

Mikaela Vahvelainen

# KULTTUURIENVÄLISEN OPPIMISEN TYÖMENETELMÄT HELSINKILÄISISSÄ JÄRJESTÖISSÄ

Opinnäytetyö

Humanistisen alan ammattikorkeakoulututkinto

Yhteisöpedagogikoulutus

2023



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Yhteisöpedagogi (AMK)
Tekijä	Mikaela Vahvelainen
Työn nimi	Kulttuurienvälisen oppimisen työmenetelmät helsinkiläisissä järjestöissä
Toimeksiantaja	Allianssin nuorisovaihto
Vuosi	2023
Sivut	61 sivua, liitteitä 5 sivua
Työn ohjaaja	Sirpa Räikkönen

## TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää millaisia menetelmiä helsinkiläiset järjestöt käyttävät kulttuurienvälisen oppimisen edistämiseen ja miten kulttuurisensitiivisyys näkyy näissä menetelmissä. Näiden kysymyksien pohjalta lähdettiin selvittämään erilaisia työmenetelmiä kulttuurienväliseen oppimiseen helsinkiläisissä järjestöissä.

Opinnäytetyön tilaaja on Allianssin Nuorisovaihto, joka on partnerijärjestönä HOTSPOTS Connecting European Suburbs through Smart Youth Work – Erasmus+ Avaintoimi 2 -hankkeessa. Opinnäytetyön menetelmien keräysosio oli osa HOTSPOTS-hanketta ja kerätyt menetelmät toimivat pohjana uusien menetelmien luomiselle hankkeen tulevissa vaiheissa.

Opinnäytetyö on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jota varten tehtiin puolistrukturoituja haastatteluja. Haastatteluista saatu aineisto on analysoitu sisälönanalyysinä. Haastatteluihin valittiin kuusi eri henkilöä helsinkiläisistä järjestöistä, jotka toimivat kulttuurienvälisyyden parissa. Haastateltavat esittelivät menetelmiä, jotka olivat mentorointi, leiritoiminta, uintikurssit, vieraskielisten perheenisien kahvila, nuorisovaihto ja kulttuurisen kompetenssin koulutus.

Haastatteluiden tuloksina voitiin todeta, että tehokkaina keinoina kulttuurienvälisyyden edistämiseksi nähtiin vertaistoiminta, matkustaminen, turvallisten ympäristöjen luominen vuorovaikutukselle ja yhdessä tekeminen.

Kulttuurisensitiivisyys toteutui jokaisen haastattelun toiminnoissa ja monille kulttuurisensitiivinen työote oli automaattista. Kulttuurisensitiivisyyttä on omien ennakkoluulojen, asenteiden ja stereotyyppien tunnistaminen ja niihin huomion kiinnittäminen, jotta ne eivät ohjaa toimintaa. Kulttuurisensitiivisyyttä on kuitenkin eri kulttuurien huomioiminen toiminnoissa, kuten rukousaikojen sisällyttäminen ohjelmaan ja avoin viestintä toiminnan sisällöstä.

Opinnäytetyön tuloksia sovelletaan HOTSPOTS-hankkeen seuraavassa vaiheessa, jossa luodaan täysin uusia menetelmiä kulttuurienvälisen oppimisen edistämiseksi. HOTSPOTS-hankkeen tavoitteena on kehittää non-formaalien oppimisen keinoja edistää kulttuurienvälisiä oppimista.

**Asiasanat:** kulttuurienvälisyys, kulttuurisensitiivisyys, monikulttuurisuus, erasmus

Degree title	Bachelor of Humanities
Author	Mikaela Vahvelainen
Thesis title	Intercultural learning working methods in organizations in Helsinki
Commissioned by	Allianssi youth exchanges
Time	2023
Pages	61 pages, 5 pages of appendices
Supervisor	Sirpa Räikkönen

## ABSTRACT

The objective of the thesis was to discover and analyze the methods for intercultural learning used by various organizations located in Helsinki and how cultural sensitivity emerged from these methods.

The commissioner, Allianssi Youth Exchanges, is part of HOTSPOTS Connecting European Suburbs through Smart Youth Work- Key action 2 Erasmus+ project. This thesis was part of the project, and the collected methods work as a base for the future steps in the HOTSPOTS project.

Qualitative research methods were utilized in the research work. Semi-structured interviews were performed individually with six professionals from Helsinki, working on the topics of intercultural learning. The answers were analyzed with data-based content analysis. Interviewees introduced methods which were mentoring, camping activities, swimming courses, foreign-language cafeteria, youth exchange and cultural competence training.

Through analysis of the interviews several effective methods for improving intercultural learning were identified: peer support, traveling, creating safe spaces for interacting with people from different backgrounds and cooperative activities.

The cultural sensitivity approach occurred in all methods and most of the interviewees mentioned that it is an intuitive approach for them. Cultural sensitivity is identifying prejudices, approaching and recognizing stereotypes and keeping those factors in mind: not obstructing the way of working. A concrete example of considering cultural sensitivity was to inform the participants about music,- and activities, ensuring that praying times were included to the schedule.

The results of the thesis will be applied in the next phase of the HOTSPOTS project, which will create completely new methods to promote intercultural learning. The HOTSPOTS project aims to develop non-formal learning tools to promote intercultural learning.

**Keywords:** Intercultural, cultural sensitivity, multiculturalism, erasmus

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	KULTTUURIENVÄLINEN OPPIMINEN .....	7
2.1	Keskeiset käsitteet.....	7
2.2	Ilmiön kuvaus.....	12
2.3	Aiemmat tutkimukset .....	16
3	KONTEKSTIN KUVAUS .....	18
3.1	Allianssi ry .....	18
3.2	Allianssin nuorisovaihto .....	19
3.3	HOTSPOTS Connecting European Suburbs through Smart Youth Work.....	20
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	22
4.1	Tutkimuksen kohde ja kohdejoukko.....	22
4.2	Tutkimuskysymykset.....	22
4.3	Tutkimusote ja aineistonkeruumenetelmät .....	23
4.4	Aineistonkeruuprosessi.....	24
4.5	Aineisto ja analyysi .....	25
5	TULOKSET.....	26
5.1	Mentorointi.....	26
5.2	Leiritoiminta .....	29
5.3	Uintikurssit.....	31
5.4	Vieraskielisten perheenisien kahvila.....	33
5.5	Nuorisovaihto.....	36
5.6	Kulttuurisen kompetenssin koulutus .....	40
5.7	Kulttuurisensitiivisyyden edistäminen .....	42
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA .....	46
6.1	Johtopäätökset .....	46
6.2	Pohdinta .....	51

6.3 Tutkimuksen luotettavuus .....	54
6.4 Jatkotutkimusehdotukset .....	55
LÄHTEET.....	57

## LIITTEET

Liite 1. HOTSPOTS blanked toolkit

Liite 2. Haastattelukysymykset

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni aihe on kulttuurienvälisen oppimisen työmenetelmät helsinkiläisissä organisaatioissa. Opinnäytetyön tuloksena on kuusi eri menetelmää edistää kulttuurienvälistä oppimista. Lisäksi jokaisesta menetelmästä esitellään, kuinka näissä menetelmissä huomioidaan kulttuurisensitiivisyys.

Opinnäytetyön tilaaja on Allianssin nuorisovaihto, joka on partnerina Connecting European Suburbs through Smart Youthwork – Erasmus+ Avaintoimi 2 -hankkeessa. Hanke jatkuu vuoteen 2024 asti. Hankkeen tarkoituksena on kerätä tietoa lähiöspesifistä nuorisotyöstä eri puolilla Eurooppaa, jonka tuloksena pyritään vahvistamaan nuorisotyöntekijöiden osaamista ja osallistamaan lähiöissä asuvia nuoria heille kohdistetun toiminnan suunnittelussa.

Hanke keskittyy kulttuurienväliseen oppimiseen ja älykkään sekä digitaalisen nuorisotyön menetelmiin. Älykkäällä nuorisotyöllä tarkoitetaan digitaalisen ja perinteisen nuorisotyön yhdistelmää. Kulttuurienvälisellä oppimisella tarkoitetaan ihmisten parempaa ymmärrystä muista että omasta kulttuurista, ihmisten kunnioitusta ja ymmärtämistä, sekä oppimaan olemaan välittämättä erilaisuudesta (Udal ym. 2019, 7).

Opinnäytetyöni tuottaa hankkeen ensimmäiseen vaiheeseen tietoa siitä, millä eri tavoin organisaatiot edistävät kulttuurienvälistä oppimista. Hankkeen konkreettisena tuloksena tulee olemaan nuorisotyöntekijöille suunnattu menetelmien työkalupakki (eng. *toolkit*), joka kokoaa kentältä nousseiden tarpeiden ja toimivien työmenetelmien pohjalta täysin uusia non-formaalin oppimisen työkaluja kulttuurienvälisen oppimisen edistämiseksi. Lisäksi tulosten pohjalta luodaan myös lautapeli nuorisotyöhön käytettäväksi.

Opinnäytetyö on laadullinen tutkimus ja aineisto kerätään haastattelemalla kuutta eri helsinkiläisissä järjestöissä toimivaa työntekijää, jotka toimivat kulttuurienvälisyyden parissa. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksinä ovat millaisia menetelmiä helsinkiläiset järjestöt käyttävät kulttuurienvälisen oppimisen edistämiseen ja miten kulttuurisensitiivisyys näkyy työmenetelmissä.

Opinnäytetyöprosessi on alkanut syksyllä 2022 ja haastattelut on toteutettu saman syksyn aikana Microsoft Teamsin välityksellä. Haastattelut ovat teema-haastatteluita. Haastatteluiden avulla halutaan selvittää, minkälaisin menetelmin helsinkiläisissä järjestöissä edistetään kulttuurienvälistä oppimista ja miten näissä menetelmissä on huomioitu kulttuurisensitiivisyys.

## 2 KULTTUURIENVÄLINEN OPPIMINEN

### 2.1 Keskeiset käsitteet

**Kulttuurienvälisyyttä** on ollut kautta aikojen ja ihmiset ovat kohdanneet muiden kulttuurien edustajia läpi historian. Kulttuurienvälisyydestä puhuttaessa voidaan viitata englannin kielen termeihin, *cross-cultural*, *meta-cultural*, *poly-cultural*, *multicultural* ja *intercultural*. Puhekielessä että tieteellisessä keskustelussa nämä termit menevät usein sekaisin, vaikka yleensä tarkoitetaan samaa asiaa. Kulttuurienvälisyyttä on myös tutkittu paljon viimeisen kolmenkymmenen vuoden aikana ja sen tavoite on ollut lisätä ymmärrystä moninaisuudesta (Dervin & Keihäs 2013, 119).

Tässä opinnäytteessä puhuttaessa kulttuurienvälisyydestä tarkoitetaan englanninkielistä termiä *intercultural*, koska opinnäytetyö on yhteydessä Erasmus+-hankkeeseen, jossa terminä on käytetty *intercultural*. Kulttuurienvälisyydellä tarkoitetaan tässä yhteydessä vieraan tai erilaisen, mutta samankaltaisen kohtaamista (Dervin & Keihäs 2013, 29).

Käsitykset kulttuurienvälisyydestä ovat muuttuneet ajan mukana ja ne on jaettu karkeasti neljään eri lähestymistapaan vanhimmasta uusimpaan. Kulttuurien kääntäminen, kulttuurien selittäminen, kulttuurinen lähestymistapa ja uusimpana kulttuurinen yhteistoiminta. Vanhin lähestymistapa kulttuurienvälisyyteen on ollut kulttuurien kääntäminen, joka tarkoittaa tekstien kääntämistä vieraalta kieleltä omaan kieleensä. Tämän jälkeen lähestymistavaksi on alettu otamaan kulttuurien selittäminen, jossa oppilaat selittävät vieraskielisiä tekstejä niitä analysoimalla. Tämä tapa on korostanut vieraiden kulttuurien oppimista yksityiskohtia tarkastelemalla. Tavoitteena oli saada mahdollisimman paljon

tietoa kulttuurista. Kulttuurien selittämisen jälkeen on havaittu kulttuurisen vuorovaikutuksen lähestymistapa, jossa oppilaat ovat tunnistaneet vuorovaikutusharjoitusten avulla kulttuureihin liittyviä kuvauksia. Viimeisin lähestymistapa on kulttuurinen yhteistoiminta, jonka tavoite on kasvattaa oppilaat sosiaalisiksi toimijoiksi monimuotoiseen ja -kieliseen yhteiskuntaan. Kulttuurisessa yhteistoinnissa kasvatus on tapahtunut tekemisen ja oppimisen kautta. Tämän lähestymistavan pääpiirre on yksilöiden tapa rakentaa kulttuuri jatkuvasti uudelleen ja saavuttaa yhdessä luotujen kulttuurien taito. (Dervin & Keihäs 2013, 33–34.)

**Kulttuurienvälisellä oppimisella** ihmiset oppivat kohtaamaan erilaisuutta ja ymmärtämään poliittista maantiedettä ja suhtautumaan alati muuttuvaan globalisoituneeseen maailmaan. Samalla ihminen oppii refleктоimaan ja kyseenalaistamaan omia oletuksia erilaisista identiteeteistä, arvoista ja käytännöistä. Näin ollen kulttuurienvälisellä oppimisella tavoitellaan parempaa ymmärrystä muista kulttuureista, mutta myös omasta kulttuurista, sekä oppia kunnioittamaan ja ymmärtämään ihmisiä, että olemaan välittämättä erilaisuudesta. Kulttuurienvälisen oppimisen perimmäinen tavoite on edistää ihmisten osallisuutta yhteiskuntaan. (Udal ym. 2019, 7.)

Kulttuurienvälisellä oppimisella on monia myönteisiä vaikutuksia nuorten elämään. Sen avulla voidaan oppia ymmärtämään yhteiskunnan valtarakenteiden ja yksilöiden sekä ryhmien välisiä suhteita, se helpottaa identiteetin rakentamista, valmistaa nuoria kulttuurienväliseen vuoropuheluun, rohkaisee uteliaisuuden sekä auttaa ymmärtämään monimutkaista maailmaa. Kulttuurienvälisen oppimisen avulla voidaan myös oppia arvostamaan moninaisuutta sekä ihmisoikeuksia. (Georgescu ym. 2018, 5.)

**Kulttuurisensitiivisyyttä** on ymmärtää kuinka kulttuuri- ja kokemustaustat vaikuttavat ihmisten arvoihin, oppimiseen sekä käytökseen. Kulttuurisensitiivisyyteen kuuluu myös kulttuurien yhtäläisyyksien ja eroavaisuuksien tiedostaminen. (Ehyt ry s.a; Anis 2006, 117.)



Kulttuurisensitiivisyyttä on sellainen toiminta, jossa tarkastellaan omia oletuksia koskien muiden ihmisten taustoja ja kuinka nämä oletukset vaikuttava siihen, miten kohtaamme muita. Omia oletuksia on hyvä tarkastella ajan kanssa, sillä nämä eivät ole usein tiedostettuja oletuksia. Kulttuurisensitiivisyydellä ei tarkoiteta pelkästään ns. monikulttuuriseksi luokiteltuja taustoja, vaan sitä, miten ihan jokaisen kulttuurin kohdalla tehdään oletuksia. (Mediakasvatusseura s.a.)

Oleellinen osa kulttuurisensitiivisessä kohtaamisessa on tietoisuus myös omista kulttuurisista lähtökohdista, niin negatiivisessa kuin positiivisessakin valossa. (Hannonen s.a.) Myös Anis (2006, 124) korostaa oman kulttuurisen lähtökohdan ja omien ennakkokäsitysten jatkuvan tarkastelun merkitystä kulttuurisensitiivisessä työskentelyssä. Omaa kulttuurisensitiivisyyttä voi kasvat-  
taa tiedostamalla kulttuurien erityispiirteitä, hakea tietoa eri kulttuurien traditioista, kuitenkin sortumatta yleistykseen tai stereotypioihin. Tällaista osaa-  
mista hyödyntäen arjessa, voidaan toiminnan jo sanoa olevan kulttuurisensitiivistä. (Ehyt ry s.a.)

Kulttuurisensitiivisyys voi tulla rinnastetuksi kulttuurielavitismiin, joka tarkoittaa kaiken erilaisuuden hyväksymistä kulttuurisen moninaisuuden nimissä. Tällaiseen ajattelutapaan sisältyy riski siihen, että esimerkiksi lastensuojelullisiin ongelmiin ei haluta puuttua, koska ne on tulkittu kulttuuriin kuuluviksi. Tällaisessa tilanteessa kuitenkin lastensuojelulaki määrittää hyväksyttävän ja ei-hyväksyttävän toiminnan rajat. (Anis 2006, 118.)

Kulttuurisensitiivisyydestä voidaan puhua myös kulttuurisena kompetenssina. Kulttuurisensitiivinen työote tarkoittaa käytännössä kaikkia syrjimättömän sekä kaikista kulttuuritaustoista tulevien ihmisten kunnioittamisesta. Esimerkiksi palveluissa tulisi huomioida erilaisten ihmisten tarpeet. (THL 2021.)

Asiakastyössä tilanteita tulisi katsoa monesta eri näkökulmasta, joista kulttuuri on yksi näkökulma. Tällöin puhutaan kulttuurienvälisestä kommunikaatiotaidosta, joka on avoimuutta, empatiaa sekä joustavuutta erilaisissa tilanteissa. Tämä ei kuitenkaan vaadi kulttuureita koskevaa erityistä tuntemusta. Riittää,

että asiakkaan näkee yksilönä, mutta myös kulttuurinsa edustajana. (Anis 2006, 119.)

Kulttuurisensitiivisyyden toteutuessa, on ammattilaisen ja asiakkaan välillä turvallista ilmaista omaa kulttuuriaan ja siitä huolimatta tulla hyväksytyksi, että tulla kuulluksi. Kulttuurisensitiivisyyttä ei ole palveluiden jakaminen erillispalveluiksi eri kohderyhmille, vaan sellaista palvelua, joka pystyy joustamaan erilaisiin tarpeisiin. Esimerkiksi maahanmuuttaja saattaa tarvita normaalia kokonaisvaltaisempaa lähestymistä sekä enemmän ohjausta mihin on totuttu. (THL 2021.)

**Moninaisuuden** määritelmänä työssä käytän Erasmus+ -ohjelman ja Euroopan solidaarisuusjoukkojen osallisuus- ja moninaisuusstrategian (2021) määritelmää, jonka mukaan moninaisuudella tarkoitetaan erilaisuutta, sen jokaisessa muodossa. Moninaisuutta on erilainen etninen tausta, uskonto, kulttuuri tai kieli. Siihen kuuluu myös kykyihin tai vajaakykyisyyteen liittyvät seikat, koulutustason, sosiaaliseen taustaan, taloudelliseen tilanteeseen, terveydentilaan ja asuinpakkaan liittyvät eroavaisuudet. (Erasmus+ -ohjelman... 2021.) Myös Timonen (2015, 15) listaa samoja asioita, mutta korostaa myös sitä, että moninaisuus tarkoittaa juuri niitä piirteitä, jotka tekevät ihmisestä erityisen oman itsensä. Moninaisuudelle on annettu vuosien saatossa monia eri määritelmiä, mutta yhtä ja oikeaa ei ole vielä määritelty (Jaatinen 2015, 26).

