

Puhumalla paras

Ratkaisuja arjen etnisiin konflikteihin



Elina Ekholm

Mai Salmenkangas

Elina Ekholm & Mai Salmenkangas

Puhumalla paras

Ratkaisuja arjen etnisiin konflikteihin



Puhumalla paras

Ratkaisuja arjen etnisiin konflikteihin

Teksti: Elina Ekholm ja Mai Salmenkangas

Kieliasun tarkistus: Satu Linna

Kansi ja taitto: Elina Kuismin

Kustantaja: Sisäasiainministeriö

Painopaikka: Ykkös-Offset Oy, Vaasa 2008

ISBN 978-952-491-314-0

Julkaisun verkkoversio www.intermin.fi/julkaisut → Sisäasiainministeriön julkaisut → Puhumalla paras

Tekijät (toimielimestä, toimielimen nimi, puheenjohtaja, sihteeri) Elina Ekholm & Mai Salmenkangas		Julkaisun laji Opaskirja	
		Toimeksiantaja Sisäasiainministeriö/ maahanmuutto-osasto	
		Toimielimen asettamispäivä	
Julkaisun nimi (myös ruotsinkielisenä) Puhumalla paras - Ratkaisuja arjen etnisiin konflikteihin			
Julkaisun osat			
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opaskirja lähestyy arjen etnisiä konflikteja sekä niiden ehkäisyä, käsittelyä ja mahdollisia ratkaisuja käytännön esimerkkien avulla. Siinä kuvataan keskeisiä kohtaamisen alueita, joilla konflikteja saattaa esiintyä. Lähtökohtana on ajatus, että konfliktit katoavat harvoin itsestään. Siksi niiden käsittely kannattaakin aloittaa tavallisesti mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Kirjan tavoitteena on antaa välineitä jäsentää ja ymmärtää etnisten konfliktien taustalla vaikuttavia syitä. Siinä esitellään myös käytännön kokemuksia konfliktien ratkaisumalleista.</p> <p>Monet koulujen etnisistä konflikteista ovat oppilaiden keskinäisiä tai hiertävät henkilökunnan ja oppilaiden vanhempien välejä. Joskus kielen oppiminen ja muut kotoutumiseen liittyvät haasteet voivat vaikuttaa konfliktien taustalla. Myös keskinäinen epäluottamus saattaa olla syvää ja aiheuttaa väärinkäsityksiä. Esimerkiksi vertaissovittelu ja etnisten vähemmistöjen osallistumisen lisääminen ovat hyviä lähestymistapoja koulujen konflikteihin.</p> <p>Monikulttuurisissa työyhteisöissä konfliktien taustalla ovat usein kieliongelmat, erilaiset työkulttuurit ja molempinpuolinen kykenemättömyys löytää joustavia ratkaisuja joihinkin kulttuurisiin ja uskonnollisiin tapoihin. Konflikteja ehkäiseviä ratkaisuja voivat olla työyhteisön ja uuden työntekijän hyvä perehdyttäminen, johdon tuki monimuotoisuudelle, työpaikkakummit sekä erilaiset työyhteisöjen omat sovittelujärjestelmät.</p> <p>Perheisiin saattaa keskittyä monenlaisia konflikteja, koska eri-ikäisillä ja eri sukupuolta olevilla on usein eriäviä tulkintoja tilanteista. Muillakin elämänalueilla koetut pettymykset saattavat heijastua perhesuhteisiin. Joskus nämä yltyvät väkivaltaiseksi. Perheen ja yhteisön sisällä väkivallan tunnistaminen ja siihen puuttuminen edellyttävät erityistä kulttuuriherkkyyttä. Monessa tilanteessa myös etnisiä yhteisöjä voitaisiin käyttää apuna väkivaltaa edeltävien konfliktien sovittelussa.</p> <p>Naapurustossa ristiriitatilanteita aiheuttavat erilaiset asumiskulttuurit, tietämättömyys kerrostaloasumiseen liittyvistä perussäännöistä ja asukkaiden kokemus turvattomuus ja häiriöt. Konflikteja voidaan ehkäistä asumisneuvonnan ja asukastoiminnan avulla. Hyviä kokemuksia niiden ratkaisemisesta on saatu käyttämällä kantaväestöön ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvia vapaaehtoisia asukassovittelijoina.</p> <p>Palvelujärjestelmän merkitys erityisesti maahanmuuttajille on suuri, koska turvaverkon tarjoava suku on usein jäänyt kotimaahan. Palveluihin voikin kohdistua monia odotuksia. Jos odotukset eivät toteudu, lisää se konfliktialttiutta. Perehtyminen asiakkaan taustaan, riittävän ajan varaaminen, sovitteleva työote ja työskentely monikulttuurisissa työpaikoissa voivat auttaa konfliktien ehkäisyssä ja ratkaisussa.</p> <p>Suuri osa etnisiin vähemmistöihin liittyvistä rikoksista tapahtuu kadulla tai muilla julkisilla paikoilla. Monet ovat sitä mieltä, että etnisten vähemmistöjen rikollisuudesta on mielekästä puhua vain, jos otetaan huomioon myös niihin kohdistuva rasismi. Rikoksiin liittyvistä sovittelu- ja viranomaiskäytännöistä voidaan saada parempia tuloksia, jos otetaan huomioon etnisten vähemmistöjen erityispiirteet.</p>			
Avainsanat (asiasanat) etniset konfliktit, sovittelu, sovitteleva työote, ristiriitojen käsittely ja ratkaisu			
Muut tiedot			
Sarjan nimi ja numero 1/2008		ISSN	ISBN ISBN 978-952-491-314-0
Kokonaissivumäärä 122	Kieli suomi	Hinta maksuton	Luottamuksellisuus
Jakaja Sisäasiainministeriö		Kustantaja Työministeriö	

Författare (uppgifter om organet: organets namn, ordförande, sekreterare) Elina Ekholm & Mai Salmenkangas		Typ av publikationen Handbok	
		Uppdragsgivare Inrikesministeriet/ migrationsavdelningen	
		Datum för tillsättandet av organet	
Publikation (även den finska titeln) Problemlösning genom diskussion - Olika sätt att lösa vardagens etniska konflikter			
Publikationens delar			
<p>Referat</p> <p>Handboken beskriver vardagens etniska konflikter och ger praktiska exempel på hur de kan undvikas, hanteras och eventuellt lösas. Boken beskriver centrala situationer där olika grupper möts och där konflikter kan förekomma. Utgångspunkten är att konflikterna sällan försvinner av sig själva. Därför är det klokt att börja hantera konflikter så tidigt som möjligt. Syftet med boken är att erbjuda effektiva verktyg för att analysera och förstå de skäl som ligger bakom etniska konflikter. Boken presenterar också erfarenheter av konfliktlösning i praktiken.</p> <p>Många av de etniska konflikter som uppstår i skolor är tvister mellan elever eller småsaker och missuppfattningar som försvårar relationer mellan personalen och elevernas föräldrar. Ibland kan språkinläring och andra utmaningar som har anknytning till integration leda till konflikter. Relationerna kan dessutom genomslås av ett ömsesidigt misstroende, vilket leder till missförstånd. Elevmedling och etniska minoriteters ökade möjligheter att medverka är utmärkta strategier när det gäller att lösa konflikter i skolor.</p> <p>I mångkulturella arbetsgemenskap kan konflikter uppstå till följd av språkproblem, olika arbetskulturer och ömsesidig oförmåga att hitta smidiga lösningar till problem som orsakas av vissa kulturella och religiösa vanor. Några sätt att förebygga konflikter är att göra arbetsgemenskapen och den nyanställda förtrogna med varandra och få ledningen att stödja mångfalden. Dessutom kan det finnas fadderverksamhet och arbetsgemenskapens egna medlingsystem på arbetsplatsen.</p> <p>Många slags konflikter kan förekomma i familjer eftersom familjemedlemmar av olika ålder och olika kön ofta har olika sätt att tolka situationer. Besvikelser som man upplevt inom olika livsområden kan ofta påverka familjeförhållanden. Ibland trappas dessa upp till våld. Det krävs en särskild kulturkänslighet för att identifiera våld inom familjen eller samfundet och ingripa i det. I många situationer skulle man kunna utnyttja etniska samfund när det gäller att medla i konflikter som föregår en våldshandling.</p> <p>Faktorer som i grannskapet ger upphov till konflikter är olika boendekulturer, okunnighet om grundreglerna för boende i höghus och den otrygghet och de störningar som invånarna upplevt. Ett sätt att förebygga konflikter är att erbjuda rådgivning och ordna invånarverksamhet. Man har fått positiva erfarenheter av konfliktlösning när man använt frivilliga, både finländare och personer som hör till etniska minoriteter, som medlare mellan invånarna.</p> <p>Servicesystemet har ofta en stor betydelse i synnerhet för invandrare, eftersom släkten som bildar ett skydds nät ofta är kvar i hemlandet. Därför kan många förväntningar riktas mot tjänster. Om förväntningarna inte uppfylls, ökar detta konfliktbenägenheten. Förtrogenhet med kundens bakgrund kan bidra till att förebygga och lösa konflikter. Dessutom ska man reservera tillräckligt med tid och ha ett arbetsgrepp som baserar sig på medling. Det hjälper också om arbetet utförs i mångkulturella arbetspar.</p> <p>En stor del av de brott som har anknytning till etniska minoriteter sker på gatan eller på andra offentliga platser. Många anser att det är meningsfullt att prata om etniska minoriteters brottslighet endast om man också tar hänsyn till den rasism som riktar sig mot dessa grupper. Det är möjligt att nå bättre resultat i medlings- och myndighetspraxis om etniska minoriteters särdrag beaktas.</p>			
Nyckelord etniska konflikter, medling, arbetsgrepp som baserar sig på medling, konflikt hantering och konfliktlösning			
Övriga uppgifter			
Seriens namn och nummer 1/2008		ISSN	ISBN ISBN 978-952-491-314-0
Sidoantal 122	Språk finska	Pris gratis	Sekretessgrad
Distribution Inrikesministeriet		Förlag Arbetsministeriet	

Authors (name, chairman and secretary of the body) Elina Ekholm & Mai Salmenkangas		Type of publication Handbook	
		Appointed by Ministry of the Interior, Migration Department	
		Date of appointment	
Title of publication (also in Finnish and Swedish) Conflict resolution through discussion - Solutions to everyday ethnic conflicts			
Contents			
<p>Abstract</p> <p>The handbook describes everyday ethnic conflicts and gives practical examples of how to prevent, handle and possibly resolve such conflicts. The book identifies typical situations where conflicts may arise. The book starts from the premise that conflicts seldom die down by themselves. We should, therefore, start dealing with any arising conflicts at the earliest possible stage. The book aims at providing the reader with instruments to analyse and understand reasons underlying ethnic conflicts. It also draws on practical experience of solving conflicts.</p> <p>Ethnic conflicts in schools often occur between pupils, or they may be misunderstandings that strain the relations between school staff and parents. Sometimes language learning and other integration-related challenges may give rise to conflicts. Deep mutual mistrust may also lead to misunderstandings. Creative approaches to conflicts in schools are, for example, peer mediation and increased participation of ethnic minorities.</p> <p>In multicultural work communities, language problems, various working cultures and mutual inability to find flexible solutions to problems caused by different cultural or religious traditions may lead to conflicts. Providing the work community and the new employee with a thorough orientation and encouraging the management to support diversity are excellent ways of preventing conflicts. Other ways are promoting mentor arrangements and workplace mediation.</p> <p>Many types of conflicts may arise in families, because family members of different age and different sex often have different ways of interpreting situations. Furthermore, disappointments in different areas of life may affect family relations, which may sometimes incite violence. Identifying and intervening in violence within a family or a community requires specific cultural sensitivity. In many situations, ethnic communities could also be used to assist in resolving conflicts preceding violence.</p> <p>Among neighbours, conflicts result from various dwelling cultures and ignorance of the basic rules for living in blocks of flats. Furthermore, a lack of security and disturbances experienced by residents may give rise to conflicts. Conflicts can be prevented using resident counselling and resident activities. Positive experience has been gained from conflict resolution by using voluntary persons, both of Finnish and of ethnic minority origin, as resident mediators.</p> <p>Service systems play an important role, particularly for immigrants, because the family that usually operates as a security network often stays in the home country. People may set high expectations for such service systems. If the expectations are not met, it increases their tendency towards conflict. Getting familiar with the customer's background, allocating enough time, using a mediation approach and working in multicultural work pairs may contribute to conflict prevention and conflict resolution.</p> <p>Most offences related to ethnic minorities are committed in streets or other public places. Many people think that it is not worth discussing the offences committed by ethnic minorities unless account is taken of the racism they suffer. Mediation and other measures taken by public authorities in criminal matters may lead to better results if proper account is taken of the special characteristics of ethnic minorities.</p>			
Keywords ethnic conflicts, mediation, mediation approach, conflict handling and resolution			
Further information			
Name and number of the series 1/2008		ISSN	ISBN ISBN 978-952-491-314-0
Pages 122	Language Finnish	Price Free of charge	Confidence status
Distributed by Ministry of the Interior		Published by Ministry of Labour	

SISÄLLYS

1. Alkusanat	9
Esipuhe	10
Kiitokset	11
Johdanto	12
2. Arjen konfliktitilanteita	15
2.1. Koulu <i>Mai Salmenkangas</i>	16
2.1.1. Oppilaisiin liittyvät ristiriidat.	17
Konfliktien ehkäisyä ja käsittelyä	18
Huomio yksilöihin ja vuorovaikutukseen.	19
Mihin levottomuus liittyy?	21
2.1.2. Kodin ja koulun yhteistyö.	22
Eri kielten ja taustojen vaikutus	24
Luottamuksen rakentaminen.	26
2.2. Työpaikka <i>Elina Ekholm</i>	30
2.2.1. Kieliongelmat ja erilaiset työkuulttuurit	30
2.2.2. Porehditys ehkäisee konflikteja.	34
2.2.3. Monimuotoisuutta tukeva johtaminen ja toimintakulttuuri	35
2.3. Perhe <i>Mai Salmenkangas</i>	40
2.3.1. Monikulttuurisen perheen haasteita	40
Vertaistukea vanhemmuuteen ja aikuiseksi kasvamiseen	43
Lastensuojelu ymmärrettäväksi	45
2.3.2. Ristiriitoja yhteisössä.	48
Keskustelua väistämivelvollisuudesta	50
Verkostosta voimaa	52
2.3.3. Väkipalta perheessä.	54
Maahanmuuttajiin liittyvän väkivallan erityispiirteitä	55
Miten käsitellä kunniaväkivaltaa?	58
2.4. Naapurusto <i>Elina Ekholm</i>	64
2.4.1. Ristiriitatilanteita naapureiden kesken	65
2.4.2. Konfliktien ehkäisyä asukastoiminnalla ja asumisneuvonnalla	67
2.4.3. Konfliktien ratkaisua asukassovittelulla.	68



2.5. Palvelut <i>Elina Ekholm</i>	72
2.5.1. Asiakkaan ja viranomaisen erilaiset odotukset	72
2.5.2. Kun odotukset eivät toteudu	73
2.5.3. Kaikkien osapuolten taustan ymmärtäminen.	75
2.5.4. Uskonto ja sukupuoli huomioon	77
2.6. Rikokset <i>Mai Salmenkangas</i>	81
2.6.1. Etniset vähemmistöt ja rikollisuus	81
Kulttuurierkkiä toimintamalleja rikosten sovitteluun	83
Tietoa, ymmärrystä ja osallistumista	86
Avointa dialogia ympärileikkauksesta	87
2.6.2. Rasistinen rikollisuus ja syrjintä.	88
Rasismien tunnistaminen	89

3. Näkökulmia konfliktien käsittelyyn ja ratkaisuun

<i>Elina Ekholm</i>	93
3.1. Rakentava tai tuhoisa konflikti	94
Konflikti ja väkivalta	95
Etniset konfliktit	97
3.2. Keinoja hahmottaa ja käsitellä konflikteja	98
3.3. Monikulttuurinen sovittelu	101
Kulttuurisia lähestymistapoja konfliktien sovitteluun	102

4. Yhteenveto107

Esimerkkejä menetelmistä, koulutuksista ja toimintamalleista. . . .113

Dialogi eli yhdessä ajattelemisen taito	114
Mod – moninaisuus, oivallus ja dialogi	116
Gordonin vuorovaikutustaitojen kurssit	117
Koulutus Nonviolent Communication -prosessista	118
Non Fighting Generationin elämäntaidolliset keskusteluryhmät	120

1

Alkusanat



ESIPUHE

Tämän opaskirjan syntyhistoria juontaa vuosituhannen vaihteessa pidettyyn Etninen tasa-arvo työelämässä (ETNA) -koulutusprojektiin. Siinä joukko maahanmuuttajatyön ammattilaisia tapasi säännöllisesti pohtiakseen työelämän monimuotoisuutta ja tasa-arvoa. Koulutuksessa käsiteltiin myös konflikteja, mistä syntyi ajatus tuottaa julkaisu monikulttuurisesta sovittelusta.

Etniset suhteet kärjistyvät ajoittain niin Suomessa kuin muualla Euroopassa. Niinpä tarve käsitellä erilaisia yksilöllisiä ja yhteisöllisiä sovittelun malleja kasvaa koko ajan. Abulkadir Sheikh Mao toimitti vuonna 2003 Kulttuurikeskus Caisan kustantaman julkaisun ”Keinot hallussa – Viranomaisten ratkaisemia kulttuuriristiriitoja”. Olemme halunneet jatkaa aloitettua työtä kokoamalla tietoa arjen etnisistä konflikteista sekä hyväksi koetuista sovittelu- ja ratkaisumenetelmistä.

Etnisten vähemmistöjen ja kantaväestön kohtaamisista puhutaan usein ongelmalähtöisesti. Tämänkin kirjan lähtökohtana on konflikti. Usein etnisten ryhmien väliset kohtaamiset sujuvat kuitenkin hyvin. Jotta Suomeen kehittyisi toimiva monietninen yhteiskunta, tarvitaan kykyä käsitellä esiin nousevia ristiriitoja.

Kirjaan on valittu keskeisiä kohtaamisten ja myös konfliktien paikkoja, kuten koulu, asuinalue, perhepiiri, työpaikka ja katu. Tarkastelemme konflikteja yksilöiden, perheiden, sukujen ja yhteisöjen sekä eri-ikäisten ja eri sukupuolta olevien ihmisten näkökulmasta. Esimerkkitapauksissa on mukana maahanmuuttajia: avioliiton tai työn vuoksi Suomeen muuttaneita, pakolaisia ja paluumuuttajia sekä perinteisiä etnisiä vähemmistöjä kuten romaneja. Joissakin luvuissa pakolaisiin liittyvät esimerkit korostuvat, toisissa käsitellään myös maahanmuuttajia yleisemmin, ja muissa otetaan huomioon kaikki etniset vähemmistöt.

Monet näkökulmat jäävät väistämättä kirjan ulkopuolelle. Esimerkiksi vapaa-aikaa ei käsitellä tässä perusteellisesti, vaikka harrastustoiminta voi olla tärkeää konfliktien ehkäisyssä. Media ja muu julkisuus voivat joko luoda ja ylläpitää konflikteihin johtavia ennakkoluuloja ja väärinkäsityksiä tai välittää ihmisille malleja toimivasta monikulttuurisuudesta. Nekin jäävät nyt käsittelemättä, koska media ei ole yksittäisen kansalaisen välittömässä vaikutuspiirissä.

Olemme koko kirjoitusprosessin ajan pohjineet sitä, paljonko käsittelemme konfliktien ehkäisyä ja paljonko keskitymme jo syntyneiden ristiriitojen ratkaisuun. Eri luvuissa näiden kahden näkökulman välinen suhde vaihtelee. Perheen ja koulun perustavaa laatua olevan kasvatustehtävän vuoksi olemme niitä koskevissa luvuissa käsitelleet paljon konfliktien ehkäisyä. Palvelujärjestelmään liittyvässä luvussa on pohdittu asiakkuutta, työntekijän ja asiakkaiden erilaisia odotuksia ja sitä, mikä merkitys näillä voi olla väärinymmärrysten ja ristiriitojen ehkäisyssä. Työelämän ja asumisen kohdalla olemme painottaneet arkisten konfliktien ratkaisua. Katu-luvussa käsitellään rikoksia, jotka ilmentävät osittain sitä, että ristiriitoja ei ole pystytty ehkäisemään tai käsittelemään.

Olemme molemmat työskennelleet etnisten vähemmistöjen parissa muun muassa kouluttajina ja virkamiehinä. Vuosien aikana kerääntynyttä kokemusta ja ymmärrystä olemme syventäneet haastatteleamalla monia asiantuntijoita. Kirjan esimerkit perustuvat arjen tositalanteisiin, mutta yksityiskohtia on muutettu tunnistettavuuden välttämiseksi. Muutoinkin kirjan lähestymistapa on hyvin käytännöllinen.

Opaskirja on suunnattu vähemmistöjen kanssa työskenteleville sosiaali-, terveys- ja nuorisualan työntekijöille, opettajille, poliiseille, kirkkojen ja järjestöjen työntekijöille

sekä kaikille etnisten konfliktien sovittelusta kiinnostuneille. Se soveltuu myös oppikirjaksi ja virikeaineistoksi eri alojen opintoihin.

Joudumme opettelemaan vuorovaikutusta joka päivä uudelleen. Siksi valmiita ratkaisuja konfliktitilanteisiin on mahdotonta esittää. Joskus ristiriitojen ratkaiseminen ei onnistu lainkaan. Silloin täytyy vain hyväksyä ongelmat ja kyetä elämään niiden kanssa. Toisiin

konflikteihin kuitenkin löytyy ratkaisuja, joissa kumpikin osapuoli kokee, että hänen näkökulmansa on otettu huomioon. Toivomme, että tämä kirja lisää ymmärrystä arjen etnisistä konflikteista sekä uskallusta ja kykyä käsitellä niitä rakentavasti!

Helsingissä 15.2.2008

Elina Ekholm ja Mai Salmenkangas

KIITOKSET

Tämä kirja on kirjoitettu yhteistoiminnallisesti. Olemme haastatelleet monia asiantuntijoita ja saaneet joidenkin valmiiksi kirjoittamaa tekstiä käyttöömmek. Lisäksi monet ovat ystävällisesti lukeneet ja kommentoineet kirjan käsikirjoitusta.

Kiitämme lämpimästi kaikkia, jotka ovat tukeneet meitä kirjoitusprosessissa omien asiantuntijuusalueidensa osalta: erityisopettaja Sinikka Lumiluotoa ja kuraattori Minna Tuovista (koulu), asumispalvelupäällikkö Anu Haapasta, projektikoordinaattori Terhi Joensuuta (asuminen), toimitusjohtaja Merja Anista, projektisihteeri Kati Jääskeläistä, kouluttaja-konsultti Rebwar Karimia, ohjaaja Ljudmila Kettusta, monikulttuurisuuden asiantuntija Anita Novitskya, projektityöntekijä Miika Peltosta, lastensuojelun sosiaalityöntekijä Anu Pärssistä, projektisihteeri Helka Silventoista, ylitarkastaja Jouni Varankoa ja toiminnanjohtaja Tuula Åkerlundia (perheosio), tuotantopäällikkö Nina Aromaa, kehityspäällikkö Willendorfe Essandoria, palveluesimies Eve Palgia ja kehityspäällikkö Aulikki Sippolaa (työelämä), tutkija Sarii Hammar-Suutaria, maahanmuuttajatyön sihteeri Marja-Liisa Laihiaa, sosiaalityöntekijä Mikaela Lindroosia ja johtaja Kati Turtiaista (palvelut), tutkimuspäällikkö Juhani Iivaria, projektipäällikkö Janneke Johanssonia, johtava sovittelunohjaaja Kirsi Marttista, yli-

komisario Veli Hukkasta ja rikosylikomisario Kalle Toivasta (rikosluku) sekä tutkija Anisa Dotya (etninen konflikti).

Kiitokset myös käsikirjoituksen varrella annetusta panoksesta virallinen kääntäjä Doris Aghazarianille, Kansainvälisen Muslimaisten Unionin varapuheenjohtaja Terhi Hildénille, pääsihteeri Kristiina Kourokselle, projektipäällikkö Eeva Hirvoselle, toiminnanjohtaja Reet Nurmelle sekä tutkijoille Tanja Taurolle ja Reetta Toivaselle. Menetelmäluvun esittelyistä paljon kiitoksia toiminnanjohtaja Timo Purjolle, vt. koulutussihteeri Marjo Tammistolle ja NVC-kouluttaja Hanna Savannalle.

Lisäksi lämmin kiitos kuuluu kirjan ohjausryhmän jäsenille sosiaaliohjaaja Mukhtar Abibille, Rebwar Karimille, Marja-Liisa Laihialle, projektipäällikkö Hannu-Pekka Huttuselle, sovittelujohtaja Terttu Mehtoselle, maahanmuuttojohtaja Sirkku Päivärinteelle, ylitarkastaja Tarja Rantalalle ja perhetyöntekijä Jelena Saveljevälle. Vielä suuret kiitokset työministeriölle, joka on rahoittanut tämän julkaisun ja sisäasiainministeriön uudelle maahanmuutto-osastolle, joka vastaa sen jakelusta.

Vaikka kyse on työ- ja sisäasiainministeriön julkaisusta, ja sen työstämiseen on osallistunut suuri joukko asiantuntijoita, siinä esitetyt tulkinnat ovat viimekädessä kirjoittajien.

JOHDANTO

Etnisiä konflikteja on esiintynyt aina, mutta viime vuosikymmeninä ne ovat nousseet entistä enemmän esiin vanhoissa ja uusissa monietnisisissä yhteiskunnissa. Järkyttävimpiä seurauksia Euroopan etnisistä konflikteista oli sisällissota entisen Jugoslavian alueella. Esimerkkinä vähemmän dramaattisista konflikteista on lähiöiden turhautuneen maahanmuuttajanuorison kapinointi joissakin suurkaupungeissa, minkä seurauksena eri etnisten ryhmien väliset suhteet ovat kiristyneet. Toisinaan esiintyy myös rasistisiin ideologioihin perustuvia hyökkäyksiä etnisiä vähemmistöjä vastaan.

Konflikteissa voi olla kyse ihmisten erilaisista arvoista, tavoitteista tai käsityksistä siitä, mikä on oikein ja väärin. Usein konflikti syntyy, kun osapuolilla on, tai he uskovat, että heillä on, yhteen sovittamattomat päämäärät. Erilainen yhteiskunnallinen asema ja esimerkiksi tiettyihin ryhmiin kohdistuvista ennakkoluuloista johtuvat vaikeudet saada työtä, päästä koulutukseen tai hankkia asunto voivat aiheuttaa konflikteja. Konfliktien ehkäisyssä vähemmistö- ja kotouttamispolitiikalla sekä yhdenvertaisuutta edistävillä toimilla onkin tärkeä merkitys. Koska konfliktien ehkäisynäkökulma on kuitenkin valtavan laaja, käsittelemme tässä kirjassa sitä vain viitteellisesti ja keskitymme arjen konflikteihin. Niillä tarkoitetaan ihmisten jokapäiväisessä elämässä ja lähiympäristössä ilmeneviä ristiriitatilanteita, joihin heillä on henkilökohtaisia mahdollisuuksia vaikuttaa.

Vanhimmat etniset vähemmistöt ovat asuneet Suomessa useita vuosisatoja, ja uusimmat ovat vasta vähitellen rakentumassa. Etnisten ryhmien keskinäiset ristiriidat tuntuvat usein haasteellisilta. Erilainen kulttuuri, kieli, uskonto tai alkuperä voi vaikuttaa melkein päällekkäin yhteisymmärryksen löytämiselle erityisesti, jos osapuolilla on vahvoja ennakkoluuloja toisistaan.

Etnisten vähemmistöjen jäsenet voivat kokea, että heidän näkökulmansa ja osaamisensa vanhempina, työntekijöinä, naapureina ja jopa kansalaisina kyseenalaistetaan niin usein, että heidän kärsivällisyytensä joutuu koetukselle. Maahanmuuttajilla turhautuminen voi liittyä osittain kotoutumisessa kohdattuihin pettymyksiin. Myös muille etnisille vähemmistöille eriarvoinen asema voi aiheuttaa turhautumista. Kantaväestöön kuuluvat taas saattavat ihmetellä, miksi vähemmistöryhmien jäsenten on niin vaikea toimia kuten täällä on tapana, tai miksi he eivät kunnioita yleisesti hyväksyttyjä sääntöjä.

Tässä kirjassa käytetään pääasiallisesti ilmaisuja maahanmuuttaja, maahanmuuttajataustainen henkilö ja etninen vähemmistö. Ne ovat kaikki osittain ongelmallisia ilmaisuja. Arkisessa kielenkäytössä puhutaan maahanmuuttajista yläkäsitteenä, joka sisältää esimerkiksi pakolaiset, paluumuuttajat ja avioliiton tai työn vuoksi Suomeen muuttaneet. Mutta milloin henkilö lakkaa olemasta maahanmuuttaja? Riittääkö Suomen kansalaisuuden saaminen, 20 vuoden asuminen maassa tai Suomessa syntyminen? Käsite maahanmuuttajataustainen henkilö on yleistynyt puhuttaessa eri syistä Suomeen muuttaneista ja heidän jälkeläisistään.

Etnisistä vähemmistöistä puhutaan yleensä silloin, kun viitataan maassa jo pitkään asuneisiin väestöryhmiin, jotka poikkeavat etniseltä taustaltaan kantaväestöstä. Kuitenkin myös etnisyyden ja vähemmistön määritelmistä voidaan esittää monia tulkintoja. Jälleen herää kysymys, milloin maahanmuuttajat muuttuvat etnisiksi vähemmistöiksi, ja haluavatko kaikki ylipäättensä tulla määritellyiksi vähemmistöasemansa perusteella. Esimerkiksi monikulttuuristen perheiden jäsenistä tai ulkomailta adoptoiduista lapsista on vaikea käyttää mitään edellä mainituista

nimityksistä. Maailma on aina pelkistettyjä käsitteitä monimuotoisempi.

Muista kuin etnisiin vähemmistöihin kuuluvista käytetään tässä kirjassa tavallisesti käsitettä kantaväestö. Vaihtoehtoisesti voitaisiin viitata suomalaisiin, mikä todellisuudessa tarkoittaa ensisijaisesti Suomen kansalaisia. Osalla etnisiin vähemmistöihin kuuluvista on Suomen kansalaisuus, osalla ei. Etnisen tai kulttuurisen suomalaisuuden määrittely taas on subjektiivinen kysymys, mikä tekee sen yleistävän käytön entistä kyseenalaisemmaksi. Tästä johtuen nimitystä suomalainen vältetään tietoisesti.

Vaikka tässä opaskirjassa käytetään ilmaisua etninen konflikti, tarkoituksena ei ole ylikorostaa etnisten konfliktien erityislaatuisuutta. Todellisuudessa jokaisen konfliktin osapuolet ovat erilaisia, kuuluivat he mihin etniseen ryhmään tahansa. Jokaisesta konfliktista täytyy käsitellä ainutkertaisena asetelmana, johon on löydettävä ainutkertaiset ratkaisut. Toisaalta elinympäristö kuitenkin vaikuttaa siihen, miten ihmiset suhtautuvat konflikteihin ja ilmaisevat niihin liittyviä tunteita. Esimerkiksi yhdessä paikassa samaan konfliktitilanteeseen suhtauduttaisiin murjottamalla ja olemalla puhumatta, toisessa puhuttaisiin jatkuvasti ja siirryttäisiin helposti väkivallan käyttöön, kun taas kolmannessa käyttäydyttäisiin, kuin konfliktia ei olisi olemassakaan.

Itselleen tutussa ympäristössä ihmiset osaavat arvioida kehonkielestä, epäsuorista vihjailuista, kielellisistä ilmaisuista ja sananpainoista, miten vakavasta erimielisyydestä on kyse. Vieraassa ympäristössä tai kohdatessa eritaustainen henkilö toisen reagoitapa voi tuntua aivan käsittämättömältä. Tietoisuus erilaisista lähestymistavoista konflikteihin voi auttaa toimimaan yllättävissä tilanteissa joustavasti. Kuitenkin tärkeintä konfliktien sovittelussa on terve järki ja valmius käsitellä myös vaikeita asioita toista kunnioittaen.

Konfliktien taustalla on usein puutteellisesti kommunikaatiosta johtuvia väärinkäsityksiä. Ihmisillä on taipumus olettaa, että toinen ymmärtää viestin juuri niin, kuin se on tarkoitettu, olipa kyse parisuhteesta tai asiakastapaamisesta. Viesti voi kuitenkin vääristyä erilaisten persoonien, elämänkokemusten ja kommunikaatiotapojen tai puutteellisen kielitaidon vuoksi. Erilaiset etniset taustat voivat lisätä väärin tulkintojen määrää. Onko joku hiljaa, koska hän on samaa mieltä puhujan kanssa, vai koska hän ei ole ymmärtänyt sanaakaan, mutta ei rohkene myöntää sitä? Tai ehkä hän onkin täysin eri mieltä, mutta ei kulttuurisista syistä pidä soveliaana osoittaa sitä?

Konflikteihin on useita lähestymistapoja. Tämän kirjan tavoitteena on kannustaa tunnistamaan etniset konfliktit ja löytämään erilaisia mahdollisuuksia niiden käsittelyyn. Kaikki konfliktit eivät ole tiedostettuja tai avoimia, vaan saattavat kyteä piilossa pitkänkin aikaa. Tavallisesti konfliktit eivät ratkea itsestään ilman aktiivista käsittelyä. Oikean ajankohdan ja tavan löytäminen niiden käsittelyyn on oleellista. Ihmisten erilaisten arvojen, tavoitteiden ja elämäntapojen vuoksi on epärealistista ajatella, että kaikki olemassa olevat konfliktit saataisiin ratkaistuksi. Niinpä on tärkeää ymmärtää kunkin konfliktin taustalla olevaa erilaisuutta, jotta ristiriitojen sietäminen arjessa helpottuisi.

Kirjassa esitellään erilaisia sovitteluun liittyviä malleja. Yleisesti sovittelulla tarkoitetaan prosessia, jossa jokin puolueeton taho avustaa kahta tai useampaa osapuolta käsittelemään konfliktia ja mahdollisesti ratkaisemaan sen. Osapuolilla itsellään on prosessissa aktiivinen rooli, joten sovittelijan tehtäväksi jää tavallisesti käytännön järjestelyjen tekeminen ja tarvittaessa keskustelun ohjaaminen. Jotta sovittelun ajatusta voidaan hyödyntää tehokkaasti, tarvitaan alueellisia ja paikallisia rakenteita sovittelutoiminnan järjestämiseksi. Sovittelu on mielekäs lähesty-

mistapa moneen konfliktiin, mutta kaikkiin tilanteisiin sitäkään ei ole syytä soveltaa.

Monenlaisia arjen konflikteja on mahdollista lähestyä sovittavalla työotteella, jolloin kuka tahansa voi omaksua epävirallisen sovittelijan roolin. Työelämässä sovittavalla työotteella tarkoitetaan muun muassa sitä, että työntekijä pyrkii ottamaan huomioon

asiakkaan taustan, näkemään hänen ongelmansa pintaa syvemmältä ja käsittelemään sitä kokonaisvaltaisesti. Vaikeassakin tilanteessa hän pyrkii sovinnollisuuteen ja kaikkia osapuolia tyydyttävään ratkaisuun. Sovittavaa otetta voi soveltaa työroolin ulkopuolella muihinkin arjen tilanteisiin vaikkapa naapurin tai perheenjäsenen roolissa.

2

Arjen konfliktitilanteita



2.1. KOULU

Mai Salmenkangas

Monikulttuurisuus näkyy tämän päivän kouluissa monella tavalla. Koulun tavoitteena on kouluttaa ja kasvattaa kansalaisia nopeasti moninaistuvaan Suomeen ja globalisoituvaan maailmaan. Entistä useammat koulutkin ovat monikulttuurisia. Vuosittain suomalaisessa koulujärjestelmässä opetetaan noin 30 000 maahanmuuttajataustaista oppilasta ja opiskelijaa. Lisäksi monikulttuurisuus voi heijastua kouluun muiden etnisten vähemmistöjen, kansainvälisten adoptioiden ja kahden kulttuurin perheiden kautta. Koulujen henkilöstöön ja yhteistyökumppaneihinkin kuuluu etniseltä taustaltaan, kieleltään tai uskonnoltaan erilaisia ihmisiä. Opetusalan Ammattijärjestöön kuului vuonna 2006 lähes 800 ulkomaan kansalaista.

Arkikohtaamisten säännöllisyys värittää koulussa esiintyviä konflikteja. Aurinkoisina ja sateisina päivinä, loman lataamina ja lukukauden väsyttäminä opettajat ja oppilaat kohtaavat toisensa lähes joka päivä. Vaikka roolit ovat selvät, joskus niitäkin voidaan joutua määrittelemään uudelleen. Oman näkökulmansa koulun arkeen tuo yhteistyö oppilaiden vanhempien kanssa ja siinä mahdollisesti esiin tulevat haasteet.

Koulun konfliktit saattavat olla muita elämänalueita helpommin käännettävissä hyödyllisiksi oppimiskokemuksiksi. Mikäli koulun henkilökunta kykenee käsittelemään niitä rakentavasti, **sovittelutilanteet voivat kehittää oppilaiden sosiaalisia taitoja ja kykyä käsitellä konflikteja tulevaisuudessa.** Erinomaisia kokemuksia on saatu myös siitä, että oppilaat ovat ottaneet itse vastuun keskinäisestä riidoistaan.

Kouluissa käydään jatkuvasti arkisia neuvotteluja siitä, miten erilaiset taustat ja toimintatavat tulisi ottaa huomioon. Etenkin erilaisuudesta nousevat ristiriidat saattavat

herättää neuvottomuutta. Kaikilla on perusteltuja syitä, miksi etnisten konfliktien käsitteleminen saattaa tuntua hankalalta. Koulun henkilökunta sekä kantaväestön lapset ja heidän vanhempansa ovat ehkä asuneet suuren osan elämästään etnisesti homogeenisessa Suomessa eivätkä ole tottuneet kohtaamaan etnisyyden tuomaa erilaisuutta.

Usein ammattilaisten koulutuksessa ei ole käsitelty riittävästi moninaisuutta, jotta he kokisivat olevansa varmallalla pohjalla etnisyyteen liittyvien konfliktien käsittelemisessä. Etnisten vähemmistöjen lapsilla taas voi olla tavallisten kasvamiseen kuuluvien pohdintojen lisäksi ravisuttavia identiteettipohdintoja kahden kulttuuripiirin välissä elämisestä. Samoin heidän vanhemmillaan saattaa olla niin paljon tekemistä kotoutumisessa tai oman paikkansa löytämisessä suomalaisesta yhteiskunnasta, että rakentava suhtautuminen konflikteihin tuntuu ehkä vaikealta. Kyseisillä syillä ei kuitenkaan pitäisi selittää konfliktien käsittelyn välttelyä, sillä tavallisesti ongelmat eivät ratkea itsestään.

Peruskoulun lisäksi konflikteja esiintyy luonnollisesti muissakin oppilaitoksissa. Aikuisten maailmassa ne eivät yleensä ilmene yhtä suorasukaisena puheena tai fyysisenä väkivaltana kuin lapsilla, vaan esimerkiksi välttämiseen, vitseihin, väittelyihin ja pahanpuhumiseen piiloutuneena. Konflikteja voi esiintyä myös suhteessa yhteistyötahoihin esimerkiksi työharjoittelupaikkojen etsimisen yhteydessä. Monilla etnisiin vähemmistöihin kuuluvilla opiskelijoilla turhautuminen lisääntyy ja tulevaisuuden usko vähenee, kun heille ei löydy palkattomiakaan harjoittelukohteita. Koulut ja muut oppilaitokset voivat olla monietnisiä työpaikkoja, joissa yhteisten toimintamallien kehittäminen on oleellista konfliktien ehkäisemiseksi (lisää luvus-

sa 2.2.). Tässä luvussa keskitytään ensisijaisesti lasten, nuorten ja heidän vanhempiansa näkökulmiin.

2.1.1. Oppilaisiin liittyvät ristiriidat

Epäasiallinen kielenkäyttö, kiusaaminen, oppilaiden väliset kahnaukset ja muut järjestyshäiriöt ovat monessa koulussa tavallisia. Usein ne eivät liity oppilaan etniseen taustaan, vaan heijastelevat lasten ja nuorten yleistä levottomuutta. Koulun arkisilla ristiriidoilla ja ihmisten kulttuuritaustoilla saatetaan kuitenkin olla joitakin yhteyksiä. Joistakin opettajista esimerkiksi vaikuttaa siltä, että osa maahanmuuttajataustaisista oppilaista ei pidä fyysisen koskemattomuuden loukkamista kuten lyömistä erityisen vakavana asiana. He ovat selittäneet tätä sillä, että joissakin maissa ruumiillinen kurittaminen ja väkivalta ovat Suomea näkyvämmiin läsnä arjessa.

Vastaavasti kantaväestöön kuuluvat oppilaat voivat suhtautua kepeästi sellaisiin suullisiin tölväisyyhin, jotka joku maahanmuuttajataustainen oppilas määritteli vakavaksi kunnianloukkaukseksi.

Paikoitellen halventava nimitys ja asiaton kielenkäyttö ovat niin yleisiä, että niistä tuntuu tulleen osa eräänlaista nuorisokulttuuria. Monessa koulussa asian suhteen koetaan niin suurta voimattomuutta, että siihen ei enää jakseta puuttua. Anna Rastas (2004) on huomannut tutkimuksessaan, että monessa koulussa on sosiaalisesti hyväksyttyä käyttää loukkaavia ja rasistisia ilmaisuja julkisesti, kun taas suvaitsevat ja erilaisuuden hyväksyvät ilmaisut jäävät lausumatta. Arkihavaintojen mukaan oppilaat saattavat esittää etnistä vähemmistöistä kielteisiä, stereotyyppisiä kommentteja jopa sellaisissa luokissa, joilla on kyseiseen vähemmistöön kuuluvia oppilaita. Jos nämä provosoituvat yksipuolisesta puheesta, konfliktin perusta on valmis.

KONFLIKTITILANNE



Vitsailusta käsirysyyn

Juha ja Slava olivat olleet samalla luokalla alakoulusta lähtien. Heille oli muodostunut tapa vitsailla toisilleen joskus vähän rajullakin tavalla. Jossakin vaiheessa vitsit eivät enää naurattaneet Slavaa, vaan tuntuivat yksipuolisen ilkeiltä. Slava yritti antaa Juhalle samalla mitalla takaisin keksimällä mahdollisimman loukkaavia vastauksia. Muutaman kerran opettajat huomauttivat huonoista käytöstavoista, mutta pian sama meno jatkui. Yhdellä välitunnilla keskinäinen herjanheitto muuttui käsirysyksi, jonka seurauksena Slavan kynnärpää osui Juhaa kasvoihin, ja tämän nenästä alkoi vuotaa verta. Tästä raivostuneena Juha alkoi tönäistä Slavaa. Ohi kulkenut vahtimestari erotti pojat toisistaan ja kutsui opettajan paikalle. Opettaja yritti ottaa tilanteesta selvää, mutta molemmat kieltäytyivät puhumasta. Hän ehdotti seuraavaksi päiväksi vertaissovittelua, jossa kaksi naapuriluokan oppilasta yrittäisivät selvittää tapahtumien kulkua ja saada sovintoa riitapukareiden välille. Mikäli asia ei selviäisi sillä tavalla, se siirtyisi opettajalle.



Ristiriitaisia, voimakkailla tunteilla latautuneita tilanteita voi syntyä rasismisyytöksistä (lisää luvussa 2.6.). Esimerkiksi oppilas saattaa kutsua opettajaa rasistiksi huonon arvosanan vuoksi, vaikka tämä on omasta mielestään tehnyt arvioinnin puolueettomasti. Joskus rasismisyytös saattaa liittyä esimerkiksi riittämättömään yhteiskunnan tuntemukseen. Jos oppilas ei tiedä, eikä kukaan ole selittänyt riittävän selvästi, mitkä arvioinnin perusteet ovat, rasismi saattaa tuntua häneestä luontevalta selitykseltä. **Rasismisyytökset voivat johtua myös aikaisemmin kohdatuista ennakkoluuloista ja rasimin kokemuksista.** Oppilas on ehkä väsynyt analysoimaan pettymykseen johtaneita tilanteita, ja leimaa muut osapuolet rasisteiksi vanhasta tottumuksista.

Oppilaiden puolueeton ja yhdenvertainen kohtelu on yksi opettajan ammattietiikan keskeisistä kulmakivistä. Jos opettaja on pyrkinyt aidosti toimimaan tämän periaatteen mukaisesti, rasismisyytös voi helposti kuumentaa tunteita. Rakentavaa ratkaisua auttaa, jos opettaja kykenee ottamaan tilanteeseen etäisyyttä, selittämään oman toimintansa lähtökohdia toiselle osapuolelle ja keskustelemaan siitä, mitä itse ymmärtää rasismilla. Toisinaan opettajalla on myös aiheutta itsekriittisyyteen. Hän ei ehkä ole huomannut oman toimintansa yksipuolisuutta tai epäoikeudenmukaisuutta.

Monet etnisiin vähemmistöihin kuuluvat oppilaat kohtaavat ristiriidan myös tasapainotellessaan kahden kulttuurin välillä. Oppilas voi joutua rakentamaan kasvavan nuoren identiteettiä ja etnistä identiteettiä samanlaisesti. Jos kodin ja koulun antamat mallit ovat ristiriitaisia, hänen täytyy itse valita toimintatapansa ja miettiä, miten perustelee erilaisen käyttäytymisensä muille. Tämä voi tuottaa hämmennystä ja turhautumista. Jotta koulu voi tukea oppilasta tässäkin vaiheessa, sen olisi tärkeää kyetä erittelemään ja ymmärtämään hänen tilannettaan.

Ristiriitaiset vaatimukset voivat koskea myös kantaväestön perheitä. Esimerkiksi eräs oppilas myönsi käyttäytyvänsä huonosti maahanmuuttajataustaista oppilastoveriaan kohtaan. Hän kuitenkin kysyi kyyneleet silmissään, voiko hän toimia mitenkään muutoin, koska kaikki hänen perheessään olivat rasisteja.

Konfliktien ehkäisyä ja käsittelyä

Koulun rooli soveliaan käyttäytymisen opettamisessa on merkittävä, koska siellä omakсутut mallit voivat vaikuttaa myöhemminkin elämän varrella. Opettamalla oppilaille tunteiden ilmaisua ja hallintaa voidaan luoda hyvä pohja konfliktien käsittelyyn ja selviämiseen monista muistakin elämän haasteista. Ellei henkilö opi tunnistamaan ja ilmaiseemaan esimerkiksi vihan, pelon, pettymyksen ja turhautumisen tunteita oikeaan aikaan ja oikeassa paikassa, saattaa patoutuneille tunteille kehittyä epätarkoituksenmukaisia ilmaisutapoja kuten kiusaaminen ja mustavalkoinen syntipukkien etsiminen. Taito eritellä ristiriitoihin johtavia tekijöitä voi antaa oppilaille valmiuksia estää niiden syntymistä ja käsitellä niitä rakentavasti.

Arjessa voi herätä houkutus ohittaa rasimin ja ennakkoluulojen kaltaiset vaikeat teemat. Opettajasta voi tuntua, että juuri nyt ei ole aikaa nuhdella oppilasta tai juuri nyt ei jaksaisi ryhtyä käsittelemään kenenkään ennakkoluuloja. Aina opettaja ei ehkä ole varma, mitä keinoja hän voisi tilanteissa käyttää. Ratkaisujen pohtiminen esimerkiksi yhdessä kollegoiden kanssa voi olla suositeltavaa, sillä usein ennakkoluulot, epäluuloisuus ja konfliktit vain syvenevät pitkittyessään. Puuttumattomuus myös kannustaa välinpitämättömyyteen. **Koulun henkilökunnalla on hyvä mahdollisuus kyseenalaistaa rasistiset käsitykset ja ennakkoluulot tekemällä ne näkyviksi.**

Rajojen määrittely sopimattomalle käyttäytymiselle on joskus arkisissa tilanteissa

haasteellista. Milloin nimittely muuttuu kaaverillisesta vitsailusta toista loukkaavaksi, tai miten huonosti oppilaan on käyttäytyvä ennen kuin opettaja saa poistaa hänet luokasta? Henkilökunnan ja oppilaiden onkin hyvä määritellä sääntöjä yhdessä. Esimerkiksi luokkatoimikuntia voidaan hyödyntää oppilaiden kuulemisen ja sääntöihin sitoutumisen varmistamisessa. Tarvittaessa myös vanhemmat on hyvä kutsua mukaan. Koulussa tulisi olla myös selkeä toimintamalli siitä, miten kiusaamiseen ja yksilöiden tai ryhmien keskinäisiin jännitteisiin puututaan sekä miten ongelmista kerätään palautetta, ja miten niiden kehittymistä seurataan.

Joihinkin kouluihin on pyritty kehittämään väkivallatonta kulttuuria järjestämällä konfliktien ratkaisutaitoja kehittävää opetusta. Opetussisällössä konfliktien perusolemuksen käsitteleminen on lähtökohta, jota on voitu lähestyä harjoittelemalla esimerkiksi toisen asemaan asettumista, tunteiden hallintaa, aktiivista kuuntelua ja sovittelua. Myös epäkohtiin puuttumista tukevien rakenteiden kehittäminen kuten vertaissovittelujärjestelmä tai puuttumis- ja seurantajärjestelmä kiusaamistilanteisiin edistävät väkivallattoman kulttuurin juurtumista kouluun.

Huomio yksilöihin ja vuorovaikutukseen

Osa monikulttuurisen työn ammatillisuutta on herkistyminen uskontojen ja kulttuurien erityispiirteitä kohtaan. Esimerkiksi tietoisuus juhlapäivistä, erityisruokavalioidista, sopivaisuuskäsityksistä ja tabuaiheista voi auttaa arjen sujumista kouluissa. On kuitenkin syytä muistaa, että samaankin etniseen tai uskonnolliseen ryhmään kuuluvat ihmiset saattavat tulkita sääntöjä hyvin eri tavoin. Kaikki romanitytöt eivät ryhdy käyttämään perinteistä asua, vaikka romaniyhteisöön kuuluvatkin. Kaikki muslimit eivät paastoa muslimien pyhän kuukauden Ramadanin aika-

na, vaikka pääsääntöisesti Koraanin mukaan näin tulisikin tehdä. Osa somalialaisista naisista on valmis käsittelemään tuntematonta miestä, vaikka toiset siitä kieltäytyvätkin.

Myös oppilaat tarvitsevat tietoa ja taitoa, joka auttaa heitä kohtaamaan erilaisuutta. On tärkeää, että esimerkiksi kulttuurien erityispiirteitä käsitellään niin opetuksessa kuin koulun muussakin toiminnassa. Parhaimmillaan erilaisuuden esiin nostaminen tukee myös vähemmistöjen kulttuuri-identiteetin rakentumista. Toisaalta **tulisi välttää erilaisuuden liiallista korostamista**. Hyväkin tarkoittava opettaja saattaa säännöllisellä erilaisuuden esiin nostamisella vahvistaa oppilaansa erillisyyttä muusta ryhmästä. Eritaustaiset ihmiset eivät ole koskaan vain kulttuurinsa edustajia, vaan heillä on yleensä muitakin identiteettejä kuten isosisko, partiolainen, vertaissovittelija ja jalkapalloilija, jotka voivat olla kulttuuri-identiteettiäkin vahvempia. Oppilas voi kokea huomion kiinnittämisen vain yhteen, erilaisuutta korostavaan piirteeseen ahdistavaksi.

Tilanteiden hahmottamista voi vaikeuttaa se, että joskus lapset ja nuoret oppivat risteilemään kahden kulttuurin välissä hyvinkin luovasti ja esimerkiksi kääntämään opettajien tai vanhempien tietämättömyyden omaksi edukseen. Näin toimi esimerkiksi eräs Lähi-idästä kotoisin oleva poika, joka kieltäytyi kuuntelemasta naisopettajaa kulttuuriinsa vedoten. Kun asia otettiin puheeksi pojan vanhempien kanssa, nämä olivat raivoissaan. Heidän mielestään arabikulttuuriin nimenomaan kuuluu vanhempien ihmisten, äidin ja yleensäkin naisten kunnioitus.

Jos työntekijä tuntee epävarmuutta uskontoon tai kulttuuriin liittyvissä asioissa, hän voi kysyä asianomaisen henkilön mielipidettä: miten tässä tilanteessa tulisi toimia. Kysyminen voi vähentää väärinkäsityksen ja väärin oletusten riskiä. Riittävä kommunikointi olisi voinut estää harmistuksen tunteet myös tilanteessa, jossa opettaja oli pyytänyt koulun

OPPILAAT SOVITTELEVAT RISTIRIITOJA VERTAISOVITTELUSSA

Vertaissovittelun ajatuksena on, että auktoriteetin sijaan joku vertaisryhmään kuuluva henkilö sovittelee yhteisössä esiintyviä konflikteja. Sitä on käytetty erityisesti ikätoverien keskinäisten ristiriitojen selvittämiseen kouluissa. Alkuvaiheessa 1990-luvun lopulla etenkin Suomen Punainen Risti ja sittemmin Suomen Sovittelufoorumi ry ovat edistäneet menetelmän juurtumista suomalaisiin kouluihin tarjoamalla koulutusta sekä laatimalla koulutusmateriaalia ja seurantakyselyjä menetelmän toimivuudesta. Vuoden 2007 loppuun mennessä vertaissovittelutoiminta oli käynnistetty jo noin 200 koulussa ympäri maata.

Vertaissovittelijoiksi ryhtyvät oppilaat osallistuvat koulutukseen, jossa selkeytetään sovittelijan roolia ja sovittelun kulkua. Arjen konfliktit ohjautuvat vertaissovitteluun aikuisten kautta, ja itse sovittelu toteutetaan sovitteluparin kanssa. Tavallisesti välitunnin aikana järjestettävässä tapaamisessa konfliktin molemmat osapuolet kertovat oman näkemyksensä tilanteesta. Sitten mietitään mahdollista ratkaisua. Mikäli yhteisymmärrys löytyy, se kirjataan sovittelusopimukseen, jonka toteutumista vertaissovittelijat seuraavat muutaman viikon kuluessa.

Selvitysten perusteella vertaissovittelu on parantanut monen koulun ilmapiiriä merkittävästi, ja arkisiin ristiriitoihin on löydetty aikaisempaa pysyvämpiä ratkaisuja. Ikätoverien kanssa uskalletaan keskustella sellaisistakin asioista, joita aikuiselle ei paljastettaisi. Lisäksi vertaissovittelussa sosiaalinen paine vastuun ottamiseen näyttää olevan vahvempi verrattuna tilanteeseen, jossa toisena osapuolena on auktoriteetiksi koettu opettaja tai vanhempi.

