



TAMPEREEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

# **Sosiaalialan työntekijöiden ja sosionomiopiskelijoiden tiedon tarve kunniakulttuurin ja kunniaväkivallan ilmiöstä**

Marja Hakala

Laura Kauppinen

Opinnäytetyö  
Maaliskuu 2016  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Sosionomi



## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Sosionomikoulutus

HAKALA MARJA & KAUPPINEN LAURA;

Sosiaalialan työntekijöiden ja sosionomiopiskelijoiden tiedon tarve kunniakulttuurin ja kunniaväkivallan ilmiöstä

Opinnäytetyö 66 sivua, joista liitteitä 4 sivua  
Maaliskuu 2016

---

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, minkälaista tietoa kunniakulttuurin ja kunniaväkivallan ilmiöstä kaivataan lisää sosiaalityön kentälle.

Kiinnostuksemme kunniakulttuurin aihetta kohtaan heräsi järjestäessämme ”Kunniakulttuurin ilmentymiä Pohjoismaisessa ympäristössä” -seminaaria yhteistyössä DIDAR-hankkeen kanssa. DIDAR-hanke on kunniakulttuurin ja kunniaväkivallan parissa toimiva kehittämishanke Tampereella. DIDAR-hankkeen tarkoituksena on tuoda näkyväksi kunniakulttuurin ja kunniaväkivallan ilmiötä, sekä kehittää toimintavälineitä sen kanssa työskentelyä varten.

Lisääntyvän monikulttuurisuuden myötä uudet haasteet kohtaavat sosiaalialan työn arjen erilaisuuden kohtaamisen kuin kunniaväkivallan muodossa. Teoriaosuutemme koostuu kunniakulttuurin ja kunniaväkivallan käsitteistä sekä monikulttuurisuuden käsitteestä. Työssämme pohdimme monikulttuurisuuden ja kunniaväkivallan välistä suhdetta.

Opinnäytetyömme koostuu neljästä eri aineistosta. Kyselyt on kerätty DIDAR-hankkeen järjestämän Kunniakulttuurin ilmentymiä Pohjoismaisessa ympäristössä -seminaarin pohjalta. Teetimme kyselyn sosionomiopiskelijoille ennen ja jälkeen seminaaria sekä seminaariin osallistuneille henkilöille. Lisäksi teimme teemahaastatteluja seminaariin osallistuneille neljälle sosiaalialan työntekijälle, jotka työskentelevät monikulttuurisessa sosiaalialan työssä Tampereella.

Tutkimuksemme tuloksista nousi esiin kunniakulttuurin ilmiön ajankohtaisuus sosiaalialan työssä. Ilmiö näkyy erityisesti maahanmuuttajanais- ja tyttötyössä. Sosiaalialan työntekijät kokivat kunniakulttuurin kohtaamiseen olevan valmiuksia, kun taas sosionomiopiskelijat kokivat tarvitsevansa lisää koulutusta ilmiöön liittyen. Tutkimuksesta nousi esiin vastaajien tarve tiedolle ja työvälineille kunniakulttuurin ja kunniaväkivallan ilmiöstä. Tutkimuksemme nosti esille myös, että kulttuuriset kohtaamiset ja keskustelut ovat tärkeä lähtökohta erilaisuuden hyväksymiselle. Aito kohtaaminen ja avoin keskustelu korostuivat tutkimuksemme tuloksissa.

---

Asiasanat: kunniakulttuuri, kunniaväkivalta, monikulttuurisuus, sosionomin osaaminen

## ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Social Services

HAKALA MARJA & KAUPPINEN LAURA;  
Social Workers and Social Services Students Need for Knowledge on Honour Culture  
and Honour Related Violence

Bachelor's thesis 66 pages, appendices 4 pages  
March 2016

---

The purpose of this thesis was to explore how well social workers and social services students are able to identify honor culture and honor related violence and what kind of knowledge and working methods they would need to have more.

The interest in this subject was found while organizing Kunniakulttuurin ilmentymiä Pohjoismaisessa ympäristössä –seminary in co-operation with the DIDAR-project. The DIDAR- project is located in Tampere and it focuses on sharing knowledge about honour culture and honor related violence and also developing working methods.

While society becomes more multicultural, new challenges appear in the social field one of which is honour related violence. Therefore the theory is based on honour culture, honour related violence and also multiculturalism.

The data were collected in the seminary by the use of questionnaires to a group of social workers and also social services students of Tampere University of Applied Sciences. In addition to this, a group of social workers which are doing multicultural social work in Tampere were interviewed.

The results suggested that honour culture and honour related violence is a current challenge in the field of multicultural social work. The phenomenon is most common when working with immigrant women and girls. The social workers revealed that they have the capability due to experience in dealing with honour culture and honour related violence but on the other hand the social services students claimed they would need more knowledge and working methods of the topic. The research also suggested a need to have more cultural meetings between immigrants and Finnish population. Also those meetings are a part of learning and helping to accept diversity in general.

---

Key words: Honour culture, honour related violence, multicultural social work

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT.....	9
	2.1. Tutkimuksen tavoite, tutkimustehtävä ja kysymykset.....	9
	2.2. Tutkimuksen aineisto.....	10
3	DIDAR-HANKKEEN TOIMINTA KUNNIAKULTTUURIN JA KUNNIAVÄKIVALLAN PARISSA TAMPEREELLA.....	11
4	MONIKULTTUURISUUS SOSIAALIALAN TYÖSSÄ.....	13
	4.1. Kulttuurin käsite.....	13
	4.2. Monikulttuurisuus terminä moninainen.....	15
	4.3. Assimilaatio, integraatio vai isolaatio?.....	16
	4.4. Monikulttuurisuuden kohtaaminen.....	19
	4.5. Monikulttuurinen ohjaus sosiaalialan työssä.....	21
5	KUNNIAVÄKIVALTA HAASTEENA SOSIAALIALAN TYÖSSÄ.....	24
	5.1. Kunniakulttuurin määritelmä.....	24
	5.2. Kunniaväkivalta ja sen eri ilmenemismuodot.....	25
	5.3. Kunniaväkivalta Suomessa.....	27
6	AINEISTON KERUUMENETELMÄT JA ANALYSOINTITAVAT.....	30
7	SOSIAALIALAN TYÖNTEKIJÖIDEN PALAUTEKYSELYN VASTAUKSET.....	34
8	OPISKELIJOIDEN VASTAUKSET KYSELYYN.....	36
	8.1. Monikulttuuriset opinnot TAMKIn sosiaalialan koulutusohjelmassa.....	36
	8.2. Sosionomiopiskelijoiden tietämys kunniakulttuurista ennen seminaaria.....	37
	8.3. Sosionomiopiskelijoiden vastaukset seminaarin jälkeen.....	38
9	SOSIAALIALAN TYÖNTEKIJÖIDEN HAASTATTELUT.....	41
	9.1. Kunniakulttuuri ja -väkivalta ilmiön määrittely.....	41
	9.2. Kunniakulttuurin ja -väkivallan esiintyvyys ja yleisyys monikulttuurisessa sosiaalialan työssä.....	43
	9.3. Työntekijöiden kokemukset kunniakulttuurin ja -väkivallan ilmiöstä.....	43
	9.4. Työntekijöiden valmiudet kohdata kunniakulttuurin ilmiötä.....	44
	9.5. Sosiaalialan työntekijöiden koulutuksen ja lisätiedon tarve.....	46
10	YHTEENVETOA JA ANALYYSIÄ.....	48
11	POHDINTAA.....	52
	11.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	52
	11.2. Oman työn arviointia ja jatkotutkimus ehdotuksia.....	53
	LÄHTEET.....	57
	<b>LIITTEET</b> .....	<b>61</b>

Liite 1. Didar-hankkeen seminaarin palautekysely .....	61
Liite 2. Kysely opiskelijoille ennen seminaaria .....	63
Liite 3. Kysely opiskelijoille seminaarin jälkeen .....	64
Liite 4. Teemahaastattelun kysymykset sosiaalian työntekijöille .....	65

## 1 JOHDANTO

Suomessa väkiluku vuonna 2015 oli 5 486 616, ja väkiluku kasvoi 14 860 hengellä vuoden 2015 aikana. Tilastointi sisältää Suomessa virallisesti asuvat henkilöt, eikä siihen siten sisälly esimerkiksi sellaiset turvapaikanhakijat, joiden hakuprosessi on vielä kesken. (Tilastokeskus 2016) Sisäministeriön (2016) mukaan 2000-luvulla turvapaikanhakijoiden määrä on ollut noin 1 500 ja 1 600 hakijan väliltä, vuonna 2004 hakijoiden määrä oli 3651 henkeä ja vuonna 2015 Suomeen saapui yhteensä 32 478 turvapaikanhakijaa.

Pakolaiskriisi on tällä hetkellä ajankohtainen ilmiö sen ollessa toiseksi suurin toisen maailmansodan jälkeen. Sen vuoksi kymmenet miljoonat ihmiset pakenevat kotimaastaan sodan, vainon, turvattomuuden ja muiden konfliktien tuoman epävakauden vuoksi. Monet heistä hakevat suojaa ja turvaa Euroopasta, ja ovat siten turvapaikanhakijoina Suomessa ja muissa EU-maissa. Kansainväliset sopimukset velvoittavat Suomea ja muita EU-maita huolehtimaan suojelua tarvitsevista turvapaikanhakijoista. (Sisäministeriö 2016)

Turvapaikanhakijalla tarkoitetaan henkilöä, joka vainon vuoksi hakee kansainvälistä suojelua tai oleskeluoikeutta toisesta maasta. Pakolaisella taas tarkoitetaan henkilöä, jolla on aiheellista pelätä vainoa kotimaassaan. Kiintiöpakolaisella tarkoitetaan, että henkilöllä on YK:n myöntämä pakolaisen asema, ja tällöin henkilö kuuluu vastaanottavan maan pakolaiskiintiöön. (Pakolaisten oikeusasemaa koskeva yleissopimus 1951)

Maahanmuuttajalla tarkoitetaan ulkomaalaista henkilöä, joka on muuttanut Suomeen, ja jonka tarkoituksena on asua maassa pitkään (Miettinen 2016). Maahanmuuton syyt ovat kuitenkin moninaisia, sillä henkilö voi muuttaa maasta toiseen esimerkiksi työn, opiskelun tai perheen vuoksi (Hietajärvi 2015).

Suomi on ollut jo pitkään monikulttuurinen maa, sillä romanit, saamelaiset, suomenruotsalaiset, juutalaiset ja tataarit ovat kuuluneet Suomen kulttuuriin vähemmistöihin jo vuosisatojen ajan. Maahanmuuton myötä 1990-luvulta alkaen, Suomen väestö on monimuotoistunut entisestään niin kulttuurisesti kuin kielellisesti. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015a) Hietajärven (2015) mukaan monikulttuurisuus tarkoittaa erikulttuuristen, kielellisten, uskonnollisten ja etnisten ryhmien sekä alakulttuurien tasa-arvoista yhteiseloä. Monikulttuurisuus on eri kulttuurien kohtaamia

ja molemminpuolista oppimista. Monikulttuurisuudesta voidaan puhua myös moninaisuutena tai monimuotoisuutena, joiden lähtökohtana toimivat tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja suvaitsevaisuuden lähtökohdat (Hietajärvi 2015).

Turvapaikanhakijoiden lisääntynyt määrä on Suomessa saanut maahanmuuton puolestapuhujat että maahanmuuttoa vastustavat tahot liikkeelle. Monikulttuurisuuden kysymykset ovat nousseet pintaan ajankohtaisuudessaan. Aukaisemme tutkimuksessamme monikulttuurisuuden termiä sekä assimilaation, integraation ja isolaation merkityksiä, avaamme työhömmme edellä mainitut rinnakkaistermit sen vuoksi, koska ne avaavat sitä, miten maahanmuuttajaväestön nähdään olevan osa yhteiskuntaa. Monikulttuurisuus mediassa on aiheuttanut suurta kuohuntaa ja vahvoja mielipiteitä, muutoin suomenkielisestä kirjallisuudesta löytämämme määrittely termille on ollut melko myönteistä. Opinnäytetyöllemme monikulttuurisuuden termi on ollut kuitenkin haasteellinen sen sisältäessä niin monia eri merkityksiä ja rinnakkaistermejä. Siten työssämme olisimme voineet lähestyä monikulttuurisuuden termiä monista eri näkökulmista.

Monikulttuurisuus ja kansainvälistyminen ovat haaste myös Suomen viranomaisille, ulkomaalaisten asiakkaiden määrän kasvaessa. Siten monikulttuurisuus ei kosketa pelkästään yksilöä, vaan myös yhteisöä ja yhteiskuntaa laajemmin, sillä esimerkiksi julkisen sektorin on osattava toimia yhä enemmän kulttuurisessa, etnisessä ja eri kielten monimuotoisessa yhteiskunnassa. (Pitkänen 2006. 14; 66–68)

Monikulttuurisuus haastaa myös sosiaalialan työn, joista tutkimuksessamme avaamme kunniakulttuurin ja kunniaväkivallan ilmiötä. Yhä useampi sosiaalialan työntekijä kohtaa monikulttuurisuuden ilmiötä, eivätkä pelkästään ne työntekijät, jotka työskentelevät monikulttuurisessa sosiaalialan työssä. Tampereella kunniakulttuurin ja kunniaväkivallan ilmiöiden parissa toimivan DIDAR-hankkeen toiminnan tarkoituksena on tuottaa tietoa kunniakulttuurin ja kunniaväkivallan ilmiöistä sekä lisätä työvälineitä sen kanssa työskentelyä varten (DIDAR-hanke 2016).

Ihmisoikeusliiton (2016) mukaan kunniakonfliktit ovat osa vanhoja perinteitä. Kunniaan liittyvä väkivalta ei ole tiettyjen maiden, etnisten ryhmien tai uskontojen asia, vaan sitä esiintyy eri yhteisöissä. Näissä yhteisöissä perheen kunnialla on suuri merkitys, ja suvun kunnian nähdään määrittävän yhteisön jäsenten käytöksen ja erityisesti tyttöjen ja naisten

siveellisyyden kautta. Siten tilanteessa, jossa perheenjäsenen epäillään rikkoneen yhteisön siveyskäsitteitä, voi johtaa kunniakonfliktiin.

Kunniakulttuureissa perheen kunnialla on suuri merkitys, ja poikkeava käytös tuo häpeää koko suvulle. Häpeän tuottamista pyritään estämään esimerkiksi kontrolloimisen eli kunniaväkivallan avulla. Mikäli tyttö tai nainen on tuottanut suvulle tai perheelle häpeää, häntä voidaan rangaista tästä. Rankaisun tarkoituksena on palauttaa perheen kunnia takaisin. (Ihmisoikeusliitto 2016a)

Kunniakonfliktit koskettavat Suomessa maahanmuuttaja- ja monikulttuurisia perheitä. Tulee kuitenkin huomioida erot eri yhteisöjen sisällä, sillä osa perheistä voi haluta ylläpitää haitallisia perinteitä, kun taas osa voi haluta päästä näistä eroon. Siten ei voi yleistää ja tietää, kuinka eri yksilöt suhtautuvat kunnia-ajatteluun. (Ihmisoikeusliitto 2016a)

Kiinnostuksemme kunniakulttuurin ja kunniaväkivallan aihetta kohtaan heräsi opintoihimme liittyvässä yhteistyössä DIDAR-hankkeen kanssa. Tampereen ammattikorkeakoulun kolmannen vuosikurssin sosionomiopiskelijaryhmän kanssa pääsimme avustamaan DIDAR-hanketta Kunniakulttuurin ilmentymiä Pohjoismaisessa ympäristössä -seminaarin yleisissä järjestelyissä. Seminaarista jäi kiinnostus selvittää kunniakulttuurin ja kunniaväkivallan ilmenemistä monikulttuurisessa sosiaalialan työssä. Onko ilmiö sosiaalialan työntekijöille tuttu ja kuinka yleistä se on sosiaalialan työntekijöiden arjessa? Haluamme tutkia tämänhetkistä tietämystä kunniakulttuurin ilmiöstä ja selvittää minkälaista tai missä muodossa tuotettua tietoa kunniakulttuurista kaivataan lisää sosiaalialan työn kentälle? Onko työntekijöillä tarpeeksi valmiuksia kohdata ilmiötä?



## 2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

### 2.1. Tutkimuksen tavoite, tutkimustehtävä ja kysymykset

Yhä useampi sosiaalialan työntekijä kohtaa monikulttuurisuutta, myös sellaiset työntekijät, jotka eivät tee pelkästään monikulttuurista sosiaalialan työtä. Opinnäytetyömme tarkoituksena on tuoda näkyväksi yhtä monikulttuurisuuteen liittyvää näkökulmaa: kunniakulttuuria ilmiönä. Haluamme selvittää sen näkymistä sosiaalialan työntekijöiden arjessa, jotka tekevät monikulttuurista sosiaalialan työtä.

Opinnäytetyössämme haluamme selvittää, kuinka kunniakulttuurin ja kunniaväkivallan ilmiö näkyy sosiaalialan työntekijöiden arjessa. Haluamme selvittää sosiaalialan työntekijöiden valmiuksia sekä heidän toiveitaan mahdollisesta lisätiedon tai koulutuksen tarpeesta.

Haluamme tietää, tuleeko kunniakulttuuriin viittaavia tilanteita vastaan monikulttuurisessa sosiaalialan työssä ja miten näissä tilanteissa osataan toimia, tiedetäänkö esimerkiksi mihin asiakkaan voi tarvittaessa ohjata eteenpäin. Haluamme myös selvittää, millaista ja missä muodossa tuotettua tietoa sosiaalialan työntekijät ja sosiaalialan opiskelijat kaipaavat lisää ilmiöstä vai koetaanko tietoa olevan jo riittävästi. Pohdimme tutkimuksemme lopussa myös mitä tieto on, ja kuinka tieto mahdollistaa kohtaamaan kunniakulttuurin ja kunniaväkivallan ilmiön.

Tutkimuskysymyksemme ovat:

- Miten kunniakulttuurin ja väkivallan ilmiöt näkyvät sosiaalialan työntekijöiden arjessa?
- Millaisia valmiuksia sosiaalialan työntekijät ja sosionomiopiskelijat kokevat omaavansa kunniakulttuuri ja – väkivalta ilmiön kohtaamista varten?
- Millaista tietoa he kokevat tarvitsevansa lisää kunniakulttuurin ja väkivallan aiheesta?

## 2.2. Tutkimuksen aineisto

Opinnäytetyömme aineisto koostuu seuraavista osioista.

Palautekyselyn koonti on yksi osa aineistoamme ja se on kerätty DIDAR-hankkeen järjestämästä Kunniakulttuurin ilmentymiä Pohjoismaisessa ympäristössä – seminaariin osallistuneilta henkilöiltä. Toinen osa aineistosta koostuu opiskelijoille suunnatusta kyselystä. Keräsimme kyselyt TAMK:n kolmannen vuoden sosiaalialan opiskelijoilta ennen sekä jälkeen seminaariin osallistumista. Kolmas osa aineistoamme on teemahaastattelut neljälle seminaariin osallistuneelle sosiaalialan työntekijälle Tampereen alueelta. Tavoitimme heidät seminaarin osallistujalistan avulla.

Seminaariin oli ilmoittautunut osallistujalistan mukaan 86 henkilöä. Ilmoittautuneet olivat niin julkisen puolen kuin kolmannen sektorin organisaatioiden työntekijöitä Tampereelta. Suurin osa ilmoittautuneista työskenteli sosiaalialalla, mutta joukossa oli myös muun muassa oppilaitoksissa sekä seurakunnassa työskenteleviä.

