

Monikulttuurinen lastensuojelun pätevyys sosionomin työssä

Tuula Hyppönen

Johdanto

Suomessa maahanmuuttajien lukumäärä on kasvanut 1990-luvulta lähtien. Vieraskielisten määrä oli vuoden 2012 lopussa 266 949, joka oli 4,9 prosenttia väestöstä. (Tilastokeskus 2012.) Monikulttuurisuudella tarkoitetaan erilaisten ihmisten ja ryhmien elämistä samassa tilassa ja ajassa. Suomessa monikulttuurisuus on liitetty pitkälti maahanmuuttoon (Anis 2008, 22). Goldberg (1994, 3–12) määrittelee monikulttuurisuuden ideologiaksi ja institutionaaliseksi käytännöksi, jotka muovautuvat keskustelussa mono-, inter- ja transkulttuurisuudesta. Monikulttuurinen yhteiskunta mahdollistaa kulttuurisen erilaisuuden ja moninaisuuden, diversiteetin, joka rakentuu etnisen taustan, uskonnon, iän, sukupuolen, yhteiskuntaluokan, terveyden tai muun ihmisiä erottavan ominaisuuden varaan.

Suomalaisen maahanmuuttopolitiikan avulla edistetään työperäistä maahanmuuttoa, monikulttuurisuutta ja syrjimättömyyttä sekä maahanmuuttajaryhmien osallisuutta sekä tuetaan mahdollisuuksia oman kulttuurin säilyttämiseen (Hallituksen maahanmuuttoliittinen ohjelma 2006, 3, 14, 15). Monikulttuurinen maahanmuuttopolitiikka toteutuu viranomaisten kotouttamistoiminnan avulla, joka edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä myönteistä vuorovaikutusta eri väestöryhmien kesken (Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010,

4 §). Yhdenvertaisuuslaki (21/2004, 1, 2 & 6 §) kieltää syrjinnän iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Maahanmuuttajat haastavat sosiaali- ja terveystalvelujen ammattilaisia työkäytäntöjen kehittämiseen. Rädyn (2009, 66–93) laaja kysely osoitti suomalaisten sosionomiopiskelijoiden monikulttuurisen työn valmiuksien olevan opintojen loppuvaiheessa vaihtelevia ja osin puutteellisia. Tässä artikkelissa kuvataan monikulttuurisen lastensuojelun pätevyyttä sosionomin työssä pienen suomalaisen empiirisen aineiston pohjalta. Tutkimuskysymys on, millaisena sosionomin monikulttuurinen pätevyys näyttäytyy lastensuojelun avohuollon perhe-työssä ja sijaishuollon hoito- ja kasvatustyössä.

Lakisääteinen lastensuojelu tarkoittaa ehkäisevää lastensuojelua, jota on opetuksessa, nuorisotyössä, päivähoidossa, äitiys- ja lastenneuvolassa sekä muussa sosiaali- ja terveydenhuollossa annettava tuki ja erityinen tuki. Lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua ovat lastensuojelutarpeen selvitys ja asiakassuunnitelma, avohuollon tukitoimet, lapsen kiireellinen sijoitus ja huostaanotto sekä niihin liittyvä sijaishuolto ja jälkihuolto. Lapsen etua arvioitaessa tulee kiinnittää huomiota siihen, miten toimenpidevaihtoehdot turvaavat lapsen kielellisen, kulttuurisen ja uskonnollisen taustan huomioimisen. Myös sijaishuoltopaikan valinnassa tulee mahdollisuuksien mukaan ottaa huomioon lapsen kielellinen, kulttuurinen sekä uskonnollinen tausta (Lastensuojelulaki 417/2007, 3, 4 ja 50 §).

Lastensuojelun prosessista vastaavat ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneet sosiaalityöntekijät. Ammattikorkeakoulusta valmistuneet sosionomit työskentelevät ehkäisevässä lastensuojelussa lastentarhanopettajina, kotipalvelun ohjaajina, koulun sosionomeina sekä lapsi- ja perhekohtaisessa lastensuojelussa avohuollon perhetyöntekijöinä ja sijaishuollon hoito- ja kasvatus- sekä lähiesimiestehtävissä (Lastensuojelulaki 417/2007, 13b, 24–31, 37–38, 41–47 §; Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005, 3, 6,7 §). Aineisto kerättiin haastatteleamalla sosionomeja, jotka työskentelevät monikulttuuristen asiakasperheiden kanssa las-

tensuojelun avohuollossa perhetyöntekijöinä sekä sijaishuollossa hoitajina ja ohjaajina.

Sosionomin työ lastensuojelussa on suomalaisen tutkimuksen mukaan laaja-alaista, lapsen ja vanhempien kanssa yhteistyötä tavoittelevaa ja vuorovaikutukseen pohjautuvaa työtä. Monikulttuurista lastensuojelua ja sosionomien paikkaa siinä on selvitetty vasta vähän.

Myllärniemi (2007) käsitteellisti lastensuojelun perhetyöntekijöiden tietorakenteita ja suuntautumistapoja, joissa erottuivat tuki-ideologia, vanhemmuuden tukeminen ja arviointi, arjen näkeminen autenttisenä ja avun tarjoaminen siitä käsin sekä lapsen kasvun ja kehityksen tukeminen ja arviointi. Hurtig (2003) tarkasteli lastensuojelun perhetyön käytäntöjä, lasten oikeutta saada suojelua sekä lastensuojelun tehtävää lasten viimesijaisena auttajana. Lapsille muodostui suojellinen paikka, kun työntekijät keräävät lapsia koskevaa tietoa, tavoittelevat lasten kokemuksia ja näkemyksiä sekä keskustelevat niistä vanhempien ja lasten kanssa. Hovi-Pulsa (2011) avasi ja konkretisoi Thierschin arki- ja elämismaailman käsitteitä suomalaisen perhetyön käytännöissä. Perhetyö näyttäytyi strukturoituna avoimuutena, jossa asiakas ja työntekijä jakavat yhteisiä tulkintahorisontteja samalla, kun työntekijä on vastuussa ammatillisen struktuurin ylläpitämisestä. Laakso (2009) tarkasteli lastenkotityötä, jossa sosionomien tekemä kasvatus- ja ohjaustyö näyttäytyi arkisena ja kotitapaisena lasten ja vanhempien kanssa tapahtuvana huolenpitotyönä, vanhemmuuteen suostutteluna, tunnetyöskentelynä sekä hankalina aiheina, jotka pohjautuivat lasten kokemuksiin ja kohtaloihin sekä omahoitajatyön ammatillisuuteen.

Tässä artikkelissa monikulttuurisen lastensuojelun pätevyyttä sosionomin työssä kuvataan Suen ja Suen (1999) monikulttuurisen counseling-työn mallin avulla. Sosiaali- ja terveystieteiden asiakastyössä counseling tarkoittaa ohjausta ja neuvontaa eli vuorovaikutuksellista tukemista erotuksena psykoterapiasta (Vilen, Leppämäki & Ekström 2008, 11–23). Sosionomin työ ehkäisevässä ja lapsi- ja perhekohtaisessa lastensuojelussa on yksilö- ja ryhmätason ohjaus- ja neuvontatyötä, jossa pyritään varhaiseen vaikuttamiseen, perheiden voimavarojen tukemiseen, kumppanuuteen ja dialogisiin käytäntöihin.

Pätevyys ja kyvykkyys ovat synonyymejä kompetenssille, jolla tarkoitetaan kykyä suoriutua tehtävästä hyvin sekä itsensä että muiden arvioimana. Kompetenssi muodostuu tiedoista, taidoista, kokemuksista, ihmissuhteista sekä arvoista ja asenteista. Se voi olla tietoista tai tiedostamatonta. (Hilden 2002, 33–35.) Mallien avulla käytännön toiminnasta tavoitetaan yhdenmukaistavia periaatteita ja kaavoja (Dalrymple & Burke 2006, 25–81).