Vertaissovittelujärjestelmän rakentamisessa kiinnitetään erityistä huomiota siihen, että mahdollisimman erilaisia oppilaita valitaan sovittelijoiksi. Esimerkiksi espoolaisessa Ruusutorpan koulussa etnisiin vähemmistöihin kuuluvat oppilaat ovat hakeutuneet aktiivisesti sovittelijoiksi. Etnisellä taustalla ei ole huomattu olevan suurta vaikutusta sovitteluprosessiin tai sovittelusopimusten lukumäärään. Koulussa kuitenkin koetaan, että etnisten vähemmistöjen jäsenten toiminta vertaissovittelijoina on arvokas asia, jotta nämä ryhmät ovat edustettuina koulun toiminnassa samalla tavalla kuin muutkin oppilaat.

TUTUSTUTTAVAKSI

- Gellin, Maija: Vertaissovittelu – Sovittelumenetelmä kouluille. Opas koulun henkilökunnalle. Suomen Sovittelufoorumi ry ja Verso-hanke, 2006

Lisätietoja: Verso-hanke www.ssf-ffm.com/vertaissovittelu

ruokalasta luokan kahdelle muslimioppilaalle luokkaretkeä varten kalkkunamakkaroita. Kun oppilaat kieltäytyivät syömästä niitä laihdutuskuurinsa vuoksi, opettaja loukkaantui, koska hänen vaivannäköään kulttuuritaustan huomioimiseksi ei lainkaan arvostettu. Arjen etnisiä ristiriitoja synnyttävät väärinkäsitykset voivat vähentyä, jos työntekijä

- ☞ tietää eri kulttuureille tyypillisistä toimintatavoista
- ☞ ei sovelta tietoa automaattisesti kaikkiin kyseisen kulttuurin edustajiin, vaan muistaa, että jokainen on yksilö ja saattaa tulkita kulttuuriaan eri tavoin.

Jotkut uskovat, että erilaiset ihmiset ymmärtävät toisiaan sitä paremmin, mitä enemmän he ovat tekemisissä keskenään. Samassa luokassa opiskeleminen ei kuitenkaan automaattisesti tarkoita todellista kanssakäymistä, sillä joskus ryhmät ovat jakautuneet tarkkaan esimerkiksi kielen mukaan. Tällaisen tilanteen välttämiseksi on tarpeen kiinnittää hyvässä ajoin **huomiota ryhmäyttävään toimintaan sekä opetusmenetelmiin, jotka tukevat toisiin tutustumista ja luottamuksen rakentumista**. Samoilla keinoilla voidaan ehkäistä stereotyyppisestä ajattelusta ja erilaisista toimintatavoista mahdollisesti johtuvia konflikteja.

Joskus eritaustaiset ihmiset opiskelevat erikseen opetuksellisista syistä. Joissakin kouluissa maahanmuuttajataustaisten oppilaiden sijoittamista omaan ryhmäänsä perustellaan sillä, että räätälöidyn, selkokielisen ja kohdennetun opetuksen antaminen koetaan siten helpommaksi. Toisinaan syyinä saattaa olla myös se, että opettajat arvelevat, etteivät kykenisi löytämään mielekkäitä ratkaisuja monikulttuurisen opetustilanteen haasteisiin kuten taustatiedon ja kielitaidon eroavuuksiin tai kulttuurisiin ristiriitoihin. Kouluihin olisi tärkeää luoda käytäntöjä, jotka tukevat oppilaiden keskinäistä kanssakäymistä ja opettajien kykyä selviytyä haasteel-

lisiksi kokemistaan tilanteista, sillä erillisyyks on omiaan lisäämään väärinymmärrysten ja konfliktien riskiä.

Mihin levottomuus liittyy?

Opettajat saattavat kokea monikulttuurisessa ympäristössä opettamisen erityisen haasteelliseksi. Joidenkin mielestä maahanmuuttajataustaiset oppilaat ovat epätavallisen usein levottomia, mikä voi aiheuttaa konflikteja niin opettajan kuin niiden oppilaiden kanssa, jotka tahtoisivat mahdollisesti keskittyä enemmän opiskeluun. Luokkahuoneessa esiintyvälle levottomuudelle löytyy usein syitä, joiden erottaminen toisistaan voi olla vaikeaa. Maahanmuuttajataustaisen oppilaan levottomuus ja turhautuminen voi johtua esimerkiksi seuraavista syistä:

- ☞ oletettua vähäisempi edeltänyt kouluhistoria
- ☞ puutteellinen kielitaito
- ☞ oppimisvaikeudet
- ☞ oppimismenetelmiä koskevat erilaiset odotukset
- ☞ traumaattiset kokemukset
- ☞ omat tai perheen yleiset kotoutumisen ongelmat (lisää luvussa 2.3.)
- ☞ fyysiset ongelmat.

Samassa maassakin opiskelleiden maahanmuuttajien koulutushistoria voi vaihdella suuresti. Joku ei ole käynyt koulua lainkaan, toinen on osallistunut iltapäivisin vain pojille tarkoitettuun opetukseen, kolmas on käynyt koraanikoulua, ja neljännen opiskelu on keskeytynyt monta kertaa. Siksi oppilaiden lähtötason perusteellinen tarkistaminen etukäteen on ensisijaisen tärkeää. Monet haasteista liittyvät uuden kielen omaksumiseen. On eri asia puhua arkikieltä pihan lasten kanssa kuin opiskella samalla kielellä monimutkaisia, abstrakteja asioita. Maahanmuuttajataustaisten oppilaiden oppimisvaikeuksien kuten lukihäiriöiden tunnistamiseen ei ole toistai-

seksi ollut luotettavia välineitä, sillä monet käytettävistä testeistä ovat sidoksissa suomen kieleen. Niinpä kielitaitoon ja oppimiseen liittyvät ongelmat ovat voineet sekoittua.

Myös koulujärjestelmien ja opetusmenetelmien erot voivat aiheuttaa alussa sopeutumisvaikeuksia. Tällöin opiskelu edellisessä kotimaassa on tavallisesti ollut hyvin opettajajohtoista. Itseohjautuvuuteen perustuvat opetusmenetelmät ja näennäinen kurin puute saattavat siinä tilanteessa aiheuttaa korostuneen levotonta käyttäytymistä. Lisäksi jotkut oppilaista ovat voineet kokea sodan tai muuta traumatisoivaa, tai heidän perheissään kamppaillaan parhaillaan kotoutumisongelmien kuten työpaikan tai ystävien löytämisen kanssa.

Kouluilla tulisi olla riittävät resurssit oikean lähtötason määrittämiseen ja tarvittavien tukitoimien järjestämiseen. Kyvyttömyys ymmärtää opetusta ja huono koulumenestys vähentävät nopeasti oppilaan motivaatiota ja voivat synnyttää turhautumista. Koulun henkilökunnan on myös hyvä suhtautua kriittisesti siihen, että oppilaan käyttäytymistä selitetään yksinomaan kulttuurilla. Eräänkin koulua aloittavan pojan keskittymiskyvyttömyyttä selitettiin monilla taustatekijöillä kuten kotikasvatuksella ja puutteellisella kielitaidolla. Vasta pitkällisten pohdintojen jälkeen huomattiin, että pojan kuulo oli niin huono, että hänen oli vaikea osallistua luokkaopetukseen.

2.1.2. Kodin ja koulun yhteistyö

Monessa koulussa on huomattu, että etnisiin vähemmistöihin kuuluvien vanhempien ja koulun välinen yhteistyö ei ole sujunut toivotulla tavalla. Tilanteen ratkaisemiseen ei kuitenkaan ole aina ollut aikaa tai taitoja. Saattaa olla, että enempiä henkilökunnalla kuin vanhemmillakaan ei ole aikaisempaa kokemusta monikulttuurisessa ympäristössä toi-

mimisesta. Toisinaan kokemusta onkin ollut, mutta se on ollut paljolti kielteistä, mikä on voinut vähentää kiinnostusta yhteistyön kehittämiseen. Erilaiset odotukset ja yhteisen kielen puute voivat lisätä konfliktien riskiä entisestään.

Taulukossa 1 on esitetty todellisia esimerkkejä henkilökunnan ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvien vanhempien välisistä näkökulmaeroista. Aina samaankaan etniseen ryhmään kuuluvat eivät ajattele yhdenmukaisesti. Esimerkiksi jotkut vanhemmat eivät halua lapsensa kuuntelevan koulussa mitään musiikkia. Toisille laulettu musiikki käy, mutta soitettu ei. Jotkut taas hyväksyvät soitetunkin musiikin, kunhan se ei ole uskonnollista. Samantyyppisiä eroja voi ilmetä myös saman uskonnon sisällä. Joillekin vanhemmille uskonto saattaa olla enemmän kulttuurina kuin vahvasti elämää ohjaava ja jäsentävä vakaumus. He saattavat toivoa erilaisista uskonnonopetusta kuin vanhemmat, joille uskonto tarkoittaa kaikkein keskeisintä ohjeuoraa elämässä. Tästä on joskus herännyt kiivaita keskusteluja eritaustaisten vanhempien kesken.

Vanhemmilla on oikeus erilaisiin tulkitoihin uskonnostaan ja kulttuuristaan. Käytännössä opettajan on kuitenkin mahdotonta käydä jokaisen vanhemman kanssa erillinen keskustelu siitä, miten jokainen heidän lapsensa opetuksen yksityiskohta järjestetään. Niinpä koulujen on **syitä kiinnittää erityistä huomiota opetuksen sisällöistä ja koulun toimintatavoista tiedottamiseen etnisiin vähemmistöihin kuuluville vanhemmille**. Konflikteja voi ehkäistä, jos vanhemmille kerrotaan etukäteen esimerkiksi koulun opetukseen, tukitoimiin tai tapahtumiin soveltamista periaatteista riittävän perusteellisesti. Tiedotuksen yhteydessä vanhempia voidaan kannustaa keskustelemaan asioista tarvittaessa koulun henkilökunnan kanssa sekä osallistumaan kodin ja koulun yhteistyöhön. Mitä selkeämpiä ja yhdenmukaisempia käy-

Taulukko 1. Esimerkkejä koulun henkilökunnan ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvien vanhempien välillä esiintyneistä konflikteista ja osapuolten näkökulmista niihin.

Konfliktin aihe	Henkilökunnan näkökulma	Vanhempien näkökulma
Opettajan käyttämät opetusmenetelmät	Opetusmenetelmät tulee valita siten, että ne lisäävät oppilaiden itseohjautuvuutta ja itseenäisyyttä.	Lapset pääsevät koulussa liian helpolla, koska opettajat eivät pidä kuria. Ovatko he näin ammattitaidottomia?
Oppituntien sisällöt	Kaikille oppilaille olisi hyödyllistä osallistua liikunnan ja musiikin tunneille. Ne ovat osa opetussuunnitelmaa. Oman uskonnon opetus hoituu aiheeseen pätevytyneen opettajan avulla.	Lapsi ei voi osallistua liikuntatunneille, koska pojat ja tytöt ovat samassa ryhmässä eikä musiikkitunneille, koska musiikin kuuntelu ei ole sallittua. Oman uskonnon opettaja tulkitsee uskontoa väärin ja antaa lapsille virheellistä tietoa.
Oppilaan poissaolot koulusta	1) Oppivelvollisuuden vuoksi kaikkien tulee käydä koulua. Oppilas haetaan kotoa vaikka väkisin.	1) Koulussa lapsia opetetaan kantaväestön tavoille ja vähemmistöjen kiusaaminen on tavallista. Olen itsekin pärjännyt ilman koulutusta. Jos lapsi ei tahdo kouluun, se on hänen oma asiansa.
	2) Poissaolo johtuu oppilaan erilaisesta kulttuuritaustasta, joten ei siihen ole syytä puuttua.	2) Lapsen koulunkäynti on tärkeää. Miksi vanhemmille ei kerrottu luvattomista poissaoloista?
Oppilaan vierailu koulupsykologin luona	Muutama käynti koulupsykologin luona voisi auttaa hahmottamaan paremmin oppilaan koulunkäynnissä esiintyneitä haasteita.	Lapsi ei voi mennä koulupsykologille, koska psykologin palveluja käyttävät ainoastaan vakavista mielenterveysongelmista kärsivät henkilöt. Psykologin luona käynti leimaa lapsen.
Oppilaan siirtäminen erityisopetukseen	Oppilaan oppimisvalmiudet ja käyttäytyminen edellyttävät erityistä tukea pienryhmässä.	Lasta ei saa siirtää erityisopetukseen, koska vain täysin toivottomat tapaukset opiskelevat erityisluokalla. Erityisluokka leimaa lapsen.
Oppilaan koulumenestys ja tulevaisuudensuunnitelmat	Oppilaan kielitaito ja koulumenestys antavat hyvät valmiudet johonkin ammatilliseen koulutukseen siirtymiseen.	Edellisessä kotimaassa minun perheelläni ei ollut mahdollisuuksia hyvään elämään. Täällä lapseni täytyy opiskella vähintään lääkäriksi tai juristiksi.

täntöjä koulu kehittää, sitä helpommin luotamuksen rakentaminen saattaa onnistua.

Joskus konflikteissa on kyse erilaisista yhteiskuntajärjestelmistä ja tiedon puutteesta. Esimerkiksi erityisopetuksen tai koulupsykologin rooli voi olla vanhemmille epäselvä, ja he pelkäävät koulun ehdottamien toimenpiteiden leimaavan heidän lastaan ja korostavan ehkä tämän erilaisuutta entistä enemmän. Tällöin asialliset keskustelut toiminnan periaatteista ja aikaisemmista hyvistä kokemuksista saattaa olla ratkaisu konfliktiin. Mikäli vanhempien kanssa keskustellaan esimerkiksi oppimisvaikeuksista hyvissä ajoin, heillä on aikaa totutella ajatukseen ja puhua asiasta myös muiden vanhempien kanssa.

Maahanmuuttajataustaiset vanhemmat saattavat nähdä lapset korostetusti unelmien-

sa toteuttajina tai oman menetetyn asemansa korjaajina. Osittain tästä johtuen kielteisen palautteen vastaanottaminen esimerkiksi lapsen koulumenestyksestä tai käyttäytymisestä saattaa monelle vanhemmalle olla hyvin vaikeaa. Jos lapsi käyttäytyy kotona hyvin, voivat vanhemmat ajatella ongelmien johtuvan opettajista ja suomalaisesta koulusta.

Eri kielten ja taustojen vaikutus

Koulun näkökulmasta saattaa toisinaan vaikuttaa siltä, että vanhemmat eivät ole lainkaan kiinnostuneita lastensa koulunkäynnistä, koska he eivät osallistu koulun järjestämiin tilaisuuksiin. Etnisiin vähemmistöihin kuuluvien vanhempien kannalta koulu taas saattaa vaikuttaa etäiseltä ja vieraalta orga-

KONFLIKTITILANNE



Ratkaisuja maahanmuuttajien omasta vanhempainillasta

Jotkut maahanmuuttajataustaiset vanhemmat esittivät koululle tiukkasävyisen vaatimuksen. Heidän lapsensa eivät saisi osallistua liikuntatunnille, koska tytöt ja pojat liikuivat niillä yhdessä vähissä vaatteissa. Opettaja ei keksinyt tilanteeseen ratkaisua, sillä esimerkiksi uiminen mainitaan opetussuunnitelmassa yksiselitteisesti. Tilanteen selvittämistä varten päätettiin järjestää maahanmuuttajataustaisille vanhemmille oma vanhempainilta. Ensin siitä lähetettiin vanhemmille selkosuomella kirjoitettu kutsu reissuvihkon välissä. Sen jälkeen luokan- ja oman äidinkielen opettajat pyrkivät vielä esittämään kutsun jokaiselle vanhemmalle puhelimitse. Tilaisuuteen tilattiin kolme tulkkiä.

Paikalle saapui noin puolet kutsutuista. Tilaisuus aloitettiin tiedottamalla koulun yleisistä asioista. Kun siirryttiin käsittelemään liikuntatunteja, rehtori kuvasi opetussuunnitelman asettamat reunaehdot ja koulun aikaisemmat käytännöt. Tämän jälkeen hän kertoi vanhempien esittämästä ongelmasta ja kysyi, miten tilanne voitaisiin vanhempien mielestä ratkaista. Yksi vanhemmista kertoi, että läheisellä uima-altaalla järjestetään viikoittain vain naisille tarkoitettuja uintivuoroja, ja ehdotti, että tytöt opettelisivat uimaan siellä. Lopulta sovittiin, että koulun uintitunnit voitaisiin korvata kirjallisella todistuksella, joka osoittaa oppilaiden osallistuneen naisten uintivuoroille. Lisäksi opettaja lupasi miettiä muiden liikuntatuntien sisältöjä siten, että lasten peittävät asusteet eivät olisi este. Puolen vuoden pää-



nisaatiolta, jonka toimintaan osallistuminen koetaan vaikeaksi. Tällöin saattaakin olla välttämätöntä aloittaa kodin ja koulun välinen yhteistyö keskustelemalla sen tarpeellisuudesta vanhempien kanssa. Millä tavalla vanhempien osallistuminen voisi tukea lasten oppimista?

Viereisellä sivulla kuvataan onnistunut esimerkki siitä, miten konfliktiin on löydetty kaikkia osapuolia tyydyttävä ratkaisu varmistamalla vanhemmille mahdollisuus osallistua keskusteluun. Esimerkissä löydetty ratkaisu osallistua erilliselle naisten uima- vuorolle ei kaikilla paikkakunnilla ole realistinen vaihtoehto. Aina ratkaisujen löytäminen ei onnistukaan välittömästi, vaan niiden ideoiminen ja erilaisten vaihtoehtojen kokeileminen saattaa edellyttää paljon pitkäjänteisyyttä.

Aktiivinen yhteydenpito kouluun voi tuntua maahanmuuttajataustaisista vanhemmista vieraalta, jos kyseistä mallia ei ole sovellettu edellisessä kotimaassa. Myös opettajan palautteeksi tarkoittama tieto oppilaan koulumenestyksestä tai käyttäytymisestä saattaa vanhemmista kuulostaa moitteelta. Kielteisen palautteen kuunteleminen voi tuntua epämieluisalta, jos vanhemmat eivät koe osaavansa korjata tilannetta millään tavoin. Myös puutteellinen kielitaito voi estää vanhempia pitämästä yhteyttä kouluun. Jos maahanmuuttajataustaiset vanhemmat eivät ole tottuneet kodin ja koulun yhteistyöhön, heille täytyy perustella sellaisiakin käytäntöjä, jotka ovat muille vanhemmille itsestään selviä, kuten reissuvihkoa, vanhempainiltaa ja opettajantapaamisia.

Joskus vähäinen osallistuminen johtuu yksinkertaisesti siitä, että tieto ei ole saavuttanut vanhempia. Arkisen tiedonvaihdon haasteisiin on sovellettu esimerkiksi seuraavanlaisia ratkaisuja:

- ☞ yhteydenotot kotiin puhelimitse
- ☞ yhteydenotot jonkun välittäjähenkilön kautta

- ☞ kutsukirjeiden kirjoittaminen selkokielellä tai kääntäminen vanhempien äidinkielelle
- ☞ tulkin järjestäminen jokaiseen tapaamiseen.

Usein väärinkäsityksen syynä on puutteellinen kielitaito. Ammattimaisen tulkin käyttäminen on suositeltavaa aina, jos on pienintäkään epäilystä, että ilmenee kielivaikeuksia. Väärinkäsitysten välttämiseksi monikulttuurisissa tilanteissa on myös hyvä käyttää selkokieltä ja varmistaa säännöllisesti, että osapuolet ovat ymmärtäneet keskustelun sisällön samalla tavalla. Vaikka jonkun puhuma kieli kuulostaisi ymmärrettävältä, hän ei silti välttämättä ymmärrä muiden puhetta tai kirjoitettua tekstiä. Osa lasten vanhemmista on luku- ja kirjoitustaidottomia äidinkielelläänkin.

Konkreettisen kielitaidon lisäksi **käsitteet voivat osoittautua ongelmallisiksi, koska usein ne ymmärretään eri tavoin.** Esimerkiksi opettaja saattaa ajatella puhuvansa myönteisesti lasten oikeuksista, minkä maahanmuuttajataustainen vanhempi ehkä tulkitsee lasten kielteiseksi oikeudeksi käyttäytyä haluamallaan tavalla, puhutella vanhempia epäkunnioittavasti ja käyttää alkoholia. Samoin erityisopetus voi tarkoittaa koulun henkilökunnalle ja vanhemmille eri asioita. Pitkään maahanmuuttajien kanssa työskennelleet korostavat usein sitä, että yksi keskustelu- tai tiedotuskerta ei riitä. Monet maahanmuuttajataustaiset vanhemmat tarvitsevat pitkäjänteistä opastusta, selittämistä, ”suomalaisen yhteiskunnan tulkkamista” ja kiireetöntä asioista keskustelua.

Toisinaan konfliktit liittyvät osapuolten puutteelliseen tietoon toistensa lähtökohdista. Vastikään Suomeen muuttaneen henkilön tulee oppia lukemattomia uusia asioita, joiden omaksuminen saattaa kestää useita vuosia. Tähän tarkoitukseen joissakin kunnissa on laadittu tiedotusmateriaalia, jossa selitetään esimerkiksi, mitä suomalainen oppivel-

vollisuus tarkoittaa ja millaisia ovat kodin vastuut, koululaisen päivän kulku, kouluhenkilökunnan rooli ja oppiaineiden sisällöt.

Vastaavasti koulun henkilökunta ei välttämättä tunne olosuhteita, joista oppilas on muuttanut. Monet opettajat ovatkin kokeneet hyödylliseksi oppilaidensa edellisen kotimaan koulutusjärjestelmiin tutustumisen, johon on olemassa jonkin verran taustamateriaalia. Ensisijaisen tärkeää on kuitenkin jokaisen oppilaan henkilökohtaisen koulunkäyntihistorian perusteellinen selvittäminen, missä vanhempien kanssa käytävät keskustelut ovat arvokkaita.

Yhteistyötä kodin ja koulun välillä on kehitetty erityisen onnistuneesti kouluissa, joihin on palkattu etnisiin vähemmistöihin kuuluvia työntekijöitä. Usein he ovat toimineet oman äidinkielen tai uskonnon opettajina, mutta myös muissa tehtävissä. Heidän roolikseen on voinut kehittyä välittäjinä tai niin kutsuttuina kulttuuritulkkeina toimiminen oppilaiden, heidän vanhempiensa ja koulun välillä. Tukea konfliktien ehkäisyyn tai ratkaisuun voi etsiä myös ulkopuolisilta asiantuntijoilta esimerkiksi projekteista, järjestöistä tai neuvottelukunnista.

Luottamuksen rakentaminen

Opetushallituksen (2004) selvityksen mukaan melkein viidennes romanioppilaista keskeyttää peruskoulun. Ilmiöön on lukuisia syitä. Romanien mukaan yksi niistä on se, että menneisydessä monet romanivanhemmat ovat kokeneet koulun vieraaksi ja mahdolliseksi uhkaksi omalle kulttuurilleen. Vaikka tilanne on muuttunut merkittävästi viime vuosina, kodin ja koulun yhteistyölle ei ole vielä joka paikassa kehitetty toimivia malleja.

Lisäksi romanikulttuurin erityispiirteitä ei välttämättä oteta koulussa juuri huomioon. Lapsen kulttuuri-identiteettiä ei tueta, ja jopa opetukseen sisältyvät, harvat viittaukset romaneihin saattavat tuntua stereotyyppisil-

tä. Tällaiset tekijät voivat lisätä erilaisuuden ja ulkopuolisuuden tunnetta, mikä puolestaan vaikeuttaa luottamuksen rakentamista. Kielteinen kehitys on kuitenkin mahdollista pysäyttää. Opetushallituksen selvityksen mukaan niissä kouluissa, joissa opetetaan romanikieltä, päästötodistusten määrä ja romanioppilaiden koulumenestys ovat selvästi lisääntyneet. Ilmeisesti **romanitaustaisen kielenopettajan läsnäolo on tarjonnut nuorille kannustavan roolimallin ja vahvistanut myös vanhempien luottamusta kouluun** lisäämällä romanikulttuurin myönteistä näkyvyyttä.

Kun etnisiin vähemmistöihin kuuluvilta opettajilta kysyttiin koulun monikulttuurisuuteen liittyvistä haasteista, nämä mainitsivat, että osa koulun henkilökunnasta selittää ongelmia yksinomaan kulttuurieroilla, eikä näe etniseen vähemmistöön kuuluvia yksilöinä. Oppilasta saatetaan esimerkiksi kutsua somaliksi oman nimen sijaan. Toisaalta jotkut vanhemmista kokevat syvää epäluottamusta suomalaisia opettajia kohtaan, eivät osaa ottaa apua vastaan ja jättävät helposti osallistumatta yhteisiin tilaisuuksiin, jos eivät koe niitä omikseen. Tällainen luottamuspula koulun ja kodin välillä selittää konfliktien syntymistä hyvin.

Yksi mahdollinen tapa lähentää vanhempien ja koulun henkilökunnan näkökulmia on kutsua vanhempia osallistumaan lauantaikoulupäiviin ja koulun tempauksiin. Jos vanhemmille on määritelty tietty rooli, esimerkiksi jos he esittelevät omaa kulttuuriaan tai taitojaan, kokemus voi olla motivoivampi, ja koulun toiminnasta on mahdollista saada realistisempi kuva. Erityistä kannustusta voi edellyttää sekin, että etnisiin vähemmistöihin kuuluvat vanhemmat osallistuvat vanhempainyhdistyksen toimintaan ja vanhempainiltoihin.

Joillakin valmentavilla luokilla on kutsuttu vanhempia luokkahuoneeseen seuraamaan opetusta, jonka jälkeen on ollut helpompi keskustella kouluun vakiintuneiden käytäntö-

ETNISEEN VÄHEMMISTÖÖN KUULUVA VÄLITTÄJÄ KOULUN JA KODIN VÄLISSÄ

Helsingin kaupunki on palkannut kaksi romanitaustaista sosiaaliohjaajaa, joiden yhtenä tehtävänä on edistää koulumaailman syrjimättömyyttä ja tukea romanilasten koulunkäyntiä. Työ tehdään paikallisten koulujen, opetus- ja sosiaaliviranomaisten sekä romaniyhteisöjen yhteistyönä.

Tavoitteisiin pyritään tukemalla romanioppilaiden ja -vanhempien valmiuksia ja motivaatiota osallistua koulumaailmaan parantamalla romanivanhempien ja opettajien vuorovaikutussuhteita, lisäämällä opettajien tietämystä romanikulttuurista sekä purkamalla molemminpuolisia ennakkoluuloja ja asenteita. Käytännössä sosiaaliohjaajien työ on ollut esimerkiksi läksyissä auttamista, vanhempien motivoimista lasten koulunkäynnin tukemiseen ja opettajien kouluttamista. Myös yksittäisissä tapauksissa on tarjottu apua. Kokemukset ovat olleet myönteisiä, ja monen lapsen koulunkäynti on saatu sosiaaliohjaajien tuella taas jatkumaan.

Tavallinen sosiaaliohjaajien käsittelemä tapaus voi alkaa esimerkiksi kuraattorin tai lastensuojelun työntekijän yhteydenotolla, jonka syynä ovat lapsen lukuisat poissaolot ja koulun henkilökunnan vaikeudet saada yhteyttä vanhempiin. Joskus koulussa ei ole ollut ajantasaisia yhteystietoja, toisinaan yhteydenottoa ei ole kovin perusteellisesti yritettykään. Sosiaaliohjaajat tarjoutuvat ottamaan kotiin yhteyttä ja tarvittaessa osallistumaan koulun henkilökunnan ja vanhempien tapaamiseen.

Erityisen hyödyllisinä työntekijät ovat pitäneet kotikäyntejä romaniperheisiin. Vaikka koulussa niitä saatetaan pitää työläinä, keskinäisen luottamuksen rakentaminen on usein onnistunut niiden avulla nopeasti. Joskus lapsen poissaolojen taustalta on paljastunut kiusaamista. Tällöin keskusteluissa on keskitytty suunnittelemaan, miten ongelmaan on parasta puuttua. Myös tulevasta yhteydenpidosta on hyvä tehdä suunnitelma, olipa kyse reissuvihkosta tai muista säännöllisistä yhteydenotoista. Vanhempien tai muun sukulaisten määrittely lapsen koulunkäynnin tukihenkilöksi on usein selkeyttänyt tilannetta.

Lisätietoja: Henry ja Unelma Bollström, Helsingin kaupunki www.hel.fi

jen perusteista yhdessä. Tavallisenkin luokan opettaja voi järjestää koko luokan vanhemmille tutustumispäivän, johon maahanmuuttajataustaisten oppilaiden vanhempia kannustetaan erityisesti osallistumaan.

Paljon huomiota saanut, suvivirttä koskeva ristiriita herättää usein voimakkaita tunteita, joten sen käsitteleminen on joskus osoittautunut vaikeaksi. Siihen sisältyy elementtejä, jotka näyttävät liittyvän monen perimmäisiin arvoihin kuten suomalaisten perinteiden ja oman uskonnollisen vakaumuksen kunnioittamiseen. **Kyse on ihmisten erilaisista tarpeista, joille he kaipaavat tunnustusta ja kunnioitusta.** Jatkuvasti muuttuvassa maailmassa perinteet voivat olla viimeisiä turvallisuutta luovia ankkureita, joihin tarrautuminen on siksi niin tärkeää.

Toisaalta vähemmistöön kuuluva voi kokea perin juurin loukkaavaksi sen, että ympäröivä yhteiskunta ei huomioi erilaisia uskonnollisia vakaumuksia tai uskontokuntiin kuulumattomia. Tästä suvivirsi on pieni ja tehokas esimerkki, jonka jotkut tulkitsevat ilmoitukseksi siitä, että koulun juhlat ovat kristillisiä ja niiden ohjelma on suunnattu

kristityille. Monet vanhemmat ovat sanoneet vastustavansa enemmän osallistumispakkoa kuin varsinaisia kristillisiä tilaisuuksia. Siksi vapaaehtoinen osallistuminen omasta vakaumuksesta ja omastatunnosta riippuen voisi olla yksi ratkaisu.

Jos etniset vähemmistöt kokevat, että heillä on todellinen mahdollisuus saada äänensä kuuluviin, ympäröivä yhteiskunta voi tuntua tutummalta, turvallisemmalta ja moniäänisemmältä. Tällainen vuoropuhelu mahdollistaa ajatusten vaihtamisen siten, että suvirren kaltaiset ristiriidat eivät ehkä kärjistyäkään konflikteiksi. Kiinnostus etsiä rakentavia ratkaisuja ja kompromisseja on usein sitä suurempi, mitä paremmin henkilö kokee tulleensa kuulluksi. Jos ympäristö taas ohittaa henkilön omat näkökulmat usealla eri elämänalueella, hänen näkemyksensä saattavat jyrkentyä ja kiinnostuksensa neuvottelemiseen vähentyä. Etnisten vähemmistöjen osallistuminen vanhempainiltoihin, koulun johtokuntaan, oppilaskuntaan ja muihin vaikuttamisen ja keskustelemisen foorumeihin onkin siten erittäin tärkeää myös ristiriitojen ehkäisyn kannalta.

KONFLIKTITILANNE



Suvivirsi koulun kevätjuhlassa

Vuosikymmeniä suomalaisten koulujen kevätjuhlaperinteeseen on kuulunut Suvivirren laulaminen. 2000-luvun alussa joukko vanhempia tahtoi vetää lapsensa pois juhlasta, koska virren sanoissa viitataan kristinuskuun ja Jeesukseen. Joissakin kouluissa päätettiin jättää virsi laulamatta, jotta kaikki voisivat osallistua. Tämä herätti tyytymättömyyttä joissakin vanhemmissa, jotka tahtoivat ylläpitää vanhaa perinnettä. Toisissa kouluissa on otettu käytännöksi järjestää kevätjuhlan ajaksi vaihtoehtoista toimintaa muihin uskontokuntiin kuuluville oppilaille. Opetushallituksen myöhemmin antaman ohjeen mukaisesti koulun juhlissa voidaan esittää yksittäinen virsi tai evankeliumin osa, eikä tämän pitäisi estää ketään osallistumasta juhlaan.



LISÄTIETOJA JA LÄHTEITÄ

Kotiinpäin-hanke: Opas vanhemmille kodin ja koulun välisen yhteistyön työkaluksi ja vanhemmuuden tukemiseksi. Vantaan kaupunki, 2004 (Myös internetissä.)

Opetushallitus: Romanilasten perusopetuksen tila. Selvitys lukuvuodelta 2001-2002. Moniste 11/2004. Helsinki: Opetushallitus, 2004 (Myös internetissä.)

Rastas, Anna: Miksi rasismien kokemuksista on niin vaikea puhua? Teoksessa Jokinen, Arja & Huttunen, Laura & Kulmala, Anna (toim.): Puhua vastaan ja vaieta. Neuvottelu kulttuurista marginaaleista. Helsinki: Gaudeamus, 2004

Salmenkangas, Mai: Muutu. Puutu. Oppilaitoksen yhdenvertaisuusopas. Helsinki: SEIS-hanke ja työministeriö, 2005 (Myös internetissä.)

Talib, Mirja-Tytti & Löfström, Jan & Meri, Matti: Kulttuurit ja koulu. Avaimia opettajalle. Vantaa: WSOY, 2004

Valjus, Sonja: Opas oppilaitoksen monikulttuurisen osaamisen kehittämiseen. Suomen kesäyliopistot ry, 2006 (Myös internetissä.)

- Yhdenvertaisuus-portaali: www.yhdenvertaisuus.fi
- Monikulttuurinen ohjausverkko: www.jyu.fi/mclinic/mover
- Monikulttuurisen opetuksen virtuaalikoulu: www.mopedkoulu.fi
- Mannerheimin Lastensuojeluliiton koulukiusaamisen ehkäisy paketti: www.mll.fi/toiminta/nuorisotyo_ja_kouluysteisty
- Kansainvälisyyskasvatus-verkosto: www.kvk.fi

2.2. TYÖPAIKKA

Elina Ekholm

Työsopimuslain mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja toimivaltansa mukaisesti antaa. Työelämässä yksilöllisen toiminnan rajat ovatkin kapeammat kuin monella muulla elämänalueella. Työpaikalle tullaan tekemään töitä. Toimeentulon turvaamisen lisäksi työllä on kuitenkin paljon muitakin merkityksiä. Se luo sosiaalisia suhteita, jäsentää päivittäistä ajankäyttöä ja voi parhaimmillaan tuoda suurta tyydytystä tekijälleen. Työyhteisön tuloksen saavuttamisen, tehtävien menestyksellisen hoitamisen ja työssä viihtyvyyden kannalta toimivat suhteet työnjohdon ja -tekijöiden kesken sekä työtovereiden välillä ovat avainasemassa. Konfliktien ehkäisy ja ratkaisu työpaikoilla on sekä työntekijöiden että esimiesten edun mukaista.

Miljoonan suomalaisen arvioidaan jäävän pois työelämästä seuraavan viidentoista vuoden aikana. Maahanmuuttajat ja muut ulkomailta lyhyemmäksi tai pidemmäksi aikaa tulevat työntekijät ovat yksi ratkaisu työvoimapulaan. Yhä useammalla suomalaisella on erilaista etnistä taustaa edustava työtoveri. Työministeriön julkaiseman työolobarometrin mukaan 34 prosentilla vastaajista oli vuonna 2006 muihin kansallisuuksiin tai etnisiin ryhmiin kuuluvia työtovereita. Eniten heitä oli teollisuudessa ja vähiten kunnan työntekijöinä. Työnantajien ja -tekijöiden mielipiteet ulkomaisen työvoiman käytöstä ovat todennäköisesti muuttumassa koko ajan positiivisemmiksi.

Vaikka eri etnistä taustaa olevien ihmisten rekrytoimiseen liittyy vielä paljon ennakkoluuloja, suomalainen työelämä on monimuotoistumassa nopeasti. Monimuotoisuudella tarkoitetaan yleensä sitä, että työyhteisöissä toimii ihmisiä, jotka ovat eri-ikäisiä, edustavat eri sukupuolta, etnistä ryhmää, suku-

puolista suuntautumista tai heillä voi olla joku vamma tai sairaus. Monimuotoisuus sekä monikielisyys ja -kulttuurisuus voivat ilmetä työntekijöissä, asiakaskunnassa, työta-voissa ja organisaation johtamisessa ja yhteistyökumppaneissa. Oikein ymmärrettynä **monimuotoisuus on voimavara: kaikkien työpanosta tarvitaan.** Kyky työskennellä monikielisessä ja -kulttuurisessa ympäristössä tulee olemaan oleellinen taito tulevaisuuden työelämässä. Tähän sisältyy myös se, että osaa ehkäistä ja sovittaa monimuotoisuudesta aiheutuvia ristiriitoja ja väärinkäsityksiä.

2.2.1. Kieliongelmat ja erilaiset työkulttuurit

Monimuotoisen työyhteisön haasteiksi koettiin tuoreessa väitöskirjatutkimuksessa (Sipola 2007) muun muassa kieliongelmat, jotka vaikeuttivat kommunikointia ja synnyttivät väärinkäsityksiä. Lisäksi erilaiset käsitykset työnteosta ja sukupuolirooleista työelämässä sekä työyhteisön kyky joustaa joidenkin kulttuuristen asioiden suhteen saattoivat aiheuttaa ristiriitatilanteita.

Taulukkoon 2 on tiivistetty joitakin työelämässä esiintyviä ristiriitoja.

Työelämän monimuotoistuuessa eri kulttuurit ja uskonnot näkyvät suomalaisilla työpaikoilla entistä enemmän. Keskustelua on käyty muun muassa naisten perinteisestä pukeutumisesta – toisaalta romanipuvusta, toisaalta musliminaisten huiveista ja hameista. Huivien kieltämiseen tietyissä ammateissa on perustellut syyt, kuten käytännöllisyys ja hygieniakysymykset. Mutta miksi hiusten peittäminen huivilla on joidenkin ammattien yhteydessä herättänyt niin paljon vastustusta: monestihan se olisi hygieenistä.

Taulukko 2. Työpaikan etnisten ristiriitojen osapuolia ja aiheita

Ristiriidan osapuolet	Ristiriidan aihe
Maahanmuuttajataustainen työntekijä ja asiakas	Väitetty tai todellinen kielitaidon puute Asiakkaan ennakkoluulot Pukeutuminen Erilainen palvelukulttuuri Ylisuorittamisen paine
Maahanmuuttajataustainen työntekijä ja kantaväestöön kuuluva esimies	Työelämän sukupuoliroolit Työsopimusten sisältö Aikakäsitykset Erilainen työkuulttuuri
Maahanmuuttajataustainen työntekijä ja kantaväestöön kuuluva työntekijä	Työelämän sukupuoliroolit Ennakkoluulot Ammattitaidon väheksyntä Kulttuuriset tai uskonnolliset tavat Ylisuorittamisen paine
Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kesken	Poliittiset ja uskonnolliset erimielisyydet
Maahanmuuttajataustaisen esimiehen kanssa	Työehtosopimusten noudattaminen Oletettu lojaalisuus maanmiestä kohtaan

Lähde: Sippola 2007 ja asiantuntijoiden haastattelut

On kuitenkin löytynyt hyviä kompromisseja, esimerkiksi yritykset ovat painattaneet omalla logollaan varustettuja huiveja muslimitaustaisille naisille. Englannissa on yrityksiä, jotka ovat painattaneet sikhimiesten päähineeseen kyseisen firman logon. Myös jotkut romaninaiset ovat voineet työskennellä työyhteisön edellyttämässä asussa, kun on sovittu, että romanitaustaisen asiakkaan tai potilaan kohtaamista voidaan vältellä.

Sippolan tutkimuksessa pukeutuminen tuli esiin lähinnä henkilön turvallisuuden näkökulmasta: hameet tai huivit eivät saa tarttua koneisiin.

Myös rukoushetket ovat joillakin työpaikoilla tuottaneet ongelmia. Usein tällaiset vaikeudet johtuvat siitä, että ei ole valmiina toimintamalleja, eikä ole tultu ajatelleeksi, miten asia voitaisiin ratkaista helposti. Esimerkiksi joillekin muslimeille ei ole ongelma rukoilla

samassa huoneessa, jossa on läsnä muitakin. Toiset taas toivoisivat yksityistä tilaa. Pienen tilan varaaminen lyhyeksi hetkeksi on kuitenkin usein helposti järjestettävissä, ja rukoukseen päivittäin käytetty aika on usein monesti paljon lyhyempi kuin kahvi- tai tupakkatauot. Joskus työntekijä tai työnjohtaja on ollut yhteydessä myös työntekijän uskonnollisen yhteisön johtajaan, ja yhteisesti on löydetty jokin kompromissi siitä, miten rukoushetket hoidetaan. Eri uskontokuntiin kuuluvien ihmisten lomajärjestelyjä pidetään monella työpaikalla etuna, sillä muslimitaustaiset työntekijät ottavat mielellään joulun ajan ja muiden suomalaisten pyhien työvuoroja.

Myös erilaiset työnteon tavat voivat aiheuttaa konflikteja. Osa maahanmuuttajista tulee kulttuureista, joissa työnteko perustuu esimieheltä jatkuvasti saataviin ohjeisiin, ja suomalaisten työpaikkojen usein edellyttämä oma-

aloitteisuus on heille uusi asia. Jonkun työntekijän sosiaalisuus työpaikalla voi vaikuttaa tehottomuudelta, vaikka kyse onkin toisenlaisesta työtavasta: henkilö saattaa jäädä ylitöihin, jotta päivän työt tulevat tehdyiksi.

Maahanmuuttajat voivat kokea, että heidän ammattitaitoaan ja osaamistaan ei arvosteta ja he saavat työyhteisössä vähempiarvoisia tehtäviä. Siirtolaiset joutuvat usein aloittamaan työuransa niin sanotuissa sisääntuloammateissa, joiden arvostus ja palkkaus eivät aina ole kovin hyviä. Mikäli koulutetut maahanmuuttajat ja erityisesti maahanmuuttajien toinen sukupolvi eivät pääse etenemään koulutustaan vastaaviin töihin, tämä voi aiheuttaa turhautumista, katkeruutta ja konfliktialttiutta. Sama koskee Suomen perinteisiä etnisiä vähemmistöjä.

Puutteellinen kielitaito voi joskus aiheuttaa todellisia ongelmia, esimerkiksi jos työntekijä käsittää työohjeet väärin tai ei ymmärrä, mitä asiakas häneltä kysyy. Työtur-

vallisuuden kannalta on joissakin tehtävissä ensiarvoisen tärkeää, että ohjeet on ymmärretty oikein. Yksi ratkaisu on nimetä uudelle työntekijälle tukihenkilö, joka opastaa häntä ensimmäisinä päivinä tai viikkoina. Useimmiten ongelmat ratkeavat, kun yritetään selittää asiat rauhallisesti ja ymmärtää työntekijän vielä puutteellisella kielitaidolla välitettyä viestiä. Koko siirtolaisuuden historia on ollut sitä, että on lähdetty kielitaidottomana maailmalle. Parhaiten kielitaito karttuu nimenomaan aidoissa kohtaamistilanteissa.

Työyhteisön sisällä voi syntyä ongelmia myös arkisista asioista kuten ruoan hajut tai hajusteiden tuoksut. Työtoverin mikrossa lämmittämän ruoan voimakkaiden mausteiden haju saattaa ruveta ärsyttämään. Monet esimerkiksi Lähi-idän maista tulevat miehet käyttävät runsaasti partavettä, samoin naisten hajusteet voivat ärsyttää allergisia. Suomessa jatkuvasti lisääntyvä hajusteallergia on heille uusi asia.

KONFLIKTITILANNE



Asiallinen linja turhiin valituksiin

Amira oli suorittanut ohjaavaan kurssiin kuuluvan työharjoittelun ison päivittäistavarakaupan kassanhoitajana. Hän ymmärsi suomea hyvin, mutta oli vielä vähän ujo puhumaan sitä. Hän oli kuitenkin hyvin tarkka ja huolellinen työssään ja hymyili aina asiakkaille rahaa takaisin antaessaan. Hyvin menneen työharjoittelunjakson jälkeen yritys palkkasi Amiran kassatyöhön. Pian tämän jälkeen eräs asiakas kysyi Amiralta liikkeen joulunajan aukioloajoista. Amira hämmentyi eikä osannut heti vastata. Kun asiakas huomasi, että Amiralla oli vaikeuksia suomen kielen kanssa, hän jäi huomiota herättävän pitkäksi aikaa kassalle tarkistamaan saamaansa kuittia ja vaihtorahaa mutisten samalla jotakin huonosti suomea puhuvista kassatyöntekijöistä. Asiakas oli jo lähdessä pois, mutta kääntyi sitten takaisin ja pyysi saada puhua Amiran esimiehen kanssa. Myymälänhoitaja saapui paikalle ja asiakas valitti, että asiakaspalvelussa toimivan henkilön täytyy osata puhua suomea. Myymälänhoitaja totesi rauhallisesti, että Amira hoitaa työnsä hyvin ja oppii joka päivä lisää suomea ja toivoi, että myös asiakas osoittaisi hieman ymmärrystä uutta työntekijää kohtaan. Kun esimies asettui puolustamaan Amiraa, tämä tunsikin olevansa osa työyhteisöä. Se lisäsi hänen motivaatiotaan oppia suomea ja kehittyä työssään.





Vaikea ottaa vastaan neuvoja naispuoliselta työtoverilta

Maahanmuuttajataustainen mies ja suomalainen nainen työskentelivät vierekkäisissä työpisteissä. Nainen oli kokenut työntekijä ja tomera luonteeltaan. Mies oli työskennellyt yrityksessä vähemmän aikaa eikä siksi ollut vielä yhtä hyvin perillä kaikista työprosessiin kuuluvista asioista. Mies koki loukkaavaksi sen, että nainen neuvoi ja opasti häntä koko ajan. Tilanne paheni pikkuhiljaa, kielenkäyttö muuttui loukkaavammaksi ja rupesi lopulta vaikuttamaan koko työyhteisön henkeen. Esimies jutteli ensin kummankin osapuolen kanssa erikseen, jotta nämä saivat kertoa näkemyksensä. Sitten järjestettiin tilanne, jossa kumpikin oli paikalla. Palaverissa todettiin, että työpaikalla kaikki ovat tasa-arvoisia ja tuotiin esiin kummankin näkemys. Keskustelut helpottivat tilannetta: kumpikin sai sanoa oman näkemyksensä ja ainakin osittain ymmärsi myös toisen kantaa. Vaikka työtovereista ei parhaita ystäviä tullutkaan, niin tämän jälkeen suhtautuminen toiseen oli asiallista.



Esimies-alais-suhteessa ongelmaksi voi osoittautua se, että maahanmuuttajataustaisen miestyöntekijän on vaikeaa ottaa vastaan ohjeita naispuoliselta esimieheltä tai työtoverilta. Moni tällainen tilanne on selvinnyt, kun asiasta on keskusteltu ja todettu, että Suomessa on naisia esimiehinä, ja tähän on vain ajan myötä totuttava. Esimiehet ovat joskus joutuneet puuttumaan myös siihen, että työntekijän perheenjäsenet ovat tulleet paikkaamaan tämän työpanosta hänen poissa ollessaan. Työntekijälle on tällöin selitetty, että tämä ei käy eikä välttämättä olisi turvallista: työn tekee se, jonka kanssa sopimus on tehty. Maahanmuuttajat saattavat myös kokea eristämistä tai saada huonompia työvuoroja ja huonompaa palkkaa. He eivät aina uskalla heti puhua näistä asioista. Tässäkin tarvitaan johtamisen herkkyyttä.

Konfliktialttiita tilanteita voi tulla myös siitä, että etniseen vähemmistöön kuuluva työntekijä kohtaa ylisuorittamisen painetta sekä työyhteisöltä että asiakkaalta. Jos työntekijä tuntee olevansa ennakkoluulojen kohteena, hän yrittää ehkä osoittaa kykyjään tekeillä kaksin verroin työtä. Tämä saattaa är-

syttää muita työntekijöitä. Tilanne helpottuu, jos esimies pitää työntekijän puolta: kenenkään ei tarvitse tehdä enempää sen takia, että on uusi talossa tai tulee jostakin muualta.

Tyypillinen lähityöyhteisön johtamiseen liittyvä tilanne on se, että jos työtoveri ärsyttää toista, asiaa on vaikeaa sanoa suoraan, ja se kierrätetään esimiehen kautta. Joskus kantavaestön kuuluvat työtoverit voivat kokea, että maahanmuuttajataustainen työntekijä saa enemmän huomiota kuin he. Tämäkin voi aiheuttaa ristiriitoja. Yksi työelämässä tarvittava taito on palautteen antaminen ja sen vastaanottaminen. Palautteeseen liittyvät kohteliaisuussäännöt vaihtelevat eri kulttuureissa. Yhteisökeskeisistä kulttuureista tuleville erityisesti negatiivisen palautteen saaminen voi merkitä koko ryhmään kohdistuvaa häpeää.

Etnisten vähemmistöjen keskinäisissä suhteissa voi olla kyse uskonnollisista, poliittisista tai henkilökohtaisista erimielisyyksistä. On selvää, että erityisesti sisällissota-alueilta tulevista ihmisistä voi tuntua vaikealta työskennellä samalla työpaikalla entisen vihollisryhmän edustajan kanssa. Eräs esimies kuvasi tätä osuvasti näin: ”tämä on kuin shakkipeliä,

täytyy katsoa, mistä päin kukin työntekijä tulee ja välttää konfliktitilanteita”. Ihmisen historia kulkee hänen mukanaan, ja taustat voivat tulla mukaan myös työpaikoille. Toisaalta konkreettinen työnteko voi auttaa etäännyttämään kotimaassa tapahtuvista asioista niin, että ne eivät ole mielessä koko aikaa. Vaikka lähtökohtana on se, että työpaikalla tehdään töitä kaikkien kanssa, joskus joudutaan siirtämään ihmisiä eri työpisteisiin työyhteisön sisäisen tai toisinaan asiakkaiden osoittaman rasismien takia.

Etninen yrittäjyys on Suomessa selvässä kasvussa: maahanmuuttajien omien yritysten merkitys työllistäjinä lisääntyy. Edellisen kotimaan tapa hoitaa yritystä saattaa kuitenkin olla joiltakin osin ristiriidassa suomalaisen lainsäädännön kanssa. Esimerkiksi Suomessa voimassa olevia työehtosopimuksia ei aina ole noudatettu, ja tämä voi aiheuttaa konflikteja työnantajan ja työntekijöiden kesken.

2.2.2. Perehdytys ehkäisee konflikteja

Uuden työntekijän tulo työyhteisöön voi haastaa yhteisön totutun järjestyksen. Yhteisössä on totuttu noudattamaan tiettyjä tapoja, ja sen jokaisella jäsenellä on oma roolinsa. Vahvassa, hyvässä työyhteisössä uutta työntekijää kannustetaan ja rohkaistaan. Heikossa työyhteisössä, missä ammatillinen itsetunto on huono tai pelätään oman työpaikan puolesta, uusi työntekijä helposti jätetään ulkopuoliseksi. Tietoja voidaan pantata, ja kunnollista perehdytystä ei järjestetä. Toisaalta uusi työntekijä on aina myös mahdollisuus työyhteisölle. Yhteisö voi tunnistaa itsensä ja oman tapansa tehdä työtä. Uusi työntekijä voi aina toimia peilinä yhteisölle. Tämä koskee ehkä erityisesti vähemmistöön kuuluvaa tulokasta. Uuden työntekijän tulo voi tehdä asioita näkyviksi, esimerkiksi sen, miten me olem-

me tottuneet tekemään työmme, ja millainen keskustelukulttuuri meillä on työpaikalla. On hyvä pohtia, mikä on suomalainen ja kunkin työyhteisön oma tapa toimia. Kun se on tunnistettu, voidaan miettiä, mistä ollaan valmiita joustamaan.

Viime vuosina on EU-rahoituksen turvin käynnistetty monia projekteja, jotka pyrkivät edistämään hyviä etnisiä suhteita työpaikoilla. Väärinymmärrysten ja konfliktien ennaltaehkäisemiseksi näissä projekteissa on kehitetty monia hyviä toimintamalleja kuten perehdytysohjelmat maahanmuuttajataustaisille ja kantaväestöön kuuluville työntekijöille sekä erilaiset työpaikkakummit ja tukihenkilöt. Monimuotoisuusprojekteista saatujen kokemusten mukaan hyvä perehdytys on avainasemassa väärinkäsityksiä ja ristiriitaitilanteita ehkäistäessä. Työyhteisön arkisten perusasioiden välittäminen luo turvallisuutta ja ryhmään kuulumisen tunnetta. Perehdytystä suunniteltaessa kannattaa muistella, millaista tietoa itse tarvitsi eniten, kun aloitti työpaikalla. Sen jälkeen voi miettiä, onko kyseisen alan työkäytännössä jotakin sellaista, mikä saatetaan tehdä eri tavalla eri kulttuureissa. Suositeltavaa on, että uuden maahanmuuttajataustaisen työntekijän perehdyttämiseen on hyvä varata puolitoistakertainen aika verrattuna suomalaisen työntekijän perehdyttämiseen.

”Perehdytyksessä pitää kertoa sopivat palat sopivina annoksina, ei liian nopeasti. Samalla tarkistetaan jatkuvasti, onko perehdytys mennyt perille.”

Esimiehen perehdytystä koskeva neuvo

Perehdytys kohdistuu ensisijaisesti työstä suoriutumiseen. On kuitenkin hyvä antaa tietoa myös työturvallisuuteen ja -suojeluun, työehtoihin ja suomalaiseen työkuulttuuriin liittyvistä asioista. Lomapäivät, pekkaset, palkalli-

set pyhäpäivät ja menettely sairaustapauksissa on hyvä kertoa perusteellisesti ja jatkuvasti kerraten. Näin vältetään väärinkäsityksiltä.

Usein lähiesimiehet panostavat paljon maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden perehdyttämiseen ja tukemiseen. Toisaalta kiireisessä tilanteessa esimiehiä voi ärsyttää, kun maahanmuuttajataustaisen tulokkaan perehdyttämiseen menee paljon enemmän aikaa kuin kantasuomalaisen. Kuitenkin kun organisaatioissa huomataan, että perehdytys kannattaa, motivaatio kasvaa. Joissain tapauksissa lähiesimiehet saattavat auttaa työntekijää myös monissa siviiliasioissa, kuten vaikkapa perheenyhdistämiseen liittyvässä paperisodassa.

