



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

**OPINNÄYTETYÖ**

**"Lähtökohtana kohdata ihminen ihmisenä" -**  
käsityksiä monikulttuurisesta osaamisesta etsivässä nuorisotyössä  
Helsingissä

*Jatta Pulli*

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)  
marraskuu / 2013

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

### TIIVISTELMÄ

<b>Työn tekijä</b> Jatta Pulli	<b>Sivumäärä</b> 67 ja 2 liitesivua
<b>Työn nimi</b> "Lähtökohtana kohdata ihminen ihmisenä" - käsityksiä monikulttuurisesta osaamisesta etsivässä nuorisotyössä Helsingissä	
<b>Ohjaava(t) opettaja(t)</b> Hanna Laitinen	
<b>Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja</b> Helsingin seudun erilaiset oppijat ry/etsivä nuorisotyö	
<b>Tiivistelmä</b> <p>Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan käsityksiä monikulttuurisesta osaamisesta etsivässä nuorisotyössä Helsingissä. Monikulttuurisesta nuorisotyöstä on olemassa useita tutkimuksia ja samaten etsivästä nuorisotyöstä on kirjoitettu ja siitä ollaan tietoisia, varsinkin etsivän nuorisotyön Nuorisolakiin lisäyksen myötä 2011. Näitä kahta yhdessä ei kuitenkaan ole tarkasteltu paljoakaan.</p> <p>Tavoitteena opinnäytetyössä on saada tietää käytännön etsivää nuorisotyötä tekeville tahoilta, miten he mieltävät omassa työssään monikulttuurisen osaamisen. Tarvitaanko etsivässä nuorisotyössä monikulttuurista osaamista? Minkälaisia menetelmiä työssä on käytössä monikulttuuristen nuorten kanssa? Millainen on etsivän työntekijän oma arvomaailma työn arjessa? Mitä haasteita etsivässä työssä on monikulttuurisuustematiikan ympärillä? Tarkoituksena on myös lisätä yleisesti etsivän työn parissa olevien toimijoiden ymmärrystä monikulttuurisesta osaamisesta ja herätellä toimijoita pohtimaan omaa suhtautumistaan monikulttuurisuusiheen ympärillä.</p> <p>Opinnäytetyön on tilannut Helsingin seudun erilaiset oppijat ry, kohdennetusti etsivä nuorisotyö. Vaikutteita opinnäytetyöhön on otettu laadullisesta tutkimuksesta, ja aineisto on kerännyt ryhmähaastattelulla. Monikulttuurinen nuori opinnäytetyössä voi olla itse maahan muuttanut tai nuoren vanhemmat tai toinen vanhemmista olla maahanmuuttaja, ja nuori tällöin syntynyt Suomessa. Monikulttuurisiin nuoriin tässä opinnäytetyössä lukeutuvat myös kansalliset vähemmistöt, kuten romanit, tataarit ja saamelaiset.</p> <p>Opinnäytetyö on merkittävä, sillä työssä ovat mukana kaikki Helsingin Opetusviraston alla etsivää nuorisotyötä toteuttavat tahot: Helsingin seudun erilaiset oppijat ry, Diakonissalaitoksen VAMOS, Sveps, Sovinto ry:n etsivä nuorisotyö sekä Tulevaisuustiski. Työ voi toimia perehdyttäjänä etsivään työhön juuri tulleelle sekä antaa uutta tietoa monikulttuurisesta osaamisesta etsivän nuorisotyön kentältä niin työtä tekeville kuin muille asiasta kiinnostuneille. Opinnäytetyö myös lisää ymmärrystä aiheesta avaamalla erilaisia käsityksiä monikulttuurisesta osaamisesta. Opinnäytetyöni avulla etsivän työn tekijällä on mahdollisuus pohtia omaa arvomaailmaansa monikulttuuristen nuorten kanssa työskennellessä. Opinnäytetyössä esitetään myös kehittämissideoita tulevaisuutta ajatellen.</p> <p>Haastateltujen Helsingin etsivien nuorisotyöntekijöiden mukaan kohtaamisissa monikulttuurisen nuoren kanssa ei ole tarpeen korostaa monikulttuurisuutta. Osaamisen näkökulmasta tärkeintä on avoin mieli, aito kohtaaminen ja kiinnostus nuoreen. Esiin nousi se, että erilaiset kulttuurit ja taustat on hyvä osata ottaa huomioon, mutta kulttuurien erityispiirteiden opettelua ei tarvita. Taito tunnistaa ja kohdata monikulttuurisuuteen liittyviä käsitys- ja kommunikaatioeroja on työssä tarpeen. Oma arvomaailma on hyvä olla selkeä ja läpikäyty monikulttuurisuuden parissa työskennellessä.</p> <p>Jatkoa ajatellen verkostoyhteistyötä monikulttuurisiin yhdistyksiin ja järjestöihin tulisi kehittää. Yleisesti ottaen monialaisen verkoston kesken koulutus jokaisen verkoston osan erityisosaamisesta olisi tarpeen. Helsingin etsivien työntekijöiden keskuudessa voitaisiin jakaa tietoa kunkin etsivää työtä tekevän organisaation jo olemassa olevista verkostoista, jotka tukevat monikulttuurista osaamista.</p> <p>Työtä voidaan hyödyntää etsivässä nuorisotyössä koko maassa, vaikka käsitykset ovatkin Helsingin etsivien työntekijöiden. Uusi tieto monikulttuurisesta osaamisesta suoraan etsivän työn tekijöiltä kuitenkin herättelee ajatuksia varmasti muuallakin Suomessa.</p>	
<b>Asiasanat</b> etsivä nuorisotyö, monikulttuurisuus, kohtaaminen, ohjaus	

**HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES**  
**Degree programme for civic activities and youth work**

**ABSTRACT**

<b>Author</b> Jatta Pulli	<b>Number of Pages</b> 67 and 2 appendixes
<b>Title</b> "The premise is to meet people as people" - conceptions of multicultural competences in outreach youth work in Helsinki	
<b>Supervisor(s)</b> Hanna Laitinen	
<b>Subscriber and/or Mentor</b> Helsinki region diverse learners' association/outreach youth work	
<b>Abstract</b> <p>This final thesis covers conceptions of multicultural competences in outreach youth work in Helsinki. Many surveys have been released about multicultural youth work. Outreach youth work has been added to the Youth Law in 2011 and people seem to be conscious about it. Yet there is not much information on how multicultural competences and outreach youth work function together.</p> <p>The aim and purpose in this final thesis is to get knowledge about multicultural competences from the people who work every day in outreach youth work. How they perceive multicultural competence? Is there a need for it in outreach youth work? What kind of different methods the youth workers use with multicultural youngsters? What are the values the youth workers have when working in outreach youth work? What kind of challenges the workers face around multiculturalism? The meaning is also to increase knowledge and understanding about multicultural competences in general among the people working in outreach youth work.</p> <p>The subscriber for this final thesis is Helsinki region diverse learners' association. I have taken influences from qualitative research for my work. The material I have gathered by using group interview. Also national minorities are numbered among multicultural youngsters, such as the Romany, Tartars and the Sami people. A multicultural youngster can be born in Finland and both or the other parent is an immigrant. The other option is that the youngster has moved to Finland as an immigrant.</p> <p>This final thesis is significant, because all organizations that do outreach youth work under the School Authority in Helsinki are involved: Helsinki region diverse learners' association, Helsinki Deaconess Institute's VAMOS, Sveps, Sovinto Association's outreach youth work and The Future Desk. This thesis can work as an introduction to the subject for those who have just started to work among outreach youth work. The final thesis can also give new information about multicultural competence for those who already work in outreach youth work. This thesis increases understanding about multicultural competences by opening different conceptions about the subject. The person doing outreach work with multicultural youngsters has a possibility to reflect his/hers own values with the help of this work. The final thesis also presents development ideas for the future.</p> <p>The workers in outreach youth work in Helsinki say that when encountering a multicultural client there is no need to underline multiculturalism. From the point of view of multicultural competences the most important things are an open mind, real encountering and interest in the client. It came up that different cultures and backgrounds are good to notice, but there is no need to learn specialties about the cultural differences. It is useful to recognize differences in communication and conceptions with multicultural clients. It's good to have clear own values when facing multiculturalism.</p> <p>In the future it would be fruitful to develop collaboration towards multicultural associations and organizations. In general, a joint education about every network's own special knowing would be worthy. Among Helsinki's outreach youth workers information about multicultural competences could be shared so that all organizations doing outreach youth work would have the same knowledge.</p> <p>This work can be used among outreach youth work in the whole country even though the conceptions only cover Helsinki. The new information, however, awakes thoughts in other parts of Finland as well.</p>	
<b>Keywords</b> outreach youth work, multiculturalism, encountering, guidance	

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TILAAJAORGANISAATIO	7
3 MITÄ ON ETSIVÄ NUORISOTYÖ?	9
3.1 Etsivä nuorisotyö erityisnuorisotyönä	10
3.2 Etsivä nuorisotyö laissa, säädöksissä ja monialaisena yhteistyönä	13
3.3 Etsivä nuorisotyö Helsingissä	15
3.4 Etsivän nuorisotyön asiakkaat ja monikulttuurinen näkökulma	16
4 MONIKULTTUURINEN OSAAMINEN	24
4.1 Monikulttuurinen osaaminen etsivän nuorisotyön kentällä	26
4.2 Etsivän nuorisotyöntekijän edellytykset monikulttuuriselle osaamiselle	29
5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	31
5.1 Aineiston keruu ja haastattelutilanne	33
5.2 Huomioita haastattelusta	36
6 HAASTATTELUJEN ANTIA JA ANALYYSIÄ	37
6.1 Miten monikulttuurinen osaaminen etsivässä nuorisotyössä mielletään?	38
6.2 Erityiset menetelmät eri kieli- ja kulttuuriryhmistä tulevien nuorten kanssa	41
6.3 Juurettomuus ja perheen vaikutus nuoren elämässä	44
6.4 Verkostoyhteistyö	47
6.5 Etsivien asenteet ja ennakkoluulot	49
6.6 Muita esiin nousseita asioita	51
7 ANALYYSISTÄ TULEVAISUUTEEN	54
7.1 Kehittämisen aika	57
7.2 Pohdinta monikulttuurisesta osaamisesta erityisosaamisena	61
LÄHTEET	64
LIITTEET	68

## 1 JOHDANTO

"Semmoinen fiilis on tullut, ettei tämä ole pelkkä duuni, vaan että ihmisiä halutaan oikeasti auttaa. Asiat saa tehdä omalla tavallaan, mutta ohjatusti." (Etsivän nuorisotyöntekijän asiakkaan haastattelu Asemanlapset-lehdessä 2013).

Puhe nuorten hyvinvoinnista suomalaisessa yhteiskunnassa on ollut esillä useasti nykypäivänä. Syksyllä 2013 alkoi Yleisradion kymmenviikkoinen kampanja Nuorille. Nyt!, ja näiden kymmenen viikon aikana Yleisradio käsitteli tarjonnassaan nuorten syrjäytymistä sekä tarjosi nuorille neuvontapalvelun verkkoympäristössä. Verkkopalvelu jatkaa ainakin vuoden 2013 loppuun saakka. Mediassa on muutenkin otettu kantaa nuorten syrjäytymiseen erilaisten artikkelien ja mielipidekirjoitusten muodossa. Tasavallan presidentti Niinistö on kertonut julkisesti olevansa huolissaan nuorten syrjäytymisestä ja nuorten osallisuudesta ja osattomuudesta on tehty monenlaisia tutkimuksia – aihe siis todella puhututtaa. Vuoden 2013 alusta voimaan astui nuorisotakuu, joka pyrkii takaamaan alle 30-vuotiaille vastavalmistuneille koulutus-, työkokeilu, työpaja-, kuntoutus- tai työpaikan kolmen kuukauden sisällä työttömäksi ilmoittautumisesta (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013). Nuorille pyritään luomaan ympäristö, jossa he voisivat kasvaa ja itsenäistyä, tulla aktiivisiksi kansalaisiksi ja olla onnellisia omina itsenään.

Kuitenkin jotkut nuoret eksyvät ulkopuolelle omasta elämästään yhteiskunnan vaatimusten pyörteissä. "Nuorelle nyky maailma näyttäytyy samanaikaisesti ehtymättömiä mahdollisuuksien paikkana, mutta myös jatkuvana epävarmuuden näyttämönä" (Karjalainen, Kuivakangas, Kyrönlampi & Rimpiläinen 2012, 13). Etsivä nuorisotyö tukee nuorta, joka ei tiedä, mihin suuntaan elämässään kulkisi.

Suomalainen yhteiskunta elää ja muuttuu koko ajan. Yksi keskeisistä tekijöistä, joiden seurauksena suomalaisen yhteiskunnan monimuotoisuus lisääntyy, on maahanmuuton kasvu (Raunio, Säävälä, Hammar-Suutari & Pitkänen 2011, 18). Helsingissä muunkielisen väestön määrä arvion mukaan kasvaa vuoteen 2030 mennessä tämänhetkisestä 68 000:sta 146 000:een ja osuus koko väestöstä vajaan 12 prosentista 21 prosenttiin (Helsingin kaupunki, 2013).

Monikulttuuristen kysymysten käsitteleminen nuorisotyön kontekstissa on yleistynyt viime vuosina (Honkasalo 2011, 73). Etsivä työ on ajankohtainen työmuoto syrjäytymisen ehkäisyssä ja nuorten tukemisessa nykypäivänä. Etsivän nuorisotyön asiakkaista 9,6 prosenttia Uudellamaalla oli monikulttuurisia nuoria vuonna 2011 (Häggman 2012, 35). Vuonna 2012 taas vastaava luku oli jo 11,5 prosenttia (Häggman 2013, 79). Elinkeinoelämän valtuuskunnalle (EVA) laaditun analyysin mukaan puolestaan vuonna 2010 syrjäytyneitä 15–29-vuotiaita nuoria oli yhteensä noin 51 300. Tämä on suunnilleen viisi prosenttia kaikista tämän ikäisistä nuorista. Saman tutkimuksen mukaan syrjäytyneistä nuorista lähes neljännes on maahanmuuttajataustaisia. (Myrskylä 2012, 4.) Eri kulttuurit ovat näin ollen etsivän nuorisotyön yksi ulottuvuus, joka työssä tulee ottaa huomioon. Yhteiskunnan monikulttuuristuminen asettaa haasteita meille kaikille. Vielä ei ole olemassa paljoakaan tietoa siitä, miten monikulttuurinen osaaminen juuri etsivässä nuorisotyössä näkyy. Edellä olevien tilastojen valossa on tärkeää pohtia, minkälaista monikulttuurista osaamista etsivä nuorisotyö pitää sisällään.

Olen tehnyt keväällä 2013 kehittämishankkeen opinnäytetyön tilaajaorganisaatiolle liittyen maahanmuuttajataustaisten erilaiseen oppijuuteen. Hanke toimi järjestössä eräänlaisena monikulttuurisuustyön alkusysäyksenä järjestön asiantuntijuutta ajatellen. Tarve nähtiin hankkeen jälkeen syvempään pohdintaan monikulttuurisuusnäkökulmasta, ja näin sain mahdollisuuden tehdä myös opinnäytetyöni monikulttuuriseen aihepiiriin liittyen.

Opinnäytetyön tilaaja on Helsingin seudun erilaiset oppijat ry, kohdennetusti etsivä nuorisotyö. Teen opinnäytettä myös muiden pääkaupunkiseudun etsivien nuorisotyöntekijöiden kanssa ja heidän hyväkseen. Näin ollen opinnäytetyöni voi toimia sisältämänsä uuden tiedon kautta myös työhön perehdyttäjänä. Toivon sen myös tuovan jo etsivässä työssä oleville hyötyä uuden tiedon myötä ja mahdollisuuden pohtia omaa arvomaailmaansa sekä omaa työtään useasta eri näkökulmasta.

Opinnäytetyössä tarkastelen käsityksiä monikulttuurisesta osaamisesta etsivässä nuorisotyössä Helsingissä. Käytännön tietoa saadakseni olen haastatellut pääkaupunkiseudun etsiviä nuorisotyöntekijöitä ja havainnoinut työtä osallistumalla verkos-

topalavereihin, joissa läsnä ovat olleet kaikki pääkaupunkiseudun etsivät nuorisotyöntekijät sekä Helsingin etsivän työn koordinaattori. Olen tehnyt konkreettisen harjoittelun etsivän nuorisotyön parissa ennen opinnäytteeni aloittamista ja käynyt tutustumassa etsivää työtä tekeviin organisaatioihin Helsingissä. Haastattelussa mukana olivat kaikki Helsingin Opetusviraston alla etsivää nuorisotyötä toteuttavat tahot. Tietoperustaa opinnäytteelleni etsin kirjallisuudesta, verkkotutkimuksista, tilastoista ja monikulttuurisuusteemaan liittyvistä julkaisuista. Etsivää työtä tarkasteltaessa on paikallaan myös pureutua syrjäytymiseen, sen mahdollisiin syihin ja ehkäisyyn.

Opinnäytetyössäni halusin haastatellen kysyä etsiviltä nuorisotyöntekijöiltä, miten he työnsä arjessa näkevät monikulttuurisen osaamisen: mitä osaaminen työntekijältä vaatii, minkälaisia menetelmiä heillä työssään on käytössä, millaisia haasteita monikulttuurinen osaaminen tuo mukanaan ja miten osaamista voisi yhä edelleen jalostaa. Tavoitteena on myös lisätä yleisesti etsivän työn parissa olevien toimijoiden ymmärrystä monikulttuurisesta osaamisesta.

Opinnäytetyössäni kerron aluksi etsivästä nuorisotyöstä yleisesti, työn eri toimintavoista, haasteista sekä asiakkaista. Esittelen monikulttuurista osaamista jo olemassa olevien tutkimusten valossa ja kerron, miten haastatellut etsivät nuorisotyöntekijät monikulttuurisen osaamisen omassa työssään kokevat ja käsittävät. Haastattelusta saatu aineisto tuo uutta tietoa monikulttuurisesta osaamisesta suoraan etsivän työn kentältä. Työn lopussa esitän myös kehittämisideoita tulevaisuutta ajatellen.