Monikulttuurisuustutkimus on sidoksissa ympäröivään kulttuuriin ja tutkimusperinteisiin. Monikulttuurisen ohjauksen mallit ovat sisällöltään yhteneviä tietojen, taitojen, asenteiden ja toiminnan kuvauksia. Iso-Britanniassa monikulttuurisuustutkimus painottaa yhteiskunnallisia valtakysymyksiä, etnistä tasa-arvoa, ihmisoikeuksia ja syrjinnän ja rasismien vastaisia käytäntöjä. Dalrymple ja Burken (2006, 81–178) mallissa sosiaali- ja terveydenhuollon syrjinnän vastainen käytäntö edellyttää työntekijöiltä lainsäädännön ja vahvistamisen tuntemista, asianajamisen ja neuvottelun taitoja sekä tietoisuutta työntekijän omasta arvoperustasta. Palvelujärjestelmän osalta edellytetään vuorovaikutuksen, suunnittelun, arvioinnin sekä lainsäädännön muutoksen tuntemista.

Yhdysvalloissa monikulttuurisuustutkimus keskittyy kulttuurien väliseen vuorovaikutukseen ja monikulttuuriseen ohjaukseen. Mollen, Ridley ja Hill (2003, 21–28) arvioivat monikulttuurisen ohjauksen keskeisiksi malleiksi Derald Wing Suen ja David Suen (1999) *Tripartite Model of Multicultural Counseling Competences* sekä Derald Wing Suen (2001) *Multidimensional Model for Developing Cultural Competence* -mallit. Suen ja Suen (1999) ansioina pidetään keskustelun avaamista ja ansiokasta käsitteellistämistä. Sue ja Sue (1999, 200) painottivat monikulttuurisen ohjauksen sisällön erittelyä, työntekijöiden ja organisaation käytäntöjen arviointia, organisaation sitoutumista sekä syrjinnän vastaisia ja systeemisiä käytäntöjä. Tässä artikkelissa hyödynnetään Suen ja Suen (1999, 215, 224–227) kolmiosaista mallia sekä monikulttuurisen organisaation kehitysvaiheita kuvaavaa osiota, jotka esitellään artikkelin seuraavassa luvussa.

Suomalaisessa tutkimuksessa monikulttuurista lastensuojelutyötä on tutkittu yleisestä, työn orientaatioiden ja kielellisten käytäntöjen nä-

kökulmasta. Anis (2008) selvitti maahanmuuttajasosiaalityön ja lastensuojelun rakentumista sosiaalityöntekijöiden, muiden ammattilaisten ja asiakkaiden kielenkäytön ja muun toiminnan kautta. Sosiaalityöntekijöiden monikulttuuriset työorientaatiot olivat muuntuvia ja vaihtelevia, tietoisia ja ei-tietoisia eivätkä haastatellut työntekijät kokeneet saaneensa riittävää perus- ja täydennyskoulutusta monikulttuurisesta työstä. Työntekijöiden tulkinnat työstään jakautuivat vieraannuttavaan, sopeuttavaan, tasa-arvoistavaan, kulttuuritietoiseen ja rasismitietoiseen kehukseen. Rädyn (2009, 27) monikulttuurisen sosiaalialan työn valmiuksien malli pohjautuu sosionomien ydinosamisaalueisiin, joita ovat eettinen, yhteiskunnallinen, sosiokulttuurinen, asiakastyön sekä kasvun, arkielämän ja sosiaalisen toimintakyvyn tukemisen osaaminen, palvelujärjestelmäosaaminen, reflektiivinen, vuorovaikutus- ja viestintäosaaminen sekä työyhteisössä toimiminen, työorganisaatioiden johtaminen ja tutkiva kehittäminen. Monikulttuurisen sosiaalialan työn valmiudet sisältyvät sosiokulttuuriseen osaamiseen ja sisältävät työntekijän tietoutta omasta kulttuuristaan ja sen merkityksestä, kulttuuritietoa ja -tietoisuutta, valmiutta kulttuurien kohtaamiseen sekä yhteistyötaitoa.

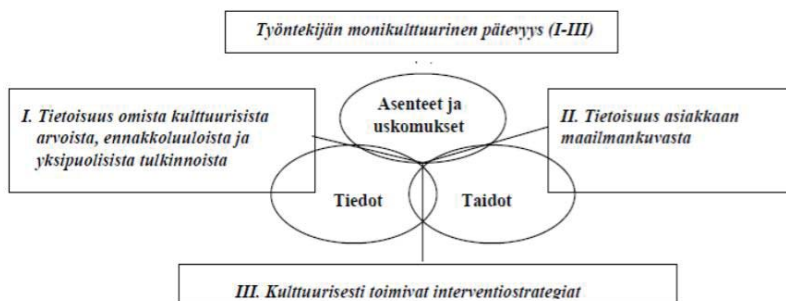
Tutkimusasetelma

Artikkelissa tarkastellaan monikulttuurisen lastensuojelun pätevyyttä sosionomin työssä Suen ja Suen (1999) monikulttuurisen ohjaus- ja neuvontatyön pätevyiden mallin avulla. Tutkimuskysymys on, millaisena sosionomin monikulttuurinen pätevyys näyttäytyy lastensuojelun avohuollon perhetyön ja sijaishuollon hoito- ja kasvatus-työssä. Aineisto kerättiin haastattelemalla kuutta (6) sosionomia, jotka työskentelivät pääkaupunkiseudulla kahdessa kaupungissa lastensuojelun avohuollon perhetyöntekijöinä ja lastensuojelulaitoksissa hoitajina ja ohjaajina. Haastateltavilla oli usean vuoden kokemus monikulttuuristen asiakasperheiden kanssa työskentelystä. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua ja aineisto kerättiin kahdessa vaiheessa. Syksyllä 2008 neljä työntekijää osallistui puolentoista tunnin tutkimushaastatteluun, ja keväällä 2013 kaksi työntekijää kirjasi haas-

tatteluteemojen pohjalta kokemuksiaan työnohjausprosessissa. Litteoitua aineistoa kertyi 25 A4-sivua. Suen ja Suen (1999) monikulttuurisen ohjaus- ja neuvontatyön mallia hyödynnettiin teemahaastattelun aiheiden valinnassa ja analyysissä. Yhdysvaltalainen malli on sisällöltään yksityiskohtainen, monitasoinen sekä yhdenmukainen eurooppalaisten ohjausmallien kanssa. Monikulttuuristen perheiden ohjaus- ja neuvontatyö haastaa ammattilaisia yksilö- ja pienryhädynamiikkaa laajempaan työhön verkostojen, työorganisaatioiden ja yhteiskunnan kanssa. Monikulttuurista pätevyyttä kuvataan mallissa myös organisaation tasolla kulttuurisina orientaatioina tai kehitystasoina.

Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyön pätevyyden malli

Suen ja Suen (1999) *Tripartite Model of Multicultural Counseling Competencies* -mallista käytetään suomenkielistä nimeä ”monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyön pätevyyden malli”. Pätevyys sisältää kolme osa-aluetta, joista ensimmäinen keskittyy työntekijän omaan kulttuuriin, toinen asiakkaan kulttuuriin ja kolmas työntekijän ammatilliseen toimintaan. Jokaista osa-aluetta tarkastellaan asenteiden ja uskomusten sekä tietojen ja taitojen näkökulmasta kuviossa 1.



Kuvio 1. Työntekijän monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontapätevyys Suen ja Suen (1999) mukaan (käännös ja kuvio Tuula Hyppönen)

Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontapätevyys sisältää ensinnä työntekijän tietoisuuden omaa kulttuuriaan kohtaan. Tarkastelun kohteena ovat työntekijän kulttuuriset arvot, ennakkoluulot, yksipuoliset sekä sekaannusta aiheuttavat tulkinnat.

