

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Kulttuurituottajien monikulttuurisuusosaaminen

Ehdotus opetuksen toteuttamisesta Humanistisessa ammattikorkeakoulussa

Terhi Dahlman

Kulttuurituotannon koulutusohjelma (60 op)

Kulttuurituottaja (YAMK)

Huhtikuu 2010

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kulttuurituotannon koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Terhi Dahlman	Sivumäärä 82 ja 6 liitesivua
Työn nimi Kulttuurituottajien monikulttuurisuusosaaminen. Ehdotus opetuksen toteuttamisesta Humanistisessa ammattikorkeakoulussa	
Ohjaava opettaja Auli Jämsänen	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Humanistinen ammattikorkeakoulu	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tilaajana toimi Humanistinen ammattikorkeakoulu (HUMAK). Tavoitteeni oli kehittää työelämän ja yhteiskunnan uusia vaatimuksia vastaava esitys oppilaitoksen kulttuurituottajaopiskelijoiden monikulttuurisuusopetuksesta. Tuotin opinnäytetyönäni esityksen monikulttuurisuusopetuksen sisällöistä ja laajuudesta tulevaa, osaamisperustaista opetussuunnitelmaa ja opetuksen toteutusta varten.</p> <p>Selvitin aluksi monikulttuurisella kentällä toimivilta kulttuurituottajilta, millaista monikulttuurisuusosaamista heidän mielestään kulttuurituottajaopiskelijat tarvitsisivat menestyäkseen hyvin työssään, millaisia sisältöjä opetuksen tulisi sisältää ja tarvitaanko erityisiä monikulttuurisia kulttuurituottantoja. Siinä selvitettiin myös tämänhetkisen ammattikorkeakoulutasoisen kulttuurituottajien monikulttuurisuusopetuksen laajuus, laatu ja tärkeimmät sisällöt alan kouluttajilta. Keräsin Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijoiden harjoitteluraporteista kokemuksia monikulttuurisista työympäristöistä. Työelämän edustajilta ja ammattikorkeakoulujen lehtoreilta aineisto kerättiin Webropol-kyselylomakkeella. Olen hyödyntänyt työssäni myös paljon omaa kokemustani monikulttuurisen taidejärjestön kulttuurituottajana ja kulttuurialan monikulttuurisuuskouluttajana. Lisäksi olen käyttänyt uusinta alan kirjallisuutta, Internet-sivustoja, strategioita, toimintasuunnitelmia ja lehtileikkeitä. Valitsin lähdeaineistoksi myös koulutustilaisuuksien ja seminaarien muistiinpanoja, koska monikulttuurisuutta koskevat asiat muuttuvat koko ajan ja kirjalliset lähteet vanhenevat nopeasti.</p> <p>Työskentely monikulttuurisessa työyhteisössä vaatii tietoa erilaisista kulttuurisista tavoista, arvoista, normeista ja viestintätyleistä. Se vaatii myös taitoa viestiä selkeästi, kykyä havaita työyhteisön oman kulttuurin mukaiset oletukset, tarpeeksi hyvää kielitaitoa sekä ennen kaikkea tasa-arvoisuuteen ja yhteisymmärrykseen pyrkivää asennetta. Kulttuurien välinen osaaminen kehittyy parhaiten vuorovaikutuksessa ja yhdessä työskentelemällä. Työelämän tuottajien mielestä Suomessa tarvitaan yhä monikulttuurisuutta erityisesti huomioivia tuottantoja ja tapahtumia, koska monikulttuurisuus ei ole vielä yleisesti integroituneena kulttuuri-tuotantoihin. Itse uskon monikulttuurisuusopintojen vaikuttavan siihen, että erilaisuus nähdään pian kulttuurialaa rikastuttavana ja iloisena asiana.</p> <p>Työni ja siitä tehty taulukkomuotoinen yhteenveto toimivat käytännön työkaluna opetuksen suunnittelussa Humanistisen ammattikorkeakoulun kulttuurituotannon kampuksilla. Toivon työni toimivan innostuksen lähteenä muillekin kulttuurialan monikulttuurisuuskouluttajille.</p>	
Asiasanat monikulttuurisuus, kulttuurituottaja, opetussuunnitelma, kulttuurienvälinen osaaminen	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Degree Programme in Cultural Management, Master of Culture and Arts

ABSTRACT

Author Terhi Dahlman	Number of Pages 82 + 6
Title Cultural Production Know-how in Multicultural Environments. Teaching Realization Proposal in HUMAK University of Applied Sciences.	
Supervisor Auli Jämsänen	
Subscriber and/or Mentor HUMAK University of Applied Sciences	
Abstract <p>My thesis was ordered by the HUMAK University of Applied Sciences. The aim of my thesis was to improve the present curriculum of multi-cultural studies, so that they would match today's needs of professional life and society. The result of my thesis is a proposition for the most important contents in the future curriculum.</p> <p>Professional cultural producers were given a questionnaire about what kind of knowledge, skills and attitudes are needed in the work and what topics the curriculum should contain. Lecturers of applied sciences, who educate cultural producers, were asked about the present curriculum of multi-cultural studies. I have also used my own experience as the cultural producer for a multi-cultural art association and as a lecturer. Experiences in practical training reports of HUMAK students trained in multi-cultural workplaces were collected. The most current literature, strategies, websites and articles were also used as source material of my thesis.</p> <p>Based on my research, working in multi-cultural field requires knowledge of different cultural habits, value systems, norms, styles of communication and language skills. Face to face contacts and an effort to have dialogue as equals were the most important requirements for successful co-operation.</p> <p>My thesis can be used as a practical tool in planning multi-cultural studies in HUMAK University of Applied Sciences. I hope it will also inspire other educators of cultural producers when planning multi-cultural curriculums.</p>	
Keywords Multi-culturalism, cultural producer, curriculum, intercultural competence	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 KÄSITTEIDEN MONINAISUUS	11
2.1 Monikulttuurisuus	11
2.2 Vähemmistöt	13
2.3 Uussuomalainen	14
2.4 Kulttuuri-identiteetti	16
2.5 Kulttuurienvälinen kompetenssi	19
3 TYÖELÄMÄN HAASTEET	22
3.1 Käyttäytymisen ja ihmiskäden jälkeen liittyvät haasteet	27
3.2 Normit ja arvot	31
3.3 Näkymättömät ja tiedostamattomat perusolettamukset	35
4 TARVITAANKO MONIKULTTUURISTA KULTTUURITYÖTÄ?	37
5 KULTTUURITUOTTAJIEN NYKYINEN MONIKULTTUURISUUSOPETUS	40
5.1 Opetuksen opintojaksot ja laajuus	40
5.2 Monikulttuurisuusopetuksen tärkeimmät sisällöt	42
6 ALAN MONIKULTTUURISUUSOPETUKSEN TULEVAISUUS	45
6.1 Monikulttuurisuusopetuksen tarve	45
6.2 Haasteet opetuksen toteuttamiselle	50
6.3 Kulttuurituottajien kansainvälinen koulutusyhteistyö	52
7 MONIKULTTUURISUUSOPETUKSEN TOTEUTTAMINEN	54
7.1 Opetuksen laajuus ja laatu	54
7.2 Tärkeimmät sisällöt monikulttuurisuusopetuksessa	56
7.2.1 Kulttuuri-identiteetti	58
7.2.2 Eri vähemmistöryhmien tuntemus	60
7.2.3 Työskentely monikulttuurisessa ympäristössä	61
7.2.4 Kulttuurienvälinen viestintä	63
7.2.5 Lainsäädäntö ja politiikka	65
7.2.6 Taide ja kulttuuri kotoutumisen välineenä	66
7.2.7 Vähemmistöt mediassa	67
7.2.8 Monikulttuurinen johtaminen	68
7.2.9 Harjoittelu monikulttuurisessa työyhteisössä / tuotannossa	69
7.3.0 Visioita tulevaisuuden tuottajan monimuotoisesta työkentästä	71
8 JOHTOPÄÄTÖKSET	75
8.1 Arvio opetuksen kehittämisestä	75
8.2 Kehityssuunnitelman hyödyntäminen ja merkitys	77
9 LOPPUSANAT	79
LÄHTEET	80

LIITTEET

1. Kyselylomake monikulttuurista kulttuurityötä tekeville
2. Kyselylomake ammattikorkeakouluille
3. Lähet
4. Ehdotus monikulttuurisuusopetuksen opetussuunnitelmaksi
5. HUMAKin nykyinen opetussuunnitelma/syventävät opinnot
6. HUMAKin nykyinen opetussuunnitelma/eriytyvät suuntautumisopinnot

1 JOHDANTO

Suomi muuttuu kaiken aikaa kulttuurisesti monimuotoisemmaksi yhteiskunnaksi. Ulkomaalaistaustaisen väestön kasvuvauhti on ollut maassamme Euroopan nopeimpia. Vaikka Suomi on ollut 1990-luvulle saakka useimpiin eurooppalaisiin maihin verrattuna varsin homogeeninen yhteiskunta etnisen taustan, kielen ja uskonnon suhteen, on monimuotoisuutta ollut täälläkin. Suomalaisen yleiskielen lisäksi maassamme puhutaan seitsemään päämurrealueeseen kuuluvia murteita, (www.internetix.fi), täällä on ollut hyvin pitkään eri uskontojen ja kieliryhmien edustajia, vammaisia, sairaita, seksuaalisia vähemmistöjä, alkuperäiskansaa ja erilaisia toisinajatteliijoita. Monimuotoisuus on lisääntynyt uusien etnisten ja kansallisten vähemmistöjen määrän mukana 1990-luvun jälkeen ja luonut uudenlaista tarvetta monikulttuurisuuskoulutukselle. (www.hel.fi/tietokeskus.)

Opinnäytetyöni tavoitteena on tuottaa ehdotus Humanistisen ammattikorkeakoulun (myöhemmin HUMAK) kulttuurituottajien monikulttuurisuusopetusta varten. Ammattikorkeakoululain periaatteiden mukaisesti koulutuksen on vastattava työelämän tarpeisiin ja sitä toteutetaan yhteistyössä työelämän kanssa. Tutkimus- ja kehitystoiminnan tulee tähdätä siihen, että työelämään saadaan yhä pätevämpiä ammattilaisia. (Ammattikorkeakoululaki 351/2003, § 4.) Teen työelämän ammattilaisille kyselyn näistä kartoittaakseni kulttuurituottajan monikulttuurisessa työyhteisössä tarvitsemat tiedot, taidot ja asenteet. Teen oman kyselyn kulttuurituottajia kouluttavien ammattikorkeakoulujen lehtoreille, jotta saisin selville nykyisten monikulttuurisuusopintojen laajuuden ja sisällöt. Mukana selvityksessä ovat kaikki ammattikorkeakoulut, jotka kouluttavat kulttuurituottajia. Koulutusta tarjoaa tällä hetkellä viisi oppilaitosta: Huma-

nistisen ammattikorkeakoulun neljä kampusta, Metropolia Ammattikorkeakoulu, Seinäjoen ja Mikkelin ammattikorkeakoulut sekä ruotsinkielinen Yrkeshögskolan Novia (www.wikipedia.org).

Kulttuurituottajaopiskelijoiden mahdollisesti puutteelliseksi kokemia valmiuksia selvittämällä lukemalla harjoitteluraportteja ja opinnäytetöitä, joita monikulttuurisissa työyhteisöissä työskennelleet HUMAKin opiskelijat ovat tehneet. Mikäli opiskelijoiden osaamisessa löytyy puutteita, ehdotan lisäyksiä opetuksen sisältöihin. Työn tilaajana toimii nykyinen työnantajani Humanistisen ammattikorkeakoulun Kulttuurituotannon yksikkö. Itse työskentelen HUMAKin Kauniaisten kampuksella kulttuurituotannon lehtorina ja opetan muiden aineiden ohella eriytyviä suuntautumisopintoja ja syventäviä opintoja monikulttuurisuudesta. Kampuksen painopistealue on Tuottaja monikulttuurisessa kaupunkiympäristössä.

Pienenä ammattikorkeakouluna HUMAK on varsin ketterä organisaatio, eli opetussuunnitelmia voidaan muokata melko sujuvasti yhteiskunnan muuttuvien tarpeiden mukaan (www.humak.fi). HUMAKin kulttuurituotannon yksikön monikulttuurisuusopetuksen opetussuunnitelma ei ole tavoitteiltaan, sisällöiltään eikä toteutuksiltaan yhteneväinen eri kampuksilla. Tällä hetkellä monikulttuurisuuteen liittyvää kontaktiopeutusta tarjotaan vain Kauniaisissa. Nykyisten monikulttuurisuuteen liittyvien opintojaksojen opetussisällöt voisivat olla tarkemmin määriteltyjä ja sisältää ehdotuksia opetusmenetelmistä ja suositeltavista oppimateriaaleista. Työssäni pyrin esittämään opetussuunnitelman, jossa edellä mainitut kehitystarpeet huomioidaan. Opinnäytetyöni on tarkoitus toimia lehtoreille tuntisuunnittelun apuna ja sisällöllisenä taustamateriaalina.

Olen itse työskennellyt aiemmin monikulttuurisen taidejärjestön tuottajana ja minulle on kertynyt paljon omakohtaista kokemusta kentän käytännöistä, haasteista ja mahdollisuuksista. Ammattitaitoa olen pitänyt yllä osallistumalla alan koulutuksiin ja seminaareihin, joiden antamia ideoita ja oppeja tulen myös hyödyntämään opinnäytetyössäni.

säni. Monikulttuuristuvan Suomen taide- ja kulttuurielämä tarvitsee kulttuurituottajia, joilla on vahvaa kulttuurienvälistä osaamista. Toivon ehdotukseni parantavan tulevien kulttuurituottajien valmiuksia toimia ammattimaisesti monimuotoisissa työyhteisöissä ja tuotannoissa.

Opetusministeriön strategia vuodelle 2015 asettaa monikulttuurisuuden, saavutettavuuden ja tasa-arvoisesti suunnatut yhteiskunnan julkiset palvelut tavoitteekseen. Strategiassa oletuksena on, että kotoutumista (intergaaatiota) voidaan edistää kulttuuri- ja taidepolitiikan keinoin. Tavoitteita ovat koulutuksellinen ja kulttuurinen tasa-arvo, henkisen kasvun ja oppimisen edistäminen, osallisuuden ja osallistumisen mahdollisuus kaikille sekä kansainvälisen vaikuttamisen monipuolistaminen.

”Taide- ja taiteilijapoliittisen ohjelman mukaan on varmistettava taide- ja kulttuurilaitosten tarjonnan saavutettavuus ja esteettömyys ja se, että kaikilla on omista lähtökohdistaan mahdollisuudet myös omaan luovaan taiteelliseen toimintaan. Helposti syrjäytyvien asema on turvattava erityisjärjestelyin ja tukitoimin, jotta kulttuurinen tasa-arvo toteutuisi myös käytännössä.

Opetusministeriön maahanmuuttopoliittisten linjausten mukaan tavoitteena on kaikkien maahanmuuttajien joustava ja tehokas kotoutuminen yhteiskuntaan. Tavoitteena on myös oman kulttuurin ja kulttuuri-identiteetin ylläpitäminen. Vähemmistökulttuuritarpeet otetaan huomioon osana kulttuurin ja taiteen tukemista sekä kulttuuri- ja taidelaitosten toimintaa.”

(Opetusministeriön strategia vuodelle 2015.)

Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategiassa vuosille 2009–2015 velvoitetaan kaikkia korkeakouluja toimimaan aktiivisesti monikulttuurisuuden edistämiseksi. Työelämän monikulttuuristuessa ammattikorkeakoulujen tulee antaa opiskelijoille tarvittavia valmiuksia toimia sujuvasti monimuotoisissa työyhteisöissä ja monikulttuurisen asiakaskunnan tarpeet huomioiden.

”Monikulttuurisen yhteiskunnan tukeminen. Korkeakoulut toimivat aktiivisesti monikulttuurisen korkeakoulu yhteisön ja kansalaisyhteiskunnan vahvistamiseksi.

si. Maahanmuuttajataustaiset sekä Suomeen saapuvat ulkomaiset vaihto- ja tutkinto-opiskelijat, opettajat, tutkijat sekä muu korkeakoulujen ulkomainen henkilöstö ovat voimavara, joka tukee koti- kansainvälistymistä. Maahanmuuttajataustaisten osuus korkeakoulutettavista vastaa heidän osuuttaan koko väestöstä.”

(Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategia 2009–2015. Opetusministeriön julkaisu 2009:21, 13.)

”Korkeakoulut tukevat Suomen kehitystä monikulttuuriseksi yhteiskunnaksi, joka tarjoaa mahdollisuuksia kulttuurienväliseen vuorovaikutukseen, jossa eri väestöryhmien väliset suhteet ovat tasapainoiset ja eri sosiaaliset ryhmät voivat elää yhdenvertaisissa olosuhteissa. Ulkomaan kansalaisten ja Suomen kansalaisuuden saaneiden maahanmuuttajataustaisten määrän lisääntyminen näkyy yhteiskunnan kielellisenä ja kulttuurisena monimuotoistumisena.”

(Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategia 2009–2015. Opetusministeriön julkaisu 2009:21, 44.)

Lisäksi on muistettava, että suomalaisen yhteiskunnan arvopohjana ovat yhdenvertaisuus, tasa-arvoisuus ja kulttuurinen monimuotoisuus. Näitä arvoja ylläpitämään ja edistämään on säädetty lakeja, jotka velvoittavat toimimaan kansallisen arvopohjan mukaisesti. Suomen perustuslain 6. pykälässä todetaan:

”Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään.”

1.2.2004 voimaan tulleen yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa. Laki velvoittaa kaikkia viranomaisia laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman. Laissa kielletyt syrjintäperusteet ovat ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus, suku-

puolinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Yhdenvertaisuuslaissa määrätään toimimaan syrjinnän tunnistamiseksi, suunnittelemaan toimenpiteitä syrjinnän poistamiseksi ja seuraamaan toimenpiteiden toteutumista. Yhdenvertaisuuden toteutumista ja tasavertaista kohtelua valvomaan on perustettu viranomaisia. Vähemmistövaltuutettu, syrjintälautakunta, työsuojeluviranomaiset, tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta keskittyvät työssään ihmisten tasa-arvoisuuden toteutumisen valvomiseen ja puolustamiseen. (Aaltonen, Joronen & Villa 2009, 11-14.)

Myös alueellisissa kehittämissuunnitelmissa monikulttuurisuus tuodaan esiin toivottavana kehityksen suuntana. Uudenmaan kulttuuristrategia 2015 -julkaisussa kulttuuri nähdään mahdollisuutena, jonka avulla voidaan vastata useisiin maakuntaa kohtaaviin haasteisiin. Vision toteuttamisessa korostuu kulttuurin merkitys monikulttuurisuuden vahvistajana.

”Strategiassa esitetyn vision mukaan vuonna 2015 Uusimaa viestii itsestään luovana ja monipuolisena kulttuurin kasvualustana, luovaan osaamiseen perustuva yritystoiminta vahvistaa alueen elinkeinorakennetta ja työllisyyttä. Kulttuuri vahvistaa suvaitsevaisuutta, monikulttuurisuutta ja yhteisöllisyyttä. Taide ja kulttuuri ovat osa yksilöiden hyvinvoinnin perustaa.”

(Uudenmaan kulttuuristrategia 2015 -julkaisu, 11.)

Suuria odotuksia ja vaatimuksia on siis asetettu taide- ja kulttuurialankin toimijoille strategioissa, toimintasuunnitelmissa ja lainsäädännössä. Opinnäytetyössäni pyrin nojaamaan näihin periaatteisiin ja kehitystoiminnan suuntaviivoihin.

Työelämän, opiskelijoiden ja oppilaitosten tarpeet

Kartoitin uuteen opetussuunnitelmaan tarvittavia sisältöjä keräämällä aineistoa neljästä eri lähteestä. Ensin keräsin työelämässä toimivien tuottajien näkemyksen siitä, millaisia haasteita kulttuurinen monimuotoisuus työhön tuo ja millaista erityisosaamista näissä tilanteissa tarvitaan. Tein sen lähettämällä Webropol-kyselyn 78 kulttuurituottajalle tai vastaavalla nimikkeellä työskentelevälle. Valitsin vastaajiksi tuottajat,

jotka työskentelevät monikulttuurista kulttuuri- tai taidetyötä tekevissä järjestöissä tai jotka vastaavat kuntien monikulttuurisuustyöstä. Alan projektimaisuuden ja työntekijöiden työsuhteiden lyhyden vuoksi 26 kyselyistä ei saavuttanut vastaanottajaa. Kyselyn vastaanottaneista vastausprosentti oli 60 %. Vastaajista monet ovat itse uus-suomalaisia. Kyselyni vastaajat työskentelevät kulttuurituottaja amk:n tai vanhemman, opistotasaisen kulttuurisihteerin ammattinimikkeen lisäksi filosofian maisterin, taidekorkeakoulujen tutkintojen, sosionomin, nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajan tutkinnon, tekstiilisuunnittelijan ja medianomin koulutuksilla tuottajan työssä. Kansainvälisistä tutkinnoista mainittiin BPS (Bachelor of Professional Studies in International Marketing and Management), Entrepreneurship and Intrapreneurship ja Master of Sociology. Yksi vastaajista mainitsi olevansa kulttuurituotannon yamk-opiskelija. Seitsemän kolmestakymmenestä yhdestä vastaajasta oli suorittanut kulttuurituottaja amk- tutkinnon. Mielestäni tärkeää oli selvittää, tarvitaanko työelämän ammattilaisten mielestä erityisiä kulttuurisesti monimuotoisia kulttuuritapahtumia vai tulisivatko vähemmistöt huomioiduiksi tasaveroisesti integroimalla vähemmistötaiteilijoiden ja vähemmistöjen tarpeet kulttuuri- ja taidekentän perustoimintoihin. Pääsisivätkö uus-suomalaiset taiteilijat esiintymään konserteissa, teattereissa tai kulttuuritapahtumissa ilman erityistä monikulttuurisuustyötä ja saamaan tasa-arvoisesti avustuksia työhönsä?

Toiseksi poimin Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijoiden opinnäytetöistä ja harjoitteluraporteista monikulttuurisuuden mukanaan tuomia, uusia, vieraiksi tai hankaliksi koettuja tilanteita. Raporteista oli mahdollista löytää opiskelijoiden arviointia omasta monikulttuurisuusosaamisestaan. Osa pystyi sujuvasti analysoimaan, millaista osaamista he olisivat kaivanneet työssään ja mistä haastavat tilanteet johtuivat. Kysyin opiskelijoilta luvan raporttien käyttöön työni materiaalina ja käsittelin tapauksia työtehtävään liittyvillä nimikkeillä opiskelijan nimen sijaan. Käytin opinnäytetyössäni myös paljon omaa työkokemustani ja hyödynsin itse aloittelevana monikulttuurisen kentän kulttuurituottajana kohtaamiani yllättäviä ja haasteellisia tilanteita.

Kolmanneksi lähetin oman kyselylomakkeen lehtoreille, jotka vastaavat ammattikorkeakouluissa kulttuurituottajien monikulttuurisuusopinnoista. Tarkoitukseni oli selvittää tämänhetkinen opintojen laajuus ja sisällöt. Vastauksia tuli vähän, minkä vuoksi turvauduin lisäksi ammattikorkeakoulujen kotisivuillaan esittelemiin opintosuunnitelmiin. Neljänneksi käytin lähteenä erilaisia kirjallisia aineistoja, esimerkiksi ajankohtaisia kirjoituksia Internetissä ja lehdistössä sekä monikulttuurisuutta käsitteleviä uusia tutkimuksia ja kirjoja. Aiheesta ei ole kovin paljon tuoretta kirjallisuutta ja tiedot vanhenevat nopeasti. Päivitän omaa osaamistani koko ajan käymällä koulutustilaisuuksissa ja seminaareissa. Työni ajankohtaisena aineistona toimivat näiden tilaisuuksien muistiinpanot.

Näistä aineistoista tulen kokoamaan ehdotuksen HUMAKin monikulttuurisuusopetuksen toteuttamisesta ja ennen kaikkea opetettavista asiasisällöistä. Opinnäytetyön tulokset tulevat hyödyttämään omaa työtäni monikulttuurisuutta opettavana lehtorina, mutta myös kolmen muun HUMAKin kampuksen lehtorin työtä. Verkostoammattikorkeakoulussa samaa opetussuunnitelmaa toteutetaan kaikilla kampuksilla ammatillisia suuntautumisopintoja (eriytyvät suuntautumisopinnot ja syventävät suuntautumisopinnot) lukuun ottamatta (HUMAKin opinto-opas 2009-2010, 66). Tällä hetkellä HUMAKissa ei ole yhtenäistä, kaikilla kampuksilla toteutettavaa suunnitelmaa monikulttuurisuusopintojen käytännön toteuttamisesta eikä tarkkaa kuvausta opetuksen sisällöistä. Vaikka monikulttuurisuus on Kauniaisten kampuksen painopistealue, pidän tärkeänä, että kaikkien kampusten opiskelijoille tarjottaisiin monikulttuurisuusopintoja. Mielestäni se kuuluu yleissivistykseen ja kulttuurituottajan ammatilliseen osaamiseen.

Rakenteellisesti työni koostuu alussa työelämän monikulttuurisuuteen liittyvien käsitteiden avaamisesta ja opetukseen liittyvien tärkeimpien osa-alueiden käsittelystä. Sen jälkeen esittelen työelämässä monikulttuurisuuden mukanaan tuomia haasteita työelämän edustajien vastausten ja opiskelijoiden raporttien perusteella. Tämän jälkeen selvitän ammattikorkeakouluissa tällä hetkellä annettavaa opetusta ja lopuksi esitän ehdotukseni opetuksen sisällöstä ja toteutuksesta edellä esitettyihin aineistoi-

hin pohjautuen. Toivon työni toimivan opetusta toteuttaville lehtoreille informatiivisena lukemistona aihepiiriin liittyvistä asiasisällöistä. Tulen toimittamaan ehdotukseni kaikille kulttuurituottajia kouluttaville ammattikorkeakouluille. Toiveenani on, että tulevilla kulttuurituottajilla olisi hyvät valmiudet toimia työssään monikulttuuristuvassa yhteiskunnassa.

2 KÄSITTEIDEN MONINAISUUS

2.1 Monikulttuurisuus

Yleisimmin monikulttuurisuudesta puhutaan etnistä ja kulttuurista monimuotoisuutta käsiteltäessä. Yhteiskuntaan sisältyy eri kieliä, eri uskontoja, eri kansallisuuksia, erilaisia tapoja ymmärtää ”hyvä elämä”, erilaisia arjen toimintakäytäntöjä sekä myös esimerkiksi erilaisia käsityksiä taiteesta ja kulttuurista. Erilaisiin etnisiin vähemmistöihin kuuluvien maahanmuuttajien ja valtaväestön kohtaamisia nimitetään monikulttuurisiksi. (Saukkonen 2007, 7-8.)

Monikulttuurisuutta voidaan pitää poliittisia, sosiaalisia ja kulttuurisia päämääriä ja seurauksia sisältävänä ilmiönä. Se synnyttää erilaisia mielikuvia erilaisissa yhteyksissä käytettynä, riippuen sanan käyttäjästä sekä asia- ja vuorovaikutus-yhteydestä. Suomessa näkee käytettävän esimerkiksi Cuporen tutkimuksissa monikulttuurisuutta ja interkulttuurisuutta rinnakkain. (Saukkonen 2007, 13). Monikulttuurisuus kuvaa kulttuuripiirteiltään eroavien ryhmittymien olemassaoloa maailmanlaajuisesti. Itse ymmärrän monikulttuurisuuden toivottavana yhteiskunnan tilana, jossa erilaiset ihmiset voisivat elää tasavertaisina rauhaisaa ja luontevaa rinnakkaiseloa. Kulttuurienvälisyys (interculturality) sisältää ajatuksen dynaamisesta vuorovaikutuksesta eri kulttuurien ja ihmisten välillä. Kulttuurienvälinen (intercultural) ja monikulttuurinen (multi-cultural, cross-cultural) -käsitteitä käytetään usein toistensa synonyymeina, vaikkakin

niiden englanninkieliset käännökset voidaan tulkita asenteiltaan erilaisiksi. (Laasonen & Halonen 2009, 9-13.) Toisinaan käytetään keskusteluissa myös käsitteitä kulttuurinen moninaisuus ja kotikansainvälisyys, joka viittaa yhden valtion sisällä olevaan erilaisten vähemmistöjen monilukuisuuteen (Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategia 2009–2015. Opetusministeriön julkaisuja 2009:21, 46).

Kirjallisuudessa, strategioissa, toimintasuunnitelmissa ja lakiteksteissä käytetään yleisesti monikulttuurisuuden käsitettä, siksi käytän selvyuden vuoksi monikulttuurisuus-sanaa. Kulttuurinen moninaisuus tai diversiteetti olisi mielestäni korrekti ilmaus, ja uskallan ennustaa, että pian se yleistyy virkamiesten kielenkäytössä. Tätä taustaa vasten korostan, että opinnäytetyössäni ymmärrän monikulttuurisuuden käsitteen laajasti. Työssäni monikulttuurisuus tai kulttuurinen moninaisuus (cultural diversity) pitää sisällään kaikki valtaväestöstä eroavat vähemmistöryhmät. Monikulttuurisuudella käsitän, että valtaväestön ohella on olemassa vähemmistöjä, jotka poikkeavat siitä etnisen taustan, kieliryhmän, uskonnon, seksuaalisen suuntautumisen tai jonkin vamman tai terveydentilaan liittyvän syyn vuoksi. Haluaisin monikulttuurisuudesta puhuttaessa huomioida eri sukupolvien ja sukupuolien ajattelun ja toiminnan moninaisuuden, sekä valtakulttuurista eroavien marginaalisten ja radikaalien kulttuurien olemassaolon oikeuden. Työni painottuu käsittelemään etnisiä ja kulttuurisia vähemmistöjä, mutta pyrin huomioimaan myös muita vähemmistöjä ja alakulttuureja monikulttuurisuuskoulutuksen suunnittelussa.

