

MONIKULTTUURISUUS, MAAHANMUUTTAJUUS JA SOSIAALITYÖ

- **Monikulttuurisen sosiaalityön asiantuntijuus
sosiaalityöntekijöiden kertomana**

LUMIO MILLA
Tampereen yliopisto
Sosiaalitutkimuksen laitos
Sosiaalipolitiikan pro gradu -tutkielma
Toukokuu 2009

Tampereen yliopisto
Sosiaalitutkimuksen laitos

LUMIO, MILLA: Monikulttuurisuus, maahanmuuttajuus ja sosiaalityö – Monikulttuurisen sosiaalityön asiantuntijuus sosiaalityöntekijöiden kertomana

Pro gradu -tutkielma, 84 s., 1 liites.

Ohjaaja: Anneli Anttonen

Sosiaalipolitiikka

Toukokuu 2009

Maahanmuuttajien lukumäärä on kasvanut Suomessa viime vuosikymmeninä ja yhteiskunnan monikulttuuristuminen nopeutuu tulevaisuudessa entisestään. Sosiaalityöntekijöiden kohtaamien maahanmuuttaja-asiakkaiden määrän lisääntyessä maahanmuuttajien parissa tehtävä monikulttuurinen sosiaalityö tulee muodostumaan yhä merkittävämmäksi sosiaalityön erityisalueeksi. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on kuvata ja selittää monikulttuurisen sosiaalityön asiantuntijuutta.

Tutkimuksen aineisto muodostuu kolmesta työkokouksesta ja kolmesta yksilöhaastattelusta. Tutkittavat ovat Pirkanmaan eri kunnissa maahanmuuttajien parissa työskenteleviä sosiaalityöntekijöitä. Tarkastelun kohteena on sosiaalityöntekijöiden puhe monikulttuurisesta sosiaalityöstä. Tutkimuksessa selvitetään millaista erityistä asiantuntijuutta maahanmuuttajien parissa tehtävässä sosiaalityössä on ja mitä erityistaitoja ja -osaamista työ vaatii työntekijältä. Aineiston analyysi on tehty teemoittelun ja sisällönanalyysin keinoin. Keskeisiä teoreettisia käsitteitä ovat erilaiset määrittelyt asiantuntijuudesta ja monikulttuurisen sosiaalityön tulkintakehyksistä. Lisäksi käsitellään aiempaa teoreettista kirjallisuutta maahanmuuttajan ja viranomaisen kohtaamisesta sekä kulttuurien välisestä osaamisesta.

Tutkimus osoittaa, että monikulttuurisessa sosiaalityössä on paljon eroja pienen ja ison kunnan kesken. Etenkin pienen kunnan sosiaalityöntekijöiden työssä korostuvat työnkuvan sekavuus, epävarmuus, ajanpuute ja kokemus siitä, että työtä tehdään yksin. Tutkimuksen keskeisenä tuloksena on monikulttuurisen sosiaalityön asiantuntijuudesta nousevat kaksi erilaista puhetapaa. Yhtäältä korostetaan sosiaalityön yleisasiantuntijuutta ja monikulttuurisen sosiaalityön ei-erityisyyttä. Tämän näkemyksen mukaan sosiaalityöntekijän ammatti-identiteetti on vahva eikä maahanmuuttajan kohtaamisessa katsota tarvittavan erityisiä taitoja. Toisaalta monikulttuurisen sosiaalityön painotetaan olevan erityisasiantuntijuutta vaativa sosiaalityön osa-alue, jolloin maahanmuuttajan kohtaamisessa tarvitaan tiettyjä erityistaitoja ja -osaamista.

Monikulttuurisen sosiaalityön asiantuntijuus muodostuu näiden kahden erilaisen asiantuntijuudesta käydyn näkemyksen yhteistuloksena. Asiantuntijuuden ja työssä tarvittavan osaamisen näkyväksi tekemisellä voidaan madaltaa työntekijöiden kynnystä maahanmuuttaja-asiakkaan kohtaamiseen.

Avainsanat: maahanmuuttajat, monikulttuurinen sosiaalityö, asiantuntijuus, kulttuurien välinen osaaminen

University of Tampere
Department of Social Research

LUMIO, MILLA: Multiculturalism, Immigration and Social Work: The Expertise of the Multicultural Social Work told by Social Workers

Master's Thesis, 84 pages, 1 appendix

Supervisor: Anneli Anttonen

Social policy

May 2009

The number of immigrants has increased in Finland in the recent years and in the future the society will continue to become multicultural at an even faster rate. Because the social workers meet even more immigrant clients, the multicultural social work which is done among immigrants will become an increasingly significant special area of social work. The aim of this Master's Thesis is to represent and explain the expertise of this area of multicultural social work.

The research material consists of three meetings and three interviews. The examinees are social workers who work among the immigrants in the different municipalities in Pirkanmaa region. The aim of the analysis is to examine the "speech," or common language among these social workers, of this line of work. In the research, it will be clarified what kind of special expertise there is in the social work among immigrants and what kind of special skills and know-how the work demands from the worker. The analysis of the material is done with the help of categorization and content analysis. The central theoretical concepts are the different definitions of the expertise and the interpretation frames of the multicultural social work. In addition this, research will deal with the earlier theoretical literature of the encounter with the immigrant and public authority as well as with the know-how of the intercultural communication.

The research shows that there are a lot of differences in the multicultural social work between the smaller and larger municipalities. This is especially notable in the work of social workers in the smaller municipality, where the confusion of the job description, uncertainty, hurry and the experience of working alone are emphasized. The main results of the research are the two different manners of speaking of the expertise of the multicultural social work. On the other hand the general expertise of the social work and the non-speciality of the multicultural social work are emphasized. According to that view the professional identity is strong and there is no need for any special skills when meeting an immigrant client. Alternately, multicultural aspect is an area of social work which needs special expertise. According to that view in the encounter of the immigrant certain special skills and know-how are needed.

The expertise of the multicultural social work consists of these two different views. By making the expertise and knowledge needed in the work more visible, it is possible to make it easier for social workers to work among the immigrant clients.

Key words: immigrants, multicultural social work, expertise, intercultural skills

KIITOKSET

Kiitän lämpimästi tutkielmani aineistonkeräysvaiheeseen osallistuneita sosiaalityöntekijöitä, jotka työskentelevät maahanmuuttajien parissa Pirkanmaan alueen eri kunnissa. He antoivat äänensä ja arvokkaat näkemyksensä tutkielmani aineistoksi ja tekivät mahdolliseksi tutkimuksen toteuttamisen.

Erityiskiitokset haluan osoittaa Alueellisen maahanmuuttaja-asiakastyön kehittämissyksikön, ALMA:n kehittäjä-sosiaalityöntekijälle Virpi Toloselle. Tapaamiset Virpin kanssa ja häneltä saamani ohjausapu ovat auttaneet minua eteenpäin tutkielman eri vaiheissa. Aineistostani ei olisi muodostunut yhtä tuottoisaa, eikä sen hankinta olisi onnistunut yhtä helposti ilman hänen arvokasta apuaan.

Aktiivisesti ja pitkäjänteisesti vuosina 2007 - 2009 kokoontunut sosiaalipolitiikan tutkielmaseminaariryhmäni on tarjonnut vertaistukea ja innostanut tutkielman teossa yhä uudelleen. Ohjaajamme professori Anneli Anttosen ansiosta ryhmämme toimi hyvin ja tuloksellisesti. Lopuksi haluankin kiittää ryhmääni ja etenkin Annelia arvokkaasta ohjaustyöstä pro graduni teossa aina ensimmäisistä ideoista painokelpoiseen tutkielmaan asti.

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	1
2 SOSIAALITYÖ MONIKULTTUURISESSA YHTEISKUNNASSA.....	3
2.1 Maahanmuuttajien moninaiset taustat ja sosiaalityön asiakkuus.....	6
2.2 Monikulttuurinen sosiaalityö	10
3 ASiantuntijuus JA MONIKULTTUURINEN SOSIAALITYÖ	14
3.1 Asiantuntijuuden määrittelyä	14
3.1.1 Asiantuntijuuden murros – suljetusta avoimeen asiantuntijuuteen.....	16
3.2 Keskustelua sosiaalityön asiantuntijuudesta	19
3.2.1 Pyrkimys professionaalisuuteen ja kriittinen reflektiivisyys	22
3.3 Monikulttuurisen sosiaalityön erityisasiantuntijuus.....	25
3.3.1 Kulttuuri	26
3.3.2 Työntekijän ja maahanmuuttaja-asiakkaan kohtaaminen	29
3.3.3 Kulttuurien välinen kompetenssi	32
3.3.4 Työntekijöiden tulkintoja monikulttuurisesta sosiaalityöstä.....	34
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	37
4.1 Tutkimuskysymykset	37
4.2 Aineiston luonne ja keruu	38
4.2.1 Ryhmäkeskustelut	38
4.2.2 Yksilöhaastattelut.....	41
4.3 Aineiston käsittely ja analysointi	43
4.4 Tutkimuksen etiikka ja luotettavuus	45
5 ANALYYSI	48
5.1 Monikulttuurinen sosiaalityö isossa ja pienessä kunnassa.....	49
5.1.1 Työnkuvan sekavuus, epävarmuus ja ajanpuute	50
5.1.2 Yksin	54
5.2 Kaksi eri näkemystä monikulttuurisen sosiaalityön asiantuntijuudesta.....	58
5.2.1 Vahva sosiaalityöntekijän identiteetti ja monikulttuurisen sosiaalityön ei-erityisyys	59
5.2.2 Erityisasiantuntijuus ja monikulttuurisen sosiaalityön erityisyys	64
6 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	74
7 POHDINTA	77
LÄHTEET.....	79
LIITTEET	85
Liite 1. Kirje.....	85

KUVIOT

- Kuvio 1. Kulttuurien välinen kompetenssi s. 38
- Kuvio 2. Työnkuvan sekavuuden, epävarmuuden ja ajanpuutteen muodostama negatiivinen kierre pienessä kunnassa s. 60
- Kuvio 3. Ristiriita monikulttuurisen sosiaalityön asiantuntijuuden kahden eri puhetavan välillä s. 64, s. 80
- Kuvio 4. Monikulttuurisen sosiaalityön asiantuntijuuden osa-alueet s. 81

1 JOHDANTO

Julkinen keskustelu maahanmuutosta ja monikulttuurisuudesta on ollut laajaa viime aikoina. Lisääntynyt turvapaikanhakijoiden vastaanottokotien perustaminen eri kuntiin ja Suomeen saapuvien kiintiöpakolaisten määrien kasvattaminen ovat herättäneet vilkasta keskustelua tiedotusvälineissä. Työperäistä maahanmuuttoa kannatetaan melko yleisesti ja maahanmuutto esitetäänkin usein ratkaisuksi edessä olevaan työvoimapulaan. Humanitaariseen eli pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden maahanmuuttoon suhtaudutaan hieman vaihtelevammin. Kuntien halukkuutta vastaanottokotien perustamiselle on lisännyt viime aikoina muun muassa se, että niillä on katsottu olevan työllistymisen kannalta positiivinen vaikutus kuntaan. Vastaanottokoti tarvitsee henkilökuntaa ja valtio korvaa aiheutuneet kustannukset. Toisaalta maahanmuuttoon ja maahanmuuttajiin saatetaan suhtautua kielteisesti, mikä ilmenee pahimmillaan rasismina. Melko homogeenisestä yhteiskunnastamme ja maahanmuuttajien vähäisestä määrästä johtuen monet suomalaiset eivät ole kovin tottuneita yhteiskuntamme entistä monikulttuurisempaan katukuvaan.

Erilaisista mielipiteistä ja kannanotoista huolimatta selvää on, että maahanmuuttajien määrä Suomessa on lisääntynyt viime vuosikymmeninä ja tulee lisääntymään jatkossa yhä nopeampaan tahtiin. Tämä tarkoittaa sitä, että myös viranomaiset kohtaavat työssään maahanmuuttaja-asiakkaita aikaisempaa enemmän. Sosiaalityöntekijät muodostavat yhden tärkeän viranomaisryhmän, jonka etenkin humanitaarisista syistä tänne muuttavat lähes poikkeuksetta kohtaavat kotoutumisvaiheessa. Työntekijän asenteella, kulttuurien välisellä osaamisella ja kyvyllä kohdata maahanmuuttaja on hyvin paljon merkitystä maahanmuuttajien kotoutumisen ja yhteiskuntaan integroitumisen onnistumisessa. Maahanmuuttajien määrän lisääntyessä oletan, että maahanmuuttajien parissa tehtävä, monikulttuuriseksi sosiaalityöksi kutsuttu sosiaalityön osa-alue tulee saamaan tulevaisuudessa yhä enemmän huomiota osakseen.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia monikulttuurisessa sosiaalityössä tarvittavaa asiantuntijuutta. Voidaan olettaa, että maahanmuuttajien vähäisyydestä johtuen suomalaisilla sosiaalityöntekijöillä ei ole riittävästi kokemukseen perustuvaa osaamista maahanmuuttajan kohtaamiseksi (Järvinen 2004, 17). Tämä tutkimus pyrkii selvittämään, mikä on erityistä maahanmuuttajien parissa tehtävässä sosiaalityössä ja millaista erityisosaamista työ vaatii työntekijältä. Aihealuetta pidän tärkeänä, sillä se on toistaiseksi saanut melko vähän huomiota

osakseen. Asiantuntijuuden tarkastelulla ja avaamisella maahanmuuttajien parissa tehtävästä sosiaalityöstä on myös mahdollista tehdä helpommin lähestyttävä laajemmalle työntekijäjoukolle.

Tutkimuksen kohteeksi valittiin maahanmuuttajien parissa työskenteleviä sosiaalityöntekijöitä Pirkanmaan eri kunnista. Aineisto koostuu kolmesta ryhmäkeskustelusta ja kolmesta yksilöhaastattelusta. Ryhmäkeskustelut on nauhoitettu Pirkanmaan kuntien monikulttuurista sosiaalityötä tekevien sosiaalityöntekijöiden työkokouksissa. Yksilöhaastateltavat työskentelevät maahanmuuttajien parissa maakunnan erikokoisissa kunnissa. Analyysimenetelmänä on käytetty sisällönanalyysiä ja teemoittelua.

Tutkimukseni nojaa kahteen pääteemaan: monikulttuurisuuteen ja asiantuntijuuteen. Näitä tarkastelen laajemmin luvuissa 2 ja 3. Monikulttuurisuutta pohdin etenkin sosiaalityön näkökulmasta. Asiantuntijuudesta käytyä keskustelua tuon esiin aloittamalla asiantuntijuuden yleisemmästä määrittelystä ja siirtyen siitä kohti erityisempää, monikulttuurisessa sosiaalityössä vaadittavaa asiantuntijuutta. Keskeisinä teoreettisina käsitteinä ovat erilaiset määrittelyt asiantuntijuudesta ja monikulttuurisen sosiaalityön tulkintakehykset. Luvussa 4 kuvataan tutkimuksen tarkoitusta sekä toteutusta ja luku 5 antaa äänen aineistolle ja siitä tehdyille analyysille. Luvuissa 6 ja 7 vedetään tutkimuksen tuloksia yhteen ja tuodaan esiin tärkeiksi koettuja jatkotutkimusaiheita.

2 SOSIAALITYÖ MONIKULTTUURISESSA YHTEISKUNNASSA

Monikulttuurisen yhteiskunnan käsite otettiin Suomessa käyttöön 1990-luvun alussa, jolloin maahanmuuttopolitiikkaa koskevan julkisen keskustelun iskusanaksi nousi ”monikulttuurisuus” (Lepola 2000, 203; Clarke 1999, 82). Monikulttuurisuudella tarkoitettiin tuolloin sitä, että maahanmuuttajien, eri maista kotoisin olevien henkilöiden, määrä Suomessa lisääntyi. Se nähtiin sellaisen maan ominaisuutena, jossa asuu ihmisiä ”monesta kulttuurista”. Monikulttuurisuus liitettiin pääasiassa maahanmuuttoon, ei esimerkiksi siihen, että Suomessa asui jo perinteisiä vähemmistöjä, kuten suomenruotsalaisia, romaneja ja saamelaisia. (Lepola 2000, 203.)

Ulkomaalaisten määrä Suomessa on kasvanut viimeisen kahdenkymmenen vuoden ajan. Vuonna 1990 ulkomaalaisten määrä oli 26 255, kun vuoteen 2007 mennessä luku oli kasvanut 132 708 henkilöön. (Tilastokeskus 2009a; 2009b.) Vuonna 2007 maahamme muutti 26 029 henkilöä. Suurimmat kansalaisuusryhmittymät tulevat Venäjältä, Virossa ja Ruotsista. Maahanmuuttajien määrä on Suomessa kuitenkin edelleen Euroopan pienimpiä, vain 2,5 prosenttia koko väestöstä. (Liebkind 1999, 172; Tilastokeskus 2009b; 2009c.) Suomessa suuri osa ulkomaan kansalaisista asuu Uudenmaan alueella, jossa heidän osuutensa asukasluvusta on 4,8 prosenttia. Pirkanmaalla ulkomaan kansalaisten määrä vuonna 2007 oli 9 456, joka on 1,2 prosenttia alueen väestöstä. (Väestörekisterikeskus 2009.)

Samalla kun maahanmuutto yleistyy, myös maahanmuuttajien osuus eri julkisten palvelujen käyttäjistä kasvaa. Tämä trendi koskee myös sosiaalityön asiakkaita. Maahanmuuttajien parissa tehtävä sosiaalityö lisääntyy. Voidaan olettaa, että Suomeen saapuvien maahanmuuttajien vähäisyyden vuoksi ammattilaisilla ei ole perinteisten käytäntöjen antamaa kokemusta monikulttuurisesta työstä (Järvinen 2004, 17). Viranomaisten kulttuurien välisen osaamisen kehittäminen on tästä syystä tulevaisuudessa entistä tärkeämpää. Kotoutuminen tulisi nähdä kaksisuuntaisena prosessina, jolloin myös vallitseva yhteiskunta kotoutuu maahamme muuttaviin maahanmuuttajiin. Tämä tarkoittaa etenkin viranomaisten parempaa kulttuurien välistä osaamista ja palveluiden joustavuutta.

Outi Lepolan (2000, 205) mukaan monikulttuurisen yhteiskunnan ideaalitalanteessa etniset ryhmät sekä säilyttävät oman kulttuuriperinteensä, että sopeutuvat suomalaiseen yhteiskuntaan. Tätä prosessia kutsutaan integraatioksi. Integraatiopolitiikan mukaisesti maahanmuuttajan ei edellytetä

luopuvan omasta kulttuuristaan ja identiteetistään. Vaihtoehtona integraatiolle voidaan pitää assimilaatiota, separaatiota tai marginalisaatiota. Assimilaatiolla, eli sulautumisella tarkoitetaan tilannetta, jossa maahanmuuttajan odotetaan omaksuvan uuden asuinmaan kulttuurin ja assimiloituvan, eli sulautuvan siihen. Tässä assimilaatio- eli sulatusuunipolitiikassa kulttuurit kohtaavat sulatusuunissa, menettävät muotonsa ja tulevat osaksi suurempaa tasalaatuista massaa. Separatio tai segregaatio puolestaan kuvaa tilannetta, jossa maahanmuuttajat muodostavat ryhmän tai ryhmiä, jotka elävät irrallaan muusta väestöstä ja säilyttävät näin oman kulttuurinsa. (Lepola 2000, 204-206.) Marginalisaatio- eli syrjäytymistilanteessa maahanmuuttaja elää sekä valtayhteisön että omankin yhteisönsä ulkopuolella (Ekholm 1994, 44).

Integraatiopolitiikan pyrkimyksenä on toteuttaa tasa-arvoisuuden ideaalia. Integraatiopolitiikka nähdään osana yleistä syrjäytymistä ja huono-osaisuutta ehkäisevää yhteiskuntapolitiikkaa. Integraatiopolitiikkaa on kotouttamislain (laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta 493/1999) myötä alettu suomeksi kutsua maahanmuuttajien kotouttamiseksi. Käytännössä tämä tarkoittaa, että monikulttuurisuus on otettava julkisissa instituutioissa huomioon. Keinoina vastata monikulttuurisuuden haasteeseen pidetään monikulttuuristen taitojen, valmiuksien ja työmenetelmien omaksumista erityisesti sellaisilla aloilla kuten koulutus, sosiaalitoimi, terveydenhuolto ja työnvälitys. Yhteiskunnan eri tahoilla täytyy oppia ottamaan huomioon uusien asiakkaiden tavallisesta poikkeava kulttuuritausta. (Lepola 2000, 208-210; Anis 2008a, 23.)

Vastaanottavan yhteiskunnan toimien rinnalla korostetaan myös maahanmuuttajien oman aktiivisuuden ja sopeutumishalun merkitystä, eli halua opiskella suomen kieltä, perehtyä yhteiskuntaan sekä täydentää opintojaan ja ammattitaitoaan työmarkkinoille pääsemiseksi. Kotoutumisen ja monikulttuurisuuden toteutuminen on siis paljolti maahanmuuttajien harteilla. Heiltä odotetaan uuden kielen ja uusien käytäntöjen oppimista uudessa ympäristössä, kuitenkin unohtamatta vanhaa äidinkieltään ja lähtökulttuuriaan. Heidän tulee saavuttaa monikulttuurisuus, joka tarkoittaa kykyä toimia kahdessa kulttuurissa, ja käyttää kahden kulttuurin kieltä. (Lepola 2000, 208-210.) Monikulttuurisuus näyttääkin liittyvän yhtäältä yksilötasoon, toisaalta yhteiskunnan tasoon. Sen onnistunut toteutuminen edellyttää toimia kummaltakin osapuolelta.

Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma (2006) painottaa työperusteisen maahanmuuton edistämistä. Muina keskeisinä painopistealueina ovat monikulttuurisuuden ja syrjimättömyyden edistäminen, maahanmuuttajien ohjaaminen ja kotoutumisen tukeminen sekä humanitaarisen

maahanmuuton kehittäminen. Maahanmuuttopoliittisen ohjelman tavoitteiden toteuttamisessa julkinen hallinto ja sen työntekijät ovat avainasemassa. Viranomaisen toiminnan kautta välittyi erityisesti juuri maahan saapuneille ulkomaalaisille kuva suomalaisesta yhteiskunnasta ja sen toimintamalleista. (Pitkänen & Kouki 1999, 16.)

Hallituksen maahanmuuttopoliittisen ohjelman lisäksi maahanmuuttajien asemaa Suomessa määrittävät erinäiset lait ja säädökset. Näitä ovat etenkin ulkomaalaislaki (301/2004), laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja pakolaisten vastaanotosta (493/1999), kansalaisuuslaki (359/2003), laki kansalaisuuslain muuttamisesta (974/2007) ja yhdenvertaisuuslaki (21/2004). (Maahanmuuttovirasto 2009a.) Maahanmuuttoon liittyen ylimpänä hallintorakenteena Suomessa toimii sisäasiainministeriön alainen Maahanmuuttovirasto. Maahanmuuttovirasto käsittelee ja ratkaisee maahantuloon, maassa oleskeluun, pakolaisuuteen ja Suomen kansalaisuuteen liittyviä asioita. Toimintansa virasto aloitti vuonna 1995 Ulkomaalaisviraston nimellä. Nimi vaihtui Maahanmuuttovirastoksi 1.1.2008. (Maahanmuuttovirasto 2009b.)

Tutkimuskohteena maahanmuuttajuus on alkanut kiinnostaa tutkijoita eri tieteenaloilla Suomessa pitkälti 1990-luvulla lisääntyneen maahanmuuton vuoksi. Aihetta on lähestytty monista eri näkökulmista. Merja Aniksen (2008), Riitta Järvisen (2004), Kaija Matinheikki-Kokon (1997) ja Outi Lepolan (2000) väitöskirjatutkimusten kohteena ovat olleet ammattityöntekijöiden ja viranomaisten tapa toimia eri kulttuuritaustaisten ihmisten kanssa. Anis (2008) tarkasteli väitöskirjassaan lastensuojelun sosiaalityössä tuotettuja työntekijöiden ja asiakkaiden näkemyksiä maahanmuuttajia koskevista erityiskysymyksistä ja niiden käsittelystä. Järvisen (2004) väitöskirjan tarkastelukohteena oli se, millaisia kulttuurimerkityksiä sisältyy yhteiskunnassamme harjoitetun maahanmuuttotyön eri käytäntöihin, ja miten ne heijastuvat sosiaali- ja terveydenhuollon ammattikäytäntöihin. Matinheikki-Kokko (1997) ja Lepola (2000) taas tarkastelivat, miten poliittiset päättäjät muodostivat maallemme uutta politiikkaa, eli tapaa, jolla yhteiskuntamme ottaa vastaan maahanmuuttajia.

Maahanmuuttajan ja viranomaisen kohtaamisesta tuotettu kirjallisuus käsittelee pääasiassa viranomaisen tai ammattityöntekijän näkökulmaa. Annika Forsander, Elina Ekholm ja Raya Saleh (1994) pohtivat sitä, onko eri ammattialoja yhdistäviä tekijöitä, joita kehittämällä voisi parantaa maahanmuuttajien parissa tehtävää työtä. Sari Hammar-Suutari (2006) tutki sosiaalipalveluja tuottavien viranomaisten kulttuurien välisiä toimintavalmiuksia ja niiden kehittämistarpeita sekä yhdenvertaisen asiakaspalvelun edistämiseen vaikuttavia tekijöitä. Kieran O'Hagan (2001) on

tutkinut kulttuurien välistä kompetenssia sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten keskuudessa. Myös esimerkiksi Katri Jokikokon (2002) artikkelissa *Interkulttuurinen kompetenssi apuna kulttuurien kohdatessa* sekä Kaija Matinheikki-Kokon (1999) artikkelissa *Kulttuurikompetenssin oppiminen toisesta kulttuurista tulevien ohjaustyössä* kulttuurien väliset toimintavalmiudet ja osaaminen ovat keskeisinä käsitteinä ja tarkastelunkohteina. Pirkko Pitkäsén ja Satu Koukin (1999) viranomaisten asenteita käsittelevässä tutkimuksessa sosiaalityöntekijät ovat mukana yhtenä ammattiryhmänä. Heidän tutkimuksen mukaan sosiaalityöntekijät suhtautuvat maahanmuuttajiin monia muita ammattiryhmiä myönteisemmin. Tämän tutkimuksen luvussa 3.3 käsitellään tarkemmin monikulttuuriseen sosiaalityöhön sekä maahanmuuttajan ja viranomaisen kohtaamiseen liittyvää tutkimusaiheeni kannalta kiinnostavaa kirjallisuutta.

2.1 Maahanmuuttajien moninaiset taustat ja sosiaalityön asiakkuus

Maahanmuuttajan käsitettä käytetään yleisesti sekä viranomaisten kesken että arkipuheessa. Maahanmuuttaja on muodostunut yleiskäsitteeksi, mikä koskee kaikkia eri perustein maasta toiseen muuttavia henkilöitä (Maahanmuuttovirasto 2009c). Käsite on saanut osittain kielteisiäkin sävyjä, sillä se kategorisoi hyvin erilaiset maahanmuuttajat samaan ryhmään, johon usein liitetään tietynlaisia ominaisuuksia. Maahanmuuttajan käsite pitää sisällään ajatuksen ”toisista” suhteessa ”meihin” suomalaisiin. Maahanmuuttajat saatetaan arkipuheessa rinnastaa pakolaisiin, joka on kuitenkin vain yksi ja sisäisesti hyvin heterogeeninen maahanmuuttajaryhmä. Voidaan myös kysyä, milloin maahan muuttanut lakkaa olemasta maahanmuuttaja. Arkipuheessa käsitteellä tarkoitetaan usein kaikkia Suomessa asuvia ulkomaalaissyntyisiä, -taustaisia tai ulkonäöltään suomalaisesta poikkeavia henkilöitä riippumatta siitä, kuinka kauan henkilö on asunut Suomessa tai onko hänellä Suomen kansalaisuus vai ei. Maahanmuuttajan käsitteen rinnalla saatetaan puhua myös maahanmuuttajataustaisista henkilöistä. Tämä termi sisältää ajatuksen, että henkilö ei ole ”enää” tai ”varsinaisesti” maahanmuuttaja, mutta taustalla maahanmuuttajuus kuitenkin jollakin tavalla on. (Anis 2008a, 24.) Maahanmuuttajia saatetaan myös kutsua uussuomalaisiksi tai suomenmaalaisiksi (Lepola 2000).

Maahanmuuttajat voi jakaa tulossyn perusteella karkeasti viiteen ryhmään: turvapaikanhakijoihin, pakolaisiin, perheen yhdistämishjelman kautta tuleviin, paluumuuttajiin sekä itsenäisesti maahan muuttaviin. Usein maahanmuuttajia luokitellaan myös kaksijakoisesti, ensinnäkin humanitaarisista syistä muuttaviin ja toiseksi muista syistä muuttaviin. Humanitaarinen maahanmuutto pitää

sisällään kiintiöpakolaiset, myönteisen päätöksen saaneet turvapaikanhakijat sekä näiden ryhmien perheenjäsenet, jotka tulevat Suomeen perheenyhdistämisen kautta (Anis ym. 2007, 113). Seuraavaksi määrittelen tämän tutkimuksen kannalta keskeisiä maahanmuuttajuuteen liittyviä käsitteitä ja selvennän, millaisen roolin sosiaalityö tavallisesti saa kunkin ryhmän kohdalla.

Turvapaikanhakija on henkilö, joka anoo kansainvälistä suojelua ja oleskeluoikeutta vieraasta maasta. Turvapaikanhakija ei siis vielä ole pakolainen. Hakemuksen käsittelemisen ajaksi turvapaikanhakijalle järjestetään asuinpaikka vastaanottokeskuksesta. Yksintulleet alaikäiset lapset ja nuoret majoitetaan vastaanottokeskuksen yhteydessä toimiviin ryhmäkoteihin. Turvapaikkatutkinnalla tarkoitetaan menettelyä, jossa poliisi tai rajavartija ensin selvittää turvapaikanhakijan henkilötiedot ja hänen matkareittinsä. Sen jälkeen Maahanmuuttovirasto puhuttelee hakijan selvittääkseen hänen perusteensa turvapaikkahakemukselle. Turvapaikanhakija saa pakolaisaseman, jos hänelle myönnetään turvapaikka eli oleskelulupa. (Anis ym. 2007, 114; Liebkind 1994, 10; Maahanmuuttovirasto 2009c.) Turvapaikanhakijat ovat sosiaalityön asiakkaina vastaanottokeskuksissa, joissa he odottavat ratkaisua oleskelulupahakemukseensa. Turvapaikanhakijat eivät ole kuitenkaan vielä suomalaisen sosiaaliturvan piirissä, ja heidän saatavillaan ovat vain rajatut palvelut.

Pakolainen on ulkomaalainen, jolla on perusteltua aihetta pelätä joutuvansa vainotuksi rodun, uskonnon, kansallisuuden, tiettyyn yhteiskunnalliseen ryhmään kuulumisen tai poliittisen mielipiteen vuoksi. Kiintiöpakolaisiksi kutsutaan UNHCR:n eli YK:n pakolaisasiain päävaltuutetun viraston myöntämän pakolaisaseman saaneita henkilöitä, jotka tulevat Suomeen usein pakolaisleiriltä vuosittaisen pakolaiskiintiön sallimissa rajoissa. Pakolaisaseman voi myös saada henkilö, jolle valtio antaa turvapaikan eli myöntää oleskeluluvan. Oleskeluluvat voivat olla joko määräaikaaisia tai pysyviä. Pakolaisia Suomessa ovat siis kiintiöpakolaiset, myönteisen päätöksen saaneet turvapaikanhakijat sekä useimmat perheenyhdistämishojelman kautta saapuneet henkilöt. (Anis ym. 2007, 113; Liebkind 1994, 10; Maahanmuuttovirasto 2009c.) Pakolaiset ovat sosiaalityön asiakkaita yleensä automaattisesti kolmen vuoden ajan rekisteröitymisestään kotikuntaansa.

Myös *perheenyhdistämishojelman* kautta voi saada oleskeluluvan Suomeen. Perheenkokoajaksi nimitetään tällöin Suomessa oleskelevaa henkilöä, jonka ulkomailla olevalle perheenjäsenelle haetaan oleskelulupaa perhesiteen perusteella. (Maahanmuuttovirasto 2008c.) Perheenyhdistämishojelman avulla pyritään takaamaan ydinperheen mahdollisuus asua yhdessä.

(Räty 2002, 11; 16-20.) Perheenyhdistämishojelman kautta maahan tulleiden henkilöiden sosiaalityön asiakkuus riippuu siitä, minkä statuksen henkilö saa tullessaan Suomeen. Esimerkiksi pakolaiseksi määritellään useimmiten henkilö, joka on saanut oleskeluluvan perhesiteen perusteella Suomessa pakolaisena olevaan perheenjäsenensä (Maahanmuuttovirasto 2008c).

Monikulttuurinen sosiaalityö painottuu turvapaikanhakija- ja pakolaisasiakkaisiin. Suomalaisen pakolaisjärjestelmän mukaisesti pakolaisia vastaanottava kunta järjestää pakolaiselle asunnon, sosiaali- ja terveydenhuollon palveluita, tulkkausapua sekä kulttuuri- ja neuvontapalveluita. Valtio korvaa vastaanoton kustannukset kolmen vuoden ajalta¹. Sosiaalitoimi ohjaa lähes kaikissa tapauksissa kunnan eri hallintokuntien, kuten terveydenhuollon, koulutoimen ja asuntotoimen, yhteistyötä. Näillä humanitaarisista syistä muuttaneilla on sosiaalitoimen automaattinen asiakkuus kolmen vuoden ajan. Heidän tarvitsemansa sosiaalipalvelut on isossa kunnassa eriytetty maahanmuuttajapalveluihin tai ulkomaalaistoimistoon. Pienemmässä kunnassa palveluiden järjestämistä vastuu on useimmiten pakolaistyötä tekevällä sosiaalityöntekijällä. Osa kunnista järjestää maahanmuuttajayksikön kautta lähes kaikki kunnalliset palvelut jopa kolmen vuoden ajan. Toisissa kunnissa maahanmuuttajat siirtyvät varsin nopeasti yleisen palvelujärjestelmän asiakkaiksi. (Päivärinne 1997, 209-211.)