Asenteiden ja uskomusten näkökulmasta työntekijä on tietoinen ja sensitiivinen omaa kulttuuritaustaansa kohtaan, hän arvostaa erilaisuutta ja suhtautuu luontevasti rotuun, etniseen alkuperään, kulttuuriin ja uskomuksiin liittyvään erilaisuuteen itsensä ja asiakkaiden välillä. Työntekijä on tietoinen, miten hänen oma kulttuurinen taustansa, arvonsa ja yksipuoliset tulkintansa vaikuttavat psyykkisissä ja sosiaalisissa prosesseissa sekä kykenee tunnistamaan tilanteita, joissa hänen oma pätevyytensä ja asiantuntemuksensa päättyy.

Työntekijällä on tietoa omasta rodullisesta ja kulttuurisesta taustastaan sekä sen persoonallisista ja ammatillisista kytköksistä. Hänellä on tietoa ja ymmärrystä siitä, miten riisto, syrjintä, rasismi ja stereotyyppinen ajattelu vaikuttavat häneen henkilönä sekä ammatissa toimimiseen. Tämä tukee uskomusten ja tunteiden tunnistamista ja käsittelyä. Työntekijällä on tietoa omasta sosiaalisesta vaikutuksestaan muihin ihmisiin. Työntekijällä on tietoa kommunikaatiotyylien erilaisuudesta, sekä siitä, miten ne voivat edistää tai estää asiakasprosessin etenemistä.

Taitojen näkökulmasta työntekijä hakee konsultaatiota, etsii jatkokoulutusta, hakeutuu kokeneempien yksilöiden tai muiden resurssien äärelle, pätevöittää itseään edellisten yhdistelmällä sekä lisää ymmärrystä ja tehokkuutta monikulttuuristen haasteiden edessä. Työntekijä pyrkii ymmärtämään itseään rodullisesta ja muusta kulttuurisesta näkökulmasta ja etsii rasismista vapaata identiteettiä niin työntekijänä kuin yksityishenkilönä. (Sue & Sue 1999, 224–227.)

Toiseksi monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontapätevyys sisältää työntekijän tietoisuuden asiakkaan maailmankuvasta eli tämän kulttuurisesta taustasta, elämäkokemuksista ja nykyisestä elämäntilanteesta.

Asenteiden ja uskomusten näkökulmasta työntekijä on tietoinen omista negatiivista tunneperäisistä reaktioistaan, stereotyyppioista ja ennako-oletuksista muita rodullisia tai etnisiä ryhmiä kohtaan, jotka saattavat liittyä ohjaus- ja neuvontatyön asiakkuuksiin. Hän on valmis

tarkastelemaan omia uskomuksiaan ja asenteitaan suhteessa kulttuurisesti erilaisten asiakkaiden uskomusten ja asenteiden kanssa vailla tuomitsevaa sävyä.

Työntekijällä on tietoa ja ymmärrystä asiakkaana olevasta ryhmästä, hän on tietoinen kulttuurisesti erilaisten asiakkaiden elämänkokemuksista, kulttuurisesta perinnöstä ja historiallisesta taustasta. Hän ymmärtää miten rotu, kulttuuri ja etnisyys vaikuttavat asiakkaan ja työntekijän persoonallisuuden kehitykseen, ammatillisiin valintoihin, psyykkisten häiriöiden ilmenemiseen sekä avun hakemiseen ja käyttäytymiseen asiakastilanteessa. Edelleen työntekijä tuntee rodullisten ja etnisten vähemmistöryhmien elämään liittyviä sosiaalipoliittisia vaikutuksia, maahanmuuttajien asemaa, köyhyyttä, rasismia, stereotyyppistä ajattelua sekä asiakastilanteessa vaikuttavaa voimattomuutta.

Taitojen näkökulmasta työntekijä perehtyy keskeiseen monikulttuurisuutta käsittelevään tutkimukseen ja uusiin ammattialakohtaisiin tuloksiin. Hän on vuorovaikutuksessa kulttuuristen vähemmistöryhmien edustajien kanssa myös työajan ulkopuolella, jolloin monikulttuurinen näkökulma kohdistuu akateemisten ja ammatillisten kysymysten ohella inhimillisesti kiinnostaviin aiheisiin. (Sue & Sue 1999, 224–227.)

Kolmanneksi monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontapätevyys sisältää työntekijän käyttämiä ja kulttuurisesti toimivia interventiostrategioita.

Työntekijä arvostaa asiakkaiden uskonnollisia ja hengellisiä uskomuksia ja arvoja, jotka vaikuttavat maailmankuvaan, psykososiaaliseen toimivuuteen ja vaikeuksien ilmaisuun. Työntekijä arvostaa vähemmistökulttuurin omia auttamisen tapoja, yhteisön avustavia verkostoja ja kaksikielisyyttä.

Työntekijällä on tietoa ja ymmärrystä ohjaus-, neuvonta- ja terapiatyön ominaispiirteistä, kulttuuri-, luokka- ja kielisidonnaisuudesta sekä siitä, miten edelliset voivat tuottaa konflikteja asiakastilanteessa. Edelleen työntekijä on tietoinen vähemmistöryhmien palvelujen saannin institutionaalisista esteistä. Hänellä on tietoa arviointiin ja tulkinnaan liittyvistä ennakkoluuloista. Työntekijä kiinnittää huomiota asiakkaan kielellisiin ja kulttuurisiin ominaisuuksiin, vähemmistöryhmiin

kuuluvien perheiden rakenteeseen, hierarkiaan, arvoihin ja uskomuksiin sekä yhteisön ominaispiirteisiin ja voimavaroihin. Työntekijä on tietoinen yhteiskunnallisesta ja yhteisön tasolla ilmenevästä syrjinnästä, jolla on merkitystä asiakkaana olevien henkilöiden hyvinvoinnille.

Työntekijä kykenee käyttämään erilaisia kielellisiä ja ei-kielellisiä asiakkaan tukemisen menetelmiä sekä tunnistaa auttamistyylien ja lähestymistapojen kulttuurisidonnaisuutta. Hän ymmärtää oman auttamistyyliensä rajoittuneisuutta ja sopimattomuutta sekä kykenee ennakoimaan ja lievittämään sen negatiivista vaikutusta. Työntekijä kykenee tuottamaan organisaatiossa väliintuloja asiakkaiden asioiden edistämiseksi ja tukemaan asiakasta sekaannusten ja rasismien tilanteissa ilman, että ongelma henkilöityy asiakkaan syyksi. Hän suhtautuu rakentavasti perinteisten parantajien, uskonnollisten ja hengellisten johtajien tai kulttuurisiin vähemmistöihin kuuluvien henkilöiden hoitoon erikoistuneiden ammattilaisten konsultaatioon.

Työntekijä toimii yhteisvastuullisesti tilanteissa, joissa asiakas esittää asiansa itselleen vieraalla kielellä tai ei ymmärrä. Työntekijä hankkii pätevää tulkkiapua tai ohjaa asiakkaan kielellisesti pätevämman työntekijän puoleen. Työntekijällä on koulutus ja kokemus, jonka pohjalta hän soveltaa oman ammattinsa teorioita ja työmenetelmiä. Hän vähentää työorganisaatiossa kulttuurisesta kohtaamisesta aiheutuvaa hämmennystä, väärinkäsityksiä, ennakkoluuloja ja syrjintää lisääviä käytäntöjä ja kantaa niistä vastuuta. Työntekijä varustaa vieraasta kulttuurista tulevan asiakkaan tavoitteenasetteluun, odotuksiin, laillisiin oikeuksiin ja työntekijän orientaatioon. (Sue & Sue 1999, 224–227.)