Moninaisuutta on myös sukupuoleen ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvä erilaisuus. Sukupuolen moninaisuudella tarkoitetaan sitä, että sukupuolia ei ole vain mies ja nainen vaan on olemassa sukupuolivähemmistöjä. Näitä sukupuolivähemmistöjä ovat transsukupuoliset, muunsukupuoliset, transvestiitit ja intersukupuoliset. (Tasa-arvovaltuutettu s.a.)

Seksuaalisen suuntautumisen moninaisuus tarkoittaa sitä ominaisuutta, joka määrittelee sen, kehen ihminen ihastuu, rakastuu tai tuntee emotionaalista ja/tai eroottista vetovoimaa. Seksuaalisen suuntautumisen erilaisia määritelmiä ovat esimerkiksi homo, lesbo, bi-, ja panseksuaali. Ihmiset eivät aina halua kuitenkaan tulla määritellyiksi, joten tällöin pelkkä *queer* on riittävä. Määritelmä

*queer* viittaa sateenkaareviin ihmisiin, mutta jättää määrittelemättä mitä tämä identiteetti pitää sisällään. (Seta s.a.)

Moninaisuuden huomioiminen toiminnoissa tapahtuu pienillä teoilla. Jokaisen tulisi tuntea itsensä tervetulleeksi, tulla kunnioitetuksi sellaisena kuin on, identiteettiin kuuluvia eroja kunnioitetaan ja osallistujien ei tarvitse tuntea pelkoa syrjinnästä. Moninaisuuden huomioiminen tapahtuu esimerkiksi turvallisemman tilan periaatteita noudattamalla. (Marti 2020, 3.)

Useat organisaatiot ja järjestöt noudattavat turvallisemman tilan periaatteita. Turvallisemman tilan periaatteiden ja toimintatapojen avulla pyritään saamaan aikaiseksi sellainen tila, jossa jokainen omalla toiminnallaan pyrkii rakentamaan yhdenvertaisen, kunnioittavan ja avoimen ilmapiirin. (Suomen YK-liitto s.a.)

Turvallisemman tilan periaatteiksi luetaan myös mm. avoimuus, kunnioitus, olettamattomuus, puuttuminen, kannustaminen ja rentoutuminen. Olemalla avoimia pyrimme kohtaamaan uudet asiat ennakkoluulottomasti ja jokainen vastaantuleva asia tai tilanne on mahdollisuus oppia uutta. Kunnioittamalla muita annetaan toisille tilaa, kiinnitetään huomioita omiin sanavalintoihin ja pyritään muistamaan tapahtumien moninaisuus. Olemalla olettamatta kunnioitetaan jokaisen itsemäärittelyoikeutta. Puuttumalla häirintään tai epäasialliseen kohteluun vältetään itse jäämästä sivustakatsojaksi. Turvallisemman tilan periaatteisiin kuuluu myös vastuun ottaminen muiden osallistujien kokemuksesta, joten kannusta ja kuuntele muita. Rentoutumisella viitataan ihmisen erehtyvällisyyteen, joten kysyminen ja erehtyminen on sallittua. (Turvallisemman tilan periaatteet... s.a.)

Myös yhdenvertaisuuslakiin (30.12.2014/1325 8. §) on kirjattu, ”että ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistyötoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella”. Nämä ovat niitä asioita, jotka tekevät ihmisistä

juuri moninaisia ja yksilöitä.

## 2.2 Ilmiön kuvaus

**Kulttuurienvälinen oppiminen ilmiönä** on myös osa nykypäivää. Se on osa todellisuutta, yhteiskunnallisia muutoksia, politiikkaa, talouskehitystä, oikeudenmukaisuutta, ihmisoikeuksia, koulutusta, ekologiaa, terveyttä, globalisatiota jne. Kulttuurienvälinen oppiminen voidaan yhdistää mihin tahansa alaan, missä ihmiset toimivat vuorovaikutuksessa. (Georgescu ym. 2018, 10.) Tämän voi huomata myös siinä, että yhä useammat koulut, ammattiopistot, lukiot, ammattikorkeakoulut ja yliopistot ovat mukana erilaisissa vaihto-ohjelmissa. Erilaiset järjestöt lähettävät nuoria vapaaehtoiseksi ja järjestöt vastaanottavat nuoria. Nuoria kannustetaan kansainvälisyyteen jo hyvin nuoresta iästä lähtien. (Opiskeleukomailla.fi s.a.) Myös Pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelma (2019,172) nostaa esiin yhdeksi tavoitteeksi kansainvälisyyden vahvistamisen koulutusjärjestelmässä.

Kulttuurienvälinen oppiminen mielletäänkin tällä hetkellä yhdeksi merkittäväksi taidoksi. Sillä tarkoitetaan henkilön taitoa ja kykyä liikkua erilaisissa kulttuuri- ja kieliympäristöissä, toimia siellä ja kohdata toisen kulttuuri kunnioittaen. (Teräs 2015, 151.)

Kulttuurienvälisellä oppimisella on monia myönteisiä vaikutuksia nuorten elämään. Sen avulla voidaan oppia ymmärtämään yhteiskunnan valtarakenteiden ja yksilöiden sekä ryhmien välisiä suhteita, se helpottaa identiteetin rakentamista, valmistaa nuoria kulttuurienväliseen vuoropuheluun, rohkaisee uteliaisuuteen sekä auttaa ymmärtämään monimutkaista maailmaa. Kulttuurienvälisen oppimisen avulla voidaan myös oppia arvostamaan moninaisuutta sekä ihmisoikeuksia. (Georgescu ym. 2018, 5.)

Sosiaalinen media on myös luonut uuden ulottuvuuden kulttuurienväliselle oppimiselle, mutta siinä piilee myös riskejä. Sen kautta vihapuhe, stereotypiat ja ennakkoluulot pääsevät myös lisääntymään hallitsemattomasti. Sosiaalisen median alustat pyrkivät vastaamaan tähän negatiiviseen ilmiöön luomalla automaattisia välineitä esimerkiksi vihapuheen estämiselle. Alustat ovat myös

luoneet matalan kynnyksen välineitä ilmiantaa vihapuhetta. Tämä ei kuitenkaan ole riittävää ja vaikuttaakin vain pinnallisesti ongelmaan, mutta ei kitken juurisyitä. Sosiaalisessa mediassa tapahtuvalla kulttuurienvälisellä oppimisella voidaan vaikuttaa positiivisesti ihmisten asenteisiin, rikkoa haitallisia stereotyyppioita sekä lisätä kulttuurienvälistä vuorovaikutusta (Georgescu ym. 2018, 11.)

Georgescu ym. (2018, 11) ovat halunneet tuoda myös ilmi kulttuurienvälisen oppimisen merkitystä terrorismin uhkan lisääntymiseen maailmassa. Esimerkiksi ääri-islamististen terrori-iskujen aiheuttamat ennakkoluulot ja yleistykset ovat luoneet islamfobiaa, ja ihmiset eivät osaa erottaa toisistaan radikaaleja ryhmiä ja muslimeita, joilla ei ole minkäänlaista yhteyttä radikaaleihin tekoihin. Tällaiset ilmiöt luovat globaalia ennakkoluuloa, joka edistää yleistysten syntymistä entisestään. Tässä tilanteessa kulttuurienvälisellä oppimisella on merkittävä rooli islamfobian kitkemisessä, mutta työtä on tehtävä huolellisesti, jottei kulttuurienvälistä oppimista sekoiteta ja näin ollen ymmärretä, että kulttuuri liittyy terrorismiin. Yksinkertaisimmillaan kulttuurienvälinen oppiminen toteutuisi tässä tilanteessa niin, että muslimit ja ei-muslimi nuoret viettäisivät aikaa keskenään. (Georgescu ym. 2018, 11.)

Kulttuurienvälisen oppimisen periaatteisiin kuuluu kaikenlaisten kulttuuristen hierarkioiden hylkääminen sekä ihmisten luokittelun lopettaminen. Oppijoille tulisi tarjota välineitä kriittiseen ajatteluun, vuorovaikutustaitojen opettelua, keskustelutaitoja kiistanalaisiin aiheisiin sekä tiedonhakuun taitoja. Lisäksi tulisi tarjota tiedonhaun yhteyteen taitoja tunnistaa valtamedian ja julkisen keskustelun puolueellisia kantoja. (Georgescu ym. 2018, 11.)

Kulttuurienvälisen oppimisen yhtenä tavoitteena on edistää ajatusta siitä, että yksikään kulttuuri ei ole parempi kuin toinen ja kulttuurien välillä ei tulisi vallita minkäänlaisia hierarkioita. Kuitenkaan tavoitteena ei ole yhdistää kulttuuria kansallisuuksiin tai toisin päin, se tunnistaa ilmiön, että joihinkin kulttuureihin liittyy tiettyjä piirteitä, mutta tunnistaa myös sellaisia erityispiirteitä, jotka liitty-

vät siihen, miten kulttuuria eletään. Kulttuurit eivät siis ole yhtenäisiä. Kulttuurienvälisessä oppimisessa pyritään tarkastelemaan kuinka kulttuuri vaikuttaa ihmisiin eri tavoin. (Georgescu ym. 2018, 17.)

Kun kulttuurienvälisen oppimisen tavoitteet täyttyvät, ihmiset ymmärtävät kulttuurin vaikutuksia oman identiteettinsä kehittymiseen, ihmissuhteisiinsa sekä kulttuurienvälisiin suhteisiin. Myös ajattelu 'meistä' ja 'heistä' loppuisi ja oppijat huomaisivat, kuinka paljon samaa ihmisten kulttuureissa, käytöksessä ja maailmankatsomuksessa onkaan. Tämän takia on tärkeää antaa nuorille tarpeeksi tilaa tutustua omaan identiteettinsä, luoda mahdollisuuksia heille itsetutkiskelulle sekä tilaa myös oppia muilta. Näiden asioiden oppiminen voi tapahtua kulttuurienvälisen oppimisen kautta. (Georgescu ym. 2018, 18.)

Kulttuurienvälisen oppimisen tavoitteena on luoda syvempi ymmärrys ja kunnioitus muita kulttuureja kohtaan, vahvistaa ihmisen omaa identiteettiä, syventää omia kulttuurisia juuriaan sekä ymmärtää kansainvälisen yhteistyön merkitystä globaalien ongelmien ratkaisussa. Tämänkaltainen oppimisprosessi tapahtuu erilaisista kulttuuritaustoista tulevien henkilöiden yhteisestä kokemuksesta ja näin ollen mahdollistaa heidän henkilökohtaisen kasvunsa. (Rantala & Stack 9.)

Opinnäytetyössä on kerätty toimivia työmenetelmiä helsinkiläisistä organisaatioista, jotka edistävät kulttuurienvälistä oppimista. HOTSPOTS-hankkeen tuloksena syntyy listaus työkaluista, jotka edistävät kulttuurienvälistä oppimista. Kuitenkin työmuodon, työmenetelmän ja työkalun käsitteet menevät arkikielessä usein sekaisin ja niillä voidaan tarkoittaa hyvin samoja asioita (Kiilakoski ym. 2015, 84.)

Työmenetelmällä tarkoitetaan toistettavaa ja suunnitelmallista tapaa tehdä jotakin asiaa. Työmenetelmät ovat vakiintuneita ja menetelmät pyrkivät vastaamaan työmuodon tavoitteisiin. Toisin kuin työmuoto, työmenetelmä voi olla yhden työntekijän vastuulla. Työmenetelmä sisältää useita työvaiheita. Työmenetelmiä arvioidaan ja kehitetään. Arviointi tapahtuu palaute- ja arviointimene-

telmien avulla, jotka on laadittu työmenetelmää varten. Työmenetelmiä ohjataan myös työmuotojen arviointikokonaisuuksien pohjalta. (Kiilakoski ym. 2015. 85.)

Työmuoto taas vastaa kysymykseen mitä tehdään. Työmuoto on usean henkilön vastuulla, jota toteutetaan työmenetelmien avulla. Työmuodon tavoitteita ei voi saavuttaa yksittäisen menetelmän avulla niiden laajuuden vuoksi. (Kiilakoski ym. 2015, 83–84.)

Vakiintuneiden nuorisotyön työmuotojen, kuten nuorisotilojen avoimen toiminnan, etsivän nuorisotyön sekä nuorisotapahtumien rinnalla kunnat järjestävät myös kansainvälistä nuorisotyötä. (Kunnallisen nuorisotyön työmuodot s.a.) Myös järjestökentällä tehdään kansainvälistä nuorisotyötä muiden työmuotojen ohella. (Järjestöjen nuorisotyön työmuodot s.a.)

Kansainvälinen nuorisotyö voi olla monenlaista toimintaa. Jokaisella EU:n jäsenvaltiolla on nimetty kansalliset toimistot, jotka tiedottavat ohjelmista ja toimeenpanevat Erasmus+-ohjelmat kansallisella tasolla (Erasmus+-ohjelma 2023, 20). Suomen kansallisena toimistona on Opetushallitus (Erasmus+ s.a.) Kansalliset toimistot tarjoavat tietoa, seuraa ja arvioi ohjelmien toimeenpanoa, tarjoaa tukea hankehakijoille ja osallistujaorganisaatioille. Lisäksi kansalliset toimistot toimivat yhteistyössä muiden kansallisten toimistojen verkoston ja Euroopan komission kanssa, takaavat ohjelmien näkyvyyden ja edistävät ohjelman tulosten levittämistä ja hyödyntämistä. Kansalliset toimistot myös valitsevat omassa maassaan rahoitettavat hankkeet. (Erasmus+-ohjelma 2023, 20.)

Suomen kansallinen toimisto siis rahoittaa Euroopan unionin nuoriso-ohjelmien (Erasmus+ ja Euroopan solidaarisuusjoukot) hankkeita. Näitä hankkeita on mm. nuorisovaihdot, vapaaehtoispalvelut, kumppanuushankkeet, nuorisotyöntekijöiden liikkuvuus, nuorisodialogit, harjoittelut sekä muut erilaiset nuorisotyön hankkeet. Näistä kuitenkin eniten rahoitusta on annettu nuorisovaihdolle vuosien 2014–2020 aikana. (Suomen nuorisotyön tilastot s.a.)

Erasmus+-ohjelmat ovat merkittävä osa kansainvälistä nuorisotyötä. Erasmus+ on Euroopan unionin koulutus-, nuoriso- ja urheiluohjelma, joka tukee Euroopan unionin kansalaisia kehittymään ammatillisesti mutta myös henkilökohtaisella tasolla. (Erasmus+-ohjelma 2023, 4.) Erasmus+-ohjelman tavoitteena on tukea ihmisten ammatillista, koulutuksellista ja henkilökohtaista kehitystä elinikäisen oppimisen avulla ja näin tukea koulutus-, nuoriso ja liikunta- ja urheilualaa Euroopassa ja muualla, joka kehittää kestäväää kasvua, laadukkaita työpaikkoja, sosiaalista yhteenkuuluvuutta, innovointia sekä vahvistaa eurooppalaista identiteettiä. Erasmus+-ohjelma on myös avainasemassa nuorisopoliittisen yhteistyön vahvistamisessa Euroopan unionin nuorisostrategian 2019–2027 mukaisesti. (Erasmus+-ohjelma 2023, 6.)

Erasmus+-ohjelmalla on lisäksi myös erityistavoitteita, joita on oppimiseen liittyvät tavoitteet, epäviralliseen oppimiseen ja arkioppimiseen liittyvät tavoitteet sekä liikunta- ja urheilualan henkilöstön oppimiseen liittyvät tavoitteet. (Erasmus+-ohjelma 2023, 6.) Erasmus+-ohjelmalla on myös erityiset painopisteet joita ovat osallisuus ja moninaisuus, digitaalinen muutos, ympäristö ja ilmastomuutoksen torjunta sekä osallistuminen yhteiskunnalliseen toimintaan, yhteiset arvot ja kansalaistoiminta. (Erasmus+-ohjelma 2023, 7-10.) Erasmus+-ohjelman budjetti kaudelle 2021–2027 on yli 26 miljardia euroa. (Erasmus+-ohjelma 2023, 19.)

### **2.3 Aiemmat tutkimukset**

Dervin ja Keihäs (2013) ovat antaneet uutta näkökulmaa kulttuurienväliselle tutkimukselle, jota sävyttää vahvasti antropologian ja psykologian tutkimukset. Uudenlaisiin näkökulmiin vaikuttaa myös postmodernit tutkimussuuntaukset kuten queer-tutkimus ja postkolonialismi. Uutta kulttuurienvälisyyttä kuvataan notkeaksi ja se pyrkii kyseenalaistamaan kulttuureja ja identiteettejä koskevaa keskustelua ja ilmaisuja. Uusi kulttuurienvälisyys on siis vuorovaikutusta ilman ennakkoon lyötyjä käsityksiä toisen kulttuurista tai omasta kulttuurista. (Dervin & Keihäs 2013, 120–121).



Metcalf (2005, 11) puoltaa myös kyseenalaistavaa asennetta. Miksi oletetaan niin kuin oletetaan tai on oletettu? Ihmiset elävät usein elämäänsä kyseenalaistamatta tapojansa. Antropologit ovat kiinnostuneita kulttuurisista ja sosiaalisista eroista ihmisten välillä ja 1900-luvulta eteenpäin antropologien tarkoituksena on ollut eliminoida ennakkoluuloista aiheutuvat väärinymmärrykset menemällä itse paikalle ja näkemällä sekä kokemalla itse asiat niin kuin ne ovat. (Metcalf 2005, 10.) Kulttuuria ja kulttuurienvälisyyttä on tutkittu kautta aikain monella eri alalla. Kun kansainvälinen liikkuvuus on lisääntynyt, on aiheesta alettu puhumaan entistä enemmän. (Dervin & Keihäs 2013, 38.)

Pitkänen & Raunio (2011, 227) nostaa esiin monikulttuurisuuden ymmärtämisen keskeiseksi asiaksi kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen ymmärtämiseen arkipäiväisissä yhteyksissä. Kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen oppiminen on koko yhteiskunnan toimivuuden kannalta keskeistä. Usein osallisuuden ja syrjäytymisen kokemukset syntyvät juuri näissä arkipäivän ympäristöissä. Näitä arkipäivän konteksteja saa luomalla ympäristöjä kulttuurienväliselle vuorovaikutukselle. (Pitkänen & Raunio 2011, 227.)

Nurkkala ja Linjala (2020) ovat tutkineet opinnäytetyössään kulttuurienvälisen kompetenssin kehittymistä lyhyessä opiskelijavaihdossa. Opinnäytetyön tuloksena todettiin, että lyhyt opiskelijavaihto edisti opiskelijoiden kulttuurienvälisiä tietoja, taitoja ja asennetta. Opiskelijoiden ymmärrys kulttuurienvälisyydestä laajentui ja käsitys eri kulttuureista lisääntyi. (Nurkkala & Linjala 2020, 29.) Myös opiskelijoiden itsetietoisuus lisääntyi opiskelijavaihdon aikana (Nurkkala & Linjala 2020, 30). Lyhyellä opiskelijavaihdolla havaittiin olevan myös positiivinen vaikutus opiskelijoiden avoimuuteen muita ihmisiä ja kulttuureita kohtaan. Avoimempi asenne kehitti myös ennakkoluulottomuuden kehittymistä. (Nurkkala & Linjala 2020, 31.)