## 2 TILAAJAORGANISAATIO

Tilaaajaorganisaatio Helsingin seudun erilaiset oppijat ry (jatkossa Hero) on vuonna 1994 perustettu erilaisten oppijoiden etujärjestö. Yhdistyksen tarkoitus on toimia sellaisten henkilöiden etujärjestönä, joilla on lukemis- ja kirjoitushäiriöistä aiheutuvia oppimis- ja kommunikaatiovaikeuksia. Yhdistyksen jäsenenä on erilaisten oppijoiden lisäksi heidän perheitään, opetus-, sosiaali- ja terveysalan ja työvoimahallinnon ammattilaisia sekä muita erilaisesta oppijuudesta kiinnostuneita. Kattojärjestönä toimii

Erilaisten Oppijoiden Liitto. Perusajatuksena ja tehtävänä on oppimisvaikeuksia koskeva neuvonta ja ohjaus. Tilat sijaitsevat Erilaisen oppimisen keskuksessa Helsingissä, Kaisaniemessä. Toimintakeskus on avoinna arkisin kello 11-18, minkä lisäksi keskuksessa kokoontuu kursseja ja harrasteryhmiä iltaisin ja viikonloppuisin. Tiloissa järjestetään paljon koulutuksia ja kokouksia. Harrasteryhmissä voi osallistua esimerkiksi joogaan tai pilatekseen, kursseilla taas voi opiskella vaikka kieliä tai luovaa kirjoittamista. Kurssit ja harrasteryhmät ovat maksullisia, ja jäsenet maksavat jäsenmaksua. Heron toiminnan rahoitus tulee Raha-automaattiyhdistykseltä, Opetus- ja kulttuuriministeriöltä, OK- opintokeskukselta, Helsingin, Vantaan ja Espoon kaupungilta. Hero toimii yhteiskunnassa eri tasoilla ja erilaisissa verkostoissa edunvalvontaa toteuttaakseen mm. julkisella ja kolmannella sektorilla. Heron edustajia on mm. THL:n (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos) Oikeus oppimiseen - työryhmässä.

Joulukuussa 2011 Herossa avattiin apuvälinekeskus, josta löytyy valtavasti erilaisia apuja oppimisen vaikeuksiin, kuten esimerkiksi skannaava kynä (kynä skannaa ylivivatun tekstin ja puhuu sen ääneen) ja erilaisia havainnollistamisvälineitä vaikka matematiikan oppimiseen. Erilaisen oppimisen keskuksessa järjestetään apuvälineiltoja noin kerran viikossa, joissa kaikkia apuvälineitä esitellään. Herossa on mahdollista myös osallistua lukiseulaan, jossa oppimisen vaikeuksia testataan.

Etsivä nuorisotyö Herossa alkoi elokuussa 2012. Jo kahdentoista vuoden ajan Hero on myös järjestänyt Kelan rahoituksella kuntoutuskursseja oppimisvaikeuksien kanssa kamppaileville nuorille. Heron etsivän nuorisotyön asiakaskunta on hyvin heterogeeninen, niin kuin etsivässä työssä yleensäkin. Nuorella ei tarvitse olla oppimisvaikeuksia Heron etsivän työn asiakkaaksi tullessaan, joskin monella asiakkaalla saattaa olla jonkinlainen oppimisen vaikeus, mikä käy ilmi asiakassuhteen kulkiessa eteenpäin. Herossa etsiviä nuorisotyöntekijöitä opinnäytetyön tekohetkellä oli kolme, kaksi heistä yhteisöpedagogeja (AMK) ja yksi lasten- ja nuorten erityisohjaaja.

Etsivä nuorisotyö on pyörinyt Herossa opinnäytettä tehdessäni runsaan vuoden, ja saanut yhteydenottoja nuorista 473 kappaletta, joista tavoitettuja nuoria on 188. Etsivässä nuorisotyössä tavoitettu nuori määrittellään sen mukaan, että nuoren kanssa on alettu tehdä aktiivisesti yhteistyötä eli häntä on ohjattu henkilökohtaisesti. Pelkkä yhteydenotto, kuten puhelinsoitto oppilaitoksesta, ei ole vielä tavoitettu asiakas.



Muuta kieltä kuin suomea tai ruotsia puhuvia nuoria ensimmäisen toimintavuoden aikana Herossa on yhteensä 28, eli noin 15 % tavoitetuista nuorista.

### 3 MITÄ ON ETSIVÄ NUORISOTYÖ?

Etsivä nuorisotyö ehkäisee syrjäytymistä ja tukee nuorta nuoren ehdoilla. Etsivää työtä määrittelee Nuorisolaki, jonka sisällä on asetettu pykälät etsivästä työstä. Nuorisolain ensisijainen tarkoitus on nuoren kasvun tukeminen. Etsivässä työssä nähdään syrjäytynyt -käsitteen taakse ja keskitytään tärkeimpään, eli kasvun tukemiseen. Nuorisolain arvot määrittävät kaikkea nuorisotyötä, myös etsivää. Laissa määritellyjä arvoja ovat yhteisöllisyys, yhteisvastuu, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo, monikulttuurisuus ja kansainvälisyys, terveet elämäntavat sekä ympäristön ja elämän kunnioittaminen (Nuorisolaki 72/2006, 1 §).

Yleisesti syrjäytymisellä ymmärretään kasaantunutta huono-osaisuutta, jossa usein yhdistyvät alhainen koulutustaso, pitkäaikainen tai toistuva työttömyys, toimeentulo-ongelmat, elämän hallintaan liittyvät ongelmat ja syrjäytyminen yhteiskunnallisesta osallisuudesta. Edelleen syrjäytymiseen voi liittyä myös erilaista poikkeavaa käyttäytymistä, rikollisuutta ja päihteiden käyttöä. (Kuorelahti & Viitanen 1999, 5.) Myös yksinäisyydestä puhutaan nykypäivänä syrjäytymisen yhteydessä. Tilaajaorganisaatioissa tunnistetaan vahvasti oppimisvaikeuksien yhteys edellä mainittuihin ilmiöihin, ja asiaa pyritäänkin tuomaan esiin. Useassa tapauksessa ongelmilla on päällekkäisyyksiä: oppimisvaikeus löytyy päihde- tai mielenterveysongelman takaa. Osaava Ohjaus - projektin julkaisemassa Skarpataan ja harpataan - teoksessa (Hämäläinen 2013, 12–14) tilastot kertovat, että joka neljännellä 21–35-vuotiaalla nuorella, jolla on ollut oppimisvaikeuksia, on ollut päihdehäiriö. Mielenterveysongelmista kärsivillä 30–45-vuotiailla naisilla oppimisvaikeuksia on 54 %. Ongelmien päällekkäisyyksiä kohdetaan usein etsivässä nuorisotyössä. Maahanmuuttajataustaisen henkilön kohdalla myös kotoutumisen ongelmat voivat pahimmillaan johtaa syrjäytymiseen. Elinkeinoelämän valtuuskunnalle (EVA) laaditussa analyysissä käsite syrjäytynyt on määri-

telty tarkoittamaan sellaisia työvoiman ja opiskelun ulkopuolisia nuoria, joilla ei ole peruskoulun lisäksi muuta koulutusta (Myrskylä 2012, 1).

Seuraavassa avaan käsitettä etsivä nuorisotyö ja erittelen työn eri osa-alueita, etsivän nuorisotyön asiakaskuntaa sekä lyhyesti esittelen Helsingissä etsivää nuorisotyötä toteuttavat tahot.

### 3.1 Etsivä nuorisotyö erityisnuorisotyönä

Etsivä nuorisotyö on erityisnuorisotyön muoto, jossa nuorelle pyritään tarjoamaan mahdollisuus turvalliseen ja luotettavaan aikuiskontaktiin. Ammatillista etsivää työtä on tehty Suomessa jo 1960-luvulta lähtien. Etsivää nuorisotyötä kaivattiin yhteiskunnassa, koska palvelujärjestelmän ulkopuolelle jäi suuri määrä nuoria. Samasta syystä työtä tarvitaan yhä edelleen. Etsivä työ alkoi katutyönä – menttiin sinne missä apua tarvittiin. (Kaartinen-Koutaniemi 2012, 15–16; 23.) Etsivän nuorisotyön ensisijaisena tavoitteena on auttaa alle 29-vuotiaita nuoria, jotka ovat koulutuksen tai työmarkkinoiden ulkopuolella tai jotka kaipaavat tukea saavuttaakseen tarvitsemansa palvelut (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013). Etsivässä nuorisotyössä painotetaan varhaista tukea ja matalan kynnyksen periaatetta (Aaltonen 2011, 42). Opetusvirasto koordinoi etsivää nuorisotyötä Helsingissä ja Opetus- ja kulttuuriministeriö myöntää työlle tukea.

Etsivästä nuorisotyöstä on säädetty Nuorisolaissa seuraavasti:

#### 7b §

Etsivän nuorisotyön tehtävänä on tavoittaa tuen tarpeessa oleva nuori ja auttaa hänet sellaisten palvelujen ja muun tuen piiriin, joilla edistetään hänen kasvuaan ja itsenäistymistään sekä pääsyään koulutukseen ja työmarkkinoille. Etsivää nuorisotyötä tehdään ensisijaisesti perustuen nuoren itsensä antamiin tietoihin ja hänen omaan arvioonsa tuen tarpeesta. (Nuorisolaki 693/2010, 7b §.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama etsivä nuorisotyö alkoi kokeiluna kunnissa vuonna 2008 (Kaartinen-Koutaniemi 2012, 28). Nuorisolakiin etsivä nuorisotyö lisättiin vuoden 2011 alusta. Nuorisolain mukainen etsivä nuorisotyö on lain perusteluissa kohdistettu estämään nuorten syrjäytymistä koulutuksessa ja työelämässä (emt., 28–29). Vuoden 2006 nuorisolaissa syrjäytymisen käsite korvattiin sosiaalisen vahvistamisen käsitteellä, joka ei ole leimaava toisin kuin syrjäytymisen käsite saattaa olla (Aaltonen 2011, 17). Kuten opinnäytteen alussakin mainittiin, on etsivä työ ollut paljon esillä tämän hetkisessä yhteiskunnallisessa keskustelussa. Näissä keskusteluissa myös nuorilta itseltään on kysytty, miten he kokevat sanan syrjäytyneet. Suurin osa nuorista ei käyttäisi kyseistä sanaa itsestään. Tämän voisi osittain olettaa johtuvan juuri sanan leimaavasta sävystä.

Ennalta ehkäisevä työ on aina halvempaa kuin korjaava (Aaltonen 2011, 18). On arvioitu, että jos nuori syrjäytyy pysyvästi työmarkkinoilta, aiheutuu tästä yhteiskunnalle noin miljoonan euron kustannukset ennen kuin kyseinen henkilö täyttää 60 vuotta (Valtiontalouden tarkastusvirasto 2007, 7). Havaitsemalla erilaisten ongelmien ja niiden kasautumisen taustatekijöitä voitaisiin ongelmiin pyrkiä vaikuttamaan syrjäytymistä ehkäisevästi jo varhaisessa vaiheessa (Kestilä 2009, 55). Etsivä nuorisotyö on tärkeä väline nuorten syrjäytymisen ehkäisyssä suomalaisessa yhteiskunnassa. Syrjäytyminen merkitsee myös palvelujen ulkopuolelle jäämistä, ja etsivän työn tarkoituksena onkin tuottaa palveluja ja tietoa ihmisille, jotka eivät ole niiden piirissä (Kaartinen-Koutaniemi 2012, 22–23). Työn piiriin tavoitetaan koko ajan kasvavassa määrin nuoria, joita autetaan ja tuetaan ohjaamalla heitä tarvitsemiensa palveluiden pariin. Ohessa on toteamaa havainnollistava taulukko Opetus- ja kulttuuriministeriölle laaditusta raportista vuodelta 2013.

## 10.1. Tavoitetut nuoret 2008 – 2012

ELY-keskus	2008	2009	2010	2011	2012	muutos 2011 - 2012	%
Lappi	137	158	197	667	1042	375	190,36
Pohjanmaa	478	876	1290	2327	3363	1036	80,31
Pohjois-Pohjanmaa	140	274	751	1104	1659	555	73,90
Pohjois-Savo	466	597	719	1444	1934	490	68,15
Uusimaa	590	989	2041	3365	5256	1891	92,65
Varsinais-Suomi	188	469	726	1134	1360	226	31,13
<b>Koko maa</b>	<b>1999</b>	<b>3363</b>	<b>5724</b>	<b>10041</b>	<b>14614</b>	<b>4573</b>	<b>79,89</b>

Kuvio 1. Tavoitettujen nuorten määrä vuosina 2008 – 2012, Häggman 2013, 26.

Uudellamaalla tavoitettujen nuorten lukumäärä on siis vain vuodessa kasvanut 1891 nuorella (vuodesta 2011 vuoteen 2012). Muutos on tilastollisesti hyvin suuri ja vaikuttaa myös koko yhteiskuntaan: mitä paremmin nuoria tavoitetaan, sitä enemmän syrjäytymistä voidaan ehkäistä.

Etsivää nuorisotyötä tehdään aina asiakaslähtöisesti. Nuorta kuunnellaan ja hänen toiveitaan kunnioitetaan. Kunnioitus työssä tarkoittaa, ettei työskentelyä voi pakottaa suuntaan, johon asiakas ei halua mennä. Aina ulkoiset tavoitteet eivät täyty, mutta työskentely voi silti olla asiakkaalle hyvin merkittävää. (Kaartinen-Koutaniemi 2012, 69.) Pääpaino on aidossa kohtaamisessa ja vuorovaikutuksessa. Lähtökohta on nuoren oma kertomus ja tulkinta elämäntilanteestaan (Juvonen 2006, 38–39). Etsivä nuorisotyöntekijä saa uskoa nuoreen, vaikka yhteiskunta tai kukaan muu ei enää uskoisi. Etsivä työ kiinnittyy elämän perusasioihin, kuten esimerkiksi turvallisuuden, luottamuksen ja toivon rakentamiseen (emt., 51). Nuorisotyöntekijä kulkee nuoren rinnalla, auttaa ja tukee. Etsivän työn tekijällä on vaativa tehtävä palvelujen kutomisessa nuoren asiakkaan ympärille (Kaartinen-Koutaniemi 2012, 61). Työn tavoitteena oikeastaan voidaan sanoa olevan se, että nuori saadaan valamaan itselleen unelmia. Käytännön tavoitteena taas on auttaa nuorta etsimään omia vastauksiaan ja ratkaisujaan. (Emt., 80.)

### 3.2 Etsivä nuorisotyö laissa, säädöksissä ja monialaisena yhteistyönä

Laki velvoittaa opetustahoa luovuttamaan tiedot nuoren kotikunnan etsivälle nuorisotyölle perusopetuksen päättäneestä nuoresta, joka ei ole edennyt jatko-opintoihin peruskoulun jälkeen. Ilmoitusvelvollisuus on lain mukaan opetuksen- tai koulutuksen järjestäjällä, puolustusvoimilla sekä siviilipalveluskeskuksella tai muulla viranomais- taholla. Ilmoittaa tulee myös alle 25-vuotiaasta nuoresta, joka keskeyttää opintonsa ammatillisessa koulutuksessa tai lukiossa. (Nuorisolaki 693/2010, 7c §.) Myös ase- tai siviilipalveluksensa keskeyttänyt nuori tulee ilmoittaa etsivään työhön. Nuori voi itsekin hakeutua etsivän työn asiakkaaksi. Samaten huoltaja tai nuoren lähipiiri voi olla yhteydessä kotikunnan etsivään nuorisotyöhön. On tilanteita, jolloin nuoren tieto- ja ei tarvitse luovuttaa etsivää nuorisotyötä varten. Tällaisessa tilanteessa nuori on esimerkiksi opiskelupaikan sijasta saanut työpaikan tai hän on lähtenyt ulkomaille opiskelemaan tai työhön. (Aaltonen 2011, 51.) Näissä tapauksissa voidaan siis katsoa, ettei nuori ole etsivän nuorisotyön tarjoaman tuen tarpeessa.

Etsivä nuorisotyö toimii yhteistyössä muiden organisaatioiden kanssa. Yhteyttä pidetään lähes päivittäin erilaisiin verkostoihin: Kansaneläkelaitokseen (KELA), työvoimatoimistoihin, sosiaalitoimeen, mielenterveyspalveluihin, nuorten työpajoihin ja muihin tahoihin, jotka liittyvät nuoren elämäntilanteeseen. Monialaisesta yhteistyöstä on myös säädetty Nuorisolain muutoksessa 1.1.2011. Siinä sanotaan, että kunnissa tulee olla nuorten ohjaus- ja palveluverkosto, johon kuuluvat nuorten kannalta keskeisimmät toimialat (Nuorisolaki 693/2010, 7a §). Monialaisella yhteistyöllä tarkoitetaan paikallistasolla toteutettavaa eri toimialojen viranomaisten yhteistyötä. Etsivän työn virallinen asema kunnan palveluverkostossa sekä säädökset tietojen luovuttamisesta mahdollistavat työn toteutumisen osana monialaista toimijaverkostoa (Kaartinen-Koutaniemi 2012, 29).

Etsivä työ voidaan nähdä jalkautuvana palveluohjauksena. Jalkautumisella tarkoitetaan konkreettisesti työn viemistä sinne, missä sitä tarvitaan. Etsivän nuorisotyön tehtävä on paikallisten nuorten palveluverkoston asiantuntijuuden käyttämistä nuorten hyväksi. Etsivä työ vie palveluja nuorten luo, tekee niitä tunnetuiksi ja madaltaa kynnystä tarttua niihin. (Kaartinen-Koutaniemi 2012, 23.) Nuori ikään kuin saatetaan

tarvitsemiensa palvelujen piiriin, kuten työpajoihin, uuteen koulutukseen tai työharjoitteluun – mihin ikinä on tarve. Näihin palveluihin käsiksi pääseminen taas vaatii monialaista ja ammattimaista yhteistyötä, pitkäjänteisyyttä, luottamusta ja aitoa halua tukea nuorta. Nuorten ohjaus- ja palveluverkoston tehtävänä on sovittaa yhteen nuorten palveluja ja niitä käytäntöjä, joilla nuoria ohjataan palveluihin tai joilla nuori siirtyy palvelusta toiseen. Lisäksi verkoston tulee edistää palveluihin liittyvän tiedonvaihdon sujuvuutta, mikä taas auttaa etsivän työn toteuttamista. (mt., 61.) Merkittävää on, että moniammatillisissa verkostoissa työtä tehdään aidosti yhdessä nuoren tukemiseksi (Jonninen 2012, 37).

