

”SYDÄN AUKI”

Tapaustutkimus seurakunnan lapsi- ja nuorisotyöntekijöiden
valmiuksista ja identiteetistä maahanmuuttajatyössä

Riikka Tiainen

Opinnäytetyö, kevät 2013

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan koulutusohjelma

Kristillisen lapsi- ja nuorisotyönsuuntautumisvaihtoehto

Sosionomi (AMK)+ kirkon nuorisotyönohjaajan virkakelpoisuus

TIIVISTELMÄ

Tiainen, Riikka. ”SYDÄN AUKI” Tapaustutkimus seurakunnan lapsi- ja nuorisotyöntekijöiden valmiuksista ja identiteetistä maahanmuuttajatyössä. Kevät 2013, 33 sivua, 1 liite.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, Kristillisen lapsi- ja nuorisotyönsuuntautumisvaihtoehto, Sosionomi (AMK) + kirkon nuorisotyönohjaajan virkakelpoisuus.

Artikkelin lähtökohtana on aikaisempi opinnäytetyöni ”HALUAISIN ROHKAISTA IHMISIÄ TEKEMÄÄN TYÖTÄ HEIDÄN KANSSAAN” Seurakunnan lapsi- ja nuorisotyöntekijät maahanmuuttajatyössä. Opinnäytetyön keskeisiksi johtopäätöksiä nousivat uskonto, kulttuuri ja ihmisarvo ja niiden takana oleva identiteetti.

Artikkelin tavoitteena on kohdistua edellisen tutkimuksen keskeisiin johtopäätöksiin. Artikkelissa selvitetään seurakunnan lapsi- ja nuorisotyöntekijöiden valmiuksia ja identiteetin merkitystä tapaustutkimuksen avulla.

Tärkeimpänä ovat asenteelliset valmiudet. Asenne ”Sydän auki” eli halu lähestyä toista ja uskallus lähteä liikkeelle ovat ratkaisevinta työntekijän valmiuksista puhuttaessa. Kirkon kansainvälisyyden erikoistumiskoulutus kotimaan henkilöstölle vastaa maahanmuuttajatyön kentältä nouseviin vaatimuksiin. Seurakunnan lapsi- ja nuorisotyöntekijät, jotka eivät tee vielä työtä maahanmuuttajien kanssa, pelkäävät kulttuuristen ja uskonnollisten virheiden tekemistä ja he kokevat kielitaitonsa puutteelliseksi. Työntekijät keräävät täten itselleen paljon esteitä, jonka takia he eivät voi alkaa työskennellä maahanmuuttajien kanssa.

Seurakunnissa tulisi ottaa huomioon, että kotoutumiseen tarvitaan aina kaksi osapuolta. Uskonto on maahanmuuttajille yhteisöllinen asia ja he kaipaavat hengellisyyttä. Kristityille ja yhteisöllisistä kulttuureista tuleville maahanmuuttajille seurakunta voi tarjota paikan, joka edistää kotoutumista. Seurakunnan pitäisi mahdollistaa maahanmuuttajien täysivaltainen osallisuus ottamalla heitä mukaan yhdenvertaisiksi toimijoiksi ja asiantuntijoiksi.

Identiteetin merkitys korostuu maahanmuuttajatyössä, koska ensin työntekijän on tunnettava itsensä, ennen kuin voi kohdata jotain uutta ja erilaista. Työntekijöiden on pidettävä selvästi esillä kristillinen identiteetti ja tiedostettava sen merkitys maahanmuuttajien kohtaamisessa.

Artikkeli vahvistaa aikaisemman tutkimuksen keskeisiä johtopäätöksiä. Työntekijöiden identiteettiä tulee vahvistaa ja heitä tulee rohkaista työskentelemään maahanmuuttajien kanssa.

Asiasanat: Maahanmuuttajatyö, työntekijöiden valmiudet ja identiteetti

ABSTRACT

Tiainen, Riikka. "OPEN- HEARTED" A case study about the abilities and identity of employees of parishes working with immigrant children and young people. Spring 2013, 33 pages, one appendix, language Finnish.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree program in Social Services, Option in Christian Youth Work. Degree: Bachelor of Social Services.

The starting point for the article is my earlier study "I SHOULD LIKE TO ENCOURAGE PEOPLE TO WORK WITH THEM" Employees of parishes working with immigrant children and young people. The results of the study revealed three main conclusions: religion, culture and human dignity and behind them identity.

The aim of the article is to focus on the most important conclusions of the earlier study. In the article are solved the abilities of employees working with immigrant children and young people and the importance of identity in immigrant work by means of a case study.

The most important ability is an attitude. The attitude "Open- hearted" or the desire to approach another and the courage to start are the most important concerning abilities of employees. The special training of church`s international work for domestic employees responds to demands that are emerging from the field of immigrant work. Employees of parishes working with children and young people, who do not yet work with immigrants, are afraid of making cultural and religious mistakes and they feel their language abilities insufficient. The employees thus gather themselves many barriers, which prevent them from starting to work with immigrants.

Parishes should take into consideration that in integration are always needed two partners. Religion is a social issue for immigrants, and they long for religiosity. For Christians and immigrants coming from social cultures a parish can offer a place, which promotes integration. Parishes should make possible the fully authorized involvement of immigrants by accepting them as equal participants and experts.

The significance of identity is emphasized in immigrant work, because an employee must first know him- or herself before he or she can meet something new and different. Employees must clearly show their Christian identity and be aware of its importance in meeting immigrants.

The article confirms the main conclusions of the earlier study. Identity of employees should be reinforced and employees should be encouraged to work with immigrants.

Keywords: Immigrant work, abilities of employees and identity

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	2
ABSTRACT	3
1 JOHDANTO	5
1.1 Artikkelin taustaa	5
1.2 Keskeiset käsitteet	7
2 ARTIKKELIN TARKOITUS JA TAVOITTEET	9
3 TUTKIMUSTULOKSET	11
3.1 Seurakunnan lapsi- ja nuorisotyöntekijöiden valmiudet maahanmuuttajatyöhön	11
3.2 Koulutuksen tarve maahanmuuttajatyössä	14
3.3 Seurakunnan lapsi- ja nuorisotyöntekijöiden identiteetin merkitys maahanmuuttajatyössä	16
3.4 Identiteetin vahvistaminen maahanmuuttajatyössä	18
4 POHDINTA	20
4.1 Ammatilliset valmiudet	20
4.2 Työntekijöiden identiteetin merkitys	25
5 YHTEENVETO	28
 LÄHTEET	 30
 LIITTEET	 33
LIITE 1 Teemahaastattelukysymykset	

1 JOHDANTO

”Yhden tutkimuksen loppu tai sen aikana saatu idea voi olla toisen tutkimuksen alku. Toisaalta tutkimuksessa saatavat vastaukset joihinkin kysymyksiin herättävät yleensä aina uusia kysymyksiä ja teoreettisia ongelmanasetteluja.” (Alasuutari 2011, 277.) Yllä oleva muodostaa myös tämän artikkelin lähtökohdan. Aikaisemman tutkimukseni tulokset herättivät monia mielenkiintoisia jatkotutkimusaiheita. Aikaisempi opinnäytetyöni on *”Haluaisin rohkaista ihmisiä tekemään työtä heidän kanssaan”* Seurakunnan lapsi- ja nuorisotyöntekijät maahanmuuttajatyössä. Tämä aikaisempi opinnäytetyöni muodostaa tämän artikkelini teoreettisen viitekehyksen.

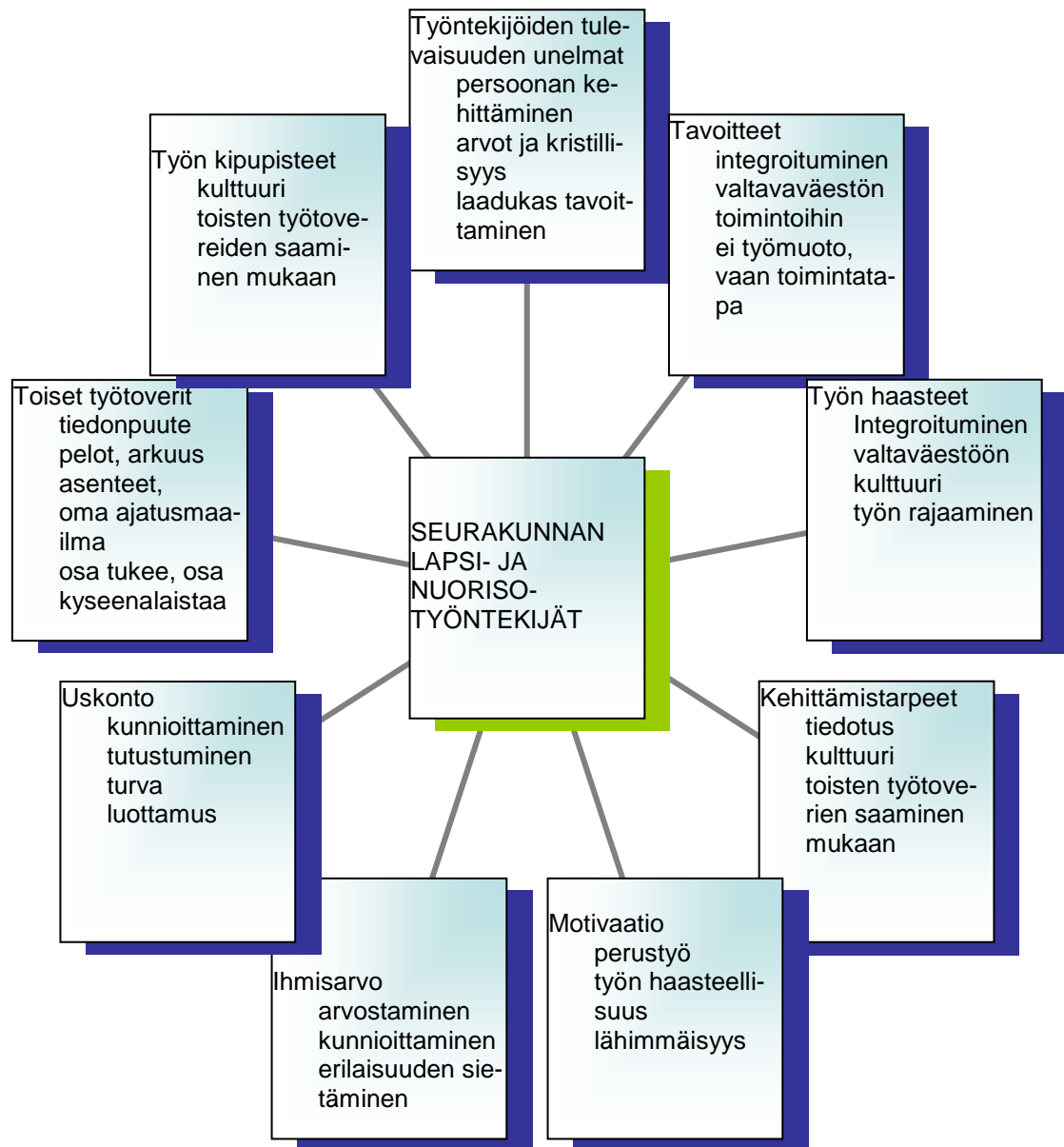
Artikkelini etenee siten, että ensin selvitän aikaisemman opinnäytetyöni taustaa ja keskeisiä käsitteitä. Sen jälkeen selvitän tämän artikkelin tarkoitusta ja tavoitteita. Kolmannessa luvussa kokoan artikkelin tulokselliset pääkohdat. Pohdintakappaleessa hyödynnän kirjallisuutta tuloksien analysoinnissa ja lopuksi kokoan yhteenvedon kirjoitetusta artikkelista.