Seminaarin tarkoituksena oli tutustua kunniakulttuurin ja kunniaväkivallan ilmenemiseen Suomalaisessa ja Ruotsalaisessa yhteiskunnassa. Ohjelmassa oli muun muassa puheenvuoroja ruotsalaisen turvatalon työntekijöiltä, jotka työskentelevät kunniaväkivallan ilmiön parissa Ruotsissa, myös puheenvuoro ihmisoikeusliitolta sekä seminaarissa esiteltiin aiheesta tehty pro-gradu tutkielma. Seminaarin aikana oli myös mahdollisuus tutustua turkkilaisen kuvataiteilijan töihin, jotka koskettivat naisen elämäntulkua. (Kunniakulttuurin ilmentymiä Pohjoismaisessa ympäristössä – ohjelma 2015)

Oleelliseksi työllemme osoittautui rajata se koskettamaan sosiaalialan työntekijöiden ja sosionomiopiskelijoiden näkökulmia. Olisimme voineet tutkia aiheitamme myös esimerkiksi eri viranomaisten näkökulmista.

### 3 DIDAR-HANKKEEN TOIMINTA KUNNIAKULTTUURIN JA KUNNIAVÄKIVALLAN PARISSA TAMPEREELLA

DIDAR-hanke on yksi osa Setlementtiyhdistys Naapuri ry:n toimintaa. Setlementtiyhdistys Naapuri Ry on vuonna 1994 perustettu itsenäinen uskonnollisesti ja poliittisesti sitoutumaton organisaatio, joka noudattaa Suomen Setlementtiliiton periaateohjelmaa. Setlementtiyhdistys Naapuri ry on osa 1880-luvulla Lontoossa alkanutta maailmanlaajuista setlementtiliikettä, ja se tekee työtä liikkeen perinteiden mukaisesti ihmisten parissa, holhoavaa ja ylhäältä ohjailevaa asennoitumista välttäen. Yhdistyksen työtä rahoittavat mm. Raha-automaattiyhdistys RAY, Tampereen kaupunki ja Pispalan Rukoushuoneyhdistys ry. Setlementtiyhdistys Naapuri ry:n päätyöaloja ovat kriisityö, monikulttuurinen työ, sosiaalinen nuorisotyö sekä yhteisötyö. (Setlementtiyhdistys Naapuri Ry 2015 a;b;c)

DIDAR-hankkeen projektipäällikkö Marianne Rautiokoski (2016) kertoo, että DIDAR-hanke toimii kunnia kulttuurin ja – väkivallan ilmiöiden parissa Tampereella. DIDAR-hanke on nelivuotinen kehittämishanke, ja se on aloittanut varsinaisen toimintansa vuonna 2013. Hankkeelle on myönnetty rahoitus vuoteen 2016 asti. Hanketta rahoittaa Raha-automaattiyhdistys RAY.

Tarve hankkeelle syntyi, kun Tampereella monikulttuurisessa sosiaalityön parissa, erityisesti maahanmuuttajataustaisten tyttöjen - ja naisten keskuudessa, alkoi ilmetä uusia kysymyksiä ja haasteita arjen työssä. Kävi ilmi, että yhteiskunnassamme on jokin uusi kulttuuri, jota ei oikein kunnolla tunnisteta sosiaalialan työssä. Kyseessä oli niin kutsuttu kunnia kulttuuri. Tästä nousi tarve kunnia kulttuurin aiheen tutkimiseksi ja työvälineiden kehittämiseksi. Tälle tarpeelle DIDAR-hanke on perustettu ja saanut rahoituksen. (Rautiokoski 2015)

DIDAR – hankkeella on päätavoitteen lisäksi myös kolme osatavoitetta:

DIDAR- hanke on kehittämishanke, jonka tavoitteena on tuoda kunnia kulttuurin ja väkivaltaan liittyviä ilmiöitä näkyväksi ja kehittää kunnia väkivaltaa ehkäiseviä toimintamalleja. Hankkeella on päätavoitteen lisäksi kolme osatavoitetta; kehittää työvälineitä kunnia kulttuuriin liittyvien kysymysten kanssa työskentelyyn,

kehittää oppilaitos- ja opiskelijayhteistyötä, kouluttaa toimijoita ymmärtämään ja tunnistamaan kunniakulttuuria ilmiönä (DIDAR-hanke 2016).

DIDAR-hanke järjestää muun muassa aiheeseen liittyviä ryhmiä ja tarjoaa mahdollisuuksia yksilö- ja perhetapaamisiin. Hanke myös tarjoaa erilaisia koulutuksia sekä tuottaa ja jakaa asiallista tietoa kunniakulttuuriin liittyviin kysymyksiin. (DIDAR-hanke 2016)

Kunniakulttuurin ilmiöiden parissa työskentelevät DIDAR-hankkeen lisäksi Helsingissä Kalliolan nuoret ry:n SÖPU -hanke ja ihmisoikeusliiton Kitke!-hanke. DIDAR-hanke tekee aktiivista yhteistyötä myös Helsingin hankkeiden kanssa. Yhteistyökumppaneina toimivat myös Tampereen kaupunki, TAMK, Tampereen yliopisto, Pirkanmaan poliisilaitos, sekä tamperelaiset järjestöt. Tämän lisäksi yhteistyötä tehdään myös Tukholman läänin Resurscentrum Origon ja Tukholman kaupungin Kris- och utredningscenter Krutonin kanssa. (Rautiokoski 2015, DIDAR-hanke 2016)

## 4 MONIKULTTUURISUUS SOSIAALIALAN TYÖSSÄ

### 4.1. Kulttuurin käsite

Kulttuurin käsitettä voidaan tarkastella ja ymmärtää laajasti ihmisten koko elämäntapaa jäsentävänä asiana. Kulttuuri pitää sisällään monet eri merkitykset, eikä kulttuuri rajoitu pelkästään korkeakulttuuriin tai taiteeseen. (Pitkänen 2006, 66–68)

Määritelmiä kulttuurin termille löytyy kymmeniä. Kulttuuri voidaan mieltää tiettyä yhteisöä tai kansakuntaa yhdistäväksi tekijäksi. Arkikielessä ja myös suomalaisessa hallintokielessä kulttuuri liitetään usein korkeakulttuuriin, kuten teatteriin, taidenäyttelyihin ja oopperaan. Perinteinen näkemys on, että kulttuuri on yhteisön jäsenten omaksumat yhteiset tavat ja uskomukset. Kulttuurin katsotaan samalla sekä yhdistävän, että erottavan ihmisiä, koska kaikki ihmiset ovat omaksuneet kulttuurin jonkun tietyn ryhmän jäsenenä, eli kaikki ihmiset ovat näin ollen jonkun tietyn kulttuurin jäseniä. (Johdatus kulttuuri- ja sosiaaliantropologiaan 2015)

Esimerkiksi monikulttuurisuuden termiä olisi hyvä käyttää silloin, kun kuvataan tilannetta, jossa esiintyy rinnakkain useita kulttuurisia, kielellisiä ja etnisiä ryhmiä, ja tästä voidaan puhua kulttuurisena monimuotoisuutena. ”Monikulttuurisuus kulttuurisen monimuotoisuuden merkityksessä on omiaan toteamaan yhteiskunnallisen tilan, sillä ihmisten katsotaan kuuluvan samanaikaisesti useaan eri kulttuuriseen kokonaisuuteen, mutta myös yhteiskuntaan sekä etno-kulttuurisiin ryhmiin”. (Pitkänen 2006, 66–68)

Kulttuurin yksiselitteinen määrittely on melko mahdoton. Kulttuurin termillä useasti viitataan turhankin suppeasti esimerkiksi uskontoon ja taiteen eri lajeihin. Laajemmassa merkityksessä myös ihmiset tulisi nähdä ns. kulttuurin ”tuotoksina”, sillä kulttuurin sisäisinä jäseninä olemme oppineet tietyn kielen ja sisäistäneet juuri tälle kulttuurille kuuluvia arvoja, uskomuksia, toimintatapoja ja käyttäytymisrakenteita. Se kulttuuri, jonka jäsenenä olemme, vaikuttaa hyvin paljon myös maailmankuvaamme ja se muokkaa siten myös identiteettiämme. (Lämsä 2015)

Maailmassa karkeasti jaoteltuna on yksilöllisyyttä ja yhteisöllisyyttä korostava kulttuuri. Tämän jaon keskiössä onkin käsitys perheestä, joka vaikuttaa merkittävästi ihmisen

minäkuvaan, elämäkuvaan, perheen sisäisiin ihmissuhteisiin sekä lähiympäristön suhteisiin. Yksilöllisessä eli individualistisessa kulttuurissa ihmisen identiteetti sekä maailmankuva muodostuvat minäkeskeiseksi, jolloin jokainen on lähtökohtaisesti vastuussa vain itsestään ja teoistaan. Perheen nähdään olevan ydinperhe. Siten yhteiskunta rakentuu oletuksen varaan, että jokainen huolehtii itsestään, ja omasta ydinperheestään eikä keneltäkään edellytetä vastuun kantoa myös esimerkiksi huonommin toimeentulevista sukulaisista. Yhteiskunta tosin kantaa vastuun ja huolehtii heikommassa asemassa olevista kansalaisista ja vanhuksista. (Väestöliitto 2016)

Yhteisöllisissä kulttuureissa taas korostuu ”me-henkisyys”, ja siten myös yksilön identiteetti perustuu ryhmään. Ryhmän jäseneksi tullaan jo syntymästä lähtien, mutta yhteisön jäseneksi voi tulla myös avioliiton tai adoption kautta. Yhteisöllisen kulttuurin ajattelussa korostuu vastuu yhteisöstä, sillä jokainen on riippuvainen yhteisön tuesta. Siten yhteisön sisällä ei vallitse tasa-arvo vaan enemmänkin roolit, ja jokaisella on oma paikkansa yhteisössä, jokaisella on myös vastuut, jotka muokkaavat henkilön käyttäytymistä. Harmonian säilymistä pidetään tärkeämpänä kuin henkilökohtaisia oikeuksia. Vanhempien kunnioittaminen ja myös auktoriteettihenkilöiden kunnioitus on tärkeää, eikä heidän tekemisiään saa kyseenalaistaa. Huono käytös yhteisössä voi johtaa sieltä pois sulkemiseen. (Väestöliitto 2016)

Siten yhteisöllisissä kulttuureissa myös näkemys perheestä on laajempi ja se käsittää myös sukulaiset useammasta polvesta. Yhteisön jäsenet ovat monin tavoin riippuvaisia toisistaan. Monissa näistä kulttuureista pidetään itsestään selvänä sitä, että koko perhe huolehtii myös vähempiosaisista perheenjäsenistä ja heidän hyvinvoinnistaan. Usein myös avioliiton solmimisen jälkeen lisääntyy velvoite huolehtia omista ja puolison vanhemmista sekä apua tarvitsevista sisaruksista ja heidän lapsistaan. (Väestöliitto 2016)

Kulttuurin voi siten nähdä olevan ”tiedon, uskomusten, ja arvojen järjestelmä, jota kautta ihmiset rakentavat kokemuksiinsa ja havaintojaan, toimivat ja suorittavat valintoja eri vaihtoehtojen välillä. Kulttuuri siirtyy tiedonvälityksen ja oppimisen kautta”. (Moty 2016)

## 4.2 Monikulttuurisuus terminä moninainen

Monikulttuurisuuden termillä on useita eri merkityksiä. Monikulttuurisuudella viime aikoina on viitattu paljon yhteiskuntaan ja politiikkaan, mutta käsite voi kattaa, myös yksilön ja yksilöllisen kyvyn sulautua kulttuuriin. Tästä käytetään termiä akkulturaatio eli kulttuuriin sopeutuminen, jossa oleellista on se millä lailla ihminen sulautuu uuteen kulttuuriinsa, hylkääkö ihminen uuden tai vanhan kulttuurinsa vai hyväksyykö hän ne osaksi omaa identiteettiään. (Blomberg 2015)

Monikulttuurisuuden termiä voidaan käyttää kuvailevana terminä kuten että ”yhteiskunnassa elää rinnakkain monia, kulttuuriltaan toisistaan poikkeavia ryhmiä”, mutta sitä voidaan käyttää myös poliittisena käsitteenä esimerkiksi pohdittaessa hyvän yhteiskunnan tavoitetta, ja siten käsitteellä voidaan määritellä eri kulttuurien välisiä suhteita. (Moty 2016) Monikulttuurisuutta voidaan lähestyä yhteiskunnan näkökulmasta, jossa vallitsee kaikille yhteinen valtakulttuuri ja arvomaailma, mutta myös vähemmistökulttuureita, erilaisia kulttuurisia käytäntöjä ja ryhmiä. Tämän kaiken taustalla vaikuttaa ajatus tasa-arvosta, jonka mukaan yhteiskunnassa myös kulttuurisilla vähemmistöillä tulisi olla tasa-arvoinen asema. (Moty 2016)

Hietajärven (2015) mukaan monikulttuurisuus on erikulttuuristen, kielellisten, uskonnollisten ja etnisten ryhmien sekä ala-kulttuurien tasa-arvoista rinnakkaiselo, joka mahdollistaa kulttuurien kohtaamisen ja molemminpuolisen oppimisen. Monikulttuurisuuden rinnakkaiskäsitteinä voidaan käyttää myös moninaisuuden ja monimuotoisuuden käsitteitä, joiden lähtökohtana toimivat tasa-arvo, yhdenvertaisuus sekä suvaitsevaisuus. (Hietajärvi 2015)

Tarkastellessa monikulttuurisuutta väestöllisenä tosiseikkana voidaan väestössä nähdä olevan useita kulttuurisesti, kielellisesti ja maailmankatsomuksellisesti erilaisia ryhmiä. Tämä ei kuitenkaan tuo esiin sitä, nähdäänkö monikulttuurinen väestö hyvänä vai huonona asiana. Väestön monimuotoisuus ei myös kerro sitä, kuinka tätä monimuotoisuutta tulisi hallita. (Markkanen 2015)

Monikulttuurisuudessa ja multikulturalistisessa politiikassa tulee huomioida, että ne tarkoittavat eri asioita. Monikulttuurisuus termi liittyy väestöön ja monikulttuurisuus tulisi nähdä väestöllisenä tosiseikkana kun taas multikulturalismi kattaa hallinnon,

lainsäädännön ja politiikkaohjelmien muodot. Siten multikulturalismi on väestön etnisen, kulttuurisen ja maailmankatsomuksellisen monimuotoisuuden hallintamalli. (Blomberg 2015) Multikulturalismi pyrkii tavoittamaan oikeudellisen yhdenvertaisuuden sekä ihmisten etenemismahdollisuudet kulttuurista tai uskonnosta huolimatta. Yksilöillä tulisi olla mahdollisuudet kehittää elinolojaan, ja näkyä julkisessa tilassa erilaisuudesta, erilaisesta uskonnosta, tai etnisestä identiteetistä huolimatta. (Markkanen 2015)

Monikulttuurisuuteen suhtautuminen on herättänyt Suomessa ja suomalaisessa mediassa paljon mielipiteitä. Markkanen (2015) painottaa keskustelun merkitystä, sillä ilman vuoropuhelua ja yhteisymmärrykseen pääsyä monikulttuurisuuden termin ympärillä, voi riskinä olla se, että eri kulttuurien ryhmät asuvat samalla alueella ilman käymättä keskinäistä vuoropuhelua.

Myös Jyväskylän yliopiston kulttuurihistorian professori Miikka Pyykkönen vaatisi tulevaisuudessa selkeämpää linjaa monikulttuurisuuden termin ympärille. Hän kritisoi suomalaisia poliitikkoja ”maassa maan tavalla” – fraasin käytöstä. Hänen mielestään maan tapa tulisi määritellä ja lähtökohtana tulisi olla perustuslain ja lainsäädännön kunnioitus. ”Olisiko hokema siis oikeampi muodossa maassa maan laeilla? Suomalaiset tavat ja tapakulttuuri kun eivät liene kansainvälisesti ylivertaisia. Kaikilla ihmisillä tulisi olla oikeus niin halutessaan säilyttää kulttuuri-identiteettinsä siinä määrin kuin maan laki sen mahdollistaa” (Kerkkänen 2015).

Markkasen (2015) mukaan olisi oleellista käydä monikulttuurisuuden keskustelua, ja löytää yhteistä linjausta sille, mitä monikulttuurisuudella tarkoitetaan. Hän nostaa esille vielä maailmankansalaisuuden käsitteen eli kosmopolitanismin mukaan tavoitteena on pyrkiä avoimeen vuorovaikutukseen eri kulttuurien välillä, ja oleellista monikulttuurisuudessa on pyrkimys rakentaa yhteistä globaalimpaa identiteettiä.

### **4.3. Assimilaatio, integraatio vai isolaatio?**

Assimilaatio on ajattelutapa, jonka mukaan erilaisilta yksilöiltä ja ryhmiltä odotetaan yhteiskunnan osana toimimista, mutta samalla myös sulautumista valtaväestöön. Tavoitteena on, että henkilöt tulevat identiteeteiltään valtaväestön kaltaisiksi. (Hiltunen 2016, 4)



Assimilaatiota voi tutkia kahdesta eri näkökulmasta eli yleisenä ja abstraktina. Siten ”assimiloituminen (intransitiivisesti) tarkoittaa samankaltaiseksi tulemista ja assimiloinen (transitiivisesti) samankaltaiseksi tekemistä tai samankaltaisena kohtelemista. Assimilaatio tarkoittaa siten samankaltaistumisen tai samankaltaistamisen prosessia”. (Brubaker 2013, 180)

Jos assimilaation tarkoituksena on sulauttaa ihminen täysin transitiivisesti eli tekemällä samankaltaiseksi, se voi saattaa termin huonoon valoon. Tällä Brubaker viittaa historiallisiin ilmiöihin, jolloin esimerkiksi Ranskassa, Saksassa ja Yhdysvalloissa maahan muuttaneiden tuli sulautua valtakulttuurin mukaiseksi. Kun assimilaatiolla taas tarkoitetaan samankaltaiseksi tulemista, intransitiivisesti, tällöin korostuvat eri asiat, ja termi on enemmän positiivisessa valossa, sillä tällöin mahdollistuu vertailu muiden termien kanssa kuten integraation, adaptaation (sopeutumisen), ja inkorporaation (sulautumisen) välillä. (Brubaker 2013, 181)

Historiassa on monia maita, jotka ovat monimuotoisia maailmankatsomusten, kielten ja kulttuurien näkökulmista, mutta monimuotoisuutta on pyritty eliminoimaan, joista kertovat esimerkiksi pakkosiirrot, kansanmurhat kuin myös sulauttamiseen eli assimilaation toimenpiteet eli esimerkiksi oman äidinkielen käyttö on ollut rangaistava teko kuten myös uskon harjoittaminen. Myös pääsy työelämään tai tiettyihin ammatteihin, virkoihin ja poliittisten oikeuksien piiriin, on säädelty ja estetty uskonnon, kielen, kansalaisuuden tai etnisen ryhmään kuulumisen perusteella. (Kerckänen 2015)

Monikulttuurisuudella Euroopassa onkin pitkä historia, jonka juuret ulottuvat aina toisen maailmansodan jälkeiseen aikaan. Ranskassa ja Englannissa monikulttuurisuus on ollut siirtomaa-ajan jälkeistä tuotosta. 1970- 1980 – luvuilla Britanniassa ja Ranskassa on esiintynyt rotumellakoita, joiden ratkaisemiseksi on yhteiskunnissa alettu tekemään poliittisia päätöksiä. Syntyikin multikulturalismin politiikka, jonka tarkoituksena oli tunnistaa kulttuuriset vähemmistöryhmät ja ottaa heitä enemmän mukaan politiikkaan. (Markkanen 2015)

2000-luvulla mellakat alkoivat kuitenkin uudelleen, johon on sittemmin haasteellista ollut löytää toimivaa ratkaisua, vaikkakin on myös kokeiltu erityylisiä poliittisia linjauksia, kuten assimilationistista politiikkaa, joka on ollut yleistä erityisesti Ranskassa. Samaa

ongelmaa ja hakemista poliittisen monikulttuurisuuden linjauksensa kanssa historian saatossa ovat poteneet Saksa ja Ruotsi. Suomi on ollut kehityksestä kokonaan erillään, koska Suomessa rajat suljettiin kokonaan ulkomaalaisilta toisen maailman sodan jälkeen. (Markkanen 2015)

Jos assimilaatio tarkoittaa oman etnisen, kulttuurisen tai muun identiteetin hylkäämistä ja toisenlaisen, valtaväestön identiteetin omaksumista, siihen liittyy suuria haasteita. Siten suurena haasteena erityisesti maahanmuuttopolitiikalle voi olla se, että maahanmuuttajat eristäytyvät yhteiskunnasta assimilaation myötä kokonaan. Tosin assimilaation käsitettä voidaan käyttää myös positiivisessa merkityksessä esimerkiksi maahanmuuttajan sijoittuessa työmarkkinoille, se liittyy silloin enemmän työmarkkinoille pääsyyn ja siten yhteiskunnan osana olemiseen. Assimilaation vastakohtana ovat monikulttuurisuuden ja integraation näkökulmat. (Hiltunen 2016, 4)

Raija Ala-Lipasti (2009, 21) avaa integraation termiä teoksessaan kunniaväkivalta. Integraatio on ihmisen sopeutumista todellisuuteen, jolloin myös ihmisen tulisi olla oikeutettu muuttamaan sitä. Ihminen ei ole enää kohde vaan itse tekijä. Suomeen muuttaneilla ihmisillä, jotka integroituvat maahan, on oltava mahdollisuus muuttaa olemassa olevaa todellisuutta, suomalaista yhteiskuntaa tai omaa ajatteluaan.