Työperäinen maahanmuutto on vahvasti esillä julkisessa keskustelussa. Yhä useampi yritys ei löydä omalta paikkakunnaltaan yrityksen tarvitsemia osaajia. Siksi monet yritykset rekrytoivat ulkomailta työvoimaa. Joskus muut työntekijät ovat epätietoisia siitä, miten uusien tulokkaiden kanssa tullaan toimeen. Joissakin yrityksissä on pidetty tiedotustilaisuus, jossa on kerrottu, että työpaikalle tulee ulkomailta rekrytoituja työntekijöitä. Vanhoille työntekijöille on selitetty, että paikkakunnalta ei ole löytynyt tarvittavia uusia päteviä ammattilaisia, ja työpaikan ja kaikkien työsuhteiden jatkuvuudelle on tärkeää, että uusia työntekijöitä saadaan rekrytoituksi. Kun asioista keskustellaan avoimesti, ja jokainen saa sanoa ääneen omat epäilynsä ja mielipiteensä, uusiin työntekijöihin kohdistuva kyräily vähenee.

Työyhteisön hiljaisen tiedon, kirjoittamattomien sääntöjen sekä toimintakulttuurin ja -tapojen selvittäminen ehkäisee konflikteja. Milloin mennään kahville, ja kuka tuo kahvipaketin? Ja ennen kaikkea jonkun pitää muistaa pyytää uusi työtoveri mukaan kahvitaualle. Maahanmuuttajataustaiset uudet tulokkaat ovat toivoneet tietoa arjen kanssa käymiseen liittyvistä tavoista. Miten onnitellaan tai osoitetaan myötätuntoa surun sattu-

essa. Miten keskustellaan esimiesten kanssa? Näiden asioiden tietäminen luo turvallisuuden tunnetta ja vähentää väärinkäsityksiä.

Seuraavassa on koottuna muutamia avainasioita perehdytyksestä myös konfliktien ennaltaehkäisyn kannalta:

- ☞ mieti, mitä asioita itse olisit halunnut tietää aloittaessasi työnteon
- ☞ tiedustele uudelta työntekijältä, mikä mahdollisesti on ollut tässä työtehtävässä erilaista hänen kotimaassaan
- ☞ varaa riittävästi aikaa
- ☞ tarkista perehdytyksen perillemeno
- ☞ muista kertoa työturvallisuuteen ja työehtosopimukseen liittyvät faktat
- ☞ mutta älä unohda kertoa työyhteisön kirjoittamattomista, epävirallisista säännöistä, sillä tietämättömyys erityisesti niistä voi aiheuttaa konflikteja.

Perehdytys on aina kaksisuuntaista. Yksi sen tärkeä osa-alue on monikulttuurinen vuorovaikutus ja yleinen vähemmistöryhmiin kohdistuviin asenteisiin vaikuttaminen. Vaikka kulttuuriperehdytys on tärkeää, se herättää joskus myös vasta-argumentteja: perehdytyksen vaarana voi olla yksinkertaistaminen ja stereotyyppien ylläpito. On aika väsyttävää olla aina esimerkiksi työyhteisön venäläinen jäsen. Etnisiin vähemmistöihin kuuluvat työntekijät haluavat olla ammattilaisia omina persooninaan.

2.2.3. Monimuotoisuutta tukeva johtaminen ja toimintakulttuuri

Ylemmän johdon, lähiesimiesten ja luottamusmiesten suhtautuminen ja esimerkki vaikuttavat voimakkaasti siihen, millaiseksi vähemmistöön kuuluvien työntekijöiden asema muodostuu työyhteisöissä. **Hyvällä henkilöjohtamisella voidaan edistää yhdenvertaista rekrytointia ja sitä, että kaikki työntekijät pääsevät näyttämään ja kehitt-**

tämään omaa osaamistaan. Monikulttuurisissa työyhteisöissä esimiehen pitää olla ehkä vielä herkempi havaitsemaan työyhteisön tilaa, kuten yllä olevassa sitaatissa tuodaan esiin. Monessa työyhteisössä esimies on huomannut jonkin ongelman ja todennut: "Nyt istutaan alas ja puhutaan". Hän saattaa sanoa työntekijälle: "Näen, että sinulla on paha olo. Mistähän se johtuu". Työntekijä saattaa tuntea, että häntä ei ole otettu mukaan työyhteisöön, hän voi olla epävarma siitä, miten jokin tehtävä tehdään tai hänellä voi olla huolia kotona. Jos työntekijän työsuorituksessa on jotakin huomautettavaa, esimies voi kertoa, miksi tällä työpaikalla työt hoidetaan näin. Asian ymmärtämistä auttaa, jos esimies perustelee ja selittää työntekijälle suomalais-ta kulttuuria ja työntekoa.

"Tuntosarvien pitää olla herkät ja vaaditaan koko ajan hereillä oloa."

Kokenut esimies

Työpaikan toimintakulttuuria voidaan tietoisesti pyrkiä kehittämään monimuotoisemmaksi. Monikulttuurisuus voimavarana työyhteisössä (ETMO)-hankkeessa kehitettiin työyhteisöjen toimintatapoja niin sanottujen työyhteisöjen välittäjäryhmien avulla. Projektissa oli mukana 16 kohdeorganisaatiota. Välittäjäryhmissä oli yhteensä noin 100 ihmistä ja niihin osallistui työntekijöitä, luottamusmiehiä ja esimiesasemassa olevia henkilöitä, jotka edustivat sekä kantaväestöä että maahanmuuttajia. Nämä ryhmät pyrkivät kehittämään työyhteisöjään monikulttuurisiksi. Tavoitteina oli työyhteisöjen ilmapiirin muutos tietoa ja tiedottamista lisäämällä. Osa ryhmistä kehitti perehdytysmenetelmiä ja -materiaaleja, ja osa järjesti kulttuuri- ja vuorovaikutuskoulutusta. Kaikkien ryhmien kokemuksen mukaan työpaikkojen ilmapiiri avartui erilaisuutta hyväk-

syvämmäksi. Menetelmän kriittisiksi osatekijöiksi havaittiin muun muassa se, että ryhmän jäsenten tulee edustaa työyhteisön eri tasoja ja johdon pitää sitoutua kehittämistapaan ja tukea sitä.

Vuoden 2006 työolobarometrissä kysyttiin, ovatko vastaajat havainneet työpaikollaan syrjintää maahanmuuttajataustaisia työkavereita kohtaan. Yksityisissä palveluissa vastanneista kahdeksan, teollisuuden vastaajista kuusi ja kunnalla työskentelevistä viisi prosenttia oli havainnut syrjintää. Yksi osa konflikteja ehkäisevää johdon toimintaa on ilmoittaa, että rasismien suhteen työpaikalla on nollatoleranssi. Tyypillinen tilanne työpaikoilla on ollut esimerkiksi sellainen, että pukuhuoneen seinälle on ilmestynyt maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä loukkaava pilakirjoitus tai piirros. Tilannetta on parantanut, jos esimies on kutsunut koko työyhteisön koolle ja todennut, että tämäntyyppiset kirjoitukset huonontavat koko työilmapiiriä: ne vähentävät viihtyvyyttä ja samalla myös tuottavuutta. Esimies ja luottamusmies ovat todenneet, että tämä on kerrasta poikki -käytöstä. Aina ei voi muuttaa ihmisten asenteita, mutta käytökseen voidaan puuttua.

Monimuotoisuutta koskevissa projekteissa on myös luotu monimuotoisuusmittareita, joiden avulla työyhteisö tai yritys voi mitata laajemmin omaa monimuotoisuusastettaan. Yhdenvertaisuus-sivustolle on koottu erilaisia syrjimättömyyttä tukevia toimintamalleja työpaikoille eri ammattiryhmien näkökulmasta (esimerkiksi poliisi, sosiaali- ja terveyshuolto, opetustoimi). Tiedot näistä sivustoista löytyvät tämän luvun lopusta.

Monelle maahanmuuttajataustaiselle työntekijälle hyvä tuki on toinen, jo pidempään samalla työpaikalla työskennellyt maahanmuuttajataustainen työtoveri. Vertaistuki on tärkeää myös työyhteisöissä. Koulutetut maahanmuuttajat ovat usein saaneet ensimmäisen työpaikan ns. maahanmuuttajasektorilta: he työskentelevät muun muassa

SYRJINNÄSTÄ VAPAA ALUE

Syrjinnästä vapaana alueena oleminen merkitsee syrjinnän vastustamista sekä monimuotoisuuden ja tasa-arvoisuuden kannattamista ja tukemista. Julistautuminen syrjinnästä vapaaksi alueeksi on merkki työntekijöille, työnhaikijoille ja asiakkaille, että organisaatio ottaa kantaa ja haluaa puuttua syrjintään. Tullakseen syrjinnästä vapaaksi alueeksi organisaation tulee täyttää hakemus, jossa se sitoutuu ehkäisemään syrjintää ja etsimään aktiivisesti keinoja puuttua siihen.



Lisätietoja: Suomen monikulttuurinen liikuntaliitto www.fimu.org

avustajina, ohjaajina, tulkkeina tai opettajina sosiaali-, terveys- ja opetustoimissa. Näillä aloilla tehdään vaativaa ihmissuhdetyötä. Vähemmistöön kuuluvien työntekijöiden keskinäinen verkostoituminen ja tuki voivat omalta osaltaan myös ennaltaehkäistä konflikteja ja tarjota mahdollisuuden käsitellä ja purkaa ristiriitatilanteita samantyyppistä työtä tekevien työtovereiden kanssa.

Suomen Sovittelufoorumi on käynnistänyt tutkimuksen sovittelun mahdollisuuksista ratkaista ihmisten välisiä ristiriitatilanteita työyhteisöissä. Käynnistyvän hankkeen tarkoituksena on siirtää rikos- ja vertaissovittelussa käytetty toimintamalli työyhteisöjen hyödynnettäväksi. Työyhteisösovittelu on alun perin kehitelty Yhdysvalloissa. Siellä muun muassa

postilaitos on kouluttanut 1 500 sisäistä sovittelijaa. Suomessa hankkeessa on mukana kahdeksan työyhteisöä. Tutkimus valmistuu keväällä 2009.

Konfliktien ja ristiriitatilanteiden sattuessa työntekijä voi kääntyä myös työsuojelupiirin puoleen. Työsuojelupiirien toiminta-ala on hyvin laaja. Ne voivat auttaa työntekijöitä ergonomiaan ja työturvallisuuteen liittyvien asioiden lisäksi muun muassa työsuohde- ja työehtosopimuspulmissa ja työpaikan vaara- ja haittatekijöiden ehkäisyssä. Ne antavat toimintaohjeita ongelmatilanteissa kuten palkkasaatavissa, työtapaturmien ja ammattitautien sattuessa, lomautuksissa ja silloin, kun työntekijään kohdistuu häirintää tai muuta huonoa kohtelua.

TYÖPAIKKASOVITTELU ITELLASSA

Itella on Suomen suurimpia ja myös monikulttuurisimpia työpaikkoja. Siellä toimii lähes 700 maahanmuuttajataustaista työntekijää, jotka tulevat 50 eri maasta. Itellassa on otettu käyttöön työpaikkasovittelumenetelmä vuonna 2007. Itella on monikulttuurinen työpaikka, eikä sovittelussa erotella sitä mihin kulttuuriseen tai etniseen ryhmään työntekijä kuuluu.

Tavoitteena on puheeksi ottamisen avulla löytää yhteinen ratkaisu sisäisen sovittelujärjestelmän kautta. Työpaikkasovittelussa kiistan aiheuttanut asia otetaan esille ja siitä keskustellaan syyttämättä ketään. Paikalla on yleensä esimies, työntekijä ja sovittelutyöryhmän jäsen. Tavoitteena on paitsi ratkaista kyseessä oleva asia ja sopia, miten tästä päästä eteenpäin, myös estää saman ongelman toistuminen jatkossa. Konkreettisia tapauksia ovat olleet esimerkiksi jatkuva myöhästely tai se, että työntekijä kokee jonkin työtehtävän itselleen liian raskaaksi. Sovittelun piiriin kuuluvia asioita ovat kiusaaminen sekä muut häirintään ja epäasialliseen kohteluun liittyvät työpaikan ongelmatilanteet. Sovitteluun ei oteta asioita, jotka selvästi kuuluvat työehtosopimusasioiden piiriin, kuten palkkausta koskevat erimielisyydet.

Vaikeiden asioiden osalta pyritään siihen, että henkilö itse pohtisi ongelmansa syytä. Tärkeää on, että häntä ei verrata muihin, vaan pysytellään hänen omassa tilanteessaan. Jaksamiseen liittyvissä ongelmissa ratkaisuna voivat olla esimerkiksi erilaiset uusien työtehtävien kokeilut sekä Itellassa että sen ulkopuolella. Menettelyyn kuuluu se, että laaditaan yhdessä sopimus, johon kirjataan, miten jatkossa tullaan toimimaan. Kaikki osapuolet allekirjoittavat sopimuksen. Sovittelun tavoitteena on se, että osapuolet pystyvät jatkossa tekemään työtä samassa paikassa.

Monikulttuurisen työn näkökulmasta työpaikkasovittelussa eteen voi tulla uudenlaisia haasteita. Esimiehellä ja työntekijällä ei välttämättä ole yhteistä kieltä käytettävissään asioista keskusteltaessa. Itella on jo ottamassa jatkoaskeleita maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden suomen kielen taidon kehittämisessä. Samoin esimiehiä tuetaan englannin kielessä, jos he tarvitsevat sitä työnjohtotehtävässään. Käytännön tilanteissa voi kuitenkin olla vaikeaa keskustella riittävän syvällisesti siitä, mistä kiista mahdollisesti johtuu ja miten sen voisi yrittää ratkaista. Taustalla voi olla työntekijän elämäntilanne, erilainen kulttuurinen aikakäsitys, jne. Näiden asioiden avaamiseen ja selvittämiseen etsitään ja löydetään keinoja erilaisten monikulttuurisuuteen liittyvien hankkeiden avulla.

Lisätietoja: Wilberforce Essandor, Itella www.itella.fi

LISÄTIETOJA JA LÄHTEITÄ

Mattila, Kati-Pupita: Arvostava kohtaaminen arjessa, auttamistyössä ja työyhteisössä. Jyväskylä: PS-kustannus, 2007

Sippola, Aulikki: Työyhteisöjen lisääntyvä kulttuurinen monimuotoisuus – Muutoksia henkilöstöjohtamiseen? Teoksessa Pitkänen Pirkko (toim.): Kulttuurien välinen työ, 88–98. Helsinki: Edita, 2005

Sippola, Aulikki, Leponiemi, Jussi & Suutari, Vesa: Kulttuurisesti monimuotoistuvien työyhteisöjen kehittäminen. Pitkittäistutkimus 15 työkuultuurin välittäjäryhmän toiminnasta ja vaikuttavuudesta. Työpoliittinen tutkimus 304. Helsinki: Työministeriö, 2006

Sippola, Aulikki: Essays on Human Resource Management Perspectives on Diversity Management. Acta Wasaensia. No 180. Vaasa: Vaasan yliopisto, 2007 (Myös internetissä.)

Vuorinen, Ilpo: Tiiminrakentajan ja työyhteisön kehittäjän resurssireppu. Kansio 3, Konfliktien käsittely. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino 2001

Vänskä-Rajala, Katja: Työelämän hyvät käytännöt. Etnisten suhteiden neuvottelukunta. Työministeriö, 2007

Ylöstalo Pekka: Työolobarometri. Työministeriö. Verkko-versio, 2007

- Työsuojelupiirit www.tyosuojelu.fi
- Yhdenvertaisuusmateriaalin portaali www.yhdenvertaisuus.fi
- Suomen sovittelufoorumi www.ssf-ffm.com
- Mosaiikki – erilaisuus vahvuudeksi www.mosaiikki.org
- Monikko-hankkeen sivut www.monikko.net
- Erilaisuus sallittu – työelämä tietous maahanmuuttajille www.tyoelamanverkko-opisto.fi/petmo/

2.3. PERHE

Mai Salmenkangas

Monelle perhe on joukko läheisiä ihmisiä, joiden kanssa sen jäsenet voivat kasvaa ja käsitellä elämänsä kriisejä turvallisessa ympäristössä. Toisinaan perheisiin kuitenkin kasaantuu konflikteja perheenjäsenten erilaisuuden vuoksi. Eri-ikäisillä, eri sukupuolta edustavilla ja erilaisissa elämäntilanteissa olevilla voi olla suuria vaikeuksia ymmärtää toisiaan. Myös muilla elämänalueilla kohdatut ongelmat tai konfliktit saattavat heijastua perhe-elämään, ja joskus pahoinvointi yltyy väkivalaksi asti. Kaikissa kulttuureissa arvostetaan perheiden yksityisyyttä, mikä tekee vaikeaksi kenellekään ulkopuoliselle puuttua perheen sisäisiin konflikteihin.

Tässä luvussa käsitellään monikulttuurisissa perheissä ja etnisissä yhteisöissä esiintyviä konflikteja ja niissä ilmenevää väkivaltaa. Jotkut konflikteista voivat olla kantaväestöön kuuluvalla vaikeita ymmärtää, jos oma elämänpiiri on hyvin erilainen. Ristiriitoja voi syntyä jo erilaisista perhekäsityksistä. Monet maahanmuuttajat elävät usean sukupolven perheissä, joihin voidaan laskea kuuluvan myös sisarusten lapsia tai suvun naimattomia naisia. Toisinaan pakolaiset hakevat perheenyhdistämistä biologista ydinperhettä laajemman perheensä kanssa, minkä toteuttaminen on usein ristiriidassa suomalaisten viranomaisohjeiden kanssa. Ristiriitoja suomalaisen järjestelmän kanssa voi syntyä myös moniavioisuudesta ja alaikäisten kanssa solmituista avioliitoista.

Usein etnisten vähemmistöjen omalla yhteisöllä on tärkeä merkitys jäsentensä kulttuuri-identiteetin tukemisessa ja kielen ylläpitämisessä. Maahanmuuttajilla oma yhteisö voi myös tukea kotoutumista tarjoamalla kannustavia esimerkkejä ja tietoa. Yhteisön myönteinen tuki ei kuitenkaan ole automaattista. Jotkut voivat kokea saavansa etniseltä

yhteisöltä tukea vain, jos noudattavat tiettyjä käyttäytymismalleja. Jos mallit tuntuvat liian tukahduttavilta ja omaa elämää rajoittavilta, he saattavat tukiverkon sijaan valita yhteisön ulkopuolelle jättäytymisen.

Perheisiin liittyvästä terminologiasta on keskusteltu paljon. Jotkut katsovat, että jos vanhemmilla on erilaiset etniset taustat, tulisi puhua kahden kulttuurin perheistä. Jos taas kyse on kahdesta samaan etniseen ryhmään kuuluvasta maahanmuuttajasta, puhutaan maahanmuuttaja- tai monikulttuurisesta perheestä. Parempien nimitysten puuttuessa tässä luvussa monikulttuurisella perheellä viitataan molempiin edellä mainituista. Jotkut esitetystä näkökulmista voivat koskea myös muiden etnisten vähemmistöjen perheitä.

Kirjan tavoitteiden vuoksi luvun teemat painottuvat ongelmiin, jotka voivat selittää monikulttuurisiin perheisiin liittyviä konflikteja, sekä niiden mahdollisiin ratkaisuihin. Tarkoituksena ei ole väittää, että monikulttuurisuudesta seuraisi aina ongelmia. Monissa perheissä monikulttuurisuus koetaan tavanomaiseksi, arkiseksi asiaksi, ja niissä luovitaan ongelmitta eri kulttuurien ja kielten välimaastossa.

2.3.1. Monikulttuurisen perheen haasteita

Taulukossa 3 esitellään esimerkkejä mahdollisista perheen sisällä esiintyvistä konflikteista. Samoin kuin kantaväestöllä, konfliktit etnisten vähemmistöjen perheissä liittyvät usein yleisinhimillisiin ihmisenä olemisen haasteisiin: miten olla hyvä puoliso tai vanhempi, miten kasvaa aikuiseksi, ja miten siirtää itselle tärkeitä arvoja seuraavalle sukupolvelle. Tällaisiin kysymyksiin vastaaminen voi kui-

Taulukko 3. Esimerkkejä konflikteista ja niiden taustatekijöistä somalialaisessa perheessä*.

Perheenjäsen	Konflikti	Taustatekijöitä
Mariam (tytär, 13v)	<ul style="list-style-type: none"> vanhemmat: vaativat käyttäytymään perinteiden mukaisesti 	Mariam haluaisi harrastaa samoja asioita ja pukeutua samalla tavalla kuin koulutoverit, mutta vanhemmille tämä ei käy. Etenkin äiti vaatii häntä jatkuvasti auttamaan kotitöissä sekä hoitamaan huonokuntoista isoäitiä ja lähellä asuvien sukulaisten lapsia. Mariamin kaveripiiriin kuuluu paljon ihmisiä, joista osa on poikia. Kotona hän uskaltaa puhua ainoastaan tyttökavereistaan.
Abdi (poika, 15v)	<ul style="list-style-type: none"> vanhemmat: ovat vihaisia huonosta koulumenestyksestä opettaja: valittaa huonosta käyttäytymisestä koulutoverit: saattunaisia tappeluita 	Abdille suomen kielen oppiminen on ollut selvästi vaikeampaa kuin pikkusiskolle. Tunneilla hän ei aina ymmärrä opetusta ja turhautuu. Jossakin vaiheessa Abdia kiusattiin, mutta sitten hän ystävystyi kovamaaineisten poikien kanssa. Säilyttääkseen kasvonsa hänen on joutunut tappelemaan, tupakoimaan ja käyttämään alkoholia. Vanhemmat eivät tiedä tästä mitään.
Muhamed (isä, 40v)	<ul style="list-style-type: none"> lapset: eivät osoita kunnioitusta vaimo: ei halua muuttaa Isoon-Britanniaan työvoimatoimisto: kiihtynyttä sanailua tuntemattomat: joskus rasistisia kommentteja 	Hyvästä koulutuksesta ja englannin taidosta huolimatta Muhamedin odotukset työpaikasta eivät ole toteutuneet. Toistaiseksi hän on ollut vain työharjoitteluisa. Hän tahtoi muuttaa Isoon-Britanniaan, koska tietää löytävänsä sieltä töitä. Muhamed on pettynyt itseensä ja lapsiinsa, jotka eivät enää kuuntele isäänsä. Hänestä on nöyryyttävää asioida työvoimatoimistossa, jonka palvelun hän kokee ylimieliseksi. Hän on menettänyt malttinsa muutaman kerran. Lopullisesti kärsivällisyys loppuu joskus bussissa tai kahvilassa, kun tuntemattomat kommentoivat rasistisesti.
Zahra (äiti, 36v)	<ul style="list-style-type: none"> lapset: eivät osoita kunnioitusta eivätkä auta riittävästi kotitöissä aviomies: haluaa muuttaa Isoon-Britanniaan naapuri: huutelua 	Zahra on työharjoittelussa päiväkodissa, mutta mieluummin hän hoitaisi huonokuntoista äitiään kotona. Häntä kauhistuttaa suomalaisten nuorten kiroilu, siveetön pukeutuminen ja alkoholinkäyttö. Hän on valmis tekemään mitä tahansa, ettei omista lapsista tulisi samanlaisia. Viimekuukausina naapuri on huudellut hänelle muutamaan otteeseen pesutuvassa törkeyksiä, joten Zahra ei halua mennä pesemään pyykkiä, ellei tytär tule mukaan. Zahra ei osaa englantia eikä jaksaa muuttaa taas uuteen maahan, kuten Muhamed haluaisi. Jos poliittinen tilanne rauhoittuisi, Zahra olisi valmis palaamaan Somaliaan. Siellä sisar ja muut perheenjäsenet voisivat auttaa äidistä huolehtimisessa.

* Perheenjäsenet ovat kuvitteellisia.

tenkin olla monimutkaisempaa vähemmistön kuin kantaväestön jäsenille. Muiden kysymysten lisäksi pohdiskeltavaksi voi nousta myös suhde omaan etniseen ryhmään ja toisaalta enemmistöön. Miten säilyttää omaa kieltä ja kulttuuria? Missä määrin omaksua enemmistön tapoja?

Usein maahanmuutto vaikuttaa perheen dynamiikkaan rajusti muuttamalla perheenjäsenten rooleja. Uudessa kotimaassa **konflikteja voi syntyä esimerkiksi eritahtisesta kotoutumisesta**. Tällöin lapset tai aikaisemmin Suomeen muuttanut puoliso oppii toimimaan yhteiskunnassa nopeammin kuin toiset perheenjäsenet, mikä asettaa perheenjäsenet eriarvoiseen asemaan. Usein kouluikäiset lapset oppivat paikallisen kielen vanhempia nopeammin. Niinpä vanhemmat saattavat joutua käyttämään lapsiaan tulkkeina, mikä johtaa vanhempien auktoriteetin murentumiseen.

Monille muutto uuteen maahan merkitsee epävarmuutta ja statuksen alenemista. Edes hyvä koulutus ei takaa hyvää työpaikkaa uudessa kotimaassa. Suuret odotukset voivat muuttua pettymyksiksi. Monessa maassa naisilla ei ole merkittävää roolia työmarkkinoilla, sillä heidän ensisijaiset tehtävänsä ovat lasten kasvattaminen ja kodin hoitaminen. Niinpä kaikki maahanmuuttajataustaiset naiset eivät kärsi työttömyydestä samoin kuin miehet, joiden perinteiseen rooliin kuuluu usein perheen elättäminen. Perinteisten roolien kyseenalaistaminen saattaa tuntua vaikealta ja aiheuttaa perheensisäisiä jännitteitä. Samoin kuin kantaväestöllä, avioerot ovat yleistyneet monen maahanmuuttajaryhmän keskuudessa.

Ristiriitoja voi syntyä myös siitä, jos etnisten vähemmistöjen perheissä kasvatuskäytännöt ovat erilaisia kuin ympäröivässä yhteiskunnassa. Romanivanhempi saattaa suojella lastaan niin paljon, ettei vie tätä kylmällä ilmalla päiväkotiin tai ei raaski herättää koululaista, jos tätä nukuttaa aamul-

la. Monessa kulttuurissa äidin rooliin sisältyy arjessa selvästi tiiviimpi kasvatusvastuu kuin isyyteen. Kuitenkin suomalaiset päiväkodit ja koulut kannustavat usein molempia vanhempia osallistumaan yhteistyöhön. Kantaväestöön kuuluvat vanhemmat voivat kavahata sitä, jos maahanmuuttajataustainen vanhempi toruu myös heidän lastaan ja asettaa tälle rajoja yhteisellä leikkikentällä. Suomessa on totuttu siihen, että kasvatusperiaatteet ovat vanhempien yksityisasiasia, kun taas jossakin muualla kaikki kantavat yhdessä vastuuta yhteisön lapsista.

Etnisiin vähemmistöihin kuuluvien nuorten asema voi edellyttää erityisen paljon tasapainottelua, jos vanhempien odotukset poikkeavat merkittävästi koulun odotuksista tai ikätovereiden käyttäytymisestä. Kotona esiintyvät konfliktit liittyvät usein samoihin teemoihin kuin kantaväestön perheissä, mutta on olemassa myös etniseen taustaan liittyviä ristiriitojen aiheita. Tavallisia konfliktin aiheita ovat esimerkiksi:

- ☞ koulunkäynti
- ☞ päihteet
- ☞ vanhempien kunnioittaminen
- ☞ pukeutuminen
- ☞ kanssakäyminen muiden nuorten kanssa, seurustelu
- ☞ perinteiden noudattaminen
- ☞ uskonto
- ☞ oman äidinkielen merkitys.

Jos vanhemmat kokevat kantaväestön toimintatavat vieraksi, he saattavat tulkita lasten omaksumat uudet tavat merkiksi vieraantumiseksi perheen omasta taustasta. Joissakin tilanteissa lapsen valtakulttuurille ”menettämiseen” liittyvä huoli saa vanhemmat tekemään liioiteltuja yrityksiä ohjata lasta noudattamaan heidän sääntöjään. Tällainen yritys voi johtaa kunnian suojeluun jopa väkivallan avulla (lisää sivulla 58).

Monet vähemmistöön kuuluvat kokevat, että erityishuomion kohteena oleminen on

väsyttävää, vaikka huomio olisikin sävyltään hyväntahtoista. Vaikeampaa voi olla suhtautua ennakkoluuloihin ja avoimesti rasistiseen käyttäytymiseen. Monet vanhemmat yrittävät suojella lapsiaan ympäröivän yhteiskunnan kielteisiltä reaktioilta kaikin tavoin, mutta joutuvat myöntämään voimattomuutensa. Myös omakohtaiset kokemukset epäoikeudenmukaisesta kohtelusta ja pettymyksistä, jotka liittyvät tai joiden uskotaan liittyvän vähemmistöasemaan, voivat herättää voimattomuuden tunteita. **Jos stressin ja turhautumisen purkamiseen ei löydy rakentavia keinoja, ne saattavat aiheuttaa ristiriitoja myös perheen sisällä.**

Niissä monikulttuurisissa perheissä, joissa vanhemmilla on erilainen etninen tausta, toimintatapoja määritellään kahden tai useamman kulttuurin lähtökohdista. Jotkut kokevat tämän hyvin antoisaksi, toisilla esiintyy myös ongelmia. Pariskunnalla saattaa kestää jonkin aikaa, ennen kuin he oppivat riittävästi toisen tavoista, olipa kyse esimerkiksi kriitikin epäsuorasta esittämisestä, vieraanvaraisuuden erilaisista määritelmistä tai lastenkasvatuksen periaatteista. Joskus on vaikeaa päättää, asutaanko toisen puolison kotimaassa, Suomessa vai jossakin kolmannessa maassa. Toinen puoliso joutuu ehkä luopumaan omasta tukiverkostostaan ja hyvistä työmahdollisuuksista, tai kompromisseja voidaan joutua tekemään lasten koulunkäynnin suhteen. Myös riippuvuus toisen puolison tuloista saattaa osoittautua vaikeaksi.

Vertaistukea vanhemmuuteen ja aikuiseksi kasvamiseen

Tietyt asiat tuntuvat itsestään selviltä tutussa ympäristössä. Maahanmuuton yhteydessä totutut arjen käytännöt saattavat kuitenkin kyseenalaistua. Näin voi käydä myös muihin etnisiin vähemmistöihin kuuluville lapsille, jotka perhepiirissä eletyn lapsuuden jälkeen aloittavat koulunkäynnin. Kyseenalaistumi-

sesta seuraava hämmennys saattaa kadota itsestään, kun lapsi ja vanhemmat tutustuvat vähitellen uuteen toimintaympäristöön. Siitä voi kuitenkin seurata myös ulkopuolisuuden tunteita, turhautumista ja konflikteja.

Saadakseen kantaväestön kanssa yhdenvertaiset valmiudet toimia suomalaisessa yhteiskunnassa maahanmuuttajataustaiset vanhemmat tarvitsevat paljon tietoa, jota selitetään ja perustellaan heidän ymmärtämällään tavalla. Maahanmuuttajilta saattaa myös puuttua valmiita verkostoja, joissa he voisivat pohtia heille tärkeitä asioita tai etsiä ratkaisuja ongelmiin.

Hyviä kokemuksia on saatu siitä, että samaan etniseen tai kieliryhmään kuuluvat vanhemmat ja lapset ovat keskustelleet ajankohtaisista haasteista ja miettineet ratkaisuja yhdessä vertaisryhmänsä kanssa. Monessa koulussa maahanmuuttajien oman äidinkielen ja uskonnon opettajat sekä maahanmuuttajataustaiset koulunkäyntiavustajat ovat toimineet arvokkaina välittäjinä ja vertaisryhmien järjestäjinä. Myös erilaiset hankkeet, järjestöt ja seurakunnat ovat voineet koordinoita niitä.

Yhteisistä haasteista puhuminen ei aina käynnisty helposti. Jotkut voivat suhtautua vertaisryhmään varauksellisesti, jos sen jäsenet eivät ole entuudestaan tuttuja, eikä vaikeiden asioiden käsittelemisestä vieraiden kanssa ole paljon kokemusta. Toisaalta kasvujen menettämisen pelossa ongelmista ei ehkä haluta puhua tutuillekaan. Lisäksi muut erimielisyydet saattavat repiä yhteisöä.

Alkuhaasteista huolimatta osallistujien kokemukset vertaisryhmistä ovat tavallisesti olleet hyvin positiivisia. Kun luottamus on syntynyt, ryhmissä käsitellään usein mutkikkaita ja kaikille perheille tavallisia, arkea kuormittavia asioita. Kokemuksista keskusteleminen voi olla helpottavaa, kun ryhmäläiset huomaavat, että muilla on samanlaisia ongelmia. Toisinaan vanhemmat saavat ryhmästä käytännönläheisiä ratkaisuja ja toimintaoh-

HYÖDYLLISIÄ KESKUSTELUJA VANHEMPAINRYHMISSÄ

Väestöliiton Kotipuu -hankkeessa on kehitetty monikulttuurisen vertaistuen ryhmämalli pikkulapsiperheiden ja kouluikäisten lasten vanhemmille. Tarkoituksena on tukea vanhemmuutta, luoda vertaistukea ja saada isiä osallistumaan entistä enemmän lastenkasvatukseen. Kouluikäisten lasten vanhemmille suunnatun vertaistukimallin tavoitteena on tutustuttaa vanhempia suomalaiseen koulutusjärjestelmään ja aktivoida heitä mukaan koulujen toimintaan. Keskustelutilaisuuksia järjestetään yhteistyössä maahanmuuttajayhdistysten, järjestöjen ja viranomaisten kanssa.

Vertaisryhmissä käsiteltävät teemat vaihtelevat osallistujien tarpeiden ja toiveiden mukaisesti. Esimerkiksi eräässä päiväkotikäisten lasten vanhemmille tarkoitettussa ryhmässä osallistujat pohtivat Suomen Punaisen Ristin kehittämän kotoutumiskaaren avulla oman elämänsä vaiheita Suomessa. Tämä toteutettiin piirtämällä kuvia ja tukiverkostoja paperille sekä kirjoittamalla kotoutumiseen liittyvistä tapahtumista. Kaikki käsiteltävät teemat eivät liittyneet suoraan vanhemmuuteen, mutta vertaisryhmässä käydylle luotamuksellisella keskustelulla ajateltiin olevan osallistujien yleistä elämänhallintaa tukeva vaikutus, joka heijastuu väistämättä myös lapsista huolehtimiseen.

Toisessa asukaspuiston järjestämässä vertaisryhmässä pyrittiin selvittämään, miksi maahanmuuttajaperheet eivät käytä puistoa. Tapaamisten aikana tiedotettiin puiston toiminnasta ja selvitettiin vanhempien tarpeita. Keskustelujen tuloksena asukaspuiston käyttö lisääntyi huomattavasti ja alueen maahanmuuttajataustaiset vanhemmat saivat uuden mahdollisuuden verkostoitua toisten vanhempien kanssa.

Vertaisryhmiä on voitu järjestää myös silloin, kun lapset ovat siirtymässä päiväkodista kouluun. Ryhmään on osallistunut koulu- ja päiväkotikäisten lasten vanhempia, joten päiväkotikäisten lasten vanhemmat ovat kokeneet saavansa kummivanhempia koulun puolelta. Samalla on voitu tarjota käytännönläheistä tietoa koulun toiminnasta ja koulunkäynnin aloittamisesta. Vertaisryhmässä epärealistiset odotukset ja virheelliseen tietoon perustuvat huhut on saatu kitkettyä nopeasti.

TUTUSTUTTAVAKSI

- Anne Alitolppa-Niitamo, Mohamed Moallin & Anita Novitsky: Monikulttuuriset vertaistuen ryhmät. Ohjaajan opas. Ryhmämalli pikkulapsiperheiden vanhemmille. Väestöliiton Kotipuu, 2006.
- Anne Alitolppa-Niitamo & Jouni Sirkiä: Monikulttuuriset vertaisryhmät. Ohjaajan opas. Ryhmämalli kouluikäisten lasten vanhemmille. Väestöliiton Kotipuu, 2007.
- Maahanmuutto ja perhe -lastenkasvatusvihkoset (6 kielellä). Väestöliiton Kotipuu.

Lisätietoja: Väestöliiton Kotipuu-hanke (www.vaestoliitto.fi → monikulttuurinen työ) ja lisää vertaistuesta sivulla 58

jeita. Kokemusten mukaan erillisten ryhmien järjestäminen miehille ja naisille saattaa toimia käytännössä parhaiten.

Vertaistuesta voi olla hyötyä myös kahden kulttuurin välissä tasapainotteleville nuorille. Koulun lisäksi esimerkiksi harrastusten kautta voi löytyä ryhmiä, joissa nuoret voivat jakaa ajatuksia aikuiseksi kasvamisesta. Joissakin maahanmuuttajien perheissä vanhemmat saattavat tosin suhtautua harrastuksiin varauksellisesti ja kieltää lastensa osallistumisen. Seurakunnan tiloissa järjestetty kerho tai poikien ja tyttöjen yhteinen telttaretki kuulostavat ehkä joistakin maahanmuuttajista uhkaavilta. Vanhemmat saattavat pelätä, että harrastusten kautta heidän lapsensa sisäistäisi oman kulttuurin tai uskonnon näkökulmasta vääriä ajatus- ja käyttäytymismalleja.

Toisinaan vanhemmat eivät koe harrastamista tärkeäksi, koska edellisessä kotimaassa lasten ja nuorten ensisijaisena tehtävänä on ollut auttaa kotitöissä ja lastenhoidossa. Harrastamista koskevissa ristiriidoissa voi olla kyse myös väärinkäsityksistä, jotka korjaantuvat usein esimerkiksi kutsumalla vanhemmat tutustumiskäynnille tai tarjoamalla heille muutoin lisää tietoa. Joskus maahanmuuttajanuoret voivat osallistua harrastusryhmiin vain, jos tytöille ja pojille on järjestetty erillisiä ryhmiä. Keskustelu samaan kulttuuriin tai kieliryhmään kuuluvien kanssa saattaa olla keino tukea myös nuorten kulttuurisen identiteetin rakentumista.

Vertaisryhmät voivat olla hyvä lähtökohta oman elämän jäsentämiselle, mutta niiden ei tulisi syrjäyttää yleistä keskustelua. Suomalainen yhteiskunta on jatkuvassa murroksessa, jossa vanhoja toimintamalleja kyseenalaistetaan ja tulevaisuuteen pyritään varautumaan tietämättä tarkkaan, mitä se tuo tullessaan. Yhteiset keskustelut voisivat olla hyvä keino lisätä ymmärrystä niin itsestä kuin toisestakin. **Myös monet kantaväestöön kuuluvista tuntevat olevansa hämmentyneitä** esimer-

kiksi sukupuolirooleista, oikeista kasvatusten menetelmistä ja aikuiseksi kasvamisesta.

Lastensuojelu ymmärrettäväksi

Tavallisesti monikulttuuristen perheiden konfliktit osataan hoitaa tavallisin arkikeskusteluin. Jos ne kuitenkin pahenevat, lastensuojelun viranomaiset voivat tarjota omia tukitoimiaan. Lastensuojelu koskee tavallisesti kipeitä ja monimutkaisia kysymyksiä. Maahanmuuttajataustaisten vanhempien ja viranomaisten yhteistyö voi olla erityisen vaikeaa, koska monessa maassa kaikki perheeseen liittyvät kysymykset koetaan yksiselitteisesti perheen omiksi asioiksi. Viranomaisten puuttuminen niihin saattaa vanhemmista tuntua loukkaavalta ja mahdottomalta ymmärtää. Laitospalvelut voivat herättää erityistä kauhistusta, koska vanhemmat ovat huolissaan: mitä tapahtuu lapsen äidinkielelle tai kulttuurille, jos hän ei asu kotona.

Lastensuojelun ammattilaisten tukitoimet voisivat kuitenkin olennaisesti ehkäistä perheissä esiintyvien konfliktien ja muiden ongelmien pahenemista. Monet etnisiin vähemmistöihin kuuluvat vanhemmat pyrkivät välttämään kaikin tavoin lastensuojelun viranomaisten kohtaamista, koska uskovat sen johtavan huostaanottoon. Heidät pitäisi saada ymmärtämään, että huostaanotto on keinovalikoiman viimeinen vaihtoehto, jos mikään muu ei toimi. Vanhemmat tarvitsisivat enemmän tietoa myös avoimuuden palveluista kuten erilaisista perhetyön muodoista, lapsiperheiden kotipalvelusta, perhetuista ja -leireistä, vertaistuesta, tukihenkilöistä sekä väliaikaisista sijoituksista. Tarvittaisiin hyviä esimerkkejä siitä, että joskus tuen ansiosta perheen tilanne on rauhoittunut ilman huostaanottoa.

Kulttuurin arvioidaan aiheuttavan ongelmia kahdella tavalla. Perheen vaikeuksia saatetaan selittää liikaa kulttuurilla, ja niihin puututaan siksi liian myöhään. Esimer-

kiksi Aasiasta Suomeen muuttaneen lapsen hiljaista ja syrjäänvetäytyvää käyttäytymistä voidaan pitää kulttuurisena piirteenä, vaikka todellisuudessa taustalla olisikin väkivaltainen perheympäristö ja muuta pahoinvointia. Toisaalta yliherkkyys kulttuuria kohtaan voi johtaa liian nopeaan reagointiin. Lastensuojelun ammattilaisen haasteena on erottaa, **milloin kyse on kulttuurista, milloin tavallisista maahanmuuttoon liittyvistä vaikeuksista, milloin mahdollisista väärinkäsityksistä ja milloin vakavista ongelmista**, joihin työntekijän tulee puuttua.

Etnisiin vähemmistöihin kuuluvien perheiden kanssa työskentely on pääperiaatteiltaan samanlaista kuin muidenkin perheiden parissa. Suurimmat erot liittyvät kieleen ja lastensuojelun roolin ymmärtämiseen. Monessa maahanmuuttajaperheessä tiedetään muita perheitä vähemmän lastensuojelun tukitoimista. Myös luottamuksen rakentamiseen saattaa mennä monin verroin tavallista enemmän aikaa, ja sen saavuttaminen voi edellyttää erityisen paljon joustavuutta. Esimerkiksi seuraavat tekijät voivat auttaa löytämään rakentavia ratkaisuja maahanmuuttajien kanssa tehtävään lastensuojelutyöhön:

- ☞ itsereflektiivinen työote
- ☞ kommunikaatio- ja vuorovaikutustaidot
- ☞ kulttuurinen herkkyyks
- ☞ asiakkaan oman tiedon hyödyntäminen
- ☞ vähemmistöaseman ja rasismien huomioiminen
- ☞ maahanmuuttoon liittyvän muutosprosessin tiedostaminen ja huomioon ottaminen
- ☞ tieto palvelujärjestelmästä.

Maahanmuuttajataustaisia lastensuojelun asiakkaita tutkineen Merja Aniksen (2008) mukaan monen perheen ongelmat liittyvät tiiviisti lasten koulunkäynnin ongelmiin kuten kieli- ja oppimisvaikeuksiin sekä rasistiseen kiusaamiseen. Asiakaskohtaamisessa olisikin erityisen tärkeää selvittää asiakkaan

taustaa ja menneisyyteen liittyviä kokemuksia samoin kuin huomata, että ymmärrettävän tiedon saaminen suomalaisessa yhteiskunnassa on usein asiakkaalle hyvin vaikeaa. Käytännön työssä viranomaisen tulisi aloittaa yhteistyö selkeyttämällä omaa rooliaan ja lastensuojelujärjestelmän periaatteita erityisen perusteellisesti.

”Näinhän me olemme aina toimineet. Jos esimerkiksi puolisoiden välillä on perheessä ongelmia, perinteen mukaan kummankin perheet kutsutaan koolle.”

*Somalialainen nainen
läheisneuvonpidosta*

Yksi mahdollinen lastensuojelutyön menetelmä on läheisneuvonpito, johon kutsutaan viranomaisten lisäksi kyseisen henkilön läheisiä ihmisiä etsimään ratkaisuja johonkin tiettyyn ongelmaan. Menetelmä kehitettiin Uudessa Seelannissa vastauksena maori-vähemmistön lastensuojelujärjestelmää kohtaan esittämään kritiikkiin. Läheisneuvonpitoa pidetään hyvänä keinona monien kulttuuristen erityispiirteiden huomioon ottamiseksi, koska siinä suurperheelle ja muille läheisille annetaan tunnustettu rooli ongelmien ratkaisussa. Suomessa menetelmän käyttö on yleistynyt etenkin lastensuojelutapauksissa 1990-luvulta lähtien. Siitä käytetään myös nimitystä läheissovittelu.

Läheisneuvonpitoprosessi etenee tarkkaan määriteltyjen vaiheiden kautta:

1. **Valmisteluvaihe:** ensisijainen vastuu käytännön järjestelyistä ja osapuolten valmistamisesta tapaamiseen on tehtävään koulutetulla koollekutsujalla
2. **Läheisneuvonpitotapaaminen**
 - tiedonanto: tapaamisen alussa viranomaiset kertovat oman käsityksensä tilanteesta

RATKAISUJA LASTENSUOJELUUN LÄHEISNEUVONPIDOSTA JA MUUSTA YHTEISTYÖSTÄ

Läheisneuvonpidon menetelmää voidaan käyttää hyvin etnisten vähemmistöjen perheissä. Heikki Waris -instituutin Läheisneuvonpito-projektissa kuuden vuoden aikana järjestetyistä neuvonpitoprosesseista noin 20:een on osallistunut maahanmuuttajaperheitä, kahden kulttuurin perheitä ja muita etnisiin vähemmistöihin kuuluvia kuten romaniperheitä. Sinänsä kulttuuritausta ei määrää, kenelle menetelmä sopii ja kenelle ei. Sen toimivuus riippuu ensisijaisesti yksilöiden halukkuudesta löytää ongelmiin ratkaisuja yhdessä.

Pääasiallisesti somalialaiseen yhteisöön keskittyi vuosina 2001–2003 Vantaalla toteutettu Hangool-projekti. Hankkeessa koulutettiin maahanmuuttajataustaisia koollekutsujia, käytettiin läheisneuvonpitoa kriisitilanteiden selvittämisessä ja käännettiin menetelmään liittyviä esitteitä. Hankkeen aikana huomattiin, että jo läheisneuvonpitoon kuuluvan ruoan valmistus ja yhdessä syöminen vahvistivat yhteisöä myönteisellä tavalla. Samalla kävi myös ilmi somalialaisyhteisön voimakas epäluottamus suomalaista sosiaaliturva- ja erityisesti lastensuojelujärjestelmää kohtaan. Somalialaiset ovat kokeneet, että heidän vanhemmuuttaan kyseenalaistetaan, ja siksi työ vaatii erityistä herkkyyttä.

Kunnallisen tason yhteistyötä kehitetään esimerkiksi vuosina 2006–2008 toteutettavassa Passi-projektissa, jonka tavoitteena on parantaa maahanmuuttajanuorten palveluja ja ehkäistä syrjäytymistä. Hankkeessa luodaan toimivia dialogiväyliä ja toimintamalleja maahanmuuttajayhteisöjen ja viranomaisten yhteistyöhön. Lastensuojelun yhteyteen Passi-projektissa kehitetään Vantaalle kontaktiryhmämallia. Siihen on koottu maahanmuuttajayhteisöistä ryhmä, joka tarjoaa kulttuurista konsultointiapua ja välittää tietoa lastensuojeluviranomaisten ja maahanmuuttajayhteisön välillä.

Perheen suostumuksella kontaktiryhmä voi osallistua tapaamisiin, kun kyse on lastensuojelutarpeen selvityksestä tai avohuollon tukitoimien suunnittelusta. Ryhmä vie perheille tietoa lastensuojelun tarkoituksesta ja tukimuodoista. Lisäksi se voi suunnitella yhdessä perheen kanssa omalle kulttuurille sopivia ratkaisutapoja ongelmatilanteeseen. Kontaktiryhmä on puolueeton taho, joka on perehtynyt tarvittavassa määrin lastensuojelulainsäädäntöön ja suomalaisiin kasvatuseriaatteisiin.

TUTUSTUTTAVAKSI

- Reinikainen, Sarianna: Läheisneuvonpito lapsinäkökulmasta. Helsinki: STAKES, 2007.
- Heino, Tarja (toim.): Läheisneuvonpito – Uusi sosiaalityön menetelmä. Jyväskylä: STAKES, 2000

Lisätietoja: Heikki Waris Instituutin Läheisneuvonpito-projekti www.hel2.fi/waris/lnp/lnp_index.htm, Hannele Lautiola, Vantaan kaupunki/ Hangool-projekti ja Eeva Hirvonen, Vantaan kaupunki/ Passi-projekti

- yksityinen neuvonpito: läheiset pitävät keskenään kokouksen, jossa laaditaan suunnitelma tilanteen ratkaisemiseksi
- suunnitelman esittäminen ja hyväksyminen: lähipiiri esittelee suunnitelman, ja se hyväksytään mahdollisin muutoksin

3. Seuranta: viranomaiset ja läheiset huolehtivat heille määritellyistä tehtävistä, ja suunnitelman toteutuminen tarkistetaan mahdollisessa seurantakokouksessa

Läheisneuvonpito-prosessin avulla voidaan löytää läheisten hyödyntämättömiä ideoita ja voimavaroja tukemaan ongelmien ratkaisua tilanteissa, joista eri osapuolilla on erilaisia ja joskus ristiriitaisiakin näkemyksiä. Usein prosessi on antanut mahdollisuuden hahmottaa ongelman luonnetta ja eri toimijoiden roolia paremmin. Se on myös lisännyt läheisten edellytyksiä osallistua ratkaisujen etsimiseen ja konkreettisen tuen tarjoamiseen. Joissakin tapauksissa tukea lähipiiristä on löytynyt niin paljon, että esimerkiksi lapsen huostaanotolta on vältytty. Läheisneuvonpitoon osallistuminen on aina vapaaehtoista, ja keskustelut ovat ehdottoman luottamuksellisia. Tavoitteena on kaikkien osallistuminen ja huomioiden kiinnittäminen etenkin heikossa asemassa olevien ihmisten näkemysten kuuntelemiseen.

2.3.2. Ristiriitoja yhteisössä

Monelle etnisiin vähemmistöihin kuuluvalla etninen yhteisö on tärkeä, koska se voi auttaa ylläpitämään jäsenten äidinkielen taitoa, säilyttämään kulttuuria ja rakentamaan kulttuuri-identiteettiä. Yksin elävälle se voi olla perheen kaltainen yhteisö. Maahanmuuttajan kotoutumisen näkökulmasta oman yhteisön rooli voi olla kahdenlainen. Yhteisön antama kannustus, hyvät esimerkit ja lisätieto voivat nopeuttaa Suomeen juurtumista. Sen

sijaan liiallinen tukeutuminen pelkästään omaan etniseen yhteisöön voi vaikeuttaa paikallisen kielen oppimista ja yhteiskuntaan tutustumista.

Samastumisen kohteena oleva yhteisö ulottuu monella Suomen rajojen ulkopuolelle. Esimerkiksi uskonnollisten yhteisöjen jäsenet voivat samastua maailmanlaajuisesti kaikkiin samaa uskontoa harjoittaviin. Jotkut kansat ovat esimerkiksi sodan vuoksi hajaantuneet eri puolille maailmaa, ja etniseen yhteisöön kuuluu sukulaisia ja tuttavuuksia eri maassa. Tällaisten yhteisöjen globaalisuus on oleellista ottaa huomioon muun muassa silloin, kun puhutaan kunniaan liittyvästä väkivallasta: turvallisuusuhka saattaa Suomessa asuvien sukulaisten lisäksi kummuta edellisestä kotimaasta tai muualla ulkomailla asuvista yhteisöistä.

Kantaväestö erehtyy joskus luulemaan, että kaikki maahanmuuttajat ovat samanlaisia taustoiltaan, tarpeiltaan ja toiveiltaan. Todellisuudessa erot eri kansallisuusryhmien välillä ovat suuria. Samastakin maasta muuttaneiden taustoissa voi olla huomattavia eroja, jotka liittyvät esimerkiksi seuraaviin tekijöihin:

- ☞ kuuluminen eri etniseen ryhmään, heimoon, kastiin, sukuun tai kieliryhmään
- ☞ eriävät poliittiset tai uskonnolliset näkemykset
- ☞ kokemukset taistelusta sisällissodan eri puolilla
- ☞ syntymäpaikka eri puolella maata tai maalla/ kaupungissa
- ☞ erilainen koulutustausta tai yhteiskunnallinen asema.

Toisinaan edellisessä kotimaassa vallinneet konfliktit siirtyvät ihmisten mukana Suomeen. Saattaa kestää pitkään, ennen kuin esimerkiksi toisiaan vastaan sisällissodassa taistelleet tai pakolainen ja häntä vainonnetta hallituksen entinen työntekijä voivat tehdä Suomessa luontevasti yhteistyötä kes-

kenään. Hyvin käynnistynyt yhteistyö voi rakoilla myöhemminkin edellisen kotimaan tapahtumien myötä esimerkiksi, jos valta vaihtuu, tai sodankäynnissä tapahtuu merkittäviä muutoksia.

Jotkut etnisten yhteisöjen sisäisistä konflikteista liittyvät siihen, miten Suomessa tulisi elää, ja miten kantaväestöön tulisi suhtautua. Toiset ovat valmiita omaksumaan enemmän kantaväestön tapoja kuin toiset, jotka tahtovat varmistaa perinteiden, arvojen ja käytäntöjen siirtymisen muuttumatomina seuraavalle sukupolvelle. Ristiriitoja voi syntyä myös Suomessa pitkään asuneiden ja vastikään tänne muuttaneiden kesken. Esimerkiksi pitkään maassa toiminut uskonnollinen yhteisö voi kokea uudet tulijat uh-

kana. Myös omasta etnisestä vähemmistöstä mediassa käytävä kriittinen keskustelu rikollisuuteen, ympärileikkauksiin tai muihin kiistanalaisiin kysymyksiin liittyen voi kiihdyttää tunteita ja erottaa ryhmän jäseniä toisistaan.

Erityisen kiivaiksi saattavat muodostua lojaalisuuteen liittyvät keskustelut. Jotkut ovat vahvasti sitä mieltä, että yhteisön jäsenet eivät voi kritisoida perinteitä ja yhteisiä toimintatapoja ulkopuolisten kuullen. Mahdollinen kritiikki tulee käsitellä aina omin voimin. **Tarve suojella omaa etnistä yhteisöä kieltämällä ongelmat voi korostua, jos yhteisö saarsaasti kielteistä julkisuutta.** Lojaalisuus ryhmää kohtaan voi kuitenkin tarkoittaa sitä, että ongelmia kuten naisten huonoa asemaa

KONFLIKTITILANNE



Ristiriitoja järjestöjen työllistämiprojektissa

Kaupunki pyysi paikallisia maahanmuuttajien järjestöjä yhteistyöhön EU-rahoitteeseen työllistämishankkeeseen. Erään kosovolaisjärjestön puheenjohtaja valittiin hankkeen päätoimiseksi työntekijäksi, ja muille varattiin konsulttipalkkioita korvaukseksi yksittäisistä tehtävistä. Hyvien yhteistyöyritysten ansiosta hanke saavutti nopeasti tuloksia ja kansallista julkisuutta.