Opetusministeriö tekee eron kahden diversiteetin käsitteen suomennoksen välillä. Kulttuurinen moninaisuus viittaa tarpeeseen vahvistaa kulttuuripoliittisin keinoin yhdenmukaistamispainoiden alla painivien paikallisten ja alueellisten kulttuurien identiteettejä. Suomi on ratifioinut sopimuksen kulttuuri-ilmausten moninaisuuden suojelesta. Sopimukseen vedoten valtiot edistävät kulttuuripoliittisten toimiensa avulla kulttuurituotteiden ja -palveluiden tuotantoa ja levitystä. Niiden erityisluonne halutaan tunnustaa kulttuuriarvojen välittäjinä ja kansallisen kaupan kohteina. (Saukkonen 2007, 11-12.)

Opetusministeriö käyttää yhteiskunnassa vallitsevasta etnisten ja kulttuuristen yhteisöjen monilukuisuudesta (pluralismi) terminä monimuotoisuutta. (Saukkonen 2007, 11-12.) Tämä monimuotoisuus pitää sisällään Suomen vanhat vähemmistöryhmät; alkuperäiskansat (saamelaiset), kansalliset vähemmistöt (esimerkiksi suomenruotsalaiset), perinteiset vähemmistöt (esimerkiksi romanit), diasporiset eli ylijäiset yhteisöt (esimerkiksi juutalaiset), historialliset kulttuuriset vähemmistöt (esimerkiksi tataarit) ja uudet etniset ja kulttuuriset ryhmät (Saukkonen 2007, 8).

Monikulttuurisuutta käsiteltäessä ajaudumme helposti tilanteeseen, jossa jonkinlainen yleistäminen on välttämätöntä. Se on mielestäni hyvin vaarallista, mutta viestinnän selkiyttämiseksi tietynlaista luokittelua ja ryhmittelyä on harrastettava. Kukaan tuskin tosissaan ajattelee, että kaikki suomalaiset ovat hiljaisia, ahkeria, väkivaltaisia saunoja ja viinankippaajia, että kaikki japanilaiset rakastavat tekniikkaa ja työntekoa ja popsivat sushia kimonot päällä, että kaikki arabit ovat ääri-islamisteja ja niin edelleen. Arkipuheessa tiettyihin etnisiin ja kulttuurisiin ryhmiin liitetään tietynlaista käyttäytymistä, tapoja, normeja ja arvoja sekä perusolettamuksia, kuten käsitystä hyvästä ja pahasta, kohteliaisuudesta, oikeasta ja väärästä. (Isotalus 2008. HERA-koulutus, luentomateriaalit.)

2.2 Vähemmistöt

Suomi on demokraattinen valtio. Demokratia toteutuu edustuksellisena kansanvaltana, jossa enemmistön valitsevat johtajat tekevät päätöksiä yhteisistä asioista ja käyttävät poliittista valtaa yhteisen hyvän saavuttamiseksi. Enemmistön tahdon tulee toteutua demokratiassa. Vähemmistöön jäävät monenlaiset ihmiset ja ryhmät monista syistä. Eri tavalla tarkasteltaessa lähes kaikki kuuluvat johonkin vähemmistöön. Miehet ovat vähemmistöä koko väestöstä, naisjohtajat vähemmistöä yritysmaailmassa, suomenruotsalaiset kielivähemmistöä, somalialaiset etnistä, uskonnollista ja kulttuurista vähemmistöä, vammaiset, sairaat, sukupuoliselta orientaatioltaan vähemmistössä olevat, maaseudulla asuvat ja monet muut ryhmät voivat olla vähemmistöä riippuen ihmisten jaotteluperiaatteista. Erilaisten vähemmistöjen poliittinen painoarvo ja

tasavertaiset mahdollisuudet toimia yhteiskunnan täysivaltaisina jäseninä vaihtelee paljon. Vähemmistöihin kuuluvat ovat kuitenkin yhdenvertaisia ja heitä on kohdeltava samanlaisissa tilanteissa samalla tavalla kuin enemmistön edustajia. (www.kansanvalta.fi, Yhdenvertaisuuslaki, www.finlex.fi.)

2.3 Uussuomalainen

Ihmisiä, joiden etninen ja kulttuurinen tausta eroaa valtaväestöstä kutsutaan melkoisen kirjavilla nimillä: maahanmuuttaja, ulkomaalainen, siirtolainen, pakolainen, turvapaikanhakija, oleskeluluvan saaja ja ulkosuomalainen (Isotalus 2008). Maahanmuuttajista puhutaan mediassa yleisesti, mutta rinnalle on noussut mielestäni kunnioittavampi ja maahan asettumista ilmaiseva uussuomalainen. Se on useiden eri kulttuureista tulleiden ystäväni mukaan miellyttävämpi kuin maahanmuuttaja, joka viestii prosessin keskeneräisyyttä.

Itse koen hyvin kiusallisena kaikenlaisen erottelun ihmisten taustojen mukaan. Jos on eroteltava ne, joiden suvut ovat eläneet vuosisatoja täällä ja ne, jotka ovat syntyneet toisaalla ja tulleet vasta lähiaikoina maahan – käytän silloin erotukseksi kantasuomalaista ja uussuomalaista. Uussuomalaisiksi voimme kutsua aiemmin mainittuja Suomen vanhoja vähemmistöryhmiä ja 1990-luvulta maahamme muuttaneita uusia etnisiä ryhmiä. Suomi vastaanotti ensimmäiset pakolaisensa (toisen maailmansodan jälkeen) vuonna 1973, jolloin maahamme saapui 200 chileläistä pakolaista. Vuonna 1979 vastaanotettiin ensimmäiset Vietnamista tulevat pakolaiset, joita kutsuttiin tuolloin ”venepakolaisiksi”. Vietnamilaiset muodostivat vielä 1990-luvun alussa maamme suurimman pakolaisryhmän. Viime vuosina eniten pakolaisia on tullut Somaliasta, entisen Jugoslavian alueelta, Irakista ja Tshetsheniasta. Vuodesta 1986 alkaen on Suomeen tullut säännöllisesti vuosittain tietty määrä ns. kiintiöpakolaisia. Kiintiöpakolaisena Suomeen tulevalle henkilöllä on jo pakolaisstatus, joten hänen pakolaisuuttaan Suomen viranomaisten ei enää tarvitse todeta. (Isotalus 2008.)

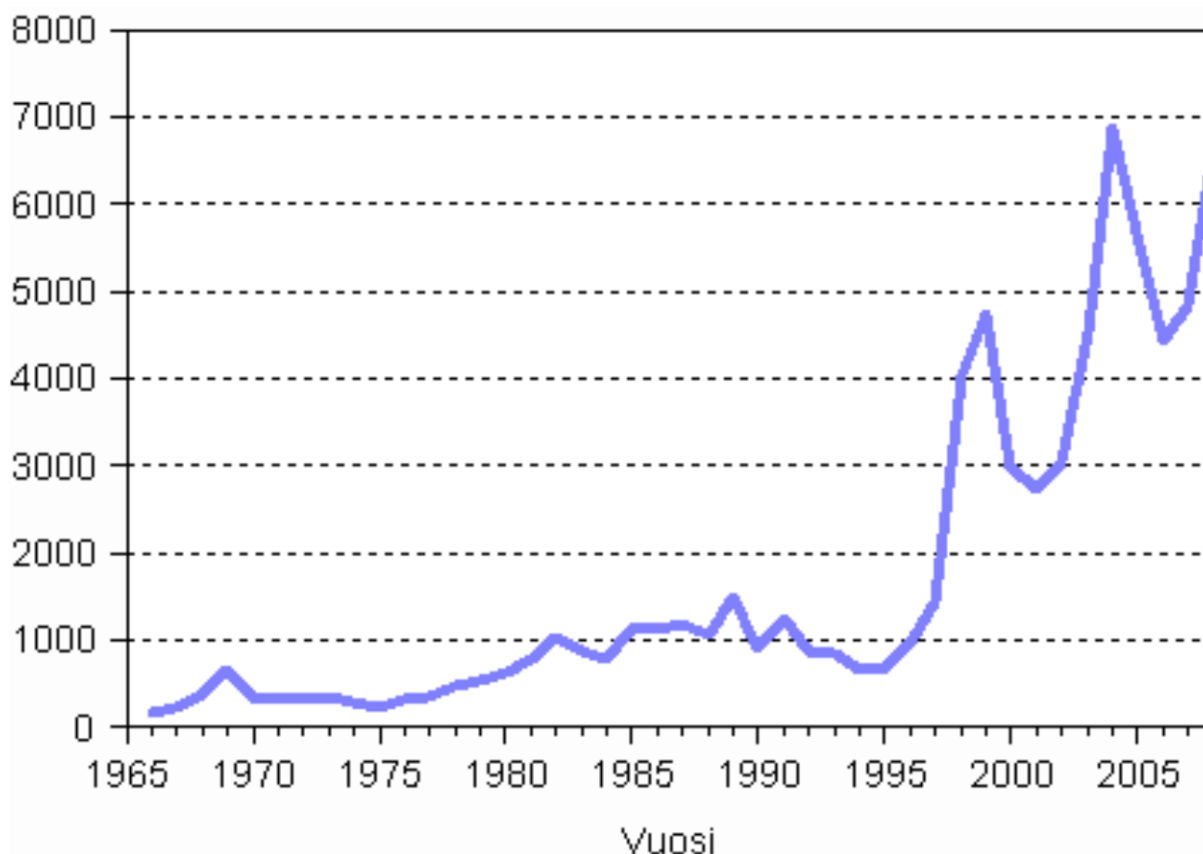
Turvapaikanhakija on henkilö, joka pyytää suojaa ja oleskeluoikeutta vieraasta maasta. Turvapaikkahakemus jätetään maahan tullessa tai mahdollisimman pian maahan-

tulon jälkeen. Turvapaikanhakijan pakolaisuus todetaan vasta hakemuksella annetulla päätöksellä, joten turvapaikanhakijaa ei voida sanoa pakolaiseksi ennen kuin päätös on annettu. Suomessa turvapaikka on myönnetty hyvin harvoille. Oleskelulupa sen sijaan myönnetään helpommin. Oleskelulupa myönnetään jatkuvaan maassa oloon määräaikaisesti tai pysyvästi. (<http://www.ihmisoikeudet.net>.) Vuosi 1990 oli merkittävä käännekohta Suomeen saapuvien pakolaisten määrän kohdalla. Tuolloin Suomeen saapuvien yksittäisten turvapaikanhakijoiden määrä yli viisitoistakertaistui edellisestä vuodesta.

1990-luvulta alkoi uusien väestöryhmien maahanmuutto Suomeen. Eniten ulkomaan kansalaisia muuttaa nykyisin perhesyistä, toisin sanoen rakkaus tuo ihmiset kylmään Pohjolaan. Muita maahanmuuton syitä ovat työperusteinen maahanmuutto, opiskelun vuoksi muutto ja etnisperusteinen muutto. Suurin osa etnisperusteisesta muutosta liittyy entisen Neuvostoliiton alueella eläneiden ja suomalaiset sukujuuret omaavien ihmisten ja heidän lähisukulaistensa paluumuuttoon. Eläkeläisten muuttoliikettä on Ruotsissa työikänsä viettäneiden paluumuutto takaisin Suomeen. Lisäksi maahanmuuttoon syynä voivat olla pakolaisuus ja nykyisin myös laitton ja dokumentoimaton maahantulo. (Saukkonen 2007, 8-9.)

Uusimpien 27.5.2009 julkaistujen Tilastokeskuksen tietojen mukaan Suomen kansalaisuuden sai vuoden 2008 aikana 6 700 Suomessa vakinaisesti asunutta ulkomaan kansalaista. Määrä on 1 800 enemmän kuin vuonna 2007. Ulkomaiden kansalaisia oli Suomessa (31.12.2008) yhteensä 143 197 eli n. 2,7 % väestöstä. Eniten Suomeen muuttaa pysyvästi kansalaisia Venäjältä 26 887, Virossa 22 009, Ruotsista 8 493, Somaliasta 4 919, Kiinasta 4 515, Thaimaasta 3 924, Saksasta 3 480, Turkista 3 437, Iso-Britanniasta 3 243 ja Irakista 3 219.

Kuviosta 1. näkyy selvästi, miten vuoteen 1995 saakka ulkomailta Suomeen muuttaneiden määrä oli varsin alhainen ja kuinka vuoden 1995 jälkeen uussuomalaisten määrä kasvoi nopeasti. Kasvu on vuonna 2009 lisääntynyt edelleen merkittävästi.



Kuvio 1. Suomen kansalaisuuden saaneet 1966–2008. (Väestö- ja kuolemansyytilastot. Tilastokeskus.)

2.4 Kulttuuri-identiteetti

Identiteetti eli minäkuva vaikuttaa vahvasti käyttäytymiseen, toimintaan ja psyykkiseen tasapainoon (Pöysä 2005). Ihmisen kulttuurinen identiteetti koostuu etnisestä, kielellisestä, uskonnollisesta ja kansallisesta identiteetistä. Suomessa valtaväestön kulttuuri-identiteetti on siis suomalainen, suomenkielinen, kristillinen, mutta ehkä myös uusimaalainen, helsinkiläinen ja vielä vaikkapa töölöläinen kaupunginosan mukaan. Omaa persoonallisuutta määritellään liittämällä tuttuja piirteitä ja tapoja ryhmään ”me” ja siitä poikkeavat ryhmään ”toiset”. Samalla tavalla toimivien ja samalaisten ihmisten kanssa koetaan yhteenkuuluvuuden tunnetta ja ”toisiin” voidaan suhtautua epäilevästi ja torjuvasti. Suomalaisuuskin määriteltiin aiemmin eroavaisuuden avulla: ”Ruotsalaisia emme ole ja venäläisiksi emme halua tulla...olkaamme siis

suomalaisia”. Omia arvoja ja identiteettiä verrataan vieraaseen, jolloin pahimmillaan erot korostuvat epävarmuuden ja oman minuuden suojaamisen vuoksi. (Pöysä 2005.)

Monikulttuurisuuden normatiivinen näkökulma sisältää oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvoisuuden vaatimuksen. Jotta ihmiset pystyisivät elämään sovussa ja hyvässä yhteisymmärryksessä myös ”toisten” kanssa, on tiedostettava ja suvaittava toiseuden diskurssi. Erilaisuuden ymmärtäminen ja hyväksyminen itsessä ja muissa nähdään yhteisöjen ja yhteiskuntien tavoitearvoina, joita säädellään ja vaalitaan lainsäädännön ja erilaisten ohjeiden avulla. Toisen kulttuurisen identiteetin arvostaminen lähtee oman kulttuuri-identiteetin tuntemisesta ja arvostamisesta. Vahva kulttuuri-identiteetti ei ole uhattuna, vaikka sen rinnalle tulisi toisia kulttuuri-identiteettejä, vaan ne nähdään mahdollisuutena laajentaa ja kehittää omaa kulttuurikuvaa. (Isotalus 2008.; Garcea 2005, 55-58.)

Kulttuurinen identiteetti ei kuitenkaan ole mikään pysyvä olotila, joka sisältää tietynlaisia tapoja, asenteita, rooleja ja kieltä, vaan se muuttuu ja muotoutuu kaiken aikaa. Jokaisella meistä on samanaikaisesti useita erilaisia sosiaalisia identiteettejä. Demografisista piirteistä johtuvia identiteettejä tai ryhmäjäsennyksiä ovat ikä, sukupuoli, kansallisuus ja sosiaaliluokka. Erilaiset rooleista johtuvat identiteetit, kuten opiskelija, äiti tai opettaja, voivat muuttua elämäntilanteiden mukana tai olla päällekkäisiä. Ammattiryhmien, esimerkiksi tuottajan, lehtorin tai taiteilijan identiteetistä sekä epävirallisten tai virallisten organisaatioiden jäsenyyksistä, kuten puolueiden, kansalaisjärjestöjen tai harrastusryhmien tuomasta identiteetistä ihminen tekee päätökset itse. Toiset omaa identiteettiä leimaavat ryhmät taas ovat elämäntilanteiden tai vaikkapa sairauden mukanaan tuomia, ja niihin ei välttämättä voi paljon vaikuttaa. Tällaisia ovat esimerkiksi kodittomuus, astma tai alkoholismi. Oman identiteetin analysointi lisää itsetuntemusta ja auttaa käsittämään, mistä omat arvot ja odotukset nousevat, ja miksi tietyt asiat ovat minulle tärkeitä. (Isotalus 2008.)

Identiteettimääritelmien moninaisuus itsessä helpottaa myös "toisen" identiteetin ymmärtämisessä ja auttaa luomaan monimuotoista kuvaa tästä "toisesta". Se antaa välineitä analysoida tarkemmin ihmisiä sekä auttaa kohtaamaan, tiedostamaan ja tunnistamaan toisenlaiset arvot ja odotukset. Kulttuuri-identiteetin määrittelyt auttavat hahmottamaan viestintäkompetenssimme, eli sen, kuinka itse toimimme monissa tilanteissa eri tavalla eri ihmisten kanssa. (Isotalus 2008.;Ahmadi 2005, 99-100.) Uuteen kulttuuriin asettuminen johtaa valintatilanteisiin. Umayya Abu-Hanna tuo kirjassaan "Sinut" esiin monta kulttuurista identiteettiä omaavan ihmisen vaikean identiteettineuvottelun. Millaisia asioita tulisi omaksua uudesta kulttuurista ja mitä säilyttää vanhasta? Millaisena minut hyväksytään ja millaisena tunnen itseni aidoksi ja omaksi persoonakseni?

"Yhden identiteetin myytti voi toimia tuhoisasti. Kun "toisia" syrjitään, ajatellaan että suojellaan "Suomen kansaa" joka ei halua palvelua aksentilla, ei siedä naapuria eikä kuuntele erilaista musiikkia, ei siedä erinäköistä juontajaa, ei pidä oudoista mauista jne. Suomalaisuus nähdään kapeana käsitteenä. Kun sopeutuminen tarkoittaa sopeutumista yhteen hyvin kapeaan kaavaan, jossa sopiva on tarkoin etukäteen määritely, ulkomaalaisen on melkein mahdotonta sopeutua. En koskaan pysty puhumaan virheetöntä suomea ja jos pystyn, en koskaan näytä "aidolta oikealta". Mahdollisesti minun pitäisi vielä luopua omasta esteettisestä ja kulttuurisesta taustastani, jotta minulla olisi sopivat ja hyvät tavat ja maku. Toiseus on minimoitavissa vain ryhtymällä sekunda-klooniksi."

Taloustieteilijä Amartya Sen pyrkii uudessa teoksessaan Identiteetti ja väkivalta kumoamaan koko aiemman käsityksemme ihmisen identiteetin muodostumisesta. Hän vastustaa kaikkia yksioikoisia kulttuurisia tai uskonnollisia luokitteluja ja toteaa ihmisten olevan kaikkialla maailmassa monipuolisesti erilaisia. Ihmiset eivät siis ole pohjimmiltaan universaalisti kaikki melko samanlaisia, vaan muuttuvan ja kehittyvän, yksilöllisen identiteetin omaavia, erilaisia yksilöitä kaikkialla maailmassa. (Hukkila, Kari 2010. Kulttuuri ei määrää identiteettiämme. HS 4.1.2010. Kulttuurisivut, osa C.)

Globalisaation väitetään yleisesti kuihduttavan kulttuurista monimuotoisuutta ja lähentävän kaikkia kulttuureja kohti ylikansallista kaupallista kulttuuria, jota kutsutaan myös "McDonaldisaatioksi" (Ahmadi 2005, 99-108). Julkaisussaan *The Global of Nothing* George Ritzer jakaa globalisaation vaikutuksia arvioivat kulttuuriteoriat kol-

meen luokkaan: kulttuuriseen differentiaatioon, kulttuurien yhdentymiseen ja kulttuurin hybridisoitumiseen. Kulttuuriseen differentiaatioon uskovat pitävät globalisaatiota vain pinnallisena ilmiönä ja luottavat eri kulttuurien välillä pysyviin eroihin ja vahvaan ja pysyvään kulttuuri-identiteettiin. Kulttuurien yhdentymiseen nojaavat uskovat eri kulttuurien lähenevän toisiaan kohti länsimaista kaupallista ja amerikkalaistuvaa kulttuuria. Kolmannen teorian kannattajat uskovat uudenlaisten ja ainutlaatuisten hybridielien sekamuotoisten kulttuurien syntyyn. Ritzer katsoo globalisaation vaikuttavan ennen kaikkea ihmisten sosiaaliseen käyttäytymiseen. (Laycock & Vartiainen 2008, 36-39).

Mikäli kulttuuri-identiteettejä aletaan arvottaa ja laittaa paremmuusjärjestykseen, puhutaan etnisistä stereotyyppioista. Etniset stereotyyppiat ovat piirteitä, joiden uskotaan liittyvän kohderyhmän edustajiin. Ne ovat yleistäviä, yksinkertaistavia ja vääristäviä käsityksiä ja havaintoja, jotka heijastavat asenteita etnisen ryhmän edustajia kohtaan. Stereotyyppiat eivät tee oikeutta yksilön persoonallisuudelle, vaan jokaista yksilöä käsitellään ryhmästä luotujen mielikuvien perusteella. Käsitykseemme tietyistä etnisistä ryhmistä vaikuttaa kulttuurinen välimatka, eli kuinka erilainen ja kaukainen ”toinen” kulttuuri on ja millaisessa kontaktissa kestoaltaan ja intensiteetiltään olemme olleet tämän ryhmän edustajan kanssa. Myös vuorovaikutuksen luonne on merkittävä; olemmeko tehneet yhteistyötä, kilpailleet toisiamme vastaan tai olleet valtasuhteessa toisiimme. (Lasonen & Halonen 2009, 132-137.)

2.5 Kulttuurienvälinen kompetenssi

”Kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen suurin haaste ei ole vieraan kulttuurin tuntemus, vaan oman kulttuurin tuntemus ja sen vaikutuksen tiedostaminen omassa ajattelussa ja käyttäytymisessä”

- Nancy Adler -

Kulttuurienvälisestä osaamisesta puhuttaessa on tärkeää muistaa, että jokainen yksilö pitää sisällään erilaisia kulttuureja ja on näin ollen monikulttuurinen. Kaikki omaavat erilaisten identiteettien kautta ammatillisia, koulutuksellisia, paikallisia, kielellisiä

ja monia muita kulttuureja, joista persoonallisuus koostuu. Kulttuurienvälinen osaaminen on hyvin kontekstisidonnaista ja joudumme käyttämään eri tilanteissa erilaista osaamista. (Isotalus 2008.)

Kulttuurienvälisen kompetenssin katsotaan koostuvan asenteista, tiedoista, taidoista ja toiminnasta. Bloomin taksonomiaksi sanotun jaon mukaan osaaminen jaetaan affektiivisiin (asenteet, tunteet), kognitiivisiin (tiedot) ja psykomotorisiin (taidot, toiminta, käyttäytyminen) kompetensseihin. Tarvitsemme tietoa siitä, mihin kaikkeen kulttuuri vaikuttaa, tietoisuutta oman kulttuurimme vaikutuksesta odotuksiin ja tulkintoihin, tietoa muista maista ja kulttuureista, erilaisista yhteiskunnista, tapakulttuureista ja toimintamalleista sekä kulttuurien eroista. Taitoihin kuuluu ensinnäkin kulttuurienväliset viestintätaidot. Hyvä kuuntelija ei ainoastaan oleta, vaan myös kysyy, tietää ja osaa tulkita erilaisia viestintätyyliä, kykenee havainnoimaan ja tulkitsemaan kulttuurienvälisiä viestintätilanteita ja niiden vaatimuksia. Toiseksi tarvitaan sosiaalisia taitoja, joihin kuuluvat taito näyttää kunnioitusta, kohteliaisuutta, kiinnostusta ja empatiaa, solmia sosiaalisia suhteita ja herättää luottamusta. Tarvitaan myös kykyä soveltaa omaa ammattitietoa ja -taitoa sopimaan kulttuurienväliseen ympäristöön ja moniarvoisiin rakenteisiin. Kulttuurienväliseen kompetenssiin kuuluvat myös organisaatiossa työskentelyyn liittyvät taidot, ennen kaikkea hierarkkisessa työympäristössä toimimisen taidot sekä monikulttuurisen tiimityön ja verkostoitumisen taidot. (Isotalus 2008.) Usein myös kyky tunnistaa asenteita ja käytöksen syitä erilaisissa tilanteissa on tarpeen. Persoonallisuuden piirteet, kuten joustavuus, kärsivällisyys, uteliaisuus, avoimuus, huumorintaju ja epätietoisuuden sieto, voivat helpottaa erilaisesta kulttuurisesta taustasta tulevan ihmisen kohtaamista (Lasonen & Halonen 2009, 14-15, 111). Kulttuurienvälisessä osaamisessa korostetaan omien asenteiden merkitystä. Jokainen vuorovaikutustilanne on erilainen ja tahto ymmärtää ”toista” ja saada yhteistyö toimimaan joustavasti on paljon tärkeämpää kuin se, että osaa eri kulttuurien käytöstopojen hienouksia. Joillakin kansainvälisyyskoulutuksilla, jotka perustuvat tiukkoihin kansallisiin luokituksiin, voidaan saada aikaan enemmän haittaa kuin hyötyä. Ne voivat hyvästä tarkoituksestaan huolimatta vain vahvistaa etnisiä stereotyyppioita. (Lasonen & Halonen 2009, 122.)

Kulttuurienvälistä osaamista tarvitsemme aina kohdatessamme erilaisia ihmisiä ja ihmisryhmiä. Eroavaisuudet on syytä huomata ja huomioida ja niiden aiheuttamat alitajuiset reaktiot tulee nostaa tietoisuuden ja toiminnan tasolle. Ajattelumme on helposti etnosentristä, eli oma kulttuuri nähdään oikeana ja kaikki havainnot, kategorisoinnit, tulkinnat ja merkitysten luominen tapahtuu siitä lähtökohdasta, että oma kulttuuri on ylivoimainen muihin nähden. Oman kulttuurimme oletukset vaikuttavat käsityksiimme ”toisen” kulttuurin ihmisistä ja elämästä.

Voiko kulttuurienvälistä osaamista opetella tai opettaa? Saavuttaaksemme kulttuurienvälistä osaamista, meillä tulee olla mahdollisuus vuorovaikutukseen vieraan kulttuurin edustajan kanssa. Dialogiin kuuluu vastavuoroisuus, vastuu ja toisesta välittäminen. Tarvitsemme lisäksi tietoa ja keinoja analysoida ja reflektoida kriittisesti kohtaamisia. Tärkeintä on muistaa, että päämääränä on vastavuoroisen ymmärryksen rakentaminen ja molemminpuolinen oppiminen. (Isotalus 2008.)

Kulttuurienvälisen osaamisen osa-alueina voidaan pitää kulttuurienvälistä tiedostamista (awareness), herkkyyttä (sensitivity), sopeutumista (adptation) ja tehokkuutta (effectiveness) sekä kulttuurista lukutaitoa (cultural literacy). Kaikki oppiminen lähtee kuitenkin oman kulttuurin tiedostamisesta ja ymmärtämisestä. Milton J. Bennet on tutkimustensa pohjalta kehittänyt ”kulttuurisen herkkyyden kehitysmallin” (development of intercultural sensitivity). (Salo-Lee 2009, 65-67.) Kulttuuriherkkyys on varasto erilaisia verbaalisia ja nonverbaalisia toimintamalleja. Kulttuuriherkkä ihminen osaa havainnoida ympäristöään monipuolisesti. Tapa jaotella ja tulkita asioita ei ole jyrkkärajainen, vaan siinä on paljon liikkumavaraa. Useista käytössä olevista käyttäytymismalleista osataan valita tarkoituksenmukainen ja tilanteeseen sopiva malli. Kulttuurienväliseen viestintään tarvitaan kielellistä, lingvististä, strategista ja tekstin tuottamisen kompetenssia. (Isotalus 2008.) Bennetin mallin mukaan kulttuuriherkkyydessä kehitytään etnosentristen eli omakulttuurikeskeisten vaiheiden (kieltäminen, torjunta ja vähättely) kautta etnorelatiivisiin vaiheisiin. Etnorelatiivinen yksilö havaitsee kulttuurisen variaation ja hän pystyy mukautumaan erilaisiin viestintäkonteksteihin ja

olemaan vuorovaikutuksessa erilaisten viestintäkumppaneiden kanssa ja lopulta suhtautuu erilaisuuteen tiedostavasti, arvostavasti ja osaavasti (Salo-Lee 2009, 65-67).