1.1 Artikkelin taustaa

Aikaisempi tutkintoni on sosionomi (YAMK), jonka suoritin Diakonia-ammattikorkeakoulussa joulukuussa 2008. Tutkimuksessa selvitin seurakunnan lapsi- ja nuorisotyöntekijöiden tekemää työtä maahanmuuttajien parissa. Haastattelin kahden eri seurakunnan kahdeksaa lapsi- ja nuorisotyöntekijää. Teema-haastattelun avulla kootun aineiston tutkimusmetodina oli sisällönanalyysi. Tutkimuskysymykseni oli: Millainen on seurakunnan lapsi- ja nuorisotyöntekijöiden työnkuva, haasteet ja motivaatio maahanmuuttajatyössä?

Aikaisemman tutkimuksen tulokset olen koonnut teemahaastattelun teemojen mukaisesti seuraavaan kuvioon (KUVIO 1). Teemahaastattelun avulla selvitin seurakunnassa tehtävää maahanmuuttajatyötä kolmen teeman avulla, jotka olivat työkäytännöt ja yhteistyö, työhaasteet erityisesti suvaitsevaisuuden nä-

kökulmasta ja työn motivaatio ja tavoitteet. Kuviossa on tiivistetyssä muodossa haastatteluista esille nousseet keskeiset tutkimustulokset. Olen kiteyttänyt aina yhteen laatikkoon keskeiset asiat kyseisestä haastatteluteemasta.



KUVIO 1 Tiivistetty kuvaus aikaisemman tutkimukseni tuloksista

Kun tutkimuskysymys pidetään mielessä kuviota tulkittaessa, löytyi kolme keskeistä asiaa, jotka nousivat tutkimuksen johtopäätöksiksi. Nämä ovat uskonto, kulttuuri ja ihmisarvo.

Työntekijät kokivat uskonnon olevan turva maahanmuuttajille. Uskonnessa korostui toisen osapuolen kunnioittaminen ja molemminpuolinen tutustuminen uskontoihin nähtiin tärkeänä. Seurakunnan työntekijöillä ja maahanmuuttajilla on

erilainen kulttuuri, mikä heijastuu kohtaamisissa. Työntekijät pitivät eri kulttuurien ymmärtämistä kehittämistarpeena, haasteena ja työn kipupisteenä. Jokainen ihminen on arvokas juuri sellaisena kuin hän on. Tämä on keskeinen tekijä ihmisarvon muodostumisessa. Toisen ihmisen ihmisarvo pitää hyväksyä, vaikkei hyväksyisi hänen tekojaan. Suvaitsevaisuuden ydin on erilaisuuden sietämisessä.

Edellä mainittujen keskeisten johtopäätösten takana on identiteetti. Sellaisten työntekijöiden, jotka eivät tee vielä työtä maahanmuuttajien kanssa, on mahdollista vahvistaa omaa identiteettiään. Identiteetin vahvistaminen voi rohkaista heitä työskentelemään maahanmuuttajien parissa tulevaisuudessa.

Tutkimuksen tulokset haastavat seurakunnan lapsi- ja nuorisotyöntekijät arvoja asennekeskusteluihin seurakunnissaan. Työntekijät tarvitsevat lisää tietoa, jota he voivat saada koulutuksesta ja työkokemuksesta. Maahanmuuttajat tuovat mukanaan yhteisöllisyyden, jota pitäisi hyödyntää seurakunnan toiminnassa. ”Erilaisuus on rikkautta” -teema on tärkeää viedä eteenpäin seurakunnissa, jolloin maahanmuuttajatyö voi auttaa seurakunnan eri työaloja lähentymään toisiinsa.

Uskonto, kulttuuri ja ihmisarvo sekä identiteetti muodostavat tämän artikkelin keskeisen viitekehyksen. Pyrin entistä syvemmin keskittymään näihin asioihin tässä artikkelissa.

1.2 Keskeiset käsitteet

Identiteetti on minän kokonaisuus, jonka osia minäkäsitys ja mielikuvat itsestä ovat. Identiteetti on pysyvyyden ja varmuuden tunnetta siitä, keneksi on kasvamassa. (Keltikangas- Järvinen 1994, 112.) Charles Taylor näkee vuorovaikutuksen ja muilta ihmisiltä saatavan tunnustuksen tärkeyden identiteettimme muotoutumisessa. Tarvitsemme toisia ihmisiä, jotta ymmärrämme itseämme, sillä keskustelemalla meille tärkeiden ihmisten kanssa määrittelemme identiteettimme. (Taylor 1995, 29- 73.)

Identiteetin käsite liittyy minuuden käsitteeseen. Minuuden voi määritellä yksilön refleksiiviseksi eli yksilöön itseensä viittaavaksi tietoisuudeksi itsestään. Identiteetin kautta ihmiset määrittelevät ja ymmärtävät itsensä suhteessa ympäristöön ja kulttuuriin. Oikeastaan kysymme itseltämme tai ympäristö kysyy meiltä: ”kuka minä olen” tai ”keitä me olemme”. Identiteetti ei synny annettuna, vaan sitä on pohdittava tietoisesti. Identiteetti muokkaantuu koko ihmisen elämän ajan. Jos ihmiset eivät tiedä, keitä he ovat yksilöinä tai yhteisöinä, syntyy tarve tutkia identiteettiä. (Saastamoinen 2006, 170, 172- 173.)

Charles Taylorin mukaan jokaisella on oikeus ja kyky olla oma itsensä. Historia, ympäristö ja muiden ihmisten tarpeet täytyy huomioida, jotta ihmiselle muodostuu identiteetti, autenttisuus. Jokaisen olisi harjoitettava kykyä kuulla tuntemuksiaan. Taylorin ajatteluun liittyy vahvasti monikulttuurisuus, koska kaikissa kulttuureissa on jotain samaa eli yhteinen merkityskenttä. Tämän merkityskentän avulla kulttuurien välinen erilaisuus voidaan tunnistaa. Identiteetti syntyy tällöin vuoropuhelussa, jonka olennaisena osana ovat erilaiset ihmisyyhteisöt. (Luodlampi 2005, 442.)

Maahanmuuttaja on henkilö, joka on Suomessa pysyvästi asuva ulkomaalainen. Maahanmuuttajaksi Suomeen hän on voinut tulla töihin, avioliiton vuoksi, pakolaisena tai paluumuuttajana. (Räty 2002, 11.) Humanitaariset ja etniset syyt sekä avioliittoperusteinen maahanmuutto ovat hallinneet maahanmuuttoa Suomeen (Alitolppa- Niitamo & Söderling 2005, 8).

2 ARTIKKELIN TARKOITUS JA TAVOITTEET

Artikkelissa selvitan seurakunnan lapsi- ja nuorisotyöntekijöiden valmiuksia maahanmuuttajatyöhön ja työntekijöiden identiteetin merkitystä tapaustutkimuksen avulla. Tarkastelen asiaa kirkkohallituksen maahanmuuttajatyön sihteerin Marja-Liisa Laihian näkökulmasta, koska hänellä on laaja-alainen näkemys kaikkeen kirkon parissa tehtävään maahanmuuttajatyöhön. Olen halunnut tehdä näkökulman laajentamisen ja nousta aikaisemman tutkimukseni lapsi- ja nuorisotyöntekijöiden omista näkökulmista ylemmälle tasolle kirkon maahanmuuttajatyössä. Tarkoitukseni on myös tarkastella, mitä uutta haastattelu tuo aikaisemman tutkimukseni johtopäätöksiin eli uskontoon, kulttuuriin ja ihmisarvoon ja kaiken takana olevaan identiteettiin, kun tarkastelunäkökulma on erilainen.

Tutkimukseni on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston koko on verrattain suppea. (Eskola & Suoranta 2005, 13- 18.) Aineistoni tutkimukseeni olen saanut haastatteleamalla kirkkohallituksen maahanmuuttajatyön sihteerä Marja- Liisa Laihiaa 5.2.2013.

Laadullisessa tutkimuksessa ei pyritä tilastollisiin yleistyksiin, vaan jonkin ilmiön, tapahtuman tai toiminnan ymmärtämiseen ja kuvaamiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 70- 71, 87- 88.) Pyrin saamaan selville seurakunnan lapsi- ja nuorisotyöntekijöiden valmiuksia ja työntekijöiden identiteetin merkitystä maahanmuuttajatyössä tapaustutkimuksen avulla.

