisympäristö

Maahanmuuttajayhdistys voi hyvin luoda ympäristön, jossa sen kohderyhmä kotoutuu ja kehittää voimavarojansa sopivassa tahdissa. Sopiva kynnys, omasta kulttuurista muokatut välineet sopeutumista varten, luottamus suomalaisiin normeihin ja realistinen kuva omasta kyvystä ja osaamisesta voivat olla hyvin organisoituneen yhdistyksen anteja maahanmuuttajille. Näitä anteja suomalainen taho voisi tuskin tarjota maahanmuuttajille samassa soveltuvassa kokonaisuudessa. Tämä tosiseikka antaa maahanmuuttajien yhdistyksille erityisen vastuun ja vaikutusroolin verrattuna perussuomalaiseen yhdistykseen. Maahanmuuttajien yhdistykset tulevat kehittämään itseänsä mielin määrin eri kehitysprosessissa kuin suomalaisen yhdistyksen kehitysprosessi. Maahanmuuttajien yhdistysten kehittämisprosessi ei voi tapahtua samassa rytmissä ja prosessissa kuten suomalaisten siksi, että voimavarat ja osaaminen eivät ole samanlaisia. Maahanmuuttajien yhdistysten tulevat eri asteikolla määrittelemään yhdistyksensä arvoja ja asiakkaiden tarpeita. Näiden määritelmien mukaan yhdistykset täydentävät kunnan palveluja jäsenilleen ja etniselle kohderyhmälleen kotouttamisen merkityksissä. Näiden uudestaan määriteltujen arvojen johdosta yhdistys määrittelee itselleen toimintaansa mittapuita. Silloin voidaan kysyä, mikä on tärkeämpi toiminta maahanmuuttajayhdistykselle, kun se hakee avustusta, rutiiniluonteisia juhlat vai sarja ammatillisia infotilaisuuksia arjen asioista?

Maahanmuuttajayhdistykset ovat palvelleet eniten sekä itseään ja kohderyhmäänsä että viranomaisia kielen välityksellä ja kriisiavun järjestämisen kautta. Kielen oppiminen, yksinäisyyden lievittäminen, viihtyisiä yhdessäolo ja arjen tukeminen kuuluvat hyvin organisoituneen yhdistyksen palveluihin. Yhdistykset eivät kuitenkaan usein pysty toimimaan palvelujen osalta itsenäisesti, vaan niiden taidot ja osaaminen ovat suomalaisten koordinoiman toiminnan laidassa – kielen välittäjänä tai apulaisena. Voidaan väittää, että maahanmuuttajien yhdistykset toimivat itsenäisesti sekä toiminnan/palvelun tuottajana että toteuttajana vain silloin, kun toiminta tapahtuu omalla äidinkielellä. Tämän-tyyppiset toiminnat ovat toimineet, saaneet kannustusta ja vielä pitkälle ke- paavat, mutta eivät kehitä maahanmuuttajien osaamista sopivassa vauhdissa eivätkä heidän todellisten voimavarojensa turvin. Itsenäisesti palvelun tuotta- miseksi ja osaamisen parantamiseksi on rakennettava yhdistykseen toiminta, joka pystyy 1) luomaan oppimisympäristön, jossa yhdistysten taidot kehittyvät ja yhdistys siirtää niitä kohderyhmälleen, 2) arvioimaan yhdistyksen osaamista ja kehittämään parannettavia puolia ja 3) kartoittamaan ja vahvistamaan koh- deryhmän osaamista ja ohjaamaan heitä kehityssuuntaan. Tällaisen toiminta- rakenteen edellytykset ovat monipuolisia ja suorastaan monimutkaisia. Yhdis-

tykselle haaste on havaita toiminnan edellytykset ja pystyä kehittämään niitä. Haasteen ehdoton ensimmäinen edellytys on se, että kehityskelpoinen yhdistys pääsee pois kielenvälittäjän roolin kiertteestä ja osaa itse suunnitella, toteuttaa ja arvioida toimintaansa itsenäisesti.

Normit

Laivan henkilöstö ja matkustajat tietävät, mihin suuntaan ollaan menossa. Henkilöstö ja matkustajat eivät tunne hyvin toisiaan. Matkustajat eivät tunne toisiaan hyvin, mutta tunnustavat olevansa samassa jaetussa tilanteessa; he ovat matkustajia. Luottavatko matkustajat toisiinsa, ehkä eivät näe tarvetta siihen, luottavatko henkilöstöön, ilmeisesti tuntevat tarvetta siihen. Tyytyväisyyden minimiehto matkustajille on se, että heitä kohdellaan matkustajina. Ainoa ehto, johon kaikki ovat velvollisia, on se, että matka on turvallinen, vain jos kaikki noudattavat normeja.

Maahanmuutto tuo mukanaan uusia yhteiskunnallisia ilmiöitä ja tapoja. Tämän johdosta syntyviä muutoksia ei voida estää eikä se ole mahdollista. Uudet kulttuurit tulevat maahanmuuttajien mukana ja niiden keskele luoduissa verkostoissa maahanmuuttajat vahvistavat kulttuurinsa asemaa. Vakiintuneeseen paikalliseen kulttuuriin ilmestyvät uudet kasvot ovat tämän välttämättömän sosiaalisen tapahtuman elementtejä. Alueelliset muutokset kuten esimerkiksi uudet ravintolat ja kaupat, uudet vaatteet ja ulkoasut ja jopa uudet talousrakenteet kuuluvat monikulttuurisuuteen. Kuitenkaan muutosten hyväksyntä alueellisen kulttuurin puolesta ei tarkoita sitä, että alueellisen kulttuurin merkityksiä ja normeja ei ymmärretä tai kuulla. Tapahtumien, kontaktien ja ajatustavan avulla voidaan rakentaa vuorovaikutuksellinen ympäristö, jossa valtaväestön merkitysjärjestelmä tunnetaan ja sitä ymmärretään. Silloin arvot ja merkitysjärjestelmä pystyvät turvamaan kaikkia yhteiskunnan ihmisiä (Massey, 51-54, 88). Toisin sanoen muutoksien luonteesta huolimatta, paikallisen kulttuurin toimivien standardien ylläpitäminen on paras tapa suojella yhteiskunnan jäseniä - suomalaisia ja maahanmuuttajia. Paikallisten normit ovat parhaita muutoksien viimeistelijöitä ja niiden lävitse tapahtuneiden muutosten ja eri tapojen nyanssit eivät turmele paikallisten vankan kulttuurin normeja. Voidaan väittää, että monille maahanmuuttajille ja jopa joillekin suomalaisille tämä asia ei ole itsestään selvä. Maahanmuuttajat ja varsinkin pakolaiset ovat joutuneet lähtemään kotimaastaan sosiaalisten tilanteiden johdosta. Näistä tilanteista syntyviä turvattomia ja epädemokraattisia olosuhteita voidaan rekonstruoida Suomeen. Joidenkin maahanmuuttajien asenne ja ihanteet voivat olla muille maahanmuuttajille päteviä syitä pystyttää uudelleen vieraan kulttuurin rakenteisiin mainittuja olosuhteita.

Suomessa asia ei ole yksinkertainen. Suomen kulttuuri on sen verran nuori ja vankka, ettei se tällaisia muutoksia välttämättä siedä. Toisaalta normi-

en dekonstruointi ei luo eikä turvaa maahanmuuttajille - varsinkaan toiselle sukupolvelle - parempaa yhteiskuntaa. Ketkä ovat vastuussa tämän suuren harhakuvan estämiseksi? Ne, jotka ymmärtävät riskin ja osaavat/pystyvät estämään sen toteutumisen. Ruotsissa, Saksassa ja Rankassa maahanmuuttajien tapojen uusiminen on aika paljon tapahtunut ilman valtaväestön normien ylläpitoa ja yhteistyötä. Syntyneiden tilanteiden seuraukset ovat hyviä esimerkkejä siitä, että valtaväestön normit eivät voi suojella yhteiskuntaa, mikäli niitä ei noudateta. Tietenkin mainituissa maissa valtaväestön toimijat eivät tehneet parastaan estääkseen suurien väärin muutoksien syntymistä; muutoksien jotka monikulttuurisuuden tekijöinä eivät kunnioita valtaväestön normeja.

Maahanmuuttajien yhdistyksille on rakennettava pitkäkestoista toimintaa silmällä pitäen realistiset tavoitteet, joiden pohjalta ne omaksuvat ensiksi suomalaisen yhdistyksen normeja ja toimintatapoja ja toiseksi sisäistävät sovellettuja taitoja ja tietoja yhteiskunnan eduksi. Sen jälkeen kun maahanmuuttajajohdistus on selvinyt vaativammista haasteista, se voi saavuttaa voimavaroja tukea maahanmuuttajia ja viranomaisia maahanmuuttajien palveluissa ja asioissa.

Maahanmuuttajien yhdistyksillä on käytännössä melko paljon potentiaalia tavoittaa monia maahanmuuttajia. Etnisyyden ja kulttuurituntemuksensa ansiosta yhdistyksestä voi tulla otollinen liittymäkohta, jossa jäsenet ja kohderyhmä harjoittelevat ja saavat käsityksen kotoutumisen todellisista mittapuista. Suomen yhteiskunnan byrokratian ja normien lävitse sopeutunut yhdistys voi luoda edullisen ilmapiirin, jossa maahanmuuttajat aloitteen kokemuksiensa kautta ja realistisina havaintajoina, näkevät Suomen yhteiskunnan omaksi yhteiskunnakseen ja mieltävät arkensa todelliseksi.

Mikä on ensiarvoisen tärkeää sen kannalta, että yhdistykset saavuttavat tämän tavoitteen? Vastauksia voi olla monia, mutta realistisin yhtymäkohta eri mielipiteiden välillä on osaaminen. Kyse on yhdistyksen omaksumasta osaamisesta, joka voi siirtyä oman kehitysprosessin ja tulosten lävitse kohderyhmälle.

Osaaminen

Osaaminen on suomalaisen yhteiskunnan ohittamaton piirre, joka ei siedä rappeuttavia muutoksia. Se on monesti Suomen vahvin laatusana suojella ja kehittää pienen maan asemaa suurten eurooppalaisten valtioiden rinnalla. Maahanmuuttajien mukanaan tuoman osaamisen ja taidon sopeutuminen uuteen kulttuuriin vaatii erilaisia kelpoisuuksia, joiden mittaaminen ja rinnastaminen eivät ole mitään yksinkertaisia tehtäviä alueellisille standardisoiville tekijöille. Kauppiaana, parturina, vuokralaisena, kotirouvana, äitinä, isänä, työntekijänä jne. kaikki maahanmuuttajat kaipaavat tietoa, jotta he oppisivat tuntemaan suomalaista osaamista, sen taustalla olevia tekijöitä ja arvoja ja ymmärtämään sen ylläpitämisen tärkeyden.

Osaamisen selittäminen maahanmuuttajille tapahtuu yleensä pinnallisesti. Tilaisuudet, joissa asia otetaan esille, ovat eri tarkoituksiin järjestettyjä ja selitykset tulevat esiin viranomaisten huomautuksissa, yhteiskuntatieto- ja kielikurssilla, koulun opettajan tai rehtorin kautta ja eri kulttuurien törmäyksen käsittelyssä. Usein osaamisen tärkeyttä luonnehditaan fraaseilla 'Suomessa ei saa' tai 'Suomessa saa'. Suomalainen osaa ja maahanmuuttaja ei osaa. Tästä kanssakäymisestä syntyneessä suomalaisuuden ymmärtämisessä pikemmin 'suomalainen' on viite kuin suomalaisuus. Ongelma ei pääty ainoastaan tähän, vaan vajavaisesti muodostetusta käsityksestä syntyy tuomitseva luonne, joka etsii aineellisia todisteita ja aineellisia todisteita etsitään ihmisistä, suomalaisista. Silloin suomalainen, joka inhimillisesti erehtyy eikä omimmillaan pysty edustamaan suomalaisuutta, tulee olemaan maahanmuuttajalle viite, helppo viite. Ihmisen luonne kulttuurista riippuen turvautuu aika usein musta – valkokuvaan, joka antaa hänelle yksinkertaisen rakenteisen alluusion. Suomalainen on konkreettinen malli omakohtaisesta osaamisestaan maahanmuuttajalle, mutta suoranaisesti hän ei kuitenkaan osaa luonnehtia tai jäsentää osaamistaan, koska ei keskity selostamaan suomalaisuutta, osaamista ja taustassa olevia arvoja. Kuka tämä suomalainen on? Ylipäänsä vuokratalossa asuva työtön tai häirikkö, koulun opettaja, kovasanainen viranomaisena, mukava vanha rouva, mukava ja kohtelias kielen opettaja ym. Suomalainen aikuisten kielen opettaja voi olla ainoa oikea suomalainen, joka keskittyy kuvailemaan osaamisen asemaa ja tärkeyttä suomalaisille. Mutta ei hänkään voi pelkästään verbaalisen kommunikaation avulla käsittää asiaa tyhjentävästi. Uudessa kulttuurissa ihmisen tarvitsee konkreettisia hahmotuksia ja kokemuksia.

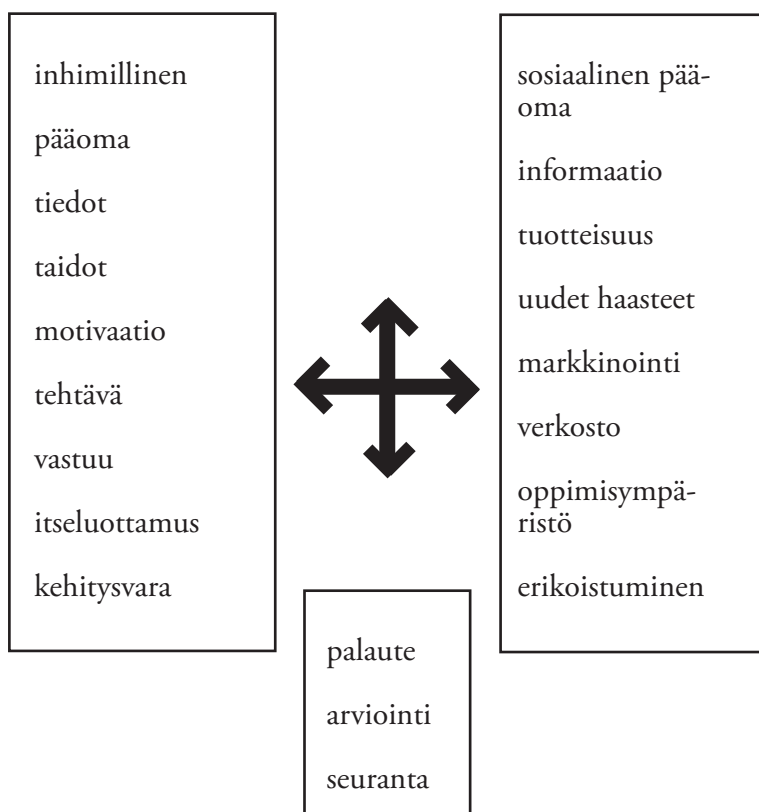
Maahanmuuttajien yhdistysten rooli on osittain mainitussa ongelmassa tärkeä ja rooli on uudistettava kotouttamisessa. Yhdistysten asema voi parantua, kun niihin generoidaan laatutekijöitä, joiden tuottamaan osaamiseen voi luottaa. Kyse on osaamisesta, joka on samasta luonteesta kuten suomalainen osaaminen ja voi olla ymmärrettävä kohderyhmälleen. Yhdistys silloin voi hyödyntää eri osapuolia tehokkaammin ja edullisemmin kotouttamisessa. Maahanmuuttajien yhdistykset voivat myös viehättää mukaan sitä osaa etnisten ryhmien ihmisiä, joiden tavoittaminen ei ole helppoa. Kauppias, vaatealiikkeen omistaja, kotirouva, pizzerian työntekijä ja taiteilija voivat löytää kiinnostavia yhtymäkohtia yhdistyksissään. Yhdistys tukee tällöin edustamansa vähemmistön asemaa ja tulevaisuutta välittämällä yhteiskunnan osaamisen laatutekijöiden piirteitä ja arvoja asiakkailleen.

Monien maahanmuuttajien osaaminen kaipaava vielä paljon parantamista, ennen kuin se hyväksytään Suomessa kelpaavaksi osaamiseksi. Maahanmuuttajat ymmärtävät tämän ja pyrkivät siihen, että yhteiskunta ottaa vastaan heidän kohtuullisen osaamisensa. Yhdistykset voivat hyvin luoda maahanmuuttajille käytännöllisen kohtaamiskentän, jossa osa maahanmuuttajien asioimisesta suoritetaan edullisemmin ja pitkäjänteisemmin. Mikä tekee maahanmuutta-

jien yhdistyksistä hyvän kotouttajan, ja miten maahanmuuttajien yhdistykset olisivat vahvimmillaan jopa parempia kotouttamisessa kuin muut? Vastaus on yhdistysten systemaattinen toiminta, joka pystyy monipuolistamaan yhdistysten intressejä ja kehittyvää osaamista sekä vahvistamaan yhdistysten itseluottamusta. Yhdistyksen kehittyvä osaaminen ja itseluottamus osaamiseensa voivat silloin luoda yhdessä maahanmuuttajille mahdollisuuksien kentän.

