

MONIKULTTUURISUUDEN
ASiantuntijan
erikoistumiskoulutus
2018 – 2022



TURUN
YLIOPISTO

en oppiminen
tulkintakäytön
verkostoitu

tasa-arvo
näkökulmia
monikulttuuri

ledon jano
yhdenvertais
itseluottamus

UUTTA TIETOA JA OSAAMISTA TYÖELÄMÄÄN

Kia Lundqvist ja Timo Halttunen (toim.)

UUTTA TIETOA
JA OSAAMISTA
TYÖELÄMÄÄN

© kirjoittajat ja Turun yliopiston Brahea-keskus
Teos on suojattu tekijänoikeuslailla (404/61). Teoksen tai sen osan
digitaalinen kopioiminen tai muuntelu on ehdottomasti kielletty.

Julkaisija: Turun yliopisto Brahea-keskus
Brahea Centre at the University of Turku

Taitto: Riikka Löytökorpi

ISBN 978-951-29-9056-6 (PAINETTU)
ISBN 978-951-29-9057-3 (SÄHKÖINEN)

Kirjapaino: Painosalama, Turku 2022

Kia Lundqvist ja Timo Halttunen (toim.)

UUTTA TIETOA JA OSAAMISTA TYÖELÄMÄÄN

MONIKULTTUURISUUDEN
ASiantuntijan
erikoistumiskoulutus
2018 – 2022

SISÄLLYSLUETTELO

Esipuhe	7
Johdanto Mihin suuntaan monikulttuurisuuden asiantuntijuuden pitäisi kehittyä työelämässä? <i>Merja Anis</i>	8
Monikulttuurisuuden, kulttuurisen moninaisuuden vai maahanmuuttotyön asiantuntija? <i>Kia Lundqvist</i>	13
Kokemuksia koulutuksen osallistujien näkökulmasta	16
Erikoistumiskoulutus mahdollisti muutoksen, <i>Hanna Tukiainen-de Carvalho</i>	17
Kansainväliset osaajat keskellämme, <i>Gazale Giray-Öngörür</i>	19
Opiskelijoiden puhe koulutuksen päätösjuhlaan 2.6.2022, <i>Satu Nurmi</i>	22
Monikulttuurisen asiantuntijan koulutusmallin kehittäminen vuosina 2008 – 2022 <i>Timo Halttunen ja Kia Lundqvist</i>	24
Ammatillisen puheen ja akateemisen kielen tasapainoa etsimässä <i>Timo Halttunen ja Kia Lundqvist</i>	31
Globaalin osaamisen asiantuntijaksi ammattikorkeakoulusta <i>Marja Katisko ja Maija Kalm-Akubardia</i>	33
Kehittämistehtävä asiantuntijuuden rakentajana <i>Sari Vanhanen</i>	37
Koulutuksessa tehtyjä kehittämistehtäviä	40
Uudistuva Monierko – mitä seuraavaksi <i>Kia Lundqvist</i>	55
Muutamia kehittämistehtäviä tutustuttavaksi	58
Antinjuntti, Kristiina (2020 – 2021) Tulkkauksen mallimaa? Norjan malli julkissektorin tulkkaukseen	
Loukaskorpi, Johanna (2021 – 2022) Näkykö vai eikö näy? Kohti monikulttuurista ikäystävällisyyttä	
Mgvdeldadze, Marina (2018 – 2019) Omakielisen neuvojan ammattikuvaus	
Taipale, Minna (2021 – 2022) Uskonnon merkitys sosiaalialan työssä Sosiaalityön kehittymistarpeet uskonnollisten vähemmistöjen lisääntyessä	
Vertiö, Kati (2021 – 2022) Uimataito kotoutumisen edistäjänä - Näkökulmia naisten yhdenvertaisuuden toteutumisesta liikunnan toimintaympäristössä	
Lähteet	180

Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutus kehittää ja syventää maahanmuuttoon, maahanmuuttotyöhön ja kulttuuriseen moninaisuuteen liittyvää osaamista työelämässä. Koulutuksessa tutustutaan muun muassa muuttoliikkeitä, ihmisoikeuksia, inklusiota ja integraatiota koskevaan tietoon ja käytäntöihin. Koulutus on monialainen ja monitieteinen.

Monikulttuurisuutta ja kulttuurista moninaisuutta koskevaa tietoa tarvitaan työelämässä yhä enemmän. Erikoistumiskoulutukseen hakeudutaan opiskelemaan erilaisista ammatillisista taustoista. Koulutuksessa monipuoliset ennako-, oppimis- ja kehittämistehtävät, luennot, kirjallisuus sekä vertaisten ja luennoitsijoiden kanssa käytävät keskustelut muodostavat kokonaisuuden, jonka keskeisenä tavoitteena on osallistujan työtehtäviin liittyvän asiantuntijuuden kehittäminen.

Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutus on yliopisto- ja ammattikorkeakoulusektorien yhteinen, 40 opintopisteen laajuinen koulutusohjelma. Vuosina 2018 – 2022 erikoistumiskoulutusta ovat toteuttaneet Turun yliopisto ja Diakonia ammattikorkeakoulu yhteistyössä muun muassa Itä-Suomen yliopiston ja Åbo Akademin kanssa.

Koulutuksen ensimmäinen vaihe päättyy vuoden 2022 lopussa. Tuolloin on toteutettu neljä kurssia ja niihin on osallistunut yhteensä 80 henkilöä. Nämä kurssit toteutettiin opetus- ja kulttuuriministeriön erityisavustuksen turvin.

Tässä julkaisussa äänen saavat sekä koulutuksen toteuttajat että osallistujat. Julkaisu on tarkoitettu kaikille maahanmuuttotyön kentällä toimiville ammattilaisille ja heidän esihenkilöilleen sekä kaikille niille hallinnossa ja politiikan piirissä toimiville, joiden työ ja päätökset vaikuttavat maahanmuuttotyön ammatilliseen toimintaan ja kriittiseen kehittämiseen jatkossa.

Turussa 24.10.2022

Timo Halttunen ja Kia Lundqvist

Mihin suuntaan monikulttuurisuuden asiantuntijuuden pitäisi kehittyä työelämässä?

TEKSTI MERJA ANIS

Monikulttuurisuuteen liittyvät teemat ovat olleet lukuisten työelämän kehittämishankkeiden ja täydennyskoulutusten sisältöinä 1990-luvulta lähtien. Onhan monikulttuurisuus ja keskustelu kulttuurisen moninaisuuden haasteista ollut tänä aikana yksi keskeisimmistä yhteiskunnallisista teemoista (esim. Vitikainen 2014). Henkilöstön osaamista asiakastyössä lisääntyvän kulttuurisen moninaisuuden kanssa on eri palveluissa haluttu parantaa. Usein monikulttuurisuus ja siihen liittyvät teemat on ymmärretty kuitenkin varsin rajatusti riippuen siitä, missä kontekstissa asiaa käsitellään. Voidaan puhua esimerkiksi kulttuurisista ja interkulttuurisista vuorovaikutustaidoista tai kompetenssista ja kotoutumisen edistämisen toimintatavoista. Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutuksessa nämä näkökulmat ovat mukana, mutta koulutuksessa tähdätään myös kykyyn ymmärtää yhteiskuntaa laaja-alaisesti monikulttuurisuuden viitekehyksessä sekä taitoon analysoida kielen, katsomuksen ja kulttuurin merkityksiä yksilön, yhteisöjen ja yhteiskunnan välisissä suhteissa. Asiantuntijuuden syventäminen kytkeytyy vahvasti osallistujien monialaisiin työtehtäviin. Erikoistumiskoulutus omana koulutusmuotonaan tutkinto- ja täydennyskoulutuksen rinnalla on tieteellis-käytännöllistä koulutusta, jossa teoreettisia jäsennyksiä sekä keskeistä ja uutta tutkimustietoa integroidaan osaksi ammattikäytäntöjä ja niiden kehittämistä.

Monikulttuurisuuden asiantuntijuuden perustana voi sanoa olevan monikulttuurisuuden merkityksen ja siihen liittyvän keskustelun ymmärtäminen laajasti. Tiivistäen monikulttuurisuus voidaan käsittää asiantilana, politiikkana, ideologiana ja

teoreettisena keskusteluna. Työelämälähtöisessä koulutuksessa huomio kohdentuu praktisesti pääosin monikulttuurisuuteen asiantilaa, yhteiskunnan tai työyhteisön kulttuurista moninaisuutta kuvaavana käsitteenä, mutta tämänkin näkökulman ymmärtämiseksi tarvitaan teoreettista ja historiallis-yhteiskunnallista viitekehystä muun muassa kulttuuriin, kansalaisuuteen, rasismiin ja ihmisoikeuksiin. Monikulttuurisuuden teoreettiset keskustelut laajassa mielessä liittyvät paljolti siihen, miten kaikki yhteisöt, ryhmät ja yksilöt voivat tulla hyväksytyiksi ja osallistua tasaveroisesti yhteiskuntaan. Näkökulma painottuu vähemmistöjen oikeuksiin. Monikulttuurisuus ymmärretään usein maahanmuuton seurauksena, mutta on myös todettu, että siirtolaisten ja kansallisten vähemmistöjen tilanteet ja tarpeet voivat olla varsin erilaisia, joten tarkastelukulman tulisi olla monipuolisempi. (ks. Kymlicka 1996.)

Vaikka keskustelu monikulttuurisuudesta ei pelkisty maahanmuuton kysymyksiin, käytännön tasolla tarkastelu on tavallisesti liittynyt etniseen moninaisuuteen siirtolaisuuden ja pakolaisuuden näkökulmasta, kuten siihen, miten maahanmuuttoa tulisi hallita, miten muuttaneiden tilanteet tulisi tarkoituksenmukaisesti huomioida eri palveluissa sekä miten yhteiskunnan vastaanottavuus olisi parempaa ja Suomeen muuttaneet hyvin integroituisivat yhteiskuntaan. Nämä kysymykset koskettavat työelämää käytännön tasolla monella tavoin ja ovat koulutuksessa relevantteja, vaikka viitekehystenä on laajempi teoreettinen ja yhteiskunnallinen ymmärrys monikulttuurisuudesta.

Hain otsikon kysymykseen monikulttuurisuuden asiantuntijuuden tulevaisuuden suunnasta vastausta tähän erikoistumiskoulutukseen osallistuneiden, eri aloilla työskentelevien henkilöiden kehittämistehtävien aiheista. Koulutuksen osallistujat ovat laatineet omassa työssään tunnistamistaan haasteista ja kehittämistä edellyttävistä aihepiireistä koulutukseen kuuluvan lopputyön. Nämä kehittämistehtävät heijastelevat työelämässä ajankohtaisia kysymyksiä. Yhteensä lähes 50 kehittämistehtävästä noin puolet käsittelee jotain palvelua ja palveluissa tarvittavaa osaamista tai toimintamallia. Lähes neljäsosa liittyy Suomeen eri syistä muuttaneiden integraation ja yhteiskunnan toimintoihin osallistumisen teemaan. Kehittämistehtävinä on laadittu myös useita koulutuspaketteja ja -malleja täydennyskoulutuksen tarpeisiin. Työelämän rekrytointia, perehdytystä ja organisaatioiden kehittämistä käsitellään muutamassa kehittämistehtävässä. Tämän pohjalta voi arvella, että ainakin asiakastyön taidot ja osaaminen sosiaali-, terveys- ja sivistysalan julkisissa palveluissa ja järjestötoiminnassa sekä esimerkiksi rikosseuraamusalalla, työvoimapalveluissa ja verohallinnossa ovat ajankohtaisia kehittämisen kohteita.

Asiakaspalvelujen kehittäminen sekä osaamisen ylläpitäminen ja parantaminen tulevat luonnollisesti olemaan jatkuvasti ajankohtaisia työelämässä. Tulevaisuutta ajatellen työyhteisöissä on tärkeää pohtia enemmän myös rekrytointia, perehdytystä ja muita työyhteisökäytäntöjä, sillä kansainvälisen muuttoliikkeen myötä suomalaisten työyhteisöjen monimuotoisuuden kirjo tulee edelleen laajenemaan.

”Monissa organisaatioissa on myös halu lisätä henkilöstön monimuotoisuutta, sillä sen hyötyjä tunnistettiin enemmän kuin haasteita.”

Viimeisimmän työelämän monimuotoisuusbarometrin (Bergbom ym. 2020) mukaan henkilöstöalan ammattilaiset arvioivat edustamansa organisaation olevan hieman useammin monimuotoinen kuin homogeeninen. Monissa organisaatioissa on myös halu lisätä henkilöstön monimuotoisuutta, sillä sen hyötyjä tunnistettiin enemmän kuin haasteita. Myös suhtautumisessa monimuotoisuuteen näyttää tapahtuneen myönteistä kehitystä viimeisen kymmenen vuoden aikana. Monimuotoisuuden tai moninaisuuden käsitteillä kuvataan paitsi kansallisuuden, kielen tai etnisen taustan moninaisuutta, myös esimerkiksi ikään, sukupuoleen, sukupuoliseen suuntautumiseen tai uskontoon perustuvaa erilaisuutta. Barometrin (em.; myös Bergbom ym. 2016) mukaan organisaatioissa havaittu syrjintä liittyi tavallisesti kuitenkin etniseen tai ulkomaalaiseen taustaan tai sukupuoleen. Haasteet koskivat kulttuuri- ja kielieroihin liittyviä yhteentörmäyksiä ja väärinkäsityksiä sekä työntekijöiden keskuudessa esiintyviä ennakoluuloja, varauksellisuutta ja rasismia. Myös vahvan yhteisen kielen puuttuminen haastoi monella tapaa johtamista, esimiestyötä ja työyhteisön toimintaa. (em.)

Suomessa on useilla aloilla vaikea työvoimapula, ja työperusteisen maahanmuuton edistäminen nähdään osana ratkaisua. Työyhteisöjen monimuotoisuuden tukemisen tulisi siis olla erittäin keskeinen yhteiskunnallinen tavoite. Rekrytointi- ja perehdytyskäytäntöjen kehittäminen on lähtökohta myös sille, että yhä useampi ulkomaalaistaustainen tai sellaiseksi oletettu henkilö työllistyisi. Tiedämme, että pelkästään ulkomaalaiselta kuulostava nimi voi olla este työhaastatteluun pääsylle (Akhlq 2019). Monimuotoisuusbarometrin (Bergbom ym. 2020) mukaan organisaatioissa on kokeiltu anonyymia rekrytointia, joka on useimmiten koskenut ikää tai sukupuolta, mutta harvemmin etnistä tai kansallista taustaa. Tämä monimuotoisuuden ulottuvuus tulisi siis edelleen olla erityisen huomion kohteena, jotta etnisen syrjinnän ja rakenteellisen rasmin vaikutusta voidaan vähentää.

Yksi monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutuksen kiinnostava piirre on, että osallistujat edustavat monia eri työelämän aloja. Monialainen erikoistumiskoulutus voi edistää avoimen asiantuntijuuden kehittymistä (Eräsaari 2002). Tällöin asiantuntijuus ei ole sidottu tiettyyn professioon, vaan on profesioita läpileikkaava ja avaa tälläkin tavoin uudenlaisia maailmoja koulutukseen

osallistuville. Koulutukseen osallistuvat ovat omaksuneet koulutuksesta itselleen henkilökohtaisesti merkityksellisiä sisältöjä, mutta monialaisuus tuo näkökulmia yhteiskunnan eri toimintoihin ja erilaisiin toimintakulttuureihin, ja sitä kautta monikulttuurisuuden kysymyksiin myös laajemmassa yhteiskunnallisessa merkityksessä. Monikulttuurisuuden asiantuntija osaa asettaa erilaisia arjen keskusteluja isompiin viitekehyksiin, tunnistaa muutostrendejä ja uusia osaamistarpeita sekä tuoda asiantuntemustaan erilaisiin verkostoihin. Asiantuntija voi konkreettisesti vaikuttaa esimerkiksi työyhteisöjen ja -organisaatioiden monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin ja tällä tavoin edistää monikulttuurisuuden parempaa ymmärtämistä ja huomioimista työelämässä.

LÄHTEET:

Akhlaq, Ahmad (2019) When the Name Matters: An Experimental Investigation of Ethnic Discrimination in the Finnish Labor Market. *Sociological Inquiry* 90(3), 468–496.

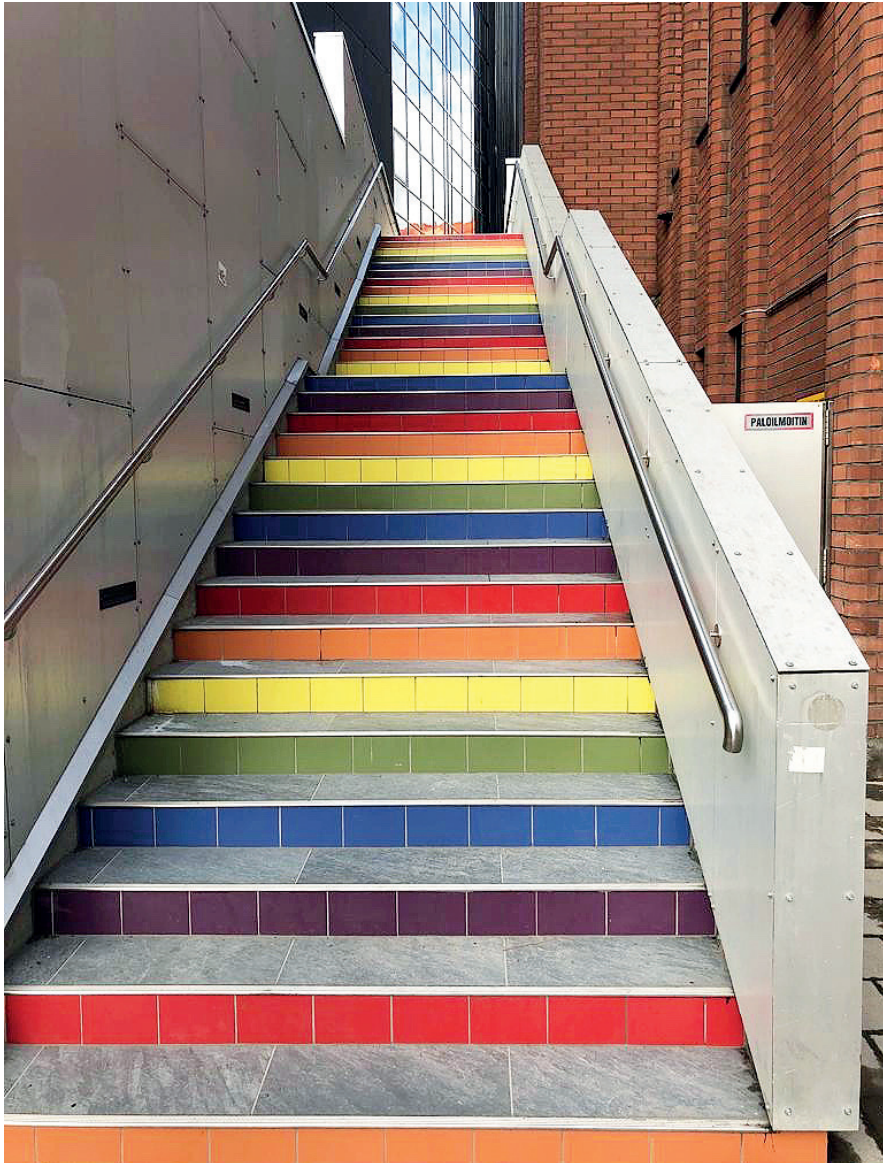
Bergbom, Barbara & Toivanen, Minna & Airila, Auli & Väänänen, Ari (2016) Monimuotoisuusbarometri 2016. Fokuksessa monikulttuurisuus ja osaaminen. Helsinki: Työterveyslaitos.

Bergbom, Barbara & Toivanen, Minna & Väänänen, Ari (2020) Monimuotoisuusbarometri 2020. Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus. Helsinki: Työterveyslaitos

Eräsaari, Risto (2002) Avoimen asiantuntijuuden analytiikka. Teoksessa: Ilkka Pirttilä ja Susan Eriksson (toim.) *Asiantuntijoiden areenat*. Jyväskylä: Kopijyvä, 21–38.

Kymlicka, Will (1996) *Multicultural Citizenship. A Liberal Theory of Minority Rights*. Oxford University Press.

Vitikainen, Annamari (2014) Monikulttuurisuus. *Ensyklopedia Logos*. <https://filosofia.fi/fi/ensyklopedia/monikulttuurisuus>



Monikulttuurisuuden, kulttuurisen moninaisuuden vai maahanmuuttotyön asiantuntija?

TEKSTI JA KUVA KIA LUNDQVIST

man alan käsitteiden tunteminen ja hallitseminen ovat keskeisiä osaamisen kehittämisessä. Käsitteet avaavat uusia näkymiä työn arkeen ja mahdollistavat uudenlaisen lähestymistavan ja työotteen omaksumisen.

Maahanmuuttotutkimus laajeni 2010-luvulla suurin harppauksin ja toi uutta tietoa tähän liittyvän työn kohteena olevista ilmiöistä. Opetushallitus ja Helsingin yliopisto ovat eri hankkeissa järjestäneet käsite työpajoja, joissa tutkijat ja ammatillaiset ovat hakeneet yhteisiä käytäntöjä käsitteille ja niiden käytölle. Tultaessa 2020-luvulle esimerkiksi Kotoutumisen osaamiskeskus on julkaissut alaan liittyviä sanastoja työelämän käyttöön. Tämä työ jatkuu edelleen ja hyödyttää myös monikulttuurisuuden erikoistumiskoulutuksen sisältöjen kehittämistä sekä auttaa osallistujia osaamisensa sanoittamiseen.

Maahanmuuttotyö on verrattain uutta työtä Suomessa. Tästä johtuen myös työhön liittyvä käsitteistö on vielä uutta ja osittain vakiintumatonta. Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutukseen osallistutaan myös sen vuoksi, että halutaan ymmärtää työn kohteena olevia ilmiöitä sekä kuulla minkälaiset toimet ovat vaikuttavia. Osallistujat ovat usein tehneet omaa työtänsä verrattain pitkään ja ovat sellaisessa asemassa, että kentällä heidät nähdään ”konkareina” eli asiantuntijoina.

”Todistus erikoistumiskoulutuksen suorittamisesta auttaa heitä työllistymään toivottuun tehtävään tai tukee heidän etenemistään urallaan Suomessa. ”

Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutukseen osallistuvat sanallistavat koulutuksen merkitystä oman osaamisensa kehittymiselle eri tavoin. Erikoistumiskoulutus on mm. *”antanut työkaluja ja käyttöteoriaa sekä sanoja ja käsitteitä omalle työtteelle”*, kuten yksi koulutuksen osallistuja kiteytti oppimaansa. Toinen kuvaili osaamistaan sanomalla, että aiemmin *”osaaminen on ollut hajalla”*. Kolmas kertoo *”opintojen antaneen uusia näkökulmia ja raamittaneen omia kokemuksia”*.

Erikoistumiskoulutuksen osallistajat toteavat usein, että stereotyypiat istuvat syvällä ja keskustelut vertaisten kanssa ovat antaneet uusia näkökulmia ja opettaneet näkemään myös omaa kulttuuria uusin silmin.

Erikoistumiskoulutuksen kehittämistehtävässä uuden tutkimustiedon omaksuminen ja sen vaikutusten arviointi toimintaympäristöön yhdistyvät usein oman osaamisen ja asenteiden uudelleen arviointiin. *”Pystyn argumentoimaan paremmin käyttäen asiantuntevampaa käsitteistöä”*. Koulutus on antanut osallistujille rohkeutta ja varmuutta, minkä kautta myös asiantuntijuuden kokemus on vahvistunut.

Monille osallistujille omaan työhön ja kehittämistehtävään liittyvä itsenäinen mutta ohjattu prosessi on hyvin tärkeä. *”Olen tajunnut oman asiantuntijuuteni kehittämistehtävän kautta”*. Tunne asiantuntijuuden kehittymisestä on saavutettu viedessä läpi kehittämisprosessia omassa organisaatiossa.

Koulutuksen vaikuttavuutta kuvaavat osallistujien havainnot työelämässä tapahtuvista muutoksista koulutuksen päätyttyä. Osa valmistuneista vaihtaa työtä valmistuttuaan, etenee omassa organisaatiossaan tai siirtyy uuteen, aiempaa vaativampaan työhön. Nämä osaltaan kertovat siitä, että kulttuurinen moninaisuus on läpileikkaava teema työelämässä ja monikulttuurisuuden asiantuntijuutta kaivataan eri aloilla.

Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutuksella on myös laajempia yhteiskunnallisia merkityksiä. Koulutus on tarjonnut väylän osaamisen kehittämiseen myös maahanmuuttajataustaisille osallistujille. Näillä osallistujilla on usein ulkomailla suoritettu tutkinto ja paljon käytännön työkokemusta. Erikoistumiskoulutuksen kautta he ovat voineet saada aiemmin kartutetun osaamisensa tunnis-

tetuksi jo koulutuksen aikana. Todistus erikoistumiskoulutuksen suorittamisesta auttaa heitä työllistymään toivottuun tehtävään tai tukee heidän etenemistään urallaan Suomessa.

Oma ryhmänsä koulutuksessa ovat kotimaahan palaavat ulkosuomalaiset, joiden kokemuksista ja kontakteista valtaosa voi olla ulkomailta hankittuja. Heillä voi toisinaan olla vaikeuksia saada osaamistaan tunnustetuksi ja päästä uudelleen integroitumaan osaksi suomalaista työelämää. Erikoistumiskoulutus tarjoaa heille uuden oppimisen lisäksi myös aiemman osaamisen muodollista tunnustamista sekä mahdollisuuden verkostoitua alalla toimivien kollegoiden kanssa.

Koko erikoistumiskoulutuksen toteuttamisen ajan on käyty yhteiskunnallista ja tieteellistä keskustelua maahanmuuttoon ja maahanmuuttotyöhön kiinnittyvistä käsitteistä. Tämä on ilmennyt esimerkiksi keskusteluina vertaisten kesken koulutusryhmissä. - *Voinko minä oikeasti osallistua koulutukseen, jonka nimi on Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutus?* Näin ilmaisi asian eräs koulutukseen osallistuja ensimmäisessä tapaamisessamme.

Tätä kirjoittaessa kulttuurinen moninaisuus on käsitteenä laajasti käytössä mutta koulutuksen nimenä on edelleen säilynyt alkuperäinen nimi. Tämä pohjautuu siihen, että koulutus on jo tullut tunnetuksi tällä nimellä. Tämän lisäksi työelämässä esim. monikulttuurinen työ, -perheet ja -työyhteisö käsitteinä ovat yleisessä käytössä. Tieteellisen tarkkuuden lisäksi työelämäläheisessä koulutuksessa on tärkeää huomioida eri puhetavat ja ammattikieli.

”Erikoistumiskoulutuksen kautta he ovat voineet saada aiemmin kartutetun osaamisensa tunnistetuksi jo koulutuksen aikana.”

**KOKEMUKSIA
KOULUTUKSEN
OSALLISTUJIENTÄ
NÄKÖKULMASTA**

Hanna Tukiainen-de Carvalho:

Erikoistumiskoulutus mahdollisti muutoksen

TÖRMÄSIN Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutukseen (MoniErko) sattumalta LinkedInissä syksyllä 2019. Olin asunut siinä vaiheessa Pariisissa 12 vuotta ja tehnyt keikkatöitä viestinnän parissa: kirjoittanut juttuja suomalaiseen aikakauslehteen ja työskennellyt suomalaisen vaatesuunnittelijan viestintäprojekteissa. Halusin suuntautua takaisin työelämään, mutta en viestinnän tehtäviin. Toivoin työtä, jossa voisin hyödyntää ulkomailla kartuttamiani tietoja ja taitoja.

Tavoitteenani oli työskennellä sellaisten asioiden parissa, jotka vastasivat arvo maailmaani ja joihin minulla oli syttynyt kiinnostus vuosien varrella. Tavoitteeni oli myös parantaa työllistymismahdollisuuksiani. Tästä syystä etsin koulutusta, joka tukisi osaamistani ja olisi myös työmarkkinoiden näkökulmasta houkutteleva. En tiennyt tulisinko työskentelemään Suomessa vai ulkomailla, joten koulutuksen oli myös oltava sellainen, mistä olisi hyötyä myös ulkomailla. MoniErko-koulutuksessa yhdistyi kaikki edellä mainittu.

MoniErko-koulutus oli kiinnostava, koska monikulttuurisuus teemana oli alkanut kiinnostaa minua ulkomaan vuosinani. Olen asunut ulkomailla yhteensä 21 vuotta ja työskennellyt monikulttuurisissa työyhteisöissä, joten kansainvälisyys on ollut tiivis osa arkeani. Koulutus mahdollisti minulle karttuneen kokemuksen yhdistämisen monikulttuurisuutta käsitteleviin teorioihin. Koulutusohjelma kiinnosti minua myös siitä syystä, että se tarjosi mahdollisuuden monimuotoiseen opiskeluun. Koulutus oli rakennettu siten, että sen ohella oli mahdollista työskennellä. Koulutus koostui niin lähi- kuin etäopiskelusta. Opetus käsitteli laajasti monikulttuurisuuden teemaa ja tarjosi monipuolisen kattauksen sen alle kuuluvista aiheista.

Koska tavoitteeni oli päivittää osaamistani ja parantaa työllistymismahdollisuuksiani, arvioin koulutusta myös käytännöllisestä näkökulmasta pohtimalla auttaisiko se minua työllistymään ja vaihtamaan alaa. Pelkkä kokemusasiantuntijuus ei olisi riittänyt alan vaihdoksen tekemiseen, vaan tarvitsin koulutuksen, joka nähtäisiin

valttina työmarkkinoilla. Olisiko tästä koulutuksesta hyötyä minulle, jos hakisin työpaikkaa Suomesta? Tämä oli kysymys, jonka kysyin itseltäni ja johon vastasin kyllä.

Muuttoni Suomeen kesäkuussa 2021 ajoittui samaan aikaan kurssin päättymisen kanssa. Loppukesällä aloitin hakemaan työpaikkoja, joissa tarvittiin monikulttuurista osaamista tai haettiin kansainvälistä kokemusta omaavaa henkilöä. Puolen vuoden jälkeen työnhakuni palkittiin ja sain määräaikaisen työn Uudenmaan TE-toimistosta maahanmuuttajien palvelukokonaisuudesta. Työskentelin puoli vuotta määräaikaisilla sopimuksilla, ja nyt syksyn alussa minut nimitettiin vakituisen virkaan. Työskentelen maahanmuuttajien työllistymiseen ja kotoutumiseen liittyvien teemojen parissa. Toimin asiantuntijana ja vastuutyöntekijänä maahan muuttaneille asiakkaille. Kansainväliset muuttoliikkeet ja maahanmuuttajien kotoutuminen sekä kotoutumisen ja työllistymisen edistäminen opintokokonaisuudet ovat hyödyttäneet minua uudessa työssäni kaikkein eniten.

Myös lopputyöni aihevalinta osoittautui työni kannalta merkitykselliseksi. Tarastelin lopputyössäni muutaman suomalaisen yrityksen keinoja tukea kansainvälisiä työntekijöitään integroitumaan suomalaiseen työyhteisöön. Olen erittäin tyytyväinen, että uskalsin lähteä kokeilemaan alan vaihtoa ja että uskalsin investoida MoniErko-koulutukseen. Visio potentiaalisista uusista työmahdollisuuksista pysyi kirkkana koronan luoman epävarmuudenkin aikana ja osaltaan auttoi viemään koulutuksen loppuun saakka.

Gazale Giray-Öngörüir:

Kansainväliset osaajat keskellämme

VARTUIN monessa Suomen eri kaupungissa: Salossa, Mikkelissä, Riihimäellä, Imatralla, Kouvolassa ja Joensuussa. Eri kaupungeissa monikulttuurisia perheitä otettiin ja osattiin ottaa vastaan kovin eri tavoin. Jokainen kaupunki on osaltaan kasvattanut meitä perheenä ja yksilöinä osaksi tätä yhteiskuntaa. Isäni muutti Suomeen 32 vuotta sitten. Yhteiskunta osasi – tai halusi – hyödyntää hänen osaamisestaan vain murto-osan. Minä kiinnityin tähän yhteiskuntaan lapsesta lähtien. Kirjoitus- ja lukutaidottomuudesta huolimatta vanhempamme ovat aina kannustaneet meitä opiskelemaan ja luomaan omaa uraa. Lapsiini ja heille tarjoutuviin tulevaisuuden mahdollisuuksiin kohdistamani odotukset ovat siten suurempia kuin vanhemmillani on aikanaan ollut.

Olen saanut saman koulutuksen ja yhtäläiset oikeudet opiskeluun kuin opiskelutoverini. Jokainen meistä on kiitollinen tasa-arvoisesta ja laadukkaasta opiskelumahdollisuudesta. Kukaan otamme oman paikkamme ja omaksumme roolimme tässä yhteiskunnassa. Teemme parhaamme. Kasvatan lapsiani arvostamaan tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta, monimuotoisuutta ja demokratiaa ja arvoja, joita tässä yhteiskunnassa vaalitaan. Tässä tekstissäni haluan keskittyä itselleni erityisen tärkeään teemaan, työyhteisöjen monimuotoistumiseen ja yhdenvertaisuuteen työelämässä.

Olemme monimuotoinen yhteiskunta, mutta se ei valitettavasti näy kaikissa yhteiskunnan kerroksissa, ainakaan vertikaalisesti. Talouskasvua tavoittelevissa työvoimapolitiittisissa lausunnoissa kaipaamme korkeakoulutettuja kansainvälisiä osaajia. Tätä termiä viljellen olemme halukkaita käynnistämään työelämäämme ja yhteiskuntaamme markkinoivia hankkeita ja projekteja. Samalla meillä kuitenkin on paljon korkeasti koulutettuja kansainvälisiä osaajia, tunnetummalta termiltään maahanmuuttajia, jotka eivät löydä työpaikkoja tai pääse osallistumaan näihin tai muihinkaan kehittämishankkeisiin, ainakaan aktiivisena toimijana. Tämän ohessa

meillä on toinenkin haaste, jossa maahanmuuttajataustaisen näköinen (kyllä, luit oikein!) ei saa minkäänlaista yhteyttä suomalaistaustaisiin henkilöihin ja yhteisöihin. Onneksi monet järjestöt tekevät tämän eteen arvokasta ja näkyvää työtä. Jokainen meistä voi vaikuttaa tähän vahvemman yhteisöllisyyden tunteeseen omalla panostuksellaan.

Tässä tekstissäni en puhu koulutuksen tunnistamisesta ja tunnustamisesta johtuvista haasteista, mikä kyllä sekin näyttäytyy toisinaan ongelmana. Puhun suomalaisessa oppilaitoksissa koulutuksensa saaneista, tutkintotodistuksen omaavista henkilöistä. Monikulttuuristen ja monikielisten osaajien työllistyminen ja myöhemmin eteneminen työelämässä on mutkikkaampaa kuin kuvitellaan. Ajatelkaa, mikä potentiaali meillä on tällä hetkellä vajaalla käytöllä! Monikulttuuriset osaajamme tuntevat yhteiskuntamme. He ovat muodostaneet siihen tunnesiteen, mutta osaavat katsoa sitä myös laajemmasta perspektiivistä, aivan toisenlaisista historioista ja tulevaisuudennäkymistä käsin. Monet tutkimukset osoittavat, että tämän potentiaalin annetaan valua hukkaan, kun asenteet ja samanlaistavat normit estävät ja hidastavat yhteiskuntaamme monimuotoistumasta tosiasiallisesti, yksittäisten hankkeiden ja linjapuheiden ulkopuolella. Toteutuuko positiivinen erityiskohtelu aidosti työelämässä? Eivätkö parhaimmat innovaatiot ja startupit synny juuri kulttuurien välisestä yhteistyöstä, monenlaisten tarpeiden ja kokemusten kohdatessa?

Kysyn vielä yksinkertaisemmin, sillä ongelma on todella yksinkertainen: Arvostammeko maahanmuuttajataustaisen asiantuntijuutta yhtä korkealle kuin hänen kantasuomalaisen ystävänsä asiantuntijuutta? Itse koen olevani onnekas päästyäni asemaan, jossa näkemyksiäni ja asiantuntijuuttani kuullaan. Saan tukea ja auttaa monikulttuurisia perheitä ruohojuuritasolla järjestötyössä. Kokemukseni ja koulutustaustani ovat tuoneet minut tämän aihepiirin ytimeen, ja MoniErkon kautta olen saanut tukea ja vahvistusta oman työni tekemiseen ja sen merkityksellisyyden hahmottamiseen.

Kun minua pyydettiin pohtimaan näitä kysymyksiä ja kirjoittamaan aiheesta, jäin miettimään, että osaanko pukea sanoiksi kuulemiani tarinoita ja pohdintojani. Tuleeko sanomani kuulluksi vai sysätäkö nämä pohdinnat johonkin suljettuun laatikkoon, kun puhujana on monikulttuurisuuden monikulttuurinen asiantuntija. En haluaisi jäädä kokemusasiantuntijan loukkuun. Näitä samoja pohdintoja ja epäilyjä kohtaan työkentällä liiankin usein. Valitettavasti tänä päivänä kouluttautuneet monikulttuurisen taustan omaavat kokevat itsensä toistuvasti kakkosluokan kansalaisiksi.

Sparraa ihmisiä, jotka kamppailevat näiden kysymysten ja ajatusten kanssa. Uskon, että meistä jokainen tarvitsee konkreettisia toimia ja tukea päästäksemme tavoitteissamme eteenpäin. Olen toiveikas, koska saan auttaa ja tukea eritaustaisia osaajiamme heti ensikättelyssä.

Miksi teen tätä työtä? Miksi haluan niin polttavasti auttaa ihmisiä tavoittelemaan mielekästä tulevaisuutta? Miksi haluan herätellä kysymystä siitä, osaamme-

ko arvostaa toisiaamme? Kohtaan monikulttuurisia suomalaisosajia, jotka kokevat moniperusteista syrjintää työkentällä. Ymmärrän heidän kokemuksiaan ja niitä ris-tiriitaisiakin normeja ja odotuksia, joita heidän toimintaansa kohdistuu.

Mutta miksi koen vaikeaksi kirjoittaa kriittisesti jostakin asiasta yhteiskunnassa, joka on antanut minulle koulutuksen, ja jossa kasvatan lapsiani? Onko minulla mitään oikeutta olla muuta kuin kiitollinen? Jos minä en tuo ongelmaa esille, niin kuka sen tekee? Eikö asioiden esiin tuominen ole myös velvollisuuteni? Juhla-puheista ja hankejargonista huolimatta kohtaan päivittäin eriarvoistavan järjes-telmän, jota ylläpitää laajalle levinnyt syrjivä asenne, joka toisinaan on näkyvää, toisinaan kätkeytyy hyväntahtoisuuden naamioon. Pelkkä mukaan ottaminen ei riitä. Aito integraatio vaatii muutoshalukkuutta myös yhteiskunnalta, tarkemmin sen ytimessä olevalta työelämältä ja vielä tarkemmin yksilöiltä, joilla siellä on pää-tösvaltaa. Todellisuutta kohdatessani mietin usein, kuinka voin motivoida lapsia-ni kouluttautumaan ja omaksumaan jatkuvan oppimisen ja itsensä kehittämisen ihanteen, jos en usko sen heijastavan arvoa myös takaisin heille? Haluan uskoa suomalaiseen yhteiskuntaan ja siihen, että meillä ja jälkeläisillämme on yhtäläiset mahdollisuudet edetä ja toteuttaa itseämme tosiasiallisen tasavertaisesti. Yhden-vertaisesti, ei yhdenmukaisesti.

Monikulttuuriset suomalaiset ammentavat kahdesta tai useammasta kulttuuris-ta ja elämäntavasta. Ajattele miten paljon resursseja vaatisi, jos kantasuomalai-nen lähtisi oppimaan maailmalle uuden kulttuurin ja kielen rikkauksia, jotta voisi saada ne täällä käyttöön? Herkästi unohdamme, että meillä on täällä jo valtava potentiaali osaamista käytettävissämme. Maahanmuuttajataustaiset, koulutetut osajamme arvostavat yhteiskuntaamme ja haluavat olla osa sitä. Heille tarjotut mahdollisuudet ovat edellytys sosiaalisesti ja taloudellisesti kestäväälle kasvulle.

Satu Nurmi:

Opiskelijoiden puhe koulutuksen päätösjuhlaan 2.6.2022

HYVÄT OPINTOJEN JÄRJESTÄJÄT, KAIKKI MEILLE LUENNOINEET ASiantuntijat ja kurssitoiverit!

Muistan kun tuli tieto että olen päässyt tähän ohjelmaan ja se toi pienen valonpilkahduksen korona-arkeen, kunpa tätä ei vain peruttaisi! Opinnot alkoivat etänä. Aluksi olin skeptinen, haluaisin kuitenkin tavata ihmisiä. Lopulta online-opinnot sopivat oikein hyvin ja se kirjaimellisesti mahdollisti työn ja opintojen yhdistämisen. Monet varmaan minun lisäksi allekirjoittavat sen, että opinnot olivat mukavan käytännönläheiset ja niissä pääsi paljon reflektoimaan omaa käytännön osaamista ja kokemuksia. Niitä on myös arvostettu. Opintojen teemat olivat erittäin mielenkiintoisia.

Opimme maahanmuutosta, ihmisoikeuksista, monikielisyydestä, monikulttuurisista työyhteisöistä, vaikka mistä. Ja opimme paljon toisiltamme. Ja miten mielenkiintoisia lopputöitä tältä kurssilta onkaan valmistunut! Ryhmä on ollut arvokas sosiaalinen kontakti: ei ole itsestään selvää saada uusia kontakteja korona-aikana.

Turun ryhmän kanssa tapasimme muutamaan otteeseen Cafe Artissa, ja toivotavasti jatkossakin. Vertaistuesta oli todella apua, kun huomasin maaliskuussa, että viimeisten tehtävien viimeisteleminen ei ole enää paljoa aikaa. Onnittelut kaikille meille valmistuneille ja tsemppiä loppurutistukseen niille, joille työ on vielä kesken. Muutama muualla Suomessa oleva kurssilainen on ollut Instagram-kaverini ja on ollut kiva tutustua heihin virtuaalisesti.

Meitä kurssilaisia yhdistää moni asia: me rakastamme monikulttuurisuutta, meillä on monikulttuurisia suhteita ja työskentelemme monikulttuurisuuden parissa tavalla tai toisella tai se on meille unelmatyö. Yhteinen kiinnostuksen kohde on tuonut luottamusta, vaikka emme olekaan tavanneet. Toivottavasti voimme hyödyntää tätä yhteisöä myös jatkossa ja ehkä jotkut meistä törmäävät vielä joskus työnkin kautta.

Myös monet tuntemani ihmiset ovat olleet erittäin kiinnostuneita tästä ainutlaatuisesta ohjelmasta. Monta vuotta me olemme töissämme puhuneet monikulttuurisuuden ja maahanmuuttajataustaisten puolesta, mutta olemme ehkä joutuneet tekemään sitä yksin. Koska Suomi maailman mukana monikulttuuristuu, asia koskettaa meitä kaikkia enemmän ja enemmän.

Sillä tiedolla ja taidolla mitä olemme tällä kurssilla, työssä ja arjessa saaneet me voimme toimia kulttuurien tulkkeina. Kuten olemme oppineet, Kotoutuminen on kaksisuuntaista, eli meidän rooli ei ole pelkästään tulkita muiden kulttuuria suomalaisille vaan myös suomalaista kulttuuria muille ja toimia monikulttuuristuvassa yhteiskunnassa monen eri kulttuurin välisenä fasilitoijana.

Kiitos kaikille kuluneista kahdesta vuodesta!

Monikulttuurisuuden asiantuntijan koulutusmallin kehittäminen vuosina 2008 – 2022

TEKSTI TIMO HALTTUNEN JA KIA LUNDQVIST

Erikoistumiskoulutukset ovat vakiintuneet 2020-luvulla osaksi suomalaista korkeakoulutuksen järjestelmää. Kehittämistyö korkeakoulujen työelämä- läheisten, laajoja osaamiskokonaisuuksia käsittelevien koulutusohjelmien muodostamisesta osaksi jatkuvan oppimisen kokonaisuutta käynnistyi kuitenkin jo vuosia aiemmin. Vuonna 2008 opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmän valmisteleva malli oppisopimustyyppisistä täydennyskoulutuksista eteni toteutusvaiheeseen, ja ensimmäiset mallin mukaiset koulutukset käynnistyivät jo vuonna 2009. Koulutusten valinnassa painotettiin työelämässä tapahtuvaa oppimista ja työelämälähtöistä toteutusta. (Hirsivaara, 2011).

Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutusta edelsivät oppisopimustyyppisenä täydennyskoulutuksena vuonna 2011 – 2014 toteutetut Kulttuuritietoiset työkäytännöt maahanmuuttajatyössä -koulutukset. Koulutuksia toteutettiin yhteensä neljä kurssia. Koulutusohjelmien opetussuunnitelmat rakennettiin osaamisperusteisen ajattelun pohjalta, kuvauksina osaamistavoitteista ja niiden toteutumisesta osallistujan, työelämän ja koulutuksen välisessä vuorovaikutuksessa. Turun yliopiston Brahea-keskus osallistui aktiivisesti yhteistyössä muiden korkeakoulujen kanssa oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen toteutusmallin kehittämiseen mm. ESR-rahoituksen turvin toteutetun FUTUREX - Future Experts -hankkeen kautta.

Erikoistumiskoulutuksen koulutusmallin kehittämistyössä hyödynnettiin laajalti oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen ratkaisuja. Erikoistumiskoulutus kirjattiin yliopisto- ja ammattikorkeakoululakeihin vuoden 2015 alusta, ja niistä muodostui osa virallista koulutusjärjestelmää tutkintokoulutuksen ja täydennyskoulutuksen rinnalle. Yliopistojen rehtorineuvosto Unifi ja Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto ARENE toteuttivat vuosina 2015 – 2017 kehittämishankkeet uuden koulutusmuodon käytäntöjen määrittelemiseksi. Keskeinen osa uuden koulutuksen

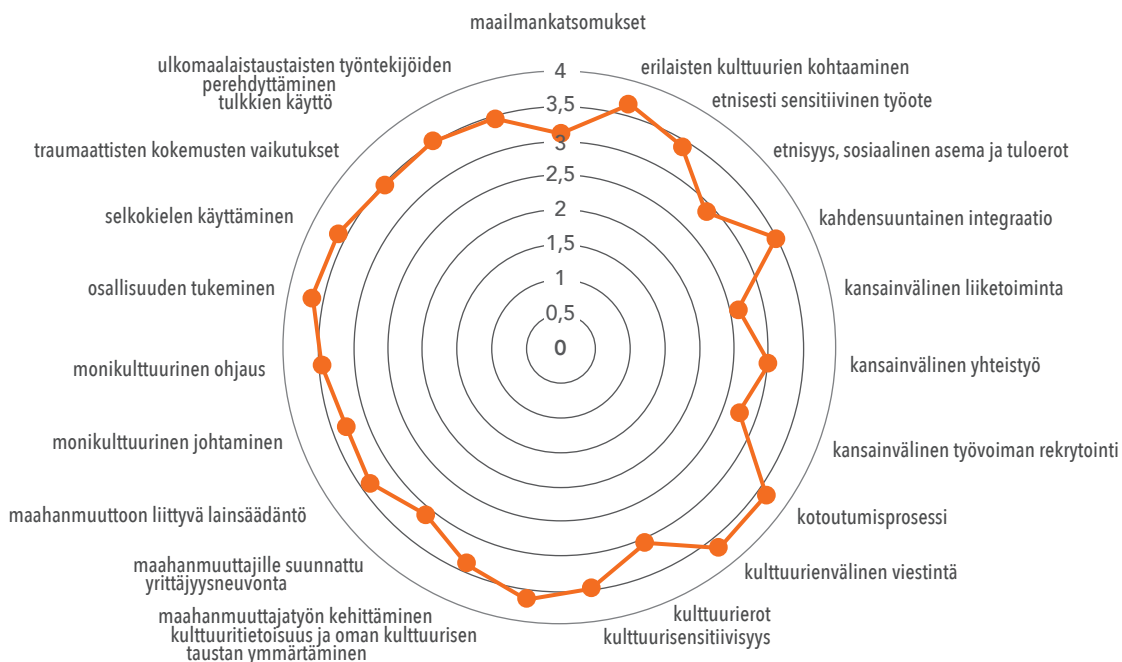
rakentamista oli erikoistumiskoulutusta koskevan sopimuksen solmiminen koulutusvastuun jakavien yliopistojen tai ammattikorkeakoulujen kesken. Osana tätä sopimusta kuvataan erillisenä liitteenä yhteistyö työ- ja elinkeinoelämän kanssa.

Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutusta kehitettiin myös erillisten, opetus- ja kulttuuriministeriön erityisavustusten kautta. Asiantuntijuuden osoittaminen erikoistumiskoulutuksissa -hanke edisti vuosina 2015 – 2017 erikoistumiskoulutusten sopimusvalmistelua tuomalla esiin oppimistutkimuksen näkökulmia asiantuntijuuden arvioimisesta ja todentamisesta tiiviissä yhteistyössä työelämän kanssa. Erityisiä huomioita olivat korkeatasoisen suorituksen suunnitelmallisuus ja toistettavuus, monimutkaisten yhteyksien huomioon ottaminen, oman suorituksen monitorointi sekä suoriutuminen olennaisesti aiemmasta muuttuneissa tilanteissa. Nämä näkökulmat olivat erityisen kiinnostavia kulttuurisen moninaisuuden teemassa, koska alalle erikoistuvan asiantuntijan toimintakenttä ja sitä koskevat käsitteet olivat jatkuvassa muutoksessa. Opetus- ja kulttuuriministeriö tuki erityisavustuksella myös Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutuksen määrittelyä. Yliopisto- ja ammattikorkeakouluverkoston asiantuntijoista koostuva työryhmä valmisteli vuosien 2016–2017 aikana uusimuotoisen, korkeakoulujen yhteistyönä toteutettavan, yhteensä 40 opintopisteen laajuisen erikoistumiskoulutuksen edellyttämät sopimukset. Vastaavat sopimukset yliopistojen välillä ja ammattikorkeakoulujen välillä astuivat voimaan syyskuussa 2016.

Osana erikoistumiskoulutuksen valmistelua laadittiin monipuolinen työelämäkuuleminen. Turun yliopisto ja Itä-Suomen yliopisto kokosivat yliopistosektoria koskevan aineiston. Asiantuntijoina kuultiin 22 eri työ- ja elinkeinoelämän edustajaa. Tämän lisäksi saatiin vastaukset asiaa koskevaan kyselyyn 57 henkilöltä. Kyselyyn tavoiteltiin vastauksia 292 aiemmin mainitun oppisopimustyyppisen koulutuksen osallistujilta ja työpaikkaohjaajilta, ja näistä 19.5 % vastasi kyselyyn.

Diakonia-ammattikorkeakoulu ja Kymen ammattikorkeakoulu (myöhemmin Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Xamk) kokosivat työelämän näkemyksiä yhteensä 16 asiantuntijalta kahdella paikkakunnalla toteutetuissa kuulemisissa. Näiden lisäksi Turun yliopisto, Tampereen yliopisto, Itä-Suomen yliopisto, Åbo Akademi ja Oulun yliopisto kokosivat yhteen tammi-kesäkuun 2016 aikana tehdyt yliopistojen kansalliset ja alueelliset työelämäkuulemiset. Työ- ja elinkeinoelämän kuulemisten sarja päättyi toukokuussa 2016 toteutettuun korkeakoulujen, Maa-hanmuuttoviraston ja Työterveyslaitoksen yhteiseen keskusteluun koulutuksen sisällöistä.

Erikoistumiskoulutuksen toteutusmallissa ja koulutuksen määrittelyssä myös tieteellisellä tutkijayhteisöllä on tärkeä sija. Tutkijoiden näkemysten kokoamiseksi Siirtolaisuusinstituutti järjesti huhtikuussa 2016 Turun alueen muuttoliiketutkijoiden tapaamisen. Keskusteluun osallistui 51 tutkijaa eri tieteenaloilta. Tutkijat kokosivat näkemyksiä myös kuulemisen aikana järjestettyjen kansainvälisten konferenssien keskustelujen pohjalta.



*Keskeisimmät monikulttuurisuuden osaamisalueet kyselyyn vastanneiden mukaan.
Sanna Soppela, UEF 7.4.2016.*

Opetus- ja kulttuuriministeriön ohjeiden mukaisesti erikoistumiskoulutusten koulutusvastuualueeksi tuli valita yksi tieteenala. Monikulttuurisuuden erikoistumiskoulutuksen kohdalla alaksi määriteltiin yhteiskuntatieteellinen ala. Koulutus oli jo lähtökohtaisesti monialainen, mistä kertoo myös valmisteluun osallistuneiden korkeakoulujen kirjo. Ammattikorkeakoulujen perussopimukseen osallistui 15 ammattikorkeakoulua. Yliopistojen vastaavaan sopimukseen osallistui 8 yliopistoa.

Opetus- ja kulttuuriministeriö myönsi joulukuussa 2016 erityisavustukset yliopistoille ja ammattikorkeakouluille Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutuksen toteuttamiseksi vuosille 2016 – 2022. Molemmille korkeakoulusektoreille myönnettiin 40 aloituspaikkaa. Koulutusten toteuttajina olivat ammattikorkeakoulusektorilla Diakonia-ammattikorkeakoulu, Tampereen, Turun sekä Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Yliopistosektorilla toteuttajina toimivat Turun yliopisto, Åbo Akademi, Tampereen yliopisto ja Itä-Suomen yliopisto. Erikoistumiskoulutusten opetus järjestettiin vuosina 2017-2022 näiden yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen yhteisesti laatiman opetussuunnitelman pohjalta. Koulutuksen päävastuullinen järjestäjä ammattikorkeakoulujen osalta on Diakonia-ammattikorkeakoulu ja yliopistojen osalta Turun yliopisto.

Sisällöt

Osaamistavoitteet määriteltiin kuvaamalla maahanmuuttoon ja monikulttuurisuuteen liittyviä ilmiöitä ja tehtäväkokonaisuuksia. Siirtolaisuusinstituutti määritteli kansainvälisten muuttoliikkeiden teemaa. Tampereen yliopisto tarttui transnationaalisuuden kysymyksiin. Diakonia ammattikorkeakoulu ja Oulun yliopisto keskittyivät monikielisyyden ja kulttuurienvälisen viestinnän teemoihin. Åbo Akademi toi suunnitteluun erityisesti ihmisoikeuksien ja lainsäädännön asiantuntemusta. Turun yliopisto määritteli kulttuuritietoisten työkäytäntöjen aihepiiriä. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu toi suunnitteluun mukaan Venäjä-osaamista. Tampereen yliopisto määritteli lopuksi maahanmuuton ja liikkuvuuden kysymyksiä innovaatiotalouden ja elinkeinopolitiikan viitekehyksissä.

Ensimmäisen toteutuksen jälkeen erikoistumiskoulutuksen sisältö muotoutui kuuden opintojakson ja kehittämistehtävän kokonaisuudeksi:

Opintojaksot (30 op)

1. Kansainväliset muuttoliikkeet ja maahanmuuttajien kotoutuminen, (5 op)
2. Monikielisyys ja kulttuurienvälinen viestintä, (5 op)
3. Ihmisoikeudet ja lainsäädäntö, (5 op)
4. Kotoutumisen ja työllistymisen edistäminen, (5 op)
5. Kulttuuritietoiset työkäytännöt, (5 op)
6. Kansainvälisen ja monikulttuurisen työyhteisön johtaminen, (5 op)

Kehittämistehtävä (10 op)

Toteutustavat

Koulutus suunniteltiin toteutettavaksi alueellisesti siten, että neljälle paikkakunnalle olisi perustettu alueellisia ryhmiä ja kaikki 80 opetuspaikkaa olisi täytetty kerralla. Samalla ajateltiin tarjota kaikille yhteisiä opintoja (20 op) ja valinnaisia opintoja (10 op). Valinnaisuudesta jouduttiin luopumaan, koska valinnaiset ryhmät olisivat tulleet liian pieniksi. Koulutukseen sisältyi lisäksi opiskelijan omaan toimintaympäristöön liittyvä kehittämistehtävä (10 op). Opetus tuotettiin Diakonia-ammattikorkeakoulun ja Turun yliopiston, Åbo Akademin ja Itä-Suomen yliopiston yhteistyönä.