*T-Kit intercultural learning* -julkaisu on koonnut yhteen teoreettisia sekä käytännöllisiä työkaluja kulttuurienvälisen oppimisen ymmärtämiseksi nuorisotyöntekijöille ja henkilöille, jotka toimivat nuorten parissa. Se on julkaistu ensimmäisen kerran jo vuonna 2000, mutta muuttuvan maailman vuoksi sitä on päivitetty vuonna 2018. (Georgescu ym. 2018, 5.)

Georgescu ym. (2018, 5) mukaan kulttuurienvälinen oppiminen ei ole uusi ilmiö nuorisoalalla. Kulttuurienvälisellä oppimisella pyritään yhteiskunnalliseen muutokseen, jossa kulttuurierot nähdään myönteisinä asioina ja eri kulttuuri-taustoista tulevat ihmiset voivat kehittää positiivisia suhteita. Se on myös poliittista ja sosiaalista kasvatusta, jossa tulee kiinnittää huomiota kulttuurienvälisiin suhteisiin mutta myös monimuotoisuuteen, valtasuhteisiin, resurssien jakamiseen, poliittiseen ja sosiaaliseen monimuotoisuuteen, ihmisoikeuksiin, syrjintään, historiaan, eri ryhmien väliseen päivittäiseen vuorovaikutukseen sekä käsityksiin erilaisista kulttuureista. (Georgescu ym. 2018, 5.)

### **3 KONTEKSTIN KUVAUS**

#### **3.1 Allianssi ry**

Allianssi ry on Suomen nuorisoalan kattojärjestö ja valtakunnallinen nuorisoalan palvelu- ja vaikuttajajärjestö. Allianssin tärkein tavoite on nuorten syrjäytymisen ehkäisy ja se edistää nuorten kasvua vastuullisiksi yhteiskunnan jäseniksi. Lisäksi Allianssi pyrkii osallistamaan nuoria päätöksentekoon ja kansainväliseen toimintaan. Allianssin työmuotoja on myös vaikuttamistyö hyvinvoivien nuorten ja hyvin resursoidun nuorisoalan puolesta. Lisäksi Allianssi koordinoi valtakunnallista nuorisoalan teemaviikkoa sekä valtakunnallisia nuorisotyön päiviä. (Meistä s.a.)

Allianssin toiminnan lähtökohtina toimivat yhteistyö, yhdenvertaisuus, osallisuus ja kestävyys. Nämä ovat myös Yhdistyneiden kansakuntien ihmisoikeusjulistuksen, Euroopan ihmisoikeussopimuksen ja Lapsen oikeuksien sopimuksen periaatteita. (Allianssi 2022.)

Allianssilla on neljä strategista painopistettä. Yhtenäisyys, toimintaedellytykset, palvelut ja vaikuttaminen. Yhtenäisyys pyrkii syventämään yhteistyön rakenteita nuorisoalalla ja toimimaan koko alan puolesta. Yhtenäisyydellä pyritään pitämään nuorisoala vahvana ja yhtenäisenä. (Allianssi 2022.)

Toinen painopiste, toimintaedellytykset pyrkivät vastaamaan nuorisoalan kykyyn vastata nuorten yhteiskunnallisiin tarpeisiin. Tämä tarkoittaa esimerkiksi rahoituksen vakautta ja riittävyyttä, alan sääntely on selkeää ja kannustavaa,

nuorisopolitiikka ja kansalaisyhteiskuntapolitiikka kannustaa alan kehittämiin sekä alan kestävästi kehityksen ja vastuullisuuden mukaan toimimista. (Allianssi 2022.)

Kolmantena painopisteenä palvelut pyrkivät vastaamaan koko nuorisoalan tarpeisiin ja viemään työtä uusille tasoille. Tämä tarkoittaa esimerkiksi asiantuntemuksen vahvistamista, alalle tarjottujen palveluiden vahvistamista, nuorisotyön vaikuttavuuden ja kestävyuden vahvistamista, toiminnan saavutettavuutta kaikille jäsenille ja nuorisoalan toimijoille sekä yhteistyökulttuurin rakentamista, jossa toimijat kykenevät hyödyntämään toistensa asiantuntemusta ja palveluita. (Allianssi 2022.)

Neljäs strateginen painopiste on vaikuttaminen. Tällä painopisteellä pyritään esimerkiksi priorisoimaan vaikuttamisen teemoja jatkuvasti, keskittymään nuorisoalan edunvalvontaan, alan vaikuttamistyön vahvistamiseen ja johdonmukaiseen vaikuttamiseen aktiivisena kansallisena nuorisokomiteana kansainvälisesti nuorten puolesta. (Allianssi 2022.)

### **3.2 Allianssin nuorisovaihto**

Allianssin nuorisovaihto on kansainvälistä liikkuvuutta edistävä yleishyödyllinen toimija, jonka omistaa Allianssi ry. Allianssin nuorisovaihto edistää nuorten ja nuorisoalan globaalia ymmärrystä. Edistämiskeinoja ovat erityisesti Erasmus+ ja Euroopan solidaarisuusjoukkojen -ohjelmien tuella tapahtuvat laadukkaat hankkeet. (Hokkanen 2023.)

Allianssin nuorisovaihdon tavoitteena on tarjota yhdenvertaisia mahdollisuuksia kansainvälistymiseen laajasti erilaisista taustoista tuleville nuorille. Kotikansainvälistymistä lisätään taas puolestaan Suomeen tulevien vapaaehtoisten avulla. (Hokkanen 2023.)

Toiminnan kolme strategista tavoitetta ovat nuorten ja nuorten kanssa toimivien globaalien ymmärryksen lisääminen ja eurooppalaisen identiteetin vahvistaminen, nuorten hyvinvoinnin, osaamisen ja osallisuuden vahvistaminen sekä

kansainvälisen nuorisotyön ja liikkuvuuden innovaatiot ja kehittäminen. Allianssin nuorisovaihto toimii erilaisissa verkostoissa, joista kansainvälisesti tärkein on Alliance of European Voluntary Service Organisations, jonka piirissä on yhteistyökumppaneina noin sata kansalaisjärjestöä eri puolilla maailmaa. (Hokkanen 2023.)

### **3.3 HOTSPOTS Connecting European Suburbs through Smart Youth Work**

Opinnäytetyöni on yksi osa suurempaa kokonaisuutta, HOTSPOTS Connecting European Suburbs through Smart Youth Work, joka on Avaintoimi 2 kumppanuushanke Allianssin nuorisovaihdon kanssa. Hanke on alkanut 28.2.2022 ja se päättyy 27.4.2024 ja se koostuu kolmesta kokonaisuudesta. Nuoriso-ohjaajien haastattelut ja nuorten focusryhmähaastattelut, menetelmien kerääminen ja viimeisenä vaiheena kulttuurienvälistä oppimista käsittelevien täysin uusien työmenetelmien luominen nuoriso- ja kasvatustilan ammattilaisten käytettäväksi. Opinnäytetyöni käsittelee hankkeen toista vaihetta eli menetelmien keruuta. Olen itse kuitenkin mukana hankkeen jokaisessa vaiheessa.

HOTSPOTS-hankkeen tavoitteena on kehittää non-formaalien oppimisen menetelmiä ja konkreettisia työkaluja kentältä nousseiden tarpeiden mukaan. Hankkeen tavoitteena on luoda työkalupakki, joka vastaa digitalisoituvan nuorisotyön tarpeisiin kulttuurisensitiivisestä näkökulmasta sekä suunnitella uusia pedagogisia välineitä, jotka parantavat sekä verkossa, että fyysisesti tapahtuvaa kulttuurienvälistä oppimista. Hanke keskittyy erityisesti lähiönuoriin, ja tarkemmin sanottuna kansallisten sekä monikansallisten nuorten osallisuuteen ja Erasmus+-ohjelmiin mukaan lähtemiseen.

HOTSPOTS-hankkeen ensimmäisessä vaiheessa on kartoitettu, miten Suomessa toteutetaan monikulttuurista nuorisotyötä lähiöissä sekä kuinka nuoret itse kokevat oman asuinalueensa. Tämä vaihe on toteutettu haastattelemalla alueella toimivia nuoriso-ohjaajia sekä nuorten focusryhmähaastatteluilla.

HOTSPOTS-hankkeessa on partnereina myös järjestöjä Espanjasta, Portugalista, Romaniasta ja Italiasta. Jokaisesta maasta mukana olevat yhteistyöjärjestöt ovat toteuttaneet saman määrän haastatteluita samoilla kysymyksillä.

Seuraava vaihe HOTSPOTS-hankkeesta keskittyi menetelmien kartoittamiseen, joka on osa opinnäytetyötäni. Hankkeeseen kerätään eri maista toimivaksi todettuja menetelmiä, joilla organisaatiot edistävät kulttuurienvälistä oppimista ja levittävät tietoisuutta kulttuurisensitiivisyydestä. Opinnäytetyöhöni keräsin toimivia menetelmiä helsinkiläisistä järjestöistä.

Haastatteluiden ja toimivien menetelmien pohjalta luodaan täysin uusia työmenetelmiä, joissa teemoina on kulttuurienvälinen oppiminen. Nämä työmenetelmät kootaan yhdeksi oppaaksi. Oppaan lisäksi luodaan lautapeli, jonka tavoite on edistää kulttuurienvälistä oppimista ja toimia työkaluna nuorisotyöntekijöillä kaikissa Erasmus+ maissa.

## **Avaintoimi 2**

Avaintoimia (eng. *Key Action*) on kolme erilaista: Avaintoimi 1, Avaintoimi 2 ja Avaintoimi 3. Avaintoimi 1 keskittyy liikkuvuushankkeisiin korkeakoulutuksen, ammatillisen koulutuksen, yleissivistävän koulutuksen ja aikuiskoulutuksen oppijoille ja henkilöstölle sekä nuorille ja nuorisoalan työntekijöille. Siihen kuuluu myös erilaiset osallistumishankkeet, Discover EU -osallisuustoimi, valmentajien liikkuvuus sekä digitaalisissa ympäristöissä tapahtuvat virtuaalivaihdot korkeakouluissa- ja nuorisoalalla. (Erasmus+- ohjelma 2023, 37.)

HOTSPOTS Connecting European suburbs through Smart youth work on Erasmus+ Avaintoimi 2 -hanke, jossa Nuorisovaihto on partneritahona. Avaintoimi 2, on organisaatioiden ja instituutioiden välinen yhteistyö. Avaintoimi 2 voivat olla esimerkiksi erilaiset yhteistyöhankkeet, huippuosaamiseen tähtäävät kumppanuudet, innovaatiokumppanuudet, nuorisoalan kapasiteetinvahvistamishankkeet tai voittoa tavoittelemattomat eurooppalaiset urheilutapahtumat.

Avaintoimi 2 tähtäävät edistämään myönteisesti osallistujaorganisaatioita ja vaikuttamaan pitkäkestoisesti heidän toimintaansa. Avaintoimi 2 tavoite on kehittää, siirtää tai toteuttaa innovatiivisia käytäntöjä paikallisella, alueellisella, valtakunnallisella tai Euroopan unionin tasolla. (Euroopan komissio s.a.)

Avaintoimi 3 keskittyy tukemaan poliittista yhteistyötä Euroopan unionin tasolla ja edistämään koulutus-, nuoriso- ja liikunta- ja urheilualan nykyaikaistamisen käynnistäminen ja uudistaminen Euroopan unionin ja järjestelmien tasolla. Avaintoimi 3 tuetaan European Youth Together -toiminnon avulla, jota hallinnoi Euroopan koulutuksen ja kulttuurin toimeenpanovirasto (EACEA) (Erasmus+-ohjelma 2023, 381.)

## **4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS**

### **4.1 Tutkimuksen kohde ja kohdejoukko**

Tutkimuksessa kohteena on selvittää erilaisia tapoja edistää kulttuurienvälistä oppimista Helsingissä. Kohdejoukoksi on valikoitunut kuusi helsinkiläistä kolmannen sektorin organisaatiota, jotka edistävät kulttuurienvälistä oppimista Helsingissä organisaatioille tyypillisin keinoin. Kohdejoukon paikkakunnaksi valikoitui Helsinki, koska siellä asuu määrällisesti eniten koko ulkomaalaistaustaisesta väestöstä (Tilastokeskus 2021). Haastateltavat eli kohdejoukko on valikoitunut harkinnanvaraisesti eli on tehty harkinnanvarainen otanta. Mutta koska kyse on laadullisesta tutkimuksesta, käytetään termiä teoreettinen otanta. (Kananen 2014, 95.)

HOTSPOTS-hankkeeseen merkityksellistä oli saada kerättyä erilaisia jo toimivia työmenetelmiä kulttuurienvälisen oppimisen edistämiseksi. Hankkeen muut partnerit keräävät saman verran työmuotoja omista maistaan ja näin ollen suuremmassa mittakaavassa hankkeen laatu pysyy tasalaatuisena.

### **4.2 Tutkimuskysymykset**

Opinnäytetyössäni päätavoitteena on löytää keinoja kulttuurienvälisen oppimisen edistämiseksi mutta teoriaosuudessa ilmi nousi myös kulttuurisensitiivinen

kohtaaminen ja sen tietoisuuden levittäminen, joten näiden pohjalta tutkimuskysymyksiksi muotoutui:

1. Millaisia menetelmiä helsinkiläiset järjestöt käyttävät kulttuurienvälisen oppimisen edistämiseen?
2. Miten kulttuurisensitiivisyys näkyy työmenetelmissä?

Tutkimuskysymykset sekä HOTSPOTS-hankkeen *blanked toolkit* -lomakkeen (liite 1) pohjalta olen luonut haastattelurungon (liite 2), joka auttaa selvittämään puolistrukturoidun haastattelun keinoin vastaukset tutkimuskysymyksiin.

### 4.3 Tutkimusote ja aineistonkeruumenetelmät

Tutkimusmenetelmäni tässä opinnäytteessä on laadullinen tutkimus, eli kvalitatiivinen tutkimus. Laadullisen tutkimuksen perustana on todellisen elämän kuvaaminen. Todellisen elämän kuvaamisella tarkoitetaan sitä, että todellisuus on moninaista ja tutkimuksessa halutaan tutkia kohdetta monipuolisesti. (Hirsjärvi ym. 1997, 161.)

Laadullista tutkimusta käytetään silloin, kun ilmiö on vielä hieman vieras ja teorioita ei tunneta hyvin tai niitä ei ole. Laadullinen tutkimus pyrkiiin saamaan vastausta kysymykseen mistä tässä on kyse. Laadullinen tutkimus on parhaimmillaan silloin kun ilmiöstä ei ole tietoa, teorioita tai tutkimusta, ilmiöstä halutaan saada syvällisempi näkemys, halutaan luoda uusia teorioita ja hypoteeseja, ilmiöstä halutaan hyvä kuvaus ja tutkimuksessa käytetään triangulaatiota, joka tarkoittaa ns. mixed-tutkimusstrategiaa. (Kananen 2014, 16–17.)

Laadullinen tutkimus ei ole vain yhdenlainen tutkimus vaan moninainen tapa tehdä tutkimuksia. (Hirsjärvi ym. 1997, 162.) Laadullisen tutkimuksen tunnetuimpia lajeja on diskurssianalyysit, etnografinen tutkimus, toimintatutkimus, elämäkertatutkimus, grounded theory -menetelmä, fenomenografia ja keskusteluanalyysi. (Hirsjärvi ym. 1997, 191.) Vaikka laadullisella tutkimuksella on lukuisia eri lajeja ja piirteitä voidaan silti puhua laadullisen tutkimuksen tyypillisimmistä piirteistä (Hirsjärvi ym. 1997, 163).

Laadulliselle tutkimukselle on olemassa sille tyypillisiä piirteitä. Laadullinen tutkimus on kokonaisvaltaisen tiedon hankintaa ja aineisto koostuu luonnollisista ja todellisista tilanteista. Tietoa kerää ihminen, koska tutkija luottaa enemmän omiin havaintoihin ja keskusteluihin kuin mittausvälineihin (esim. testit). Laadullisessa tutkimuksessa pyritään paljastamaan odottamattomia seikkoja, jonka vuoksi keskiössä ei ole teoria tai hypoteesin kokeileminen. Tutkimuksessa pyritään tarkastelemaan aineistoa monitahoisesti ja yksityiskohtaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään käyttämään laadullisia metodeja aineiston keräämisessä, eli käytetään sellaisia metodeja, joissa tutkittavien ääni ja näkökulmat pääsevät esille. Tutkimuksen suunnitelma on joustava ja suunnitelmaa voidaan muuttaa olosuhteiden mukaisesti. Laadullisen tutkimuksen kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti ja tapauksia käsitellään ainutlaatuisina. (Hirsjärvi ym. 1997, 164.)

Opinnäytetyön aineistonkeruumenetelmä on puolistrukturoitu haastattelu. Tässä haastattelumenetelmässä kysymykset ovat kaikille samat, mutta vastaus tulee haastateltavan omin sanoin. (Eskola & Vastamäki 2015, 27.) Puolistrukturoidulle haastattelulle tyypillistä on se, että näkökohta on lyöty lukkoon (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47). Tässä tapauksessa näkökohtana on, että jokainen menetelmä tulee kuvaamaan kulttuurienvälisen oppimisen edistämistä yhteisessä organisaatiossa.

#### **4.4 Aineistonkeruuprosessi**

Aiemmin lueteltujen laadulliselle tutkimukselle tyypillisten piirteiden vuoksi, tässä opinnäytteessä on perusteltua käyttää haastattelua aineistonkeruussa. Haastattelun etuna on sen ihmisläheisyys ja sen tuomat luonnolliset tilanteet, joista haastateltavat voivat kertoa. Haastateltavat voivat myös itse tuoda seikkoja keskusteluun, joita ei välttämättä kyselylomakkeella olisi käynyt ilmi. Haastattelun suurimpana etuna nähdäänkin sen joustavuus (Hirsjärvi ym. 1997, 204.)

Haastattelussa pohjana käytän HOTSPOTS-hankkeen edellyttämää lomaketta (liite 1), joka täytetään haastatteluiden tuloksena ja raportoidaan hankkeelle.



Haastattelun kysymykset pohjautuvat siis HOTSPOTS-hankkeeseen. Haastattelukysymykset edistävät myös tutkimuskysymykseen vastauksen saamista ja kysymykset on ryhmitelty teeman mukaan.

Aineistonkeruussa haastattelin kuutta eri helsinkiläisissä järjestöissä toimivaa työntekijää, jotka jollakin tavalla työskentelevät kulttuurienvälisyyden parissa. Otin haastateltaviin yhteyttä sähköpostitse, jossa kerroin HOTSPOTS-hankkeesta sekä opinnäytetyön aiheesta. Sähköpostin jälkeen sovimme etähaastattelun Microsoft Teamsin välityksellä.

Aineisto on kerätty noin tunnin mittaisilla videohaastatteluilla. Haastateltavat saivat kaikki kysymykset etukäteen, jolloin haastateltavilla oli mahdollisuus pohtia vastauksia etukäteen. Jokainen haastateltava työskentelee kulttuurienvälisyyden parissa, joka on ollut perusteena haastateltavia valittaessa. Jokainen haastattelu on toteutettu samalla rakenteella ja tyylillä, jolloin vaihtelua laadussa ei ole.