Haastatteluissa työntekijä esiintyi oman järjestönsä edustajana ja nosti esiin erityisesti kosvolaisiin liittyviä kysymyksiä. Monet hankkeessa mukana olleista järjestöistä kokivat, että työntekijä keskittyi liiaksi lisäämään omaa tunnettuuttaan ja tulevia työllistymismahdollisuuksiaan julkisuuden kautta. Hankkeen puolivälissä huomattiin budjetoinnissa virhe, jonka vuoksi suunniteltuja toimintoja jouduttiin leikkaamaan. Kuitenkin kaikki kokopäiväisen työntekijän tehtävät säilyivät entisellään.

Muut järjestöt olivat vakuuttuneita, että työntekijä oli siirtänyt osan projektin varoista henkilökohtaiseen käyttöönsä. Niiden edustajat ottivat yhteyttä kaupungin organisaatioon ja rahoittajatahoon Brysselissä. Tiedotusvälineet uutisoivat ristiriidan näkyvästi. Kärjistyneeseen konfliktiin yritettiin saada apua työsuojelupiiristä. Sisäisen tarkastuksen jälkeen todettiin, ettei kirjanpidossa esiintynyt huomautettavaa. Kohun vuoksi tärkeimmät yhteistyökumppanit kuitenkin irtisanoutuivat hankkeesta, ja tulokset jäivät projektin jälkipuoliskolla alkua selvästi heikommiksi.



tai lasten ruumiillista kurittamista ei koskaan käsitellä. Tavallisesti ongelmien kieltäminen ei johda edes myönteisempään julkisuuskuvaan, sillä salailu saatetaan tulkita välinpitämättömyydeksi ongelmia kohtaan tai niiden hyväksymiseksi.

Etnisten yhteisöjen sisällä voidaan käydä kiivasta kamppailua johtajuudesta. Niinpä jonkun yhteisön jäsenen näkyvyys mediasa tai työnteko julkisessa virassa voi herättää ankaraa keskustelua siitä, kuka on oikeutettu edustamaan yhteisöä. Tilanne voisi helpottua, jos ryhmällä olisi enemmän virallisia edustajia erilaisissa yhteistyöelimissä, neuvottelukunnissa, kunnanvaltuustoissa ja yksikin edustaja eduskunnassa. Koska kaikki saman etnisen yhteisön jäsenet eivät ajattele asioista samalla tavalla, viranomaistyössäkin olisi tärkeää kuunnella näkemyksiä usealta saman vähemmistön edustajalta.

Pienissä yhteisöissä, joiden jäsenet ovat riippuvaisia toisistaan, moraalinen tuomio voi olla tehokas keino järjestyksen ylläpitämisessä. Jotkut saattavatkin kokea etnisen yhteisönsä ahdistavana. Joku sen johtohahmoista tai enemmistö painostaa heitä ehkä käyttäytymään omien toiveidensa vastaisesti. Mikäli henkilö ei toimi etnisen yhteisön odottamalla tavalla, hänet saatetaan sulkea yhteisön ulkopuolelle. Siksi jotkut pitävät parempana salailulla näkemyksiään ja tekojaan muilta yhteisön jäseniltä tai ottaa etäisyyttä yhteisöönsä välttääkseen konflikteja.

Erityisesti akuuteissa konfliktitilanteissa työntekijät voivat joutua miettimään, mikä sillä hetkellä on paras lähestymistapa konfliktiin. Joskus tilanteet ovat olleet niin räjähdysherkkiä, että avoimen käsittelyn sijaan on päädytty mukautumaan niihin luomalla erillisjärjestelyjä, jotta riidan osapuolten ei tarvitsisi kohdata toisiaan. Esimerkiksi riiteleville vanhemmille on voitu tarjota erillisiä vanhempainiltoja tai aikuisopiskelijoille erillisiä kielikursseja. Tällaiset järjestelyt eivät kuitenkaan ratkaise konflikteja, ja ovat

usein pitkällä aikavälillä mahdottomia myös resurssisyistä.

Keskustelua väistämivelvollisuudesta

Joillakin etnisillä vähemmistöillä on perinteisiä toimintamalleja, joilla konfliktitilanteita lähestytään, kuten romaneilla väistämisen ja välttämisen velvollisuus. Sillä tarkoitetaan käytäntöä, jossa henkirikokseen syyllistyneen ja hänen läheistensä kuuluu muuttaa pois uhrin suvun läheltä. Väistämisen velvollisen lähisuvun jäsenten tulee lisäksi välttää kohtaamista väistettävän lähisuvun jäseniä, esimerkiksi asioida ja opiskella toisaalla. Väistämistä on pidetty osoituksena vastapuolen surun kunnioittamisesta, ja sen tarkoituksena on ollut estää surun vallassa tehtyjä kostotoimia.

Väistämisen velvollisuus on hyvä esimerkki käsitteestä, johon eri ihmiset liittävät hyvin erilaisia merkityksiä. Kantaväestöön kuuluva henkilö saattaa yhdistää väistämisen velvollisuuden yksinomaan sensaatiomaisiin otsikoihin verikostoista. Käytäntöä noudattavat romanit eivät kuitenkaan itse kannata koston tai henkirikoksen ajatusta, vaan yhdistävät väistämisen velvollisuuden päinvastoin hienotunteisuuteen ja kostotoimien ehkäisyyn. Heille se tarkoittaa yhtä piirrettä romanikulttuurissa, jota he pitävät kokonaisuudessaan tärkeänä.

Joskus väistämisen velvollisuus liitetään automaattisesti toiseen romanien harjoittamaan perinteeseen, muuttolupaan, vaikka ne ovat kaksi erillistä käytäntöä. Muuttoluvalla tarkoitetaan sitä, että muuttoa suunnitteleva romaniperhe tiedustelee uuden paikkakunnan vanhimmilta, yleensä siellä pitempään asuneilta romaneilta, voivatko he muuttaa paikkakunnalle. Yleensä romanit noudattavat käytäntöä kaikkien, ei ainoastaan väistämisen velvollisuuteen liittyvien, muuttojen yhteydessä. He selittävät perinnettä sillä, että paikalliset romanit ovat monesti joutuneet tekemään vuosien työn voittaakseen kantaväestön luottamuksen. Yksikin huonosti käyttäy-

tyvä perhe voi leimata koko romaniyhteisön pitkäksi aikaa. He pitävätkin muuttolupakäytäntöä huomaavaisuuden osoituksena yhteisön muita jäseniä kohtaan.

Väistämismorallisuudessa kaksi tärkeää periaatetta, oikeus kulttuuriperinteen noudattamiseen ja liikkumisvapaus, joutuvat ristiriitaan keskenään. Aiheesta käyty julkinen keskustelu herättää erilaisia reaktioita. Monien mielestä se on leimannut romaniyhteisöä kielteisesti ja vahvistanut jo ennestäänkin voimakkaita ennakkoluuloja. Jotkut saattavatkin kieltää ilmiön olemassaolon, jotta yhteisölle ei koituisi vielä enemmän vahinkoa. Toiset taas ovat kokeneet julkisen keskustelun helpotuksena ja halunneet tuoda esiin oman kriittisen kantansa. Jotkut väistämismorallisuutta noudattamaan joutuneet henkilöt ovat kokeneet perinteen ahdistavaksi ja elämänsä kohtuuttomasti rajoittavaksi.

Romanien suomalaisessa yhteiskunnassa kohtaamista ennakkoluuloista ja syrjinnästä on runsaasti todisteita. Tiivis romaniyhteisö ja arvokkaiksi koetut perinteet ovat voineet tar-

jota vaikeissa tilanteissa tukea, jonka avulla pettymyksiä ja kantaväestön suunnasta ehkä koettuja rasistisia hyökkäyksiä on ollut helpompi kestää. Romaniyhteisön näkökulmasta **väistämismorallisuuden kritisointi ja tuomitseminen voikin tuntua koko romanikulttuurin kritisoimiselta ja tuomitsemiselta.**

Kaikki romanit eivät suhtaudu perinteisiin samalla tavoin, ja jotkut ovat kritisoineet väistämismorallisuuttakin. Etenkin nuoren ja vanhan sukupolven näkemykset sen tarpeellisuudesta ovat toisinaan menneet ristiin. Monesta romaniperinteistä arvostavasta ja henkilökohtaisesti noudattavasta romanista tämä voi näyttää pelottavalta osoitukselta siitä, että etninen yhteisö on hajoamassa. Vanhemmat voivat olla huolissaan siitä, että heidän lapsensa eivät saakaan elää perinteikkäässä romaniyhteisössä.

Myös kantaväestössä perinteeseen suhtaudutaan kaksijakoisesti. Ihmisoikeusnäkökulmasta väistämismorallisuus ja muuttolupakäytäntö ovat ongelmallisia taulukossa 4 esitetyin perusteluin. Kuitenkin esimerkik-

Taulukko 4. Kaksi näkökulmaa väistämismorallisuuteen.

Perinteinen romaniyhteisön* näkökulma	Ihmisoikeusnäkökulma
<ul style="list-style-type: none"> • Romaniperinteet ovat arvokkaita ja tärkeitä. Ne ovat keskeinen osa romanien elämäntapaa ja identiteettiä. Väistämismorallisuus on yksi näistä perinteistä. • Väistämismorallisuudessa on kyse mekani- mista, jolla osoitetaan kunnioitusta toista kohtaan pysymällä yhteisesti sovittujen sää- ntöjen mukaisesti etäällä joistakin yhteisön jä- senistä. Sen tehtävänä on lisätä yhteisön jä- senten turvallisuuden tunnetta estämällä konfliktialttiiden tilanteiden kehittyminen. • Romaneilla on oikeus omaan kulttuuriinsa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Väistämismorallisuudessa on kyse haitallises- ta perinteestä, joka asettaa monet romanit ja heidän perheensä alttiiksi vakavalle painostuk- selle ja väkivallalle. Samalla heidän liikkumi- senvapauttaan rajoitetaan kieltämällä asumi- nen, työskentely tai opiskelu tietyllä alueella. • Oikeus kulttuuriseen itsemääräämiseen on tärkeä periaate, jota tulee noudattaa mahdol- lisuuksien mukaan. Kulttuuriseen itsemäärää- misoikeuteen vedoten ei kuitenkaan voida ra- joittaa yksilölle taattujen perusoikeuksien, ku- ten liikkumisen vapauden, toteuttamista. • Viranomaisilla on velvollisuus pyrkiä poista- maan haitallisia perinteitä, ei tukemaan niitä.

* Kyse on yhdestä näkökulmasta. Myös muita näkemyksiä on esitetty.

si monet asuntoviranomaiset ovat ottaneet muuttolupakäytännön huomioon ohjaamalla muuttoa suunnittelevat romanit ottamaan ensin yhteyttä paikallisiin romaneihin. Väistämismisvelvollisuuden vuoksi myös vankiloissa tai asuntopalveluissa on voitu tehdä erityisjärjestelyjä.

Romaniyhteisön keskuudesta nousseet erilaiset näkökulmat ja ihmisoikeusnäkökulmasta esitetty kritiikki nykyisiä käytäntöjä kohtaan tarkoittavat sitä, että keskustelut väistämismisvelvollisuudesta eivät ole vielä ohi. Nopeita tai yksinkertaisia ratkaisuja sitä koskeviin erilaisiin näkemyksiin ei ole olemassa. Tulevaisuus osoittaa, miten rakentavaan ja kaikkia osapuolia kunnioittavaan sävyyn keskustelua kyetään viranomaisten, romaniyhteisön ja muiden toimijoiden välillä käymään. Jos vaihtoehtoisia toimintamalleja väistämismisvelvollisuudelle kartoitetaan, on ensisijaisen tärkeää, että romanit ovat itse keskustelujen keskipisteessä.

Verkostosta voimaa

Monet konfliktit eivät tule missään vaiheessa yleiseen tietoisuuteen, koska ne sovitellaan epävirallisesti ennen kuin ne kärjistyvät. Joillakin etnisillä yhteisöillä on pitkät perinteet epävirallisista sovittelukäytännöistä. Yhteisön vanhimmat tai muuten arvostetut henkilöt kutsuvat ristiriidan osapuolet koolle keskustelemaan konfliktista tai määrittelevät sopivan ratkaisun itse. Joissakin maissa tällainen järjestelmä on voitu virallistaakin tunnustamalla kylänvanhimpien sovittavan elimen asema kansallisen oikeusjärjestelmän rinnalla.

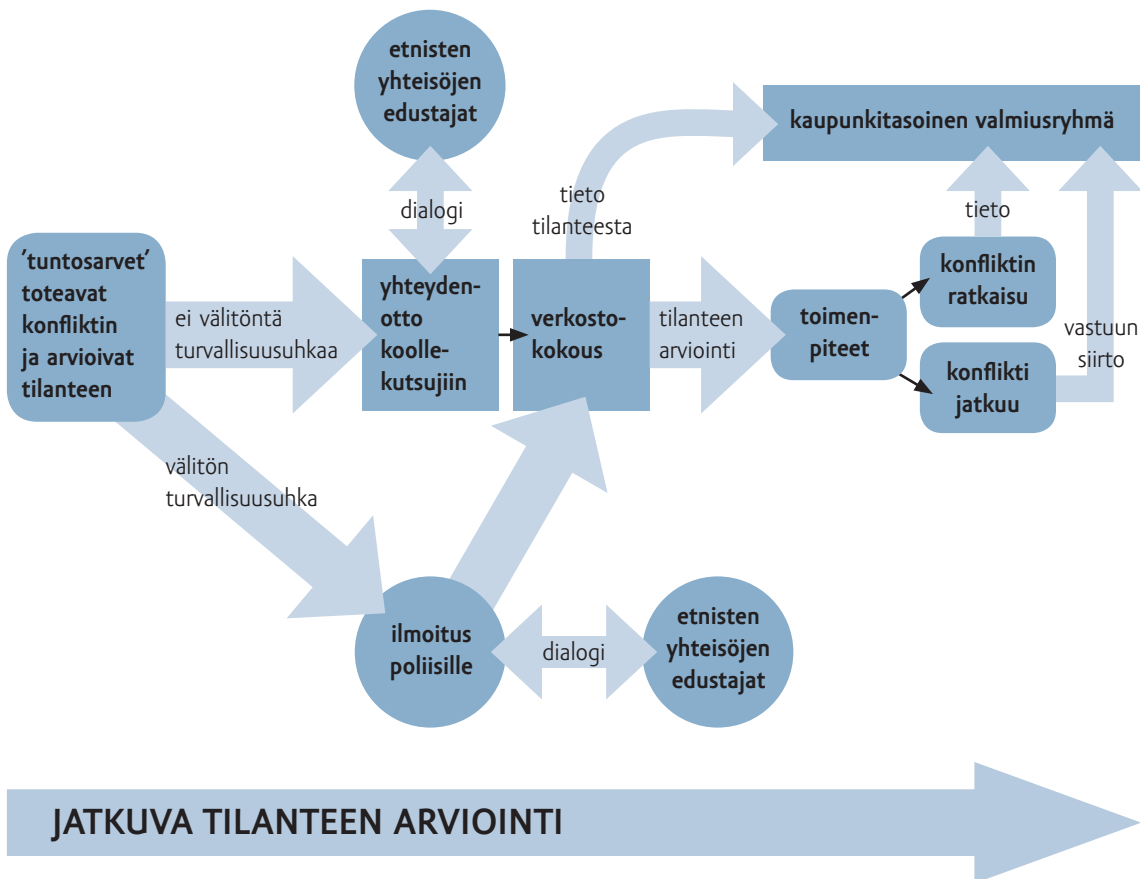
Joskus valtaväestönkin edustaja voi toimia sovittelijana etnisten vähemmistöjen konflikteissa ennen niiden kärjistymistä tai tilanteessa, jossa ne ovat edenneet rikoksiksi asti (lisää luvussa 2.6.). Esimerkiksi eräs länsiafrikkalainen yhteisö pyysi paikallisseurakunnasta papin avuksi konfliktin selvittämiseen.

Vaikka pappi ei tuntenut henkilöitä hyvin, eikä hänellä ollut erityistä kyseisen kulttuurin tuntemusta, hänen asemansa teki mahdolliseksi toimia tilanteessa sovittelijana. Sovittelussa onkin oleellista, että sovittelija on neutraali taho ja nauttii kaikkien osapuolten arvostusta.

Monet Suomessa kehitetyt toimintamallit perustuvat yksilö- ja ydinperhekeskeiseen ajatteluun sekä koulutettujen ammattilaisten asiantuntemukseen. Usein voitaisiin kuitenkin löytää **kulttuurisesti toimivampia ratkaisuja konflikteihin, jos hyödynnettäisiin entistä laajemmin myös yhteisöjen omia toimintamalleja, osaamista ja ideoita**. Esimerkiksi eräessä parisuhdeväkivaltatilanteessa päästiin toivottuun tulokseen, kun sosiaalityöntekijät ottivat yhteyttä suvun päämieheen. Työntekijät olivat ensin yrittäneet varmistaa vaimon ja lasten turvallisuuden monella eri tavalla, mutta väkivaltainen aviomies seurasi perhettään jopa turvakotiin. Vasta kun työntekijät soittivat suvun päämiehelle, ja tämä lupasi keskustella asiasta aviomiehen kanssa, tilanne rauhoittui.

Etnisen yhteisön osaaminen ja tuki saadaan parhaiten käyttöön, jos siihen luodaan yhteisesti hyväksytyjä toimintakäytäntöjä. Esimerkiksi Vantaalla toimivassa Passiprojektissa on yhdessä poliisin kanssa luotu malli etnisen yhteisön jäsenten osallistumiseen koko kunnan tasolla. Tarkoituksena on tehostaa nuorisoryhmien välisten konfliktien ehkäisyä ja ratkaisua yhdistämällä eri alojen ammattilaisten ja yhteisön oma asiantuntemus.

Kuvan 1 esittämässä mallissa nuoriin liittyvän ongelman tai konfliktin tunnistavat Passi-hankkeen ”tuntosarviksi” nimeämät tahot, esimerkiksi vanhemmat, maahanmuuttajajärjestöt, sosiaalityöntekijät, opettajat, lähipoliisit, isännöitsijät, kirjaston ja liikuntapaikkojen henkilökunta tai nuorisotyöntekijät. Jos tilanteessa ei havaita välitöntä turvallisuusuhkaa, he ottavat yhteyttä koollekutsujina



Kuva 1. Passi-projektin toimintamalli etnisten nuorisoryhmien välisten ristiriitojen ratkaisemiseksi.

toimiviin kaupungin maahanmuuttajakoordinaattoreihin tai poliisiin. Jos taas on syytä epäillä jonkun olevan vaarassa, he ilmoittavat konfliktista välittömästi poliisille. Tämän jälkeen järjestetään paikallistasolla verkostokokous, jossa on tarpeen mukaan läsnä viranomaisten, kolmannen sektorin ja maahanmuuttajayhteisön edustajia.

Mallissa verkostokokous on erityisen tärkeä vaihe ristiriidan ja sen mahdollisten ratkaisukeinojen hahmottamiseksi. On olennaista, että maahanmuuttajayhteisölle tiedotetaan tilanteesta, mutta myös kuullaan sen näkemyksiä mielekkäistä ratkaisumalleista. Tilanteen etenemisestä tiedotetaan kaupunki-

tasoiselle valmiusryhmälle, jonka työ kytkeytyy Vantaan kaupungin turvallisuusasioihin (lisää sivulla 76). Mikäli konfliktia ei saada ratkaistuksi paikallistasolla, vastuu tilanteen käsittelemisestä siirtyy kaupungin valmiusryhmälle. Koska kyseinen malli on vasta kehitetty, sen varsinaista toimivuutta voidaan arvioida myöhemmin.

Jotta viranomaisten, järjestöjen ja etnisten yhteisöjen yhteistyömallit siirtyvät toimivaksi osaksi arkea, on valmistelutyö syytä tehdä perusteellisesti. Jokaisen toimijan täytyy ymmärtää, että sen rooli konfliktien tunnistamisessa ja tiedon nopeassa eteenpäin välittämisessä on tärkeä.

Monet eri puolilla Suomea etnisten yhteisöjen kanssa yhteistyötä viritelleet tahot ovat huomanneet, ettei se ole aina helppoa. Yhteisöjen sisällä saattaa olla eriäviä näkemyksiä, useita johtajia ja vastahakoisuutta käsitellä vaikeita asioita ulkopuolisten kanssa. Jos kyse kuitenkin on todellisista ongelmista ja konflikteista, varauksellisuus kyetään tavallisesti unohtamaan, ja yhteistyötä voidaan tehdä erilaisia näkökulmia kunnioittavassa ilmapiiressä.

2.3.3. Väkipalta perheessä*

Viimevuosina suomalaisissa turvakodeissa on huomattu selkeä maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden lisääntyminen. Tutkimusten mukaan maahanmuuttajat kokevat väkivaltaa kaksi kertaa useammin kuin kantaväestöön kuuluvat. Erityisesti huolena on maahanmuuttajataustaisten naisten ja lasten turvallisuuden takaaminen.

Tämän kirjan lähtökohtana on pyrkimys ymmärtää konfliktien taustoja ja käsitellä niitä sovittavalla otteella. Edellisissä jaksoissa onkin kuvattu tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa perheessä ja yhteisöissä esiintyvien konfliktien taustalla. Maahanmuuttaja saattaa esimerkiksi kokea neuvottomuutta uudessa elämäntilanteessa ja turhautumista suurten odotusten kääntyessä pettymyksiksi. Lisäksi hänellä voi olla ulkopuolisuuden kokemuksia, joita riittämätön tieto ympäröivästä yhteiskunnasta ja epäoikeudenmukainen kohtelu joskus korostavat.

Tällaisessa tilanteessa henkilöstä alkaa kenties tuntua, että hän ei pysty vaikuttamaan elämänsä kulkuun. Jotkut reagoivat siihen esimerkiksi jyrkentämällä uskonnollisia näkemyksiään tai yrittämällä pakonomaisesti kontrolloida läheistensä käyttäytymistä. Vaikeat elämäntilanteet saattavat aiheuttaa

konflikteja, jotka joissakin tapauksissa johtavat myös väkivaltaiseen käyttäytymiseen. Riski on erityisen suuri, jos henkilö on elämänsä varrella nähnyt paljon väkivaltaa. Perhepiiristä mahdollisesti omaksutut väkivaltaiset mallit ja omakohtaiset kokemukset lisäävät väkivaltaisen käyttäytymisen vaaraa. Joissakin maissa kokonaiset sukupolvet ovat turtuneet koettuaan sodassa traumaattisia asioita. Niiden jälkeen kynnyksensä väkivallan käyttämiseen omassa arkiympäristössä on saattanut maldaltua.

Parisuhteessa ja perheessä esiintyvän väkivallan sovittelu herättää kuitenkin erilaisia näkemyksiä. Monet väkivallan kohteeksi joutuneiden parissa työskentelevistä tahoista pitävät sovittavaa lähestymistapaa kyseenalaisena, koska suuri osa suomalaisesta väkivallasta on piiloväkivaltaa. Siitä ei puhuta kenenkään kanssa, sitä ei tilastoida, eivätkä väkivallan osapuolet saa tarvitsemiaan palveluita. Tästä näkökulmasta pienetkin väkivallanteet tulisi ilmoittaa poliisille, jotta kierteen syveneminen kyettäisiin katkaisemaan mahdollisimman aikaisin ja väkivaltaisesti käyttäytyvät ihmiset saataisiin vastuuseen teoistaan.

Monessa tapauksessa hyviä päätöksiä ja sovintoa on seurannut hyvin pian uusia väkivallan tekoja. Monet näyttävät pääsevän eroon väkivallasta vain rajujen elämänmuutosten kuten avioeron avulla. Työntekijät ovat olleet huolestuneita siitä, että myös virallisessa rikosasioiden sovittelujärjestelmässä (lisää luvussa 2.6.) saatetaan osapuolia kannustaa solmimaan sovinto tilanteessa, jossa heillä on epätasa-arvoinen valta-asema. Toinen osapuolista ei ehkä uskalla väkivallan pelon vuoksi ilmaista itseään kunnolla.

Vastakkainen näkökulma lähisuhdeväkivallan sovitteluun esitetään rikosasioiden sovittelujärjestelmän suunnasta. Siellä uskotaan, ettei Suomen rikosoikeudellinen

* Tämän luvun työstämisessä on hyödynnetty Reet Nurmen kirjoittamaa tekstiä.

järjestelmä ratkaise kaikkia ongelmia eikä tavallisesti auta ihmisiä pääsemään eroon väkivaltaisesta käyttäytymisestääkään. Siksi rikosilmoitukset eivät voi olla ainoa ratkaisu lähisuhteiväkivaltaan. Toisin kuin oikeussalissa, riita-asioiden sovittelussa osapuolilla on mahdollisuus käsitellä tilannettaan rauhallisesti henkilökohtaisella tasolla. Sovittelutyötä tekevien mukaan sovittelu lopetetaan, jos toisella osapuolella ei näytä olevan riittävästi voimavaroja tai osallistumisen vapaaehtoisuutta on syytä epäillä.

Monet sovitteluun osallistuneet pariskunnat päätyvät avioeroon, mutta erilaisten tukimallien avulla se voi onnistua väkivallattomasti. Prosessin aikana osapuolia ohjataan myös muiden palvelujen piiriin. Sovittelutyötä tekevät muistuttavat, että virallisessa rikosasioiden sovittelussa tapaukset palautetaan aina poliisin tai syyttäjän käsiteltäväksi sovittelun lopputuloksesta huolimatta. Sovittelu ei siis estä rikosprosessin toteutumista. Heidän mielestään on tärkeää, että keinovalikoima väkivallasta eroon pääsemiseen on laaja.

Sovittelevan lähestymistavan soveltamisessa väkivallan käsittelyyn tarvitaan erityistä varovaisuutta. Jotkut ovat sitä mieltä, että sovittelua tulisi käyttää ainoastaan tilanteisiin, joissa voidaan puhua väkivallan ehkäisystä. Toisen näkökulman mukaan sovittelu on mielekästä myös silloin, jos se tukee väkivallasta irtautumista. **Väkivallan sovittelu ei saa missään olosuhteissa tarkoittaa sitä, että väkivaltaisia tekoja vähäteltäisiin** ja ne unohdettaisiin, jotta osapuolet voisivat jatkaa entisen kaltaista elämäänsä. Väkivaltaa sisältäviä konflikteja voidaan ratkaista vain, jos niiden erityispiirteitä ja mahdollisia taustatekijöitä ymmärretään syvällisesti.

Maahanmuuttajiin liittyvän väkivallan erityispiirteitä

Etnisten vähemmistöjen keskuudessa esiintyvä väkivalta on monin tavoin verrattavissa kantaväestöön kohdistuvaan väkivaltaan. Erityispiirteet saattavat kuitenkin liittyä esimerkiksi kunniaan liittyvään väkivaltaan, pakkoavioliittoon ja tyttöjen ympärileikkaukseen. Myös ihmiskauppa ja prostituutioon pakottaminen koskettavat erityisesti maahanmuuttajatyttöjä ja -naisia.

Sosiaali- ja terveysalan auttamistyöhön laaditussa Maahanmuuttajanaiset ja väkivalta -oppaassa (Kyllönen-Saarnio & Nurmi, 2005) korostetaan, että väkivalta on rikos, ja työntekijän tulee ottaa aina kantaa sen käyttämistä vastaan. **Väkivallan vastustaminen ei ole ristiriidassa maahanmuuttajatyön keskeisen periaatteen, asiakkaan kulttuurin kunnioittamisen kanssa**, koska väkivaltaa ei voi oikeuttaa kulttuurisilla, henkilön elämäkokemuksiin liittyvillä eikä millään muillakaan perusteilla.

Maahanmuuttajien kohdalla väkivallan rangaistavuuden esiin nostaminen on erityisen tärkeää, koska jotkut ovat muuttaneet maista, joissa väkivaltaista käyttäytymistä ei ole luokiteltu rikokseksi. Kaikki eivät tiedä, että perheväkivalta ja raiskaus avioliitossa ovat Suomen lainsäädännön mukaan rikoksia. Maahanmuuttajien asemaan ja kulttuuriin liittyvät tekijät voivat myös vaikeuttaa väkivaltaa kohdanneen henkilön hakeutumista tukipalveluihin. Tilanteeseen voivat vaikuttaa esimerkiksi seuraavat tekijät:

- ☞ heikko kielitaito
- ☞ puutteellinen tai virheellinen tieto omista oikeuksista
- ☞ vähäinen suomalaisten palvelujen tuntemus
- ☞ tukiverkoston puute
- ☞ kulttuuriset mallit.

Kantäväestöön kuuluvilla puolisoilla on usein mahdollisuus hallita maahanmuuttajataustaisia puolisoitaan väärällä tiedolla. Jos väkivalta alkaa pian maahanmuuton jälkeen, henkilö ei yleensä osaa kieltä eikä tiedä, kenen puoleen kääntyä. Moni on jättänyt ilmoittamatta väkivallasta, koska puoliso on antanut hänelle virheellistä tietoa. Heille on voitu kertoa esimerkiksi, että ilmoitus vaikuttaisi oleskeluluvan tai kansalaisuuden saamiseen tai johtaisi jopa Suomesta karkotukseen. Jos puoliso on saman etnisen ryhmän edustaja, väkivaltaa kokenut henkilö ei aina tiedosta olevansa uhri ja jättää väkivallan ilmoittamatta kulttuuriin ja perinteisiin liittyvistä syistä.

Väkivaltaa kohdanneet maahanmuuttajat saavat Suomessa muita vähemmän tukea, koska heihin kohdistuvan väkivallan piirteitä ei osata riittävästi tunnistaa eikä heitä siksi ohjata avun piiriin. Poliisille tehtyjen ilmoitusten määrän lisääntyminen kertoo kuitenkin siitä, että entistä useammat tietävät olemassa olevista palveluista ja uskaltavat käyttää niitä. Usein väkivallan vaikutus ihmiseen on musertava aiheuttaen esimerkiksi pelkoja, epätoivoa, masennusta ja näköalattomuutta.

Väkivalta on rangaistava teko, ja siksi siihen liittyvien tapausten käsittely on poliisin ja oikeuslaitoksen tehtävä. Usein väkivaltainen käyttäytyminen on myös tekijälleen ongelma, josta hän ei kykene pääsemään eroon omin voimin. Hän saattaa tarvita apua muihinkin vaikeuksiin, kuten kidutuksen aiheuttamaan traumaan. Väkivaltainen käyttäytyminen saattaa aiheuttaa väkivallan käyttäjälle henkisiä oireita, masennusta, syyllisyyden-

tunnetta, häpeää ja pelkoa esimerkiksi lasten menetyksestä. Tekijä kokee usein avioeron tai sen uhan henkisenä kriisinä.

Erilaisten väkivallan ilmenemismuotojen kauhistelemisen tai suoraviivainen tuomitseminen eivät tavallisesti auta tekijää irtaantumaaan vääristä toimintamalleista. Vaikka kunniaväkivallan tai tyttöjen ympärileikkauksen (lisää luvussa 2.6.) kaltaiset väkivallan muodot herättävät usein järkytystä, työntekijän rauhallinen ja hillitty käyttäytyminen voi olla pitkäkestoisessa muutostyössä tehokain lähestymistapa. Silti voidaan tuoda selvästi esiin, että väkivalta on Suomessa lailla kiellettyä, eikä sitä voi hyväksyä missään tilanteessa.

Väkivaltaisen käyttäytymisen poistamiseksi tarvitaan myös ymmärrystä väkivallan syistä ja vaihtoehtoisia toimintamalleja. Ilman pyrkimystä ymmärtää toisen lähtökohtia tämän toteuttaminen voi olla vaikeaa. Omasta näkökulmasta **moraalisesti väärän käyttäytymisen ymmärtäminen ei tarkoita sen hyväksymistä**. Se osoittaa kykyä työskennellä toisen ihmisen kanssa rakentavasti ja ratkaisukeskeisesti hänen tuomittavasta käyttäytymisestäään huolimatta.

Pääperiaatteiltaan etnisten vähemmistöjen kanssa tehtävä väkivallan vastainen työ on samanlaista kuin muidenkin asiakasryhmien kanssa. Maahanmuuttajien erityisen vaikean aseman ja mahdollisesti erilaisten kulttuuri- piirteiden tiedostaminen edellyttää kuitenkin erityistä herkkyyttä. Vinkkejä käytännön työhön voi saada esimerkiksi Maahanmuuttajanaiset ja väkivalta -oppaasta (Kyllönen-Saarnio & Nurmi, 2005).



Ristiriitoja ja väkivaltaa monikulttuurisessa parisuhteessa

Filippiiniläinen Maria ja suomalainen Jouko tutustuivat toisiinsa tuttavien suosituksesta. Muutaman kuukauden jälkeen he menivät naimisiin, ja Maria muutti Suomeen Joukon ja tämän 10-vuotiaan pojan kotiin. Maria iloitsi siitä, että hän oli löytänyt uuden puolison ja saattoi keskittyä kodinhoitoon työnteon sijaan. Jouko taas oli tyytyväinen, että hänellä oli vaimo, joka huolehti kodista ja pojasta.

Ristiriidat alkoivat, kun Maria ehdotti teini-ikäisen tyttärensä muuttamista isovanhempien hoivista Suomeen. Jouko suhtautui tähän varauksellisesti, koska asunto oli pieni ja rahat muutenkin tiukoilla. Maria vietti paljon aikaa yksin kotona, sillä hän osasi vain muutaman sanan suomea, aviomies teki pitkiä työpäiviä, ja poika vietti paljon aikaa ystäviensä kanssa. Koti-ikävä kasvoi, ja Maria soitti usein pitkiä puheluita Filippiineille. Joukon työnantaja ilmoitti, että kaikki joutuisivat tekemään ylitöitä, jotta yritys pelastuisi konkurssilta. Jouko koki tilanteen stressaavana, ja unohtaakseen työhuolet hän alkoi käyttää enemmän alkoholia vapaa-ajalla.

Kalliit puhelinlaskut, Marian vaatimus saada tyttärensä Suomeen, Joukon pitkiksi venyvät illat ja säännöllinen alkoholinkäyttö aiheuttivat usein riitoja, jotka pahimmillaan yltyivät keskinäiseksi tönimiseksi ja läiskimiseksi. Kerran Jouko löi Mariaa niin kovaa, että tämän silmä turposi umpeen, ja silmäkulmaan piti ommella monta tikkiä. Kun Maria sanoi haluavansa erota, Jouko vastasi nauraen, että sitten hän ei ainakaan saa lastaan Suomeen, vaan poliisi karkottaa hänetkin.

Jouko piilotti Marian passin varmistaakseen, ettei tämä palaisi yllättäen Filippiineille. Maria ei tiennyt, mitä tekisi. Hän ei tahtonut huolestuttaa perhettään kertomalla tilanteesta heille. Suomessa hänellä ei ollut yhtään läheistä ystävää. Lopulta hän uskaltautui puhumaan kirkossa tapaamansa filippiiniläisen tuttavien kanssa, joka vei hänet kirkon työntekijöiden luo. Nämä järjestivät ensimmäisen tapaamisen pariterapeutille. Keskusteluissa pariskunta sopi*, että Maria matkustaisi kahdeksi kuukaudeksi Filippiineille, mutta palaisi sitten takaisin, ja seuraavana kesänä he osallistuisivat kirkon järjestämälle monikulttuuristen perheiden leirille. Pitkien keskustelujen jälkeen Jouko suostui siihen, että myös Marian tytär voisi muuttaa Suomeen.



** Väkivaltatyötä tekevät muistuttavat, että väkivaltatapauksen vakavuus huomioon ottaen työntekijät tekivät esimerkissä virheen, koska he eivät kannustaneet Mariaa tekemään siitä rikosilmoitusta.*

VERTAISTUKEA VÄKIVALTAAN KOKENEILLE JA VÄKIVALTAISESTI TOIMINEILLE

Vertaistuen on huomattu olevan hyvä lähestymistapa väkivallan käsittelemiseksi niin väkivaltaa kokeneiden kuin väkivaltaisesti toimineiden ihmisten parissa. Viimevuosina muutamissa järjestöissä ja hankkeissa on otettu erityisesti huomioon maahanmuuttajat. Esimerkiksi Monika-Naiset Liitto ry tarjoaa palveluja väkivaltaa kokeneille maahanmuuttajataustaisille naisille ja lapsille. Lisäksi se tarjoaa koulutusta maahanmuuttajanaisiin ja -tyttöihin kohdistuvan väkivallan tunnistamisessa ja ehkäisemisessä. Järjestö ylläpitää pääkaupunkiseudulla turvakotia ja usealla kielellä toimivaa päivystävää puhelinta sekä organisoii vertaistukiryhmiä ja vapaaehtoisten tukihenkilökoulutusta eri puolilla Suomea.

Monika-Naiset Liitto ry:n vertaistukiryhmissä on mahdollista käsitellä omia kokemuksia luottamuksellisesti. Vertaistukiryhmiä toimii esimerkiksi suomen, englannin, venäjän, arabian ja ranskan kielellä. Ne ovat monelle osallistujalle erityisen tärkeitä, koska kaikki eivät osaa suomea, eikä heillä ole tukiverkostoa, jonka puoleen kääntyä. Tavallisesti keran viikossa kokoontuvat vertaistukiryhmät ovat auttaneet monia naisia ymmärtämään paremmin omaa asemaansa Suomessa ja irtaantumaan väkivaltaisesti parisuhteesta.

Miehen Linja taas on projekti, jonka tavoitteena on rohkaista väkivaltaisesti käyttäytyneitä maahanmuuttajamiehiä hakeutumaan väkivallan katkaisuun, kerätä tietoa sekä kehittää maahanmuuttajamiehille suunnattua väkivallan ehkäisy- ja katkaisutoimintaa. Käytännössä toiminta sisältää puhelinpalvelun, henkilökohtaisia asiakaspalveluja, ohjaamista ryhmätoimintaan sekä yhteistyötä eri auttajatahojen kanssa. Alkamassa olevan, englanninkielisen vertaistoiminnan periaatteena on, että henkilö osallistuu siihen vasta yksilötapaamisen jälkeen. Ammattilaisten osallistumisella vertaisryhmiin varmistetaan se, että väkivalta-aiheita käsitellään monipuolisesti eri teemojen kautta eikä kukaan voi kieltää omaa vastuutaan väkivaltaan turvautumisessa.

Lisätietoja: Monika-Naiset Liitto ry www.monikanaiset.fi, Miehen Linja www.lyomatonlinja.fi/miehenlinja.htm ja lisää vertaistuksesta sivulla 44.

Miten käsitellä kunniaväkivaltaa?*

Suomessa kunniallisuuteen saatetaan yhdistää esimerkiksi lupauksensa pitäminen, rehellisyys ja kova työnteko. Historiallisesti se on liitetty vahvasti myös tytön ja naisen kunnialliseen käyttäytymiseen. Kunnia on kuitenkin

laaja-alainen ja monimutkainen termi, jonka merkitys vaihtelee ajasta ja paikasta toiseen. Kunnian säilyttäminen ja häpeän välttäminen voi liittyä moneen kantaväestön väkivaltata-paukseen. Poliisin ja aiheen parissa toimivien järjestöjen mukaan kunniaväkivallalle on kuitenkin ominaista yhteisön laaja painostus.

* Tämän luvun työstämisessä on hyödynnetty Rebwar Karimin kirjoittamaa tekstiä.

Kunniaan liittyvä väkivalta voi saada useita ilmenemismuotoja, esimerkiksi:

- ☞ ulkona liikkumisen, ystäväpiirin tai pu-
keutumisen rajoittaminen, kunnialliseen
käyttäytymiseen painostaminen, ehkäise-
vä väkivalta
- ☞ vanhempien tai suvun järjestämä pakkoa-
violiitto, jota ainakin toinen osapuolista
vastustaa
- ☞ raiskaus kostonä oman suvun jäsenen
kunnian loukkaamisesta
- ☞ äärimuotoina esimerkiksi itsemurhaan
pakottaminen tai sen lavastaminen sekä
murha.

Kunniaväkivallalla pyritään välittämään vies-
ti perheen ulkopuolisille tahoille uhrin häpe-
ällisen käyttäytymisen torjumisesta. Vanhem-
mat tai muut sukulaiset voivat ajatella, että
esimerkiksi pakottamalla nuori nainen nai-
misiin tai kontrolloimalla häntä tiukasti voi-
daan estää tätä tahraamasta suvun kunniaa.
Harvoja poikkeuksia lukuun ottamatta kun-
niaväkivalta kohdistuu tyttöihin ja naisiin.

Valtaosa kunniaan liittyvästä väkivallasta
ilmenee kodeissa ja suvun piirissä, joten
siihen on vaikeaa puuttua. Väkivallan koh-
teeksi joutuneelle naiselle tilanteen esiin tuo-
minen on erityisen vaikeaa, koska sen seur-
auksena välit omaan perheeseen ja sukuun
voivat rikkoutua. Avun hakemisen esteet liit-
tyvät usein perheen yhdessä pitämisen koros-

tamiseen ja perinteisiin sukupuolirooleihin.
Niinpä nainen ei uskalla julkisesti kritisoi-
da häneen kohdistettua väkivaltaa. Koulujen
henkilökunnan, nuoriso- ja sosiaalityönteki-
joiden sekä poliisien tulisi lisätä valmiuk-
siaan tunnistaa kunniaan liittyvää väkivaltaa
ja puuttua siihen.

Rikosilmoituksen tekeminen kunniaan
liittyvästä väkivallasta kärjistää usein tilan-
netta merkittävästi, joten sitä on syytä har-
kita tarkkaan. Jos tilanne kuitenkin edellyt-
tää rikosilmoitusta, työntekijän on tehtävä se
ja laadittava muiden toimijoiden kanssa va-
rautumissuunnitelma. **Vaikean ongelman
ohittaminen asettaisi kantaväestön ja et-
nisten vähemmistöjen jäsenet eriarvoiseen
asemaan** sekä vahvistaisi käsitystä siitä, että
tiettyjen ryhmien jäseniä voi uhkailla ja pa-
hoinpidellä ilman seurauksia.

Kulttuurisen taustan huomioon ottami-
nen on tarpeen myös tässä asiassa. Vaikka
perheen sisäiset valtasuhteet ovat väkivallan
taustalla, ei kaikissa asioissa kannata taistel-
la niitä vastaan. Esimerkiksi isän mielipitei-
siin vaikuttamalla saadaan monesti enem-
män aikaan kuin toimimalla hänen selkänsä
takana. Erityisen tärkeää on varoa isän kasvo-
jen menettämistä lapsen edessä, koska tällöin
konfliktin ratkaiseminen sovittelun voi käydä
mahdottomaksi. Työntekijän tulee varmistaa,
etteivät hyvää tarkoittavat toimenpiteet pa-
henna tilannetta.

Taulukko 5. Yhteenveto kunnia- sekä pari- ja lähisuhdeväkivallan eroista.

Kunniaväkivalta	Pari- ja lähisuhdeväkivalta
<ul style="list-style-type: none"> • on aina kytköksissä sukupuolimoraaliin • sen käyttäjä on perheen sisältä tai ulkopuo- lelta • sen toteuttamisessa ympäröivällä yhteisöllä on usein merkittävä rooli • sitä esiintyy vain tietyissä kulttuureissa 	<ul style="list-style-type: none"> • voi liittyä sukupuolimoraalin lisäksi muihin ky- symyksiin • sen käyttäjä on perheen sisältä • sen käyttäjä toimii tavallisesti yksin • sitä esiintyy kaikkialla

Lähde: Amoral-hanke

Usein sovitteleva työote sopii kunniaväkivallan käsittelyyn erityisen hyvin, koska sen avulla voidaan yrittää ehkäistä syvenevän väkivaltakierteen eteneminen. Mannerheimin Lastensuojeluliiton Uudenmaan piirin koordinoimassa Amoral-hankkeessa on huomattu, että kiperässä, joskus jopa hengenvaarallisessa, kunniaväkivaltatilanteessa työntekijän ammattitaito liittyy ensisijaisesti hänen kykyynsä ymmärtää asiakkaan toiminnan taustoja ja nykyistä elämäntilannetta.

Kunniaväkivalta perustuu erilaisiin käsityksiin naisen siveellisiin periaatteisiin liittyvistä oikeuksista ja velvollisuuksista kuin mihiin Suomessa on totuttu. Joidenkin yhteisön jäsenten silmissä tällaisen väkivallan käyttäminen on oikeutettua ja anteeksiannettavaa: onhan tavoitteena suojata koko perheen kunniaa. Työntekijän tärkein tehtävä on perustella väkivallan käyttäjälle, miksi hänen lähestymistapansa ei ole hyväksyttävä, ja tarjota parempia käyttäytymismalleja.

”Jos niin kutsuttuun kunnialkulttuuriin kuuluvaa miestä pyytää luopumaan jostakin hänelle niin tärkeästä kuin kunniakäsitteestä, on kuin vetäisi häneltä maton jalkojen alta. Se täytyykin tehdä niin kunnioittavasti, ettei mies kaadu samalla.”

Kouluttaja-konsultti Rebwar Karimi

Koska kunnia koskee tavallisesti sellaisia käyttäytymisen perusteita, joista ei ole tapana keskustella julkisesti, työntekijän voi olla hankalaa käsitellä myös siihen liittyvää väkivaltaa asiakkaan kanssa. Tärkeintä väkivaltatilannetta lähestyttäessä on esittää mahdollisimman paljon kysymyksiä ja yrittää luoda kokonaiskuvaa ongelmista. Jos ammattilainen kykenee ymmärtämään tilanteen monimutkaisuuden, perinteestä ja yhteisöstä mahdollisesti nousevan paineen ja eri yksilöiden

roolit, hän pystyy ehkä luomaan luottamuksellisen ilmapiirin, jossa kunniaväkivallan argumentteja voidaan kyseenalaistaa ja ohjata asiakasta erityispalvelujen piiriin.

Ennen kuin ihminen hyväksyy jonkin hänen nykykäsitteensä kyseenalaistavan toimintamallin, hänen on ymmärrettävä syyt, joihin uusi toimintamalli perustuu. Kaikille esimerkiksi uuden kotimaan laki ei ole riittävä selitys, jos he eivät ymmärrä sen kulttuurista taustaa ja perusteita. **Uuteen ajatteluun painostaminen saattaa aiheuttaa tilanteen, jossa toinen osapuoli kokee itsensä uhriksi, ja vastakkainasettelu lisääntyy.** Eräessä tapauksessa sosiaalityöntekijä aloitti keskustelun selittämällä, että isän pitäisi ymmärtää lapsiinsa kohdistaman pakottamisen olevan Suomessa lailla kiellettyä ja lopettaa sellainen käyttäytyminen mahdollisimman pian. Isän mielestä kuitenkin työntekijä oli tässä se, joka ei ymmärtänyt mitään. Hän koki, että työntekijä ei ollut tehnyt pienintäkään elettä tutustuakseen miehen kulttuuriin ja tilanteeseen. Niinpä hänen motivaationsa asioiden selvittelyyn katosi saman tien.

Mitä aikaisemmassa vaiheessa kunniaan liittyviin väkivaltatapauksiin tartutaan, sitä todennäköisemmin tilanne kyetään normalisoimaan sovittelevalla työotteella. Ydinperhettä laajemmat keskustelut suvun ja mahdollisesti muun yhteisön kanssa voivat olla hyödyllisiä, jotta kaikki sitoutuvat väkivallattomuuteen. Keskustelujen ajoitusta ja niiden osallistujia on kuitenkin syytä harkita tarkkaan, sillä liian aikaisessa vaiheessa laaja tietoisuus mahdollisista häpeää aiheuttavista asioista voi lisätä yksilöiden painetta käyttäjä väkivaltaa. Amoral-hankkeen kokemuksesta on koottu seuraava muistilista, jota voidaan hyödyntää mahdollisten neuvottelujen valmisteluissa:

☞ **Neuvottelun perusteellinen valmistelu.** Työntekijöiden tulee hankkia riittävästi taustatietoja tilanteesta ja varmistaa osapuolten sitoutuminen neuvotteluun. Pai-



Vanhempien reaktio tyttären seurusteluun

Opettaja huomasi, että 15-vuotias Nalan oli muuttunut masentuneeksi ja väsyneeksi. Isoveli saattoi häntä joka päivä koulumatkoilla, eikä Nalan osallistunut enää matematiikan tukiopetukseen tai koululla järjestettyyn urheilutoimintaan. Toinen oppilas mainitsi opettajalle, että edellisellä viikolla Nalanin isä oli lyönyt Nalanin isosiskoja, koska tämä oli kerhtonut seurustelevansa suomalaisen pojan kanssa. Opettaja puhui asiasta kuraattorin kanssa. Pienen epäröinnin jälkeen Nalan suostui siihen, että opettaja ja kuraattori kutsuisivat vanhemmat koululle juttelemaan.

Tapaamisen alussa isä hämmentyi kuultuaan keskustelun tarkoituksesta. Hänen mielestään opettajien pitäisi keskittyä kouluasioihin eikä puuttua perheen sisäisiin asioihin. Äiti yhtyi isän mielipiteeseen ja kuvasi tyttöjen vaikeuksia tavallisiksi perheongelmiksi. Kun opettaja kertoi kaiken tietonsa tilanteesta, isä alkoi puhua: ”Meidän tytöt eivät ole enää lapsia. Sukulaiset ja ystävät seuraavat, onko lapset kasvatettu moitteettomasti. Meillä on oma kulttuuri, meillä on kunnia! Missä on minun miehuuteni ja miten meidän kunniallemme käy, jos joku näkee minun tyttäreni vieraiden miesten kanssa?”

”Ymmärrän kyllä, ettei Suomessa voi rakentaa muuria lasten ympärille, muttei ihmisten puheitaakaan voi kahlita. Mitä minä voin tehdä, jos ihmiset levittävät huhuja tyttöjen käytöksestä? Kyllä he osaavat kehittää tarinoita muiden maineen kustannuksella. Sehän on katastrofi, jos emme pysty asettamaan lapsillemme rajoja. Kyse on meidän kaikkien kunniallisuudesta ja kasvatuseriaateista. Tyttöjä pitää rajoittaa heidän oman etunsa vuoksi, sillä he eivät ymmärrä vielä. Kunnia on meille kuin kristalli: kun sen kerran särkee, sitä on vaikea korjata.”

Äiti oli aluksi hiljaa, mutta lisäsi sitten: ”Kyllä tyttöjen pitäisi ymmärtää meidän ja etenkin isän tilanne. Kulttuuri velvoittaa. Olemme mekin kärsineet tyttöjen välinpitämättömyyden takia.” Kuraattori ja opettaja osoittivat kuunnelleensa vanhempien kertomusta tarkkaan ja sanoivat, että ymmärsivät näiden vaikean aseman. He selittivät, että Nalanille olisi opinnoista selviytymisen vuoksi hyödyllistä osallistua tukiopetukseen. Suomessa myös opinnoissa menestyminen on tärkeää tulevaisuuden, maineen ja kunnian kannalta. Harrastaminenkin on tavallinen osa nuorten vapaa-aikaa.

Opettaja tarjoutui järjestämään vanhemmille keskusteluhetken matematiikan opettajan ja urheiluryhmän vetäjän kanssa, jos näillä oli niihin asioihin liittyviä huolia. Kun ilmapiiri oli hieman vapautunut, opettaja nosti varovasti esiin myös sen, että Suomen lain mukaan lasten fyysinen kurittaminen on kiellettyä, eikä esimerkiksi opiskeluun tai aviopuolison valintaan liittyvää pakottamista sallita.



kalle on hyvä kutsua eri näkökulmia edustavia perheenjäseniä ja ammattilaisia, sekä tarpeen mukaan esimerkiksi sosiaalityöntekijä, opettaja ja poliisi. Ammattilaisten tulee keskustella lähestymistavoistaan etukäteen. Jos väkivallan uhka on vakava, vakuuttavinta on, jos poliisi kertoo väkivallan määrittelystä ja siitä seuraavista rangaistuksista Suomessa henkilökohtaisesti.

☞ **Kaikkien näkökulmat huomioon.** Ammattilaisten ensisijaisen huomion tulee kohdistua kunniaväkivallan kohteeksi joutuneen henkilön suojeluun. Kuitenkin myös muut perheen jäsenet ja väkivallan käyttäjät ovat voineet joutua painostuksen kohteiksi. Tilanteeseen on lähes mahdollonta saada pysyvää rauhanomaista ratkaisua ilman vaihtoehtoja ratkaisumallia, joka ottaa huomioon kaikkien osapuolten näkökulmat.

☞ **Rakentava keskustelu.** Vaikka kyse on hyvin vakavista ja rangaistavista teoista, kaikkien ammattilaisten on syytä varoa vastakkainasettelua ja liian kärkeästä suhtautumista. Tavoitteena tulee olla myötätuntoisen, kunnioittavan ja motivoivan ilmapiirin luominen. Jos tässä onnistutaan, väkivallan käyttäjän voi olla helpompi myöntyä muuttamaan käyttäytymistään kasvojaan menettämättä.

☞ **Prosessille riittävästi aikaa.** Kunniaan liittyvät väkivaltatilanteet edellyttävät usein nopeaa reagointia, jotta kaikkien turvallisuus voidaan taata. Ei kuitenkaan voida odottaa, että ihmisten asenteet muuttuisivat yhtä nopeasti. Asennemuutokset ovat hitaita ja joskus kipeitäkin prosesseja, joissa ihmiset joutuvat luopumaan heille tutuksi käyneistä ajattelumalleista.

Kunniaan liittyvä väkivalta juontaa juurensa perinteiseen, patriarkaaliseen ajattelutapaan

ja väkivallan käyttämiseen ongelmien ratkaisussa. Yksittäisissä kunniaväkivaltatilanteissa tavoitteena on ratkaista ristiriitatilanne mahdollisimman turvallisesti ja rauhanomaisesti. Pitkällä aikavälillä pitäisi kuitenkin keskittyä myös kunniaväkivallan syiden poistamiseen ja väkivallattoman kulttuurin tukemiseen. Tarvitaan koulutusta, tiedotusta, vertaistukea ja tehokkaita toimia maahanmuuttajien kotouttamiseen. Myös systemaattinen puuttuminen kunniaan liittyviin väkivaltatilanteisiin edistää osaltaan oikeanlaisen kulttuurin kehittymistä.

Usein etnisen vähemmistön keskuudesta ilmenee halukkuutta ja kulttuurisesti sopivia ideoita väkivallattoman toimintakulttuurin edistämiseen. Esimerkiksi Ruotsissa erään kunniamurhan jälkeen nuoret miehet organisoituivat järjestöksi nimeltä Kurdimiehet naisten alistamista vastaan ja osallistui- vat näkyvästi julkiseen keskusteluun väkivaltaisten käytäntöjen poistamisesta. Julkinen kannanotto tarjosi vaihtoehtoisen toimintamallin ja samastumisen kohteen etenkin erikäisille miehille.