Käynnistysvaiheessa kulttuurisen moninaisuuden teema oli työelämässä suhteellisen uusi ilmiö, minkä vuoksi työnantajilla ei yleisesti ollut valmiutta kustantaa henkilöstön kouluttamista. Näin ollen suunnitelmista poiketen kaikkia paikkoja ei saatu aluksi täytettyä. Tämä johti siihen, että päädyttiin toteuttamaan yksi yhteinen valtakunnallinen koulutusryhmä, joka kokoontui Helsingissä. Ensimmäisessä ryhmässä aloitti 18 opiskelijaa (9 TY ja 9 DIAK) ja osallistujien määrä on kolmessa

koulutuksessa koko aika lisääntynyt siten, että toisessa koulutuksessa oli 26 opiskelijaa (TY 13 ja DIAK 13) kolmannessa koulutuksessa aloitti 32 opiskelijaa (TY 20 ja DIAK 13).

Ensimmäisen koulutuksen jälkeen oli koulutushaku vuonna 2018, joka herätti kiinnostusta mutta ei kerännyt tarpeeksi osallistujia. Tässä vaiheessa haettiin korkeakouluilta lupaa laskea hintaa 3200 eurosta 2200 euroon. Hinnan alentaminen teki osallistumisen mahdolliseksi, ja Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutuksesta muodostui erikoistumiskoulutusten sisällä varsin suosittu koulutus.

Koulutuksen pedagogiset ratkaisut

Opetus erikoistumiskoulutuksessa on pohjautunut kriittisen reflektion hyödyntämiseen ammatillisessa kehittämisessä (Fook & Gardner, 2007). Opintojaksot koostuvat ennakotehtävistä ja lähipäivistä, joissa reflektion ja dialogin kautta lähestytään työelämässä esiintyviä ilmiöitä. Asiantuntijapuheenvuorot ovat keskeisiä, ja niissä käsitellään ajankohtaisia maahanmuuton ja inklusion teemoja. Lähipäivillä teemoja käsitellään myös vertaisten kanssa. Erikoistumiskoulutuksen osallistujilla on paljon hiljaista tietoa. He tekevät keskenään hyvin erilaista työtä.

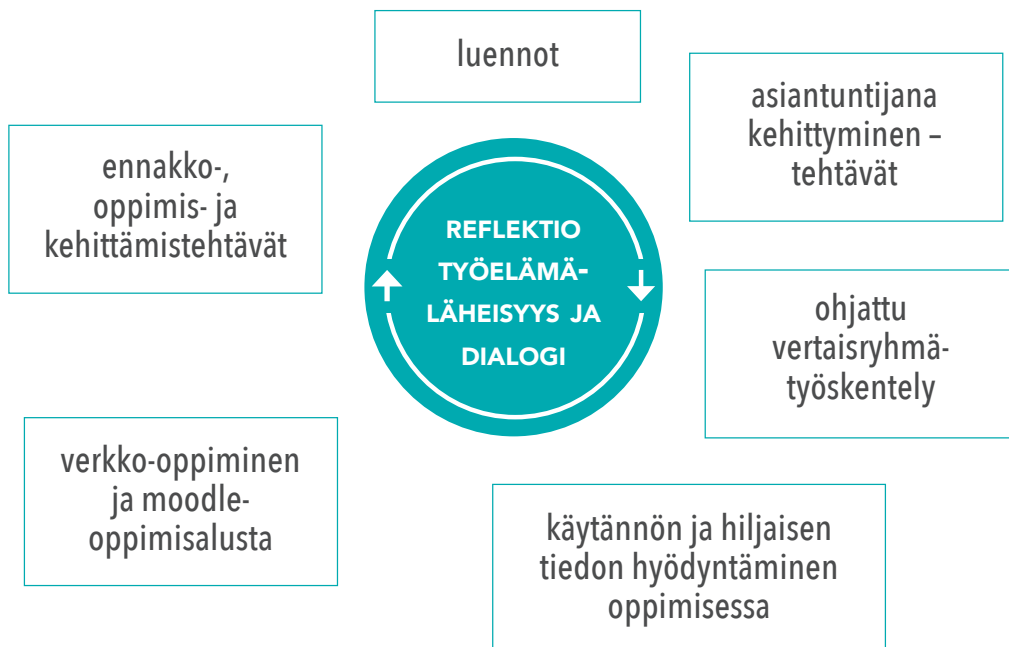
Jokaiseen opintojaksoon kuuluu oppimistehtävä, jossa hyödynnetään osallistujien käytännön työelämän käytännön kokemuksia ja samalla tarjotaan ajankohtaista, tutkittua tietoa ymmärryksen syventämiseksi. Henkilökohtainen kehittämis-tehtävä muodostaa neljänneksen opinnoista. Sen aihe muodostuu osallistujan kiinnostuksen ja hänen työtehtäviensä sekä työelämän tarpeen pohjalta.

Yhteiset keskustelut ja aiheesta käytävä dialogi tuottavat ymmärrystä ja tietoa työelämässä esiintyvistä käytännön tilanteista ja kysymyksistä. Palautteiden mukaan nämä yhteiset keskustelut ovat olleet osallistujien mukaan koulutuksen tärkeintä antia.

Asiantuntijana kehittymisen tehtäviä on koulutuksessa kolme. Ensimmäinen tehdään heti koulutuksen alussa, toinen keskellä ja viimeinen koulutuksen päättyessä. Tehtävissä osallistuja tutkii ja analysoi omaa työtään ja omaa osaamistaan sekä sanoittaa työtehtäviin liittyvät sisällöt ja omaa osaamistaan.

Monialaisuus

Maahanmuuttotyössä on ennen Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutusta puuttunut ammatillista osaamista syventävä mahdollisuus tavoitteelliseen ja pitkäjänteiseen kouluttautumiseen. Tarve tutkinnon jälkeiseen kouluttautumiseen on tullut esiin eri yhteyksissä. Työntekijät ovat olleet – tällä suomalaisittain uudella alalla – omassa oppimisprosessissaan usein hyvin yksin hakiessaan hyviä



Monikulttuurisuuden erikoistumiskoulutuksen pedagoginen malli. Halttunen ja Lundqvist. 25.1.2018.

toimintatapoja työhönsä. Samaan aikaan tieteellinen tutkimustyö on havahtunut laajemmin tutkimaan kulttuurista moninaisuutta. Erikoistumiskoulutus on täyttänyt tämän koulutuksellisen tyhjiön.

Monikulttuurisuuden erikoistumiskoulutus on tarvelähtöisesti rakennettu monialaiseksi. Koulutusjärjestelmässä teema on määritelty sijoitettavaksi yhteiskuntatieteelliselle alalle. Koulutukseen on tästä huolimatta sisältynyt yhteiskuntatieteellisen perinteen lisäksi sisältöjä esimerkiksi humanistiselta alalta kieli- ja kulttuuritietoisien työskentelyn ja viestinnän osalta, sekä oikeustieteelliseltä alalta ihmisoikeuksiin ja kansainväliseen oikeuteen liittyvien sisältöjen osalta. Erikoistumiskoulutuksessa osallistujien on ollut mahdollista tarkastella samaa ilmiötä hyvinkin eri lähtökohdista, sillä ilmiöt saattavat näyttää hyvinkin erilaisilta, jos työntekijä kohtaa ne hallinnollisessa, projektityössä tai asiakkaita kohtaavassa työssä. Tämä on usein rikastuttanut keskusteluita ja antanut uutta ymmärrystä esimerkiksi pohtiessa ihmisoikeuslainsäädännön toteutumista omassa työssään, tai monikulttuuristen työyhteisöjen johtamista ja kehittämistä.

Monialaisuus on mahdollistanut myös maahanmuuttajataustaisen työntekijöiden hakeutumisen koulutukseen, koska heidän soveltuva taustatutkintonsa on voitu lukea hyväksi hakuprosessissa. Lisäksi heidän osallistumisensa koulutukseen on tuonut koulutusryhmään arvokasta tietoa ja kokemuksia, jotka ovat olleet oleellisia vertaistyöskentelyssä ja keskustelussa.

Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutuksessa on hyödynnetty kriittisen reflektion teoriaa ja pedagogisena ratkaisuna on käytetty ns. double loop -learning -näkökulmaa. Tässä ajattelussa on keskeistä ohjata asiantuntijoita tunnistamaan oman toimintansa taustalla vaikuttavat oletukset (assumptions) ja uskomukset (beliefs). Tämä näkökulma mahdollistaa asiantuntijoille myös mahdollisten ennakoasenteiden ja -luulojen kriittisen tarkastelun turvallisessa ympäristössä muiden asiantuntijoiden kesken. (Schön, 1983 ja Argyris & Schön 1974). Luottamuksellisen ilmapiirin rakentaminen osallistujien ja kouluttajien välillä on tässä välttämätöntä, koska kulttuuriseen moninaisuuteen kytkeytyvät asiat ovat myös herkkiä kysymyksiä. Kulttuuriin voi helposti liittyä tunnelatauksia ja identiteetin rakentumiseen liittyviä näkökohtia.

Käytännön tasolla Single loop -learning keskittyy siihen, että tehdään nykyiset työkäytännöt ”oikealla tavalla”. Tässä ajattelussa koulutuksen tavoitteena on korjata olemassa olevia työtapoja tuottavammaksi ja tehokkaammaksi. Double loop-learning ajattelu taas haastaa pohtimaan laajemmin ”teemmekö oikeita asioita” eli mitä oikeasti tavoittelemme työssämme ja johtavatko työkäytäntömme haluttuihin tuloksiin? Toteuttavatko käyttämämme menetelmät työlle asetettuja odotuksia? Mihin arvoihin ne perustuvat?

Kriittisessä reflektiivisessä lähestymistavassa on tärkeää omaksua bottom-up näkökulma teorian ja käytännön yhdistämisessä. Tässä näkökulmassa on tarkoitus tunnistaa mahdolliset ristiriidat käyttöteorian ja julkilausutun teorian välillä. Nämä ristiriidat teorioiden välillä eivät ole aina tiedostettuja ja vaan niiden käsittely edellyttää ohjattua kriittistä reflektiota. Tuolloin tärkeää on reflektoida asiantuntijan kokemusmaailmaa ja antaa arvoa ja tilaa intuition, luovuuden ja ammattilaisuuden pohdinnalle. (Fook & Gardner 2007, 27).

LÄHTEET

Argyris, Chris & Schön, Donald (1974) *Theory in practice: Increasing professional effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.

Fook, Jan & Gardner, Fiona (2007). *Practicing Critical Reflection. A Resource Handbook*. Berkshire: McGraw-Hill Education.

Hirsivaara, Sanna (2011). *Esipuhe*. Teoksessa Gröhn, Irene (toim.) *Oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen mallia etsimässä*. Turun yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskuksen julkaisu B:3. Turku: Turun yliopisto.

Schön Donald A. (1983). *The reflective practitioner : how professionals think in action*. London: Routledge.

Ammatillisen puheen ja akateemisen kielen tasapainoa etsimässä

TEKSTI TIMO HALTTUNEN JA KIA LUNDQVIST

Koulutuksessa käytettävällä kielellä on merkitystä, sillä se kehystää aiheeseen erikoistuvien asiantuntijoiden suhdetta kulttuuriin ja moninaisuuteen. Yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen yhteisessä Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutuksessa puhe liikkuu ammatillisen ja akateemisen kielen välimaastossa. Erikoistumiskoulutuksen osallistujilla on ollut suuri tarve ymmärtää työtään, ja saada käsitteitä kuvaamaan arjessaan kohtaamiaan ilmiöitä. Käsitteiden moninaisuuden lisäksi erikoistumiskoulutuksessa on tullut alusta lähtien esille myös tarve tilan antamiselle erilaisille puheille ja äänille. Tällä tarkoitamme ammatillista puhetta, hallinnollista puhetta, tai vaikkapa tutkijan puhetta.

Käytännön työssä ammatillinen kieli kuvaa arjen kohtaamisia ja kokemuksia. Ammatillinen kieli on sidottua kontekstiin ja luo yhteisen merkitysrakenteen työntekijöiden kesken. Sen tehtävänä on auttaa työntekijöitä kohtaamaan erilaisia tilanteita ja haasteita. Erikoistumiskoulutuksen viitekehyksessä tämä työelämän moninaisuus näyttäytyi myös eri koulutus- ja ammattitaitusta tulevien osallistujien vuoropuheluna.

Kulttuurista moninaisuutta tuotetaan ammatillisen puheen lisäksi myös erilaisissa hallinnon konteksteissa. Hallinnollisen puheen sisältöön kuuluu esimerkiksi päätösten perusteluja, asiakkaan lähtötilanteen ja tavoitetilanteen kuvausta. Hallinnollinen kieli raamittaa ja ohjeistaa käytännön työtä, ja sen haltuunotto on myös tuki ammatilliselle työlle.

Akateemisessa maailmassa käsitteet määritellään tarkoin. Akateeminen puhe voi tarjota etäisyyttä ja antaa näkökulmia arjessa kohdattavaan työhön. Käsitteiden ymmärtäminen onkin yksi keskeinen tavoite erikoistumiskoulutuksessa. Käsitteitä tulkitaan oman työn kautta, mutta tulkinta voi vaihtua puhujan omasta tehtävästä tai roolista johtuen. Koulutuksessa kohtaavat tutkijat, kouluttajat ja osallistujat. Koulutuksen viitekehyksessä puheeseen nivoutuu mukaan myös muita kielenkäytön muotoja, kuten esimerkiksi opetuksessa ja ohjauksessa käytettäviä käsitteitä.

Tutkimuksissa (esim. Poveda et al, 2014) on myös todettu, että kouluttajat saattavat ulkoistaa kulttuurisen moninaisuuden kysymykset koulutuksen ulkopuolelle viittaamalla vain esimerkiksi osallistujien moninaiseen taustaan. Tämä ulkoistaminen voi johtaa siihen, että kulttuurista moninaisuutta ja siitä puhumista ei aidosti rakenneta sisään koulutuksen opetussuunnitelmaan, sisältöihin ja toteutukseen.

Inklusiivisessa lähestymistavassa kielen merkitystä ei tarkastella pelkästään koulutuksen ulkopuolisten tekijöiden kannalta, vaan myös siitä näkökulmasta kuinka koulutus itsessään mahdollistaa tai rajoittaa siihen osallistuvien osallisuutta ja toimijuutta. Yksi rajoittava tekijä korkeakoulutuksessa voi olla akateeminen puhe. Korkeakoulutuksen parissa käytettävä kieli noudattaa erilaisia tapoja kuin esimerkiksi kahden sosiaalityöntekijän välinen ammatillinen puhe tai sosiaalityöntekijän ja poliisin välinen moniammatillinen puhe. Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutuksessa käytettävällä puheella on siis merkitystä, jotta kouluttajien ja osallistujien välinen vuoropuhelu tuottaisi inklusiivisuuden kokemuksia. Tämä näkökulma on erityisen tärkeä silloin, kun kouluttajien ja osallistujien joukko itsessään kuvastaa yhteiskunnassa olevaa kulttuurista moninaisuutta ja erilaisia taustoja (ks. esim. Takeuchi & Esmonde, 2011, Lojdova et. al.)

Monikulttuurisuuden erikoistumiskoulutus on tarjonnut turvallisen tilan käyttää erilaisia kielen rekistereitä ja kuulla erilaisia puheita. Kouluttajalta tämä edellyttää tasapainoilua, jotta yhteisessä työskentelyssä on aidosti tilaa keskenään erilaisille äänille - myös osallistujien omille äänille. Moniäänisessä keskustelussa kaikki hyötyvät puolin ja toisin: hallinnollista työtä tekevä kuulee käytännön kokemuksista, tai vastaavasti tutkijan näkökulmasta keskustelu tuo konkretiaa oman työn taustaksi ja tutkimustyön soveltamiseksi eteenpäin. Parhaimmillaan käsitykset kulttuurisesta moninaisuudesta muodostuvat siis käytännön (practice-informed) että tutkimuksen (research-informed) puheiden tiiviille vuorottelulle ja yhdistymiselle.

Erikoistumiskoulutuksen viitekehyksessä on tärkeää sekä antaa tilaa tulla kuuluksi että tilaa erilaisten äänien kuuntelemiselle. Koulutus voi mahdollistaa yhteyksien muodostamista eri taustoista tulevien puhujien välillä. Näin ollen on tärkeää, että myös kouluttajat itse osaavat astua sivuun omasta ”koulutuspuheestaan”, hallitsevat puheen eri tasoja ja pystyvät kommunikoimaan puheen eri muodoilla. Kouluttajan vastuulla on ymmärtää erilaisten puheiden merkitys ja tuoda yhteen nämä erilaiset puheet.

LÄHTEET

Lojdová, Kateřina, Vlčková, Kateřina & Nehyba, Jan (2021). Stories of Teachers' Identity: Between Personal and Professional Experience. *Studia Paedagogica*, 26(2), 113–137. <https://doi.org/10.5817/SP2021-2-6>

Poveda, David, Jociles, Maria Isabel & Franzé, Adela (2014). Immigrant Students and the Ecology of Externalization in a Secondary School in Spain. *Anthropology & Education Quarterly*, 45(2), 185–202. <https://doi.org/10.1111/aeq.12058>

Takeuchi, Miva, & Esmonde, Indigo (2011). Professional development as discourse change: teaching mathematics to English learners. *Pedagogies*, 6(4), 331–346. <https://doi.org/10.1080/1554480X.2011.604904>

Globaalin osaamisen asiantuntijaksi ammattikorkeakoulusta

TEKSTI MARJA KATISKO JA MAIJA KALM-AKUBARDIA

Diakonia-ammattikorkeakoulun ja Turun yliopiston järjestämä Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutus syventyy kansainväliseen liikkuvuuteen sekä maahanmuuttoon liittyviin kysymyksiin perehtymällä muun muassa kotoutumista edistävien palveluiden suunnitteluun, kulttuuritietoi- siin työkäytäntöihin, monikieliseen viestintään sekä johtamis- ja kehittämistyöhön monikulttuurisissa työyhteisöissä. Koulutus on suunnattu kaikille monimuotoisuu- desta ja monikulttuurisista työympäristöistä kiinnostuneille.

Ammattikorkeakouluun hakeutuneet erikoistumiskoulutuksen opiskelijat työ- kentelevät muun muassa julkisella sosiaali- terveysalalla, kirkon alalla ja kolman- nella sektorilla sekä yrityksissä. Erikoistumiskoulutus syvensi, rikastutti ja laajensi opiskelijoiden tiedostavampaa asiantuntijuutta monikulttuurisuuskysymyksiin liit- tyen. Tavoitteena oli nostaa alati kehittyvä osaaminen yksilön ja työyhteisön kaut- ta koko yhteiskunnan voimavaraksi.

Pohdimme tässä luvussa asioita ja ilmiöitä, jotka vaikuttavat merkittävällä ta- valla asiantuntijuuden kehittymiseen tulevaisuudessa. Tulevaisuuden työelämäs- sä tarpeet sekä odotukset moninaisuuden ymmärrykselle korostuvat entisestään (Katisko & Wesanko 2020). Viime vuosina monikulttuurisuuteen, moninaisuuteen, kansainvälisyyteen ja transnationalisuuteen liittyvät käsitteet ja sisällöt ovat saa- neet uudenlaisia merkityksiä ja sisältöjä. Kansainvälisyyden käsite ja kuva syvenee, kun ilmiötä katsoo globaalien riippuvuuksien ja ihmisten elämismaailmasta käsin. Erityisesti 2020-luvulla globaaliosaamisella ammattikorkeakoulussa tarkoitetaan hyvän elämän mahdollisuuksia myös tulevaisuudessa, oli kyse sitten luonnon mo- ninaisuudesta, kulttuurista, ihmisoikeuksista, yhdenvertaisuudesta, maailmankat- somuksista, taloudesta tai politiikasta (Katisko & Kalm-Akubardia, 2022).

Globaalin ulottuvuuden huomioiminen yhteisöissä on haastavaa, koska ilmiöitä tulisi samaan aikaan ymmärtää laajemmasta perspektiivistä käsin, mutta palata sitten käsittelemään niitä arkipäiväisen näkökulman kautta (Kaartinen et.al 2018). Globaalit muuttoliikkeet ja siirtolaisuuden politisointi, kansainvälinen valtapoli-

”Tutkimus yhdessä koulutuksen kanssa ovat tärkeimmät väylät uuden ymmärryksen aikaansaamisessa kompleksisessa maailmassa.”

tiikka, ilmastonmuutos sekä ihmisoikeuksien epätasa-arvoinen jakautuminen ovat kasvavia, ratkaisemattomia kysymyksiä. Monet kulttuuriset ja uskonnolliset virtaukset, ihmisten liikkuvuus ja mm. internetin mahdollistama aikaan sekä paikkaan sitoutumaton tiedonjako ja verkostoituminen kyseenalaistavat perinteiset käsityksemme kansallisvaltioiden rajoista ja olemuksesta. Moniulotteisuus asettaa uudenlaisia mahdollisuuksia sekä tarpeita niin yksilötasolla kuin organisaatioiden, yhteisöjen ja yhteiskuntien tasolla.

Kansainvälistä osaamista tärkeämpään rooliin nousee kyky tavoitella yhteistä ja kestävämpää hyvinvointia, jossa ihmis- sekä ympäristöoikeus ovat keskeisimmässä roolissa (mm. Dominelli 2012). Globaali osaamisen kautta näemme selvemmin, kuinka yksittäiset yhteiskunnalliset kysymykset liittyvät laajoihin ja monitieteellisiin globalisaation teemoihin. Pieni vaikuttaa suureen ja suuri pieneen, kaikki ovat riippuvaisia toisistaan. Meistä jokainen on omalla tavallaan maailmankansalainen. Tutkimus yhdessä koulutuksen kanssa ovat tärkeimmät väylät uuden ymmärryksen aikaansaamisessa kompleksisessa maailmassa.

Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutuksen on mahdollista toimia tienraivaajana ja tulevaisuuteen avoimesti katsova oppimisympäristönä, jonka ytimessä on kriittisesti ja rakentavasti maailmaa katsovat opiskelijat ja kouluttajat yhdessä tutkijaluennointisijoiden kanssa. Monikulttuurisuus, moninaisuus ja kansainvälisyys toimivat välineinä synnyttää innovatiivisia uusia oivalluksia, uudenlaista asiantuntijuutta, vastuullista osaamista sekä mahdollisuuksia. Globaali osaaminen tarkoittaa yksittäisten yhteiskunnallisten kysymyksien tarkastelua osana laajoja ja monitieteellisiä globalisaation teemoja niin yksityishenkilönä kuin yhteisön edustajana ja oman alansa ammattilaisena.

Globaalin moninaisuuden asiantuntijuus tarkoittaa kykyä nähdä ja hahmottaa yhteiskunnallisiin ja globaaleihin muutoksiin liittyvät hiljaiset signaalit paikallisella tasolla. Tämä vaatii asiantuntijalta aiempaa syvällisempää ymmärrystä ekologisten, taloudellisten ja sosiaalisten prosessien kytkeytymisestä toinen toisiinsa. (Kaartinen et. al 2018.)

Vuosien 2020 – 2022 osalta koulutuksessa korostui alati kasvavan kokonaiskuvan sekä keskinäisten riippuvaisuuksien tiedostaminen, vastuullisuus, rasmin kokemukset sekä rakenteellisten tekijöiden merkitys. Yhteisöt ympäri maailmaa olivat ja ovat yhä edelleen voimakkaiden taloudellisten, poliittisten, sosiaalisten ja

ekologisten kriisien vaikutuspiirissä ja tunne kohtaamattomuudesta on voimakas (Katisko 2019; Katisko & Wesanko 2020). Monimutkaiset ongelmat ja ihmisryhmien erimielisyydet ovat tarjonneet kasvualustan monille demokratian vastaisille voimille. Kansainvälistä osaamistamme, omia intressejämme sekä mahdollisia kilpailuvalttejamme tärkeämpään rooliin on noussut kyky tavoitella yhteistä, kestävämpää hyvinvointia kohti ekososiaalista työorientaatiota. Ammattikorkeakoulun erikoistumiskoulutuksessa saadun asiantuntijuuden ytimeksi on muodostunut vastavuoroisuus ja dialogi, jotka voivat parhaimmillaan olla avain myös demokratian uudenlaiseen puolustamiseen. Oleelliseksi on muodostunut dialogissa tapahtuva oppiminen, joka tarkoittaa jatkuvasti kehittyvää ymmärrystä maailman ilmiöistä, toisista ihmisistä ja omasta itsestä. (ks. myös Alhanen 2016).

Diakin opiskelijoiden kehittämishankkeissa on tutkittu, kehitetty ja nostettu yhteiskunnalliseen keskusteluun monenlaisia moninaisuuteen liittyviä ilmiöitä. Kehittämistehtävissä on korostunut osallisuuden tematiikka monella eri tasolla. Yhteisenä elementtinä on ollut osallisuuden määrittely täysivaltaiseksi tulemisen ja yhdenvertaisuuden kokemuksena. Osallisuudesta, kiinnipitävistä ja mahdollistavista yhteisöistä, rasmin kokemuksista sekä erilaisuuden hyväksymisestä on muodostunut Diakin opiskelijoiden kehittämistehtävien ja opintojaksoilla käydyissä keskusteluissa keskeinen osa vuosien aikana.

LÄHTEET

Alhanen, Kai (2016) Dialogi demokratiassa. Helsinki: Gaudeamus

Dominelli, Lena (2012) Green Social Work. From Environmental Crises to Environment Justice. Cambridge: Policy Press.

Kaartinen, Miina & Katisko, Marja & Nieminen, Ari (2018) Sosiaalityö maailmanyhteiskunnassa – uudenlaiseen asiantuntijuuteen. Teoksessa Tarja Juvonen & Jari Lindh & Anneli Pohjola & Marjo Romakkaniemi (toim) Muuttuva sosiaalityön asiantuntijuus. Sosiaalityön tutkimuksen vuosikirja 2018. Unipress., 88 – 110.

Katisko, Marja & Kalm-Akubardia, Maija (2022). Globaali- ja paikallisuus asiantuntijuuden rakennusaineena – Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutuksen kehittämistehtävien satoa. (Diak Puheenvuoro 41). Diaconia-ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-393-3>

Katisko, Marja & Wesanko Sanna (2020) Korkeakoulu osallisuuden tilana. Teoksessa: Osallistava tutkimus-, kehittämis-, innovaatio ja osaamisen kehittäminen. Diaconia-ammattikorkeakoulun vuosikirja 2.

Katisko, Marja (2019) Vastavuoroisuuden rakentuminen ihmisiä varten ja instituutioiden välille. Teoksessa: Mikko Malkavaara & Minna Valttonen (toim) Uusi elämisen kulttuuri. Muutos Tampereella. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja. Kirkkohallitus. 61. Kuopio Grano, 173 - 184

Katisko, Marja (2018) Tulevaisuudenkuvia Diakin globaaleista mahdollisuuksista oppimisympäristönä ja vaikuttajana. Teoksessa: Katisko Marja, Keskitäö Elsa, Malkavaara Mikko, Määttä Anne, Suikkala Arja, Vesterinen Olli (toim) Alueellisuus, paikallisuus ja globaalit mahdollisuudet. Diaconia University of Applied Sciences's RDI Annual Book. Diak Working Life., 14. Diaconia University of Applied Sciences., 51-67.

Mikä on ollut tärkeintä tässä koulutuksessa?



Kehittämistehtävä asiantuntijuuden rakentajana

TEKSTI SARI VANHANEN

Yhtenä keskeisenä osana monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutuksessa on ollut kehittämistehtävä, eli osallistujan oman ammatillisen kiinnostuksen pohjalta valittu ja toteutettu tieteellis-käytännöllinen lopputyö. Sen tarkoituksena on ollut edistää kriittistä arviointikykyä liittyen tutkimus- ja työelämäläheiseen tietoon, erilaisten tutkimus- ja kehittämismenetelmien hyödyntämiseen sekä näiden soveltamiseen monikulttuurisessa työssä. Yhtäältä tavoitteena on ollut vahvistaa osallistujan ymmärrystä siitä, mitä teoreettiset käsitteet merkitsevät kyseisessä kontekstissa, sekä miten käsitteiden avulla on mahdollista jäsentää omaa työtään ja tuoda esiin asiantuntijuuttaan.

Kehittämistehtävän merkityksen voi nähdä monikulttuurisen asiantuntijuuden rakentajana kahdella tapaa: ensinnäkin tehtävä on jäsentänyt ja lisännyt opiskelijan omaa asiantuntijuutta. Toiseksi erikoistumisopintojen kehittämistehtävät ovat rakentaneet monikulttuurisuuden asiantuntijuutta myös laajemmin tuodessaan esiin aiheeseen liittyviä kehittämiskohteita ja -haasteita tai luomalla uusia näkökulmia ja ratkaisuja käsillä oleviin kysymyksiin.

Käytännössä tehtävän lähtökohtana on voinut olla joko työpaikalla toteutettava ja yhteisesti sovittu aihe tai opiskelijan itsenäisesti valitsema, omaan työhön ja asiantuntijuuteen kiinnittyvä kysymys. Työpaikan tarpeista lähtevä tehtävä on voinut olla esimerkiksi uuden työmuodon kehittäminen, minkä tuotoksena on voinut syntyä esimerkiksi käsikirja tai toiminnan mallinnus, tai aiheeseen liittyvän koulutuksen suunnittelu, toteutus ja arviointi. Yhtenä vaihtoehtona on ollut mahdollista kirjoittaa artikkelikäsikirjoitus vertaisarvioituun tai ammatilliseen asiantuntijajulkaisuun. Lisäksi joidenkin kehittämistehtävien lähtökohtana on ollut esimerkiksi valtion tai muun hallinnon ajankohtainen tarve tuottaa ohjeistuksia tai ohjelmia toiminnan kuvaamiseksi ja edelleen kehittämiseksi.

”Osallistujilta saadun palautteen perusteella kehittämistehtävä on koettu ammatillisesti merkityksellisenä ja henkilökohtaisesti voimauttavana prosessina.”

Alustavia ajatuksia kehittämistehtävän aiheesta on kysytty jo koulutuksen hakuvaiheen motivaatiokirjeessä, ja suunnitelma on täsmentynyt tai aihe muuttunut koulutuksen aikana. Toteutuksessa on ollut mahdollista hyödyntää oman työyhteisön ohjausta sekä muiden opiskelijoiden vertais kommentointia.

Kehittämistehtävä on ollut mahdollista toteuttaa ja sen loppuraportti kirjoittaa suomeksi, ruotsiksi tai englanniksi.

Osallistujilta saadun palautteen perusteella kehittämistehtävä on koettu ammatillisesti merkityksellisenä ja henkilökohtaisesti voimauttavana prosessina.

Samalla osallistujat ovat tuoneet esiin sen, kuinka kehittämistehtävän tekeminen on ollut sekä antoisaa että haasteellista. Haasteet ovat liittyneet esimerkiksi elämäntilanteissa tai työssä tapahtuneisiin muutoksiin heijastuen kehittämistehtävän toteutukseen. Myös käytännönläheisen kokemuksen ja teoreettisten käsitteiden yhdistäminen on voinut olla haastavaa, tai loppuraportin jäsentely ja kirjoittaminen on koettu vaativana. Toisaalta omat tavoitteet on voitu asettaa niin korkealle, että toteutus on edellyttänyt aiheen rajaamista ja kokonaisuuden työstämistä. Myös työpaikalta saatu ohjaus ja tuki on voinut ollut vaihtelevaa tai vähäistä, ja sen on koettu vaikeuttavan kehittämistehtävän eteenpäin viemistä.

Ohjauksen kannalta kehittämistehtävien tekeminen vaatii tukea ja joustavuutta eri vaiheissa. Samalla ohjaus edellyttää eri ammattialojen, osallistujien kokemuspohjan ja näkemysten välistä keskustelua. Tämä vaatii asiantuntijuutta kuvailevan sanaston ja käsitteiden pohdintaa sekä näiden muotoilua työelämläheisen tarkastelun ja kokemusten yhdistämiseksi. Kouluttajan tarjoaman ohjauksen rinnalla osallistujien keskinäinen vertaisohjaus on koettu arvokkaana mahdollisuutena omien ajatusten peilaamiseen ja toisaalta myös erilaisten tulokulmien kuulemiseen.

Tässä yhteydessä ohjauksen erityinen vaativuus liittyy koulutuksen monialaisuuteen ja –ammatillisuuteen sekä siihen, että ”monikulttuurisuuden asiantuntijuus” on edelleen muotoutumassa oleva osaamisalue suomalaisessa työelämässä.

Kehittämistehtävien toteutus ja aiheet

Kuten edellä on kuvailtu, kehittämistehtävän aihe on ollut mahdollista valita joko työpaikan toiveiden tai opiskelijan oman kiinnostuksen pohjalta. Sekä aiheeltaan että tyyliltään valmistuneet kehittämistehtävät ovat olleet erilaisia. Teoreettisena pohjana loppuraporteissa on käytetty kunkin työn kannalta relevantteja käsitteitä. Aiheet ovat käsitelleet muun muassa oppimista ja koulutusta eri koulutustasoilla, hoitotyötä, julkishallinnon ohjausta sekä laajemmin kotoutumista edistävää työtä niin asiakastyönä kuin myös hallinnollisesti tarkasteltuna työnä.

Loppuraporteissa on näkynyt jokaisen tekijän oma käsiala. Tähän julkaisuun on koottu esimerkinomaisesti viisi kehittämistehtävän loppuraporttia. Nämä tekstit heijastavat osaltaan tutkimus- ja kehittämiskohteen moninaisuutta ja erilaisia lähestymistapoja koulutuksen aiheeseen.

**KOULUTUKSESSA
TEHTYJÄ
KEHITTÄMIS-
TEHTÄVIÄ**

Laura Happonen: Kulttuurit kohtaavat - koulutus kulttuurisen kompetenssin kartuttamiseen

Kehittämistehtävä käsitteli kulttuurien välistä vuorovaikutusta ja kulttuurisia kompetensseja erilaisissa kohtaamisissa. Siinä oli suunniteltu ja toteutettu lyhytkoulutus (120 min.) tämän teeman pohjalta. Koulutus perustui ”Todellisuuden neuvottelu” -malliin (Friedman & Antal 2005), jossa ajatuksena on herättää osallistujia tarkastelemaan omaa vuorovaikutusstrategiaansa.

Susanna Lehtovaara: Ikääntyvät maahan muuttaneet ikuisesti vaihtopenkillä? Eriarvoisuus ja esteettömyyden haasteet ikääntyville suunnatuissa kunnallisissa liikuntapalveluissa

Kehittämistehtävä tarkasteli ikääntyneitä vieraskielisiä ja heidän hyvinvointiaan. Tehtävä fokusoiti erityisesti ikääntyneiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja toimintakyvyn edistämiseen ja lähestyi tarkastelemalla kyseiselle kohderyhmälle suunnattuja kunnallisia liikuntapalveluita ja näiden tarjontaa sekä tarjonnan vajeita. Teoreettisena käsitteenä tarkasteltiin yhteiskunnallisen eriarvoisuuden problematiikkaa (Therborn 2014), jota jäsennettiin ikääntyneiden esteettömyyden luokittelun avulla (Säikkä 2018).

Marina Mgvdeladze: Omakielisen neuvojan ammattikuvaus

Kehittämistehtävä käsitteli omakielisen neuvojan ammatillista työnkuvaa, joka sijoittuu viranomaistyön ja asiakaspalvelun välimaastoon. Kehittämistehtävässä työlle määrittyi kolme osaamisvaatimusta: yleinen ammatillinen osaaminen, vuorovaikutustaidot sekä kielellinen kompetenssi. Analyysi perustui kokemuspohjaisen, hiljaisen tiedon sanallistamiseen yhdistettynä ohjaus- ja neuvontatyön teoreettiseen tarkasteluun. Taustalla oli myös laadullinen aineisto, joka muodostui omakielisten neuvojien yksilö- ja ryhmähaastattelusta ja heille suunnatusta kyselystä.

Maarit Luukkaa: Työperäisten maahanmuuttajien asettautuminen ja integraatio osana Turun kotouttamistyötä

Kehittämistehtävä analysoi työperäistä maahanmuuttoa tarkastelemalla valtakunnallisia ja paikallisia kehittämisohjelmia rinnakkain tuoden yhteen eri tasoilla tapahtuvaa valmistelu- ja kehittämistyötä. Tulokulma aiheeseen oli kunnan palveluiden arviointi ja näiden uudelleenjäsentely, eli kunnan roolin ja tehtävien tarkastelu työperäisen maahanmuuton edistämisessä.

Johanna Luomala: Tukeeko oma palveluasiantuntija kotoutumista?

Kelan asiakkuusvastaavapalvelun kokeilu pakolaistaustaisille perheille

Pääkaupunkiseudun asiakaspalveluyksikössä

Kehittämistehtävä tarkasteli uudenlaisen työmuodon kokeilua Kelan Pääkaupunkiseudun asiakaspalveluyksikössä. Kokeilun tavoitteena oli kehittää Kelan palveluasiantuntijan työtapaa vieraskielisten, erityisesti pakolaistaustaisten perheiden kanssa. Teoreettisena taustana tarkasteltiin kotoutumisen ja kotouttamisen prosessia sekä sosiaalisen tuen käsitettä (Cobb 1976), mutta myös ohjaustyötä voimavarakeskeisestä näkökulmasta, jonka pohjalta asiakkaat tulisi kohdata kyvykkäinä samalla kun heidän haavoittuva asemansa otetaan huomioon (Sotkasiira 2018).

Terhi Kipinä: Kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden integroituminen yliopistoyhteisöön ja suomalaiseen yhteiskuntaan - Toimenpidetarpeita ja kehittämisuosituksia Tampereen yliopiston Hervannan kampuksella

Kehittämistehtävä käsitteli opintojen aikana toteutuvaa kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden integroitumista yliopistoyhteisöön ja yleisemmin suomalaiseen yhteiskuntaan. Tämän taustaksi hän oli käynyt laajalti läpi aiheeseen liittyvää tutkimusta sekä koonnut ja analysoinut International Student Barometer (ISB) -kyselytutkimuksen vastauksia kehittämistehtävän kohteena olevan yksikön osalta. Näiden lisäksi aineistona on neljä yksilöhaastattelua, joista yksi oli loppuvaiheen opiskelija ja kolme opinnoista valmistunutta alumnia, jotka ovat työllistyneet Suomeen. Vaikka kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden viihtymiseen panostetaan opintojen alkuvaiheessa, opintojen aikana heidän erityistarpeitaan ei välttämättä ole huomioitu. Integroitumisen haasteina nousivat esiin suomalaisen korkeakoulutuksen edellyttämä itsenäinen työskentely, opiskelijoiden aiemmista kokemuksista poikkeavat vaatimukset ja odotukset sekä luokkatilanteiden sosiaalinen jakautuneisuus.

Raija Kämäräinen: Ulkomaalaistaustaiset asiakkaat päihdepalveluissa.

Kehittämistehtävä tarkasteli Helsingin kaupungin päihdepalveluita käyttävien ulkomaalaistaustaisten vieraskielisten asiakkaiden määrää ja heidän päihdepalveluihinsa liittyviä erityiskysymyksiä. Tavoitteena oli tuottaa kyseistä asiakasryhmää koskevaa tietoa kaupungin päihdepalveluiden hoito- ja kuntoutuspalveluiden kehittämiseen ja suunnitteluun, jotta tarpeenmukaiset ja tasokkaat päihdepalvelut voidaan varmistaa yhdenmukaisesti. Teoreettisina käsitteinä tarkasteltiin kulttuuriseen kompetenssiin ja kulttuurisensitiiviseen työotteeseen liittyvää keskustelua sekä monikulttuurisen vuorovaikutuksen käsitteellistä moninaisuutta.

Caroline Karanja: The role of peers' support in promoting sense of belonging in workplaces for migrant women

The development project studied the role of peers' support in promoting a sense of belonging in workplaces for migrant women. Employment support ser-

vices provided during integration were also examined for the purpose of finding out the extent to which they go upto entry to employment. It begins with a literature review of migrant women's access to the labour market and the challenges faced. The literature review was narrowed to focus on migrant women out of a personal interest and also because it was relatable to my background as a working migrant.

Kristiina Antinjuntti: Tulkkauksen mallimaa? Norjan malli julkissektorin tulkkaukseen

Kehittämistehtävä tarkasteli tulkkipäätöstä ja tulkkien ammattitaitoa erityisesti institutionaalisissa keskusteluissa. Kielellisellä viestinnällä on painava merkitys yksilön ja hallintojärjestelmän kohtaamisissa, joiden lähtökohtana on yksilön juriidisista ja demokraattisista oikeuksista huolehtiminen. Raportti esittelee Norjassa julkisen sektorin käytössä olevan tulkkaukspalveluiden, näiden valvonnan ja ohjauksen sekä koulutuksen mallin, jota voisi käyttää esimerkkinä suomalaisen tulkkikoulutuksen ja -ohjauksen kehittämiseksi.

Pilvi Aho-Marques: Korkeasti koulutettujen maahan muuttaneiden naisten työelämäosallisuus – Väestöliiton Womento-mentoroinnin viitekehyksiä

Kehittämistehtävä käsitteli korkeasti koulutettujen maahan muuttaneiden työelämäosallisuutta erityisesti kyseiseen ryhmään kuuluvien naisten näkökulmasta. Tarkastelu pohjautui Väestöliitossa vuodesta 2011 toimineen Womento-työelämämentoroinnin mallin ja sen taustalla olevien viitekehysten analyysiin. Teoreettisena käsitteenä oli työelämäosallisuus sekä työelämän vastaanottavuuden tematiikka. Tarkastelu yhdisti kotouttamispolitiikan, työmarkkinoiden ja hallinnollisten määrittämää käsitystä sekä aktiivisen kansalaisuuden ja toimijuuden kautta muodostuvaa ymmärrystä maahan muuttaneista henkilöistä.

Hanna de Carvalho: Ulkomaalaiset työntekijät suomalaisilla työpaikoilla: Kartoitus suomalaisten pk-yritysten tukitoimista ulkomaalaisten työntekijöiden sopeutumisiksi työyhteisöön

Loppuraportti tarkasteli, miten työyhteisöt vaikuttavat ulkomaalaisten työntekijöiden sitoutumiseen ja oman paikkansa löytämiseen suomalaisessa yhteiskunnassa. Kehittämistehtävä paneutui aiheeseen työpaikan näkökulmasta ja tarkasteli aihetta kolmen korkean osaamisen teknologia-alan yrityksen kautta. Näiden pienten ja keskisuurten yritysten tarkastelussa kohteena olivat tukitoimet, joilla pyrittiin tukemaan ulkomaalaisia työntekijöitä integroitumaan suomalaiseen työyhteisöön. Lisäksi tukitoimista koottuja esimerkkejä peilattiin kahdessa ranskalaisessa kansainvälisessä koulussa sekä kansainvälisessä organisaatiossa käytössä oleviin vastaaviin toimintoihin opiskelijan omakohtaisten kokemusten pohjalta.

Kosar Mahmood: Koulutusmalli korkeakoulutetuille maahanmuuttajille

Kehittämistehtävän tavoitteena oli rakentaa koulutusmalli, joka pohjautuu oppisopimustyyppiseen toteutukseen aine- ja teoriaopintojen ja työelämäoppimisen yhdistelmänä. Mallin perusteena oli ulkomailla suoritettujen tutkintojen ja korkea-koulutettujen henkilöiden osaamisen tunnistamisen ja tunnustaminen suomalaisilla työmarkkinoilla. Koulutusmallissa huomioitiin kielen oppiminen ja kielitaidon kehittäminen työelämän edellyttämän, ammattialakohtaisen osaamisen pohjalta. Lisäksi siinä huomioitiin koulutusmallin vaikutus työyhteisöjen monimuotoisuuden ja esimiestyön kehittämiseen.

Heikki Parviainen: Pakkomuutto ja intersektionaalisuus kansainvälisen ja suomalaisen adoption kontekstissa – käsitteellinen ja historiallinen tarkastelu

Vertaisarviointia varten viimeistely artikkelikäsikirjoitus pohjautui historialliseen ja käsitteelliseen tarkasteluun, jossa sekä kansainvälistä että suomalaista adoptiojärjestelmää analysoidaan pakkomuuton ja intersektionaalisuuden käsitteiden kautta. Adoptiota jäsennetään suhteessa pakkomuuton tunnusmerkistöön (Turton 2003), jona nähdään haavoittuva asema, ihmisoikeudet ja moraaliset syyt. Analyysin pohjalta löydetään sekä yhdistäviä että erottavia tekijöitä, joita käydään perustellen läpi artikkelin pohdintaluvussa.

Elli Sillanpää: Kansainvälinen rekrytointi Turun ammattikorkeakoulussa ja rekrytoitaville tarkoitetut tukipalvelut Turun seudulla

Kehittämistehtävä analysoi kansainvälistä rekrytointia ja sen nykytilannetta Turun ammattikorkeakoulussa. Lisäksi hän kartoitti ulkomaalaistaustaisille, mahdollisesti alueelle muuttaville työntekijöille tarjolla olevia, eri tahojen tarjoamia palveluita ja verkostoja liittyen henkilöiden viihtyvyyden ja asettautumisen edistämiseen Turun alueella. Näiden pohjalta hän pohti, mitkä palvelut voisivat olla Turun AMK:n omia palveluita ja myös sitä, millä tavoin oppilaitoksen työnantajamielikuvaa voitaisiin parantaa.

Marja Tornberg: Suomen kielen ja osallisuuden tiekartta Satakunnan ammattikorkeakoulun kansainvälisissä koulutusohjelmissa

Kehittämistehtävä käsitteli Satakunnan ammattikorkeakoulussa (SAMK) alueellisesti toteutettavaan, Opin portailta työelämään Satakunnassa -hankkeeseen pohjautuvaa aihetta. Tämä liittyi monikielisen ja moniammatillista moduuliharjoittelumallin kehittämiseen, ammatillisen suomen kielen vahvistamiseen sekä alumnitoimintaan. Kehittämistehtävän tavoitteena on koota tietoa kansainvälisten koulutusohjelmien senhetkisestä ja jatkossa tarjottavasta suomen kielen opintojen ja osallisuuden edistämisen kokonaisuudesta. Taustalla oli kysymys siitä, mitä

SAMK voi tarjota kansainvälisissä koulutusohjelmissa opiskelijalle, joka haluaa oppia suomen kielen työelämävaatimusten mukaisesti voidakseen työllistyä alueelle valmistumisen jälkeen.

Netta Bracone: Sosiaaliset oikeudet paperittomien turvana?

Kehittämistehtävä tarkasteli paperittomuutta Suomessa inhimillisenä ja rakenteellisenä kysymyksenä sosiaalisten oikeuksiensa, erityisesti perus- ja ihmisoikeuksien, toteutumisen näkökulmasta. Tarkastelun kontekstina oli paperittomien tilanne ja heille suunnatut palvelut Tampereella. Tavoitteena oli selvittää, minkälaista paperittomien elämä on, miten he tulevat toimeen sekä mitä palveluita ja verkostoja he mahdollisesti hyödyntävät selviytyäkseen. Raportti pohjautui kansainvälisen suojelun ja pakkomuuton tarkasteluun ja tarkasteli paperittomuutta rakenteellisenä, eli maahanmuuttopolitiikkaan ja lainsäädäntöön liittyvänä ongelmana suomalaisessa yhteiskunnassa.

Pia Hakkari: Monikielisen ohjaajan työnkuvan vakiinnuttaminen Vantaan perusopetuksessa

Kehittämistehtävä käsitteli monikielisen ohjaajan työnkuvaa koulumaailmassa, mikä edellyttää paitsi koulun eri käytäntöjen, myös henkilöstön osaamisvaatimusten uudelleenarviointia. Pohjautuen Vantaan perusopetuksen tarkasteluun aiheesta lähestyttiin eri näkökulmista kysyen mitä monikielisen ohjaajan työ on, mitä se vaatii ja millaisia odotuksia siihen latautuu oppilaiden, opettajien ja huoltajien osalta. Aineistonkeruussa oli hyödynnetty eri keskustelufoorumeita, kuten monikielisten ohjaajien työkokouksia. Lisäksi toteutettiin sähköinen kysely monikielisille ohjaajille ja koulujen henkilöstölle. Tavoitteena oli löytää perusteita työnkuvan vakiinnuttamiselle.

Heidi Karvonen: Mitä ammattilaisen tulisi tietää rasismista ja antirasismista Suomessa? Taustaa koulutuskokonaisuuden kehittämislle

Kehittämistehtävä paneutui rasismiin ja antirasismiin käsitteisiin. Lähtökohtana oli oman kouluttajaosaamisen vahvistaminen sen suhteen, millä tavoin vaikeaksi tai ristiriitaiseksi koettuja aiheita voi käsitellä rakentavasti eri ammattilaisille suunnatuissa koulutuspäivissä tai -tilaisuuksissa. Muodoltaan loppuraportti oli kirjallisuuskatsaus käsitteiden taustaan ja rinnakkaiskäsitteisiin sekä yleisesti että erityisesti suomalaisissa kontekstissa. Oman työn reflektointi perustui integratiivisen pedagogiikan (Tynjälä 2022) ajatukseen, jossa huomioidaan oppimisen tiedollisen ja sosiaalisen tason lisäksi myös oppimiseen liittyvä emotionaalinen taso, ja johon yhdistyi myös työn eettinen pohdinta.

Tanja Lehtoranta: Parempi työelämä kaikille - Kulttuurinen moninaisuus työyhteisössä

Kehittämistehtävä kokosi kulttuurista moninaisuutta työyhteisössä käsittelevää teoreettis-käytännönläheistä taustatietoa Ammattiliitto Pron koulutustilaisuuksia varten. Kohderyhmänä koulutuksessa olivat esihenkilöt ja luottamushenkilöt. Teoreettisina käsitteinä koulutusmateriaali tarkasteli kulttuurista moninaisuutta ja työyhteisöä, mutta myös rakenteellista rasismia ja syrjintää. Lisäksi siinä tarkasteltiin monimuotoisuuden johtamista sekä rekrytointiin liittyviä kysymyksiä.

Johannan Loukaskorpi: Näkykö vai eikö näy? Kohti monikulttuurista ikäystävällisyyttä

Kehittämistehtävä käsitteli kysymystä siitä, millä tavoin ikääntyneet maahanmuuttajat on huomioitu ja mainittu kahdessa, Tampereen kaupungin hyväksymässä lakisääteisessä ohjelmassa. Analyysin kohteena olivat Tampereen kaupungin kotouttamisohjelma ja Tukea vanhenemiseen -suunnitelma liittyen ikääntyvän väestön palveluihin. Teoreettisina teemoina olivat ikäystävällisyys ja arjen kansalaisuus (Vuori 2012). Aihe ennakoi tulevaisuuden palveluntarpeita: vaikka tällä hetkellä Tampereella ikääntyneitä maahanmuuttajia on lukumääräisesti vähän, tulee heidän määränsä kasvamaan jatkossa. Teoreettisesti kehittämistehtävä pohjautuu yhtäältä ikäystävällisyyden, toisaalta arjen kansalaisuuden tarkasteluun.

Nina Miido: Tavoitteita ja todellisuutta. Työllisyyspalvelujen sekä vapaa-ajan palvelujen työntekijöiden ajatuksia kulttuurisesta kompetenssistaan

Kehittämistehtävä tarkasteli kysymystä siitä, millä tavoin kaupungin kotouttamisohjelman tavoitteet toteutuvat käytännössä eri palveluissa. Aihetta oli analysoitu Salon kaupungin kahden palvelualan, eli työllisyyspalvelujen ja vapaa-ajan palvelujen, ja näiden työntekijöiden näkökulmasta kokoamalla heidän ajatuksiaan maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden kohtaamisesta sekä siihen vaaditusta osaamisesta sekä resursseista. Kuvailevan analyysin keinoin tarkasteltu aineisto koostui haastatteluita ja kyselystä. Kehittämistarpeina tuotiin esiin paitsi kieleen ja viestintään liittyvät kysymykset, myös ohjausosaamisen kehittäminen. Työnantajalta odotettiin paitsi resursseja, myös pitkäjänteistä tukea osaamisen vahvistamiselle.

Satu Nurmi: Kansainvälinen opiskelija ylioppilaskuntatoiminnan ytimessä

Loppuraportti käsitteli kansainvälisten tutkinto-opiskelijoiden osallisuutta ylioppilaskuntatoiminnassa Turun yliopiston ylioppilaskunnan (TYO) ja sen toiminnassa mukana olleiden kansainvälisten opiskelijoiden näkökulmasta. Teoreettisena pohjana käytettiin kotoutumisen ulottuvuuksia kuvailevaa mallia. Haastatteluai-
neistona oli kuusi kansainvälistä opiskelijaa, jotka olivat olleet aktiivisesti mukana TYO:ssa vuosina 2014–2021. Tätä aiemmin ei oltu kerätty vastaavanlaista aineistoa. Kotoutuminen opiskelijamaailmaan koettiin vahvana, suomalaiseen yhteiskuntaan

oli jäänyt heikoksi. Sen sijaan toiminnassa saaduilla taidoilla ja verkostoilla oli merkitystä työmarkkinoille hakeutumisessa.

Nia Raut: **Suomalaisten kotoutuminen moninaiseen Suomeen - Katsaus kotoutumisen kahdensuuntaisen luonteen yhteiskunnalle ja suomalaistautaiselle väestölle asettamiin vaatimuksiin**

Kehittämistehtävä analysoi kotoutumisen kahdensuuntaisuutta ja sen asettamia vaatimuksia suomalaisen yhteiskunnan ja yksittäisten ihmisten kannalta. Lähtökohtana oli huomio siitä, että vaikka kahdensuuntaisuus tunnistetaan tavoitteena, käytännössä se jää maahanmuuttaneiden vastuulle ja heihin kohdistuvaksi tavoitteeksi. Teoreettisena pohjana oli akkulturaatioteoria ja toteutusmuotona kirjallisuuskatsaus, johon valikoitunut aineisto (20 kpl) koostui erilaisista kirjallisista tuotoksista. Analyysimenetelmänä sovellettiin kuvailevaa kirjallisuuskatsausta

Mari Salli: **Exploring New Areas of Worship Ministry at First Evangelical Church Glendale. Challenges and Opportunities in a Multicultural, Multigenerational Community**

The development project explored new areas of worship ministry at First Evangelical Church Glendale (FECG), and analyzed challenges and opportunities for further development in a multicultural and multigenerational community. The report included a historical overview of the worship ministry development at FECG. This pointed to the significance of translating choral repertoire into Chinese, indigenous Chinese worship song development, the modalities of worship gatherings and the current generational transition. In the midst of multicultural and multigenerational challenges, there was a call to explore new areas of worship ministry. Theoretically, the multicultural and multigenerational challenges were processed through two approaches: negotiating reality and catalytic events.