Nuorten ohjaus- ja palveluverkoston avulla on mahdollista vaikuttaa ennaltaehkäisevästi. Asiakkaiden kautta voidaan paikallistaa ongelmia ja kehitystarpeita verkoston toiminnassa. (Kaartinen-Koutaniemi 2012, 61.) Koulutus on avainasemassa syrjäytymisen ehkäisyssä. Erityinen huomio tulisi kiinnittää niin sanottuihin nivelvaiheisiin, kuten esimerkiksi siirtymiseen peruskoulusta toisen asteen koulutukseen. Tällaiset siirtymävaiheet kouluasteelta toiselle voivat muodostua erityistä tukea tarvitsevalle nuorelle riskipaikoiksi (Lappalainen 1999, 99). Tukea tarvitaan myös siksi, ettei peruskoulu jäisi nuoren ainoaksi koulutukseksi, minkä myötä hän osittain täyttäisi syrjäytymisen tilastollisen ”kriteerin” (vrt. aiemmin tekstissä Myrskylä 2012). Matala koulutustaso voi ennustaa työttömyyttä, ja työttömyys ja koulupudokkuus yhdessä lisätä vakavan pahoinvoinnin todennäköisyyttä (Kortteinen & Elovainio 2012, 153). Myös siirtyminen koulutuksesta työelämään voi nuoren elämässä olla edellä mainitun kaltainen riskipaikka, sillä aina opiskelusta työelämään siirtyminen ei onnistu.

Syrjäytymisen ehkäisyssä erittäin tärkeää on varhainen tuki. Siinä on kyse tukea tarvitsevien nuorten saattamisesta itsenäiseen ja yhteiskunnalliseen osallisuuteen perustuvaan elämään. Yhteiskunnan peruspalveluiden toimivuus ja sosiaalisten tukijärjestelmien resurssien riittävyys ovat keskeisiä tekijöitä syrjäytymisen ehkäisyssä. (Kuorelahti & Viitanen 1999, 5.) Tähän taas tarvitaan monialaista yhteistyötä eri toimijoiden kesken.

Nuorisolain mukaisen työn pätevyysvaatimuksena on, että työn tekijällä on esimerkiksi nuorisoi- tai sosiaalityöntekijän, erityisopettajan tai – sairaanhoitajan, yhteisöpedagogin, psykologin tai muu vastaavanlainen koulutus (Kaartinen-Koutaniemi 2012,

37). Etsivään työhön ei ole omaa, erillistä koulutusta, joskin Humanistinen Ammattikorkeakoulu järjestää etsivän nuorisotyön täydenniskoulutusta jo työssä oleville. Työn vaativuuden vuoksi on suositeltavaa, että työntekijällä on kokemusta nuorisotyöstä ainakin muutama vuosi. Tällöin työntekijälle on kertynyt tietoa ihmisen eri elämän- ja kehitysvaiheista sekä kyky analysoida asiakkaiden olosuhteita (Huhtajärvi 2008, 450). Etsivien määrän lisääntyminen on synnyttänyt keskustelua valmennuksesta ja koulutuksesta. Työn kehittyessä ja muuttuessa on olennaista hankkia itselleen riittävää ja omaan työhön sopivaa jatko- tai täydenniskoulutusta. (Kaartinen-Koutaniemi 2012, 37.)

### 3.3 Etsivä nuorisotyö Helsingissä

Helsingin etsivä nuorisotyö on organisoitu siten, että kaupunki järjestää etsivää nuorisotyötä ja työn toimeenpano on Opetusviraston vastuulla. Kaupunki solmii palveluntuottajien kanssa yhteistyösopimukset, ja toimijat hakevat rahoituksen Opetus- ja kulttuuriministeriöltä. Palveluntuottaja on esimerkiksi Heron etsivä työ, ja rahoitus haetaan etsivien ja kehitysjohtajan toimesta vuosittain. (Helsingin kaupunki 2012a.)

Helsingissä on myös työryhmä, joka toimii Nuorisolain mukaisesti monialaista yhteistyötä toteuttaen. Työryhmän nimi on Helsingin nuorten ohjaus- ja palveluverkosto, ja tässä verkostossa suunnitellaan ja kehitetään monialaista yhteistyötä. (Helsingin kaupunki 2012b.) Pääpaino tässä opinnäytetyössä on Helsingissä tehtävässä etsivässä työssä. Jossain muussa kunnassa etsivää nuorisotyötä voidaan toteuttaa eri tavoin.

Opetus- ja kulttuuriministeriön tietokannan mukaan etsivää nuorisotyötä toteuttaa tällä hetkellä Helsingissä viisi tahoa. Työntekijöitä etsivässä nuorisotyössä Helsingissä on 23. Seuraavassa on esiteltynä lyhyesti työtä toteuttavat organisaatiot. Kaikki Helsingissä etsivää työtä toteuttavat tahot osallistuivat haastatteluun, ja suostuivat organisaatioiden julkituomiseen tässä opinnäytetyössä.

Helsingissä nuori ohjataan etsivään työhön seuraavasti:

15–17-vuotiaat: Tulevaisuustiski

15–29-vuotiaat ruotsinkieliset: Ungdomsverkstaden Sveps

Alle 29-vuotiaat täysi-ikäiset nuoret:

Helsingin seudun erilaiset oppijat ry,

Sovinto ry:n etsivä nuorisotyö

sekä Helsingin Diakonissalaitos/Vamos.

Sovinto ry on vaihtoehtoisen ammattikoulutuksen kannatusyhdistys, ja on perustettu vuonna 1987. Valmis Väylä- hanke aloitettiin vuonna 2008, joskaan enää tuota nimeä ei käytetä, vaan työtä kutsutaan Sovinto ry:n etsiväksi nuorisotyöksi. Diakonissalaitoksen Vamos on palvelukokonaisuus, joka vahvistaa nuoren omia voimavaroja ja voimaannuttaa nuorta pienin askelein. Toiminnassa yhdistyvät etsivä nuorisotyö, terveydenhuolto ja sosiaalityö sekä koulutukseen ja työhön valmentavat palvelut. (Helsingin Diakonissalaitos 2013.) Vamos on ollut olemassa vuodesta 2008 asti, jolloin etsivä työ aloitettiin kokeiluna kunnissa. Tulevaisuustiskille ohjataan alaikäiset nuoret, alle 18-vuotiaat. Tulevaisuustiski sijaitsee aivan Helsingin keskustassa, ja auttaa nuoria löytämään tiensä työpajoille, työvoimatoimistoihin tai muihin palveluihin. Sveps on suunnattu ruotsinkielisille nuorille, jotka kaipaavat apua ja opastusta työ- ja koulutusasioissa. Svepsin etsivä työ alkoi vuonna 2008. Herossa taas huomattiin nuorten kuntoutuskurssia toteutettaessa selkeä tarve nuorten jatko-ohjaukselle. Herossa on selkeä näkemys oppimisvaikeuksien yhteydestä syrjäytymisprosessiin, joten etsivän nuorisotyön mukaan tuominen Heron toimenkuvaan oli luontevaa. Kuten aiemmin jo mainittiin, Hero aloitti etsivän nuorisotyön elokuussa 2012.

Pääkaupunkiseudun etsivät nuorisotyöntekijät pitävät aina kahdesti vuodessa verkostopalaverin. Helsingin etsivien nuorisotyöntekijöiden tapaaminen koordinaattorin järjestämänä on myös kahdesti vuodessa.

#### 3.4 Etsivän nuorisotyön asiakkaat ja monikulttuurinen näkökulma



Etsivässä nuorisotyössä asiakkaat ovat hyvin monimuotoinen joukko. Asiakkaalle etsivän työn tekijä saattaa olla ainoa kontakti ympäröivään yhteiskuntaan (Juvonen 2006, 51). Nuorella voi olla elämässään useita, päällekkäin kasautuneita ongelmia, jotka nuorelle näyttävät ylitsempääsemättömän vaikeina. Nuorella voi olla riippuvuuksia, mielenterveyden ongelmia, näköalattomuutta elämässään, työttömyyttä, taloudellisia vaikeuksia, osattomuuden tunnetta tai nuori voi olla koditon. Kaikki etsivän työn asiakkaat eivät ole määriteltävissä syrjäytyneiksi, vaan he voivat olla esimerkiksi työssä käyviä tai taas toisessa ääripäässä täysin kaikkien palveluiden ulkopuolella olevia. Samaten työssäkäyvä nuori voi olla yksinäinen ja osaton, kun taas palveluiden ulkopuolella oleva voi omata hyvinkin laajan sosiaalisen verkoston. Elinkeinoelämän valtuuskunnalle (EVA) tehdyssä analyysissä "Hukassa - keitä ovat syrjäytyneet nuoret?" (Myrskylä 2012, 1) määritellään syrjäytynyt henkilöksi, joka on työvoiman ja opiskelun ulkopuolella ja jolla ei ole peruskoulun jälkeistä koulutusta. Etsivässä nuorisotyössä asiakkaita ei määritellä samalla tavalla, vaikka Myrskylän mainitsemia nuoria etsivään työhön päätyykin, ja nämä nuoret muodostavat merkittävän osan asiakaskunnasta. Etsivän työn kentällä nuorta ei myöskään aseteta automaattisesti syrjäytyneeksi sen perusteella, että hän päätyy asiakkaaksi etsivään työhön tai täyttää tilastolliset kriteerit.

Keitä monikulttuuriset nuoret etsivässä työssä ovat? Monikulttuurisen nuoren käsite voidaan ajatella eräänlaisena kattokäsitteenä, jolla viitataan Suomessa syntyneisiin nuoriin, joiden vanhemmista ainakin toinen on syntynyt jossain muualla kuin Suomessa. Käsite voi viitata myös adoption kautta Suomeen muuttaneisiin nuoriin sekä myös niihin henkilöihin, jotka ovat itse lapsena tai nuorena muuttaneet Suomeen muualta. (Pyykkönen 2007, 7.) Monikulttuurinen nuori ei siis ole yksiselitteinen käsite, joka rajaisi sisältämään vain tietyn taustan omaavan nuoren. Myös kansallisiin vähemmistöihin kuuluvat nuoret luetaan tässä työssä monikulttuurisiin nuoriin.

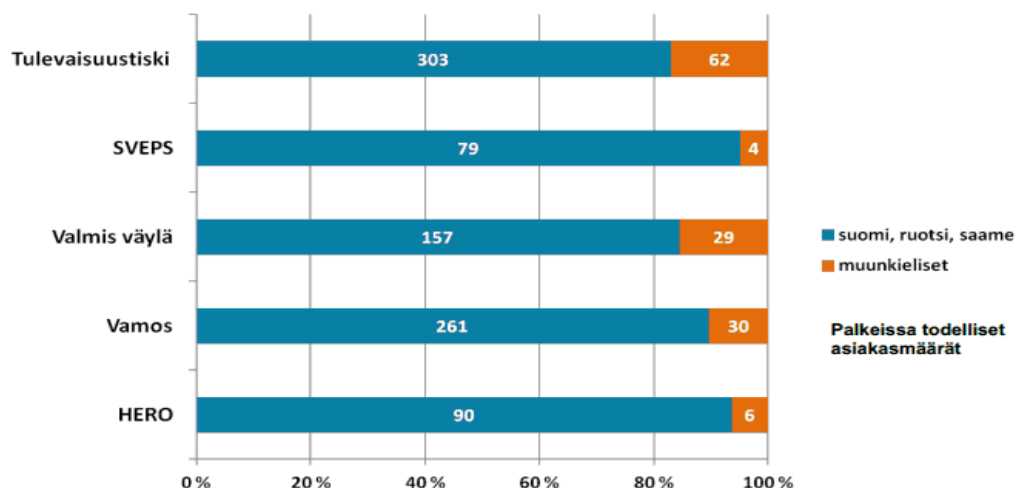
Etsivän nuorisotyön asiakkaiden monikulttuurista taustaa on vaikea selvittää yksiselitteisesti. Etsivien nuorisotyöntekijöiden keskuudessa on pohdittu sitä, ettei kansallisuudesta tilastollisessa mielessä voida olla varmoja, ellei nuorta tavata. Vaikka nimi olisikin oletettavasti monikulttuurisen nuoren, ei varmuutta voida ilman kontaktia saada. Silloin monikulttuuristen nuorten asiakasmäärä etsivässä työssä saattaa tilastollisesti näyttäytyä pienempänä kuin määrä todellisuudessa on. Tilastokeskuksen kehittä-

tämispäällikön Myrskylän EVA:lle laatimassa analyysissä monikulttuurisuuden kriteerinä on tieto henkilön äidinkielestä (Pyykkönen 2013) niin kuin etsivän työnkin tilastoinnissa, eli vieraskielisyys tulkitaan monikulttuurisen henkilön kriteeriksi. Ruotsin- tai saamenkieltä ei kuitenkaan lasketa vieraaksi kieleksi

Vuonna 2012 Uudellamaalla etsivän nuorisotyön asiakkaista 11,5 % oli monikulttuurisia nuoria (Häggman 2013, 79). Helsingin etsivän työn omista tilastoista on laskettavissa, että 10,8 % on muunkielisiä (monikulttuurisia) asiakkaita. Tilastollisesti koko Uudenmaan luku ei eroa kovin paljon Helsingin omista tilastoista. Näissä Helsingin etsivien omissa tilastoissa on luettu samaan ryhmään suomea puhuvat sekä ruotsin- ja saamenkieliset. Tämä poikkeaa tämän opinnäytetyön monikulttuurisen nuoren määritelmästä, jonka mukaan monikulttuurisiin nuoriin kuuluvat myös kansalliset kielivähemmistöt. Kuten seuraava kuvio osoittaa, muunkielisiin ei Helsingin tilastoinnissa lasketa ruotsinkielisiä. Näin ei ole tehty myöskään Häggmanin Opetus- ja kulttuuriministeriölle laatimassa raportissa. Vertailun vuoksi, luku monikulttuurisista nuorista koko Suomessa etsivän työn piirissä vuodelta 2012 on 5,3 % (Häggman 2013, 76).

Oheessa on taulukko Helsingin etsivän nuorisotyön monikulttuuristen nuorten osuudesta vuodelta 2012. Heron etsivä nuorisotyö oli toiminut tilaston valmistuessa vain kuusi ja puoli kuukautta, josta asiakastyötä oli tehty viisi kuukautta. Tällä hetkellä luvut ovat siis erilaiset.

### Muunkielisten suhteelliset osuudet vuoden 2012 etsivän nuorisotyön asiakkaista toimijoin



Kuvio 2. Etsivä nuorisotyö, muunkielisten määrä 2012, Helsingin kaupunki, Opetusvirasto 2012.

Elinkeinoelämän valtuuskunnalle laaditun analyysin mukaan neljännes syrjäytyneistä on muu kuin suomenkielinen. Etsivän työn tilastoissa muunkielisten osuus ei näytty näin suurena, sillä asiakkaista vain noin joka kymmenes on monikulttuurinen nuori. Kuten edellä mainittiin, on syrjäytymisen käsite todella moniselitteinen eikä käsitettä käytetä automaattisesti etsivässä työssä.

Tosiasia on myös se, ettei etsivä nuorisotyö tavoita kaikkia tuen tarpeessa olevia nuoria. Tämä on pystytty todentamaan valtakunnallisella EVAlle laaditulla analyysillä, jonka mukaan siis 51 300 nuorta on työvoiman tai koulutuksen ulkopuolella koko Suomessa. Opetus- ja kulttuuriministeriölle laaditussa raportissa on tilastoitu, että etsivä työ oli yhteydessä 20 408 nuoreen vuonna 2012. Tavoitettuja nuoria, joita on ohjattu henkilökohtaisesti, on samaisessa tilastoinnissa 14 614 kappaletta (Häggman 2013, 23; 26). Näin ollen EVAn ja etsivän työn tilastoja ei voi verrata toisiinsa, sillä etsivän työn omissa tilastoissa on kirjattu ylös etsivään työhön ilmoitetut nuoret, eikä kaikkia työvoiman tai koulutuksen ulkopuolella olevia nuoria ole ilmoitettu etsivän työn piiriin. Vaikka etsivä työ ehkäisee syrjäytymistä, ei etsivän työn ole mahdollista tavoittaa kaikkia EVA – analyysissä syrjäytyneiksi nimettyjä nuoria. Tässä yhteydessä täytyy ottaa huomioon se, että EVAlle tehty analyysi on vuodelta 2010, vaikkakin

se julkaistiin vuonna 2012. Tilanne tilastollisesti voi olla tällä hetkellä erilainen, sillä nuorten lukumäärät oletettavasti muuttuvat jatkuvasti.

Monikulttuurinen nuori ei välttämättä saa samanlaista tukea yhteiskunnassa selviytymiseen kuin suomalainen nuori (Honkasalo 2007, 39). Monikulttuurinenkin nuori voi olla suomalainen, mutta etsivän nuorisotyön sekä ohjauksen kannalta on merkittävä seikka se, että esimerkiksi maahanmuuttajataustaisten nuorten on huomattavasti vaikeampi päästä Suomen työ- ja koulutusmarkkinoille kuin kantaväestön (Myrskylä 2012, 4). Suomalaisten yhteiskuntaan osallistuminen ei ole ulkopuoliselle helppoa (Sarja 2007, 37). Ulkopuolisuuden käsitteellä etsivässä nuorisotyössä tarkoitetaan sitä, että ihminen on joutunut tai asettunut yhteiskunnan normaalin toimintatilan ulkopuolelle siten, että se rajoittaa hänen oikeuttaan osallisuuteen ja niihin palveluihin, jotka hänelle kuuluisivat ja joista voisi omassa elämässä olla hänelle hyötyä (Kaartiainen-Koutaniemi 2012, 58). Etsivän työn piirissä olevat nuoret, taustastaan huolimatta, elävät tämänkaltaisessa ulkopuolisuuden tilassa.

Suurpään (2009, 19) mukaan monikulttuurisista taustoista tulevat nuoret ovat ainakin yhtä kiinnostuneita erilaisista osallistumisen tavoista kuin yhteiskunnassa enemmistön roolissa olevat nuoret. Osallistumiseen liittyvät syrjivät käytännöt, omat pelot tai tiedon puute saattavat estää sisäänpääsyn suomalaisen nuorisotyön kentille. Tässä yhteydessä voi olla paikallaan pohtia, kuinka moni nuori jää tavoittamatta etsivän työn piiriin edellä olevien seikkojen vuoksi. Kyseessä voi olla esimerkiksi juuri tiedon puute, johon saattaa vaikuttaa nuoren kielitaito tai muuten epätietoisuus kanavista, joista tietoa palveluista voisi löytää. Aina ei tiedetä, mistä palveluita on saatavilla. Myöskään suomalaisia kavereita ei välttämättä ole helppo saada, mikä osaltaan voisi auttaa monikulttuurista nuorta palveluiden piiriin. Näin ollen vähäinen osallistuminen ei ole automaattisesti nuoren tahto vaan myös olosuhteiden pakko. Monikulttuuriset perheet saattavat olla tiiviitä yhteisöjä, joissa ulkopuolinen tuki ei välttämättä ole automaatio. Tällöin nuori saattaa miettiä, miten perhe suhtautuu etsivään työhön, jos perheen kulttuurissa ei ole kokemusta vastaavasta. Toisaalta taas, perhe voi olla tyytyväinen nuoren saadessa apua ulkopuolelta.