Kulttuurienvälinen kompetenssi	Vuorovaikutus- ja toimintakompetenssi
Osallistuva kompetenssi	Viestintätaito vieraalla kielellä, kyky olla mukana vuorovaikutuksessa tuottavasti sekä käsitellä ja arvioida tietoja, taitoja, asenteita ja näkökulmia.
Interaktiivinen kääntäminen	Kyky määritellä yhteinen merkitys ja kyky metatason tulkintaan sekä toimintatapojen kokeiluun.
Kulttuurienvälisessä verkossa toimiminen	Kyky toimia verkostoissa antaen ja jakaen tietoa.
Yhteistoiminnallinen kulttuurienvälinen oppiminen	Kyky etsiä yhdessä uusia ratkaisuja ja oppia erilaisista näkemyksistä tietoisien oppimisen kautta.
Kulttuurienvälinen tiedon, kokemusten ja arvojen siirto	Kyky kehittää omaa tietämistä sekä integroida sitä muiden tietämiseen ja muuntaa tietoa ryhmän kannalta tarkoituksenmukaiseksi.
Yhteistoiminnallinen ilmapiirin luominen	Kyky luoda yhteys ja luottamus myös joustavalla kielenkäytöllä.

Taulukko 1. Kulttuurienvälisen kompetenssin vuorovaikutus- ja toimintakompetensseja. (Lasonen & Halonen 2009, 116-122.)

3 TYÖELÄMÄN HAASTEET

Monikulttuurisuus työssä voi tarkoittaa monimuotoisuutta työntekijöissä, asiakaskunnassa, työtavoissa ja organisaation johtamisessa tai yhteistyökumppaneissa. Kieli- taidon puutteet, viestintätyylien, käyttäytymisen, toiminnan ja ajattelun vaihtelevuus, tapojen, arvojen, normien, standardien, rituaalien, tyylien ja symbolien erilaisuudet,

erilaiset käsitykset peruskysymyksistä, kuten esimerkiksi oikeasta ja väärästä, hyvää ja pahasta tai menestyksestä ja statuksesta aiheuttavat toisinaan hämmennystä kansainvälisissä työyhteisöissä. Työntekijöillä ja työnantajalla voi olla erilainen käsitys siitä millainen on hyvä alainen, miten käyttäytyy hyvä johtaja, millaista on toivottu työnteko, kohdellaanko kaikkia tasaveroisesti ja kunnioittavasti työpaikalla ja millaiset ovat työntekijöiden keskinäiset välit. (Isotalus 2008.)

Vuoden 2007 Monimuotoisuusbarometrin tilastojen mukaan yritysten ja kuntien henkilöstöjohtajista ja -päälliköistä 82 % piti työyhteisön monimuotoisuutta organisaation tuloksellisuutta parantavana voimavarana. Eri-ikäisten, erikielisten, erilaisten uskontojen harjoittajien, vammaisten tai erilaisen seksuaalisen suuntautumisen omaavien ihmisten mukanaolo organisaatiossa koettiin hyvin positiivisena, joskin haasteellisenä. Suomalaiset suhtautuvat pääasiassa myönteisesti maahan muualta tuleviin ihmisiin, mikäli he omalla työllään pystyvät elättämään itsensä ja perheensä. (Aaltonen, Joronen & Villa 2009, 85-87.) Helsingin kaupungin kansainvälisen toiminnan strategiassa toivotaan uussuomalaisten määrän kasvua kaupungissa mahdollisesti tulevan työvoimapulan paikkaajiksi ja kaupunkikuvan monipuolistajiksi.

”Helsingin monikulttuurinen kehitys on hidasta – Maahanmuuttajien määrä on Helsingissä kansainvälisesti katsoen pieni (8 %). Helsingin seudun työvoimatarve -ennusteen mukaan alueella tarvitaan vuosien 2000-2015 aikana noin 264 000 uutta työntekijää, josta suuri osa on kansainvälisiä työntekijöitä. Arvioiden mukaan vuonna 2015 työkäisestä väestöstä 18 prosenttia olisi maahanmuuttajia.”

(Helsingin kaupungin kansainvälisen toiminnan strategia 2008, 16)

Ristiriitaista näille strategioille ja monille uussuomalaisten työllistymistä edistävälle toimintasuunnitelmille on se, että uussuomalaisten työttömyys on yli kaksinkertainen kantasuomalaisiin verrattuna ja heidän on vaikeampi työllistyä ja saada koulutustaan vastaavaa työtä. Vuoden 2006 työssäkäyntitilaston mukaan uussuomalaisten yleisimmät ammatit olivat siivooja, myyjä ja ajoneuvon kuljettaja. Myös rakennustyömaille ja ravintoloissa uussuomalaisten prosentuaalinen edustus oli huomattava. Uus-

suomalaisten vaikeammasta työllistymisestä huolimatta heidän osuutensa työpaikoilla on viime vuosina kasvanut voimakkaasti. Vuonna 2008 työskenteli 37 prosentissa työpaikoista muihin kansallisuuksiin tai etnisiin ryhmiin kuin kantasuomalaisiin kuuluvia ihmisiä. Yhä useampi työyhteisö on monikulttuurinen ja määrä vain kasvaa kun huomioimme monenlaisen diversiteetin (erilaisuuden) emmekä ajattele monikulttuurisuutta vain uussuomalaisiin liitettynä. (Aaltonen, Joronen & Villa 2009, 87-89.)

Tein kyselyn monikulttuurisella kentällä työskenteleville kulttuurialan ammattilaisille selvittääkseni, millaisia haasteita he ovat työssään kohdanneet kulttuurisesta diversiteetistä johtuen ja kuinka he ovat asiat selvittäneet. Pyysin vastaajia pohtimaan minkälaisia valmiuksia tulevat kulttuurituottajat tarvitsisivat työskennelläkseen sujuvasti monimuotoistuvissa työryhmissä ja monimuotoisen asiakaskunnan tarpeisiin vastaten.

Vastaajien työurien pituus vaihteli 1-20 vuoden välillä. Useimmilla vastaajilla on humanistinen koulutus, kulttuurituottajan (amk) koulutus on noin neljäsosalla. Vastaajien omassa koulutuksessa monikulttuurisuus oli huomioitu viidesosalla vastaajista ja puolet heistä ei ollut saanut minkäänlaista monikulttuuriseen työhön valmentavaa koulutusta.

Kulttuurialan ammattilaisista 84,6% vastasi toteuttavansa toimintaa yhdessä eri vähemmistöjärjestöjen kanssa. Uusuumalaisten taiteilijoiden kanssa tuotantoja järjestää 76,9% vastanneista. Tärkeimpiä monikulttuurisia tuotantoja ovat konsertit, juhlat, seminaarit ja keskustelutilaisuudet, koulutus, kurssit ja työpajat, erilaiset esitykset, näyttelyt, teatteri- ja elokuvaesitykset, kesäleirit, kulttuurikahvila, ”basaari”, kirjamessut, asenne- ja taidekasvatus, neuvonta- ja verkostoitumispalvelut sekä lasten ja ikääntyvien kulttuuripalvelut. Uussuomalaiselle yleisölle ja asiakkaille toimintaa toteuttaa 73,1% vastanneista.

Aulikki Sippola on vuonna 2007 tekemässään tutkimuksessa *Essays on Human Resource Management Perspectives on Diversity Management* koonnut työpaikkojen etnisten ristiriitojen osapuolia ja aiheita seuraavanlaiseksi taulukoksi:

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 Työsopimuksen sisältö Aikakäsitykset Erilainen työkuulttuuri
Maahanmuuttajataustainen työntekijä ja kantaväestöön kuuluva työntekijä	Työelämän sukupuoliroolit Ennakkoluulot Ammattitaidon väheksyntä Kulttuuriset tai uskonnolliset tavat Ylisuorittamisen puute
Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden kesken	Poliittiset ja uskonnolliset erimielisyydet
Maahanmuuttajataustaisen esimiehen kanssa	Työehtosopimuksen noudattaminen Oletettu lojaalisuus maanmiestä kohtaan

Taulukko 2. Työpaikkojen etnisiä ristiriitoja. (Ekholm & Salmenkangas 2008, 30-31.)

Kulttuurituottajat toimivat tuotantotiimien johtajina ja erilaisten ryhmien vetäjinä. Johtajan tai esimiehen on tarpeen olla tietoinen niistä johtamisen osa-alueista, jotka tyypillisesti aiheuttavat kulttuurisia jännitteitä. Näitä ovat esimerkiksi tavoitteiden asettaminen ja tulosten seuranta, päätöksenteko ja delegointi sekä palautteen antaminen ja palkitseminen. (Lahti 2008, 116-124.) Kyselyyni vastanneista työelämän edustajista vain neljä oli sitä mieltä, ettei ollut joutunut kulttuurisesta diversiteetistä aiheutuneita

siin pulmatilanteisiin. Yksi heistä ei halunnut eritellä pulmatilanteiden syitä, mutta kertoi sellaisia olevan työpaikallaan. Kaikki muut vastaajat listasivat erilaisia monimuotoisuuden mukanaan tuomia jännitteitä.

Tyypillisimpiä vastauksia olivat molemminpuolinen kielitaidon puute, eri etnisten ryhmien väliset ennakkoluulot ja erimielisyydet, erilainen aikakäsitys, tapakulttuuri ja sukupuoliroolit. Käyttäytymissäännöt saattavat vaihdella, samoin sitoutuminen työhön. Käsitykset sopimusten pitävyydestä ja toimintaperiaatteiden noudattamisesta vaihtelevat kirjaimellisesti noudattamisesta hyvin väljään tulkintaan. Siisteyttä koskevat kysymykset, tapojen erilaisuus ja molemminpuolinen toisen ymmärtämättömyys sekä rytmittäjän ja ilmaisun erilaisuus mainittiin lisäksi työyhteisöjen haasteina. Vastausten mukaan huomioitavana nähtiin esimerkiksi se, että ohjelma saatetaan kokea uskontoa loukkaavaksi. Toisinaan kantasuomalaisia häiritsee uskonnollisten tapojen, rituaalien ja juhlien vankka asema uussuomalaisen elämässä. Kantasuomalaisista tuntuu, että ne menevät kaiken työnteon edelle. Käsitykset epäsiiveellisestä pukeutumisesta ja huonosta käytöksestä vaihtelevat paljon eri kulttuurien piirissä.

Tiedottaminen ja markkinointi pitää toteuttaa eri tavalla kuin kantasuomalaisille, sillä eri kulttuurien edustajat seuraavat eri medioita erilaisella intensiteetillä. Lapsille ja nuorille suunnatuissa työpajoissa ja tapahtumissa haasteelliseksi koettiin se, etteivät vanhemmat salli lastensa osallistumista taideharrastuksiin, koska eivät tiedä, mitä harrastuksessa tapahtuu ja loukkaako se heidän uskontonsa tai kulttuurinsa tapoja. Yhdessä vastauksessa mainittiin myös erilaiset neuvottelutaidot, kantasuomalaisen liian vähäinen osallistuminen monikulttuurisiin tapahtumiin ja tilaisuuksiin, poikkeavat hygieniakäsitykset ja luku- ja kirjoitustaidottomuus. Näiden lisäksi yhdessä vastauksessa mainittiin myös rasismi, syrjintä, muukalaisviha, toiseus, asennevamma, resurssien ja tilan puute.

3.1 Käyttäytymiseen ja ihmiskäden jälkeen liittyvät haasteet

Yleisimpiä monikielisten ja -kulttuuristen työpaikkojen haasteista ovat toisen ymmärtämiseen liittyvät viestintä- ja kieliongelmat. Kyselyyni vastanneista monet mainitsivat pulmatilanteita, joihin syynä oli puutteellinen kielitaito ja sen tuomat väärinkäsitykset ja kommunikaatiokatkokset. Humanistisen ammattikorkeakoulun kulttuurituotannon opiskelijoiden työharjoittelujen raporteissa todettiin varsin samanlaisia haasteita. Raporteissa opiskelijat kertovat työpaikoissaan ja tuotantotiimeissään kohtaamistaan tilanteista, jotka tulivat heille yllätyksinä erilaisen kulttuurin vuoksi.

”Vieraan kielen omaksumisessa on suuria eroja. Toiset puhuvat sujuvasti ja oikein ääntäen jo kolmen kuukauden oleskelun jälkeen, toiset taas eivät kymmenen vuoden jälkeenkään tuota puhetta kovinkaan sujuvasti. Samassa ryhmässä on mitä todennäköisemmin hyvinkin erilaisia oppijoita ja tämä tuli ilmi ainakin omista ryhmissäni. Se voi aiheuttaa pientä skismaa ryhmä-dynamiikkaan. Jos selitin jonkin asian välillä englanniksi, joku pahoitti mielensä ja huomautti asiasta heti, sillä hän ei ymmärtänyt englantia. Englanti ei siis olekaan kaikkien toinen kotimainen kieli!!”

”Työpajaohjaajan on tarpeellista kiinnittää huomiota omaan puheeseen. Selkeä puhe, ei liian nopea, auttaa ryhmäläisiä ymmärtämään ohjeet paremmin. On myös hyvä muistaa, että kielikuvat ja liian rönsyilevä, vivahteikas puhe on lähes kaikille liian vaikeaa.”

- Maahanmuuttajille suunnatun yleisötyöprojektin tuottajaopiskelija -

”Toimiminen eri kulttuureista tulevien ihmisten kanssa tuntuu jännittävältä, ja se tuo valmiiksi melko laajaan projektiin uudenlaisen näkökulman ja omat ongelmansa. Yhteisen kielen löytäminen tuntuu välillä vaikealta.”

”Asiakkaiden kohtaamisen koen todella haastavaksi projektissamme. Yhteisen kielen sekä kulttuurin puuttuessa koen erityisen tärkeäksi selkeän, ymmärrettävän ja vakuuttavan esiintymisen.”

- Monikulttuurisen lastentapahtuman tuottajaharjoittelijat -

Myös erilainen tapa puhua ja viestiä aiheutti päänvaivaa. Eri kulttuureissa on myös erilaisia käsityksiä siitä, kuka voi viestiä kenellekin ja miten esimerkiksi alainen viestii esimiehelleen, millaisista asioista kenenkin kanssa voi puhua ja viestittääkö verbaalisesti vai nonverbaalisesti. Usein samakin viesti voidaan eri yhteyksissä ymmärtää eri

ihmisten sanomana aivan eri tavalla. (Isotalus 2008.) Olen itse joutunut aloittelevana monikulttuurisen taidejärjestön tuottajana aikanaan törmäämään hämmentäviin tilanteisiin japanilaisen taiteilijan kanssa esiintymisestä neuvotellessani. Olin ohjelmavälityksen tuottajana esimiesasemassa taiteilijaan nähden. Kysyin, sopiiko tiettyä ajankohtana oleva esiintymiskeikka hänelle. Sain kiemurtelevan vastauksen, jossa taiteilija ilmoitti asian sopivan mainiosti hänelle, mutta hän myös mainitsi sivumennen, että hänellä on myös toinen esiintyminen samana päivänä. Itse en käsittänyt, että esiintymiset olisivat juuri samaan aikaan ja että hän ei voinut ottaa vastaan keikkaa. Hän ei kuitenkaan voinut ”menettää kasvojaan” sanomalla esimiehelle ei. Niinpä olimme tilanteessa, jossa toinen sovittu keikka jäi tekemättä. Tästä opin lukemaan nonverbaaleja ja sivulauseissa sanottuja viestejä aasialaisten taiteilijoiden kanssa esiintymisistä sopiessani. Vaivaantumisen ja selitykset muistakin esiintymisistä tarkoittaa kielteistä vastausta. Erilainen käsityksemme kohteliaasta viestinnästä ja kulttuurisista tavoista johti ristiriitaiseen tilanteeseen, joka olisi ollut helposti vältettävissä paremmalla tiedolla erilaisista viestintätyyleistä.

Erilaiset viestintäkulttuurit voidaan jakaa karkeasti sana- ja asiakeskeisiin kulttuureihin (low context) ja kontekstikeskeisiin kulttuureihin (high context). Suomalainen viestintä kuuluu erittäin selvästi sana- ja asiakeskeisiin kulttuureihin, joissa kielellinen viestintä on tärkeää ja ilmaisee kaiken oleellisen. Nonverbaalinen viestintä jätetään helposti huomioimatta, koska se ei ole ristiriidassa kielellisen viestin kanssa. Kontekstikeskeisissä kulttuureissa, joihin esimerkiksi japanilainen viestintätyyli kuuluu, sanat eivät ole ainoa, eivätkä välttämättä edes tärkein tiedonlähde, vaan paljon päätellään asiayhteydestä ja tilanteesta. Nonverbaali viestintä on ilmeinen, eleinen ja äänensävyineen tärkeässä roolissa ja näitä viestejä on syytä osata tulkita ja ymmärtää oikein. Nonverbaalit viestit voivat kertoa myös aivan muuta kuin sanat. Paljon merkitystä on muun muassa ihmisten välisillä suhteilla, sillä, kuka on kutsunut koolle tapaamisen, missä ollaan ja miksi, sekä tilanteeseen osallistuvilla henkilöillä. (Isotalus 2008.)

Sekä monikulttuurista kulttuurityötä tekevät ammattilaiset että tuottajaopiskelijat olivat törmänneet käytännön työssä tiedotuksen ja markkinoinnin toisenlaisiin toimintatapoihin. Uussuomalaiset käyttävät keskimäärin vähemmän sähköpostia tiedotuskanavanaan, joten soittaminen tai tapaaminen henkilökohtaisesti on paljon varmempi tapa tavoittaa henkilö. Kantasuomalaisia enemmän vaikuttaa ”puskaradion” kautta viestiminen. Mikäli halutaan saada lapsia tai nuoria osallistumaan tapahtumiin ja tuotantoihin, on tunnettava joku yhteisön vanhemmista ja esitettävä asia hänelle. Mikäli saa hyväksynnän tältä yhteisöön kuuluvalta aikuiselta, voi onnistua saamaan osallistujia hänen myötämielisen esittelynsä kautta. On huomioitava myös, että monissa muissa kulttuureissa vanhempia kunnioitetaan toisella tavalla kuin Suomessa ja vanhemmilla on vahva vaikutus lasten osallistumiseen tapahtumiin tai harrastuksiin. Henkilökohtaisilla suhteilla ja luottamuksella on valtavan suuri merkitys.

”Pidin erittäin tärkeänä sitä, että Tiina ja Tintti kertoivat tuntemilleen äideille kerhosta, sillä heillä on luottamukselliset suhteet alueen eri vanhempiin. Vieraana ja tuntemattomana olisin Jennin kanssa hyvin todennäköisesti tullut torjutuksi ja projekti olisi tyssännyt jo alkumetreille. Vanhempien luottamuksen saavuttamiseksi Mikkolan alueella on tehty työtä jo yli 10 vuoden ajan.”

”Myös vanhempien kohdalla tapahtui luottamuksen syvenemistä siihen, että me kantasuomalaiset haluamme tarjota heidän lapsilleen oikeasti tilaisuuksia oppia suvaitsevaisuutta ja keinoja ystäväystyä toisten lasten kanssa. Ilmaisutaito ei loukkaa mitenkään heidän arvojaan tai uskontoaan.”

- Monikulttuurisen ilmaisutaidonkerhon tuottajaopiskelija -

”[Siinan] Monien vuosien kokemus maahanmuuttajatyöstä on pelastanut meidät ja projektin jo alkumetreillä useaan kertaan. Esimerkkinä voidaan mainita ideointikokouksen kutsut. Me olisimme lähettäneet kutsut palaveriin tai kokoukseen, mutta Siinan neuvojen mukaan kutsut olivatkin kahvihetkeen. Hänen mukaansa maahanmuuttajayhteisöt ja yhdistykset kokevat kokoukset ja palaverit hankaliksi ja kynnys saapua paikalle on aivan liian korkea. Rentoon kahvihetkeen on taas mukava saapua, näin saimmekin osallistujamäärän nousemaan.”

- Monikulttuurisen lastentapahtuman tuottajajarjoittelijat -

Julkisiin paikkoihin laitettu juliste, jossa on myös englanninkielinen teksti, voi tavoittaa hyvin uussuomalaisen yleisön. Uussuomalaiset lukevat vähemmän suomenkielisiä

sanomalehtiä ja ilmoittelu kannattaakin keskittää liikennevälineissä jaettaviin ilmais-lehtiin.

Kyselyni vastauksissa ilmeni erilaisen aikakäsityksen tuovan pulmia. Kantasuomalaiset omaavat yleensä hyvin täsmällisen aikakäsityksen ja pitävät epäkohteliaana pien-täkin myöhästymistä. Koko yhteiskuntamme olettaa jokaisen toimivan sovittujen aika-
taulujen mukaan. Monissa muissa kulttuureissa aikaan ja kellonaikoihin suhtaudu-taan paljon huolettomammin. (Isotalus 2008.)

”Projektin aikana huomasin selvästi kulttuurierojen vaikutuksen kokousten kul-kuun ja tapahtuman suunnitteluun. Suomalaiset ovat tottuneet tiukkoihin aika-
tauluihin ja suunnitelmiin, muissa kulttuureissa taas otetaan asiat rennommin ja aikataulut eivät ole niin pitäviä. Tämä huvitti ja samalla raivostutti minua useaan otteeseen”.

- Monikulttuurisen itsenäisyyspäiväjuhlan tuottanut opiskelija-

Kantasuomalaisille on tyypillistä sitoutua paitsi aikatauluihin myös muihin sopimuk-siin, sääntöihin ja sitoumuksiin. Näiden väljempi tulkinta tuo helposti erimielisyyksiä ja ristiriitoja työpaikoilla. Tavat tervehtiä, ottaa työtoverit huomioon, kohdella esimiestä ja pitää taukoja työstä poikkeavat paljon. (Ekholm & Salmenkangas 2008, 30-32.)

”Siinä vaiheessa rupesi kyseenalaistamaan monia ennen niin normaaleilta tun-tuvia asioita kulttuurissamme ja tavoissamme. Mietin että miksi esim. huonot käytöstavat on niin yleisesti hyväksytyjä täällä pohjolassa ja miksei ihmiset ter-vehdi toisiaan istuessaan samalle penkille kulkuvälineissä... mitä enemmän on vieraan kulttuurin parissa, sitä enemmän sitä oikeastaan oppii itsestään, omas-ta kulttuuristaan, tavoistaan sekä juuristaan. Ihminen oppii myös kyseen-alaistamaan itseään ja oman elämän totuuksiaan kun yhtäkkiä ympäristö ker-tookin jotain aivan uutta ja tuntematonta”.

- Senegalilaisessa musiikkituotantoyhtiössä harjoitellut opiskelija –

Yksilön tilan kunnioitus ja ”reviiri” on usein vaikea ymmärtää hyvin erilaisista kulttuu-reista olevien kesken. Ruokatottumukset, uskonnon harjoittamiseen liittyvät tavat ja pukeutuminen ovat arkisia asioita, jotka kuitenkin huonosti johdetussa työilmapiirissä saavat aiheuttaa hankaluuksia. (Ekholm & Salmenkangas 2008, 30-32.) Kulttuu-

rialan työssä vaihtelevat myös käsitykset hyvästä ja arvostettavasta taiteesta, ”hyvää mausta” ja siitä, kuka on taiteilija (Isotalus 2008).

3.2 Normit ja arvot

Geert Hofstede on hieman stereotyyppisesti jakanut maailman kulttuurit multiaktiivisiin (välimerellinen temperamentti), lineaarisaktiivisiin (anglosaksis-amerikkalainen kulttuurialue) ja reaktiivisiin (itämaiset kulttuurit). Multiaktiivisuuteen kuuluu emotionaalisuus, impulsiivisuus ja taipumus puhua paljon ja keskeyttää keskustelukumppani herkästi. Lineaarisaktiivisuudelle on ominaista pyrkimys objektiivisuuteen ja tehtävien ja tavoitteiden tekemiseen asia kerrallaan. Jokainen puhuu vuorollaan. Reaktiivisuudelle tyypillistä on toiminta vasta kun on kuunneltu, tunteita ei ilmaista, puheessa pidetään taukoja ja ruumiinkieltä käytetään hillitymmin kuin multiaktiivisessa tai lineaarisaktiivisessa kulttuurissa. Näiden erilaisten kulttuurien välillä on erilaista suhtautumista ja käytöstä. (Launikari & Puukari 2005, 62-64.)

Johtajuuden kouluttaja, Thomas Rohweder esittää eri ilmansuunnista olevien kulttuurien eroavaisuuden tiivistetysti taulukossaan. Hyvin karkeasti yleistämällä läntiset kulttuurit nähdään Rohwederin taulukossa aktiivisina kilpailun ja päämäärätietoisuuden kulttuureina, itäiset hyvin hierarkkisine ja kokonaisvaltaisina kulttuureina, pohjoiset asiakeskeisinä ja rationaalisina verrattuna eteläisiin tunteita korostaviin, yhteistyön ja yhteisöllisyyden kulttuureihin.

MANAGING IN FOUR WORLDS

	WEST	NORTH	EAST	SOUTH
Type of	Acting	Thinking	Intuition	Emotion
Organizationa	Growth	Specialization	Hierarchy	Integration
Organizationa	Competition	Presence	Preservation	Cooperation
Individual life-	Youth	Adult	Maturity	Middle-age
Philosophy	Pragmatic	Rational	Holistic	Humane
Role of work	Mission	Role	Calling	Aim in life
Leader	Hunter	Shepard	Gardener	Father

Taulukko 3. Kulttuurieroja. (Rohweder 2009).

Geert Hofstede on luonut 5-D Malliksi (5-D Model) kutsutun, arvoihin ja normeihin liittyvän kulttuurierojen mallin. Sen mukaan kulttuurit eroavat valtaetäisyyden ja epävarmuuden sietämisen mukaan, ovat joko maskuliinisia tai feminiinisiä, yksilökeskeisiä tai kollektiivisia kulttuureita. Lisäksi Hofstede jakaa eräät kulttuurit vahvasti ja toiset heikommin kungfutselaista dynamiikkaa sisältäviksi. Kungfutselaisella dynamiikalla hän tarkoittaa tietynlaista päättäväisyyttä ja vahvaa häpeäkulttuuria. Näille kulttuureille on ominaista tarve säilyttää ”kasvot”, pitää yllä hyvää, kunniallista, vaatimatonta ja arvokasta mainetta. (Launikari & Puukari 2005, 62-64.) Myös kulttuurituotannon opiskelijat olivat huomanneet pulmallisia tilanteita juuri Hofsteden mainitsemilla tasoilla. Monet opiskelijoista olivat törmänneet erilaisten sukupuoliroolien ja eri uskontojen aiheuttamiin hankaluuksiin.

”Tyttöjen elämää kontrolloivat uskonnolliset tavat, perinteet, jopa isoveljillä oli oikeus kontrolloida tyttöjen menemisiä ja tulemisia. Monet tytöt eivät saaneet lähteä kerhosta itse, vaan heitä tultiin vastaan.”

- Monikulttuurisen ilmaisutaidonkerhon tuottajaopiskelija -

”Useimmissa maissa valtaa käyttävät vanhemmat miehet, joten esimerkiksi koulusta johtava nuori tyttö voi aiheuttaa osassa asiakkaita hyvin ristiriitaisia tunteita mikä on otettava huomioon...”

- Monikulttuurisen lastentapahtuman tuottajaharjoittelija -

”Monikulttuurisia tuotteita ja tapahtumia tuotettaessa on otettava huomioon ne tietyt erityispiirteet, joita ihmisten etninen tai uskonnollinen tausta tuotteelle asettaa. Esimerkiksi musliminaisille ei ole mielekästä tuottaa tapahtumaa baariympäristössä perjantai-iltana, koska todennäköisyys sille, että tapahtumalla ei ole ollenkaan osanottajia on erittäin suuri.”

”Eräs seikka, jonka myös huomasin työharjoitteluni aikana, oli monien harjoittelussa olleiden naisten tietynlainen passiivisuus tapahtumien suhteen...Huomioitavaa on että suurin osa naisista oli sellaisista kulttuureista, joissa miehen rooliin kuuluu päätösten teko perheessä ja naiset, ainakin jossain määrin, kasvatetaan tietynlaiseen passiivisuuteen.”

- Maahanmuuttajanaisten yhdistyksessä harjoitellut opiskelija -

Eri etnisten ryhmien välillä ilmenneistä ennakkoluuloista ja vihamielisyydestä olivat tehneet huomioitaan niin kulttuurituottajaopiskelijat kuin alalla pitkään työskennelleet ammattilaisetkin.

”Useiden kulttuurien ja tapojen sekoittuminen toi mukanaan mielenkiintoisia toimintamalleja, mutta myös sellaisia piirteitä, joihin en odottanut törmääväni työympäristössä. Hämmäntävintä oli kokea se eri etnisten ryhmien välinen ajoittainen vihamielisyys, joka aiheutti välillä isoja konflikteja, sillä vaikka olen toki kuullut eri etnisten ryhmien keskinäisistä ongelmista, en osannut odottaa niiden olevan niin selvästi havaittavissa...minun oli ajoittain vaikea tajuta, kuinka aikuiset naiset saattoivat suhtautua toisiinsa niin avoimen vihamielisesti ja kuinka täysin normaalitkin asiat, esimerkiksi pyyntö ojentaa jokin tavara, saatettiin kokea syvästi loukkaavaksi...tämä piirre antoi kallisarvoista tietoa niistä syistä, joiden takia esimerkiksi monikulttuuriset tapahtumat saattavat ajoittain epäonnistua pahasti. On oltava äärimmäisen tietoinen eri kulttuurien välisistä ristiriidoista, sekä osattava toimia neutraalin hienotunteisesti, jotta kaikki eri etniset ryhmät voivat tuntea itsensä tasa-arvoisiksi ja tervetulleiksi.”