Maija Silpola: **Verohallintolähtöisestä asiakaslähtöiseksi. Työperäisen maahanmuuton asiakasymmärrystutkimus asiakaslähtöisen kehittämisen mahdollistajana Verohallinnossa**

Kehittämistehtävä käsitteli Verohallinnossa toteutettua työperäisen maahanmuuton asiakasymmärrystutkimusta, jonka pohjalta pyrittiin edistämään asiain ja palveluiden asiakaslähtöisyyttä sekä kokoamaan veroasioiden hoitamiseen liittyviä haasteita ja tarpeita. Tavoitteena oli muodostaa kyseistä, jo lähtökohtaisesti moninaista asiakasryhmää tyypittelevät asiakasprofiilit sekä tunnistaa näiden pohjalta veroasioiden hoitamiseen liittyvät erityispiirteet. Lisäksi tavoite oli koota jatkotoimenpide- ja kehittämis ehdotukset vuodelle 2022. Teoreettisesti kehittämistehtävä pohjautui työperäistä maahanmuuttoa sekä yleisesti maahanmuuttajien palveluita käsittelevään tutkimukseen. Lisäksi hyödynnettiin palvelumuotoiluun ja asiakasymmärrykseen pohjautuvaa kirjallisuutta.

Edistä kahdensuuntaista kotoutumista

1. Tiedosta, että olet osa kotoutumisen prosessia, ja myös sinun on tärkeää löytää itsellesi paikka moninaistuvassa Suomessa. Juuri sinun ajatuksillasi, sanoillasi ja teoillasi on merkitystä. Kun valitset ne oikein, edistät yhteistä hyvää.
2. Tunnista asemasi yhteiskunnan eri toiminta-aloilla ja yhteisöissä. Jokaisella meistä on omat mahdollisuutemme vaikuttaa niiden kautta kahdensuuntaisen kotoutumisen onnistumiseen tavalla tai toisella myös erilaisissa rakenteissa.
3. Huomioi arjessasi kanssaihminen kielelliset, kulttuuriset, uskonnolliset ja muut tarpeet. Kysy, kuuntele, havainnoi ja herkisty huomaamaan, miten voit pienilläkin teoilla edistää maahanmuuttaneiden ihmisten tasa-arvoista elämää. Käytä positiivisen erityiskohtelun mahdollisuutta.
4. Anna jokaisen ihmisen olla sellainen kuin on ja kannusta siihen. Hyväksy erilaiset tavat, joilla maahanmuuttaneet ilmentävät ja toteuttavat omaa identiteettiään, niin kauan kuin se ei ole kenellekään vahingollista. Muista, että omina itsenämme olemme kaikki parhaimmillamme.
5. Tutkaile omaa sisintäsi ja ole tietoinen omasta taustastasi. Reflektoi omia ennakkoluulojasi, ja muista, ettei kukaan halua tulla syrjityksi ominaisuuksiensa tai taustansa vuoksi. Puutu rasistiseen puheeseen ja käytökseen ympärilläsi, ja anna tukea heikommassa asemassa olevalle.
6. Hyväksy, että yhteiskunta muuttuu jatkuvasti. Tulee uusia tapoja olla, tehdä ja elää, ja sinäkin voit saada niistä uutta sisältöä omaan elämääsi. Anna mahdollisuus uuden monipuolisemman suomalaisuuden rakentumiselle.
7. Näe hyvä maahanmuuttaneissa. Tiedä, että jokaisella on toimijuutta, osaamista ja vahvuuksia. Ihmisyyys itsessään tarkoittaa monipuolisuutta, ja kaikilla on toisille jotakin annettavaa. Maahanmuuttaneet ovat paitsi kotoutumisen, myös monen muun asian asiantuntijoita. Tue omalla toiminnallasi maahanmuuttaneiden positiivisen itsetuntemuksen rakentumista.
8. Osoita, että maahanmuuttaneet ovat osa yhteiskuntaa siinä missä muutkin. Tiedosta, että elämme kaikki yhdessä yhteisessä kokonaisuudessa, sen tasa-arvoisina jäseninä. Ota siis kaikki mukaan, mistä ikinä onkaan kyse.
9. Hakeudu vuorovaikutukseen maahanmuuttaneiden kanssa. Antaudu kohtaamiseen avoimin mielin ja tutustu niin kuin tutustuisit kehen tahansa.
10. Altistu oppimaan maahanmuuttaneilta. Ole avoin huomaamaan, miten erilaisiin näkökulmiin tutustuminen voi rikastuttaa omaa ajatusmaailmaasi.
11. Sitoudu yhteisöllisyyteen. Luota maahanmuuttaneisiin ja tee yhteistyötä kohti yhteisiä tavoitteita. Ole valmis tekemään kompromisseja ja olemaan joustava.
12. Aisti ihmisiä ennen muuta ihmisyyksilöinä. Tiedosta, että jokaisessa ihmisessä on jotain erilaista, mutta myös paljon samanlaista. Muista, että olemme kaikki ihmisiä ja siten vääjäämättä toisillemme aina vertaisia.

Merja Skaffari-Multala: Turun alueella toimivat monikulttuuriset yhdistykset ja koronakurimus – kehittämisideoita

Kehittämistehtävä lähestyi koronapandemian vaikutuksia monikulttuuristen yhdistysten toiminnassa kysyen, miten poikkeuksellinen ajanjakso oli vaikuttanut maahan muuttaneiden naisten ja tyttöjen parissa työtä tekevien yhdistysten toimintaan. Lisäksi kuvailtiin yhdistysten uusia toimintamuotoja ja tulevaisuuden näkymiä. Aineistona oli Turussa toimivien monikulttuuristen yhdistysten edustajien haastattelut. Teoreettisena pohjana oli kaksisuuntaisen kotoutumisen ja arjen kansalaisuuden tarkastelu kansalaisjärjestöjen toiminnassa.

Mina Iranta: Asiakaskysely Espoon kaupungin tapaamispaikkatoiminnan kehittämiseksi

Kehittämistehtävä selvitti Espoon kaupungin tapaamispaikkatoiminnan asiakkaiden näkemyksiä ja kartoitti niiden pohjalta toiminnan kehittämistarpeita. Tapaamispaikan asiakaskunta on viimeisen kymmenen vuoden aikana monimuotoistunut voimakkaasti, eikä palvelussa välttämättä ole kaikilta osin pystytty vastaamaan tähän muutokseen. Toisaalta monet tapaamispaikassa kohdattavista haasteista ovat yhteisiä niin Suomeen muuttaneille kuin Suomessa syntyneille vanhemmille. Asiakkaiden näkemyksiä kartoitettiin asiakaskyselyllä. Kyselyn vastauksiin ja niistä työyhteisössä käydyn vuoropuhelun pohjalta laadittiin kooste tapaamispaikan kehittämiskohteista ja -toimenpiteistä.

Maria Piirainen: Pakolaisten mielenterveyspalveluihin ohjautuminen Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymässä

Kehittämistehtävän tavoitteena oli perustella tarve ja mallintaa Päijät-Hämeen pakolaistaustaisille mielenterveydenhäiriöistä kärsiville asiakkaille hoitopolku maahanmuuttajien terveydenhoitajan vastaanotolta psykososiaalisten palveluiden nimityille perustason psykiatrisille sairaanhoitajille. Kehittämistyön tuloksena kehitettiin menettelytapa terveys- ja sairaanhoito- sekä psykososiaalisten palveluiden välillä koskien pakolaistaustaisia psyykkisesti oireilevia asiakkaita. Prosessikuvauksen myötä selvennettiin hoitovastuut eri yksiköiden välillä koulutustarpeiden ja resurssien kohdentamiseksi jatkossa.

Anneli Nieminen: Kunniaton väkivalta –koulutuspäivä

Kehittämistehtävässä käsiteltiin kunniaväkivaltaa liittyvää käsitteistöä ja teoriaa kotimaiseen ja kansainväliseen kirjallisuuteen perustuen. Kehittämistehtävän lopputuloksena syntyi Oulun seurakuntayhtymän alueella toimiville kansainvälisen työn yhteistyötahoille sekä muille kunniaväkivaltaan liittyvistä ilmiöistä kiinnostuneille suunnattu koulutus, joka järjestettiin 23.9.2019. Koulutuspäivän tarkoitus oli antaa asiasta kiinnostuneille mahdollisuus saada niin tutkittua kuin kokemusperäistä tietoa aiheesta, sekä antaa mahdollisuus kysyä ja keskustella aiheista. Koulutuspäivän punaisena lankana oli antaa puheenvuoro naisille.

Claudia Torres-Seppälä: Empirical Workshop. Women's Friend Circle as a Tool to Improve Asylum Seeker's Wellbeing

The purpose of this development project was to support a group of refugee women who are living in the reception center in Mikkeli. The project was part of a series of activities that VIOLA Väkivallasta Vapaaksi ry organized in Mikkeli in order to support the needs of the wellbeing families living in the asylum seeker center. The project "Women-Friend Circle" consisted of organizing weekly meetings with asylum seeker immigrants' women. During the last session a feedback questionnaire was collected among the participants.

Leena Reikko: Pakolainen Suomen palvelujärjestelmässä

Kehittämistehtävässä selvitettiin, mitä pakolaisina Suomeen tulleet henkilöt olisivat eniten palvelujärjestelmältä kaivanneet ja mitä heille tarjottiin. Siinä haastateltiin kaksitoista pakolaisina Suomeen tullutta henkilöä. Aineiston pohjalta todettiin, että parasta apua asettumiseen ja uusien asioiden ymmärtämiseen oli saatu aikaisemmin Suomeen tulleilta maanmiehiltä ja -naisiltaan, mikä korosti vertaistukihenkilöiden roolia kotoutumisen tukijana julkisen palvelujärjestelmän rinnalla.

Muhis Azizi: Maahanmuuttajataustaisten vankien tukemisessa tarvitaan maahanmuuttajayhteisöjä

Kehittämistehtävässä selvitettiin minkälaisin menetelmin maahanmuuttajataustaisten vankien marginaaliin ajautumista on mahdollista estää ja miltä suomalainen vankilainstituutio näyttää maahanmuuttajataustaisen vangin näkökulmasta. Aineistona haastateltiin kymmentä maahanmuuttajataustaista vankia. Tämän pohjalta koottiin kehittämis ehdotuksia sekä vankiloissa tehtävälle työlle että vankiloiden kanssa yhteistyötä tekeville tahoille.

Mikko Ylisuanto: Kulttuurisesti monimuotoinen organisaatio – kokemuksia monikulttuurisen organisaation kehittämistyöstä ja johtamisesta.

Kehittämistehtävässä nostettiin esiin globalisoituvan työelämän asettamat vaatimukset organisaation monikulttuurisen työn kehittämiseksi sekä strategiassa, johtamisessa että toiminnan suunnittelussa. Kehittämistehtävä toteutettiin SOS-Lapsikylässä "Kulttuurinen monimuotoisuus" kasvuprojektissa, jonka aikana luotiin organisaatioon yhteinen visio ja toimintamallit monikulttuurisuustyössä oppivan organisaation kaksikehäisen oppimisen mallin pohjalta.

Yonayza Modoy Oliva & Nora Witans: SAA PUHUA – Rasismin puheeksi ottaminen ja vähemmistöstressin vaikutukset

Kehittämistehtävässä käsiteltiin rasismin puheeksi ottamista tilanteissa, joissa kantavaestön edustajan työskentelee nuoren rodullistetun henkilön kanssa ja joissa nuori ottaa aiheen puheeksi. Tämän taustalla tarkasteltiin rasismin vaikutuksia

nuoren identiteetin rakentumiselle, sekä keinoja vähemmistöstressin helpottamiseksi, mutta myös näiden kokemusten merkitystä laajemmin yhteiskunnassa.

Erika Jokinen: Kotiäidit kohti työelämää – ryhmätoiminta kotoutumisen tukena

Kehittämistehtävässä arvioitiin erityisesti kotiäidille järjestettyä ryhmätoimintaa ja sen vaikutusta yhteiskuntaan kiinnittymiseen sekä kotoutumiseen. Keskeiseen asemaan nousi kielitaidon sekä äidin aseman merkitys perheen tulevaisuutta ajatellen. Kehittämistehtävän tavoitteena oli lisätä maahanmuuttajien aktiivista mukaanottoa palveluiden kehittämiseen.

Tiuku Pennola: Ensi- ja turvakotien liiton monikulttuurisen yhdenvertaisuuden edistäminen

Kehittämistehtävässä tarkasteltiin yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden toteutumista asiakastyössä palveluiden järjestämisen, saatavuuden ja saavutettavuuden näkökulmista. Maahanmuuttajataustaiset asiakkaat ohjautuvat Ensi- ja turvakotien palvelujen piiriin samoista syistä kuin kantasuomalaisetkin, mutta mahdollisten kielierojen lisäksi asiakkuuteen liittyen saattaa nousta esille myös muita kysymyksiä, kuten palveluverkoston vieraus sekä pakolaisuuteen liittyvät traumat. Puheeksi ottaminen on erityisen tärkeätä, mutta tilanne vaatii tietoa, taitoa sekä herkkyyttä eikä kielitaito saa nousta esteeksi palvelun saamiseksi. Kehittämistehtävässä korostettiin arvostavaa kohtaamista sekä työntekijän omien asenteiden vaikutuksien aktiivisempaa arvointia.

Minttu Tarkiainen: Maahanmuutto elämänvaiheena haastaa osallisuuden kokemusta – Osallisuuskulma kotoutumista tukevan ohjaustyön mahdollisuutena

Kehittämistehtävä käsitteli kotoutumista tukevan ohjaustyön merkitystä osallisuuden mahdollistajana. Osallisuus rakentuu tai jää rakentumatta erilaisissa virallisissa sekä epävirallisissa arjen kohtaamisissa, joten vastuu sen toteutumisesta on meistä jokaisella. Osallisuus on yleisinhimillistä mutta hyvinvoinnin epätasainen jakautuminen yhteiskunnassa muodostaa sille kasvavan haasteen, joka koskettaa kotoutujien lisäksi niin valtaväestöä kuin muita vähemmistöjä

Sari Tuovinen: Maahanmuuttajataustaisen opiskelijan hyvinvoinnin tukeminen ammatillisessa koulutuksessa

Kehittämistehtävä tarkasteli parannusehdotuksia englanninkielisten opiskelijoiden ohjaus- ja tukipalveluihin, jotta ne tukisivat paremmin maahanmuuttajataustaisen opiskelijoiden hyvinvointia ammatillisessa koulutuksessa. Tuloksina tuotiin esiin mahdollisuudet yhdenvertaisiin palveluihin sekä suomenkielisille että englanninkielisille opiskelijoille.

Jenny Starck: Tienoo.fi-sivusto – Kotoutumisen tueksi.

Sivuston käyttäjätestaukset

Kehittämistehtävä tehtiin yhteistyössä Yhteiset Lapsemme ry:n ja Kohdataan kotona –hankkeen (STEA 2018-2020) kanssa. Kohdataan kotona –hankkeessa kehitettiin maahanmuuttajien alkuvaiheen perhekotoutumismalli ja kotoutumista tukeva sivusto, josta syntyi Tienoo.fi. Kehittämistehtävässä selvitettiin Tienoo.fi-sivuston käyttäjäkokemuksia erityisesti luku- ja kirjoitustaidottomien maahanmuuttajien keskuudessa. Käyttäjätestauksissa havainnoitiin myös sivuston hyviä puolia sekä käyttäjien mielipiteitä sivustosta. Samalla tilanteet toimivat sivuston markkinointitilaisuuksina.

Susanna Rantanen: Kehittämistehtävänä Ystävyydentalo

Kehittämistehtävässä kartoitettiin tietoa Ystävyyden talosta hankehakemuksen pohjaksi. Toiminnan tavoitteena oli vähentää yksinäisyyttä ja yksinäisyydestä johtuvia kerrannaisvaikutuksia sekä voimaannuttaa ja osallistaa kävijöitä erilaisten toimintojen, vapaaehtoistoiminnan ja vertaistuen avulla. Kehittämistehtävässä havaittiin, että Ystävyyden taloon liittyvä yhteisökumppanuusverkosto toi alueen toimijat kattavasti yhteen sekä mahdollisti asiakkaille yhteisöverkoston palvelut.

Minna Taipale: Uskonnon merkitys sosiaalialan työssä. Sosiaalityön kehittämistarpeet uskonnollisten vähemmistöjen lisääntyessä

Kehittämistehtävä selvitti, miten sosiaalialan työssä ymmärretään uskonto asiakastyön osana ja miten uskonnollisten vähemmistöjen lisääntyminen näkyy sosiaalityön käytännöissä. Taustalla oli tarve tarkastella sosiaalityön suhdetta uskontoon, mikä on nousemassa kansainvälisesti ja kansallisesti yhä enemmän esille maahanmuuton ja yllirajaisen liikkuvuuden vuoksi. Myös Suomessa vähemmistöuskonnot ovat kasvussa, minkä vuoksi sosiaalityössä tulee yhä useammin uskonto tai vakaus nousevat esille asiakastilanteissa.

Elisa Barnes: Monikulttuurisuus ensihoitajien ja sairaanhoitajien koulutuksessa

Kehittämistehtävä selvitti sairaanhoitaja- ja ensihoitajaopiskelijoiden koulutuksen antamaa valmiutta kohdata erilaisista kulttuureista tulleet potilaat tulevaisuudessa tehtävissään. Kehittämistehtävä toteutettiin Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulun ensihoitaja- ja sairaanhoitajaopiskelijoille lähetettynä kyselytutkimuksena. Keskeisin tulos oli, että monikulttuurisuuteen liittyviä opintoja arvostettiin ja niitä olisi toivottu olevan enemmän.

Mitkä kolme asiaa tästä koulutuksesta viet mukanasi (työ)elämääsi?

uteliaisuus
tutkimustieto
uusia verkostoja
uudet näkökulmat
keskustelun ilo
verkostot
tiedon jano
avoimuuden
asiantuntijuus
osaamista
motivaatio
yhteistyö
lukemisen ilo
kahdensuuntainen oppiminen
tulkinkäytöntärkeys
itseluottamus
verkostoitumisentärkeys
tasa-arvo ja yhdenvertaisuus
uusia näkökulmia
kehittämisideat
monikulttuurisuusinnostus
avoimuus
uusi koulutusaihealue
moninaisuuden ymmärrys
toivoa
verkostoja
luovuus
armollisuus

Larissa Kostrova: Maahanmuuttajan polku perehdyttävästä perehdyttäjäksi

Kehittämistehtävä selvitti maahanmuuttajasairaanhoitajan perehdytyksen merkitystä ja siihen vaikuttavia tekijöitä monikulttuurisessa työympäristössä. Kehittämistehtävässä selvitettiin perehdytyksen merkitystä monikulttuurisessa työyhteisössä sekä sitä, minkälaisia vaikeuksia maahanmuuttajataustainen sairaanhoitaja kohtaa uudessa työpaikassaan. Tuloksena todettiin, että perehdytykseen tulisi nykyistä enemmän kiinnittää huomiota kehittämällä sitä entistä kulttuurisensitiivisempään suuntaan.

Kati Vertiö: Uimataito kotoutumisen edistäjänä – näkökulmia naisten yhdenvertaisuuden toteutumisesta liikunnan toimintaympäristössä

Kehittämistehtävä tarkasteli nais erityyppisen uimaopetuksen ja vesiliikuntatoiminnan hyötyjä naisten kotoutumiselle Suomessa sekä toi esille tekijöitä, jotka muodostavat tarpeen nais erityyppisten ja turvallisempien tilojen uimaopetukselle ja toiminnalle. Lisäksi tuotiin esiin toimintatapoja ja infrastruktuureja, jotka heikentävät naisten yhdenvertaisten liikuntamahdollisuuksien toteutumista. Aineistona oli toimintaa järjestävän Monaliiku ry:n osallistuneiden kyselyt, sisäiset raportit sekä nais erityyppisten uima- ja liikuntaohjelmia käsittelevät tutkimukset. Naisten mahdollisuuksia rajoittavat muun muassa uimataidottomuus, vesipelko tai kulttuuriin ja uskoon pohjautuvat toimintatavat ja käytänteet, mutta myös uimahallien infrastruktuurit.

Anna Husu: Raportti Yhteys-hankkeen vaikuttavuudesta sosiaali- ja terveyspalveluissa. Vieraskielisten itsenäinen toimijuus palvelujärjestelmässä

Kehittämistehtävä tarkasteli Yhteys-hankkeen vaikuttavuutta osana paikallisia sosiaali- ja terveyspalveluita. Vaikuttavuutta arvioitiin asiakashaastatteluiden ja Tulka Oy:lta saadun tulkkauksen pohjalta. Tuloksena todetaan, että Yhteys-hankkeen palvelu on ollut merkittävä tuki vieraskielisten selviytymiselle suomalaisessa palvelujärjestelmässä.

Anna-Maija Paloniemi: Egypt and women's rights. What is reported by the CEDAW Committee and the Media?

The development project examined if and to what extent women's rights are achieved in Egypt. Hypothesis was that women's rights violations take place in Egypt and based on by discrimination against women as defined by the Convention on the Elimination on Discrimination against Women (CEDAW). The results showed that even though Egypt claims to be addressing issues and concerns in women rights, it can clearly be seen from the CEDAW Committee's comments that the Committee does not agree in all aspects. The Committee's remarks support the hypothesis that violations of human rights take place in Egypt. Also the media cases described in the paper serve as further support to the hypothesis. The case of the fired teacher, the Fairmont rape case, and the case of the TikTok women serve as examples of how Egyptian women have been made to suffer from their lack of women's rights.

Uudistuva Monierko - mitä seuraavaksi?

TEKSTI KIA LUNDQVIST

Opetus- ja kulttuuriministeriö on tukenut erityisavustuksella Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutusta vuosina 2016 – 2022. Yliopistoille ja ammattikorkeakouluille myönnettiin omat erityisavustukset. Koulutuksia säätelevät yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen solmimat erilliset perussopimukset, jotka tulivat voimaan vuonna 2016. Turun yliopisto ja Diakonia-ammattikorkeakoulu ovat toteuttaneet tähänastiset koulutukset yhteistyönä. Tässä luvussa suuntaamme tulevaisuuteen yliopistosektorin järjestämien Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutusten parissa.

Turun yliopisto toteuttaman erikoistumiskoulutuksen kohderyhmänä ovat tulevaisuudessakin ne korkeakoulututkinnon suorittaneet, joilla on työkokemusta kulttuuriseen monimuotoisuuteen liittyvistä työtehtävistä julkishallinnossa, järjestöissä, yrityksissä tai monikulttuurisuuden ja kansainvälisyyden tehtävissä. Koulutuksen painopisteinä ovat myös jatkossa tässä toimintaympäristöissä tarvittavien ammatillisten tietojen ja valmiuksien syventäminen.

Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutus pyrkii myös jatkossa tarjoamaan työelämälle foorumin, jossa toimijat voivat kohdata toisensa rakentavan reflektoinnin ja keskustelun merkeissä. Koulutuksen sisältöjä myös päivitetään vastaamaan ajankohtaisia tiedontarpeita.

”Erikoistumiskoulutus tarjoaa
jatkuvan oppimisen mahdollisuuksia
maahanmuuttotyötä tekeville työntekijöille
ja heidän työyhteisöilleen.”

Mobile Futures - yhteistyötä tutkimuksen, koulutuksen ja kehittämisen rajapinnalla

Turun yliopiston yhteiskuntatieteellisen tiedekunnan ja Brahea-keskuksen yhteinen valmistelu tähtää erikoistumiskoulutuksen uudistamiseen ja jatkamiseen yhteistyössä Mobile Futures -tutkimushankkeen kanssa. Hankkeeseen (<https://mobilefutures.fi/>) osallistuu tutkijoita, jotka ovat jo aiemmin osallistuneet kouluttajina Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutuksessa. Tämän Suomen akatemian Strategisen tutkimuksen neuvoston rahoittaman ja Åbo Akademin koordinoiman tutkimushankkeen ja erikoistumiskoulutuksen välinen suhde on erityisen kiinnostava, koska jo tutkimushankkeen hakemuksessa tuodaan esille erikoistumiskoulutus yhtenä tutkimustulosten välittämisen ja jalkauttamisen väylänä.

Mobile Futures: Diversity, Trust, and Two-Way Integration -hanke on monitieteinen, toimintaorientoitunut tutkimushanke, joka pyrkii edistämään oikeudenmukaista ja osallistavaa yhteiskuntaa keskittymällä kotoutumiseen luottamukseen perustuvana, kaksisuuntaisena prosessina. Hankkeen päätavoitteet ovat hyvien väestösuhteiden edistäminen, kulttuuri- ja työelämän monimuotoisuuden tukeminen sekä rakenteellisen syrjinnän ja rasmin tunnistaminen ja torjuminen yhteiskunnan eri osa-alueilla. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi hankkeessa sovelletaan ja kehitetään Living Lab -menetelmää, jossa tutkijat ja hankkeen yhteistyökumppanit etsivät yhdessä tunnistamiinsa ongelmiin ratkaisuja ja rakentavat yhteiskunnallista luottamusta. Hanke keskittyy luottamuksen rakentumiseen neljän työpaketin (TP) kautta: luottamus oikeuteen (TP2), luottamus informaatioon (TP3), luottamus työmarkkinoilla (TP4) ja luottamus arjen kohtaamisissa (TP5). Hanketta rahoittaa Suomen Akatemian yhteydessä toimiva strategisen tutkimuksen neuvosto vuosina 2021 – 2027.

Mobile Futures tekee yhteistyötä erikoistumiskoulutuksen kanssa tuottamalla kotoutumiseen, luottamukseen ja syrjintään keskittyviä koulutussisältöjä ja keskustelutilaisuuksia. Lisäksi voidaan toteuttaa Living Lab -toimintaa koulutukseen osallitujien kanssa. Tavoitteena on tunnistaa yhdessä esimerkiksi kotoutumiseen liittyviä haasteita ja löytää mahdollisia ratkaisuja. Tutkimushankkeen toimijoista keskeisiä yhteistyökumppaneita koulutuksellemme ovat Siirtolaisuusinstituutti ja Oulun yliopisto.

Erikoistumiskoulutuksen uudistamisen näkökulmasta yhteistyö Mobile Futures -tutkimushankkeen kanssa tuo mahdollisuuden jäsentää myös keskeisten käsitteiden merkitystä koulutukselle ja työelämälle. Myös kiinnostus uskontoon liittyvien teemojen käsittelyyn on selkeästi ollut nousussa. Jatkuvasti osallistujia kiinnostava ja ajankohtainen teema on Ihmisoikeudet ja lainsäädäntö, jonka toteutusta jatketaan Åbo Akademin Ihmisoikeusinstituutin kanssa. Pakolaisuus ja maahanmuutto nousevat teemoina esiin muun muassa Euroopan poliittisen tilanteen ja Venäjän Ukrainaan toteuttaman hyökkäyssodan vuoksi.

Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutuksessa käytäntö kohtaa teorian. Koulutuksen vahvuutena on yhteistoiminnalliseen oppimiseen perustuva pedagogiikka, joka huomioi osallistujien erilaiset kokemukset, ajatukset ja taustat. Erikoistumiskoulutus tarjoaa jatkuvan oppimisen mahdollisuuksia maahanmuuttotyötä tekeville työntekijöille ja heidän työyhteisöilleen.

**MUUTAMIA
KEHITTÄMIS-
TEHTÄVIÄ
TUTUSTUTTAVAKSI**

TULKKAUKSEN MALLIMAA?

Norjan malli julkissektorin tulkkaukseen

Kristiina Antinjuntti
Monikulttuurisuuden
asiantuntijan
erikoistumiskoulutus
2020–2021
Turun yliopisto
Yhteiskuntatieteellinen
tiedekunta / Brahea-keskus

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 ESIMERKKEJÄ TULKKAUSPALVELUIDEN SÄÄNTELYSTÄ	3
2.1 Tulkkauspalveluiden sääntely Suomessa	4
2.2 Tulkkauspalveluiden sääntely Ruotsissa	5
2.3 Tulkkauspalveluiden sääntely Tanskassa	6
3 NORJAN MALLI JULKISSEKTORIN TULKKAUKSEN	6
3.1 Norjan tulkkilain sisältö pääpiirteissään	7
3.2 IMDi, julkissektorin tulkkaus käytäntöjä ohjaava kansallinen viranomainen	7
3.3 Kansallinen tulkkirekisteri	8
3.4 Tulkkien pätevyitysmahdollisuudet Norjassa	10
4 POHDINTA	13
4.1 Norjan järjestelmän yhtenäisyys	13
4.2 Tulkkilaki velvoittaa hyvän järjestelmän käyttöön	14
4.3 Vastuuvirasto edistää lain noudattamista	15
4.4 Järjestelmän ketteryys on testattu kriisissä	15
4.5 Jatkokehitysnäkymät	16
LÄHTEET	18

TIIVISTELMÄ

Monikulttuuristen kohtaamisten yksi toistuva, keskeinen elementti on kieli ja kielimuurin ylittäminen. Erityisen painavaa merkitystä kielellisellä viestinnällä on yksilön ja hallintojärjestelmän kohtaamisissa, niin sanotuissa institutionaalisissa keskusteluissa. Näissä ovat usein lähtökohtana yksilön tarpeet ja hänen juridisista ja demokraattisista oikeuksistaan huolehtiminen, mutta yhtä olennaista on viranomaisen edustajan huolellisuusvelvoitteen täyttäminen. Yhteisen kielen puuttuessa tulkkaus on välttämätöntä, jotta edellä mainitut tavoitteet täyttyisivät. Koska tietoa välitetään molemmin puolin ensisijaisesti sanallisesti, tulkin ammattitaito on olennainen linkki viestiketjussa. Niin yksityishenkilöt, oppilaitokset kuin tulkkien järjestökin, eritoten aiempi työnantajani Suomen kääntäjien ja tulkkien liitto ry, ovat monin tavoin pyrkineet tekemään ammattitulkkien osaamista ymmärrettäväksi ja tunnetuksi ja edistämään ammattitulkkien käyttöä viranomaiskohtaamisissa.

Suomessa on järjestetty jo pitkään tasokasta tulkkikoulutusta, mutta institutionaalisissa kohtaamisissa tulkkien ammattitaitoa ei ole osattu arvioida, ja vaikka julkisuudessaakin on esitelty esimerkkejä ammattitaidottomien tulkkien käytön seurauksesta, tulkkaukspalveluiden kilpailutuksessa on hinta painanut laatua enemmän.

Olen itse saanut ensimmäisen tulkkikoulutukseni Norjassa ja siksi seurannut julkisen sektorin tulkkauksen kehittymistä Norjassa. Norjassa ei koulutus ole ollut samalla teollisella tasolla kuin Suomessa, mutta yhteiskunta on osoittanut kantavansa vastuuta esimerkiksi tavalla. Tulkkikoulutusta on kehitetty asteittain ja tulkkien osaaminen on määritelty tasoittain ja viety selkeään, julkiseen rekisteriin, josta tulkin osaamistason voi tarkistaa. Rekisterissä on otettu huomioon myös vain alkeiskurssin käyneet tulkit, sillä on tunnustettu se tosiasia, että kaikissa kielissä ei ole voitu järjestää pidemmälle vietyä koulutusta esimerkiksi siitä syystä, että kaikkien kielen puhujia ei vain ole tarpeeksi, jotta koulutusta tai tutkintoja voitaisiin järjestää. Tämä periaate on poikennut Suomen noudattamasta linjasta, jossa on perustettu virallinen rekisteri vain oikeustulkeille, eli kaikkein vaativimman tulkkikokeen suorittaneille. Oikeustulkirekisteri sinänsä on erittäin tärkeä väline, mutta jättää muiden alojen toimijat vaille työkalua, jolla tulkin osaamista voisi luotettavasti ja avoimen tietokannan avulla arvioida. Muulla tavoin pätevyityneet tulkit eivät saa osaamistaan virallisten rekistereiden kautta näkyväksi.

Sen lisäksi, että Norjassa on jo pitkään ollut sekä valtionhallinnon ylläpitämä yleinen ja julkinen tulkirekisteri että valtiollinen tulkkaukspalveluita ohjaava viranomainen, maassa tuli tämän vuoden (2022) alussa voimaan maailman ensimmäinen puhuttujen kielten tulkkauksta sääntelevä laki. Lain voimaantulo velvoittaa viranomaisia käyttämään tulkirekisteriin merkittyjä päteviä tulkkeja, tulkit se velvoittaa noudattamaan ammatin eettisiä periaatteita.

Lopputyössäni kuvaan, miten Norjan julkisen sektorin tulkkaukspalvelut ja niiden valvonta ja ohjaus on järjestetty, sillä nähdäkseni sen ilmentämiä periaatteita ja siihen sisältyviä elementtejä voisi menestyksekkäästi soveltaa myös Suomessa.

1 JOHDANTO

Kaikissa kohtaamisissa kieli on keskeinen väline. Paitsi että sillä viestitään, se on myös vallankäytön ja oikeuksien turvaamisen väline. Tämä korostuu etenkin maahanmuuttajan kohdatessa tulomaan tai vastaanottavan kulttuurin julkisia rakenteita, joissa tehdään hänen oikeuksiaan koskevia päätöksiä. Maahantuloon ja kotoutumiseen liittyvissä prosesseissa viranomaisten edustajilla ja maahanmuuttajilla on perin harvoin yhteistä kieltä, joten tulkkaus on välttämätöntä. Suomen työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2020 julkaiseman selvityksen mukaan yksinomaan kotoutumispalveluissa vuonna 2018 kuntien tulkkauspalveluiden kulut olivat yhteensä 21 469 795 euroa. Selvityksestä käy ilmi, että tulkkauksen laatu vaihtelee suuresti. Havaintoa tukevat joidenkin ammattitulkkiin kokemukset ja tulkkeja edustaviin liittoihin tulleet yhteydenotot. Nämä ovat myös viestineet siitä, että tulkkaustoimeksiantoja välitetään enemmän kouluttamattomille ja kokemattomille kuin päteville tulkeille.

Epätasaiseen laatuun on etsitty syitä monelta taholta. Tulkkipäätöstä Suomessa on annettu jo vuosia. Koulutusta on annettu kieli-instituuteissa ja yliopistoissa jo 1970-luvulta lähtien. Näistä valmistuneet ovat toimineet lähinnä liike-elämän ja kansainvälisen yhteistyön parissa, usein konferenssitulkkeina. Julkissektorin palvelukseen ovat Humak- ja Diak-oppilaitokset järjestäneet ammattikorkeakoulutasoista koulutusta ensin viittomakielen tulkeille vuodesta 1998, sittemmin myös asioimistulkeille. Asioimistulkin ammattitutkintoja on järjestetty vuodesta 1998 (Asioimistulkin tutkintotoimikunta 2013), ja oikeustulkkauksen näyttötutkintoa on voinut suorittaa vuodesta 2015. Oikeustulkkauksen erikoistumiskoulutus järjestettiin ensimmäisen kerran vuosina 2018–2019 kahden yliopiston ja kahden ammattikorkeakoulun yhteistyönä (Leminen, 2019). Vaikka asioimistulkeista ei ole olemassa virallista rekisteriä, esimerkiksi Suomen kääntäjien ja tulkkiin liiton tulkkijäsenistä noin 300 ilmoittaa tekevänsä asioimistulkkauksia. Suurella osalla näistä on alan koulutus. Oikeustulkeja on Opetushallituksen ylläpitämässä rekisterissä 95, ja he edustavat 25 kieltä, mukaan luettuna suomalainen viittomakieli (9.4.2022).

Euroopan unioni on ns. oikeustulkki-direktiivillä EU 2010/64/EU pyrkinyt ohjaamaan viranomaisia ottamaan vastuu rikosoikeudellisten prosessien tulkkaus- ja käännöstar-

peista. Direktiivi implementoitiin Suomen lainsäädäntöön muun muassa uudistamalla laki oikeudenkäynnistä rikosasioissa ja säätämällä laki oikeustulkkierekisteristä.

Oikeustulkkaus esitutkintaprosesseineen on siis jossain määrin lailla säädeltyä, mutta muiden viranomaispalveluiden tulkkaustarpeisiin sovelletaan sektorilakeja, joissa tulkkauspalveluiden laatutekijöitä ei ole otettu huomioon. Näin ollen tulkkauspalveluiden järjestäminen, käyttö ja laadunvalvonta jää kunkin viranomaisen harkinnan ja osaamisen varaan, eikä Suomessa ole yhtenäisiä ohjeita tai kriteereitä, jotka ohjaisivat kaikkea julkishallinnon tulkkausta.

Suomen tilanteen lisäksi olen seurannut tarkoin julkisen sektorin tulkkauksen säätelyn kehitystä Norjassa. Vuoden 2022 alusta Norjassa tuli voimaan ns. tulkkilaki, *Lov om offentlige organers ansvar for bruk av tolk mv.*, joka velvoittaa julkishallinnon toimijoita ja näiden alihankkijoita noudattamaan asetuksessa määriteltäviä laatukriteereitä tulkkaushankinnoissaan. Jo tätä ennen Norjan kotouttamis- ja moninaisuusvirasto, *Integrasjons- og mangfoldsdirektoratet* (jäljempänä IMDi), on ylläpitänyt kansallista tulkkierekisteriä, portaittaista luetteloa, johon on ollut pääsy tietyin kriteerein ja jonka eri kategorioilla on ollut määritellyt pätevyysvaatimukset. Rekisteri esitellään tarkemmin luvussa 3.

Näiden lisäksi Norjassa on ollut vuodesta 1997 mahdollisuus suorittaa auktorisoidun tulkin tutkinto, joka on vaativuudeltaan verrattavissa auktorisoidun kääntäjän tutkintoon. Tutkintoa hallinnoi OsloMet — storbyuniversitetet -niminen professioyliopisto (jäljempänä OsloMet) IMDin toimeksiannosta. Vuonna 2020 auktorisoidun tulkin tutkintojärjestelmä arvioitiin IMDin toimeksiannosta. Yhtenä pontimena arviointiin oli tulkkilain voimaantulo, jonka ennakoidaan lisäävän pätevien tulkkien kysyntää selvästi. Arviointi esiteltiin vuoden 2021 alussa, se johti auktorisointikokeen ja joidenkin auktorisointijärjestelmän osa-alueiden muutosehdotuksiin. Muun muassa tästä syystä OsloMet rekrytoi uutta henkilökuntaa vuonna 2021. Toinen rekrytoitu on uusi toimistopäällikkö tulkkauksen pätevytymisjärjestelmiä hallinnoivaan yksikköön. Toinen rekrytoituista, asiantuntijatehtäviin palkattu, olen minä.

Työtehtäviini kuuluvat tulkkauksen auktorisointikokeen järjestämiseen liittyvät tehtävät, toisin sanoen tiedotus- ja neuvontatehtävien lisäksi valmennusseminaarien suunnittelu

ja toteutus sekä tulkkauksen auktorisointikokeen kirjallisen ja suullisen osion koetehtävien laatiminen, valinta ja käännättäminen sekä arvioijien ohjaus. Syksyllä 2021 järjestettiin suullinen auktorisointikoe neljässä kielessä (arabia, liettua, persia, saksa) ja kirjallinen karsintakoe kolmessa kielessä (amhari, sorani ja tigrinja). Suullisiin kokeisiin osallistui yhteensä 21 kokeilasta, kirjallisiin 36 kandidaattia. Syksyllä 2021 suurimman osan työajastani vei kuitenkin toimintasuunnitelman laatiminen auktorisointikokeen uudistamiseksi. Suunnitelma toimeenpannaan vuonna 2022. Keväällä 2022 yksikköme käynnisti ukrainan tulkkien rekrytointiin liittyvän kielitaitotestauksen, mihin myös olen osallistunut auktorisointikokeen järjestämiseen liittyvien tehtävien lisäksi.

Tässä tehtävässä kuvaan julkishallinnon tulkkauksen kokonaisuutta siitä näkökulmasta, johon sekä auktorisointikoe että kaksikielisyyskoe ja tulkkauksen alkeiskurssi osana kuuluvat. Vaikka voimassa olevaa sääntelyä täydentää vuoden 2022 alusta voimaan tullut tulkkilaki, järjestelmä on muilta osiltaan samanlainen kuin se oli syksyllä 2021.

2 ESIMERKKEJÄ TULKKAUSPALVELUIDEN SÄÄNTELYSTÄ

Vaikka ulkomaalaispolitiikka ja pakolaisten vastaanotto on kaikissa Euroopan valtioissa osa poliittisesti ohjattua viranomaistoimintaa, tulkkaukseen liittyvät kysymykset jäävät usein yksittäisen viranomaisen tai jopa yksittäisen virkailijan vastuulle. Tämä seikka herätti aikoinaan EU:ssa tarpeen laatia ns. tulkkidirektiivi 2010/64/EU, joka asettaa vähimmäisvaatimukset rikosoikeudellisten prosessien tulkkausta ja kääntämistä varten, jotta syytetyn oikeudet tulisivat huomioon otetuiksi. EU- ja ETA-maiden tulkkien järjestöt perustivat eurooppalaisen kattojärjestön Eulitan (www.eulita.eu) vaikuttaakseen direktiivin valmisteluvaiheeseen ja seuraavassa vaiheessa toimeenpanoon. Direktiivi ei ota kantaa muihin kuin rikosoikeudellisten prosessien tulkkaukseen, mutta sillä on ilmeisesti ollut vaikutusta myös muuhun tulkkaukseen. Direktiivin toimeenpano tosin on vaihdellut suuresti valtiosta toiseen. Eulita on kerännyt tietoa toimeenpanosta eri Euroopan valtioista, mutta olen rajannut tämän oppimistehtävän aiheen kuvaamaan pisimmälle vietyä toimeenpanoa eli Norjan mallia, jonka kehittäminen tosin aloitettiin jo

kauan ennen direktiivilyn käynnistymistä. Tästä kuvaan lyhyesti muiden Pohjoismaiden järjestelmiä.

Pakolaisten vastaanotto ja ulkomaalaispolitiikka ovat vaikuttaneet suoraan siihen, miten tulkkaustarpeet ja sen myötä tulkkauspalvelut ja -koulutus ovat kehittyneet maissamme. Kaikissa Pohjoismaissa pakolaisten ja muiden maahanmuuttajien vastaanotto- ja kotoutumispalvelut ovat julkisen sektorin tehtävä, ja niihin sovelletaan useita eri lakeja. Maat lähestyvät tulkkaustarpeen ratkaisemista hieman eri tavoin. Tässä kuvaan lyhyesti perustavaa lainsäädäntötyötä ja viranomaisohjausta, mutta sen lisäksi eritasoista koulutusta oli ryhdytty antamaan jo aiemmin.

2.1 Tulkkauspalveluiden sääntely Suomessa

Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksessä (2020: 11) todetaan: ”Suomessa oli tilastokeskuksen mukaan vuoden 2018 lopulla noin 391 000 henkilöä, jotka puhuivat äidinkielenään jotakin muuta kieltä kuin suomea tai ruotsia. Vieraskielisten määrä on kasvanut vuosittain ja on yli tuplaantunut kymmenessä vuodessa. Vuonna 2008 vieraskielisten määrä Suomessa oli tilastokeskuksen mukaan noin 190 000 henkilöä.”

Tulkkaustarvetta siis on, mutta TEM:n mukaan kustannuksia on vaikeaa arvioida. Päätelen tämän tarkoittavan, että toteutuneista tulkkaustunneista ei ole olemassa kattavaa ja luotettavaa tilastotietoa. Kustannuksista raportissa todetaan: ”Vuonna 2019 valtio korvasi kunnille pakolaisista aiheutuneita kääntämisen ja tulkkauksen kuluja 135:lle kunnalle yhteensä 19,5 milj. €. Kotouttamiseen liittyvät asioimistulkkauksen kustannukset ovat tätä suuremmat.” (TEM 2020:23).

Suomessa tulkkausta koskevia säännöksiä lisättiin useisiin eri lakeihin, myös ns. EU:n tulkkidirektiivi (2010/64/EU) implementoitiin muun muassa tekemällä muutoksia rikoslakiin. Myöhemmin, 1.4.2016, tuli voimaan *laki oikeustulkkipöytäkirjasta (2015/1590)*. Oikeustulkkipöytäkirjan perustaminen on hyvin tärkeä askel oikeusturvan parantamiseksi, mutta muuta julkissektorin tulkkausta koskevaa velvoittavaa lainsäädäntöä ei Suomessa ole. Direktiivin myötä tulkkaus ”rikosoikeudenkäynnissä on vieraskielisen asianosaisen

perusoikeus” (Kinnunen & Vik: 2010: 209). Muussa asioinnissa tulkkauksella ei ole yhtä vahvaa asemaa.

Tulkikoulutusta on Suomessa ollut saatavilla jo pitkään. Asioimistulkkauksen koulutuksen taso on vakiintunut tulkkauksen tultua osaksi ammattikorkeakoulujen tarjontaa. Lisäksi oikeustulkkaukseen on panostettu perustamalla niin oikeustulkin erikoisammattitutkinto kuin oikeustulkkauksen erikoistumiskoulutus. Viimeksi mainittu koulutus on toteutettu kahden yliopiston ja kahden ammattikorkeakoulun yhteistyönä vuosina 2018–2019.

Suomessa Opetushallitus pitää virallista rekisteriä oikeustulkeista. Oikeustulkirekisteriin voivat hakea oikeustulkin erikoisammattitutkinnon, oikeustulkkauksen erikoistumiskoulutuksen, tulkki (AMK) -tutkinnon tai yliopistossa tietyn määrän oikeustulkkausten opintoja suorittaneet tulkit.

2.2 Tulkkauspalveluiden sääntely Ruotsissa

Ruotsissa annettiin asetus tulkkien ja kääntäjien auktorisoinnista vuonna 1985: *Förordningen (1985:613) om auktorisation av tolkar och översättare*. Tulkkien auktorisointijärjestelmää oli kehitetty vuosien mittaan muun muassa perustamalla erilliset kokeet juridista ja lääketieteellistä erityisosaamista varten. Ruotsissa oli näin ollen direktiivin voimaan tullessa jo valmiina auktorisoitujen tulkkien rekisteri, jota Kammarkollegiet ylläpitää. Rekisteriä on sittemmin täydennetty ”koulutetuilla tulkeilla” eli luetteloon on lisätty kategoria utbildad tolk (ks. kuva 1)

Vi på Kammarkollegiet och Domstolsverket delar in tolkar på det här sättet:
RT – av Kammarkollegiet auktoriserad tolk med bevis om speciell kompetens som rättstolk
ST – av Kammarkollegiet auktoriserad tolk med bevis om speciell kompetens som sjukvårdstolk
AT – av Kammarkollegiet auktoriserad tolk
UT – av Kammarkollegiet registrerad utbildad tolk
ÖT – övriga tolkar (ingår inte i vårt register)

Kuva 1. Lähde: Kammarkollegiet, internetsivut:
<https://www.kammarkollegiet.se/vara-tjanster/tolk/sok-tolk-i-vart-register>

2.3 Tulkkauspalveluiden sääntely Tanskassa

Tanskan EU-poikkeamien vuoksi oikeustulkkausdirektiivi ei sido Tanskaa, joten sillä ei ole ollut velvoitetta toimeenpanna direktiiviä 2010/64/EU. Tanskassa ei ole myöskään säädely julkissektorin tulkkausta lainsäädäntöteitse.

3 NORJAN MALLI JULKISSEKTORIN TULKKAUKSEN JÄRJESTÄMISEKSI

Norjassa annettiin rikoslakiin nojaava asetus auktorisoidun tulkin toimiluvasta ja tulkkikokeesta vuonna 1997: *Forskrift om bevilling som statsautorisert tolk og tolkeprøven* (FOR-1997-06-06-571). Vastuu valtiosektorilla tapahtuvasta tulkkauksesta oli ensin ulkomaalaisvirastolla, mutta kotouttamis- ja moninaisuusviraston IMDin perustamisesta eli vuodesta 2006 lähtien tulkkaukseen liittyvät kysymykset ovat olleet IMDin vastuulla. IMDi on hallinnoinut kansallista tulkkirekisteriä, johon tulkit ovat hakemuksesta päässeet, ja heidät on sijoitettu koulutuksensa ja osaamisensa mukaan eri tasoille. Norjan julkishallinnon tulkkauspalveluita selvittämään asetettiin vuonna 2013 komitea, joka julkaisi selvityksen asioimistulkkauksesta ja siihen liittyvän suosituksen tulkkilaista seuraavana vuonna eli 2014. Selvityksessä todettiin, että julkishallinnossa ei riittävästi kiinnitetä huomiota pätevien tulkkien käyttöön, mistä syystä maahan tarvitaan laki, joka velvoittaa viranomaiset käyttämään päteviä tulkkeja. Samalla tulkkien pätevyys olisi määriteltävä. (NOU 2014: 8, s. 13)

Tulkkirekisterin uudet kategoriat tulivat voimaan vuoden 2021 alusta; nämä esitellään kappaleessa 3.2.

Norja on siis ensimmäinen Pohjoismaa, todennäköisesti ensimmäinen maa maailmassa, jossa julkisen sektorin tulkkauksesta on säädetty lailla. Niin sanottu tulkkilaki velvoittaa viranomaisia ja näiden alihankkijoita käyttämään päteviä tulkkeja, siinä tulkkien päte-

vyys on määritelty ja se velvoittaa tulkkeja noudattamaan ammattikunnan hyväksymiä eettisiä periaatteita. Lain vastuuministeriö oli valmisteluvaiheessa *Kunnskapsdepartementet (KD)*, jonka alaisuuteen kuuluivat kaikki koulutusasteet päiväkodeista yliopistoihin, mutta vuoden 2022 alusta alkaen tulkkauksen kansallinen keskusvirasto IMDi ja myös vastuu tulkki-laista siirrettiin työ- ja kotouttamisministeriön (*Arbeids- og integreringsdepartementet, AID*) alaisuuteen.

3.1 Norjan tulkkilain sisältö pääpiirteissään

Vuoden 2022 alusta voimaan tullut tulkkilaki (*Lov om offentlige organers ansvar for bruk av tolk mv. (tolkeloven)*, *LOV-2021-06-11-79*) sitoo niin julkisektorin viranomaisia ja näiden alihankkijoita kuin tulkkejakin (Tolkeloven 2 § 2 mom.). Lain 6 §:n mukaan viranomaisen vastuulla on määritellä, milloin asiakas ei pysty riittävässä määrin kommunikoimaan norjan kielellä, ja käyttämään tulkkia silloin, kun norjan taito todetaan riittämättömäksi. Seuraava pykälä, 7 §, määrää, että viranomaisen on käytettävä pätevää tulkkia eli tulkkia, joka on otettu kansalliseen tulkkirekisteriin (17 §). Lisäksi pykälissä 14–16 asetetaan vaatimukset tulkille, joiden mukaan tulkin tulee noudattaa hyvää tulkkitapaa eli tulkin on varmistettava, että hän on pätevä ottamaan vastaan tarjotun toimeksiannon, hänen tulee esiintyä puolueettomasti, hän ei saa käyttää väärin tulkkaustoimeksiannossa saamia tietoja ja että tulkin on varmistettava, että tulkkauolosuhteet ovat sellaiset, että hän kykenee hoitamaan tehtävänsä. Lisäksi painotetaan tulkin salassapitovelvollisuutta ja esteettömyyttä. Huomionarvoista on, ettei vastuuta esteellisuuden arvioinnista ole jätetty viranomaiselle, vaan tulkin on itse ratkaistava, onko hän jäävi. Tulkkia velvoittavat kohdat on nostettu lain tasolle Norjan tulkkiiyhdistyksen laatimasta eettisestä ohjeistuksesta *God tolksed*, suomeksi hyvä tulkkitapa, (Norsk tolkeforening, päiväämätön kotisivu). Tulkin eettiset ohjeet ovat kansainvälisesti yhtenäiset, vrt. Eulitan jäsenmaiden yhteisesti hyväksymät eettiset säännöt: <https://www.eulita.eu/wp-content/uploads/files/EULITA-code-London-e.pdf>.

3.2 IMDi, julkissektorin tulkkauksen käytäntöjä ohjaava kansallinen viranomainen

Norjan kotoutumis- ja monimuotoisuusvirasto (*Integrerings- og mangfoldsdirektoratet*,

IMDi) on työ- ja osallistamisministeriön (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, AID) alainen viranomainen, jolla on kansallinen vastuu julkisen sektorin tulkkauksesta. IMDi ylläpitää kansallista tulkkirekisteriä ja se myöntää hakemuksesta luvan käyttää nimikettä auktorisoitu tulkki. Rekisteriin merkityt tulkit saavat myös henkilökortin, jolla he voivat todistaa kielet ja kategorian, joihin heidät on rekisterissä merkitty.

Alemmilla hallintotasolla, kuten muilla valtion viranomaisilla ja kunnilla on velvollisuus kehittää tulkkauspalveluiden hankintaan ja laadunvalvontaan liittyviä hyviä käytäntöjä. IMDi tarjoaa näille neuvontaa ja ohjausta. (IMDi, päiväämättömät kotisivut: <https://www.imdi.no/tolk>)

3.3 Kansallinen tulkkirekisteri

Kansallisen tulkkirekisterin tarkoitus on tehdä näkyväksi tulkkien osaamisen taso (IMDi, päiväämättömät kotisivut). Rekisteri perustuu tulkkausmenetelmän hallintaan, ei kontekstiperusteisen erikoisalan hallintaan. Tämä tarkoittaa sitä, että niin koulutuksessa kuin esimerkiksi auktorisointikokeessakin ajatuksena on, että tulkin tulee hallita useiden eri yhteiskunnan alojen rakenteet ja sanasto, ja hänellä tulee olla kyky perehtyä huolellisesti eri alojen toimeksiantoihin. Lisäksi hänellä tulee hyvän tulkkittavan mukaisesti olla kyky arvioida omaa osaamistaan niin, että ellei hän pysty tai ehdi perehtymään edessä olevaan tehtävään riittävästi, hän kieltäytyy siitä. Tulkkirekisterissä olevien tulkkien tulkkaustaito on siis yleispätevästi testattu, erittelemättä erikoisaloja toisistaan.

Vuoden 2021 alussa voimaan tulleessa uudistetussa rekisterissä tasoja on viisi, A–E, E:n ollessa alin pätevyystaso ja A:n korkein. Merkille pantavaa on, että kaikille tasoille on määriteltä julkisen koulutusjärjestelmän tai julkisin varoin rahoitettujen kurssien ja testien kautta saavutettavat vaatimukset. Pätevöitymismahdollisuudet esitellään tarkemmin kappaleessa 3.4. Norjankielinen kuvaus kansallisen tulkkirekisterin tasoista esitetään kuvassa 2.

Korkeimpaan eli A-kategoriaan voivat hakea tulkit, jotka ovat suorittaneet hyväksytysti sekä auktorisointikokeen että julkissektorin tulkkauksen bachelor-tutkinnon omassa

kieliparissaan. Kieliparin toinen kieli on aina norja. Muita tutkintoja ei oteta huomioon A-kategoriaan haettaessa.

Seuraavaan eli B-kategoriaan hyväksytään bachelor-tutkinnon suorittaneet tai hakijat, joilla on auktorisointikokeen lisäksi julkissektorin tulkkauksen perusopinnot, 30 opintopistettä. C-tasolle hyväksytään tulkit, joilla on vain hyväksytysti suoritettu auktorisointikoe.

D-tasolle voi hakea tulkki, joka on suorittanut tulkkauksen perusopinnot (30 op.) kieliparissaan. Myös alimmalle eli E-tasolle vaaditaan tietty kielitaitotaso ja tulkin etiikkaan ja rooliin perehdyttävä alkeiskurssi. Tähän kategoriaan päästäkseen tulkin tulee suorittaa kaksikielisyyskoe, johon ilmoittautuakseen hänen on osoitettava, että hänen norjan kielen taitonsa on eurooppalaisen viitekehyksen (CEFR) tasolla B2. Hyväksytysti suoritettua kaksikielisyyskokeen jälkeen kokelaalla on mahdollisuus osallistua alkeiskurssille, jonka kesto on yhteensä 20 tuntia. Vasta tämän kurssin suoritettuaan tulkki voi hakeutua kansallisen tulkkirekisterin kategoriaan E siinä kieliparissa, jossa hän on suorittanut kaksikielisyyskokeen. Kaksikielisyyskoetta ei tarvita E-tasolle päästäkseen, jos tulkki on auktorisoitu kääntäjä, sen sijaan alkeiskurssi on välttämätön.

