



Diak
Puheenvuoro

41

MARJA KATISKO & MAIJA KALM-AKUBARDIA (TOIM.)

Globaalikyvykkyys asiantuntijuuden rakennusaineena

– Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumis-
koulutuksen kehittämistehtävien satoa

Marja Katisko & Maija Kalm-Akubardia (toim.)

GLOBALIKYVYKKYYS
ASiantuntijuuden
RAKENNUSaineena –
MONIKULTTUURISUUDEN ASiantuntijan
ERIKOISTUMISKOULUTUKSEN KEHITTÄMISTEHTÄVIEN SATOA



Tämä teos on lisensoitu Creative Commons
Nimeä-EiKaupallinen-EiMuutoksia 4.0
Kansainvälinen –lisenssillä.

DIAK **PUHEENVUORO** 41

Julkaisija: Diakonia-ammattikorkeakoulu
Kannen kuva: Shutterstock
Taitto: PunaMusta Oy

ISBN 978-952-493-393-3 (verkkojulkaisu)
ISSN 2343-2217 (verkkojulkaisu)

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-393-3>

PunaMusta Oy
Tampere 2021

TIIVISTELMÄ

Marja Katisko & Maija
Kalm-Akubardia (toim.)

**GLOBAALIKYVYKKYYS ASiantuntijuuden
RAKENNUSAINEENA – MONIKULTTUURISUUDEN
ASiantuntijan ERIKOISTUMISKOULUTUKSEN
KEHITTÄMISTEHTÄVIEN SATOA**

Helsinki:

Diakonia-ammattikorkeakoulu, 2021

77 s.

Diak Puheenvuoro 41

Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutus on monitieteinen ja -alainen, ja se on suunniteltu yhteistyössä yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen kesken. Diak on toteuttanut koulutusta vuodesta 2018 lähtien yhteistyössä Turun yliopiston, Åbo Akademin sekä Itä-Suomen yliopiston kanssa. Kyseessä on työelämäläheinen koulutus, joka tuottaa erityisosaamista eri aloille. Koulutus koostuu yhteisistä opinnoista (30 op) sekä opiskelijan omaan toimintaympäristöön liittyvästä kehittämistehtävästä (10 op). Teos sisältää vuoden 2020–2022 erikoistumiskoulutuksesta valmistuneiden opiskelijoiden artikkeleina suoritettuja kehittämistehtäviä.

Kehittämistehtävät osoittavat erikoistuvan opiskelijan kyvyn arvioida kriittisesti tutkimus- ja työelämäläheistä tietoa, hyödyntää tutkimus- ja kehittämismenetelmiä sekä niiden soveltamista työelämässä. Teoksen johdantoluvussa valotetaan kehitystä, jonka myötä monikulttuurisuusosaaminen on laajentunut erityisesti viime vuosien aikana kohti globaali-kyvykkyyttä. Globaali-osaamisen kautta näemme selvemmin, kuinka yksittäiset yhteiskunnalliset kysymykset liittyvät laajoihin ja monitieteellisiin globalisaation teemoihin. Pieni vaikuttaa suureen ja suuri pieneen, ja kaikki ovat riippuvaisia toisistaan – meistä jokainen on omalla tavallaan maailmankansalainen. Tutkimus yhdessä koulutuksen kanssa ovat tärkeimmät väylät uuden ymmärryksen aikaansaamisessa kompleksisessa maailmassa.

Asiasanat: monikulttuurisuus, globalisaatio, työelämä, asiantuntijuus, osaaminen

ABSTRACT

**Marja Katisko & Maija
Kalm-Akubardia (toim.)**

**GLOBAL ABILITIES AS A BUILDING BLOCKS FOR
EXPERTICE**

**Development assignments of the Specialisation
training for the Multicultural Expert**

Helsinki:

Diaconia University of Applied Sciences, 2021

77 p.

Diak Puheenvuoro 41

The specialisation training for the multicultural expert is a multidisciplinary training designed together with universities and universities of applied sciences. Diak has been organising the training since the year 2018 together with The University of Turku, Åbo Akademi University and The University of Eastern Finland. It is a work-related training which provides specialisation for different fields. It consists of joint studies (30 ECTS) and a development assignment related to the student's own operating environment (10 ECTS). This work includes the development assignment articles of students who completed the training between the years 2020 and 2022.

The development assignments show the ability of the specialising student to critically evaluate research studies and work-related information, utilise research and development methods and apply them in working life. The introduction chapter of this work discusses the development which has led to the spread of multicultural knowledge to global abilities especially during the last few years. With global knowledge, we can see more clearly how individual societal questions are related to the wide and multidisciplinary themes of globalisation. The small affects the large and the large affects the small, everyone is dependent on each other, and every one of us is a world citizen in a way. Together with the training, research is the most important way to gain new understanding in the complex world.

Keywords: multiculturalism, globalisation, working life, expertise

SISÄLLYS

| | |
|---|-----------|
| Tiivistelmä | 3 |
| Abstract | 4 |
| Sisällys | 5 |
| Marja Katisko & Maija Kalm-Akubardia Johdantoartikkeli | 6 |
| Yonayza Modoy Oliva & Nora Witans Saa puhua – Rasismin puheeksi ottaminen ja vähemmistöstressin vaikutukset | 10 |
| Erika Jokinen Kotiäidit kohti työelämää – ryhmätoiminta kotoutumisen tukena | 29 |
| Tiuku Pennola Ensi- ja turvakotien liiton monikulttuurisen yhdenvertaisuuden edistäminen | 42 |
| Minttu Tarkiainen Maahanmuutto elämänvaiheena haastaa osallisuuden kokemusta – Osallisuusnäkökulma kotoutumista tukevan ohjauksen mahdollisuutena | 56 |

Marja Katisko & Maija Kalm-Akubardia

JOHDANTOARTIKKELI

Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutus on monitieteinen ja -alainen, ja se on suunniteltu yhteistyössä yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen kesken. Diak on toteuttanut koulutusta vuodesta 2018 lähtien yhteistyössä Turun yliopiston, Åbo Akademin sekä Itä-Suomen yliopiston kanssa. Kyseessä on työelämäläheinen koulutus, joka tuottaa erityisosaamista eri aloille. Koulutus koostuu yhteisistä opinnoista (30 op) sekä opiskelijan omaan toimintaympäristöön liittyvästä kehittämistehtävästä (10 op). Työelämän edustajat ovat osallistuneet koulutuksen suunnitteluun, seurantaan, arviointiin ja kehittämiseen.

Koulutukseen ovat osallistuneet monikulttuurisuuden ja kansainvälisyyden tehtävissä toimivat asiantuntijat julkishallinnossa, järjestöissä ja yrityksissä. Koulutuksen painopistealueina ovat monikulttuurisissa toimintaympäristöissä tarvittavien ammatillisten tietojen ja valmiuksien syventäminen, kotoutumista ja työllistymistä edistävien palveluiden suunnittelu ja koordinointi, monikielinen ja monikulttuurinen viestintä sekä monikulttuuristen ja kansainvälisten työyhteisöjen johtaminen ja kehittäminen.

Tulevaisuuden työelämässä tarpeet sekä odotukset monikulttuurisuuden ilmiön ymmärrykselle korostuvat entisestään. Erikoistumiskoulutukseen opiskelijat tulevat muun muassa julkishallinnon ja kolmannen sektorin puolelta sekä yrittäjämaailmasta. Erikoistumiskoulutus syventää, rikastuttaa ja laajentaa yksilöiden tiedostavampaa asiantuntijuutta monikulttuurisuuskysymyksiin liittyen. Tavoitteena on nostaa alati kehittyvä monikulttuurinen osaaminen yksilön ja työyhteisön kautta koko yhteiskunnan voimavaraksi.

Käsitteet monikulttuurisuus ja kansainvälisyys ovat monien mielestä kiehtovia, mielenkiintoisia ja jopa jännittäviä. Viime vuosina monikulttuurisuuteen ja kansainvälisyyteen liittyvät käsitteet ja sisällöt ovat saaneet uudenlaisia merkityksiä ja sisältöjä. Käsitteiden muutokset sekä tietoisuuden kasvaminen globaalin ja paikallisuuden keskinäisriippuvuuksista sekä systeemien kompleksisuudesta ovat haastaneet erikoistumiskoulutuksen opetussuunnitelman toteuttamista. Kansainvälisyyden kuva syvenee, kun ilmiötä katsoo globaalien riippuvuuksien ja ihmisten elämismaailmasta käsin. Globaaliosaamisessa huomioidaan hyvän elämän mahdollisuudet myös tulevaisuudessa, oli kyse sitten luonnon moninaisuudesta, kult-

tuurista, ihmisoikeuksista, maailmankatsomuksista, taloudesta tai politiikasta.

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

Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutuksen on ollut mahdollista toimia tienraivaajana ja tulevaisuuteen avoimesti katsovana oppimisympäristönä, jonka ytimessä ovat kriittisesti ja rakentavasti maailmaa katsovat opiskelijat ja kouluttajat yhdessä tutkijaluennoitsijoiden kanssa. Monikulttuurisuus ja kansainvälisyys toimivat välineinä synnyttää innovatiivisia uusia oivalluksia, uudenlaista asiantuntijuutta, vastuullista osaamista sekä mahdollisuuksia: globaalia kyvykkyyttä.

Globaalin ulottuvuuden huomioiminen yhteisöissä on haastavaa, koska ilmiöitä tulisi samaan aikaan ymmärtää laajemmasta perspektiivistä käsin, mutta palata käsittelemään ilmiöitä arkipäiväisen näkökulman kautta. Globaalit muutoliikkeet ja siirtolaisuuden politisointi, kansainvälinen valtopolitiikka, ilmastonmuutos sekä ihmisoikeuksien epätasa-arvoinen jakautuminen ovat kasvavia ja ratkaisemattomia kysymyksiä. Monet kulttuuriset ja uskonnolliset virtaukset, ihmisten liikkuvuus ja mm. internetin mahdollistama aikaan sekä paikkaan sitoutumaton tiedonjako ja verkostoituminen kyseenalaistavat perinteiset käsityksemme kansallisvaltioiden rajoista ja olemuksesta. Moniulotteisuus asettaa uudenlaisia mahdollisuuksia sekä tarpeita niin yksilötasolla kuin organisaatioiden, yhteisöjen ja yhteiskuntien tasolla. Globaalin moninaisuuden asiantuntijuus tarkoittaa kykyä nähdä ja hahmottaa yhteiskunnallisiin ja globaaleihin muutoksiin liittyvät hiljaiset signaalit paikallisella tasolla. Tämä vaatii asiantuntijalta aiempaa syvällisempää ymmärrystä ekologisten, taloudellisten ja sosiaalisten prosessien kytkeytymisestä toinen toisiinsa.

Vuoden 2020–2021 erikoistumiskoulutuksessa korostui alati kasvavan kokonaisuuden sekä keskinäisten riippuvaisuuksien tiedostaminen, vastuullisuus, rasmin kokemukset sekä rakenteellisen työn merkitys. Kansainvälistä osaamistamme, omia intressejämme sekä mahdollisia kilpailuvalttejamme tärkeämpään rooliin nousi kyky tavoitella yhteistä, kestävämpää hyvinvointia. Globaalikyvykkyys on yksittäisten yhteiskunnallisten kysymyksien tarkastelua osana laajoja ja monitieteellisiä globalisaation teemoja niin yksityishenkilönä kuin yhteisön edus-

tajana ja oman alansa ammattilaisena.

Käsissäsi oleva julkaisu sisältää viiden Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutuksessa vuonna 2020–2021 opiskelleen opiskelijan artikkeleina suoritettut kehittämistehtävät. Yksi artikkeli on kirjoitettu parityönä ja kolme yksilötöinä. Kehittämistehtävät ovat laajuudeltaan 10 opintopistettä ja luonteeltaan tieteelliskäytännöllisiä. Kehittämistehtävät osoittavat erikoistuvan opiskelijan kyvyn arvioida kriittisesti tutkimus- ja työelämälähteistä tietoa, hyödyntää tutkimus- ja kehittämismenetelmiä sekä niiden soveltamista työelämässä.

Artikkelit nostavat esille monikulttuurisuuden moninaisuuden yksinään sosiaalialan piirissä sekä osallisuuden merkityksen toimintojen kehittämisessä valaisten aikaan sidoksissa olevia tarpeita sekä paikallisia kehitysuuntia. Pakolaiskriiseinäkin kutsutut vuodet 2014–2016 olivat kurssin toteutusaikana jo tasaantuneet ja katseet kohdistuivatkin selkeästi toimintojen kehittämiseen, yhdentämiseen ja tasa-arvoisempaan kohtaamiseen nyt ja tulevaisuudessa.

Käsite *kotoutumisen odotus* kuvaa tilannetta, jossa maahan muuttaneen ihmisen osallisuutta arvioidaan esimerkiksi työllistymisen mittarein. Koulutus ja työllistyminen ovatkin yhteiskunnassa toimimisen ja itsenäisen elämän kannalta tärkeitä. Osallisuus tarkoittaa myös täysivaltaiseksi tulemisen kokemusta, jossa ympäröivien yhteisöjen merkitys on suuri. Tunne ulkopuolisuudesta tai yhdenvertaisuudesta ovat tärkeitä kenelle tahansa, mutta maahan muuttaneelle ihmiselle arvostava kohtaaminen ja hyväksytyksi tulemisen kokemukset sekä kotoutumista tukevien palveluiden saavutettavuus ovat ensiarvoisen tärkeitä. Osallisuus, kiinnipitävät ja mahdollistavat yhteisöt, rasismien puheeksi ottaminen sekä erilaisuuden ja moninaisuuden hyväksyminen muodostuivat keskeisimmiksi käsitteiksi ja osaksi erikoistumiskoulutuksen keskusteluja vuoden 2020 aikana. Keskusteluihimme ulottui muun muassa maailmalaajuiseksi kasvanut Black Lives matter -liike, joka toi perspektiiviä sekä arkeemme että kehittämistehtäviin: miten hyödynnämme parhaiten jo keräämämme kokemusta, kasvatamme uutta ja luovumme siitä, joka meitä ei palvele?

Yonayza Modoy Olivan sekä Nora Witansin artikkeli *SAA PUHUA – Rasismien puheeksi ottaminen ja vähemmistöstressin vaikutukset* nostaa kissan pöydälle tarjoamalla työkaluja rasismien puheeksi ottamiseksi erityisesti kantäväestön edustajan työskennellessä nuoren rodullistetun henkilön kanssa. Artikkelin tavoitteena on saada meidät kuulemaan nuorta, jos ja kun nuori ottaa aiheen puheeksi. Rasismien vaikutukset nuoren identiteetin rakentumiselle ovat raskauttavia koko yhteiskunnalle, ja vähemmistöstressiä tulisi helpottaa avointa keskustelua sekä kuulemista lisäämällä.

Erika Jokisen ”Kotiäidit kohti työelämää – ryhmätoiminta kotoutumisen tukena” -artikkeli keskittyy kotoutumisen odotukseen. Suuri osa kotouttamistoimenpiteistä on työ- ja elinkeinotoimiston vastuulla Suomessa ja tästä syystä kotoutumisen onnistumista arvioidaan työllistymisen mittarein. Se, miten kotoutuspalvelut tavoittavat työelämän ulkopuolelle jääneet ja syyt työelämän ulkopuolelle jäämisestä, on julkisuudessa usein keskustelun alla. Artikkelin kirjoittaja arvioi erityisesti kotiäidille järjestettyä ryhmätoimintaa ja sen vaikutusta yhteiskuntaan kiinnittymiseen sekä kotoutumiseen. Keskeiseen asemaan nousee kielitaidon sekä äidin aseman merkitys perheen tulevaisuutta ajatellen. Artikkelin kirjoittaja toivoo maahanmuuttajien aktiivista mukaanottoa palveluiden kehittämiseen.

Tiuku Pennolan artikkeli ”Ensi- ja turvakotien liiton monikulttuurisen yhdenvertaisuuden edistäminen” pureutuu tarkastelemaan yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden toteutumista asiakastyössä palveluiden järjestämisen, saatavuuden ja saavutettavuuden näkökulmista. Pennolan artikkeli alleviivaa arvostavaa kohtaamista sekä omien asenteiden vaikutuksien aktiivisempaa reflektointia. Tiuku Pennola itse toimii Ensi- ja turvakotien liiton monikulttuurisuustyön asiantuntijana järjestäen koulutuksia yhdistysten monikulttuuristen asiakkaiden parissa toimiville. Maahanmuuttajataustaiset asiakkaat ohjautuvat ensi- ja turvakotien palvelujen piiriin samoista syistä kuin kantasuomalaisetkin, mutta mahdollisten kielierojen lisäksi asiakkuuteen liittyen saattaa nousta esille myös muita kysymyksiä, kuten palveluverkoston vieraus sekä pakolaisuuteen liittyvät traumat. Puheeksi ottaminen on Pennolan mukaan erityisen tärkeää, mutta tilanne vaatii tietoa, taitoa sekä herkkyyttä eikä kielitaito saa nousta esteeksi palvelun saamiseksi.

Minttu Tarkiaisen artikkeli ”Maahanmuutto elämänvaiheena haastaa osallisuuden kokemusta – osallisuusnäkökulma kotoutumista tukevan ohjaustyön mahdollisuutena” peräänkuuluttaa osallisuuden merkitystä. Tarkiaisen mukaan toimijuuden lisäksi osallisuus ilmenee muun muassa voimaantumisenä ja täysivaltaiseksi tulemisen kokemuksena. Osallisuus rakentuu tai jää rakentumatta erilaisissa virallisissa sekä epävirallisissa arjen kohtaamisissa, joten vastuu sen toteutumisesta on meistä jokaisella. Osallisuus on yleisinhimillistä mutta hyvinvoinnin epätasainen jakautuminen yhteiskunnassa muodostaa sille kasvavan haasteen, joka koskettaa kotoutujien lisäksi niin valtaväestöä kuin muita vähemmistöjä.

Yonayza Modoy Oliva & Nora Witans

SAA PUHUA – RASISMIN PUHEEKSI OTTAMINEN JA VÄHEMMISTÖSTRESSIN VAIKUTUKSET

Rasismien monien muotojen, rakenteellisuuden ja jokapäiväisyyden tiedostaminen on tärkeää, jotta siihen on mahdollista puuttua. Lisäksi vähemmistöstressin vaikutusten haitallisuus ja kuormittavuus on tärkeä asia ottaa huomioon rodullistettujen nuorten kanssa työskennellessä. Rasismi haittaa myös nuorten identiteetin kehittymistä. Tavoitteemme on tällä artikkelilla innostaa erityisesti rodullistettujen nuorten kanssa työskentelevät sosiaalialan ammattilaiset, ja muutkin työntekijät, tiedostamaan ja pohtimaan näitä tärkeitä asioita. Työskennellessämme nuorten kanssa olemme huomanneet, että monet maahanmuuttajataustaiset nuoret eivät puhu rasismi- ja syrjintäkokemuksistaan kovin helposti varsinkaan kansuomalaisille työntekijöille. Rasismien puheeksi ottaminen on tärkeää.

Olemme työskennelleet sosiaaliohjaajina maahanmuuttajanuorten parissa vuosi. Työelämässä sosiaalialalla olemme huomanneet, että näitä tärkeitä aiheita käsitellään aivan liian harvoin. Vaikuttaa siltä, että erityisesti rakenteellinen rasismi ja sen haittavaikutukset tunnustetaan huonosti. Monelle ihmiselle rasismi on arkielämän asia. Läheisemme, ystävämmme ja asiakkaamme ovat kokeneet rasismia ja kamppailevat jatkuvasti sen kanssa. Olemme tutustuneet aiheeseen liittyvään tutkimuskirjallisuuteen ja peilanneet sitä omiin kokemuksiimme sekä lisäksi käyneet aiheesta vuoropuhelua keskenämme omien erilaisten taustojemme näkökulmista. Artikkelimme on luonteeltaan käsitteellinen. Nostamme esiin käsitteitä, joiden avulla mielestämme on mahdollista ymmärtää aihepiiriä paremmin. Tavoitteemme ei ole kuitenkaan tässä käsitellä kaikkia rodullistamiseen ja rasismiin liittyviä käsitteitä, vaan pyrimme nostamaan esiin niin kutsuttua hiljaista tietoamme.

Osallistuimme helmikuussa 2020 Yhteiset Lapsemme ry:n järjestämään koulutukseen rodullistamisesta. Koulutuksessa asiantuntijana toimi terapeutti Michaela Moua. Hänen mukaansa sellaista suomenkielistä ja suomalaisen kontekstiin sovitettua materiaalia ei vielä ole, jonka avulla nuorten kanssa voisi käydä läpi rodullistamisesta syntyneitä kokemuksia ja tunteita. Tällainen materiaali

olisi tärkeää koko suomalaisessa palvelujärjestelmän kontekstissa. Teemasta, joka on pohdituttanut meitä pitkään, tuli laajemminkin ajankohtainen. Toukokuussa 2020 valkoinen poliisi murhasi tukehduttamalla tummaihoisen George Floydin Yhdysvalloissa. Ihmisten mitta jatkuvaa poliisiväkivaltaa vastaan täyttyi. Tästä seurasi Black Lives Matter -liikkeen laajat mielenosoitukset, jotka levisivät lopulta ympäri maailmaa. Tarve ymmärtää aihepiiriä ja kiinnostus antirasismia kohtaan lisääntyivät tämän myötä selvästi myös Suomessa.

Keskisen ym. (2021) esittelytekstissä todetaan, että jokapäiväinen rasismi ei usein ole tyrmistyttävää vaan hienovaraista. Monet ihmiset eivät tiedosta, että heidän käytöksensä on rasistista. Rasismi on sekä arkinen ja kokemuksellinen ilmiö että institutionaalinen ja rakenteisiin liittyvä ongelma kaikkialla suomalaissa yhteiskunnassa. Tekstissä todetaan myös, että Black Lives Matter on lisännyt keskustelua Suomessa ja näyttänyt, että monet kaipaavat suomalaisen ympäristöön soveltuvaa ja tutkimukseen perustuvaa tietoa. (Keskinen ym., 2021a.)

Suomen kielessä monet niin sanottuun rotuun ja etnisyyteen liittyvät käsitteet eivät ole vielä vakiintuneet, ja meiltä puuttuu selkeä sanasto aiheesta puhumiseen (Morrison, 2020, s. 114). Käytämme artikkelissa termejä, joita tutustumassamme aineistossa on käytetty. Osa englanninkielisen materiaalin termeistä oli kuitenkin haastavaa kääntää suomeksi, koska kaikkia käsitteitä ei vielä ole vakiintuneessa käytössä.

Rodullistaminen

Rodullistaminen on yhteiskunnallinen prosessi, jonka tuloksena on rasismi ja syrjintä. Siinä yhteiskunnan toimesta ihmisiä luokitellaan ihonvärin tai oletetun etnisen taustan takia ja kohdellaan eriarvoistavasti tietoisesti tai tiedostamatta. Heihin liitetään hierarkioita, oletuksia, stereotyyppioita ja ennakkoluuloja liittyen esimerkiksi ihmisten kykyihin, tapoihin ja moraaliin. Sitä tapahtuu esimerkiksi silloin, kun Suomessa syntynyt ihminen kokee ulkonäkönsä takia usein ulossulkeemisesta arkisissa tilanteissa. Takana on ajatus, että tiettyjä piirteitä omaavat ihmiset olisivat perustavanlaatuisesti erilaisia. Ei-valkoiseksi rodullistetun henkilön identiteettiin liitetään usein stereotyyppioita, joista hän ei tunnista itseään. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu, i.a.-c.)

Ensimmäisessä itse kokemassamme esimerkissä rodullistamisesta suomalainen lapsi, joka erosi ulkonäöltään kantasuomalaisesta, yritettiin automaattisesti ohjata S2-Suomi toisena kielenä ryhmään. Vanhemman tehtäväksi jäi itse osata pyytää puheterapeutin lausunto siitä, että lapsen kielitaso on samalla tasolla kuin muilla oman ikäisillä suomalaisilla lapsilla. Toinen esimerkkimme on tilanne, jossa lahja-

kas maahanmuuttajaperheen yläasteikäinen tyttö sai suomen kielen kokeista aina kymppejä. Lopputodistukseen tyttö sai kuitenkin suomen numeroksi yhdeksän. Opettaja oli selittänyt, ettei anna kymppiä, koska tytön äidinkieli ei ole suomi. Tyttö oli ymmärrettävästi turhautunut. Tällainen voi osaltaan vaikuttaa myös jatko-opinto mahdollisuuksiin. Mielestämme tämänkaltaisesta tilanteesta voisi hyvin tehdä syrjintäilmoituksen yhdenvertaisuusvaltuutetulle.

Rasismien tunnistamisen ja puheeksi oton tärkeys

Rasismi täytyy osata tunnistaa ja nimetä, jotta sitä voi vastustaa. Rasismia on vaikea määritellä täydellisesti ja näkemyserot vaikeuttavat keskustelua. Rasismien tutkijat ovat todenneet, että olisi hyvä keskittyä siihen, mikä vaikutus sillä on yksilöihin ja onko keskustelu tai toiminta ihmisarvoa loukkaavaa ja epäkunnioittavaa. (SPR, 2021a.) Epäoikeudenmukaisten, rasististen rakenteiden purkaminen edellyttää rasismien puheeksi ottamista. On pohdittava sitä, ketkä hyötyvät ihonväristään ja keiden ihonväriin liitetään negatiivisia stereotyyppioita. Toisaalta sitä, keille siunaantuu etuoikeuksia ja valtaa – ansaitusti tai ei – ihonvärin, luokka-aseman tai sukupuolen perusteella. Rakenteiden muuttaminen edellyttää, että tästä keskustellaan. (Eddo-Lodge, 2021, s. 87.) Emme voi ainoastaan puhumalla päästä rodullisesti syrjivästä järjestelmästä, mutta sen avulla voimme kuitenkin lisätä ymmärrystä ja käyttää sitä sitten toimimiseen. (Oluo, 2019, s. 224.)

Elfving Ström (2021, s. 170) mukaan rodusta ja etnisyydestä puhumisen välttäminen edistää rasismia. Värisokea yhdenvertaisuuden ajatus sokeuttaa valtaväestön tehokkaasti omilta rodullistavilta etuoikeuksiltaan ja antaa mahdollisuuden sulkea silmänsä rasistisilta rakenteilta. Tällöin yhdenvertaisuuden oletus kääntyykin epätasa-arvoksi. Pasi Saukkonen (2020, s. 82) pohtii, että puhumattomuuden vuoksi saatamme nyt olla niin ihmeissämme monikulttuurisuuden ja sen huomioidamisen kanssa. Asiat on hyväksytytty hiljaa ja selittämättä, ja ehkä siksi olemme niin kykenemättömiä ratkaisemaan oman aikamme kulttuurisen monimuotoisuuden kysymyksiä ja ongelmia.

Rasismi ja sen määrittely Suomessa

Yksi yleinen tapa selittää rasismia käsitteenä on oletetun ihmisryhmän tai henkilön ihmisarvon alentamista tai arvottomista muita ihmisryhmiä alempiarvoisemmaksi muun muassa ihonvärin, etnisen alkuperän, kulttuurin, uskonnon, kansalaisuuden tai äidinkielen perusteella. Usein siihen kuuluu, että omaa ryhmää pidetään muita parempana. Rasismista seuraa eriarvoistumista ja se vahingoittaa yksilöitä ja koko yhteiskuntaa. Rasismi on vallan väline. (SPR, i.a-a.)

Sosiologian professori Vesa Puuronen (2013) mukaan rasismi on monitahoinen ilmiö, joka liittyy historiallisesti rodun käsitteeseen. Niin sanottu rotu voidaan ymmärtää sosiaalisena tai biologisena ilmiönä. Sosiaalinen rotu (rodullistetut ryhmät) on keskeinen nykyisen rasismin ymmärtämisen kannalta. Ryhmät rakentuvat arkisessa vuorovaikutuksessa ja yhteiskunnallisten instituutioiden käytännöissä. Ne muodostavat hierarkkisen järjestelmän, jonka perusteella ryhmän tai yhteiskunnallinen asema määräytyy.

Suomeen syntyvä ihminen syntyy rotujärjestelmään, kuten luokka- ja sukupuolijärjestelmäänkin. Suomalaisessa yhteiskunnassa kasvaessaan ihminen omaksuu suomalaisen rotujärjestelmän, jonka historiallisesti ja maantieteellisesti määräytyneitä erityispiirteitä ovat muun muassa suhde venäläisiin ja saamelaisiin. Valkoinen enemmistö on tässä rotujärjestelmässä hallitseva ryhmä, joka pyrkii rodullistamaan muut ryhmät, jotta ne voitaisiin pitää erilaisilla rasistisilla käytännöillä valta-asemien ulkopuolella. (Puuronen, 2011, s. 268–269.)

Rakenteellinen rasismi

Rakenteelliseksi rasismiksi kutsutaan yhteiskunnan toimintatavoissa ja instituutioissa ilmenevää rasismia (SPR, i.a.-b). Rakenteellista rasismia ilmenee muun muassa koulutuksessa, työmarkkinoilla, asuntomarkkinoilla, mediapresentaatiossa, taloudessa, tuloeroina, etnisenä profiloitina, poliisin toiminnassa ja oikeuksissa. Monet ihmiset ajattelevat, että jos ei käyttydy toista kohtaan väkivaltaisesti tai nimittele, niin ei ole rasistinen. Kyse ei ole pahoista ja hyvistä ihmisistä eikä moraalisisista arvoista, vaan rasismilla varmistetaan valtarakenteiden muuttumattomina pysyminen. Rakenteellinen rasismi näkyy esimerkiksi valkoisena työpaikkakulttuurina, jossa on pakko sopeutua tai jäädä ulkopuolelle. Tämä vaikuttaa merkittävästi ihmisten mahdollisuuksiin elämässä. Esimiesasemassa oleva ei luultavasti syljeksi kadulla tuntemattoman päälle, mutta saattaa silti heittää roskiin työhakemuksen, jossa on ulkomaalaiselta kuulostava nimi. (Eddo-Lodge, 2021, s. 71–72.)