Humanitaarisista syistä muuttaneiden määrä on noussut Suomessa ulkomaalaisten kokonaismäärän kasvun ohessa. Vuonna 2007 turvapaikanhakijoita oli 1 505 ja kunnat vastaanottivat yhteensä 1 793 pakolaista. Turvapaikanhakijoiden määrä kasvoi yli 2,5-kertaiseksi vuonna 2008, jolloin 4 035 henkilöä haki turvapaikkaa. Vuonna 2009 määrä kasvaa entisestään, arviolta 6 000 turvapaikanhakijaan. (Tilastokeskus 2009a; 2009d; Maahanmuuttovirasto 2009d.) Turvapaikanhakijat ja pakolaiset muodostavat joka tapauksessa vain pienen ryhmän maahamme vuosittain muuttavista ulkomaalaisista. Kokonaisuudessaan Suomeen muutti vuonna 2007 26 029 henkilöä (Tilastokeskus 2009a). Tämä on syytä pitää mielessä, vaikka humanitaarisista syistä muuttavien ryhmän merkitys ja asema monikulttuurisessa sosiaalityössä onkin keskeinen.

Paluumuuttajaksi kutsutaan ulkosuomalaista, joka palaa Suomeen. Ulkosuomalainen on ulkomailla asuva entinen tai nykyinen Suomen kansalainen ja näiden jälkeläinen, joka pitää itseään suomalaisena. Henkilöt, joilla on suomalaiset sukujuuret tai muuten läheinen yhteys Suomeen voivat saada tietyin edellytyksin oleskeluluvan ilman muita syitä, kuten työntekoa tai oleskelua.

¹ Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta 493/1999, 4§.

(Maahanmuuttovirasto 2009c; Liebkind 1994, 10.) Suomessa paluumuuttajan käsitettä sovelletaan entisiin ja nykyisiin Suomen kansalaisiin, sekä entisen Neuvostoliiton alueelta peräisin oleviin henkilöihin, kuten inkerinsuomalaisiin, joilla on suomalainen syntyperä. Viimeksi mainitut ovat kansallisuudeltaan, mutta eivät kuitenkaan kansalaisuudeltaan suomalaisia. (Anis ym. 2007, 113; Maahanmuuttovirasto 2009c.)

Itsenäisesti maahan muuttajia voidaan kutsua myös siirtolaisiksi. Siirtolainen on henkilö, joka muuttaa pysyvästi maasta toiseen rakentaakseen siellä itselleen uuden elämän. (Liebkind 1994, 9; Maahanmuuttovirasto 2009c). Itsenäisesti maahan muuttajia ovat esimerkiksi työn, opiskelun tai avioliiton vuoksi muuttavat. Suurin osa Suomeen muuttavista on juuri itsenäisesti maahan muuttavia.

Paluumuuttajien sosiaalipalvelut on kunnissa useimmiten järjestetty osana maahanmuuttajapalveluita. Paluumuuttajat ovat maahanmuuttajapalveluiden asiakkaina yleensä yhden vuoden, minkä jälkeen he siirtyvät yleisen palvelujärjestelmän asiakkaiksi. Itsenäisesti maahan muuttaneet voivat olla sosiaalityön asiakkaina, mutta heidän palveluitaan ei hoideta eriytetysti, vaan osana peruspalveluita omassa alueellisessa sosiaaliasemassa ja muissa palveluyksiköissä. (Esim. Espoon kaupunki 2009; Tampereen kaupunki 2009.)

Maahanmuuttajan käsitteen avaaminen vahvistaa ajatusta siitä, että käsite pitää sisällään hyvin heterogeenisen joukon ihmisiä. On tärkeää muistaa, että maahanmuuttajaksi kutsutaan sekä vastaanottolaitoksessa oleskelevaa turvapaikanhakijaa, että Helsingin keskustassa asuvaa diplomaatin vaimoa. Erilaisista taustoista tulevilla maahanmuuttajilla on hyvin erilaiset resurssit kotoutumiseen ja yhteiskuntaan integroitumiseen. Luku- ja kirjoitustaidottoman, rankoista sota- ja kidutustraumoista kärsivän maahanmuuttajan kotoutuminen on useimmiten hitaampaa ja vaatii enemmän tukea ja erikoistuneita palveluita kuin esimerkiksi toisesta EU-maasta Suomeen muuttavan kohdalla on tarpeen. Sosiaalityön vahvemmalla roolilla tiettyjen maahanmuuttajaryhmien kohdalla pyritään tukemaan näiden ryhmien heikompia lähtökohtia kotoutumiselle. Pyrkimyksenä on näin tasoittaa erilaisten maahanmuuttajien edellytyksiä ja mahdollisuuksia onnistuneelle kotoutumiselle. Asia ei ole kuitenkaan näin yksioikoinen. Myös monet itsenäisesti maahan muuttaneet saattavat olla heikossa asemassa kotoutumiseen tarvittavien resurssien suhteen. Lisäksi he ovat ulkona palvelujärjestelmän automaattisesta asiakkuudesta.

2.2 Monikulttuurinen sosiaalityö

Monikulttuurinen sosiaalityö muodostaa yhden sosiaalityön erityisalueen. Tässä luvussa määritellään ensin sosiaalityön käsitettä ja keskitytään sitten monikulttuuriseen sosiaalityöhön. Monikulttuurinen sosiaalityö toimii myös esimerkkinä pohdinnassa sosiaalityön erikoistumisesta eri osa-alueisiin.

Sosiaalityötä tehdään Suomessa pääosin julkisten sosiaalipalveluiden piirissä. Sosiaalihuoltolain (710/1982) mukaan kunnan on huolehdittava tiettyjen sosiaalipalveluiden järjestämisestä, ja sosiaalityö on yksi näistä. Sosiaalihuoltolain 18 §:n mukaisesti:

Sosiaalityöllä tarkoitetaan sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön suorittamaa ohjausta, neuvontaa ja sosiaalisten ongelmien selvittämistä sekä muita tukitoimia, jotka ylläpitävät ja edistävät yksilöiden ja perheen turvallisuutta ja suoriutumista sekä yhteisöjen toimivuutta. (Sosiaalihuoltolaki 710/1982.)

Sosiaalityötä jaotellaan usein elämänkaarimallin mukaisesti. Tämä tarkoittaa palveluiden järjestämistä asiakkaiden iän perusteella. Omiksi sosiaalityön osa-alueikseen voidaan silloin erottaa lapsi- ja perhesosiaalityö, aikuissosiaalityö sekä vanhussosiaalityö. (Juhila 2008a, 82-83.) Tämän lisäksi vammaisten sosiaalipalvelut on usein organisoitu omaksi palvelumuodokseen. Elämänkaarimallin mukainen jaottelu ei kuitenkaan ole kovin kattava. Jaottelun ulkopuolelle jäävät esimerkiksi kuntouttava työ, päihdetyö, kriminaalihuolto- ja vankeinhoitotyö, terveydenhuollon sosiaalityö, mielenterveystyö sekä maahanmuuttajatyö (Juhila 2008b, 26-37). Näissä sosiaalityön osa-alueissa asiakkaiden ikäjakauma on suuri. Asiakkaat voivat olla lapsi-, aikuis- ja vanhusasiakkaita. Yhdistävänä tekijänä on tietty elämäntilanne tai ongelma, kuten työttömyys, maahanmuuttajuus, sairaus tai päihdeiden käyttö, jonka käsittelyyn ja hoitamiseen palvelua tuottavassa organisaatiossa on erikoistuttu (Juhila 2008b, 26). Asiakkaiden ikään nojaava elämänkaarimalli näyttää kuitenkin olevan laajasti käytössä, vaikka myös muihin kriteereihin perustuvaa sosiaalityön jaottelua esiintyy. Monikulttuurisessa sosiaalityössä maahanmuuttajuus toimii siis kriteerinä, jolla siitä muodostetaan yksi sosiaalityön osa-alue.

Maahanmuuttajien parissa tehtävästä sosiaalityöstä käytetään termejä *monikulttuurinen sosiaalityö*, *maahanmuuttajasosiaalityö*, *monietninen sosiaalityö* sekä *kulttuurien välinen sosiaalityö*. Englanninkielisessä kirjallisuudessa ovat käytössä käsitteet *multicultural work*, *cross-cultural work*

ja *intercultural work*. Monikulttuurisella (multicultural) tai kulttuurien välisellä (cross-cultural, inter-cultural) sosiaalityöllä tarkoitetaan yleensä sellaista sosiaalityön käytäntöä, jossa sosiaalityöntekijä työskentelee omassa kotimaassaan eri kulttuuria edustavien maahanmuuttajien tai etnisten vähemmistöjen kanssa. Merja Anis huomauttaa, että näissä kahdessa käsitteessä painottuvat kulttuurien moninaisuus sekä kulttuurienvälisen kommunikaation ja ymmärryksen teemat. Maahanmuuttajasosiaalityön käsitteen hän näkee neutraalimpana terminä, joka ei sisällä kannanottoa siihen, sisältyykö työhön keskeisesti kulttuuristen erojen näkökulmia. (Anis 2008a, 27.) Tässä työssä käytän termiä *monikulttuurinen sosiaalityö* ja viittaan tällä sosiaalityöntekijän ammatilliseen työhön maahanmuuttaja-asiakkaiden kanssa. Tekstin elävöittämiseksi myös käsite *maahanmuuttajien parissa tehtävä sosiaalityö* on käytössä.

Useimmiten monikulttuuriseen sosiaalityöhön erikoistunut yksikkö on kunnan ulkomaalaistoimisto tai yksittäinen työntekijä, jonka vastuulla pakolaistyö kunnassa on. Myös muut sosiaalityöntekijät eri yksiköistä kohtaavat maahanmuuttajia työssään. Tässä työssä keskityn kuitenkin erityisesti maahanmuuttajien parissa työskenteleviin sosiaalityöntekijöihin. Tutkimuksen tulokset ovat hyödynnettävissä tietenkin myös niille työntekijöille, jotka eivät ole erikoistuneet maahanmuuttajien parissa työskentelyyn, vaan kohtaavat maahanmuuttaja-asiakkaita harvemmin. Sosiaalityöntekijöiden maahanmuuttaja-asiakkaiden kohtaamisten määrä tulee joka tapauksessa kasvamaan maahanmuuttajien määrän lisääntyessä Suomessa.

Monikulttuurinen sosiaalityö toimii hyvänä esimerkkinä siitä, miten sosiaalityö on 2000-luvun alussa erikoistunut eri osa-alueisiin. Vielä 1990-luvun alkupuolella pyrkimyksenä oli, ettei asiakkaan ongelmia hoideta hajautetusti organisaation eri toimipisteissä, vaan apu erilaisiin ongelmiin saadaan yhdestä paikasta. Sosiaalityö näyttäytyi tällöin laaja-alaisena työskentelynä, jossa yksi työntekijä pyrki vastaamaan asiakkaan ja esimerkiksi tämän perheenjäsenten elämäntilanteeseen kokonaisvaltaisesti sektorikohtaisesti eriytyneen työnjaon sijaan (Forsberg 1998, 126). Tällöin puhuttiin aluevastuudesta ja yhdennetystä sosiaalityöstä. Ihmisten toimeentuloon ja elämänhallintaan liittyvät ongelmat tulivat kuitenkin entistä monimutkaisemmiksi ja huomattiin, että yhdennetty sosiaalityö ei tee mahdolliseksi syvempää erikoistumista asiakkaan ongelmiin. Yksittäisten asiakasryhmien ongelmat muodostuivat kuitenkin niin monimutkaisiksi, että niiden käsittelyn katsottiin vaativan erikoistuvaa osaamista. (Raunio 2004, 43-44.)

Erikoistuneessa työskentelyssä pyritään määrittämään tehtäväalue, joka tarvitsee erityistä ammatillista asiantuntemusta. Erikoistuneeseen työskentelyyn siirtyminen ei kuitenkaan tarkoita

kapeaan asiantuntemukseen perustuvan reviirin pystyttämistä. Asiantuntemuksen eriyttämisen rinnalla korostuu moniammatillinen yhteistyö. Oman reviirin vahtimisen sijaan eri ammattien edustajat pyrkivät sovittamaan yhteen useanlaista ammatillisuutta, jotta asiakkaiden monitahoiset ongelmat voidaan selvittää. (Raunio 2004, 46.)

Erikoistuneen työskentelyn painottaminen voi olla asiakkaan tarvitseman avun kannalta perusteltua. Entistä paremmin koulutetut sosiaalityöntekijät voivat näin harjoittaa ja kehittää omaa ammatillista asiantuntemustaan. (Raunio 2004, 45.) Saattaa myös olla, että tietyt asiakasryhmät jäisivät helposti huomiotta peruspalveluissa, ellei heille olisi omia erikoistuneita palveluita. Heillä ei välttämättä ole resursseja toimia palvelujärjestelmässä ja hakea apua peruspalveluiden edellyttämällä tavalla. Esimerkiksi maahanmuuttajiin erikoistuneessa työskentelyssä osataan huomioida useimmiten paremmin maahanmuuttajuuden tuomat erityispiirteet ja järjestää palvelut vastaamaan parhaiten asiakasryhmän tarpeita.

Erikoistumisen huonona puolena voi puolestaan nähdä eri toimintayksiköiden ja ammattien välille syntyvien statuserojen vaikutukset ammattikunnan asemaan ja rekrytointiin. Statuserot leimaavat myös asiakkaita ammatillisesti kiinnostaviksi ja vähemmän kiinnostaviksi. (Raunio 2004, 45-46.) Asiakkaan kannalta on mielenkiintoista pohtia sen perusteltavuutta, että maahanmuuttajille on omat, eriytetyt sosiaalipalvelunsa. Maahanmuuttajuus nähdään siis sellaisena erityispiirteenä, joka vaatii omat, eriytetyt palvelunsa. Sirkku Päivärinne (1997, 219) on lisäksi kyseenalaistanut sen, miksi humanitaarisen vastaanoton piiriin kuuluvista maahanmuuttajista tulee automaattisesti sosiaalityöntekijöiden asiakkaita.

Kyösti Raunion (2004, 44) mukaan pienissä ja suurissa kunnissa sosiaalityön palveluiden erikoistuminen on käytännössä kuitenkin hyvin erilaista. Suuressa kunnassa on riittävän suuret asiakasmäärät sekä suuren organisaation mahdollistamat resurssit palveluiden erikoistumiseen. Pienemmissä kunnissa sosiaalitoimiston tehtäviä ei kuitenkaan ole mahdollista eriyttää vaan sosiaalityö on kokonaisvaltaista. (Raunio 2004, 44.) Teppo Kröger (1990, 139) on tutkinut sosiaalityötä pienissä maalaiskunnissa. Hän toteaa, että kokonaisvaltainen ja integroitunut sosiaalityö tulee esiin pienissä maalaiskunnissa erityisesti siinä, että yksi ja sama sosiaalityöntekijä hoitaa kaikkien kunnan asukkaiden kaikki sosiaalityöhön liittyvät asiat kohdusta hautaan. (Kröger 1990, 139.) Kuntakoosta johtuvat erot palveluissa tulevat esiin myös maahanmuuttajien palveluiden kohdalla. Pienissä kunnissa maahanmuuttaja asioi samoissa palveluorganisaatioissa ja samoilla työntekijöillä kuin muutkin kunnan asukkaat. Sosiaalityötä maahanmuuttaja-asiakkaan kanssa voi

kutsua kuitenkin monikulttuuriseksi sosiaalityöksi huolimatta siitä, tehdäänkö sitä eriytetyssä vai yhdennetyssä palveluorganisaatiossa.

3 ASIANTUNTIJUUS JA MONIKULTTUURINEN SOSIAALITYÖ

Asiantuntijuuden käsite on keskeisessä asemassa tutkimuksessani. Lähtökohtanani on oletus siitä, että sosiaalityöntekijä on asiantuntija omassa ammatissaan. Kiinnostuksen kohteenani on se, mitä tämä asiantuntijuus pitää sisällään monikulttuurisen sosiaalityön kohdalla. Ymmärtääkseni paremmin aineistoni asiantuntijuuspuhetta olen tutustunut asiantuntijuudesta käytyyn teoreettiseen keskusteluun. Asiantuntijuus osoittautuu monimuotoiseksi käsitteeksi – ehkä jopa vaikeaksi hahmottaa sen kaikissa ulottuvuuksissaan. Asiantuntijuutta voi nimittäin määrittää hyvin monesta näkökulmasta ja siitä käyty keskustelu on laajaa.

Käsittelen asiantuntijuutta kolmesta eri lähtökohdasta. Ensimmäiseksi käsittelen asiantuntijuudesta käytyä yleistä keskustelua. Määrittelen asiantuntijuuden käsitettä ja tuon esiin ajankohtaista asiantuntijuuden murrokseksi kutsuttua vaihetta. Toiseksi syvennyn sosiaalityön asiantuntijuudesta käytyyn keskusteluun. Tässä keskityn professionaalistumisen ja reflektiivisen asiantuntijuuden käsitteisiin. Kolmanneksi tarkastelen monikulttuurisen sosiaalityön erityisasiantuntijuutta. Tässä tuon esille niitä erityisiä seikkoja, joita maahanmuuttajuus tuo työntekijän ja maahanmuuttaja-asiakkaan kohtaamiseen.

3.1 Asiantuntijuuden määrittelyä

Lähden liikkeelle asiantuntijuuden yleisestä jaottelusta. Tämä lähtökohta antaa hyvän pohjan sosiaalityön ja tarkemmin monikulttuurisen sosiaalityön asiantuntijuuden tarkastelulle. Asiantuntijuuden perustan nähdään useimmiten muodostuvan tieteestä, instituutioista ja professioista. Nämä kolme pilaria muodostavat hyvän kasvualustan ekspertiksi tulolle. Tiede siksi, että useimmiten asiantuntijaksi määritellään pitkäköön tiedekoulutuksen saanut henkilö, ja samalla asiantuntemus määrittyy tieteenalakohtaisesti. Asiantuntija on siis jonkin tietyn alan asiantuntija. Instituutiot siksi, että asiantuntija on jo määritelmän mukaan luotetun instituution edustaja ja hän toimii tämän instituution antaman arvovallan suojissa. Professiot taas siksi, että asiantuntijan ajatellaan usein olevan ”ammatti-ihminen”, professionaalinen toimija, jolla on pitkä koulutus ja erityistietämys. (Eräsaari 2002, 21; Saaristo 2000, 31-32.)

Päivi Tynjälä ja Anita Nuutinen (1997, 184-185) tuovat esiin viisi elementtiä, joista yleinen asiantuntijuus heidän mukaansa muodostuu. *Faktatieto ja kirjatieto* muodostavat ensimmäisen

elementin. Toinen elementti muodostuu *käsitteellisestä tiedosta ja käsitteellisistä malleista*, jotka ovat faktatietoa teoreettisemmalla tasolla. *Methodiset tiedot ja taidot*, eli alan tiedonmuodostuksen tuntemus, on kolmas osa asiantuntijuutta. *Proseduraalinen tieto eli taidot* on neljäs elementti. Viidentenä tulevat *itsesäätelytiedot, eli metakognitiiviset ja refleksiiviset tiedot ja taidot*. Myös intuitiivinen tieto sekä arvot ja ammattietiikka on otettu yhä enemmän huomioon kun asiantuntijuutta on viime vuosina määritelty. (Tynjälä & Nuutinen 1997, 184.) Nämä viisi elementtiä voi tiivistää myös kolmeen tiedon muotoon: *formaaliin, praktiseen ja metakognitiiviseen tietoon*.

Formaali eli teoreettinen tieto muodostuu faktatiedosta ja kirjatieidosta sekä käsitteellisestä tiedosta ja malleista. Formaali tieto on perinteistä oppikirjatietoa. Formaalia tietoa voidaan ilmaista käsitteellisesti ja sitä voidaan eksplisiittisesti käyttää ratkaisujen perusteluna. Formaali tieto on sitä, jolla useimmiten perustellaan omaa toimintaa. Peruskoulutuksen aikana hankittu formaali tietämys toimii lähtökohtana ja tarttumapintana kokemuksen myötä hankittavalle praktiselle tietämykselle. (Eteläpelto 1997, 98-99.)

Praktinen tieto muodostuu methodisista tiedoista ja taidoista. Praktinen tietämys on luonteeltaan kokempuspohjaista, henkilökohtaista ja kontekstuaalista. Kokempuspohjaisuus johtuu siitä, että praktinen tieto on tuotettu käytännön ongelmanratkaisussa saadun kokemuksen kautta. Henkilökohtaisuus johtuu siitä, että se rakentuu subjektiivisesti merkityksellisistä omakohtaisista kokemuksista. Kontekstuaalista ja situationaalista praktinen tieto on siitä syystä, että se syntyy ja parhaiten myös ilmenee niissä konkreettisisissa tilanteissa, joissa se on hankittu. Praktinen tieto on lisäksi äänetöntä, hiljaista ja usein myös tiedostamattomaksi jäävää. Praktista tietoa käytetään arvioinneissa ja tehtäessä käytännön ennusteita ilman, että arviointien ja ennusteiden perusteita kyettäisiin aina muodollisesti perustelemaan tai käsitteellistämään. Praktinen tieto on luonteeltaan niin sanotun tuntumatiedon tapaista. (Eteläpelto 1997, 98.)

Metakognitiivinen tieto muodostuu itsesäätelytaidoista eli metakognitiivisista ja refleksiivisistä tiedoista ja taidoista. Metakognitiivinen tietämys liittyy aina henkilön omaan toimintaan ja sen ohjaukseen. Se voi koskea tarkkaavaisuuden suuntaamista ja hallintaa sekä käynnissä olevan toiminnan ohjausta ja valvontaa. Itsesäätelyn onnistumisen kannalta on välttämätöntä, että henkilö on tietoinen käyttämistään strategioista sekä oman tietämyksensä ja kompetenssinsa rajallisuudesta. Tämän tiedonmuodon erityisenä tehtävänä on integroida ja säännellä formaalin ja praktisen tiedon käyttöä. (Eteläpelto 1997, 98-99.)

Asiantuntijuuden perusolemusta on siis mahdollista hahmottaa ainakin kahdesta erilaisesta lähtökohdasta. Asiantuntijuuden voidaan katsoa perustuvan joko formaaliin tai praktiseen tietoon. Formaalin tiedon varaan rakentuvassa näkemyksessä korostuu täsmällisesti eriteltävissä oleva tiedonkäsittelyprosessi. Praktisen tiedon varaan rakentuva näkemys asiantuntijuudesta tukeutuu puolestaan intuition ja kokemuksen ensisijaisuuteen. (Launis 1997, 122.) Vaikka formaalinen tieto ja praktinen tietämys vaikuttavat toisensa poissulkevilta tiedon tyypeiltä, on asiantuntijuuden hankkimisessa näillä kummallakin tiedon muodolla oma tärkeä roolinsa (Eteläpelto 1997, 97). Asiantuntijuutta määritellään uudestaan luvussa 3.2 keskittyen tällöin sosiaalityössä vaadittavaan asiantuntijuuteen. Seuraavaksi tarkastellaan asiantuntijuudesta käytyä ajankohtaista keskustelua.

3.1.1 Asiantuntijuuden murros – suljetusta avoimeen asiantuntijuuteen

Asiantuntijuuden murroksessa asettuu kaksi erilaista asiantuntijuuden näkemystä vastakkain. Professionaalinen, suljettu yksilöasiantuntijuus edustaa modernia asiantuntijanäkemyksiä. Avoin, uudenlainen yhteisöasiantuntijuus edustaa puolestaan myöhäismodernia, nyky-yhteiskunnassa vaadittavaa näkemystä asiantuntijasta. (Esim. Launis 1997; Saaristo 2000; Mutka 1998.) Modernin yksilöasiantuntijakäsityksen muuttamista perustellaan yhteiskunnan ongelmien monimutkaistumisella ja työn muuttumisella yhä enemmän tietojärjestelmien ja abstraktien käsitteiden kautta hallittavaksi (Launis 1997, 125). Asiantuntijatyöltä edellytetään ratkaisuja, jotka eivät sijoitu perinteisen, pääosin tieteenalakohtaisesti rakentuneen asiantuntemuksen reviirille. Avoin, yhteisöasiantuntijuus näyttää soveltuvan muuttuvaan yhteiskuntaan paremmin.

Suljetussa asiantuntijuudessa asiantuntija nähdään tieteelliseen rationaliteettiin pohjautuvan luotettavan instituution tai profession edustajaksi. Maallikon on vain seurattava asiantuntijuuden ilmentämää totuutta (tiede), pätevyyttä (professio) ja vakautta (instituutio). Tällainen asiantuntijuuden tyyppi on ollut vallalla varsinkin erityisosaamiseen ja teknologioihin perustuvassa kontekstissa kuten lääketieteessä, oikeustieteessä ja insinööritieteessä. (Eräsaari 2002, 30.)

Suljetun asiantuntijuuden näkemyksessä painottuu yksilön asiantuntijuus. Yksilöasiantuntijuuden kehitys nähdään vertikaalisena ulottuvuutena. Yksilö kehittyy siis noviisista ekspertiksi. Valtaosa asiantuntijuutta käsittelevistä tutkimuksista kohdistuu taitavan yksilön toimintatapojen, piirteiden, kykyjen ja ominaisuuksien kuvaamiseen. (Launis 1997, 122-123.) Esa Konttisen (1997, 48-55) mukaan professiot edustavat yksilöasiantuntijuuden huippua. Professionalismi tarkoittaa

ammattikunnan pyrkimyksiä kontrolloida ja vahvistaa työtä koskevia valtuuksia ja ammattikunnan statusta. Tarkoituksena on saavuttaa yksinoikeus työtehtäväjoukkoon, vahvistaa, laajentaa ja lujittaa työn suorittamiseen liittyvää itsemääräämistä. Profession omaavalla yksilöllä oletetaan olevan hallussaan työtä koskeva tiedollinen perusta sekä pitkä ja perusteellinen koulutus. Tästä muodostuu valtiovallan takaama, monopolistinen valtuutus tiettyyn työtehtäväjoukkoon. Professionaalinen asiantuntijuus on tieteellisen tiedon hallintaa käytäntöön soveltamisen näkökulmasta. Professionien yleinen rakenne on säilynyt kuvatusen kaltaisena koko modernin kauden, noin 1800-luvun jälkipuoliskolta lähtien näihin päiviin asti. (Konttinen 1997, 48-55.) Nykyään professionaalisen asiantuntijuuden on katsottu tulleen haastetuksi (Saaristo 2000, 141).

Nykyajan epävarmuus, ennakoimattomuus ja riskitietoisuus ovat kyseenalaistamassa kapean tiedealaperustaisen asiantuntijuuden riittävyttä. Ulla Mutka kyseenalaistaa sen, ovatko asiantuntijat todella asiantuntijoita nykyajan kompleksisissa tilanteissa. (Mutka 1998, 44-49.) Taitavina yksilösuorituksina tai koulutukseen perustuvana ammattihierarkiana hahmoteltu asiantuntijuus on käymässä yhä vähemmän merkitseväksi ja jopa keinotekoiseksi jäsentelyksi, mikä enemmän ehkäisee kuin mahdollistaa uusien ratkaisujen syntyä (Launis 1997, 125-126).

Asiantuntijat toimivat aina tietyissä sosiaalisissa konteksteissa, kuten työryhmissä, tiimeissä tai yhteisöissä (Eteläpelto & Tynjälä 1999, 9-10). Asiantuntijuuden näkeminen sosiaalisessa kontekstissa toteutuvana ilmiönä alkoi korostua 1990-luvun loppupuolella. Suhteellisen suljetuksi tulkittu professionaalinen asiantuntijuusymmärrys haluttiin avata ja problematisoida. (Pirttilä 2002, 14.) Tällöin alan tutkimuksissa huomio alkoi kohdistua yksittäisen asiantuntijan sijasta yhteisöön, ryhmään, työorganisaatioon tai asiantuntijaverkostoon ja näissä tapahtuvaan vuorovaikutukseen. (Eteläpelto & Tynjälä 1999, 9-10.)

Avoimien asiantuntijuus nähdään suljetun asiantuntijuuden vastakohtana. Joskus tässä yhteydessä puhutaan myös vasta-asiantuntijuudesta. Avoimen asiantuntijuuden näkemyksessä tulisi hylätä etukäteen lukkoon lyödyt ekspertiisin muodot: asiantuntijuutta ei voi pitää tietystä ammatista, koulutuksesta tai asemasta suoraan johdettavissa olevana. Mikä tahansa relevantti tieto tai taito kenen tahansa esittämänä on periaatteessa yhtä tärkeää. Kun asiantuntijan asemaa ei anneta kenellekään automaattisesti etukäteen, ei sitä myöskään lähtökohtaisesti suljeta keneltäkään pois. Avoimien asiantuntijuus on lisäksi kontekstuaalista: vasta kussakin spesifissä tilanteessa voidaan sanoa, mikä kulloinkin on asiantuntijuutta. Avoimien asiantuntijuus on näin lähtökohtaisesti paikallista enemmän kuin universaalia. Asiantuntijuuden tärkeä aines voi olla ”universaali tieto”, mutta tämä

tieto tulee uudelleenistutetuksi tietyssä ympäristössä tai kontekstissa. Avoin asiantuntijuus ei ole oikeastaan mikään selkeä valinta erilaisten asiantuntijuuksien välillä vaan pikemminkin jotain, johon on myöhäismodernissa tultu. (Saaristo 2000, 148.)

Kimmo Saaristo (2000, 149) erottelee käsitteet asiantuntijuus ja asiantuntemus. Asiantuntijuuden hän katsoo syntyvän asiantuntijoiden kohtaamisessa. Asiantuntijuus on jotakin, jota tuotetaan kommunikaatiossa, joka on ihmisten välistä, ei ihmisissä itsessään. Asiantuntijuutta on siis se puhekupla, joka yksilöiden kommunikaation tuloksena syntyy, se tieto, joka on kaikkien eikä kenenkään. Asiantuntijuutta ei tarvitse paikallistaa johonkin yksilöön tai edes ryhmään vaan yksilöiden väliseen vuorovaikutukseen ja ryhmän sisäiseen kommunikaatioon. Avoimen asiantuntijuuden näkökulmasta olennaista on saada erilaiset tietovarannot täydentämään toisiaan ja sovittaa niitä yhteen niin, että kokonaisuudesta muodostuisi uutta, monidimensionaalista asiantuntijuutta. Avoimen asiantuntijuuden malli mahdollistaa tiedon syntymisen monitieteisissä yhteisöissä enemmän kuin yhden tieteenalan sisällä. (Saaristo 2000, 147-151.)

Pyrkimys moniammatillisuuteen ja -tieteisyyteen korostaa erilaisten asiantuntijuuksien yhdistämistä ja kehittämistä (Launis 1997, 125-126). Aiemman pääasiassa ylhäältä alaspäin suuntautuvan asiantuntemuksen rinnalle muodostuu yhä merkittävämmäksi vaakasuora asiantuntijuus, jonka tarkoituksena on toimia tulkkina eri tiedonjärjestelmien välillä. Käytännössä vaakasuora, horisontaalinen asiantuntijuus merkitsee joustavaa liikkumista monissa erilaisissa toimintaympäristöissä. Vaakasuorassa asiantuntijuudessa ylitetään tieteenalakohtaisia ja ammattiryhmien muodostamia rajoja. (Launis 1997, 124-126.) Asiantuntijat sovittelevat ja yhdistelevät erilaisia elementtejä eri konteksteista. Näin he pyrkivät tarjoamaan asiakkaille heidän ongelmiinsa uusia näkökulmia ja perusteltuja ratkaisuehdotuksia. (Mutka 1998, 46.)

Kirsti Launis (1997, 124) huomioi, että uudempi innovaatioita koskeva tutkimus on poistamassa myyttiä siitä, että uudet ideat ja ratkaisut syntyisivät yksittäisen asiantuntijan ainutkertaisina ideoina. Hän jatkaa, että innovaatiot ovat monitasoisen verkoston ja yhteistyön vuorovaikutuksen tulosta. Asiantuntijuus tulee yhä enemmän näkyviin ja kehittyy erilaisen osaamisen vuorovaikutuksen tuloksena. (Launis 1997, 124.) Asiantuntijuuden muodostumista yhteisöllisesti kuvataan myös käsittein jaettu asiantuntijuus, ositettu asiantuntijuus ja kollektiivinen asiantuntijuus (Haapakangas 2007, 27; Lehtinen & Palonen 1997, 116). Yhteistä näille termeille on se, että asiantuntijuus ei ole enää ainoastaan yksilön ominaisuus, vaan useamman henkilön ja ympäristön yhdessä hallitsemaa osaamista (Lehtinen & Palonen 1997, 116). Jaana Parviainen (2006, 165)

huomauttaa, että kollektiivisesta tiedonmuodostuksesta voidaan puhua vasta silloin, kun yhdessä tuotettu tieto on enemmän kuin mihin asiantuntijat yksilöinä pystyisivät. Asiantuntijuuden kollektiivinen rakentuminen vaatii yhteisen tavoitteen ja päämäärän. (Parviainen 2006, 165.)

Avoimella asiantuntijuudella ja asiantuntijuuden muodostumisella yhteisöllisesti ei tarkoiteta ainoastaan eri ammattilaisten yhdessä muodostamaa asiantuntijuutta. Tarve maallikoiden ja professionaalisten eksperttien väliseen kanssakäymiseen tiivistyy. Tässä ei ole kyse ainoastaan asiakasystävällisyyden vahvistumisesta, vaan siitä, että asiantuntijat tarvitsevat omassa työssään maallikkoasiantuntemusta. Tämän seurauksena professioiden selkeärajaisuuden on sanottu heikkenevän. (Konttinen 1997, 59-60.)

Suljetusta avoimeen asiantuntijuuteen siirtymisen lisäksi asiantuntijatyön kehityksessä on viimeisten vuosikymmenten aikana korostunut erikoistuminen. Erikoistuminen tuottaa yhä yksityiskohtaisempaa tietoa yhä rajatummissa ongelmista. Samanaikaisesti kun asiantuntijatyö erikoistuu, pirstoutuu ja etsii vastauksia yhä kapeammin rajattuihin kysymyksiin, yhteiskunnan ongelmat monimutkaistuvat ja kietoutuvat toisiinsa. Erikoistumisen käänköpuolena nähdään se, että mitä pitemmälle meneviin yksityiskohtiin asiantuntija erikoistuu, sitä enemmän hän menettää kykyä ymmärtää ihmisen arkielämän kokonaisuutta. (Launis 1997, 124-125.) Sosiaalityön erikoistumista pohdittiin luvussa 2, jossa monikuluttuuri sosiaalityö toimi esimerkkinä sosiaalityön erikoistumisesta. Käytännössä erikoistuminen näyttää toteutuvan kuitenkin vain suurimmissa kunnissa, joissa on riittävät resurssit ja riittävästi asiakaskuntaa sosiaalityön jakamiseen eri osa-alueisiin.

3.2 Keskustelua sosiaalityön asiantuntijuudesta

Sosiaalityön asiantuntijuutta voidaan määritellä esimerkiksi työssä vaadittavia osaamisalueita tai tiedon lajeja nimeämällä. Usein keskustelussa sosiaalityön asiantuntijuudesta korostuu ammatin pyrkimys professionaalisuuteen. Reflektiivinen asiantuntijuus, joka korostaa itsearviointia, nähdään tavoitteellisena työmuotona. Seuraavaksi käsitellään sosiaalityön asiantuntijuudesta käytyä keskustelua ensin määritellen vaadittavaa asiantuntijuutta ja sitten keskittyen professionaalisuuden ja reflektiivisen asiantuntijuuden teemoihin.