Tulkki hakee pääsyä tulkkirekisteriin jokaisessa kieliparissaan erikseen, toisin sanoen hänen on osoitettava osaamisensa jokaisessa kieliparissa, eikä esimerkiksi yhdessä kieliparissa suoritettua bachelor-tutkintoa lueta hyväksi jonkin toisen kielen kohdalla. Niinpä sama tulkki voi olla useassa eri kategoriassa, mikäli hänellä on eritasoista koulutusta tai eritasoisia tutkintoja kielipareissaan.

Hvilke kvalifikasjoner har tolkene i registeret?

Tolkene i registeret er inndelt i fem kategorier hvor tolker i kategori A er de høyest kvalifiserte.

- Kategori A: Statsautorisasjon og bachelorgrad
- Kategori B: Bachelorgrad **eller** statsautorisasjon og grunnemne (30 studiepoeng)
- Kategori C: Statsautorisasjon
- Kategori D: Grunnemne (30 studiepoeng tolking i offentlig sektor)
- Kategori E: Tospråktesten og kurs (TAO) **eller** statsautorisert translator/fagoversetter og kurs (TAO)

Når du søker etter tolker i registeret, vil de høyest kvalifiserte tolkene komme øverst i søkeresultatet.

Kuva 2. Norjan kansallisen tulkkirekisterin rakenne. Lähde: Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, IMDi, kotisivut: <https://www.imdi.no/tolk/hva-er-nasjonalt-tolkeregister/>

Huom: TAO = Kurs i tolkens ansvarsområde, tässä kommentoitu nimellä alkeiskurssi.

3.4 Tulkkien pätevyitysmahdollisuudet Norjassa

Tulkkien koulutus ja testaus on keskitetty OsloMet-professioyliopistoon (*Oslo Metropolitan university – storbyuniversitet*). Perusopinnot eli 30 opintopisteen laajuinen *grunnemne*-kokonaisuus sekä bachelor-opinnot (180 op) kuuluvat yliopiston koulutustarjontaan. Perusopinnot voi suorittaa joko itsenäisenä opintokokonaisuutenaan tai sisällyttää bachelor-opintoihin. Yliopisto vastaa näistä itsenäisesti. Sen sijaan kaksikielisyyskoe, tulkkauksen alkeiskurssi ja tulkkauksen auktorisointikoe ovat keskusvirasto IMDin rahoittamia järjestelmiä, joita OsloMet hallinnoi ja myös raportoi IMDille vuosittain toimintansa tuloksista.

Jotta tulkikoulutus olisi yhä useampien tulkkien saavutettavissa, tulkkauksen perusopintojen järjestämislupa on äskettäin myönnetty myös länsirannikolla Bergenissä sijaitsevalle ammattikorkeakoululle *Høgskulen på Vestlandet*. Se osallistuu kielivalikoi-man ja koulutuksen suunnitteluun yhdessä OsloMetin ja IMDin kanssa.

Järjestelmien eli koulutustarjonnan, kaksikielisyystestin ja auktorisointikokeen tulee olla toisiaan täydentäviä, ja tulkeilla ja tulkeiksi aikovilla tulee olla mahdollisuus edetä taitotasolta seuraavalle. Kansallinen tulkkirekisteri toimii pontimena tulkeille ja suunnan- näyttäjänä kouluttajille ja testaajille. Pätevyitymistarjonnan hierarkkiset yhteydet ja niiden suhde kansalliseen tulkkirekisteriin on esitetty taulukossa 1.

Niin koulutusten kuin testienkin kielivalikoimissa on otettava huomioon kansalliset tarpeet ja niihin perustuvat IMDin suositukset. Niinpä IMDi, OsloMet ja Høgskulen på Vestlandet laativat yhdessä monivuotisen suunnitelman sekä koulutustarjonnasta että kaksikielisyyyskokeen ja auktorisointikokeen kielivalikoimista ennakoitavuuden varmistamiseksi.

Kaksikielisyyyskokeeseen osallistuu vuosittain noin 500 kokeilasta, joista noin puolet suorittaa kokeen hyväksytysti. Näistä osa jatkaa opintojaan joko bachelor-opinnoissa, peruskurssilla tai alkeiskurssilla, ellei kokelaan kieli ole bachelor-opintojen valikoimassa. Osa jättää opinnot alkeis- tai peruskurssiin ja osallistuu auktorisointikokeeseen heti, kun oma kieli on vuorossa. Vaikka bachelorin suorittaneita tulkkeja on vasta vähän ja tilastotietoa siksi vaatimattomasti, on kuitenkin nähtävissä merkkejä siitä, että bachelor-opinnot suorittaneilla on parempi ennuste suorittaa auktorisointikoe hyväksytysti kuin muun taustan omaavilla tulkeilla. Bachelor-opinnot kestävät neljä vuotta, ja lain mukaan tutkinnon suorittaneille on varattava mahdollisuus osallistua auktorisointikokeeseen omassa kieliparissaan kolmen vuoden kuluessa loppututkinnon suorittamisesta. Koska bachelor-opintoja tarjotaan kerrallaan neljässä kielessä ja auktorisointikoe järjestetään vuosittain 6–8 kielessä, auktorisointikokeeseen voivat osallistua myös sellaiset tulkit, joille ei ole ollut tarjolla muodollista opetusta.

Eri koulutus- ja tutkintotasot kattavaan kielivalikoimaan voidaan tehdä tarkennuksia kulloisenkin yhteiskunnallisen tarpeen mukaan. IMDi seuraa tarkoin tulkkaustarpeiden kehittymistä, ja ehdottaa tarvittaessa muutoksia varsinkin niihin järjestelmiin, joita se rahoittaa, eli kaksikielisyyystestiin, alkeiskurssiin ja auktorisointikokeeseen.

Taulukko 1. Tulkkauksen koulutus- ja pätevytymisjärjestelmä Norjassa: koulutus ja tutkinnot

Tutkinto, koulutus tai kurssi	Kohderyhmä	Kielellinen arviointi / oppimistavoitteet	Tulkkaustaidon arviointi / oppimistavoitteet	Pätevyyskategoria kansallisessa tulkkirekisterissä
Suullinen auktorisointikoe	Ammatissa toimivat tulkit, joilla on erittäin hyvät tulkkausvalmiudet norjan ja toisen tulkkauskielensä välillä.	- Tarkkuus viestin välittämisessä kielten välillä, ammattikielten tuntemus, tyyli- ja terminologian hallinta. - Genren ja yhteisunnan tuntemus. - Kielioppi, ääntäminen ja intonaatio.	- Tarkkuus viestin välittämisessä kielten välillä, toimialatuntemus - Toimiva tulkkaustekniikka - Viestinnällinen osaminen ja eläytyminen - Kyky perustella tulkkausteknisten ja -eettisten ongelmien ratkaisuja.	Hyväksytty auktorisointikoe + bachelor: A Hyväksytty auktorisointikoe + Julkissektorin tulkkauksen peruskurssi (30 op.): B Hyväksytty auktorisointikoe: C
Kirjallinen karsintakoe		- Terminologia- ja käännöskoe - Norjan yhteiskunnan tuntemus	-	-
Bachelor	Korkeakoulukelpoisuuden omaavat <i>tai</i> henkilöt, jotka ovat muutoin hankkinneet riittävät taidot ja suorittaneet kaksikielisyystestin <i>tai</i> suorittaneet hyväksytysti tulkkauksen auktorisointikokeen.	Oppimistavoitteet: suhtautuu kriittisesti ja tiedostavasti valtasuhteisiin, yhteiskuntaan ja politiikkaan. Tuntee modernit työvälineet ja digitaalisen viestinnän periaatteet.		Hyväksytty auktorisointikoe + bachelor: A Bachelor: B
Peruskurssi	Kaksikieliset tulkit, joilla on norja kieliparissaan.	Oppimistavoitteet: tulkin työvälineiden tuntemus, kaksikielisyys, kontekstiosaaminen, ammattietiikka ja profession tuntemus.		Hyväksytty auktorisointikoe + Julkissektorin tulkkauksen peruskurssi (30 op.): B Peruskurssi: D
Tulkkauksen alkeiskurssi	Tulkin työstä kiinnostuneet, joilta puuttuu muodollinen pätevyys.	-	Johdanto ammattietikkaan, tulkin vastuualueisiin ja työvälineisiin.	Alkeiskurssi + kaksikielisyystesti, auktorisoitu tulkki tai ammattikäytäjä: E
Kaksikielisyyskoe	Kokelaat, joiden norjan kielen taito on vähintään tasoa B2 ja joilla on hyvät valmiudet toisessa tulkkauskiellessään.	Testi, jossa arvioidaan suullinen kielitaito: lausuminen, kelioppi, kielen tasojen luonteva käyttö ja kyky välittää viesti suullisesti kieleltä toiselle norjan ja toisen tulkkauskielen välillä.	-	Pääsyaatimus OsloMetin tulkkausopintoihin (sekä bacheloriin että perusopintoihin) ja HVL:n* tulkkauksen perusopintoihin. Hyväksytysti suoritettun kokeen jälkeen tarjotaan pääsyä alkeiskurssille.

4 POHDINTA

Ainutlaatuista luvussa 3 esitetyssä Norjan järjestelmässä on julkishallinnon osoittama vastuu tulkkauksen laadusta. Tulkkien koulutuksessa ja tulkinkäyttäjille suunnatussa tiedotuksessa on alusta alkaen korostettu tulkatun institutionaalisen keskustelun molemman osapuolen olevan tulkinkäyttäjää omine tarpeineen ja oikeuksineen. Jo 1980-luvulla suomalaissyntyinen, Norjassa vaikuttanut tulkkauksen uranuurtaja ja opettaja Aino-Elina Apeland lanseerasi käsitteen ”den topartiske tolken”, sanaleikin, jolla hän tarkoitti nimenomaan sitä, että tulkilla on kaksi samanveroista asiakasta, joita hänen tulee palvella yhtä huolellisesti ja arvostaen (Skaaden 2013: 17). Apeland korosti siis sitä, että tulkki palvelee myös viranomaista varmistaen tämän työn laatua, tulkki ei ole ainoastaan puolueeton, *upartisk*, vaan myös tasapuolinen, *topartisk*.

4.1 Norjan järjestelmän yhtenäisyys

Norjassa julkisen sektorin tulkkauksen hallinnointi on kehittynyt pitkän ajan kuluessa. Asioimistulkausta alettiin opettaa korkeakouluissa ja yliopistoissa 1980-luvun toisella puoliskolla, ja vaikka opetus on siirtynyt oppilaitoksesta toiseen, sitä on kehitetty systemaattisesti. Tulkin auktorisointikoetta on järjestetty vuodesta 1997 osana tulkkauksen laadunvarmistusta.

Keskiössä on koko ajan ollut asioimistulkkauksen ja yhteiskunnan tarve tulkkaukseen. Koulutus on keskittynyt yhteiskunnan rakenteiden ja Norjan yhteiskuntaan liittyvän sanaston opetukseen tulkkauksien ja ammattieettisten periaatteiden lisäksi. Tätä nykyä OsloMet – storbyuniversitetet on yliopisto, johon on keskitetty kaikki pätevöittämisjärjestelmän osat kaksikielisyyskokeesta auktorisointikokeeseen. Taitokokeiden ja tulkin alkeiskurssin rahoitus tulee kotouttamis- ja moninaisuusvirastolta (IMDi), tulkkauksen 30 op laajuiset perusopinnot ja alempaan yliopistotutkintoon johtava tulkikoulutus rahoitetaan yliopiston omista lähteistä. Toiminnan keskittäminen OsloMet-yliopistoon mahdollistaa synergian yhdessä kalleimmista professiokoulutuksista. Lisäksi eri pätevöitymistasot voivat vaihtaa luontevasti alan uusinta tietoa keskenään ja seurata amma-

tin kehittymistä. Myös Bergenissä toimiva Høgskulen i Vestlandet tekee yhteistyötä sekä OsloMetin että IMDin kanssa.

Järjestelmän yhtenäisyys mahdollistaa luontevan siirtymisen tasolta toiselle ja vahvistaa tulkkien ammattikuvaa ja -identiteettiä sekä toimintatapoja, mikä on kehittyvälle ammattialalle vahvuus. On kuitenkin mahdollista, että opetuksen ja testauksen keskittymisen pääasiassa yhteen oppilaitokseen ei edistä kilpailevien tai toisiaan täydentävien näkemysten esilletuloa, ja siten rajoittaa ammatin ja opetuksen kehittymistä. Toistaiseksi Norjassa ei ole mahdollista suorittaa tulkkauksen maisteriopintoja, ja käännöstieteen opetusta on varsinaisesti vain yhdessä korkeakoulussa, jossa tieteenala on sidoksissa kieliopintoihin. OsloMetin tulkkeja kouluttavassa tiedekunnassa on kuitenkin useita tulkkauksen professuureja.

Kuten edellä on todettu, tulkkien pätevyöitymis- ja koulutusjärjestelmä on yhtenäinen ja kaikilta osiltaan kansallisen viranomaisen, kotouttamis- ja moninaisuusvirasto IMDin tunnustama siten, että kaikki pätevyöitymisen vaiheet on otettu huomioon kansallisessa tulkkirekisterissä. Tulkkirekisteri taas on suoraan yhteydessä työelämään siten, että toimeksiantajat voivat etsiä siitä tulkkeja ja tarkistaa tulkin pätevyyden. Rekisteri on ollut olemassa jo pitkään, mutta aiemmin kilpailuttaminen on häirinnyt pätevien tulkkien työllistymistä. Tätä epäkohtaa uusi laki pyrkii korjaamaan.

4.2 Tulkkilaki velvoittaa hyvän järjestelmän käyttöön

Kansallisella tulkkirekisterillä haluttiin sen perustamisvaiheessa tehdä näkyväksi tulkkien osaamistasot ja kannustaa julkisen sektorin toimijoita pätevien tulkkien käyttöön. Vuonna 2013 käynnistettiin tulkkaukselvitys, joka valmistui seuraavana vuonna (NOU 2014: 8). Siinä todettiin, että tulkkaukspalveluiden kilpailutus ei tukenut tavoitetta, vaan pikemminkin karkotti osaavat tulkit markkinoilta. Selvityksen mukaan vain noin 40 %:ssa julkissektorin toimeksiannoista käytettiin pätevää tulkkia, vaikka tulkkirekisteri oli ollut käytössä jo pitkään. Selvityksessä ehdotettiin tulkkilakia, joka velvoittaisi viranomaiset ja näiden alihankkijat käyttämään päteviä tulkkeja. Pätevyyskategoriat olivat jo olemassa kansallisessa tulkkirekisterissä, joten laki tuli sitoa niihin.

4.3 Vastuuvirasto edistää lain noudattamista

Vuosien varrella vastuuministeriö on vaihtunut, tulkkien rekisteröintijärjestelmään on tehty uudistuksia ja tulkkiihdistyksen vaikuttajatkin ovat vaihtuneet useaan otteeseen. Kansallinen vastuuvirasto on kuitenkin pysynyt samana, vaikka se on ollut eri ministeriöiden alaisuudessa. Vuonna 2006 perustettu Norjan kotouttamis- ja moninaisuusvirasto (*Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, IMDi*) on viranomainen, jolla on muun muassa kansallinen vastuu julkisen sektorin tulkkauksesta ja jonka yksi keskeinen tehtävä on neuvoa kuntien ja valtion toimijoita tulkkilain noudattamisessa. IMDi ylläpitää kansallista tulkkierekisteriä, josta tulkkien osaamistasot voi tarkistaa ja jonka hakutoiminto nostaa aina ylimmäksi kunkin kieliparin pätevimvät tulkit.

4.4 Järjestelmän ketteryys on testattu kriisissä

Norjan malli ottaa hyvin huomioon eri kielten tulkkaustarpeet ja tulkkien rekrytointimahdollisuudet. Järjestelmän ketteryys testattiin, kun Ukrainan sodan syttyessä helmikuun 2022 lopulla havahduttiin siihen, että koko maassa oli vain pari, kolme kokoaikaista työskentelevää ukrainan tulkkia. Niinpä OsloMet ja IMDi ryhtyivät nopeasti toimiin. Vain viikko sodan syttymisen jälkeen OsloMet avasi ilmoittautumisen kaksikielisyydestiin ukraina-norja-kieliparissa. Sitä oli edeltänyt testiaineiston laatiminen ja käännättäminen ukrainan kielelle, kieliasiantuntijoiden ja arvioijien rekrytointi, tiedotussunnitelman laatiminen ja alkeiskurssien järjestämisen valmistelu. Kun ilmoittautuminen suljettiin 31.3., ilmoittautuneita oli yhteensä yli 300, joista noin puolet täytti norjan kielitaitovaatimuksen. Näistä suuri osa oli jo ehditty testatakin joko Oslossa tai etäyhteyden avulla maan muissa yliopistoissa.

Testin läpäisseille on järjestetty tulkkauksen alkeiskursseja sekä viikonloppuopetuksena että verkkokurssina sitä mukaa kuin riittävä opiskelijamäärä on saatu kokoon. Vähimmäisvaatimukset täyttäviä tulkkeja on näin saatu nopeasti kentälle. Lisäksi yliopisto lisäsi ukrainan kielen seuraaviin tulkkauksen bachelor-opintoihin, joten halukkaat voivat pätevyitä edelleen.

Ulkoministeriön ulkomaalaisvirasto tukee lain tavoitetta ja pitää kiinni siitä, että se käyttää tulkkeina vain rekisteriin merkittyjä tulkkeja. Muut kielitaitoiset ohjataan erilaisiin avustajan tehtäviin, joten roolijako tulkin ja avustajan välillä pysyy selvänä.

Norjan järjestelmää on rakennettu vähitellen, ja nykyisin sen toimivuus on omaa luokkaansa. Tulkkaus on nähty paitsi yhteiskunnan palveluiden mahdollistajana myös niiden olennaisena osana, josta julkissektorin tulee kantaa vastuu. Eri pätevyitymisvaiheet on nivottu yhteiseen rekisteriin, joka on tehty käyttäjille helpoksi ja läpinäkyväksi.

Tulkkilaki ja siihen tiiviisti liittyvä tulkkirekisteri palvelevat hyvin niin tulkkeja kuin tulkin käyttäjiäkin. Erilaisten etätulkkausalustojen tulo alalle edellyttää kuitenkin jatkuvaa pätevyitymisjärjestelmien tarkistusta ja yhä lisääntyvä simultaanitulkkauksen käyttö myös julkisen sektorin toimeksiannoissa haastaa koulutuksen ja etenkin testauksen käytäntöjä, joissa simultaanitulkausta ei vielä ole otettu ohjelmaan.

4.5 Jatkokehitysnäkymät

Norjan järjestelmä on toimiva muun muassa siksi, että yhteiskunta on kantanut vastuuta tulkkauksesta ammattina ja pyrkinyt edistämään professionaalistumista. Se on tukenut koulutuksen kehittämistä ja edistänyt koulutuksen arvostusta työelämässä. Nopeasti muuttuvassa yhteiskunnassa mikään järjestelmä ei kuitenkaan voi pysyä staattisena. Yhteiskunnan tarpeet muuttuvat, uutta tekniikkaa otetaan käyttöön ja asiakkaiden vaatimustaso kasvaa ammatin tullessa yhä tunnetummaksi ja tunnustetummaksi. Samalla tutkimuksen merkitys korostuu. Kehityskohteena on tällä hetkellä maisterintutkinnon perustaminen OsloMetiin, saamen kielen tulkkikoulutuksen sekä saamen kaksikielisyyskokeen ja auktorisointikokeen keskittäminen Saamelaiskorkeakouluun (Saame Állaskuvla). Auktorisointikokeen uudistus on tarkoitus aloittaa kuluvana vuonna (2022) siten, että se paremmin ottaisi huomioon uudet etätulkkaustekniikat ja yhä kasvavan simultaanitulkkauksen tarpeen. Samalla on tarkoitus kehittää auktorisointikoe myös norjalaisen viittomakielen tulkeille. Mittavassa kehitystyössä tarkastellaan muissa Euroopan maissa tehtyjä ratkaisuja. Norjan malli julkissektorin tulkkaukselle on hyvä ja

vankka kehys, jossa uudistustyön tulokset voidaan helposti siirtää työelämän palvelukseen.

LÄHTEET

Asioimistulkin tutkintotoimikunta 2013: Asioimistulkin tutkintotoimikunnan 15-vuotisjuhlaseminaari 17.5.2013, Tampere

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet 2014: Tolking i offentlig sektor – et spørsmål om rettssikkerhet og likeverd, NOU 2014: 8, Oslo
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/NOU-2014-8/id2001246/?ch=1>, (luettu 19.12.2021)

Choroszewicz, Marta & Hildén, Tuija & Tsavro, Ekaterina 2018: Asioimistulkkien koulutus ammatillisena sosialisatona. Teoksessa Koskinen, Kaisa & Vuori, Jaana & Leminen, Anni-Kaisa (toim.) Asioimistulkkaus. Monikielisen yhteiskunnan arkea s. 257–280. Vastapaino Oy, Tampere.

Euroopan unionin direktiivi EU 2010/64/EU, annettu 20 päivänä lokakuuta 2010, oikeudesta tulkkaukseen ja käännöksiin rikosoikeudellisissa menettelyissä

IMDi, Integrerings- og mangfoldsdirektoratet: Tolking i offentlig sektor, <https://www.imdi.no/tolk>, luettu 30.1.2022

IMDi, Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. Hva er nasjonalt tolkeregister, <https://www.imdi.no/tolk/hva-er-nasjonalt-tolkeregister/>, luettu 30.1.2022

Kinnunen, Tuija & Vik, Gun-Viol 2015: *Oikeustulkkaus osana monikielistä oikeudenkäyntiä*. Teoksessa Aaltonen, Sirkku & Abdallah, Kristiina & Siponkoski, Nestori (toim.) Käännetyt maailmat s. 209–218. Gaudeamus, Helsinki.

Leminen, Anni-Kaisa 2019: *Oikeustulkkauksen erikoistumiskoulutus*, Kääntäjä-Översättaren 3/2019, s. 14–15, Suomen kääntäjien ja tulkkien liitto, Helsinki.

Lov om offentlige organers ansvar for bruk av tolk mv. (tolkeloven), LOV-2021-06-11-79, <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2021-06-11-79>, luettu 30.1.2022

Norsk tolkeforening, <https://tolkeforeningen.no/>, luettu 30.1.2022

Oikeustulkkipirekisteri, Opetushallitus, <https://www.oph.fi/fi/palvelut/oikeustulkkipirekisteri>, luettu 9.4.2022

Opetushallituksen määräys 42/011/2006: Asioimistulkin ammattitutkinto, Ammatillisen näyttötutkinnon peruste, <https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/dokumentit/119959>, luettu 30.1.2022

Skaaden, Hanne 2013: Den topartiske tolken, Universitetsforlaget, Oslo

Tolkutredningen 2018: Att förstå och bli förstådd – ett reformerat regelverk för tolkar i talade språk, Sveriges offentliga utredningar SOU 2018:83, Stockholm, <https://data.riksdagen.se/fil/76C06D9D-C0F4-4A23-AC51-A3C29149101B> (luettu 19.12.2021)

Työ- ja elinkeinoministeriö 2020: Selvitys asioimistulkkauksen nykytilasta, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:45

Näkykö vai eikö näy?

Kohti monikulttuurista ikäystävällisyyttä

Ikääntyneet maahanmuuttajat Tampereen kaupungin kotouttamisohjelmassa ja
Tukea vanhenemiseen suunnitelmassa ikääntyneen väestön tukemiseksi ja ajatuksia
ikäntyneiden maahanmuuttajien palveluiden kehittämiseksi

Johanna Loukaskorpi
Monikulttuurisuuden
asiantuntijan
erikoistumiskoulutus
2021–2022
Lopputyö
Turun yliopisto
Yhteiskuntatieteellinen
tiedekunta
Brahea-keskus
17.04.2022

TURUN YLIOPISTO**Sosiaalitieteiden laitos / Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta****Brahea-keskus 22.4.2022****Tekijä:** Loukaskorpi Johanna

Lopputyön nimi: Näkykö vai eikö näy? Kohti monikulttuurista ikäystävällisyyttä Ikääntyneet maahanmuuttajat Tampereen kaupungin kotouttamisohjelmassa ja Tukea vanhenemiseen suunnitelmassa ikääntyneen väestön tukemiseksi ja ajatuksia ikääntyneiden maahanmuuttajien palveluiden kehittämiseksi

Oppiaine: Erikoistumiskoulutuksen lopputyö
Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutus

Valmistumisvuosi: Kevät 2022 **Sivumäärä:** 17

TIIVISTELMÄ:

Lopputyö käsittelee ikääntyviä maahanmuuttajia. Tarkastelussa on kaksi lakisääteistä ja Tampereen kaupunginvaltuustossa hyväksyttyä ohjelmaa: KOTI Tampere. Tampereen kaupungin kotouttamisohjelma 2021—2025 ja Tukea vanhenemiseen. Suunnitelma ikääntyneen väestön tukemiseksi 2020—2023. Lopputyössä tarkastellaan aluksi ikääntyneiden maahanmuuttajien määriä Suomessa ja erityisesti Tampereella. Tampereella ikääntyneiden maahanmuuttajien määrä on pieni, mutta heidän määränsä tulee kasvamaan tulevina vuosina. Palveluiden käyttäjinä ikääntyneet maahanmuuttajat jäävät usein näkymättömäksi ryhmäksi. Lopputyössä osoitetaan, että Tampereen kotouttamisohjelmassa ei juuri huomioida ikääntyneitä maahanmuuttajia ja toisaalta taas ikääntyneen väestön tukemiseksi tehdyssä suunnitelmassa Tukea vanhenemiseen ei tunnisteta ikääntyneitä maahanmuuttajia ja heidän palvelutarpeitaan. Lopputyössä tarkastellaan, mitä tarkoittaa ikäystävällisyys ja arjen kansalaisuus. Lopputyön yhteenvedossa pohditaan ja luonnostellaan monikulttuurista ikäystävällisyyttä ja miten se voisi tukea ikääntyvien maahanmuuttajien palveluiden kehittämistä ja heidän ohjaamistaan palveluiden piiriin. Lopputyössä todetaan, että kuntien lakisääteisten ohjelmien ja palvelujärjestelmien tulee kulkea kohti monikulttuurista ikäystävällisyyttä. Lopputyön avulla Tampereen kaupungissa ja Pirkanmaan hyvinvointialueella voidaan vahvistaa ikääntyneiden maahanmuuttajien palveluohjausta ja tunnistaa paremmin myös maahanmuuttajaväestön ikääntymisen haasteita. Lopputyö auttaa seuraavaa kotouttamisohjelmaa ja suunnitelmaa ikääntyneen väestön tukemiseksi valmisteltaessa ymmärtämään ikääntyneiden maahanmuuttajien näkökulman ja huomioimaan heidän erityistarpeensa paremmin.

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	4
2. IKÄÄNTYNEET MAAHANMUUTTAJAT SUOMESSA JA TAMPEREELLA	5
2.1 Ikääntyneiden maahanmuuttajien määrät	5
2.2 Ikääntyneet maahanmuuttajat palveluiden käyttäjinä	6
3. TARKASTELUSSA KAKSI TAMPEREEN KAUPUNGIN OHJELMAA	8
3.1 KOTI Tampere. Tampereen kaupungin kotouttamisohjelma 2021—2025	8
3.2 Tukea vanhenemiseen suunnitelma vuosille 2020—2023	10
4. IKÄYSTÄVÄLLISYYS JA ARJEN KANSALAISUUS	12
4.1 Mitä on ikäystävällisyys?	12
4.2 Arjen kansalaisuus	12
5. YHTEENVETO JA POHDINTA - KOHTI MONIKULTTUURISTA IKÄYSTÄVÄLLISYYTTÄ	13
6. LÄHTEET	16

1. JOHDANTO

Tarkastelen monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutuksen lopputyössäni, miten ikääntyneet maahanmuuttajat¹ näkyvät kahdessa Tampereen kaupungin lakisääteisessä ohjelmassa *KOTI Tampere. Tampereen kaupungin kotouttamisohjelma 2021—2025* ja *Tukea vanhenemiseesi Suunnitelma ikääntyneen väestön tukemiseksi ajalle 2020—2023*. Halusin tutkia aihetta, koska ole tunnistanut, että ikääntyneet maahanmuuttajat tuntuvat yhteiskunnassamme unohtuvan kovi helposti. Ikääntyneet maahanmuuttajat unohdetaan julkisesta keskustelusta ja samalla heidän tunnutaan unohtavan mahdollisina julkisten palveluiden käyttäjinä. Kuitenkin yhä suurempi joukko esimerkiksi tänne aiemmin maahanmuuttaneita pakolaisia² tai turvapaikanhakijoita³ ikääntyy samalla hoivapalveluita tarvitsevien joukko moninaistuu. Jos asiaa ei tunnisteta ajoissa, yhä useampaa maahanmuuttajaa (useimmiten naispuolista) odottaa omien vanhempiensa hoito- ja hoivavastuu kotonaan.

Minua kiinnostaa, tunnistetaanko tarkastelemissani ohjelmissa ikääntyneet maahanmuuttajat erillisryhmänä ja näkyväkö niissä ikääntyneiden maahanmuuttajien muust vanhusväestöstä eriävät palvelutarpeet. Tutkin, että huomioidaanko ohjelmissa vieraskielisyys erilaiset kulttuuritaustat tai uskonnot ja niihin liittyvät haasteet palveluiden käyttämisessä ja niihin ohjautumisessa. Pohdin myös, tunnistetaanko ohjelmissa maahanmuuttajavanhusten riskit joutua kokonaan syrjäytetyksi palveluista. Näkyvätkö ikääntyneet maahanmuuttajat vai eivätkö he näy Ajattelen, että ottamalla huomioon ikääntyneet maahanmuuttajat erillisryhmänä, voidaan palveluissa paremmin huomioida ikäihmisten moninaisuus, ikäihmisten yksilölliset tarpeet ja heidän mahdollisuutensa tulla osalliseksi ja kohdatuksi sekä saada tarvitsemiaan sosiaali- ja terveyspalveluita. Tämä tukee myös maahanmuuttajien arjen kansalaisuutta.

Lopputyöni rakentuu siten, että ensimmäisessä luvussa johdattelen aiheeseen ja kerron, miten lopputyöni rakentuu. Toisessa luvussa tarkastelen ikääntyvien maahanmuuttajien määrää Suomessa ja Tampereella ja sitä, miten kunnissa yleisesti huomioidaan iäkkäät maahanmuuttajat palveluiden käyttäjinä ja mitä laissa sanotaan ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista. Samassa luvussa esittelen Sari L. Heikkisen

¹ Yleiskäsite henkilölle, joka on muuttanut maasta toiseen. Maahanmuuttajalla viitataan yleensä henkilöön, joka on syntynyt ulkomailla.

² Ulkomaalainen, jolla on perustellusti aihetta pelätä joutuvansa vainotuksi alkuperän, uskonnon, kansallisuuden tiettyn yhteiskunnalliseen ryhmään kuulumisen tai poliittisen mielipiteen vuoksi. Pakolaisaseman saa henkilö, jolle jokin valtio antaa turvapaikan tai jonka UNHCR katsoo olevan pakolainen.

³ Henkilö, joka hakee suojelua ja oleskeluoikeutta vieraasta valtiosta. Turvapaikanhakija saa pakolaisaseman, jos hänelle annetaan turvapaikka.

ja Kirsi Lumme-Sandtin (2014) artikkelissaan nostamia huomioita ja johtopäätöksiä kuntien kotouttamis- ja vanhuspoliittisista ohjelmista.

Kolmannessa luvussa tarkastelen yksityiskohtaisemmin yllä mainitsemiani kahden Tampereen kaupungin ohjelmaa ja nostan aiheeseen liittyviä huomioita ja niiden pohjalta nousseita kehittämistarpeita. Neljännessä luvussa pohdin, miten määritellään ikäystävällisyyttä ja mitä tarkoitetaan arjen kotoutumisella. Lopputyön yhteenvedossa pohdiskelen, mitä voisi tarkoittaa monikulttuurinen ikäystävällisyys ja miten siihen liitetyt ajatukset voisivat tukea ikääntyvien maahanmuuttajien palveluiden kehittämistä ja heidän ohjaamistaan palveluiden piiriin.

2. IKÄÄNTYNEET MAAHANMUUTTAJAT SUOMESSA JA TAMPEREELLA

2.1 Ikääntyneiden maahanmuuttajien määrät

Suomen väestö moninaistuu. Erityisesti suurimmissa kaupungeissa maahanmuuttajien määrä lisääntyy. Tilastokeskuksen (2022) mukaan vuonna 2020 Suomen väestöstä oli ulkomaalaistaustaisia 444 031 eli 8 prosenttia. Koko maan keskiarvoa enemmän ulkomaalaistaustaisia asui Ahvenanmaalla 16,7 prosenttia ja Uudellamaalla 14,9 prosenttia. Tampereella, jota tutkimukseni varsinaisesti käsittelee, asuu 19 000 vieraskielistä⁴ ja 11 600 ulkomaan kansalaista⁶. Kansainvälisen väestön osuus kasvaa Tampereella vuosittain, vaikka vieraskielisten määrä onkin edelleen Kuusikko-kaupunkien toiseksi pienin. (Tampereen kaupunki 2022.) Ikääntyneiden maahanmuuttajien ja vieraskielisten osuus kaupungissa on vielä hyvin pieni, mutta jo nyt on ollut nähtävissä, että Ukrainan sotapakenevien ja tilapäistä suojelua hakevien⁷ joukossa on ollut myös vanhuksia. Ikääntyvien maahanmuuttajien määrä tulee olemaan yleisen muuttoliikkeen ja pakolaisuuden myötä tulevina vuosikymmeninä kasvamaan koko Suomessa ja myös Tampereella. Jaana Laitisen Talentia-lehdestä (5.11.2018) julkaistun artikkelin *Ikääntyneiden maahanmuuttajien määrä nousee lähivuosina nopeasti* mukaan joka vuosi noin 4 500 maahanmuuttajaa täyttää 55 vuotta. Vaikka maahanmuuttajat ovatkin ikärakenteeltaan yleisesti nuorempia kuin muu väestö, niin hekin

⁴ Henkilö, joka on syntynyt ulkomailla tai jonka molemmat vanhemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla.

⁵ Vieraskielinen on henkilö, jonka äidinkieli on jokin muu kuin suomi, ruotsi tai saame. Luvussa on mukana myös suomalaisia, joilla on jokin muu äidinkieli kuin suomi, ruotsi tai saame.

⁶ Henkilö, joka ei ole Suomen kansalainen.

⁷ Ulkomaalainen, jonka turvallinen paluu kotimaahansa tai pysyvään asuinmaahansa ei ole mahdollinen aseellisen selkkauksen, muun väkivaltatilanteen tai ympäristökatastrofin vuoksi. Tilapäisen suojelun antaminen edellyttää, ettei suojelun tarve voida arvioida lyhytaikaiseksi.

ikääntyvät ja yhä useampi maahanmuuttaja onkin jatkossa ikänsä perusteella oikeutettu erilaisiin ikäihmisten palveluihin. Ikääntyvät maahanmuuttajat ovat myös hyvin heterogeeninen ryhmä. Joukkoon kuuluu sekä korkeasti koulutettuja kuin luku- ja kirjoitustaidottomia. (emt., 2018.)

2.2 Ikääntyneet maahanmuuttajat palveluiden käyttäjinä

Ikääntyneet muodostavat yhteiskunnassamme hyvin moninaisen joukon ja erilaiset vähemmistöryhmät ovat olleet vuosia tai vuosikymmeniä ikäihmisille kuuluvien palveluiden asiakkaina, mutta vasta viime vuosina ikääntyneiden moninaisuuteen on kiinnitetty laajempaa huomiota. Esimerkiksi sisäministeriö julkaisi vuonna 2014 selvityksen *Ikäihmisten moninaisuus näkyväksi – selvitys vähemmistöihin kuuluvien ikääntyneiden henkilöiden kokemasta syrjinnästä sosiaali- ja terveyspalveluissa*. Vaikka ikääntyneiden moninaisuus onkin yhä laajemmin tunnistettu asia, niin ikääntyneet maahanmuuttajat näkyvät yhteiskunnassamme ja palveluiden asiakkaina edelleen hyvin vähän. Osaksi syynä voi olla, että heitä on edelleen Suomessa lukumääräisesti vähän. Ikääntyneet maahanmuuttajat näyttäytyvät helposti ryhmänä, jonka palveluntarpeita ei kunnissa osata huomioida riittävästi ja ryhmänä, joka vaatisi erityistä apua palveluihin ohjaamisessa ja palveluiden kehittämisessä asiakkaan kieli- ja kulttuuritausta huomioiden.

Sirpa Wrede, Marja Tiilikainen ja Päivi Vartiainen kirjoittavat *Gerontologia-lehdessä* (2020, 356–357), että kulttuurinen moninaistuminen on edennyt Suomessa jo niin pitkälle, että sitä ei voi yhteiskuntapolitiikassa enää pitää erilliskysymyksenä. He huomauttavat, että vanhuspalvelujen osalta on tarkasteltava erityisesti moninaistumisen luomia palveluihin liittyviä ongelmia. Huomionarvoista onkin, että palvelujen järjestämisen näkökulmasta maahanmuuttaja-asiakkaiden erilaiset lähtökohdat ja tarpeet eivät Suomessa edelleenkään palveluissa näy, eivätkä ikääntyneet maahanmuuttajat tai heidän läheisensä osaa pitää itsestään ääntä, jotta heidän palvelutarpeensa huomioitaisiin täysimääräisesti. On olennaista, että ikäihmisten palveluissa työskentelevät ymmärtävät myös ikääntyneiden maahanmuuttajien lähtökohdat sekä erilaiset palveluihin liittyvät haasteet ja tarpeet. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (2021) kotisivuilla todetaan, että iäkkäät maahanmuuttajat jäävät palveluissa näkymättömäksi ryhmäksi. Osa iäkkäistä maahanmuuttajista on kokenut elämässään syrjintää, monilla saattaa olla taustalla erilaisia traumoja ja heillä onkin selkeä riski jäädä yhteiskunnan palveluiden ulkopuolelle. Monilla iäkkäillä maahanmuuttajilla myös suomen kielen taito saattaa olla heikko. THL:n mukaan iäkkäille maahanmuuttajille tulisi antaa riittävästi tietoa ikääntymisestä, ikäihmisten palveluista ja tarjota

tulkkipalveluita, jotka edesauttavat ja samalla kannustavat iäkkäitä maahanmuuttajia myös erilaisten palveluiden piiriin.

Laissa ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista (28.12.2012/980) 1 §:ssä todetaan, että lain tarkoituksena on

1) tukea ikääntyneen väestön hyvinvointia, terveyttä, toimintakykyä ja itsenäistä suoriutumista;

2) parantaa ikääntyneen väestön mahdollisuutta osallistua elinoloihinsa vaikuttavien päätösten valmisteluun ja tarvitsemiensa palvelujen kehittämiseen kunnassa;

3) parantaa iäkkään henkilön mahdollisuutta saada laadukkaita sosiaali- ja terveyspalveluja sekä ohjausta muiden tarjolla olevien palvelujen käyttöön yksilöllisten tarpeittensa mukaisesti ja riittävän ajoissa silloin, kun hänen heikentynyt toimintakykynsä sitä edellyttää; sekä

4) vahvistaa iäkkään henkilön mahdollisuutta vaikuttaa hänelle järjestettävien sosiaali- ja terveyspalvelujen sisältöön ja toteuttamistapaan sekä osaltaan päättää niitä koskevista valinnoista.

Laki lähtee siitä, että ikääntynyt saa ohjausta palveluiden käyttöön ja palveluita yksilöllisten tarpeidensa mukaisesti ja riittävän ajoissa ja että hän voi itse päättää itseään koskevista valinnoista. Lain 5 §:ssä todetaan, että kunnan on laadittava suunnitelma toimenpiteistä ikääntyneen väestön hyvinvoinnin, terveyden, toimintakyvyn ja itsenäisen suoriutumisen tukemiseksi sekä iäkkäiden henkilöiden tarvitsemien palvelujen ja omaishoidon järjestämiseksi ja kehittämiseksi. Lisäksi siinä todetaan, että suunnittelussa on painotettava kotona asumista ja kuntoutumista edistäviä toimenpiteitä ja että se on laadittava osana kunnan strategista suunnittelua. Suunnitelman hyväksyy kunnanvaltuusto ja se on tarkistettava valtuustokausittain.

Sari L. Heikkinen ja Kirsi Lumme-Sandt (2014) ovat tutkineet, miten ikääntyvät maahanmuuttajat ovat näkyneet kuntien kotouttamisohjelmissa ja vanhuspoliittisissa ohjelmissa. Tutkimus on jo muutamia vuosia vanha, sillä aineistona tutkimuksessa ovat olleet 18 kunnan kotouttamis- ja vanhuspoliittiset ohjelmat, jotka olivat voimassa loppuvuodesta 2012 ja alkuvuodesta 2014. Tutkijoiden mukaan vanhuspoliittisissa ohjelmissa oli vähemmän puhetta ikääntyvistä maahanmuuttajista kuin kotouttamisohjelmissa. Kiinnostava huomio oli myös se, että uudemmissa ohjelmissa mainintoja oli vähemmän ja ne olivat pelkistetympiä kuin vuoden 2012 ohjelmat. Kielen oppiminen ja opetus nähtiin asiakirjoissa keskeisinä osa-alueina kommunikoinnin ja palvelujen tarjoamisen näkökulmasta. (emt., 168, 176.)Tutkijat toteavat, että kokemusta ikääntyvistä maahanmuuttajista asiakkaina oli kunnissa vielä varsin vähän, sillä he eivät juurikaan

kunnallisia palveluita käyttä, vaan perhe vastaa ikääntyvien palvelutarpeesta. Samalla he totesivat, että ikääntyneet maahanmuuttajat saattavat olla tulevaisuuden ikäihmisten palveluiden asiakkaita. Olennainen huomio artikkelissa on se, että kuntien ohjelmissa ikääntyneisiin maahanmuuttajiin viitataan vain muutamilla ylimalkaisilla lauseilla, kuten että he ovat kasvava vähemmistö, jotka tulee tulevaisuudessa huomioida. Laajimmillaan ikääntyvistä maahanmuuttajista kerrotaan ohjelmissa lukumääriä ja pureudutaan kieli- ja kulttuuriongelmiin sekä todetaan työntekijöiden lisäkoulutuksen tarve (emt., 176). Tulevaisuuden vanhusväestö nähtiin asiakirjoissa erilaistuvana ja monipuolistuvana. Tutkijat nostavat artikkelissa huolestuttavan huomion esiin. Heidän mukaansa ohjelmien kautta näyttää siltä, että kunnissa on vaihtelevasti osaamista maahanmuuttajien asioissa ja asioiden pelkistäminen saattaa johtaa jopa ikääntyvien maahanmuuttajien unohtamiseen kokonaan palveluista.

Kuntien vanhuspoliittisissa ohjelmissa ja kotouttamisohjelmissa tulisi huomioida iäkkäät maahanmuuttajat ja esimerkiksi laissa potilaan asemasta ja oikeuksista (1992/785) veloitetaan hoidon ja palvelujen tarjoajat maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden kulttuurisensitiiviseen ja kunnioittavaan kohtaamiseen. Lain 3 §:ssä sanotaan, että potilaan äidinkieli, hänen yksilölliset tarpeensa ja kulttuurinsa on mahdollisuuksien mukaan otettava hänen hoidossaan ja kohtelussaan huomioon.

Tarkastelen seuraavaksi, miten Tampereen kaupungin kahdessa lakisääteisessä ohjelmassa - Tampereen kaupungin kotouttamisohjelmassa *KOTI Tampere. Tampereen kaupungin kotouttamisohjelma 2021—2025* ja *Tukea vanhenemiseen. Suunnitelma ikääntyneen väestön tukemiseksi vuosille 2020—2023* - näkyvät iäkkäät maahanmuuttajat ja miten niissä huomioidaan iäkkäiden maahanmuuttajien palveluiden tarpeet ja palveluihin ohjaus.

3. TARKASTELUSSA KAKSI TAMPEREEN KAUPUNGIN OHJELMAA

3.1 KOTI Tampere. Tampereen kaupungin kotouttamisohjelma 2021—2025

Laissa kotoutumisen edistämisestä (30.12.2010/1386) 32 §:ssä määritellään, että kunnan tai useamman kunnan yhdessä on laadittava kotouttamisohjelma, jonka tarkoitus on edistää kotoutumista ja monialaista yhteistyötä.

Tampereen kaupungin kotouttamisohjelma *KOTI Tampere. Tampereen kaupungin kotouttamisohjelma 2021—2025* hyväksyttiin Tampereen kaupunginvaltuustossa 14.6.2021. Ohjelmasta on laadittu englanninkielinen käännösversio sekä arabian-, persian-, venäjän-, somalin-

ja selkokielinen tiivistelmä. Ohjelma esittelee kaupungin kotouttamispalveluiden poikkihallinnollista kokonaisuutta ja kokoaa yhteen kaupungin kotouttamista edistävät ja tukevat palvelut, jotka on suunnattu ulkomailta Suomeen ja Tampereelle muuttaville henkilöille. Ohjelman esipuheessa korostetaan, että palveluiden tai organisaation sijaan ohjelman keskiössä on Tampereelle ulkomailta muuttanut henkilö.

Kotouttamisen tematiikassa onkin tärkeää pohtia, kenelle tuotamme palveluita ja miten hän kokee oman kotoutumisensa. Onko Tampere paikka, johon kotoutujan on helppo kiinnittyä ja jossa hän voi tuntea itsensä osaksi yhteisöä, kehittää osaamistaan sekä työllistyä? (KOTI Tampere 2021, 4.)

Kotouttamisohjelma pohjautuu Tampereen kaupungin strategiaan tavoitteisiin ja vuonna 2019 julkaistun kansainvälisen osaamisen ja maahanmuuton strategiseen ohjelmaan. Kotouttamisohjelmassa nostetaan esiin asiakkaiden palvelupolut ja palveluiden sisällöt eri hallinnon aloilla.

Tutkin kotouttamisohjelmasta ikääntymiseen liittyviä sanoja ja niiden määriä. Ikäihmisiin viitattiin ohjelmassa viidesti ja ikääntyviin kerran. Sanoja seniori tai eläkeläinen ei mainittu ohjelmassa kertaakaan. Vanhus-sana ilmeni yhden kerran, mutta sekin Afganistanista muuttaneet nuoren omassa kertomuksessa, kun hän kertoi oman kulttuurinsa vanhusten arvostamisesta. Vanhuus mainittiin kerran. Ikäihmisiin ja ikääntyneihin viitattiin ohjelmassa lähinnä, kun käsiteltiin eri elämäntilanteissa kotoutumista tukevia palveluita. Kotouttamisohjelmassa todetaan muun muassa että sosiaali- ja terveystalouden palveluiden tarve vaihtelee iän ja elämäntilanteen mukaan aina lapsuudesta vanhuuteen. Esimerkkinä tarjottavista palveluista mainitaan, että sosiaalipalveluissa tarjotaan tukea kotoutumiseen sitä tarvitseville aikuisille, ikäihmisille ja vammaisille henkilöille sekä heidän perheilleen ja että maahan muuttaneiden ikäihmisten kotona asumista tuetaan ja liikkumista helpotetaan. Palveluja on tarjolla esimerkiksi palvelukeskuksissa, kotitorilla ja palvelutaloissa ja että mahdollisuuksien mukaan huomioidaan maahan muuttaneiden ikäihmisten erityistarpeet ja työskennellään yhteistyössä omaisten kanssa. Ohjelmassa mainitaan myös se, että pyritään siihen, että ikäihmiset voivat kommunikoida palveluissa omalla äidinkielellään (emt., 36–37).

Kotouttamisohjelmassa korostetaan, että ihminen on keskiössä, mutta ainakaan ikääntyvä maahanmuuttaja ei ole kotouttamisohjelman keskiössä. Ikääntyminen on ohjelmassa näkymättömissä, ja ikääntyvät maahanmuuttajat mainitaan vain muutamia kertoja ja silloinkin vain sosiaali- ja terveystalouden palveluihin liittyvien palveluiden asiakkaina. Heikkisen ja Lumme-Sandtin (2014)

huomio siitä, että kuntien ohjelmissa ikääntyneisiin maahanmuuttajiin viitataan vain muutamilla lauseilla toteutuu valitettavasti Tampereen kaupungin uusimmassa kotouttamisohjelmassakin. Toisaalta myönteistä on se, että ohjelmassa korostetaan, että Tampereen kaupungin sosiaali- ja terveyspalveluissa keskeistä ovat arvostavat ja yksilölliset kohtaamiset kielimuurittomasti, osallisuuden edistäminen ja voimavarojen vahvistaminen jakamalla tietoa, kertomalla oikeuksista ja velvollisuuksista sekä toimintamahdollisuuksista ja tarjoamalla kotoutujille monialaista ja ammattitaitoista palvelua (emt. 2021, 36). Lisäksi kotouttamisohjelma nostaa esiin kaupungin monikieliset ohjaus- ja neuvontapalvelut, joiden tavoitteena on edistää vieraskielisten kuntalaisten kotoutumista ja tarjota matalan kynnyksen ohjausta ja neuvontaa omalla kielellä ja sitä kautta edistää osallisuutta ja omatoimisuutta (emt., 10–11). On tärkeää, että kuntien kotouttamisohjelmissa tunnistetaan, että jos tietoa palveluista ja palvelujärjestelmästä ei ole asiakkaan omalla kielellä saatavilla, tapahtuu huomaamatonta syrjintää. Lisäksi jos palveluita ei kyetä tarjoamaan asiakkaan omalla kielellä, seuraa siitä helposti niiden palveluiden käyttämättömyyttä, joihin iäkäs maahanmuuttaja olisi ikänsä ja palvelutarpeensa puolesta oikeutettu.

3.2 Tukea vanhenemiseen suunnitelma vuosille 2020—2023

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista (28.12.2012/980) 5 § edellyttää, että kunnat laativat suunnitelman ikääntyneen väestön tukemiseksi. Tampereen kaupunki on laatinut *Tukea vanhenemiseen. Suunnitelma ikääntyneen väestön tukemiseksi ajalle 2020—2023*. Suunnitelma hyväksyttiin 17.2.2020 Tampereen kaupunginvaltuuston kokouksessa. Suunnitelma perustuu Tampereen kaupungin edellisen strategian *Tampere - sinulle paras* kaupunkistrategian tavoitteisiin, joista keskeisimpiä ikäihmisten näkökulmasta ovat ennaltaehkäisy, yhteisöllisyys ja osallisuus, kumppanuus sekä asiakaskokemus. Tukea vanhenemiseen suunnitelmassa painotetaan ikääntyvän ihmisen olevan toimija, eikä toiminnan kohde.

Suunnitelman tavoitteena on ikäystävällinen yhteiskunta, jossa ikäihmisillä on mahdollisuus jatkaa omanlaistaan elämää, vaikka toimintakyky heikkenisikin. Suunnitelmassa kuvataan Tampereen kaupungin ikääntyvän väestön tueksi järjestämien palvelujen ja toiminnan suunnitelma seuraavaksi kolmeksi vuodeksi sekä miten palveluja ohjataan ja valvontaa. Erityisesti suunnitelmassa nousee esiin neuvonnan ja ohjauksen tärkeä rooli ennaltaehkäisyyn ja toimintakyvyn ylläpidon kannalta. Aivan samoin kuin Tampereen kaupungin kotouttamisohjelmasta, josta etsin

ikäntymiseen liittyviä sanoja, etsin ikääntyneiden suunnitelmasta maahanmuuttoon liittyviä käsitteitä ja sanoja sekä niiden määriä. Sanoja maahanmuuttaja, maahanmuutto, vieraskielinen tai monikulttuurisuus ei löytynyt suunnitelmasta. Myöskään kotoutuminen-sanaa ei suunnitelmaan sisällynyt.

Suunnitelmassa ei käsitellä lainkaan ikääntyneiden maahanmuuttajien näkökulmaa, mikä voi johtua siitä, että kansainvälisen väestön ja ikääntyneiden maahanmuuttajien määrä on Tampereella edelleen hyvin pieni. Toisaalta on ongelmallista, ettei suunnitelmassa tunnisteta esimerkiksi eri kulttuureista tulevien ihmisten kielellisiä tai kulttuurisia lähtökohtia millään tasolla. Suunnitelma kuitenkin korostaa ikääntyneiden osallisuutta, mutta kuitenkin ikääntyneet maahanmuuttajat ja heidän osallisuutensa uupuu kokonaan suunnitelmasta. Suunnitelmassa (2020, 16) mainitaan digisyrjäytyminen ja todetaan, että 75-vuotiaista 59 % ei käytä Internetiä lainkaan sähköiseen asiointiin, mikä tarkoittaa Tampereella noin 20 000 ihmistä. Digisyrjäytymisen todetaan olevan ikääntyneillä todellinen ongelma ja digilaitteiden ja -palveluiden käyttöön tarvitaan heidän kohdallaan paljon opastusta. Digisyrjäytymisen oheen olisi saanut hyvin lisättyä myös vieraskielisyyteen liittyvät haasteet. Esimerkiksi muistisairas ikääntynyt saattaa sairauden edetessä unohtaa muut kuin kielet kuin äidinkieltä. Palvelujen käyttöä maahanmuuttajien osalta vaikeuttaa usein suomen kielen heikko taito tai esimerkiksi ikääntyneiden somalinkielisten naisten kohdalla jopa luku- ja kirjoitustaidottomuus (vrt. Wrede ym. 2020). Törmän ym. selvityksestä (2014, 102) käy ilmi, että maahanmuuttajataustaisten ikäihmisten kielikoulutuksen saamisessa on puutteita ja että ikääntyneille tarkoitetut suomen kielen koulutukset ovat ikäihmisille liian nopeita ja vaativia, eikä ikääntyneillä ole niihin tarvittavia oppimistaitoja esimerkiksi luku-, kirjoitus- tai ATK-taitoja. Kun maahanmuuttajataustaiset eivät näy kuntien lakisääteisissä ikääntyneen väestön suunnitelmissa millään tasolla, niin heidät on helppo unohtaa näkymättömiin myös palveluita suunniteltaessa tai niihin ohjattaessa. Tämä taas tukee sitä käsitystä, että kunnissa ajatellaan ikääntyneen maahanmuuttajan palveluiden tarpeista vastaavan ikääntyneen omaiset. Tällainen ajattelutapa taas ei tue sitä, että maahanmuuttajataustaiset naiset tulisi saada vahvemmin työelämään, vaan lasten kotihoidon lisäksi yhteiskuntamme tuntuu oletavan, että he hoitavat myös ikääntyneet vanhempansa.

4. IKÄYSTÄVÄLLISYYS JA ARJEN KANSALAISSUUS

4.1 Mitä on ikäystävällisyys?

Maailman terveysjärjestö WHO:n (2007) määritelmän mukaan ikäystävällisyys sisältää useita näkökulmia, jotka voidaan koota esimerkiksi neljään laajempaan kokonaisuuteen: 1) ympäristö, julkinen liikenne ja liikkuminen sekä asuminen ja asumisympäristö, 2) yhteiskunnallinen osallistuminen ja työelämä, sosiaalinen inkluusio ja arvostus, 3) tiedonsaanti ja -välitys sekä 4) sosiaali- ja terveyspalvelut.

