



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Dialogitaitoja vihapuheen käsittelyyn koulutukset
selvitys koulutuksen asennevaikutuksista

Maija Lehtimaa

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika 3 / 2017

www.humak.fi

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Maija Lehtimaa	Sivumäärä 41 ja 4 liitesivua
Työn nimi Dialogitaitoja vihapuheen käsittelyyn koulutukset - selvitys koulutuksen asennevaikutuksista	
Ohjaava(t) opettaja(t) Markus Söderlund	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO, Irmeli Karhio	
Tiivistelmä <p>Tämä opinnäytetyö selvittää oliko dialogitaitoja vihapuheen käsittelyyn -koulutuksilla vaikutusta osallistujien välittömiin asenteisiin, vihapuheen ja ristiriitojen käsittelyä kohtaan. Työn tavoitteena oli asenteiden muutoksen lisäksi tutkia, miten koulutuksiin osallistujat näkivät dialogin soveltuvan työympäristöönsä ja onko mahdollinen asenteen muutos vihapuheen ja ristiriitojen käsittelyä kohtaan tuottanut uusia tuloksia työssä.</p> <p>Työn tilaaja on Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO. Dialogitaitoja vihapuheen käsittelyyn -koulutukset ovat suunniteltu sen nuoriso- ja kulttuuriyksikössä ja rahoitettu yksikön toimeenpaneman Erasmus+ Youth in Action -ohjelman toimesta. jonka tavoitteena on edistää nuorten ja nuorisotyöntekijöiden liikkuvuutta, kehittää nuorisotyön laatua, yhteistyötä sekä kannustaa nuorisopolitiikan uudistamiseen. Koulutusten tavoite oli opettaa dialogitaitoja ammattilaisille, jotka ovat avainasemassa turvapaikanhakijoiden ja kantaväestön ensikohtaamisissa ja antaa työkaluja, miten kohdata mahdollista vihapuhetta ja ristiriitatilanteita dialogisen keskustelun avulla. Koulutuksia järjestettiin vuonna 2016 yhteensä 12 paikkakunnalla ympäri Suomea.</p> <p>Opinnäytetyö on toteutettu laadullisena tutkimuksena, jonka tutkimusmenetelminä olivat havainnointi ja kyselytutkimus. Kyselytutkimuksessa on hyödynnetty sille ominaisia määrällisiä mittareita. Teoreettisena viitekehysenä opinnäytetyössä ovat teoriat dialogista ja sitä edistävästä toimintatavoista, vihapuheen tematiikasta sekä asenteesta käsitteenä ja muutoksen kohteena.</p> <p>Opinnäytetyön aihe on erittäin ajankohtainen Suomessa ja koko Euroopassa kasvaneiden turvapaikanhakijoiden määrien myötä. Rajusti kasvaneet määrät ovat vaikuttaneet Suomessa yleiseen asenneilmapiiriin ja lisänneet vihapuhetta. Yksi Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO:n nuoriso- ja kulttuuriyksikön vuoden 2016 teemoista oli sosiaalinen vahvistaminen, erityisesti ottaen huomioon turvapaikanhakijoiden, pakolaisten ja maahanmuuttajien näkökulman ja yhteiskunnan asenneilmapiirin.</p> <p>Työn tuloksista selviää, että dialogitaitoja vihapuheen käsittelyyn -koulutuksilla on ollut jonkinlaista vaikutusta asenteisiin vihapuheen ja ristiriitojen käsittelyä kohtaan. Koulutuksiin osallistujat näkivät dialogin soveltuvana työssään ja saivat koulutuksesta uusia metodeita työhönsä. Mahdollinen asenteen muutos on myös tuottanut tuloksia työssä, esimerkiksi koulutuksissa esiteltyjen dialogia edistävien toimintatapojen myötä. Tilaajaa tulokset hyödyttävät tulevaisuuden toimintaa ja koulutustarjontaa kehitettäessä sekä ovat osana todentamassa koulutusten vaikutuksia ja tuomassa näkyväksi Erasmus+ Youth in Action -ohjelman toiminnan mahdollisuuksia.</p>	
Asiasanat asenteet, vihapuhe, dialogisuus, turvapaikanhakijat	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Degree Programme in Civic Activities and Youth Work

ABSTRACT

Author Maija Lehtimaa	Number of Pages 41 + 4
Title Dialogical skills training to address hate speech - report of the training's impacts on participants' attitudes	
Supervisor(s) Markus Söderlund	
Subscriber and/or Mentor Center for International Mobility CIMO, Irmeli Karhio	
Abstract <p>This thesis finds out if the dialogical skills training to address hate speech had any immediate effect on the participant's attitude on towards the hate speech and conflict process. The goal in this thesis, in addition to change attitudes, was to investigate how the participants see this dialog fitting in their work environment and if a possible attitude change, towards the hate speech and conflict process, have produced new results.</p> <p>The work subscriber is the Centre for International Mobility CIMO. The dialogical skills training to address hate speech are planned in the youth and culture unit and is funded by the units' implement Erasmus+ Youth in action- programme. Their purpose is to advance the youth's and the youth workers mobility, develop the quality of the youth work, co-operation and encourage the renewal of youth politics. The goal was to teach the dialog skills to professionals, who are in the key positions, to handle the first meeting between the asylum seekers and the locals and give them tools on how to encounter possible hate talk and controversies with the help of dialogical conversation. These trainings were organized in 2016 a total of 12 districts around Finland.</p> <p>This thesis is produced as a qualitative research using observation and a survey as the research methods. Quantitative meters have been utilized in the making of the survey. The theoretical framework consists theories of the dialog, hate talk thematic as well as attitude as a concept and the target of change.</p> <p>The topic in this thesis is extremely relevant in Finland, and Europe, with the growing number of asylum seekers. Fiercely growing numbers have affected the overall atmosphere and increased hate talk in Finland. One of the themes for the Centre for International Mobility CIMO and the cultural unit in 2016 was social inclusion, especially considering the asylum seekers, refugees and immigrants' standpoint and the community's approach.</p> <p>The results show that dialogical skills training to address hate speech has had some effect in attitudes, hate speech and in the handling of conflict. Most of the participants saw that the dialog could be applied in their work and gained new methods to use. A possible attitude change has also generated results in the work, for example in the training presented dialog advanced along the procedure. The work subscriber will benefit from the results for future activity and in the development of the training supply as well as a part of verifying the effects of these trainings and disclose the Erasmus+ Youth in Action- programmes potential.</p>	
Keywords attitudes, hate speech, dialogicality, asylum seekers	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT	6
2.1 Pakolaiskriisi Euroopassa ja Suomessa	6
2.2 Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO	7
2.3 Dialogitaitoja vihapuheen käsittelyyn koulutukset	8
2.4 Opinnäytetyön tavoite	9
3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS	10
3.1 Dialogi ja sitä edistävät toimintatavat	11
3.2 Vihapuhe ja sen käsittely dialogin keinoin	14
3.3 Asenne muutoksen kohteena	16
4 LAADULLISEN TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	18
4.1 Laadullinen tutkimus	18
4.2 Tutkimusmenetelmät	19
4.3 Aineiston analyysi	23
5 HAVAINOINNIN JA KYSELYTUTKIMUKSET TULOKSET	24
5.1. Dialogin soveltuvuus osallistujien työympäristöihin	26
5.2. Vaikutukset asenteisiin ja sen tuottamat tulokset	28
5.3 Vertailu kevään ja syksyn tulosten välillä	31
6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	33
6.1 Tutkimuksen luotettavuus	35
6.2 Mahdolliset jatkotutkimukset	37
LÄHTEET	39
LIITTEET	42

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, oliko dialogitaitoja vihapuheen käsittelyyn koulutuksilla vaikutusta osallistujien välittömiin asenteisiin vihapuheen ja ristiriitojen käsittelyä kohtaan. Lisäksi se selvittää, miten koulutukseen osallistujat näkivät dialogin soveltuvan työympäristöönsä ja millaisia tuloksia mahdollisella asenteen muutoksella on saatu työssä. Opinnäytetyön teoreettisena viitekehyksenä ovat teoriat dialogista ja sitä edistävästä toimintatavoista peilaten niiden soveltuvuutta vihapuheen käsittelyyn sekä teoriat asenteesta käsitteenä ja muutoksen kohteena. Opinnäytetyö on toteutettu laadullisena tutkimuksena, jonka menetelmänä toimi havainnointi ja kyselytutkimus, jossa hyödynnetään myös määrällisiä mittareita.

Opinnäytetyön tilaaja on Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMOn nuoriso- ja kulttuuriyksikkö, joka toimeenpanee nuorille ja nuorisotyöntekijöille suunnattua Euroopan Unionin laatimaa Erasmus+ Youth in Action ohjelmaa. Dialogitaitoja vihapuheen käsittelyyn -koulutukset rahoitettiin tämän ohjelman puitteissa vastaamaan kentän tarpeisiin turvapaikanhakijoiden määrän lisääntyessä Suomessa. Koulutusten tarkoituksena oli opettaa dialogitaitoja ja ne suunnattiin ammattilaisille, jotka turvapaikanhakijoiden saapumisen alkuvaiheissa ovat osana heidän asettumistaan ja mukana ensikohtaamisissa kantaväestön kanssa.

Opinnäytetyön tulokset toimivat koulutusten arvioinnin ja vaikuttavuuden mittaamisen tukena ja sen myötä suuntaa antavana tietona yksikölle suunnitellessa ja kehitettäessä uutta toimintaa saman teeman ympäriltä jatkossa. Opinnäytetyö toimii tutkimuksena tulevan toiminnan ja koulutustarjonnan kehittämisen tukena. Sen tavoitteena on tuottaa tietoa koulutusten vaikutuksista välittömiin asenteisiin vihapuheen ja ristiriitojen käsittelyä kohtaan ensisijaisesti tilaajalle ja samalla muille alan toimijoille. Opinnäytetyön aihe on erittäin ajankohtainen, sillä turvapaikanhakijoiden määrä nousi Suomessa vuonna 2015 822 prosenttia verraten edellisvuoteen, jatkuen voimakkaana myös vuonna 2016 (Eurostat 2016). Lisääntyneen turvapaikanhakijatilanteen myötä myös vihapuhe on lisääntynyt Suomessa (Yleisradio 2015). Se on vaikuttanut ilmapiiriin luomalla väestöryhmien välille vastakkainasettelua, yhteiskunnan polarisaatiota ja saanut ihmiset tuntemaan itsensä turvattomammiksi (Sisäministeriö 2017).

2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

Opinnäytetyön tilaaja Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO on yhdessä Aretai Oy:n asiantuntijoiden kanssa suunnitellut ja toteuttanut Dialogitaitoja vihapuheen käsittelyyn koulutukset. Tämän kappaleen tarkoituksena on avata, miten koulutuksia päädyttiin järjestämään, ketkä sen tekivät ja mitkä olivat sen tavoitteet. Lisäksi avaan opinnäytetyön tavoitetta ja tutkimuskysymystä.

2.1 Pakolaiskriisi Euroopassa ja Suomessa

Alkuvuodesta 2015 Euroopan alueelle alkoi räjähdysmäinen pakolaisvirtaus, joka asetti useat maat täysin uudenlaiseen tilanteeseen. Syytä kriisille löytyy muun muassa Syyrian, Afganistanin ja Irakin pahentuneista sisäisistä tilanteista. Kriisin on sanottu olevan pahin pakolaiskriisi toisen maailmansodan jälkeisessä Euroopassa. (Huusko 2015.)

”Pakolainen on henkilö, jolle on myönnetty kansainvälistä suojelua kotimaansa ulkopuolella. Hän on paennut kotimaastaan ihmisoikeusrikkomuksia, sotaa ja levottomuuksia. Hän on joutunut jättämään kotimaansa, koska hänellä on perusteltu syy pelätä joutuvansa vainotuksi. Pakolaista vainotaan hänen alkuperänsä, kansallisuutensa, uskontonsa, yhteiskunnallisen ryhmänsä tai poliittisen mielipiteensä perusteella.” (Pakolaisneuvonta Ry 2009.)

Vuonna 2015 Euroopan Unionin jäsenmaihin rekisteröityi yhteensä 1 255 600 turvapaikkahakemusta (Eurostat 2016). Vuonna 2016 tilanne on jatkunut, mutta jokseenkin lievempänä. Suurimmat muuttoliikkeet vuonna 2015 tulivat juuri Syyriasta, Afganistanista ja Irakista. Suurin määrä, 35 prosenttia, turvapaikanhakijoista haki turvapaikkaa Saksasta ja toiseksi eniten Unkarista, johon hakeutui 14 prosenttia turvapaikkaa hakevista. Kolmanneksi eniten turvapaikanhakijoita hakeutui naapurimaahanamme Ruotsiin, johon saapui 12 prosenttia hakemuksista. (Eurostat 2016.)

Vuonna 2015 Suomi vastaanotti 2,6 prosenttia hakemuksista, mikä tarkoittaa 32 476 ihmistä (Maahanmuuttovirasto 2016a). Vastaava luku vuonna 2014 oli 3651 (Maahanmuuttovirasto 2015). Suomen turvapaikkahakemusten määrän kasvu 822 prosentin nousulla verrattain edellisvuoteen, oli Euroopan tasolla prosentuaalisesti suurin (Eurostat 2016). Vastaanottokeskusten määrä Suomessa on aina riippuvainen turvapaikanhakijoiden määrästä (Maahanmuuttovirasto 2016b). Pahimman aallon tullessa Suomen oli hankala reagoida tilanteeseen sen vaatimalla nopeudella. Vuonna 2015 perustettiin 124 uutta vastaanottokeskusta. Yhteensä keskuksia oli vuoden 2015 lopulla 144, joista 104 oli Suomen Punaisen Ristin ylläpitämiä. (Suomen Punainen Risti 2016.)

Tilanne itsessään, uudet vastaanottokeskukset ja kärjistyneet poliittiset asenteet, aiheuttivat Suomessa rajun vastakkainasettelun. Asenneilmapiiri pakolaiskriisin puhjettessa hankaloitti muutenkin käytännön toimiltaan haastavaksi ilmennyttä uutta tilannetta. Vastaanottokeskuksia kohtaan tehtiin useita hyökkäyksiä ja äärijärjestöt osoittivat ahkerasti mieltään (Jokiniemi 2016). Asian ytimessä olevat ammattilaiset joutuivat myös hankalaan tilanteeseen, sillä harvaa ehdittiin asianmukaisesti kouluttamaan uuteen tilanteeseen. Harva osasi valmistautua kohtaamaan työssään niin asiakkaidensa parissa ilmenevää vihapuhetta kuin itseensä, kohderyhmän parissa työskentelevänä ammattilaisena, kohdistuvaa vihaa. Koulutuksissakin olleet ammattilaiset kertoivat vastaanottaneensa niin henkilökohtaisissa sosiaalisissa medioissaan kuin kasvotustenkin monenlaista vihapuhetta ja joutuneensa esimerkiksi oppilaidensa parissa puuttumaan hyvinkin rajuihin vihatekoihin.

