



Kulttuuri- sensiitiivinen sukupuoli

*Monikulttuurinen sukupuolisensiitiivinen
työ setlementtiliikkeessä*

.....
Airin Bahmani – Veronika Honkasalo

Toimittanut: Jelena Santalainen

Kannet, visuaalinen ilme ja taitto: Salla Vasenius

Paino: Fram, Vaasa 2016

Kirja on tehty Raha-automaattiyhdistyksen tuella.

Setlementtijulkaisuja nro 44

ISBN 978-952-7141-15-1 | ISSN 1456-2936



Kulttuuri- sensitiivinen sukupuoli

*Monikulttuurinen sukupuolisensitiivinen
työ setlementtiliikkeessä*

.....

Airin Bahmani – Veronika Honkasalo

Sisällysluettelo

Esipuhe

1. Johdanto	8
2. Tila ja paikka sukupuolisensitiivisessä työssä	12
2.1. Vaikuttaako tila ja paikka käsitykseen ymmärtää ja havainnoida ympäröivää maailmaa?	12
2.2. Turvallinen tila, mitä se on?	13
2.3. Tilassa toteutettu eriytetty työ yhtä kuin sukupuolisensitiivinen työ?	16
2.4. Jaettu tila, sosiaaliset suhteet ja tilallinen kokemus	18
2.5. Liikkuva työ ja muuttuva tila	21
2.6. Paikallisuus, tilallisuus ja ajallisuus sukupuolisensitiivisessä työssä	22
2.7. Yhteenveto. Hyvät käytännöt ja kehittämistarpeet	25
3. Sukupuolisensitiivinen työ	28
3.1. Mitä on sukupuolisensitiivisyys ja sukupuolisensitiivinen työ?	28
3.2. Mikä tekee työstä sukupuolisensitiivistä?	31
3.2.1. Sukupuolen mukaan eriytetty työ	31
3.2.2. Työntekijä, tietoperusta, arvot ja herkkyys	32
3.2.3. Tietoperustan aktiivisesta soveltamisesta käytännön työhön sukupuolirooliodotusten purkamiseksi	34
3.2.3.1. Toiminta ja toiminnalliset menetelmät	36
3.2.4. Monenlaisten erojen ja erityisyyksien samanaikainen huomioiminen sukupuolisensitiivisessä työssä	39
3.2.5. Sukupuolisensitiivisen työn erityisyys: ero viranomaistyöhön ja muihin kentän toimijoihin	41
3.3. Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomioiminen	43
3.4. Yhteenveto. Hyvät käytännöt ja kehittämistarpeet	46

4. Monikulttuurinen sukupuolisensitiivinen työ	48
4.1. Monikulttuurisesta sukupuolisensitiivisestä työstä ja aiemmasta tutkimuksesta	48
4.2. Yhdessä vai erikseen?	52
4.3. Tuleeko toimintaan osallistuvien erilaiset lähtökohdat huomioida?	56
4.4. Monikulttuurinen dialogi ja sen syntyminen	60
4.5. Tavoittaminen ja osallistuminen	63
4.6. Yhteenveto. Hyvät käytännöt ja kehittämistarpeet	66
5. Rasisminvastaisuus	68
5.1. Yhteenveto. Hyvät käytännöt ja kehittämistarpeet	73
6. Turvapaikanhakijoiden huomioiminen settlementiliikkeen sukupuolisensitiivisen työn toimipisteissä	74
6.1. Yhteenveto. Hyvät käytännöt ja kehittämistarpeet	80
7. Lopuksi	82
Viitteet	85
Lähteet	86
Liite 1. Haastatellut työntekijät	90
Liite 2. Työntekijöiden haastattelujen teemarunko	91
Liite 3. Webropol-kysely	93

Esipuhe

2000-luvun alusta alkaen suomalainen setlementtiliike on ollut sukupuolisensitiivisen työn uranuurtaja maassamme. Helsingin Tyttöjen Talosta lähtenyt sukupuolisensitiivinen työ on laajentunut valtakunnalliseksi, eri sukupuolet ja sukupolvet kattavaksi työotteeksi. Setlementtityössä keskiössä on aina ollut pyrkimys kohdata ihmiset yksilöinä, erilaisuutta kunnioittaen. Sukupuolisensitiivisen työn verkostossa tämä on näkynyt mm. paikallisten erityispiirteiden huomioimisena. Suomen alueelliset erityispiirteet näkyvät paitsi asiakaskunnassa, myös työotteen soveltamisessa ja siinä, miten sukupuolisensitiivisyys ylipäänsä hahmotetaan. Maamme sisäiset vähemmistöryhmät huomioiden voidaan yhtäältä todeta, että monikulttuurisuus on aina ollut setlementtityössä arkipäivää. Toisaalta mm. syksynä 2015 kasvaneen turvapaikanhakijoiden tulon myötä voimakkaasti kansainvälistynyt yhteiskuntamme on asettanut paikallisuus-käsitteen aivan uuteen valoon.

Setlementtiliiton kolmivuotinen sukupuolisensitiivisen nuorisotyön kehittämishanke MeKaikki! (RAY 2014–2016) on tilannut nyt käsillä olevan tutkimuksen, joka tarkastelee setlementtiliikkeen sukupuolisensitiivisessä verkostossa tehtävää monikulttuurista työtä ja sukupuolisensitiivisyyden käsitettä 2010-luvun moniarvoisessa Suomessa. Tämä raportti haastaa, ravistelee, tuo esiin onnistumiskokemuksia ja tarjoaa kehitysehdotuksia. Toivon, että tutkimus palvelee paitsi kohtaamistyön ammattilaisia ja opiskelijoita, myös teitä kaikkia, joita kiinnostaa vuorovaikutuksen raja-aitojen madaltaminen ja yhdenvertainen kanssakäyminen monikulttuurisessa Suomessa.

Helsingissä 22.8.2016

Jelena Santalainen

Projektipäällikkö
MeKaikki!-hanke



JOHDANTO

Setlementtiliitto on Suomen merkittävimpiä moniarvoisuutta, yhdenvertaisuutta ja sosiaalista oikeudenmukaisuutta edistäviä kansalaisjärjestöjä. Sen jäsenistön muodostavat setlementit toimivat ympäri Suomea paikallisesti ja toimintialaltaan laaja-alaisesti. Tässä tutkimusraportissa keskitytään tarkastelemaan Suomen setlementeissä tehtävää sukupuolisensitiivistä ja monikulttuurista työtä, jonka kehittämisessä setlementtiliike on edelläkävijä. Setlementtien liki kolmessakymmenessä eri toimipisteessä tehtävän sukupuolisensitiivisen työotteen tarkoituksena on paikantaa, tarkastella ja tarvittaessa purkaa vallitsevia käsityksiä sukupuolesta. Sukupuolisensitiivisen työn toimipisteissä pyritään tukemaan jokaisen yksilöllistä kasvua ja kehitystä. Tässä monikulttuurisen sukupuolisensitiivisen työn tutkimusraportissa on nähtävissä ne arvot ja teemat, jotka on kirjattu myös satavuotiaan setlementtiliikkeen strategiaan: eri-ikäisten ja eri elämänvaiheissa olevien ihmisten tavoittaminen ja yhteen tuominen, heikommassa asemassa olevien oikeuksien ajaminen ja yhteisöjen tukeminen paikallisesti.

Käsillä olevassa haastattelututkimuksessa lähdettiin liikkeelle tarkastelemalla suomalaisen setlementtiliikkeen piirissä tehtävää monikulttuurista sukupuolisensitiivistä työtä. Tutkimusraportti on suunniteltu ja toteutettu siten, että se palvelee kentän toimijoita ja vastaa työssä kohdattaviin haasteisiin. Kentällä

tehtävän työn arviointi on työn kehittymisen ja kehittämisen näkökulmasta avainasemassa. Tutkimuksessa syvennytään erityisesti setlementtien toimipisteissä tehtävään monikulttuurisuustyöhön. Maailmanpoliittinen tilanne on tehnyt myös Suomessa näkyväksi yhteiskunnan monikulttuuristumiseen liittyviä kysymyksiä, joihin myös kansalaisjärjestöjen on syytä varautua ja pyrkiä vastaamaan. Tämän haastatteluanalyysin tavoitteena on koota yhteen niitä monikulttuurisen ja sukupuolisensitiivisen työn hyväksi havaittuja käytäntöjä ja menetelmiä, joita setlementeissä on kehitetty, tehdä ne näkyväksi sekä kartoittaa työn tämänhetkisiä kehittämistarpeita. Tutkimuskysymyksiä voisi luonnehtia seuraavasti: Millaista sukupuolisensitiivistä työtä setlementeissä tehdään? Mitkä ovat setlementeissä tehtävän monikulttuurisen ja sukupuolisensitiivisen työn vahvuuksia? Mitä kipupisteitä työssä on nähtävissä?

Tutkimuksen primääriaineisto koostuu 24:n sukupuolisensitiivistä työtä tekevän haastatteluista, joista 11 suoritettiin yksilöhaastatteluina ja 5 ryhmähaastatteluina. Haastateltavat ja toimipisteet pyrittiin valitsemaan siten, että tutkimukseen saataisiin mahdollisimman laaja ja kattava otos eri setlementeissä ympäri Suomea tehtävästä sukupuolisensitiivisestä työstä (ks. liite 1 haastatteluista työntekijöistä). Tutkimukseen haastateltiin työntekijöitä Uudeltamaalta, Varsinais-Suomesta, Pirkanmaalta, Pohjois-Karjalasta, Pohjois-Savosta, Keski-Suomesta, Lapista ja Pohjois-Pohjanmaalta. Haastattelut suoritettiin siten, että haastattelijä otti yhteyttä kuhunkin toimipisteeseen ja sopi haastatteluajan. Lisäksi tutkija suoritti kaksi pienimuotoista osallistuvaa havainnointia.

Haastattelujen lisäksi tässä tutkimuksessa on käytetty hyväksi työntekijöiden sukupuolisensitiivisen työn verkostopäivillä (Tampere 12.2.2016) anonymisti jättämää palautetta tehtävästä työstä. Nimettömyys oletettavasti mahdollisti sen, että palautteissa moni uskalsi ilmaista epävarmuutta tehtävästä työstä ja esittää kysymyksiä siitä, mitä ja minkälaista sukupuolisensitiivisen työn kuuluisi olla. Setlementtiliikkeen sukupuolisensitiivisen verkoston kaikille toimijoille lähetettiin lisäksi Webropol-kysely, joka suunnattiin ensisijaisesti palkatuille työntekijöille (ks. liite 3 kyselyn tarkemmista yksityiskohdista). Koska kyselyyn vastasi verrattain pieni määrä, 21 työntekijää, kyselyn tuloksia ei analysoida ja tutkimustuloksia tarkemmin pohdita tässä raportissa.

Haastattelujen teemarunko (ks. liite 2 teemarungon sisällöstä) suunniteltiin ja toteutettiin siten, että se kannustaisi työntekijöitä pohtimaan työn määrittämistä, sisältöjä, toimintatapoja sekä työssä ilmeneviä erityiskysymyksiä. Samalla kun tutkimuksessa on pyritty pohtimaan, kuinka uusiin yhteiskunnallisiin haasteisiin tulisi vastata erityisesti monikulttuuristumisen myötä, tutkimuksen tekemistä ja toteutumista on ohjannut kiinnostus siihen toteutuuko yhdenvertaisuus. Itse

haastattelujen teemarunko ei ole määrännyt tiukasti tutkimuksen sisältöä, vaan niin haastattelutilanteissa kuin itse tutkimuksessa on annettu tilaa työntekijöiden spontaanisti haastatteluissa esiin nostamille kysymyksille. Esimerkkinä tästä on tilaa käsittelevä luku, joka toistui useassa aineiston osassa, vaikkei tätä kysymystä oltu sisällytetty teemarunkoon.

Tutkimusraportin aineistosta on paikannettu tarkoituksenmukaisiksi havaittuja käytäntöjä ja mahdollisia kipupisteitä. Painotus on yhdenvertaisuuden lähtökohdassa. Raportissa esitetään aineistolainauksia, joilla havainnollistetaan monikulttuurisen sukupuolisensitiivisen työn hedelmällisiä käytäntöjä sekä kipupisteitä. Näistä aineistolainauksista on häivytetty haastateltavien tiedot heidän anonymiteettinsä takaamiseksi. Joitakin lainauksia on jouduttu muuttamaan myös siltä osin, ettei lainauksesta ole mahdollista tunnistaa ja paikantaa toimipistettä. Tunnistettavuuden häivyttämiseksi myös paikkakuntatiedot on poistettu lainauksista. Hyvien käytäntöjen kohdalla toimipisteet on mainittu tutkimuksessa nimeltä. Tällä on haluttu kannustaa ja tuoda näkyvyyttä toimipisteille ja niille hyvälle käytännölle, joita toimipisteissä sovelletaan. Samalla toivotaan, että tekemällä näkyväksi näitä hyväksi havaittuja menetelmiä, niitä voitaisiin soveltaa laajemmin sukupuolisensitiivisen työn verkostossa.

Tutkimusraportti etenee teemoittain. Jokaisen luvun lopuksi tehdään yhteenveto, jossa nostetaan esiin kehittämistarpeita ja hyviä käytäntöjä. Tutkimusraporttiin on valikoitu aihepiirejä, joita haastattelijat kommentoivat erityisen hanakasti. Tutkimuksessa käsiteltiin myös kysymyksiä, joista työntekijöillä oli eriäviä näkemyksiä. Luvussa kaksi tarkastellaan tilaa osana sukupuolisensitiivistä työtä. Luvussa kolme pohditaan sukupuolisensitiivistä työtä, sen määrittelemistä ja niitä toimintatapoja, joihin työ nojaa. Tässä osiossa aineistona on käytetty sekä haastatteluissa esiin nousseita eriäviä näkemyksiä työn määrittelemisestä ja itse käytännön työstä että sukupuolisensitiivisen työn verkostopäivillä työntekijöiden kirjoittamia palautteita ja ajatuksia. Luvussa neljä tehdään katsaus monikulttuurisen sukupuolisensitiivisen työn toimintatapoihin. Luvussa pohditaan, miten uusiin yhteiskunnallisiin haasteisiin tulisi vastata monikulttuuristumisen myötä, miten monikulttuuristuminen on näkynyt settlementeissa ja mihin tulisi jatkossa kiinnittää erityistä huomiota. Luvussa viisi käsitellään rasisminvastaisuutta osana monikulttuurista työtä. Kuudennessa luvussa tarkastellaan kasvanutta turvapaikanhakijoiden määrää settlementeissa tehtävän sukupuolisensitiivisen työn kontekstissa. Tutkimusraportin viimeisessä luvussa pohditaan tulevaisuuden haasteita aineistossa nousseiden teemojen ja kysymysten pohjalta.



TILA JA PAIKKA SUKUPUOLISSENSITIIVISESSÄ TYÖSSÄ

2.1. Vaikuttaako tila ja paikka käsitykseen ymmärtää ja havainnoida ympäröivää maailmaa?

.....

Tää tila on nuorten kanssa sisustettu. Tässä on heidän oma kädenjälki, silloin he myös sitoutuu enemmän käymään, se tuntuu omalta, koska tää on tehty heitä varten, tää ei oo tehty meitä työntekijöitä varten. Sillä lailla pitää olla muuttuvat tilat, että pystyy tekemään erilaisia harrasteita. Ja sitten vielä se, että mitä me viestitään, on kaikki symbolit, kaikki, miten täällä on järjestetty vaikka sohvien paikat. Onko niin, ettei kaikki mahdu istumaan, tuleeko esimerkiksi semmoisia sisäisiä valtarakenteita, onko aina tietyt tyypit, jotka hallitsee huonetta? Täytyy kyllä sanoa, että meillä ei tätä ole, me ollaan oltu tietoisia tästä ihan alusta asti. (Työntekijöiden ryhmähaastattelu.)

.....

Sukupuolisensitiivisen¹ työn toimipisteiden työntekijöiden kanssa kootusta haastatteluaineistosta käy ilmi, että kysymystä tilan ja sukupuolisensitiivisen työn välisestä suhteesta pidetään tärkeänä. Työntekijät pohtivat sitä, miten sukupuolisensitiivisen tilan ja sen ulkopuolisen maailman väliset eroavaisuudet tulisi huomioida. He tiedostavat, että sukupuolisensitiivisen tilan ulkopuolisessa

maailmassa sukupuolten väliset suhteet rakentuvat eri tavoin kuin esimerkiksi Tyttöjen tai Poikien Talon toiminnassa. Sukupuolisensitiivisen työn toimipisteissä tila nähdään usein sukupuolisensitiivisen työn mahdollistajana.

Tilan ja sitä käyttävien välistä suhdetta on tutkittu laajalti. Sukupuolisensitiivisen työn verkostossa tiedostetaan, etteivät julkiset tilat sen enempää kuin yksityisetkään tilat ole neutraaleja tai staattisia (esim. Massey 2008; Kiilakoski, Kivijärvi, Gretschel, Laine & Merikivi 2011). Tämä tulee työntekijöiden haastatteluissa esiin sen kautta, että he mieltävät sukupuolisensitiivisen työn ja toiminnan ulkopuoliset tilat ja paikat usein erityisesti nuorten näkökulmasta turvattomina ja valtasuhteiltaan hierarkisina: *Meil on tää paikka, joka on se tavallaan turvallinen paikka, jossa tutustuu, jossa tytöt tutustuu toisiinsa ja myös meihin ohjaajiin, että meidän kanssa uskaltaa lähteä myös muualle.*

Tilassa toteutettavan sukupuolisensitiivisen työn suhdetta ympäröivään maailmaan, sukupuoleen, seksuaalisuuteen, etnisyyteen, turvallisuudentunteeseen sekä kodinomaisuuteen pohditaan aineistossa paljon ja syystä. Esimerkiksi Doreen Massey (2008: 19) mukaan tilan ymmärtämisen tapamme määrittää sitä, miten havainnoimme ympäröivää maailmaa. Erityisesti Massey pohtii sitä, miten käsitys tilasta ja paikasta kytkeytyy sukupuolen, identiteetin, hyvinvoinnin ja toiseuden ymmärtämiseen. Täten tilan käsitteen teoretisoiminen antaa mielekkään taustan sukupuolisensitiivisen työn tutkimiselle.

Osassa haastatteluja tilaa ja siinä mahdollistuvaa eriytettyä toimintaa pidetään jo lähtökohtaisesti tasa-arvoistavana, sukupuolirooliodotuksia ja stereotypioita rikkovana sekä sukupuolisensitiivistä työtä toteuttavana. Yksi haastateltava kiteyttää kuitenkin, ettei tila itsessään *ole mikään orientaatio*. Tila tulisikin mieltää sosiaalisten suhteiden muuttuvana verkostona, jossa rakentuneet ryhmäsuhteet, symbolit ja toiminta, mukaan lukien toisinaan ilmenevät rasistiset lataukset, ohjaavat tilassa olemista ja tilassa liikkumista (esim. Honkasalo, Kiilakoski & Kivijärvi 2011: 102).

2.2. Turvallinen tila, mitä se on?

V: No aikasemmin kysyit just siitä paikallisuudesta, niin sitten myös hyvin paikantuneena siihen talon ympäristöön, et jotenki se on semmonen turvallinen.

H: Joo.

V: Missä voi olla ja tehdä ja sitte heti, jos toiminta suuntautuu jotenki talon ulkopuolelle niin se kynnys osallistua nousee. Me ollaan se kyllä monen kanta-pään (naurahdus) kautta nähty. Se on tosi haaste (...) Sit toisaalta se voi olla myös

positiivinen asia, et no okei. Se kertoo ehkä sillä tavalla, et talosta on onnistuttu luomaan jollaki tavalla turvallisempi ku vaikka jostaki kuntosalista tai näin (...).
(Työntekijän haastattelu.)

.....

Sukupuolisensitiivisen työn suhde turvalliseen tilaan nousee aineistossa toistuvasti esiin. On huomionarvoista, että kysymyksestä kehkeytyi eräs aineiston pääteemoista, vaikkei aiheesta kysytty erikseen yhdessäkään haastattelussa. Tiedusteltaessa, mikä tekee tilasta turvallisen tai miten turvallinen tila luodaan, haastateltavat luettelevat useita tekijöitä.

Ensinnäkin turvallinen tila mielletään usein eriytetyn toiminnan kautta. Toiminta, joka on suunnattu itseään tietyn sukupuolisiksi määritteleville, nähdään aineistossa turvallisen tilan luoja erityisesti seksuaalisuuteen, identiteettiin, naiseuteen sekä mieheyteen liittyvissä kysymyksissä. Sukupuolen katsotaankin muovaavan kokemustamme ja havainnointiamme tilasta (Massey 2008: 19). Aineistossa sekaryhmien ajatellaan muodostavan *jännitteitä* kun taas sukupuolen mukaan eriytyneissä ryhmissä koetaan olevan *hirveesti kyllä hyötyä semmosesta turvallisesta, rauhallisesta kasvuympäristöstä, missä joskus saa rauhassa olla (...) semmosen oman pienen ryhmänsä kesken. Ja siellä saa rauhassa pohtia sitä, että kuka mä oikein oon.*

Toiseksi sukupuolierityisen työn muodostamaa turvallista tilaa korostetaan erityisesti myös maahanmuuttajatyttöjen ja muslimityttöjen kohdalla. Haastateltavien mukaan pelkästään naisille ja sellaiseksi itseään määritteleville suunnattu toiminta mahdollistaa turvallisen ympäristön, johon myös maahanmuuttajataustaiset naiset ja muslimitytöt voivat tulla turvallisesti, ja jossa he voivat halutessaan olla ilman huiveja. Tämän kaltaisissa tulkinnoissa on kuitenkin vaarana, että työntekijät tulevat määritelleeksi sen, mikä on maahanmuuttaja- tai muslimityöille vapauttavaa, turvallista ja mikä käytännöllistä (Honkasalo 2011: 95). Toiseksi ongelma on se, että sukupuolierityisen toiminnan sisäiset jännitteet ja esimerkiksi tyttöjen väliset valtasuhteet saattavat jäädä huomioimatta. Sukupuolierityisyys ei siis itsessään poista valtasuhteita, vaikka se mahdollistaa turvallisen tilan luomisen. Maahanmuuttaja- ja muslimitytöt ovat kritisoineet esimerkiksi uskontoon ja huivin käyttöön kohdistuvia ennakkoluuloja sekä usein niistä seuraavaa holhoamista sekä uhriuttamista (Honkasalo 2011: 89). Eräs tyttötyötä tekevä haastateltava suhtautuu sukupuolisensitiivisen työn näkökulmasta kriittisesti asenteisiin, joita yhdistetään muslimityttöjen huivin käyttöön:

Siellä oli paljon siis esimerkiksi tytöt harrastamassa liikuntaa huivit päässä ja hame päällä ja niitä oli siellä niin paljon. Et ei se aina oo niin. Voi olla niitä seka-ryhmiä, mutta kyllä sen ohjaajan pitää olla sensitiivinen siitä asiasta, että se osaa luoda sellaisen ympäristön et pojat ei saa määritellä sitä miten ollaan. Et se on niinku se mitä pitää olla. Jos ei ole yhtään herkkä niille merkityksille, niin se voi tosi helposti mennä poikavoittoiseksi tai tyttövoittoiseksi se ryhmä. Et mä oon nähny sata kertaa kärrynpyöriä vetämässä olevan mimmin huivi päässä. Se on mulle kuva silmissä, että kun vaan kaikki näkis tän. Se tyttö, joka vetää kärrynpyöriä vois muuttaa satamiljoonaa stereotypiaa samaa aikaan.
(Työntekijän haastattelu.)

Aiemmissa nuorisotutkimuksen piirissä tehdyissä tutkimuksissa maahanmuuttajatyttöjen asemaan kohdistunut huoli näyttää usein pohjautuvan yksinkertaisesti käsitykseen naisen myötäsyttyisyydestä alisteisesta asemasta islamilaisessa kulttuurissa (ks. myös Honkasalo 2011: 88). Yllä olevassa sitaatissa haastateltava kyseenalaistaa näkemyksen muslimityttöjen passiivisuudesta ja sukupuolisensitiivisen ja monikulttuurisen työn suhteesta, jossa sukupuolen mukaan eriytettyä työtä pidetään edellytyksenä muslimityttöjen osallistumiselle. Vastuu tilassa vallitsevista ja muodostuvista ryhmäsuhteista ja vallasta siirtyy työntekijälle samalla kun nuori voi itse määritellä toiminnan sisällön. Työntekijän näkökulmasta haasteelliseksi saattaakin muodostua se, ettei työntekijä tule tasa-arvokysymyksiä pohdittaessa tuottaneeksi suoraviivaisia johtopäätöksiä tai kyseenalaistamattomia oletuksia maahanmuuttajataustaisten tai muslimityttöjen uskonnosta tai kulttuurista (ks. Essed 1991). Työntekijän herkistymistä kysymykselle vaaditaan erityisesti siksi, että ”maahanmuuttajien kulttuuriin” ja uskontoon viitataan aiempien tutkimusten mukaan etenkin silloin, kun muita selityksiä ei keksitä. Kulttuuri ja uskonto toimivat niin itsestään selvinä selityksinä, että työntekijöiden voi olla vaikea hahmottaa nuorten ryhmäsuhteisiin vaikuttavia muita tekijöitä. Tällöin saatetaan huomaamatta tulla ohittaneeksi muita toimintaan osallistumiseen vaikuttavia tekijöitä, kuten ikä, sosioekonominen tausta tai nuorisokulttuurit (mm. Forsander 2002: 237; Souto 2011: 17).

Kolmanneksi tilassa mahdollistuvaan eriytettyyn toimintaan ja sen synnyttämään turvallisuuden tunteeseen vedottiin myös erityistapauksissa, kuten seksuaalista väkivaltaa kokeneiden, sukupuoltaan ja seksuaalisuuttaan pohtivien sekä sosiaalista fobiaa kärsivien asiakkaiden kohdalla. Näissä tapauksissa turvallisuuden tunne tilassa syntyy työntekijöiden mukaan huomioimalla tilassa vallitsevat sosiaaliset suhteet sekä siten, että toiminnassa on pelkästään naisia

ja sellaiseksi itseään kokevia. Toiminnassa tulisikin kiinnittää entistä enemmän huomiota tilassa tapahtuvaan toimintaan, toiminnan sisältöihin ja sosiaalisiin suhteisiin sekä valtarakenteisiin, sillä sukupuolen lisäksi juuri edellä mainitut seikat vaikuttavat liikkumiseen ja kokemukseen tilasta (ks. Massey 2003).

Luvussa 2.4. (*Jaettu tila, sosiaaliset suhteet ja tilallinen kokemus*) käsitellään tilassa rakentuneiden sosiaalisten suhteiden vaikutusta turvallisuuden tunteen luomiseen. Esimerkiksi Jyväskylän Oiva ja Ilona -toiminnassa rakennetaan ansiokkaasti tila sosiaalisten suhteiden, valtarakenteiden ja toimintaan osallistuvien asiakkaiden lähtökohtien kautta ja niitä huomioiden. Tilaa ei nähdä toiminnassa itseisarvona, vaan pikemminkin sosiaalisten suhteiden verkostona sekä erityisyyksien huomioimisena. Tällöin turvallisuuden tunnetta rakennetaan tilassa osana sosiaalisia suhteiden verkostoa. Seuraava sitaatti selventää tätä lähestymistapaa:

.....

Me käytetään kolmea eri huonetta. Voidaan laittaa semmoisille liitutauluille valmiiks mitä missäkin huoneessa on niin et tietää hajautua, rentoutua, aina on suora ulospääsy ja ollaan ohjeistettu että jos sua jännittää, sä voit aina niin sanotusti “käydä vessassa”, “keittiössä hakemassa juotavaa”, vaikka sä et oikeasti hae tai vaikka tulla tähän pienempään huoneeseen ottamaan vaikka lehden ja vetää vähän henkeä ja sitten kun siltä tuntuu voi tulla taas takas. Yleensä meillä ohjaajat pyörii tässä ja jos huomataan, että joku on tässä itsekseen niin monesti tullaan sitten rupattelemaan.

.....

2.3. Tilassa toteutettu eriytetty työ yhtä kuin sukupuolisensitiivinen työ?

.....

Niin meidän tarjotaan käytännössä tätä tilaa sellaisille henkilöille, jotka kokevat olevansa tyttöjä tai naisia. Mutta se ei ole mikään orientaatio. Tämä on pelkkä tila ja se ei tuo minkäänlaista sukupuolisensitiivistä orientaatiota tähän työhön. Tämä on vain tila. Mutta se on selkeesti havaittavissa että kun tila on tarkoitettu tiettyä sukupuolta määritteleville ihmisille niin se tuottaa tiettyjä asioita ja se tuottaa tietynlaisia keskusteluita, koska silloin ollaan vapaita tietynlaisista asioista ja suhteista käytännössä, jotka valitettavasti määrittyy tässä meidän maailmassa sen dikotomisen sukupuolijärjestelmän mukaan. Mutta sitten se toinen taso on sitä, että työntekijä tekee tietoisesti sukupuolisensitiivisesti orientoitunutta työtä ja se tarkoittaa sitä että niissä keskusteluissa, käytännössä, huo-

mioidaan se, että mitä se sukupuoli merkitsee, miten sukupuoli on käytännössä rakentunut meidän yhteiskunnassa, miten sukupuoli on rakentunut tässä meidän maailmassa. Ja sitten niin kuin kolmas taso on mun mielestä sitä että me tehdään hyvin intensiivisesti sen sukupuolen kanssa käytännössä työtä, esimerkiksi yksilötyössä käydään suoraan sitä keskustelua, että miten se sukupuoli on esimerkiksi vaikuttanut siihen ihmiseen tai ihmisen elämään tai ihmisen valintoihin tai siihen, kuinka hän itse määrittelee itsensä.

(Työntekijän haastattelu.)

Tilassa toteutettu eriytetty työ mielletään aineistossa sukupuolisensitiivisen työn mahdollistajana. Edellä esitetty lainaus kuvastaa kuitenkin sitä, että kentällä valitsee toisistaan poikkeavia ajattelutapoja siitä, onko sukupuolisensitiivinen työ ennen muuta sukupuolen mukaan eriytettyä olemista vai kuuluuko sukupuolisensitiiviseen työhön olennaisesti myös muita ominaispiirteitä. Muutamassa tapauksessa tilassa mahdollistuvaa eriytettyä toimintaa pidetään lähes synonyminä sukupuolisensitiiviselle työlle. Kyseisissä toimipisteissä toiminta rakentuu pitkälti yhdessä olemisen ja tekemisen ympärille. Näissä tapauksissa työntekijät mieltävät sukupuolisensitiivisyyden pikemminkin työntekijän *tausta- ja piilovaikuttimena* tämän omassa toiminnassa ja ajattelussa kuin asiakkaiden kanssa käytävänä keskusteluna tai erilaisina toiminnan muotoina. Yhteistä näissä toimipisteissä on se, että aktiivinen sukupuolirooliodotusten purkaminen, erityisyyksien tai sukupuolen moninaisuuden ja seksuaalisuuden huomioiminen koetaan vaikeiksi toteuttaa toimintaan osallistuvien kanssa, minkä johdosta näitä toimintoja ei myöskään näy riittävästi työssä.