Tampereen kaupunki liittyi WHO:n ikäystävällisten kaupunkien ja yhteisöjen verkostoon vuonna 2012. Tällöin Tampereella perustettiin muun muassa ikääntyneiden hyvinvointiin keskittyvä Tampere Senior -ohjelma. Ohjelma on jo päättynyt, mutta sen yhtenä tavoitteena oli kehittää ikäystävällistä Tamperetta yhteistyössä erilaisten toimijoiden kanssa ja koota yhteen aiheen ympärillä toimivia tutkimus- ja kehittämishankkeita. Ikäystävällinen kaupunki tukee asukkaiden mahdollisuuksia aktiivisena vanhenemiseen ja itselle mielekkääseen arkeen. Tukea vanhenemiseen -suunnitelmassakin (2020, 3) ikäystävällisyys nousee esiin: *”Suunnitelman tavoitteena on ikäystävällinen yhteiskunta, jossa ikäihmisillä on mahdollisuus jatkaa omanlaistaan elämää, vaikka toimintakyky heikkenisikin.”*

Ikäystävällisessä kaupungissa elin- ja asuinympäristö sopivat iän myötä muuttuviin tarpeisiin ja ympäristö mahdollistaa sujuvan liikkumisen ja on esteetön. Palveluita on tarjolla ikääntyneen yksilöllisiin tarpeisiin. Ikäystävällinen kaupunki helpottaa ikääntyneiden mahdollisuuksia arjen asiointiin ja harrastamiseen. Ikääntyneen itsenäistä pärjäämistä arjessa edistävät toimintakyvyn ylläpito, yhteisöllisyyttä tukevat rakenteet ja kulttuuri- ja liikuntaharrastukset. Läkkäille on tarjolla mielekästä harrastustoimintaa, erilaisia kohtaamispaikkoja ja kokoontumistiloja ja että ihminen voi vaikuttaa ja osallistua omiin asioihinsa yhteisöissä sekä palveluissa. Lisäksi ikäystävällisyyttä tukee se, että ihmisellä on mahdollisuus rakentaa sosiaalisia suhteita myös palveluasumisessa ja laitoksissa.

4.2 Arjen kansalaisuus

Jaana Vuori (2015) esittelee artikkelissaan *Kotouttaminen arjen kansalaisuuden näkökulmasta* arjen kansalaisuuden käsitteen. Hän toteaa, että kotouttaminen ja kansalaisuus ovat liian suppeita käsitteitä, sillä esimerkiksi kansalaisuuskeskustelussa on myös sulkeva aspekti ja oikeudet eivät

toteudu tasavertaisesti, vaan ovat kytköksissä esimerkiksi etnisyyteen, yhteiskuntaluokkaan tai sukupuoleen. Vuoren mukaan arjen kansalaisuus liittyy kansalaisuuden kaikkiin ulottuvuuksiin, mutta suuntaa huomion myös siihen, miten oikeudet ja osallisuus arjen tilanteissa toteutuvat.

Vuori (2015) jakaa kotouttamistyön seitsemään erilaiseen käytännön ulottuvuuteen: tiedon jakaminen ja ohjaus, psykososiaalinen tuki, sosiaalisten oikeuksien välittäminen, kielellinen tuki, fyysinen huolenpito, kulttuuristen kohtaamisten järjestäminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen. Prosessi, jossa muuttaja asettuu osaksi yhteiskuntaa on pitkä ja vaatii suunnistamista laajassa palveluverkostossa sekä useiden eri työntekijäryhmien ja ammattilaisten apua ja ohjausta. Yhteiskunnan eri julkiset palvelut, tulonsiirrot ja ohjaus sekä neuvonta ovat tärkeässä osassa kotouttamista. Vuoren mukaan arjen kansalaisuuden käsite auttaa kotoutumisen prosessin ja sen ulottuvuuksien tutkimista ja tuo esiin ristiriitoja ja ongelmia, joita maahanmuuttajat ja heidän kanssaan työskentelevät kohtaavat arjen tasolla. Arjen kansalaisuuden käsite näyttää, miten maahanmuuttajan oikeuksien toteutuminen vaatii pitkäjänteistä vuorovaikutukseen perustuvaa työtä, monia erilaisia kohtaamisia eri alojen ammattilaisten kanssa.

Kotoutumislain mukaan maahanmuuttajalle järjestetään kotoutumista edistäviä toimenpiteitä ja palveluja osana kuntien peruspalveluja, työllisyyspalveluita sekä muina kotoutumista edistävinä toimenpiteinä. Kotouttaminen näyttäytyy hyvin vahvasti koulutus- ja työllisyyspoliittisena toimenpiteenä. Ikääntyvä maahanmuuttaja jääkin helposti näiden toimintojen ulkopuolelle ja hänen osallisuutensa jää kovin suppeaksi. Ikääntyneen osalta tulisivin tarkastella arjen kansalaisuutta ja siihen liittyviä аспектеja. Maahanmuuttajan oikeuksien toteutuminen vaatii monia kohtaamisia ja ikääntyneiden osalta arjen kansalaisuus rakentuu siitä, että ikääntynyt ja hänen omaisensa saavat riittävää tietoa ja ohjausta ikäihmisten palveluista. Ikääntynyt saa psykososiaalista tukea terveysongelmissa ja muissa ikääntymiseen liittyvissä haasteissa, ymmärtää sosiaaliset oikeutensa, saa kielellistä (omakielistä tai tulkin välityksellä) tukea ja kokee fyysistä huolenpitoa. Arjen kansalaisuutta on myös se, että ikääntyneelle maahanmuuttajalle mahdollistuu kulttuuriset kohtaamiset yhteiskunnassa ja hänellä on mahdollisuus yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen.

5. YHTEENVETO JA POHDINTA - KOHTI MONIKULTTUURISTA IKÄYSTÄVÄLLISYYTTÄ

Tutkimissani ohjelmissa, *KOTI Tampere. Tampereen kaupungin kotouttamisohjelma 2021—2025 ja Tukea vanhenemiseen. Suunnitelma ikääntyneen väestön tukemiseksi vuosille 2020—2030*, ikääntyneet maahanmuuttajat eivät juurikaan näkyneet. Kotouttamisohjelmassa ikääntyminen oli

ikään kuin sivuutettu. Tarkastelin asiaa etsimällä ikäihmisiin ja ikääntymiseen liittyviä sanoja, mutta niitä ei löytynyt ohjelmasta kovinkaan montaa. Aivan kuin maahanmuuttajat eivät ikääntyisi tai Suomeen ja Tampereelle ei tulisi kuin lapsia, nuoria tai työikäisiä maahanmuuttajia. Ajattelen tämän johtuvan siitä, että kotouttamisohjelma on rakennettu pitkälle koulutukseen ja työllistymiseen tähtäävien palvelupolkujen esittelyyn. Ohjelmassa (KOTI Tampere., 6) lukee: *”Kotouttamisohjelmamme toimii myös käsikirjana Tampereelle muuttaville uusille kotoutujille ja antaa selkeän kuvan saatavilla olevista kotouttamispalveluista. Tavoitteenamme on olla kansainvälisesti houkutteleva osaamisen kaupunki, jonne on helppo kotoutua selkeiden ja helposti saavutettavien palveluiden ansiosta.”* Näkökulma ohjelmassa on vahvasti rakennettu kansainvälisten osaajien tarpeille ja niiden, joilla on jo kielitaitoa kotoutua ja kykyä suunnistaa palveluvalikoimassa. Ikääntyneelle maahanmuuttajalle kotouttamisohjelma ei valitettavasti tarjoa selkeää kuvaa tarjolla olevista palveluista. Suunnitelmassa ikääntyneen väestön tukemiseksi taas ikääntyneitä käsiteltiin yhtenä ikäihmisten ryhmänä, eikä siellä kiinnitetty huomioita erilaisiin vähemmistöryhmiin. Moninaisuutta ei tarkasteltu, eikä sen seurauksena myöskään vähemmistöjen erilaisia tarpeita, syrjintää tai kielitaitoon liittyviä palveluhaasteita. Vanhuspalvelulaki kuitenkin velvoittaa, että kuntien vanhuspoliittisissa ohjelmissa ja kotouttamisohjelmissa huomioidaan myös iäkkäät maahanmuuttajat, joten molempien osalta Tampereen kaupungissa on syytä kiinnittää tulevien ohjelmien valmistelussa tarkempaa huomiota siihen, että lakisääteisissä ohjelmissa huomioidaan paremmin erilaiset vähemmistöryhmät ja tässä tapauksessa esimerkiksi iäkkäät maahanmuuttajat ja heidän palvelutarpeensa.

Ajattelen, että tarvitaan monikulttuurista ikäystävällisyyttä, jossa huomioidaan ikääntyneiden maahanmuuttajien tarpeet paremmin, tunnistetaan palveluiden saamiseen ja niiden käyttämiseen liittyvät haasteet ja vahvistetaan ikääntyneiden maahanmuuttajien omaa osallisuutta. Iäkkäät maahanmuuttajat ovat lähtöisin monenlaisista erilaisista kulttuureista. Jotkut heistä ovat tulleet Suomeen lähes luku- ja kirjoitustaidottomana aikuisiällä pakolaisena, kun taas toiset ovat saapuneet tänne nuorena koulutuksen tai työn perässä. Iäkkäiden maahanmuuttajien kotoutuminen riippuukin tällaisista, mutta monista muista tekijöistä. On olennaista tunnistaa iäkkään maahanmuuttajan erilaiset lähtökohdat ja kielitaitoon liittyvät ongelmat. Ikääntyvät maahanmuuttajat ovat haaste kuntien palvelujärjestelmälle, koska heitä on vaikea tavoittaa. Ikäihmisten palvelut ovat usein maahanmuuttajille, mutta myös heidän omaisilleen vieraita. Tämä asiakasryhmä tarpeineen on usein myös työntekijöille uusi. Tarvitaankin uudenlaista tietoa asiasta.

Monikulttuurinen ikäystävällisyys lähtee siitä, että sosiaali- ja terveysalan koulutuksessa tunnistetaan yhtenä kasvavana palveluiden käyttäjinä ikääntyvät maahanmuuttajat,

jotka tarvitsevat sosiaali- ja terveyspalveluita. Kuntien työntekijät koulutetaan ja perendytetään ymmärtämään erilaisuutta ja tunnistamaan syrjinnän muotoja – myös palveluista sivuuttamista. Kunnissa tehdään yhteistyötä kolmannen sektorin toimijoiden ja maahanmuuttajien omien yhdistysten kanssa ja niiden avulla yritetään etsiä niitä maahanmuuttajia, jotka eivät itse hakeudu palveluiden piiriin omatoimisesti. Viestintää ikäihmisten palveluista tehdään monilla vähemmistökielillä ja viestinnässä korostetaan ihmisten oikeutta saada palveluita. Samoin neuvonta- ja ohjauspalveluita annetaan iäkkäiden omalla kielellä. Monikulttuurista ikäystävällisyyttä on se, että palveluita on tarjolla ikääntyneen maahanmuuttajan yksilöllisiin tarpeisiin. Ikääntyneille suunnattujen palveluiden työntekijöiden moninaisuus mahdollistaa myös omalta osaltaan monikulttuurisen ikäystävällisyyden näkökulmien toteuttamisen.

Kuntien ohjelmien ja palvelujärjestelmien tulee kulkea kohti monikulttuurista ikäystävällisyyttä. Tampereen kaupungissa ja Pirkanmaan hyvinvointialueella voidaan vahvistaa ikääntyneiden maahanmuuttajien sosiaali- ja terveyspalveluiden palveluohjausta ja tunnistaa paremmin myös maahanmuuttajaväestön ikääntymisen haasteita. Yksi tärkeimpiä etappeja kuljettaessa tätä kohti, on tehdä näkyväksi ikääntyvät maahanmuuttajat yhteiskunnassamme. Jotta voidaan miettiä, millaisia palveluita ikääntyneet maahanmuuttajat tarvitsevat, heidät pitää ensimmäisenä nähdä.

6. LÄHTEET

Heikkinen, S & Lumme-Sandt, K. 2014. Ikääntyvä maahanmuuttaja kuntien kotouttamisohjelmissa ja vanhuspoliittisissa ohjelmissa. Gerontologia 28 3/2014. Noudettu 5.4.2022 osoitteesta https://elakelaiset.fi/wp-content/uploads/Artikkeli_Sari-Heikkinen.pdf

Koti Tampere. Tampereen kaupungin kotouttamisohjelma 2021—2025. Hyväksytty kaupunginvaltuustossa 14.6.2021. Noudettu 5.4.2022 osoitteesta https://www.tampere.fi/tiedostot/t/AMMkZC5vr/Tampere_KOTO_ohjelma_2021-2025.pdf

Laitinen, J. 2018. Ikääntyneiden maahanmuuttajien määrä nousee lähivuosina nopeasti. Talentia-lehti 5.11.2018. Noudettu 17.4.2022 osoitteesta <https://www.talentia-lehti.fi/ikaantyneiden-maahanmuuttajien-maara-nousee-lahivuosina-nopeasti/>

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 28.12.2012/980. Finlex. Noudettu 7.10.2021 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120980>

Laki kotoutumisen edistämisestä 30.12.2010/1386. Finlex. Noudettu 17.4.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2010/20101386>

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 17.8.1992/785. Finlex. Noudettu 7.10.2021 osoitteesta <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920785>

Tampereen kaupunki. 2022. Noudettu 5.4.2022 osoitteesta Ulkomaalaistaustaiset Tampereella | Tableau Public

THL. 2021. Iäkkäät maahanmuuttajat. Noudettu 7.10.2021 osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/maahanmuutto-ja-hyvinvointi/iakkaat-maahanmuuttajat>

THL. 2022. Iäkkäiden hyvinvointi kunnassa. Noudettu 5.4.2022 osoitteesta <https://thl.fi/fi/web/ikaantyminen/hyvinvointia-vanhuuteen/iakkaiden-hyvinvointi-kunnassa>

Tilastokeskus. 2022. Maahanmuuttajat väestössä. Noudettu 5.4.2022 osoitteesta <https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa.html>

Tukea vanhenemiseen. Suunnitelma ikääntyneen väestön tukemiseksi ajalle 2020—2023. Sosiaali- ja terveyspalvelut. Tampereen kaupunki. Hyväksytty kaupunginvaltuustossa 172.2020. Noudettu 11.4.2022 osoitteesta https://www.tampere.fi/material/attachments/uutiskeskus/tampere/t/q0PRItmNP/suunnitelma_ikaantyneen_vaeston_tukemiseksi_ajalle_2020-2023.pdf

Törmä, S., Huotari, K., Tuokkola, K. & Pitkänen, S. 2014. Ikäihmisten moninaisuus näkyväksi. Selvitys vähemmistöihin kuuluvien ikääntyneiden henkilöiden kokemasta syrjinnästä sosiaali- ja terveyspalveluissa. Sisäministeriön julkaisu 14/2014. Noudettu 11.4.2022 osoitteest <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/78988/lk%C3%A4ihmisten%20moninaisuus%20n%C3%A4kyv%C3%A4ksi.pdf>

Vuori, J. 2015. Kotouttaminen arjen kansalaisuuden rakentamisena. Yhteiskuntapolitiikka 80(4) 2015. Noudettu 11.4.2022 osoitteesta <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129563/vuori.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

WHO. 2007. Global Age-friendly Cities: A Guide. WHO. World Health Organization. Noudettu 6.4.2022 osoitteesta https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43755/9789241547307_eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Wrede, S., Tiilikainen, M. & Vartiainen, P. 2020. Moninaistuva väestö ja ikääntyminen. Gerontologia 34(4) 2020. Noudettu 6.4.2022 osoitteesta <https://journal.fi/gerontologia/article/view/99603/57524>

OMAKIELISEN NEUVOJAN AMMATTIKUVAUS

Marina Mgvdeladze
Monikulttuurisuuden asiantuntijan
erikoistumiskoulutus
2018–2019
Lopputyö
Turun yliopisto
Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta /
Brahea-keskus
10.10.2019

TIIVISTELMÄ

TURUN YLIOPISTO

Sosiaalitieteiden laitos / Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta

Brahea-keskus

MGVDELADZE, MARINA: Omakielisen neuvojan ammattikuvaus

Erikoistumiskoulutuksen lopputyö, 21 sivua, 4 liitesivua

Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutus

Marraskuu 2019

Lopputyössä on tutkittu omakielisen neuvojan erikoispiirteet verrattuna asioimistulkin ja neuvonta- ja ohjaustyön ammattilaisiin. Neuvonta on käsitetty vuorovaikutustilanteena, toimijuuden näkökulmasta. Lisäksi on käsitetty neuvojien tunteet ja neuvojien ammattitaito. Työssä on kehitetty omakielisen neuvojan ammattisäännöstö.

Tutkimusmenetelminä käytettiin kvalitatiivista toimintatutkimusta ja omakielisen neuvontapisteiden neuvojien haastatteluita, ryhmäkeskustelua, kyselyä ja aineiston analysointia.

Tuloksina voidaan nimetä omakielisen neuvojan kompetenssin kuvaus ja kehittämistarpeiden määrittäminen.

Tutkimustuloksena ja johtopäätöksenä voidaan todeta, että omakielisellä neuvojalla on oma ammattisäännöstö ja neuvojan kompetenssi jakautuu kolmelle tasolle: yleinen ammatillinen kompetenssi, vuorovaikutuksen kompetenssi ja kielellinen kompetenssi. Kaikki kompetenssit yhdessä luovat pätevän ja luotettavan eli ammattimaisen omakielisen neuvojan profiilin. Tutkimuksessa on kuvailtu myös kehittämistarpeet kuten neuvojien digiopas, neuvonnan eri muodot, perehdytyskoulutus sekä työnohjaus neuvojille.

Työpaikalleni on suurta merkitystä lopputyölläni, koska kuvaus, säännöstö ja vaatimukset antavat myös valtiolle ja kunnalle selkeän käsityksen omakielisen infopisteiden työstä, sekä omakielisen neuvojien osaamisesta.

Lopputyö antoi minulle työntekijänä selkeämmin kuvan neuvontatyöstä ja osoitti kehittämistarpeet.

SISÄLLYS

Tiivistelmä.....	
1. Johdanto	
2. Sisällöllinen/teoreettinen viitekehys ja käytetyt menetelmät.....	
3. Omakielisen neuvojan asiantuntijuus.....	
3.1 Omakielisen neuvojan ammattisäännöstö	
3.2 Omakielisen neuvojan kompetenssi	
3.3 Omakielisen neuvojan tunteet.....	
4. Johtopäätökset	
5. Pohdinta.....	
Lähdeluettelo.....	
Liitteet.....	

1. JOHDANTO

Maahanmuuttajien neuvontatyö on merkittävästi kehittynyt kymmenen viime vuoden aikana. On tullut muutoksia sekä organisaatiossa, että neuvontatyön sisällössä. Neuvontapisteitä eri puolella Suomea on onneksi paljon, ja jokainen on järjestetty vähän eri tavalla. Kohderyhmä eli maahanmuuttajat, muuttoa suunnittelevat ja kantasuomalaiset, jotka tarvitsevat neuvonta-apua maahanmuuttoasioista, asuvat laajasti Suomessa ja ulkomailla. Sen takia on ajankohtaista pohtia neuvonjann ammattitaitoa, neuvonnan laatua sekä neuvontamahdollisuuksia, kuten etäneuvontaa ja monikanavaista neuvontaa.

Muutokset vaativat neuvojan kompetenssin, työkalujen ja työympäristön uudelleenkäsitteystä. Tutkimuksen tarpeellisuus on tullut esille oman työni kautta. Toimin suunnittelijana Maahanmuuttajien Infotorilla eli matalan kynnyksen omakielisen neuvontapisteellä. Neuvontapisteiden palvelut ovat Turun kaupungin palveluita, jotka ovat maksuttomia. Infotori tarjoaa neuvontaa ja ohjausta Turun seudun maahanmuuttajille 14 eri kielellä. Kielivalikoima ja neuvontatuntien määrä vaihtelevat asiakkaiden tarpeiden mukaan. Suosituimmat kielet ovat arabia, venäjä, kurdi, persia ja somali. Infotorilla on kolme Turun kaupungin kokoaikatyöntekijää: Infotorin suunnittelija, arabian kielen neuvoja ja kurdin/persian kielen neuvoja. Muut neuvojat ovat tuntityöntekijöitä. Kaupunki ostaa neuvontapalvelun Sondip – monikulttuuristen yhdistysten liitto ry:ltä. Yhteistyö sujuu hyvin, ja malli on todettu toimivaksi.

Omakielinen neuvontapiste Infotori toimii nyt kauppakeskus Skanssissa yhteispalvelupiste Monitorissa. Suunnitelman mukaan toukokuussa 2020 Infotori muuttaa Turun keskustaan keskitettyyn asiointipisteeseen. Sijainti tuo neuvontatyöhön uusia pirteitä ja määrittelee jonkun verran yhteistyötahoja. Neuvoilla on mahdollisuus hoitaa asiakkaiden asiat yhteistyössä mm Kelan, TE-toimiston ja kaupungin palveluiden kuten varhaiskasvatus, liikuntapalvelut, sosiaalityö (perheoikeudet) jne. Asiakaskäyntiä on yli tuhatta kuukaudessa.

Tutkimusmenetelmänä on ollut omakielisen neuvontapisteiden neuvojen haastattelu, ryhmäkeskustelu, kysely sekä aineiston analysointi. Lopputyöni on kvalitatiivinen toimintatutkimus.

Haastattelu käytiin ennen kaikkea Maahanmuuttajien Infotorin neuvojen kanssa, mutta myös muiden neuvojen ja erilaisten työntekijöiden kanssa keskusteltiin neuvojan kompetenssista ja neuvojen oppaasta. Keskustelu käytiin syksyllä 2018 ja elokuussa 2019. Molemmat keskustelutilaisuudet antavat kattavaa tietoa kehittämistehtäväni tarpeellisuudesta, koska niihin osallistui useita neuvoja eri Suomea puolilta. Keskustelin tehtävän ideasta myös Turun osaamiskeskuksen työntekijöiden kanssa. Elokuussa 2019 omakielisen neuvontapisteiden treffeillä käytiin ryhmätyöskentelyä,

joissa kaikki osallistujat pohtivat neuvontapisteille ajankohtaisia aiheita. Keskustelumateriaalit ovat erittäin tärkeitä, koska ne kuvaavat parhaiten nykyisen tilanteen omakielisessä neuvontatyössä.

2. SISÄLLÖLLINEN/TEOREETTINEN VIITEKEHYS JA KÄYTETYT MENETELMÄT

Aikaisemmissa tutkimuksissa on tutkittu omakielistä neuvontatyötä enimmäkseen yleisesti ohjaus- ja neuvontatyön tai monikulttuuristen palveluiden kontekstissa, sekä kuvattu neuvontaan liittyviä osaamisvaatimuksia.

Omakielisen neuvojan työ sisältää monia muihin ammatteihin liittyviä osaamispiirteitä kuten terapiaan, opetukseen, sielunhoitoon, mentorointiin ja konsultointiin (Puukari, Sauli & Korhonen, Vesa 2013, 33). Lisäksi mainitaan kulttuurien välisten erojen huomioiminen, erityisesti nimenoman ohjauksen kulttuureja ”ylittävä” ohjaus, transkulttuurinen ohjaus, kulttuurisesti erilaisten ohjaus ja kulttuurien välinen ohjaus (Puukari, Sauli & Korhonen, Vesa, 2013, 33).

Olen huomannut kuitenkin, että omakielisen neuvojan työ on muuttunut enemmän neuvonnan puolelle ja vaati neuvojalta laajaa osaamista, enemmän tietoa palveluista ja laista, kuin kulttuureihin liittyvää osaamista. Sain kriittistä palautetta asiakkailta neuvojan työstä, kun oli pyydetty neuvontaa, mutta saatu mielipidettä asiakkaan mielenterveydestä.

Omakielinen neuvonta on vuorovaikutustilanne, johon osallistuvat neuvoja, asiakas ja mahdollisesti viranomainen. Jokainen asiakaskäynti on erilainen kuten ihmisetkin. Omakielinen neuvoja on osittain viranomainen ja osittain oman maan/yhteisön/kulttuurin edustaja tai ainakin aika usein maahanmuuttaja. Sen takia tärkeää on erottaa ammattilaisen ohjaus ja neuvonta arkipäivästä keskustelusta. Jussi Onnismaa (2007, 21) mainitsee esimerkiksi tavoitteiden asettamisen ja kuuntelun tavan. Neuvojalla voi olla kuitenkin erilaisia lähestymistapoja, ja niiden luokittelu on vaikeaa.

Jussi Onnismaa (Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta, 2007) käsittelee tiedottamista, neuvontaa ja ohjausta ammatillisina toimintatapoina ja niiden eroja esimerkiksi opetukseen. Asiakaskäynnissä ammattilainen pystyy aktivoimaan kaikki tarvittavat tavat. Tiedon hallinta ja tiedonvälitys nousevat keskeiseen rooliin. Pidän tärkeänä J. Onnismaan havaintoa siitä, että neuvonta on vuorovaikutteisempaa kuin puhdas tiedonvälitys (s.25). Ohjaustilanteessa ohjattava ei ole passiivisessa roolissa mutta antaa paljon tietoa siitä, millä perusteella ohjaaja voi tarjota palveluita tai ohjata oikealle paikalle. On hyvä muistaa myös ohjauksen ja neuvonnan väliset

erot: neuvonnassa neuvoja antaa tietoa ja neuvoja, ohjauksessa ei ainoastaan käsitellä faktatietoa mutta autetaan ohjattavaa löytää oikeaa ja sopivaa ratkaisua. Neuvontatilanteessa asiakkaalla on ongelma, joka pitää ratkaista. Ohjauksessa ei tarjota valmiita ratkaisuja.

Omakielinen neuvoja on asiantuntija ja hänellä on asiakaskäynnin aikana monta roolia. J. Onnismaa (2007, 26) on sitä mieltä, että asiantuntijalla on erilaisia tehtäviä tiedotus-, neuvonta- ja ohjaustilanteissa, mm antaa oikeaa ja riittävää tietoa asiakkaalle, antaa asiantuntevia ja ymmärrettäviä neuvoja, sekä pyrkiä ”vahvistamaan ohjattavan toimintakykyä ja välttämään valmiiden ratkaisumallien tarjoamista” (Onnismaa, 2007, 26). Omakielisen neuvonnassa kaikki mainitut tehtävät ”samanaikaistuvat”.

J. Onnismaan kirjassa käsitellään ohjauksen ja neuvonnan etiikka, joka on tärkeä aihe omakielisen neuvojan kompetenssin näkökulmasta. Uskon, että eettisten kysymysten tärkeys neuvontatyössä perustuu asiakkaan valintaan ja neuvojan ”hiljaiseen” valtaan. Neuvoja ei ole viromainen, mutta täyttää lomakkeita ja vastaa kysymyksiin asiakkaan kanssa. Sanavalinta on todella usein neuvojan vastuulla. Tieto on faktatietoa, mutta valintaan vaikuttavat neuvojan tietämys, rehellisyys, jaksaminen, perusteellisuus yms. Ammattieettiset ohjeet ohjaus- ja neuvonta-alalla ”määrittelevät yksittäisen työntekijän tai ammattikunnan suhtautumisen asiakkaaseen, kollegoihin ja yhteiskuntaan yleensä” (Onnismaa, 2007, 109). Sääntöjä ja ohjeita on vain vaikea kirjoittaa jokaiseen tilanteeseen, eli on mahdollistaa antaa vain yleiset ohjeet. J. Onnismaa ehdottaa, että etiikka ohjaus- ja neuvontatyössä ymmärrettäisiin resurssina ja työvälineenä, mikä näkyy esimerkiksi kommunikaatiossa. Kommunikaatio voidaan käsitellä eri näkökulmista ja eri aloilla, kuten esimerkiksi puhetoiminnan teorian pohjalta. Omakielisen neuvontatilanteessa kommunikaatioprosessi on erittäin tärkeää, mutta en mene syvällisempään tutkimukseen tässä työssäni.

Jokainen neuvonta- ja ohjaustilanne on puheakti, joten onnistuminen riippuu monesta eri asiasta. Yksi niistä on yhteinen kieli, joka on ydinasia sekä omakielisessä neuvonnassa että tulkauksessa, ja on muutenkin palveluiden saavutettavuuden keskeinen edellytys. Ajattelen, että tämän tyyppisten tilanteiden katsaus toimijuuden näkökulmasta (Rautavuoma V, Turtiainen K., 2018) on järkevää, toimivaa ja mielenkiintoista. Toimijuus tarkoittaa kirjoittajille ”tahtoa, kykyä ja mahdollisuuksia toimia” (Emt, s.146). Artikkelissa pohditaan toimijuutta tukevia ja rajoittavia tekijöitä sekä asiakastilanteissa, että monikulttuurisessa vuorovaikutuksessa. Rautavuoma V. ja Turtiainen K. viittaavat Määttä S., Kinnunen T., Rautavuoma V. (2014) Asioimistulkkauksen teokseen, jossa todetaan, että toimijuutta määrittävät toisaalta yksilöiden tahto, intentiot ja valinnanmahdollisuudet, toisaalta toimintaympäristöt (ks. Rautavuoma, Turtiainen, 2018, 150). Toimijuus on sidoksissa rooleihin, siinä yhteydessä on mielenkiintoista vertailla asioimistulkkaustilannetta ja neuvon-

tatilannetta. Asioimistulkkaustilanteessa viestiviä osapuolia on vähintään kolme. Neuvontatilanteessa osapuolia voi olla kaksi (neuvoja ja asiakas) tai kolme (plus viranomainen). Viranomaisia voi olla useampi mutta harvoin samanaikaisesti. Viestintäkanava ei välttämättä ole suullinen, usein tiedusteluja tehdään sähköpostin kautta. Tulkkaustilanteessa tulkilla on kaksi asiakasta mutta neuvonnassa on vain yksi asiakas. Kolmas osapuoli on koviranomainen, jonka kanssa neuvoja asioi asiakkaan puolesta mutta ei välitä suoraa viestiä vaan etsii ratkaisua. On tarpeellista pohtia, onko neuvoja viranomaisen näkökulmasta asiakkaan roolissa. Onko tilanteessa selkeä asymmetria rooleissa: viranomainen – neuvoja (neuvoja on toinen viranomainen asiakkaalle ja/tai viranomaiselle tai asiakas viranomaiselle, neuvoja on viranomainen asiakkaalle tai ei ole viranomaisroolissa kenellekään). Onko neuvojalle viranomainen ja asiakas tasa-arvoisia vai ei?

Tulkkaustilanteessa viranomainen usein määrittelee, mitä on tulkattava ja mitä ei. Tulkin tehtävä on puolustaa kielitasavertaisuutta mutta tulkinkaan rooli ei ole puhtaasti viestintää, vaikka pitää olla ammattietiikan mukaan (Rautavuoma, Turtiainen, 2018, 151). Tästä aiheesta löytyy mielenkiintoinen tutkimus kirjassa Asioimistulkkaus. Monikielisen yhteiskunnan arkea. (Tampere 2018)” luvussa ”Inhimillinen tekijä: tunteet asioimistulkin työssä”. Tutkijat huomaavat, että tunteet voivat tulla esille varsinaisessa tulkkaustilanteessa. Tulkin kuitenkin ”edellytetään käyttäytyvän tilanteen edellyttämällä tavalla ja huomioivan tiettyyn viestintätilanteeseen liittyvät käyttäytymisnormit, mikä voi edellyttää tietynlaista tunnekäyttämistä” (Viljanmaa A. emt teoksessa, 122). Olen sama mieltä artikkelin kirjoittajan kanssa, että hyvä tulkki ei ole näkymätön mutta on huomaamaton. Tässä on kuitenkin iso ero neuvontatilanteeseen, koska neuvonnan vuorovaikutustilanteessa ei voi olla huomaamattomana mutta tunteitakaan ei saa paljastaa liikaa. Jotkut tulkit ovat sitä mieltä, että empatia voi edistää tulkkaustilannetta, kun taas ammatillinen etäisyys voi kokea kylmyydeksi tai ylimielisyydeksi (Edwards, R ks. Viljanmaa A. 2018, 124). Omakielisen neuvonnassa empatialla on tärkeä rooli ja yleensä neuvojalta odotetaan, että hän on asiakkaan puolella tai ainakin ”ymmärtää hyvin”. Ajattelen, että asiakkaan odotus neuvojalta on välillä virheellinen: neuvoja on usein ”rehellisuuden” puolella, mutta empatia ja asiakkaan hyväksyminen edistävät neuvontatilannetta merkittävästi jopa siinä tapauksessa, jos asiakas on väärässä.

V.Rautavuoman ja K.Turtiaisen artikkelissa mainitaan erittäin tärkeänä luottamus, joka on toimijuuden edellytys. Luottamuksen ilmapiiri edellyttää läsnäoloa ja kuuntelua, antaa vuorovaikutuksen osapuolille mahdollisuuden jakaa tietoa. Varmuus, luottamus ja lojaliteetti vaikuttavat toimijuuteen, onnistuneeseen neuvontatilanteeseenkin. Uskon, että omakielisen neuvonnassa luottamus mahdollistaa parhaan neuvonnan, koska positiivisen ilmapiirin ansiosta neuvoja pystyy katsomaan asiakkaan tilannetta kokonaisuudessaan ja huomioimaan erilaisia tarpeita, ei ainoastaan kysymystä, mistä lähdettiin liikkeelle. Perheammattilaisen tulkkaustilanteissa luottamuksen raken-

taminen katsotaan ”yksilöllisenä kohtaamisena, jossa asiakasperheen tilanne tulee näkyväksi kokonaisvaltaisesti, ei ainoastaan ongelmien kautta” (Rautavuoma, Turtiainen, 2018, 160). Omakielisen neuvontatilanteessa asiakkaan katsotaan ensisijaiseksi ei ongelman mutta yhteydenoton aiheen kautta. Ei voi väittää, että jokainen neuvontatilanne kokonaisvaltaisesti vaatii katsomista mutta usein nimenomaan ”syvä” neuvonta antaa enemmän hyötyä asiakkaalle.

Omakielinen neuvonta ja ohjaus käsitellään enimmäkseen teoksessa ”Oikealla neuvoilla oikeaan paikkaan” (Suosituksia ja hyviä käytäntöjä maahanmuuttajien kehittämiseen, 2014). Tämä teos taittaa olla ensimmäinen omakielisen neuvojan kompetenssin kuvaus ja pohdinta neuvontaan liittyvistä osaamisvaatimuksista. Neuvonnalla tarkoitetaan julkaisussa ”yksinkertaisesti asioimisneuvontaa, jonka avulla asiakas suunnataan (opastetaan) hänelle sopivan tiedon ja palvelun ääreen” (s.13). Julkaisussa on pohdittu neuvojan ammattitaitoa ja luettu eettiset säännöt. Omakielinen neuvontatyö on kuitenkin kehittynyt viime aikoina merkittävästi, mitä edellyttää neuvojan kompetenssin päivitystä.

Neuvojen ammatillinen herääminen tapahtui ALPO-hankeen ohessa. Pohdinta omakielisen neuvojan ammatillisuudesta lähti liikkeelle valtakunnallisesta neuvojen tapaamisesta. Tapaamiset jatkuvat myös ALPO hankeen päättymisen jälkeen neuvojen aloitteesta. Vuonna 2017 tapaaminen oli Turussa, 2018 Oulussa, 2019 Tampereella ja 2020 taas Turussa.

Jyväskylässä toimii Info Gloria-hanke, jossa neuvojen osaamista ja ammattitaidon merkitystä pohdittiin vielä selkeämmin. Hankkeessa todettiin, että epätäydellisen tai jopa väärän informaation jakaminen voi johtaa pahimmassa tapauksessa koko kotoutumisprosessin epäonnistumiseen sekä yksilöllisellä että yhteisöllisellä tasolla (Monikielisen neuvontatyön ammattilaiseksi, toim. Huttunen, H.-P., 2017)

3. OMAKIELISEN NEUVOJAN ASiantuntijuus

Asiakas on oikeutettu ammatilliseen neuvontaan, jossa kulmakivinä ovat asiakaslähettäisyys, asiantuntijuus ja neuvonnan laatu (ks. Monikielisen neuvontatyön ammattilaiseksi, 2017, 17). Neuvoajalla on vastuu ja velvollisuus hoitaa asiakkaiden asiat monipuolisesti, ammattilaisesti sekä noudata ammattisäännöstöä. Ammattisäännöstöä ja neuvojan ammattipätevyyttä on syytä pohdita vielä kerran sekä kootta yhteen aiemmin kirjoitetut asiat.

3.1 Omakielisen neuvojan ammattisäännöstö

Omakieliset neuvijat ovat työskennelleet Suomessa jo yli kymmenen vuotta. Omakielinen neuvoja tekee neuvontatyötä, mutta työssä on erikoispiirteitä, jotka ovat tyypillisiä mainitulle ammatille. Neuvontapisteitä on jo runsaasti eri puolelta maata, ja monet toimivat jo ammattimaisesti ei vain vapaaehtoisten voimalla. Pidän onnistuneena sitä, että omakielistä neuvontaa annetaan yhä enemmän virallisesti, koska neuvojalla on iso vastuu annetusta palvelusta. On erittäin tärkeää määrittää omakielisen neuvojan ammattivaatimukset, että voidaan kuvata neuvojan osaamista ja järjestää sopivia koulutuksia.

Omakielisen neuvojan ammattista löytyy eri ammattien piirteitä, kuten asioimistulkin, neuvojan ja ohjaajan. Luulen, että voidaan luoda myös omakielisen neuvojan ammattisäännöstö. Ehdotan omakielisille neuvojille seuraavaa ammattisäännöstöä, joka perustuu kyselyn, työpajan ja eri puolilla maata olevien neuvojien pohdinnan materiaaleihin.

Neuvojan kompetenssi muodostuu seuraavasta osaamisesta:

1. Omakielinen neuvoja on asiakaslähtöinen
2. Omakielinen neuvoja on vaitiolovelvollinen
3. Omakielinen neuvoja on puolueeton
4. Omakielinen neuvojan äidinkielen taito on erinomainen ja suomen kielen taito on lähinnä C1 tai korkeampi
5. Omakielinen neuvoja arvostaa sekä omaa kulttuuria että toisen maan kulttuuria, ja on tietoinen eri kulttuurien erityispiirteistä
6. Neuvoja antaa tarvittavaa ja tilanteeseen sopivaa neuvontaa ja ohjausta
7. Neuvojalla on laaja tieto yhteiskunnasta, lakista, palveluista sekä valtion että kunnan/paikallisella tasolla
8. Neuvoja kehittää jatkuvasti ammattitaitoaan
9. Neuvoja on digitaitoinen

Omakielisen neuvojan ammattisäännösten soveltaminen ja pohdinta.

1. Omakielinen neuvoja on asiakaslähtöinen.

Kysyin monelta neuvojalta, mikä on tärkeintä heidän työssään. Enemmistö korosti, että auttamisen halu on ydinasia neuvojan työssä. Sama vastaus löytyy myös Info Glorian hankkeen raportista (ks. Monikielisen neuvontatyön ammatillaiseksi, 2017), jossa kaikki luetellut tärkeät ihanneneuvojan ominaisuudet liittyvät joko ammatilliseen tai vuorovaikutuksen kompetenssiin.

Asiakaslähtöisyys määritellään Väestöliiton artikkelin mukaan, jossa korostuu, että ”on tärkeää, että asiakkaan arvokkuuden tunne säilyy ja että asiakkaan yksilölliset tarpeet ja omat toivomukset otetaan huomioon” (Väestöliitto, https://www.vaestoliitto.fi/parisuhde/tietoa_parisuhdeesta/tietoa_parisuhdeammattilaisille/asiakastyon_lakitietoa/asiakaslahtoisuus/). Omakielinen neuvonta on neuvontapalvelu, mihin asiakas tulee omasta aloitteesta, siihen ei ole velvoitetta tulla. Tullessaan asiakas toisaalta odottaa apua, toisaalta on epävarma neuvonnan laadusta, mm syvyydestä ja maahanmuuttajaryhmien sisäisestä rasismista. Omakielinen neuvoja aika harvoin voi ennustaa, mistä asiakas haluaa kysyä ja mihin hän tarvitsee apua, koska neuvontakenttä on erittäin laaja. Asiakas on itse aktiivinen, hän on tärkeä ja tasa-arvoinen vuorovaikutuksen osapuoli. Ensimmäinen kysymys lähtee asiakkaasta tai asiakas kuvailee asiaa, seuraavan askeleen tekee neuvoja, ja hänen taidostaan riippuu, saako asiakas tarvittavaa apua vai ei. Neuvojan tehtävä on käsitellä asiakkaan asia kokonaisuudessaan ja tarvittaessa tarjota apua tai ainakin tietoa eri alalta. Esimerkiksi jos neuvoja huomaa keskustelun kuluessa, että asiakas voi olla kiinnostunut työllistamisestä tai suomen kielen oppimisesta, hän voi heti tarjota paikallisia palvelua tai/ja ohjata niihin.

Turun kaupungin maahanmuuttajien infopisteessä on ilmennyt sisäisen rasismin ilmi-öitä tilanteissa, joissa neuvoja on ollut eri klanista ja silloin, kun arabiaa ja kurdia puhuva neuvoja, jonka äidinkieli oli kurdi, on palvellut arabiakielisiä asiakkaita. Nimenoman arabiakieliset asiakkaat ovat olleet sitä mieltä, että hän on ollut liian tiukka neuvonnassa, enemmän ohjannut, kuin neuvonut ja on kritisoinut heidän toimintatapojaan sekä kieltäytynyt pyydetystä avusta sillä perusteella, että on jo auttanut monta kertaa samassa asiassa ja että asiakkaan pitää jo itse oppia hoitamaan niitä. Kurdikieliset asiakkaat ovat saaneet samaa palvelua neuvojalta, mutta eivät ole kokeneet kiusaamista.

Asiakkaat ovat erilaisia ja neuvojalla ei ole pelkästään asiakkaita samasta kulttuurista. Pääperiaate Infotorilla on yhteinen kieli asiakkaan kanssa ja tärkein on työasenne: haluan auttaa sinua ja sitä varten ovat minun osaamiseni ja taitoni.

2. Omakielinen neuvoja on vaitiolovelvollinen

Vaitiolovelvollisuus on erittäin tärkeää neuvojan työssä ja yleensä itsestään selvä. Joskus neuvoja joutuu tilanteisiin, joissa esimerkiksi avioero-prosessissa olevat puoliset asioivat saman neuvojan kanssa. Jotkut lisäksi yrittävät sinnikkäästi kysyä, onko toinen puoliso asioinut tässä, ja mitä hän kertoi. Joskus neuvoja on tietoinen myös rikosasioista mutta silti palvelee rikoksen tehnyttä henkilöä. Tämä tilanne herättää etikkaan ja vastuuseen liittyviä kysymyksiä sekä nostaa esille työnohjausten tarvetta. Neuvoja ei kerro asiakkaiden asioista eikä asiakirjoista muille asiakkaille, ei keskustele ulkopuolisten kanssa mutta tarvitsee silti vertaistukea ja kannustusta sekä työkavereiden neuvoja.

Infotorin neuvojista vain kolme on kaupungin työntekijöitä, muut ovat Sondip ry:n tuntityöntekijöitä ja tulevat Infotorille ostopalvelun kautta. Kaikki allekirjoittavat vaitiolovelvollisuussopimuksen ja vastuuhenkilö kertoo käsitteen merkityksestä. Perehdytyksen yhteydessä ei kuitenkaan kerrota, onko neuvoja velvollinen ilmoittamaan rikoksesta, asiakkaan radikalisoitumisesta tai lastensuojelun liittyvistä asioista. Ei ole tietoja, kuka suojaa neuvojaa työntekijänä, ja voiko myös neuvoja olla jäävi.

Uskon, että on todella tarpeellista keskustella neuvojien kanssa niistä asioista ja sovittaa/määrittää yhteisiä sääntöjä. Tuntineuvojat eivät ole meidän tapauksessamme kaupungin työntekijöitä mutta vastuu palveluista ja palveluun laadusta on kaupungilla, koska kaupunki järjestää omakielistä neuvontaa ja omakielinen neuvontapiste on osa kaupungin toimintaa.

Olen sitä mieltä, että neuvoja on velvollinen tekemään ilmoituksen työnantajalleen, jos työtilanteessa on ollut työturvallisuuteen vaikuttavia asioita.

Uskon myös, että neuvojalla on velvollisuus ilmoittaa niissä tilanteissa, joissa rikos olisi vielä estettävissä.

Toinen tärkeä asia on neuvojan tunteet, jotka heräävät neuvontatilanteessa. Niitä pitää joskus purkaa ja sitä varten järjestetty työnohjaus voi olla hyödyllistä. Palaan tähän aiheeseen myöhemmin lopputyössä.

3. Omakielisen neuvoja on puolueeton

Neuvontatilanteessa voi olla monta osapuolta. Pääasiassa on neuvoja ja asiakas, mutta todella usein mukana on viranomainen. Viranomainen voi osallistua tilanteeseen puhelimitse, jolloin koko tilanne voi muistuttaa asiointia asioimistulkin kautta. Tässä on myös suurin ero asioimistulkkaukseen: neuvoja ei ole velvollinen tulkkamaan asiakkaiden sanoja, neuvoja ei käytä minä-muotoa, eikä tuoda asiakkaiden tunteita eteenpäin. Neuvoja kuvailee tilannetta paitsi asiakkaiden sanoilla myös oman kokemuksensa kautta, käyttää sopivia leksemejä, pohtii sanavalinta ja tarvittaessa käyttää viranomaiskieltä. Itse ”ammattikieli” ilman tunteita ei kerro, että neuvoja olisi viranomaisen puolella. Neuvoja kertoo asiakkaille viranomaispäätöksestä tai ylipäätään keskustelun tuloksista asiakkaalle sopivalla kielellä. Neuvojalla voi olla oma mielipide, ja hän voi kertoa tarvittaessa tästä sekä viranomaisille että asiakkaalle. Neuvoja voi huomata, että viranomainen ei ole oikeassa ja teki virheen tai asiakas on väärässä, mutta neuvojan tehtävä on etsiä tilanteen selitystä tai ratkaisua. Asiakas kaipaa ja odottaa empatiaa neuvojalta ja asiakas kokee usein neuvojan kanssa ”yhteyttä” sillä perusteella, että molemmat ovat maahanmuuttajia, hyvin usein myös samasta kulttuurista tai samasta maasta. Yhteinen molemmille vieraassa maassa kieli antaa jo yhteisyyden perusteen. Viranomainen voi olla osapuolina neuvonnanprosessissa eri tavoin: sähköpostin, puhelimen, läsnäolon ja myös ”lain” kautta. Puolueettomuus näkyy tilanteen purkamisessa, sallii empatian asiakkaalle ja asiallisen asiointin viranomaisen kanssa. Neuvoja käsittelee tilannetta puolueettomasti, ei syytä viranomaisia tai asiakkaita mutta osoittaa ymmärrystä viranomaisia ja empatiaa tai ymmärrystä asiakkaita kohtaan. Neuvoja on lain ja oikeuden puolella ja tämä on neuvojan ”puolueettomuuden” käsitteen tulkitseminen.

4. Omakielinen neuvojan äidinkielen taito on erinomainen ja suomen kielen taito on lähinnä C1 tai korkeampi.

Kielen osaaminen on erittäin tärkeää neuvojan työssä, erityisesti jos kyseessä on omakieliset neuvontapalvelut. Neuvojan rooli ei ole puhtaasti viestinnällinen. Siinä tapauksessa, jos verrataan neuvojaa ja tulkkia, asioimistulkin työssä viestinnällinen aspekti on paljon vahvempi. Neuvojalla on enemmän ”vapautta”, samalla enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa tilanteeseen. Neuvojan ei usein tarvitse tulkata viranomaisen tai asiakkaan puhetta, yleiskuvaus riittää. Käytännössä tämä tarkoittaa, että neuvoja kertoo tai kuvailee tilanteen omin sanoin eli sanavalinta, rekisterin valinta ja myös sisällön valinta ovat neuvojan vastuulla. Toisaalta neuvojalla on aikaa tarkistaa tuntematonta sanastoa tai käyttää synonyymiä tai muuten käyttää vain tuttuja sanoja viestinnässä. Tärkeää asiakas- neuvoja-viranomaisen tilanteessa on se, että usein suoraa tulkkausta ei todellakaan tarvita ja ”puhdas”

tulkkaus voi vain vaikeuttaa tilannetta. Asiakkaat voivat kertoa omaa tarinaansa hyvin emotionaalisesti ja käyttää yleiskielestä poikkeavaa sanastoa. Koko tarina ja sanallinen viestintä ovat tärkeitä neuvojalle, mutta yleensä ei kuulu viranomaiselle. Neuvojan tehtävä on ymmärtää tilannen kokonaisuudessaan, pohtia mahdollista ratkaisua ja tarvittaessa asioida viranomaisen kanssa.

5. Omakielen neuvoja arvostaa sekä omaa kulttuuria että toisen maan kulttuuria ja neuvoja on tietoinen eri kulttuurien erityispiirteistä

Pidän tärkeänä, että neuvojan identiteettiin kuuluu myönteinen suhtautuminen siihen faktaan, että hän on maahanmuuttaja, jos tämä pitää paikkaansa. Ehtona on oman kulttuurin hyväksyminen ja tietoisuus siitä, koska neuvoja osaa paremmin neuvoa, jos ymmärtää ”ongelmien lähtökohdan”. Samasta kulttuurista neuvoja osaa arvioida asiakkaan odotuksia ja ennakkoluuloja paremmin, tietää asiointiprosessista lähtömaassa, antaa asiakkaalle vertaistukea, ja voi ottaa huomioon asiat, jotka vaikuttavat viranomaisten päätöksentekoon. Esimerkiksi kaikilla Venäjän Federaation kansalaisilla on oikeus vanhuseläkkeeseen, mikä pitää ottaa huomioon Kelan eläkehakemuksessa.

Neuvojalla pitää olla myös ainakin perustietoa eri kulttuureista, koska asiakkaat voivat olla eri maista. On tarpeellista tietää, mitä on parempi välttää neuvonnassa, että kommunikaatio onnistuu eikä väärinymmärrystä.

Maahanmuuttajien ryhmissä ilmenee sisäistä rasismia. Esimerkiksi monet arabian, kurdin ja venäjän kieliset neuvijat palvelevat samaa kieltä puhuvia asiakkaita eri maista. Poliittinen tilanne voi olla hyvin tiukka naapurimaissa, joten asiakkaat suhtautuvat varovaisesti eri maista tuleviin ihmisiin. Neuvojan asiallinen käyttäytyminen ja politiikkaan liittyvien asioiden välttäminen auttaa myönteisen ilmapiiriin luomisessa. Oman kokemuksen perusteella voin sanoa, että monet ukrainalaiset asioivat aluksi todella varovaisesti, kunnes luottamussuhde on syntynyt.

6. Neuvoja antaa tarvittavaa ja tilanteeseen sopivaa neuvontaa ja ohjausta

Neuvoja käsittelee joka asiakkaan käyntiä henkilökohtaisesti. Uskon, että kaikilla olemassa olevilla omakielisillä infopisteillä on nykyään sama tendenssi eli asiakkaiden määrän kasvu. Uusia asiakkaita tulee yhä enemmän, mikä muuttaa myös asiointikenttää. Usein asiakkaat tarvitsevat vain konkreettisesti hakemuksen täyttämiseen liittyvää apua, ja asiakaskäynti on enemmän neuvonta kuin ohjausta. Toisaalta neuvojan ammattitaidon markkeri on tunnistaa ”ongelmakenttää” ja tarjota tietoa eikä vain muodollisesti suorittaa tehtävää. Esimerkkinä voi olla tässäkin vanhuseläkkeen hakemi-

nen. Monet eivät tiedä, kuinka paljon pienemmäksi eläke voi jäädä, jos jää varhennetulle vanhuseläkkeelle. Monet ajattelevat, että saa olla kertomatta, jos on oikeus eläkkeeseen toisessa maassa. Oleskelulupahakemuksen yhteydessä toisaalta aika usein käydään ensin läpi kaikki vaihtoehdot eli perusteet, millä asiakas voisi hakea oleskelulupaa. Joskus neuvonta päättyy naimisiinmenoon tai uuteen työsopimukseen, mikä kertoo, kuinka iso neuvojan vastuu on, ja kuinka pätevä hänen pitää olla, että osaisi käsitellä kaikki vaihtoehdot mutta antaa päätöksentekovalta asiakkaalle. Neuvontaa ei saa olla liikaa eikä liian vähän.

7. Neuvojalla on laaja tieto yhteiskunnasta, laeista, palveluista sekä valtion että kunnan/paikallisella tasolla

Asioidenkenttä on todella laaja, ja ei voi väittää, että jokin asia ei tulisi esille koskaan. Samalla ei saa vaatia neuvojalta, että hän osaisi kaikesta kaiken. Omakielisen neuvontapisteen tarkoitus on kuitenkin enemmän antaa alkuvaiheen ohjausta ja neuvontaa ja asiakkaiden enemmistö on asunut Suomessa alle kolme vuotta. Tämä fakta kertoo asioista, mistä neuvojalla pitää olla enemmän tietoa, mm oleskeluluvasta, rekisteröinnistä, Kelan etuuksista ja kunnan palveluista.

Neuvonta edellyttää todella hyvää osaamista paikallispalvelusta, sisältäen kunnan palvelut, kolmannen sektorin toiminnan, sekä hankkeiden palvelut. On välttämätöntä, että neuvojalle perustuslaki on tuttu ja hänellä on selkeä käsitys siitä, millaiset toimenpiteet ovat laillisia ja mikä on laitonta. Tämä tieto suojaa myös itse neuvojaa epäselvässä tilanteessa, koska neuvojalla on oikeus kieltäytyä asiakkaan palvelimisesta siinä tapauksessa, jos hän epäilee, että asiakas yrittää tehdä jotain laitonta tai huijata. Yleensä kyse on Kelan etuudesta, TE-toimiston palveluista tai oleskeluluvan hakemuksesta. Tässäkin on tärkeä neuvojan vastuu ja ammattitaito. On hyvää muista, että neuvoja ei ole tulkki eikä hänen tarvitse vain kirjoittaa tai sanoa asiakkaiden sanojen, mitä asiakas pyytää. Neuvoja on vaihtolovelvollinen, eikä hän kerro asiasta myöskään viranomaisille ilman asiakkaan lupaa. Tavallinen esimerkki on neuvojan tieto asiakkaan omaisuudesta ulkomailla tai ajamisesta Suomessa toisen EU-maan rekisterinumeroilla, vaikka vakituinen osoite on Suomessa. Tieto, että neuvoja ei välitä tietoa eteenpäin edes viranomaisille antaa turvallisuuden tunteen asiakkaille, edistää toimijuutta ja onnistunutta neuvontaa. Toisaalta on myös tärkeää, että neuvojallakin olisi turvallinen olo ja mahdollisuus asiallisesti ilmoittaa rikoksesta.

8. Neuvoja kehittää jatkuvasti ammattitaitojaan

Neuvojan ammattitaito koostuu yleisestä ammattikompetenssista, vuorovaikutuskompetenssista ja kielellisestä kompetenssista. Näitä kolmea kompetenssia kuuluu kehittää jatkuvasti. Neuvojan ammattipätevyyteen kuuluu seurata muutoksia ensisijaisesti Maahanmuuttoviraston, Kelan, TE-toimiston palveluiden muutoksista. Vuorovaikutustaitoa on myös syytä kehittää jatkuvasti ja harjoitella asiakaspalvelutaitoa, koska asiakkaat ovat erilaisia ja tilanteet vaihtelevat. Vaikka kielellinen kompetenssi kehittyy jatkuvasti kieltä käyttämällä, on silti syytä huolehtia sekä äidinkielen osaamisesta että vieraan kielen kehittämisestä. Yleiskompetenssin kehittämisen yhtenä keinona on säännölliset koulutukset eri aiheista ja perehdytysjakso. Vuorovaikutustaidon ylläpitäminen ja kehittäminen voi olla esimerkiksi teemaseminaariin osallistuminen ja vertaistukitapaamiset, joihin osallistuvat muut neuvojat.