Maahanmuuttajien yhdistysten asema kotouttamisessa on siis erikoisasemassa. Tämän johdosta yhdistyksen osaamisen on oltava sidoksissa jäsenten ja kohderyhmän osaamiseen ja voimavaroihin. Tämän edellytyksinä ovat oikea ja realistinen näkemys, jotka tulevat näkymään sekä yhdistyksen demokraattisesta työtavasta että motiivista, että yhdistys vakavissaan rakentaa jäsenten kanssa heitä aktivoivaa vuorovaikutuksellista toimintaa.

Kehitysprosessi



Maahanmuuttajien yhdistysten vuorovaikutuksellisen kehityksen elementit.

MAAHANMUUTTAJIEN YHDISTYSTEN ERITYISTAI DOT

Osapuolten tarpeet

Kotouttamisen kannalta olennainen askel on maahanmuuttajien siirtyminen ns. normaalipalveluihin. Kotouttamiseen tarvitaan kuitenkin erityispalveluja. Erityispalvelujen järjestäminen paikkakunnasta ja asiakkaiden määrästä riippuen ei ole edullista. Osaamista maahanmuuttajien palveluissa tarvitsevat viranomaiset ja asiakkaat. Viranomaiset ovat ryhtyneet omaksumaan uusia taitoja asioidakseen maahanmuuttaja-asiakkaiden kanssa. Heille esimerkiksi järjestetään koulutuksia. Maahanmuuttajataustaiset asiakkaat, joille erityispalveluiden kustannuksilla halutaan saada parhaat tulokset, eivät taas voi vaivatta saada tilaisuuksia omaksua tarpeellista osaamista. Asiakkaina tai tekijöinä he kaipaavat tukea ja keinoja tähän haasteeseen. Kotouttamisen onnistumiseksi maahanmuuttajien lähtökohdat ja tarpeet tulee huomioida entistä kokonaisvaltaisemmin. Kokonaisvaltaisempi lähestymistapa on paitsi inhimillistä myös julkisen sektorin varoja säästävää pidemmällä tähtäyksellä (Uutta osaamista työpaikalle, 14).

Maahanmuuttajien yhdistysten erityistaitoja voidaan mainiosti käyttää maahanmuuttajien kotoutumisessa siten, että niiden osaaminen ja taidot antavat asiakkaille mahdollisuuksia asioida julkisessa byrokratiassa ja sen vaatimusten parissa. Ammatillisen palvelun tarjoamiseksi maahanmuuttajien yhdistyksen tulisi saada jatkuvaa ja säännöllistä ohjausta ja toimintojen laadukasta suorittamista.

Dynaaminen osaaja

Tiedosta ei ole apua eikä hyötyä, jos sitä ei käytetä soveltavasti. Tiedon soveltaminen käytäntöön ja ongelmien ratkaisemiseen on edelleenkin haaste nyky-yhteiskunnassa, jossa tietoa saadaan riittävästi. Syyt voivat olla ihmisielen kyky jäsentää asioita sekä tiedon valtava määrä. Osaamisen kannalta, varsinkin maahanmuuttajien osaamisen kannalta, asiaa on pakko lähestyä ainakin kahdesta näkökulmasta. Ensiksi, miten maahanmuuttajat voivat rakentaa havainnoistaan ymmärtämisen viitekehystä, jossa ymmärtämisen ja havainnon välillä oleva etäisyys pienenee; esimerkiksi byrokratia on havaittu ikään kuin suurena esteenä maahanmuuttajille kotoutumisessa ja se nähdään kulmakivenä tiessä. Tämä käsitys johtuu muun muassa siitä, että byrokratian olemisen edellytykset ovat vieraita monille ihmiselle. Toiseksi, miten maahanmuuttajat voivat käsitellä tiedon ikään kuin todellisuuden käsitykseksi, jonka taustalla on kulttuurisia ja aatteellisia arvoja, tekoja ja ajatuksia.

Kulttuurisiin ja aatteellisiin arvoihin, tekoihin ja ajatuksiin perustuvat

mielipiteet luovat todellisen kierteen, josta voisi syntyä realistista käsittämistä ja osaamista kasvattavaa toimintaa.

Toinen tekijä osaamisen prosessissa on paradigma eli malli, jota tarvitaan asiantilassa ja olosuhteissa, jossa tilaa käsitetään ja ryhdytään toimintaan. Asiantilan ymmärtäminen vaatii tietoa ja ymmärrystä, ja vasta tämän jälkeen paradigman avulla voidaan suorittaa tehtävä mahdollisimman pienillä virheilä. Toisin sanoen paradigma määrää sen, miten käytännössä olemme toimineet ja onnistuneet suorittamaan tehtävän. Uuden yhteiskunnan monet paradigmat ovat kiistämättä monille maahanmuuttajille, ehkä jopa kaikille, ei-sovinnaisia. Toisaalta heidän omat paradigmansa uusille asiantiloille eivät aina ole kelpaavia. Maahanmuuttajat kaipaavat selkeitä paradigmoja työskennellä suomalaisten normien mukaan. Sen asiantilan, jossa he ottavat paradigmoja käyttöön, on oltava monipuolinen, tarkka, projektiluonteinen, normien mukainen, tukea kantava ja tieteellinen (Venkula, 1-3).

Länsimaissa on pyritty siihen, että tieteellinen tapa jäsentää todellisuutta korvaa uskonnollisten ja taiteellisten paradigmojen roolia. Tiedon vahvuutena nähdään se, että sillä voidaan tavoittaa samoja asioita, mitkä aikaisemmin uskonto ja taide ovat tavoittaneet. Tiedon muodostustapa on myös kollektiivisempi ja rakenteellisempi siten, että ihmisen suhde tietoon on interaktiivinen, mikä auttaa ihmistä kehittämään systemaattista vuorovaikutusta todellisuuteen (Venkula, 4, 21). Tämän teoreeman totuusarvoa tuskin voidaan lähteä analysimaan tässä artikkelissa, mutta voidaan väittää, että kun ihmismielen rakenteet ja ulottuvuudet ovat hyvin kaukana tästä asiantilasta, onko teoreemassa yhä totuusarvoa.

Siirtyminen maatalousyhteiskunnasta informaatioyhteiskuntaan tapahtuu maahanmuuttajien kohdalla pelkästään yhden lennon aikana. Uskonnolliset ja taiteelliset paradigmat eivät automaattisesti muutu tieteelliseksi paradigmaksi sen jälkeen, kun maahanmuuttaja on tullut Suomeen, vaan siksi, että Suomessa 1) osaamisen taso on korkea ja 2) osaaminen on rakennettu teknologian harteille ja 3) koneet tekevät enemmän työtä kuin ihminen tekee maahanmuuttajan kotimaassa, maatalousyhteiskunnan ihmisen otollinen suhde toimintaan tulee hataraksi, jopa keskeytetyksi. Sellaisen ihmisen osaamisen tulosten määrä verrattuna hänen toimintaansa tulee hyvin vähäiseksi ja koko ajan supistuu, jopa unohtuu, ja samaten asiantilat, jossa ihminen koskee todellisuutta, rajoittuvat.

Eri kulttuurien paradigmat demokraattisessa ympäristössä

Miten voimme luokitella maahanmuuttajien paradigmoja niiden toimivuuden, arvojen ja edellytyksien mukaisesti? Tämä jäsentely on siinä mielessä tarpeellista, että eri kulttuureista tulevien ihmisten toiminnan paradigmojen tunteminen ja käsitteleminen on melkein mahdoton tehtävä. Jotkut yläluokittelut

voivat tässä olla välineinä. Yläluokittelut voivat olla esimerkiksi maan yleistä kulttuuria edustava ideologia, historia tai kehitystaso. Tässä huomataan, että suomalaisille eurooppalaisten maiden kulttuurien tuntemus on aika konkreettisempaa, mutta näillä mittapuilla ei voida luonnehtia ei-eurooppalaisia kulttuureja.

Kun paradigmat tulevat esille vaikkapa arjessa vieraina toimivina hahmoina, niiden vaikutusten kanssa tekemisessä ollaan monikulttuurisuudessa. Mitkä paradigmat jäävät koskemattomiksi (pyhänä, oman identiteetin välttämättömänä osana) ja mitkä paradigmat joutuvat muuttumaan tieteellisen toiminnan välineiksi? Miten voimme välttää kriisiä ja konflikteja silloin, kun uskontoon, taiteeseen ja tietoon perustuvat paradigmat menevät päällekkäin eivätkä ole kokonaan toisensa poissulkevia? Missä asiantiloissa maahanmuuttajat alkavat yhä vahvemmin uskoa, että suomalaisen paradigma on paras varteenotettava paradigma? Ovatko ne yhteisasia-tilat valmiina vai syntyneissä? Miten voidaan ennalta ehkäisevästi väistää maahanmuuttajille kestäviä muodostuneita presuppositioita kuten enemmistön sosiaalista vallankäyttöä tai yhteiskunnan systeemien joustamattomuutta? Miten voidaan niitä presuppositioita kaventaa? Miten niiden sijaan voisimme luoda tuottoisia joustavia käsitteellisiä haitareita?

Kysymysten vastaukset sijoittunevat tämän artikkelin ulkopuolelle. Paradigmojen omaksuminen vaatii joka tapauksessa ymmärrystä, kunnioitusta ja uskomusta. Niin kauan kun paradigmoja ei ymmärretä eikä kunnioiteta, niihin sopeutuminen on erittäin vaikeaa. Suomalaiset ovat kahdessakymmenessä vuodessa yrittäneet koko lailla huomioida ja ymmärtää maahanmuuttajien ajatus- ja toimintaparadigmoja. Vastaavaa ei ole tämän tekstin kirjoittajan mielestä nähty tarpeeksi maahanmuuttajien puolella, vaikka valtaväestön ymmärtäminen on sopeutumisen ja kotoutumisen ensimmäinen askel. Ymmärtäminen perustuu pääosin kahteen dimensioon; empiristiseen dimensioon ja hermeneuttiseen dimensioon. Paradigmojen ymmärtämistä ei voida rakentaa vain tilapäisten kokemusten pohjalle ilman pohdintaa ja arvojen käsittelyä. Toisin sanoen maahanmuuttajat kaipaavat hermeneuttista eli ymmärrykseen nojaavaa käsitystä eikä vain empirististä tietoa tilapäiseen asioimiseen (Venkula, 31-34, 40).

Omassa kulttuurissaan ja sen piirissä elävässä perheessä syntynyt ja kasvanut ihminen voi oppia tekemään asioita toiminnan ja kokemuksen kautta. Yhteiskunnan kehittyessä ja sen perspektiivien laajentuessa ihminen tarvitsee lisää tukea ja koulutusta, jotta hän ymmärtäisi uusia ilmiöitä ja toimintatapoja. Kuitenkin hänen lähtökohtansa, joka on kulttuurisidonnainen, on tärkein tuki hänelle uusiin haasteisiin. Maahanmuuttajan kohdalla tilanne on erilainen siksi, että hänen täytyy ensin ymmärtää toiminnan lähtötausta, standardit ja keskeiset arvot. Tämän jälkeen hän voi hahmottaa toiminnan asiantilan ja omaksua ja sisäistää hänelle sopivassa tahdissa paradigmaa. Maahanmuuttaji-

en toimintaan nojaava tieto ja osaaminen eivät voi olla pysyviä eivätkä luovia ilman ymmärrystä.

OSAAMINEN

Sosiaalinen soveltaminen

Osaamista voidaan kuvata monin eri käsittein. Osaamista kuvaavia yleisiä käsitteitä ovat taito (skill), kyky (ability), taitotieto (know how), työntekijän-kohtainen tuottavuus (productivity), kvalifikaatio (qualification), osaaminen (competence) sekä soveltuvuus (aptitude). (Raivola, 17)

Osaaminen on taidon soveltamista sosiaalisessa kontekstissa (perheessä, organisaatioissa, kansalaisfoorumilla). Osaamisessa otetaan käyttöön opiskelulla ja kokemuksilla hankittu tieto. Osaaminen on aktiivista ja dynaamista tietämistä, jossa tiedon sisältö ja sen soveltaminen yhtyvät. Tietoja ja taitoja sovelletaan sosiaalisessa kontekstissa, työssä ja perheessä, jolloin osaamisesta saadaan palaute. Voidaan sanoa, että taitoja käytetään esineiden maailmassa, osaamista sovelletaan sosiaalisessa maailmassa (Raivola, 23-24). Vieraassa kulttuurissa asuva ihminen kohtaa ennemmin tai myöhemmin haasteen, joka vaatii häneltä osaamista. Suomalainen, joka muuttaa Kreikkaan ja irakilainen, joka muuttaa Suomeen, törmäävät vaativiin tilanteisiin, joissa heidän osaamistaan koetellaan.

Maahanmuuttajien osaaminen

Ihmisen osaamista voidaan luonnehtia sen perusteella, kuinka se on sovellettavissa käytäntöön. Ihmisen tulee ottaa osaamisensa avuksi eri tarpeissa perheessä, työssä ja sosiaalisessa kontekstissa. Osaamista voidaan kuitenkin analysoida myös siitä näkökulmasta, että osaamista on kehitettävä sekä itsenäisesti että kanssakäymisen taitojen suhteen. Maahanmuuttajien tyydyttävän osaamisen arvo voisi olla korkea siksi, että he ensiksi onnistuvat hoitamaan itsenäisesti arkensa asioita ja toiseksi osaavat käyttää taitojansa yhteiskunnan parhaaksi maahanmuuttajien ja monikulttuurisuuden asioiden hyväksi. Tämän jälkimmäisen edun edellytyksiä voidaan tarkastella monesta näkökulmasta. Asiantuntijuus maahanmuuttajien asioista on arvostettua Suomessa. Maahanmuuttajien asiantuntijuus omasta kulttuuristaan on arvokas ja otollinen taito, jos sitä kehitetään yhteiskunnan tarpeiden mukaan. Suomessa osaavien maahanmuuttajien asiantuntijuutta on vaikea korvata toisella vielä moneen vuoteen. Syynä voidaan nähdä mm. se, että suomalaisilla on sekä konservatiivinen suhtautuminen uusiin ilmiöihin että vähäinen vuorovaikutukseen perustuva kokemus ulkomaalaisten kanssa.

Maahanmuuttajien kanssa asioimisessa on tarpeellista asiantuntijuudesta syntynyt toinen käytännöllinen piirre. Tällaisena voidaan nähdä maahanmuutosta aiheutunut uutta ammatillista taitoa vaativa sosiaalinen olosuhde. Esimerkiksi maahanmuuttajakouluavustajan virka ja tehtävät ovat jo olemassa ja tulevat kehittymään monipuolisemmiksi tulevaisuudessakin. Maahanmuuttajien asiantuntijuus on oltava kehityskelpoinen ja kelpaava apulainen suomalaisille. Menneen vuosikymmenen mukaan, olemassa olevilla maahanmuuttajien taidoilla ja osaamisella tilanne on kohtalaisen hyvin toiminut, mutta hyvin pitkälle ei näiden turvin voi mennä. Syynä tähän voidaan mainita se, että maahanmuuttajien osaamisen avuksi ottaminen ja sen kehittyminen eivät edisty monipuolisesti eikä järjestelmällisesti.

Maahanmuuttajien asema ja asiantuntijuus maahanmuutossa ja kotoutumisessa on kärsinyt myös median roolista. Haaste maahanmuuttajille ilmaista taitojansa ja osaamistaan on tullut kovemaksi heille, koska monien maahanmuuttajien asiantuntijuudesta/kokemuksista on luotu aika pinnallinen ja rutiiniluonteinen hyväksyty narratiivisuuteen turvautuva kuva mediassa. Tästä kuvasta, joka vain pinnalta näyttää olevan maahanmuuttajien hyväksi, irtautuminen on sekä maahanmuuttajille että suomalaisille erittäin vaikeaa. Kuvan on synnyttänyt pääosin media. Kuvan tehneiden toimittajien kiinnostus maahanmuuttajista on toiminut, ikään kuin median vastaanottajien aistit olisivat tottuneet kuulemaan, lukemaan ja näkemään samoja asioita maahanmuuttajan hahmosta¹. Maahanmuuttajien asioita mediassa nähdessämme hyvin usein tiedämme, minkälaiset tekstit ja sanat meitä odottavat. Tämän narratiivisuuden kontekstissa samat asiat ja ongelmat toistuvat, jotkut suvaitsevat niitä, jotkut tuomitsevat ja kuitenkin niihin etsitään ratkaisuja. Maahanmuuttajien rooli prosessissa on ollut pikemmin tilanteen kuvaaja kuin realistinen vaikuttaja.

¹ Media on rakentanut pakkotien, jossa esitellään maahanmuuttajien asioita muuttumattomassa kaavassa eikä kaavan degenerointi ole mahdollista. Useimmiten media muodostaa tekstinsä/ohjelmansa siten, että maahanmuuttaja esiintyy refleктоivana kertojana kokemuksistaan ja elämänkerrastaan, siitä miten on saapunut Suomeen, miten on tutustunut uuteen ympäristöön, miten on kohdannut rasismia ja mitä hyviä kokemuksia hänellä on Suomesta. Ja myös valitut maahanmuuttajat vastaavat melkein samalla kaavalla kysymyksiin. Kahden viime vuosikymmenen aikana voidaan tuskin nähdä maahanmuuttajia ja pakolaisia koskevaa lehdistön työtä, jossa samat asiat eivät ole toistuneet välillä karkeasti ja välillä hienovaraisesti. Median välittämän kuvan mukaan etnisiltä yhteisöiltä ei voi kuulla paitsi sarjaa asioita. Ne ovat ikävä kotimaahan, ilmastosta kärsiminen, suomalaisuuden omaperäisyydestä muodostunut epäluuloisuus, oman uskonnon äärettömän merkityksellinen asema, oman kulttuurin tapojen täydellisyys ja suomen kielen vaikeus.

