



Monikulttuurisen työtteen kehittäminen lastensuojelun palveluissa

Nadeen Al-Hakeem & Iris Rexhepi

2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Monikulttuurisen työtteen kehittäminen lastensuojelun palveluissa

Nadeen Al-Hakeem & Iris Rexhepi
Sosionomikoulutus
Opinnäytetyö
Tammikuu, 2023

Nadeen Al-Hakeem & Iris Rexhepi

Monikulttuurisen työotteen kehittäminen lastensuojelun palveluissa

Vuosi

2023

Sivumäärä

41

Tämä opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä lastensuojelupalveluita tarjoavan yrityksen Go Strong Oy:n kanssa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli auttaa Go Strongin henkilöstöä vahvistamaan monikulttuurista työtettä asiakkaan kohtaamisessa. Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda huoneentaulun muodossa oleva opas, jonka tarkoituksena oli toimia työkaluna Go Strongin työntekijöille. Ideana oli, että huoneentaulu sisältäisi tietoa ja ohjeita monikulttuurisen työn tueksi. Opinnäytetyön tutkimuskysymys oli, miten monikulttuurinen työote otetaan huomioon ja miten sitä voitaisiin vahvistaa Go Strongin sijaishuollossa asiakkaan kohtaamisessa. Tutkimuksen kohderyhmänä oli Go Strong Oy:n henkilöstön jäseniä ja monikulttuurisuuden asiantuntija Familia ry:ltä.

Opinnäytetyössä yhdistyivät sekä tutkimuksellinen, että toiminnallinen puoli. Opinnäytetyössä hyödynnettiin laadullisia tutkimusmenetelmiä, kuten aineistonkeruumuotona teemahaastattelua ja aineiston analysointimenetelmänä aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Toiminnallinen puoli toteutui huoneentaulun kehittämisessä. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostui lastensuojelun sijaishuollosta, kulttuurisensitiivisestä työotteesta ja monikulttuurisuudesta.

Tutkimuksen tuloksina syntyi viisi alaluokkaa, monikulttuurinen kohtaaminen sijaishuollon alkuutilanteessa, kulttuurisensitiivisyys, vuorovaikutus ja haasteet monikulttuurisessa työskentelyssä sekä monikulttuurisen työn onnistumiseen vaikuttavat asiat. Näistä alaluokista muodostettiin pohja huoneentaululle.

Tutkimuskysymys oli rajattu koskemaan vain lastensuojelun sijaishuoltoa, mutta tutkimustulosten mukaan voidaan päätellä, että huoneentaulun käyttömahdollisuudet ulottuvat kaikkiin lastensuojelun palveluihin. Lisäksi johtopäätöksenä voidaan pitää sitä, että työntekijöillä on oltava hyviä vuorovaikutus- ja kohtaamistaitoja sekä osattava kohdata asiakkaita kulttuurisensitiivisesti. Eri kulttuuristen asiakkaiden kohtaamisessa sosiaalialan ammattilaisen on hyvä muistaa avoin ja rohkea suhtautuminen kulttuurieroihin. Lakien ja termien selkeyttäminen väärinymmärrysten välttämiseksi on myös tärkeää, sillä se voi auttaa luottamussuhteen rakentamisessa asiakkaan ja ammattilaisen välille.

Kehitysehdotuksena tuli ajatus, että tämän opinnäytetyön haastatteluaineiston pohjalta voisi huoneentaulun lisäksi tehdä monisivuisen laajemman oppaan lastensuojelun työntekijöille. Oppaan voisi vielä kääntää muutamille eri kielille, jotta asiakkaillekin olisi helpompaa tutustua työntekijöiden käyttämiin kohtaamistapoihin eri kulttuuristen asiakkaiden kohtaamisessa, mikäli se heitä kiinnostaa.

Asiasanat: lastensuojelu, kulttuurisensitiivinen työote, monikulttuurisuus

Nadeen Al-Hakeem & Iris Rexhepi

Developing Multicultural Work Methods in Child Welfare Services

Year 2023

Pages

41

This Bachelor's thesis was made in cooperation with a company called Go Strong Ltd, which provides child welfare services. The purpose of this thesis was to help the staff of Go Strong Ltd to strengthen multicultural work methods in customer encounters. The aim of the thesis was to create a guide in poster format which was intended to serve as a tool at work for Go Strong Ltd employees. The idea of the guide in poster format was that it would contain information and instructions to support multicultural work. The research question of the thesis was, how to consider and strengthen multicultural work methods in customer encounters in the foster care of Go Strong Ltd. For the target group of the research was chosen a few employees of Go Strong Ltd and an expert in multicultural work from Familia Registered Association.

The thesis used the methods of qualitative research in addition to a practical part. Interviews and content analysis were used in this thesis. The practical part of the thesis was the guide in poster format. The theoretical framework of the thesis was based on foster care in child welfare, culturally sensitive work methods, and multiculturalism.

Five subcategories were formed from the research results. The subcategories were multicultural encounters at the first customer meeting in foster care, cultural sensitivity, interaction, and challenges in multicultural work as well as the affecting issues on the success of multicultural work. These subcategories were used in forming the base for guide in poster format.

The research question was limited to concern only foster care in child welfare but according to the research results, can be concluded that the possibilities of using the guide in poster format reach all child welfare services. The research results also highlighted that child welfare employees must have good skills in interaction and encounter with customers and be able to encounter customers with cultural sensitiveness. Professionals of social service work should remember an open and positive attitude towards cultural differences during customer encounters. It is also important to clarify the laws and terms to avoid misunderstandings for it can help build a trustful relationship between the customer and the professional.

A suggestion for how to develop this work further was that in addition to the guide in poster format, the research data of this thesis could also be used in making a multi-page guidebook. The guidebook could also be translated into different languages so that it would be easier for the customers to get familiar with the child welfare workers' different methods of encountering multicultural customers.

Keywords: child welfare, culturally sensitive work method, multiculturalism

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Toimeksiantajan kuvaus	7
3	Tietoperusta ja keskeiset käsitteet.....	8
3.1	Lastensuojelun sijaishuolto	8
3.2	Kulttuurisensitiivinen työote	10
3.3	Monikulttuurisuus	11
4	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	11
5	Opinnäytetyön työskentelyvaiheet ja valitut menetelmät	12
5.1	Kehittämistyön etenemisvaiheet.....	12
5.2	Laadullinen tutkimusmenetelmä.....	14
5.2.1	Haastattelun kuvaus.....	14
5.2.2	Aineistolähtöinen sisällönanalyysi.....	16
6	Opinnäytetyön tulokset ja tuotos	18
6.1	Analyysin tulokset.....	18
6.1.1	Monikulttuurinen kohtaaminen sijaishuollon alkutilanteessa	19
6.1.2	Kulttuurisensitiivisyys monikulttuurisessa työskentelyssä	19
6.1.3	Vuorovaikutus monikulttuurisessa työskentelyssä	20
6.1.4	Monikulttuurisen työn onnistumiseen vaikuttavat asiat.....	20
6.1.5	Haasteet monikulttuurisessa työskentelyssä.....	21
6.2	Pääluokkien ja yhdistävän kategorian muodostaminen	21
6.3	Kvantifiointi.....	22
6.4	Opinnäytetyön tuotos.....	23
7	Pohdinta	24
7.1	Eettisyys ja luotettavuus	24
7.2	Opinnäytetyöprosessin ja tuotoksen arviointi	26
7.3	Johtopäätökset ja pohdinta	28
	Kuviot	33
	Taulukot	33
	Liitteet	34

1 Johdanto

Suomen lastensuojelussa monikulttuuristen asiakkaiden määristä ei ole paljon selvyyttä, sillä tietoa asiakkaista äidinkielen tai kansallisuuden perusteella ei ole tilastoitu järjestelmällisesti. Niekan (2010, 7-8) mukaan pääkaupunkiseudun eri kulttuuritaustaisten lasten osuutta lastensuojelussa on selvitetty kyselyllä, josta kävi ilmi, että heidän osuutensa Helsingin sijaishuollossa on nousussa.

Lastensuojelussa on tärkeää kehittää ja parantaa kulttuuritietoisuutta, niin käytännössä, arvioinnissa kuin ratkaisuisakin. Työntekijöiden on tärkeää tunnistaa erilaisten kulttuurien ominaispiirteitä ja tapoja, jotta perheet saavat oikeanlaista apua ja tukea. Suomalainen lastensuojelu saattaa vaikuttaa pelottavalta eri kulttuurista tulevalle. Se voi näyttäytyä myös jopa syrjivänä tai puolueellisena eri kulttuureista tulevien mielikuvissa. Lastensuojelu voi aiheuttaa perheille pelkoa lasten pois viemisestä tai esimerkiksi maineen menettämisestä. Joissakin kulttuureissa lastensuojelun asiakkaana olemista hävetään oman yhteisön sisällä, joka on uudessa kotimaassa usein erityisen tärkeässä roolissa tuen kannalta eri kulttuurista tulevalle perheelle. (Nieka 2010, 9, 11.)

Lastensuojelutyöhön kuuluu monia osapuolia, joilla jokaisella voi olla erilaisia oman aseman tuomia näkemyksiä ja ehdotuksia. Lisäksi jopa perheen sisäiset mielipiteet toimintatavoista voivat erota toisistaan. Lastensuojelun työntekijöiden on otettava huomioon kaikkien osapuolien toiveita ja ajatuksia, mutta lopulta päätettävä, kenen mukaan toimitaan vaikeassa tilanteessa. Vanhemmilla ja työntekijöillä on usein eroavia näkemyksiä siitä, mikä on lapsen edun mukaista. Lastensuojelun työskentelyssä yksi haasteita aiheuttavista tekijöistä on työntekijöiden vajaa tietämys eri kulttuureista ja siitä johtuvat väärinkäsitykset. (Anis 2008, 94.)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli auttaa lastensuojelupalveluita tuottavan organisaation Go Strong Oy:n henkilöstöä vahvistamaan monikulttuurisen työn osaamista asiakkaan kohtaamisessa. Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda mahdollisimman selkeä opas huoneentaulun muodossa työkaluksi Go Strongin henkilöstölle. Oppaasta tullaan puhumaan huoneentaulu-sanalla. Huoneentaulun oli tarkoitus sisältää tietoa ja ohjeita monikulttuurisen työn tueksi, ja se tul-taisiin kokoamaan Go Strongin henkilöstön ja Familia ry:n monikulttuurisen työn asiantuntijan haastatteluiden pohjalta.

Opinnäytetyössä yhdistyivät sekä tutkimuksellinen, että toiminnallinen puoli. Opinnäytetyössä hyödynnettiin laadullisia tutkimusmenetelmiä, kuten aineistonkeruumuotona teemahaastattelua ja aineiston analysointimenetelmänä aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Toiminnallinen puoli toteutui huoneentaulun kehittämisessä. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys

muodostui lastensuojelun sijaishuollosta, kulttuurisensitiivisistä työotteesta ja monikulttuurisuudesta.

2 Toimeksiantajan kuvaus

Tämän opinnäytetyön toimeksiantaja on Go Strong Oy. Go Strong Oy on koululähtöisiä lastensuojelupalveluita tuottava organisaatio, joka tarjoaa sekä avo- että laitospalveluita (Go Strong 2022a). Organisaation keskeisimpiä arvoja ovat vastuullisuus, positiivisuus ja päämäärätietoisuus (Go Strong 2022i).

Avohuollon palveluita Go Strongilla ovat perhetyö & tehostettu perhetyö, lapsen ja nuoren lähiympäristöön vietävä tuki, tukijaksot, ammatillinen tukihenkilötoiminta ja jälkihuolto. Avo- palveluissa toimii moniammatillinen tiimi, johon kuuluu sosionomeja, lähihoitajia, sairaanhoitajia, psykologi, erityisopettaja ja farmaseutti. (Go Strong 2022b.)

Perhetyötä tehdään pääsääntöisesti perheiden kotona, mutta myös muissa arkiympäristöissä. Perhetyön toteutus perustuu palvelutarpeen arvioon tai asiakassuunnitelmaan. Perhetyöllä tuetaan esimerkiksi perheen arkea ja toimintakykyä sekä osallisuutta. Isossa roolissa perhetyössä on perheen verkostojen kanssa työskentely. Tyypillisiä syitä perhetyön taustalla ovat muun muassa koulukäymättömyys, haasteet kasvatuksessa tai haasteet arjen sujuvuudessa. Tehostettu perhetyö perustuu aina asiakassuunnitelmaan ja se on tavoitteellista ja suunnitelmallista. Sitä tarjotaan, jos perheellä on käynnissä erityisen vaikea elämäntilanne. Työ muodostuu intensiivisestä tuesta sekä kontrollista. Tehostetun perhetyön tavoitteena on, että lapsi pystyisi tuen avulla jäämään kotiinsa asumaan, eikä häntä tarvitsisi sijoittaa kodin ulkopuolelle. (Go Strong 2022c.)

Lapsen ja nuoren lähiympäristöön vietävä tuki toteutetaan niin, että Go Strongin ammattilainen pitää huolen nuoren koulunkäynnistä, elämänohjauksesta ja arjen sujuvuudesta. Tavoitteena on vahvistaa lapsen sosiaalisia- ja tunne-elämän taitoja sekä auttaa koulunkäynnissä vähentämällä siihen liittyviä esteitä. Go Strong tarjoaa lapsille ja nuorille sekä kevyemmän, että vahvemman mallin tukea. Kevyeen tukeen kuuluu yhdestä kahteen ja vahvempaan tukeen kolmesta viiteen tapaamista viikossa. (Go Strong 2022d.)

Tukijaksot auttavat perhettä silloin, kun vanhempien voimavarat ovat alhaiset ja perheen tukiverkosto on pieni. Toiminnalla varmistetaan, että lapsen oikeudet toteutuvat, kuten oikeus lapsuuteen, leikkiin ja huolenpitoon. Lisäksi vanhemmat saavat tukea jaksamiseensa. (Go Strong 2022e.)

