

Seurakunnat kotoutumisen edistäjinä

Tiivistelmä työstä: Suomen evankelis-luterilaiset seurakunnat yhteisölähtöisen kotoutumisen edistäjinä

Henriikka Saine



Seurakunnat kotoutumisen edistäjinä

Sisällys

1. Johdanto	2
2. Yhteisölähtöinen kotoutuminen.....	3
2.1 Yhteisölähtöisen kotoutumisen pilotti Suomessa	3
2.2 Yhteisölähtöinen kotoutuminen maailmalla	4
3. Seurakuntien taustaa kotoutumisen edistäjinä	5
4. Seurakuntien kehitystarpeet	7
4.1 Kommunikointitaidon puute vaikeuttaa osallistumista	7
4.2 Tavoitteena inklusiivinen seurakunta	11
5. Johtopäätökset.....	16
Lähteet	21

1. Johdanto

Tässä raportissa on tiivistetty Humanistisen ammattikorkeakoulun opinnäytetyö: Suomen evankelis-luterilaiset seurakunnat yhteisölähtöisen kotoutumisen edistäjinä. Opinnäytetyössä kartoitettiin asiantuntijoiden kanssa seurakuntien kotoutumisen edistämisen toimintojen kehitystarpeita sekä pohdittiin ratkaisumenetelmiä havaittuihin tarpeisiin. Asiantuntijoilla viitataan seurakuntien monikulttuurisuustyön työntekijöihin. Työn tilaaja Kirkkohallitus toimii hankekumppanina Yhteisölähtöisen kotoutumisen pilotti -hankkeessa vuosina 2023–2025. Hanke saa osarahoituksen Euroopan unionin sisäasioiden AMIF-rahastosta ja päätoteuttajana toimii Suomen Punaisen Ristin keskustoimisto. Kirkkohallituksen lisäksi hankekumppaneina toimivat Humanistinen ammattikorkeakoulu sekä neljä Punaisen Ristin piiriä.

Työn aineisto koostuu kolmesta osa-alueesta, jotka täydentävät toinen toisiaan. Ensimmäisenä menetelmänä aineiston hankinnassa oli puolistrukturoidut asiantuntijahaastattelut Yhteisölähtöisen kotoutumisen pilotti -hankkeeseen osallistuvien seurakuntien edustajille. Monipuolisen subjektiivisen tiedon saavuttamiseksi työssä toteutettiin myös valtakunnallinen puolistrukturoitu kysely kirkon monikulttuurisuustyön asiantuntijoille. Edellä mainittujen aineistojen yhteenvedon pohjalta seurakuntien kehitystarpeita pohdittiin kanssatutkimuksellisesti kehitystyöpajassa yhdessä pilotin seurakuntien edustajien kanssa.

Teema-analyysia hyödyntäen asiantuntijoiden pohtimat kehitystarpeet seurakuntien yhteisölähtöisen kotoutumisen edistämiseksi jakoutuivat neljään kokonaisuuteen:

1. inklusiivinen ja maahanmuuttaneita mukaan kannustava toimintamalli,
2. organisoidumpi toive- ja tarvekartoitus,
3. rohkaisu avoimeen kohtaamiseen sekä
4. osallistujien sitoutuminen ja sitouttaminen.

Suomen evankelis-luterilaiset seurakunnat yhteisölähtöisen kotoutumisen edistäjinä -työ kokonaisuudessaan luettavissa osoitteesta: <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2024120533137>

2. Yhteisölähtöinen kotoutuminen

Vuoden 2015 Eurooppaa kohdanneen pakolaisaallon jälkeisenä vuonna European Vision Summit antoi Euroopan unionille suosituksia pakolaisiin kohdistuvista tulevaisuudenkuvista. Näistä listauksista turvallisten maahantuloväylien yhtenä kohtana mainitaan yksityisten sponsoriohjelmien kautta kansalaisten osallistaminen maahanmuuttopalveluihin sekä väestön kokonaisvaltaisen liikkuvuuden huomiointi.

2.1 Yhteisölähtöisen kotoutumisen pilotti Suomessa

Kirkkohallitus toimii hankekumppanina Yhteisölähtöisen kotoutumisen pilotti -hankkeessa, joka on Euroopan unionin AMIF-rahaston osarahoittama. Pilottihankkeen toimintakausi on 2023–2025, päätoteuttaja Suomen Punaisen Ristin (SPR) keskustoimisto ja hankekumppaneina toimivat Kirkkohallituksen lisäksi Humanistinen ammattikorkeakoulu (Humak), SPR Oulun, Kaakkois-Suomen, Varsinais-Suomen, sekä Länsi-Suomen-piirit. Hanke perustuu Työ- ja elinkeinoministeriön pohjaselvitykseen Yhteisölähtöisen kotoutumisen mahdollisuudet Suomessa.

Yhteisölähtöisen kotoutumisen pilotin tavoitteina on kohderyhmän eli kiintiöpakolaisten, sujuvampi kotoutuminen paikallisten yhteisöjen avulla, kotoutujan omaa toimijuutta vahvistaen. Hankkeessa vahvistetaan alueellisten toimijoiden välistä yhteistyötä. Tavoitteita tukemaan hankekuntiin perustetaan yhteisökummiryhmä, joiden osallistava valmennus edistää havaintoja yhteisöjen merkityksestä kotoutumisessa ja yhteisöllisyydestä sekä tähtää tarvelähtöiseen toimintaan kiintiöpakolaisten kotoutumisen edistämiseksi. Suomen yhteisölähtöisen kotoutumisen mallissa kotoutujille ei lähtökohtaisesti perusteta uutta toimintaa, vaan heidät kutsutaan mukaan olemassa oleviin toimintoihin ja nähdään tasa-arvoisina toiminnan toteuttajina, osallisina osallistujien sijaan.

Hankkeen tavoitteet:

Tavoite 1

Kiintiöpakolaiset tunnistavat paikkakunnan toimintamahdollisuudet. He kokevat olevansa tervetulleita toimintaan ja koko yhteisöön. Kontaktit ja sosiaalinen verkosto kasvavat yhteisökummien avulla. Koulutukset tarjoavat kotoutumispolulle erilaisia vaihtoehtoja.

Tavoite 2

Yhteisökummit tunnistavat tehtävänsä ja heillä on selkeät roolit. He kehittävät toimintaa paikkakunnalle sopivilla tavoilla. He ovat motivoituneita ja tyytyväisiä toimintaan. He saavat tarvitsemansa tuen ja koulutuksen hankkeen henkilökunnalta ja kunnan vastuuviranomaisilta.

Tavoite 3

Yhteisölähtöisen kotoutumisen käytännöistä saadaan kokemusta kunnista. Eri sidosryhmät osallistuvat kehittämistyöhön aktiivisesti. Kohderyhmän jäsenet osallistuvat tasaveroisesti ja osallistuvat kehittämiseen.

Lisää Yhteisölähtöisen kotoutumisen pilotista osoitteessa: [Yhteisölähtöinen kotoutuminen - EVL Plus](#)

2.2 Yhteisölähtöinen kotoutuminen maailmalla

Kanadan yksityisen sponsoroinnin malli (Private sponsorship of Refugees Programme), jota Suomen Yhteisölähtöisen kotoutumisen pilotissakin on pidetty toiminnan pohjana, on yhteisölähtöisen kotoutumisen malleista tunnetuin. Kanadan mallissa yksityisistä henkilöistä koostuva sponsoriryhmä hakee ja valitsee nimeämänsä pakolaiset Kanadaan sekä vastaa heidän vastaanottoonsa liittyvistä kustannuksista. Mikäli hakemus hyväksytään, sponsoriryhmä vastaa vuoden ajan taloudellisesta, henkisestä ja muuhun kotoutumiseen liittyvästä tuesta. Tätä kautta Kanadaan saapuu usein muiden sponsoriohjelmien sekä hallituksen uudelleensijoitusohjelmien kautta jo aiemmin tulleiden perheenjäseniä. Tämän tunnetuimman sponsorimallin lisäksi Kanadassa toimii Blended Visa Office Referred -ohjelma, jossa sponsorit valitsevat yhdessä viranomaisten kanssa sponsoriohjelmaan saapuvat UNHCR:n pakolaisrekisteristä. Tässä mallissa Kanadan valtio maksaa kuuden kuukauden ajan pakolaisen toimeentuloa ja sponsori vastaa kaikesta muusta kotoutumiseen liittyvästä. Lisäksi kolmantena saapumisväylänä on Joint Assistance Sponsorship -malli, joka on kohdennettu terveydellisistä syistä erityistarpeita tarvitseville. (Sapir & Turtiainen 2021, 24.) Tutkimukset osoittavat, että Kanadan yksityisen sponsorimallin kautta maahan tulleiden työllisyysaste sekä taloudellinen tila on korkeampi, kuin mitä valtion pakolaisohjelmien kautta maahan tulleiden, joille on taattu valtion taloudellinen tuki ensimmäisen vuoden ajan saapumisesta maahan (Hou, Kaida & Stick 2020, 19).