Vuosikymmenten jälkeen on vaikea kuvitella, kuka suomalainen haluaa vielä lukea tai kuulla, että maahanmuuttajille suomi on vaikea kieli tai hänellä on ikävä kotimaata. Mielestäni media tahallaan on valinnut samaan kierteseen kuuluvia kertojia, joilla ei ole tuntemusta ongelmien luonteesta eikä ratkaisusta. He vain osaavat selittää ja kuvata ongelmia eri tavoin ja jopa viehättävillä lauseilla herättämään suomalaisten sympatiaa. Joka tapauksessa mainitun kauden ajan on kuluttava loppuun ja uusia ominaisuuksia, oma-aloitteisia tekijöitä ja oivalluksia kaivataan maahanmuuttajilta. Olosuhteisiin ei saada enää muutoksia aikaan maahanmuuttajien omien elämäkertomusten avulla ja maahanmuuton jälkeisten ongelmien kuvauksella, vaan maahanmuuttajilta tarvitaan dynaamista ja vastuullista liikehdintää sopeutumiseen ja sopeutumisen ytimeenä toimii vain ja vain heidän osaamisensa. Voidaan todeta, että tilanne on ongelmallinen ja jopa seminaarien järjestäminen ja tutkijoiden tuloksiin perehtyminen eivät automaattisesti synnytä tepsiviä menetelmiä ja käytäntöjä.

Osaamisen kulmakivet

Maahanmuuttajat ovat monesta syystä johtuen kärsineet epäonnistumisia osaamisensa kehittämässä ja asemansa edistämässä yhteiskunnassa. Suomalaisyhteiskunta ei vielä ole luontevasti valmiina hyödyntämään eri tavoin maahanmuuttajien ennen maahanmuuttoa hankkimaa osaamista ja kokemuksia. Molemmat puolet eivät ole vielä onnistuneet rakentamaan rakentavaa vuorovaikutusta osaamisen merkityksestä. Toistuva ongelmakierre kuluttaa aikaa, resursseja ja motiiveja molemmilta osapuolilta. Tämä tarkoittaa sinänsä sitä, että puuttuvat osaamisen kelpoisuuden elementit poissulkevat mahdollisuuksia kehittää osaamista. Mitä enemmän ammatti kaipaa kielitaitoa, byrokratian käsittelyä ja ihmisten kanssa vuoropuhelua sitä vähemmän maahanmuuttajilla on mahdollisuuksia saada työpaikka tai tehtävä. Maahanmuuttajien osaamisen kelpoisuusaste, sekä määrällisesti että laadullisesti, näyttää olemattomalta verrattuna kahden vuosikymmenen aikana tehtyyn työhön. Eli useimmiten taso, jossa nähdään maahanmuuttajat kelpaavina toimijoina osaamista vaativiin töihin, on kuitenkin jäänyt miltei matalaksi.

Toiseksi isoksi ongelmaksi voidaan mainita maahanmuuttajien sopeutumisen mutkikkaan tien lepovaiheet. ”Lepovaiheella” tarkoitan tilannetta, joka johtuu maahanmuuttajien vähäisestä voimavarasta pitkäjänteiseen sopeutumisen prosessiin. Kun ihminen ei näe itseään riittävän vahvana ja osaavana, lepovaihe on ikään kuin vaihe, jossa ihminen kääntää selkensä todellisuuteen ja luopuu kelpaavasta tuloksesta. Silloin usein hän tyytyy valitsemaan jopa huonon vaihtoehdon. Monet maahanmuuttajat ovat sopeutumisen vaikeassa prosessissa arvioineet voimavarojensa kelpaamattomaksi. Tämän arvioinnin mukaan he etsivät uutta tekemistä ja parempaa yhteiskunnallista asemaa itselleen. Kumpikaan vaihtoehtoista ei tässä ole realistinen; oma arviointi omista voimavaroista ja

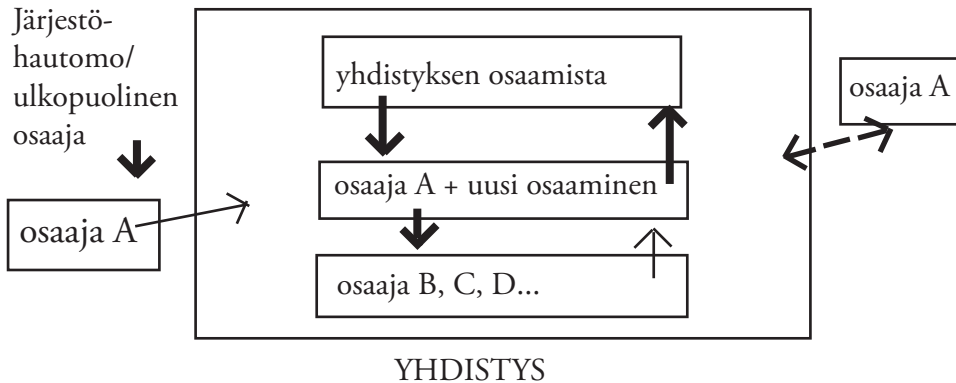
etsitty toiminnan vaihtoehto eivät ole yleensä realistisia, koska usein maahanmuuttajat ansaitsevat parempaa ja pystyvät tekemään paremman. Pikemmin vaihtoehdot ovat johtuneet yksinkertaiseen helpompaan päämäärään.

HAASTEET JÄRJESTÖHAUTOMO-PROJEKTILLE

Osaamisen omaksuminen ja säilyttäminen

Järjestöhautomo-projektin toimintamallissa palkattu projektisihteeri tekee työtä 25 tuntia viikossa korkeintaan kahden vuoden ajan. Tämän jakson aikana hän saa lähiopetusta ja erilaista koulutusta, ja tehtävien suorittamisen kautta hänen taitonsa yhdistyksen sihteerinä tulevat vahvemmiksi ja ajankohtaisemmiksi. Tavoitetilanne on se, että yhdistyksen muut aktiivit osallistuvat vapaaehtoisesti lähiopetuksiin ja tehtävien tekoon kouluttaen siten itseään tukemaan yhdistystä. Käytännössä tämä ei ole toiminut hyvin ja lähinnä palkattu projektisihteeri on se, joka tehtävien kautta on säännöllisesti läsnä kehittämisproses- sissa ja jonka taidot voivat ajan myötä tulla korvaamattomiksi yhdistykselle. Tässä on kaksi vaaraa: ensiksikin yhdistys takertuu liiaksi palkattuun henkilöön ja hänen asemaansa ja tulee hänestä riippuvaiseksi. Toiseksi palkatun henkilön lähdettyä yhdistyksestä saadut taidot ja kokemukset jäävät käyttämättömiksi. Tämän haasteen ratkaiseminen ei ole helppoa ja Järjestöhautomo kehittää edel- leen erilaisia strategioita ratkaistakseen ongelman.

Seuraava kuvio kuvailee toimintamallia, jolla pyritään kohtamaan mai- nittu ongelma ja samalla parantamaan jäsenten osaamista.



Hedelmällinen oppimisympäristö

Maahanmuuttajien koulutus ja erityisesti ammatillinen koulutus lähti laajenemaan Suomessa 1990-luvulla. Maahanmuutto Suomeen lisääntyi ja maahanmuuttajat hakeutuivat kielikoulutuksiin tai ammatilliseen koulutukseen. Maahanmuuttajille tarkoitettua koulutusta järjestävät pääosin opetusministeriö ja työministeriö. Periaatteessa ammatillisiin koulutuksiin osallistuminen edellyttää kielitaitoa, jolla opinnoissa selviää (Koskimäki, 10-11). Maahanmuuttajille järjestetystä laajasta koulutustarjoilusta huolimatta heille ei ole helppoa kouluttaa itseään ammattilaiseksi. Eräs mutkikas prosessi tässä tapahtumaketjussa on se, että maahanmuuttaja ei voi erityisyyden takia valita ammattia tai koulutusta kiinnostuksensa ja osaamisensa mukaan. Erityissyyinä tähän voidaan mainita mm. kielitaito, suomalainen koulutustaso, koulutuksen asema työelämässä ja työmarkkinoiden kysyntä. Tilanne ei ole siinä mielessä poikkeuksellinen, sillä jos oletetaan, että suomalainen muuttaisi maahanmuuttajien maahan ja aikoisii saada ammatin tai työtä, niin hänenkin tulee kulkea melkein samanlaista polkua. Ainoa luokitteleva ero tässä on se, että suomalainen lähtee informaatioyhteiskunnasta esim. maatalous- tai teollisuusyhteiskuntaan, kun useimmiten taas maahanmuuttajien kohdalla suunta on toisin päin.

Kielteisestä kokemuksesta kehittyä realisti

Kielellisten valmiuksien merkitys on nähty olennaisena tekijänä maahanmuuttajien kouluttamisessa. Koulutuksen tilanteiden ja oppimisympäristön antamat taidot maahanmuuttajille toimivat kielellisen kommunikaation toimivuudella, ja heidän osaamisensa kasvavat oppimisympäristön tarjoamilla vivahteilla. Pedagogisesta näkökulmasta asiaa katsoen voidaan todeta, että maahanmuuttajien koulutuksissa ei ole voitu edelleenkään Suomessa saada aikaiseksi oppimisen erittäin tärkeän elementin ulottuvuutta; kielteisiin kokemuksiin perustuva todellisuuden ymmärtämistä. Kokemusperäisen oppimisen osatekijän liittymäkohta ja asema ovat aika paljon vailla viimeistelyä maahanmuuttajien koulutuksissa. On vaikeaa järjestää maahanmuuttajille harjoittelua tai rekrytoida heille hedelmällistä oppimisympäristöä. Siinä ympäristössä heidän voimavaransa ja osaamisensa kohtaisivat yhteiskunnan vankan, vaativan ja jopa joustamattoman työelämän ympäristön, jossa suomalaisetkin joutuvat jatkuvasti haasteisiin. Yleensä kun maahanmuuttajille järjestetään kohtalaisen 'vaativa' harjoittelupaikka, haasteet ja vaatimukset voivat olla hyvin vaatimattomia. Ja ikävä kyllä maahanmuuttajat myös usein pitävät tilanteesta. He tyytyvät miellyttäviin, tasa-arvoisiin, ystävällisiin ja suvaitsevaisiin harjoittelupaikkoihin, kun taas työelämän kova totuus on olemassa jossain muualla. Vaativan ja haasteellisen tehtävän suorittaminen on kaikista nopein ja tehokkain tie tukea maahanmuuttajien sopeutumista ja oppimista Suomessa. Varsinkin kun tehtävän suorittaminen olisi normien mukaista. Mitä enemmän työtehtävät vaativat

ihmisten kanssa tekemisissä olemista sitä paremmat taidot maahanmuuttajilla on oltava. Vaativasta ja systemaattisesta tehtävästä läpi päässyt maahanmuuttaja voi luottaa itseensä enemmän ja rakentaa uransa suvaitsevaisemmin valtaväestön kulttuuria kohtaan.

Asian selkeyttämiseksi käsitellään seuraavaa prosessia, josta syntyisi myös konteksteja ajatuksen selkeyttämiseksi. Ammatillisessa koulutuksessa maahanmuuttaja oppii teorian kautta työelämän sääntöjä ja työpaikan toimivuuden edellytyksiä. Hän vertailee yleensä ääneen tai hiljaisessa tiedossaan asioita havaintojensa pohjalta keskenään. Rakenteellisesti katsottuna vertailu voi olla 1) kotimaan systeemin vertailua suomalaiseseen, 2) omien voimavarojensa statuksen/arvojen vertailu nopeassa tahdissa kehittyvän yhteiskunnan tarpeisiin ja lopuksi 3) suunnitelmansa onnistumisen vertailua toteuttamisen vaiheeseen. Jokainen kompastuskivi näissä vaiheissa voisi olla erittäin hyödyllinen, jos prosessi perustuisi oppimisympäristön piirteisiin. Mutta miltei useimmissa tapauksissa monilla maahanmuuttajilla on suuri taipumus luovuttaa tässä haastavassa tilanteessa. Heillä on myös taipumus mitoittaa lähtökohdat alakanttiin, joten vertailusta syntyneet johtopäätökset ovat usein selityksiä, jotka perustelevat haasteesta luopumista. Epävarmuus omasta taidosta ja väärinymmärrykset johtavat usein epäasianmukaisiin selityksiin tai ratkaisuihin. Esimerkiksi pinnalliset käsitykset byrokratiasta oikeuttavat maahanmuuttajia tekemään monia epäolennaisia johtopäätöksiä, joista ei synty lainkaan ratkaisuja ongelmaan.

Usein maahanmuuttajien oppiminen on tuen tarpeessa monien tekijöiden takia kuten esimerkiksi suomen kielen heikkous, oppimiskulttuuri ja oppimistavat. Tilanne työelämässä ei ole kovin erilainen, työmarkkinat ovat olleet maahanmuuttajilta suljetut lähes koko 1990-luvun ja työmarkkinoiden aukeaminen maahanmuuttajille ei ole vielääkään selkeärakenteista. Tietyt toimialat ovat antaneet viime vuosina maahanmuuttajille lisää mahdollisuuksia saada jalansijaa työmarkkinoilla (Niiranen, 120). Maahanmuuttajat näkevät pikemminkin kielitaidon heikkouden pääesteenä oppimisessaan. Kieli on ilman muuta tärkein väline oppimisessa, mutta hyvä kielitaito ei toimi ilman todellisuuteen pohjatuva ymmärtämistä. Koulutettu tai ennen maahanmuuttoa opiskelu- tai työpaikkansa järjestänyt maahanmuuttaja ei välttämättä tee Suomessa töitä ilman ongelmia eikä selviä sosiaalisista tilanteista ilman käänteiden tasapainottamista. Haasteet ja esteet eivät johdu vain taitojen tasosta, vaan myös ongelman realistinen hahmottaminen on merkittävä tekijä sopeutumisen kannalta.

Maahanmuuttajat näkevät suomalaiset etuoikeutettuina kilpailijoina työ- ja ammattielämän rakentamisessa ja käsittävät heidät epäreiluiksi vastustajiksi. Kilpailijaan kohdistuneet kommentit ja johtopäätökset ovat yleensä maahanmuuttajilta yksinkertaisia reaktioita asiaan. Suomalaisen osaaminen, kokemus, tuntemus omasta yhteiskunnasta ja koulutusvalmiudet tulevat kaikki maahanmuuttajien silmiin usein suomalaisen etuoikeuksina ja/tai esteinä

maahanmuuttajan oman uran rakentamiseksi. Maahanmuuttaja näkee melko harvoin asiaa siitä näkökulmasta, että suomalainen ei ole epäreilu kilpailija, kun hän osaa, vaan maahanmuuttajan on kohdattava todellisuuteen perustuva haaste kehittää itseään yhteiskunnan osaamisen ehdoilla kohti normien tasoa. Silloin sellaiset asenteet yhteiskunnassa, joihin liittyy intressejä sivuuttaa maahanmuuttajia, joutuvat taipumaan realistisesti monikulttuurisuuden ominaisuuksien eteen.

Mainitussa vaiheessa maahanmuuttaja tuskin pystyy pelkillä omilla resursseillaan tasapainottamaan tilannetta. Hänen on ennen kaikkea ymmärrettävä systeemin ja sen normien perusteita ja argumentteja. Normien havaitseminen ja hyväksyminen on aivan eri asia kuin niiden ymmärtäminen ja kunnioittaminen. Hän ei ole vertainen suomalaisten kanssa, mutta hänen tulee toimijana ymmärtää tilannetta vertaisesti/ ja kunnioittaa vertaisuuden yhtymäkohtia. Hänelle ei riitä vain tietää, missä hän on vahva ja mitä hän osaa, vaan miten hän voi taidollaan esimerkiksi täydentää suomalaisen vajavuuksia maahanmuuttajien asioissa. Ymmärryksen kautta saatu asiantuntemus ja todellisuuteen perustuva kotoutuminen ja sopeutuminen saavat valtaväestön jäsenet kunnioittamaan maahanmuuttajien taitoja ja osaamista.