Haastatteluissa ei käynyt ilmi, miksi kyseisissä toimipisteissä työntekijät kokevat vaikeaksi keskustella sukupuolesta. Työn helpottamiseksi olennaista on paikantaa, kokevatko työntekijät, ettei heillä ole riittävästi työkaluja aiheiden käsittelemiseksi vai kokevatko he, ettei asiakkailla ole valmiuksia keskustella sukupuolesta.

Eräässä toimipisteessä, jossa sukupuolisensitiivisyys näyttäytyy ennen muuta tilassa toteutettavana eriytettynä toimintana, ohjaajat pähkäilevät toimipisteessä toimintaa. He kuvailevat, miten tilan on vallannut *yksi klikkiytynyt luokka*, jonka sisäisiä ristiriitoja ohjaajat kertovat *sumplivansa* lähes joka kerta. Samassa haastattelussa käy ilmi, ettei toimintaan osallistu kovinkaan monia ei-suomalaisia tai sukupuoltaan tai seksuaalisuuttaan pohtivia nuoria, vaan päätoimisesti haastateltavien mukaan niin sanotusti *tyttömäisiä tyttöjä*. Nuorten välisiin suhteisiin ja dialogiin voikin vaikuttaa heikentävästi se, jos työntekijä ei osaa tunnistaa

nuorten ryhmissuhteita määrittäviä tekijöitä (Honkasalo, Kiilakoski & Kivijärvi 2011: 95). Yhtenä nuorten kanssa tehtävän työn ominaispiirteenä voidaan kuitenkin pitää nimenomaan ristiriitaisuutta sen suhteen, voiko työntekijä puuttua nuorten väliin ryhmissuhteisiin, kun toiminta perustuu vapaaehtoisuuteen ja tapahtuu pääosin vapaa-ajalla. Jotta nuorten elämässä läsnä oleva eriarvoisuus voidaan ottaa vakavasti, tulee kuitenkin työntekijöiden olla aktiivisia siinä, että toiminta on aidosti avointa ja mukaanottavaa kaikille nuorille. Klikkiytyneet ryhmissuhteet ovat esimerkki siitä, miten eriarvoisuus näyttäytyy arjessa. Eräässä aineiston toisessa toimipisteessä sukupuolisensitiivisyys ja sukupuolisensitiivinen työ ymmärretään pitkälti samalla tavalla kuin aiemmin käsiteltyssä: työntekijän herkkyytenä ja tietoperustana sukupuoleen liittyvissä kysymyksissä. Haastateltava kuvailee sukupuolisensitiivisyyden olevan *läpileikkaava aate*, mikä värittää (...) koko toimintaa enemmän kuin (...) tiettyinä jonain harjoitteina. Kuitenkin harjoitteiden näkymättömyys ja nuorten kanssa puuttuva avoin ja rehellinen keskustelu asenteista, sukupuolesta tai esimerkiksi monikulttuurisuudesta näkyvät toiminnassa asiakaskunnan yksipuolisuutena sekä hierarkkisesti rakentuneina ryhmissuhteina, jotka saattavat muodostua ulossulkeviksi. Huomionarvoista aineiston näissä toimipisteissä, joissa koetaan, ettei sukupuolisensitiivisyys niinkään näy konkreettisesti käytännön asiakastyössä muina ominaispiirteinä on se, että työntekijöiden voi olla vaikea hahmottaa omaa sukupuolisensitiivistä työtään ja sitä, miten se poikkeaa muusta nuorisotyöstä.

Sukupuolisensitiivisen työn kenttä näyttäytyykin tässä mielessä moninaisena. Toimipisteissä, joissa sukupuolisensitiivisen orientaation saavuttamiseksi katsotaan tarvittavan muitakin ominaispiirteitä kuin tilassa sukupuolen mukaan eriytettyä toimintaa, oman työn katsotaan poikkeavan selvästi muista kentän toimijoista ja muusta nuorisotyöstä. Työntekijät painottavat näissä toimipisteissä usein sitä, että kaiken toiminnan takana on oltava *pedagoginen ajattelu* – sukupuoleen, seksuaalisuuteen tai muihin erityisyyksiin liittyvien kysymysten on oltava osa esimerkiksi Tyttöjen tai Poikien Talon toimintaa ja niitä on käsiteltävä esimerkiksi toiminnallisten menetelmien kautta asiakkaiden kanssa. Sukupuolisensitiivistä työtä, orientaatiota ja sen määrittelyä käydään läpi osiossa 3. (*Sukupuolisensitiivinen työ*).

2.4. Jaettu tila, sosiaaliset suhteet ja tilallinen kokemus

Tilassa muodostuvat ja vallitsevat sosiaaliset suhteet sekä nuorten tai nuorisoryhmien välille muodostuvat valtasuhteet voivat vaikuttaa dialogisuuteen sekä ohjata kävijöiden liikkumista vapaa-ajan tiloissa (Ahmed 2000). Työntekijälle

haasteelliseksi saattaakin muodostua se, kuinka ryhmäjännitteitä voisi ennalta-ehkäistä ja kuinka tilaa tulisi rakentaa mahdollisimman avoimeksi kaikenlaisille osallistujille.

Kuinka sitten toimipisteissä, joissa toimintaan osallistuvien ryhmäsuhteissa ilmenee jännitteitä, ja joissa nuorten väliset suhteet saattavat muodostaa hierarkkisia rakenteita? Muodostuvatko ne monikulttuuristen² tai sukupuoltaan ja seksuaalisuuttaan pohtivien nuorten näkökulmasta ulossulkeviksi tiloiksi? Entä tuleeko työntekijän puuttua nuorten väleihin ja miten dialogia voisi edistää?

Aineisto puhuu sen puolesta, että toimipisteissä, joissa tämän kaltaisia haasteita ei koettu, lähtökohtana oli useimmiten ennaltaehkäisevä työote. Näissä sukupuolisensitiivisen työn toimipisteissä painotetaan tilassa tapahtuvaa vuorovaikutusta, nuorten välisiä ryhmäsuhteita ja valtasuhteiden muodostumisen ennaltaehkäisemistä. Monimuotoisuuden ja erilaisuuden kunnioittaminen tilassa ja tehtävässä työssä ei jää työntekijän henkilökohtaiseksi arvoksi, vaan se konkretisoituu käytännön työssä. Kyseisissä toimipisteissä on myös havaittavissa, että asiakaskunta on monimuotoisempaa. Toimintaan osallistuu erilaisista taustoista tulevia nuoria ja toimipisteessä tehtävä työ on tukenut uusien ystävyyssuhteiden muodostumista esimerkiksi sosiaalisesti arkojen nuorten kohdalla. Kuopion Tyttöjen Talo ja Jyväskylän Oiva ja Ilona -toiminta ovat tästä hyviä esimerkkejä. Jyväskylän Oiva ja Ilona -toiminnassa valtasuhteisiin ja dialogisuuteen vaikutetaan konkreettisesti järjestämällä tila ja huonekalut, sohvia myöten, niin, ettei ulossulkevia rakenteita pääse muodostumaan. Myös dialogisuutta edistetään toiminnallisilla ja ryhmäyttävin menetelmin.

Hankkeen aineistojen ja myös aikaisempien tutkimusten valossa vuorovaikutus ja sosiaaliset suhteet vaikuttavat tilalliseen kokemukseen: siihen, kuinka turvalleiseksi, kodinomaiseksi ja viihtyisäksi talo ja tila koetaan (Honkasalo ym. 2007: 51; ks. myös Perho 2010). Dialogisuuden edistämisen voidaan katsoa kehittävä ja vahvistavan nuorten edellä mainittuja kokemuksia turvallisuuden sekä kodinomaisuuden tunteesta. Se, kokeeko työntekijä nuorten välisen dialogisuuden edistämisen olevan työntekijän tehtävä vai ei, vaikuttaa vuorostaan siihen, kokeeko työntekijä oman työnsä kasvatuksellisesti (Honkasalo ym. 2007: 17).

Aikaisempien tutkimusten mukaan monikulttuuristen nuorten liikkumiseen ja osallistumiseen vapaa-ajan toimintaan vaikuttavat voimakkaasti toiminnan ulospäin suuntautuva monimuotoisuus, avoimuus sekä rasisminvastaisuus (Perho 2010; Back 1996; Aaltonen, Kivijärvi, Peltola, Tolonen 2011). Esimerkiksi maahanmuuttajataustaisten nuorten kokema arkipäivän rasismi jää aikuisilta ylipäättään piiloon. Varsinkin valtaväestöön kuuluvat työntekijät ovat siten monesti sellaisessa asemassa, etteivät he joudu kokemaan samanlaista eriarvoistavaa

arkea kuin nuoret. Aikaisemmat tutkimukset puhuvat myös siitä, että monikulttuuristen nuorten mukaan kantasuomalaisten nuorten kanssa voi olla vaikea ystävystyä (Harinen 2005: 34). Aineiston yksi työntekijä kritisoiakin illuusiota, jonka mukaan avoimen rasismin puuttuessa toiminnan ajatellaan olevan automaattisesti kaikille avointa. Haastattelussa korostetaan monikulttuuristen nuorten tilallisia kokemuksia ja siinä syntyneitä sosiaalisia suhteita:

.....
Niin kauan kuin kukaan ei käyttäydy rasistisesti että haukkuis jotain, niin sit kaikkien mielestä yleensä kaikki on ihan hyvin. Mutta sitten että onko se tila semmoinen että sinne tulee, pääsee kaikki tai kaikki kokee, että ne voi tulla kaikkiin tiloihin mukaan tai kaikkeen seuraan mukaan.

(Työntekijän haastattelu.)
.....

Toimipisteissä, joissa työntekijät ja ohjaajat havaitsevat ryhmäkköiksi, tilanne koetaan useimmiten ongelmalliseksi. Työntekijät tiedostavat, että asiakaskunta on yksipuolista. Kaikkia, jotka on haluttu tavoittaa, ei ole tavoitettu. Jännittyneet ryhmäsuhteet ja niissä ilmenevät valtasuhteet nähdään muita ulossulkevana ja siitä ollaan tietoisia: *heidän siellä oleminen (...) ajaa pois sellaisia, jotka vois tarvita sitä tietyllä tavalla enemmän.* Vaikka työntekijät tiedostavat, että tila ei toivota tervetulleiksi sellaisenaan kaikkia, jotka sinne haluttaisiin toivottaa tervetulleiksi, tilanteen ratkaiseminen koetaan usein vaikeaksi: *Ruotila (nimeä muutettu) on avoin kaikille ja sen pitäis olla sen kävijöiden näköinen paikka. Ollaan sitä sillain tosi paljon mietitty, että kenelle se sitten on eniten tarpeen ja saadaanko me oikeastaan sitä (...) määrittää.*

Työntekijän näkökulmasta haasteeksi voikin muodostua nuorten ryhmäjännitteisiin ja asenteisiin puuttumisen lisäksi pelko siitä, että työntekijä tulee määritelleeksi sen, kenelle toiminta on *eniten tarpeen*. Ryhmäsuhteita kehittävän dialogin synnyttämiseksi työntekijän on uskallettava puuttua tilanteisiin silloin, kun sille on tarvetta. Dialogia edistää avoin ja rehellinen keskustelu niin asenteista kuin jännitteistäkin (Honkasalo ym. 2007; Honkasalo ym. 2011). Nuorten välisiä ystävyyssuhteita ja dialogisuutta on havaittu hedelmälliseksi kehittää ja edistää esimerkiksi toiminnallisten menetelmien kautta, joissa nuoret pääsevät jakamaan jonkin yhteisen kokemuksen. Tällaisia voivat olla yhdessä toteutetut projektit, jotka lujittavat ryhmässä olevien yhteenkuulumisen tunnetta. Eritastaisten nuorten samoihin tiloihin tuominen edellyttää, syrjimätöntä ja toisia kunnioittavaa ympäristöä. Tämä vaatii ohjaajalta pitkäjänteistä ja sitkeää työtöitä ja uskallusta puuttua jännitteisiin ja mahdollisesti myös kyseenalaistaa

nuorten asenteita (Honkasalo ym. 2007: 43; Honkasalo ym. 2011: 103). Jotta työntekijät voisivat puuttua usein myös piilossa oleviin nuorten välisiin klikkeihin ja valtasuhteisiin, heidän olisi oltava perillä ylipäättään siitä, miten esimerkiksi etniset hierarkiat ja rasismi vaikuttavat suomalaisessa yhteiskunnassa. Tiedon lisääminen ja kartuttaminen lisäävät herkkyyttä huomata eriarvoisuutta arjen toiminnoissa.

2.5. Liikkuva työ ja muuttuva tila

Niin näillä periaatteilla meidän hanke kehittää sitä et millä me voidaan viedä Tyttöjen Talon kaikkea tätä sinne missä tytöt oikeesti on ja asuu, eli me pyritään miettimään, miten me voidaan säilyttää nämä samat tausta-ajatukset ja sama työote ja viedä se sit lähiöihin tai kirjastoihin tai kouluihin ja minkälaista ryhmää ja minkälaista asiakastyötä me voidaan tehdä sit muualla.
(Työntekijöiden ryhmähaastattelu.)

Ajatus sukupuolisensitiivisestä talotyöstä rakentuu, kuten myös aiemmin tässä luvussa on käsitelty, pitkälti oman tilan ja paikan kautta, joka on se turvapaikka, se oma kotipesä, johon kiinnittäytyään ja jonka kautta se turvallisuus ja se luottamus ja kaikki rakentuu. Espoon Tyttöjen Talon jalkautuvan monikulttuurisen tyttötyön kehittämishanke Sorella rakentaa sukupuolisensitiivisen työn suhdetta tilaan ja paikkaan kuitenkin uudella otteella, jossa sukupuolisensitiivistä työtä viedään sinne, missä nuoret ovat. Huomionarvoista on, että lisäresurssit ovat mahdollistaneet sukupuolisensitiivisen työotteen soveltamista jalkautuvaan työhön. Erillisesurssit ovat mahdollistaneet myös aineiston muissa toimipisteissä erityisyyksien, esimerkiksi monikulttuurisuuden, käsittelemisen ja työn ja työmuotojen kehittämisen.

Tässä työmuodossa erityistä huomiota saavat nuorten erilaiset lähtökohdat ja mahdollisuudet osallistua erilaisiin toiminnan muotoihin ja harrastuksiin. Hankkeen ja jalkautuvan työn tausta-ajatuksena onkin huomio siitä, etteivät kaikki nuoret – etenkin maahanmuuttajataustaiset – välttämättä syystä tai toisesta pääse matkustamaan ja osallistumaan toimintaan, joka järjestetään tietyssä paikassa ja tilassa. Matalakynnyksisyyden periaatteen, jossa työtä viedään sinne missä nuoret ovat, voidaankin katsoa toteutuvan tässä jalkautuvan työn muodossa paremmin kuin perinteisemmän talotyötoiminnan kautta. Monikulttuuristen nuorten tavoittamiseksi aktiivista tila- ja aluetoiminnan yhdistämistä sekä

jalkautuvaa työtä tulisikin soveltaa yhä useammin niissä toimipisteissä, joissa monikulttuuristen nuorten tavoittaminen on koettu hankalaksi. Tila- ja alue-toiminnan yhdistämisellä on saatu niin aineiston kuin aiempienkin tutkimusten valossa hyviä tuloksia tunnistamalla alueellisia tarpeita, joihin työllä pyritään vastaamaan (esim. Honkasalo ym. 2011: 38). Tässä työotteessa hyödynnetään haastateltavien mukaan alueen muiden toimijoiden kanssa tehtävää yhteistyötä. Yhteistyötahojen kanssa ohjataan ryhmiä yhdessä ja samalla näiden tahojen jo aiemmin luomat verkostot ja luottamussuhteet alueella asuviin asiakkaisiin toimivat hedelmällisenä tapana tavoittaa alueen asukkaita. Tavoittamisen lisäksi jalkautuva työ auttaa työn kohdentamisessa alueellisesti toimivaksi kokonaisuudeksi, missä tytöt on ite suunnitellu sitä sisältöä.

2.6. Paikallisuus, tilallisuus ja ajallisuus sukupuolisensitiivisessä työssä

.....

H: Tota tosta paikallisuudesta mainitsitkin jo jotain, mutta miten arvioisitte, että oma seutu vaikuttaa siihen tehtävään työhön ja miten se saattaa ehkä poiketa jollain lailla muualla tehdystä työstä?

V1: Mun mielestä se vaikuttaa tosi paljon. Jos mietitään, että pääkaupunkiseutu versus Jyväskylä, versus Tampere, Rovaniemi. Se alueellinen tarve on jokaisella, siinä on tiettyjä yhteisiä piirteitä, mutta kaupunkiseudulla on jo sen väkiluvun takia tietynlaiset haasteet. (...) Ja esimerkiksi, miten kaupunki on täällä hoitanut vaikka sosiaali- ja terveyspalveluja, tottakai se vaikuttaa meihin ihan hirveesti. Mitä muita hankkeita on alueellisesti? Mitä ne muut hankkeet tekee? Minkälaiset nuoret menee sinne, mitkä tulee meille? Psykiatrian tilanne. Sitten on tää maahanmuuttaja-tilanne nyt tietenkin, kun on vastaanottokeskuksia, se vaikuttaa ihan hirveesti minne niitä perustetaan. Kyllä mä nään, että sillä on merkitystä. Sitten jos ajatellaan ihan tämmöistä peruskysymystä maaseutu ja kaupunki, siltä väliltä kunnat ja nää, tottakai. Eniten mua mietityttää ja me ollaan mietitty, miten jossain Lapissa joku pikkupitäjä. Miten semmoinen sais transgenderiyteen tukea? (...) Sen takia me tarvitaan sitä e-taloa ihan ehdottomasti. Nythän nää on isoimmissa kaupungeissa. Mites nää pienemmät kylät, mitäs nyt siellä? (Työntekijöiden ryhmähaastattelu.)

.....

Yllä olevasta sitaatista näkyy, miten oman seudun ja alueen koetaan vaikuttavan merkittävästi tehtävään työhön ja sen sisältöön. Lähes jokaisessa haastattelussa korostetaan alueellisten ilmiöiden huomioonottamisen ja niihin vastaamisen

tärkeyttä. Erityisesti viitataan myös kaupunkien erilaisiin väestö- ja palvelurakenteisiin, joiden koetaan vaikuttavan ja muokkaavan myös sukupuolisensitiivisen työn toimipisteissä tehtävää työtä. Osasta aineistoa käy myös ilmi, että tietyissä toimipisteissä alueellisiin tarpeisiin on vastattu harkitusti ja onnistuneesti. Näissä tapauksissa työntekijät pyrkivät olemaan ajan tasalla ajankohtaisista ja alueellisista ilmiöistä. Aineistossa joissakin toimipisteissä paikalliset ilmiöt ja kysymykset, esimerkiksi kuntien palvelurakenteiden muutokset, ovat vaikuttaneet tehtävään työhön: *Ennen sait olla nuorten psykiatrialla 21-vuotiaaksi asti, se putos 18:aan asti. Ja se on tosi kova 18-vuotiaana, sen jälkeen sä meet aikuispuolelle, se on tosi pelottavaa. Sit siinä tuli semmonen murros, meillä alko tulee ovista ja ikkunoista porukkaa. Mulla oli siihen aikaan 23 yksilötyössä, yksinäni. Sitten vielä kollegalla oli, ja sitten vielä ryhmät päälle.*

Aineistossa myös vertaillaan pienempien ja isompien paikkakuntien välillä tehtävää työtä ja niissä ilmeneviä eroavaisuuksia. Eräässä aineiston toimipisteessä työntekijät kertovat, että seksuaalisuudesta ja sukupuolesta puhuminen koetaan vaikeammaksi pienemmillä paikkakunnilla. Haastateltavan mukaan seksuaalisuutta ja monikulttuurisuutta käsittelevistä teemoista nousee pienillä paikkakunnilla *isompi savu*. Rasismin esiintyminen ja seksuaalivähemmistöjen vieroksuminen sekä heihin kohdistuva ennakkoluuloisuus eivät ole välttämättä paikkasidonnaisia kysymyksiä. Kuitenkin niiden esiintyminen pienillä paikkakunnilla voi olla *näkyvämpää ja tuntuvampaa kuin isoimmilla kunnilla*. Pienellä paikkakunnalla eritaustaiset ihmiset voivat kokea olevansa silmätikkuina. Tällöin katseilta ja huomiolta voi olla mahdotonta piiloutua.

Aiemmin tässä luvussa käsiteltiin tilaa ja paikkaa sosiaalisten suhteiden muuttavana verkostona, jossa muodostuneet sosiaaliset suhteet vaikuttavat käsitykseen ja kokemukseen tilasta. Lisäksi aineisto puhuu sen puolesta, että tilallisuus ja ajallisuus nivoutuvat erottamattomasti yhteen. Myös Doreen Massey (2008: 57) korostaa tekemässään tutkimuksessaan, että juuri historiallisuuden ja ajallisuuden tiedostaminen havainnollistaa alueiden erilaista kehittymistä. Suomessa käyty julkinen keskustelu ja tämänhetkinen yhteiskunnallinen tilanne, erityisesti turvapaikanhakijoihin ja etnisiin vähemmistöihin ja ryhmiin kohdistuva rasismi, heijastuvat aineistossa ajallisena ilmiönä myös sukupuolisensitiivisen työn toimipisteissä. Onkin nähtävissä, että edellä mainituilla kysymyksillä on toisistaan poikkeavia paikallisia ja tilallisia ilmenemismuotoja, jotka vaikuttavat myös konkreettisesti tehtävään työhön. Toimintaan osallistuvien aikuisten ja nuorten kanssa käytyjen keskustelujen lisäksi erityisen huolestuttavana ajallisena ja paikallisesti erilaisina ilmiöinä konkretisoituu pelon ja turvattomuuden ilmapiiri. Aineistossa tämä saa paikkakunnasta riippuen erilaisia muotoja:

eräässä toimipisteissä monikulttuurista työtä tekevät työntekijät ovat huolissaan jopa omasta turvallisuudestaan. Se on vaikuttanut tehtävään työhön jopa siinä määrin, että osa työyhteisöön kuuluvista henkilöistä on lopettanut työskentelyn ja osa turvautunut erilaisiin toimenpiteisiin oman ja perheensä turvallisuuden takaamiseksi. Tämä turvattomuuden näkyminen paikallisena piirteenä asettaa haasteen koko settlementtiliikkeelle. On tärkeää, että kentän työntekijät saavat tukea yllättävissä ja muuttuvissa yhteiskunnallisissa tilanteissa. Tämä edellyttää, että järjestön johtotaso on tietoinen siitä, mitä kentällä eri puolella Suomea tapahtuu. Tulevaisuuden haaste onkin se, miten tämän kaltaisia kentän kokemuksia viedään eteenpäin koko organisaatiossa ilman että niistä kertominen koituu pelkästään työntekijöiden vastuulle. Järjestötyöntekijöiden kokema turvattomuuden tunne maahanmuuttovihamielisessä ilmapiirissä on tavallista myös muissa organisaatioissa, ehkä tässä olisi mahdollisuus tehdä yhteistyötä myös yli järjestörajojen.

2.7. Yhteenveto. Hyvät käytännöt ja kehittämistarpeet



Tiivistys

Tilat eivät ole staattisia tai neutraaleja paikkoja. Käsitys tilasta vaikuttaa siihen, miten sukupuoli ja identiteetti ymmärretään. Lisäksi sukupuoli ja identiteetti muovaavat kokemusta tilasta. Tila itsessään ei ole orientaatio, vaan siinä muodostuvat sosiaaliset suhteet, toiminnan sisällöt ja symbolit ohjaavat niin tilaan tulemista, tilassa olemista ja liikkumista kuin tilallista kokemusta – sitä, kuinka turvallisesti tila koetaan. Maantieteellisten alueiden erilaista kehitystä ei voi ymmärtää ilman ajallisuuden tiedostamista, jolla on vuorostaan merkitystä paikallisen työn kannalta.



Mitä tulee tehdä

Tilassa tapahtuvaan toimintaan ja tilalliseen kokemukseen tulee kiinnittää huomiota erityisesti sosiaalisia suhteita tukemalla, valtarakenteita purkamalla ja sukupuolisensitiivisen työn toiminnallisia sisältöjä pohtimalla. Ryhmäjännitteitä tulisi pyrkiä ennaltaehkäisemään ja tilaa rakentamaan mahdollisimman avoimeksi kaikenlaisille osallistujille. Avainasemassa tulisi olla avoin ja rehellinen keskustelu toimintaan osallistuvien asiakkaiden kanssa. Toiminta ja tila eivät voi siis itsessään olla avoimia, jos niistä ei keskustella.



Hyvät käytännöt

Sisustamalla tila yhdessä nuorten kanssa sai nuoret kokemaan tilan enemmän omakseen, minkä seurauksena nuorten halukkuus käyttää tilaa kasvoi. Tilan avoimuutta ja dialogisuutta lisäsi se, että sisustuksessa huomioitiin symbolit ja se, että huonekalut sijoitettiin siten, että kaikki kokivat olevansa tervetulleita mukaan toimintaan. Huomioimalla se, että kaikki pääsivät mukaan istumaan, varmistettiin, ettei ulossulkevia

rakenteita päässyt tilallisesti muodostumaan. Näin tuettiin tasa-vertaisten sosiaalisten suhteiden muodostumista, mikä puolestaan lisäsi kodinomaisuuden ja turvan tuntua. Dialogisuutta tukee myös se, että työntekijät uskaltavat puuttua nuorten välisiin ryhmäjännitteisiin ja asenteisiin. Asiakkaan positiivista tilallista kokemusta on lisätty vastaanottamalla jokainen toimintaan osallistuva henkilökohtaisesti ovelta. Monikulttuuristen asiakkaiden näkökulmasta tilan avoimuutta tuki se, että työntekijät jalkautuivat sinne, missä nuoret olivat. Toimipisteissä, joissa sukupuoli-sensitiivisen orientaation saavuttamiseksi katsottiin tarvittavan muitakin ominaispiirteitä kuin tilassa sukupuolen mukaan eriytettyä toimintaa, tilasta onnistuttiin luomaan avoin eri toiminnan sisältöjen kautta. Näissä toimipisteissä kaiken toiminnan takana oli pedagoginen ajattelu, jossa sukupuoleen, seksuaalisuuteen, monikulttuurisuuteen ja muihin erityisyyksiin liittyviä kysymyksiä käsiteltiin esimerkiksi toiminnallisten menetelmien kautta. Pedagoginen ajattelu ja avoin keskustelu näkyivät siis suoraan käytännön työssä avoimuutta lisäävänä tekijänä. Niissä toimipisteissä, joissa sukupuolisensitiivisyys ei jäänyt työntekijöiden henkilökohtaisiksi arvoiksi, vaan konkretisoitui käytännön asiakastyössä, asiakaskunta oli monimuotoisempaa.



SUKUPUOLISENSITIIVINEN TYÖ

3.1. Mitä on sukupuolisensitiivisyys ja sukupuolisensitiivinen työ?

.....

*Kyllä mä oon paljon miettinyt et mitä se sukupuolisensitiivinen työ on. Koska mä jotenkin koen, että et siitä ei ole olemassa mitään, ei ole olemassa mitään koulusta tähän työhön, mutta meillä on silti olemassa ihan selkeitä määritelmiä et mitä sukupuolisensitiivinen työ on. Ja mitä se sitten tarkoittaa käytännössä, käytännön työssä, dialogisessa työssä et, et se on mun mielestä jokaisen työntekijän omissa käsissä tällä hetkellä. (...) Sit jos mä lähden miettimään ja erittelemään sitä et mitä on sukupuoli ja mitä on sensitiivisyys, niin mun täytyy määritellä se sukupuoli itselleni ja sit mun täytyy määritellä et mitä se sensitiivisyys käytännössä on. Ja mun mielestä se sukupuoli viittaa siinä nimenomaan siihen ihmis-
käsitykseen, mikä siellä pohjalla, siellä orientaatiossa on ja tässä sensitiivisyys on käytännössä sitä et kuinka mä orientoitun siinä työssä ja kuinka mä, mä asetun dialogiseen suhteeseen ja minkälaisia menetelmiä ja välineitä mä siinä työssäni käytän.*

(Työntekijän haastattelu.)

Sukupuolisensitiivisen ja monikulttuurisen työn määritelmät ja termistö on sekavaa ja päällekkäistä ja tuntuu, että ajankohtaisen tiedon ja tutkimuksen löytä-

minen on haastavaa. On myös vaikeaa löytää käytännön työn kuvauksia siitä millaisilla työtavoilla ja menetelmillä on saavutettu millaisia tavoitteita.

(Sukupuolisensitiivisen työn verkostopäivät, Tampere, työntekijän kirjoittama palaute.)

Sukupuolisensitiivisen työn määrittämiseen ja käytännön työhön liittyviä ristiriitaisuuksia pohdittiin sekä helmikuussa 2016 järjestetyssä Tampereen sukupuolisensitiivisen työn verkostopäivillä kerätyissä palautteissa että useissa haastatteluissa. Se, miten sukupuolisensitiivisyys näkyy käytännön työssä, vaihtelee eri toimipisteissä sen mukaan, kuinka tärkeäksi juuri sukupuolen merkitys koetaan sekä kuinka sukupuolisensitiivisyys määrittyy kunkin työntekijän kohdalla. Vaikka työn pohjana toimii kaikissa toimipisteissä vallitseva yhteisymmärrys siitä, että yhteiskunta kohdistaa sukupuoleen rooliodotuksia ja sukupuoli rakentuu sosiaalisesti, sukupuolisensitiivinen työ näyttäytyy käytännön työssä toisinaan toisistaan poikkeavina määrityksinä ja työmuotoina.

Tampereen verkostopäivillä kerätyissä palautteissa usea työntekijä kysyy: *Kuinka sukupuolisensitiivisyys tulisi määrittää ja ymmärtää? Onko yhteistä ajatusta, mitä se on? Kenen sukupuolisensitiivisyys on oikeaa ja mitä se tarkoittaa arjessa, arjen työssä?* Huomiota tulisi kiinnittää erityisesti myös siihen, että Tampereen verkostopäivillä kerätyissä palautteissa on viitteitä siihen, että osa työntekijöistä kokee jäävänsä käsitteiden osalta käydyn keskustelun ulkopuolelle.

