

Pääkirjoitus

Työelämän ja ammattillisen koulutuksen moni- kulttuuristuminen

Risto Säntti

Tutkija, FT

Vaasan yliopisto, Johtamisen laitos
risto.santti@uwasa.fi

Riitta Metsänen

Yliopettaja, FT

HAMK ammatillinen opettajakorkeakoulu
riitta.metsanen@hamk.fi

Lehden tämän numeron teema, *monikulttuurisuus*, on monimuotoisuuden (diversity) yksi osa-alue. Monimuotoisuutta on mahdollista tarkastella siihen sisältyvien ilmiöiden luonteen perusteella akselilla dominoiva ja marginaalissa oleva ulottuvuus. Monimuotoisuutta voidaan samanaikaisesti tarkastella sen mukaisesti, miten laajasti tai suppeasti kyseisestä ilmiöstä keskustellaan yhteiskunnassa tai sen jollakin alasektorilla. Vie- reisellä sivulla oleva kuva hahmottaa näitä kahta tarkastelukulmaa joidenkin esimerkkien valossa (Säntti, 2010).

Kun puhumme kulttuurista, viit- taamme jonkun ryhmän, yhteisön tai luokan elämäntapaan ja opittuun ta- paan hahmottaa ympäröivää maailmaa. Kulttuurilla tarkoitamme myös niitä ar- voja, normeja ja sääntöjä, joita olemme sisäistäneet elämämme eri vaiheissa; eri- tyisesti lapsuudessa.

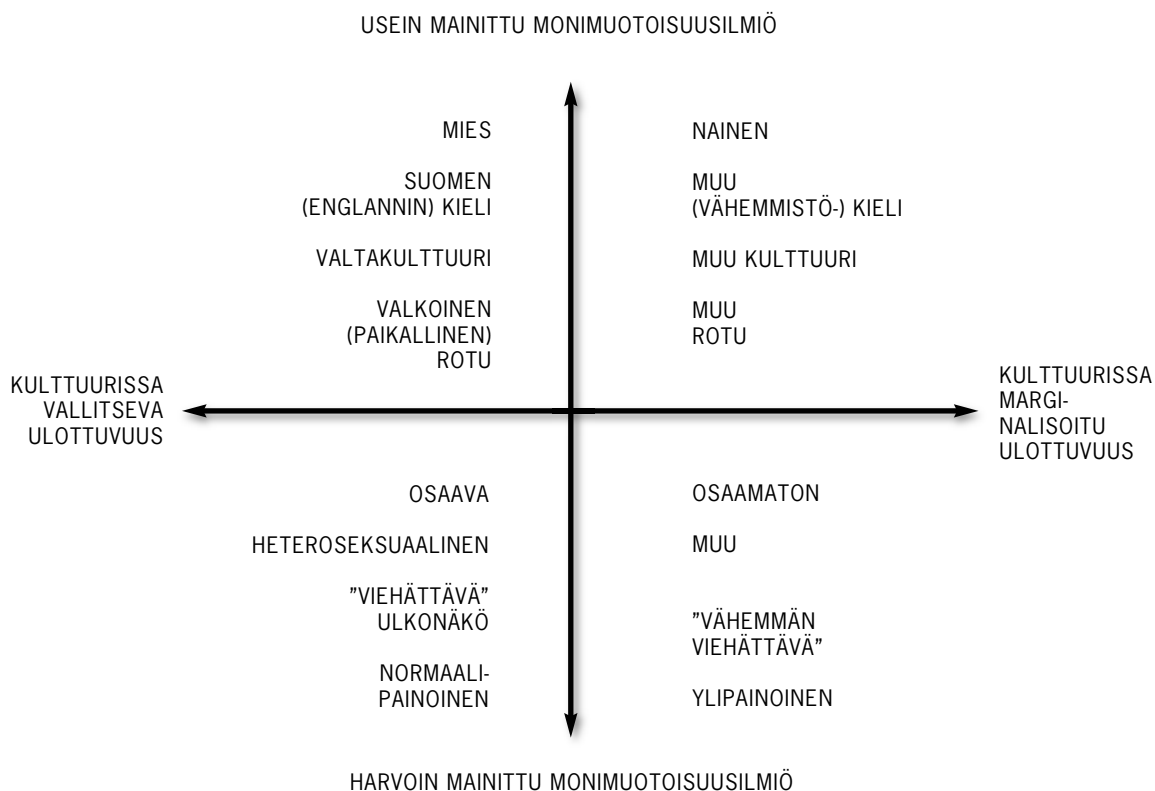
Ne vaikuttavat ennakko-olettamuk- siimme asioista ja ilmiöistä ja niiden kautta muodostamme esimerkiksi käsi- tykseen siitä, millainen on hyvä ihmi- nen ja minkälaista on hyvä elämä. Kult- tuuri on opittua, se on muuttuvaa, ja se vaikuttaa kaikkien meidän elämään, niin maahanmuuttajien kuin suoma-