Lopuksi Suen ja Suen (1999) mallissa kuvataan monikulttuurisen ohjaus- ja neuvontatyön pätevyyttä organisaation orientaatioiden tai kehitystasojen mukaan. Tämä esitetään kuviossa 2.

Organisaation monikulttuurinen pätevyys eri kehitysvaiheissa
rajoittunut — etnosentrinen — synerginen

Kuvio 2. Organisaatioon liittyvä monikulttuurinen pätevyys Suen ja Suen (1999) mukaan (käännös ja kuvio Tuula Hyppönen)

Ensimmäisessä kehitysvaiheessa organisaation kulttuurinen diversiteetti jätetään huomiotta tai se tuhotaan. Organisaation jäsenten ajattelu ja toiminta on monokulttuurista ja käytännöt edistävät syrjäytymistä. Palvelut ja tuotteet ovat vähemmistöjen näkökulmasta riittämättömiä tai sopimattomia. Organisaatiossa uskotaan yhteen ja oikeaan tapaan ratkaista asioita. (Sue & Sue 1999, 215.)

Toisessa kehitysvaiheessa organisaatiossa ymmärretään diversiteetin mahdollisuus ja sitä kohtaan esiintyy ”hyvää tahtoa”. Organisaation toimintakäytännöt vahvistavat ”meidän tapamme on oikea”-näkemystä. Organisaatiossa monikulttuurinen toiminta on tunnevaltaista. Syrjinnänvastaiset tavoitteet saavutetaan minimitasolla. Yrityksiä kulttuurien välisen sensitiivisyyden kehittämiseen ilmenee yksilötasolla ilman organisaation kehittämistä. Henkilökunnan koostumus voi ilmentää kulttuurista erilaisuutta ja monenlaisuutta. Arviointiperusteet ovat perinteisiä. (Sue & Sue 1999, 215.)

Kolmannessa ja kehittyneimmässä vaiheessa organisaatiossa arvostetaan kulttuurista erilaisuutta. Monikulttuurisuuden tuottamia etuja painotetaan ongelmien sijaan. Henkilökunta edustaa kulttuurista erilaisuutta kaikilla tasoilla. Diversiteetin näkökulma otetaan huomioon henkilökunnan arvioinnissa ja kannustusjärjestelmissä. Koulutus kohdistuu työntekijän ja organisaation tasolla esiintyvän rasismien, seksismien ja muun diversiteettiin liittyvän dynamiikan tarkasteluun. Suunnittelu on luovaa, joustavaa ja siinä otetaan huomioon ympäröivä kulttuurinen muutos. (Sue & Sue 1999, 215.)

Tulokset

Työntekijän tietoisuus omasta kulttuuristaan

Haastatellut puhuivat omasta kulttuuristaan niukasti ja pitkälti Asiakasperheiden kautta. Asiakasperheiden kulttuurista aktiivisesti haastateltuja pohtimaan omia arvojaan ja ennakkoluulojaan sekä niiden merkitystä asiakastyössä.

Olkoon asiakas minkä värinen, näköinen tai mitä tahansa. Sillä ei ole mitään väliä mulle henkilökohtaisesti. Auttaa, että tehtäväkenttä on yhteinen, lastensuojelu ja lapsen etu. (Työntekijä 1)

Tunnistan romaneihin liittyviä aiempia asenteitani, opiskelua ja työtä karttavia, päällekkäyviä, rikollinen elämäntapa. Kurdeihin ja muslimeihin liittyvien asenteideni mukaan miehet olivat ”lipeviä” ja alistavat naisia. Aiempi hyvin ”mustavalkoinen” ajattelu-tapa kulttuureista on kokenut muutoksen. (Työntekijä 6)

Haastatellut vertasivat asiakasperheiden sukupuolirooleja ja kasvatuskäytäntöjä omiin kulttuurisiin käsityksiinsä.

Perheissä elämää katotaan erilaisesta näkökulmasta, sallitaan kurruttamista, rajottamista, jota on vaikea hyväksyä. (Työntekijä 1)

Miespuoliset jäsenet muuttuvat vähän jos ollenkaan työskentelyssä. (Työntekijä 4)

Toisen kulttuuria tulee arvostaa, mutta jos perheen arki ei toimi, äiti on väsynyt, joutuu puuttumaan lastensuojelun näkökulmasta asiaan. Tulee omaksua suomalaisen yhteiskunnan käyttäytymismallia, jotta arki sujuu. Selvitimme perheelle asiaa, yritimme saada isää ymmärtämään, että hänen tulee auttaa vaimoan, jotta perhe voi elää yhdessä kotona. (Työntekijä 6)

Haastateltujen mukaan viranomaisten vallankäyttöä tulee tuntee Suomessa ja asiakasperheiden lähtömaassa. Ammatillinen viestintä ilmentää kunnioitusta perheen kulttuuria kohtaan ja välttää kontrolloivan virkamieskuvan syntymistä.

Asiakasperheeni kotimaassa viranomaisiin suhtaudutaan epäluuloisesti. Pehmennän ilmettäni ja puhettani tietoisesti äidin ja lapsen tapaamisessa. (Työntekijä 4)

Työskentelyn alussa on tärkeää sanottaa se, että mitä sanon tai toimin ei ole tarkoitus loukata, vaan että en tiedä kaikesta sitä, mitä edustatte, mistä tai miten teidän kulttuurissa puhutaan. Se ei tarkoita että haluan olla epäkunnioittava. (Työntekijä 1)

Vastauksissa erilaisuuteen suhtauduttiin suvaitsevasti ja kulttuurisia yhteentörmäyksiä tarkasteltiin lastensuojelutyön näkökulmasta.

Työntekijän tietoisuus asiakkaan kulttuurista

Asiakasperheet olivat suuria yksinhuoltajien maahanmuuttajaperheitä, kahden kulttuurin perheitä sekä suomalaisia romaniperheitä.

2000-luvun alussa tuli paljon somaleita, venäläisiä on ollut koko ajan, nyt on paljon irakilaisia, Turkin ja Irakin kurdeja ja afganistanilaisia. Perheissä on yleensä kahdesta yhdeksään lasta, kotona oleva yksinhuoltajaäiti, isä on kuollut tai sitten on tullut avioero. (Työntekijä 2)

Äidit ovat suomalaisia ja isät Turkista, Algeriasta, Iranista, Englannista ja Afganistanista. (Työntekijä 3)

Tuen tarpeet liittyivät perheiden kehityskriiseihin ja kotoutumisen vaikeuksiin.

Perheiden tuentarve liittyy raskauteen, lastenhoitoon, lapsen oppimisvaikeuksiin, palavereihin ja terapiaan. Perheissä on väkivaltaa, eroprosesseja, lähestymiskiellon hakuja, lapsikaappauspelkoa. (Työntekijä 3)

Ihmiset on kauhean yksin, porukkaa on kuin meren mutaa ympärillä, kuin kaikki olisivat samassa suossa. (Työntekijä 1)

Haastateltujen tiedolliset valmiudet pohjautuivat ammatilliseen perus- ja työpaikkakoulutukseen ja muuhun perehtymiseen. Monikulttuurisessa lastensuojelutyössä hyödynnettiin teoreettista tietoa sekä perheitä ja työstä omaksuttua kokemustietoa.