Ammatillinen tukihenkilötoiminta on ammatillista yksilöohjausta, jota tehdään yli 10-vuotiaan lapsen kanssa. Siihen kuuluu määräaikaisuus, suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus. Toiminnan

tavoite on lapsen kokonaisvaltainen elämän eri osa-alueilla tukeminen sekä lapsen myönteisen kehityksen tukeminen ja edistäminen. (Go Strong 2022f.)

Jälkihuolto on tarkoitettu 16-24-vuotiaille erityistä tukea tarvitseville nuorille, jotka ovat asiakkaana lastensuojelun avohuollossa sekä jälkihuollossa, nuorten aikuissosiaalityössä tai kotoutumisen edistämisen sosiaalityössä, ja joille itsenäistyminen on ajankohtaista. Nuorta autetaan valmistautumaan itsenäiseen elämään, asumiseen ja yhteiskunnassa toimimiseen. Go Strong tarjoaa nuorelle muun muassa henkilökohtaista käytännön opastusta, ohjausta ja neuvontaa. (Go Strong 2022g.)

Go Strongin lastenkodeissa nuorta tuetaan peruskoulutuksen ja ammatillisen tutkinnon saamisessa, sekä henkilökohtaisessa kasvussa. Lisäksi lastenkotitoimintaan kuuluu erityisopetusta, perheterapiaa ja psykologipalveluita. Go Strongin lastenkodeissa on sekä erityistason että perustason osastoja. Erityistason osasto on lapsille, jotka tarvitsevat enemmän tukea arjen asioissa sekä enemmän ammattilaisia ympärilleen. Perustason osasto on lapsille, jotka pystyvät toimimaan arjessa itsenäisemmin. Lastenkodeissa toimii moniammatillinen tiimi, johon kuuluu sosionomeja, lähihoitajia, sairaanhoitajia, psykologi, erityisopettaja ja farmaseutti. (Go Strong 2022h.)

3 Tietoperusta ja keskeiset käsitteet

Opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä ovat lastensuojelun sijaishuolto ja kulttuurisensitiivinen työote, sekä monikulttuurisuus.

3.1 Lastensuojelun sijaishuolto

Lastensuojelulain tarkoitus on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun (Lastensuojelulaki 417/2007, 1 §). Lastensuojelulain mukaan lapsen edun arvioinnissa on huomioitava olennaisia seikkoja, kuten tasapainoinen kehitys ja hyvinvointi sekä läheiset ja jatkuvat ihmissuhteet, mahdollisuus saada ymmärrystä ja hellyyttä sekä iän ja kehitystason mukaisen valvonnan ja huolenpidon, mahdollisuuden osallistumiseen ja vaikuttamiseen omilla asioillaan, turvallisen kasvuympäristön ja ruumiillisen sekä henkisen koskemattomuuden, itsenäistymisen ja kasvamisen vastuullisuuteen. Lisäksi on huomioitava kielellinen, kulttuurinen ja uskonnollinen tausta. (Lastensuojelulaki 417/2007, 4 §.)

Asiakkaiden ihmisarvo ja perusoikeudet näkyvät lastensuojelussa asiakkaiden yksityisyyden suojan ja ihmisarvoisen kohtelun korostamisena. Asiakkaita tulee kohdella yhdenvertaisesti, syrjimättömästi ja kunnioittavasti. Yhdistyneiden kansakuntien lapsen oikeuksien sopimuksessa taataan lapsen oikeudet ja ne tulee huomioida toiminnassa. Asiakkaasta välittäminen

kuuluu hyvään vuorovaikutukseen. Arvostus, empatia ja inhimillisuus korostuvat hyvässä kohtaamisessa. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2014, 11-12.)

Sijaishuollolla tarkoitetaan huostaanotetun, kiireellisesti sijoitetun tai hallinto-oikeuden väliaikaisen määräyksen nojalla sijoitetun lapsen tai nuoren hoidon ja kasvatuksen järjestämistä kodin ulkopuolella. Sijaishuollolla on erilaisia muotoja, joita ovat muun muassa perhehoito, ammatillinen perhekoti, laitoshuolto tai jokin muu lapsen tarpeita vastaava sijoitusmuoto. Perhehoidon tavoitteena on antaa lapselle mahdollisuus kodinomaiseen hoitoon, edistää lapsen sosiaalista kehitystä ja tukea perusturvallisuutta. Ammatillinen perhekoti on perhehoidon ja laitoksen väliin sijoittuva sijaishuoltomuoto, jossa asuu vähintään kaksi hoidosta ja kasvatuksesta vastaavaa henkilöä. Henkilöstöllä tulee olla perhehoitolaissa säädetty kelpoisuus. Lastensuojelulaitoksella tarkoitetaan lastenkoteja, koulukoteja, nuorisokoteja ja vastaanottokoteja. (THL 2022.)

Sijaishuollon paikkaa valittaessa on erityisen tärkeää keskittyä huostaanoton perusteisiin ja lapsen tarpeisiin. Lisäksi on merkittävää ylläpitää lapsen sisarussehteitä ja muita läheisiä ihmissuhteita. Sijaishuollon paikan valinnassa saatetaan myös mahdollisuuksien mukaan ottaa huomioon lapsen kielellinen, kulttuurinen ja uskonnollinen tausta. Mikäli lapsen sijaishuoltoa ei voida järjestää lapsen edun vaatimalla tavalla perhehoidossa tai muualla, täytyy lapsi sijoittaa lastensuojelulaitokseen. (Lastensuojelulaki 417/2007, 50 §.) Kunnan, jossa lapsi on sijoitettuna sekä lapsen sijoittamisesta vastuussa olevan kunnan, on yhdessä järjestettävä lapselle tai nuorelle sellaiset palvelut ja tukitoimet, jotka vastaavat hänen tarpeitaan (Lastensuojelulaki 417/2007, 16b §).

Lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän tulee huolehtia siitä, että sijoitettu lapsi saa hänen ikäänsä ja kehitystasoonsa soveltuvalla tavalla selvityksen huostaanotostaan ja toimista, joihin on ryhtytty tai ollaan ryhtymässä. Lisäksi lapsella täytyy olla mahdollisuus tavata hänen asioistaan vastaavaa sosiaalityöntekijää henkilökohtaisesti. (Lastensuojelulaki 417/2007, 53 §.) Lapsella on oikeus vanhempiensa, sisarustensa ja muiden läheisten ihmisten tapaamiseen. Sijaishuollossa lapsen kehityksen kannalta tärkeät, jatkuvat ja turvalliset ihmissuhteet täytyy turvata. Sijaishuoltopaikan tehtävä on tukea ja edistää lapsen yhteydenpitoa vanhempiensa ja muiden läheisten ihmisten kanssa. Sijaishuolto tulee järjestää niin, että sijaishuoltopaikan etäisyys ei estä lasta olemaan yhteydessä hänelle läheisten henkilöiden kanssa. (Lastensuojelulaki 417/2007, 54 §.)

Sijaishuollossa on tarvittaessa myös mahdollista asettaa lapselle joitakin rajoituksia, esimerkiksi yhteydenpitoon liittyen. Yhteydenpitoa voidaan rajoittaa, jos siitä ei esimerkiksi ole voitu sopia asiakassuunnitelmassa lapsen ja hänen vanhempiensa tai hänelle läheisten ihmisten kanssa. Yhteydenpitoa voidaan rajoittaa myös silloin, jos se on välttämätöntä lapsen hoidon ja kasvatuksen puolesta, ja jos koetaan, että lapsen sijaishuollon tarkoituksen

toteuttaminen vaarantuisi. Myös silloin yhteydenpidon rajoittaminen on tarpeellista, jos yhteydenpito vaikuttaa aiheuttavan vaaraa lapsen hengelle, terveydelle, kehitykselle tai turvallisuudelle tai jos se vaikuttaa aiheuttavan vaaraa joidenkin muiden henkilöiden turvallisuudelle. (Lastensuojelulaki 417/2007, 62 §.)

3.2 Kulttuurisensitiivinen työote

Kulttuurisensitiivisessä työtöteessa ammattilainen omaa kulttuurisesti kunnioittavat vuorovai-
kutustaidot sekä osaa kohdata asiakkaan ja viestiä hänen kanssaan arvostavasti siitä huoli-
matta, onko viestiminen sanallista tai sanatonta. Ammattilainen kohtaa asiakkaan niin, että
toteutuu molemminpuolinen oikeus oman kulttuurinsa ilmaisuun, sekä oikeus tulla siinä hy-
väksytyksi ja kuulluksi. Kulttuurisensitiivisyys tarkoittaa halua, kykyä ja herkkyyttä ymmärtää
ihmisiä, jotka tulevat eri taustoista. Kulttuurisesta taustasta huolimatta jokainen ihminen on
yksilö, jolla on henkilökohtaiset tarpeet. Eri kulttuurista tulevan asiakkaan kohtaamisessa
tämä on tärkeää muistaa. (THL 2021.) Kulttuurisensitiivisyydelle hyvin läheinen käsite on kult-
tuurinen sensitiivisyys. Kulttuurinen sensitiivisyys tarkoittaa käytännössä sitä, että eri kulttuu-
reista tuleviin ihmisiin liittyvissä päätöksissä ja toimintamalleissa, heidän taustansa huomioi-
daan. Kulttuuri on tärkeä osaa yksilön identiteettiä, minkä takia esimerkiksi kulttuurinen sen-
sitiivisyys ja erityiset kulttuuriin perustuvat vapaudet ovat hyvän elämän kannalta olennaisia.
(Vitikainen 2007, 205.)

Kulttuurisensitiiviseen kohtaamiseen kuuluu muun muassa erilaisuuden kunnioitus, kiinnostus
eri kulttuureita kohtaan sekä asiakkaan kohtaaminen yksilönä, ei tietyn kulttuurin edustajana.
Ammattilaisen on tärkeää käyttää selkokieltä, kuvia, elekieltä ja tulkkia, mikäli asiakkaan
suomen kielen osaaminen on heikkoa. Mahdollisuuksien mukaan asiakastapaamisiin tulisi va-
rata tavallista enemmän aikaa, erityisesti silloin, jos asiakkaan suomen kielen taito on hei-
kolla tasolla, ja jos suomalainen palvelujärjestelmä ei ole hänelle tuttu. (THL 2021.)

Kulttuurisensitiivisyyden sisäkäsite on kulttuurinen kompetenssi. Yhteiskunnallisella tasolla
kulttuurisella kompetenssilla tarkoitetaan kaikkien ihmisten kunnioittamista kulttuuritau-
tasta huolimatta, sekä eri kulttuureista tulevien ihmisten erilaisten tarpeiden huomioon otta-
mista palveluiden järjestämisessä ja niiden saatavuudessa ja saavutettavuudessa. Lisäksi yh-
teiskunnassa pyritään luomaan syrjimätöntä ilmapiiriä. (THL 2021.)

Myös Bornmanin & Launosen (2006, 244) mukaan, kulttuurinen kompetenssi tarkoittaa sitä,
että yksilö omaa tunne- ja toimintataidot, jotka mahdollistavat kulttuurisen ja kielellisen mo-
niarvoisuuden tunnustamiseen ja kunnioittamisen. Kulttuurisen kompetenssin määritelmää on
tarkennettu tarkoittamaan myös sitä, että ammattilaiset pystyvät tarjoamaan kaikille asiak-
kaille heidän tarvitsemiaan palveluita, sekä ymmärtävät sosiaalis- kulttuurisen kontekstin eri

puolia niin asiakkaissa, kuin itsessäänkin. Tämän määritelmän mukaan ihmisten välisiä eroja aiheuttaa kulttuurin lisäksi moni muukin asia, kuten sosioekonominen asema, uskonto ja ikä. Kulttuurinen kompetenssi on kulttuurien välisten erojen kunnioittamista ja erilaisten näkemysten hyväksymistä. Se ei tarkoita sitä, että omaksuu kaiken eri kulttuureihin liittyvän tiedon.

3.3 Monikulttuurisuus

Monikulttuurisuus-käsite viittaa asiaan, joka sisältää monen eri kulttuurin piirteitä, tai asiaan, joka liittyy useaan kulttuuriin. Monikulttuurisuudessa etnisyyden merkitys korostuu, mutta kulttuuri voi muodostua myös esimerkiksi elämäntavoista syntyvinä alakulttuureina tai perustua maailmankatsomukseen. Monikulttuurisuus näkyy päivittäin suomalaisessa sosiaalialan työssä. Monikulttuurisuutta aiheena pystytään tarkastelemaan yksilötasoa laajemmin, jos kaikkien työn osapuolten etniseen taustaan suhtaudutaan ajatuksella mahdollisuuksiin ja tapaan toimia. Asiakastyössä on tärkeää ottaa puheeksi erilaiset kulttuuriset käsitykset, tavat ja tiedot liittyen esimerkiksi asiakkaan ja työntekijän välisiin vuorovaikutussuhteisiin. Sosiaalityössä eri osapuolten edustaessa eri kulttuureita, on tärkeää osata toimia kulttuurisensitiivisesti ympärillä olevien ihmisten kanssa. (Katisko 2016, 180, 187.)

Vitikaisen (2014) mukaan monikulttuurinen yhteiskunta muodostuu yhdessä elävistä ihmisryhmistä, jotka poikkeavat toisesta kulttuurisesti, uskonnollisesti ja maailmankatsomuksellisesti. Monikulttuurisuus-termiä käytetään monesta eri ilmiöstä puhuttaessa. Kun monikulttuurisuutta käytetään deskriptiivisenä eli kuvailevana terminä, sillä tarkoitetaan nyky-yhteiskunnan kulttuurista monimuotoisuutta. Termin tarkoitus ei ole ottaa kantaa kulttuurisen monimuotoisuuden arvoihin, eikä se puutu monikulttuurisessa yhteiskunnassa toteutettavaan politiikkaan. Kulttuurisen monimuotoisuuden hyväksyttävyyteen viitattaessa, käytetään monikulttuurisuutta normatiivisena terminä. Normatiiviseen monikulttuurisuuteen kuuluu vahvimmitaan se, että kulttuurista monimuotoisuutta arvostetaan ja pidetään tärkeänä. Lievimmillään normatiivisella monikulttuurisuudella tarkoitetaan sitä, että kulttuurisesta monimuotoisuudesta ei ole tarvetta päästä eroon.