2.2 Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO

Opinnäytetyön tilaajana on Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMO, jatkossa CIMO, joka on Opetus- ja kulttuuriministeriön alainen virasto. Sen toimintaa rahoittavat pääasiassa ulkopuoliset rahoittajat; Euroopan Unioni ja Pohjoismaiset ministerineuvostot. (CIMO 2016a.) CIMO toimii kansallisesti ja kansainvälisesti edistäen hankkeillaan kansainvälistymisen kokemuksia kaikilla formaalin koulutuksen

asteilla sekä nonformaalin oppimisen saralla. Tammikuusta 2017 alkaen CIMO yhdistyi Opetushallituksen kanssa ja toimii nykyään uuden viraston nimellä Opetushallitus.

CIMO vastaa Euroopan Unionin laatimien ohjelmien toimeenpanosta ja tiedottamisesta. Tällaisia ohjelmia ovat esimerkiksi Erasmus+, jonka tavoite on kehittää koulutusta ja nuorisotyötä sekä parantaa nuorten koulutustasoa, taitoja ja työllisyysmahdollisuuksia. (CIMO 2016a & CIMO 2016b.) Erasmus+ -ohjelma on jaettu useaan eri alaohjelmaan, jossa on omat osionsa yleissivistävälle koulutukselle, ammatilliselle koulutukselle, korkeakoulutukselle, aikuiskoulutukselle, nuorisoalalle sekä liikunnalle ja urheilulle (CIMO 2016c).

Dialogitaitoja vihapuheen käsittelyyn –koulutukset on kehitetty CIMOn nuoriso- ja kulttuuriyksikössä ja niiden rahoitus tulee nuorisoalalle suunnatusta Erasmus+ Youth in Action -osiosta. Erasmus+ Youth in Action on kohdennettu nuorille ja nuorisotyöntekijöille. Ohjelmassa molempien, nuorten ja nuorisotyöntekijöiden, liikkuvuuden edistämisen lisäksi sillä on tarkoituksena myös kehittää nuorisotyön laatua, yhteistyötä sekä kannustaa nuorisopolitiikan uudistamiseen. (CIMO 2016d.)

2.3 Dialogitaitoja vihapuheen käsittelyyn koulutukset

Dialogi-koulutuksia järjestettiin vuonna 2016 yhteensä 12 eri paikkakunnalla eri puolilla Suomea; Lappeenrannassa, Äänekoskella, Ylivieskassa, Salossa, Kemissä, Seinäjoella, Kajaanissa, Kuusamossa, Imatralla, Sastamalassa, Forssassa ja Siilinjärvellä. Koulutukset olivat tarkoitettu ammattilaisille, jotka turvapaikanhakijoiden saapumisen alkuvaiheissa ovat osana heidän asettumistaan ja mukana ensikohtaamisissa kantaväestön kanssa. Tällaisia ammattilaisia ovat esimerkiksi vastaanottokeskusten työntekijät, opettajat, viranomaiset ja nuorisotyöntekijät. Koulutuksen sisältö koostui harjoitteista, jossa opetellaan dialogisen keskustelun pääperiaatteet, joita on mahdollista hyödyntää konkreettisena välineenä esimerkiksi nuorten puheista havaittavan vihapuheen käsittelyssä. Myös osallistujien kokemukset pakolaiskriisistä olivat osana keskustelun jäsentelyä. (CIMO 2016e.)

”Pakolaiskriisiin liittyvien ristiriitojen käsittelytaito vaikuttaa merkittävästi siihen, syveneekö yhteinen keskustelu ja syntyykö siinä uutta ymmärrystä asiasta vai ajaudutaanko hedelmättömään väittelyyn tai liian nopeaan ja helposti myös valheelliseen yksimielisyyteen” (CIMO 2016e).

Ristiriitojen ja jännitteiden ratkomisen tueksi koulutuksessa valmennettiin osallistujia dialogisen keskustelun ohjaamisen taitoihin ja pohdittiin miten niitä voi hyödyntää omassa työympäristössä (CIMO 2016e). Koulutusten anti oli hyvin vuorovaikutteista ja niissä hyödynnettiin osallistujien aitoja kokemuksia ja sovellettiin dialogia välineenä konkreettisiin ongelmiin, joita koulutuksiin osallistujat työssään ovat kohdanneet tai kohtaavat.

2.4 Opinnäytetyön tavoite

Opinnäytetyön aiheeseen päädyttiin yhteisen keskustelun kautta, jossa oli paikalla ohjaava lehtori ja työelämän edustajat. Dialogi-koulutukset ovat olleet merkittävässä asemassa CIMOn nuoriso- ja kulttuuriyksikössä, sillä turvapaikanhakijatilanne on ollut asia, mihin he ovat halunneet tuoda panoksensa sen Suomessa aiheuttaman asenneilmapiirin parantamiseksi. Nuoriso- ja kulttuuriyksikön vuoden 2016 yksi kantavista teemoista oli sosiaalinen vahvistaminen, ottaen huomioon juuri turvapaikanhakijat, pakolaiset ja maahanmuuttajat (Karhio 2017). CIMO on myös strategiassaan linjannut yhdeksi yhteiseksi tavoitteekseen aidosti avarakatseisen Suomen (CIMO 2016f).

Keskustelun tuloksena aihe tarkentui siihen, että tutkimuksen kohteeksi muodostui dialogitaitoja vihapuheen käsittelyyn koulutuksen vaikutukset osallistujien asenteisiin. Asenteiden muuttuminen kokonaisuudessaan on kuitenkin pitkä prosessi, joka saattaa kestää pitkänkin aikaa (Erwin 2001,121). Tämän vuoksi tutkimuksen kohteeksi tulevat välittömät vaikutukset asenteisiin vihapuheen ja ristiriitojen käsittelyä kohtaan, peilaten tutkimusta teoriaan dialogisuudesta, sitä keinona vihapuhetta vastaan sekä asenteisiin ja niiden muuttumiseen. Asenteiden muutoksella vihapuheen ja ristiriitojen käsittelyä kohtaan tarkoitetaan tutkimuksessa sitä, miten osallistujien asenne mahdollisesti muuttui siinä, miten käsitellä ristiriitatilanteita ja vihapuhetta kohderyhmässä, esimerkiksi nuorten parissa.

Tutkimuskysymys

Tutkimuskysymykseksi muotoutui: oliko dialogi-koulutuksella vaikutusta osallistujien välittämiin asenteisiin vihapuheen ja ristiriitojen käsittelyä kohtaan? Tutkimus suoritettiin havainnoimalla koulutuksia paikan päällä ja teettämällä kyselytutkimus. Koulutuksia järjestettiin ensimmäisen kerran keväällä kuusi kappaletta, ja syksyllä toiset kuusi. Opinnäytetyön aihe tarkentui vasta kevään koulutusten jälkeen, joten vain syksyn koulutukset olivat havainnoinnin kohteena. Kevään koulutuksista on kulunut verrattaessa syksyn koulutuksiin jo pidempi aika, joten tutkimukseen lisää tulokulmaa tuo vertailu kyselytutkimuksen tuloksista näiden kahden koulutusjakson välillä.

Tutkimuksen tarkoitus on tuottaa tilaajalle olennaista tietoa koulutusten vaikutuksista asenteisiin ja tuoda vaikuttavuuden näkökulmaa esiin myös tutkimalla, miten koulutuksiin osallistujat näkivät dialogin soveltuvan työympäristöönsä ja miten mahdollinen asenteen muutos on vaikuttanut osallistujien työhön. Tutkimuksen toimesta on myös tavoite tuottaa tilaavalle yksikölle uutta ajattelua vastaamaan myös tulevaisuudessa kentän tarpeisiin, tuoda näkyväksi Erasmus+ Youth in Action -ohjelman mahdollisuuksia ja tuoda julki tuloksia, jotka edistävät koko organisaation strategian toteuttamista. Koulutukset järjestettiin ensimmäistä kertaa, joten on tärkeää todentaa, mikä niiden vaikutus on.

3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään dialogia käsitteenä, avataan sitä edistäviä toimintatapoja, vihapuheen tematiikkaa sekä dialogia välineenä vihapuhetta vastaan. Lisäksi tutkimuskysymyksen taustaksi ovat teoriat asenteista ja siitä, miten ne muuttuvat.

3.1 Dialogi ja sitä edistävät toimintatavat

Dialogia on vuorovaikutuksen välineenä tutkittu pitkään, näin ollen sille on myös muodostunut useita määritelmiä ja käyttötarkoituksia. Dialogin avulla on muun muassa kehitetty avointen dialogien hoitomallia, jota käytetään psyykkisten kriisien hoitoon. Malli on kehitetty Keroputaan mielisairaalassa ja se on niittänyt myös kansainvälistä mainetta. Yksi mallin kehittäjistä, Jaakko Seikkula, kuvaa dialogia kokonaisvaltaiseksi kohtaamiseksi, jossa ihmisten autonomiset hermostot keskustelevat keskenään. (Kansanaho 2014.) Koulutuksissa käytetty näkemys dialogisuudesta on Aretai Oy:n tulkinta ja tutkimuksen tulos. Aretai Oy on tutkinut dialogia pitkään ja sen pohjalta julkaissut teoksia ja perustanut myös DialogiAkatemian, jonka päämäärä on edistää ihmisten yhteiselämän dialogisuutta (DialogiAkademia 2016). DialogiAkademia (2016) määrittää dialogin ”radikaalisti moniääniseksi keskusteluksi, jossa hyödynnetään jokaisen osallistujan ainutlaatuisia kokemuksia.”

Yleistys dialogisesta keskustelusta on, että se on rakentavaa vuoropuhelua. Se on kuitenkin paljon muutakin. Onnistunut dialoginen keskustelu herättää uutta ajattelua ja saa keskustelijan miettimään oman ajattelunsa joustavuutta. Dialogi ei ole väitteilyä, eikä sillä pyritä saamaan aikaan ratkaisuja. Sen tarkoitus on lisätä ymmärrystä omasta ajattelusta, toisen ajattelusta ja käsiteltävästä asiasta. Dialogissa tärkeää on toisen kokemuksen kunnioittaminen, sillä jokaisella on omat totuutensa ja ainutlaatuiset kokemukset, josta ajatusmaailmat ovat muodostuneet. Dialogia käyvien on oltava valmiita oppimaan muiden kokemuksista ja olla valmiita haastamaan omaa ajatteluaan. Dialogi on ennen kaikkea kokemuslähtöistä. (Soininen, Ahtiainen & Kangas 2016.)

Yksi tunnetuimmista dialogiajattelijoina on Mihail Bahtin, joka on kehittänyt moniäänisen dialogin teorian. Bahtinin mukaan avoin dialogi edistää olemassa olevan totuuden löytymistä, joka on olemassa ihmisten käsityksistä riippumatta. Dialogi estää ihmisen tietoisuuden jähmettymistä ja näin ollen laajentaa näkemysten muodostumista. Bahtinin teoriassa dialogi on paras keino koetella käsitteiden totuutta, sillä jos ihminen etsii totuutta, ovat hänen käsityksensä valmiita koettelulle ja sen myötä ajattelun avartumiselle. (Puolimatka 2013.) Dialogisen keskustelun erottaa arkipäivän vuoro-

vaikutuksesta sen kiireettömyys sekä oman ja toisen näkökulmien tietoisuus ja huomioonotto. Dialogisella keskustelulla pyritään luovuuteen ja uuden oppimiseen, kun arkipäivän vuorovaikutus on enimmäkseen pintapuolista keskustelua, yksiulotteisia väittelyjä ja nopeita kompromisseja. (Alhanen, Ahtiainen, Kansanaho, Soininen, Soini & Kangas 2011, 64.)

Dialogi ei toimi kaikkiin tilanteisiin, eikä kaikkien ihmisten kanssa ole mahdollista käydä dialogia. Dialoginen keskustelu vaatii vallankäyttöä siinä määrin, että joku on vastuussa sen kulusta ja etenemisestä. Dialogin järjestämistä ja onnistumista varten on otettava huomioon useita asioita, joita ovat esimerkiksi aika, paikka, asetelma, keskustelun sujuvuus ja eteenpäin menevyys, ajankäyttö ja keskustelun lopetus. Kuulaksi tulemisen tunne on tärkeä osa dialogista keskustelua ja dialogisen keskustelun ohjaajalla on merkittävä rooli sen toteutumisessa. Ohjaajan tehtävä on virittää keskustelua ja esittää tarvittaessa kysymyksiä keskustelun tueksi. Henkilökohtaisella puhuttelulla on myös tärkeä merkitys yksilön kokemukseen dialogissa. Puhuttelu tarkoittaa toisen puheeseen liittymistä, joka syventää aihetta ja tuo puhuteltavalle voimaantumisen tunnetta. Dialogissa on myös mahdollista käyttää keinona niin sanottua ajatuskoetta. Ajatuskokeessa keskustelua käyvät voivat esimerkiksi asettua vastakkain asetellun asian toiselle puolelle ja saada aikaan ymmärrystä toisin ajattelevien kannasta tällä tavoin. (Soininen, Ahtiainen & Kangas 2016.)

Soininen, Ahtiainen ja Kangas (2016) avasivat koulutuksissa dialogia edistäviä toimintatapoja joita ovat:

- puheen ja kuulemisen erottaminen;
jolla tarkoitetaan sitä, että jokaista ihmistä ja puheenvuoroa kuunnellaan kunnioittaen ja puhutaan vasta kun toinen on lopettanut.
- toisen puheeseen liittyminen ja suora puhuttelu;
joka puolestaan linkittyy edelliseen siten, kun kuunnellaan tarkasti mitä toisella on sanottavanaan, saattaa toisen puheenvuorosta herätä uutta ajattelua ja näin ollen jatketaan toisen puheenvuoroa täydentäen tai vaihtoehtoisesti viitataan myöhemmässä vaiheessa keskustelua aiempaan puheenvuoroon.