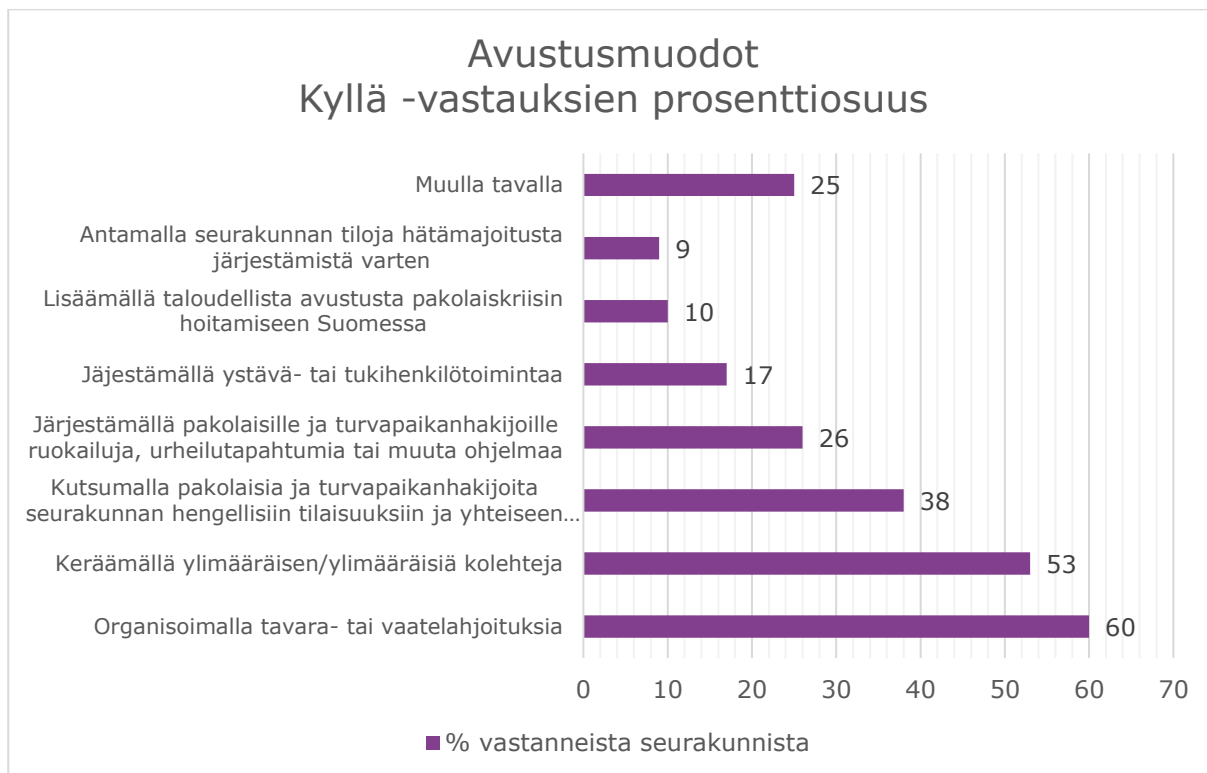
Yhteisölähtöisen kotoutumisen mallia ei ole Euroopassa säännelty millään tavalla ja näin ollen ne ovat tuottaneet hyvin vaihtelevia tuloksia. Tämä herättää huolta pakolaisten oikeuksien sekä toiminnan eettisyyden ylläpidossa. Kansainvälisissä ohjelmissa vastuu kotoutumisesta nojaa vahvasti yksityisiin ihmisiin sekä organisaatioihin, tällöin prosessin valvonta uhkaa jäädä toteutumatta. Näistä esimerkkeinä Belgia, jossa havaittiin korruptiota ohjelman yhteydessä sekä Australia, jonka yksityisen sponsoroinnin ohjelma toimi lähinnä työperäisen maahanmuuton puolesta. Toisaalta Pohjoismaissa suurimmaksi ongelmaksi muodostuu kielitaidon puute pakolaisilla; yhteisen puhutun kielen puute korostuu heikompana asemana työllisyysmarkkinoilla sekä sosiaalisten suhteiden luomisessa. (CCME 2021, 4, 14.)

Meet a local. A Nordic model of community sponsorship for refugees -webinaari, jossa panelisteina olivat Suomen yhteisölähtöisen kotoutumisen pilotin projektipäällikkö Johanna Matikainen, Tanskan Punaisen Ristin Friends show the way projektipäällikkö Mads Tanning, Ruotsin yhteisölähtöisen kotoutumisen projektipäällikkö Anna Gezelius sekä Islannin Amnestyn Thorunn Pálína Jónsdóttir (UNHCR Representation for the Nordic and Baltic countries 2024), osoitti Suomen erityisen lähestymistavan yhteisölähtöisen kotoutumisen malliin. Lukuun ottamatta Suomen mallia, oli muiden panelistien esittämät yhteisölähtöisen kotoutumisen mallit hyvin saman kaltaisia Suomen perinteisen kotoutumisen tuen toiminnan kanssa, jossa vapaaehtoiset järjestävät kotoutumista edistävää toimintaa tai auttavat kotoutujaa esimerkiksi arjen avulla, kuten käymällä kaupassa yhdessä.

3. Seurakuntien taustaa kotoutumisen edistäjinä

Seurakunnat turvapaikkatoimijoina -tutkimushanke sai alkunsa vuoden 2015 maahanmuuttotyön vauhdikkaasta kasvusta seurakunnissa. Kirkon nelivuotiskertomuksen (2016–2019) monikulttuurisuustyön yhdyshenkilöille suuntautuneessa kyselyssä (N=96) ilmeni, että lähes 30 prosenttia seurakunnista aloitti maahanmuuttajatyönsä vasta syksyn 2015 turvapaikanhakijoiden saapumisen myötä. Lähes puolet kyselyyn vastanneista maaseutuseurakunnista ei ollut tehnyt minkäänlaista maahanmuuttajatyötä aiemmin. Kaupunkiseurakunnistakin joka viides aloitti maahanmuuttajatyön syksyllä 2015. (Niemi & Siirto 2017, 13.) Mittavaa muutosta vuosien 2020–2023 nelivuotiskertomuksen mukaan ei ollut etnisille ryhmille ja kieliryhmille järjestettävässä toiminnassa. Seurakuntien monikulttuurisessa yhteistyössä muiden kristillisten kirkkojen tai järjestöjen kanssa oli kuitenkin havaittavissa merkittävää kasvua. Vuonna 2015 seurakunnista 47 % teki yhteistyötä, mutta 2023 jopa 72 % seurakunnista teki monikulttuurista yhteistyötä eri kristillisten toimijoiden kanssa. Monikulttuurista yhteistyötä muiden uskontokuntien kanssa seurakunnista teki vuonna 2023 30 %. (Salomäki, Ketola, Komulainen, Salminen & Sohlberg 2024, 59–60.)

Kirkon tutkimuskeskuksen kyselyssä keväällä 2016, kartoitettiin seurakuntien reagointitapoja vuoden 2015 laajamittaiseen maahantuloon (Kirkon tutkimus ja koulutus 2023). Kyselyyn (kuvio 1) vastasi 409 seurakuntaa, joista 60 % organisoivat tavara- tai vaatelahjoituksia, yli puolet vastanneista keräsivät ylimääräisiä kolehteja ja noin kolmasosa vastanneista seurakunnista kutsui turvapaikanhakijoita ja pakolaisia hengellisiin tilaisuuksiin sekä järjesti heille toimintoja, kuten ruokailuja ja tapahtumia.



Kuvio 1. Miten seurakuntanne reagoi vuonna 2015 tapahtuneeseen turvapaikanhakijoiden määrän kasvuun? (Kirkontutkimuskeskuksen 2023 taulukon pohjalta).

Vuoden 2015 laajamittaisen maahantulon myötä seurakunnat organisoivat turvapaikanhakijoille muun muassa hätämajoitusta, kerhoja vastaanottokeskuksiin, retkiä, tapahtumia, asukasiltoja paikkakuntien vakituisille asukkaille sekä turvapaikanhakijoille. Seurakuntien ketterä, joustava ja luotettava reagointi äkillisesti nousseeseen tarpeeseen listattiin Seurakunnat turvapaikkatoimijoina -tutkimushankkeessa vahvuudeksi, mutta huomiota tulisi kuitenkin kiinnittää selkeään vastuunjakoon, yhteisöllisyyden rakentamiseen ja luovan rohkeaan heittäytymiseen. (Niemi & Siirto 2017, 20–21, 27.)

Seurakuntien reagoinnin kautta koettiin niin alueellisen kuin seurakunnan sisäisten toimialojen välisen yhteistyön kasvaneen merkittävästi. Aina yhteistyötä ei kuitenkaan otettu positiivisesti vastaan. Koettiin, ettei seurakuntaa pidetty varteenotettavana yhteistyötahona ja ulkopuoliset toimijat saattoivat asettaa rajoja esimerkiksi uskonnon näkymiseen toiminnassa. Toisaalta myös seurakuntien sisäisten toimialojen kesken oli vaihtelevuutta halukkuudessa osallistua turvapaikanhakijoiden tukemiseen – syinä tähän mainittiin esimerkiksi resurssipula sekä käytännön ongelmat tilojen kanssa. Osa aktiivisista seurakunnan toimijoista kokivat työn kuormittavan liikaa sen yksilösuoritteisen luonteen vuoksi; tämä sama mainittiin syynä olla toteuttamatta turvapaikanhakijoiden toimintoja. Ratkaisuna kuormittavuuden pienentämiselle esitettiin vastuun jakamista työyhteisön kesken sekä toiminnan selkeä johtaminen. (mt., 38–56, 62.)