laisten. Usein kulttuuripuhe yhdistyy traditioiden säilyttämiseen ja näin tapahtuu erityisesti maahanmuuttajien ”omasta” kulttuurista ja sen ”säilyttämisestä” keskusteltaessa. Kulttuuri on siis ihmisten tekemää, ihmisten toimintaan sidoksissa olevaa ja se on myös dynaamista sekä ihmisten muutettavissa olevaa. Ihminen yksilönä ja ryhmänä luo kulttuuria ja muuttaa sitä. Kulttuuri kehittyy ihmisen toiminnan, yhteiskunnan muutosten, mutta myös puheen ja sen arvioinnin (reflektoinnin) kautta. Kulttuuripuheen suuntaan voidaan vaikuttaa tiedostamalla mitä ja miten puhumme ja arvioimalla tätä puhetta.

Monikulttuurisuusilmiötä tarkasteltaessa on aiheellista tiedostaa kulttuurien väliaikaisuus sekä vuorovaikutus. Puhtaita kulttuureja ei ole olemassakaan, vaan

ne ovat kaikki hybridejä ja jatkuvassa muutoksessa. Tämän muutoksen ohjaaminen on ilmeisesti vain osin tietoisesti johdettavissa. Paljolti on kysymys vallasta eli siitä, kenen kulttuuria pidetään ’virallisena’, ’oikeana’, legitiiminä ja kenen kulttuuri pyritään marginalisoimaan (Jordan & Weedon, 1995). Postkoloniaalisella (organisaatioteoreettisella) kulttuuritutkimusnäkökulmalla voi olla merkittävää tarjottavaa monikulttuurisuusilmiön tarkasteluun.

Monikulttuurisuus on ideologinen, yhteiskuntaan liittyvä käsite: kaikkien kulttuurien tulee saada ilmentää itseään ja omia tapojaan. Monikulttuurisuus voidaan nähdä eräänlaisena yhteiskunnan tahtotilana, pyrkimyksenä eri kulttuurien vastavuoroiseen olemassaoloon yhteiskunnassa. Käytännössä monikulttuuri-



suudella on tarkoitettu erilaisten elämänapojen kunnioittamista ja arvostamista yhteiskunnan sisällä. Monikulttuurisuus -ideologiaa on myös kuvattu käsitteellä ”kehittävä monikulttuurisuus”, jonka lähtökohtana on ajatus siitä, ettei jonkin kulttuurisen ryhmän oikeus noudata omia tapojaan saa ylittää ihmisoikeuksia eikä lainsäädäntöä.

Olemme kaikki sekä persoonia, yksilöitä että osaltamme kulttuurimme tuoteita. Mielenkiintoista on pohtia milloin kulttuurinen selitysmalli muuttuu yksilölliseksi selitysmalliksi. Missä kulttuuri loppuu ja yksilö alkaa. Meillä on monia identiteettejä; olemme opettajia, työntekijöitä, äitejä, isiä, vaalea- tai tummatukkaisia, naisia, miehiä, sen lisäksi että olemme suomalaisia, somaleja, saksalaisia tai venäläisiä. Kulttuuri-identiteetin lisäksi meillä on monia muita identiteettejä. Miksi, missä ja milloin kulttuurien identiteetti nousee ensisijaiseksi?

Amartya Sen (2009) kysyy, että onko monikulttuurisuutta se, että erilaisia elämäntapoja edustavat ihmiset elävät rinnakkain samassa yhteiskunnassa. Senin (2009, pp. 187-191) mukaan ”jos kulttuurit ohittavat toisensa kuin laivat yössä, niin tämä ei ole monikulttuurisuutta.” Tätä hän selventää esimerkin avulla. Monikulttuurisuutta puolustetaan erityisesti perustelemalla traditioiden kunnioittamisen tärkeyttä. Jos iranilaisen perheen tytär haluaa seurustella suomalaisen nuoren miehen kanssa, tämä on Sen mukaan monikulttuurinen aloite ja teko. Jos tytön vanhemmat estävät tyttärtään seurustelemasta suomalaisen kanssa, niin he eivät puolusta monikulttuurisuutta, vaan pyrkivät erottamaan kulttuurit (ja ihmiset) toisistaan. Senin mukaan usein monikulttuurisuu-

den puolustajat puolustavatkin kulttuurisia traditioita, jotka nimenomaan erottavat ihmiset toisistaan. Monikulttuurisuuteen ja kulttuuri-identiteettiin pitäisi liittää yksilön oma vapaa valinta siitä, miksi hän haluaa itsensä määrittellä ja mihin ryhmään identifioitua.