Olemme todistaneet tällaisia tilanteita monia kertoja muun muassa koulutukseen liittyen, kun TE-toimiston virkailijat ja opinto-ohjaajat ehdottavat mahanmuuttajataustaisille nuorille ainoastaan lähihoitajaopintoja tai rakennus- ja varastoalan koulutusta. Usein ensimmäisenä suositellaan automaattisesti vain ammattikoulua ja edellä mainittuja aloja, joilla on työvoimapulaa. Lukio-opintoja ei ole ainakaan meidän kuullemme otettu juuri koskaan puheeksi. Mieleen tulee pari nuorta, jotka olivat kiinnostuneet lukio- ja yliopisto-opinnoista, mutta luopuivat haaveestaan. Kumpikin kertoi myöhemmin, että olivat kokeneet, että hei-

dät lannistettiin. Kumpikin sanoi, että työntekijä oli antanut perusteluksi, että tuo polku ei olisi taloudellisesti järkevää. Kokemuksemme mukaan viranomaiset eivät monesti ole osanneet toimissaan huomioida maahanmuuttajanuorten yksilöllisiä vahvuuksia ja tulevaisuudentoiveita.

Toinen esimerkki rakenteellisesta rasismista on mediapresentaatio. Millaisia ihmisiä mediassa esitetään ja missä valossa? Haastatellaanko esimerkiksi rodullistettuja asiantuntijoita tai näkykö heitä uutistenlukijoina? Vai kelpaako rodullistettu mediassa vain urheilijana tai muusikkona? Kuinka usein näemme juttuja esimerkiksi keskiluokkaisesta tansanialaisesta tai ghanalaisesta aivan tavallisesta elämästä verrattuna eri Afrikan maiden katastrofikuvaan? Jyväskylän yliopiston journalistiikan apulaisprofessori Turo Uskali toteaa, että ulkomaan uutisointi vääristää käsitystämme maailmasta. Uutiskriteerit ovat länsimaiset ja uutisten valitseminen ja esittäminen on hyvin valikoivaa. Uskali toteaa myös, että satojen vuosien valtarakenteet ja kulttuurihistoria vaikuttavat siihen, mistä toimituksissa kirjoitetaan. Åbo Akademin tutkijatohtori ja yksi antirasistisen tutkimuskollektiivin ARMA:n perustajista Leonardo Custodio puolestaan toteaa, että se mistä uutisoidaan nyt, on osa laajaa historiallista globalisaation prosessia. (Rämö, 2021, A15.)

Turo Uskalin mukaan koronapandemian aikana uutiskatse on kaventunut entisestään. Pandemiauutisyöryn alle on saattanut jäädä lukuisia merkittäviäkin uutisaiheita. Toisaalta Leonardo Custodio arvioi, että pandemia on herättänyt ainakin joissakin ihmisissä empatiaa myös niitä maita kohtaan, joita tuntee vähemmän. Hän uskoo, että mikäli empatia olisi yksi kriteereistä uutistuotannossa, uutisissa raportoitaisiin kunnioittavammin ihmisistä ja paikoista, jotka ovat kulttuurillisesti, uskonnollisesti ja historiallisesti erilaisia. (Rämö. 2021, A15.)

Erinomaisen havainnollistavasti rakenteellista/systeemistä rasismia kuvaava, tosin englanninkielinen, lyhyt animaatiovideo löytyy Youtubesta otsikolla ”Systemic Racism Explained” (https://m.youtube.com/watch?v=YrHIQIO_bdQ). Video näyttää, miten systeminen rasismi vaikuttaa jokaiseen elämänalueeseen. Näiden ongelmien ratkaiseminen vaatii muutoksia koko järjestelmässä.

Mikroaggressiot ja aggressiot

Mikroaggressiot ovat tekoja, joissa saattaa näyttää, että toimitaan harmittomasti, mutta teko on rasistinen kyseisessä tilanteessa. Ne ovat vaarallisia, sillä henkilöllä on helppo vähätellä vastuunsa vetoamalla, että se ei ollut tarkoitettu rasistiseksi. Esimerkiksi kysyttäessä ”Mistä sinä olet *oikeasti* kotoisin?” oletuksena on, että suomalainen voi olla vain tietyn näköinen. (SPR, i.a.-b.) Samanlainen tilanne voi olla esimerkiksi ammatin tai kielitaidon olettaminen ulkonäön perusteella. On-

gelma ei niinkään ole yksi kysymys, vaan keneltä, milloin ja missä se kysytään, ja erityisesti sen kertautumisvaikutus, kun kysymys toistuu jatkuvasti ja loputtomasti läpi koko elämän vain tietyn ulkonäköiselle ihmiselle, esimerkiksi Suomessa syntyneelle tummaihoiselle tai Suomeen pienennä adoptoidulle. Kysymys muistuttaa aina erilaisuudesta ja siitä, ette kuulu joukkoon. Yksi esimerkki mahdollisesti tahattomasta mikroaggressiosta on, kun tuntematon ihminen tulee yllättäen koskemaan afro/kiharahiuksisen lapsen hiuksia ilman lupaa. Itse kokemassamme tilanteessa lapsi vaikutti ahdistuneelta ja sanoi itse, ettei halua hiuksiinsa kosketavan. Hiukset ovat osa ihmisen kehoa ja koskemiseen täytyy pyytää lupa.

Aggressioita on fyysisen väkivallan lisäksi muun muassa huutelu kadulla, enakkoluulojen kiihdyttäminen sosiaalisessa mediassa, nimittely tai rasistisien vitсий kertominen (SPR, i.a.-b). Olemme olleet tilanteessa, jossa kantasuomalainen mies huusi aggressiivisesti ja uhkaavasti kadulla tummaihoiselle perheelle, että heidän kaikkien pitäisi mennä kunnan suihkuun, että tulisivat valkoisiksi. Ainoastaan yksi perheen kanssa ollut suomalainen mies puuttui tilanteeseen, mutta kukaan muu ei auttanut tai puuttunut tilanteeseen. Se, että kukaan ympärillä oleva ei puutu tilanteeseen viestittää uhrille, että kaikki hyväksyvät sellaisen käyttäytymisen.

Viharikos on rikos, joka kohdistuu ihmiseen, joka kuuluu kansalliseen, uskonnolliseen, etniseen, seksuaaliseen tai vastaavaan kansanryhmään. Motiivin ollessa tekijän viha kyseistä ryhmää kohtaan rangaistusta voidaan koventaa. (RIKU, i.a.-c.) Olemme itse todistaneet tilannetta, jossa afrikkalaistaustaisen nuoren naapuri häiritsi häntä pitkään. Naapuri muun muassa maalasi rapun seinään etnisesti herjaavan tekstin, kaiversi nuoren ulko-oveen natsimerkin ja huusi ja riehui pesäpallomailan kanssa oven takana. Nuorta tuettiin tekemään rikosilmoitus viiden eri tapahtumakerran jälkeen. Tämän jälkeen hän ei enää halunnut niitä tehdä, koska poliisi ei tehnyt asialle mitään. Poliisia pyydettiin käymään naapurin ovela. He kertoivat, että on hyvä tehdä aina rikosilmoitus, mutta sanoivat suoraan, ettei heillä ole resursseja tutkia pieniä rikoksia. Akuuteissa tilanteissa neuvottiin soittamaan hätänumeroon.

Yhteiskunnan monimuotoistuminen ja vähemmistöjen kategorisointi

Etniset uudet vähemmistöyhteisöt ja niihin kuuluvien ihmisten määrä ovat kasvaneet monissa länsimaisissa yhteiskunnissa maahanmuuton myötä. Nopean monimuotoistumisen myötä väestössä on myös paljon ihmisiä, erityisesti lapsia ja nuoria, jotka usein kategorisoidaan maahanmuuttajaksi ja etniseen tai rodulliseen

vähemmistöön kuuluviksi, vaikka he eivät ole itse tyytyväisiä näihin kategorioihin. (Spickard, 2013, s. 41.) Jokaisella Euroopan maalla on oma tarinansa, mutta jokainen maista ajattelee itsensä luontaisesti homogeeniseksi paikaksi. Siitä huolimatta jokaisessa maassa on suuri määrä ihmisiä, jotka eivät sovi tähän etniseen itsemäärittelyyn. (Spickard, 2013, s. 3.) Toisen sukupolven maahanmuuttajiin kuuluvat eivät vertaa itseään toisiin ulkomaalaistaustaisiin. He tarkkailevat, miten heitä kohdellaan suhteessa kantaväestöön kuuluviin lapsiin ja nuoriin. (Saukonen, 2020, s. 80.)

Yksi ryhmä on kansainvälisesti adoptoidut. Heidän kuulumisensa sekä perheeseen että kansaan tulee usein kyseenalaistetuksi läheisten suhteiden ulkopuolella. Tutkimustulokset osoittavat, että suomalaisen ajatellaan olevan Suomessa syntynyt suomalaisten vanhempien biologinen jälkeläinen ja sen seurauksena ulkonäöltään tietynlainen. Näin ollen kansainvälisesti adoptoidut joutuvat argumentoimaan kuulumistaan arjen kohtaamisissa suhteessa suomalaisuuteen ja ei-suomalaisuuteen, maahanmuuttajiin sekä kansallisuuksiin liittyviin etnisiin ja rodullistettuihin hierarkioihin. Kansainvälisesti adoptoidut haastavat niitä itsestäänselvyyksiä, joita perheeseen, sukuun ja kansaan kuulumiseen liitetään. He tekevät näkyväksi kuulumisen kytköksiä, moninaisuutta ja ristiriitaisuuksia. (Ruohio, 2016, s. 182–183.)

Valkoisuusnormi (White privilege)

Valkoisuusnormilla viitataan näkymättömiin valtasuhteisiin ja sosiaalisiin hierarkioihin, joissa länsimaista ja eurooppalaista pidetään normina, joka määrittelee sosiaaliset rakenteet. Normilla ei viitata niinkään ihonväriin. Normatiivisuus tulee esiin vasta silloin, kun siitä poiketaan tai se tehdään näkyväksi. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu, i.a.-c.) Rasismin määritelmää sovelletaan vain valkoisiin ihmisiin valkoisten etuoikeuden vuoksi. Historiallisesti valkoisten ihmisten ei ole tarvinnut kokea samaa sortoa, epätasa-arvoa ja syrjintää kuin värillisten ihmisten, koska valkoiset ihmiset pitävät valtaa. (Caporuscio, 2020.) Etuoikeutuksen sosiologinen määritelmä on ansaitsematon mahdollisuus ja valta annettuna joillekin ihmisille, koska he kuuluvat määrättyyn ryhmään. Erityisesti valkoisten etuoikeus viittaa resursseihin, pääsyyn/saavutettavuuteen (access) ja valtaan valkoisille ihmisille systemaattisesti annettuna värillisten ihmisten kustannuksella. (Glass, 2018, s. 11–12.) Olisi itsepetosta ajatella, että eri alojen ylimmille portaille tiukasti kiinnittyneet keski-ikäisten valkoisten miesten joukot ovat päätyneet asemiinsa vain ja ainoastaan etevyytensä vuoksi (Eddo-Lodge, 2021, s. 83).

Ihmiset, jotka hyötyvät etuoikeuksistaan, ovat suurimmaksi osaksi tietämättömiä tai harvoin halukkaita myöntämään sen. Vallan mukana tulee vastuu. Värilliset ihmiset eivät tarvitse pelastavaa supersankaria. He tarvitsevat sitä, että valkoiset ihmiset ymmärtävät etuoikeutensa ja sen roolin sekä heidän elämässään että sorrettujen elämässä. (Glass, 2018, s. 9, 49.) Eduardo Galeano on sanonut: Hyväntekeväisyys on nöyryyttävää, sillä sitä harjoitetaan pystysuoraan ja ylhäältä; solidaarisuus on horisontaalista, ja se merkitsee yhteistä kunnioitusta. (Mielen ihmeet, 2019). Valtaapitävien tulisi ymmärtää se, mikä vaikuttaa heihin, joilla ei ole valtaa, ja miten. Valkoisen etuoikeuden näkymättömyyden vuoksi he näyttävät ottavan sen itsestäänselvyytensä eivätkä ole tietoisia siitä, miten rotu vaikuttaa värillisiin ihmisiin. Tähän yhteydenpuutteeseen on puututtava. Tämä vaatii, että useammat valkoiset ihmiset ovat vuorovaikutuksessa rodun todellisuuden kanssa. (Glass, 2018, s. 53.)

Itse kokemassamme esimerkissä kantasuomalainen nainen ja tummaihoisen mies istuivat bussin takaosassa ja ympärille tuli skinhead-miesjoukko. He nimitelivät ja kertoivat rasistisia vitsejä, ja tilanne tuntui uhkaavalta. Sanallinen häirintä kohdistui jostain syystä erityisesti kantasuomalaiseen naiseen ja siihen, kuinka hän on pilaamassa rodun. Vaikka tilanne oli ahdistava ja potentiaalisesti myös vaarallinen, tilanteen loputtua etuoikeutettu valkoinen pystyi jatkamaan elämää pääosin normaalisti, kun tummaihoisen osapuoli puolestaan joutuu kestäämään kasaantuvaa ja kuluttavaa eritasoista rasismia jatkuvasti. Valkoisena etuoikeutettuna ei voi siis kokea samanlaista kokonaisvaltaisesti vaikuttavaa rasismia, mistä rodullistetut joutuvat kärsimään.

Yhdysvaltalainen antirasismien pioneeri Jane Elliott havainnollisti taitavasti opettamansa luokan lapsille, kuuluisan siniset silmät – ruskeat silmät-kokeen avulla (Blue eyes - brown eyes exercise, 1968) opetuksen rotuun perustuvasta syrjinnästä. Hän toteutti alkuperäisen kokeen Martin Luther King Jr:n salamurhan jälkeisenä päivänä, mutta koetta käytetään yhä esimerkkinä sillä se havainnollistaa syrjinnän, ja mielestämme samalla etuoikeutetun vallan, seurauksia ihmismieleen niin erinomaisesti. Kokeen kerrotaan olleen käännekohta myös sosiaalipsykologiassa. Niin yksinkertainen eroavaisuus kuin auktoriteetin luoma ja määrittelemä silmien väri ja toisen ryhmän mielivaltaisesti perusteltu paremmuus sai nopeasti oppilaiden välillä aikaan välirikon. Toinen ryhmä alkoi käyttäytymään aggressiivisesti ja ilkeästi, ja toiset tunsivat olonsa syrjityiksi. Tavallisesti mukavat, yhteistyöhalukkaat ja ystävälliset lapset muuttuivat hetkessä ylimielisiksi, syrjiviksi ja vihamielisiksi, kuuluessaan ”ylempiäryhmään”. Mielivaltainen silmien väriin perustuva ero voimistui kokeen aikana niin paljon, että se päättyi lasten vä-

lillä jopa fyysiseen väkivaltaan. Ryhmiä myös vaihdettiin ja tulos oli sama. Jos ero toi niin paljon ongelmia muutamissa tunteissa, voi miettiä mitä tapahtuukaan suuressa mittakaavassa. (chel.by.the.seas, 2020; Mielen ihmeet, i.a.)

Valkoinen hauraus (White fragility)

Valkoinen hauraus viittaa epämukavuuden tunteisiin, joita valkoinen ihminen kokee todistaessaan keskusteluja rotuepätasa-arvosta ja -epäoikeudenmukaisuudesta. Ihmiset, jotka kokevat valkoista haurautta, eivät ehkä ole rasistisia, mutta heidän tekonsa, käyttäytymisensä ja tunteensa voivat edistää rasismia. Rotuaiheen välttäminen edistää rasismia. (Caporuscio, 2020.) Rasismista keskustelu edellyttää valkoisesta identiteetistä ja valkoisten peloista puhumista. On pohdittava, miksi valkoisuudella on pakonomainen tarve piirtää rajoja itsensä ja kuvitteellisten maahanmuuttajamörköjen välille, jotta se voisi kokea olonsa mukavaksi ja turvalliseksi. (Eddo-Lodge, 2020, s. 189–190.)

Professori Robin DiAngelo loi vuonna 2011 termin valkoinen hauraus kuvaamaan tätä prosessia ja näyttääkseen, kuinka se palvelee valkoisen ylivaltajärjestelmän ylläpitämistä. Viha, pelko, syyllisyys, kieltäminen ja hiljaisuus. Nämä ovat tapoja, joilla monet valkoiset ihmiset reagoivat, kun heille huomautetaan, että he ovat tehneet tai sanoneet jotain, joka on tahattomasti aiheuttanut rodullista loukkaamista tai satuttamista. Nämä reaktiot kuitenkin vain hiljentävät värillisiä ihmisiä, koska he eivät voi antaa rehellistä palautetta liberaaleille valkoisille ihmisille ilman voimakkaan tunnereaktion aiheuttamista. (Caporuscio, 2020; DiAngelo, 2018.)

Olemme huomanneet, että rasismiaiheesta ei juurikaan puhuta sosiaalialan työpaikoilla tai asiakkaiden kanssa, vaikka se on merkittävä rodullistettujen nuorten hyvinvointiin ja identiteettiin vaikuttava tekijä. Pohdimme, eivätkö kantasuomalaiset työntekijät tunnista asiaa vai vältelläänkö aiheetta, koska se tuntuu vaikealta käsitellä. Yhdessä itse kokemassamme tilanteessa maahanmuuttajataustainen nuori kertoi maahanmuuttajataustaiselle sosiaaliohjaajalle, että oli aiemmin yrittänyt puhua kantasuomalaiselle ohjaajalle hänelle tapahtuneista rasistisista kokemuksista huonolla menestyksellä. (Nuori ei itse osannut käyttää sanaa rasismi, mutta kuvasi kokemaansa huonoa kohtelua ja ymmärsi, että se liittyi hänen taustansa). Nuori kertoi, että kantasuomalainen ohjaaja oli sivuuttanut hänen avaamansa keskustelun täysin. Tuon jälkeen nuori ei enää uudelleen ollut yrittänyt palata asiaan. Hän sanoi tilanteen jälkeen kokeneensa, että suomalaiset eivät halua keskustella tästä aiheesta.

Black Lives Matter

Black Lives Matter -liike puolustaa mustien ihmisten oikeudenmukaista ja reilua kohtelua. Se vastustaa etenkin mustiin ihmisiin kohdistuvaa poliisiväkivaltaa. Kaikki elämät ovat tärkeitä -vastaväite on loukkaava yritys kumota Black Lives Matter -liikkeen merkitys ja osoittaa valkoisen etuoikeuden. Ei siksi, että kaikilla elämällä ei olisi merkitystä, vaan koska sen on täynnä valkoisten etuoikeutusta. Yhdysvalloissa mustien ihmisten elämät ovat jatkuvasti uhattuna jokaisessa rutiini liikennepysäytyksessä ja vuorovaikutustilanteessa poliisin kanssa. Sanoessaan, että kaikki elämät ovat tärkeitä, valkoiset ihmiset, joiden ei tarvitse pelätä henkensä puolesta jokaisen poliisikohtaamisen yhteydessä, yrittävät kertoa sorretuille, millä tavalla taistella tasa-arvon puolesta ja jättävät kokonaan huomioitta sen, että oikeudenmukaisuuteen on vielä pitkä matka. (Glass, 2018, s. 52.)

Rasismi kokemuksena ja lukuina

EU:n perusoikeusviraston tekemässä tutkimuksessa, jossa verrattiin kahtatoista EU-maata, afrikkalaistaustaiset kohtaavat eniten rasistista häirintää nimenomaan Suomessa. Yhdenvertaisuusvaltuutettu (i.a.-a) muistutti tästä heidän toimistonsa Selvitys afrikkalaistaustaisten henkilöiden kokemasta syrjinnästä -julkaisun yhteydessä. Tämän selvityksen mukaan syrjintä ja rasismi vaikuttavat kokonaisvaltaisesti Suomessa asuvien afrikkalaistaustaisten henkilöiden elämään. Syrjintää ja rasistista häirintää tapahtuu julkisissa tiloissa sekä yhtä lailla kouluissa ja työpaikoilla. Sitä esiintyy arkipäiväisissä kohtaamisissa ja tilanteissa, kuten myös yhteiskunnan rakenteissa ja toimintatavoissa. Selvityksen vastaajista yli puolet (61 %) ei ilmoita syrjintä kokemuksistaan yhdellekään viralliselle taholle, koska sen ei uskota vaikuttavan mihinkään.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun tutkimuksesta käy ilmi, että rasismi kohdistuu myös pieniin lapsiin. Sen mukaan lähes viidesosa varhaiskasvatustieteiden ja peruskoulun ensimmäisillä luokilla olevista oppilaista oli kokenut rasismia. Sanna-Kaisa Front on selvittänyt kasvatustieteen pro gradu -työssään suomenopettajien näkemyksiä rasismista päiväkodeissa. Vastaajista 44 % kertoi kuulleensa henkilökunnan puhuvan vähemmistöön kuuluvan ihmisen kulttuurista tai uskonnosta negatiiviseen sävyyn. Yli 20 % vastaajista kertoi nähneensä, että lapsia oli päiväkodeissa kohdeltu eriarvoisesti heidän taustansa takia. (Järvinen, 2021.)

EU:n perusoikeusviraston (FRA) ”Being Black in EU” (2019) -tutkimuksen perusteella afrikkalaista syntyperää olevat ihmiset kohtaavat kaikkialla EU:ssa laajasti ja vakiintuneesti ennakkoluuloja ja syrjintää. Rotuun perustuva syrjintä ja

häirintä ovat yleisiä. Kokemukset rasistisesta väkivallasta vaihtelevat, mutta sitä kokee jopa 14 %. Poliisiin syrjivä profilointi on yleisesti todellisuutta. Osallisuuteen liittyvät esteet ovat monitahoisia etenkin, kun on kyse työpaikkojen ja asuntojen etsinnästä.

Oikeusministeriö (2016) tutki selvityksessään vihapuhetta ja häirintää sekä niiden vaikutuksia eri vähemmistöryhmiin: syrjintä ja häirintä ovat vaikuttaneet eniten psyykkiseen terveyteen (52 %) ja yleiseen turvallisuuden tunteeseen (61 %) tarkasteltaessa koko aineistoa. Nämä kokemukset ovat vaikuttaneet myös luottamukseen viranomaisiin noin kolmanneksella.

Poliisiammattikorkeakoulun tutkimuksessa todetaan, että alttiimpia rasistisille rikoksille ovat ulkonäöltään kantaväestöstä erottuvat maahanmuuttajat sekä etniset vähemmistöt. Uhreiksi ovat joutuneet myös heidän lähipiiriinsä henkilöt. Lisäksi rikoksen kohteiksi ovat joutuneet rasismia vastustaneet henkilöt ja tahot. Uhreista puolet ei ole tuntenut epäiltyä entuudestaan. (SPR, 2021b.)

Rasismi nuorten arjessa

Rasismi ja nuorten ryhmäsuhteiden jäykkyys näkyy arjessa ennen kaikkea maahanmuuttajanuorten vaikeutena päästä mukaan suomalaisnuorten yhteisöihin. Rasismin seurauksena nuorten sosiaaliset suhteet eivät ole kaikille yhtä avoimia ja vapaasti valittavia, vaan pikemminkin rajattuja ja ennalta asetettuja. Maahanmuuttajanuorille rasismi näyttäytyy siten, että toinen luulee tietävänsä jo valmiiksi, millainen toinen nuori on, miten hän toimii ja mihin hän kuuluu. Tutkimus osoittaa, että rasismi on vahvasti nuorten keskinäisissä suhteissa ja koulumaailmassa läsnä oleva ilmiö. (Souto, 2011, s. 197–198.) Kouluissa, nuorisotaloilla, ostareilla, urheilukentillä, nuorisjärjestöissä ja nuorisokulttuureissa muodostuu erilaisia ystävyyksien, vihamielisyyksien ja vastakkainasettelujen tiloja ja ehtoja. Jäsenyyksien hakemisessa on kyse jatkuvasta muutoksesta. Yhteiskunta ja kulttuurit eivät ole muuttumattomia tiloja. (Harinen, 2003, s. 7.)

Mieleen tulee arabitaustainen nuori, joka kertoi meille, kuinka hänen aloittaessaan ammattikoulun kantasuomalainen koulukaveri kysyi häneltä ensimmäiseksi osaako hän rakentaa pommin – ennen kuin häneltä kysyttiin edes nimeä. Nuori oli ainoa maahanmuuttajataustainen luokassa, jossa oli opiskellut keskusteluhetkellä jo monta kuukautta. Hän kertoi, että suomalaiset opiskelijat eivät vieläkaan ole ottaneet häntä kaveriksi ja hän kokee olevansa yksinäinen. Itse olemme kuulleet yhdeltä maahanmuuttajanuorelta myös pohtivan kysymyksen, miksi ammattikoulun opettaja puhuttelee häntä ja tiettyjä luokan oppilaita pakolaisiksi eikä nimellä.

Vähemmistöstressi

Vähemmistöstressi on psykologinen ilmiö, joka kuvaa vähemmistöasemasta johtuvaa kroonista stressitilaa, joka aiheutuu koetuista, kasautuneista syrjintä- ja rasismikokemuksista, niiden aiheuttamasta pelosta ja ahdistuksesta sekä toiseuden kokemuksista ja erilaisuuden tunteista. Stressi voi vaikuttaa kielteisesti fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin ja terveyteen sekä muuttaa sitä kokevan sosiaalista käyttäytymistä. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu, i.a.-c.) Jatkuva erilaisena kohtelu on stressaavaa, etenkin sen yhdistyessä vaikeuksiin saada harjoittelu- ja työpaikkoja tai kun jatkuvasti kohtaa epäluuloisia ja vihaisia katseita (Saukkonen, 2020, s. 80).

Joillekin ihmisille vapaaehtoinen passiivisuus ja syrjäytyminen ovat keinoja välttää epämiellyttäviä tilanteita. Kokemuksemme mukaan pienillä paikkakunnilla rasismia näkyy enemmän. Vähemmistöt muuttavat sen takia isoihin kaupunkeihin, joissa pystyvät elämään lähes normaalia elämää. Maahanmuutto voi jo yksinään olla raskas prosessi. Kohdattu rasismi maahanmuuton lisäksi saattaa muodostua vakavaksi kuormaksi mielenterveydelle.

Toistuva altistuminen sosioekonomisille vastoinkäymisille, poliittiselle syrjäytymiselle, rasismille ja ikuiselle syrjinnälle voi vahingoittaa terveyttä (Sandou, 2021). Institutionaalinen rasismi tukee väärinkäsityksiä ja perusteettomia oletuksia rodusta ja etnisestä alkuperästä, ja se vaikuttaa kaikkiin virallisiin laitoksiin, myös mielenterveyden tarjoajiin. Rasismien ja rotutrauman vaikutus mielenterveyteen on todellinen, eikä niitä voi sivuuttaa. (Cohut, 2020.) Rasismi kokemukset voivat vaikuttaa pysyvästi mielialaan ja mielenterveyteen sekä luottamukseen yhteiskuntaa kohtaan (SPR, i.a.-b).

Monet etniset vähemmistöryhmät kokevat enemmän posttraumaattista stressihäiriötä (PTSD) verrattuna eurooppalaisamerikkalaisiin verrokkeihinsa. Yksi selitys tälle on ryhmiä erottava rasismien kokemus, joka itsessään voi olla traumaattinen. Rasismien tai rotutrauman aiheuttama PTSD on todennäköisesti alitunnistettu, mikä johtuu tietämättömyydestä ja epämukavuudesta keskustella aiheesta terapeutisissa olosuhteissa ja validoitujen mittareiden puutteesta sen arvioimiseksi. (Williams ym., 2018.) Kulttuurisesti pätevät psykologiset toimet PTSD:n ehkäisemiseksi tai hoitamiseksi edellyttävät tietoisia ammattilaisia, jotka eivät tee stereotyyppisiä oletuksia tai toista tahattomasti rodullisia ennakkoluuloja (Ford, 2008).

Vihapuheesta on monia vakavia haittoja. Yksilötasolla se saattaa johtaa henkilökohtaiseen kärsimykseen ja tuskaan tai pahimmillaan itsemurhaan, jonka kiusattu, uhkailtu, vainottu tai loukattu kokee lopulta ainoaksi ulospääsytiek-

si. Yleisemmin yhteiskunnassa vihapuhe häiritsee maltillista ja järkiperusteista keskustelua. (Saukkonen, 2020, s. 82.) Olemme itse todistaneet tilannetta, jossa lapsi/nuori kohtasi pitkäaikaista fyysistä ja psyykkistä rasismia päiväkodista yläasteelle. Vanhemman tietoon asia tuli ala-asteella. Tuolloin hän alkoi ottamaan yhteyttä kouluun säännöllisesti asiasta, mutta sille ei tehty mitään. He sanoivat puuttuvansa asiaan, mutta niin ei tapahtunut. Siitä seurasi nuorelle vakavia oman arvontunto-ongelmia ja lopulta itsetuhoisuutta.