KEHITTÄMISALUEET

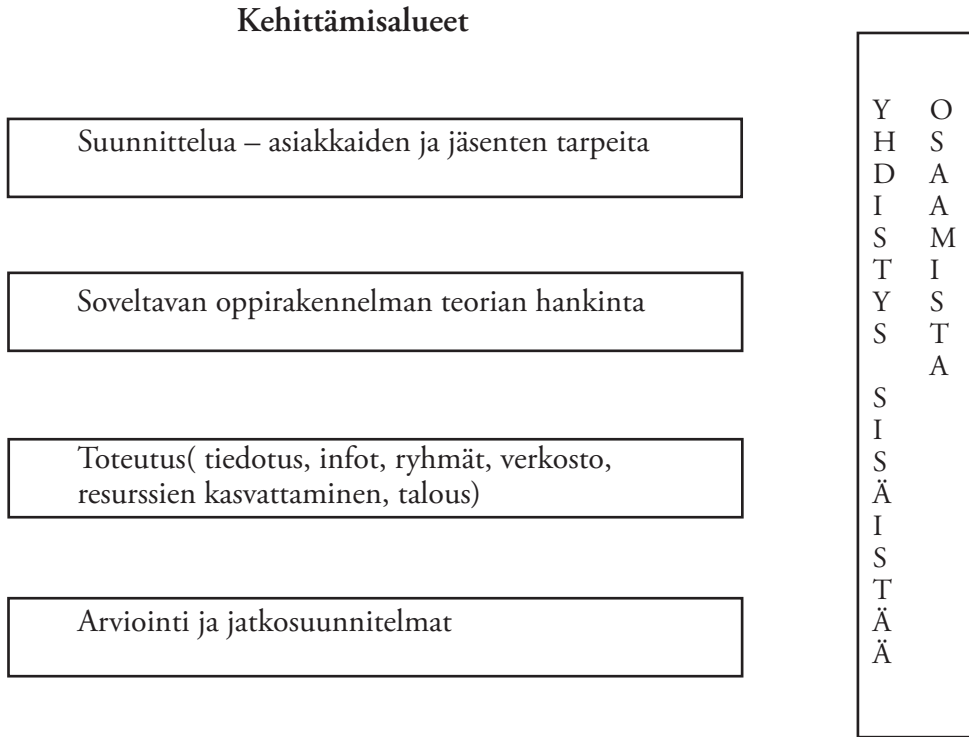
Järjestöhautomon käytännömallit

Miksi kehittämisalue? Termi kehittämisalue valittiin sivuuttamaan ei-tyhjentyviä vastineita, kuten esimerkiksi kehittämistyö tai valmennus. Kehittämisalue on oma-aloitteisuuteen perustuva ja kehitysluonteinen prosessi ja toimintakenttä, joka pohjautuu maahanmuuttajien yhdistysten toimintoihin. Kehittämisalue käyttää heidän voimavarojaan ja vaatii kuitenkin heiltä järjestelmällisesti edistyvän työn suorittamista sekä jatkuvaa arviointia. Kehittämisalueen rakenteesta suunniteltiin ensin käytännön asioiden kehykset ja sitten niitä laajennettiin hallintoasioihin (Liite 3).

Kun koko projektin organisaatio sisältyy dynaamiseen ja joustavaan toimintamalliin, voidaan tehokkaammin panostaa tavoitteisiin ja synnyttää uusia osatavoitteita. Kehittämisalue on alue, jonka puitteisiin suostunut yhteistyöhaluinen yhdistys, ei voi ohittaa alueen synteettisiä rakennelmia. Yhdistyksen on välttämätöntä suorittaa alueen kaikki tehtävät vaikkapa omilla keinoillaan. Kehittämisalueen porrastusta ei voi ohittaa suorittamatta tai ilman argumentteja siitä, että tehtävän edellytykset ja tavoitteet ovat saavutettuja. Yhdistykset, jotka ovat tekemisessä Järjestöhautomo-projektin kanssa tulevat toimimaan ke-

hittämisalueiden puitteissa ja järjestyksessä.

Seuraava kaavio kuvaa kehittämisalueiden rakenteen jaksokeskeisyyttä:

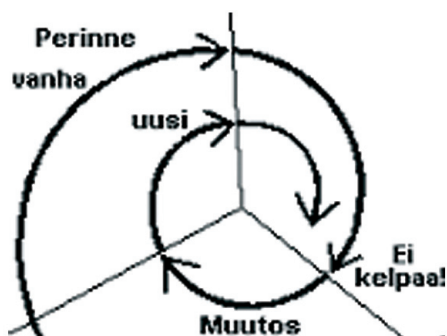


Vuonna 2007 Järjestöhautomo-projekti tarjoaa yhdistyksille kehittämisalueet seuraavissa toiminta-alueissa: oppisopimus, opintopiiri, ikääntyneiden kotoutuminen, nuorisotyö, neuvontapäivystys ja vapaaehtoistoiminta ja varainhankinnat (Liite 4, projektin kehittämisalueet, Liite 5, kehittämisalue-oppisopimuksesta käytäntömallina).

Teorian osuus kehittämisalueissa

Käytännön ja toiminnan taustalla olevan teorian vaikutus ammatillisissa toiminnoissa ja ammatin omaksumisessa on haastava asia varsinkin maahanmuuttajille. Asiaa luonnehtinee, kun käsitellään perinteisiä ja ei-kehittyneiden maiden ongelmanratkaisun prosessia. Perinteisissä ja ei-kehittyneissä yhteiskunnissa ihminen muuttaa/joutuu muuttamaan toimintaansa ympäristön vaatimuksen mukaan. Tämä prosessi ei vaadi erityistä kehitystä tai tutkimusta. Silloin koke-

mus ja vaistot ovat ensiarvoisia apukeinoja ihmiselle. Kokemuksista ja vaistoista syntyneet traditiot ja perinteet toimivat kulttuurisidonnaisesti. Kun kulttuuri ei ole vielä mennyt läpi haasteista, joista syntyisi luokittelevia ratkaisuja ja päätöksiä, kulttuurin jäsen myös käyttää oman kulttuurin toimintatapoja ja perinteitä ikään kuin toimivia välineitä, joita käytetään tarpeiden kokonaisuuksiin eikä analysoinnista syntyneisiin yksityiskohtiin. Kun ongelma eli muutos tulee vastaan, etsitään uusia tapoja ja usein ensi yrityksellä ei onnistuta ja yrityksiä jatketaan, kunnes löydetään olosuhteiden mukaan uusi ratkaisu (tuskien uusia ratkaisuja). Uudet ratkaisut syntyvät, kun etsitään aikaisempaa parempaa. Tradition ja perinteen kehittyminen tapahtuu pienin asteittaisin muutoksin ja sen toimivuuden luonteen voi käsitellä yhdeksi muutokseksi kerrallaan, eli ongelman poistuminen riittää eikä systeemi kestä lisää yrityksiä arvioida tulevia ongelmia tai ennalta ehkäistä niitä. Tämä johtuu siitä, että systeemin jäsenet ja toiminnan kokonaisuus ovat toisistaan erillään. Epäonnistuminen yksityiskohdissa ei aiheuta kokonaisuuden analysointia. Samalla kokonaisuus jätetään, jos ratkaisun etsiminen yksityiskohtiin vie aikaa. Silloin uutta kokonaisuutta aloitetaan ja sillä yritetään hoitaa samaa tarvetta. Kuvio perinteestä havainnollistaa asiaa (Routio, 1-2).



Perinne. (Routio, 1)

Tieteellinen kehittäminen perustuu tieteelliseen oppimiseen, joka tavoittelee oppijan tiedon soveltamista ja analysointikykyä. Tämän soveltamisen edellytyksenä nähdään se, että ongelmien esiintyessä ihmisillä on mahdollisuuksia siirtyä uusiin ratkaisuihin jopa radikaalisti. Tunnetuimmat ja helpoimmat ratkaisut eivät ole ainoat vaihtoehdot, vaan on myös muita mahdollisia ratkaisuja. Uusia ratkaisuja on vaikea ottaa käyttöön, ellei suunnittelun pohjaksi ole käytettävissä teoriaa tai käsitteellistä mallia. Kehittämiseen perustuva toiminta tarvitsee jatkuvaa pohdintaa. Perinteet eivät pysty maailmamme vauhdikkaissa muutoksissa vastamaan tarpeisiin, muun muassa ammatillisiin tarpeisiin. Ammatillisissa olosuhteissa ajankohtaisen ongelman käsittelyyn tarvitaan suoraan

tutkimusta ja pohdintaa. Ongelman ratkaiseminen tapahtuu silloin sekä uuden tiedon etsimisen että toiminnan ohjaamisen avulla.

Uuteen kulttuuriin sopeuttajien kohdalla ongelmien esiintyessä soveltavan tiedon käyttö jää aika usein siirtymättä ratkaisevaan vaiheeseen siksi, että 1) perustieto puuttuu ja sen takia käytännön soveltaminen perustuu tarpeisiin, joista väliaikaiset ratkaisut syntyvät. Väliaikaiset ratkaisut muuttuvat luontensa mukaan pitkäjänteisiksi ratkaisuiksi, mutta eivät välttämättä tieteellisiksi. 2) Soveltavan tiedon käyttö on riippuvainen kehittämisestä, johon tarvitaan teoria. Teoriasta ja perustiedoista syntynyt toiminta vakiintuu ja sen tuloksia voidaan kehittää.



Teoria . (Routio, 2)

Niin kuin kuviosta käy ilmi, soveltavan tiedon käyttö on suhteessa teorian, arvioinnin ja pohdinnan kanssa. Kuviosta käy myös ilmi, että pohdintaan perustuvat askelet voivat auttaa maahanmuuttajia ymmärtämään laadullisesti uuden ongelman ominaislaatua (Routio, 2-4).

”Teoriaan perehdyttäminen on ehdottomasti auttanut minua työssäni, vaikka on vienyt minulta paljon aikaa. Opintopiiriin kehittämisessä ja järjestämisessä olen hyödyntänyt teoriaa kahdella tavalla. Koulun kanssa vuorovaikutukseni on ollut yhteisen kielen varassa ja ammatillisessa terminologiassa. Vanhempien kanssa olen taas ottanut teoriaa esille tilanteen mukaan ja yhteisymmärryksen kynnyksellä.” (Dlovan Muhammed)

Konkreettinen esimerkki kehittämisalueesta

Kehittämisalueita suunniteltaessa lähdettiin siitä, että yhdistysten olemassa olevia toimintoja parannetaan tai niiden toteuttamatta jääneitä toimintoja tuetaan realistisesti. Valikoidut kehittämisalueiden sisällöt rakentuivat kontrastiivisesti siten, että ne vaikuttavat yhdistyksissä olemassa oleviin toimintoihin. Samalla sisällön suunnittelusta ovat syntyneet kehittämisalueiden strategiat.

Kehittämisalueiden strategiat tukevat yhdistysten omaksuttuja toimintatapoja edistää yhdistystä. Strategiat samalla kehittävät niiden omaksuttujen toimintatapojen kautta peilikuvan, jossa nähdään toiminnan puuttuvia tarpeellisia elementtejä ja karsitaan toiminnan ei-todellisuudentajuisia elementtejä. Kehittämisalueiden eräs suuri tavoite on se, että yhdistys näkisi itsensä peilissä ja jopa yläpuolelta. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että luodaan tilanne, jossa yhdistys pystyy keskittymään kehittymiseen eikä vain ole omaksuttujen toimintojen kierteessä.

Maahanmuuttajien yhdistykset voidaan jakaa toimintansa mukaan seitsemään kategoriaan. 1) Kulttuuriyhdistykset ovat keskittyneet ennen kaikkea etnisiin juhliin, seremonioihin, 2) uskonnolliset yhdistykset tukevat jäseniään uskonnon opetuksen ja rituaalien järjestämisellä, 3) naisten yhdistykset tavoittelevat naisten aseman parantamista, 4) monikulttuurisuusyhdistykset luovat pohjaa eri kulttuurien kohtaamiseksi, 5) nuorten yhdistykset keskittyvät maahanmuuttajien toisen sukupolven harrastuksiin ja ongelmiin, 6) kotouttamisyhdistykset tukevat maahanmuuttajia sopeutumisessa voimavarojensa mukaan ja 7) koalitioryhdistykset toimivat kattojärjestöinä. Voidaan väittää, että kaikilla yhdistyksillä kuitenkin keskeinen yhteinen intressi on tukea ja kasvattaa etnisyyden kollektiivisuuteen liittyvää identiteettistä tekijää (Pyykkönen, 108, 112). Suomessa yhdistykset ovat valinneet toiminta-alueita, joissa jäsenten tarpeet ja yhdistyksen toiminnan edellytykset kohtaavat. Yhdistysten merkittävimpinä toiminta-alueina voidaan mainita neuvontapäivystys, läksypiiri, suomen kielen opetus, työllistäminen, urheilu ja liikunta, oman kulttuurin juhlat, äidin kielen opetus ja leirit.

Miksi maahanmuuttajien yhdistyksille ei voisi antaa joillakin tai kaikilla yllämainituilla alueilla täyttä auktoriteettia ja luottamusta järjestää toimintaa, vaikkapa esimerkiksi äidinkielen opetusta? Tähän kysymykseen paras vastaus löytyy seuraavasta konkreettisesta mallista eli opintopiiristä. Läksypiiristä syntynyt opintopiiri-kehittämialue monipuolistaa kehittämisalueiden etuja yhdistyksille ja kohderyhmille. Maahanmuuttajayhdistykset ovat monesti alkaneet järjestää läksypiirejä maahanmuuttajien lapsille. Toimintaa on toivottu koulujen ja vanhempien taholta. Siitä on tullut rutiinimalli, takertuva toimintamalli, joka on syntynyt pitkäkestoisen tarpeen pohjalta. Järjestöhautomossa kehitettiin ja ehdotettiin uutta mallia eli opintopiiriä.

Miksi opintopiiri maahanmuuttajalapsille?

Ennen kuin käsitellään opintopiiriä, tarkastellaan lyhyesti läksypiirin ja opintopiirin eroja.

Läksypiiri tai läksykerho on koulumaailmassa käytetty termi, joka viittaa maahanmuuttajien järjestämiin tukiopeuksiin koululaisille. Usein äidinkielen asema ja sen avulla kielitaidon vahvistaminen ovat läksypiirissä vahvoja

elementtejä. Läksypiirien oppimisympäristö kuitenkin kärsii parannettavista tekijöistä, jotka kaventavat huomattavasti toiminnan tuloksia. Läksypiirissä koululaisten määrä on usein liian suuri. Joskus lasten määrä on yli kaksikymmentä. Läksypiirit eivät yleensä keskity yhteen aineeseen, vaan oppilaiden ja vanhempien toiveiden mukaan koululaisia tuetaan eri aineissa. Eli kerran viikossa kahden tunnin ajan joukko eri-ikäisiä lapsia käsittelee yhden tai kahden ohjaajan voimin eri aineita, useimmiten matematiikkaa, suomen kieltä ja ympäristö- ja luonnontiedettä. On helppoa kuvitella, millainen oppimisympäristö läksypiirissä vallitsee. Kuitenkin läksypiirit ovat joidenkin koulujen puolesta suosittuja, varsinkin jos vanhemmat ovat sitä toivoneet ja opettajat ovat arvioineet ne tarpeellisiksi toiminnoiksi. Tällöin niiden toimivuuden tehoa ei voi lainkaan kyseenalaistaa. Mutta mainituilla ominaisuuksilla ja elementeillä ne eivät toimi suomalaisen koulun kriteereillä ja tasolla.

Opintopiirin tavoitteet ovat ainakin kolmenlaisia 1) Maahanmuuttaja-oppilaiden suomen kielen termien ja käsitteistön vahvistaminen oman äidinkielen, oikean luokittelun ja todellisuuteen perustuvan ymmärtämisen avulla. 2) Maahanmuuttajavanhemmille luodaan yhtymäkohtia ja perustetaan keskusteluryhmiä, jotta he oppivat ymmärtämään suomalaisten koulutusmaailmaa. 3) Opintopiirin järjestäjä tulee pitkäkestoisen ja tieteellisen harjoittelun kautta kehittämään taitojansa ja osaamistaan. Sitten hän toimii osaavana suorittajana ja ammattilaisena välittää tietoa oppilaan kotiin.

Toimintamallit

Oppimisympäristön syventäminen:

- Opintopiiriin pääsee korkeintaan kuusi tai seitsemän oppilasta eri luokista. Käytännössä ihannetilanne, jossa saman luokan jopa kahden luokan oppilaista koostuisi opintopiiri, on hyvin harvinainen. Samalla ohjaajan keskusteluryhmät ja tapaamiset oppilaiden vanhempien kanssa pienemmässä ryhmässä ovat paljon luontevampia.

- Opintopiirissä koululaiset osaavat suomen lisäksi yhteiskieltä - kotikieli tai äidinkieli ovat vuorovaikutuksen kieliä.

- Opintopiirissä ei tehdä läksyjä vain läksyinä, vaan tuetaan lapsen suomen kielen taitoa käsitteiden ymmärtämisessä ja pitkällä tähtäyksellä.

- Opintopiirissä tuetaan eniten aineita, jotka ovat eniten tekemisessä suomen kielen taidon kanssa. (Esimerkiksi ympäristö- ja luonnontiede, historia, biologia ym.)

Syynä ainevalintoihin voidaan nähdä se tosiseikka, että maahanmuuttajaoppilaiden omaksumat suomen kielen käsitteistöt eivät ole täsmällisiä eivätkä kannan toisen asteen opiskelun haasteisiin asti. On hyvin mahdollista, että ympäristötieteestä hyviä arvosanoja saanut maahanmuuttajalapsi ei tiedä tarkkaan, mitä tarkoittaa suo, joki, puro, oja, lähde, lampi, laguuni, järvi, lahti

ym. ja samoin hänen on vaikea luokitella käsitteitä ja termejä. Olen nähnyt oppilaita, jotka saavat hyviä arvosanoja, mutta eivät vielääkään pysty erottelemaan, mitä tarkoittaa ympäristö ja mitä tarkoittaa luonto. Yläasteen opettajilla on myös kokemuksia siitä, kuinka vaikeaa on selittää fysiikan käsitteitä ja termejä maahanmuuttajaoppilaille.