Tapaustutkimus ei ole menetelmä, vaan lähestymistapa todellisuuden tutkimiseen. Tapaustutkimuksessa yksittäisestä tapauksesta tuotetaan yksityiskohtaista tietoa. Tapaustutkimuksen vahvuus on kokonaisvaltaisuus, monipuolisuus ja joustavuus. Käsiteltävä aineisto muodostaa kokonaisuuden eli tapauksen ja yksittäisestä tapauksesta tuotetaan yksityiskohtaista tietoa. (Saarela-Kinnunen & Eskola 2010, 190- 191,198.) Käytän Marja-Liisa Laihian haastattelua aineistona tapaustutkimuksessani, koska hänellä on monivuotinen maahanmuuttajatyön osaaminen. Laihian työkenttä on monipuolinen ja hyvin vaihteleva. Kaikkea, mikä liittyy monikulttuurisuuteen, voidaan kysyä häneltä. Hätätapauksissa

hänelle voidaan soittaa esimerkiksi sosiaalitoimistosta. Hän antaa erilaista neuvontaa, ohjausta monikulttuurisiin kysymyksiin, konsultaatiota, opiskelijoiden ohjausta ja paljon koulutusta, sillä Laihia on koulutusmyönteinen ihminen. Laihia palvelee kirkon johtoa valmistelemalla heille asioita ja antaa konsultaatioapua monikulttuurisuuskysymyksissä. Työ käsittää vaikuttamistyötä, edustamista, työnohjausta, kansainvälisiä suhteita, ihmisoikeusasioita ja uskontodialogiaa.

Toteutin tutkimuksen teemahaastattelulla. Teemahaastattelu tuo tutkittavan äänen kuuluviin. Se ottaa huomioon, että ihmisten tulkinnat asioista ja heidän antamansa merkitykset ovat tutkimustehtävän kannalta oleellisia ja keskeisiä. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 48.) Teemahaastattelu etenee tiettyjen teemojen ja niihin liittyvien kysymysten varassa. (LIITE 1) Metodisesti teemahaastattelussa korostetaan ihmisten tulkintoja asioista, heidän antamiaan merkityksiä asioille ja sitä millä tavalla vuorovaikutus vaikuttaa merkityksien syntymisen. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 77.)

Aineiston käsittelyssä käytin sisällönanalyysia, joka perustuu johdonmukaiseen tulkintaan ja päättelyyn, jossa tutkija pyrkii ymmärtämään tutkittavia analyysin kaikissa vaiheissa. Sisällönanalyysilla pyrin saamaan tiivistetyssä ja yleisessä muodossa kuvauksen tutkittavasta ilmiöstä. Analyysini tarkoituksena oli luoda selkeä sanallinen kuvaus tutkimuksen kohteena olevasta lapsi- ja nuorisotyöntekijöiden valmiuksista ja työntekijöiden identiteetistä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 93, 105, 110, 115.)

Tutkimuskysymykseni ovat: Millaisia valmiuksia seurakunnan lapsi- ja nuorisotyöntekijät tarvitsevat maahanmuuttajatyössä Laihian mukaan? Tiedostetaanko nämä valmiudet seurakunnan lapsi- ja nuorisotyössä? Pystytäänkö koulutuksella ja työkokemuksella vastaamaan näihin? Mikä merkitys on työntekijän identiteetillä? Näihin edellä mainitsemiini tutkimuskysymyksiin pyrin vastaamaan artikkelissani.

3 TUTKIMUSTULOKSET

Tulosluku käsittää Marja-Liisa Laihian haastattelusta nousseet keskeiset asiat. Osan asioista haluan ottaa esille Laihian suorina lainauksina, jotka olen sisentänyt.

3.1 Seurakunnan lapsi- ja nuorisotyöntekijöiden valmiudet maahanmuuttajatyöhön

Seurakunnan lapsi- ja nuorisotyöntekijöiden tärkeimpänä valmiutena maahanmuuttajatyössä ovat asenteelliset valmiudet. Laihian mukaan asenne ”sydän auki” eli halu lähestyä toista ihmistä ja hieman uskallusta lähteä liikkeelle ovat ratkaisevinta työntekijän valmiuksista puhuttaessa. Vaikka työntekijöillä ei olisi mitään muuta taitoa kuin halu lähestyä, toisesta huokuva ystävällisyys ja vastaan tuleminen kantavat pitkälle maahanmuuttajatyössä. (Laihia 2013a.)

Luottamussuhteen syntyminen on ratkaisevaa maahanmuuttajatyössä ja siinä on ratkaisevaa ensi kontakti. Tärkeää on, että maahanmuuttaja hyväksytään mukaan, kun hän tulee seurakuntaan eikä hän jää syrjään. Työntekijän ammatitaitoa on, että hän antaa viestin, että maahanmuuttajat mielellään otetaan mukaan, kun he tulevat esimerkiksi perhekerhoon. Lapsityön, erityisesti perhekerhotyön, sanotaan olevan portti seurakuntaan maahanmuuttajatyössä. (Laihia 2013a.)

Aikaisemmasta tutkimuksestani ilmenee, että pelot, arkuus, tiedonpuute, asenteet ja oma ajatusmaailma vaikuttavat siihen, että jotkut työtoverit eivät tee työtä maahanmuuttajien kanssa. Osa työtovereista tukee ja osa kyseenalaistaa toisten työtovereiden tekemän maahanmuuttajatyön. Aikaisempaa tutkimustani tukee myös Laihian ajatus.

Laihian mukaan seurakunnan työntekijät, jotka eivät tee vielä maahanmuuttajien kanssa työtä, pelkäävät kulttuuristen ja uskonnollisten virheiden tekemistä ja

he kokevat kielitaitonsa puutteelliseksi, jolloin he eivät uskaltaudu tekemään työtä maahanmuuttajien kanssa. Työntekijät keräävät täten itselleen paljon esteitä, minkä takia he eivät voi alkaa työskennellä. Työntekijöiden pitäisi uskaltaa käyttää suomen kielen taitoa tai vähäistä muun kielen taitoa. Taidot ovat tarpeellisia, mutta ne eivät yksin riitä, vaan tarvitaan oikea asenne. (Laihia 2013a.)

Me pelätään kulttuuristen virheiden tekemistä, me loukataan. Toinen on uskonto. Meillä on kuvitelma, että meillä ei ole tarpeeksi uskontotietoa. Tietämystä toisten uskonnoista ja siinä on ihan sama, ettei me tehdä virheitä, ettei me loukata. Kolmas on sitten kielitaito. Tätä sanotaan aika usein, että ei mulla ole kielitaitoa, en mä voi. Kaikissa kolmessa esteessä tulee tällainen, en voi, joten emme uskaltaudu maahanmuuttajatyön kontakteihin. (Laihia 2013a.)

Katri Kyllösen (2012, 146- 147) väitöskirjassa tulee myös esille sama epävarmuus maahanmuuttajien kohtaamisessa, koska moni kirkon työntekijä kokee työskentelyn maahanmuuttajien kanssa itselle vieraaksi tai liian vaativaksi. Kontaktin saaminen vaatii paljon etsivää ja henkilökohtaista työtä ja kanssakäyminen vaatii aikaa - ja osaamista. Kyllösen haastatteluista tulee esille, että kirkon työntekijät kyllä tekevät maahanmuuttajatyötä, mutta maahanmuuttajien kohtaaminen on vaikeaa.

Kun työntekijä kohtaa ihmisen, joka on jollakin tapaa erilainen, hänelle syntyy helposti mielikuva ja sen mielikuvan mukaan hän tekee päätelmän. Jokainen valitsee suhtautumistavan oman päätelmänsä mukaan. Tämän prosessin ja mielen toiminnan tunnistaminen on tärkeää. Helposti työntekijä näkee toisen ihmisen viiteryhmän kautta, erilaisuuden kautta. Pitäisi pystyä näkemään lapsi lapsena eikä vain maahanmuuttajana. (Laihia 2013a.)

Monesti kotoutumista ajatellaan yksipuoleisesti, että vain maahanmuuttajien pitää kotoutua Suomeen ja suomalaisten ei tarvitse itse tehdä mitään asian hyväksi. Kotoutumiseen tarvitaan aina kaksi osapuolta ja se, että suomalaiset tulevat myös vastaan, koska silloin erilaiset käyttäytymiset ja erilaiset ajattelutavat kohtaavat. Ei voi ajatella, että tänne tulijat sopeutuvat vain meidän suomalais-kristilliseen uskoon. (Laihia 2013a.)

Monikulttuuristuminen myös seurakunnissa tarkoittaa sitä, että yhdessä luodaan uudenlaista seurakuntaa. Ei se tarkoita sitä, että tänne tulijat sopeutuvat suomalaiskristilliseen uskoon, se on

mahdoton kuvitella. Yhdessä. Kulttuuri on sitä, että aina yhdessä luodaan, se ei ole koskaan stabiili. Meidän mielessä se voi näyttäytyä jonkinlaisena systeeminä, johon ulkopuoliset sopeutuu, mutta se ei ole todellista. Tällä hetkellä monissa seurakunnissa pyritään kehittämään seurakuntatyötä osallistavammaksi. Saavutettavuus paranisi kaikenlaisten vähemmistöryhmien kohdalla, osallisuus kuuluu kaikille, kaikenlaisille. (Laihia 2013a.)

Kirkko pyrkii olemaan monikulttuurinen ilman kulttuurien välistä vuorovaikutusta, koska se eristää toisen kulttuurin kristityt maahanmuuttajat omiin toimintoihinsa, kun kantaväestön toiminnot pysyvät ennallaan ilman mitään monikulttuurisia elementtejä. Tällöin unohdetaan molemminpuolinen ajatusten, tapojen ja arvojen ja oppimisen vaihto, joka kuuluu kotoutumisen kahdensuuntaiseen luonteeseen. Miten kirkon parissa suhtaudutaan kristittyihin maahanmuuttajiin? (Kyllönen 2012, 147.)