Kyse etsivässä nuorisotyössä ei ole työmuodosta, jossa eri verkostoissa nuoren asioista päätetään, mutta nuorta itseään ei kuulla. Etsivän työn ytimessä on aina nuori itse.

### 3.5 Etsivän nuorisotyön toimintatavat

Etsivässä työssä toimintatavat ovat hyvin moninaisia. Edellisissä kappaleissa mainittujen kaltaisissa nuoren elämäntilanteissa etsivä työ saattaa olla vastaus elämän haasteissa. Työn kautta tarvittavien palvelujen piiriin pääsee kynnyksettä ja nopeahkosti. (Kaartinen-Koutaniemi 2012, 99.) Kun nuoreen saadaan yhteys puhelimitse, sähköisesti tai kirjeitse, voidaan ensimmäinen tapaaminen sopia puolueettomaan paikkaan, "ei kenenkään maalle" tai vaihtoehtoisesti paikkaan, joka tuntuu nuoresta luonteelta. Tapaamisia järjestetään tarpeeksi usein nuoren toiveen mukaan. Niihin voi mennä hetki tai kokonainen päivä: tärkeintä ei ole käytetty aika vaan laatu, jolla nuoria kohdataan. (Emt., 81.) Etsivä työ on pitkäjänteistä, ja ongelmien selvittelyyn sekä oikeiden palveluiden löytämiseen voi mennä runsaasti aikaa. Asiakastilanteessa nuori voi käyttäytyä työntekijää kohtaan hyvinkin epäkohteliaasti. Taustalla voi olla monta haastavaa asiaa, kuten vaikea elämäntilanne, pelko tai epäluuloisuus vierasta tilannetta kohtaan. (Räty 2002, 213.) Asiakkaat saattavat koetella työntekijöitä ja testata, heitetäänkö heidät ulos tästäkin palvelusta, jos he jättävät useamman kerran tulematta sovittuun tapaamiseen (Kaartinen-Koutaniemi 2012, 77). Pitkäjänteisyys saattaa olla joissain tapauksissa nuorille vaikeaa. Voi olla hankala sopia aikatauluja, jos esimerkiksi vuorokausirytmä on sekaisin tai on kovin ahdistunut.

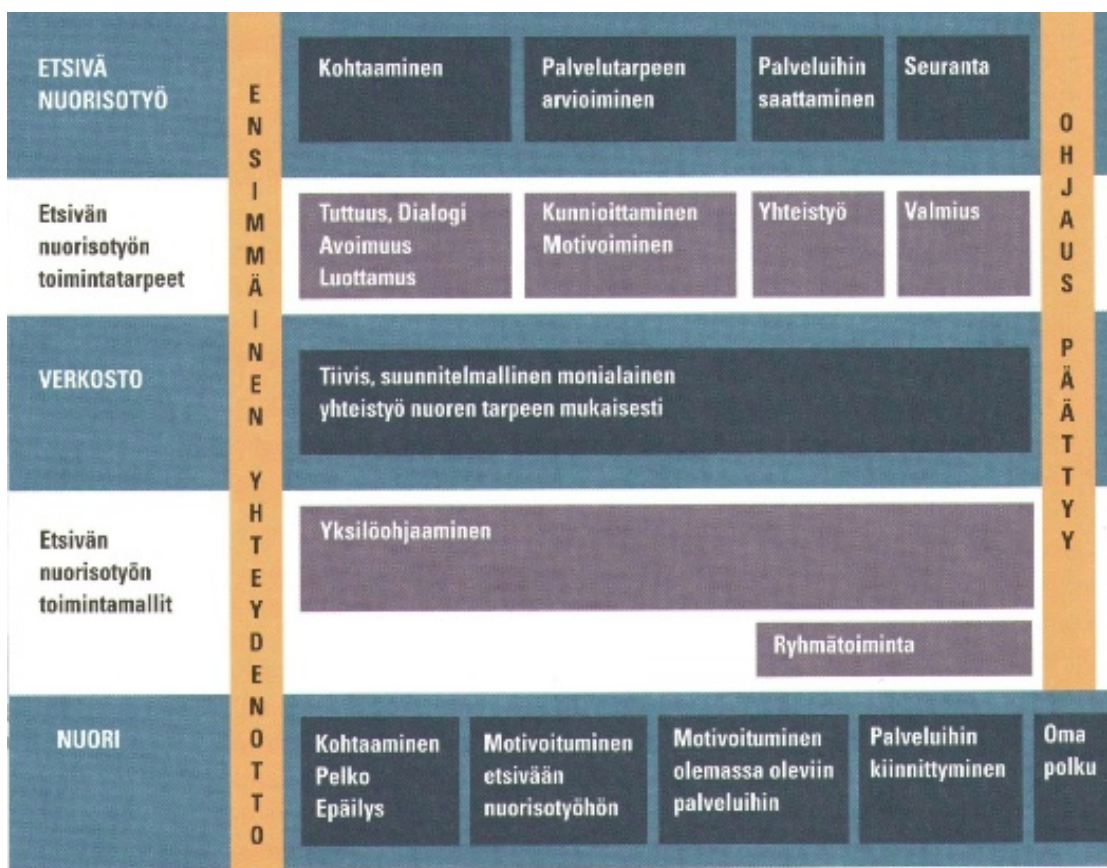
Pitkäjänteisyys auttaa luomaan nuoren ja työntekijän vuorovaikutussuhteeseen luottamusta. On välttämätöntä luoda luottamuksellinen suhde nuoreen, jotta hänen elämästään saataisiin kokonaiskuva. Luottamussuhteen syntyminen on vastavuoroinen prosessi, joka vie usein aikaa (Huhtajärvi 2008, 448). Nuoren täytyy saada luottaa siihen, ettei hänen asioitaan, rankkojakaan, puhuta muualla kuin yhteisissä tapaamisissa ilman hänen suostumustaan. Nuoren täytyy myös saada luottaa siihen, että häneen uskotaan. Luottamuksen synnyttämisessä on tärkeää, että nuori saa avoimesti ilmaista niin myönteisiä kuin negatiivisiakin tunteita ja oloja. Työntekijän kiinnostus nuoreen taas pohjautuu muuhunkin kuin nuoren ongelmiin. Tätä kautta nuorelle viestittyy aito välittäminen ja kokemus ymmärretyksi tulemisesta kokonaisvaltaisesti. (Huhtajärvi 2008, 448.)

Etsivä nuorisotyöntekijä soittelee tarvittaessa nuorelle ja muistuttaa tapaamisista, ottaa asioista selvää ja kysyy kuulumisia. Hän menee usein myös nuoren mukaan esimerkiksi virastotapaamisiin. Rinnalla kulkeminen on nuorelle turvaa ja jopa itsetuottamusta luova asia. Häneen uskotaan, eikä hänen tarvitse koko ajan todistaa itseään. Työn luonteeseen kuuluu, että ”väärätkin” valinnat tulee hyväksyä (Kaartinen-Koutaniemi 2012, 85). Virastoissa etsivän mukana ollessa nuori tuntee, että hänet otetaan vakavasti. Nuorella on ikään kuin oma aikuinen, joka auttaa ja puhuu nuoren puolesta. Luottohenkilönä toimimiseen liittyy myös nuorisotyöntekijän rooli asiakkuuden tukijana. Tässä roolissa hän toimii rohkaisijana, konkreettisen tuen antajana sekä mahdollisen kuilun kaventajana esimerkiksi viranomaistapaamisissa. (Hirvonen 2009, 57.) Kun asioita saadaan pikkuhiljaa hoidettua, nuoren itseluottamuskin toivottavasti kohoaa.

Etsivässä työssä tarvitaan myös tilannetajua eri nuorten kanssa. Vaikka kaikki asiakkaat ovat tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia, täytyy etsivän nuorisotyöntekijän osata ottaa huomioon nuoren kokonaiselämäntilanne. Tämä tarkoittaa, että jollain nuorella voi olla ongelmana koulusta lintsaminen ja huono koulumenestys, kun taas toisella takana saattaa olla vuosien päihdekierre. Etsivä työntekijä on nuoren kanssa omana itsenään, mutta osaa ammattilaisena valita erilaiset kohtaamisen työkalut nuoren tilanteesta riippuen.

Etsivässä työssä työntekijä ja nuori ovat niin sanotusti samalla viivalla, koska asiakassuhde perustuu vapaaehtoisuuteen. Kumpikaan ei ole oikeassa tai väärässä, vaan yhdessä tarkastellaan nuoren sen hetkistä tilannetta ja pyritään suuntautumaan tulevaisuuteen. (Hjort 1995, 3.) Työskentely yhdessä asiakkaan kanssa voi johtaa askeleisiin, joita ei ennakolta voida päättää, eikä etsivän työn tuloksia välttämättä ole mielekästä arvioida ulkopuolisin kriteerein. Tärkeää on se, minkä ihminen itse kokee arvokkaana. (Kaartinen-Koutaniemi 2012, 83.) Etsivä työ perustuu jokaisen ihmisen samanarvoisuuteen ja kunnioittamiseen. Työn kautta tuodaan mahdollisuuksia ihmisille, joille mahdollisuudet näyttävät vähäisinä ja pyritään tukemaan nuoren mahdollisuuksia motivaation löytämiseen. (Emt., 20–22.) Nuorta ei pakoteta osallistumaan etsivän nuorisotyön asiakkaaksi. Vaikka lain mukaan esimerkiksi koulu on velvollinen ilmoittamaan koulunsa keskeyttäneestä nuoresta kunnan etsivälle nuorisotyöntekijälle, ei tämä velvoita nuorta mihinkään. Kyse on nuoren omasta halusta.

Alla oleva kuvio kuvaa etsivän työn monimuotoisuutta ja työn eri osa-alueita. Kyseinen kuvio toimi myös haastattelukysymyksiä rakentamisen tukena, jotta kysymyksissä huomioitaisiin työn kaikki näkökulmat. Kuvio helpotti jäsentämään ja muotoilemaan haastattelukysymyksiä.



Kuvio 3. Etsivän nuorisotyön eri osa-alueet, Kaartinen-Koutaniemi 2012, 99.

Työn prosessit asiakkaiden kanssa ovat hyvin vaihtelevia, mutta yhdistäviä tekijöitä työssä ovat kuitenkin etsiminen, kontaktin synnyttäminen asiakkaaseen, työskentely hänen kanssaan ja välittäminen muiden palvelujen piiriin sekä aikanaan kontaktin lopetus. Työ ei ole suoraviivaista, vaan eri osa-alueet menevät työssä limittäin. (Kaartinen-Koutaniemi 2012, 67.) Asiakkuus loppuu asteittain, nuoren kiinnittyessä seuraavaan palveluun. Häntä ei siis jätetä tyhjän päälle. Esimerkiksi Herossa tätä kutsutaan saattaen vaihtamiseksi. Asiakkuuden loppuminen on eri asia kuin kontaktin loppuminen. Kerran syntynyt kontakti etsivään työhön on aina olemassa eräänlaisena mah-

dollisuutena, joka nuorella on mukana silloinkin, kun hänen varsinainen asiakkuutensa etsivän työn parissa on loppunut. (Emt., 86.)

Kaikesta edellä olevasta voidaan todeta, että etsivää työtä nuorten parissa todella tarvitaan. Se on työmuoto, jossa nuori otetaan vakavasti, häntä kuunnellaan ja kunnioidetaan. Asiakassuhde ei muodostu ylhäältä alaspäin, vaan työtä tehdään rinnan. Etsivässä työssä nuorta tuetaan nuorena ja häneen uskotaan omana itsenään. Asiakkaan unelmia kuunnellaan. Hänelle ei sanota "sinun täytyy" tehdä niin tai näin. Nuorilla on usein kokemus siitä, että virastoissa hänelle annetaan vain yksi vaihtoehto, jonka mukaan pitää toimia. Etsivä sanoo nuorelle: sinun täytyy ainoastaan tehdä valinta siitä, täytyykö sinun vai eikö täydy. Toisin sanoen, nuoren kasvua omaksi itsekseen tuetaan rinnalla olemalla, ei kertomalla, mitä nuoren "täytyisi" tehdä. Etsivällä työllä vaikutetaan osallisuuden ulkopuolelle jääneiden ihmisten mahdollisuuteen elää arvokasta elämää ja tavoitella asioita, jotka heille ovat tärkeitä. Tekeillä näkymättömistä ihmisistä näkyviä voidaan toimia muutosvoimana myös koko yhteiskunnassa. (Kaartinen-Koutaniemi 2012, 93; 102.) Näin ollen myös syrjäytymistä ja osattomuutta voidaan etsivän työn avulla ehkäistä.

#### 4 MONIKULTTUURINEN OSAAMINEN

Opinnäytetyössäni tarkoitus on tarkastella käsityksiä monikulttuurisesta osaamisesta etsivässä nuorisotyössä. Valitsin käsitteen monikulttuurinen osaamisen yhteyteen siksi, että useat tämän ajan tutkimukset ja verkkoartikkelit käyttävät nuorisotyötä tutkiessaan kyseistä käsitettä (vrt. esim. Kivijärvi, Antti 2013: Monikulttuurisuus nuorisotyön arjessa; Honkasalo, Veronika 2011: Monikulttuurisuus ja sukupuolten tasa-arvo nuorisotyössä). Monikulttuurisuus-termin kanssa voidaan rinnalla usein lähikäsitteenä käyttää myös kulttuurienvälisyyttä, mutta omassa työssäni selvyuden vuoksi käytän monikulttuurisuutta. Päädyin käyttämään termiä monikulttuurinen myös siksi, että tietoperustaa rakentaessani luin ristiriitaisiakin ajatuksia monikulttuurisen osaamisen merkityksestä nuorisotyössä ja mielestäni oli mielenkiintoista saada tietää käytännön kokemuksia etsiviltä työntekijöiltä samaa käsitettä käyttäen. Koska etsivässä nuorisotyössä on asiakkaina myös monikulttuurisia nuoria eikä monikulttuurisuutta ja etsivää



työtä ole paljoakaan tarkasteltu yhdessä, on paikallaan perehtyä työn tekijöiden käsityksiin toimimisesta näiden nuorten kanssa. Onko olemassa tarve monikulttuuriselle osaamiselle? Minkälaisia haasteita monikulttuurisuus asettaa? Mikä on tärkeää monikulttuurisia nuoria kohdatessa?

Monikulttuuriin nuoriin lukeutuvat opinnäytetyössäni maahan muuttaneet nuoret, maahanmuuttajataustaiset nuoret, kansalliset vähemmistöt kuten romanit, tataarit ja saamelaiset sekä eri uskontojen edustajat eli laajasti kieli – ja kulttuurivähemmistöt. Usein monikulttuurisuus mielletään vain etnisten vähemmistöryhmien ominaispiirteeksi, ja itse koin tärkeäksi tuoda mukaan myös kieli- ja kulttuurivähemmistöjen osuuden monikulttuurisissa nuorissa.

En paneudu opinnäytetyössäni vain maahanmuuttajataustaan, vaan käsittelen monikulttuurista näkökulmaa edellä mainitusti. Usein monikulttuurisen osaamisen koetaan koskevan nimenomaan maahanmuuttajia tai maahanmuuttajataustaisia henkilöitä. Nykyään on tärkeämpää, että käsitteellä maahanmuuttaja viitataan niihin ihmisiin, jotka ovat tuoreeltaan muuttaneet Suomeen, eikä esimerkiksi niihin, jotka ovat asuneet Suomessa jo vuosia, tai heidän lapsiinsa (vrt. Rastas, Huttunen & Löytty 2005, 13). Maahanmuuttajataustainen -käsite ei näin ollen kata samaa alaa, jonka monikulttuurinen tekee. On kuitenkin tärkeää osata erottaa se, milloin puhutaan ainoastaan maahanmuuttajataustaisista henkilöistä. Jotkut tässä työssä käsiteltävistä asioista eivät selkeästi koske yleisesti monikulttuurisia nuoria, vaan erityisesti juuri maahanmuuttajia. Tällaisia ovat esimerkiksi kotoutumiseen liittyvät asiat tai byrokraattiset seikat maahanmuuttoon liittyen.

Seuraavaksi avaan muutamia opinnäytteessäni toistuvia käsitteitä ja kerron monikulttuuristen nuorten syrjäytymisen riskeistä. Samaten esittelen seikkoja, joita monikulttuurisesta työstä jo tiedetään rajaten asiat niin, että ne ovat olennaisia opinnäytetyöni kannalta. Linkitän myös monikulttuurista näkökulmaa yhteen etsivän nuorisotyön kanssa. Opinnäytetyön tietopohjaa rakentaessani vastaan tuli erilaisia näkökulmia siitä, miten nuorisotyössä ohjaajan tulisi ottaa monikulttuurisuus huomioon. Esittelen siis myös, mitä jo olemassa olevien tutkimusten mukaan monikulttuuriseen ohjaukseen sisältyy.

#### 4.1 Monikulttuurinen osaaminen etsivän nuorisotyön kentällä

Monikulttuurisuuden merkityksestä on puhuttu olemassa olevissa tutkimuksissa erittäin paljon. Osa näkemyksistä eroaa toisistaan paljonkin. On mielenkiintoista pohtia asiaa useasta näkökulmasta jotta nähdään, miten käsitykset monikulttuurisesta osaamisesta ovat erilaisia. On olemassa huomionarvoisia asioita, joita nimenomaan monikulttuurisessa nuorisotyössä voidaan jo olemassa olevan tiedon avulla pohtia. Seuraavissa kappaleissa esittelen aluksi erilaisia tapoja hahmottaa monikulttuurista osaamista. Sen jälkeen käsittelen ulkopuolisuuden, identiteetin, perheen, rasmin ja osallisuuden merkityksiä etsivän nuorisotyön monikulttuurisen osaamisen ulottuvuuksina. Monikulttuurinen osaaminen suhteessa edellä mainittuihin ilmiöihin on ennen kaikkea ilmiöiden tunnistamista, ymmärrystä ja vahvaa kohtaamisen taitoa nuoren elämän tukemisessa.

Yksi tapa hahmottaa monikulttuurista osaamista on muun muassa Lairion ja Leinon (2007, 51) malli. He kirjoittavat, että kulttuurierojen tuntemus on keskeinen lähtökohhta, kun toteutetaan monikulttuurista ohjausta. Ohjaajalla tulee olla tietoa ohjattavan tyypillisestä käyttäytymisestä ja odotuksista, asenteista ja normeista sekä ohjattavan arvostuksista. Puukari (2013, 85) kirjoittaa kulttuurierojen tuntemuksesta, että ohjaajalla olisi hyvä olla erityistä tietoa ohjattavan kulttuurista.