Julkisuuden käyttäminen työvälineenä sisältää kuitenkin riskejä, koska etniset vähemmistöt ja väkivalta kiinnostavat myös sensaatiohakuksia tiedotusvälineitä, jotka voivat väärällä uutisoinnilla lisätä stereotyyppioita ja lukita entuudestaan herkkiä tilanteita. Usein on tarkoituksenmukaisempaa edistää väkivallattomuutta pienimuotoisesti. Esimerkiksi kunniaan liittyvästä väkivallasta on järjestetty maahanmuuttajataustaisille vanhemmille suljettuja tilaisuuksia, joissa he ovat voineet keskustella herkästä aiheesta rauhassa. Vaikka mielipiteet vanhempien kesken voivat vaihdella suurestikin, mahdollisuus keskustella ja määritellä yhdessä, miten uudessa yhteiskunnassa tulisi toimia, on arvokas.

LISÄTIETOJA JA LÄHTEITÄ

Alitolppa-Niitamo, Anne: Kun kulttuurit kohtaavat. Matkaopas maahanmuuttajan kohtaamiseen ja kulttuuriin väliseen vuorovaikutukseen. Keuruu: Sairaanhoidajan koulutussäätiö & Suomen Mielenveysseura, 1994

Alitolppa-Niitamo, Anne & Söderling, Ismo & Fågel, Stina (toim.): Olemme muuttaneet. Näkökulmia maahanmuuttoon, perheiden kotoutumiseen ja ammatillisen työn käytäntöihin. Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos ja Kotipuu, 2005 (Myös internetissä.)

Anis, Merja: Sosiaalityö ja maahanmuuttajat. Lastensuojelun ammattilaisten ja asiakkaiden vuorovaikutus ja tulkinnat. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D47/2008. Helsinki: Väestöliitto, 2008

Bakhtiari, Marjaneh: Mistään kotoisin. Otava, 2007

Hautaniemi, Petri: Pojat! Somalipoikien kiistanalainen nuoruus Suomessa. Nuorisotutkimusverkosto/ Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 41. Nuorisotutkimusseura 2004

Huttunen, Laura (toim.): Sama taivas, eri maa. Maahanmuuttajan tarina. Helsinki: SKS, 1999

Ikäläinen, Sinikka & Martiskainen, Taina & Törrönen Maritta: Mangopuun juurelta kuusen katveeseen. Asiakkaana maahanmuuttajaperhe. Vantaa: Lastensuojelun keskusliitto, 2003

Kyllönen-Saarnio, Eija & Nurmi, Reet: Maahanmuuttajanaiset ja väkivalta. Opas sosiaali- ja terveysalan auttamistyöhön. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2005:15. Helsinki: Yliopistopaino, 2005 (Myös internetissä.)

Laurent, Lina (toim.): Kuuntele minua! Nuorten naisten elämää monien kulttuurien Suomessa. Kaajaani: Tyttöjen talo, 2005

- Amoral-hanke: <http://amoral.mll.fi>
- Avaimia monikulttuuriseen kohtaamiseen -koulutusmateriaali: www.ahaa-avaimia.fi
- Ihmisoikeudet -portaali: www.ihmisoikeudet.net
- Monika-Naiset Liitto ry: www.monikanaiset.fi

2.4. NAAPURUSTO

Elina Ekholm

Koti tarjoaa suojan, turvan ja lepopaikan. Kenenkään ei pitäisi joutua pelkäämään kotonaan, ja jokaisen pitäisi voida pystyä liikkumaan turvallisesti piha- ja lähipiirissään. Asialliset ja ystävälliset suhteet naapureiden kesken lisäävät kaikkien asumisviihtyvyyttä. Siksi ristiriitatilanteiden ja konfliktien ratkaiseminen naapurustossa ja asuinalueella on kaikkien asukkaiden kannalta oleellista.

Suomalainen asuminen on muuttumassa: yksin asuvien määrä lisääntyy, perhekokopienenee ja vanhusväestö kasvaa. Esimerkiksi Helsingissä lapsiperheitä on enää viidennes, yksin asuvia jo lähes puolet. Ihmisten eliniän pidentyessä ollaan siirtymässä perinteisen kolmen sukupolven ketjusta neljän sukupolven yhteiskuntaan, jossa eläkkeelle jäämisen jälkeen on vielä pitkä aktiivisen elämän vaihe. Tämä edellyttää erilaisiin elämäntilanteisiin sopivia, erilaisella palveluvarustuksella ja -tasolla olevia asuntoja. Maahanmuuttajat ovat pääasiassa nuoria, ja heidän perheensä

ovat isompia kuin monen kantaväestöön kuuluvan. Myös tämä aiheuttaa uusia haasteita suomalaiselle asuntotuotannolle.

Koti ja asuminen ovat kaikille ihmisille tärkeitä; työpaikan tai koulun vaihtaminen voi olla helpompaa kuin uuden hyvän vuokra-asunnon saaminen. Pääosa maahanmuuttajista asuu vuokra-asunnoissa kerrostaloissa. Suomeen onkin syntymässä lähiöitä, joissa asuu paljon etnisiä vähemmistöjä. Esimerkiksi Turun Varissuon lähiössä maahanmuuttajia on asukkaista jo yli kolmannes.

Vaikka asumisen ja kodin rooli ihmisten elämässä on pohjimmaltaan hyvin samanlainen kaikissa kulttuureissa, asumistavoissa on eroja: esimerkiksi ihmisten elämänrytmit tai sosiaalisuuden tarve vaihtelevat. Kun puhutaan kodista ja asumisesta, kyse on ihmisten yksityisestä alueesta. Kuka voi sanoa, että joku muu asuu väärin, jos kyse ei ole selvästä järjestyssääntöjen rikkomisesta?

ESIMERKKITILANNE



Naapurin voi ottaa huomioon monella eri tavalla

Suomalais-kiinalaisen perheen kiinalainen vaimo vei ruokaa naapurin vanhalle pariskunnalle. Hänen kulttuurissaan naapureita kunnioitetaan laittamalla niin paljon ruokaa, että siitä riittää heillekin. Suomalaiset taas kunnioittavat naapureita jättämällä heidät rauhaan. Vanhuspariskunta oli hämmentynyt saamastaan mausteisesta ruuasta ja suomalainen puoliso oli vihainen, kun vaimo ei ymmärtänyt suomalaisia tapoja. Tarkoituksena oli kuitenkin aito huolenpito ja kunnioitus iäkästä pariskuntaa kohtaan. Vasta kun suomalais-kiinalainen pariskunta keskusteli asiasta keskenään, puoliset ymmärsivät toistensa näkökulman. Tämän jälkeen mies kävi vielä selittämässä asian naapureille. Nämä kertoivat, että eivät ole tottuneet syömään kiinalaista ruokaa. Suomalais-kiinalainen perhe kutsui vanhemman pariskunnan sunnuntaikahveille.



2.4.1. Ristiriitatilanteita naapureiden kesken

Asumisessa voi tulla ongelmia niin kantaväestölle kuin etnisille vähemmistöille. Asumisviihtyisyyttä käsittelevässä laajassa kyselytutkimuksessa (Korhonen ja Takala 2005) todettiin, että Helsingin kaupungin vuokra- ja asumisoikeustaloissa yleisin valituksen aihe oli ilkivalta ja muu sotkeminen, jotka haittasivat lähes viidennestä vastanneista. Naapureiden metelöinti oli häirinnyt noin joka kuudetta ja julkinen juopottelu noin joka seitsemättä kyselyyn vastannutta. Noin joka kymmenes koki liikenteen häiritseväksi, ja joka kahdeskymmenes koki ongelmaksi lemmikkieläimet. Joka kahdeskymmenes oli saanut harmia huumeiden käytöstä tai myynnistä. Kaupungin vuokra-asuntoihin oltiin kuitenkin yleisesti ottaen tyytyväisiä.

Tyypillisiä arkisten konfliktien aiheita kerrostaloasumisessa ovat äänet ja sallitun melutason määrittely. Ison perheen kodista kuuluu usein enemmän ääniä kuin pienen, olipa perheen tausta sitten mikä tahansa. Monet etnisiin vähemmistöihin kuuluvat myös usein vierailevat enemmän toistensa luona kuin kantaväestö. Perheet ja suvut voivat asua eri puolella Suomea tai maailmaa, ja kun vieraita tulee, he voivat pitkien matkojen vuoksi viipyä kauan.

Myös juhlapyhien viettotavat voivat aiheuttaa konflikteja. Esimerkiksi muslimiperhe

valvoo myöhään Ramadanin aikana eikä välttämättä ota huomioon suomalaisille tärkeitä juhlapyyhiä kuten joulua. Arjen rytmi voi joulunakin perheillä olla erilainen, jos vanhemmat ovat työttöminä. Toisaalta maahanmuuttajien työllisyystilanne on paranemassa ja kaikkien palkansaajien arki on muuttumassa työaikojen muuttuessa entistä joustavimmiksi.

Yhteisten tilojen käyttö on toinen asia, joka voi aiheuttaa eripuraa niin kantaväestön kesken kuin uusien tulijoiden ja kantaväestön välillä. Tyypillisiä konfliktialttiita tilanteita ovat pesutupien ja kuivaushuoneiden ajanvaraukset ja lasten kovaääninen leikkiminen rapussa, piholla ja parkkipaikoilla. Jotkut sinänsä kauniit tavat kuten mattojen ja kenkärivien asettaminen oven ulkopuolella saattavat ärsyttää rappusiivoojia ja olla myös paloturvallisuuden kannalta ongelmallisia. Roskien kierrätys voi myös olla vieras asia osalle maahanmuuttajataustaisista asukkaista. He eivät ehkä ymmärrä suomea riittäväksi lukeakseen lajitteeluohjeita. Roskia saatetaan jättää roskakatosten viereen.

Yksi riitoja aiheuttava asia on veden ja lämmön kulutus. Yhä useammassa taloyhtiössä on nykyään asuntokohtainen vesimittari, jolloin vesimaksu määräytyy asunnossa asuvien oman kulutuksen mukaan. Mikäli näin ei ole, jotkut voivat kokea, että isojen perheiden vesilaskut tulevat osittain pientalouksien maksettavaksi. Tämäkin saattaa aiheuttaa närää.

Taulukko 6. Mahdollisia konfliktien syitä taloyhtiön kanssa ja naapureiden kesken

Taloyhtiön kanssa	Naapureiden kesken
<ul style="list-style-type: none">• yhteisten tilojen siisteys• lieden, jääkaapin ja pakastimen huolto• jätehuolto ja kierrätys• vuokrarästit	<ul style="list-style-type: none">• äänet, hajut• kiusaaminen ja rasismi• veden ja lämmön kulutus• yhteisten tilojen käyttö• erilaiset elämänrytmit

Korvausvelvollisuudet voivat olla hämmentäviä ja aiheuttaa konflikteja taloyhtiön ja asukkaiden kesken. Monet asukkaista eivät tiedä, mikä on normaalia kulumista, ja mitä vahinkoja asukas joutuu korvaamaan. Esimerkiksi jos perhe on asentanut itse astian- tai pyykinpesukoneen, ja jokin on mennyt pieleen asennuksessa, vakuutus ei korvaa mahdollisia isojakaan vesivahinkoja. Perhe ei ehkä ole tiennyt kotivakuutuksesta lainkaan tai tuntenut sen ehtoja.

Kantaväestö syyttää helposti ongelmista uusia asukkaita huomaamatta, että myös omassa käyttäytymisessä voisi olla korjattavaa. Alkoholin käyttö ja humalaisena esiintyminen pihapiirissä on pelottavaa, ja tästä syystä perheet eivät aina uskalla päästää lapsia pihalle leikkimään. Särjetyn ikkunan -teorian mukaan epäsiisteyden ylittäessä tietyn pisteen, on vaikea enää välittää ympäristöstä. Turvallisuuden tunne lähtee usein siitä, että tunnetaan naapurit, eikä heitä tarvitse pelätä.

Myös Suomen perinteisillä vähemmistöillä on omia asumiseen liittyviä tapoja. Romanit eivät voi asua toisen romaniperheen yläpuolella. Jos perheenjäsen kuolee, yleensä perhe haluaa vaihtaa asuntoa. Muistot vainajasta ovat niin kipeitä, ettei perhe voi jatkaa asumista samassa asunnossa. Tällaisten asioiden tietäminen voi ehkäistä konflikteja.

Rasismi on arkipäivää monelle etniseen vähemmistöön kuuluvalle asukkaalle. Kärjistyneimmillään se voi ilmetä selvänä häirintänä, joka joskus voi saada hyvinkin pelottavia muotoja. Monikulttuurista lähiötä koskevassa tutkimuksessa (Jokela 2001) kuvataan onnistunutta tapaa, jolla kiusaaminen ja nimitely on saatu loppumaan. Kun maahanmuuttajaperhe oli muuttanut uuteen asuntoon, naapurin lapset kävivät soittamassa ovikelloa. Kun ovi avattiin, he huusivat, ”neekeri” ja juoksivat karkuun. Rohkeasti perheen äiti lähti kiusaavien lasten äidin luo. Hän selitti tilanteen, ja suomalainen äiti pyysi anteeksi. Hetken kuluttua hän toi vielä poikansakin pyytämään anteeksi. Kiusaaminen loppui siihen. Aina ei käy näin hyvin, mutta usein suora yhteydenotto auttaa.

Suomalainen ei perinteisesti puutu naapurien asioihin helposti. Joskus tilanteet ovat voineet jatkua jo pitkään ja muodostua vuosien varrella hyvinkin konfliktialttiiksi. Tällöin joku pienikin asia voi laukaista pitkään jatkuneen tyytymättömyyden. Vanhat asukkaat voivat kokea epäoikeudenmukaiseksi sen, että he ovat asuneet talossa yli 30 vuotta, noudattaneet aina sääntöjä ja pitäneet asunnosta hyvää huolta, mutta uudet tulokkaat eivät toimikaan samalla tavalla. Toisaalta joskus maahanmuuttajaperhe voi joutua erityistarkkailun kohteeksi.

KONFLIKTITILANNE



Ison perheen vierailu

Maahanmuuttajataustaisella perheellä oli ollut vieraita kuukauden ajan, ja naapuri oli hermostunut asunnosta iltamyöhällä kuuluviin ääniin. Asumisneuvojan aloitteesta asiasta järjestettiin neuvottelu ja perhe myönsi, että heillä oli ollut meteliä, koska oli ollut niin paljon väkeä. Perhe ymmärsi aiheuttamansa häiriön ja lupasi, että seuraavan kerran, jos vieraita tulee, he noudattavat järjestyssääntöjä.





Likaisuus rappukäytävässä

Monikulttuurisen vuokratalon rappukäytävät ja hissi olivat erityisen sotkuisia, ja tästä syytettiin talon lapsia ja nuoria. Asiasta pidettiin asumisneuvojan aloitteesta rappusovittelukokous. Kokouksessa päätettiin, että yhteisvastuullisesti ryhdytään parantamaan talon asumisviihtyvyyttä. Yksi maahanmuuttajaäiti rupesi pitämään talotoimikunnan puheenjohtajan kanssa kerhoa lapsille. Aikuiset rupesivat tervehtimään kaikkia lapsia, ja kun lapset huomasivat, että aikuiset välittävät heistä ja seuraavat heidän tekemisiään, pahin hällä väliä -asenne väheni.



2.4.2. Konfliktien ehkäisyä asukastoinnalla ja asumisneuvonnalla

Mahdollisia vastauksia asumisen ongelmiin sekä kantaväestölle että etnisille vähemmistöille ovat asumisneuvonta ja sosiaalinen isännöinti. Ne alkoivat Suomessa ensin Vantaalla ja sitten Itä-Helsingissä EU-rahoituksen turvin, ja nykyään toiminta on jo joillakin paikkakunnilla vakiintunut. Asumisneuvoja ratkoo asumiseen liittyviä pulmia. Asukkaat ottavat itse yhteyttä asumisneuvojaan matalan kynnyksen periaatteella. Myös viranomaiset voivat ohjata asukkaita neuvojan puheille. Asumisneuvonta on osoittanut hyvin nopeasti tarpeellisuutensa. Asukkailla on saattanut olla pulmia, jotka eivät suoranaisesti kuulu sosiaali- ja terveystoimelle, poliisille eivätkä vuokratalo-yhtiölle, joten asumisneuvontaa on tarvittu hallintojen välimaastossa.

Maahanmuuttajat ovat löytäneet asumisneuvonnan nopeasti. Monta kertaa keskustelu asumisneuvojan kanssa on alkanut asunnonvaihdosta. Perinteinen syy asunnon vaihtoon on se, että asunto käy ahtaaksi ja halutaan väljyyttä. Keskustelu asunnonvaihdosta voi kuitenkin tuoda esiin piilossa olleita ongelmia kuten turvattomuutta ja häirintää tai lapsiin kohdistuva kiusaamista. Häirintätapauksissa kantaväestöön kuuluvat asuk-

kaat ottavat yleensä yhteyttä vuokratalo-yhtiöön tai poliisiin. Aiheen arkaluontoisuuden vuoksi maahanmuuttajataustainen asukas ei näin välttämättä aina tee. Asumisneuvoja voi pohtia asukkaan kanssa, mikä olisi paras tapa edetä. Hän voi hienotunteisesti ensin selvittää talon yleistä turvallisuustilannetta ilman, että häirinnän kohteeksi joutunut asukas leimaantuu. Parasta olisi, jos saataisiin koko naapurusto mukaan yhteisiin turvallisuustalkoisiin. Joskus kyseessä on todellinen häirintä, joskus pelkkä väärinkäsitys.

Asumisneuvontatyö on paljastanut paljon piilossa olevaa avun tarvetta. Usein tilanne on se, että asuinalueen ongelmissa aika menee ”tulipalojen sammuttamiseen ja pienet kytevät palot jäävät piiloon”, kuten yksi asumisneuvoja kuvasi työtään. Kokeneen asumisneuvojan mukaan työn pitää olla pitkäjänteistä. Onnistumisen kannalta keskeistä on luoda hyvät ja luottamukselliset suhteet asukkaisiin ja vuokratalo-yhtiöihin.

Tukholmalaisen vuokratalon ilmoitustaululla suurimmassa lapussa luki: ”Hei, olen tämän talon korttelitalonmies. Soita minulle”. Lapussa oli talomiehen etunimi, kuva ja puhelinnumero. Lisäksi kerrottiin, missä kaikissa asioissa talonmieheen voi ottaa yhteyttä. Ilmoitus oli puhutteleva, neutraali ja kutsui ottamaan yhteyttä. Tällaisella matalan kyn-

nyksen neuvonnalla voidaan myös tehokkaasti ehkäistä väärinkäsityksiä ja ennakkoluuloja.

Ilmapiiri koetaan turvallisemmaksi ja suvaitsevaisemmaksi niillä alueilla, joilla on hyvät ja aktiiviset talotoimikunnat, omaehtoista asukastoimintaa ja asumisneuvontaa. Mitä varhaisemmassa vaiheessa ongelmiin puututaan, sitä helpompi ne on yleensä ratkaista. Eräässä vuokraloyhtiössä lähes 20-henkinen joukko kantäväestöön ja etnisiin vähemmistöihin kuuluvia nuoria alkoi oleilla talon rappukäytävässä. Kovan metelin lisäksi osa nuorista rikkoi taloyhtiön omaisuutta muun muassa potkimalla pattereita. Monia asukkaita pelotti lähteä ulos asunnoistaan, kun nuorisojoukko majaili portaikossa. Asukastoimikunnan puheenjohtaja päätti lähteä juttelemaan suoraan nuorille. Hän kutsui heidät talossa olevaan kahvilaan. Alussa vähän puhuttiin yleisiä asioita, mutta sitten puheenjohtaja kertoi nuorille tärkeitä juridisia faktoja. Nuoret eivät tieneet, että rappukäytävät

kuuluvat kotirauhan piiriin, ja että vuokralainen vastaa vieraidensa aiheuttamasta vahingosta. Nuoret eivät olleet ajatelleet tekojensa mahdollisia seurauksia ja kun he oivalsivat, mitä seuraamuksia heidän teoillaan saattaisi olla, talon rappukäytävät rauhoittuivat huomattavasti.

2.4.3. Konfliktien ratkaisua asukasovittelulla

Naapuruussovittelussa käsitellään asuinalueella ilmeneviä konflikteja puolueettomien sovittelijoiden avulla. Tavoitteena on saada aikaan keskustelu, jossa kaikkien osapuolten näkökulmat otetaan huomioon. Suomen Pakolaisavun Kotilo-projekti on käynnistänyt naapuruussovittelua kolmella alueella, pääkaupunkiseudulla, Turussa ja Pirkanmaalla. Aikaisemminkin on soviteltu naapuruusriitoja, mutta Kotilo on ensimmäinen projekti, jossa on luotu kokonaista asukassovittelujärjestelmää.

ESIMERKKITILANNE



Väärinkäsitys selvisi puhumalla

Maahanmuuttajataustaisen perheen isä tuli asumisneuvojan juttusille. Arvokkaasti esiintyvä isä aloitti kertomalla, että hänellä on pulma, mutta hän ei haluaisi vaivata. Oli ilmennyt vaikea ongelma, jonka vuoksi hän oli mennyt sosiaalivirastoon. Sieltä häntä oli neuvottu poliisin puheille, mutta isä pelkäsi poliisia. Ongelma oli se, että öisin pieniä kiviä heitettiin perheen ikkunaan, perhe pelkäsi, eivätkä he uskaltaneet mennä ikkunan luokse. Häiriö tapahtui yleensä viikonloppuisin.

Perhe ei halunnut tehdä asiasta isoa numeroa, mutta koki asian vaikeaksi. Isä kysyi, voisiko neuvoja selvittää ongelmaa nimettömänä, ettei heitä leimattaisi valittajiksi. Asumisneuvoja kävikin jututtamassa alakerran naapuria. Selvisi, että alakerrassa aina välillä kävi iltavieraita, jotka eivät päässeet sisään, kun alaovi oli lukossa, ja siksi he heittelivät kiviä. Asumisneuvoja sanoi isälle, että seuraavan kerran kun näin tapahtuu, voit mennä parvekkeelle ja kehottaa tulijoita lopettamaan kivien heittelyn ja pyytämään avaimen niiltä, joiden luokse ovat menossa. Näin tapahtuikin, ja kivien heitto loppui.



ASUKKAIDEN YHTEISTOIMINTA ANTAA NAAPURUSTOLLE KASVOT

Suomen Pakolaisavun Kotilo-projekti kehittää sovittelutyötä monikulttuurisille asuinalueille. Projektin tavoitteena on tukea maahanmuuttajien ja kantasuomalaisten yhteistä arkea siten, että ristiriitatilanteita voidaan ehkäistä tai puuttua niihin varhaisessa vaiheessa. Kotilo-projekti tekee kiinteää yhteistyötä kiinteistöyhtiöiden ja talotoimikuntien kanssa. Se on järjestänyt sekä yleisiä kaikille suunnattuja asumisviihtyvyyttä lisääviä tapahtumia että erilaisia teematapahtumia kuten polkupyörien korjaustalkoita.

Puutarha-alan asiantuntija on pitänyt Parveke kauniiksi -tilaisuuksia asukkaille, yhdessä on istutettu kukkia ja puita, on järjestetty ryhmätoimintoja lapsille ja nuorille sekä keskusteluiltoja ja pihakokouksia kaikille asukkaille. Projektin puitteissa on myös käännetty jätteiden kierrätysohjeita lukuisille eri kielille. Tavoitteena on innostaa kaikkia asukkaita ja erityisesti maahanmuuttajataustaisia ihmisiä asukasdemokratiaan. Ajatuksena on, että säännöt ymmärrettäisiin yhteisiksi, kaikkien asumisviihtyvyyttä lisääviksi eikä ulkopuolelta asetetuiksi määräyksiksi, joita voi rikkoa: taloyhtiö koettaisiin aidosti kodiksi.

Sovittelun lisäksi projektilla on Himahelpis-toimintaa, jonka ideana on se, että jos kiinteistöyhtiössä huomataan jollakin olevan isoja haasteita asumisessa, himahelpis voi tulla auttamaan. Martat ovat kouluttaneet kiinnostuneita vapaaehtoisia kotitalouden osajiksi. Osa himahelpiksistä on kantaväestöön kuuluvia, osa maahanmuuttajataustaisia, mikä helpottaa kulttuurisensitiivistä ohjausta. Himahelpis ei siivoa asukkaan puolesta, mutta neuvoo ja opastaa. Himahelpisten työtä voidaan pitää myös konflikteja ennaltaehkäisevänä. Projekti järjestää myös asumispakkikursseja maahanmuuttajille, joilla käsitellään asumista eri puolilta. Tietotaito asumisasiossa vähentää konfliktien syntymistä naapureiden välille.

Lisätietoja: Suomen Pakolaisapu ry/ Kotilo-projekti www.pakolaisapu.fi/kotilo.htm

Aloite sovitteluun voi tulla isännöitsijältä, talotoimikunnan puheenjohtajalta, asumisneuvojalta tai suoraan joltakin asukkaalta. Kokeemus on osoittanut, että mitä aikaisemmassa vaiheessa päästään sovitteluun, sitä todennäköisemmin saadaan aikaan sovinto. Usein kiistoissa on paljon tunteita mukana, ja tilanne voi olla melko kireä. Kasvojen menettämisen pelko saattaa olla kaikilla niin suuri, että mieluummin "pidetään vihaa". Toisaalta sovittelun jälkeen asukkaat ovat kiitelleet, että

tämä on ensimmäinen kerta, kun he ovat jutelleet keskenään. Keskusteluyhteyden syntyminen on ensimmäinen askel: se on merkki ja ehkä myös lupaus siitä, että osapuolet harakitsevat tilannetta ja haluavat päästä kiistassa ratkaisuun.

Asukassovittelu etenee yleensä siten, että ensin otetaan osapuoliin yhteyttä, ja kysellään heidän näkemyksiään tilanteesta sekä valmiutta sovitteluun. Sovittelussa annetaan molempien osapuolten kertoa oma näkemys-

sensä asiasta. Ihmiset tunnustavat yleensä aika rehellisesti myös omat virheensä ja saattavat esimerkiksi todeta: ”tuli ehkä sanotuksi turhan pahasti, kun olin väsynyt”. Sovittelija johdattelee sovintoesitykseen, mutta ei tee sitä itse, vaan sen pitäisi lähteä osapuolista. Sovitteluun kuuluu jälkiseuranta. Kotilon työntekijät ottavat yhteyttä osapuoliin kuu-kauden tai kahden päästä, jolloin selvitetään, onko sopimus pitänyt, vai onko tarvetta uuteen tapaamiseen.

Kaikki sovittelut eivät aina pääty ratkaisuun. Joskus jompikumpi riidan osapuolista voi esimerkiksi kokea, että häntä kohtaan esitetään liikaa syytöksiä ja poistuu paikalta. Joskus taustalla voi olla esimerkiksi vaikeita mielenterveysongelmia. Tällaisissa tilanteissa sovittelu harvoin auttaa: tarvitaan hoitoa ja kuntoutusta.

Arkisiin konflikteihin on keksitty neuvottelujen pohjalta teknisiä ratkaisuja. Eräässä tapauksessa kyse oli ruuan tuoksuista. Talojen keskusimuri on usein päällä sen mukaan, milloin suomalaisten oletetaan perinteisesti aterioivan. On kuitenkin perheitä, jotka tekevät ruokaa ja syövät muina aikoina. Esimerkkitapauksessa taloyhtiössä sovittiin yhteisesti, että imuri on päällä vähän pidemmän ajan, jotta myös eri aikaan ruokailevien perheiden ruoan tuoksut saadaan imuroiduksi pois. Toisessa tapauksessa naapurit valittivat kun ison perheen lapset juoksivat iltaisin huoneesta toiseen ja sulkivat ovet paukuttamalla. Neuvottelujen tuloksena lapsia opastettiin sulkemaan ovi hiljaisemmin. Lisäksi oviin laitettiin pehmusteet.

Asukastoiminnan ja naapurussovittelun ehkä tärkein merkitys on se, että ihmiset, jotka ovat saattaneet asua vuosikausia samassa rapussa puhumatta toisilleen mitään, tekevät yhdessä jotakin kaikkien asumisviihtyvyyden lisäämiseksi. Sovittelun keinoin on parannettu tulehtuneita naapurisuhteita ja lisätty asumisviihtyvyyttä.

Seuraavassa on esitetty tiivistettynä asumiseen liittyvien konfliktien ehkäisyn ja sovittelun rakenteita:

- ☞ **Asumisneuvonta** ehkäisee konflikteja
- ☞ **Asukastoiminta** ehkäisee konflikteja ja tarjoaa foorumin myös sovitteluun
- ☞ **Asukassovittelu** sovittelee ja ratkaisee konflikteja

Pitkään asumisneuvojana toiminut Anu Haapanen ajattelee monikulttuurisesta asuinyhteisöstä seuraavasti:

”Elävä asuinyhteisö sulattaa sisäänsä tasa-arvon, sovittelevan hengen ja suvaitsevaisuuden. Se ei tarkoita sitä, että naivisti uskotaan kaikkien asuvan sulassa sovussa. Elämä on dynaamista, ja ristiriidat kuuluvat siihen. Mutta elävä asuinyhteisö on asukkaidensa hallinnassa. Ihmiset tuntevat ja välittävät toisistaan: se on se meidän Jukka, joka tulee kaupasta ja se meidän Ali, joka palaa moskeijasta. Elävässä asuinyhteisössä asukkaat voimaantuvat niin, että heistä tulee omien asuinyhteisöjensä tulkkeja ja asiantuntijoita.

Maahanmuuttajat voivat tuoda asuinalueelle paljon myönteistä, sellaista yhteisöllisyyttä, mikä länsimaisesta lähiöasumisesta on katoamassa. Ongelmien ennaltaehkäisyä on se, että asukkaiden ääntä kuullaan jo suunnitteluvaiheessa. Jos maahanmuuttajien ääni kuuluisi, he saattaisivat sanoa, että he haluavat rauhallista, turvallista asuinyhteisöä, niin kuin kaikki muutkin, isoa asuntoa ja pientä pihaa, missä voisi viljellä kotitarpeiksi. He toivoisivat matalaa vuokraa, jotta raha riittää ja hyviä yhteyksiä, että lapset pääsevät kouluun ja päiväkotiin. He toivoisivat useimmiten, että etninen yhteisö olisi riittävän suuri, että siitä saisi turvaa, mutta ei liian suuri, ettei heitä leimattaisi. He haluavat olla ihan tavallisia ihmisiä.”



Yhteiset pelisäännöt

Erään vuokratalon asukkaat kokivat, että maahanmuuttajataustaiset nuoret pelaavat jalkapalloa liian myöhään kaikuvalla sisäpihalla. Kun aikuiset huomauttivat siitä suoraan pelaajille, tuli puolin ja toisin ikävää kielenkäyttöä. Toinen ongelma oli, että aikuiset joivat pihalla alkoholia. Asiasta järjestettiin pihakokous, jossa päätettiin, että isot lapset ja nuoret kävisivät pelaamassa jalkapalloa läheisellä jalkapallokentällä. Sovittiin myös, että jos aikuiset grillaavat, niin olutta voi ottaa, mutta ei saa olla humalassa. Lisäksi päätettiin, että kaikki voivat puuttua toistensa rumaan kielenkäyttöön.



LISÄTIETOJA JA LÄHTEITÄ

Haapanen, Anu: Vähemmän häätöjä. Kontulan Kiinteistöt Oy:n asumisneuvontaprojekti 1999–2002. Helsingin kaupungin tietokeskus. Tutkimuskatsauksia 2004/1

Jokela, Ulla: Monikulttuuristuva lähiö ja yhdyskuntatyön uudet haasteet. Pro gradu -tutkielma. Sosiaalipolitiikan laitos/sosiaalityö. Helsingin yliopisto, 2001

Lankinen, Markku: Sosiaalisen vuokra-asumisen asema kaupunkikentässä. Helsingin kaupungin tietokeskus. Tutkimuksia 2006/7. Helsinki: Helsingin kaupungin hankintakeskus, 2007

Monimuotoisen asumisen Helsinki, asunto-ohjelma 2004–2008. Helsingin kaupunginvaltuuston hyväksymä 10.12.2003

Korhonen, Erkki & Takala, Janne: Asumisviihtyvyys Helsingin kaupungin vuokra- ja asumisoikeusasunnoissa 2005. Helsingin kaupungin tietokeskus. Tutkimuksia 2006/8. Helsinki: Helsingin kaupungin hankintakeskus, 2007

- Suomen Pakolaisapu ry. Kotilo-projekti www.pakolaisapu.fi/kotilo.htm

2.5. PALVELUT

Elina Ekholm

Suomalaista yhteiskuntaa leimaa kansainvälisesti katsoen toimiva palvelu- ja viranomaisjärjestelmä. Kansalaiset tarvitsevat monia palveluja elämänsä eri vaiheissa. Uudet asiakkaat ja uudet palvelutarpeet testaavat järjestelmien toimivuutta. Vähemmistöastainen asiakas voi tuoda esiin sellaisia piilossa olevia palvelutarpeita, joiden tyydyttäminen hyödyttää myös muuta väestöä.

Viranomaiset ovat Suomessa useille maahanmuuttajille välttämättömiä uuden elämän alkuvaiheen neuvon ja opastuksenantajina. Tämä korostuu erityisesti pakolaisten kohdalla, koska heidän on lähes aina pakko aloittaa elämä uudessa kotimaassa yhteiskunnan tuen turvin. Jos palvelujärjestelmä ei toimi, uudet tulokkaat saattavat kärsiä tilanteesta vielä paljon enemmän kuin kantaväestöön kuuluvat, joita usein ympäröi perheen ja sukulaisten muodostama turvaverkko. Koska palveluilta odotetaan paljon, seurauksena voi olla myös pettymyksiä, jotka luovat maaperää konflikteille. Sosiaalitoimisto, Kela, työvoimatoimisto, poliisi, maistraatti sekä terveydenhuolto ja päivähoido ovat tärkeitä palvelujen tarjoajia. Tässä luvussa painottuu sosiaalitoimen näkökulma sen keskeisen roolin vuoksi.

Suomen perinteisillä vähemmistöillä kuten esimerkiksi romaneilla on omia kulttuurisia piirteitään, joiden tunteminen helpottaa vuorovaikutusta ja vähentää konflikteja palvelujärjestelmissä. Viime vuosina romaniväestön edustajat ovat yhdessä viranomaisten kanssa laatineet oppaita muun muassa päivähoidon ja terveydenhuollon työntekijöille sekä poliiseille. Tarkoituksena on ollut lisätä romaniväestön ja viranomaisten keskinäistä ymmärrystä ja yhteistyötä.

2.5.1. Asiakkaan ja viranomaisen erilaiset odotukset

Asiakaspalvelutilanne on vuorovaikutustilanne, jossa kohtaavat palvelun hakija ja tarjoaja. Sari Hammar-Suutarin (2007) mukaan vuorovaikutustilanteeseen vaikuttavat muun muassa ennakoasenteet, aikaisemmat kokemukset kulttuurien välisistä kohtaamisista sekä kohtaamisten määrä ja luonne. Osapuolilla on erilaiset roolit, tarpeet, tavoitteet ja päämäärät. Viranomaisella on yleensä valta ratkaista jokin asiakkaan elämään liittyvä asia: osapuolet ovat ”luukun” eri puolilla erilaisissa valta-asemissa. Yhteistä heille on se, että he toivovat saavuttavansa jonkin päämäärän, esimerkiksi ratkaisun johonkin ongelmaan. Kantaväestöön kuuluvat yleensä tietävät kohtaamisen pelisäännöt jo ennakkolta, mutta maahanmuuttajataustaiselle asiakkaalle se voi olla vaikeaa. Kulttuurien väliseen asiakaspalveluun liittyy usein epävarmuutta, joskus jopa pelkoa. Viranomaisten puolella jatkuvat työssä tapahtuneet muutokset, kiire ja mahdollinen työvoimavaje voivat aiheuttaa epävarmuutta ja kireyttä, mikä voi heijastua sekä työhyvinvointiin että asiakaspalveluun.

Maahanmuuttajille puolestaan jo pelkkä asiakkuus voi olla uusi asia. Sari Hammar-Suutarin tekeillä olevan väitöstutkimuksen mukaan maahanmuuttajat kokevat usein, että virkailijat eivät ole kiinnostuneita heidän asioistaan. Maahanmuuttaja-asiakkaalle voi syntyä myös sellainen käsitys, että virkailijat eivät auta heitä. Todellisuudessa kyse voi kuitenkin olla siitä, että he eivät asiakkaina tiedä tarpeeksi esittääkseen oikeita kysymyksiä. Yleisesti maahanmuuttajat pitävät suurimpana ongelmana viranomaispalveluissa sitä, että virkailija ei ohjaa heitä eteenpäin muihin palveluihin. Jos asia ei suoraan kuulu jollekin

tietylle viranomaistaholle, tai vain osa ongelmasta pystytään siellä ratkaisemaan, jää asiakas usein tyhjän päälle tietämättä, mitä hänen pitäisi tehdä seuraavaksi.

Asiakkaat kokevat ongelmaksi myös kielivaikeudet ja niihin liittyvän epävarmuuden siitä, ymmärtävätkö kaiken tarpeellisen ja tulevatko itse ymmärretyiksi. Virkailija saattaa ajatella, että melko huonollakin suomen kielien taidolla pärjätään. Tällöin kuitenkin asioita voi jäädä epäselväksi, ja palveluprosessi monimutkaistuu. Asia voi jäädä polkemaan paikalleen, ja virkailijakin miettii epävarmana ja turhautuneena, tuliko asia selväksi. Samaan asiaan voidaan joutua palaamaan kerta kerran jälkeen, kun asiakas ei ole ymmärtänyt sitä oikein. Jos asiakas ei ymmärrä asiaa tai ei koe saavansa vastauksia, syntyy monelle tuttu ilmiö: asiakas kulkee viranomaisen luota toiselle selvittämässä samaa ongelmaa.

Ammatillisuus on kaksiteräinen miekka. Kati-Pupita Mattila (2007) on tuonut esiin sen, kuinka ammatillisuus antaa varmuutta ja taitoa hoitaa asioita ja tehtäviä sekä auttaa ihmisiä. Toisaalta ammatillisuus voi antaa väärää turvaa ja ammatillisuutta voi käyttää kuin verhoa, jonka taakse ihminen piiloutuu. Asiakas näkee vain ammatillisuuden verhon, ei ihmistä. Asiakastyössä oma persoona on työväline. Oikeastaan ammatillisuuden pitäisi tarkoittaa sitä, että työntekijä ei piiloudu roolinsa ja valtansa taakse. Aina on hyödyllistä pysähtyä hetkeksi pohtimaan, miltä tilanne näyttää toisen ihmisen näkökulmasta. Asiakkaalle tilanne on aina ainutkertainen.

Mikäli kohtaamiseen sisältyy ristiriitoja, neuvottelutilanteissa on hyvä pyrkiä siihen, että kumpikin osapuoli voi säilyttää kasvonsa. Asiakas ei halua menettää omia kasvojaan, muttei myöskään toivo työntekijän menettävän kasvojaan. Halutaan säilyttää oma kunnia ja omat kasvot, mutta vastapuoltaakaan ei haluta saattaa noloon asemaan, jotta ei syntyisi hämmentäviä tilanteita, jotka voisivat estää vuorovaikutuksen ja pahimmil-

laan johtaa tilanteeseen, että ei voida tавata uudestaan.

Eräs virkailijaa ja maahanmuuttajaa hämmentävä asia on lahjojen antaminen ja saaminen. Suomalaisessa viranomaiskulttuurissa lahjat ja erityisesti lahjukset eivät ole hyväksytyjä. Kuitenkin jos pienen lahjan vastaanotto tyrmätään, voi asiakas kokea sen kasvojen menettämisenä. Hän voi ajatella, että hänen lahjansa on ollut liian vaatimaton, jos sitä ei oteta vastaan. Monissa kunnissa kerrotaankin maahanmuuttajille alkuinformaatiossa, mitä lahja ja lahjus Suomessa tarkoittavat.

2.5.2. Kun odotukset eivät toteudu

Yleisimmät sosiaalitoimistoissa pettymyksiä, konflikteja tai muuten vaikeita tilanteita aiheuttavat asiat liittyvät rahaan tai perhe-asioihin. Sosiaalityöntekijät selittävät toimeentulolaskelmia, miksi henkilö tai perhe saa vain tämän verran toimeentulotukea, ja miksi joku toinen saa jotakin muuta. Joskus tuntuu, että halu ulosmitata kaikki aiemmin koettu kärsimys uudessa maassa on väistämätön vaihe pakolaisuuden prosessia. Siksi toiveet toimeentulotuen määrästä voivat tuntua epärealistisilta.

Mitään yksiselitteistä ratkaisua näihin konfliktitilanteeseen on vaikea antaa. Toimeentulonormit on asetuksissa määritelty. Yksi hyväksi havaittu käytäntö on se, että työntekijä pyytää asiakasta itse laskemaan toimeentulotukinorminsa. Harkinnanvaraisissa asioissa asiakkaan oikeuksien selittäminen on tärkeää. Jos hän on tyytymätön, kerrotaan tarkkaan, mihin voi valittaa ja annetaan neuvoja valituksen tekemisestä. Samalla selvitetään demokraattista järjestelmää, jossa ylin päätösvalta on luottamushenkilöillä.

Monissa sosiaalitoimistoissa sähköiset palvelut lisääntyvät, ja asiakkaan tulee täyttää toimeentulohakemus sähköisesti. Osalle

asiakkaista voi olla shokki, jos he eivät saakaan vastaanottoaikaa. Tällöin asiakas menettää merkittävän sosiaalisen kontaktin, sillä tapaamisten kautta virkailija voi muuttua omaan verkostoon kuuluvaksi tärkeäksi ihmiseksi hyvässä ja pahassa. Asiakas kokee turvalliseksi, että on joku ihminen, jolle ei tarvitse juurta jaksain selittää tilannetta aina uudestaan ja uudestaan.

Perheenyhdistämisasiat aiheuttavat paljon konflikteja asiakkaan ja työntekijän välille. Huoli perheenjäsenten kohtalosta vie paljon voimia, ja asiakas voi olla epätoivoinen, kun ei tiedä miten puolison tai lasten on käynyt,

tai milloin he pääsevät Suomeen. Asiakkaan huoli perheestään ahdistaa usein myös työntekijää, joka voi kokea voimattomuutta, kun ei pysty nopeuttamaan perheenyhdistämisprosessia. Kyse voi olla suomalaisessa hallintojärjestelmässä olevista käytännöistä, mutta myös tekijöistä, joihin suomalainen virkako-neisto ei pysty vaikuttamaan.

Monet maahanmuuttajaperheet ja -suvut elävät transnationaalissa tilassa. Yhteyksiä eri puolilla maailmaa oleviin sukulaisiin pidetään yllä vierailujen ja modernin teknologian avulla. Kati Turtiaisen tekeillä olevan tutkimuksen mukaan maahanmuuttajat kokevat,

KONFLIKTITILANNE



Toiveet ja todellisuus

Pakolaisperhe oli vaikean pakomatkan jälkeen odottanut neljä vuotta leirillä pääsyä turvalliseen maahan. Elämää tässä väliaikaisessa turvapaikkamaassa leimasi ainainen huoli toimeentulosta ja paikallisten viranomaisten nöyryyttävä kontrolli. Kirjeissä ulkomaille muutaneet sukulaiset ja tuttavat kertoivat uusien kotimaidensa hyvistä puolista: korkeasta elintasosta, autoista, asuntojen hyvästä tasosta. Kun perhe vihdoin pääsi Suomeen, toiveet olivat korkealla. Perhe toivoi saavansa uudessa kotimaassa hyvitystä kaikista aiemmin kokemistaan kärsimyksistä. Elämä ei kuitenkaan alkuvaiheen jälkeen ollut ihan sitä mitä kuviteltiin. Kieli oli vaikea, eikä töitä ollut helppo saada. Vaikka lapset pääsivät hyvään kouluun, ja perhe sai sosiaali- ja terveydenhuollon palveluita, niin suomalaisten perheiden elintaso näytti paljon paremmalta: aineellista hyvää tuntui olevan enemmän. Toisessa kaupungissa asuva tuttavaperhe kertoi, että heidän lapsensa olivat saaneet rahaa sosiaalitoimistosta uusiin polkupyöriin. Oman kaupungin sosiaalitoimistosta oli ensin kehoitettu käymään kierrätyskeskuksessa katso-massa käytettyjä pyöriä.

Isä oli erityisen vihoissaan siitä, ettei sosiaalitoimisto maksanut hänen autokouluun. Käynnit sosiaalitoimistossa alkoivat muistuttaa enemmän taistelutannerta kuin neuvottelua viranomaisten kanssa. Sosiaalityöntekijä päätti pyytää jo pitempään Suomessa asunutta yhteisön arvostamaa henkilöä mukaan seuraavaan tapaamiseen. Yhdessä he kävivät läpi seikkaperäisesti suomalaisen sosiaaliturvajärjestelmän ja sen periaatteet. Pidempään Suomessa asunut tuttava kertoi miten hänellä itsellään oli ollut samanlaisia ongelmia, mutta työllistyttyään hän on pikkuhiljaa saanut taloutensa kuntoon. Vaikka tilanne ei edelleenkään täysin tyydyttänyt pettyneen perheen isää, hän tunsikin tulleen-
aidosti kuulluksi.



että työntekijät voisivat tehdä enemmän auttaakseen pakolaisperheitä tapaamaan eri puolilla maailmaa asuvia sukulaisiaan. Erittäin vaikeaksi asiaksi koettiin sukulaisten kuolemat omassa maassa. Sureminen on tavallistaakin raskaampaa, jos ihminen on kaukana läheisistään, eikä voi jakaa menetyksen tunteita perheen ja yhteisön kanssa. Suomalainen sosiaaliturva kuitenkin katkeaa yleensä matkojen ajaksi.

Monet maahanmuuttajat tulevat maista, joissa terveydenhuolto on vielä monin osin puutteellista. Siksi he saattavat asettaa suuria toiveita länsimaisen terveydenhuollon parantavaan vaikutukseen. Kyseessä voi olla jokin perusterveydenhoitoon liittyvä tavallinen asia kuten hammashuolto tai laajempi ja vaativampi hoitomuoto kuten leikkaus. Joskus jokin alun perin helposti parannettavissa oleva vaiva on pitkäaikaisen hoidon puutteen vuoksi tullut erittäin vaikeaksi tai jopa mahdolliseksi hoitaa.

Erityisesti pitkäaikaissairaat tai vammaiset maahanmuuttajat voivat pettyä suuresti, jos kauan odotettu hoito ei autakaan heitä. Siksi heidän on joskus vaikea ymmärtää, että hyvinvointivaltiossakaan ei pääse heti lääkäriin, vaan aikoja joutuu jonottamaan. Aikataulujen noudattaminen terveydenhuollossa on tärkeää, ja niiden noudattamatta jättäminen turhauttaa terveydenhuollon henkilöstöä. Joskus konflikteja voi tulla myös maahanmuuttajataustaisen lääkärin ja asiakkaan välille. Osa naisista haluaa naislääkärin ja -tulkin. Maahanmuuttajat ovat asiantuntijoita omissa tavoissaan. Konfliktien syntyä voi ehkäistä kysymällä, kuinka asioita on tavattu hoitaa hänen kotimaassaan. Ottamalla huomioon asiakkaiden toiveet niin pitkälle kuin mahdollista ja perustelemalla suomalaisia viranomaiskäytäntöjä voidaan ehkäistä konflikteja.

Terveydenhuollossa työskentelee nykyään paljon etnisiin vähemmistöihin kuuluvia ammattilaisia. Sairaalateologit ovat toimineet

välittäjinä sairaalassa eri uskontokuntien kuuluvien työntekijöiden ja sairaalahenkilökunnan välillä. Yksi tärkeä toiminta on ollut edesauttaa muunuskoisten uskonnollisten oikeuksien harjoittamista sairaaloissa.

Yleinen suuntaus on, että omaiset otetaan mukaan hoitotyöhön. Esimerkiksi romaniväestön kohdalla sairaalahenkilökunta, muut potilaat ja heidän omaisensa voivat kuitenkin hämmentyä romanipotilaan luona käyvien vieraiden määrästä. Toimiva ratkaisu tähän on esimerkiksi se, että romanipotilas on yhden tai kahden hengen huoneessa, joka sijaitsee lähellä osaston sisäänkäyntiä.

2.5.3. Kaikkien osapuolten taustan ymmärtäminen

Asiakaspalvelutilannetta helpottaa, jos virkailija on voinut valmistautua siihen etukäteen. Aina tähän ei ole mahdollisuutta, sillä asiakas voi tulla ilman ajanvarausta virkailijan luo. Tärkeää on tiedostaa, että asioita voidaan tulkita eri tavoilla. Virkailijan vastuu on tässä suurempi, sillä hänen työkuvaansa kuuluu varmistaa, että asiakkaan tarpeisiin vastataan ja asiakas saa palvelua. Mutta asiakkaalla on myös omat velvollisuutensa, joista tärkein on rehellisyys ja avoimuus. Myös asiakkaan pitäisi valmistautua, jotta hän pystyisi kunnolla selittämään, mikä on ongelmana ja mitä hän haluaa. Vaikka molemmat osapuolet olisivat kuinka valmistautuneita, se ei välttämättä poista tulkinnan eroja. Kohtaaminen voi epäonnistua esimerkiksi siksi, että epävarma, ehkä pelokaskin virkailija pysyy kapea-alaisesti omissa toimintatavassaan, mikä estää ymmärtämistä.

”Aika vaan auttaa, ei ole muuta keinoa, vain aika.”

Suomeen saapunut pakolainen

Oikotietä kotoutumiseen ei ole. Ajan merkityksen ymmärtäminen on tärkeää myös konfliktien ennaltaehkäisyyn kannalta. Kati Turtiaisen mukaan maahanmuuttajatyön luonteeseen kuuluu **ajan antaminen, kärsivällinen suhtautuminen siihen, että oppiminen ja kotoutuminen ovat yksilöllisiä asioita ja vaativat eri ihmisiltä eri määrän aikaa**. Ammatillisuus liittyy erityisesti siihen, että kotoutumisen ajoitusta räätälöidään aktiivisesti sen mukaan, mihin asiakas on valmis. Riittävän ajan antaminen on tärkeää varsinkin alkuvaiheessa, koska tällä tavalla luodaan hyviä palveluja hyvän lopputuloksen saavuttamiseksi. Asiakas tuntee, että palvelut ovat häntä varten ja että hänet oikeasti otetaan huomioon. Kiireen tunne vaarantaa palvelujen ymmärtämisen kokonaisuuksina. Se, että ylipäättänsä otetaan huomioon, on aivan uutta monelle. Monilla maahanmuuttajilla on vaikea tausta sekä runsaasti kokemusta kulttuuriin liittyvistä kommunikaation eroista ja luottamisellisten viranomaissuhteiden puutteesta. Turtiaisen tutkimuksen mukaan tästä seuraa, että pelkästään ystävällinen, tilaa antava ja kärsivällinen asenne kantaa asiakassuhdetta vielä enemmän kuin saman kulttuurin sisällä, missä sitä saatetaan pitää itsestään selvänä asiana.

Kiinnittämällä huomiota kommunikaatioon voidaan osa ongelmista ehkäistä. Seuraavista ohjeista voi olla hyötyä kohtaamisissa:

- ☞ kuuntele ensin asiakasta, mikä on hänen kielitaitonsa taso
- ☞ selvitä, mitä asiakas tietää käsiteltävästä asiasta
- ☞ käytä selkokieltä tai tulkkia
- ☞ tarkista ymmärtäminen aina ennen uuteen asiaan siirtymistä
- ☞ vastaa ensin ihmisen akuuttiin tiedontarpeeseen.

Kaikissa kansalaisuusryhmissä on haastavia asiakkaita. Työntekijöihin kohdistuva suullinen tai fyysinen väkivalta on lisääntynyt virastoissa. Ihmiset, jotka kokevat joutuneensa ajetuiksi ahtaalle, purkavat sitä virkailijaan. Moni työhuone joudutaan varustamaan turvahälyttimellä ja hätäpoistumistiellä. Samalla voidaan esimerkiksi poistaa irtonaiset painavat esineet, joita asiakas saattaisi vimmossaan heitellä. Toisaalta lukitut ovet ja esimerkiksi turvamiehet voivat muistuttaa pakolaisia menneistä vankilakokemuksista. Aggressiiviset asiakkaat ovat kuitenkin realiteetti, ja varotoimia on mietittävä. Samalla voidaan myös pohtia pieniä eleitä, jotka viestittävät viraston palveluluonnetta kuten vaikkapa teetermokset ja keksit aulan pöydällä.

ETNISTEN KONFLIKTIEN TYÖRYHMÄ VANTAALLA

Vantaalle on perustettu vuonna 2006 työryhmä, jossa käsitellään erilaisia palvelujärjestelmässä ilmenneitä etnisiä konflikteja. Työryhmässä on edustettuina poliisi, sosiaalitoimi, nuorisotoimi ja asukaspalvelut. Tavoitteena on, että käymällä tapauksia läpi opitaan yhdessä ja haetaan malleja konfliktien ennaltaehkäisyyn sekä kriisityöhön. Työryhmässä on käsitelty erityisesti maahanmuuttajanuoriin liittyviä konflikteja, joita on sattunut esimerkiksi nuorisotaloissa ja kirjastoissa.

Lisätietoja: Hannele Lautiola, Vantaan kaupunki www.vantaa.fi

Usein paras tuki työntekijöille ovat keskustelut työtovereiden kanssa, jolloin vaikeita tilanteita voidaan purkaa ja puhua siitä, mikä on toiminut. Monen maahanmuuttajataustaisen asiakkaan, erityisesti pakolaisen, kokemuspöyrissä saattaa olla niin järkyttäviä asioita, että suomalaisen on niitä vaikea käsitellä. Riitta Metsänen (1996) on tutkinut sitä, miten pakolaiset selittävät vastuullisuuttaan tämänhetkiseen elämäntilanteeseensa ja elämän järjestämiseen uudessa maassa. Osa vasta vähän aikaa maassa asuneista haastelluista pakolaisista oli sitä mieltä, että he eivät ole vastuullisia elämänsä järjestämistä Suomessa, vaan vastuu on Suomen viranomaisilla. Kuitenkin näyttää siltä, että mitä pitempään pakolaiset Suomessa asuvat, sitä enemmän sisäinen vastuullisuus korostuu. Osalla pakolaisista persoonallisuuden suojarakenteet ovat ilmeisesti niin vahvat, että he ovat pystyneet käymään läpi hyvinkin vaikeiden menetysten aiheuttaman surun. Toisilla taas psykologinen prosessi asioiden hyväksymiseksi on jäänyt kesken. Heillä ei ole ollut voimia, kykyjä tai mahdollisuuksia käydä läpi menetyksiään. Usein tällainen tilanne purkautuu aggressiivisena vaatimisena.