#### **4.5 Aineisto ja analyysi**

Kun tutkimusaineisto on kerätty, eli tässä tapauksessa haastattelut on tehty, on jokainen haastattelu litteroitu vielä erikseen. Litterointi on nauhoitusten muuttamista kirjoitettuun muotoon, jolloin sitä on helpompi tulkita. Laadulliselle tutkimukselle tyypillistä on, että se on aina kuva- tai tässä tapauksessa tekstimuodossa. (Vilka 2021, 137.)

Haastateltaviksi valikoitui 6 kulttuurienvälisyyden parissa toimivaa työntekijää eri helsinkiläisistä järjestöistä. Haastatteluiden tuloksissa käytän haastateltavista seuraavia nimityksiä: Hankepäällikkö, Koordinaattori 1, Koordinaattori 2, Koordinaattori 3, Nuoriso-ohjaa ja koulutus päällikkö.

Aineiston analyysi on jaoteltu tapauskohtaisesti, jolloin jokainen haastattelu eli menetelmä käydään yksi kerralla läpi. Aineistolle on tehty sisällönanalyysi, joka tarkoittaa aineiston tarkastelua eritellen sekä samankaltaisuuksia ja eriäväisyyksiä etsien sekä tiivistäen. Tällä analyysitavalla pyritään muodostamaan

tiivistetty kuvaus ilmiöstä ja kytkemään se muihin aihetta koskeviin tutkimustuloksiin sekä ilmiön laajempaan kontekstiin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Haastatteluissa perehdyttiin jokaisen organisaation yhteen menetelmään, joka edistää kulttuurienvälistä oppimista, sekä levittää tietoisuutta kulttuurisensitiivisyydestä. Haastateltavat ovat itse valinneet, minkä menetelmän he haluavat nostaa haastatteluissa ilmi. Menetelmiksi nostettiin ilmi mentorointi, leiritointi, uintikurssit, vieraskielisten perheenisien kahvila, nuorisovaihto sekä kulttuurisen kompetenssin koulutus.

Jokainen haastattelu on toteutettu videohaastatteluna. Nuorisovaihdon ja leiritoinnin haastattelut aloitettiin videoina mutta yhteyksien takia, otimme videon pois päältä. Haastateltavat saivat kysymykset etukäteen tutustuttavaksi, jotta heillä jää aikaa pohtia vastauksia. Haastatteluiden kesto on ollut hieman vajaan tunnin (30–45min) haastattelua kohden.

## **5 TULOKSET**

### **5.1 Mentorointi**

Kahden järjestön yhteinen ryhmämuotoinen mentorointikoulutus musliminai-silta musliminiaisille, jonka tavoitteena on kouluttaa musliminaisia mentoroi-maan toisia musliminaisia ja auttamaan elämän eri pulmissa. Se on suunnattu täysi-ikäisille musliminiaisille mutta suurin osa osallistujista on 20–30-vuotiaita. Mentoroinnin erityisenä kohderyhmänä on naiset, joilla on viitteitä väkivaltai-seen käytökseen.

Koulutus mikä liittyy sitten tähän niinku tyttöjen ja naisten väkival-taan tai sen niinku, että jos on viitteitä, vaikka siitä, että ois mah-dollista nyt niinku käyttää sitä väkivaltaa ja tunnesäätelyn niinkun tunteiden tunnistamista. Kaikkea tätä niin tää niinku että ensin näitä asioita käydään niiden mentoreiden kanssa läpi ja sitten he mahdollisesti kohtaa niitä asioita sitten niiden tyttöryhmien kanssa. (Hankepöytäkirja)

Kyllä se niinku tietyllä tavalla tää niinku roolimallina toimiminen ja se että olisi sitä tilaa niinku keskustella niistä aiheista mitkä ni-menomaan sitten niinku muslimityttöjä pohdituttaa ja mietityttää ja

ne voi olla niinku semmoisia aiheita mitä voi olla vaikea nostaa esiin, erilaisia ilmiöitä vaikka. (Hankepäällikkö)

Mentorointikoulutusryhmä koostuu 12 osallistujasta ja se koostuu 5 koulutus-kerrasta. Koulutuksen suoritettuaan, saa mentori alkaa mentoroimaan muita musliminaisia. Mentoreille tarjotaan myös työnohjausta mentoroinnin ohessa, kun koulutus on suoritettu.

Meillä on tällä hetkellä 12 mentoria ja se on oikein hyvä määrä, että sitten niinku löytyisi heille myös sitten niitä tehtäviä. (Hankepäällikkö)

– – sitten voi tulla myös tosi vaikeitakin asioita ja niiden niinkun purkaminen ja tähän (järjestön nimi) sopimukseen kuuluu että ensi keväällä sitten kun nää niinku varsinaiset koulutukset on ohi ja näillä mentoreilla toiminta niinku pyörii niin sitten on tämmöisiä työnohjauksen tapaisia tapaamisia myös. (Hankepäällikkö)

Haastateltava kertoo, että mentorikoulutus edistää kulttuurienvälistä oppimista mahdollistamalla mentoroitaville keinoja sanoittaa omia tunteita ja tunnistamaan omia tunteita. Mentoroinnin aikana mentoroitavat oppivat ymmärtämään itseään ja toimintatapojaan paremmin. He pohtivat yhdessä miksi toimii tavalla, jolla toimii, kuinka historia vaikuttaa omiin toimintatapoihin, sekä miten se, kuinka on kasvatettu vaikuttaa omiin toimintatapoihin.

Mut siis ihan sitä tunteiden niinku sanottamista, että tai sitä, että miksi? Miksi mä niinku toimin tällä tavalla jotenkin sen ymmärtämisestä sen oman niinku historian ymmärtämistä, että mä toimin tällä tavalla, koska mut on kasvatettu vaikka tällä tavalla ja sitten tietyllä tavalla myös se, että sen niinku sitä armollisuutta sitä omaa kasvatusta kohtaan että mut on kasvatettu tällä tavalla, koska mun vanhemmat on kasvatettu tällä tavalla, että niinku myös se jatkumo ja sitten se kun siihen saa niitä sanoja ja jotenkin sitä niinku ymmärrystä, niin se on helpompi sitten katkaista, ehkä sitten tulevalta sukupolvelta. (Hankepäällikkö)

Tällaisilla keskusteluilla ja tunteiden sanoittamisella on mahdollisuus siihen, että tietynlaisesta kasvatuksesta ja tähän sanojen löytäminen mahdollistaa tiettyjen haitallisten jatkumoiden katkaisemista tulevilta sukupolvilta.

Sen niinku pohdiskelua omien niinku tunteiden pohdiskelua sitten niin kun että miten niin kun vaikka minkälaiset tunteet itse ajattelee että on niinku sallittuja näyttää ulospäin ja mitkä sitten taas täytyisi pitää sisällä ja niinku vähän sen pohtimista että miksi näin on. (Hankepäällikkö)

Tunteiden sanoittamisen lisäksi koulutuksissa aiheina on myös rasismien vaikutukset mielenterveyteen ja hengellisyyden kautta asioiden käsittely.

– – sitten keskiössä se niinku hengellisyys myös, että niinku miten niinku sitä kautta voi niitä asioita käsitellä ja tuoda sitä niinku uskontoa sinne pohjalle, niinku just vaikka liittyen sitten siihen väkivaltaisuuteen, että kohdistui ne sitten itseen tai muihin. (Hankepäällikkö)

Mentorointitoiminnan tavoitteena on poistaa epävarmuutta ja saada tietoa ja taitoa tehdä mentorointityötä musliminaisille. Mentorointikoulutuksen tavoitteena on myös edistää hyviä työelämätaitoja.

Että nää mentorit saisi niitä epävarmuutta ja tietoa ja taitoa kohdata niitä tyttöjä ja niinku ihan ylipäätään oppia myös itsestään ja ehkä näiden niinku mentoreiden kannalta ihan niinku työelämätaitoja. (Hankepäällikkö)

Lisäksi tavoitteena on, että hankkeen jälkeen osallistujat pystyisivät viemään tietoa yhteisöihinsä sekä toimimaan tukena siellä.

– – nää mentorit voi sitten niinku jatkossa toimia siellä taustalla yhteisöissä niinku tän hankkeen jälkeenkin siellä nuorten tukena ja viedä tietoa sinne yhteisöihin. (Hankepäällikkö)

Itse mentoroinnin tavoite on taas puolestaan mentoroitavien elämänhallinnan, hyvinvoinnin ja tunnetaitojen parantaminen. Kannustaminen erilaiseen ohjattuun vapaa-ajan toimintaan. Tärkeää on myös pitää perheet tietoisina ja kertoa heille harrastustoiminnoista, sillä usein harrastamattomuuden taustalla voi olla se, että perhe ei ymmärrä tai tiedä mistä on kyse, jolloin nuori ei pääse harrastamaan. Tavoitteena on myös viranomaisten ja toiminnanjärjestäjien tiedottaminen, kuinka he voisivat muokata palveluitaan helpommin lähestyttäviksi kaikille ihmisille.

– – siellä tulisi niin kun sitä tyttöjen elämänhallinnan paranemista ja heidän hyvinvoinnin ja tunnetaitojen paranemista ja että tytöt osallistuisi enemmän erilaiseen ohjattuun vapaa-ajan toimintaan.

Esimerkiksi harrastustoimintaan, mutta että nää tässä on hankkeessa on niinku mä sanoin, että perhe toiminta myös limitty, koska joskus myös se, että tyttö ei osallistu johonkin harrastustoimintaan voi johtua siitä, että hän ei saa osallistua harrastustoimintaan niin tässä on huomioitu se, että myös ne perheet tarvitsee tietoa. (Hankepääällikkö)

Tavoitteista puhuttaessa haastateltava kertoo, että niiden täyttymistä seurataan erilaisten kyselyiden ja haastatteluiden kautta. Myös lukuja seurataan, mutta ne ovat toissijainen asia, sillä tärkein mittari on vaikutusten seuraaminen. Vaikutusten seuraaminen on kuitenkin haastavin mittari seurata.

Haastateltava kertoo, että mentorointikoulutuksen mahdollistumiseksi, tulee löytää motivoitunut ryhmä, jotka haluavat mentoreiksi. Tällaisen järjestäminen vaatii aikaa ja rahaa organisaatioilta. Lisäksi on huomioitava, että useat mentorikoulutukseen osallistuvat käyvät päivätöissä, jolloin koulutukset on järjestettävä ilta-aikaan.

## 5.2 Leiritoiminta

Leiritoiminnalla tarkoitetaan tässä yön yli tapahtuvia n. viikon mittaisia leirejä leirikeskuksessa Helsingin ulkopuolella. Leirit ajoittuvat lasten vapaa-ajalle ja loma-ajoille. Leireille osallistuu noin 50 lasta per leiri, jotka ovat 7–13-vuotiaita. Osallistujat tulevat pääasiassa Helsingistä. Leirien sisältö koostuu erilaisista aktiviteeteista viikon mittaan. Aktiviteetteja on mm. erilaiset ulkoilmaohjelmat, pelit, leiriolympialaiset mutta myös sisällä tapahtuvaa rauhallisempaa ohjelmaa kuten elokuvaillat ja kädentaidot.

No me tuotetaan avoimesti kaikille helsinkiläisille 7–13-vuotiaille. Se on niinkun meidän pääkohderyhmä. Tai kaikki niinkun asuu Helsingissä tai on kirjoilla Helsingissä on se niinku meidän kohderyhmä. (Koordinaattori 1)

– – niinkun monenlaisia kädentaitoja, sen lisäksi siellä on pais-tettu tikkupullaa, tehty lettuja sen lisäksi koska siihen kuuluu yöpy-mistä niin siihen liittyviä toimintoja ja on meillä ollut elokuvailtaa-kin. Siellä on niin kun ulkoilua ja ulkoiluun liittyviä erilaisia leikkejä ja sitten pelejä ja sitten siellä on ollut leiriolympialaisia. (Koordi-naattori 1)

Leirit ovat hyvin intensiivisiä, ja ihmiset joutuvat oppimaan paljon muilta leiriläisiltä leiriviikon aikana. Leirien osallistujista merkittävä osa tulee erilaisista kulttuuritaustoista, jolloin kulttuurienvälisiä kohtaamisia syntyy automaattisesti leirin aikana.

Meillä täällä tänä vuonna missä meillä oli jo niinku merkittävästi tota tänä vuonna Ukrainasta tulleita lapsia. Sen lisäksi meidän yleisesti ottaen leiritoiminnassa, että meillä on suunnilleen niin kun muista kulttuuritaustoistatulevia lapsia niin kun noin yksi kolmasosaa meidän osallistujista. (Koordinaattori 1)

– eli siellä niin kun kohtuu paljon niin kuin on sitä kulttuurienvälisiä kohtaamista ja leiri on niin intensiivinen, niin siellä joka tapauksessa ihmiset joutuu ottamaan muilta oppia monessa asiassa ja sitten sitä kautta tulee sitä kulttuurienvälisiä oppimista. (Koordinaattori 1)

Leirit ovat lasten ja nuorten vapaa-ajan toimintaa, jolloin mitään selkeitä oppimistavoitteita ei ole. Tavoitteita sen sijaan kuitenkin on. Leiritoiminnalla halutaan tekemistä lomien vapaa-ajalle ja luoda paikka, jossa osallistuja kokee olonsa turvalliseksi olla.

No ei sinällään ole niinku spesifiä oppimistavoitetta, että se on niinku näissä tavoitteissa mikä on, niin meillä on aina niinku no varsinki nytte viimeisen vuoden aikana se, että niinku jokainen kokee itsellensä, että se on turvallinen paikka, että se on niin kun tavoite ja sitten tietysti niinku oppimispuolelta ei ole tavoitteita, koska kyseessä on vapaa-ajan toimintaa. (Koordinaattori 1)

Leireiltä kerätään palautetta sekä seurataan tarkkaan sitä, kuinka monta prosenttia leiriläisistä tulee uudestaan leirille. Tämä kertoo paljon siitä, onko leiri mennyt hyvin vai huonosti. Mikäli samat ihmiset palaavat uudestaan, kertoo se siitä, että jossain on onnistuttu ja mikäli jossain on epäonnistuttu, vanhemmilta tulee usein melko nopeasti palautetta.

– miten niin kun muuten seurataan niin me seurataan aika tarkkaan sitä esimerkiksi, että montako tota prosenttia leiriläisistä tulee uudestaan leirille, koska se kertoo paljon enemmän siitä, että onko se leiri mennyt hyvin vai huonosti. Koska jos samat ihmiset palaa uudestaan niin sitten se tarkoittaa sitä, että jossain ollaan onnistuttu niinku leireiltä helpoiten tulee niinku jos ja on mennyt joku asia huonosti, niin sitten tulee vanhemmilta kyllä aika nopeasti suoraan palautetta. (Koordinaattori 1)

Haastateltava nostaa ilmi, että myös leiriläisiltä itseltään kerätään palautetta leirin aikana. Esimerkiksi pyytämällä lapset menemään janalla siihen kohtaan kuinka onnistunut leiri on. Tämän avulla on pystytty kysymään paljon leirin sisällöstä ja sen onnistumisesta.

Resursseista ja materiaaleista puhuttaessa haastateltava kertoo, että leirien järjestämiseen vaaditaan paljon valmistelua ja materiaaleja. Lisäksi leirejä varten on aina tehty turvallisuussuunnitelmat. Leireillä on myös huomioitu ohjaajien riittävä nuorisotyöllinen osaaminen. Ohjaajien määrä on laskettu niin, että on yksi aikuinen seitsemää lasta kohti.

### **5.3 Uintikurssit**

Naisille ja naiseksi itsensä kokeville suunnattu uintikurssi. Kurssin alaikäraja on 16-vuotta, mutta yläikärajaa ei ole asetettu. Osallistujat tulevat hyvin eri kulttuuritaustoista, sillä organisaatio itsessään on suunnattu maahanmuuttajainaisille.

Organisaation toiminta on pääasiassa maksutonta, koska organisaatio pyrkii siihen, että kenenkään liikuntaharrastuksen esteenä ei olisi raha. Uintikurssista pyydetään kuitenkin pieni maksu, uimahallien vuokrien korkean hinnan vuoksi. Uimakurssit tapahtuvat yksityisissä uimahalleissa uintikurssien erityisjärjestelyiden vuoksi.

Joo eli siis me toimitaan yksityisissä uimahalleissa. Tällä hetkellä me ei voida noissa isoissa toimia, että sieltä on tosi vaikea saada tiloja ja sitten sieltä muutenkin vaaditaan paljon enemmän erikoisjärjestelyjä. Sieltä pitäisi sitten sulkea ne (ikkunat) ja hankkia naishengenpelastajat ja muuta, että me ollaan todettu, että se on hyvä toimii yksityisissä uimahalleissa. (Koordinaattori 2)

Jokainen kerta on tunnin mittainen ja paikalla ohjaaja vastassa ottamassa osallistujat vastaan ja ohjaamassa suihkuun. Jokaisella kurssilla on jokin teema.

Tosiaan siis, kun siitä kun asiakas tulee sisään niin siellä on yleensä ohjaaja vastassa tota meillä on ihan nimilistat. Hän ottaa siihen. Nimensä jälkeen hoidetaan suihkuun. Se tulee suihkuun ja

sitten he tulee altaalle ja siellä on sitten tunnin mittainen. Siis ihan opetusta. Mä suunnittelen ne kaikki kurssit, että ne on kaikissa on niinku joku oma teema että se ensimmäinen kerta on aina se, että totutellaan veteen ja opetellaan puhaltamaan kuplia ja käyttämään sitä hengitystä siellä ja miten vedessä liikutaan ja sitten siitä lähdetään rakentamaan sitä uimataidon pohjaa. (Koordinaattori 2)

Haastattelussa puhuimme, kuinka uiminen yleisesti on laaja aihe yhteiskunnallisesti, kun huomioidaan kulttuurierot. Haastateltava nosti myös ilmi että, monet Suomeen muuttaneet naiset eivät kulttuurin tai uskonnon takia pääse uimaan lainkaan. Tämä voi johtaa siihen, että he eivät halua lapsiensakaan oppivan uimaan, joka usein menee sukupolvelta toiselle. Uimakursseilla on kuitenkin huomattu, että kun äiti oppii uimaan, haluaa hän usein lapsensakin oppivan.

Me tehtiin heille semmoinen kysely, että miksi he haluaa oppia uimaan, jos he ei voi harrastaa sitä vaikka suomalaisessa uimahalleissa sekä uimahalleissa, niin siellä oli suuri syy siis se, että he haluaa osata uimataidon, koska he haluaa olla se, että jos he vievät lapset rannalle esimerkiksi kesällä, niin he haluaa olla se, että he pystyy pelastamaan heidän lapset jos tarvitsee, että he pystyy uimaan ja sitten toisena tuli heti se, että se on stressin lievitystä. (Koordinaattori 2)

Lisäksi uimakurssit haastateltavan mukaan madaltavat kynnystä tulevaisuudessa mennä julkiseen uimahalliin, kun tiedetään, minkälainen on suomalainen uimahallikulttuuri ja varmuus omasta uimataidosta. Tällöin voidaan alkaa pohtia voisiko uimaan mennä esimerkiksi burkini päällä.