Vaikka verkostopäivillä kerätyissä palautteista osa on sitä mieltä, ettei yhteisiä, oikeanlaisia tai vääränlaisia ajatuksia tai toimintamalleja sukupuolisensitiivisen työn tekemiselle ole, voi sukupuolisensitiivisen työn sanoittaminen ja käsitteiden määritteleminen tuoda selkeyttä tehtävään työhön. MeKaikki!-hankkeen puitteissa ollaankin tehty sukupuolisensitiivisen työn määrittelyä yhteisen keskustelun ja koulutustyön kautta sekä kokoamalla esimerkiksi koulutusmateriaaleja ja aineistoa materiaalipankkiin. Käsitteiden ja työn määritteleminen näyttäisikin vaikuttavan myös työn sisältöön sekä siihen, minkälaisiin tavoitteisiin sukupuolisensitiivisellä työllä kussakin toimipisteissä tähdätään. Juuri työn määrittämisen ja tavoitteiden näkökulmasta eri toimipisteiden välillä tehtävä työ saattaa poiketa huomattavasti toisistaan.

Kentällä toteutettavan sukupuolisensitiivisen työn moninainen kirjo herättää toimipisteissä hämmennystä ja kysymyksiä tehtävän työn sisällöstä ja sen tavoitteista: *Onks se käytännössä sukupuolisensitiivisyys vai onko se yhteisöllisyys vai onko se osallisuus vai mikä se käytännössä siellä on? Et se tason määrittely olis hirveen tärkeätä et missä mennään ja mikä se on se taso mihin työntekijällä kuin työmenetelmällä kuin*

sitten yleensäkin ottaen siinä talolla et mikä se tavote on. Käsitteistöön, termien määrittelemiseen sekä työn sanoittamiseen liittyvä epäselvyys vaikuttaa työn sisällöllisiin kysymyksiin siinä määrin, että osan mukaan sukupuolisensitiivinen työ huomioi sukupuolen moninaisuuden ja osan mukaan se taas jättää työn ulkopuolelle muunsukupuoliset. Samalla kun yleisempi näkemys sisällyttää sukupuolisensitiiviseen työhön sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden huomioimisen, erään haastateltavan mukaan sukupuolisensitiivisyys ja sukupuolen mukaan eriytetty työ jättää työn ulkopuolelle muunsukupuoliset ja sukupuoltaan pohtivat ja kysyykin siksi, tarvitsevatko kaikki nuoret sukupuolisensitiivistä työtä, sillä kaikki eivät identifioitu työtöiksi ja pojiksi. Olennaista lienee pohtia, kokeeko työntekijä, että sukupuolisensitiivisyys pönkittää perinteisiä sukupuolirooleja ja kaksijakoista sukupuolijärjestelmää. Tämä on havainnollistava esimerkki siitä, kuinka moninaisesti työtä tulkitaan kentällä: kun osalle sukupuolisensitiivisyys tarkoittaa kaksinaapaisen sukupuolijärjestelmän haastamista, toisille se merkitsee kaksijakoisen sukupuolijärjestelmän vahvistamista: Jos minä itse olisin (...), etten oikein tietäisi määritänkö minä itseäni mieheksi tai naiseksi tai olisin miehen vartalossa ja sitten tulisin tonne, niin täytyy kyllä sanoa, että itellä olis kynnystä tulla. Kyllä (...) varmaan se, että ne on eriytettyä tai että käytetään niitä nimityksiä et tyttö- tai poikatyö, niin kyllähän ne tietyllä tavalla (...) vaikuttaa siihen.

Sukupuolisensitiivisen työn määrittelemisen lisäksi monet haastateltavista toivovat lisää koulutusta sukupuoleen ja monikulttuurisuuteen nivoutuvissa kysymyksissä. Erään haastateltavan mukaan *sukupuolisensitiivisyyteen ei ole minikäänlaista koulutusta*. Täten käytännön työ määrittyy hyvin pitkälle esimerkiksi sen mukaan minkälaisia tavoitteita työlle ylipäätään asetetaan kussakin toimipisteessä. Millaiseksi työntekijä kokee oman roolinsa sukupuolisensitiivisen työn kentällä? Onko sukupuolisensitiivisyys taustalla vaikuttava tekijä vai onko se tietoa ja osaamista, jota sovelletaan aktiivisesti käytännön työhön sukupuolen pohtimiseksi?

Niissä toimipisteissä, joissa tietoperustan tärkeyttä korostetaan *tutkimalla ja tarkastelemalla sukupuolta, sukupuolen määritelmiä, sukupuoli-käsitettä ja historiaa ja ihmiskäsitystä (...) yksilön ja yhteiskunnan välisessä suhteessa*, sukupuolisensitiivinen työ ja orientaatio konkretisoituvat käytännön työssä sukupuolisuuden huomioivana työnä. Se tarkoittaa stereotyyppien, roolimallien ja rooliodotusten aktiivista purkamista toiminnallisien menetelmin, joissa asiakkaita kannustetaan pohtimaan sukupuoleen liittyviä kysymyksiä, jotta jokainen *sais olla just sellainen kuin se on*.

Kuten useimmat työntekijät painottavat aineistossa, tietoisuus yhteiskunnan sukupuoleen kohdistamista odotuksista, niiden tunnistaminen ja paikantaminen

edeltää itse toimintaa (Punnonen 2007). Se minkälaiseksi sukupuolisensitiivinen toiminta ja työmalli loppujen lopuksi määrittyvät, riippuu työntekijän omasta orientaatiosta, siitä, millaiseksi sukupuolen huomioimisen yhteiskunnallisella tasolla kokee, työn määrittelytavasta ja siitä, minkälaisia tavoitteita hän työnsä asettaa. Voidaan todeta, ettei sukupuolisensitiivinen työ näyttäydy kentällä valmiina työmallina, vaan laajana kirjona erilaisia tulkintoja. Aineistossa yleisimpiä tapoja määrittää ja konkretisoida sukupuolisensitiivistä työtä käsitellään seuraavassa osuudessa.

3.2. Mikä tekee työstä sukupuolisensitiivistä?

3.2.1. Sukupuolen mukaan eriytetty työ

Se liittyminen jotenkin on toisenlaista työllä tyttöjen kesken ja pojilla poikien kesken. Samaa ne Poikien Talon työntekijät sanoo, että se muuttuu heti se dynamiikka, kun siellä on yksikin tyttö mukana tai. Se on semmoinen, se liittyy varmaan jotenkin siihen identiteettityöhön, mitä tekee ja siihen liittymiseen ja keneen peilaa. (...) Mutta että mun mielestä on tärkeitä, että on tämmösiä sukupuolisensitiivisiä sukupuolen mukaisia ryhmiä olemassa. (Työntekijän haastattelu.)

Eihän me ruveta puhuu, puhutaan tosi paljon niinku ihmissuhteista, ihan seksuaalisuudesta, sitten ihan menkoista, ihan tällasista, mitkä liittyy siihen naiseuteen, niihin paineisiin. Niin ei se, tai sanotaanko näin, että tyttöryhmät erikseen, poikaryhmät erikseen mahdollistaa eri lailla painotettua keskustelua kuin sekaryhmät. (Työntekijöiden ryhmähaastattelu.)

Sukupuolisensitiivinen työ liitetään aineistossa lähes poikkeuksetta sukupuolen mukaan eriytettyihin ryhmiin: poika- ja miestyöhön sekä tyttö- ja naistyyöhön. Tilan ja sukupuolisensitiivisen työn suhdetta analysoidaan ja pohditaan luvussa 2.3. (Tilassa toteutettu eriytetty työ yhtä kuin sukupuolisensitiivinen työ?). Sukupuolen mukaan eriytetyn toiminnan katsotaan mahdollistavan turvallisessa ympäristössä toteutettavan naiseuteen ja mieheyteen liittyvien kysymysten pohittamisen. Sukupuolisensitiivisellä työllä halutaan esimerkiksi tukea myönteisen sukupuoli-identiteetin muodostumista sekä tähdätä vakiintuneiden sukupuoleen liittyvien roolimallien kyseenalaistamiseen (Anttonen 2006: 4; Paumo 2009: 15).

Sukupuolirooliodotusten tunnistamisella ja purkamisella pyritään laajentamaan käsitystä sukupuolen ja seksuaalisuuden monenlaisesta ilmenemisestä, naiseuden ja mieheyden laajasta skaalasta sekä tukemaan jokaisen toimintaan osallistuvan *ainutlaatuisuutta ja yksilöllisyyttä*. Sukupuolen mukaan eriytetyn työn katsotaan tuottavan *tiettyjä asioita ja tietyntylaisia keskusteluita*, jotka eivät mahdollistuisi esimerkiksi sekaryhmissä.

Vaikka sukupuolisensitiivinen työ mielletään pitkälti sukupuolen mukaan eriytettyjen ryhmien kautta, ei sukupuolisensitiivisen työtteen soveltaminen sekaryhmiin ole poissuljettua. Esimerkiksi Ruotsissa Kalmarin nuorisokeskuksessa tehdään sukupuolen huomioivaa nuorisotyötä sekaryhmissä. Kalmarissa sekaryhmissä tehtävän sukupuolisensitiivisen työn keskiössä on sisustusratkaisujen huomiointi. Juuri sisustusratkaisut huomioimalla on Kalmarissa tuettu nuorten osallisuutta. Myös aineiston muutamassa toimipisteessä on työntekijöiden mukaan saatu *hyviä tuloksia* tuomalla yhteen tyttö- ja poikaryhmiä. Ryhmien tuomisella yhteen halutaan mahdollistaa *turvallisten aikuisten läsnäololla* mielekäs kohtaaminen, jossa voi kokeilla omien rajojen rikkomista ja jännityksen kohtaan. Matala kynnyksen kohtaamiselle luodaan työntekijöiden mukaan siten, että jokaisella on mahdollisuus osallistua yhteistoimintaan omien voimavarojen ja oman halukkuutensa mukaan: paikalle voi tulla tai olla tulematta ja osallistua voi hetken verran tai useiden tuntien ajan. Työntekijä painottaa, että mitään ei myöskään tehdä sekaryhmissä ilman pedagogista ajattelua. Eräässä tyttöjen ja poikien yhteisessä peliryhmässä tytöt ja pojat ovat (...) *keskustelleet sitten niistä pelien rooleista. Miten siellä, millaisissa asemissa miehet on peleissä, millaisissa asemissa naiset(...), paljon ne keskustele*. Juuri toiminnallisuutta voisikin pitää tärkeänä matalan kynnyksen menetelmänä niin eriytetyissä ryhmissä kuin sekaryhmissäkin.

3.2.2. Työntekijä, tietoperusta, arvot ja herkkyys

.....

Ja näkisin, että työntekijän pitää olla äärimmäisen tietoinen itsestään, ettei itse lähde toteuttamaan niitä stereotyyppioita ja tämä on hyvin tämmöistä reflektointia työtä, että jatkuvasti ei vitsit teinköhän mä tossa itse asiassa, mähän jään ite kiinni tästä, mulla olikin tämmöine hyvin stereotyyppinen. Ja eihän ihmiset oo koskaan sellain valmiita.

(Työntekijöiden ryhmähaastattelu.)

.....

Mutta sitten se toinen taso on sitä että työntekijä tekee tietoisesti sukupuoli-sensitiivisesti orientoitunutta työtä ja se tarkoittaa sitä että niissä keskusteluissa käytännössä huomioidaan se että mitä se sukupuoli merkitsee, miten sukupuoli on käytännössä rakentunut meidän yhteiskunnassa, miten sukupuoli on rakentunut tässä meidän maailmassa.
(Työntekijän haastattelu.)

Työntekijän osaamista pidetään sukupuolisensitiivisen työn kulmakivenä, jossa työntekijän on oltava tietoinen sukupuolen historiallisesta ja yhteiskunnallisesta rakentumisesta, valtarakenteista sekä omista ennakkokäsityksistä, jottei tulisi huomaamattaan edistääneeksi sukupuoleen liittyviä rooliodotuksia ja stereotypioita. Toimiakseen normikriittisesti³ työntekijän on paikannettava omia kipupisteitään ja työstettävä niitä sekä hyväksyä oma keskeneräisyytensä ja sen mahdollisuus, että on joiltain osin väärässä. Näitä työntekijän ominaisuuksia korostetaan herkkyytenä tarttua niihin sukupuoleen liittyviin kysymyksiin, jotka muuten olisi helppo työssä ohittaa. Haastatteluissa ollaan yksimielisiä siitä, että työntekijän tietotaito ja osaaminen edellyttävät sukupuoliherkkää työtettä (ks. myös Juutilainen 2003: 64). Niissä toimipisteissä, joissa korostettiin työntekijän kouluttautumisen ja sukupuolentutkimukseen syventymisen tärkeyttä, sukupuolen kanssa näytettiin tehtävän aktiivisesti työtä myös käytännössä rakenteiden auki purkamiseksi.

Yhteisenä nimittäjänä eri toimipisteiden välillä voidaan pitää työyhteisön merkitystä työn pohtimisen ja reflektoinnin kannalta. Reflektoinnin ajatellaan useimmiten mahdollistavan ja tukevan normikriittisen työn tekemistä. Työyhteisössä tai työkaverin kanssa jaetut ajatukset sukupuoleen liittyvien kysymysten pohtimisessa ja työssä kohdattujen haasteiden läpikäymisessä koetaan erityisen hyödylliseksi työntekijäosaamisen kannalta. Moni haastattelusta kokeekin, että juuri työyhteisö ja työkaverit ovat mahdollistaneet omien stereotyypioiden ja ennakkokäsitysten kohtaamisen ja itsetutkiskelun. Eräs haastateltava kysyy kuitenkin kriittisesti, mitä tulisi reflektoida, kun tehtävään työhön ei ole yhteisesti määriteltyjä käsitteitä ja työn toimintatapoja: *Meidän pitäisi ensin määritellä käsitteet, sitten vasta me voitais mennä siihen itsereflektioon, jonka jälkeen me ehkä saatais sitä kautta itseen sitä semmosta tietoperustaa ja sit se menee vielä harjoitteluks käytännössä.* Lisäkoulutuksen tarpeellisuutta ja tärkeyttä korostetaan aineistossa sukupuolisensitiivisen työn tekemiseksi: *Ensin pitäis kouluttautua ja sit vasta lähtee tekee sitä työtä.* Tärkeää on myös se, että vaikka usein työntekijöiden välinen vertaistuki ja reflektointi tapahtuvat työnteon lomassa,

sille myös luodaan omaa tilaa. Työnantajan vastuulla onkin huolehtia siitä, että työntekijät voivat rauhassa ja koordinoitusti pohtia sukupuolisensitiivisen työn onnistumista omien kokemusten kautta.

Koulutuksen sekä työyhteisöltä saadun tuen lisäksi verkostoitumisen tärkeys tiedon jakamisessa ja työn kehittämisessä koetaan merkittäväksi tekijäksi. Koulutuksissa saatua tietoa tulisi jakaa koko toimipisteessä kaikkien työntekijöiden kesken. Eräs haastateltava kiteyttää osuvasti, ettei tietoa pantata, vaan aina ku (...) käydään koulutuksessa, (...) tuodaan työryhmälle se tieto, mitä siellä koulutuksessa oli, koska kaikki ei voi lähteä kaikkeen. Hyviksi käytännöiksi onkin aiemmissa tutkimuksissa koettu myös työyhteisöt kokoavat koulutukset, joissa työstä vallitsevat eriävät näkemykset ja työssä koetut haasteet voidaan jakaa ja asettaa dialogiin esimerkiksi verkostopäivillä tai kehittämispäivillä (Honkasalo ym. 2011: 68). Muiden toimipisteiden kanssa jaettu tieto ja taito koetaan voimavaroina. Myös työn reflektoinnin kannalta valtakunnallisia verkostotapaamisia voidaan pitää erityisen tärkeänä niille sukupuolisensitiivisen työn tekijöille ja toimipisteille, joissa oma työyhteisö voi olla varsin pieni. Verkostoitumista ja muiden sukupuolisensitiivisen työn toimipisteiden kanssa tehtävää yhteistyötä tulisi kehittää ja edistää erityisesti niissä toimipisteissä, joissa työntekijät ovat kokeneet haasteita sukupuolisensitiivisen työn tekemisessä. Myös erilaisia työntekijävaihtoja eri toimipisteiden välillä tulisi harkita ja kehittää (Honkasalo ym. 2011: 87). Työntekijävaihdoilla voitaisiin mahdollistaa konkreettinen tiedonvaihto eri toimipisteissä tehtävästä sukupuolisensitiivisestä työstä siten, että hyviä käytäntöjä ja haasteita päästäisiin tarkastelemaan oman toimipisteen ulkopuolella. Me kaikki! -hankkeen on koettu olevan yksi valtakunnallista verkostoitumista edistävästä tekijöistä, johon *taloilla ei oo rahaa, ei oo työaika* (...). Työntekijät painottavat useissa haastatteluissa, että hankkeesta *olla*an oltu tosi kiitollisia.

3.2.3. Tietoperustan aktiivisesta soveltamisesta käytännön työhön sukupuoli-rooliodotusten purkamiseksi

.....
Eli me ei tehdä mitään, ei yhtään mitään ilman, että meillä on pedagoginen ajattelu.
(Työntekijöiden ryhmähaastattelu.)

Ja sitten niin kuin kolmas taso on mun mielestä sitä että me tehdään hyvin intensiivisesti sen sukupuolen kanssa käytännössä työtä, esimerkiksi yksilötyössä käydään suoraan sitä keskustelua, että miten se sukupuoli on esimerkiksi vaikuttanut

siihen ihmiseen tai ihmisen elämään tai ihmisen valintoihin tai siihen, kuinka hän itse määrittelee itsensä.
(Työntekijän haastattelu.)

Haastatteluissa kysyttiin, miten sukupuolisensitiivisyys ilmenee työssä. Sukupuolisensitiivisyyden määrittelemisen lisäksi työntekijöitä haluttiin kannustaa pohtimaan sitä, mikä tekee työstä sukupuolisensitiivistä. Aineistossa sukupuolisensitiivisen työn toimipisteissä toteutettava käytännön työ ja toiminta poikkeaa toisistaan sen mukaan, määritelläänkö sukupuolisensitiivisyys taustalla vaikuttavaksi tekijäksi, joka ei vaadi käytännön työn näkökulmasta sen enempää ponnisteluja vai osaamiseksi, jota tulee soveltaa työssä asiakkaiden kanssa sukupuolen pohtimiseksi. Aineistossa ollaan pitkälti yhtä mieltä siitä, että sukupuolisensitiivisen työn edellytys on, että työntekijä hallitsee aiheeseen liittyvän tietoperustan ja että myös tilaratkaisuja on pohdittu sukupuolinäkökulmasta. Kuitenkin asiakastyössä aktiivisesti sukupuolen kanssa tehtävästä työstä vallitsee voimakkaita erimielisyyksiä. Eri toimipisteiden kesken toteutettavan työn sisällön voidaankin katsoa poikkeavan toisistaan. Osassa toimipisteissä sukupuolen aktiivinen pohtiminen asiakastyössä, siihen kannustaminen ja sen mukaan kehitellyt toiminnalliset menetelmät määritellään sukupuolisensitiiviseen työhön kuuluvaksi. Näissä toimipisteissä jokaisen asiakkaan yksilöllisyyttä, omaehtoista kasvua, kehitystä, identiteettiä sekä sukupuolta ja seksuaalisuutta kunnioitetaan. Asiakastyössä sukupuolen näkyväksi tekeminen tarkoittaa sen ymmärtämistä yhteiskunnallisessa kontekstissa: käsittelemällä ja purkamalla sukupuoleen liittyviä vaatimuksia niin yksilö- kuin ryhmätoiminnassa mahdollistetaan työntekijöiden mukaan työssä asetetut tavoitteet jokaisen yksilölliselle ja ainutlaatuiselle kasvulle ja myönteisen sukupuoli-identiteetin muodostumiselle.

Toisille sukupuolisensitiivisyys ja sukupuolisensitiivinen työ on pikemminkin työntekijän tausta- ja piilovaikutin. Näissä toimipisteissä tehtävä sukupuolisensitiivinen työ poikkeaa edellä mainituista siltä osin, ettei sukupuolisensitiivisyyden koeta tarvitsevan näkyä *jonain harjoitteina* erikseen asiakastyössä asiakkaiden kanssa pohdittavina kysymyksinä tai erilaisina toiminnallisina menetelminä. Näissä toimipisteissä työntekijät pelkäävät, että sukupuolikysymysten purkaminen asiakastyössä saattaisi ilmetä toimintaan osallistuville jopa jonkinlaisena painostuksena norminvastaisuuteen: *eihän me myöskään haluta tukea jos siellä on jotain (...) ei-stereotyyppistä. Tai siis et pitäis sit olla jotenkin et tytöt tykkää autoista ja jalkapallosta.* Tyttö- ja nais erityisessä työssä normien vastaisuuteen kannustaminen mielletään äärimmäisissä tapauksissa mieheyteen ja maskuliinisiin

“ominaisuuksiin” kannustamisena: *se sukupuolisensitiivisyys siinä itse niitten toimintojen otsikoissa ni en mä tiä, näkyykö se meillä mitenkään erityisesti. Eipä meillä mitään autonrassausryhmiä. Poika- ja miestyössä taas miehisten “ominaisuuksien” kyseenalaistamisena ja naiseuteen ja feminiinisyteen liitettävien toimintojen toteuttamisena: tavallaan se, että pojat ei tuota sitä, että voi hitto, kun mua niin ahistaa, kun mä tykkäisin, tota niin, niin, bongata lintuja, mutta ku kaverit ei anna.*

Sukupuolisensitiivisen työn määrittelemättömyys tai toisistaan poikkeavat määritelmät heijastuvat verkoston eri toimipisteissä toteutettavaan työn sisältöön tässä luvussa eritellyillä tavoilla. Lieneekin olennaista tarkastella niiden toimipisteiden työn sisältöä, joissa koetaan, että käytännön asiakastyössä tulisi huomioida sukupuoleen liittyvät kysymykset. Millaista sukupuolen kanssa tehtävä työ on? Miten sukupuolirooliodotuksia ja stereotypioita puretaan? Millaisia seurauksia tällä auki purkamisella on? Kannustaako se asiakkaita norminvas-
taisuuteen vai luoko se tilaa sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuudelle? Seuraavaksi tarkastellaan niitä käytäntöjä ja työmalleja, joita ollaan kentällä luotu, näiden kysymysten pohtimiseksi.

3.2.3.1. Toiminta ja toiminnalliset menetelmät

.....
Meillä käytetään hyvin paljon tällaisia osallistavia, toiminnallisia menetelmiä, mut sekään ei riitä vaan siinä täytyy aina olla se aspekti mukana käytännössä, se orientaatio. Mietitään sitä että et mistä nää asiat juontaa juurensa ja miks me ollaan tässä. Toki meillä ei ole mahdollista vastata kaikkeen, kaikkiin kysymyksiin, mut se et me lähdetään yhdessä vaikka sen ryhmän kanssa miettimään sitä asiaa ja suunnataan ja mietitään yhdessä et mistä tää tulee ja miks ihmeessä tää on näin ja näin päin pois. Silloin me ollaan niinkuin siinä sensitiivisessä kohtaamisessa sukupuolen kanssa. Sen täytyy mun mielestä olla koko ajan läsnä.
(Työntekijän haastattelu.)

Tyttöpuolella mä nään sen, että se on niitä tyttöerityisyyteen painottavia kysymyksiä. Eli me puretaan stereotypioita, roolimalleja, rooliodotuksia, jotta se tyttö sais olla just sellainen kuin se on. Se voi olla se perinteinen kukkatyttö tai se voi olla jotain aivan muuta tai siltä väliltä. Eli ei tavallaan ajatella että se perinteinen tapa olis jotenkin huono, vaan enemmänkin tuodaan tilaa, että sä saat olla se mikä sä oot. Ja silloin on tärkeä tietää siihen tyttöyteen ja naiseuteen liittyviä myyttejä ja odotuksia, jotka luo meidän nuorille ihan järkyttäviä paineita, suorituspakkoja ja siitä näkyy se pahoinvointi. Ja sama juttu on meidän poikapuolella.
(Työntekijöiden ryhmähaastattelu.)

Yllä olevat sitaatit puhuvat sen puolesta, että niissä toimipisteissä, joissa tähdätään aktiiviseen sukupuolistereotypioiden purkamiseen, perinteisten käsitysten mukaisia tapoja olla tyttö tai poika, ei nähdä ongelmallisina tai pyritä muuttamaan, vaan pikemminkin tilaa tehdään myös heille, jotka eivät aiemmin ole mahtuneet näihin kapeasti määrättyihin ja rajattuihin tyttöyden, naiseuden, poikuuden ja miehuuden kategorioihin. Tilaa muille ei onnistuta luomaan ellei näitä kysymyksiä aktiivisesti pohdita myös asiakkaiden kanssa. Aineistossa onkin havaittavissa, että juuri niissä toimipisteissä, joissa asiakkaiden kanssa pohditaan sukupuolta kriittisellä otteella, toimintaan osallistuu muita toimipisteitä enemmän sukupuoltaan pohtivia, muunsukupuolisia ja transsukupuolisia. Jyväskylän Oiva ja Ilona -toiminta on onnistunut tässä esimerkillisesti. Koska Oiva ja Ilona -toiminta ovat samassa rakennuksessa, ovat toimipisteen tilaratkaisut vaikuttaneet myös positiivisesti tilassa liikkumiseen, kuten alla olevasta lainauksesta käy ilmi:

Esimerkiksi meillä on ollut yksi transgender, joka on biologisesti tyttö, mutta kokee olevansa poika. Hän on saanut käydä iha rauhassa molemmissa ryhmissä ja miettiä. Ei meillä ole mikään kiire pakottaa, että nyt sä oot tyttö tai poika ja sitten saat vaan käydä siinä ryhmässä. Et ihan hän saa rauhassa miettiä ja muuttaa mieltä ja hän on nuori ja saa kokeilla ihan turvallisesti ja hän on ollut siitä todella kiitollinen.

Asiakkaiden kanssa käyty keskustelu ja sukupuolen kanssa tehtävä työ tuottavat hedelmällisiä tuloksia. Tekemällä näkyväksi sukupuoli ja siihen liittyvät kysymykset asiakastyössä tullaan samalla poistaneeksi ulossulkevia rakenteita. Näissä toimipisteissä käytettyjä toiminnallisia menetelmiä tulisi soveltaa laajemmin niissä verkoston toimipisteissä, joissa työn pelättiin kannustavan norminvastaisuuteen. Näissä toimipisteissä sukupuolesta ja muista nuorten kanssa hankaliksi koetuista asioista ei juuri puhuttu, koska työntekijöiden mukaan asiakkailla saattaa tulla vähä kiusaantuneita oloiloja sillon, kun istutaan ringiin ja ruvetaan jutteleen tunteista. Toiminnallisuuden ja toiminnallisten menetelmien soveltamista pitäisikin kehittää tämän kaltaisissa tilanteissa. Aineistossa juuri niissä sukupuolisensitiivisen työn toimipisteissä, joissa oltiin menestyksellisesti onnistuttu luomaan tapoja käsitellä sukupuolta, seksuaalisuutta ja muita elämässä vaikuttavia tekijöitä, painotetaan juuri toiminnallisuuden soveltamista. Jyväskylän Oiva ja Ilona -toiminnan työntekijä kiteyttää hyvin sen, että *pahin mahdollinen on se semmoinen toimistomalli et istutaan tuoleilla pöytä välissä et mitäs sulle kuuluu.*

Eri toimipisteissä sovelletaan erilaisia toiminnallisia menetelmiä, joita kehitetään ja sovelletaan teemoista riippuen. Valmista työkalua aiheiden käsittelyyn ei usein ole, mutta juuri toiminnallisuus on koettu monissa toimipisteissä hyväksi tavaksi käsitellä ja purkaa erilaisia myyttejä ja stereotypioita. Kuopion Tyttöjen Talolla korttien käyttäminen on yksi tällainen:

.....

Et paljonhan me käytetään niitä eri kortteja ja tämmösiä, ja nytkin itse-asiassa tonne, meillä oli keskiviikkona teemana parisuhteen palikat tai vanhemmuuteen tai vuorovaikutukseen liittyvät. Siellä oli seksuaalisuus ja turvallisuus ja anteeksiantoa ja mitä kaikkea tämmösiä oli seinällä lappuja (...). Meillä oli sitten iso boksi, mihin oli tehty kysymyksiä, väittämiä ja lauseita ja näin. Ja sitten se boksi kiersi, ja jokainen nosti sieltä ja se vaan luki sen. Ei tarvinnut kommentoida, jos ei pysty kommentoimaan tai sanomaan, vaan me yhdessä ryhmän kanssa pohdittiin. Ja sit sieltä pys-ty aina välillä heittämään, että entäs jos, jos kuitenkin. Niin tämmösiä.

.....

Tärkeäksi katsottuja aiheita käsitellään lukuisin eri toiminnallisista menetelmin. Jyväskylän Oiva ja Ilona -toiminta on onnistunut soveltamaan toiminnallisia menetelmiä eri aiheiden käsittelyssä. Olennaista työntekijän mukaan on, ettei valmista menetelmää tai työkalua välttämättä ole. Menetelmiä luodaan ja kehitetään jatkuvasti tilanteiden ja ryhmien tarpeiden mukaan. Tämän kaltaista toiminnallisuutta ja sen soveltamista tulisi toteuttaa laajamittaisesti sukupuolisen sensitiivisen työn verkostossa:

.....