Etninen identiteetti

Etninen identiteetti on johonkin etniseen ryhmään tai kulttuuriin kuulumista. Kulttuurinen identiteetti on kuulumista tai samastumista yhteen tai useampaan kulttuuriin. Ihmisellä voi olla myös monietninen identiteetti, jos hänellä on useita kuulumisen konteksteja. Monietninen identiteetti voi olla fuusio, joka ei ole niinkään kulttuurien integraatio, vaan ihmiselle syntyy näistä monista kuulumisista kolmas tila. Tämän tilan voi nähdä myös kosmopoliittisena identiteettinä, jossa oppii arvostamaan ihmisyyttä ilman rajoja. (Lapila-Marcus, 2010, s. 7.)

Etnisen identiteetin kehitys on laajempi psykologinen ilmiö kuin persoonallisen identiteetin kehitys. Psykologian mukaan kaikki ihmiset käyvät vaiheita niin sanotusta lapsuuden etnisestä tietämättömyydestä etnisen identiteetin saavuttamiseen. Vahvan etnisen identiteetin on havaittu suojaavan ihmistä syrjinnästä ja rasismista aiheutuvasta kuormitukselta. (Lapila-Marcus, 2010, s. 24.) Rasismi, toiseus ja valta liittyvät olennaisena osana etnisten vähemmistöjen identiteettineuvotteluihin (Velasques, 2016, s. 78).

Maahanmuuttajuus tuo haasteensa identiteetille. Muun muassa jatkuvasta kielteisestä toiseuden kokemuksesta seuraa syrjäytymistä. Nuoret pyrkivät uudessa ympäristössä muokkaamaan käyttäytymismallejaan ympäristön normeja vastavaksi sekä saamaan hyväksyntää valtaväestöltä. (Lapila-Marcus, 2010, s. 20–21.) Vähemmistöön kuuluvat ihmiset kokevat syrjintää ja rasismia ja sen seurauksena heidän on vaikeampaa käsitellä identiteettiään. Terapeutti Michaela Mouan (2020) mukaan rotuidentiteetin kehittymisen mallin (Racial identity development model) vaiheet ovat mukautuminen, ristiriita, vastustaminen, itsetutkiskelu ja kokonaisvaltainen tietoisuus.

Antirasismien askeleet sosiaalialalla

Sosiaalialalla on ammattieettinen velvollisuus edistää sosiaalista oikeudenmukaisuutta. Sosiaalialalla ei kuitenkaan automattisesti olla valta-asemassa aina hei-

komman puolella. Asiakkaan parhaankin nimissä tehdyillä väliintuloilla voi olla juurensa kykenemättömyydessä ymmärtää erilaisissa yhteiskunnissa elävien ihmisten kokemusmaailmojen ja arvojärjestysten erilaisuutta. Niillä voi olla juurensa myös rodullistetuissa valtasuhteissa. Sosiaalialan rodullistavia valtasuhteita tulee ymmärtää ja purkaa. (Elfvig Ström, 2021, s. 164–165.)

1. Ensimmäinen askel antirasismiin suuntaan on tunnistaa ja päästä eroon omasta rasismistamme. Tärkeää on tunnistaa rakenteelliset ja kulttuuriset vaikutukset, erityisesti omassa käytöksessä ja asenteissa. Se, ettei toimi rasismia vastaan, on itsessään rasismiin tahaton ja negatiivinen muoto.
2. Hyvä tahto ei riitä. Täytyy olla todellista sitoutumista vaikeiden ja tuskallisten asioiden käsittelyyn.
3. Tulee varmistaa, että työskentelyssä vähemmistöjen kanssa arvioinnit ja toimet eivät riipu negatiivisista stereotyyppioista.
4. Tästä seuraa tarve auttaa tukemaan vähemmistöjen positiivista identiteettiä. Aivan erityisesti huomiointia tarvitaan sijaishuollossa ja adoptiossa. Identiteetti on kuin rakennuksen peruskivi.
5. Täytyy tunnistaa vähemmistöjen kasaantunut vähäosaisuus, joka on seurausta rasismista. Tulee kehittää toimia, jotka auttavat pääsemään pois näistä syntyneistä vaikeuksista.
6. Työntekijän täytyy haastaa muiden rasistisia kommentteja, toimintaa ja asenteita. Tulee hankkia antirasistisia yhteistyökumppaneita. Yhteisö voi helpommin taistella sosiaalialan rasistisia rakenteita ja instituutioita vastaan.
7. Johtajilla on rooli antirasististen tavoitteiden asettamisessa ja heidän tulee tukea työntekijöitä niiden luomisessa ja ylläpitämisessä. Samoin sosiaalialan kouluttajilla on keskeinen rooli muutoksessa, auttamaan opiskelijoita ymmärtämään rasistisesti sortavien rakenteiden luonnetta ja auttamaan heitä kehittämään strategioita niiden voittamiseksi.
8. Antirasismiin ei pitäisi olla vaihtoehtoinen lisä vaan perustavanlaatuisen osa työtä kaikilla tasoilla: säännöissä, käytännöissä, johtamisessa ja perehdytyksessä.
9. Keskeinen piirre syrjinnänvastaisessa työssä yleisesti ja erityisesti antirasistisessa työssä on asiakkaiden voimaannuttaminen. Tämä sisältää asiakkaiden voiman etsimisen maksimoinnin ja antaa heille niin paljon kontrollia omasta tilanteestaan kuin mahdollista.

10. Mustien työntekijöiden asema pääosin valkoisissa organisaatioissa täytyy huomioida. Antirasismien tulee olla humaani pyrkimys, jossa mustat ja valkoiset työntekijät voivat taistella yhdessä sortoa vastaan, jota mustat – asiakkaat ja työntekijät – kokevat. (Thompson, 2016, s. 78–80.)

Työvälineet ovat vielä puutteelliset

Suomenkielisiä ja suomalaiseseen ympäristöön kehitettyjä työvälineitä työntekijöille tai terapeuteille ja rasismitraumojen kanssa painivien kanssa työskentelyn avuksi ei vielä oikein löydy. Englannin kielellä löytyy materiaalia ja joitain työkaluja. Esimerkiksi Race-Based Traumatic Stress Symptom Scale (RBTSSS) -asteikon avulla pystytään mittaamaan rasismitraumojen aiheuttamia psykologisia sekä emotionaalisia stressireaktioita. Se on kehitetty mielenterveyden ammattilaisten työvälineeksi. (Carter ym., 2013) The UConn Racial/Ethnic Stress & Trauma Survey (UnRESTS) -kyselyllä, voidaan myös arvioida rasismitraumoja (Williams ym., 2018).

Mikäli kohtaat syrjintää tai rasismia

Kaikilla Suomessa olevilla ihmisillä on oikeus yhdenvertaiseen kohteluun. Perusoikeudet ovat laissa turvattuina. Rasistinen toiminta on rangaistavaa, ja myös syrjintä voi olla rangaistavaa. Siitä kannattaa aina ilmoittaa poliisille. (RIKU, i.a.-a; SPR, i.a.-c.) Rasismista ainoastaan pieni osa tulee todellisuudessa poliisin tietoon. Tutkimusten mukaan vain rasismien äärimuodoista, jos niistäkään, ilmoitetaan viranomaisille. (SPR, i.a.-a.) Vaikka monesta tuntuu, että rasismirikosten ilmoittamisesta ei ole mitään hyötyä, ilmoittaminen olisi kuitenkin tärkeää, jotta todellisuus saataisiin näkymään tilastoissa asti. Valitettavasti usein on niin, että vasta kun asiat näkyvät tilastoissa, niihin aletaan puuttumaan.

YHDENVERTAISUUSVALTUUTETTU: Kohdatessa syrjintää voi ottaa yhteyttä yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistoon: www.syrjinta.fi. Heidän verkkosivuiltaan löytyy tarkemmat yhteistiedot, ohjeet ja valmis Yhteydenotto syrjinnästä -lomake, ilmoituksen tekemiseen: <https://turvaviesti.om.fi/YVVYhteydenotto>. Yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävä on puuttua syrjintään ja edistää yhdenvertaisuutta. Se on riippumaton ja itsenäinen viranomainen. Toimisto voi auttaa henkilöä, joka on kokenut tai havainnut syrjintää alkuperän, kielen, kansalaisuuden, vakaumuksen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan, terveydentilan, iän, seksuaalisen suuntautumisen, vammaisuuden tai muun vastaavan henkilöön liittyvän syyn perusteella. (Yhdenvertaisuusvaltuutettu, i.a.-a i.a.-b.)

TYÖSUOJELU: Kohdatessa syrjintää työelämässä ota ensisijaisesti yhteys esimieheen. Mikäli häneltä ei saa apua tai jos hän on häiritsijä, silloin voi olla yhteydessä työpaikan työsuojeluvaltuutettuun tai luottamusmieheen. Mikäli tämä ei auta, voi olla yhteydessä myös aluehallintovirastojen työsuojeluun, jonka tehtävänä on valvoa syrjintää työelämässä: www.tyosuojelu.fi.

POLIISI: Rasistisen rikoksen kohteeksi joutuessa ota yhteyttä poliisiin ja tee rikosilmoitus. Rikosilmoituksen voi tehdä poliisin verkkoasioinnissa: www.poliisi.fi tai käymällä poliisiasemalla. Ilmoitusta tehdessä sinun ei tarvitse tietää, onko teolla ollut rasistinen tai vihamotiivi. Lain mukaan ilmoituksen voi tehdä kielellä, jota uhri ymmärtää. Poliisilla on velvollisuus järjestää tarvittaessa tulkkaus. (RIKU, i.a.-c.)

HÄTÄNUMERO: Akuutissa rasimitilanteessa soita hätänumeroon 112.

RIKOSUHRIPÄIVYSTYS (RIKU): Mikäli henkilö on tai epäilee olevansa rikoksen uhri, läheinen on joutunut rikoksen uhriksi, henkilö on todistajana rikosasiassa tai asiakas on joutunut rikoksen uhriksi, RIKU:sta voi saada matalan kynnyksen tukea, mikäli tarvitset tilanteeseen liittyviä neuvoja tai keskustelua. Yhteystiedot: www.riku.fi. (RIKU, i.a.-b.)

Oliko se viharikos -site löytyy 11 eri kielellä osoitteesta: <https://www.riku.fi/erilaisia-rikoksia/viharikos/> (RIKU, i.a.-c.)

Lopuksi

Olemme artikkelissamme raapaisseet vain pintaa tästä mielenkiintoisesta ja tärkeästä aiheesta. Tavoittemme on innostaa erityisesti rodullistettujen nuorten kanssa työskentelevät sosiaalialan ammattilaiset, ja muutkin työntekijät, tiedostamaan ja pohtimaan rasismien monitasoisuutta ja vähemmistöstressin vaikutuksia nuorten mielenterveyteen, hyvinvointiin ja identiteetin rakentumiseen. Prosessi sai meidät ymmärtämään, miten vahvasti rasismi ja valta liittyvät toisiinsa. Opimme myös, miten paljon meillä on vielä matkaa aidosti tasavertaiseen yhteiskuntaan.

Toivoisimme, että voisimme osaltamme olla vaikuttamassa rodullistettujen lasten ja nuorten elämänlaadun parantamiseen ja vahvan identiteetin kehittymiseen ja sen tukemiseen. Tavoittemme on rohkaista työntekijöitä ottamaan rasismi puheeksi ja erityisesti kuuntelemaan – kuulemaan – nuorta, jos ja kun nuori ottaa aiheen puheeksi. Mikäli itsellä ei ole vertaiskokemusta rasismien todellisuudesta, se voi olla vaikeaa, mutta aina voi vähintään kuunnella ja ottaa nuoren kokemus vakavasti. Kokemuksemme mukaan ehdotamme esimerkiksi seuraavia kysymyksiä työntekijöille/tutkijoille ja nuorille esitettäväksi: Oletko kokenut rasismia? (Miten nuori kuvailee, osaako sanoittaa, tunnistaako eri muotoja) Oletko puhunut työn-

tekijöille kokemastasi rasismista? Jos et, mistä syystä? Jos olet kertonut työntekijöille rasismikokemuksistasi, miltä se tuntui?

Rodullistettujen nuorten ääni olisi tärkeää saada jatkossa vahvemmin esille. Olisi hyvä selvittää tarkemmin nuorten omaa kokemusta, mistä syistä he eivät juurikaan puhu työntekijöille rasismi- ja syrjintä kokemuksistaan. Millaiset asiat heidän mielestään voisivat helpottaa niistä puhumista? Olisi myös tarpeen kehittää suomenkielistä materiaalia avuksi rasismikokemusten puheeksi ottamiseen sekä keskustelun tueksi vähemmistöstressin vaikutuksista ja identiteetin rakentumisesta. Vasta kun kissa on nostettu pöydälle, asiaan voi vaikuttaa. Ottakaa rasismi rohkeasti puheeksi!

LÄHTEET

- Alitolppa-Niitamo, A. & Harinen, P. (2003). *Kamppailuja jäsenyyksistä: Etnisyys, kulttuuri ja kansallisuus nuorten arjessa*. Nuorisotutkimusverkosto : Nuorisotutkimusseura.
- Caporuscio, J. (12.6.2020). What is white fragility, and why is it a problem? *Medical News Today*. <https://www.medicalnewstoday.com/articles/white-fragility-definition>
- Carter, R. T., Mazzula, S., Victoria, R., Vazquez, R., Hall, S., Smith, S., Sant-Barket, S., Forsyth, J., Bazalais, K., & Williams, B. (2013). Initial development of the Race-Based Traumatic Stress Symptom Scale: Assessing the emotional impact of racism. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 5(1), 1–9. <https://doi.org/10.1037/a0025911>
- chel.by.the.seas. (18.6.2021). *Jane Elliott “Blue Eyes—Brown Eyes” Experiment Anti-Racism* [Video]. Youtube. [<https://www.youtube.com/watch?v=dLAI78hluFc>]
- Cohut, M. (3.7.2020). Racism in mental healthcare: invisible barrier. *Medical News Today*. <https://www.medicalnewstoday.com/articles/racism-in-mental-healthcare-an-invisible-barrier>
- Eddo-Lodge, R. & Rusi, S. (2021). *Miksi en enää puhu valkoisille rasismista*. Gummerus.
- Elfving Ström, E. (2021). Rasismi ja rodullistaminen. Askelmerkkejä rasisminvestaaseen sosiaalityöhön. Teoksessa A.-L. Matthies, A.-R. Svenlin, & K. Turtiainen (toim.), *Aikuissosiaalityö: Tieto, käytäntö ja vaikuttavuus*. Gaudeamus.
- Ford, J. D. (2008). Trauma, posttraumatic stress disorder, and ethnoracial minorities: Toward diversity and cultural competence in principles and practices. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 15(1), 62–67. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2850.2008.00110.x>
- FRA European Union Agency for Fundamental Rights. (11.11.2019). *Being Black in the EU*. <https://fra.europa.eu/en/publication/2018/being-black-eu>.
- Glass, K. (2018). *Looking at Privilege and Power*. Enslow Publishing.
- Keskinen, S., Seikkula, M., & Mkwasha, F.(toim.). (2021). *Rasismi, valta ja vastarinta*.
- DiAngelo, R. J. (2018). *White fragility: Why it's so hard to talk to white people about racism*. Beacon Press.
- Järvinen, Hanna-Mari (2021) Opetellaan antirasistinen työote. *Talentia-lehti*. 15.3.2021. <https://www.talentia-lehti.fi/opetellaan-antirasistinen-tyoote/>. [Luettu 1.4.2021]
- Lapila-Marcus, A. (2010). *Monietnistien ihmisten etninen identiteetti suomalaisessa viitekehyksessä: Kosmopoliittisuutta, monikulttuurisuutta ja itsensä etsimistä* [Pro Gradu -tutkielma, Helsingin yliopisto].
- Mielen Ihmeet. (i.a.) *Siniset ja ruskeat silmät: Jane Elliottin koe*. Saatavilla 29.4.2021 <https://mielenihmeet.fi/siniset-ja-ruskeat-silmat-jane-elliottin-koe/>
- Morrison, T. (2020). *Toiseuden synty*. Tammi.
- Moua, Michaela (2020) Koulutus rodullistettujen lasten ja nuorten parissa toimiville ammattilaisille ja asiantuntijoille. Yhteiset Lapsemmen ry. 13.2.2020. Helsinki.
- Oikeusministeriö. (2016) ”Usein joutuu miettimään, miten pitäisi olla ja minne olla menemättä”. Selvitys vihapuheesta ja häirinnästä ja niiden vaikutuksista eri vähemmistöryhmiin.
- Oluo, I. (2020). *So you want to talk about race*. Seal Press.
- Poliisi (2021) Tee rikosilmoitus. <https://poliisi.fi/tee-rikosilmoitus>. [Luettu 20.2.2021]
- Puuronen, V. (2011). *Rasistinen Suomi*. Gaudeamus.
- Puuronen, V. (2013). Me ja muut - rasismien olemuksesta. *Duodecim : lääketieteellinen aikakauskirja*, 129(23), 2543-2547.
- RIKE Rikosuhrinpäivystys. (i.a.-b). *Kenelle palvelut on tarkoitettu?* Saatavilla 20.2.2021 <https://www.riku.fi/palvelut/>

- RIKE Rikosuhrapäivystys. (i.a.-c). *Viharikos*. Saatavilla 20.2.2021 <https://www.riku.fi/erilaisia-rikoksia/viharikos/>
- RIKU – Rikosuhrapäivystys. (i.a.-a). *Syrjintä voi olla rikos*. Saatavilla 20.2.2021 <https://www.riku.fi/erilaisia-rikoksia/syrjinta/>
- Ruohio, H. (2016). *Suomalaiset kansainvälisesti adoptoidut: Perheeseen ja kansaan kuuluminen*. Nuorisotutkimusverkosto.
- Rämö, M. (28.3.2021). Ulkomaanuuksista saa vinon kuvan maailmasta. *Hämeen Sanomat*.
- Sandoiu, A. (26.2.2021). "Weathering": *The health effects of stress and discrimination*. <https://www.medicalnewstoday.com/articles/weathering-what-are-the-health-effects-of-stress-and-discrimination>
- Saukkonen, P. (2020). *Vimmainen maailma: Kirjoituksia muuttoliikkeestä, monikulttuurisuudesta ja nationalismista*. Siirtolaisuusinstituutti. <https://siirtolaisuusinstituutti.fi/wp-content/uploads/2020/03/j-35-isbn-978-952-7167-93-9-vimmainen-maailma.pdf>
- Souto, A. (2011). *Arkipäivän rasismi koulussa: Etnografinen tutkimus suomalais- ja maahanmuuttajien nuorten ryhmäsuhteista*. Nuorisotutkimusseura : Nuorisotutkimusverkosto.
- Spickard, P. (2013). *Multiple identities: Migrants, ethnicity, and membership*. Indiana University Press.
- SPR Suomen Punainen Risti (i.a.-c) *Oikeusturva*. Saatavilla 8.3.2021 <https://www.eirasismille.fi/sisalto/oikeusturva>.
- SPR Suomen Punainen Risti. (i.a.-b) *Rasismien eri muotoja*. RedNet. Saatavilla 8.3.2021 <https://rednet.punainenristi.fi/node/62428>
- Suomen Punainen Risti. (i.a.-a). *Mitä rasismi on?* RedNet. Saatavilla 8.3.2021 <https://rednet.punainenristi.fi/node/62427>
- Thompson, N. (2016). *Anti-discriminatory practice: Equality, diversity and social justice* (Sixth edition.). Palgrave. E-teokset:
- Velasquez, S. (2016). Rasismia ja erontekoja. Toisen polven maahanmuuttajataustaisten lasten identiteetin rakentuminen ylirajaisessa maailmassa. Teoksessa K. Kyllönen (Toim.), *Etnisten vähemmistöryhmien välinen rasismi Suomessa*. BoD - Books on Demand.
- Williams, M. T., Metzger, I. W., Leins, C., & DeLapp, C. (2018). Assessing racial trauma within a DSM-5 framework: The UConn Racial/Ethnic Stress & Trauma Survey. *Practice Innovations*, 3(4), 242–260. <https://doi.org/10.1037/pri0000076>
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu. (i.a.-a). *Yhdenvertaisuusvaltuutetun selvitys: Afrikkalaistaustaisille suomalaisille rasismi ja syrjintä ovat arkipäivää*. Saatavilla 8.3.2021 <https://syrjinta.fi/lyhdenvertaisuusvaltuutetun-selvitys-afrikkalaistaustaisille-suomalaisille-rasismi-ja-syrjinta-ovat-arkipaivaa>
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu (i.a.-b) Yhdenvertaisuusvaltuutettu etusivu. Saatavilla 20.2.2021 <https://syrjinta.fi/etusivu>
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu (i.a.-c) *Yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjintään puuttuminen*. Saatavilla 20.2.2021 <https://syrjinta.fi/syrjintaan-puuttuminen-ja-yhdenvertaisuuden-edistaminen>
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu (i.a.-d). *Rasismi*. Saatavilla 8.3.2021 <https://syrjinta.fi/rasismi>

Erika Jokinen

KOTIÄIDIT KOHTI TYÖELÄMÄÄ – RYHMÄTOIMINTA KOTOUTUMISEN TUKENA

Taustaa

Maahanmuuton moninaisen julkisen keskustelun aiheena ovat olleet erityisesti kotouttamistoimet ja niiden toimivuus eri maahanmuuttajaryhmille ja -yksilöille. Maahanmuuttajan kotoutumisen oletuksena pidetään usein sitä, että hän oppii lain asettaman kolmen vuoden aikana suomen kielen ja kulttuurin, maamme tavat, normit ja säännöt sekä työllistyy. Työllistynyt maahanmuuttaja ansaitsee rahaa ja pystyy huolehtimaan itsestään ja osallistumaan maksamiensa verojen kautta julkisten palvelujen rahoittamiseen. Työpaikka tarjoaa usein sosiaalisia suhteita, työkokemusta ja tietoja yhteiskunnasta. Lisäksi töiden yhteydessä voi kehittää kielitaitoa ja lisätä kulttuurista osaamista. (Saukkonen, 2017, s. 18.) Ihmisen elämä ei kuitenkaan ole pelkkää työntekoa. Muuttajan elämä on kokonaisuus, jossa esimerkiksi työllistyminen, vanhemmuus, vapaa-aika ja sosiaaliset suhteet ovat kotoutumiseen toisiinsa kietoutuvia ulottuvuuksia. Henkilökohtaiset tarpeet ohjaavat sitä, missä asioissa tarvitaan tukea uusiin olosuhteisiin sopeutumisessa. (Turtiainen, 2018, s. 8.)

Suomessa suurin osa kotouttamistoimenpiteistä on työ- ja elinkeinotoimiston vastuulla. Tämän vuoksi usein myös kotoutumisen edistämisen palveluja kehitetään, ja kotoutumisen onnistumista mitataan ja arvioidaan työllisyyden ja työllistymisen kautta. Kotoutuminen on kuitenkin harvoin helppoa ja jossain tietyssä rajatussa ajassa tapahtuvaa. Sen alkua ja loppua on vaikeaa ja lähes mahdotonta määrittää. Kotoutuminen, uuteen maahan ja elinympäristöön asettuminen, on hyvin moniulotteinen, vuosien mittainen ja elämäntilanteeseen sidottu henkilökohtainen muutosprosessi.

Monissa eri selvityksissä on tunnistettu, että kotoutumista edistävät palvelut eivät riittävästi tavoita erityisesti työvoiman ulkopuolella olevia maahanmuuttajia. Työvoimakoulutuksena toteutettavan kotoutumiskoulutuksen ulkopuolelle jäävät esimerkiksi eläkkeellä olevat sekä kotona lastaan hoitavat vanhemmat. Lastaan kotona hoitavalle maahanmuuttajavanhemmalle, useimmiten äidille, tarjolla ole-

van kielikoulutuksen ja perhe-elämän yhteensovittaminen voi olla vaikeaa, sillä lastenhoidon järjestäminen on edellytys koulutukseen osallistumiselle. Suomen kielen opiskelun aloitus voi viivästyä jopa vuosia ja kotoutumista edistävien palveluiden ulkopuolelle jääminen vaikeuttaa ja pitkittää äitien pääsyä koulutukseen ja työelämään. Sen lisäksi, että syrjäytymisen riski kasvaa, saattaa äidin huono kielitaito ja heikko ymmärrys yhteiskunnan toiminnasta hidastaa koko perheen kotoutumista Suomeen, tällä puolestaan tiedetään olevan monia ylisukupolvisia vaikutuksia. Äidin työmarkkina-asema vaikuttaa lasten menestykseen koulutuksessa ja työmarkkinoilla ja erityisesti EU:n ulkopuolelta tulleiden maahanmuuttajien Euroopassa syntyneiden tyttären työllisyyteen. (Kurronen, 2021, s. 3.)

Tilastojen mukaan ulkomaalaistaustaiset, erityisesti pakolaistaustaiset naiset, työllistyvät muita maahanmuuttajaryhmiä heikommin. Hyvästä koulutuksesta ja kielitaidostakin huolimatta ulkomaalaistaustaisten naisten työmarkkina-asema on erittäin heikko eikä se saavuta suomalaistaustaisten naisten työllisyyttä edes 15 vuoden Suomessa asumisen jälkeen. Lapsettomien ulkomaalaistaustaisten naisten työllisyys on sen sijaan kuitenkin merkittävästi äitien työllisyyttä parempi. Lisäksi suomalaisnaisiin verrattuna työhön paluu lapsen syntymän jälkeen on ulkomaalaistaustaisilla naisilla hidasta. Kotona lapsia hoitavien pienten lasten äitien työllistymistä vaikeuttaa se, että maahanmuuttajaäideillä ei usein ole työpaikkaa, johon palata. Tämän lisäksi monelta puuttuu työmarkkinoilla tarvittava koulutus, työkokemus ja kielitaito. Työmarkkinoiden ulkopuolelle jää myös suuri osa korkeakoulutetuista naisista. Moni nainen jää kotiin hoitamaan lapsia, kun työtai opiskelupaikkaa ei ole. Työttömyys ja koulutuksen puute altistavat köyhyydelle ja syrjäytyneisyydelle ylisukupolisesti. (Larja, s. 2019, s. 28–42.)

Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa -tutkimuksen (Fin-Monik, 2018–2019) mukaan perhevapaalla olevien tai kotiäitien osuus on selvästi suurempi ulkomaalaistaustaisilla naisilla verrattuna koko väestön naisiin, erityisesti Lähi-idän ja Pohjois-Afrikan ryhmiin kuuluvilla naisilla. Tämä selittynee osittain ulkomaalaistaustaisten koko väestöä nuoremmalla ikärakenteella. Perhetilanne ei kuitenkaan näytä olevan keskeisin työelämään osallistumisen este, vaan esteiksi nousevat kielitaidon puute, vähäiset suhteet kantasuomalaisiin sekä työkokemuksen puute. (Martelin, Nieminen, Väänänen & Toivanen, 2020, s. 51–59.)

Maahanmuuttajanaisten ja lasten kotouttamisen puutteisiin Suomessa kiinnitettiin huomiota taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö OECD:n raportissa ”Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Finland” syyskuussa 2018. (OECD, 2018.) Myös työ- ja elinkeinoministeriön selonteko (2021) nostaa esiin kotoutumisen edistämisen uudistamistarpeita ja kotouttamis-

palveluiden erityiseksi kohderyhmäksi nousee maahanmuuttajanaiset. Eduskunta on edellyttänyt, että hallitus ryhtyy viivytyksettä toimiin maahanmuuttajataustaisten naisten työllistämisen edistämiseksi. Erityisesti kotona lapsia hoitavien vanhempien tavoittamista sekä pääsyä palveluihin on välttämätöntä parantaa, jotta voitaisiin nykyistä paremmin tukea maahanmuuttajanaisten osallisuutta ja työllisyyttä sekä perheiden kotoutumista. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2021).

Sanna Marinin hallitusohjelman (2019) mukaan maahanmuuttajien aktiivista kotoutumista suomalaiseen yhteiskuntaan vahvistetaan, tehostetaan ja nopeutetaan. Kielikoulutusta lisätään työelämän ulkopuolella oleville maahanmuuttajataustaisille vanhemmille sekä selvitetään kotoutumiskoulutuksen vahvistamista niin, että se kattaa kaikki väestöryhmät eri koulutusasteilla yhdenvertaisesti ja mahdollistaa kotoutumiskoulutuksen ja siihen sisältyvän kielikoulutuksen myös niille maahanmuuttajille, jotka ovat työmarkkinoiden ulkopuolella. (*Hallituksen toimintasuunnitelma*, 2019, s. 136–168.)

Tarkastelen tässä artikkelissa työvoiman ulkopuolella oleville maahanmuuttajille, mukaan lukien kotiäideille, suunnatun ryhmätoiminnan vaikutusta ja merkitystä kotoutumiseen ja yhteiskuntaan kiinnittymiseen. Kunnan järjestämä kotouttava ryhmätoiminta tarjoaa kielenopetuksen lisäksi omalla äidinkielellä tietoa muun muassa suomalaisen yhteiskunnan ja oman asuinpaikkakunnan palveluista, kulttuurista ja tavoista sekä tarjoaa tukea eri elämäntilanteiden kysymyksiin, kuten esimerkiksi vanhemmuuteen uudessa kotimaassa. Lastenhoito on järjestetty kotiäideille suunnattujen opetustuntien ajaksi, pääsääntöisesti kahtena päivänä viikossa.