Integraation käsite tarkoittaa sopeutumista. Tarkoituksena on, että yksilö pääsee osaksi yhteiskuntaa. Integraation lähtökohtana onkin yhteiskunnallisen toimintakyvyn osana oleminen, eikä niinkään pyrkimys vaikuttaa myös identiteettiin tai identiteetin sulauttamiseen uuden kulttuurin mukaiseksi. Siten integraation ajatuksena ei ole, että maahanmuuttaja tulisi suomalaiseksi identiteettiään myöten, vaan toivottavaa on, että jokainen saa säilyttää omat etniset, sukupuoliset, sosiaaliset ja muut identiteettinsä. (Hiltunen 2016, 7)

Integraation tavoitteena on, että se pyrkii vahvistamaan toimijuutta yhteiskunnan sisällä. Siksi on tärkeää, että Suomeen tulevat maahanmuuttajat pääsisivät mahdollisimman tehokkaasti yhteiskuntaamme sisälle, tasavertaisten mahdollisuuksien tarjoamisen avulla esimerkiksi suomen kielen opetuksen avulla. ”Suomen nykyinen maahanmuuttolinjaus tukeutuu integraation ajatukseen. Integraation vastakohtana voidaan pitää assimilaatioon pohjautuvaa sulauttavaa maahanmuuttopolitiikkaa. (Hiltunen, 2016, 7)

Isolaatio tarkoittaa eristämistä, jossa erilainen yksilö tai ryhmä eristetään kokonaan valtaväestöstä. Yleensä eristäminen voi johtaa siihen, että eristetty ei omaa yhteyksiä yhteiskuntaan kunnolla ja tämä voi johtaa myös vihamieliseen suhtautumiseen valtaväestöä kohtaan. Toisaalta tilanteessa, jossa jokin maa sulkee rajansa maahanmuutolta, voidaan käyttää myös isolaation käsitettä. (Hiltunen 2016, 7)

#### **4.4. Monikulttuurisuuden kohtaaminen**

Monikulttuurisuus ja monikulttuurinen vuorovaikutus ovat olleet aina läsnä ihmiskunnan historiassa. Kohtaamiset toisten kulttuurin edustajien kanssa ovat mahdollistuneet esimerkiksi ihmisten lähtiessä valloittamaan uusia seutuja ja alueita sekä tekemään kauppaa eri maiden välillä. (Alitolppa-Niitamo, Fågel & Säävälä, 2013, 36)

Siten monikulttuurisuus ei ole Suomessa suinkaan uusi ilmiö, sillä Suomi on ollut jo pitkään monikulttuurinen maa. Romanit, saamelaiset, suomenruotsalaiset, juutalaiset ja tataarit ovat kuuluneet Suomen perinteisiin vähemmistöihin jo vuosisatojen ajan. 1990-luvulta alkaen Suomen väestö on monimuotoistunut entisestään niin kulttuurisesti kuin kielellisesti lisääntyneen maahanmuuton takia (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015 a).

Yhteiskunnassamme on eri kieliä, uskontoja, kansallisuuksia, ja erilaisia tapoja elää hyvää elämää. Yhteiskunnassamme on nähtävissä myös erilaisia arjen toimintakäytäntöjä kuten ruuanlaittotapoja, arvoja ja tapoja järjestää perhesuhteita. Monikulttuurisen ajattelun mukaan kulttuurinen monimuotoisuus on neutraali, myös myönteinen yhteiskunnassamme ilmenevä piirre. Suomi on moniin muihin maihin verrattuna ollut yksikulttuurinen maa, sillä Suomessa ei ole totuttu kohtaamaan muita kulttuureja ja sen edustajia. Monikulttuurista osaamista siten tarvitaan, mutta myös niissä maissa, joissa on jo monikulttuurista osaamista. Muutoin eri kulttuurien välille voi syntyä jännitteitä ja juuri näiden jännitteiden ratkaiseminen vaatii monikulttuurista osaamista. (Alitolppa-Niitamo ym. 2013, 36)

Oleellista on pyrkimys luoda rauhanomaista ilmapiiriä, joka mahdollistaa yhdessä elämistä. Maahanmuutto itsessään pitää sisällään muutoksia kulttuurien ja monien eri rajojen sekoittumisesta, jota ihmisten tulee pystyä hyväksymään ja ymmärtämään muutosta. Tärkeä siten on löytää hyviä keinoja ja ratkaisuja niin maahanmuuton

kysymyksiin kuin myös integroitumiseen ja suomalaisen yhteiskunnan vastaanottavaisuuteen liittyviin kysymyksiin. (Kanninen & Markkula 2011, 16)

Alitolppa-Niitamo ym. (2013) tutkimus painottaa myös oman itsensä tuntemista. Keskeistä monikulttuurisuudessa on tuntee itseään, oman elämisensä historiaa ja oman kulttuurinsa lähtökohtia. Vain syvällisemmän kulttuurisen ymmärryksen avulla, voi oppia ymmärtämään muista kulttuureista tulevia ja heidän toimintatapojaan. On tärkeä hahmottaa, kuinka tietynlaisessa kulttuuriympäristössä, henkilöstä kasvaa tietynlainen persoona. Tämän ymmärryksen avulla voi oppia tarkastelemaan myös muita kulttuureja syvällisemmin. Tässä mielessä monikulttuurisuuden tunteminen on myös oman itsensä ja kulttuurin tuntemista. Oman kulttuurin vertaamista muihin ja taas takaisin omaan itseensä, syklisen pohdiskelun avulla, voi oppia hedelmällistä monikulttuurista tietoa. Lähtökohtaisesti tämä on myös välttämätön edellytys erilaisuuden ymmärtämiselle ja sen hyväksymiselle. (Alitolppa-Niitamo ym. 2013, 36)

Kulttuurinen moninaisuus on hyvin elävä ilmiönä. Tulisi huomioida maahanmuuttoprosessin vaikutus ihmiseen. Prosessi itsessään voi muuttaa ihmisten suhtautumista kulttuuritaastaansa paljonkin, jolloin näkemykset voivat muuttua. (Alitolppa-Niitamo ym. 2013, 6-7)

Parhaiten maahanmuuttajan kotoutuminen yhteiskuntaan tiedetään onnistuvan yhteiskunnassa, jossa tasa-arvo tapahtuu yhteiskunnan sisäisesti. Tämä edellyttää sitä, että viranomaiset, poliittiset päättäjät, sekä valtaväestö luovat sellaiset edellytykset ja olosuhteet maahan muuttaneille, että tasa-arvoisuus on toimivaa. Hyvän ja toimivan kotoutumisen ydintä siten on, että maahan muuttaneet voivat sekä aktiivisesti pitää yllä omaa kulttuurista erityisyyttään että tunnustaa yhteiskunnan yhteiset pelisäännöt ja lait. Tärkeää on, että maahan muuttaneet pääsevät kiinni työelämään, ja merkittävää on myös esimerkiksi muu kansalaistoiminta, suhteet valtaväestöön ja paikallisen kielen oppiminen. Tämä luo puitteet kulttuuritaustan arvostamiselle. Sen edellytys kuitenkin on, että myös valtaväestö antaa tilaa erilaisuudelle, ilman syrjintää ja eristämistä. (Alitolppa-Niitamo ym. 2013, 6-7)

On tärkeää tarkastella myös valtarakenteita. Monikulttuurisuus termin käytön uhkana on se, että sen avulla voidaan luoda poliittisesti korrektia puhetapaa. Tällöin tarkastelematta voivat jäädä todelliset yhteiskunnalliset valtarakenteet, jolloin kovin usein ihannoidaan

monikulttuurisen yhteiskunnan ihannetta eikä huomioida sitä, että väestökulttuurilla on edelleen todellinen valttikortti käytössään. (Pitkänen 2006, 67)

Tulisi tarkastella myös kriittisesti monikulttuurisuuden ilmiötä, sillä liberaali monikulttuurisuuden näkökulma voi tuoda esille vain valkoisuuden näkökulman tarkastelun monikulttuurisessa sosiaalityössä ja siten osiltaan estää kulttuurisen moninaisuuden toteutumisen näkökulmia. Nylund haluaakin tuoda esiin, että tulisi lisätä kriittistä keskustelua myös valkoisuudesta ja kulttuurisesta identiteetistä. (Nylund 2006, 27–28)

Tutkimuksessaan Nylund (2006, 33) on pyrkinyt nostamaan valkoisuuden teema esille opiskelijoiden keskuudessa. Hän toteaa, hyväksi käytännöksi sen, että tulevat sosiaalialan työntekijät osaavat kohdata empaattisemmin ja sensitiivisemmin eri kulttuurien edustajia. Tässä opetuksen mallissa on kuitenkin rajoituksia, sillä siitä puuttuu paljolti niin asiakkaiden kuin myös opiskelijoiden kohtaama rakenteellinen rasismi kokonaan. Siten valkoisuus, on osittain tehty näkymättömäksi monikulttuurisuuden keskustelussa. Vaaleaihoisen identiteetti on usein näkymätön asia valkoisille itselleen, mutta se ei ole sitä välttämättä tummaihoisille ihmisille. Nylund haluaakin herätellä ihmisiä tiedostamaan kulttuurista identiteettiään ja ottamaan siitä vastuuta käymällä vuorovaikutusta erilaisten ihmisten välillä. (Nylund 2006, 33)

#### **4.5 Monikulttuurinen ohjaus sosiaalialan työssä**

Monikulttuurisuus ja kansainvälistyminen ovat ajankohtainen haaste Suomen viranomaisille. Muutos saattaa näkyä esimerkiksi kansainvälisen vuorovaikutuksen lisääntymisenä myös ulkomaalaisten asiakasmäärien kasvuna. Monimuotoistuvat työympäristöt luovat mahdollisuuksia, mutta myös haasteita. Julkisen sektorin on osattava toimia yhä enemmän kulttuurisessa, etnisessä ja eri kielten monimuotoisessa yhteiskunnassa. (Pitkänen 2006, 14)

Ihmisten liikkuvuus lisääntyy ja on nyky-yhteiskunnassa väistämätöntä. Tulevaisuudessa kehittyneiden maiden väestö vanhenee, ja työ – ja perheenperustamisessa olevat maahanmuuttajat tuovat piristystä työelämään ja muuhun yhteiskuntaan. Hyvällä kotouttamisella voi minimoida maahanmuuttoon liittyvät uhkat. Monikulttuurisella

ohjauksella taas voi merkittävästi vaikuttaa ja edistää maahanmuuttajien kotoutumista ja sen kysymyksiä. (Alitolppa-Niitamo ym. 2013, 32–33)

Monietnisessä tasa-arvossa nousevat päällimmäisenä ja usein esille kysymykset kielestä ja kulttuurisista taidoista, jotka ovat erilaisia kuin valtaväestöllä. Julkinen keskustelu maahanmuutosta ja maahanmuuttajien tuomista ongelmista käynnistyy herkästi, mutta harvemmin se yltää pohdintaan siitä, minkälaisia ongelmia maahanmuuttajat kohtaavat Suomessa? (Kyllönen-Saarnio 2005, 13). Tärkeää monikulttuurisessa ohjauksessa ja neuvonnassa on ottaa huomioon mahdollisimman hyvin kulttuurieroista nousevat haasteet ja jännitteet. Yhdessä ohjattavan kanssa tulisi löytää ratkaisuja hänen kysymyksiinsä ja pyrkiä kohtaamaan hänet kokonaisena ihmisenä. (Alitolppa-Niitamo ym. 2013, 33)

Monikulttuurisessa ohjaustyössä on tärkeää ymmärtää yhteisöllisten ja yksilöllisten kulttuurien välistä eroa. Yhteisöllisistä kulttuureista tulevat ihmiset voivat haluta mieluummin jakaa henkilökohtaisia ongelmiaan lähipiirin kanssa, kun taas länsimaaisissa kulttuureissa käännytään ammattiauttajan pariin. Länsimaissa ihmiset saattavat määrittää itseään myös enemmän yksilönä ja pitää erillisenä muista, kun taas yhteisöllisissä kulttuureissa oma identiteetti määrittyy toisten ryhmän jäsenten avulla. Monikulttuurisissa ohjaustilanteissa olisikin tärkeä huomioida nämä erityispiirteet ja ottaa huomioon maahanmuuttajan kulttuuritaustaa. Tarvittaessa tuoda mukaan myös perhettä ja suvun jäseniä, mikäli tilanteessa olisi hyvä myös kuulla heitä. (Alitolppa-Niitamo ym. 2013, 6, 37)

On tärkeä kehittää omia vuorovaikutustaitoja. Tärkeää on kerryttää omaa tietouttaan maahanmuutosta ja kotouttamiseen liittyvistä prosesseista. Kuinka nämä vaikuttavat ihmiseen? Tärkeää on, että osaa kohdata asiakkaan yksilönä, esimerkiksi tutustuen hänen taustaansa sekä kokemuksiinsa eikä niinkään tuntea kulttuurit ja niiden erityispiirteet. (Alitolppa-Niitamo ym. 2013, 6, 37)

Keskustelu maahanmuutosta saattaa värittyä negatiiviseksi ja jäädä tiedotusvälineiden suurotsikoiden jalkoihin. Negatiivisesti värittyneen maahanmuuttokeskustelun sijasta tulisi jakaa tutkimustietoa. Siten tutkijoiden osallistuminen keskusteluun on tärkeää. Tulisi tuoda esille maahanmuuton tilastollista tietoa ja tutkia erityisesti maahanmuuttoon

liittyviä asenteita, sillä sen avulla voidaan tehdä myös yhteiskunnallista vaikuttamista.  
(Alitolppa-Niitamo ym. 2013, 20)

## 5 KUNNIAVÄKIVALTA HAASTEENA SOSIAALIALAN TYÖSSÄ

### 5.1. Kunniakulttuurin määritelmä

Kunniakulttuuri on uskonnosta riippumaton perinnäistapa, joka saattaa johtaa kunniaan liittyvään konfliktiin ja niin kutsuttuun kunniaväkivaltaan. Kunniakulttuuri juontaa juurensa tuhansia vuosia vanhasta perinteestä ja asenteista. Kunniakulttuuria esiintyy usein patriarkaalisissa kulttuureissa ja yhteiskunnissa, joissa miehen kunnia on sidottu naisen kunniaan ja siveyteen eli naisen kunniallisuuteen. (DIDAR-hanke 2016)

Turun naiskeskuksen toiminnan johtaja Raija Ala-Lipasti (2009, 17) selventää teoksessaan Kunniaväkivalta, ilmiön esiintyvyyttä. Hänen mukaansa kunniaajatteluproblematiikkaa saattaa esiintyä Lähi-idässä kurdien, irakilaisien, libanonilaisten, afganistanilaisten sekä syyrialaisien keskuudessa sekä myös Pohjois- ja Itä-Afrikassa mm. marokkolaisten, tunisialaisten, egyptiläisten, eritrealaisten sekä somalien keskuudessa. Hän tuo tosin esiin myös romaniyhteisöt, joiden keskuudessa esiintyy verikosto- ja väistämisvelvollisuuskäytäntöjä, jotka hänen mukaansa pohjautuvat juuri kunniakulttuurin perinteisiin.

Kunniakulttuurin kerrotaan juontuvan pitkälle historiaan ja se on yleistä yhteiskunnissa, joissa naisen siveys ja kunniallisuus on sidoksissa miehen kunniaan. Erityistä siinä on, että perinnäistapa saattaa johtaa konfliktiin eli niin kutsuttuun kunniaväkivaltaan, joka tapahtuu perheen ja suvun sisällä sekä sen toimesta. Tämä liittyy vahvasti kunnianormien puolustamiseen. Väkivaltaisuus voi ilmetä fyysisenä tai psyykkisenä esimerkiksi uhkailemisena, liikkumisen rajoittamisena, ja kunniaväkivallan muotoihin kuuluvat myös pakkoavioliitot sekä äärimmillään kunniamurha. (Setlementti Naapuri ry, DIDAR-hanke 2016)

Kunniakulttuurissa korostuu kunnian merkitys. Naisen vartalon nähdään kantavan koko yhteisön kunniaa. Naisen vartalon suojaamisen katsotaan olevan eduksi koko yhteisölle. Mikäli naisen kunnia häpäistään, koetaan tämän tahraavan koko yhteisön kunnia. Syitä tälle voi olla löydettävistä historian saatosta, jolloin mies halusi varmistaa omien geeniensä jatkumisen, jonka katsotaan johtaneen naisen vartalon kontrollointiin ja



vartiointiin. Naisen neitsyys ennen avioliiton solmimista sekä siveys avioliiton solmimisen jälkeen toivat varmuuden miehen geeniperimästä, ja tämän katsotaan tuoneen miehelle korkeaa statusta sekä kunniaa. Tämän historiallisesti ja kulttuurisesti syntyneen patriarkaalisin perhejärjestelyn katsotaankin osaltaan vaikuttaneen kulttuureihin juurtuneeseen suhtautumiseen naisen seksuaalisuudesta. (Tammisalo-Savolainen 2009, 31–33)

Holm ja Dijken (2009, 161) muistuttavat, että monesti unohdetaan kunniakulttuuriin liittyvät positiiviset seikat. Kunniakulttuuriin liittyy vahvasti yhteisöllisyys, joka on ongelmallinen kunniakonfliktin tilanteessa, mutta se tuo kuitenkin yhteisöön kuuluvalla luontaisen turvaverkon. Yhteisöllisistä kulttuureista tulevilla henkilöillä on siten muodostunut vahva sosiaalinen identiteetti, joka vahvistaa myös omaan etniseen yhteisöön kuuluvuuden tunnetta. Usein myös siinä tilanteessa, kun uudessa kulttuurissa ja maassa on asuttu jo vuosia, ja vaikka enää ei olisi jäljellä esimerkiksi yhteistä kieltä etnisen ryhmän kanssa.