4 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena oli auttaa Go Strong Oy:n henkilöstöä vahvistamaan monikulttuurisen työn osaamista asiakkaan kohtaamisessa lastensuojelun palveluissa. Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda mahdollisimman selkeä huoneentaulu Go Strongin sijais- ja avoimuuden työntekijöille. Ideana oli, että se sisältäisi tietoa ja ohjeita monikulttuurisen työn tueksi. Alun perin oli tarkoitus tehdä monisivuinen opas, mutta toimeksiantajan toiveen ja tarpeen

mukaisesti se päädyttiin tekemään huoneentaulun muodossa. Huoneentaulun tarkoituksena oli toimia työkaluna henkilöstölle. Opinnäytetyössä haluttiin saada vastaus kysymykseen: Miten monikulttuurinen työote otetaan huomioon ja miten sitä voitaisiin vahvistaa Go Strongin si- jaishuollossa asiakkaan kohtaamisessa?

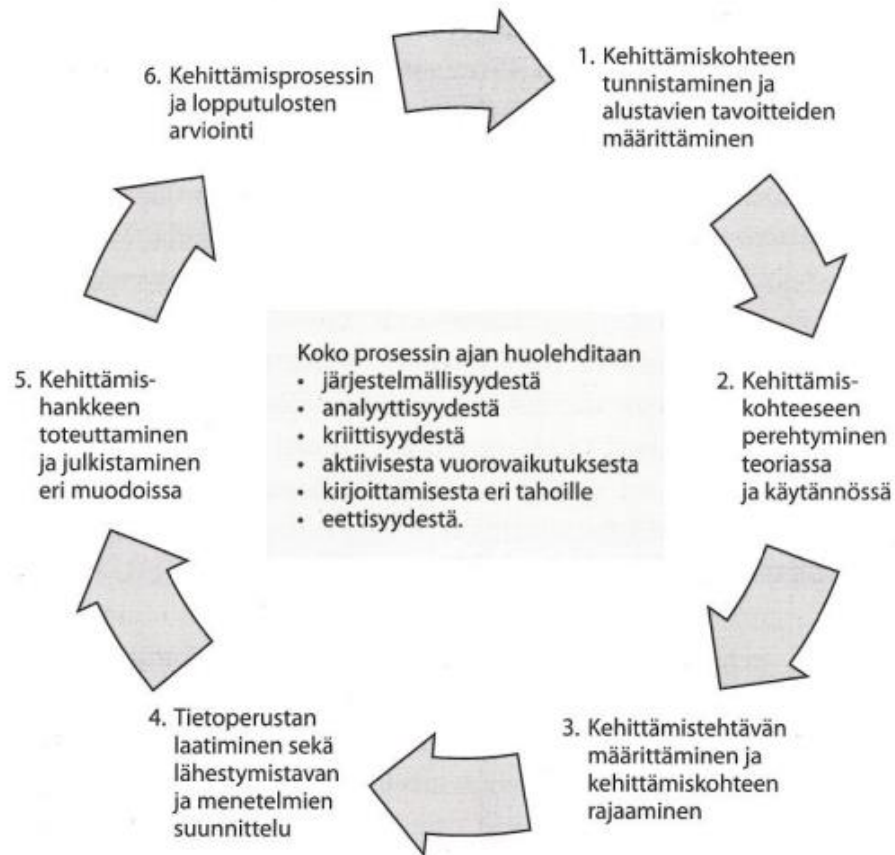
5 Opinnäytetyön työskentelyvaiheet ja valitut menetelmät

Tässä opinnäytetyössä kehitettiin huoneentaulu, laadullisen tutkimuksen menetelmiä hyödyntäen. Laadullisia menetelmiä käytettiin haastatteluissa ja aineiston analysoinnissa.

Opinnäytetyötä kirjoitettiin sekä Go Strongin työntekijöiden, että Familia ry:n monikulttuurisuuden asiantuntijan haastatteluista saadun aineiston pohjalta. Lisäksi perehdyttiin olemassa olevaan tietoon ja tutkimuksiin. Työntekijöitä haastateltiin, sillä haastattelujen avulla saatiin tietoa heidän kokemuksistaan, mikä auttoi huoneentaulun tekemisessä. Familia ry:n monikulttuurisen työn asiantuntijaa haastateltiin, jotta saatiin tarkempaa tietoa ja laajempaa näkökulmaa monikulttuurisen työn vahvistamisesta ja tukemisesta.

5.1 Kehittämistyön etenemisvaiheet

Tämän opinnäytetyön kehittämisprosessi eteni Ojasalon, Moilasen & Ritalahden (2014, 23-25) kuvaamalla tavalla. Ensimmäisenä oli suunnitteluvaihe, jossa selvitettiin ja rajattiin kehittämistyön kohde sekä asetettiin siihen liittyvät tavoitteet ja tehtiin suunnitelma tavoitteisiin pääsemisen tueksi. Seuraavaksi perehdyttiin kehittämisen kohteeseen liittyvään tietoon eri lähteistä. Tämän jälkeen toteutettiin kehittämistyön suunnitelma, jonka jälkeen viimeisenä suoritettiin työn lopputulosten arviointi.



Kuvio 1: Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi (Ojasalo ym. 2009, 24)

Toinen opinnäytetyön tekijä oli työharjoittelussa toimeksiantajalla, jossa opinnäytetyön aiheen idea syntyi. Toimeksiantajan edustajan mukaan henkilöstössä oli tarvetta monikulttuurisen työotteen vahvistamiseen, sillä osalla työntekijöistä oli vain vähäistä kokemusta monikulttuurisesta työstä. Tästä syystä toimeksiantajan henkilöstöstä toivottiin tähän aiheeseen liittyvää huoneentaulua työkaluksi arkeen. Idean synnyttyä opinnäytetyön tekijät pitivät toimeksiantajan edustajan kanssa yhteisen tapaamisen, jossa tarkennettiin Go Strongin tarpeita ja toiveita opinnäytetyöhön liittyen. Lisäksi tapaamisessa pohdittiin yhdessä alustavaa opinnäytetyön suunnitelmaa ja rajattiin teoreettista viitekehystä. Toisessa tapaamisessa toimeksiantajan edustajan kanssa keskusteltiin opinnäytetyössä käytettävistä menetelmistä. Lopulta päädyttiin yhdistämään kehittämistyön vaiheita laadullisen tutkimuksen menetelmiin parhaan tuloksen saamiseksi.

Aineistonkeruumenetelmäksi valittiin haastattelu, jotta saataisiin tietoa siitä, miten monikulttuurista työnotetta voitaisiin vahvistaa sijaishuollossa. Tarkoituksena oli haastatella sekä Go Strongin henkilöstöä, että Familia ry:n monikulttuurisen työn asiantuntijaa. Aineistonkeruumenetelmän valinnan jälkeen tehtiin kirjallinen opinnäytetyön suunnitelma, johon tuli teorian tietoa, alustava aikataulun työn etenemiselle sekä opinnäytetyön menetelmien ja

toteutustapojen kuvaamista. Kun sekä opettaja, että toimeksiantajan edustaja olivat hyväksyneet suunnitelman, tehtiin saatekirje (liite 1) ja sovittiin, keitä haastatellaan sekä missä ja milloin haastattelut toteutetaan.

5.2 Laadullinen tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisella tutkimusmenetelmällä. Laadullisessa tutkimuksessa on tavoitteena ymmärtää laajasti tutkittavan aiheen laatua, merkityksiä ja ominaisuuksia (JYU 2022). Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä selvittämään totuutta tutkittavasta asiasta, vaan siinä pyritään esittämään esimerkiksi ihmisen toiminnasta jotakin sellaista, jota olisi vaikeaa nähdä tai ymmärtää ilman tutkimusta. Laadullisessa tutkimuksessa voi käyttää monia eri tapoja kerätä tutkimusainestoa, mutta monesti tiedonkeruumenetelmäksi valitaan haastattelu. Tutkimusaineistoa voi olla lisäksi muun muassa esineet tai kuva- ja tekstiaineistot. (Vilka 2015, 120, 122.) Tämän opinnäytetyön tutkimukseen valittiin laadullinen tutkimusmenetelmä, koska sen avulla opinnäytetyön tekijät arvelivat saavansa tarpeeksi laajaa ja tarkkaa tietoa huoneentaulun tekoa varten.

5.2.1 Haastattelun kuvaus

Lomakehaastattelu, teemahaastattelu ja avoin haastattelu ovat laadullisessa tutkimuksessa käytettäviä haastattelumuotoja, joita useimmiten toteutetaan yksilöhaastatteluina. Tavoitteen mukaan toisinaan käytetään myös ryhmähaastattelua. (Vilka 2015, 123.) Teemahaastattelun voi toteuttaa vapaammin verrattuna moniin muihin aineiston keräämisen tapoihin. Sen tekeminen onnistuu joko paikan päällä tai puhelimitse. (Vilka & Airaksinen 2003, 63.) Teemahaastattelun joustavuuden takia tähän haastattelumuotoon päädyttiin tässä opinnäytetyössä. Alun perin haastattelut oli tarkoitus tehdä ryhmähaastatteluna. Lopulta haastattelut kuitenkin toteutettiin yksilöhaastatteluina, koska toimeksiantajan lomakauden ja työvuorojen järjestelyn haasteiden takia ei ollut mahdollista saada kaikkia haastatteluun suostuneita samaan aikaan haastateltavaksi ryhmähaastattelun muodossa.

Tätä opinnäytetyötä varten laaditussa haastattelussa kysymyksiä oli apukysymykset mukaan luettuna yhteensä kaksitoista. Niiden tarkoituksena oli selvittää, miten monikulttuurinen työote otetaan huomioon ja miten sitä voitaisiin vahvistaa Go Strongin palveluissa asiakkaan kohtaamisessa. Haastattelut kohdistuivat Go Strongin Siikajärven lastenkodin henkilöstön jäseniin sekä Familia ry:n monikulttuuriseen asiantuntijaan. Go Strongilta halukkaita haastateltavaksi löytyi vain neljä. Familia ry:ltä pystyttiin tarjoamaan vain yhtä henkilöä haastateltavaksi.

Haastattelukysymykset jaettiin teemoihin, jotka valittiin opinnäytetyön tarkoituksen ja tavoitteen sekä teoreettisen viitekehyksen pohjalta. Teemahaastattelurunkoja tehtiin kaksi, toinen Go Strongin henkilöstön jäsenille ja toinen Familia ry:n asiantuntijalle (liite 3) ja (liite 4). Go Strongin henkilöstön teemahaastattelurungon teemat olivat ”sijaishuollon alkutilanne”, ”monikulttuurinen kohtaaminen” ja ”mahdolliset tuet”. Familia ry:n asiantuntijan teemahaastattelurungon teemat olivat muuten samat, mutta sijaishuollon alkutilanteeseen liittyvien kysymysten sijaan kysyttiin mahdollisesta kokemuksesta lastensuojelun sijaishuollosta.

Kaikilta haastateltavilta kerättiin allekirjoitettuna haastattelun suostumuslomake (liite 2). Osa allekirjoituksista saatiin paperiversiona ja osa sähköisessä muodossa. Haastateltavien kanssa sovittiin yhdessä heille sopivat ajat haastatteluille, ja jokaiselle kerrottiin haastattelun tarkoituksesta ja tavoitteista. Heidän kanssaan käytiin läpi sekä haastattelurunkoa, että suostumuslomakkeen sisältöä, eli muistutettiin haastattelun vapaaehtoisuudesta ja mahdollisuudesta haastattelun keskeyttämiseen. Saatekirje (liite 1), suostumuslomake (liite 2), haastattelurunko (liite 3) ja (liite 4) lähetettiin kaikille haastateltaville ennen haastatteluita.

Tarkoituksena oli, että haastattelut kestäisivät enintään 40 minuuttia, mutta osa niistä kesti kauemmin, jopa tunnin. Osa haastatteluista toteutettiin paikan päällä Go Strongin lastenkodin tiloissa ja osa Teams:in välityksellä. Kaikki haastattelut tehtiin heinäkuun 2022 aikana. Haastattelujen jälkeen kuunneltiin äänitteet ja ne litteroitiin sanatarkasti. Litterointiprosessi kesti odotettua kauemmin, sillä se osoittautui yllättävän haastavaksi. Monia lauseita jouduttiin kuuntelemaan useaan kertaan uudelleen, jotta ymmärrettiin niiden tarkoitus. Litteroitua aineistoa tuli yhteensä 30 A4-sivua.

Teemahaastattelun teemat tai aiheet muodostetaan perustuen siihen, mitä tutkimusongelman selvittämiseksi on tarpeellista käsitellä. Haastattelua toteutettaessa sillä ei ole merkitystä, missä järjestyksessä teemoja käsitellään, mutta haastattelun tavoite on, että haastateltava vastaa omasta näkökulmastaan kaikkiin teemoihin liittyen. Haastattelijan on huolehdittava siitä, että haastateltava vastaa annettujen teemojen mukaan. Laadullisen tutkimusmenetelmän tulee olla emansipatorinen, joka tarkoittaa, että myös haastateltavat saavat lisää tietoa tutkittavasta asiasta ja voivat vaikuttaa myönteisesti toimintatapoihin, jotka liittyvät tutkimuksen aiheeseen. Haastattelun on siis tarkoitus olla hyödyksi sekä haastateltaville, että haastateltaville. (Vilkkä 2015, 124-126.) Alla esitetään lainaus erään haastateltavan kommentista tähän aiheeseen liittyen.