Mikään palvelujärjestelmä ei voi varmaan joka tilanteessa toimia kulttuurin kannalta sensitiivisesti. Toimivaksi keinoksi on havaittu erilaiset välittäjätahot kuten maahanmuuttajataustaiset neuvojat tai kulttuuritulkit, jotka toimivat asiakkaan ja viranomaisen välissä vaikeiksi koetuissa asioissa. Toinen hyväksi havaittu käytäntö on parityö, missä toinen työntekijä edustaa vähemmistöä ja toinen enemmistöä.

2.5.4. Uskonto ja sukupuoli huomioon

Tämän päivän suomalaiselle yhteiskunnalle on ominaista vahva maallistuminen. Vaikka valtaosa väestöstä kuuluu evankelisluterilai-

seen kirkkoon, monelle uskonto ei tunnu olevan maailmankatsomusta tai arjen valintoja vahvasti jäsentävä tekijä. Maahanmuuttajilla tilanne on usein toinen. Suomalaiseen palvelukulttuuriin ei ole kuulunut kovin voimakas uskonnollisten tai maailmanpoliittisten asioiden esiintuonti. Osalle maahanmuuttajista, erityisesti pakolaisille, syynä kotimaan jättämiseen ovat kuitenkin olleet uskonnolliset tai poliittiset tekijät. Myös monelle muulle etniseen vähemmistöön kuuluvalla henkilöllä uskonto tai poliittinen katsomus voi merkittä huomattavasti enemmän ja vaikuttaa elämään kuin keskivertosuomalaisilla. Yleisessä keskustelussa uskonto käsitetään helposti yksittäisiksi tavoiksi kuten ruokavalio tai rukoukshetket. Uskonnollinen vakaumus kuitenkin usein läpäisee henkilön kaikkea toimintaa, mutta miten se tapahtuu, vaihtelee yksilöllisesti.

”Uskonto on ainoa kotimaani.”

Maahanmuuttajanainen

Kati Turtiaisen tekeillä olevan tutkimuksen mukaan uskonnon ja uskon merkitys on monille pakolaisille ollut erittäin keskeinen heidän elämässään ennen Suomeen tuloa. Myös pakolaisleireillä voi olla omien uskonnollisten yhdyskuntien ja kirkkojen edustajia pitämässä yllä hyvinkin organisoitunutta uskonnollista toimintaa. Uskonto on myös tarjonnut toivon näkökulmaa elämälle, luonut sosiaalisia suhteita sekä mahdollistanut mielekästä toimintaa. Leireillä uskonnolliset järjestöt pitivät yllä myös opetustoimintaa sekä jakavat vastuuta erilaisista tehtävistä, jotka tarjoavat toimintakanavan suljetussa ympäristössä. Pakolaisten lisäksi uskonnolla on suuri merkitys myös monille muille etnisiin vähemmistöihin kuuluville. Esimerkiksi monet romanit ovat aktiivisesti mukana eri kirkkojen toiminnassa.

Koska monet valtaväestöön kuuluvat työntekijät eivät ole tottuneet kiinnittämään huomiota uskontoon, uskonnollisia toimijoita ja näkökulmia ei aina osata ottaa huomioon. Sen sijaan, että uskontoa vierastetaan, sitä voitaisiin hyödyntää esimerkiksi maahanmuuttajien kotoutumisen tukemisessa. Työntekijät voisivat ohjata ihmisiä niihin kirkkoihin ja uskonnollisiin yhteisöihin, jotka tarjoavat mielekkään jatkumon vanhaan elämään. Uskonnollisten yhteisöjen usein globaalien toiminnan luonne voi auttaa tänne tulevia maahanmuuttajia kotoutumaan tarjoamalla yhteisön, jatkuvuutta ja konkreettista apua sekä pitämällä yllä toivoa ja elämän mielekkyyttä.

Uskontojen välisellä vuorovaikutuksella voidaan myös ennaltaehkäistä konflikteja. Uskontodialogilla tarkoitetaan vuoropuhelua eri uskontokuntiin kuuluvien ihmisten kesken. Se käsittelee uskontoon liittyviä näkökohtia tavoitteenaan osapuolten parempi toistensa ymmärtäminen. Uskontodialogissa harjoitellaan kunnioittavaa suhtautumista toisen uskontoon sekä kasvatetaan ja herkitetään omaa kykyä sietää erilaisuutta. Uskontoon ja uskonnolliseen vakaumukseen liittyvät kysymykset ovat ihmiselämän syvääsoa, osin tiedostamattomia syväelementtejä. Ne voivat olla hyvin herkkiä ja arkoja asioita, joihin liittyy voimakkaita tunteita ja vahvaa puolustautumisen tarvetta.

Vaikka suomalaisessa yhteiskunnassa pyritään toimimaan sukupuolineutraalisti ja tasa-arvoisesti, sukupuoli vaikuttaa kohtaamisiin niin valtaväestöön kuuluvien kuin etnisten vähemmistöjen kanssa. Tilanne monimutkaistuu, jos asiakas on sisäistänyt hyvin erilaiset sukupuoliroolit. Käytännössä tämä on johtanut esimerkiksi siihen, että terveyspalveluis-

sa on usein pyritty mahdollisuuksien mukaan järjestämään pyynnöstä hoitotehtäviin asiakkaan kanssa samaa sukupuolta oleva ammattilainen. Näin on voitu estää asiakasta joutumasta tilanteeseen, jonka kokee itselleen vaikeaksi. Sukupuolen vaikutus voi olla myös hienovaraisempi. Traumaattisten kokemusten, avioeron, toimeentulovaikeuksien tai lastenkasvatusongelmien käsitteleminen toista sukupuolta olevan työntekijän kanssa voi olla monelle maahanmuuttajataustaiselle henkilölle vaikeaa tai joskus jopa häpeällistä.

Maahanmuuttajanaisia koskevia tutkimuksia ja selvityksiä on tehty runsaasti, kun taas miehiä käsitellään huomattavasti vähemmän. Tätä saatetaan perustella sillä, että perinteisesti juuri naiset ovat olleet heikoimmassa asemassa ja tarvinneet erityistä huomiota. Usein myös perheprojektien kehittämiseen toimintaan on osallistunut etenkin maahanmuuttajataustaisia naisia ja -lapsia. Olisi kuitenkin tärkeää pohtia sitäkin, miten vähemmistöihin kuuluvia miehiä saataisiin hakeutumaan enemmän sosiaali-, terveys-, koulutusalan ammatteihin sekä työhallinnon tehtäviin. He pystyisivät todennäköisesti parhaiten tavoittamaan ja tukemaan omaan ryhmäänsä kuuluvia miehiä.

Viime vuosina myös maahanmuuttajataustaisille miehille suunnatut hankkeet, ryhmät ja erilaiset toiminnat ovatkin lisääntyneet. Perheiden kotoutumisen näkökulmasta jokaisen perheenjäsenen hyvinvointi on tärkeää. Vaikka maahanmuuttajamiehen perinteiseen rooliin kuuluisi yhteiskunnallinen aktiivisuus ja työnteko, uudessa ympäristössä hän voi tarvita paljon tukea, ennen kuin kykenee toimimaan itselleen tutussa miehen roolissa.

USKONTOJEN VUOROPUHELU VALTAKUNNALLISESTI JA PAIKALLISESTI

Suomessa on käyty jo kymmenen vuoden ajan evankelisuterilaisen kirkon ja suurimpien islamilaisten yhdyskuntien välistä vuoropuhelua. Myös vuoropuhelulla juutalaisen yhteisön kanssa on pitkät perinteet. Islamilaisten yhdyskuntien kanssa käytävässä vuoropuhelussa osanottajat tapaavat kaksi kertaa vuodessa, vierailevat toistensa tiloissa ja nauttivat yhteisen aterian. Näissä vuoropuhelutilaisuuksissa on aina yhteisesti sovittu konkreettinen teema kuten muun muassa uskonnonvapaus, ympärileikkaus ja kaste, uskonnollinen kasvatus, rukous, uskonnolliset juhlat ja niiden merkitys, paasto pyhiinvaellus. Osa teemoista on sellaisia, että niiden huomiotta jättäminen voi johtaa vähemmistöjen tyytymättömyyteen ja konflikteihin. Evankelisuterilainen kirkko on tukenut myös muslimien tarvetta saada omia hautausmaita. Yksi konkreettinen teema on ollut uskonnonopetus ja opettajien pätevyys. Muut uskontokunnat ovat pyytäneet evankelisuterilaista kirkkoa auttamaan niitä ponnisteluisissa oman uskonsa opetuksen puolesta. Kirkko onkin tukenut uskonnon harjoittamisen mahdollisuutta kaikille ja yrittänyt puhua islamin opettajien pätevöittämisestä ja opetuksen järjestämisen puolesta.

Uskontojen välistä vuoropuhelua on myös paikallistasolla. Esimerkiksi Lahteen on perustettu uskontojen välinen työryhmä, jonka tarkoituksena on edistää vuoropuhelua, keskinäistä kunnioitusta ja ymmärrystä uskontojen kesken. Tarkoituksensa toteuttamiseksi työryhmä kokoontuu vuoron perään eri uskonyhteisöjen tiloissa, keskustelee ajankohtaisista kysymyksistä sekä kutsuu eri uskonyhteisöjä ja niiden edustajia keskinäiseen vuorovaikutukseen. Mukana työryhmässä ovat Lahden ortodoksinen, helluntai- vapaa- metodisti, baptisti- ja adventtiseurakunta sekä roomalaiskatolinen Pyhän Ursulan seurakunta, Lahden islamilainen yhdyskunta, Bahá`i- yhteisö sekä Lahden evankelis-luterilainen seurakunta.

Lisätietoja: Suomen Ekumeeninen Neuvosto www.ekumenia.fi

LISÄTIETOJA JA LÄHTEITÄ

- Abdulkadir, Sheikh Mao (toim.): Keinot hallussa. Viranomaisten ratkaisemia kulttuuriristiriitoja. Kansainvälinen kulttuurikeskus Caisa ja Avoin oppimiskeskusprojekti. Helsinki: Hankintakeskuksen paino, 2007
- Blomerus, Satu: Romanilapsi kotona, päivähoitossa ja koulussa. Vantaa: Vantaan kaupungin paino, 2006
- Bäckroos, Johan: Vähemmistöt poliisin asiakkaina. <<http://www.yhdenvertaisuus.fi>>
- Hammar-Suutari, Sari: Kulttuurien väliset asiakaspalvelutilanteet viranomaistyössä. Teoksessa Pirkko Pitkänen (toim.): Kulttuurien välinen työ. Helsinki: Edita. s. 111–122. 2005
- Hammar-Suutari, Sari: Kulttuurisen monimuotoisuuden huomioinen viranomaistyössä. Työnimi. Tekeillä oleva väitöskirja, tammikuu 2008
- Mattila, Kati-Pupita: Arvostava kohtaaminen arjessa, auttamistyössä ja työyhteisössä. Jyväskylä:PS-kustannus, 2007
- Metsänen, Riitta: Pakolaisten vastuullisuuden selitysmallit. Tampereen yliopisto. Psykologian laitos. Licensiaattityö. Kevät 1996
- Poliisi ja monikulttuurinen Suomi. <<http://www.yhdenvertaisuus.net>>
- Poliisin ja romanin kohdatessa. Opetushallitus. Helsinki: Prima Edita Oy, 2007
- Romani ja terveystalut. Opas terveydenhuollon ammattilaisille. Opetushallitus. Helsinki: Tuokinprint Oy
- Rosenblad, Dorothea & Fanny: Abrahamin lapset. Kolmen uskonnon yhteiset juuret. Suomen ekuumeenisen neuvoston julkaisu LXXIV. Juva: WS Bookwell Oy, 2005
- Räty, Minttu: Asiakkaana maahanmuuttaja. Tampere: Tammi, 2002
- Terlinden, Yvonne: Tro och mångfald. Religionsmöten och religionsteologi i Norden. TemaNord 2005:582. Porvoo: WS Bookwell, 2005
- Turtiainen, Kati: Viranomaiskokemuksia koskeva väitöskirja-aineisto, tammikuu 2008

2.6. RIKOKSET

Mai Salmenkangas

Jotkut etnisyyteen liittyvät konfliktit kehittyvät hitaasti esimerkiksi naapurustossa, perheessä, työpaikalla tai koulussa. Usein taustalla on erilaisia arvoja, tavoitteita sekä niistä nousevaa puhetta tai käyttäytymistä, joka mahdollisesti loukkaa tai provosoi toista osapuolta aiheuttaen konfliktin. Toiset konfliktit ovat ennakoimattomampia ja sattumanvaraisempia. Esimerkiksi poliisiin tietoon tulevat rasistiset hyökkäykset kohdistuvat usein ennuudesta tuntemattomiin henkilöihin sattumanvaraisesti.

Joidenkin mielestä sattumanvaraisessa väkivallassa ei olekaan kyse konfliktista, koska osapuolten tavoitteissa tai käyttäytymisessä ei välttämättä ole minkäänlaista ristiriitaa. Ristiriita voi olla kuviteltu ja perustua stereotyyppiseen, pääosin virheelliseen ja vastakkainasetteluja sisältävään ajatteluun. Väkivaltaisesti käyttäytyvä henkilö voi esimerkiksi kuvitella, että pakolaiset eivät halua tehdä töitä, muslimit kannattavat suomalaisen lainsäädännön korvaamista sharia-laila tai romanit varastavat aina kaupassa käydessään. Vaikka ristiriitaa korostavat ajatukset eivät pitäisi lainkaan paikkaansa, henkilö voi perustella niillä väkivaltaista käyttäytymistään.

Yleisimmät ulkomaan kansalaisten tekemät rikokset ovat liikennerikkomus, varkaus, pahoinpitely ja liikennejuopumus. Rasistisesti motivoitujen rikosten yleisin rikosnimitys taas on pahoinpitely. Molempia tapahtuu usein kadulla ja muilla julkisilla paikoilla. Monet rikokset kuten huumerikokset ja ryöstöt ovat tietoisista lakien vastaista toimintaa. Jotkut ovat kuitenkin tehneet rikoksen myös tietämättömyyttään tai kulttuuristen väärinkäsitysten vuoksi.

Tässä luvussa käsitellään toisaalta etniin vähemmistöihin kuuluvien ihmisten te-

kemiä rikoksia, toisaalta näiden ryhmien jäseniin kohdistuvia rikoksia rasistisen rikollisuuden näkökulmasta. Erityisesti pohditaan sääntöjen noudattamisen ja etnisten vähemmistöjen välistä suhdetta sekä lähestymistapoja, joita rikosten käsittelyssä ja ehkäisyssä voidaan käyttää. Vaikka tavoitteena on lisätä ymmärrystä etnisten vähemmistöjen rikoksiin liittyvistä taustatekijöistä, lähtökohtana kuitenkin on, että Suomessa on noudatettava Suomen lakia. **Rikollisuuteen on syytä suhtautua aina vakavasti, eikä etninen tausta oikeuta poikkeuksiin.**

2.6.1. Etniset vähemmistöt ja rikollisuus

Samoin kuin osa ihmisten käyttäytymisestä, osa rikoksista liittyy uskonnollis-kulttuurisiin perinteisiin tai uskomuksiin. Esimerkiksi islamin sääntöjen mukaan muslimit eivät saa juoda alkoholia. Niinpä rattijuopumus lienee verrattain harvinaista heidän keskuudessaan. Joissakin maissa harjoitetaan yhä ikivanhoihin perinteisiin liittyvää tyttöjen ympärileikkausta, joka on Suomen lain mukaan kielletty. Edellisen kotimaan erilaiset käytännöt voivat vaikuttaa siihenkin, että jotkut maahanmuuttajataustaisista yrittäjistä eivät ole noudattaneet Suomen työnantajavelvoitteita tai maksaneet veroja kuten pitäisi. Myös suhtautuminen parisuhdeväkivaltaan tai lasten fyysiseen kurittamiseen voi maahanmuuttajilla olla erilaista kuin kantaväestöllä, jos käytännöt edellisessä kotimaassa ovat olleet toisenlaisia.

Suomen rikostilastojen mukaan ulkomaan kansalaiset olivat, suhteessa lukumääräänsä, vuonna 2005 selvästi useammin epäiltyinä ryöstöistä (21 % kaikista tapauksista) ja raiskauksista (27 % kaikista tapauksista) kuin

kantaväestö. Sen sijaan esimerkiksi rattijuopumukseen Suomen kansalaiset syyllistyivät suhteellisesti ulkomaalaisia useammin. Ulkomaan kansalaisista lukumääräisesti eniten rikoksia ovat tehneet Suomen suurimmat ryhmät eli venäläiset, virolaiset ja ruotsalaiset. Suhteellisesti eniten rikoksia tilillään on somalialaisilla, irakilaisilla, turkkilaisilla, iranilaisilla ja vietnamilaisilla. Tässä yhteydessä on muistettava, että pienehkö, rikosaktiivinen joukko saattaa nostaa suhdelukuja, koska sama henkilö voi esiintyä tilastoissa useampaan kertaan rikoksista epäiltynä. (Honkatukia & Niemi 2007.)

Juhani Iivarin (2006) tutkimuksen mukaan Suomessa asuvat ulkomaan kansalaiset ovat syyllistyneet rikoksiin noin 1,5-2 kertaa useammin kuin kantaväestö. Paljon rikoksia tehneiden ryhmissä huomattiin korkea työttömyysaste ja suuri pienituloisten määrä. Haastatelluista **rikoksen tekijöistä selvästi useampi oli pitkäaikaistyötön kuin maahanmuuttajista keskimäärin**. Monet olivat myös kokeneet muita ryhmiä enemmän rasismia ja syrjintää, osa poliisienkin taholta.

Kansainvälisissäkin tutkimuksissa on huomattu etnisten vähemmistöjen syyllistyvän rikoksiin kantaväestöä useammin. Tätä on selitetty esimerkiksi seuraavilla tekijöillä:

- ☞ monen etnisen ryhmän sosiaalinen asema on huonompi ja vaihtoehdot tasapainoisen elämän rakentamiseen vähäisemmät kuin kantaväestöllä
- ☞ maahanmuuttoon sisältyy paljon stressiä ja turhautumista
- ☞ poliisi ja oikeuslaitos saattavat kiinnittää vähemmistöihin enemmän huomiota, joten rangaistuksia tulee enemmän
- ☞ etenkin nuorten rikostentekijöiden kohdalla on puhuttu rikollisista alakulttuurista, jotka luovat omat arvonsa ja vähättelevät rikosten vakavuutta.

Yksi mahdollinen syy ulkomaan ja Suomen kansalaisten tilastoidun rikollisuuden eroi-

hin liittyy siihen, että ulkomaan kansalaisten joukossa on enemmän nuoria, jotka kaikissa kansalaisuusryhmissä syyllistyvät muita useammin rikoksiin. Mikään näkökulmista ei näytä kuitenkaan yksin selittävän etnisten vähemmistöjen rikollisuutta.

Mukhtar Abib kuvaa rikoksiin johtavia syitä somalinuorten kohdalla seuraavasti: "Moni somali on samaan tapaan sosiaalisesti huono-osainen kuin suomalaisetkin rikoksiin syyllistyneet. Mutta lisäksi heitä rasittaa syrjintä. Moni lapsi ja nuori kokee ahdistavaksi sen, että koulussa kaverit eivät hyväksy ja oman paikan löytäminen on vaikeaa. Kun lapsi yrittää kertoa kotona vanhemmilleen, että koulussa on ongelmia, tukea ei juuri tarjoudu, jos isä ja äiti ovat kielitaidottomia ja sopeutuminen suomalaiseen yhteiskuntaan kesken. Tämä synnyttää vihaa ja katkeruutta. Tarjolla ei ehkä ole muuta puolustuskeinoa kuin samastua niihin suomalaisiin tai muunmaalaisiin nuoriin, jotka tekevät rikoksia." (Helsingin Sanomat 22.1.2006.)

Ulkomaan kansalaisten tekemät seksuaalirikokset ovat herättäneet paljon huomiota. Niissä kyse onkin vakavasta asiasta, joka on erityisen intiimi ja sisältää runsaasti kirjoittamattomia sääntöjä. Merkille pantavaa on se, että poliisin mukaan raiskauksesta tai muista seksuaalirikoksista syytetyt maahanmuuttajataustaiset miehet ovat toisinaan aidosti ylättyneitä heihin kohdistuvasta syytöksestä. He eivät ymmärrä, miten nainen on yhtäkkiä muuttanut mieltään. Tämä saattaa osittain liittyä siihen, että joissakin kulttuureissa naisen ei tule koskaan osoittaa myöntymistä miehelle avoimesti, mistä johtuen naisen "ei" saattaakin tarkoittaa "kyllä". Myös muut kulttuurisidonnaiset viestit on voitu tulkita virheellisesti.

Erilaisten taustojen vuoksi samaa tapaa mistilannetta voidaan tulkita hyvin eri tavoin. Ravintolaillaan aikana maahanmuuttajataustainen mies saattaa kiinnittää huomiota vain naisen pukeutumiseen ja ystävälliseen

käytökseen, jotka mies tulkitsee oman kulttuurinsa näkökulmasta rohkeaksi ja avoimeksi kutsuksi. Kantäväestöön kuuluva nainen taas ehkä ajattelee viettävänsä iltaa ihan tavallisissa merkeissä ja ilmaisee epäsuorasti, ettei tahdo lähempää kanssakäymistä miehen kanssa. Hänen kulttuurissaan seurasta voi kieltäytyä missä illan vaiheessa tahansa, ja viestin pitäisi mennä perille, vaikka sen sanoisi kohteliaasti hymyillen.

Seksuaalirikoksissa suomalainen lainsäädäntö on suoraviivainen eikä se ota huomioon erilaisia kulttuurisia taustoja. Tämä on välttämätöntä kansalaisten yhdenvertaisen kohtelun vuoksi. Jotta osittain viestintätapojen eroihin liittyviä rikoksia voitaisiin ehkäistä, **maahanmuuttajataustaisten ihmisten tulee oppia ymmärtämään kantäväestön viestintää paremmin ja päinvastoin.** Joskus esitetään, että maahanmuuttajan kulttuurilla voitaisiin selittää tai ennustaa raiskauksia. Tämä on kuitenkin virheellinen käsitys, sillä missään kulttuurissa ei sallita seksuaalista väkivaltaa. Kaikkien maiden lainsäädännössä siitä ei tosin ole määritelty samanlaisia rangaistuksia kuin Suomessa tai lain toimeenpanoa ei seurata kovin tehokkaasti.

Kulttuuriherkkiä toimintamalleja rikosten sovitteluun

Perinteisen oikeusjärjestelmän rinnalle on viime vuosina rakennettu järjestelmä rikos- ja riita-asioiden sovitteluun. Vuonna 2007 Suomessa sovitteltiin noin 8 000 - 9 000 rikosta, joista puolet oli väkivaltarikoksia. Viimevuosina Helsingissä noin 5 % sovitteluista tapauksista on liittynyt maahanmuuttajiin.

Sovittelu sai virallisen aseman Suomessa vuonna 2005, kun laki rikosasioiden ja eräiden riita-asioiden sovittelusta (1015/2005) astui voimaan. Lain mukaan sovittelulla tarkoitetaan ”maksutonta palvelua, jossa rikoksesta epäillylle ja rikoksen uhrille järjestetään mahdollisuus puolueettoman sovittelijan vä-

lityksellä kohdata toisensa luottamuksellisesti, käsitellä rikoksesta sen uhrille aiheutuneita henkisiä ja aineellisia haittoja sekä pyrkiä omatoimisesti sopimaan toimenpiteistä niiden hyvittämiseksi”.

Sovittelutilanteet voivat olla hyvin monimutkaisia ja ennakoimattomia. Joskus haasteet liittyvät kulttuurisiin eroihin (lisää luvussa 3.3.), mutta usein myös ihmisten persoonaan tai elämäntilanteeseen. Toisinaan ongelmana on tiedon puute. **Maahanmuuttajataustainen henkilö saattaa käyttäytyä sovittelussa selittämättömästi, koska hän ei tiedä, mihin sovittelun lopputulos vaikuttaa.** Perutaanko häneltä oleskelulupa? Saako hän jatkaa ammattinsa harjoittamista? Hän saattaa olla esimerkiksi valmis mihin tahansa korvaukseen, jotta tapaus raukeaisi. Sovittelun alussa tulee aina kerrata sovittelun tarkoitus. Jos läsnä on maahanmuuttajataustaisia henkilöitä, perusteellisen, selkokielisen johdannon merkitys korostuu entisestään.

Mikäli sovitteluun osallistuu etniseen vähemmistöön jäseniä, herkistyminen erilaisiin taustoihin, viestintätapoihin tai muihin tilanteessa mahdollisesti vaikuttaviin tekijöihin voi auttaa sovittelijaa tukemaan rakentavaa keskustelua osapuolten välillä. Ihmisten erilaiset lähestymistavat voivat joskus aiheuttaa hämmennystä tai jännitteitä sovittelutilanteisiin. Tässä muutama esimerkki:

☞ **Täsmällisyys.** Yksi osapuolista saapuu sovitteluun muita myöhemmin, koska ei ole tottunut tarkkoihin aikatauluihin ja paikalle on ollut vaikea löytää. Muiden mielestä myöhästyminen osoittaa, että henkilö ei arvosta heidän läsnäoloaan eikä sovittelutilannetta. Sovittelu alkaakin kiihtyneessä ilmapiirissä.

☞ **Kaikkien ääntä kuunnellaan.** Nainen ei ole tottunut esiintymään julkisesti etenkin ristiriitoja käsittelevissä tilanteissa, joten hän haluaisi miehensä edustavan itseään. Keskustelussa nainen kääntyy usein katsomaan miestänsä, vaikka sovittelija

RIKOSTEN SOVITTELU ETNISILLE VÄHEMMISTÖILLE

Rikosasioiden sovitteluprosessi alkaa tavallisesti siitä, kun poliisi tai syyttäjä lähettää soviteltavan rikostapauksen sovittelutoimistolle, joka selvittää sovittelun edellytykset ja toimittaa tapauksen eteenpäin tehtävään koulutetuille vapaaehtoissovittelijoille. Heidän tulee järjestää rikoksen osapuolille tapaaminen. Mikäli kyse on alle 15-vuotiaasta henkilöstä, huoltajan läsnäolo on välttämätöntä. Vapaaehtoissovittelijat työskentelevät tavallisesti pareittain. Vaikka osapuolet pääsisivät sopimukseen, syyttäjä voi viedä tapauksen käräjäoikeuteen.

Vantaan kaupunki ja International Organisation for Migration IOM toteuttivat vuosina 2002-2004 Let's Talk -hankkeen, jonka tavoitteena oli luoda malli erityisesti pakolaisyhteisöjen rikos- ja riita-asioiden sovitteluun. Hankkeessa kehitettiin koulutusmalli ja tiedotettiin sovittelukäytännöistä pakolaisyhteisöille usealla eri kielellä. Hankkeen taustaoletuksena oli, että kulttuurisesti herkän sovittelun avulla voidaan edistää etnisten vähemmistöjen sopeutumista suomalaiseen yhteiskuntaan. Kommunikaation lisäämisen ja vähemmistöihin kuuluvien kannustamisen sovittelijoiksi uskottiin myös ehkäisevän konfliktteja tulevaisuudessa.

Varsinainen sovitteluprosessi toteutuu kaikille samankaltaisena etnistä taustaa huomioiden. Maahanmuuttajien kohdalla on kuitenkin syytä kiinnittää erityistä huomiota kieleen tilaamalla paikalle tarpeen vaatiessa tulkki tai käyttämällä selkokieltä ja varmistamalla keskustelun ymmärtäminen säännöllisesti. Myös kulttuuriset tekijät voivat vaikuttaa hyvien lopputulosten saamiseen. Tämä toteutuu parhaiten silloin, jos sovittelijoina toimii myös etnisiin vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä.

TUTUSTUTTAVAKSI

- Iivari, Juhani (toim.): Rikos- ja riita-asioiden sovittelijan opas. STAKESin oppaita 66. Vaajakoski: Suomen Sovittelun Tuki ry & STAKES, 2007
- Salonen, Jari & Iivari, Juhani: Evaluation of the Let's Talk – Social Mediation for Refugee Communities in Europe Project. Helsinki: IOM International Organisation for Migration, Report 78/2004, 2004

Lisätietoja: Let's Talk -hanke (englanniksi) <http://iom.fi/content/view/110/8> ja Suomen Sovittelufoorumi ry www.ssf-ffm.com

pyytää häntä kertomaan oman näkemyksensä asiasta. Lapsia koskevassa tapauksessa vanhemmat kokevat hämmäntäväksi sen, että heidät ohitetaan ja kysytään asioita ensin lapselta itseltään.

- ☞ **Luottamus tulkkiin.** Jos kaikki osapuolet eivät osaa sujuvasti sovittelussa käytettävää kieltä, paikalle kutsutaan yleistyneen käytännön mukaisesti ammattitulkki. Yksi keskustelijoista kieltäytyy kuitenkin ammattitulkista toistuvasti ja sanoo mieluummin tuovansa sukulaisensa tulkkaamaan. Vasta myöhemmin selviää, että kyseinen kieliryhmä on niin pieni, että kaikki sen Suomessa asuvat jäsenet tuntevat toisensa, eikä henkilö halua ulkopuolista paikalle, vaikka tätä sitoisikin vaitiolovelvollisuus.
- ☞ **Kulttuurisesti kielletyt puheenaiheet.** Soviteltava tapaus sivuaa homoseksuaalisuutta. Heti kun sovittelija käyttää sanaa homoseksuaali, yksi osapuolista poistuu paikalta mitään sanomatta eikä suostu jatkamaan sovittelua.
- ☞ **Kasvojen säilyttäminen.** Vaikka henkilö näyttää ilmiselvästi syylliseltä, hän käyttäytyy hyökkäävästi ja syyttelee toista osapuolta. Sovittelijoiden ja toisen osapuolen rauhoitteluista huolimatta sovittelu ei etene lainkaan. Vasta kun sovittelijat jättävät osapuolet keskustelemaan asiasta keskenään, sovinto löytyy. Sovittelijoiden ollessa läsnä henkilö ei voinut myöntää syyllisyyttään, koska hän olisi menettänyt samalla kasvonsa.

Parhaiten kulttuurierokkien käytäntöjen kehittäminen onnistuu, jos vähintään toinen sovittelijoista kuuluu itse etniseen vähemmistöön. Tällöin hänellä on omakohtaista ymmärrystä maahanmuuttoon tai muihin vähemmistöasemaan liittyvistä haasteista sekä mahdollisesti kulttuuri- ja kielituntemustakin. Maahanmuuttajataustaisten rikossovittelijoiden löytäminen saattaa kuitenkin ol-

la haasteellista. Esimerkiksi kaikkien suomen kielen taito ei ole riittävän hyvä asiakirjojen lukemiseen tai tasavertaiseen vuorovaikutukseen suomenkielisten asiakkaiden kanssa. Sovittelijalle on hyötyä myös riittävästä suomalaisen yhteiskunnan tuntemuksesta.

Vaikka epävirallinen, yhteisöllinen sovittelu on luonteva osa konfliktinratkaisua monessa maassa, suomalainen, virallisissa olosuhteissa toteutettava rikosasioiden sovittelu ei aina herätä maahanmuuttajissa samaa luottamusta. Tavallisesti epävirallisissa sovitteluissa sovittelijana toimii henkilö, joka nauttii koko yhteisön arvostusta, kun taas Suomessa kyse on tehtävään koulutetuista vapaaehtoisista sovittelijoista. Etniseen vähemmistöön kuuluva sovittelija saattaa kyetä kuvaamaan tilanteen ja saavuttamaan osapuolten luottamuksen muita helpommin.

Vaikka monikulttuurisessa tilanteessa sovittelija osaisi maahanmuuttajaosapuolen äidinkieltä, on usein suositeltavaa käyttää ammattimaista tulkkiä prosessin puolueettomuuden selkiyttämiseksi. Puolueettomuutta on muutenkin hyvä korostaa. Eräs maahanmuuttajataustainen sovittelija kertoi kokemuksistaan: ”Usein samanmaalainen osapuoli olettaa automaattisesti, että olen hänen puolellaan.”

Rikos- ja riita-asioiden sovitteluprosessin lisäksi sovittelu työtöteestä voi olla hyötyä eri viranomaisille myös epävirallisissa tilanteissa. Esimerkiksi eräässä kaupungissa syntyi kiistaa kahden samaa etnistä taustaa olevan ryhmän välille, mistä seurasi kiihtyvä rikosilmoitusten kierre. Osapuolet syyttivät toisiaan esimerkiksi kunnianloukkauksista ja perättömistä ilmiannoista. Koska tilanne ei näyttänyt rauhoittuvan, poliisi järjesti asianosaisille epävirallisen neuvottelun poliisiaseamalla. Siellä osapuolten edustajille tiedotettiin tulkin avulla suomalaisesta lainsäädännöstä ja rikoksen tunnusmerkeistä. Samalla osapuolille tarjottiin mahdollisuus keskustella rikosilmoitusten taustalla olevasta ristirii-

dasta. Näiden keskustelujen jälkeen uusia rikosilmoituksia ei enää ilmaantunut.

Tietoa, ymmärrystä ja osallistumista

Joskus maahanmuuttajat eivät tunne suomalaista yhteiskuntaa riittävän hyvin voidakseen arvioida, onko jokin teko Suomen lain mukaan sallittu vai kielletty. Esimerkiksi liikennesääntöihin tai väkivallan määritelmään liittyvät määräykset voivat vaihdella suuresti maasta toiseen. Monissa kaupungeissa onkin järjestetty maahanmuuttajille suunnattuja kansalaistaitokursseja tai muita tiedotustilaisuuksia, joissa on kerrottu muun muassa perusasioita Suomen lainsäädännöstä. Tehokkaimmin tällainen tieto välittyy turvapaikanhakijoille, pakolaisille ja paluumuuttajille, joiden kotoutumisprosessia monet viranomaiset tukevat.

Haasteena on se, että tietoa pitäisi olla tarjolla mahdollisimman nopeasti maahanmuuton jälkeen, jolloin kaikki eivät vielä osaa paikallista kieltä. Lisäksi viranomaistiedotus ei saavuta kaikkia maahanmuuttajia. Jotkut maahanmuuttajien omista järjestöistä ovat kiinnittäneet huomiota suomalaista yhteiskuntaa koskevan tiedon välittämiseen etniselle yhteisölleen. Tällöin tiedottaminen myös maahanmuuttajan äidinkielellä voi onnistua melko vaivattomasti. Lopullinen vastuu tiedon hankkimisesta on kuitenkin maahanmuuttajalla itsellään.

Monimutkaisempi kysymys liittyy siihen, miten etniset vähemmistöt sitoutuvat yhteisiin sääntöihin. Usein maahanmuuton yhteydessä sosiaaliset siteet edellisen kotimaahan löystyvät. Niinpä kaikki eivät koe entisiä normeja sitoviksi. Uuden maan sääntöjä maa-

ESIMERKKITILANNE



Suomalaisesta lainsäädännöstä ja käytännöistä tiedottaminen

Vastikään maahan muuttaneiden nuorten miesten ryhmä alkoi eräässä kaupungissa lähestyä naisia niin suorasukaisesti, että monet kokivat sen seksuaaliseksi häirinnäksi. Joissakin tapauksissa jopa lapsia oli ahdisteltu. Samoihin aikoihin joku oli jättänyt julkisille paikoille paperilappuja, joissa kannustettiin vahingoittamaan alueella asuvia maahanmuuttajia tai muilla keinoin karkottamaan heidät kaupungista. Tämä herätti huolta etenkin perheellisten keskuudessa, jotka eivät uskaltaneet päästää lapsiaan leikkimään ulos yksin.

Tieto tilanteesta kulkeutui useille kaupungin viranomaisille. Sosiaalitoimi, monikulttuurisuuskeskus ja poliisi järjestivät koko alueen maahanmuuttajille avoimen tiedotus- ja keskustelutilaisuuden, jonka tavoitteena oli rauhoittaa tilannetta. Poliisi kertoi, mitä se aikoi asialle tehdä, ja oman näkemyksensä siitä, miten todellisesta uhasta paperilappuissa oikeasti oli kyse.

Tilaisuudessa kerrottiin myös siitä, mikä Suomessa on tavallista käyttäytymistä, ja mitä toisen ihmisen koskemattomuuden suoja Suomen lainsäädännössä tarkoittaa. Aikaa varattiin runsaasti myös keskusteluun ja kysymysten esittämiseen. Lisäksi kaupungin edustaja ilmoitti, että tulevan vuoden aikana panostettaisiin kaikille avointen, monikulttuuristen tapahtumien järjestämiseen. Tapaamisen jälkeen häirintäilmoitukset loppuivat kokonaan, eikä uusia paperilappujakaan ilmaantunut.



hanmuuttaja ei ehkä vielä tunne, ja saattaa hän muutenkin tuntea itsensä ulkopuoliseksi esimerkiksi kielitaidottomuuden, työttömyyden tai kantaväestön taholta tulevan ennakoluuloisen kohtelun vuoksi. Tästä maahanmuuttajalle saattaa tulla tunne, että minään maan lait eivät päde häneen.

Joskus sääntöihin sitoutumista voi heikentää se, että ne eivät näytä koskevan kaikkia Suomessa asuvia samalla tavalla. Monet etnisten vähemmistöjen jäsenistä ovat esimerkiksi kokeneet, että usein työpaikkahaastattelussa heidän kohdallaan ei noudateta yleistä periaatetta pätevimmän ja sopivimman rekrytoimisesta. Jotkut romanit ovat kokeneet, että asiakaspalvelussa heihin ei sovelleta samoja kohteliaisuussääntöjä kuin muihin asiakkaisiin, vaan epäluuloisuus asiakkaan epärehellisydestä voidaan tuoda esiin hyvinkin suorasukaisesti. Jos kantaväestön jäsenet noudattavat tiettyjä sääntöjä valikoivasti, epäoikeudenmukaisuutta kokeneet vähemmistön jäsenet voivat päättää tehdä samoin.

Monet etnisten vähemmistöjen jäsenet ottavat aktiivisesti selvää Suomen tavoista ja säännöistä sekä tekevät kaikkensa toimiakseen niiden mukaisesti. Toisilla tutustuminen ja sitoutuminen voi kestää pitemmän ajan. **Sitoutumista sääntöihin voi edistää se, jos tiedon lisäksi heillä on mahdollisuus ymmärtää säännöt ja keskustella niistä.** Miksi Suomessa toimitaan näin? Miten säännöt ovat muuttuneet ajan kuluessa? Mitä seurauksia sääntöjen rikkomisesta on?

Jos kyse on esimerkiksi taloyhtiön tai koulun järjestyssäännöistä, on syytä kutsua etnisten vähemmistöjen jäseniä erityisen aktiivisesti tuomaan oma panoksensa sääntöjen laatimiseen. Mahdollisuus tulla kuulluksi, neuvotella, perustella ja vaikuttaa ympäröiviin sääntöihin luo paremmat edellytykset ymmärtää päätöksiä ja sitoutua niihin. Eritaustaisten ihmisten osallistuessa sääntöjen laatimiseen myös kantaväestöllä on mahdollisuus ymmärtää muiden lähtökohtia paremmin.

Avointa dialogia ympärileikkauksesta

Erityisen vaikeita keskusteluja voidaan joutua käymään vuosituhansia kestäneistä, haitallisista perinteisistä käytännöistä. Esimerkiksi tyttöjen ympärileikkaus, jota kutsutaan myös tyttöjen sukuelinten silpomiseksi, herättää usein voimakkaita tunteita niin kantaväestöön kuuluvissa ihmisissä kuin perinettä toteuttavissa yhteisöissä. Tyttöjen ympärileikkauksista ei tule rinnastaa poikien ympärileikkauksiin, joita tehdään myös lääketieteellisistä syistä. Tyttöjen ympärileikkaus on ihmisoikeusloukkaus.

Suomessa ei ole erillistä tyttöjen ympärileikkauksista kieltävää lakia, mutta rikoslain mukaan toimenpide tulkittaisiin todennäköisesti törkeäksi pahoinpitelyksi, josta voi saada enintään 10 vuoden vankeusrangaistuksen. Rikoslaki pätee silloinkin, jos tyttö on lähetetty ulkomaille ympärileikkattavaksi. Monelle kantaväestön jäsenelle tulee houkutus lähestyä ilmiötä ensisijaisesti sen rangaistavuuden kautta.

Tyttöjen ympärileikkauksen vastaista työtä tekevän Ihmisoikeusliiton KokoNainen-hankkeen kokemusten perusteella lainsäädännön korostaminen voi synnyttää vastakkainasettelun, jonka jälkeen rakentavaa keskustelua on hyvin vaikea aloittaa. Koska kyse on yhteisön toimintatapoihin tiiviisti liittyvästä käytännöstä, toisesta osapuolesta **keskittyminen yksinomaan suomalaisten lakien esittelyyn voi tuntua loukkaavalta.** Tyttöjen ympärileikkaus on syvälle juurtunut perinne sekä osa naisen identiteettiä ja kunniaa sitä noudattavissa maissa. Tämän vuoksi aiheen käsittely on erittäin arkaluontoista.

KokoNainen-hankkeessa pidetään lainsäädännöstä tiedottamista tärkeänä. Perinteen noudattamisen ehkäisyssä on silti välttämätöntä pyrkiä ymmärtämään toisen osapuolen lähtökohtia ja etsimään yhteistä maaperää avoimen dialogin mahdollistamiseksi. Jotta perinne voidaan saada loppumaan, tarvitaan

ennen kaikkea perinteen ymmärtämistä ja sitä harjoittavien ihmisten arvostamista. Tämä ei tarkoita sitä, että perinne tulisi hyväksyä.

Taulukko 7 kuvaa, miten ympärileikkausta puolustavien ja vastustavien henkilöiden toiminta perustuu samaan tavoitteeseen: lapsen edun turvaamiseen. Vaikka keinot ovat vastakkaiset, tämän ymmärtäminen on tärkeää etsittäessä ratkaisuja. Ilmiön ymmärtäminen auttaa siihen reagoimisessa. Miksi monet pitävät ympärileikkausta niin tärkeänä? Säilyykö suhtautuminen ympärileikkaukseen samankaltaisena yhteiskunnallisten muutosten ja maahanmuuton jälkeen? Voitaisiinko yhteisön suhtautumista muuttaa? Voisiko perinteelle olla vaihtoehtoja?

Tyttöjen ympärileikkausta koskevaa kriittistä keskustelua käydään tänä päivänä monessa maassa, jossa se on ollut vuosituhantinen perinne. Keskustelua vaikeuttaa kuitenkin se, että perinteen julkinen käsittely on tabu. Myös Suomessa asuvat maahanmuuttajat ovat keskustelleet tyttöjen ympärileikkauksesta. Sitä koskevan haastattelututkimuksen mukaan muuttunut elämäntilanne on monen mielestä vähentänyt tarvetta toteuttaa tyttöjen ympärileikkauksia Suomessa (Mölsä 2004). Tällaisen

tiedon jakaminen koko yhteisölle voi vaikuttaa myös muiden asennoitumiseen.

Suomen lainsäädäntö määrittelee reunaehdot kaikkien valtion rajojen sisällä oleskelevien käyttäytymiselle. Ei kuitenkaan ole itsestään selvää, että kaikki tietävät kyseisistä säännöistä tai ymmärtävät niiden merkityksen. Ihmisten käsitykset oikeasta ja väärästä, kannatettavasta ja vältettävästä, kohteliaasta ja loukkaavasta, muodostuvat hitaasti elämänsä aikana. Maahanmuutto ei muuta ihmisen käsityksiä välittömästi. Tyttöjen ympärileikkauksen laittomuudesta on syytä tiedottaa maahanmuuttajayhteisöille mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Lisäksi tarvitaan yhteisöä osallistavia toimintatapoja, joiden avulla voidaan vaikuttaa asenteen hitaaseen muuttumiseen sisältä käsin. Vain yhteisön tiivis osallistuminen voi varmistaa sen, että perinteen muuttamiseen ja poistamiseen sitoudutaan aidosti.

2.6.2. Rasistinen rikollisuus ja syrjintä

Monen mielestä etnisten vähemmistöjen jäsenten tekemistä rikoksista voidaan puhua

Taulukko 7. Esimerkkejä perusteista, joilla tyttöjen ja naisten ympärileikkausta on puolustettu ja vastustettu.

	Ympärileikkausta puolustavat vanhemmat ja yhteisön jäsenet	Maailmanlaajuinen ympärileikkausta vastustava liike
Toiminnan peruste	<ul style="list-style-type: none"> nainen on ympärileikattuna normaali uskonto vaatii ympärileikkausta vain ympärileikattu nainen pääsee naimisiin ilman ympärileikkausta naista syrjitään 	<ul style="list-style-type: none"> ympärileikkaus kaikissa muodoissaan on kielletty mikään uskonto ei vaadi ympärileikkausta tyttöjen ympärileikkaus on terveysriski
Tavoite	LAPSEN ETU	LAPSEN ETU

Lähde: Ihmisoikeusliitto, KokoNainen-hanke.

vasta, jos kiinnitetään huomio myös heihin kohdistuviin rikoksiin. Mitä näkyvämmästä vähemmistöstä on kyse, sitä todennäköisemmin se joutuu esimerkiksi rasismien tai syrjinnän kohteeksi. Syrjinnällä tarkoitetaan yksilön tai ryhmän asettamista eriarvoiseen asemaan jonkin henkilöön liittyvän syyn kuten kansalaisuuden, etnisyyden, uskonnon tai kielen vuoksi ilman perusteltua syytä.

Syrjintä ei edellytä rasistista motiivia, vaan se voi tapahtua myös epähuomiossa, ja yksilön tekojen lisäksi siihen voi olla rakenteellisia syitä. Mikään ei kuitenkaan oikeuta sitä, että rasismiin tai syrjiviin käytäntöihin ei puututtaisi. Etnisten vähemmistön jäsenten kokemukset epäoikeudenmukaisuudesta voivat lisätä turhautumisen ja kaunan tunteita, joiden seurauksena monet arkiset konfliktit saattavat paisua ulkopuolisen mielestä käsittämättömän suuriksi. Joskus turhautuminen johtaa myös rikoksiin.

Klassinen voimakkaita tunteita herättävä esimerkki liittyy neekeri-sanankäyttöön. Monet perustelevat sanan käyttöä sillä, että vuosikymmeniä sitten se miellettiin neutraaliksi ja sitä käytettiin yleisesti. Toiset taas kokevat ilmaisun suoraksi merkiksi rasismista, koska nyky-Suomessa se ymmärretään yleisesti loukkaavaksi. Voidaan ajatella, että jokaisen sanan loukkaavuus liittyy sen käyttötapaan tai yhteyteen. Jos neekeri-sanaa käyttää tuntematon, aggressiivisesti käyttäytyvä henkilö tai toisaalta henkilön leikkimielellä oleva puoliso, nimitys vastaanotetaan varmasti eri tavoin. Kunnioittava käytös edellyttää sitä, että viestin mahdollisesti aikaansaama reaktio otetaan huomioon etukäteen. Siksi on vähintään kohteliasta välttää neekeri-sanankäyttöä ilmaisuina. Viranomaisen käyttämänä kyseistä ilmaisua asiakkaastaan voitaisiin pitää rikoksena.

Kaikista maahanmuuttajiin ja etnisiin vähemmistöihin kohdistuvista rikoksista ei Suomessa ole kerätty järjestelmällistä tilastotietoa. Sen sijaan rasistista rikollisuutta on

viime vuosina seurattu enemmän. Rasistinen rikollisuus on lisääntynyt monena peräkkäisenä vuonna, minkä nähdään liittyvän osittain maahanmuuttajien määrän kasvuun ja entistä suurempaan ilmoitusaktiivisuuteen.

Poliisi kirjasi vuonna 2006 yhteensä 748 rasistista tekoa, joista selvästi yleisin oli pahoinpitely. Muita yleisiä rikosnimikkeitä olivat syrjintä, kunnianloukkaus, laitton uhkaus ja vahingonteko. Tavallisin tapahtumapaikka oli ravintola, baari tai sen edusta, ja yli 60 % teoista tapahtui illalla ja yöllä. Noin 30 %:ssa tapauksista epäilty oli uhrille entuudestaan tuntematon. (Noponen 2007.)

Rasismien tunnistaminen

Jo rasismi-käsitteen käyttö luo usein tunteilla latautuneen konfliktin. Koska suomalaisessa yhteiskunnassa moniarvoisuus ja erilaisuuden ymmärtäminen on määritelty julkilausumatasolla tavoiteltaviksi asioiksi, monet tuntevat tarvetta perustella omaa käyttäytymistään ”en ole rasisti, mutta...” -tyyppisin lausein. Samasta syystä jonkun rasismisyytös saattaa herättää vahvan puolustusreaktion.

Rasismien ja syrjinnän näkökulmasta etniset vähemmistöt elävät aivan erilaista arkea kuin kantaväestö. Rasismi saattaa jäädä kantaväestöltä täysin huomaamatta, koska heillä ei yleensä ole kokemusta vieraiden ihmisten taholta tulevasta loukkaavasta kohtelusta, kuten kadulla sylkemisestä, oman auton tahallisesta naarmuttamisesta, ravintolan ovelta käännästämisestä, turhasta odotuttamisesta virastossa, nimittelystä koulussa ja monesta muusta arjen rasismien ilmenemismuodosta. Heidän voi olla vaikea ymmärtää ja hyväksyä sen olemassaoloa, ja siksi he saattavat leimata rasismista puhuvat henkilöt aiheettomasti valittajiksi ja häiriköiksi.

Toisaalta joillekin etnisten vähemmistöjen jäsenille rasismista on tullut selitysmalli, jolla selitetään myös sellaisia pettymyksiä ja tekoja, joissa rasistista motiivia ei todellisuudessa

sa esiinny. Perusteetta rasistiksi kutsutun näkökulmasta tilanne saattaa näyttää siltä, että asianomainen henkilö ei ole valmis ottamaan vastuuta omasta toiminnastaan tai ymmärtämään tilanteen todellisia taustoja. Myös etniset vähemmistöt voivat käyttäytyä rasistisesti kantaväestöä tai muita vähemmistöjä kohtaan.

Ei ole yksinkertaista määritellä, milloin arjen kohtaamistilanteissa on kyse todellisista rasistisista motiiveista, ja milloin väärinkäsityksistä. Määrittelyt eivät kuitenkaan ole yhtä oleellisia kuin ratkaisun löytäminen tunteita nostattaneeseen tilanteeseen. **Jokaiseen rasismiviittaukseen on syytä suhtautua rauhallisen analyttisesti ja itsekriittisesti. Mistä se johtuu?** Onko tilanteessa mahdollisesti toimittu väärin tai unohdettu selittää oman toiminnan perusteita? Liittyykö reaktio ensisijaisesti nykyiseen vai johonkin aikaisempaan tapahtumaan? Mitä toinen osapuoli tarkoittaa puhuessaan rasismista?

Jotkut rasistisen ideologian motivoimista teoista täyttävät rikoksen tunnuspiirteet. Monella rikoksen uhrilla on korkea kynnyksilmoittaa rasistisia tapauksia poliisille, koska usein niihin sisältyy nöyryyttäviä tai raivostuttavia tunteita, jotka mieluummin unohdetaan. Motivaatiota vähentää sekin, että poliisilaitoksella ei aina ole käsitelty tapauksia perusteellisesti tai otettu huomioon rikoksen rasistisia motiiveja. Tällainen kokemus saattaa tuntua kaksin verroin nöyryyttävältä. Poliisin toiminnan oikeudenmukaisuudesta tai mahdollisesta rasistisuudesta on vuosien varrella keskusteltu paljon, ja esimerkiksi vähemmistövaltuutettu on kiinnittänyt ongelmaan huomiota.

Poliisissa tunnustetaan tarve lisätä henkilökunnan koulutusta rasismien tunnistamisessa. Monen poliisin motivaatiota paneutua rasismisyytöksiin vähentää se, että valtaosassa tapauksista rasistista motiivia ei lopulta ilmene. Kuitenkin kaikki todelliset tapaukset tulisi tunnistaa. Tällä on merkitystä rikosoikeudellisen

prosessin näkökulmasta myös siksi, että rasistista motiivia voidaan pitää rangaistuksen koventamisperusteena.

Toisaalta poliisi haluaa kiinnittää huomion siihen, että joissakin tapauksissa kyse saattaa olla väärinkäsityksestä. Vaikka etniseen vähemmistöön kuuluvaa ei kohdeltaisikaan epäoikeudenmukaisesti, poliisia saatetaan syyttää rasismista esimerkiksi seuraavissa tilanteissa:

- ☞ Tutkintaa ei keskeytetä rasismien vuoksi, vaan koska mitään rikokseen viittaavaa ei löydetä. Rikosilmoituksen tekijä ei usko tätä.
- ☞ Poliisi ei muista perustella tutkinnan keskeytymistä.
- ☞ Asianomistajarikoksessa poliisi antaa ohjeita rikosilmoituksen tekemiseen, mutta puutteellisen kielitaidon vuoksi henkilö ei ymmärrä niitä.

”Minä odotan, että jonakin päivänä [alueellemme] saadaan tummaihoisia mies- ja naispoliiseja. Yksi tapa päästä lähestymään maahanmuuttajia olisi edes yksi etninen poliisi.”

Ylikomisario Veli Hukkanen (Mao 2003)

Suomessa on keskusteltu myös muiden viranomaisten kyvystä kohdella etnisiä vähemmistöjä yhdenvertaisesti. Viranomaisten suhtautumista etniseen monimuotoisuuteen käsitelleessä tutkimuksessa kävi ilmi, että suhtautuminen ulkomaalaisiin on muuttunut aikaisempaa myönteisemmäksi, mutta se on kuitenkin valikoivaa: mieluiten vastaanotettiin työn perässä muuttavia eurooppalaisia. Joka toinen poliisi, kolmannes opettajista ja runsas 40 prosenttia muista viranomaisista oli sitä mieltä, että maahanmuuttajat ovat hankalia asiakkaita. Työtehtävien luonteella oli selvä vaikutus kokemuksiin. Kansallisesta turvallisuudesta ja järjestyksestä vastaavat vi-

ranomaiset toivat muita useammin esiin monietniseen asiakastyöhön liittyviä kielteisiä kokemuksia. Kuitenkin viranomaisten luottamus omiin valmiuksiin tehdä kulttuurien välistä työtä oli lisääntynyt. (Pitkänen 2006.)