9. Neuvoja on digitaalinen

Digitaito on tärkeä osa yleisestä ammattikompetenssia. Neuvojan tietojen etsimisen taidot pitää olla todella hyvät, koska neuvoja joutuu etsimään paljon uutta tietoa rajoitetussa ajassa. Neuvoja osaa itse sekä käyttää erilaisia järjestelmiä ja palvelua, että myös opettaa asiakkaille sähköpalveluiden käyttöä. Maahanmuuttoviraston, Kelan, Verohallinnon, pankkien ja kuntien digitaaliset palvelut pitää olla hyvin hallussa. Tarkoituksena on myös kehittää neuvojien digiopas, joka tulee neuvojien työkaluna.

3.2 Omakielisen neuvojan kompetenssi

Neuvojan kompetenssi voidaan jakaa kolmelle tasolle:

1. yleinen ammatillinen kompetenssi, johon kuuluu tietotaso: laaja tieto yhteiskunnasta, erilaisista palveluista, palvelumenetelmistä, vähintään perustieto asiakkaiden kulttuurista ja toimintamalleista eri kulttuureissa, digitaidot ja tietojen etsimisen taidot.
2. Vuorovaikutuksen kompetenssi: asiakaspalvelutaidot
3. Kielellinen kompetenssi

Jokainen kompetenssin osa on tärkeä, ja pätevän neuvojan ammattitaitoon sisältyvät kaikki kolme tasoa.

Yleisen kompetenssin kuvaus oli jo annettu aikaisemmin tässä työssä, sen takia haluaisin lyhyesti kuvailla vain vuorovaikutuksen ja kielellisen kompetenssin.

Vuorovaikutuksen kompetenssi

Vuorovaikutuksen kompetenssi on onnistuneen yhteisen toimijuuden ehto. Usein neuvoja asioi tilanteessa, jossa on ketju: asiakas/asiakkaat-neuvoja-viranomainen (kolmas osapuoli). Tämä ketju ei ole välttämätön, koska viranomainen ei osallistu jokaiseen neuvontatilanteeseen. Siinä tapauksessa, jos viranomaisen osallistuminen on välttämätön, hän voi osallistua puhelimen kautta/läsnäolona tai sähköpostin kautta. Viranomaisen kanssa vuorovaikutustyyli on neutraali ja asiallinen, asiakkaiden kommunikaation tyylin vieminen viranomaisille tulkitaan tällä tavalla, että a) neuvoja ei ole puolueetonta (hän on asiakkaan puolella), b) neuvoilla on tarkoitus edetä asiakkaan asiat kaikkien keinojen, c) neuvoja yrittää vaikuttaa päätöksentekoon ja saada asiakkaiden asiat hoidettuna sääntöjä huolimatta. Kommunikaatio asiakkaan kanssa viranomaiskielellä tulkitaan ”ylimielisyydeksi” ja ”liian viranomaiseksi”, kiusalliseksi, koska neuvoja osoittaa tällä tavalla etäisyyttä ja omaa asiakkaaseen verrattuna korkeamman aseman. Vuorovaikutustaidot ovat tiiviissä yhteydessä kielellisen kompetenssin kanssa.

Kielellinen kompetenssi

Kielen osaaminen vaikuttaa merkittävästi koko neuvontaprosessiin, tilanteen toimijuuteen ja ratkaisun onnistumiseen.

Neuvojan kielelliseen kompetenssiin liittyvät samat asiat, jotka käsitellään esimerkiksi ammatillisen tulkin ja kääntäjän koulutuksessa/ammattissa. En mene tässä työssä asiaan syvemmälle, mainitsen vain muutaman relevantin avainasian. Kielellinen kompetenssi on osa kommunikatiivista kompetenssia. Sosiolingvistinen ja pragmaattinen komponentti ovat rakenteellisia komponentteja kielellisessä kompetenssissa. Kielellinen kompetenssi sisältää tietoa ja taitoa kielijärjestelmästä kaikilla kielitasoilla: foneemi-, morfeemi-, sanasto-, syntaksi-, stilistiikkatasolla. Kielelliseen kompetenssiin kuuluu sekä suullinen että kirjallinen viestintätaito.

Neuvontatyössä on erittäin tärkeä luottamuksellinen ilmapiiri, joka luodaan myös kielellisten keinojen avulla. Sanavalinta, kielirekisteri ja intonaatio ovat ratkaisevia tekijöitä. Luottamuksellinen ja ammatillainen ilmapiiri luodaan ei vain asiakkaan kanssa mutta myös viranomaisen kanssa. Viranomainen ei välttämättä edes tiedä neuvontapisteen palveluista eikä omakielisen neuvo-

jan työstä, mutta hänen kuuluu ymmärtää, mitä tahoa neuvoja edustaa. Neuvojan asenne – puolueeton mutta myös ”tutkijan” tai ”ongelmaratkaisijan” asenne, ei asiakkaiden intressien edustaja eikä viranomaisen megafoni, mutta ongelmatilanteeseen ratkaisua etsivä. Neuvoja muokkaa asiakkaiden sanat, vaihtaa tarvittaessa rekisteri ja välittää tietoa eteenpäin neutraalityylyllä, saa vastauksen viranomaiselta ja taas tarvittaessa muokkaa viranomaisen viestiä sopivalla tavalla, että se olisi ymmärrettävä asiakkaalle. Asiakas voi asioida omakielisellä neuvojalla myös itselle vieraalla kielellä, joka on neuvojan äidinkieli. Neuvojan pitää ottaa huomioon tämä ja kommunikoida tässä tapauksessa selkokielellä. Neuvontakieli voi olla myös vieras kieli sekä asiakkaalle että neuvojalle, joskus myös kolmannelle osapuolelle.

Haluaisin korostaa, että neuvojalta vaaditaan myös hyvää kirjallisen kielen hallintaa, koska neuvoja kirjoittaa sähköpostia ja lukee erilaisia tekstejä sekä omalla että suomen kielellä.

Kielellinen ja kommunikatiivinen kompetenssi vaikuttaa merkittävästi neuvontatilanteen onnistumiseen sekä yhteistyöhön muiden viranomaisten kanssa.

3.3 Omakielisen neuvojan tunteet

Haluaisin kiinnittää huomiota neuvojan tunteisiin. Aiheeseen liittyvä pohdinta löytyy esimerkiksi asioimistulkin ammattikirjallisuudesta. Lisäksi nämä asiat ovat mainittu Gloria-hankeen arvioinnissa.

Info-Glorian omakielisen neuvontapisteen neuvojat tuntevat painetta, jos asiakkaiden asioita ei voida ratkaista. Tämä on mielestäni vain yksi haaste, joka liittyy siihen. Neuvojilla on välillä voimakkaita tunteita, kielteisiä ja myönteisiä, joita herättävät asiakkaiden asiat ja asiointi viranomaisten kanssa. Empatia kuuluu omakielisen neuvontatyöhön, mutta tasapaino pitää löytää, ettei tunne hallitse tilannetta. Asiakkaiden asiat ovat todella erilaisia, kuten esimerkiksi läheisten kuolema, ihmiskauppa, sairaus, väkivalta, velat, taloudellinen tilanne, etuudet, asuminen, luvat, häät, lapsien syntyminen jne. Usein asiakkaat ensin kertovat oman tarinansa neuvojalle, ei ainoastaan asiansa, eli asiakkaan kertomus voi olla paljon laajempi kuin varsinainen asia. Asiakas odottaa neuvojalta empatiaa, ei vain ratkaisua. Neuvoja ei voi pysyä kokonaan etäällä- vaan osoittaa jollain tavalla ymmärtämystä asiakkaalle. Asiakkaita on myös paljon päivän aikana, voi olla 15-17, mitä tarkoittaa, että neuvoja ei vain ehdi käsitellä omia tunteita työaikana. Neuvojalla on vaitiolovelvollisuus ja hän ei voi kertoa asioista eteenpäin, mutta tarvitsee joskus apua asioiden käsittelyyn. Tunteiden kuormittavuus vaikuttaa neuvojan työkykyyn ja sen takia on erittäin tärkeää kyky palautua ja

tunteiden purkaminen. Jokaisella neuvojalla voi olla oma keinonsa kuten liikunta, perheen kanssa oleminen, luonto jne., mutta olen myös sitä mieltä, että neuvojille pitää tarjota ammattilista työnohjausta ja koulutusta esimerkiksi kielteisten tunteiden käsittelyyn.

Toinen asia on ”vaikea” asiakas, joka herättää kielteisiä tunteita, mutta ammattimaiseen työtoteeseen kuuluu palvella kaikki asiakkaita yhtä laadukkaasti. Neuvojilla ei ole vielä tästä asiasta koulutusta eikä ohjausta.

Alkuperäiseen suunnitelmaan kuului neuvojien digi oppaan luominen, mutta aikataulun takia en vielä ehtinyt sitä tehdä. Digioppaan suunnittelu alkaa vasta nyt ja vuoden lopussa toivon saada teknisen ratkaisun ja sisällön.

4. JOHTOPÄÄTÖKSET

Omakielinen neuvontatyö kehittyy ja muuttuu yhteiskunnan tarpeiden mukaan. Uudet käytännöt, maahanmuuttajien määrä, palvelut ja monet muut tekijät vaikuttavat omakielisen neuvon työpätevyyteen ja sen takia on ajankohtaista käsitellä omakielisen neuvojan ammattia.

Nykyään on vielä aika vähän kirjallisuutta, joka käsittelee omakielistä neuvontatyötä. Neuvontatyössä on paljon yhteisiä piirteitä muiden ammattien kanssa, mitä pitää hyödyntää ammatikuvauksessa.

Neuvojan ammattipätevyydestä riippuu palvelun laatu. Palvelu meidän tapaukssamme on kotoutumista edistävää palvelua, jonka tarjoaa kunta. Monelle maahanmuuttajille omakielinen neuvontapiste on melkein ainoa mahdollisuus hoitaa heti muuton jälkeen perusasiat kuten esimerkiksi oleskelulupiin, työnhakuun tai tukiin liittyvät asiat, sekä hahmottaa kunnan/valtion palvelukarttaa.

Ehdotan omakielisen neuvojan ammattisäännöstöä, joka koostuu yhdeksästä tekijästä: asiakaslähtöisyys, vaitiolovelvollisuus, puolueettomuus, erinomainen kielten (oman/neuvonnan ja suomen) hallinta, kulttuurien arvostaminen ja tietoisuus, neuvonnan sopivuus, laaja tietoisuus yhteiskunnasta, laeista ja palveluista, jatkuva ammattitaidon kehittäminen ja digiosaaminen. Säännöstö perustuu eri puolilla maata olevien neuvojien pohdintaan ja oman kokemukseen omakielisenä neuvojana ja Turun Maahanmuuttajien Infotorin vetäjänä ja suunnittelijana.

Korostan erityisesti neuvojan vastuuta, koska neuvojan ammattitaidosta riippuu ei ainoastaan onnistuneen palveluprosessin lisäksi usein myös asiakkaiden elämä, koska saatu neuvo voi vaikuttaa asiakkaiden päätökseen kuten uuden perheen perustamiseen tai työsopimuksen allekirjoittamiseen. Neuvojan ammatti ja toimintatapa edellyttää empatiaa asiakkaita kohtaan ja ”asiallisuutta” suhteessa viranomaisiin. Luottamus on erittäin tärkeä kategoria omakielisessä neuvonnassa.

Viime aikoina on huomattu tendenssi, että itse neuvonta jakautuu kahteen suuntaan: syvälliseen neuvontaan, joka sisältää ohjausta ja ”asiapitoiseen” neuvontaan, jossa annetaan pika-neuvontaa yhdestä tai muutamasta asiasta ilman asiakkaiden elämäntarinoita. Palvelumuodot myös muuttuvat. Esimerkiksi Turussa Infotorilla palvelua saa vuoronumerolla, ajanvarauksella, puhelimitse ja sähköpostitse. Syvällistä ja laajaa neuvontaa pyritään antamaan ajanvarauksella.

Neuvojan ammattitaito koostuu eri kompetensseista, jotka voidaan jakaa kolmelle tasolle: yleinen ammatillinen kompetenssi, vuorovaikutuksen kompetenssi ja kielellinen kompetenssi. Kaikki kompetenssit yhdessä luovat pätevän ja luotettavan eli ammattimaisen omakielisen neuvojan profiilin.

Neuvojan ammattitaito edellyttää taidon ylläpitämistä ja kehittämistä. Vuorovaikutustaito riippuu muun muassa tunteiden hallinnasta, kielteisten tunteiden ja erilaisten eettisten haasteiden käsittelystä sekä palautumisen osaamisesta. Siihen osaamiseen sekä muihin ammattitaidon komponentteihin tarvitaan säännöllistä koulutusta.

5. POHDINTA

Neuvojan ammattitaidon kuvaus ja ammattisäännöstön luominen ovat erittäin tarpeellisia, koska ne auttavat selkeyttämään omakielistä neuvontatyötä, osoittavat ammattivaatimukset neuvojille ja määrittävät neuvonnan laatua. Selkeä kuvaus, säännöstö ja vaatimukset antavat myös valtiolle ja kunnille selkeän käsityksen omakielisten infopisteiden työstä sekä omakielisen neuvojen osaamisesta.

Neuvojen osaaminen on laajaa ja monipuolista. Hyvä neuvoja on myös kokenut neuvoja ja sen takia on erittäin tärkeää huolehtia neuvojen työhyvinvoinnista ja ammattitaidon kehittämisestä. Koulutus ja työnohjaus ovat tarpeellisia keinoja, joilla voidaan ylläpitää neuvojen kompetenssia. Neuvojat tarvitsevat työnohjausta ja selkeää linjausta, kun törmäävät rikokseen, sekä apua kielteisten tunteiden käsittelyyn. Sitä varten pitää tarjota neuvojille koulutusta ja työnohjausta. Perehdytysprosessi on kehittämistä ja itse prosessi on kaksisuuntainen. Turun Infotorilla on selkeä

tarve kehittää perehdytyskoulutusta neuvoijille. Perehdytyskoulutus voi olla eri muodossa kuten esimerkiksi muiden työntekijöiden seurantaa, materiaaleihin tutustumista, eri viranomaisten luona käyntiä ja toimipisteisiin tutustumista. Perehdytyskoulutuksen malli voi olla kaikille neuvontapisteille sama.

Neuvojan työkalut ovat tietokone ja matkapuhelin. Olen nyt kehittämässä digityökalua neuvoijille eli digiopasta, josta saa neuvoijille kohdennettu tietoja eri aloilta kuten luvista, tuista, oikeuksista, arkielämästä jne.

Neuvojan roolia viranomaisen näkökulmasta on hyvä pohtia lisää. Omakielinen neuvoja ei ole viranomainen, mutta kaupungin työntekijänä tai tuntineuvojana kaupungin palvelussa neuvoijalla on iso vastuu ja oma paikka. Monelle viranomaiselle neuvojan rooli palveluprosessissa on edelleen epäselvä. On tarpeellista pohtia tätä myös yhteistyön näkökulmasta, koska monet neuvontapisteet toimivat nykyään yhteispalvelupisteillä ja yhteistyö voi toimia eri tavalla.

Monet maahanmuuttajat asuvat paikkakunnilla, joista ei löydy omakielistä neuvontapistettä. Silti heille on hyvää antaa mahdollisuus käyttää omakielistä neuvontaa. Lahdessa seminaarissa 24.9.2019 “The Path of The Newly Arrived Citizen” workshopissa (vetäjät Raisa Haikala, Arffman Finland Oy ja Marina Mgvdeladze, Turun kaupunki) käydyn keskustelun pohjalta oli ehdotettu valtakunnallista palvelunumeroa, josta neuvontaa saa 24/7 eri kielillä. Idea on antaa perusneuvontaa ja ohjata eteenpäin lähimpään neuvontapisteeseen, jos on mahdollista ja tarvetta.

Omakielisessä neuvonnassa sekä asiakas että neuvoja ovat aika usein maahanmuuttajia, joten on mielenkiintoista seurata, miten nämä asiakas-neuvoja ja asiakas-neuvoja-viranomainen – ketju toimivat, sekä miten paikka vaikuttaa neuvontatilanteeseen (asiointipiste, yhdistyksen tilat, kenttätyö).

Omakielisten neuvontapisteet tarvitsevat nyt enemmän yhteistyötä ja verkostoitumista. Voi olla tarpeellista luoda yhteinen neuvontapisteiden verkko ja kehittää yhteistyömalli. Alussa voidaan luoda esimerkiksi yhteinen uutiskirje. Tulevaisuudessa toivon digioppaakseen pohjalla toimiva resurssi, mihin voidaan laittaa ajankohtaista tietoa maahanmuuttoasioista, palveluista ja muutoksista.

LÄHDELUETTELO

1. Hallikainen, Minna (2011) Maahanmuuttajat suomalaisen palvelujärjestelmän asiakkaina. ”Hukassa olemisen tunne on suurin silloin, kun ei tiedä mitä pitäisi kysyä.” YAMK. Opin- näytetyö. Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtaminen.
2. Hammar-Suutari, Sari (2006) Kulttuurien välinen viranomaistyö. Työn valmiuksien ja yh- denvertaisen asiakaspalvelun kehittäminen. Työpoliittinen julkaisusarja 2006. http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-219-303-2/urn_isbn_978-952-219-303-2.pdf
3. Heino, Eveliina (2018) YHTEISKUNNAN JÄSENYYDEN EHDOT Arjen kansalaisuuden rakentaminen ja peruspalvelukokemukset venäläistaustaisten perheiden kertomuksissa. AKATEEMINEN VÄITÖSKIRJA. Helsinki. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/247090/yhteisku.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80482/sm_172010.pdf
4. Huttunen, Hannu-Pekka ja muut (2014) Oikealla neuvoilla oikeaan paikkaa. Suosituksia ja hyviä käytäntöjä maahanmuuttajien neuvonnan kehittämiseen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 5/2014.
5. Huttunen, Hannu-Peka (2017) Info Gloria. Monikielisen neuvontatyön ammattilaiseksi. Jyväskylä https://issuu.com/kytry/docs/infogloria_monikielisen_neuvontatyo
6. JTO-palvelut Oy, Pauli Juuti, Abdirizak Mohamed (2010) Maahanmuuttajien omakieliset palvelut. Selvityksen loppuraportti.
7. Onnismaa, Jussi (2007) Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus.
8. Puukari, Sauli & Korhonen, Vesa (2013) Monikulttuurinen ohjaus kotoutumista tukevassa työssä. Teoksessa: Anne Alitolppa-Niitamo, Stina Fågel & Minna Säävälä. OLEMME MUUTTANEET – JA KOTOUDUMME Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Väestöliitto ry. Helsinki 32-47. https://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/c6a12d98fab2717a2284d227fe74c3f8/1570731754/application/pdf/4715338/Olemme%20muuttaneet%20-%20ja%20kotoudumme_final%202608%20%283%29.pdf
9. Rautavuoma, Veera & Turtiainen, Kati (2018) Toimijuutta tukeva tulkkaus perhepalveluissa. Teoksessa: Johanna Hiitola, Merja Anis, & Kati Turtiainen (toim.) Maahanmuutto, palvelut ja hyvinvointi. Kohtaamisissa kehittyviä käytäntöjä. Tampere: Vastapaino, 146-168.
10. Sotkasiira, Tiina (2018) Teoksessa: Johanna Hiitola, Merja Anis, & Kati Turtiainen (toim.) Maahanmuutto, palvelut ja hyvinvointi. Kohtaamisissa kehittyviä käytäntöjä. Tampe- re: Vastapaino, 30-52

11. Sääsk, Jaana (2016) Monikulttuurisen työyhteisön voimavarat, haasteet ja johtaminen. Monipuolinen palvelukeskus. Metropolia Ammattikorkeakoulu (YAMK). Opinnäytetyö
12. Vainio, Sirpa (2012) Yli kielimuurin – omakielinen neuvonta osana julkisen sektorin palvelua case Infotori. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma.
13. Viljamaa, Anu (2018) Inhimillinen tekijä: tunteet asioimistulkin työssä. Teoksessa: Kaisa Koskinen, Jaana Vuori & Anna-Kaisa Leminen (toim.) Asioimistulkkaus. Monikielisen yhteiskunnan arkea. Tampere: Vastapaino, 121-156.
14. Vuori, Jaana (2015) Kotouttaminen arjen kansalaisuuden rakentamisena. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129563/vuori.pdf?sequence=1>
15. Väestöliitto, https://www.vaestoliitto.fi/parisuhde/tietoa_parisuhteesta/tietoa_parisuhdeammattilaisille/asiakastyon_lakitietoa/asiakaslahtoisuus/

LIITTEET

Omakielisen neuvontapisteiden treffien materiaalit

Tilastoinnin ja seurannan kehittäminen

toteutetaan

mobiiliversio

omat tilastot ja muiden tilastojen raportin katsominen

uudet tunnukset omatoimisesti (pääkäyttäjän oikeudet)

valmis grafiikka

yhteiset käyttöohjeet

nykyinen liian pitkä ja monotoninen

ohjaaminen matalan kynnyksen palveluihin mahdollista – ajankohtaiset valinnat (kielet, virastot jne.)

vaihtoehdot ja valintaehdot

asiakasmäärät tilastoituvat nyt väärin- useampi asiakas samaan aikaan

selkeämmät vaihtoehdot

selkeyttä käyttöjärjestelmään ja visuaalisuus

yksi järjestelmä (responssisinen)

helppo käyttöisyys – nopea

Neuvojen ammattitaito ja koulutukset

kieli- ja kulttuurikompetenssi

korkeakoulututkinto (laaja) ja/tai korkeakoulututkinto ulkomailta tai ammattitutkinto

yhteiskuntatieteet

uskontokoulutus

viranomaisyhteistyö

esimiesten vastuu

helpompi ilmoitus (koulutus yms.)

kulttuurien väliset suhteet

kielen tuki auttaa

kotikaupungin palveluiden tunteminen

tiedonhakutaidot neuvojilla

sosiaaliset ja asiakaspalvelutaidot

neuvojien kompetenssin ylläpito

työnohjaus neuvojille

ei tehdään asiakkaan puolesta vaan neuvotaan

yhtenäistä koulutusta/ esim. Skype

Neuvonnan digitaaliset työkalut

asiakkaille

digiopas

sähköinen ajanvaraus

+ ajanvarauspyyntö

asiakkaan ”historia” näkyville – missä on jo ollut, mitä neuvottu

oma osallisuus

kaikille

missä rajat kulkevat?

savutettavuus

digitaaliset työkalut neuvojille – onko nyt digituen verkosto pääkaupunkiseudulla

neuvojille

digiopas

sähköinen ajanvaraus

valtakunnalliset koulutukset

yhteinen nimike

tasainen laatu

yhteinen koulutus

Nykyiset ja toimivat

suomi.fi –palvelu

finnishcourses.fi

Google-translate

Skype, WhatsApp

google

kehittäminen

tietojen päivittäminen

yhteinen alusta neuvoille (tilastointi, tietojen kulku – vertailukelpoisuus

Neuvontapisteiden välinen yhteistyö

yhteinen keskustelu foorumi

suljettu Facebook ryhmä

vuosittaiset tapaamiset jatkoa

ohjeiden jako, alustalla kaikille

yhteiset valtakunnalliset koulutukset livestriimiin

Skype kokoukset säännöllisesti

apua kollegoilta: tieto, missä osataan mitään kieltä? → avunanto

tiivistetään yhteistyötä valtion ja kunnan ja neuvontapisteeseen

kunnan erikoistuminen? – samat palvelut, eri nimi?

digineuvonta eri kielellä

vertaistuki (omakieliset neuvojat erityisesti)

Uskonnon merkitys sosiaalialan työssä
Sosiaalityön kehittymistarpeet uskonnollisten vähemmistöjen
lisääntyessä

Minna Taipale

2100794

Lopputyö

Diakonia ammattikorkeakoulu

Monikulttuurisuuden asiantuntijan

erikoistumiskoulutus

4.5.2022

Turun yliopiston laatu järjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

TIIVISTELMÄ

DIAKONIA AMMATTIKORKEAKOULU

TAIPALE, MINNA: Uskonnon merkitys sosiaalialan työssä - Sosiaalityön

kehittämistarpeet uskonnollisten vähemmistöjen lisääntyessä

Erikoistumiskoulutuksen lopputyö, 24 sivua.

Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutus

Toukokuu 2022

Tässä lopputyössä on tavoitteena selvittää, miten sosiaalialan työssä ymmärretään uskonto asiakastyön osana ja miten uskonnollisten vähemmistöjen lisääntyminen näkyy sosiaalityön käytännöissä. Lopputyön taustalla on tarve tarkastella sosiaalityön suhdetta uskontoon. Tämä tarve on kansainvälisesti sekä kansallisesti nousemassa yhä enemmän esille maahanmuuton ja ylijäsen liikkuvuuden kautta. Suomessa vähemmistöuskonnot ovat kasvussa ja sosiaalityössäkin tulee yhä useammin vastaan asiakkaita, joiden uskonto tai vakaumus nousevat aiempaa enemmän esille. Tästä esimerkkinä muun muassa Suomen muslimiväestön kaksinkertaistuminen viimeisten kymmenen vuoden kuluessa (Pauha & Konttori 2022, 9).

Lopputyö toteutettiin kuvailevana integroivana kirjallisuuskatsauksena. Kirjallisuuskatsauksen aineistohaussa käsiteltiin alkujaan 16 vertaisarvioitua artikkelia, joissa sosiaalityö linkittyi uskontoon, vähemmistöuskontoihin tai uskontolukutaitoon. Lopulliseen aineistoon rajattiin yhdeksän englanninkielistä eri maiden sosiaalityön kentälle sijoittuvaa vertaisarvioitua artikkelia. Aineisto keskittyi englanninkielisiin artikkeleihin syystä, ettei suomenkielistä ja Suomeen sijoittuvaa vertaisarvioitua tutkimusta ollut löydettävissä. Kirjallisuuskatsauksen vaiheittaisessa etenemisessä noudatettiin Finkin (2005) luoman systemaattisen kirjallisuuskatsauksen vaihemallia ja aineistoa käsiteltiin ja analysoitiin ATLAS.ti-ohjelmalla sisällönanalyysin keinoin. Aineisto pilkottiin ja syntetisoitiin siten, että lopulta muodostui kolme kokoavaa pääkäsitettä: *Sosiaalityön murros, uskonnollisen työorientaation tarve sosiaalityössä sekä koulutuksen ja tutkimuksen tarve sosiaalityön kehityksessä.*

Tutkimuksen keskeisinä tuloksina on nähtävissä, että sosiaalityössä uskonnon merkityksen tunnistaminen osana asiakastyötä on noussut esille erityisesti kansainvälisissä konteksteissa. Uskontolukutaidon ja uskontokompetenssin tarpeeseen on herätty erityisesti käytännön asiakastyössä. Koulutuksen ja tutkimuksen kohdalla on vielä tarvetta tuottaa lisää tietoa ja luoda rakenteita, joilla voidaan tukea uskontotietoisempaa työskentelyä. Tulosten mukaan käytännön työtä tekevät kokevat tarvitsevansa lisää tietoa ja työkaluja asiakkaan uskonnon ja hengellisyyden huomioivien työtapojen käyttöönottoon. Uskonnon puheeksi ottamisen haasteena voi näyttäytyä eurooppalaisen sosiaalityön sekulaarit perinteet, joissa uskonto on erotettu julkisen vallan viranomaistyyöstä.

Asiasanat: uskonto, uskontolukutaito, uskontotietoisuus, sosiaalityö, sosiaaliala, uskonnolliset vähemmistöt

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	1
1.1	USKONTOLUKUTAIDON TARVE YHTEISKUNNAN MONINAISTUESSA	3
1.2	USKONTO JA SOSIAALIALAN TYÖ	4
2	MENETELMÄT JA AINEISTO	7
2.1	TUTKIMUSMENETELMÄNÄ KUVAILEVA KIRJALLISUUSKATSAUS	7
2.2	AINEISTON VALINNAN VAIHEET	9
2.3	AINEISTON ANALYSOINTI	12
3	TULOKSET	14
3.1	SOSIAALITYÖN MURROS – MITEN SOSIAALITYÖSSÄ KOHDATAAN USKONTO?	14
3.2	USKONNOLLISEN TYÖORIENTAATION TARVE KANSAINVÄLISESSÄ SOSIAALITYÖSSÄ	16
3.3	KOULUTUKSEN JA TUTKIMUKSEN TARVE SOSIAALITYÖN KEHITYKSESSÄ	19
4	JOHTOPÄÄTÖKSET	21
	LÄHTEET	23

1 JOHDANTO

Tämän lopputyön integroivan kirjallisuuskatsauksen tavoitteena on selvittää, miten sosiaalialan työssä ymmärretään uskonto asiakastyön osana ja miten uskonnollisten vähemmistöjen lisääntyminen näkyy sosiaalityön käytännöissä. Aineisto koostuu yhdeksästä vertaisarviodusta englanninkielisestä artikkelista, jotka analysoitiin hyödyntämällä sisällönanalyysiä.

Kirjallisuuskatsausta taustoittaa Suomessa vasta viime vuosikymmeninä lisääntynyt väestön moninaistuminen ja eri uskontoja edustavan väestön kasvaminen. Suomi on kuitenkin Euroopan mittakaavassa poikkeuksellinen maa. Muissa Euroopan maissa 1900-luvulla ja erityisesti toisen maailmansodan jälkeen tapahtui maahanmuuttoa, oli Suomessa muuttamisen suunta toiseen suuntaan. Tuolloin Suomesta muutettiin muualle työn perässä. Suomessa maahanmuutto on lisääntynyt vasta 1900-luvun lopulla, jolloin Suomesta hakivat turvaa ensimmäiset pakolaiset ja turvapaikanhakijat. Suomeen saapui ensin chileläisiä, vietnamilaisia, somalialaisia ja myöhemmin muun muassa irakilaisia, iranilaisia, syyrialaisia ja afganistanilaisia. Näitä eri etnisiä taustoja edustavia Suomeen saapuneita henkilöitä yhdistää se, että he ovat useimmiten hakeutuneet Suomeen pakoon sotaa tai vainoa. (Konttori 2021, 22–23; Juntunen 2020, 15–16.) Edellä esiteltujen kansallisuuksia kohdalla voidaan huomata, että heistä suuri osa tulee maista, joissa islam on valtauskontona. Voidaankin todeta, että erityisesti islamin näkyvyys suomalaisessa yhteiskunnassa on lisääntynyt viimeisten kolmen vuosikymmenen kuluessa käynnistyneen somalitaustaisten maahanmuuttajien saapumisesta. Täytyy kuitenkin tunnustaa, että sinänsä islam ei ole Suomessakaan näin uusi tulokas, sillä Suomessa on jo 1870-luvulta saakka asunut pieni muslimitaustainen tataarivähemmistö, joka on integroitunut suomalaiseen yhteiskuntaan eivätkä he juurikaan erotu niin sanotusta valtaväestöstä olemuksensa tai pukeutumisensa perusteella. Somalitaustaiset maahan muuttaneet muslimit sekä heidän jälkeensä Suomeen saapuneet ovat sen sijaan ulkoisen olemuksensa perusteella selkeämmin erottuvia, joka osaltaan on nostanut erityisesti islamin uskontoa yhteiskunnassa enemmän esille. (Konttori 2022, 23–24.) Myös muiden uskontoryhmien edustajien määrä on Suomessa lisääntynyt, mutta ei kuitenkaan samassa mittakaavassa islaminuskoisen väestön lisääntymisen kanssa. Pauha ja Konttori (2022, 9 & 13) nostavat

esille, että muslimien määrä on kaksinkertaistunut kymmenen viimeisen vuosikymmen kuluessa ja jatkaa yhä kasvuaan. Tällä hetkellä muslimeita arvioidaan Suomessa olevan noin 120 000–130 000.

Edellä kuvattu muslimitaustaisen väestön määrän nopea lisääntyminen vaikuttaa yhteiskuntaan ja haastaa palvelujärjestelmää ja sen eri toimijoita kehittämään sopeutumiskykyään, avoimuuttaan sekä uskontolukutaitoaan (Malkavaara 2021, 130–132; Kähkönen & Siirto 2015, 21). Suomen palvelujärjestelmässä ja yhteiskunnassa uskonto halutaan usein nähdä yksityisenä asiana. Suomessa uskonto on kuitenkin osa yhteiskunnan rakenteita, sillä yhteiskuntamme taustoittuu kristilliseen ja luterilaiseen traditioon. Tämä tarkoittaa sitä, että luterilaisuus kiinnittyy yhteiskuntamme eri tasoille, jolloin uskonto väistämättömästi on osa palvelujärjestelmää. Luterilaisuuden vahvaan vaikutukseen osana kulttuurista maisemaa on totuttu ja sosiaalistuttu siinä määrin, ettei normeja, tapoja tai käytäntöjä enää tunnisteta uskontoon linkittyviksi. Maailman globalisoitumisen ja maahanmuuton kautta ovat vähemmistöuskonnot nousseet esille yhä enemmän ja eri uskontojen traditiot ja tavat näkyvät yhteiskunnassamme rakenteissa yhä enemmän. Eri uskontaustaisten asiakkaiden lisääntyminen haastaa meidät tarkastelemaan sitä, miten uskontoon suhtaudutaan osana palvelujärjestelmän eri palveluita.

Lopputyössä toteutettavan kirjallisuuskatsauksen tuloksista kootaan tämän raportin lisäksi kokoava artikkeli uskontotietoisien työskentelyn nykytilanteesta ja kehittämismahdollisuuksista. Artikkelitullaan julkaistamaan Diakonia ammattikorkeakoulun toimittamassa asiantuntijajulkaisussa. Lopputyö kiinnittyy osaksi omaa työuraani järjestösektorilla sosiaalialan järjestötoimijan Amal ry:n toiminnassa sekä kunnallisen puolen sosiaalityössä. Lopputyöstä saatavaa tietoa voidaan hyödyntää sosiaalialan työn kehittämisessä sekä ja tulosten kautta voidaan avata ovia uskontotietoisuuden huomioiville työkäytännöille sosiaalialan eri sektoreilla.

1.1 USKONTOLUKUTAIDON TARVE YHTEISKUNNAN MONINAISTUESSA

Lopputyössä on keskiössä uskonto, joten on syytä alkuun tarkastella sitä, millä tavalla uskontoa lähestytään. Uskonnon määrittelyissä näkyy sen monitulkintaisuus, sillä uskontotieteessäkin tutkijoilla on uskonnosta erilaisia määritelmiä, joissa painottuu erilaiset tavat lähestyä uskonnon olemusta. Uskontoa tarkastellaan usein seuraavan leksikaalisen määritelmän mukaan *”Usko ja siihen liittyvä pyhyiden kokemus yleismaailmallisena ilmiönä, joka usein on muotoutunut oppijärjestelmäksi ja ilmenee erilaisina (yhteisöllisinä) tapoina ja (palvonta)menoina.”* Uskonnon ohessa myös itse uskon käsitteen ymmärrys on tärkeää, sillä usko katsotaan uskonnon perustaksi. Uskon keskiössä katsotaan olevan ihminen ja hänen toimintansa. (Laitila 2015, 12–13 & 75.)

Palvelujärjestelmän kontekstissa uskontoa voidaan lähestyä erilaisten uskonnon merkityksen tunnistavien käsitteiden avulla. Näihin kuuluvat muun muassa uskontotietoisuus tai katsomustietoisuus ja uskontolukutaito. Uskontotietoisuus on Suomessa ja kansainvälisestikin vielä jäsentymätön käsite, johon on löyhästi tutkimuskirjallisuudessa viitattu artikkeleissa, joissa on teemana ollut uskontoon, vakaumuksen tai kulttuuriin kiinnittyvät aiheet. Tietoisuus uskonnon merkityksestä on liitetty muun muassa uskontolukutaidon käsitteeseen, joka sekin on vielä osin jäsentymätön ja suhteellisen uusi käsite. Uskontolukutaidon katsotaan olevan taitoa ymmärtää uskonnon olevan osa legitiimiä, julkista tilaa, kiinnostusta eri uskonnoista sekä katsomuksista sekä kykyä oppia uutta ja toimia avoimesti moninaistuvassa uskontokentässä (Malkavaara 2021, 129–130.) Uskontolukutaidon käsite on alun perin käänös englanninkielisestä vastineesta *religious literacy*. Uskontolukutaidon voidaan nähdä olevan uskonnon merkityksen tunnustamista, mutta samalla myös sen tiedostamista, ettei uskonto ole ihmisten valintojen ainoa selittäjä. Uskontolukutaidolla viitataan lisäksi siihen, että henkilöllä on kiinnostusta erilaisten uskontotraditioiden tunnustamiseen ja avoimeen dialogiin sekä ymmärrykseen. (Konttori 2018, 1–2.) Uskontolukutaitoinen kohtaaminen ehkäisee uskonnollistamista, jolla tarkoitetaan sitä, että henkilöön tai ryhmään liitetään oletuksia uskonnollisuudesta ja, joilla selitetään heidän toimintaansa. Tätä uskonnollistamista tapahtuu erityisesti vähemmistöuskontojen kohdalla,

kun esimerkiksi integraation haasteita selitetään uskonnolla ilman, että asiaa tarkasteltaisiin monipuolisemmin. (Pauha & Konttori 2022, 11.)

Katsomustietoisuuden käsite on puolestaan yleistymässä erityisesti kasvatuksen ja opetuksen puolella. Katsomustietoisuudella tarkoitetaan elämän katsomuksellisen ulottuvuuden ymmärrystä, sen olemassaolon hyväksymistä ja myös erilaisten katsomusten tuntemista (Kavonius & Putkonen 2020). Nämä uskontoon ja katsomukseen linkittyvät eri käsitteet ovat osin limittäisiä ja niiden selkeä erottelu ei ole aina mahdollista, sillä niiden vivahde-erot ovat pieniä. Jokainen käsitteistä linkittyy omalla tavallaan osaksi uskontojen moninaistumiskehitystä, jonka taustalla vaikuttaa eri uskontotaustoja omaavien ihmisten ja ihmisryhmien ylitajainen liikkuvuus. Malkavaara (2021) mainitsee, tulee uskontolukutaito ja tietoisuus uskonnon merkityksestä tulevaisuudessa olemaan sekä työelämässä että ihmisten arjessa yhä enemmän esillä. Maailman globalisoituminen muokkaa Suomessakin tarvittavaa osaamista, jonka vuoksi uskonto ja katsomustietoisuuden työskentelyn tarvetta tulee tarkastella laajalti yhteiskunnan eri sektoreilla, mutta erityisesti monikulttuurisen työn kontekstissa. Tämän lisäksi uskonnollisuuden näkymisen lisääntyminen kasvattaa arjen tasolla tarvetta uskontotietoiselle kohtaamiselle.

1.2 USKONTO JA SOSIAALIALAN TYÖ

Svenungsson (2020, 788) nostaa esille termin *‘the return of religion’* eli *uskonnon palaaminen*, jolla tarkoitetaan uskonnon merkityksen esiin nousemisen kasvua viimeisinä vuosikymmeninä. Uskonto on erityisesti Euroopassa katsottu kuuluvan yksityiseen ja henkilökohtaiseen elinpiiriin, ja sekularisoitumisen seurauksena uskonnon merkitys on vähentynyt. 2000-luvulla on kuitenkin käynnistynyt muutos uskonnon näkyvyydessä, johon on osaltaan vaikuttanut lisääntynyt maahanmuutto ja uskonnollisten traditioiden moninaistuminen.

Eri uskontotoustoja edustavan väestön lisääntyessä tarvitaan yhä laajempaa tietoutta uskontotietoisista työtavoista sekä siitä, miten uskontotoustan huomioivalla kohtaamisella voidaan vaikuttaa asiakkaan kokemukseen kohdatuksi tulemisesta. Tämä asiakkaan uskonnon ja vakaumoustoustan huomioivan kohtaamisen tarve, nousee esille myös sosiaalialan työssä ja palveluissa. Sosiaalialalla tehtävässä työssä on keskiössä heikommassa asemassa olevien tukeminen ja sosiaalinen muutostyö, jonka vuoksi sosiaalialan työssä erityisesti tulee huomioida erilaiset ihmisen toimintaan ja elämänhallintaan vaikuttavat seikat (Kananoja 2017, 29). Sosiaalialan työn luonne heikommassa asemassa olevien tukijana tuottaa sosiaalialan asiakastyölle erityisiä piirteitä. Sosiaalialan työssä on kyettävä asiakasta kohtaavaan ja kuulevaan kohtaamiseen ja empatiaan sekä luotava asiakkaaseen luottamuksellinen asiakassuhde. Tämän asiakassuhteen kohdalla on sosiaalialan eettisten ohjeiden (Talentia ry 2017) sekä sosiaalihuoltolain (1301/2014) perusteella kohdeltava asiakasta syrjimättömästi ja kunnioitettava asiakkaan itsemääräämisoikeutta, vakaumusta, yksityisyyttä ja ihmisarvoa. Asiakkaan uskonnon ja vakaumuksen huomioiminen on osa sosiaalialan ammattietiikkaa ja kuuluu osaksi sosiaalityön ammatillista kompetenssia. Sosiaalityön historiallinen tausta kristillisessä avustustyössä, vaivaistenhoidossa sekä settlementiliikkeessä tuottavat sosiaalityölle ja sosiaalialan työkäytännöille uskontoon nivoutuvaa arvoperustaisuutta, jota ei voida sivuuttaa sosiaalityön ja uskonnon merkityksellisyyden tarkastelussa (Juhila 2006, 26).

Globalisoituminen, yhteiskunnallinen muutos ja väestörakenteen moninaistuminen tuottavat sosiaalityön kompetenssille muutostarpeen, jossa työntekijöillä tulee olla yhä laajempaa osaamista tunnistaa osana asiakastyötään kulttuurisia, katsomuksellisia sekä uskonnollisia tarpeita. Sosiaalityön arvoperustaisuus sekä toimintaympäristön jatkuva muutos merkitsevät Katiskon (2016, 183) mukaan sosiaalityön kompetenssille kehitymisvaatimuksia, jossa tulisi olla jatkuvasti läsnä työntekijän reflektioiva ote omaan työhönsä. Tartakovsky (2021, 215) mainitsee, että sosiaalityön professiossa tapahtuu muutosta, jossa sosiaalityön ammattilaisten kompetenssi muuttuu ja yhä laajemmin korostuu muun muassa kulttuurisen ymmärryksen taidot. Yhä useammin sosiaalityössä tarvitaan osaamista, jossa ammattilaisella tulee olla tietoa, työkaluja sekä kulttuurista lukutaitoa toimia yhä paremmin vähemmistöjä edustavien asiakasryhmien parissa.

Linkitän uskontolukutaidon osaksi tätä tarvetta sosiaalityön kehitystarvetta, sillä Konttorin (2018, 5) esiin nostama uskontoihin ja uskonnollisiin ihmisiin ja erityisesti vähemmistöuskontoihin kohdistuva vihapuhe ja sen vaikutukset asiakkaiden arjessa on syytä tunnistaa myös sosiaalityön kentällä. Lisäksi sosiaalityössä on tunnistettava viimeisimpinä vuosikymmeninä lisääntynyt muslimitaustaisen väestön kasvu. Muslimitaustaisten maahan muuttaneiden Suomeen saapumisen taustasyissä on paljon riskitekijöitä, joiden perusteella heidän kohdallaan on syytä kiinnittää huomiota sosiaalityössä tarjottavan tuen kokonaisvaltaisuuteen.

2 MENETELMÄT JA AINEISTO

Lopputyössä tarkastelen sitä, millaisia merkityksiä uskonto ja hengellisyys saa sosiaalialan tutkimusartikkeleissa ja tunnistetaanko eri uskontoja edustavan väestön uskonnollisen tuen tarpeet. Lopputyön tavoitteena on selvittää sosiaalialan nykytilannetta uskontotietoisien työskentelyn kohdalla sekä, tuottaa tietoa, jonka avulla uskontotietoista työtä voidaan jatkossa jalostaa osaksi sosiaalialan asiakastyötä.

Lopputyön tutkimuskysymyksenä on:

Miten sosiaalialan työssä ymmärretään uskonto asiakastyön osana ja, miten uskonnollisten vähemmistöjen lisääntyminen näkyy sosiaalityön käytännöissä?

2.1 TUTKIMUSMENETELMÄNÄ KUVAILEVA KIRJALLISUUSKATSAUS

Tämän lopputyön tutkimusmenetelmänä on kuvaileva kirjallisuuskatsaus ja tarkemmin eriteltynä integroiva kirjallisuuskatsaus. Kirjallisuuskatsaus on menetelmä, jossa tutkitaan aiemmin tehtyä tutkimusta eli toisin sanoen kootaan tutkimuksista tuloksia, jotka ovat perustana tekeillä olevan tutkimuksen tuloksille. Kirjallisuuskatsauksen tavoitteena on kehittää tai arvioida olemassa olevaa teoriaa ja rakentaa uutta teoriaa. Lisäksi kirjallisuuskatsauksen tavoitteena on tuottaa kokonaiskuvaa tietyistä asiakokonaisuudesta. (Salminen 2011, 3–6.) Finkin (2005; teoksessa Salminen 2011, 5) mukaan kirjallisuuskatsausta voidaan määritellä systemaattiseksi, täsmälliseksi ja toistettavissa olevaksi metodiksi, jonka avulla voidaan kartoittaa, arvioida ja tiivistää aieimmin julkaistuja tutkimusaineistoja.

Kirjallisuuskatsaukset on perinteisesti jaettu kolmeen päätyyppiin, joihin kuuluvat kuvaileva tai niin sanottu perinteinen kirjallisuuskatsaus, systemaattinen kirjallisuuskatsaus sekä meta-analyysi. Näistä tässäkin lopputyössä käytettävä kuvaileva kirjallisuuskatsaus on yleisesti käytetty kirjallisuuskatsauksen menetelmä. Kuvailevalla kirjallisuuskatsauksella pyritään tuottamaan yleistä koontia jonkin tietyn aihepiirin ilmiöstä. Tässä katsauksessa käytettävät aineistot voivat olla laajoja eikä niiden rajauksessa ole kiinteitä metodologisia ohjeita. Kuvailevassa kirjallisuuskatsauksessa tutkimuskysymykset eivät ole kovin tiukasti saneltuja ja katsauksen tulosten kriittinen tarkastelu ulkopuolelta käsin voi olla vaikeaa. Kuvailevaa kirjallisuuskatsausta voidaan jaotella kahteen päätyyppiin narratiiviseen ja integroivaan kirjallisuuskatsaukseen. Näistä narratiivinen katsaus on metodologisesti kevyin katsaustyyppi. Integroiva kuvaileva kirjallisuuskatsaus taas lähentyy systemaattista kirjallisuuskatsausta, sillä siihen sisältyy vahvemmin kriittinen tarkastelukulma ja integroivan katsauksen avulla voidaan kuvata tutkittavaa ilmiötä monipuolisesti. Integroiva kirjallisuuskatsaus tuottaa systemaattista katsausta laajemman kuvan tutkittavaa ilmiötä käsittelevästä kirjallisuudesta eikä rajaa tutkimusaineistoa yhtä voimakkaasti kuin systemaattinen katsaus. (Salminen 2011, 6–8; Johansson 2007, 4–6.)

Lopputyössäni on keskiössä uskonto sosiaalityön käytännöissä sekä, miten sosiaalialan työssä näkyy uskontokentän moninaistuminen. Integroivan kirjallisuuskatsauksen avulla on mahdollista kartoittaa aiempia tutkimuksia monipuolisesti, mutta silti kriittisellä otteella. Tutkittava aihealue on moninainen ja siihen linkittyy erilaisia käsitteitä, joista osa vielä varsin jäsentymättömiäkin, jolloin on tärkeää tarkastella tutkittavaa ilmiötä erilaisten tutkimusten valossa. Integroivan kirjallisuuskatsauksen laaja-alaisuus tuottaa mahdollisuuden tarkastella uskontoon ja sosiaalialan työhön kiinnittyviä suhteita eri näkökulmista, mutta silti hyödyntäen systemaattisen kirjallisuuskatsauksen kriittistä otetta tärkeimpien tulosten esiin nostamiseksi. (Salminen 2011, 8.)

2.2 AINEISTON VALINNAN VAIHEET

Tutkimusasetelmani lähtökohtana oli tutkimukselle asetettu tutkimuskysymys, jossa halusin selvittää, *miten sosiaalialan työssä ymmärretään uskonto asiakastyön osana ja, miten uskonnollisten vähemmistöjen lisääntyminen näkyy sosiaalityön käytännöissä?* Kirjallisuuskatsaus noudatti pääosin Finkin (2005) luoman systemaattisen kirjallisuuskatsauksen vaihemallia. Salminen (2011, 10–11) mainitsee, että Finkin mallissa on havaittavissa seitsemän eri vaihetta. Näistä ensimmäisessä vaiheessa muodostetaan tutkimuskysymys ja tämän jälkeen edetään tietokantojen sekä kirjallisuuden rajaukseen. Kolmannessa vaiheessa tehdään hakutermien tai sanaliittojen valinnat. Tutkimuksen neljäs vaihe sisältää hakutulosten rajaamista eri kriteeristöjen avulla. Viidenteen vaiheeseen sisältyy hakutulosten seulonta tieteellisyyteen perustuen. Näiden vaiheiden jälkeen voidaan siirtyä itse katsauksen koontiin ja tämän jälkeen on lopulta vuorossa synteesin tekeminen, jossa tutkimuksen tulokset kuvataan ja raportoidaan niiden tuottama lisäarvo tutkittavasta ilmiöstä.

Tutkimuksen alkuvaiheessa etenin Flinkin (2005) mallin mukaisesti asettamastani tutkimuskysymyksestä kartoittamaan eri tietokantoja sekä asetin tutkimukselle tutkimuskysymyksen kannalta relevanteiksi ajattelemiani hakutermejä sekä niiden sanaliittoja. lähdin liikkeelle valitsemalla hakutermeiksi suomen sekä englanninkielisiä hakutermejä ja niitä yhdistäviä sanaliittoja. Näihin kuuluivat suomenkieliset sanaliitot: *uskonto ja sosiaalityö, uskontotietoisuus ja katsomustietoisuus, uskontolukutaito ja uskontodialogi sekä vähemmistöuskonnot ja sosiaalityö*. Englanninkielisiä hakutermejä ja sanaliittoja päätin käyttää jo hakujen alkuvaiheessa, sillä arvioin, että en tulisi saamaan suomenkielisillä hakutermeillä riittävän kattavaa aineistoa. Lisäksi olin jo alustavissa aineistokatsauksissa havainnut, että myös Suomessa toteutetut ilmiötä käsittelevät artikkelit on suureksi osin kirjoitettu englannin kielellä. Englanninkieliset hakutermit ja sanaliitot pyrin pitämään suomenkielisiä termejä vastaavina, joten englanninkielisiksi termeiksi valikoituivat alkuvaiheessa: *religion & socialwork, religious awareness & belief awareness, religious literacy & religious dialogue, minority religions & social work*. Aineistohakujen edetessä lisäsin hakutermeihin vielä *hengellisen sosiaalityön*

käsitteen, sillä erityisesti englanninkielisessä aineistohaussa käsite *spiritual social work* nousi esille useissa aineistoissa.

Tein edellä esittelemilläni termeillä ja sanaliitoilla aineistohakuja ARTO, EBSCO, E-book Central, Journal, Taylor & Francis ja SAGE premier tietokannoissa. Aloittaessani haut tein ajallisen rajauksen siten, että huomioin artikkelit, jotka oli julkaistu vuodesta 2010 eteenpäin. Perusteena rajaukselle oli, että vähemmistöuskontojen esiin nouseminen on lisääntynyt viime vuosikymmeninä sekä kansallisesti että kansainvälisesti. Hauissa keskityin sosiaalityön ja uskonnon välistä yhteyttä ja sosiaalityössä tarvittavaa uskontokompetenssia kuvaaviin artikkeleihin. Suljin pois oppikirjat, sillä halusin Salmisen (2011, 3–6) kuvaileman kirjallisuuskatsauksen tavoitteen mukaisesti arvioida olemassa olevia tutkimuksia ja teorioita ja niiden kautta pyrkiä tuottamaan kirjallisuuskatsausta, jonka kautta voisin avata uutta näkökulmaa tutkimuksista.

Aineistohaun edetessä nousi esille, että suomenkielisillä termeillä löytyi vielä varsin vähän tutkimusartikkeleita. Suomenkielisessä aineistohaussa esiin nousseet vertaisarviodut tutkimusartikkelit keskittyivät uskontolukutaidon käsitteeseen. Tehdessäni aineistohakuja havaitsin, että sosiaalityön ja uskonnon suhdetta käsittelevissä tutkimuksissa oli painottuneena pro gradu -tutkielmat, joita aineistohaussa nousikin esille useampia. Nämä tutkielmat rajasin kuitenkin aineistosta perustuen kirjallisuuskatsauksen alkuvaiheessa tekemääni valintaan ottaa tarkasteluun ainoastaan vertaisarvioituja tutkimusartikkeleita. Englanninkielisiä artikkeleita löytyi laajemmin eri aineistohaun termeillä ja erityisesti termeillä *religion & socialwork* oli löydettävissä monipuolisia artikkeleita, jotka sijoittuivat eri puolille kansainvälistä sosiaalitieteiden tutkimuskenttää. Aineistohakuja tehdessä havainnoin, että *uskontotietoisuus & katsomustietoisuus* ja näiden englanninkieliset vastineet *religious awareness & belief awareness* eivät olleet tutkimuskysymyksen kannalta keskeisiä, joten rajasin nämä hakutermit aineistohausta lopulta pois.

Kirjallisuuskatsauksen aineistohaussa käsiteltiin alkujaan 16 vertaisarvioitua artikkelia, joissa sosiaalityö linkittyi uskontoon, vähemmistöuskontoihin tai uskontolukutaitoon.

Näistä artikkeleista ainoastaan kaksi oli suomenkielistä ja muut 14 olivat englanninkielisiä. Suomenkieliset artikkelit käsittelivät uskontolukutaitoa, kun taas englanninkielisissä artikkeleissa painottui uskonnon ja sosiaalityön suhde. Aineistohaun artikkelien teemojen jakaantuminen kuvattu taulukossa 1.

Taulukko 1: Kirjallisuuskatsauksen artikkelien jakaantuminen teemoittain

Uskontolukutaito	Religion & socialwork	Religious literacy & religious dialogue	Minority religions & social work
2 artikkelia	9 artikkelia	2 artikkelia	3 artikkelia

Ensimmäisen aineistohaun jälkeen arvioin sitä, miten löytämäni artikkelit vastaavat tutkimuskysymykseen. Tämän arvioinnin kautta rajasin aineiston lopulta yhdeksään keskeisimpään tutkimusartikkeliin, joiden kohdalla siirryin aineiston analyysivaiheeseen. Aineiston artikkelit käsittelivät kansainvälistä sosiaalityön kenttää asemoituen kuitenkin länsimaisen sosiaalityön orientaatioon. Artikkelit käsittelivät muun muassa Ruotsin, Norjan, Australian, Yhdysvaltojen, Kanadan ja Ison-Britannian sosiaalityötä ja uskontoa sekä hengellisyyttä. Rajatun aineiston esittely tarkemmin taulukossa 2. Analyysin ja tulkinnan perustaksi kirjasin taulukkoon tiedoksi artikkelin kirjoittajan, artikkelin nimen sekä artikkelin teeman.