Tutkimukseni aineisto koostuu ryhmätoimintaan osallistuneiden antamista asiakaspalautteista, joissa on kysytty ryhmän merkitystä ja sitä, mitkä asiat ryhmätoiminnassa koettiin tärkeinä oman kotoutumisen näkökulmasta. Asiakaspalautteet on kerätty kurssin päätteeksi ajanjaksolta tammikesäkuu 2019 eli kahdelta 3 kuukauden pituiselta kurssijaksolta. Osallistujia näillä kahdella 3 kuukauden pituisella kurssilla oli yhteensä 60, heistä naisia 48 ja miehiä 12. Suurimman osallistujaryhmän kurseilla muodostivat kotiäidit. Ryhmässä oli lisäksi jatkokoulutuspaikkaa odottavia, vasta kuntaan muuttaneita kotoutumiskoulutuksen ulkopuolella olevia kotoutujia sekä kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvia.

Tutkimustulokset osoittivat, että kurssille osallistuneet maahanmuuttajat kokivat tärkeänä uuden asuinmaan kielen ja yhteiskunnan sääntöjen, tapojen ja normien oppimisen. Muihin tutustuminen, yhdessä tekeminen, hyväksyvä ja turvallinen ilmapiiri koettiin myös tärkeänä. Ryhmätoiminta on osoittanut, miten tärkeää erityisesti kotona lapsiaan hoitavien vanhempien osalta on kiinnittyä ja

saada tukea vertaisryhmästä, oppia arjen kieltä sekä saada tietoa niin kaupungin palveluista kuin koko yhteiskunnan toimivuudesta, koulutus- ja työelämämahdollisuuksista sekä saada tukea vanhemmuuteen uudessa kotimaassa. Tulokset vahvistavat aiempaa tietoa ja tutkimusta maahanmuuttajien kotoutumista ja osallisuutta edistävistä ja tukevista asioista sekä antavat viitteitä kielen oppimisen, yhteiskuntatietouden ja työ- ja toimintakyvyn ylläpitämisen tärkeydelle jo ennen mahdollista koulu- tai työuraa

Kielitaidolla on merkitystä

Rekisterilähteiden perusteella ulkomaalaistaustaisen väestön kielitaidosta ei ole saatavilla kattavaa tietoa. Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa -kyselytutkimuksen (FinMonik -tutkimus, 2018–2019) tulosten mukaan ulkomailla syntyneistä ulkomaalaistaustaisista vajaa kolmannes vastasi puhuvansa suomea tai ruotsia erinomaisesti, toinen vajaa kolmannes keskitasoisesti tai aloittelijan tasolla, ja loput eivät lainkaan osanneet suomea tai ruotsia. Virosta muuttaneilla oli paras suomen tai ruotsin kielen taito, kun taas Aasiasta muuttaneilla suomen tai ruotsin kielen taito oli korkeintaan aloittelijan tasolla. Vaikka tämänkin tutkimuksen perusteella heikosti suomea osaavien osuus näyttää melko suurelta, on kuitenkin ulkomaalaistaustaisen väestön kielitaito paljon koko väestöä monipuolisempi. Koska kotoutumisen keskiössä nähdään usein suomen tai ruotsin kielen taitaminen, ei useinkaan huomioida maahan muuttaneen huomattavan laajaa kielitaitoa, joka saattaa oman äidinkieltensä lisäksi kattaa myös monia muita kieliä monipaikkaisesta asuinhistoriasta ja perhesuhteista johtuen. (Larja, 2020, s. 41–48.) Toisaalta myös luku- ja kirjoitustaidottomuutta esiintyy maahanmuuttaja aikuisten keskuudessa.

Aktiivisena kansalaisena toimiminen edellyttää riittävää kielitaitoa, jota ei kuitenkaan ole aina helppo määritellä. Eri tahoilla on erilaiset odotukset ja käsitykset hyvästä ja riittävästä kielitaidosta. Yksinkertaisimmillaan se voitaneen kuitenkin määritellä taidoksi puhua, kirjoittaa ja ymmärtää niin lukemaansa kuin kuulemaansa mahdollisimman hyvin. Kielitaito vaikuttaa monelta osin maahan muuttaneen kotoutumisprosessiin. Kielitaito on keskeinen tekijä muun muassa koulutus- ja vaikuttamismahdollisuuksiin, palvelujen käyttämiseen, työllistymiseen, yhteyksiin valtaväestön kanssa ja yleisesti viihtymiseen. (Tarnanen ja Suni, 2005, s. 9–13.) Sen lisäksi, että kielitaito on tärkeää toisen kulttuurin oppimiseen ja ymmärtämiseen, vaikuttaa se myös haluun jäädä ja asettua uuteen maahan, joten sillä on suuri merkitys maahanmuuttajan hyvinvointiin. (Pitkänen, Saukkonen & Westinen, 2019, s. 51.) Kielitaito vaikuttaa työnsaannin kautta myös

maahanmuuttajan tuloihin. Maahantulon alkuaikoina kieliongelmat usein estävät hyödyntämästä lähtömaassa hankittua inhimillistä pääomaa, kuten koulutusta, ammattitaitoa ja työkokemusta (Liebkind, Mannila, Jasinskaja-Lahti, Jaakkola, Kyntäjä, E. & Reuter, 2004, s. 80–81).

Oleellinen osa ihmisen turvallisuuden ja kuulluksi tulemisen tunnetta on sujuva ymmärretyksi tuleminen. Jokapäiväisestä elämästä selviytyäkseen uuden kotimaan kielen hallinta vaikuttaa siihen keskeisesti. Heikko kielitaito voi puolestaan aiheuttaa stressiä vuorovaikutustilanteissa, joihin liittyy aina varsinaisen verbaalisen kielitaidon lisäksi myös uusi, erilainen tapa käyttää eleitä, ilmeitä ja kehonkieltä. Kieli, puhe ja nonverbaalinen viestintä ovat vahvasti sidoksissa kulttuuriseen ympäristöön, joten hyvä kielitaito vaatii sanaston ja kieliopin lisäksi enemmistön kulttuurille ominaiseen ilmaisuun tutustumista. Kieli on läsnä kaikilla ihmisen elämän osa-alueilla ja erityisesti sosiaalisten suhteiden luomisessa ja kulttuurisen identiteetin vahvistamisessa sen merkitys korostuu. (Castaneda, Mäki-Opas, Jokela, Kivi, Lähteenmäki, Miettinen, Nieminen & Santalahti 2018, s. 71–72.)

Kotouttavan ryhmätoiminnan tutkimusaineistoni mukaan suomen kielen opiskelulla, oppimisella sekä kielen harjoittelulla oli suuri merkitys kurssille osallistuneille, ja kielen oppiminen oli eniten mainittu yksittäinen asia, joka tuli esiin aineiston analyysin tuloksena. Kielen oppimisen tärkeydessä korostui puhutun kielen lisäksi kielen kirjoittaminen ja lukeminen. Kotiäideille mahdollistettua suomen kielen oppimista tarkasteltaessa tutkimustulokseni ovat kotouttavan ryhmätoiminnan osalta myös samansuuntaisia kuin aiemmissa tutkimuksissa. Mia Toivolan (2018) tutkimuksessa venäjänkielisten maahanmuuttajien kokemuksista osallisuudesta ja kotoutumisesta korostuu suomen kielen taidon oppiminen ja kielitaidon kehittäminen. Kielitaidon koettiin olevan avainasemassa myös erilaisten tietotaitojen omaksumiselle uudessa informaatio- ja kulttuuriympäristössä. (Toivola, 2018, s. 70.) Samansuuntaisia tuloksia löytyy Sanna Karayilanin vuotta aiemmin tekemässä tutkimuksessa kotoutumista estävistä ja edesauttavista tekijöistä. Maahanmuuttajat kokivat kielitaitoon liittyvät asiat kotoutumisensa kannalta merkityksellisimmiksi; aluksi elämä uudessa maassa on vaikeaa, mutta kehittyneen kielitaidon ja uusien opittujen taitojen myötä tilanne helpottuu. (Karayilan, 2017, s. 24–27.) Kerälän ja Illikaisen (2019) pro gradu -tutkimuksen maahanmuuttaja äitien haastatteluissa korostui kielen oppiminen ja uuden kulttuurin ja sen ihmisten tapojen sekä normien ymmärtäminen ja hallitseminen, joita kielitaidon kehittyminen osaltaan edisti. Kielen oppimisen myötä äitien kokemukset omista vaikuttamisen mahdollisuuksista lisääntyivät ja tätä kautta myös kokemukset osallisuudesta vahvistuivat. (Kerälä & Illikainen, 2019, s. 40–48.)

Uusi ympäristö vaatii uusia taitoja ja tietoa

Tieto suomalaisesta yhteiskunnasta, sen laeista ja säännöistä ja kulttuurista voidaan katsoa tutkimusaineistoni perusteella tärkeäksi osaksi myös kotiäitien kotoutumista ja osallisuuden kokemusta. Kyetäkseen toiminaan yhteiskuntamme täysivaltaisena jäsenenä ja hoitamaan omia asioitaan maahan muuttanut tarvitsee kansalaistaitoja, jotka perustuvat tietoon yhteiskunnasta. Tärkeää on paikallisten arvojen ja normien sekä yhteiskunnan pelisääntöjen omaksuminen tai ainakin ymmärtäminen. (Pitkänen, Saukkonen & Westinen, 2019, s. 8.)

Tutkimukseni kotouttavassa ryhmätoiminnassa yhteiskuntatiedon tunnit tulkittiin osallistujien omalle tai heidän hyvin ymmärtämälleen kielelle. Omaksuminen uuden ympäristön tapoihin, sääntöihin ja normeihin toimii näin nopeammin. Oppimisprosessissa voidaan pitää kuitenkin tärkeänä sitä, että kurssilla annettu yhteiskuntatieto ei perustu vain yksipuoliseen ohjaajan antamaan tietoon. Kulloistakin käsiteltävänä olevaa asiaa tai teemaa käydään läpi yhdessä keskustellen ja pohditaan jo olemassa olevia tietoja ja kokemuksia käsiteltävästä aiheesta. Tätä kautta syntyy vähitellen tietoa ja ymmärrystä suomalaisesta kulttuurista, tavoista ja normeista sekä yhteiskunnan toiminnasta.

Mikäli maahan muuttanut henkilö ei tunne riittävän hyvin järjestelmää, pelisääntöjä eikä omia oikeuksiaan ja velvollisuuksiaan, voi yhteiskunnallinen osallistuminen ja vaikuttaminen olla vaikeaa. Vaikka tietoa tarvitaan, on se kuitenkin hyödyöntä, jos sitä ei osaa liittää laajempaan asiayhteyteen tai se tulkitaan väärin. Ruotsalainen integraatiotutkija Thomas Winman Högskolan Västistä on todennut, että ihmisellä on suuremmat mahdollisuudet kotoutua, jos hän saa hyvän ymmärryksen siitä, miten uusi yhteiskunta toimii. (Suomen Pakolaisapu, i.a.)

Suomen Pakolaisapu ry aloitti omakielisen yhteiskuntaorientaation kehittämisen jo vuonna 2016 ottaen mallia Ruotsin Samhällsorientering-kurssista. Tätä yhteiskuntaorientaatio mallia on testattu jo useassa kaupungissa Suomessa ja siitä on saatu hyviä kokemuksia mm. Siirtolaisinstituutin tekemän arviointiraportin mukaan. Raportin mukaan omankielisille yhteiskuntaorientaatiokurssitapaamisille osallistuneiden mukaan asiasisältöjen ymmärtäminen ja opitun soveltaminen ovat auttaneet omassa arjessa niin viranomaistapaamisissa, oman perhe- ja lähipiirin ja omien lasten opastamisessa. Kurssilla saatu tieto on auttanut erilaisten tilanteiden ratkaisuisissa ja kurssin voidaan ajatella lisänneen osallistujien osallisuudentunnetta ja voimaantumista, sillä he ovat pystyneet hoitamaan saamansa tiedon pohjalta omia asioitaan aikaisempaa paremmin. (Vanhanen, 2018.)

Navigaattori – kohti monimuotoisia kuntia -hankkeen (2018–2020) loppuraportin mukaan omakielinen yhteiskuntaorientaatio palvelee niin työikäisiä henkilöitä, jotka ovat siirtymässä työelämään tai jatko-opintoihin, kuin myös työelämän ulkopuolella olevia henkilöitä, kuten kotiäitejä ja eläkeläisiä. Omakielisen yhteiskuntaorientaation tavoitteena ei ole pelkästään maahanmuuttajien työllisyyden edistäminen vaan kokonaisvaltaisen osallisuuden vahvistaminen. (Päällysaho, i.a.).

Omakielisille yhteiskuntaorientaatiokurssitapaamisille osallistuneet kokivat, että kotoutuminen olisi ollut vaikeampaa, mikäli he eivät olisi saaneet tietoa omalla kielellään. Verrattuna niihin maahanmuuttajiin, jotka eivät ole käyneet yhteiskuntaorientaatiota, voidaan nähdä, että heillä tieto ja ymmärrys suomalaisen yhteiskunnan rakenteista ja toiminnasta on vähäisempää jopa useamman maassa asutun vuoden jälkeen. (Päällysaho, i.a.).

Tutkimassani ryhmätoiminnassa on myös hyödynnetty osin tätä yhteiskuntaorientaatio -kurssin materiaalia. Ryhmätoimintaan osallistuneet pitivät tärkeänä saamiaan tietoja yhteiskuntamme säännöistä, laeista, kulttuurista sekä toimintatavoistamme. Kuten Navigaattori- hankkeen loppuraporttissakin todetaan, dialoginen omakielinen opetusmenetelmä mahdollistaa uusien asioiden syvällisempää käsittelyä ja antaa tilaa myös osallistujien omille tiedontarpeille. Siinä missä työvoimapolitiittisen kotoutumiskoulutuksen yhteiskuntatiedon tunnit ovat suomenkielisiä ja koulutuksen painopisteenä ovat työllistymiseen liittyvät asiat, tämä kotoutumista tukeva ryhmätoiminta antaa maahanmuuttaja kotiäideille kattavampaa, elämäntilanteisuutta huomioivaa tietoa yhteiskunnasta ja sen toiminnasta sekä vahvistaa heidän aktiivista kuntalaisuuttaan. (Päällysaho, i.a.)

Perhevapaako kotoutumisen esteenä?

Viimeaikaisessa poliittisessa keskustelussa huolenaiheena on nähty kotihoidontuen passivoiva vaikutus erityisesti maahanmuuttajanaisten työllistymiseen liittyen. EVA:n mukaan maahanmuuttajaperheet käyttävät kotihoidontukea kantaväestöä useammin ja pidempään. Erityisen yleistä kotihoidontuen käyttö on pakolaistaustaisilla. Kotihoidontuen on arveltu heikentävän maahanmuuttajaperheiden lasten suomen kielen oppimista ja äitien työhön osallistumista. (Kurronen, 2021.) Maahanmuuttajaäitien on kantaväestön äitejä vaikeampi työllistyä ja löytää työpaikkoja, joihin vaaditaan usein hyvää suomen kielen taitoa. Tämä saattaa siten osaltaan vaikuttaa maahanmuuttajaäitien pidempään kotihoidontuen käyttöön alle kolmivuotiaan lapsen hoitamiseksi. (Tervola, 2016.)

Tutkimustulokset kotihoidon tuen passivoivasta vaikutuksesta eivät kuitenkaan ole näin suoraviivaisesti tulkittavissa, ja tulokset osoittavat edellä mainitun lisäksi, että maahanmuuttajaperheille maksetaan kotihoidon tuen sisaruskorotuksia harvemmin kuin kantaväestön perheille ja maahanmuuttajaperheissä vanhemmat sisarusukset ovat päivähoitossa selvästi useammin. Näyttää siis siltä, että maahanmuuttajaperheet ovat huomioineet lapsen kielen oppimisen ja integroitumisen tarpeet vanhempien sisarusten osalta. (Tervola, 2015.)

Vaikka kotihoidon tuen lyhentäminen ja poistaminen parantaisikin osaltaan maahanmuuttajanaisten työelämään siirtymistä, ei se poista tarvetta kehittää uudenlaisia kotouttamispalveluita erityisesti kotona lapsiaan hoitaville maahanmuuttajäideille. Kotivanhemmille suunnattua kieli- ja yhteiskuntakoulutusta on kehitetty ja järjestetty lähinnä erilaisten hankkeiden kautta aina määrääjäksi ja esimerkiksi kuntatason vakiintunut valtakunnallinen kotivanhempien kotoutumisen edistämisen palvelumalli tai -polku kohti työelämää puuttuu.

Tällä hetkellä perhevapaalla olevien vanhempien urasuunnittelun tukeminen ei ole minkään toimijan vastuulla, ja monilla vanhemmilla on varsin heikko käsitys erilaisista työelämään liittyvistä tukimuodoista ja palveluista. Tuen saaminen on satunnaista ja siinä on alueellista vaihtelua. Jotta siirtyminen perhevapaalta koti työelämään mahdollistuisi, tulisi kaikille maahanmuuttajataustaisille vanhemmille tarjota kielenopetuksen ja yhteiskuntatietouden lisäksi tietoa ja välineitä sekä henkilökohtaista palvelua myös omatoimiseen ja/tai tuettuun urasuunnitteluun. Neuvonnassa ja ohjauksessa tulisi huomioida vanhempien ja perheen kokonaistilanne ja tarpeet. Koulutukseen ja työhön liittyvien asioiden lisäksi tarvitaan tukea esimerkiksi lastenhoitoon, toimeentuloon, hyvinvointiin ja oppimiseen. (Enqvist, Moilanen, 2021, s. 15.)

Sen lisäksi, että perheet saavat tietoa koulutukseen tai työelämään siirtymisen palveluista tai äitiys- ja perhevapaalla tarjolla olevasta kotoutumista edistävästä toiminnasta, tulee perheitä kohtaavien eri alan ammattilaisten tietoutta työelämään siirtymisen palveluista ja tuen vaihtoehtoista lisätä. Samalla varhaiskasvatuspalveluiden käytänteistä tulisi saada riittävästi tietoa koulu- tai työelämään siirtymisen tueksi, ja toisaalta myös työllisyyspalveluissa tulisi huomioida paremmin työtä hakevien pienten lasten vanhempien tarpeet. (Enqvist, Moilanen, 2021, s. 15.)

Äitien kotoutumisella on merkitystä

Tutkimukset ja kokeilut niin Suomessa kuin muissakin Pohjoismaissa ovat osoittaneet kielitaidon ja kansalaistaitojen oppimisen oleelliseksi osaksi kotiäitien kotoutumista ja kokemusta osallisuuden rakentumisesta. Oma tutkimusaineistoni

kotouttavasti ryhmätoiminnasta osoittaa, että sellainen ryhmätoiminta koettiin positiivisena, jossa yhdessä vertaisryhmänä tutustuttiin ja opittiin uuden asuinmaan kieltä ja kulttuuria. Myös Sirosen (2019) tutkimuksessa pakolaistaustaisten naisten käsityksistä ja kokemuksista osallisuudesta suomalaisessa yhteiskunnassa, tutkimukseen osallistuneet ymmärsivät osallisuuden onnistuvan hyväksyvässä ja yhdenvertaisuuteen perustuvassa yhteiskunnassa, jossa erilaiset toimijat toimivat yhdessä kunnioittaen kulttuurista moninaisuutta. Osallistumisen ehtona nähtiin turvallisuus ja sukupuolten tasa-arvo ja osallistuneet käsittivät, että yhteiskunnan tarjoamat koulutus- ja työmahdollisuudet edistävät kotoutumista. (Sironen, 2019, s. 59–66.)

Tutkimukseni asiakaspalautteiden mukaan voidaan todeta, että vertaistuelliset ryhmätapaamiset tukevat äitien asuinmaan kielen oppimista sekä paikallisten arvojen ja normien sekä yhteiskuntamme pelisääntöjen omaksumista tai ainakin niiden ymmärtämistä riippumatta osallistujan kielitaidon tasosta tai aiemmasta koulutuksesta. Ihmisillä tarve kuulua johonkin, tulla osaksi jotain laajempaa ja muodostaa sosiaalisia verkostoja. Lisäksi uuden kielen oppimisen rinnalla myös omalla kielellä on tärkeä voida keskustella, kysellä ja pohtia uusia, ehkä outojakin asioita ja näin löytää asioille ensin merkitys omassa kielessä ja sen jälkeen oppia määritelmät, sanat ja ilmiöt suomeksi.

Positiiviseen kokemukseen kotouttavasta ryhmätoiminnasta kokonaisuutena on vaikuttanut merkittävästi ohjaajien kulttuurisensitiivinen eli kulttuurisesti kunnioittava kohtaaminen. Ryhmänohjaajat ovat kyenneet luomaan osallistujille turvallisen ja rennon kohtaamisympäristön. Vuorovaikutustaitojen ja arvostavan sanallisen sekä sanattoman viestinnän toimivuus mahdollistaa sen, että voi kumpikin vuorovaikutuksen osapuoli voi säilyttää oikeuden oman kulttuurinsa ilmaisuun ja tulla sen kanssa hyväksytyksi ja kuulluksi. (Castaneda, ym., 2018, s. 113.) Lisäksi turvallisuuden tunne ja rento olo vähentävät stressiä ja tällöin keskittyminen oppimiseen, asettumiseen ja elämäntavoitteiden suunnitteluun on helpompaa. (Martikainen 2011, s. 162.)

Vaikkakin oma tutkimukseni kotouttavan ryhmätoiminnan vaikutuksista tukea kotiäitien kotoutumista oli suhteellisen pieni otos, niin uskon kotivanhemmille suunnatun ryhmätoiminnan synnyttävän pitkäkestoisia, positiivisia vaikutuksia maahanmuuttajaperheiden ja erityisesti kotivanhempien ja äitien arkeen, tietopohjaan ja alueelle asettumiseen. Tiedon karttuessa maahanmuuttajavanhemman yhteiskunnalliset toimintaedellytykset, päätöksentekovalmiudet ja työelämätaidot karttuvat ja kehittyvät ja kouluttautuminen ja työllistyminen helpottuvat. Lisäksi oikea-aikaisten palveluiden saatavuus helpottuu, kun vanhemmilla on tietoa yh-

teiskunnan toiminnasta ja perheiden palveluista. Ryhmätoiminnan myönteinen vaikutus heijastuu näin aikuisten lisäksi ryhmissä ja toiminnoissa käyviin lapsiin ja pidemmällä aikavälillä myös lasten koulumenestykseen. Ja vaikka äidin oma työura vaikuttaisi vielä olevan kaukana, voi kieltä ja yhteiskunnan toimintatapoja oppinut vanhempi olla paremmin tukemassa lastensa koulunkäyntiä.

Kuntien vastuu kotona lapsiaan hoitavista maahanmuuttaja vanhemmista

Kotoutumispalveluiden järjestämisvastuu on työ- ja elinkeinotoimistojen ohella myös kunnilla, jotka vastaavat mm. työvoiman ulkopuolella olevien maahanmuuttajien kotoutumispalveluista ja näin ollen myös kotivanhempien kotoutumisen edistämisestä. Kotona lapsia hoitavien maahanmuuttajataustaisten vanhempien, erityisesti kotiäitien, tavoittaminen ja kotoutumista edistäviin palveluihin pääsyn parantaminen ovat tärkeitä, jotta voitaisiin nykyistä paremmin tukea kokonaisvaltaisemmin myös koko perheen kotoutumista. Erityisen tärkeää on kehittää perheiden tilanteisiin soveltuva kotoutumista edistävää palvelutarjontaa, jossa yhdistyy merkityksellinen tekeminen, kielen opiskelu ja tieto yhteiskunnan toiminnasta sekä koulutus- ja työmahdollisuuksista perhevapaan jälkeen.

Riittävien ja saavutettavien perhelähtöisten kotoutumista edistävien palveluiden kehittämiseen tarvitaan laajempaa sote-, työllisyys- ja koulutuspalveluiden yhdessä tekemistä, sillä siiloutunut palvelujärjestelmä haastaa osaltaan olemassa olevan tiedon ja tuen yhteensovittamisen ja erilaisten jo olemassa olevien toimintojen hyödyntämisen, kuten vaikkapa varhaiskasvatuspalveluiden, kielenopetuksen ja työllisyyspalveluiden yhdistämistä. Toisaalta tarvitaan myös enemmän maahan muuttaneen omia kokemuksia siitä, mitkä asiat ovat tärkeitä perheen sen hetkisessä elämäntilanteessa, ja toisinaan kotiäitiys voi olla se paras ratkaisu sen hetkisessä perhetilanteessa. Usein törmään siihen, että maahanmuuttajalle luodaan palvelupolkua, mikä on usein liian työntekijälähtöistä, eikä maahan asettuvan henkilön omaa näkökulmaa ole riittävästi otettu huomioon. Ongelmana lienee se, että toisesta maasta ja kulttuurista tuleva henkilö ei tiedä mitä vaihtoehtoja on lisätä omaa ja perheen hyvinvointia uudessa maassa. Jotta emme ”asiakkaistaisi” maahanmuuttajia liiaksi, on tärkeää, että he ovat mukana kotoutumista edistävien toimintojen kehittämisessä ja itse toimintaa pitämässä.

Palveluiden kehittämisen ohella on ratkaistava, miten kunnissa rahoitetaan työvoiman ulkopuolella olevien kotivanhempien kotoutumisen edistämisen palveluita ja mitä palveluissa erityisesti tulisi ottaa huomioon. Tämä vaatii kotoutumisen edistämisen erilaisista rahoituksista vastaavien ministeriöiden yhteistyön

lisäämistä, mutta myös aktiivista alueellisten toimijoiden yhteistyötä. Uudelaisten statusvapaiden toimintamallien luominen, osin rahoituksia yhdistellen, mahdollistaisi erilaisiin kotoutumista edistäviin toimintoihin osallistumisen joustavammin, eikä maahanmuuton peruste tai elämäntilanteisuus sulkisi ketään toiminnoista ulos.

LÄHTEET

- a.innofactor.com/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/1474_93_Ollako_vai_eiko_olla.pdf
- Castaneda, A. E., Mäki-Opas, J., Jokela, S., Kivi, N., Lähtenmäki, M., Miettinen, T., Nieminen, S., & Santalahti, P. (2018). *Pakolaisten mielenterveyden tukeminen Suomessa: PALOMA-käsikirja*. THL. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-100-3>
- content/uploads/2021/03/Arviointiraportti_Omakieliset-yhteiskuntaorientaatiot-Navigaattorihankkeessa-1.pdf
- Hallituksen toimintasuunnitelma: Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta* (2019). Valtioneuvosto. (Valtioneuvoston julkaisuja 2019:27). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-789-5>
- <https://yhteiskuntaorientaatio.fi/yhteiskuntaorientaation-merkitys/>
- Karayilan, S. (2017). *Kotoutuen osaksi yhteisöä. Maahanmuuttajien kertomuksia kotoutumisesta* [Pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201708152283>
- Kerälä, E., & Illikainen, H. (2019). *Maahanmuuttajaaitien kokemukset osallisuudesta pienellä paikkakunnalla* [Pro Gradu -tutkielma, Lapin yliopisto]. www.urn.fi/URN:NBN:fi-fe2019061420512
- Kokkonen, T., & Turtiainen, K. (Toim.). (2018). Teoksessa *Kotouttavat kontaktit: Puheenvuoroja maahanmuuttajien kotoutumisesta ja hyvinvoinnista*. Jyväskylän yliopisto, Kokkolan yliopistokeskus Chydenius. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7611-8>
- Kurronen S., (2021). *Maahanmuuttajanaisten loukku. EVA arvio*. <https://www.eva.fi/wpcontent/uploads/2021/02/eva-arvio-030.pdf>
- Kuusio, H., Seppänen, A., Jokela, S., Somersalo, L., & Lilja, E. (toim.). (2020). *Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa: FinMonik-tutkimus 2018–2019*. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-034-1>
- Larja, L. (2020). Koulutus ja kielitaito. Teoksessa H. Kuusio, A. Seppänen, S. Jokela, L. Somersalo, & E. Lilja (toim.), *Ulkomaalaistaustaisten terveys ja hyvinvointi Suomessa: FinMonik-tutkimus 2018-2019* (s. 41–48). Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-034-1>
- Larja, L. (2020). Maahanmuuttajanaiset työmarkkinoilla ja työmarkkinoiden ulkopuolella. Teoksessa V. Kazi, A. Alitolppa-Niitamo, & A. Kaihovaara (Toim.), *Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019—Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta*. Työ- ja elinkeinoministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-487-7>
- Liebkind, K., Mannila, S., Jasinskaja-Lahti, I., Jaakkola, M., Kyntäjä, E. & Reuter, A. (2004). *Venäläisten, virolainen, suomalainen: Kolmen maahanmuuttajaryhmän kotoutuminen Suomeen*. Gaudeamus.
- Martikainen, T. (2011). *Suomi remix*. Like.
- OECD (2018), *Working Together: Skills and Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Finland*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264305250-en>.
- Pitkänen, V., Saukkonen, P. & Westinen, J. 2019. Ollako vai eikö olla? Tutkimus viiden kieliryhmän kiinnittymisestä Suomeen. Raportti 5. <http://new-www.vantaa.fi>
- Päällysaho, K. (i.a.) *Arviointiraportti: Omakieliset yhteiskuntaorientaatiot Navigaattori-bankeissa 2018–2021*. Suomen Pakolaisapu. <https://yhteiskuntaorientaatio.fi/wp->
- Saukkonen, P. (2017). *Kotoutumisen seurantajärjestelmän kehittäminen Helsingin kaupungilla*. Helsingin kaupunki. (Tutkimuskatsauksia. Helsingin kaupunki, kaupunginkanslia, kaupunkitutkimus ja -tilastot 2/2017). https://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/17_08_31_Tutkimuskatsauksia_2_Saukkonen.pdf

- Sironen, E. (2019). Pakolaistaustaisten naisten käsityksiä ja kokemuksia osallisuudesta suomalaisessa yhteiskunnassa. [Pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-201905151685>
- Suomen Pakolaisapu. (i.a.) *Yhteiskuntaorientaation merkitys*.
- Tarnanen, M., & Suni, M. (2005). Maahanmuuttajien kieliympäristö ja kielitaito. Teoksessa S. Paananen & Tilastokeskus (Toim.), *Maahanmuuttajien elämää Suomessa* (s. 9–22). Tilastokeskus.
- Tervola, J. (2015). Maahanmuuttajien kotihoidon tuen käyttö 2000-luvulla. *Yhteiskuntapolitiikka*, 80(2), 121–133. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201504162727>
- Tervola, J. (2016). Vanhempi kotona, lapsi päivähoitossa? Tarkastelu lastenhoitovalinnoista maahanmuuttajaperheissä. Teoksessa A. Haataja, I. Airio, M. Saarikallio-Torp, & M. Valaste (Toim.), *Laulu 573 566 perheestä: Lapsiperheet ja perhepolitiikka 2000-luvulla* (ss. 160–180). Kela. <http://hdl.handle.net/10138/163822>
- Toivola, M. (2018). *Venäjänkielisten maahanmuuttajien kokemuksia osallisuudesta Valjako*-projektissa. [Pro gradu -tutkielma, Lapin yliopisto]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:ula-201806141234>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2021). *Valtioneuvoston selonteko kotoutumisen edistämisen uudistamistarpeista*. Valtioneuvosto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-856-7>
- Vanhanen, S. (2018) *Ulkoisen arvioinnin raportti, tiivistelmä. Kotikunta – Tukea kotouttamistyöhön kiintiöpakolaisia vastaanottaville kunnille (2016–2018)*. Siirtolaisuusinstituutti.