Monikulttuurinen seurakunta antaa tilaa eri tavalla ajatteleville ihmisille ja erillisille kristillisen uskon ilmauksille. Ollaanko seurakunnan nuorisotyössä aidosti kiinnostuneita alueelle muuttavista ja siellä jo asuvista ihmisistä? (Nuoret seurakuntalaisena 2012, 38.) Tärkeä kysymys nykyisin on, hyväksytäänkö erilaiset maahanmuuttajat seurakuntaan. Sallitaanko maahanmuuttajanuoren tulla joukkoon mukaan? Onko kirkko kiinnostunut heistä? Eri puolilta maailmaa tulleet ihmiset haastavat suomalaisen seurakuntaelämän. Monet maahanmuuttajista kaipaavat hengellisyyttä, sillä uskonto on heille yhteisöllisempi ja tärkeämpi asia kuin suomalaisille, ilmenee myös aikaisemmasta tutkimuksestani.

Uskonto on suurimmalle osalle maahanmuuttajia tärkeä osa arkea ja elämän perustarpeiden tyydyttämistä. Valtaosa maahanmuuttajista on kristittyjä ja he tulevat yhteisöllisistä kulttuureista ja seurakunta voi tarjota heille paikan ja mahdollisuuden yhteisöllisyyden kokemiseen, joka voi edistää kotoutumista. On tärkeää, että lisääntyvää monikulttuurisuutta ja moniuskontoisuutta ei ratkaista sillä, että uskonto painetaan marginaaliin yksityisasiaksi. Uskonto on yhteisöllinen asia erityisesti maahanmuuttajille. Maahanmuuttajien kotoutumisessa tarvitaan ekumeenista ja uskontodialogista asiantuntemusta ja valmiuksia. Kirkko ja seurakunnat voivat tarjota apua ja kehittää osaamistaan myös yleisen yhteis-

kuntarauhan ja kotoutumisen edistämiseksi, sillä kirkolla on pitkä kokemus monikulttuurisesta työstä. (Keskitalo & Huokuna 2013.)

Maahanmuuttajille pitäisi tarjota mahdollisuus siirtyä lapsityöstä luontevasti varhaisnuorisotyöhön ja edelleen nuorisotyöhön ja sieltä rippikouluun ja isoskoulutukseen. Näin heille mahdollistuisi pitempiaikainen seurakunnan parissa oleminen. Seurakunnissa on vielä aika vähän kokemuksia maahanmuuttajanuorista, jotka ovat olleet isosina. Kysymys rippikoulusta ja isoskoulutuksesta on tärkeä asia. (Laihia 2013a.)

Kun työntekijät ottavat maahanmuuttajia vapaaehtoisina työpareiksi mukaan erilaisiin kerhoihin, se on hyvä asia. Maahanmuuttajat pitävät pyhäkoulua erittäin tärkeänä ja heitä on koulutettu pyhäkoulunopettajiksi. Seurakunnissa maahanmuuttajia voisi ottaa enemmän työharjoitteluun lapsi- ja nuorisotyössä. Jos seurakunnan työntekijät löytävät niitä maahanmuuttajataustaisia ihmisiä, joista voisi olla kirkon työntekijöiksi, työntekijät voisivat tukea heidän opiskeluun hakemista. Pitäisi muistaa, että seurakunnissa on olemassa olevassa työssä paljon hyvää, kun vain maahanmuuttajille tarjotaan mahdollisuus tulla siihen mukaan. Seurakunnassa on hyvä mahdollistaa myös maahanmuuttajien täysivaltainen osallisuus, ottaa heidät mukaan arvokkaiksi, yhdenvertaisiksi toimijoiksi. (Laihia 2013a.)

Maahanmuuttajia pitäisi ottaa mukaan heille suunnattujen julkisten palvelujen kehittämiseen työntekijöinä ja asiantuntijoina, sillä yhä enemmän tarvitaan eri kulttuurien, kielten ja uskontojen asiantuntijoita. Maahanmuuttajien asiantuntevus ja oma osaaminen lisäisi heidän edustamiensa yhteisöjen itsetuntoa ja samalla edistäisi kotoutumista. (Keskitalo & Huokuna 2013.)

3.2 Koulutuksen tarve maahanmuuttajatyössä

Lapsityössä työntekijät on aika hyvin koulutettu monikulttuurisuuteen. Nuorisotyö tulee Laihian mukaan kovasti jäljessä. Nuorisotyössä pitäisi keskittyä maahanmuuttajatyöhön ja eniten puhuttaa erityisesti halukkuuden puute maahan-

muuttajatyöhön. Nuorisotyössä suurin tarve on etsivään nuorisotyöhön. (Laihia 2013a.)

Tällä hetkellä Suomessa se tilanne, että kaikki hälytyskellot soivat, kun on toinen sukupolvi, joka kasvaa Suomessa. On syrjäytymisriski. Siksi me lähetettiin kannanotto kirkon monikulttuurisuustyön neuvottelupäiviltä, jossa haastettiin kasvatuksen johtoa ja väkeä, että avatkaa sitä työtä ja nähkää, että teillä on hirveän hyvää ole-massa olevaa työtä, mutta jos se on sulkeutunutta, se on tylsää. Potentiaalia on, niin kuin vaan nähtäis ne tarpeet, mitä siinä on. Korostan vielä, että seurakuntatyö voi olla huomattavasti luottamusta herättävämpää kuin jossain muualla. (Laihia 2013a.)

Laihian mukaan nuorisotyössä on ehkä kadotettu etsivä nuorisotyö, joka olisi erittäin tärkeää maahanmuuttajatyössä. Pitäisi löytää erityisesti nämä toisen polven kasvavat nuoret, jolloin voidaan estää heidän syrjäytymisensä. Tällä hetkellä pitäisi rakentaa perhekeskeistä työtettä lapsi- ja nuorisotyöhön, sillä maahanmuuttajanuorille perheen merkitys korostuu eri tavalla kuin suomalaisilla, mikä ilmenee aikaisemmasta tutkimuksestani. (Laihia 2013a.)

Uudessa nuorisotyön kehittämisasiakirjassa kysytään, miten voi saada koulutusta monikulttuuristen kysymysten huomioimiseksi vai pystyykö hyväksi työntekijäksi oppimaan ainoastaan käytännön kokemusten kautta (Nuoret seurakuntalaisina, 38).

Diakonia-ammattikorkeakoulussa on moninaisuus ja monikulttuurisuus- jakso, johon kuuluu sekä teoriaa että työharjoittelu. Teoriaosuuden tavoitteena on, että opiskelijalle selviää keskeiset monikulttuurisuuteen liittyvät käsitteet ja hän pystyy jäsentämään opittuja taitoja työssään. Harjoittelun tavoitteena on päästä kohtaamaan omia ja yhteiskunnassa vallitsevia moninaisuuteen liittyviä asenteita ja arvoja ja oppia kohtaamaan eri kulttuurien ja uskontojen edustajia työssään. (Diakonia-ammattikorkeakoulu.) Ehkä seurakunnissa on uusi sukupolvi työntekijöitä kasvamassa monikulttuurisuuteen.

Kirkon henkilöstökoulutuksessa on rakennettu aivan uudenlaista koulutuskokonaisuutta. Kirkon kansainvälisen työn erityiskoulutus kotimaan henkilöstölle on moduulimuotoinen koulutus, joka rakentuu kolmesta pakollisesta ja kahdesta valinnaisesta moduulista. Koulutuksen voi käydä kokonaan tai osan moduuleis-

ta voi käydä muiden kirkon erityiskoulutuksien osiksi. Erikoistumiskoulutuksessa jokainen voi rakentaa omanlaisensa kokonaisuuden juuri niistä koulutuskokonaisuuksista, joita kokee tarvitsevänsä. Koulutuksessa käsitellään muun muassa muuttuvaa uskonnollisuutta ja uskontojen kohtaamista, kulttuurien välistä vuorovaikutusta ja konfliktien käsittelyä ja kansainvälistä kasvatusta ja vaikuttamista. Koulutuksessa käsitellään juuri sitä osaamista, jota työssä tarvitaan alkaen lainsäädännöstä ja muista perusasioista. (Kirkon kansainvälisen työn koulutus kotimaan henkilöstölle.) Koulutus vastaa selvästi maahanmuuttajatyön tarpeisiin.

3.3 Seurakunnan lapsi- ja nuorisotyöntekijöiden identiteetin merkitys maahanmuuttajatyössä

Identiteetin merkitys korostuu kaikessa maahanmuuttajatyössä, koska ensiksi työntekijän on tunnettava itsensä ennen kuin voi kohdata toisen ihmisen.

Sitä identiteettityötä pitää tehdä. Se on kaikessa kansainvälisessä tai monikulttuurisessa, mitä nimeä nyt käytetään, kaikessa siinä työssä korostetaan sitä. Jos et tiedä, kuka sinä olet ja jos et tiedä, mistä sinä olet tullut, sinun taustaasi. Sinä et voi kohdata toista, joka on tullut jostain omastansa, erilaisesta. Tämä on perusfakta. Pitää tuntea itsensä. Pitää kohdata se, kuka minä olen. Jollakin tavalla tämä työskentely täytyy tehdä. (Laihia 2013a.)

Jos työntekijä ei ole ollut aikaisemmin selvillä identiteetin merkityksestä, se tulee esille työskenneltäessä maahanmuuttajien kanssa seurakunnassa. Vasta kun kohdataan jotain erilaista, se havahduttaa miettimään omaa ajattelua ja identiteetin muodostumista. (Laihia 2013a.)