Taulukko 2: Keskeisimmät artikkelit sosiaalityön ja uskonnon suhteesta

Artikkelin nimi	Artikkelin tekijä	Artikkelin teema
Social Work Practitioners' Integration of Clients' Religion and Spirituality in Practice: A Literature Review	Holly K. Oxhandler & Kenneth I. Pargament	Sosiaalityön käytännöt, uskonto ja hengellisyys
Social Work and Religious Diversity: Problems and Possibilities	Paul F. Knitter ThD	Uskontojen moninaisuus ja mahdollisuudet sekä haasteet sosiaalityön näkökulmasta

Do the regulatory standards require religious literacy of U.K. health and social care professionals?	Beth R. Crisp & Adam Dinham	Uskontolukutaidon merkitys terveyden ja sosiaalihuollon ammattilaisten työssä
Contextualizing international social work: Religion as a relevant factor	Gurid Aga Askeland & Elsa Døhlie	Kansainvälinen sosiaalityö ja uskonnolliset käytännöt
Social work and faith-based agencies in Sweden and Australia	Beth R. Crisp	Sosiaalityö ja uskonperustaiset toimijat
Religious nurture in British Muslim families: Implications for social work	Jonathan Scourfield, Rosalind Warden, Sophie Gilliat-Ray, Asma Khan & Sameh Otri	Uskonnollisen kasvatuksen merkitys muslimiperheissä
Religion and Spirituality in Social Work Practice with Children and Adolescents: A Survey of Canadian Practitioners	Connie L. Kvarfordt & Kasha Herba	Uskonnon ja hengellisyyden merkitys lasten ja nuorten kohdalla
Spirituality and Religion among the General Public: Implications for Social Work Discourse	David R. Hodge	Uskonto osana sosiaalityön diskurssia
Are Codes of Ethics Promoting Religious Literacy for Social Work Practice?	Beth R. Crisp & Adam Dinham	Kansainvälinen sosiaalityö, uskontolukutaito ja etiikka

2.3 AINEISTON ANALYSOINTI

Integroidun kirjallisuuskatsauksen tavoitteena on muodostaa erillisistä tutkimuksista yhtenäistä synteisiä ja tiivistettyä tulkintaa (Flinkman & Salanterä 2007, 94). Käytin

aineiston analysoinnissa sisällönanalyysiä, mikä on laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmä. Sisällönanalyysissä on keskiössä aineiston systemaattinen koodaus, koodatun aineistoin pelkistäminen ja lopulta aineiston abstraktisointi (Kallinen & Kinnunen ia). Aineiston hallinnan ja analyysin apuna hyödynsin ATLAS.ti -ohjelmistoa, joka on laadulliseen tutkimukseen kehitetty analyysiohjelmisto. Aineiston analyysin aloitin lukemalla aineistohaun kautta kerätyt artikkelit useampaan kertaan läpi. Ensimmäisellä lukukerralla kiinnitin huomiota tutkimusteemaa sivuaviin kohtiin artikkeleissa. Tein ensimmäisellä lukukerralla koodausta esiin nousseiden havaintojen perusteella, jonka jälkeen jatkoin aineiston lukemista ja jatkokoodausta, mutta tällä kerralla keskityin kiinnittämään huomioni erityisesti tutkimuskysymyksen ja aineiston vuoropuheluun. Toisen tarkentavan koodauksen kautta aineistosta nousi esille seuraavat alakäsitteet: *uskonnollinen kompetenssi, tutkimuksen tarve, diversiteetin lisääntyminen, dialogin tarve, työntekijän asenne ja tausta, keinottomuus, kunnioitus, asiakkaan näkökulma, koulutus, uskonnon kompleksisuus, sekularisaatio ja uskontolukutaito*

Aineiston koodauksen jälkeen otin tarkempaan tarkasteluun muodostuneiden käsitteidenlinkityksen tutkimuskysymykseen. Tutkimuskysymykseen peilaamalla yhtenäistin koodauksessa luotuja käsitteitä ja lopulta muodostin kolme kokoavaa pääkäsitettä:

- *Sosiaalityön murros*
- *Uskonnollisen työorientaation tarve sosiaalityössä*
- *Koulutuksen ja tutkimuksen tarve sosiaalityön kehityksessä.*

Näiden kokoavien pääkäsitteiden kautta kuvaan seuraavassa tulosluvussa tarkemmin kirjallisuuskatsauksen artikkelien esiin nostamia pääkohtia sosiaalialan työn ja uskonnon suhteen kehityksestä.

3 TULOKSET

Tässä kirjallisuuskatsauksessa tarkasteltiin yhdeksää kansainvälistä artikkelia, jotka kiinnittyivät sosiaalityön ja uskonnon suhteen tarkasteluun. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, *miten sosiaalialan työssä ymmärretään uskonto asiakastyön osana ja, miten uskonnollisten vähemmistöjen lisääntyminen näkyy sosiaalityön käytännöissä?* Kirjallisuuskatsauksen aineisto keskittyi englanninkielisiin eri maiden sosiaalityötä kuvaaviin artikkeleihin pääsääntöisesti siitä syystä, ettei suomenkielistä ja Suomeen sijoittuvaa vertaisarvioitua tutkimusta ollut löydettävissä. Kirjallisuuskatsauksen tuloksia ei tästä johtuen voida yleistää suoraan Suomen kontekstiin, mutta tulosten kautta voidaan tarkastella yleisemmällä tasolla kansainvälisen sosiaalityön ja uskonnon suhdetta.

3.1 SOSIAALITYÖN MURROS – MITEN SOSIAALITYÖSSÄ KOHDATAAN USKONTO?

Sekularisaation vaikutuksesta on eurooppalaisen sosiaalityön historiassa ollut viime vuosikymmeninä vallalla ajattelumalli, ettei uskonto kuulu sosiaalityön sisältöihin. Uskonnon on katsottu kuuluvan yksityiseen elämäpiiriin ja osaksi henkilön tai perheen sisäisiä traditioita (Crisp & Dinham 2020, 204). Tämäkin siitä huolimatta, että eurooppalaisissa yhteiskunnissa lähes poikkeuksetta vaikuttaa taustalla kristillinen arvoperusta. Askeland ja Døhlie (2015, 264) selittävät ilmiötä sillä, että uskonnon roolin ymmärtämistä taustoittaa kaksi erilaista maailmankatsomusta sekulaari sekä uskonnollinen ajattelumalli. Näistä sekulaari malli on omaksuttu ajan saatossa osaksi eurooppalaisen yhteiskunnan rakenteita ja näin ollen myös sosiaalityön profession kehitystä. Sosiaalityön sekularisoitumiskehitystä taustoittaa eri maissa lisääntynyt yleinen tiedon kasvu, teollistuminen, rationalisoituminen sekä uskontoon kohdistuvan kritiikin lisääntyminen. Uskonnon rooli on toisaalta vähentynyt, mutta siltikään uskonto ei ole kokonaan poistunut eurooppalaisten yhteiskuntien toiminnoista. Tässä kohtaa on syytä tunnistaa se, että uskonnon näkyvyyteen vaikuttaa se, että Euroopan traditionaalisen kristillisen uskonnon rinnalle on noussut yhä enemmän erilaiset vähemmistöuskonnot sekä niiden uskonnon harjoittamisen tavat. (Laitila 2015, 69.)

Sosiaalityön kehityksessä on lisäksi havaittavissa jakaantumista sen mukaan, onko kyseessä kunnallinen sosiaalityö vai erilaisten järjestöjen tai erillisten organisaatioiden toteuttama sosiaalityö. Viranomaistyössä uskonto on vahvemmin pyritty erottamaan tai pitämään mahdollisimman neutraalina osana työtä. Toisaalta taas eurooppalaisen sosiaalityön perustana on vahva katsomuksellinen ajattelumalli lähimmäisen auttamisesta. Tämä näkyy yhä vahvasti erilaisten uskonnollisten sekä kansalaisyhteiskunnan järjestöjen toiminnassa ja arvoperustassa. Kansainvälisellä tasolla sosiaalityötä toteutetaankin usein uskontoperustaisten toimijoiden kautta, mikä mahdollistaa uskontoperustaisen työskentelyn. (Askeland & Døhlle 2015, 265.)

Around the world, social work is often performed through religious and philanthropic organizations and institutions, particularly in countries where a welfare state is non-existent or weak. A benefit of faith-based organizations may be that they represent a different resource system, value base and networks from a public system.
(Askeland & Døhlle 2015, 265.)

Viranomaistoimintana toteutettava sosiaalityö yhtä lailla on yhteiskunnallisten sekä globaalien muutosten ristipaineessa. Kolmannen sektorin toimijat voivat osaltaan olla tärkeä tuki yhteiskunnallisten muutosten kohdalla, mutta sosiaalityön kohdalla on tunnistettava viranomaisvastuu asiakkaiden kokonaisvaltaisessa auttamistyössä. Tähän kokonaisvaltaiseen auttamistyöhön sisältyy yhä useammin viranomaistyössäkin uskonnon ja hengellisyyden huomioiminen. Sosiaalityön etiikka (mm. Talentia ry 2017) ohjeistaa sosiaalityötä tekeviä huomioimaan ja kunnioittamaan muun muassa asiakkaan vakaumusta, kulttuuria, arvoja, tarpeita, tavoitteita ja valintoja. Tämä osaltaan tuo esille, ettei uskontoa tai vakaumusta voida sulkea pois sosiaalityön asiakastyöstä. Uskonnon ja hengellisyyden merkitys osana sosiaalityön käytäntöjä kasvaa muun muassa maahanmuuton ja ylitajaisen liikkuvuuden kautta. Knitterin (2010, 259) mukaan sosiaalityöntekijöiden on yhä useammin huomioitava asiakastyössään asiakkaan uskonnollinen tausta, sillä Eurooppa, Yhdysvallat ja Kanada ovat muuttuneet yhä moniuskontoisemmiksi yhteiskunniksi. Sekulaariin ajatteluun pohjaavan sosiaalityön kohdalla tämä uskonnon huomioivan ajatteluttavan muutos on vasta kehittymässä ja sen eteneminen vaihtelee maittain. On kuitenkin tunnistettava kuten Knitter (2010, 258) toteaa *“Religious faith, when it is alive and well, cannot be only a personal, privatized affair; it will spill out from churches and from mosques into societies.”* Uskonnon rooli

ja merkitys sosiaalityön kohdalla tulee kasvamaan muun yhteiskunnan rakenteiden muutoksen ohessa.

3.2 USKONNOLLISEN TYÖORIENTAATION TARVE KANSAINVÄLISESSÄ SOSIAALITYÖSSÄ

Kuten jo edeltävässä luvussa nostin esille, on sosiaalityön professiota kohtaan lisääntynyt tarve kehittää työntekijöiden osaamista vastamaan yhä moninaisempia asiakastyön vaatimuksia. Kansainvälisissä tutkimuksissa on kiinnitetty huomiota siihen, että kulttuurisen osaamisen lisäksi on sosiaalityön käytännöissä kasvava tarve uskontotietoisille työtavoille ja asiakkaan vakaumuksen huomioiville palveluille. Oxhandler ja Pargament (2014, 272) nostavat esille, että sosiaalityössä tarvitaan yhä enemmän kulttuurista sensitiivisyyttä ja kompetenssia, joihin sisältyy myös asiakkaan uskonnollisen taustan huomioiminen.

Knitter (2010, 257) on puolestaan kiinnittänyt huomiota siihen, että sosiaalityössä yhä enemmän nousee esille tarve uskontodialogiselle osaamiselle. Uskontodialogilla Knitter (em.) tarkoittaa sosiaalityön kontekstissa työntekijän ja asiakkaan välistä vuorovaikutusta, jossa tavoitetaan kunnioitus toisen vakaumusta ja arvoja kohtaan ja ollaan valmiita omaksumaan ja ymmärtämään erilaisia tapoja. Työntekijän oma valmius uskontodialogiin on keskeisessä roolissa erityisesti, kun tavoitteena on luottamuksellinen työskentelysuhde asiakkaan kanssa, jolle uskonto tai hengellisyys on keskeinen osa elämää ja arkea. Knitterin (2010, 269) mukaan uskontodialogiin asettuminen osana asiakastyötä ei ole aina helppoa, mutta dialogisen työskentelyn oppimisella ja hallinnalla on paljon positiivisia vaikutuksia asiakassuhteen muodostumiselle. Uskonnollisuuden huomiova työorientaatio vaatii työntekijältä sensitiivisyyden ja dialogisuuden lisäksi uskontolukutaitoa, jota Crisp ja Dinham (2019, 1081) kuvaavat tärkeäksi osaksi sosiaali- ja terveydenhuollon asiakastyötä.

Health and social care professionals need sufficient religious literacy in order to handle the complexities of religious beliefs and practices, including the growing numbers who identify with other belief systems

and those who claim to identify with no religion. (Crisp & Dinham 2019, 1081)

Uskontolukutaidon merkitys korostuu Crispin ja Dinhamin (2020, 205) mukaan niin sosiaalityössä kuin ylipäänsä yhteiskunnassa jopa niin paljon, että uskonnon merkityksen tunnustamista puute voi pahimmillaan vaikuttaa palveluiden käyttäjien identiteettiin ja integriteetin kokemukseen sekä heikentää heidän kokemustaan hyvinvoinnista. Voidakseen toimia uskontotietoisesti ja sensitiivisesti tulee sosiaalityöntekijällä itsellään olla kykyä asettaa omat arvonsa ja kantansa reflektion ja jopa kritiikin alle. Asenteet ja arvovalinnat vaikuttavat työhön, jolloin on erityisen tärkeää tiedostaa niiden taustavaikutus siihen, miten kohtaamme eri taustaisia asiakkaita. Sosiaalityöntekijöiden on kyettävä reflektoimaan toimintaansa ja olemaan avoimia myös epämieluisista asenteista, jotka voivat vaikuttaa asiakassuhteeseen haitallisesti. (Knitter 2010, 260.) Crisp (2013, 350) mainitsee, että sosiaalityöntekijät samoin kuin muutkin ammattilaiset katsovat uskonnon merkitystä omien lasiensa kautta, jolloin on merkitystä sillä, kuinka työntekijä itse arvottaa uskontoa tai hengellisyyttä.

Social workers often consider the relevance and impact of religion only from the perspective of their personal belief systems'. Likewise, their appreciation of faith-based social services may be highly dependent on their own experiences with such services. (Crisp 2013, 350)

Oxhandler ja Pargament (2014, 272–273) nostavat esille, että uskonnon huomioivien työmenetelmien käytössä on usein keskiössä anteeksiannon, toivon, tarkoituksen ja kiitollisuuden kokemukset, joita vahvistamalla voidaan tukea asiakkaan positiivisia hengellisyyteen perustuvia selviytymisen mekanismeja. Näin ollen sosiaalityössäkin on syytä tunnistaa, että uskonto ja hengellisyys voivat toimia asiakasta motivoivina ja eheyttävinä työkaluina ja, että niiden huomioiminen osana asiakastyötä voi mahdollistaa laajempia vaikuttamisen mahdollisuuksia asiakkaan elämänvalintojen tukemiseksi. Uskonto tulee huomioida kokonaisvaltaisesti ja tunnistaa uskonnon tuomat mahdollisuudet. Uskonnon merkityksen tunnistaminen mahdollistaa toisaalta myös sen, että uskontoa ja sen normeja voidaan käyttää kontrollon ja vallan käytön välineenä. Tämä osaltaan lisää mahdollisuuksia ottaa puheeksi sosiaalityössä uskonto toivoa tuovana, mutta myös kontrollin mahdollistavana konstruktiona.

The same religion may function in both an oppressive and liberating way within the same society for various people. Religion may be used

to control people and to adjust to an oppressive system, and thus prevent social and political development. As we will describe in our examples, religion may also have an empowering function even under an oppressive system. Askeland & Døhlie (2015, 265)

Johdannossa nostin esille Pauhan ja Konttorin (2022, 9) maininnan siitä, että erityisesti muslimitaustaisen väestön määrä on lisääntynyt niin Euroopassa kuin Suomessakin. Tämä vaikuttaa siihen, että islamin uskonnon näkyvyys on lisääntynyt koko Euroopan mittakaavassa. Scourfield ym. (2013, 329) mainitsevat, että muun muassa Isossa-Britanniassa uskonto ja hengellisyys on noussut uudella tavalla esille muslimitaustaisen väestön lisääntyessä.

The needs of Muslim service users during this period can be seen to be subsumed within a wider focus on race and ethnicity and it is only more recently that literature on religion and spirituality has become more prominent. As the British Muslim population grows, there is a need for social work to recognize the renewed significance of faith identity for Muslim communities and to consider the impact this may have on service provision. (Scourfield ym. 2013, 329)

Tämä Scourfieldin ym. (em.) esiin nostama vähemmistön uskonnollisuuden vaikutus palvelujärjestelmään voidaan linkittää osaksi muitakin uskonnollisia vähemmistöjä, joita globalisoitumisen seurauksena on yhä enenevässä määrin kristilliseen arvoperustaan pohjaavissa yhteiskunnissa. On kuitenkin totta, että erityisesti muslimiväestön määrän lisääntyminen on selkeästi vaikuttanut Euroopan ja muiden maiden yhteiskuntarakenteeseen sekä palveluiden kehitystarpeisiin. Väestörakenteen muuttuessa on syytä pohtia, miten uskontotietoiset palvelut voivat hyödyttää sosiaalityötä. Uskonnon huomioivilla palveluilla ja uskontodialogisella työskentelyllä voidaan lähentyä asiakkaan kokemusmaailmaa ja elämänpiiriä. Askelandia ja Døhlieta (2015, 268) mukaillen: *In international social work, religion has to be seen as an integrated aspect of people's lives, sometimes as a coping mechanism and sometimes as a hindrance for living a full life.* Tähän ajatukseen pohjaten tarkastelen seuraavassa luvussa, millaisia kehitystarpeita sosiaalityön professio kohtaa eri uskontoja edustavien asiakasryhmien kasvun myötä.

3.3 KOULUTUKSEN JA TUTKIMUKSEN TARVE SOSIAALITYÖN KEHITYKSESSÄ

Knitter (2010, 260) mainitsee, että uskontoa hyödyntävä työskentely vaatii työntekijältä laajaa kompetenssia, jota ei tämän hetken sosiaalialan koulutus riittävässä määrin tarjoa.

Working with your clients' religions is going to require more than what you've been trained to do when responding to their values and beliefs. It is going to require more than just respecting your clients' religion. You are also going to have to engage their beliefs, values, convictions. And this will call you to understand their religious beliefs not just as propositional statements but as personal commitments; you'll have to enter into these commitments and appreciate their power and their coherence. (Knitter 2010, 260)

Tutkimusten mukaan koulutus ja tutkimussektorin ymmärrys uskontotietoisista työskentelytavoista on lisääntymässä. Uskonnon ja ylipäänsä hengellisyyden huomioivat työmenetelmät ovat nousseet erityisesti kansainvälisessä kontekstissa esille sekä tutkimuskohteena että koulutukseen liittyvinä tarpeina. Oxhandler & Pargament (2014, 276) nostavat kuitenkin esille, että vielä ei ole riittävästi tutkittua tietoa uskonnon huomioivien työtapojen vaikutuksista. Koulutuksen tarvetta näyttää olevan erityisesti siinä, että vaikka sosiaalityön etiikka ohjeistaa asiakkaan kokonaisvaltaiseen kohtaamiseen ja tarpeiden huomioimiseen, tuottaa uskonnon vieraus ja sekulaariin taustaan pohjaavat ajattelumallit haasteen uskontodialogille ja uskontoa hyödyntävien menetelmien käyttöönottoon. Sosiaalityöntekijät ovat raportoineet, että he eivät ole saaneet riittäviä työkaluja koulutuksen kautta uskontotietoisesta työskentelyn avuksi. (Crisp & Dinham 2019, 206.)

Oxhandler ja Pargament (2014, 272) nostavat kuitenkin esille, että sosiaalityön nykyvaatimus kulttuurisesta kompetenssista lisää sosiaalityöntekijöiden kiinnostusta huomioida työn uskonnolliset ja hengelliset vaatimukset. Tämä osaltaan tukee sosiaalityön profession kehitystä ja käytännön työn muutosta. Hodgen (2015, 219 & 223) mukaan hengellisyyden huomioiminen on kasvanut ja keskeistä on asenteiden muutos siinä, miten uskontoon ja hengellisyteen suhtaudutaan sosiaalityön profession kohdalla.

As this reality has been increasingly acknowledged in professional circles, social work has devoted more attention to these two

constructs. Indeed, professional interest in spirituality and religion has accelerated dramatically over the past two decades (Hodge, 2015,

Kvarfordt ja Herba (2018, 164) nostavat lisäksi esille, että sosiaalityön käytännön työssä on keskeisessä roolissa se, ettei tietoa ole riittävästi sekä se, että työntekijöillä on omia ennakkoasenteita. Kvarfordtin ja Herban (em.) tutkimusartikkelissa oli keskiössä erityisesti nuoret ja se, miten uskonnon huomiotta jättäminen tämän asiakasryhmän kohdalla voi vaikuttaa erittäin haitallisesti nuorten identiteetin kehitykseen ja osallisuuden kokemukseen.

Turning to the reasons for not addressing religion/spirituality with youth, the top three concerns were related to apprehensions about presenting one's own bias, lack of knowledge and experience, and disapproval by caregiver. (Kvarfordt & Herba 2018, 164)

Koontina sosiaalityön kehittämis- ja koulutustarpeista voidaan nostaa esille, että uskontokentän moninaistuminen haastaa sosiaalityötä läpi leikaten käytännön työtä erilaisissa sosiaalityön ympäristöissä. Nämä kehitystarpeet kattavat myös sosiaalialan koulutuksen sekä tutkimuksen, sillä ilman tutkittua tietoa tai lisääntyvää koulutusta ei myöskään käytännön työn kompetenssi voi kehittyä riittävän laajalti. Tarve uskontokompetenssin lisääntymiselle ei ole suinkaan vähenemässä vaan sen merkitys kasvaa kulttuurisen kompetenssin tarpeen rinnalla. Muun muassa uskontoja ja vähemmistöryhmiä koskevien yleistävien ennakkoasenteiden vähentämiseksi tarvitaan sosiaalialan koulutukseen nivottavaa opiskelijoiden asenteita haastavia ja itsereflektioon kannustavia opintokokonaisuuksia. Lisäksi tarvitaan jo kentällä oleville työntekijöille osaamisen päivittämistä ja tietoa uskonnollisesta moninaisuudesta muun moninaistumiskoulutuksen ohessa.

4 JOHTOPÄÄTÖKSET

Kirjallisuuskatsauksen aineiston keruu nosti esille, että Suomen kontekstissa sosiaalityön ja uskonnon suhde on toistaiseksi jäänyt vähäiselle huomiolle. Suomeen sijoittuvaa ja suomen kielellä kirjoitettua vertaisarvioitua tutkimustietoa sosiaalityön ja uskonnon suhteesta ei ollut löydettävissä. Viime vuosikymmenen kuluessa on kuitenkin yhä enenevissä määrin noussut esille uskontolukutaidon merkityksen tunnistaminen ja tästä osaltaan kertoo uskontolukutaitoon keskittyvä tutkimus ja muun muassa vuosina 2019–2020 toteutunut Argumenta-hanke, joka keskittyi nimenomaan uskontolukutaidon merkitykseen moniarvoisessa yhteiskunnassa. (Konttori 2018, 1). Positiivinen huomio oli lisäksi, että uskonnon merkitystä sosiaalityössä on nostettu esille viimeisten vuosien kuluessa Pro gradu -tutkielmissa. Tämä osaltaan kertoo siitä, että myös suomalaisella tutkimuskentällä ollaan heräämässä uskonnon merkityksellisyyteen osana laadukasta ja kokonaisvaltaista asiakastyötä.

Kirjallisuuskatsauksen tulosten kautta on havaittavissa, että uskonto ja hengellisyys nousevat esille yhä useammin palveluiden käyttäjien tarpeissa ja ylipäänsä asiakastyön vuorovaikutustilanteissa. Uskontolukutaidon merkitys osana sosiaalityön ja sosiaalialan toimintaympäristöjä on kasvamassa. Tätä taustoittaa maahanmuuton kasvu ja eri uskontotaustaisten asiakkaiden lisääntynyt näkyvyys palveluiden käyttäjinä. Suomen kontekstissa erityisesti viime vuosikymmeninä kasvanut muslimitaustaisten maahanmuuttajien kasvu näkyy yhä laajemmin sosiaalialan työssä. Uskontolukutaidon tarve näkyy siinä, että eri uskontotaustoja edustavan työntekijän ja asiakkaan kohtaamisessa tarvitaan ymmärrystä uskonnon merkityksestä sekä siitä, miten uskonto vaikuttaa henkilön elämässä. Uskonnon merkitys tulee tunnistaa, mutta sitä ei saa kuitenkaan ylitulkitä. Uskontolukutaidolla voidaan välttää asiakkaan uskonnollistamista. Uskonnollistamista Pauha ja Konttori (2022, 11) kuvaavat ilmiöksi, jossa ihminen kohdataan ainoastaan oletetun uskonnon kautta. Tämän kaltaista uskonnollistamisen haasteena on se, että tällöin jää huomiotta henkilön oma kokemus identiteetistään ja vakaumuksestaan.

Lopputyön tulosten kautta on havaittavissa, että uskonto ja avoin hengellisyys voidaan kokea vieraaksi ja siihen on vaikeaa tarttua viranomaistyössä, joka on totuttu näkemään uskontoneutraalina. Kansainväliset tutkimusartikkelit toivat esille, että kansainvälisesti uskonto ja hengellisyys ovat laajemmin esille eri maiden sosiaalityössä. Artikkelit sivusivat muun muassa Ruotsin, Norjan, Australian, Yhdysvaltojen, Kanadan ja Ison-Britannian sosiaalityötä, joissa uskontietoinen työote on ollut jo pidempään esillä. Uskontolukutaidon ja kompetenssin tarve on tunnistettu käytännön työssä sekä koulutuksen kohdalla. Yhteneväisyytenä Suomen kontekstiin voidaan nähdä, että uskonnon huomioivien palveluiden ottaminen käyttöön ei ole ollut muissakaan maissa ongelmatonta ja, että uskontoon sekä hengellisyyteen on liitetty oletuksia ja jopa pelkoja.

Kirjallisuuskatsaukseen valikoituneet tutkimusartikkelit kuvasivat uskononäkökulmaa pääosin oletuksesta, että uskonto tuottaa positiivisia vaikutuksia asiakkaan elämään. Artikkeleissa painottuva uskonnon positiivinen tarkastelukulma jätti vähäisemmälle huomiolle sen, että uskonnolla tai uskonnon harjoittamisella voi olla myös haitallisia vaikutuksia erityisesti, mikäli niihin kiinnittyy kontrollia ja hallintaa. Sosiaalialalla uskontolukutaidon ja uskontotietoisten työtapojen kohdalla tulee tunnistaa uskontojen monikerroksellisuus, jotta voidaan aidosti huomioida uskonnon merkitys asiakkaan elämässä. Tämä tarkoittaa sekä uskonnon positiivisten puolien että negatiivisten vaikutusten punnitsemista ja kykyä ottaa puheeksi haastaviakin teemoja. Tutkimustulosten kautta on todettavissa, ettei uskonto tai hengellisyys osana sosiaalityön asiakastyötä ole katoamassa, vaan pikemminkin sen merkitys tulee nousemaan yhä selkeämmin. Jatkossa tarvitaan lisää uskontoa ja hengellisyyttä tarkastelevaa Suomen sosiaalityöhön ja muuhun palvelujärjestelmään kiinnittyvää tutkimusta.

LÄHTEET

- Askeland, G.A. & Døhlle, E. (2015). Contextualizing international social work: Religion as a relevant factor. *International Social Work* 2015, Vol. 58(2) 261–269. DOI: 10.1177/0020872813482958
- Crisp, B.R. (2013). Social work and faith-based agencies in Sweden and Australia. *International Social Work* 56(3) 343–355. DOI: 10.1177/0020872812474011
- Crisp, B.R. & Dinham, A. (2019). Do the regulatory standards require religious literacy of U.K. health and social care professionals? *Soc Policy Admin.* 2019; 53:1081–1094. John Wiley & Sons Ltd. DOI: 10.1111/spol.12495
- Crisp, B.R. & Dinham, A. (2020). Are Codes of Ethics Promoting Religious Literacy for Social Work Practice? *Australian social work*. 2020, Vol. 73, No. 2, 204–216
- Flinkman, M. & Salanterä, S. (2007). Integroitu katsaus -eri metodeilla tehdyn tutkimuksen yhdistäminen katsauksessa. Teoksessa K. Johansson; A. Axelin; M. Stolt & R-L. Ääri (toim.) *Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen*. Turku: Turun yliopisto. 84–100.
- Hodge, D.R. (2015). Spirituality and Religion among the General Public: Implications for Social Work Discourse. *National Association of Social Workers*. Doi: 10.1093/sw/swv021
- Johansson, K. (2007). Kirjallisuuskatsaukset – huomio systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen. Teoksessa K. Johansson; A. Axelin; M. Stolt & R-L. Ääri (toim.) *Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen*. Turku: Turun yliopisto. 3–9.
- Juhila, Kirsi (2006) *Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina: sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat*. Tampere: Vastapaino.
- Kallinen, T. & Kinnunen, T. ia. Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. [Viitattu 15.4.2022.]
- Kananoja, A. (2017). Sosiaalityö ammattina. Teoksessa A. Kananoja (toim.); M. Lähteinen (toim.) & P.Marjamäki (toim.). *Sosiaalityön käsikirja*. Helsinki: Tietosanoma Oy. 27–32.
- Katisko, M. (2016). Kulttuurienvälinen kompetenssi sosiaalityössä. Teoksessa Vastavuoroinen sosiaalityö (toim. Tiina Lehto-Lundén, Maritta Törrönen, Kaija Hänninen, Päivi Jouttimäki, Petra Salovaara, Minna Veistilä). Helsinki: Gaudeamus.
- Kavonius, M. & Putkonen, N. (2020). Katsomustietoisuus voimavarana. *Kieliverkosto.fi*. [viitattu 26.8.2021]

- Knitter. P.F. ThD (2010) Social Work and Religious Diversity: Problems and Possibilities, *Journal of Religion & Spirituality in Social Work: Social Thought*, 29:3, 256-270, DOI: 10.1080/15426432.2010.495632.
- Konttori. J. (2018). Uskontolukutaito ja suomalainen uskonnotutkimus. Artikkelijä. Uskonnotutkija. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Konttori. J. (2022). Suomalainen islam eurooppalaisessa kontekstissa. Teoksessa T. Pauha & J. Konttori (toim.). *Suomalaiset muslimit*. Helsinki: Gaudeamus. 21–31.
- Kvarfordt. C.L. & Herba. K. (2018). Religion and Spirituality in Social Work Practice with Children and Adolescents: A Survey of Canadian Practitioners. *Child Adolesc Soc Work J* 35:153–167 DOI 10.1007/s10560-017-0513-5
- Kähkönen. E. & Siirto. U. (2015). Uskontolukutaidon oppimista maahanmuuttajataustaisten järjestöjen kanssa. Teoksessa S. Hammar & Raili Gothóni (toim.) *Järjestöt kotoutumista edistämässä – jyvää, josta kasvatettiin lisää valmiuksia toimia monikulttuurisessa ja -uskontoisessa ympäristössä*. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. 21–26.
- Laitila. T. (2015). Ihmisen Jumalat – johdatus uskontotieteeseen. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto.
- Malkavaara. M. (2021). Uskontolukutaito ja sen merkitys monikulttuurisessa työssä. Teoksessa S. Hyväri & P. Sahonen (toim.) *Monikulttuurisen ohjausosaamisen kehittäminen – Virtaa ohjaukseen -koulutushankkeen tulokset*. Helsinki: Diakonia ammattikorkeakoulu. 128–145.
- Oxhandler. H. K. & Pargament. K.E. (2014). Social Work Practitioners' Integration of Clients' Religion and Spirituality in Practice: A Literature Review. *National Association of Social Workers*. doi: 10.1093/sw/swu018
- Pauha.T. & Konttori. J. (2022). Keitä ovat suomalaiset muslimit? Teoksessa T. Pauha & J. Konttori (toim.). *Suomalaiset muslimit*. Helsinki: Gaudeamus. 9–20.
- Salminen. A. (2011). Mikä kirjallisuuskatsaus? Johdatus kirjallisuuskatsauksen tyyppeihin ja hallintotieteellisiin sovelluksiin. Vaasan yliopisto.
- Scourfield. J., Warden. R., Gilliat-Ray. S., Khan. A. & Otri. S. (2013). Religious nurture in British Muslim families: Implications for social work. *International Social Work*. DOI: 10.1177/0020872812474032
- Sosiaalihuoltolaki 1301/2014 [Viitattu 29.11.2021].
- Svenungsson. J. (2020). The return of religion or the end of religion? On the need to rethink religion as a category of social and political life. *Philosophy and Social Criticism* 2020, Vol. 46(7) 785–809.
- Talentia ry (2017). *Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalilan ammattihenkilön eettiset ohjeet*. [
- Tartakovsky. E. (2021). Ethnic Minority and Majority Social Workers Working with Ethnic Minority Clients: Culture-Bound Professional Interventions and Burnout among Arab and Jewish Israeli Social Workers. *Research on Social Work Practice* 2022, Vol. 32(2) 215–226. DOI: 10.1177/10497315211049443.

UIMATAITO KOTOUTUMISEN EDISTÄJÄNÄ – NÄKÖKULMIA
NAISTEN YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMISESTA LIIKUNNAN
TOIMINTAYMPÄRISTÖSSÄ

Kati Vertiö c2100787
Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutus
2021-2022
Lopputyö
DIAKONIA Ammattikorkeakoulu
Turun yliopisto
13.5.2022

Turun yliopiston laatu järjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys
on tarkastettu Turnitin OriginallyCheck –järjestelmällä

1 Sisällysluettelo

1	JOHDANTO.....	3
2	NAISTEN KOTOUTUMISESTA SUOMESSA	5
3	MONALIIKU RY EDISTÄÄ NAISTEN KOTOUTUMISTA SUOMESSA LIIKUNNAN AVULLA	7
4	TRAUMAT, KULTTUURI JA USKONTO LUOVAT TARPEEN NAISERITYISEN JA TURVALLISEN TILAN UIMAOPETUKSEN JA VESILIIKUNTATOIMINNAN JÄRJESTÄMISELLE	9
5	TURVALLISEMMAT TILAT LÄHTÖKOHTANA NAISERITYISEN TOIMINNAN KEHITTÄMISELLE.....	12
6	NAISERITYINEN UIMA- JA VESILIIKUNTA EDISTÄÄ HYVINVOINTIA, OSALLISUUTTA JA YHDENVERTAISUUTTA YHTEISKUNNASSA.....	13
7	NAISTEN OMAT UINTIVUOROT POLIITTISEN VALLANKÄYTÖN ASEENA	15
8	7 JOHTOPÄÄTÖKSET	17
9	LÄHDELUETTELO	19
	LIITE 1.....	22

TIIVISTELMÄ

Tämä artikkeli tarkastelee nais erityisen uimaopetuksen ja vesiliikuntatoiminnan hyötyjä naisten kotoutumiselle Suomessa ja tuo esille niitä tekijöitä, jotka muodostavat tarpeen nais erityisten ja turvallisempien tilojen uimaopetukselle ja toiminnalle. Lisäksi artikkeli tuo esille uimiseen liittyviä toimintatapoja ja infrastruktuureja, jotka heikentävät naisten yhdenvertaisten liikuntamahdollisuuksien toteutumista. Artikkelissa tarkasteltiin nais erityistä uimaopetusta ja vesiliikuntatoimintaa järjestävän Monaliiku ry:n toimintaan osallistuneille toteutettuja kyselyitä, Monaliikun sisäisiä raportteja toiminnasta sekä tutkimuksia nais erityistä uima- ja liikuntaohjelmista. Naisten mahdollisuuksia harrastaa uintia Suomessa rajoittavat uimataidottomuus, vesipelko, turvattomuuden tunne, kulttuuriin ja uskontoon pohjautuvat toimintatavat ja käytänteet, suhtautuminen alastomuuteen, pukeutumiseen liittyvät erityispiirteet sekä uimahallien infrastruktuurit. Eri yhteyksissä nousi selkeästi esille naisten turvallisuuden tunteeseen ja toiseuteen liittyvät kokemukset valkonormatiivisissa ympäristöissä. Toiseus nousi erityisesti esille musliminaisten kokemuksissa, mitä on viime vuosien aikana käytetty häijyisti poliittisen vallankäytön välineenä. Tämän perusteella voidaan olettaa, että uimahallit eivät ole rasismista tai syrjinnästä vapaita tiloja. Nais erityisten turvallisemman tilan uimatoiminnalla on positiivisia vaikutuksia osallistujien hyvinvointiin ja terveyteen. Sen on tunnistettu lisäävän osallistujien sosiaalista osallisuutta ja onnellisuuden tunnetta, ja näin sillä voidaan todeta olevan mielenterveyttä edistäviä vaikutuksia. Uimatoiminnan potentiaalia naisten kotoutumista edistävänä toimintana Suomessa tulisi harkita tämän artikkelin pohjalta vakavammin ja Suomessa nais erityiseen uimaopetukseen ja vesiliikuntatoimintaan osallistuvien naisten kokemuksia tulisi tutkia enemmän. Nais erityistä turvallisemman tilan uimaopetusta ja vesiliikuntatoimintaa tarvitaan Suomessa, jotta yhdenvertaiset mahdollisuudet harrastaa liikuntaa turvallisesti toteutuisivat kaikkien kohdalla. Terveyttä edistäviä vaikutuksia sekä rasismikokemuksia vähemmistöryhmiin kuuluvien naisten kohdalla tulisi tutkia syvemmin, jotta syrjiviä rakenteita voitaisiin poistaa tai luoda uusia menetelmiä vanhojen rinnalle. Tämä kehitystehtävän merkitys työpaikalleni on suuri ja se kokoaa kaiken sen tiedon mitä Monaliiku ry:n toiminnassa on vuosien ajan havaittu. Lisäksi kehitystehtävä antaa Monaliikulle tutkimustietoon perustuvaa tietoa nais erityisestä uimatoiminnasta, jota voidaan hyödyntää hankehakemusten teossa. Kehitystehtävä auttaa Monaliiku ry:tä perustelemaan nais erityisen uimaopetuksen ja vesiliikuntatoiminnan tärkeyttä ja tarpeellisuutta rahoittajille.

1 JOHDANTO

Väestö Suomessa on monimuotoistunut viimeisten vuosikymmenien aikana kasvaneen maahanmuuton myötä ja sen vaikutukset yhteiskunnan kehittymiseen eri toiminnoissa ovat nähtävissä ja väistämättömiä. Väestön kulttuurisen taustan monimuotoistumisen johdosta myös väestön keskuudessa esiintyvät tarpeet ja normit monimuotoistuvat ja koskettavat yhä useampaa henkilöä. Toisin sanoen, ”vanhan tutun” rinnalle nousee uusia tarpeita ja tapoja, jotka koskettavat yhä useampaa yhteiskunnan jäsentä. Tämä kehitys edellyttää myös olemassa olevien palveluiden mukautumista sekä kokonaan uusien palveluiden luomista vastaamaan nyky-yhteiskunnassa esiintyviin uudenlaisiin tarpeisiin. Luonnollisesti, myös kotoutuminen ja siihen liittyvät toimenpiteet ovat merkittävä osa suomalaisen yhteiskunnan toimintoja.

Tämän monikulttuurisen asiantuntijan erikoistumiskoulutuksen kehittämistehtävänä kirjoitan artikkelin, joka nostaa esille nais erityyppisen uimatilan ja uimaopetuksen merkitystä naisten kotoutumista ja yhdenvertaisuutta edistävänä tekijänä suomalaisessa yhteiskunnassa. Kehittämistehtävä luo pohjaa kulttuurisensitiivistä ja nais erityyppistä liikuntatoimintaa järjestävän yhdistyksen Monaliiku ry:n hankkeelle, jonka tavoitteena on perustaa uintijaosto koordinoimaan turvallisen ja nais erityyppisen tilan uintiopetusta ja vesiliikuntatoimintaa monikansallisille naisille pääkaupunkiseudulla ja isommissa kaupungeissa. Monaliikun toiminnan aikana on huomattu, että kysyntä naisten omista uimavuoroista pääkaupunkiseudulla on kasvanut. Tarve on huomattu sekä kunnallisissa että kolmannen sektorin palveluissa erityisesti pääkaupunkiseudulla ja isommissa kaupungeissa. Kysyntään on vastattu muun muassa Helsingissä, Vantaalla, Turussa ja Tampereella, missä kaupungit ovat järjestäneet kaikille naisille avoimia naisten omia uimavuoroja ja uimakouluja kaupungin uimahalleissa. Todellisuudessa tämä ei riitä vastaamaan koko kysyntää eikä uimavurojen järjestämisessä välttämättä ole huomioitu maahanmuuttajina Suomeen tulneiden naisten erityistarpeita kokonaisvaltaisesti.

Tämän artikkelin tavoitteena on lisätä tietoa nais erityyppisten uimatilojen ja -toiminnan tärkeydestä osana yhdenvertaisuus- ja kotoutumistyötä. Artikkelin nostaa esille uimataidon ja vesiliikuntatoiminnan hyötyjä naisten hyvinvointia ja kotoutumista edistävänä tekijänä. Artikkelin lisää tietoa kulttuureihin ja uskontoihin pohjautuvista käytänteistä, jotka ovat luoneet uudenlaisia tarpeita uimatoiminnan järjestämisessä Suomessa. Lisäksi artikkeli tarkastelee suomalaisessa uimakulttuurissa eläviä perinteitä ja yhteiskunnassa esiintyviä asenteita, joiden näen olevan haitallisia vaikutuksia naisten yhdenvertaisuuden ja kotoutumisen toteutumiseen.

Artikkeli vastaa seuraaviin kysymyksiin:

1. Miksi nais erityisiä ja turvallisia uimatiloja tarvitaan naisille, jotka eivät kulttuurinsa tai uskontoonsa liittyvien käytänteiden vuoksi osallistu kaikille sukupuolille avoimiin uimavuoroihin?
2. Mitä hyötyä uimaopetuksen ja vesiliikuntatoiminnan järjestämisestä nais erityisissä ja turvallisissa tiloissa on yksilölle ja yhteiskunnalle?
3. Miten uimiseen liittyvät toimintatavat, stereotypiat ja uimahallien infrastruktuuri Suomessa heikentävät naisten yhdenvertaisuuden toteutumista?

Artikkelin kohderyhmä on rajattu naisiin, jotka uimataidottomuuden ja kulttuurinsa tai uskontoonsa pohjautuvista käytänteistä johtuen eivät halua tai voi osallistua yleisille uintivuoroille. Kohderyhmää ei ole rajattu esimerkiksi maahanmuuttaneisiin naisiin, koska se sulkee ulkopuolelle paljon naisia, joiden näkemyksiin ja kokemuksiin artikkelissa hyödynnetyt aineistot perustuvat. Työ- ja elinkeinoministeriön (TEM) julkaisu ”Kotoutumisen sanasto” määrittelee maahanmuuttaneen tai maahanmuuttajan ulkomailla syntyneeksi Suomessa asuvaksi henkilöksi, jolla ei ole Suomen kansalaisuutta, mutta on saanut oleskeluoikeuden. TEM:in mukaan termejä tulee käyttää vain silloin kun termillä on selitettävää arvoa kuten esimerkiksi tilastollista arvoa, ja monesti henkilön asuinpaikka tai ammatti saattaa olla merkittävämpi kuin se onko hän muuttanut maahan. Termeillä ei myöskään tule viitata henkilöihin nimen, ulkonäön tai äidinkielen perusteella eikä henkilöihin, joille maahanmuuttajuus osana identiteettiä on merkityksetön tai vanhentunut, koska muutosta on kulunut pitkä aika. (TEM 2021a, 27.) Edellä mainittu määritelmä muistaen, kohderyhmään voi kuulua Suomeen ulkomailta muuttaneita naisia, Suomeen ulkomailta muuttaneiden naisten Suomessa syntyneitä ja kasvaneita aikuisia ja alaikäisiä tyttöjä, Suomessa syntyneitä musliminaisia ja Suomessa uskoon palanneita naisia. Lisäksi on tärkeää tiedostaa, että tarvetta nais erityisille uimatiloille voi esiintyä monien eri taustaisten ja eri uskontokuntia edustavien naisten keskuudessa muista henkilökohtaisista syistä.

Tämän kehitystehtävän aihe on tärkeä, sillä se tuo esiin liikunnan toimintaympäristössä esiintyviä naisten yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta haitallisia rakenteita ja se samalla pyrkii edesauttamaan sellaisten toimenpiteiden toteutumista, jotka lisäävät naisten yhdenvertaisia liikuntamahdollisuuksia. Artikkelin ylläpitää keskustelua aiheesta, joka on jo vuosien ajan herättänyt voimakasta vastarintaa ja yleisen keskustelun polarisaatiota. Näen, että tämän artikkelin myötä palveluiden tarjoajat, päättäjät ja eri alojen ammattilaiset saavat lisää tietoa monimuotoistuneessa yhteiskunnassa olemassa olevista erilaista liikuntaan, mutta erityisesti uintiin, liittyvistä tarpeista.

Toivoin ja uskon, että artikkelista saadun tiedon myötä voidaan myös vaikuttaa ihmisten asenteisiin ja tahtotilaan tukea erilaisia taustoja ja tarpeita huomioivien liikuntapalveluiden luomista.

Tämä on aihealue, joka kuvainnollisesti huutaa keskustelun ylläpitämistä, sillä naisten omien uimavuorojen järjestäminen on aiheuttanut ristiriitaisia ja vastustavia reaktioita osassa ihmisiä, ja se heijastuu polarisoituneena julkisena keskusteluna. Väitän, että lisääntynyt tieto nais erityisten tilojen tarpeellisuudesta, uimisen hyödyistä kotoutumiselle sekä syrjivien purkaminen liikunnan toimintaympäristössä edistävät kotoutumista merkittävästi, ja ennen kaikkea, lisäävät sukupuolten välistä yhdenvertaisuutta suomalaisessa yhteiskunnassa. Toimiessani ohjaajana nais erityisissä eli vain naisille tarkoitetuissa ja nais erityisiä tarpeita huomioivissa liikunta- ja uintivuoroissa, tapasin naisia, joilla ei ollut minkäänlaista kosketusta liikuntaan omassa kotimaassaan eikä ymmärrystä siitä, miten liikuntatiloissa toimitaan. Monaliikun ryhmissä liikunnan harrastaminen auttaa heitä kehittämään taitoja turvallisessa tilassa ja luomaan itsevarmuutta oman liikkumisen suhteen. Toisaalta ryhmiin osallistui myös naisia, jotka olivat tottuneita liikkujia jo omassa kotimaassaan, mutta heikko kielitaito, uskontoon ja kulttuureihin pohjautuvat käytänteet kuten pukeutuminen, sekä kokemukset rodullistamisesta fyysisten ominaisuuksien kuten ihonvärin tai etnisyyden takia luovat tunnetta toiseudesta tiloissa, joissa toimitaan niin sanotusti ”valkoisen katseen alla”. Tämän tiedon pohjalta, olen vahvasti sitä mieltä, että nais erityisille ja turvallisille tiloille on tarvetta Suomessa ja niiden avulla voidaan edistää yksilöiden kotoutumista ja ennaltaehkäistä syrjäytymistä. Nais erityisen toiminnan avulla naisten kynnystä hakeutua liikkumaan itsenäisesti niin sanottuihin yleisiin liikuntatiloihin voidaan madaltaa. Uskon myös, että nais erityistä uimatoimintaa ja niiden tiloja voidaan kehittää niin, että se ei heikennä muiden palveluita.

2 NAISTEN KOTOUTUMISESTA SUOMESSA

Tilastojen valossa maahanmuutto jatkaa määrällistä kasvuaan vuosi vuodelta. Vuonna 2020 Suomessa asui 444 000 ulkomaalaistaustaista henkilöä, mikä on noin kahdeksan prosenttia koko Suomen väestöstä. Ulkomaalaistaustaisista henkilöistä 421 000 henkilöä eli 7,6 prosenttia koko väestöstä olivat Suomessa asuvia ulkomailla syntyneitä henkilöitä (Tilastokeskus 2021a). Kaikista ulkomaalaistaustaisista henkilöistä yli puolet asuivat Uudellamaalla ja neljäsosa eli 111 013 henkeä koko ulkomaalaistaustaisesta väestöstä asui Helsingissä. Ulkomaalaistaustainen väestö on siis vahvasti keskittynyt pääkaupunkiseudulle, mutta myös joissain pienemmissä kunnissa ja kaupungeissa kuten Närpiössä, Turussa, Pietarsaareissa, Pohjanmaan Korsnäsissä ja Ahvenanmaan kunnissa ulkomaalaistaustaisen väestön osuus alueen väestöstä vaihteli kymmenestä prosentista 22 prosenttiin. (Tilastokeskus 2021b.) Sukupuolien osuus koko ulkomaalaistaustaisten väestön

keskuudessa jakautuu melko tasaisesti, mutta kansalaisuuskohtaisesti tarkasteltuna naisten tai miesten osuus voi olla merkittävästi suurempi. (Tilastokeskus 2021c.)

Viime vuosina keskustelu maahanmuuttaneiden naisten kotoutumisesta on ollut keskiössä erityisesti kotoutumistyötä tekevien ammattilaisten keskuudessa. Suomessa kotoutumista säätelee Laki kotoutumisen edistämisestä (30.12.2010/1386). Kotoutuminen määritellään maahanmuuttajan yksilöllisenä kehityksenä, joka tapahtuu yhteiskunnan kanssa vuorovaikutuksessa. Sen tavoitteena on, että yksilö tuntee olevansa yhteiskunnan aktiivinen ja täysivaltainen jäsen, joka oppii yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja. Kotoutumisessa tuetaan myös yksilön mahdollisuuksia oman kielen ja kulttuurin ylläpitämiseen samaan aikaan kun hän tutustuu uuden asuinmaansa kielelliseen ja kulttuuriseen ympäristöön. Samaan aikaan vastaanottava yhteiskunta saa uusia vaikutteita ja monimuotoistuu (TEM 2021b).

Kansainvälisen Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestön (OECD) julkaiseman ” Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Finland” -raportin (2018) mukaan maahanmuuttaneiden naisten kotoutuminen Suomessa on hidasta ja vaikuttaa siltä, että naiset, jotka eivät pian Suomeen muuton jälkeen hakeudu työnhakupalveluiden piiriin, ovat suuremmissa riskissä syrjäytyä yhteiskunnan toiminnoista. Raportin mukaan velvoitteet perheen ja lasten hoitamisesta voivat vaikeuttaa naisten mahdollisuuksia osallistua aktiivisesti kotoutumistoimiin. Mahdollisuuksien ja kannustimien puutteella osallistua kotoutumisohjelmiin voivat olla haitallisia vaikutuksia naisten sosiaalisen osallisuuteen ja työelämään kiinnittymiseen. Kotoutumisprosessin kulkuun vaikuttaa osaltaan myös se, että kotoutumisohjelma on sidottu Työ- ja elinkeinopalveluiden työnhakupalveluihin, joka palvelee vain työnhakijoita. Tämän johdosta työelämäorientoituneen kotoutumisprosessin ulkopuolelle jäävät muun muassa kotona lapsia hoitavat vanhemmat, jotka vaihtoehtoisesti ohjataan kuntien järjestämiin kotoutumispalveluihin, joiden sisältö ja laatu voivat vaihdella järjestäjäkohtaisesti ja lisäksi ne eivät usein ole työelämälähtöisiä. (OECD 2018, 23–24). Tämä ero TE-toimistojen järjestämiin kotoutumistoimiin voi osaltaan selittää eroja kotoutujien työllistymisprosesseissa.

OECD:n raportissa kotoutumisen onnistumista on pitkälti tarkasteltu työllistymisasteen perusteella, ja jatkossa olisikin tärkeää tunnistaa paremmin muiden tukitoimien kuten sosiaalihuollon ja kolmannen sektorin palveluiden hyötyjä kotoutumiselle. Naisten kotoutuminen vaatii syvempää tarkastelua ja erilaisten kotoutumista tukevien vaihtoehtojen pohtimista. Kieliopintojen, opiskelun ja työelämään kiinnittymisen ohella on tärkeää pohtia myös sellaisia toimia, jotka tukevat naisten ja heidän perheidensä kokonaisvaltaista hyvinvointia ja jaksamista kotoutumisen prosessissa.

Tässä yhteydessä haluan nostaa esiin erilaisen kotoutumista kuvaavan käsitteen ”arjen kansalaisuus”, jota Heino (2018) tutkii julkaisussaan ”Yhteiskunnan jäsenyyden ehdot -kansalaisuuden rakentaminen ja peruspalvelukokemukset venäläistaustaisten perheiden kertomuksissa”. Heino tutkii kotoutumista ja arjen kansalaisuutta kiinnittäen huomiota maahanmuuttaneiden itse määrittelemiін ehtoihin jäsenyydestä suomalaisessa yhteiskunnassa. Julkaisussaan Heino määrittelee arjen kansalaisuuden muodostuvan kolmesta osa-alueesta, joita ovat autonomia, tunnustus ja kuuluminen. Autonomia käsittää yksilön oman toiminnan, joka koostuu toimeentuloturvaetuksista irrottautumisesta, suomen kielen taidosta ja työllistymisestä. Tunnustuksella tarkoitetaan vahvistusta identiteetille, mikä tulee ulkopuolelta eli arjessa yhteiskunnallisten diskurssien kautta sekä kohtaamisissa muiden ihmisten ja peruspalveluiden työntekijöiden kanssa. Kuulumisella kuvataan Suomeen kiinnittymistä ja kodin luomisen kokemuksia. Tutkimuksen mukaan avioliiton tai puolison työpaikan perusteella muuttaneet naiset ja yksin opiskelemaan muuttaneet nuoret kokevat, että heidän mahdollisuutensa saavuttaa suomalaisen yhteiskunnan jäsenyys eivät ole tasavertaisia verrattuna aikuisiässä muuttaneisiin miehiin. (Heino 2018, 51.) Tämä tutkimustulos tukee OECD:n selvityksen tuloksia siitä, että tasavertainen kotoutuminen erityisesti naisten kohdalla ei toteudu.

3 MONALIIKU RY EDISTÄÄ NAISTEN KOTOUTUMISTA SUOMESSA LIIKUNNAN AVULLA

Artikkelin aineisto koostuu Monaliiku ry:n uimatoiminnan osallistujilta kerätyistä palautteista ja kyselystä (liite 1), keskusteluista Monaliikun uimatoiminnan koordinaattorin ja ohjaajien kanssa sekä omista havainnoistani työskennellessäni Monaliiku ry:ssä vuosina 2015–2019. Monaliikun toteuttamaan kyselyyn vastasivat 11 Monaliikun uintiryhmiin osallistunutta henkilöä ja se toteutettiin syksyllä 2020. Kirjallista raportointia uintiryhmien toiminnasta on tehty Monaliikulla vuosien 2019–2021 aikana. Lisäksi artikkelin kirjoittamisen aikana osallistun Monaliikun järjestämään uimatoimintaan vapaaehtoisena ohjaajana saadakseni ajankohtaisen kuvan nais erityisen uimaopetuksen ja vesiliikunnan järjestämisestä turvallisessa tilassa. Suomessa aihetta on tutkittu harvakseltaan. Suomen uinti- ja hengenpelastus (SUH) on julkaissut lasten uimataittoa tutkineen Uimataitotutkimuksen vuonna 2017, missä uskontoon pohjautuvien käytänteiden vaikutukset koululaisten uimiseen osallistumisessa on huomattu (SUH 2017, 14). Lisäksi Terveiden hyvinvoinnin laitos (THL) on vuonna 2015 julkaissut Ulkomaalaisten hyvinvointi tutkimuksen, joka tuo esille maahanmuuttajataustaisen väestön liikkumattomuuteen liittyviä syitä ja terveysvaikutuksia. Taustatietona hyödynnetään myös kansainvälisiä tutkimuksia aiheesta.