Yhteisöllisyyden ja etniseen ryhmään kuulumisen tunne, voi toisaalta myös kääntyä negatiiviseksi rajoittavaksi asiaksi. Etnisen ryhmään kuulumisen myötä omaksutaan monesti myös tietynlainen sosiaalinen identiteetti. Yhteisön kunniakäsitykseen monesti samaistutaan myös sosiaalisen identiteetin myötä. Tämä saattaa johtaa hätäisiin päätöksiin konfliktien tilanteessa. Esimerkiksi Suomessa asuvilta nuorilta saattaa puuttua perinteisiin pohjautuvat tiedot siitä, kuinka tulisi toimia, kun yhteisön kunnian katsotaan olevan vaarassa. Tämän seurauksena nuorten ratkaisut näissä tilanteissa voivat olla hätäisiä, eivätkä he välttämättä edes pyri hakemaan yhteisön hyväksyntää saatikka ulkopuolista apua. (Holm & Dijken 2009, 161)

## **5.2 Kunniaväkivaltalta ja sen eri ilmenemismuodot**

DIDAR-hankkeen mukaan kunniaväkivaltalta voi ilmetä joko fyysisenä tai psyykkisenä väkivaltana tai rajoittamisena kuten esimerkiksi liikkumisen rajoittamisena, myös pakkoavioliitot ja äärimmillään nk. kunniamurha kuuluvat kunniaväkivallan alle. Oleellista kunniaväkivallassa on se, että se tapahtuu perheen ja suvun toimesta ja se liittyy vahvasti kunnianormien puolustamiseen. Kunniakulttuurin juuret juontuvat syvälle historiaan ja naisen asemaan. (DIDAR-hanke 2016).

Ihmisoikeusliiton pääsihteeri Päivi Mattila (2014, 3–4) tuo esiin, että kunniaan liittyvää väkivaltaa esiintyy eri muodoissa ympäri maailmaa. Hänen mukaansa kunniaan liittyvä väkivalta tarkoittaa sellaisesta tilanteesta seurannutta väkivaltaa, jossa epäillään, usein nuoren naisen, loukanneen yhteisössään vallitsevia seksuaalimoraalisia periaatteita. Väkivaltaan voi johtaa esimerkiksi naisen pukeutuminen vaatteisiin, joita pidetään siveettöminä, avioliiton ulkopuolinen suhde, ystäväystymistä yhteisön mielestä vääränlaisen henkilön kanssa tai joskus pelkkä perätön huhu.

Kunniakonfliktiin voi johtaa esimerkiksi seurustelu, tai ystäväystyminen henkilön kanssa, jota perhe ei hyväksy, avioero, avioliitosta kieltäytyminen, siveetön pukeutuminen tai liiallinen ”länsimaalaistuminen”, tai pelkästään huhut siveettömästä käytöksestä. Nämä asiat voivat johtaa kunniaväkivaltaan, jonka muotoja voivat olla tiukka liikkumisen, tai ystäväpiirin ja pukeutumisen rajoittaminen, painostus, uhkailu, vapaudenriisto, pakkoavioliitto, pahoinpitely, raiskaus, tai äärimmillään murha. (Ihmisoikeusliitto 2016 a) Korhosen (2007, 10–11) mielestä kunniaväkivaltaan liittyy kulttuurisia käytäntöjä, joista esimerkkeinä voivat olla pakkoavioliitot ja tyttöjen ympärileikkaukset. Nämä ovat Suomen rikoslaissa rangaistavia tekoja. Äärimmillään kunniaväkivalta voi johtaa niin kutsuttuun kunniamurhaan, joka liittyy perheen ja suvun kunnian säilyttämisen puolustamiseen.

Kunniaväkivalta eroaa muusta naisiin kohdistuneesta väkivallasta siten, että sen taustalla on yhteisöllinen käsitys perheen ja suvun kunniaa sekä päätös väkivallasta tehdään yhteisön sisällä. Kunniaan liittyvä väkivalta ei myöskään kohdistu aina tyttöihin ja naisiin, vaan myös poikiin ja nuoriin miehiin pakkoavioliiton muodossa ja heidän ollessa pakotettuina kontrolloimaan ja pitämään silmällä siskojensa käytöstä. Homoseksuaalit pojat ja miehet kuuluvat myös kunniaväkivallan riskiryhmään. (Mattila 2014, 3–4)

Kunniaväkivaltatyön keskeinen ongelma on siinä, että kunniaväkivallan käsite on vaikeasti määriteltävissä. Käsitteelle on vaikea löytää selkeitä rajoja ja merkityksiä, sen vuoksi koska ilmiö on historiallinen ja sosiokulttuurinen. Ilmiöön liittyvät sukupuoliset, seksuaaliset sekä moraaliset kysymykset, tuovat lisäksi omat haasteensa. Määrittely olisi kuitenkin tärkeää, jotta ongelmaan pystytäisiin puuttumaan paremmin. (Tammisalo-Savolainen 2009, 31–33)

Tammisalo-Savolainen (2009, 31–33) toteaa, että yksi hänen tutkimuksensa tärkein seikka oli huomata, kuinka puutteellisesti suomalaiset työntekijät tuntevat ilmiötä. Selkeämpi määritelmä ja kunniaväkivallan määrittely ongelmaksi helpottaisivat puuttumista tilanteisiin. Keskeisessä osassa kunniaväkivallan ehkäisyä on myös sen kulttuurisen taustan kyseenalaistaminen, jolloin sitä ei pelkistettäisi vain kulttuurikysymykseksi, vaan kulttuuri nähtäisiin osana sitä kokonaisuutta, jossa kunniaväkivalta tapahtuu.

### **5.3. Kunniaväkivalta Suomessa**

Suomi on kansainvälisten sopimustenkin turvin sanoutunut irti naisiin kohdistuvasta väkivallasta ja sitoutunut vahvasti sen ennaltaehkäisyyn. Maahanmuuttajataustaiset naiset ovat moninkertaisen syrjinnän uhreja, verrattuna kantaväestöön. He omaavat korkeimman ilmoituskynnyksen apuun hakeutumisessa. Lähi-suhteissaan maahanmuuttajataustaiset naiset voivat kokea monia ongelmia, kuten kielivaikeuksia, rasismia, työttömyyttä, eristäytymistä ja itsessään maahanmuuttajastatus voi tuoda myös omat haasteensa. Edellä mainitut ongelmat voivat asettaa naiset heikkoon asemaan yhteiskunnassa, ja siten naiset voivat olla täysin riippuvaisia miehistään. Naiset eivät välttämättä omaa tarvittavaa tietoutta mahdollisuuksiinsa tuen ja avun hakemiseen, sekä oikeuksistaan ja etuuksistaan. Tulisi huomioida myös, että naisen status maahanmuuttajana voi olla myös täysin aviomiehen varassa. Mies voi uhkailla oleskeluluvan menetyksellä, jonka vuoksi naisen voi olla mahdoton lähteä pois väkivaltaisesta suhteesta. (Korhonen 2007, 21)

Tammisalo-Savolainen (2009, 40–41) toteaa tutkimuksessaan, että Suomessa tapahtuva kunniaväkivalta liittyy kiinteästi kontrollointiin. Lievimmässä muodossa kunniaväkivalta ilmenee perheen ja perheenisän kasvatuksellisena auktoriteettina ja sille alistamisena, esimerkiksi tyttöjen pukeutumista, ihmissuhteita ja liikkumista saatetaan kontrolloida. Niille asetettuja rajoituksia voidaan tehostaa esimerkiksi fyysisellä väkivallalla ja uhkauksilla. Henkinen väkivalta usein riittää pelontunteen saavuttamiseksi, joten fyysistä väkivaltaa ei aina käytetä. Suomessa todettiin uhkausten olevan usein tappouhkauksia, jotta saadaan aiheutettua pelkoa. Moni nuori nainen kokee hylkäämisen ja viileyden tuntuvan kuitenkin pahimmalta rangaistukselta, koska heillä on usein vahvat tunnesiteet perheisiinsä.

Keskeinen syy sille, että Suomessa kunniaan liittyvän väkivallan käyttöä esiintyy, on ollut miesten kokema auktoriteetin katoamisen tunne. Perheen naispuolisia jäseniä houkuttelee suomalainen vapaus ja idea tasa-arvosta, jolloin miespuoliset jäsenet pelkäävät kunnian menettämistä naisen käytöksen takia. Naisia vartioidaan ja eristetään sekä suojelun epäonnistuessa pyritään kunniaväkivallalla saattamaan yhteisö takaisin yhtenäiseksi. Miehillä oli usein pelko vallan, identiteetin tai miehisyyden menettämisestä, jolloin puuttuva valta pyritään palauttamaan väkivallalla. Kunniaväkivallan tilanteisiin oli monesti ajauduttu isän tai aviomiehen auktoriteetin joutuessa ristiriitaan tyttären tai vaimon näkemyksen kanssa. Traditionaalisemmista yhteiskunnista länsimaiseen kulttuuriin muuttaneiden perheenjäsenten eritahtinen sopeutuminen näin ollen uhkaa miesten kunnioitusta ja valta-asemaa. Etenkin tytärten sopeutuminen nopeasti uudenaiseen yhteiskuntaan voi kärjistä tilanteita. (Tammisalo-Savolainen 2009, 31, 39, 41–42)

Myös Kaija Korhonen (2007, 20) teoksessaan *Maahanmuuttajanaiset väkivallan uhrina*, tuo esiin haasteita, joita perheet voivat kohdata Suomeen muuton jälkeen. Perheen sisällä Suomeen muuton seurauksena voi tapahtua suuriakin muutoksia, joista erityisesti perheen isä voi alkaa kokea sosiaalisen asemansa menetystä tai auktoriteetti asemansa heikentymistä, jos hän ei esimerkiksi pysty harjoittamaan Suomessa omaa ammattiaan. Haasteita ja ristiriitoja voivat tuoda siten perheen sisäinen miesten työttömyys ja myös nuorten nopeampi sopeutuminen uusiin kulttuurisiin oloihin, kuin omien vanhempiensa. Myös yhteiskunnan miesten ja naisten välinen tasa-arvo, naisten hyvä asema ja vapaus voivat ahdistaa ja kiristää välejä perheen sisällä. Tämä voi lisätä kontrollointia ja siten johtaa väkivaltaiseen käytökseen perheen sisällä.

Korhonen (2007, 9) kertoo, että naisiin kohdistuva väkivalta on kulttuurista, mutta hän muistuttaa väkivallan olevan aina rikos. Naisiin kohdistuva väkivalta estää tasa-arvoista ja naisen ihmisoikeuksien toteutumista ja on siten myös vakava ihmisoikeusloukkaus. Tulisi huomioida maahanmuuttajataustaisten naisten haavoittuva asema suhteutettuna väkivaltaan, sillä maahanmuuttajataustaisilla naisilla voi olla puutteelliset tiedot sekä mahdollisuudet saada ja hakea apua. Väkivallalla voi olla paljon myös kulttuurisidonnaisia merkityksiä. Korhonen muistuttaa, että ”kulttuurierojen ei tulisi olla väkivallan oikeutus”.

Kyllönen-Saarnio ja Nurmi (2005, 3) huomauttavat sosiaali- ja terveysministeriön oppaassa sosiaali- ja terveysalan auttamistyö; maahanmuuttajanaisten haavoittuvasta asemasta, sillä he eivät välttämättä tiedä suomalaisesta lainsäädännöstä ja palvelujärjestelmästä puutteellisen kieli- ja kansalaistaitojen vuoksi. Tämä voi aiheuttaa sitä, että maahanmuuttajanaisiin kohdistuva väkivalta voi jäädä havaitsematta. Esille voivat tulla vasta vakavimmat väkivaltatilanteet.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (2015) toteaa, että kunniaväkivalta liittyy kunnianormien puolustamiseen, jonka vuoksi myös väkivallan havaitseminen ja tilastoiminen on vaikeaa. Koska kunniaväkivaltaa on vaikea tilastoida, on myös rikostilastoista mahdoton löytää, mikä väkivalta on liittynyt juuri kunnianormien puolustamiseen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015)

## 6 AINEISTON KERUUMENETELMÄT JA ANALYSOINTITAVAT

Tutkimuksemme aineisto koostuu palautekyselyiden koonnista, opiskelijoille tehdyistä kyselyistä sekä teemahaastatteluista sosiaalialan työntekijöille. Palautekyselyt kerättiin DIDAR-hankkeen järjestämässä Kunniakulttuurin ilmentymiä Pohjoismaisessa ympäristössä – seminaarissa. Kyselyyn vastasi joukko sosionomiopiskelijoita ennen ja jälkeen seminaaria sekä seminaariin osallistuneet henkilöt. Tämän jälkeen haastattelimme neljää sosiaalialan työntekijää, jotka työskentelevät monikulttuurisen työn parissa Tampereen alueella.

DIDAR-hankkeen järjestämän Kunniakulttuurin ilmentymiä Pohjoismaisessa ympäristössä – seminaariin tarkoituksena oli tutustua kunniakulttuurin ja kunniaväkivallan ilmenemiseen Suomalaisessa ja Ruotsalaisessa yhteiskunnassa. Ohjelmassa oli muun muassa puheenvuoroja ruotsalaisen turvatalon työntekijöiltä, jotka työskentelevät kunniaväkivallan ilmiön parissa, myös puheenvuoro ihmisoikeusliitolta sekä seminaarissa esiteltiin aiheesta tehty pro-gradu tutkielma. Seminaarin aikana tarjolla oli myös mahdollisuus tutustua turkkilaisen kuvataiteilijan töihin, jotka koskettivat naisen elämäntapaa. (Setlementti Naapuri Ry, DIDAR-hanke 2015)

Seminaarin osallistujalistan mukaan seminaariin oli ilmoittautunut 86 henkilöä. Ilmoittautuneet olivat niin julkisen puolen kuin kolmannen sektorin organisaatioiden työntekijöitä Tampereelta. Suurin osa ilmoittautuneista työskenteli sosiaalialalla, mutta joukossa oli myös mm. oppilaitoksissa sekä seurakunnassa työskenteleviä.

Esitimme tutkimussuunnitelman tammikuussa 2015, jonka jälkeen haimme tutkimusluvut. Tutkimusluvut saimme DIDAR -hankkeelta, TAMKilta sekä Tampereen kaupungilta. Teemahaastattelut toteutimme helmi- maalis- sekä huhtikuun aikana. Haastattelut jakautuivat pitkälle aikavälille, koska osaa tutkimusluvista saimme odottaa pidemmän aikaa.

Analysoimme tutkimuksemme kyselyiden sekä teemahaastatteluiden sisällöt aineistolähtöistä sisällön-analyysiä käyttäen. Tärkeää tämän menetelmän käytössä on ensiksi yhdistellä, ryhmitellä ja pyrkiä löytämään teoreettisia käsitteitä aineistosta nousseille ilmiöille.

Opinnäytetyömme materiaali koostuu seuraavasta materiaalista:

- seminaariin osallistuneiden palautekyselyiden koonti
- opiskelijoille suunnattu kysely; teimme sosionomiopiskelijoille kyselyn sekä ennen seminaariin osallistumista että sen jälkeen
- teemahaastattelut. Teimme neljälle DIDAR-hankkeen seminaariin osallistuneelle sosiaalialan työntekijälle teemahaastattelun
- palautekyselyiden koonti

Tampereen ammattikorkeakoulun kolmannen vuosikurssin sosionomiopiskelijaryhmän kanssa avustimme seminaarin yleisissä järjestelyissä. Siihen liittyen laadimme yhteistyössä hankkeen kanssa palautekyselyn seminaariin osallistuneille. Palautekyselyistä laadittiin koonti. Koontia tarkastellaan tässä opinnäytetyössä. Palautekyselyssä kartoitettiin muun muassa osallistuneiden sosiaalialan työntekijöiden tietämystä ja kokemusta kunniakulttuurista, seminaarin järjestelyiden yleistä toimivuutta ja seminaarin kokonaisvaltaista onnistumista.

- opiskelijakysely

Opiskelijoille tehdyn kyselyn avulla kartoitimme opiskelijoiden tietämystä kunniakulttuurista sekä sitä, miten he toimisivat, jos kohtaisivat kunniakulttuurin ilmiötä tulevaisuuden työelämässä. Ensimmäinen kysely tehtiin opiskelijoille ennen DIDAR-hankkeen seminaariin osallistumista ja toinen seminaariin osallistumisen jälkeen. Jälkimmäisen kyselyn avulla koetimme selvittää tiedon lisääntymistä sekä seminaarin vaikuttavuutta sosionomiopiskelijoiden keskuudessa.

- teemahaastattelut

Teimme teemahaastatteluita seminaariin osallistuneelle neljälle sosiaalialan työntekijälle. Näiden avulla kartoitimme sosiaalialalla työskentelevien ammattilaisten tietämystä kunniakulttuurista sekä lisätiedon ja koulutuksen tarvetta.

Aineistossa on opiskelijoille suunnattu kysely. Sekä palautteen keruuseen käytetyt lomakkeet että opiskelijoille suunnatut kyselylomakkeet ovat puolistrukturoituja. Puolistrukturoitu tarkoittaa sitä, että lomakkeessa on sekä strukturoituja, että avoimia kysymyksiä. Kyselylomakkeiden avulla saamme siis niin määrällistä eli kvantitatiivista kuin laadullista eli kvalitatiivista tietoa tutkimukseemme. Avoimet kysymykset tuovat

laadullista tietoa ja ne vastaavat muun muassa kysymyksiin kunniaväkivaltaan viittaavista tilanteista sekä lisätiedon tarpeen kokemuksista.

Laadullista ja määrällistä tutkimusta voidaan käyttää samassa tutkimuksessa muun muassa silloin kun halutaan tulkita ja ymmärtää syvällisemmin määrällisen tutkimuksen tuloksia. Määrällisen ja laadullisen tutkimuksen yhdistelmässä on kyseessä monimenetelmäinen tutkimus eli triangulaatio. Useiden menetelmien käyttö voi tuottaa paremman tulkinnan ja yhden menetelmän heikkouksia voidaan pyrkiä vähentämään käyttämällä myös toista menetelmää. Kananen kuitenkin varoittaa, että usean menetelmän käytöllä voi syntyä pintapuolista tietoa, koska aineistojen keruu ja analysointi vievät enemmän aikaa, sillä monen menetelmän käyttö lisää aineistovaatimusta. (Kananen 2009, 25–27)

Tutkimuksemme kvalitatiivista osuutta syvensimme teemahaastatteluilla, joiden kohteena ovat sosiaalialan ammattilaiset. Kyselyn avulla voidaan selvittää, muun muassa minkälaisissa tilanteissa kunniakulttuuria on kohdattu, sekä työntekijöiden valmiuksia näissä kohtaamisen tilanteissa sekä minkälaista ja missä muodossa tuotettua lisätietoa työntekijät ja opiskelijat kaipaavat aiheesta. Pyrimme tuomaan näkyväksi haastatteluissa esiin noussutta tietoa työntekijöiden hyvistä käytännöistä ilmiön tunnistamiseen. Esimerkiksi minkälaiset keinot ja menetelmät ovat koettu toimiviksi silloin, kun kunnia-ajattelu on johtanut konflikteihin.

Haastattelu sopii joustavuutensa takia moniin erilaisiin tutkimustarkoituksiin. Teema- eli puolistrukturoidulle haastattelulle on ominaista, että kaikille haastateltaville esitetään samat kysymykset eli haastattelun aihepiirit ovat kaikille samat, mutta niiden muoto tai järjestys voi vaihdella ja haastateltava voi vastata omin sanoin. Teemahaastattelulla etsitään tietoa haastateltavan subjektiivisista kokemuksista jostain ilmiöstä, joten haastateltaviksi valikoituvat henkilöt, joiden tiedetään kokeneen tietty tilanne. Teemahaastattelu siis kohdennetaan koskemaan tiettyä ilmiötä ja oleellisinta on, että haastattelu etenee ennalta päätettyjen keskeisten teemojen pohjalta. (Hirsijärvi & Hurme 2010, 34, 47–48)

Teemahaastattelussa on ennakkoon määritellyt aiheet haastattelulle. Teemahaastattelu tarjoaa tutkijalle väljyyttä haastatteluun, mutta teemat antavat toisaalta myös mahdollisuuden rajata haastattelua ja varmistavat, että kaikkia ilmiöön liittyviä osa-



alueita käsitellään. Teemahaastattelu antaa ilmiöstä syvällistä tietoa, joskin informanteja on vähän. (Kananen 2009, 73–74)

Haastattelut on tallennettu ja tallenteista on tehty kirjallinen koonti. Perinteisestä teemahaastattelusta poiketen teemojen alle on tehty valmiit kysymykset. Kysymyksien esitysjärjestys saattaa kuitenkin poiketa eri haastatteluissa haastattelun kulun mukaan. Haastattelun kuluessa saattaa tulla myös esille uusia oleellisia kysymyksiä. Luotettavuutta lisätäksemme tarkistimme vielä jälkikäteen ennen aineiston analysoimista, että olemme ymmärtäneet haastateltavan esiin tuomat asiat oikein, lähettämällä teemahaastatteluiden kirjalliset koonnit sähköpostitse haastatteluissa mukana olleille.