Tutkimushankkeessa nousi myös esille seurakuntien monikulttuurisuustyön toteutuksessa oman innostuksen lisäksi auktoriteettien merkitys. Esihenkilön, etenkin kirkkoherran innostus, motivaatio

ja kannustus työn tekemiselle, koettiin hyvin merkityksellisenä. Toisaalta esihenkilön määräyksen alaisena toteutettu työ, josta puuttui oma kiinnostus ja innostus, johti usein työn delegointiin vapaaehtoisille tai muille työntekijöille. Julkinen paine, kuten Kirkkohallituksen tiedustelut seurakunnille ja paikallismediat edistivät osaltaan seurakuntien turvapaikkatyöhön mukaan lähtemistä. (mt., 14, 59, 65.)

4. Seurakuntien kehitystarpeet

Kehittämistyön tulokset syntyivät kahdesta osa-alueesta. Ensimmäiset tulokset syntyivät haastatteluiden sekä kyselyn yhteenvedossa. Nämä ovat vastaajien henkilökohtaisia pohdintoja aiheesta, joita ei ole johdateltu tai pohdittu vuoropuhelussa. Vastaajia oli yhteensä 25 asiantuntijaa ja heidän pohdintojensa perusteella ryhmittelin kuusi selkeää kehitystarveteemaa. Näitä tuloksia hyödynnettiin kehitystyöpajassa, jossa puolestaan käytiin aktiivista vuoropuhelua ja ajatustenvaihtoa. Kehitystyöpajaan osallistui seitsemän asiantuntijaa ja he pohtivat kuuden teeman mukaisesti perusteita sille, miksi aihe on noussut kehitystarpeeksi sekä ratkaisua, mahdollistajia ja esteitä ratkaisuun. Työpajan tuloksista koostettiin neljä kehitystarvekokonaisuutta: inklusiivinen ja maahanmuuttajia mukaan kannustava toimintamalli, organisoidumpi toive- ja tarvekartoitus, rohkaisu avoimeen kohtaamiseen sekä osallistujien sitoutuminen ja sitouttaminen.

4.1 Kommunikointitaidon puute vaikeuttaa osallistumista

Haastatteluiden ja kyselyn vastausten perusteella yksilön kotoutumista tukee avoimet vuorovaikutukselliset ja vapaamuotoiset kohtaamiset kantaväestön kanssa sekä syvemvät suhteet, kuten ystävyys. Lisäksi tarvitaan selkeä ja lähestyttävä ympäristö, jossa kotoutujalla on puitteet olla kanssavertainen toimija ja vahvistaa omaa toimijuuttaan. Kotoutumispalveluiden tulisi olla saavutettavia ja yhteiskuntaorientaation yksilöä palveleva. Merkittävässä asemassa kotoutumisessa on kielen oppiminen, toisin sanoen työvälineet kommunikoida ympäristön kanssa. Lisäksi tulee huomioida kotoutujan henkinen ja hengellinen tukeminen.

Seurakunnat pyrkivät toiminnoissaan vastaamaan kotoutujien tarpeisiin. Tarpeita kartoitetaan digitaalisesti, maahanmuuttaneiden suunnitteluryhmissä, kohtaamisien yhteydessä kuten tilaisuuksissa, vuorovaikutuksessa kotoutujien kanssa sekä verkostojen välityksellä. Seurakunnilla ei kuitenkaan ole systemaattista ja sitä kautta vertailukelpoista tiedonkeruumenetelmää – sen sijaan tieto tulee aina tilannekohtaisesti.

Haastatteluiden ja kyselyn perusteella maahanmuuttaneet osallistuvat yleisesti ottaen hyvin laaja-alaisesti seurakuntien toimintaan. Osallistumista tapahtuu hengellisen toiminnan osalta,

viikkotoiminnoissa, palveluiden käytössä sekä tapahtumissa ja muissa kertaluontoisissa tilaisuuksissa. Lisäksi seurakunnat toimivat työllistävinä tai työllisyyttä edistävinä tahoina kotoutujille. Nämä vastaukset korreloivat yhdessä vastanneiden pohdintaan siitä, mitä tarpeita ja toiveita kotoutujalla voisi olla seurakuntaa kohtaan. Pohdinnoissa nostettiin myös yksimielisenä näkökantana: kaiken seurakunnan toiminnan olevan kotoutumista edistävää, johon maahanmuuttaneet voisivat osallistua. Kuitenkin vastanneiden pohdinnoissa kysymykseen: ”millaisia toimintoja seurakunnassanne on, johon mielestäsi maahanmuuttaneen voi olla hankala osallistua ja miksi näin”, nostivat he merkittävästi osallistumista hankaloittavia tekijöitä, joiden vaikuttavuus koskee kaikkia seurakunnan toimialoja. Yleisesti ottaen, kaikissa toiminnoissa koettiin haasteellisuutta osallistua, paitsi perheille suunnatuissa kerhotoiminnoissa. Näissä nimittäin apuvälineitä hyödyntäen, kuten näyttämällä, ei olla pelkästään puheen varassa.

Vastauksien perusteella kielitaitoon liittyvät haasteet nousivat merkittävimmäksi osallistumista vaikeuttavaksi tekijäksi. Yhteisen kielen puuttuessa, yleisen sosiaalisen kanssakäymisen vaikeuden lisäksi, nousi vastauksissa sekä maahanmuuttaneille kuin kantasuomalaisillekin syrjäytymistä lisääviä havaintoja kommunikoinnin suhteen. Kanssakäymisissä nojataan usein paikallistuntemukseen, jota keskustelun kaikilla osapuolilla ei välttämättä ole ja tämä voi toimia eriyttävänä tekijänä. Lisäksi yleisesti suomenkielen ja luterilaisen uskon hankalat sanat, sanakäänteet sekä merkitykset lisäävät kynnystä keskusteluille.

”Seurakunta on todella homogeeninen kieliympäristö ja noin lähtökohtaisesti teologit, voin puhua, kun itsekin olen teologi niin voin sanoa, että rakastetaan suomenkieltä ja sen kaikkia vivahteita ja sen takia se kieli on monesti niin vaikeata, että edes Google -kääntäjällä siitä ei tavallaan saa tolkkua” (asiantuntija).

Auki kertovaa puhetta tulisi muistaa ja ymmärtää käyttää kommunikoinnissa, mutta haasteiden mahdolliseksi kulmakiveksi nousi sekä työntekijöiden että seurakuntalaisten tai yleisesti kantasuomalaisten pelko ottaa kontaktia maahanmuuttaneiden kanssa. Pelon taustatekijöiksi nostettiin oma epävarmuus kohdata maahanmuuttanut, vaikka kontaktin tullessa kohtaaminen on usein avoin ja vastaanottava. Muita mainittuja syitä, jotka hankaloittavat maahanmuuttaneen osallistumista seurakuntien toimintaan olivat: viestinnän saavutettavuus, henkilökohtaisen kohtaamisen puute papin kanssa, toimintaryhmien sisäänpäin kääntyneisyys sekä työntekijöiden puuttuva tietotaito kohdata maahanmuuttanut henkilö.

Haastatteluissa ja kyselyssä pohdittaessa sitä, mitä tulisi ottaa huomioon kehittäessä kotoutumisen edistämisen toimintoja seurakunnissa, mainittiin jälleen kielitaidon haasteiden tuoma kohtaamisen pelko. Kuitenkin samanaikaisesti vapaaehtoiset mainittiin suurena tarvittavana voimavarana. Puheissa tulisi olla enemmän yhteisöjä avaavia kuin sulkevia ja välttää keskusteluaiheita, joihin uuden ihmisen on hankala tarttua. Kaikessa toiminnassa tulisi ottaa huomioon kielellinen ja

kulttuurinen inklusiivisuus ja saavutettavuus seurakunnissa. Toisaalta esille tuotiin myös näkökulma siitä, ettei kristillisen kirkon sekoittaminen toisiin uskontoihin ole tarpeen, mutta arvostus ja ymmärrys toisia uskontoja kohtaan on yleissivistävää.

“... Toki tarjotaan sopivassa määrin esim. tiettyä ruokaa, mutta tästä ei tarvitse tehdä numeroa. Suurin osa haluaa nimenomaan kääntyä kristityksi, koska ovat saaneet kohdata evankeliumin” (asiantuntija).