Tiedän ihmisiä, joiden faktatiedot ei ole hyvät mutta perheet tykkää kamalasti. Toisaalta tieto antaa mahdollisuudet huomata, käsitellä ja ymmärtää monikulttuurisia asioita. Kaikki spesiaalitieto on plussaa, kielitaito, kulttuurin, uskonnon tuntemus, tavat. Kai sitä voi kutsua työpaikkaohjaukseksi. Asiakkaalta voi tiedon vaatia, samalla tavoin kuin lapsen allergiasta. (Työntekijä 2)

Minkään perheen kohdalla en ole valmistautunut tiedollisesti. Yleistietoa, otan mitä eteen tulee ja hankin sitten lisää tietoa. Toisaalta perhe ikään kuin opettaa, eiväthän hekään elä yleistysten mukaan. Siitä rakennetaan se homma, että heidän olisi parempi elää täällä. (Työntekijä 1)

Asiakasperheiden kulttuuriin perehtyminen merkitsi haastatelluille monikulttuuristen ilmiöiden seuraamista, lapsuuden ja aikuisuuden henkilökohtaisia suhteita, ulkomailla asumista ja oman monikulttuurisen perheen rakentamista.

(Itselläni) on luontainen kiinnostus eri kulttuureja kohtaan. Luen kirjoja ja lehtiä ja (seuraan) ajankohtaisia tv-ohjelmia. (Työntekijä 3)

Olen asunut arabi- ja eurooppalaismaissa vuosia ja nautin monikulttuurisesta työstä. Saa kuin lisäbonuksen. Kotona huomaan, miten esitän koko länsimaista naiskuvaa ja ulkomaalaistaustainen mieheni taas edustaa koko tuhatvuotista erilaista. (Työntekijä 2)

Asiakasperheiden kulttuuria kuvattiin laaja-alaisesti ja pitkäkestoisen perehtymisen pohjalta.

Romaanit ovat tavalla tai toisella kuuluneet elämäni aina. Toiset elävät sopusoinnussa molempien kulttuurien kanssa. Yhteisöllisyys ja vanhempien kunnioitus ovat tärkeitä arvoja. Sukujen välillä näkyy jopa verikostona, he vaeltavat paikasta toiseen. Laululla ja tanssilla ilmaistaan vahvoja tunteita. Helluntalaisuus on monilla romaaneilla vahvana. Vaikka ei olisi uskonnollinen, niin Jeesuksen kuva voi silti olla kotona näkyvällä paikalla. (Työntekijä 5)

Asiakasperheiden kulttuuriset arvot, tavat ja tottumukset tulivat tutuiksi myös arkisessa asiakastyössä.

Perhe oli vieraanvarainen ja halusi aina tarjota jotain. Jos keuhut heidän maljakkoaan hienoksi, he tarjoutuvat antamaan sen sinulle. Äiti kertoi, että heidän kulttuurissaan on epäkohteliasta kieltäytyä, jos tarjotaan jotain. Jouluna perhe oli saanut pipareita lautasella, niin äiti oli laittanut salaattia ja riisiä lautaselle, kun palautti sen. (Työntekijä 6)

Haastatellut kuvasivat palvelujärjestelmässä ilmenevää rasismia ja stereotyyppistä ajattelua, joka vaikutti osaltaan asiakasperheisiin ja työntekijän toimintaan.

Asunnon hankkiminen oli hankalaa. Puhelinkeskustelut päättyivät useasti siihen, kun asuntoa tarjonnut kuuli nimen tai tunnisti murteesta kyseessä olevan romani. Muuttofirman työntekijät

sanoivat nähdessään perheen ”Ai te ootte mustalaisia” ja sen jälkeen kohtelu oli ollut sen verran tylyä ja rasistista, että täytyi vaihtaa muuttofirmaa. (Työntekijä 6)

Haastateltujen mukaan maahanmuuttajanuorten kotoutumisen haasteita olivat ristiriidat islamilaisten ja länsimaisen arvojen välillä aikuisten tasapainotellessa sosiaaliturvan etuuksien ja pienipalkkaisten töiden välillä.

Isä noudatti islamilaisuutta ja toivoi, että tytöt istuvat kotona. Koko ilta olis katsottu järkkyyä sarjoja, rintojen näyttämistä, seksiä ja meikkejä. Koetimme korjata Music TV:n kuvaa, ettei kaikki mitä näytetään ole totta. Tytöt olivat täysin valmistautumattomia tähän yhteiskuntaan ja tunne-elämältään fyysistä ikäänsä nuorempia. Isäkin oli heille oikeastaan vieras henkilö. (Hän) oli aina työssä ja tuli kuin kapteeni kotiin huutamaan. Lopulta isän valta meni muiden roolimallien yli ja lapset kävivät koulunsa loppuun. (Työntekijä 2)

Taivaskanavia seuraamalla perhe eli arabikielellä, he koettivat elää neljän seinän sisällä omaa kulttuuriaan. Mies elää työttömyyskorvauksella. Työkokemukset ovat pätkätöitä pienellä palkalla, joka vaikuttaa tietenkin perheen tukiin. (Työntekijä 3)

Monikulttuurisen lastensuojelutyön vaativuus ilmeni asiakasperheidен lapsia ja muutosta koskevissa kuvauksissa.

Onko helppoa maahanmuuttoa? Jos sun lapset heitettäisiin huomenna Kiinaan ja lähetettäisiin vieraan ihmisen luo. Tunteet vyöryivät kun näin lasten turvattomuutta. Jumalalle kiitos kun äiti kolmen vuoden jälkeen saatiin viimein Suomeen. Nyt perhe voi ihan hyvin. (Työntekijä 2)

Lapsillakin on varmasti raskasta, ettei ole pelkästään muutosta johtuvaa stressiä (Työntekijä 3).

Välillä olen tietenkin väsynyt ja turhautunut, että muutos näiden perheiden kanssa on niin hidasta. (Työntekijä 1)

Kun olin uusi perheiden asiat tulivat uniin. Koin turhautumista, sääliä, sympatiaa ja kiukustumista. Mietin mitä voisi vielä tehdä.

Enää niin ei käy, olenko kyynistynyt, tottunut, väsynyt vai ammatillistunut. (Työntekijä 5)

Haastatellut kuvasivat lapsi- ja vanhempiasiakkaitaan yksilöinä ja omista kulttuurista lähtökohdistaan käsin monipuolisesti. Kotoutumisen ja kotouttamistyön tarkastelu oli arvioivaa.

Työntekijän kulttuurisesti toimivat strategiat

Haastateltujen työ lastensuojelun avo- ja sijaishuollossa oli laaja-alaista ja työprosessit vaihtelevia.

Perhetyö voi olla ylläpitoa, jolloin tuen maahanmuuttajaperheen äitiä alkuraskauden pahoinvoinnissa. Työnteko siirtyy toiselle tasolle kun isä menettää työnsä ja asunnon, äiti tulee uudelleen raskaaksi ja lapset jäävät vaille päivähoitopaikkaa. Teen sosiaali-ohjaajan parina palveluohjaustyötä eli täytämme papereita ja kuljemme virastoissa ajamassa perheen asiaa. (Työntekijä 2)

Haastatellut kuvasivat lastensuojelutyötä yhtäältä yleisluonteisesti perheiden kanssa tehtävänä työnä, jossa esimerkiksi tavoitteiden määrittely toimi interventiona. Onnistumista tukivat perheen motivoituneisuus ja resurssit sekä avoimen kunnioittava ilmapiiri.

Tavoitteiksi määriteltiin perhekulttuurin rakentaminen, vaimon kotouttamisen tukeminen ja äiti-tytärsuhteen rakentaminen. Onnistuneen työskentelystä teki se, että äiti oli erittäin kiinnostunut ja kyvykäs oppimaan, vanhemmat olivat motivoituneita ja he itse halusivat apua ja olla perhe. (Työntekijä 1)

Keskustelemme usein äidin kanssa. Kyllähän sitä mietti miten (islamilaiselle) miehelle puhua. Yritin sanoa hänelle, etten ole tuhoamassa hänen perhettä, että olisin lapsen takia. Isä ei varmasti-kaan kokenut mua uhkaksi. (Työntekijä 3)

Työskentely oli avointa ja siinä kunnioittava ote häntä kohtaan. Sen vajaan vuoden aikana hän oppi suomen kieleen ihan meidän kanssa. (Työntekijä 1)

Toisaalta haastateltavat kuvasivat monikulttuurista lastensuojelutyötä erityisosaamisena, joka haastaa työntekijöitä kulttuurisista eroista

syntyvään epävarmuuden sietoon, toistamiseen, joustavuuteen, etäännyttämiseen ja rajojen ylittämiseen.