- Maahanmuuttajanaisten yhdistyksessä harjoitellut opiskelija -

”Ryhmän sisällä voi olla jännitteitä tai ennakkoluuloja jotain kansallisuutta edustavaa henkilöä kohtaan...leirikeskukseen vastaavana johtajana törmäsin tähän asiaan useammankin kerran maahanmuuttajien leireillä.”

- Monikulttuurisen ilmaisutaidonkerhon tuottajaopiskelija -

Uussuomalaisten kohtaamat ennakkoluulot, syrjinnän ja rasistisen kohtelun huomioivat hyvin monet kulttuurituotannon opiskelijat. Monet pitivät tutustumista uussuoma-

lasiin ja heidän arkielämässä kokemaansa syrjintään asenteita avaavana ja hätkähdyttävänä kokemuksena. Hieman yllättävää oli sen sijaan, että vain yksi alalla työskentelevä mainitsi nämä seikat kysyttäessä erilaisen kulttuurin aiheuttamista haasteista. Hän lisäsi vielä muukalaisvihan, toiseuden ja asennevamman hankaluuksien syiksi. Toinen alalla työskentelevä mainitsi lievemmin molemminpuolisen ymmärtämättömyyden kantasuomalaisten ja uussuomalaisten välillä.

”Kävin useita keskusteluja työryhmän kanssa Suomesta, suomalaisuudesta, uussuomalaisten asemasta ja rasismista. Olin aina tiennyt, että rasismia on. En vain ollut tajunnut, kuinka yleistä se on. Minua järkytti tieto siitä, että vielä 2000-luvulla ihmiset käyttäytyvät toisiaan kohtaan niin alentavasti ja häpeällisesti.”

”Todellisuus iski ja lujaa. Olen aina tiennyt rasismia olevan, ja olen aina vastustanut sitä. Katsellessani työryhmää, Husseinin puhuessa, pala nousi kurkkuuni. Jokainen uussuomalainen työryhmän jäsen kuunteli hiljaisena ja nyökytteli. He ovat kaikki kokeneet rasismia, ja joutuvat kestämään sitä jokapäiväisessä elämässään.”

- Monikulttuurisen itsenäisyyspäiväjuhlan tuottanut opiskelija-

”Nämä syrjintäkokemukset eivät voi olla vaikuttamatta henkiseen hyvinvointiin ja yhteiskuntaan sopeutumiseen. Ymmärrän nyt paremmin, miksi luottamuksen rakentaminen eri kulttuureista tulevien aikuisten välille on hidas prosessi.”

”Uskon että myös omalla kohdallani tapahtui projektin myötä ennakkoluulojen karisemista.”

- Monikulttuurisen ilmaisutaidonkerhon tuottajaopiskelija -

”On oikein vaatia maahanmuuttajilta ponnistuksia sopeutuakseen elämään Suomessa, mutta myös meidän on tultava suvaitsevaisemmiksi muiden kulttuurien ihmisiä kohtaan ja ymmärrettävä heidän kulttuurinsa säilymistä edistävien toimien tärkeys.”

- Maahanmuuttajien kulttuuripalvelujen käyttämistä tutkinut opiskelija -

Työmoraali ja erilaiset työnteon tavat aiheuttavat toisinaan hämmennystä. Monet suomalaiset työpaikat edellyttävät omatoimisuutta ja itsenäistä päätöksentekoa. Toisissa kulttuureissa ei ole sopivaa, että työntekijät tekisivät omia ratkaisujaan, vaan esimieheltä odotetaan ohjeita ja käskyjä, jotka toteutetaan. Uusi tilanne voi näyttää

tehottomuudelta, vaikka perustuu opittuihin malleihin ja tottumuksiin tehdä työtä. Vastaavasti henkilön halu sosiaalisiin kontakteihin työpäivän aikana ei välttämättä tarkoita työstä luistamista, vaan hän voi jäädä työpäivän jälkeen jatkamaan työt loppuun muiden lähdettyä. Sosiaalisen hyväksynnän tarve voi olla omaa aikaa tärkeämpää. (Ekholm & Salmenkangas 2008, 31-32.)

3.3 Näkymättömät ja tiedostamattomat perusolettamukset

Kaikkein hankalammin vieraasta kulttuurista on ymmärrettävissä perusolettamukset, jotka voivat erota sitä enemmän, mitä kaukaisemmista kulttuureista ihmiset ovat tulleet. Käsitteet vaihtelevat hyvästä ja pahasta, sekä siitä, mikä on kohteliasta, arvokasta ja tärkeää. Yksilön ja yhteisön asema kulttuurissa vaihtelee ja vaikuttaa toimintaamme ja ajatteluamme. Nämä asiat ovat osittain ihmisille itselleenkin tiedostamattomia, mutta toimivat kaiken tekemisemme motiivina ja perusteluna. (Isotalus 2008.)

Fons Trompenaars on tutkinut ennen kaikkea työelämän suhteita ja koonnut kulttuurisista eroavaisuuksista mallin, jota kutsutaan 7-D malliksi (7-D Model). Mallissa huomioidaan eroavaisuuden ihmissuhteissa, suhteessa aikaan ja suhteessa ympäristöön. Trompenaarsin mukaan ihmisiin suhtautuminen voi olla universaalia, kaikissa tilanteissa kaikille samaa tai eri tilanteiden mukaan vaihtelevaa kulttuurille tyypillisesti. Ihmiset mieltävät itsensä joko ennen kaikkea yksilöiksi tai ryhmän jäseneksi. Tunteita joko ilmaistaan avoimesti ja suoraan tai käyttäytyään kaikissa tilanteissa neutraalisti ja kulttuurin hyväksymien hyvien käytöstopojen mukaisesti. Tietyissä kulttuureissa ammatillinen rooli eroaa selvästi omasta persoonasta ja henkilökohtaisesta minästä, mutta toisissa kulttuureissa nämä roolit eivät juuri eroa toisistaan. Ihmisten arvostukseen liittyvä kulttuurinen ero on siinä, arvioidaanko esimerkiksi työpaikalla työskenteleviä heidän saavutustensa ja toimintansa perusteella vai statuksen ja aseman perusteella. Trompenaars jakaa kulttuurit myös sen mukaan, kuinka niiden edustajat suhtautuvat aikaan. Toisissa kulttuureissa aikaa ”hallitaan” tekemällä yksi asia loppuun ennen kuin aloitetaan uutta, toisissa kulttuureissa tehdään samanaikaisesti useita eri asioita ja ne voivat olla eri vaiheissa. Aikatauluihin myös suhtaudu-

taan vähemmän vakavasti näissä jälkimmäisissä kulttuureissa. Kolmas osa-alue jakaa kulttuurit erilaisen ympäristöön suhtautumisen mukaan. Luontoon ja ympäristöön voidaan suhtautua kunnioittavasti ja myöntyä ”luonnon lakeihin” tai sitten luontoa yritetään hallita ja sitä käytetään hyväksi ihmisen hyvinvoinnin turvaamiseksi, vaikka se tuhoutuisi ihmisen toiminnan johdosta. (Launikari & Puukari 2005, 65-67.)

Kuten Nancy Adler on todennut, meidän on ymmärrettävä oman kulttuurimme vaikutus ajattelussamme ja käyttäytymisessämme eli tiedostettava kulttuurisidonnaisuutemme, joka vaikuttaa kanssakäymiseen toisen kulttuurin ihmisten kanssa. Työpaikkojen henkilöstöjohtamisessa olisi hyvä ymmärtää ihmisen ja yhteisön työn, motivaation, sitoutumisen, luottamuksen ja onnistumisen kokemusten kulttuurisidonnaisuus. Tavoitteiden, suoritusarviointien, kannustimien ja palkitsemisten suunnittelussa tulisi nähdä moninaiset käsitykset pätevydestä, sopivuudesta, kunnianhimosta ja menestyksestä. (Lahti 2008, 135-137.) Molemminpuolisella ja kaksisuuntaisella kulttuurisella perehdyttämällä olisi mahdollisesti vaikutusta työpaikkojen sujuvaan monikulttuuristumiseen. Monikulttuurisella vuorovaikutuksella ja yleisellä vähemmistöryhmiin kohdistuviin asenteisiin vaikuttamisella voisimme saavuttaa hyviä tuloksia. Yksinkertaistamista ja stereotyyppien ylläpitoa kannattaa kuitenkin varoa. Vähemmistöihin kuuluvat työntekijät haluavat olla omia persooniaan ja alan ammattilaisia, eivätkä aina työyhteisönsä ”monikulttuurisia jäseniä”. (Ekholm & Salmenkangas 2008, 35.)

Pohdittaessa vastauksia erilaisen kulttuurisen identiteetin omaavien ihmisten välisiin ristiriitatilanteisiin, on hyväksyttävä se tosiasia, ettei yhtä oikeaa vastausta ole olemassakaan. Aina löytyy toisen osapuolen silmin katsottaessa toisenlainen oikea vastaus. Käsitykseni mukaan oleellista onkin, että eri osapuolet keskittyvät kohtaamaan kunnioittavassa hengessä toisensa ja yhdessä miettimään, mitkä konfliktit aiheuttavista asioista on ratkaistavissa ja mitkä taas on laitettava osastoon ”ikuiset ja ratkaisemattomat ristiriidat”. Tämän jälkeen on jatkettava selvittelyä sopimalla ratkaistavissa olevat asiat kaikille jollakin tavoin tyydyttävällä tavalla ja sitoutumalla sovittuihin ratkaisuihin. Ratkaisemattomiksi jääviä ristiriitoja voisi olla hyvä analysoida tarkem-

min; mitä tärkeää kullekin asiassa on. Avoimen vuoropuhelun kautta eri osapuolet voivat etsiä asioiden merkityksiä, syvempää ymmärrystä itselle ja toiselle ja pyrkiä parantamaan suhteita arvostavaan ja suvaitsevaan suuntaan. Mikäli ristiriitaisen tilanteen kanssa joudutaan elämään työyhteisössä, on jokaisen vastuu osallistua reunaehdoista sopimiseen, joustavuuteen ja mahdollisten haittojen minimoimiseen omalla käytöksellään. (Piili & Shiberu 2010.)

4 TARVITAANKO MONIKULTTUURISTA KULTTUURITYÖTÄ?

Kyselyyni vastanneilla kulttuurituottajilla oli hyvin yksimielinen käsitys siitä, tarvitaanko monikulttuurisuuteen erikoistuneita kulttuuritapahtumia. Vastaajien joukossa oli yksi, joka selvästi vastusti monikulttuurisuuteen erikoistuneita tapahtumia:

”Ei gettomaista ajattelua vaan monikulttuurisuus tulee olla luonnollinen ja näkyvä asia.”

Kahdessa vastauksessa ei vastattu kysymykseen suoraan, mutta esitettiin toivomus, että tapahtumat suunniteltaisiin niin, että ne kiinnostaisivat kaikkia, eikä niitä tarvitsisi erikseen kohdentaa jollekin ryhmälle. Muissa vastauksissa todettiin hyvin selkeästi monikulttuuristen tapahtumien tarve. Perusteluiksi useimmat olivat laittaneet sen, että monikulttuurisuus on vasta aluillaan Suomessa. Tulevaisuuden suuntana tulisi olla yhteiskunta, jossa monikulttuurisuutta ei enää tarvitsisi erikseen huomioida, vaan kaikki perustoiminnot olisi suunniteltu kaikille sopiviksi. Uussuomalaisten ja kantasuomalaisten yhteistyön ja synergian löytämistä pidettiin oleellisena, samoin eri kulttuurien taiteen tunnetuksi tekemistä. Yleisön mahdollisuus antoiin kohtaamisiin ja yhteisiin kokemuksiin mainittiin tärkeinä monimuotoisuutta korostavien tuotantojen perusteluina. Tuottajan työssä olevat vaativat vastauksissaan aidon yhteistyön luomista ja uussuomalaisten kulttuuri- ja taidealan toimijoiden työllistämistä. Sellaisia tapahtumia, joissa vieraat kulttuurit eksotisoidaan ja joku etninen ryhmä nostetaan

esiin muiden edelle, pidettiin jopa haitallisina integraatiokehityksen kannalta. HUMA-Kin opiskelijoiden asenne monikulttuurisuuteen erikoistuneisiin tapahtumiin vaikuttaa raporttien pohjalta varsin positiiviselta. Näillä tapahtumilla uskottiin olevan suvaitsevaisuutta lisäävä ja ennakkoluuloja vähentävä vaikutus.

”Monikulttuurista itsenäisyyspäivää koordinoidessani ajattelin useaan otteeseen, että jos edes yhden ihmisen negatiiviset ajatukset maahan-muuttajista kääntyvät positiivisempaan suuntaan, olemme saaneet muutosta aikaan ja se on jo suuri voitto. Tavoitteena tulisi mielestäni olla yksi yhtenäinen Suomi. Ei erottelua rodun, syntyperän tai muun vastaavan mukaan. Meidän tulisi pystyä toimimaan yhtenä ryhmänä. ”Me -hengen” tulisi kattaa kaikki ihmiset, ketään erottelematta.”

- Monikulttuurisen itsenäisyyspäiväjuhlan tuottanut opiskelija -

”Maahanmuuttajataustani oli minulle vain eduksi. Erityisesti ohjelman puolelta. Tein valintojani myös maahanmuuttajan näkökulmasta katsottuna. Mielestäni suomalaisten tasavertainen edustus ohjelmistossa on yhtä lailla tärkeä, kuin muidenkin kansanryhmien edustus. Se ennalta ehkäisee kummankin kansanryhmän stereotyyppistä näkemystä ja vähentää merkittävästi eristäytymistä.”

- Järjestötapahtuman tuottaja -

”Tuottajan on myös ymmärrettävä, että eri kulttuurien sovittaminen samaan tapahtumaan vaatii taitoa ja huolellista suunnittelua sekä ”ekstratyötä”. Tapahtuman onnistumisen maksimoimiseksi on tärkeää tehdä huolellinen taustatyö niistä etnisistä ryhmistä, joille tapahtuma on suunnattu.”

- Maahanmuuttajanaisten yhdistyksessä harjoitellut opiskelija -

Joitakin opiskelijoita askarrutti, kuinka uussuomalaisiin tulisi suhtautua työssä ja kuinka kielen ja kulttuurin erilaisuus vaikuttaa työskentelyyn heidän kanssaan.

”Ennen projektin alkua mietin, tulisiko minun ”suhtautua” ryhmäläisiini jotenkin eri tavalla, koska he ovat maahanmuuttajia. Totesin, että ehdottomasti ei! Jokaisessa ohjattavassa ryhmässä on omat erityispiirteensä, jotka ovat riippuvaisia ryhmäläisistä ihmisistä. Maahanmuuttajilla hallitseva erityisyys on kieli sekä joissakin tapauksissa kulttuuriset erot toimintatavoissa. Teatterin yleisötyössä olemme, olen, aina saman yhteisen asian äärellä riippumatta siitä mistä tulemme tai mikä on ihonvärimme. Tavoitteenamme on yhdessä teatterin keinoin tar-

kastella ja hämmästellä erilaisia elämän ilmiöitä, kenties oppia jotakin uutta, kenties oivaltaa elämästä jotakin toisella tavalla.”

- Maahanmuuttajille suunnatun yleisötyöprojektin tuottajaopiskelija -

On tärkeä kysymys, voidaanko kulttuurin avulla aikaansaada yhtenäisempi ja suvaitsevaisempi yhteiskunta ja auttavatko uussuomalaisten integroitumista yhteiset kohtaamiset taiteen ja kulttuurin parissa. Voidaan tietysti kysyä myös, onko integraatio toivottava kehitys, kuten lainsäädäntömme ja erilaiset strategiat pohjimmiltaan olettavat. Eurooppalaisessa maahanmuuttopolitiikassa on toisen maailmansodan jälkeen harjoitettu neljää erilaista suuntaa. Suomessa tavoitteena pidetään molemminpuoliseen sopeutumiseen tähtäävää integraatiopolitiikkaa. Ranskassa on vallalla assimilaatiopolitiikka, mikä tarkoittaa sitä, että maahanmuuttaja saa samat oikeudet valtaväestön kanssa, mutta hänen on luovuttava omista kielellisistä, kulttuurisista ja sosiaalisista erityispiirteistään ja muututtava osaksi valtaväestöä. Ruotsissa, Alankomaisissa ja Britanniassa tyypillinen multikulturalistinen politiikka, jossa yhteiskunta jakautuu valtaväestöön ja omiin erillisiin etnisiin ja kulttuurisiin yhteisöihin. Segregaatiopolitiikka tarkoittaa maahanmuuttajayhteisöjen ja muun yhteiskunnan täydelliseen irtautumiseen tähtääviä päätöksiä ja toimia. (Saukkonen 2007, 25.) Suomessa tilanne on uussuomalaisten vähäisen määrän vuoksi hieman erilainen kuin monissa muissa Euroopan maissa. Englannissa Leicesterin kaupungissa, jossa asukkaista yli 40 % kuuluu etnisiin vähemmistöihin, monikulttuurisuus ei ole ongelma. Siellä ihmiset aidosti suvaitsevat toisensa ja esimerkiksi ottavat osaa eri uskontokuntien juhliin. Monikulttuurisuutta on kaupungissa rakennettu tietoisesti 1970-luvulta lähtien. Pääasiallisena keinona on pidetty molemminpuolisen integroitumisen vaatimusta kantaväestölle ja maahanmuuttajille. Määrätietoisella toiminnalla kaupungista on kehittynyt monikulttuurisuuden mallikaupunki. (Miettinen, Anssi 2010. Leicesterissä vähemmistöt nousevat pian enemmistöksi. HS 2.1.2010.)

5 KULTTUURITUOTTAJIEN NYKYINEN MONIKULTTUURISUUSOPETUS

Kulttuurituottajat ovat taide- ja kulttuurialan moniosaajia ja organisaattoreita. He työskentelevät taide- ja kulttuuriorganisaatioiden, kulttuuri-tapahtumien ja projektien organisointitehtävissä ja tuotantotiimien johtajina. Taide- ja kulttuurialan järjestöt, yritykset sekä kuntien ja valtion kulttuurihallinto tarjoavat kulttuurituottajille työpaikkoja, samoin lisääntymässä oleva kulttuuriyrittäjyys ja toimialarajat ylittävät tehtäväkentät työllistävät tuottajia yhä enemmän. (www.humak.fi.)

Ammattitaidon perustan muodostavat kulttuurin toimintaympäristön tuntemus, tuotamisprosessin hallinta ja liiketaloudellinen osaaminen. Keskeisiä sisältöjä kulttuurin ja taiteen tuntemuksen lisäksi ovat tuotantosuunnittelu, projektijohtaminen, talous ja rahoitus, yrittäjyys, viestintä ja markkinointi. Kulttuurituottaja (AMK) on kulttuurialan ammattikorkeakoulututkinnon tutkintonimike. Tutkinnon laajuus on 240 opintopistettä. Tutkinto suoritetaan kulttuurituotannon koulutusohjelmassa, ja opinnot kestävät 4 vuotta. (www.humak.fi.)

Tein kaikille kulttuurituottajia kouluttaville ammattikorkeakouluille kyselyn siitä, minkälaista monikulttuurisuusopetusta he opiskelijoilleen tarjoavat tällä hetkellä. Kysyin missä opintojaksoissa opetusta järjestetään, kuinka laaja opintokokonaisuus on ja mitkä ovat tärkeimmät koulutuksen sisällöt. Ainoastaan kaksi viidestä ammattikorkeakoulusta vastasi kyselyyn. Itse toimin yhdessä näistä lehtorina, joten voin vastata HUMAKin osalta kysymyksiin, mutta muiden oppilaitosten osalta joudun täydentämään tietoja ammattikorkeakoulujen kotisivuilta löytyvistä opetus-suunnitelmista.

5.1 Opetuksen opintojaksot ja laajuus

Kulttuurituottajaopiskelijoille tarjotaan melko vähän monikulttuurisuusopintoja. HUMAK ja sen Kauniaisten kampus on ainoa ammattikorkeakoulu, jossa voi suorittaa

laajoja kokonaisuuksia monikulttuurisuudesta. Vaikka kontaktiopetus järjestetään vain Kauniaisissa, verkostoammattikorkeakoulun kaikkien kampusten opiskelijat voivat osallistua siihen. HUMAKin opiskelijat voivat valita 10 opintopisteen laajuisen kokonaisuuden Syventävä perehtyminen kulttuurin sisällöntuotantoon tai 20 opintopisteen laajuisen erikoistumisopintojen kokonaisuuden Eriytyvät suuntautumisopinnot: Tuottaja monikulttuurisessa kaupunkiympäristössä. Eriytyviin suuntautumisopintoihin liittyy 10 opintopisteen laajuinen, käytännön työelämässä tehtävä harjoittelu. Jokaisella kampuksella on oma monikulttuurisuusopintojen ”agentti”, eli lehtori, joka koordinoi opintojaksojen harjoittelua työpaikoilla ja huolehtii opiskelijoiden käytännön ohjauksesta. Tällaisia tehtäviä ovat harjoittelusopimusten allekirjoitus, työelämäseminaarien esitysten arviointi ja mahdollisten harjoitteluun liittyvien ongelmien ja kysymysten selvittäminen. Monikulttuurisuuteen suuntautuvien opiskelijoiden on myös mahdollista liittää 15 opintopisteen laajuinen opinnäytetyönsä opintojaksoon. Yhteensä on siis mahdollista suorittaa 45 opintopisteen verran monikulttuurisuusopintoja. Lisäksi valittavana on 10 opintopisteen laajuinen Syventävä perehtyminen kansainväliseen kulttuuriyhteistyöhön. Opintojakso painottuu kulttuurivientiin ja kansainvälisiin projekteihin ja hankkeisiin, mutta sisällöllisesti toiminta kansainvälisellä kentällä voi sisältää myös kulttuurienvälistä opetusta esimerkiksi erilaisten työkulttuurien muodossa. (HUMAKin Opinto-opas 2009-2010, 80-82)

Metropolia toteuttaa 6 opintopisteen laajuisen, englanninkielisen kokonaisuuden: Kulttuurin ajankohtainen keskustelu (Contemporary cultural discourse) (www.metropolia.fi). Seinäjoen ammattikorkeakoulussa järjestetään 3 opintopisteen laajuinen opintojakso: Kulttuurienvälinen viestintä (www.seamk.fi). Mikkelin ammattikorkeakoulun kaikille pakollisiin opintoihin kuuluu 5 opintopisteen laajuinen englanninkielinen jakso: Multicultural Placement in Cultural Producing (www.mamk.fi). Novian kotisivuilla mainitaan ainoastaan yleisesti kansainvälisen toiminnan liittyvän koulutukseen (www.novia.fi). Tarkempia opintojaksoja ei esitetä. Näihin opintoihin ei kuulu käytännön harjoittelua.

Ammattikorkeakouluissa kulttuurituottajien monikulttuurisuusopetus ei näyttele kovin tärkeää osaa, mikäli päätelmiä tehdään opetussuunnitelmiin perehtymällä. Tämä on mielestäni yllättävää, jos ajatellaan, miten kansainvälinen ja laajaa yleissivistystä vaativa ammatti kulttuurituottajilla on. Reagoivatko ammattikorkeakoulut hitaasti yhteiskunnassa tapahtuvaan muutokseen, eikö monikulttuurisuusosaamista koeta tärkeänä osaamisalueena vai onko kulttuurienvälisyys ja monimuotoisuus integroituna kaikkeen perusopetukseen itsestään selvänä osana? Nämä kaikki olisivat mielenkiintoisia kysymyksiä, joista voisi saada kokonaisia jatkotutkimuksia työlleni.

5.2 Monikulttuurisuusopetuksen tärkeimmät sisällöt

HUMAKissa syventävien ja eriytyvien suuntautumisopintojen sisällöt eroavat toisistaan ja syventävät suuntautumisopinnot tulee suorittaa ennen eriytyviin suuntautumisopintoihin osallistumista. Syventävä perehtyminen monikulttuurisuuteen -jaksolla paneudutaan kontaktiopetuksen ja itsenäisten tehtävien avulla monimuotoisen kulttuurityön kenttään, toimijoihin, tapahtumiin ja tavoitteisiin. Opintojakso sisältää enemmän teoriaa ja kirjallisuuteen tutustumista kuin eriytyvät suuntautumisopinnot.

Eriytyvät suuntautumisopinnot koostuvat alku- ja loppuseminaareista ja harjoittelusta monikulttuurisessa työyhteisössä. Sisällöllisesti opinnot keskittyvät enemmän käytännön työelämään valmentautumiseen ja oman monikulttuurisen harjoittelupaikan toiminnan kehittämiseen. Opintojaksolla tutustutaan erilaisiin tuottajan työnkuviin monikulttuurisella kentällä, käydään läpi työelämässä haasteelliseksi koettuja tilanteita ja etsitään vastauksia niihin. Tavoitteena on, että opiskelija laajentaa omaa kulttuurikuvaansa, osaa suunnitella monikulttuurista toimintaa ja osaa huomioida viestinnässä kulttuurieroja. Opiskelija tuntee kehittämistoiminnan perusteet, selvittää ja kartoittaa kulttuurisen moninaisuuden käytäntöjä, kehittämistarpeita ja mahdollisuuksia harjoittelupaikassaan, osaa hyödyntää taidetta kulttuurisen moninaisuuden edistämisessä ja kehittää kulttuurista monimuotoisuutta harjoittelupaikassaan. Tavoitteena on myös, että opiskelija hahmottaa oman toimintansa vaikutukset ja osaa toimia ja johdattaa työryhmää tasa-arvoisesti kulttuurisesti monimuotoisessa ympäristössä. Opinto-

jaksojen tavoitteita ja sisältöjä ei kuitenkaan ole tarkkaan esitetty nykyisessä opetus-suunnitelmassa, vaan se esitetään melko yleisellä tasolla ja käytännön toteutus muotoutuu opettavan lehtorin näkemyksen mukaiseksi (Liitteet 5 ja 6).

Englanninkielisellä Syventävä perehtyminen kansainväliseen kulttuuriyhteistyöhön -jaksolla opiskelija syventää osaamistaan valitsemallaan tuotantoprosessin alueella, laajentaa ammatillisia verkostojaan, vahvistaa ja suuntaa urasuunnitelmaansa ja ammatillista identiteettiään ja kehittää toimi- ja ammattialan käytäntöjä eri sisällöntuotannon alueilla (HUMAKin opinto-opas 2009-2010, 81-82).

Metropolian Kulttuurin ajankohtainen keskustelu -opintojakson tavoitteena on perehtyä kulttuurielämän keskeisten ilmiöiden ja ajankohtaisten kysymysten taustoihin, ilmenemismuotoihin ja olemukseen ja valmentaa opiskelijoita kohtaamaan kulttuurikentän moninaisuutta ja työskentelemään erilaisissa työympäristöissä. Opintojakson aikana perehdytään mm. nykykulttuurin ja kaupunkikulttuurin ilmiöihin, luovan talouden käsitteeseen, kulttuurin etiikkaan, kulttuurisosiologian ja sosiokulttuurisen innostamisen näkökulmiin, yleisötyön merkitykseen, monikulttuurisuuteen, kulttuurin globaaliin toimintaympäristöön, suomalaiseen nykykulttuuriin ja tulevaisuuden tutkimukseen. Opiskelija harjaantuu kriittiseen ajatteluun ja argumentointiin sekä tiedonhankintaan. (www.metropolia.fi.)

Seinäjoen ammattikorkeakoulun vastuulehtori mainitsee tärkeimmäksi sisällöksi Kulttuurienvälisen viestinnän -opintojaksolla kulttuuri-identiteetin pohdiskelun. Jaksoon ei nykyisin kuulu harjoittelua monikulttuurisessa työyhteisössä tai tuotannossa, mutta kyselyn vastaaja piti tulevaisuudessa sitä ja vierailuja monikulttuuristen taiteilijoiden luo erittäin tärkeinä. (Webropol-kysely ammattikorkeakoulujen lehtoreille; www.seamk.fi.)

Työelämän tuottajat olivat kaikki yhtä lukuun ottamatta sitä mieltä, että monikulttuurisuustyössä toimivat tuottajat tarvitsevat erityisosaamista. Vastauksissa korostuivat hyvän kielitaidon ja sosiaalisten taitojen merkitys yhteistyön toimivuudelle, eri kulttuurien tapojen ja maailman suurten uskontokuntien tuntemus, vähemmistöryhmien erityispiirteiden ja -tarpeiden tuntemus sekä erilaisten viestintätyylien ymmärrys. Joissakin vastauksissa arvioitiin kulttuurienvälisen kompetenssin karttuvan vasta käytännön työssä. Useat vastaajat pitivät asennekasvatusta erittäin tärkeänä. Muita opetussisällöksi, joita opiskelijoille toivottiin opetettavan, olivat kulttuurien historia ja nykypäivä, suomalaisen kulttuurin tuntemus ja hyvä itsetunto, erilaisten käyttäytymiskoodien hallinta, kuunteleminen, näkemyksellisyys, tasa-arvon ja ristiriitojen käsittely, eri ryhmien järjestöjen tuntemus, valta ja rasismi mekanismina, sukupuoliroolit eri kulttuureissa ja pitkän pinnan harjoittelu.