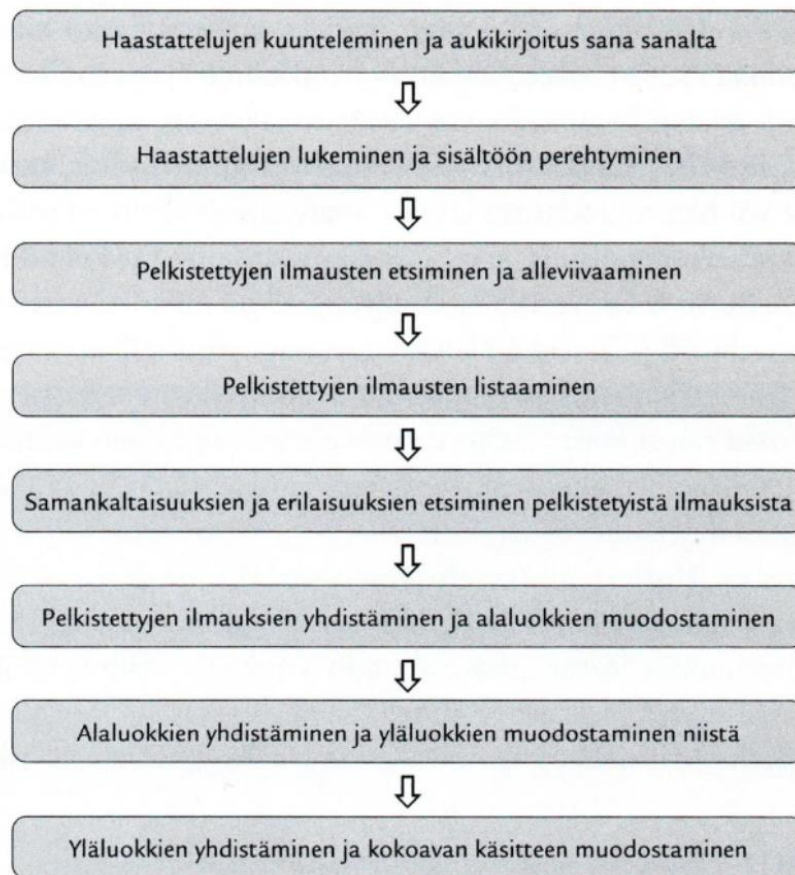
” Esimerkiks tämmösen haastattelun läpi käyminen tai tämmösen keskustelun läpi käyminen jossain tiimissä, nii ois tosi hyvä. Et jatkuva sellanen herättely, et miten mä oikeestaan suhtaudun tai miten mä kohtaan. Nii jatkuvasti semmosen henkilökohtaisen työntekijän tasolla. No sit yhdessä työryhmänä, miten me otetaan, miten me

*suhtaudutaan, miten me jotenki tätä asiaa käsitellään ja sit viel vähän sillee isom-
malla tasolla.” (Haastateltava 4)*

5.2.2 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Aineiston analysoinnissa käytettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia, koska haastattelujen litteroitu aineisto oli todella laaja. Kyseiseen analyysitapaan päädyttiin, koska siihen kuuluvien selkeiden eri vaiheiden avulla on helppoa käsitellä ja analysoida laajankin aineiston keskeisimpiä teemoja. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaiheisiin kuuluu aineiston pelkistäminen, ryhmittely ja yleiskäsitteiden muodostaminen. (Leinonen 2018.)

Opinnäytetyön tavoite ohjasi aineiston analysointia. Aluksi etsittiin vastauksia tutkimuskysymykseen liittyen käymällä aineistoa huolellisesti ja perusteellisesti läpi. Aineistoa alettiin analysoimaan erilliselle Word-pohjalle ja löydetyt tutkimuksen kannalta tärkeät lauseet pelkistettiin. Pelkistäminen tarkoittaa sitä, että aineistosta etsitään olennaista sisältöä ja tiivistetään se. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123.) Pelkistämisvaihe on olennainen osa analyysia, sillä siinä kaikki ilmaisut kirjataan ja luetteloidaan. Samankaltaiset pelkistykset viedään saman kategorian alle ja kategoria nimetään sisällön mukaan. Kategorioita muodostaessa tutkijan on päätettävä oman tulkintansa perusteella, mihin kategorioihin eri ilmaisut kuuluvat. Tästä johdettujen kategorioiden muodostaminen on kriittinen vaihe analyysissa. Analyysin seuraavassa vaiheessa yhdistetään toisiaan muistuttavia alakategorioita, joista tehdään yläkategorioita. Yläkategoriat nimetään niiden sisällön mukaan. Mikäli aineisto on hyvin runsasta, voidaan analyysia jatkaa muodostamalla pääkategorioita, yläkategorioita yhdistämällä. Viimeiseksi luodaan yksi kaikkia kuvaava kategoria, eli yhdistävä kategoria. Kaikki kategoriat auttavat tutkimustehtävään vastaamisessa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 114-115.)



Kuvio 2: Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123.)

Yllä olevassa kuviossa Tuomi & Sarajärvi (2018, 123) ovat kuvanneet aineistolähtöisen sisällönanalyysin etenemisprosessin. Tässä opinnäytetyössä aineisto analysoitiin kyseisen mallin mukaan. Analysointi aloitettiin etsimällä ja värjäämällä tekstistä tutkimuksen kannalta olennaisia asioita, eli monikulttuuriseen työskentelyyn liittyviä lauseita. Seuraavaksi muodostettiin taulukko, johon nämä lauseet lisättiin alkuperäisessä muodossaan, minkä jälkeen ne pelkistettiin. Tämän jälkeen pelkistyksistä muodostettiin alaluokat, joita tuli yhteensä viisi. Alaluokat ovat monikulttuurinen kohtaaminen sijaishuollon alkutilanteessa, kulttuurisensitiivisyys monikulttuurisessa työskentelyssä, vuorovaikutus monikulttuurisessa työskentelyssä, monikulttuurisen työn onnistumiseen vaikuttavat asiat ja haasteet monikulttuurisessa työskentelyssä. Viimeisenä alaluokista muodostettiin pääluokat ja pääluokista tuli yhdistävä kategoria.

Alla olevassa taulukossa esitellään esimerkki aineiston analysoinnissa tehdystä ryhmittelystä. Ensimmäisessä sarakkeessa näkyy haastateltavien alkuperäisiä ilmauksia, toisessa sarakkeessa niistä tehdyt pelkistykset ja kolmannessa sarakkeessa pelkistyksistä muodostetut alaluokat. Tässä taulukossa on esitelty vain yksi esimerkki jokaisesta alaluokasta, sillä koko aineiston

ryhmittelytaulukko on todella pitkä; sitä tuli yhteensä 20 A4-sivua. Kaikkea materiaalia olisi ollut vaikeaa tuoda esille raporttiin, joten siitä päädyttiin ottamaan vain muutamaa esimerkkiä.

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistys	Alaluokka
Joo tietysti se kuuntelu siinä ensin, että kuuntelee tarkasti ja ymmärtää se mikä on se perheen niin kuin ajattelutapa omallaan ja sit pääsee siihen samalle viivalle tai samaan rytmiin, ettei tule turhaan niistä kulttuurisesta tai muusta, ettei tarvii niistä kiistellä	Perheiden toiveiden ja mielipiteiden kuunteleminen	Monikulttuurinen kohtaaminen sijaishuollon alkutilanteessa
Minä ajattelen, että se on tärkeätä se puhuminen ja semmoinen kohteliaisuus ja rohkeus lähestyä. Koska voi olla, että vastapuolella istuu sellainen ihminen, joka pelkää eikä tiedä mitä tapahtuu. Niin silloin työntekijällä on semmoinen rohkeus ja on luottamusta herättelevä... Ja semmoista, tietysti pitää kuunnella ja korvat pitää olla auki.	Helposti lähestyttävyyden merkitys kohtaamistilanteessa	Vuorovaikutus monikulttuurisessa työs-kentelyssä

Taulukko 1: Esimerkki ryhmittelyvaiheesta

6 Opinnäytetyön tulokset ja tuotos

6.1 Analyysin tulokset

Aineiston analyysistä saatujen tuloksien oli tarkoituksena toimia pohjana huoneentaululle. Haastattelujen vastauksista nousi esille reilusti huoneentaulun kannalta tärkeitä näkökohtia liittyen muun muassa kulttuurisensitiivisyyteen, vuorovaikutukseen monikulttuuristen asiakkaiden kanssa sekä monikulttuurisen työn haasteisiin. Useat haastateltavat mainitsivat vastauksissaan työntekijöiden avoimuuden ja rohkeuden tärkeyden monikulttuuristen perheiden kanssa työskennellessä. Muita asioita, joita haastatteluissa tuli esille useamman kerran, olivat muun muassa lakien selkeyttämisen tärkeys sekä kulttuurin tapojen ja erojen selventäminen asiakkaille. Nämä esille tulleet asiat ovat monikulttuurisen työotteen ytimessä.

6.1.1 Monikulttuurinen kohtaaminen sijaishuollon alkutilanteessa

Aineiston analyysissa syntyi yhdeksi alaluokaksi “monikulttuurinen kohtaaminen sijaishuollon alkutilanteessa”. Haastatteluista saatiin selville, että kyseiseen aiheeseen liittyviä tärkeitä näkökohtia ovat muun muassa asiakkaan kokemus ymmärretyksi tulemisesta ja työntekijän pyrkimys luottamuksen rakentamiseen asiakkaan kanssa.

“meidän yhteistyön alottamisen tärkein tavoite on se et me alotetaan samantien rakentaa sitä luottamusta nii et se perhe ymmärtää, että me autetaan jontenki kulkemaan eteenpäin, eikä niin että sen perheen kuuluis osata valmiiks jotain ja me kerrotaan et miten täs edetään.” (Haastateltava 4)

“on tärkeä koko ajan ja erityisesti ensikohtaamisessa ja ensitapaamisessa, että tulisi olo, että tulee ymmärretyksi omalla kielellä molemmat, sekä työntekijä, että asiakas. Vaikka välillä tulee se, ettei tarvita tulkkia ja että ymmärretään. Mutta kuitenkin melkein aina on tulkki tarpeen.” (Haastateltava 1)

6.1.2 Kulttuurisensitiivisyys monikulttuurisessa työskentelyssä

Toiseksi alaluokaksi tuli kulttuurisensitiivisyys monikulttuurisessa työskentelyssä. Tästä aiheesta haastatteluista nousi esille todella paljon erilaisia kommentteja. Useat haastateltavat ovat maininneet tärkeäksi työntekijöiden taidon huomioida kulttuurieroja, mistä esitellään seuraavaksi vain yhden haastateltavan esimerkkikommentti toiston välttämiseksi.

”minun mielestäni kaikista tärkein on ymmärrettävä, että on erilaisia kulttuureita ja että samalla sanalla voisi olla eri tarkoituksia. Esimerkiksi ei tarkoittaa ei suomalaisille, mutta se ei tarkoita samaa muualla. Sama asia koskee myös silmiin katsominen ja myöhään tuleminen ja niin edelleen. Nämä ovat kulttuurierot, ja pitää aina muistaa, että kysytään esimerkiksi: miksi olet myöhässä, miksi et katso silmiin ja miksi sellaista.” (Haastateltava 5)

Toinen haastateltava mainitsi ystävällisyyden ja rauhallisuuden korostamisen erityisesti monikulttuurisia asiakkaita palveltaessa. Lastensuojelu voi aiheuttaa monenlaisia, voimakkaitakin tunteita asiakkaissa, joten ammattilaisen on tärkeää muistaa ymmärtäväisyys ja helposti lähestyttävyyden asiakaskohtaamisessa.

“Ystävällisyys on ihan ensimmäisenä, että ei voi olla virallinen koko ajan, jos kyseessä on herkkä asia. Eli lastensuojelu on myös suomalaisille herkkä aihe, kun tulee lastensuojelun kutsu. Ajatellaan nyt monikulttuurisia perheitä ja miltäs heistä tuntuu, että ovat ihan paniikissa. Että pitää olla ystävällisyyttä ja pitää olla rauhaa ja ymmärtää, että hekin ovat stressaantuneita ja kieli myös siihen vaikuttaa ja pitää ottaa pienet askeleet.” (Haastateltava 5)

6.1.3 Vuorovaikutus monikulttuurisessa työskentelyssä

Kolmantena alaluokkana on vuorovaikutus monikulttuurisessa työskentelyssä. Tähän aiheeseen löytyneitä keskeisimpiä asioita ovat aitous ja läsnä oleminen kohtaamistilanteessa, eleiden ja sanattoman vuorovaikutuksen merkitys ja hienovaraisuuden tärkeys asiakastapaamisissa, joista on tässä muutamia esimerkkejä:

“että se ensikohtaaminen on tosi tärkeätä ihan kaikkien kanssa, mutta erityisen tärkeätä heidän kanssa, joilla ei ole samaa äidinkieltä. Elikkä silloin kaikki eleet ja sanaton vuorovaikutus on paljon merkityksellisempää” (Haastateltava 2)

”kulttuurista huolimatta ihminen vaistoa sen, että vaikka ei ole yhteistä kieltä silti kokee, että tämä henkilö on oikeasti täällä ja haluaa, että asia etenee. On tärkeä mennä omana itsenä eikä lukea suoraan paperista. Se vaatii paljon harjoittelua ja rohkeutta” (Haastateltava 1)

6.1.4 Monikulttuurisen työn onnistumiseen vaikuttavat asiat

Neljäntenä alaluokkana on monikulttuurisen työn onnistumiseen vaikuttavat asiat. Tähän alaluokkaan liittyviä kommentteja nousi esiin haastatteluista kaikista eniten. Yksi haastateltavista kuvasi yhteistyön tärkeyttä tulkin kanssa monikulttuurisessa työssä, minkä moni muukin haastateltava oli tuonut esille.

“että heti paikalla ne tulkkiasiat, usein on hankala, kun ei ole yhteiskieltä. Yksi on se: Tulkki olisi ajan tasalla ja se, että yhdessä mietitty jo valmiiksi, että mitä sieltä tulee, mikä se asia on minkä kanssa lähdetään tekee töitä.” (Haastateltava 1)

Monikulttuurisen työn onnistumiseen vaikuttaa haastateltavien mukaan myös työyhteisön tuki.