Analysoimme kyselyjen tulokset sekä haastatteluista tekemämme kirjalliset koonnit aineistolähtöistä sisällön-analyysiä käyttäen. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä saadaan vastauksia tutkimustehtävään käsitteitä ryhmittelemällä, yhdistelemällä, luokittelemalla sekä tekemällä niistä tulkintoja ja päättelyjä sekä löytämällä alkuperäisille ilmauksille teoreettiset käsitteet. Tätä prosessia kutsutaan aineiston abstrahoinniksi. Luokitteluyksikkönä aineiston ryhmittelyssä voi olla esimerkiksi tutkittavan ilmiön ominaisuus, piirre tai käsitys. Sisällönanalyysissä pyritään empiirisestä aineistosta tulkinnan ja päättelyn kautta luomaan käsitteellisempi näkemys tutkittavasta ilmiöstä. (Sarajarvi & Tuomi 2013, 110–112)

Pyrimme löytämään aineistosta tutkimuskysymysten kannalta keskeiset seikat ja luokittelemaan ne aineistosta löytämiemme teemojen mukaan. Teemahaastattelun teemojen koimme helpottavan aineiston analysointia. Ryhmittelimme samaa asiaa tarkoittavat käsitteet ryhmiksi, jonka jälkeen luokittelimme ne. Pyrimme muodostamaan vastaajien kokemuksista ja koulutustarpeista tiivistetyn ja jäsennellyn kuvauksen, josta pyrimme löytämään keskeiset käsitteet.

Sekä kyselylomakkeessa että teemahaastatteluissa pyrimme selvittämään vastaajien taustatietoja. Huomasimme kuitenkin, että näiden tietojen esiin tuominen tutkimuksessamme toisi ongelman vastaajien tunnistettavuudesta, joten jätimme nämä käsittelemättä.

## 7 SOSIAALIALAN TYÖNTEKIJÖIDEN PALAUTEKYSÉLYN VASTAUKSET

DIDAR-hankkeen Kunniakulttuurin ilmentymiä Pohjoismaisessa ympäristössä -seminaarissa tehtiin palautekysely. Siihen vastasi 44 seminaariin osallistuneista henkilöistä. Osallistujalistan mukaan osallistujia seminaarissa oli yhteensä 86 henkilöä. Liitteessä 1. on nähtävissä DIDAR-hankkeen seminaarissa kerätty palautekysely.

Palautekyselyyn vastanneista 25 henkilöä oli kohdannut kunniakulttuuriin liittyviä tilanteita työssään, 13 vastaajaa ei ollut kohdannut sitä.

Kohtaamisia oli tapahtunut seuraavan laisissa tilanteissa

- pakkoavioliitot
- tyttöjen eristäminen
- parisuhteissa ilmenevä väkivalta
- voimakkaat perinteet erityisesti naisten asemaan liittyen
- naisten pukeutumisen, liikkumisen ja käytöksen kontrollointi
- pahoinpitelyt.

Yksi vastasi, että oli kohdannut kunniakulttuuria teorian tasolla tai kollegoiden kokemusten kautta.

30 vastaajaa kertoi kaipaavansa lisätietoa kunniakulttuuriin liittyviin kysymyksiin. Vastaajista 9 ei kokenut tarvitsevansa enempää tietoa. Viisi ei vastannut kysymykseen.

Lisätietoa vastaajat sanoivat kaipaavansa seuraavista asioista:

- ennaltaehkäisevästä työstä
- käytännön työvälineistä
- väkivaltaa kokeneiden naisten kohtaamisesta
- tutkimustietoa kunniakulttuurin aiheesta
- kunniaväkivaltaa kohdanneiden omakohtaisia kokemuksia
- tietoa siitä, mihin asiakkaita voi ohjata eteenpäin.

Tietoa kaivattiin visuaalisten workshoppien, erilaisten esitysten, koulutusten, luentojen tai puheenvuorojen muodossa. Myös kirjallista materiaalia kaivattiin lisää. Vastaajat kokivat tarvitsevansa keinoja, miten käytännössä tulisi toimia ja auttaa. Vastauksista kävi

myös ilmi, että vastaajat eivät tienneet, miten kunniakulttuuriin ilmiön tasolla tulisi suhtautua.

Vastaajista 29 henkilöä kertoi, että haluaisi osallistua pidempään, aiheeseen liittyvään seminaariin, jos sellainen järjestettäisiin. 8 vastaajaa arveli, ettei osallistuisi pidempään seminaariin. 7 henkilöä ei vastannut tähän kysymykseen. Lisäkommenteissa ilmeni, että joillekin yhden päivän mittainen seminaari olisi mahdollinen osallistua.

Vastaajilta kysyttiin toivomuksia mahdollisten seminaarien sisällön suhteen. Työkalut, ja vaikuttamisen keinot kiinnostivat, samoin käytännön esimerkit. Tietoa kaivattiin siitä, miten asiakkaan irrottautumista väkivaltaisesta riippuvuussuhteesta voisi tukea, puheeksi ottamisen taidoista ja lasten näkökulmasta. Tietoa toivottiin myös romanikulttuurista. Haluttiin kuulla kokemusasiantuntijoita, ja Ruotsin toimintamallin kokemuksia. Kiinnostusta oli kulttuuritutkimuksen näkökulmaan, jossa verrataan islamia paikallisperinteisiin. Kaivattiin myös tietoa kunniamurhista, ja tietoa kunniakulttuurin ilmenemisestä. Eräs vastaaja kiteytti, että kaikki tieto on hyvin tarpeellista.

14 vastaajista antoi palautekyselyssä vapaamuotoista palautetta myös DIDAR-hankkeelle. 6 vastaajaa piti DIDAR-hankkeen työtä yleisesti tärkeänä ja arvokkaana. 7 vastaajaa oli kiitollisia mielenkiintoisesta ja monipuolisesta seminaarista. Yksi vastaaja toi esiin, että DIDAR - hanke on nostanut tärkeän asian esille ilman suurta tunnelatausta, ja asiasta pystytään puhumaan mahdollisimman luontevasti. Yksi vastaajista mainitsi DIDAR-hankkeen ryhmätoiminnan tärkeyden. Yksi vastaajista toivoi Ruotsalaisten esittelemää ohjekirjaa myös Suomeen ja helposti saatavaksi, jotta sitä pystyttäisiin käyttämään ja hyödyntämään.

## 8 OPISKELIJOIDEN VASTAUKSET KYSELYYN

### 8.1. Monikulttuuriset opinnot TAMKIn sosiaalialan koulutusohjelmassa

Tampereen ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelmassa osaamiskompetenssit perustuvat valtakunnallisesti määriteltyihin sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen osaamiskompetensseihin. Osaamiskompetenssit ovat sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyöosaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämisosaaminen sekä johtamisosaaminen. (Sosiaalialan koulutusohjelma kuvaus)

Ensimmäisenä vuotena opintojen teemoina ovat sosionomin tavoitelähtöinen työ, asiakkaan arjen ja elämänhallinnan tukeminen sekä ihmisen kehityksen sekä elämäkulun ymmärtäminen. Ensimmäisen vuoden tavoitteena ovat myös, että opiskelija ymmärtää sosiaalialan työn yhteiskunnalliset ja eettiset tavoitteet. Toisena opiskeluvuotena teemoina ovat sosiaalialan työn tiedot ja taidot, jolloin perehdytään erilaisiin sosiaalialan työmuotoihin ja -menetelmiin. Kolmannen vuoden teemana ovat sosiaalialan tutkiva kehittäminen erilaisine projekteineen sekä opinnäytetyön laatiminen ja opintojen loppuvaiheen opinnot keskittyvät työelämään siirtymiseen harjoittelujen myötä. (Sosiaalialan koulutusohjelma kuvaus)

Monikulttuurisuus ulottuu laajasti sosiaalialan työkentälle. On tärkeää, että koulutusohjelman sisältö tuo osaamista monikulttuuriseen työhön yhtäläillä kuin myös muuhun asiakastyöhön. Sosiaalialaan opinnot painottavat kohtaamisten merkitystä ja niiden tärkeyttä. Opinnot painottavat myös ihmisläheisiä oikeuksia ja myös sosiaalialan arvoja. Sosiaalialan ammattilaisen eettisten ohjeiden mukaan näistä tärkeimpiä ovat tasa-arvoa, yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta, yhteisöllisyyttä ja oikeutta tulla kohdatuksi kokonaisvaltaisesti (Ammattijärjestö Talentia ry, 2013. 7-9).

Sosionomin ensimmäiseen opiskeluvuoteen sijoittuu opintojakso Community and Multicultural Social work. Opintojakso kuuluu sosiaalialan palvelujärjestelmä- ja yhteiskuntaosaamisen opintokokonaisuuteen. Community and Multicultural Social work - opintojakson oppimisen tavoitteet ovat muun muassa orientoitua monikulttuurisen sosiaalityön teoriaan ja käytäntöön Suomessa sekä kansainvälisessä ympäristössä, hyvät

vuorovaikutus- sekä työskentelytaidot kansainvälisissä yhteisöissä sekä kyky arvioida monikulttuuristen yhteisöjen ja organisaatioiden konteksteja. Opintojakson sisältönä on mm. monikulttuurisen sosiaalityön teorian ja käytännön tuntemus, vuorovaikutustaidot monikulttuurisessa työssä sekä intensiiviopintoviikko, joista kirjoitetaan raportti sekä pidetään suullinen esitys. Opintojakson laajuus on 3 op. (Sosiaalialan koulutusohjelma)

Ensimmäisen vuoden monikulttuurisen opintojakson lisäksi TAMKin sosiaalialan koulutusohjelma sisältää yhteensä 45 op harjoitteluita työelämässä, 10 op projektiosaamisen opintoja, 5 op vapaasti valittavia opintoja sekä runsaasti mahdollisuuksia työelämä yhteistyöhön myös koulutusohjelman muissa opintojaksoissa. Työelämän yhteistyötahoiksi voi oman mielenkiinnon sekä suuntautumistavoitteiden mukaan valita myös monikulttuurisia paikkoja. Niin ikään vaihto-opiskelu tai harjoittelun tekeminen ulkomailla on myös mahdollista. (Sosiaalialan koulutusohjelma)

## **8.2. Sosionomiopiskelijoiden tietämys kunniakulttuurista ennen seminaaria**

Teetimme sosionomiopiskelijoille kyselyn kunniakulttuurin aiheesta ennen kunniakulttuuri - seminaariin osallistumista. Kyselyn avulla halusimme selvittää opiskelijoiden tietämystä kunniakulttuurin aiheesta sekä lisätiedon tarvetta. Kyselyyn osallistui ryhmä, jossa oli yhteensä 18 kolmannen vuoden sosionomiopiskelijää. Jokainen heistä halusi ottaa osaa tutkimukseemme, vaikka osallistuminen oli heille vapaaehtoista.

Tutkimuksestamme ilmeni, että ennen seminaaria kaikki 18 vastaajaa kokivat, että heillä oli jonkinlainen käsitys kunniakulttuuriin liittyvästä kunniaväkivallasta. Viidentoista vastaajan käsitykset olivat melko hapuilevia. 2 vastaajista oletti kunniaväkivallan liittyvän rasismiin.

15 vastaajaa tiesi kunniaväkivallan olevan perheen tai suvun sisäistä väkivaltaa, valtaosa oletti sen kuitenkin kohdistuvan vain perheen naisiin tai ainakaan vastaajat eivät olleet vastauksissaan tuoneet esiin muuta tietoa. 2 vastaajaa toi esiin, että kunniaväkivalta voi koskea myös miehiä. Vastaajista 10 opiskelijää osasi eritellä väkivallan eri muotoja. Esiin nostettiin niin psyykkisen kuin fyysisenkin väkivallan muotoja. 2 vastaajaa toi esiin, että väkivalta voi johtaa myös kunniamurhaan. 2 vastaajaa toi esiin kulttuurin olevan kunniaväkivallan taustalla. 1 vastaaja mainitsi uskonnon.

Ne 9 vastaajaa, jotka kertoivat tutustuneensa aiheeseen aikaisemmin, kertovat saaneensa tietoa median, kuten television, välityksellä. Vastaajista 3 oli hankkinut lisätietoa kirjallisuudesta, koska koki aiheen mielenkiintoiseksi. 1 vastaaja oli tutustunut aiheeseen työharjoittelussaan ja 1 opintokäynnillään maahanmuuttajille suunnattuun palveluun. 3 vastaajista oli saanut tietoa koulutuksen kautta. Heistä 2 kertoi koulusta saadun tiedon olleen vähäistä. 1 vastaajista oli tutustunut aiheeseen jo lukio-opintojensa aikana.

Puolet (9) vastaajista toivat esiin haluavansa tietoa kunniakulttuurin aiheesta laajasti. 4 vastaajaa eritteli haluavansa erityisesti tietoa kohtaamiseen sekä työkaluja ja auttamiskeinoja asiakastilanteita varten. 3 vastaajaa toi myös esiin, että haluaisi kuulla erityisesti kokemuksia kunniakulttuurin ilmiöön liittyen.

12 sosionomiopiskelijaa toi esiin maahanmuuttajatyön, kun lomakkeessa kysyttiin minkälaisissa asiakastilanteissa he arvelevat kohtaavansa kunniakulttuurin ilmiötä tulevaisuudessa. 6 vastaajaa oli sitä mieltä, että kaikessa sosiaalialan työssä voi kohdata tätä ilmiötä. 3 vastaajista toi esille myös lastensuojelu- sekä nuorisotyön. Vastauksista löytyi myös 1 viittaus romaneihin sekä uskontoon.

Kartoitimme, miten sosionomiopiskelijat toimisivat, jos he kohtaisivat kunniakulttuurin ja kunniaväkivallan ilmiötä asiakastyössä. Sosionomiopiskelijoista 7 vastasi konsultoivansa paremmin asiasta tietävää työntekijää. 5 ei osannut sanoa miten toimisi ja 5 vastaajaa kertoivat keskusteleavansa asiasta asiakkaan kanssa, jonka pohjalta mahdollinen toiminta määräytyisi.

### **8.3. Sosionomiopiskelijoiden vastaukset seminaarin jälkeen**

Teimme kyselyn sosionomiopiskelijoille seminaarin jälkeen, selvittääksemme onko tietämys kunniakulttuurin aiheesta lisääntynyt seminaarin osallistumisen myötä. Kyselyyn vastasi 11 opiskelijaa samasta kolmannen vuoden sosionomiopiskelijaryhmästä, jolle teetimme kyselyn ennen seminaariin osallistumista. Kyselyn toteutimme oppitunnilla, johon osallistui nämä 11 opiskelijaa. Näin ollen vastaajien kato (7 henkilöä) lienee satunnainen.

Seminaarin jälkeen kunniakulttuurin ilmiötä oli alettu tunnistaa paremmin ja tieto oli jäsentyneempää kuin ennen. 8 opiskelijan toimesta kunniaväkivalta tunnistettiin yhteisön, perheen ja suvun asiaksi. Kunnia, ja kunnian säilyttäminen mainittiin 8 vastauksista sekä 10 vastaajaa liitti kunniaväkivallan tehtävän perheen ja suvun tai yhteisön toimesta. 6 vastauksissa oli mainintaa, että kunniaväkivalta liittyy joko naisen kunniaan, käyttäytymiseen tai siveellisyyteen. Yhdessä vastauksista oli mainintaa, että väkivalta voi kohdistua myös miehiin. Kunniaväkivallan koettiin olevan piiloväkivaltaa, psyykkistä, fyysistä, henkistä, tai sosiaalista. Sen myös koettiin liittyvän kulttuuriin ja joissain vastauksissa mainintana oli myös uskonto.

Kaikki 11 vastaajaa kokivat, että tieto ja tietämys kunniakulttuurista olivat lisääntyneet seminaariin osallistumisen jälkeen. Opiskelijat kokivat, että he olivat saaneet tietoa kunniakulttuurista ilmiönä ja ymmärrystä siihen, mitä kunniaväkivallalla tarkoitetaan.

6 opiskelijaa koki, että ennen seminaaria tietämystä kunniakulttuurista ja kunniaväkivallasta ei ollut oikeastaan ollenkaan, mutta seminaari auttoi ymmärtämään itse ilmiötä paremmin. 5 opiskelijaa koki, että tietämys oli jäsentynyt, ja lisääntynyt, kunniakulttuuri osattiin yhdistää myös poikien ja miesten asiaksi. Ruotsalaisten asiantuntijoiden luento seminaarissa koettiin hyvänä. Vastaajista 2 mainitsivat, että oli ollut hyödyllistä tietää millaisia palveluita Ruotsi tarjoaa kunniaväkivallan uhreille.

Kyselyyn vastanneista 10 henkilöä koki tarvitsevansa aiheesta lisää tietoa, ja vain yksi henkilö ei kokenut lisätiedon tarvetta. Kartoitimme myös minkälaista tietoa opiskelijat haluaisivat lisää. Vastaukset vaihtelivat melko paljon oman mielenkiinnon mukaan. Koettiin, että tärkeää olisi saada konkreettisia keinoja ja työvälineitä (9 vastaajaa), ja tietoa kuinka kunniaväkivaltaa kohdanneen asiakkaan kanssa tulisi työskennellä (4 vastaajaa).

2 vastaajaa halusi myös lisää tietoa siitä, miten aiheeseen tulisi suhtautua tai kuinka kahden eri kulttuurin välillä olevaa ihmistä tulisi tukea. Yksi koki myös tärkeänä, että kunniakulttuuriin ja -väkivaltaan liittyvää keskustelua tulisi pitää yllä, jotta ilmiö tunnistetaan ammattilaisten keskuudessa paremmin. Vastaajista 2 koki, että aina on hyvä oppia uutta, mutta tämän hetkinen tietämys koettiin olevan kuitenkin riittävä kunniakulttuurin aiheesta.

Seminaarin jälkeen 6 sosionomiopiskelijaa kokivat, että kunniakulttuurin ilmiötä saattaa kohdata laajalti sosiaalialalla ihmisten parissa tehtävässä työssä. 4 vastaajaa uskoi, että ilmiötä voi kohdata maahanmuuttotyössä, 3 vastaajaa mainitsi perhetyön, 2 vastaajaa lastensuojelun, ja 2 vastaajaa nuoret. Vastauksissa ilmeni myös aikuissosiaalityö. Vastaajista 1 totesi, että tietoa siitä missä ilmiötä voi kohdata, ei ole hänellä.

Kyselylomakkeessa oli kysymys siitä, miten vastaaja toimisi, jos kohtaisi kunniakulttuurin aiheen työelämässä jossakin asiakastilanteessa. 11 vastaajaa pyrki dialogiin ja keskusteluun asiakkaan kanssa. 3 vastaajaa mainitsi konsultoivansa työkaveria. 5 vastaajaa pyrki ohjaamaan asiakkaan esimerkiksi DIDAR -hankkeen toimintaan. 1 vastaaja mainitsi, että hän pyrki kertomaan asiakkaalle esimerkiksi mikä Suomessa ja suomalaisessa yhteiskunnassa on hyväksyttävää ja mikä ei sekä selventämään miksi. Rohkeus puuttua ja ottaa asia puheeksi koettiin tärkeimpänä kaikissa 11 vastauksista.