Kulttuurituottajaopiskelijoiden raporteista kerätyt, haasteelliseksi koetut tilanteet ja niiden aiheuttajat olivat varsin samanlaisia. Raporteista poimittuja ja tärkeiksi oppimisen sisällöiksi koettuja olivat ennen kaikkea asenteet, ennakkoluulot, rasismin kohtaaminen, kielivaikeudet ja erilainen viestintäkulttuuri, työpaikkojen haastavat erimielisyydet eri etnisten ryhmien välillä ja eri kulttuureista olevien lasten vanhempien kanssa, erilainen aikakäsitys ja sukupuoliroolit. Joissakin raporteissa todettiin vain, että ei ollut mitään aiempaa kokemusta tai kosketuspintaa uussuomalaisiin ennen harjoittelua työpaikassa.

”Olen aina pitänyt itseäni sosiaalisena, ja kaikkien kanssa toimeentulevana henkilönä. Tiedostin kuitenkin, että tahtomattani olen aina työskennellyt ja tehnyt yhteistyötä ainoastaan perussuomalaisten kanssa. Lisäksi olen aina pitänyt itseäni melko kansainvälisenä ihmisenä. Eräänä päivänä kuitenkin todellisuus iski vasten kasvoja ja totesin, ettei reppumatkailu Thaimaaseen tee minusta kansainvälistä ja kansainvälisellä kentällä sujuvasti toimivaa kulttuurituottajaa.”

- Monikulttuurisen itsenäisyyspäiväjuhlan tuottanut opiskelija –

Ammattikorkeakoululehtoreiden vähäinen innostus vastata kyselyyni saa pohtimaan, onko syynä monikulttuurisuusosaamisen vähäinen merkitys tuottajan koulutuksessa, liian vähäiseksi todettu monikulttuurisuusosaamisen tarjonta omassa oppilaitoksessa

vai se, että monikulttuurisuus on jo integroitu kaikkeen muuhun kulttuurituottajille tarjottavaan opetukseen? Vai onko opetussuunnitelmaan vain mahdotonta sisällyttää mitään uutta kokonaisuutta opintopisteiden rajallisuuden vuoksi?

Mielestäni kulttuurituottajien monikulttuurisuusosaamista voidaan edistää ainakin neljällä eri tavalla. Opetussuunnitelmaan voidaan liittää kaikille tarjottaviin opintoihin erillinen monikulttuurisuutta käsittelevä opintojakso, monikulttuurisuusopinnot voivat olla eriytyviä tai syventäviä valinnaisia opintoja, oppilaitos voi järjestää mahdollisuuksia osallistua monikulttuurisuustapahtumien tai tuotantojen toteuttamiseen projektien, hankkeiden ja harjoittelujen järjestämisen muodossa tai monikulttuurisuus voi kulkea kaikki opetettavat asiakokonaisuudet läpäisevänä teemana kaikissa opiskeltavissa opintojaksoissa. Tällöin esimerkiksi yrittäjyyskurssilla voidaan tehdä liiketoimintasuunnitelma, jossa huomioidaan uussuomalaisten taiteilijoiden työllistäminen tai tapahtumatuotannossa voidaan keskittyä vaikkapa kehitysvammaisten elokuvatapahtuman toteuttamiseen, viestinnän opinnoissa käsiteltäisiin myös kulttuurienvälistä viestintää, projektinhallinnan kurssilla esimerkkiprojekti voitaisiin toteuttaa jonkin vähemmistöryhmän kanssa ja opinnäytetöiden tutkimusmetodeihin voitaisiin tutustua tekemällä taidelaitoksen saavutettavuustutkimus.

6 ALAN MONIKULTTUURISUUSOPETUKSEN TULEVAISUUS

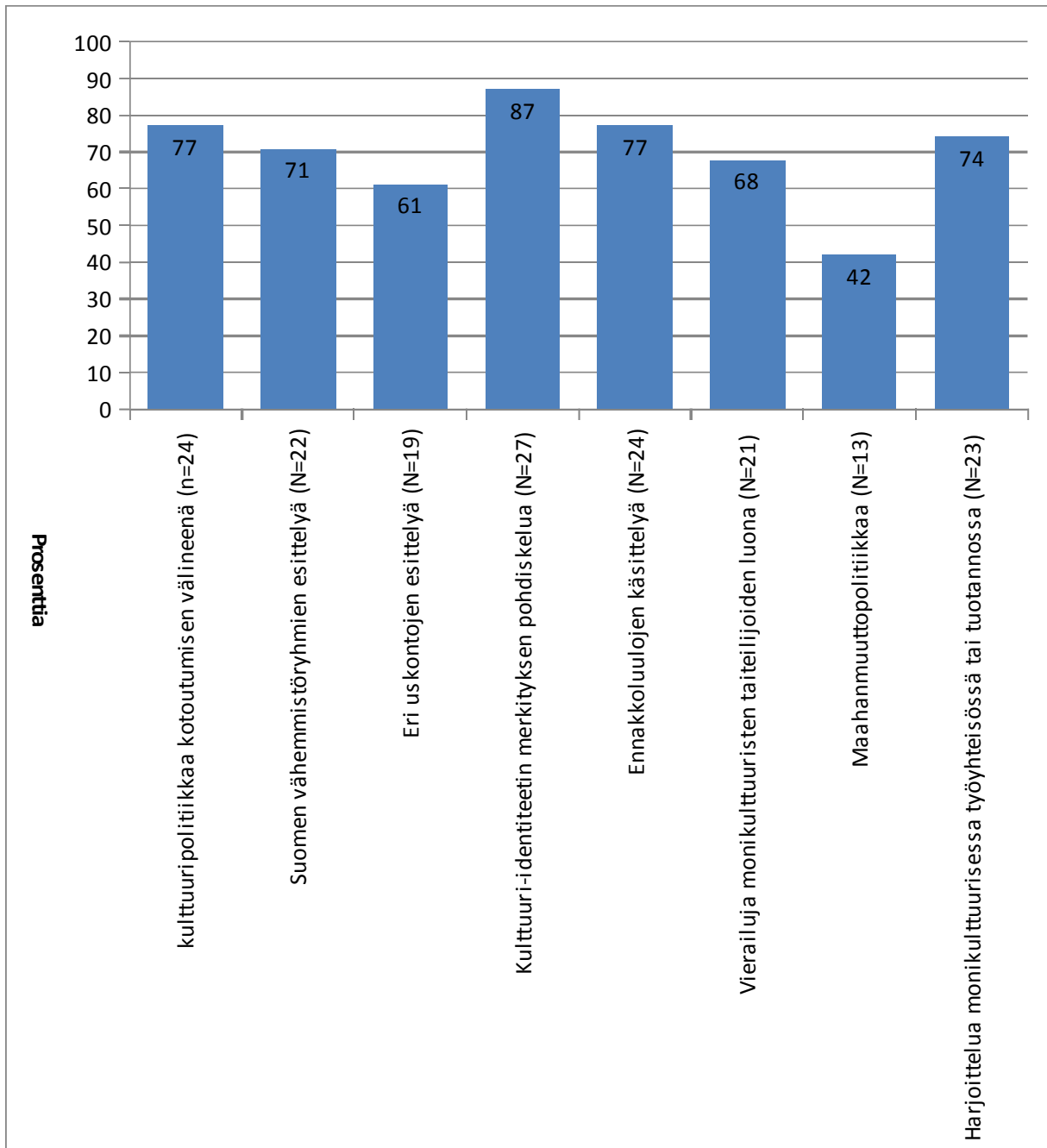
6.1 Monikulttuurisuusopetuksen tarve

Suomalaisen yhteiskunnan monikulttuuristumiseen valmistaudutaan säätämällä lakeja, laatimalla strategioita, kouluttamalla asiantuntijoita ja antamalla kansainvälisyys- ja monikulttuurisuuskasvatusta nuoremmille sukupolville. Työpaikoilla henkilöstöjohtajia ohjataan huomioimaan monimuotoisen henkilöstön edut ja organisaatioiden johdolle esitellään ”managing diversity” -valmennusta. Tulevaisuuden tärkeä osaamisalue tulee monilla aloilla olemaan monikulttuurinen osaaminen ja kulttuurienvälinen viestintä. Yhä useammille kulttuurituottajille avautuu mahdollisuus työskennellä mo-

nimuotoisissa työyhteisöissä ja monikulttuurisissa tuotannoissa. Monet työyhteisöt velvoitetaan strategiohin, toimintasuunnitelmiin ja tilastoihin vetoamalla hankkimaan monikulttuurisuusvalmiuksia ja -taitoja. Humanistisen ammattikorkeakoulun strategias-
ssa vuosille 2007-2009 todetaan kohdassa 4. Kansainvälisen toiminnan vahvistaminen:

”Tavoitteena on kv-toiminnan strategian mukaisesti, että vuoteen 2009 mennessä HUMAKin opettajilla ja opiskelijoilla on näyttöä vahvasta kansainvälisestä ja monikulttuurisesta osaamisesta. Kansainvälisyys on luonteva osa HUMAKin työelämäsuuntautunutta opetusta sekä koulutusta, alueellista kehitystyötä ja innovaatioprosessia edistävää soveltavaa tutkimus- ja kehitystyötä.”

Voidaan siis arvioida monikulttuurisuusopetuksen tarpeen kasvavan tulevaisuudessa. Kulttuurituottajana työskentelevät näkevät opiskelijoiden monikulttuurisuusopetuksen sisältötarpeet tärkeysjärjestyksessä seuraavan kuvan 1. mukaisesti. Kaikkein tärkeimmäksi monikulttuurisuusopinnojen sisällöksi nousi kyselyn mukaan identiteetin merkityksen pohdiskelu. 87% vastaajista piti sitä tärkeänä. Kulttuuripolitiikan mahdollisuuksien käyttöä kotoutumisen välineenä ja ennakkoluulojen käsittelyä, kyselyyn vastanneet pitivät yhtä tärkeinä (77%). Harjoittelua monikulttuurisessa työyhteisössä tai tuotannossa pidettiin lähes yhtä merkittävänä opetuksessa (74%). Eri vähemmistöryhmiin tutustuminen oli useimmissa vastauksissa myös tärkeimpiä sisällöllisiä aiheita. Vähiten tärkeänä valittavissa olleista sisällöistä nähtiin maahanmuuttopolitiikka.



Kuvio 2. Työelämän edustajien näkemyksiä tuottajien monikulttuurisuusopetuksen sisällöistä.

Leena Lahti on koonnut monikulttuurisuusopetuksen tärkeimpiä tuloksia, joita mielestäni hyvin voi pitää myös kulttuurituotannon opiskelijoiden koulutuksen tavoitteina:

- * tietojen lisääntyminen kulttuurien, sukupolvien, rotujen ym. välisistä elämänkatsomuksellisista asioista
- * tietojen lisääntyminen kulttuurisista arvoista, normeista, perinteistä ja rituaaleista
- * ymmärryksen lisääntyminen ihmisistä, heidän käyttäytymisestään, odotuksistaan, motiiveistaan ja väärinkäsitysten syistä
- * omien esimies- ja vuorovaikutustaitojen kehittyminen
- * yhteisen kielen ja toimintatavan löytäminen
- * oman, usein rajoittuneen lähipiirin laajentuminen
- * uusiin työtovereihin tutustuminen ja vanhojen ”löytäminen” uudella tasolla
- * kokemusten, elämysten ja näkökulmien jakaminen, tulla itsekin kuulluksi
- * hauskanpito ja nauraminen yhdessä, selkeän aihepiirin ja ohjatun struktuurin puitteissa
- * ristiriitojen väheneminen
- * yhteisymmärryksen vahvistuminen, muutokseen sitoutuminen.

(Lahti 2008, 158-159.)

Jokaisen kulttuurituottajan yksilöllinen ammatillinen kehittyminen kansainväliseen ja monikulttuuriseen osaamiseen avaa varmasti uusia työllistymismahdollisuuksia ja etenemistä työssä uusiin, haasteellisiin tehtäviin. Monikulttuurisuusopetus ja sitä saaneet kulttuurituottajat ovat vielä vähissä ja erikoistuminen voi olla hyvä kilpailuvaltti monikulttuuristuvilla työmarkkinoilla. Erilaisissa tilanteissa ja tuotannoissa tulee varmasti tulevaisuudessa tilanteita, joissa kulttuurienvälistä ja monikulttuurista osaamista tarvitaan. Kaikkien hyvinvointi ja viihtyvyys lisääntyvät, jos työyhteisön monimuotoisuudessa henkilöstössä on jo valmiiksi ”kulttuuritulkkeja”, jotka osaavat omalla toiminnallaan ja ehdotuksillaan kehittää työpaikan monikulttuuristumista ja auttaa vähemmistöihin kuuluvia työtovereitaan perehdyttämisessä. Uussuomalaisen näkökulmasta on paljon tärkeämpää voida osallistua tasaveroisena ja pidettynä työtoverina työyhteisön kahvipöytäporukkaan, kuin se, onko yhteiskunnassamme myös vihamie-

lisesti uussuomalaisiin asennoituvia maahanmuuton vastustajia. Vastustajillekin on annettava puheenvuoro ja mahdollisuus perustella näkemyksensä. Yksilöitä on kuitenkin kohdeltava esimerkiksi työyhteisöissä kunnioittavasti ja tasa-arvoisesti.

”Se että työnantaja, lääkäri tai poliisi kohtelee sinua samanlaisella kunnioituksella kuin valtaväestöä on huomattavasti merkittävämpää kuin se, onko maassa ku klux klaaneja tai skinheadejä.”

”Jokaisen maan on toki valittava ja valvottava maahanmuuttajia, mutta sen jälkeen kun he jo asuvat maassa, on heitä kohdeltava kunnioituksella. Näin myös heiltä voi vastaavasti odottaa ja vaatia kunnioitusta ja lojaalisuutta uutta kotimaata kohtaan. Kulttuurienvälinen dialogi onnistuu vain tasavertaisessa asemassa. Avainsana on vastavuoroinen kunnioitus.”

(Kouros, Alexis 2009. Se ei ole pelkkä laulu. Kirjassa Hietaluoma-Hanin & Johansson 2009, 87.)

”Siirtolaisten ja etnisen taustan omaavien ryhmien ongelma ei ole se, että perään huudetaan herjoja kerran vuodessa vaan se, että enemmistö ei tee tilaa työ-, asunto- ja liikemarkkinoilla eikä poliittisella kentällä.”

(Abu-Hanna, Umayya 2009. Ei mukava eikä tasa-arvoinen. Kirjassa Hietaluoma-Hanin & Johansson 2009, 100.)

Leena Lahti listaa tavallisen kontaktiopetuksen lisäksi erilaisia metodeja järjestää monikulttuurisuusopetusta. Menestyksekkäästi kokeiltuja vaihtoehtoisia menetelmiä ovat seminaarit, työpajat ja kurssit (myös harraste ja taidekurssit), e-koulutusohjelmat, virtuaaliset oppimisprosessit ja keskustelufoorumit, ”learning lunches”, jossa eri aihekokonaisuuksiin perehdytään tapaamisen järjestäjän ohjauksella, tietoisuus, julisteet, sarjakuvat ja animaatiot. Aforismit, sananlaskut, vitsit, lentävät lauseet kulttuuriherkästi ja ketään loukkaamatta toteutettuina ovat vaikuttavia. Uudempia tapoja voisivat olla myös näytönsäästäjät, videopätkät, näyttelyt, teematapahtumat ja oman monikulttuurisuus-nettisivun toteuttaminen organisaation kotisivuille, mentorointi ja opiskelijoiden henkilökohtainen valmennus ennen kaikkea oman ajattelun ja käyttäytymisen pohtimiseen. (Lahti 2008, 162-164.)

6.2 Haasteet opetuksen toteuttamiselle

Suomessa on vielä melko vähän koulutusta tarjolla monikulttuurisuuskouluttajiksi ha-
luaville ja siksi monikulttuurisuusopetuksen ja -valmennuksen taso vaihtelee paljon.
Helsinki Education and Research Area (HERA) ja MOD eli Moninaisuus ja dialogi -
koulutusohjelmat ovat varmasti tunnetuimmat koulutuksen järjestäjät. Helsinki Educa-
tion and Research Area (HERA) on Helsingin laajan metropolialueen yliopistojen ja
ammattikorkeakoulujen muodostama konsortio, jossa korkeakoulut osallistuvat alu-
eelliseen kehittämiseen. Toiminnalla vahvistetaan tutkimukseen ja koulutukseen poh-
jautuvia kansainvälisen kilpailukyvyn ja tasapainoisen yhteiskuntakehityksen edelly-
tyksiä. MOD syntyi 1980-luvun Ruotsissa vastalääkkeenä nousevalle rasismille ja
koulutus on kehitetty erilaisuutta ja identiteettiä koskevien ristiriitojen selvittämiseen.
Se tähtää yhdenvertaisuuteen ja harjaantumiseen yhteisöllisessä monimuotoisuu-
dessa. Suomessa MOD -koulutusohjelman lisenssinhaltija on Suomen evankelislute-
rilaisen kirkon Kirkkohallitus, joka toteuttaa koulutuksia yhteistyössä järjestöverkoston
kanssa. Järjestöjä, jotka osallistuvat toteutuksiin, ovat esimerkiksi 4H-liitto, Allianssi
-nuorisoyhteistyö ja Suomen Punainen Risti. (www.hera.fi, www.evl.fi/mod.nsf.)

Muita menetelmiä, koulutuksia ja toimintamalleja ovat esimerkiksi William Isaacsin
dialogimenetelmä, Thomas Gordonin vuorovaikutuskurssit, Nonviolent Communicati-
on -prosessi ja Nonfighting Generationin elämäntaidolliset keskusteluryhmät
(<http://www.nfg.fi>, www.edu.helsinki.fi/.../Marjo%20Kuusela%2020%5B1%5D.3.2007.ppt,
<http://www.nvcfinland.fi>
http://letim.files.wordpress.com/2009/10/senge_the_fifth_discipline_suomeksi.pdf).

Ammattitaitoisten monikulttuurisuuskouluttajien vähäisyyden lisäksi näkisin monikult-
tuurisuusopetuksen tärkeimpänä puutteena aidon kanssakäymisen vähäisyyttä. Am-
mattikorkeakoulujen monilla koulutuslinjoilla on vielä melko vähän uussuomalaisia
opiskelijoita, eikä opetustilanteisiin saada sen vuoksi monimuotoisia näkökulmia.
Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategia 2009–2015 linjaa opiskelijavalintojen ke-
hittämistä siihen suuntaan, että hieman puutteellisella kielitaidollakin olisi mahdollista

saada opiskelupaikka. Työelämässä kulttuurienvälisen kompetenssin omaavia, erilaisista taustoista olevia kulttuurituottajia kaivattaisiin kovasti.

22. Ammattikorkeakoulut lisäävät maahanmuuttajille suunnattua ammattikorkeakouluopintoihin valmentavaa koulutusta. Koulutuksen järjestäminen perusrahoituksen puitteissa on mahdollista ammattikorkeakoululain muutoksen astuttua voimaan. Korkeakoulut kehittävät myös avoimeen korkeakouluopetukseen opintokokonaisuuksia, joilla madalletaan maahanmuuttajataustaisten ja ulkomaalaisten kynnystä hakeutua tutkinto-opiskelijaksi korkeakouluun.

23. Korkeakoulut kehittävät muualla hankitun osaamisen tunnustamista ja parantavat mahdollisuuksia osaamisen täydentämiseen siten, että maahanmuuttajataustaisten osaaminen vastaa suomalaisten työmarkkinoiden tarpeita.

24. Korkeakoulut tehostavat peruskoulun ja toisen asteen oppilaitosten opiskelijoille ja henkilöstölle sekä maahanmuuttajaperheille suunnattua tiedottamista korkeakoulutusmahdollisuuksista.

25. Monikulttuurisuus ja kansainvälistyminen ovat opetusministeriön valtakunnallisten ESR-kehittämishojelmien painopisteinä tulevilla hakukierroksilla. Korkeakoulut hyödyntävät täysimääräisesti ESR -rahoitusta esimerkiksi valtakunnallisen korkeakoulujen opetus- ja tutkimushenkilöstön monikulttuurisuuskoulutuksen toteuttamisessa.

(Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategia 2009–2015. Opetusministeriön julkaisuja 2009:21)

Vaikka Suomi edustaakin solidaarisuuden, tasa-arvon ja moniarvoisuuden (pluralismi) ihanteita, ovat käytännön koulutusjärjestelmät usein opiskelija-valinnoissaan, opetussuunnitelmissaan ja toimintakulttuureissaan varsin monokulttuurisia.

”...opetussuunnitelmat ovat usein paitsi monokulttuurisia myös etnosentrisiä: länsimainen elämäntapa ja arvomaailma esitetään niissä kulttuurisena itsensäanselvyytenä. Kulttuurienvälisen näkökulman tulisikin läpäistä kaikkien oppiaineiden opetussuunnitelmat, oppisisällöt, oppimateriaalit ja opetusmenetelmät.”

”Harjaantuminen kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen taitoihin on tärkeä paitsi maahan muuttaville myös kantaväestöön kuuluville”.

(Pitkänen, Pirkko 2009. Tavoitteena kulttuurienvälinen vuoropuhelu koulutuksessa. Kirjassa Hietaluoma-Hanin & Johansson 2009, 65-69.)

Itse pidän melko haastavana tasapainottelua monokulttuurisen ja monikulttuurisen opetuksen välillä. Monokulttuurisuus tarkoittaa, että toimimme länsimaisen kulttuurikäsitteen mukaisesti, ottaen huomioon suomalaisen yhteiskunnan asettamat raamit. Länsimaisena korkeakouluna oppilaitoksella on velvollisuus kouluttaa opiskelijoita kovaa liike-elämää ja tärkeitä työolosuhteita varten. Organisaation on kilpailtava toimintakykyisenä liikelaitoksena muiden ammattikorkeakoulujen joukossa.

Toisaalta kehittävä, liberaali monikulttuurisuus vie kohti tulevaisuuden maailmaa, kansainvälisen liikkuvuuden, monikulttuurisuuden tuoman kilpailuedun ja yleisen tasa-arvoisuuden ja hyvinvoinnin tavoitteita. Kulttuurista diversiteettiä tulisi osata hyväksyä, rohkaista ja hyödyntää unohtamatta tai väheksymättä suomalaista kulttuuri-identiteettiä, arvoja ja toimintatapoja. Kehittävällä monikulttuurisuudella tarkoitan kulttuurin tapojen sallimista ja hyväksymistä, mikäli ne eivät sodi kansainvälisiä ihmisoikeuksia tai valtion lainsäädäntöä vastaan. Opetus-henkilökunnan tulisi osata omissa opetuksen sisällöissä, metodeissa ja materiaaleissa yhdistellä emic- (universaaleja, kaikille samoja) ja etic- (kulttuurispesifejä) lähestymistapoja. (Isotalus 2008.)

6.3 Kulttuurituottajien kansainvälinen koulutusyhteistyö

Mielestäni parhaita monikulttuurisia kokemuksia opiskelijat voivat saada lähtemällä opiskelemaan alaan liittyviä opintojaksoja vaihto-oppilaina ja hakeutumalla ulkomaille alan töihin harjoittelijoiksi. Arvokasta ymmärrystä antaa myös kokemus ulkopuolisuudesta tai toiseudesta, jota eri kulttuurista tai maasta muuttanut helposti kokee uudessa paikassa.

Tällä hetkellä kulttuurituottajan virkoihin ja työtehtäviin päteviä Suomessa ovat paitsi ammattikorkeakouluissa kulttuurituottaja amk -koulutuksen saaneet, myös yliopiston humanistisen tiedekunnan opinnot suorittaneet. Helsingin yliopiston humanistinen tiedekunta on Suomen monipuolisin tiedekunta oppiainevalikoimaltaan ja tieteenala-

rakenteeltaan. Se mainostaa itseään maan kansainvälisimpänä ja monikulttuurisimpana tiedekuntana, jos mittareina pidetään opiskelijoiden ja henkilökunnan kansallisuuksia, opetuskielten monilukuisuutta sekä tutkijoiden ja opettajien kansainvälisiä yhteyksiä. (www.helsinki.fi/hum.)

Eurooppalaisissa korkeakouluissa koulutetaan monissa tiedekunnissa kulttuurialan osajia. Eurooppalaista kulttuurialan opiskelijoiden ja oppilaitosten yhteistyötä edistämään on perustettu Kulttuurituotannon Alan Koulutusorganisaatioiden Yhteistyöverkosto, Encatc. Sen tavoitteena on saada aikaan eri maiden kulttuurituotannon opetuksessa aitoa tiedonvaihtoa, jakaa kokemuksia ja parhaita käytäntöjä, tehdä yhteistyössä alaa koskevaa tutkimusta ja käydä keskustelua kulttuurialan kysymyksistä eurooppalaisesta näkökulmasta. (www.encatc.org.)

Tällaisia koulutuksellisia verkostoja voisi hyödyntää hyvin konkreettisesti myös yhteisten koulutussisältöjen kokoamisessa kulttuurituottajien kouluttajille. Esimerkiksi monikulttuurisuusopintoihin liittyvät maahanmuuttopoliittiset kysymykset, kulttuuripoliittiset ratkaisut kotouttamiseen liittyvissä haasteissa ja paikalliset toimintatavat monikulttuuristen taide- ja kulttuurituotantojen toteuttamisessa olisivat erinomaista materiaalia yhteisillä koulutuksellisilla sivustoilla jaettavaksi. Koulutusohjelmien yhteiset kurssikuvaukset ja materiaalipankit auttaisivat ajankohtaisen ja kansainvälisen näkökulman saamisessa opetukseen. Encatc järjestää ryhmätyöskentelyä, projekteja ja erilaisia tapahtumia korkeakoulujen yhteistyön merkeissä. Encatcin kautta korkeakoulut saavat tuoreinta tietoa muiden eurooppalaisten maiden järjestelmien ja organisaatioiden toiminnasta, lainsäädännöstä, politiikasta sekä paikallisesta kulttuurituotannon koulutuksesta ja sen kehittämisestä. Encatc pyrkii laajentamaan yhteistyötä ja verkostoa myös Afrikkaan, Aasian ja Tyynenmeren alueen valtioihin, Pohjois-Amerikkaan, Latalaiseen Amerikkaan ja Karibian valtioihin, jotta kulttuuripolitiikan ja kulttuurituotannon koulutuksen kehityksestä voitaisiin saada mahdollisimman laajalti erilaisia näkemyksiä ja käytäntöjä. Encatcin kautta voidaan myös toteuttaa opiskelija- ja opetushenkilöstön vaihtoa. (www.encatc.org.) Tämä lienee loistava väylä korkeakouluille järjestää kansainvälisyys- ja monikulttuurisuuskoulutusta käytännössä. Yh-

dysvalloissa toimii vastaavanlainen taide- ja kulttuurialan kouluttajien verkosto The Association of Arts Administration Educators (AAAE). Sen jäseninä ovat monet Pohjois-Amerikan, Kanadan ja Australian taidealan oppilaitokset. (www.artsadministration.org)

7 MONIKULTTUURISUUSOPETUKSEN TOTEUTTAMINEN

7.1 Opetuksen laajuus ja laatu

Kulttuurituottaja amk -koulutus sisältää kaikille opiskelijoille yhteisiä sisältöjä. Tällaisia ovat taiteen- ja kulttuurintuntemukseen liittyvät opinnot, kulttuurin rahoitukseen ja taloushallintoon liittyvät opinnot, markkinoinnin ja tiedotuksen opinnot, juridiikkaan, johtamis- ja ryhmätyötaitoihin liittyvät opinnot, kansainvälisyyteen ja lähinnä kulttuuri-vientiin liittyvät opinnot, yrittäjyyteen tutustuminen, viestintä- ja mediataitojen opinnot, kulttuuriproduktioiden tuotantoprosessien harjoittelu, alan tutkimus-menetelmiin perehtyminen sekä tietoteknisten sovellusten opettelu (www.humak.fi; www.metropolia.fi; www.mamk.fi; www.seamk.fi). Näen tärkeänä oppilaitosten yhteisemmät vaatimustasot, koska tulevaisuudessa monikulttuurisuus on yhä useammin osa kulttuurituottajan osaamista.

Ehdotus monikulttuurisuusopintojen toteuttamisesta kulttuurituottajille on tarkoitettu Humanistisen ammattikorkeakoulun käyttöön sekä selkiyttämään omaakin työtäni monikulttuurisuusopintojen lehtorina. Olen iloinen, jos siitä on hyötyä myös muiden ammattikorkeakoulujen opetuksen suunnittelussa. Työelämän ammattilaisilta saamiini vastauksiin ja opiskelijoiden raporteissa mainittuihin kommentteihin perustuen pitäisin luvussa 6.2 esittämäni neljän monikulttuurisuusopetuksen toteutusmallin yhdistelmää ideaalisena. Laajasti käsitetty ja käsitelty monikulttuurisuus kuuluu kulttuurituottajan yleissivistykseen. Kaikille yhteinen 10 opintopisteen laajuinen opintojakso

helpottaisi toimimista monimuotoisissa työyhteisöissä. HUMAKin opintosuunnitelmassa monikulttuurisuusopinnot sopisivat hyvin opiskelun aloittavan Humanismijakson sisällöiksi. Kansanvaltainen eettinen elämäkäsitys, suvaitsevaisuus, tasa-arvoisuus ja kaikkien inhimillinen kohtelu on mielestäni humanismia puhtaimmillaan. Ryhmyttämiseen tähtäävä osuus jaksosta voitaisiin toteuttaa vieraillemalla yhdessä kentällä toimivissa taide- ja kulttuurialan organisaatioissa ja harrastamalla monikulttuurisuus-teemaan liittyviä asioita yhdessä. Tällaisia asioita voisivat olla vaikkapa jooga, rummuttaminen ja afrotanssi, ympäristötempaus tai laitoshoidossa oleville lapsille toteutettu nukketheateriesitys.