Sosiaali- ja terveysministeriön (Sarvimäki & Siltaniemi 2007) laatiman sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuosituksen mukaan sosiaalityö on laaja-alaista osaamista edellyttävää työtä. Sosiaalityöntekijöiden osaaminen jaetaan *sisällölliseen* ja *henkilökohtaiseen osaamiseen*. Sisällöllinen osaaminen pitää sisällään seitsemän osaamisaluetta. Ensinnäkin vaaditaan yhteiskunnallista osaamista kuten sosiaalityön yhteiskunnallisten yhteyksien ymmärtämistä niin talouden, kulttuurin, muuttuvien elämäntapojen ja arvojen suhteen. Toiseksi tarpeen on palvelujärjestelmiin liittyvä resurssiosaaminen. Kolmanneksi sosiaalityössä tarvitaan valmiutta kehittämiseen eli innovaatio-osaamista. Innovaatio-osaamiseen liittyen tarvitaan tutkimuksellista osaamista eli monipuolisia arviointitaitoja, sosiaalityön menetelmällistä kehittämistä ja tutkimuksellisen työotteen omaksumista. Viidentenä osaamisalueena on sosiaalityölle ominainen vuorovaikutuksellinen osaaminen, jossa keskeistä on kyky solmia ja ylläpitää kommunikaatiota sekä tulkita ja ymmärtää kulttuurisia koodeja ja merkityksiä. Ihmisarvoa sekä ihmisten ja yhteiskunnan keskinäisten vastuiden ja oikeuksien jakaantumista koskevat kysymykset muodostavat kuudennen osaamisalueen, arvo-osaamisen. Sisällölliseen osaamiseen katsotaan kuuluvan viimeiseksi metodinen osaaminen, jolla tarkoitetaan laaja-alaista käytännön työprosessien ja metodien osaamista. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 68-70.)

Henkilökohtaiseen osaamiseen kuuluu oman oppimisen ja osaamisen arviointi ja ohjaaminen, työhön liittyvän kiinnostuksen ylläpitäminen, muutos- ja kehittämisvalmiudet, teorian, tutkimuksen ja käytännön välisten yhteyksien ymmärtäminen sekä oman ammatillisen minän ymmärtäminen ja käyttäminen työssä. Sosiaalityössä tavoitteena on sellainen asiantuntijuus, jonka avulla voidaan muuttuvissa olosuhteissa vastata niin nykyisiin kuin uusiin haasteisiin. Tähän asiantuntijuuteen vaadittavaa osaamista kuvataan kriittiseksi reflektiivisyydeksi. (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 70.) Kriittistä reflektiivisyyttä käsitellään laajemmin myöhemmin tässä luvussa.

Sosiaali- ja terveysministeriön jaottelun rinnalla esittelen seuraavaksi Kyösti Raunion (2004, 101-105) määrittelemät sosiaalityön ammatillisen toiminnan viisi merkityksellistä tiedon lajia. Raunio katsoo sosiaalityön osaamisen muodostuvan teoreettisesta tiedosta, empiirisestä tiedosta, proseduurisesta tiedosta, persoonallisesta tiedosta ja käytännön viisaudesta. Pohdin näiden tiedonlajien vastaavuutta sisällölliseen ja henkilökohtaiseen osaamiseen.

Teoreettinen tieto koostuu käsitteistä, malleista tai viitekehyksistä, jotka organisoivat ilmiöitä ja tekevät mahdolliseksi selittää, kuvailla, ennustaa ja kontrolloida työntekijän ympärillä olevaa maailmaa. Teoreettinen tieto näyttäisi omaavan samoja piirteitä kuin sosiaali- ja terveysministeriön

jaottelun mukaiset yhteiskunnallinen osaaminen ja innovaatio-osaaminen. *Empiirinen tieto* on peräisin tutkimuksesta, jossa tietoa kerätään ja tutkitaan systemaattisesti tavoitteena dokumentoida ja kuvata kokemuksia, selittää ilmiöitä, ennustaa tulevia tapahtumia ja arvioida toiminnan tuloksia. Tutkimuksellinen ja metodinen osaaminen näyttäisivät vastaavan tätä tiedonlajia. *Proseduurinen tieto* on tietoa siitä organisatorisesta, lakisääteisestä ja toiminnallisesta ympäristöstä, jossa sosiaalityö toimii. Kyse on siis toiminnan perustana olevan organisaation määrittämistä menettelytavoista, jotka perustuvat pääasiassa lainsäädäntöön. Resurssiosaaminen vastaa parhaiten tätä tiedonlajia. (Raunio 2004, 101-103; Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 68-70.)

Persoonallinen tieto on intuitiivista ja liittyy vahvasti työntekijän henkilökohtaiseen arkiymmärrykseen. Intuitio, arkiajattelu ja kulttuurinen tieto ovat esimerkkejä persoonallisesta tiedosta. Persoonallista tietoa on vaikea ottaa tietoisena tarkastelun kohteeksi ja muuntaa formaaliksi tiedoksi, sillä se on niin sanottua hiljaista tietoa (tacit knowledge). Vuorovaikutuksellinen osaaminen, arvo-osaaminen ja henkilökohtainen osaaminen kokonaisuudessaan näyttäisivät sisältävän samoja piirteitä kuin persoonallinen tieto. *Käytännön viisaus* muodostuu toimimalla sosiaalityön käytännöissä useiden samasta ongelmasta kärsivien asiakkaiden tai useiden erilaisten ongelmien kanssa. Tällainen toiminnasta saatu ymmärrys on siirrettävissä asiakastapauksesta ja ongelmasta toiseen. Käytännön viisaus perustuu työntekijöiden yhteiseen kokemukseen, kun taas persoonallinen tieto jää yksittäisen työntekijän kokemuksen varaan. Käytännön viisaus liittyy löyhästi henkilökohtaiseen osaamiseen. (Raunio 2004, 101-103; Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 68-70.)

Raunion määrittelemät viisi ammatillisen tiedon perustana olevaa tiedonlajia voidaan tiivistää kolmeksi tiedon lajiksi, jos teoreettisen tiedon katsotaan perustuvan tutkimukseen ja henkilökohtaisen tiedon toiminnassa saatuun kokemukseen. Tällöin muodostuu kaksi sosiaalityön ammatillisen tiedon peruselementtiä: *tutkimukseen perustuva tieto* ja *käytännön kokemukseen perustuva tieto*. Tutkimukseen perustuva tieto pitää sisällään teoreettisen ja empiirisen tiedon lajit. Käytännön kokemukseen perustuva tieto pitää sisällään puolestaan persoonallisen tiedon sekä käytännön viisauden. Lisäksi kolmantena tiedon lajina *proseduurinen tieto* organisaatioista vaikuttaa olennaisesti ammatilliseen tietoon. (Raunio 2004, 102.)

Sosiaali- ja terveysministeriön ja Raunion määrittelyjä sosiaalityön asiantuntijuudesta ja vaadittavasta osaamisesta voi peilata edellisessä kappaleessa esitettyyn Tynjälän ja Nuutisen (1997, 184-185) yleisempään asiantuntijuuden jaotteluun. Tynjälän ja Nuutisen asiantuntijuuden

elementeistä formaali eli teoreettinen tieto vastaa Raunion määrittelemää tutkimukseen perustuvaa tietoa. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön jaottelussa yhteiskunnallisella, innovaatio-, tutkimuksellisella ja metodisella osaamisella tarkoitetaan samoja asioita. Tynjälän ja Nuutisen praktinen tieto vastaa Raunion näkemystä käytännön kokemukseen perustuvasta tiedosta ja sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön näkemystä henkilökohtaisesta osaamisesta. Kolmas asiantuntijuuden elementti, metakognitiivinen tieto omaa samoja piirteitä henkilökohtaisen osaamisen kanssa. (Raunio 2004, 101-105; Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 68-70; Tynjälä & Nuutinen 1997, 184-185.)

Yhteenvedon totean, että sosiaalityön asiantuntijuuden määrittely on mahdollista tehdä monin eri tavoin. Yhteneväisyyksiä jaottelujen välillä kuitenkin löytyy ja samoja piirteitä yleisempään asiantuntijuuden määrittelyyn verrattaessa on havaittavissa. Valitsin Raunion jaottelun tämän tutkimuksen analyysin tuloksien peilauskohteeksi. Tarkastelen luvussa 6 sitä, miten eri tiedon lajit näkyvät tämän tutkimuksen aineistossa. Seuraavaksi käsitellään pyrkimystä professionaalisuuteen sekä kriittistä reflektiivisyyttä, jotka ovat ominaisia sosiaalityön asiantuntijuudelle.

3.2.1 Pyrkimys professionaalisuuteen ja kriittinen reflektiivisyys

Vuosikymmenten ajan sosiaalityön asiantuntijuuden kehitystä on leimannut pyrkimys tieteellisesti ja teoreettisesti perusteltuun professionaalisuuteen (Mutka 1998, 16). Eri tutkimuksissa ilmaistut käsitykset sosiaalityön professionaalisesta statuksesta ovat vaihdelleet paljon. Usein niissä ovat painottuneet sosiaalityön ja perinteisten professioiden väliset eroavaisuudet - yleensä sosiaalityön tappioksi. Professionaalistuneiden asiantuntija-ammattien klassisina määreinä on pidetty pitkää teoreettista koulutusta, itsenäistä asemaa, eettistä koodistoa, kollegiaalisia järjestöjä sekä altruistista motivaatiota. (Mutka 1998, 40.) Profiitit voidaan myös määritellä ammattiteiksi tai ammattikunniksi, joiden edustajat soveltavat erikoistunutta tieteellistä tietoa työtehtäviinsä (Kontinen 1997, 48).

Sosiaalityön professionaalisuuspyrkimykseen viittaa erityisesti vahva tavoite koulutustason kohottamiseen ja koulutuksen sitominen yliopistolliseen tutkintoon. Mirja Satka (1997a, 28-31) osoittaa artikkelissaan *Sosiaalityö ajassa – ydinkysymysten äärellä*, että sosiaalityön modernisoitumisessa voidaan tunnistaa kolme käännettä. Ensimmäinen käänne ajoittuu 1930-luvulle, jolloin sosiaalityö oikeudellistui. Toinen, sosiaalityön psykologisoitumiseksi kutsuttu käänne sijoittuu 1940-luvulle, jolloin Yhdysvalloista tuotu *social case work* -käsite tarjosi uusia

käsitteellisiä ja käytännöllis-metodisia välineitä ongelmien kohtaamiseen. Kolmas käänne on tässä yhteydessä merkityksellisin, koska sillä tarkoitetaan 1970-luvulla tapahtunutta ammatin tieteellistymistä. Tällöin koulutus liitettiin yliopistoissa sosiaali- ja yhteiskuntapolitiikkatieteen yhteyteen. (Satka 1997a, 28-31.)

Koulutustason kohottamisen tavoitteena on tieteellinen ammatillistuminen eli ammatillisen toiminnan perustaminen vahvemmin tieteellisen tutkimuksen tuottamaan tietoon (Raunio 2004, 31). Kuten aikaisemmin esitetystä sosiaalityön asiantuntijuuden määrittelystä ilmenee, on sosiaalityön ammatillisen toiminnan perustana oleva tieto hyvin moninaista. Sosiaalityössä tieteellinen tieto muodostaa vain yhden ammatillisen toiminnan tiedollisista perustoista. Ammatillinen tieto on teoriasta, tutkimuksesta ja käytännöstä peräisin olevaa kasautunutta informaatiota tai ymmärrystä. (Raunio 2004, 100-102.)

Sosiaalityön professionalistumisen ratkaisevana esteenä on pidetty sitä, että sosiaalityön ammatilta on puuttunut yhteiskunnallisesti tunnustettu tiedollinen asiantuntijuus. Tutkimusta ja ammatillista toimintaa yhteen sovitettaessa törmätään usein esteisiin, jotka juontuvat juuri tutkimuksen ja ammatillisen toiminnan periaatteellisesta erilaisuudesta. Sosiaalityön tiedosta puhuttaessa tutkimukseen perustuvaa tietoa on helposti pidetty parempana kuin käytännölliseen, erityisesti ammatilliseen kokemukseen perustuvaa tietoa. (Raunio 2004, 105.) Käytännön kokemukseen perustuva tieto on huonosti tiedostettua ja julkilausumatonta. Suuri osa käytännön tiedosta jääkin dokumentoimattomaksi henkilökohtaiseksi tiedoksi. (Raunio 2004, 121-122.)

Satkan (1997a, 28-31) tunnistamien sosiaalityön modernisoitumisen kolmen käänteen lisäksi Ulla Mutka (1998) puhuu neljänneestä käänteestä. Muutoksen ja epävarmuuden tullessa pysyviksi asiainloiksi sosiaalityöntekijöiden on jälleen konstruoitava työnsä uudelleen muuttuvista lähtökohdista ja toimintaehdoista käsin. Reflektiivisen asiantuntijuuden käsite nousee tässä yhteydessä tärkeään rooliin (Mutka 1998; Satka 1997a). Tämän viime vuosina yleistyneen reflektiivisen työtteen avulla pyritään saamaan myös käytännön kokemukseen perustuvaa tietoa näkyväksi (Raunio 2000, 81).

Reflektiivisyydessä keskeistä on olla tietoinen omaan toimintaan vaikuttavista tekijöistä sekä pystyä arvioimaan niitä kriittisesti. Kriittisyys tarkoittaa sitä, että mitään tietoa, teorioita tai eettisiä periaatteita ei voida ottaa valmiina annettuina. (Raunio 2000, 81.) Riitta Granfelt ja tutkijakollegat (1993) tuovat esiin teoksessa *Monisärmäinen sosiaalityö* ensimmäisten suomalaisten joukossa

reflektiivisyyden käsitteen. Reflektiivisyys määritellään valmiudeksi kehittää työtä sekä tiedostaa ja arvioida ammatillisia ja henkilökohtaisia lähtökohtia (Karvinen 1993, 17). Kriittinen reflektio on prosessi, joka mahdollistaa työntekijän omien kokemusten tarkastelun. Tavoitteena on tehdä toiminnasta tarkoituksenmukaista ja luoda työstä uutta, kontekstista toiseen siirrettävää tietoa. (Yliruka 2006, 8.) Donald A. Schön (1983, 54) kuvaa tätä ”toiminnan aikaiseksi reflektoinniksi” (reflecting-in-action). Myös reflektiivisen toimijan käsite (the reflective practitioner) on peräisin Schöniltä (1983).

Reflektiivisyys liittyy läheisesti itsearviointiin. Parhaimmillaan se antaa työntekijälle keinon kehittää, olla kriittinen ja tehdä läpinäkyväksi työtään (Yliruka 2000, 25). Reflektiivinen työote edellyttää jatkuvaa valmiutta kyseenalaistaa omaa toimintaansa ja oppia kokemuksesta. Reflektiivisyys nostaakin taitavan ammattilaisen tuntomerkiksi omaan toimintaan kohdistuvan ajattelun. (Raunio 2004, 124-125.)

Reflektiivinen lähestymistapa pyrkii ylittämään teorian ja käytännön välistä kuilua. Mikään teoria ei anna riittäviä välineitä kaikista tilanteista selviämiseen. Reflektiivisyydessä keskeistä on tiedon kontekstuaalisuuden ymmärtäminen ja kyky tehdä arviointeja eri lähestymistapojen kesken. Reflektiivistä asiantuntijuutta tarvitaan erityisesti ratkaistaessa ongelmia, jotka ovat monimutkaisia ja joihin ei ole olemassa yksiselitteisen oikeita ratkaisuja. (Pirttilä-Backman 1997, 218.) Toisaalta reflektiivistä työtettä suositellaan jokapäiväiseksi työvälineeksi, olivat ratkaistavat ongelmat sitten monimutkaisia tai yksinkertaisia.

Nyky-yhteiskunnassa ammatillisesta traditiosta ei voida ammentaa opastusta jatkuvasti muuttuviin, uudenlaisiin tilanteisiin. Modernissa sosiaalityössä on pidetty tärkeänä kehittää työlle yleinen, monenlaisiin ammatillisiin tilanteisiin sovellettavissa oleva tietoperusta ja työskentelytapa. Postmodernissa maailmassa operoiva sosiaalityö joutuu luopumaan tällaisista tavoitteista. Nopeasti muuttuvassa maailmassa sosiaalityön toimintatapaa ei luoda myöskään teoriassa tai oppikirjoissa, vaan ajallisesti ja paikallisesti käytännön toiminnassa. Kokemukseen perustuva ammatillinen asiantuntijuus ja osaaminen ovat tilannekohtaisia, kontekstisidonnaisia. (Raunio 2000, 81-82.) Kyky reflektiiviseen työotteeseen korostuu tässä.

Sosiaalityön asiantuntijuudesta käydyn keskustelun uskon olevan kymmenen vuoden kuluttua jälleen erilaista kuin millaiseksi se on tässä luvussa kuvattu. Sosiaalityön kohtaamat ongelmat eivät varmasti muutu paljoakaan, mutta erilaisia työtapoja ja menetelmiä kehitetään jatkuvasti. Myös

vallitseva yhteiskunnallinen ilmapiiri vaikuttaa siihen, minkä aseman sosiaalityö, sekä sen tekijät että asiakkaat saavat yhteiskunnassamme. Seuraavaksi tarkastellaan sosiaalityön erityisalueen, monikulttuurisen sosiaalityön asiantuntijuutta.

3.3 Monikulttuurisen sosiaalityön erityisasiantuntijuus

Monikulttuurisen sosiaalityön erityisyyttä ja ydinkäsitteitä hahmottaessa käytän apuna Kari Salosen (2007) pohdintaa gerontologisen sosiaalityön ammattitaidosta, kompetenssista ja erityisyydestä. Gerontologinen sosiaalityö voidaan nähdä monikulttuurisen sosiaalityön ohella yhdeksi sosiaalityön erityisalueeksi. Gerontologisen sosiaalityön erityisyys tulee Salosen mukaan esille kolmen ydinkäsitteen kautta, jotka ovat sosiaalityö, vanhuus ja toimintaympäristö. Sosiaalityönä se muodostuu työkokonaisuuksista, ammatin edellyttämien tietojen ja taitojen yhdistelmästä ja näiden hallinnasta. Perustana on sosiaalityön yleinen malli sekä sosiaalityön professionaalinen status ja asema vanhustyössä ja -palveluissa. Vanhuuden käsite pitää sisällään vanhuusspesifisyyden eli laaja-alaisen gerontologisen tiedon sekä vanhuusasiakkuuden eli yksilökohtaisen vanhusasiakastyön. Sosiaalityö ja vanhuus kiinnittyvät erilaisiin toimintaympäristöihin, jotka asettavat työskentelylle ja sosiaalityöntekijän ammattitaidolle ehtoja ja vaateita. (Salonen 2007, 66-67.)

Tämän mallin mukaisesti monikulttuurisen sosiaalityön ydinkäsitteiksi on mahdollista ottaa sosiaalityö, maahanmuuttajuus ja toimintaympäristö. Sosiaalityö edustaisi sosiaalityöntekijän ammatin tuomaa osaamista, arvoja ja professionaalista asemaa. Maahanmuuttajuus pitäisi sisällään laaja-alaisen tiedon maahanmuutosta ja maahanmuuttajista sekä yksilökohtaisen maahanmuuttaja-asiakastyön. Toimintaympäristö käsittäisi ymmärryksen maahanmuutto-ilmioista, maahanmuuttajille suunnatusta palvelujärjestelmästä sekä yhteiskunnasta laajemminkin.

Tässä luvussa hahmotetaan kuvaa monikulttuurisen sosiaalityön erityisasiantuntijuudesta. Edellä esitellyistä kolmesta ydinkäsitteestä tarkastellaan erityisesti maahanmuuttajuutta, eli tuodaan esille niitä erityisiä seikkoja, joita maahanmuuttajuus tuo työntekijän ja maahanmuuttaja-asiakkaan kohtaamiseen. Aluksi tarkastellaan kulttuurin käsitettä. Toiseksi pohditaan maahanmuuttaja-asiakkaan kohtaamiseen liittyviä erityispiirteitä. Tässä tuodaan esiin työntekijän roolia, valmiuksia ja hyvän viranomaisen ominaisuuksia. Kolmanneksi edellä käsiteltyjen seikkojen yhteenvedoksi

tuodaan kulttuurien välisen kompetenssin käsite. Luvun päättää Merja Aniksen (2008b) muodostamat monikulttuurisen sosiaalityön erilaiset tulkintakehykset.

3.3.1 Kulttuuri

Kulttuurin käsite on keskeinen monikulttuurisesta sosiaalityöstä puhuttaessa. Sana monikulttuurinen pitää jo itsessään sisällä kulttuurin käsitteen. Kulttuurin käsitteen voi ymmärtää monella tapaa ja käsitettä on määritelty kirjallisuudessa sadoilla erilaisilla tavoilla (O'Hagan 2001, 22). Tässä yhteydessä esitellään muutamia erilaisia tapoja määritellä kulttuuri, ja tuodaan esiin kulttuuriin liittyviä käsitteitä, kuten kulttuuri-identiteetti ja kulttuurishokki.

Annika Forsander (1994, 7-8) huomioi kolme tapaa käsittää kulttuuri. Ensinnäkin kulttuuri voidaan ymmärtää taiteenlajeiksi. Tämän kulttuurikäsitteen alaa määrittelee esimerkiksi sanomalehtien kulttuurisivujen sisältö. Toiseksi kulttuurin voidaan katsoa sisältävän joukon tapoja ja perinteitä. Kulttuuri on tällöin yhteisön jäsenille ominaisten opittujen käyttäytymispiirteiden ja -kaavojen sekä näiden tuotteiden yhtenäinen kokonaisuus. Kolmas tapa määritellä kulttuurin käsitettä on nähdä se analyttisenä apuvälineenä, jonka avulla ihminen hahmottaa ympäröivää maailmaa. Kulttuuri on siis tulkintakehyks, kuin silmälasit, joiden kautta maailmaa hahmotetaan. (Forsander 1994, 7-8.)

Stuart Hall määrittelee kulttuurin yhteisten merkitysten järjestelmäksi, joita samaan yhteisöön, ryhmään tai kansakuntaan kuuluvat ihmiset käyttävät ymmärtääkseen maailmaa (Hall 2003, 85). Jonas Stier katsoo kulttuurin muodostuvan systeemiksi merkityksistä, normeista, arvoista, perinteistä, tavoista, symboleista, maailmankatsomuksesta, laista, etiikasta, moraalista ja tavoista käyttäytyä. Jokainen kulttuuri muodostaa ja määrittelee sosiaalisesti hyväksytyt ja ryhmän kesken jaetut elementit. (Stier 1998, 78.) Kulttuuri on jotain, joka on kaikille tietyn yhteisön jäsenille yhteistä. Kulttuuria voi pitää myös eräänlaisena itsestäänselvyyksien järjestelmänä, joka erottaa ryhmät toisistaan ja joka havaitaan vasta, kun se törmää toiseen itsestäänselvyyksien järjestelmään. (Tiittula 1998, 33.)

Kulttuurit siis muodostuvat erilaisista merkityksen tuottamisen järjestelmistä. Kulttuuria tuottavia merkitysjärjestelmiä ovat esimerkiksi kieli, uskonto, tavat ja traditiot (Hall 2003, 88-91). Kieran O'Hagan (2001) on tutkinut Ison-Britannian iirin kieltä puhuvaa vähemmistöä ja heidän määritelmiään kulttuurista. Tutkimuksen haastatellut katsoivat kielen olevan tärkein kulttuuria

määrittävä tekijä. (O'Hagan 2001, 167-177.) Kieli ja kulttuuri kietoutuvat yhteen monella tapaa, sillä kulttuuri heijastuu kielessä, ja kieli puolestaan ilmentää kulttuuria. Kielen käyttämisen tavat voivat olla kulttuurisesti hyvinkin erilaisia, ja kielellä luodaan sosiaalista ja kulttuurista todellisuutta. Kieltä käytetään kulttuurisena välineenä, jolla luodaan ja ylläpidetään sosiaalisia rajoja. (Tiittula 1998, 34.)

Monet ihmiset saattavat pitää uskontoa kulttuurinsa ytimenä. Uskonto on vahva pyhää koskevien merkitysten kantaja, jolla on tärkeä symbolinen asema monissa kulttuureissa. Uskonto on perinteisesti ollut tärkeä yhteenkuulumisen lähde (Hall 2003, 90). Uskonto, uskonnolliset ajatukset ja hengellisyys voivat aiheuttaa suuren haasteen työntekijälle, jotka ovat eri uskonnosta tai jopa ei-uskonnollisia. (O'Hagan 2001, 133.) Uskonto voi luoda arvot ja normit, jotka tosin muodostuvat myös ilman uskonnollisuutta. O'Haganin tutkimusta varten haastatellut pitivät arvoja ja lasten kasvatusta kielen jälkeen seuraavaksi tärkeimpinä tekijöinä kulttuurin määrittelyssä (O'Hagan 2001, 177).

Myös tavat ja traditiot tuottavat kulttuuria. Arkipäivän rituaalit ja käytännöt luovat totutun, vuosikausia tunnetun tavan hoitaa asioita. Ne myös antavat merkityksen tietyille tapahtumille, kuten syntymäpäiville, avioliitolle, kuolemalle tai vuosipäiville. (Hall 2003, 90-91.) Tavat ja traditiot ilmenevät O'Haganin (2001, 177) tutkimuksessa monien haastateltujen määrittellessä kulttuuria elämäntapaan ("way of life") viittaamalla.

Kulttuuriset merkitykset määrittävät maahanmuuttajan ja ammattiauttajan suhdetta. Riitta Järvinen on tutkinut väitöskirjassaan (2004) kulttuuristen merkitysten syntymistä asiakassuhteissa. Hän pitää kulttuuria ja sen ymmärtämistä keskeisimpänä tekijänä maahanmuuttajien kanssa tehtävässä asiakastyössä. Suvun, perheen, vanhemmuuden ja sukupuolen kulttuuristen merkitysten ymmärtäminen on yhteistyön sujumisen kannalta erittäin tärkeää. (Järvinen 2004, 139-151.) Lähtökohtana Järvisen tutkimuksessa on kysymys siitä, miten oma kulttuurimme vaikuttaa tapamme toimia maahamme saapuvien ihmisten kanssa. Myös kysymys siitä, mitä tapahtuu tilanteessa, jossa asiakkaan ja ammattilaisen kulttuuri ovat vieraita, on hyvin mielenkiintoinen. Pahimmassa tapauksessa erilaisista kulttuureista tullessaan asiakkaan ja ammattiauttajan välille voi muodostua kulttuurikuilu. (Järvinen, 2004, 9; 17-20.)

Kulttuuri eli yhteinen merkitysjärjestelmä antaa ihmisille tunteen kuulumisesta johonkin. Se luo tunteen yhteisestä identiteetistä. Kulttuuri on yksi keskeisimmistä identiteetin muodostamisen,

ylläpitämisen ja muuttamisen tavoista. (Hall 2003, 85.) Kulttuuri-identiteetti on yksi yksilön identiteeteistä. Yksilö voi ilmaista vuorotellen, päällekkäin ja limittäin eri identiteettejä, kuten esimerkiksi sukupuoli-identiteettiään ("meidän naisten kesken"), ikäryhmäidentiteettiään ("me 60-lukulaiset") tai ammatti-identiteettiään ("opettajana vastustan koulutusmäärärahojen supistamista"). (Forsander 1994, 17-18.) Henkilön kulttuuri-identiteetti saa merkityksensä hänen kulttuuristaan. Kulttuuri tarjoaa monia eri identiteettivaihtoehtoja, joista henkilö saa ja hänen pitää valita. Ihmiset usein hyväksyvät identiteetin, joka on sosiaalisesti hyväksytty. Kulttuuri-identiteetti muodostaa tunteen samanlaisuudesta ja kuulumisesta johonkin. Samanaikaisesti se kuitenkin sisältää myös tunteen yksilön ainutlaatuisuudesta ja eroavaisuudesta suhteessa muihin ihmisiin ja kulttuureihin. (Stier 1998, 79-80.)

Kulttuurin ollessa niin tärkeä osa ihmisen elämäntapaa, on ymmärrettävissä, että maahanmuuttaja kohtaa usein kulttuurishokin asettuessaan uuteen ja erilaiseen maahan. Vieraassa ympäristössä kieli, sosiaaliset järjestelmät, normit, odotukset ja arvot eroavat niistä, joiden perusteella maahanmuuttaja on oppinut jäsentämään omaa elämäänsä ja ympäristöään. Kulttuurishokki merkitsee uuden oppimista, omaksumista ja etenkin muutosta. Sosiaalityöntekijän on tärkeää ymmärtää kulttuurishokin käsite ja maahanmuuton kokemuksen syvyys, jotta hän voi työskennellä maahanmuuttaja-asiakkaan kanssa. (Forsander 1994, 27-40; Mustonen 2007, 18.)

Vaikka kulttuuri näyttäytyy merkittävässä roolissa monikulttuurisessa sosiaalityössä, on huomioitava kaksi seikkaa. Ensinnäkin on syytä muistaa, että kulttuuri ei ole ainoastaan monikulttuurisen sosiaalityön erityispiirre. Kulttuuri on läsnä myös muiden kuin maahanmuuttaja-asiakkaiden kanssa työskennellessä. Sosiaalityöntekijän on huomioitava kenen tahansa asiakkaan kulttuuritausta, kulttuurinen elämäntapa. Hänen tulee siis harjoittaa kulttuurista lukutaitoa. Toiseksi tulee huomioida, että kulttuuri ei ole ainut monikulttuurisessa sosiaalityössä erityishuomiota vaativa seikka. Kulttuurin lisäksi työntekijän on oltava tietoinen muistakin asiakkaan tilanteessa vaikuttavista tekijöistä, kuten sosiaalisista, taloudellisista ja psykologisista aspekteista. Kulttuurieroja korostavaa näkemystä onkin kritisoitu kulttuuristen stereotyyppien ja luokittelujen ylläpitämisestä. (Anis 2008a, 40-41.)

3.3.2 Työntekijän ja maahanmuuttaja-asiakkaan kohtaaminen

Riitta Järvisen väitöskirjan lähtökohtana (2004, 17) on oletus siitä, että Suomeen saapuvien maahanmuuttajien vähäisyyden vuoksi ammattilaisilla ei ole perinteisten käytäntöjen antamaa kokemusta maahanmuuttajatyöstä. Monet työntekijät tuntevat itsensä avuttomiksi joutuessaan työssään tekemisiin ulkomaalaisen kanssa, aivan kuin koulutuksen ja kokemuksen myötä saavutettu ammattitaito katoaisi ulkomaalaisen astuessa näköpiiriin (Forsander 1994, 52). Tarkastelemassani kirjallisuudessa on käsitelty eri ammattiryhmien tekemässä maahanmuuttajatyössä tarvittavaa osaamista. Näkökulma on siis monikulttuurista sosiaalityötä ja sosiaalityöntekijää laajempi. Maahanmuuttaja-asiakkaan kohtaamisessa huomioitavat seikat ja työntekijältä vaadittavat valmiudet ja taidot katson kuitenkin olevan melko samanlaisia eri työntekijäryhmien kesken. Seuraavaksi käsitellään niitä erityispiirteitä, joita työntekijän on syytä huomioida maahanmuuttaja-asiakkaan kohtaamisessa.

Merja Anis (2008a, 40) huomioi, että erilaisia oppaita etnisten vähemmistöjen kanssa tehtävää asiakastyötä varten on julkaistu runsaasti etenkin Yhdysvalloissa. Monet näistä oppaista koskevat ammatillista auttamistyötä laajasti ymmärrettynä. Käytännön sosiaalityön tarpeisiin kirjoitettujen käsikirjojen näkökulmat sisältävät usein etnisten vähemmistöjen yksilöllisiin, yhteisöllisiin ja yhteiskunnallisiin erityistilanteisiin liittyviä teemoja. Lisäksi niissä käsitellään sosiaalityön käytäntöihin ja työmenetelmiin liittyviä ohjeita. Yhtyen Järvisen (2004) väitöskirjan lähtökohtaan, myös Anis huomauttaa, että monikulttuurisia työkäytäntöjä esittelevien oppaiden taustalla on ajatus siitä, että sosiaalityöntekijät tarvitsevat parempaa ymmärrystä maahanmuuttajien tilanteista, ja työskentelyyn tarvitaan erityisiä menetelmiä. (Anis 2008a, 40.)

Osa oppaista kuvaa erikseen eri etnisten ryhmien kulttuurisia erityispiirteitä ja näille ryhmille sopivaksi katsottuja auttamistyön menetelmiä. Tällaisia menetelmiä on kutsuttu kulttuurispesifeiksi käytännöiksi ja kommunikaatiotaidoiksi. Kulttuurienvälisiksi käytännöiksi ja kommunikaatiotaidoiksi kutsutaan puolestaan oppaissa esiintyvää yleisempää näkökulmaa, joka ei erottele eri etnisten ryhmien kanssa vaadittavia ammattitaitoja. (Anis 2008a, 40.) Tässä tutkimuksessa kulttuurispesifisyys ei niinkään nouse esiin vaan tarkastelukohde on enemmänkin kulttuurienvälisissä käytännöissä ja kommunikaatiotaidoissa.

Yleispätevän metodin tai tekniikan löytäminen työskentelyyn sellaisen ihmisryhmän kanssa, joka koostuu kaikista ikä- ja sosiaaliluokista, ja jonka koulutus, kansallisuus ja kokemukset vaihtelevat, on hyvin vaikeaa. Monikulttuurisessa sosiaalityössä ollaan tekemisissä ihmisryhmän kanssa, joka vastaa kirjavuudeltaan maailman väestöä. Yhdistävänä tekijänä maahanmuuttajilla on se, että he ovat vieraassa maassa. Asiakkaiden ulkomaalaisuuden ei pitäisi sinällään edellyttää työntekijältä mitään erityistä ammattitaitoa, vaan hänellä tulisi olla tietoa uuteen maahan sopeutumisesta sekä pakolaisuuteen tai kulttuureihin liittyvistä inhimillisistä tekijöistä. Työntekijän pitäisi osata yhdistää tämä tieto ammatilliseen osaamiseensa siten, että hän ottaa joustavasti huomioon maahanmuuttajan elämäntilanteeseen vaikuttavat muut tekijät. Huomionarvoista on muistaa, että ammattitaito on hankittu ihmisten kanssa työskentelyä varten, eivätkä maahanmuuttajat ole sen erityisempiä, kuin ihmiset yleensä. Maahanmuuttaja-asiakas ei hävitä työntekijän hankkimaa ammattitaitoa, pikemminkin haastaa sen. (Forsander 1994, 52.)