Tiuku Pennola

ENSI- JA TURVAKOTIEN LIITON MONIKULTTUURISEN YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN

Johdanto

Ensi- ja turvakotien liiton vuosien 2020–2023 strategian yhtenä osa-alueena on yhdenvertaisuuden, moninaisuuden ja saavutettavuuden näkyminen toiminnassa kautta linjan. Tavoitteena on, että monikulttuurisuuteen liittyvä osaaminen ja työmenetelmät vahvistuvat kaikissa toimintamuodoissa ja tuotetuissa aineistoissa huomioidaan yhdenvertaisuus, moninaisuus ja monikulttuurisuus.

”Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä” (Oikeusministeriö, i.a).

Yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden toteutuminen haastaa Ensi- ja turvakotien liiton yhdistyksiä tarkastelemaan palvelujaan aiempaa tarkemmin yhdenvertaisuuden näkökulmasta: tukeeko yhdistysten työ kaikkia asiakkaita riippumatta heidän alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään tai ihonväristään. Tällä tarkoitetaan palvelujen järjestämistä, saatavuutta sekä saavutettavuutta, mutta myös syrjimättömän ilmapiirin luomista ja omien asenteiden tarkastelua. Omat asenteet voivat vaikuttaa vahvasti siihen, kuinka kohtaa erilaisista kulttuuritaustoista tulevia, onko kohtaaminen arvostavaa ja kunnioittavaa ja tiedostaako omat negatiivisetkin asenteensa ja ennakkoluulonsa. Korhosen ja Puukarin (2013) mukaan on tärkeää tunnistaa omien asenteiden lisäksi myös oma elämänhistoriansa ja sen vaikutus ajatteluun ja toimintatapoihin. Itseymmärryksen avulla pystyy helpommin ymmärtämään myös muista kulttuureista tulleita ja syventämään monikulttuurista tietoisuutta. Tämä on edellytys sille, että voi kohdata toisen aidosti, erilaisuutta ymmärtäen ja arvostaen.

Toimin Ensi- ja turvakotien liitossa monikulttuurisuustyön asiantuntijana. Työhöni kuuluu jäsenyhdistysten työn tukeminen monikulttuurisuuskokemuksesta. Ensi- ja turvakotien liiton jatkuvasti moninaistuvamman asiakaskunnan myötä on tärkeää, että työtä tarkastellaan ja kehitetään myös yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Tarvitaan lisää monikulttuurisuuteen liittyvää tietoa ja aikaa yhteiselle keskustelulle, jotta yhdistysten yhdenvertainen ja syrjimättömyyttä vastustava työote vahvistuu. On uskallettava nostaa esiin yhdistyksissä esiintyvät mahdolliset puutteet yhdenvertaisuuden toteutumisessa, myönnettävä vallalla olevat syrjivät asenteet ja työtavat sekä pyrkiä löytämään ratkaisuja, joiden ansiosta jokainen asiakas voi kokea olevansa arvostettu ja saada oikeanlaista tukea.

Tässä artikkelissa tarkastelen menetelmiä, joiden avulla olen edistänyt Ensi- ja turvakotien liiton jäsenyhdistysten monikulttuurista yhdenvertaisuutta. Menetelminä käytin mm. koulutuksia, joiden tarkoituksena oli lisätä yhdistysten työntekijöiden tietoa ja ymmärrystä liittyen yhdenvertaisuuteen, sekä *Jokainen saa apua*-kampanjaa yhdistysten palveluiden näkyvyyden lisäämiseksi monikulttuurisia asiakkaita kohtaaville toimijoille. Pyrin asiantuntijatyössäni tasavertaisuuteen, työn yhteiseen kehittämiseen sekä avoimeen keskusteluun, jossa kaikkien työntekijöiden mielipiteet otetaan huomioon. Kun luodaan yhteinen päämäärä, sitoutuneisuus on vahvempaa ja muutoksiin suhtaudutaan myönteisemmin. Yhdistysten monikulttuurisen yhdenvertaisuuden vahvistamisessa käytin työkaluina yhteiskehittämistä ja dialogisuutta. Näiden pyrkimyksenä oli ottaa yhdistysten työntekijät vahvemmin mukaan työn kehittämiseen. Vaikka kampanjan pääasiallinen vastuu oli minulla, kannustettiin yhdistysten työntekijöitä ideoimaan ja toteuttamaan kampanjaa niillä ideoilla ja aikaresursseilla, joita heillä oli käytettävissä kiireisen työnsä ohessa.

Artikkeli sisältää paljon omasta työkokemuksestani kumpuavaa asiantuntijatiätoutta. Ennen nykyistä työtäni asiantuntijana olen toiminut pitkään maahanmuuttajatyössä niin turvapaikanhakijoina kuin muistakin syistä Suomeen tulleiden asiakkaiden parissa. Olen tehnyt töitä myös Ensi- ja turvakotien liiton yhdistyksessä, jossa suuri osa asiakkaista oli maahanmuuttajataustaisia. Asiakastyön kautta olen saanut laajaa empiirisistä kokemusta esimerkiksi pakolaisuuden traumaista, maahanmuuttoon ja kotoutumiseen liittyvistä haasteista, kulttuurisensitiivisestä kohtaamisesta ja moninaisuutta arvostavasta lähestymistavasta. Lisäksi tietoa ja osaamista on kertynyt monista erityiskysymyksistä- ja haasteista, kuten ihmiskaupasta, paperittomuudesta ja kunniaan liittyvästä väkivallasta. Olen hyödyntänyt tätä asiakastyötä kertynyttä asiantuntijuutta artikkelissani.

Maahanmuuttajataustaiset asiakkaat Ensi- ja turvakotien liiton palveluissa

Ensi- ja turvakotien liitto on valtakunnallinen lapsi- ja perhejärjestö, joka auttaa vaikeissa ja turvattomissa oloissa eläviä lapsia ja perheitä sekä tekee perheväkivaltaa ehkäisevää työtä. Ensi- ja turvakotien liitossa autetaan vuosittain noin 16 000:a henkilöä ja sillä on 30 jäsenyhdistystä ympäri Suomea: 10 ensikotia, 7 päihdeongelmien hoitoon erikoistunutta ensikotia ja 19 turvakotia. Työntekijöitä yhdistyksissä on yli 700. Osa yhdistyksistä tarjoaa ympärivuorokautisten palveluiden lisäksi avopalveluja, kuten perhetupatoimintaa, päiväryhmiä, tapaamispaikkatoimintaa, mieskaveritoimintaa, vauvojen unirytmitystä sekä vapaaehtoisten doulien synnytystukihenkilötoimintaa. Lisäksi tarjolla on chat-palveluja. Ensi- ja turvakotien liitto auttaa esimerkiksi silloin, kun perheen arki ei suju, äiti masentuu synnytyksen jälkeen, perheessä on väkivaltaa tai päihteitä tai vanhempien ero aiheuttaa haasteita. Maahanmuuttajataustaisia asiakkaita oli Ensi- ja turvakotien liiton palveluissa vuoden 2020 aikana 651. Luku on todellisuudessa suurempi, koska kirjaamisessa on vielä vajavaisuuksia, joita kehitetään jatkuvasti. Enimmäkseen asiakkaita on tullut Irakista, Afganistanista ja Venäjältä.

Monissa Ensi- ja turvakotien liiton yhdistyksissä on paljon tietoa sekä osaamista asiakkaiden kohtaamiseen ja tukemiseen liittyen ja palveluita kehitetään asiakaslähtöisesti. Osassa yhdistyksistä maahanmuuttajataustaisia asiakkaita on ollut vain vähän ja vasta viime vuosien aikana. Tällöin sen pohtiminen, millaiset palvelut ja tukimuodot tukevat maahanmuuttajataustaisia eniten, on mahdollisesti vasta aluillaan. Maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden määrä on kuitenkin jatkuvassa kasvussa kaikissa yhdistyksissä ja on tärkeää, että asiakkaiden kanssa tehtävää työtä kehitetään edelleen siten, että palvelut ovat yhdenvertaisia ja syrjimättömiä.

Suomeen muutetaan ulkomailta monesta syystä. Työ, perhe ja opiskelu ovat yleisimmät syyt maahanmuutolle. Siirtolaisuuteen ja maahanmuuttoon liittyy monenlaisia haastavia tekijöitä sekä yksilön, että hänen perheensä kannalta. Siirtolaisuus ja muuttaminen maasta toiseen voi aiheuttaa mielenterveyteen, parisuhteeseen ja vanhemmuuteen stressitekijöitä. Schubertin (2013) mukaan maahanmuuton syyn lisäksi yksilölliset piirteet ja ikä vaikuttavat siihen, miten kokee maahanmuuton ja asettumisen uuteen ympäristöön.

Maahanmuuton myötä perheenjäsenten totutut, esimerkiksi miehen ja naisen roolit joutuvat usein muutokseen, joka voi aiheuttaa perheessä erilaisia yhteentörmäyksiä. Ristiriitoja voi syntyä myös lasten kasvatuksesta nousevista erilaista ta-

voista johtuen erityisesti kahden kulttuurin perheissä, joissa toinen vanhemmista on suomalainen ja toinen maahanmuuttajataustainen. Haasteet ja ristiriidat voivat pahimmillaan johtaa eroon, lähisuhdeväkivaltaan tai vaikkapa lasten kuritukseen.

Erityisen haastavaa maahanmuutto on turvapaikanhakijoina ja pakolaisina saapuneille, joilla voi olla taustalla hyvinkin rankkoja, jopa traumaattisia kokemuksia, esimerkiksi sotaa, kidutusta ja väkivaltaa. Lisäksi he ovat menettäneet kotinsa, työnsä, omaisuutensa ja usein myös läheisiään joutuessaan jättämään kotimaansa. Heillä on voinut olla vaarallinen pakomatka ja/tai pitkän ajan kokemus pakolaisleirillä alkeellisissa olosuhteissa. Nämä kokemukset yhdessä uuden kulttuurin ja uusien tapojen, syrjäintäkokemusten, sosiaalisten verkostojen puutteen, kieliongelmiin ja työttömyyden kanssa haastavat perheenjäsenten toimintakykyjä (Schubert, 2013).

Muuttaessa uuteen maahan menettää usein sosiaaliset verkostonsa, jotka ovat voineet olla hyvinkin merkittävässä roolissa omassa kotimaassa. Muualla maailmalla asuviin sukulaisiin ja yhteisön jäseniin voidaan nykyisin onneksi pitää helpposti yhteyttä teknologian avulla verkkovälitteisesti, mutta tämä ei tietenkään täysin korvaa sitä tukea ja apua, mitä on saanut asuessaan samassa maassa verkostojensa kanssa. Ulkopuolisen avun hakeminen haasteellisessa elämäntilanteessa voi olla vaikeaa esimerkiksi kielitaidottomuuden vuoksi. Usein on myös tullut ilmi, että ulkopuoliseen apuun ei olla turvauduttu, koska on saatettu olla siinä luulossa, että apua hakiessa leimautuu huonoksi vanhemmaksi ja lapsi otetaan huostaan. Joillain on voinut olla huonoja kokemuksia viranomaisista kotimaassaan ja suomalaisiin viranomaisiin ei luoteta tai vastaavaan palvelujärjestelmään ei olla totuttu. Suomalainen byrokratia on sekava kantasuomalaisillekin, saatikka sitten maahanmuuttajataustaisille. Apua saatetaan hakea vasta kun tilanne on jo erittäin huono tai kun joku ulkopuolinen puuttuu tilanteeseen.

Maahanmuuttajataustaiset asiakkaat tulevat Ensi- ja turvakotien liiton palveluihin yleensä samoista syistä kuin kantasuomalaisetkin. Asiakkuuden aikana voi kuitenkin nousta esiin myös sellaisia haasteita, joihin liittyen työntekijöillä ei aina ole tietoa ja osaamista. Tällaisia ovat esimerkiksi kotoutumiseen liittyvät haasteet (esimerkiksi työttömyys ja palveluverkostojen vieraus), kunniaan liittyvät teemat (esimerkiksi kunniaan liittyvä väkivalta), ihmiskauppa, paperittomuus, pakkoavioliitto tai silpominen. Lisäksi yhteisen kielen puute tuo omat haasteensa työhön niin asiakkaan kuin työntekijänkin näkökulmasta.

Edellä mainitut haasteet voivat viedä tilaa siltä perustyöltä, jonka vuoksi Ensi- ja turvakotien liiton palveluihin on tultu, esimerkiksi vauvan hoitoon liittyvissä pulmissa. Toisaalta erityisteemojen huomioiminen on välttämätöntä asiakkaan

kokonaisvaltaisessa tukemisessa. Vaikeutena on, että minkä me suomalaisessa kulttuurissa ja suomalaissa tavoissa koemme haastavaksi tai ongelmalliseksi, ei sitä välttämättä ole asiakkaan mielestä. Asiakkaan kulttuuria tulee kunnioittaa ja asiakas kohdata arvostavasti erilaisine tapoineen, vaikka ne meidän silmissämme näyttäytyisivätkin joskus erikoisilta. Asiakasta tai hänen perheenjäseniään vahingoittaviin asioihin tulee tietenkin puuttua kulttuurisista tavoista huolimatta. Maahanmuuttajuuteen liittyvien erityishaasteiden sekä kulttuuristen eroavaisuuksien huomioiminen ja puheeksi ottaminen vaatiikin yhdistysten työntekijöiltä tietoa, taitoa ja herkkyyttä.

Artikkelissa käytän termejä maahanmuuttajataustainen tai monikulttuurinen asiakas tarkoittaen kaikkia niitä asiakkaita, jotka tulevat Ensi- ja turvakotien liiton palveluihin ja jotka eivät ole syntyperäisiä suomalaisia. THL (2021) määrittelee monikulttuurisuuden kattokäsitteenä ihmisistä erilaisilla etnisillä taustoilla sekä kulttuurisilla erityispiirteillä. Näiden lisäksi tulee tarkastella heidän rajoitettuja toimintamahdollisuuksiaan, jotka johtuvat esimerkiksi puutteellisista kielellisistä resursseista, lähtömaassa koetusta vainosta tai syrjinnästä, jonka kohteeksi he joutuvat uudessa kotimaassa. Artikkelin ulkopuolelle on rajattu muut monikulttuurisuustermin alle toisinaan sisällytyt vähemmistöt, kuten vammais-, sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt, koska työssäni sekä tässä artikkelissa keskitytään yhdenvertaisuuden edistämiseen monikulttuuristen asiakkaiden osalta.

Yhdenvertaisuus Ensi- ja turvakotien liiton palveluissa

Eri viranomaiset, koulutusten järjestäjät sekä työnantajat ovat yhdenvertaisuuslain puitteissa velvollisia edistämään yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä. Myös kansalaisjärjestöt ovat keskeisiä toimijoita eri ryhmien yhdenvertaisuuden edistämässä ja huolehtimaan siitä, että ketään ei syrjitä (Oikeusministeriö, i.a.).

Syrjintä voi ilmetä palveluissa esimerkiksi siten, että kantaväestöön verrattuna asiakas ei saa yhtä hyvää tai oikea-aikaista palvelua. Syrjintä voi olla rakenteellista, epäsuorasti tapahtuvaa syrjintää tai suoraa syrjintää työntekijöiden osalta. Kaikissa tapauksissa syrjintään liittyvät kokemukset heikentävät asiakkaan luottamusta viranomaisia kohtaan. Positiivisella erityiskohtelulla ja kohdennetuilla palveluilla sekä aidolla, asiakaslähtöisellä palveluasenteella tuetaan maahanmuuttajien hyvinvointia ja toimijuutta. Tästä hyötyy koko yhteiskunta (Malin & Anis, 2013).

Ensi- ja turvakotien liiton tavoitteena on työntekijöiden korkea ammattitaito sekä sensitiivinen työote. Tämä tarkoittaa asiakkaiden arvostavaa kohtaamista sekä heidän yksilöllisten tarpeiden huomioimista kaikessa toiminnassa. Osa

työntekijöistä ja yhdistyksistä on ratkaissut yhdenvertaisen työtteen siten, että kaikille asiakkaille tarjotaan samanlaisia palveluja. Tätä perustellaan esimerkiksi sillä, että näin ketään ei suosita, eikä kukaan saa enempää apua ja tukea kuin joku muu ja asiakkaat ovat tasa-arvoisessa asemassa. Näin toimiessa voivat esimerkiksi asiakkaan kulttuuriset, uskonnolliset ja kielelliset tarpeet jäädä huomiotta, jolloin asiakas ei ole yhdenvertaisessa asemassa suhteessa kantasuomalaisiin. Yhdenvertaiset palvelut eivät siten tarkoita samoja palveluja kaikille kantasuomalaisille ja maahanmuuttajataustaisille, mutta eivät myöskään samanlaisia palveluja samasta maasta tai kulttuurista tulleille. Jokaisella asiakkaalla on omat yksilölliset tarpeensa, joihin tulisi vastata parhaalla mahdollisella tavalla. Tämä tarkoittaa mahdollista positiivista erityiskohtelua, eli syrjinnälle alttiin ryhmän kuten etnisten vähemmistöjen asemaa ja olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä, joilla pyritään turvaamaan yhdenvertaisuus (Yhdenvertaisuussuunnittelun suositus- ja opastyöryhmä, 2010).

Usein yhdistysten työntekijöiden kuulee toivovan lisää tietoa eri kulttuureista ja uskonnoista sekä niihin liittyvistä tavoista. Alitolppa & Säävälä (2013) kirjoittavatkin siitä, kuinka työssään muista kulttuureista tulleita kohtaavat ammattilaiset toivovat usein ”kulttuurista reseptikirjaa”, joka antaisi vastauksen kaikkeen. Tällaista ei ole mahdollista toteuttaa jo siitä syystä, että kulttuureja on lukemattomia puhumattakaan kaikista ihmisistä erilaisine tapoineen ja tottumuksineen. Oma kokemukseni on, että ei-tietämisen tila edesauttaa sitä, ettei luoda olemattomia stereotypioita ihmisistä ja olettamuksia siitä, millaista apua ja minkälaisia palveluja asiakas tarvitsee. Yhdistysten työntekijöitä kouluttaessani muistutan jatkuvasti, että asiakkaan tukeminen ei ole sidottu tietoon vaan enemmänkin kohtaamisen taitoihin.

Yhdenvertaisuuden toteutumisessa on ehdotonta, että asiakas saa apua omalla kielellään. Tulkin käyttö mahdollistaa sen, että sekä asiakas että työntekijä ymmärtävät toisiaan ja tulevat ymmärretyiksi. Tulkkaus myös vähentää väärinymmärryksen vaaraa ja antaa asiakkaalle mahdollisuuden purkaa vaikeita asioita tunnekielillä. Asiakkaiden kielellisten tarpeiden huomioiminen kaipaa useissa yhdistyksissä kehittämistä. Tulkkeja käytetään mahdollisuuksien ja tarpeiden mukaan. Silti tulkin käyttöä ei aina koeta tarpeelliseksi tai tulkkipalveluihin ei ole budjetoitu riittävästi rahaa. Yhdistyksissä on keskenään eroja siinä, kuka tulkkipalvelut maksaa: joskus maksajana on yhdistys itse, joskus asiakkaan lähettävä taho, esimerkiksi sosiaalitoimi. Aina maksajaa ei ole ja asiakas jää ilman tulkkiä. Tämä voi tarkoittaa sitä, ettei asiakas pääse keskustelemaan omalla äidinkielellään tai tulkiksi pyydetään joku, joka ei ole ammattitulkki, esimerkiksi asiakkaan suku-

lainen, joku muu yhdistyksen asiakkaista tai pahimmassa tapauksessa asiakkaan lapsi, joka on jo oppinut suomen kielen. Lapsen käyttäminen tulkkina voi vaarantaa lapsen kehityksen. Baralen (2016) mukaan nämä vaarat voivat liittyä esimerkiksi niihin tuntemuksiin, joita lapsi itse joutuu kokemaan tulkkauksilanteissa, lapsen tekemiin tulkintavirheisiin, ymmärtämättömyyteen ja käsitteiden puutteeseen. Lapsen käyttämisessä tulkkina on riskinä myös, että raskaat, salaiset ja negatiiviset asiat jäävät lasten harteille.

Yhteiskehittäminen ja dialogisuus työyhteisön kehittämistyön tukena

Asiantuntijatehtävässäni pyrin toimimaan siten, ettei tieto tule ylhäältä alaspäin asiantuntijalta yhdistysten työntekijöille. Parhaiten uusi tieto ja uudet toimintatavat sisäistetään, niihin sitoudutaan ja otetaan aktiiviseen käyttöön, kun työntekijöillä on mahdollisuus osallistua omien palveluidensa suunnitteluun ja kehittämiseen. Työssäni hyödynnänkin vahvasti yhteiskehittämisen tapaa. Yhdistyksen ulkopuolisena toimijana lähestymistapani tulee olla, kuten työntekijän ja asiakkaan välisessä suhteessa, arvostavaa, aitoa ja toisen ajattelua ja tapoja kunnioittavaa. Tarvitaan myös aikaa. Uusi tieto ja uudet toimintatavat eivät siirry käytäntöön hetkessä.

Kun yhteiskehittämistä tarkastellaan asiakasnäkökulmasta, on tärkeää, että asiakas nähdään kohteena ja avun tarvitsijana olemisen sijaan aktiivisena ja osallistuvana toimijana sekä palveluiden kehittäjänä ja vaikuttajana (Niskala jne., 2017). Asiakas on siis toimija, jolla on voimavaroja, ja yhteistyösuhteen tulee rakentua siten, että mahdollistetaan tasavertainen suhde työntekijän ja asiakkaan välille. Kehittäjätoiminta haastaa myös perinteisen asiantuntijatiedon. Asiakkaat ovat oman elämänsä asiantuntijoita, mitä pidetään kuitenkin usein heikompana asiantuntijuutena. Parhaimmillaan asiakkaan kokemustieto ja ammattilaisen asiantuntijuus voivat jalostua yhdessä ja tuoda esille erilaisia totuuksia.

Tästä syntyy yhteistoiminnallista, jaettua asiantuntijuutta, jossa yhdessä työskentelevät tavoitteita viedään eteenpäin demokratian periaattein (Pohjola, 2017).

Yhteiskehittäminen työyhteisössä voi toimia samoilla periaatteilla kuin työntekijän ja asiakkaan välillä tapahtuva yhteiskehittäminen. Hietalan jne. (2018) mukaan työyhteisön kehittämistyössä on perinteisesti totuttu siihen, että tieto valuu organisaation yltäosalta alemmille tasoille, ja kaikkein perinteisimmissä työyhteisöissä ei ole totuttu siihen, että suunnitelmia ja päätöksiä tehtäisiin yhdessä, esimiesten ja työntekijöiden kesken. Yhteiskehittäminen on ristiriidassa tällaisen hierarkkisen ja tehtäväorientoituneen toimintatavan kanssa. Yhteiskehittämisessä

pyritään vapaaehtoisuuteen, avoimeen vuorovaikutukseen sekä alhaalta ylöspäin tapahtuvaan toimintaan. Se on tasa-arvoista, rentoa ja vähemmän muodollista ja sille on luonteenomaista, että keskustelu ja päätöksenteko on avointa kaikille asianosaisille, joita kyseessä oleva yhteiskehittämisen aihe, palvelu tai toiminta koskee ja joita sen tutkiminen ja kehittäminen kiinnostaa. Yhteiskehittäminen on dialoginen perusta kahden tai useamman henkilön vuorovaikutukselle ja kommunikoinnille. Perimmäisenä tarkoituksena on yhteisen ymmärryksen synnyttäminen sekä uuden luominen. Yhteiskehittämiselle on kuitenkin syytä luoda perusta sekä tarjota tuki johdon tasolta.

Koska Ensi- ja turvakotien liiton yhdistyksissä on valtava määrä työntekijöitä, ei voida olettaa, että yhteiskehittäminen toteutuisi siten, että siihen osallistuvat kaikki työntekijät. Monikulttuurisuustyön osalta asia on ratkaistu siten, että jokaisesta yhdistyksestä on nimetty yksi työntekijä monikulttuurisuustyön yhteyshenkilöksi. Hänen kauttaan tieto kulkee paremmin yhdistyksen muille työntekijöille. Tässä on kuitenkin huolehdittava siitä, etteivät monikulttuurisuuteen kuuluvat asiat jää vain yhteyshenkilöiden vastuulle ja siten tiedot ja taidot vain heidän asiantuntijuudekseen. Yhteyshenkilön vastuulla on, että tieto kulkee yhdistyksen muille työntekijöille, koska tarkoituksena on kasvattaa koko yhdistyksen osaamista.

Jokainen saa apua -kampanjan eteneminen

Ensi- ja turvakotien liiton jäsenyhdistysten yhdenvertaisen työotteen kehittämiseksi aloitettiin vuonna 2020 yhdessä yhdistysten kanssa kampanja, jonka nimeksi tuli Jokainen saa apua. Alkuperästä, kansalaisuudesta ja kielestä huolimatta. Kampanjan tärkeä tavoite oli lisäksi lisätä Ensi- ja turvakotien liiton palveluiden tunnetuksi tekemistä maahanmuuttajaväestön keskuudessa.

Kampanjan kaksi osaa ovat seuraavat:

1. Ensi- ja turvakotien liiton yhdistysten ja keskusjärjestön yhdenvertaisuuden tukeminen monikulttuurisuusnäkökulmasta (kampanjaan valmistautumista)
2. Yhdistysten palveluiden markkinointi yhdenvertaisina monikulttuurisuusnäkökulmasta yhteistyökumppaneille ja sitä kautta apua tarvitseville monikulttuurisille asiakkaille (varsinainen kampanja-aika)

Kampanjan ensimmäiseen osaan kuului yhdistysten ja keskusjärjestön työntekijöiden ymmärryksen lisääminen siitä, mitä tarkoittaa yhdenvertaisuuden kehittäminen palveluissa monikulttuurisuusnäkökulmasta. Ymmärrys lisää tietoa,

mutta myös motivaatiota kehittää sekä markkinoida työtä. Yhdistysten ja keskusjärjestön työntekijöille järjestettiin kesäkuussa 2020 Teams-koulutus, jossa koulutettiin sekä keskusteltiin yhdenvertaisuusteemoista. Koulutuksessa ilmeni, kuinka eri vaiheessa eri yhdistysten yhdenvertainen työ oli. Toisille teemat olivat hyvinkin tuttuja, mutta toiset pohtivat niitä oman työnsä kautta ensimmäistä kertaa, vaikka yhdistyksissä olisikin ollut monikulttuurisia asiakkaita jo pidempään. Yhdenvertaisuussuunnittelun mukaan palvelujen yhdenvertaisuuden kehittäminen ei tapahdu itsestään, vaan se tarvitsee tilanteen arviointia, toimenpiteistä päättämistä, suunnittelua, tiedottamista, toimeenpanoa, seurantaa ja päivittämistä (Oikeusministeriö, i.a.). Kampanjan ensimmäinen osa oli ikään kuin lähtölaukaus yhdenvertaisuusteemoille. Tiedon lisääminen ja asioiden pohtiminen yhdessä oli tärkeää, jotta kampanjan toinen vaihe voitiin toteuttaa siten, että työntekijöillä oli enemmän tietoa ja ymmärrystä yhdenvertaisuuden merkityksestä ja sen kautta motivaatiota lähteä kehittämään ja markkinoimaan työtään yhdenvertaisuusnäkökulmasta.