Monikulttuuriselle kentälle haluavien opiskelijoiden tulisi voida valita edelleen ammatillisia suuntautumisopintoja monikulttuurisuudesta. Monimuotoisuutta huomioivat projektit, hankkeet ja harjoittelumahdollisuudet tulisi olla mukana oppilaitoksen toteuttamien erilaisten projektien kirjossa. Monipuolinen yhteistyöverkosto mahdollistaa tuotantojen ja tapahtumien yhteisen toteuttamisen ja päivittää oppilaitokselle tuoreinta työelämän tietoa. Verkostojen monikulttuurisia toimijoita voi käyttää luennoitsijoina ja asiantuntijoina vähemmistöjä käsittelevillä opintojaksoilla. Monikulttuuriset työpajat vastaavasti voivat ottaa opiskelijoita harjoittelijoikseen tai rekrytoida tarvittaessa valmistuvia opiskelijoita organisaatioihinsa. Kulttuuriorganisaatiot voisivat myös saada uussuomalaisista uutta yleisöä tuottamalla kulttuurienvälisesti kiinnostavaa ja monimuotoisuuden huomioivaa ohjelmistoa opiskelijoiden avustuksella. Kaiken tämän keskellä lehtorit saisivat työelämäpäivitystä osallistumalla projekteihin ja pitämällä yhteyttä kentän ammattilaisiin. Entistä tiiviimpi verkostoituminen kansainvälisten oppilaitosten kanssa lisäisi aitoja kohtaamisia eri kulttuureista olevien opiskelijoiden kesken, parantaisi kielitaitoa ja monimuotoisuuden ymmärrystä.

Ammattikorkeakoulut voisivat myös yhdistää voimia keskenään koulutuksen järjestämisessä ja toteuttaa yhteisiä projekteja ja hankkeita monikulttuuristen järjestöjen ja organisaatioiden kanssa. Hankehakemukset saisivat aivan toisenlaisen volyymin, jos hakijoina olisi useampi korkeakoulu ja järjestö yhdessä. Ehkäpä myös kansallinen

kulttuurialan koulutusta järjestävien tahojen yhteinen organisaatio olisi mahdollista luoda näitä(kin) tuotantoja ja hankkeita sekä koulutusta toteuttamaan.

7.2 Tärkeimmät sisällöt monikulttuurisuusopetuksessa

Monissa ammattikorkeakouluissa ollaan siirtymässä osaamisperustaisiin opintosuunnitelmiin ja näihin läheisesti liittyviin näyttötutkintoihin. Opetussuunnitelmat toimivat oppilaitosten pedagogisen johtamisen välineinä. Opiskelijoiden ammatillisen kasvun ja oppimista edistävien oppimistilanteiden ja -ympäristöjen rakentaminen on ammattikorkeakoulujen opetussuunnitelmien tavoitteena. Osaamisperustaisen opetussuunnitelman suunnittelua ja toteutusta ohjataan jopa kansainvälisellä tasolla (European Qualifications Framework), jotta eri maiden toisiaan vastaavien koulutusten sisällöt olisivat vertailukelpoisia keskenään. Kansallisella tasolla Opetusministeriö ja eri ammattikorkeakoulut kehittävät yhdessä järjestelmää ja työtä tehdään myös alueellisella oppilaitos- ja koulutusohjelmatasoilla. (www.opetussuunnitelma.wordpress.com.)

Osaamisperustaisen opetussuunnitelman laatiminen etenee lähtökohtien määrittelyn ja kuvauksen kautta kohti koulutusohjelman kompetenssikuvausta. Kompetenssikuvauks on esimerkiksi opiskelijarekrytoinnissa ja oppilaitoksen markkinoinnissa hyväksi käytettävä osaamislupaus, joka kertoo lukijalle lyhyesti, millaista osaamista opiskelijalla on tutkinnon suoritettuaan. Osaamislupaus on samalla koulutusohjelmakuvaus, joka kertoo tuleville työnantajille, millaisia ovat koulutusohjelman osaamistavoitteet, miten ja millaisilla pedagogisilla menetelmillä koulutus on toteutettu, mitkä ovat koulutuksen painopistealueet ja millaisiin ammattitehtäviin koulutuksen suorittanut voi sijoittua. Opiskelijan osaamisen taso osoitetaan arvosanoina tutkintotodistuksessa. (www.opetussuunnitelma.wordpress.com.)

Ammattikorkeakouluissa opetuksen arkea tulee muuttamaan myös yhä tärkeämpään asemaan nousemassa oleva aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen ja tunnistaminen (AHOT). Kollegojen keskusteluissa hämmöittää jo opiskelijoiden osaamisen lähtötason kartoittaminen ja sen myötä määriteltävä opiskeluaika ja opintopistemää-

rä. Tulevaisuutta lienee yhä ”räätälöidymmät” opiskelijoiden tutkinto-suoritukset, joissa kaikki koulutukseen liittyvä aiempi koulutus ja osaamislupaukseen liittyvä muu aiemmin hankittu osaaminen (esimerkiksi harrastuksissa tai työn ohessa oppiminen) otetaan huomioon henkilökohtaista opintosuunnitelmaa laadittaessa. Näiden kartoitusten ja keskustelujen toteuttamiseen osaamisperustainen opetuksen tavoitteiden kirjaaminen on hyödyllinen väline.

Täydellinen osaamisperustaisen opintosuunnitelman laatiminen sisältää useita vaiheita. Se aloitetaan lähtökohtien määrittelystä ja jatkuu osaamislupauksen muotoilemisen, ammatillisen kasvun esittämisen, konkretisoinnin ja keskeisten osaamisalueiden juonteiden ja kehittymisen kuvauksen kautta kokonaisen matriisin muodostamiseen ja edelleen opintojaksojen kokonaisvaltaiseen tavoitteiden esittämiseen arviointiasteikoineen. (www.opetussuunnitelma.wordpress.com.) Tällä perusteella omaa ehdotustani monikulttuurisuusopintojen opetettavista sisällöistä ja opiskelijan osaamistavoitteista ei voi kutsua osaamisperustaiseksi opetussuunnitelmaksi. Tarkoitukseni on kuitenkin valmistautua jo osittain tulevaan opetussuunnitelman uudistukseen, jossa tavoitteet tullaan esittämään osaamisperustaisina. Kokoan ehdotukseni kulttuurituottajien monikulttuurisuusopetuksen tärkeimmistä sisällöistä työelämän ammattilaisille tehdyn kyselyn vastausten pohjalta, kulttuurituottajaopiskelijoiden raporteista nousseiden ja heidän hankaliksi ja yllättäviksi kokemiensa tilanteiden perusteella, aiemmista opetussuunnitelmista ja monikulttuurisella kentällä saamani kokemuksen ohjaamana. Pidän kuitenkin oletuksena, että opinnoissa otetaan kaikissa oppiaineissa, materiaaleissa, metodeissa ja eri opetuskokonaisuuksien suunnittelussa myös monikulttuurinen näkökulma huomioon ja monikulttuurisuus kulkee integroituna muuhun opetukseen eri opintojaksoissa. Ehdotustani voitaisiin ehkä pitää monikulttuurisuusopintojen sisältöjen ”tuotteistamisena” (liite 4). Kuka hyvänsä lehtori voi toteuttaa oleelliset opetettavat sisällöt sisältävän opintojakson monikulttuurisuudesta perehtymällä ehdotuksessani esitettyihin teemoihin.

7.2.1 Kulttuuri-identiteetti

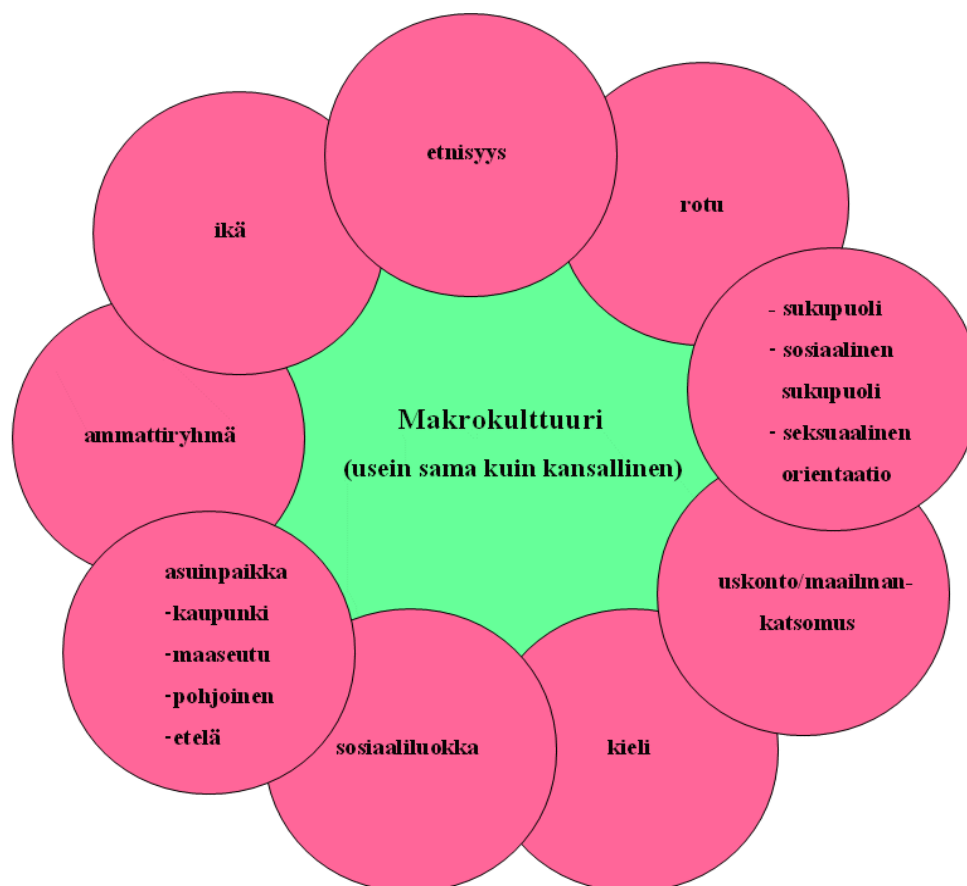
Tavoitteet:

Opintojakson jälkeen opiskelija ymmärtää identiteetin käsitteen ja sen merkityksen ihmisen elämässä. Hän tiedostaa, miten elinympäristö, yhteisö ja sen kulttuuri vaikuttavat identiteetin muodostumiseen. Kulttuuri-identiteetti ymmärretään muuttuvana, kehittyvänä, uudenvälisiin tilanteisiin sopeutuvana sekä monenlaisia rooleja sisältävänä vaikuttajana ihmisen persoonaan ja käyttäytymiseen. Opiskelija tiedostaa omat arvonsa, asenteensa ja osaa perustella ne. Hänen on myös helppo ymmärtää työssä kohtaamiaan erilaisia arvoja ja asenteita, tiedostaa oman kulttuuri-identiteettinsä vaikutus havainnointiinsa, tulkintoihinsa ja merkityksenantoonsa erilaisista asioista. Opiskelija osaa kaikessa toiminnassaan kunnioittaa erilaisuutta.

Opetukseen liittyviä teemoja ja toteutusehdotuksia:

Opiskelijan on hyödyllistä piirtää omasta kulttuurisesta identiteetistään kartta: miten oma kulttuuri-identiteetti on rakentunut, kuinka se on muuttunut iän ja kehityksen mukaan ja millaiset asiat muovaavat eri elämänvaiheissa ihmisten identiteettiä.

Uuteen kulttuuriin siirtyminen ja sen omaksuminen muovaa uussuomalaisen kulttuuri-identiteettiä ja laittaa miettimään, millaisia asioita säilyttää vanhasta kulttuurista ja millaisia omaksua uudesta. Näiden kahden vaihtoehdon lisäksi mielenkiintoinen kysymys on hybridi-identiteetti ja sosiaalisten toimintakäytäntöjen poikkikansallisuus ja ylijärjestyminen. Hybridiys eli sekamuotoinen identiteetti tarjoaa mahdollisuuden luoda uusi ”kolmas tila”, jossa voi asettua ylhäältä asetettujen kategorioiden yläpuolelle hakemaan uutta vaihtoehtoja ja itse määriteltyä maailmankuvaa ja näkökulmaa asioihin.



Kuvio 3. Yksilön identiteettiä määrittäviä tekijöitä. (Isotalus 2008).

Nykyinen viestintäteknologia, esimerkiksi Internet, tarjoaa mahdollisuuksia toimia yli- tai poikkikansallisesti. Poikki-kansallisuudella tarkoitetaan mm. tiedonkulkua, rahalähe- tyksiä ja muuta vuorovaikutusta, joka tapahtuu valtion rajojen ylitse. Pasi Saukkonen olettaa verkkojulkaisussa Maahanmuutto, monikulttuurisuus ja kulttuuripolitiikka (2007), että ihmiset tulevat kehittämään yksilötasolla yhteiskunnallisen paikkansa hakemiseen erilaisia kotoutumis-, sopeutumis- ja sulautumisstrategioita. Kollektiivi- sellä tasolla eri maihin tulee syntymään kuitenkin erikokoisia uusia etnisiä ja kulttuu- risia yhteisöjä, jotka kykenevät säilyttämään ryhmäidentiteettinsä. Hänen mukaansa valinnan-vapaus, suvaitsevaisuus ja yhteenkuuluvuus tulevat olemaan toiminnan ja kehityksen kannalta välttämättömiä. (Saukkonen 2007, 9-10.)

7.2.2 Eri vähemmistöryhmien tuntemus

Tavoitteet:

Opiskelija tutustuu Suomen erilaisiin vähemmistöryhmiin tilastoja hyödyntäen ja mahdollisimman paljon kohtaamalla oppilaitokseen kutsuttuja vierailijoita ja vierailemalla monikulttuurisissa työyhteisöissä. Opiskelijat tuntevat opintojen jälkeen kansalliset vähemmistöt (mm. suomenruotsalaiset), perinteiset vähemmistöt (mm. romanit), alkuperäiskansat (mm. saamelaiset), diasporiset yhteisöt (mm. juutalaiset), historialliset kulttuuriset vähemmistöt (mm. tataarit), uusien uussuomalaisten ryhmiä (mm. somalit, kurdit), terveydentilan tai ikänsä vuoksi vähemmistössä olevia ryhmiä (mm. mielenterveyspotilaat, vanhukset), erilaisia vammaisryhmiä (mm. kehitysvammaiset, kuurot) ja seksuaalisen orientaation tai sukupuolensa vuoksi vähemmistössä olevia ryhmiä (mm. homoseksuaalit). Opiskelija tunnistaa ja osaa analysoida uusia kaupunkikulttuurin ilmiöitä (mm. talonvaltaus ja graffitit) ja ideoida niihin liittyviä uusia tuottajan työnkuvia. Opintojaksolla perehdytään kansalaisaktiivismin erilaisiin ilmentymiin, joita voidaan pitää valtakulttuuriin nähden ala- tai vastakulttuureina (mm. luonnonsuojelijat, eläinten oikeuksien puolustajat) sekä nuorisokulttuuriin liittyviin alakulttuureihin. Opiskelija tuntee Suomessa yleisimmät uskonnot ja eniten puhutut kielet. Opiskelija ymmärtää eri vähemmistöryhmien erityispiirteet ja osaa hyödyntää diversiteettiä kulttuurituottajan työssä. Taitava tuottaja voi löytää uusia yleisöjä, yhteistyömahdollisuuksia ja työympäristöjä taide- ja kulttuurituotannoille näihin sisältöihin perehtymällä.

Opetukseen liittyviä teemoja ja toteutusehdotuksia:

Monikulttuurisuus laajasti käsitettynä on lähellä Bhikhu Parekhin (2000) kirjassaan *Rethinking Multiculturalism. Cultural diversity and political theory* jaottelmaa kulttuurista monimuotoisuutta. Parekh jakaa yhteiskunnan erilaisuuden muodot alakulttuuriin (subcultural), näkökulmalliseen (perspectival) ja yhteisölliseen (communal) monimuotoisuuteen. Näiden kaikkien erilaisuuden muotojen käsittely auttaa ymmärtämään yhteiskuntaa monimuotoisena kokonaisuutena. Alakulttuurit perustuvat tiettyjen alueiden erilaisiin uskomuksiin ja käytäntöihin tai ilmentävät poikkeavia elämäntapoja

(esimerkiksi poikkeavat seksuaaliset identiteetit ja perhemuodot). Näkökulmallinen erilaisuus perustuu valtakulttuurin edustamien keskeisten periaatteiden tai arvojen arvosteluun ja yhteiskunnallisten muutosten aikaansaamiseen (esimerkiksi feminismi, radikaali ympäristöaate). Näkökulmallista erilaisuutta voidaan kutsua myös vastakulttuuriksi. Saukkonen lisää näihin kolmeen luokkaan vielä sosiaaliseen sukupuoleen liittyvät kulttuuriset erot (gender), eri alueilla ilmenevät kulttuuriset traditiot ja nopeasti muuttuvat elämäntavat ja -tyylit. Yhteisöllinen monimuotoisuus perustuu Parekhin mukaan itsestään tietoisiin ja organisoituneisiin yhteisöihin, joilla on omat uskomusten ja käytäntöjen järjestelmät. Nämä järjestelmät ilmentävät kulttuuriaan jokapäiväisessä elämässä ja yhteisöillä on halu säilyttää kulttuuri ja välittää sitä seuraaville sukupolville. (Saukkonen 2007, 7.) Erilaiset monikulttuurisuuden muodot ja vähemmistöt voidaan jaotella opetuksessa edellä esitetyn luokittelun mukaan.

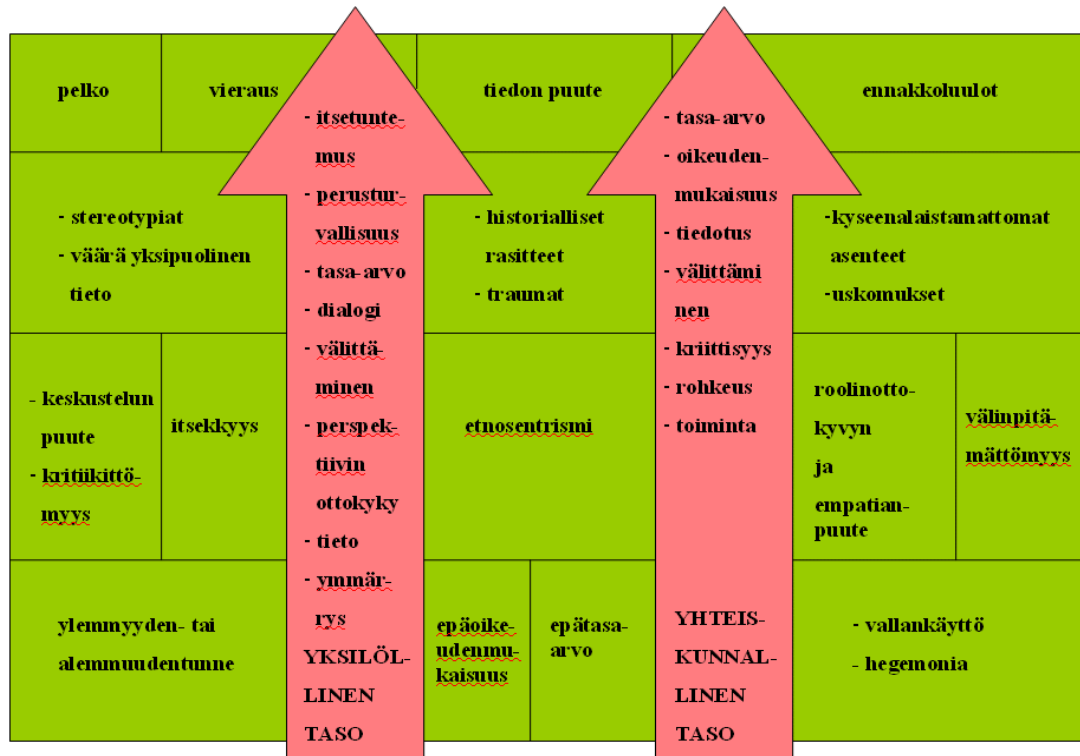
7.2.3 Työskentely monikulttuurisessa ympäristössä

Tavoitteet:

Opiskelijalla on opintojakson jälkeen valmiudet toimia tasavertaisesti, puolueettomasti sekä eettisesti korkeatasoisesti monikulttuurisessa ympäristössä. Hän osaa kohdata jokaisen ihmisen yksilönä ja osaa huomioida kulttuuriset tekijät työyhteisössä ja tuotannoissa. Opiskelija tuntee erilaisten vähemmistöjen pääpiirteitä, tapoja ja erityisvaatimuksia ja osaa soveltaa tietoaan käytännön työssä. Opintojaksolla käydään läpi työyhteisöjen yleisimpiä ristiriitoja ja pohditaan niiden ennaltaehkäisyä ja ratkaisemista. Opiskelija havaitsee työympäristössään suomalaisen etnosentrisyyden (kulttuuriset oletukset) ja osaa tarvittaessa ohjata ja perehdyttää uussuomalaiset ja muut vähemmistöjen edustajat työyhteisön tapoihin ja käytäntöihin. Opiskelija ymmärtää uskonnollisten, poliittisten ja kulttuuristen piirteiden vaikutuksen monikulttuurisen työyhteisön toimintaan.

Opetukseen liittyviä teemoja ja toteutusehdotuksia:

Monikulttuurisessa työyhteisössä toimittaessa erilaisen toiminnan tiedostaminen ilman, että arvottaa sitä tai irrottaa sitä asiayhteydestä, on edellytys toisen kulttuurin ymmärtämiselle ja arvostamiselle. Se on eri asia kuin kaiken toiminnan hyväksyminen. Oman kulttuurin arvostaminen ja sen ymmärtäminen toimii peilinä vieraaseen kulttuuriin tutustuttaessa. Omien ennakkokäsitysten ja ajattelutavan kyseenalaistaminen, avoin ja herkkä dialogiin heittäytyminen ja toisen kulttuurin merkitysten tulkinta voivat johtaa mutkattomaan kohtaamiseen erilaisiksi kokemiemme ihmisten kanssa. Omien arvojen, normien, käyttäytymisen ja työskentelyn tarkastelu ”vieraan” silmillä opettaa mahdollisesti näkemään suvaitsevaisemmin ja rakentavammin myös itselle vieraan ajattelun ja toiminnan. Haasteellisissa työyhteisön tilanteissa voi olla hyvä kuunnella, kysyä ja havainnoida, mistä mahdolliset jännitteet johtuvat; onko kysymys persoonallisuudesta, kulttuuritaustasta, kokemuksista, vuorovaikutustavoista tai tilannetekijöistä. Todellisuus lienee aina ihmisten, ei kulttuurien kohtaamista. Joustavuus ja viestintätaidot (verbaalinen, nonverbaali sekä kulttuurienvälinen viestintä ja kielitaito) ovat usein avain ongelmallisten tilanteiden ratkaisemiseksi. (Piili & Shiberu 2010). Kuvio 4. on hyödyllinen keskustelun pohjaksi aiheesta: mistä johtuu kohtaamisen vaikeus erilaisen kulttuuri-identiteetin omaavan ihmisen kanssa ja miten sitä voitaisiin helpottaa.



Kuvio 4. Ymmärryksen esteitä ja rajojen ylittämisen edellytyksiä. (Isotalus 2008)

7.2.4 Kulttuurienvälinen viestintä

Tavoitteet:

Opintojaksolla tutustutaan eri kulttuurien viestintätapoihin (eri maanosille tyypilliset kommunikoinnin tavat ja esimerkiksi viittomakieli ja pistekirjoitus), käydään läpi verbaalisen ja nonverbaalin viestinnän tasot ja kulttuurisidonnaiset tyylit. Opiskelija tiedostaa kulttuurienvälisen viestinnän haasteet ja osaa itse kommunikoida sujuvasti monikulttuurisissa tilanteissa.

Opetukseen liittyviä teemoja ja toteutusehdotuksia:

Erilaisista taustoista olevien ja erilaisen kokemusmaailman omaavien ihmisten kohdatessa tilanteen kulkuun vaikuttavat monen eri tason vaikuttimet. Jokaisen syntymä-

lahjana saama fyysinen ja henkinen kapasiteetti, johon kuuluvat geeniperimä ja temperamentti, vaikuttaa yksilöiden persoonallisuuteen. Kulttuurinen taso, arvot, uskomukset, normit ja sisäistetty kulttuuritausta luovat pohjan käyttäytymisen tason toiminnalle ja vaikuttavat paljon siihen, millaisia selviytymiskeinoja, vuorovaikutusmalleja, asenteita, ajattelutapaa ja persoonallisten ominaisuuksien soveltamista kukin antaa itsensä tuoda esiin. Herkin ja helppoiten vaihteleva on tilannetaso, jossa vuorovaikutukseen vaikuttavat kohtaamisessa esiin nousevat hetkelliset tunteet ja ajatukset, taustatiedot ja osaaminen. Näiden vaikuttavien tasojen lisäksi tapahtuu vuorovaikutuksessa ilmaisua (viestintää verbaalisesti ja nonverbaalisti kielitaidon ehdoilla), palautteen antoa (samoilla keinoilla) sekä molemminpuolista havainnointia, tulkintaa ja merkitysten antoa. Onnistuneen vuorovaikutustilanteen tavoitteena on luoda osapuolten välille yhteisiä merkityksiä. (Piili & Shiberu 2010.)

Oman haasteensa tuo yhteisen kielen puuttuminen. Onneksi Suomessa on jo monia tulkkipalveluihin erikoistuneita palveluntarjoajia ja maassamme koulutetaan myös viittomakielen osaavia asioimis- ja opiskelutulkkeja kuuroille ja puhevammaisille sekä kääntäjiä (www.humak.fi) (<http://papunet.net/yleis/tulkkipalvelu.html>) ja pistekirjoituksen osaavia vammaisavustajia. Näiden ammattilaisten apua on saatavissa työelämän tilanteisiin sekä vapaa-ajan harrasteiden mahdollistamiseen tasapuolisesti (<http://pre20031103.stm.fi/suomi/tao/julkaisut/omakieli/muut.htm>). Tulkki- ja avustajatoimintaan kannattaa opinnoissa tutustua vierailuin.

Karkean jaon mukaan länsimainen ajattelu ja viestintä on ehdotonta, joko–tai -tyyppistä, lineaaris-loogisesti etenevää ja tieteellistä totuutta etsivää verrattuna itämaiseen, sykliseen aikäkäsitykseen perustuvaan, harmoniaan pyrkivään, tilannekohtaiseen sekä-että -tyyppiseen ajattelumalliin, joka hakee monipuolisia perusteluja ja näkemyksiä yhden oikean totuuden sijaan. Erilainen aikäkäsitys vaikuttaa vuorovaikutustilanteisiin. On ymmärrettävää, että ihminen, joka ajattelee ajan lineaarisesti etenevänä, alkavana ja loppuvana sekä mitattavana suureena, suhtautuu siihen vakavasti, pitää kiinni aikatauluista ja määräajoista, kokee tärkeäksi vuorojen ja jonojen järjestyksen ja ajattelee ja tekee asian kerrallaan sekä haluaa pysyä asiassa. Samoin

toinen ihminen kokee ajan olevan kuin sykli, aina virtaa uutta aikaa, johon voi suhtautua rennosti ja suurpiirteisesti. Aikaa täytetään elämällä, suunnitelmat voivat muuttua ja niitä muutetaan joustavasti tilanteen mukaan. Tehtävät on aivan luontevaa keskeyttää ihmissuhteiden vuoksi ja monia asioita voi hyvin hoitaa samanaikaisesti. Ei haittaa, vaikka puhuisi päällekkäin, mikäli huomioi toisen nonverbaalisti ja on läsnä. (Piili & Shiberu 2010.) Roolipelit ja roolinmukaisen käyttäytymisen perustelu on tehokas tapa empatian ja toisen tilanteen ymmärtämisen opetteluun.

7.2.5 Lainsäädäntö ja politiikka

Tavoitteet:

Opintojaksolla käydään läpi pääpiirteissään Suomea koskevat kansainväliset maahanmuuttajasopimukset, suomalaisen lainsäädännön määräykset oleskelu-, työ- ja opiskeluluvista sekä kotouttamislaki. Opiskelija tuntee erilaiset maahanmuuttopoliittiset käytännöt Euroopassa sekä pakolais- ja turvapaikkaprosessit suomalaisen lainsäädännön mukaan. Opiskelija osaa hahmottaa kulttuuripolitiikan yhteyksiä monikulttuurisuuteen ja käyttää työssään kulttuuripoliittisia perusteluja diversiteetin tukemiseen. Opintojaksolla perehdytään taiteen ja kulttuurin saavutettavuuteen, yhdenvertaisuuslakiin, vähemmistöjen kulttuuriin oikeuksiin ja reiluun kulttuuriin.