”tukena työntekijöillä varmaan vähintäänkin se, että työryhmä tukee ennen sitä palaveria ja ennen ensikohtaamista. Että voi kysyä muilta vaikka, että mikä tää on ja mikä tässä olisi olennaista.” (Haastateltava 1)

Toinen haastateltava mainitsi työntekijän vastuun tärkeyden oman ammatillisuuden kehittämisessä.

”mä aattelen et niin kauan ku on erilaisii ihmisii ja perheitä ja ihmiset tekee tätä työtä nii koskaan ei oo valmista, eikä hyvin. Et vaatii monelta tasolta, et jokaisen työntekijän oma vastuu on sitä omaa ammatillisuutta koko ajan kehittää” (Haastateltava 4)

6.1.5 Haasteet monikulttuurisessa työskentelyssä

Viimeiseksi alaluokaksi muodostui haasteet monikulttuurisessa työskentelyssä. Yksi haastateltava on nostanut esiin monikulttuuristen asiakkaiden kokeman pelon ja epäilyn aiheuttavan haasteita työssä sijaishuollossa.

”on pelottavaa siis, kun lapsi sijoitetaan, niin se on perheelle pelottavaa, jos ei tiedä, ei osaa kysyä oikeita asioita, eikä vastauksista välttämättä ymmärrä. Nii pelko on aika iso, ja sit ku me tiedetään, että pelko on aika voimakas tunne, mikä ohjaa meitä kaikkii ihmisii toimimaan. Niin se on aika haastava lähtökohta työskentelylle, et pelkää ja epäilee koko ajan.” (Haastateltava 4)

”et jos koko ajan pelkää, on epäluulonen ja kokee että ei tuu kuulluksi nii ei se lisää avoimuutta tai luottamusta.” (Haastateltava 4)

Toinen haastateltava on korostanut haasteena vanhempien yhteistyökyvyttömyyttä sijaishuollossa.

”Niin se tuntuu tosi kurjalta ja tosi pahalta silloin itse työntekijänä, kun sä et pysty auttamaan tai kun sä näet, että vanhempi ei ota apua vastaan tai varsinkin se, että sä tiedät valmiiksi, että se on ihan sama mitä kerron, niin hän toimii kuitenkin toisin. Ja sitten se nuori, joka kärsii siinä.” (Haastateltava 2)

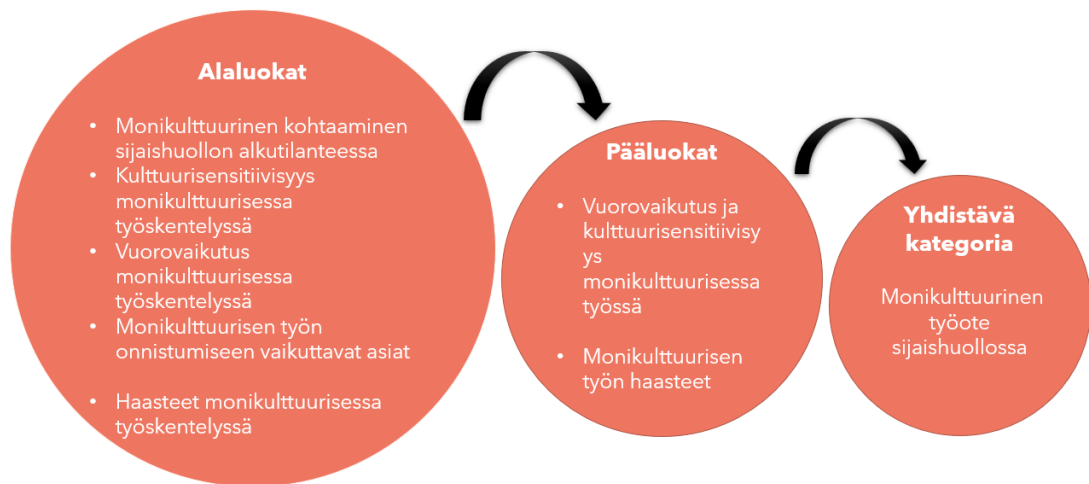
Kolmas haastateltava on tuonut esille mielenterveyshaasteiden tunnistamattomuuden aiheuttamia ongelmia monikulttuurisessa työssä.

”Monissa kulttuureissa ei vaikka tunnisteta mielenterveyshaasteita ollenkaan. Eikä haluta vaikka nähdä lapsella sellasta psykiatrasta pulmaa tai neuropsykiatrasta pulmaa, mitä on vaikka nämä ADHD- ja muut erityispiirteisydet, mihin sit olis tietynlaisia tukimuotoja saatavilla tai lääkitystä tai muuta. Mut sitte on kauheen monia perheitä, ketkä ei halua hyväksyä vaikka lääkkeitä ollenkaan” (Haastateltava 3)

6.2 Pääluokkien ja yhdistävän kategorian muodostaminen

Analysoinnin viimeisessä vaiheessa muodostettiin alaluokista pääluokat ja pääluokista yhdistävän kategorian. Kuviossa 3 näkyvistä neljästä ensimmäisestä alaluokasta muodostettiin pääluokka Vuorovaikutus ja kulttuurisensitiivisyys monikulttuurisessa työssä. Alaluokasta Haasteet monikulttuurisessa työskentelyssä, muodostettiin oma pääluokkansa. Näistä pääluokista syntyi yhdistäväksi kategoriaksi Monikulttuurinen työote sijaishuollossa.

Yhdistäminen



2

Kuvio 3: Yhdistävän kategorian muodostaminen

6.3 Kvantifiointi

Tässä sisällönanalysissa käytettiin aineiston kvantifiointia. Aineiston kvantifioinnissa joko selvitetään, kuinka moni haasteltavista on maininnut saman asian, tai lasketaan aineistosta saman asian esiintymisen määrää (Tuomi & Sarajärvi 2018, 135). Tämän opinnäytetyön haastattelujen litteroidussa aineistossa joitakin aiheita on esiintynyt useaan kertaan ja usean henkilön mainitsemana. Muun muassa kulttuuritapojen ja -erojen vaikutus monikulttuurisessa asiakastyössä on mainittu moneen otteeseen. Esimerkiksi niiden tuomista haasteista sekä kulttuuriin tutustumisen tärkeydestä on puhuttu paljon.

“Edelleenkin se kieli on aina ykkösenä, se vaikuttaa. Ja jos ajatellaan sitä nuorta, joka tulee, niin riippuu, kuinka kauan hän on vaikka asunut Suomessa, minkä hän on omaksunut, millaisen kulttuurin; onko hänellä kova ristiriita siinä täällä asumisessa. Ja sit oman perheen kulttuurin kanssa ja miten sitä on kotona tuettu” (Haastateltava 1)

“Suomessa eletään hyvin länsimaalaisten tapojen mukaan ja meidän elämäntyyli on hyvin erilainen kuin jossain eri kulttuurissa. Suomessa esimerkiksi fyysinen kurittaminen on laissa kiellettyä, mutta ei joka maassa. Ja sit se ymmärrys siitä, että täällä ei voi toimia niin. Se ei ole aina niin selkeää” (Haastateltava 2)

“Mut toki sit varmaan aina siinä vähän tekee semmosta taustatyötä, että pyrkii vähän selvittämään, mistä kulttuurista on kyse ja onks siinä jotain erityistä, mitä tulisi ottaa huomioon” (Haastateltava 3)

“monesti just huomataan, että perheessä on ristiriitaa vaikka sääntöjen ja kodin käytänteiden luomisessa. Ku on oma kulttuuri, sit on tää suomalainen kulttuuri, ja ne ristiriidat ku nuoret tavallaan elää kahen kulttuurin välissä.” (Haastateltava 3)

“Et meidän tehtävä on koko ajan tunnistaa ne kohdat, joissa me jollain tavoin toimitaan niin, että ei huomioitaisi heidän tarpeita tai taustoja, tai mikä heille on tärkeitä. Et semmonen tutustuminen ja taustaa kunnioittava työskentely, ja et me saada välitettyä se siinä (asiakkaan) kohtaamisessa ja vuorovaikutuksessa.” (Haastateltava 4)

“eli kannattaa aina kysyä; tästä mä aina sanon ammattilaisille, kun puhun heidän kanssa, että aina kysyy. Välillä tulee semmoinen, että ehkä jotain on tullut väärin, ne kulttuurierot. Niin aina kysyy (asiakkaalta) ja tarkentaa, että mitä tarkoitat ja miten” (Haastateltava 5)

6.4 Opinnäytetyön tuotos

Tämän opinnäytetyön tuotoksena syntyi huoneentaulu, joka sisältää ohjeita ja tietoa monikulttuurisen työn tueksi Go Strong Oy:lle. Sen nimeksi tuli Huoneentaulu monikulttuurisesta työotteesta lastensuojelun palveluissa. Huoneentaulun tarkoituksena on toimia helppona arjen työkaluna Go Strongin henkilöstölle.

Opinnäytetyön tekijöiden alkuperäinen tarkoitus oli tehdä monisivuinen opas, mutta toimeksiantajan edustajan ehdotuksen mukaan opas päädyttiin lopulta tekemään huoneentaulun muodossa (liite 7). Huoneentauluun päädyttiin, koska sen voi tulostettuna laittaa esille, jolloin se on helposti näkyvillä ja luettavissa Go Strongin henkilöstölle. Huoneentaulu on ytimekäs ja sen kieliasu selkeä, mikä tekee siitä helpon muistilistan ammattilaisille. Huoneentaulu tehtiin niin, että vasemmalle puolelle tuli kolme eri teemaa: Monikulttuurinen kohtaaminen, Kulttuurisensitiivisyys ja Vuorovaikutus. Jokaisen teeman vieressä olevassa laatikossa on teemaan liittyvää tietoa ja toimintaohjeita, jotka tukevat ammattilaisia monikulttuurisen työn onnistumisessa. Ohjeet kirjoitettiin haastattelujen aineiston pohjalta.

Huoneentaulun ensimmäisessä versiossa ohjeita kirjoitettiin osittain alkuperäisilmaisujen muodossa lainauksina, hieman tiiviimmiksi muokattuina. Kun versio oli lähetetty työelämän edustajalle luettavaksi ja arvioitavaksi, hänen toiveensa mukaisesti pidettiin yhteinen

palaveri, jossa hän toi esille muutamia kehitysehdotuksia. Niitä olivat muun muassa lainauksien muuttamisen omin sanoin kirjoitetuksi tekstiksi sekä joidenkin sanojen muokkaaminen siihen muotoon, että huoneentaulun käyttömahdollisuudet laajenisivat. Toinen versio muokattiin kyseisten ehdotusten mukaisesti.

7 Pohdinta

7.1 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusetiikka on tärkeä osa jokaista tutkimusprosessin vaihetta. Jokainen tutkija on velvollinen noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimusetiikka tarkoittaa tutkijalle yleisesti asetettuja sääntöjä muun muassa kollegojen ja toimeksiantajien kanssa toimittaessa. Tutkijan tulee noudattaa eettisesti kestäviä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä. Tätä kutsutaan hyväksi tieteelliseksi käytännöksi, joka tarkoittaa muun muassa sitä, että tutkija hankkii tietoa oman alansa tieteellisestä kirjallisuudesta ja muista luotettavista tietolähteistä. Lisäksi tutkimustulosten tulee olla tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia. Tutkimuksessa täytyisi siis joko muodostua uutta tietoa, tai sillä tulisi selvittää, miten olemassa olevaa tietoa voitaisiin kehittää tai käyttää hyödyksi uudelleen. Hyvää tieteellistä käytäntöä noudattava tutkija toimii eettisten periaatteiden mukaisesti, johon kuuluu rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus tutkimustyön prosessin eri vaiheissa. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että tutkija merkitsee lähdeviitteet oikein ja muistaa totuudenmukaisuuden sekä omien, että muiden tutkijoiden tulosten esittämisessä. (Vilka 2015, 41-42.)

Laadullisessa tutkimusmenetelmässä tutkimuksen toteuttaminen ja tutkimuksen luotettavuus kytkeytyvät läheisesti toisiinsa. Tutkimuksessa arvioidaan tutkijan tekemiä tekoja, valintoja ja ratkaisuja, joten pohjimmiltaan laadullisessa tutkimusmenetelmässä luotettavuus perustuu tutkijaan itseensä ja hänen rehellisyyteensä. Jokaisen valinnan kohdalla tutkimuksen aikana, tutkijan on arvioitava tutkimuksen luotettavuutta. Luotettavuutta arvioidaan koskien teoriaa, analyysitapaa, tutkimusaineiston ryhmittelyä, luokittelua, tutkimista, tulkintaa ja johtopäätöksiä. Tutkijan täytyy pystyä kertomaan, mihin perustuen valinta tehdään, mitä ratkaisuja hän on tehnyt ja miten hän on niihin päätenyt. Lisäksi tutkijan on arvioitava, miten hänen tekemänsä ratkaisut palvelevat asetettuja tavoitteita. Jokainen tutkimus, jossa on käytetty laadullista tutkimusmenetelmää, on muista poikkeava, joten tutkimusta ei voi toistaa koskaan samanlaisena. Luotettavuuden arvioinnissa tulisi muistaa myös puolueettomuusnäkökulma. Monialaisissa tutkimuksissa tutkijat usein kuuluvat itse tutkimaansa yhteisöön ja sen toimintakulttuuriin, minkä takia kyseinen näkökulma on tärkeä. Luotettavuutta tarkasteltaessa voi myös olla hyvä ottaa huomioon, miten muun muassa tutkijan yhteiskunnallinen asema, sukupuoli ja arvot vaikuttavat tutkijan tekemiin tulkintoihin. Läpinäkyvyys on tärkeä osa

tutkimuksen etiikkaa. Tutkimuksesta läpinäkyvän tekee se, että tutkija kertoo, mitkä hänen arvonsa vaikuttavat tutkimukseen. (Vilka 2015, 196-198.)