V1: *Mutta toi kehonkuva, se on se itseluottamus, oma vartalo, paino ja jotenkin se täällä, ne on hyvin erilaisia, kun ne poistuu täältä. Julkinen tila pelottaa ja ahdistaa ja ne muuttuu sisäänpäin kääntyneiksi ja hiljaiseksi ja se on vaikeeta sitten liikkua vaikka kaupungilla tai mennä vaikka kouluun tai työelämään. Sit ne normatiivisuuden paineet on niin valtavat, että niistä jatkuvastikin puhutaan. Tytöillä on se, että pitää näyttää hyvältä, vastuullisuus, pitää olla hirveen hyvä kaikessa, tehokkuus, kaikki nää paineet, mitä on niin kyllä ne näkyy ja nuoret stressaa ihan hirveesti.*

H: *Miten te täällä käsittelette noita aihepiirejä?*

V2: *Tunne Kehosi Kuva, se on erillinen tavoitteellinen ryhmä, joka on sit oikeastaan lähtenyt nuorten tarpeista, kun se kehonkuva on tosi monella nuorella tosi negatiivinen, jotenkin oireilee sen kehon kautta, niin se on sit kehitelty siihen*

tarpeeseen. Siinä on ideana ja tarkoituksena et luodaan erilaisin taiteellisin ja liikunnallisin menetelmin suhdetta omaan kehoon ja tutustutaan, ihmetellään vaikka ääntä, mikä musta lähtee tai viimeks just joogattiin ja tunnustellaan omaa kehoa. Sit maalataan oman kehon kuva. Jotenkin siinä se ku sä maalaat sen oman kehon kuvan ja sit se laitetaan seinälle ja sit ollaan et ohoh noin mä ajattelen mun kehosta ja eri kehon osista. Sitten massasta ollaan muotoiltu tai muotoilulla vastattu kysymykseen, että miltä kehostani tuntuu ja nyt sitten torstaina maalataan ne teokset. Tosi erilaisin menetelmin, mitä nyt oikeastaan ikinä vaan keksiikään, mutta siinä on oma, oma ryhmänsä perustettu sitä varten. (...) Aina jos tulee joku, jos me huomataan et tällä kerralla nousi joku tietty, niin sit se puretaan työryhmässä ja sitten niin et mites me otettais tää nytten sinne ryhmään tai miten me tästä keskusteltais ja oisko jotain hyviä menetelmiä et miten tästä nyt voitais päästä syvemmälle.

V1: Sitten ihan yksittäisiä menetelmiä jos luettelee, niin ihan klassiset kaiken maailman kortit tietysti ja värit ja symbolityöskentely et voi olla joutain esineitä. (...) Sit meillä on green care -menetelmiä et kaikkea tämmöisiä voimapuu-harjoituksia, luonnosta voimaantumista. (...) Meillä on paljon poikkitaiteellisia menetelmiä, musiikki, maalaaminen, piirtäminen, teatteri, hyvin niinku luovasti käytetään, liikeilmaisuus, tanssi, kaikki tämmöinen, otetaan aika ajan ja katotaan vähän ryhmän mukaan. Näkisin, että tällä alalla pitää olla kykyä soveltaa paljon työmenetelmiä, ja ei riitä, että mulla on se yks suunnitelma, vaan mulla pitää olla monta suunnitelmaa ja sit mä huo- maan et ne on aivan liian väsyneitä tai tää ei toimi tai et tähän sopis nyt tää.

3.2.4. Monenlaisten erojen ja erityisyyksien samanaikainen huomioiminen sukupuolisensitiivisessä työssä

Ja tota, osalla se, että jos on siinä turvapaikan hakuvaiheessa, että ei vielä tiedä, että kuinka kauan nyt olen täällä tai tuleeko se päätös vai joudunko palaamaan, niin siinä itse olen huomannut, että silloin ei välttämättä sitten, että sillon se voi mitä just tarvitsee niin on se hengähdyspaikka ja se semmonen, että on jotain semmosta kivaa tekemistä. Mut sillon ehkä kapasiteetti ei vielä riitä kauheen paljon työstämään niitä asioita tai pohtimaan sitä omaa sukupuolikokemustakaan välttämättä tai sillai, vaikka jotkut tahot olis ohjannu, että nyt tästä asiasta pitää keskustella. Mut jos se elämä on niin levällään, niin sillon se ei vielä oo mahdol-

lista, vaan pitää saada ekaks sitä jotain turvaa ja sitä jotain selkeyttä, ja sitten voi lähteä työstämään niitä asioita.

(Työntekijöiden ryhmähaastattelu.)

.....

Merkillepantavaa osassa aineistoa on, että haastateltavat korostavat työntekijöiden herkkyyttä huomioida asiakkaiden monenlaisia eroja, tarpeita ja toiveita. Monenlaisten erojen, lähtökohtien ja tarpeiden huomioiminen voi vaatia haastateltavien mukaan työntekijältä asenteellista ja toiminnallista joustavuutta toimintatapojen muuttamiseksi (vrt. Harinen & Kivijärvi 2008). Yllä olevan sitaatin mukaisesti työntekijät ovat huomioineet sukupuolisensitiivisen työn toimintamuodoissa turvapaikanhakijoiden tilanteen. Monenlaisten erojen samanaikaista huomioimista käsitellään tarkemmin luvussa 4. (*Monikulttuurinen sukupuolisensitiivinen työ*). Näissä näkemyksissä ja toiminnoissa korostuu ajatus siitä, että asiakkaiden keskinäiset tarpeet sukupuolisensitiivisen työn suhteen ovat erilaisia, ja että työssä pyritään työntekijöiden mukaan huomioimaan se tosiasia, *et sukupuoli on vaan yks niistä syrjäntäperusteista*. Näiden erojen huomioiminen saattaakin vaikuttaa tehtävän työn sisältöön siinä määrin, että toimintaan osallistuvan asiakkaan ensisijainen tarve ja toive *semmoisessa kuohunnan vaiheessa omassa elämässään ei ole sukupuolen pohtiminen*:

.....

Mä näen tosi tärkeänä et on erilaisia toimintoja tarjolla. Monille se saattaa olla myös terapeutista että lähtee kävelemään johonkin paikkaan ja on sitä varten jotain tai esimerkiksi meillä kävi yks poika (turvapaikanhakija) niin se sanoi, mä ihmettelin et miks hän halua tiskata. Meillä on tiskikone. Sit hän sanoi et mä haluan tehdä tätä se on mulle terapiaa, et voinko mä tehdä tätä. Sit mä sanoin et juu että tee. Mun mielestä se, että ihmiset pistetään toimimaan itse oman elämänsä eteen, niin mun mielestä se on tosi tärkeätä. Silloin voimaantuu eri tavalla.

(Työntekijöiden ryhmähaastattelu.)

.....

Toiminnallinen joustavuus on noussut esiin myös muualla tässä raportissa, erityisesti aineiston niissä toimipisteissä, joissa huomioidaan monikulttuurisista taustoista tulevien nuorten ja aikuisten elinolosuhteisiin vaikuttavia tekijöitä. Täten sukupuolisensitiivistä toimintaa ja työtä tulisi pyrkiä rakentamaan olosuhteiden mukaisesti nuorten ja aikuisten tarpeita ja toiveita kunnioittaen.

Esimerkiksi Kölvissä työntekijät korostavat, että erilaiset pallokerhot ja jalkapallon pelaaminen *on tullut tarpeesta*. Professori Ramón Spaaij (2012: 1520) onkin

tutkinut pakolais- ja maahanmuuttajataustaisten integroitumista ja sosiaalisten suhteiden muodostumista ja vahvistamista uusissa elinoloympäristöissä suhteessa urheiluun, erityisesti jalkapalloon. Spaaij kirjoittaa, että jo aiemmin määriteltyjen työllistymisen, asumisen, koulutuksen ja terveyden ohella urheilua voisi pitää merkittävänä tekijänä maahanmuuttajataustaisten integroitumisessa (esim. Ager & Strang 2004). Spaaijin mukaan urheilu tulisi nähdä merkittävänä tekijänä kansalaistoiminnan, sosiaalisten suhteiden rakentumisen ja uuteen ympäristöön tutustumisen näkökulmasta. Urheilu voi olla tapa myös käsitellä pakolaisten kohtaamia haasteita uusissa elinoloympäristöissä (Amara ym., 2004). On kuitenkin huomioitava, että urheilu voi olla samanaikaisesti hyvin kilpailuhenkistä. Musiikki on toinen, usein terapeuttinen ja kielirajat ylittävä menetelmä.

3.2.5. Sukupuolisensitiivisen työn erityisyys: ero viranomaistyöhön ja muihin kentän toimijoihin

Mä näen, että se tila (moninaisuudelle) juontuu meidän settlementtiliikkeen arvopohjasta. Eli mä näen, että sen yhteys on siinä.
(Työntekijän haastattelu.)

Kun me ei olla viranomaisia, niin meille uskaltaa tietyllä tavalla kertoa asioista, kun meillä ei ole velvollisuutta kirjoittaa niitä ylös ja nuorille kerrotaan se. Me kerrotaan, että meillä on salassapitovelvollisuus, tämä on luottamuksellista tämä keskustelu, jos mun pitää puhua tästä jonkun muun tahon kanssa, niin mä kysyn luvan. Joskus ne pyytää, voidaanko me yhdessä puhua, mä en uskalla soittaa sinne, sitten me autetaan. Kaikki lähtee siitä nuoresta, mitä se tahtoo. Puhutaan, että me ollaan tällaisia rinnalla kulkijoita, me ei olla terapeutteja, eikä mitään nuokkari-toimintaa, vaan rinnalla kulkijoita.
(Työntekijöiden ryhmähaastattelu.)

Aineistossa nousee esiin settlementtiliikkeen työn poikkeavuus ja erityisyys muihin alan työmuotoihin ja toimijoihin nähden. Sukupuolisensitiivisen työn katsotaan poikkeavan viranomais- ja järjestötyöstä sekä kentän toimijoista työn sisällöllisten kysymysten, orientaatioiden sekä tavoitteiden osalta, mutta myös settlementtiliikkeen arvopohjasta johtuen. Settlementtiliikkeen sukupuolisen-sensitiivisen työn erityisyyttä muihin toimijoihin nähden alleviivataan aineistossa

erityisesti niissä kysymyksissä, jotka ovat nähtävissä myös *Satavuotiaan settlementiliikkeen strategiassa* (Kalliolle rakennettu – Satavuotiaan settlementiliikkeen strategia). Alla on lueteltu joitakin esimerkkejä.

Settlementiliikkeen sukupuolisensitiivisen työn erityisyys määritellään herkkyytenä huomioida yhteiskunnalliset kysymykset yksilön elämässä, jossa *ihmiskäsitys settlementiliikkeen pohjalla on hyvinkin pitkälti just se, että jos me puhutaan ongelmasta tai ongelmasta ihmisellä, niin se ei ole sen yksilön ongelma vaan käytännössä se ongelma siinä yksilön ja yhteiskunnan välisessä suhteessa*. Työn katsotaan poikkeavan siten myös kentän muiden toimijoiden ja viranomaisten tekemästä työstä. Työtä pyritään tekemään yksilöille heidän oikeuksia, tarpeita ja toiveita huomioiden, jossa asiakkaat voivat olla vaikuttamassa toiminnan sisältöön, kuten Mattilassa, miesten kansalaistalossa, tehdään: *heti, kun tulee siitä ovesta sisään, niin se saa vaikuttaa siihen toimintaan ja se saa olla aktiivinen siinä toiminnassa*.

Aineistossa toimipisteet, joissa halutaan erottautua selkeästi muista alueellisista toimijoista, kertovat käyvänsä keskusteluja siitä, millaisilla sisältövalinnoilla haluttuun tulokseen voidaan päästä. Erityisesti näissä keskusteluissa tähdennetään sitä, että sukupuolisensitiivisen työn toimipisteissä halutaan tavoittaa ne, jotka jäävät muuten ja usein nuorisotalotoiminnan ja muiden palveluiden ulkopuolelle: *että miten me (...) erotetaan alueen nuorisotoimesta. (...) meille tullee, meille ohjautuu ja me pyritään ottaa koppia niistä, jotka ei nuorisotiloja koe omakseen syystä tai toisesta. (...) Elikkä ne kaverittomat, yksinäiset tyypit*.

Settlementiliikkeen sukupuolisensitiivisen työn erityisyyksiin voi katsoa kuuluvan myös osassa sukupuolisensitiivisen työn toimipisteissä toteutettava sukupolvet ja eri ikäryhmät ylittävä sukupuolisensitiivinen toiminta. Sukupolvet ylittävä toiminta ja eri ikäryhmien tavoittaminen onkin erikseen kirjattu Settlementiliiton tavoitteisiin. Ikäluokkien väliset kohtaamiset ja sukupolvet ylittävä toiminta nähdään voimavarana erityisesti asiakkaiden näkökulmasta: *kun meillä on eri sukupolvisia ja nimenomaan se, että on vanhaa ja vanhempia kantasuomalaisia miehiä ja nuoria maahanmuuttajamiehiä tai sitten nuoria kantasuomalaisia miehiä ja vanhoja maahanmuuttajamiehiä. Ja kaikki se keskustelu, mikä siellä syntyy ja suhteet ja kaveruudet, on aivan loistavia. Ikärajojen asettamista kuitenkin pidetään hyödyllisenä erityistilanteissa: toisaalta, jos ajatellaan, että ne keskustelut on ihan, mitkä liittyy seksuaalisuuteen tai tapaan harrastaa seksiä (...) piti sanoa, että nyt seis, että nää on K-18-juttuja. Eri-ikäisten yhteen saattamisella aikaansaadaan hedelmällisiä ja antoisia tilanteita ja keskusteluita, jotka mahdollistuvat ainoastaan sukupolvet ylittävän työn kautta. Se, ettei toimintaa ole rajattu tarkoin ja kapeasti iän mukaan, on haastateltavan mukaan niitä semmosia helmiä, mitä (...) voi tuua, et pienet isoille tai isot pienille tai sitte aikuiset. Settlementiliikkeen yhtenä positiivisena puolena voidaankin pitää tämän tyyppistä käsitystä iästä, jossa ikää*

ei nähdä ainoastaan biologisesti rakentuneena, vaan sen nähdään merkitsevän eri asioita eri ihmisille. Sukupolvet ylittävä toiminta ja myös vanhempien ikäihmistien toimintaan mukaan saaminen koetaan näissä toimipisteissä erityisen tärkeäksi sukupuolisensitiivisen työn kannalta:

Harvalla nuorella on semmosta elävää yhteyttä sinne, jos mennään omista isovanhemmista kauemmas ja eikä välttämättä edes niihin omiin isovanhempiin saatika omiin vanhempiin niin sit jotenkin sen semmosen historiatietosuuden herättely on niin olennainen osa mun mielestä myös sitä sukupuolisensitiivisyyttä. Jos me pystytään siinä kohtaa katkaseen semmosta uusintavaa ja lokeroivaa puhetta ja toimintaa niin sillanhan me ollaan tosi, tosi ytimessä.
(Työntekijän haastattelu.)

3.3. Seksuaalisuuden ja sukupuolen moninaisuuden huomioiminen

Se (sukupuolen moninaisuus) merkitsee mulle sitä että tässä maailmassa on biljoona erilaista sukupuolta. Jokainen määrittelee oman sukupuolensa itse.
(Työntekijän haastattelu.)

Mä näen pääsääntöisesti, että on miehiä ja naisia, mutta on monenlaisia miehiä ja naisia. Mä en näihin liitä voimakkaasti sitä seksuaalisuuden ulottuvuutta, se on sitten ihmisten asia, miten se toteutuu ja miten se määräytyy ja niin pois päin.
(Työntekijän haastattelu.)

Sukupuolen kokemuksiin, ilmauksiin sekä sen kehollisiin piirteisiin kuuluu niin laaja kirjo sukupuolen erilaisia muotoja, ettei niiden voida katsoa mahtuvan perinteisiin kulttuurin karkeasti ja yksitasoisesti määrittämiin mies-nainen-jaotteluihin (Huuska 2012: 222; Nissinen 2012: 25). Tämä dikotomia jättää Jussi Nissisen (2012: 25) mukaan huomioimatta sukupuolen tarkastelemisen monikerroksisena ilmiönä, johon kuuluu kromosomien määrittämä, hormonaalinen, neurologinen, anatominen, psyykkinen, sosiaalinen ja kulttuurinen sukupuoli.

Yleisesti ottaen sukupuolen moninaisuutta ja seksuaalisuutta kerrotaan aineistossa huomioitavan nuorisotyön puolella esimerkiksi piiloviestinnän kautta: on Setan kynttilöitä, (...) on täällä esitteitä. Osassa toimipisteissä järjestetään sateenkaarevat-ryhmiä ja niin aikuis- kuin nuorisotyön puolella aiheisiin liittyviä

teemailtoja. Seksuaalisuuteen ja sukupuoleen liittyvää yksilötyötä tehdään myös osassa verkoston toimipisteissä esimerkiksi seksuaalineuvonnan parissa.

Sitä, kuinka sukupuoleen liittyvät kysymykset, sukupuolen moninaisuus ja seksuaalisuus on huomioitu käytännön työssä ja sisällöissä on käsitelty luvuissa 3.2.3. sekä 3.2.3.1. (*Tietoperustan aktiivinen soveltaminen käytännön työhön sukupuolirooliodotusten purkamiseksi? Toiminta ja toiminnalliset menetelmät*). Sukupuolisensitiivisen työn käsitteistöön ja määrittelemiseen liittyvä epäselvyys on johtanut osaltaan siihen, että toimipisteet ovat sisällyttäneet sukupuolen moninaisuuden ja seksuaalisuuden tehtävään työhön erilaisilla tavoilla, mikä vuorostaan heijastuu asiakkaiden kanssa tehtävään työhön ja asiakaskuntaan. Samalla, kun osa näkee tärkeäksi sukupuolen ja seksuaalisuuden näkyväksi tekemisen, osan mukaan siitä ei haluta tehdä suurta numeroa.

Niissä sukupuolisensitiivisen työn toimipisteissä, joissa asiakkaiden kanssa pohditaan sukupuolen ja seksuaalisuuden merkitystä, on saatu hyviä tuloksia. Seksuaalista ja sukupuolista moninaisuutta kunnioittava ilmapiiri tehdään mahdolliseksi tunnistamalla heteronormatiivisuus⁴, kuvaamalla rakenteita ja purkamalla niitä yhdessä toimintaan osallistuvien kanssa sekä järjestämällä konkreettista ja kohdennettua toimintaa, kuten Helsingin Poikien Talolla tehdään:

.....

Se, miten sitä moninaisuuden huomioon ottamista viestitään, niin tota, joskus pari vuotta sitten järjestettiin semmonen ensimmäinen semmonen ääni-työpaja transmaskuliineille, niin se toimi semmosena, että sen jälkeen sit enemmän hakeutui seksuaalineuvontaan sit ihmisiä, jotka pohti, pohti omaa sukupuoltaan. Ja nyt toinen järjestetään tässä nyt maaliskuun aikana toinen semmonen työpaja. Niin, se on semmonen niinkun viesti jotenkin se, että vaikka siellä kotisivulla on luku sillein että on syrjinnästä vapaa paikka ja sillein salliva paikka ja näin, mut sit on joku tällöinen konkreettinen esimerkki mikä pärisyttää sitä rumpua. Se on musta ainakin semmonen yks hyvä käytäntö, että oikeesti järjestetään jotain semmosta toimintaa.

.....

Opettajan oppilastyössä seksuaalisuuden ja sukupuolisuuden huomioonottamisesta kirjoittava Juha Kilpiän (2012: 260) mukaan opettajan on ensinnäkin annettava työssään lupa moninaisuudelle ja toiseksi tunnistettava heteronormatiiviset rakenteet ja purettava niitä yhdessä opiskelijoiden kanssa. Kilpiän mukaan luvan antaminen moninaisuudelle konkretisoituu, kun opettaja uskaltaa ja osaa puhua seksuaalisuudesta ja sukupuolisesta moninaisuudesta suoraan opiskelijoiden kanssa. Aineistossa kuvatut sukupuolisensitiiviset toiminnot tukevat Kilpiän

tulkintaa. Opettajan on siis nähtävä *opiskelijat seksuaalisesti ja sukupuolisesti moninaisina yksilöinä*. Mikäli näin ei tapahdu, Kilpiän mukaan opettaja ei tule antaneeksi lupaa moninaisuudelle, sen kuulemiselle, näkemiselle ja siitä puhumiselle. Tunnistamalla itse heteronormatiiviset rakenteet, kuvaamalla niitä oppilaille ja purkamalla niitä yhdessä, tehdään Kilpiän mukaan tilaa jokaisen seksuaaliselle ja sukupuoliselle moninaisuudelle auttamalla opiskelijoita ymmärtämään ja näkemään syrjivät käytännöt ja tilanteet itse.

3.4. Yhteenveto. Hyvät käytännöt ja kehittämistarpeet



Tiivistys

Ymmärrys sukupuolen yhteiskunnallisesta rakentamisesta ja yhteiskunnan sukupuoleen kohdistamista rooliodotuksista on osa sukupuolisensitiivisen työn perustaa. Sukupuolisensitiivinen työ vaatii herkkyyttä ja kykyä huomioida sukupuoli. Sukupuolisensitiivisyys ei näyttäydy valmiina työmallina, vaan määrittäyty käytännön työssä vaihtelevasti laajana kirjona erilaisia paikkakunta- ja tilannesidonnaisia tulkintoja. Sukupuolisensitiivinen toiminta on siis kontekstisidonnaista – jokin määrätty työkalu saattaa olla hedelmällinen tietyssä tilanteessa, toisessa ei.



Mitä tulee tehdä

Kouluttamisen lisäksi verkostoitumista sekä muiden sukupuolisensitiivisen työn toimipisteiden kanssa tehtävää yhteistyötä tulisi edistää, kehittää ja ylläpitää. Sukupuolisensitiivistä työtä tekevien tietotaidon ja osaamisen jakamiseksi sekä työssä koettujen haasteiden pohtimiseksi tulisi harkita yhteistyötä ja työntekijävaihtoja eri toimipisteiden välillä. Sukupuolisensitiivisen työn yksityiskohtaisempi määrittäminen ja työn haasteiden kartoittaminen hyödyttäisi sekä työntekijöitä että työhön osallistuvia asiakkaita.

Sukupuolikysymysten pohtimista ja purkamista ei tulisi nähdä asiakastyössä itseisarvoisena norminvastaisuuteen kannustamisena, vaan mahdollisuutena sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuden pohtimiselle ja ilmenemiselle. Täten sukupuolikysymysten pohtiminen ja purkaminen tulee tehdä näkyväksi työssä ja sisällyttää eri toiminnan muotoihin. Työnantajien olisi myös hyvä pohtia, miten luoda paikallistasolla lisää koordinoituja tilanteita, joissa työntekijät voivat reflektoida rauhassa oman työnsä onnistumisia ja haasteita sukupuolinäkökulmasta.



Hyvät käytännöt

Käsittelemällä, purkamalla ja tekemällä sukupuoli näkyväksi asiakastyössä tilaa tehtiin sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuudelle. Toiminnallisuus koettiin monissa toimipisteissä tarkoituksenmukaiseksi keinoksi käsitellä ja purkaa erilaisia myyttejä ja stereotypioita. Sosiaalisia käytäntöjä ja asiakkaiden henkilökohtaisen elämän kannalta olennaisia aihepiirejä koskevia väittämiä onnistuttiin tarkastelemaan tehokkaasti kirjoittamalla näitä ajatuksia paperille, sijoittamalla paperit suureen laatikkoon ja keskustelemalla laatikosta satunnaisjärjestyksessä nostetuista aiheista yhdessä. Menetelmiä ja työkaluja luotiin ja kehitettiin jatkuvasti aiheiden, tilanteiden ja ryhmien tarpeiden mukaan, mikä todettiin hedelmälliseksi toimintatavaksi. Luovat menetelmät, kuten musiikin ja teatterin tekeminen, maalaaminen ja piirtäminen osoittautuivat sekä työntekijöille että asiakkaille mieluisiksi sukupuolisensitiivisen ja monikulttuurisen työn muodoiksi. Hyviin tuloksiin päästiin toimipisteissä, joissa sukupuoli tehtiin näkyväksi osaksi toiminnan sisältöjä. Näissä toimipisteissä onnistuttiin luomaan hedelmällisiä tapoja käsitellä sukupuolta ja seksuaalisuutta. Sukupuolisensitiivisen toiminnan työmuotoja on onnistuttu esimerkiksi muuttamaan siten, että ne vastaavat myös turvapaikanhakijoiden elämäntilanteisiin, tarpeisiin ja toiveisiin.

4

MONIKULTTUURINEN SUKUPUOLISENSITIIVINEN TYÖ

4.1. Monikulttuurisesta sukupuolisensitiivisestä työstä ja aiemmasta tutkimuksesta

.....

No sanotaan että monikulttuurisuus ei ainakaan merkitse pelkästään sitä sellasta etnisyyttä. Sitä löytyy ihan jokaisesta meistä, että meillä on erilaiset taustat. Se ei oo mitenkään liittyen mihinkään maan rajoihin tai muihin, että ihan Suomen sisälläkin on paljon monikulttuurisuutta tai muuta. Se (...) läpileikkaa oikeestaan kaiken toiminnan ja ihmisten kanssa tehtävän työn ja sen olemisen.
(Työntekijöiden ryhmähaastattelu.)

.....

Puhuttaessa etnisyydestä, monikulttuurisuudesta ja suvaitsevaisuudesta, sورتaan toisinaan tulkintaan, jossa länsimaalaisuus ja suomalaisuus oletetaan ei-etniseksi normiksi, johon ei-länsimaalaiset muodostavat poikkeamia, ja jota vasten monikulttuurisuutta tarkastellaan (Rossi 2003). Kuten edellä olevasta sitaatista näkyy, aineiston työntekijä suhtautuu kriittisesti tähän jokseenkin yleiseen näkemykseen, jossa *monikulttuurisuutta* käytetään lähes synonyyminä *maahanmuutolle*. Työntekijä ymmärtää monikulttuurisuuden pikemminkin

työn läpileikkaavana otteena, joka ei koske ainoastaan maahanmuuttajataus-
taisia asiakkaita, vaan kaikkia toimintaan osallistuvia, myös kantasuomalaisia.
Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) kannustaakin työyhteisöjä aiempaa voimak-
kaammin kiinnittämään huomiota vastaanottavaan yhteiskuntaan, jotta yhden-
vertaisuutta voitaisiin kehittää ja toteuttaa (ks. myös Honkasalo ym. 2007: 12).
Muutamissa sukupuolisensitiivisen työn toimipisteissä tähän onkin tartuttu
kiitettävästi. Kantaväestön ja maahanmuuttajaväestön välisellä hedelmällisellä
dialogilla tuetaan monikulttuurisen työn ja yhdenvertaisuuden perusajatusta:

*Jos ajatellaan yhteiskunnallisella tasolla, niin ilman muuta, et eihän oo kotout-
tamista ilman sitä et myös suomalaisia kotoutetaan vastaanottamaan muis-
ta maista. Sehän ei voi olla yksipuoleista kotouttamista, vaan ihan yhtä lailla
et ahaa, meillä on isoja yhteiskunnallisia muutoksia et okei, miltäs tää tuntuu.
Kaikki tämmöiset dikotomiat on hirveän hankalia ja meidän pitää myös integroi-
tua toiseen suuntaan oikeesti. Eihän se toimi et sopeutukaa vain te, jotka tulette.
Eihän se toimi, sehän on ihan epäloogista.
(Työntekijöiden ryhmähaastattelu.)*

Kantaväestön parissa tehtävälle monikulttuuriselle ja rasisminvastaiselle työlle
voidaan katsoa olevan entistä akuutimpi tarve turvapaikanhakijoista käytävän
ja paikoittain rasistisiin asenteisiin nojaavan julkisen keskustelun taustaa vas-
ten. Yhteiskunnallisen tilanteen heijastumisesta sukupuolisensitiivisen työn
verkostoon kertoo myös seuraava: lähes jokaisessa toimipisteessä työntekijät
kertovat julkisen keskustelun vaikuttaneen ensinnäkin heidän maahanmuut-
tajataustaisiin asiakkaisiinsa toiminnan ulkopuolella lisääntyneenä häirintänä.
Monikulttuuriset nuoret ja aikuiset ovat kertoneet kokemuksistaan myös
sukupuolisensitiivisen työn toimipisteissä sekä työntekijöille että toiminnan
muillekin asiakkaille. Keskustelua ja pohdintaa on herännyt nimenomaan myös
kantaväestöön kuuluvien nuorten ja aikuisten parissa.

Monikulttuurista työtä kantaväestön keskuudessa tulisikin pyrkiä edistämään
yhä useimmissa sukupuolisensitiivisen työn toimipisteissä. Varsin yleinen tapa
hahmottaa monikulttuurisuutta, jossa monikulttuurisen työn lähtökohtana on
toimintaan osallistuvan asiakkaan maahanmuuttotusta, heijastuu myös jois-
sakin sukupuolisensitiivisen työn toimipisteissä tehtävässä työssä. Useimmiten
tämä tarkoittaa, että monikulttuurisuus sidotaan maahanmuuttajaväestöön ja
vasta monikulttuuristen asiakkaiden läsnäolon kautta mahdollistuu työntekijöi-
den mukaan monikulttuurisen työn tekeminen. Joissakin sukupuolisensitiivisen

työn toimipisteissä, joissa toimintaan ei osallistu merkittävässä määrin tai ollenkaan maahanmuuttajataustaisia asiakkaita, haastateltavat eivät koe tekevänsä monikulttuurista työtä.

Aineistossa monikulttuurisuutta, samoin kuin sukupuolisensitiivisyyttä ja sukupuoleen liittyviä kysymyksiä, tarkastellaan työntekijän asenteiden sekä maailmankatsomuksellisten näkemysten ja arvojen kautta. Kun haastatteluissa pohdittiin, mikä tekee työstä sukupuolisensitiivistä, haastateltavat painottavat (ks. 3. Sukupuolisensitiivinen työ) ohjaajaosaamisen kohdalla työntekijöiden tietoperustaa, arvoja ja herkkyyttä. Samankaltaista työntekijöiden asenteellisen osaamisen korostamista on nähtävissä myös monikulttuuristen kysymysten kohdalla. Kuten myös aiemmissa tutkimuksissa on todettu, onnistunut monikulttuurinen ohjaajaosaaminen hahmotetaan pitkälti työntekijän asenteiden, arvojen, tunteiden sekä kulttuuritiedon kautta (esim. Kivijärvi & Harinen 2008: 27).

Vaikka kulttuuritiedon ja asenteiden tärkeyttä korostetaan ohjaajaosaamisessa, ne eivät aina riitä vastaamaan monikulttuurisen työn haasteisiin. Arvojen ja asenteiden näkyväksi tekemisen lisäksi on hedelmällistä pohtia toimintatapojen, toiminnallisten menetelmien sekä vanhojen ja uusien työkalujen paikantamista ja kehittämistä (Honkasalo ym. 2011: 54). Myös rasisminvastaisten työtapojen kehittämistä tulisi pitää olennaisena osana monikulttuurista työtettä. Esimerkiksi monikulttuuristen nuorten haastatteluissa rasisminvastaisuutta pidetään yhtä tärkeimmistä toiveista osana nuorisotyötä (Honkasalo, Harinen, Anttila 2007: 11). Rasisminvastaisuutta tulisi pitää entistä enemmän monikulttuurisen työn lähtökohtana, jossa monikulttuurisuus ymmärretään *jatkuvana liikkeenä ja prosessina*, johon ei välttämättä voi *esittää valmiita malleja ja työkaluja* (Honkasalo ym. 2011: 50). Nykyisessä sukupuolentutkimuksessa seksuaalisuuden ja sukupuolen historiallisuus ymmärretään siten, että seksuaalisuus ja sukupuoli muuttuvat ajassa ja paikassa sitä mukaa kuin niihin nivoutuvat käsitykset muuntuvat. Samaten monikulttuurisuus mielletään aikaan ja paikkaan sekä muuttuviin tulkintoihin sidonnaisena ilmiönä. (vrt. Rossi 2010: 23; Honkasalo ym. 2011: 50). Työntekijältä edellytetäänkin herkkyyttä ja halukkuutta kehittää omaa monikulttuurista osaamistaan:

.....