- yhteisen kielen luominen;
mikä edistää dialogia paremmin kuin se, että kaikki tietävät mistä puhutaan ja mitä termejä käytetään? Dialogissa on suositeltavaa välttää turhaa teknistä sanastoa, sillä se voi aiheuttaa väärinymmärryksiä.
- kiinnostuminen ja jännitteiden työstäminen;
keskustelun syventyessä ristiriitaiset mielipiteet saattavat aiheuttaa jännitteitä. Dialogissa jännitteiden takana olevien kokemusten avaaminen ja taustojen tutkiminen tuo lisää ymmärrystä. Koska dialogissa ei pyritä ratkaisuihin, ei jännitteitä myöskään pyritä poistamaan vaan pyritään ymmärtämään ja kiinnostumaan toisen mielipiteen taustalla olevasta kokemuksesta.
- piiloon jääneiden näkökulmien kokemusten avaaminen;
keskusteluilla on tapana kaventua tiettyjen näkökulmien vaaraan, joten uutta ajatusta ja keskustelun syventymistä on mahdollista synnyttää, kun mietitään mitä on jäänyt keskustelussa sanomatta tai vaihtoehtoisesti mietitään, mitä joku toinen olisi tähän keskusteluun lisännyt.
- näkökulmien yhteys ja kokonaisuus;
Vaikka eriäviä mielipiteitä löytyy varmasti jokaisesta keskustelusta, on dialogissa hyvä pysähtyä miettimään, esimerkiksi keskustelun lopuksi, miten näkökulmat erosivat, opittiinko niistä jotain ja millainen kokonaiskuva keskustelusta jää kokonaisuudessaan.

Dialogin ei tarvitse sisältää näitä kaikkia onnistuakseen, vaan on se enemmän osallistujien tuntemuksista kiinni. Dialogi on jotain, joka syntyy toisten välille ja sitä edistävät toimenpiteet auttavat asioiden jäsentämisessä (Soininen ym. 2016). Dialogin onnistuminen ei ole mitattavissa, sillä sen myötä alkanut ajattelun joustaminen voi jatkua prosessina pitkään. Dialogi ei pyri ratkaisuihin, eikä dialogi ole ratkaisu esimerkiksi vihapuheeseen, mutta se on hyvä keino käsitellä sitä ja lisätä ymmärrystä.

3.2 Vihapuhe ja sen käsittely dialogin keinoin

Euroopan neuvoston ministerikomitea määrittää vihapuheen seuraavin tavoin ”Vihapuhetta ovat kaikki sellaiset ilmaisumuodot, jotka levittävät, lietsovat, edistävät tai oikeuttavat etnistä vihaa, ulkomaalaisvastaisuutta, antisemitismiä tai muuta vihaa, joka pohjautuu suvaitsemattomuuteen” (Ei vihapuheelle -liike, 2016). Suomen lainsäädännössä vihapuheelle tai viharikoksen käsitteille ei ole olemassa erillistä hyväksyttyä määritelmää. Kiihottaminen kansanryhmää vastaan on Suomessa virallinen rikosnimike, jota sovelletaan viharikoksiin. Perustuslaissa kuitenkin viitataan henkilökohtaisen vapauden, turvallisuuden, koskemattomuuden ja yhdenvertaisuuden turvaamiseen. Perustuslaissa myös määritellään sananvapaus, joka on ristiriidassa vihapuheen kieltämisen kanssa, sillä sananvapaus tarkoittaa oikeutta ilmaista, julkistaa ja vastaanottaa tietoa ja mielipiteitä. (Neuvonen 2015, 21.)

Vihapuhe ei ole vain vihaa tai puhetta vaan siinä on kyse myös yhteiskunnallisista ilmiöistä. Vihapuhe loukkaa ja satuttaa sen kohdetta ja edistää yhteiskunnassa vallitsevaa eriarvoisuutta. Se ei aina ole puhetta vaan sitä esiintyy myös muun ilmaisun, kuten kuvien, videoiden, musiikin ja kirjoituksen muodossa. Vihapuhe rajoittaa kohteensa vapaata olemista ja oikeutta tulla kuulluksi omana itsenään. (Ei vihapuheelle -liike 2016.) Pöyhtäri, Haaran ja Raittilan (2013, 27) mukaan vihapuhe ilmiönä ei ole millään tapaa uusi, vaan on se ollut olemassa niin kauan, kun ihminen on pystynyt itseään puheen avulla ilmaisemaan. Suomessa media ja uutisjournalismi ovat lähiaikoina antaneet erittäin paljon palstatilaa voimakkaille kannanotoille esimerkiksi maahanmuuttopolitiikkaa kohtaan ja näin ollen vihapuheen ilmiö on ollut voimakkaammin esillä kuin koskaan (Pöyhtäri, Haara & Raittila 2013, 37).

Oikeusministeriö (2016) julkaisi maaliskuussa 2016 selvityksen vihapuheen ja häirinnän esiintymisestä Suomessa eri vähemmistöryhmien parissa. Selvityksestä käy ilmi, että vihapuhe ja häirintä vaikuttavat Suomessa eniten yleiseen turvallisuuden tunteeseen ja psyykkiseen terveyteen. Selvityksessä tutkimus tehtiin kyselyn ja haastatteluiden avulla ja se tavoitti kokonaisuudessaan yhteensä 1 475 kohderyhmään kuuluvaa henkilöä. 56% heistä kertoi välttelevänsä joitain paikkoja häirinnän tai vihapuheen kohteeksi joutumisen pelossa.

Selvityksessä yhtenä vähemmistöryhmänä tutkittiin vieraskielisiä, Suomessa asuvia ulkomaan kansalaisia ja maahanmuuttajataustaisia. Heidän otantansa oli 312 henkilöä, joista 139 oli kokenut vieraskielisyyden, ulkomaan kansalaisuuden tai maahanmuuttajataustansa vuoksi vihapuhetta tai häirintää. Tämän vähemmistöryhmän kokemukset vihapuheesta tai häirinnästä ilmentyivät sanallisen loukkauksen, nimittelyn, nöyryytyksen, eleiden ja jatkuvien negatiivisten kommenttien kohteeksi joutumisen muodossa. Yli kolmannes vastaajista oli myös kokenut diskriminaatiota ja uhkaavaa käytöstä. Vihapuhetta tai häirintää oli tapahtunut eniten julkisissa tiloissa, kuten puistoissa, kaduilla tai julkisessa kulkuneuvossa. Myös julkiset keskustelupalstat ja Facebook olivat yleisiä alustoja vihapuheen tai häirinnän kohtaamiselle. 78 % vihapuheesta tai häirinnästä, vieraskielisille, ulkomaan kansalaisille ja maahanmuuttaja taustaisille, oli tullut kantaväestön toimesta. (Oikeusministeriö 2016.)

”Just eilen tapahtunut bussissa, kun joku ’kiltisti’ kysyi minulta ’Oletko koskaan ajatellut pestä tuo musta väri naamaltasi’. Edeltävänä viikolla mies tuli istumaan viereeni bussissa ja sanoi ’Minä vihaan somalialaisia!’ (Oikeusministeriö 2016.)

Mistä vihapuhe sitten kumpuaa? Asenteista ja ennakkoluuloista (Ei vihapuheelle - liike 2016b). Näiden työstäminen dialogisen keskustelun avuin on juuri sitä mitä dialogissa parhaimmillaan tavoitellaan. Vihapuhetta käsiteltäessä mielipiteet ovat poikkeuksetta radikaaleja ja kun niitä lähdetään purkamaan, on vastapuolen mielipiteet suhteessa yhtä radikaaleja. Asenteiden ja ennakkoluulojen työstäminen ei ole helppoa, mutta dialogi kokemuslähtöisenä menetelmä antaa sille erinomaiset lähtökohdat.

Kuten mainittu, dialogissa ei pyritä ratkaisuihin. Asenne- ja ennakkoluulokysymyksiä työstäessä on hyvä mainita tästä dialogisen keskustelun alkaessa, sillä siten saadaan keskusteluun aidommat lähtökohdat, kun kaikki ovat tietoisia, että heidän mielipiteisiinsä ei yritetä keskustelulla vaikuttaa. Asenteet muodostuvat kokemusten kautta ja näin ollen vihapuheen takana olevat kokemukset ja ennakkokäsitykset tulevat dialogin kautta ilmi. Harvoin ihminen pysähtyy itsekseen ajattelemaan, miksi ajattelee, miten ajattelee ja mikä on saanut hänet ajattelemaan tällä tavalla. Kun dialogissa vastakkain riitelevien asioiden taustalla olevat kokemukset avautuvat, voi uutta ymmärrystä syntyä ja asenteet ja ennakkokäsitykset pehmetä.

Dialogi-koulutuksiin osallistuneet ammattilaiset työskentelivät pitkälti nuorten parissa. Nuoret harvemmin omaavat niin paljoa kokemuksia asioista ja perustelevat radikaalit mielipiteensä ja asenteensa yksiuotteisemmin. Koulutusten annin havaintona totean, että, etenkin turvapaikanhakijoiden tilanteesta puhuttaessa, nuorten sanoissa kuuluu useasti vanhempien ääni ja heidän mielipiteensä. Nuoret myös usein perustelevat mielipiteitään ystäväpiirinsä mielipiteiksi, sillä kokevat ryhmässä olemisen tärkeäksi ja ryhmänä nuoret seisovat samojen mielipiteiden ja asenteiden takana (Erwin 2001, 18). Dialogisella keskustelulla nuori, jonka puheet ovat täyttäneet vihapuheen määritelmät, voi havahtua puhuneensa jonkin muun äänellä ja olevansa sisimmässään oikeasti eri mieltä. Radikaaleimmissa tapauksissa dialogin onnistuminen vaatii enemmän pohjatyötä, mutta antaa näin myös parhaat tuloksensa. Dialogissa ei kukaan voi luvata tuloksia tai mitään suurta muutosta ihmisessä. Dialogin onnistumisessa vastuu on hyvin pitkälti osallistujalla itsellään ja siinä onko valmis joustamaan ajattelussaan. Vihapuheen takana olevat asenteet ja ennakkoluulot eivät muutu hetkessä ja näin ollen dialogin toimivuutta vihapuheen käsittelyn välineenä on vaikea todentaa. Varmaa on kuitenkin, että dialogi edesauttaa asenteiden julkituontia.

3.3 Asenne muutoksen kohteena

Asenne on ominaisuus, jota kukaan ei omista syntyessään, vaan ne ovat seurauksia kokemuksista (Karkkila 2008 & Erwin 2001, 12). Ne ovat opittuja suhtautumistapoja ja ennakkokäsityksiä, jotka koostuvat kolmesta komponentista: tiedosta, kognitiosta ja käyttäytymisestä (Erwin 2001, 13). Kuten dialogista myös asenteista on olemassa useita eri teorioita. Tunnetuimpana asenteiden määritelmänä pidetään Gordon Allportin määritelmää, jonka mukaan asenne on ”opittu taipumus ajatella, tuntea ja käyttäytyä erityisellä tavalla tiettyä kohdetta kohtaan” (mt. 2001, 12). Allportin teoriassa esiintyy myös nämä kolme edellä mainittua komponenttia, joita Erwin (2001, 13-14) kuvaa moniulotteiseksi näkemykseksi asenteista, joka funktio siten, kun ihminen pitää jostain asiasta tai toisesta ihmisestä (tunne), on hänen ajatuksensakin siitä tai hänestä myönteisiä (kognitio) ja todennäköisesti ihminen hakeutuu aina uudelleen tekemisiin henkilön tai asian kanssa (käyttäytyminen). Ihmisten onkin huomattu hakeutuvan seuraan, jossa kaikki omaavat samankaltaisia asenteita tai muokkaavan omia asenteitaan seuraan sopiviksi.

Asenteet kuvaavat yksilön minäkäsitystä ja asenteiden ilmaiseminen ja omissa asenteissaan pitäytyminen tuottaa tyydytystä. Asenteiden avulla maailma on ymmärrettävämpää, sillä asenteet luovat merkityksen sille, mitä ihminen elämässään kohtaa ja mitä hänelle tapahtuu. (mt., 18-19.) Asenteiden syntyyn vaikuttaa vahvasti joko tietoisuus tai tunne-elementit, sillä asenteiden omaksumiseen on useita eri tapoja (mt., 31). Asenteen saa aikaan ilmeisemmin suorat kokemukset, esimerkiksi koirapelko voi olla pohjautunut suorasta kokemuksesta, milloin on joutunut koiran puremaksi. Kokemukset voivat synnyttää tietysti myös myönteisiä asenteita. (mt., 36.)

Yksinkertaisimmillaan asenteen kohteen runsas läsnäolo synnyttää asenteita, sillä on tutkittu, että ihmiset pitävät herkemmin ihmisistä, joita he tapaavat säännöllisesti, vuorovaikutuksesta riippumatta. Tätä kutsutaan tuttuuden efektiksi. (mt., 37.) Tämän perusteella on tulkittavissa, että osakseen myös negatiivisten asenteiden synty Suomessa, esimerkiksi ulkomaalaisia kohtaan, on osa tuttuuden efektin vaikutusta, varsinkin pienemmällä paikkakunnilla missä ei ole totuttu kantaväestöstä ulkoisesti poikkeaviin ihmisiin. Vaikka tuttuuden teoriassa todistusaineisto puoltaa tutusta pitämistä, on myös tutkittu, että asenne ei aina muotoudu myönteiseksi. Asenteen, henkilöä tai asiaa, kohtaan ollessa jo alkujaan kielteinen voi jatkuva kontakti vain lisätä negatiivisuutta. (mt., 38.)

Asenteisiin vaikuttaminen vaatii monipuolisia menetelmiä ja pitkäjänteisyyttä. Yksinkertaisimmillaan asenne muuttuu välittömästi uuden informaation myötä ja haastavimmillaan vuosien työn tuloksena. Tehokkaimmin asenteisiin vaikuttavaa tietoa on omilta läheisiltä saatu tietous, sillä ihmisillä on tapana ajatella asioista samoilla tavoilla mieluummin tuntemiensa ihmisten kanssa. Omien kokemusten lisäksi myös läheistemme kokemukset vaikuttavat vahvasti asenteisiimme ja niiden muuttumiseen. (Bohner & Dickel 2010.) Ihminen pyrkii ylläpitämään balanssia ja johdonmukaisuutta kolmen asennekomponenttinsa, asenteen ja käyttäytymisensä välillä. Normaalisti ihminen käyttäytyy asenteensa mukaisesti ja näin ollen omien asenteidensa vastainen käyttäytyminen voi jo itsessään aiheuttaa asennemuutoksen. (Erwin 2001, 87.)