Konkreettisempia huomioita kehittämisessä mainittiin tarpeiden ja toiveiden kartoitus maahanmuuttaneilta sekä tilaisuuksien aikainen lastenhoitopalvelu vanhempien osallistumisen mahdollistamiseksi. Lisäksi toimipaikkojen ja henkilöiden mahdollinen vaihtelu saattaisi olla hedelmällisempää kotoutujalle, osallistava ja kokeileva toimintamalli olemassa oleviin ryhmiin sekä ymmärrys työajan ja työtahdin joustavuuden merkityksestä kohtaavassa työssä. Lisäksi vastauksissa mainittiin, ettei tämän tyyppinen seurakuntamalli, joka Suomessa on, ole globaalilla tasolla tunnettu. Suomessa kirkko saa tuloja keräämällä veroja kuin taas maailmalla seurakunnat ovat usein pieniä ja karismaattisten puhujien ympärille asettuvia. Haastattelujen ja kyselyn vastauksien perusteella seurakunnissa valtaosin kehitetään toimintaa melko pieniluontoisesti, esimerkiksi yhteistyötahojen ja hankkeiden kautta tai akuutteihin tarpeisiin vastaamalla. Kehitys suuntautuu lähinnä olemassa olevien toimintojen saavutettavuuden lisäämiseen maahanmuuttaneille, muutamia uutta toimintaa seurakuntiin kehittäviä poikkeuksia lukuun ottamatta.

Kysyttäessä kehitystarpeista, joita tunnistaa omassa seurakunnassaan yhteisölähtöisen kotoutumisen toiminnoissa, nousi kuusi selkeää teemaa, joihin tarpeet liittyivät.

1. Maahanmuuttotyön integroiminen seurakunnan muihin toimintoihin, jotta seurakuntalaisetkin tottuisivat puhumaan ulkomaalaistaustaisille ihmisille ilman epäonnistumisen pelkoa.
2. Organisoidumpi tarvekartoitus maahanmuuttaneiden toiveista ja tarpeista.
3. Inklusiivinen ja maahanmuuttaneita mukaan kannustava toimintakulttuuri sekä työntekijöillä että seurakuntalaisilla.
4. Koulutus ja rohkaisu kohtaamiseen, traumatietoisuus.
5. Sitouttaminen ja sitoutuminen.
6. Saavutettavuus kaikissa toiminnoissa.

Kehitystarpeiden ratkaisuksi esitettiin seurakuntaan kansainvälisempää toimintamallia, jossa eri etnisistä taustoista ja kulttuureista rakennettaisiin yhdessä jumalanpalveluselämää maahanmuuttaneiden kanssa. Samankaltaista seurakuntalaisia osallistavaa ja yhteisöllisyyttä kasvattavaa toimintaa tulisi lisätä kaikessa seurakunnan toiminnassa. Kansainvälisemmän ja yhteisöllisemmän toimintakulttuurin mahdollistamiseksi tulee panostaa kielten, myös selkokielen

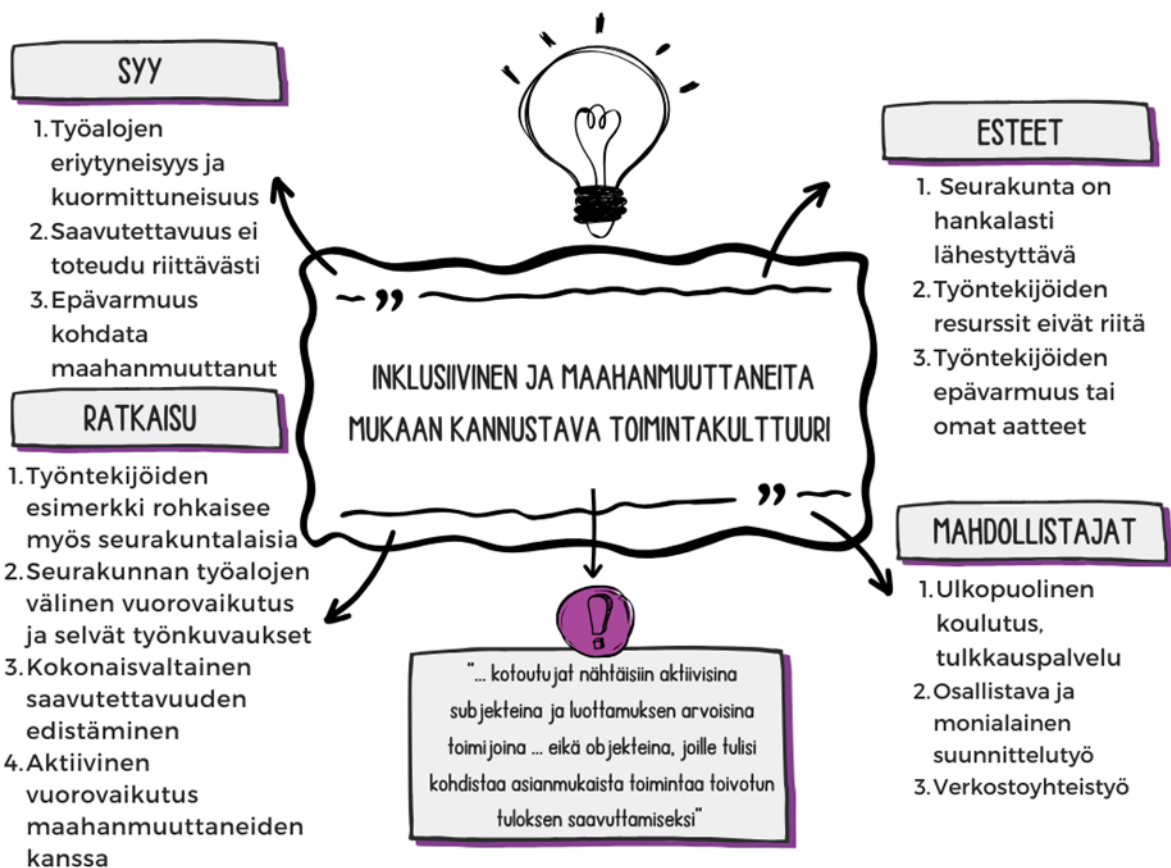
koulutuksiin työntekijöille, jotta jokaisella osallistujalla olisi mahdollisuus edes pienellä mittakaavalla käyttää omaa äidinkieltään tilaisuuksissa. Kielikouluissa tulisi hyödyntää myös vastavuoroisuutta, jolloin suomenkielen oppimisen lisäksi voisi esimerkiksi verkkovälitteisesti kaikki seurakuntalaiset opetella omana äidinkielenä puhuvan avustuksella eri kieliä. Lisäksi saavutettavuudessa tulee myös huomioida kulkuyhteydet tilaisuuksiin ja toimintoihin. Työntekijöiden näkökulmasta tulisi lisätä koulutusta kohtaamisesta, traumatietoisuutta sekä palveluverkoston tuntemusta alueellisen yhteistyön avulla. Työntekijöillä tulee olla kannustava ja arvostava työyhteisö, jossa kiitetään ääneen sekä kannustetaan toinen toisia. Uskalletaan ja osataan puhua keskenään ja nostaa asioita esille rohkeasti. Lisäksi ymmärretään laadukkaan työskentelyn usein vievän aikaa tulosten saavuttamiseksi. Maahanmuuttotyön tulisi toimia inkluusiivisena ajatteluna kaikilla seurakunnan toimialoilla.

”Meillä maahanmuuttajatyö on ollut ihan erillinen toimintamuoto ... niin viime aikoina mä oon miettinyt enempi sitä kysymystä, että miten se koko maahan-muuttajatyö integroituu sisälle siihen seurakunnan toimintaan ja silloin tämä helpottus” (asiantuntija).

Vapaaehtoisten työskentelystä on seurakunnille suuri apu ja heidän pelkoansa kohdata maahanmuuttanut ihminen tulee lieventää ja auttaa, esimerkiksi Alfakurssien kautta tutustumisella ja kohtaamisella. Mahdollista resurssipulaa voi myös lieventää harventamalla toimintaa.

4.2 Tavoitteena inklusiivinen seurakunta

Keskeisimpänä tuloksena työpajasta nousi seurakuntien inklusiivinen ja maahanmuuttaneita mukaan kannustavan toimintakulttuurin kehitystarve (kuvio 2). Tämän teeman alle tuli valtaosa vastauksista kaikesta kehittämistyön aineistoista. Perustelut jakautuivat kolmeen osa-alueeseen: työalojen eriytyneisyyteen ja kuormittuneisuuteen, saavutettavuuden kehitykseen sekä epävarmuuteen kohdata maahanmuuttanut henkilö.



Kuvio 2. Työpajan tulos, inklusiivinen ja maahanmuuttaneita mukaan kannustavan toimintakulttuurin kehitystarve.

Eriytyneisiin ja kuormittuneisiin työaloihin nostettiin syiksi muiden kuin maahanmuuttotyön työntekijöiden ajatusmaailma siitä, että maahanmuuttotyö ei kuulu omaan työalaaan. Se saatetaan mieltää osittain näin myös siksi, että oma työnkuva on jo kuormittava esimerkiksi ajanhallinnan kautta. Mikäli esihenkilötasolta ei tule kannustusta tai osittain jopa painostusta tarttua inklusiiviseen toimintamalliin, ei tätä koeta tarpeellisena tai pakollisena omassa työnkuvassa. Saavutettavuuden kehitystarpeiksi nostettiin työpajassa esille sisäänpäin kääntyneet ryhmät, joihin kantasuomalaisenkin on vaikea päästä mukaan. Tähän osaltaan vaikuttaa myös toimintojen tiedottamisen puutteet sekä haasteet, kuten, kuinka tiedotukset saavuttavat kohderyhmäläisiä.