Toisenlainen käsitys jo olemassa olevissa tutkimuksissa ja kirjallisuudessa on se, että tärkeämpää kuin tarkka tieto kulttuureista on yleistuntuma siitä, millaisista asioista eri kulttuurinvaihteluissa on kyse (Räty 2002, 54). Työntekijän ei siis tarvitse tietää tarkalleen eri kulttuurien erityispiirteitä omatakseen monikulttuurista osaamista, mutta yleistietous auttaa työn tekemisessä ja nuoren kohtaamisessa. Tärkeää on kuitenkin muistaa, etteivät saman kulttuuritaustan omaavat ihmiset ole yksi yhtenäinen ryhmä (emt., 43). Olennaista osaamisessa on monikulttuurisen tietoisuuden syventyminen (Korhonen & Puukari 2013, 101).

Honkasalon (2007) tutkimuksessa haastatellut nuorisotyöntekijät kertoivat, että monikulttuurisen osaamisen ymmärrettiin tarkoittavan erityisesti kulttuurista tuntemusta ja tietämystä. Painopiste on haastateltujen mukaan siis eri kulttuurien erityispiirteiden tuntemisessa. Toisessa tutkimuksessa taas (Honkasalo 2011, 92) kerrotaan monikulttuurisia nuoria haluttavan kohdella samalla tavalla kuin kantaväestönkin nuoria sen vuoksi, että nuorisotyöntekijät kokevat, ettei heillä ole erityiskohtelun suhteen tarpeeksi tietotaitoa. Erityiskohtelulla tässä viitataan kohtaamisiin monikulttuuristen nuorten kanssa.

Edellä olevat näkökulmat siis eroavat toisistaan siinä, että toisessa korostetaan pitkälti eri kulttuurierojen tuntemusta. Toisin sanoen ohjaajan tulee tämän käsityksen mukaan tietää tarkasti erilaisista kulttuurien eroavaisuuksista. Toinen näkökulma taas painottaa enemmän ymmärrystä ja yleistuntumaa kulttuurieroista, eikä niinkään tarkkaa tietoa eri kulttuurien erityispiirteistä.

Nuoruus on identiteetin uudelleenpaikantumisen aikaa. Se merkitsee irtautumista lapsuudesta ja ihmisen kasvua aikuisuuteen omana itsenään. Jos tässä nuori vielä elää kulttuurien välissä, voi hän ymmärrettävästikin kokea epävarmuutta tai olla ek-syksissä. Kavereiden kanssa nuori on suomalaisessa kulttuurissa, mutta kotona taas esimerkiksi vanhempien lähtömaan kulttuurissa. Vastaavasti kansalliseen vähemmistöön kuuluvalla nuorella on usein kotona oma kulttuuri, kun taas esimerkiksi koulussa erilainen. Kulttuureja voi olla hankala sovittaa yhteen ja samalla koettaa kasvaa omaksi itsekseen. Tästä saattaa muodostua nuorelle myös kuulumattomuuden tunne: kuka minä olen ja minne kuulun? Etsivän työn tekijällä on rooli nuoren identiteetin rakentamisen tukemisessa. Koska työtä ohjaa Nuorisolaki, joka ohjeistaa nuoren kasvun tukemiseen, on työntekijän tärkeä pohtia, minkälaista ohjausta ja tukea nuori tällaisessa tilanteessa kaipaa.

Monikulttuurisen nuoren elämää saattavat myös synkentää rasismikokemukset. Vaikka hän olisikin syntynyt Suomessa, voi esimerkiksi ihonväri olla eri, mikä taas valitettavasti voi johtaa rassistiseen kohteluun. Monet nuorisotutkimukset osoittavat, että monikulttuurisista taustoista tulevien nuorten kokema rasismi on osa nuorten arkipäivää monin eri tavoin (vrt. esim. Honkasalo, Kiilakoski & Kivijärvi 2011). Rädyn (2002, 169) mukaan nuori joutuu perustelemaan Suomeen tulonsa syitä ja Suomes-

sa asumistaan sekä itselleen että ympäristölleen, vaikka olisi asunut täällä koko elämänsä. Rasismi ja syrjintä johtavat haluan eristäytyä valtaväestöstä. Tämä taas voi aiheuttaa psyykkistä pahoinvointia, ahdistusta ja masennusta. (Räty 2002, 195.) Nämä kaikki seikat taas osaltaan voivat näkyä esimerkiksi nuoren osattomuuden kokemuksina. Tätä kautta yhteiskuntaan osallistuminen voi jäädä toissijaiseksi seikaksi, ja nuori tulla etsivän työn asiakkaaksi.

Kun kyse on nuorisotyöstä monikulttuurisessa ympäristössä, nousevat kysymykset vanhempien kanssa tehtävästä yhteistyöstä keskeisiksi (Honkasalo, Souto & Suurpää 2007, 22). Olennainen kysymys monikulttuurisissa asioissa on se, miten viesti viedään perheeseen, ja keneen silloin ollaan yhteydessä. Perhekäsitys voi monikulttuurisen nuoren kohdalla olla laaja, ja viitata sukulaisiin tai muihin tärkeisiin sosiaalisiin verkostoihin. (Honkasalo ym. 2007, 23.) Tällainen tilanne voi olla työntekijälle uusi, ja haastaa työntekijän ammattitaidon sekä työn menetelmät. Itse asiassa etsivien nuorisotyöntekijöiden verkostopalaverissa oli puhetta siitä, miten myös vanhemmat työllistävät etsiviä työn arjessa, mutta tätä seikkaa ei näy tilastoissa. Tässä kyse ei ole pelkästään monikulttuurisen nuoren perheestä, vaan sama koskee kaikkia nuoria. Kun perheet ovat yhteydessä etsivään työhön, tai kun nuorelle aiheutuu paineita kulttuurien välillä elämisestä, on etsivän työn tekijän tehtävä rajaus: työtä tehdään ensisijaisesti nuoren kanssa - työn ydin on nuori, ei perhe.

Edellä olevat ulottuvuudet ovat ilmiöitä etsivän nuorisotyön maailmassa. Kulttuurien kohdatessa tarvitaan halua ymmärtää ja tulla ymmärretyksi, jotta viestintä onnistuisi kulttuurieroista huolimatta (Räty 2002, 69). Hyvä ja rakentava vuorovaikutus on mahdollista ainoastaan arvostavassa ja kunnioittavassa ilmapiirissä (Mattila 2007, 15). Monikulttuurisuustyössä tärkeää on avoin ja empaattinen suhtautuminen toiseen kulttuuriin, arvoihin ja perinteisiin. Vaikka ohjaustilanteissa ensisijaisesti kohdataan yksilöinä, ovat kulttuuriset taustat kohtaamisissa mukana. (Korhonen 2013, 66.) Tämän taas voi nähdä koskevan kaikkea kohtaamista, sillä onhan oma tausta aina olemassa. On tärkeää arvostaa, kunnioittaa ja kohdella tasa-arvoisesti jokaista - kulttuurisesta taustasta tai kotimaasta huolimatta.

## 4.2 Etsivän nuorisotyöntekijän edellytykset monikulttuuriselle osaamiselle

Seuraavassa on esiteltyä monikulttuurisen osaamisen yhteydessä erilaisia seikkoja, jotka ovat etsivän työn kaltaisessa yksilöohjauksessa nuoren kannalta tärkeää ottaa huomioon. Tässä monikulttuurista osaamista lähestytään ohjaamisen näkökulmasta.

Julkaisussa Mikä tekee nuorisotyöstä monikulttuurisen (Honkasalo ym. 2007, 21) haastatteluun osallistuneet nuorisotyöntekijät kritisoivat, ettei nuorisotyötä saa eritellä "tavalliseen" ja "monikulttuuriseen". Peltola (2010) taas kertoo tutkimuksessaan, että monikulttuurinen tausta nähdään usein haavoittuvuuden lähteenä, joka monesti johtaa suurempaan tuen tarpeeseen. Yleisesti ajatellen, ei liene olemassa tiettyä vastausta siihen, mikä olisi oikea tapa toimia. Tärkeää kuitenkin on aito kohtaaminen ja yhdenvertaisuus. Jos monikulttuurista nuorta aletaan hyysätä tai nostaa näennäistä erilaisuutta jalustalle, saattaa se tuntua nuoresta hyvinkin kiusalliselta. Puukari ja Korhonen (2013, 13) sanovat, että riippumatta siitä, mistä kulttuurista ohjattavat tulevat, on tärkeä nähdä heidät kokonaisina ihmisinä, joiden elämää tarkastellaan monipuolisesti. Näin ollen kohtaamisissa ei ole tarpeen korostaa nuoren kuulumista johonkin tiettyyn kulttuuriryhmään. Jokainen vuorovaikutustilanne on ainutlaatuinen. Niinpä kohtaamisiin ei ole olemassa yleispäteviä reseptejä. (Kempainen 2009, 122.)

Etsivässä nuorisotyössä tärkeää on nuoren tukeminen häntä kuunnellen. Näin ollen esteeksi aidolle kohtaamiselle ei saa nousta nuoren monikulttuurinen tausta. Tämän tulisi kuulua työntekijän kompetensseihin itsestään selvänä, mutta jokaisen työntekijän täytyy löytää tuo kompetenssi itsestään. Ohjaaja voi hyödyntää kulttuuritietoutta toimiessaan eri kulttuuriryhmien kanssa ja nostaa esille kulttuuritiedouden avulla erilaisia näkökulmia ja kysymyksiä, mutta hänen tulee välttää yleistyksiä sekä suoraviivaisia tulkintoja (Taajamo & Puukari 2007, 18). Suhtautuminen esimerkiksi maahanmuuttajanuoriin lähtee nuorisotyöntekijöiden omasta asenteesta, kirjoittaa Jonninen (2012, 31). Forsanderin (1994) mukaan erilaisuus on peili, joka kertoo meille millaisia olemme. Työntekijän on voitettava mahdollinen varautuneisuutensa, jotta hän kykenee kohtaamaan toisesta kulttuurista tulevan ihmisen. (Taajamo & Puukari 2007, 17.)

Kulttuurienväliseen vuorovaikutukseen kuuluvat asenteet itseä ja toisia kohtaan ja positiivinen asenne kulttuurienväliseen kehittymiseen (Kempainen 2009, 119). Monikulttuurisuuden prosessi vaatii itsetuntemusta, tietoa siitä mistä itse tulet, jotta voit ymmärtää muita (Gillert 2003, 32). Oma arvomaailma on hyvä olla selkeä etsivää työtä tehtäessä. Kohtaamistilanteissa nuoren tukeminen vaatii työntekijältä yhdenvertaisuuden edistämistä, ilman ennakkoluuloja. Honkasalon (2011) tutkimus tuo esiin, miten suomalaisen yhteiskunnan monikulttuuristuminen on haastanut nuorisotyön parissa toimivia pohtimaan työn sisältöön, arvopohjaan ja tavoitteisiin liittyviä kysymyksiä. Hjort (1995) kirjoitti, että ammattilaisen kypsyys etsivässä työssä riippuu siitä, että hän on tietoinen arvojensa perusteista.

Edellä kerrottiin monikulttuuristen nuorten usein kokevan rasismia. Nuoren rasismikokemukset vaativat etsivältä työntekijältä ohjaamistyössä kykyä jollain tavalla ymmärtää, mitä toinen on joutunut käymään läpi. Myötäelämisen taito on työssä muutenkin tärkeää, tietysti työntekijän omaa jaksamista pitää myös ajatella - työ ei saa käydä liian raskaaksi tai tulla liian lähelle. Ohjaustyössä tärkeää on se, että nuori kokee voivansa kertoa ohjaajalle rankkojakin juttuja ilman, että ohjaaja 'menee rikki'. Tämä taas, myötäelämisen taidon lisäksi, vaatii ohjaajalta hyvää itsetuntemusta ja vankkaa ammatti-identiteettiä. Jotta voi ohjata monikulttuurisia nuoria, vaaditaan etsivältä työntekijältä myös tietoisuutta syrjinnän ja rasismin ilmenemisestä sekä näiden ilmiöiden vakavuudesta. Jos ohjaajana oleva etsivä työntekijä ei tiedosta rasismia ja syrjinnän vakavuutta tai ei puutu näihin seikkoihin nuoren elämässä, ei nuorta voida kokonaisvaltaisesti tukea. Ohjaajan tulee omata kyky ja halu puuttua tilanteisiin. Tärkeintä on osata kohdata nuoren rasismi- tai syrjintäkokemukset sekä suhtautua niihin eikä vain tyytyä olemaan hiljaa - tällöin ikään kuin automaattisesti valitsee puolensa nuorta vastaan.

Monikulttuuriseen osaamiseen kuuluu olennaisesti tietoisuus omasta kulttuuritaustasta, ja sen vaikutuksesta omaan ajatteluun ja toimintaan (Korhonen & Puukari 2013, 16). Vaikuttaako ohjaajan oma monikulttuurinen tausta työskentelyyn monikulttuurisen nuoren kanssa? Monikulttuurinen tausta saattaa auttaa ymmärtämään erilaisuutta ja tuntemaan sen ilmiön ja kulttuurin, josta kussakin tilanteessa on kyse. Kun on

itse kokenut vääryyttä, voi ymmärtää nuoria, joilla on raskas tausta ja vaikeitakin kokemuksia elämässään. (Honkasalo ym. 2007, 28.) Asiaa voi pohtia myös toisin päin: voiko nuoren luottamus olla suurempi kantaväestöä edustavaan ohjaajaan ajatuksella, että hän tietää enemmän Suomen asioista ja säädöksistä?

Monikulttuurisessa ohjauksessa tärkeää on aito dialogi. Tämä taas merkitsee avoimuutta oppia ja olla vuorovaikutuksessa yli kulttuurirajojen. (Taajamo & Puukari 2007, 17.) Pitää aina muistaa, että kohtaaminen tapahtuu ihmisten välillä, ei kulttuurien (Raunio ym. 2011, 21). Parhaimmillaan dialogisessa ohjauksessa sekä ohjaaja että asiakas kokevat, että he voivat oppia toinen toisiltaan. Ohjaajan ei tarvitse olla henkilö, joka tietää kaiken, vaan hän voi myöntää, ettei aina itsekään tiedä kaikkia asioita. Näin luodaan perusta pohdiskelulle ja yhteiselle ajattelulle. (Pietilä 2013, 46; Wilhelmsson 2010, 63; Lasonen, Halonen, Kemppainen & Teräs 2009, 15; Taajamo & Puukari 2007, 20.) Tärkeimpänä ominaisuutena on kyky aitoon kohtamiseen ja vuorovaikutukseen asiakkaan kanssa.

Yhteenvetona voidaan sanoa, että monikulttuurinen osaaminen etsivässä työssä pitää sisällään monenlaista osaamista. Osaamiseen liittyy vahvasti omien asenteiden läpikäyminen, riittävä herkkyys aistia ja tuntea asioita nuoren elämässä, kyky osata ottaa huomioon nuoren kulttuuritausta sekä aidon vuorovaikutuksen edesauttaminen. Nuori tuo mukanaan taustansa, tämän hetkisen elämänsä, kokemuksensa, ongelmansa ja unelmansa. Tietty kulttuurisensitiivisyys asiakkaan kohtaamisessa on osa monikulttuurista osaamista - herkkyys huomioida myös monikulttuurisuus ja siihen liittyvät asiat.

## 5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyötä aloittaessani oli tärkeää ottaa selvää, mitä jo olemassa olevat lähteet ja tutkimukset kertovat monikulttuurisesta osaamisesta ja -ohjaamisesta nuorisotyössä. Tutustuin laajalti erilaiseen kirjallisuuteen ja verkkomateriaaleihin, jotta osasin hahmotella opinnäytetyöni tietoperustaa. Rakensin itselleni muistilappuja, käsitekarttoja ja kirjoitin aktiivisesti muistiinpanoja sekä pidin tiiviisti yhteyttä sekä ohjaavaan

lehtoriin että työelämänohjaajaan. Olin yhteydessä etsivän työn koordinaattoriin Helsingissä, Tilastokeskukseen ja Helsingin Opetusviraston erityissuunnittelijaan. Harjoittelustani etsivässä nuorisotyössä oli ehdottomasti hyötyä, sillä se mahdollisti minulle työnkuvan ymmärryksen. Samaten työssä käytettävät käsitteet ja alan sanasto olivat minulla hallussa.

Opinnäytetyöhöni olen ottanut vaikutteita laadullisesta tutkimuksesta. Laadullinen tutkimus on ilmiön ymmärtämistä sanallisen tiedon perusteella. Laadullisella tutkimusaineistolla pyritään pääsemään selville paitsi siitä, mitä mieltä ollaan jostakin asiasta mutta myös siitä, miksi kyseisestä asiasta ollaan tiettyä mieltä. (Viitanen 2011.) Tähän juuri pyrin opinnäytteessäni.

Laadullisen tutkimuksen aineiston keruussa käytetään menetelmiä, jotka vievät tutkijan lähelle tutkittavaa kohdettaan. Pyrkimyksenä on tavoittaa tutkittavien näkökulma eli heidän näkemyksensä tutkittavana olevasta ilmiöstä. (Kiviniemi 2001, 68.) Opinnäytetyössäni haastattelin ryhmänä Helsingin etsiviä nuorisotyöntekijöitä. Halusin saada aiheeseen käytännön tietoa heiltä, jotka päivittäin tekevät etsivää työtä nuorten kanssa. Halusin selvittää, miten etsivät nuorisotyöntekijät mieltävät monikulttuurisen osaamisen ja miten he näkevät sen omassa työssään. Halusin tietää työn haasteista, omasta arvomaailmasta, työn eri menetelmistä ja myös kuulla, mitä kehitettävää etsivien työntekijöiden mielestä monikulttuurisuuden saralla on.

Opinnäytetyöni kannalta on todella hienoa, että haastateltaviksi suostui niin moninainen joukko etsivän nuorisotyön taitajia. Sveps on omanlaatuinen toimija, joka voi avata kansallisen kielivähemmistön näkökulmaa, Hero taas omaa asiantuntijuutta erilaisesta oppimisesta, Tulevaisuustiskillä on kokemusta alaikäisten nuorten parissa tehtävästä työstä, Vamos ja Sovinto ry ovat etsivän työn historiassa konkareita. Sovinto ry edustaa vaihtoehtoisen ammattikoulun näkökulmaa ja Vamos taas eteenpäinvie ainutlaatuista palvelukokonaisuuttaan. Helsingin etsivän nuorisotyön koordinaattorilla on myös yhteiskunnallista tietoa työn tämänhetkisestä tilasta. Työni kattaa hyvin Helsingin ja on kiinnostava ja tärkeä myös muualla Suomessa. Tietoa on saatu monelta erilaiselta toimijalta monikulttuurista osaamista ajatellen ja se toivottavasti tuo lukijalle uusia ulottuvuuksia ja mahdollisuuden hyödyntää opinnäytetyön sisältämää tietoa esimerkiksi omassa työssään.