Jos ei ole aikaisemmin ole ollut tietoinen siitä tarpeesta, se tapahtuu työn myötä. Ihminen ei välttämättä tiedosta, kuka minä olen, jollei tule jotain erilaista vastaan, joka herättää sen kysymyksen, se vieras, outo, uusi, erilainen, se vasta pysäyttää. Minä käyttäydyn noin ja toinen ajattelee ja käyttäytyy noin, mistä tää johtuu, pistää miettimään. Kuka mä olen ja mistä mä olen tullut. Mikä on vaikuttanut mun ajatteluun, miten se on muovannut. Kristityllä vielä. Mitä tarkoittaa, että olen kristitty, miten se ilmenee minussa, minun käyttäytymisessä ja mun elämässä. (Laihia 2013a.)

Monet maahanmuuttajista saavat sen kuvan, että Suomessa ei ole kristillisyyttä ollenkaan, koska se on hiljaista kristillisyyttä, joka ei näy ulospäin, ilmenee myös aikaisemmasta tutkimuksestani. Seurakunnan työntekijöiden pitäisi osata nähdä, että hengellisyytemme voi olla myös erilaista.

Monet seurakunnan työntekijät ovat joutuneet opettelemaan sen, mitä tarkoittaa kristittynä työskenteleminen maahanmuuttajien kanssa. Aikaisemmin he eivät ole joutuneet pohtimaan kristinuskon perusteiden avaamista toiselle. Identiteetin kehittyminen ja selkiyttäminen on tärkeää, koska siitä on hyötyä myös verkostotyössä, kun työntekijä osaa itse profiloida itsensä kirkon työntekijäksi. (Laihia 2013a.)

Kulttuurinen identiteetti on aivan samanlainen tiedostamisen asia kuin uskonto. Puhutaan arvoista, asenteista ja käyttäytymisestä. Nämä sisältävät valtavan paljon asiaa. Työntekijän pitää tuntea oma uskonto ja kulttuuri ja tunnistaa nämä asiat omassa ajattelussa. (Laihia 2013a.)

Mistä kaikesta minä olen ominut itelleni tapoja, malleja ja tapoja elää elämää, sehän on sitä kulttuurista. Se on ihan sama kuin uskonnon kanssa, jos minä en ala tätä tutkia ja havainnoida, niin jotenkin en mä voi ymmärtää sitä toista, jolla on sama kulttuurinen vaikutus olemassa, joka on erilaista. Tätä pidetään myöskin tällaisena kompetenssiasiana, että minä tiedän, kuka mä olen. Tunnistan identiteettini, se on kaikin tavoin itseäni hyödyttävää, tunnistan omaa itseäni. Se on hedelmällistä, vapauttavaa, että mä hoksaan, tätä olen oppinut ja näin se minussa vaikuttaa, saattanut tulla kotikasvatuksessa malli, jota huomaamatta noudatan. Tämän mallin mukana voi kehittyä suhtautuminen toisiin ihmisiin, sekin on kulttuurista oppimista. (Laihia 2013a.)

Omaa identiteettiään ja omaa käyttäytymistä on jokaisen mahdollista muuttaa. Ei tarvita kuin tahtotila muutokseen. Kulttuuri muuttuu ja ajattelu muuttuu ja samalla identiteetti muuttuu, joten työntekijän on tiedostettava, kuka on tässä elämänvaiheessa ja tässä ihmissuhdeverkostossa. (Laihia 2013a.)

3.4 Identiteetin vahvistaminen maahanmuuttajatyössä

Uskonnon avoin näkyminen on haastateltavien mielestä työn vahvuus, ilmenee Kyllösen (2012, 114- 116,148) työssä. Kristillinen elementti on vahvasti mukana työssä eikä sitä pyritä peittelemään. Haastateltavat kokivat, että maahanmuuttajat saavat uskonnon näkymisestä tukea omaan hengellisyyteensä sekä oikeutusta uskonnon ilmaisemiseen, vaikka se olisi eri uskonto kuin heidän omansa. On tärkeää pitää kiinni oman vakaumuksen säilyttämisestä, mutta kunnioittaa samalla toisinuskovien omaa uskontoa.

Seurakunnan lapsi- ja nuorisotyöntekijöiden pitää koko ajan korostaa kristillistä identiteettiään eikä piilottaa sitä. Mitä selkeämpi ja vahvempi oma kristillinen identiteetti on, sitä paremmin pystyy keskustelemaan toisen uskonnon edustajan kanssa. (Laihia 2013a.)

Yksi asia, mitä täytyy tehdä koko ajan sen kristillisen identiteetin korostaminen, ettei piilota kristillistä identiteettiä. Silloin mennään metsään, jos ei uskalleta olla kristittyjä. Meidät tulkitaan tavalla, joka voi olla harhainen, annetaan itsestämme sellainen kuva, että hävetään ja piilotetaan kristillisyyttä. Siitä ei ole koskaan koitunut mitään hyvää. (Laihia 2013a.)

Laihian mukaan tämä saattaa olla yksi syy, miksi nuorisotyöntekijät eivät ole vahvasti mukana maahanmuuttajatyössä. Työntekijän kristillinen identiteetti voi olla siis heikko tai hän ei halua profiloitua kristittynä työntekijänä. Nykyään kaikissa lyhyemmissä ja pitemmissä kursseissa hengellisyys ja hartauselämä ovat läsnä kurssin sisällössä, koska tavoitteena on työntekijän hengellisen identiteetin vahvistaminen. (Laihia 2013a.)

Nuorisotyöntekijöiden pitäisi uskaltaa astua oman systeeminsä ulkopuolelle, jolloin heille tarjoutuu mahdollisuus moniammatillisuuteen ja maahanmuuttajatyöhön. Kasvatuksen työntekijöiden osaamista kaivataan, sillä jokaisella työntekijäryhmällä on oma ammatti-identiteetti. (Laihia 2013a.)

Monikulttuurinen nuorisotyö vaatii ohjaajalta henkilökohtaista paneutumista ja kiinnostusta eri etnisten ryhmien ja nuorten tasa-arvoa koskeviin kysymyksiin. Monikulttuurisuus tulisi nähdä koko työyhteisön haasteena. Monikulttuurisessa

nuorisotyössä on työntekijöitä koulutettu huomaamaan nuorten erilaiset taustat ja työntekijöiltä löytyy herkkyyttä ja uskallusta korostaa joidenkin nuorten osallisuuden tukemista. (Nuoret seurakuntalaisina 2012, 38- 39.)

Jos lapsityössä syntyy osaamista, se ei tahdo siirtyä eteenpäin varhaisnuorisotyöhön eikä nuorisotyöhön. Tämä on ollut yksi aukkokohta ja on paljon pohdittu, mistä tämä voi johtua. Koetaanko lapsityöntekijä vähäarvoiseksi työkulttuurista johtuen? Syntyypä osaamista millä tahansa alueella, syntynyt osaaminen olisi tärkeää saada jaettua seurakunnassa. Moniammatillisuutta pitäisi hyödyntää rohkeammin seurakunnassa. (Laihia 2013a.)

4 POHDINTA

Tutkimus vastaa tutkimuskysymyksiin tuoden selvästi esille valmiudet, joita lapsi- ja nuorisotyöntekijät tarvitsevat maahanmuuttajatyössä. Ne työntekijät, jotka tekevät työtä maahanmuuttajien kanssa ovat tiedostaneet valmiutensa, koska heillä on asenne kohdallaan ja he pystyvät työskentelemään maahanmuuttajien kanssa. Koulutuksen ja työkokemuksen avulla pyritään vastaamaan näiden valmiuksien kehittymiseen. Identiteetin, erityisesti kristillisen identiteetin tiedostaminen on tärkeää ja oleellista maahanmuuttajatyössä.

4.1 Ammatilliset valmiudet

Työntekijän ammattitaito koostuu koulutuksesta sekä työ- ja elämäkokemuksien avulla kootuista taidoista. Ammattitaidon kehittyminen on koko työuran jatkuva prosessi. Riittävän ammattitaidon tuoma valmius nousee yhä tärkeämmäksi ominaisuudeksi kulttuurien välisessä työssä. Työntekijän tulee pyrkiä ymmärtämään seurakuntalaisten ja maahanmuuttajien tarpeita mahdollisimman hyvin ja pystyä viestittämään omalla käyttäytymisellään, että on valmis auttamaan heidän tavoitteidensa toteutumisessa. (Hammar-Suutari 2006, 8.)

Kirkon maahanmuuttajatyöntekijät ovat nostaneet esiin viime vuosien aikana seuraavia valmiuksia: lähimmäisen rakkaus, kyky nähdä ihminen ihmisenä, kyky tunnistaa tunteita, taito huomioda ja ymmärtää sanojen ja käsitteiden merkityksiä, halu oppia ja muuttua itse, kyky tunnistaa oman kulttuurisen taustan heijastukset, oikea asenne, muutosten ja epävarmuuden sietokyky, taito välttää sinisilmäisyyttä, oman jaksamisen huomiointi, rajan vetämisen taito. (Laihia 2013b.)

Tämän tutkimuksen mukaan kaikkein tärkein valmius, minkä työntekijät tarvitsevat maahanmuuttajatyössä, on asenteelliset valmiudet eli on halu kohdata maahanmuuttajia. Aikaisemman tutkimuksen mukaan on tärkeintä olla avoin, toisia ihmisenä arvostava kristitty ihminen, joka kunnioittaa jokaisen ihmisarvoa. Kun perustyö on tärkeä motivaation lähde, maahanmuuttajatyön ei tarvitse

nousta kynnyskysymykseksi työntekijöille. Loppujen lopuksi kaikkeen kohtaamiseen riittää ihmisyyys. Jos työntekijä arvostaa toista ihmistä juuri sellaisena kuin hän on, se riittää seurakunnan lapsi- ja nuorisotyössä pitkälle.