Mä lähtisin siitä, kun puhutaan monikulttuurisesta työstä, että se monikulttuurisuus on kompetenssi, se on osaamista, mitä voi harjoitella. Kukaan ei ole seppä syntyessään ja sitä myöskin kannattaa harjoitella.

(Työntekijän haastattelu.)

.....

Monikulttuurisesta ja kulttuurisensitiivisestä työotteesta esitetty kysymys herätti eräässä haastateltavassa huomionarvoista kritiikkiä: *voidaanks me jotenkin erottaa sukupuolisensitiivisyys tai kulttuurisensitiivisyys?* Tämä osuva huomio johtaa kohti sellaisen monikulttuurisen sukupuolisensitiivisen työn hahmottamista ja ylläpitämistä, jossa monikulttuurisuus tulisi nähdä erottamattomana osana sukupuolisensitiivisen työn kokonaisuutta, ei sen erillisenä osa-alueena. Monikulttuurisen ja sukupuolisensitiivisen työn yhteen nivoutumista tulisi pitää sekä monikulttuurisen työn että sukupuolisensitiivisen työn ihanteena. Kuitenkin sukupuoleen ja etniseen sekä kulttuuriseen taustaan liittyvien kysymysten erillisen yhteiskunnallinen rakentuminen ja niihin kytkeytyvät epätasa-arvoisuudet ja valta-asetelmat puhuvat sen puolesta, että näiden erojen ja eriarvoisuuksien tarkastelemiseksi ja purkamiseksi kysymyksiä tulisi pohtia erikseen myös kentällä. Esimerkiksi tutkijat Honkasalo, Souto ja Suurpää kirjoittavat monikulttuurista nuorisotyötä käsittelevässä tutkimuksessaan (2007: 7), että *[O]n olennaista, että nuorten parissa työtä tekeillä on halua ja kykyä selvittää, millä tavoin sukupuoli, etninen ja kulttuurinen tausta sekä muut eronteot muodostuvat osaksi nuorten ryhmään kuulumisen rakentumista tai ryhmästä ulossulkemista. Erojen päällekkäisyydet voivat johtaa moniperustaiseen syrjintään, johon nuorisoalan ammattilaisten tulisi kehittää riittävät ennaltaehkäisevän puuttumisen keinot, yhteistyössä nuorten kanssa. Eräs haastateltava painottaa aineistossa edellä mainittujen huomioiden mukaista kykyä tarkastella sukupuolta ja monikulttuurisuutta toisistaan irrallisina:*

Musta tuntuu, että sukupuolisensitiivisessä työssä on vähän vaarana se kun ajatellaan, että tasa-arvoistetaan tai on jotain rakenteita purkavaa, niin osais automaattisesti viedä se sukupuolisensitiivinen kulttuurisensitiivisyyteen. Ne on kuitenkin silleen eri asiat. Ne vaatii kummatkin oman prosessinsa. Kyllä sitä tehdään, mutta vois sitä aina tehdä enemmänkin. Ja nyt on semmoinen aalto, että niitä standardeja möyhitään tosi paljon ja musta tuntuu, että mä ite oon semmoisessa niinku vaativassa päässä, että mitkä ne standardit on siitä, mikä on se kulttuurisensitiivisyys ja minkälaisia asioita pitää osoittaa, että tää ei oo ok ja näin pois päin. Usein ihmiset alkaa mököttää, kun ite sanoo, että tää ei oo ok. (Työntekijän haastattelu.)

Edellä esitetyn aineistolainauksen valossa olisi myös setlementtiliikkeen kontekstissa hyvä pohtia ja kehittää niitä monikulttuurisuuden ja sukupuolisensitiivisyyden yhteen liittämisen tapoja ja keinoja, joissa vallitsevien ajattelutapojen ja työotteiden kritiikille tehdään tilaa. Olennaista lienee pohtia, ovatko kaikki yhtä

tervetulleita esittämään kritiikkiä. Monikulttuurisen ja sukupuolisensitiivisen työn kehittämisen ja työmuotojen yhteen liittämisen näkökulmasta työn arviointi ja kriittinen tarkastelu on avainasemassa. Tässä eriävät näkemykset olisi hyvä asettaa dialogiin esimerkiksi työyhteisöjä kokoavissa kehittämissäpäivissä.

4.2. Yhdessä vai erikseen?

.....

No silloin kuin halutaan vaikka käsitellä niitä kokemuksia rasismista. Mutta minkälainen sen ryhmän kuuluis olla, on tosi hyvä kysymys. Esimerkiksi halutaanko me ryhmä, jossa on rodullistettuja, halutaanko me ryhmä, jossa on vain mustia ihmisiä, vain ihmisiä, joilla on toinen vanhempi Afrikasta ja toinen Suomesta. Koska ne kysymykset voi olla tosi erilaisia ja sitä rajaamista voi aina sitten miettiä. Tosi usein ihmisillä saattaa olla valmis mielipide, että mikä se on se oma tarve ja minkälaiseen vertaisryhmään haluaa. Mutta ehdottomasti mä oon sitä mieltä, että on paikka sille, että on se eriytetty ryhmä, jossa pääsee keskustelemaan niistä ja samalla tavalla kuin ajatellaan sukupuolisensitiivistä työtä, että pitää olla se safe space, missä ei ole semmoista tai poistetaan se vastakkainasettelu esimerkiksi tytöt ja pojat, se on tosi binääristä ja silloin kuin se ei ole binääristä silloin sä voit alkaa miettimään sitä tyttöyden laajaa skaalaa paljon helpommin. Samalla tavalla, kun ei ole olemassa sitä valkoista normia vs. se rodullistettu ja silloin sä pääset vasta sinne sisälle. Ja sit se on paljon turvallisempaa. Mä oon huomannut, että ihmisillä on paljon kokemuksia, se voi olla oma äiti tai kuka tahansa perheenjäsen, tosi läheinen jäsen omasta ympäristöstä, joka on valkoinen ja joka ei millään tavalla ymmärrä sitä sun kokemusta. Silloin on pakko saada se oma ryhmä. Ja ne on supertärkeitä.

(Työntekijän haastattelu.)

.....

Haastatteluissa työntekijät eivät olleet yksimielisiä siitä, milloin kulttuurisen tai etnisen taustan perusteella toteutettu eriytetty toiminta on perusteltua ja milloin ei. Muutama haastateltava suhtautuu monikulttuurisille asiakkaille suunnattuun toimintaan jyrkän kielteisesti. Näissä haastatteluissa yhteisenä nimittäjänä voidaan pitää näkemystä, jossa toimintaan osallistuvien asiakkaiden välisiä eroja ei haluta korostaa. Yhdessä haastattelussa haastateltava vastaa esitettyyn kysymykseen eriytetyn toiminnan mielekkyydestä ja tarpeellisuudesta vastaamalla, että *ai ketkä maahanmuuttajat, kysyisin. Mä ajattelen, että ei. Ei missään nimessä. Toinen haastateltava ei voi käsittää esitettyä kysymystä maahanmuuttajataustaisille*

eriytetystä työstä: *mä nään sen sillain, kun joku semmoinen maailmani ei pidä sisällään tämmöistä erottelua millään tavalla. Et me ruvettais pitämään jotakin juttua ruskea-silmäisille tai joillekin vaaleahiuksisille. Miksi me erottelemme? Mehän olemme samaa ihmisenä olemisen verta ja lihaa.*

Suomalaisella järjestökentällä on hyvin tavallista ajatella, että tasa-arvo on yhtä kuin se, että kaikille tarjotaan samaa ja yhteistä toimintaa. On kuitenkin kiinnostavaa, että pelkästään sukupuolisensitiivisessä toiminnassa on jo laajasti hyväksytty se tosiasia, että toimintaa voidaan perusteellisista syistä eriyttää sukupuolen mukaan, monikulttuurisessa toiminnassa samanlaista yhteisymmärrystä on harvemmin. Tasa-arvoa sekä erojen ja eroavaisuuksien näkymättömäksi tekemistä korostava lähtökohta voi ensi alkuun vaikuttaa perustellulta, mutta pahimmillaan se voi tehdä näkymättömäksi rakenteellisen epätasa-arvon, joita tietyt ryhmät kohtaavat. Aineiston valossa on siis ilmeistä, että samalla kun sukupuolisensitiivisen työn toimipisteissä ollaan tietoisia sukupuolen rakentumisen tavasta sekä yhteiskunnan miehiin ja naisiin kohdistamista odotuksista, monikulttuuristen kysymysten parissa samaa ei osata vielä riittävässä määrin hahmottaa (vrt. Punnonen 2007).

Tämän luvun alussa esitetyssä sitaatissa haastateltava perustelee eriytetyn työn tarpeellisuutta vedoten samoihin syihin, joihin viitataan sukupuolisensitiivisessä työssä sukupuolen mukaan eriytettyä toimintaa perusteltaessa. Sukupuoli näytetään sosiaalisesti ja kulttuurisesti rakentuneena ilmiönä sekä valtasuhteiden järjestelmänä, jossa sukupuoli ja seksuaalisuus ilmenevät ja muovaantuvat vastakkainasettelun kautta. Vastakkainasettelu voi ilmetä esimerkiksi mieheyden ja naiseuden tai heteroseksuaalisuuden ja homoseksuaalisuuden välisenä (ks. Rossi 2010: 21). Usein tämän kaltainen vastakkainasettelu ei jätä tilaa sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuudelle. Haastamalla sukupuolen ja seksuaalisuuden kaksijakoisuus, mahdollistuu vasta sukupuolen ja seksuaalisuuden laajempi tarkastelu. Puhuttaessa etnisyydestä ja monikulttuurisuudesta toistetaan helposti samanlaista vastakkainasettelua ja kahtiajakoa meihin ja muihin (esim. Rossi 2003). Haastamalla tämä vastakkainasettelu tilassa, joka on ainoastaan tarkoitettu monikulttuurisen taustan omaaville, mahdollistuu haastateltavan mukaan samalla tavalla etnisyyteen ja kulttuuritaustaan sekä rasismiin liittyvien kysymysten laajempi ja syvempi tarkastelu turvallisessa ilmapiirissä.

Näkemyksissä, joissa tasa-arvon katsotaan toteutuvan kulttuuritaustoihin katsomatta tulisi pohtia, kenen näkökulmasta asiaa määritellään. Esimerkiksi tutkija Antti Kivijärvi (2014: 23) kirjoittaa, että ”universaalisuus tulee väistämättä määritellyksi joidenkin näkökulmasta” – useimmiten kantaväestöön kuuluvan. Sitten toisaalta taas juuri valta-asemassa olevien on vaikea tunnistaa ulossulkevia

rakenteita (Essed 1991). Hyvää tarkoittavassa erojen näkymättömäksi tekevässä eetoksessa saatetaan helposti tulla ohittaneeksi ne syrjinnän muodot, joissa sukupuolen lisäksi yhteiskunnalliseen asemoitumiseen vaikuttavat muut tekijät.

Olennaista lienee pohtia, millä eri tavoin sukupuolen lisäksi etninen, kulttuuri-nen ja uskonnollinen tausta, ikä, seksuaalinen suuntautuminen tai yhteiskunta-luokka voivat vaikuttaa yksilöön, marginalisoitumiseen ja yksilön asemaan yhteiskunnassa (Valovirta 2010: 92). Näiden erojen kerrannaisvaikutus voi johtaa moniperustaiseen syrjintään, mikä tulisi huomioida ja tiedostaa myös sukupuolisensitiivisen työn kentällä. Näiden erojen ja erityisyyksien huomioimista, niiden yhteiskunnallista rakentumista ja erilaisten merkitysten sekä keskinäisten hierarkioiden ymmärtämistä voi pitää edellytyksenä tasa-arvon edistämiseksi. Erilaisten lähtökohtien ja erojen huomioimista käsitellään tarkemmin kappaleessa 4.3. (*Tuleeko toimintaan osallistuvien erilaiset lähtökohdat huomioida?*).

Vaikka niin nuorisotyöntekijät kuin maahanmuuttajanuoretkin ovat aiemmissa tutkimuksissa suhtautuneet kulttuuritaustan mukaan kohdennettuun toimintaan varauksellisesti, on aineistossa nähtävissä, että kiinnittämällä huomioita monikulttuuristen nuorten toiveisiin ja tarpeisiin, voidaan kohdennetulla toiminnalla tavoittaa muuten marginaaliin jääviä nuoria (esim. Harinen 2005; ks. myös Kivijärvi & Harinen 2008: 38). Tämä pätee myös muihin ikäryhmiin. Usein vastaanvanlaiset kohdennetut ryhmät ja muut pienryhmätoiminnot voivat lisäksi laskea kynnystä toimintaan osallistumiseen, sillä juuri erilaisilla toiminnan muodoilla voidaan vaikuttaa dialogisuuden edistämiseen. Muutama haastateltavista korostaa myös sitä, että on tärkeää, että työntekijät tiedostavat maahanmuuttajien ja monikulttuuristen asiakkaiden heterogeenisen kirjon: juuri maahan tulleiden kohtaamat haasteet, tarpeet ja toiveet ja niiden mukaisesti suunnattu toiminta voi poiketa huomattavasti esimerkiksi Suomessa syntyneiden tarpeista ja toiveista (esim. Honkasalo ym. 2007: 44). Kuten useissa haastatteluissa todetaan, jokainen tulisi voida kohdata omana yksilönään ja kaikkien maahanmuuttajien yhteen niputtamista tulisi välttää.

Helsingin Poikien Talolla on kehitelty hedelmällinen vuoropuhelukäytäntö eriytetyn ryhmätoiminnan ja avoimen yhteisötoiminnan välille. Talon työntekijät huomioivat nuorten väliset ryhmäsuhteet ja niiden mahdolliset ulossulkevat rakenteet, joita erilaisilla toiminnan muodoilla pyritään aktiivisesti murtamaan. Aiemmissa tutkimuksissa on esitetty, että pelkästään toiminnan ”avoimuus” ei välttämättä riitä tavoittamaan tai tekemään toiminnasta avointa kaikille. Tässä merkityksellistä lienee pohtia juuri niitä aktiivisen tavoittamisen ja vastaanottamisen tapoja ja malleja (mm. Kivijärvi & Harinen 2008; Honkasalo ym. 2007). Tämä näkyi Helsingin Poikien Talon toiminnassa juuri sen huomioimisena, että

jotkin toiminnan muodot saattavat kaikesta huolimatta näyttäytyä ulospäin leimallisen suomalaisina, eivätkä ne välttämättä sellaisenaan tavoita monikulttuurisia nuoria tai toivota heitä tervetulleiksi mukaan toimintaan, vaikka toiminta olisikin nimellisesti kaikille avointa. Eriytetyllä työllä pyritään madaltamaan monikulttuuristen nuorten kynnystä osallistua talon muuhun toimintaan ja laajentamaan Helsingin Poikien Talon kävijäkuntaa muodostamalla kulttuurirajat ylittäviä toimintoja ja ystävyys-suhteita.

Meillä on ehkä semmonen jonkinlainen sisäänheittoväylä se Intercultural Evening tällä hetkellä, mikä on startannu tosiaan marraskuun loppupuolella. Ja tietenkin että sitä kautta nämä pojat ja nuoret miehet, jotka ovat muuttaneet maahan, niin he pääsee sit muihinkin toimintamuotoihin käsiksi. Jotenkin jos jotkut meidän muut toimintamuodot, Poikien Talossa, on niinkun avoin yhteisötoiminta että jos se kuulostaa tai siinä on semmonen klangi joka on aika (...) suomalainen ja tietyllä tavalla aika (...) sisäänpäin lämpiävä, niin se saattaa myös sillein vähän tietyissä tapauksissa ehkä vähän jättää ulkopuolelle. Sitä kautta tällasen maahan muuttaneille pojille suunnatun toiminnan kautta, että heillä olis helppo päästä tänne ja tutustua paikkaan, sitä kautta päästä esimerkiksi yksilötapaamisiin ja tulee sitä uskallusta enemmän.

Haastateltavat korostavat ystävyys-suhteiden luomisen ja dialogisuuden edistämisen merkitystä. Eriytetty työ palvelee tässä juuri sitä, että sen kautta pyritään saamaan nuoret mukaan kaikille avoimeen yhteisötoimintaan.

Lähtökohtana on yhdessä toimiminen, mutta kohdennettu toiminta on koettu hyödylliseksi tavoiteltaessa nuoria, joiden lähtökohdat voivat olla huomattavasti erilaiset kuin kantasuomalaisten nuorten. Tässä eriytetyn toiminnan lähtökohtana on ennen kaikkea tilannekohtainen pohdinta: mitä ollaan tekemässä ja mitä tavoittelemassa ja onko toiminnan kohdentaminen hyvä tapa toimia. Kulttuuritausta ei ole eriytetyn työn itseisarvo eikä sen lähtökohta. Sen sijaan ne luovat yksilön elinolosuhteita määrittävän yhteiskunnallisen ja rakenteellisen perustan, joka pyritään huomioimaan kohdennetussa toiminnassa:

Mut kaiken kaikkiaan, jos nyt miettii vaikka ihan mitä tahansa kielikurssia tai tällaisia, niin se on kuitenkin sillei tietyllä tavalla, että siellä on se tietty porukka, että kaikki on tietyssä asemassa. Ja sitten myös mitä vapaa-ajalla tapahtuu niitä kontakteja suomalaisten ja maahan muuttaneiden ihmisten välillä tapahtuu aika

vähän loppujen lopuksi. Ja sit semmoset luonnolliset tai (...) itsestään tapahtuvat, että miten rakennetaan vaikka ihmissuhteita tai tutustutaan, niin nehän on opinnot, työelämä ja mahdolliset harrastukset. Mut jos näissä ei oo mukana, niin on aika vaikee löytää niitä ihmissuhteita sitten. Jos tää olis semmonen paikka, missä he pääsis tapaamaan.
(Työntekijöiden ryhmähaastattelu.)

.....

Kohdennetussa toiminnassa painotetaan myös toimintaan osallistuvien asiakkaiden toiveiden huomioimista. Kohdennetussa avoimessa yhteisötoiminnassa voi vain olla, opiskella, harjoitella suomen kieltä tai tehdä ruokaa. Myös esimerkiksi Kōlvissä, jossa toiminta on suunnattu ensisijaisesti pakolaistaustaisille pojille ja nuorille miehille, toiminnan muodoissa huomioidaan toimintaan osallistuvien toiveita, tarpeita ja lähtökohtia, mihin “ollaan tultu eri kokeilujen kautta tavallaan ja tavallaan taikka missä ja mihin tullaan tavallaan voimaantumaan ja siinä on se vertaistuki ja muu”.

Molemmissa toimipisteissä korostetaan, että sekä kohdennetussa että avoimessa toiminnassa maahanmuuttajat tulisi nähdä aktiivisina yhteiskunnan jäseninä, jotta heillä ei oo ainoastaan semmosta jotain niinkun uhrin asemaa tai semmosta avun tarpeessa olevaa, olemisen asemaa, mikä saattaa huomattavasti passivoida sitten. Tässä tärkeässä huomiossa tiedostetaan ja osataan torjua edelleenkin osittain vallitseva näkemys, jossa maahanmuuttajat nähdään leimallisen passiivisina, avun tarpeessa olevina yksilöinä. Sen sijaan asiakkaat halutaan nähdä toiminnan ja yhteiskunnan aktiivisina jäseninä ja osallistujina. Näin pyritään hälventämään erottelua myös “normaalin toiminnan” ja siitä poikkeavan “maahanmuuttajaryhmän” toiminnan välillä. Aineistossa yhdessä toimipisteessä korostetaankin, ettei työntekijän tai vapaaehtoisen tarvitse olla joka käänteessä holhoamassa tai tarjoamassa apua maahanmuuttajataustaiselle. Vaikka tarpeiden tunnistamista ja niihin vastaamista voi pitää tärkeänä ja olennaisena lähtökohtana, painotetaan Kōlvissä, että konkreettisen auttamisen sijaan tärkeämpää voi joskus olla *ottaa kuppi teetä, istua alas ja kysyä miten meni päivä*.

4.3. Tuleeko toimintaan osallistuvien erilaiset lähtökohdat huomioida?

.....

Me pyritään mahdollisimman vähän määrittelemään millään tavalla taustojen kautta sitä työtä.
(Työntekijän haastattelu.)

Jossain vaiheessa se positiivinen erityis... Pakko ihmisille on antaa erityispalveluja, jotta he pääsee samalle tasolle esimerkiksi missä vaikka niinku äidinkielenään suomea puhuvat tai muut tässä yhteiskunnassa syntyneet ovat. Jos ajattelee, ettei ole kielitaitoa, eikä ymmärrä tästä yhteiskunnan rakenteesta mitään, et oikeuksista, et mitään, niin onhan se lähtökohta ihan toinen.
(Työntekijän haastattelu.)

Haastateltavilta kysyttiin, millä tavalla toimintaan osallistuvien asiakkaiden erilaisiin lähtökohtiin kiinnitetään huomiota ja millä tavoin tämä huomioiminen ilmenee toiminnassa. Kysymyksen tarkoituksena oli kartoittaa, ovatko erilaiset lähtökohdat ilmenneet toiminnassa ja onko niiden huomioimista toiminnan suunnittelussa ja toteuttamisessa pidetty työntekijöiden näkökulmasta olennaisena ja koetaanko tehtävän työn näkökulmasta lähtökohtien huomioimista vilpittään tärkeänä.

Kuten yllä olevista sitaateista voi päätellä, kysymys jakaa aineistossa mielipiteitä. Osan mukaan erilaisiin lähtökohtiin ei tule missään nimessä kiinnittää huomiota. Tätä mieltä olevat eivät halua tehdä minkäänlaista erottelua tai luokittelua työntekijöiden suhtautumistavassa asiakkaisiin: kaikki asiakkaat ovat samanarvoisia ja heitä kohdellaan toiminnassa samalla tavoin. Osa haastateltavista puolestaan toteaa erilaisten lähtökohtien ja erityisyyksien huomioimisen sukupuolisensitiivisessä työssä olevan edellytys yhdenvertaisuutta edistävälle työlle.

Erojen näkymättömäksi tekevää politiikkaa, universalismia ja niiden ongelmakohtia käsiteltiin luvussa 4.3. (*Yhdessä vai erikseen?*). Aineistossa ne, jotka kokevat erilaisten lähtökohtien huomioimisen ongelmalliseksi tai jokseenkin kyseenalaiseksi, korostavat kaikkien tasa-arvoista kohtelua työssä: kaikki toimintaan osallistuvat ovat työntekijöiden näkökulmasta samanarvoisia ja samanlaisia, *olemme samaa ihmisenä olemisen verta ja lihaa*. Tässä katsantokannassa korostuu ajatus siitä, että tasa-arvon koetaan toteutuvan parhaiten juuri silloin kun ketään ei kohdella eri tavoin.

Professori Pirkko Pitkänen kirjoittaa (2007: 315), että homogeenisissa toimintaympäristöissä, jollaisia tavataan käytännössä hyvin harvoin, samanlaisen kohtelun periaate voi olla oikea tapa toimia, mutta erilaisten lähtökohtien ja erityistarpeiden ohittaminen monimuotoisissa ja heterogeenisissä toimintaympäristöissä voi johtaa pahimmillaan eriarvoisuuden lisääntymiseen (ks. myös Rätty 2002).

Haastateltavista myös ne, joiden mukaan erilaisiin lähtökohtiin ja tarpeisiin tulee kiinnittää huomioita erityisesti sukupuolisensitiivisen työn toimipisteissä,

toteavat eriarvoistumisen ja syrjinnän mahdollistuvan juuri niissä yhteiskunnallisissa rakenteissa, joissa nämä erityistarpeet ja lähtökohdat ohitetaan. Aineiston yksi haastateltava pitää koulumaailmaa sekä harrastus- ja uramahdollisuuksia esimerkkeinä, joissa ohitetaan ne tosiasiat, että ihmiset syntyvät erilaisiin lähtökohtiin, erilaisiin mahdollisuuksiin, minkä seurauksena myös eriarvoistuminen on vaarassa lisääntyä. Tasapäistävä kohtelu ja erityisyyksien huomioimatta jättäminen johtaa haastateltavan mukaan näissä tapauksissa siihen, että *ei saa ääntään kuuluviin. Ja sit sen perusteella se oma kokemus siitä, että miten pystyy vaikuttamaan asioihin, ja sit omat toimintamahdollisuudet jää hyvin rajoittuneiksi.*

Tampereen Naistarissa yhteiskunnallisia eroja sekä rakenteellisen syrjinnän muotoja pohditaan esimerkillisesti. Keskeisimpiä haastattelussa korostuvia teemoja ovat asiakkaille heidän oikeuksistaan tiedottaminen, niiden ajaminen sekä niissä ohjaaminen. Myös esimerkiksi Helsingin Poikien Talon toiminnassa näitä eroja pyritään tietoisesti kaventamaan. Taloudellinen eriarvoisuus on huomioitu esimerkiksi perustamalla harrastusmahdollisuuksia luovia Liikkeelle-ryhmiä. Näiden ryhmien tarkoituksena on kaventaa eriarvoisuutta, *jotta kaikilla olisi yhtäläiset mahdollisuudet onnistua.* Haastateltava korostaa, ettei kyseessä ole pelkkä harrastaminen. Taustalla on pyrkimys vahvistaa nuoren toimintamahdollisuuksien kokemuksia, itsetuntoa ja sosiaalista yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Vaikka eriarvoisuuden kaventamista ja yksilöllisten lähtökohtien, kuten mahdollisten mielenterveyshäiriöiden, huomioimista pidetään perusteltuna, etnisten ja kulttuuristen vähemmistöjen ja ryhmien elinolosuhteisiin vaikuttavien tekijöiden ja lähtökohtien huomioiminen työssä herättää toisinaan aineistossa kuitenkin myös vieroksuntaa ja epävarmuutta: *Mä en ihan ymmärrä sitä kysymystäkään, että pitäisikö se jotenkin huomioida erityisesti.*

Aineistossa monikulttuuristen asiakkaiden lähtökohtien huomioiminen tarkoittaakin useissa haastatteluissa ennen kaikkea näkyvien ja ilmeisten kulttuuristen erojen ja uskonnon huomioimista. Toimintaan osallistuvien on mahdollista esimerkiksi rukoilla siihen varatussa tilassa tai huoneessa. Myös ruokavalioon liittyvät kysymykset huomioidaan, vaikka välillä hieman epäroiden: *“halutaanko me olla (nauradus) (...) muslimiyhteisö sillä, et meil on halal-lihaa”.* Monikulttuuristen asiakkaiden kohdalla lähtökohtien huomioiminen tarkoittaa useimmiten jonkinlaista kulttuuritietoutta:

.....

Työntekijöiltä ehkä myös semmost itsenäistä perehtymistä eri kulttuureihin tai tämmösiin eri kulttuurien semmosiin yleisiin ajattelumalleihin tai tämmösiin ja myös eri uskontojen tietämystä.
(Työntekijän haastattelu.)

.....

Vaikka on erittäin tärkeää, että esimerkiksi osallistujien uskonnonvapautta kun-
nioitetaan eri toimipisteissä, tulisi näiden ilmeisten kulttuuristen ja uskonnol-
listen kysymysten huomioimisen lisäksi entistä enemmän kiinnittää huomioita
niihin eriarvoistaviin käytäntöihin, jotka johtavat rakenteelliseen syrjintään ja
eriarvoistumiseen myös monikulttuuristen asiakkaiden kohdalla. Syvällisen ja
kriittisen kulttuuritiedon lisäksi olisi suunnattava resursseja entistä enemmän
kohti elinolosuhteiden tarkastelua (Honkasalo ym. 2011).

Aineiston niissä toimipisteissä, joissa vieroksutaan kaikista voimakkaimmin
erilaisten lähtökohtien, erityisesti etnisten ja kulttuuristen vähemmistöjen
huomioimista, erilaiset toimintamahdollisuudet eivät mahdollistu kaikille
toimintaan osallistuville tasa-arvoisesti. Työntekijä kertoo, että *on hienoa, kun
siihen mahdollisimman vähän tulee semmoista värityneisyyttä mukaan, että se mil-
lään tavalla näkyisi, että huomioidaan jotakin jollain erityisellä tavalla. Myöhemmin
haastateltava kertoo, että maahanmuuttajataustaiset ovat jatkuvasti "hukassa"*
erilaisista toimintamahdollisuuksista puhuttaessa:

*V: Välillä meidän maahanmuuttajataustaiset, jotka on aktiivisestikin meil-
lä käynyt tossa vuoden kaks, niin heitä on jotenkin vaikea sitä meidän viikko-
lukujärjestystä välillä ymmärtää. Meillä tulee nimenomaan sinne sitä tekemistä,
joka näkyy siellä viikkolukujärjestyksessä, niin he on niinku ei tiedä, onks tää
heille vai ei ja se on nimenomaan heille ja he on pitäytyneet aika pitkälti niissä
avoimissa ovissa, missä voi vapaasti olla ja sitten kun se päättyy, he lähtee kotiin.
Et se täytyis kädestä pitäen selvittää, että olisitko halukas osallistumaan, meillä
on tämmöinen näyttely johonka me mennään tiistai-iltana et haluatko lähteä et
siellä näyttelyssä on tällaista ja tällaista, että sinä voit lähteä, se ei maksa mitään,
olet tervetullut ja siitä huolimatta tämä vähän koko ajan ajattelee, että mitä tässä
ja mitä mä teen. Kun taas suomalaiset tarttuu nimenomaan niihin toiminnallisiin
ryhmiin, juuri näihin.*

H: Luuletko, että tässä on kysymys?

V: Se on kulttuuri.

(Työntekijän haastattelu.)

Yllä olevasta sitaatista voisi päätellä, että asiakkaiden erilaiset lähtökohdat,
tässä tapauksessa maahanmuuttotusta ja siihen mahdollisesti linkittyvä puut-
teellinen kielitaito, konkretisoituvat sukupuolisensitiivisen työn toimipisteessä
selkeästi. Kaikkien tasa-arvoinen kohtelu etnisesti ja kulttuurisesti heterogeeni-
sessä ympäristössä on johtanut toiminnan erilaiseen mahdollistumiseen etnisen

ja kulttuurisen taustan mukaan: maahanmuuttajataustaiset eivät ole useamman vuoden aktiivisenkaan osallistumisen jälkeen täysin perillä erilaisista toimintamahdollisuuksista. Huomionarvoista on, että työntekijän mukaan kyse on kulttuurisista eroista, vaikka hän samanaikaisesti tuo esiin, että tiedottaminen on täytynyt tehdä ”normaalia” selkeämmin. Lähes identtisestä kokemuksesta kertoo myös toisen toimipisteen työntekijä.