## 9 SOSIAALIALAN TYÖNTEKIJÖIDEN HAASTATTELUT

### 9.1. Kunniakulttuuri ja -väkivalta ilmiön määrittely

Seminaarista saatujen kyselyjen lisäksi halusimme saada syventävää tietoa aiheeseemme myös tutkimuksemme luotettavuuden lisäämiseksi, joten haastattelimme neljää DIDAR-hankkeen Kunniakulttuurin ilmentymiä Pohjoismaisessa ympäristössä -seminaariin osallistunutta sosiaalialan työntekijää. Kaikki neljä haastateltavaamme työskentelevät monikulttuurisessa työssä Tampereen alueella. Nämä henkilöt tavoitimme sähköpostitiedusteluin. Haastattelut olivat noin yhden tunnin mittaisia ja käytimme niissä runkona valmiiksi laatimaamme teemahaastattelun runkoa, jonka olimme lähettäneet haastateltavillemme etukäteen sähköpostitse. Haastattelun kulku saattoi muuttaa kysymysten järjestystä tai aiheuttaa lisäkysymyksiä. Nauhoitimme haastattelut ja teimme niistä kirjalliset koosteet, jotka lähetimme haastateltaville tarkastettaviksi.

Haastateltavamme määrittivät kunniakulttuurin ilmiötä eri näkökulmista, riippuen paljon myös siitä, minkälaista työtä monikulttuurisuuden parissa henkilö teki. Kunniakulttuurin nähtiin liittyvän poikkeamiseen perinteisistä säännöistä, joka voi tuottaa julkista häpeää. Miehen kunnian nähtiin määrittävän naisen käyttäytymistä. Oleellisen tärkeää kunniakulttuurin ymmärtämisessä nähtiin olevan yksilöllisen ja yhteisöllisen kulttuurin erojen ymmärtämisessä. Olisi tärkeä tietää, että kunniakulttuurista tulevat ihmiset tulevat yhteisöllisistä kulttuureista, joissa yhteisön etu menee oman edun edelle. Suomessa ajatellaan lähtökohtaisesti yksilön näkökulmasta, myös lain ja ihmisoikeuksien näkökulmista. Tulisi tiedostaa, että kunniakulttuurilla ja väkivallalla on pitkät historialliset perinteet, joista tietynlaiset ajattelumallit ja tavat toimia ovat syntyneet.

Vastauksissa ilmeni myös tarkeys pyrkiä hyväksymään erilaisuutta. Kaikki olemme lähtökohtaisesti erilaisia, eikä sen tulisi olla este sille kuinka ihmisen kohtaa. Jokainen ihminen tulisi kohdata yhtä tasavertaisena kuin itsekkin on. Tulisi lähestyä, kohdata erilaisiakin ihmisiä ja pyrkiä vaihtamaan ajatusmaailmoja heidän kanssaan. Tulisi kuunnella toisen tarinaa aidosti ja läsnä ollen. Tässä sosiaalityöntekijät kokivat, että jokainen voi aina kehittyä ja oppia tätä taitoa ikuisesti. Kunnioitus ja ihmisenä kohtaaminen kaikessa sosiaalialan työssä, koettiin tärkeäksi. Toisaalta koettiin, että tätä

taitoa voidaan oppia sosiaalialan työssä, mutta se voi kehittyä myös opiskelun, keskustelun ja kontaktien kautta. Ihminen, joka elää tiukassa yhteisössä, saattaa siten olla vain yhden tietynlaisen ajattelumallin vanki. Jos esimerkiksi yhteisössä ajatellaan, että oma tapa on ainoa oikea tapa toimia, onko omalle ajattelulle jäänyt silloin välttämättä niin paljon tilaa?

Vastauksissa korostui se, että väkivaltaa käytetään kunniakulttuurissa puolustaakseen kunniaa. Monet painottivat myös sitä, että Suomessa väkivalta voi olla enemmän henkistä ja Suomessa väkivalta on aina rikos. Kunniaväkivaltaa määriteltiin sosiaalityöntekijöiden toimesta, sen nähtiin olevan esimerkiksi painostamista, kontrollointia, rajoittamista esimerkiksi pukeutumisen tai seurusteluun liittyvää kontrollointia. Väkivalta voi ilmetä myös uhkailuna esimerkiksi naimisiin pakottamisena myös uhkailuna, että henkilö lähetetään takaisin kotimaahan.

Sosiaalialan työntekijät toivat esille myös sitä, että usein kunniakulttuurista tuodaan esille vain äärimmäisiä esimerkkejä kuten juuri kunniaväkivaltaa tai kunniamurha ääriesimerkkinä. Tulisi pyrkiä näkemään ilmiö useista näkökulmista. On kovin yleistä, että maahanmuuttajataustaiset henkilöt ja suomalaiset pelkäävät toistensa kulttuuria. Tulisi kohdata enemmän ja lisätä kulttuurien välistä kontaktia, lähestyä, kohdata ja ymmärtää. Usein pelätään oman kulttuurin menettämistä, jonka vuoksi ei haluta kohdata, ja nämä voivat johtua myös ennakkoluuloista ja ennakkokäsityksistä.

Kunniakulttuureissa on yleistä, että pojille annetaan enemmän vapauksia kuin tytöille, jotta välttyttäisiin kulttuurien välisistä konflikteilta tai konflikteilta kulttuurieroista. Tärkeäksi siten koettiin kulttuurien lähentymistä ja ymmärrystä, että myös Suomessa vallitsee sääntöjä ja lakeja, joita tulee noudattaa. Vastauksissa tuotiin esille myös sitä, että monesti ulkomaalaisilla saattaa olla hyvin yksipuolinen kuva suomalaisuudesta, joka ei välttämättä edes pidä paikkansa. Ulkomaalaiselle Suomen ilmapiiri voi tuntua kylmältä, ja kontaktien luominen muihin kanssaihmiin voi tuntua haasteellista. Siten kysymykset linkittyvät vahvasti myös kotoutumisen kysymyksiin ja sen takia vuorovaikutus kulttuurien välillä olisi tärkeää, sillä mitä enemmän on kokemusta erilaisuudesta ja erilaisista ihmisistä, sitä enemmän hyväksyy erilaisuutta ylipäätään.

## **9.2. Kunniakulttuurin ja -väkivallan esiintyvyys ja yleisyys monikulttuurisessa sosiaalialan työssä**

Maahanmuuttotyötä tekevät sosiaalialan ammattilaiset toivat esille, että kunniakulttuurin ja väkivallan ilmiöt ovat yleisiä. Tilastoja näistä ei kuitenkaan vielä löydy paljoa. Ensimmäiset merkit ilmiöstä ovat alkaneet näkyä Setlementtinaapurissa sekä eri oppilaitoksissa, joissa opettajat ja sosiaalialantyöntekijät ovat kohdanneet ilmiötä ja kokeneet ehkä riittämättömyyttä aiheen parissa ja siten sieltä on noussut tarve saada lisää tietoa ja kehittää työvälineitä sen kanssa työskentelyä varten.

Tärkeänä viestinä vastauksista nousi esille se, että olisi tärkeä pohtia keinoja kuinka kunniaan liittyvät kysymykset tulisi kohdata ja kuinka voidaan edistää kulttuurien välistä kohtaamista. Maahanmuuttajataustaisten nuorten tilannetta Suomessa tuotiin paljon esille. Nuoret sosiaalistuvat voimakkaasti yhteiskuntaamme kun taas vanhemmat voivat haluta pitää kiinni enemmän omasta kulttuurista. Sen vuoksi voi tulla törmäyksiä, jos nuori itse kokee edustavansa länsimaista kulttuuria, mutta kotona on kotimaan kulttuuri. Siten se voi tuoda konfliktin tilanteen perheen jäsenten välille.

Tuotiin myös esille, että Ruotsissa ilmiö on yleinen ja siellä ollaan ehkä pidemmällä kunniakulttuurin ja konfliktien kysymyksissä. Ruotsissa on paljon kokemusta ja perinteitä maahanmuuttoon liittyvissä kysymyksissä, Suomea enemmän. Ruotsissa väestöä on myös Suomen verrattuna enemmän, jonka vuoksi myös konfliktitilanteita on tullut vastaan enemmän mitä Suomessa. Ruotsissa siten on ollut oleellista puuttua jo näihin tilanteisiin ja perustaa muun muassa neuvontakeskuksia ja turvakoteja. Suomessa siten tullaan vähän jäljessä, mutta samat kysymykset alkavat olla ajankohtaisia myös täällä.

## **9.3. Työntekijöiden kokemukset kunniakulttuurin ja -väkivallan ilmiöstä**

Työntekijät toivat esille että ilmiö on yleinen, tyttöjen pakkoavioliitot ovat yleisiä, myös tyttöjen pukeutumisen ja harrastuksien kontrolli on yleistä, esimerkiksi tyttöjä ei viedä välttämättä uimahalliin. On myös ilmennyt tilanteita, että vaimoille ei välttämättä anneta käyttöönsä pankkitiliä vaan mies päättää raha-asioista. Myös fyysistä väkivaltaa, kuten pahoinpitelyjä on tullut vastaan.

Kunniakulttuurin ja väkivallan ilmiötä voi ilmetä myös kouluissa. Jos esimerkiksi tyttö ei saa osallistua kerhoihin, tai harrastustoimintaan koulun jälkeen. Kouluissa voi myös huomioida muita fyysisiä merkkejä tytöissä. Sen vuoksi koulu olisi oleellinen paikka huomioida kunniaväkivaltaan viittaavia tilanteita. Pohdintaa sosiaalialan työntekijöissä kuitenkin herätti se, onko kouluissa tarpeeksi tietoa kunniakulttuurin ja väkivallan aiheeseen liittyen? Jos tietoa on, mutta jos se on peräisin pelkästään mediasta, tulisi tietoon suhtautua myös mediakriittisesti.

Sosiaalialan työntekijät toivat esille, että nämä kysymykset ovat pitkälti hyvin perhekohtaisia ja yksilöllisiä kysymyksiä. Osa perheistä voi olla hyvinkin liberalisoituneita, ja osa taas halua pitää kiinni totutuista perinteistä.

#### **9.4 Työntekijöiden valmiudet kohdata kunniakulttuurin ilmiötä**

Sosiaalialan työntekijöiden haastatteluista kävi ilmi, että sosiaalialan työntekijät kokivat valmiutensa kunniakulttuurin ilmiön kohtaamiseen hyväksi. Haastattelemlamme työntekijöillä oli kaikilla pitkä kokemus monikulttuurisesta työstä ja he olivat perehtyneet kunniakulttuurin ilmiöön myös omasta kiinnostuksestaan lähtien. Kaikki kokivat, että heillä on täten hyvät valmiudet tunnistaa ja puuttua haasteisiin. Haastatteluissa nousikin vahvasti esiin oman kiinnostuksen merkitys verrattuna omiin valmiuksiin. Myös omalla kulttuurisella taustalla, tai ystävillä, myös sillä jos on asunut tai vierailut kunniakulttuurin maassa koettiin olevan suuri merkitys omiin valmiuksiin työntekijänä. Myös DIDAR-hankkeella koettiin olevan suuri merkitys omille valmiuksille. Hankkeen myötä tietoisuus ilmiöstä, sen tunnistamisesta ja keinoista puuttumiseen oli lisääntynyt merkittävästi.

Hyvistä valmiuksista huolimatta esiin nousi kuitenkin kysymys siitä, että joskus kunniakulttuuriin ja – väkivaltaan liittyvät tilanteet herättävät vaikeita tunteita, koska kaikissa tilanteissa ei aina pystytä auttamaan. Esimerkiksi pakkoavioliitot nousivat esiin tilanteina, joihin on äärimmäisen vaikea puuttua. Myös ilmiön vahva perinteikkyyys koettiin vaikeuttavan tilanteisiin puuttumista.

Kaikissa haastatteluissa nousi esiin dialogin keskeinen merkitys sosiaalialan työn työväliseenä. Dialogista haastateltavamme käyttivät eri ilmauksia, mutta kaikki haastateltavamme toivat esiin aidon, läsnä olevan, tasavertaisen, vastavuoroisen ja toista kunnioittavan keskustelun merkitystä monikulttuurisessa työssä. Luottamuksen synnyttäminen asiakkaan ja työntekijän välille on ehdoton edellytys dialogin syntymiselle. Luottamuksen syntymiseen vaikuttaviksi asioiksi nousivat haastatteluissa keskeisimpinä kuuntelu, kunnioittava kohtaaminen, avoimuus, ennakkoluulottomuus sekä avoimet tarkentavat kysymykset. Luottamuksen koettiin olevan tärkeä, jotta asiakas uskaltaa ottaa keskusteluissa esille vaikeitakin asioita. Tärkeäksi koettiin sellaisen tuen antaminen, että asiakas voi kokea olevansa turvassa. Luottamuksen rakentaminen siten sosiaalialan työssä korostuu ja on merkittävässä asemassa asiakastyössä.

Haastatteluissa nousi esiin, että pelko siitä, että asiakkaan ja työntekijän välinen luottamussuhde rikkoutuisi, voi myös hankaloittaa esimerkiksi kunniaväkivaltaan puuttumista. Luottamuksen rikkomista ja rikkoutumista varotaan, ja tämän vuoksi ollaan tarkkoja siitä, mitkä ovat niitä asioita, joihin tulee puuttua ja mitä asioita laitetaan eteenpäin esimerkiksi muille viranomaisille. Viranomaisilla tarkoitettiin lastensuojelua tai poliisia. Yhteydenottoa heihin koettiin aiheuttavan luottamuksen rikkoutumista, etenkin silloin, jos asiakas ei itse kokenut tilanteen sitä vaativan tai tarvitsevan. Rohkeus puuttua tilanteisiin koettiin erittäin merkitykselliseksi. Asian huomattuaan on tärkeää ottaa se esiin keskusteluissa asiakkaan kanssa. Haastatteluissa tuotiin esiin paljon myös sitä, että ei tulisi unohtaa, että kunnialkulttuuriin sisältyy myös paljon hyvää, sillä esimerkiksi yhteisölliseen välittämiseen liittyy paljon myönteisiä puolia.

Haastatellut sosiaalialan työntekijät kokivat, että juuri luottamus sekä sen seurauksena syntyvä avoin ja vastavuoroinen keskustelu oli ainoa keino saada ilmiö näkyväksi. Oleellista on, että perheiden ja asiakkaiden kanssa keskustellessa elämän eri osa-alueista, saatetaan huomata, jos ja mikäli jokin siellä viittaa kunniaväkivaltaan. Kunniaväkivaltaa saatettiin alkaa epäilemään esimerkiksi, jos nainen tai tyttö kertoo, että hänen liikkumistaan rajoitetaan, hän ei käy harrastuksissa tai nainen ei omista esimerkiksi pankkitiliä. Kunniaväkivaltaan viittaavien asioiden ilmettyä perheiden kanssa pyritään keskustelemaan ja etsimään yhteisiä toimintatapoja sille, miten uudessa kulttuurissa voidaan elää unohtamatta kuitenkaan omaa kulttuuriansa kokonaan. Keskiössä on siis, että yhdessä pyritään löytämään kompromisseja esimerkiksi sille, miten lasta voi tukea elämään kahdessa eri kulttuurissa. Näissä keskusteluissa koettiin tärkeäksi tuoda esiin

sitä, miten asiat Suomessa menevät Suomen lain sekä ihmisoikeuksien näkökulmasta. Tärkeää on tarjota perheille toisenlaisia näkemyksiä ja keskustelun avulla mahdollisesti pyrkiä havahduttamaan asiakas ajattelemaan asioista myös toisin.

Haastatellut sosiaalialan työntekijät kokivat, että keskustelut ovat hyvä keino asiakkaan ja perheiden auttamiseksi. Välillä tilanteet kuitenkin vaativat myös muunlaista toimintaa, puuttumista ja jakamista ja konsultointia toisen työkaverin kanssa. Kaikissa haastatteluissa nousi esiin yhteistyöverkostot ja myös tiimityön merkitys. Yhteistyöverkostot olivat tärkeitä silloin, kun tilanteet olivat edenneet pidemmälle tai olivat erityisen haasteellisia. Tiimityöskentelyä käytettiin usein, kun mietittiin, miten perheen tilannetta viedään jatkossa eteenpäin. Yhteistyöverkostot koettiin Tampereella hyviksi ja tiedettiin, mihin asiakas ohjataan missäkin tilanteessa. DIDAR-hankkeella koettiin olevan myös iso merkitys yhteistyöverkostojen hahmottamiselle ja niiden syntymiselle. Työelämästä toivottiin sitä, että DIDAR-hankkeen toimintamallit juurtuisivat toimintaan jo hankekauden aikana. Kun hanke päättyy, monikulttuurista työtä tekevillä olisi valmiudet toimia kunniakulttuurin ilmiön parissa.

## **9.5 Sosiaalialan työntekijöiden koulutuksen ja lisätiedon tarve**

Vaikka haastatellut sosiaalialan työntekijät kokivat valmiutensa kohdata kunniakulttuurin ilmiötä ja auttaa kunniakulttuurista tulevaa asiakasta hyviksi, toivat kaikki haastateltavat esiin, että lisää tietoa kuitenkin tarvitaan. Kaikki haastateltavamme olivat sitä mieltä, että sosiaalialalla olisi tärkeää jo koulutuksessa tuoda esiin kunniakulttuurin ilmiötä, koska se näyttäytyy niin laajasti sosiaalialan kentällä.

Haastateltavat olivat sitä mieltä, että koulutustarjontaa ilmiöstä tulisi olla sosiaalialalla niin pakollisena kuin soveltavanakin. Soveltavaa koulutustarjontaa pitäisi olla tarjolla etenkin silloin, kun opiskelija suuntautuu maahanmuuttotyöhön. Tärkeänä koettiin, että opiskelija saisi koulutuksessa kunniakulttuurin ilmiöstä perustiedot. Myös henkilökohtaisen kiinnostuksen myötä tietämystä voi laajentaa. Oman kiinnostuksen merkitystä ilmiön ymmärtämiseksi korostettiin. Työelämää varten konkreettisissa tilanteissa auttamiselle koettiin tärkeäksi, että ymmärtää kunniakulttuurin historiaa, ilmiön taustaa ja erot omaan kulttuuriin verrattuna. Haastatteluissa kävi ilmi, että tärkeää on oppia hahmottamaan ja ymmärtämään yhteisöllisyyttä ilmiönä. Yhteisöllisen ajattelun

ymmärtämisen myötä voi alkaa oppia ymmärtämään kunniakulttuuria ilmiötä paremmin ja sen ajattelu- ja toimintamekanismeja. Sen tulisi olla kaiken lähtökohta, kun kunniakulttuurin ilmiöön alkaa tutustua.

Haastatteluissa tuotiin esiin erilaisia hyviä käytäntöjä tai hyviksi koettuja koulutusmuotoja. Erityisesti case tyyppiset koulutukset, joissa käsitellään erilaisten asiakastapausten etenemistä, nousivat esiin. Myös kokemusasiantuntijoiden luennot koettiin hyviksi antamaan tietoa kunniakulttuurin ilmiön tunnistettavuuden kannalta ja asiakkaiden auttamista varten.

## 10 YHTEENVETO JA ANALYYSIÄ

Tärkeänä asiana aineistostamme nousi esiin, että lisääntyneen monikulttuurisuuden myötä kunniakulttuuri ja kunniaväkivalta ovat ilmiönä ajankohtaisia. DIDAR- hankkeen ”Kunniakulttuurin ilmentymiä Pohjoismaisessa ympäristössä” - seminaarin palautekyselyyn vastasi 44 henkilöä. Sosiaalialan työntekijöistä kaksikymmentäviisi (25) neljästäkymmenestä neljästä (44) kertoivat, että he olivat kohdanneet ilmiötä työssään. Kyselyyn vastanneista sosionomiopiskelijoista puolet kertoivat, että kunniakulttuurin ja väkivallan aihe oli entuudestaan tuttu. Teemahaastattelustamme ilmeni, että kaikilla neljällä (4) sosiaalialan työntekijällä, jotka tekevät monikulttuurista sosiaalialan työtä Tampereella, oli kokemuksia kunniakulttuurin ja kunniaväkivallan ilmiöistä.