Sari Hammar-Suutari (2006) on tutkinut sosiaalitoimiston, työvoimatoimiston ja Kelan virkailijoiden näkemyksiä kulttuurien välisen työn valmiuksistaan. Haastatteluista selviää, että viranomaiset kokevat tarvitsevansa uusia tietoja, uudenlaisia taitoja ja valmiuksia, jotka auttavat kulttuurisesti monimuotoistuvassa viranomaistyössä. Vuorovaikutustaidot ja kielitaito nähdään tärkeimpinä kulttuurien välisen työn välineinä. Omiksi vahvuuksikseen haastatellut kokevat omana itsenä olemisen, kysymysten esittämisen, rohkeuden ja rohkaisun, ääneen ihmettelyn, molemmin puolisen reilun pelin, luovuuden ja kulttuuritietoisuuden. (Hammar-Suutari 2006, 38.)

Viranomaishaastattelujen pohjalta Hammar-Suutari (2006, 36) nimeää hyvän viranomaisen ominaisuuksiksi avarakatseisuuden, humaaniuuden, omien ennakkoluulojen tunnistamiskyvyn, mielenkiinnon asiakkaan taustaa kohtaan, luotettavuuden, mahdollisimman sujuvan hallinnon sekä sen, että työntekijä ei käytä omaa asemaansa vallan välineenä. Haastatellut painottivat, että asiakkaan tarpeet tulisi viranomaiskohtaamisessa ottaa huomioon niin, että asiakas tuntee tulleensa huomioduksi. Huomiota ja kiinnostusta voi osoittaa esimerkiksi kielenkäyttöön ja kommunikointiin liittyvillä seikoilla, kuten puhenopeuden ja sanojen valinnan sekä eleiden ja käyttäytymisen huomioimisella. (Hammar-Suutari 2006, 36.)

Hammar-Suutarin (2006, 41-42) maahanmuuttaja-asiakkaiden haastatteluissa hyvän viranomaisen kriteereiksi mainittiin ystävällisyys, rauhallisuus, huomaavaisuus, neuvontahalukkuus, kiinnostuneisuus, ammattitaitoisuus, selkokielisyys ja kiireettömyys sekä kyky ymmärtää asiakkaiden erityistarpeita. Lisäksi omat kokemukset vieraista kulttuureista voisivat haastateltavien

mukaan auttaa viranomaista paremmin kohtaamaan erilaisia taustoja omaavia asiakkaita. Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden lisääminen maahanmuuttajatyössä näyttäisi olevan siten asiakkaiden kannalta hyvin toivottavaa. (Hammar-Suutari 2006, 41-42.) Maahanmuuttajataustainen työntekijä voi toimia kulttuurisena välittäjänä tai sillanrakentajana kahden kulttuurin välissä (Forsander 1994, 64).

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus nähdään tavoiteltavina asioina viranomaistyössä. Maahanmuuttaja-asiakkaan ja työntekijän erilaiset etniset taustat saattavat asettaa omia lisähaasteitaan tasa-arvon toteutumiseksi. Virkailijat kokevat olevansa tasapuolisia pyrkiessään palvelemaan kaikkia asiakkaitaan samalla tavalla (Matinheikki-Kokko 1997, 53-54). Tasa-arvon ei tulisi kuitenkaan ymmärtää tarkoittavan ainoastaan samanlaista kohtelua. Kulttuurisesti hyvin homogeenisessä yhteiskunnassa samanlaisen kohtelun soveltaminen voi sujua ongelmitta, mutta monikulttuurisessa ympäristössä tämä on vaikeampaa. Liian tiukkaa tasa-arvoisen kohtelun periaatteen noudattamista onkin kritisoitu eri ryhmien erityistarpeiden huomiotta jättämisestä ja sen on pelätty johtavan etnisen eriarvoisuuden lisääntymiseen. Vuonna 2004 voimaan tullessa yhdenvertaisuuslaissa kuitenkin korostetaan, että kohtelemalla kaikkia samalla tavoin, ihmisiä ei tule saattaa eriarvoiseen asemaan. Erityistoimenpiteet, joiden tavoitteena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutuminen, ovat siten sallittuja. (Yhdenvertaisuuslaki 21/2004.) Kaija Matinheikki-Kokko toteaa väitöskirjassaan (1997, 53-54), että yhtäläinen kohtelu osoittautuu hyvinvointipalveluissa tärkeämmäksi kuin kulttuuristen lähtökohtien huomioiminen. Yhtäläinen kohtelu ja kulttuuristen lähtökohtien huomioiminen ovat kumpikin hyväksi katsottuja asioita. Näiden yhtäaikaisten huomioiminen näyttää kuitenkin olevan vaikeaa, ja ne saattavat olla ristiriidassa keskenään.

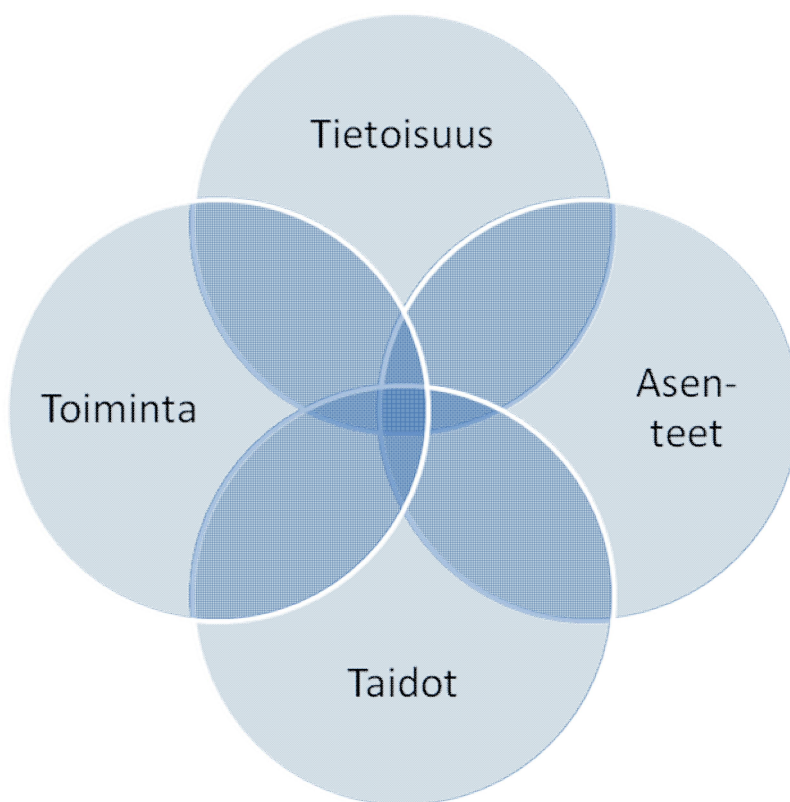
Työntekijän ja maahanmuuttaja-asiakkaan suhteessa vallan käsite on aina läsnä. Valtasuhte on aina epätasa-arvoinen, koska osapuolista toisella, tässä tapauksessa työntekijällä, on valta puuttua ja vaikuttaa toisen osapuolen elämään. (Forsander 1994, 56.) Riitta Järvinen on tutkinut väitöskirjassaan (2004) sitä, minkälaisia tieto- ja valtasuhteita maahanmuuttajatyö sisältää. Hän pohtii vuorovaikutussuhteeseen sisältyvää valtaa tilanteessa, jossa ammattiauttajan ja pakolaisen tapaamisen tavoitteena on rakentaa pakolaisen sosiaalista todellisuutta dialogin avulla. Kriittisenä kysymyksenä on, voiko näkemys muodostua tässä tilanteessa muuksi kuin valtakulttuurin edustajan näkemyksen mukaiseksi. (Järvinen 2004, 38.)

Monet maahanmuuttajat ja erityisesti pakolaiset ovat kotimaassaan menettäneet luottamuksensa viranomaisiin ja lähteneet maastaan mahdollisesti juuri näiden toiminnan takia. Tästä syystä

maahanmuuttajien voi olla vaikeaa vakuuttua viranomaisten tasapuolisuudesta ja luottaa hallintojärjestelmään. Erityisen tärkeää työntekijän on perustella toimintaansa ja tekemiään päätöksiä niissä tapauksissa, joissa päätös on asiakkaan kannalta kielteinen. (Forsander 1994, 57.)

3.3.3 Kulttuurien välinen kompetenssi

Kulttuurien välisen kompetenssin käsite kokoaa ja vetää yhteen edellä käsiteltyjä monikulttuurisen sosiaalityön asiakaskohtaamisessa huomioitavia seikkoja. Kulttuurien välinen kompetenssi muodostaa yhden tärkeän osa-alueen monikulttuurista sosiaalityötä tekevän sosiaalityöntekijän ammattitaidosta. Kulttuurien välinen kompetenssi pitää sisällään ne valmiudet, joita tarvitaan luonteivissa kulttuurien välisissä vuorovaikutustilanteissa. Kulttuurien välisen kompetenssin katsotaan muodostuvan neljästä eri ulottuvuudesta: asenteista, tietoisuudesta, taidoista ja toiminnasta. (Esim. Jokikokko 2002, 87; Hammar-Suutari 2006, 9.) Katri Jokikokko (2002, 87) tarkentaa, että osa-alueet ovat hyvin voimakkaasti kytkeytyneet toisiinsa ja kehittyvät rinnakkain. Kulttuurien välinen pätevyys edellyttää kaikkien osa-alueiden huomioimista.



KUVIO 1. Kulttuurien välinen kompetenssi (mukaiillen Hammar-Suutari 2006, 9)

Asenteet nähdään pätevyuden lähtökohtana ja edellytyksenä tasa-arvoon ja oikeudenmukaisuuteen pyrkivälle toiminnalle. Ne ovat osaksi tiedostamattomia ja niihin vaikuttaminen on siksi hidasta ja hankalaa. *Tietoisuus* tarkoittaa oman taustan ja toisten kulttuurien tuntemusta. Tärkeää on tunnistaa ennakkoluuloja, asenteita ja oletuksia niin yksilöiden kuin instituutioidenkin tasolla. *Taidot* sisältävät kyvyn arvioida kriittisesti omaa ja toisten toimintaa, kyvyn asettua toisten asemaan ja tuntea myötätuntoisuutta, sopeutua muuttuneisiin olosuhteisiin sekä vuorovaikutustaitojen hallintaa. Kun ihmisellä on tarvittavat kulttuurien väliset tiedot ja taidot sekä oikeudenmukaisuuteen pyrkivä asenne, hän voi *toiminnan* tasolla osoittaa kulttuurien välisen kompetenssin osaamistaan. (Jokikokko 2002, 87-89.)

Sari Hammar-Suutarin (2006) tutkimus osoittaa, että viranomaisten puhuessa kulttuurisista taidoista kulttuurien välinen kompetenssi ymmärretään melko kapeasti. Viranomaiset tunnistavat helpoiten taitoihin ja tietoisuuteen liittyviä seikkoja. Näihin myös yritetään vaikuttaa esimerkiksi tuntemalla myötätuntoa, kehittämällä vuorovaikutustaitoja tai hankkimalla tietoa eri kulttuureista. Kahta muuta ulottuvuutta, asenteita ja toimintaa ei oteta samalla tavalla huomioon. Kuitenkin asenteiden voi ajatella olevan kulttuurien välisen kompetenssin lähtökohta ja perusta. Toiminta muodostaa puolestaan tärkeimmän todellisessa vuorovaikutustilanteessa näkyvän ulottuvuuden. (Hammar-Suutari 2006, 47.)

Myös Kieran O'Hagan (2001, 97) esittää melko pessimistisen näkemyksen viranomaisten kulttuurien välisen kompetenssin osaamisesta. Hänen mukaansa sosiaali- ja terveysalan ammattilaisilla ei ole perinnettä kulttuurisesta kompetenssista tai kulttuurisesta sensitiivisyydestä. Tietoisuus monikulttuurisen näkökulman tärkeystä ammattilaisilla on, mutta tietoisuus ei aiheuta toimintaa. (O'Hagan 2001, 97) Erityisesti sosiaalityöllä O'Hagan ei näe olevan juuria kulttuuriselle kompetenssille. Hän katsoo sosiaalityön kirjallisuuden perustuvan pitkälti yksikulttuurisiin teorioihin ja käytäntöihin, ja sen tavoitteina olevan integraatio, assimilaatio ja yleispätevyys. (O'Hagan 2001, 97; 116.)

Kulttuurien välisen kompetenssin yhteydessä puhutaan kulttuurien välisestä herkkyydestä, kulttuurisensitiivisyydestä. O'Haganin tutkimuksessa iirin kieltä puhuvan vähemmistön näkemyksistä viranomaisen kulttuurisensitiivisyydestä haastatellut tuovat esiin kohtaamisia, joissa sosiaali- tai terveysalan ammattilainen on toiminut heidän mielestään kulttuurisesti herkästi tai eiherkästi (insensitivity). (O'Hagan 2001, 167.) Kulttuurinen herkkyyys nähdään toimintana tai sanoina, jotka on helppo havaita kunnioittaviksi tietylle kulttuurille. Kulttuurisesti herkkä ihminen

on tietoinen siitä, että kulttuuri ja kulttuuri-identiteetti ovat hyvin merkittäviä tekijöitä monen ihmisen elämässä. Kulttuurinen ei-herkkyys on puolestaan toimintaa tai sanoja, jotka eivät ole kunnioittavia tiettyä kulttuuria kohtaan ja jotka usein aiheuttavat loukkauksen ihmistä kohtaan. Kulttuurisesti ei-herkkä ihminen voi olla tietoinen tai tiedostamatta loukkaukset, jotka hän aiheuttaa. (O'Hagan 2001, 179.)

Tutkimuksessa haastateltavien kokemukset kulttuurisesti herkistä tai ei-herkistä ammattilaiskohtaamisista on jaoteltu kuuteen luokkaan (low, medium, high cultural sensitivity ja low, medium, high cultural insensitivity). Suuri osa kulttuurisesti herkistä tai ei-herkistä kokemuksista liittyy haastateltujen kieleen, erityisesti omankielisten nimien lausumiseen. Kulttuuriseksi herkkyydeksi koettiin jopa työntekijän yritys lausua nimet oikein. Myös työntekijän yleinen empaattisuus koettiin kulttuuriseksi herkkyydeksi. Kulttuurisen herkkyyden puute eli ei-herkkyys tuli esiin vahvimmin tapauksissa, joissa vanhemmat kokivat ammattilaisten kyseenalaistavan heidän arvonsa ja heidän kykynsä kasvattaa lapsiaan. (O'Hagan 2001, 197.)

3.3.4 Työntekijöiden tulkintoja monikulttuurisesta sosiaalityöstä

Merja Anis (2008b) on tutkinut väitöskirjansa eräässä artikkelissa lastensuojelun ammattilaisten tulkintoja monikulttuurisesta sosiaalityöstä². Hän on muodostanut kuusi erilaista puhetapaa, kehystä, jotka kuvaavat haastateltujen sosiaalityöntekijöiden puhetta. Kehykset on nimetty sosiaalityön tavoitteita kuvaavilla sanoilla seuraavasti: vieraannuttava, sopeuttava, tasa-arvoistava, kulttuuritietoinen, rasismitietoinen ja osallistava kehys. (Anis 2008b, 112.) Malcolm Paynen (1997) jäsentelystä erilaisista tavoista ymmärtää kulttuuristen vähemmistöjen asemaa yhteiskunnassa ja sosiaalityön asiakkaina löytyy yhtäläisyyksiä Aniksen muodostamiin kehyksiin. Tutkielmani analyysiosassa peilaan omia tutkimustuloksiani Aniksen kuuteen kehykseen. Seuraavaksi esittelen näitä kuutta kehystä liittäen mukaan huomioita Paynen jäsentelystä.

Vieraannuttavassa ja sopeuttavassa kehyksessä tuotetuille tulkinnoille on tyypillistä Paynen assimilaation mukaisesti, että maahanmuuttajan alkuperäisen, oman kulttuurin ei nähdä tarjoavan soveltuvia ja riittäviä tietoja ja taitoja uudessa ympäristössä selviytymiseen (Payne 1997, 248; Anis 2008b, 114). Sosiaalityö rakentuu vieraannuttavassa kehyksessä ongelmakeskeiseksi: kulttuuriset erot nähdään ongelmina ja puutteina. Vieraannuttava kehys tulee esiin, kun puhutaan pakolaisina

² Anis käyttää tekstissään käsitettä maahanmuuttajasosiaalityö.

maahan tulleista asiakkaista. Heille rakentuu traumaattisen menneisyyden omaavan, vieraaseen maahan siirretyn, ”toisen” identiteetti. Uuteen asuinmaahan sopeutumista parempana vaihtoehtona pidetään paluuta kotimaahan ja sosiaalityön tavoitteeksi nähdäänkin asiakkaan auttaminen selviytymään, kunnes hän palaa kotimaahansa. (Anis 2008b, 113-115.)

Sopeuttavassa kehyksessä korostuu vieraannuttavasta kehyksestä poiketen traumasta toipumisen ja uuteen asuinmaahan sopeutumisen mahdollisuus. Maahanmuuttajille kohdistetaan vaatimuksia nopeammasta integroitumisesta, johon kuuluu suomenkielen ja yhteiskunnallisten taitojen nopea oppiminen. Sosiaalityön tavoitteena on asiakkaan muutosprosessin ymmärtäminen, asiakkaan ohjaaminen ja opettaminen sopeutumaan suomalaiseen yhteiskuntaan. Sekä vieraannuttavassa että sopeuttavassa kehyksessä monikulttuurinen sosiaalityö nähdään erityisiä tietoja ja taitoja edellyttävänä vaikeana työnä, joka mielellään siirrettäisiin erityispalveluiden piiriin. (Anis 2008b, 114-116.)

Tasa-arvoistavassa kehyksessä korostetaan kaikkien samanlaisia oikeuksia saada palveluja ja samanlaista kohtelua riippumatta siitä, mihin väestöryhmään henkilö kuuluu. Tätä ideaa kutsutaan liberaaliseksi pluralismiksi, joka on yksi Paynen muodostamista tavoista nähdä vähemmistöjen asema yhteiskunnassa (Payne 1997, 249). Samanlaisen kohtelun katsotaan johtavan hyvään ja oikeudenmukaiseen lopputulokseen. Maahanmuuttaja-asiakkaan ongelmat rinnastuvat sosiaalityön asiakkaiden yleisiin ongelmatilanteisiin, jolloin ammattilaisten on niitä helppo ymmärtää. Kulttuuriin suhtaudutaan neutraalisti, eikä eroteta maahanmuuttajaerityisiä kysymyksiä tai menetelmiä. (Anis 2008b, 116-117.)

Kulttuuritietoisessa kehyksessä pidetään tärkeänä erilaisten kulttuurien tuntemusta ja erojen huomioimista. Tämän kehyksen taustalla on ajatus kulttuurisesta pluralismista. Kulttuurisen pluralismin tavoitteena on monikulttuurinen yhteiskunta, jossa yhteiskunnallisin toimenpitein arvostetaan ja tuetaan erilaisia kulttuurisia ryhmiä ja traditioita. (Payne 1997, 249.) Sosiaalityössä korostetaan tarvittavan ensisijaisesti kulttuurien tuntemusta ja toiseksi siihen kiinteästi liittyvää asiakaslähtöistä työtettä. Kulttuuritietoisessa kehyksessä tulee esiin tarve kehittää työmenetelmiä ja palveluja. Työntekijän ja maahanmuuttaja-asiakkaan välisen ymmärryksen helpottamiseksi toivotaan avuksi kulttuuritulkkeja. Sosiaalityön tavoitteena on asiakkaan omien kulttuuristen arvojen ja voimavarojen löytäminen, huomioiminen ja tukeminen. (Anis 2008b, 117-119.)

Rasismitietoisessa kehyksessä katsotaan eri yhteiskuntaryhmien omaavan lähtökohtaisesti eriarvoisen aseman. Taustalla on strukturalistinen näkemys, jonka mukaan eriarvoisten valta-asetelmien nähdään johtavan helposti siihen, että valtaväestö ei huomioi vähemmistöjen alisteista asemaa (Payne 1997, 249-250). Rasismitietoisessa kehyksessä puheessa sosiaalityöntekijät ovat tietoisia rasismien olemassaolosta, sen erilaisista ilmenemismuodoista ja seurauksista asiakkaiden elämässä. Rasismia saatetaan tunnistaa omissa asenteissa tai paikantaa se itsensä ulkopuolelle, esimerkiksi muihin viranomaisiin tai valtaväestöön yleisemmin. Valtaväestöön kuuluvan työntekijän ja vähemmistöryhmää edustavan asiakkaan välinen valta-asetelma tiedostetaan ja asiakkaiden mahdollinen luottamuksen puute katsotaan ymmärrettäväksi tästä johtuen. Sosiaalityön tavoitteena on rasismien ja muiden rakenteellisten ongelmien tiedostaminen ja syrjinnän vastustaminen. (Anis 2008b, 119-121.)

Osallistavassa kehyksessä korostetaan maahanmuuttajien ja heidän yhteisöjensä omien näkemysten keskeistä roolia palveluiden tuottamisessa ja kehittämisessä. Vähemmistöryhmien jäsenillä katsotaan olevan parempi ymmärrys omista eleyistä kokemuksistaan kuin valtayhteiskunnan jäsenillä. Tästä syystä heillä tulisi olla etuoikeus arvioida omaa tilannettaan. Paynen jäsenyyksessä empowerment -näkökulma³ vastaa osallistavaa kehystä (Payne 1997, 250). Kehyksessä pidetään tärkeänä tietää asiakkaiden kulttuurisista erityisyyksistä. Kulttuuritietoisuuteen kehykseen verrattuna maahanmuuttaja-asiakkaiden oma kokemus, tieto, osaaminen ja vastuu määrittyvät tässä kehyksessä kuitenkin vahvemmin. (Anis 2008b, 121-122.)

Sosiaalityöntekijän asenne tekemäänsä monikulttuurista sosiaalityötä kohtaan vaikuttaa paljon siihen, millaista kohtelua maahanmuuttaja-asiakas saa työntekijältä. Työntekijä saattaa tiedostamattakin muodostaa puheessaan erilaisia tulkintoja työstään. Kehysten peilaaminen omiin ajatuksiin voi toimia hyvänä itsereflektion menetelmänä. Näin työntekijä voi haastaa ja saada esille omat ehkä piilossakin olevat asenteensa ja ajatusmallinsa. Näitä erilaisia tulkintatapoja löytyy myös tämän tutkimuksen aineistosta sosiaalityöntekijöiden puheen analyysistä.

³ Payne käyttää käsitettä ”black perspectives”. Merja Anis on suomentanut käsitteen empowermentiksi, sillä suomenkielessä ei ole englanninkielistä käsitettä vastaavaa termiä. Payne puhuu ”black perspective” -kategoriassa empowerment -tavoitteesta, jolla hän viittaa asiakkaiden valtaistamiseen ja voimaannuttamiseen. (Ks. Anis 2008b, 125, viite 5.)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tämän tutkimuksen kohteena on maahanmuuttajien parissa tehtävä monikulttuurinen sosiaalityö. Tämä sosiaalityön erityisalue tulee kasvamaan tulevaisuudessa, sillä maahanmuuttajien määrä lisääntyy Suomessa vuosi vuodelta. Vaikka jo nykyään Suomesta puhutaan monikulttuurisena yhteiskuntana, on viranomaisten, tässä erityisesti sosiaalityöntekijöiden, kohtaamien maahanmuuttaja-asiakkaiden määrä melko pieni. Vähäisestä kokemuksesta johtuen monet työntekijät eivät välttämättä koe maahanmuuttajan kohtaamista helppona. Maahanmuuttaja-asiakkaan kohtaamiseen koetaan tarvittavan jotain erityistä osaamista, jota perustyötä tekevät eivät tunne omaavan.

Tarkastelen monikulttuurista sosiaalityötä asiantuntijuuden näkökulman kautta. Pyrin selvittämään, mitä monikulttuurisessa sosiaalityössä vaadittava asiantuntijuus on. Työssä tarvittavaa asiantuntijuutta ja erityisosaamista tarkastelemalla koen olevan mahdollista avata ja selventää maahanmuuttajien parissa tehtävää sosiaalityötä. Näin siitä voi myös tehdä helpommin lähestyttävän peruspalveluiden työntekijöille. Tässä luvussa määrittelen tutkimuskysymykseni, kuvaan aineistoni ja selvennän, miten tutkimus on toteutettu. Lopuksi pohdin tutkimuksen luotettavuutta ja muutamia tutkimuseettisiä seikkoja.

4.1 Tutkimuskysymykset

Näkökulmani monikulttuuriseen sosiaalityöhön on asiantuntijuus. Tarkastelun kohteena on siten monikulttuurisessa sosiaalityössä vaadittava asiantuntijuus. Tutkimuskysymykset muodostuvat yhdestä pääkysymyksestä ja kahdesta alakysymyksestä. Keskeinen tutkimuskysymykseni on:

Mitä on monikulttuurisen sosiaalityön asiantuntijuus?

Tutkimuskysymystä olen tarkentanut alakysymysten avulla. Alakysymykset ovat hieman konkreettisempia ja laajuudeltaan pienempiä kuin pääkysymys. Niiden avulla olen aloittanut aineiston tarkastelun. Alakysymykset auttavat minua siis pääsemään vastaamaan paremmin pääkysymykseen. Tutkimuskysymystä tarkentavat alakysymykset ovat seuraavat:

Miten sosiaalityöntekijät puhuvat maahanmuuttajien parissa tehtävästä sosiaalityöstä?

Mitä erityistä on maahanmuuttajien parissa tehtävässä sosiaalityössä?

4.2 Aineiston luonne ja keruu

Tutkimukseni aineisto muodostuu kahdesta osasta: ryhmäkeskusteluista ja yksilöhaastatteluista. Kyseessä on näin ollen aineistotriangulaatio, joka tarkoittaa sitä, että yhdessä tutkimuksessa yhdistellään useampia aineistoja keskenään (Eskola & Suoranta 1998, 69). Ryhmäkeskusteluja aineistossa on kolme, ja ne on nauhoitettu maahanmuuttajien parissa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työkokouksissa vuosina 2007 - 2008. Myös yksilöhaastatteluja on kolme ja ne ajoittuvat huhtikuuhun 2008. Haastateltavat ovat monikulttuurisessa sosiaalityössä toimivia sosiaalityöntekijöitä. Tässä luvussa kuvaan, miten aineisto on kerätty ja esittelen muodostuneen aineiston.

4.2.1 Ryhmäkeskustelut

Ryhmäkeskustelulla viitataan järjestettyyn keskustelutilaisuuteen, johon on kutsuttu joukko ihmisiä keskustelemaan tietyistä aiheista fokusoidusti mutta vapaamuotoisesti (Valtonen 2005, 223). Aineistoni ryhmäkeskustelut on nauhoitettu Pirkanmaan kuntien maahanmuuttajien parissa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden kolmessa työkokouksessa. Käytän jatkossa käsitettä *työkokous* viitatessani tilanteeseen, jossa aineisto on kerätty. Työkokouksesta on tullut *ryhmäkeskustelu* sen nauhoittamisen jälkeen eli sen muututtua aineistokseni. Ryhmäkeskustelulla viitataan myös kyseiseen aineistonkeruumetodiin yleisemmällä tasolla.

Työkokoukset ovat vakiintuneet toimintamalliksi Pirkanmaalla useamman vuoden aikana. Kokouksia pidetään noin kolme - neljä kertaa vuodessa. Koolle kutsujana on ALMA, Alueellisen maahanmuuttaja-asiakastyön kehittämissyksikön kehittäjä-sosiaalityöntekijä. Kutsutuiksi tulevat Pirkanmaan alueen kuntien maahanmuuttajien parissa työskentelevät sosiaalityöntekijät. Työkokouksien tarkoituksena on toimia vapaamuotoisina foorumeina, joissa keskustellaan etukäteen sovitusta teemasta. Kokoukset ovat oiva tilanne verkostoitua ja oppia tuntemaan naapurikuntien kollegoita sekä maahanmuuttajien parissa tehtävää sosiaalityötä oman toimipisteen

ulkopuolella. Kokouksilla on nähdäkseni myös työnohjauksellinen merkitys: niissä saa vertaistukea ja konkreettisiakin ratkaisuehdotuksia ongelmallisiin asiakastapauksiin.

Osallistuin kolmeen työkokoukseen vuosien 2007 - 2008 aikana ja nauhoitin nämä aineistokseni. Työkokoukset pidettiin kolmessa Pirkanmaan kunnassa. Ensimmäiseen työkokoukseen osallistui 8, toiseen 12 ja kolmanteen 11 henkilöä. Osallistujat olivat pääasiassa Pirkanmaan eri kunnissa monikulttuurista sosiaalityötä tekeviä sosiaalityöntekijöitä. Osallistujista kuusi henkilöä työskenteli isossa kunnassa, viisi henkilöä puolestaan pienissä kunnissa. Eri kuntien sosiaalityöntekijöiden lisäksi työkokouksiin osallistui muutama muu henkilö. Ensimmäisessä työkokouksessa oli kaksi hanketyöntekijää esittelemässä aikuissosiaalityön kehittämishanketta AKSELI:a. Toisessa työkokouksessa oli osan aikaa mukana ison kunnan maahanmuuttajatyön johtotehtävissä toimiva henkilö. Kolmanteen työkokoukseen osallistui kolme sosiaalialan opiskelijaa, jotka suorittivat eri toimipisteissä harjoittelujaan. Tähän työkokoukseen osallistui myös erään kunnan perhetyöntekijä, koska kokouksessa käsiteltävä aihe kosketti hänen työtään. Lisäksi ALMA -kehittämishankkeen kehittäjä-sosiaalityöntekijä osallistui jokaiseen työkokoukseen ja yhdessä kokouksessa mukana oli myös tämän hankkeen toinen työntekijä. Käytän jatkossa käsitteitä iso ja pieni kunta viitaten isolla kunnalla yhteen isoon kuntaan ja pienellä kunnalla useampiin pieniin kuntiin.

Työkokouksien osallistujat:

Ison kunnan sosiaalityöntekijöitä	6
Pienen kunnan sosiaalityöntekijöitä	5
Muita osallistujia	8

Työkokouksissa keskustelun vetäjänä toimii ALMA:n kehittäjä-sosiaalityöntekijä, joka myös kokoaa tilaisuuksista muistion. Ryhmän vetäjän eli moderaattorin rooli on keskeinen ryhmäkeskustelumethodissa. Hänen tehtävänsä on virittää otollinen ilmapiiri, ohjata keskustelua tavoitteiden mukaisesti sekä rohkaista ja kannustaa osallistujia keskustelemaan aiheesta. Vetäjä ei itse osallistu aktiivisesti keskusteluun vaan pyrkii saamaan osallistujien välille vuorovaikutusta. Näin keskusteluvastuu tietoisesti siirretään osallistujien hartioille. (Valtonen 2005, 223-224.) Vetäjän rooli on tärkeä myös työkokouksen etenemisen kannalta. Hän avaa sekä lopettaa tilaisuuden, mutta osallistuu keskusteluun vain vähän. Erona työkokouksen muihin osallistujiin on se, että vetäjä toimii kehittämishankkeen kehittäjä-sosiaalityöntekijänä ja tekee vain jonkin verran asiakastyötä valikoitujen asiakkaiden kanssa. Erottavana tekijänä osallistujien kesken on myös se, että he työskentelevät erikokoisissa kunnissa. Ensimmäisessä osassa analyysiani ison ja pienen

kunnan mukainen erottelu osoittautuu keskeiseksi. Erottelu kunnan koon mukaan ei ole kuitenkaan enää niin merkityksellinen toisessa osassa analyysiani. Työkokouksiin osallistujien yhteinen piirre on kuitenkin se, että heidän kaikkien työnkuva liittyy tiiviisti monikulttuuriseen sosiaalityöhön.

Työkokouksien kulun voi jakaa neljään vaiheeseen. Tilaisuuden alussa vetäjä toivotti osallistujat tervetulleiksi. Seuraavaksi tehtiin esittelykierron, jonka yhteydessä saatettiin tuoda esiin oman kunnan tämänhetkistä monikulttuurisen sosiaalityön tilannetta, huolia ja haasteita. Kolmantena osana oli päivän teeman mukainen alustus tai esittely, jonka jälkeen käytiin vapaata keskustelua ja verrattiin eri kuntien tilanteita kyseisessä aiheessa. Neljäntenä osiona oli ”olisiko jollain vielä jotain” -repliikki vetäjän puolelta, josta usein seurasi tilaisuuden lopetus ja seuraavan kokouskerran sopiminen.

Kolmen työkokouksen sisällön voi karkeasti jaotella seuraavasti:

Ensimmäinen työkokous:

- Kuulumiskierros
- AKSELI – Aikuissosiaalityön kehittämishankkeen esittely
- keskustelua, jossa painottuu monikulttuurisen sosiaalityön erityisyys / ei-erityisyys ja peruspalveluiden rooli maahanmuuttajien kohtaamisessa.

Toinen työkokous:

- Kuulumiskierros
- kehittämistehtävän ”Moniammatillisen ryhmän työnohjaus” esittely
- keskustelua ja kokemuksia työnohjauksesta.

Kolmas työkokous:

- Kuulumiskierros
- keskustelua kotouttamissuunnitelmista ja kotoutumisesta.

Ryhmähaastattelujen, kuten myös tässä tapauksessa ryhmäkeskustelun avulla tutkijan on mahdollista päästä tutkittavien maailmaan (Eskola & Suoranta 1998, 96). Käytän aineistoni tästä osasta nimitystä ryhmäkeskustelu ryhmähaastattelun sijaan johtuen omasta passiivisesta tutkijan roolistani. Toimin enemmänkin havainnoijana, enkä osallistunut käytyyn keskusteluun. Tätä pidän hyvänä asiana, koska näin aineistostani tuli ”aito” ja ”luonnollinen”. Osallistujat keskustelivat

aiheista, jotka ovat tärkeitä heidän työnsä kannalta eivätkä aiheet tulleet määritetyiksi minun tutkimusintressini mukaan. Aineistoa, joka on olemassa tutkimuksen tekemisestä ja tekijästä riippumatta kutsutaan nimellä *naturally occurring data* (Alasuutari 1994, 74). Tällaisen aineiston keruu tapahtuu yleensä ulkokohtaisen havainnoinnin keinoin, jolloin tutkittava kohde ei juuri mitenkään häiriinny tutkimuksen suorittamisesta (Alasuutari 1994, 74). Tärkeää on huomioida, että työkokouksien nauhoittamisella saattoi silti olla vaikutusta henkilöiden käyttäytymiseen. Oma näkemykseni kuitenkin on, että työkokouksissa nauhurin läsnäolo unohtui muutaman minuutin jälkeen ja osallistujat keskustelivat hyvin avoimesti.