4 LAADULLISEN TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyö on toteutettu laadullisena tutkimuksena, jonka menetelminä on käytetty havainnointia ja kyselytutkimusta. Dialogi-koulutusten havainnointi tapahtui viidellä eri paikkakunnalla, joissa tarkoituksena oli hankkia aineistoa itse tutkimuksen osaksi, pitäen kuitenkin pääpainona kyselyn rakentamisen näkökulman. Tilaajan toiveena oli saada materiaalia siitä, muuttuivatko osallistujien välittömät asenteet koulutusten vaikutuksesta ja havainnoinnin avulla siihen muodostuikin ihan uudenlainen tulokulma toteuttaessa kyselytutkimusta. Vaikka kyseessä on laadullinen tutkimus, on kyselytutkimuksessa sille ominaisia, määrällisiä kysymysvaihtoehtoja. Määrällisellä kyselytutkimuksella saadaan aikaan mitattavaa ja numeerista tietoa, mikä on myös tutkimuksessani hyvin oleellista. Vehkalahten (2008,13) mukaan on tavanomaista hyödyntää tutkimuksessa molempia lähestymistapoja, laadullista ja määrällistä, sillä vaikka yleistys on, että määrällisellä tutkimuksella tavoitellaan enemmän yleiskäsityksiä ja laadullisella tutkimuksella yksityiskohtaisempaa tietoa, on myös tilastollisilla menetelmillä mahdollista päästä yksityiskohtiin. Analysointi määrällisin menetelminkin tuotetusta kyselytutkimuksesta on mahdollista tehdä laadullisin menetelmin. Olennaisinta on löytää mahdollisimman tarkoituksenmukaiset tavat tutkia haluttua ilmiötä. (Vehkalahti 2008, 13.)

4.1 Laadullinen tutkimus

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus on menetelmäsuuntaus, jota käytetään tieteellisissä tutkimuksissa selvittämään tutkittavan asian kokonaisvaltaista laatua, ominaisuuksia ja merkitystä (Jyväskylän yliopisto 2015a). Laadullisissa tutkimuksissa keskitytään tutkimaan itse ilmiötä ja pyritään tuottamaan sen avulla monipuolista tietoa lähestymällä sitä useista näkökulmista ja yhdistelemällä teoriaa sekä hankittua tutkimusainestoa (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006).

Laadullista tutkimusta verrataan usein määrälliseen tutkimukseen. Laadullisen tutkimuksen aineisto eroaa paljolti määrällisen, eli kvantitatiivisen tutkimuksen, aineistoista. Määrällisen tutkimuksen analyysimenetelmät perustuvat pitkälti lukujen ja tilasto-

jen numeerisesta tulkitsemisesta (Jyväskylän yliopisto 2015b), kun laadullisen tutkimuksen aineistoa Eskola ja Suoranta (1998, 15) kuvaavat pelkistetyimmillään aineistoksi, joka on tekstiä. Teksti voi olla syntynyt esimerkiksi haastattelun tai havainnoinnin keinoin tutkijasta riippuen tai riippumatta (Eskola & Suoranta 1998, 15).

Laadullisen tutkimuksen analyysiä voidaan toteuttaa monilla eri menetelmillä. Harkinnan varainen otanta etenee niin sanotusti alhaalta ylös, eli on aineistolähtöistä, jolloin teoriakin rakentuu empiirisen aineiston perusteella. Aineiston keruuvaiheessa taas paneudutaan enemmän laatuun kuin määrään. Ei ainoastaan haluta esimerkiksi kyselylle mahdollisimman paljon vastaajia, vaan halutaan, että kaikki kyselyyn vastaavat ovat tutkimuksen kohderyhmää. Sen onnistumiseksi tutkijan on oltava kyvykäs rakentamaan aineiston ympärille vahvat teoreettiset perustat. (Eskola & Suoranta 1998, 18.)

Laadulliselle tutkimukselle on ominaista hypoteesittomuus (Eskola & Suoranta 1998, 19). Hypoteesi tutkimuksessa tarkoittaa tulevan tutkimuksen tuloksista muodostettua ehdotusta. Ehdotuksia on tarkoitus testata tutkimuksessa ja todentaa tutkimuksella niiden pätevyys. (Jyväskylän yliopisto 2015c.) Hypoteesittomuus puolestaan sitä, että tutkimuskohteesta tai sen tutkimuksen tuloksista ei ole valmiiksi määriteltyjä oletuksia (Eskola & Suoranta 1998, 19).

4.2 Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyössä tutkitaan koulutusten vaikutusta osallistujien välittömiin asenteisiin, vihapuheen ja ristiriitojen käsittelyä kohtaan, ilman ennakko-oletuksia. Aineiston kannalta oleellista oli koulutusten havainnointi, minkä pohjalta kyselykin muodostui.

Havainnointi

Koulutuksen toteutus oli erittäin osallistava, joten sain sen avulla paljon materiaalia. Havainnointi oli erittäin merkittävä osa tutkimustani, sillä sain kuultua osallistujilta sellaisia kokemuksia, joita he eivät varmasti kyselyssä olisivat tuoneet ilmi. Osallistuin koulutuksiin aina ulkopuolisena henkilönä, joka Eskolan ja Suorannan (1998, 101)

mukaan on tilanteesta riippuen, joko toimiva tai ei toimiva ratkaisu. Vieraalle, kontekstin ulkopuoliselle, saatetaan avautua herkemmin kuin tutulle työyhteisön jäsenelle tai yhteistyökumppanille (Eskola ja Suoranta 1998, 101). Uskon, että kohdallani ulkopuolisuus oli toimivaa, sillä suurin osa koulutuksista järjestettiin hyvin vähäisen asukasmäärän omaavilla paikkakunnilla, jossa kynnyks avoimelle jakamiselle olisi ollut varmasti suurempi, jos kyseessä olisi ollut paikkakunnalla asuva ja vaikuttava henkilö.

Havainnoimisessa aineiston keruun näkökulmasta puhutaan neljästä eri osallistumisen asteesta. Niitä ovat havainnointi ilman varsinaista osallistumista, osallistuva havainnointi, osallistava havainnointi eli toimintatutkimus ja piilohavainnointi. (mt., 100.) Omassa havainnoinnissani käytin osallistuvan havainnoinnin astetta, jolla tarkoitetaan sitä, että aineistoa kerätessä havainnoitsija tavalla tai toisella on mukana havainnoimansa yhteisön toiminnassa (mt., 98).

Osallistuvalla havainnoinnilla ominaista on, että havainnoijalla ei ole asemaa havainnoitavassa yhteisössä ja se, että yhteisö joutuu keskittymään havainnoitavan tilaisuuden kontekstiin, eikä voi havainnoijan tavoin keskittyä tarkkailuun. Tutkijan rooli yhteisössä riippuu havainnoitavasta tilanteesta. On mahdollista osallistua yhdessä havainnoitavien kanssa tilanteisiin kentällä tai vaihtoehtoisesti olla täysin tilanteen ulkopuolella. Useimmiten käytettävien tapa on jotain kahden edeltä mainitun väliltä. (mt., 1998, 99.)

Havainnointini oli ensimmäisissä koulutuksissa erittäin osallistuvaa, sillä koin, että sen avulla pääsen paremmin sisälle aihealueeseen ja koulutusten sisältöön. Koulutuksessa kaikki osallistujat istuivat aina piirimuodostelmassa, missä olin myös itse, jotta osallistujat saavat toistensa tavoin katsekontaktin myös minuun tarvittaessa. Koulutusten edetessä pääsin enemmän sisälle aiheeseen, olin havainnoimassa hienan etäämmällä, enkä esimerkiksi osallistunut ryhmätehtäviin osallistujan asemassa, vaan kiersin enemmän kuulemassa mitä jokaisessa ryhmässä puhutaan.

Havainnoinnin eettisyyden kannalta on hyvä pohtia, kertooko havainnoinnista vai jättääkö kertomatta. Osallistuvassa havainnoinnissa havainnoitavien luottamuksen saavuttamiseksi tulisi aina kertoa havainnoinnista, sillä sen periaatekin on, että kaikki

vuorovaikutus tapahtuu aina pääosin osallistujan ehdoilla. Tapahtumien ja keskustelun kulku tulisi edetä ilman havainnoijan vaikutusta, mikä on ajoittain erittäin haastavaa. Toki se on riippuvaista havainnoitavasta yhteisöstäkin ja esimerkiksi siitä havainnoiko useasti samaa yhteisöä, jolloin esimerkiksi uusien ystävyysuhteiden muodostuminen mahdollistuu. (mt., 100-101.) Omassa havainnointiympäristössäni havainnoitavat ihmiset ja ympäristö vaihtuivat joka kerta, ainoastaan kouluttajat olivat samoja. Esittelin itseni joka kerta ja kerroin tekemäni opinnäytetyön aiheesta ja tulevasta kyselytutkimuksesta. Painotin vielä jokaisen anonymiteettia ja sitä, että lähettämäni kyselyyn vastaaminen on vapaaehtoista. Havainnoinnin tuloksiin tai muutenkaan koulutuksien kulkuun en omalla toiminnallani vaikuttanut. Osallistuin kyllä keskusteluihin, mutta lähinnä kommentoimalla, en eteenpäin viemällä.

Ensimmäisen havainnoinnin jälkeen jäsentelin koulutuksen rungon ja etenin systemaattisesti kirjaamalla ylös ja tutkailemalla samoja asioita jokaisessa koulutuksessa. Jokaisessa osallistujien esittelykierroksessa kirjasin, millaisista työtaustoista jokainen osallistuja on peräisin, selvittääkseni miten monialainen ryhmä on kyseessä. Toiseksi havainnoin, miksi kukin oli tullut koulutukseen. Dialogisuuteen ja dialogisen keskustelun ohjaamiseen perehtymisen jälkeen jaettiin ajatuksia siitä, mitä ajatuksia dialogi välineenä vihapuhetta vastaan herätti osallistujissa ja miten he voisivat hyödyntää sitä omassa työssään ja tehtiin harjoitteita tilanteisiin liittyen. Havainnoin näitä kiertelemällä ryhmien keskuudessa ja kirjaamalla yhteisesti ja ryhmässä jaetut ajatukset ylös. Havainnoinnin sanotaan olevan subjektiivista, jossa jokainen havainnoija kiinnittää huomionsa erilaisiin asioihin. Se tekee myös havainnoimisesta erittäin inhimillistä ja tuo siihen tulkintojen runsautta. (mt., 102.)

Kyselytutkimus

Asenteet, arvot, ilmiöt ja ihmisten toiminta ovat esimerkiksi asioita, joita on mahdollista tarkastella ja joista voi kerätä tietoa kyselytutkimuksen avulla. Tällaiselle tutkimukselle on ominaista, että tutkija esittää vastaajalle kysymyksiä lomakkeen kautta. Kyselytutkimuksessa kysyjä ja vastaaja eivät ole siis kommunikaatiossa keskenään vastaamisen aikana, joten lomakkeen on oltava tarpeeksi selkeä ja toimittava omillaan. (Vehkalahti 2008, 11.) Kyselytutkimuksesta käytetään myös termiä survey-

menetelmä. Se on erittäin yleisesti käytetty menetelmä ihmistieteissä, sillä se antaa hyvän pohjan asenteiden ja käyttäytymisen tutkimiselle (Erwin 2001, 73).

Kyselytutkimuksessa tärkein osa sen onnistumisesta ovat mittarit. Mittarit kyselytutkimuksessa mittaavat moniulotteisesti erilaisia ilmiöitä, kuten minun tutkimuksessani asenteita. Mittarit kyselylomakkeessa koostuvat kysymyksistä ja väittämistä. (Vehkalahti 2008,12.) Vehkalahten (2008, 17) ja Erwinin (2001, 58) mukaan mielipiteet, asenteet ja arvot eivät ole yksinkertaisia mitattavia ja siksi mittausvaiheeseen on hyvä kiinnittää erityistä huomiota, sillä mittausvaiheessa tehtyjä virheitä ei ole mahdollista korjata minkäänlaisilla analyysimenetelmillä. Kyselytutkimuksen lomakkeissa jokaista kysymystä tai väitettä kutsutaan osioksi. Eri osiot, jotka mittaavat lomakkeessa useita, jotenkin tosiinsa liittyviä asiota, muodostavat kokonaisuutena mittarin. Selkeät ja ytimekkäät osiot, joiden sisältö ja sillä mitattavat ulottuvuudet ovat tarkkaan mietittyjä takaavat onnistuneen analyysin. (Vehkalahti 2008, 23.)

Osiot toimivat mittausvälineenä ja vaikuttavat olennaisesti mittauksen tasoon. Mittauksen tasolla tarkoitetaan sitä, miten osioon voi vastata ja miten sen vastauksia voidaan monipuolisesti hyödyntää analyysivaiheessa. Mitä monipuolisemmin analysointitapoja voi mittareissa hyödyntää, sitä korkeampana voi mittaus tasoa pitää. (Vehkalahti 2008, 27.) Mittaus tasolla on kolme päätyyppiä; luokittelu, järjestäminen ja mittaaminen. Luokittelu on puhtaasti laadullista mittaus tapaa, jossa saattaa esiintyä numeroita, mutta niissä ei käytetä tilastollisia menetelmiä vaan kartoitetaan esimerkiksi kohderyhmää. Järjestäminen puolestaan hyödyntää asteikkoja ja paremmuusjärjestyksiä. Mittaaminen kattaa sen, mihin luokittelulla ja järjestämisellä ei päästä. Se hyödyntää esimerkiksi Likert-asteikkoa. (Vehkalahti 2008,27.) Erwin (2001, 61-62) kuvailee Likert-asteikkoa yhdeksi yleisimmistä asenteiden mittausmenetelmistä, joka on toimiva sen käytön yksinkertaisuuden vuoksi.

Omaa kyselylomaketta laatiessani pohdin ihan aluksi, mitä koulutuksilla luvattiin niihin osallistujille. Sen kautta kävin läpi havainnoidessa tehtyjä muistiinpanojani ja lähdin niiden pohjalta avaamaan, mitä olin siellä havainnoinut. Lisäksi mietin tutkimuskysymystäni ja sitä, miten saisin siihen kaikista valideinta tietoa. Kyselyn vastaajajoukkoa olivat kaikki dialogi-koulutuksiin osallistujat ja heidän sähköpostiosoitteensa sain CIMOn osallistujalistojen kautta. Tiesin varmasti, että kaikki kyselyyn vastaa-

jat olivat olleet koulutuksessa, koin tarpeelliseksi vain muutaman taustatietoja mittavan kysymyksen. Loin kyselylomakkeen Webropol kyselytyökalulla (liite 1) ja lähetin sen saateviesteineen sähköpostitse kaikille osallistujille.