Opinnäytetyön tekijät ovat käyttäneet runsaasti teoriatietoa monista eri lähteistä. Lähteiden on varmistettu olevan luotettavia, eli ne on valittu Laurea-ammattikorkeakoulun lähdeohjeistusta noudattaen. Tutkimukseen valittiin laadullinen tutkimusmenetelmä ja aineiston analysointitavaksi aineistolähtöinen sisällönanalyysi. Tämä analysointitapa valittiin, sillä sen avulla analysoidaan ja käydään läpi perusteellisesti koko aineisto. Luokittelun ja ryhmittelyn avulla mitään ei jää huomaamatta ja kaikki sanotut asiat tulevat näkyville, mikä vahvistaa tutkimuksen luotettavuutta ja läpinäkyvyyttä.

Keskeiset eettiset näkökohdat ovat ihmisarvo, sosiaalinen oikeudenmukaisuus ja ihmisoikeudet. Sosiaalialan ammatillinen työ nojaa näihin ammattietiikan lähtökohtiin. Eettiset periaatteet sisältävät arvostavan vuorovaikutuksen ja luottamuksen, itsemääräämisoikeuden ja osallisuuden, yhdenvertaisuuden ja erilaisuuden hyväksymisen. (Talentia 2017, 7.) Lastensuojelua kehitettäessä tulee tarkastella ratkaisujen eettistä kestävyyttä. Sitoutuminen lastensuojelutyötä ohjaaviin periaatteisiin vahvistaa oikeiden palveluiden etsimistä ja löytämistä oikeaan aikaan. Eettiseen linjaukseen sosiaalialalla sisältyy erilaisia ammattitaitoon ja työntekijään liittyviä tekijöitä: sosiaaliset taidot, objektiivisuus, kriittinen tietoisuus, yhteistyökyky, käsitys oikeudenmukaisuudesta, empaattisuus, tilannetaju, kunnioittava asenne ja ystävällisyys. (Talentia 2017, 32.)

Opinnäytetyön tekijät toimivat koko opinnäytetyöprosessin ajan sosiaalialan eettisten periaatteiden mukaisesti. Haastatteluaineistoon on suhtauduttu puolueettomasti ja ilman ennakoasenteita, sekä kantaa ottamatta. Kaikkien haastateltavien ilmaisemien asioiden merkitykset on säilytetty, kun alkuperäisilmaisuja on tuotu raporttiin. Lisäksi kaikki osapuolet, sekä haastateltavat että toimeksiantajan edustaja on kohdattu arvokkaasti ja kunnioittaen, esimerkiksi taustasta, kulttuurista tai muista henkilökohtaisista ominaisuuksista riippumatta. Opinnäytetyön tekijät pitivät huolta haastatteluihin osallistuvien itsemääräämisoikeudesta. Haastateltavia saatiin kokoon vähemmän, kuin mitä alun perin toivottiin. Osallistujille kuitenkin tehtiin selväksi haastattelun vapaaehtoisuus, jota kunnioitettiin. Haastateltavien pienen määrän vuoksi ei saatu kaikkien työntekijöiden ääntä kuuluviin. Suuremmalla määrällä haastateltavia olisi voitu saada laajempaa näkökulmaa monikulttuurisesta työotteesta ja sitä kautta enemmän luotettavuutta huoneentaulun sisältöön.

Opinnäytetyössä käytetyt haastatteluiden alkuperäisilmaisut on kirjoitettu anonyymina, eli ilman tunnistettavia henkilötietoja. Alkuperäisilmaisuja viittaukseksi kirjoitettiin esimerkiksi ”haastateltava 1”, jotta anonymiteetti säilyisi koko prosessin eri vaiheissa. Lähdeviittauksissa pidettiin huolta oikeasta merkintätavasta ja lähdekritiikistä, mikä osoittaa opinnäytetyön eettisyyttä ja luotettavuutta. Litterointiprosessissa opinnäytetyön tekijät olivat tarkkoja siitä,

että ilmaukset kirjoitettiin oikein ja sanatarkasti. Litteroinnin aikana kuunneltiin joitakin kohtia nauhoituksista moneen kertaan läpi, jotta lauseen oikea merkitys tuli esille. Tässä opin-
näytetyössä haluttiin käyttää vähemmistöryhmistä puhuttaessa mahdollisimman neutraaleja
ilmauksia, jotta välttyttäisiin riskiltä jonkin ihmisryhmän loukkaamiseen. Käytettyjä ilmauksia
oli esimerkiksi ”eri kulttuurista tuleva” tai ”monikulttuurinen”.

7.2 Opinnäytetyöprosessin ja tuotoksen arviointi

Kehittämistoiminnassa arviointia tapahtuu kaikissa vaiheissa, eli ennen toimintaa, sen aikana
ja toiminnan jälkeen. Arviointiin ei ole olemassa tiettyä oikeaa tapaa, vaan jokaisessa tilan-
teessa on erilainen arviointitapa. Arviointiin voi kuulua esimerkiksi itsearviointia, ulkoista ar-
viointia ja vertaisarviointia. Kehittämistoiminnassa arviointi perustuu asetettuihin tavoitei-
siin. On tärkeä pohtia muun muassa kysymyksiä: Mikä muuttui? Miten toiminta on vaikuttanut
kohderyhmään, toimeksiantajan organisaatioon ja sen henkilöstöön? Lisäksi kannattaa myös
pohtia, mitä opittiin, missä onnistuttiin ja missä ei onnistuttu. Arviointia voidaan tehdä eri
menetelmillä, kuten Kuvastin-menetelmällä, käyttäjäpaneelimenetelmällä tai kyselyin ja
haastatteluin. Kuvastin-menetelmä perustuu itse- ja vertaisarviointiin. Käyttäjäpaneelissa sen
sijaan tarkoituksena on palautteen kerääminen heiltä, jotka palvelua käyttävät. (Salonen,
Eloranta, Hautala & Kinos 2017, 64-65.)

Opinnäytetyössä tulee tarkkailla ja arvioida kehittämistyötä jokaisessa prosessin vaiheessa
(Ojasalo ym. 2014, 25). Yhdessä toimeksiantajan kanssa on hyvä arvioida opinnäytetyön ideaa
ja aihetta sekä asetettuja tavoitteita, teoreettista viitekehystä ja tietoperustaa (Vilkkä & Ai-
raksinen 2003, 154).

Tässä opinnäytetyössä arviointia on tehty alusta alkaen koko työstämisen prosessin ajan. Esimer-
kiksi ideointipalavereita toimeksiantajan edustajan kanssa on pidetty useasti, ja jokaisessa
palaverissa on käyty läpi työn eri vaiheita ja arvioitu yhdessä eri valintoja ja ideoita. Muok-
kausehdotukset ja lopulliset valinnat on aina tehty sekä toimeksiantajan edustajan, että oh-
jaavan opettajan toiveita ja tarpeita kuunnellen ja kunnioittaen.

Tämä opinnäytetyöprosessi on kestänyt kauemmin, kuin mitä opinnäytetyön tekijät alun perin
suunnittelivat, sillä työstämisen prosessin aikana on ollut hidastavia tekijöitä, kuten henkilökoh-
taisia syitä ja toimeksiantajalta tulleita muokkausehdotuksia. Myös muun muassa haastatte-
luiden järjestäminen sekä haastatteluaineiston litterointi ja analysointi kestivät melko kauan.
Hidastukset eivät vaikuttaneet opinnäytetyön tekijöiden motivaatioon toteuttaa opinnäyte-
työn eri vaiheet hyvin huolellisesti. Lisäksi työn tarkoitus ja tavoite ovat pysyneet pääosin sa-
moina koko prosessin ajan.

Opinnäytetyön tekijöiden yhteistyö on sujunut hyvin koko prosessin ajan. Eri vaiheet, kuten lähteiden etsiminen, haastatteluiden analysointi ja huoneentaulun tekeminen on tehty yhdessä keskustellen ja toisen mielipiteitä kuunnellen ja kunnioittaen. Kumpikin osapuoli on ottanut vastuuta tekemisestä yhtä paljon. Yhteisiä palavereita on pidetty säännöllisesti ja usein. Palavereita on pidetty sekä Teams:in välityksellä, että kasvotusten, ja vaikka palavereissa on pääasiassa keskitytty opinnäytetyön työstämiseen, on myös tutustuttu toiseen ja keskusteltu rennosti.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyneen huoneentaulun tarkoitus on toimia helppona arjen työkaluna Go Strongin henkilöstölle. Se sisältää ohjeita ja tietoa monikulttuurisen työn tueksi lastensuojelun sijais- ja avohuoltoon. Opinnäytetyön tekijät ovat tyytyväisiä huoneentauluun, koska tällainen opas on luultavasti työntekijöille helppo hyödyntää kiireisen työn keskellä.

Huoneentaulun väriteema ja kuviot on tarkoituksella tehty Go Strong Oy:n väriteeman mukaisesti. Tekstiosuudet on aseteltu siten, että ne ovat selkeinä kokonaisuuksina, ja lisäksi fonttityylit ja -koot on valittu siten, että huoneentaulu olisi visuaalisesti miellyttävä. Kieliasuun on panostettu, jotta teksti olisi helposti luettavaa. Opinnäytetyön tekijöiden mielestä huoneentaulu on sisällöllisesti onnistunut, sillä se sisältää hyödyllistä ja selkeää tietoa monikulttuurisesta kohtaamisesta lastensuojelun palveluissa, mikä oli huoneentaulun tarkoitus. Haastateluista nousi todella paljon erilaisia mielenkiintoisia opinnäytetyön aiheeseen liittyviä asioita, joten valitettavasti kaikkea ei saatu mahtumaan huoneentauluun. Lisäksi huoneentaulun sisältöä suunniteltaessa opinnäytetyön tekijät pohtivat usein, ovatko jotkin asiat liian itsestään selviä, jotta niitä olisi järkevää listata ohjeiksi sosiaalialan ammattilaisille. Yhdeksi pohdinnan aiheeksi nousi myös, olisiko huoneentaulu ollut järkevää tehdä yhden sivun sijaan kahdelle sivulle suuren tietomäärän vuoksi. Lopuksi kuitenkin päädyttiin siihen, että sisältö tiivistettiin ytimekkäästi yhdelle sivulle. Opinnäytetyön tekijät ovat huoneentauluun kokonaisuutena tyytyväisiä. Sekä sisältö, että kieli- ja ulkoasu vastaavat alkuperäistä suunnitelmaa.

Go Strong Oy:n edustajan mukaan (liite 6) opinnäytetyön tekijöiden valmistama huoneentaulu soveltuu monenlaiseen työskentelyyn sekä sijais- että avohuollossa. Tämä huoneentaulu vahvistaa entisestään työntekijöiden paneutumista ja oikeanlaista asennetta monikulttuurisen työtöteen käyttöön.

”Oli todella hienoa lukea työntekijöidemme ajatuksia monikulttuurisesta työstä. Meillä on paljon osaamista ja oikeanlaista asennetta jo olemassa, mutta aina on hyvä muistutella mieleen tärkeimpiä asioita.” (Go Strong Oy:n edustaja)

Go Strong Oy:n edustajan mukaan (liite 6) yhteistyö opinnäytetyön tekijöiden kanssa on sujunut hyvin, ja he ovat työskennelleet täsmällisesti ja tehokkaasti. Lisäksi heillä on hyvät valmiudet sosiaalialan tehtäviin, ja tämä opinnäytetyö on todella merkityksellinen ja tärkeä.

Yhteistyön aikana opinnäytetyön tekijät kuuntelivat ja ottivat huomioon toimeksiantajan tarpeita ja toiveita.

”Yhteistyö oli erittäin sujuvaa ja opiskelijoiden täsmällistä ja tehokasta työskentelyä oli ilo seurata. Nadeen ja Iris omaavat erinomaiset valmiudet sosiaalialan tehtäviin ja opinnäytetyö on todella merkityksellinen ja tärkeä. Heidän kanssaan työskennellessä tuli todella sellainen olo, että nyt meitä kuunnellaan ja tarpeemme tulevat huomioituksi. Iso kiitos Nadeen ja Iris” (Go Strong Oy:n edustaja)

7.3 Johtopäätökset ja pohdinta

Opinnäytetyön tarkoituksena oli auttaa Go Strongin henkilöstöä vahvistamaan monikulttuurisen työn osaamista asiakkaan kohtaamisessa lastensuojelun palveluissa. Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda mahdollisimman selkeä huoneentaulun Go Strongin sijais- ja avohuollon työntekijöille. Opinnäytetyön tutkimusta varten haastateltiin Go Strongin henkilöstön jäseniä sekä Familia ry:n monikulttuurista asiantuntijaa, ja nämä haastattelut toimivat pohjana huoneentaulun rakentamiselle.

Haastattelun tuloksista kävi ilmi, että jokaisella haastateltavalla oli hyvin erilaisia kokemuksia monikulttuurisesta kohtaamisesta lastensuojelutyössä. Haastatteluaineisto on todella laaja, ja se sisältää runsaasti mielenkiintoista ja arvokasta tietoa eri kulttuuristen asiakasperheiden kohtaamisesta.

Opinnäytetyön tutkimuskysymys ”Miten monikulttuurinen työote otetaan huomioon ja miten sitä voitaisiin vahvistaa Go Strongin sijaishuollossa asiakkaan kohtaamisessa?” oli rajattu koskemaan vain lastensuojelun sijaishuoltoa, mutta tuloksien mukaan voidaan johtopäätöksenä päätellä, että huoneentaulun käyttömahdollisuudet ulottuvat kaikkiin lastensuojelun palveluihin.

Lisäksi johtopäätöksenä voidaan pitää sitä, että sosiaalialan työntekijöillä on oltava hyviä vuorovaikutus- ja kohtaamistaitoja ja osattava kohdata asiakkaita kulttuurisensitiivisesti. Nämä ovat keinoja, joilla monikulttuurinen työote toteutuu, ja joilla sitä vahvistetaan asiakkaan kohtaamisessa. Eri kulttuuristen asiakkaiden kohtaamisessa sosiaalialan ammattilaisen on hyvä muistaa avoin ja rohkea suhtautuminen kulttuurieroihin. Lisäksi lakien ja termien selkeyttäminen väärinymmärrysten välttämiseksi on tärkeää, sillä se voi auttaa luottamussuhteen rakentumisessa asiakkaan ja ammattilaisen välille. Hyppösen (2013, 71) mukaan sosionomien keskeisiin taitoihin kuuluu monia eri osa-alueita, kuten eettinen, asiakastyön, sosiaalisen toimintakyvyn tukemisen sekä vuorovaikutus- ja viestintäosaaminen. Monikulttuurisessa työssä sosiaalialan ammattilaisen on tärkeää ymmärtää sekä omaa, että muita kulttuureita.