Opetukseen liittyviä teemoja ja toteutusehdotuksia:

Monikulttuurisuuden kannalta tärkeimmät opiskeltavat Suomen lait ovat ulkomaalaislaki, kansalaisuuslaki, laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta, yhdenvertaisuuslaki, laki vähemmistö-valtuutetusta ja syrjintälautakunnasta, Turvapaikkamenettelydirektiivi ja lisäksi Opetusministeriön toimenpideohjelma taiteen ja kulttuurin saavutettavuudesta (Taide kuuluu kaikille) sekä YK:n alkuperäiskansojen oikeuksien julistus. Lisäksi on hyödyllistä käydä läpi Maahanmuuttoviraston sivustolta löytyvä maahanmuuttoa koskeva sanasto, jotta opiskelijat

osaavat käyttää oikeita käsitteitä ja ymmärtävät keitä mikäkin lainsäädännön kohta käsittelee (<http://www.migri.fi>).

Opinnoissa on hyvä tuoda esiin myös maahanmuuttopolitiikan kritiikkiä ja pohtia, mistä jyrkkä kritiikki johtuu, mihin kritiikki kohdistuu ja millaisia vaikutuksia sillä on yhteiskunnan arkipäivän elämään. Ajankohtaisten keskustelufoorumien seuranta, lehti-leikkeet ja tuore kirjallisuus sekä paneelikeskustelut erilaisia näkemyksiä omaavien vierailijoiden kesken toisivat uusia näkökulmia esiin ja mahdollistaisivat keskustelun avulla erilaisten näkemysten lähentymisen toisiinsa. Aito ja kunnioittavassa hengessä käyty dialogi lienee edellytys sopuisalle yhteiselolle kaikkien erilaisten vähemmistöjen ja erilaisten näkökantojen kannattajien kanssa. Kriittistä pohdintaa voi olla tarpeellista käydä siitä, millaisia ongelmallisia kohtia lainsäädännössämme on kenenkin näkökulmasta, millaisia asioita on seurauksena lainsäädännön ja käytäntöjen toteuttamisesta ja onko lainsäädäntö ristiriitaista oman oikeustajun ja inhimillisyyden kanssa. Ajankohtainen keskusteluhan on esimerkiksi käynnissä siitä, onko ulkomaalaisilla isoäideillä, joiden kaikki omaiset asuvat Suomessa, oikeutta jäädä maahan sukulaistensa hoidettavaksi, vai onko heidät lähetettävä takaisin omaan kotimaahansa (Toivonen, Janne 2010. Piispat vetosivat käännyttävien isoäitien puolesta. HS 18.3.2010, kotimaa.)

7.2.6 Taide ja kulttuuri kotoutumisen välineenä

Tavoitteet:

Opiskelija tutustuu Suomen kotouttamislakiin ja erilaisiin kotouttamisen strategioihin. Hän osaa suunnitella ja kehittää taide- ja kulttuuritoimintaa myös kotouttamisen näkökulmasta. Opintojaksolla käsitellään uuteen kulttuuriin sopeutumiseen liittyviä ilmiöitä ja ongelmia (ennakkoluulot, kulttuurishokki, konfliktit, rasismi, integroituminen). Opiskelijalla on näkemys eri väestöryhmien erilaisista haasteista integroitua yhteiskuntaan ja hän tuntee tukitoimia sekä taiteen ja kulttuurin mahdollisuuksia näiden haasteiden vähentämiseksi (mm. järjestötoiminta ja kunnalliset palvelut).

Opetukseen liittyviä teemoja ja toteutusehdotuksia:

Vierailut kotouttamista edistävää taide- tai kulttuuritoimintaa toteuttavien järjestöjen ja kunnallisten toimijoiden sekä uussuomalaisten taiteilijoiden luokse mahdollistavat aitoja kohtaamisia vähemmistöihin kuuluvien ja opiskelijoiden välille. Vuorovaikutustilanteet ja mahdollisuus esittää kysymyksiä puolin ja toisin ovat omasta mielestäni onnistuneelle kotouttamispolitiikalle olennaisinta toimintaa. Tutustuminen vastaanotokeskuksiin ja taide- ja kulttuuritoiminnan suunnittelu ja toteutus niihin hyödyttävät niin pienten resurssien vaivaamia vastaanotokeskuksia kuin opiskelijoitakin. Opiskelijat voivat opintojensa loppuvaiheessa tai opinnäytetyötä tehdessään kehittää uudenlaisia toimintamalleja kotouttamistyöhön.

7.2.7 Vähemmistöt mediassa

Tavoitteet:

Monikulttuurisuusopintojen osio, jossa tarkastellaan vähemmistöjä mediassa, on yhdistettävissä mediakriittisyyden tai mediatuottamisen opintoihin. Jaksolla seurataan kirjoittelua eri vähemmistöryhmistä mediassa ja tulkitaan, millaisen kuvan media luo ryhmistä. Toisaalta pohditaan, millaisia tiedotusvälineitä eri vähemmistöryhmät seuraavat ja tutustutaan vähemmistöryhmille suunnattuihin tiedotusvälineisiin ja niiden työntekijöihin. Mielenkiintoista ja tärkeää opinnoissa on seurata, keiden ääni mediassa kuuluu ja ketkä jäävät siellä näkymättömiin.

Opetukseen liittyviä teemoja ja toteutusehdotuksia:

Kriittistä pohdintaa voidaan esittää median vallasta luoda mielikuvia vähemmistöistä, kärjittää yhteiskunnallisesti kuumien aiheiden käsittelyä tai ohjailia ihmisten mediavalintoja sisällöllisillä ratkaisuilla. Helsingin yliopiston dosentti Arno Tanner vaati Helsingin Sanomien kirjoituksessa (19.3.2010) varsinkin suurilta mediataloilta perusteltua vuoropuhelua maahanmuutosta. Hänen mukaansa keskustelu on mustavalkoista. Ihmiset ovat joko vihamielisiä tai kritiikittömiä ilman vaikuttimien kyselyä tai asentei-

den perusteluja. Samassa artikkelissa Helsingin Sanomien päätoimittaja Reetta Meriläinen tunnustaa, että uutisointi keskittyy uhkiin ja uhreihin. Hänen mukaansa ristiriidattomat asiat eivät ylitä uutiskynnystä ja siksi poikkeamat ja draama nousevat uutisiin. Arno Tannerin mukaan median vaikutus on niin suuri, että yhteiskunnan ja erityisesti pääkaupunkiseudun vakaus on vaakalaudalla mediassa kuuluvien äärimielipiteiden esittämisen vuoksi. (Kuokkanen, Katja 2010. Äärimielipiteet uhkaavat yhteiskuntaa - tutkijan mukaan medially on valta hillitä maahanmuuttokiistelyä. HS 19.3.2010, kotimaa)

Toinen mielenkiintoinen näkökulma on kartoittaa, millaista mediaa vähemmistöryhmien ihmiset suosivat. Suomessa julkaistaan venäjänkielistä sanomalehteä ja verkkolehteä, täällä kuuluu kaksi venäjänkielistä radiokanavaa ja eri yhdistykset ja järjestöt julkaisevat omia lehtiään. Mari Maasillan uusi tutkimus Suomen televisio ja monikulttuuriset yleisöt kertoo maahanmuuttajien suosivan kaupallisia kanavia, joista pystyy seuraamaan samoja sarjoja, joita näkee ympäri maailmaa. Samassa tutkimuksessa todetaan uutis- ja ajankohtaisohjelmien luovan liian yksipuolisen ja stereotyyppisen kuvan maahanmuuttajista. Lisäksi ohjelmien tekijöiksi toivottiin myös uussuomalaisia ammattilaisia. (Autio, Milla 2010. Tv-tutkimus: Maahanmuuttajat suosivat kaupallisia kanavia. HS 18.3.2010, kotimaa) Eri vähemmistöryhmien mediavalinnat vaikuttavat suoraan kulttuurituottajien tekemään tiedotustyöhön ja markkinointikanavien valintaan tapahtumien markkinoinnissa.

7.2.8 Monikulttuurinen johtaminen

Tavoitteet:

Perehdytään monikulttuurisen työryhmän tai tuotannon johtamisen osa-alueisiin ja johtajan erilaisiin rooleihin niissä (management, strategy, leadership). Pohditaan, kuinka saadaan organisaation tavoite siirrettyä jokaisen työryhmään kuuluvan henkilökohtaiseksi toiminnaksi ja rakennettua synergia vaikutuksen avulla yksilöistä yhtenäisen ja toimivan tiimin. Opintojaksossa käydään läpi erilaisia käsityksiä hyvästä johtajuudesta ja hyvistä alaistaidoista sekä johtajan työnkuvasta ja erityishaasteista moni-

kulttuurisissa työyhteisöissä. Opiskelija osaa nähdä ongelmat mahdollisuuksina ja yksilöiden erot organisaation ominaisuuksina. Opinnoissa tutustutaan monikulttuurisen organisaation tuomiin kilpailuetuihin luovan talouden alueella.

Opetukseen liittyviä teemoja ja toteutusehdotuksia:

Hyvin johdettuna henkilöstön diversiteetti eli kulttuurinen moninaisuus edistää innovatiivisuutta, organisaation sopeutumiskykyä ja joustavuutta muuttuvissa olosuhteissa. Tehokas organisaatio käyttää osaajiansa erilaiset kulttuuriset taustat ja intressit innovatiivisesti hyväkseen toiminnassaan, tuotteissaan ja palveluissaan. Esimerkiksi tuotekehittämissä, markkinoinnissa ja asiakaspalvelussa henkilöstön moninaisuus on kiistan etu. Uudenlaisten ratkaisujen löytyminen on paljon todennäköisempää kuin kovin homogeenisessä ja samanlaisen kokemusmaailman ja taustan omaavissa tiimeissä. Monimuotoisten tiimien on todistettu olevan luovempia ja niiden oivaltamat ideat ovat nopeammin omaksuttavia. Näissä tiimeissä syntyy asiakkaiden ja yhteistyökumppaneiden tarpeet huomioivia ja hyviä suhteita edistäviä ratkaisuja. Monikulttuurinen johto heijastaa asiakaskuntansa ja henkilöstönsä piirteitä, herättää uskottavuutta ja on vetoimainen. (Sydänmaanlakka 2009, 172-176.) (Lahti 2008, 43.) Monikulttuurisen tai kansainvälisen työryhmän tai organisaation johtajan haastattelu monimuotoisuuden tuomista eduista ja haasteista, konkretisoi tämän osion sisällöt opiskelijalle ja on siksi suositeltava tehtävä.

7.2.9 Harjoittelu monikulttuurisessa työyhteisössä tai tuotannossa

Tavoitteet:

Opiskelija työskentelee monikulttuurisessa työyhteisössä jonkin taiteen tai kulttuurin osa-alueella kunnallisella, yksityisellä tai järjestösektorilla. Opiskelija voi myös toteuttaa jonkin monikulttuurisuuteen liittyvän projektimuotoisen tuotannon. Opiskelijan on tärkeä päästä henkilökohtaiseen, luontevaan kontaktiin vähemmistön edustajien kanssa ja pyrkiä yhteiseen päämäärään työn tavoitteiden mukaisesti. Erilaisten ko-

kemusten ja näkemysten jakaminen ja niiden avaama laajempi maailmankatsomus ja kulttuurikuva ovat oppimisen tavoitteena osiossa.

Opetukseen liittyviä teemoja ja toteutusehdotuksia:

Opiskelija voi seurata työyhteisön erilaisia valtakäsityksiä, onko tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus ihmisten tavoitteena vai ovatko he kasvaneet valtaerojen ja muodollisen aseman kunnioituksen kulttuureissa. Toinen mielenkiintoinen näkökulma tarkastelulle on yksilöllisyyden ja individuaalisuuden arvostuksen tai yhteisöllisyyden ja kollektiivisuuden korostaminen erilaisen kulttuurisen taustan omaavilla työntekijöillä. Kolmas monikulttuurisen osaamisen kannalta kiinnostava asia on työntekijöiden erilainen käsitys arvostettavasta ja luotettavasta tiedosta. Pidetäänkö virallista, kirjoitettua ja tutkimuksilla perusteltua tietoa oikeana vai luotettavilta, viisaiksi tai arvostetuiksi koetuilta henkilöiltä kuultuja tai henkilökohtaisten tuttavien kokemuksiin perustuvia tietoja oikeina? On myös opettavaista seurata yleistä suhtautumista itseohjautuvaan tekemiseen ja toimimiseen verrattuna omien tekemisten sopeuttamista ulkoisiin tilanteisiin sekä erilaisia aktiivisuuden muotoja (tekeminen / oleminen). (Piili & Shiberu 2010.) Näistä näkökulmista opiskelijan on hyvä pitää oppimispäiväkirjaa harjoittelusaan.

Myös tässä opintojakson osiossa on hyvä paneutua eri vähemmistöryhmien erityistarpeisiin taide- ja kulttuuritoiminnan harjoittamisessa ja etsiä mahdollisuuksia toiminnan esteiden poistamiseksi. Saavutettavuustutkimuksiin tutustuminen oman harjoittelupaikan kontekstissa sekä taiteen ja kulttuurin toimintamahdollisuuksien kehittäminen työyhteisössä on esimerkiksi opinnäytetyötään tekeväälle opiskelijalle sopiva ja alaa kehittävä tehtävä.

7.3.0 Visioita tulevaisuuden tuottajan monimuotoisesta työkentästä

Tavoitteet:

Opinnoissa tutkitaan tulevaisuuden kulttuurituottajan työhön vaikuttavia hiljaisia signaaleja ja pohditaan niiden tuomia mahdollisuuksia ja haasteita monimuotoistuvassa yhteiskunnassa. Millaisia uusia työmahdollisuuksia ja toimintatapoja voimme myös proaktiivisesti aikaansaada erilaisten vähemmistöjen perinteisillä toimintasektoreilla? Opetellaan kulttuurituottajan työnkuvaa tutkivaa ja kehittävää otetta.

Opetukseen liittyviä teemoja ja toteutusehdotuksia:

Opintojakson osion aluksi on käytävä läpi käsitteet hiljainen signaali, tulevaisuuskuva ja proaktiivinen toiminta. Alan työkentän tuntemista vaativina ja alaa kehittävinä pohdintoina nämä osiot kuuluvat kulttuurituottajan opintojen loppuvaiheeseen ja voivat liittyä opiskelijan opinnäytetyön tekemiseen.

Opetusministeriön kulttuuripolitiikan strategiassa pyritään vahvistamaan kulttuurin kansantaloudellista merkitystä tulevaisuudessa. Monikulttuurisuus tulisi nähdä moniammatillisuuden tavoin mahdollisuutena luovan talouden kehityksessä. Kulttuurin laajentaminen eri ammatillisten sektoreiden raja-alueille osataan jo nähdä rikkautena ja ymmärretään sen tuovan uusia ammattinimikkeitä, palveluja, businessmahdollisuuksia ja projekteja kulttuurialan toimijoille (Opetusministeriön strategia vuodelle 2015 -julkaisu). Mielenkiintoinen kysymys on, kuinka saisimme monikulttuurisuudelle saman positiivisen aseman kulttuuriyrittäjien ja -toimijoiden suunnitelmissa. Kulttuurituottajien kouluttamisella voidaan mielestäni saada aikaan monikulttuurisuuden arvostamista luovan talouden kentällä.

Monikulttuurinen taide osataan nähdä kannattavana liiketoimintana esimerkiksi musiikkiteollisuudessa, jossa on osattu hyödyntää etnomusiikin suosiota pienimuotoisesti levyteollisuudessa (esimerkiksi Global Music Centre) ja musiikkitapahtumissa

(Etnosoi, Faces-festivaali, Maailma kylässä -festivaali, Ourvision -kilpailu). Joitakin tanssiryhmiä on myös osattu kaupallistaa ja markkinoida esimerkiksi yritystilaisuuksiin ja -juhliin. Suomessa ei ole monta monikulttuuriseen taiteeseen erikoistunutta ohjelmatoimistoa, mutta joitakin kuitenkin on (esim. Cassandra ry, Etnofitness). Usein uussuomalaiset tanssijat elättävät itsensä paitsi esiintymällä, myös ohjaamalla tanssintunteja harrastajille. (www.kassandra.fi).

Teatterin puolella on hyvin tyypillistä, että tietyt teatterit tuovat ulkomailta mielenkiintoisia kansainvälisiä ryhmiä esiintymään tänne, mutta uussuomalaiset näyttelijät ovat todella harvinaisia kotimaisissa laitosteattereissa tai teatteriryhmissä. Joitakin harvoja kokonaan monikulttuurisia teatteriesityksiä tosin on tehty: Raivoisat ruusut -ryhmän Raamatun naisia, Cassandra ry:n Aina jonkun tytär ja Zambezi ovat näytelmiä, joissa sekä näytelmän aihe että näyttelijät ovat monikulttuurisia. (www.kassandra.fi.) Kirjallisuudessa ja runoudessa on aivan viime aikoina julkaistu myös uussuomalaisten kirjailijoiden tuotoksia. Uussuomalaisten kuvataiteilijoiden ja valokuvaajien näyttelyitä järjestetään pääsääntöisesti Kulttuurien museossa ja joissakin pienemmissä gallerioissa. Muutama monikulttuurisuutta käsittelevä tv-draamasarja (esim. Poikkeustila), dokumenttisarja (Rakkauden tähden), animaatio (Wollah, Wollah, joka on tosin ruotsalaisten tuotos) ja elokuva (Maata meren alla, Väärät juuret) on Suomessa nähty. Sketsiohjelmat ovat perinteisesti suomalaisessa tv:ssä käsitelleet erilaisia vähemmistöjä runsaasti ja niiden suvaitsevaisuutta lisäävästä vaikutuksesta voidaan esittää monenlaisia näkemyksiä.

Pasi Saukkonen Cuporen verkkojulkaisussa ”Maahanmuutto, monikulttuurisuus ja kulttuuripolitiikka: taustatietoja tutkimukselle ja toiminnalle” (2007) on mielestäni onnistunut havainnollistamaan monikulttuurisuuden ja luovan talouden kosketuspintoja. Valitettavan usein tuo kosketuspinta löytyy käytännössä sosiaalisektorin puolelta ja nimenomaan uussuomalaisia kotouttavasta, terapoivasta ja tukityöllistävästä osalueesta. Taidetta ja kulttuuria ei saateta nähdä laadukkaana ja taiteellisesti korkeatasoisena toimintana, vaan se saa sosiaalityön leiman kun tekijöinä ovat maahamme vakituisiksi kansalaisiksi asettautuneet uussuomalaiset. (Saukkonen 2007, 13.) Vie-

railevia kansainvälisiä taiteilijoita arvostetaan usein enemmän. Haasteena olisi kouluttaa kulttuurituottajiksi ja kulttuurialan johtoon henkilöitä, jotka osaisivat nähdä kulttuurisen ja etnisen monimuotoisuuden mahdollisuudet laajasti luovassa taloudessa.

	Yksilö	Yhteisö	Yhteiskunta
Kulttuuri C: Luova taiteellinen työ	<p>a) Maahanmuuttajataiteilijat tai etnis-kulttuurisiin yhteisöihin kuuluvat taiteilijat</p> <p>b) Kulttuuripalvelujen saavutettavuus maahanmuuttajille ja etnis-kulttuuristen yhteisöjen jäsenille sekä taidetarjontaan osallistuminen</p>	<p>a) Etnis-kulttuuristen yhteisöjen esimerkiksi yhdistyksissä organisoitu taidetoiminta</p> <p>b) Kulttuuripalvelujen saavutettavuus ja taidetarjonnan käyttö etnis-kulttuuristen yhteisöjen kannalta sekä "kollektiivinen" osallistuminen</p>	<p>a) Moni- tai inter-kulttuurista taiteellista toimintaa toteuttavat tai tukevat instituutiot, hankkeet yms.</p> <p>b) Monimuotoisuutta esittävän ja edustavan taiteen saavutettavuus yhteiskunnan kaikkien jäsenten kannalta</p>
Kulttuuri B: Kulttuuriteollisuus	<p>a) Maahanmuuttajat tai etniskulttuurisiin yhteisöihin kuuluvat kulttuuriteollisuuden tekijät ja tuottajat</p> <p>b) Kulttuuriteollisuuden tuotteiden ja palveluiden saavutettavuus maahanmuuttajille ja etnis-kulttuuristen yhteisöjen jäsenille sekä tosiasiallinen käyttö ja kulutus</p>	<p>a) Etnis-kulttuuristen yhteisöjen yhdistystai yrityspohjainen kulttuuriteollinen toiminta</p> <p>b) Kulttuuriteollisuuden tuotteiden saavutettavuus etniskulttuuristen yhteisöjen kannalta sekä "kollektiivinen" käyttö ja kulutus</p>	<p>a) Moni- tai inter-kulttuurinen sekä rajoja ylittävä ja hybridimuotoja tuottava kulttuuriteollisuus</p> <p>b) Monimuotoisuutta esittävän ja edustavan kulttuuriteollisuuden tuotteiden saavutettavuus yhteiskunnan kaikkien jäsenten kannalta</p>
Kulttuuri A: Elämäntapa, merkitysjärjestelmä	<p>a) Maahanmuuttajat tai etniskulttuuristen yhteisöjen jäsenet oman kulttuurinsa ylläpitäjinä ja kehittäjinä</p> <p>b) Kulttuurien läsnäolo ja avoimuus yksilöiden vapauden edellytyksenä valita, muokata ja kehittää kulttuurista identiteettiään</p>	<p>a) Yhteisöjen mahdollisuus ylläpitää ja kehittää kollektiivista kulttuurista identiteettiään</p> <p>b) Etnisten ja kulttuuristen yhteisöjen mahdollisuus kohdata toisiaan ja olla vuorovaikutuksessa</p>	<p>a) Yhteiskunnan elämäntavallisen ja "yleiskulttuurisen" variaation julkinen esittäminen</p> <p>b) Yhteiskunnan kaikkien jäsenten kohtaaminen sen etniskulttuurisen monimuotoisuuden kanssa</p>

Taulukko 2. Taiteen/kulttuurin sekä maahanmuuttajien/monikulttuurisuuden kosketuspintoja. (Saukkonen 2007, 13)

Pasi Saukkonen esittää taiteen/kulttuurin sekä maahanmuuttajien/ monikulttuurisuuden kosketuspintoja luovan taiteellisen työn, kulttuuriteollisuuden ja laajemmin monikulttuurisen elämäntavan ja merkitysjärjestelmän konteksteissa. Näkökulma on sekä yksilön, yhteisön että yhteiskunnan. Itse näkisin monikulttuurisen taiteen ja kulttuurin arvostuksen kannalta sekä suomalaisen yhteiskunnan toimivan ja kaikkia osapuolia tyydyttävän kehityksen kannalta merkittävimpänä taulukon yhteiskunnan tasolla liikkuvat merkitykset. Monikulttuurista toimintaa tukevat ja tasa-arvoiset tukijärjestelmät sekä taiteen fyysinen ja kulttuurinen saavutettavuus tulisi taata kaikille.

Aihe on hyvin ajankohtainen ja siihen on hyvä paneutua opetuksessa. Maamme Taiteen toimikunnan monikulttuurisuusjaoston jäsenvalinnat kuohuttavat mieliä. Irani-laissyntyinen toimittaja ja ohjaaja Alexis Kouros erosi protestina sille, että monikulttuurisuusjaoston jäseniksi valittiin pelkästään kantasuomalaisia. Toisaalta voimme myös esittää Taiteen keskustoimikunnan puheenjohtajan kanssa kysymyksen siitä, tarvitaanko Suomessa enää ghettomaisesti ihmisiä eri asemaan asettavia erityisiä monikulttuurisia jaostoja ollenkaan, vai voivatko kaikki taiteilijat tulla huomioiduksi avustusjärjestelmässä, olivatpa he kulttuurisesti kotoisin mistä hyvänsä. (Luukka, Teemu 2010. Alexis Kouros erosi protestiksi Taiteen keskustoimikunnasta. HS 19.3.2010 Kulttuurisivut). Tämä liittyy mielestäni vahvasti myös elämäntapa- ja merkitysjärjestelmäosioon, jossa suomalaisena elämäntapana voitaisiin esittää laajemman variaation valikoima hyviä tapoja elää etniskulttuurisen moninaisuuden kanssa. Tällaisen kulttuurisen näkemyksen mukainen hyvä esimerkki on mielestäni Taina Westin ohjaama televisiosarja Rakkauden tähden, jossa kantasuomalaiset appivanhemmat ja uussuomalainen puoliso esitetään elelemässä normaalia arkea, yhdessä toisenlaiseen kulttuuriin ja tapoihin tutustuen ja hyväksyntää ja kiintymystä osoittaen. Tällaisilla ohjelmilla on mielestäni suuri merkitys katsojien tiedon lisäämiselle eri kulttuurien ihmisistä ja suvaitsevaisten asenteiden muotoutumiselle. Eri taiteenalojen tuottajien paneelikeskustelu oman työkentän tulevaisuuden visioista monikulttuurisuuden nä-

kökulmasta katsottuna voisi tuoda opiskelijoille monipuolisen tiedon kulttuurituottajan mahdollisuuksista työskennellä monikulttuurisuuden parissa.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

8.1 Arvio koulutuksen kehittämisestä

Tuottajan työ monikulttuurisessa työyhteisössä edellyttää opinnäytetyöni aineistojen perusteella monenlaisia tietoja, taitoja ja asenteita, joita ei tarvitse huomioida työskennellessä pelkästään hyvin samanlaisen kulttuurisen identiteetin omaavien ihmisten yhteisössä. Erilaisuus tuo usein haasteellisia tilanteita, joihin voidaan ammattitaitoisella monikulttuurisuusopetuksella pyrkiä valmentamaan opiskelijoita. Nykyinen tuottajien monikulttuurisuusopetus on vielä hieman satunnaista ja sisältää vaihtelevia asiakokonaisuuksia.

Toteuttamani kulttuurituottajaopiskelijoiden monikulttuurisuusopetuksen suunnitelma on mielestäni kunnianhimoinen, mutta toteutettavissa oleva ehdotus Humanistiselle ammattikorkeakoululle. Käytännön toteutuksiin vaikuttaa oppilaitoksen kulttuurituotannon kampusten sijainti eri puolilla Suomea erilaisissa ympäristöissä. Paikallisia sidosryhmiä; kulttuurikeskuksia, vastaanottokeskuksia, järjestöjä ja oppilaitoksia kannattaa hyödyntää entistä tiiviimmin esimerkiksi harjoittelujen toteuttamisessa ja vierailujen järjestämisessä. Ainakin Kauniaisten kampuksella sidosryhmien kanssa voitaisiin tehdä monipuolisempaa ja tiiviimpää yhteistyötä erilaisten yhteisten tuotantojen, koulutuksen ja hankkeiden toteuttamisessa. Lisäksi uusia yhteistyötahoja ja -muotoja voidaan löytää myös opiskelijoiden kanssa yhdessä ideoimalla.

Kulttuuriseen diversiteettiin ja monikulttuuriseen toimintaan erikoistuneen lehtorin saamiseksi opintojaksoa toteuttamaan kannattaa tehdä myös yhteistyötä eri korkea-

koulujen välillä ja käyttää hyväksi tarjolla olevia koulutusmahdollisuuksia nykyisille lehtoreille. Pidän opintojakson onnistumisen kannalta varsin tärkeänä, että opintoja toteuttava lehtori olisi motivoitunut ja innostunut opettamastaan aiheesta. Pahimmassa tapauksessa huonosti motivoitunut ja puutteelliset tiedot omaava lehtori voi tehdä hallaa opintojakson tavoitteelle lisätä kulttuurituottajien myönteistä asennoitumista monikulttuuriseen työhön ja kehittää valmiuksia työskennellä sujuvasti monikulttuurisessa työyhteisössä. Työelämä tulee muuttumaan monikulttuurisemmaksi ja pitäisin ammattikorkeakoulujen velvollisuutena antaa tälläkin alueella hyvät valmiudet tulevaisuuden tuottajille. Uskon itse myös proaktiiviseen tulevaisuuskäsitykseen, jonka mukaan ihmisillä on omien valintojen ja tekemisen kautta mahdollisuus vaikuttaa siihen, millaiseksi tulevaisuutemme muodostuu (<http://pre20031103.stm.fi/suomi/tao/julkaisut/omakieli/muut.htm>).

Toisaalta näen jo opinnäytetyöni tärkeimmissä käsitteissä mahdollisuuden hyvin erilaisille tulkinnoille. Monikulttuurisuus käsitetään vielä pääasiassa uussuomalaisten ja kantaväestön kohtaamiseksi, vaikka monikulttuurisuuden kanssa työskentelevät kokevatkin tällaisen rajauksen ongelmallisena, haitallisen tiukkana ja jopa uussuomalaisia syrjivänä. Omassa työyhteisössäni vallalla oleva laaja käsitys monikulttuurisuudesta monimuotoisena kaupunkikulttuurin kirjona aiheuttaa helposti päinvastaisia ongelmia. Jos monikulttuurisuus nähdään erittäin laajasti, kaikkina valtavirrasta eroavina kulttuurisina käsityksinä, on vaarana, ettei käsite oikeastaan tarkoita enää mitään. Kyseenalaista lienee myös erilaisten vähemmistöryhmien käsittely samantapaisina kategorioina (esimerkiksi mielenterveyspotilaat ja maahanmuuttajat), sillä kulttuurituottajan työnkuva on varsin erilainen näiden ryhmien kanssa työskenneltäessä ja vaatii tietoa juuri sen ihmisryhmän elämästä ja erityistarpeista.