Saatekirje avaa perustiedot tutkimuksesta, sen tekijästä ja tulosten käyttötarkoituksesta. Saatekirjeellä on suuri merkitys kyselytutkimuksissa, sillä se määrittää motivoituuko lukija avaamaan kyselyn vai hylkääkö hän koko lomakkeen. Hyvä saatekirje herättää kiinnostusta vastaamaan ja vaikuttaa näin ollen myös vastausten luotettavuuteen. (Vehkalahti 2008, 47-48.) Uskon, että omalta osaltani luotettavuuteen vaikutti myös, että olin tavannut koulutukseen osallistuvia ihmisiä. Saatekirjeessäni mainitsin, että olen tavannut osan koulutuksissa, jotta he osaisivat yhdistää sähköpostin minuun. Saatekirjeen lisäksi lähetin yhden muistutusviestin ennen kyselyn sulkeutumista ja se tuottikin 13 uutta vastaajaa. Saatekirjeessäni avasin myös tarkemmin tutkimukseni tarkoitusta ja sitä, mihin kohdistuvaa asenteen muutosta kyselyllä tutkitaan.

Kyselyn kysymykset muotoutuivat tutkittavan ilmiön mukaan dialogisuuteen peilaten. Tein kyselyn itse, jonka jälkeen lähetin sen tilaajan kommentoitavaksi. Työelämäohjaajani Irmeli Karhio CIMOsta yhdessä tutkija Siru Korkalan kanssa antoivat palautetta ja kehittämissuhteita kyselyn laadun parantamiseksi. Tämän jälkeen muokkasinkin vielä kyselyä ja toin sen testattavaksi koulussa ja sain siitä vielä palautetta ryhmältä sekä ensimmäiseltä opinnäytetyönohjaajaltani Ruut Kaukiselta. Testauksen jälkeen kävin läpi vastaukset ja pohdin niiden soveltuvuutta ja käytettävyyttä tutkimukseen, tein viimeiset muokkaukset ja lähetin sen eteenpäin. Kyselyssä käytin niin määrällisiä kuin laadullisiakin kysymyksiä ja jäsensin sen rakenteen selkeästi teemoittain.

4.3 Aineiston analyysi

Laadullisessa tutkimuksessa analyysin on tarkoitus selkeyttää aineistoa ja sen myötä tuottaa tutkittavasta asiasta uutta tietoa (Eskola & Suoranta 1998, 137). Aineistoni analyysin aloitin havainnointimuistiinpanojen läpikäymisestä jo kyselylomaketta laatiessani. Havainnoinnista kertyneistä muistiinpanoja oli yhteensä 15 sivua, käsittäen kaikki osallistumani koulutukset.

Tutkimukseni tulokset ovat havainnoinnin ja kyselytutkimuksen tuotoksia, jotka tein teemoittelun avulla. Teemoittelin jokaisen havainnoimani koulutuksen havainnot teemojen 1) taustat, 2) tarve ja 3) dialogisuus ja oma työ alle ja lähdin avaamaan niitä. Jaoin kyselyni 14 kysymystä neljään eri teemaan: 1) taustatiedot, jossa avaan kyselyyn vastanneiden profiilit sisältäen kyselyn kysymykset 1-3, 2) dialogisuus, joka käsittelee kysymykset 4-6 ja 11, joissa käsitellään osallistujien kokemuksia dialogin soveltuvuudesta osallistujien työympäristöön, 3) asenteet, jonka tarkoituksena on selvittää mahdollisia asenteiden muutoksia kysymysten 7-9, ja 12-13 avulla ja 4) asenteen muutoksen vaikutukset työhön, johon liittyy kyselyn kysymykset 10 ja 14. Teemoittelun avulla tutkimusaineistosta on mahdollista poimia keskeisimmät aiheet ja näin olen nostaa esille tutkimuskysymykseen nähden tärkeimpiä teemoja. Teemoittelu vaatii empirian ja teorian vuorovaikutusta onnistuakseen. (Eskola & Suoranta 1998, 174-175.)

Koko kyselyn vastauksien avaamisen jälkeen erottelin kyselyn tulokset kahteen osaan, keväällä osallistuneiden tuloksiin ja syksyllä osallistuneiden tuloksiin ja suoritin vertailun saman kaavan mukaisesti. Esitän kyselytutkimuksen tuloksiani myös määrälliselle tutkimukselle ominaisella tavalla, eli numeroiden ja kuvioiden muodossa (Vehkalahti 2008, 13).

5 HAVAINNOINNIN JA KYSELYTUTKIMUKSET TULOKSET

Tässä kappaleessa esitellään molempien menetelmien tuottamia tuloksia, avaten ensin dialogisuuteen liittyviä kysymyksiä ja paneutuen sen jälkeen itse asenteen muuttumista mittaaviin tuloksiin. Ensimmäisessä osiossa avataan sitä, miten osallistujat kokivat dialogin soveltuvan työympäristöönsä. Toisessa osiossa selvitetään tutkimuskysymykseni kannalta oleelliset tiedot, eli oliko koulutuksella vaikutusta osallistujien asenteisiin vihapuheen ja ristiriitojen käsittelyä kohtaan ja miten se on mahdollisesti tuottanut uutta tulosta työympäristössä.

Havainnoinnin pääpainona tutkimuskysymyksen kannalta oli pohjustaa kyselyä, sillä asenteen muuttumista on haastava havainnoida. Ennen varsinaisia osioita avaan

myös osallistujien taustoista ja tarpeita osallistua koulutukseen. Havainnoin koulutuksia syksyn paikkakunnilla Kajaani, Kuusamo, Sastamala, Forssa ja Imatra. Osallistujien yksityisyyden suojaamiseksi en profiloi mitään paikkakuntaa tai henkilöä erikseen. Kysely (liite1) lähetettiin kaikille koulutuksiin osallistuneille, joista kysely tavoitti 153 henkilöä. Kyselyyn vastasi yhteensä 44 henkilöä, tehden vastausprosentiksi 28%. Kyselyyn vastasi osallistujia kaikilta koulutuksen paikkakunnilta, Kuusamo lukuun ottamatta. 44:stä vastaajasta yksi kertoi kohtaavansa työssään rasismia ja vihapuhetta päivittäin, 16 viikoittain, 20 kuukausittain ja seitsemän ei koskaan.

Koulutuksiin osallistujat olivat monialaisesti erilaisista työympäristöistä. Työnimikkeinä esiintyi esimerkiksi nuorisotyöntekijöitä, opettajia, opinto-ohjaajia, rehtoreita, terveydenhoitajia, uravalmentajia, kuraattoreita, työpajakoordinaattoreita ja vastaanottokeskuksen työntekijöitä. Opettajat olivat vaihtelevasti niin ammattikouluista, lukioista kuin yläasteeltakin, lisäksi joukossa oli paljon erillisten maahanmuuttajaluokkien opettajia. Nuorisotyöntekijät työskentelivät muun muassa nuorisotaloilla tai etsivinä nuorisotyöntekijöinä. Kyselyyn vastanneet osallistujat määrittelivät työnkohteeseen pääasiassa nuoret ja osa myös pakolaiset, maahanmuuttajat, lapset tai aikuiset. Kaikissa havainnoinnin kohteissa paikkakunnan yleinen ilmapiiri oli muuttunut viimeisien vuosien aikana. Usealla paikkakunnalla oli perustettu lähiaikoina esimerkiksi vastaanottokeskus ja näin ollen paikkakunnalle oli saapunut paljon pakolaisia. Paikallisissa medioissa ja kokoontumispaikoissa ajatustenvaihto oli tapahtunut kärkkäillä kommentteilla ja aiheuttanut pelkoa puolin ja toisin.

Havainnoidessa kävi selkeästi ilmi, että jokainen koulutukseen osallistunut oli päätynyt koulutukseen joko henkilökohtaisesta tai ammatillisesta tarpeesta. Kiinnostus aihealuetta kohtaan ja mielenkiinto vaikuttaa oman paikkakunnan tai työympäristön asenneilmapiiriin oli usean osallistujan lähtökohtana. Lisänä tietysti osallistujasta riippuen jokaisen omat tavoitteet ja lähtökohdat. Yleisesti perustarve oli kaikilla aika lailla yhtenäinen työn kohteesta riippumatta. Usea kohtasi niin rasismia kuin vihapuhetta, joko henkilökohtaisesti kohdistunutta tai asiakkaiden parissa. Myös kulttuurierot, uskonnot ja niiden käsittely puhuttivat. Tarve oli suurin siinä, miten puuttua keskusteluihin monella eri tasolla, aina henkilökohtaisesti yksittäisistä ihmisistä laajemmin koko kunnan tai kaupungin ilmapiiriin vaikuttavasti.

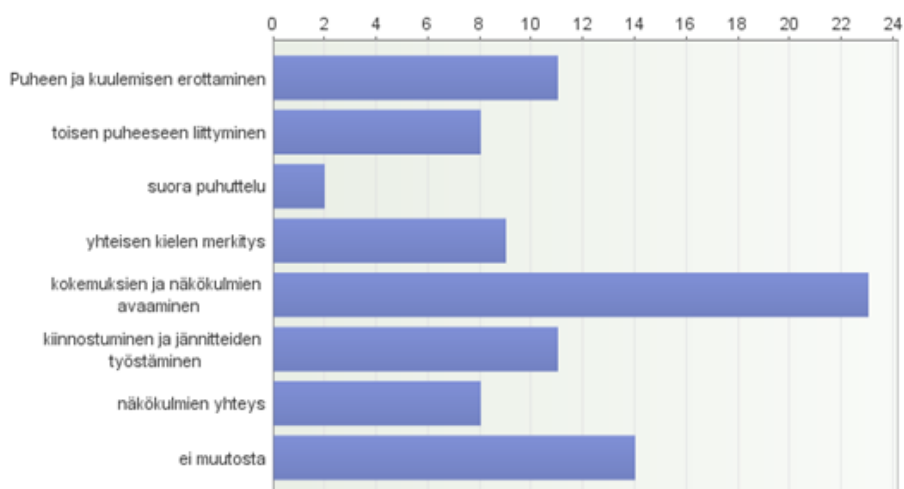
Jokaisella ammattiryhmällä tietysti oli myös omat tarpeensa, esimerkiksi opettajien parissa etsittiin vastauksia moniin oppilaiden ja opettajien välisiin ongelmiin. Esimerkiksi pakolaisten integroituminen koulun oppilaiden pariin, maahanmuuttajaluokan sisäisiin ristiriitoihin puuttuminen ja käytävillä kaikuva vihapuhe. Nuorisotaloilla taas puhutti nuorten negatiiviset asenteet, ristiriitatilanteet ja erilaisten nuorten yhteen saattaminen. Maahanmuuttajien ja pakolaisten parissa vastaanottokeskuksissa työskentelevät hakivat eväitä myös siihen, miten valmistaa asiakkaitaan mahdolliseen vihapuheeseen ja miten selittää asiaa alaikäisille lapsille. Eri ammattiryhmien yhteen saattaminen asian tiimoilta toi myös koulutuksissa hyvää pohdintaa ammattiaseman asettamista arvoista, jotka ohjaavat jokaisen toimintaa työssä. Koulutukseen olikin saavuttu myös verkostoitumisen näkökulmasta, monet osallistujat työskentelivät saman asian ja jopa ihmisten äärellä samalla paikkakunnalla, ikinä tekemättä mitään yhteistyötä, joten koulutuksen kautta avautui myös mahdollisuuksia tähän. Koulutukseen osallistuttiin myös valmentavana ja valmistavana toimenpiteenä tulevaisuutta silmällä pitäen.

5.1. Dialogin soveltuvuus osallistujien työympäristöihin

Yhtenä havainnoinnin ja kyselyn tuloksena halusin tuottaa tietoa siitä, miten dialogi soveltui osallistujien mielestä omaan työympäristöönsä. Dialogisen keskustelun keskiössä oli koulutuksessa vahvasti sitä edistävät toimenpiteet ja hyödynsin niitä myös kyselyssä todentamassa niiden käyttömahdollisuuksia. 43 vastaajaa kertoi dialogin käsitteenä olleen tuttu jo ennen koulutusta ja vain yhdelle vastaajista käsite oli kokonaan uusi. Koulutuksissa osallistujat ilmaisivat, että ovatkin jo työssään käyttäneet jollain tapaa dialogia työmuotona, näkyvänä tai näkymättömänä. Dialogia ja dialogin kaltaisia menetelmiä oli myös hyödynnetty tietämättään. Kuten teoriaosuudessa mainitsin, on dialogille useita eri määritelmiä ja uskonkin, että ennen koulutuksia osallistujien joukossa oli yhtä monta määritelmää kuin osallistujakin. Dialogi alkaa kuitenkin aina ihmisestä itsestään, oli määrittelytapa mikä tahansa (Heikkilä & Heikkilä, 2000, 9). Dialogista ei ole olemassa niin sanotusti oikeaa määritelmää vaan useita eri tulkintoja.

Lähes jokainen vastaaja (82%) uskoo, että tulee käyttämään dialogia välineenään työssään. Moni nuorten parissa työskentelevä kertookin avoimessa kysymyksessä käyttävänsä sitä keinona nuorten kanssa keskusteluun ja asioiden purkamiseen. Mieli-
lipideasioissa vastaajat kertovat dialogin soveltuvan metodina nuorelle mielipiteiden-
sä perusteluun ja ”*mielipiteiden taakse pysähtymiseen*”. Dialogi nähdään välttämät-
tömänä keinoja, mikäli ylipäättään työskentelee ihmisten parissa ja osa kertookin
käyttävänsä sitä työssään ihan päivittäin. Yksi vastaaja kuvailee sen olevan ”*selkä-
ranka, jonka avulla rakentaa luottamussuhdetta asiakkaisiinsa*”. Dialogin kerrotaan
olevan tehokas ja luonnollinen keino osana kasvatustyötä nuorten parissa.