Ei ole vain viranomaisten tehtävä tarkastella toimintaansa kriittisesti ja puuttua rasismiin. Jokainen voi omassa arkiympäristössään toimia rasismia vastaan osoittamalla olevansa eri mieltä siitä, onko sallittua nimitellä, kertoa rasistisia vitsejä tai solvata vieraita ihmisiä kadulla heidän etnisen taustansa vuoksi. **Monet etnisten vähemmistöjen jäsenet ovat jo niin tottuneita ympäristön rasistiseen käyttäytymiseen, etteivät he jaksaa reagoida siihen tai uskoa muutokseen.** Jokainen kokemus, jossa kukaan ulkopuolinen ei puutu julkisella paikalla tehtyihin rasistisiin

hyökkäyksiin, vahvistaa toivottomuuden tunnetta. Kannanotot rasismia vastaan, epäkohden käsittely tiedotusvälineissä ja syrjimättömyyttä edistävät toimintasuunnitelmat voivat osaltaan edistää sitä, että ihmiset joutuvat kyseenalaistamaan rasistisia ajatuksiaan.

Myös eritaustaisten ihmisten kohtaamiset on nähty hyväksi keinoksi hälventää rasismia, ennakkoluuloja, väärinkäsityksiä ja niistä kumpuavia konflikteja. Yhdessä opiskelu, asuminen, työskentely tai harrastaminen eivät kuitenkaan automaattisesti lisää ihmisten keskinäistä ymmärrystä ja kunnioitusta. Joskus tarvitaan välittäjinä toimivia ihmisiä ja sovittelua tukevia järjestelmiä, jotta kyetään käsittelemään erilaisuudesta johtuvia erimielisyyksiä rakentavasti ja välttämään rikoksiksi eteneviä konflikteja.

LISÄTIETOJA JA LÄHTEITÄ

Bäckroos, Göran: Vähemmistöt poliisin asiakkaina -opas. Etelä-Suomen lääninhallitus & JOIN-hanke (Myös internetissä.)

Honkatukia, Päivi & Niemi, Hannu: Ulkomaalaiset, maahanmuuttajat ja rikollisuus. Teoksessa: Rikollisuustilanne 2006. Rikollisuus- ja seuraamusjärjestelmä tilastojen valossa. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen julkaisuja 229. Helsinki 2007 (Myös internetissä.)

Iivari, Juhani: Tuomittu maahanmuuttaja. Stakes, Tutkimuksia 154. Helsinki 2006

Jelloun, Tahar Ben: Isä, mitä on rasismi? Gummerus 1998

Kaartinen, Marjo: Neekerikammo. Kirjoituksia vieraan pelosta. Turku: Turun yliopisto, kulttuurihistoria, 2004

Lepola, Outi & Villa, Susan (toim.): Syrjintä Suomessa 2006. Helsinki: Ihmisoikeusliitto, 2007 (Myös internetissä.)

Mao, Abdulkadir Sheikh: Keinot hallussa. Viranomaisten ratkaisemia kulttuuriristiriitoja. Helsinki: Kansainvälinen kulttuurikeskus Caisa ja Avoin oppimiskeskusprojekti, 2007

Mölsä, Mulki: Ajat ovat muuttuneet. Selvitys tyttöjen ja naisten ympärileikkaukseen liittyvistä asenteista ja aikeista pääkaupunkiseudulla asuvien maahanmuuttajien keskuudessa. Helsinki: Ihmisoikeusliitto ja KokoNainen-projekti, 2004

Noponen, Tanja: Poliisin tietoon tullut rasistinen rikollisuus Suomessa 2006. Poliisiammattikorkeakoulun tiedotteita 62. Helsinki: Edita Prima Oy, 2007 (Myös internetissä.)

Opetushallitus: Romanin ja poliisin kohdatessa -opas. Helsinki: Opetushallituksen romaniväestön koulutustiimi ja sisäasiainministeriön poliisiosasto, 2007 (Myös internetissä.)

Pitkänen, Pirkko: Etninen ja kulttuurinen monimuotoisuus viranomaistyössä. Helsinki: Edita, 2006

Pohjonen, Soile (toim.): Sovittelu ja muut vaihtoehtoiset konfliktinratkaisumenetelmät. Vantaa: WSLT Werner Söderström Lakitieto Oy, 2001

Tiilikainen, Marja (toim.): Tyttöjen ja naisten ympärileikkaus Suomessa. Asiantuntijaryhmän suositukset sosiaalialan- ja terveydenhuollon henkilöstölle. Helsinki: Ihmisoikeusliitto ja KokoNainen-projekti, 2004

- Kaikki erilaisia, kaikki samanarvoisia -kampanja: www.keks.fi
- Ihmisoikeusliitto ry/ KokoNainen-projekti: www.ihmisoikeusliitto.fi/projektit/kokonainen
- Moninaisuus, oivallus ja dialogi-koulutus: <http://mod.evl.fi>
- Rasisminvastainen Rasmus-verkosto: www.rasmus.fi
- Rikos- ja riita-asioiden sovittelu/ sosiaali- ja terveysministeriö: www.stm.fi
→ Päihdeasiat ja sosiaalinen turvallisuus → Rikos- ja riita-asioiden sovittelu
- Suomen Sovittelufoorumi ry: www.ssf-ffm.com

3

Näkökulmia konfliktien käsittelyyn ja ratkaisuun



NÄKÖKULMIA KONFLIKTIEN KÄSITTELYYN JA RATKAISUUN

Kyky hahmottaa konfliktien yhteiskunnallisia ja yksilöllisiä taustoja sekä niiden toimintamekanismeja helpottaa konfliktien käsittelyä arjen tasolla. Tässä luvussa jäsennellään joitakin konflikteihin ja niiden ratkaisemiseen liittyviä näkökulmia pääosin alan kirjallisuuden pohjalta. Etnisten konfliktien sovittelusta puhuttaessa tulee usein mieleen valtioiden sisäisten kriisien sovittelu kuten esimerkik-

si Etelä-Afrikan totuuskomission työ tai Pohjois-Irlannin sovintoprosessi. Tässä luvussa kuten koko kirjassakin painotetaan pieniä jokatäiväisiä arjen konflikteja. Konfliktien ennaltaehkäisyssä, käsittelyssä ja sovittelussa on kuitenkin samoja elementtejä, tarkasteltiinpa asiaa kansainvälisellä, kansallisella tai paikallisella tasolla.

3.1. RAKENTAVA TAI TUHOISA KONFLIKTI

Konfliktit voidaan jakaa yksilöllisiin, yhteisöjen välisiin, kansainvälisiin tai globaaleihin konflikteihin. Niiden syyt voivat olla henkilökohtaisia tai sosiaalisia, ja ne voivat ilmetä luokkien, sosioekonomisten ryhmien tai maailmankatsomusten välisinä ristiriitoina. Konflikteissa on paljon yleisinhimillisiä aineksia. Usein kyse on pienistä tai suurista eturistiriidoista, peloista ja vähättelyn tai uhatuksi tuleminen tunteesta. Konfliktit voidaan määritellä myös siten, että osapuolilla on joitakin todellisia tai oletettuja keskenään yhteen sopimattomia tavoitteita. Taulukossa 8 havainnollistetaan erilaisen käyttäytymisen ja eri tavoitteiden vaikutusta konfliktitilanteesta.

Taulukkoa voi konkretisoida seuraavilla esimerkeillä. Yrityksen toimintapolitiikkana on monimuotoisuus. Työntekijöiden erilaisuus hyväksytään ja sitä arvostetaan. Kun näin tapahtuu työhönötossa, tehtävien järjestelyssä ja urakehityksen tukemisessa, käyttäytyminen ja tavoitteet ovat sopusoinnussa, eikä konfliktia ole. Piilevästä konfliktista esimerkkinä on koulu, jossa ei arvosteta oppilaiden omaa äidinkieltä, vaan halutaan nuorten oppivan nopeasti suomea. Siksi suositellaan, että välitunneilla puhuttaisiin vain suomea. Jos oppilaat yhdenmukaisuuden vuoksi suosivat tähän, käyttäytyminen on näennäisesti yhteensopivaa, mutta oppilaiden ja koulun tavoitteet ovat ristiriitaiset: nuoret haluaisi-

Taulukko 8. Tavoitteista ja käyttäytymisestä syntyvät neljä konfliktin muotoa

KÄYTTÄYTYMINEN	TAVOITTEET	
	Yhteensopivat tavoitteet	Ristiriitaiset tavoitteet
Yhteensopiva käyttäytyminen	Ei konfliktia	Piilevä konflikti
Ristiriitainen käyttäytyminen	Pintakonflikti	Avoin konflikti

Lähde: Fisher ym. 2003

vat sekä oppia suomea että puhua omaa äidinkieltään.

Pintakonfliktissa tavoitteet ovat yhteensovittavia, mutta käyttäytyminen on silti ristiriitaista. Jos koulussa opettajat ja vanhemmat ovat yhteisesti sopineet, että rasistisen käyttäytymisen suhteen on nollatoleranssi, mutta kuitenkin asiaan ei puututa riittävästi, tavoitteet ja käyttäytyminen ovat ristiriidassa keskenään. Konflikti ei silti ole kovin syvä, sillä tavoitteet ovat pohjimmiltaan samantyyppiset. Avoin konflikti on esimerkiksi silloin, kun perheessä aikuisten ja nuorten tavoitteet ja käyttäytyminen poikkeavat selkeästi toisistaan. Vanhemmat haluavat, että tytär menee naimisiin omaan etniseen ryhmään kuuluvan pojan kanssa ja käyttäytyy omaan kulttuuriin liittyvän naisen roolin mukaisesti. Tytär haluaakin seurustella suomalaisen pojan kanssa ja käyttäytyä sen mukaisesti.

Konflikti on sosiaalinen tilanne, jossa tulevat esille kahden tai useamman osapuolen ristiriitaiset arvot ja tavoitteet, osapuolten pyrkimykset kontrolloida toisiaan ja vihamieliset tunteet.

Ronald J. Fisher 1990

Monet konfliktitutkijat painottavat, että konflikti voi olla tuhoisa tai rakentava. Konfliktit voivat johtua osapuolten välisestä eriarvoisuudesta. Jos asioihin ei puututa, eriarvoisuus voi johtaa köyhyyteen, syrjintään, työttömyyteen ja rikoksiin. Jos konflikti tukahdutetaan, syntyy usein ongelmia. Pitkään pinnan alle painetut konfliktit saattavat luoda maaperää väkivallalle. Konflikti voi kuitenkin havahduttaa ihmiset huomaamaan epäoikeudenmukaiset olosuhteet. Ilman konflikteja ihmiset ja yhteisöt pysähtyisivät paikalleen, ja kehitys lakkaisi.

Konfliktit, jotka johtuvat väärinkäsityksestä tai -tulkinnasta, voivat selvitettyinä lisätä

osapuolten välistä ymmärrystä ja yhteistyötä. Yleinen maahanmuuttajataustaisia henkilöitä koskeva väärinkäsitys on se, että he tulevat Suomeen elämään sosiaaliturvan varassa eivätkä haluakaan etsiä töitä. Tämä aiheuttaa heihin kohdistuvaa epäluuloisuutta ja joskus vihamielisyyttä esimerkiksi asuinalueella. Jos naapurit saavat oikeaa tietoa, voi vihamielisyys vähentyä. Tällöin naapureiden välisillä suhteilla on paljon paremmat mahdollisuudet kehittyä.

Konflikti ja väkivalta

Rauhantutkimuksen uranuurtaja Johan Galtung (2002) korostaa, että konflikti on monimutkainen inhimillinen ilmiö, jota ei missään tapauksessa tulisi sekoittaa väkivallaltaan. Väkivallan tarkoituksena on vahingoittaa ja loukata sanallisesti tai fyysisesti jonkun ruumista ja/tai mieltä. Väkivalta ilmentää halveksuntaa ja vihaa ja aiheuttaa traumoja, joiden jälkiä on usein vaikea poistaa. Jos tapahtuma on koskettanut kokonaista kansakuntaa tai ryhmää, voidaan puhua myös kollektiivisestä traumasta. Tämä puolestaan saattaa toimia raaka-aineena kostolle.

Vaikka konflikti voi johtaa väkivallaltaan, konflikti ja väkivalta ovat täysin eri käsitteitä. Konfliktin ytimessä on aina jokin ratkaisematon ongelma, ristiriitaiset tavoitteiden välillä: aivan kuten minä, sinäkin haluat X:n, emmekä me molemmat voi saada sitä. Galtung painottaa, että konflikti on yhtä normaali ilmiö kuin ilma ympärillämme. Konflikteja ei voida välttää, mutta väkivalta pitää estää. Mitä aiemmin konfliktin syihin päästään pureutumaan, sitä suuremmat mahdollisuudet on välttää tilanteen kehittyminen väkivallan asteelle.

Maaailman terveysjärjestö (WHO) määritelmän mukaan väkivaltaa on tarkoituksellinen fyysisen voiman tai vallan käyttö (uhkailu tai toteutettu), itseä, toista henkilöä, ryhmää tai yhteisöä vastaan niin, että seurauksena on todennäköisesti vamma, kuolema, psyykinen

haitta, epäedullinen kehitys tai riisto. Väkivalta voidaan jakaa ihmisen itseensä kohdistamaan, henkilöiden väliseen ja kollektiiviseen väkivaltaan. Se voi olla fyysistä, seksuaalista, psykologista tai riistoa tai laiminlyöntiä sisältävää. Väkivalta voidaan myös määritellä siten, että se koostuu teoista, sanoista, asenteista, rakenteista tai järjestelmistä, jotka aiheuttavat fyysistä, psyykkistä, sosiaalista tai ympäristöön kohdistuvaa haittaa ja/tai estävät ihmisiä saavuttamasta täyttä inhimillistä potentiaaliaan.

Kansainvälisten rikosuhritutkimusten mukaan Suomessa ei käytetä juuri enempää väkivaltaa kuin muissa läntisissä teollisuusmaissa keskimäärin. Kuitenkin henkirikollisuus on maassamme yleisempää kuin muissa Pohjoismaissa tai Länsi-Euroopan maissa. Suomessa kuolee vuosittain henkirikoksen uhrina noin 100–150 ihmistä. Pahoinpitelyjä tilastoidaan noin 28 000 vuodessa. Henkirikosten määrä on pysynyt pitkään suhteellisen vakiona, mutta tilastoitujen pahoinpitelyjen määrä on kahdessa vuosikymmenessä kaksinkertaistunut.

Suomalaisella väkivallalla on vahva yhteys alkoholin ja muiden päihteiden käyttöön. Ainakin kahdesta kolmesta väkivaltilanteesta joko tekijä, uhri tai molemmat ovat päihtyneitä. Muita keskeisiä väkivaltaiseen käyttäytymiseen liittyviä tekijöitä ovat syrjäytyminen ja mielenterveysongelmat. Lähes yhdeksän

kymmenestä henkirikoksen tekijästä on miehiä. Lapsiin ja nuoriin kohdistuva ja heidän käyttämänsä väkivalta on edelleen runsasta, mutta aikuisten välistä väkivaltaa keskimääräisesti lievempää. Naisiin kohdistuva väkivalta on Suomessa yleisempää kuin EU-maissa keskimäärin.

1990-luvun lopussa tehdyn laajan haastattelututkimuksen mukaan viisi prosenttia työvoimasta joutuu Suomessa vuosittain väkivallan kohteeksi työssä tai työmatkalla. Tämä merkitsisi noin 110 000 työpaikkaväkivallan kohteeksi joutunutta vuosittain. Kaksi kolmannesta väkivaltatapauksista on uhkailua. Viimeisimmän uhritutkimuksen mukaan naisten työssä kokemaa väkivaltaa on lisääntynyt jyrkästi. Riskiammatteja ovat erityisesti eräät tehtävät hoito- ja sosiaalialalla sekä vartiointi-, järjestyksenpito- ja ravintoaloilla. Myös rasistinen rikollisuus on nousussa (katso tarkemmin luku 2.6.).

Väkivalta voidaan jakaa satunnaiseen ja vähitellen rakentuvaan pitkäaikaiseen väkivaltaan. Vähemmistöjen jäsenet kohtaavat satunnaista väkivaltaa erityisesti iltaisin julkisilla paikoilla liikkueensa. Tällöin kyseessä ei välttämättä ole kahden yksilön välinen konflikti, vaan vähemmistön jäsen joutuu väkivallan kohteeksi vain johonkin ryhmään kuulumisen vuoksi. Pitkäaikainen väkivalta voi olla esimerkiksi työpaikka- tai koulukiusaamista

MAKSUTON TIETOKANTA KONFLIKTINRATKAISUSTA

Rakentavia ratkaisuja tuhoisiin konflikteihin (Beyond Intractability: A Free Database on More Constructive Approaches to Destructive Conflicts) on maksuton englanninkielinen tietokanta, jossa löytyy tietoa konflikteista ja niiden ratkaisuksista. Hakusanoilla monikulttuurinen tai etninen sovittelu löytyy lukuisia artikkeleita, joissa käsitellään etnisiä konflikteja ja niiden ratkaisuja sekä kansainvälisellä että paikallisella tasolla.

Lisätietoja: Beyond Intractability -tietokanta www.beyondintractability.org

tai jatkuvaa häirintää asuinalueella. Tässäkin syynä voi olla pelkästään se, että kuuluu vähemmistöön. Joskus mukana on kuitenkin myös yksilöllisiä motiiveja. Seuraavassa alaluvussa pohditaan sitä, mitä erityisyyttä erilainen etninen tausta tuo konflikteihin.

Etniset konfliktit

Tuhoisa ryhmien välinen konflikti on monisyisin ja kalleimmaksi käyvä ihmiskunnan kohtaama ongelma, toteaa Ronald J. Fisher (1990). Etnisiä konflikteja ei voi koskaan estää kokonaan. Joissakin tilanteissa ne voivat muodostua hyvin väkivaltaisiksi. Kun yksilöt toimivat jonkun ryhmän edustajina, muutkin kuin henkilöiden väliset tekijät astuvat kuvaan mukaan erilaisten ryhmänormien muodossa. Tällaisia tekijöitä voivat olla ryhmäilypeys ja korkea yhteenkuuluvuuden tunne, joka voi asettaa lojaalisuuden ennen logiikkaa. Ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa yksilön identiteetti on keskeinen, kun taas ryhmien välisessä vuorovaikutuksessa ryhmän sosiaalinen identiteetti voi korostua. Kulttuurien välinen konflikti alkaa tyypillisesti siitä, että on tapahtunut jokin tiedonkatkos tai väärinymmärrys. Tämä puolestaan johtaa usein väärintulkintaan ja näennäiseen ristiriitaan.

Etnisten konfliktien taustalla on usein se, että vähemmistöjen sosioekonominen asema on heikompi kuin kantaväestön. Vähemmistöön kuuluvat voivat olla myös suoranaisen syrjinnän tai sorron uhreina. Keskeinen kysymys on, miten etnisiä konflikteja voitaisiin ratkaista yhteiskunnallisella tasolla osallistuvan demokratian rakenteiden kautta. Toinen tärkeä näkökulma on, että konfliktit voivat mahdollistaa muutoksen parempaan, jos

päästään pureutumaan niiden taustalla oleviin syihin. Timothy D. Sisk (1996) on tutkinut vallan jakoa ja kansainvälistä sovittelua etnisissä konflikteissa. Vahvasti jakautuneissa yhteiskunnissa, missä pelko ja tietämättömyys toimivat etnisten konfliktien käyttövoimana, ihmiset samaistuvat voimakkaasti etniseen ryhmäänsä. Väkivaltaisen konfliktin siemenet on kylvetty erityisesti silloin, jos eri etnisten ryhmien välillä vallitsee voimakas eriarvoisuus, ja joitakin ryhmiä syrjitään. Konfliktitilanteissa etnisten ryhmien johtajat saattavat manipuloida ryhmiensä jäseniä toisiaan vastaan.

Etniset konfliktit voivat voimistua ja laajentua, mutta myöskin laantua. Sisk korostaa, että väkivallan välttämiseksi eri etnisillä ryhmillä pitäisi olla mahdollisuus osallistua yhteiskuntaan. Hänen avainkäsitteensä onkin oikeudenmukainen vallanjako, joka voi vähentää ääriliikkeitä. Oikeudenmukainen vallanjako vaikuttaa myös siihen, että etnisyys ei ole enää vahvin ihmisten identiteetin määrittelijä.

Suomalaiset etnisten suhteiden tutkijat Erik Allardt ja Christian Starck (1981) tuovat esiin, että vähemmistöjen aseman parantamiseksi käytettyjä keinoja voivat olla laaja itsemääräämisoikeus, aluepolitiikka tai laitosten kahdentaminen – esimerkiksi omakieliset koulut, tiedotusvälineet, armeijan joukko-osastot. Kun vähemmistöt kokevat, että heillä on samat oikeudet kuin enemmistöllä, vastakkainasettelu vähenee. Esimerkiksi omakielisten palveluiden järjestäminen pienille vähemmistöille on kuitenkin suuri haaste. Vähemmistöjen uskonnollis-kulttuuristen tarpeiden huomioonottamista arjen tasolla on käsitelty aiemmissa luvuissa.

3.2. KEINOJA HAHMOTTAJAA JA KÄSITELLÄ KONFLIKTEJA

Vanha viisaus on, että jos haluamme rauhaa, pitää ensin saavuttaa oikeudenmukaisuus. Rauhan- ja sovinnontyö on jatkuvaa ponnistelua väkivallan muuntamiseksi rakentavammiksi ristiriitojen ratkaisumalleiksi.

Rauhantyö voidaan jakaa

- ☞ vihollisuuksien lopettamiseen
- ☞ rauhan ylläpitoon
- ☞ rauhan rakentamiseen.

Vaikka termi rauha yhdistetään usein sotiin ja kansainvälisiin kriiseihin, samaa jaottelua voidaan soveltaa myös arkisiin ristiriitoihin. Joskus esimerkiksi lasten ja nuorten kohdalla tarvitaan konkreettisesti sitä, että joku aikuinen menee väliin katkaisemaan riidan tai

tappelun ja asettaa rajoja esimerkiksi koulu-rauhan säilyttämiseksi. Aikuisten osalta on mahdollista turvautua olemassa oleviin työyhteisöjen neuvottelu- tai sovitteluelimiin kuten luottamusmieheen, työsuojeluvaltuutettuun tai työsuojelupiiriin. Huomattavasti haastavampaa on pysyvän rauhan rakentaminen ja ylläpito, olipa kyse koulu-, työpaikka- tai asumisrauhasta. Aiemmissa luvuissa on esitelty näihin asioihin liittyviä hyviä käytäntöjä.

Konfliktien ratkaisussa voidaan erottaa myös pitkän aikavälin rakenteelliset tehtävät ja välittömät konkreettiset toimenpiteet, joilla saadaan akuutti kriisi sammutetuksi. Jos tämä jaottelu viedään paikallistasolle, esimerkkinä

ESIMERKKITILANNE

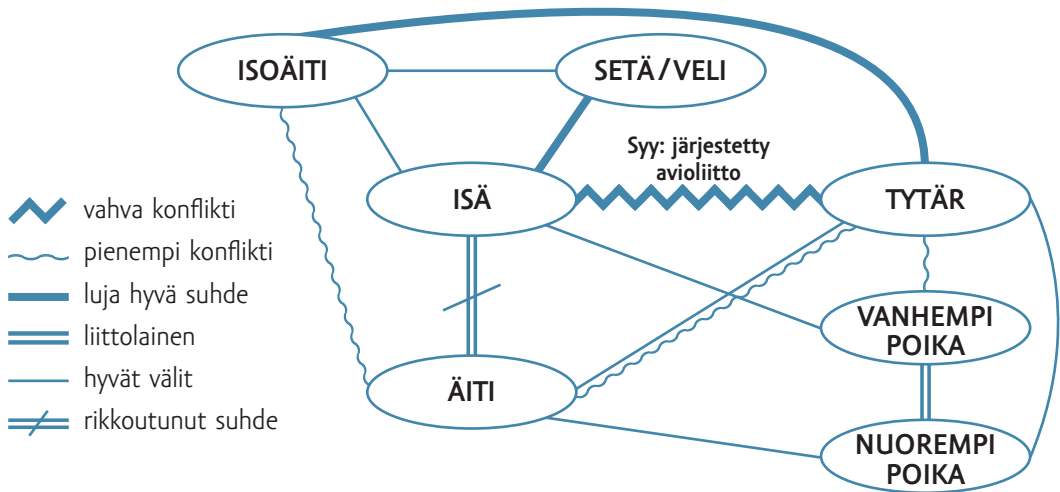


Erilaisia lähestymistapoja konfliktiin

Maahanmuuttajataustaisille lapsille järjestetään oman kielen opetusta aina perjantaisin kello 14. Muut lapset pääsevät kotiin ja pitkän kouluviikon jälkeen erityisesti pienimmät ovat väsyneitä, eivätkä jaksaisi keskittyä opetukseen. Vanhemmat ovat puhuneet asiasta koulun rehtorin kanssa, mutta rehtori on vastannut, että lukujärjestysteknisistä syistä koulu ei pysty järjestämään opetusta muuhun aikaan. Jos vanhemmat valitsevat taistelustrategian, he voivat käynnistää koululakon: lapset eivät saa mennä kouluun ennen, kuin äidinkielen opetus järjestetään parempana aikana. Vetäytymisstrategian mukaan vanhemmat antavat asian olla, lapset menevät tunneille, jos jaksavat. Jos vanhemmat valitsevat kompromissistrategian, sovitaan että tänä lukuvuonna opetus on edelleen perjantaisin kello kaksi, mutta ensi vuonna yritetään saada parempi aika.

Yhteistyöstrategian mukaan pidetään kokous, jossa ovat mukana äidinkielen opettaja, rehtori ja vanhemmat ja katsotaan vielä kerran yhdessä, onko mitään muuta aikaa, jolloin lapsille voisi järjestää opetusta. Myös opettaja pääsee kertomaan, että hänestäkin on vaikea motivoida väsyneitä lapsia opiskelemaan kouluviikon päätteeksi. Rehtori toteaa, että koulu kyllä arvostaa äidinkielen opetusta, mutta koska äidinkielen opettaja kiertää neljässä eri koulussa, sopivan ajan löytäminen on todella vaikeaa. Kun opettajan ja eri luokilla olevien lasten lukujärjestykset käydään läpi, huomataan, että tiistaina kello yksi olisikin mahdollista järjestää äidinkielen opetusta. Tämä aika sopisi kaikille.





Kuva 2. Perheen sisäinen konflikti havainnollistettuna.

Lähde: Fisher ym, 2003

voisi olla vaikkapa skinien ja maahanmuuttajataustaisten nuorten välinen kahakointi jollakin asuinalueella. Välitön konkreettinen tehtävä on saada vihamielisyydet lopetettua. Pitkän tähtäimen asia on ruveta luomaan vuorovaikutusta ja luottamusta ryhmien välille esimerkiksi yhteisen harrastustoiminnan avulla.

Konfliktien ratkaisuun on kehitetty monenlaisia teoreettisia jaotteluja. Yksi niistä on Dean F. Pruittin ja Sung Hee Kimin (2004, ref. Leinonen) määrittämät konfliktinratkaisustrategiat:

- 1. Taistelustrategia:** ryhdytään taistelemaan oman näkemyksen ajamiseksi.
- 2. Kompromissistrategia:** joustetaan omasta näkemyksestä tai tavoitteesta.
- 3. Yhteistyöstrategia:** pyritään ratkaisemaan konfliktiin johtanut ristiriita kaikkia osapuolia tyydyttävästi.
- 4. Vetäytymisstrategia:** vetäydytään kokonaan ristiriitaan johtaneesta tilanteesta.

Taistelustrategiassa konfliktin osapuolet ryhtyvät taisteluun omien etujensa puolesta. Konflikti nähdään tällöin mahdollisuutena ajaa omia etuja. Voidaan myös kokea, että

kyseessä ovat niin elintärkeitä etua, ettei niitä voida tinkiä. Kompromissistrategiassa osapuolten keskinäiset edut ovat tärkeässä asemassa. Nyt pyritään ratkaisuun, jossa kumpikin osapuoli joustaa eduistaan yhtä paljon ja odottaa vastapuolen tekevän samoin. Kuten kompromissistrategiassa yhteistyöstrategiassakin etuja tarkastellaan yhteistyön näkökulmasta. Lähtökohtana on usko, että ristiriita on ratkaistavissa molempia osapuolia hyödyttävällä tavalla ja täten konflikti nähdään myös mahdollisuutena. Vetäytymisstrategiassa pyritään vaikuttamaan muihin osapuoliin passiivisella tekemättömyydellä tai luovutetaan kokonaan.

Kuva 2 havainnollistaa järjestettyyn avioliittoon liittyvää perheen sisäistä ristiriitaa. Kuva voi auttaa hahmottamaan eri osapuolien välisiä suhteita konfliktitilanteessa esimerkiksi läheisneuvonpitotilanteessa.

Konfliktin ratkaisussa on oleellista ristiriitaisen pyrkimysten tiedostaminen eli se, että kaikille osapuolille on selvää, mikä on ongelma. Joskus jo pelkästään se, että kaikki osapuolet istuvat rauhassa pöydän ääreen ja jokainen saa kertoa oman näkemyksensä asias-

ta osoittaakin, että ongelma ei olekaan niin vaikea kuin kuviteltiin. Jos konflikti on erityisen hankala ja pitkittynyt, ja osapuolilla on hyvin erilainen käsitys tapahtumien kuluista, asian käsittelyä voivat helpottaa erilaiset graafiset tavat kuvata konfliktin kulkua.

Vuoropuhelussa ja sovittelussa tarvittavia yleisiä taitoja:

- ☞ ole selvillä omasta roolistasi ja tavoitteistasi
- ☞ auta osallistujia identifioimaan omat tavoitteensa

TESTI: Miten suhtaudut konflikteihin?

Lue väittämä ja merkitse tyhjälle viivalle oikea numero sen mukaan, miten hyvin kyseinen käyttäytymistapa vastaa sitä, miten reagoit konfliktitilanteeseen.

3 = tavallisesti, 2 = satunnaisesti, 1 = harvoin

Kun kahden sinulle tutun ihmisen välillä on konflikti, sinä

1. käsket heidän lopettaa riitelyn
2. yrität saada heidät kertomaan vuorollaan oman näkemyksensä kiistan aiheesta
3. yrität saada heidät ymmärtämään, etteivät he voi samanaikaisesti saada mitä haluavat
4. rauhoitat heitä ja muistutat, ettei asioita kannata ottaa liian vakavasti
5. yrität olla sekaantumatta heidän riitaansa
6. yrität etsiä jonkun, joka osaisi auttaa ratkaisun löytämiseksi
7. yrität selvittää, kuka aloitti riidan
8. autat heitä selvittämään, mikä on riidan varsinainen syy
9. yrität löytää kompromissia
10. käytät huumoria saadaksesi heidät rauhoittumaan
11. annat heidän riidellä riitansa
12. kysyt neuvoa joltain kokeneemalta ja viisaammalta

Kun sinulla itselläsi on konflikti jonkun toisen kanssa, sinä

13. vaadit toista osapuolta pyytämään anteeksi
14. kysyt, olisiko jotain, mitä voitaisiin yrittää tehdä toisella tavalla
15. päätät, mikä on sinulle kaikkein tärkeintä ja keskityt saamaan tahtosi läpi
16. ehdotat, että asiasta keskusteltaisiin sitten, kun kumpikin on ensin rauhoittunut
17. lähdet pois tai panet puhelimen kiinni
18. yrität löytää jonkun, joka hallitsee tällaiset tilanteet paremmin
19. uhkailet
20. ehdotat muutamaa eri vaihtoehtoa tilanteen ratkaisemiseksi
21. tarjoudut luopumaan jostakin sinulle tärkeästä, jos toinen tekee samoin
22. sanot, että löydätte varmasti jonkun ratkaisun
23. olet kuin mitään ei olisikaan pielessä
24. kieltäydyt puhumasta asiasta ennen kuin mukana on joku kolmas puolueeton osapuoli

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____

7 _____ 8 _____ 9 _____ 10 _____ 11 _____ 12 _____

13 _____ 14 _____ 15 _____ 16 _____ 17 _____ 18 _____

19 _____ 20 _____ 21 _____ 22 _____ 23 _____ 24 _____

Yhteensä: A _____ B _____ C _____ D _____ E _____ F _____

Laske allekkain olevien neljän numeron summa ja merkitse ne yhteensä-riville kirjainten viereen. Kuvaukset erilaisista konfliktinratkaisutyyleistä löytyvät sivulta 112.

Lähde: Kivistö et. al., 1999

- ☞ selvitä yhdessä osallistujien kanssa vuoropuhelun pelisäännöt
- ☞ kannusta osallistujia kuuntelemaan aidosti toisiaan
- ☞ mieti etukäteen strategia, miten toimitaan, jos tunteet tulevat vahvasti pintaan.

Arjen konflikteihin voi reagoida monella eri tavalla. Konfliktien käsittelyä ja mahdollista ratkaisua helpottaa, jos osapuolet ovat tietoisia omista lähestymis- ja toimintavoistaan. Viereisen sivun testin avulla voi selvittää omaa suhtautumistaan konfliktiin.

3.3. MONIKULTTUURINEN SOVITTELU

Kaikkina aikoina ja kaikissa kulttuureissa ihmisillä on ollut omat yhteisölliset riitojen ja rikosten sovittelumenetelmänsä. Lainsäädännön ja tuomio-istuinjärjestelmän kehittymisen myötä rikosten tuomitseminen ja sovittaminen siirtyivät lähiyhteisöltä yhteiskunnalle. Tällä hetkellä epävirallisten, yhteisöllisten sovittelumallien tarpeellisuuteen ollaan Suomessa taas heräämässä.

Perinteiseen tuomioistuinkäsittelyyn verrattuna sovittelun etuna on Soile Pohjosen (2001) mukaan muun muassa se, että sovittelu on joustavaa, edullista, usein myös nopeaa sekä vähemmän stressaavaa ja pelottavaa kuin tuomioistuinmenettely. Perinteisessä oikeudellisessa ajattelussa katsotaan menneisyyteen, sillä ratkaisut perustuvat menneisyydessä tapahtuneiden tekojen arviointiin. Sovittelussa etsitään ratkaisuja, jotka toimivat tässä ja nyt ja luovat hyvän pohjan mahdolliselle tulevaisuuden yhteistyölle. Ehkä sovittelun tärkein merkitys on kuitenkin siinä, että konflikti mielletään yhteiseksi. Kun ihmiset pääsevät itse vaikuttamaan päätöksiin, he kokevat ne oikeudenmukaisemmiksi kuin ulkopuolelta tulleet päätökset.

Yhteisöllinen sovittelu on malli, josta Suomessa tarvittaisiin enemmän kokemuksia. Perhettä koskevassa luvussa kerrottiin Vantaalla toteutetusta kokeilusta, jossa somaliyhteisön parista on koottu ryhmä yhteisön arvostamia henkilöitä toimimaan välittäjänä lastensuojeluviranomaisten ja somaliperheiden välillä.

Kun halutaan tuoda esiin, että osapuolet edustavat eri etnisiä ryhmiä, voidaan käyttää käsitteitä monikulttuurinen sovittelu tai eri etnisten ryhmien välinen sovittelu. Etnisten ryhmien välisen vuoropuhelun ja sovittelun kannalta tärkeää on ottaa huomioon, että kulttuuri ja identiteetti ohjaavat osaltaan yksilöiden toimintaa ja vaikuttavat siihen, miten monikulttuurinen sovittelu etenee. Kulttuuri on käsitteenä hyvin moniselitteinen ja -merkityksinen, jopa niin haasteellinen, että joskus tuntuu helpommalta puhua vain ihmisten taustoista, ei kulttuureista. Yleisesti kuitenkin katsotaan, että kulttuuri on opittuja ja jaettuja, osin tiedostamattomiakin käsitteitä siitä, miten asiat ovat tai miten niiden pitäisi olla. Siinä on pinta- ja syvätaaso. Ajattelun ohjailu tapahtuu syväkerroksesta.

”Minun kotimaassani on itsestään selvää, että sovittelu hoidetaan yhteisesti. On mielenkiintoista, että teidän pitää kouluttaa asiantuntijoita sitä varten. Onko teillä pelko puuttua toisten asioihin?”

Suomessa asuva maahanmuuttaja

Toinen keskeinen käsite on identiteetti, joka on käsitteenä yhtä haastava kuin kulttuuriakin. Neuvottelun kannalta oleellista on, että identiteetti voi olla dynaaminen ja vaihdella tilanteiden mukaan. Maahanmuuttajien koh-

dalla kyseessä voi olla myös diaspora-identiteetti, jossa hahmotetaan maailma monesta eri lähtökohdasta käsin. Toisaalta ristiriidan osapuolella voi olla oma sisäinen konfliktiprosessi suhteessa omaan identiteettiin ja kulttuuriseen taustaan. Tämä voi olla yksi aines ristiriidassa.

Kaikki ihmiset ovat kuitenkin ainutkertaisia yksilöitä omine kokemuksineen, joten kulttuurin pintailmiöille ei pidä antaa liian suurta merkitystä. Ei ole olemassa mitään kulttuurien välisen kommunikaation reseptikirjaa, joka pätsisi kaikkiin kohtaamisiin. Ennen sovittelu- ja neuvottelutilanteita on silti hyvä pohtia, mikä merkitys neuvotteluun osallistuvien ihmisten kulttuurisella taustalla on, unohtamatta omien kulttuuristen toimintamallien arvioimista. Myös sovittelija tai neuvottelija tuo pöytään omat ennakkokäsityksensä ja arvonsa, vaikka yrittäisi pyysyä puolueettomana.

Kulttuurisia lähestymistapoja konfliktien sovitteluun

On mahdotonta laatia kaikissa tilanteissa toimivia ohjeita kulttuurien väliseen vuorovaihtukseen. Erilaiset jäsenyykset voivat kuitenkin auttaa tulemaan tietoiseksi omasta ja toisen lähestymistavasta konfliktitilanteissa.

Ehkä tunnetuin esimerkki kulttuurien tyypittelystä on jako yksilö- ja yhteisökeskeisiin kulttuureihin. Yksinkertaistaen voi sanoa, että

länsimainen kulttuuri edustaa yksilökeskeistä ja ei-länsimainen yhteisökeskeistä kulttuuria. Edellinen on minä-, jälkimmäinen me-painotteinen. Näiden kulttuurien kommunikaatioeroja kuvaavat Edward T. Hallin (1976) käsitteet *high* ja *low context*. Nämä hieman vaikeasti käännettävät käsitteet on suomennettu termeillä köyhäkontekstinen ja runsaskontekstinen kulttuuri. Taulukko 9 osoittaa, miten erilaiset kulttuurit ilmenevät konfliktitilanteissa.

Runsaskontekstisessä kulttuurissa konfliktia tulee välttää. Jos sellainen kuitenkin syntyy, se pitää ratkaista hienotunteisesti ja vähin äänin ystävällisessä neuvotteluilma-
piirissä, jotta molempien osapuolten kasvot säilyvät. Hall erottaa myös kaksi erilaista aikäkäsitystä, jotka luonnehtivat yksilöllisiä ja yhteisöllisiä kulttuureita. Hän kutsuu niitä monokroniseksi (Monochronic Time Schedule) ja polykroniseksi ajaksi (Polychronic Time Schedule). Polykronisessa kulttuurissa suhde aikaan on suurpiirteinen, aika koetaan harvoin tuhlatuksi. Suhteiden hoito on tärkeämpää kuin siihen kuluva aika. Monokronisissa kulttuureissa suhde aikaan on päinvastainen: aikataulut ja takarajat konfliktien ratkaisussa koetaan tärkeiksi, "aika on rahaa".

Väärinymmärryksiä saattaa tulla siitä, että hiljaisuus tulkitaan eri tavoin. Yhteisöllisessä kulttuurissa hiljaisuus tietyissä tilanteissa on vahvan itsekurin merkki. Yksilöllisissä kulttuureissa taas vaikeneminen

Taulukko 9. Köyhä- ja runsaskontekstisen kulttuurin erot neuvottelutilanteissa

Köyhäkontekstinen kulttuuri	Runsaskontekstinen kulttuuri
<ul style="list-style-type: none"> • tärkeää neuvottelussa esiin tuotava asiasisältö • tuodaan avoimesti esiin osapuolten erot ja ristiriidat • pyritään kaikki voittavat -tyyppiseen ongelmanratkaisuun 	<ul style="list-style-type: none"> • asiasisällön lisäksi myös ilmapiiri ja neuvottelun taustatekijät tärkeitä • kaikkien osapuolten kasvojen säilyttäminen tärkeää • uskotaan, että konflikti johtuu itsekurin pettämistä ja emotionaalisesta epäkypsyydestä



Oivalsin kulttuurin

Mark oli aloittelevana vapaaehtoissovittelijana kahden afro-amerikkalaisen välisessä kiistassa kokeneemman sovittelijakumppanin kanssa. Hän oli tottunut siihen, että hän puoleettomana neuvottelijana auttaa luomaan mahdollisuuden vuoropuheluun ja ongelman ratkaisuun. Kun hän oli käynyt sovittelijakoulutuksen, kulttuuria ei ollut mainittu lainkaan. Koulutuksessa esiteltiin yksi ainoa oikea tapa sovittelulla. Yksi hänen oppimistaan sovittelusäännöistä oli se, että jokainen puhuu vuorollaan eikä keskeytä toista. Neuvottelijan tehtävänä on pitää kiistakumppanit asiassa ja yrittää estää heitä menemästä henkilökohtaisuuksiin. Asiat riitelevät, eivät ihmiset, kuten sanonta kuuluu. Sovittelun piti olla keskustelu, ei väittely.

Monissa kulttuureissa tunteet ovat keskustellessa mukana huomattavan voimakkaasti. Kyseisessä neuvottelutilanteessa keskustelun kulku oli nopeaa, ihmiset puhuivat toistensa päälle ja Mark huomasi, kuinka hänen kokenempi neuvottelijakumppaninsa antoi tämän tapahtua. Sovittelu kuitenkin onnistui. Tämän kokemuksen kautta Mark kiinnostui erilaisista kommunikaatio- ja neuvottelutyyleistä. Hän tutustui moniin eri teoksiin ja tutkimuksiin, joissa kerrottiin sovittelusta eri maissa ja maanosissa. Hän oppi näistä teoksista paljon, mutta päätyi siihen, että mitään joka tilanteessa sopivaa ”keittokirjaa” kulttuurien välisistä vuorovaikutustaidoista ei ole. Jotkut asiantuntijat suosittelivat, että sovittelusta vastaisi monikulttuurinen tiimi, jotkut asiakkaat taas eivät missään nimessä halunneet samasta kulttuurista olevaa sovittelijaa.

Kulttuurin takana ovat kuitenkin aina jokaisen yksilöllinen tausta, henkilökohtaiset kokemukset, luokka, sosio-ekonomiset tekijät, alueelliset erityispiirteet, ammatti, sukupuoli, uskonto ja niin edespäin. Tärkeää on myös se, että miettii ja analysoi omaa kulttuuriaan: miten itse käyttäytyy ristiriitatilanteessa. Laajat yleistyksiset tai yksinkertaistetut käsitykset kulttuurista voivat toimia joissakin tapauksissa, mutta eivät taas toisissa. Kulttuuri on niin dynaaminen ja monikerroksinen, että siitä on vaikea saada kiinni.

Tietystä miehestä kaikki sovittelu on kulttuurienvälistä, vaikka osapuolet edustaisivatkin samaa etnistä ryhmää. Mark suositteli, että sovittelutilanteessa on hyvä kiinnittää huomiota myös kulttuuriin tekijöihin. Samalla pitää olla joustava ja voimaannuttaa osapuolia löytämään itsestään kyky muotoilla ja tehdä ratkaisuja.

Lähde: Davidheiser 2005



saatetaan tulkita syyllisyyden tai epäpätevyyden merkiksi. Yhteisöllisen kulttuurin edustajan voi olla vaikea tulkita yksilöllisen kulttuurin edustajan vähäeleisyyttä. Yksilöllisen kulttuurin edustaja voi ajatella, että liiat verbaaliset viestit vaikeuttavat ongelman ratkaisua.

Monissa kulttuureissa ihmisen kulttuurista viitekehystä hallitsee pyrkimys häpeän välttämiseen. Tätä teemaa käsiteltiin muun muassa kunniaväkivaltaa koskevassa osuudessa. Oleellista on se, että kumpikaan osapuoli ei menetä kasvojaan. Siksi kumman tahansa osapuolen virheen suora myöntäminen voidaan kokea ongelmalliseksi.

”Kulttuurien välinen dialogi on demokraattisen keskustelun vanhin ja perustavimman laatuinen muoto, torjunnan ja väkivallan vastavoima. Sen tavoitteena on antaa meille mahdollisuus rakentavaan ja rauhalliseen yhteisloon monikulttuurisessa maailmassa sekä luoda yhteisöllisyyttä ja yhteenkuuluvuutta.”

Euroopan Unionin kulttuurien välisen vuoropuhelun teemavuosi 2008

Kulttuureja voidaan jaotella myös sen mukaan, miten ne suhtautuvat valtaan ja vallanjakoon. Edellytetäänkö, että heikommasa asemassa olevat ihmiset hyväksyvät vallan epätasaisen jakautumisen. Vahvasti hierarkkisen kulttuurin edustaja voi arvostaa sitä, että neuvottelijana on korkea-arvoinen tai kunnioitettu henkilö.

Onkin esitetty, että käyttäytymistä ei voi ymmärtää, jos ei sitä tarkastele sen kulttuurisessa kontekstissa. Esimerkiksi silmiin katsominen on joissakin kulttuureissa avoimuuden merkki, joissakin se osoittaa kunnioituksen puutetta. Toisaalta kulttuurit myös lähestyvät toisiaan ja oppivat toisiltaan. Esimerkiksi eri taustoista tuleville nuorille saattaa muo-

lostua oma kulttuuri, johon on poimittu sanoja, musiikkia ja tapoja hyvinkin monesta eri kulttuuripiiristä. Perinteisen kulttuurin malleja voidaan soveltaa uudessa tilanteessa hyvin kekseliäästi ja päinvastoin uusia malleja viedä vanhoihin perinteisiin.

Tärkeä näkökulma on myös muistin merkitys eri kulttuureissa. Joissakin kulttuureissa väärä teko on sovitettava, vaikka aikajänne olisi hyvin pitkä. Tietoisuus siitä, että vääräryys on hyvittävä, voi vaivata, kunnes asia on korjattu.

Theodore M. Singelis ja Paul Pedersen (1997) ovat laatineet erilaisia väittämiä, joiden avulla voi arvioida, miten kulttuurisidonnaisesti itse suhtautuu konfliktien ratkaisemiseen. Taulukossa 10 on esitelty joitakin kulttuurisia oletuksia konfliktista. Käsitteet länsimainen ja ei-länsimainen ovat kärjistyttettyjä ja liioiteltuja. Ne eivät ole pelkästään maantieteellisiä, vaan kuvaavat erilaisia filosofisia traditioita ja lähestymistapoja. Alhaalla mainittuun luokitteluun ei luontevasti asetu esimerkiksi latinalais-amerikkalainen kulttuuri, jossa voidaan nähdä olevan aineksia kummastakin lähestymistavasta. Kussakin tilanteessa ja käyttäytymistavassa vaikuttavat aina kunkin yksilön henkilökohtaiset ominaisuudet. Väittämien tarkoituksena on osoittaa, että asioita voidaan katsoa monesta eri näkökulmasta.

Miten kulttuuriset oletukset voivat vaikuttaa monikulttuuriseen neuvottelutilanteeseen? Esimerkkinä voidaan mainita sovittelijan rooli. Länsimaissa ajatellaan, että sovittelija pitää olla puolueeton: hänellä ei saa olla mitään yhteyttä konfliktiin tai sen osapuoliin. Monet sovitteluasiantuntijat ovat painottaneet sitä, että kulttuurien välisissä kiistoissa sovittelijan rooli voi olla myös toisenlainen.

Englanninkielessä on termi *insider-partial mediation*. Termillä tarkoitetaan sitä, että sovittelun hoitaa henkilö, joka on osallisena konfliktissa. Hän on siis osin puolueellinen. Kuitenkin tällaisen henkilön tulee naut-

Taulukko 10. Joitakin kulttuurisia oletuksia konfliktista

Länsimainen	Ei-länsimainen
Oikaisen vääryyden.	Ylläpidän harmoniaa.
Välittäjän pitää olla neutraali.	Välittäjän pitää olla arvovaltainen henkilö.
Välitetään tekoja.	Välitetään ihmissuhteita.
Sovittelu on epävirallista.	Sovittelu on virallista.
Yksinkertaistan konflikteja.	Hyväksyn monimutkaisuuden.
Riskinotto on hyväksyttävää.	Riskit ovat vähemmän hyväksyttäviä.
Suosin välittömiä ratkaisuja.	Ajalliset takarajat eivät ole tärkeitä.
Suosin kirjallisia sopimuksia.	Kirjalliset ja suulliset sopimukset yhtä tärkeitä.
Riippuvuus on heikkoutta.	Riippuvuus on olennaista.
Asioilla on aina jokin syy.	Asioilla on monta syytä.
Historialla ei ole merkitystä.	Historia vaikuttaa kaikkeen.
Riita täytyy saada näkyväksi.	Ennaltaehkäistään piilossa olevia ristiriitoja.
Tunteet ilmaistaan selkeästi.	Tunteet ilmaistaan hillitysti.
Konflikti on epäonnistumista.	Konflikti on väistämätön osa arkipäivää
Virheen myöntäminen on tärkeää.	Toisen kasvojen on säilyttäminen tärkeää.

tia kummankin yhteisön luottamusta: kumpikin osapuoli uskoo hänen kykenevän olemaan oikeudenmukainen. Arvostus voi tulla henkilökohtaisista ominaisuuksista tai virallisesta asemasta. Erityisesti Keski-Amerikassa tämäntyyppistä sovittelutoimintaa on paljon

ja sovittelijaa kutsutaan nimellä "conflicianza". Perusteluna tämäntyyppisen sovittelijan käyttöön on muun muassa se, että koska hänellä on läheiset yhteydet kiistan osapuoliin, on hänellä suurempi motivaatio saada riita ratkaistuksi.

LÄHTEITÄ JA LISÄTIETOJA

- Allardt, Erik & Starck, Christian: Vähemmistö, kieli ja yhteiskunta. Helsinki: WSOY, 1981
- Cushner, Kenneth & Brislin Richard W.(ed.): Improving Intercultural Interactions. California: Sage Publications, Inc., 1994
- Davidheiser, Mark: Mediation and Multiculturalism: Domestic and International Challenges. Beyond Intractability. Eds. Guy Burgess and Heidi Burgess. Conflict Research Consortium, University of Colorado, Boulder. Posted: January 2005 <http://www.beyondintractability.org/essay/mediation_multiculturalism/>.
- Fisher, J. Ronald: The Social Psychology of Intergroup and International Conflict Resolution. New York: Springer Verlag, 1989
- Fisher, Simon & Abdi, Dekha Ibrahim & Ludin, Jawed & Smith, Richard & Williams, Steve & Williams, Sue: Working with Conflict. Skills and Strategies for Action. London: Zed Books, 2003
- Galtung, Johan: Rethinking Conflict: the Cultural Approach. Prepared for the Intercultural Dialogue and Conflict Prevention Project. Strasbourg: Council of Europe, 2002. Myös internetissä.
- Hall, Edward T: Beyond Culture. New York: Doubleday, 1976
- Kansallinen ohjelma väkivallan vähentämiseksi. Oikeusministeriö. Julkaisu 2005:2. Helsinki: Edita Prima Oy, 2005
- Kivistö, Jari, Saarinen Erja & West, Pirjo: Keskellä konfliktia. Opettajan opas. Ulkoasiainministeriö, kehitysyhteistyön osasto, Helsinki: F.G. Lönnberg, 1999
- Leinonen, Timo: Konfliktiteoria Dean G. Pruitt'n ja Sung Hee Kimin mukaan. <<http://www.sovittelu.com>>
- Maiese, Michelle. "Insider-Partial Mediation." Beyond Intractability. Eds. Guy Burgess and Heidi Burgess. Conflict Research Consortium, University of Colorado, Boulder. Posted: March 2005 <http://www.beyondintractability.org/essay/insider_partial/>.
- Pohjonen, Soile (toim.): Sovittelu ja muut vaihtoehtoiset konfliktinratkaisumenetelmät. Helsinki: Werner Söderström Lakitieto Oy, 2001
- Samovar, Larry A. & Porter, Richard E.: Intercultural Communication. USA: Wadsworth Publishing Company, 1997
- Singelis Theodore M. & Pedersen Paul: Conflict and Mediation Across Cultures. Teoksessa Cushner Kenneth & Brislin Richard W.(ed.) (1994) Improving Intercultural Interactions. California: Sage Publications, Inc, 1994
- Sisk, Timothy D.: Power Sharing and International Mediation in Ethnic Conflicts. Lyhennelmä internetissä, 1996
- Ting-Toomey, Stella: Managing Intercultural Communication. Teoksessa Samovar, Larry A. & Porter, Richard E. Intercultural Communication. USA: Wadsworth Publishing Company, 1997

4

Yhteenveto



YHTEENVETO

Suomessa on entistä enemmän monikulttuurisia avioliittoja, ja vuosittaisen maahanmuuton määrä on pysynyt melko vakaana. Entistä useammat maassa asuvat etnisin vähemmistöihin kuuluvat ihmiset ovat syntyneet ja eläneet koko elämänsä täällä. Suomeen tiiviimmin juurtuva monikulttuurisuus voi lisätä edellytyksiä aitoon erilaisuuden ymmärtämiseen arjessa. Toisaalta seurauksena voi olla entistä enemmän väärinkäsityksiä, vastakkainasetteluja ja konflikteja. Jos monikulttuuristen perheiden uudet sukupolvet eivät onnistu saavuttamaan yhdenvertaisia elämän edellytyksiä kantaväestön kanssa, voi turhautuminen purkautua jopa väkivaltaisesti kuten joissakin Euroopan kaupungeissa viime vuosina. Etnisiin konflikteihin liittyvän ymmärryksen ja niiden ratkomiseen tarvittavien taitojen kartuttaminen onkin ajankohtainen tehtävä monelle Suomessa asuvalle.

Tässä kirjassa on käsitelty erilaisia arjen konflikteja ja mahdollisia keinoja niiden ratkaisemiseen. Keskeisenä sanomana on se, että erilaisiin etnisiin taustoihin liittyviä konflikteja ei tarvitse pelätä. Vaikeistakin asioista saa ja pitää keskustella ääneen. Monet konfliktit liittyvät monimutkaisiin yhteiskunnallisiin kysymyksiin, jotka koskevat koulujen resurssointia, kotouttamista, syrjinnän poistamista, työssä jaksamista, yhdenvertaisuuden edistämistä, palvelujen kehittämistä, väkivallattoman kulttuurin juurruttamista ja rikollisuuden ehkäisyä.