Teams-koulutuksen jälkeen aloitettiin varsinaisen kampanjan suunnittelu. Yhdistysten työntekijät eivät kiireiltään osallistuneet varsinaiseen suunnitteluun, mutta keskusjärjestöstä eri työmuotojen edustajia oli suunnittelussa mukana. Näin saatiin laajempi näkökulma siitä, miten yhdistysten monikulttuurisen ja yhdenvertaisen työotteen nähtiin toteutuvan tällä hetkellä. Keskusjärjestön työntekijöiden osallistuminen suunnitteluun vahvisti yhdenvertaisuustietoutta myös keskusjärjestössä. Keskusjärjestön työntekijöiltä tuli ideoiden lisäksi realistista näkemystä sille, mitä on ylipäänsä mahdollista toteuttaa yhdistysten kiireisessä työssä kampanjan aikana. Kampanjan suunnittelussa hyödynnettiin myös yhdistyksissä aiemmin tehtyjä asiakas- ja työntekijähaastatteluja, joissa oli selvitetty esimerkiksi sitä, kuinka asiakkaiden kulttuurit ja erityistarpeet huomioidaan yhdistyksissä, onko kielitaidottomuus haitannut asiakkuutta, onko tulkkeja hyödynnetty, onko ulkomaalaistaustaisuus tuonut haasteita asiakkuuteen ja onko alueen monikulttuurisuustoimijoiden kanssa tehty yhteistyötä.

Kampanja eteni materiaalin tuottamiseen. Yhdistyksille luotiin yhdenvertaisen työn suositukset, joiden osalta työtä lähdettäisiin kehittämään. Suositukset rakentuivat yhdenvertaisuuslain yhdenvertaisuussuosituksen, asiakas- ja työntekijähaastattelujen, yhdistysten ja keskusjärjestön työntekijöiden kanssa käytyjen keskustelujen ja palautteiden sekä omien, työssäni tehtyjen havaintojen perusteella.

Yhdistyksemme monikulttuurinen arvostaminen ja yhdenvertaisuus

1. Emme syrji yhdistyksessämme ketään etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, iän, vammaisuuden, sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilökohtaisen syyn perusteella.
2. Kehitämme palvelujamme ja niiden markkinointia huomioimaan paremmin monikulttuuriset asiakkaat.
3. Käytämme termejä ja käsitteitä, jotka eivät loukkaa kenenkään ihmisarvoa.
4. Pyrimme tuottamaan palveluissamme eri kielistä materiaalia ja tietoa. Huolehdimme myös siitä, että kuvituksemme on kulttuurisesti moninainen.
5. Käytämme tulkkeja mahdollisuuksien mukaan.
6. Tunnumme yhdistyksemme alueen monikulttuurisuuspalvelut ja osaamme ohjata asiakkaita niihin.
7. Luomme yhteistyöverkostoja erilaisten maahanmuuttaja- ja monikulttuurisuustoimijoiden kanssa.
8. Pyrimme lisäämään palveluissamme monikulttuurisia kokemusasiantuntijoita ja vapaaehtoisia.
9. Kunnioitamme asiakkaidemme omaa kulttuuria ja huomioimme sen mahdollisuuksien mukaan toiminnassamme.
10. Yhdistyksemme on julistautunut Syrjinnästä vapaa -alueeksi: <https://yhdenvertaisuus.fi/julistautuminen>

Suosittelun luomisessa oli tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että ne ovat selkeät ja realistisia toteuttaa. Lopulliset suositukset muokkaantuivat vuoden 2021 alussa ja ne lähetettiin kaikkiin yhdistyksiin.

Tarkoituksena oli, että suositukset tulevat yhdistyksissä näkyvälle paikalle, mielellään asiakkaiden nähtäväksi, vaikkapa yhdistyksen ilmoitustaululle, jotta ne pysyvät helpommin mielessä ja siten toteutuvat paremmin. Suosituksia tullaan jatkotyöstämään yhdistysten kanssa niiden haasteita, mahdollisuuksia, konkreettista toteutumista sekä edelleen kehittämistä pohtien. Ensimmäinen tämän suuntainen keskustelu käytiin maaliskuussa 2021 järjestetyssä monikulttuurisuustyön työkokouksessa, johon osallistui työntekijöitä kymmenestä eri yhdistyksestä.

Suosittelun lisäksi koottiin yhteen tärkeimpiä sekä ajankohtaisia monikulttuurisuuteen liittyviä käsitteitä ja termejä selityksineen, joita suositellaan käytettäväksi yhteisesti yhdistyksissä. Osalle yhdistysten työntekijöistä monikulttuurisuuteen liittyvä termistö on osittain vierasta. Oikeanlaisella termistöllä vältetään louk-

kaamasta ketään ja annetaan ammattimaisempi ja yhtenäisempi kuva yhdistysten monikulttuurisuustyöstä. Termistöjen luominen ei ole koskaan ongelmatonta. Esimerkiksi jo pelkästään maahanmuuttaja sanana aiheuttaa paljon keskustelua: pitäisikö sanoa maahanmuuttaja vai maahanmuuttajataustainen, kuinka kauan henkilö on maahanmuuttaja ja kutsutaanko Suomessa syntynyttä lasta maahanmuuttajaksi? Termistö kaipaa jatkuvaa päivittämistä ja pohtimista yhdessä yhdistysten työntekijöiden kanssa. Lisäksi lähdettiin kehittämään Ensi- ja turvakotien liiton asiakastietojärjestelmää maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden osalta.

Varsinaiset kampanja-ajan materiaalit päädyttiin toteuttamaan siten, että ne olivat yhdistysten työntekijöille helposti jaettavia ja mahdollisimman valmiita käyttöön otettavaksi. Näin helpotettiin yhdistysten työntekijöiden osallistumista kampanjaan. Tämä oli toki ristiriidassa yhteiskehittämisen ajatuksen kanssa, jossa materiaalit olisi suunniteltu ja toteutettu yhdessä ja siten saatu yhdistysten työntekijät sitoutumaan kampanjaan paremmin. Kuten sanottu, yhdistysten työntekijöiden kiireet perustyössään eivät kuitenkaan mahdollistaneet yhteistä suunnittelua. Materiaaleissa hyödynnettiin kuitenkin aiemmin tehtyjä asiakas- ja työntekijähaastatteluja sitaattien osalta. Sitatit toivat eläväksi sen, että yhdistyksissä halutaan ja osataan tehdä työtä kaikista kulttuureista tulleiden asiakkaiden kanssa sekä sitä, miten asiakkaat tämän näkevät ja kokevat.

Kampanjamateriaali sisälsi sosiaaliseen mediaan jaettavia mainoksia sitaateilla, monikulttuurista kuvitusta sekä tietoa yhdistysten palveluista. Kampanjan ydinviesti *Jokainen saa apua. Alkuperästä, kansalaisuudesta ja kielestä huolimatta* käännettiin useammalle kielelle. Kampanjamateriaalin toteutuksessa käytettiin graafikkoa. Kampanjamateriaalit lähetettiin yhdistyksille sähköisesti yhdessä konkreettisten ohjeiden kanssa. Yhdistykset saivat itse valita, mitä materiaaleja jakavat ja missä somekanavissa. Lisäksi heitä kannustettiin lisäämään jaettavaan materiaaliin tietoa oman yhdistyksensä palveluista. Somemateriaalin lisäksi yhdistyksille tehtiin valmis sähköpostipohja sekä yhteystietoluettelo jokaisen yhdistyksen oman alueen monikulttuurisia asiakkaita kohtaavista toimijoista. Näin yhdistykset pystyivät helposti markkinoimaan yhdistystensä työtä ja osaamista toimijoille, jotta monikulttuurisia asiakkaita osattaisiin jatkossa ohjata paremmin yhdistysten palveluihin. Yhdistyksiä osallistamalla kannustettiin työntekijöitä entistä enemmän pohtimaan palvelujen kehittämistä yhdenvertaisuusnäkökulmasta ja luomaan yhteistyötä alueen toimijoiden kanssa.

Virallinen kampanja-aika oli 12.–25.10.2020. Kampanjaan lähti mukaan 15 yhdistystä, joka tarkoitti puolta yhdistyksistä. Yhdistykset jakoivat kampanjamateriaalia omilla somekanavissaan sekä lähettivät markkinointisähköpostia alueen

toimijoille. Sometusta ja sähköpostittelua tehtiin myös keskusjärjestön toimesta. Kampanjan teemat olivat esillä myös Ensi- ja turvakotien liiton Enska-lehdessä, liiton nettisivuilla, verkkouutisessa sekä blogin muodossa.

Kampanjan aikana ja sen jälkeen yhdistyksiltä sekä muilta toimijoilta on tullut palautetta siitä, että kampanja oli tärkeä ja tuotti näkyvyyttä yhdistysten palveluista. Yhdistyksille lähetetyn palautekyselyn vastauksissa tuli esille, että kampanja koettiin hyvänä avauksena yhdistysten yhdenvertaisen työotteen kehittämiseksi. Kun yhdistysten työntekijät olivat saaneet koulutusta, olleet mukana kampanjan markkinointiosuudessa ja pysähtyneet asioiden äärelle, ymmärrys ja motivaatio kehittää monikulttuurista työtä yhdenvertaisuusnäkökulmasta lisääntyi.

Ensi- ja turvakotien liiton yhdenvertaisuuden edistäminen tulevaisuudessa

Kampanja oli toimiva tapa pysähtyä pohtimaan sitä, mitä yhdenvertaisuus tarkoittaa asiakastyön näkökulmasta ja kuinka se toteutuu yhdistysten palveluissa, esimerkiksi materiaalien tuottamisessa eri kielille, materiaalien kuvituksessa, tulkkiavusteisessa työskentelyssä ja asiakkaiden erilaisten tapojen ja kulttuurien arvostamisessa. Oli myös tärkeää, että tarjottiin tilaisuus tarkastella omia asenteita ja ennakkoluuloja, koska niillä on vaikutusta siihen, että osaa kohdata asiakkaan arvostavasti ja hyväksyy asiakkaiden moninaisuuden. Moni työntekijä pysähtyi ensimmäistä kertaa näiden asioiden äärelle ja koki sen hyödylliseksi ja uusia ajatuksia herättäväksi.

Työn kehittämisen tulee olla koko organisaation laajuista kehittämistoimintaa, jossa valmistellaan henkilöstöä kohtaamaan erilaisuutta ja rakentamaan myönteistä monimuotoista ilmapiiriä. Toimintatapojen ja juurtuneiden käytänteiden muokkaaminen vaatii paljon keskustelua ja myös ei-tiedostettujen asioiden esille tuomista (Korhonen & Puukari, 2013).

Kampanjan lisäksi keskusjärjestössä on tehty muita toimia, joiden tarkoituksena on vahvistaa yhdenvertaisuutta niin yhdistyksissä kuin myös keskusjärjestössä. Liiton eri verkkosivuille on tuotettu joko englanninkielistä materiaalia tai muutoin tietoa, joka on tarkoitettu muualta Suomeen tulleille. Tällaisia verkkosivuja ovat Vauvaperhe.fi, Apuaeroon.fi sekä Nettiturvakoti.fi. Myös Ensi- ja turvakotien liiton verkkosivuja tullaan kehittämään monikulttuurisuusnäkökulmasta. Lisäksi keskusjärjestön tuottamissa materiaaleissa on huomioitu monikielisyys aiempaa enemmän ja chateissa on lähdetty kokeilemaan myös maahanmuuttajataustaisille nuorille tarkoitettuja palveluja. Asiakastietojärjestelmää on kehitetty ja kehitetään edelleen siten, että tilastointi maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden osalta selke-

nee ja vastaa paremmin todellisia lukuja. Suunnitelmissa on myös Ensi- ja turvakotien liiton yhdenvertaisuustyöryhmä, joka huolehtisi siitä, että eri vähemmistöt, muutkin kuin maahanmuuttajataustaiset asiakkaat, huomioidaan työn suunnittelussa, markkinoinnissa ja palveluissa.

Oli harmillista, etteivät yhdistysten työntekijät ehtineet osallistua enemmän kampanjan suunnitteluun. Suunnittelemalla kampanjaa ilman yhdistyksiä ja lähettämällä valmiit tuotokset heille ei voitu toimia yhteiskehittämisen toimintatapojen mukaisesti. Kuitenkin hyödyntämällä aiemmin työntekijöille tehtyjä kyselyjä, palautteita ja haastatteluja saatiin työntekijöiden tarpeet ja toiveet näkyväksi kampanjan suunnittelussa ja toteutuksessa. Myös oman yhdistyksen palvelujen markkinointi alueen monikulttuurisia asiakkaita kohtaaville tahoille osallisti ja sitoutti työntekijöitä. Yhdistysten työn hektisyys on aina haaste uusien, varsinkin ulkopuolelta tulevien toimintatapojen omaksumiselle ja käyttöönotolle. Onkin välttämätöntä, että yhdenvertaisuusasioista puhutaan jatkossakin ja työn kehittämistä siitä näkökulmasta suunnitellaan yhdessä.

Palvelujen kehittämisen lisäksi niiden saatavuutta ja saavutettavuutta tulee jatkuvasti kehittää. Tässä tärkeässä osassa on palvelujen markkinointi, jotta maahanmuuttajataustaiset asiakkaat tavoitetaan ja että heitä kohtaavat ammattilaiset osaavat ohjata asiakkaitaan paremmin yhdistysten palveluihin. Saavutettavuudessa on tärkeää kiinnittää huomiota myös aiempaa enemmän eri kielisen materiaalin tuottamiseen.

Kop kop – Pääseekö sisään? Yhdenvertaisen järjestötoiminnan opas (2011) sanoittaa selkeästi ja napakasti sen, miksi lain asettamien velvoitteiden lisäksi on tärkeää, että järjestöt edistävät yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan: Jotta edustaisimme niitä, joita luulemme edustavamme, jotta saisimme uusia ihmisiä mukaan, jotta järjestömme toimisi hyvin, jotta järjestömme imago ja talous lepäisivät vakaalla arvopohjalla, jotta kaikki voisivat olla ylpeitä järjestöstään ja jotta järjestömme toiminta on eettisesti oikein.

Vaikka osassa Ensi- ja turvakotien liiton yhdistyksistä työssä onkin vielä kehittämistä yhdenvertaisuuden toteutumiseksi monikulttuurisuusnäkökulmasta, voidaan kuitenkin iloita siitä, että asiat ovat nyt enemmän esillä ja ymmärrys ja kiinnostus on lisääntynyt. Yhdistykset ovat lähteneet aiempaa enemmän pohtimaan sitä, millaisia palvelujen tulee olla, jotta ne tavoittavat kaikki, oli tausta, kieli tai kulttuuri mikä tahansa. Suomeen muualta tulleiden asiakkaiden määrät varmasti kasvavat jatkossakin ja palveluiden kilpailutuksissa on tärkeää, että Ensi- ja turvakotien liiton yhdistyksissä on tietoa, taitoa ja erityisesti tahtoa tarjota laadukkaita, yhdenvertaisia palveluja kaikille.

LÄHDELUETTELO

- Alitolppa-Niitamo, A. & Säävälä, M. (2013). *Olemme muuttaneet ja kotoudumme*. Väestöliitto.
- Barale, B. (2016). Maahanmuuttajalapset tulkkaina [Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu]
- Hietala, O. (2018). Sosiaalisen kuntoutuksen yhteiskehittämisessä osallisuus avautuu kaikille. Teoksessa H. Kostilainen & A. Nieminen (Toim.), *Sosiaalisen kuntoutuksen näkökulmia ja mahdollisuuksia*. (Diak Työelämä). Diakonia-ammattikorkeakoulu. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-493-307-0>
- Hietala, O., Kinnunen, S., Kauppila, R., & Karjalainen, J. (2018). *Sosiaalisen kuntoutuksen yhteiskehittäminen työntekijöiden ja johdon näkökulmasta: Osallisuuden, oppimisen ja ammatillisen kasvun mahdollisuuksia*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-088-41>
- Korhonen, S. & Puukari, S. (2013). Kotoutumisen psykologiaa Teoksessa A. Alitolppa-Niitamo, S. Fägel, & M. Säävälä (toim.). *Olemme muuttaneet ja kotoudumme maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä* (s. 63–68). Väestöliitto.
- Korhonen, S. & Puukari, S. (2013). Monikulttuurinen ohjaus kotoutumista tukevassa työssä. Teoksessa A. Alitolppa-Niitamo, S. Fägel, & M. Säävälä (toim.). *Olemme muuttaneet ja kotoudumme maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä*. Väestöliitto.
- Malin, M. & Anis, M. (2013). Maahanmuuttajat hyvinvointivaltiossa. Teoksessa T. Martikainen, P. Saukkonen & M. Säävälä (toim.). *Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta*. Tallinna: Gaudeamus Oy. 152–159.
- Malin, M., & Anis, M. (2013). Maahanmuuttajat hyvinvointivaltiossa. Teoksessa T. Martikainen, P. Saukkonen, & M. Säävälä (Toim.), *Muuttajat: Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta* (s. 152–159). Gaudeamus.
- Niskala, A., Kairala, M., & Pohjola, A. (2017). Asiakkaan asema ja toimijaroolin muutos. Teoksessa A. Pohjola, M. Kairala, A. Niskala, H. Lyly, & M. Ahola (toim.), *Asiakkaasta kehittäjäksi ja vaikuttajaksi: Asiakkaiden osallisuuden muutos sosiaali- ja terveyspalveluissa*. Vastapaino.
- Oikeusministeriö. (i.a.). *Mitä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan*. Saatavilla 30.3.2021 <https://yhdenvertaisuus.fi/mita-on-yhdenvertaisuus>.
- Oikeusministerio. (i.a.) Yhdenvertaisuussuunnittelun vaiheet. Saatavilla 30.3.2021 <https://yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuussuunnittelun-vaiheet>.
- Pohjola, A. (2017). Asiakkaan pitkä tie palveluihin vaikuttajaksi. Teoksessa A. Pohjola, M. Kairala, A. Niskala, H. Lyly, & M. Ahola (Toim.), *Asiakkaasta kehittäjäksi ja vaikuttajaksi: Asiakkaiden osallisuuden muutos sosiaali- ja terveyspalveluissa* (s. 309–317). Vastapaino.
- Schubert, C. (2013). Kotoutumisen psykologiaa. Teoksessa A. Alitolppa-Niitamo, S. Fägel & M. Säävälä (toim.). *Olemme muuttaneet ja kotoudumme*. Helsinki: Väestöliitto. 63–68.
- Sisäasiainministeriön julkaisu (2010). Yhdenvertaisuussuunnittelun opas. Porvoo: Painoyhtiö OY.
- Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos. (19.11.2021). *Käsitteet—Maahanmuutto ja kulttuurinen moninaisuus*. <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/kasitteet>
- Yhdenvertaisuussuunnittelun suositus- ja opastyöryhmä. (2010). *Yhdenvertaisuussuunnittelun opas*. Sisäministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-491-568-7>

Minttu Tarkiainen

MAAHANMUUTTO ELÄMÄNVAIHEENA HAASTAA OSALLISUUDEN KOKEMUSTA – OSALLISUUSNÄKÖKULMA KOTOUTUMISTA TUKEVAN OHJAUSTYÖN MAHDOLLISUUTENA

Johdanto

Tämä artikkeli syntyi tarpeesta käsitteellistää osallisuutta kotoutumista edistävän ohjaustyön viitekehyksessä. Keväällä 2021 kutsuin osana Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutusta koolle turkulaisia maahanmuuttajataustaisten yksilöiden ja perheiden kanssa työskenteleviä järjestöjä ja hankkeita yhteiskehittämisen merkeissä. Kysyimme itseltämme ja toisiltamme: kuinka tukea maahan muuttaneiden osallisuutta? Kävi ilmi, että osallisuuden käsite kaipaa kirkastamista ja että maahan muuttaneiden osallisuuden tukeminen edellyttää toisaalta erityistä ymmärrystä maahanmuutosta elämänvaiheena ja toisaalta kykyä unohtaa se erityisyys. Ohjaustyön kontekstissa osallisuuden tukeminen on ammatillista toimintaa – mutta kuinka sitä tehdään vaikuttavalla tavalla?

Osallisuus on laaja kokonaisuus, josta saattaa olla vaikeaa luoda kattavaa ja jäsentynyttä käsitystä. Osallisuus on universaali inhimillinen tarve ja oikeus. Ajanmukainen osallisuutta koskeva tieto on ensiarvoisen tärkeää kotoutumista edistävää työtä tekeville, sillä kotoutuminen voidaan nimittäin hahmottaa osallisuuden saavuttamisen prosessiksi. Osallisuusnäkökulma tarjoaa kotoutumista edistävää työtä tekeville työtöteen ja työn sisältöjen viitekehyksen, jota hyödyntämällä voidaan lisätä työn vaikuttavuutta.

Vastuu kotoutumisen edistämisestä jakautuu kaikille, jotka omassa työssään erilaisissa palveluissa kohtaavat Suomeen muualta muuttaneita. Kahdensuuntaisen kotoutumisen ajatus puolestaan heittää saman haasteen kaikille Suomessa oleskeleville ja etenkin heille, joilla on valtaa vaikuttaa erilaisten instituutioiden ja yhteisöjen kykyyn ottaa huomioon uusia tulijoita. Viime kädessä kokemus osallisuudesta rakentuu tai jää rakentumatta erilaisissa virallisissa sekä epävirallisissa

arjen kohtaamisissa. Tässä artikkelissa huomio kiinnitetään erityisesti ammatillisiin kohtaamisiin, mutta osallisuuden kokemuksen ymmärtämiseksi ja edistämiseksi mielessä täytyy pystyä pitämään samanaikaisesti kotoutujan kaikki elämän areenat työvoimapalveluista koulutusinstituutioihin, sosiaali- ja terveystalv palveluista kaupan kassalle ja katuvilinään.

Ihmistyössä – siis työssä, jossa kohdataan, palvellaan tai autetaan jollakin tavoin ihmistä – vaikuttavuus perustuu inhimillisille lainalaisuuksille, joiden ymmärtäminen on erityistä osaamista. Osallisuuden käsitteen avulla voi ymmärtää ison siivun niistä inhimillisistä lainalaisuuksista, jotka huomioon ottamalla työskentely voi olla tehokasta ja vaikuttavaa. Siinä mielessä osallisuusnäkökulmassa ei ole siis kysymys ns. pehmeästä arvopohjasta työn taustalla, vaan syy-seuraus-suhteiden ja vaikuttavuusmekanismien ymmärtämisestä ja niiden ottamisesta työskentelyn lähtökohdaksi. Artikkelissa syvennytään osallisuusnäkökulmaan ohjaustyössä, mikä tarkoittaa tässä tavoitteellista työskentelyä erilaisissa julkisissa, yksityisissä ja järjestötoimijoiden tarjoamissa palveluissa ja toiminnoissa. Kotoutumisen näkökulma rajaa tarkastelun asiakkaisiin, joiden kotoutuminen Suomeen on vielä siinä määrin kesken, että sen edistämiseen on syytä kiinnittää huomioita.

Vaikka osallisuutta tarkastellaan tässä yhteydessä suhteessa kotoutumiseen, osallisuus hyvinvointia tuottavista asioista sekä mahdollisuus antaa oma panos yhteiseen hyvään kuuluu kaikille ihmisille oleskeluoikeuteen tai juridiseen kansalaisuuteen katsomatta. Ihmisoikeuksiin perustuen tämä näkökulma antaa mandaatin ja myös velvoittaa etenkin sosiaalista auttamistyötä tekevät tukemaan aivan kaikkien osallisuutta. Maahanmuuton kontekstissa tämä tarkoittaa esimerkiksi eri alojen ammattilaisten kiinnostusta myös Suomessa ilman oleskeluoikeutta asuvien ns. paperittomien hyvinvointiin ja osallisuuden edistämiseen ihmisyyden, ei niinkään juridiikan pohjalta, vaikka ihmisoikeuksia koskevat kansainväliset sopimukset ovatkin valtioita juridisesti velvoittavia sitoumuksia.

Lakimme ja palvelujärjestelmämme rajaavat sitä, kenellä on oikeus saada kotoutumisen edistämiseen liittyviä palveluja. On kuitenkin hyvä huomata, että osallisuuden lailla myöskään kotoutuminen inhimillisenä prosessina ei noudattele hallinnollisia prosesseja tai byrokraattisia raja-aitoja, vaan myös eri tavoin järjestelmämme ulkosyrjällä olevat ulkomaalaiset ihmiset ovat jonkinlaisessa kotoutumisen prosessissa.

Kotoutumisen tarkastelu osallisuuden viitekehyksestä käsin mahdollistaa kotoutujien koko elämäkokonaisuuden huomioimisen, sillä osallisuus on käsitteenä koko elämää ja ihmisyyttä läpileikkaava. Osallisuuden käsite on myös inklusiivinen: se ei edellytä kotoutujan näkemistä ensisijaisesti maahanmuuttajana eikä

takerru maassaoloaikaan tai oleskelulupastatukseen. Osallisuuden valitseminen maahan muuttaneiden ohjaustyön viitekehyyksiksi päästä kotoutujat perheineen asiakkaina samalla viivalle muiden kanssa.

Osallisuuden tarve on yleisinhimillinen. Osallisuusnäkökulman vahvistuminen ohjaustyössä hyödyttää monenlaisia asiakkaita, joiden osallisuuden vajeet heikentävät mahdollisuutta hyvinvointiin ja aiheuttavat erilaisten palvelujen ja tuen tarvetta. Hyvinvoinnin epätasainen jakautuminen yhteiskunnassa on kansakuntamme suurimpia haasteita, ja kotoutujien lisäksi se koskettaa suurta osaa ns. valtaväestöstä sekä muita vähemmistöjä. Esimerkiksi kieleen liittyvät osalliseksi pääsemisen haasteet eivät koske vain maahan muuttaneita: kasvava osa valtaväestöstä hyötyy yhtä lailla kielellisen ymmärrettävyyden varmistamisesta erilaisissa palveluissa. Vaikka maahanmuutto elämänkokemuksena haastaa erityisesti joitakin osallisuuden osa-alueita, maahan muuttaneiden osallisuus koostuu aivan samoista asioista kuin kaikkien muidenkin.

Osallisuuden yhteiskunnallisesta merkityksestä

Kotoutumisen kysymys on yhteiskunnallisesti merkittävä. Maahanmuutto ulkomailta Suomeen on lisääntynyt huomattavasti 2000-luvun aikana. Vuonna 2019 Suomen väestöstä oli ulkomaalaistaustaisia noin 8 prosenttia, joista reilu puolet asui pääkaupunkiseudulla. Tilastokeskus määrittelee ulkomaalaistaustaisiksi henkilöt, joiden molemmat vanhemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi on syntynyt ulkomailla. Alueellisesti eniten ulkomaalaistaustaisia asui Ahvenanmaalla, Uudellamaalla, Varsinais-Suomessa ja Pohjanmaalla. Ulkomaalaistaustaisia oli Suomen suurimpien kaupunkien kaikista asukkaista Vantaalla 20,6 %, Espoossa 18,1 %, Helsingissä 16,5 %, Turussa 12,1 %, Tampereella 8 %, Jyväskylässä 5,4 %, Oulussa 4,5 % ja Kuopiossa 4,2 %. (Tilastokeskus, i.a.) Ulkomaalaistaustaisten osuuden ennustetaan kasvavan tulevaisuudessa voimakkaasti etenkin nuoremmissa ikäluokissa (Saukkonen, 2020, s. 10). Luvut eri puolilta Suomea osoittavat, että kotoutumisen kysymykset koskevat koko maata, eivät vain pääkaupunkiseutua. Tilastojen mukaan Suomeen asetutaan asumaan yleisimmin muista EU-maista sekä perhesiteen perusteella ns. kolmansista, EU:n ulkopuolisista maista. Seuraavaksi eniten ja enenevässä määrin saavutaan työn ja opiskelun perusteella. Humanitaarisen muuton osuus maahanmuutosta on ollut vuosittain 10–15 prosentin luokkaa. (Kazi, Alitolppa-Niitamo & Kaihovaara, 2019, s. 6.)

Sen lisäksi, että on inhimillisesti itseisarvoisen tärkeää, että Suomeen muualta muuttaneet voivat elää täyttä ja täysivaltaista elämää Suomessa, on yhteiskunnan kannalta merkityksellistä, että Suomeen muuttaneet pääsevät eri tavoin osallisik-

si sekä ylläpitämään ja rakentamaan yhteistä hyvää. Suomen ikääntyvästä väestörakenteesta johtuen maahanmuuttopolitiikalla pyritään muun muassa lisäämään työvoiman maahanmuuttoa, jotta työntekijöitä riittäisi kaikille aloille (Sisäministeriö, i.a.). Yhteiskunnallisesta näkökulmasta katsoen maahan muuttaneiden kotoutuminen on keskeisessä asemassa siinä, onko maahanmuutto osa väestörakenteesta johtuvien ongelmien ratkaisua: mikäli Suomeen muualta muuttaneet voivat täällä hyvin ja pärjäävät työmarkkinoilla, maahanmuutolla voi olla myönteinen vaikutus väestön ikärakenteesta johtuviin ongelmiin ja julkiseen talouteen (Kazi, Alitolppa-Niitamo & Kaihovaara, 2019, s. 6).

Osallisuus on sidoksissa hyvinvointiin, ja hyvinvointi vaikuttaa eri tavoin osallisuuteen, kuten työelämään osallistumiseen. Onnistunut kotoutuminen ja osallisuuden kokemus ehkäisevät syrjäytymistä (THL, 4.2.2021). Syrjäytymisellä tarkoitetaan useimmiten huono-osaisuuden kasautumisen prosessia, johon liittyy osattomuutta esimerkiksi sosiaalisista suhteista, taloudellisesta hyvinvoinnista, arvostuksesta tai työelämään osallistumisesta. Syrjäytymisen ylisukupolvisuudella tarkoitetaan sitä, että huono-osaisuus saattaa erilaisten vaikutusmekanismien välityksellä siirtyä lapsille ja seuraaville sukupolville. Syrjäytymiskehityksen kannalta erilaiset elämän muutoskohdat ovat erityinen riski. (STM, 2021; THL, 4.2.2021 ja THL, 6.5.2019.)