Dialogia edistävästä toimintatavoista selkeästi yksi herätti uutta ajatusta osallistujissa enemmän kuin muut ja se oli kokemusten ja näkökulmien avaaminen (kuvio 2). Ha-
vainnoidessani koulutuksia, usealla paikkakunnalla, huomasin myös erityisesti tämän
puhuttavan koulutuksiin osallistujia. Heissä heräsi paljon ajattelua oman asenteensa
takana olevista kokemuksista ja samalla ymmärrystä siitä, että nuorilla ei esimerkiksi
ikänsä tai mahdollisuuksiensa takia ole vielä kertynyt kokemuksia mille asenteita tai
ajatuksiaan perustaa. Dialogin teoreettisen osuuden jälkeen monessa koulutuksessa
heräsi epäily, siitä miten se istuu käytäntöön. Dialogi ja sitä edistävät menetelmät
nähtiin soveltuvana moneen tarkoitukseen aina nuorten ristiriitojen sovittelusta työyh-
teisön sisäisten erimielisyyksien ratkaisemiseksi. Nuorten sitoutuminen ja osallista-
minen dialogiin nähtiin haasteellisena, mutta sitä edistävät toimintatavat antoivat työ-
kaluja tähän



Kuvio 2. Kysymyksen ”Mikä/mitkä dialogia edistävästä toimintatavoista sai sinut ajattelemaan uudella tavalla vaikuttaen asenteesi muutokseen?” vastaushajonnat.

Loputkin vastaushajonnat tukevat koulutuksissa havaitsemiani ilmiöitä. Yksinkertaiset oivallukset, kuten puheen ja kuuntelemisen erottaminen, sai osallistujat miettimään usealla paikkakunnalla, pysähtyvätkö he todella kuuntelemaan nuoria vai ohitetaanko nuorten sanat ja mielipiteet liian herkästi olkaa kohauttamalla. Dialogia edistävät toimintatavat antoivat osallistujille konkreettisempia keinoja siihen, miten saada dialogi onnistumaan ja herättivät pohtimaan jo tehtyjä asioita sekä mahdollisia tulevia konflikteja missä hyödyntää dialogia keinona. Usein osallistujat olivat sortuneet nuoren kanssa mielipideasioissa yrittämään kääntämään mielipiteensä toiseksi, mikä ei dialogisessa ajattelutavassa edistä asian käsittelyä millään tavalla, vaan tärkeämpää on kuunnella toisen kokemuksia. Eräs osallistuja totesikin koulutuksessa, että *”kokeusten avaaminen ja aito kuuntelu erottaa dialogin kahdesta monologista”*. Ammatti- laisten puheista huomasin heränneen halun oppia nuorilta ja oppia ymmärtämään enemmän heidän ajatusmaailmaansa. Dialogisissa toimintatavoissa on selkeä yhteys mahdollisiin asenteen muutoksiin vihapuheen ja ristiriitojen käsittelyä kohtaan.

5.2. Vaikutukset asenteisiin ja sen tuottamat tulokset

Asenteissa vihapuheen ja ristiriitojen käsittelyä kohtaan oli koulutusten myötä jokseenkin tapahtunut muutosta, sillä neljännes (25%), koulutuksiin osallistuneista kyselyyn vastanneista, vastasi myönteisesti kysyttäessä asennemuutoksesta. Suurin osa (39%) ei osannut sanoa tapahtuiko muutosta vai ei ja 36 prosenttia vastasi, että asenne ei muuttunut.



Kuvio 3. Asenteiden muutos.

Mittasin kyselylomakkeella myös asennemuutoksen määrää asteikolla 1-5, yhden ollessa ”ei yhtään” ja viiden ollessa ”todella paljon”. Vastaukset jakaantuivat pääosin numeroiden 1-3 välille todentaen mahdollisen asenteen muutoksen olleen melko vähäistä. Ainoastaan kaksi vastaajaa koki asenteensa muuttuneen paljon.

Asenteiden muuttuminen, vihapuheen ja ristiriitojen käsittelyä kohtaan, tapahtui osallistujilla koulutuksissa käydyn avoimen keskustelun kautta ja koulutuksissa tapahtuneen vuorovaikutuksen ja vertaistuen merkityksestä. Koulutus herätti ajattelemaan omia työskentelytapoja ja motivoi käyttämään dialogia menetelmänä enemmän kuin aiemmin. Asenteen muutos toi myös uusia oivalluksia, osaamista ja tuloksia työssä; *”Osaan toimia harkitsevammin. Kuuntelen toista osapuolta rauhassa, enkä tyrnä tai tuo heti omaa näkemystäni esille tilanteissa, jotka käsittelevät esim. vihapuhetta.”* Asenteen muuttumattomuutta vastaajat perustelivat, sillä että heidän asenteensa vihapuheen ja ristiriitojen käsittelyä kohtaan oli jo kunnossa tai omasivat jo koulutuksen mukaisen asenteen ja ajatusmaailman jo ennestään. Vaikka suurin osa ei kokenut asenteensa varsinaisesti muuttuneen, vaikutti se osaan kuitenkin jollain tapaa. *”Minulla asenne on ollut kunnossa. Koulutus vahvisti asennettani”*.

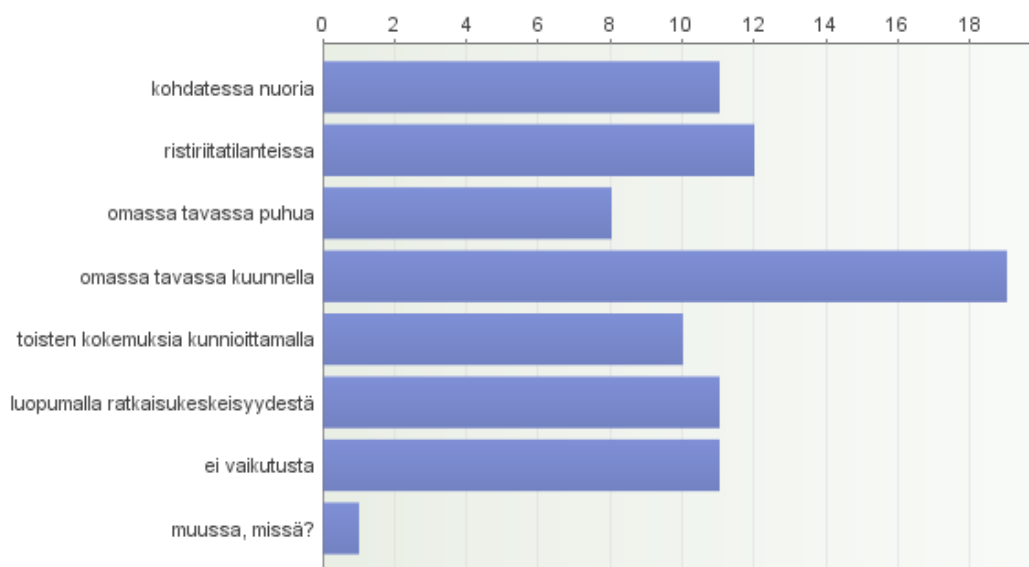
Erwinin (2001, 60) mukaan asenteita tutkitaan usein myös väittämien avulla ja näin tein myös omassa kyselytutkimuksessani. Väittämien avulla pyrin selvittämään, vaikuttiko väittäjä asenteen muutokseen vihapuheen ja ristiriitojen käsittelyä kohtaan ja tapahtuiko mahdollinen asenteen muutos välittömästi koulutuksessa vai vasta koulutuksen jälkeen. Väittämät syntyivät havainnointimuistiinpanojen perusteella. Väittämät olivat rasismiin puuttuminen, vihapuheen käsittely, dialogi työmuotona, oman työn merkitys, kulttuurierojen ymmärrys sekä omat kokemukset. Tuloksissa vaihdellen 42-51 prosenttia vastasi, että väittämät eivät aiheuttaneet muutosta. Vastanneet olivat joukkoa, jotka vastasivat kuvion 3 esittämään kysymykseen joko ”ei” tai ”en osaa sanoa”. Selkeintä hajontaa aiheuttivat väittämät ”dialogi työmuotona” ja ”vihapuheeseen puuttuminen”, jossa asenne oli selkeästi suurimmalla osalla vastaajista muuttunut koulutuksen jälkeen. Yleisesti jokaista väittämää kohtaan yhdisti se, että asenne muuttui enemmän koulutuksen jälkeen kuin sen aikana, mutta näitä kahta lukuun ottamatta hajonta vastausten välillä oli pienempi. Asenne ottaa aikansa muuttuakseen ja intensiivisen koulutuksen aikana ei ehdi vielä prosessoida tietoa ja tun-

temuksia. Avoimista vastauksistakin kävi ilmi, että usea on tajunnut koulutuksissa läpi käytyjen teorioiden toimivuuden vasta kokeiltuaan niitä käytännössä.

Muutoksen vaikutus työhön

Puolet vastaajista ei osannut vielä sanoa tuloksista tai ei ollut yrittänyt saada työsään uusia tuloksia mahdollisen asenteen muutoksen vihapuheen ja ristiriitojen käsittelyä kohtaan. Neljäs osa puolestaan kertoo saaneensa jonkin verran tuloksia aikaan asenteensa muuttumisen myötä ja yksi paljon. Koulutusten osallistujat työskentelivät monialaisesti erilaisissa ympäristöissä, kuitenkin samankaltaisen kohderyhmän parissa. Kuten taustatiedoista kävi ilmi, työskentelee suurin osa vastanneista nuorten parissa, erilaisissa konteksteissa, esimerkiksi nuorisotyössä, oppilaitoksissa, vastaanottokeskuksissa tai sosiaalityön parissa.

Halusin selvittää myös sitä, minkälaisissa työhön liittyvissä tilanteissa mahdollinen asenteen muutos, vihapuheen ja ristiriitojen käsittelyä kohtaan, näkyy selkeinten ja käytin kysymystä asetellessani havainnointimuistiinpanoissa esiin tulleita kokonaisuuksia siitä, mitä osallistujat koulutuksessa oivalsivat asenteiden saralla. Selkeästi eniten asenteiden muutos oli aiheuttanut oivallusta omassa tavassa kuunnella.



Kuvio 4. Kysymyksen ”Missä työhösi liittyvissä tilanteissa asenteen muutos selkeinten näkyy?” vastaushajonnat.

Kuten kuvioista (kuvio 4) käy ilmi jakautuivat myös muut vaihtoehdot hyvin tasaisesti ja asenteiden muutos, vihapuheen ja ristiriitojen käsittelyä kohtaan, oli vaikuttanut esimerkiksi nimenomaan itse ristiriitatilanteisiin, ylipäätään nuorten kohtaamiseen sekä ratkaisukeskeisyydestä luopumiseen. *”Oivalsin, että asenteita ei tarvitse aktiivisesti yrittää muuttaa, selkeni. Kuunteleminen useimmiten riittää.”* Uusien oivalluksien lisäksi koulutus oli hyödyllinen myös verkostoitumisen näkökulmasta, sillä paikalla oli monialaisesti erilaisia toimijoita. *”Antoisinta koulutuksessa oli muiden ammattilaisten kohtaaminen, joiden näkökulma nuoriin ja vihapuheeseen on täysin eri ko meillä. Myös erimielisyydet työntekijöiden kesken työntyivät koulutuksen aikana”.* Osalle, joille dialogi-koulutus ei itsessään ollut antanut uusia tuloksia vihapuheen ja ristiriitojen käsittelyyn jäi kaipaamaan koulutukselta konkreettisempia tilanteita ja enemmän varsinaisia harjoitteita, joilla lähestyä esimerkiksi nuoria.

5.3 Vertailu kevään ja syksyn tulosten välillä

Tässä kappaleessa tarkoituksena on suorittaa vertailua kyselyyn vastanneiden osallistujien osallistumisajankohdan perusteella. Haluan tutkia ja tuottaa tietoa tilaajalle siitä, onko mahdollisia asenteen muutoksia vihapuheen ja ristiriitojen käsittelyä kohtaan mittaavissa kysymyksissä selkeää eroavaisuutta sen perusteella, osallistuiko vastaaja koulutukseen syksyllä vai keväällä. Sen vuoksi, että näen, onko aika koulutuksen ja kyselyyn vastaamisen välillä merkittävä mahdollisten asennemuutoksien kannalta. Havainnoin ainoastaan syksyn koulutuksia, joten en käytä havaintomateriaaliani hyödyksi vertailun tasapuolisuuden näkökulmasta vaan perustan vertailuni ainoastaan kyselytutkimuksen tulosten varaan. Avoimia vastauksia on myös haastava vertailla, joten en ottanut niitä mukaan vertailuun. Kyselyyn vastanneista osallistujista molemmista ryhmistä suurin osa työskenteli nuorten parissa, kevään koulutuksiin osallistujista selkeästi useampi teki työtä myös maahanmuuttajien ja pakolaisten kanssa.

Siinä muuttuiko asenne vihapuheen ja ristiriitojen käsittelyä kohtaan koulutuksen myötä, selkeimmän eron ryhmien välille loi se, että syksyn osallistujista vain muutama oli vastannut, ”en osaa sanoa” kysyttäessä asenteen muuttumisesta koulutuksen

myötä, kun taas kevään osallistujien vastauksista se oli suosituin vastausvaihtoehto. Se vaikutti tietysti myös ”kyllä” ja ”ei” vastauksien jakaantumiseen syksyn koulutusten vastauksissa muodostaen isommat prosentit kumpaankin verrattuna kevään koulutuksiin, jossa suurin määrä vastauksia jakautui muualle. Mahdollisten asenteiden muutosten määrää mitattaessa asteikolla 1-5, syksyn koulutuksista suosituimmaksi vastausvaihtoehdoksi nousi numero yksi ja kevään koulutuksissa numero kaksi. Asteikossa mitattuna numero 1 ilmaisi ”ei yhtään” ja numero 5 ”todella paljon” ja numerot 2,3 ja 4 niiden välimuotoja. Kevään osallistujista kukaan ei vastannut yli numeroa 3, kuin taas syksyn osallistujista asenteen muutoksen määrä oli muutamalla vastaajalla jopa tasolla 4.

Väittämiä, jossa tutkin sitä, muuttuiko asenne asiaa kohtaan ja tapahtuiko mahdollinen asenteen muutos välittömästi koulutuksessa vai koulutuksen jälkeen (rasismiin puuttuminen, vihapuheen käsittely, dialogi työmuotona, oman työn merkitys, kulttuurierojen ymmärrys sekä omat kokemukset) vertaillen ei yksittäisten väittämien välillä ollut merkittäviä eroavaisuuksia vastaushajonnassa. Yleisempänä huomiona eroksi ilmeni asenteen muutoksen tapahtuminen välittömämmin kevään vastaajien keskuudessa kuin syksyn. Kevään koulutuksiin osallistuneet vastaajat siis vastasivat enemmän asenteen muutoksen tapahtuneen välittömästi koulutuksen aikana, kun taas syksyn vastaajat ilmaisivat asenteen muuttuneen enemmän koulutuksen jälkeen.