Ryhmäkeskustelu on toiminut käytännön markkinatutkimuksessa yleisimpänä kvalitatiivisena tiedonkeruumuotona. Tässä hyödynnetään ryhmän luovaa potentiaalia: osallistujien vuorovaikutteiset kommentit ja ideat ruokkivat toinen toisiaan ja muodostavat uusia, yllättäviä näkökulmia ja huomioita. (Valtonen 2005, 225-226.) Ryhmäkeskustelujen rikkautena pidän niiden edellä käsitellyn ”aitouden” lisäksi juuri tätä vuorovaikutuksellisuutta. Keskustelu etenee kommentoimalla toinen toistensa näkemyksiä ja tuomalla esiin omia mielipiteitä. Keskusteluun saattaa nousta asioita, joita yksilöhaastatteluissa ei olisi tullut esiin. Vuorovaikutteisuus synnyttää uusia näkökulmia. Viime aikoina ryhmäkeskustelun käyttö on lisääntynyt myös akateemisessa yhteiskunnallisessa tutkimuksessa. (Valtonen 2005, 225-226.)

4.2.2 Yksilöhaastattelut

Yksilöhaastatteluja on aineistossani kolme. Haastattelut toteutin huhtikuussa 2008 haastateltujen työpaikoilla. Työkokouksien kautta sain yhteyden monikulttuurista sosiaalityötä tekeviin sosiaalityöntekijöihin ja pyysin heitä haastateltaviksi. Suostumus haastatteluihin oli helppo saada. Olin tavannut kaikki haastateltavani muutamia kertoja aiemmin työkokouksien yhteydessä. Tästä syystä he tunsivat minut etukäteen sekä tiesivät tutkimusaiheeni. Lisäksi, kukapa ei haluaisi tulla haastatelluksi omasta asiantuntijuudestaan?

Haastateltavani eroavat työkokemuksen pituuden, työtehtäviensä sekä sen kunnan perusteella, jossa he työskentelevät. Yksi haastateltavistani on ALMA:n kehittäjä-sosiaalityöntekijä. Hänellä on noin 18 vuoden työkokemus maahanmuuttajien parissa tehtävästä sosiaalityöstä. Hän on toiminut asiakastyössä sekä kehittämistehtävissä ennen nykyistä työtään. Toinen haastateltava on pitkän työuran maahanmuuttajien parissa tehnyt sosiaalityöntekijä. Hän on työskennellyt lähes 20 vuotta asiakastyössä maahanmuuttajien parissa. Hän työskentelee isossa kunnassa. Kolmas haastateltavani

on kokenut sosiaalityöntekijä, jolla on monikulttuurisesta sosiaalityöstä vain noin vuoden työkokemus taustalla. Sosiaalityön muista tehtävistä hänellä on yli 20 vuoden työkokemus. Hän työskentelee pienessä kunnassa. Valitsin nämä erilaiset taustat omaavat sosiaalityöntekijät haastateltavikseni, sillä tavoitteenani oli saada nousemaan esiin erilaista puhetta asiantuntijuudesta.

Tutkimuksessani haastattelujen tarkoituksena oli päästä ryhmäkeskusteluja syvemmälle ja selventää niissä nousseita epäselviä ja keskeneräisiä teemoja sekä tarkentaa erityisen mielenkiintoisia aiheita. Haastattelut toteutin teemahaastattelun tapaan. Teemahaastattelussa haastattelun aihepiirit, teema-alueet on etukäteen määritetty, mutta haastattelijalla ei ole valmiita kysymyksiä vaan tukilista läpi käytävistä asioista (Eskola & Suoranta 1998, 87). Teemahaastattelun vahvuutena näen sen, että se on muodoltaan hyvin avoin, jolloin vastaaja voi puhua vapaamuotoisesti. Kuitenkin etukäteen täsmennetyt teemat auttavat varmistumaan siitä, että jokaisen haastateltavan kanssa käydään samat aiheet läpi. (Eskola & Suoranta 1998, 88.)

Haastattelut etenivät seuraavien teemojen mukaan:

I Oma työhistoria / tausta

II Kerro työstäsi

Mistä osista työ muodostuu?

Mikä haasteellista / mikä helppoa? Miksi?

III Monikulttuurinen sosiaalityö yhtenä sosiaalityön osa-alueena

Mitä erityistä työssä on?

Mitä taitoja se vaatii työntekijältä?

Millainen on hyvä maahanmuuttajien parissa työskentelevä sosiaalityöntekijä?

IV Minkälaista monikulttuurinen sosiaalityö on (toivot sen olevan) vuonna 2018?

Tutkijan roolini haastattelutilanteissa oli hyvin erilainen verrattuna ryhmäkeskusteluihin. Kysymysaiheiden suunnittelun lisäksi haastatteluun valmistautumisen yhteydessä otin huomioon tilanteen vuorovaikutuksellisuuden. Tämä edellytti etenkin luottamuksen rakentamista haastateltavaan ja neutraalisuuden säilyttämistä (Ruusuvoori & Tiittula 2005, 40-51). Haastattelun alussa kertosin tutkimusaiheeni ja kerroin lyhyesti teemoista, joiden mukaan haastattelun olin suunnitellut etenevän. Haastattelutilanteita helpotti se, että olin tavannut haastateltavani aikaisemmin. Haastattelutilanteet olivat melko tuttavallisia. Kysymykset olivat haastateltavien

mukaan mieleisiä ja niihin oli helpohko vastata. Lopuksi kiitin haastattelusta ja saamistani ”hyvistä vastauksista”.

Työkokouksista ja yksilöhaastatteluista muodostui yhdessä arvokas aineistotriangulaatio. Aineisto oli tarpeeksi monipuolinen ja toisaalta tarpeeksi samanlainen, jotta sen yhtenäinen analysointi oli mahdollista. Seuraavaksi esittelen, miten olen lähtenyt käsittelemään aineistoani ja millaista analyysimenetelmää olen käyttänyt tutkimustuloksiini pääsemiseksi.

4.3 Aineiston käsittely ja analysointi

Tutkimuksen aineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä ja analyysin tarkoitus on luoda sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Analyysissä aineisto pyritään järjestämään tiiviiseen ja selkeään muotoon kadottamatta sen sisältämää informaatiota. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 110.) Seuraavaksi esittelen, miten olen käyttänyt teemoittelua ja sisällönanalyysia analyysimenetelminäni. Ensiksi olen järjestänyt aineistoa koodauksen ja kategorisoinnin avulla. Toiseksi olen jatkotyöstänyt kategorioita teemoittelulla. Kolmanneksi olen luonut teoreettisia käsitteitä, tulkinnut tuloksia ja vetänyt niistä johtopäätöksiä.

Ryhmäkeskustelussa ryhmän vuorovaikutus on keskeistä ja ryhmäkeskustelua voi siten tarkastella sosiaalisena vuorovaikutustilanteena, jossa tärkeitä tarkastelukohteita ovat ryhmän kokoaminen, vetäminen, aloitus ja lopetus sekä keskustelun luonne, ylläpito ja ohjailu (Valtonen 2005, 228-240). Hedelmällisenä analyysimenetelmänä voisikin toimia keskustelunanalyttinen metodi, joka keskittyisi erityisesti vuorovaikutuksen käännteiden, dynamiikan ja tekniikoiden tarkasteluun (Valtonen 2005, 226-227). Omassa tutkimuksessani keskityn kuitenkin keskustelun sisältöön. En tarkastele ryhmäkeskustelua niinkään tilanteena, vaan oleellista on, mitä asioita keskustelussa nousee esiin ja miten niistä puhutaan. Sama tavoite eli keskittyminen puheen sisältöön ilmenee myös yksilöhaastattelujen analyysissä.

Aineiston käsittelyn olen aloittanut litteroimalla ryhmäkeskustelut ja yksilöhaastattelut. Litterointi on aikaa vievää puuhaa, mutta samalla aineisto tulee tutuksi, mikä on tärkeää tutkimuksen teossa (Eskola & Suoranta 1998, 152). Litteroinnissa olen pyrkinyt pitämään haastateltujen puheen melko alkuperäisenä. En ole muuttanut puhetta täysin kirjakieliseen muotoon, mutta olen poistanut turhat sanat, kuten ”ööh”, ”hmm” tai ”niinku”. Aineistositaatit, jotka ovat työkokouksesta, olen merkinnyt

kirjainparilla TK. Työkokoukset olen myös numeroinut numeroin 1, 2 ja 3. Haastatteluista peräisin olevat aineistositaatit olen puolestaan merkannut H-kirjaimella. Olen antanut jokaiselle tutkittavalle satunnaisen numeron, jonka olen merkinnyt lyhenteen jälkeen.

Ensimmäinen tehtävä laadullisessa analyysissä on aineiston järjestäminen sen jälkeen, kun se on kerätty, purettu tekstiksi ja valmisteltu teknisesti käsiteltävään muotoon (Eskola & Suoranta 1998, 151). Olen käyttänyt koodausta aineiston järjestämiseksi. Näin selvensin tarkoituksenmukaista aineistoa ja asetin tietyt lähtökohdat tulkinnalle ja päätelmille (Coffey & Atkinson 1996, 27). Koodauksella nähdään olevan kaksi tarkoitusta. Ensimmäinen on aineiston yksinkertaistaminen ja selventäminen luomalla kategorioita. Toinen on aineiston laajentaminen synnyttämällä uusia kysymyksiä ja tulkinnan tasoja. (Coffey & Atkinson 1996, 30.) Koodaus toimi omassa analyysissäni näissä molemmissa tarkoituksissa. Koodauksen avulla pilkoin aineistoa helpommin tulkittaviin osiin, muodostin havaintoja ja kävin sitä systemaattisesti läpi (Eskola & Suoranta 1998, 156).

Aineiston tarkka käsittely jo koodausvaiheessa auttaa jäsentämään kategorioita, jotka vaativat tarkempaa analysointia, oli kyseessä sitten mikä tahansa menetelmä. On tärkeää muistaa, että kategoriat ovat organisoituja käsitteitä, apuvälineitä analysointiin ja jatkotyöstämiseen. Kategorioiden luominen on eräs tapa aloittaa ajattelu ja kirjoittaminen aineistosta systemaattisella ja organisoidulla tavalla. (Coffey & Atkinson 1996, 32.) Koodaus tai kategorisointi ei kuitenkaan ole synonyymi analysoinnille.

Analyysin toisessa vaiheessa olen syventänyt kategorioita teemoittelun avulla. Näin muodostuneiden teemojen varaan rakennan analyysini luvussa 5. Kolmannessa vaiheessa tulkitsen tuloksia teemoihin tukeutuen ja esitän tutkimukseni johtopäätökset. Peilaan analyysini tuloksia Merja Aniksen (2008b, 114-122) monikulttuurisen sosiaalityön tulkintakehyksiin. Tutkimuksen johtopäätöksissä vertaan tuloksiani Kyösti Raunion (2004, 101-105) jäsentämiin eri tiedon lajeihin, joista sosiaalityön asiantuntijuuden katsotaan muodostuvan. Aniksen tulkintakehykset on esitelty luvussa 3.3.4. ja Raunion näkemys sosiaalityön asiantuntijuuden muodostumisesta taas luvussa 3.2. Analyysin kolme eri vaihetta kuitenkin todellisuudessa limittyivät toisiinsa, eikä etenkään toisen ja kolmannen vaiheen erottelu ole niin yksinkertaista kuin se tässä esitettynä vaikuttaisi olevan.

Analyysitapani on suurimmaksi osaksi aineistolähtöinen. Aineistolähtöisen analyysin mukaisesti analyysiyksiköt on valittu aineistosta tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun mukaisesti.

Analyysi on perustunut tulkintaan ja päättelyyn, jossa edetään empiirisestä aineistosta kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä. Empiirinen aineisto on näin liitetty teoreettisiin käsitteisiin ja tuloksissa on esitetty empiirisestä aineistosta muodostettu malli. (Tuomi & Sarajärvi 2003, 115.)

Puhdasta aineistolähtöistä tutkimusta on kuitenkin hyvin vaikea toteuttaa kokonaisvaltaisesti, sillä ei ole olemassa täysin objektiivisia havaintoja. Aineistolähtöisyyden lisäksi analyysissäni on piirteitä teoriasidonnaisuudesta tai teoriaohjaavuudesta. Teoriasidonnaisuus tulee tutkimuksessani esille siinä, että aikaisemmillä havainnoilla, tiedoilla ja teorioilla on ollut merkitystä analyysin toteuttamisessa. Olen itse tutkijana määrittänyt käytetyt käsitteet, tutkimusasetelman ja menetelmät. Teoriasidonnaisen analyysin mukaisesti osa teoreettisista käsitteistä on siis tuotu analyysiin valmiina, ilmiöstä ”jo tiedettynä”. (Tuomi & Sarajärvi 2003, 98.)

4.4 Tutkimuksen etiikka ja luotettavuus

Tutkimuseettisten seikkojen huomioiminen on tärkeää missä tahansa tieteellisessä tutkimuksessa. Tutkimuksessa pitää noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä ja huomioida tutkimuksen etiikkaan liittyviä seikkoja (Hallamaa ym. 2006). Seuraavaksi käsittelen tässä tutkimuksessa pohdintaa herättäneitä tutkimusetiikkaan liittyviä seikkoja sekä arvioin tutkimuksen luotettavuutta.

Tutkittavien yksityisyydensuojaa ja aineiston anonymisointia olen pohtinut paljon. Ihmisten yksityisyyden kunnioittaminen on yksi tärkeimpiä tutkimuseettisiä normeja. Tutkittavien anonymitietin turvaaminen on yksi osa-alue yksityisyyden kunnioittamisessa. Lisäksi tutkittavien itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen sekä tietojen luottamuksellisuuden turvaaminen ovat tärkeitä tutkimuksessa huomioitavia seikkoja. (Kuula 2006, 124.) Pyytäessäni lupaa työkokousten nauhoittamiseen, kerroin, mihin tarkoitukseen ja miten aineistoa tulaisiin käyttää. Lähestyin työkokouksiin osallistuvia sosiaalityöntekijöitä kirjeellä, jossa kuvasin lyhyesti tutkimukseni tarkoituksen ja painotin sitä, että tutkittavat eivät ole yksilöinä tunnistettavissa tutkimuksessa. Kirje on liitteenä (Liite 1). Jokaisen työkokouksen aluksi keskusteltiin tekeillä olevasta tutkimuksestani ja lupa nauhoittamiseen pyydettiin osallistujilta aina uudelleen kirjallisesti. Yksilöhaastatteluihin suostumisen katsoin tarkoittavan automaattisesti tutkimuslupaa tutkittavilta.

Aineiston anonymisoinniseksi käytän käsitteitä iso ja pieni kunta. Olen poistanut aineistositaateissa olevat nimet ja sellaiset asiat, joiden avulla tutkittavan voisi helposti yhdistää tietyn kunnan sosiaalityöntekijäksi. Muutamien sitaattien kohdalla tunnistettavuus saattaa kuitenkin olla mahdollista, etenkin niille, jotka työskentelevät monikulttuurisen sosiaalityön parissa Pirkanmaalla. Näissä tapauksissa otin yhteyttä sitaatin tuottaneeseen työntekijään ja kysyin hänen mielipidettään hänen mahdollisesta tunnistettavuudesta sitaatin perusteella. Tutkittavat eivät nähneet asiaa ongelmana ja sain suostumuksen käyttää sitaattia siinä muodossa kuin se on tekstissä.

Metodikirjallisuudessa tutkimusmenetelmien luotettavuutta käsitellään yleensä käsitteillä validiteetti ja reliabiliteetti. Validiteetilla tarkoitetaan tutkimusmenetelmän tai mittarin kykyä mitata juuri sitä, mitä sillä oli tarkoituskin mitata. Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimustulosten toistettavuutta eli tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tulkintoja. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 216.) Laadullisen tutkimuksen piirissä näiden käsitteiden käyttöä on kritisoitu siksi, että ne ovat syntyneet määrällisen tutkimuksen piirissä ja käsitteinä niiden ala vastaa lähinnä määrällisen tutkimuksen tarpeita. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioimiseksi onkin esitetty muita kriteerejä. Nämä kriteerit ovat saaneet monenlaisia tulkintoja ja suomalaisessa kirjallisuudessa lisäksi erilaisia käännöksiä. Luotettavuutta laadullisessa tutkimuksessa voidaan arvioida seuraavien käsitteiden avulla: uskottavuus, vastaavuus, siirrettävyys, luotettavuus, tutkimustilanteen arviointi, varmuus, riippuvuus, vakiintuneisuus, vahvistettavuus ja vahvistuvuus. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 133-137.) Selkeyden vuoksi arvioin omaa tutkimusta kuitenkin validiteetin ja reliabiliteetin käsitteiden avulla.

Validiteetti toteutuu tutkimuksessani mielestäni melko hyvin. Tutkimuskysymykseni *Mitä on monikulttuurisen sosiaalityön asiantuntijuus?* antaa mahdollisuuden tarkastella asiantuntijuutta laajasti. Ryhmäkeskustelut ja yksilöhaastattelut antoivat mielestäni tarpeeksi kattavan kuvan Pirkanmaan maahanmuuttajien parissa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden näkemyksistä. Aineistolähtöinen analyysitapa ja herkkyys aineiston tarkastelussa lisäävät validiteettia. Sisällönanalyysin ja teemoittelun avulla olen mielestäni onnistunut vastaamaan aineistoni analyysin perusteella tutkimuskysymykseeni monikulttuurisen sosiaalityön asiantuntijuudesta.

Reliabiliteettia eli tutkimustulosten toistettavuutta olen vahvistanut kuvaamalla yksityiskohtaisesti analyysin eri vaiheita. Lisäksi olen pyrkinyt tuomaan esiin tutkimuksen edetessä niitä valintoja, joita olen tutkijana tehnyt. Tutkimuksen hyvästä läpinäkyvyydestä johtuen katson, että analyysi on

mahdollista toistaa samoin tutkimustuloksia. Lisäksi esiin tulleet näkemykset ja niistä tehdyt tulkinnat vastaavat aiheesta saatuja aiempia tutkimustuloksia, joita on esitelty luvussa 3.3.

Luotettavuuden parantamiseksi olen käyttänyt face-validiteettia. Face-validiteetilla tarkoitetaan sitä, että tulokset esitetään niille henkilöille, joita aineistot koskevat tai ovat muutoin tuttuja tutkittavan ilmiön kanssa. Heitä pyydetään arvioimaan, vastaavatko tulokset tutkittua. (Tuomi & Sarajärvi 2003, 139.) Virallisen tutkielmani ohjaajan lisäksi olen saanut runsaasti apua ALMA -kehittämishankkeen kehittäjä-sosiaalityöntekijältä. Kehittäjä-sosiaalityöntekijä on myös yksi tutkimukseni haastatelluista. Tutkimuksen aiheen pohdinnassa ja rajauksessa hänestä on ollut suuri apu. Tutkimusprosessin kuluessa kehittäjä-sosiaalityöntekijä on kommentoinut tekstiäni muutamaan kertaan ja antanut hyödyllisiä lähdevinkkejä. Keskustelut hänen kanssaan ovat tuoneet uusia näkökulmia tutkimusasetelmaan. Tutkimuksen alustavien tulosten kommentoinnin avulla olen tarkentanut muutamia kohtia.

En pidä ongelmana sitä, että kehittäjä-sosiaalityöntekijä on samaan aikaan ollut sekä tutkittavana että ohjannut tutkimusta. Olen suhtautunut häneltä saamiini kommentteihin kriittisesti ja pohtinut niiden hyödynnettävyyttä oman tutkimusintressini kannalta. Koen, että kehittäjä-sosiaalityöntekijän ohjausavusta on ollut enemmänkin hyötyä tutkimuksen luotettavuuden kannalta. Pitkä työkokemus monikulttuurisessa sosiaalityössä antaa erilaista näkökulmaa tutkimusasetelman ja tekstini kommentointiin kuin mitä minulla vain vähäisen kokemuksen monikulttuurisesta sosiaalityöstä omaavana on.

Face-validiteettia olen hyödyntänyt myös toisella tavalla. Esittelin toukokuussa 2009 tutkimuksen tuloksia työkokouksessa, joka vastaa aineistoni työkokouksia. Osa toukokuun työkokouksen osallistujista oli samoja henkilöitä kuin aineistoni työkokouksissa. Tulosten esittely herätti kokouksessa keskustelua. Analyysissä esiin nousevien seikkojen koettiin olevan työssä läsnä myös tällä hetkellä. Tutkimuksen tuloksia en ole muokannut keskustelun perusteella, mutta keskustelu antoi varmuuden siitä, että saamani tulokset vastaavat tutkittua.

Lopuksi haluan tuoda esille, että tutkimuksen luotettavuutta lisää myös ryhmäkeskustelujen ”aitous”. Aitoudella tarkoitan tässä sitä, että keskustelut olisivat olemassa sellaisinaan ilman tutkimustanikin. Oma tutkimusintressini ei ole siis ohjannut ryhmäkeskusteluissa käsiteltyjä asioita, vaan keskustelussa olevat asiat määräytyvät osallistujien kesken. Sosiaalityöntekijät nostavat keskusteluun heille itselleen tärkeitä ja merkittäviä asioita.

5 ANALYYSI

Aineiston tarkastelussa keskityn siihen, miten työntekijät puhuvat omasta työstään. Tämän näkökulman kautta syvennyn tarkastelemaan sitä, mitä on monikulttuurisen sosiaalityön erityisyys, toisin sanoen työssä vaadittava erityisasiantuntijuus. Ryhmäkeskusteluja ja yksilöhaastatteluja tarkastelin aluksi kahtena erillisenä kokonaisuutena. Tämä oli perusteltua aineistojen erilaisuudella. Kontekstit, joissa työkokoukset ja haastattelut on tuotettu, ovat erilaisia. Alustavaa analyysiä tehtyäni kuitenkin huomasin, että nämä kaksi aineistolajia tukevat toisiaan ja samat kategoriat alkoivat löytyä kummastakin aineistosta. Aineistojen alustavasta erillisestä tarkastelusta oli kuitenkin hyötyä, sillä se auttoi minua jäsentämään ja kategorisoimaan aineistoa muotoon, jota on ollut helpompi jatkossa analysoida.

Analyysiluku jakautuu kahteen osaan. Ensimmäisessä osassa tarkastelun kohteena on se, millaiselta työ maahanmuuttajien parissa näyttää sosiaalityöntekijöiden puheessa. Monikulttuurinen sosiaalityö osoittautuu melko erilaiseksi riippuen siitä, työskenteleekö sosiaalityöntekijä pienessä vai isossa kunnassa. Kunnan koko vaikuttaa siihen, että työtä tehdään joko yksin tai ryhmässä. Olen jaotellut analyysiluvun ensimmäistä osaa ison ja pienen kunnan eroavaisuuksien mukaan. Huomionarvoista tässä on, että käyttäessäni käsitettä pieni kunta viittaan useampaan pieneen kuntaan. Keskeisinä teemoina nousevat esiin työnkuvan sekavuus, epävarmuus ja ajanpuute. Kokemus siitä, että työtä tehdään yksin, on myös hallitseva.

Analyysiluvun toinen osa muodostuu monikulttuurisen sosiaalityön asiantuntijuudesta käydyn keskustelun tarkastelusta. Tässä luvussa vahva sosiaalityöntekijän identiteetti ja puhe monikulttuurisen sosiaalityön ei-erityisyydestä korostuvat. Toisaalta monikulttuurisen sosiaalityön erityisyyttä painotetaan ja tuodaan esiin tekijöitä, joita maahanmuuttajien parissa tehtävässä työssä tarvitaan. Nämä kaksi erilaista puhetapaa ovat vastakkaisia ja muodostavat ristiriidan, jonka kautta tarkastelen monikulttuurisen sosiaalityön asiantuntijuutta. Kaksi erilaista näkemystä asiantuntijuudesta ja näiden keskinäinen ristiriitaisuus myös nousevat tutkimuksen keskeisiksi tuloksiksi.

5.1 Monikulttuurinen sosiaalityö isossa ja pienessä kunnassa

Kaikki aineistoni sosiaalityöntekijät työskentelevät maahanmuuttajien parissa. Työnkuva, työn haasteet ja puhe omasta työstä näyttäytyvät kuitenkin melko erilaisilta riippuen siitä, minkä kokoisessa kunnassa työtä tehdään. Kunnan koon vaikutus työnkuvaan ei ole ainoastaan monikulttuurisen sosiaalityön ominaispiirre. Myös muilla sosiaalityön osa-alueilla työ näyttäisi eroavan nimenomaan siitä riippuen, minkä kokoisessa kunnassa työtä tehdään. Kuntakoko vaikuttaa kunnan mahdollisuuteen erikoistua palveluissa. Suuremmissa kunnissa on sekä riittävän suuret asiakasmäärät että suurten organisaatioiden mahdollistamat resurssit. Pienissä kunnissa pienellä työntekijämäärällä tehtävä sosiaalityö on aina kokonaisvaltaista, koska sosiaalityön tehtäviä ei ole mahdollista eriyttää. (Raunio 2004, 44.)

Monikulttuurisessa sosiaalityössä erot ison ja pienen kunnan välillä johtuvat ensisijaisesti eroista asiakasmäärissä: isossa kunnassa maahanmuuttajia on huomattavasti enemmän kuin pienessä kunnassa. Tämä vaikuttaa työn resurssointiin, mikä näkyy niin työntekijöiden määrässä kuin maahanmuuttajille suunnattujen palveluiden tarjonnassa. Isossa kunnassa monikulttuurista sosiaalityötä tehdään eriytetysti maahanmuuttajille organisoiduissa yksiköissä ja kunnassa työskentelee useampi monikulttuuriseen sosiaalityöhön erikoistunut sosiaalityöntekijä. Pienessä kunnassa maahanmuuttajien parissa tehtävä sosiaalityö on useimmiten yhden työntekijän vastuulla, jonka työnkuvaan kuuluu myös muita sosiaalityön osa-alueita.

Ison kunnan sosiaalityöntekijöitä on aineistossani äänessä kuusi henkilöä, pienen kunnan sosiaalityöntekijöitä on yhteensä viisi. Aineisto on kuvattu tarkemmin luvussa 4.2. Sekä ison että pienen kunnan sosiaalityöntekijät kokevat kunnan koon vaikuttavan maahanmuuttajien parissa tehtävään sosiaalityöhön. Ison kunnan sosiaalityöntekijä katsoo samankokoisten kuntien kanssa tehtävän yhteistyön hedelmälliseksi kunnissa tehtävästä monikulttuurisen sosiaalityön samankaltaisuudesta johtuen. Hän kommentoi työn erilaisuutta erikokoisissa kunnissa:

Tietysti siinä on sellasia erilaisia tarpeita eri kunnissa, erilaisia näkökulmia, miksi siihen tullaan ja sitä kannattaa mieltä ja sit työ on erilaista. (H3)

Mutta sitten kun me ollaan järjestetty tällaisia kolmen kaupungin tapaamisia, meillä on ollut Kaupunki A, Kaupunki B, Kaupunki C -tapaamisia, ne oli ihan vuosittain. Meillä oli eri teema, tavattiin eri kaupungeissa ja se oli tosi hyödyllistä, koska meille on tullut hyvin samankaltaisia asiakasryhmiä, samoja määriä, samantyyppiset

toimistot. Silloin se on enemmän sitä kollegan tukee kun sitten pienessä kunnassa, jossa yksi työntekijä hoitaa kaiken. (H3)

Myös pienen kunnan työntekijät katsovat monikulttuurisen sosiaalityön olevan erilaista isossa ja pienessä kunnassa. Erilaisuus tulee esiin organisaation näkökulman, työn sisällön ja odotusten kohdalla. Eräs sosiaalityöntekijä näkee oman työnsä olevan ”näpertelyä” verrattuna ison kunnan toimintaan. Näpertelyllä työntekijä tarkoittaa ja pohtii pienestä asiakasmäärästä johtuvaa oman työnsä vähäistä merkitystä kokonaisuuden kannalta. Pienen kunnan sosiaalityöntekijä tuo esiin kuntakoosta johtuvaa työn erilaisuutta seuraavaan tapaan:

Kyllähän heidän näkökulma, näitten työntekijöitten, on aivan erilainen kuin mitä meidän. Tai siis sillä tavalla, että se työn sisältö ja varmaan ne odotukset ja se organisaation rakenne ja kaikki, ne on siis suurempaa ja sanotaanko, tieteellisempää tai jostakin viitekehystä lähtevää. (H1)

Mutta kyllähän tää sellasta näpertelyä on. Joskus kuuntelee niin kun isomman kunnan näkökulmasta niitä juttuja, niin tulee mieleen, että mikä merkitys tälläkin on tän kokonaisuuden kannalta, että me kymmenen ihmistä haalitaan tänne jostain maailman ääristä vuosittain. Että jotenkin toivois, että tää homma ois enemmän semmosta suunnitelmallisempaa ja semmosta. (H1)

Ison ja pienen kunnan monikulttuurisen sosiaalityön erilaisuus korostuu sosiaalityöntekijöiden puhuessa omasta työstään, sen haasteista ja ongelmakohdista. Kunnan koko määrittää sen, tehdäänkö työtä ryhmässä vai yksin. Aineiston keskeisiksi teemoiksi nousivat työnkuvan sekavuus, epävarmuus ja ajanpuute sekä kokemus siitä, että työtä tehdään melko yksin. Ison ja pienen kunnan monikulttuurinen sosiaalityö eroaa näiden teemojen osalta. Osittain kuntien välillä löytyy myös yhtäläisyyksiä. Seuraavaksi käsitellään ison ja pienen kunnan eroavaisuuksia ja yhtäläisyyksiä edellä mainittujen teemojen kautta.