- Opintopiirissä vahvistetaan äidinkielen kautta suomen kielen taitoa systemaattisesti. Esim. historian aukeamat mennään jaksossa läpi ja mahdollisesti oppilaan luokan mukaan. Termit käännetään äidinkieleksi ja kotia pyydetään tukemaan työskentelyä.

- Ajan myötä ja yhteistyön edistyessä tehdään ala-asteen aineista käsitteistöjä ja käännetään niitä kohderyhmän kielelle.

- Yhdistys saa osaamista ja luottamusta toiminnan kautta. Opintopiiri ei ole yhden ohjaajan tehtävä, vaan tehtävät jaetaan yhdistyksessä monelle henkilölle. Esimerkiksi vara- tai apulaisohjaajan, kääntäjän, verkoston tekijän, materiaalin tekijän ja käsitteilyjen tehtävät tulevat olemaan monen ihmisten vastuulla.

Opintopiirin ohjaajalta/ohjaajilta/yhdistykseltä vaaditaan alan osaamista ja tuntemusta

- Ohjaajan tulee tutustua ja perehtyä suomalaisen koulutus- ja kasvatusta maailman arvoihin ja tavoitteisiin. Hänen tulee omaksua teoriapohja kasvatusta ja opetusnormeista, joilla hän edustaa ajankohtaisesti tarjoamansa palvelun oppirakennelmaa ja tukee koulutuksen arvoja. Eli hänen osaamisensa ei rajoitu vain yhden tai parin oppiaineen sisältöön, jota hän äidinkielellä selittää oppilaille. Hänen tulee olla kasvatusta ja opetusmaailmaan tieteellisesti tutustunut ohjaaja.

- Ohjaajan on omaksuttava erilaisia opetusmenetelmiä opintopiiriin ohjaamiseksi. Niiden avulla hän tekee työnsä ammatillisesti ja dynaamisesti. Tähtään haasteeseen hänen on saatava koulutusta ja tukea.

- Ohjaajalta vaaditaan säännöllistä yhteydenpitoa vanhempiin, joiden lapset osallistuvat opintopiiriin. Vanhempien palautteet ja oppilaan edistymisen seuranta kotona ovat välttämättömiä osatekijöitä opintopiirissä. Tavallaan vanhemmat eivät voi vain lähettää lastansa opintopiiriin. Heidän on oltavia aktiivisia osallistumaan pitkäkestoisesti ja omalla kielellä vuorovaikutukselliseen keskusteluun ohjaajan ja koulun kanssa. Keskusteluissa käydään läpi koulunkäynnin arvoja.

- Ohjaaja järjestää säännöllisesti avoimia keskusteluiltoja - ja infotilaisuuksia vierailijoita ja asiantuntijoita kutsumalla ja tilaisuuksien avulla annetaan todellisuudentajuista käsitystä vanhemmille suomalaisesta koulumaailmasta.

- Ohjaajan tulee olla aika ajoin (pari kolme kertaa vuodessa) olla opettajien kanssa yhteydessä ja heidän kanssa kehittää opintopiiriin tuloksia opettaji-

en palautteiden mukaisesti.

- Ohjaaja tukee taitonsa ja osaamisensa myötä opettajia ja koulua maahanmuuttajaoppilaiden asioissa, ja koulun tarpeiden mukaan yhteistyötä voidaan kasvattaa.

Opintopiirissä toiminnan toteuttaminen kuuluu yhdistykselle. Alussa tarvitaan koulutusta, tilat ja yhteistyötä koululaisten valinnassa ja vanhemmille tiedottamisessa. Yhteistyön edistyessä tulee syntymään samansuuntaisia linjoja koulun ja yhdistyksen välillä, ja kun koulu näkee toiminnan tukena eikä ylimääräisenä kuormituksena, koulussa voisi olla esimerkiksi tähän toimintaan tarkoitettu henkilö, joka tukisi toiminnan kehitystä.

Toiminnan normien omaksuminen on kehittämisalueen suuri tavoite. Yllä mainitusta päädyimme edelleen etsimään vastausta kysymykseen, miksi joillakin alueilla ei voi antaa yhdistyksille täyttä auktoriteettia järjestää toimintaa vaikkapa esim. äidinkielen opetusta. Asiaa selkeytynee, kun ajatellaan yhdistysten järjestämää harjoittelupaikkaa työttömille. Hyvän harjoittelupaikan avulla ja lävitse harjoittelija omaksuu toiminnan sisällön jäsentelyä, analysointia ja suoritusta. Samalla hän saa toimintaa edeltävää tietoa. Jaksojen järjestely antaa harjoittelijalle tiedon ymmärtämistä, jonka jälkeen tiedon soveltaminen on välttämätön osa toimintaa. Kehittämisalueen eräs tavoite on se, että yhdistys sisäistää toiminnan suorittamisen normeja, jolloin pitkäkestoisesta kehittyvästä työstä seuraa, että yhdistyksestä tulee toiminnan suunnittelija, jopa kouluttaja ja asiantuntija. Tuskin voidaan mainita muutama maahanmuuttajayhdistys, jotka pystyvät tarjoamaan harjoittelijoille antoisan harjoittelupaikan.

Näiden tavoitteiden avulla maahanmuuttajayhdistyksestä tulee ajan kuluessa itsenäinen ja riippumaton erityistaitoja tarjoava palveluntuottaja. Maahanmuuttajayhdistys pyrkii jatkuvasti tulemaan tasa-arvoiseksi toimijaksi suomalaisten normien mukaan. Tässä yhdistys tarvitsee jatkuvaa yhteydenpitoa suomalaisten kanssa. Osaamisen kehitys on luontevaa, kun mallit ja sisällöt kehittyvät tasapuolisesti yhteiskunnan mukaan. Mutta tämä ei tarkoita sitä, että edelleen, niin kuin tähän asti, yhdistys toimi suomalaisten rinnalla kielen välittäjänä tai oman kulttuurin tulkkina, vaan myös oman osaamisen toimivuus on taloudellisesti ja sisällöltään korvaamaton julkiselle sektorille ja kohderyhmälle.

Kehittämisalueessa teoriapohja eli käsitteellinen rakennelma on osaamiseen pyrkivälle korvaamaton ja ohittamaton elementti. Ilman teoria/oppirakennelmaa maahanmuuttaja ei voi kognitiivisesti erotella toiminnastaan myönteisiä ja kielteisiä saavutuksia eikä voi arvostaa kielteisiä kokemuksia, jotta niistä syntyisi parempia tuloksia. Silloin kulttuurierosta ja asioimistavoista syntyvät uudet käsitteet ja esteet voivat olla ongelmia, joihin löydetään yksinkertaisia ratkaisuja ja ne otetaan malleina käyttöön. Aika usein maahanmuuttajat eivät jaksa paneutua pitkäkestoisiin toimintamalleihin ja epäonnistumisen syiden erittelyt, jotka usein eivät perustu todellisuuteen, pannaan yleensä kulttuu-

rierojen tiliin ja tyydytään siihen, ettei systeemin vaikeuden johdosta voida suorittaa tiettyä tehtävää. Näissä tilanteissa vastuu kaipaakaan kahta veturia - tietoa ja motiivia. Toisin sanoen motiivi ilman tietoa ja tiedollista tukea ei kykene ohjaamaan tekijää edes tyydyttävään tulokseen.

LOPUKSI

Tilaa maahanmuuttajille

Kehittämialueesta/alueista voisi helposti syntyä itsenäisiä projekteja, joita koordinoisi ja hallinnoisi suomalainen. Järjestöhautomo-projektissa katsottiin maahanmuuttajien yhdistysten eduksi, kun maahanmuuttajat itse osallistuvat aktiivisesti kasvattamaan erityistaitojaan ja osaamistaan, vaikka työn etene-
misen prosessi on hyvin hitaampi ja mutkikkaampi. Niiden kautta maahan-
muuttajayhdistys oppii olemaan luovuttamatta hitaasti etenevässä prosessissa ja rohkaistuu ottamaan isompia askeleita itsenäisesti. Tämä on realistinen ja oi-
keudenmukainen toivomus, että maahanmuuttajien asioissa kova kilpailu työ-
paikoista ja suomalaisen tepsivä osaaminen eivät aina ole päävaikuttajia projek-
tien suorituksessa ja kohtalossa. Meidän on oltava systemaattisesti kärsivällisiä
siinä, että tuemme yhteiskuntamme jokaista jäsentä osajaksiksi tulemisessa.

Ideasta teoksi on postmodernissa yhteiskunnassa monille - jopa kaikille -
- mutkikas tie; vastaavien toimintojen olemassaolo, kehitysluonteiset työt ja
rutiinien sivuttaminen, koulutuksen merkitys ja oma-aloitteisuus, tervetullut
työntekijän luovuus ja sen johdosta uudet ammatilliset vaatimukset tekevät ar-
jestamme ja työstämme sekä oppimista täynnä olevia hetkiä että raskaita haas-
teita. Maahanmuuttajat eivät ole ainoastaan toisessa virrassa, vaan myös haa-
voittuvaisempia jäämään veneestä pois. Ideasta luontevasti syntynyt toiminnan
toteutus tulee olemaan päivästä päivään enemmän riippuvaista osaamisesta.

Rahoittajan seurannan ja arvioinnin vaikutus

Rahoittajat ovat avustaneet maahanmuuttajien yhdistyksiä menneiden vuosien
aikana. Tästä on ollut erilaisia seurauksia. Hyvinä seurauksina voidaan mainita
yhdistysten kehittynyt taito hakea avustuksia, joista raportointi vaatii lakisää-
teistä paperityötä ja hallintoa. Yhdessä nämä aivot ovat mahdollistaneet toi-
mintaa yhdistyksille. Kohderyhmää on myös palveltu paremmilla resursseilla
ja taidoilla, ja se saanut tukea olla omimillaan viihtymässä oman kulttuurin
ja perinteiden ilmapiirissä. Monet maahanmuuttajayhdistykset ovat oppineet
tapoja asioida paperisodassa.

Kuitenkin tilanne kaipaa perusteellista parantamista ja tuloksista voidaan antaa seuraavia kommentteja. Käytännön laatua ja normeja eivät välttämättä edusta paperiin kirjoitetut normit. Maahanmuuttajayhdistys kaipaa ohjausta ja motivointia kehittää käytännön asioita yhtä hyvin kuin hallintoa. Todellinen fakta on se, että rahoittajan viesti yhdistykselle on erittäin tärkeä. Viesti siitä, että toimintaa on kehitettävä siten, että molemmat puolet, rahoittaja ja yhdistys, tyytyvät olemassa oleviin käytäntöihin. Rahoittajan tehtävä on tavalla tai toisella seurata ja arvioida yhdistysten toimintaa. Eli pelkästään hyvien papereiden tekemisen ei tulisi kelvata rahoittajalle - vaikka se on vaivatonta. Hyvät toimintasuunnitelmat ja toimintakertomukset eivät todista käytännössä toiminnan laatua, mitä kaikilta yhdistyksiltä ja erityisesti maahanmuuttajien yhdistyksiltä täytyy vaatia. Rahoittajien tulee tarkemmin selvittää käytäntöjen laadukkuutta siten, vastaavatko ne yhteiskunnan yleisiä normeja ja laatua. Niin kauan kuin osa ihmisistä, maahanmuuttajista tai suomalaisista, jätetään viettämään elämäänsä yhteiskunnan normeista ja arvostelukyvystä poikkeavin tavoin, ollaan menossa kauas ajankohtaisista toimenpiteistä ja ongelmien ratkaisuksista.

Maahanmuuttajien yhdistysten kehittämiseksi sekä rahoittajien että hankkeiden johdon olisi tarpeen uusia avustetun toiminnan arvioinnin perusteita. Pelkästään sillä kriteerillä, että maahanmuuttajayhdistyksiä tuetaan ja niillä on toimintaa, josta saadaan hyväksyttäviä raporttia, ei voida odottaa parhaita tuloksia yhteiskunnallisten resurssien käytöstä.

Kirjallisuus

Engeström, Y., Kehittävä työntutkimus: perusteita, tuloksia ja haasteita, Helsinki, 1995.

Engeström, Y., Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittäminen työssä, Tampere, 2004.

Sarala, U. & Sarala, A., Oppiva organisaatio: oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen, Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus, 1996.

Järvinen, R., Ammatillisen maahanmuuttotyön kulttuuri, Erilaisuus sosiaali- ja terveydenhuollon jäsenyksissä, Tampere 2003.

Antikainen A., Rinne R., Koski L., Kasvatussosiologia, Helsinki, 2000.

Koskimäki, T., Maahanmuuttajien ammatillinen koulutus. Teoksessa Maahanmuuttajat ammattia oppimassa, toim. Ulla Aunola. Opetushallitus, Helsinki 2004.

Kush, Martin, Ymmärtämisen haaste, Oulu, 1986.

Liotard, J-F, Tieto postmodernissa yhteiskunnassa, Jyväskylä, 1985.

Maahanmuuttajaoppilaiden opetus perusopetuksessa - opetussuunnittelmatyöstä käytäntöön, toim. Kristiina Ikonen, Opetushallitus, 2005.

Maahanmuuttajat ammattia oppimassa, toim. Ulla Aunola. Opetushallitus, Helsinki 2004.

Maahanmuuttajat, kulttuurien kohtaaminen Suomessa, toim. Karmela Liebkind, Helsinki 1994.

Maahanmuuttajien työllistämisen tukeminen ja kuntoutusluotsaus, toim. Kristina Härkäpää, Ulla Peltola, Majakka-beacon- hankkeen loppuraportti, Helsinki 2005.

Kuikka, M., T., Suomalaisen koulutuksen vaiheet, Helsinki, 1991.

Massey, D., teoksessa Erilaisuus, (toim.), Mikko Lehtonen ja Olli Löytyy, Tampere 2003.

- Mezirov, J., Uudistava oppiminen, Helsinki, 1995.
- Niiranen, J. Maahanmuuttajien tukeminen ammatillisessa opinnoissa - näin Helsingin Diakonia- opistossa. Teoksessa Maahanmuuttajat ammattia oppimassa, toim. Ulla Aunola. Opetushallitus, Helsinki 2004.
- Pyykkönen, M., teoksessa: Paasonen, Susanna (toim.), Aktivismi, verkostoja, järjestöjä ja arjen taitoja. Jyväskylä, 2005.
- Raivola, R., Vuorensyrjä M., Osaaminen tietoyhteiskunnassa, Helsinki 1998.
- Routio, P., <http://www2.uiah.fi/projects/metodi>, 2.1.2007
- Räty, M., Maahanmuuttaja asiakkaana, Tampere 2002.
- Sapir, E., Language, New York, 1921.
- Sintonen, T., Etninen identiteetti ja narratiivisuus, Jyväskylän yliopisto, 1999.
- Tennat, M., Psychology and Adult Learning, New York, London, 1993.
- Uutta osaamista työpaikalle - kohti monikulttuurista työelämä, toim. Tarja Rantala, työministeriö 2002.
- Vaden, T., Ajo ja jälki, Jyväskylä, 2000.
- Venkula J., Tiedon suhde toimintaan, tieteellisen toiminnan ulottuvuuksia, Yliopistopaino, Helsinki, 1994
- Virrankoski, P., Suomen historia I & II osa, Helsinki, 2001.
- Yhteisötalous ja sosiaalinen yrittäjyys, toim. Ville Grönberg, Vammala 2004.
- Yrjönsuuri, R., & Y., Opettajan osaaminen, yliopistopaino, Helsinki, 1995.

7. TURUN KURDIYHDISTYS - YHDISTÄVÄT TEKIJÄT

Turun kurdiyhdistys ry on vuonna 1996 perustettu yhdistys. Se pyrkii toiminnallaan auttamaan kurdiväestön kotoutumista suomalaiseen yhteiskuntaan. Tavoitteena on tehdä tutuksi kulttuuria, yhteiskuntaa ja taloudellista tilannetta. Yhdistys pyrkii ajamaan kurdipakolaisten etuja Varsinais-Suomen alueella ja laajemmin suomalaisessa yhteiskunnassa. Tavoitteena on myös alueella asuvien kurdiperheiden oman kulttuurin säilyttäminen ja vahvistaminen.

Turussa on tällä hetkellä noin 800 kurdia, joista valtaosa asuu neljässä kaupunginosassa. Koska kurdiperheet elävät hyvin erilaisessa ympäristössä verrattuna lähtökulttuuriin, haasteet ovat huomattavan suuria lasten ja nuorten kasvatukseen, ja koko perheen hyvän tasapainon löytämiseksi. Usein lapsiperheissä on lasten ja vanhempien välisiä ristiriitoja, mikä voi johtua oman kulttuurin ja kodin ulkopuolisen kulttuurin erilaisuudesta. Uudessa maassa esim. kieli ja koulujärjestelmä ovat jotain uutta ja outoa.

Edellä mainitut seikat olivat yhdistyksen perustamisen lähtökohdat. Alussa tosin toiminta oli nykyistä huomattavasti suppeampi. Yhdistys järjesti perustamisen jälkeisinä vuosina lähinnä muutamia perinteisiä vuosimerkkipäiviä ja juhlia vuoden aikana.