Maahanmuutto saattaa elämän muutoskohtana kasvattaa riskiä ylisukupolviin huono-osaisuuteen tai syrjäytymiseen, mikäli kotoutuminen ja osallisuus erilaista hyvinvoinnin lähteistä jäävät vajaiksi. Tutkimusaineistoissa onkin viitteitä siitä, että monilla maahanmuuttajataustaisilla lapsilla ja nuorilla on hyvinvointia ja osallisuutta uhkaavia tekijöitä, kuten yksinäisyyttä, kiusaamiskokemuksia, köyhät ja ahtaat kasvuolot, vähäistä harrastamista, vaikeutta siirtyä opinnoissa toiselle asteelle tai suorittaa tutkintoja (Saukkonen, 2020, s. 152). Monet näistä lapsista ovat syntyneet Suomessa, joten ”kotoutuminen” ei käsitteenä välttämättä parhaiten kuvaa heidän elämäntilannettaan.

Entistä kauemmas kotoutumisen käsitteestä joudutaan, kun pohditaan Suomessa syntyneiden maahanmuuttajataustaisten jälkeläisiä. Osallisuuden valitseminen näkökulmaksi mahdollistaa Suomessa syntyneiden maahanmuuttajataustaisten lasten ja ensimmäisen sukupolven suomalaisten elämäntilanteiden ja hyvinvoinnin tarkastelun ilman leimallisesti maahanmuuttoon liittyvää kotoutumisen käsitettä. Osallisuusnäkökulma yhdistettynä maahanmuuttajuuteen liittyvään ymmärrykseen voi tällöin olla kotoutumista sopivampi ja vähemmän toiseuttava elämäntilanteen tarkastelun viitekehys.

Kotoutuminen on osalliseksi pääsemistä

Kotoutuminen määritellään Laissa kotoutumisen edistämisestä (30.12.2010/1386) maahanmuuttajan ja yhteiskunnan vuorovaikutteiseksi kehitykseksi, jonka tavoitteena on antaa maahanmuuttajalle yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja samalla kun tuetaan hänen mahdollisuuksiaan oman kielen ja kulttuurin ylläpitämiseen. Tässä yhteydessä tarkoitan kotoutumisella kuitenkin laajemmin oman paikan löytämistä yhteiskunnassa (mm. Saukkonen, 2020, s. 9), mikä mahdollistaa irrottautumisen poliittisesta ns. työkansalaisuuden korostamisesta ja kiinnostuksen suuntaamisen maahan muuttaneeseen ja hänen perheensä jäseniinsä kokonaisvaltaisina sosiaalisina yksilöinä, eikä niinkään yhteiskunnan resursseina.

On hyvä huomata, että Suomessa työ- ja elinkeinoministeriö vastaa kotouttamispolitiikan yleisestä kehittämisestä, suunnittelusta ja ohjauksesta. Se on todennäköisesti vaikuttanut maahanmuuttokeskustelun ja -politiikan sisältöihin ja painotuksiin. Tämä kannattaa pitää mielessä, kun lähtee pohtimaan omaa käsitystään maahan muuttaneiden osallisuuden sisällöistä. Palkkatyö eittämättä mahdollistaa monenlaiseen aineelliseen ja aineettomaan hyvään kiinni pääsemistä. Osallisuuden kokonaisuudesta työ on kuitenkin vain pieni siivu, eivätkä mikä tahansa työ tai minkälaiset tahansa työolot edistä osallisuuden kokemusta, joka on keskeinen osallisuuden indikaattori.

Saukkosen (2020, 45) laajemmän määritelmän mukaan kotoutumisessa on kyse ”prosessista, jonka aikana maasta toiseen muuttanut henkilö löytää uudessa asuinmaassaan ja asuinpaikkakunnallaan oman paikkansa olla ja toimia, ja kun hän alkaa kokea tulevansa hyväksytyksi yhteiskunnan ja paikallisyhteisön yhdenvertaisena jäsenenä”. Tässä kotoutumisen visiossa aletaan olla jo lähempänä ihmisten arkea, missä elämä ja sitä myötä kotoutuminen tapahtuu. Tarkasteluun nousevat tällöin lisäksi maahan muuttaneen ja yhteiskunnan eri tasojen suhteet. Määritelmän avulla alkaa konkretisoitua kotoutumisen haaste muutosta johtuvana, kahdensuuntaisena, paikallisena ja kokemuksellisenä prosessina, jossa maahan muuttaneen lisäksi aktiivinen rooli annetaan myös yhteiskunnalle ja lähiyhteisöjen kanssaihmisille: naapureille, työkavereille, esimiehille, opettajille, lähikaupan kassalle, poliisille, sosiaalityöntekijälle ja kolmannen sektorin toimijoille.

Eveliina Heino on väitöskirjassaan (2018) tutkinut venäläistaustaisten maahan muuttaneiden yhteiskunnan jäsenyyden rakentumista, ja keskeisiksi nousivat *autonomia, tunnustus ja kuuluminen*. Heino kuvaa ns. arjen kansalaisen olevan autonominen toimija, joka on vapaa tekemään elämänvalintoja oman tahtonsa

mukaan eikä vain vastaanottamaan sitä, mitä järjestelmä hänelle tarjoaa. Uuteen maahan muuton myötä arjen kansalaisuus tulee kyseenalaiseksi ja sitä täytyy rakentaa uudelleen. Heinon haastattelemat maahan muuttaneet kokivat, että autonomian saavuttamisen kannalta on keskeistä oppia kieli, työllistyä ja päästä irti sosiaalietuksista. Maahan muuttaneiden kotoutumisen tavoitteet olivat siis tutkimuksen mukaan yhtenevät järjestelmän tarpeisiin nähden. Esiin nousi kuitenkin tavoitteiden saavuttamisen rakenteellisia esteitä, kuten rasismi, peruspalvelujen vaikea saavutettavuus ja paine uudelleenkouluttautumiseen. Tunnustetuksi tulemisen kokemus esimerkiksi yhteiskunnan täysivaltaisena jäsenenä, ammatillisena ja vanhempana nousi Heinon aineistossa merkittäväksi. On huomionarvoista, että merkittäviksi nousivat paitsi kohtaamiset valtaväestöön kuuluvien kanssa yleensä, myös yksittäiset vuorovaikutuskokemukset työntekijöiden kanssa: onnistuessaan ne rakensivat luottamusta palvelujärjestelmään. Toisaalta yksittäisetkin kohtaamattomuuden tai vääryyden kokemukset työntekijöiden taholta saattoivat rikkoa luottamuksen koko järjestelmää kohtaan. Kuuluminen nousi esiin kokemuksena kiinnittymisestä ja kodin luomisesta Suomeen. Kiinnittyminen Suomeen tapahtuu kielen, työn ja sosiaalisten suhteiden kautta – kun ei ole enää vieras uudessa kotimaassaan. Kodin luominen merkitsi haastateltaville pysyvyyttä ja kaikkien perheenjäsenten oman paikan löytämistä. Se merkitsi monille haastateltaville mahdollisuutta irrottautua maahanmuuttajuudesta heitä ensisijaisesti määrittävänä tekijänä. (Heino, 2018, s. 51, 74, 76 ja 78.)

Heino tutki myös peruspalvelukokemuksia. Tutkimusaineiston perusteella arjen kansalaisuuden rakentamista palveluviidakossa vaikeutti epäselvä palvelutieto sekä palveluiden vaikea saavutettavuus ja käytettävyys. Vuorovaikutus työntekijöiden kanssa nousi merkitykselliseksi, sillä se saattoi joko mahdollistaa tai haitata kokemuksta tuen ja tunnustuksen saamisesta. Heinon tutkimustulokset vahvistavat ajatusta siitä, että monet kotoutumisen haasteet juontuvat rakenteista, eikä kotoutumisen vaikeuksia siksi kannata nähdä ensisijaisesti kulttuurieroista johtuvina. Silloin kun on tarpeellista pohtia kulttuurieroja, on tarpeen määritellä tarkemmin minkälaisista eroista hankaluudet johtuvat: liittyvätkö ne kenties arvoihin, lähtömaan toimintaympäristön erilaisuuteen tai arjen käytäntöihin. Erittäin abstrakti ja monimerkityksinen ”kulttuuriero” ei vielä riitä selittäväksi tekijäksi kotoutumisen vaikeuksille, vaan ratkaisujen pohtimiseksi täytyy pystyä määrittelemään tarkemmin mistä on kysymys. (Heino, 2018, s. 75–76.)

Maahan muuttaneiden tiedetään kohtaavan arjessaan runsaasti rakenteellisia osallisuuden esteitä, joten on tarpeen ravistella ajatusta siitä, että kotoutumisen ongelmat olisivat maahan muuttaneen itsensä ratkaistavissa tai esimerkiksi ennen

kaikkea hänen motivaatiostaan riippuvaisia. Lukuisat selvitykset ovat osoittaneet suomalaisen yhteiskunnan eri tasoilla kotoutumisen ja osallisuuden esteitä, jotka koskettavat erityisesti maahanmuuttajataustaisia, mutta joihin he eivät pysty itse juurikaan vaikuttamaan, kuten syrjintä koulutus-, työ- ja asuntomarkkinoilla, avoin arjen rasismi ja etninen profilointi (ks. muun muassa Leinonen, Seikkula & Keskinen, 2020; Yhdenvertaisuusvaltuutettu, i.a.; Keskinen ym., 2018). Näillä syrjintäkokemuksilla voi arjessa toistuvina olla psyykkisesti kuormittava vaikutus. Syrjintäkokemukset aiheuttavat muun muassa riittämättömyyden ja ulkopuolisuuden tunnetta, ja ne voivat aiheuttaa yksinäisyyttä, syrjäytymistä ja mielenterveyden ongelmia. (Castaneda ym., 2018, s. 75). Osallisuuskysymys on siis myös terveyskysymys.

Edellä mainitut syrjinnän muodot voivat tulla esteiksi tai ainakin hidasteiksi osalliseksi pääsemiselle erilaisissa elämän taitekohdissa. Rakenteellisista ongelmista johtuvaa psyykkistä tai sosiaalista pahoinvointia ei ole pitkällä tähtäimellä vaikuttavaa yrittää korjata vain yksilötasolla. Sekä rakenteelliset seikat että kotoutujien yksilönäkökulma huomioiden ei ole mielekästä suunnata mielenkiintoa osallisuuden toteutumisen näkökulmasta vain muutamaaan Suomeen muuttoa seuraavaan vuoteen. Sekä yhteiskunnallisen kehityksen että yksilöiden ja uusien sukupolvien elämän kannalta on kysymys useiden vuosikymmenten aikajänteestä. Samoin kotoutuminen hahmottuu yhtä lailla yksilölliseksi kuin yhteiskunnalliseksi muutokseksi; ne ovat erottamattomat. Yhteiskunnassa osalliseksi ei vain tulla, vaan myös päästään.

Osallisuuden viitekehys ja osallisuutta tukeva työote

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksella on kehitelty *osallisuuden viitekehys* (Isola ym., 2017), joka tarjoaa kattavan jäsenyyksen osallisuudesta ja sen yhteydestä kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Teoreettiselle tiedolle ja empirialle pohjautuva jäsenyys luotiin osana Sosiaalisen osallisuuden edistämisen koordinaatiohanketta (Sokra, 2014–2022), jota rahoittaa Euroopan sosiaalirahasto (ks. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, i.a.). Jäsenyys sopii erinomaisesti osallisuuden kokonaisuuteen perehtymiseen ja pohjaksi ohjaustyön käytäntöjen kehittämiseen. Osallisuuden viitekehyksestä on johdettu apukeinoja osallisuutta edistävien toimintojen mallintamiseen. Ne pohjautuvat tietoon siitä, mistä kaikista osatekijöistä osallisuus koostuu, ja millaisilla toiminnoilla ja käytänteillä voidaan saada aikaan positiivista muutosta ihmisten osallisuuden kokemuksessa (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2021). Tämä on tietoa, jota jokaisen osallisuuden edistämisen parissa

työskentelevän on osattava soveltaa työnsä vaikuttavuuden saavuttamiseksi. Osa ammattilaisista osaa intuitiivisesti mahdollistaa asiakkaidensa osallisuutta ja edistää osallisuuden kokemusta esimerkiksi mahdollistamalla nähdäksi ja kuulluksi tulemisen kokemuksia. Tavoitteelliseksi ammatilliseksi toiminnaksi osallisuutta tukeva työ muuttuu kuitenkin vasta sitten, kun osallisuutta koskeva tietopohja on riittävän laaja ja tietoa sovelletaan tietoisesti erilaisissa tilanteissa asiakkaan hyväksi.

Osallisuuden viitekehys pohjautuu pitkälti sosiaali-, käyttäytymis- ja terveystieteelliseen tutkimustietoon, josta laaditun synteesin ja kehittämistyön pohjalta on hahmoteltu osallisuuden osa-alueet, jotka kuvaavat osallisuuden eri tasoisia ilmenemismuotoja (Isola ym., 2017, 23–24). On olemassa valtavasti tutkimustietoa eri tieteenaloilta siitä, mitkä asiat vaikuttavat positiivisesti hyvinvointiimme: *pääsy näihin hyvinvointia tuottaviin tekijöihin on osallisuutta*. Näin hahmotettuna osallisuutta ymmärtääkseen ei tarvitse pystyä omaksumaan valtavaa määrää tietoa siitä, mitkä kaikki asiat osallisuuteen ovat kytköksissä, tai kyetä mahdollistamaan osallisuutta yhteen määritelmään. Nousiainen (25.10.2019) on kuitenkin Isolan ym. (2017) pohjalta onnistunut tiivistämään olennaisen jättämättä liikaa pois: *”Osallisuus on kuulumista sellaisiin kokonaisuuksiin, joissa pystyy liittymään erilaisiin hyvinvoinnin lähteisiin, merkityksellisyyttä lisääviin vuorovaikutussuhteisiin, sekä vaikuttaa omaan elämäänsä ja yhteisiin asioihin.”*

Kun osallisuus nähdään liittymisenä hyvinvoinnin lähteisiin, osallisuuden tukemisen kannalta on olennaista tietoa muun muassa tietoa siitä, mitkä asiat lisäävät ihmisten hyvinvointia eri tavoin. Näin ollen osallisuutta edistävä työ on sitä, että autamme ihmisiä pääsemään osalliseksi näistä hyvinvointia tuottavista asioista. Se voi ohjaustyön sisältöinä olla esimerkiksi erilaisten rakenteellisten ja yksilöllisten esteiden poistamista sekä taitojen vahvistamista tai tiedon antamista. Ohjausosaamisena se voi olla esimerkiksi taitoa sisällyttää asiakaskohtaamisiin osallisuuden kokemuksen kannalta merkittäviä elementtejä sen lisäksi, että tavoitteenasettelu asiakastyössä pohjautuu osallisuustiedolle.

Osallisuuden edistämisessä onnistuminen edellyttää paitsi osallisuutta koskevan tiedon hallintaa myös tavoitteellista työtettä. Osallisuuden ja hyvinvoinnin kausaalisuhteiden ymmärtäminen on avain vaikuttavaan osallisuuden edistämiseen: esimerkiksi vanhempien työllistyminen vaikuttaa koko perheen hyvinvointiin pitkällä aikavälillä. Syy-seuraussuhteiden käsitteellistäminen auttaa työntekijää kohdentamaan työtään, tarkentamaan tavoitteenasettelua ja sanoittamaan ajatteluaan myös asiakkaille, joiden oma ymmärrys tilanteestaan voi lisääntyä. Tällainen strateginen työskentelytapa helpottaa myös sen käsittämistä, millä

tavoin käytännön ohjaustyö voi pohjautua tutkitulle tiedolle: hyvinvointia ja osallisuutta koskeva tutkittu tieto ohjaa sitä, millaisia elämänvalintoja kohti asiakkaita kannattaa ohjaustyön keinoin kannustaa.

Vaikka THL:n viitekehyksessä korostuu palvelujen kehittämisen näkökulma ja kaikkein heikoimmassa asemassa olevien osallisuuden tukeminen, on siitä löydettävissä universaalinen osallisuuden määritelmä. Ohjaustyön kannalta on merkittävää määritellä, *minkälaisiin asioihin pyrimme vaikuttamaan, kun tuemme asiakkaiden osallisuutta*. Kärjistäen voisi esittää, että asiakasta voidaan eri palveluissa auttaa monella tapaa ilman, että hänen yhteiskunnallinen osallisuutensa tai edes osallisuuden kokemuksensa merkittävästi lisääntyvät. Toisinaan palvelukokemukset jopa lisäävät ulkopuolisuuden kokemusta ja vahingoittavat asiakkaan oikeutta olla osallisena päättämässä omasta elämästään. Yhtä tärkeää on määritellä, *millä tavalla teemme kohtaamis- tai ohjaustyötä, jotta asiakkaidemme osallisuus voi vahvistua*. Voidaan sanoa jälleen hieman kärjistäen: asiakkaalle voidaan annostella runsain mitoin tietoa ilman, että sillä on mitään vaikutusta hänen elämäänsä.

Työn tavoitteellisuuden ja vaikuttavuuden arvioinnin kannalta on välttämättä käsitteellistää ilmiöt, joiden muutoksen parissa työskentelemme. Tyypillisesti eri toimijat työskentelevät pienen osallisuuden palasen parissa, ja se voi olla asiakkaille hyvin arvokasta ja jopa elämää mullistavaa. Ammatillisesta ja etenkin työn vaikuttavuuden arvioinnin näkökulmasta on kuitenkin syytä kysyä tunnistamaan ja sanoittamaan se, mihin osallisuuden osa-alueeseen pyrkii työskentelyllään vaikuttamaan, ja toisaalta se, mikä jää oman työskentelyn ulkopuolelle. Osallisuuden tukeminen ilman tarkempaa määrittelyä saattaa jäädä retoriikaksi.

Osallisuuden osa-alueet ohjaustyön sisältöinä

Osallisuuden viitekehyksen mukaan osallisuus voidaan jakaa kolmeen tasoon: 1) osallisuuteen omassa elämässä, 2) osallisuuteen yhteisöissä ja vaikuttamisen prosesseissa ja 3) osallisuuteen yhteisestä hyvästä. *Osallisuus omassa elämässä* tarkoittaa mahdollisuutta toimia autonomisesti, mikä edellyttää ainakin toimintaympäristön ymmärrettävyyttä ja ennakoitavuutta. Siihen sisältyy myös tunne elämänhallinnasta, ymmärretyksi tuleminen sekä kyky (ja oikeus) vaikuttaa oman elämän kuluun. (Isola ym., 2017, s. 25.) Osallisuuden tukemistyön näkökulmasta tällöin tulee pohdittavaksi, kuinka voimme kohtaamisissa asiakkaidemme kanssa mahdollistaa näiden toteutumista. Päätämmekö esimerkiksi tukea asiakkaidemme mahdollisuutta tavoitella heille itselleen arvokkaita asioita ja kuinka voim-

me onnistua siinä? Paljonko annamme erilaisissa palveluissa painoarvoa sille, että asiakkaamme tuntevat vaihtoehtonsa tai saavat jopa mahdollisuuden tuottaa itse uusia vaihtoehtoja? Millä tavoin vahvistamme luottamusta omaan pärjäämiseen, mikä on edellytys autonomian toteutumiseksi? Oikeastaan kyse on strategisesta toiminnasta: mikäli työssämme valitsemme tavoitteeksemme osallisuuden edistämisen, on meidän ensin ymmärrettävä, mistä kaikesta osallisuus koostuu, sen jälkeen tunnistettava asiakkaidemme kannalta keskeisimmät osa-alueet, ja vielä keksittävä konkreettiset keinot niihin vaikuttamiseksi. Tällöin voimme tehdä arjen työssä tietoisia valintoja ja perustella valintamme tietoon pohjautuen.

Osallisuus yhteisöissä ja vaikuttamisen prosesseissa tarkoittaa kuulumista erilaisiin itselle tärkeisiin yhteisöihin ja mahdollisuuteen vaikuttaa niissä – mutta myös tulla vaikutetuiksi. Ihmisillä on tarve vastavuoroisuuteen. (Isola ym., 2017, s. 30.) Vuorovaikutus ja osallistuminen antavat mahdollisuuden kääntyä itsestä ulospäin, ja joskus myös mahdollisuuden irrottautua tästä hetkestä, arjesta. Siitä voi seurata esimerkiksi tahtoa tavoitella elämässään enemmän. Hyödymme siitä, että toiset liikauttavat jotakin sisällämme, mutta meillä on myös tarve liikauttaa muita. Annammeko asiakkaidemme liikauttaa jotakin meissä, vaikuttaa meihin, ja uskallammeko myös ilmaista sen heille? Onko asiakkailamme – mutta myös meillä itsellämme – mahdollisuus osoittaa kyvykkyyttämme ja jättää itsestämme jälki maailmaan? Saammeko kokea merkityksellisyyttä ja ymmärrämmekö sen arvon myös asiakkaidemme elämässä? Monille palkkatyö antaa tähän mahdollisuuden, mutta etenkin haavoittuvimmassa asemassa oleville täytyy mahdollistaa muitakin paikkoja osallistua. On hyödyllistä osata tunnistaa myös muita osallistumisen paikkoja kuin palkkatyö: vaikuttaminen ja vaikuttuminen erilaisissa ryhmissä, yhteisöissä, elinympäristössä ja yhteiskunnan eri toiminnoissa on osallisuuden kannalta arvokasta. On myös hyvä pysähtyä hetkeksi pohtimaan, mitä laajempia vaikutuksia osallisuutta tukevalla työotteella voi olla: mikä vaikutus asiakkaan elämään voisi olla esimerkiksi sillä, onko työllistymistä tukevassa palvelussa työskentelyn lähtökohtana laaja ymmärrys osallisuudesta ja sen merkityksestä kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille, vai alueelliset työvoimantarpeet ja ajatus yksilöstä yhteiskunnan resurssina.

Osallisuus yhteisestä hyvästä tarkoittaa mahdollisuutta näyttää osaamistaan ja panostaa yhteiseen hyvään. Ihmisillä on tarve tehdä hyvää, rakentaa jotakin, antaa panostaan muille ja yhteiseksi – olla hyödyksi. Auttamisen kohteena oleminen ei ole monellekaan voimauttava kokemus ilman mahdollisuutta vastavuoroisesti tehdä itse jotakin muiden hyväksi. Meitä kannustaa eteenpäin ja uskoa itseemme luo myös kiitos ja tunnustus tekemästämme hyvästä. (Isola ym., 2017, s. 38–39.)

Myös nämä saattavat toteutua palkkatyössä, mutta ne voivat toteutua myös esimerkiksi vapaaehtoistyössä tai muussa yhdessä tekemisessä, jotka mahdollistavat myös yhdenvertaisuuden kokemusta. Kotoutumisen kontekstissa merkitykselliseksi nousee yhdenvertaisuuden kokemus suhteessa valtaväestöön, perhettä laajempaan yhteisöön, myös oman sosiaalisen viiteryhmän ulkopuolella; paikallisesti mutta myös yhteiskunnallisesti. Se mahdollistaa uudessa asuinmaassa hyväksytyksi tulemisen tunteen, mikä Saukkosen (2020, s. 45) kotoutumisen määritelmän mukaan on osa kotoutumisen prosessia.

Kotoutumisen voikin käsittää osalliseksi pääsemisen prosessiksi. Kotoutuminen ja osallisuus eivät ole synonyymeja toisilleen, mutta niiden yhtymäkohdat on helppo havaita. Mikäli hyväksymme kotoutumisen olevan useiden vuosien mittainen prosessi ja että kotoutumisen edistäminen kuuluu meille kaikille (vrt. jälleen Saukkosen kotoutumisen määritelmä), tulee eri palveluissa ajankohtaiseksi pohtia, missä määrin työskentelyn yhtenä tavoitteena tulisi aina olla myös osallisuuden edistäminen.

Osallisuuteen liittyy kiinteästi muutamia käsitteitä, joita ilman osallisuuden käsitteellistäminen jää vajaaksi. Jo mainitun toimijuuden lisäksi osallisuus ilmenee muun muassa voimautumisena ja täysivaltaiseksi tulemisena. Osalliseksi tulemistä voi kuvata myös omiin mittoihin kasvamisena, kun ympäristö mahdollistaa yksilön täyden potentiaalin käytön hänelle itselleen merkityksellisellä tavalla. Merkityksellisyyden kokemus voi antaa elämälle tarkoituksen; toisaalta sen puute voi viedä elämästä mielekkyyden. Yhteys omiin tarpeisiin ja voimavaroihin liittyy kiinteästi siihen, kuinka tietoisesti yksilö voi tavoitella itselleen tärkeitä asioita. Nähdyksi, kuulluksi ja arvostetuksi tuleminen ovat inhimillisiä tarpeita, joiden huomioiminen kaikessa tuki- ja ohjaustyössä on vaikuttavuuden kannalta olennaisia. Minäpystyvyyden vahvistaminen ja erilaisten kyvykkyyksien tunnustaminen ja tunnustaminen voivat auttaa osallisuuteen. (Mukaellen Isola ym., 2017, s. 9–19.) Osallisuus on siis paljon muutakin kuin osallistumista.

Osallisuus on keino ja päämäärä

Osallisuuden ymmärtäminen ja ottaminen sekä kotoutumista edistävän työn tavoitteeksi että *lähtökohdaksi* mahdollistaa tukityön vaikuttavuuden. Onko esimerkiksi tehokasta resurssien käyttöä ohjata vieraskielinen työtön työnhakija nopeasti mihin tahansa tarjolla olevaan ammatilliseen koulutukseen, vaikka hän ei ole kiinnostunut alasta? Tavoitteena saattaa tällöin olla osallisuus koulutuksesta, työstä sekä taloudellisesta hyvästä, joka mahdollistaa monenlaista hyvinvointia sekä asiakkaalle että hänen perheelleen. Riskinä saattaa kuitenkin olla opiskelun kes-

keytyminen, työttömyys tai alan vaihto, mikäli henkilön kyvykkyydet tai mielenkiinnonkohteet ovat muualla. Lisäisikö ohjaustyön vaikuttavuutta pidemmällä aikavälillä kielen oppimisen tukeminen siten, että kotoutujalla olisi riittävä kielitaito päästä opiskelemaan itselleen mieluisaa alaa, jolloin alalla pysyminen ja motivaatio alalle työllistymiseksi olisivat korkeammalla? Tämä tietenkin edellyttäisi, että ohjaustyötä tekevällä olisi mielenkiintoa ja aikaa selvittää kotoutujan kyvykkyksiä, toiveita ja yksilöllisiä tarpeita.

Niiden selvittäminen tapahtuisi vuorovaikutuksen keinoin ohjaussuhteessa tukea antavaan työntekijään. Sen lisäksi kotoutujan täytyisi tuntea riittävän kattavasti vaihtoehtonsa ja vielä kyetä arvioimaan niiden realistisuutta omaan tilanteeseensa nähden. Mikäli nämä toteutuisivat ohjaustyössä, mahdollistuisi moni osallisuuden edellytyksistä: toimintaympäristö tulisi kotoutujalle ymmärrettäväksi, tunne elämänhallinnasta voisi lisääntyä, hän tulisi ymmärretyksi, saisi kenties mahdollisuuden tavoitella itselleen arvokkaita asioita ja uskoa omiin mahdollisuuksiinsa sekä pääsisi vaikuttamaan omiin palveluihinsa. Suhde oman työntekijän kanssa voisi työskentelyn ajan olla merkityksellinen, positiivinen vuorovaikutussuhde. Se rakentaisi luottamusta sekä viranomaisiin että yhteiskuntaan ja saattaisi positiivisen kokemuksen kautta edesauttaa myös uusien merkityksellisten vuorovaikutussuhteiden syntymistä. Tällainen ohjaustyöskentely voisi mahdollistaa pääsyn palkkatyöhön, jossa kotoutujalla olisi mahdollisuus näyttää kyvykkyyttään, kokea yhdenvertaisuutta myös oman viiteryhmänsä ulkopuolella, saada osaamistaan näkyväksi sekä saada arvostusta ja mahdollisuuden panostaa yhteiseen hyvään. Osallisuuden avulla voidaan lisätä osallisuutta; osallisuus omisissa ohjauspalveluissa on osallisuuden saavuttamisen ehto.

Asiakaslähtöisyys on erilaisten palvelujen periaatteena syystä. Tiedetään, että asiakkaan lähtökohdista käsin työskenteleminen mahdollistaa tulosten saavuttamisen, eli tekee työstä vaikuttavaa. Työ- ja elinkeinoministeriö on Pakolais- taustaisten ohjaus -hankkeessa (AMIF, 2018–2020) sanoittanut osallisuuden lähtökohdaksi ottavaa ja siten työn vaikuttavuutta lisäävää työtettä *kohtaavan asiakastyön* käsitteellä ja mallintanut sen käytettäväksi TE-palvelujen asiakastyössä. Malli pohjautuu osittain Vance Peavyn käsitteellistämään sosiodynaamisen ohjauksen teoriaan, joka on osa monien ohjausalan ammattilaisten käyttöteoriaa (ks. mm. Peavy, 2006). Asiakkaan omaa pohdintaa ja toimijuutta vahvistava ohjauksen tapa lisää asiakkaan sisäistä motivaatiota ja sitoutumista valintoihin. Asiakkaan yksilöllisen tilanteen – yhtä lailla sisäisen kuin ulkoisen – ottaminen ohjaustyöskentelyn lähtökohdaksi tekee todennäköisemmäksi tarkoituksenmukaisen ohjauksen, jolloin voidaan välttyä tarpeettomalta tai asiakkaan kokonais-

tilanteeseen nähden sopimattomalta ohjaukselta, toimenpiteiltä tai palveluilta. Toisin sanoen voidaan säästää resursseja ja työn vaikuttavuus lisääntyy, kun ihmiset saavat oikein kohdistunutta palvelua. (Lahti, 2021, s. 4–8.)