Uusien tulosten syntyminen työssä, mahdollisen asennemuutoksen johdosta ei aiheuttanut vastaajaryhmien välillä suurta eroavaisuutta. Vastaukset jakautuivat samoin molemmissa ryhmissä, ainoana erona se, että syksyn vastaajista yksi oli ilmaissut saaneensa aikaan paljon tuloksia, kun taas kevään vastaajista ei yksikään. Eroavaisuuksia löytyykin enemmän siinä, missä työhön liittyvissä asioissa asenne muuttui. Kevään ja syksyn koulutuksista nousi selkeästi esiin eri asiat, missä työhön liittyvässä asioissa asenne muuttui. Vaihtoehdot olivat; kohdatessa nuoria, ristiriitatilanteissa, omassa tavassa puhua, omassa tavassa kuunnella, toisten kokemuksia kunnioittamalla, luopumalla ratkaisukeskeisyydestä ja ei vaikutusta. Syksyn vastaajajoukon vastaukset jakautuivat tasaisesti kaikkien vastauksien ympärille, eikä mikään yksittäinen vastaus noussut erityisesti esille. Kevään vastaajajoukon parissa taas nousi kaksi vastausvaihtoehtoa selkeästi yli muiden. Omassa tavassa kuunnella oli keväällä saatu selkeimpiä tuloksia sekä ratkaisukeskeisyydestä luopumisella. Ke-

vään vastaajajoukosta myös vain kolme oli vastannut, ettei väittämillä ollut vaikutusta, kun taas syksyn vastaajista vastaajia tässä kohdassa oli seitsemän.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Johtopäätökset ja pohdinta kappaleessa summaan ja pohdin tuloksia, niiden hyötyä tilaajalle, tutkimuksen luotettavuutta ja lopuksi vielä mahdollisia jatkotutkimuksen aiheita. Opinnäytetyö tuotti tilaajalle tietoa koulutuksiin osallistujien näkemyksistä ja kokemuksista ja uskon, että tutkimuksen tulos auttaa kehittämään ja jatkojalostamaan heidän toimintaansa. Koulutukset itsessään olivat merkittäviä sen kohderyhmälle, sillä turvapaikanhakijatilanteen muuttuessa, harvalla on aikaa tai osaamista kouluttaa henkilökuntaansa huolellisesti varsinkaan vihapuhetta vastaan.

Työssäni pohdin aluksi dialogia, avaan sitä edistäviä toimenpiteitä ja peilaan sitä suhteessa vihapuheeseen ja asenteisiin. Kaikki nämä kolme komponenttia linkittyvät toisiinsa todentaen dialogin olevan tuloksellinen menetelmä vihapuheen käsittelyyn. Myös tuloksista on pääteltävissä, että osallistujat näkivät dialogin hyvänä keinona ja toimivana omalle ammattialallensa. Vaikka dialogi käsitteenä oli osallistujille varsin tuttu, toi sitä edistävätkä toimintatavat uutta ymmärrystä ja herätti ajattelemaan omia työskentelytapoja. Dialogisuus toimi koulutuksissa sille ominaisella tavalla herättäen uutta ajatusta, ei antaen valmiita vastauksia, miten ratkaista vihapuheeseen liittyviä ongelmia vaan tarjoten työkaluja, joita muokata omaan työympäristöön soveltuvaksi.

Koulutusten vaikutus osallistujien välittömiin asenteisiin vihapuheen ja ristiriitojen käsittelyä kohtaan oli opinnäytetyöni oleellisin kysymys. On todettavissa, että asenteet jokseenkin muuttuivat, ja varmasti tulevat vielä muuttumaan jatkossa ajan kuluessa suuntaan, jos toiseen. Asenteiden muuttumisen, vihapuheen ja ristiriitojen käsittelyä kohtaan, myötä koulutuksiin osallistuneet ammattilaiset tulevat vielä varmasti oman asenteensa myötä vaikuttamaan myös työn kohteensa, esimerkiksi nuorten, asenteisiin ja heidän suhteeseensa vihapuheeseen ja ristiriitojen käsittelyyn.

Kyselyn tuloksista on pääteltävissä, että vastaajajoukossa oli kolme selkeää ryhmää, mitä tulee asenteiden muuttumiseen. Ryhmä, joka selkeästi koki asenteessaan tapahtuneen muutosta, ryhmä, jossa koulutus oli aiheuttanut jotain, mutta joka ei ollut vielä varma oliko kyseessä asenteen muutos, ja ryhmä joka selkeästi koki, että mitään ei ollut tapahtunut. Asenteen muuttumisen tuntemukset ovat erittäin yksilöllisiä, joten myös se, milloin asenne jotain kohtaan muuttuu, on kovin subjektiivista. Asenteissa on tapahtunut muutosta vastaajajoukossa niin koulutuksen aikana kuin sen jälkeenkin.

Avatessa asennetta muutoksen kohteena teoriaosuudessaakin totean, että asenteen muuttuminen vaatii menetelmien monipuolisuutta ja pitkäjänteisyyttä. Se tekee asenteen muutoksen tutkimisesta samaan aikaan haastavaa ja mielenkiintoista. Asenteiden muutokseen johtavat suorat kokemukset voivat olla myös osana tutkimuksen tuloksiin johtaneista näkökulmista. Osallistujan suora kokemus vihapuheen tai ristiriitojen käsittelyyn liittyvästä tilanteesta on saattanut aiheuttaa asenteen muutoksen ja niillä, jotka eivät ole ammentaneet koulutuksen antia työssään laajemmin, saattaa se olla vasta edessä.

Välittömien asenteiden muutos, vihapuheen ja ristiriitojen käsittelyä kohtaan, on jo merkittävä henkilölle itselleen, mutta koulutusten todellista vaikutusta todentaa myös se, millaisia tuloksia se on antanut osallistujille työssä. Koulutuksissa selkeää asenteen muuttumista kokeneet ihmiset siirtävät asenteensa muutoksen aiheuttamaa tulosta eteenpäin työssään ja vaikuttaa näin ollen myös tahoillaan asenneilmapiiriin pidemmällä aikajänteellä. Kyselyyn vastatessa osa oli jo saanut tuloksia asenteen muutoksensa johdosta. Tulokset puhuvat myös puolestaan siitä, että dialogi ja sitä edistävät toimenpiteet, olivat jollain tapaa apuna asenteen muutoksissa, sillä kysyttäessä missä työhön liittyvissä tilanteissa asenteen muutos selkeinten näkyi, kaksi eniten noussutta liittyi niihin. Ratkaisukeskeisyydestä luopuminen nousi esille osallistujien keskuudessa ja vaikka se vaikuttaakin yksinkertaiselta oivallukselta, voi se olla mullistavassa osassa, tuloksellisuuden näkökulmasta, osallistujien käsitellessä vihapuhetta ja ristiriitoja. Koulutuksen keskiössä ollut ristiriitatilanteiden ja vihapuheen käsittelytaito, oli varmasti asia, johon jokainen osallistuja sai jonkinlaisia työkaluja, koki asenteensa sitä kohtaan muuttuneen tai ei.

Kevään ja syksyn koulutusjaksojen välillä ei käynyt ilmi mitään merkitsevää eroa siinä, miten kahden eri jakson vastaajien asenteet olivat muuttuneet toistaan radikaalimmin. Selkein ero oli, että keväällä osallistuneet osasivat jo ilmaista vastauksensa asenteiden muutoksesta selkeämmin, verrattuna syksyn osallistujiin, jotka tukeutuivat enemmän ”en osaa sanoa” vastaukseen. Kevään osallistujat ovat pidempään jäsennelleet ajatuksiaan, miten ja milloin kokivat asenteensa muuttuneen ja millaisia vaikutuksia sillä on ollut. Vaikka jokainen koulutus meni samalla rungolla, teki siihen osallistuvat ihmiset ja sitä kautta erilaiset keskustelut niistä aina uniikin.

CIMOn nuoriso- ja kulttuuriyksikön tavoite on jatkossakin vastata kentän muuttuviin tarpeisiin, joten opinnäytetyöni tuottamat tiedot luovat hyvän pohjatutkimuksen lähteä kehittämään toimintaa eteenpäin saman aiheen tiimoilta. Tilaajalla ja kouluttajilla on tarkoitus jatkaa yhteistyötä saman aihepiirin ympäriltä, joten tulokset ovat osana vaikuttamassa siihen, millaiseksi tuleva toiminta muodostuu. Opinnäytetyöni tulee siis toimimaan tulevaisuuden toiminnan ja koulutustarjonnan suunnittelun ja kehittämisen tukena. Toiminnan ja tulosten näkyväksi tekeminen ovat tärkeässä osassa todentamassa yksikön toimeenpaneman Erasmus+ Youth in Action ohjelman tavoitteiden toteutumista ja vaikuttavuuden esiin tuomista, joita myös tilaajan tulee julkisrahoitteisena organisaationa vuosittain todentaa. Lisäksi opinnäytetyö tuo esiin Erasmus+ Youth in Action -ohjelman monimuotoisia mahdollisuuksia ja yksikön kehittämiä toimintamuotoja organisaation strategian, avarakatseisemman Suomen, edistämiseksi. Ohjelman ja yksikön lisäksi tulokset toimivat myös itse koulutuksien arvioinnin ja vaikuttavuuden mittaamisen tukena ja näin ollen hyödyttävät tilaajan lisäksi myös kouluttajia.

6.1 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa vahvasti tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen tekijä. Erityisesti laadullisen tutkimuksen prosessissa on oleellista jatkuvasti miettiä tekemiään ratkaisua ja kiinnittää huomiota analyysien luotettavuuteen. (Eskola & Suoranta, 1998, 208.) Kyselytutkimuksessa luotettavuuden mittaukseen vaikuttaa niin sisällölliset, tilastolliset, kulttuuriset, kielelliset ja teknisetkin seikat ja siihen pitää

kiinnittää huomio heti kyselyä luodessa (Vehkalahti 2008, 40). Luotettavuuden arviointiin tutkimuksissa ja kehittämistöissä vaikuttaa vahvasti se osaako tekijä perustella menetelmiensä valinnan ja niiden pohjalta syntyneitä tuloksia ja johtopäätöksiä (Eskola & Suoranta 1998, 210).

Oman opinnäytetyöni luotettavuuteen vaikuttaa vahvasti sen tulosten pohjalla ollut havainnointi ja sen subjektiivisuus. Havainnoinnin tulokset ovat tekemiäni tulkintoja, jotka johtivat kyselytutkimuksen rakentumiseen. Havainnoin vain syksyn koulutusjakson koulutuksia, mikä myös jollain tasolla saattaa vaikuttaa tuloksiin, siten että se teki kyselystä enemmän heidän nostamiinsa asioihin soveltuvan. Heidän vastausvalmiutensa saattoi myös lisääntyä, kun olin syksyn koulutuksissa paikalla kertomassa opinnäytetyöstäni. Tämä saattaa osaltaan myös selittää tulosten eroavaisuutta ajanjaksojen välillä niitä tarkasteltaessa. Toisaalta, ilman havainnointia kysely olisi jäänyt erittäin paljon pinnallisemmaksi ja näin ollen siitä ei olisi saatu yhtä mittavia tuloksia. Ilman havainnointia kysely ei varmasti olisi kerännyt niin paljoa vastauksiakaan.

Kyselytutkimukseen ja sen käyttöön osana opinnäytetyötä liittyy myös monia luotettavuuteen liittyviä kysymyksiä. Kyselyssäni sen tekovaiheessa sain hyvin ohjausta ja apua niin ohjaajalta kuin tilaajalta ja kyselyä testattiin ennen sen varsinaista eteenpäin lähetystä, jotta sain varmuuden siitä millaista ja miten mitattavaa tietoa se tulee minulle opinnäytetyöhöni antamaan. Pyrin luomaan kyselyn tavoitteet näkyväksi vastaajalla saateviestissä, jotta siitä haluttu tulos ei jäisi heille epäselväksi. Verkossa lähetettävä kysely toimi mielestäni hyvin tiedonkeruuseen näin isolta joukolta ihmisiä ja se on mahdollista tuottaa laadukkaasti ja täysin anonymisti.

Havainnointiin, sen myötä pohjautuneeseen kyselyyn ja tulosten analysointiin vaikuttaa vastaajien lisäksi myös vahvasti tutkija itse, hänen kokemuksensa ja valintansa menetelmistä ja niiden käytöstä. Menetelmät mitä opinnäytteessä käytettiin, tuottivat hyvää tietoa ja tukivat toinen toistaan. Tutkimusmenetelmät olivat itselleni uusia. Havainnoinnin kautta pääsin käsiksi koulutusten sisältöön ja tapaamaan sen osallistujia, eikä tutkimus jäänyt ainoastaan verkkotyökalu webropolilla laatiman kyselytutkimuksen varaan.

Tuloksia olen pyrkinyt käsittelemään neutraalisti ja johtopäätöksiä peilaan sekä teoriiaan, että molemmista tutkimusmenetelmistä saamaani tietoon. Vastaukset kyselyyn pohjautuvat kuitenkin yksittäisten osallistujien mielipiteisiin ja niiden pohjalta tehtyihin johtopäätöksiin, joten täysin varmoja ei voida olla niiden todenperäisyydestä. Anonyymissä kyselytutkimuksessa on aina myös mahdollisuus siihen, että vastaajat eivät anna todenmukaista tietoa. Menetelmiä avatessani kerroinkin, että asenteet ovat vaikeita mitata. Asenteissa ja esimerkiksi dialogisuudessa on myös käsitteelliset haasteensa, sillä vastaajajoukon keskellä voi olla useita eri määritelmiä samoille termeille. Myös väittämässä ja määrää mittaavissa kysymyksissä on taustalla jokaisen yksilöllinen kokemus, esimerkiksi siitä mikä on kenellekin paljon ja mikä vähän. Arkaluontoisia asenteita, kuten ennakkoluuloja ja rasismia, mitattaessa ongelmaksi voi koitua myös vastaajan halu peitellä tällaisia asenteita ja vastata kyselyyn sosiaalisesti hyväksyttävämmän asenteen mukaisesti (Erwin 2001,55).