Konflikteja voidaan kuitenkin ehkäistä myös lähiyhteisöissä arkisemmilla keinoilla kuten lisäämällä vähemmistöjen mahdollisuuksia osallistua päätöksentekoon ja kehittämällä sovittelujärjestelmiä. Olipa kyse koulusta, työpaikasta tai palvelujärjestelmästä, on tärkeää, että pelisääntöjä pohditaan säännöllisesti yhdessä. Vain siten voidaan varmistaa, että kaikki ovat tietoisia säännöistä ja voivat sitoutua niihin.

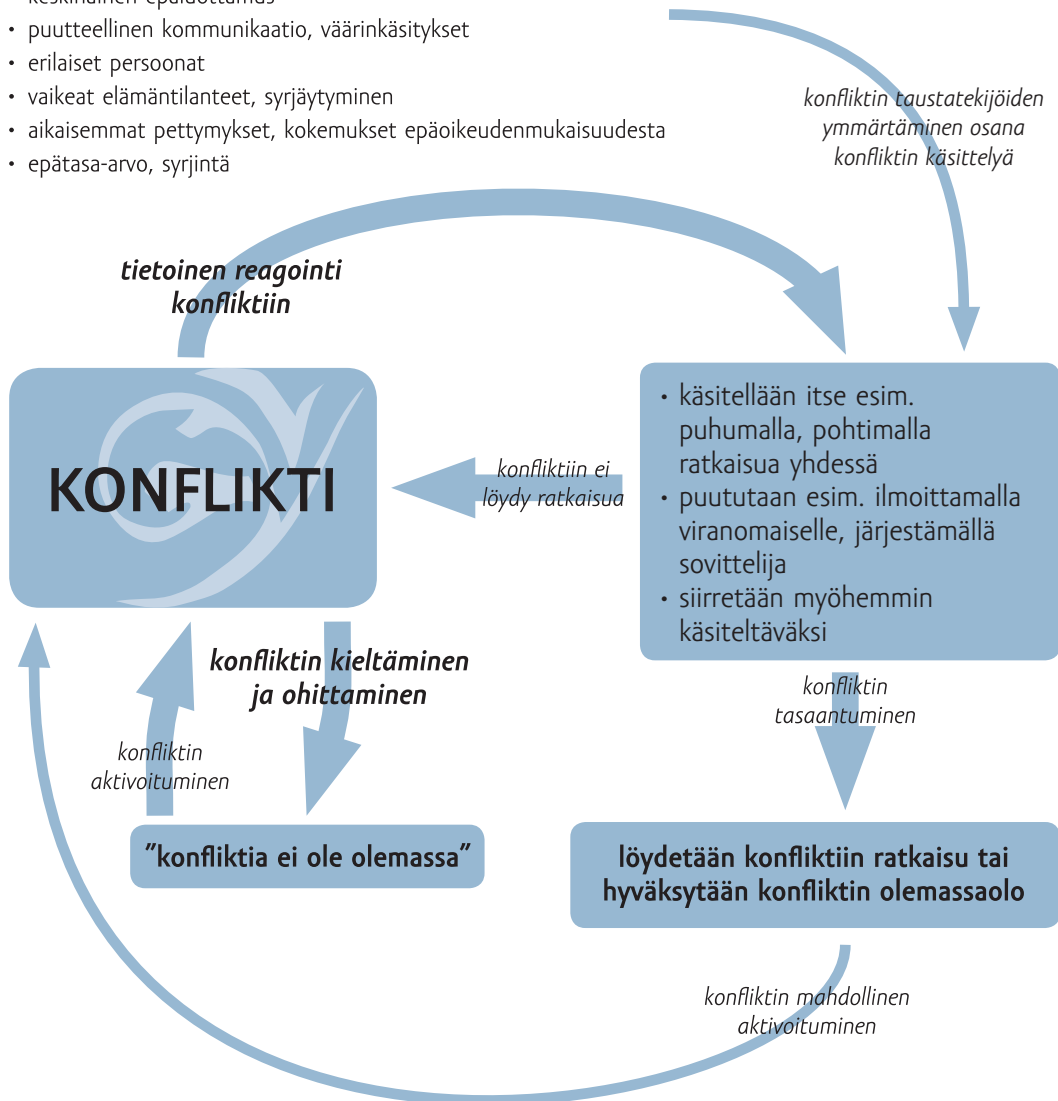
Kuvaan 3 on tiivistetty tässä kirjassa esiintyvä ajatus siitä, miksi konflikteja on olemassa, ja miksi niiden tietoinen käsitteleminen on hyödyllisempää kuin niiden kieltäminen ja ohittaminen. Kuva ei korosta etnisyyttä konfliktin taustalla vaikuttavana tekijänä. Etnisyys voi toki liittyä konflikteihin esimerkiksi luomalla osapuolille ennakko-oletuksen, että erilaisista taustoista johtuen he eivät voi ymmärtää toisiaan, joten neuvottelemineen on turhaa. Kuitenkin myös etniset konfliktit johtuvat aivan tavalliseen tapaan usein paljolti ihmisten välisistä persoonallisuuseroista. Erilainen tausta ei ole este ratkaisujen löytämiselle, kunhan niitä voidaan etsiä yhdessä. Taustatekijät ovat läsnä konfliktin kaikissa vaiheissa konfliktin synnystä sen mahdolliseen sovitteluun. Siksi taustojen tiedostaminen on kaiken lähtökohta, ja niihin liittyvä keskustelu tulee ottaa osaksi konfliktin käsittelyä.

Monet asiantuntijat korostavat, että konflikti on hyödyllinen mahdollisuus oppia uutta. Käsittelemällä konfliktia tietoisesti voidaan ymmärtää ympäröivää erilaisuutta paremmin, tutustua muihin osapuoliin ja parantaa yhteisön ilmapiiriä. Harvoin konfliktit kuitenkin mielletään myönteiseksi asiaksi: mieluummin se kielletään ja ohitetaan. Mutta vaikka konflikti pysyisikin jonkin aikaa pimeässä, se pulpahtaa usein yhtäkkiä näkyviin. Piilevässä vaiheessa vastakkainasettelu on saattanut lisääntyä, ja yhteisymmärryksen löytäminen on entistä vaikeampaa. Jotkut tilanteet ovat niin räjähdysherkkiä, että konfliktin käsittely ei onnistu välittömästi. Tällöin voidaan tehdä tietoinen päätös sysätä ratkaisujen etsimistä myöhemmäksi.

Vaikka konfliktia käsiteltäisiin, sitä ei aina pystytä ratkaisemaan. Usein jo pelkät konfliktien ratkaisuyritykset ovat kuitenkin hyödyllisiä, vaikka hyöty ei näkyisi välittömästi. Joskus ratkaisut vaativat pitkän ajan kypsyäkseen, ja yksi sovitteluyritys voi olla alku uu-

Mahdollisia tekijöitä konfliktin taustalla

- erilaiset odotukset, toimintamallit, tarpeet, arvot, tavoitteet
- tiedon puute
- keskinäinen epäluottamus
- puutteellinen kommunikaatio, väärinkäsitykset
- erilaiset persoonat
- vaikeat elämäntilanteet, syrjäytyminen
- aikaisemmat pettymykset, kokemukset epäoikeudenmukaisuudesta
- epätasa-arvo, syrjintä



Kuva 3. Jäsennys konfliktin taustatekijöistä ja mahdollisista reagoitavoista konfliktiin.

sille neuvotteluille. Tavallisesti konfliktin käsittely myös pakottaa osapuolet miettimään käyttäytymistään, mikä saattaa kannustaa heitä ottamaan myöhemmin muut paremmin huomioon. Joissakin tilanteissa konfliktin käsittely sovittavalla otteella ei ole lainkaan mielekästä, vaan tapaus tulee ohjata tuomioistuimenmenettelyn piiriin. Myös kertaalleen ratkaistut konfliktit saattavat aktivoitua uudestaan, jos olosuhteet muuttuvat, tai osapuolten sitoutuminen yhteiseen sopimukseen vähenee. Tällöin tarvitaan lisäkeskusteluja uusista ratkaisuksista.

Erilaiset sovittelujärjestelmät eroavat toisistaan esimerkiksi sen suhteen, toimiiko sovittelijana ammattilainen, vapaaehtoinen vai vertaisryhmään kuuluva. Sovitteluideologian mukaisesti ammattilaisuuden ei pitäisi olla ensisijainen kriteeri sovittelijana toimimiseen, vaan terve järki sekä herkkyys ihmisten erilaisia lähtökohtia ja kommunikointitapoja kohtaan riittävät. Etnisten vähemmistöjen parissa tehtävässä sovittelussa saattavat sovittelijan kyseisessä yhteisössä nauttima kunnioitus ja asema korostua tavallista enemmän.

Taulukkoon 11 on koottu yhteenveto kirjassa esiintyvistä yhteisöllisistä järjestelmistä,

joita Suomessa on käytetty konfliktien sovitteluun. Yksinkertaisimmillaan sovittelujärjestelmän kehittäminen voi tarkoittaa sitä, että yhteisössä sovitaan, kuka toimii yhteyshenkilönä, jos konflikteja ilmenee, millainen työnjako eri toimijoilla on konfliktien selvittelyssä, ja miten sovittelussa aikaansaatu ratkaisujen toimeenpanoa seurataan.

Taulukossa 12 on muistilista kirjassa esiintyneistä näkemyksistä siitä, miten sovittavaa työtettä voidaan käyttää menestyksekkäästi konfliktien käsittelyssä. Monet mainituista tekijöistä koskevat yleispätevästi kaikkia sovitteluja, kun taas toiset ovat merkityksellisempiä etnisten vähemmistöjen kannalta. Usealla suomalaisella organisaatiolla on hyviä kokemuksia sovittelun järjestämisestä ja sovittelijoiden kouluttamisesta. Jakamalla näitä kokemuksia on sovittelujärjestelmiä mahdollista kehittää myös uusiin ympäristöihin.

Usein ajatellaan, että ihmisten erilaisuus on rikkautta. Se ei kuitenkaan muutu rikkaudeksi automaattisesti. Jotta erilaisuudesta tulisi arvokas, kaikkia hyödyttävä voimavara, tarvitaan yhteisiä ponnisteluja. Erilaisuudessa on myös konfliktin siemen. Ihmisen ensimmäinen reaktio etniseen konfliktiin

Taulukko 11. Yhteenveto kirjassa esiintyvistä yhteisöllisistä järjestelmistä, joita voidaan käyttää sovitteluun.

Sovittelua tukevia yhteisöllisiä järjestelmiä

- Luokkatoimikunnat, tukioppilas- ja vertaissovittelujärjestelmä, vanhempainillat, vanhempainyhdistykset
- Asumisneuvonta, asukastoiminta, asukassovittelujärjestelmä
- Työpaikkasovittelujärjestelmä, työsuojelupiirit, luottamusmiesjärjestelmä
- Erilaiset viranomaisten ja vähemmistöjen väliset kuulemiset, keskustelufoorumit, yhteistyöverkostot
- Läheisneuvonpitojärjestelyt, erilaiset vertaistuki-, kulttuuritulkki- ja välittäjäjärjestelmät
- Etnisten yhteisöjen perinteiset sovittelujärjestelmät
- Rikos- ja riita-asioiden sovittelujärjestelmä

Taulukko 12. Muistilista sovittävän työtteen oleellisista piirteistä.

Sovitteluprosessi	Vuorovaikutus ja kommunikaatio
<p>Valmistautuminen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valmistaudu tapaamiseen selvittämällä mahdollisuuksien mukaan osapuolten taustoja (esim. millainen neuvottelukulttuuri, henkilöhistoria). • Selvitä, onko kaikilla yhteinen kieli vai tarvitaanko paikalle tulkki. • Hyödynnä samasta kulttuurista tulevan työparin tai sovittelijan asiantuntemusta. • Sovi etukäteen pelisäännöt esimerkiksi muistiinpanojen kirjoittamisesta. Joku osapuolista voi kokea kaiken ylös kirjaamisen ahdistavaksi. • Tunnista omat rajoituksesi ja mahdollisuutesi sekä suhtautumisesi konfliktiin. <p>Suhtautuminen konfliktiin</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muista, että konflikti on monelle hämmentävä ja ahdistava tilanne. • Korosta, että konflikti voi olla myönteinen ja auttaa havaitsemaan uusia näkökulmia. <p>Vaikeassa tilanteessa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yritä löytää avainsanoja ja pieniäkin yhteisiä nimittäjiä, jotka voisivat auttaa sovintoon pääsemisessä. Kysy osapuolilta, millä tavalla ja milloin he voisivat olla valmiita joustamaan. • Mikäli tilanne lukkiutuu, mieti, voisiko jokin yhteinen tekeminen lähentää osapuolia. • Ehdota muiden henkilöiden kutsumista sovitteluun (esim. osapuolten läheinen, saman etnisen vähemmistön edustaja). <p>Epäonnistuminen ja uusi yritys</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valmistaudu ottamaan aikalisä, mikäli tilannetta ei voi ratkaista välittömästi. • Jos sovittelu epäonnistuu, pohdi, mikä valmisteluissa, järjestelyissä tai ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa ei toiminut. • Tunnista tilanteet, joissa sovinto ei ole mahdollinen tai mielekäs. Muissa tapauksissa älä lannistu, vaan yritä uudestaan. <p>Lopputulokset ja seuranta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Varmista, että lopputulos on molempien osapuolten kannalta mielekäs ja kohtuullinen. • Tee osapuolten kanssa suunnitelma siitä, miten sovittelun ratkaisua seurataan. • Ohjaa osapuolia tarvittaessa muiden palvelujen piiriin, jos he eivät ole niistä tietoisia. 	<p>Ilmapiiri ja sovittelijan käytös</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pyri luomaan mahdollisimman luottamuksellinen ilmapiiri. • Vältä tilannetta, jossa toinen osapuoli kokee joutuneensa nurkkaan ajetuksi tai menettää kasvonsa. • Kontrolloi mahdollisia omia turhautuneisuuden tunteitasi. • Yritä itse tiedostaa ja auta muita osapuolia tiedostamaan tilanteeseen mahdollisesti vaikuttavat valtasuhteet, ennakkoluulot, pelot, menneet loukkaukset ja konfliktit. <p>Viestin perillemeno</p> <ul style="list-style-type: none"> • Käytä selkokieltä. • Jos joku osapuolista ei ymmärrä jotakin, kysy, mistä lähtien hän ei ole ymmärtänyt, ja selitä asia uudella tavalla. • Kertaa asioita riittävän usein. <p>Varaa aikaa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Koska kantaväestön toimintatavat ja säännöt eivät ole kaikille itsestään selviä, varaudu selittämään niitä ja toimimaan kulttuuritulkkinä. • Varaa eritaustaisten ihmisten sovitteluun muita enemmän aikaa, koska erilaisten lähtökohtien, taustojen selittämisen ja mahdollisen tulkkaamisen vuoksi tapaamiset saattavat kestää muita pitempään. • Tiedosta, että joku osapuolista voi olla niin vaikeassa elämäntilanteessa, että sovittelu ei hänen ongelmiansa vuoksi etene ollenkaan. <p>Kulttuurin merkitys</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ole tietoinen omasta tavastasi kommunikoida. • Huomaa, että monissa kulttuureissa vaikeista asioista puhumista vältetään viimeiseen asti. Siksi asian käsittely saatetaan aloittaa esimerkiksi hyvin kaukaa tai käyttämällä tarinoita. • Usein suomalainen eleettömyys tulkitaan välinpitämättömyydeksi, joten pyri myötäelämään myös olemuksellasi ja ilmeilläsi. • Mikäli jokin kulttuuriin liittyvä kysymys askarruttaa, kysy siitä hienotunteisesti osapuolilta itseltään. He ovat kulttuurinsa asiantuntijoita.

saattaa olla, että se on toisen vika, koska tämä on käyttäytynyt väärin. Usein arjen konflikteissa on kuitenkin mahdotonta määritellä yksiselitteisesti, mikä on oikein tai väärin, koska tämä saattaa riippua tilanteesta ja toiminnan erilaisista perusteista.

Sovittelu voi olla keino lisätä konfliktin osapuolten ymmärrystä heidän erilaisista läh-

tökohdistaan. Sen avulla he ehkä huomaavat, että vaikeasti ratkaistava tilanne on heille yhteinen, ja molempien täytyy tarkastella omaa osuuttaan konfliktiin. Sovittelu voi olla myös väline, jolla työstetään yhteistä näkemystä siitä, mitä kaikki osapuolet voisivat pitää toiset huomioon ottavana ja oikeudenmukaisena käytöksenä.

KUVAUKSIA KONFLIKTITESTIIN

Sivulla 100 esitetyn testin yhteenlaskettu luku kyseisen kirjaimen kohdalla osoittaa, millainen konfliktinratkaisutyyli on sinulle ominainen.

suuri luku = tyyppillinen tyyli, pieni luku = epätyypillinen tyyli

- A. Suorasukainen:** Yrittää ottaa aloitteen ongelman selvittämisestä omiin käsiinsä eikä pelkää tarttua härkää sarvista. Tärkein päämäärä on ongelman ratkaiseminen mahdollisimman nopeasti.
- B. Demokraattinen:** Yrittää löytää kumpaakin osapuolta tyydyttävän ratkaisun. Tärkeintä on, että kumpikin osapuoli kokee olevansa mukana ongelman ratkaisemisessa.
- C. Sovittelija:** Yrittää löytää yhteistä pohjaa ratkaisulle. Uskoo, että kummankin on annettava vähänperiksi, jotta päästäisiin sopimukseen. Päähuoli on kumpaakin osapuolta tyydyttävän sopimuksen aikaansaaminen.
- D. Rauhoittelija:** Yrittää laukaista ja rauhoittaa tilannetta suuntaamalla huomion muualle. Päällimmäisenä huolenaiheena on, ettei kukaan menettäisi malttiaan ja etteivät tunteet kuumenisi liikaa.
- E. Välttelijä:** Vetäytyy konfliktitilanteesta. Uskoo, että riitapukarien on paras selvittää asiaansa keskenään ja että asiat ratkeavat itsestään aikaa myöten. Yrittää välttää mahdollisimman pitkään sekaantumasta asiaan.
- F. Sovittelijaan vetoava:** Yrittää löytää jonkun, joka osaisi auttaa välitystehtävässä. Uskoo, etteivät osapuolet pääse ratkaisuun keskenään. Päällimmäisenä on jonkun ulkopuolisen asiantuntijan löytäminen, jotta ongelma saataisiin ratkaistua.

Lähde: Kivistö et. al., 1999

Esimerkkejä menetelmistä, koulutuksista ja toimintamalleista



ESIMERKKEJÄ MENETELMISTÄ, KOULUTUKSISTA JA TOIMINTAMALLEISTA

Jokaiselle on ammattilaisena ja yksityishenkilönä muodostunut oma tapa suhtautua toisiin ihmisiin ja ratkaista vaikeita tilanteita. Erilaisiin menetelmiin tutustuminen voi antaa uusia virikkeitä työhön. Tähän lukuun on kootu joitakin neuvotteluun, sovitteluun ja väkivallattomaan työhön liittyviä menetelmiä ja lähestymistapoja. Katsaus ei ole kattava. Nämä menetelmät on tuotu esiin, koska ne liittyvät niin yleiseen kuin monikulttuuriseenkin vuorovaikutukseen. Mukana on nuoria, perheitä ja ammattihenkilöstöä koskevia työtapoja. Kuvaukset ovat lyhyitä, ja aiheisiin voikin syventyä tarekemmin tutustumalla jaksojen loppuun merkittyihin linkkeihin.

1. Dialogi eli yhdessä ajattelemisen taito

Dialogi ymmärretään usein vuoropuheluna, keskusteluna. William Isaacsin (2001) mukaan dialogi on enemmän kuin vuoropuhelu: se on yhdessä ajattelemisen taito. Seuraavassa käsitellään joitakin Isaacsin keskeisiä teemoja, joilla on yhtymäkohtia konfliktien ehkäisyyn ja ratkaisemiseen. Isaacs on käyttänyt yhdessä ajattelun menetelmää lukuisissa yrityksissä, järjestöissä ja muissa yhteisöissä sekä vaikeiden tilanteiden käsittelyssä että yleensäkin dialogin palauttamiseksi organisaatioiden itsehallinnon ydinprosessiksi.

Yhdessä ajattelemisen tarkoittaa, että yksilö ei enää pidä omaa kantaansa lopullisena, vaan vain askeleena kohti lopputulosta. Isaacs muistuttaa, että puhuminen ja tarinoiden kertominen ovat vanhoja perinteitä: lähes kaikissa alkuperäisväestöjen kulttuureissa oli tapana istua piirissä puhumassa, ja vielä muutama sukupolvi sitten ihmiset istuutuivat päivän askareiden jälkeen juttele-

maan. Kyky puhua yhdessä on demokratian tärkeimpiä kulmakiviä.

Vuorovaikutusta ei saada aikaan vain puhumalla, vaan myös toimimalla. Parhaimmillaan dialogissa on mukana sisältö, tunteet ja toiminta. Neuvottelun tarkoituksena on päästä sopimukseen erimielisten osapuolten kesken, mutta dialogin tavoitteena on saavuttaa uusi ymmärrys, joka muodostaa perustan myöhemmälle ymmärrykselle ja toiminnalle. Keskustelun tarkoituksena on päätöksenteko. Siinä pyritään lopputulokseen, samaan käsiteltävä asia pois päiväjärjestyksestä. Dialogin tavoitteena on herättää oivalluksia, joiden pohjalta ennakkokäsityksiä ja tietoja voidaan järjestää uuteen uskoon. Dialogissa ei valita puolta. Siinä ei ratkaista ongelmia, vaan katkaistaan ne.

Dialogissa katsotaan asioita samanaikaisesti useista näkökulmista, vaikka näkökulmat olisivat vastakkaisia tai ristiriitaisia. Vuoropuhelun merkitystä voi myös kuvata niin, että siinä ihmiset eivät puhu toisilleen vaan toistensa kanssa. Dialogi on suhtautumistapa eikä menetelmä. Klassisia ryhmärooleja ovat aloitteentekijät, kannattajat, vastustajat ja sivustakatsojat. Kaikkia näitä rooleja tarvitaan. Ilman alkuunpanijoita dialogilla ei ole suuntaa. Ilman kannattajia mitään ei saada päätökseen. Ilman vastustajia kukaan ei tee korjauksia, ja ilman sivustakatsojia dialogissa ei ole perspektiiviä. Aidossa dialogissa roolit kuitenkin kiertävät ja vaihtuvat aina, kun keskusteluun tarvitaan uudenlaista energiaa.

Dialogin tärkeimmät keinot ovat kuunteleminen, kunnioitus, odotus ja suora puhe. Kuunteleminen ei tarkoita vain sanojen kuulemistä, vaan kykyä ottaa vastaan ja hyväksyä ne, sekä vaientaa vähitellen oma sisäinen hälinänsä. Harvoin tulemme verranneeksi näkemistä

ja kuulemista. Valo etenee 300 000 kilometriä sekunnissa ja ääni 330 metriä sekunnissa. Kuuntelemista varten pitää siis hiljentää tahtia.

Tunne muisti tarkoittaa sitä, että jokin sana tai lause voi herättää niin ikäviä muistoja, että reaktio värittää kuuntelua jonkin aikaa sanotun jälkeen. Tällöin henkilö ei pysty kuulemaan mitään muuta kuin omia loukatuja tunteitaan ja niiden synnyttämiä ajatuksia. Hän kuuntelee toisen puhetta tästä häiriöstä käsin. Tämä voi johtaa siihen, että kuuntelemme toisia tavalla, joka vahvistaa omia ennakkokäsityksiämme: etsimme todisteita, että muut ovat väärässä ja me oikeassa. Erittäin jatkuvan rasismien ja ennakkoluulojen kohteeksi joutuneelle henkilölle voi käydä näin. Vaikeissa tilanteissa onkin tärkeää yrittää päästä eroon epäluottamuksesta ja ahdistuksesta, joka ei välttämättä liity kehenkään läsnä olevaan. Emme edisty, jos emme pääse näistä kielteisistä tunteista, vaikka se voikin olla hyvin vaikeaa. On myös tärkeää pohtia sanojen ja tekojen välistä kuilua. Kukaan ei toimi täysin sanojensa mukaisesti.

Jotta ihmiset oppisivat kuuntelemaan toisiaan, pitää oppia kiinnittämään huomiota sekä siihen, miltä asiat näyttävät omasta näkökulmasta että siihen, miltä ne näyttävät muiden näkökulmasta. Meistä voi tulla kokonaisuuden puolestapuhujia. Tätä helpottaa, jos voimme tarkastella kiistakumppania kokonaisuutena olentona, emmekä kiinnitä huomiota vain yhteen puoleen. Jotta ymmärrämme kokonaisuuden, meidän on loitonnuttava yksityiskohdista. Järkähtämättömät kannanotot ovat kuin kiviä vuorovaikutuksen virrasa: niistä tulee patoja. Kokemuksiin liittyy aina tulkitseva aines. Ihmiset kokevat ympäröivän todellisuuden tietoisuutensa rakenteiden kautta, eivät suoraan.

Isaacs esittelee myös käsitteen ”monimerkityksellinen aloite”. Tällä viitataan siihen, että ihmiset esiintyvät aloitteentekijöinä, mutta välittävät oikeastaan jotakin selkeää vies-

tiä. Hän myös huomauttaa, että aika harvoin esitämme aitoja kysymyksiä: usein kysymyksen sisään on jo rakennettu jokin kannanotto. Kysymykset ovat valepukuun puettuja arvioita: oletko todella sitä mieltä, että hän ansaitsee palkankorotuksen.

Toinen tärkeä käsite on keskustelukenttä, joka koostuu keskustelijoiden luomasta ilmapiiristä. Kun olemme tekemisissä muiden kanssa, suuri osa alkuvaiheesta saamistamme kokemuksista värittyy sen mukaan, mitä muistamme heistä ja heidän kaltaisistaan ihmisistä sekä aiemmista olosuhteista ja tunteista. Dialogissa tärkeimpiä asioita on sellaisen keskusteluilmapiirin luominen, jossa voi syntyä hedelmällinen vuorovaikutus. Oleellista on, että osallistujat voivat toimia ja esittää voimakkaitakin näkemyksiä turvallisesti. Keskustelukentän pitäisi kestää myös eriäviä mielipiteitä. Usein tarvitaan jonkin verran painetta, ennen kuin ihmiset alkavat ajatella yhdessä. Kiinnostava näkökulma on se, että vaikka osallistujat voivatkin dialogin kulussa palata vanhaan maailmaansa, he palaavat siihen eri lähtökohdista. Kriisissä pitää oppia hyväksymään, että vanhan tutun maailman merkitys muuttuu.

Dialogissa seuraavista ohjeista voi olla apua:

- 1) Herätä kuva ihanteesta.
- 2) Rohkaise osallistujia uneksimaan ääneen.
- 3) Korosta kuuntelun merkitystä.
- 4) Rohkaise vastustajia.
- 5) Vaadi kärsivällisyyttä.

Kaikkein vaikeimmatkin erimielisyydet sisältävät energiaa ja muutoksen siemeniä, jos ne hoidetaan oikein.

Lisätietoja: Dialogos www.dialogos.com

Isaacs William: Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 2001

2. Mod – moninaisuus, oivallus ja dialogi

MOD-koulutuksen peruslähtökohtana on näkemys ihmisen arvokkuudesta ja kaikkien ihmisten samanarvoisuudesta. Yleismaailmalliset ihmisoikeudet, oikeudenmukaisuus, tasa-arvo, demokratia ja monikulttuurisuus ovat koulutuksen läpäiseviä periaatteita. Koulutus on työkalu, jota voi hyödyntää järjestöissä, oppilaitoksissa tai työyhteisön sisäisessä koulutuksessa niin julkisella kuin yksityisellä sektorilla. MOD toimii kokonaisena koulutusprosessina tai siten, että sen yksittäisiä teemoja ja menetelmiä sovelletaan muiden koulutusten yhteydessä. Kursseja on mahdollista räätälöidä tilaajan tarpeiden mukaan.

Konfliktit ovat kurssien raaka-ainetta. Vain käsittelemällä kokemusten pohjalla olevia asenteellisia ja kokemuksellisia tekijöitä voidaan oppia ymmärtämään oivaltavasti oman ja toisten käyttäytymisen seurauksia. Siihen ei päästä luennoimalla erilaisuuden dynamiikasta tai tarjoamalla teoriaa. MOD ei markkinoikaan nopeita tuloksia. Vain oma-kohtaiset oivallukset voivat saada aikaan tuloksia, jotka kestävät ajan ja muuttuvien tilanteiden testissä.

Kurssit perustuvat erilaisiin vuorovaikutustehtäviin, keskusteluihin, aivoriihiin, rooliharjoituksiin jne. Lähtökohtana ovat kurssilaisen omat kokemukset ja ajatukset. Niistä edetään yhdessä koulutetun ohjaajan avulla askel askeleelta tiedostamattomien toimintamallien tunnistamiseen ja ratkaisuihin omassa elinympäristössä. Kyseessä ei ole toiminnallisten menetelmien kurssi, vaikka MOD käyttääkin osallistavia työtapoja tunteiden ja asenteiden aktivoimiseksi. MOD-koulutus koostuu kahden päivän peruskurssista, kahden päivän jatkokurssista ja viiden päivän ohjaajakurssista. MOD-menetelmää ja -harjoituksia saa kurssien jälkeen hyödyntää vapaasti, mutta MOD-nimikkeellä voi järjestää koulutusta vasta ohjaajakurssin suorittamisen jälkeen.

Koulutuksen taustaa ja periaatteita

MOD (Mångfald och dialog) -koulutustoiminta on kehitetty Ruotsissa 1980-luvulla vastalääkkeeksi monikulttuuristumisen myötä nousseeseen rasismiin. Myöhemmin se on kehittynyt Pohjoismaissa työkaluksi yhteistoiminnan helpottamiseen kohdattaessa kaikenlaista erilaisuutta. MOD on rekisteröity Ruotsissa tavaramerkiksi, jonka omistaa Studieförbundet Bilda yhdessä Sensus-opintoliiton kanssa. Menetelmään liittyvän ohjaajakoulutuksen ovatideoineet ja kehittäneet Orvar Alinder ja Marco Helles.

Ruotsista saatu MOD-koulutusaineisto on kääntämisen yhteydessä mukautettu suomalaisen yhteiskuntaan sopivaksi. Suomessa MOD-koulutusohjelman lisenssinhaltija on Suomen evankelis-luterilaisen kirkon Kirkkohallitus. Koulutustoiminnan takana on koko ajan laajentuva verkosto yhteistyöjärjestöjä, mm. 4H-liitto, Allianssi-nuorisoyhteistyö ja Suomen Punainen Risti.

Kirjainyhdistelmä MOD tulee sanoista moninaisuus, oivallus ja dialogi.

☞ **Moninaisuus** on ilmiö jota pidetään luonnossa varjelemisen arvoisena, mutta miten on inhimillisen moninaisuuden laita? Kulttuurinen monimuotoisuus saatetaan kyllä nähdä arvokkaana, mutta mitä lähemmäs se aiheuttaa hankausta ja yhteentörmäyksiä. Käytännössä erilaisuus on aina ollut ongelma ihmisyhteisöille. Voimme elää yhdessä erilaisina, jos näemme, mikä on yhteistä, ja annamme sen yhdistää meidät toisiimme. Erilaisuutta on opittava arvioimaan ja arvostamaan uudella tavalla.

☞ **Oivallus** tarvitaan niiden toistuvien kuvioiden avaamiseksi, jotka synnyttävät lukkiutuneita asetelmia ja aggressiivisuutta. Saatamme nähdä konfliktien rakenteet ulkopuolisen tarkkailijan näkökulmasta kaavamaisen yksinkertaisina. Jos kuitenkin olemme itse niissä osallisina, emme

voi pysytellä muuttumattomina torneisamme. Joudumme toreille tasa-arvoisina pukareina purkamaan elävää kaaosta. Miten silloin käyttäydymme: tuomiten, vetäytyen vai rakentaen?

- ☞ **Dialogi**, vertaisten vuorovaikutus, on edellytyksenä vastakkainasettelujen lientymiselle. Jokaisella on oma elämäntarinansa ja taustansa, jonka antama perspektiivi on ainutlaatuinen, ja sitä on kunnioitettava. Avaamalla perspektiivien ristiriitoja voidaan nähdä, että asenteilla ja teoilla on seurauksia: syntyy rakenteita. Seurauksia arvioimalla etsitään yhteisymmärrystä siitä, mihin yhdessä olisi syytä ja mahdollisuuksia pyrkiä. Valmiita totuuksia ei ole. Parhaassa tapauksessa kukin voi löytää omasta taustastaan nousevia uusia tarkastelutapoja ja käyttäytymismalleja. Jokainen voi oppia ymmärtämään toisten erilaisia tapoja ajatella ja toimia.

MOD-koulutuksen tarkoituksena on ehkäistä yhteiskunnan kehittymistä syrjivään suuntaan. Syrjintä voi liittyä esimerkiksi sukupuoleen, etnisyyteen, ihonväriin, seksuaaliseen suuntautumiseen tai vammaisuuteen. Koulutusohjelma on kehitetty erilaisuutta ja identiteettiä koskevien ristiriitojen selvittämiseen ja yhdenvertaisuuteen harjaantumiseen yhteisöllisessä monimuotoisuudessa. Se pyrkii tuomaan näkyviin sisäistetyt asenteet ja iskostuneet ennakkoluulot, jotka synnyttävät tai vahvistavat syrjiviä toimintamalleja.

Lisätietoja: MOD <http://mod.evl.fi>

3. Gordonin vuorovaikutustaitojen kurssit

Marjo Tammisto
Vt. koulutussihteer

Thomas Gordonin vuorovaikutuskurssit rantauiivat Suomeen Yhdysvalloista Kirkon perheasiainkeskuksen perhekasvatussihteer Liisa Tuovisen myötävaikutuksella 1970-luvun lopulla. Gordonin kurssiperheeseen kuuluvat Suomessa Toimiva Perhe (Toipe), Nuorten ihmishuuhdetaidot (Nuisku), Toimiva Koulu (Toiku), Toimiva vuorovaikutus (Toivu) ja K-12 kurssit. Suomessa kurssien saama suosio on ollut melko suurta. Esimerkiksi Nuisku-kurssin käy vuosittain 2 000–3 000 suomalaisnuorta. Nuorten Keskus kantaa koordinaatiosta päävastuun järjestämällä ohjaajakoulutuksia eri puolilla Suomea, kehittämällä materiaalia ja ylläpitämällä ohjaajaverkosta. Suomeen on perustettu Gordonin Toimivat Ihmissuhteet ry (GTI), joka omistaa kurssien käyttöoikeudet. Kaikki koulutetut ohjaajat ovat GTI:n jäseniä.

Thomas Gordon on aikoinaan kehittänyt yksinkertaisia harjoitteita ja niiden pohjalta perustellun teoriaviitekehyksen, joka antaa oikeuden ja luvan harjoitella vuorovaikutusta. Kuuntelemista pidetään yleisesti ja nopeasti ajateltuna helppona taitona, mutta sitä se ei ole. Jotta toinen tulee kuulluksi, pitää kuuntelijan tehdä muutakin kuin sanoa: ”Tiedän miltä susta tuntuu, mulle kävi kans just noin...”. Olemmeko tulleet ajatelleeksi, että ratkaistaessa ristiriitoja lähipiirissä kenenkään ei tarvitsisi ”hävitä”, vaan kaikki voisivat rakentavalla tavalla ”voittaa”? Tämä on mahdollista, mikäli käytetään Gordonin opettamia taitoja. Vuorovaikutustaitojen osaamista pidetään itsestään selvänä, mutta käytännössä taitojen oppimiseen tarvitaan harjoittelua ja koulutusta.

Gordonilaisen ajattelumallin pohjana on se, että jokainen ihminen on tärkeä ja ainut-

laatuinen juuri sellaisena yksilönä, kuin hän on. Jokaisella on tarpeensa ja toiveensa. Toimivan vuorovaikutuksen kannalta on oleellista, että osamme ilmaista tarpeemme ja toiveemme rakentavasti samalla toisen vastavia kuunnellen. Kurssien aikana harjoitellaan omasta itsestä kertomista, kuuntelemista, pakottamiseen suhtautumista, vaikuttamista ja sellaisten ratkaisujen löytämistä, joissa molemmat voivat selvitä voittajina kiistatilanteesta.

Monikulttuurisessa työssä kuunteleminen, yhteisen kielen löytäminen ja nonverbaalin viestinnän taitaminen sekä toisaalta omien tarpeiden ja toiveiden rakentava kertominen ovat avainasemassa. Gordonin vuorovaikutuskoulutus on todettu hyödylliseksi apuvälineeksi tässäkin työssä. Nuorten kotoutumisen ongelmat ovat herättäneet tarpeen järjestää vuorovaikutuskoulutusta myös maahanmuuttajanuorten omalla äidinkielellä. Ensimmäiset venäjänkieliset Nuisku-ohjaajat koulutettiin Suomessa vuonna 2007, ja he järjestivät pian koulutusta venäjänkielisille nuorille. Koska vuorovaikutustaitojen oppiminen vieraalla kielellä on koettu liian hankalaksi, koko Nuisku-materiaali on käännetty myös venäjäksi. Nyt venäläisten on siis mahdollista saada koulutusta omalla äidinkielellään.

Gordonin ajattelumallin pohjana on käsitys siitä, että vuorovaikutustaidot ovat tärkeitä myös maailmanrauhan kannalta. "Tasaarvoisissa perheissä vallitsee rauha, ja kun tällaisia perheitä on yhteiskunnassamme riittävän monta, väkivaltaa ei enää suvaita, ja sodankäynnistä tulee tuomittavaa toimintaa." (Gordon: Toimiva Perhe 2004). Toimivat ja laadukkaat vuorovaikutustaidot, jotka huomioivat toisen ihmisen, ovat siis avainasemassa kaikkien ihmisten toimimisessa ja kanssakäymisissä. Erityisesti silloin, kun ihminen joutuu tai pääsee kohtaamaan uusia tilanteita tai päätyy itselleen vieraaseen ympäristöön, ovat vuorovaikutustaidot avainasemassa oman hyvinvoinnin kannalta.

Lisätietoja: Nuorten Keskus www.nuortenkeskus.fi ja Gordon Training International www.gordontraining.com

4. Koulutus Nonviolent Communication -prosessista

Hanna Savanna

Kansainvälisesti sertifioitu NVC-kouluttaja

Amerikkalainen psykologian tohtori Marshall B. Rosenberg kehitti 1960-luvulla Nonviolent Communication™ -prosessin. (Tunnetaan Suomessa myös nimillä NVC, myötäelävä vuorovaikutus, väkivallaton viestintä ja kirahvikieli). Nuoruudessaan väkivaltaisessa ympäristössä elänyt Rosenberg kiinnostui niin henkisen kuin fyysisen väkivallan ehkäisemisestä etsiessään syvempää ymmärrystä ihmisten välisten konfliktien käsittelyyn. Tämä konkreettinen ja yksinkertainen prosessi soveltuu yhtä hyvin käytettäväksi henkilötason kommunikaatiotilanteissa, opetuksessa ja työyhteisöissä kuin laajemminkin organisaatioissa. Sitä voidaan soveltaa kanssakäymisen haasteisiin parisuhteissa, työpaikoilla, naapureiden tai lasten kanssa, kansojen välisissä ristiriidoissa, pakolaisleireillä, kouluissa jne. Lisäksi NVC:tä sovelletaan rikosten, ristiriitatilanteiden ja konfliktien sovittelessa.

NVC-prosessi auttaa meitä rakentamaan yhteyden toiseen ihmiseen ja ylläpitämään sitä haasteellisissakin olosuhteissa. NVC on tarvelähtöinen filosofia. Kaikkien tekojemme takana on jokin universaali tarve kuten luottamus, arvostus tai rauha. Kohdistamme huomiomme siihen tarpeeseen, joka ihmistä kussakin tilanteessa motivoi. Kun kaikki osapuolet ovat kuulleet toistensa tarpeet, löytyy yhteisymmärrys. Yhteisymmärrys puolestaan

lisää yhteistyöhalua, jota konfliktin käsittelemiseen tarvitaan.

NVC-prosessi koostuu kahdesta taidosta:

1. **Rehellinen itseilmaisuus** ilman syyttelyä tai arvostelua sekä
2. **Viestien empaattinen vastaanotto** ilman syyllistymistä tai arvostelun kuulemista silloinkin kun viesti on ilmaistu niin, että meidän on vaikea ottaa se vastaan.

Sekä ilmaistessamme itseämme että kuullessamme toisia NVC-prosessi auttaa meitä keskittymään viestinnän neljään askeleeseen:

- ☞ **Havainnot**, joissa ei ole tulkintaa tai arvottamista
- ☞ **Tunteet**, jotka eivät ole ajatuksia
- ☞ **Tarpeet**, joihin löydämme tien tunteittemme kautta ja jotka eivät ole toimintaa
- ☞ **Pyyntö** eli toimenpiteet, joita toivomme tarpeidemme tyydyttämiseksi, esitettyinä selkeästi myönteisellä kielellä (siis kertomalla mitä haluamme eikä sitä mitä emme halua)

Esimerkkinä rikosten sovittelu

Sovittelutilanteessa luodaan NVC-prosessin avulla yhteys ja yhteisymmärrys osapuolten välille tarpeiden kuulemisen avulla. Pyyntöä ei ole kompromissi, eli kumpikaan ei luovu tarvitsemastaan, eikä myöskään se, että saisimme ihmiset toimimaan haluamallamme tavalla. Sen sijaan molempien kaikki tarpeet tulevat kuulluksi, ja vasta tämän jälkeen keskitytään siihen, mitä osapuolet ehkä haluaisivat toisiltaan. On erittäin tärkeää, että kummallakaan osapuolella ei ole alunperin mielessään esim. korvausmenetelmää, vaan kaikki toimenpiteet tarpeiden tyydyttämiseksi suunnitellaan vasta tarpeiden kuulemisen jälkeen.

1. VAIHE: Ennen varsinaista sovittelutapaamista sovittelija valmentaa rikoksentehtäjää ilmaisemaan tunteitaan ja tarpeitaan sekä kuulemaan tunteet ja tarpeet rikoksen uhrin sa-

ESIMERKKITILANNE



Rehellinen itseilmaisuus

Minulle sanotaan työpaikalla: "Pois tieltä neekeri!"

Konflikti alkaa aina dialogin toisesta repliikistä. Jos hyökkään tai puolustaudun, yhteys katkeaa, ja siitä seuraa todennäköisesti riita. Sen sijaan ilmaisen itseäni rehellisesti ja esitän konkreettisen pyynnön seuraavalla tavalla: "Kun kuulen sinun nimittävän minua neekeriksi (HAVAINTO), minua ärsyttää (TUNNE), koska haluan tulla kohdelluksi tasa-arvoisesti muiden kanssa (TARVE). Sopisiko sinulle tästä lähtien kutsua minua etunimelläni?" (PYYNTÖ)

Viestin empaattinen vastaanottaminen

Miesystäväni isä: "Te pakolaiset saisitte muuttaa takaisin sinne, mistä olette tulleet!"

Keskityn tunteisiin ja tarpeisiin, jotka saattavat olla sanojen takana, ja arvaan: "Oletko ärtynyt (TUNNE), kun haluat luottaa siihen, että kaikki saavat Suomen valtiolta tasa-arvoisesti tukea (TARVE)?"



nomisen taustalla. Jos mahdollista, sovittelija valmentaa rikoksen uhria samalla tavalla.

Tarvittavan valmennuksen määrä on yksilöllinen.

2. VAIHE: Rikoksen uhri kertoo kärsimyksensä, jota tuntee suhteessa rikoksentehtäjän toimintaan. Rikoksentehtäjä toistaa sovittelijan avulla rikoksen uhrille kaikki tunteet ja tarpeet, jotka ovat tämän kärsimyksen taustalla.

Tätä kutsutaan NVC:ssä empatian antamiseksi. Prosessi saattaa kestää jonkin aikaa, mutta sitä tulisi jatkaa, kunnes on varmaa, että rikoksen uhri on tullut ymmärretyksi. Sitä ennen hän ei kykene kuuntelemaan rikoksentehtäjän tunteita eikä tarpeita, ja se estää eheytymistä.

3. VAIHE: Kuultuaan rikoksen uhria rikoksentehtäjä kertoo, mitä hän tuntee sisimmässään ja mitkä hänen tarpeensa eivät tyydyttyneet hänen tekojensa seurauksena.

Tätä kutsutaan NVC:ssä suremiseksi. Tapa on peruslähtökohdiltaan hyvin erilainen kuin perinteiset prosessit, jotka rohkaisevat rikoksentehtäjää tuntemaan syyllisyyttä tai häpeää.

4. VAIHE: Rikoksentehtäjä kertoo, miksi hän teki mitä teki eli ilmaisee tunteet ja tarpeet, jotka johtivat siihen, että hän valitsi kyseisen toiminnan.

Tämä eroaa suuresti esimerkiksi selittelystä tai oikeutuksen hakemisesta esim. sanomalla: "...koska minua hyväksikäytettiin lapsena".

Rikoksen uhri toistaa rikoksentehtäjälle tunteet ja tarpeet, jotka rikoksentehtäjä koki ja jotka johtivat siihen, että rikoksentehtäjä teki mitä teki. Toisin sanoen rikoksen uhri antaa rikoksentehtäjälle empatiaa. Neljäs vaihe luo perustan syvälle eheytymistyölle rikoksentehtäjän kanssa. Se voi auttaa rikoksentehtäjää löytämään uusia, aiempaa rakentavampia tapoja tyydyttää tarpeitaan tulevaisuudessa.

5. VAIHE: Rikoksen uhri ja rikoksentehtäjä esittävät täsmällisen pyynnön toisilleen.

Uskomme, että sovittelijan on hyvin tärkeää tarkistaa, haluaako jompikumpi osapuoli pyytää toiselta jotain eheytymisprosessin päätökseen saattamiseksi. Rikoksen uhri voi pyytää rikoksentehtäjää vaikka korvaamaan rikkomansa auton ikkunan.

Rikoksen uhrin kärsimyksen empaattinen kuuleminen ja ymmärtäminen, rikoksentehtäjän tekojen sureminen ja sen tajuaminen, kuinka rikoksentehtäjä päätyi ratkaisuunsa, lisäävät huomattavasti molempien osapuolten mahdollisuuksia henkiseen eheytymiseen.

Lisätietoja: Savanna Connexions www.savannaconnexions.fi

5. Non Fighting Generationin elämäntaidolliset keskusteluryhmät

*Timo Purjo
Toiminnanjohtaja*

Non Fighting Generation ry:n (NFG) keskeisin ja pitkäaikaisin työmuoto on järjestää nuorille elämäntaidollisia keskusteluryhmiä, joissa työskentelyn kohteena ovat erityisesti arvot, tunteet, asenteet ja toimintatavat. Yksittäiseen keskusteluryhmään osallistuu yleensä 7–8 samantyyppisessä elämäntilanteessa olevaa nuorta, jotka kokoontuvat aikuisen ohjaajan johdolla viikoittain keskimäärin 10 viikon ajan. Elämäntaidollisia keskusteluryhmiä on kokeiltu ja käytetty esimerkiksi väkivaltaisen käyttäytymisen ja muiden haitallisten käyttäytymismallien ennaltaehkäisyyn. Varhaisessa puuttumisessa pyrkimyksenä on nuoren pysäyttäminen ja suunnan muuttaminen ennen kuin nuoren teot ovat johta-

neet hänet tai jonkun toisen vakaviin vaikeuksiin.

Työote elämäntaidollisissa keskusteluryhmissä on tutkiva, ja sitä voidaan luonnehtia hermeneuttiseksi dialogiksi. Yksinkertaistettuna tällä tarkoitetaan pyrkimistä mahdollisimman syvään asioiden ymmärtämiseen vuorovaikutuksen avulla. Ohjaajan roolina on toimia ”kanssaihmettelijänä”, toisin sanoen hän osallistuu nuorten tavoin keskusteluun, jonka tavoitteena on erilaisten elämän ilmiöiden todellisen luonteen parempi ymmärtäminen. Ymmärtävään työotteeseen kuuluu myös, että ohjaaja pyrkii ottamaan huomioon kunkin nuoren yksilölliset elämäkokemukset ja niiden vaikutukset hänen minäkuvaansa ja maailmankuvaansa.

Kuvaamme keskusteluryhmien ohjaustyyliä myös käsitteellä kohtaamispedagogiikka. Menetelmän nimen on tarkoitus ilmentää sen kahtalaista sisältöä. Siihen kuuluu yhtäältä nuoren kohtaaminen osoittamalla hänelle välittämistä ja hyväksyntää korjaavan kokemuksen tarjoamiseksi niille elämäntilanteissa vallinneille tekijöille, joiden seurauksena nuoren minä- ja maailmankuva ovat muodostuneet epäsuotuisiksi. Toisaalta kohtaamispedagogiikkaan kuuluu aktiivinen puuttuminen nuoren elämään sekä vaatimus, että nuori kohtaa oman itsensä, käyttäytymisensä ongelmallisuuden ja siitä aiheutuvan muutostarpeen. Kohtaamispedagogiikan kokoavana elementtinä toimii konfrontaatio, jonka varaan koko prosessi rakentuu. Konfrontaatiossa nuori saatetaan – häntä tahallisesti loukkaamatta, mutta suorasukaisesti – vastatusten oman itselleen ilmeisen haitallisen toimintansa tai vastauksensa kanssa.

Pelkistetysti konfrontaatiota voidaan kuvata vastakkainasetteluksi kahden pääkysymyksen välillä:

☞ onko se, mitä nuori sanoo sama asia, kuin mitä hän ajattelee, tuntee ja aikoo käytännössä tehdä?

☞ onko se, mitä nuori tekee sama asia, kuin mitä hän haluaa tehdä, mitä hänen pitää tehdä, ja mitä hän voi tehdä?

Kokemuksia monikulttuurisista tilanteista

Keskusteluryhmään osallistuvia nuoria yhdistävänä elämäntilanteena voi olla vaikkapa vieras kulttuuri ja sen aiheuttama epäsuotuisa kokeminen. NFG:n kasvatusteoriaan perustuvan ajattelutavan lähtökohtana on, että ihminen ei ole olosuhteittensa uhri, vaan hän voi säännellä omaa kokemistaan. Vaikka varsinkin nuori ei voi valita vapaasti esimerkiksi kasvuympäristöään, on hänellä kuitenkin vapaus valita oma suhtautumisensa kaikkiin niihin olosuhteisiin, joihin hän kulloinkin joutuu. Tämä pätee myös vieraaseen kulttuuriin ja siihen asennoitumiseen. Järjestömme kasvatustyössä kertyneen kokemuksen perusteella on havaittu, että niillä nuorilla on vähemmän ongelmia uuteen kulttuuriin sopeutumisessa, jotka ovat itse ottaneet vastuun omasta suhtautumisestaan ja pyrkimisestä hyvään olemassaoloon uudessa elämäntilanteessa.

Keskusteluryhmissä mietitään nuorten kanssa valittavissa olevia vaihtoehtoja ja herätetään kussakin nuoressa halu etsiä erilaisia uusia ratkaisumalleja, joiden avulla hän voi vähentää ongelmia aiheuttavien tilanteiden syntymistä. Päälimmäisiksi ovat ohjaamissamme keskusteluryhmissä nousset kahdenlaiset asetelmat. Ensimmäinen liittyy omaan vahvaan erilaisuuden kokemiseen ja siihen perustuviin, usein tiedostamattomiin asenteisiin. Esimerkiksi kouluympäristössä on muista kulttuureista tulleiden nuorten toisinaan vaikea ymmärtää, että heitä kohdellaan koulun sääntöjen puitteissa aivan samalla tavalla kuin syntyperäisiä suomalaisia. Sen sijaan he kokevat erilaiset sääntörikkomuksiin puuttumiset hyökkäyksinä heitä

vastaan kulttuurinsa edustajina. Tavoitteen on tällöin saada keskustelujen avulla nuoret ymmärtämään, että kyse on yksilöllisestä käyttäytymisestä ja siitä aiheutuvista seuramuksista. Tällä emme tahdo väittää, etteivätkö opettajatkin olisi samalla tavalla erehtyväisiä kuin muut ihmiset ja ettei oppilaiden virheellinen kohtelu olisi mahdollista.

Toinen usein näyttytynyt tilanne on yhteinen suurimmalle osalle niistä nuorista, joiden kanssa työskentelemme. Ilmiössä on kyse nuoren syystä tai toisesta epäsuotuisaksi muodostuneesta minäkuvasta, joka johtaa riippuvuuteen kavereiden hyväksynnästä ja muusta ulkopuolisesta huomiosta. On ymmärrettävää, että muusta kulttuurista peräisin olevan nuoren identiteettiperusta saattaa olla tavanomaista epäotollisempi. Tällöin hänellä on myös normaalia suurempi riski hakea muiden nuorten hyväksyntää kyseenalaisin keinoin.

Kuvaava esimerkki on erääseen keskusteluryhmään osallistunut maahanmuuttajataustainen poika. Hän oli jo saavuttanut koulukavereiden ”kunnioituksen” tappelemalla. Keskusteluryhmään ilmoittautuessaan poika oli jo ryhtynyt arvioimaan oman toimintansa mielekkyyttä, ja hänessä oli syntynyt ha-

lu lähteä kulkemaan toiseen suuntaan. Silti hän arveli, ettei hänellä ei olisi mahdollisuutta muuttaa omaa käyttäytymistään ja samalla säilyttää kasvojaan ellei hänellä olisi taustalla koviksen mainetta. Tappelemalla saavutettu maine helpotti siis ristiriitaisella tavalla suunnanmuutosta. Muiden jo aiemmin antama ”kunnioitus” mahdollisti sen, että pojan ei tarvinnut huolehtia siitä, miten muut tulevat jatkossa häneen suhtautumaan.

Joihinkin keskusteluryhmiin on koottu syntyneen konfliktin molempia osapuolia edustavia nuoria, esimerkiksi kantaväestöön kuuluvia ja muista kulttuureista lähtöisin olevia nuoria. Kun edellä kuvattujen keskusteluryhmien työskentely kohdistuu kaikkiin nuoriin yksilöinä, muuttuu ohjaajan rooli näissä ryhmässä konfliktin sovittelijaksi. Työskentely ei kuitenkaan eroa kasvatustavoitteiltaan muista keskusteluryhmistä. Ongelmallisen käyttäytymisen taustalla ovat edelleen erilaiset elämäntaidolliset ongelmat, jotka aiheutuvat monenlaisista puutteellisuuksista ja vääristymistä nuorten minä- ja maailmankuvassa.

Lisätietoja: Non Fighting Generation ry
www.nfg.fi