Etnisten vähemmistöjen epätasa-arvoisia lähtökohtia selitetään usein kulttuurisilla eroilla ja uskonnollisilla kysymyksillä (Essed 1991). Rakenteelliset kysymykset tai elinolosuhteisiin vaikuttavat tekijät, kuten riittämätön kieli-taito, jäävät valitettavan usein huomiotta (Hautaniemi 2004; Forsander 2002: 237). Pirkko Pitkäsen (2007: 315) tutkimuksessa etnisen yhdenvertaisuuden toteutumisiksi epätasa-arvoisessa asemassa olevien heikot lähtökohdat ja erityistarpeet tulisi huomioida tasa-arvon saavuttamiseksi. Käytännössä tämä tarkoittaisi työntekijän näkökulmasta sitä, että heikossa asemassa olevien ryhmien erityistarpeet tulisi kyetä paikantamaan, jotta tukitoimia voidaan soveltaa yhdenvertaisen toiminnan toteutumiselle.

4.4. Monikulttuurinen dialogi ja sen syntyminen

Tilassa syntyvien sosiaalisten suhteiden sekä dialogisuuden vaikutuksia tilalliseen kokemukseen käsiteltiin luvussa 2.4. (*Jaettu tila, sosiaaliset suhteet ja tilallinen kokemus*). Tässä osiossa keskitytään toiminnallisiin tapoihin kehittää dialogia sekä aineistossa esiin nousseisiin haasteisiin, joita voi ilmetä kantasuomalaisten ja maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden vuorovaikutuksessa.

Kulttuurirajat ylittävän dialogin muodostamista ei ole aineiston kaikissa toimipisteissä koettu helpoksi. Erityisesti kahdessa toimipisteessä työntekijät kertovat jännittyneistä ryhmäsuhteista maahanmuuttajataustaisten ja kantasuomalaisten välillä. Näissä tapauksissa dialogin saavuttaminen on koettu hankalaksi. Erään tapauksen kohdalla työntekijä kokee, ettei *molemminpuolista ihastumista voi vaatia väkisellä*, vaan dialogin toivotaan syntyvän *tavallaan (...)* pikku hiljaa nuorten omasta tahdosta riippuen. Pelkkä jaettu tila ei kuitenkaan aina riitä dialogisuuden edistämiseen, kuten aiemmin on käynyt ilmi tässä raportissa. Toimipisteen työntekijä on havainnut saman, sillä *eihän siinäkään taas ne kulttuurit hirveesti sekoittunu, eikä siinä semmosia niin ku yläfemmoja sitte niin kun maahanmuuttajat ja kantasuomalaiset lyöny*. Aineistossa on havaittavissa, että kulttuuriin tai etnisiin rajoihin perustuvia ryhmäjännitteitä syntyi useimmiten avoimissa yhteisötoiminnoissa. Työntekijät kuvailevat jännitteiden syntyä tilanteissa, jotka työntekijät itse olivat kuvitelleet lähtökohtaisesti *rennoiksi, mukaviksi tilanteiksi*.

Sitä, tuleeko nuorten välisiin ryhmä- ja ystävyys-suhteisiin puuttua, on aiemmissa tutkimuksissa pohdittu työntekijän orientaation kautta: koetaanko työ vapaa-ajan organisoinnin vai kasvatuksen näkökulmasta (Honkasalo ym. 2007: 17). Riippumatta siitä, kuinka työntekijä tulee määritelleeksi oman roolinsa, on syytä painottaa, että kasvatusvastuu on kirjattu nuorisolakiin (2006).

Silkka toive siitä, että nuoret omilla yksilöllisillä valinnoillaan menisivät kohti kulttuurisesti ja etnisesti monimuotoisempia yhteisöjä, voi ohittaa ne yhteiskunnalliset kysymykset, joihin myös kasvatuksellisesti tulisi puuttua (Shukra 2010). Jotta toimintaa hiertäviin ristiriitoihin voidaan puuttua ja samalla tukea osallisuutta, yhdessä toimimista ja tekemistä sekä kulttuurirajat ylittäviä ystävyys-suhteita, tulee työntekijän tunnistaa dialogisuuteen ja ryhmäjännitteisiin vaikuttavat tekijät (Honkasalo ym. 2007).

Minkälaisilla toiminnan muodoilla monikulttuurista ja yhdenvertaista dialogia voidaan kehittää ja mitkä ovat hyviä monikulttuurisen työn toimintamuotoja? Nuorten tuominen yhteiseen tilaan voi olla hyvä ja tärkeä lähtökohta kulttuurirajat ylittävälle kohtaamiselle (Honkasalo ym. 2007). Mikäli tavoitteena on erityisesti tukea ystävyys-suhteiden syntymistä ja luoda yhdenvertaista kohtauksia kunnioittavassa ilmapiirissä, tulisi nuorten ryhmäjännitteisiin puuttua esimerkiksi ryhmäyttävillä toiminnoilla. Kahden ison ryhmän tuominen samaan tilaan ilman herkkyyttä tunnistaa mahdollisia ryhmäjännitteitä luovia kitkoja voi pahimmillaan luoda ryhmien välille jopa voimakkaampaa vastakkainasettelua (esim. Perho 2010). Pienten heterogeenisten ryhmien kautta voidaan lujittaa ja kehittää kulttuurirajat ylittävää dialogisuutta. Veronika Honkasalon, Anne-Mari Soudon ja Leena Suurpään toteuttamassa tutkimuksessa (2007; 53) nuorisotyöntekijät kokivat, että nimenomaan yhdessä toteutetut projektit *lujittivat nuorten keskinäistä solidaarisuutta ja loi taloon yhteisöllisyyden tunnetta*.

Toiminnallisuudessa tulee kiinnittää huomiota sen sisältöön. Minkälaista toimintaa on kehitetty ja kenelle toimintaa suunnataan? Lujitetaanko sillä yhteenkuulumisen tunnetta, vai tullaanko huomaamatta korostaneeksi asiakkaiden kulttuurisia eroja? Elävä kirja -menetelmää, jossa eri taustaiset henkilöt kertovat omasta elämästään ja läpikäymistään kokemuksista, pidetään kahdessa toimipisteessä tarkoituksenmukaisena. Elämän tarinoista tulevat kertomaan maahanmuuttajat, etnisiin vähemmistöihin, hlbtq-ryhmään⁵ kuuluvat sekä monet muut, joilta lopuksi tytöt voi nimettömänä kysyä kysymyksiä.

.....

H: Onks tää henkilö (joka kertoo omasta tarinastaan) ollut semmoinen joka ite osallistuu teidän Tyttöjen Talon toimintaan?

V: Pääsääntöisesti ulkopuolinen, toki joku tämmöinen maahanmuuttaja on ollut meidän kävijöitä.

(Työntekijän haastattelu.)

.....

Menetelmä voi toimia tehokkaana tapana pohtia monikulttuurisuuteen nivoutuvia teemoja. Kuitenkin tilanteet, joissa maahanmuuttajataustaiset asiakkaat tai toimintaan osallistuvat nuoret joutuvat vastaamaan kulttuuriin, uskontoon tai ihonväriin liittyviin kysymyksiin, saattavat aiempien tutkimusten valossa tuntua maahanmuuttajataustaisten nuorten näkökulmasta ahdistavilta ja pakottavilta (Honkasalo 2011: 89). Tämä edellyttääkin sitä, että työntekijä miettii mahdollisimman tarkasti, kenelle toiminta on ensisijaisesti suunnattu ja vahvistaako esimerkiksi juuri kulttuuritiedon lisääminen nuorten ja asiakkaiden välistä solidaarisuutta ja ymmärrystä. On pyrittävä välttämään sitä, että asiakkaiden välisiä kulttuurieroja epähuomiossa korostettaisiin (Honkasalo, Souto & Suurpää 2007: 52; ks. myös Kivijärvi 2010).

Kulttuurirajat ylittävää toiminnan sisältöä tulisi pyrkiä suunnittelemaan ja toteuttamaan niin, että se lisäisi yhteenkuulumisen tunnetta esimerkiksi pienryhmissä etnisestä ja kulttuurisesta taustasta riippumatta. Yksi haastateltava painottaakin, että monikulttuurinen työ ja toiminnalliset ryhmät tulisi toteuttaa ensisijaisesti asiakkaita yhdistävien tekijöiden kautta, ei niinkään kulttuurieroja korostavien toimintojen tai tapahtumien kautta: *Millä me ylipäänsä perustetaan ryhmiä, niin me pyritään saamaan niihin yleensä suht. samanikäisiä nuoria naisia, joilla on jollakin tavalla jotain yhdistäviä tekijöitä. Näitä yhdistäviä tekijöitä voi olla työntekijän mukaan kulttuuritaustaan katsomatta yhteiset kiinnostuksen kohteet taiteesta liikuntaan sekä erilaiset harrastukset. Esimerkiksi aikuisille suunnatussa kulttuurisensitiivisessä työssä elämäkokemusten jakaminen ja niistä keskusteleminen on havaittu hedelmälliseksi käytännöksi. Kulttuurinen, etninen ja uskonnollinen tausta ei ole siten dialogisuutta edistävän toiminnan keskiössä.*

Valmiiden ja nopeiden ratkaisujen sijaan dialogisuuden kehittämiseksi ja ulossulkevien yhteisöjen purkamiseksi avainasemassa tulisi olla pitkäjänteinen ongelmallisiin tilanteisiin, asenteisiin, termeihin ja tekoihin puuttuminen. Tällaisen lähestymistavan keskiössä tulee olla työntekijän rasminvastainen ja kasvatuksellinen ote (Honkasalo ym. 2011). Aineiston useissa toimipisteissä on kehitelty menetelmiä, joissa nuorten kanssa laadittujen yhteisten pelisääntöjen avulla pyritään puuttumaan ei vain asenteisiin ylhäältä annettuina määräyksinä,

vaan sitouttamalla nuoria ja aikuisia laadittuihin sääntöihin kannustamisen avulla ja pohtimalla sääntöjen sisällöllisiä kysymyksiä (ks. myös Sapin 2009: 79):

Jokaisen ryhmän aluks käydään läpi meidän säännöt, joissa on kunnioittava kohtaaminen. Aina määritellään, et no mitäs tämä tarkoitti.
(Työntekijän haastattelu.)

4.5. Tavoittaminen ja osallistuminen

Se, että sanotaan, että se on vaan osa sitä, mitä me tehdään, että tietenkin tehdään monikulttuurista (työtä), niin sehän ei oo mikään tietenkin. Eihän mihinkään paikkaan kaikki ihmiset tuu tietenkin. Jos ei tehdä jotain töitä sen eteen, että he löytää sinne, miks he tulis sinne. Ja jos ajatellaan, että siellä on paljon tyttöjä, jotka tarvis tukea ja kannustusta ja mahdollisuuksia tavata muita ja tukea omaan kehitykseen, niin silloin täytyy miettiä, että miten heitä tavotetaan.
(Työntekijän haastattelu.)

Sukupuolisensitiivisen työn toimipisteissä ollaan tietoisia siitä, että on nuoria ja aikuisia, jotka eivät välttämättä löydä itse mukaan toimintaan. Aineistossa tämä käytännössä tarkoittaa, etteivät työntekijät odota monikulttuuristen aikuisten ja nuorten ilmestyvän itsestään mukaan toimintaan, vaan osallistumisen eteen ollaan valmiita tekemään töitä myös jalkautumalla asiakkaiden tavoittamiseksi. Tämä vaatii työntekijöiltä kykyä asettua ulkopuolisen asemaan, jossa osataan paikantaa niitä kysymyksiä, jotka ovat mahdollisen osallistumisen esteenä. (Honkasalo ym. 2011)

Aineistossa useimmissa toimipisteissä on onnistuneesti kehitelty erilaisia ja keskenään risteäviä menetelmiä. Näitä menetelmiä monikulttuuristen asiakkaiden tavoittamiseksi olisi syytä pohtia ja soveltaa myös niissä toimipisteissä, joissa monikulttuurisia aikuisia ja nuoria ei ole riittävässä määrin saatu mukaan toimintaan.

Useat toimipisteet ovat kehittäneet konkreettisia keinoja monikulttuuristen aikuisten ja nuorten tavoittamiseksi sekä talotoiminnan avoimuuden lisäämiseksi. Myös monikulttuuristen asiakkaiden heterogeenisyyden huomioiminen nähdään olennaisena tekijänä: vasta maahan tulleiden ja vastaanottokeskuksessa asuvien

tavoittaminen saattaa vaatia erilaisia toimenpiteitä kuin maassa jo pidempään olleiden kohdalla.

Toimipisteissä, joissa asiakaskunta on erityisen monikulttuurista, korostetaan selkeäkielistä ja monitasoisesti toteutettavaa tiedottamista. Tiedotteet kirjoitetaan yksinkertaista kieltä käyttäen, mutta yhteydenpitoon kannustetaan myös puhelimitse tai tapaamisilla. Lisäksi joissakin toimipisteissä kannustetaan yhteydenpitoon sosiaalisessa mediassa. Haastateltavan mukaan tapa on koettu erityisen hyödylliseksi tilanteissa, joissa heikko kielitaito saattaa johtaa kohtaamistilanteissa siihen, ettei asiakas pääse sanomaan kaikkea haluamaansa. Yhteydenpito sosiaalisessa mediassa on mahdollistanut sen, että asiakas *voi sit kaikkessa rauhassa vaikka kääntää jonkun jutun ja sit lähettää*. Tällaisia matalan kynnyksen ja tarkoituksenmukaisiksi havaittuja yhteydenpitoväyliä tulisi kehittää ja soveltaa laajemmin.

Eräässä kunnassa maahanmuuttajataustaisen työntekijän läsnäolo koetaan yhdeksi ratkaisevista tekijöistä monikulttuuristen nuorten tavoittamiseksi. Toimipisteen kantasuomalainen työntekijä painottaa vähemmistötaustaisen työparinsa yhteyksiä alueen muihin vähemmistöryhmiin ja sitä, että *häneen (työpariin) luotetaan*. Vähemmistötaustainen työntekijä voidaan tulkita usein merkiksi toiminnan avoimuudesta (mm. Honkasalo, Souto & Suurpää 2007: 27).

Luottamuksen synnyttämiseksi ja monikulttuuristen nuorten tavoittamiseksi on Turun Tyttöjen Talon Varissuon toimipisteessä kehitelty sukupolvet ylittäviä yhteydenpitoväyliä. Vanhempien kanssa koordinoitu yhteistyö on koettu toimipisteessä hedelmällisenä. Haastateltava korostaakin, että heidän toissijainen kohderyhmänsä ovat toimintaan osallistuvien nuorten perheet. Vanhempien ja perheiden kanssa tehtävää yhteistyötä nuorten tavoittamiseksi korostetaan myös muissa toimipisteissä.

Käytännössä tämä tarkoittaa, että nuorten vanhempien tavoittamiseksi tehdään monenlaista jalkautuvaa työtä. Koulujen vanhempainilloissa käydään kertomassa Tyttöjen Talon toiminnasta ja vanhempia kutsutaan iltateelle, jotta *kynnys tulla tutustumaan olis mahdollisimman matala*. Yhteistyö monikulttuuristen yhdistysten ja alueen muiden järjestöjen kanssa on todettu hedelmälliseksi. Yhteistyö mahdollistaa työntekijöiden ja vanhempien *spontaaneja* kohtaamisia ja monella tasolla toteutuvaa tiedottamista: *se on se paras, että se viesti tulee useemmalta taholta*. Eri järjestöjen kanssa tehtävää yhteistyötä on toteutettu siinä määrin, että joitain toiminnan muotoja on lähdetty suuntaamaan nimenomaan vanhemmille. Tässä toimivassa yhteistyössä monikulttuurista työtä tekevän järjestön kanssa tavoitettiin ensinnäkin vanhemmat ja toiseksi muodostettiin luottamusta perheiden kanssa toiminnallisin menetelmin.

Samalla kun vanhempien ja perheiden kanssa tehtävä yhteistyö todetaan haastatteluissa tärkeäksi monikulttuuristen nuorten tavoittamisen ja mukaan saamisen kannalta, olennaista lienee huomioida kysymyksen merkitys myös toiseen suuntaan: maahanmuuttajataustaisten aikuisten tavoittaminen voi edellyttää perheen huomioimista toiminnan suunnittelussa ja toteuttamisessa. Esimerkiksi Tampereen Naistarin toiminta on suunnattu maahanmuuttajataustaisille naisille. Haastateltava kertoo, että toimintaan osallistumisesta pyritään tekemään mahdollisimman matalakynnyksistä, sillä monet naisista saattavat olla yksinäisiä ja kotiin sidottuja työpaikan ja muiden yhteiskuntaelämään linkittävien toimintamahdollisuuksien puuttuessa. Asiakaskuntaan kuuluvat vauvat, lapset, aikuiset ja jo eläkeiässä olevat naiset. Naisten osallistumisen on mahdollistanut joissakin tapauksissa juuri se, että lapsi saa olla mukana toiminnassa:

Suomen kielen kurssilla opettaja antaa ohjeet seuraavaan tehtävään. Naiset alkavat tehdä tehtävää pienissä ryhmissä, keskustellen ja pohtien yhdessä. Opetukseen on osallistunut myös kaksi pientä lasta, joista toinen on vauva. Vauva alkaa itkeä, mutta tämä ei näytä häiritsevän ketään. Äiti siirtyy hetkeksi lapsen kanssa luokan ulkopuolelle ja palaa pian yksin takaisin. Oven ikkunasta näkyy, että eräs toinen toimintaan osallistuvista naisista hoitaa ja rauhoittelee vauvaa sylissään. Äiti jatkaa kielen opiskelua luokassa muiden naisten kanssa. (Tutkijan kenttäpäiväkirja, Tampere, Naistari.)

4.6. Yhteenveto. Hyvät käytännöt ja kehittämistarpeet



Tiivistys

Rasisminvastaisuuden tulee olla monikulttuurisen sukupuolisensitiivisen työn lähtökohta ja tärkeimpiä edellytyksiä kulttuurirajat ylittävän dialogin syntymiselle. Monikulttuuriseen työhön ei ole esitettävissä yhtä valmista työmallia, vaan monikulttuurisuus on jatkuvaa muutosta, sekoitumista ja monikerroksisuutta, johon käytettävät työkalut vaihtelevat paikasta ja ajasta riippuen.



Mitä tulee tehdä

Monikulttuurisuus tulisi nähdä työssä läpileikkävänä temana, joka ei koske ainoastaan maahanmuuttajaväestöä, vaan erityisesti yhdenvertaisuutta edistävän työn näkökulmasta myös kantaväestöä. Kulttuuritiedon lisäksi tulisi pohtia ja kiinnittää työssä huomiota monikulttuuristen nuorten ja aikuisten elinolosuhteisiin vaikuttaviin tekijöihin. Yhdenvertaisuuden toteutuminen ja toiminnan tasa-arvoinen mahdollistuminen edellyttää heterogeenisissä toimintaympäristöissä heikommassa asemassa olevien erityistarpeiden ja lähtökohtien huomioimista. Eriytettyä tai kohdennettua toimintaa tulee toteuttaa tilannekohtaisesti. Toiminnan kohdentaminen on todettu hedelmälliseksi maahanmuuttajataustaisten tavoittamisessa.



Hyvät käytännöt

Kohdennetulla toiminnalla paikannettiin asiakkaiden tarpeita ja toiveita ja siten tavoitettiin monikulttuurisia ja muuten marginaaliin jääviä nuoria. Näillä kohdennetuilla ja pienryhmätoiminnoilla onnistuttiin laskemaan erityisesti monikulttuuristen asiakkaiden kynnystä osallistua toimintaan. Epätasa-arvoisessa asemassa olevien lähtökohdat ja erityistarpeet otettiin huomioon etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lähtökohdat huomioitiin tiedottamalla toiminnasta selkeästi ja

useita tiedottamisväyliä käyttäen. Tilan toiminnasta viestittiin selkeästi asiakkaiden ymmärtämällä kielillä. Viestinnän kanavina käytettiin moniammatillisia verkostoja ja sosiaalista mediaa. Maahanmuuttajataustaisten erityistarpeet huomioitiin myös siten, että asiakkaille kerrottiin heidän oikeuksistaan. Aikuistyön puolella asiakkaita avustettiin käytännön asioiden hoitamisessa muun muassa opastamalla heitä lomakkeiden täyttämisessä. Kulttuurirajat ylittävää dialogia toteutettiin suotuisin tuloksin niissä toimipisteissä, joissa eri taustoista kotoisin olevat asiakkaat pääsivät keskustelemaan teemaryhmissä. Erityisen hedelmällisiksi osoittautuivat ne toiminnan muodot, joiden keskiössä eivät olleet kulttuurierot, vaan yhteinen tekeminen ja luominen.



RASISMINVASTAISUUS

.....

Kyllä mä sen sanoisin, että ehkä tää iso turvapaikanhakijoiden määrä, niin se on tehnyt sen meillekin tietoisemmaksi (...), että ei pelkästään se kulttuurisensitiivinen työ, miten tavoitamme heitä tänne, vaan myöskin se ihan rasisminvastainen työ, että se on ihan yhtä tärkeätä tehdä sitä myös ulospäin, että tää on vaan että talon sisällä tehään sitä, niin myös miettiä, miten sitä vois ulospäin tehdä enemmän.
(Työntekijän haastattelu.)

Mä tarkoitan sitä, että se on niin älytöntä, yleensä rasismi, että miksi sitä pitää lähteä vastustamaan.
(Työntekijän haastattelu.)

.....

Kun tutkimukseen osallistuneita työntekijöitä pyydettiin määrittelemään rasismia, kertoivat haastateltavat erilaisia kuvauksia, joita yhdisti näkemys henkilöiden ja laajemmin ihmisryhmien eri asemaan asettamisesta ja syrjinnän eri muodoista. Samalla oltiin myös lähes yksimielisiä siitä, että rasismi voi olla keskeinen osa monikulttuuristen nuorten ja aikuisten arkea (esim. Perho 2001; Hautaniemi 2004). Vaikka rasismia on määritelty monin tavoin, rasismi viittaa pitkälti henkilöiden etniseen, kulttuuriseen tai uskonnolliseen taustaan

ja ihonväriin perustuvaan syrjintään, arvottamiseen, epätasa-arvoon ja alistamiseen (mm. Kivijärvi 2014: 6; Rastas 2005; Back & Solomos 2000). Aineistossa sen katsottiin joissakin tapauksissa tuottavan vastakkainasettelua ja käsityksiä eri kulttuureiden esiintymisenä staattisina ja muuttumattomina, jossa *yhdestä esimerkistä tehdään yleistävä esimerkki, mikä kattaa koko kansan*. Niin aiempien tutkimusten valossa kuin aineistonkin perusteella haasteellista näyttäisi kuitenkin olevan, kuinka eroja ja erontekoja voitaisiin käsitellä ilman, että kaikenlaista syrjintää niputettaisiin yhdeksi ja samanlaiseksi. (Honkasalo ym. 2011: 7). Tämä korostuu etenkin aineiston niissä haastatteluisissa ja osuuksissa, joissa työntekijät korostivat rasismien yhteydessä seksuaaliseen suuntautumiseen ja sukupuoleen liittyviä syrjinnän muotoja sekä muunlaisen kiusaamisen ja arvottamisen olemassaoloa. Yhteen niputtamisen sijasta, merkittävää on ymmärtää erojen erilaisen yhteiskunnallisen rakentumisen sekä niiden toisistaan poikkeavia seurouksia yksilöiden ja ihmisryhmien elämään ja elinolosuhteisiin. Syrjinnän ja erojen yhteen niputtaminen ja niiden asettaminen samalla viivalle riippumatta siitä, syrjitäänkö ”kansallisen taustan vai esimerkiksi silmälasien ja lihavuuden perusteella” rasismien käsite tulee helposti hukkuneeksi ”kaiken kattavaan moninaisuuspuheeseen” (Honkasalo & Kivijärvi 2010: 262). Rasismille ominaista on ihmisen koko identiteetin kiistäminen, siten se eroaa esimerkiksi syrjinnästä joka kohdistuu siihen, käyttääkö ihminen silmälasia vai ei, tai minkäväriset hiukset hänellä on.

Vaikka aineistossa kaikki työntekijät tuomitsevat rasismien yksiselitteisesti ja kokevat sen vakavaksi yhteiskunnalliseksi ongelmaksi, jakaa aktiivinen rasisminvastainen työ ja sen sisällyttäminen sukupuolisensitiiviseen työhön haasteltavien mielipiteitä suuntaan ja toiseen. Jotkut haastateltavat pohtivat hyvinkin syvällisesti sitä, miten esimerkiksi ennakkoluuloihin, valtaan ja valkoisuuteen liittyviä teemoja pitäisi omassa toiminnassa käsitellä, kun taas toiset haastateltavat väistivät rasismien toteamalla, ettei sitä yksinkertaisesti ole heidän toiminnassaan ollenkaan. On kuitenkin ongelmallista todeta, ettei rasismia ole, sillä valtaosa haastateltavista on kantaväestöön kuuluvia valkoisia suomalaisia, joilla todennäköisesti harvoin on henkilökohtaisia kokemuksia rasismista ja siten myös herkkyyttä huomata kun sitä ilmenee – monet rasismien ilmenemismuodoista kun ovat ”näkymättömissä” valkoiselta kantaväestöltä. Yhdessä haastattelussa todetaankin osuvasti, että *sitä nyt ei vaan itse kantasuomalaisena kuule*. Myös tavat määritellä ja käsitellä rasismia käytännön asiakastyössä poikkeavat eri toimipisteiden kesken. Joissakin haastatteluisissa rasismikäsite ikään kuin ohitetaan siirtämällä keskustelu pois kantaväestön vähemmistöihin kohdistamasta rasismista puhumalla rasismista ilmiönä, jota ilmenee kaikkien ryhmien kesken ja välillä.

Näissä kommenteissa pidetään surullisena sitä, että myös vähemmistöjen välillä on ennakkoluuloisia asenteita. On tärkeää tunnistaa rasismien ilmenemismuodot eri tilanteissa, mutta erityisen huomion kaipaava rasismien ja vallan analyysi, jonka yksi haastateltava myös oivallisesti toteaa:

.....

Mutta sitten, mitä rasismi tarkoittaa mulle. Mä tykkään siitä määritelmästä, että rasismi on ennakkoluulot plus valta. Eli kaikilla ihmisillä on ennakkoluuloja, mutta vain tietyillä ihmisillä on valtaa. Eli ei ole sellaista käänteistä rasismia. On ne toiseutetut ja normista poikkeavat.
(Työntekijän haastattelu.)

.....

Toisin kuin yllä ominaista haastatteluille on kuitenkin se, että vaikka rasismi yksiselitteisesti tuomitaan, se koetaan usein asiaksi, joka tulee toimintaan ulkopäin eikä ole läsnä toiminnan sisällöissä sisäsyntyisesti. Kiinnostavaa onkin, että hyvin harvassa haastattelussa itse asiassa pohditaan kriittisesti omaa toimintaa rasisminvastaisesta näkökulmasta. Mikä omassa toiminnassa voi olla esimerkiksi ulossulkevaa ja vierasta eri taustaisille ihmisille? Miten pinttyneitä käytäntöjä voisi muuttaa niin, että uusien ihmisten olisi taustasta riippumatta helpompi tulla mukaan? Miten omaa toimintaa voisi ylipäättään arvioida kriittisemmin ulkopuolisin silmin? Aineistossa joissakin tapauksissa rasisminvastaisuuden käsite koetaan konfliktinhakuiseksi ja ryhmäeroja korostavaksi:

.....

Me ei olla haluttu alistua sen alle, että me lähdetään kovasti vastustamaan jotakin ja esiinnyttään sen vastustajana. (...) Mä en ole tarkoituksella näyttäytynyt kaikissa maahanmuuttaja-tapahtumissa ihan sen takia, ettei kantasuomalaisille, ketä olisi toivottavaa, että meidän toimintaan tulisi, ettei heille tuu sellaista kuvaa, että mä oon vaan ja teen vain näiden maahanmuuttajien kanssa työtä.
(Lainausta muutettu siltä osin, että tunnistettavuutta häivytetty)
(Työntekijän haastattelu.)

.....

Rasisminvastaisuuden käsitteen on myös aiemmissa tutkimuksissa osoitettu herättävän työntekijöiden keskuudessa hämmennystä ja kielteisiä tuntemuksia (Anis 2008; Honkasalo ym. 2007; Kivijärvi 2014). Monesti järjestötyössä pyritäänkin välttelemään rasismisanaa ja keskittymään esimerkiksi positiivisemmaksi koettuun suvaitsevaisuuskasvatukseen. Tutkimuksissa puolestaan

nousee esille, kuinka puolestaan maahanmuuttajanuoret nimenomaan toivovat rasismista puhumista rasismina. Mikäli rasismiin tai rasisminvastaisuuteen ei haluta ottaa kantaa siinä pelossa, että tullaan kärjistäneeksi ryhmäeroja, tulisi-kin kysyä, ovatko ryhmäsuhteet rakentuneet silloin yhdenvertaisuuden näkökulmasta onnistuneesti. Usein käsitteellisellä tasolla rasismien ohittaminen johtaa sen ohittamiseen myös käytännössä (Kivijärvi 2014: 10).

Aineiston perusteella eräälle työntekijälle rasismi on havaittavaa aktiivisia tekoja ja sanoja, joihin puututaan, kun sellaista nähdään tai kuullaan: *ohjaajien tehtävä on pitää korvat ja silmät auki. Et mitä niinku tapahtuu ja niihin hetkiin sitten tartutaan tai puututaan.* Tämän kaltaisessa lähestymistavassa rasisminvastainen toimintamuoto rakentuu pitkälti korjaavana toimenpiteenä siten, että tilanteisiin reagoidaan vasta kun jotain konkreettista ehtii jo tapahtumaan (Honkasalo ym. 2007: 58). Ennaltaehkäisevien rasisminvastaisten työmuotojen kehittäminen ja toteuttaminen jää tässä pienemmälle huomiolle tai kokonaan huomiotta. Monikulttuuriset nuoret ovatkin määritelleet aiemmissa nuorisotutkimuksissa rasismien laajasti ja herkästi tunnistettavaksi, jossa rasismi ei välttämättä ole näkyviä tekoja ja sanoja, vaan myös esimerkiksi kokemuksia ulossulkemisesta ja ulkopuolisuudesta, joissa konkreettisten tekojen sijaan rasismiksi voidaan määritellä myös ”tekemättä jättäminen”, erilaiset katseet tai eristäminen (Honkasalo & Kivijärvi 2010: 264). Rasismia ei tulisikaan määritellä ainoastaan näkyvänä tai avoimena sortona: se voi olla myös ihonväriin, etniseen, kulttuuriseen tai uskonnolliseen taustaan perustuvaa arkista käytäntöä, arjen rasismia (Essed 1991).