Lisäksi kehityksessä tulisi huomioida kielellinen saavutettavuus. Kirkon toiminta perustuu puhutuille ja kuulluille sanoille, joissa usein käytetään hyvin korkeakulttuurisia sanoja. Tämän lisäksi yhteisen kielen puutetta arastellaan niin työntekijöiden kuin seurakuntalaisten osalta, jolloin oma epävarmuus saattaa muuttua jopa peloksi kohdata maahanmuuttaneita.

Työpajassa ratkaisuksi inklusiivisen ja maahanmuuttaneita mukaan kannustavan toimintakulttuurin kehittämiseksi, nostettiin työntekijöiden esimerkin välitys seurakuntalaisille, jonka kautta voisi helpottaa kohtaamisen pelkoa.

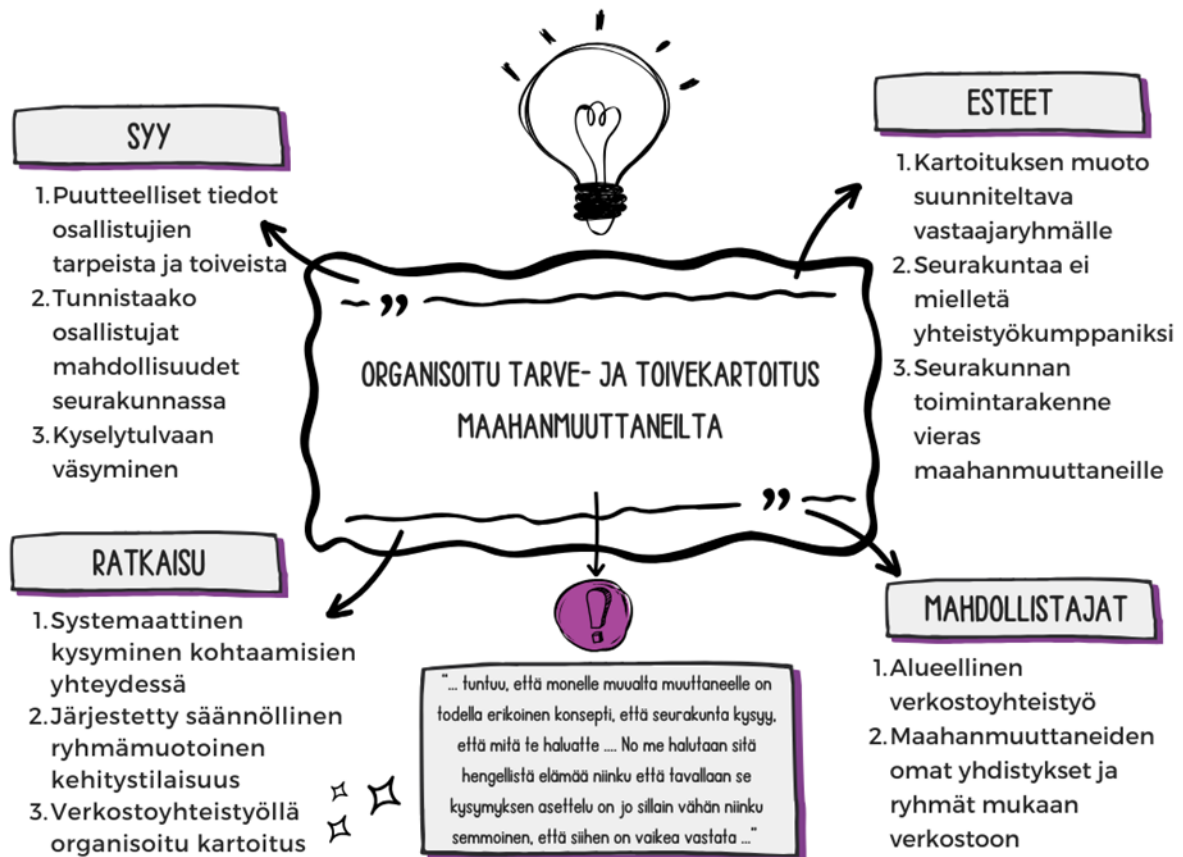
”... tavoite ei tarvitse olla, et ei pelota, vaan tavoite voi olla, että vaikka pelkää niin silti rohkenee tekemään” (asiantuntija).

Jotta työntekijät voisivat toimia esimerkkeinä, tulee työalojen välistä vuorovaikutusta syventää. Vuorovaikutuksen edistämiseen työpajassa nostettiin matalan kynnyksen toimintoja, joihin seurakunnat pystyvät vastaamaan. Esimerkiksi työntekijäpalaverit, joissa käsitellään ajankohtaisia asioita kaikilta seurakunnan toimialoilta ja pyydetään mukaan toimialojen väliseen yhteistyöhön sekä maahanmuuttotyön työntekijän näkökulmaa. Inklusiivinen maahanmuuttotyö tulisi rakentaa seurakuntiin niin, ettei se kuormita entisestään työaloja. Työnkuvaukset tulisi olla hyvin määriteltyjä, jottei resurssit, kuten omat voimavarat, ylitä. Esihenkilön innostus ja kannustus koetaan erittäin merkittävänä tavoitteiden saavuttamiseksi. Lisäksi työntekijöille tulee järjestää riittävä koulutus ja neuvonta maahanmuuttaneiden kohtaamisesta, kuten kulttuurieroista, traumatietoisuudesta, saavutettavuuden edistämisestä sekä selkosuomen tai selkeän yleiskielen käytöstä.

Työntekijöiden esimerkin lisäksi inklusiivisen ja maahanmuuttajia mukaan kannustavan toimintakulttuurin kehitykseen, nostettiin työpajassa tulkkien käyttömahdollisuus, etenkin suurimmissa tilaisuuksissa. Lisäksi maahanmuuttaneiden henkilökohtainen kohtaaminen ja kutsuminen mukaan toimintoihin sekä perheiden kokonaisvaltainen huomiointi perhe- ja nuorisotyössä. Verkostoyhteistyön merkitystä myös korostettiin, etenkin koulujen, viranomaisten ja maahanmuuttaneiden omien yhteisöiden kanssa. Inklusiivisen seurakunnan toteutukseen tarvitaan myös vapaaehtoisia monista kulttuuriryhmistä sekä osallistavaa toimintaotetta, jotta maahanmuuttotyöntekijä ei ole ainoa kannatteleva osatekijä toiminnoissa. Työpajassa havaittuja esteitä ratkaisujen tiellä oli: seurakuntien puutteelliset resurssit toimia näin laaja-alaisesti, etenkin ajankäytön suhteen. Mahdollisiksi esteiksi nostettiin myös työntekijöiden negatiivinen suhtautuminen toimialojen väliseen työskentelyyn. Maahanmuuttotyö osin koetaan vahvasti erillisenä työmuotona. Oma epävarmuus tai pelko kohdata maahanmuuttanut näyttäytyy hankalana asenteena, mutta seurakuntien työntekijöillä tai vapaaehtoisilla on myös havaittu rasistista käytöstä. Osiltaan kirkko näyttäytyy hyvin kasvottomana toimijana, joka tekee

lähestymisestä hankalaa sen lisäksi, että sijainnillinen saavutettavuus ei aina toteudu – etenkin pienillä paikkakunnilla ja ilman kulkuneuvoa kulkeville.

Toisena kehitystarpeena työpajassa nostettiin organisoidumpi tarvekartoitus maahanmuuttaneiden toiveista ja tarpeista (kuvio 3).



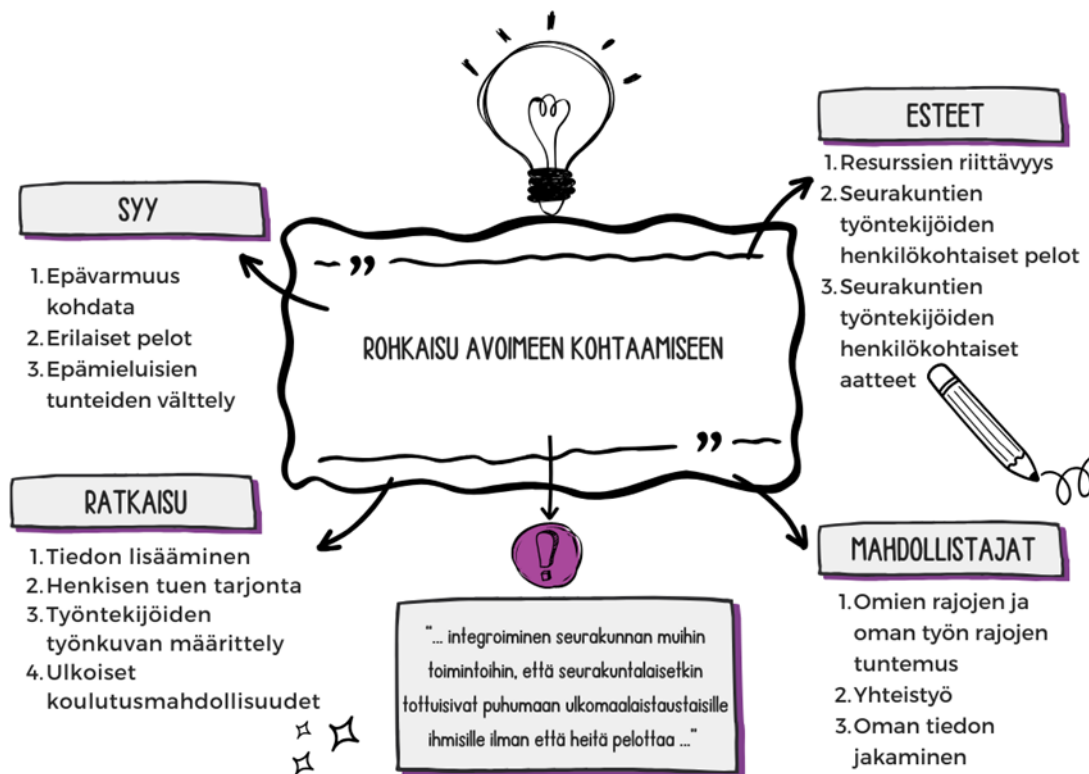
Kuvio 3. Työpajan tulos, organisoitu tarve- ja toivekartoitus maahanmuuttaneilta -kehitystarve.