Itse suhtaudun myös hieman kriittisesti aineistoina toimineisiin Webropol-kyselyihin. Ilman omaa kokemustani monikulttuurisesta kulttuurituottajan työstä olisin ollut varsin heikoilla jäillä tukeutuessani kahteen näin ”kevyeen” ja vain muutamia tärkeitä kysymyksiä sisältäneeseen kyselyyn. Lisäksi ammattikorkeakoulujen lehtoreiden vähäi-

nen into vastata kyselyyn huononsi mahdollisuksiani verrata eri kouluttajien tarjoamaa opetusta toisiinsa kovin syvällisesti.

8.2 Kehityssuunnitelman hyödyntäminen ja merkitys

Toivon, että kehittämäni ehdotus kaikille kulttuurituottajille toteutettavista monikulttuurisuusopinnoista voitaisiin ottaa käyttöön HUMAKin kulttuurituottajia kouluttavissa kampuksissa ja esittelen idean myös laajemmin hyödynnettäväksi eri ammattikorkeakoulujen käyttöön innostuksen ja ideoinnin lähteeksi. Toivon voivani olla myös vastaamassa käytännön toteutusten aiheuttamiin kysymyksiin ja autan mielelläni tarvittaessa suunnitelman muita mahdollisia toteuttajia.

Toivon monikulttuurisuusopetuksen olevan vaikuttamassa tulevaisuuden kulttuurituottajien työmahdollisuuksien laajentumiseen uusille alueille ja parantavan työllistymistä. Lisäksi toivon, että kulttuurituottajien monikulttuurisuusosaaminen parantaa Suomessa asuvien vähemmistötaiteilijoiden työtilannetta ja arvostusta sekä monipuolistaa kulttuuritarjontaa ja saavuttaa kulttuurille uusia kuluttajaryhmiä. Onhan selvää, että vähemmistöt huomioiva ja mukaan tuotantoihin ottava kulttuuri ja taide saa myös vähemmistöt kiinnostumaan tuotannoista ja osallistumaan niihin yleisönä. Perimmäinen tavoite on tietenkin paremmin hyvinvoiva, iloisempi ja monimuotoisempi yhtenäinen suomalainen yhteiskunta. Näen monikulttuurisuusopetuksen hyödyllisenä myös kaikille niille kulttuurituottajille, jotka ovat suuntautumassa kansainvälisille työmarkkinoille tai toimivat esimerkiksi kulttuuriviennin parissa tai kansainvälisissä organisaatioissa ja projekteissa.

Opinnäytetyöni tulee olemaan hyödyllinen työkalu omaan työhöni kulttuurituottajien kouluttajana ja koen työtä tehdessäni paitsi selkiyttäneeni omaa työnkuvaani ja oman opintojaksojeni käytännön toteutuksia, myös syventäneeni osaamistani monikulttuurisuustyön tekijänä. Opinnäytetyöni on mielestäni ehdotus, joka mahdollisesti toteutuessaan kehittää HUMAKin monikulttuurisuusopetusta kaikilla kampuksilla yhte-

näisempään suuntaan sisällöllisesti ja laajuudeltaan. Esitykseni toisi kaikille kampuksille kontaktiopetusjakson, jossa työssäni mainittuihin sisältöihin perehdyttäisiin.

HUMAKin opetussuunnitelma linjaa tällä hetkellä hyvin yleisellä tasolla monikulttuurisuusopintojen opetettavia sisältöjä (Liitteet 5 ja 6). Opinnäytetyöni esityksessä jäsenellään työelämässä tarvittavat osaamisalueet opetuksen toteutusta helpottaviksi osioiksi. Työn alkupuolelle koottu aineisto työelämän monikulttuurisuudesta ja siihen liittyvistä käsitteistä on sisällöllisesti juuri tuottajien monikulttuurisissa työyhteisöissään tarvitsemia tietoja ja taitoja. Nämä sisällöt olen koontanut loppupuolella työtäni esitykseksi opetettavista sisällöistä. Ehdotus on tiivistetty taulukkomuotoon (Liite 4), jossa esitetään oppimisen tavoitteet, arvioinnin kohteet ja kriteerit sekä ehdotuksia opetuksessa käytettäväksi menetelmiksi ja materiaaleiksi. Uskallan väittää myös, että vielä kaikkiin kulttuurituottajille opetettaviin opintojaksoihin ei ole integroituna monikulttuurisuuden näkökulmaa. Ehdotukseni sisältää ajatuksen monikulttuurisen näkökulman integroimisesta kaikkiin kulttuurituottajille opetettaviin opintojaksoihin. Lisäksi haluan ehdotuksessani tuoda esille nyt jo Kauniaisten kampuksella käytännön opetuksessa näkyvän laajan monikulttuurisuuden käsityksen.

Humanistiseen ammattikorkeakouluun tulossa olevaa osaamisperustaista opintosuunnitelmaa varten työtä pitää vielä tehdä paljon, muun muassa arviointikriteerien laatimista, tavoitteiden tarkentamista ja opetusmenetelmien perusteellisempaa suunnittelua. Työ kulttuurituottajien monikulttuurisuusopetuksen suunnittelemiseksi jatkuu ja suunnitelmat kehittyvät nopeasti muuttuvan yhteiskunnan mukana.

9 LOPPUSANAT

Ennakkoluulot ja vihamielinen asenne kaikkea vierasta ja erilaista kohtaan johtuvat usein tiedon ja kokemuksen puutteesta. Kun tutustumme erilaiseen ihmiseen, saamme tietoa ja jaamme käsityksiä toiminnan ja ajatusten syistä, ymmärrämme mahdollisesti paremmin toisiamme. Kulttuuri-identiteettimme tunteminen ja sen vaikutusten tiedostaminen on oleellista myös toisen, erilaisen kulttuuri-identiteetin ymmärtämiseksi ja hyväksymiseksi. Kaikesta ei tarvitse olla samaa mieltä. Tärkeintä on kunnioittaa myös omasta ajattelusta ja toiminnasta eroavat käsitykset, mikäli ne eivät loukkaa kansainvälisesti hyväksytyjä ihmisoikeuksia tai ole ristiriidassa yhteiskunnan lakien kanssa. Omasta kulttuuri-identiteetistä ei tarvitse luopua, se hioutuu ja muotoutuu elämän menossa jokaisella. Omaa kulttuuria pitää osata arvostaa ja vaalia, siten ymmärtää myös toisen ihmisen kulttuurin arvon ja halun säilyttää sen.

Työyhteisössä oikeanlainen asenne on kaikkea tietoa ja taitoa tärkeämpää. Jos meillä on halu ymmärtää toisiamme ja hyväksyä toisemme sellaisina kuin olemme, tärkein on jo saavutettu. Erilaisten ihmisten työskentely yhteisen päämäärän ja tavoitteiden hyväksi, samoilla säännöillä ja mahdollisuuksilla, rikastuttaa työyhteisöämme, yhteiskuntaamme ja elämäämme. Taitava ja monimuotoisuutta arvostava johto osaa hyödyntää tuotantotiimin tai organisaation erilaisten ihmisen monipuolisen kokemusmaailman ja laajan näkemysten kirjon paljon osiensa summaa suuremmaksi lopputulokseksi. Toki myös tietoa tarvitaan, jotta osaamme huomata erilaisuuden, arvioida syitä ja seurauksia ja muokata käyttäytymistämme tilanteen ja työyhteisömme tarpeiden mukaan. Sosiaaliset taidot, kielitaito, kulttuurienvälisen viestinnän taidot ja oman ammattialan osaaminen ovat pohjana tulokselliselle työn tekemiselle, miellyttävälle työskentelyilmapiirille ja työyhteisön jäsenten hyvinvoinnille. Vanha hyvä sanonta on: ”Samoilla kivillä, joilla ihmiset ovat rakentaneet muureja, voidaan rakentaa siltoja”.

LÄHTEET

Aaltonen, Milla & Joroinen, Mikko & Villa, Satu 2009. Syrjintä Suomessa 2008. Helsinki: Ihmisoikeusliitto.

Abu-Hanna, Umayya 2007. Sinut. Helsinki: WSOY.

Abu-Hanna, Umayya 2009. Ei mukava eikä tasa-arvoinen. Hietaluoma-Hanin, Hanna & Johansson, Heidi. Näkökulmia kulttuurienväliseen vuoropuheluun. Helsinki: Valtion taidemuseo, 100.

Ahmadi, Nader 2005. Globalisation, postmodernity and migration – Rethinking cultural identity. Launikari, Mika & Puukari, Sauli 2005. Multicultural Guidance and Counselling. Jyväskylä: CIMO and Institute for Educational Research, 99-100.

Ammattikorkeakoululaki 351/2003, § 4.

www.artsadministration.org

Ekholm, Elina & Salmenkangas, Mai 2008. Puhumalla paras. Ratkaisuja arjen etnisiin konflikteihin. Helsinki: Sisäasiainministeriö.

www.encatc.org

www.evl.fi/mod.nsf

www.finlex.fi

Garcea, Elena A.A. 2005. Culture as a starting point and framework for guidance and counselling – Basic concepts and perspectives. Launikari, Mika & Puukari, Sauli 2005. Multicultural Guidance and Counselling. Jyväskylä: CIMO and Educational Research, 55-58.

www.hel.fi/tietokeskus

Helsingin kaupungin kansainvälisen toiminnan strategia 2008. Helsinki: Helsingin kaupungin hallintokeskus

www.helsinki.fi/hum

www.hera.fi

Humanistisen ammattikorkeakoulun opetussuunnitelma 2009-2010.

Humanistisen ammattikorkeakoulun strategia vuosille 2007-2009.

www.humak.fi

Hukkila, Kari 2010. Kulttuuri ei määrää identiteettiämme. HS 4.1.2010. Kulttuurisivut, osa C.

www.ihmisoikeudet.net.

www.internetix.fi

Isotalus, Eila 2008. HERA -koulutus Multicultural Pedagogy luentomuistiinpanot.

www.kansanvalta.fi

www.kassandra.fi

Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategia 2009-2015. Opetusministeriön julkaisu 2009:21.

Kouros, Alexis 2009. Se ei ole pelkkä laulu. Hietaluoma-Hanin, Hanna & Johansson, Heidi 2009. Näkökulmia kulttuurienväliseen vuoropuheluun. Helsinki: Valtion taide-museo, 87.

Lahti, Leena 2008. Monikulttuurinen johtaminen. Helsinki: WSOYpro.

Lasonen, Johanna & Halonen Mia 2009. Kulttuurienvälinen osaaminen koulutuksessa ja työelämässä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Launikari, Mika & Puukari, Sauli 2005. The European context for multicultural counselling. Launikari, Mika & Puukari Sauli 2005. Multicultural Guidance and Counselling. Jyväskylä: CIMO and Educational Research, 15-25.

Laycock, Jolyon & Vartiainen, Pekka 2008. Mahdollisuuksista totta – Taiteen ja kulttuurin tuotanto ja sosiaalisen osallisuuden haaste. Helsinki: HUMAK. Sarja B. Projektiraportit ja selvitykset 11.

www.mamk.fi

www.metropolia.fi

Miettinen, Anssi 2010. Leicesterissä vähemmistöt nousevat pian enemmistöksi. HS 2.1.2010. Kulttuurisivut, osa C.

www.novia.fi

Opetusministeriön strategia vuodelle 2015 -julkaisu. Opetusministeriön julkaisu 2003:11

www.opetussuunnitelma.wordpress.com

Piili, Marjut & Shiberu, Martta. Monikulttuurisuuden kirjoja – kulttuuristen erojen ilmeneminen työelämässä -seminaari 28.1.2010 luentomuistiinpanot.

Pöysä, Mervi 2005. Maahanmuutto horjuttaa minäkuvaa. www.edu.fi : Opetushallitus. 22.2.2005.

Rohweder, Thomas 2009. Metropolia Ammattikorkeakoulu & HUMAK: YAMK-tutkinto, johtajuusopintojen luennot, 8.10., 6.11. ja 4.12.2009.

Salo-Lee, Liisa 2009. Monikulttuurinen osaaminen ja kulttuurinen lukutaito. Opetusministeriön julkaisu 2009/40, Tulevaisuus meissä, 65-67.

Saukkonen, Pasi 2007. Maahanmuutto, monikulttuurisuus ja kulttuuripolitiikka: taustatietoja tutkimukselle ja toiminnalle. www.cupore.fi. Cuporen verkkojulkaisuja 1/2007.

www.seamk.fi

Sydänmaanlakka, Pentti 2009. Jatkuva uudistuminen – Luovuuden ja innovatiivisuuden johtaminen. Helsinki: Talentum.

Tieto ja viestintätekniikan strategiapalvelu.
www.palvelut.virtuaaliyliopisto.fi/strategiapalvelu .

Tilastokeskus. www.tilastokeskus.fi. Suomen kansalaisuuden saaneet vuonna 2008.

Uudenmaan kulttuuristrategia 2015 -julkaisu.

Yhdenvertaisuuslaki, Syrjinnän kieltö § 6.

Kuvio 1. Lähde: Väestö- ja kuolemansyy tilastot. Tilastokeskus

Kuvio 2. Työelämän edustajien näkemyksiä tuottajien monikulttuurisuuskoulutuksen sisällöistä.

Kuvio 3. Yksilön identiteettiä määrittäviä tekijöitä.

Kuvio 4. Ymmärryksen esteitä ja rajojen ylittämisen edellytyksiä

Taulukko 1. Kulttuurienvälisen kompetenssin vuorovaikutus- ja toimintakompetensseja. (Lasonen & Halonen 2009, 116-122.)

Taulukko 2. Työpaikkojen etnisiä ristiriitoja. (Ekholm & Salmenkangas 2008, 30-31.)

Taulukko 3. Kulttuurieroja. (Rohweder 2009).

Taulukko 4. Taiteen/kulttuurin sekä maahanmuuttajien/monikulttuurisuuden kosketuspintoja. (Saukkonen 2007, 13)

LIITE 1. Kyselylomake monikulttuurista kulttuurityötä tekeville.

MONIKULTTUURISUUSOPINTOJEN KEHITTÄMINEN

TAUSTATIETOJA

1. Millä ammattinimikkeellä työskentelette?
2. Kuinka kauan olette työskennellyt monikulttuurisuustyössä?
3. Mikä on koulutuksenne?
4. Oliko omissa opinnoissanne monikulttuurisuus huomioitu jollakin tavalla?
5. **MONIKULTTUURISUUS TYÖPAIKALLANNE**
6. Minkälaisia monikulttuurisia tapahtumia tuotate?
7. Toteutatteko toimintaa

yhdessä eri vähemmistöjärjestöjen kanssa?

uussuomalaisten taiteilijoiden kanssa?

maahanmuuttajille?

8. Oletteko törmännyt työssänne kulttuurisesta erilaisuudesta johtuviin pulmatilanteisiin? Millaisiin?
9. Miten ratkaisitte nämä tilanteet?
10. Toimiaksenne helpommin työssänne, olisitteko tarvinnut tai tarvitsitteko:

enemmän tietoa vähemmistöryhmistä

eri kulttuurien tavoista

eri uskonnoista

parempaa kielitaitoa

muuta, mitä?

11. **TUOTTAJIEN MONIKULTTUURISUUSKOULUTUS**
12. Tarvitsevatko monikulttuurisuustyössä toimivat tuottajat erityisosaamista? Perustelisitko vastauksesi.
13. Millaisia asiakokonaisuuksia tuottajien monikulttuurisuuskoulutuksen tulisi sisältää?

kulttuuripolitiikkaa kotoutumisen välineenä

Suomen vähemmistöryhmien esittelyä

kulttuuri-identiteetin merkityksen pohdiskelu

vierailuja monikulttuuristen taiteilijoiden luona?

muuta, mitä?

TULEVAISUUDEN KULTTUURITUOTANNOT

14. Tarvitaanko monikulttuurisuuteen erikoistuneita kulttuuritapahtumia? Perustelisitko vastauksesi.

LÄMPIMÄT KIITOKSET VASTAUKSISTASI!

LIITE 2. Kyselylomake ammattikorkeakouluille.

MONIKULTTUURISUUSOPINTOJEN KEHITTÄMINEN 2.

OPPILAITOKSENNE MONIKULTTUURISUUSKOULUTUS

1. Kuinka paljon oppilaitoksessanne on kulttuurituotannon opiskelijoita
2. Onko monikulttuurisuus huomioitu opintosuunnitelmassanne jotenkin?
3. Millaisia asiakokonaisuuksia monikulttuurisuusopinnot sisältävät?
4. Kuinka laaja opintokokonaisuus on opintopisteinä?
5. Kuuluuko monikulttuurisuusopintoihinne käytännön harjoittelua?

Kuuluu / Ei kuulu

MONIKULTTUURISUUSOPINTOJEN KEHITTÄMINEN

6. Minkälaisia asiakokonaisuuksia tuottaja monikulttuurisuus- koulutuksen tulisi sisältää?

Kulttuuripolitiikkaa kotoutumisen välineenä

Maahanmuuttopolitiikkaa

Suomen eri vähemmistöryhmien esittelyä

Kulttuuriidentiteetin pohdiskelua

Vierailuja monikulttuuristen taiteilijoiden luo

Muuta, mitä?

7. Minkälaista erityisosaamista kulttuurituottaja tarvitsee monikulttuurisella kentällä?
8. Tarvitaanko monikulttuurisuuteen erikoistuneita kulttuuri-tapahtumia? Perustelisitko vastauksesi.

LÄMPIMÄT KIITOKSET VASTAUKSISTASI!

LIITE 3. Lähet.

Hyvä kulttuurialan ammattilainen.

Pyydän sinua ystävällisesti vastaamaan tähän kyselyyn, jolla pyritään kehittämään kulttuurituottajien monikulttuurisuusopetusta. Kyselyn tilaajana toimii Humanistinen Ammattikorkeakoulu. Vastauksenne avulla pyrimme kehittämään kulttuurituottajien koulutusta vastaamaan monimuotoistuvan työelämän tarpeita ja tässä te alan ammattilaiset voitte olla vaikuttamassa. Kyselyyn vastaaminen vie vain muutaman minuutin. Kiitän lämpimästi kyselyyn osallistumisesta.

Ystävällisin terveisin,

Terhi Dahlman

Kulttuurituotannon lehtori

Kulttuurituotannon YAMK -opiskelija

Monikulttuurisuusosaamisen osaamisperusteinen opintosuunnitelmaehdotus

Osaamisalue	Arvioinnin kohteet ja kriteerit	Ehdotuksia opetukseen ja materiaaleihin
Kulttuuri-identiteetti	Tutkinnon suorittaja - ymmärtää identiteetin merkityksen ihmisen elämässä - tiedostaa omat arvonsa ja asenteensa ja elämäntarkoituksensa ja osaa perustella ne - ymmärtää työssään kohtaamiaan erilaisia arvoja ja asenteita - osaa työssään kunnioittaa erilaisuutta	- omaan kulttuuri-identiteettiin vaikuttavat asiat - millainen on suomalainen? - millaisia stereotyyppisiä määrittäviä sinusta saisi? - muuttuva kulttuuri-identiteetti, historiallinen näkökulma - käsitteet: arvo, normi, asenne - enemmistö = normaali?
Eri vähemmistöryhmien tuntemus	Tutkinnon suorittaja - tutustuu Suomen erilaisiin vähemmistöryhmiin, alakulttuureihin ja kaupunkikulttuurin ilmiöihin - tutustuu kulttuurituottajan työnkuvaan vähemmistöjen parissa - tiedostaa vähemmistöryhmien ongelmat ja erityistarpeet - osaa hyödyntää diversiteettiä kulttuurituottajan työssä	- kansalliset ja perinteiset vähemmistöt, alkuperäiskansat, diasporiset yhteisöt, historialliset kulttuuriset vähemmistöt, uskonnolliset, kielelliset, seksuaaliset ja sukupuoliset vähemmistöryhmät uudet maahanmuuttajaryhmät, terveydentilan tai vammaisuuden vuoksi vähemmistöä olevat, kulttuuriradikaalit, alakulttuurit ja kaupunkikulttuurin uusia ilmiöitä – vierailuja ja vierailijoita mahdollisimman monipuolisesti - tilastokeskuksen tilastot, Syrjintä Suomessa 2008
Työskentely monikulttuurisessa ympäristössä	Tutkinnon suorittaja - omaa valmiudet toimia tasavertaisesti ja eettisesti korkeatasoisesti monikulttuurisessa työympäristössä - osaa kohdata jokaisen ihmisen yksilönä ja huomioida kulttuuriset tekijät - tietää yleisimpiä ristiriitojen aiheuttajia monikulttuurisissa työympäristöissä ja osaa pohtia niiden ennaltaehkäisyä ja ratkaisemista - havaitsee etnosentriset oletukset työympäristössään ja osaa toimia kulttuurienvälisenä välittäjänä - ymmärtää uskonnollisten, poliittisten ja kulttuuristen piirien vaikutuksen työyhteisön toimintaan	- stereotyyppia- ja ennakkoluuloitehtävät - Puhumalla paras - Ratkaisuja arjen etnisiin konfliktteihin - vierailuja erilaisissa monikulttuurisissa työyhteisöissä kunnallisella, yksityisellä ja järjestösektorilla - En ole rasisti, mutta...Maahanmuutosta, monikulttuurisuudesta ja kriittisyydestä
Kulttuurienväläinen viestintä	Tutkinnon suorittaja - tutustuu eri kulttuurien viestintätapoihin - tiedostaa verbaalisen ja nonverbaalisen viestinnän tasot ja kulttuurisidonnaiset tyylit - tiedostaa kulttuurienvälisen viestinnän haasteet - osaa itse kommunikoida sujuvasti monikulttuurisissa tilanteissa	Työkulttuurit - Avain menestykseen kansainvälisessä liiketoiminnassa, Arja Mikkuha - mitä merkitsevät sanat ja mitä muu viestintä - eri maanosille tyypillinen tapa viestiä - viittomakielellä ja pistekirjoitus - miten vieras kieli vaikuttaa omaan viestintäsi?
Lainsäädäntö ja politiikka	Tutkinnon suorittaja - tuntee pääpiirteissään Suomea koskevat maahanmuuttajasopimukset, suomalaisen lainsäädännön määräykset oleskelu-, työ- ja opiskeluluvista sekä kotouttamislain - tuntee erilaiset maahanmuuttopoliittiset käytännöt Euroopassa sekä pakolais- ja turvapaikkaprosessit suomalaisen lainsäädännön mukaan - hahmottaa kulttuuripolitiikan yhteyksiä monikulttuurisuuteen ja osaa käyttää kulttuuripoliittisia perusteluja diversiteetin tukemiseen - perehtyy taiteen ja kulttuurin saavutettavuuteen, yhdenvertaisuuslakiin, vähemmistöjen kulttuuriin oikeuksiin ja reiluun kulttuuriin	- ulkomaalaislaki - laki maahanmuuttajien kotouttamisesta - oleskelulupa -käytännöt - työ- ja opiskelulupa - pakolais- ja turvapaikkatoimintaa koskevat määräykset - käsitteet: assimilaatio, integraatio, multikulturalismi ja segregatio - yhdenvertaisuuslaki - http://www.kulttuuriaikakalle.fi/saavutettavuus
Taide ja kulttuuri kotoutumisen välineenä	Tutkinnon suorittaja - tutustuu Suomen kotouttamislakiin ja kotoutumista edistämään laadittuihin erilaisiin strategioihin ja toimintasuunnitelmiin - ymmärtää uuteen kulttuuriin sopeutumiseen liittyviä ilmiöitä ja ongelmia - tuntee tukitoimia eri vähemmistöryhmien integroimiseen yhteiskuntaan ja näkee taiteen ja kulttuurin mahdollisuuksia haasteiden välttämiseksi	- monikulttuuriset taide- ja kulttuurilaitokset ja järjestöt esim. Caisa, Kassandra... - tutustuminen uussuomalaisiin taiteilijoihin ja heidän työnsä - monikulttuuriset taidetyöpajat osana lasten kansainvälisyys/monikulttuurisuus-kasvatusta - OPM:n strategia vuodelle 2015
Vähemmistöt mediassa	Tutkinnon suorittaja - seuraa mediassa käytävää vähemmistöryhmien käsittelyä ja osaa arvioida tiedotusvälineiden luomaa kuvaa vähemmistön edustajista - osaa luokitella erityyppisiä mielikuvia luovia kirjoituksia samasta vähemmistöryhmästä - tutustutaan eri vähemmistöryhmien ja alakulttuurien edustajien omiin tiedotuskanaviin ja niiden ylöntekijöihin	- http://mediakompassi.yle.fi/aikuiset/mediailmiot/maahanmuuttajat - http://tampub.uta.fi/tiedotusoppi/ 978-951-44-7529-0.pdf
Monikulttuurinen johtaminen	Tutkinnon suorittaja - tutustuu monikulttuurisen työryhmän tai tuotannon johtamisen osa-alueisiin ja johtajan rooleihin niissä - tiedostaa eri kulttuureissa vallitsevia erilaisia käsityksiä hyvästä johtajuudesta ja hyvistä alastaistoista - tuntee johtajan työnkuvan erityishaasteet monikulttuurisessa työyhteisössä - tutustuu monikulttuurisen organisaation tuomiin kilpailuetuihin luovassa taloudessa	- Monikulttuurinen johtaminen (Leena Lahti)
Harjoittelu monikulttuurisessa työyhteisössä/tuotannossa	Tutkinnon suorittaja - työskentelee monikulttuurisessa työyhteisössä tai tuotannossa jollakin taiteen tai kulttuurin osa-alueella - tutustuu monikulttuuriseen kulttuurituotantoon kunnallisella, yksityisellä tai järjestösektorilla - pääsee luontevaan henkilökohtaiseen kontaktiin vähemmistöjen edustajien kanssa - osaa jakaa kokemuksia ja näkemyksiä - tutustuu avoimin mielin erilaisen maailmankatsomuksen tai kulttuurikuvan omaavien ihmisten ajatuksiin, käytökseen ja työskentelyyn yhteisen päämäärän eteen - osaa analysoida omia käsityksiään ja kehitystään monikulttuurisuusosaamisessa	- Harjoittelu monikulttuurisissa taide- ja kulttuurialan työympäristöissä tai projektissa
Visioita tulevaisuuden tuottajan monimuotoisesta työkentästä	Tutkinnon suorittaja - havaitsee ympäristössään "hiljaisia signaaleja", jotka voivat vaikuttaa kulttuurituottajan työnkuvaan monikulttuurisella kentällä - tiedostaa kulttuurituottajan uusia työnkuvia tulevaisuudessa ja tiedostaa oman toimintansa vaikutuksen näiden kuvien toteutumiseen - tiedostaa vähemmistöryhmiä, joiden osallistumista kulttuurituotantoihin voi lisätä ja osaa suunnitella keinoja heidän osallistamiseksi - kykenee luovaan ajatteluun monialaisen ja monikulttuurisen yhteistyön suunnittelemisessa ja toteuttamisessa	http://nexusdelfix.internetix.fi/fi/sisalto/materiaalit/2_metodi/3_signalix?C:D=61590&C:seles=61590 http://www.uovasa.fi/index.php/tietoa/uutiset/263-tuottaja2020

LIITE 5. HUMAK:IN NYKYINEN OPETUSSUUNNITELMA/

Syventävä perehtyminen kulttuurin sisällöntuotantoon: monikulttuurisuus

Opiskelija

- syventää taiteen ja kulttuurin osa-alueen sisältöjen tuntemusta tuottajan työssä
- osaa hankkia tietoa tuotannon sisällöllisistä ja taiteellisista tavoitteista
- osaa soveltaa taiteenlajiin/kulttuurin osa-alueen sisältöön liittyvää tietoa tuotannon tarpeisiin
- osallistuu tuotannon prosessien kehittämiseen, linjaamiseen ja ohjelmistojen rakentamiseen ja hahmottaa oman toimintansa vaikutukset näissä

Sisältö

- valitun taiteenlajin tai kulttuurin osa-alueen sisältöön tutustuminen
- taiteenlajin tai kulttuurin osa-alueen historiallisen ja teoreettisen taustan selvittäminen
- sisältöihin liittyvän tiedon soveltaminen tuotantoprosessin kehittämisessä

LIITE 6 HUMAK:IN NYKYINEN OPETUSSUUNNITELMA/

Tuottaja monikulttuurisessa kaupunkiympäristössä.

Opiskelija

- tutustuu monimuotoisen kulttuuriyön kenttään, toimijoihin, tapahtumiin ja tavoitteisiin
- laajentaa omaa kulttuurikuvaansa
- osaa suunnitella monikulttuurista toimintaa
- osaa hyödyntää taidetta ja kulttuuria kotoutumisen edistämässä
- osaa huomioida viestinnässään kulttuurieroja
- hallitsee kehittämistoiminnan perusteet
- selvittää ja kartoittaa kulttuurisen moninaisuuden käytäntöjä, kehittämistarpeita ja mahdollisuuksia harjoittelupaikassaan
- hyödyntää taidetta kulttuurisen moninaisuuden edistämässä
- kehittää kulttuurista monimuotoisuutta harjoittelupaikassaan
- osaa toimia tasa-arvoisesti kulttuurisesti monimuotoisessa ympäristössä
- hahmottaa oman toimintansa vaikutukset kulttuurisen moninaisuuden kannalta

Sisältö

- kirjallisuuteen perehtyminen ja järjestettävään kontaktiopetukseen osallistuminen
- harjoittelupaikan toimintaan perehtyminen
- harjoittelusuunnitelman ja alustavan kehittämissuunnitelman laatiminen
- harjoittelu harjoittelusuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden mukaisesti
- kehittämis- tai toimintasuunnitelman tai toimintamallin laatiminen
- oman oppimisen ja omien kehittämistaitojen arviointi