Tämän teemanumeron ensimmäisessä artikkelissa Minna Suni tarkastelee maahanmuuttajien suomen kielen oppimista. Ammatillisia sisältöjä tarjoavan kielikoulutuksen tarve sekä puhutun kielen tuottamisen ja ymmärtämisen tärkeys korostuivat. Työyhteisön muilta jäseniltä saatava tuki kielen oppimisessa osoittautui erityisen merkitykselliseksi.

Artikkelin jälkeen seuraavat Markku Tasalan tekemät haastattelut, jotka tarjoavat mielenkiintoisen näkymän korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien suomalaisessa työelämässä kohtaamiin haasteisiin.

Teemanumeron toinen, Mari Poikolaisen kirjoittama artikkeli käsittelee työelämän monikulttuuristumista ja monimuotoistumista. Artikkelissa esitellään myös välineitä monimuotoisuusosaamisen kehittämisen.

Kolmannessa artikkelissa Arja Majakulma pohtii, miten opiskeluaikana voidaan tukea ulkomaalaisten tutkinto-opiskelijoiden työllistymistä suomalaisille työmarkkinoille ja miten ammattikorkeakoulujen vieraskielisiä koulutusohjelmia voidaan kehittää.

Anja Rouhuvirta raportoi artikkelissaan työnantajien halukkuudesta ja tarpeesta rekrytoida maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Halukkuus maahanmuuttajien työllistämiseen ja urakehityksen tukemiseen on tiukasti yhteydes-

sä työllisyystilanteeseen. Hyvinä aikoina palkataan, huonoina aikoina ei.

Teemanumeron viidennessä artikkelissa ”Voimavaroja maahanmuuttajista” (VOIMAA) projektin työntekijät kirjoittavat maahanmuuttajien ammattikorkeakouluun valmentavasta koulutuksesta (AMK-valmasta). He pohtivat muun muassa valmentavien koulutusten hyödyllisyyttä yksilön kannalta. Miten yksilö motivoituu valmentavaan koulutukseen, jos koulutus tapahtuu erillisenä tutkintoon johtavista korkeakoulututkinnoista.

Johanna Lahtinen ja Sanna Talja käsittelevät teemanumeron päättävässä artikkelissaan tietoasiantuntijan roolia ja tarvitsemisia osaamisia tämän toimiessa hankeprosessissa. Tietoasiantuntijan rooli on laajentunut tiedon siirtäjästä tarkasteltavien sisältöjen työstäjäksi ja yhä enemmän sosiaalisen median verkostoissa.

Suomessa on käyty melko vähän keskustelua siitä, miten määrittelemme suomalaisen kulttuurin ja miten kulttuuri muuttuu. Suomalaisella kulttuurilla viitataan tässä nimenomaan suomalaiseen elämäntapaan ja yhteiskuntaan. Mikäli emme aktiivisesti pyri tiedostamaan minne olemme menossa,

päädymme ajopuuna sinne minne virta vie. Ajelehtiminen voi johtaa hyvin erilaisiin tuleviin suomalaisiin todellisuuksiin. Tämän hetken yhteiskunnallinen keskustelu tarjoaa monenlaisia vaihtoehtoisia kehityssuuntia. Postmodernin kulttuurikäsitteiden mukaisesti yhtä ainoata yhteisesti jaettua todellisuutta ei enää ole tarjolla. Suuret kertomukset ovat kuolleet ja niiden tilalla on tarve jatkuvaan kulttuurin uudelleentulkitaan ja -määrittelyyn. Tässä hämmäntävässä tilanteessa poliittisten ääriiliikkeiden omilla ”suurilla kertomuksilla” on vaarallisen vahva vetovoima. On aiheellista keskustella siitä, minkälaisia arvoja, normeja ja traditioita haluamme kulttuuristamme säilyttää, muuttaa tai kehittää. Yhteiskunnallinen tilanne Suomessa haastaa aktiiviseen kannanottoon yhteiskuntaa ja kulttuuria koskevissa ajankohtaisissa ja tulevaisuuteen vaikuttavissa perustavanlaatuisissa kysymyksissä.

Lähteet

-
- Jordan, G., & Weedon, C. (1995). *Cultural politics: Class, gender, race and the postmodern world*. Routledge: London.
- Sen, A. (2009). *Identiteetti ja väkivalta*. Basam Books: Helsinki
- Säntti, R. (2010). *Monimuotoisuuden johtaminen liikeyrityksen toiminnassa*. Työelämän tutkimuspäivät, Tampere.