Niissä toimipisteissä, joissa työskentelee vähemmistötaustaisia työntekijöitä tai jonne on palkattu erikseen monikulttuurisuusasioista vastaava työntekijä, monikulttuuriset ja rasisminvastaiset kysymykset tulevat aineistossa paremmin ja kriittisemmin huomioituksi. Huomionarvoista on, että niissä toimipisteissä työntekijöiden näkemykset ovat yllättävän lähellä nuorten aiemmin tutkittuja näkemyksiä ja kokemuksia rasismista: *niin kauan kuin kukaan ei käyttäydy rasistisesti, että haukkuis jotain, niin sit kaikkien mielestä yleensä kaikki on ihan hyvin.*

Niissä aineiston osissa, joissa työntekijät kokevat, että rasismia tulisi lähestyä ennaltaehkäisevästi, ulospäin suuntautuva rasisminvastainen toiminta koetaan tavaksi myös tavoittaa monikulttuurisia asiakkaita. Haastateltavien mukaan ei riitä, että kotisivuilla lukee toimipisteen olevan syrjinnästä vapaa alue – sen tulee näkyä myös käytännössä. Näissä toimipisteissä rasismista keskustellaan, sitä käsitellään ja siihen puututaan. Rasisminvastainen työ ja toiminta tarkoittaa myös kantaväestön kanssa tehtävää asennekasvatusta, *joissa käsitellään ennakkoluuloja, sitten ollaan käsitelty tabuja, myyttejä, siis kaikenlaista epäkunnioittavaa käytöstä.*

.....

Me myös vastataan, mitä tapahtuu uutisissa, niin me keskustellaan täällä, koska nuoriahan puhututtaa ne (...) Sitten jos mietitään meidän juuria, suomalais-ugrilaiset-linjat ja suomalaiset lähti elintasopakolaisiks pois Ruotsiin, Yhdysvallat, Kanada. Meidän historian muisti on niin älyttömän lyhyt, tää on ihan älytöntä. Sotaorvot Ruotsiin, tää on niinku tosi hassua. Pyritään (...) puhuu. (Työntekijöiden ryhmähaastattelu.)

.....

Maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden kanssa rasismikokemuksia pyritään käsittelemään eri tavoin ja esimerkiksi Kölvissä työntekijät kertovat, että hyväksi havaittuja toimintamalleja ovat olleet Suomen Punaisen Ristin kehittänyt Rasismiin puuttumisen treenikehä-työpaja sekä erilaiset toiminnalliset menetelmät, joissa kokemuksia päästään käsittelemään ja purkamaan. Pojat eivät välttämättä näissä tilanteissa työntekijän mukaan opi mitään uutta, mutta *se että käsittelee, pääsee käsittelemään tai pääsee puhumaan tai pääsee avoimesti kertomaan ryhmälle (...) on (...) ollut yks semmoinen iso vertaistuki heille ja että ne asiat, ei ne oo yksinään niiden kanssa.* Esimerkiksi myös Kölvissä työntekijät kokevat tärkeäksi maahanmuuttajataustaisten poikien tsemppaamisen ja voimaannuttamisen. Nuorten kanssa keskustellaan myös rakenteellisesta rasismista, minkä tarkoituksena on auttaa nuoria paikantamaan niitä kysymyksiä ja rakenteita, jotka ovat epätasa-arvoa tuottavia. Työntekijä painottaa, että mikäli nuori ei työllisty kerta toisensa jälkeen ja yrityksistään huolimatta, on tärkeää hänen tietää *et se ei aina, et se ei oo itestä kiinni.* Aikaisemmissa tutkimuksissa on nostettu esille, kuinka varsinkin rasismikokemusten käsittelylle järjestetään kansalaistoiminnassa harvemmin tilaa. Kölvin käyttämät työkalut ja toimintamuodot ovat sellaisia, joita tulisi soveltaa laajemmin koko setlementtiliikkeeseen.

Rasismista on ruvettu vasta viime aikoina keskustelemaan suomalaisessa yhteiskunnassa niin, että ääneen ovat nousseet muutkin kuin kantasuomalaiset. Hyvin tyypillistä suomalaiselle rasismikeskustelulle on kuitenkin edelleen se, että muut kuin rasismia kokevat määrittelevät mitä rasismi on ja mitä se ennen kaikkea ei ole. Jotta rasisminvastaisessa toiminnassa päästäisiin pidemmälle, on sen edellytyksenä sekä itse toiminnan kriittinen itsetutkiskelu että perehtyminen rasismiin ja sen ilmenemismuotoihin sitä kokevien näkökulmasta ja esimerkiksi tutkimusten kautta.

5.1. Yhteenveto. Hyvät käytännöt ja kehittämistarpeet



Tiivistys

Rasismi määritellään henkilöiden etniseen, kulttuuriseen tai uskonnolliseen taustaan ja ihonväriin perustuvaksi syrjinnäksi, arvottamiseksi tai epätasa-arvoksi. Rasismi ei välttämättä ilmene selkeinä tekoina tai sanoina. Monikulttuurisilla asiakkailla on valtava määrä ulossuljetuksi joutumisen kokemuksia, joissa konkreettisten tekojen sijaan rasismi on saanut esimerkiksi pahansuopien katseiden tai sosiaalisen eristämisen muodon. Räikeän ja avoimen hyljeksinnän sijaan rasismi voi olla ihonväriin, etniseen, kulttuuriseen tai uskonnolliseen taustaan perustuvaa hienovaraisempaa syrjintää.



Mitä tulee tehdä

Rasismien yksioikoista yhteen niputtamista muiden syrjinnän muotojen kanssa tulisi välttää. Sen sijaan tulee ymmärtää syrjinnän eri muotojen yhteiskunnallisen rakentumisen prosessi sekä näiden muotojen aikaansaamat toisistaan poikkeavat seuraukset yksilöiden ja ihmisryhmien elämissä ja elinolosuhteissa.



Hyvät käytännöt

Ennaltaehkäisevällä ja ulospäin suuntautuvalla rasisminvastaisella työllä tavoitettiin monikulttuurisia asiakkaita. Rasismista keskusteltiin, sitä käsiteltiin ja siihen puututtiin aktiivisesti. Rasisminvastainen työ piti sisällään myös kantaväestölle suunnattua asennekasvatusta. Kantaväestöön kuuluvien asiakkaiden kanssa puitiin tabuja ja ennakkoluuloja. Esimerkiksi uutisissa esillä olleita toiseuttavia ja rasistisia sisältöjä käsiteltiin ja oiottiin. Rasismien kohteeksi joutumisen kokemuksista keskusteltiin ja niitä purettiin monikulttuuristen asiakkaiden kanssa omissa keskusteluryhmissä. Rasismien käsittelemisessä hyödynnettiin myös toiminnallisia menetelmiä, kuten Rasismien puuttumisen treenikehää.



TURVAPAIKANHAKIJOIDEN HUOMIOIMINEN SETTLEMENTTI- LIIKKEEN SUKUPUOLISENSITIIVISEN TYÖN TOIMIPISTEISSÄ

.....
”Parasta, mitä voidaan tarjota on tila olla ja hengittää rauhassa”
.....

Koska settlementtiliikkeen sukupuolisensitiivinen työ elää kunkin ajankohtaisen yhteiskunnallisen tilanteen mukaan ja toiminnassa saatetaan joutua lyhyelläkin varoitusajalla huomioimaan ennakoimattomia yhteiskunnallisia tilanteita, päätettiin käsillä olevan hankkeen haastatteluissa ja raportissa käsitellä lyhyesti, millä tavalla turvapaikanhakijoiden määrän kasvu syksyllä 2015 on vaikuttanut settlementtiliikkeen sukupuolisensitiivisen verkoston työntekijöiden näkökulmasta toiminnan sisältöihin ja työskentelyilmapiiriin. Lisäksi haastatteluissa kartoitettiin, millä tavalla työntekijöiden mielestä turvapaikanhakijat tulisi huomioida sukupuolisensitiivisen ja monikulttuurisen työn toimintaympäristöissä. Turvapaikanhakijoiden tilanteen kautta pyrittiin toisin sanoen tarkastelemaan, minkälaisia käytäntöjä ja menetelmiä kentällä oli kehitetty turvapaikanhakijoiden huomioimiseksi.

Aikaisemmin raportissa (2.6. Paikallisuus, tilallisuus ja ajallisuus sukupuolisensitiivisessä työssä) on jo käsitelty sitä, miten haastateltavat kokivat, että yhteiskunnan ilmapiirin kiristyminen on vaikuttanut suoraan heidän työskentelyynsä.

Monet kertoivat turvattomuuden tunteen lisääntyneen. Lähes jokaisessa toimipisteessä työntekijät kertoivat julkisen keskustelun vaikuttaneen heidän maahanmuuttajataustaisiin asiakkaisiinsa toiminnan ulkopuolella lisääntyneen häirintänä. Nämä monikulttuuriset nuoret ja aikuiset kertoivat haastateltavien mukaan kohtaamastaan häirinnästä ja kokemuksistaan myös sukupuolisensitiivisen työn toimipisteissä sekä työntekijöille että toiminnan muille asiakkaille. Keskustelua oli herännyt nimenomaan myös kantaväestöön kuuluvien nuorten ja aikuisten parissa. Esimerkiksi uutisissa ja julkisessa keskustelussa esillä olleet sisällöt puhututtivat nimenomaan myös toiminnan kantasuomalaisia. Jotta setlementtiliikkeen sukupuolisensitiivistä ja monikulttuurista toimintaa voitaisiin kehittää, on tärkeää tarkastella lähemmin, millä tavoin haasteltavat puhuvat turvapaikanhakijoiden määrän kasvun vaikutuksista omaan työhönsä. Luvun taustalla on ajatus myös siitä, että koska turvapaikanhakijoiden määrän kasvu syksyllä 2015 oli asia, johon Suomessa oli varauduttu melko huonosti ja johon puolestaan kansalaistoiminnan kenttä ja vapaaehtoistyön kenttä vastasi kattavasti, on tärkeää, että pohditaan nimenomaan mitä annettavaa setlementtiliikkeellä on turvapaikanhakijoiden kotouttamisessa ja elämän helpottamisessa.

Turvapaikanhakijoiden määrän lisääntyminen lyhyessä ajassa asetti myös monet sukupuolisensitiivisen verkoston toimipisteet ennakoimatta uuteen tilanteeseen, johon oli kehitettävä ratkaisuja nopeassa aikataulussa. Tampereen Kölvi-toiminnan etuna oli se, että toiminnan puitteet olivat valmiina, vaikka aluksi tilanteen yhtäkkisyys työntekijöitä mietityttikin:

.....

Yhtäkkiä tuli noit hätämajoituksia tosi paljon. Nin kyl varmaan kaikki meistä työntekijöistä, et haluttais tehdä jotain mut ei tiedetä mitä tavallaan, että tavallaanhan meillä on semmoinen toiminta ja tilat ja kaikki mut et periaatteessa me just myös pelättiin vähän sitä että meillä ei oo resursseja siihen et jos tulis tosi paljon (...). Mut sit jos mitä tällainen pieni yksikkö vois tehdä. Niin sitten me päädyttiin just siihen että tavallaan semmoisii pienryhmiä jotka on sitten vähän eri aikaan kun tavallaan meidän vakitoiminta, että ne sitten just suomenkieltä ja liikuntaa tai no futista itseasiasa. Ja sit just näitä kielikulttuuri jotain tällamoisii tunteja ja muita. Sitten pari tuntia, muutama tunti viikossa niin sit semmoisii ruvettiin järjestään.

.....

Mualla haastatteluissa korostuu kuitenkin ajatus myös siitä, että turvapaikanhakijoiden tilanne on asia, joka vaatii, että toimintaa mietitään kohdennetusti sekä avoimen että eriytetyn toiminnan näkökulmista. Työntekijät joutuvat uudella

tavalla pohtimaan, millä tavoin toiminnasta tiedotetaan ja miten suomen kieltä taitamattomia houkutellaan mukaan toimintaan. Haastatteluissa turvapaikanhakijoiden huomioonottamista ei nähty kuitenkaan pelkästään yksisuuntaisena prosessina, jossa järjestökenttä tarjoaa palveluita turvapaikanhakijoille, vaan asiana, jota on hyvä pohtia koko toiminnan näkökulmasta – tilojen, paikallisuuden, muiden järjestöjen ja toimijoiden (mm. kunta, vastaanottokeskukset) ja jo säännöllisesti toimintaan osallistuvien näkökulmista. Kaikki haastateltavat eivät kuitenkaan jakaneet tätä ajatusta. Joidenkin haastateltavien mielestä riittää, että turvapaikanhakijoille kerrotaan ja tiedotetaan toiminnasta, mutta sen tarkempaa poluttamista itse toimintaan ei voida tehdä, varsinkin jos toiminta on avointa ja perustuu vapaaehtoisuudelle. Näissä haastatteluissa oli siten nähtävissä, ettei turvapaikanhakijoiden hauras yhteiskunnallinen tilanne ja vastaanottokeskusarjen raskaus ole laajalti tunnettua. Uusi yhteiskunnallinen tilanne ja turvapaikanhakijoiden tulo avasi kuitenkin joidenkin työntekijöiden silmät näkemään, mikä omassa toiminnassa on arvokasta ja hienoa. Näissä haastatteluissa korostui ajatus esimerkiksi siitä, että oma toimipiste tarjoaa turvapaikanhakijoille vastapainoa vastaanottokeskuksen laitosmaisuukselle ja tilan tehdä tavallisia arkisia asioita. Haastatteluissa korostettiin, että ruuanlaitto, yhdessä syöminen ja tiskaaminen auttavat turvapaikanhakijaa unohtamaan oman elämäntilanteen raskauden ja rentoutumaan turvallisessa ympäristössä, *istumisen ja odottamisen vastapainoksi*, niin kuin yhdessä haastattelussa todettiin. Toisissa haastatteluissa alleviivattiin, että tärkeää voi olla myös se, etteivät työntekijät liian tarkkaan ennakkoon pohdi, minkälaista toimintaa juuri turvapaikanhakijoille halutaan tarjota. Yksi työntekijä esimerkiksi kertoo, kuinka yhteistyössä paikallisen vastaanottokeskuksen järjestettiin ryhmiä, joissa vapaan keskustelun pohjalta ruvettiin miettimään, mitä yhdessä haluttaisiin tehdä.

.....

Mä lähdän hakemaan sitä, että mikä ikinä se tarve onkaan, mitä ne haluaa ne ihmiset, jotka siihen ryhmään tulee niin mitä ne haluaa tehdä, mitä tarpeita niillä onkaan, niin sit vastataan siihen. Ollaan vaan läsnä ja tunnustellaan sitä, mikä olis se kaikista miellyttävin tapa olla ja hengittää.
(Työntekijän haastattelu.)

.....

Samassa haastattelussa kuitenkin nostettiin esille, ettei suomalaisen järjestökentän toiminta ole välttämättä kaikille tuttua ja siksi luottamuksen rakentamisen eteen on tehtävä erityistä työtä myös turvapaikanhakijoiden verkostoissa laajemmin. Ei toisin sanoen riitä, että esimerkiksi Tyttöjen Talon toimintaan

saadaan rekrytoitua tyttöjä ja naisia vastaanottokeskuksista mukaan, vaan toiminnan jatkuvuuden kannalta on tärkeää, etteivät väärät mielikuvat toiminnan sisällöistä vaaranna osallistumista jatkossa.

Yks tyttö sano, että se on ihan fiiliksissä Suomessa näistä naisasioista, semmoinen 18-vuotias feministin alku. Mutta sitten tuli se, että kaikki tilat ei ole semmoisia että niistä asioista vois puhua ja sit mä vakuutin, että tämä on ainakin semmoinen, missä voidaan puhua näistä naisasioista. Sitten oli kaks tyttöä viidestä, jotka oli naimisissa ja miehet oli ollut todella huolissaan, että mikä on se paikka mihin te meette kun kaikki on niin uutta, et voiko päästää ja huoli oli ilmeisesti ollut hyvin suuri. Ehkä siinä ollaan sovittu, että he voivat käydä täällä ja nähdä tilan, että voidaan rakentaa luottamusta tai sitten niin että mä meen tapaamaan niitä miehiä, että on se luottamus ja tunne ja turva siitä että kenen kanssa on ja on turvallista.
(Työntekijän haastattelu.)

Osassa haastatteluista korostettiin, että turvapaikanhakijoiden rekrytoimiseksi ja toiminnan avoimuuden kannalta ei auta pelkästään se, että yhteistyöverkostot esimerkiksi vastaanottokeskusten suuntaan ovat olemassa ja toiminnasta tiedotetaan vastaanottokeskuksissa ja turvapaikanhakijat tutustuvat setlementtiliikkeen toimintapisteiden toimintaan paikan päällä. Sen lisäksi osallistumisen onnistuminen edellyttää, että turvapaikanhakijoita polutetaan toimintaan mukaan ja huolehditaan konkreettisesti, että osallistuminen onnistuu. Moni työntekijä kuitenkin totesi, ettei vastaanottokeskuksilla välttämättä ole resursseja tällä hetkellä näin intensiiviseen työhön, ja harvoin setlementtiliikkeen toimipisteilläkään. Yhdessä haastattelussa pohdittiin, ovatko turvapaikanhakijat edes toiminnan kohderyhmää:

V1: Mut kuinka paljon (...) tällä hetkellä varsinkin näissä turvapaikanhakijoissa, niin ketkä (...) tänne oikeesti Suomeen asti sitte tulee, niin onko ne semmosia, että heillä ne sosiaaliset valmiudet on aika hyvät ja niillä todennäköisesti on aika lailla (...) valamiuksia (...) hoitaa asioita itsenäisesti ja toimia. Että sinänsä se voi olla, että niin ku varsinaisesti tästä turvapaikanhakijakööristä, niin semmosia meidän toiminnan kohderyhmän kannalta (...) niin tullee ko niitä, pääseekö ne tällä hetkellä ton matkan läpi. (...) Että onko ne semmosia seleviytyjiä jo lähtökohtaisesti, ketkä tänne asti tulee.
(Työntekijän haastattelu.)

Suomeen tuli vuonna 2015 eniten turvapaikanhakijoita Irakista, Afganistanista, Somaliasta ja Syyriasta. Sama tilasto pätee yksintulleisiin alaikäisiin hakijoihin. Ovatko nämä turvapaikanhakijat lähtökohtaisesti ”selviytyjiä”, joilla on ”hyvät valmiudet hoitaa asioita” vai voisiko asiaa tarkastella siitä näkökulmasta, että esimerkiksi kyseisistä maista tulleet ovat olleet pakotettuja lähtemään henkensä edestä. THL:n mukaan suurella osalla Suomeen tulleista turvapaikanhakijoista on traumakokemuksia. Syitä traumatisoitumiseen on monia: kidutus, kokemukset väkivallasta, hengenvaarallinen pakomatka, ahdistava ero ja huoli läheisistä sekä kotimaan sekasorto. Turvapaikkakäsittelyyn liittyvän pitkän odotuksen ja epävarmuuden tiedetään heikentävän turvapaikanhakijoiden mielenterveyttä. Samassa selvityksessä ilmenee, että myös nuorilla turvapaikanhakijoilla ilmenee monenlaisia oireita, joista yksi on myös sosiaalinen eristäytyminen ja puhumattomuus. (Migri 2015; THL 2015.)¹ Setlementtiliikkeen arvoista käsin, joissa heikommassa asemassa olevat huomioidaan, turvapaikanhakijat voisi nimenomaan nähdä toiminnan kohderyhmänä.

Kuitenkin ne toimipisteet, jotka ovat tehneet konkreettista työtä turvapaikanhakijoiden osallistamisen eteen, ovat pian huomanneet, kuinka paljon sellaista työtä on tehtävä, jota ei välttämättä osattu ennakoida etukäteen. Esimerkiksi Helsingin Tyttöjen Talo sai keväällä 2016 erillismäärärahan turvapaikanhakijoiden vapaa-ajantoimintojen järjestämiseksi. Talolla huomattiin pian, kuinka paljon koordinointia ja pienten yksityiskohtien huomioimista toiminnan järjestäminen vaati:

.....

Siinä on yllättävän paljon kaikkea järjestelyä, että sen saa pyörimään, että ne osuu heidän kielen tuntien ja kaikkien ruokailuiden ja näiden kanssa yhteen. (naurahdus) Ja sitten ne järjestelyt, että kuka tuo ja kuka hakee. Sit saadaan yleensä opettaja tai ohjaaja just siihen kohtaan. Se on vähän ylläntynyt itekin kun oli, että jee nyt me ruvetaan järjestään täältä niinkun siinä oli tuhat ja miljoona pientä säätöä (naurahdus) ennen kun se oikeesti on mahdollista. Mutta ne on lähtenyt tosi hyvin käyntiin ja ne on tosi kivoja, ne tytöt on ollu tosi innoissaan ja tosi jotenkin kiitollisia ja että ihan silleen tosi mielenkiinnolla odotan, että se kehittyis just siihen, että me saatais heitä ehkä jäämään tänne enemmänkin ja muita tyttöjä mukaan heidän kanssaan.

.....

¹Lähteet. migri: http://www.migri.fi/tietoa_virastosta/tilastot/turvapaikka-_ja_pakolaistilastot & THL: <https://www.thl.fi/fi/web/maahanmuuttajat-ja-monikulttuurisuus/vaestoryhmat/pakolaiset-ja-turvapaikanhakijat/turvapaikanhakijoiden-traumat-ja-mielenterveyden-tukeminen>

Monissa haastatteluissa nostetaan esille, kuinka turvapaikanhakijoille oli järjestetty etupäässä toimintaa omissa ryhmissä. Jonkin verran haastatteluissa tuodaan kuitenkin myös esille, miten toimipisteiden avoimessa toiminnassa on huomioitu turvapaikanhakijat. Joissakin näistä haastatteluista korostetaan, että toimipisteillä pitäisi olla paljon enemmän tietotaitoa sen suhteen, miten ryhmytys yli kulttuurirajojen hoituu, jos kovat asenteet estävät yhdessäolon ja aiheuttavat toiminnan kriisiytymistä. Yhdessä haastattelussa kerrotaan esimerkiksi, miten pidempään talon äiti-lapsi-toimintaan osallistuvat olivat ruvenneet protestoimaan, kun toimintaan osallistui paikallisen vastaanottokeskuksen asiakkaita. Tämä siitä huolimatta, että lasten välinen kommunikaatio oli koko ajan sujunut kulttuurirajat ylittäen. Tällaisessa tilanteessa työntekijät saattavat kokea olevansa melko neuvottomia ja vailla konkreettisia työkaluja. Lopulta tilanne oli rauennut niin, että asenteellinen osallistuja oli pakannut tavaransa ja lähtenyt. Työntekijä pohti haastattelussa, että turvapaikanhakijoiden näkökulmasta tilanne oli rauhoittunut ja oli ehkä parempi, ettei asiasta tehty sen kummempaa numeroa. Samassa haastattelussa pohditaan kuitenkin myöhemmin hienosti, kuinka toimipisteiden tulisi paremmin tehdä asennetyötä muuttuneessa yhteiskunnallisessa tilanteessa. Juuri tässä haastattelussa työntekijän etuna oli se, että hänellä oli aikaisempaa kokemusta pakolaistyöstä ja paljon sellaista tietotaitoa, joka oikaisi ”vakiasiakkaiden” paikkakunnan turvapaikanhakijoita kohtaan tuntemia ennakkoluuloja.

.....

Ja sitte se, että niin ku tavallaan vakuutat, että mä en nyt puhu vaan niin kun omia mielipiteitä, tai sillä perusteella, että mitä on niin ku lehestä luku. Vaan se, että mä oon kouluttautunu ja kokenu eri asioita ja mä kerron kokemuksella näitä, hyvin silleensä niin kun neutraalisti.

(Työntekijän haastattelu.)

.....

6.1. Yhteenveto. Hyvät käytännöt ja kehittämistarpeet



Tiivistys

Turvapaikanhakijoiden määrän kasvu syksyllä 2015 vaikutti myös moniin setlementtiliikkeen sukupuolisen-sitiivisen työn toimipisteisiin. Muutamissa haastatteluissa kerrottiin konkreettisista hankkeista, joita oli toteutettu yhteistyössä varsinkin paikallisten vastaanottokeskusten kanssa. Joissakin toimipisteissä puolestaan hyödynnettiin omia hyväksi koettuja monikulttuurisia työkaluja. Kuitenkin suuremmassa osassa haastatteluja turvapaikanhakijoiden tilanteeseen ei osattu vastata sen laajemmin. Joissakin haastatteluissa pohdittiin, oliko tarpeellista nähdä sen enempää vaivaa, jotta turvapaikanhakijat pääsisivät toimintaan mukaan. Toisissa haastatteluissa puolestaan nostettiin esille, kuinka muuttunut yhteiskunnallinen tilanne vaikutti selvästi oman toimipisteen asiakkaisiin ja työympäristöön laajemmin. Näissä tilanteissa työntekijät kokivat jäävänsä melko yksin.



Mitä tulee tehdä

Muuttunut yhteiskunnallinen tilanne näkyi turvatoimuiden tunteen nousuna monissa sukupuolensensitiivisen verkoston toimipisteissä. Haastatteluiden perusteella näytti ilmeiseltä, että parasta asennekasvatusta oli oikaista väärää tietoa työyhteisöissä eri asiakasryhmien kanssa, mutta tarjota myös turvallisia tiloja rasismikokemusten käsittelylle. Hyödyllistä olisi myös yhteistyö niiden järjestöjen kanssa, joilla on ollut vastaavanlaisia kokemuksia. Järjestöraajat ylittävän yhteistyön lisäksi setlementtiliikkeen sisäisiä yhteistyömalleja ja -kuvioita tulisi kehittää. Esimerkiksi Setlementtiliiton omistaman ja turvapaikanhakijoiden vastaanottokeskustoimintaa järjestävän Viittakivi Oy:n kanssa tehtävää yhteistyötä, jossa kokemuksia ja tietotaitoa päästäisiin työntekijöiden kesken vaihtamaan, tulisi myös kehittää. Turvapaikanhakijoiden kanssa tehty toiminta on vielä paikallisesti melko hajanaista ja organisaation näkökulmasta

olisi hyödyllistä kerätä kokemuksia ja hyviä käytäntöjä yhteen. Turvapaikanhakijoiden poluttaminen eri toimintamuotoihin oli selvästi asia, joka kaipaava jatkossa enemmän huomiota.



Hyvät käytännöt

Luodaan hyvät yhteistyöverkostot paikallisesti kaikkien niiden tahojen kanssa, jotka järjestävät turvapaikanhakijoille toimintaa. Pilkotaan toiminta pienempiin osuuksiin, suunnitellaan tarkkaan, miten turvapaikanhakijat pääsevät mukaan, kuka saattaa ja kuka tulee hakemaan, ja miten toiminnan jatkuvuus taataan. Hyödynnetään paremmin settlementtiliikkeen sukupuolisensitiivisen työn tekijöiden tietotaitoa pakolaistyöstä ja turvapaikanhakijoista. Laaditaan työkalupakki asenneilmapiiriin parantamiseksi. Miten omassa toiminnassa puututaan osallistujien välisiin asenteisiin?



LOPUKSI

Tässä tutkimusraportissa on selvitetty, minkälaisia sukupuolisensitiivisen ja monikulttuurisen työn toimintatapoja suomalaisessa settlementiliikkeessä on kehitetty ja millä tavalla kentän työntekijät niitä arvioivat. Pääpaino raportissa on tehdä kriittisen pohdinnan kautta näkyväksi kentällä jo olemassa olevia hyviä käytäntöjä, joissa huomioidaan sekä sukupuolisensitiivisyys että monikulttuurisuus. Tutkimusraportissa aihepiiriä on lähestytty tarkastelemalla käsityksiä tilan ja tilojen merkityksestä, minkä jälkeen huomio kiinnittyy sukupuolisensitiivisen työn sisältöihin ja tämän jälkeen sukupuolisensitiivisen ja monikulttuurisen työn yhteen kietoutumiseen. Oma luku raportissa on varattu myös rasismille ja rasisminvastaiselle järjestötyölle. Raportin lopussa keskitytään vielä ajankohtaiseen yhteiskunnalliseen aiheeseen, turvapaikanhakijoiden määrän kasvuun, joka on vaikuttanut myös settlementiliikkeen toimintaan laajasti ja josta myös monet haastateltavat haastatteluissa puhuvat.

Tutkimushanke toteutettiin kuudessa kuukaudessa puolipäiväisen tutkija-resurssin puitteissa. Aikatauluun ja tutkijapanokseen nähden kerätty aineisto on kattava ja laaja, samoin kuin käsillä oleva raportti. Aihepiiri ei ole kuitenkaan loppuun kaluttu, ja toivomme, että käsillä oleva tutkimusraportti inspiroi

setlementtiliikettä kehittämään omaa työtä ja koko organisaatiota tutkimus pohjaisesti myös tulevaisuudessa. Olemme keränneet loppuun vielä sellaisia teemoja, jotka tutkimuksessa nousi keskeisellä tavalla esille ja joihin setlementtiliikkeen sukupuolisensitiivisessä ja monikulttuurisessa toiminnassa tulisi vielä jatkossa keskittyä työn yhdenvertaisuuden onnistumiseksi.

Pitääkö sukupuolisensitiivisen työn agendan näkyä ja kuulua?

Haastateltavat jakautuvat sen suhteen, tulisiko sukupuolisensitiivisestä työstä ”tehdä numeroa” vai ei. Jotkut haastateltavat ovat sitä mieltä, että vaikka työntekijät ovat tietoisia toiminnan sukupuolisensitiivisestä luonteesta, ei sitä tarvitse erikseen avata toimintaan osallistuville. Toiset haastateltavat taas ovat sitä mieltä, että sukupuolisensitiivisen työn onnistumisen edellytyksenä on että sukupuoleen ja esimerkiksi sukupuolitettuihin valtarakenteisiin liittyviä käsitteitä ja normistoa jaetaan itse toiminnassa osallistujien kanssa. Tätä mielipiteiden kahtiajakautumista olisi hyvä pohtia jatkossa enemmän. Jakavatko esimerkiksi Setlementtien sukupuolisensitiivinen verkoston työntekijät saman käsityksen sukupuolisensitiivisen työn luonteesta? Millä tavalla erilaisia näkemyksiä saataisiin sovitettua yhteen? Entä millä tavoin toiminnassa saataisiin purettua sitä edelleen vallalla olevaa käsitystä, että sukupuolierityinen toiminta on yhtä kuin sukupuolisensitiivisyys?