5.1.1 Työnkuvan sekavuus, epävarmuus ja ajanpuute

Työnkuvan sekavuus tulee esiin erityisesti pienen kunnan sosiaalityöntekijöiden puheessa. Pienessä kunnassa yhden sosiaalityöntekijän vastuulla on useimmiten kunnan maahanmuuttajien parissa tehtävä sosiaalityö. Tämä pakolaistyöksi kutsuttu työmuoto muodostaa noin puolet työntekijän työnkuvasta. Pakolaistyön lisäksi pienen kunnan sosiaalityöntekijän työnkuvaan kuuluu muita sosiaalityön osa-alueita. Hän saattaa hoitaa esimerkiksi lastenvalvojan tehtäviä tai toimia

puolikkaalla työajalla aikuissosiaalityöntekijän tehtävässä. Työnkuvan sekavuus tulee selvästi esiin erään pienen kunnan sosiaalityöntekijän kuvatessa työnkuvaansa:

Ja sitten tässä ei kerta kaikkiaan pysty repeämään kaikkeen niin kun tänä syksynä, kun on ollut lastensuojelulakikoulutukset ja muuta. Ei tuu mitään, että mä oon tässä lastensuojelupuolella, sitten mä oon tässä aikuissosiaalityön hankkeessa, sit pitäis nää maahanmuuttajajutut käydä läpi, sit mä oon perheryhmäkodin sossu, mä oon myöskin ryhmäkodin sosiaalityöntekijä, jolle vastaanottoimet kuuluu. Mutta ei siinä riitä millään niin kun yhdestä ihmisestä joka paikkaan. Ja sit on nää kunnalliset systeemit, aikuisten toimeentulotuet ja muut... Ihan koko aika, eikä me keretä oikein, tiedetä missä sitä enää mennään. (TK1 / 5)

Ison kunnan sosiaalityöntekijän työnkuva muodostuu melko erilaiseksi kuin pienessä kunnassa työskentelevän. Isossa kunnassa työskentelee useampia sosiaalityöntekijöitä monikulttuurisen sosiaalityön parissa. Työ on organisoitu maahanmuuttajien palveluihin erikoistuneisiin yksiköihin. Sosiaalityöntekijät työskentelevät kokopäiväisesti maahanmuuttaja-asiakkaiden kanssa ja pystyvät näin keskittymään monikulttuuriseen sosiaalityöhön. Eräs ison kunnan sosiaalityöntekijä kuvaa pääasiassa vastaanottoon ja kartoitukseen liittyvän työnkuvansa perustehtävän muodostuvan aikuissosiaalityöstä, lapsiperhetyöstä ja lastensuojelusta. Hän jatkaa yksikkönsä työn organisoituvan palvelutiimeihin, joissa eri työntekijöiden roolit ja vastuut ovat selkeät. Sosiaalityöntekijä kuvaa työnkuvaansa ja työn organisoitumista yksikössään seuraavaan tapaan:

Meidän sosiaalityön tehtävä on täällä toimistossa tällänen, voin sanoo, että kaupungin sosiaalityöstä kokonaisvaltaisin, eli meillä on tällänen vastaanottoon liittyvä, kartottava tehtävä [...] Kokonaisvaltaiseen työhön kuuluu tän vastaanotto- ja kartoitustehtävän lisäksi tää kotoutumisen seuranta [...] Sitten aikuissosiaalityö on meidän yksi iso ihan perustehtävä [...] Aikuissosiaalityön jälkeen tulee sitten tää lapsiperhetyö, perhetyö, sanotaan perhesosiaalityö [...] Niin ihan erityisenä työmuotona sitten perustehtävässä tulee lastensuojelutyö. (H3)

Meillä on tällänen palvelutiimi, että aina uuden asiakkaan tullessa nimetään sosiaalityöntekijä, etuuskäsittelijä ja ohjaaja tai ohjaajat. (H3)

Työnkuvan sekavuus näyttää tulevan ison kunnan monikulttuurisessa sosiaalityössä kuitenkin hieman esiin perustehtävän laajuuden kohdalla. Työnkuvan monipuolisuus ja laajuus vaikeuttaa kaikkien sen osa-alueiden hallitsemista. Esimerkiksi lastensuojelutyön siirtäminen alueellisten sosiaaliasemien tehtäväksi on herättänyt keskustelua. Lastensuojelutapauksia tulee monikulttuuriseen sosiaalityöhön erikoistuneessa yksikössä melko harvoin, ja näin työntekijöille ei muodostu rutiinia näiden tehtävien hoitamiseen. Lastensuojelutoimenpiteet vievät paljon aikaa ja hyvänä käytäntönä nähtiinkin, että monikulttuurisen sosiaalityön työntekijät toimisivat alueella

työskentelevän lastensuojelusosiaalityöntekijän työparina. Eräs ison kunnan sosiaalityöntekijä kuvaa työnkuvansa laajuutta ja tästä aiheutuvaa työnkuvan sekavuutta:

Tää on niin kun perustehtävänä, voin sanoo, että on maksimissaan jo niin iso, että voiko yhdellä sosiaalityöntekijällä olla osaamista kaikkeen tähän alueeseen, niin että se koko ajan päivittää tietämystään siitä, missä mennään. (H3)

Pienen kunnan työntekijöiden työnkuvan sekavuutta lisää se, että maahanmuuttajien parissa tehtävän sosiaalityön organisointi ja paikka kunnan sosiaalipalvelujen kentällä ovat jatkuvan muutoksen alla. Oman työn paikkaa ei siis koeta kovin selväksi pienessä kunnassa. Jatkuva muutosten tulva aiheuttaa epävarmuutta ja tunnetta siitä, että työtä tehdään ”välimaastossa”. Pienen kunnan sosiaalityöntekijät kuvaavat oman työnsä epävarmaa ja muuttuvaa paikkaa kunnan sosiaalipalveluiden organisaatiossa näin:

Se sellasta pikkasen sekavaa ja sit on nää muutokset jotka tässä pyörii. Eli tää systeemi oli viime keväästä tähän saakka, nyt taas mietitään että millä systeemillä ens vuonna. [...] Ja sitten se jatkuva muutosten tulva, se sellanen epävarmuus, että tekee työtään jossain välimaastossa, ettei se oo silleen selkee. (TK1 / 5)

Ja sitten meillä on muutenkin vähän sekaisin nää työtehtävät, siis jako ja tämmönen, siis kaikki ihan sekaisin, mutta se varmaan selviää jossain vaiheessa tai ainakin pikapuoliin. (TK2 / 4)

Ison kunnan sosiaalityöntekijöiden epävarmuus työstään tai työnsä paikasta ei tule yhtä selkeästi esille kuin pienen kunnan työntekijöiden kohdalla. Monikulttuurisen sosiaalityön organisointi vaikuttaakin olevan pysyvämpää isossa kunnassa. Ison kunnan sosiaalityöntekijä puhuu työssään kokemansa epävarmuuden johtuvan uudesta tilanteesta, jossa osa asiakkaista on Helsingin vastaanottokeskuksen asiakkuudessa. Tämä muutos vaatii vielä opettelua työntekijältä. Näyttääkin siltä, että erilaiset muutokset aiheuttavat epävarmuutta sekä ison että pienen kunnan työntekijöiden kohdalla. Ison kunnan sosiaalityöntekijä kuvaa epävarmuutta seuraavasti:

Kun se on niin erilaista se työnteke sitten näitten turvapaikanhakija-asiakkaiden kanssa, ett ne on Helsingin vastaanottokeskuksen asiakkuudessa [...] Niin se on ollut ehkä sellanen, muillekin kuin minulle, niin sellanen opettelua vaativa, kun siinä kuiteskin oli, on siinä erilaisia juttuja heidän kanssa, kuin sitten ketkä ovat kuntalaisia ja kun sitä työtä ei oo tehnyt niin siinä on sitä opettelemista. (TK3/9)

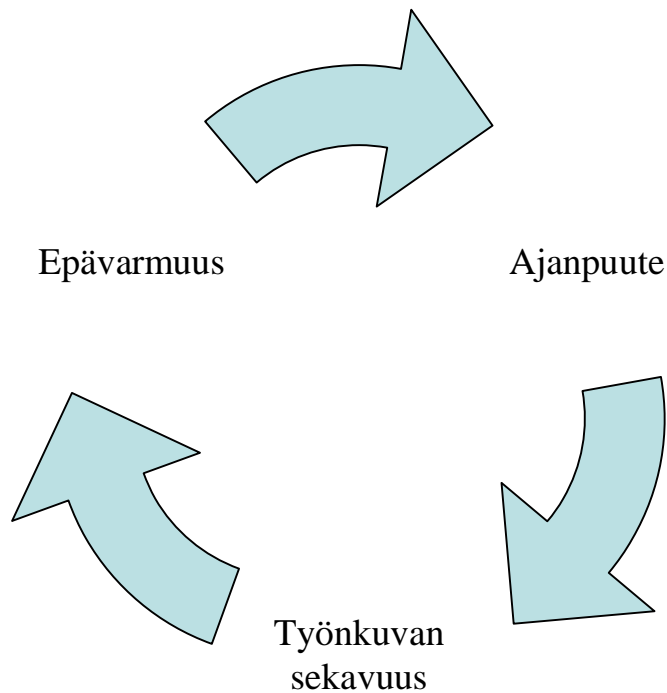
Ajanpuute nousee esiin etenkin pienen kunnan sosiaalityöntekijöiden puheenvuoroissa. Kokonaisvastuun kantaminen kunnan maahanmuuttajien parissa tehtävästä sosiaalityöstä koetaan

raskaaksi. Työntekijä kantaa vastuun monikulttuurisesta sosiaalityöstä hänen muiden työtehtäviensä lisäksi. Kokonaisvastuun kantaminen aiheuttaa epävarmuutta, sillä koetaan, että monikulttuuriseen sosiaalityöhön ei ehditä kiireestä ja muista työtehtävistä johtuen antamaan riittävästi aikaa. Ajanpuute on läsnä myös ison kunnan monikulttuurisessa sosiaalityössä. Se ei kuitenkaan korostu sosiaalityöntekijöiden puheessa yhtä vahvasti kuin pienen kunnan työntekijöiden kohdalla. Pienen kunnan sosiaalityöntekijä kuvaa työhönsä liittyvää ajanpuutetta ja tämän vuoksi aiheutuvaa epävarmuutta näin:

Niin sen päällä on sitten tämä maahanmuuttajatyö ja niin kun se kokonaisvastuu siitä. Ja kyllä mä olen niin kun kokenut, että olen aika yksin siinä. Toisaalta sen takia että mulla ei ole yhtään aikaa perehtyä siihen, mä teen sen mitä eteen tulee ja sitten on koko ajan sellanen olo, ettei tääkään varmaan mennyt niin kun ois pitänyt mennä tai että mun pitäis tietää tästä enemmän ja ehtiä ottaa enemmän selvää. (TK1 / 1)

Mä olen nyt vuoden ollut ja mä rupeen pikku hiljaa hahmottaa tätä kokonaisuutta, niin mulla tulee sellanen olo, että mä en oikein tiedä, että teenkö mä oikeita asioita. Kun siinä on niin monta asiaa, että mihin sitten niin kun tarttuu ja mikä sitten on tärkeätä. [...] Että mä en oikein tiedä, mihin mä voin keskittyä ja sitä vaikeuttaa tää lastenvalvojan työ ja tää muu työ, sitten että miten mä pystyn keskittymään. (TK3 / 1)

Etenkin pienessä kunnassa monikulttuurisen sosiaalityön työnkuvan sekavuus, epävarmuus ja ajanpuute liittyvät tiiviisti toisiinsa. Työ koetaan sekavaksi pitkälti ajanpuutteesta vuoksi. Ajanpuutteesta johtuen työhön ei ehditä perehtyä riittävästi ja syntyy kokemus epävarmuudesta. Kokemus epävarmuudesta puolestaan lisää tunnetta työnkuvan sekavuudesta. Toisaalta myös työnkuvan sekavuus lisää tunnetta epävarmuudesta. Näin nämä kolme seikkaa ovat syy-seuraus -suhteessa toisiinsa ja muodostavat negatiivisen kierteen. Kierre voi myös vaihtaa suuntaa eli toimia toiseen suuntaan.



KUVIO 2. Työnkuvan sekavuuden, epävarmuuden ja ajanpuutteen muodostama negatiivinen kierre pienessä kunnassa

5.1.2 Yksin

Kokemus yksin tehdystä työstä tulee esiin etenkin pienen kunnan sosiaalityöntekijöiden puheessa. Yksin tehty työ ilmenee kolmella eri tavalla. Ensinnäkin se ilmenee konkreettisena yksin tekemisenä, toiseksi kokemuksena työn erilaisuudesta suhteessa muihin kunnan sosiaalityön osa-alueisiin ja kolmanneksi asennetasolla, eli kunnan muilta toimijoilta puuttuvana kiinnostuksen osoituksena monikulttuurista sosiaalityötä kohtaan.

Monikulttuurista sosiaalityötä tehdään pienessä kunnassa konkreettisesti melko yksin. Työstä vastaa useimmiten yksi työntekijä. Sosiaalityöntekijän lisäksi joissakin pienissä kunnissa on nimetty perhetyöntekijä, sosiaali-ohjaaja tai pakolaisohjaaja, joka toimii sosiaalityöntekijän apuna maahanmuuttaja-asiakkaiden kanssa. Tämä apuresurssi saadaan usein vasta tilanteessa, jossa työntekijä on kiinnostunut maahanmuuttajien parissa tehtävästä työstä ja hakeutuu itse sosiaalityöntekijän työpariksi. Osassa kuntia tätä työtehtävää ei kuitenkaan ole. Eräs pienen kunnan sosiaalityöntekijä kuvaa konkreettista yksin tekemistä:

Siis meillä ei oo ketään sillä lailla, että ois nimettynä mitään ohjaajaa siihen. Elikä se, joka tekee sitten, niin on tää joka viimeksi on tullut, tai on meillä senkin jälkeen tullut yksi. Oon siltä yhdeltä perhetyöntekijältä saanut sitten jonkin verran apua, mutta hänkin oli sitten sitä puhunut, että hän ei niin paljon jatkossa kans pysty tekeen, kun on painetta lastensuojelun puolelta. (TK3 / 5)

Että jos joku henkilö on niin kun ollut kallellaan ja innostunut tekemään, tuntuu että sitä löytyy, mutta kun sitten jää pois, niin ei sitten löydykään ketään, että sais sitä apua ja tukea, kun se ois ihan väistämätöntä että sitä tarvittas. Niin tuntuu, että koko aika saa olla perustelemassa että mitä tekee ja minkä takia ja mitä tää työ on ja mitä tässä vie aikaa, että se on välillä sellasta raskasta. (TK3 / 5)

Isossa kunnassa monikulttuurista sosiaalityötä tehdään enemmän tiimissä, kuin yksin. Tiimin kesken työtehtävät on jaettu selkeästi ja jokaisella on oma vastuualueensa. Asiakkaan kotoutumista tuetaan sosiaalityöntekijän lisäksi sosiaaliohjaajien työpanoksella. Sosiaaliohjaajien työnkuva on laaja ja he auttavat asiakasta monissa käytännön asioissa. Selkeästä työnjaosta riippumatta moniammatillinen tiimi tarjoaa tukea yksittäiselle työntekijälle. Ison kunnan monikulttuurisessa sosiaalityössä kokemus yksinään tehdystä työstä ei näin tule selkeästi esille. Työtä ei tehdä konkreettisesti niin yksin kuin pienessä kunnassa. Ison kunnan sosiaalityöntekijät kuvaavat tiimensä toimintaa ja sosiaaliohjaajien työpanoksen tärkeyttä seuraavasti:

Meillä kun on tää tiimi, jossa on muita työntekijöitä, niin meillä on lohkottu tää työ niin, että toimeentulotukipäätökset ja laskelmat on etuuskäsittelijän tehtävä ja sitten tää ohjaaja, aikuisohjaaja ja perheohjaaja, jotka hoitaa sitten siinä lähityöntekijänä tän ohjauksen. Että tällästä malliahan on monessa kohtaa kokeiltu [...] Että parhaimmillaan meilläkin tässä perheohjauksessa toimii tällänen tiimi- ja työparityö. (H3)

Kun meillä on sitä ohjaajaresurssia, niin voidaan sopia, että ohjaajan kanssa lähdetään käymään, opetellaan miten pankkiautomaattia käytetään, ihan tälläisiä hyvinkin pieniä juttuja. (TK3 / 9)

Monikulttuurinen sosiaalityö nähdään omana osa-alueenaan ja työssä vaaditaan oma näkökulmansa, mikä ei ole yhtenäinen muiden sosiaalityön osa-alueiden kanssa. Voidaan puhua myös monikulttuurisen sosiaalityön eristyneisyydestä muista sosiaalityön osa-alueista. Maahanmuuttajien parissa työskentelevän sosiaalityöntekijän on vaikea löytää kunnan sosiaalipalveluista ryhmää, johon hän parhaiten työn sisältönsä vuoksi sopisi. Tämä seikka näyttää muodostuvan etenkin pienen kunnan työntekijöiden ongelmaksi. Eräs pienen kunnan sosiaalityöntekijä kuvaa monikulttuurisen sosiaalityön erilaisuutta suhteessa kunnan muihin sosiaalityön osa-alueisiin:

Kuuluin lastensuojeluryhmään, kuitenkin mä tein pakolaistyötä, elikä mä en kokenut niin kun millään lailla, että se olis se mun ryhmäni. Elikä mä tein niin eri näkökulmista työtä, vaikka mä tein lastensuojelua, mutta se on taas kuitenkin niin erilainen ja mä en tullut ymmärretyksi siinä ryhmässä. Ja tää on aina oma saarekkeensa tää pakolaistyö ollut siinä. (TK2 / 5)

Ison kunnan työntekijöiden puheessa monikulttuurisen sosiaalityön eristyneisyys ei nouse esiin. Syynä tähän voi olla se, että ison kunnan työntekijät saavat kollegan tukea muilta samaa työtä tekevilta sosiaalityöntekijöiltä. Heille verkostoituminen kunnan muiden sosiaalityön osa-alueiden työntekijöiden kanssa ei ole niin välttämätöntä kuin pienessä kunnassa. Monikulttuurisen sosiaalityön eristyneisyys ja yksinäisyys saattaa isossa kunnassa kuitenkin ilmetä organisatorisena yksinäisyytenä. Monikulttuurinen sosiaalityö omine yksikköineen saattaa olla melko irrallinen kunnan muista sosiaalityön yksiköistä.

Yksinään tehty työ tulee esiin myös pienen kunnan työntekijöiden kokemuksena siitä, että kunnan mikään muu hallintokunta ei ole kiinnostunut maahanmuuttajien parissa tehtävästä sosiaalityöstä. Vastuu maahanmuuttajien kotouttamisesta jää usein pakolaissosiaalityöntekijälle, vaikka kotouttaminen virallisesti nähdäänkin useamman hallintokunnan yhteisenä asiana. Kunnan viranhaltijoiden asenne maahanmuuttajia kohtaan voi myös vaikuttaa siihen, kuinka tärkeänä tätä sosiaalityön osa-aluetta kunnassa pidetään. Eräät pienen kunnan sosiaalityöntekijät kuvaavat kokemustaan kunnan muiden hallintokuntien kiinnostuksen puutteesta:

Että se on kaikkien yhteinen asia, että halutaan korostaa sitä, että jokainen hallintokunta vastaa omalta osaltaan maahanmuuttajista ja se vastuu on sillä alueella, mitä tehdään. Mutta kun ei se käytännössä aina menekään näin, se on se pakolaissossu, se ihan niin kun kaikki asiat se hoitaa, se kuului ihan mihin tahansa tai mitä vaan asioita, on se sitten kunnan tai kaupungin sisäistä tai jotain muuta, mutt yleensä se menee niin. (TK1 / 5)

Mutt koko ajan on sellanen huono omatunto, ett tuntuu et kukaan ei oo oikeesti kiinnostunut tästä, ei yhteistyökumppanitkaan. Ja nytkin kun lähetettiin sitä kokouskutsua, mistä Maijan kanssa puhuttiinkin, niin en mä kyllä oo saanut sinne paljon mitään ilmottautumisia. Että jotenkin tota tuntuu, että se on vissiin sosiaalityöntekijän juttu koko touhu, että sitten kun jotain tapahtuu tai on jotain häiriötä, niin sit kyllä soitetaan. (TK1 / 1)

Maahanmuuttajia kohtaan puuttuvassa kiinnostuksessa voi nähdä piirteitä Merja Aniksen (2008b, 119-121) rasismitietoisesta kehyksestä. Rasismitietoisien kehyksen mukaan sosiaalityöntekijät ovat tietoisia rasismien olemassaolosta, sen erilaisista ilmenemismuodoista ja seurauksista asiakkaiden elämässä. Sosiaalityöntekijät eivät lainauksissa suoraan puhu rasismista, vaan viittaavat siihen

maahanmuuttajia kohtaan puuttuvalla kiinnostuksella. Tässä yhteydessä rasismi paikannetaan siis itsen ulkopuolelle, kunnan muihin viranomaisiin. (Anis 2008b, 119-121.)

Kunnan ainoan maahanmuuttajien parissa työskentelevän sosiaalityöntekijän ei ole mahdollista saada samaa työtä tekevän kollegan tukea omaan työhönsä. Kollegiaalista tukea työhön pyritään hakemaan kunnan muilla osa-alueilla työskenteleviltä sosiaalityöntekijöiltä. Isossa kunnassa tilanne on toinen. Isossa organisaatiossa kollektiivinen tuki on läsnä ja omasta työyhteisöstä löytyy henkilöitä, joiden työnkuva on samanlainen.

Työkokoukset toimivat paikkana, jossa kollektiivista tukea on tarjolla. Sosiaalityöntekijät voivat purkaa työkokouksissa työssään esiin nousseita mietityttäviä asioita. Työntekijöillä näyttää selvästi olevan tarve tuoda esille oman työnsä haasteita tai työssään kohtaamia vaikeita asioita. Maahanmuuttajien parissa tehtävästä sosiaalityöstä on helpompi puhua muiden samaa työtä tekevien kanssa. Työkokouksien merkitys kollektiivista tukea tarjoavana paikkana korostuu pienen kunnan sosiaalityöntekijöiden kohdalla. Oman työn ongelmat ja haasteet ovat pitkälti samanlaisia pienten kuntien kesken. Pienen kunnan ongelmat ja haasteet monikulttuurisessa sosiaalityössä eroavat ison kunnan vastaavista.

Haastatellut ratkaisivat ison ja pienen kunnan erot tulevaisuuden monikulttuurisessa sosiaalityössä keskittämisen avulla. Pyysin haastateltavia yksilohaastattelujen päätteeksi harjoittamaan tulevaisuuden muistelu⁴. Tässä heidän tehtävänsä oli kuvailla, millaisena he näkevät tai toivovat näkevänsä monikulttuurisen sosiaalityön kymmenen vuoden kuluttua. Tällä hetkellä useasta kunnasta muodostuva seutu nähtiin tulevaisuudessa yhtenä isona hallintoalueena, jossa etenkin humanitaarinen vastaanotto on selkeästi keskitettyä. Eräs sosiaalityöntekijä hahmottelee monikulttuurisen sosiaalityön tilannetta kymmenen vuoden kuluttua:

Että todennäköisesti silloin ehkä tää koko seutu on isoo niin kun Kaupunki X:n jotain yhtenäistä hallintoaluetta tai jotain että hallintorakenteet on kevyemmät ja järkevämmät. Ja myös tavallaan tällänen ihmisten, uusien tulijoiden vastaanotto on selkiytynyt, just kiintiöpakolaisten tai tota, niin heidän osaltaan. No, mä annan esimerkkinä, että kun tulee isoja perheitä, niin ei oo asuntoja, että osataan ottaa tää alue silleen, että missäkin puolella ois mitäkin kansallisuutta tai mitäkin ryhmää ja

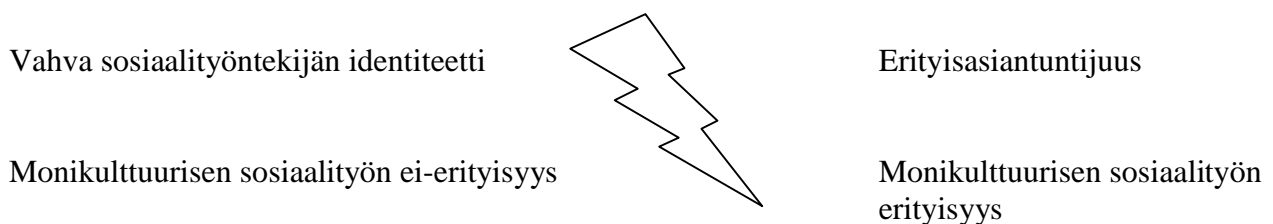
⁴ Tulevaisuuden muistelu on THL:n (ennen Stakes) kehittämä menetelmä, jota käytetään asiakaspalavereissa asiakkaan, läheisverkoston ja työntekijäverkoston yhteistyön selkeyttämiseksi ja toiminnan suunnittelemiseksi. Ensimmäinen kysymys vie tulevaisuuteen: ”Vuosi on kulunut ja asiat ovat nyt aika hyvin. Miten ne ovat sinun kannaltasi? Mikä sinua erityisesti ilahduttaa?”. Vaikka tarkastelun kuviteltu nykyhetki on asetettu tulevaisuuteen, asianosaiset itse asiassa pohtiva ääneen tämänpäiväisiä ajatuksiaan, toiveitaan ja huoliaan tulevaisuudesta. (Tulevaisuuden muistelu.)

tuolla ois tollanen asunto, se on tiedossa. Ihmiset ei tuu minään heittopussina tänne tai heitä ei heitetä eteenpäin kunnissa. (H2)

Sosiaalityöntekijöiden omaa työtään koskevan puheen tarkastelussa nousi esiin neljä teemaa: työnkuvan sekavuus, epävarmuus ja ajanpuute sekä kokemus siitä, että työtä tehdään melko yksin. On syytä huomioida, että nämä teemat eivät ole ainoastaan monikulttuurisen sosiaalityön erityispiirteitä. Samat teemat saattavat olla havaittavissa myös muilla sosiaalityön osa-alueilla sekä työelämässä yleisemminkin. Myös pienen ja ison kunnan aiheuttamat erot palveluiden järjestämisessä ja sitä kautta työntekijän työnkuvassa tulevat esiin monikulttuurisen sosiaalityön lisäksi muillakin sosiaalityön osa-alueilla. Tässä yhteydessä on siis ollut tarkoitus kuvata sitä, millaisena maahanmuuttajien parissa tehtävä sosiaalityö näyttäytyy isossa ja pienessä kunnassa, eikä etsiä ainoastaan monikulttuuriselle sosiaalityölle ominaisia tekijöitä.

5.2 Kaksi eri näkemystä monikulttuurisen sosiaalityön asiantuntijuudesta

Analyysiluvun toisessa osiossa keskityn sosiaalityöntekijöiden puheeseen omasta asiantuntijuudestaan, eli monikulttuurisessa sosiaalityössä vaadittavasta asiantuntijuudesta. Tässä esiin nousee kaksi erilaista puhetapaa. Yhtäältä korostetaan sosiaalityöntekijän identiteettiä ja monikulttuurisen sosiaalityön ei-erityisyyttä. Toisaalta erityisasiantuntijuus ja monikulttuurisen sosiaalityön erityisyys tuodaan esiin. Näiden kahden eri puhetavan välille muodostuu ristiriita, jota seuraava kuvio tiivistää:



KUVIO 3. Ristiriita monikulttuurisen sosiaalityön asiantuntijuuden kahden eri puhetavan välillä

Monikulttuurisessa sosiaalityössä vaadittava asiantuntijuus liitettiin tiiviisti sosiaalityön yleiseen asiantuntijuuteen. Ensisijaiseksi koettiin sosiaalityöntekijän ammattipätevyys ja ammatin tuoma osaaminen. Työssä kohdattavan monikulttuurisuuden katsottiin kuitenkin tuovan asiantuntijuuteen erityispiirteitä ja -vaatimuksia. Eräs sosiaalityöntekijä kuvaa monikulttuurisen sosiaalityön erityisyyden ja ei-erityisyyden ristiriitaa:

Se on se yksi oma asiantuntijuus siellä sivussa, mikä täytyy saada, mutta se pääasia on kuitenkin... Mutta tää on samantyyppistä kun perheneuvolassa vaaditaan erikoistumiskoulutus, psykiatriassa on omansa. Se on se sosiaalityöntekijän ammatti ja täähän vois olla niin kun ammatillinen tutkinto, erikoistumistutkinto, joka vois vaikuttaa palkkaukseen ja ammattinimikkeeseen. Jos aattelee niin kun eteenpäin, juur tohon linjaan veis sitä, niin kokemuksen kautta hankkii tätä erityisosaamista, et erityissosiaalityöntekijä. Esimerkiks Turussahan on, on ainakin ollut kaikki maahanmuuttajien parissa sosiaalityötä tekevät pelkästään, he on kaikki erityissosiaalityöntekijöitä, sen erityisosaamisen kautta. (TK1 / 3)

Mä ajattelen niin, että mä teen sosiaalityötä maahanmuuttaneiden parissa, mä ajattelen sen niin päin että se väestö on tämä ja se mun ammattitaito on sosiaalityötä ja se erityisyys, mitä minulla juuri on, tai meidän työssä, on se, että me tiedetään, mitä ne erityispiirteet tässä sosiaalityössä on maahanmuuttaneiden parissa. (H3)

Seuraavaksi käsitelen tarkemmin asiantuntijuudesta muodostettua kahta erilaista näkemystä ja näiden välillä ilmenevää ristiriitaa. Keskityn ensin vahvaan sosiaalityöntekijän identiteettiin ja puheeseen monikulttuurisen sosiaalityön ei-erityisyydestä. Toiseksi käsitelen puhetta erityisasiantuntijuudesta ja monikulttuurisen sosiaalityön erityisyydestä.

5.2.1 Vahva sosiaalityöntekijän identiteetti ja monikulttuurisen sosiaalityön ei-erityisyys

Sosiaalityöntekijän vahva ammatti-identiteetti nousi aineistossa esiin useasti. Ammatti-identiteetistä puhutaan myös sosiaalityöntekijän roolina. Roolin tuottaa sosiaalityöntekijän ammattipätevyys ja oma kokemus sosiaalityöntekijänä olemisesta. Sosiaalityöntekijän rooli auttaa työskentelyssä myös maahanmuuttajien parissa. Sosiaalityöntekijän roolia kommentoidaan seuraavasti:

Mä näen että sosiaalityöntekijänä mulla on tästä tiimin vetovastuu tai sen asiakkaan näkökulmasta sen asiakkaan koordinoinnin vastuu ja sosiaalityöntekijänä mulle kuuluu hyvin pitkälle samanlaisella kaavalla, mitä nyt aatellaan teoriassa, missä tahansa se sosiaalityöntekijän rooli. Eli se asiakkaan elämäntilanteen kartottaminen, sehän tarkoittaa silloin sitä kokonaistilannetta, perhetilannetta, asumista, toimeentuloa, terveys, toimintakyky, ett käydä läpi sitä kokonaisesti. (H3)

Niin kyllä, että tosiaan kun tässä puolitoista kuukautta kun on ollut vasta töissä, niin on tavallaan ollut sellasta niin kun uuden opettelua taas kaikki. Talon tavat ei oo muuttunut, mutta täytyy opetella uudestaan siihen sosiaalityöntekijän rooliin. (TK3 / 9)

Sosiaalityöntekijän ammatti muodostuu yliopistokoulutuksessa, ja nimenomaan koulutus tuottaa ammattipätevyyden, kelpoisuuden työskennellä sosiaalityöntekijänä (laki sosiaalihuollon henkilöstön ammatillisista kelpoisuusvaatimuksista 272/2005). Vahva ammatti-identiteetti ei ole selitettävissä kuitenkaan ainoastaan kelpoisuusvaatimuksilla. Sosiaalityöntekijän identiteetin muodostuminen alkaa jo opiskeluaikana. Sosiaalityöntekijän koulutus on enemmän tiettyyn ammattiin orientoivaa kuin esimerkiksi monilla muilla yhteiskuntatieteellisen tiedekunnan oppiaineilla. Ammatti-identiteettiä kasvattavat tiiviit yhteydet työelämään ja jo aikaisessa opiskeluvaiheessa tehdyt työharjoittelut. Nykyinen pula sosiaalityöntekijöistä aiheuttaa sen, että opiskelijat työllistyvät sosiaalityöntekijän tehtäviin usein jo ennen valmistumistaan. Työskentelyn sosiaalityöntekijänä alan ammattilaisten parissa voi nähdä ammatti-identiteettiä kasvattavana seikkana.

Sosiaalityöntekijällä on vahva luottamus omaan koulutukseensa ja omaan ammattiinsa työskennellessään maahanmuuttaja-asiakkaiden kanssa. Sosiaalityöntekijän pätevyyden lisäksi hänen tulee huomioida seikat, joita maahanmuuttaja-asiakas tuo tilanteeseen. Sosiaalityöntekijän koulutus saakin työntekijöiden puheenvuoroissa suuren arvon. Se nähdään resurssina, mikä antaa valmiudet monenlaiseen sosiaalityöhön eri asiakasryhmien parissa. Sosiaalityön menetelmät tarjoavat työkalupakin, jolla voi työskennellä myös maahanmuuttaja-asiakkaan kanssa. Kyösti Raunio näkee sosiaalityöntekijöiden olevan suomalaisessa järjestelmässä ”yleisasiantuntijoita”, vaikka erityiskysymyksiä koskevan asiantuntemuksen tarve kasvaakin (Raunio 2000, 44). Näyttää siis siltä, että sosiaalityön koulutus tarjoaa välineet sosiaalityön yleisasiantuntijuuteen. Sosiaalityöntekijän tulee omassa ammatissaan toimiessaan kouluttaa itsensä tietyn sosiaalityön osa-alueen erityisasiantuntijaksi. Näin erityisasiantuntijuus näyttäisi muodostuvan kokemuksen kautta koottuina taitoina ja tietoina. Vahvan luottamuksen sosiaalityöntekijän ammattiin ja koulutukseen työntekijät tuovat esiin seuraavasti:

Hyvin erilainen persoona ja ihminen voi tehdä työtä maahanmuuttaneiden kanssa, että ei kaikkien tarvi olla puheliaita. Että kyllä mun mielestä sosiaalityöntekijä voi luottaa siihen omaan koulutukseen ja jos hän huomioi juuri nää seikat, jota mä tässä aikaisemmin sanoin, niin erilaisella persoonallisella otteella ja tavalla voi tätä työtä tehdä, että ei tässä tarvi olla jotain tietynlaista mallia, mun mielestä enemmänkin luottamusta omaan itseensä. (H3)

Ehkä sellasta omien rajojen tuntemista, sekä ihan persoonana ja sitten tän ammatilliset rajat, että ne on selkeät, se on tärkeä ominaisuus, luottamus itseen, ei niinkään sellanen, että mun täytyy kaikki tietää, vaan luottamus siihenkin, että jos en tiedä, niin sosiaalityöntekijänä se voi selvitä siitä tilanteesta. (H3)

Se tulee tässä ihan sosiaalityön menetelmin kyllä esille, sitä mä tarkoitan, että mulla on ne hyvät sosiaalityön menetelmät, niin mä myös tästä maahanmuuttaneen elämäntilanteesta saan ihan riittävästi selkoo. (H3)

Varmuutta työskentelyyn työntekijät kokevat saavansa etenkin omasta sosiaalityöntekijän roolistaan. Vaikka monikulttuurisesta sosiaalityöstä ei olisikaan paljon aiempaa työkokemusta, tuottaa sosiaalityöntekijän ammatti varmuutta työskennellä maahanmuuttaja-asiakkaidenkin kanssa. Sosiaalityöntekijät kuvaavat varmuuden työskentelyyn syntyvän sosiaalityöntekijän ammatista:

No, ehkä se liittyy siihen sosiaalityöntekijän rooliin, siihen ihmisten kohtaamiseen, että sehän on ollut mun työ 25 vuotta. Että mä yllätyin ehkä siitä, että ei se sitten sen kummallisempaa ole, että mistä ne ihmiset on kotoisin, että ei se oikeestaan ole. Tai sanotaanko niin, että ei se ole helpointa mutta se on sellasta kuitenkin, että siinä luottaa jotenkin itteensä, että siitä selviytyy. Että se, että inhimilliset asiat ja ongelmat, on se sitten eri kieli ja kulttuuritausta, niin ne on sitten taas sivujuonteita siinä, mutta se sosiaalityöntekijän rooli on mun mielestä se vahvuus, että sitähan mä tässä teen. (H1)

Joo, kyllä mä ajattelen, että se on siitä (pitkästä työkokemuksesta) ja myös siitä, että luottaa siihen omaan ammattiin, siihen omaan ammatilliseen koulutukseen ja kehittää sitä koko ajan. (H3)

Toisaalta tuotiin esiin, että työntekijät, jotka eivät ole tottuneet työskentelemään maahanmuuttajien parissa, saattavat menettää jopa sosiaalityöntekijän osaamisensa, kun maahanmuuttaja ilmestyy asiakkaaksi:

Saatais sitä virtausta toiseen suuntaan myös, että syntyis sitä tietoa ja kokemusta siihen maahanmuuttajan kohtaamiseen siellä alueen sosiaalitoimistoissa, että kaikki ois valmiita vastaanottamaan ja ois tietoisia niistä maahanmuuttajiin liittyvistä erityisistä asioista. Ettei oo niin kun hädissään, kun saa maahanmuuttajan asiakkaakseen, on niin kuin tumput suorina ja kaikki tieto siitä sosiaalityöntekijänäkin olemisesta katoaa kun se maahanmuuttaja astuu ovesta sisään. (TK1 / 3)

Vahva ammatti-identiteetti liittyy professioasemaan. Sosiaalityön asiantuntijuuden kehitystä on pitkään leimannut pyrkimys tieteellisesti ja teoreettisesti perusteltuun professionaalisuuteen. Eri tutkimuksissa ilmaistut käsitykset sosiaalityön professionaalisesta statuksesta ovat vaihdelleet paljon ja usein niissä on painottunut sosiaalityön ja perinteisten professioiden väliset eroavaisuudet - yleensä sosiaalityön tappioksi. (Mutka 1998, 16; 40.) Professioasemaan pyrkimiseen viittaa erityisesti vahva pyrkimys koulutustason kohottamiseen ja koulutuksen sitominen yliopistolliseen tutkintoon (Raunio 2004, 31). Kyse on siis myös sosiaalityön profiilin nostatuksesta. Esimerkiksi

2000-luvun alkupuolelle ajoittuneella sosiaalityön kelpoisuusvaatimusten tiukentumisella voi myös katsoa olevan pyrkimys nostattaa sosiaalityön profiilia.

Professioasemaan pyrkimiseksi sosiaalityön koulutuksessa korostetaan sosiaalityöntekijän tarvetta itse tuoda omaa osaamistaan vahvasti esille, esimerkiksi moniammatillisessa työskentelyssä. Riitta-Leena Leinonen on tarkastellut pro gradu -tutkielmassaan psykiatrisessa terveydenhuollossa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden ammatillista identiteettiä. Terveydenhuollon vahvojen ammattikuntien rinnalla työskenteleviltä sosiaalityöntekijöiltä vaaditaan Leinosen mukaan vahvaa ammatillista itsetuntoa ja luottamusta sosiaalityön omaan erityisasiantuntijuuteen. (Leinonen 2001, 114.) Sosiaalityöntekijän ammatti ja sen sisältämä asiantuntijuus saattaa olla vierasta muiden alojen asiantuntijoille. Usein sosiaalityöntekijän on itse tuotava oma osaamisensa esille ja löydettävä oma paikkansa etenkin moniammatillisessa verkostossa.