Tämän kehitystarpeen perusteluiksi nostettiin työpajassa pohdinta siitä, tietävätkö seurakunnat todella, mitä toiveita ja tarpeita maahanmuuttaneilla on seurakunnan suhteen. Toimintoja ja tilaisuuksia järjestäessä saattaakin kohderyhmän osallistujamäärä jäädä hyvin pieneksi, vaikka toiveita olisikin kartoitettu maahanmuuttaneilta itseltään. Tätä pohtiessa nousi kysymys tunnistavatko vastaajat mitä mahdollisuuksia seurakunnalla on edistää kotoutumista. Toisaalta kehitystarpeen perusteeksi nostettiin myös maahanmuuttaneille kohdistuva kyselytulva ja näiden vastaamiseen väsyminen. Ratkaisuksi kehitystarpeelle nousi organisoitu tiedon kartoitus alueellisella verkostoyhteistyöllä kunta- tai kaupunkijohtoisesti. Tämä voisi pitää sisällään esimerkiksi järjestetyn säännöllisen ryhmämuotoisen kehitystilaisuuden, jossa olisi läsnä eri kieli- ja kulttuuriryhmiä. Kehitystilaisuuden lisäksi tulisi kerätä systemaattisesti tietoa kohtaamisien yhteydessä. Esteitä ratkaisujen tielle tunnistettiin työpajassa jo verkostoihin sisänpääsystä, sillä seurakuntaa ei aina mielletä varteenotettavana yhteistyökumppanina.

”... ei se ole niinku mikään automaatio myöskään, että seurakunta olisi jotenkin semmoinen haluttu yhteistyökumppani välttämättä, että ihmisillä on erilaisia kokemuksia omista kotimaistaan ja kirkosta ...” (asiantuntija).

Maahanmuuttaneiden toive- ja tarvekartoituksen muoto on suunniteltava vastaajaryhmälle: kielelliset haasteet tulee huomioida ja pohtia lähestymistapaa. Kirjalliset kyselyt eivät välttämättä ole paras tapa kartoittaa tietoa. Lisäksi työpajassa nostettiin jälleen suomalaisen kirkon vieras toimintarakenne maahanmuuttaneille; saatetaan esimerkiksi ajatella, että papilla on erityinen asema – pappi on ikään kuin sama asia kuin seurakunta. Muut seurakunnan työntekijät saatetaan mieltää mukavina ja tarpeellisina, mutta vain papin sana on seurakunnan tai kirkon sana.

Kolmantena kehitystarpeena nostettiin ihmisten rohkaistumisen edistäminen maahanmuuttaneen henkilön kohtaamiseen (kuvio 4).



Kuvio 4. Työpajan tulos, rohkaistu avoimeen kohtaamiseen kehitystarve.

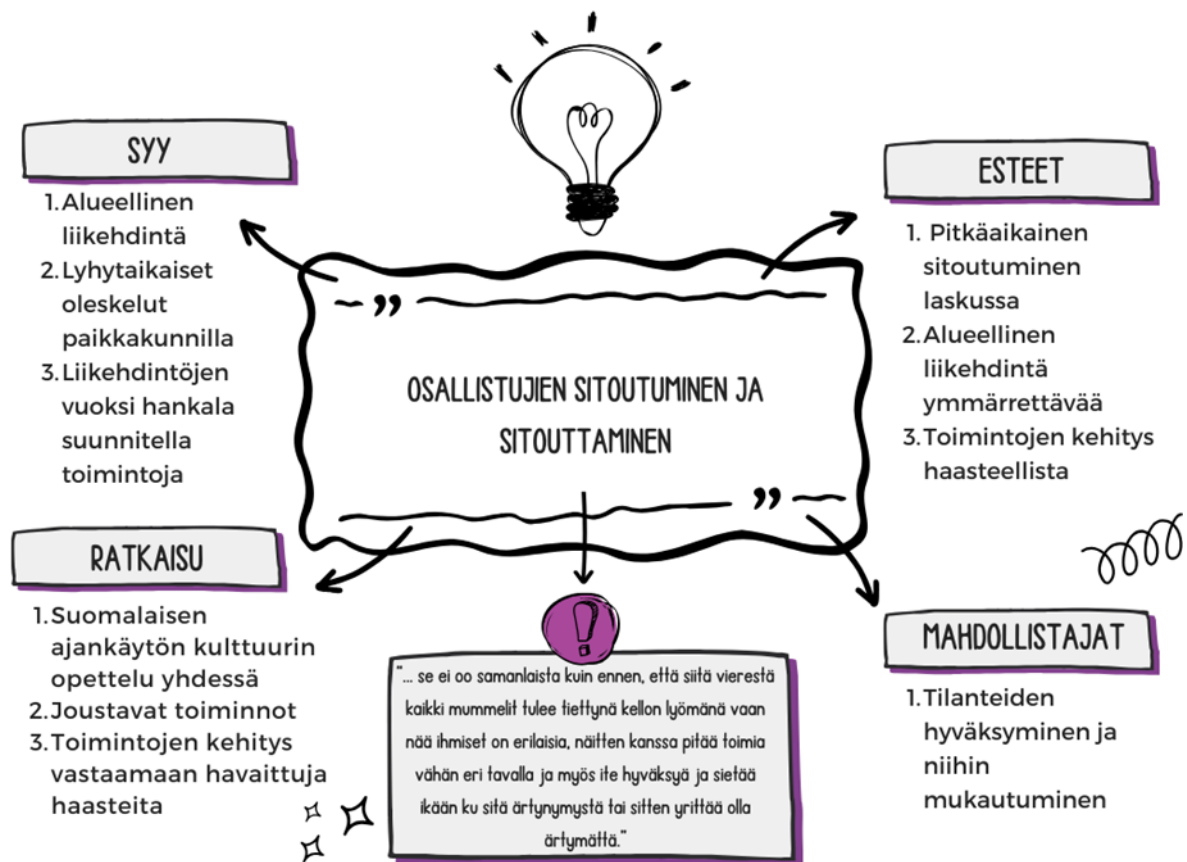
Toisinaan kohtaamista arastellaan oman epävarmuuden takia. Epävarmuus saattaa johtaa myös pelkoon, pelkoon siitä, ettei vahingossa satuta tai loukkaa maahanmuuttanutta henkilöä, pelkoon omasta riittämättömyydestä ja sen mukana tulevista negatiivisista tunteista, mutta myös ahdistuksen pelkoon. Usein jo jatkuvat katastrofiuutiset tuottavat ahdistusta ihmisille, joka osaltaan lisää pelkoa kohdata maahanmuuttanut henkilö. Työpajan ratkaisupohdinnoissa ehdotettiin kohtaamisen tiedon lisäämistä, esimerkiksi mitä tehdä, jos itselle tai vapaaehtoisille syntyy hankala

olo sekä eri kohtaamistilanteiden luonteista – kuinka pitkiä tai säännöllisiä ne tyypillisesti ovat. Tiedon lisäämisessä tulisi myös hyödyntää yhteistyötä, kuten seurakunnan ulkopuolisia kouluttajatahoja, esimerkiksi Suomen Punainen Risti. Työntekijänäkökulmasta on jälleen tärkeää selkeän työnkuvan määrittely henkisen ylikuormituksen välttämiseksi ja omien rajojen selventämiseksi.

”... ei lähteä niinku sellaisille pelloille, jotka ei oo itselle kynnetyksi tarkotettu ... mä ajattelen että se on osa sitä ammattitaitoa just ymmärtää, että nyt tähän me ei tartuta, koska ei ole mahdollisuutta siihen niinku riittävästi paneutua, vaan ohjataan eteenpäin ...” (asiantuntija).

Esteiksi ratkaisujen tiellä nostettiin jälleen työntekijöiden oma epävarmuus tai pelko kohdata maahanmuttanut henkilö, mutta myös työntekijöiden henkilökohtaiset aatteet sekä seurakuntien puutteelliset resurssit toteuttaa ratkaisuehdotuksia.

Avoimen kohtaamisen jälkeen neljänneksi kehitystarpeeksi työpajassa pohdittiin sitoutumista ja sitouttamista (kuvio 5).



Kuvio 5. Työpajan tulos, osallistujien sitoutuminen ja sitouttamisen kehitystarve.