Ne voi tuntua hyvin ahdistavalta, että jos ei tiedä ja jos menee ja ei osaa uida, niin sitten tavallaan se viimeinen asia siellä on se että sitten ei todellakaan mennä sinne. Mutta että jos kaikki tavallaan ne perusasiat on kunnossa ja siellä on hyvä pohja niin siitä on sitten helpompi lähteä sitä että voisiko he käydä sitten just burkini päällä. (Koordinaattori 2)

Kun perusasiat ovat kunnossa on kynnyskin matalampi lähteä uimaan. Lisäksi kursseilla pyritään luomaan keskustelua ja myös kertomaan suomalaisesta



kulttuurista. Kursseilla on myös usein hyvin monen eri kansallisuuden edustajia, joten tämä luo myös tilan kulttuurienväliselle oppimiselle ja oppii toimimaan eri kulttuurien edustajien kanssa.

Pyritään saamaan semmoista niinku vähän raottaa sitä suomalaista kulttuuria, että se on tällä hetkellä hyvin konservatiivinen. Niin pyritään siihen sitten että tottakai myös sitä että meillä on siis mitähän mä sanoisin. Olisko viime kerralla kun laskettiin meillä olisi ollut 11 eri kansallisuutta siellä. (Koordinaattori 2)

– – siellä on kyllä että on semmonen hedelmäsalaatti, mutta että sitten sitä kautta myöskin että oppii sitten toimimaan eri kulttuurien edustajien kanssa. (Koordinaattori 2)

Uintikurssit ovat uimataitoon tähtääviä kursseja, mutta kursseilla on myös kulttuurienvälisyyteen liittyviä tavoitteita. Kursseille osallistuu hyvin monista eri kulttuuritaustoista tulevia naisia ja osallistujilla saattaa olla ennakoasenteita toisiansa kohtaan. Ihannelilanteessa kuitenkin kulttuuritaustalla ei ole väliä, sillä kaikilla on yhteinen tavoite oppimaan uimaan.

Tietyillä kulttuureilla on ehkä jonkinlaisia ennakoasenteita toisiaan kohtaan, niin sitten se on tavallaan hienoa nähdä, sanotaan nyt hyvin romantisoidusti, mutta siis ehkä sen tunnin ajan niillä ei ole niin väliä, koska he on samassa tilanteessa, että he on molemmat siellä tullut sinne oppimaan uimaan. (Koordinaattori 2)

Uintikurssien tavoitteista puhuttaessa haastateltava kertoo, että uintikurssien tavoitteita seurataan uimataidon osalta erilaisilla testeillä. Testien läpäisyprosentti kertoo paljon kurssin laadusta. Mikäli kurssilta vain harva pääsee läpi ovat he joko väärän tasoisella kurssilla tai kurssin sisällössä on jotakin vikaa. Myös osallistujien mielipiteitä kysytään, joka kertoo paljon kurssien laadusta.

#### **5.4 Vieraskielisten perheenisien kahvila**

Vieraskielisten perheenisien kahvilamuotoinen toiminta, jossa on mahdollisuus keskustella muiden vieraskielisten perheenisien kanssa elämästä suomalaisessa yhteiskunnassa. Kahvilassa kävijöillä kaikilla on kuitenkin sama äidinkieli, joka muu kuin suomi. Anonymiteetin vuoksi, puhumme tässä vain vieraskielisyydestä. Osallistujilla on kaikilla sama äidinkieli ja etninen tausta. Haastateltava kertoo, että tämä on koettu toimivaksi tavaksi edistää kulttuurienvälisiä

oppimista. Kahvilassa miehillä on mahdollisuus jakaa toisillensa kokemuksia ja puhua arjen haasteista. Keskusteluissa aiheena on pääasiassa isyydestä ja kotoutumisesta puhuminen. Lisäksi kahvilassa on mahdollisuus saada apua esimerkiksi erilaisten lomakkeiden täyttöön.

– – järjestää sellaista miesten kahvilatoimintaa ja kun saadaan miehet kokoontumaan ja keskustelemaan erilaisista konkreettisista asioista, jotka liittyy lähinnä heidän elämään suomalaisessa yhteiskunnassa. Me ollaan koettu, että se on esimerkiksi semmoinen aika hyödyllinen keino edistää (kulttuurienvälistä oppimista) (Koordinaattori 3)

Kahvila on suunnattu vieraskielisille perheenisille. Kahvilaan saa myös tuoda omia lapsia mukanaan, mikäli haluaa. Toistaiseksi osallistujat ovat halunneet tulla ilman lapsia vain juttelemaan kahvilaan. Mitään ikärajaa ei ole ja osallistujat ovatkin hyvin monen ikäisiä.

– – ne voi olla ne kaikenikäisiä miehiä tavallaan. Ne jotkut heistä on jo keski-ikäisiä, jotkut nuoria miehiä talolla. Se on ollut hyödyllistä siinä mielessä, sitten että eri sukupolvet tavallaan pysyy jakamaan omia kokemuksiaan toisilleen ja siinä mielessä se on ollut hyödyllinen, koska heidän kokemus Suomessa olemisesta voi olla erilainen. (Koordinaattori 3)

Kahvila edistää kulttuurienvälistä oppimista dialogin kautta. Matalan kynnyksen toimintaa, jossa käsitellään rauhallisesti esimerkiksi tasa-arvo aiheita suomalaisessa yhteiskunnassa sekä puhutaan perhemuodoista ja perheen asetelmista.

Niin kuin tässäkin pyritään edistämään myöskin semmoista ikään kuin, että miten suomessa tällaiset tasa-arvokysymykset toimii. Perhe on myöskin perhemuodoissa, että jokaisen että niin kuin että miten tasa-arvo toimii, mutta sillä lailla niin kuin tuodaan sitä vähän hitaamman kautta esiin, ja sen dialogin. (Koordinaattori 3)

Myöskin tulevaisuudessa niin kun pyritään jos saadaan myöskin ihan suomen kielisiä palveluntuottajia tai toimijoita osallistumaan tällaiseen samaan kyseiseen tapahtumaan niin sitten tapahtuu vielä jopa enemmän tai vahvemmin, että se on dialogia. (Koordinaattori 3)

Haastateltava kertoo, että kahvilan järjestämiseen vaaditaan vain mukavat tilat ja tarjottavaa. Lisäksi aikaa kuluu osallistujien kontaktointiin ja muuhun digitaaliseen informointiin. Yksi kahvilakerta kestää noin 2 tuntia.

Kahvilan tavoitteena on edistää vieraskielisten arkea. Toiminnalla pyritään vähentämään eristäytyneisyyttä ja yksinäisyyttä, joka on ollut projektin aikana suurin haaste. Usein myös vastaavaa toimintaa löytyy paljon maahanmuuttajanaishille ja lapsille, mutta miehille on varsin vähän toimintaa. Tämä on johtanut siihen, että he ovat jääneet ulos tietyistä palveluista.

– – ehkä isoin tavoite on se, että tää jotenkin että he ei koe itseänsä hirveän eristäytyneeksi tai yksinäisiksi mutta se on ollut niinku tää suurin haaste ehkä tässä koko projektissa että yritän niin kun että kun miehillä ei yleensä ole ja naisille ja lapsille on paljon tämmöistä toimintaa niin miehet on kokenut että se on vähän jäänyt niin kuin ulos. (Koordinaattori 3)

– – isyydestä ja ihan tota tavallaan ihan niin kun kotoutumisesta, että miten niinku sen haasteista tavallaan. Välillä joillakin niillä miehillä on myöskin niin jossain tämmöisissä arjen tai joitain byrokraattisia vaikeuksia esimerkiksi jonkun lomakkeen tai hakemuksen kanssa. (Koordinaattori 3)

Toiminnalla pyritään opettamaan uudenlaisia elämäntapoja sekä kannustamaan perheen arjen tehtävien tasa-arvoisempaan jakamiseen. Myös muut tasa-arvo kysymykset ovat keskeisenä puheenaiheena. Toiminta pyrkii myös vaikuttamaan asetelmaan, jossa lapset ja äidit ovat keskenään kotona ja miehet ovat muualla. Kahvilan toiminta tähtää myös auttamaan ymmärtämään suomalaista yhteiskuntaa.

– – että niin kuin he oppii sen niin kuin tämmöisiä, niin kun uudenlaisia elämäntapoja. Sehän tässä on niin kuin toiveena, että se niin kun perhearjen tehtävien jakaminen. (Koordinaattori 3)

– – Joo elikkä että päästään semmoisesta tietynlaisesta perheen muodosta. Ehkä rikotaan se, että niin kuin että se on se tyypillinen, että lapset ja äidit on vaan keskenään kotona ja sitten miehet on siellä jossain. (Koordinaattori 3)

Haastateltava kertoo myös, että toiminnan vaikuttavuutta seurataan kyselyillä. Kyselyitä teetetään jokaisen kerran alussa ja lopussa. Osallistujat antavat

myös paljon suullista palautetta kahvilan toiminnasta.

## 5.5 Nuorisovaihto

Lyhyt nuorten suunnittelema nuorisovaihto (7 ohjelmapäivää + 2 matkustus-päivää) ulkomaille. Tässä nuorisovaihdossa nuoret päättivät nuorisovaihdon teemaksi tasa-arvon, jonka ympärille ohjelma rakentui. Ohjelmaan valikoitui mm. sukupuolten tasa-arvo-, rasismi- ja islamtyöpajat. Ohjelman suunnitteluun osallistetaan nuoret heti alusta lähtien, jolloin vaihdon idea, teema sekä sisältö tulevat kaikki nuorilta.

– – nuoret on niinku miettiny mitä teemoja halutaan käsitellä. Meidän hankkeen tota niin teema oli nyt tasa-arvo, eli meillä oli erilaisia työpajoja ja meillä oli rasismi työpaja ja tota niin islamtyöpaja ja sukupuolten tasa-arvotyöpaja ja kaikkea tässä intersektionaalisuus käsiteltiin ja sitten arvoja ja niinku sitte tietty kulttuurisiin työpajoja. (Nuoriso-ohjaaja)

– – jokaisella nuorella oli omia vastuutehtäviä, että me tehdään niitä vaihtoja mitä just huomasi tuolla (maan nimi poistettu) vaikka, että verrattuna siihen niin ollaan tehdään semmoinen tosi niinku että osallistetaan nuoret niinku heti alusta lähtien. Että se vaihdon idea ja teema ja sisältö kaikki tulee nuorilta. (Nuoriso-ohjaaja)

Haastateltava kertoo, että nuorisovaihdot on suunnattu tässä tapauksessa organisaatioon jo pidempään osallistuneille henkilöille. Nuorisovaihto järjestetään vuosittain ja organisaation toimintaan osallistuvat nuoret tietävät, että vaihtoja järjestetään. Organisaation yläikäraja on 18-vuotta ja nuorisovaihtoon pyritään saamaan kaikki, jotka haluavat mukaan ennen yläikärajan vastaan tulemistä. Tämän takia osallistujat ovat usein 16–17-vuotiaita ja nuoremmat tietävät heidän vuoronsa vielä tulevan.

No nää vaihtoryhmät lähtee lähtökohtaisesti näistä nuorista, jotka on ollut meidän toiminnoissa mukana, että kun meillä on näitä tyttö- ja poikaryhmiä 10–18 vuotiaille nuorille. – – sitten kun on isoja perheitä isosiskot ollut meidän toiminnassa mukana niin siellä on nyt aina jonossa niitä nuoria että odottaa koska he pääsee mukaan ryhmätoimintaan. (Nuoriso-ohjaaja)

– – kun meidän toiminta on 10–18-vuotiaille niin siitä on tullut selainen siitä nuorisovaihdon että kaikki niinku nuoremmat odottaa. Nyt sitten kun yksi ryhmä pääsee johonkin nuorisovaihtoon, niin

seuraava ryhmä sitten odottaa niinku että koska me päästään.  
(Nuoriso-ohjaaja)

Nuorisovaihdot edistävät kulttuurienvälistä oppimista haastateltavan mukaan monin eri keinoin. Nuorisovaihtojen aikana nuoret pääsevät tapaamaan muita nuoria eri kulttuuritaustoista, toimimaan eri tavalla ajattelevien ihmisten kanssa.

Kyllä mä koen, että nää vaihdot on niinku tosi tosi tärkeää että just niinku loppujen lopuksi on niin mitä tapahtuu, mutta se just, että ne nuoret tulee tosi erilaisesta taustasta ja polttaa tupakkaa ja niillä on tosi erilaisia arvoja tai ne on kasvanu tosi erilaisessa yhteiskunnassa. (Nuoriso-ohjaaja)

– – sieltä niinku saa kavereita jotka ajattelee vähän eri tavalla, niin se laajentaa kuitenkin sitä omaakin näkökenttää niin mä koen niinku että et se on se tärkein niinku asia näissä vaihdoissa. (Nuoriso-ohjaaja)

Haastateltava kertoo kuinka heidän toiminnassa käyvät nuoret usein viettävät aikaa samat arvot jakavien nuorten kanssa ja uskonto ohjaa nuorten toimintaa paljon.

Huomaa, että niinku ne meidän nuoret on tosi niinku moni muslimi taustasia vaikka että ne vapaa-ajalla hengaa nuorten kanssa joilla on samat arvot niinku koska se tulee automaattisesti siitä, että kantasuomalaiset nuoret ehkä niin kokeilee jo päihteitä ja varmasti niinku osa meidänkin nuorista on kokeillut niinku varsinki pojista ja tälleen, mutta se on vähän eri tasolla jotenkin että se uskonto on niin isossa roolissa vaikka meidän nuorten elämässä. (Nuoriso-ohjaaja)

Erilaisten arvomaailmojen kohtaaminen on haastateltavan mukaan nuorisovaihdoissa tärkeää koska tämä laajentaa omaa näkökenttää maailmasta. Haastateltava nosti esiin usein nuorten suhtautumisen tupakointiin ja muihin päihteisiin.

Kyllä mä koen, että nää vaihdot on niinku tosi tosi tärkeää, että just se niinku loppujen lopuksi on niin mitä siinä tapahtuu, mutta se just että vaan ne nuoret tulee tosi erilaisesta taustasta ja polttaa tupakkaa ja niillä on tosi erilaisia arvoja ja ne on kasvanu tosi erilaisessa yhteiskunnassa niin sieltä saa kavereita jotka ajattelee vähän eri tavalla, niin se laajentaa kuitenkin sitä omaakin näkökenttää. (Nuoriso-ohjaaja)

Nuorisovaihtojen aikana nuoret joutuvat myös välillä menemään oman mukavuusalueen ulkopuolelle ja opitaan ymmärtämään, että ihmisillä on erilaisia arvoja ja taustoja, kertoo haastateltava.

Mennään sinne oman mukavuusalueen ulkopuolella ja opitaan ymmärtää että ihmisillä on erilaisia arvoja ja erilaisia taustoja. (Nuoriso-ohjaaja)

Haastateltava nostaa myös ilmi, kuinka oma asema vähemmistönä ei takaa sitä, etteikö henkilö syrjisi muita vähemmistöjä. Esimerkiksi musliminuorten syrjivä asenne seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä kohtaan.

– – ja että se vaikka että meidän nuoret kuuluu vähemmistöön ja kokee varmasti rasismia ja syrjintää niinku monessakin asiassa, niin sitten taas ollaan puhuttu vaikka paljon siitä, että se että itse kuuluu vähemmistöön niin se ei taas niinku takaisi sitä, ettei itse syrjisi muita. (Nuoriso-ohjaaja)

– – meidän nuorilla on sitten vaikka kuinka paljon tai tosi usein tulee jotain niinku negatiivista tai jotain sellaista syrjivää niinku vaikka seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä kohtaan, että niitä teemoja ollaan sitten käsitelty paljon, että jokainen oppisi kuitenkin ymmärtää sen, että me ollaan kaikki vaan ihmisiä ja kaikilla on niitä ennakkoluuloja. No sen takia sitten intersektionaalisuudesta ja arvoista vaikka puhuttiin paljon tuossa vaihdossa. (Nuoriso-ohjaaja)

Nuorisovaihdon järjestäminen on noin vuoden mittainen prosessi alun suunniteluista, itse matkan teosta ja loppuraporttien lähettämiseen. Tässä nuorisovaihdossa matka kesti 9 päivää, joista 2 päivää oli matkustuspäiviä.

Nuoret ovat tavanneet suunnittelevan ohjaajan kanssa säännöllisesti erilaisissa suunnittelutapaamisissa.

Joo ollaan me tavattu niinku käydään niinku ei nyt ihan joka viikko, mutta joitakin viikkoja sitten niinku useamminkin kun meillä on niitä pienempiä ryhmiä. Meillä on blogiryhmä, valokuvanäyttelyryhmä ja sitten meillä on Suomi-esitelmä ryhmä, joka tekee Suomen kulttuuri-iltaan esitelmää ja sitten meillä ollut se rasismityöpajaryhmä kun meillä on niin monta eri ryhmää niin ryhmän sisällä sitten niitä tapaamisia kyllä niinku tulee. (Nuoriso-ohjaaja)

Materiaaleja nuorisovaihtoon ei tarvitse muuta kuin workshoppeihin liittyvät materiaalit ja muut aktiviteetit, joita Suomesta haluaa viedä mukanaan. Tässä

tapauksessa vastaanottavalle taholle oli tehty hankintalista, jolloin kohteessa on hankittuna jo kaikki tarvittava.

Tässä kyseisessä nuorisovaihdossa teemoina olivat tasa-arvo ja yhdenvertaisuuden edistäminen. Nuoret olivat itse asettaneet nuorisovaihdolle tavoitteita. Näitä tavoitteita oli mm. kielitaidon parantaminen, oppiminen uusista kulttuureista ja uskonnoista, oman maailmankuvan laajentaminen, oppia tiedostamaan omat stereotyyppit ja löytää uusia keinoja edistää tasa-arvoa sekä taistella syrjintää vastaan. Nuoret halusivat myös nostaa ilmi, millaista on musliminuoren elämä nyky Euroopassa ja tuoda esille heidän kohtaamaa islamfobiaa.

– – esimerkiksi yksi tavoite oli vaikka se, että tuodaan ilmi sitä, että millaista on niinku muslimi nuoren elämä nyky Euroopassa tai jotenkin nuoret niinku keksi tän tavoitteen, että he haluaa niinku että tuodaan islamin ylipäättään niinku puhutaan niistä arvoista ja tuoda sitä sellaista positiivista, tietenkin ollaan uskonnollisesti ja poliittisesti sitoutumattomia. (Nuoriso-ohjaaja)

– – että media tosi usein maalaa sitä tiettyä tarinaa ja se on myös totta mitä Iranissa tapahtuu, mutta sillä ei ole tavallaan enää mitään tekemistä niinku todellisen islamin kaa, että se poliittinen islam on ottanut niin paljon valtaa vaikka että sitä ei käytetä enää niinku se ei ole uskonto, vaan se on niinku kansan hallitsemista. (Nuoriso-ohjaaja)

Yleisesti nuorisovaihdoilla pyritään laajentamaan nuorten omia arvoja ja käsityksiä maailmasta. Vaihdoissa teemoina on myös kulttuurienvälisen oppimisen edistäminen. Nuorisovaihdoille asetetaan kuitenkin jokaiseen vaihtoon sopivat yksilölliset tavoitteet.