Lisäksi sosiaalialan ammattilaisen tulee olla yhteistyökykyinen sekä omata valmiutta ja taitoa eri kulttuureista tulevien ihmisten kohtaamiseen.

Tuloksien mukaan voidaan lisäksi päätellä, että sosiaalialan työntekijöiden tulee välttää yleistämistä sekä ennakkoluulojen muodostamista asiakastyössä, ja on tärkeää selvittää eri kulttuureista tulevien perheiden tapoja. Lisäksi on tärkeää korostaa ystävällisyyttä ja rauhallisuutta, sillä lastensuojelu voi olla erityisen herkkä asia eri kulttuureista tuleville asiakkaille. Kommunikaation onnistumiseksi työntekijän kannattaa esittää asiakkaalle tarkentavia kysymyksiä, koska ei voida olettaa, että kaikki lastensuojeluun liittyvät asiat ovat asiakkaalle selkeitä. Asiakastapaamisen lopuksi on hyvä vielä varmistaa, onko asiat oikein ymmärretty. Työntekijän on tärkeää muistaa eleiden ja sanattoman vuorovaikutuksen merkitys kaikkia asiakkaita kohdattaessa ja erityisesti heidän kanssaan, joilla ei ole samaa äidinkieltä.

Opinnäytetyön tekijät ovat kaiken kaikkiaan tyytyväisiä opinnäytetyön prosessiin, tutkimustuloksiin ja lopputuotokseen eli huoneentauluun. Opinnäytetyöprosessin pitkäkestoisuudesta huolimatta se sujui onnistuneesti, sillä tutkimuskysymykseen saatiin vastaus, ja opinnäytetyön tavoite saavutettiin. Haastatteluista saatiin huoneentaulun tekoa varten hyödyllisiä ja avoimia vastauksia, mikä luultavasti oli osittain haastattelurungon huolellisen suunnittelun ansiota. Sekä opinnäytetyön tekijöiden, että toimeksiantajan edustajan mielestä huoneentaulu on käyttökelpoinen ja hyödyllinen sosiaalialan ammattilaisten keskuudessa työn arjessa. Tämän mahdollistaa huolellisesti mietitty ja selkeästi jäsennelty sekä tiiviiseen muotoon kiteytetty sisältö. Käyttökelpoisuus oli huoneentaulun kannalta tärkein tavoite, minkä takia tekijät ovat siihen tyytyväisiä. Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen, sillä lastensuojelussa monikulttuuristen asiakkaiden määrä lisääntyy koko ajan. Aihe on myös tärkeä, sillä lastensuojelutyössä ammattilaisten on muistettava tiettyjä monikulttuuriseen kohtaamiseen liittyviä erityispiirteitä, asiakkaiden hyvinvoinnin edistämisen kannalta.

Kehitysehdotuksena tuli ajatus, että tämän opinnäytetyön haastatteluaineistosta voisi tehdä lisäksi monisivuisen laajemman oppaan lastensuojelun työntekijöille. Lisäksi sen voisi kääntää muutamille eri kielille, jotta asiakkaatkin voisivat halutessaan tutustua työntekijöiden käyttämiin kohtaamistapoihin eri kulttuuristen asiakkaiden kohtaamisessa.

Tämän opinnäytetyön haastatteluun vastanneilta lastensuojelun työntekijöiltä nousi muutamia kehittämisajatuksia monikulttuurisen kohtaamisen parantamiseen lastensuojelutyössä. Yksi kehitysidea oli, että asiakkaiden tapaamisiin olisi hyvä pystyä käyttämään enemmän aikaa sekä suunnitella tapaamisen runko valmiiksi, eli missä se järjestetään ja mitä se sisältää. Eräs haastateltava mainitsi, että olisi tärkeää tutustua tavattavan asiakasperheen kulttuuriin, mikäli kyseinen kulttuuri on työntekijälle entuudestaan vieras. Esille nousi myös tarve eri kulttuuristen ja eri kielisten työntekijöiden lisääminen lastensuojelun palveluihin, jotta asiakkailla olisi mahdollisuus asioida helpommin omalla kielellään ja saman kulttuurin omaavan

henkilön kanssa. Lisäksi eräs haastateltava toi esille lisäkoulutuksen tarpeen monikulttuurisesta kohtaamisesta sekä lisätiedon tärkeyden eri tahoista, jonne asiakkaan voi tarpeen vaatiessa ohjata. Hän mainitsi lisäkoulutukseen liittyen myös kriisityöskentelyn tärkeyden.

Tässä opinnäytetyössä tarkoituksena oli tutkia monikulttuurista työtettä lastensuojelun työntekijöiden näkökulmasta, ja luoda heitä hyödyttävä huoneentaulu työn tueksi. Jatkotutkimusehdotuksena voisi olla hyvä tutkia asiakkaiden kokemuksia monikulttuurisesta kohtaamisesta lastensuojelutyössä, ja esimerkiksi luoda asiakkaille tarkoitettu opas, joka sisältäisi selkeällä kielellä kattavaa tietoa lastensuojelun palveluista, niiden tarkoituksista sekä mitä perheiltä odotetaan lastensuojelun näkökulmasta.

Lähteet

Painetut

Katisko, M. 2016. Kulttuurienvälinen kompetenssi sosiaalityössä. Teoksessa Törrönen, Maritta Hänninen, Kaija & Jouttimäki, Päivi & Lehto-Lundén, Tiina & Salovaara, Petra & Veistilä, Minna (toim.) Vastavuoroinen sosiaalityö. 3. painos. Helsinki: Gaudeamus

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 1. painos. Helsinki. Tammi.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Sähköiset

Anis, M. 2008. SOSIAALITYÖ JA MAAHANMUUTTAJAT - Lastensuojelun ammattilaisten ja asiakkaiden vuorovaikutus ja tulokset. Väestöliitto. Viitattu 31.12.2022. https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2020/12/8ee717a1-sosiaalityo-ja-maahanmuuttajat_anis_2008.pdf

Bornman, J., & Launonen, K. 2013. Monikulttuurinen kompetenssi ja sen vaikutus puheterapiatyöhön. Puhe Ja Kieli. Viitattu 19.11.2022. <https://journal.fi/pk/article/view/6696>

Go Strong 2022a. Viitattu 30.5.2022. <https://www.gostrong.fi/>

Go Strong 2022b. Go Strong-avopalvelut. Viitattu 30.5.2022. <https://www.gostrong.fi/palvelut/avopalvelut>

Go Strong 2022c. Perhetyö ja tehostettu perhetyö. Viitattu 30.5.2022. <https://www.gostrong.fi/palvelut/avopalvelut/perhetyo>

Go Strong 2022d. Lapsen ja nuoren lähiympäristöön vietävä tuki. Viitattu 30.5.2022. <https://www.gostrong.fi/palvelut/avopalvelut/lapsen-ja-nuoren-lahiymparistoon-vietava-tuki>

Go Strong 2022e. Tukijaksot. Viitattu 30.5.2022. <https://www.gostrong.fi/palvelut/avopalvelut/tukijaksot>

Go Strong 2022f. Ammatillinen tukihenkilötoiminta. Viitattu 30.5.2022. <https://www.gostrong.fi/palvelut/avopalvelut/amatillinentukihenkilotoiminta>

Go Strong 2022g. Jälkihuolto. Viitattu 30.5.2022. <https://www.gostrong.fi/palvelut/avopalvelut/jalkihuolto>

Go Strong 2022h. Go Strong-lastenkodit. Viitattu 2.6.2022. <https://www.gostrong.fi/palvelut/lastenkodit>

Go Strong 2022i. #Jotainmuuta. Viitattu 2.6.2022. <https://www.gostrong.fi/jotainmuuta>

Hyppönen, T. 2013. Monikulttuurinen lastensuojelun pätevyys sosionomin työssä. Sosiaalipedagoginen aikakauskirja, vuosikirja 2013, vol. 14. Viitattu 21.1.2023. <https://journal.fi/sosiaalipedagogiikka/article/view/122319/72654>

Jyväskylän yliopisto 2021. Laadullinen tutkimus. Viitattu 1.9.2022. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>

Lastensuojelulaki 417/2007. Viitattu 15.09.2022. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>

Leinonen, R. 2018. Sisällönanalyysi. Spoken Oy. Viitattu 27.11.2022. <https://spoken.fi/sisallönanalyysi/>

Niekka, I. 2010. Maahanmuuttajataustaiset lapset ja monikulttuurisuus lastensuojelun perhehoidossa. Pesäpuu ry. Viitattu 27.12.2022. https://pesapuu.fi/wp-content/uploads/2018/03/taimikko_loppuraportti_2010.pdf

Salonen, K. Eloranta, S. Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Turku AMK. Viitattu 20.05.2022. <https://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2014. Lastensuojelun laatusuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2014:4. Helsinki. Viitattu 7.1.2022. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70275/URN_ISBN_978-952-00-3488-7.pdf?sequence=1

Talentia 2017. Arki, arvot ja etiikka: sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Viitattu 7.1.2022. https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/docs/Talentia_Etiikka-opas_2017.pdf

THL 2021. Kulttuurisensitiivinen työote. Viitattu 8.6.2022. <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/hyvia-kaytantoja/kulttuurisensitiivinen-työote>

THL 2022. Lastensuojelun käsikirja. Sijaishuolto. Viitattu 19.05.2022. <https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/tyoprosessi/sijaishuolto>

Vitikainen, A. 2007. Monikulttuurisuus ja kulttuurisen ryhmän määrittelyn ongelmat. Nuotio, K. & Gylling, H. (toim.). Oikeus ja politiikka: filosofisia esseitä. Viitattu 20.11.2022. <https://edition.fi/lakimiesyhdistys/catalog/download/103/50/364-1?inline=1>

Vitikainen A, 2014. Monikulttuurisuus. Filosofia.fi. Viitattu 20.11.2022. <https://filosofia.fi/fi/ensyklopedia/monikulttuurisuus#Monikulttuurisuus-termin%20moninaisuus>

Julkaisemattomat

Haastateltavat 1-4, 2022. Henkilöstön haastattelu 07/2022. Go Strong Oy. Espoo.

Haastateltava 5, 2022. Monikulttuurisuuden asiantuntijan haastattelu 07/2022. Familia ry. Helsinki.

Kuviot

Kuvio 1: Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessi (Ojasalo ym. 2009, 24)	13
Kuvio 2: Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123.)	17
Kuvio 3: Yhdistävän kategorian muodostaminen	22

Taulukot

Taulukko 1: Esimerkki ryhmittelyvaiheesta	18
---	----

Liitteet

Liite 1: Saatekirje



Saatekirje

Nadeen Al-Hakeem & Iris Rexhepi

09.06.2022

Saatekirje

Hyvät osallistujat!

Suoritamme Laurea-ammattikorkeakoulussa sosionomitutkintoa. Teemme parhaillamme opinnäytetyötä, jonka tarkoituksena on selvittää, miten monikulttuurinen työote tulee ottaa huomioon sijaishuollossa asiakkaan ensi-kohtaamisessa ja mitkä asiat tukevat sitä.

Opinnäytetyön tavoitteena on luoda mahdollisimman selkeä opas Go Strongin sijaishuollon työntekijöille. Opas sisältää tietoa ja ohjeita monikulttuurisen työn tueksi. Opas toimii työkaluna henkilöstölle ja on lisäksi asiakkaiden apuna. Opas tulee olemaan sekä suomen että arabian kielellä.

Opinnäytetyön tarkoituksena on auttaa Go Strongin henkilöstöä vahvistamaan monikulttuurisen työn osaamista asiakkaan ensi-kohtaamisessa sijaishuollossa. Opinnäytetyössämme aihetta tarkastellaan toimeksiantajan henkilöstön ja mahdollisesti ulkopuolisen tahon näkökulmista.

Kehittämistyömme perustuu Go Strongin työntekijöiden haastatteluun sekä olemassa olevaan tietoon ja tutkimuksiin. Haastattelemme työntekijöitä, sillä haastattelun avulla saamme tietoa heidän kokemuksistaan, mikä auttaa meitä oppaan tekemisessä. Lisäksi haastattelemme mahdollisesti monikulttuurisen työn asiantuntijaa, jotta saamme tarkempaa tietoa monikulttuurisen työn vahvistamisesta ja tukemisesta.

Opinnäytetyötämme varten kokemuksienne selvittäminen on meille tärkeää, jotta saamme vastauksen tutkimuskysymykseemme. Tutkimuksessamme käytämme ryhmähaastattelua, joka kestää max. 60 minuuttia. Haastattelu nauhoitetaan puhtaaksikirjoittamista varten.

Opinnäytetyömme valmistuu lokakuussa 2022. Sen jälkeen se on luettavissa Theseus-arkistossa. Toimitamme työn myös Go Strong Oy:lle yrityksen käyttöön.

Tutkijana olemme tietoisia tutkimukseen liittyvistä eettisistä periaatteista. Sitoudumme noudattamaan tutkimuksessa rehellistä ja avointa tieteellistä toimintatapaa. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista, ja sen voi keskeyttää tarvittaessa. Tutkimuksessa ei mainita nimiä eikä muita tekijöitä, joiden perusteella tutkimukseen osallistuneet olisivat tunnistettavissa.

Vastaamme mielellämme tutkimusta koskeviin kysymyksiin: nadeen.al-hakeem@student.laurea.fi, iris.rexhepi@student.laurea.fi

Kiitos osallistumisesta!