Rasisminvastaisuus irti teemapäivistä koko toimintaa läpileikkaavaksi periaatteeksi

Haastateltavat jakavat laajasti yhteisymmärryksen siitä, että rasismille on setlementtiliikkeen toiminnassa nollatoleranssi. Jotkut haastateltavat pohtivat asiaa sitä kautta, ettei toiminnassa suvaita rasismia eikä sitä esiinny. On tärkeää, että haastateltavat tuomitsevat rasismin yksiselitteisesti. Rasismi ei kuitenkaan aina ilmene avoimena ja näkyvänä haukkumisena ja nimittelynä ja itse asiassa paljon vaikeampaa on puuttua sellaisiin toiminnan sisältöihin, joissa rasismi ei ole näkyvää. On myös selvää, että toiminnan syrjivät elementit saattavat näyttäytyä vain vähemmistöasemassa oleville osallistujille ja työntekijöille. Hyvin yleinen piirre kaikessa kansalaistoiminnassa on se, että vaikka rasismiin suhtaudutaan lähtökohtaisesti tuomitsevasti, siihen keskitytään kuitenkin vain silloin tällöin esimerkiksi yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä korostavien teemapäivien kautta. On tärkeää varata tilaa ja aikaa rasismin käsittelemiselle, mutta teemapäiviin keskittyminen saattaa johtaa siihen, että rasismin muuten ajatellaan

olevan ”poissa agendalta”. Jatkossa setlementtiliikkeessä olisikin tärkeää vielä kriittisemmin pohtia, onko oman toiminnan rakenteissa ja toimintatavoissa jostain sellaista, joka on syrjivää ja ulossulkevaa, vaikka se ei näyttäytyisi sellaisena varsinkaan valtaväestöön kuuluville. Entä millä tavalla voitaisiin purkaa ajatusta siitä, että ”samaa kaikille” tarjoamalla ei välttämättä tulla purkaneeksi epätas-arvoa ja huomanneeksi, että osallistujien lähtökohdat saattavat olla hyvinkin erilaisia? Pelkkä kutsu tulla mukaan ei välttämättä vielä riitä, että uudet asiakkaat oikeasti uskaltavat astua toimitilan ovesta sisään. Millä tavalla toiminnan kynnystä voisi vielä madaltaa? Voisiko esimerkiksi jalkauttavaa työtä ulottaa laajemmin setlementtien sukupuolisensitiivinen verkoston toimipisteisiin?

Turvattomuus ja yhteiskunnallisten tilanteiden muutokset

Tutkimushaastatteluissa varattiin erillinen osuutensa sen tarkastelulle, millä tavalla turvapaikanhakijoiden kasvun nousu syksyllä 2015 on vaikuttanut setlementtiliikkeen toimintaan ja työntekijöiden kokemuksiin oman työn onnistumisista ja haasteista. Haastateltavat toivat esille hyvin laajasti sen kuinka yhteiskunnallisen ilmapiirin kiristyminen näyttäytyy turvattomuutena sekä työntekijöiden että MeKaikki!-verkoston asiakkaiden näkökulmasta. Turvattomuus näkyy muun muassa suorana vihapuheena asiakkaita ja työntekijöitä kohtaan tai asenteissa asiakkaiden keskuudessa. Huolestuttavaa joissakin haastatteluissa oli se, että työntekijät kokivat jääneensä turvattomuuden tunteidensa kanssa yksin ja jotkut olivat jopa vaihtaneen työpaikkaa.

Suomalaisen yhteiskunnallisen ilmapiirin kiristyminen ja maahanmuuttovastaisuuden kasvu ei ole uusi trendi, mutta vihapuheiden muuttuminen konkreettisiksi teoksi ovat yllättäneet monet. Siten on ymmärrettävää, ettei setlementtiliikkeessä olla osattu varautua miten tässä uudessa turvattomassa ilmapiirissä tulisi toimia työntekijöitä tukien. Jatkossa olisi tärkeää kehittää koko organisaatiossa jonkinlainen työkalu- ja tietopaketti, miten vihapuheeseen ja asenteellisuuteen puututaan ja miten näiden ilmiöiden parissa työskennellään niin, että jokainen voi tuntea työ- ja toimintaympäristönsä turvalliseksi. Lisäksi setlementtiliikkeessä olisi tärkeää kerätä tietoa siitä, minkälaisia toimintamalleja turvapaikanhakijoiden kanssa toimimiseksi on kentällä kehitetty.

Tietotaitojen päivittäminen ja mediakritiikki

Monet haastateltavat totesivat, että paras keino purkaa turvattomuutta ja kielteisiä asenteita oli sekä työntekijöiden että asiakkaiden tietouden kartuttaminen ja

monipuolistaminen. Moni haastateltava kertoi muun muassa, millä tavoin erityisesti median kielteiset uutisoinnit turvapaikanhakijoista ja maahanmuuttajista näkyivät suoraan asiakkaiden välisissä keskusteluissa eri toimipisteissä. Siten moni haastateltava kertoi paljon energiaa kuluvan väärän tiedon ja asenteiden purkamiseen. Tämä on kuitenkin tärkeää työtä, sillä tiedon lisääminen ja kartuttaminen lisäävät myös herkkyyttä huomata eriarvoisuutta arjen toiminnoissa ja avaavat sekä työntekijöiden että asiakkaiden huomion esimerkiksi niille lähtökohdille, joista monet turvapaikanhakijat tulevat. Settlementtiliikkeessä olisikin hyvä pohtia, millä tavalla tietoutta eri vähemmistöryhmien yhteiskunnallisesta asemasta voitaisiin hyödyntää niin, että marginaalisessa asemassa olevat asiakasryhmät voitaisiin huomioida toiminnasta aikaisempaa paremmin. Entä millä tavalla settlementtiliike voisi omaksua mediakritiikin osaksi toiminnan keskeisiä sisältöjä? Tämän kaltainen työ hyödyttäisi purkamaan sekä sukupuoleen että kulttuuriin ja etnisyyteen liittyviä stereotypioita ja monipuolistamaan kuvaa eri väestöryhmistä.

Settlementtiliikkeen sukupuolisensitiivinen monikulttuurinen työ on monella tavalla urauurtavaa Suomessa. Eteenpäin katsovasta asemasta suomalaisella järjestökentällä kertoo myös se, että työtä on haluttu kehittää tutkimuspohjaisesti nyt käsillä olevan tutkimusraportin pohjalta. Seuraava askel on tarttua tutkimusraportissa listattuihin haasteisiin ja luoda toimintamallit, joiden avulla niihin tartutaan. Tämän lisäksi tulevaisuudessa voidaan pohtia, miten kansainvälistä yhteistyötä sukupuolisensitiivisen ja monikulttuurisen työn edistämiseksi voitaisiin tiivistää ja kehittää.

Viitteet

- 1 Sukupuolisensitiivisyydellä viitataan suomalaisissa setlementeissä toteutettavaan sukupuolisensitiiviseen työhön.
- 2 Monikulttuurisella asiakkaalla viitataan tässä tutkimuksessa henkilöön, joka on itse tai jonka vanhemmista vähintään toinen on syntynyt muualla kuin Suomessa.
- 3 Normikriittisyys tarkoittaa yhteiskunnassa vallitsevien normien kriittistä tarkastelua, syrjivien rakenteiden tunnistamista ja pyrkimystä niiden muuttamiseen.
- 4 Heteronormatiivisuus on oletus, jossa heteroseksuaalista suuntausta pidetään normina. Heteronormatiivisessa ajattelutavassa kaksinapaista sukupuolijärjestelmää pidetään luonnollisempana ja toivotumpana.
- 5 Hlbtqi-ryhmään kuuluvilla viitataan homo- ja biseksuaaleihin sekä transvestiiteihin, transsukupuolisiin, intersukupuolisiin ja queereihin.

Lähteet

- Aaltonen, Sanna & Kivijärvi, Antti & Peltola, Marja & Tolonen, Tarja (2011) Ystävyydet. Teoksessa Tarja Tolonen & Mirja Määttä (toim.) *Annettu, otettu ja itse tehty. Nuorten vapaa-aika tänään*. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 112, 29–55
- Ager, Alastair & Strang, Alison (2004) *Indicators of Integration: Final Report*. London: Home Office Development and Practice Report 28.
- Ahmed, Sara (2000) *Strange Encounters: embodied others in post-coloniality*. London: Routledge.
- Amara, Mafoud & Aquilina, Dawn & Argent, Eles & Betzer-Tayar, Moran & Green, Mick & Henry, Ian & Coalter, Fred & Taylor, John (2004) *The Roles of Sport and Education in the Social Inclusion of Asylum Seekers and Refugees: An Evaluation of Policy and Practice in the UK*. Loughborough: Loughborough University.
- Anttonen, Erja (2006) *Sukupuolisensitiivisyys kansalaistoiminnassa ja nuorisotyössä*. KeVerver-verkkojulkaisusarja 3/2006. <https://www.humak.fi/wp-content/uploads/2015/01/sukupuolisensitiivisyys-kansalaistoiminnassa.pdf>. (Viitattu 10.7.2016.)
- Back, Les (1996) *New Ethnicities and Urban Culture. Racisms and multicultural in young lives*. London & New York: Routledge.
- Back, Les & Solomos, John (2000) Introduction: Theorizing Race and Racism. Teoksessa Les Back & John Solomos (toim.) *Theorizing Race and Racism: A Reader*. Lontoo: Routledge, 1–33.
- Essed, Philomena (1991) *Understanding Everyday Racism: An Interdisciplinary Theory*. Newbury Park: Sage.
- Forsander, Annika (2002) *Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla*. Helsinki: Väestötutkimuslaitoksen julkaisusarja D 39/2002.
- Harinen, Päivi (2005) *Mitähän tekis? Monikulttuuriset nuoret, vapaa-aika ja kansalaistoimintaan osallistuminen*. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, verkkojulkaisusarja. <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/mitahantekis.pdf>. (Viitattu 17.7.2016.)
- Harinen, Päivi & Kivijärvi, Antti (2008) *“Tärkeäähän se olisi, mutta...”*. Nuorisotoimen johdon näkemyksiä monikulttuurisesta nuorisotyöstä. Nuorisotutkimusseura/Nuorisotutkimusverkosto, verkkojulkaisuja 21. Helsinki: Nuorisotutkimusseura. http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/monikulttuurinen_nuorisotoimi.pdf. (Viitattu 15.7.2016.)

Hautaniemi, Petri (2004) *Pojat! Somalipoikien kiistanalainen nuoruus Suomessa*. Nuorisotutkimusseuran/Nuorisotutkimusverkoston julkaisuja 41. Helsinki: Nuorisotutkimusseura

Honkasalo, Veronika (2011) *Tyttyjen kesken. Monikulttuurisuus ja sukupuolten välinen tasa-arvo nuorisotyössä*. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 109.

Honkasalo, Veronika & Harinen, Päivi & Anttila, Reetta (2007) *Yhdessä vai yksin erilaisina? Monikulttuuristen nuorten arkea, ajatuksia ja ajankäyttöä*. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, verkkojulkaisuja 15. <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/erilaisina.pdf>. (Viitattu 11.7.2016.)

Honkasalo, Veronika & Kiilakoski, Tomi & Kivijärvi, Antti (2011) *Tutkijat ja nuorisotyö liikkeellä. Tarkastelussa kaupunkimaisen nuorisotyön kehittämishankkeet*. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 114.

Honkasalo, Veronika & Souto, Anne-Mari & Suurpää, Leena (2007) *Mikä tekee nuorisotyöstä monikulttuurisen? Kokemuksia, käytäntöjä ja haasteita 10 suurimmassa kunnassa*. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, verkkojulkaisuja 16. <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/kymppikerho.pdf>. (Viitattu 20.7.2016.)

Huuska, Maarit (2011) *Sukupuolen moninaisuuden ammatillinen kohtaaminen*. Teoksessa Jorma Hentilä & Jussi Nissinen & Olli Stålström & Liisa Tuovinen (toim.) *Saanko olla totta? Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 222–259.

Juutilainen, Päivi-Katriina (2003) *Elämään vai sukupuoleen ohjausta? Tutkimus opinto-ohjauskeskustelun rakentumisesta prosessina*. Joensuun yliopisto nro 92. http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_952-458-330-5/urn_isbn_952-458-330-5.pdf. (Viitattu 23.7.2016.)

Kalliolle rakennettu – Satavuotiaan settlementtiliikkeen strategia. (Viitattu 27.7.2016.) http://www.setlementti.fi/@Bin/1034516/Setlementtiliiton+strategia_hyv%C3%A4ksyty+liittokokouksessa+28112015.pdf. (Viitattu 1.8.2016.)

Kiilakoski, Tomi & Kivijärvi, Antti & Gretscher, Anu & Laine, Sofia & Merikivi, Jani (2011) *Nuorten Tilat*. Teoksessa Mirja Määttä & Tarja Tolonen (toim.) *Annettu, otettu ja itse tehty. Nuorten vapaa-aika tänään*. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 112, 56–89.

Kilpiä, Juha (2012) *Opettaja seksuaalisen ja sukupuolisen moninaisuuden äärellä*. Teoksessa Jorma Hentilä & Jussi Nissinen & Olli Stålström & Liisa Tuovinen (toim.) *Saanko olla totta? Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 260–270.

Kivijärvi, Antti (2010) Local Youth Work as Subpolitics of Multiculturalism: Professional Educators Constructing New Rationales in Eastern Finland? *Studies in Ethnicity and Nationalism* 10 (2), 204–220.

Kivijärvi, Antti (2014) *Rasisminvastaisuus periaatteina ja toimintana – Suomen Punaisen Ristin luottamushenkilöiden ja työntekijöiden näkemyksiä*. Helsinki: Nuorisotutkimusseura/Nuorisotutkimusverkosto, verkkojulkaisuja 78. http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/rasisminvastaisuus_periaatteina_ja_toimintana.pdf. (Viitattu 4.7.2016.)

Massey, Doreen (2003) Paikan käsitteellistäminen. Teoksessa Mikko Lehtonen & Olli Löytty (toim.) *Erilaisuus*. Jyväskylä: Gummerus, 51–84.

Massey, Doreen (2008) *Samanaikainen tila*. Tampere: Vastapaino.

Migri (2015) Turvapaikka- ja pakolaistilastot. http://www.migri.fi/tietoa_virastosta/tilastot/turvapaikka-_ja_pakolaistilastot

Nissinen, Jussi (2012) Luottamuksen rakentuminen moninaisuutta kunnioittaen. Teoksessa Jorma Hentilä & Jussi Nissinen & Olli Stålström & Liisa Tuovinen (toim.) *Saanko olla totta? Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 11–32.
Nuorisolaki 27.1.2006/72.

Paumo, Milla (2009) *Sukupuolten tasa-arvo valtion resurssiohjaamalla nuorisotoimialalla*. Nuorisotutkimusseura/Nuorisotutkimusverkosto, verkkojulkaisuja 29. Helsinki: Nuorisotutkimusseura. <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/images/julkaisuja/sukupuoltentasa-arvo.pdf>. (Viitattu 12.7.2016.)

Perho, Sini (2001) “Se on silleen aika jännä, aika hyvä aate”: Matkalla kohti skiniyttä? Vesa Puuronen (toim.), *Valkoisen vallan lähettiläät: Rasismien arki ja arjen rasismi*. Tampere: Vastapaino, 103–135.

Perho, Sini (2010) *Rasistisuus nuorten yhteisöissä. Tutkimus vuosituhatvuotisen vaihteen Joensuusta*. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 103.

Pitkänen, Pirkko (2007) Retorisesta moniarvoisuudesta etnistä tasa-arvoa edistävään viranomaistyyliin. *Yhteiskuntapolitiikka* 3/2007, 309–320.

Punnonen, Varpu (2007) Sukupuolisensitiivinen sosiaalinen nuorisotyö. Teoksessa Tommi Hoikkala & Anna Sell (toim.) *Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet*. Nuorisotutkimusseuran/Nuorisotutkimusverkoston julkaisuja 76. Helsinki: Nuorisotutkimusseura, 521–540.

Rossi, Leena-Maija (2003) *Heterotehdas: Televisiomainonta sukupuolituotantona*. Helsinki: Gaudeamus.

Rossi, Leena-Maija (2010) Sukupuoli ja seksuaalisuus, erosta eroihin. Teoksessa Tuija Saresma & Leena-Maija Rossi & Tuula Juvonen (toim.) *Käsikirja Sukupuoleen*. Tampere: Vastapaino, 21–38.

Räty, Minttu (2002) *Maahanmuuttaja asiakkaana*. Helsinki: Tammi.

Sapin, Kate (2009) *Essential Skills for Youth Work Practice*. London: Sage.

Shukra, Kalbir (2010) Anti-racism to Community Cohesion. Teoksessa Janet Batsleer & Bernard Davies (toim.) *What is Youth Work?* Exeter: Learning Matters Ltd., 129–139.

Souto, Anne-Mari (2011) *Arkipäivän rasismi koulussa: Etnografinen tutkimus suomalais- ja maahanmuuttajanuorten suhteista Joensuussa*. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 110.

Spaij, Ramón (2012) Beyond the playing field: Experiences of sport, social capital, and integration among Somalis in Australia. *Ethnic and Racial Studies*. *Ethnic and Racial Studies* 35:9, 1519–1538.

THL (2015) Turvapaikanhakijoiden traumat ja mielenterveyden tukeminen. <https://www.thl.fi/fi/web/maahanmuuttajat-ja-monikulttuurisuus/vaestoryhmat/pakolaiset-ja-turva-paikanhakijat/turvapaikanhakijoiden-traumat-ja-mielenterveyden-tukeminen>

Valovirta, Elina (2010) Ylirajaisten erojen politiikkaa. Teoksessa Tuija Saresma & Leena-Maija Rossi & Tuula Juvonen (toim.) *Käsikirja Sukupuoleen*. Tampere: Vastapaino, 92–105. Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.

Liite 1. Haastatellut työntekijät

Tutkimukseen haastateltiin yhteensä 24 sukupuolisensitiivisen työn tekijää. Näistä 11 suoritettiin yksilöhaastattelulla ja 5 ryhmähaastattelulla. Haastateltavina oli päätoimisesti kentän työntekijöitä.

Haastattelujen määrät maakunnittain

1. Uusimaa 9
 - 2 yksilöhaastattelua
 - 2 ryhmähaastattelua
2. Varsinais-Suomi 2
 - 2 yksilöhaastattelua
3. Pirkanmaa 4
 - 2 yksilöhaastattelua
 - 1 ryhmähaastattelu
4. Pohjois-Karjala 2
 - 1 ryhmähaastattelu
5. Pohjois-Savo 2
 - 2 yksilöhaastattelua
6. Keski-Suomi 2
 - 1 ryhmähaastattelu
7. Lappi
 - 2 yksilöhaastattelua
8. Pohjois-Pohjanmaa 1
 - 1 yksilöhaastattelu

Liite 2. Työntekijöiden haastattelujen teemarunko

A) Monikulttuurinen sukupuolisensitiivinen työ/nuorisotyö

1) Määrittelykysymyksiä

- Mitä monikulttuurisuus sinulle merkitsee? Entä rasismi?
- Mitä on sukupuoli ja mitä sukupuolten moninaisuus sinulle merkitsee?
- Mitä on sukupuolisensitiivisyys, mitä sinulle merkitsee?

2) Toimintatavat

- Miten monikulttuurisuus ja kulttuurisensitiivisyys ilmenevät toiminnassa?
- Miten sukupuolisensitiivisyys ilmenee työn/tyttöjen talon/poikien talon toiminnassa?
- Millä tavalla työssä ja toiminnassa kiinnitetään huomiota toimitaan osallistuvien henkilöiden erilaisiin lähtökohtiin (sukupuoli, etnisyys, seksuaalisuus, uskonto, yhteiskuntaluokka jne.) ja miten?

3) Paikallisuus

- Miten oma seutu vaikuttaa tehtävään työhön ja miten arvioit, että työ poikkeaa siitä mitä tehdään muualla?

B) Monikulttuurinen sukupuolisensitiivinen työ

Intersektionaalisuus

- Mikä on sukupuolisensitiivisen työn suhde maahanmuuttajiin/maahanmuuttajanuoriin?
- Mitä toiminnan muotoja on suunnattu erityisesti maahanmuuttaja(nuori)lle?
- Mitä erityiskysymyksiä maahanmuuttajanuorten osallistuminen on tuonut mukanaan käytännön työhön?
(Onko muutoksia aiempaan sukupuolisensitiiviseen työotteeseen tehty monikulttuuristumisen myötä?)
Mitä se tarkoittaa maahanmuuttajanuorten kohdalla, entä suomalaisnuorten?)

Yhdessä vai erikseen?

- Integroida maahanmuuttajataustaiset osaksi tavallista toimintaa vai kohdella heitä erityisryhmänä? Koska eriytetty toiminta on toimivaa, koska ei?
- Tutkimusten mukaan maahanmuuttajanuorten on vaikea ystävystyä suomalaisnuorten kanssa. Miten/Millä tavoin kannustatte suomalaisnuoria/suomalaisia monikulttuuriseen kohtaamiseen?
- Ilmeneekö rasisminvastaisuus toiminnassa? Miten?

Turvapaikanhakijat

- Vuoden 2015 aikana Suomeen saapui ennätysmäärä turvapaikanhakijoita, joista valtaosa alle 30-vuotiaita nuoria. Yksin tulleiden lasten ja nuorten määrä on kymmenkertainen aikaisempiin vuosiin verrattuna. Millä tavalla olette toiminnassanne huomioineet turvapaikanhakijoiden tilanteen, miten se näkyy toiminnassanne jo nyt, ja mitä sukupuoli-sensitiivisessä työssä voitaisiin tehdä näiden nuorten kanssa?

C) Ohjaajan haasteet sukupuolisensitiivisessä ja monikulttuurisessa työssä

- Mitä sukupuolisensitiivisyyden ja monikulttuurisuuden huomiointi edellyttää työntekijältä, entä työyhteisöltä, entä esimiehiltä?
- Koetko, että saat tarpeeksi tukea näiden asioiden käsittelyyn omassa työssäsi? Jos kyllä, mainitse hyvistä käytännöistä. Jos et, mainitse missä tarvitset tukea.
- (Miten ohjaaja reflektoi omaa ajattelumaailmaansa ja toimintaansa sukupuolisensitiiviseen ja monikulttuuriseen työotteeseen?)
- (Mitä ohjaaja kokee haasteekseen sukupuolisensitiivisessä ja monikulttuurisessa työssä?)

D) Kerro, onko toimipisteissänne kehitelty hyviä käytäntöjä edellä käsiteltyihin teemoihin liittyen? Kerrotko niistä lyhyesti. Entä haluatko mainita muista hyvistä käytännöistä, joita on käytössä muissa toimipisteissä?

Liite 3. Webropol-kysely

Me kaikki! -verkoston toimijoiden kysely sukupuolisensitiivisen toiminnan monikulttuurisista käytännöistä

Nuorisotutkimusseuran Setlementtiliitolle toteuttamassa sukupuolisensitiivistä monikulttuurista työtä koskevassa tutkimushankkeessa (1.2.–31.7.2016) tarkastellaan suomalaisen setlementtiliikkeen kontekstissa sukupuolisensitiivisen monikulttuurisen työn toimintatapoja. Tutkimuksessa selvitetään, minkälaisia käytäntöjä ja menetelmiä toimintaan on kentällä kehitetty ja miten kentän toimijat arvioivat työn onnistumista. Pääosa aineistosta kerätään haastatteluilla, mutta koska haluamme kattavan kuvan koko kentän näkemyksistä, lähetämme kaikille Me kaikki! -verkoston toimijoille myös verkkokyselyn. Kaikki vastaukset käsitellään anonymisti siten, etteivät vastaajat ole tunnistettavia lopullisessa raportissa. Toivomme, että vaikka olisit osallistunut haastatteluun, vastaisit myös kyselyyn.

1. Toimipaikan nimi: * _____

2. Toimipaikan kohderyhmä? *

☐ Nuorisotoiminta ☐ Aikuistyö ☐ Sekä että

3. Minkäikäisiä toimijoita toimintaanne osallistuu pääasiallisesti? *

☐ Alle 15-vuotiaita ☐ 12–25-vuotiaita ☐ Yli 25-vuotiaita

4. Seuraavassa on lueteltu erilaisia järjestötoiminnan muotoja.

Valitse seuraavista parhaiten toimipaikan

toimintaa kuvaavaa vaihtoehtoa (voit valita useamman) *

☐ Kerho- ja ryhmätoiminta ☐ Leirit ☐ Avoin toiminta

☐ Yksilötyö ☐ Sukupuolieriytetty toiminta

☐ Kulttuuritaustan mukaan eriytetty toiminta ☐ Muu

5. Jos muu, niin mikä? _____

Henkilöstö

Vastaa seuraaviin kysymyksiin henkilöiden määrä sukupuolittain:

6. Johtavassa asemassa olevat työntekijät (arvio): *

Naisia____ Miehiä____ Muita____

7. Muut työntekijät (arvio): *

Naisia____ Miehiä____ Muita____

8. Vapaaehtoistyöntekijät (arvio): *

Naisia____ Miehiä____ Muita____

9. Toimintaan osallistuvat asiakkaat (arvio): *

Naisia____ Miehiä____ Muita____

Henkilöstö

Vastaa seuraaviin kysymyksiin henkilöiden määrä maahanmuuttajataustan/vieraskielisyyden mukaan:

10. Johtavassa asemassa olevat työntekijät: *

maahanmuuttajataustaisia tai vieraskielisiä____

11. Muut työntekijät: *

Maahanmuuttajataustaisia tai vieraskielisiä____

12. Vapaaehtoistyöntekijät: *

Maahanmuuttajataustaisia tai vieraskielisiä____

13. Toimintaan osallistuvat asiakkaat (arvio): *

Maahanmuuttajataustaisia tai vieraskielisiä:____

Sukupuolisensitiivinen ja monikulttuurinen toiminta

14. Onko toimipisteessänne virallista tasa-arvosuunnitelmaa? *

☐ Kyllä ☐ Ei ☐ En tiedä

15. Onko toimipisteessänne virallista yhdenvertaisuussuunnitelmaa? *

☐ Kyllä ☐ Ei ☐ En tiedä

16. Tehdäänkö toimipisteessänne eriytettyä työtä? *

☐ Ei tehdä ☐ Tytöille suunnattua toimintaa ☐ Pojille suunnattua toimintaa
☐ Kulttuuritaustan mukaan eriytettyä toimintaa ☐ Muu

17. Jos muu, niin mikä? _____

18. Jos vastasit vaihtoehtoista tytöille suunnattua toimintaa, pojille suunnattua toimintaa tai kulttuuritaustan mukaan eriytettyä toimintaa, kerro minkälaista toimintaa järjestätte. Jos vastasit, ettei toimipisteessänne tehdä eriytettyä työtä, kerro miksi ette ole kokeneet sitä tarpeelliseksi? * _____

19. Millä tavalla toimipaikkanne avoimessa toiminnassa otetaan huomioon sukupuolten moninaisuus ja tasa-arvo? * _____

20. Millä tavalla toimipaikkanne avoimessa toiminnassa otetaan huomioon monikulttuurisuus? * _____

21. Oletteko saaneet tasa-arvokoulutusta? *

☐ Kyllä ☐ Ei

22. Jos vastasit kyllä, minkälaista? _____

23. Jos ei, niin miksi? _____

24. Oletteko saaneet koulutusta monikulttuurisuuteen liittyvissä kysymyksissä? *

☐ Kyllä ☐ Ei

25. Jos kyllä, minkälaista? _____

26. Jos ei, niin miksi? _____

27. Oletteko saaneet koulutusta rasisminvastaiseen toimintaan liittyvissä kysymyksissä? *

☐ Kyllä ☐ Ei

28. Jos kyllä, minkälaista? _____

29. Jos ei, niin miksi? _____

30. Kaipaen tietoa ja koulutusta erityisesti seuraavissa kysymyksissä: *

- ☐ Sukupuolten tasa-arvo ☐ Monikulttuurisuus
☐ Rasisminvastainen työ ☐ Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt
☐ Sukupuolisensitiiviseen toimintaan liittyvät työkalut
☐ Monikulttuuriseen toimintaan liittyvät työkalut

Syrjimättömyys

Yhdenvertaisuuteen liittyy oleellisesti syrjimättömyys. Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (6 §). (Kotouttaminen.fi)

31. Minkälaisia toimintamalleja toimipaikassanne on kehitetty, jotta syrjintään puututtaisiin ja sitä ennaltaehkäistäisiin? _____

32. Mitä lisäresursseja koet toimipaikkanne kaipaavan tulevaisuudessa yhdenvertaisuuden parempaa toteutumista varten? _____

33. Jos mielessäsi on asioita, joita ei tässä kyselyssä tai haastattelussa nostettu esille, voit kertoa niistä tässä vapaasti: _____

Kulttuurisensitiivinen sukupuoli -teoksessa on selvitetty minkälaisia sukupuolisensitiivisen ja monikulttuurisen työn toimintatapoja suomalaisessa setlementtiliikkeessä on kehitetty ja millä tavalla kentän työntekijät niitä arvioivat. Pääpaino raportissa on tehdä näkyväksi kentällä jo olemassa olevia hyviä käytäntöjä, joissa huomioidaan sekä sukupuoli-sensitiivisyys että monikulttuurisuus. Aihepiiriä on lähestytty tarkastelemalla käsityksiä tilan ja tilojen merkityksestä, minkä jälkeen huomio kiinnittyy sukupuolisensitiivisen työn sisältöihin ja tämän jälkeen sukupuolisensitiivisen ja monikulttuurisen työn yhteen kietoutumiseen. Oma luku on varattu myös rasismille ja rasisminvastaiselle järjestötyölle. Raportin lopussa keskitytään vielä ajankohtaiseen yhteiskunnalliseen aiheeseen, turvapaikanhakijoiden määrän kasvuun, joka on vaikuttanut myös setlementtiliikkeen toimintaan laajasti ja josta myös monet haastateltavat haastatteluissa puhuvat. Tutkimus pohjautuu haastatteluihin, joita tehtiin setlementtiliikkeen eri toimipisteissä ympäri Suomen keväällä 2016.

Tutkimusraportti tarjoaa lukijalle konkreettisia työkaluja sukupuolisensitiiviseen ja monikulttuuriseen työhön. Teos soveltuu alan järjestöissä toimiville, asiantuntijoille, opiskelijoille ja laajemmin aiheesta kiinnostuneille.



Setlementtiliitto

ISBN 978-952-7141-15-1 | ISSN 1456-2936