Vahvan sosiaalityöntekijän identiteetin ohella puhutaan monikulttuurisen sosiaalityön ei-erityisyydestä. Kärjistäen voidaan sanoa, ettei työ vaadi mitään erityisiä taitoja, yleinen sosiaalityöntekijäisyys riittää. Puhe monikulttuurisen sosiaalityön ei-erityisyydestä liittyy siis tiiviisti vahvaan sosiaalityöntekijä-identiteettiin. Vahva sosiaalityöntekijän identiteetti näyttääkin vähentävän tarvetta monikulttuurisessa sosiaalityössä vaadittaville erityistaidoille. Ei-erityisyydestä puhuessa huomautetaan kuitenkin aina, että työntekijän on osattava huomioida tiettyjä maahanmuuttajuuteen liittyviä asioita. Uteliaisuus ja rohkeus, sekä kyky huomioida tämän tietyn asiakasryhmän erityispiirteet nähtiin tarvittavina huomioitavina seikkoina sosiaalityöntekijän ammatissa. Näitä monikulttuurisen sosiaalityön erityispiirteitä ja erityistaitojen tarvetta käsitellään tarkemmin seuraavassa luvussa 5.2.2. Sosiaalityöntekijät puhuvat monikulttuurisen sosiaalityön ei-erityisyydestä:

Mut et ois joku erityinen, vierastetaanko tätä työtä sen takia, että ne asiakkaat vaatis tai tarvitsis jotain erityistuntemusta, mä vierastan itse sitä ajatusta. (H3)

En minä tiedä tarvitaanko siinä mitään erityistaitoja, siinä on se uteliaisuus tai rohkeus kohdata ne asiat tai ihmiset, että en mä kyllä siinä mielessä näe, että tässä mitään erityistaitoja. (H1)

En mä nyt tiedä, vaatiiko tämä nyt sen kummallisempaa, kuin sen saman ihmisyyden ja sosiaalityöntekijyyden, mikä nyt on muutenkin ollut, ei mulla ainakaan oo mitään sellasia erityisiä taitoja. (H1)

Ei-erityisyydestä käydyn puheen taustalla näen olevan kahdenlaisia motiiveja. Ensimmäkin se voidaan tulkita liittymispuheeksi. Monikulttuurinen sosiaalityö halutaan liittää tiiviimmin sosiaalityöhön. Työntekijät haluavat tämän motiivin mukaisesti kuulua tiiviimmin isompaan sosiaalityöntekijöiden yhteisöön. Monikulttuurisen sosiaalityön erityisyyden vähättely ja sosiaalityön roolin korostaminen ovat keinoja tähän.

Toiseksi ei-erityisyydestä käyty puhe voidaan tulkita monikulttuurisen sosiaalityön normalisoimiseksi. Tavoitteena on tehdä siitä helposti lähestyttävämpää laajemmalle työntekijäjoukolle. Ei-erityisyydestä puhumalla voidaan pyrkiä madaltamaan työntekijöiden kynnystä työskennellä maahanmuuttajien parissa. Sosiaalityöntekijä normalisoi monikulttuurista sosiaalityötä ja huomauttaa kulttuurieroja löytyvän myös suomalaisten keskuudesta:

Onhan Suomessakin eri kulttuureita, eri heimoja taikka eri kieliäkin ihan Suomen sisällä, että ei se sen kummallisempi sitten kuitenkaan oo. (TK1 / 5)

Tulevaisuudessa maahanmuuttajien määrä kasvaa Suomessa. Jos maahanmuuttajien kanssa työskentelevät vain erityistyöntekijät, ei palveluita ole riittävästi tarjolla kasvavalle maahanmuuttaja-asiakasryhmälle. Ei-erityisyydestä käydyn puheen normalisointimotiivilla on siis myös yhteiskunnallista tarvetta. Sosiaalityöntekijä kuvaa monikulttuurisen sosiaalityön erityisyyteen liittyvää mahdollista tulevaisuuden ongelmaa palveluiden tarjonnan ja asiakkaiden määrän kohtaamattomuudessa:

Tuleeko toi sit jatkossa toimimaan kun maahanmuuttajien tulee, tai siis selvästi kasvaa, todella huikkeesti koko ajan, niin mehän ollaan itse ihan tukossa. Siis sillain, että ei ne palvelut niin toimi, jos ei kukaan muu kuin joku erityinen, erikoistunut alan ammattilainen. (TK1 / 3)

Nähtiinkin tärkeäksi, että peruspalveluiden⁵ sosiaalityöntekijöitä koulutetaan kohtaamaan maahanmuuttaja-asiakas. Kouluttamisella ei tarkoiteta välttämättä mitään suurta koulutusohjelmaa, vaan hyödylliseksi nähtiin työparityöskentely, vieraileminen eri työyhteisöissä ja sen tietotaidon jakaminen, joka on kertynyt maahanmuuttajien parissa työskentelyssä. Vastoin ei-erityisyydestä käytyä puhetta, kouluttamisesta ja tietotaidon siirtämisestä puhuessa ilmenee kuitenkin se, että monikulttuurinen työ sisältää sellaista erityisasiantuntemusta, mitä voidaan siirtää peruspalveluihin. Tässä ristiriita monikulttuurisen sosiaalityön asiantuntijuuden kahden eri puhettavan välillä tulee

⁵Peruspalveluilla tarkoitetaan tässä muuta kuin maahanmuuttajiin erikoistunutta sosiaalityötä.

selvästi esiin. Sosiaalityöntekijät kommentoivat peruspalveluissa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden kouluttamistarvetta:

Saatais sitä virtausta toiseen suuntaan myös, että syntyis sitä tietoa ja kokemusta siihen maahanmuuttajan kohtaamiseen siellä alueen sosiaalitoimistoissa, että kaikki ois valmiita vastaanottamaan ja ois tietoisia niistä maahanmuuttajiin liittyvistä erityisistä asioista. (TK1 / 3)

Kouluttamalla ei tarvita mitään massiivisia prosesseja, vaan vieraillemalla eri työyhteisöissä, keskustelemalla eri asioista. Voihan sitä tietysti tietotaitoo ja osaamista jakaa näillä kommentaatioilla ja ihan samalla tavalla, mutta tuota kyllä sitä lähemmäksi tullaan, kun mennään ihan mukaan siihen asiakastapaamiseen, siinä niin kun kaupan päälle opastetaan sitä työntekijää. (TK1 / 2)

Sosiaalityöntekijöiden puheessa monikulttuurisen sosiaalityön ei-erityisyydestä näyttää löytyvän yhdyskohtia Merja Aniksen (2008b, 116-117) jäsentämään tasa-arvoistavaan kehykseen. Tasa-arvoistavassa kehyksessä korostuu näkemys ihmisyyden universaaliudesta. Kulttuuriin suhtaudutaan neutraalisti, eikä eroteta maahanmuuttajaerityisiä kysymyksiä tai menetelmiä. Korostetaan kaikkien samanlaisia oikeuksia saada palveluja ja samanlaista kohtelua riippumatta siitä, mihin väestöryhmään kuuluu. (Anis 2008b, 116-117.) Tasa-arvoistavan kehyksen kanssa ristiriidassa ovat kuitenkin näkemykset maahanmuuttajaerityisyyteen viittaavasta peruspalveluiden kouluttamistarpeesta.

5.2.2 Erityisasiantuntijuus ja monikulttuurisen sosiaalityön erityisyys

Tässä luvussa keskitytään toisenlaiseen näkemykseen monikulttuurisen sosiaalityön asiantuntijuudesta. Edellä kuvatussa vahvassa sosiaalityöntekijän identiteettiä käsittelevässä puheessa, jossa korostui monikulttuurisen sosiaalityön ei-erityisyys, osoittautui, että työssä on kuitenkin jotain erityistä, erityisasiantuntijuutta vaativaa. Tätä erityisasiantuntijuutta on mahdollista siirtää peruspalveluihin ja näin kouluttaa peruspalveluiden työntekijöitä maahanmuuttajan kohtaamisessa. Seuraavaksi käsitellään puhetta erityisasiantuntijuudesta ja tuodaan esiin, mitä tämä monikulttuurisen sosiaalityön erityisyys pitää sisällään. Sosiaalityöntekijä kuvaa työnsä erityisyyden muodostuvan sen tietämisestä ja huomioimisesta, mitä maahanmuuttaja asiakastilanteeseen tuo:

Mä ajattelen sen niin päin, että se väestö on tämä ja se mun ammattitaito on sosiaalityötä ja se erityisyys, mitä minulla juuri on, tai meidän työssä, on se että me

tiedetään, mitä ne erityispiirteet tässä sosiaalityössä on maahanmuuttaneiden parissa. (H3)

Se erityisyys on se, että mitä se ihminen sitten tuo siihen tilanteeseen. Onko se kielitaidottomuus tai heikko koulupohja, siinä on vaan huomioitava nää asiat ja pysähdyttävä niihin. Tarvitaan ehkä enemmän aikaa jonkun asian kanssa, joka ei sitten suomalaisen asiakkaan kanssa, mutta noin periaatteenaan. (H3)

Erityisasiantuntijuus tulee esiin esimerkiksi konsultaatioissa. Maahanmuuttajien parissa työskentelevät sosiaalityöntekijät tarjoavat konsultaatioapua muille sosiaalityöntekijöille. Konsultaatioavun laajempikin hyödyntäminen nähtiin hyväksi kehittämiskohteeksi. Sosiaalityöntekijät kuvaavat konsultaatiota erityisasiantuntemuksensa ilmenemismuotona:

Ja perustehtävään on ainakin alun alkaen nimetty, enkä mä vielääkään nää että sitä ois poistettu, niin on tää konsultaatio. Eli meille tulee paljon puheluita kaupungin sosiaaliasemilta, tulee eri kaupungeista, tulee muiltakin toimijoilta, tulee ihan, konsultoidaan, että mitä pitäis tehdä, nyt on tällänen asiakas, aika paljon näitä konsultaatiopuheluita tulee sosiaaliasemien, juuri lastensuojelun puolelta tai aikuissosiaalityöstä. On joku maahanmuuttaja-asiakas, ei ollenkaan pakolaisena tullut tai meiltä sinne siirtynyt, vaan muulla tavalla tänne muuttanut, jonka etuasioissa tai toimeentulotuen hakemisessa tai perheen tilanteessa on jotain erityistä, johon tää hakee niin kun erityisasiantuntijuutta ja me sit käydään siinä keskustelun avulla koetetaan nähdä siinä tilanteessa se prosessin kulku, että miten tän henkilön on syytä lähteä, miten edetä siinä. (H3)

Voisko erityispalveluiden työntekijöitä käyttää enemmänkin tälläisissä asiantuntija- ja konsultoivissa tehtävissä ja sit ohjata sinne just näitä kaikista erityisimpiä tai haasteellisimpia asiakkaita, jotka ei niin kun, joitten tarpeita ei voi mitenkään kohdata siellä perussossussa, jotain niin kun, no jotain perheenyhdistämisjuttuja. Niin ei oo mitään järkee lähteä ohjaamaan aluesossuun tai perussosiaalityöntekijälle, koska se vaatii aika paljon kaikennäköistä ylimääräistä tai extratietotaitoo, osaamista. (H2)

Erityisasiantuntijuus ilmenee myös lausuntojen kirjoittamisena. Sosiaalityöntekijä kuvaa erityisasiantuntijuuden sisältävän Maahanmuuttovirastolle tehtävät lausunnot:

Tää konsultaatio, ja mä en tiedä, voisko sitä sanoo konsultaatioksi, ei ehkä niinkään, vaan ehkä tää on oma työnsä tää tällänen erityisasiantuntijatyö, ehkä tää konsultaatio sisältyy siihen, mutta tää erityisasiantuntijatyö sisältyy ihan tähän meidänkin asiakkuuteen, siinä mä nään että tälläset erilaiset lausunnot, esimerkiksi Maahanmuuttovirastolle, se on sitä meidän erityisasiantuntijatyötä. (H3)

Mitä tämä monikulttuurisen sosiaalityön erityisyys sitten pitää sisällään? Erityisyyden katsotaan muodostuvan monien konkreettisten asioiden huomioimisesta:

Työtä maahanmuuttaneitten ihmisten parissa, jotain erityistähän siinä on, se erityisyys pitää sanoa ja sen erityisyyden mä näen konkreettisina asioina. (H3)

Konkreettisina asioina esiin tulivat kielitaito ja aika. Työntekijän kielitaito helpottaa työskentelyä erikielisten asiakkaiden kanssa. Usein yhteistä kieltä ei kuitenkaan ole ja tapaamisissa käytetään tulkkia. Tulkin käytön osaaminen on taito, jonka tarve korostuu monikulttuurisessa sosiaalityössä. Asiakkaan kohtaamiseen on osattava varata enemmän aikaa tulkin käytöstä johtuen. Pelkkä tulkki ei kuitenkaan aiheuta lisäajan tarvetta. Asiakkaan erilainen kulttuuritausta saattaa aiheuttaa sen, että asioiden läpikäyminen vaatii paljon aikaa vaikka yhteinen kieli olisikin käytössä. Sosiaalityöntekijät kuvaavat kielitaitoa ja ajan tarvetta erityisinä huomioitavina asioina maahanmuuttajan kohtaamisessa:

Ensimmäisenä tulee mieleen kielitaito ihan tälläsenä teknisenä taitona, että mitä enemmän osaa kieliä, niin sitä helpompi on kommunikoida erikielisten asiakkaiden kanssa, tietysti se on yksi asia. (H2)

Niin, että kyllä tää meidän erityisosaaminen on sitä, että me annetaan aikaa ja tää työ vie aikaa jos aikoo oikeesti nähdä siinä jotain vaikutusta. (TK1 / 3)

Yleissivistys ja kiinnostus maailmalla tapahtuviin asioihin nähtiin tärkeiksi maahanmuuttajan parissa työskentelevän sosiaalityöntekijän ominaisuuksiksi. Yleissivistystä edellytetään toki hyvin monessa eri ammatissa ja siitä on hyötyä elämässä yleisestikin. Maahanmuuttajien parissa työskennellessä avarakatseisuus, suvaitsevaisuus ja erilaisuuden hyväksyminen kuitenkin korostuvat entisestään. Hyvin kotimaakeskeisen henkilön voi olla vaikea käsittää suomalaisuudesta poikkeavia näkökantoja. Sosiaalityöntekijät kuvaavat yleissivistyksen ja maailmalla tapahtuviin asioihin liittyvän kiinnostuksen tärkeyttä:

Mutta että on yleissivistystä ja halua ja kykyä ottaa selvää asioista, tavallaan, että on perustiedot ja vähän enemmänkin siitä, että mitä maailmalla tapahtuu, on kiinnostunut muustakin kuin 7 Päivää -lehden otsikoista ja Ilkka Kanervan tekemisistä. (H2)

Tietysti sellanen kiinnostus, kiinnostus ihan tälläseen kansainväliseen politiikkaan, maailmantapahtumiin, kyllä sellanen yleissivistys, kiinnostus siihen, että mitä on, sieltä tulee paljon sellasta tietoo ihan sanomalehtien, uutisten kautta, yleensä sellanen kiinnostus ihmisiin. (H3)

Sosiaalityön eri osa-alueilla on tärkeää tuntea se toimintaympäristö, jossa sosiaalityötä tehdään. Esimerkiksi terveydenhuollon sosiaalityöntekijän on syytä hallita keskeisimmät lääketieteelliset

käsitteet ja tuntee yleisimmät sairaudet etenkin niiden osastojen osalta, joissa hän työskentelee. Myös monikulttuurisessa sosiaalityössä sen kontekstin ymmärtäminen, missä työtä tehdään, on tärkeää. Tässä keskeiseksi muodostuu maahanmuuton ymmärtäminen ilmiönä ja tietoisuus eri tulosityistä. Tietämys näistä seikoista helpottaa yksittäisen asiakkaan tilanteen ymmärtämistä. Eräs sosiaalityöntekijä kuvaa maahanmuuton kontekstin ymmärtämisen tärkeyttä:

Mä aattelin, että se pitäisi kuulua ihan jokaisen sosiaalityöntekijän koulutukseen se sellanen tietynlainen perustietämys maahanmuutosta ilmiönä ja erilaisista maahanmuuttajista ryhminä, tai siis erilaisista tulosityistä ja pakolaisuudesta ja traumatisoitumisesta, tällaisista ihan perusjutuista, jotka nyt saattaa tulla eteen ihan kenelle tahansa. (H2)

Tilannetaju ja kyky havainnoida vuorovaikutustilannetta koettiin tärkeäksi. Tämä liittyy keskeisesti sosiaalityöntekijän ammattiin ja asiakkaan kohtaamiseen sosiaalityössä yleensäkin. Vuorovaikutustilanteen havainnointikyky liittyy sosiaalityöntekijän yhdeksi osaamisalueeksi määriteltyyn vuorovaikutukselliseen osaamiseen (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, 69). Vuorovaikutuksellinen osaaminen on esitelty tarkemmin muiden osaamisalueiden yhteydessä luvussa 3.2. Havainnointikyvyn merkityksen nähtiin kuitenkin korostuvan maahanmuuttaja-asiakkaan kohtaamisessa. Eräs sosiaalityöntekijä kuvaa vuorovaikutustilanteen huomioimisen tärkeyttä:

Niin pitää olla jokin semmonen, mä en ees tiedä, miksi sitä vois kuvata, mä oon joskus nimittänyt sitä tilannetajuksi, tai joksikin tälläiseksi asioitten... Tai tälläiseksi havaitsemiseksi, että jotain tapahtuu, tai jotain semmosta. (H2)

Jotenkin pitää olla jotain sellasta ymmärrystä siitä ihmisestä, tietysti myös siitä taustasta, mutta myös niin kun hoksata siitä vuorovaikutustilanteesta jotain sellasta, millä voi lähteä puuttumaan jo aikaisessa vaiheessa siihen tilanteeseen ja joillakin sitä vaan on sisäsyntyisesti, joillakin työntekijöillä, se liittyy aika paljon varmaan sellaseen henkilökohtaiseen persoonaan ja luonteeseen. (H2)

Kuten yleensäkin sosiaalityön asiakkaiden kanssa, on maahanmuuttajien parissa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden huomioitava asiakkaan taustaan liittyviä asioita, kuten esimerkiksi koulutustaso ja kielitaito. Asioista on puhuttava niin, että asiakas ymmärtää, mistä on kyse. Muussa tapauksessa puheen merkitys on melko pieni. Tiettyjä suomalaiselle itsestään selviä käsitteitä voi olla tarpeellista selventää. Esimerkiksi saattaa olla, että asiakkaan kulttuurissa sosiaalityöntekijän ammattia ei ole olemassa lainkaan. Ymmärrettävään puhetapaan liittyy puheen sisällön

huomioimisen lisäksi myös puheen ulkoinen huomioiminen eli selkokieliisyys. Eräs sosiaalityöntekijä kommentoi asiakkaan taustan huomioimisen tärkeyttä:

On huomioitava, mikä on sen asiakkaan kieli, on huomioitava sen koulutus, millä tavalla mä puhun ihmisen kanssa, minkälaista kieltä mä itse käytän. (H3)

Mun on jollakin tavalla, ei laskeuduttava vaan oltava siinä ajatusmaailmassa sen ihmisen tasolla, että hän ymmärtää, että mitä mä puhun. Muuten mä aattelen, että sillä mun puheella ei oo vaikuttavuutta. Mä aattelen, että silloin kun mä tunnen sen asiakkaan tavan, jollakin tavalla taustan tai ajattelutavan, niin mä tiedän, että miten mä hänelle puhun ja silloin se vaatii aikaa niin kun perehtyä, tietää siitä ihmisestä enemmän, se on sitä erityisyyttä. (H3)

Asiakkaan taustan huomioimiseen liittyy myös hänen kulttuurisen elämäntavan huomioiminen. Kulttuuri on syytä ymmärtää tässä monipuolisemmin kuin eri maihin liittyvinä kulttuurieroina. Suomalaisillakin on erilaisia kulttuurisia elämäntapoja, jotka työntekijän on huomioitava työskennellessään. Esimerkiksi asiakkaana olevan suomalaisen nuoren kulttuurinen elämäntapa saattaa olla täysin erilainen kuin sosiaalityöntekijänä olevan keski-ikäisen naisen. Tästä johtuen kulttuuristen asioiden huomioiminen ei rajoitu ainoastaan monikulttuuriseen työhön. Erilaiseen kulttuuriseen elämäntapaan liittyvät asiat on huomioitava kenen tahansa asiakkaan kanssa työskennellessä. Kulttuurisen elämäntavan huomioimista eräs sosiaalityöntekijä kuvaa seuraavasti:

Sosiaalityössä pitäis aina huomioida asiakkaan kulttuuri ja se kulttuuri tarkoittaa silloin niitä elämän olosuhteita laajasti ajatellen. Ja maahanmuuttaneiden parissa tähän ehkä, erityisesti tähän kulttuuriseen elämäntapaan pitää kiinnittää huomioo, että tietää miten puhutaan, miten mä näitä palveluja tarjoon, miten mä kerron perheneuvolasta, miten mä puhun perheestä, mikä on lapsen asema. Mun on tunnettava niin kun sitä maailmaa jotenkin mitä, miten se ihminen käsittää maailman yleensäkin ja sit kun tullaan toiseen maahan ja jos ei ihmisellä oo tietoo tämän maan palveluista, palvelujärjestelmästä, niin mun on osattava pukee tää hyvin konkreettiseen muotoon. (H3)

Asiakkaan kulttuuriin liittyvien seikkojen huomioiminen omaa samoja piirteitä Aniksen (2008b, 117-119) kulttuuritietoisien kehysten kanssa. Kulttuuritietoisessa kehyksessä pidetään tärkeänä erilaisten kulttuurien tuntemusta ja erojen huomioimista. Sosiaalityöntekijät eivät kuitenkaan pidä kulttuuria yhtä ensisijaisena asiana asiakkaan kohtaamisessa kuin kulttuuritietoinen kehys edellyttää. Kehyksen mukaan sosiaalityössä tarvitaan ensisijaisesti kulttuurien tuntemusta ja toiseksi siihen kiinteästi liittyvää asiakaslähtöistä työtettä. (Anis 2008b, 117-119.)

Keskeisenä erona kulttuuritietoiseen kehukseen on siis se, että sosiaalityöntekijät välttävät kulttuurin ja kulttuurierojen erityistä korostamista. Aniksen mukaan kulttuuritietoisuus voi kuitenkin saada laajemman merkityksen silloin, kun ammattilaiset korostavat erilaisten kulttuurien tuntemuksen lisäksi kulttuurien sisäisiä eroja. Tällöin kulttuurin merkitystä tulee arvioida suhteessa perhe- ja yksilökohtaisiin tekijöihin, välttää yleistyksiä ja huomioida myös kulttuurista riippumattomat tekijät. Asiakas nähdään tällöin sekä yksilönä että kulttuurin edustajana. (Anis 2008b, 119.) Eri kulttuurien tuntemus auttaa työntekijää huomioimaan, että on olemassa erilaisia tapoja elää ja siten avartamaan maailmankatsomustaan. Asiakasta ei tule silti luokitella hänen kulttuuritaustansa perusteella tiettyyn kategoriaan. Asiakas on kohdattava ihmisenä, ei tietyn kulttuurin edustajana. Eräs sosiaalityöntekijä pohtii kulttuurin merkitystä:

Kun nää ei oo mitenkään joko tai -asioita, että ihminen ei oo pelkästään yksilö eikä se oo pelkästään kulttuurin edustaja, kun se on kaikkee, molempia niitä ja kaikkee vielä lisäksi päälle. Että tota, mä luulen että siinäkin auttaa varmaan se, että lähtee selvittää sen perheen kulttuuria, tai perheen tapoja ja käytöntöjä ja se, että aika helposti tai siis melko helposti sen huomaa ja kokee asiakastyössä, että miten paljon se ihminen ite, tai perhe tai pariskunta tuo esille sitä omaa taustaansa tai sitä esimerkiksi uskonnon tärkeyttä tai... Ja sen huomaa vaikka ensi vilkaisulla, jos sä tuut asiakastilanteeseen, jossa rouvalla on burkha päällä, niin on helppo olettaa että tässä perheessä aika tärkeä asia on tää islam-usko tai sit jos siihen tulee iranilaisrouva, joka on täysin länsimaisissa vaatteissa ja jos hän asioi ite, yksin työntekijän luona, ilman miestä niin voi olettaa että tässä on maallikkomuslimista kyse. Mutta oletukset on syytä varmistaa, ettei jää siihen, voihan se olla, että perinteisesti pukeutuvalla on hyvinkin vapaamieliset suhtautumiset suhteessa länsimaisiin tapoihin ja kulttuuriin, se kun ei voi ikinä tietään. (H2)

Monikulttuurisessa sosiaalityössä kulttuuriin liittyvät asiat tulee huomioida, mutta niitä ei tule ottaa ensisijaisina asioina. Työorientaatiotaan ei tule rakentaa monikulttuurisuuden ympärille, vaan sosiaalityöntekijän asiantuntemuksesta lähteväksi. Tämä näkemys ilmentää vahvaa luottamusta sosiaalityöntekijän asiantuntijuuteen. Kykyä soveltaa sosiaalityöntekijän asiantuntijuutta eri tilanteisiin kutsutaan kulttuurisensitiivisyydeksi. Eräs sosiaalityöntekijä kuvaa kulttuurisensitiivisyyttä:

Että jatkuvasti kehittää itteensä, kouluttautuu ja on mukana juur tässä, ei jää kiinni johonkin monikulttuurisuuteen tai kulttuurikysymyksiin. Ne on asiat, jotka on huomioitava ja niiden ymmärtäminen ja maailman seuraaminen on tärkeätä. Mutta että koko ajan koulutuksessa on tän oman ammatin tiukasti mukana, tän aikuissosiaalityön, lastensuojelun, ett jos se kuuluu mun tehtäviin, mun täytyy kouluttaa itteeni siinä ensisijaisesti ja sit osata soveltaa sitä tässä työssä. Varmaan tämmöstä kulttuurisensitiivistä herkkyyttä siihen tilanteeseen. (H3)

Kulttuuriin liittyvät asiat ovat kuitenkin läsnä erilaisista kulttuureista tulevien ihmisten kanssa työskennellessä. Erilainen kulttuuritausta ja kulttuurierot saattavat vaikeuttaa asiakkaan toiminnan motiivien ymmärtämistä. Kulttuuritietoinen kehys (Anis 2008b, 117-119) tulee jälleen esiin seuraavassa sitaatissa:

Tota mä olen miettinyt, tota naisten roolia, perheen äidin rooli ja odotuksia. Siihen että suomalaisen naisen on vaikea ymmärtää tämmöstä kotiin linnottautumista tai että sitä pidetään hyväksyttävänä tai että naiselta ei odoteta koulutusta tai että... Ja liikkuminen, mitä saa tehdä ja mitä ei. Tämmöset asiat, niin musta ne on tosi tärkeitä, jos ei niin kun ymmärrä, että miks toi ihminen toimii noin, niin eihän sitä voi päästä eteenpäin siinä asiassa. No se on vaan yks esimerkki, mutta onhan niitä muitakin just kulttuurellisiin asioihin liittyviä asioita. (H1)

Työntekijän ei ole mahdollista, eikä edes tarkoituksenmukaista tietää jokaisen eri kulttuurin erityispiirteitä. Tärkeänä työntekijän ominaisuuksina nähtiin kysyminen ja ennako-olettamusten välttäminen. Asioita voi joutua perustelemaan ja selittämään huomattavasti enemmän maahanmuuttaja-asiakkaalle kuin samasta kulttuurista tulevalle asiakkaalle. Sosiaalityöntekijät kuvaavat rohkean kysymisen ja avoimen keskustelun tärkeyttä:

Tyypilliset virheet pitää karsia heti alkuvaiheessa pois, että minä otan selville kaiken maailman kulttuurit ja rupeen lukemaan sitä asiakasta kuin oppikirjaa ja luulen tietäväni siitä kaiken. Ja se, että mitä mä oon puhunut monesti kanssa ihmisille, työtovereille siitä, että pitää vaan sallia ne, tai siis olla sillä tavalla nöyrä, että kysyy ja tekee virheitä ja ei säikähdä niistä vaan siis, että oppii niistä omista. Nää on siis niin perus- ja itsestäänselvyyksiä, mutta tossa maahanmuuttaja-asiakastyössä se vaan jotenkin tuntuu korostuvan, että ei ota mitään niin kun ennalta annettuna, vaan että menee siihen kyselevänä ja ns. tyhmänä siihen tilanteeseen, että mä en tiedä tästä sun taustasta mitään, muuta kun ehkä tämän ja tämän ja tämän, tällaisia perustietoja. (H2)

Koska ne kulttuurierot on niin suuria, niin että pystyis puhumaan siitä vanhempien kanssa, että meillä tehdään näin ja miks tehdään näin ja perustella niitä asioita ja antaa niitten niin kun prosessoida niitä, ett se ois musta tosi tärkeetä. (TK3 / 6)

Asiakkaan kulttuurin huomioiminen ja kunnioittaminen kuuluvat kulttuurisensitiiviseen työtoteeseen. Kulttuurilla ja kulttuurieroilla ei tule kuitenkaan selittää kaikkea. Riskinä saattaa esimerkiksi olla, että eri kulttuuritaustaisten perheiden lastensuojelullisiin ongelmiin ei puututa, koska ne tulkitaan kulttuuriin kuuluviksi. Joidenkin vaikeuksissa olevien perheiden tilanteita saatetaan myös yleistää koko kulttuurista yhteisöä tai ryhmää koskevaksi. (Anis 2008b, 118-119.) Erään sosiaalityöntekijän huomio työkokouksessa käsiteltyyn asiakastapaukseen liittyen kuvaa sitä, että kulttuurieroilla ei voi selittää kaikkea:

Tosta Heidn asiakasesimerkistä tulee myös se mieleen, että tollanen tilanne perheessä, että se on kriisitilanne oli se missä tahansa kulttuurissa sitten. (TK3 / 2)

Maahanmuuttajien parissa tehtävän sosiaalityön erityisyydestä ja työssä vaadittavista erityispiirteistä johtuen monikulttuurisen sosiaalityön katsotaan olevan sosiaalityön erityisalue, johon toivotaan erikoistumiskoulutusta. Ehdotetaan, että maahanmuuttajien parissa työskentelevät sosiaalityöntekijät toimisivat erityissosiaalityöntekijän ammattinimikkeen alla. Erikoistumista tapahtuu myös muilla aloilla, miksei siis myös sosiaalityössä. Eräs sosiaalityöntekijä perustelee monikulttuurisen sosiaalityön erikoistumiskoulutusta seuraavasti:

Mutta tää on samantyyppistä kun perheneuvolassa vaaditaan erikoistumiskoulutus, psykiatriassa on omansa, se on se sosiaalityöntekijän ammatti ja tähän vois olla niin kun ammatillinen tutkinto, erikoistumistutkinto, joka vois vaikuttaa palkkaukseen ja ammattinimekkeeseen. Jos aattelee niin kun eteenpäin, juur tohon linjaan veis sitä, niin kokemuksen kautta hankkii tätä erityisosaamista, et erityissosiaalityöntekijä. Esimerkiks Turussahan on, on ainakin ollut kaikki maahanmuuttajien parissa sosiaalityötä tekevät pelkästään, he on kaikki erityissosiaalityöntekijöitä, sen erityisosaamisen kautta. (TK1 / 3)

Eräässä yksilöhaastattelussa sosiaalityöntekijä harjoittaa tulevaisuuden muistelua ja kuvaa monikulttuurisen sosiaalityön tilannetta kymmenen vuoden päähän. Tässä kommentissa erikoistuminen korostuu ja monikulttuurisen sosiaalityön erityisasiantuntijuus saa suuren merkityksen:

On erityissosiaalityöntekijöitä, tällänen erityissosiaalityöntekijän virka ja hän on erityisesti perehtynyt maahanmuuttaneiden parissa tehtävään sosiaalityöhön. Samalla tavalla lastensuojelussa on erityissosiaalityöntekijät. Mä näen, että tää on nostettu, kaikki tällänen erityissosiaalityö ammatillisesti vaatimaan tasoon. Se on houkutteleva työmuoto, siitä maksetaan hyvin palkkaa ja siihen päätyy ne, joilla on koulutusta ja kokemusta ja siihen valikoituu ne henkilöt, jotka myös siinä käytännössä pystyy niin kun konkreettisesti antamaan sitä osaamista aika laajalle taholle. Se ei oo sellasta hallinnollista työtä vaan se on ihan tukee, niillä kentällä tehtävää työtä. (H3)

Vahvassa sosiaalityöntekijän identiteetistä käydyssä puheessa korostetaan yleisen sosiaalityöntekijyyden tuovan varmuuden maahanmuuttaja-asiakkaiden kanssa työskentelyyn. Kuitenkin myös tuodaan esiin, että kokemus monikulttuurisesta sosiaalityöstä tuo varmuutta työskennellä maahanmuuttaja-asiakkaiden kanssa. Pidemmän työuran maahanmuuttajien parissa tehneet sosiaalityöntekijät kommentoivat varmuuden omaan työhönsä tulevan työkokemuksesta maahanmuuttaja-asiakkaiden parissa:

No se on helppoa, että on vuosien mittainen kokemus näistä työntekijöistä ja asiakkaista ja tästä koko kentästä, niin se tavallaan tuottaa sen, että pystyy kommentoimaan asioita tietystä näkö- tai tulokulmasta. (H2)

Kyllä asiakastyössä. Kun näin istutaan niin kuin me nyt, nenäkkäin ja siinä on afrikkalainen rouva tai nuori mies Aasiasta, niin kyl mä koen sen kohtaamisen vahvuudeksi. Että mitä tahansa siinä puhutaan ja hyvin vaikeita tilanteita voi tulla, en tarkoita, että siitä selviää aina ollenkaan helposti. Mutta kyl mä kuitenkin koen sen vahvuutena sen kohtaamisen, että on oppinut näkemään sen, että kaiken tämän erilaisen ja vieraan ja erilaisen kulttuurin ja kielen takana on kuitenkin se ihminen, jonka tarve voi olla hyvin samankaltainen kuin kellä tahansa. (H3)

Lyhyemmän ajan monikulttuurista sosiaalityötä tehnyt sosiaalityöntekijä katsoo oman puuttuvan asiantuntijuutensa johtuvan juuri lyhyestä työkokemuksesta maahanmuuttaja-asiakkaiden parissa:

Mutta kuitenkin huomattavasti enemmän työkokemusta kuin tällä muulla tiimillä sosiaalitoimiston työstä, mutta ei maahanmuuttajatyöstä. Et siinä jos mulla ois sellanen vuosien, niin sitten jo tietäis että mikä on oleellista ja mikä epäolennaista, mutta nyt ei vielä niin kun tiedä. (TK1 / 1)

Työyhteisön työntekijöiden monen vuoden työkokemus monikulttuurisesta työstä nähdään tärkeänä voimavarana koko työyhteisölle:

Mutta kyllä mä aattelen, ett jo työvuosina, jos yhdistää, niin kyllä meillä on tässä toimistossa yli 40 vuotta sosiaalityön kokemusta maahanmuuttajaväestön parissa. Ett se on niin kun, mä luulisin, että valtakunnallisesti aika merkittävä kokemus, että ihmiset on, monet vaihtaa työpistettä, jos aatellaan, että samassa työpisteessä edelleen se asiantuntijuus on, niin se on aika iso sellanen asiantuntijuus, voimavara tälle työyhteisölle. (H3)

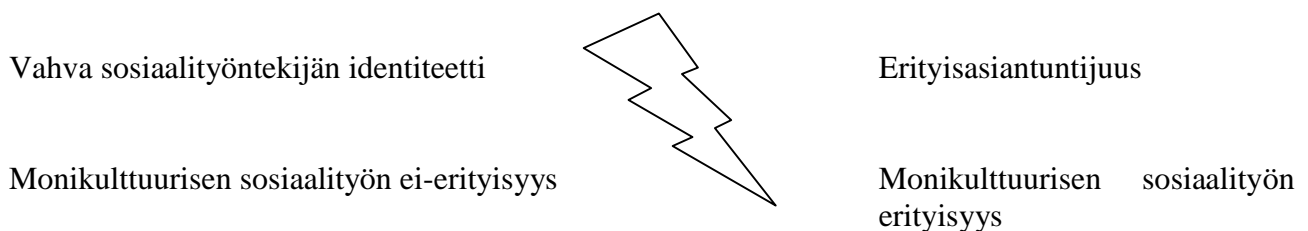
Kokemuksen merkityksen lisäksi toisaalta muistutetaan, että asiantuntijuus ei muodostu ainoastaan pitkän kokemuksen perusteella. Pelkkä kokemus ei tuota asiantuntijuutta, mutta näyttäytyy kuitenkin merkittävänä tekijänä. Eräs sosiaalityöntekijä pohtii asiantuntijuuden rakentumista:

Mutta tää on tosi tärkeä, ett ett, mä oon itse asiassa älyttömän mielissäni siitä, että sä teet tätä gradua tästä asiantuntijuuden näkökulmasta, koska se on sellanen asia, joka otetaan, joka niin kun mielletään itsestäänselvyydeksi, kun on tehnyt jonkin aikaa tiettyä työtä tai kun on kokemusta tietystä työstä, niin puhutaan joko toisesta tai itsestä asiantuntijana. Mutta se, että mitä itse kukin sillä asialla käsittää niin on aika monitahoinen juttu. Tavallaan se ei se työkokemus missään nimessä, eikä koulutukseen automaattisesti tuota sitä että on jonkun alan asiantuntija, mikä se sitten on, niin mä toivon, että mä luen sen sun pro gradu -työstä jossain vaiheessa. (H2)

Vahvasta sosiaalityöntekijän identiteetistä huolimatta monikulttuurisen sosiaalityön erityisyydestä ja työssä vaadittavasta erityisasiantuntijuudesta nousi aineistossa paljon keskustelua. Työssä huomioitavina erityisinä seikkoina nostettiin esiin kielitaito, aika, työntekijän yleissivistys ja kiinnostus maailmalla tapahtuviin asioihin, maahanmuuton ymmärtäminen ilmiönä ja tietoisuus eri tulosityistä, työntekijän tilannetaju ja vuorovaikutustaidot sekä asiakkaan kulttuurisen elämäntavan huomioimisen tärkeys. Kokemus maahanmuuttajien parissa työskentelystä koettiin tuovan varmuutta monikulttuuriseen sosiaalityöhön. Asiantuntijaksi tuloa ei kuitenkaan nähty ainoastaan pitkän työkokemuksen seurauksena. Miten monikulttuurisen sosiaalityön asiantuntijaksi sitten tullaan? Tämä tutkimus pystyy vastaamaan tähän mielenkiintoiseen kysymykseen vain osittain. Tarkempi monikulttuurisen sosiaalityön asiantuntijaksi kehittymisen tarkastelu jäänee jonkin toisen tutkimuksen aiheeksi.