Epävarmuuden sieto, ei voi tietää vaikka olisi ollut hyvä tapaa-
minen ja seuraavalla kerralla samat asiat pyörivät keskustelussa
uudelleen aivan kuin niistä ei olisi puhuttu mitään. (Perhetyö) vie
aikaa ja se tarvitsee toistoa. (Työntekijä 1)

Muslimit kysyvät usein onko sinulla lapsia ja kerron lapsista.
Kun tarvitaan vieraannuttamisefektiä, kerron miten (toimin) kun
olen asunut muslimivaltiossa. Käsillä näyttäminen ja hymyily
auttavat. (Työntekijä 2)

Siihen vastataan, mitä vastaan tulee, joka ei tarkoita etten suun-
nittele työtäni. Heittäytyminen, ammatillisen rajan hävittäminen
siinä hetkessä. Samalla olen tietoinen, että on erilaiset roolit.
(Työntekijä 1)

Haastateltujen mukaan toimivat interventiot olivat selkeitä, vuorovai-
kutuksellisia, kokonaisvaltaisia, arkilähtöisiä, voimavarakeskeisiä ja
innostavia.

Maahanmuuttajaperheissä työntekijän tulee toimia selkeästi.
Kaaosta ei voi mennä lisäämään omalla käytöksellään. Pitää läh-
teä siitä että auttajataho tarkentaa ja kysyy, että jokainen varmasti
ymmärtää. Se on lähtökohta, muuten työ ei tuota tulosta. (Työn-
tekijä 1)

Aluksi kartoitan suomen kielen taidon, jotta tiedän mitä haasteita
se voi tuoda. Kyselen, mitä minun tulee ottaa huomioon. Monikult-
tuurisissa perheissä on vain erotettava mikä on perheen omaa per-
hekulttuuria ja mikä tulee kulttuurisesta taustasta. (Työntekijä 5)

Äiti kiitti hyvästä palvelusta ja sanoi, että olin ollut rauhallinen
hyvä juttukaveri. Yritin olla tuntosarvet pystyssä, en udellut vaan
odotin, että se alkaa äidin puolelta. Kyselinkin ja koetin vahvis-
taa äidin itsetuntoa. Yritin antaa neuvoja lasten osalta, sanoa,
että kaikilla on oma tyyli. Heillekin oli varmaan hyvä, että heillä
juoksi vain yksi henkilö (Työntekijä 3)

Pitää olla kokonaiskuva, pieneen nippeliin on turha jäädä pyöri-
mään, isommat mittakaavat vievät työtä eteenpäin. (Työntekijä 1)

Monikulttuurinen lastensuojelutyö työ edellytti myös työskentelytapojen kulttuurisensitiivistä soveltamista.

Perheen kohdalla on paljon naurua ja huumoria. Oltiin kerran puistossa ja puhuttiin ehkäisystä sanakirjan, eleiden ja näyttelämisen kautta. Selvitin eri vaihtoehtoja ja mistä niitä saa. Samalla oli oltava tietoinen miten häveliäässä asiassa, esim. kuukautisista puhumisesta voi edetä. Jälkikäteen on sitten naurettukin tilanteelle. (Työntekijä 1)

Käytimme ulkoistavia työmuotoja, sukupuuta, valokuvia ja roolinvaihtoa. Vein äidille kansiot, jotka eivät oikein eläneet työskentelyssä. Palautteenkeruussa kortit koskettivat selvästi ja kuvien pohjalta syntyvien yhteyksien kautta oli helppo koota, mikä työskentelyssä toimi. (Työntekijä 4)

Vaikka kartat ja aikajanat ovat hyödyllisiä, niihin tarvitaan kieliäitaitoa. (Työntekijä 1)

Asiakasperheiden omat verkostot toimivat lastensuojelutyötä tukevasti.

Annoimme perheen sopia keskenään, millaisia kotitöitä isä tekee, jotta äiti jaksaa ja arki sujuu. Isä kyllä ymmärsi ja teki asian, mutta kovasti kyseenalaisti sitä. Ratkaiseva muutos oli, että äidin kurdilainen isä otti miehen kaksi kertaa ”puhutteluun” sanoen, ettei ole Suomessa häpeä, kun mies tekee kotitöitä ja niin tarvitsee tehdä, jos vaimo tarvitsee apua. (Työntekijä 6)

Haastateltavien mukaan lastensuojelutyössä ei edellytetä vieraiden kielten käyttöä mutta se helpottaa vuorovaikutusta.

Suomenkielen suullinen ja kirjallinen taito on tsekattava. Työntekijän tulee puhua selkokielisesti: lyhyitä virkkeitä ja riittävän rauhallisesti. Toiset osaavat vain arkipäivän sanastoa, joten tarvittaessa englanti on tukikielenä. Tulkkia käytetään hoitoneuvotteluissa ja perhetapaamisissa. Yleensä toinen vanhempi osaa riittävän hyvin suomea, jotta voidaan arkiasioista jutella. (Työntekijä 5)

Puhun myös arabiaa, somaliaa osaan vain yhden sanan ”hojo”, joka tarkoittaa äitiä. (Työntekijä 2)

Kun yhteistä kieltä ei ole tulee heittäytyä. Jotenkin asiat täytyy saada liikkumaan ja saada yhteistyö alkuun. Näissä perheissä pi-

tää olla valmius vaikka näyttelemään, käyttämään sanakirjaa ja ajan kanssa. (Työntekijä 1)

Haastatellut kuvasivat monikulttuurista lastensuojelutyötä sekä yleisenä perheiden kanssa tehtävänä työnä että erityisosaamisena, joka haastaa työntekijöitä kulttuuristen erojen ymmärtämiseen ja sietämiseen sekä työmenetelmien kulttuurisensitiiviseen soveltamiseen.

Työorganisaation monikulttuurinen pätevyys

Työorganisaatiot näyttäytyivät haastatteluissa etnosentrisinä eli ne ilmensivät hyvää kulttuurista tahtoa. Kulttuurinen diversiteetti tarkoitti työntekijöille vapautta valita ja organisoida monikulttuurista lastensuojelutyötä. Tukevina rakenteina erotettiin monikulttuurisuutta käsittelevä työpaikkakoulutus, työnohjaus ja jakaminen työtovereiden kanssa.

Minulla on eniten maahanmuuttajaperheitä. Työ on kiinnostavaa, vapaata ja ulkomaalaiset ovat yleensä mukavia ja rentoja. (Työntekijä 1)

Työporukassa voi tuulettaa ajatusta ja tietenkin on kerran kuu-kaudessa työnohjaus (Työntekijä 1)

Alussa työnohjaus oli vieläkin tärkeämpää, nyt kykenen käymään (asioita) lävitse omilla metodeilla ja pohdinnalla. Käytämme purkuja ja on kauheasti keskinäistä jakamista. (Työntekijä 2)

Kaupunki järjestää monenlaista koulutusta. Itse kävin studia generalia -tyyppistä mamukoulutusta vuoden, jossa oli hienoja luentoja yliopistolta ja maahanmuuttovirastolta. Mitään sellaista en siellä oppinut, mitä en olisi jo tiennyt, mutta se olisi antanut niille, jotka eivät tiedä. Olin meiltä ainut. (Työntekijä 2)

Etnosentrisen organisaation riskinä on yliarvioida omia toimintakäytäntöjään. Haastatellut esittivät myös konkreettisia kehittämisen kohteita.