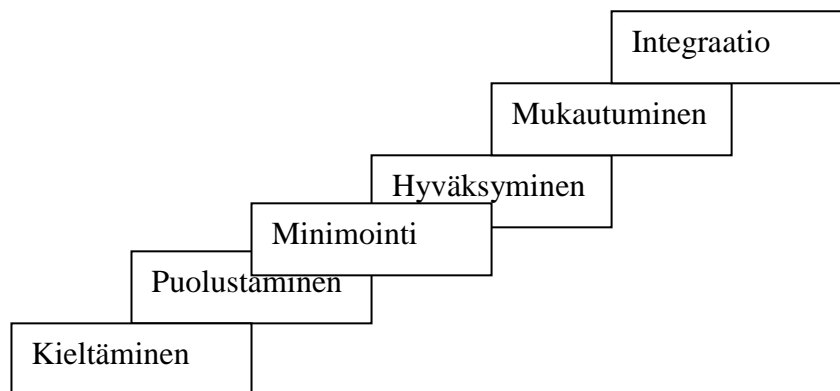
Maahanmuuttajien kanssa työskentelevien ammatilliset valmiudet jaetaan kolmeen pääkohtaan: Ensiksikin kulttuurisensitiivisyyteen, joka käsittää tietoisuuden omasta kulttuurista ja kulttuurin vaikutuksesta omaan toimintaan. Toiseksi työntekijöiden kykyyn kommunikoida maahanmuuttajien kanssa kielivaikeuksista, ristiriidoista ja vaikeista elämäntilanteista huolimatta. Tämä vaatii myös teoriatietoa maahanmuuttajan elämäntilanteesta. Kolmanneksi tietoon maahanmuuttajien palvelujärjestelmästä ja omasta lähiympäristöstään, jotta näitä tietoja osataan välittää maahanmuuttajille. (Räty 2002,210.)

Kulttuurien välinen kompetenssi on käsite, joka liittyy kulttuurien välisiin kohtaamistilanteisiin. Käsite pitää sisällään valmiudet, jotka tarvitaan kulttuurien välisissä kohtaamistilanteissa. Kulttuurien välinen kompetenssi tarkoittaa kokonaisuutta, joka koostuu eri ulottuvuuksista. Nämä ovat asenteet, tietoisuus, taidot ja toiminta. Näitä reunustavat käytettävissä olevat resurssit. Tämä kulttuurien välinen kompetenssi muodostaa yhden säikeen ammattitaidon osatekijöistä. Muita ovat vuorovaikutustaidot, ammatilliset valmiudet, kehittyminen- ja omaksumiskyky, joustavuus, muutoksensietokyky ja valmius vastata erilaisten asiakkaiden mukanaan tuomiin haasteisiin. (Hammar-Suutari 2006, 9.)

Kulttuuritietoisuus käsittää oman kulttuurisen taustan ja asenteiden sekä asiakkaan kulttuuristen arvojen, uskomusten, tapojen ja ongelmaratkaisutaitojen tunnistamisen. Kulttuurinen tieto käsittää erilaisesta kulttuurista peräisin olevan asiakkaan näkemyksen ymmärtämistä ja myös erojen ja yhtäläisyyksien ymmärtämistä. Kulttuurisessa taidossa pystyy suunnittelemaan ja toteuttamaan asiakkaan kulttuuriset tarpeet huomioivia käytäntöjä ja pystyy muuttamaan toimintatapaa. Kulttuurinen kohtaaminen käsittää eri kulttuurista peräisin olevien asiakkaiden vuorovaikutuksellisen kohtaamisen ja ennen kaikkea kiinnostuksen hakeutua kulttuuriin kohtaamistilanteisiin. Kulttuurinen tahto käsittää aidon kiinnostuksen ja motivaation erilaisten ja eri kulttuureihin kuuluvien ihmisten kohtaamiseen, johon liittyy intuitiivinen empatiakyky. Kulttuurinen herkkyyys tar-

koittaa erilaisuuden hyväksymisen taitoa, johon kuuluu empatiakyky sekä hyvät viestintä- ja vuorovaikutustaidot. (Korpaeus-Hellsten 2013.)

Kulttuuristen erilaisuuksien kokeminen ohjaa ihmisiä tarkastelemaan monikulttuurisia ilmiöitä syvällisesti sekä monitahoisesti, jolloin myös heidän interkulttuurinen osaamisensa kehittyy. Milton ja Janet Bennet jakavat interkulttuurisen osaamisen kuuteen eri vaiheeseen, joissa kolmessa ensimmäisessä etnosentrisessä viitekehyksessä oma kulttuuri on lähtökohtana ja ihmiset pyrkivät kaikin tavoin välttämään kulttuurisia kohtaamisia. Kolmessa etnorelatiivisessa, joissa kulttuurin moninaisuus on lähtökohta, ihmiset hakeutuvat kulttuurisesti haasteellisiin tilanteisiin, koska kokevat ne mielenkiintoiseksi (KUVIO 2). (Paavola & Talib 2010, 78.) Ovatko siis työntekijät, jotka eivät tee maahanmuuttajatyötä etnosentrisiä ja työntekijät, joilta löytyy jo halua tehdä maahanmuuttajatyötä etnorelatiivisia?



KUVIO 2 Kulttuurisen osaamisen kehittyminen Milton ja Janet Bennetin mukaan

Jokainen työntekijä on kulttuurisen herkkyytensä ja osaamisen kehityksen eri vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa oma kulttuuri ohjaa vahvasti ajattelua. Työntekijä kieltää, että kulttuurisilla eroilla ja käyttäytymismalleilla olisi merkitystä. Kulttuuristen erilaisuuksien kieltovaihetta seuraa oman kulttuurin puolustusvaihe, jossa työntekijä tunnustaa eroavaisuudet, mutta kokee ne uhkaavina ja pelottavina omalle ymmärrykselle. Työntekijä kehittää puolustusmekanismeja esimerkiksi muita halventavaa arvostelua ja itsensä ylistämistä parempana. Toisaalta voi myös esiintyä oman kulttuurin aliarvioimista ja muiden idealisoimista.

Minimointivaiheessa korostuu kaikkien ihmisten ja kulttuurien samankaltaisuus. Työntekijällä saattaa olla liberaaleja ajatuksia, mutta oletamus on, että kaikki muut ovat samankaltaisia kuin hän. (Laihia 2013b & Paavola & Talib 2010, 78-79.)

Etnorelativisessa vaiheessa työntekijä suhteuttaa omaa kulttuuriaan muihin kulttuureihin, jolloin hän tiedostaa arvojen suhteellisuuden. Kulttuuriherkkyyden sopeutumisvaiheessa hyväksytään se tilanne, että arvostetaan kulttuurisia eroja leimaamatta niitä positiiviseksi tai negatiiviseksi. Alkuun on helpompi hyväksyä käyttäytymistä, vähitellen myös arvostuksia. Mukautumisvaiheessa työntekijä alkaa kehittää valmiuksia kohdata muita voidakseen elää ja kommunikoida muiden kanssa yli kulttuurirajojen. On löydetty vastaus siihen, miten oma identiteetti, kulttuuri, yhteiskunta ja sen historia saadaan sopusointuun toisten kulttuurien, identiteettien ja kansojen todellisuuden kanssa. Aletaan nähdä maailmaa myös toisten silmin. (Laihia 2013b & Paavola & Talib 2010, 79.)

Integraatiovaiheessa työntekijä on saavuttanut sisäisen tasapainon ja on omaksumut monenlaisia viitekehyksiä sekä osaa soveltaa erilaisia vaihtoehtoisia ajattelumalleja eri kulttuurisiin tilanteisiin. Tässä vaiheessa työntekijä on tiedostanut oman erilaisuutensa tai toiseutensa. Työntekijälle on kehittynyt monimuotoisempi ymmärrys ihmisten elämästä ja valinnoista, jolloin hän näkee integraation mahdollisena ja välttämättömänä. Erilaisuus rikastuttaa omaa elämää ja mahdollistaa uuden yhteisen kulttuurin luomisen. (Laihia 2013b & Paavola & Talib 2010, 79- 80.)

Seurakunnan lapsi- ja nuorisotyöntekijöiden pitäisi päästä mukautumisvaiheeseen eli adaptaatiovaiheeseen, jolloin erityisesti oman identiteetin ja toisten maahanmuuttajien identiteetin merkitys selviää ja maailmaa pystytään näkemään myös toisin silmin. Identiteetin merkityksen tiedostaminen on kuitenkin avainasia, mikä ilmenee tästä ja aikaisemmasta tutkimuksestani.

Kun kulttuurien välinen tietoisuus kehittyy työntekijässä, muuttaa se hiljalleen hänen näkökulmaansa ja jopa etäännyttää omasta viitekehyksestään. Työn konteksti mahdollistaa oman viitekehyksen näkemisen muista näkökulmista.

Mikään ihmisen toiminta ei tapahdu kulttuurisessa tyhjiössä, koska työntekijä ei toimi irrallaan oman kulttuurinsa käsitteistä, merkityksistä ja erilaisista käyttöteorioista. (Laihia 2013b.)

Kompetenssi käsittää tutkivan asenteen omaa kulttuurista taustaa kohtaan ja sen piirteiden tunnistamisen sekä asenteellisen valmiuden ja kyvyn empatiaan. Tarvitaan mielenkiintoa toiseutta kohtaan ja maailmanlukutaitoa ja motivaatiota vuorovaikutukseen. Vaaditaan ihmisyyden syvää ymmärtämistä ja joustoa sekä kykyä luoda kulttuurisia synteesejä. On hyvä ymmärtää eri puolilta maailmaa muuttaneiden kulttuurista sopeutumisprosessia. (Laihia 2013b.)

Maahanmuuttajatyössä ei ole tiettyä yleispätevää ohjetta työskentelyyn eri ikä- ja sosiaaliluokista tulevien ihmisten kanssa. Ohje on tuskin tarpeenkaan, sillä maahanmuuttajien ulkomaalainen tausta ei vaadi työntekijöiltä erityistä ammattitaitoa, vaan pikemminkin taustatietoa uuteen maahan sopeutumisesta sekä maahanmuuttajiin ja kulttuuriin liittyvistä inhimillisistä tekijöistä. Seurakunnan työntekijöiden pitäisi yhdistää tämä tieto omaan ammatilliseen osaamiseensa. (Forsander 1994, 52.) Työyhteisön monikulttuurisen tietotaidon lisääminen olisi tärkeää, kuten Honkasalon, Soutun ja Suurpään (2007) tutkimuksesta käy ilmi. Pelot, arkuus ja asenteet ovat tämän ja aikaisemman tutkimuksen mukaan syynä siihen, etteivät kaikki työtoverit tee työtä maahanmuuttajien kanssa.