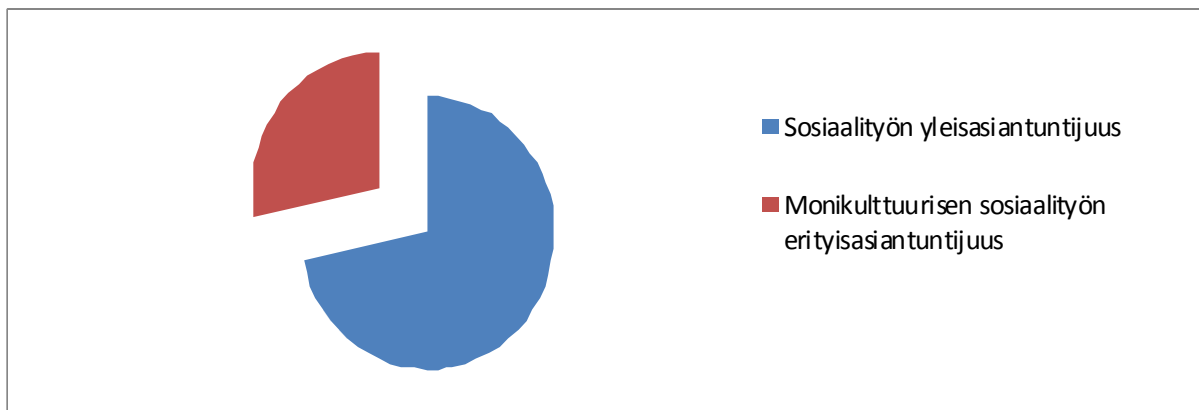
6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tehtävänä on ollut tarkastella ja selvittää monikulttuurisen sosiaalityön asiantuntijuutta. Asiantuntijuudesta näyttää nousevan esiin kaksi erilaista näkemystä, jotka ovat ristiriidassa keskenään. Yhtäältä puhutaan vahvasta sosiaalityöntekijän ammatti-identiteetistä, jolloin monikulttuurisen sosiaalityön ei-erityisyys nousee keskeiseksi. Toisaalta korostetaan erityisasiantuntijuutta ja monikulttuurisen sosiaalityön erityisyyttä erityistaitoja vaativana työnä. Seuraava kuvio tiivistää nämä kaksi erilaista puhetapaa ja niiden välille muodostuneen ristiriidan:



KUVIO 3. Ristiriita monikulttuurisen sosiaalityön asiantuntijuuden kahden eri puhetavan välillä

Monikulttuurisessa sosiaalityössä vaadittava asiantuntijuus näyttää muodostuvan kahdesta osasta: sosiaalityön yleisasiantuntijuudesta sekä monikulttuurisen sosiaalityön erityisasiantuntijuudesta. Näiden kahden asiantuntijuuden näkemyksen välillä vallitsee edellä mainittu ristiriita. Sosiaalityön yleisasiantuntijuus ja vahva sosiaalityöntekijän identiteetti osoittautuvat vahvemmiksi ja muodostavat suurimman osan vaaditusta kokonaisasiantuntijuudesta. Monikulttuurisen sosiaalityön erityisasiantuntijuus tulee heikommin esiin ja muodostaa näin pienemmän osan kokonaisasiantuntijuudesta.



KUVIO 4. Monikulttuurisen sosiaalityön asiantuntijuuden osa-alueet

Suurempi osa kuvioista 4 kuvaa monikulttuurisessa sosiaalityössä vaadittavaa sosiaalityön yleisiasiantuntijuutta. Puhe vahvasta sosiaalityöntekijän identiteetistä ja monikulttuurisen sosiaalityön ei-erityisyydestä kuuluvat tähän ympyrän osaan. Kuvion 4 pienempi osa kuvaa monikulttuurisen sosiaalityön erityisiasiantuntijuutta. Tähän osaan kuuluu monikulttuurisen sosiaalityön ja maahanmuuttaja-asiakkaan erityisyyden huomioiminen, mikä pitää sisällään luvussa 5.2.2 mainittuja seikkoja.

Tässä tutkimuksessa monikulttuurisen sosiaalityön asiantuntijuudesta saaduista havainnoista löytyy yhteneväisyyksiä Kyösti Raunion (2004, 101-105) muodostamaan sosiaalityön asiantuntijuuden määritelmään. Raunion mukaan sosiaalityön asiantuntijuus muodostuu kolmenlaisesta tiedon lajista: tutkimukseen perustuvasta tiedosta, käytännön kokemukseen perustuvasta tiedosta ja proseduurisesta tiedosta. Tutkimukseen perustuva tieto pitää sisällään teoreettisen tiedon ja empiirisen tiedon. Käytännön kokemukseen perustuva tieto käsittää persoonallisen tiedon ja käytännön viisauden. Proseduurinen tieto on tietoa siitä organisatorisesta, lakisääteisestä ja toiminnallisesta ympäristöstä, jossa sosiaalityö toimii. (Raunio 2004, 101-104.) Eri tiedon lajit on määritelty tarkemmin luvussa 3.2.

Tehdyn analyysin mukaan tutkimukseen perustuva tieto tulee esiin vahvana luottamuksena sosiaalityöntekijän koulutukseen ja sen tuottamaan ammattipätevyyteen. Sosiaalityöntekijän ammattiin kuuluva viitekehys nähdään vahvana työkaluna omassa työssä. Tämän viitekehysten sekä sosiaalityön käsitteiden ja mallien avulla työntekijä työskentelee. Sosiaalityöntekijät esimerkiksi kokevat, että sosiaalityön menetelmin selviää hyvin myös maahanmuuttaja-asiakkaiden parissa työskentelystä.

Käytännön kokemukseen perustuva tieto ilmenee sosiaalityöntekijöiden puheena siitä, että varmuus omaan työhön on syntynyt kokemuksesta, tehdystä työstä. Käytännön kokemukseen perustuva tieto on yleensä huonosti tiedostettua ja julkilausumatonta. Tällaisen tiedon katsotaan kuitenkin muodostavan suuren osan työntekijöiden käyttämästä tiedosta. (Raunio 2004, 121.) Käytännön viisaus on kykyä tehdä yleistyksiä monista yksittäisistä asiakastapauksista. Nämä yleistykset ovat siirrettävissä asiakastapauksesta toiseen. Myös yksittäisen työntekijän kokemuksen varaan perustuva persoonallinen tieto on merkittävässä roolissa sosiaalityöntekijöiden puheessa. Persoonallinen tieto tulee esiin esimerkiksi puheessa kulttuurisesta tiedosta ja työntekijältä vaadittavasta tilannetajusta. Persoonallinen tieto on usein niin sanottua hiljaista tietoa, jota on vaikea ottaa tietoisien tarkastelun kohteeksi (Raunio 2004, 103).

Proseduurinen tieto tulee ilmi työntekijöiltä vaadittavana maahanmuuton ilmiön ja eri tulosten tuntemuksena. Toiminnallisen ja organisatorisen ympäristön tuntemus tulee esiin sen korostamisessa, että sosiaalityöntekijän rooli ja tehtävät asiakkaan elämässä tulisi olla selkeät. Työntekijän on itse tiedettävä ja osattava rajata sitä, mitkä asiat kuuluvat sosiaalityöhön ja mitkä jollekin muulle viranomaiselle. Palveluiden koordinoijan rooli vaatii palvelujärjestelmän tuntemusta.

Kuten asiantuntijuutta ylipäänsä, myös monikulttuurisen sosiaalityön asiantuntijuutta on mahdollista määritellä eri tavoin. Tämän tutkimuksen tuloksena voi pitää asiantuntijuuden kahta erilaista määritelmää ja niiden välille muodostuvaa ristiriitaa. Sosiaalityöntekijän identiteettiä ja monikulttuurisen sosiaalityön ei-erityisyyttä korostava näkemys on vastakkainen monikulttuurisen sosiaalityön erityisyyttä ja työn erityisasiantuntijuutta korostavalla näkemykselle. Kuitenkin nämä kaksi näkemystä voivat erilaisuudestaan huolimatta tukea toisiaan ja muodostaa toimivan kokonaisasiantuntijuuden, kuten kuviossa 4 on esitetty. Sosiaalityöntekijällä voi siis olla työssään samanaikaisestikin käytössä nämä molemmat asiantuntijuuden osa-alueet. Lisäksi hänen asiantuntijuudessaan voi olla osia kummastakin näistä kahdesta erilaisesta asiantuntijuusnäkemyksestä.

7 POHDINTA

Monikulttuurinen sosiaalityö muodostaa tällä hetkellä yhden melko pienen sosiaalityön erityisalueen. Eroja kuntakohtaisesti kuitenkin löytyy: isoissa kunnissa ja etenkin Uudenmaan alueella monikulttuurinen sosiaalityö on suuremman maahanmuuttajaväestön ohella näkyvämmiin esillä kuin monissa pienissä kunnissa. Tulevaisuudessa tilanne tulee kuitenkin muuttumaan. Maahanmuuttajien lukumäärä on lisääntynyt Suomessa jo monen vuoden ajan ja viranomaiset eri sektoreilla kohtaavat työssään yhä useammin maahanmuuttaja-asiakkaita. Huomion keskittäminen monikulttuuriseen sosiaalityöhön ja sen kehittämiseen tulee jatkossa yhä merkittävämmäksi.

Sosiaalityön erityisalueena monikulttuurisessa sosiaalityössä vaadittava erityisasiantuntijuus on syytä saada selkeimmin esille. Kuten analyysi osoittaa, on monikulttuurisen sosiaalityön erityisasiantuntijuus tiettyjen erityispiirteiden huomioimista. Erityisasiantuntijuus on myös kykyä soveltaa sosiaalityöntekijän asiantuntijuutta eri tilanteisiin. Tätä voidaan kutsua myös kulttuurisensitiiviseksi työotteeksi. Kun erityisasiantuntijuus ja työssä vaadittava erityisosaaminen saadaan näkyvämmäksi, voi monikulttuurinen sosiaalityö samalla muuttua helpommin lähestyttäväksi laajemman työntekijäjoukon silmissä. Tarvittavan asiantuntijuuden tarkastelun yhtenä motiivina voi siis nähdä työn normalisoinnin. Normalisoinnilla työstä pyritään tekemään läpinäkyvämpää ja tunnetumpaa myös niille työntekijöille, jotka eivät kohtaa työssään päivittäin maahanmuuttajia. Monikulttuurisen sosiaalityön asiantuntijuuden tarkempaa selvittelyä, avaamista ja julkittamista olisi siis syytä jatkaa tämän tutkimuksen tulosten pohjalta.

Sosiaalityöntekijöiden keskuudessa korostui vahva luottamus omaan ammattiin ja kulttuurierojen vähäinen korostaminen. Mielenkiintoisena jatkotutkimusehdotuksena pidän eri viranomaisryhmien maahanmuuttajien kohtaamisessa tarvittavan osaamisen näkemysten vertailua. Miten esimerkiksi poliisit, työvoimaviranomaiset, lääkärit tai muu terveydenhuollon henkilökunta tilanteen näkevät oman työkokemuksensa perusteella? Nouseeko heillä esiin yhtä vahvasti luottamus omaan ammattiinsa ja ammatin tuottamaan osaamiseen myös maahanmuuttaja-asiakkaan kohtaamisessa?

Maahanmuuttaja-asiakkaiden kokemuksia sosiaalityöntekijöiden hyväksi koetuista työmenetelmistä olisi myös mielenkiintoista selvittää. Mitä ovat maahanmuuttajien näkökulmasta toimivat, hyvät käytännöt maahanmuuttajan ja viranomaisen kohtaamisessa? Mitkä asiat puolestaan koetaan ongelmallisiksi ja miten näitä seikkoja tulisi kehittää kohti parempaa? Tällainen tieto on arvokasta,

sillä sen perusteella palveluita on mahdollista kehittää entistä asiakaslähtöisimmiksi ja sitä myötä tuloksellisemmiksi.

LÄHTEET

- Ahonen, Marika (2007) Arjen asiantuntijat - Lastensuojelun sijaishuollon sosiaalityöntekijöiden käsityksiä työstään. Tampereen yliopisto. Aikuiskasvatustieteen laitos. Kasvatustieteen pro gradu - tutkielma.
- Alasuutari, Pertti (1994) Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.
- Anis, Merja (2008a) Sosiaalityö ja maahanmuuttajat. Lastensuojelun ammattilaisten ja asiakkaiden vuorovaikutus ja tulkinnat. Helsinki: Väestöliitto.
- Anis, Merja (2008b) Lastensuojelun ammattilaisten tulkintoja maahanmuuttajasosiaalityöstä. Teoksessa Anis, Merja (2008) Sosiaalityö ja maahanmuuttajat. Lastensuojelun ammattilaisten ja asiakkaiden vuorovaikutus ja tulkinnat. Helsinki: Väestöliitto, 109-126.
- Anis, Merja & Heliö, Tiina & Hietanen, Olli & Marttinen, Jouni (2007) Kohti monikulttuurista Varsinais-Suomea. Maahanmuuttopoliittisen ohjelman tilastaselvitys, haastattelut, tulevaisuusverstaat ja kysely. Varsinais-Suomen Sosiaalialan Osaamiskeskus Oy Vasso Ab: Julkaisuja 2/2007, Liite 1.
- Clarke, Kris (1999) Breaking the bounds of bifurcation: The challenge of multiculturalism in Finnish vocational social care education. Tampere: University of Tampere.
- Coffey, Amanda & Atkinson, Paul (1996) Making sense of qualitative data. Complimentary Research Strategies. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Ekholm, Elina (1994) Yhteisöt kohtaavat ja muuttuvat. Teoksessa Forsander, Annika & Ekholm, Elina & Saleh, Raya (1994) Monietninen työ: haaste ammattitaidolle. Helsinki: Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus, 41-50.
- Eräsaari, Risto (2002) Avoimen asiantuntijuuden analytiikka. Teoksessa Parviainen, Jaana (toim.) Kollektiivinen asiantuntijuus. Tampere: Tampere University Press, 19-54.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1998) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Espoon kaupunki (2009) Palvelut maahanmuuttajille, sosiaalipalvelut ja terveydenhuolto. <http://www.espoo.fi/default.asp?path=1;28;11884;11489;11623;40230>. Viitattu 24.3.2009.
- Eteläpelto, Anneli (1997) Asiantuntijuuden muuttuvat määritykset. Teoksessa Kirjonen, Juhani & Remes, Pirkko & Eteläpelto, Anneli (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, 86-102.
- Eteläpelto, Anneli & Tynjälä, Päivi (toim.) (1999) Johdanto. Teoksessa Eteläpelto, Anneli & Tynjälä, Päivi (toim.) Oppiminen ja asiantuntijuus: työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Porvoo: WSOY, 9-23.
- Forsander, Annika (1994) Monietninen työ – maailma pienoiskoossa. Teoksessa Forsander, Annika & Ekholm, Elina & Saleh, Raya (1994) Monietninen työ: haaste ammattitaidolle. Helsinki: Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus, 51-68.

- Forsberg, Hannele (1998) Perheen ja lapsen tähden. Etnografia kahdesta lastensuojelun asiantuntijakulttuurista. Helsinki: Lastensuojelun keskusliitto.
- Granfelt, Riitta & Jokiranta, Harri & Karvinen, Synnöve & Matthies, Aila-Leena & Pohjola, Anneli (toim.) (1993) Monisärmäinen sosiaalityö. Helsinki: Sosiaaliturvan keskusliitto.
- Haapakangas, Outi (2007) Asiantuntijuus lastensuojelun seudullisissa kehittämishankkeissa. Tampereen yliopisto. Sosiaalipolitiikan ja -työn laitos. Sosiaalityön pro gradu -tutkielma.
- Hall, Stuart (2003) Kulttuuri, paikka, identiteetti. Suom. Juha Koivisto. Teoksessa Lehtonen, Mikko & Löytty, Olli (toim.) Erilaisuus. Tampere: Vastapaino, 85-128.
- Hallamaa, Jaana & Launis, Veikko & Lötjönen, Salla & Sorvali, Irma (toim.) (2006) Etiikkaa ihmistieteille. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
- Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma 19.10.2006.
http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/mamu_ohjelma19102006.pdf . Viitattu 29.3.2009.
- Hammar-Suutari, Sari (2006) Kulttuurien välinen viranomaistyö. Työn valmiuksien ja yhdenvertaisen asiakaspalvelun kehittäminen. Helsinki: Työministeriö.
- Healy, Karen (2000) Social Work Practices. Contemporary Perspectives on Change. London: Sage Publications Ltd.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula (2008) Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Huttunen, Laura (2004) Kasvoton ulkomaalainen ja kokonainen ihminen: Marginalisoiva kategorisointi ja maahanmuuttajien vastakategoriat. Teoksessa Jokinen, Arja & Huttunen, Laura & Kulmala, Anna (toim.) Puhua vastaan ja vaieta. Helsinki: Gaudeamus, 134-154.
- Jokikokko, Katri (2002) Interkulttuurinen kompetenssi apuna kulttuurien kohdatessa. Teoksessa Räsänen, R. & Jokikokko, K. & Järvelä, M. & Lamminmäki-Kärkkäinen, T. (toim.) Interkulttuurinen opettajankoulutus – utopiasta todellisuudeksi toimintatutkimuksen avulla. Oulu: Oulu University Press, 85-96.
- Juhila, Kirsi (2008a) Aikuisuus sosiaalityössä. Teoksessa Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi (toim.) Sosiaalityö aikuisten parissa. Tampere: Vastapaino, 82-108.
- Juhila, Kirsi (2008b) Aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön areenat. Teoksessa Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi (toim.) Sosiaalityö aikuisten parissa. Tampere: Vastapaino, 14-47.
- Järvinen, Riitta (2004) Ammatillisen maahanmuuttotyön kulttuuri: erilaisuus sosiaali- ja terveydenhuollon jäsenyksissä. Tampere: Tampere University Press.
- Kansalaisuuslaki 16.5.2003/359.

- Karvinen, Synnöve (1993) Reflektiivinen ammatillisuus sosiaalityössä. Teoksessa Granfelt, Riitta & Jokiranta, Harri & Karvinen, Synnöve & Matthies, Aila-Leena & Pohjola, Anneli (toim.) Monisärmäinen sosiaalityö. Helsinki: Sosiaaliturvan keskusliitto, 15-51.
- Konttinen, Esa (1997) Professionaalinen asiantuntijatyö ja sen haasteet myöhäismodernissa. Teoksessa Kirjonen, Juhani & Remes, Pirkko & Eteläpelto, Anneli (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, 48-61.
- Krook, Päivi (2006) Moniammatillinen asiantuntija. Sosiaalityöntekijöiden käsityksiä asiantuntijuudesta ja moniammatillisuudesta. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Ammattikasvatuksen pro gradu -tutkielma.
- Kröger, Teppo (1990) Sosiaalityötä pienessä maalaiskunnassa. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Kuula, Arja (2006) Yksityisyyden suoja tutkimuksessa. Teoksessa Hallamaa, Jaana & Launis, Veikko & Lötjönen, Salla & Sorvali, Irma (toim.) Etiikkaa ihmistieteille. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura, 124-140.
- Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta 9.4.1999/493.
- Laki sosiaalihuollon henkilöstön ammatillisista kelpoisuusvaatimuksista 29.4.2005/272.
- Launikari, Mika & Puukari, Sauli (toim.) (2005) Multicultural guidance and counselling: theoretical foundations and best practices in Europe. Helsinki: CIMO.
- Launis, Kirsti (1997) Moniammatillisuus ja rajojen ylitykset asiantuntijatyössä. Teoksessa Kirjonen, Juhani & Remes, Pirkko & Eteläpelto, Anneli (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, 122-133.
- Lehtinen, Erno & Palonen, Tuire (1997) Tiedon verkostoituminen – haaste asiantuntijuudelle. Teoksessa Kirjonen, Juhani & Remes, Pirkko & Eteläpelto, Anneli (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, 103-121.
- Leinonen, Riitta-Leena (2001) Sosiaalityöntekijöiden ammatillinen identiteetti psykiatrisessa erikoissairaanhoidossa. Kuopion yliopisto. Sosiaalityön ja sosiaalipedagogiikan laitos. Sosiaalityön pro gradu -tutkielma.
- Lepola, Outi (2000) Ulkomaalaisesta suomenmaalaiseksi. Monikulttuurisuus, kansalaisuus ja suomalaisuus 1990-luvun maahanmuuttopoliittisessa keskustelussa. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura.
- Liebkind, Karmela (toim.) (2000) Monikulttuurinen Suomi: Etniset suhteet tutkimuksen valossa. Helsinki: Gaudeamus.
- Liebkind, Karmela (toim.) (1994) Maahanmuuttajat. Kulttuurien kohtaaminen Suomessa. Helsinki: Gaudeamus.
- Maahanmuuttovirasto (2009a) Lainsäädäntö.
<http://www.maahanmuuttovirasto.fi/netcomm/content.asp?article=1903>.
Viitattu 24.3.2009.

- Maahanmuuttovirasto (2009b) Virasto.
<http://www.maahanmuuttovirasto.fi/netcomm/content.asp?path=8,2470>. Viitattu 24.3.2009.
- Maahanmuuttovirasto (2009c) Sanasto.
<http://www.maahanmuuttovirasto.fi/netcomm/content.asp?article=1998>. Viitattu 24.3.2009.
- Matinheikki-Kokko, Kaija (1997) Challenges of working in a cross-cultural environment. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House. 384 ACTA Jyväskylä Studies
- Matinheikki-Kokko, Kaija (1999) Kulttuurikompetenssin oppiminen toisesta kulttuurista tulevien ohjaustyössä. Teoksessa Eteläpelto, Anneli & Tynjälä, Päivi (toim.) Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Porvoo: WSOY, 291-305.
- Mustonen, Päivi (2007) Pompottelua ja osallisuuden kaipuuta. Maahanmuuttajien kokemuksia asiakaslähtöisyydestä ja sen toteutumisesta sosiaalityössä ja muissa julkisissa palveluissa. Tampereen yliopisto. Sosiaalipolitiikan ja -työn laitos. Sosiaalityön pro gradu -tutkielma.
- Mutka, Ulla (1998) Sosiaalityön neljäs käänne. Jyväskylä: SoPhi.
- Niiranen-Linkama, Päivi (2005) Sosiaalisen transformaatio sosiaalialan asiantuntijuuden diskurssissa. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House Oy.
- O'Hagan, Kieran (2001) Cultural competence in the caring professions. London: Jessica Kingsley Publishers Ltd.
- Parviainen, Jaana (2006) Kollektiivinen tiedonrakentaminen asiantuntijatyössä. Teoksessa Parviainen, Jaana (toim.) Kollektiivinen asiantuntijuus. Tampere: Tampere University Press, 155-187.
- Payne, Malcolm (1997) Modern Social Work Theory. Second Edition. London: Macmillan Press Ltd.
- Pitkänen, Pirkko & Kouki, Satu (1999) Vieraiden kulttuurien kohtaaminen viranomaistyössä. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Pirttilä-Backman, Anna-Maija (1997) Miksi asiantuntijan tulee kyetä reflektiivisiin arviointeihin? Teoksessa Kirjonen, Juhani & Remes, Pirkko & Eteläpelto, Anneli (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, 218-224.
- Pirttilä, Ilkka (2002) Mistä asiantuntemuksen sosiologiassa on kyse? Teoksessa Pirttilä, Ilkka & Eriksson, Susan (toim.) Asiantuntijoiden areenat. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 11-19.
- Päivärinne, Sirkku (1997) ”Jos olisi työtä ja toimeentulo” - maahanmuuttajat ja sosiaalityö. Teoksessa Viialainen, Riitta & Maaniittu, Maisa (toim.) ”Tehdä itsensä tarpeettomaksi?”. Sosiaalityö 1990-luvulla. Helsinki: Stakes. Raportteja 213, 209-221.
- Raunio, Kyösti (2004) Olennainen sosiaalityössä. Helsinki: Gaudeamus.
- Raunio, Kyösti (2000) Sosiaalityö murroksessa. Helsinki: Gaudeamus.

Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa (2005) Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa (toim.) Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 22-56.

Räty, Minttu (2002) Maahanmuuttaja asiakkaana. Helsinki: Tammi.

Saaristo, Kimmo (2000) Avoin asiantuntijuus. Ympäristökysymys ja monimuotoinen ekspertiisi. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Saarnio, Pekka (1992) Yksilökohtaisen sosiaalityön perusteita. Tampere: Tampereen yliopisto.

Salonen, Kari (2007) Ammattitaito ja kompetenssi gerontologisessa sosiaalityössä. Teoksessa Seppänen, Marjaana & Karisto, Antti & Kröger, Teppo (toim.) Vanhuus ja sosiaalityö. Sosiaalityö avuttomuuden ja toimijuuden välissä. Jyväskylä: PS -kustannus, 53-68.

Sarvimäki, Pirjo & Siltaniemi, Aki (toim.) (2007) Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.

Satka, Mirja (1997a) Sosiaalityö ajassa – ydinkysymysten äärellä. Teoksessa Viialainen, Riitta & Maaniittu, Maisa (toim.) ”Tehdä itsensä tarpeettomaksi?”. Sosiaalityö 1990-luvulla. Helsinki: Stakes. Raportteja 213, 27-38.

Satka, Mirja (1997b) Sosiaalityön koulutus – tulevaisuutta varten. Teoksessa Satka, Mirja (toim.) Sosiaalityön tulevaisuutta rakentamassa. Artikkeleita sosiaalityön opetuksen uudistamisesta. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopistopaino, 11-25.

Schön, Donald A. (1983) The reflective practitioner. How professionals think in action. New York: Basic Books, Inc.

Sosiaalihuoltolaki 17.9.1982/710.

Stier, Jonas (1998) Dimensions and experiences of human identity. An analytical toolkit and empirical illustration. Göteborg: Department of Sociology Göteborg University Sweden.

Suurpää, Leena (2002) Erilaisuuden hierarkiat. Suomalaisia käsityksiä maahanmuuttajista, suvaitsevuudesta ja rasismista. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.

Tampereen kaupunki (2009) Maahanmuuttajien palvelut, pakolaiset ja paluumuuttajat. <http://www.tampere.fi/sosiaalipalvelut/maahanmuuttajat/pakolaiset/index.html>. Viitattu 24.3.2009.

Tiittula, Liisa (1998) Kulttuurien välinen viestintä. Teoksessa Pitkänen, Pirkko (toim.) Näkökulmia monikulttuuriseen Suomeen. Helsinki: Oy Edita Ab, 33-51

Tilastokeskus (2009a) Väestönmuutokset. http://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html#Vaestonmuutokset. Viitattu 24.3.2009.

Tilastokeskus (2009b) Ulkomaiden kansalaiset. http://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html#ulkomaidenkansalaiset. Viitattu 24.3.2009.

Tilastokeskus (2009c) Väestö.

http://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html#. Viitattu 24.3.2009.

Tilastokeskus (2009d) Turvapaikanhakijat ja pakolaiset.

http://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html#turvapaikanhakijat. Viitattu 24.3.2009.

Tulevaisuuden muistelu (2009) <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyovalineet/tyomenetelmat/ennakointidialogit/>.

Viitattu 2.2.2009.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2002) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Tuusa, Ani (2004) Maahanmuuttaja lastensuojelun avohuollon asiakkaana. Tampereen yliopisto. Sosiaalipolitiikan ja -työn laitos. Sosiaalityön pro gradu -tutkielma.

Tynjälä, Päivi & Nuutinen, Anita (1997) Muuttuva asiantuntijuus ja oppiminen korkeakoulutuksessa. Teoksessa Kirjonen, Juhani & Remes, Pirkko & Eteläpelto, Anneli (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, 182-195.

Ulkomaalaislaki 30.4.2004/301.

Valtonen, Anu (2005) Ryhmäkeskustelut – millainen metodi? Teoksessa Ruusuvaara, Johanna & Tilttula, Liisa (toim.) Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 223-241.

Väestörekisterikeskus (2009) Aasukasluku maakunnittain.

[http://www.vaestorekisterikeskus.fi/vrk/files.nsf/files/CCD7D1935DC3AC8FC225740B0041130D/\\$file/Aasukasluku_maakunnittain_2007_2008.htm](http://www.vaestorekisterikeskus.fi/vrk/files.nsf/files/CCD7D1935DC3AC8FC225740B0041130D/$file/Aasukasluku_maakunnittain_2007_2008.htm). Viitattu 29.3.2009.

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21.

Yliruka, Laura (2000) Sosiaalityön itsearviointi ja hiljainen tieto. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus.

LIITTEET

Liite 1. Kirje⁶

12.2.2008

Hyvä maahanmuuttajatyötä tekevä asiantuntija!

Teen sosiaalipolitiikan pro gradu -tutkielmaani Tampereen yliopiston sosiaalipolitiikan ja -työn laitokselle liittyen maahanmuuttajatyön asiantuntijuuteen.

Olen kiinnostunut laajasti maahanmuuttajatyöstä, sen erityisyydestä ja etenkin siinä tarvittavasta erityisasiantuntemuksesta. Tutkimuskysymyksiäni ovat:

- mistä asioista maahanmuuttajatyön erityisasiantuntijuus muodostuu?
- miten maahanmuuttajatyötä tekevät sosiaalityöntekijät puhuvat omasta asiantuntijuudestaan?

Tarkoitukseni on kerätä aineistoa maahanmuuttajatyön sosiaalityöntekijöiden työkokouksia nauhoittamalla ja näitä nauhoituksia analysoimalla. Tällaisen ”aidon” tilanteen nauhoittamista pidän hyvin arvokkaana. Näin aineistostani tulisi sosiaalityö kielellä ilmaistuna ”luonnollinen”, eikä minun tarvitse järjestää erikseen suurta määrää haastattelutilanteita.

Pyydänkin nyt tällä kirjeellä teiltä, työkokouksiin osallistuvat maahanmuuttajien parissa työskentelevät asiantuntijat, luvan nauhoittaa työkokouksen ja käyttää materiaalia aineistonani? Kaikki tutkimusmateriaali tullaan käsittelemään ehdottoman luottamuksellisesti ja tutkimusetiikan hyviä normeja noudattaen. Tutkielman tarkoitus on tuottaa uutta tietoa maahanmuuttajatyön erityisosaamisesta. Mahdollisuuksien mukaan tulen raportoimaan tuloksista aikoinaan teille.

Ohjajana gradussani toimii professori Anneli Anttonen. Häneen voi ottaa yhteyttä lisäkysymyksissä sähköpostilla osoitteeseen anneli.anttonen@uta.fi.

Ystävällisin terveisin,

Milla Lumio
milla.lumio@uta.fi

⁶ Tämä kirje on lähetetty ennen ensimmäistä työkokousta kokouskutsun saaneille. Toisessa ja kolmannessa työkokouksessa kirje oli mukana ja se jaettiin läsnäolijoille. Jokaisen kokouksen alussa kysyttiin uudelleen lupa työkokouksen nauhoittamiseen ja siitä tehtiin kirjallinen suostumus.