## 5.1 Aineiston keruu ja haastattelutilanne

Haastattelumethodina oli ryhmähaastattelu niin, että Helsingin etsivät nuorisotyöntekijät saapuivat saman pöydän ääreen keskustelemaan aiheista, jotka olin etukäteen suunnitellut työelämän ohjaajani kanssa. Aiheet oli rajattu siten, että saataisiin tietoa siitä, mitä monikulttuurinen osaaminen Helsingin etsiville työntekijöille omassa työssään tarkoittaa ja mitä tuo osaaminen pitää sisällään. Kysymysten tuli tietenkin palvella myös tilaajatahoa. Haastattelukysymykset olin tehnyt yhdessä työelämänohjaajan kanssa, jotta tilaajatahon näkökulma olisi läsnä kysymysten asettelussa. Ryhmähaastattelu on tehokas tiedonkeruun muoto, koska samalla saadaan tietoja usealta henkilöltä yhtä aikaa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 199). Ryhmähaastattelussa tietoa saatetaan saada tavallista enemmän: osallistujat voivat yhdessä muistella, herättää muistikuvia, tukea ja rohkaista toisiaan (Eskola & Suoranta 2003, 94). Ryhmähaastattelu valittiin menetelmäksi ajatuksella, että tilanteessa syntyisi keskustelua etsivien välillä, ja tätä kautta opinnäytetyöhön saataisiin myös ns. hiljaista tietoa, jota ei välttämättä haastattelukysymyksin olisi osattu kohdentaa. Samaten tilaajatahon työelämänohjaaja, itse etsivä nuorisotyöntekijä, oli vahvasti sitä mieltä, että ryhmähaastattelu olisi tämänkaltaisen tiedon hankinnassa paras menetelmä. Itse uskoin myös, että avoin vuorovaikutustilanne toisi opinnäytetyöni kannalta parhaiten tietoa käyttööni. Haastattelussa käytetyt kysymykset ovat opinnäytetyön liitteenä.

Haastatteluajankohdan sopiminen on ryhmähaastattelussa huomattavasti vaikeampaa kuin esimerkiksi yksilöhaastattelussa, koska paikalle on saatava monta ihmistä samaan aikaan (Eskola & Suoranta 2003, 97). Tässä opinnäytteessä sopivan haastatteluajankohdan löytämisessä käytettiin Doodle- palvelua, jonka avulla sopiva ajankohta löytyi suurelle ryhmälle helposti.

Haastatteluun osallistuivat Helsingin etsivää nuorisotyötä tekevät tahot. Yksi organisaatiotaho ei saapunut paikalle, ja heidän edustajaansa oltiin samana päivänä yhteydessä sähköisesti ja lähetettiin haastattelussa käytetyt kysymykset. Kyseinen taho vastasi myöhemmin kysymyksiin sähköisesti niin, että mukana aiheita pohtimassa oli

koko työtiimi. Yhteensä osallistujia ryhmähaastattelussa oli yhdeksän, naisia kuusi (6) ja miehiä kolme (3).

Haastattelutilana toimi Erilaisen oppimisen keskuksessa oleva luokka. Olin asetellut tuolit ja pöydät rinkiin niin, että sain keskelle nauhurit ja että haastateltavat näkisivät toisensa koko ajan. Tämä järjestely toimi erittäin hyvin haastattelutilanteen vuorovai-  
kutusta ajatellen. Haastattelukysymyksillä ei ollut jäykkää järjestystä, ja tilanteessa  
mentiin sen mukaan, millaisia puheenvuoroja haastatelluilta tuli. Kuitenkin pyrin pitä-  
mään keskustelun tietyissä raameissa. Kysymykset olivat heijastettuna seinälle ja  
tämä osoittautui tarpeelliseksi. Keskustelua syntyi niin paljon, että kysymykseen oli  
välillä tarpeellista palata.

Haastattelun alussa kertosin opinnäytetyön tarkoituksen ja kerroin, että HUMAK on  
kiinnostunut hyödyntämään tätä työtä etsivän nuorisotyön täydennyskoulutuksessa.  
Opinnäytteen taustan jälkeen kerroin, miten monikulttuurisen nuoren tässä työssä  
määrittelen ja painotin vapaan ja spontaanin keskustelun merkitystä. Jaoin kaikille  
kynän ja paperia, jotta ajatuksia olisi haastattelun edetessä mahdollista kirjoittaa ylös.  
Itse en tehnyt muistiinpanoja lainkaan, sillä koin että se olisi haitannut keskittymistäni  
haastateltavien puheenvuoroihin. Puheenvuoroja ei jaettu, vaan keskustelu soljui  
luontevasti yhden tahon aloittaessa ja toisen siitä jatkaessa. Itse toimin kuunteluoppi-  
laana ja esitin tarkentavia kysymyksiä tilanteen mukaan. Kaikki henkilöt keskusteli-  
vat, kukaan ei vetäytynyt hiljaisuuteen tai ollut dominoiva. Haastateltavien elekieli  
haastattelutilanteessa toi itselleni tunteen, että heistä jokainen osallistui mielellään ja  
koki olonsa tilanteessa miellyttäväksi. Koska ryhmähaastattelussa saatiin aikaiseksi  
niin paljon antoisaa keskustelua, uskon kysymysten toimineen hyvin ja antaneen  
haastatelluille mielekästä pohdittavaa tilanteessa. Näin ollen uskon haastatteluaineis-  
ton olevan myös luotettavaa. Haastattelussa aikaa meni vajaa kaksi tuntia.

Haastateltavien luvalla nauhoitin koko haastattelutilanteen. Silminnähtävää jännitystä  
ei nauhureihin liittyen ollut, ja ne jopa unohtuivat. Kerroin käyttäväni nauhoitusta  
omana muistiinpanovälineenäni ja hävittäväni haastattelumateriaalin aineiston analy-  
soituani. Alussa pidettiin esittäytymiskierros mutta haastateltaville painotettiin, ettei  
heidän nimiään tulnaisi mainitsemaan opinnäytetyössä. Nimien tai organisaatioiden  
mainitseminen tiettyjen vastausten kohdalla ei ole tässä työssä millään tavalla olen-

naista, sillä tietoa on haluttu kerätä yleisesti etsiviltä nuorisotyöntekijöiltä. Tällöin esimerkiksi sukupuolella ei ole vastauksia analysoitaessa merkitystä. Myöskään organisaatioita ei vastauksia yhteen koostettaessa mainita. Kun haastatteluaineiston avulla saatua tietoa raportoidaan, on mietittävä henkilöiden tunnistettavuuteen liittyviä kysymyksiä (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 17). Saatua tietoa on kerrottu tässä työssä tahojta tai henkilöitä mainitsematta. Haastatteluvastausten analyysissä ei kerrota mitään, mikä voisi yhdistää tiedon tiettyyn henkilöön tai organisaatioon.

Analyysiä varten nauhoitetut aineistot on muutettava kirjoitettuun muotoon eli litteroitava. Litterointi toimii muistiapuna ja helpottaa tärkeiden yksityiskohtien havaitsemista ja esiin nostamista aineistosta. (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 16.) Vaikka haastattelutilanne kesti vajaat kaksi tuntia, vei itse haastattelun litterointi kaksi työpäivää. Tein näin laajaa litterointia ensimmäistä kertaa, ja nauhalta kuunnellessa välittyi selkeästi haastateltavien hyvä vuorovaikutus tässä ryhmässä. Päälle puhumista ei kovin paljoa ollut, haastateltavat täydensivät toisiaan ollessaan samaa mieltä asioista mutta myös vaihtoivat erilaisia mielipiteitä joidenkin kysymysten alla.

Litteroinnin jälkeen luin tekstiliuskoja yhä uudelleen ja uudelleen, kunnes aineisto oli minulle tuttu. Sen jälkeen numeroin kysymysten teemat, ja merkitsin tekstiliuskoihin aina tiettyä aihetta vastaavan numeron. Näin aineistoa oli helpompi lähteä analysoimaan ja yhdistellä vastauksia tiettyjen teemojen alle. Teemat olivat selkeästi samoja, joista haastattelukysymyksetkin koostuivat. (ks. työn lopussa liite.)

Aineistoa läpikäydessäni havaitsin, että haastateltavat todella olivat puhuneet avoimesti ja kertoneet omia kokemuksiaan ja mielipiteitään. Vastauksissa oli paljon samankaltaisuuksia ja haastateltavilla samanlaisia kokemuksia ja ajatuksia. Olen nostanut tähän työhön mielestäni olennaisia sitaatteja haastattelusta, jotka kertovat tietyistä teemasta jotain oleellista ja tukevat tiedon tuomista lukijalle. Sitaatit on kirjoitettu tähän työhön miltei sanatarkkaan. Haastatteluaineiston analyysissä muutenkin pyrin luotettavuuteen ja totuuteen, eli esitän asiat niin kuin haastateltavat ovat ne esittäneet. Omia ajatuksiani esitän kehittämissideoina, havaintoina ja pohdintoina, en totuuksina.

Tein ensimmäistä kertaa tämänkaltaisen ryhmähaastattelun ja oma kokemukseni on, että haastattelu sujui hyvin. Näin voin sanoa siksi, että sain haastattelusta runsaasti aineistoa, jossa kaikki haastateltavat puhuivat suhteellisen tasapuolisesti. Tietysti minun tulee osata olla tietyllä tavalla kriittinen ja muistaa, etten tunne haastateltavia, enkä voi muuta kuin olettaa asioita haastattelusta ja yrittää todentaa oletuksiani esimerkein lukijalle. En voi olla varma, sanoivatko kaikki sen minkä halusivat itse tilanteessa, mutta sain kerättyä tietoa monipuolisesti ja avoimuus haastateltavien välillä osaltaan vaikutti aineiston saantiin. Myös objektiivisuus aineistoa analysoidessa on opinnäytetyön kannalta erittäin tärkeää, jotta kerätty tieto saadaan lukijalle mahdollisimman totuudenmukaisena. Näin ollen opinnäytetyöhön liittyvät eettiset seikat toteutuivat. Eettisillä seikoilla viitataan haastateltujen henkilöiden oikeuteen pysyä anonyymeinä sekä siihen, että tuon haastattelusta saadut tiedot lukijalle totuudenmukaisina.

## 5.2 Huomioita haastattelusta

Ryhmähaastattelutilanteessa on paljon etuja. Jos yksi etsivistä nuorisotyöntekijöistä puhuu tietystä aiheesta, on toisen helppo jakaa kokemuksiaan ja mielipiteitään. Ryhmässä toinen voi tukea toista, eikä haastattelua tarvitse jännittää samalla tavalla kuin ehkä yksilöhaastattelussa. Vaarana tilanteessa saattaa olla se, että yksi tai muutama henkilö hallitsee keskustelua eivätkä muut saa puheenvuoroa. Ryhmätilanne voi aiheuttaa paineita niin, ettei omaa mielipidettä uskalleta sanoa rehellisesti. Samaten ryhmässä voi muodostua yhteinen mielipide tietystä asiasta, toisin sanoen on helppo mennä muiden mukana. Kysymysten esittäjän roolissa minun oli tärkeää miettiä, etteivät edellä mainitut riskit toteudu, vaan että kaikilla on mahdollisuus puhua tasavertaisesti. Jos huomasin jonkun haastateltavista olevan pitkähkön ajan hiljaa, kysyin hänen mielipidettään keskusteltavasta asiasta. Usein tein tämän viittamalla johonkin seikkaan, josta tämä haastateltava oli jo puhunut. Tällainen menetelmä toimi hyvin ja teki keskusteluista yhä hedelmällisempiä ja monipuolisempia. En huomannut myöskään ilmiötä, jossa kaikki haastateltavat olisivat myötälleet toistensa vastauksia uskaltamatta sanoa omaa mielipidettään.

Haastattelussa etsiviltä nuorisotyöntekijöiltä kysyttiin muun muassa omista ennakkoluuloista ja ennakkokäsityksistä. Suurin osa haastateltavista kertoi rehellisesti omista ajatuksistaan. Näin ollen voisi olettaa, että etsivien keskinäinen luottamus aiheista puhumiseen riitti. Koska mukana olivat kaikki Helsingin etsivää nuorisotyötä toteuttavat tahot, voi tietoa sanoa yleispäteväksi Helsingin etsivää työtä ajatellen. Näin voidaan väittää myös siksi, että jokainen henkilö toi omia ajatuksiaan ja mielipiteitään esiin haastattelutilanteessa.

Vuorovaikutus oli avointa, kaikki osallistujat puhuivat eikä kukaan vetäytynyt nurkkaan. Kysymysten välillä oleva hiljaisuus tuntui välillä kiusalliselta, mutta hiljaisuus oli tärkeää. Esitetyt kysymykset eivät välttämättä ole joka päivä etsivien mielessä, ja vastausten miettimiseen tarvittiin välillä aikaa. Haastatteluvastaukset kylläntyivät mielestäni riittävästi. Etsivillä työntekijöillä alkoi jokaisen kysymyksen kohdalla olla samankaltaisia vastauksia, ja vaikka vajaa kaksi tuntia suuren ryhmän haastatteluna on verrattain lyhyt aika, tapahtui kysymyksestä toiseen siirtyminen luontevasti aina silloin, kun aiheesta ei enää virinnyt uutta keskustelua. Tietysti haastateltavien omat arvomaailmat sekä ennakkoluulot koskevat henkilökohtaista identiteettiä. Tältä osin aineiston kylläntyminen on mahdotonta.

Opinnäytetyötä ei voida yleistää koskemaan muuta Suomen kunnissa toteutettavaa etsivää nuorisotyötä, sillä tähän opinnäytteeseen on tietoa haastatellen kerätty vain Helsingin työntekijöiltä. Kuitenkin, vaikka haastateltavat työskentelevät Helsingissä, nousee tässä opinnäytteessä paljon ilmiöitä ja käsityksiä monikulttuurisesta osaamisesta, joita voidaan ottaa huomioon etsivässä työssä ympäri Suomen.

## 6 HAASTATTELUJEN ANTIA JA ANALYYSIÄ

Millaisia ominaisuuksia haastateltavat pitivät tärkeinä ja olennaisina monikulttuurisessa osaamisessa etsivässä nuorisotyössä? Tärkeäksi seikaksi haastattelussa nousi se, että monet asiat eivät etsivien kokemuksen mukaan eroa ohjaamistilanteissa toisistaan, oli kyseessä sitten monikulttuurinen nuori tai ei-monikulttuurinen.

Kantaväestö-sanahan käyttö tässä yhteydessä voisi olla harhaanjohtavaa, sillä esimerkiksi romaninuoret ja muut kansalliset vähemmistöt kuuluvat kantaväestöön. Haastateltavat kuitenkin itse välillä käyttivät em. termiä. Tämä osoittaa, miten helposti monikulttuurinen osaaminen mielletään koskemaan juuri maahanmuuttajataustaisia henkilöitä. Vaikka opinnäytetyössä teemana oli monikulttuurisuus, haastattelussa nousi voimakkaasti esiin maahanmuuttajanäkökulma. Monikulttuurista osaamista käsiteltiin haastattelussa usein nimenomaan ohjauksen näkökulmasta. Esitän tähän liittyen omia pohdintojani työn lopussa. Etsivien nuorisotyöntekijöiden mielestä tarkka tieto kulttuurieroista ei ole työssä tarpeen, mutta taito tunnistaa kulttuurieroja taas on. Oma arvomaailma oli haastatteluvastauksissa tärkeässä roolissa. Omat ennakkoluulot ja -oletukset täytyy tiedostaa, jotta tietyt ajatusmallit eivät siirry kohtaamistilanteisiin. Etsivien mukaan kaikilla on ennakkoluuloja. Verkostoyhteistyöstä puhuttiin paljon, ja tässä yhteydessä *osaamisen näkymisestä osaamattomuutena*. Nuoren rinnalla kulkeminen ja vakuuttelu nuoren kelpaamisesta omana itsenään nousivat esiin puheenvuoroissa useaan otteeseen.

Seuraavassa avaan ja kerron haastattelussa esiin nousseita seikkoja lukijalle tarkemmin. Tuon haastattelutulosten joukossa esille omaa pohdintaani kysymyskohtaisesti. Kursiivit ovat haastateltujen käyttämiä sanoja tai sanapareja.

### 6.1 Miten monikulttuurinen osaaminen etsivässä nuorisotyössä mielletään?

Haastateltavat olivat sitä mieltä, että on tärkeää osata ottaa huomioon ihmisten erilaiset taustat ja eri kulttuurit. Myös tiettyjen kulttuurisidonnaisuuksien tiedostaminen on työssä tarpeen. Kuitenkaan eri kulttuurien opettelu ei ole ehto työlle eikä tällaista opettelua tarvita, koska kantaväestönkin kanssa tapahtuvissa kohtaamisissa nuoret eroavat esimerkiksi perhetaustojensa kautta. Jo olemassa olevien tutkimusten valossa tämä on erittäin mielenkiintoista (vrt. esim. aiemmin tekstissä Lairio & Leino 2007). Aiemmissä tutkimuksissa on oikeastaan kahdenlaisia näkökulmia, jotka olen monikulttuurisuustematiikkaa avatessa todennut. Toisen näkökulman mielestä kulttuurierojen tuntemus on monikulttuurisuustyössä keskeistä, kun taas toisen näkökulman mukaan ymmärrys asioista on tärkeämpää kuin tarkka tieto kulttuurieroista. Haasta-

tellut etsivät nuorisotyöntekijät tuntuivat olevan jokseenkin eri mieltä kulttuurierojen tuntemuksesta kuin ne olemassa olevat tutkimukset, joista osa korostaa tämänkaltaista tuntemusta erittäin olennaisena osana työtä.

etkä sä ikinä pääse siihen, et vaik sä opiskelisit jonkun muun kulttuurin kirjoista tai seminaareista, et kun sä et itse elä sitä, ni et sä pääse niin syvälle kiinni siihen, et sä ymmärtäisit niitä tiettyjä tapoja tai muita.