Yhdistys kehittyy

Ajan ja kokemuksen myötä yhdistyksessä alettiin miettiä lisäksi alueella asuvien kurdiperheiden kotoutumiseen liittyviä toimintoja. Ajateltiin, että oman kulttuurin säilyttäminen ei yksin riitä, vaan sopeutuminen uuteen yhteiskuntaan on myös hyvin tärkeää. Toisaalta kurdiperheissä tapahtuva muutos vaikutti siihen, että alettiin arvostaa ”uutta tietoa” ja monikulttuurisuutta.

Yleensä yhdistyksellämme on ollut aika paljon tietoa kohderyhmän tarpeista ja ajatuksia niiden ongelmien ratkaisemiseksi. Vaikein asia on sen sijaan ollut verkostoitumistyö ja oman aseman vahvistaminen ja luottamuksen hankkiminen esimerkiksi viranomaisilta. Hallintotyö ja sääntöjen mukainen toiminta on myös ollut yksi vaikeimmista asioista yhdistyksellemme. Näissä asioissa yhdistys on vasta vuodesta 2004 huomattavasti parantanut toimintaansa. Vuonna 2005 yhdistys liittyi Suomen Pakolaisavun Järjestöhautomo-projektiin,

mikä toi lisää resursseja ja osaamista hallintoon, esimerkiksi taloudenhoidossa, dokumentoinnissa, raportoinnissa, toimintasuunnitelmissa ja tiedottamisessa.

Yhdistyksen kehitys on myös ollut merkityksellinen ja lupaava, vaikka käytännön työ ei edisty yhtä nopeasti. Papereiden kanssa työskenteleminen on hyvin selkeää verrattuna ihmisten väliseen kanssakäymiseen. Käytännössä eteneminen on monenlaisista tekijöistä kiinni. Suunnitelmat eivät toteudu alkuoletuksen mukaan ja palautteet eivät aina ilahduta. Luottamuksen ja yhteistyön aikaansaaminen verkostossa etenee hitaasti ja vaatii erilaisia strategioita. Kohderyhmän tavoittaminen on myös sinänsä erittäin iso haaste, varsinkin kun kyseessä on uusi toiminta, joka korvaa tuttua rutiinia. Kohderyhmän kanssa tekeminen on niin kulttuurisidonnaista, että useimmiten Suomessa olevia tapoja ja menetelmiä ei voida toteuttaa siksi, että se ei ole tavanomaista maahanmuuttajille.

Turun Kurdiyhdistys on tehnyt käytännön työtä opintopiirissä. Perinteisten läksykerhojen nimen ja sisällön muutos on ollut erittäin vaativaa, mutta tuottoisaa toimintaa. Yhdistys aikoo jatkaa ja laajentaa opintopiirin ulottuvuuksia ja tulevaisuudessa kasvattaa taitojansa asiantuntijan tasolle.

Ongelmat

Yhdistyksen vahvistumisesta ja sen toiminnan laajentumisesta huolimatta mm. kieleen ja kulttuuriin liittyvien tekijöiden johdosta vaikeita tilanteita tulee aina eteen. Viranomaiset eivät aina myöskään suhtaudu yhdistykseen vakavasti. Joskus yhdistyksen väestä on jopa tuntunut siltä, että yhdistys on ylimääräinen eikä sitä alueella tarvita. Tämä vaatii aikaa ja työtä yhdistysväeltä. Tosin viime aikoina yhdistysten toiminta ja rooli ovat tulleet tärkeämmiksi ja niihin suhtaudutaan yhä myönteisemmin. Yhdistyksellä on paljon tehtävää oman paikan vahvistamiseksi ja toimintansa kehittämiseksi. Tietoja ja taitoja tarvitaan huomattavasti, jotta yhdistys voisi olla edes lähellä suomalaisten yhdistysten tasoa.

Yksi suurimmista ongelmista yhdistystoiminnassa on ollut alusta alkaen resurssien puuttuminen. Järjestöhautomon aikana resurssit ovat olemassa, mutta projektin jälkeinen aika mietityttää. Yhdistyksen tulisi vahvistaa asemaansa ja kehittää talouttaan myös projektin jälkeen.

8. YHDISTYKSET KOTOAUTUMISEN VÄYLÄNÄ

Azadeh ry on monikulttuurinen naisyhdistys, jonka tarkoituksena on maahanmuuttajanaisten voimavaraistaminen, itsenäistäminen sekä elämänlaadun ja hallinnan edistäminen.

Järjestöhautomon osaprojektissa Azadeh ry:n tavoitteena on maahanmuuttajanaisten aktivoiminen, tasa-arvon ja yhtäläisten mahdollisuuksien edistäminen ja voimavaraistaminen mm. ryhmätoiminnan avulla. Tavoitteena on myös iäkkäiden maahanmuuttajien syrjäytymisen ehkäiseminen mm. vertaistuen ja kielikurssien avulla.

Azadeh aloitti yhteistyön Järjestöhautomon kanssa ensimmäisenä yhdistyksenä toukokuussa 2005. Yhdistys tuli mukaan projektiin, koska projektin tavoitteena on vahvistaa maahanmuuttajayhdistysten osaamista yhdistystoimintaan, projektihallinnointiin ja talouteen liittyvissä kysymyksissä siten, että yhdistykset voivat paremmin toimia suomalaisessa yhdistyskentässä.

Vuorovaikutus sopeutumisen välineenä

Ihmisten sopeutumista uusiin maihin ja kulttuureihin on tutkittu lähes vuosisadan ajan. Useissa kansainvälisissä tutkimuksissa on todettu sekä satunnaisesti että läheisten vuorovaikutussuhteiden edistävän ihmisten sopeutumista muutoksiin. Suomalaisissa aiheeseen liittyvissä tutkimuksissa ja selvityksissä on todettu, että maahanmuuttajien vuorovaikutussuhteet sekä kanssakäyminen omaa kulttuuria edustavien kanssa näyttävät edistävän maahanmuuttajien sopeutumista.

Vuorovaikutus on tekijä, jonka avulla sopeudutaan ja joka toisaalta ilmentää sopeutumista. Yksilö peilaa itseään ympärillään oleviin ihmisiin, ja vuorovaikutuksessa vahvistaa tai muuttaa käsityksiään itsestään yhteisön jäsenenä tai yhteisöön kuulumattomana henkilönä.

Vuorovaikutuksen lisäajana ja samalla sopeutumista tukevana toimintana vertaistukiryhmätoiminta on ollut hyvä ja toimiva muoto. Haasteena on kuitenkin saada ihmiset sitoutumaan säännölliseen ryhmätoimintaan, jonka luonne on keskustelullinen, ei toiminnallinen. Usein arkielämään kaivataan vaihtelua, ja varsinkin, jos taloudellinen tilanne on heikko, halutaan etsiä ul-

kopuolelta enemmänkin virkistystä ja toimintaa kuin analyyttistä vuorovaikutusta keskusteluryhmässä.

Maahanmuuttajien yhdistystoiminta

Suomi on yhdistysten luvattu maa. Maahanmuuttajat ovat myös löytäneet yhdistystoiminnan mahdollisuudet, Suomessa on satoja maahanmuuttajien yhdistyksiä, mutta isoja yhdistyksiä on vähän. Yhdistyksillä on tärkeä rooli integroitumisessa ja maahanmuuttajien aseman vahvistamisessa. Yhdistykset eivät kuitenkaan tee keskenään yhteistyötä, ja niiden toiminta on sirpaleista. Aktiivisuus ja toiminta ovat riippuvaisia resursseista; kun on puutteelliset resurssit, toiminta hidastuu.

Maahanmuuttajayhdistyksiä on monenlaisia ja ne perustuvat erilaisiin tarpeisiin. Yhdistykset voivat olla monikulttuurisia, jolloin tavoitteena voi olla monikulttuurisuuden edistäminen ja myös suvaitsevaisuuden lisääminen. Voidaan sanoa, että sekä monikulttuuriset että maahanmuuttajien omat yhdistykset auttavat kotoutumisessa.

Tärkeä asia, joka voi tuoda lisäarvoa maahanmuuttajien yhdistyksille, on verkostoituminen. Verkostoituminen auttaa vahvistamaan identiteettiä ja se voi tarjota kehitymissuuntia.

Maahanmuuttajien yhdistyksillä on paljon ongelmia. Niitä ovat mm. motiivit, tavoitteet, kieliongelma, vapaaehtoistoiminnan puute, koulutuksen ja tiedon puute, kokemuksen puute ja ennen kaikkea ammatillisuus.

9. OSAAJAKSI OPPISOPIMUKSELLE

Oppisopimuskoulutus pähkinänkuoressa

Oppisopimus on toisen asteen ammatillista koulutusta, joka perustuu työnantajan ja työntekijän väliseen sopimukseen. Oppisopimus on määräaikainen työopetus, joka kestää 1-3 vuotta. Työnantaja maksaa aloittelevalle työntekijälle työehtosopimuksen mukaista palkkaa, josta on vähennetty noin 20%. Oppisopimus sopii henkilölle, joka oppii parhaiten tekemällä ja toimimalla oikeissa työolosuhteissa. Oppisopimuskoulutuksen voi aloittaa mihin vuodenaikaan tahansa eikä opiskeluun ole pääsykokeita. Oppisopimus on joustava koulutusmuoto ns. oman tien kulkijoille.

Työssä oppimista työpaikalla on noin 80 %, jota ohjaa työpaikkakouluttaja. Lisäksi oppimista tuetaan oppilaitoksessa järjestettävillä tietopuolisilla opinnoilla. Perustana on ns. henkilökohtainen opiskeluohjelma, jossa opiskelijan aikaisempi työkokemus ja koulutus otetaan huomioon.

Oppisopimuskoulutuksella voi opiskella samoihin ammatillisiin perustutkintoihin, ammattitutkintoihin ja erikoisammattitutkintoihin kuin oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa. Myös jatko-opintomahdollisuudet ammatti- ja muihin korkeakoulututkintoihin ovat näyttötutkinnon suorittamisen jälkeen samat. Oppisopimuskoulutuksen etuja ovat mm. se, että koulutusajalta saa palkkaa ja työkokemuksen lisäksi koulutus antaa jatko-opintokelpoisuuden ja parantaa henkilön työmarkkinakelpoisuutta.

Oppisopimuskoulutuksen haasteita

Oppisopimuskoulutuksen kasvu on runsaan kymmenen vuoden aikana ollut huomattavaa. Vuonna 1992 oppisopimuksia solmittiin Suomessa noin 5000 ja nyt oppisopimusopiskelijoita on noin 50 000. Helsingin oppisopimustoimisto tekee vuodessa noin 3000 uutta oppisopimusta ja on siten Suomen suurin oppisopimuskoulutuksen järjestäjä. Oppisopimuskoulutuksen huomattava lisäys on suurelta osin aikuisten ammatillisten näyttötutkintojen ansiota, jotka otettiin käyttöön vuonna 1995. Samalla oppisopimuskoulutuksen kautta tuli mahdolliseksi näyttötutkintojen suorittaminen ja jatko-opintokelpoisuus ylempään asteen koulutukseen. Tällä hetkellä noin 85 % oppisopimuskoulu-

tuksesta johtaa johonkin Opetushallituksen vahvistamaan ammatilliseen näyttötutkintoon, joita on noin 370.

Oppisopimuskoulutus on vaativa koulutusmuoto, koska työn kautta tapahtuva oppiminen edellyttää opiskelijalta hyviä opiskelu- ja oppimisvalmiuksia sekä monenlaisia työelämässä tarvittavia valmiuksia kuten asiakaspalvelun hallintaa, ryhmätyötaitoja ja ennen kaikkea kykyä itsenäiseen, päämääräsuuntautuneeseen toimintaan. Oppisopimuskoulutuksesta käytetään toisinaan termiä ”imuohjattu ja jalkautettu” koulutusmuoto. Tällä tarkoitetaan sitä, että ensin tulee työnantajan tarve kouluttaa ja/tai työntekijän halu kouluttautua ja vasta sitten eri osapuolet ryhtyvät toimenpiteisiin ja tämä tapahtuu useimmiten jalkautumalla yrityksiin, jossa lähdetään suunnittelemaan koulutusta siten että työnantajan ja työntekijän tarpeet kohtaavat toisensa ja tulevat huomioituiksi.

Oppisopimuskoulutus toteutetaan verkostossa, joka tekee siitä hallinnollisesti ja pedagogisesti vaativan koulutusmuodon. Tämä asettaa suuria vaatimuksia koulutuksen suunnittelulle, toteutukselle ja ohjaukselle. Etenkin opintojen alkuvaiheessa olevia opiskelijoita tulee tukea ja ohjata henkilökohtaisesti sekä oppisopimustoimiston koulutustarkastajan että tietopuolista koulutusta järjestävän oppilaitoksen toimesta.

Oppisopimuskoulutuksen suurimpana haasteena on kuitenkin työpaikalla tapahtuvan oppimisen tukeminen ja ohjauksen järjestäminen ja siksi oppisopimustoimiston koulutustarkastajan tulee huolehtia siitä, että oppisopimustyöpaikan työjärjestelyt, ohjausresurssit ja työpaikkakouluttajien osaaminen vastaavat opiskelijan ohjaustarpeita. Helsingin oppisopimustoimisto onkin pyrkinyt vahvistamaan työpaikkakouluttajien valmiuksia työpaikalla panostamalla työpaikkakouluttajakoulutukseen sekä kehittämällä muita tukipalveluja mm. maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille.

Oppisopimuskoulutus on työelämälähtöinen koulutusmuoto ja siksi työelämän muuttuvat tarpeet pyritään ottamaan huomioon koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa, tietynlaista reagointiherkkyyttä vaaditaan koulutuksen kaikilta osapuolilta. Oppisopimuskoulutus on vaihtoehtoinen koulutusmuoto ja tällä hetkellä näyttää siltä, että työelämä on panostamassa entistä enemmän oppisopimuskoulutukseen ja sen arvostus on nousussa suhteessa oppilaitosmuotoiseen ammatilliseen koulutukseen. Parhaimmillaan oppisopimuskoulutus on osa yrityksen jokapäiväistä toimintaa.

Oppilaitosmuotoinen koulutus soveltuu erityisen hyvin ns. työorientoituneille henkilöille ja on siksi erittäin hyvä koulutusmuoto mm. maahanmuuttajille, joilla on usein kielellisiä vaikeuksia etenkin lukemisen ja kirjoittamisen suhteen. Maahanmuuttajien syrjäytymisen ehkäisytyön onnistuminen edellyttää entistä tiiviimpiä ja toimivampia yhteistyökuvioita eri viranomaisten kesken. Viimeaikaiset tutkimukset osoittavat, että työttömyys on kolme kertaa yleisempää maahanmuuttajien kuin suomalaisten keskuudessa, ja osittain tästä

syystä Helsingin oppisopimustoimisto on mukana Järjestöhautomo-projektissa antamassa tietoa ja ohjausta sitä tarvitseville. Pääkaupunkiseudulla pula osaavasta väestä on jo pitkään ollut arkipäivää, ainakin palvelu- ja rakennus-alalla. Vierastyövoima ei yksinään pelasta tulevalta työvoimapulalta, jatkossa joudumme uhraamaan paljon enemmän aikaa, rahaa ja energiaa tulokkaiden perehdyttämiseen ja kouluttamiseen. Monelle hyvä työilmapiiri, kehitysnäkymät ja mahdollisuus tehdä työnsä hyvin ovat rahaa tärkeämpiä arvoja ja tähän haasteeseen Helsingin oppisopimustoimisto on halukas vastaamaan. Koulutusasioissa Helsingin oppisopimustoimiston koulutustarkastajat ovat alan asiantuntijoita, joilla on kyky nähdä asiakkaan tilanne kokonaisuutena ja johon vaikuttavat niin yksilölliset, persoonaan liittyvät kuin kulttuuriset ja sosioekonomiset tekijät.

10. OPPISOPIMUKSESTA OPPIMINEN

Suomen Somaliliitto on vuonna 1996 perustettu Suomen somalijärjestöjen kattojärjestö. Somaliliitto toimii yhteistyössä suomalaisten viranomaisten kanssa. Somaliliiton toiminta on aktiivista ja tarkoitus on kehittää toimintaa siihen suuntaan, että liitto voisi paremmin palvella jäseniään ja tuoda somalikulttuuria tutuksi suomalaisille. Ennakkoluulojen vähentäminen ja suhteiden lähentyminen maahanmuuttajien ja suomalaisten välillä on myös toiminnan yksi tarkoitus.

Suomen Somaliliitto on osa Järjestöhautomo - projektia ja aloitti oppisopimukseen keskittyvän kehittämisalueen 2005 tiedottaakseen somalialaisille nuorille asiasta. Tarkoituksena oli tarjota nuorille realistista kuvaa sekä heidän tarpeistaan että Somaliliiton resursseista tilanteen kehittämiseksi. Järjestöhautomon kehittämisalueen rakenteen ja porrastuksen mukaan toiminta aloitettiin ja sitä kehitettiin edistysprosessin ohessa.

Alussa projektisihteeri sai perusteellista tietoa oppisopimuksesta. Projektisihteeri otti yhteyttä oppisopimuskeskuksiin Espoossa ja Helsingissä. Keskusten viranomaisten palautteet ideasta ja sen edellytyksistä olivat hyvin myönteisiä. Projektisihteeri samalla tutustui omin tavoin oppisopimuksen systeemiin ja hän osallistui Helsingin oppisopimuskeskuksen järjestämiin perehdyttämispäiviin sekä työpaikkakouluttajakoulutukseen. Projektisihteeri on saanut paljon tietoa oppisopimuskoulutuksen perusasioista, joita hän voi tiedottaa eteenpäin. Saatujen tietojen mukaan laadittiin somalinkielinen materiaali ja alettiin järjestää infoja somalialaisille. Osallistujat infotilaisuuksiin kutsuttiin Somaliliiton yhteistyöverkoston kautta.