”Monikulttuurisuus haastaa meitä katsomaan omaa ympäristöämme uudesta näkökulmasta. Kysymys on ennen muuta sisäisestä avautumisesta ja halusta nähdä seurakunnan alueella ne ihmiset, jotka odottavat vastaan tulemistä. Mitään muuta ei tarvita, yksi askel johtaa toiseen omalla ajallaan. Pelkoja ja ennakkoluuloja päin on vain kuljettava, kunnes niiden läpi näkyy ihminen yksilönä, persoonana ja Jumalan luomana ja rakastamana olentona”, toteaa Kirkkohallituksen maahanmuuttajatyön sihteerä Laihia. (Viirimäki 2004, 27.)

Jatkuvasti monikulttuuristuva ympäristömme on haaste kirkossa tehtävälle työlle sekä kirkon ja muiden tahojen väliselle yhteistyölle, koska monikulttuurisuuteen liittyviä taitoja tarvitsevat kaikki työntekijäryhmät. Lasten ja nuorten parissa työskentelevillä pitää tulevaisuudessa olla enemmän valmiuksia kulttuurisensitiivi-

seen eli kulttuurien erot ymmärtävään kohtaamiseen ja uskontodialogiin. Maahanmuuttajilla on mukanaan oma uskontonsa ja siihen liittyvä arvomaailma, mikä synnyttää keskusteluja. Uskontodialogi ja erilaisuuden kunnioittaminen tulee nähdä yhtenä keskeisenä sisältönä tulevaisuudessa, ja luterilainen kirkko on tässä asiassa avainasemassa. Yksilön on tunnistettava oma kristillinen identiteettinsä ja omat juurensa, joiden kautta hän pystyy arvostamaan myös toislaisissa juurissa kasvaneita ihmisiä. (Monikulttuurisuuden haaste.)

4.2 Työntekijöiden identiteetin merkitys

Ihminen tiedostaa sitä paremmin oman etnisen identiteettinsä mitä enemmän hän on tekemisissä omasta kulttuurista poikkeavan ryhmän kanssa. Ihmisen ulkoisten ominaisuuksien perusteella jonkun voidaan päätellä kuuluvan tiettyyn ryhmään. Etniseen ryhmään kuuluminen määräytyy kuitenkin kokemuksellisenä asiana. Omakohtainen käsitys etnisyydestä korostuu erilaisuuden kohtaamisessa, koska silloin tulee ajankohtaiseksi oman ryhmän ja itsensä määrittelemineen. Jos huomioi yksilön käsitykset omasta itsestään ja ryhmästään, täytyy myös huomioida muiden käsitykset yksilöstä ja hänen edustamansa ryhmän ominaisuuksista. (Cantell 2000, 24- 25.) Aloittaessaan tehdä maahanmuuttajatyötä, työntekijä tunnistaa vasta todellisen tarpeensa tiedostaa oma identiteettinsä ja sen merkitys. Vasta jonkun oudon, erilaisuuden kohtaaminen, saa aikaan tarpeen määritellä oma identiteetti.

Identiteetti ei synny annettuna, vaan sitä on pohdittava tietoisesti. Identiteetti muokkaantuu koko ihmisen elämän ajan. (Saastamoinen 2006, 170, 172- 173.) Tämä asia on tiedostettava maahanmuuttajatyössä, sillä pitkään työtä tehneilläkin tulee eteen tilanteita, jolloin havahtuu siihen, minäkö ajattelen tuolla tavalla.

Yhteiskunnan henkinen tila heijastuu kirkkoon. Siinä vaikuttavat asenteet, arvostukset ja suunnat. Suomessa kirkko vaikuttaa yhteiskuntaan ja on yksi asenneilmaston luoja. Monikulttuuristumisen seurauksena myös kirkkoon on tullut identiteettikysymysten aika: Miltä suomalainen kristillisyyys ja luterilainen omaleimaisuus näyttävät ulospäin? Maahanmuuttajat tulevat maista, joissa

uskonto on osa arkipäivän yhteisöllisyyttä ja siksi he kritisoivat suomalaisten yksityisluontoista uskontoa. (Kansan kirkosta kansojen kirkoksi 1999, 8- 9.)

Tästä ja aikaisemmasta tutkimuksestani ilmenee, että juuri maahanmuuttajatyö saa työntekijät vasta tiedostamaan oman kristillisen identiteetin merkityksen. Maahanmuuttajille on yleensä hyvin selvillä oman uskonnollisuuden keskeiset asiat, joten työntekijöiltä maahanmuuttajatyö vaatii enemmän tietoa omasta uskonnostaan. Pitää tietää oman uskonnon perusteet, jotta voi käydä uskontodialogista keskustelua vieraan uskonnon edustajan kanssa.

Yhdenvertaisuus, saavutettavuus, monimuotoisuus ovat yhteiskunnan puolelta tulevia haasteita kirkolle ja niissä kaikissa on kysymys osallisuudesta ja sen vahvistamisesta, joka on kirkon keskeinen tulevaisuuden kysymys. Monikulttuurisen kirkon haasteena on erilaisuuden hyväksyminen, oman ja muiden uskonto- ja kulttuuriperinteen tuntemus ja kunnioittaminen, joten kirkon sisällä tarvitaan tilaa erilaisille tavoille tunnustaa uskoa ja elää kristittyinä. (Uskonyhteys ja ekumeeninen vieraanvaraisuus 2012.) Osallisuuden kehittäminen kirkossa on tällä hetkellä ajankohtaista.

Maahanmuuttajilla on mukanaan oma uskontonsa ja siihen liittyvä arvomaailmansa, mikä synnyttää keskusteluja. Uskontodialogi ja erilaisuuden kunnioittaminen tulee nähdä yhtenä keskeisenä sisältönä tulevaisuudessa, ja luterilainen kirkko on tässä asiassa avainasemassa. Yksilön on tunnistettava oma kristillinen identiteettinsä ja omat juurensa, joiden kautta hän pystyy arvostamaan myös toisenlaisissa juurissa kasvaneita ihmisiä. (Monikulttuurisuuden haaste.)

Identiteettiin liittyvät asiat ja asenteet vaikuttavat siihen, etteivät jotkut työntekijät halua tehdä töitä maahanmuuttajien kanssa. Näiden asioiden taustalla saatavat olla ihmisarvokysymykset. Jos ihmisen oma ammatti-identiteetti on heikko, hänellä on vaikeuksia kohdata vieraaseen kulttuuriin, uskontoon ja tietyn kansallisen identiteetin omaavia ihmisiä. Pelkoja aiheuttaa se, etteivät työntekijät ole sinut itsensä, uskontonsa ja omien juuriensa kanssa. (Summa 1994, 131.) Ammatillisessa koulutuksessa olisi syytä pohtia, annetaanko valmistuville opiskelijoita tarpeeksi rakennusaiheita ammatillisen identiteetin vahvistamiseksi.

Entä kristillisen identiteetin rakentamiseksi? Pitäisikö olla ammatillisissa koulutuksessa enemmän mahdollisuuksia juuri siihen omien korvien välien pohtimiseen?

Ensin pitää altistua erilaisuuteen, ennen kuin pystyt tulemaan tietoisiksi omista asenteista ja ennakkoluuloista. Mod- koulutus on ensimmäinen koulutuspalikka, jonka tarkoituksena on juuri havahtuminen omiin asenteisiin. Mod tarkoittaa moninaisuutta, oivallusta, dialogiaa ja se on kehitetty erilaisuutta ja identiteettiä koskevien ristiriitojen selvittämiseen.(Mod- koulutus.)

Monikulttuurinen ja moniarvoistuva Suomi haastaa seurakuntia ja sen työntekijöitä uudistumaan, koska monikulttuurisuudessa on kysymys kokonaisvaltaisesta toimintakulttuurien muutoksesta. Keskeinen kysymys on, pystytäänkö kirkossa hyväksymään identiteetti, joka on avoin erilaisuudelle ja vapaa yhtenäiskulttuurin rajoista? (Kirkon maahanmuuttaja- ja monikulttuurisuustyö.)

5 YHTEENVETO

Aikaisemman tutkimuksen johtopäätökset uskonto, kulttuuri ja ihmisarvo saivat täydennystä ja vahvistusta. Edellä mainittujen keskeisten johtopäätösten takaa löytämäni identiteetti ja sen merkitys sai lisää syvyyttä artikkelissa. Identiteetin merkitys korostuu maahanmuuttajatyössä, koska ensin työntekijän on tunnettava itsensä, jotta pystyy kohtaamaan toisen eri kulttuurista olevan ihmisen.

Työntekijöiden on pidettävä rohkeasti esillä oma kristillinen usko ja kristillisen identiteetin merkitystä on syytä entisestään korostaa seurakunnan lapsi- ja nuorisotyöntekijöiden keskuudessa. Työntekijä tarvitsee maahanmuuttajien kohtaamiseen erilaisia taitoja, joita olen korostanut artikkelissa. Kulttuurien välinen kompetenssi käsittää asenteet, tietoisuuden, taidon ja toiminnan. Loppujen lopuksi asenteelliset valmiudet, jotka tarkoittavat halua tehdä maahanmuuttajatyötä on kaikista suurin asia, jota vaaditaan seurakunnan lapsi- ja nuorisotyöntekijöiltä. Nyt on oikea hetki panostaa erityisesti nuorisotyöntekijöiden monikulttuuriseen koulutukseen, jotta voidaan estää toisen polven maahanmuuttajien syrjäytymisriski. Nuorisotyöntekijöiden pitäisi alkaa rohkeasti tehdä moniammatillista yhteistyötä seurakunnassa ja heidän intoaan ja haluaan tehdä maahanmuuttajatyötä pitäisi kasvattaa.