Palautekyselyyn vastanneista 25 henkilöä oli kohdannut kunniakulttuuriin liittyviä tilanteita työssään, ja 13 vastaajista ei ollut kohdannut ilmiötä. Useimmiten kohtaamisia oli tapahtunut monikulttuuristen perheiden, lapsiin ja kasvatustilanteisiin liittyvissä asioissa. Kyselyissä kävi ilmi, että konkreettisia kunnianväkivallan eri muotoja ja tilanteita ovat olleet esimerkiksi pakkoavioliitot, tyttöjen eristäminen, parisuhteissa ilmenevä väkivalta, voimakkaat perinteet erityisesti naisten asemaan liittyen, naisten pukeutumisen, liikkumisen ja käytöksen kontrollointia, sekä pahoinpitelyjä. Jotkut olivat kohdanneet kunniakulttuuria vain teorian tasolla tai muiden kokemusten kautta.

Sosiaalialan työntekijöiden haastatteluja pohdittaessa tulee huomioida, että kaikilla heistä on pitkä kokemus monikulttuurisesta työstä. Tulokset eivät siten ole yleistettävissä sosiaalialan työntekijöihin yleensä, vaan tuovat ennemminkin kokemuksen tuomaa näkökulmaa ilmiön lähestymiseen. Siten pohdittavaksi jää, onko valmiuksia kuitenkin tarpeeksi, jos henkilöllä ei ole niin pitkää työkokemusta takanaan kuin tutkimuksemme osallistuneilla sosiaalialan ammattilaisilla.

Tammisalo-Savolaisen (2009) tutkimuksen tärkein seikka oli huomata, kuinka puutteellisesti suomalaiset työntekijät tuntevat kunniakulttuurin ja väkivallan ilmiötä. Selkeämpi määrittely ja kunniaväkivallan määrittely ongelmaksi helpottaisivat puuttumista tilanteisiin. Keskeisessä osassa kunniaväkivallan ehkäisyä on myös sen kulttuurisen taustan kyseenalaistaminen, jolloin sitä ei pelkistettäisi vain



kulttuurikysymykseksi, vaan kulttuuri nähtäisiin osana sitä kokonaisuutta, jossa kunniaväkivalta tapahtuu.

Kyselyissä sosionomiopiskelijoille ja sosiaalialan työntekijöille nousi esiin lisätiedon tarve kunniakulttuurin ilmiöstä. Ennen seminaaria sosionomiopiskelijoista kaikki 19 vastaajaa kertoivat tarvitsevansa lisätietoa aiheesta ja kymmenen yhdestätoista vastaajasta vielä seminaarin jälkeenkin. Seminaariin osallistuneista sosiaalialan työntekijöistä niin ikään kolmekymmentä neljästäkymmenestä neljästä vastaajasta kokivat tarvitsevansa lisää tietoa. Haastateltavistamme kaikki neljä kokivat, että lisätietoa ilmiöstä tarvitaan. Tieto ja tiedon tarve kunniakulttuurin aiheesta nousi täten keskeisenä esille. DIDAR-hankkeen aktiivinen toiminta kunniakulttuurin aiheen parissa koettiin hyvänä tiedon lähteenä.

Korhonen (2007) muistuttaa, että naisiin kohdistuva väkivalta on kulttuurista, mutta hän muistuttaa väkivallan olevan aina rikos. Naisiin kohdistuva väkivalta estää tasa-arvoista ja naisen ihmisoikeuksien toteutumista ja on siten myös vakava ihmisoikeusloukkaus. Tulisi huomioida maahanmuuttajataustaisten naisten haavoittuva asema suhteutettuna väkivaltaan, sillä maahanmuuttajataustaisilla naisilla voi olla puutteelliset tiedot sekä mahdollisuudet saada ja hakea apua. Väkivallalla voi olla paljon myös kulttuurisidonnaisia merkityksiä. Korhonen (2007,9) muistuttaa, että ”kulttuurierojen ei tulisi olla väkivallan oikeutus”.

Neljän haastattelemamme sosiaalialan työntekijöiden mielestä omat valmiudet ilmiön kohtaamiseen olivat hyvät, tilanteisiin pystytään puuttumaan ja asiakkaita auttamaan. Myös Tampereen verkostot koettiin hyvinä. Kaikki haastateltavamme toivat esille juuri verkostojen merkitystä, sillä on tärkeä tietää minne asiakkaan voi ohjata. DIDAR-hankkeen toiminta koettiin myös hyvänä avun lähteenä, ja paikkana jonne asiakkaita voi tarvittaessa ohjata.

Kuitenkin kaksi sosiaalialan työntekijää pohti sitä, kuinka yhteiskunnassa ja myös mediassa suhtaudutaan kunniakulttuuriin ja kunniaväkivaltaan ilmiönä, sen sensitiivisyys huomioiden. Yksi pohti sitä, miksi Suomessa sosiaalinen ilmapiiri on niin kylmä. Hän toi esille sitä, että maahanmuuttajan voi olla vaikea kotoutua ja luoda kontakteja muun suomalaisen kantaväestön kanssa. Kulttuuriset kohtaamiset ja avoin vuorovaikutus eri

kulttuurien välillä koettiin tarpeelliseksi ja sen nähtiin olevan myös lähtökohta erilaisuuden hyväksymiselle.

Pyykkönen (2016) tuo esille, että ”Ilmapiiri on koventunut entisen kaltaista monikulttuurista kotouttamista kohtaan, erityisesti pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden kohdalla. Suomeen on muodostunut medioissa näkyvä ryhmä, joka haluaa leimata vähemmistöjä, tapahtuu mitä tapahtuu. Se luo uudenlaisia paineita maahanmuuttotyölle”.

Kanninen ja Markkula (2011) painottavat suvaitsevaisuuden merkitystä. Heidän mukaansa oleellista on pyrkimys luoda rauhanomaista ilmapiiriä, joka mahdollistaa yhdessä elämistä. Maahanmuutto itsessään pitää sisällään muutoksia kulttuurien ja monien eri rajojen sekoittumisesta, jota ihmisten tulee pystyä hyväksymään ja ymmärtämään muutosta. Tärkeä siten on löytää hyviä keinoja ja ratkaisuja niin maahanmuuton kysymyksiin kuin myös integroitumiseen ja suomalaisen yhteiskunnan vastaanottavaisuuteen liittyviin kysymyksiin.

Seuraavassa taulukossa 1. pyrimme kuvaamaan tiivistetysti tutkimuksemme keskeiset tulokset.

TAULUKKO 1. Kunniakulttuuri monikulttuurisessa sosiaalialan työssä

Kunniakulttuuri monikulttuurisessa sosiaalialan työssä		
<p><b><u>Kokemus</u></b></p> <p>Sosiaalialan työntekijöillä kokemuksia kunniakulttuurin kohtaamisesta ja kunniaväkivallasta.</p> <p>→ kunniaväkivalta ristiriidassa Suomen ihmisoikeuksien ja lainsäädännön kanssa, joiden puitteissa sosiaalityötä tehdään.</p>	<p><b><u>Asenne monikulttuurisuuteen</u></b></p> <p>Miten aiheeseen suhtaudutaan?</p> <p>-Ennakkoluulot, kokemukset, stereotypiat oma kiinnostus ja mielenkiinto, ystävät, matkustelu</p> <p>-kulttuurillinen tausta, jos on esim. asunut kunniakulttuurin maassa</p>	<p><b><u>Mitä tietoa on?</u></b></p> <p>Kaikki halusivat lisää tietoa. Mitä tieto on?</p> <p>Onko tieto kirjallisuutta ja informaatiota, seminaareja?</p> <p>Monikulttuurisen teoriakehyksen puitteissa myös</p> <p>→ pyrkimys yhteiseloön, tasapaino kahden eri kulttuurin välillä ilman ristiriidan kokemusta</p> <p>→ Sosiaalialan työntekijöiden tarve dialogisuuteen aiheen parissa myös korostui</p>
		
<p><b>POHDITTAVAKSI</b></p> <p>Onko nykyinen tieto siten riittävä?</p> <p>Pitäisikö olla myös jonkin muunlaista koulutusta ja tietoa?</p> <p>Mikä tieto mahdollista dialogisuutta ja kohtaamisia eritaustaisten ihmisten välille?</p> <p>Voiko tieto olla myös rajoittavaa?</p>		

## 11 POHDINTAA

### 11.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Hyvää tutkimusta ohjaa eettinen sitoutuneisuus. Eettiset kysymykset tulee ottaa huomioon tutkimusprosessin kaikissa vaiheissa. Toisaalta tutkimuksen tulokset voivat myös vaikuttaa eettisiin ratkaisuihin tulevaisuudessa, jonka vuoksi eettisiin kysymyksiin on syytä paneutua tarkasti. Eettisesti sekä laadukkaasti toteutettu tutkimus lisäävät myös tutkimuksen luotettavuutta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 125–129)

Tutkimuksessamme luotettavuudessa tulee ottaa erityisesti huomioon, että koska aineistomme kerättiin DIDAR-hankkeen Kunniakulttuurin ilmentymiä Pohjoismaisessa ympäristössä -seminaarin osallistujilta, tulokset eivät ole yleistettävissä kaikkiin monikulttuurista sosiaalialan työtä tekeviin. DIDAR-hankkeen seminaarissa huomioon on otettava, että kyselyihin ja haastatteluihin osallistuneet henkilöt eivät ole otos kaikista sosiaalialan työntekijöistä vaan valikoitunut joukko seminaariin osallistuneita työntekijöitä ja opiskelijoita.

Toinen eettisyyden kannalta mielestämme merkittävä seikka liittyy Hanna Vilkan (2005) Tutki ja kehitä teoksessa esiin tuomaan asiaan, että teoria ohjaa kyselylomakkeen laadintaa. Teoreettisen viitekehyksen ja tavoitteiden tulisi olla tiedossa, ennen kyselylomakkeen laadintaa. Jotta ilmiö on muutettavissa mitattavaan muotoon, pitää tutkijan tuntea tutkittava ilmiö sekä tutkittava kohderyhmä. (Vilka 2009, 81)

Päätimme tehdä opinnäytetyömme kunniakulttuurin aiheesta vasta siinä vaiheessa, kun palautekyselylomakkeet oli jo laadittu ja tältä osin tiedonkeruu oli jo tehty, joten tavoitteemme opinnäytetyön suhteen ei ollut kyselyä laadittaessa vielä tiedossa. Tämän vuoksi DIDAR-hankkeen palautekyselylomakkeessa ei ole ollut mainintaa, että vastauksia saatetaan käyttää opinnäytetyön tarkoitukseen. Tämän vuoksi voimmekin tarkastella vain kyselystä tehtyä koontia, joka on julkaistu DIDAR-hankkeen verkkosivuilla. Opiskelijoille teettämissä kyselyissä on ollut maininta, että niitä käytetään opinnäytetyötä varten.

Palautekyselyä laadittaessa tiesimme kuitenkin, että haemme sillä tietoa sosiaalialan ammattilaisten kokemuksista kunniakulttuurin ilmiöstä sekä heidän kokemastaan koulutuksen tarpeesta ilmiöön liittyen. Olimme myös kuulleet ilmiöstä teoriaa DIDAR -hankkeen projektipäällikkö Marianne Rautiokoskelta sekä tutustuneet aihetta käsittelevään kirjallisuuteen. Palautekyselyitä laadittaessa kävi ilmi, että tärkeää on huomioida, että kysymysten asettelu ei johdattele vastaajaa.

Sekä kyselylomakkeessa että teemahaastatteluissa selvitimme aluksi vastaajien taustatietoja. Huomasimme kuitenkin, että näiden tietojen esiin tuominen tutkimuksessamme toisi ongelman vastaajien tunnistettavuudesta, sen vuoksi tärkeää oli kiinnittää huomiota, että anonymiteetti säilyy tutkimuksessamme. Totesimme myös, että tutkimukseemme taustatietojen esiin tuominen ei olisi tuonut merkittävää lisäarvoa työhömmme.

## **11.2. Oman työn arviointia ja jatkotutkimus ehdotuksia**

Sosiaalialan työntekijä on usein se henkilö, joka alkaa valmistaa Suomeen muuttanutta henkilöä uuteen elämään uudessa kulttuuri-ympäristössä. Pohdimme paljon sitä, kuinka tulisi menetellä, jos toisesta kulttuurista tulevan ihmisen kulttuuriset perinteet ovat ristiriidassa Suomen ihmisoikeuksien ja lainsäädännön kanssa? Toisaalta pohdimme, kuinka juuri vieraasta kulttuurista tuleva ihminen voisi tietää uuden maan tapoja toimia, jos hänellä ei ole tietoa tai kokemusta sen maan pelisäännöistä?

Toimivan kotoutumisen ydintä on, että maahan muuttaneet voivat aktiivisesti pitää yllä omaa kulttuurista erityisyyttään kuitenkin tunnustamalla yhteiskunnan yhteiset pelisäännöt ja lait (Väestöliitto 2013, 6-7). Parhaiten maahanmuuttajan kotoutuminen yhteiskuntaan tiedetään onnistuvan yhteiskunnassa, jossa viranomaiset, poliittiset päättäjät, sekä valtaväestö luovat sellaiset edellytykset maahan muuttaneille, jotta yhteiskunnassa voi toimia tasa-arvoisesti (Miettinen 2016, 6-7).

Tutkimuksemme eri vaiheissa pohdimme myös paljon, kuinka kynnystä kohtaamisiin ja vuorovaikutukseen muuallakin kuin sosiaalialan arjessa pystyttäisiin kaventamaan maahanmuuttajataustaisten ja kantasuomalaisten välillä?

Tutkimuksemme korosti seminaaria, ja kirjallisuutta tiedon lähteenä, mutta pohdimme tutkimuksen eri vaiheissa onko tieto jotain enemmän? Sosiaalialan koulutusohjelma korostaa aitojen kohtaamisten, vuorovaikutuksen, keskustelujen ja dialogisuuden merkitystä asiakastyössä. Voiko pelkkä tieto olla jopa rajoittavaa, jos se ei itsessään mahdollista tai lisää vuorovaikutusta erilaisten ihmisten välille? Sosiaalialan työntekijällä on tärkeä rooli luoda ja mahdollistaa hyvien kohtaamisten muodostumista. Uskomme, että jokainen voi vaikuttaa omilla teoillaan toisen ihmisen kohtaamiseen ja dialogin syntymiseen monikulttuurisuuden hengessä.

Tutkimuksemme korostaa laaja-alaisesti tiedon tarvetta kunniakulttuurin ja kunniaväkivallan aiheesta, mutta myös oppimista aidon kohtaamisen ja avoimen keskustelun muodossa, joissa taustalla vaikuttavat tasa-arvo ja kunnioitus toista ihmistä kohtaan. Aidosta kohtaamisesta ja avoimesta keskustelusta käytettiin haastatteluissa myös dialogi-käsitettä. Sosiaalialan työn parissa dialogiin pyrkiminen on keskeistä. Myös sosiaalialan opinnot painottavat kohtaamisten merkitystä sekä niiden taustalla olevien ihmislähtöisten oikeuksien ja arvojen, kuten tasa-arvo, yhteiskunnallinen oikeudenmukaisuus, yhteisöllisyys sekä oikeutta tulla kohdatuksi kokonaisvaltaisesti, tärkeyttä. (Talentia 2015)

Onkin tärkeää luoda yhteiskuntamme rakenteisiin sellaisia kohtaamisen paikkoja ja palveluja, joissa eri kulttuurisen taustan omaavat henkilöt pääsevät turvallisesti tutustumaan toisiinsa, ilman erilaisuuden pelon tuomaa uhkaa. Jatkossa haasteena, mutta myös mahdollisuutena on tuottaa ja mahdollistaa arkielämän kohtaamisia ja tehdä niistä joustavia (Pyykkönen 2016).

Ihmisoikeusliiton verkkosivuilla (2016) on haastateltu kurditaustaista Golalah Lotfollahia. Lotfollahia korostaakin haastattelussaan opintojen ja tiedon merkitystä kunniakulttuurin ja väkivallan ilmiössä. Tulisi oppia toimimaan kahden kulttuurin välillä, ja löytää keskusteluyhteys eri näkemyksiä edustavien ihmisten välille. Koulutus voi auttaa hyväksymään erilaisuutta. Lotfollahia korostaakin, että ei ole yhtä oikeaa tapaa elää, ja eri kulttuureissa ihmisillä on erilaisia näkemyksiä. Suomessa naisiin kohdistuva väkivalta on ongelma, on siksi tärkeää että sitä ei hyväksytä tai puolustella vaan se on tuomittavaa. Siten myös kunniakulttuurin ja kunniaväkivallan esiintuominen voi olla Suomessa helpompaa. Ihmisoikeuksien näkökulmat tuovat oikeutta ja ymmärrystä sille, että kaikki väkivalta on väärin. (Ihmisoikeusliitto 2016)

Aiheena kunniakulttuuri ja kunniaväkivalta myös monikulttuurisuus ovat olleet mielenkiintoisia kokonaisuuksia. Opinnäytetyön prosessin aikana olemme oppineet paljon. Olemme omaksuneet tiedon haun eri menetelmiä, sekä oppineet kuinka tuottaa tieteellistä tekstiä, olemme syventäneet tietouttamme kunniakulttuurista, kunniaväkivallasta sekä monikulttuurisuudesta. Olemme tyytyväisiä, että uskalsimme ottaa tämän aihepiirin, sillä erityisesti yhteistyö DIDAR-hankkeen kanssa, sekä sosiaalialan työntekijöiden kohtaamiset haastattelutilanteissa ovat olleet itsellemme opettavaisia kokemuksia. Ne syvensivät tietoa sekä ymmärrystä aihepiiriimme liittyen. Siksi kokonaisuudessaan prosessi on meille korostanut uuden oppimista, ei pelkästään kirjallisuuden tai lähteiden merkityksessä vaan myös kohtaamisten, keskustelun ja kuuntelun avulla.

Välillä olemme kuitenkin joutuneet pysähtymään pohtiaksemme aihettamme, sillä kunniaväkivallan eri ilmiöt ovat tuntuneet haasteellisilta sekä epäselvyys, mitä monikulttuurisuudella tarkoitetaan eri lähteissä, ovat olleet haastavimpia kohtia opinnäytetyön prosessin eri vaiheissa. Sen vuoksi haluamme kiittää myös Tampereen ammattikorkeakoulua, sillä sieltä olemme saaneet paljon ohjeistusta, neuvoja ja tukea opinnäytetyömme prosessin eri vaiheissa.

Tutkimuksemme aikana jouduimme tekemään paljon rajaamista ja sen vuoksi mielenkiintoisia näkökulmia tippui pois. Jatkotutkimuksen kannalta mielestämme olisi tärkeää ja aiheellista tutkia kunniakulttuurin ilmiön näkymistä myös muiden viranomaisten työssä. Kuinka hyvin esimerkiksi poliisit, terveydenhoitajat tai hovioikeus tuntevat kunniakulttuurin ja kunniaväkivallan ilmiötä?