Tulkkia on vaikea saada. Jos on jokin murre tai harvinainen kieli ei voi odotella tulkkia viikkoja toiselta paikkakunnalta. On selvitävä omin voimin, valitettavasti joudun käyttämään perheen lapsia tulkkina, vaikka pyrin sitä viimeiseen saakka välttämään. On

tulkkeja, jotka kommentoi, mikä on kiusallista. Lisäksi etnisen yhteisön samat jäsenet pyörivät samoissa piireissä (eikä) tulkki aina tahdo tulla tilanteeseen. (Työntekijä 1)

Missä se raja vedetään, että kuka on meidän asiakas. Olemme lasten välisijoituspaikka. Perheellä voi olla seitsemän sosiaalityöntekijää neljän vuoden aikana, on riskinä, että perhe jää meille ilman, että meidän apu välttämättä riittää. (Työntekijä 2)

Haastatellut esittivät konkreettisia kehittämissuhteita työorganisaatioissa toteutettavaksi.

Toivoisin että enemmän ulkomaalaisia koulutettaisiin tähän työhön, sitä tarvittaisiin. (Tämä) olisi suomalaisillekin työntekijöille rikkaus. On halu auttaa muttei tiedä miten. Hyvä, että meillä on jo kaksi romanityöntekijää. Konsultaation ja tulkin tarvetta on. Varmasti perheillekin henkilö, joka ymmärtää heidän kieltään ja kulttuuriaan on tuki ja turva. (Työntekijä 3)

Maahanmuuttajapalvelujen saatavuus tulisi olla laajempaa. Keelaan ja kurssille ilmoittautuminen tai terapiapaikan järjestäminen voisi hoitua myös muiden palvelujen kautta, että itse voisi keskittyä perheen kanssa työskentelyyn. (Työntekijä 1)

Varmaan tekisi hyvää tavata alueellisesti samaa työtä tekevien kanssa. (Työntekijä 2)

Monikulttuurista lastensuojelutyötä tekevät edustivat haastatteluissa kehittyntä synergistä ajattelua, jossa kulttuurista erilaisuutta sekä arvostetaan että sen puolesta toimitaan. Haastateltavat kommunikoivat aiheesta useimmin samaa työtä tekevien kanssa.

Työparini kanssa juttelemme omista asenteistamme ja kokemuksestamme suhteessa eri kulttuureihin sekä siitä, miten suhteemme on muuttunut työskentelyn aikana. Ykskaks voi todeta, ettei tämä lainkaan vastaa sitä ennakoasennetta, mikä minulla on ollut jostain kulttuurista. Esimiehen kanssa on tullut juteltua hyvin vähän monikulttuurisista perheistä. (Työntekijä 5)

Haastateltavat toimivat myös ennakkoluulojen ja syrjinnän vähentämiseksi työorganisaatioissa.

Työyhteisössä romanikulttuuriin liittyvä rasistisuus tuli jonkin verran esille. Palautetta tuli siitä, että romanit pääsevät liikkumaan rapussa, saattavat mennä muiden asuntoihin ja aiheuttaa pelkoa muissa asukkaissa. Vieraita käy liikaa, vaikkei vieraita juuri ollut käynyt. Tämä ei tuntunut kivalta, koska kyseessä oli selkeästi romaneihin kohdistuvia asenteita. Tällaista palautetta ei ole aiemmin tullut valtaväestöön kuuluvien asiakkaiden kohdalla. (Työntekijä 6)

Toisilta työkavereilta ja toisilta osastoilta olen törmännyt lukuisia kertoja heidän ennakkoasenteisiin. Olen kokenut, että roolini siinä tilanteessa on tuoda esiin kulttuurin hyviä puolia tai verrata sitä suomalaiseen kulttuuriin ja tapoihin. Hämmästykseni oli suuri miten helposti eri tahojen työntekijät ovat tuoneet esiin omia asenteita suhteessa romaneihin. (Työntekijä 5)

Haastateltavat toivat esiin vapautta hakeutua monikulttuuriseen lastensuojelutyöhön oman kiinnostuksen pohjalta. Etnosentriset työorganisaatiot tarjosivat perustuen työn tekemiseen mutta työorganisaation tasolla ilmeni selkeitä monokulttuurisia piirteitä.

Monikulttuurinen lastensuojelutyö sosionomin arkilähtöisenä erityisosaamisena

Suen ja Suen (1999) monikulttuurisen ohjaus- ja neuvontatyön pätevyuden mallin käyttäminen aineistonkeruussa ja analyysissa tuotti tutkimuskysymykseen monipuolista kuvausta siitä, miten monikulttuurinen lastensuojelun pätevyys näyttää sosionomin avoimuuden perhetyön ja sijaishuollon tehtävissä. Otoksen pienen koon vuoksi tuloksista ei eroteltu avo- ja sijaishuollon mahdollisia eroavuuksia toisistaan.

Monikulttuurisessa lastensuojelussa työskentelevät sosionomit puhuivat omasta kulttuuristaan niukasti ja asiakasperheiden kulttuurin kautta. Asiakasperheiden kulttuurista aktivoi heitä pohtimaan arvoaan ja ennakkoluulojaan sekä niiden merkitystä asiakastyössä. Asiakasperheiden sukupuolirooleja ja kasvatuskäytäntöjä verrattiin omiin

kulttuurisiin käsityksiin. Ammatillinen viestintä nähtiin tärkeänä kulttuurisensitiivisen asiakassuhteen ja ei-kontrolloivan virkamieskuvan syntymisessä. Erilaisuuteen suhtauduttiin yleisesti suvaitsevasti ja kulttuurisia yhteentörmäyksiä tarkasteltiin lastensuojelutyön näkökulmasta.

Asiakasperheiden kulttuuria haastateltavat kuvasivat laajasti ja monipuolisesti. Kulttuurinen tieto nähtiin teoreettisena tietona sekä perheiltä tulevana ja työstä omaksuttuna kokemustietona. Sitoutunut perehtyminen asiakkaiden lähtömaan kulttuuriin ja kunkin perheen yksilölliseen perhekulttuuriin näkyi selvästi. Asiakasperheiden kulttuuria kuvattiin yksityiskohtaisesti eri perheenjäsenten näkökulmasta. Kotoutumisen ja kotouttamistyön tarkastelu oli arvioivaa. Asiakasperheiden lasten asema ja kohtalot koskettivat työntekijöitä ja koettelivat ammatillisia rajoja. Ympäröivän yhteiskunnan ja palvelujärjestelmän kielteistä suhtautumista kuvattiin osana kotouttamistyön raskautta.

Haastateltavat nimesivät useita kulttuurisesti toimivia, kulttuurisensitiivisiä interventiostrategioita, joissa korostuvat toiminnan selkeys, rauhallisuus, konkreettisuus ja kokonaisvaltaisuus. Toiminnassa näyttäytyi selkeästi voimavarakeskeisyys ja sosiaalipedagogisuus, arkilähtöisyys ja innostaminen. Vieraiden kielten käyttämisen nähtiin helpottavan vuorovaikutusta. Tavoitteiden määrittely nähtiin interventiona, jonka avulla moniaineksinen työ kohdentui ja rytmittyi. Monikulttuurisen lastensuojelutyön edellyttämä joustavuus sisälsi epävarmuuden sietoa, toistamista, etäännyttämistä ja rajojen ylittämistä. Työ haastoi vaihtelevien työskentelytapojen ja tekniikoiden kulttuurisensitiiviseen soveltamiseen. Työskentelyä tuki avoimuuden, tasapuolisuuden ja kunnioittamisen ilmapiiri. Onnistuneissa työprosesseissa perhe oli motivoitunut ja sillä oli työskentelyssä tarvittavia resursseja, kuten tukeva läheisverkosto.