Just se mitä me yleensä painotetaan, että nuorten niinku oppii laajentaa omia arvojaan ja käsityksiään ja tän vaihdon suhteen tietenkin oli se erityisesti se tasa-arvotema niinku yhdenvertaisuuden edistäminen Euroopassa ja niinku tän vaihdon suhteen se oli varmaan se yleinen ja se kulttuurienvälinen oppiminen just niinkun tavoitteena. (Nuoriso-ohjaaja)

Haastateltava kertoo, että koko prosessin aikana nuorille järjestettiin mahdollisuus luoda myös omat henkilökohtaiset tavoitteet, jotka on laitettu fyysisesti esille post-it lapulle. vaihdon jälkeen näihin tavoitteisiin palattiin ja katsottiin, kuinka tavoitteisiin on päästy. Nuoret saavat myös mahdollisuuden Youth

Pass- todistukseen, johon on määritelty 18 taitoaluetta. Youth Passiin nuoret itse täyttävät tavoitteiden täyttymisen eri taitoalueissa. Tämä toimii nuorisovaihdossa tavoitteiden täyttymisen seurannassa oivana työkaluna.

## 5.6 Kulttuurisen kompetenssin koulutus

Viiden työpajan laajuinen kokonaisuus, joka sisältää välitehtävät ja lopputehtävät. Työpajat sisältävät interaktiivisia harjoituksia, keskustelua sekä itsereflektiota. Koulutukset on suunnattu kolmannen sektorin ja julkispuolen työntekijöille, jotka kohtaavat työssään joko asiakkaina tai tiimiläisinä eri kulttuuritaustoista tulevia henkilöitä sekä haluavat kehittää omaa kulttuurienvälistä kompetenssia.

Kolmannen sektorin tai julkispuolen työntekijöille, jotka kohtaa työssään joko asiakkaina tai tiimiläisinä eri kulttuuritaustoista tulevia henkilöitä ja haluaa kehittää sitä omaa kulttuurienvälistä kompetenssia. (Koulutuspäällikkö)

Koulutuksissa ammattilaisille mahdollistetaan vertaisreflektointia. Koulutuksessa pääsee kehittämään omaa kulttuurisen kompetenssin osaamista ja koulutuksessa on mahdollista myös mitata oman kulttuurisen kompetenssin tason. Koulutus antaa osallistujille työkaluja reflektoida ja jatkaa omaa oppimista työpaikoilla.

– – myös se oman kulttuurisen kompetenssin tason mittaaminen, eli voi ottaa ihan sellasen testin, että missä olet tällä kulttuurienvälisen kompetenssin niinku asteikolla. – se on kanssa tosi mielenkiintoinen ollut erityisesti ammattilaisille, jotka työskentelee tän aiheen parissa koska sieltä näkee kaksi tulosta. Sieltä tulee se mikä on niinku sun missä sä kuvittelet olevasi tässä niinku asteikolla ja sitten sieltä tulee se missä sä todellisuudessa olet. (Koulutuspäällikkö)

Kulttuurisen kompetenssin tason mittaaminen antaa suuntaa missä kohtaa ammattilainen kokee olevansa kulttuurisen kompetenssin tasolla. Usein ihmiset yliarvioivat omaa osaamistaan ja tason mittaaminen antaa tilannekatsausta siihen suuntaan, mihin kannattaa kiinnittää jatkossa huomiota.



Realistisesti osaa arvioida sitä omaa kompetenssia ja valitettavasti tai ei valitettavasti vaan se on ihan faktaa, että ihmiset yliarvioi omaa osaamistaan koko ajan. –se on vähän sellainen reality check, että myös niinku siinä tehdään niinku suunnitelma jatkolle, minkälaisia osa-alueita kannattaa lähteä kehittämään, että mihin kannattaa kiinnittää huomiota. (Koulutuspäällikkö)

Tää antaa työkaluja niinku reflektoida ja jatkaa sitä oppimista myös siellä työelämässä, että tää koulutusala antaa just tämmöstä niinku enemmän itseymmärrystä ja just sitä että idea siitä että mitä tehdä sille kun esimerkiksi niinku saa itsensä kiinni jostain niinku stereotyyppisestä tietystä ajattelutavasta. (Koulutuspäällikkö)

Materiaaleista puhuttaessa haastateltava kertoo, että koulutuksen järjestämiseen tarvitsee koulutusmateriaalit, mutta tärkeintä koulutuksessa on ammattitaitoiset fasilitaattorit, jotka ohjaavat keskustelua ja luovat turvallisen ilmapiirin koulutukselle. Koulutuksissa osallistujat saattavat huomata negatiivisiakin puolia itsestään ja omien negatiivisten toimintamallien havainnointi rehellisesti on koulutuksen isoin taito ja koulutuksen ydin.

– – on ne meidän huippufasilitaattorit, niiden osaaminen niinku esimerkit ja kyky nostaa sieltä ryhmästä keskusteluun niitä tärkeimpiä asioita, kohdata ne ihmiset siellä ja luoda sellainen ilmapiiri niinku sekä turvallinen tila, että ihmiset lähtee refleктоimaan ja niinkun tietysti katsoa myös niitä vähän jotenkin, no ne saattaa ottaa negatiivisiakin puolia itsestään, mutta niinku havainnoin niitä omia ajatus- ja toimintamalleja ja rakenteita ja niinku rehellisesti niin se on se isoin taito ja ydin. (Koulutuspäällikkö)

Kulttuurienvälisen kompetenssin koulutuksessa tavoitteena on antaa osallistujille työkaluja omaan kulttuurisensitiivisen työtavan kehittämiseen. Koulutuksen tavoitteena on myös luoda vähitellen kulttuurisensitiivisestä kohtaamisavasta yleistä työtettä kaikkialle.

– – on sitten ne niinku ne kulttuurisen kompetenssin eri osat ja toiminnan tavoitteena on ehkä se niinku laajempaan tavoitteena on se, että meidän yhteiskunnassa ainakin niissä työyhteisöissä, joissa joissa me on käyty kouluttamassa se kulttuurisensitiivinen kohtaamistapahtumia niin kun tulisi niinku valtaköhtaamistavaksi (Koulutuspäällikkö)

Haastateltava kertoo, että koulutuksissa käsitellään myös sitä, mitä kulttuurisensitiivisyys tarkoittaa ja mitä se tarkoittaa käytännössä. Usein osallistujat

pääsevät itse refleктоimaan tilanteita ja työpaikan yleisiä käytänteitä. Haastattava kuitenkin korostaa, että kulttuurienvälinen osaaminen ja oppiminen on elämän mittainen matka.

Kulttuurienvälinen osaaminen ja oppiminen on elämän mittainen matka. Jos minulta kysyt, niin tää antaa työkaluja reflektoida ja jatkaa oppimista myös siellä työelämässä. (Koulutuspäällikkö)

Koulutuksen jälkeen osallistujille lähetetään vielä jälkiseurantakysely. Usein kyselyn jälkeen osallistujat haluavat jatkokoulutusta. Tätä varten on kehitetty jatkokoulutus tälle varsinaiselle kulttuurienvälisen kompetenssin koulutukselle.

## 5.7 Kulttuurisensitiivisyyden edistäminen

**Mentorointikoulutuksessa** huomioidaan kulttuurisensitiivisyys esimerkiksi etukäteen informoimalla missä voi rukoilla, rukoushetket on myös huomioitu koulutuksen tauoituksessa. Kun asiat on huomioitu etukäteen ei henkilöiden tarvitse itse enää sitä erikseen kysyä.

Tämmöiset vaikka, että koulutuksen kouluttajat kysyy niin kun aina (*organisaation nimi*) kouluttajat kysyy että että moneltako tänään on se rukoushetki, että milloin täytyy pitää tauko. Tää nyt ehkä liittyy sitten taas siihen uskontosensitiivisyyteen, mutta kun ne liittyy toisiinsa, mutta että se huomioiminen että okei tauko ajoitetaan sitten sille ajalle ja niinku tehdään etukäteen jo ja kerrotaan että tuolla on semmoinen tila missä on niinku rauhallista ja siellä voi rukoilla (Hankepäällikkö)

Haastattelussa nousi ilmi *uskontosensitiivisyys* uutena terminä. Tälle termille, ei löydy selkeää määritelmää, mutta haastattava kertoi sen liittyyvän kulttuurisensitiivisyyden kanssa paljon.

Mentorointikoulutuksen hanketyöntekijä on itse muslimi ja näin ollen kulttuurisensitiivisyyden huomioiminen tulee tässä tapauksessa varsin luonnostaan. Hanketyöntekijä myös haastatteli jokaisen mentorointikoulutukseen haluavan henkilön.

**Leiritoimintaan** osallistuu monen eri kansallisuuden ja kulttuuritaustan omaavia lapsia, jolloin kulttuurisensitiivisyydellekin on tilausta. Opinnäytetyötä tehdessä Ukrainan sota on käynnissä, joka on tuonut uusia jännitteitä lasten välille, kun samalle leirille osallistuu lapsia varsin kansallismielisistä venäläisperheistä sekä ukrainalaisia lapsia. Näissä tilanteissa ohjaajan on täytynyt olla hereillä ja puuttua mikäli sotaan liittyviä puolustavia puheita on noussut ilmi.

tänä vuonna on nyt kun on ollut tää Ukraina tilanne niin se että me ollaan pyritty siihen että esimerkiksi niin kun ei niinkään ukrainalaisten osalta ole olemassa suurempia ongelmia, mutta meillä on kohtuu kansallismielisiä venäläisiä ollut ja me ollaan se tehty ihan selväksi, että ei voi niin kun missään vaiheessa ei voi alkaa leirillä esimerkiksi tuomaan sitä esiin että, että oma perhetausta on vahvasti esim. sotimisen kannalla niin että sitä ei saa tuoda esiin että on tämmöistä. (Koordinaattori 2)

Haastateltava nostaa myös leiriohjaajakoulutusten kulttuurisensitiivisyyden esiin, sillä Ukrainan sodan syttymisen myötä leiriläisinä on samaan aikaan osallistujia Ukrainasta ja Venäjältä. Leiriohjaajien kanssa on jouduttu käymään läpi kuinka suhtautua venäläisten kansallisten näkemysten esille tuomiseen toiminnassa. Ohjaajakoulutuksessa on tehty myös systemaattisesti töitä sen eteen, että leiritoiminta sopii jokaiselle ihmiselle kulttuuritaustasta riippumatta

– – me ollaan tehty niinku systemaattisesti sen eteen niinku töitä, että meille ei syntyisi semmoista tilannetta että meillä mikään niinkun vähemmistöryhmä niinku nousisi merkittävästi ja me alettaiisiin niinku tuottaa sen mukaista toimintaa. Enemmän vaan että meillä pystyttäisiin niin kun tuottaa kaikille kaikista kulttuureista tulleille ihmisille niinku toimintaa. (Koordinaattori 1)

Haastateltava kertoo, että leireillä keskeisessä osassa on saunassa käynti peseytymisen yhteydessä. Nykyään kuitenkin lapsilta ei velvoiteta alastomuutta saunoessa, sekä peseytymisen hoitamiselle yksin on annettu tilaa. Suihkutilat ja saunatilat ovat yhteisessä tilassa ja normaalisti saunominen ja peseytyminen on hoidettu tyttöjen ja poikien erillisvuoroissa.

**Uintikurssien** sisällöistä ilmoitetaan etukäteen mahdollisimman kulttuurisensitiivisesti. Esimerkiksi. Musiikin kuuntelusta ilmoitetaan etukäteen, jolloin ihmiset osaavat ennakoida haluavatko tai pystyvätkö osallistua toimintaan, jossa

musiikkia soitetaan.

Suomalaisissa urheiluryhmissä on aika usein musiikkia ja hyvin monet asiakkaat toivoo, että on musiikkia, mutta sitten meillä on esimerkiksi osa meidän asiakkaista, että he ei pysty kulttuurin tai uskonnon takia he ei saa kuunnella musiikkia ollenkaan, niin me ollaan tultu tässä niinku just ajateltu heidän mukavuuttaan sillä, että me saadaan heidät sieltä kotoa pois ja että he pääsee tekemään tätä liikuntaa, niin meillä ei ole musiikkia meidän toiminnoissa. (Koordinaattori 1)

Haastateltavan mukaan suomalainen uintikulttuuri on varsin konservatiivista ja suomalaiset ovat avoimempia alastomuuden suhteen. Uintikursseilla ei kuitenkaan edellytetä osallistujia menemään alasti suihkuun, vaan he saavat käyttää suihkuun tarkoitettua vaatekappaletta, jonka avulla pystyy peseytymään, jotta hyvä hygienia säilyy, mutta niin että ei tarvitse olla alasti.

Me ei esimerkiksi edellytetä, että asiakkaiden pitää riisuutua kokonaan alasti että tottakai pidetään huolta siitä hygieniasta ja suihkussa käynnistä, mutta sitten siinä on muita vaihtoehtoja, että esimerkiksi heillä on useimmilla on itsellään semmoinen, en tiedä sen oikeaa nimeä mutta niinku semmoinen, se on tietty vaatekappale, joka tavallaan laitetaan hartioille ja sitten se tavallaan on niinku iso hame. (Koordinaattori 1)

Vaatteita ei myöskään tarvitse vaihtaa tavalliseen tapaan pukukopeissa yhdessä muiden kanssa vaan on sallittua mennä vessaan vaihtamaan. Lisäksi burkinin käyttö on sallittua, mutta saunaan burkini päällä ei voi mennä. Organisaatio tarjoaa myös uimahattuja heille, jotka haluavat peittää hiuksensa. Useimmilla osallistujilla on kuitenkin uimahattu jo itsellään.

Organisaatio järjestää myös muita liikuntaryhmiä uintikurssien lisäksi ja näiden toimintojen aikana huolehditaan ikkunoiden peittämisestä, siitä, että tiloissa ei ole miehiä samaan aikaan sekä siitä, että valvontakamerat ovat joko pois päältä tai niitä katsoo vain nainen. Nämä kaikki asiat ovat osallistujien tiedossa, kun he toimintaan tulevan mukaan. Tällaisten toimien kautta pystytään madaltamaan kynnyksiä tulla liikkumaan.

**Vieraskielisten perheenisien kahvilan** työntekijät omaavat saman etnisen

taustan ja äidinkielen, jolloin kulttuurin ja kielen kautta kohtaaminen on helppompaa ja kulttuurisensitiivisyys toteutuu jo huomaamattakin. Kuitenkin ohjaajan tulee tiedostaa omat ja toisen ihmisen oletukset mitä taustalla voi olla. Esimerkiksi sukupuoleen liittyvissä asioissa keskustelua lähestytään hitaasti.

– – ja, että semmoiset kysymykset mitkä tulee niin kun liittyy esimerkiksi sukupuoleen ja erilaisiin niin kun odotuksiin että miten niin kun kohdellaan ja miten ollaan heidän kanssaan ja tälleen, että pystytään varovaisesti niin kuin tavallaan lähestyä siinä mielessä. (Koordinaattori 3)

Organisaatio pyrkii toiminnallaan edistämään kulttuurisensitiivisyyttä myös yhteiskunnallisella tasolla, esimerkiksi sosiaali- ja terveystieteissä, joka on organisaation yhteistyötaho. Organisaatio pyrkii ottamaan kulttuurisensitiivisyyden aiheeksi asiantuntijoiden, sekä toimijoiden kanssa, jotta kulttuurisensitiivisyys toteutuisi eri tahoissa mahdollisimman monipuolisesti.

**Nuorisovaihdossa** kulttuurisensitiivisyyden huomioiminen näkyy esimerkiksi rukousaikojen selvittämisenä etukäteen, jolloin ne voidaan huomioida päiväohjelmaan niin, että nuoren ei sitä erikseen tarvitse pyytää.

Ruokailuissa on huomioitu esimerkiksi se, ettei makeisissa ole liivatetta. Myös muussa ruokailussa pyritään automaattisesti tuomaan vaihtoehto ilman lihaa, jolloin jokaiselle on jotakin. Nuorisovaihdon ohjaaja korosti kuitenkin sitä, että etenkin ruokailuissa ei voi aina olettaa, että jokainen muslimi noudattaa kaikkia sääntöjä yhtä tarkasti. Nuorelle on annettava tila tehdä myös oma päätös, eikä olettaa uskonnon perusteella, että kukaan muslimi ei syö possua.

Mutta että sekin on sitten semmoinen vähän semmoinen kaksiteräinen miekka se, että niinku ei rupeaa olemaan taas sitä että jos joku muslimi joskus laittaa vaikka vahtokarkkeja kaakaon niin mä oon vaikka sanonut sille että hei tuossa on liivatetta ja sitten, että 'joo kyllä mä tiedän mä en ole niin tarkka'. (Nuoriso-ohjaaja)

– – mutta että sitten välillä joku voi syödä semmoisia niin ei ainakaan niinku puutu siihen tai jotenkin ja ylipäätään puuttuu siihen että kun siinä on sellaista niinku yhteisön sisälläkin on sitten taas paljon semmoista kontrollointia, että meidän nuoret vaikka on paljon viljelee sitä haram haram ja sitä keskustelua toi on haram toi on sitä toi on tätä. Meillä on ollut aivan mahtavia itse muslimeja

tuntiohjaajia, niin joo ne kyllä aina osannut hirveän hyvin niinku sitten sanoa, että jokaisessa perheessä on omia tapoja ja niinku että koitetaan semmoista leimaamista tai sellaista niinku että joku tuomitaan synniksi niin jotenkin vähentää. (Nuoriso-ohjaaja)

Haastateltava nostaa ilmi myös, että osa kulttuurisensitiivistä työtettä on osata erottaa sensitiivisyys stereotyyppioista, olettamisesta ja varoa tuomitsemasta osallistujia, mikäli nuori ei jotakin oman kulttuurin sääntöä tai ohjetta noudata.

**Kulttuurienvälisen kompetenssin koulutuksissa** käydään läpi osallistujien omia käytäntöjä ja tilanteita, joissa pohditaan miten toimintatavat tukevat kulttuurisensitiivisyyttä. Lisäksi käydään läpi mitä kulttuurisensitiivisyys on, jotta se on jokaiselle selkeää. Koulutuksissa pyritään olemaan tietoisia omista ennakkoluuloista ja omista tulkinnoista. Näitä tilanteita pyritään purkamaan auki ja pohtimaan mitä voisi parantaa.

Käytännössä ja yleensä osallistujat pääsee itse miettimään ja reflektimaan sekä sellaisia niinku tilanteita joita on tapahtunut, että myös niinku työpaikan yleisiä käytäntöjä että ne kuinka ne tukee sitä. (Hankepääällikkö)

Myös organisaation kouluttajien toimintaa pyritään kehittämään käymällä koulutusten sisältöjä läpi yhdessä kouluttajatiimin kanssa ja analysoimaan kuinka koulutukset ovat menneet ja onko jotain asioita, joita tulisi parantaa tai kehittää seuraavaa kertaa varten liittyen kulttuurisensitiivisyyteen. Tulevaisuudessa organisaatiolla on tavoitteena, että jokainen aloittava työntekijä saisi perehdytysmateriaalin, jossa käsiteltäisiin myös kulttuurisensitiivisyyttä laajemmin.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

### 6.1 Johtopäätökset

Opinnäytetyössä haluttiin vastata kysymyksiin, millaisia menetelmiä helsinkiläiset järjestöt käyttävät kulttuurienvälisen oppimisen edistämiseen, sekä kuinka kulttuurisensitiivisyys näkyy työmenetelmissä.