Työntekijän ja asiakkaan vuorovaikutus nähdään mallissa vaikuttavuutta lisäävänä tekijänä. Neuvonta erotellaan ohjauksesta, joka on asiakkaan vuorovaikutuksellista tukemista. Ohjaustilanteessa asiakas nähdään aktiivisena tiedon rakentajana yhdessä työntekijän kanssa. Tällöin ohjaustyöskentelyn vaikuttavuus piilee työntekijän lisääntyneessä ymmärryksessä asiakkaan yksilöllisestä tilanteesta, oikein kohdennettujen ja oikea-aikaisten neuvojen antamisessa sekä asiakkaan itsensä luomassa ymmärryksessä tilanteestaan, joka on syntynyt vuorovaikutuksellisen ohjaustyöskentelyn tuloksena. Keskinäiseen luottamukseen perustuvassa vuorovaikutussuhteessa molemmille ohjaussuhteen osapuolille rakentunut tieto mahdollistaa työskentelyn tavoitteiden saavuttamisen. (Lahti, 2021, s. 4–8.) Mallissa on hyödynnetty myös tietoa sisäisen motivaation rakentumisesta, jonka elementit ovat myös osallisuuden kokemuksen edellytyksiä: tarve itsemääräämiseen, sosiaaliseen yhteyteen ja pystyvyyden kokemukseen (Ryan & Deci, 2017; Lahden, 2021, s. 9–10). Näihin tarpeisiin vastaamalla ohjaustyön vaikuttavuus lisääntyy asiakkaan sisäisen motivaation vahvistumisen kautta (Lahti, 2021, s. 10).

TE-palvelujen kohtaavan asiakastyön malli tai sen taustalla oleva sosiodynaaminen ohjaus soveltuvat viitekehukseksi monenlaiseen tuki- ja ohjaustyöhön. Vaihtoehtoina on monia muitakin asiakaslähtöisyyteen ja dialogiseen vuorovaikutukseen perustuvia ohjauksen teorioita ja käytäntöjä. Sisäisen motivaation lainalaisuudet ovat läsnä kaikessa työskentelyssä, johon liittyy jollakin tavalla muutoksen tavoittelu asiakkaan elämäntilanteessa. Ohjaustyön vaikuttavuus perustuu yleisesti siihen, että asiakkaan osallisuus otetaan työskentelyn lähtökohdaksi, ei vain sen tavoitteeksi.

Tutkimusartikkelissa *Aktiivisen kansalaisuuden mahdollisuudet kotouttamistyön ulkoisten ehtojen ja maahanmuuttajien tarpeiden ristipaineessa* (Turtiainen, Kokkonen & Viitasalo, 2018) esitetään, että järjestelmän ja yhteiskunnan tarpeista lähtevä kotoutumista edistävä työskentely ei kannata pitkäaikaista hedelmää, sillä se passivoi kotoutujaa; sen sijaan maahan muuttaneiden henkilökohtaisille tarpeille pohjautuvalla työskentelyllä voidaan saavuttaa kestävämpiä tuloksia. Turtiainen, Kokkonen ja Viitasalo ovat määritelleet aktiivinen kansalaisuuden mahdollisuudeksi omien tavoitteiden mukaiseen autonomiseen toimintaan. He ovat nostaneet näkökulmaksi Amartya Senin toimintamahdollisuuksien teorian, joka korostaa erilaisten kyvykkyyksien ja autonomisten toimintamahdollisuuksien merkitystä aktiivisen kansalaisuuden rakentamiselle (2018, s. 344–345). Mikäli kotoutu-

minen rinnastettaisiin mahdollisuudeksi aktiiviseen kansalaisuuteen, määrittäisi kotoutuminen tällöin toimintamahdollisuuksien vahvistumiseksi. Toimintamahdollisuudet tarkoittavat kotoutujan omien emotionaalisten ja kognitiivisten kyvykkyyksien lisäksi ulkoisia olosuhteita, jotka vaikuttavat autonomian toteutumiseen (Turtiainen, Kokkonen & Viitasalo, 2018, s. 347 Doyalin ja Goughin mukaan). Ohjaustyön käytäntöjen kannalta tämä voi tarkoittaa kotoutujan kyvykkyyksien tai niiden puutteiden tunnistamista, jotta ohjaustyötä voidaan suunnata yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. Väärät tulkinnat asiakkaan kyvykkyyksistä tai niiden puuttumisesta voivat ajaa asiakkaita marginaaliin ja lisätä siten eriarvoisuutta. (Turtiainen, Kokkonen & Viitasalo, 2018, s. 346.) Huomio kiinnittyy myös siihen, tukeeko ohjaustyön tekemisen tapa kotoutujan mahdollisuuksia autonomiaan ja pyritäänkö kotoutumista edistävässä työssä vaikuttamaan konkreettisesti myös rakenteellisten toimintamahdollisuuksien lisäämiseen. Myös tämä hahmotustapa tuo esiin sen, että kotoutuminen ei ole yksin kotoutujan käsissä, vaan ympäröivien rakenteiden tarjoamalla mahdollisuuksilla on suuri merkitys.

Artikkelista nousevat esiin lisäksi *perusautonomian* ja *kriittisen autonomian* käsitteet (Turtiainen, Kokkonen & Viitasalo, 2018, s. 347). Doyalin ja Goughin mukaan autonomia on universaali perustarve. Perusautonomialla viitataan mahdollisuuteen osallistua yhteiskunnan toimintaan, kuten päätöksentekoon koskien omaa tulevaisuutta. Kriittinen autonomia tarkoittaa jotakin enemmän: kykyä tuottaa uusia näkökulmia ja tavoitella uusia päämääriä. Ymmärrän sen tarkoittavan sitä, että riittävä kognitiivinen ja emotionaalinen toimintakyky yhdistettynä avoimiin toimintamahdollisuuksiin antaa vapauden tehdä aidosti itsenäisiä elämänvalintoja. Kuinka usein kuitenkin pääsemme osallisuuden tukemisessa kriittisen autonomian tukemisen tasolle, jolloin emme pelkästään ole onnistuneet mahdollistamaan asiakkaan aitoa osallistumista, vaan lisäksi vahvistamaan hänen kykyään rakentaa uusia näkökulmia ja tavoitella itselleen uusia päämääriä? Jäämällä työssämme perusautonomian mahdollistamisen tasolle jätämme paljon vaikuttavan työn potentiaalia käyttämättä ja asiakkailtamme saattaa jäädä paljon henkilökohtaista potentiaalia täyttymättä – he eivät pääse kasvamaan täyteen mittaansa.

Lopuksi

Maahanmuuttajataustaisten perheiden osuus on kasvanut ja tulee edelleen kasvamaan voimakkaasti. Eriarvoistumiskehityksen on jo todettu alkaneen: maahan muuttaneille perheille kasaantuu huono-osaisuutta ja hyvinvoinnin vajeita. Siksi on tarpeellista pohtia, millaista on vaikuttava osallisuutta edistävä maahan

muuttaneiden parissa työskentely. Voisi olla syytä pohtia myös sitä, missä määrin työssään maahan muuttaneita yksilöitä ja perheitä kohtaavien olisi syytä ottaa työskentelyyn osallisuutta tukeva näkökulma, vaikka oma työnkuva ei suoranaisesti liittyisi kotoutumisen edistämiseen. Sosiaalisessa auttamistyössä osallisuuden pitäisi aina olla työskentelyn tavoitteena. Tutkimustulosten mukaan ainakaan peruspalveluissa ei aina kuitenkaan onnistuta edes perusautonomian mahdollistavien elementtien saavuttamisessa, vaan moni asiakas kokee, ettei tule kohdatuksi ja kuulluksi.

Monet kotoutumista edistävää työtä tekevät tietävät paljon siitä, millä tavalla työtä pitäisi tehdä. Samoin asiakkaat osaavat hyvin kuvata sitä, minkälaisen työskentelytavan ovat kokeneet osallisuutta edistäväksi. Minkälainen arvo tällaiselle kokemukseräiselle tiedolle annetaan? Uskotaanko ammattilaisia oman työnsä asiantuntijoina, kun he toistuvasti erilaisissa tutkimuksissa kertovat, että vaikuttava työ vaatii enemmän aikaa kuin mitä on käytettävissä? Ihmisten tukityössä aika on yksi tärkeimmistä resursseista, eikä sen määrä ole useinkaan työntekijöiden käsissä. Toisaalta ilman oikeanlaista osaamista vähäinenkin aika voi valua hukkaan. Entä uskotaanko asiakkaita oman elämänsä ja kokemusmaailmansa asiantuntijoina, kun he kertovat, että kokemus kuulluksi tulemisesta on mahdollistanut autetuksi tulemisen?

Ohjaustyön vaikutusmekanismit tuntien osallisuutta työssään edistävän työntekijän velvollisuus on mahdollistaa asiakkaan osallisuus häntä itseään koskevassa työskentelyssä. Vaikuttavassa osallisuutta tukevassa työssä voisi sanoa tavoiteltavan osallisuuden lisääntymistä osallisuuden keinoin. Tämä kuvastaa hyvin osallisuuden kokonaisvaltaisuutta ja selittää sitä, miksi ohjaustyön vaikuttavuuden näkökulmasta on merkittävää sukeltaa syvälle osallisuuden määrittelyyn. Osallisuuden saavuttamisen näkökulmasta on yhtä tärkeää se, *miten* työskennellään, kuin se, mitä kohti työskennellään.

Pitäisin osallisuuden viitekehystä hyvänä lähtökohtana eri toimijoille yhteisen, kotoutumista edistävän teoriapohjan rakentamiselle. Kotoutuminen on pohjimmiltaan osalliseksi tulemistä. En näe syytä sille, miksi koko suomalainen palvelujärjestelmä pitäisi saada edistämään *kotoutumista*. Sen sijaan moni sekä erilaisiin vähemmistöihin että valtaväestöön kuuluva asiakas voisi taustastaan riippumatta hyötyä siitä, että henkilöstö olisi perehtynyt ja osaava työskentelemään tavoilla, jotka edistävät *osallisuutta*. Vapauttaisiko osallisuuden viitekehys meidät erottelemasta ihmisiä heidän taustansa perusteella? Osallisuusnäkökulma kotoutumisen viitekehysten tilalla saattaisi vähentää maahan muuttaneiden eriarvoisuuden kokemusta ja ikään kuin näkökulmanvaihdoksena vaikuttaa positiivisesti myös valtaväestön asenteisiin.

Osallisuustyön vaikuttavuuden mekanismit perustuvat yleisinhimillisiin tarpeisiin ja ilmiöihin. Tämä pakottaa rationaalisesti toimivan järjestelmän hyväksymään humaanit toimintatavat, sillä ne ovat kestävien tulosten edellytyksiä. Kentällä tämän jo monet tietävät. Poliitiikkoihin ja resurssien jakamiseen vaikuttamiseksi tarvitaan kuitenkin systemaattisesti tuotettua tietoa osallisuutta tukevan työn vaikuttavuudesta. Mikäli kotoutuminen nähdään osallisuutena ja sitä halutaan yhteiskunnallisesti tukea, on esimerkiksi palkkatyö nähtävä vain yhtenä osallisuuden muotona ja keinona. Näkökulma päästää myös kotiäidit samalle viivalle muiden kanssa; heidänkin osallisuuden areenansa ovat kiinnostavia ja niihin kannattaa panostaa. Osallisuusnäkökulma pakottaa haastamaan hyvin- ja pahoinvointiin liittyviä yksilöpsykologisia selitysmalleja ja niille perustuvia interventioita: on avattava silmät myös rakenteellisille ongelmille ja osallisuuden sosiaalisen ja rakenteellisen ulottuvuuden merkityksellisyydelle.

Kansalaisuuden rakentumisen näkökulma laajentaa käsitystä kotoutumisesta. Aktiivinen kansalaisuus on muutakin kuin työkansalaisuutta. Myös kansalaisuuden rakentumisen näkökulma ohjaa asiakkaiden tarpeista käsin työskentelemiseen. Se ohjaa kurkottamaan kohti suurempia tavoitteita: ei vain autonomiaa, vaan kriittistä autonomiaa; ei kohentamaan vain yksilöiden toimintakykyä, vaan myös toimintamahdollisuuksia ja rakenteita. Se ilmentää sitä vapautta, minkä saamme syntymälahjana, ja jota ihmisarvoa kunnioittava yhteiskunta pyrkii vaalimaan. Kansalaisuuden rakentaminen on myös identiteettityötä. Minkälaisia identiteettejä ammattilaiset osaavat asiakkailleen kuvitella? Se saattaa vaikuttaa siihen, minkälaisiin identiteetteihin tarjoamme heille mahdollisuuksia tai työkaluja. Tasavertaisena tunnustetuksi tulemistä voidaan ohjaustyön kohtaamisissa mahdollistaa monin tavoin, mutta vielä suurempi merkitys lienee kuitenkin koko yhteiskunnan asenteilla ja julkisilla diskursseilla.

Osallisuuden kokonaisuuden ymmärtäminen on olennaisen tärkeää osallisuutta edistävän työn vaikuttavuuden kannalta. Osallisuus on paljon muutakin kuin pääsyä konkreettisiin hyvinvoinnin lähteisiin. Se on myös sisäisiä prosesseja, kokemuksia, tunteita ja mahdollisuutta erilaisiin aineettomiin asioihin, kuten merkityksellisen elämän tavoitteluun.

Osallisuus, kotoutuminen ja kansalaisuus kietoutuvat käsitteinä toisiinsa. Ne yhdessä voivat avata entistä konkreettisemmän näkymän siihen, mitä valita työskentelyn kohteeksi ja mihin seikkoihin on syytä kiinnittää erityistä huomiota maahan muuttaneiden osallisuutta tukevassa työssä. Maahanmuuttajatyössä läsnä olevien ilmiöiden pohtiminen peilaten asiakkaiden autonomiaan sekä tunnustuksen ja kuulumisen tarpeisiin voi määritellä työllemme uusia tavoitteita tai sisältö-

jä. Voimmeko yksilöiden ja perheiden ohjaustyössä jotenkin esimerkiksi lieventää syntyperästä johtuvan rakenteellisen rasismin haitallisia vaikutuksia, fokuoaitua tukemaan perheitä käyttämään resurssiaan entistä luovemmin kielen oppimiseen autonomian saavuttamiseksi tai pohtia entistä tarkemmin, mihin asiakkaamme haluaisivat ja voisivat paikallisesti kuulua, olla osana ”meitä”? Arjen kansalaisuus nostaa myös ammattilaisten kohtaamiset asiakkaiden kanssa arvokkaiksi: arjen kansalaisuus rakentuu arjen kohtaamisissa, myös – ja toisinaan kenties lähes ainoastaan – ammattilaisten kanssa.

Arjen kansalaisuuden rakentuminen ei ole synonyymi kotoutumiselle, mutta kansalaisuuden käsitteen avulla voi laajentaa ymmärrystä siitä, mitä paikkansa löytäminen yhteiskunnassa tarkoittaa niin konkreettisenä kuulumisena, kuin kuulumisen ja hyväksytyksi tulemisen kokemuksena. Mikäli ollaan kiinnostuneita haavoittuvimmassa asemassa olevien osallisuudesta, maahanmuuton kontekstissa on syytä kohdistaa katse myös turvapaikanhakijoihin ja ns. paperittomiin, joiden mahdollisuuksia osallisuuteen monista perustavaa laatua olevistakin hyvinvoinnin lähteistä järjestelmämme estää. Arjen kansalaisuuden käsite vapauttaa ja velvoittaa meidät pohtimaan myös ilman virallista kansalaisuutta tai oleskeluoikeutta olevien perheiden arkea Suomessa: minkälaista kansalaisuutta palvelujärjestelmän varjopaikoissa rakentuu, joka ikinen päivä? Kenelle kaikille osallisuus kuuluu?

Kiitokset organisaatorajat ylittäneelle kehittämistyöryhmälle, joka työskenteli yhdessä artikkelin teemojen parissa verkkovälitteisesti kevään 2021 aikana: Auralan Settlementti ry:n kehittämishankkeet Perhetyötä ja tukea maahanmuuttajille ja Söpu Varsinais-Suomi (kunniaaväkiualtatyö), Erityishuoltojärjestöjen liitto EBJÄ ry, Turun Valkonauha ry:n hanke Kaikkien Naisten Talo (kohderyhmänä paperittomat ja paperittomuusuhan alla olevat), Fingerroosin säätiön Me-talo Pansion perhetyö, Sateenkaari Koto ry:n hanke Yhdessä oppien kohti tulevaa, Turun NMYK Maahanmuuttajapalvelut ja Auralan Nuoret ry:n Turun Tyttöjen Talo.

LÄHTEET

- Castaneda, A. E., Mäki-Opas, J., Jokela, S., Kivi, N., Lähtenmäki, M., Miettinen, T., Nieminen, S., & Santalahti, P. (2018). *Pakolaisten mielenterveyden tukeminen Suomessa: PALOMA-käsikirja*. THL. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-343-100-3>
- Heino, E. & Lillrank, A. (2018). Vaihtoehtottomuuden, epätietoisuuden ja taistelun kentillä: Maahanmuuttajataustaisten vammaisen lapsen vanhempien arjen kansalaisuuden rakentuminen. *Kuntoutus*, 41(4), 5. <https://journal.fi/kuntoutus/article/view/97332>
- Heino, E. (2018). *Yhteiskunnan jäsenyyden ehdot: arjen kansalaisuuden rakentaminen ja peruspalvelukokemukset venäläistaustaisten perheiden kertomuksissa* [Väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopisto]. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-51-3346-5>
- Isola, A., Kaartinen, H., Leemann, L., Lääperi, R., Schneider, T., Valtari, S. & Keto-Tokoi, A. (2017). *Mitä osallisuus on?: Osallisuuden viitekehystä rakentamassa*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-302-917-0>
- Joutsenvirta, M. (28.1.2021). Systeminen dialoginen vuorovaikutus [Verkkoluento].
- Kazi, V., Alitolppa-Niitamo, A., Kaihovaara, A. & Akhlaq Ahmad, t. (2020). *Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2019: Tutkimusartikkeleita kotoutumisesta*. Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Keskinen, S., Atabong, A. A., Himanen, M., Kivijärvi, A., Osazee, U., Pöyhölä, N., & Rousku, V. (2018). *Pysäytetyt – Etninen profilointi Suomessa*. Svenska social- och kommunalhögskolan vid Helsingfors universitet. <http://hdl.handle.net/10138/334874>
- L 1386/2010. Laki kotoutumisen edistämisestä 30.12.2010/1386. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386>
- Lahti, J. (2021). *Kohtaava asiakastyö ohjauksellisena lähestymistapana ja käytännön työotteena*. (Raportteja 3/2021). Kaakkois-Suomen ELY-keskus. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-314-900-7>
- Leinonen, J., Seikkula, M. ja Keskinen, S. (2020). *Rakenteellisesta rasismista pitää puhua myös Suomessa* [Blogi]. Saatavilla 1.4.2021 <https://raster.fi/2020/05/22/rakenteellisesta-rasismista-pitaapuhua-myo-suomessa/#more-1045>
- Peavy, R. V. (2006). *Sosiodynaamisen ohjauksen opas*. Psykologien kustannus.
- Saukkonen, P. (2020). *Kotoutuminen kaupungissa. Kokonaiskuva ulkomaalaistaustaista Helsingissä vuonna 2020*. (Tutkimuksia 2020: 1). Helsinki: Helsingin kaupunki, kaupunginkanslia, kaupunkitutkimus ja -tilastot. https://www.hel.fi/hel2/tietokeskus/julkaisut/pdf/20_05_06_Tutkimuksia_1_Saukkonen.pdf
- Sisäministeriö. (i.a.). *Suomi panostaa työvoiman maahanmuuttoon*. Viitattu 20.3.2021. Saatavilla 20.3.2021 <https://intermin.fi/maahanmuutto/tyovoiman-maahanmuutto>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (i.a.). *Syrjäytymisen ja köyhyyden ehkäiseminen*. Saatavilla 4.3.2021 <https://stm.fi/syrjaytymisen-ja-koyhyden-ehkaisy>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (9.3.2021). *Osallisuuden osa-alueet ja osallisuuden edistämisen periaatteet*. a <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus/osallisuuden-osa-alueet-ja-osallisuuden-edistamisen-periaatteet>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (i.a.). *Heikoimmassa asemassa olevien osallisuus*. Saatavilla 31.3.2021 <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistamisen-johtaminen/osallisuuden-edistaminen/heikoimmassa-asemassa-olevien-osallisuus>
- Tilastokeskus. (i.a.). *Maahanmuuttajat väestössä*. Saatavilla 20.3.2021 <https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa.html>

- Turtiainen, K., Kokkonen, T., & Viitasalo, K. (2018). Aktiivisen kansalaisuuden mahdollisuudet kotouttamistyön ulkoisten ehtojen ja maahanmuuttajien tarpeiden ristipaineissa. *Janus : sosiaalipolitiikan ja sosiaalityön tutkimuksen aikakauslehti*, 26(4), 343–360. <https://doi.org/10.30668/janus.76453>
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu. (i.a.-a). *Yhdenvertaisuusvaltuutetun selvitys: Afrikkalaistaustaisille suomalaisille rasismi ja syrjintä ovat arkipäivää*. Saatavilla 8.3.2021 <https://syrjinta.fi/-/yhdenvertaisuusvaltuutetun-selvitys-afrikkalaistaustaisille-suomalaisille-rasismi-ja-syrjinta-ovat-arkipaiva>

KIRJOITTAJAT

Erika Jokinen, sosionomi (YAMK). Työskentelee suunnittelijana Hämeenlinnan kaupungin kotoutumisen edistämisen palvelussa. Kiinnostunut osallistavan ja monikielisen kotoutumistyön kehittämisestä yli sektorirajojen.

Maija Kalm-Akubardia, FM. Kirjoittaa väitöskirjaa Helsingin yliopiston sosi-aalitieteiden tohtoriohjelmassa paperittomien asemasta. Työskentelee Diakonia-ammattikorkeakoulussa asiantuntijana ja opettajana.

Marja Katisko, VTT, dosentti. Työskentelee Diakonia-ammattikorkeakoulussa yliopettajana. Kiinnostunut kulttuurisesti monimuotoisesta työelämästä sekä oppimisympäristöistä.

Yonayza Modoy Oliva, sosionomi (AMK). Työskentelee työvalmentajana Setlementti Louhelassa. On toiminut ohjaajan tehtävissä Erityishuoltojärjestöjen liitossa (EHJÄ ry). Kiinnostuksen kohteena ovat erityisesti paperittomien henkilöiden hyvinvointiin liittyvä tutkimus- ja kehittämistyö.

Tiuku Pennola, sosionomi (AMK). Työskentelee Ensi- ja turvakotien liitos- sa monikulttuurisuustyön asiantuntijana. Kehittää ja tukee jäsenyhdistysten ja keskusjärjestön monikulttuurista työtä, mm. kouluttamalla, suunnittelemalla ja vaikuttamalla. Työn lähtökohtana arvostava kohtaaminen ja yhdenvertaisuus.

Minttu Tarkiainen, sosionomi (ylempi AMK) ja Ratkaisukeskeinen lyhyt-terapeutti. Työskentelee palvelupäällikkönä vammautuneiden ja vammaisten palveluasumisessa, moninaisen työyhteisön lähiesihenkilönä ja moninaisen asia- kaskunnan hyvän arjen edistäjänä. Kiinnostunut osaamisen kehittamisestä ja osallisuutta lisäävistä ammatillisista kohtaamisista.

Nora Witans, sosionomi (AMK). Työskentelee Erityishuoltojärjestöjen liitto EHJÄ ry:ssä yksin alaikäisenä Suomeen tulleiden pakolaistaustaisten nuorten sosiaaliohjaajana sekä toimii kansainvälistyvässä kestäväkehityksen lastenvaa- teyritys Vermét Design Oy:ssä Cross-Cultural Communications Advisor-ni- mikkeellä. Kiinnostuksen kohteena moninaisuuden, kansainvälisyyden ja globaaliuden teemat. Erityiskiinnostuksena yksin tulleiden ja vähemmistöjen hyvinvointi sekä rakenteellisen rasmin kysymykset.

DIAK PUHEENVUORO

DIAK PUHEENVUORO -sarjassa julkaistaan ajankohtaisia Diakin opetus-, tutkimus- ja kehittämistyöhön pohjautuvia puheenvuoroja, katsauksia ja pamfletteja. Julkaisusarja on nopean julkaisemisen kanava.

Diak Puheenvuoro 34. Marina Steffansson & Tuula Pehkonen-Elmi, 2021. Nuorten liikuntaneuvonnan ja monialaisen yhteistyön kehittäminen

Diak Puheenvuoro 35. Sakari Kainulainen & Nicholas Andersson (toim.), 2021. Esiselvitys tekoälyn hyödyntämisestä yksinäisyyden vähentämisessä

Diak Puheenvuoro 36. Inga Angersaari, Mervi Kivirinta & Kati Tynnyrinen (toim.), 2021. Sujuvilla koulutuspoluilla tuumasta töihin - Tuumasta töihin -hankkeen loppuraportti

Diak Puheenvuoro 37. Jari Helminen, 2021. Kartoitus ammattitaitoa edistävästä harjoittelusta sosionomikoulutuksessa

Diak Puheenvuoro 38. Marja Katisko & Maija Kalm-Akubardia, 2021. Valan ulottuvuudet sosiaalialan työssä Lukesin kolmidimensionaalisen valtateorian valossa

Diak Puheenvuoro 39. Elsa Keskitalo, Evariste Habiyakare & Sonja Vöntö (eds.), 2021. Universities and Businesses Co-Creating Sustainable Communities for the Future - Experiences and Results from the BUSCO Project

Diak Puheenvuoro 40. Virpi Kuvaja-Köllner & Juuso Kautonen. Liikuttaa lisää pienillä tempuilla - Työpaikan hyvinvointiprojektin vaikuttavuus ja kustannukset

Diak Puheenvuoro 41. Marja Katisko & Maija Kalm-Akubardia (toim.), 2021. Globaalikyvykyys asiantuntijuuden rakennusaineena - Monikulttuurisuuden asiantuntijan erikoistumiskoulutuksen kehittämistehtävien satoa

DIAKONIA-AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUSARJAT

DIAK OPETUS -sarjassa julkaistaan pedagogista kehittämistä kuvaavia julkaisuja, oppimateriaaleja, oppaita ja työkirjoja.

DIAK PUBLICATIONS –sarjassa julkaistaan Diakin opetus-, tutkimus- ja kehittämistyöhön sekä kansainvälisiin kumppanuuksiin liittyviä julkaisuja, joiden kieli on muu kuin suomi.

DIAK PUHEENVUORO -sarjassa julkaistaan ajankohtaisia Diakin opetus-, tutkimus- ja kehittämistyöhön pohjautuvia puheenvuoroja, katsauksia ja pamfletteja. Julkaisusarja on nopean julkaisemisen kanava.

DIAK TUTKIMUS -sarjassa julkaistaan uutta ja innovatiivista tietoa tuottavia tieteellisiä tutkimuksia Diakonia-ammattikorkeakoulun opetus-, tutkimus- ja kehittämistoiminnan alueilta. Julkaisut ovat monografioita tai artikkelikokoelmia. Diakin ulkopuolisen vertaisarvioijan lisäksi sarjassa julkaistavan tutkimuksen lukee diakilainen tutkijakoulutuksen saanut lukija. Sarjaan voivat tarjota julkaisuja sekä Diakonia-ammattikorkeakoulun omat työntekijät että ulkopuoliset kirjoittajat.

DIAK TYÖELÄMÄ -sarja levittää Diakin tutkimus-, kehittämistoiminnassa syntynyttä tietoa. Sarjassa julkaistaan esim. hankeraportit.

DIAK VUOSIKIRJA - DIAK YEARBOOK -sarjassa ilmestyy Diakonia-ammattikorkeakoulun vuosikirja.

Julkaisut ovat luettavissa avoimesti verkossa ammattikorkeakoulujen Theseus-julkaisuarkistossa.

ISBN 978-952-493-393-3 (verkkójulkaisu)

ISSN 2343-2217 (verkkójulkaisu)

Kansainvälisyys ja monikulttuurisuus saavat uudenlaisia merkityksiä ja sisältöjä, kun ilmiötä tarkastellaan globaaleista riippuvuuksista ja ihmisten elämismaailmasta käsin. Kaikki ovat riippuvaisia toisistaan. Globaalikyvykyys on yksittäisten yhteiskunnallisten kysymysten tarkastelua osana laajoja ja monitieteellisiä globalisaation teemoja. Tarkastelun näkökulma voi olla yksilön, yhteisön edustajan tai oman alansa ammattilaisen.

Tulevaisuuden työelämässä globaali osaaminen korostuu. Julkaisu koostuu neljästä Monikulttuurisen asiantuntijan erikoistumiskoulutuksessa syntyneestä kehittämistehtävästä.

Kehittämistehtävien aiheet käsittelevät kotoutumista eri teemojen kautta. Esille tulevat rasmin puheeksi ottaminen, kotiäitien ryhmätoiminta, yhdenvertaisuus ja osallisuus. Pakolaiskriiseiksikin kutsutut vuodet 2014–2016 olivat kurssin toteutusaikana jo tasaantuneet ja katseet kohdistuivat toimintojen kehittämiseen, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoisempaan kohtaamiseen nyt ja tulevaisuudessa.