Tilaaajan toive oli saada tietoa koulutusten vaikutuksista välittömiin asenteisiin ja etenkin kyselyn tulokset vastasivat tähän tarpeeseen. Havainnointi ja kysely myös tuottivat tietoa siitä, miten osallistujat näkivät dialogin välineenä työympäristössään ja myös konkreettisia esimerkkejä siitä, miten mahdollinen asenteen muutos vihapuheen ja ristiriitojen käsittelyä kohtaan on auttanut heitä omassa työssään, mikä on myös tärkeä todentaa, sillä se osoittaa koulutusten laajemman vaikuttavuuden ollen sen enemmän kuin henkilötasolla. Tuloksiin olisi voinut saada myös vielä erilaista tulokulmaa tekemällä kohdennettuja haastatteluja jokaisella havainnoinnin paikkakunnalla. Niiden toteuttaminen intensiivisen koulutuksen ohella olisi saattanut osoittautua haasteelliseksi.

6.2 Mahdolliset jatkotutkimukset

Olen pohtinut mahdollisia jatkotutkimuksen aiheita oman opinnäytetyöni teettämän tutkimuksen pohjaksi ja sen myötä kehitettävän uuden toiminnan tueksi. Tilaaajan kehittäessä toimintaa yksi jatkotutkimuksen aiheista, kaiken toiminnan ja suunnittelun pohjalle, voisi olla kartoitus siitä, millaista koulutusta ja toimintaa ylipäätään kentällä kaivataan turvapaikanhakijoihin, pakolaisiin ja maahanmuuttajin liittyvään tematiikkaan jatkossa. Asenneilmapiirin mahdollisesti muuttuessa positiivisemmaksi ajan

kuluessa, voi tarve ja kysyntä kentällä vaihtua. Suunnitteluun voisi myös osallistaa ammattilaisia itseään mukaan tai esimerkiksi nuoria, mikäli toiminta on suunnattu suoraan nuorille. Osallistamalla mukaan kohderyhmää saadaan koulutuksista myös heidän näköisensä ja osallistumisen kokemukset vaikuttavat myös osallistumisen kynnyksen madaltumiseen. Lisäksi tilaajan toimesta kehitettyä mahdollista uutta toimintaa ja sen vaikutusta asenteisiin, voisi myös vertailla tähän tutkimukseen ja tutkia millainen toiminta vaikuttaa asenteisiin tehokkaimmin tässä kontekstissa

Tämän opinnäytetyön pohjalta on myös mahdollista tehdä jatkotutkimusta. Esimerkiksi tutkimalla asenteiden, vihapuheen ja ristiriitojen käsittelyä kohtaan muuttumista pidemmän ajan kuluessa ja selvittää esimerkiksi onko heidän asenne, jotka tässä tutkimuksessa vastasivat, että eivät osaa sanoa muuttuiko se muuttunut pidemmällä aikavälillä. Tai vaihtoehtoisesti onko jokin, jonka asenteessa ei ollut vielä tämän kyselytutkimuksen aikana tapahtunut muutosta, asenne muuttunutkin jonkin kokemuksen seurauksena. Lisäksi yksi jatkotutkimuksen aihe voisi olla narratiivisella tutkimusotteella, miten asenteenmuutos vihapuheen ja ristiriitojen käsittelyä kohtaan on konkreettisemmin tuottanut tulosta osallistujien työssä pidemmällä aikavälillä. Onko koulutusten vaikutuksen asenteisiin, vihapuheen ja ristiriitojen käsittelyä kohtaan esimerkiksi aiheuttanut laajempaa muutosta työyhteisöjen keskuudessa vaikuttaen jopa arvoihin ja työmetodeihin? Lisäksi työyhteisöistä askeleen eteenpäin, olisi myös mahdollista jatkotutkia onko ammattilaisten asennemuutos vaikuttanut, paikkakunta-kohtaisesti, myös työkohteen, esimerkiksi nuorten asenteisiin.

LÄHTEET

Alhanen Kai, Ahtiainen Olli-Pekka, Kansanaho Anne, Soininen Jarkko, Soini Tiina & Kangas Marko 2011. Työnohjauksen käsikirja. Helsinki: Tammi.

Bohner, Gerd & Dickel, Nina 2011. Attitudes and attitude change. Annual Review of Psychology, 391-417. Viitattu 6.1.2017.

<http://www.soc.ucsb.edu/faculty/friedkin/Syllabi/Soc147/Week1OptReading.pdf>

CIMO 2016a. Mikä on CIMO? Viitattu 10.11.2016. http://www.cimo.fi/mika_on_cimo

CIMO 2016b. Erasmus+. Viitattu 10.11.2016.

<http://www.cimo.fi/ohjelmat/erasmusplus>

CIMO 2016c. ohjelmat. viitattu 10.11.2016. <http://www.cimo.fi/ohjelmat>

CIMO 2016d. Erasmus+ Youth in Action. Viitattu 10.11.2016.

<http://www.cimo.fi/ohjelmat/erasmusplus/nuorisotoimialalle>

CIMO 2016e. Dialogitaitoja vihapuheen käsittelyyn koulutuksen esite.

CIMO 2016f. Strategia 2020. Viitattu 10.11.2016.

http://www.cimo.fi/mika_on_cimo/strategia_2020

Dialogiakatemia 2016. Dialogiakatemia. Viitattu 14.12.2016.

<http://dialogiakatemia.fi/>

Ei vihapuheelle -liike 2016a. Mikä ihmeen vihapuhe? Viitattu 8.12.2016.

<http://eivihapuheelle.fi/files/category/materiaalit-mika/>

Ei vihapuheelle -liike 2016b. Mistä vihapuhe kumpuaa? Viitattu 12.12.2016.

<http://eivihapuheelle.fi/files/category/materiaalit-kumpuaa/>

Eurostat 2016. Asylum in the EU member States. Viitattu 9.11.2016.

<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7203832/3-04032016-AP-EN.pdf/>

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen 6. painos. Tampere: Vastapaino.

Heikkilä, Jorma & Heikkilä, Kristiina 2001. Dialogi – Avain innovatiivisuuteen. Helsinki: WSOY

Huusko, Jukka 2015. Euroopassa on nyt pahin pakolaiskriisi sitten toisen maailmansodan – ja se voidaan ratkaista vain Syyriassa. Helsingin Sanomat. Viitattu

9.11.2016. <http://www.hs.fi/ulkomaat/a1440130669607>

Jyväskylän yliopisto 2015a. Laadullinen tutkimus. Viitattu 24.11.2016.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>

Jyväskylän yliopisto 2015b. määrällinen tutkimus. Viitattu 24.11.2016.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>

Jyväskylän yliopisto 2015c. Tutkimuksen suunnittelu. Viitattu 24.11.2016.

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/tutkimusprosessi/tutkimuksen-suunnittelu#hypoteesien-ja-odotettavissa-olevien>

Jokiniemi, Emmakaisa 2016. Hyökkäykset vastaanottokeskuksiin. Helsingin uutiset, verkkojulkaisu. Viitattu 3.3.2017. <http://www.helsinginutiset.fi/artikkeli/321774-hyokkaykset-vastaanottokeskuksiin-nain-poliisi-reagoi-helsingissa>

Karhio, Irmeli 2017. Opinnäytetyöstä. Sähköpostiviesti 2.3.2017. Vastaanottaja Maija Lehtimaa. Työn tilaajan Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus CIMOn, nuoriso- ja kulttuuriyksikön johtajan Irmeli Karhion lähettämä ote yksikön vuoden 2016 vuosiraportista.

Karkkila, Harri 2008. Miten asiakas ajattelee? Asenne. Viitattu 12.12.2016.

<http://www.arvokokemus.fi/MitenAsiakasAjattelee05.htm>

Kansanaho, Anne 2014. Kohtaamisia Keroputaan malliin. Viitattu 15.12.2016

<http://www.aretai.org/cms-assets/documents/169026-990177.download.pdf>

Maahanmuuttovirasto 2016a. Turvapaikanhakijat 2015. Viitattu 9.11.2016.

http://www.migri.fi/download/64990_Tp-hakijat_2015.pdf

Maahanmuuttovirasto 2016b. Vastaanottokeskukset. Viitattu 18.11.2016.

http://www.migri.fi/turvapaikka_suomesta/vastaanottoiminta/vastaanottokeskukset

Maahanmuuttovirasto 2015. Turvapaikanhakijat 2014. Viitattu 9.11.2016.

http://www.migri.fi/download/50498_Tp-hakijat_tammi_2014.pdf

Neuvonen, Riku 2015. Vihapuhe Suomessa. Porvoo: Bookwell Oy

Opetusministeriö 2016. Selvitys vihapuheesta ja häirinnästä ja niiden vaikutuksista eri vähemmistöryhmiin. Oikeusministeriön julkaisu 7/2016. Viitattu 26.11.2016.

http://www.oikeusministerio.fi/fi/index/julkaisut/julkaisuarkisto/1456826655763/Files/O_MSO_7_2016_VIPU-raportti_158_s.pdf

Pakolaisneuvonta Ry 2009. Käsitteitä. Viitattu 18.11.2016.
http://www.pakolaisneuvonta.fi/index_html?lid=106

Puolimatka Tapio 2013. Käsitteet testataan moniäänisessä dialogissa. Viitattu 14.12.2016. <http://www.tapiopuolimatka.net/7>

Pöytäri, Reeta, Haara, Paula & Raittila, Pentti 2013. Vihapuhe sananvapautta ka-
ventamassa. Viitattu 25.11.2016.
[http://www.hssaatio.fi/wpcontent/uploads/2013/11/Vihapuhesananvapautta..versio_P
AINOVERSIO_21.10.13.pdf](http://www.hssaatio.fi/wpcontent/uploads/2013/11/Vihapuhesananvapautta..versio_P
AINOVERSIO_21.10.13.pdf)

Saaranen-Kauppinen Anita & Puusniekka Anna 2006. KvaliMOTV - Menetelmäope-
tuksen tietovaranto [verkkajulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto.
Viitattu 24.11.2016. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus>

Sisäministeriö 2017. Väkivaltaisen ekstremismin tilannekatsaus 1/2017. Viitattu
2.3.2017. [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79235/03%202017
Vakivaltaisen%20ekstremismin%20tk%201_2017.pdf?sequence=1](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79235/03%202017
Vakivaltaisen%20ekstremismin%20tk%201_2017.pdf?sequence=1)

Suomen Punainen Risti 2016. Vuosikertomus vuodelta 2015. Viitattu 7.3.2017.
[https://www.punainenristi.fi/sites/frc2011.mearra.com/files/tiedostolataukset/vuosikert
omus_2015_su_small.pdf](https://www.punainenristi.fi/sites/frc2011.mearra.com/files/tiedostolataukset/vuosikert
omus_2015_su_small.pdf)

Soininen Jarkko, Ahtiainen Olli-Pekka & Kangas Marko 2016. Dialogi taitoja vihapu-
heeseen koulutukset; Kajaani 12.9.2016, Kuusamo 13.9.2016, Imatra 11.10.2016,
Sastamala 12.10.2016 ja Forssa 3.11.2016.

Vehkalahti, Kimmo 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Vammala: Vam-
malan kirjapaino OY

Yleisradio 2015. Rasismi räiskähti vuonna 2015 – Suomen viharikoksissa 53% kas-
vu. Yle, verkkajulkaisu. Viitattu 2.3.2017. <http://yle.fi/uutiset/3-9273777>

LIITTEET

Liite 1 kyselylomake

HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

CIMO



Erasmus+

Dialogi-koulutusten vaikutukset asenteisiin**1. Millä paikkakunnalla osallistuit dialogi-koulutukseen? ***

- Forssa
- Imatra
- Lappeenranta
- Kajaani
- Kemi
- Kuusamo
- Salo
- Sastamala
- Siilinjärvi
- Seinäjoki
- Ylivieska
- Äänekoski

2. Kohderyhmä jonka parissa pääasiassa työskentelet? Voit valita yhden tai useamman. *

- lapset
- nuoret
- aikuiset
- maahanmuuttajat
- pakolaiset
- jokin muu, mikä?

3. Kuinka usein kohtaat työssäsi? *

en koskaan kuukausittain viikoittain päivittäin
 rasismia ja vihapuhetta

4. Oliko dialogi käsitteenä sinulle tuttu ennen koulutusta? *

Kyllä
 ei

5. Uskotko, että tulet käyttämään dialogia keinona omassa työssäsi? *

kyllä
 en
 en osaa vielä sanoa

6. Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, halutessasi, kuvaile miten?

7. Koetko että asenteessasi tapahtui muutos koulutuksen myötä? *

kyllä en en osaa sanoa

8. Kuinka paljon koit, että asenteessasi tapahtui muutosta? *

1 2 3 4 5

ei yhtään todella paljon

9. Mikäli koit, että asenteessasi tapahtui jotain muutosta, kuvaile omin sanoin, miten se muuttui? Jos asenteessasi ei tapahtunut mitään muutosta, minkä ajattelet olevan syynä?

10. Koitko, että dialogi-koulutuksen myötä asenteessasi tapahtui muutosta seuraavissa asioissa *

	välittömästi koulutuksen aikana		koulutuksen jälkeen		ei muutosta
rasismiin puuttuminen	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>
vihapuheen käsittely	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>
dialogi työmuotona	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>
oman työn merkitys	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>
kulttuurierojen ymmärrys	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>
omat kokemukset	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		<input type="radio"/>

11. Mikä/mitkä dialogia edistävästä toimintatavoista sai sinut ajattelemaan uudella tavalla vaikuttaen asenteesi muutokseen? Voit valita yhden tai useamman *

- Puheen ja kuulemisen erottaminen
- toisen puheeseen liittyminen
- suora puhuttelu
- yhteisen kielen merkitys
- kokemusten ja näkökulmien avaaminen
- kiinnostuminen ja jännitteiden työstäminen
- näkökulmien yhteys
- ei muutosta

12. Missä työhösi liittyvissä tilanteissa asenteen muutos selkeinten näkyy? Voit valita useamman kuin yhden tilanteen. *

- kohdatessa nuoria
 - ristiriitatilanteissa
 - omassa tavassa puhua
 - omassa tavassa kuunnella
 - toisten kokemuksia kunnioittamalla
 - luopumalla ratkaisukeskeisyydestä
 - ei vaikutusta
 - muussa, missä?
-

13. Koetko, että olet saanut työssäsi aikaan uusia tuloksia asenteen muuttumisen myötä? *

- en lainkaan jonkin verran paljon en osaa vielä sanoa/en ole yrittänyt

14. Kerro vapaasti ajatuksistasi liittyen dialogi-koulutukseen ja sen myötä heränneistä uusista tavoista ajatella ja/tai toimia

2000 merkkiä jäljellä

15. Mikäli olet kiinnostunut kyselyn tuloksien pohjalta kootusta opinnäytteestäni sen valmistuttua, jätä sähköposti osoitteesi niin saat sen luettavaksi, kun se on julkaistu.

Sähköposti _____