Tärkeänä kuitenkin koettiin, niin kuin useat tietoperustan lähteetkin (vrt. esim. aiemmin Rätty 2002), että taito *tunnistaa* monikulttuurisia arvo-, käsitys- ja kommunikatioeroja on tarpeen. Monikulttuuriseen osaamiseen koettiin vahvasti linkittyvän aidosti kohdatuksi tuleminen ja avoin mieli, kiinnostus uuteen ihmiseen samaten kuin arvostava suhtautuminenkin. Tällaiset seikat liittyvät myös yleisesti etsivän työn arkeen, jossa työtä tehdään yhdessä nuoren kanssa. Nämä seikat ovat myös samankaltaisia kuin osassa jo olemassa olevia tutkimuksiakin (vrt. esim. aiemmin Hjort 1995). Eniten haastateltavat korostivat luottamuksellista suhdetta ja nuoreen tutustumista. Lähtökohtana nähtiin taito kohdata ihminen ihmisenä miettimättä asiakastilanteessa, että nyt edessä on monikulttuurinen nuori. Keskusteluissa korostettiin, että monet asiat ovat samanlaisia nuoren kuin nuoren kohdalla, eikä

ole tarpeen ajatella et monikulttuurisuus tuo mukanaan jotain erityistä ja sit täytyy olla erityistä osaamista, kun joskus se ei oo millään tavalla sitä kohtaamista tai ohjaamista leimaavaakaan, et antaa itselleen luvan olla ajattelematta, et tää on nyt monikulttuurista et nyt mulla on tässä joku joku erityinen kohtaamistilanne käsillä, et jotenkin myös sen luvan antaminen itselleen.

Uskon kuitenkin, että joissain tapauksissa monikulttuuristen nuorten kanssa on tarpeen ottaa huomioon monikulttuurisuus. Joskus kulttuurien erot tai muut monikulttuurisuuden mukanaan tuomat seikat, kuten maahanmuuttoon liittyvät asiat, korostuvat. Tätä haastateltavatkin toivat esille kertomalla, että kulttuuriset taustat on hyvä osata tunnistaa kohtaamisissa. Monikulttuurisuus ei saa leimata kohtaamista, mutta se on osattava huomioida. Oman elämän kulttuurit voivat erota toisistaan myös niin sanotuissa tavallisissa ohjaamistilanteissa. Monikulttuurisuuden ei tarvitse olla vain eri kulttuuri- ja kieliryhmiin perustuvia eroja, vaan tietyn kulttuurin sisältäkin voi löytyä eri kulttuureja: perhekulttuurit, alakulttuurit, nuorisokulttuurit jne.

Keskusteltaessa käsityksistä monikulttuurisesta osaamisesta, haastateltavat puhuivat myös siitä, että suomalaisen yhteiskunnan ymmärrettäväksi tekeminen nuorelle on tärkeää. On oleellista kertoa nuorelle, minkä vuoksi asiat täällä menevät niin kuin menevät. Tämä ei koskenut ainoastaan monikulttuurisia nuoria, vaan yleisesti ottaen kaikkia etsivän asiakkaita. Oma osaaminen herätti mielipiteitä, kun pohdittiin yhteiskunnan ymmärrettäväksi tekemistä:

Mun oman kokemuksen mukaan monikulttuuriseen osaamiseen kuuluu myös, -- et joskus voi tulla ihan byrokraattisiakin juttuja liittyen johonkin kansalaisuuksiin tai muuhun, että siis ihan tällaista teknisluontoista osaamistakin. Ainakin mua helpottaa et on joku haisu virastoista, et kuka pelaa missäkin ja millä kentillä, sen kaltainen osaaminen.

Tämä on mielestäni tärkeä seikka työtä aloittavalle! Kokemus edellä mainituista byrokraattisista asioista kertyy varmasti käytännössä ja kollegoilta oppien, mutta on ehkä tarpeen itseoppia ja ottaa asioista selvää, koska etsivässä työssä kuitenkin tulee kohtaamaan monikulttuurisia nuoria. Tätä kautta heitä on helpompi tukea. Toisaalta taas, etsivä nuorisotyö on etsivää työtä työn tekijäkin ajatellen, joten ehkä vastaukset työssä ollessa löytyvät etsimällä. Jos kohtaaminen ja vuorovaikutus ovat vajavaisia ja joudutaan liikaa tukeutumaan tiedollisiin taitoihin, ei se ole etsivän työn tarkoitus. Tietoa tarvitaan, mutta kohtaaminen työssä on tärkeintä.

Monikulttuuriseen osaamiseen liittyen heräsi keskustelua omasta elämäkokemuksesta. Esimerkiksi oma kokemus ulkomailla asumisesta auttaa asettumaan monikulttuurisen nuoren asemaan.

Kun on itse ollut ulkopuolinen ja huutomerkki ja kaikki tavat ympärillä vieraita, pystyy samastumaan siihen hämmennykseen joka on kun tänne tulee -- ja kieli, kun on kokemus ettei ymmärrä kieltä.

Haastateltavat kokivat jo olemassa olevien tutkimusten tavoin (vrt. aiemmin tekstissä Pietilä 2013, Wilhelmsson 2010, Lasonen, Halonen, Kemppainen & Teräs 2009, Taa-jamo & Puukari 2007), ettei etsivänä nuorisotyöntekijänä tarvitse tietää kaikkea. Tämä kävi ilmi keskusteltaessa siitä, kokivatko haastateltavat olleensa tarpeeksi valmentautuneita monikulttuurisuuteen työtä aloittaessaan.



Me saadaan olla se etsivä eikä tarvi tietää kaikkea, se on armollista -- saa opetella ja on lupa kehittyä ja kohtaamisen kautta oppia kans itse.

Etsivät kokivat, että nuorelle on helpottavaa se, ettei työntekijä osaa kaikkea. Esimerkiksi virastoasioihin yhdessä perehdyttäessä ja yhdessä opeteltaessa nuori kokee etsivän työntekijän inhimillisyyden. Tämä taas luo perustaa luontevalle vuorovaikutukselle. Etsivän työssä perusedellytyksenä on kulkea nuoren mukana ja ottaa asioista selvää.

Aito ja oikea rinnalla kulkeminen, ehkä yhtä tietämättömänä kuin nuori -- ois hirveetä jos ois kaikkietävä.

Jos sanotaan vaan että näin asia on, niin siitä jää tasan se yks oppi, mut jos lähetään yhdessä opettelemaan -- saadaan valmiuksia uusien tuntemattomien asioiden kanssa, että miten [niitä] selvitetään.

Monikulttuuriseen osaamiseen liittyy siis vahvasti kaikki etsivän nuorisotyön elementit: aito kohtaaminen, rinnalla kulkeminen ja nuoren kanssa hänen hyväkseen työskentely. Monikulttuurisen osaamisen ei haastateltavien mukaan koettu olevan ennen työtä opeteltava tai omaksuttava asia. Haastattelusta voi päätellä, että monikulttuuristen erojen tunnistamisen kautta on tärkeä ymmärtää, että kohdattu henkilö voi ajatella tai toimia eri tavalla kuin itse ja samalla hyväksyä se. Eri kulttuurit huomioitaessa ymmärretään näiden kulttuurien vaikutus henkilöön, mutta taustasta huolimatta on tärkeä nähdä kohdattu henkilö kokonaisena ihmisenä, ei vain tietyn kulttuurin edustajana.

## 6.2 Erityiset menetelmät eri kieli- ja kulttuuriryhmistä tulevien nuorten kanssa

Varsinaisia menetelmiä ei koettu etsivässä nuorisotyössä monikulttuuristen nuorten kanssa olevan. Keskusteluissa nousi kuitenkin esiin asioita, jotka korostuvat monikulttuuristen nuorten kanssa työskenneltäessä. Kun erityisiä menetelmiä ei ole, työ eri kieli- ja kulttuuriryhmistä tulevien nuorten kanssa on *perussettiä*. Etsivä työ on yh-

dessä tulevaisuuden suunnittelua, palveluohjaamista, rinnalla kulkemista ja kohtaamista. Työssä ei korostu nuoren tausta.

Ainoastaan selkokieli koettiin haastateltavien keskuudessa varsinaiseksi menetelmäksi heikon kielitaidon omaavan nuoren kanssa ja siinäkin tapauksessa korostettiin, että yleisesti selkeän kielen käyttö on tarpeen kenen nuoren kanssa tahansa. Tärkeäksi koettiin, että mahdollinen kielimuuri osataan kohdata ja *mennä sen yli ja ympäri*. Jos suomen kieli on heikko, tuo se omat haasteensa kohtaamistilanteisiin nuorten kanssa. Näissä tilanteissa haastateltavat korostivat selkokielen merkitystä. Tärkeää selkokielen lisäksi on haastateltavien mukaan se, että jotain asiaa läpikäytäessä nuoren on saatava kertoa asiasta omin sanoin.

Haastateltavat myös korostivat, että nuorta itseään on tärkeä kuulla ja varmistaa, että hän on oikeasti sisäistänyt ja ymmärtänyt tietyn, käsillä olevan asian. Keinona virastoasioiden ymmärtämiseen oli käytetty esimerkiksi sitä, että nuorta oli ohjeistettu pyytämään paperille ylös kaikki asiat, joista virastotapaamisessa oli keskusteltu. Näitä asioita käytiin sitten yhdessä läpi, kun nuori kohdattiin. Tämä koskee etsivässä nuorisotyössä kaikkia nuoria, ei vain monikulttuurisia - virastojen käyttämän kielen selkeyttämiseen tarvitaan usein yhdessä läpi käymistä. Ajan antaminen nuorelle koettiin myös tärkeäksi osaksi monikulttuurista osaamista. Tämä taas koskee yleisestikin etsivää työtä, jolloin on tärkeää olla pitkäjänteinen nuorten kanssa työskenneltäessä.

Eräs haastateltavista kertoi, ettei erityisiä menetelmiä ole siksi, ettei haluta korostaa asiakkaan kuulumista tiettyyn kulttuuriryhmään. Haastateltava kertoi, että

Tarjoamme kaikille palvelua, jossa pyritään huomioimaan se seikka, että olemme kaikki tavallamme erilaisia ja omia yksilöitä.

Honkasalon, Soudon ja Suurpään tutkimuksessa (2007) haastatellut nuorisotyöntekijät kokivat, ettei työtä pidä eritellä monikulttuuriseen ja tavalliseen. Mielestäni molemmat lähestymistavat, niin haastateltavan kommentti yllä kuin Honkasalon ym. haastateltavien työntekijöiden mielipiteetkin, korostavat yhdenvertaisuuden periaatetta, jonka kautta myös aiemmin kuvailin monikulttuurista osaamista tässä työssä.

Kulttuurien tietämys on jossain taustalla -- on monikulttuurisia nuoria, jotka ovat Suomessa asuvia ja heidän kulttuurinsa erityispiirteet voivat vaikuttaa tietyissä toiminnoissa -- esimerkiksi romanikulttuurin perinteet ja tavat.

Jo olemassa olevat tutkimukset sivusivat usein ajatusta, jonka mukaan on hyvä tunnistaa eri kulttuurit ja niiden vaikutus kokonaiskuvaan. Esimerkiksi Korhonen (2013, 66) kirjoitti kulttuurien vaikuttavan aina taustalla. Tässä yhteydessä haastateltavatkin kokivat, että kulttuurisidonnaiset asiat on osattava ottaa huomioon, vaikka asioita ei kohtaamisessa korostetakaan.

Haastatellut olivat työssään huomanneet läsnäolon merkityksen korostuvan monikulttuurisia nuoria kohdattaessa. Samaiseen keskusteluun haastateltavat kertoivat, että monikulttuurisille nuorille vakuuttelu etsivässä työssä on tärkeää:

Suomessa kuitenkin on rasismia liikaa, niin vakuuttelua nuorelle, että olet arvokas ja hyvä sellaisena kuin olet -- huolimatta että joka päivä kuulet ettet kuulu tänne, niin kyllä sinä kuulut -- sellasta voimakasta vakuuttelua.

Rasismien tunnistaminen ja rasismiin puuttuminen on yksi osa-alue monikulttuurisessa osaamisessa, ja haastattelussakin tuli esiin se seikka, että rasismiin pitää puuttua. Ihonväri määrittää paljon, vaikka nuori olisikin syntynyt Suomessa. Itse asiassa, nuori voi muutenkin kokea kuulumattomuuden tunteita tai ettei elämässä ole ketään, joka tukee tai uskoo häneen. Riippumatta nuoren taustasta, yksi keskeinen etsivän työn tehtävä on saada nuori luottamaan itseensä. Nuoren motivoiminen ja sosiaalinen vahvistaminen ovat olennainen osa työtä. Jos tällaiseen tilanteeseen vielä lisätään rasiset kokemukset, on etsivän mainitsema *voimakas vakuuttelu* enemmän kuin tarpeen. Hän voi toimia avainhenkilönä uskon luomisessa nuoreen: *Älä kuuntele mitä tuolla sanotaan vaan kuuntele mitä minä sanon.*

Erityisiä menetelmiä ei haastateltavien mukaan etsivässä työssä monikulttuuristen nuorten kanssa siis ole, mutta samankaltaisia asioita kohtaamistilanteissa tunnistettiin.

### 6.3 Juurettomuus ja perheen vaikutus nuoren elämässä

Haastattelussa keskusteltiin siitä, miten haastateltavat näkevät työssään yhteistyön nuoren lähipiirin ja perheen kanssa. Jo olemassa olevien tutkimusten mukaan monikulttuurisessa nuorisotyössä yhteistyö perheen kanssa on suuressa roolissa (vrt. esim. Honkasalo 2011, 118). Mielenkiintoinen huomio on, ettei etsivässä työssä tehdä paljoakaan yhteistyötä perheen kanssa, koska nuori ei niin halua.

-- mutta ne nuoret jotka tulee etsivään työhön, niin heidän sidoksensa perheeseen ei välttämättä lähtökohtaisesti ole yhtä vahva. Tietyllä tavalla halu lähteä työskentelemään etsivän kanssa implikoi sitä, että perhe ei oo ihan yhtä vahvasti mukana siinä, musta tuntuu.

Haastateltavien mukaan monikulttuurisilla nuorilla perheen vaikutus omiin mielipiteisiin näkyy, ja jos perheessä ei uskota koulutukseen ja nuori itse ajattelee koulutuksen olevan avain työelämään ja yhteiskuntaan, on tämä hankalaa. Haastattelussa keskusteltiin myös siitä, miten suomalainen yhteiskunta voi tapoineen olla monikulttuuristen perheiden vanhemmille järkyttävä. Tässä yhteydessä mietittiin esimerkiksi nuorten alkoholin käyttöä Suomessa ja *kulttuurissa kulttuurin sisällä* elämistä.

-- kun haluaa kuulua kumpaankin, se oma kulttuuri ja suomalainen kulttuuri, ne veivaa siinä välissä -- vähän sellanen identiteettikriisi. -- sukset ristissä vanhempien kanssa, koska he ei hyväksy sitä käyttäytymistä ja käytöstä et miten Suomessa eletään.

Usein nuoruudessa korostuu tietynlainen kapinamieli, oman identiteetin etsiminen ja kokeilunhalu. Eläessään kulttuurissa kulttuurin sisällä painostus kotoa voi olla hyvinkin suuri, kun taas oma halu elää voi olla toinen.

Puheissa nuoria koskien korostui identiteetin etsimisen lisäksi *juurettomuus*. Haastateltavat olivat kokeneet työssään, että paikkaansa hakevia nuoria on monikulttuuristen nuorten joukossa paljon. Nämä nuoret ovat tulleet teini-iässä muualta Suomeen ja ovat jääneet täällä *tyhjään*. Nyt, etsivän ohjatessa heitä noin kaksikymmentävuotiaina, on vaikea saada näiden nuorten maailmasta kiinni: omaa paikkaa on hankala löytää.

Tuntuu et se heidän maailma on sellainen, et he ajelehtii täällä. Periaatteessa kyllä kavereita on ja perhettä, mutta -- eivät ole kuitenkaan kotoutuneita. Se on ohjaustyön kannalta tosi haastavaa, et mitkä on ne tavat ja mikä on se kriittinen juttu, et se alkais löytyä se oma paikka täältä.

Kommenteista kumpuaa kotoutumisen tärkeys, miten tärkeää maahantulovaiheessa on kiinnittää huomiota siihen, että henkilö pääsee oikeasti kotoutumaan. Tässä yhteydessä etsivät pohtivat myös sitä, että on olemassa joukko asiakkaita, jotka viettävät aikaansa vain omissa piireissään, jolloin kielen oppiminen ja kotoutuminen jäävät vaillinaisiksi. Kotoutumisesta puhuttiin etsivien kesken myös siinä suhteessa, että jos nuoren vanhemmat ovat huonosti kotoutuneita vielä vuosien jälkeenkin, joutuvat nuoret kantamaan vastuuta vanhemmista ja suhteettoman paljon huolehtimaan vanhempien pärjäämisestä.

Eräällä haastateltavista organisaatioista taas on kasvavassa määrin asiakkaina monikulttuuristen nuorten lisäksi heidän huoltajiaan, mikä on mielenkiintoinen huomio suurimpaan osaan organisaatioita verrattaessa, joilla kontaktia perheeseen on vain vähän. Tämä organisaatio kertoi, että vanhempien kiinnostus ja osallisuus nuoren koulutuspolkua suunniteltaessa on tätä nykyä suurempi. Näin on etenkin niissä tapauksissa, joissa nuori on ollut Suomessa alle pari vuotta.

Kuitenkin liki kaikki haastateltavat olivat yhtä mieltä siitä, että lähipiirin luonteva läsnäolo näkyy positiivisella tavalla nuorten elämässä, jos perheessä ei ole ahdasmielisyttä eikä lähipiiri ole *liian lähellä*. Kun perhe on nuoren rinnalla, se on positiivista.

Toisaalta jos on jotenkin riitaantunut tai muuta niin silloin nuori saattaa olla totaalisen yksin. Jos perhe mukana, niin on koko perheen asia esimerkiksi koulutuksen löytyminen, äiti voi tulla mukaan tapaamiseen.

Luonteva turvaverkosto nuorilla omasta takaa, on rakkautta ja välittämistä, et positiivinen puoli jos ei ahdasmielistä.

Yhteistyön sijaan haastateltavat kertoivat perheeseen liittyvien seikkojen olevan esimerkiksi perheenyhdistämiseen liittyviä asioita, tai että nuorten kanssa selvitellään, miten vanhemmat löytäisivät asunnon. Joidenkin nuorten vanhemmat eivät ole Suomessa lainkaan, jolloin yhteistyö jää vajaaksi tästäkin syystä. Toinen näkökulma asi-

aan oli, että vanhempien toiveet ja odotukset esimerkiksi nuoren koulutukseen sijoittumisen suhteen voivat olla hyvinkin epärealistiset. Suomalaista koulutusjärjestelmää ei välttämättä tunneta ja nuoreen kohdistuvat paineet saattavat olla hyvin suuret. Toisaalta taas perheessä saattaa olla koulutusvastaisuutta, jos kodin kulttuuri korostaa esimerkiksi käsillä tekemistä ja suullista perintöä.