Mentorointikoulutuksen haastateltava nosti esiin omien tunteiden ja niiden sanoittamisen merkityksen kulttuurienvälisen oppimisen edistämässä. Kun oppii ymmärtämään omaa historiaa ja taustojansa on helpompi myös muuttaa omia toimintatapoja tarvittaessa.

Matka toiseen maahan esimerkiksi nuorisovaihdon avulla, on tehokas keino edistää kulttuurienvälistä oppimista. Kun kulttuuria ja erilaisia tapoja toimia näkee läheltä luonnollisissa ympäristöissä, auttaa se ymmärtämään eri kulttuureja. Myös antropologien tarkoituksena on ollut eliminoida ennakkoluuloista aiheutuvat väärinymmärrykset menemällä itse paikalle ja näkemään sekä kokemaan itse asiat niin kuin ne ovat (Metcalf 2005, 10). Matka toiseen maahan saa ihmisen poistumaan omalta mukavuusalueelta, joka lisää oppimista (Smith 2022).

Mukavuusalueelta poistumista voikin käyttää yhtenä keinona edistää kulttuurienvälistä oppimista. Oppimisalue mallin mukaan poistuminen mukavuusalueelta edistää henkilön oppimista tehokkaasti. Mukavuusalue (*comfort zone*) tarkoittaa sitä tilaa, joka kuvaa henkilön rutiineja ja tuttuja asioita. Oppimisalue (*learning zone*) kuvaa sitä tilaa, jossa kokeillaan uusia asioita, venytetään kykyjä ja opitaan uusia taitoja. Kun mukavuusalueelta poistutaan liian pitkälle, tullaan hälytysalueelle (*alarm zone*) joka kuvaa tilannetta, jossa ollaan liian kaukana henkilön taidoista. Tämä aiheuttaa henkilölle paniikkia ja ylikuormitusta. (Smith 2022.)

Oppimisalueella työskennellessään henkilö on parhaimmillaan oppimaan uutta ja kehittämään uusia taitoja. Tämä voi tuntua epämukavalta, mutta se on mahdollisuus kehittymiselle. Mitä enemmän aikaa viettää oppimisalueella sitä todennäköisemmin uudet asiat siirtyvät ajan kanssa mukavuusalueelle ja näin ollen mukavuusalue laajenee. (Smith 2022.)

Vertaistoiminnan käyttäminen kulttuurienvälisen oppimisen edistäjänä on myös havaittu tehokkaaksi keinoksi. Vieraskielisten perheenisien kahvilan ja

mentorointitoiminnan keskeisimpiä työkaluja oli vertaistoiminta. Vertaistoiminnassa ja etenkin mentorointitoiminnassa oleellista oli myös se, että mentorit vievät tietoa yhteisöihinsä ja näin ollen levittävät tietoa. Myös perheiden huomioiminen ja heille asioiden kertominen helpottaa mentoroitavan mahdollisuuksia esimerkiksi harrastustoimintaan, joka puolestaan edistää hyvinvointia.

Vertaistuki on toimintaa, jossa on ihmisiä saman kokemuksen ja elämäntilanteen kanssa. Vertaistuen kautta ihminen huomaa, että ei ole yksin omassa tilanteessaan ja saa voimaa muilta ihmisiltä. Joskus ammattilaisen antamaa tukea parempaa tukea voikin olla ihminen, joka on kokenut saman asian. Etenkin kotoutumisvaiheessa maahanmuuttajien vertaistukiryhmät ovat kotoutumista edistäviä tekijöitä. Kun arki muuttuu täysin ja aikaisemmassa kotimaassa opitut tavat eivät uudessa kotimaassa toimikaan, on vertaistuen merkitys suuri. (Suomen pakolaisapu ry 2011, 6.)

Etenkin aikuisten kanssa toimiessa dialogin ja vertaistuen kautta tapahtuvaa kulttuurienvälisestä oppimisesta kuvailtiin merkitykselliseksi. Vieraskielisten perheenisien kahvila toiminnassa kulttuuriin jo kotoutuneet tukevat muita heidän kotoutumisprosessissansa ja toiminnan vetäjät pystyvät myös auttamaan ja sanoittamaan asioita. Toiminnassa on mahdollista puhua vaikeammistakin asioista turvallisessa ympäristössä rauhalliseen tahtiin.

Kulttuurisen kompetenssin koulutuksesta puhuttaessa nousi esiin reflektion merkitys oppimisessa. Kun osallistujilla on mahdollisuus reflektoida omia toimintatapoja ja omaa oppimista on oppiminen tehokkaampaa. Reflektoinnille tulisikin luoda niin turvallinen ympäristö, että henkilöt ovat heidän mukavuusalueellansa, joka on hyvä tila reflektoinnille (Smith 2022). Tässäkin korostuu dialogin merkitys.

Uintikursseista puhuttaessa nostettiin esiin turvallisen ympäristön luominen uuden oppimiselle. Turvallisen ympäristön luominen nostettiin esiin myös leiri-toiminnassa, vieraskielisten perheenisien kahvilatoiminnassa, kulttuurisen kompetenssin koulutuksessa ja mentorointikoulutuksessa.



Kun ryhmällä on yhtenäinen tavoite tai tehtävä mitä kohti mennä, siinä unohdetaan helposti kulttuurit ja toisen etninen tausta. Tämä on uintikursseilla havaittu tehokkaaksi keinoksi myös murtaa ennakkoluuloja, kun jokaisella on sama tavoite oppia uimaan, mutta oppimisen ohella tutustuu eri kulttuuritaustoista tuleviin ihmisiin. Tämä myös opettaa toimimaan eri kulttuuritaustoista tulevien henkilöiden kanssa.

Kulttuurienvälistä oppimista voi edistää monin eri keinoin, mutta keskeisimmäksi ja tehokkaimmaksi keinoksi haastatteluiden perusteella nousi yhdessä tekemisen merkitys kulttuurienvälisyyden edistämiseksi ja tilojen luominen kulttuurienvälisille kohtaamisille. Yksi haastatelluista nosti esiin kontaktiteorian ja sen merkityksen kulttuurienvälisen oppimisen edistämisessä.

**Kontaktiteoria** on luotu kontaktihypoteesin pohjalta vuonna 1954 ja sen on kehittänyt Gordon W. Allport (Ahokas s.a; Oikarinen 2022). Kontaktihypoteesi perustuu ihmisten välisten suhteiden parantamiseen kontaktin avulla. Kontaktihypoteesin toteutumisessa on tietyt ehdot. Kontaktin tulee olla tuettu institutionaalisesti, eli ennakkoluulojen tulee olla tuomittavia lain mukaan. Kontaktin tulee olla riittävän syvä ja yhteistyökeskeistä. Lisäksi kontaktin aikana henkilöillä tulee olla yhteinen tavoite. Viimeinen ehto kontaktihypoteesille on, että kontaktin tulee tapahtua sellaisten ihmisten kesken, joilla on tasavertainen status. Pettigrew on myöhemmin tarkentanut Allportin kontaktihypoteesia (Oikarinen 2022, 19). Pettigrewin (1998, 80) tarkennuksessa kontakteissa tulisi olla myös mahdollisuus ystävyssuhteen syntymiselle.

Kontaktiteorian avulla voidaan lisätä ihmisten välistä luottamusta ja helpottaa anteeksiantoa menneistä virheistä. Vaikka alun perin kontaktihypoteesi on luotu tutkimaan purkamaan ennakkoluuloja etnisiä ryhmiä kohtaan, tukee se myös ennakkoluulojen purkamista kaikkia vähemmistöryhmiä kohtaan. Tärkeänä tuloksena on myös se, että kontaktiteorian avulla voidaan vähentää ahdistusta ja lisätä empatiakykyä. Kontaktin ei aina tarvitse olla edes suoraa

kontaktia. Jopa tiedotusvälineillä ja yksilön ystävien ystävyysuhteilla on vaikutusta ennakkoluuloihin. (Pettigrew ym. 2011, 271.)

Kulttuurisensitiivisyyttä tutkittaessa tyypillisimpiä tapoja huomioida kulttuurisensitiivisyys toiminnassa on huomioida kulttuurien tuomat piirteet ja tiedostaa omat ennakkoluulot. Hyviä tapoja edistää kulttuurisensitiivisyyttä on tiedottaa osallistujia mahdollisimman avoimesti toiminnan sisällöstä, jolloin jää yksilön päätettäväksi haluaako hän toimintaan osallistua.

Haastatteluissa nostettiin ilmi esimerkiksi tiedottaminen musiikin kuuntelusta, rukousaikojen huomioiminen ohjelman aikatauluissa, ruokailuissa kulttuurien huomioiminen. Ruokailuissa on syytä olla tarkkana olettamisen kanssa ja jättää osallistujille tila valita itse, kuinka tarkasti haluaa kulttuurin tuomia sääntöjä noudattaa. Näin ollen on hyvä olla tarjolla esimerkiksi liivateettomia karkkeja, mutta olla turhaa korostamatta asiaa tai huomautella asiasta.

Haastatteluista nousee ilmi, että kulttuurisensitiivisyyden ja stereotypian raja on varsin häilyvä. Ruokailuun kohdistuvan kulttuurisensitiivisyyden ongelmallisuus on tärkeä pitää mielessä, kun jokainen ruokailija haluttaisiin huomioida, mutta ei voida tehdä olettamusta, kuinka tiukasti kukin noudattaa uskontonsa sääntöjä. Yhteisöjen sisällä oleva kontrollointi on myös tärkeää huomioida kulttuurisensitiivisyyden suhteen. Nuoret saattavat muistuttaa toisilleen mikä on *'haram'*, joka tarkoittaa islamin uskossa kiellettyä (OPH s.a). Tällaisissa tilanteissa esimerkiksi työntekijän oma samaistumispuhinta islamin uskoon auttaa asioiden käsittelyssä nuorten kanssa.

Monissa toiminnoissa kulttuurisensitiivisyys luetaan automaattiseksi piirteeksi ja työotteeksi. Haastatteluissa nousi tämä myös moneen otteeseen ilmi, että kulttuurisensitiivisyys on niin automaattinen asia, ettei sitä enää edes ajattele omassa toiminnassa. Kuitenkin haastatteluissa nousi ilmi, että kulttuurisensitiivisen kohtaamisen tietoutta pyritään levittämään virastoihin ja muille palveluntarjoajille. Asiointi helpottuisi ja kulttuurisensitiivinen työote leviäisi muihinkin organisaatioihin kuin vain kulttuurienvälisyyden parissa toimiviin järjestöihin.

Kulttuurisensitiivinen työote virastoissa ja palveluissa voi helpottaa asiakkaan kohtaamista huomattavasti, kun asiakkaan kulttuuritausta huomioidaan ja omat ennakkoluulot ovat tiedostettuna.

## 6.2 Pohdinta

Opinnäytetyö vastasi kysymyksiin millaisia menetelmiä helsinkiläiset järjestöt käyttävät kulttuurienvälisen oppimisen edistämiseen sekä miten kulttuurisensitiivisyys näkyy työmenetelmissä. Menetelmiksi järjestöt nostivat mentoroinnin, leiritoiminnan, uintikurssit, vieraskielisten perheenisien kahvilan, nuorisovaihdon ja kulttuurisen kompetenssin koulutuksen. Jokainen menetelmä edistää kulttuurienvälisiä oppimista eri keinoin.

Kulttuurisensitiivisyyden huomioiminen näkyy työmenetelmissä tiedottamisena, omien ennakkoluulojen ja asenteiden tarkasteluna, toiseen kulttuuriin tutustumisena ja työntekijöiden oman etnisen taustan huomiointina.

Dervin ja Keihäs (2013) tutkivat kulttuurienvälisiä viestintää ja loivat käsitteen uusi kulttuurienvälisyys. Heidän teoriassaan uusi kulttuurienvälisyys on vuorovaikutusta ilman ennakkoon lyötyjä käsityksiä toisen tai omasta kulttuurista.

Tämä teoria kytkeytyy myös tämän opinnäytetyön tuloksiin. Vuorovaikutus ilman ennakkoon lyötyjä käsityksiä toisen tai omasta kulttuurista kuvaa hyvin esimerkiksi uintikurssien toimintatapaa. Tämä kuvaa myös hyvin kulttuurisensitiivistä työtettä. Uintikursseilla henkilön kulttuuritaustalla ei ole merkitystä toiminnan tavoitteen saavuttamiseksi, eli uimataidon. Kuitenkin yhteisen tekemisen ja kulttuurisensitiivisen työotteen kautta toiminta on juuri vuorovaikutusta ilman ennakkoon lyötyjä käsityksiä.

Kulttuurienvälinen tutkimus on pyrkinyt edistämään moninaisuuden ymmärtämistä (Dervin & Keihäs 2013, 120–121) ja jokainen tutkittu menetelmä pyrkii edistämään moninaisuuden ymmärrystä. Luomalla tiloja vuorovaikutukselle, vertaistoiminnan avulla, kulttuurien auki puhumisella ja kouluttamistoiminnalla.

Etenkin kulttuurien välisen kompetenssin koulutuksessa näkyy paljon Metcalfin (2005, 11) asennetta kyseenalaistamisesta. Moni asia lähtee omien ennakkoluulojen tarkastelusta ja oman asenteen kyseenalaistamisesta. Metcalf (2005, 10) kuitenkin nostaa myös ilmi antropologien tarvetta mennä itse paikalle ja näkemään sekä kokemaan asiat niin kuin ne ovat. Tämä on nähtävissä esimerkiksi nuorisovaihtojen toimintatavoissa.

Nurkkalan ja Linjalan tutkimuksen (2020) tulos opiskelijoiden kulttuurienvälisen kompetenssin vahvistumisesta opiskelijavaihdon aikana puoltaa myös omaa tulostani nuorisovaihtojen merkityksestä kulttuurienvälisen oppimisen edistäjänä. Nuorisovaihdon, että lyhyen opiskelijavaihdon aikana osallistujan ymmärrys kulttuurienvälisyydestä lisääntyi ja käsitys erilaisista kulttuureista laajeni.

Opinnäytetyöprosessi alkoi syksyllä 2022 ja alussa tehtävänä oli kartoittaa järjestöjä, jotka tekevät työtä kulttuurienvälisyyden parissa. Opinnäytetyö oli osa HOTSPOTS-hanketta, jonka kautta tulivat tietyt aikataulut, joten haastatteluiden tekeminen pienessä kiireessä on vaikuttanut haastattelukysymyksien laatimiseen. Tiukasta aikataulusta huolimatta haastattelutulokset olivat mielestäni hyviä ja laajoja.

Opinnäytetyön aikana kehityin haastattelijana ja tutkijana sekä sain monia työkaluja omaa tulevaisuuden työtäni varten. Erityisesti kulttuurisensitiivinen työote oli itselleni vieraampi, ja tämän tutkiminen vaikeaa, mutta äärimmäisen antoisaa. Haastattelijana olen varsin kokematon ja se oli uusi asia minulle.

Kukaan ei kuitenkaan ole haastattelija syntyessään, vaan haastattelijaksi voi oppia. Hyvä haastattelija koostuu monesta ominaisuudesta. Näitä ominaisuuksia ovat aihepiirin hyvä tuntemus, taito ohjata tilannetta, selkeys, kiinnostus ihmisten käytöksestä, herkkä käyttäytymisvihjeille, mutta ymmärtää myös käyttäytymistä sääteleviä tekijöitä. Hyvä haastattelija kykenee myös sopeutumaan sosiaalisesti erilaisiin tilanteisiin, osaa olla avoin ja kuunnella, kestää psyykkisesti vaikeitakin asioita ja on velvollisuudentuntoinen. Myös haastattelijan ole-

muksella on merkitystä, jonka takia haastattelijan tulee olla luottamusta herättävä, mutta kuitenkin herättämättä huomiota. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 68–69.)

Koen, että olin melko hyvä haastattelija. parannettavaa olisi ollut ehkä selkeydessä, sillä tunnistan itsessäni taipumusta selitellä asioita, vaikkei varsinaiselle selittelylle ole tarvetta. Esimerkkinä kysymykset oppimistavoitteista ja toiminnantavoitteista olisi ehkä pitänyt muotoilla hieman eri tavoin, joten haastattelutilanteessa jouduin selittelemään näiden kahden kysymyksen eroja.

Jokainen haastattelu kuitenkin antoi eväitä seuraavaan haastatteluun ja itsevarmuuteni kasvoi haastatteluiden edetessä. Myös itselle tärkeä aihe piti mielenkiinnon yllä alusta loppuun. Jälkikäteen ajateltuna olisin kuitenkin voinut tehdä koehaastattelun jollekin läheiselle, jolloin haastattelun kulkuun olisi saanut varmuutta.

Opinnäytetyöni aihe kulttuurienvälisen oppimisen työmenetelmät helsinkiläisissä järjestöissä antoi tilaajalle kuvauksen erilaisista työmenetelmistä ja niiden monipuolisuudesta. Lisäksi HOTSPOTS-hanke, jossa tilaaja on partnerina, sai kuvauksen erilaisista menetelmistä, joiden pohjalta hanketta jatkettiin eteenpäin. Opinnäytetyön tulokset on toimitettu HOTSPOTS-hankkeeseen, ja tulosten pohjalta jatkotyöstetään täysin uusia työmenetelmiä kulttuurienvälisen oppimisen edistämiseksi. Työmenetelmät kootaan yhteen ja ne tulevat kasvatusalalla työskentelevien ja nuorisotyöntekijöiden käytettäviksi kaikissa Erasmus+ maissa.

Nuorisotyön kentälle erityisesti kulttuurisensitiivinen työote ja sen aktiivisesti esiin nostaminen on mielestäni tarpeen. Pienillä teoilla ja omien ennakkoluulojen tunnistamisella voi olla suuri vaikutus nuoren elämään. Konkreettiset esimerkit opinnäytetyössäni auttaa ja ohjaa huomioimaan kulttuurisensitiivisyyden alalla työskentelevien toimintoissa.

Myös havainto kontaktiteorian toteutumisesta on mielestäni nuorisotyölle merkittävä tieto. Nuorisotyö luo tiloja ja paikkoja nuorille olla, jolloin kulttuurienvälisen oppiminen voi tapahtua nuorisotyöntekijöiden silmien alla huomaamatta.

Tällaisten tilojen luominen kulttuurisensitiiviinen työote mukana luo hyvän pohjan kulttuurienvälisen oppimisen edistämiseksi nuorisotyössä.

Kaiken kaikkiaan olen itse tyytyväinen opinnäytetyöprosessiin alun kiireestä huolimatta. Opinnäytetyö vastaa alkuperäisiin tutkimuskysymyksiin ja on onnistunut kokonaisuus. Opinnäytetyön tekeminen on ollut mieluisa prosessi ja toivon, että pääsen tulevaisuudessa tekemään työtä kulttuurienvälisyyden parissa.