Samoin yritettiin saada aikaan yhteydet moneen työvoimatoimistoon Espoossa ja Helsingissä. Tämä kuitenkin ei onnistunut alussa, vaikka jotkut viranomaiset näkivät asian kiinnostavana ja tarpeellisena.

Infotilaisuuksien kautta annettiin perustiedot oppisopimuksesta ihmisille somaliaksi. Heti alusta alkaen huomattiin, että ihmisten tietoisuus oppisopimuksesta on hyvin vähäistä tai puutteellista. Monet ymmärtävät sitä ikään kuin työpaikan saamisena ja systeemin koulutuksellinen puoli jää vaille huomiota.

Infojen kautta saatiin muutamia halukkaita nuoria osallistumaan valmistavaan ohjaukseen, joka tapahtuu pääosin yksityisesti. Kuitenkin työn edetessä huomattiin, ettei ihmisillä ole riittävää kärsivällisyyttä kartoittaa omaa osaa-

mistaan ja muodostaa realistista kuvaa toivutusta tutkinnosta (eli työtä). Tämä ongelma on edelleenkin isona haasteena käsittelyn alla, eli miten voi saada realistisia kiinnostuneita ihmisiä osallistumaan valmistavaan ohjaukseen ja sen kautta tarjota heille valmiuksia työpaikan etsimiseen.

Tällä hetkellä Somaliliitto järjestää infoja monipuolisesti ja moneen kanavan mm. oman verkoston sekä Helsingin ja Espoon työvoimatoimiston kautta. Aiheesta aiotaan tehdä somalikieliset materiaalit esitteenä ja nettisivuina.

Työn edistyessä on huomattu, että joitakin toiminta-alueita, esimerkiksi oppisopimuksen tiedottamista ja toteuttamista, ei voida itsenäisesti maahanmuuttajien yhdistysten taidoilla suorittaa, vaan systeemin säännöstely ja sisältö vaatii tarkkaa perehdyttämistä asiaan ja tuntemusta toiminnan mahdollisuuksista ja resursseista, jotta voidaan asiaa välittää todenmukaisesti ihmisille. Oppisopimuksesta monilla maahanmuuttajilla on puutteellista tai ei lainkaan tietoa. Sen antamat mahdollisuudet sopivat sinänsä monille työtä tai opiskelupaikkaa etsiville maahanmuuttajille. Systemaattisen työn kautta voidaan odottaa realistisia tuloksia.

1 1. KURDIT SUOMESSA

Ensimmäiset kurdit saapuivat Suomeen 1970-luvulla. 1990-luvulta lähtien kurdien määrä on kasvanut Suomessa jatkuvasti. Tällä hetkellä Suomessa asuu yli 5000 kurdia, jotka ovat kotoisin kaikista Kurdistanin osa-alueista. Suurin osaa kurdeista asuu pääkaupunkiseudulla. Kurdit ovat muuttaneet myös muihin suurkaupunkeihin ja kasvukeskuksiin. Silti työttömyys ja harmaan talouden harjoittaminen on kurdien kuten muidenkin vähemmistöjen keskuudessa korkea. Näyttää siltä, että ensimmäiset maahanmuuttajasukupolvet kärsivät kahden kulttuurin välisestä konfliktista. Entisen koulutuksen ja kokemusten ilmaiseminen suomalaisessa yhteiskunnassa on monelle hyvin vaikeaa, josta on sekä yhteiskunnalle että yksityiselle henkilölle tappiota.

TAUSTAA

Kurdit ovat maailman suurin kansa ilman omaa valtiota. Kurdeja yhdistävät kieli, uskonto, alkuperä ja yhtenäinen maantieteellinen alue Kurdistan. Kurdistan on jakautunut useamman valtion alueelle. Suurimmaksi osaksi se sijoittuu Irakin, Turkin, Iranin ja Syyrian alueelle. Kurdeja on noin 30 – 40 miljoonaa, joista puolet asuu Turkissa, Iranissa yli 10 miljoonaa ja Irakissa 5 miljoonaa ja Syyriassa 2,5 miljoonaa. Myös Armeniassa, Azerbaidzhanissa ja entisen Neuvostoliiton alueella on kurdivähemmistöjä. Euroopassa kurdeja asuu noin 900 000. Lukuun ottamatta Irakin Kurdistania, kurdien asema muissa maissa on alistettu. Vuodesta 1992 Irakin Kurdistan on liittoutuneiden tukemana saanut itsehallintoalueen, joka sai vuonna 2005 pysyvän aseman Irakin liittovaltiomuodossa.

Kurdin kieli kuuluu indoeurooppalaisiin kieliin. Se jakautuu neljään päämurteeseen: kurmandzi (kurmanci), luri, gorani ja zaza, jotka jakautuvat vielä alamurteisiin. Yleensä eri murteita puhuvat kuitenkin ymmärtävät toisiaan. Kurmandzhi ja sorani ovat murteista puhutuimpia ja niitä voidaan kirjoittaa sekä roomalaisin, kyrillisin ja arabialaisin aakkosin. Kurdin eri murteita ovat rikastuttaneet lainasanat sen maan kielestä, jossa kurdiryhmä asuu.

Koska kurdinkielen opetus on ollut kiellettyä, kurdit yleensä puhuvat vähintään kahta kieltä. Iranissa kurdit puhuvat kurdin lisäksi persiaa, Irakissa ja Syyriassa arabiaa ja Turkissa turkkia. Huolimatta persialaisen, arabialaisen ja

turkkilaisen kulttuurin vaikutuksista sekä kurdien kohtelusta, kurdin kieli on säilynyt vahvana.

Kurdien asuttamasta alueesta käytettiin ensimmäistä kertaa nimeä Kurdistan 1100-luvulla. 1400-luvulla alue jäi kuitenkin Aasian suurvaltojen Turkin ja Persian valta-taistelujen alle. Kurdistanin alueen vuoristoisuus ja vaikeakulkuisuus mahdollistivat kuitenkin lähes itsenäisen arkielämän ja kulttuurin säilymisen ja auttoivat kurdeja vastustamaan monia valloittajia. Vuonna 1514 Kurdistan ensimmäistä kertaa jaettiin Ottomaanien ja Iranin imperiumin välillä. Sitä lähtien kurdien pyrkimykset itsenäisyyteen on eri valtioiden taholla tai yhteistyöllä kukistettu. Ensimmäisen maailmansodan jälkeen hajautetun Ottomaanien imperiumin suurimmat uhrit olivat kurdit. Kurdistanista tuli uusien maiden, Irakin, Syyrian ja Turkin osia.

Kurdien itsemääräämisoikeuksien taistelua on leimannut verisyyden lisäksi se, että kurdit ovat olleet ulkopuolisten poliittisten ratkaisujen pelinappuloina. Lähi-idässä käydyt sodat tai Lähi-idän valtioiden sisäiset mullistukset ovat vaikuttaneet kurdien kansallisen liikkeen aktivoitumiseen. Kurdikysymys ei kuitenkaan ole yksinkertainen, sillä kurdien asuttama alue sijaitsee usean valtion alueella. Lisäksi alueelta on löydetty luonnonrikkauksia, kuten öljyä, kromia, kuparia, rautaa ja hiiltä, jotka kuljetetaan melkein poikkeuksetta kurdialueen ulkopuolelle, eikä niistä saatu tuotto ole jäänyt kurdeille.

Yhteisöllisyys, oman kurdikulttuurin vaaliminen ja yritteliäisyys ovat kurdien kulttuurisia piirteitä. Useista sukupolvista koostuvat suurperheet takaavat sekä taloudellisen että sosiaalisen hyvinvoinnin. Tiiviistä kyläyhteisöistä tulleille kurdeille muiden ihmisten läsnäolo ja seura ovat itsestäänselvyys. Kurdeille vieraanvaraisuus on tyypillinen tapa, jota he pyrkivät toteuttamaan sosiaaliseen asemaan tai varallisuuteen katsomatta.

Suurin osa Kurdistanin alueella asuvista ihmisistä saa elantonsa maanviljelystä ja karjanhoidosta, vaikkakin teollisuus, kaupankäynti ja palvelusektorin työt ovat kaupungistumisen myötä lisääntyneet. Kurdit harjoittavat myös perinteisiä käsityöammatteja. Kurdien tärkein juhla on 21. maaliskuuta vietettävä Newroz eli uusi vuosi, jota kurdit pitävät myös kansallispäivänään muistona seppä Kawan taistelusta epäoikeudenmukaisuutta ja vainoa vastaan noin 700 ekr.

KURDIT SUOMESSA

Syyt siihen, miksi kurdit ovat lähteneet pakolaisiksi, ovat moninaiset, mutta tärkein lienee Kurdistanin hallitsemien valtioiden harjoittama kurdeihin kohdistama vaino ja ihmisoikeusloukkaukset: poliittinen vaino, mielivaltaisen vangitseminen, kiduttaminen sekä yleinen syrjintä.

Suomeen ensimmäiset kurdipakolaiset saapuivat 80 luvun loppupuolella. Vaik-

ka kurdien lukumäärästä ja heidän jakaumasta ei ole tilastoa. Kurdeja arvioidaan asuvan Suomessa 5000 molemmin puoliin. Lukuun ei lasketa Suomen kansalaisuutta saaneita.

Johtuen poliittisista ja yhteiskunnallisista syistä osa Suomessa asuvista kurdeista on vähän koulutettuja. Koulutustason alhaisuus on valitettava yleinen tosiasia Kurdistanissa. Koulutus on kallista, eikä valtion valta tue kurdeja opiskelemaan. Monissa perheissä ainakin yksi lapsi joutuu taloudellisen tilanteen uhriksi, josta johtuen monia kykyjä kuolee varhaisnuorena. Ns. toisen sukupolven kurdeista suurin osa nuorista opiskelee. Opiskelun laatu kuitenkin ei ole tyydyttävä. Monet perhe- ja sosiaaliset ongelmat vaikuttavat opiskelun kehitykseen ei-toivotulla tavalla. Siihen syynä lienee kurdien yleinen työllisyystilanne. On vastaavasti myös lukuisia hyvin menestyneitä nuoria, jotka ovat päässeet sekä opiskelussa että urheilussa ja muussa yhteiskunnallisessa toiminnassa merkittäviin asemiin.

Työttömyys on kurdien kuin muidenkin maahanmuuttajien suurimpia ongelmia, ja töihin päässeiden työmarkkina-asema on epävarmempi kuin suomalaisen palkansaajien. Kielitaidon ja ammattikoulutuksen puute ja joskus kielteinen suhtautuminen työelämän normeihin ovat niitä haittaavat kurdien pääsyä työelämään. Toisaalta yritteliäänä ja dynaamisena yhteisönä kurdit ovat ahkeria yrittäjiä. Suuri osa kurdeista on palvelualan yrittäjiä, jotka ovat rekrytoineet perhejäseniään tai muita kurdeja. Tämä kahtalaisuus on toisaalta auttanut kurdeja työllistämään ja toisaalta se on este kurdien sopeutumiselle suomalaisen yhteiskuntaan.

Pitkät työpäivät ja vapaapäivien minimaalisuus on myös vaikuttanut etenkin monien perheiden lasten kasvatukseen, jonka johdosta kurdinuoriso ei voi hyvin. Työttömyyden suurimmat uhrit ovat naisia, jotka joutuvat jäämään kotiin hoitamaan perhettä isän tehdessä pitkiä työpäiviä.

Harmaa talous on yksi merkittävistä tekijöistä, joka vaikuttaa kurdien haluttomuuteen työllistyä. Näyttää siltä, että nykyinen työllisyysjärjestelmä on enemmänkin harmaan talouden kannustaja kuin sen vastustaja.

Kurdien yhteisöllisyyden ansiosta kurdinuorten tilanne näyttää yleensä hyvältä. Kahden kulttuurin välille jääminen, vanhempien etäisyys suomalaisesta yhteiskunnasta sekä vahvan etujärjestön puute ovat niitä ongelmia, joista kurdinuoriso kärsii. Ongelmista huolimatta kurdien dynaamisuus ja yritteliäisyys ovat positiivisia tekijöitä.

Sisäänkäynti ympyrään voi olla pienemmänpuoleinen kulttuurien törmäys, jonka aiheuttaa ärsyntyminen selvästi erilaisesta, konflikti, näkyvät erot ryhmien välillä, totutusta poikkeava käyttäytymismalli, arvot ja mielipiteet, jotka tuntuvat poikkeavan enemmistön musiikkimausta, pukeutumistyylistä, uskonnollisista ja muista symboleista, kulttuurin liittyvästä käyttäytymisestään jne. Toisin sanoen kaikki, mikä on näkyvästi toisenlaista.

VALTAVÄESTÖ JA MAAHANMUUTTAJAT : ENNAKKOLUULOISTA DIALOGIIN

Ennakkoluulo on myönteinen tai kielteinen olettamus asioista, joista ihmisillä ei ole vielä varmaa tietoa. Tai olettamus, jota tehdessämme emme halua huomioida olemassa olevia tosiasioita, vaan ylläpidämme omaa henkilökohtaista mielipidettämme.

Syrjintä on ihmisten ei-hyväksyttävää erottelua jonkin piirteen tai katsumuksen perusteella kuten uskonto, kulttuurinen tausta, sukupuoli, terveys, ikä, seksuaalinen suuntautuminen, poliittinen vakaumus, jne. Syrjintä on tyypillisimmillään enemmistön kielteisten ennakkoluulojen toteuttamista ja se kohdistuu usein yhteiskunnassa vähemmistön asemassa olevaan ryhmään, esimerkiksi maahanmuuttajiin.

Ihminen, jolla on ennakkoluuloja ja joka toimii niiden perusteella, syrjii. Saatetaan pitää johonkin kulttuuriin kuuluvia ihmisiä saamattomina tai laiskoina ja olla työllistämättä kansallisuuden perusteella.

Rasismi on yksi syrjinnän muodoista, joka perustuu ei-hyväksyttävään erotteluun mm. ihoväriin tai kulttuurierojen vuoksi. Usein kuvitellaan, että on olemassa erirotuisia ihmisiä ihonväriin perustuen, ja sitä on yritetty jopa tieteellisesti todistaa. Nykytieteessä on kuitenkin todistettu, että yhtä hyvin ihmiset voitaisiin jakaa erillisiin rotuihin korvien erojen perusteella. Lisäksi rasismiin liittyy tietoinen vallankäyttö eli tietoisesti pyritään osoittamaan vähemmistöihmisen olevan huonoarvoisempi.

Suomessa on sekä ilmi- että piilorasismia. Se ilmenee erilaisissa asioissa kuten mm. asunnonhankkimisessa, työmarkkinoilla ja kulttuurissa. Maahanmuuttajat pyritään keskittämään yhteen paikkaan, sen seurauksena he eristäytyvät valtaväestöstä. Yksityisten maahanmuuttajien on vaikeata saada asuntoa (ei saa sieltä alueelta, mistä haluaa vuokrata tai vuokraaminen on vaikeaa).

Työmarkkinoilla maahanmuuttajille ei annetta niin paljon apua kuin he tarvitsevat huonon kielitaidon ja tiedon puutteen vuoksi. Heidän työpanostaan ei arvosteta tarpeeksi ja he työskentelevä almmalla tasolla ja huonommalla palkalla. Kulttuuri: kasvatus- /käyttäytymistapa (poikkeava käyttäytymistapa) saattavat herättää rasismia, oman kulttuuria perinteet (Ramadan, Id juhlat ja pukeutumistavat, ruokakulttuuri (esim. koulussa).

Muukalaispelko on perusteetonta tuntemattoman pelkoa. Sanaa käytetään usein myös samassa merkityksessä kuin rasismia, tosin rasismi viittaa enemmän aatteelliseen ajatteluun ihmisten eriarvoisuudesta ja vallankäyttöön, kun taas muukalaispelkoinen ajattelu pohjautuu olettamukseen kulttuurien perusteellisesta erilaisuudesta ja eriarvoisuudesta.

Kurdiin kuin muidenkin maahanmuuttajien tulee sopeutua Suomalaiseen yhteiskuntaan. Sopeutumisen tie ei ole yksisuuntainen, sen pitää lähteä sekä valtaväestön että maahanmuuttajien taholta. Terveen ja elävän dialogin

aloittaminen kurdiyhteisön tarpeista, heidän ongelmistaan sekä maahanmuuttajien mukaan ottaminen niihin päätöksiin, jotka heitä koskevat, ovat alkuaskeleita sopeutumiseen pitkään tiehen. Kurdilapsi, kuten valtaväestön lapsikin, ansaitsee suvaitsevan, vapaan ja turvallisen tulevaisuuden, ja siihen tarvitaan kaikkien Suomessa asuvien ihmisten yhteistyötä ja mukanaoloa.

KURDIJÄRJESTÖT, KURP JA JÄRJESTÖHAUTOMO

Kurdit, kuten monet muutkin maahanmuuttajavähemmistöt, ovat nauttineet Suomessa järjestötoiminnan vapaudesta. Ongelmana on ollut se, että monille kurdeille yhdistystoiminta on ollut vieras käsite. He eivät ole osanneet rakentaa vahvaa ja toimivaa järjestöä.