Kehitystarpeiksi nämä ovat nousseet muuttoliikenteen tuoman epävarmuuden takia seurakuntien järjestämissä toiminnoissa, etenkin alkuvaiheen kotoutujille suunnatuissa. Paikkakuntien välinen muuttoliikenne luo haasteita pitkäaikaisten toimintojen suunnittelussa sekä toteutuksessa, mutta myös kaupunkien sisäinen muuttoliikenne tuo toimintoihin epävarmuutta. Työpajassa nostettiin esille, että toimintojen toteutuksessa on varsin kuluttavaa osallistujille sekä järjestäjille käydä läpi jokaisella kerralla yhteiset pelisäännöt. Ratkaisua tähän kehitystarpeeseen pohdittaessa todettiin, ettei muuttoliikennettä pysty pysäyttämään, vaan on hienoa, että ihmiset työllistyvät, löytävät itselle sopivampia asuntoja ja pääsevät opiskelemaan.

Kehitystarve tarvitsee vastavuoroista joustavuutta ja ymmärrystä. Samalla kun on tärkeää opettaa maahanmuuttaneita suomalaiseen ajankäyttökulttuuriin, niin on myös yhtä tärkeää ymmärtää, ettei aina tarvitse kuitenkaan toimia kellon tarkasti. Toimintoihin sitoutumattomuus ei yksiselitteisesti koske vain maahanmuuttaneita. Työpajassa nostettiin esille, ettei kantasuomalaisetkaan tänä päivänä sitoudu pitkäjänteisesti samalla tavalla kuin ennen. Joustavan toiminnan suunnittelun lisäksi, konkreettisenä ratkaisumenetelmänä työpajassa nostettiin ohjeistus osallistujia: kertoa toiminnan pelisäännöt etukäteen kavereille, kun tuo heitä mukanaan, ettei yhteinen aika mene sääntöjen kertaamiseen. Esteinä ratkaisuihin pohdittiin kuitenkin, onko seurakuntien toiminta riittävän kiinnostavaa, jotta sitouduttaisiin toimintoihin sekä vastaako alueiden palvelutarjonta kotoutujan tarpeisiin, joka osaltaan kannustaa muuttoliikenteeseen. Esimerkkinä työpajassa nostettiin lakipalvelut, jotka etenkin suurissa kaupungeissa saattavat olla erikoistuneet maahanmuuttaneiden asioihin, mutta pienemmillä paikkakunnilla tämänkaltaista palvelua ei ole lainkaan saatavilla.

5. Johtopäätökset

Kehittämistyössä lähdettiin asiantuntijoiden avulla kartoittamaan Suomen evankelis-luterilaisten seurakuntien kehitystarpeita yhteisölähtöisen kotoutumisen edistämiseksi. Aineistosta nousi neljä selkeää kehitystarvekokonaisuutta, joihin asiantuntijat pohtivat ratkaisuja. Näiden tuloksien analysoinnin perusteella on nostettu neljä kehitysehdotusta.

1. Inklusiivinen ja maahanmuuttaneita mukaan kannustava toimintakulttuuri.

Vuorovaikutuksellinen työskentely seurakuntien sisäisten toimialojen välillä mahdollistaa inklusiivisen maahanmuuttotyön. Työnkuvien ja resurssien määrittely inklusiivisen seurakunnan mukaisesti vähentää kuormitusta. Tämän toimintamallin saavuttamiseksi seurakunnat tarvitsevat ulkopuolista valmennusta ja tukea, joka tulee erityisesti kohdentaa päättäviin tahoihin seurakunnissa eli kirkkoherroille ja seurakuntien kirkkovaltuustoihin sekä neuvostoilta, joissa päätetään seurakuntien toimintojen ja talouden päälinjoista.

2.Organisoitu tarve- ja toivekartoitus maahanmuuttaneilta.

Organisoidummassa tarvekartoituksessa seurakuntien tiedonkartoitukseen tulisi luoda systemaattinen ja kaikille sama kyselykaava. Kyselyn tulee olla vain muutaman kysymyksen mittainen: ajankohta – milloin kotoutuja on tullut Suomeen, mitä tarpeita kotoutujalla on tällä hetkellä elämässä sekä esimerkiksi Likertin-asteikolla olotilakysymys mahdollisesti hymynaamoja hyödyntäen. Kysely tulisi suorittaa haastattelemalla suullisesti – kuten tähänkin asti seurakunnissa toimitaan, mutta nyt työntekijän kirjaamana mitattavaan muotoon. Sähköisellä kyselypohjalla voidaan kerätä valtakunnallista tietoa kotoutujien tarpeista, jota voidaan peilata Suomeen saapumisajankohtaan ja saada laajempaa informaatiota kotoutumisen kokonaiskuvasta. Lisäksi sähköisessä kyselyssä kotoutuja voi itse painaa hymynaamaa Likertin-asteikossa, jolloin tieto on validimpaa, kun vastaus on annettu salassa työntekijältä. Rutiininomainen kyselyhaastattelu edesauttaa kotoutujia ennakoivasti pohtimaan omia tarpeitaan ja vaikuttamisen väylästä tulee tunnistettava heille. Verkostoyhteistyöllä toteutettu systemaattinen alueellinen tarvekartoitus kotoutujille palvelee toimijoita sekä kotoutujia. Seurakunnat toimivat monialaisesti kotoutumisen edistäjinä ja työntekijät tapaavat vapaa-ajan toiminnoissa säännöllisesti kotoutujia. Näin ollen seurakuntien vaikuttamismahdollisuus verkostoyhteistyössä on merkittävä.

3.Rohkaisu avoimeen kohtaamiseen.

Inklusiivisen maahanmuuttotyön toteutuessa työntekijöillä on resursseja, tietoa ja taitoa toteuttaa tasavertaisia toimintoja ja toimintamalleja osallistujille seurakunnissa. Selkosuomi tai selkeä yleiskieli ja havainnollistavat vuorovaikutusväylät ovat osa rutiinityöskentelyä kaikilla toimialoilla. Seurakunta toimii esimerkkinä sekä vaikuttajana avoimen kohtaamisen toimintakulttuurissa. Tällä on suora esimerkillinen vaikutus seurakuntalaisten omiin kykyihin ja valmiuksiin kohdata maahanmuuttaneita henkilöitä – ympäristöllä on aina vaikutus yksilön toimintaan ja yksilöllä on aina vaikutus ympäristöönsä.

4.Osallistujien sitoutuminen ja sitouttaminen.

Yhteiskunnallinen kehityssuunta sekä kulttuuriset erot vaikuttavat negatiivisesti sitoutumiseen pitkäjänteisesti. Haasteita tuo lisäksi kotoutujien muuttoliikenne uuden elämän juurtuessa. Toimintoihin sitouttamisessa tulisi ottaa huomioon kaksisuuntainen näkökulma: osaltaan suomalaisen ajankäyttökulttuuriin opastaminen, mutta toisaalta toimintojen suunnittelu kertaluontoisemmiksi, sitoutumiseen johdatteleviksi ja osallistujan kuormitusta madaltaviksi.

Maahanmuuttotyö nähdään erillisenä toimintamuotona, vaikka asia on nostettu esille ratkaisuna jo vuoden 2015 laajamittaisen maahanmuuton seurauksena tehdyssä tutkimuksessa Seurakunnat

turvapaikkatoimijoina. Tässä tutkimuksessa haastateltavat pohtivat vastuun jakamista työyhteisön kesken ja selkeää johtamista ratkaisuksi maahanmuuttotyön kuormittuneisuuteen (Niemi & Siirto 2017, 62). Nämä haastateltavat ovat seurakuntien työntekijöitä, jotka 2015 vastasivat laajamittaisen maahanmuuton kriisiin – asiantuntijoita. Silti tässä 2024 toteutetussa kehittämistyössä nousee samat kehitystarpeet, kuin seitsemän vuotta sitten on jo tuotu esille. Seurakunnat turvapaikkatoimijoina -tutkimuksen sekä tämän kehittämistyön perusteella voi päätellä, että seurakuntien maahanmuuttotyön työntekijät kaipaavat ulkopuolista apua inklusiivisen seurakunnan luomiseen. Molemmissa nousee kokemus auktoriteetin, kuten kirkkoherran, merkityksestä juurruttaa toimintaa seurakunnissa yli toimialojen. Inklusiivisen maahanmuuttotyön yhtenä osa-alueena on saavutettavat toimintamuodot; selkosuomentaidon yleistyminen kantasuomalaisilla edesauttaa CCME:n nostamaa Pohjoismaiden suurinta ongelmaa kotoutumisen onnistumisessa: kielitaidon kehitystä kotoutujilla (CCME 2021, 14).

Työntekijöiden rajalliset resurssit nostettiin usein estäviksi tekijöiksi uuden toiminnan tai toimintamallin toteutukselle. On syytä pohtia, jo aineiston tuloksiinkin nojaten, tulisiko seurakunnissa tehdä eri toimialoille laajamittainen työnkuvamäärittely. Tällöin työntekijällä säilyy perusteet rajata omia työtehtäviään resurssien mukaisiksi. Työnkuvien päivittäminen ja tarkempi määrittely saattaisi tuoda esille kohtia, joista resurssipulaan pystytään vastaamaan. Inklusiivinen maahanmuuttotyö seurakunnissa saattaisi vapauttaa työntekijäresursseja jaettavaksi toimialojen kesken ja sen lisäksi se edistää kokonaisvaltaisesti seurakuntien saavutettavuutta.