Toinen mielenkiintoinen näkökulma olisi ollut myös kunniakulttuurin ilmiön näkyminen koulumaailmassa. Tärkeä olisi tutkia sitä, kuinka hyvin opettajat tuntevat ja tunnistavat ilmiötä tai kiinnittävät siihen huomiota kouluympäristössä. Tutkimuksessamme ilmeni, että kunniakulttuurin ilmiö saattaa näkyä kouluissa. Koulut ovat tärkeä paikka, jossa kunniaväkivallan merkkejä voi tulla ilmi, jos esimerkiksi tytön liikkumista rajoitetaan koulun jälkeen tai tyttö ei pääse harrastamaan mitään. Työissä voi ilmetä myös fyysisiä merkkejä kunniaväkivallasta.

Kolmas jatkotutkimusaiheemme nousi monikulttuurisen teoriapohjan näkökulmista. Kuinka maahanmuuttajataustaisten ja kantasuomalaisten kohtaamisia voitaisiin

mahdollistaa enemmän? Tutkimuksessamme nousi esille, että suomalainen ilmapiiri koettiin kylmäksi, jonka vuoksi maahanmuuttajan voi olla vaikea saada luotua kontakteja ja sosiaalista pääomaa suomalaisen kantaväestön kanssa. Sen vuoksi tärkeää olisi tutkia sitä, kuinka tuota kynnystä voitaisiin madaltaa, mikä voisi myös osittain tukea ja edistää monikulttuurisen yhteiskunnan rakentumista.



## LÄHTEET

Ala-Lipasti, R. 2009. Kunniaväkivalta. Helsinki: Vihreä sivistysliitto ry.

Alitolppa-Niitamo, A. Fågel, S. & Säävälä, M. 2013. Olemme muuttaneet –ja kotoudumme : maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Helsinki: Väestöliitto.

Arki, arvot, elämä ja etiikka – Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. 2002. Julkaissut Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Ammattieettinen lautakunta. Helsinki.  
[http://www.talentia.fi/tyoelamassa/ammattietiikka/ammattieettiset\\_ohjeet](http://www.talentia.fi/tyoelamassa/ammattietiikka/ammattieettiset_ohjeet)

Blomberg, B-A. 2015. Monikulttuurisuus voi tarkoittaa useita asioita. Helsingin Sanomat. 29.7.2015. Luettu 29.10.2015. <http://www.hs.fi/mielipide/a1438052685345>

DIDAR –hanke. 2016. <http://www.didar-hanke.fi/tietoa-hankkeesta/>

Hietajärvi, R. 2015. Mitä sinä tiedät monikulttuurisuudesta, etnisyydestä ja pakolaisuudesta? Suomen punainen risti. Luettu 27.10.2015.  
<http://www.punaisenristinblogi.com/mita-sina-tiedat-monikulttuurisuudesta-etnisyydesta-tai-pakolaisista/>

Hiltunen, H-K. 2016. Sanasto. Kulttuurivähemmistöprojekti. Taidemuseoalan kehittämisyksikkö Kehys. Luettu 27.10.2015  
[http://www.cultureforall.info/doc/monikulttuurisuus\\_kansio/sanasto.pdf](http://www.cultureforall.info/doc/monikulttuurisuus_kansio/sanasto.pdf)

Hirsjärvi, S & Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu, Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.

Holm, H & van Dijken, M. 2009. Kunniakonfliktien yhteisöllinen pohja. Teoksessa: Tauro, T & van Dijken, M (toim.):Kunnia konfliktina, näkökulmia ilmiön tunnistamiseen ja kohtaamiseen. Amoral-hankkeen loppujulkaisu. 161–162. Mannerheimin Lastensuojeluliiton Uudenmaan piiri. Helsinki.

Honkasalo, V. 2011. Tyttöjen kesken –Monikulttuurisuus ja sukupuolten tasa-arvo nuorisotyössä. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.

Ihmisoikeusliitto 2016. Tietoa kunniaan liittyvästä väkivallasta. Luettu 4.2.2016.  
<http://ihmisoikeusliitto.fi/?s=kunniav%C3%A4kivalta>

Ihmisoikeusliitto 2016. Syrjintä ja yhdenvertaisuus. Luettu 4.2.2016.  
<http://ihmisoikeusliitto.fi/toiminta/syrjinta-suomessa/yhdenvertaisuus/>

Ihmisoikeusliitto. 2016. ”Kunniaan liittyvästä väkivallasta voidaan puhua”. Luettu 22.1.2016. <http://ihmisoikeusliitto.fi/kunniaan-liittyvasta-vakivallasta-puhua/>

Johdatus kulttuuri- ja sosiaaliantropologiaan. Tampereen yliopisto. 2015. Päivitetty 12.12.2011. Luettu 2.10.2015.  
[www.uta.fi/avoinyliopisto/arkisto/sosiaaliantropologia/antropologia2.html#alku](http://www.uta.fi/avoinyliopisto/arkisto/sosiaaliantropologia/antropologia2.html#alku)

Kananen, Jorma. 2009. KVALI-Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylän yliopistopaino.

Kanninen, S & Markkula, H. 2011. R-sana. Kirja rasismista ja siihen puuttumisesta. Pelastakaa lapset ry ja Helsingin kaupungin nuorisoasiainkeskus. No-Ra NoRacism – hanke. <http://pelastakaalapsset-fi-bin.directo.fi/@Bin/a1fd21927d85f2bdb349387895eb9ecd/1446052343/application/pdf/638074/R-sana%20-kirja%20rasismista%20ja%20siihen%20puuttumisesta.pdf>

Kerkkäinen, H. 2016. Millaista on suomalainen monikulttuurisuus käytännössä? Suomen Punainen Risti. Luettu 22.1.2016. <http://eirasismille.fi/sisalto/millaista-suomalainen-monikulttuurisuus-k%C3%A4yt%C3%A4nn%C3%B6ss%C3%A4>

Kyllönen-Saarnio, E & Nurmi, R. 2005. Maahanmuuttajanaiset ja väkivalta. Opas sosiaali- ja terveysalan auttamistyöhön. Terveys- ja sosiaaliministeriö. Helsinki: Yliopistopaino.

Lämsä, H. 2015. Keskeiset käsitteet. Opetushallituksen verkkosivut. Luettu 2.10.2015. [http://www.edu.fi/kulttuuri-identiteetti\\_ja\\_kansainvalisyys/aikapolku/keskeiset\\_kasitteet](http://www.edu.fi/kulttuuri-identiteetti_ja_kansainvalisyys/aikapolku/keskeiset_kasitteet)

Maahanmuuttajat ja monikulttuurisuus. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2015a. Väestöryhmät 2015. Luettu 25.7.2015. Päivitetty 9.1.2015. <https://www.thl.fi/fi/web/maahanmuuttajat-ja-monikulttuurisuus/vaestoryhmat>.

Markkanen, K. 2015. Multikulturalismin ”painajainen”. Helsingin Sanomat. Päivitetty 1.8.2015. Luettu 29.10.2015. <http://www.hs.fi/kulttuuri/a1438314861401>.

Martikainen, T & Tiilikainen M. 2007. Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Helsinki: Väestöliitto.

Mattila, P. 2014. Suomalainen esipuhe. Teoksessa Hussein, R. (TOIM) Murha kunnian varjolla. 3–4. Turku: Nomerta Kustannus Oy.

Miettinen, A. 2016. Maahanmuuttajat. Väestöliitto. Luettu 4.2.2016. [http://www.vaestoliitto.fi/tieto\\_ja\\_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/tilastotietoa/maahanmuuttajat/](http://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/tilastotietoa/maahanmuuttajat/)

Moty – monikulttuurinen työyhteisö. 2016. Käsitteet. Luettu 23.2.2016. <http://estudio.edupoli.fi/moty/index.asp?bid=111&book=MoTy&id=718&kat=K%C3%A4sitteet>

Nylund, D. 2006. Critical Multiculturalism, Whiteness, and Social Work: Towards a More Radical View of Cultural Competence. Luettu 5.10.2015. <http://fixschooldiscipline.org/wp-content/uploads/2015/03/Critical-Multiculturalism-and-Whiteness.doc.pdf>

Pakolaisten oikeusasemaa koskeva yleissopimus. 77/ 1968. [http://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1968/19680077/19680077\\_2](http://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1968/19680077/19680077_2)

Rautiokoski, M. DIDAR-hankkeen projektipäällikkö. 2015. Haastattelu 2/2015. Haastattelija Hakala M. & Kauppinen L. Tampere

Sarajärvi, A & Tuomi, J. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerrus Kirjapaino Oy.

Setlementtiyhdistys Naapuri ry. 2016. Tietoa Naapurista. Luettu 5.10.2015. [www.naapuri.fi/tietoa\\_naapurista/](http://www.naapuri.fi/tietoa_naapurista/)

Setlementtiyhdistys Naapuri ry. 2016. Tervetuloa. Luettu 5.10.2015. [www.naapuri.fi](http://www.naapuri.fi). Suomen virallinen tilasto a(SVT): Väestörakenne [verkkajulkaisu]. ISSN=1797-5379. vuosikatsaus 2013. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 26.1.2015]. Saantitapa: [http://www.stat.fi/til/vaerak/2013/02/vaerak\\_2013\\_02\\_2014-12-10\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/vaerak/2013/02/vaerak_2013_02_2014-12-10_tie_001_fi.html)

Siren, V. 2016. Uusi professori: Poliitikkojen hokema ”maassa maan tavalla” kääntyy helposti humpuukiksi. Helsingin Sanomat. Luettu 4.2.2016. <http://www.hs.fi/kulttuuri/a1453431183515>

Sisäministeriö. 2016. ”Turvapaikanhakijoita saapui viime vuonna ennätysmäärä”. Luettu 4.2.2016. <http://www.intermin.fi/fi/maahanmuutto/turvapaikanhakijat>

Suomeen syntyi ennätysvähän lapsia vuonna 2015. Tilastokeskus. 2016. Luettu 4.2.2016. [http://www.stat.fi/til/vamuu/2015/12/vamuu\\_2015\\_12\\_2016-01-26\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/vamuu/2015/12/vamuu_2015_12_2016-01-26_tie_001_fi.html)

Suomen virallinen tilasto b (SVT): Väestörakenne [verkkajulkaisu]. ISSN=1797-5379. 2013, Liitekuvio 2. Suurimmat vieraskieliset ryhmät 1993, 2003 ja 2013 . Helsinki: Tilastokeskus [viitattu: 26.1.2015]. Saantitapa: [http://tilastokeskus.fi/til/vaerak/2013/vaerak\\_2013\\_2014-03-21\\_kuv\\_002\\_fi.html](http://tilastokeskus.fi/til/vaerak/2013/vaerak_2013_2014-03-21_kuv_002_fi.html)

Tampereen ammattikorkeakoulu. 2016. Sosiaalialan koulutusohjelman kuvaus. Muokattu 28. 2.2013. Luettu. 8.5.2015 [http://www.tamk.fi/cms/hakumm.nsf/lupgraphics/Sosiaalialan%20koulutusohjelma.pdf/\\$file/Sosiaalialan%20koulutusohjelma.pdf](http://www.tamk.fi/cms/hakumm.nsf/lupgraphics/Sosiaalialan%20koulutusohjelma.pdf/$file/Sosiaalialan%20koulutusohjelma.pdf)

Tammisalo-Savolainen, T. 2009. Suojattu yhteisö: Kunniaväkivalta kollektiivisena ilmiönä Suomessa. Teoksessa Tauro, T & van Dijken, M (toim.) Kunnia konfliktina, näkökulmia ilmiön tunnistamiseen ja kohtaamiseen. 30–39. Amoral-hankkeen loppujulkaisu. Mannerheimin Lastensuojeluliiton Uudenmaan piiri. Helsinki.

Tilastoja teemoittain. Terveystieteiden tutkimuskeskus. 2015. Luettu 7.10.2015. Päivitetty 29.7.2015. <https://www.thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/tilastot/tilastoja-teemoittain#Vakivalta>

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.


Yhteisöllinen ja yksilöllinen kulttuuri. Väestöliitto 2016. Luettu 12.1.2016. [http://www.vaestoliitto.fi/monikulttuurisuus/tietoa-monikulttuurisuudesta/monikulttuurinen\\_parisuhde/yhteisollinen\\_ja\\_yksilollinen\\_ku/](http://www.vaestoliitto.fi/monikulttuurisuus/tietoa-monikulttuurisuudesta/monikulttuurinen_parisuhde/yhteisollinen_ja_yksilollinen_ku/)

Yhdenvertaisuuslaki. 1325/2014. Luettu 4.2.2016.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=yhdenvertaisuuslaki%202015>

## LIITTEET

## Liite 1. Didar-hankkeen seminaarin palautekysely



PALAUTE KUNNIAKULTTUURIN ILMENTYMIÄ POHJOISMAISESSA YMPÄRISTÖSSÄ -SEMINAARISTA  
29.10.2014

*Keräämme palautetta seminaarista ja kartoitamme samalla seminaariin osallistuneiden kokemuksia kunnia kulttuurista. Kiitos vastauksestasi!*

*Palaute seminaarista (rasti ruutuun):*





Arvioni seminaarista:

	erinomainen	hyvä	tydyttävä	heikko
Annika Larsson ja Paulina Heller: Elämää Krutonissa				
Saido Mohamed: Naisena kahden kulttuurin välissä				
Sari Rusanen: Suomalainen, ulkomaalainen, maailmankansalainen pohdintoja monikulttuurisesta identiteetistä				
Nurhayt Polat: kuvataidennäyttely				
kokonaisarviosi sisällöstä				
seminaarijärjestelyt (tila, tiedotus, materiaalit yms.)				
oma osallistuminen ja aktiivisuus				

Mistä sait tiedon seminaarista?

Hankkeen kotisivuilta <a href="http://www.didar-hanke.fi">www.didar-hanke.fi</a>	
Didar-hankkeen facebook-sivuilta	
Naapurin kotisivuilta <a href="http://www.naapuri.fi">www.naapuri.fi</a>	
sähköpostitse	
hankkeen toiminnan kautta (projektiryhmä, ryhmätoiminta tms.)	
muualta	
jos muualta, niin mistä?	

Vapaa palaute seminaarista:



*Didar-hanke ja kunniakulttuuri*

Onko Sinulle tullut työssäsi vastaan kunniakulttuuriin liittyviä tilanteita? Kyllä\_\_ Ei\_\_

Jos on, niin millaisia?

Kaipaako lisää tietoa kunniakulttuuriin liittyvistä kysymyksistä? Kyllä\_\_ En\_\_

Jos vastasit kyllä, niin mistä asioista ja missä muodossa tuotettua tietoa?

Mikäli kunniakulttuuriin liittyen järjestetään pitempi seminaari (1-2 pv), haluaisitko osallistua siihen? Kyllä\_\_ En\_\_

Jos vastasit kyllä, niin mitä sisältöjä toivot seminaariin?

Oletko tutustunut hankkeen kotisivuihin [www.didar-hanke.fi](http://www.didar-hanke.fi) ? Kyllä\_\_ En\_\_

Oletko vierailut hankkeen facebook-sivulla? Kyllä\_\_ En\_\_

Vapaamuotoinen palaute Didar-hankkeelle:

Lämmin kiitos! Yhteenveto palautteesta julkaistaan hankkeen kotisivuilla.



## Liite 2. Kysely opiskelijoille ennen seminaaria

### 12SOSI PMV opiskelijat

#### Kysely

Olen opiskelija Laura Kauppinen

Suunnittelen tekevänä kunniakulttuuriaiheesta opinnäytetyötä. Tätä varten pyydän sinua kuvaamaan lyhyesti ajatuksiasi nyt, ennen kuin olet osallistunut Didarin järjestämään seminaariin.

Vastauksia käytetään nimettömästi. Tuhoan paperit sen jälkeen kun olen tehnyt yhteenvedon.

Laita vastaukseen jokin tunnus, jonka avulla voin tehdä vertailun nyt ennen seminaaria ja seminaarin jälkeen tehdyn kyselyn välillä. Oma nimeä ei tarvitse laittaa

#### TUNNISTE

1. Mitä sinun mielestäsi on kunniaväkivalta?
  
2. Oletko aikaisemmin miettinyt/ törmännyt aiheeseen?
  - Ei
  - Kyllä, missä
  
3. Haluatko tietää lisää asiasta.
  - Ei, asia ei koske minua tai tulevaa työtäni
  - Kyllä, haluaisin tietää, mitä .....
  
4. Mitä odotat tulevalta seminaarilta. Mainitse kolme asiaa
  - a)
  - b)
  - c)
  
5. Mitä arvelet, millaisessa asiakastilanteessa saattaisit törmätä asiaan?
  
  
6. Mitä arvelet että tekisit jos törmäisit asiaan jossakin asiakastilanteessa?

### Liite 3. Kysely opiskelijoille seminaarin jälkeen

12SOSI PMV opiskelijat

Kysely

Olen opiskelija Laura Kauppinen

Suunnittelen tekeväni kunniakulttuuriaiheesta opinnäytetyötä. Tätä varten pyydä sinua kuvaamaan lyhyesti ajatuksiasi Didarin järjestämän seminaarin jälkeen. Vastauksia käytetään nimettömästi. Tuhoan paperit sen jälkeen kun olen tehnyt yhteenvedon.

Laita vastaukseen sama tunnus, jonka laitoit ennen seminaaria, tämän tunnuksen avulla voin vertailla vastauksia ennen ja jälkeen. Omaa nimeä ei tarvitse laittaa.

TUNNISTE

1. Mitä sinun mielestäsi on kunniaväkivalta?
  
2. Onko tietoutesi lisääntynyt aiheesta?  
-Ei  
-Kyllä, milläläilla
  
3. Haluaisitko edelleen tietää enemmän lisää aiheesta?  
- Ei, asia ei koske minua tai tulevaa työtäni  
- Kyllä, haluaisin tietää, mitä .....
  
4. Mitä opit seminaarista? Mainitse kolme asiaa.  
a)  
b)  
c)
  
5. Mitä arvelet, millaisessa asiakastilanteessa saattaisit törmätä asiaan?
  
6. Mitä arvelet että tekisit jos törmäisit asiaan jossakin asiakastilanteessa?



#### Liite 4. Teemahaastattelun kysymykset sosiaalialan työntekijöille

Työntekijöille:

##### **Taustatiedot:**

Koulutus? Tehtävä nimike?

Miten pitkään olet työskennellyt Tampereella?

Kauanko olet tehnyt monikulttuurista työtä?

##### **Maahanmuuttaja-asiakkaat:**

Minkä verran paikassa käy asiakkaita?

Mistä maista asiakkaat tulevat?

##### **Ilmiön määrittely ja esiintyvyys:**

Mitä kunniakulttuuri on?

Mitä kunniaväkivallalla mielestäsi tarkoitetaan?

Miten kunniakulttuuri ilmenee työssäsi?/Oletko havainnut asiakkailta kokemuksia kunniaväkivallasta?

Oletko kohdannut työssäsi kunniaväkivaltaan viittaavia tilanteita? Kuinka yleistä?

Millaisiksi olet kokenut nämä tilanteet?

##### **Valmiudet kohdata ilmiötä:**

Milloin epäily kunniaväkivallasta herää?

Miten toimit tilanteessa, johon epäilet liittyvän kunniaväkivaltaa? mihin ottaa yhteyttä/yhteistyöverkostot? Asiakasprosessin kulku?

Koetko valmiutesi auttaa asiakasta tilanteessa, johon epäilet liittyvän kunniaväkivaltaa riittäviksi?

Koetko tarvitsevasi lisää tietoa liittyen kunniakulttuuriin ja kunniaväkivaltaan?

Millaista tukea koet voivasi tarjota asiakkaalle, joka on kokenut kunniaväkivaltaa?

##### **Työntekijöiden valmiudet:**

Onko kunniaväkivallan ilmiö tuonut haasteita työhön? Minkälaisia?

Onko kunniakulttuurin aiheesta tarjottu koulutusta työntekijöille? Jos on, niin minkälaista?

Onko ilmiöstä mielestänne hyvä saada tietoa jo opiskeluaikana?

Minkälaisia valmiuksia mielestänne tarvitaan?

Minkälaista koulutusta toivot olevan työntekijöillä ilmiöön liittyen?