Kurdiin järjestöt, kuten monet muutkin maahanmuuttajajärjestöt, helposti hajaantuvat ja yhteisen tavoitteiden asettelun sijaan perustavat lukuisia pieniä, mutta huonosti toimivia järjestöjä. Tästä syystä maahanmuuttajat eivät ole vielä saaneet jalansijaa suomalaisessa yhteiskunnassa, eivätkä ne ole vielä pystyneet tarjoamaan yhteiskunnallisia palveluja järjestöjensä kautta.

Viimeisen kymmenen vuoden aikana on lukuisia kurdijärjestöjä perustettu ympäri Suomea. Pääkaupunkiseudulla vuonna 1998 perustettu Kurdistanin Rauhan puolustajat ry on monille kurdeille ja viranomaisille tuttu yhdistys. Alussa yhdistyksen tarkoituksena oli demokraattisena, humanitäarisenä ja riippumattomana yhdistyksenä toimia Kurdistanin rauhanhankkeen edistämiseksi Suomessa.

Vuodesta 2000 lähtien yhdistys on ottanut tehtäväkseen myös osallistua aktiivisesti kurdimaahanmuuttajien kotoutumiseen. Yhdistyksen säännön 3§:n mukaan KURP ry toimii seuraavilla tavoilla päämääränsä saavuttamiseksi: Yhdistys solmii yhteyksiä viranomaisiin, sekä erilaisiin kansalaisjärjestöihin.

KURP ry on järjestänyt joka vuosi lukuisia seminaareja ja kulttuuri-iltoja sekä pitänyt yhteyttä erilaisiin suomalaisiin vaikuttajiin ja kansalaisjärjestöihin. Yhdistys jakaa tietoa käyttäen apunaan monisteita, tiedotuslehtiä, elektronisia julkaisuja, kokouksia ja järjestää kursseja. Yhdistys pyrkii toiminnallaan edesauttamaan kurdiväestön kotoutumista suomalaiseen yhteiskuntaan.

Kotoutumista tukevan toimintansa kehittämiseksi Kurdistanin rauhan puolustajat ry tuli mukaan Järjestöhautomo-projektiin vuonna 2006. Järjestöhautomon kautta yhdistys on alkanut kehittää lasten opintopiiritoimintaa ja mm. tuottaa siihen liittyvää materiaalia kurdilasten koulunkäynnin tukemiseksi. Käsitteistö luonnontiedon termistöstä 1.-3. luokan oppilaille tuotetaan yhteistyössä koulujen kanssa. Käsitteistöä suomenkieliset termit käännetään ja selitetään kurdiksi. Omankielisen neuvontatoiminnan kehittäminen on toinen kehittämisaikana, jota Kurdistanin rauhan puolustajat ry kehittää projektin aikana.

LIITTEET

Liite 1: Suomen Pakolaisavun organisaatio

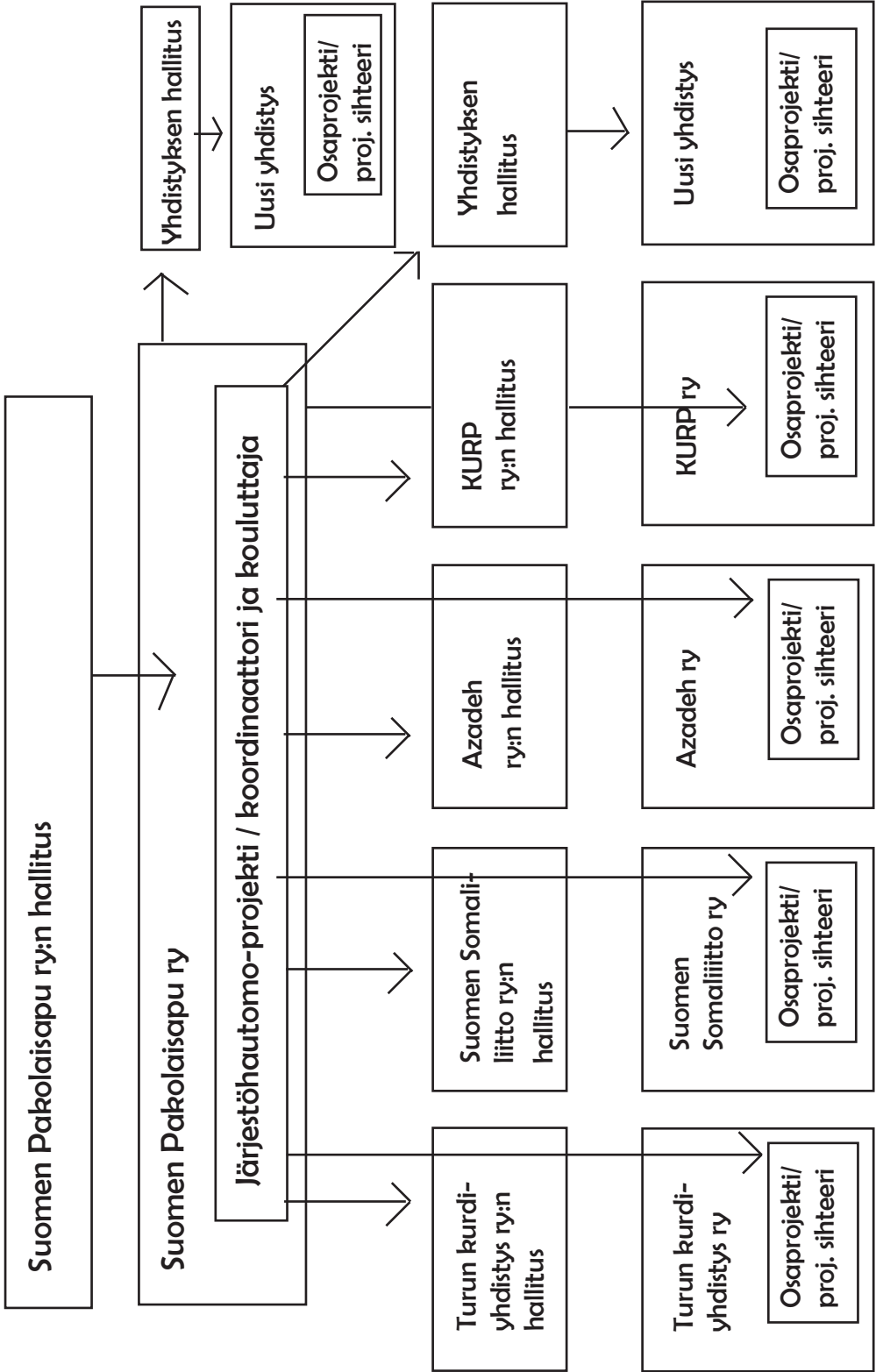
Liite 2: Yhteistyösopimus pohja

Liite 3: Kehittämisalueiden organisaatio

Liite 4: Projektin kehittämisalueet

Liite 5: Kehittämialue - oppisopimusmalli käytännöllinen

Liite1: Suomen Pakolaisavun organisaatio



Liite 2: Yhteistyösopimus pohja

Suomen Pakolaisapu ry
Ludviginkatu 3-5
00130 Helsinki

11.9.2006
YHTEISTYÖSOPIMUS

Yhdistys ry
PL 000
00000 Helsinki

Järjestöhautomo-projekti (RAY)

YHTEISTYÖSOPIMUS

1. Sopimusosapuolet

Suomen Pakolaisapu ry ja Yhdistys ry

2. Sopimuksen aihe

Tämä sopimus koskee Suomen Pakolaisavun ja Yhdistys ry:n yhteistyössä toteuttamaa RAY:n rahoittamaa Järjestöhautomo-projektia.

Hanke käynnistyi 25.4.2005. Yhdistys ry:n osalta hanke käynnistyi 11.9.2006.

Tämä sopimus ei estä kumppaneita harjoittamasta yhteistyötä muiden kuin tässä sopimuksessa mainittujen organisaatioiden kanssa. Kumppaneilla ei ole myöskään velvollisuutta ilmoittaa muille kumppaneille mistään verkoston ulkopuolisista yhteistyö- tai muista projekteistaan muutoin kuin siinä tapa-

uksessa, että tämän sopimuksen yhteistyötä käytetään keskeisenä perusteluna projektille tai toiminnolle rahoitusta tai muuta etuutta haettaessa.

3. Sopimuksen tavoite

Yhteistyösopimuksen tavoitteena on vahvistaa ja virallistaa toimijoiden välinen yhteistyö, jotta toimijoiden yhteisprojektin tulokset olisivat mahdollisimman laadukkaita.

Suomen Pakolaisapu ry:n ja Yhdistys ry:n yhdessä toteuttaman Järjestöhautomo-projektin tarkoituksena on kouluttaa Yhdistys ry:tä projekti- ja järjestötoiminnassa. Suomen Pakolaisapu ry ja Yhdistys ry suunnittelevat hankkeen yhteistyössä ja valvovat sen toteuttamista.

Tavoitteena on, että projektin lopussa Yhdistys ry:llä on osaamista projekti-suunnittelusta, hallinnosta ja projektin kokonaistoteutuksesta. Järjestöllä on myös vankka käsitys oman työn arvioinnista ja seurannan toteuttamisesta.

4. Hankkeen rahoitus

Järjestöhautomo-projektille on myönnetty rahoitusta vuosiksi 2005-2008. Hankkeessa noudatetaan vuosibudjetointia, jossa määritellään kunkin toimijan osuudet koko projektin budjetista.

5. Yhteistyön vastualueet

Suomen Pakolaisapu ry:n vastuulla on:

- Projektin sisällöllinen ja taloudellinen toteuttaminen hankesuunnitelman mukaisesti
- Projektin työntekijöiden (myös osaprojektien työntekijöiden) palkkaaminen
- Projektin koulutusten sekä osaprojektien ohjauksen järjestäminen
- Projektin monitoroiminen ja projektista raportointi RAY:lle

Yhdistys ry:n vastuulla on:

- Osaprojektin sisällöllinen ja taloudellinen toteuttaminen yhdessä Suomen Pakolaisavun kanssa
- Työhön soveltuvan projektityöntekijän osoittaminen hankkeelle

(SPA:n työntekijänä)

- Koulutuksista ja projektista tiedottaminen oman yhdistyksen hallitukselle ja toimintaan osallistuville
- Osaprojektista raportoiminen RAY:n ja Suomen Pakolaisavun ohjeiden mukaisesti

6. Sopimuksen muuttaminen

Tätä sopimusta voidaan pätevästi muuttaa tai täydentää vain kirjallisesti molempien sopijapuolten yhteisellä ja yksimielisellä päätöksellä.

7. Sopimuksen voimassaoloaika

Sopimus tulee välittömästi voimaan molempien sopijapuolten allekirjoitettua sen.

Sopimus on voimassa 31.12.2008, jolloin projektin on suunniteltu loppuvan (osaprojektin työntekijän työsopimuksen kesto määritellään erikseen). Sen jälkeen sopimusta tarvittaessa jatketaan.

8. Sopimuksesta mahdollisesti aiheutuvien riitojen käsittely

Sopimusta koskevat erimielisyydet pyritään ratkaisemaan neuvotteluin kumpain kesken. Erimielisyydet, joita ei saada sopijapuolten kesken neuvotteluteitse ratkaistua, jätetään Helsingin käräjäoikeuden ratkaistavaksi.

9. Noudatettava lainsäädäntö

Sopimukseen sovelletaan Suomen lakia sekä kansallisia ja EY:n säädöksiä, määräyksiä, päätöksiä, ehtoja ja ohjeita.

10. Sopimusasiakirjojen lukumäärä

Tätä sopimusta on tehty kaksi (2) samansisältöistä kappaletta yksi kummallekin sopijapuolelle.

11. Allekirjoitukset

Sitoudumme toteuttamaan projektiyhteistyötä tässä sopimuksessa esitetyllä tavalla.

Helsingissä 11.9.2006

Kim Remitz
Toiminnanjohtaja
Suomen Pakolaisapu ry

Puheenjohtaja
Yhdistys ry

Liite 3: Kehittämisalueiden organisaatio

Järjestöhautomo

Soveltamisen kehittämisalueet

Jäsenten aktivointi
Verkoston vahvistaminen
Materiaalipankki

Käytännön kehittämisalueet

Oppisopimus
Neuvontapäivystys
Opintopiiri
Ikääntyneiden kotoutuminen
Vapaaehtoistoiminta ja varainhankinta
Nuoret

Hallinnon kehittämissäeet

Lakisääteiset säännöt
Hallinto ja talous
Kokoustekniikka
Toimintasuunnitelma
Toimintakertomus
Hankkeet ja avustukset

Liite 4: Projektin kehittämisalueet vuonna 2007

Järjestöhautomo-projektin kehittämisalueet vuonna 2007

Oppisopimus

Yhdistys järjestää infotilaisuudet etnisryhmälleen oma äidinkielellään yhteistyössä työvoimatoimiston ja oppisopimuskeskusten kanssa. Infotilaisuuksiin osallistujien joukosta valitaan hakijoita valmistava-ohjaukseen. Valmistava-ohjauksessa hakijoita koulututetaan ja tuetaan hakemaan itselleen työpaikkaa.

Ikääntyneiden kotoutuminen

Yhdistys etsii syrjäytymisvaarassa olevia ikääntyneitä. Heille järjestetään verstaistikiryhmiä, arkeen liittyvät toimintoja ja yhdessäoloa.

Naisten voimavaraistaminen

Yhdistys tukee etnisryhmän naisia järjestämällä ryhmiä ja aktiivisia toimintoja. Pitkäkestoisessa prosessissa yhdistys kartoittaa kohderyhmän realistisia ongelmia ja kehitettäviä voimavaroja kotoutumiseen.

Nuoret

Yhdistys rakentaa erilaisia toimintamuotoja tavoittaakseen etnistyhmänsä nuorta sukupolvea. Toiminta ei rajoittuu vain liikuntaan. Nuorisotoimi Suomessa on perusmalli toiminnalle. Kahden kulttuurin välissä olevat erot ja tekijät ovat toiminnan kiistattomia elementtejä, joita vanhemmat mukaan kutsuen käsitellään nuorten tukemisessa.

Opintopiiri

Yhdistys järjestää opintopiirit etnisryhmänsä koululaisille. Opintopiiri ei ole varsinaisesti läksyjen tekopaikka, vaan myös suomalaisen koulutus- ja kasvatust maailman arvoja tiedottava ja tukeva piiri. Yhdistys rakentaa luontevaa ja ammattimaista yhteistyötä koulun kanssa, ja siltana vie koulun arvot kotiin ja mahdollistaa kodin ja koulun vuorovaikutuksen.

Vapaaehtoistoiminta ja varainhankinta

Yhdistys sisäistää yhdistysmaailman peruskehittimen itsenäisen aseman eli vapaaehtoistoiminnan tärkeyden. Yhdistys kehittää vapaaehtoistensa määrää ja varainhankintansa keinoja. Tämä tapahtuu aktiivisella jäsenillä toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen.

Neuvontapäivystys

Yhdistys kehittää neuvontapäivystyksen palveluaan yhteistyössä kunnan ja neuvontapisteiden kanssa. Yhdistys keskittyy pariin alueeseen ja kehittää niitä amatillisesti. Vakiintunut toiminta luo pohjan yhdistykselle laajentaa tarjottavia päivystyksen palveluita.

Liite 5: Kehittämismalli - oppisopimus käytäntömallina

9-12 kuukauden pilottiosaprojekti

yhdistys tekisi oma-apuverkoston ja tietopankin jäsenten ja asiakkaiden käyttöön

edistyttyään yhdistys edustaa tiedotusta ja koulutusta käytännössä

Kehittämisa-alue: Oppisopimus

PS = projektisihteeri

- PS:n tehtävät:

1. omaksua aiheesta teoriaa/käsitteellistä raken- nelmaa
2. prototyypin ja suunnitelman teko, työn hah- motelma
3. toteutus ja täytäntöönpano
4. arviointi ja jatkosuunnittelua
5. tärkein tavoite koko prosessissa on yhdistyk- sen kehittyminen

Työn prosessi:

- PS tutustuu oppisopimusjärjestelmään ja –sys- teemiin
- Hän osallistuu koulutuksiin ja perehdyttämis- opetuksiin
- Hän pitää ja järjestää infotilaisuuksia asiak- kaille oppisopimuksesta, sen säännöstelystä ja edellytyksistä
- Hän järjestää infotilaisuuksia viranomaisten kanssa ryhmälleen ja luo realistista kuvaa tilanteesta oppisopimukses- ta kiinnostuneelle ihmisille
- Hän järjestää valmistavia ohjauksia hakijoille, 8-16 tuntia
- Jos hakija on valmis ja sopiva, PS tukee häntä työpaikan löytämisessä
- Löydettyään työpaikan PS on 6-9 kk opiske- lijän ja työntajan kanssa yhteydessä ja tukee molempia.
- PS kouluttaa ja ohjaa yhdistyksensä muita jä- seniä kehittämisa-alueen toteuttamisessa ja saa- vuttamisessa
- PS tekee selonteon: omaksutun toimintamal- lin ja käytäntöjen merkintä sekä yhdistykselle että Järjestöhautomo –projektille. Selontekoon kuuluu arviointi ja jatkosuunnitelmia. Yhdistys järjestää infoja ja koulutuksia muille maahan- muuttajayhdistykselle.