Ystävällisin terveisin

Nadeen Al-Hakeem & Iris Rexhepi sekä ohjaava opettaja Anu Hagman & toimeksiantajan edustaja Veli-Matti Karhu

Liite 2: Suostumuslomake



Suostumuslomake

Nadeen Al-Hakeem & Iris Rexhepi

Suostumuslomake

Annan suostumukseni siihen, että minua voi haastatella liittyen tutkimukseen, jonka tarkoituksena on selvittää, miten monikulttuurinen työote otetaan huomioon sijaishuollossa asiakkaan ensikohtaamisessa ja mitkä asiat tukevat sitä.

Annan suostumukseni myös siihen, että haastattelu voidaan nauhoittaa puhtaaksi kirjoittamista varten. Annan suostumukseni myös siihen, että minulta haastattelemalla saatuja tietoja voi käyttää nimettömästi opinnäytetyöhön.

Olen tietoinen, että opinnäytetyö esitetään Laurea ammattikorkeakoulun opinnäytetyöseminaarissa, ja se julkaistaan verkossa muiden ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden kanssa osoitteessa: www.theseus.fi. Lisäksi Go Strong saa hyödyntää tutkimuksen tuloksia jatkokehittämistä varten.

Haastatteluun osallistuminen on täysin vapaaehtoista. Suostumuksen voi perua milloin tahansa ilmoittamalla meille asiasta puhelimella tai sähköpostilla.

Osallistujien allekirjoitukset:

Ystävällisin terveisin:

Nadeen Al-Hakeem

nadeen.al-hakeem@student.laurea.fi

Iris Rexhepi

iris.rexhepi@student.laurea.fi

Liite 3: Valmis kyselylomake / haastattelurunko

Teemahaastattelurunko

Tämän ryhmähaastattelun tarkoituksena on selvittää, miten monikulttuurinen työote otetaan huomioon ja miten sitä voitaisiin vahvistaa Go Strongin sijaishuollossa asiakkaan ensikohtaamisessa. Haastatteluaineistoa kerää opinnäytetyöhönsä Nadeen Al-Hakeem ja Iris Rexhepi sosiaalialan koulutusohjelmasta Laurean ammattikorkeakoulusta. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Go Strong.

Sijaishuollon alkutilanne

Miten kuvailisitte yhteistyön aloittamista monikulttuuristen perheiden kanssa ensikohtaamisessa sijaishuollossa?

Miten asiakkaat ovat kuvanneet aiempia kokemuksia yhteistyössä lastensuojeluun kanssa?

Monikulttuurinen kohtaaminen

Onko teille kokemuksia monikulttuurisesta kohtaamisesta/ työstä lastensuojelussa?

Millaisia kokemuksia teille on ollut monikulttuurisesta kohtaamisesta/ työstä lastensuojelussa?

Millaisia kokemuksia teillä on ollut yhteisistä kokoontumisista?

Miltä monikulttuurisen kanssa työskentely on tuntunut?

Mikä on tuntunut helpolta? Kertoisitko lisää?

Mikä on tuntunut haastavalta? Kertoisitko lisää?

Mitä ajattelette asiakkaiden kohtaamisesta ja vuorovaikutuksessa olemisesta monikulttuurisen työskentelyyn?

Mahdolliset tuet

Millaista tukea toivoisitte monikulttuuristen perheiden ensikohtaamisessa?

Mitkä asiat mielestänne voivat vaikuttaa monikulttuurisen työn onnistumiseen?

Onko jokin asia mitä voisi vielä kehittää monikulttuurisessa työskentelyssä asiakkaiden kohtaamisessa?

Liite 4: Asiantuntijan haastattelurunko

Teemahaastattelurunko

Tämän haastattelun tarkoituksena on selvittää, miten monikulttuurinen työote otetaan huomioon, sekä miten sitä voitaisiin vahvistaa (sijaishuollossa) asiakkaan ensikohtaamisessa. Haastatteluaineistoa kerää opinnäytetyöhönsä Nadeen Al-Hakeem ja Iris Rexhepi sosiaalialan koulutusohjelmasta Laurean ammattikorkeakoulusta. Toimeksiantajamme on Go Strong Oy.

Onko sinulla kokemuksia työskentelystä lastensuojelun sijaishuollossa?

Monikulttuurinen kohtaaminen

Millaisia kokemuksia sinulla on ollut monikulttuurisesta kohtaamisesta/työstä (lastensuojelussa)?

Miten kuvailisit yhteistyön aloittamista monikulttuuristen asiakkaiden kanssa ensikohtaamisessa (sijaishuollossa)?

Miten asiakkaat ovat kuvanneet aiempia kokemuksia yhteistyössä kanssanne? (entä lastensuojelussa?)

Mikä asiantuntijan näkökulmasta on olennaista/tärkeää monikulttuurisessa työskentelyssä asiakkaiden kohtaamisessa ja vuorovaikutuksessa heidän kanssaan?

Mahdolliset tuet

Mitkä asiat mielestäsi voivat vaikuttaa monikulttuurisen työn onnistumiseen?

Onko jokin asia, jota voisi vielä kehittää monikulttuurisessa työskentelyssä asiakkaiden kohtaamisessa?

Liite 5: Tutkimuslupa-anomus



AMMATTIKORKEAKOULU
University of Applied Sciences

Tutkimuslupahakemus

1 (2)

08.06.2022

Tutkimuslupahakemuksen tulee sisältää ainakin seuraavat seikat.
Tarvittaessa voit antaa lisätietoja liitteessä

Nimi: Go Strong Oy	
Tehtävä/virka-asema/oppiarvo: Go Strong Oy on nykyaikaisia, koululähtöisiä lastensuojelupalveluita tuottava organisaatio, joka tarjoaa sekä avo- että laitospalveluita	
Osoite: Siikajärventie 101, 02860 Espoo sekä Jänismetsäntie 2, 02940 Espoo	
Puhelinnumero: 040 844 7591	
Sähköposti: veli-matti.karhu@gostrong.fi	
Päiväys:	
Työn [tutkimuksen, opinnäytetyön, jatkotutkinnon] tekijät/t:	Nadeen Al-Hakeem & Iris Rexhepi
Koulutusohjelma/ korkeakoulu/ yliopisto:	Sosionomi (AMK), Laurea-ammattikorkeakoulu
Toimipiste:	Tikkurilan kampus
[tutkimuksen, opinnäytetyön, jatkotutkinnon] Ohjaaja/ohjaajat:	Laurea: Anu Hagman ja Go Strong: Veli-Matti Karhu
Työn/tutkimuksen nimi:	Opas Monikulttuurisesta työotteesta asiakkaan ensikohtaamisessa sijaishuollon prosessissa
Tavoitteet/ tutkimusongelma:	Tarkoituksena on selvittää, miten monikulttuurinen työote tulee ottaa huomioon sijaishuollossa asiakkaan ensikohtaamisessa ja mitkä asiat tukevat sitä.
Tarvittavien tietojen / aineistojen määrittely: Tarkka rajausta mitä tietoja tarvitaan, missä tiedostomuodossa ne tarvitaan ja miten tiedot toimitetaan tutkimusluvun hakijoille:	Kehittämistyömme perustuu Go Strongin työntekijöiden haastatteluun sekä olemassa olevaan tietoon ja tutkimuksiin. Haastattelemme työntekijöitä, sillä haastattelun avulla saamme tietoa heidän kokemuksistaan, mikä auttaa meitä oppaan tekemisessä. Lisäksi haastattelemme mahdollisesti monikulttuurisen työn asiantuntijaa, jotta saamme tarkempaa tietoa monikulttuurisen työn vahvistamisesta ja tukemisesta. Haastattelut tapahtuvat Teams:in kautta, kasvotusten tai puhelimitse, ja ideana on nauhoittaa haastattelut, jotta aineiston käsitteleminen helpottuu.

08.06.2022

Aikataulu (noin kahden kuukauden tarkkuudella):	Aineiston ja teorian tiedon kerääminen sekä opinnäytetyön kirjoittamisen aloittaminen sijoittuvat viikolle 24 tai 25. Teemahaastattelun tekeminen aloitamme viikolla 26 tai 27. Opinnäytetyötä kirjoitamme ja työstämme viikkojen 26-35 välillä. Tapaaminen ohjaavan opettajan kanssa on 12.08.2022. Pyydämme opinnäytetyöstämme palautetta toimeksiantajalta viikolla 32. Tämän jälkeen osallistumme seuraavaan mahdolliseen seminaariin opponoinnille. Opinnäytetyön palauttaminen sijoittuu lokakuulle 2022. Opinnäytetyö valmistuu noin lokamarraskuussa 2022.				
Liitteet (edellytetään: tutkimussuunnitelma, kyselylomake, teemahaastattelurunko, tietosuojaseloste, jne.):	Toimitamme suostumuslomakkeen, tutkimussuunnitelman, saatekirjeen ja teemahaastattelurungon ohjaavalle opettajalle, Go Strongille ja osallistujille liitteenä.				
Päätöksentekijä täyttää Laureassa	<table border="1"> <tr> <td><i>Tutkimuslupa myönnetään</i></td> <td><i>Tutkimuslupaa ei myönnetä</i></td> </tr> <tr> <td colspan="2"><i>Perusteet</i></td> </tr> </table>	<i>Tutkimuslupa myönnetään</i>	<i>Tutkimuslupaa ei myönnetä</i>	<i>Perusteet</i>	
<i>Tutkimuslupa myönnetään</i>	<i>Tutkimuslupaa ei myönnetä</i>				
<i>Perusteet</i>					
Päätöksentekijä nimi ja päivämäärä					

Tutkimusluvan myöntämisen ja tietojen/aineiston luovuttamisen ehtona on se, että tutkimuksen/selvityksen tekijä sitoutuu huolehtimaan tietojen käsittelystä ottaen huomioon henkilötietojen käsittelyä ja yksityisyyden suojaa koskevan lainsäädännön. Tutkimuksen/selvityksen tekijä on velvollinen käyttämään tietoja/aineistoa luottamuksellisesti ja ainoastaan tämän tutkimuksen/selvityksen tekemiseksi sekä turvaamaan tarkastelemissa henkilöiden intimitteetin ja anonymiteetin. Tutkimuksen/selvityksen toteuttamisen jälkeen aineisto hävitetään asianmukaisella tavalla.

Jos tutkimuksessa syntyy henkilötietoja koskeva rekisteri, tulee liitteenä olla myös EU:n yleisen tietosuojasetuksen 13 ja 14 artiklojen mukainen tietosuojaseloste. Tarvittaessa hakemuksen liitteenä tulee olla myös tutkimuseettinen ennakkoarvointilausunto.

Tutkimusluvan hakija toimittaa myönteisen päätöksen henkilölle, joka vastaa aineiston luovuttamisesta Laurea-ammattikorkeakoulun sovelluksesta. Tässä yhteydessä tutkimusluvan saanut sopii myös esim. kyselyjen lähettämisen käytännön toteuttamisesta.

Liite 6: Työelämän palaute

28.12.2022

Hyvä työelämän edustaja

Kiitos, että tarjositte Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelijalle/opiskelijoille mahdollisuuden tehdä opinnäytetyö yrityksenne/organisaatioonne. Työelämän kehittäminen on tärkeä osa opinnäytetöidemme arvioinnissa. Pyydämmekin näkemystänne.

Yrityksen/organisaation nimi	Go Strong Oy
Työelämän edustajan/Arvioijan nimi ja tehtävänimike	Veli-Matti Karhu Psykologi
Opinnäytetyön ohjaaja yrityksessä/organisaatiossa	Veli-Matti Karhu
Opinnäytetyön tekijä/t	Nadeen Al-Hakeem & Iris Rexhepi
Miten yrityksenne/organisaatioonne hyödyntää tehtyä opinnäytetyötä?	
<p>Nadeen ja Irisen tekemä huoneentaulu sopii monenlaiseen työskentelyyn niin sijaishuollossa kuin avohuollon puolellakin. Monikulttuurisen työotteen omaksuminen vaatii työntekijöiltä paneutumista ja oikeanlaista asennetta eri kulttuureista tulevien asiakasperheiden kanssa, ja tämän opinnäytteen ohjaamana oikeanlaisten asioiden huomioimista voidaan vahvistaa.</p>	
Mitä uutta ja/tai odottamatonta tuli esille opinnäytetyöprosessin aikana tai tuloksissa?	
<p>Oli todella hienoa lukea työntekijöidemme ajatuksia monikulttuurisesta työstä. Meillä on paljon osaamista ja oikeanlaista asennetta jo olemassa, mutta aina on hyvä muistutella mieleen tärkeimpiä asioita.</p>	
Miten kuvailisitte yhteistyötä opinnäytetyöntekijän/-tekijöiden kanssa?	
<p>Yhteistyö oli erittäin sujuvaa ja opiskelijoiden täsmällistä ja tehokasta työskentelyä oli ilo seurata. Nadeen ja Iris omaavat erinomaiset valmiudet sosiaalialan tehtäviin ja opinnäytetyö on todella merkityksellinen ja tärkeä. Heidän kanssaan työskennellessä tuli todella sellainen olo, että nyt meitä kuunnellaan ja tarpeemme tulevat huomioituksi. Iso kiitos Nadeen ja Iris!!</p>	
Haluaisitteko jatkossakin tarjota opiskelijoillemme opinnäytetyön aiheita tai harjoittelupaikkoja? Miten haluaisitte kehittää yrityksenne/organisaatioonne ja Laurea-ammattikorkeakoulun yhteistyötä?	
<p>Ehdottomasti. Olemmehan avainkumppani ja tarjoamme myös mentorointiohjelmamme kautta mahdollisuuksia opiskelijoille.</p>	
Paikka ja päivämäärä	Helsingissä 27.12.2022
Työelämän edustajan/arvioijan allekirjoitus	Veli-Matti Karhu
Nimenselvennys	
<p>Voitte palauttaa lomakkeen myös ilman allekirjoitusta sähköpostilla joko suoraan koulun ohjaajalle tai opinnäytetyöntekijälle, joka välittää viestin ohjaajalleen siten, että viestiketjusta näkyy allekirjoittajan sähköpostiosoite.</p>	

Liite 7: Huoneentaulu monikulttuurisesta työtteesta lastensuojelun palveluissa