Seurakunnan ja erityisesti seurakunnan lapsi- ja nuorisotyöntekijöiden tekemää maahanmuuttajatyötä on vähän tutkittu, joten tutkimusta maahanmuuttajatyöstä olisi hyvä jatkaa myös tulevaisuudessa. Tutkimusta voisi jatkaa lapsi- ja nuorisotyöntekijöiden identiteetistä tarkemmalla selvityksellä. Vertailututkimuksella voisi selvittää, onko nuorisotyöntekijöiden identiteetti heikompi verrattuna lapsityöntekijöiden identiteettiin, mikä vaikuttaa lapsityöntekijöiden laajempaan halukkuuteen maahanmuuttajatyöhön. Erityisesti työntekijöiden kristillinen identiteetti olisi hyvä ottaa lähtökohdaksi tutkimukselle. Yksi jatkotutkimuksen aihe voisi olla, miksi seurakunnassa kertynyt osaaminen ei siirry seurakunnan sisällä eteenpäin eli moniammatillisen työotteen kehittäminen ja laajentaminen maahanmuuttajatyössä.

Kirkon työn perusta nousee sen omasta käsityksestä, jossa sen keskeisenä tehtävänä on elää ihmisten rinnalla. Kysymyksessä on perinteisesti lähimmäisen rakkaus. Koska kirkon tehtävänä on puhua niiden puolesta, joilla ei ole ääntä, jokaisen on muistettava oma roolinsa tässä. (Villa 2008, 9.) Maahanmuuttajat ovat yksi tällainen ryhmä. Seurakunnan lapsi- ja nuorisotyöntekijöitä tarvitaan maahanmuuttajatyöhön. Se vaatii työntekijöiltä oman identiteetin selkiyttämistä ja ennen kaikkea oikeaa asennetta ja lähimmäisen rakkautta. Seurakunnan lapsi- ja nuorisotyöntekijöitä tulisi rohkaista tekemään työtä maahanmuuttajien kanssa.

LÄHTEET:

- Alasuutari, Pertti 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.
- Alitolppa- Niitamo, Anne & Söderling, Ismo. 2005. Johdanto. Teoksessa Anne Alitolppa, Ismo, Söderling, & Stina, Fågel. (toim.) Olemme muuttaneet. Näkökulmia maahanmuuttoon, perheiden kotoutumiseen ja ammatillisiin käytäntöihin. Helsinki: Väestöliitto, 7-12.
- Cantell, Matti (toim.) 2000. Monikulttuurisen nuorisotyön käsikirja. Helsinki: Lasten keskus.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu. Opetussuunnitelma. Sosiaalialan koulutusohjelma. Kristillisen lapsi- ja nuorisotyön suuntautumisvaihtoehto.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Forsander, Annika 1994. Monietninen työ- maailma pienoiskoossa. Teoksessa Annika, Forsander, Elina, Ekholm, & Raya, Saleh. Monietninen työ haaste ammattitaidolle. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Hammar- Suutari, Sari 2006. Kulttuurien välinen viranomaistyö. Työn valmiuksien ja yhdenvertaisen asiakaspalvelun kehittäminen. Helsinki: Työministeriö.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme Helena 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Honkasalo, Veronika, Souto, Anne- Mari & Suurpää, Leena 2007. Mitä tekee nuorisotyöstä monikulttuurisen? Kokemuksia, käsityksiä ja haasteita 10 suurimmassa kunnassa. Verkkojulkaisu: Nuorisotutkimusseura.
<http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/kymppikerho.pdf>.
- Kansan kirkosta kansojen kirkoksi 1999. Kirkkohallituksen asettaman monikulttuurisuustyöryhmän mietintö. Suomen ev.lut kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 1999:2. Helsinki.
- Keltinkangas- Järvinen, Liisa 1994. Hyvä itsetunto. Helsinki: WSOY.
- Keskitalo, Jukka & Huokuna Pekka. Lausunto Maahanmuuton tulevaisuus 2020- työryhmän ehdotuksesta. Suomen ev.lut. kirkko: Kirkkohallitus. Viitattu 26.3.2013.
<http://kappeli2.evl.fi/KKHASHa.nsf/f836ac9d0c0de8cac22572b200>

419e6b/53775e9ae7f17c9bc2257b2e004547f6/\$FILE/Lausunto%
20-%20Maahanmuuton%20tulevaisuus%202020%20-
ty%C3%B6ryhm%C3%A4n%20ehdotuksesta.pdf.

Kirkon kansainvälisen työn koulutus kotimaan henkilöstölle. Järvenpää: Kirkon koulutuskeskus.

Kirkon maahanmuuttaja- ja monikulttuurisuustyö.

http://www.evl.fi/kkh/to/m_muutt/index.html Viitattu 17.9.2008.

Korpaeus- Hellsten, Tarja 2013. Kompetenssi. Esitelmän yhteenveto.

Kyllönen, Katri 2012. Uskonnon rooli maahanmuuttajien konfliktien sovittelussa. Sovittelijoiden, maahanmuuttajien ja kirkon maahanmuuttajatyöntekijöiden näkökulma. Helsingin yliopisto: Teologinen tiedekunta. Väitöskirja.

Laihia, Marja-Liisa 2013a. Haastattelu 5.2.2013. Helsinki: Kirkkohallitus.

Laihia, Marja-Liisa 2013b. Seurakunta maahanmuuttajan kotina- interkulttuurinen kompetenssi. Esitelmän yhteenveto.

Luodeslampi, Juha 2005. Eläminen ja työ moniuskoisessa yhteiskunnassa. Teoksessa Arto, Kallioniemi & Juha, Luodeslampi (toim.) Uskonnon opetus uudella vuosituhannella. Helsinki: Kirjapaja oy, 438- 446.

Mod-koulutus. Mod= Moninaisuus+ oivallus+ dialogi. <http://evl.fi/mod.nsf/start>. Viitattu 24.3.2013.

Monikulttuurisuuden haaste. Monesa-projekti. Suomen Lähetysseura.

http://www.mission.fi/monesa/tavoitteet_ja_toiminnot/ Viitattu 9.6.2008.

Nuoret seurakuntalaisina, 2012. Helsinki: Kirkkohallitus.

Paavola, Heini & Talib Mirja 2010. Kulttuurinen moninaisuus päiväkodissa ja koulussa. Jyväskylä: Ps-kustannus.

Räty, Minttu 2002. Maahanmuuttaja asiakkaana. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Saarela-Kinnunen, Maria & Eskola, Jari 2010. Tapaus ja tutkimus= tapaustutkimus. Teoksessa Juhani, Aaltola ja Raine, Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: Ps- kustannus, 189-200.

- Saastamoinen, Mikko 2006. Minuus ja identiteetti tutkimuksen haasteena. Teoksessa Pertti, Rautio & Mikko, Saastamoinen (toim.) Minuus ja identiteetti. Tampere: Tampereen yliopisto, 168- 178.
- Summa, Tarja 1994. Pakolais- ja siirtolaispolitiikkaa kenen ehdoilla. Teoksessa Pentti, Laukama & Tarja, Summa (toim.) Naapurina lähimmäinen – näkökulmia muukalaisuuteen. Jyväskylä: Suomen kristillinen rauhanliike, 130- 142.
- Taylor, Charles 1995. Autenttisuuden etiikka. Helsinki: Gaudeamus.
- Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Uskonyhteys ja ekumeeninen vieraanvaraisuus 2012. Kirkon monikulttuurisen työn mietteitä ev.lut kirkon ekumeenisen strategian äärellä. Suomen ev.lut kirkko: Kirkon monikulttuurisen työn työryhmä.
- Viirimäki, Jaana (toim.) 2004. Maailmansilta. Kirkon lapsi- ja nuorisotyö kohtaa maailman. Helsinki: Kirkon kasvatus ja nuorisotyö.
- Villa Susan 2008. Suoraan sanoen. Ihmisoikeusraportti-lehti 1/2008.
http://www.ihmisoikeusliitto.fi/julkaisut/ihmisoikeusraportti/IOR1_08.pdf Viitattu 11.9.2008.

LIITE 1

Työssäni selvitän:

Työntekijöiden valmiudet:

- Mitä ja millaisia tarvitaan?
- Valmiudet uskonnon, kulttuurin ja ihmisarvon kysymyksiin
- Tiedostetaanko näitä valmiuksia ja pystytäänkö näihin vastamaan ja millä tavalla voidaan vastata?

Työntekijöiden identiteetti:

- Mitä identiteetti merkitsee maahanmuuttajatyössä?
- Miten identiteettiä tuetaan ja vahvistetaan?
- Mikä merkitys identiteetin vahvistamisessa on uskonnolla, kulttuurilla ja ihmisarvolla?

Haastattelukysymykseni ovat:

- Millaisia valmiuksia seurakunnan työntekijät tarvitsevat maahanmuuttajatyössä?
- Miten identiteetti vaikuttaa valmiuksien kehittämiseen? Mikä on sen kokonaismerkitys?
- Miten tärkeää viestintä ja kielitaito ovat?
- Pystytäänkö järjestämään tarpeeksi koulutusta juuri kentältä nouseviin haasteisiin työntekijöiden valmiuksien parantamiseksi?
- Mikä merkitys eri uskonnoilla on maahanmuuttajien kohtaamiseen?
- Miten eri uskonnot vaikuttavat työn tekemiseen?
- Miten eri kulttuurit vaikuttavat työn tekemiseen?
- Miten työssäsi näkyy ihmisarvon kysymykset?
- Millaisia valmiuksia seurakunnan lapsi- ja nuorisotyöntekijät tarvitsevat uskonnon, kulttuurin ja ihmisarvon kysymyksiin?
- Mikä merkitys työntekijän identiteetillä on maahanmuuttajatyössä? Pystyykö työntekijän identiteettiä vahvistamaan? Mikä siinä olisi parasta?
- Liittyvätkö uskonto, kulttuuri ja ihmisarvo työntekijöiden identiteettiin vai eivät?
- Miten tuetaan työntekijän ammatillista kasvua ja identiteettiä tässä kaikessa?