Aineiston tuloksien perusteella seurakuntien toiminta vastaa heidän mielestensä hyvin kotoutujan tarpeita ja toiveita. Toimintaa ei pääsääntöisesti pyritä luomaan kotoutujille, sen sijaan olemassa olevien toimintojen saavutettavuutta pyritään edistämään. Tiedon kartoittamiseen ei kuitenkaan ole systemaattista ja tehokasta tiedonkeruumallia. Organisoitulla tiedonkeruulla saavutettaisiin luotettavaa ja mitattavaa tietoa toimintojen kannattavuudesta sekä kotoutujien muuttuvista tarpeista ja toiveista myös valtakunnallisella tasolla. Ideaali toimintamalli tuntuisi olevan kunta- tai kaupunkijohtoinen alueellinen tarvekartoitus, johon seurakunnat voisivat osaltaan tuoda arvokasta tietoa yksilökohtaamisten yhteydessä.

Muuttoliikenne luo haasteita pitkäaikaisten toimintojen suunnittelussa sekä toteutuksessa. Ennakoimaton osallistujaryhmä tuo haasteita ennen kaikkea sisällönsuunnittelussa. Toiminnan sisällön tulee vastata jo pidempään osallistuneita sekä uusia osallistujia. Tämän lisäksi jatkuva pelisääntöjen kertaaminen toimintojen alussa on haasteellista kotoutujia sisältävissä ryhmissä, sillä suomalaiseen tapakulttuuriin nojaavia sääntöjä ei voi olettaa osallistujilta. Kaikki tulee aukikertoa wc-tauoista ja puhelinsäännöistä alkaen. Normiston mukaisesti säännöt luetellaan kielteisessä muodossa – mitä ei saa tehdä. Tällöin syntyy herkästi pitkä negatiivissävytteinen ei-lista, joka avoimessa ja dialogisessa kohtaamisessa ei ole mieluisa tapa aloittaa yhteistä toimintaa, eikä lisää yhteisöllisyyttä. Toisaalta yhteisiä sääntöjä tarvitaan, joten haaste on, kuinka ne saisi suhteutettua

alati muuttuvaan osallistujaryhmään. Liikunnallisissa toiminnoissa voisi pelisääntöjä kerrata verryttelyn ohessa, toiminnallisessa muodossa. Yleisesti tämä ei toiminnoissa kuitenkaan onnistu, kohderyhmien ja tilaisuuksien erilaisuuksista johtuen. Silloin voisi soveltaa aineistossakin nousutta ehdotusta tapakulttuurista, jossa kerrotaan kaverille pelisäännöt jo ennen osallistumista. Tällöin esimerkiksi kuvataulumainen muistutus seinällä riittäisi, eikä sanallista sääntöjen kertaamista vaadita. Muutoksia osallistujaryhmiin luo muuttoliikenteen lisäksi toimintoihin sitoutumattomuus pitkäjänteisesti. Yhteiskuntakehityksen suuntautuminen nopeatempoisemmaksi ja yksilökeskeisemmäksi sekä epävakaa maailmantilanne ovat saaneet ihmiset kuormittumaan. Yksilöön kohdistuvia odotuksia tulee koululta, päiväkodilta, töistä, mediasta, läheisiltä jne. Yhä vähenemissä määrin pystytään ottamaan sosiaalista vastuuta vielä vapaaehtoistoiminnoista tai harrastuksista. Voimmeko siis odottaa odotuksien vähenevän tai keventyvän vai tulisiko tähän kuormittuneisuuteen vastata vapaa-ajan toiminnoissa? Toiminnot voi mukauttaa sitoutumattomaan toimintakulttuuriin, mutta se vaatii innovatiivista kehitystä. Lisäksi se vaatii kohtaamistyön työntekijöiden joustavuutta ja joustavaa työtahtia – tämä tulisi huomioida työnkuvauksissa, jotta vältetään työntekijän kuormitukselta. Toisaalta sosiaalipedagogisen tarkastelun kautta yhteisöllisissä suhteissa osatekijänä on solidaarisuus. Yhteisen vastuun ottaminen päämäärästä lisää yhteisöllisyyttä – esimerkiksi yhteinen vastuu pelisääntöjen kertaamisesta osallistujien kesken ennen toiminnan alkua. Yhteisöllisyyttä vahvistamalla lisätään myös sitoutumista toimintaan.

Aineiston pohdinta yksilön kotoutumista tukevista asioista korreloi seurakuntien asiantuntijoiden muodostamien kehitystarpeiden kanssa. Inklusiivinen seurakunta mahdollistaa kohtaamiset kantaväestön kanssa ja tasavertaisen ympäristön kohtaamiselle, jossa kotoutuja pystyy vahvistamaan omaa toimijuuttaan. Kokonaisvaltaiseen saavutettavuuteen panostaminen lisää mahdollisuuksia henkiseen ja hengelliseen tukeen. Organisoitu tarvekartoitus sujuvoittaa kotoutujan kokemusta palveluverkostosta sekä edistää kuulluksi tulemisen tunnetta, joka puolestaan lisää yksilön hyvinvointia. Avoimen kohtaamisen rohkaisu työntekijöille sekä seurakuntalaisille edesauttaa kotoutujan suomenkielen harjoittamista. Seurakuntien toiminnot mahdollistavat yhdessä olemisen, yhdessä tekemisen ja yhteisöiden syntymisen.

Kehittämistyön aineistosta nousee selvästi kehitystarpeeksi kommunikointitaidon ymmärtäminen. Kommunikoida voi esimerkiksi verbaalisti, visuaalisesti tai toiminnan kautta. Aukikertova puhe mahdollistaa osaltaan kuulijoiden tasavertaisen osallistumisen keskusteluun, mutta lisäksi jokapäiväisissä kommunikaatio tilanteissa tulee ottaa huomioon kuulijan äidinkieli, vieraan kielen kielitaito, erilaiset haasteet osallistua keskusteluun, sosiaaliset mieltymykset jne. Visuaalista viestintää on kaikki näkemämme. Kuvallisten opasteiden lisäksi tulisi huomioida mitä merkityksiä osallistujalle tulee esimerkiksi siitä, onko kirkon ovet auki vai kiinni sinne saapuessa. Valaistuksen luoma tunnelma on visuaalista viestintää kuin myös materiaalivalinnatkin. Toiminnan kautta kommunikointi pitää sisällään konkreettisen näyttämisen lisäksi toiminnan ennen osallistujan saapumista. Onko tilaisuudessa tarjoiltavaa ja miten se on aseteltu, saavutettavuuden huomiointi

osallistumisen onnistumiseksi tai taustakartoitukset kohderyhmältä toiminnan suunnittelussa. Tämän kaltaisen kommunikointitaidon kokonaisvaltaisuuden ymmärtäminen lisää saavutettavuutta ja edistää yhteisöllisyyttä.

Lähteet

- CCME 2021. Community sponsorship and churches: between opportunities and challenges. Conference report. Viitattu 17.6.2024. <https://ccme.eu/wp-content/uploads/2022/05/CCME-Com-spon-1-to-3-12-2021-berlin-final-report.pdf>
- Hou, Feng & Kaida, Lisa & Stick, Max 2020. The Long-term Economic Outcomes of Refugee Private Sponsorship. Statistics Canada. Analytical Studies Branch Research Paper Series. Catalogue no. 11F0019M — No. 433. Viitattu 17.6.2024. https://www150.statcan.gc.ca/n1/en/pub/11f0019m/11f0019m2019021-eng.pdf?st=R-w_Yc3e
- Kirkon tutkimus ja koulutus, 2023. Seurakuntien apu turvapaikanhakijoille. Miten seurakuntanne reagoi vuonna 2015 tapahtuneeseen turvapaikanhakijoiden määrän kasvuun? Viitattu 5.7.2024. <https://public.tableau.com/app/profile/kirkon.tutkimuskeskus/viz/Seurakuntienaputurvapaikanhakijoille/Story1>
- Niemi, Hanna & Siirto, Ulla 2017. Hätmajoituksesta Aleppon kelloihin: Evankelis-luterilaisten seurakuntien turvapaikkatyö Suomessa. (E-kirja.) Helsinki: Kirkon tutkimuskeskus
- Salomäki, Hanna & Ketola, Kimmo & Komulainen, Jyri & Salminen, Veli-Matti & Sohlberg, Jussi 2022. Kirkko epävarmuuksien ajassa Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2020–2023. Suomen ev.-lut. kirkon tutkimusjulkaisuja 147. Viitattu 30.11.2024. <https://julkaisut.evl.fi/catalog/Tutkimukset%20ja%20julkaisut/r/4419/viewmode=infoview>
- Sapir, Henna & Turtiainen, Kati 2021. Yhteisölähtöisen kotoutumisen mahdollisuudet Suomessa. Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisuja 2021:30. Viitattu 13.2.2024. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-659-8>
- UNHCR Representation for the Nordic and Baltic countries. Meet a local. A Nordic model of community sponsorship for refugees. Webinaari 6.3.2024. Ei julkaistu.