### **6.3 Tutkimuksen luotettavuus**

Opinnäytetyössä tulee olla luotettavuustarkastelu, jotta työn luotettavuus ei jää heikoksi. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus jää tutkijan arvioinnin ja näytön varaan. Objektivistista luotettavuutta on lähes mahdotonta saavuttaa laadullisessa tutkimuksessa. (Kananen 2014, 146–147.)

Laadullisessa tutkimuksessa reliaabeliutta ja validiutta on vaikea arvioida. Laadullisen tutkimuksen kohdalla onkin sanottu, että ihmisiä ja kulttuuria koskevat tutkimukset ovat ainutlaatuisia ja kahta samanlaista tapausta ei ole. Tämän vuoksi perinteinen luotettavuuden ja pätevyyden arviointi on vaikeaa. (Hirsjärvi ym. 1997, 232.)

Luotettavuutta voi kuitenkin vahvistaa tutkijan avoin ja tarkka selonteko tutkimuksen toteuttamisesta. Aineiston keräämisen olosuhteet, haastatteluihin käytetty aika, mahdolliset häiriötekijät, virhetulkinnat ja tutkijan oma itsearviointi tilanteesta lisää luotettavuutta. Laadullisessa tutkimuksessa analyysin luokittelu on keskeistä ja luokittelun perusteet tulisi avata. Myös suorat lainaukset haastatteluista lisäävät luottamusta. (Hirsjärvi ym. 1997, 232.)

Olen luokitellut tulokset alalukuihin haastattelu kerrallaan, jolloin aineisto ei mene sekaisin. Menetelmät on purettu osiin yksi kerrallaan, jolloin asiayhteys säilyy. Jokaiseen alalukuun on otettu mahdollisimman paljon suoria lainauksia haastatteluista, jotta tuloksissa välttyään omalta tulkinnaltani ja haastateltavan näkemys säilyy oikeanlaisena. Omat tulkintani löytyvät luvusta kuusi. Aineiston keräämiseen liittyvät olosuhteet on myös kerrottu luvussa neljä.

Opinnäytetyötä tehdessä on noudatettu opinnäytetyön eettisiä ohjeita. Henkilötietoja on käsitelty huolellisesti ja aineistosta nostetuista lainauksista on poistettu kohdat, jotka voivat paljastaa henkilöllisyyden. Kaikki aineisto on ollut koko ajan salasanan takana opinnäytetyöntekijän tietokoneella. Haastateltavilta on pyydetty kirjallinen suostumus tutkimukseen osallistumisesta. Jokaiselta organisaatiolta on selvitetty, tarvitseeko organisaatiolle tehdä tutkimuslupa. Ymmärrän, että opinnäytetyöni on julkinen asiakirja ja se tarkistetaan plagiaatintunnistusjärjestelmässä. (Arene ry 2019, 14.)

#### **6.4 Jatkotutkimusehdotukset**

Tässä opinnäytetyössä tutkittiin kulttuurienvälisen oppimisen edistämistä sekä kulttuurisensitiivisyyden huomioimista järjestöjen toteuttamissa menetelmissä. Jatkotutkimusehdotukseksi esittäisin, kuinka perusopetus tukee kulttuurienvälisiä oppimista ja kuinka perusopetuksessa huomioidaan kulttuurisensitiivisyys.

Tällä hetkellä Helsingin kaupungin suomenkielisessä perusopetussuunnitelmassa (2016) on mainittu kieleen ja kulttuuriin liittyviä erityiskysymyksiä, jonka tavoitteena on ohjata oppilaita arvostamaan eri kieliä ja kulttuureja. Myös kieli- ja kulttuuritietoisuuden pohjan luominen oppilaille nostetaan ilmi, sillä se luo pohjan erilaisuutta arvostavalle moninaisuudelle. Olisikin siis hyödyllistä lähteä tutkimaan konkreettisia esimerkkejä, kuinka perusopetuksessa edistetään kulttuurienvälisiä oppimista.

Ottaisin myös esiin suomessa esiintyvät vähemmistökulttuurit kuten saamelaiset ja romanikulttuurin. Kuinka suomalainen perusopetus kertoo ja opettaa saamelaisuudesta ja romanikulttuurista. Miten perusopetus edistää tietoisuutta suomalaisista vähemmistökulttuureista.

Toisena jatkotutkimusehdotuksena olisi mielenkiintoista lähteä tutkimaan kontaktiteoriaa tarkemmin. Kontaktiteoriaa kohtaan on esitetty myös kritiikkiä ja negatiivista ryhmien välistä kontaktia ei ole tutkittu vielä kovinkaan paljoa (Oikarinen 2022, 19). Nuorisotyö luo mahdollisuuksia kontaktiteorian tutkimiselle,

sillä nuorisotyössä toimitaan paljon ryhmien kanssa. Ryhmät ovat usein hyvin monimuotoisia, jolloin kontaktien vaikutusta nuorten ennakkoluuloihin pystyisi tutkimaan tarkemmin.



## LÄHTEET

Ahokas, M. s.a. Gordon W. Allport (1954): The Nature of Prejudice. Helsingin yliopisto. Avoin yliopisto. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.avoin.helsinki.fi/oppimateriaalit/sosiaalipsykologia/allport.htm> [viitattu 10.3.2023].

Allianssi. 2022. Allianssi 2022–2026. Nuorten puolella ja koko nuorisoalan tukena. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://allianssi.kuvat.fi/kuvat/Asiakirjat/Allianssin%20toimintaa%20ohjaavat%20dokumentit/Allianssin%20strategia%202026.pdf?img=topdf> [viitattu 22.4.2023].

Anis, M. 2006. Lastensuojelun ammattilaisten tulkintoja maahanmuuttajasosi-aalityöstä. *Janus* 14, 109–126. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://journ-al.fi/janus/article/view/50368/15218](https://journal.fi/janus/article/view/50368/15218) [viitattu 19.3.2023].

Arene ry. 2019. Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEA-KOULUJEN%20OPINN%20C3%84YTET%20C3%96IDEN%20EETTI-SET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382> [viitattu 13.3.2023].

Dervin, F. & Keihäs, L. 2013. Johdanto uuteen kulttuurienväliseen viestintään ja kasvatukseen. Jyväskylä: Suomen kasvatustieteellinen seura.

Ehyt ry. s.a. Kulttuurisensitiivinen ehkäisevä työ. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://ehyt.fi/paihde-peli-info/mita-on-ehkaiseva-paihde-tyo/kulttuurisen-sitiivinen-ehkaiseva-tyo/> [viitattu 24.3.2023].

Erasmus+ -ohjelman ja Euroopan solidaarisuusjoukkojen osallisuus- ja moninaisuusstrategia. 2021. Euroopan komissio. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/implementation-guidelines-erasmus-and-european-solidarity-corps-inclusion-and-diversity-strategy> [viitattu 8.10.2022].

Erasmus+ -ohjelma. Ohjelmaopas. 2023. European Commission. (Versio 2). PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/erasmus-programme-guide-2023-version-2-211222> [23.2.2023].

Erasmus+. s.a. European Commission. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/fi/contacts/national-agencies> [viitattu 19.3.2023].

Eskola, J. & Vastamäki, J. 2015. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Euroopan komissio. s.a. Avaintoimi 2: Organisaatioiden ja instituutioiden välinen yhteistyö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/fi/programme-guide/part-b/key-action-2> [viitattu 1.10.2022].

Georgescu, M., Nestian S., Nestian, O., Lyamouri-Bajja, N., Surian, A., Titley, G., Gomes, R. & Taylor, M. 2018. T-KIT 4 Intercultural learning. 2. painos. Council of Europe and European Commission. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/t-kit-4-intercultural-learning> [viitattu 1.10.2022].

Hannonen, S. Kulttuurisensitiivisyys. s.a. Tyttöjen talo. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tyttojentalo.fi/tyttojen-talo/monikulttuurinen-tyttotyö> [viitattu 22.4.2023]

Helsingin kaupungin suomenkielisen perusopetuksen opetussuunnitelma. 2016. Helsingin kaupunki. WWW-dokumentti. Päivitetty 12.11.2021. Saatavissa: <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/opetussuunnitelma/22890002/perusopetus/tekstikappale/22944441> [viitattu 12.3.2023].

Hirsjärvi, S & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. 15.–16. painos. Helsinki: Tammi

Hokkanen, T. 2023. Nuorisovaihtovastaava. Sähköpostiviesti 16.3.2023. Allianssin nuorisovaihto.

Jaatinen, K. 2015. Työorganisaation moninaisuus ja moninaisuusjohtaminen – katsaus käsitteen ja tutkimuksen tekemiseen. Teoksessa Timonen, L., Mäkelä, J. & Raivio, A.-M. (toim.) Moninaisuus on hyvän työyhteisön ominaisuus. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 213, 15–16. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-410-7> [viitattu 23.2.2023].

Järjestöjen nuorisotyön työmuodot. s.a. Nuorisotyöstä Suomessa. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://nuorisotyosta.fi/jarjestojen-nuorisotyön-työmuodot/> [23.2.2023].

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 176.

Kiillakoski, T., Kinnunen, V. & Djupsund, R. 2015. Miksi nuorisotyötä tehdään? Tietokirja nuorisotyön opetussuunnitelmasta. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Julkaisuja 5. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 169.

Kunnallisen nuorisotyön työmuodot. s.a. Nuorisotyöstä Suomessa. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://nuorisotyosta.fi/kunnallisen-nuorisotyön-työmuodot/> [23.2.2023].

Marti, M. 2019. Avaus. Moninaisuustietopaketti. 2. painos. Kulttuuria kaikille

palvelun julkaisuja 3/2019. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://www.kulttuuriakikille.fi/doc/Avaus/Avaus\\_Suomi\\_Online.pdf](https://www.kulttuuriakikille.fi/doc/Avaus/Avaus_Suomi_Online.pdf) [viitattu 8.10.2022].

Mediakasvatusseura. s.a. Kulttuurisensitiivisyys. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://mediakasvatus.fi/kulttuurisensitiivisyys/> [viitattu 8.10.2022].

Meistä. s.a. Allianssi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://nuori-soala.fi/meista/allianssi/> [viitattu 27.9.2022].

Metcalf, P. 2005. Antropologia. Johdatus perusteisiin. Suom. Eräsaari, M., Kallinen, T. & Uusihakala, K. Helsinki: Gaudeamus.

Nurkkala, S. & Linjala, T. 2020. Kulttuurienvälisen kompetenssin kehittyminen lyhyessä opiskelijavaihdossa. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan ylempi amk tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö. PDF-tiedosto. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2020120826947> [viitattu 23.2.2023].

Oikarinen, M. 2022. Ryhmien välisten suhteiden parantaminen virtuaalitodellisuudessa tapahtuvan positiivisen kontaktin avulla. Altspace VR tutkimusympäristönä. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Maisterintutkielma. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:NBN:fi:hulib-202202091238> [viitattu 10.3.2023].

OPH. s.a. Salam- islamin polku. Halal ja haram. Opetushallitus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/oppimateriaali/salam/5-6-luokka/8-islamilainen-etiikka/83-halal-ja-haram> [viitattu 24.3.2023].

Opiskeleulkomaila.fi. s.a. Vaihto-opiskelu ulkomaila. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.opiskeleulkomaila.fi/vaihto-opiskelu-5843> [viitattu 8.10.2022].

Pettigrew, T. 1998. Intergroup Contact Theory. *Annual review of psychology*. 65–85. Saatavissa: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.49.1.65> [viitattu 10.3.2023].

Pettigrew, T., Tropp, L., Wagner, U. & Christ, O. 2011. Recent Advances in Intergroup Contact Theory. *International Journal of Intercultural Relations* 35, 271–280. Saatavissa: <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2011.03.001> [viitattu 10.3.2023].

Pitkänen, P. & Raunio, M. 2011. Kohtaamisia ja kokemuksia monikulttuurisessa toimintaympäristöissä. Teoksessa Pitkänen, P. (toim) Kulttuurien kohtaamisia arjessa. Tampere: Vastapaino, 227–237.

Pääministeri Sanna Marinin hallituksen ohjelma 10.12.2019. Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta. 2019. Valtioneuvosto. Valtioneuvoston julkaisut 2019:31. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-808-3> [viitattu 4.2.2023].

Rantala, J. & Stack, S. 2019. Teoreettinen viitekehys: Kohti kulttuurienvälisen oppimisen teoriaa. Teoksessa Stack, S., Stofberg, A. & Letiche, M. (toim.) Taidelahtoiset ja toiminnalliset menetelmät kulttuurienvälisen oppimisen tukena. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://kansalaisfoorumi.fi/wp-content/uploads/2019/01/Taidelahtoiset\\_ja\\_toiminnalliset\\_metodit\\_verkko-opas\\_FI.pdf](https://kansalaisfoorumi.fi/wp-content/uploads/2019/01/Taidelahtoiset_ja_toiminnalliset_metodit_verkko-opas_FI.pdf) [viitattu 22.4.2023]

Saaranen-Kauppinen, A & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Saatavissa: [https://www.fsd.tuni.fi/metodit/kvali/L7\\_3\\_2.html](https://www.fsd.tuni.fi/metodit/kvali/L7_3_2.html) [viitattu 24.3.2023].

Seta. s.a. Seksuaalinen suuntautuminen. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://seta.fi/sateenkaaritieto/seksuaalinen-suuntautuminen/> [viitattu 25.2.2023].

Smith J.M. 2022. The Learning Zone Model. The Commons Social Change Library. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://commonslibrary.org/the-learning-zone-model/> [viitattu 5.3.2023].

Suomen nuorisotyön tilastot 2014–2020. s.a. Kansainvälinen nuorisotyö. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://nuorisotilastot.fi/214/visualisoinnit/kansainvalinen-nuorisotyö/> [23.2.2023].

Suomen Pakolaisapu ry. 2011. Vertaisryhmätoiminnan opas maahanmuuttajatyöhön.

Suomen YK-liitto. s.a. Turvallinen tila. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ykliitto.fi/turvallinen-tila> [13.11.2022].

Tasa-arvovaltuutettu. s.a. Sukupuolen moninaisuus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://tasa-arvo.fi/sukupuolen-moninaisuus> [viitattu 8.10.2022].

Teräs, M. 2015. Aineksia kulttuurienväliseen oppimiseen. Teoksessa Laukia, J., Isacson, A., Mäki, K. & Teräs, M. (toim.) 2015. Haaga-Helian julkaisut 2015. Helsinki: Unigrafia. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-6619-72-9> [viitattu 8.10.2022].

THL. 2021. Kulttuurisensitiivinen työote. Terveystieteiden tutkimuskeskus. WWW-dokumentti. Päivitetty 8.7.2021. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/hyvia-kaytantoja/kulttuurisensitiivinen-työote> [viitattu 8.10.2022].

Timonen, L. 2015. Moninaisuus – hyvän työyhteisön ominaisuus. Teoksessa Timonen, L., Mäkelä, J. & Raivio A-M. (toim.) 2015. Moninaisuus on hyvän työyhteisön ominaisuus. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 213. 15–22 PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-410-7> [viitattu 8.10.2022].

Turvallisemman tilan periaatteet ja vihapuheesta vapaan keskustelun säännöt. s.a. Allianssi. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://nuorisola.fi/palvelut/yh->

[denvertaisuus/turvallisemman-tilan-periaatteet-ja-vihapuheesta-vapaan-keskustelun-saannot/](#) [viitattu 19.3.2023].

Udal, C., Sempach, G., Nyaribo, K., Bueso Clark, R. & Paredes, S. 2019. Practical Guide for Intercultural Learning in International Voluntary Service. ICYE International Office. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.icye.org/wp-content/uploads/2018/02/Practical-Guide-for-Intercultural-Learning-in-IVS.pdf> [viitattu 8.10.2022].

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.

# HOTSPOTS

## Connecting European Suburbs through Smart Youth Work

### PROJECT RESULTS 1 - Toolkit for diagnostic and tools sharing

**HOW TO FILL IN THE DOCUMENT:** each partner organization is kindly asked to select a minimum number of 7 (up to a maximum of 10) workshops they normally use in the work with young people to raise awareness about cultural sensitive-issues and promote Intercultural Learning.

They can be workshops used directly by your organization or also used by other local partners you are cooperating with (local associations, youth centers ...).

Then for each one of the workshops you selected, please fill in the blanked version of the Toolkit (as you find below) adding tables according to the number of workshops you want to share. Thanks! 😊

<b>TITLE</b> <i>Include here the title of the workshop you are proposing</i>	
<b>MACROTOPIC</b>	<b>Intercultural Learning</b>
<b>TOPIC</b> <i>Within the macro-umbrella of Intercultural Learning</i>	

<p><b>TARGET GROUP</b>  <i>Specify here the profile of the young people you are normally proposing the workshop</i></p>	
<p><b>AIM</b>  <i>Include here the general aim of the workshop</i></p>	
<p><b>SPECIFIC LEARNING OBJECTIVES</b>  <i>Include here the specific learning objectives of the workshop</i></p>	
<p><b>DURATION</b>  <i>Specify here not only the total duration (e.g. 80 minutes), but also the breakdown of the timing (eg. 5' energizer 10' getting to know 40' role play game 20' debriefing 5' conclusions</i></p>	
<p><b>DESCRIPTION</b>  <i>Include here the detailed description of all the steps within your workshops (e.g. energizer: .... getting to know: ... role play game: ... debriefing: ... conclusions: ....)</i></p>	

**MATERIALS**

*Include here  
the detailed list  
of the materi-  
als you need to  
run this work-  
shop*



Kulttuurienvälisen oppimisen edistäminen ja kulttuurisensitiivisyys

### 1. Organisaatio

1. Oma roolisi organisaatiossa?
2. Kuinka kauan organisaatio on toiminut?
3. Minkälaisin keinoin organisaatio edistää kulttuurienvälistä oppimista?
4. Minkälaisia tulevaisuuden suunnitelmia organisaatiollanne on kulttuurienvälisen oppimisen edistämiseksi?
5. Minkälaisia tulevaisuuden suunnitelmia organisaatiollanne on kulttuurisensitiivisyyden edistämiseksi?

Kulttuurienvälisen oppimisen edistämisen työmuodot:

Konkreettisen yksittäisen työmuodon kuvaus

### 2. Kohderyhmä (Kohderyhmä)

1. Kenelle toiminta on suunnattu?
2. Miten osallistujat valitaan?
3. Kuinka monta osallistujaa toimintaan voi osallistua?
4. Kuinka paljon toimintaan osallistuminen maksaa? (*jos maksullista*)

### 3. Sisältö (Aihe, kuvaus, kesto, materiaalit)

1. Millä nimellä toimintaa kutsutaan?
2. Mikä on toiminnan aihe?
3. Mitä toiminta sisältää?
4. Miten toiminta edistää kulttuurienvälistä oppimista?
5. Mitä materiaaleja toiminto tarvitsee?
6. Kuinka paljon aikaa toiminnan toteuttamiseen menee?

### 4. Tavoite (Erietyiset oppimistavoitteet, päämäärä)

1. Mikä on toiminnan tavoite?
2. Minkälaisia oppimistavoitteita toiminnalla on?

3. Kuinka toiminnan tavoitteiden täyttymistä seurataan?

## **5. Kulttuurisensitiivisyys**

1. Miten toiminnassa huomioidaan kulttuurisensitiivinen kohtaaminen?

(2. Minkä vuoksi luulet, että kulttuurisensitiivisyys ei toteudu toiminnassa?)