Työnantajani Monaliiku ry on tehnyt yli 10 vuoden ajan työtä naisten terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi liikunnan avulla. Monaliiku edistää sukupuolten tasa-arvoa, naisten vaikutusmahdollisuuksia sekä pyrkii vähentämään syrjintää yhteiskunnassa. Monaliikun tärkeä tavoite on tukea maahanmuuttaneiden naisten kotoutumista Suomessa liikunnan avulla. Näiden vuosien aikana on kerätty laajasti tietoa siitä, millaisia tarpeita monikansallisilla ja maahan muuttaneilla naisilla on erityisesti liikuntaan liittyen. Toiminnan aikana on kokeiltu erilaisia toimintamalleja ja kerätty tietoa maahanmuuttaneiden naisten tarpeista uintiin liittyen, mikä toimii lähtökohtana tämän kehitystehtävän toteuttamiselle.

Monaliikun ensimmäinen laajempi nais erityisiä liikuntaryhmien kehittämistä ohjannut Elämäni Kunnossa -hanke perustettiin vuonna 2015. Elämäni Kunnossa -hankkeessa perustettiin paikallisesti toimivia viikoittain kokoontuvia nais erityisiä hyvinvointiryhmiä, joiden aikana liikutaan. Osana toimintaa järjestetään myös teemapäiviä, joissa keskustellaan ja luennoidaan erilaisista terveyteen ja hyvinvointiin liittyvistä aiheista kuten ravinto tai naisten terveys. Elämäni Kunnossa -hanke sulautui osaksi Monaliikun viikoittaista säännöllistä toimintaa ja sen myötä yhä useampi nainen voi liikkua ympäristössä, joka huomioi kulttuuriin, uskontoon ja sukupuoleen pohjautuvat käytännöt ja tarpeet. Ryhmissä toimii vain naispuolisia ohjaajia ja tilat ovat suljettuja ulkopuolisten katseilta. Nämä kaksi käytäntöä ovat ehdottomasti tärkeimmät kriteerit suurimalle osalle osallistujista, ja he eivät todennäköisesti osallistuisi muuhun liikuntatoimintaan ilman vastaavia järjestelyjä. Kotona lapsiaan hoitavien äitien mahdollisuus osallistua toimintaan on varmistettu tarjoamalla lasten hoitoa paikan päällä toiminnan aikana. Lisäksi uskontoon liittyvät käytännöt on huomioitu liikuntaryhmien aikana ja mahdollisuus rukoiluun on järjestetty toiminnan aikana. Yksi tärkeä ehto ryhmään osallistumiselle on sitoutuminen ja jokainen ryhmään paikan vastaanottanut sitoutuu osallistumaan ryhmän toimintaan kerran viikossa kevät- tai syyskauden ajan.

Elämäni Kunnossa -toiminnan osallistujilta kerättyjen kyselyiden ja palautteiden myötä tunnistettiin tarve liikuntamuotojen monipuolistamiselle. Yksi osallistujien keskuudesta noussut tarve oli naisten omien uimaryhmien ja uintiopetuksen järjestäminen. Tämän seurauksena, vuonna 2017 Monaliiku alkoi kehittämään ja järjestämään uinninopetusta ja vesiliikuntakursseja suljetuissa ryhmissä naisille, jotka uskonnollisista, kulttuurisista tai henkilökohtaisista syistä eivät osallistu kaikille avoimissa tiloissa kuten uimahalleissa järjestettävään vesiliikuntaan. Uintiopetus ja vesiliikuntakurssien järjestäminen naisille on yksi konkreettinen esimerkki toimenpiteestä, jonka Monaliiku on tehnyt vastatakseen toimintaansa osallistuneiden keskuudesta nousseeseen tarpeeseen. Monaliikun uintiopetukseen ja vesiliikuntakursseille osallistuu yli 300 naista joka vuosi. Kursseja järjestetään kuudessa eri tasoisessa ryhmässä.

4 TRAUMAT, KULTTUURI JA USKONTO LUOVAT TARPEEN NAISERITYISEN JA TURVALLISEN TILAN UIMAOPETUKSEN JA VESILIIKUNTATOIMINNAN JÄRJESTÄMISELLE

On paljon tekijöitä, jotka lähtökohtaisesti vaikuttavat maahanmuuttajataustaisten naisten mahdollisuuksiin oppia uimaan. Uimataidon saavuttaminen aikuisikää ennen ei ole mahdollista tai tavallista kaikkialla maailmassa. Taustalla voi olla maantieteellisiä tekijöitä, kuten uimakelpoisen veden puute tai vaaralliset vesiympäristöt. Joissain maissa mahdollisuus oppia uimaan on sukupuolittunutta tarkoittaen, että naisten mahdollisuuksia oppia uimaan ei tueta eikä sitä saateta mieltää arvokkaaksi taidoksi maan tapakulttuurissa. Maahanmuuttaneille naisille tarkoitettujen uinti- ja vesiturvallisuusohjelmia Australiassa tarkastelleen tutkimuksen mukaan useat naiset kertovat, että heidän alkuperäisessä kotimaassaan tai kasvuympäristössään naisten uiminen on epätavallista (Willcox-Pidgeon ym. 2020, 9.) Suomessa taas uimataidot nähdään tärkeänä kansalaistaitona, joka on liitetty myös osaksi jokaisen oppivelvollisuutta. On tavallista, että Suomessa uimataito opitaan jo ennen kouluikää vanhempien kanssa tai uimakoulussa. Monaliikun uimatoimintaan osallistuvien naisten mahdollisuuksia osallistua uimaopetukseen ja vesiliikuntaan rajoittavat uimataidottomuus, traumaattisista kokemuksista kumpuava vesipelko, turvattomuuden tunne, kulttuuriin ja uskontoon pohjautuvat toimintatavat ja käytänteet, suhtautuminen alastomuuteen, pukeutumiseen liittyvät erityispiirteet sekä uimahallien ja -tilojen infrastruktuurit (Monaliiku 2021.)

Monaliikun toimintaan osallistuvista naisista moni ei ole koskaan päässyt opettelemaan uimataitoa tai edes kosketuksiin veden kanssa, ja esimerkiksi vuoden 2022 ensimmäisessä alkeisryhmässä kuusi viidestätoista osallistujasta ovat vesipelkoisia. Jo pelkkä veteen astuminen voi olla todella pelottava kokemus henkilölle, joka oppii uimaan 40-vuotiaana. Osa naisista ovat kertoneet veteen liittyvistä traumaattisista kokemuksista kuten hukkumiskokemuksista, mikä liittyy joidenkin kohdalla merellä tapahtuvaan pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden maahanmuuttoliikkeeseen. Vesipelkoisen aikuisen tukeminen ja avustaminen vaatii uinnin opettajilta ja ohjaajilta erityistä huomiointia ryhmiä ohjatessa ja mielestäni tämä on tärkeä perustelu turvallisen tilan uintiopetuksen tarpeellisuudesta Suomessa. (Monaliiku 2021;2022.) Myös Australiaan muuttaneiden aikuisten uinti- ja vesiturvallisuusohjelmia käsitelleen tutkimuksen mukaan ohjaajien tuki uimatoiminnan aikana on merkittävässä roolissa osallistujille vesipelon voittamiseksi (Willcox-Pidgeon ym. 2020, 5.). Suomessa ei ole järjestetty toimintaa, joka keskittyisi nimenomaan maahanmuuttaneiden naisten traumoja ja pelkotiloja käsittelevään uimatoimintaan, mutta esimerkiksi Saksassa saavutettu hyviä tuloksia ”Terapeuttista uintia pakolaisnaisille” -ohjelmassa, jossa vapaaehtoiset ohjaajat järjestävät turvapaikanhakijainaisille nais erityistä ja kulttuurisensitiivistä uimaopetusta, jonka tavoitteena on auttaa naisia pääsemään yli veteen liittyvistä pelkotiloista. (InfoMigrants 2019.) Tanskassa musliminaisten kokemuksia

tarkastelleen tutkimuksen mukaan moni koki, että heidän suunnitelmansa oppia uimaan viivästyivät sen takia, että vain naisille tarkoitettua uimatoimintaa oli vaikeaa löytää (Lenneis, Evans & Agergaard 2022a, 44).

Monaliikun kyselyyn vastanneista osallistujista nostivat useasti esille veteen liittyvän pelon. Veteen liittyvien traumojen ja pelkotilojen voidaan nähdä heijastuvan ihmisen toimintaan, ja niillä voi myös olla sukupolvisia vaikutuksia yhteiskunnassa. Uimataidoton tai vedestä traumatisoitunut aikuinen usein kokee turvattomuutta toimiessaan lasten kanssa vedessä tai veden lähellä, mikä todennäköisesti aiheuttaa stressiä aikuiselle, mikä puolestaan heijastuu hänen toimintaansa lasten kanssa. Veteen liittyvä pelko voi näin heikentää ihmisen ja koko perheen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Tällä voi olla merkittäviä sukupolvisia vaikutuksia esimerkiksi siihen, miten lapset suhtautuvat veteen ja millaisia veteen liittyviä kokemuksia he saavat kasvaessaan. Monaliikun kyselyyn vastanneista uimaryhmien osallistujista osa kertoi, että haluavat oppia uimaan, koska haluavat opettaa omia lapsiaan uimaan (Monaliiku 2020). Vastaavasti Australiassa nais erityisiin uimaryhmiin osallistuneet naiset kertoivat kiinnostuneensa uimisesta siinä vaiheessa, kun olivat vieneet lapsensa uimakouluun. Yksi tutkimukseen osallistunut henkilö kuvailee uimataidon oppimista prosessiksi. Veteen liittyvät pelkotilat voivat lieventyä taitojen kehittyessä, mutta samaan aikaan voidaan kokea epävarmuutta tilanteessa, jossa pitäisi auttaa vedessä olevaa henkilöä, joka on vaarassa. Tutkimuksessa tuli myös esille onnellisuuden tunteen yhteys vesipelon voittamiseen. (Willcox-Pidgeon ym. 2020, 53.) Näiden tietojen valossa voidaan todeta, että vesipelon voittaminen on naisille voimaannuttava kokemus, joka edistää heidän hyvinvointiansa ja autonomiaa. Yleisesti ottaen, uimataidottomuus eri väestöryhmien keskuudessa Suomessa tulisi ottaa vakavasti riskinä hukkumiskuolemien lisääntymiselle.

Kulttuuriin tai uskontoon pohjautuvat toimintatavat ja käytänteet nostavat naisten kynnystä harrastaa uintia tai hakeutua uimaopetukseen uimahallien yleisten kaikille avoimien uimavuorojen aikana. Uskonnon vaikutukset korostuvat erityisesti musliminaisten pukeutumiseen liittyvissä kysymyksissä. Motivaatiot nais erityiseen uimatoimintaan hakeutumisessa tai kokemukset kaikille avointen uimavuorojen turvallisuudesta ja miten niissä kokee turvalliseksi pukeutua vaihtelevat yksilöiden välillä. Myös musliminaisten keskuudessa pukeutumiseen liittyvät normit vaihtelevat. Jotkut musliminaiset eivät osallistu lainkaan uimatoimintaan vastakkaisen sukupuolen läsnä ollessa. Osa musliminaisista kertoo käyttävänsä julkisilla paikoilla burkinia eli uima-asua, johon kuuluu hiukset peittävä huppu eli hijab sekä pitkät käsien ja jalkojen lahkeet, mutta osa kokee burkinin käytön raskaaksi ja negatiivista huomiota herättävänä (Lenneis, Evans & Agergaard 2022a, 44.) Osallistuessani Monaliikun uimaryhmiin vapaaehtoisena ohjaajana, naisten pukeutumisessa kiinnitin huomiota siihen, että vain naisten läsnä ollessa osa naisista ui tavallisissa tai pitkälahkeisissa

uimapuvuissa hiukset näkyvillä. Osa naisista taas pukeutuu peittävämpiin uima-asuihin ja he peittävät hiuksensa joka tapauksessa. Eräs liikuntaryhmään osallistunut musliminainen kerran selitti minulle keskustellessamme liikuntaan liittyvästä pukeutumisesta, että on kovin vaikea selittää sitä tunnetta, joka syntyy, kun olet koko ikäsi peittänyt koko vartalosi kasvoja myöten, jolloin vain vartalonmyötäisten leggingsienkin pitäminen kenen tahansa edessä tuntuu alastomalta.

Pukeutumiseen liittyvien käytänteiden rinnalla alastomuus on asia, johon suhtautuminen voi olla todella yksilöllistä, eikä sitä määritä yksin ihmisen edustama uskonto, kansallisuus taikka kulttuurinen tausta. Suomessa alastomuuteen liittyy paljon stereotypioita. Ajatellaan, että suomalaisille alasti oleminen muiden edessä on luonnollista. Suomalaiset saunovat alasti, välillä molemmat sukupuolet yhdessä. Suomalaiset uivat alasti järvivesissä mökkireissuillaan tai viimeistään Mantan patsaan suihkulähteessä, jos Suomi voittaa jääkiekon MM- tai olympiakultaa. Yhdessä alasti saunominen ja peseytyminen on toki hyvin yleistä tietyissä tilanteissa Suomessa, mutta samaan aikaan olen vakuuttunut, että kaikissa yhteiskuntaryhmissä, sukupuolissa ja kansalaisuuksissa on yksilöitä, jotka kokevat alastomuuteen muiden edessä epämiellyttävänä, oli heidän uskonnollinen vakuumuksensa tai kulttuurinen taustansa mikä tahansa. Monaliikun toiminnan aikana uimahallien ja liikuntatilojen pukuhuoneiden infrastruktuuri on tunnistettu yhdeksi ongelmakohtaksi (Monaliiku 2021). Pukuhuoneet kouluissa, liikuntatiloissa ja uimahalleissa ovat lähes poikkeuksetta avoimia tiloja, joissa riisuudutaan ja peseydytään toisten läsnä ollessa, ja se voi olla yllättävän monellekin ihmiselle este osallistua liikuntaan. Käyttäjien tarvetta yksityisemmille tiloille peseytymistä ja pukeutumista varten ei ole huomioitu tilojen suunnittelussa ja voi jopa väittää, että alastomuus on vahvasti integroitu uimahallien ja liikuntatilojen infrastruktuuriin Suomessa. Väitän, että ajatus alastomuuden luonnollisuudesta suomalaisten mielissä on niin vahvasti sisäistetty, että sen ongelmallisuutta pukuhuoneiden ja suihkutilojen infrastruktuurissa ei osata kyseenalaistaa kuin vain vähemmistöryhmien keskuudessa, jotka kokevat todennäköisemmin kokevat enemmän kehollista häirintää liikuntatiloissa. Helsingin kaupungin liikuntapalveluiden selvityksen (Helojärvi 2020, 12.) mukaan 5/6 helsinkiläisistä uimahalleista on pukeutumistilojen sisällä erillinen yksityinen tila vaatteiden vaihtoa varten, mutta yhdessäkään uimahallissa ei ole näkösuojaa suihkutiloissa. Miten pukeutuminen eroaa peseytymisestä alastomuuden ja intimiteetin suojaamisen näkökulmasta? Olen sitä mieltä, että pukeutumis- ja peseytymistilojen infrastruktuuri ylläpitää valtaa ihmisten kehoja kohtaan.

Voidaan olettaa, että riisuutuminen ja alasti oleminen tuntemattomien ihmisten edessä ei ole kaikille merkityksellistä. Monelle Monaliikun toimintaan osallistuneelle naiselle peseytyminen ja vaatteiden vaihtaminen uimahallien pukuhuoneiden avoimissa pukeutumis- ja peseytymistiloissa on kiusallinen

kokemus ja pahimmassa tapauksessa kynnyskysymys osallistua toimintaan. Monet toivoisivat verholla tai sermeillä suojattuja peseytymistiloja ja yksityisempiä pukeutumistiloja. Tätä näkemystä tukee myös Helojärven (2020, 25.) selvityksen ehdotukset toimenpiteistä, jotka pyrkivät ratkaisemaan sukupuolivähemmistöjen kokemaa ongelmallisuutta uimahallien ja liikuntatilojen pukeutumis- ja peseytymistiloissa. Helojärven (2020, 25.) mukaan intimitietin suojaa tarjoavat ratkaisut voivat edistää kaikkien helsinkiläisten liikuntamahdollisuuksia. Pahimmassa tapauksessa intimiteettiä suojaavien tilojen puute saattaa johtaa hygieniaan liittyvien sääntöjen laiminlyömiseen, joka pahimmillaan aiheuttaa ärsytystä yhteisten pesutilojen muissa käyttäjissä, jotka noudattavat sääntöjä. Tanskassa somalinnaisten kokemuksia uimisesta nais erityisissä tiloissa tarkastelleen tutkimuksen mukaan somalinaiset kokevat pukeutumista ja peseytymistä kontrolloivien sääntöjen olevan ristiriidassa heidän kulttuurinsa ja uskontonsa määrittelemän siveellisuuden tason kanssa ja herkästi kyseenalaistivat niiden noudattamista. (Lenneis, Evans & Agergaard 2022, 410.)

5 TURVALLISEMMAT TILAT LÄHTÖKOHTANA NAISERITYISEN TOIMINNAN KEHITTÄMISELLE

Vaikeammin tunnistettavissa olevana esteenä osallistumiselle koetaan turvallisempien tilojen puute. Turvallisemmilla tiloilla pääsääntöisesti viitataan kaikenlaisesta syrjinnästä ja häirinnästä vapaisiin tiloihin. Termi ”turvallisempi tila” juontaa juurensa englanninkieliseen termiin ”safe zone”, jota käytettiin ensimmäisiä kertoja 1990-luvun Yhdysvalloissa, jolloin yliopiston yhteisöt pyrkivät luomaan turvallisia tiloja seksuaalivähemmistöön kuuluville opiskelijoille (Fox & Ore 2021, 630.) ”Turvallisempi tila” on vielä suomen kielessä vakiintumaton käsite, mutta yhä useampi organisaatio käyttää sitä määrittämään arvoja ja toimintaperiaatteita, joita heidän tapahtumiinsa ja toimintaan osallistuvailta edellytetään. Myös lausekkeen ”turvallisen tilan periaatteet” käyttö on yleistynyt.

Tutkimusten valossa voidaan todeta, että vastakkaisen sukupuolen läsnäolo yksi turvattomuutta aiheuttava tekijä naisten uimisessa. Monaliikun kyselyyn vastanneista lähes puolet kertoivat, että turvallisuuden tunteen saavuttaminen edellyttää toiminnalta turvallista tilaa, jossa on vain naisia (Monaliiku 2020). Tätä kokemusta tukee myös artikkeli, joka tarkasteli musliminaisten kokemuksia vain naisille avoimien uimavuoroihin osallistumisesta. Artikkelia varten haastatelluista naisista enemmistö piti naisten omia vuoroja reunaehtona osallistumiselleen uskontoon pohjautuvien käytänteiden vuoksi (Lenneis, Evans & Agergaard 2022b, 411). Uimisen terveys- ja hyvinvointivaikutuksia tarkastelevassa ”The health & wellbeing benefits of swimming 2017” haastateltiin etnistä vähemmistöä edustavien uimaryhmien osallistujia, joista 89 prosenttia kertoi, että ei osallistuisi uintiin, mikäli ryhmässä olisi vastakkaisen sukupuolen edustajia, mutta haluavat olla fyysisesti aktiivisia, vaikka eivät osaisi uida. (Swim England 2017.) On selvää, että nais erityisten

uimaryhmien järjestäminen nousee tarpeesta, joka pohjautuu turvallisuuden tunteeseen, ja tämä tosiasia tulisi huomioida liikuntapalveluiden suunnittelussa järjestämällä naisten omia uintivuoroja kaikille avoimien uintivuorojen rinnalle.

On tärkeää tiedostaa, että turvallisemman tilan periaatteisiin perustuvien uimavuorojen järjestämisessä ei ole ainoastaan kyse vastakkaisen sukupuolen läsnäolosta. Naiset, jotka ihonvärinsä, etnisyyden tai pukeutumisensa vuoksi kokevat syrjintää, rasismia tai epäasiallista käytöstä, voivat kokea valkonormatiiviset tilat kuten kaupunkien uimahallien tilat turvatomiksi. Tanskassa naisille tarkoitettuihin uimaryhmiin osallistuneet somalialaiset naiset kokivat nais erityiset tilat turvalliseksi, koska niissä sai toimia ilman ”valkoisten tanskalaisten tuomitsevia katseita”, joita he kohtaavat esimerkiksi rannalla pitäessään burkinia. (Lenneis, Evans & Agergaard 2022b, 411.) ”Valkoinen katse” suomen kielessä vielä vakiintumaton käsite, joka tulee esille rasismia selittävissä ilmiöissä ja kokemuksissa. Se on käännös englanninkielisestä sanasta ”white gaze”, jolla kuvataan mustaksi tai ruskeaksi rodullistettujen ihmisten kokemusta valkoisten ihmisten katseen alla olemisesta ja toimimisesta valkonormatiivissa tiloissa ja ympäristöissä. Ahmed (2007, 152–153.) käsittelee Franz Fanonin kirjoituksia rodullistetun ihmisen kokemuksesta valkonormatiivisessa ympäristössä ja määrittelee ”vihamielisen valkoisen katseen” rodullistamiseen liittyvänä toimintana. Ahmedin mukaan kolonialismin historia on johtanut maailman valkonormatiivisuuteen; valkoisuus määrittelee ruumiillisen skeeman normit ja ihanteet, mikä tarkoittaa sitä, että musta tai ruskea iho on poikkeavuus, mikä johtaa rodullistamiseen eli prosessiin, jossa ihmisen ihonväriin ja etniseen taustaan liitetään yhteiskunnassa stereotypioita, mielikuvia, hierarkioita ja ennakkoluuloja ja jotka myös muokkaavat yhteiskunnan oletuksia ihmisen kyvyistä, tapakulttuurista ja moraalista. (Syrjintä.fi 2022.)

6 NAISERITYINEN UIMA- JA VESILIIKUNTA EDISTÄÄ HYVINVOINTIA, OSALLISUUTTA JA YHDENVERTAISUUTTA YHTEISKUNNASSA

Uimataidolla ja sen kautta uimisella sekä vesiliikunnan harrastamisella on merkittäviä terveysvaikutuksia ihmisiin. Uimisesta saavutettavat terveysvaikutukset jäävät uupumaan niillä naisilla, jotka eivät voi osallistua uimahallien yleisiin uimavuoroihin tai jotka eivät ole vielä oppineet uimaan aikuisiällä. Koordinaatio, hapenotto-kyky, painonhallinta sekä selkä-, että nivelistävällinen liikuntamuoto jäävät kokematta puuttuvien taitojen, itsevarmuuden sekä harjoittelumahdollisuuksien takia. Monaliikun omien havaintojen ja toteuttamamme kyselytutkimuksen mukaan uintiryhmiin osallistuvat kärsivät yleisimmin tuki- ja liikuntaelinsairauksista, ylipainosta, heikosta kehonhallinnasta ja yleisesti liikkumistottumuksien puuttumisesta taikka liikkumattomuudesta (Monaliiku 2020;2021).

Australialaisen tutkimuksen mukaan uinti- ja vesiturvallisuusohjelmilla on positiivisia vaikutuksia osallistujien kokonaisvaltaiseen terveyteen ja hyvinvointiin. Osallistujat kertoivat kehon ja nivelten säryn vähentyneen ja painonpudotuksen ja yleisen kunnon lisääntyneen ohjelmiin osallistumisen jälkeen. Osallistujista monet kertoivat nukkuvansa paremmin ja he tunsivat olevansa rentoutuneempia ja yleisesti onnellisempia uintiohjelmiin osallistumisen jälkeen. Erityisesti onnellisuuden tunne nousi tutkimuksessa esille kaikkien haastateltujen ryhmien keskuudessa. He määrittivät onnellisuutta lisääviksi tekijöiksi kannustavan ympäristön naisten kesken, vesipelon voittamisen ja mahdollisuuden oppia uimaan. Tutkimukseen haastatellut osallistujat kertoivat uimaryhmiin osallistumisen lisänneen heidän fyysistä aktiivisuuttansa myös toiminnan ulkopuolella heidän kävellessään toimintaan ja takaisin kotiin. Sosiaalinen hyvinvointi ja osallisuus nousivat merkittäväksi hyvinvointia lisääväksi tekijöiksi tutkimuksessa. Uimaopetukseen osallistuminen oli monelle sosiaalinen kokemus, ja osallistujat kertoivat tulevansa yhdessä toimintaan kävellen tai yhteisellä autokyydillä ja alkaneensa viettämään aikaa yhdessä myös toiminnan jälkeen. Toiminnan koettiin myös vähentävän tunnetta sosiaalisesta eristytymisestä. Ryhmässä toimimista kuvattiin kannustavana tekijänä, joka auttoi vesipelon voittamisessa. (Willcox-Pidgeon ym. 2020, 53–54.) Vastaavasti tanskalaiseen tutkimukseen osallistuneiden kokemuksissa nais erityisistä uimaryhmistä nousi esille kuvainnollinen vapauden tunne, positiiviset tunteet sekä aistilliset kokemukset vedessä. (Lenneis, Evans & Agergaard 2022a, 46.)

Tärkeä osallisuutta ja sitoutumista lisäävä tekijä nais erityisessä uimatoiminnassa on toiminnan koordinaattori yhdessä uimaopettajien ja -ohjaajien kanssa. Monaliikun nais erityisten uimaryhmien toiminta on vaatinut toiminnan koordinoimista, jotta osallistujien sitoutumista toimintaan voidaan edistää sekä löytää ratkaisuja toimintaan osallistumista häiritseviin tekijöihin. Jotkut osallistujat tarvitsevat enemmän tukea heikon kielitaidon vuoksi, mikä vaikeuttaa heidän ilmoittautumistansa toimintaan sekä toimintaan liittyvien sääntöjen ymmärtämistä. Tällaisten tapausten kohdalla toiminnan koordinaattori arvioi omakielisten tulkkien tarvetta toiminnan aikana. Osa voi tarvita enemmän ohjeistuksia ja tukea paikalle saapumiseen, koska eivät ole tottuneet liikkumaan pitkälle kotinsa lähiympäristöstä. Ilman koordinaattorin tukea tietyissä toiminnan vaiheissa, on mahdollista, että osallistuja ei ilmoittautumisesta huolimatta saavu ryhmään. Australiassa järjestetyissä nais erityisissä uimaryhmissä koordinaattorina toimi henkilö, jolla oli henkilökohtainen suhde osallistujiin heidän yhteisönsä jäsenenä. Osallistujat kokivat tällaisen henkilön läsnäolon kannustavana ja kertoivat sen auttavan muun muassa vesipelon voittamisessa. (Willcox-Pidgeon ym. 2020, 54.)

Kun tarkastellaan maahanmuuton vaikutuksia liikunnan toimintaympäristössä, on tärkeää tiedostaa, että naiset ryhmänä on hyvin heterogeeninen. Maahanmuuttaneiden naisten keskuudessa on liikunnanharrastajia, joilla saattaa olla hyvin erilaiset taidot ja tiedot liikuntaan liittyen. Monaliikussa on vuosien aikana huomattu, että monella liikuntaryhmiin hakeutuvalla naisella ei ole lainkaan tai hyvin vähän kokemuksia liikunnasta eikä monella ole Suomessa oleskelunsa aikana ollut mahdollisuutta perehtyä omaan hyvinvointiinsa vaikuttaviin tekijöihin samassa suhteessa kuin heidän suomalaiset vertaisensa. Mahdollisuuksiin harrastaa liikuntaa vaikuttavat erilaiset sosioekonomiset tekijät kuten toimeentulo, kielitaito, tiedon saatavuus, vastuu lapsista ja perheen arjen pyörittämisestä sekä sopeutuminen arkeen uudessa kotimaassa. On myös tyypillistä, että naisten liikkumista aiemmassa kotimaassa ei ole pidetty tärkeänä, ja naisten ensisijainen tehtävä on ollut huolehtia lapsista ja kodin hoidosta. (Monaliiku 2021.) Sveitsissä asuvien etiopialaisten ja eritrealaisten naisten liikuntatottumuksia tutkinut tutkimus osoittaa, että sukupuolittuneet normit ja kulttuuriin pohjautuvat odotukset naisia kohtaan heikentävät naisten liikunnan harrastamista. Liikunta nähdään häiriötekijänä ja itsekkäänä toimintana naisilta odotettujen tehtävien hoitamisen kannalta. Tyypillisesti naiset, joilla on lapsia, priorisoivat lasten tai puolison tarpeet omien tarpeidensa edelle. (Alemu, Nagel & Vehmas 2021, 678.)

Amerikkalaisen tutkimuksen ”Swimming Pool Drownings Among US Residents Aged 5–24 Years: Understanding Racial/Ethnic Disparities” mukaan ihmisen heikko sosioekonominen asema vaikuttaa kasvavasti naisten riskiin hukkua. Heikkojen taloudellisten resurssien vuoksi ihmisellä ei esimerkiksi välttämättä ole varaa osallistua uimaopetukseen, ja sen vuoksi hänellä on vähemmän taitoja ja kokemusta vedessä toimimisesta. (Saluja & muut 2006, 5.) Vähäinen oman terveyden ja toiminta-kyvyn ylläpitämiseen voivat vaikuttaa puutteelliset terveysneuvonnan palvelut sekä suppea tai olematon terveystiedon opetus aiemmassa kotimassa (UTH-tutkimus 2015; Monaliiku 2021). Suomessa taas on hyvin tyypillistä, että lapset aloittavat liikuntaharrastukset leikki-iässä, joka edesauttaa liikunnallisten taitojen kehittymistä jo hyvin nuorena. On selvää, että sosioekonomiset tekijät vaikuttavat merkittävästi naisten mahdollisuuksiin oppia uimaan tai ylläpitää uimataitoa ja sen myötä mahdollisuuksiin ylläpitää omaa terveyttä ja toimintakykyä.

7 NAISTEN OMAT UINTIVUOROT POLIITTISEN VALLANKÄYTÖN ASEENA

Maahanmuutto ja sen vaikutukset yhteiskunnassa on aihe, joka herättää tunteita ja siihen liittyvä polarisoitunut keskustelu nousee esille mediassa ja mielipidekirjoituksissa. Huolestuttavaa on Euroopassa vauhtia ottanut kehitys, missä musliminaisten pukeutumisesta on tehty poliittisen

vallankäytön ase. Muun muassa Ranskan jalkapalloliitto on kieltänyt hijabin käytön kilpailuiden ja otteluiden yhteydessä (AlJazeera 2021). Tanskassa Aarhusin kaupunki äänesti yhteen sukupuoleen rajoitettujen uintivuorojen kieltämisestä, mikä odottaa vielä lopullista vahvistusta (Newton 2017). Tanskalaisessa musliminaisten kokemuksista tutkineessa laadullisessa tutkimuksessa nousee esille naisten kokemukset toiseudesta pitäessään burkinia julkisilla paikoilla. Näiden kokemusten myötä useat naiset eivät käy enää lainkaan kesäisin rannalla uimassa. Nämä kokemukset kertovat siitä, kuinka tanskalaisen median ylläpitämät anti-islamistiset narratiivit vaikuttavat naisten elämään rajoittavasti ylläpitämällä mielikuvaa burkinista poikkeavuutena normista sekä toiseutta edustavana asiana. Tämä on todellinen riski sukupuolittuneelle ja rodullistetuille eristäytymiselle julkisissa tiloissa, mikä todellisuudessa rajoittaa musliminaisten mahdollisuuksia olla fyysisesti aktiivinen. (Lenneis, Evans & Agergaard 2022a, 44.)

On yleistä, että naisten omia uimavuoroja vastustavat henkilöt perustelevat kantansa niin, että näkevät naisten omien uimavuorojen ylläpitävän musliminaiisiin kohdistuvaa vallankäyttöä ja sortoa. On totta, että niin islamissa kuin monessa muussa kulttuurissa tai uskonnossa voidaan ylläpitää ihmisiä sortavia vallankäytön menetelmiä ja niitä tulisi tarkastella kriittisesti. Loppujen lopuksi en näe naisten uimavuorojen estämisen ratkaisevan yhteisöllistä väkivaltaa tai kontrollointia. Musliminaiset itse ovat kritisoineet sitä ajatusmaailmaa ja sellaisten narratiivien ylläpitämistä, jossa heidät asetetaan uhrin asemaan ja heidät yritetään pelastaa yhteisöiltään tai aviomiehiltään, kun todellisuudessa he kokevat itse päättävänsä valinnoistaan. Naiset kokevat naisten uimavuorojen poliittisen säätelyn sortavan heitä ja rikkovan heidän uskon- ja valinnanvapauttansa. He näkevät, että monikulttuurisessa yhteiskunnassa tulisi kunnioittaa siellä elävien kulttuurien eroja ja olivat eri mieltä siitä, että naisten omat uimavuorot kertoisivat kotoutumisen epäonnistumisesta. (Lenneis, Evans & Agergaard 2022b, 112–113.) Myös Suomessa naisten omat uimavuorot ovat saaneet paljon vastustusta, mikä näkyy esimerkiksi uutissivujen, mielipidekirjoitusten ja keskustelupalstojen kommentointiosiossa polarisoituneena keskusteluina. Naisten omat uimavuorot ovat aiheuttaneet osassa ihmisiä niinkin voimakkaita tunteita, että Jyväskylässä järjestettiin mielenosoitus naisten omia uimavuoroja vastaan samaan aikaan kun naiset menivät uimavuorolleen. On myös esimerkkitapaus kantelusta, jonka mukaan maahanmuuttaneille naisille tarkoitetut uimavuorot ovat muita syrjiviä. Kantelun käsitteli apulaisoikeusasiamies, jonka mukaan maahanmuuttaneille naisille tarkoitettujen uimavuorojen järjestämisessä ei ole menetelty lainvastaisesti eikä minkäänlaisia velvollisuuksia ole laiminlyöty. Apulaisoikeusasia mies näkee toiminnan nimenomaan yhdenvertaisuuden toteutumista edistävänä toimenpiteenä yhteiskunnassa. (Oikeusasiamies.fi 2009, 5–6.) Kaikki nämä esimerkit muiden

joukossa kertovat siitä, että vielä on paljon työtä tehtävänä kapeakatseisten asenteiden muuttamiseen suomalaisessa yhteiskunnassa.

8 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Vettä rakastavana yhteiskuntana Suomi asettaa täällä asuville ja tänne muualta asettuville ihmisille odotuksia vedessä toimimisen suhteen. Uimataidon sitominen oppivelvollisuuteen kertoo siitä, kuinka tärkeänä taitona uimataitoa Suomessa pidetään. Maahanmuuton myötä suomalainen yhteiskunta on monimuotoistunut, ja vastaavasti yhteiskunnasta kumpuavat tarpeet ovat moninaisia. Tarpeiden moninaisuuteen vaikuttavia asioita kuten kulttuuriin tai uskontoon pohjautuvia käytänteitä ei ole huomioitu uimahallien palvelusuunnittelussa riittävästi, mikä rajoittaa erityisesti naisten yhdenvertaisia mahdollisuuksia harrastaa uintia uimahalleissa.

Naisten mahdollisuuksia harrastaa uintia Suomessa rajoittavat uimataidottomuus, vesipelko, turvattomuuden tunne, kulttuuriin ja uskontoon pohjautuvat toimintatavat ja käytänteet, suhtautuminen alastomuuteen, pukeutumiseen liittyvät erityispiirteet sekä uimahallien infrastruktuurit. Rajoittavia tekijöitä on käsitelty yksityiskohtaisemmin artikkelin aiemmissa osioissa, mutta haluan nostaa esiin turvattomuuden tunteen ja uimataidottomuuden naisten osallistumista rajoittavana tekijänä ja nr tulisi huomioida liikuntapalveluiden suunnittelussa tulevaisuudessa. Tunne turvattomuudesta nousee esille monen muun rajoittavan tekijän yhteydessä. Vielä vaikeasti tunnistettavissa ja tutkittavissa oleva ilmiö turvattomuuden tunteeseen liittyen on rasismi ja valkonormatiivisessa ympäristössä toimiminen. Artikkelissa tarkastelluissa aineistoissa tuli esille, että uimahallit ja siellä tapahtuva toiminta ei ole rasismista vapaa tila eivätkä ne suojele käyttäjiensä kehoja rodullistamiselta. Monet naiset, jotka ihonvärinsä tai etnisen taustansa vuoksi kohtaavat rodullistamista, selittävät turvattomuuden tunteen liittyvän ”valkoisiin katseisiin”, jotka arvioivat heidän toimintaansa. Tähän liittyy vahvasti esimerkiksi musliminaisten kokemukset pukeutumisesta, minkä he kokevat huomiota herättävänä asiana valkonormatiivissa ympäristöissä. Jo lähtökohtaisesti, uimahallien pukeutumis- ja peseytymistilojen infrastruktuurit voidaan kokea turvattomana tilana, koska keho on altistettu alastomuudelle muiden edessä. Uimataidottomuus ja veteen liittyvät pelkotilat ovat asioita, jotka korostuvat maahanmuuttaneiden naisten keskuudessa. Sitä tukee sekä havainnot Monaliikun naisten uimaryhmissä sekä useissa tutkimuksissa. Uimataidottomuus on suoraan yhteydessä hukkumisriskin kasvamiseen ja lisäksi sillä voi olla haitallisia ylisukupolvisia vaikutuksia uimataidottomien naisten lapsien elämään. Uimataidottomuuden on nimenomaan tunnistettu olevan yhteydessä vanhempien uimataidottomuuteen ja suhtautumiseen vedestä.

Nais erityinen ja turvallisemman tilan periaatteet huomioiva uimaopetus on ratkaisu siihen, että yhä useampi nainen voi oppia uimataidon turvallisesti ilman pelkoa hukkumisesta, rasismista tai häirinnästä. Yhdenvertaisuuden toteutumisen varmistamiseksi nais erityisen uimaopetuksen ja vesiliikuntatoiminnan tulee olla koordinoitua ja siihen tulee varata riittävät resurssit suunnittelusta toteutukseen ja toiminnan arviointiin. Suunnittelussa tulee huomioida opetukseen liittyvät resurssit erityisesti vesipelkoisten ja uimataidottomien ihmisten opettamisessa, mikä vaatii tavallista enemmän henkilökuntaa, jotta opetuksen turvallisuus voidaan varmistaa. Ratkaisuna voidaan järjestää esimerkiksi vesipelkoisten pienryhmiä. Lisäksi maahanmuuttaneille naisille suunnatussa toiminnassa tulee huomioida lisäresursseja sitovat tekijät kuten kielitaito, omakielisen tai selkokielisen ohjauksen tarve, uimahallissa toimimiseen liittyvien sääntöjen oppiminen, yksityisten tilojen vuokraus sekä toiminnan koordinoiminen. Turvallisuuden tunteen lisäämiseksi omakielisten ohjaajien palkkaamista tulisi harkita. Vapaaehtoistyöllä voidaan myös tuoda lisäarvoa toiminnalle.

Artikkelissa tarkasteltujen aineistojen pohjalta voidaan todeta, että nais erityisellä turvallisemman tilan uimaopetuksella ja vesiliikuntatoiminnalla on positiivisia vaikutuksia ihmisten hyvinvointiin, terveyteen ja osallisuuteen. Todellisuudessa toiminnasta hyötyvät erityisesti haavoittuvassa asemassa olevat naiset, jotka ovat vaarassa syrjäytyä yhteiskunnan toiminnoista kielitaidon puutteen, sosiaalisen eristäytymisen tai heikon terveydentilan seurauksena. Nais erityisten turvallisemman tilan uimatoiminnan on tunnistettu lisäävän osallistujien sosiaalista osallisuutta ja onnellisuuden tunnetta, ja näin sillä voidaan todeta olevan mielenterveyttä edistäviä vaikutuksia. Sosiaalisen osallisuuden lisääntymisen ja positiivisten terveysvaikutusten vuoksi tulisi nais erityisen uimatoiminnan merkitystä kotouttavana toimintana tarkastella enemmän, erityisesti sellaisten kotoutujien kohdalla, jotka esimerkiksi iän tai kotivanhemmuuden vuoksi jäävät TE-palveluiden koordinoiman kotoutumisohjelman ulkopuolelle. Naisten ja ylipäättänsä vanhempien uimataidottomuuden ylisukupolvisia vaikutuksia seuraavien sukupolvien hyvinvointiin tulisi tutkia enemmän, koska on todettu, että omien vanhempien uimataidottomuus ja suhtautumisesta veteen on yksi uimataidottomuutta ja vesipelkoa lisäävä tekijä. Tämän tiedon pohjalta, on tärkeää luoda sellaisia toimenpiteitä, jotka mahdollistavat uimataidottomien ja vesipelkoisten äitien yhdenvertaiset mahdollisuudet oppia uimaan ja harjoittelemaan vedessä toimimista.

Suomessa nais erityiseen uimaopetukseen ja vesiliikuntatoimintaan osallistuvien naisten kokemuksia tulisi tutkia enemmän ja vahvistaa hypoteesi siitä, että Suomessa esiintyvä uimakulttuuri ja käytänteet ovat naisten yhdenvertaisten liikuntamahdollisuuksien esteenä. Nais erityistä turvallisemman tilan uimaopetusta ja vesiliikuntatoimintaa tarvitaan Suomessa, jotta yhdenvertaiset mahdollisuudet harrastaa liikuntaa turvallisesti toteutuisivat kaikkien kohdalla. Yhdenvertaisuutta edistävät toimet

vähentävät ryhmien ja yksilöiden segregaatiota yhteiskunnan toiminnoista. Lisääntynyt tutkimustieto kulttuuri- ja nais erityisten toimintojen hyödyistä lisää ymmärrystä ihmisten välillä ja erilaisten tarpeiden normalisoiminen voi lieventää maahanmuuttokeskustelun polarisoitumista. Terveyttä edistäviä vaikutuksia sekä rasismikokemuksia vähemmistöryhmiin kuuluvien naisten kohdalla tulisi tutkia syvemmin, jotta syrjiviä rakenteita voitaisiin poistaa tai luoda uusia menetelmiä vanhojen rinnalle. Vähemmistöryhmien tarpeita tuntevia ammattilaisia ja järjestöjä tulisi ottaa mukaan toiminnan suunnitteluun ja organisointiin. Olen sitä mieltä, että rahoituksen suuntaamisella toimenpiteisiin, jotka mahdollistavat nais erityisten ja turvallisemman tilan uimatoiminnan järjestämisen, on paljon enemmän kansanterveyttä edistäviä vaikutuksia yksilö- ja ryhmätasolla kuin sen nykyisen tilan ylläpitämisellä.

9 LÄHDELUETTELO

Ahmed, Sara (2007) A phenomenology of whiteness. *Feminist Theory* 8(2). 149-168. <https://journals-sagepub-com.anna.diak.fi/doi/pdf/10.1177/1464700107078139> [Luettu 10.5.2022]

Alemu, B. B., Nagel, S., Hanna Vehmas, H. (2021) Barriers to Sport Participation Faced by Ethiopian and Eritrean Migrant Women in Switzerland. *Italian Sociological Review* 11 (5S). 673-690. <http://dx.doi.org/10.13136/isr.v11i5S.477> Luettu: 11.5.2022]

Durie, A (2021) Les Hijabeuses: Muslim women footballers tackle French hijab ban. *AlJazeera* <https://www.aljazeera.com/features/2021/9/13/les-hijabeuses-muslim-women-footballers-tackle-french-hijab-ban> [Luettu 5.5.2022]

Finlex (2010) Laki kotoutumisen edistämisestä 30.12.2010/1386 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386> [Luettu 12.4.2022]

Fox O. Catherine & Ore E. Tracy (2010) (Un) Covering Normalized Gender and Race Subjectivities in LGBT “Safe Spaces”. *Feminist studies* 629-649. Michigan University. https://www.researchgate.net/publication/261779773_Un_Covering_Normalized_Gender_and_Race_Subjectivities_in_LGBT_Safe_Spaces [Luettu 4.5.2022]

Saluja Gitanjali, Brenner A. Ruth, Trumble C. Anne, Smith S. Gordon, Schroeder Tom & Cox Christopher (2006) Swimming Pool Drownings Among US Residents Aged 5–24 Years: Understanding Racial/Ethnic Disparities. *American Public Health* 96 (4), 728-733. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1470565/> [Luettu: 28.4.2022]

Helojärvi, Tiina (2020) Selvitys Helsingin kaupungin ylläpitämien liikunta- ja ulkoilu paikkojen sukupuolivähemmistöille soveltuvista intiimitiloista. Helsingin kaupunki. https://api.watch.kausal.tech/documents/76/Liikunnan_intiimitilat_selvitys_1.pdf [Luettu 8.5.2022]

InfoMigrants (2019) Swimming helps migrant women recover from trauma. <https://www.infomigrants.net/en/post/20659/swimming-helps-migrant-women-recover-from-trauma> [Luettu 15.4.2022]

Lenneis Verena, Evans B. Adam & Agergaard Sine (2022a) Women-only swimming as a space of belonging. Qualitative research in sports, exercise and health. Sports and Social Issues 14 (1), 37-52. <https://www.tandfonline-com.anna.diak.fi/doi/epub/10.1080/2159676X.2020.1844790?needAccess=true> [Luettu 20.4.2022]

Lenneis Verena, Evans B. Adam & Agergaard Sine (2022b) Swimming as self-care – A Foucauldian analysis of swimming for Danish Muslim women. International Review for the Sociology of Sport 57 (3) Sage Publications. <https://journals-sagepub-com.anna.diak.fi/doi/pdf/10.1177/10126902211016843> [Luettu 20.4.2022]

Monaliiku (2020) Kysely uimaryhmien osallistujille. Helsinki.

Monaliiku. (2021) Monaliikun sisäiset raportointimateriaalit uimaryhmän toiminnasta. Helsinki

Monaliiku (2022) Keskustelu uimaryhmien koordinaattorin kanssa. 5.3.2022. Helsinki

Tilastokeskus (2021a) Ulkomailla syntyneet. <https://www.tilastokeskus.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa/ulkomailla-syntyneet.html#sukupuolijakauma> [Luettu 10.3.2022]

Tilastokeskus (2021b) Maahanmuuttajat väestössä. <https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa.html#maahanmuuttajataustaisenv%C3%A4est%C3%B6nsukupuolijakauma> [Luettu 10.3.2022]

OECD (2018) Working Together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Finland. https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/working-together-skills-and-labour-market-integration-of-immigrants-and-their-children-in-finland_9789264305250-en#page1 [Luettu 10.3.2022]

Eduskunnan oikeusasiamies (2009) Kantelun ratkaisu. Dnro 208/4/08. <https://www.oikeusasiamies.fi/r/fi/ratkaisut/-/eoar/208/2008> [Luettu 10.5.2022]

Suomen uimaopetus- ja hengenpelastusliitto (2017) Kuudesluokkalaisten uimataito Suomessa. Liikunnan ja terveyden julkaisuja. LIKES. Jyväskylä. https://www.suh.fi/files/2876/Uimataitotutkimus_LIKES_2016.pdf [Luettu 12.3.2022]

Swim England (2017) Swimming and Health Commission. The health & wellbeing benefits of swimming. [file:///C:/Users/info/Downloads/Health%20and%20Wellbeing%20Benefits%20of%20Swimming%20report%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/info/Downloads/Health%20and%20Wellbeing%20Benefits%20of%20Swimming%20report%20(1).pdf) [Luettu 28.3.2022]

Työ- ja elinkeinoministeriö TEM (2021) Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2021:54. Kotoutumisen sanasto. Valtioneuvoston hallintoyksikkö, julkaisutuotanto. Helsinki https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/163545/TEM_2021_54.pdf?sequence=1&isAllowed=y [Luettu 3.5.2022]

Willcox-Pidgeon, Stacey M., Franklin, Richard C., Devine Sue, Leggat, Peter A. & Scarr, Justin. (2020) Reducing inequities among adult female migrants at higher risk for drowning in Australia: The value of swimming and water safety programs. Health Promotion Journal of Australia. 202132 S1), 49–60. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/hpja.407> [Luettu 5.2.2022]

Newton, Jennifer (2017) Danish authorities demand women-only swimming sessions used by Muslim immigrants are scrapped so 'people learn it is natural to swim together'. Mail Online.

<https://www.dailymail.co.uk/news/article-4184638/Women-swimming-sessions-banned-Denmark.html> [Luettu 26.4.2022]

LIITE 1

Uimakurssi kysely

1. Miksi on tärkeä sinulle oppia uimaan?
2. Miksi haluat oppia juuri nyt?
3. Mikä saat sinut tuntemaan olosi turvalliseksi uintikursseilla? Mikä on tärkein asia?
4. Mitä teet uimakurssien loputtua? Käytkö jossakin uimassa? Missä?
5. Jos et käy uimassa, miksi haluat oppia uimaan?
6. Miksi valitsit Monaliikun uimakurssit?
7. Mistä kuulit Monaliikun uimakursseista?
8. Kerro kolme asiaa, miltä uiminen tuntuu henkisesti? (Ei fyysisesti)
9. Kuinka sinun uimataitosi vaikuttaa perheeseesi?
10. Mitä haluat saavuta uimataidollasi? (Esm. Haluatko tulla hengenpelastajaksi, uimaopettajaksi, kilpailla? Että voit opettaa lapsiasi uimaan?)
11. Jos Monaliikun ryhmät eivät jatkaa, miten se vaikutta sinun?
12. Paljonko olet valmis/ pysty maksamaan tulevaisuuden Monaliikun uintikurssista: 0€/3€/5€/ enemmän?

LÄHTEET

- Alhanen, Kai (2016) Dialogi demokratiassa. Helsinki: Gaudeamus
- Akhlaq, Ahmad (2019) When the Name Matters: An Experimental Investigation of Ethnic Discrimination in the Finnish Labor Market. *Sociological Inquiry* 90(3), 468–496.
- Argyris Chris & Schön Donald (1974) Theory in practice: Increasing professional effectiveness. San Francisco: Jossey- Bass
- Bergbom, Barbara & Toivanen, Minna & Airila, Auli & Väänänen, Ari (2016) Monimuotoisuusbarometri 2016. Fokuksessa monikulttuurisuus ja osaaminen. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Bergbom, Barbara & Toivanen, Minna & Väänänen, Ari (2020) Monimuotoisuusbarometri 2020. Fokuksessa rekrytointikäytännöt ja monikulttuurisuus. Helsinki: Työterveyslaitos
- Dominelli, Lena (2012) Green Social Work. From Environmental Crises to Environment Justice. Cambridge: Policy Press.
- Eräsaari, Risto (2002) Avoimen asiantuntijuuden analyytiikka. Teoksessa: Ilkka Pirttilä ja Susan Eriksson (toim.) Asiantuntijoiden areenat. Jyväskylä: Kopijyvä, 21–38.
- Fook, Jan & Gardner, Fiona (2007). Practicing Critical Reflection. A Resource Handbook. Berkshire: McGraw-Hill Education.
- Hirsivaara, Sanna (2011). Esipuhe. Teoksessa Gröhn, Irene (toim.) Oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen mallia etsimässä. Turun yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskusten julkaisuja B:3. Turku: Turun yliopisto.
- Kaartinen, Miina & Katisko, Marja & Nieminen, Ari (2018) Sosiaalityö maailmanyhteiskunnassa – uudenlaiseen asiantuntijuuteen. Teoksessa Tarja Juvonen & Jari Lindh & Anneli Pohjola & Marjo Romakkaniemi (toim) Muuttuva sosiaalityön asiantuntijuus. Sosiaalityön tutkimuksen vuosikirja 2018. Unipress., 88 – 110.
- Katisko, Marja & Kalm-Akubardia, Maija (2022). Globaali- ja paikallisuus asiantuntijuuden rakennusaineena – Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutuksen kehittämistehtävien satoa. (Diak Puheenvuoro 41). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-393-3>
- Katisko, Marja & Wesanko Sanna (2020) Korkeakoulu osallisuuden tilana. Teoksessa: Osallistava tutkimus-, kehittämis-, innovaatio ja osaamisen kehittäminen. Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirja 2.
- Katisko, Marja (2019) Vastavuoroisuuden rakentuminen ihmisiä varten ja instituutioiden välille. Teoksessa: Mikko Malkavaara & Minna Valtonen (toim) Uusi elämisen kulttuuri. Muutos Tampereella. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja. Kirkkohallitus. 61. Kuopio Grano, 173 - 184
- Katisko, Marja (2018) Tulevaisuudenkuvia Diakin globaaleista mahdollisuuksista oppimisympäristönä ja vaikuttajana. Teoksessa: Katisko Marja, Keskitalo Elsa, Malkavaara Mikko, Määttä Anne, Suikkala Arja, Vesterinen Olli (toim) Alueellisuus, paikallisuus ja globaalit mahdollisuudet. Diaconia University of Applied Sciences's RDI Annual Book. Diak Working Life., 14. Diaconia University of Applied Sciences., 51-67.
- Kymlicka, Will (1996) Multicultural Citizenship. A Liberal Theory of Minority Rights. Oxford University Press.
- Lojdová, Kateřina, Vlčková, Kateřina & Nehyba, Jan (2021). Stories of Teachers' Identity: Between Personal and Professional Experience. *Studia Paedagogica*, 26(2), 113–137. <https://doi.org/10.5817/SP2021-2-6>
- Poveda, David, Jociles, Maria Isabel & Franzé, Adela (2014). Immigrant Students and the Ecology of Externalization in a Secondary School in Spain. *Anthropology & Education Quarterly*, 45(2), 185–202. <https://doi.org/10.1111/aeq.12058>
- Raut, Nia (2022) Suomalaisen kotoutuminen moninaiseen Suomeen. Katsaus kotoutumisen kahdensuuntaisen luonteen yhteiskunnalle ja suomalaistautaiselle väestölle asettamiin vaatimuksiin. Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutus 2021-2022 lopputyö. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta / Brahea-keskus 24.4.2022
- Schön, Donald (1983) *The Reflective Practitioner. How Professionals Think in Action*. London: Routledge.
- Takeuchi, Miva, & Esmonde, Indigo (2011). Professional development as discourse change: teaching mathematics to English learners. *Pedagogies*, 6(4), 331–346. <https://doi.org/10.1080/1554480X.2011.604904>
- Vitikainen, Annamari (2014) Monikulttuurisuus. Ensyklopedia Logos. <https://filosofia.fi/fi/ensyklopedia/monikulttuurisuus>

Kia Lundqvist ja
Timo Halttunen (toim.)

UUTTA TIETOA JA OSAAMISTA TYÖELÄMÄÄN

Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutus on yliopisto- ja ammattikorkeakoulusektorien yhteinen, 40 opintopisteen laajuinen koulutusohjelma. Erikoistumiskoulutus on oma koulutusmuoto tutkinto- ja täydennyskoulutuksen rinnalla.

Vuosina 2018-2022 Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutusta ovat toteuttaneet Turun yliopisto ja Diakonia ammattikorkeakoulu yhteistyössä muun muassa Itä-Suomen yliopiston ja Åbo Akademin kanssa. Erikoistumiskoulutusten ensimmäinen vaihe päättyy vuoden 2022 lopussa, jolloin kursseja on toteutettu neljä ja niihin on osallistunut yhteensä 80 henkilöä. Nämä kurssit toteutettiin opetus- ja kulttuuriministeriön erityisavustuksen turvin.

Tässä julkaisussa äänen saavat sekä koulutuksen toteuttajat että osallistujat. Julkaisu on tarkoitettu kaikille maahanmuuttotyön kentällä toimiville ammattilaisille ja heidän esihenkilöilleen sekä kaikille niille hallinnossa ja politiikan piirissä toimiville, joiden työ ja päätökset vaikuttavat maahanmuuttotyön ammatilliseen toimintaan ja kriittiseen kehittämiseen jatkossa.



TURUN
YLIOPISTO