Työorganisaatiot näyttäytyivät etnosentrisinä. Kulttuurinen diversiteetti tarkoitti työntekijöille monikulttuurisen työn valinnan ja organisoinnin vapautta. Tukevia rakenteita olivat monikulttuurisuutta käsittelevä työpaikkakoulutus, työnohjaus ja jakaminen työtovereiden kanssa. Tulkkipalvelut nähtiin välttämätömänä mutta vaikeasti saatavana tukimuotona. Haastateltavat toivoivat lisää maahanmuuttajataustaisia perhetyöntekijöitä ja kulttuuristen kysymysten konsultteja

ja konsultaatiota. Monikulttuuristen asiakasperheiden jakautuminen eri organisaatioiden kesken puhutti samaten kuin organisaatioiden ja työntekijöiden välinen yhteistyö, jossa jakamista toivottiin enemmän. Monikulttuurista lastensuojelutyötä tekevät edustivat haastattelujen mukaan synergistä kulttuurisensitiivistä ajattelua, jossa kulttuurista erilaisuutta sekä arvostetaan että sen puolesta toimitaan. Haastateltavat kommunikoivat aiheesta useimmin samaa työtä tekevien kanssa. Esimiesten kanssa jakaminen oli vähäistä. Muu työyhteisö näyttäytyi monokulttuurisena. Haastateltavat toimivat työorganisaatioissa myös ennakkoluulojen ja syrjinnän vähentämiseksi.

Pienen ja sisällöllisesti rikkaan aineiston pohjalta monikulttuurinen lastensuojelutyö näyttäytyy sosionomin työssä vaativana, laaja-alaisena ja erityisosaamista edellyttävänä työnä niin työntekijän kuin työorganisaation osalta. Monikulttuurinen lastensuojelutyö haastaa työntekijöitä monikulttuurisuuden ilmiön jatkuvaan tutkimiseen, asiakasperheiden kulttuuristen erojen ymmärtämiseen ja sietämiseen sekä työmenetelmien kulttuurisensitiiviseen soveltamiseen. Monikulttuurisen lastensuojelutyön pätevyys rakentuu erityisenä osaamisena perheiden kanssa tehtävän työn ja palvelujärjestelmää koskevan yleisen pätevyyden ”päälle”.

Monikulttuurisen lastensuojelutyön pätevyyden tarkastelu liittyy luontevasti tuoreeseen Hovi-Pulsan (2011, 91–116) sosiaalipedagogiseen tutkimukseen, jossa arkilähtöisen perhetyön ominaispiirteinä mainitaan asiakasperheiden ja työntekijän elämismailman ymmärtäminen, yhteisen tulkintahorisontin kommunikatiivinen etsiminen, lähiympäristön huomioiminen, asiakasperheen emansipaation tukeminen sekä systeemin kolonisoivan vaikutuksen estäminen.

Arkilähtöistä kotouttamistyötä tekevät sosionomit ovat monikulttuurisen lastensuojelutyön etulinjassa. Monikulttuuristen valmiuksien pohja luodaan sosionomin peruskoulutuksessa (Räty 2009) riittävien ja perusteltujen oppisisältöjen kautta. Aiheen syventäminen mahdollistuu täydennyskoulutuksessa ja työnohjauksessa. Työpaikka- ja täydennyskoulutuksissa on mielekästä hyödyntää ennaltaehkäisevän ja lapsi- ja perhekohtaisen lastensuojelun moniammatillista yhteistyötä alueellisia ja työpaikkakohtaisia tiimejä kouluttaen. Sosionomien te-

kemää monikulttuurista työtä lastensuojelussa ja muualla on tärkeää selvittää jatkossakin täydennyskoulutuksen, työnohjauksen ja tutkimuksen keinoin.

Lähteet

- Anis, M. 2008.* Sosiaalityö ja maahanmuuttajat. Lastensuojelun ammattilaisten ja asiakkaiden vuorovaikutus ja tulkinnat. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 47. Helsinki: Väestöliitto. Saatavissa <http://www.doria.fi/handle/10024/35938>. Haettu 15.8.2013.
- Dalrymple, J. & Burke, B. 2006.* Anti-Oppressive Practice. Social Care and the Law. Berkshire: Open Univesity Press, McGraw-Hill House.
- Goldberg, D. T. (ed.) 1994.* Multiculturalism. A Critical Reader. Oxford: Blackwell.
- Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma 2006.* Saatavissa http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/mamu_ohjelma19102006.pdf. Haettu 14.4.2013
- Hilden, R. 2002.* Ammatillinen osaaminen hoitotyössä. Helsinki: Kustannus-osakeyhtiö Tammi.
- Hovi-Pulsa, R. 2011.* Arkilähtöinen perhetyö. Strukturoitua avoimuutta. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto. Saatavissa http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20120001/urn_nbn_fi_uef-20120001.pdf. Haettu 20.4.2013.
- Hurtig, J. 2003.* Lasta suojelemissa: etnografia lasten paikan rakentumisesta lastensuojelun perhetyön käytännöissä. Rovaniemi: Lapin yliopisto. Saatavissa http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/66711/Johanna_Hurtig_v%c3%a4it%c3%b6skirja.pdf?sequence=1. Haettu 1.8.2013.
- Laakso, R. 2009.* Arjen rutiinit ja yllätykset. Etnografia lastenkotityöstä. Tampere: Tampereen yliopisto. Saatavissa <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/66529/978-951-44-7808-6.pdf?sequence=1>>. Haettu 1.8.2013.
- Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010.*
- Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 272/2005.*
- Lastensuojelulaki 417/2007.*

- Mollen, D., Ridley C. R. & Hill, C. L. 2003.* Models of Counseling Competence. A Critical Evaluation. Teoksessa D. B. Pope-Davis, H. L. K. Coleman, W. Ming Liu & R. L. Toporek (eds.) Handbook of Multicultural Competences in Counseling & Psychology. Thousand Oaks, London, New Delhi: SAGE Publications, 21–37.
- Myllärniemi, A. 2007.* Lastensuojelun avoimuuden perhetyö ammattikäytäntönä – jäsenyyksiä perhetyöstä toimintatutkimuksen valossa. SOCCAn ja Heikki Waris -instituutin julkaisusarja 6/2007. Helsinki: Heikki Waris instituutti. Saatavissa http://www.socca.fi/files/108/Lastensuojelun_perhetyo_ammattikaytantona.pdf. Haettu 20.5.2013.
- Räty, M. 2009.* Monikulttuurisen työn valmiudet sosiaalialalla: Sosionomikoulutuksen näkökulma. Lisensiaatintyö. Tampereen yliopisto, kasvatustieteiden laitos, ammattikasvatus. Saatavissa <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/76522/lisuri00109.pdf?sequence=1>. Haettu 8.8.2013.
- Sue D. W. 2001.* Multidimensional Facets of Cultural Competence. The Counseling Psychologist 29 (6), 790–821. Saatavissa <http://www.sagepub.com/dimensionsofmulticulturalcounselingstudy/articles/section1/Article2.pdf>. Haettu 20.8.2013.
- Sue D. W. & Sue D. 1999.* Counseling the culturally different: theory and practice. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Tilastokeskus 2012.* Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestörakenne [verkojulkaisu]. ISSN=1797-5379. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavissa <http://www.stat.fi/til/vaerak/index.html>. Haettu 15.9.2013
- Vilen, M., Leppämäki, P. & Ekström, L. 2008.* Vuorovaikutuksellinen tukeminen. Helsinki: Kirjapaja.
- Yhdenvertaisuuslaki 21/2004.*