Yleisesti ottaen sisarukset ja kaverit tuntuvat etsivien kokemusten mukaan olevan mukana luontevasti. Nuorille tarjotaan mahdollisuutta kannustaa myös ystäviään ottamaan yhteys etsivään nuorisotyöntekijään tarvittaessa. Monesti tapaamisissa saattaa tulla puheeksi esimerkiksi apua tarvitseva sisko, joka seuraavalla kerralla pyydetään mukaan.

Poikien ja tyttöjen eroista haastattelussa keskusteltiin paljon. Etsivillä oli kokemus, että pojat olisivat monikulttuurisissa perheissä jollain tavalla korkeammalla kuin tytöt. Tyttöjen rooliksi koettiin useasti koti ja lapset. Tietenkään tätä ei voi absoluuttisesti yleistää ja haastattelussa keskusteltiin myös tytöistä, jotka tulivat monikulttuurisesta perheestä, mutteivät halunneet *kasvaa perheen äideiksi*. Yleisesti etsivät kertoivat organisaatioissaan olevan asiakkaina huomattavasti vähemmän monikulttuurisia tyttöjä kuin poikia. Eräs haastateltavista pohti tähän syytä:

Muunkieliset ei löydä tätä etsivää työtä, tai etsivä ei löydä --  
 -- noi muunkieliset tytöt, kun he jatkaa toisella asteella [koulussa], niin he ei keskeytä, se heidän keskeyttämisprosentti on tosi pieni verrattuna siihen keskiarvoon mitä se muuten on. Eli jos he pääsevät koulutukseen, sama koskee poikia, ni he pysyvät siinä koulutuksessa mut se ongelma on siinä, et heitä on vähän edustettuna siellä.

Toisin sanoen edellä oleva tarkoittaa, että etsivän nuorisotyön piiriin päätyy lainpuiteilmoituksissa vähemmän monikulttuurisia nuoria. Lainpuiteilmoitus tässä yhteydessä tarkoittaa sitä ilmoitusta, joka koulutustahon tulee koulunsa keskeyttäneestä nuoresta etsivään työhön tehdä. Haastatellun mukaan opiskelijoista melko vähän on suhteessa muunkielisiä tai monikulttuurisia nuoria, joten he eivät ohjaudu etsivään työhön, koska he eivät ole opiskelemassa. Ja jos he taas opiskelevat, niin he eivät keskeytä koulua eikä silloin lainpuiteilmoitusta tietenkään tehdä. Nuoret, jotka eivät opiskele, ovat haastava ryhmä. Edelläkin mainitun EVA - analyysin mukaan Suomessa

on 32 500 nuorta, jotka eivät ole rekisteröityneet edes työttömiksi työnhakijoiksi. Nämä nuoret ovat nuoria, jotka eivät näy missään tilastoissa, eikä kukaan tarkkaan tiedä keitä he ovat ja mitä he tekevät. (Myrskylä 2012, 2.) Siihen, miten heidät tavoitetaisiin ja saataisiin opiskeluiden pariin, ei ole yksiselitteistä ratkaisua. Etsivä nuorisotyö on tärkeä toimintamuoto nuorten tavoittamisessa.

Itse jäin miettimään juurettomuuden käsitettä. Miksi niin usealla nuorella kotoutuminen on sujunut huonosti ja aiheuttanut sen, että he ovat jääneet ajelehtimaan ja omaa paikkaa on kovin vaikea löytää? Pohdin myös sitä, että miksi nykyään nuoret ovat niin paljon yksin, niin monikulttuuriset kuin muutkin nuoret? Etsivän työn pariin saapuu kasvavassa määrin nuoria, jotka kaipaavat elämäänsä sitä yhtä, luotettavaa aikuista, joka tukee ja kulkee mukana. Miksi nykyaikana yhteiskunta huolehtii yhä enemmän asioista, joiden tulisi kuulua perheelle? Tässä yhteydessä mietin yhteisöpedagogien työsarkaa. Nuorisotyötä on toki aina tehtävä, mutta etsivää työtä ajatellen olisi jopa toivottavaa, että nuoret eivät tarvitsisi työtä niin paljon. Sen sijaan, että nykykehityksen mukaan nuorten määrä etsivän työn parissa kasvaa räjähdysmäisesti koko ajan, olisi laskusuhdanne parempi. Yhteiskunnan muiden prosessien tarvitsisi tehdä etsivä työ ikään kuin tarpeettomaksi. Toivottavaa onkin, että nuorten vointi yhteiskunnassa paranee eikä etsivä nuorisotyöntekijä ole nuorelle ainoa tuen ja luottamuksen luoja.

#### 6.4 Verkostoyhteistyö

Monikulttuurinen osaaminen verkostoyhteistyössä herätti keskustelua monelta eri kantilta. Oltiin sitä mieltä, että jo edellä mainitun positiivisen vuorovaikutuksen luominen liittyy myös verkostoyhteistyöhöihin. Vuorovaikutuksen luominen voi viedä paljon aikaa, etsivät kokivat. Esimerkiksi sosiaaliviraston tai työvoimatoimiston kanssa yhteisen sävelen ja yhteisten pelisääntöjen löytäminen ei aina ole itsestään selvää. Toivottiin ylipäättään sitä, että yhteistyötahot tietäisivät enemmän etsivästä nuorisotyöstä ja siitä, miten etsivää työtä voisi hyödyntää ja sitä kautta tietoa työstä välitettäisiin toimijalta toiselle. Useat haastateltavista kokivat myös tarpeelliseksi koota nuoren elämässä olevat verkostot yhteen:

Ihmiset jotka tekee nuoren kanssa töitä olis siinä ja vetäis samaa linjaa. Ärsyttää, kun aina joku uus juttu tulee puskista. Että kaikki vetäis samaa linjaa, kun on kuitenkin niin monta paikkaa mistä sitä tietoa tulee.

Etsivät kokivat myös tärkeäksi monikulttuuristen nuorten kohdalla yhteyden nuorten omiin verkostoihin ja järjestöihin, joissa nuoret saattavat olla mukana tai viettää aikaansa. Tämä voisi etsivien mukaan tarkoittaa esimerkiksi yhteistyötä maahanmuuttajajärjestöjen kanssa, jolloin sekä etsivä työ että järjestö saisivat tietoa nuorista ja tällä tavoin voitaisiin tavoittaa uusia nuoria molemminpuolisesti. Yhteistyö voisi lisätä monikulttuuristen nuorten asiakasmäärää sekä myös luottamusta palveluun.

Itse asiassa minusta tuntuu hämmästyttävältä, ettei vastaavanlaista yhteistyötä ole enempää. Aiheesta on olemassa myös tutkimuksia, muun muassa jo aiemminkin mainittu Honkasalon, Soudon ja Suurpään (2007, 62) Mikä tekee nuorisotyöstä monikulttuurisen? Tutkimuksessa todetaan, että nuorisopuolen ja monikulttuurisuustyötä tekevien järjestöjen yhteistyö on aivan alkutekijöissään. Tutkimus on vuodelta 2007 ja haastateltavien mukaan vaikuttaa siltä, että Helsingin tilanne tämänkaltaista yhteistyötä ajatellen on edelleen, vuonna 2013, melko alkutekijöissä.

Verkostoyhteistyöstä haastattelussa keskusteltaessa esiin tuli suuriakin asioita. Erään etsivän kohdalla oli käynyt niin, että sosiaaliohjaaja oli ottanut häneen yhteyttä maahanmuuttajanuoren työllistymisasiossa. Kyseinen nuori oli ollut Suomessa vasta puolitoista vuotta ja kuului näin ollen kotoutumislain piiriin. Tällöin työ- ja elinkeinotoimiston tulee vastata maahanmuuttajan työllistymisasiosta. Sosiaaliohjaaja kertoi, että te-toimisto oli neuvonut häntä olemaan yhteydessä etsivään nuorisotyöhön, jotta maahanmuuttajanuorelle löydettäisiin työ. Tämä on todella huolestuttavaa, jos verkostoissa työskentelevät eivät tiedä omaa työnkuvaansa tai sitä, mitä työhön erityisesti lain puitteissa kuuluu. Aina ei tietysti ole mahdollista tietää kaikkea, mutta asioista tulee kuitenkin ottaa selvää.

Ehkä osaaminen näkyy osaamattomuutena, et aika vähän tiedetään siitä, et on nää kotoutumisprosessit ja lait ---- jotka on paperilla tosi kauniita mutta ne ei käytännössä toimi. --- sellanen viranomaisten jopa välinpitämättömyys, ettei kuulu meille.



Kyseinen etsivä oli ottanut yhteyttä koko Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimistoihin, koska oli omien sanojensa mukaan suuttunut tilanteesta niin paljon. Maahanmuuttajanuorelle oli tässä tapauksessa lopulta käynyt hyvin ja etsivän työn ydintä onkin ajaa nuoren asiaa. Kuitenkin suuri kehittämiskohde on siinä, ettei vastaavia tapauksia kävisi. Tähän jatkoksi etsivät työntekijät pohtivatkin verkostojen tiivistämistä ja kaikkien työnkuvien selkeyttämistä yhteisesti.

Haastateltavien vastauksista on pääteltävissä, että monikulttuurista osaamista ajatellen myös verkostoyhteistyötä tulee kehittää, samaten verkostojen keskinäistä keskustelua byrokratiasta, säädöksistä ja kunkin toimijan roolista suhteessa näihin byrokrattisiin asioihin sekä säädöksiin. Verkostojen tulee olla luonnollisesti tietoisia omasta roolistaan, mutta myös muiden roolista suhteessa omaan toimintaan. Tällä tavalla verkostot voivat toimia tehokkaasti ja aidosti asiakkaitaan palvellen.

## 6.5 Etsivien asenteet ja ennakkoluulot

Omasta asenteesta etsivässä työssä oli keskustelua paljon, niin myös omista ennakkoluuloista. Haastateltavien mukaan kaikilla on ennakkoluuloja, mutta niitä ei välttämättä osata sanoittaa tai tiedostaa. Työssä ennakkoluulot onkin tärkeä tunnistaa itsessään. Haastateltavat korostivat, että tunne ei ole sama kuin tosiasia.

Jos oletat ihmisestä jotain ja se aistii sen, niin sehän toistaa itseään, et luottamus ei rakennu niin, ei ole hyvää ohjausta jos oletat et no tämä kusee kuitenkin.

Haastateltavat olivat sitä mieltä, että omaa arvomaailmaa on hyvä reflektoida, niin kuin jo olemassa olevat tutkimuksetkin. Silti haastateltavien mukaan, reflektoinnista huolimatta jokin spontaani tunnereaktio saattaa olla jotain muuta, jos arvomaailmaa ei ole oikeasti sisäistänyt. On ensiarvoisen tärkeää tunnistaa, miksi jokin asia herättää tiettyjä tunteita. Tämä mahdollistaa sen, etteivät nuo tunteet siirry työhön.

Monikulttuurista osaamista on se, että tunnistaa itsessään ne omat ennakkoluulonsa, ja osaa käsitellä ja työstää niin ettei se vaikuta siihen työhön; tiedostaa ja käy läpi etukäteen ennen kohtaamistilannetta.

Etsivät olivat sitä mieltä, että ihmiselle täytyy antaa mahdollisuus ja itse ymmärtää, että jostain kumpuava tunne on ennakkoluulo. Tulee osata sanoa itselleen, ettei ole syytä ajatella tietyllä tavalla.

Mielenkiintoista haastattelussa oli, ettei kukaan puhunut oman kulttuurintuntemuksen tärkeydestä, toisin kuin esimerkiksi Puukari (2013, 83) kirjoittaa. Puukari kertoo, että on tärkeä tunnistaa oma maailman hahmottamistapa, jotta voisi ymmärtää paremmin muista kulttuureista tulevia ohjattavia. Vaikka keskustelua oli nimenomaan omasta, vastaanottavaisesta ja avoimesta arvomaailmasta, ei kukaan maininnut mitään oman kulttuuritaustan vaikutuksesta omaan ajatteluun ja toimintaan. Tässä kohti minun olisi ehkä tullut tarkentaa ja koittaa saada etsivien mielipidettä asiaan. Toisaalta taas aihe olisi voinut olla vaikea mieltä. Ehkä ilman tietynlaista koulutusta (liittyen esimerkiksi kulttuurienväliseen vuorovaikutukseen) aihe ajatustenherättelijänä voi tuntua vieraalta tai epärelevantiltä? Yhteisöpedagogikoulutuksessa näitä asioita puntaroidaan, ja siitä ei taatusti ainakaan ole haittaa monikulttuurista osaamista ajatellen. Tietenkään kaikkea ei tule ylianalysoida eikä työntekijän ole tarve täyttää kaikkia tutkimusten osoittamia osaamisen kriteerejä. Ja toisaalta taas, vaikka aihe ei sinällään välittynyt keskusteluista, henkilön arvot ja ennakkoluulot kumpuavat omasta kulttuuritaustasta. Näin ollen ehkä asiaa ei sanoitettu, mutta omissa arvoissa näkyy oma kulttuuritausta.

Kehonkielestä ja sanattomasta viestinnästä puhuttiin myös. Eräs haastateltavista oli sitä mieltä, että

Ammattitaitoa on se, että vaikka tunne on toinen, niin osaa rajata tietyt asiat itsestään ulos, et maski tavallaan päällä mut kuitenkin työtä tekee omalla persoonalla.

Maskilla itse ymmärrän tietynlaisen ammatin vaatiman haarniskan. Ammatti-identiteetin kehittymiseen myös minun mielestäni kuuluu tarvittaessa pukeutuminen tuohon haarniskaan, jotta kaikki tunteet eivät näy ulospäin. Tämä on tärkeä seikka myös sen kannalta, että etsivää työtä todella voidaan toteuttaa tasapuolisesti ja -arvoisesti.

Haastateltavat kertoivat avoimesti omista ennakkoluuloistaan. Tämän perusteella voi olettaa, että etsivien nuorisotyöntekijöiden keskinäinen luottamus on vahva ja työyhteisö tuntuu turvalliselta niin, että asioista voidaan puhua rehellisesti. Haastattelussa kävi ilmi myös se, että työ on vaativaa työn tekijällekin.

On totta, että töissä käydään monesti läpi omia tunteita -- rankkojakin juttuja vastaan, ja ne on pakko käydä läpi. Välillä itketään ja se tekee hyvää.

Helsingin etsivän nuorisotyön verkostopalavereissa etsivät työntekijät pääsevät keskustelemaan yhdessä asioista, jotka työssä mietityttävät ja he voivat yhdessä pohtia ratkaisuja tai keinoja. Varmasti samaisesta syystä etsivälle työntekijälle suositellaan muutaman vuoden työkokemusta, jotteivät nuorten elämän rankat asiat tulisi liian lähelle liian rankkoina.

Omat ennako-oletukset tulee haastateltavien mukaan työstää etsivää työtä tehtäessä ennen kohtaamistilanteita, jotta oletukset eivät heijastu ja sitä kautta arvota kohtaamista. Näin varmistetaan mahdollisimman avoin ja nuoren kannalta hedelmällinen vuorovaikutussuhde.

## 6.6 Muita esiin nousseita asioita

Monikulttuuristen nuorten kielitaito puhutti myös varsin paljon. Tässä yhteydessä haastateltavat viittasivat maahan muuttaneisiin nuoriin. He kertoivat, että vaikka nuori olisi käynyt useita kursseja ja kielitaitoluokitus olisi kohtuullinen ja luokituksella nuori on päässyt kouluun voi totuus olla se, että kielitaito ei riitä. Asiaan esitettiin muutama eri näkökulma. Eräs haastateltava pohti omien kokemustensa kautta, että usealle monikulttuuriselle nuorelle on tarjottu kielikursseja, mutta niille ei ole haluttu osallistua. Hän koki mahdolliseksi syyksi tähän sen, että nuori ei ole varma Suomeen jäämisestään ja tätä kautta kursseille ei haluta osallistua. Yksi haastateltavista taas oli sitä mieltä, että kielikoulutuksen järjestämisen päässä tulisi miettiä, että koulutuksissa tulisi olla erilaisia vaihtoehtoja. Jos nuorta ei kiinnosta tietty kielikurssi syystä mistä tahansa, ei voida vain sanoa, että *"nyt käyt nämä koulutukset että kielitaito paranee."* Samainen haastateltava pohti kielikoulutuksen yhdistämistä ammatilliseen koulutuk-

seen. Tämä ideana oli minusta erittäin hyvä. Jos nuoren ei ensin tarvitse käydä tiettyä kielikoulutusta kouluun päästäkseen, vaan kielen oppimisen voi sijoittaa ammatin oppimiseen, voisi tämä motivoida niitäkin nuoria, jotka eivät vielä ole kielikoulutukseen halunneet osallistua. Tämänkaltaista toimintaa Helsingissä on järjestänyt työ- ja elinkeinoministeriön koordinoimana ainakin Osallisena Suomessa - hanke (2010–2013). Toimintaa kutsutaan avoimeksi maahanmuuttajien valmistavaksi linjaksi. Avoin valmistava MAVA - koulutus on tarkoitettu niille nuorille, joiden kielitaito ei riitä ammatilliseen peruskoulutukseen valmistavaan koulutukseen (MAVA). Tavoitteena on joustavan koulutuspolun löytäminen, jotta nuori voisi edetä ammatillisiin opintoihin. Osallisena Suomessa - hankkeen jälkeen tämänkaltaisen toiminta jatkuu edelleen nimellä Nuorten maahanmuuttajien avoin koulutus, ja se toimii osana Stadin ammattiopiston avointa opistoa (Merimaa-Jovanovic 2013). Yleistä ammatilliseen peruskoulutukseen valmistavaa MAVA - koulutusta on liki kaikilla suurilla ammatillisilla oppilaitoksilla, mutta useaan on tietty kielitaitovaatimus.

Etsivät pohtivat myös nuorten aiempaa koulutustaustaa lähtömaassa. Nuorten kohdalla koulujen käymisessä voi olla paljon puutteita, jolloin esimerkiksi omankin äidinkielen lukeminen ja kirjoittaminen on haasteellista.

Aika heikko koulutus, et muutama luokka käyty ni aika vaikee rakentaa sen päälle jotain, jos käyty muutama vuosi jossain [koulua].

Kehittämishanketta Herolle tehdessäni samainen aihe puhutti kovasti myös muita monikulttuurisuustyössä olevia.

Aiemmin tässä työssä kerrottiin, mitä jo olemassa olevat tutkimukset kertovat ohjaajan monikulttuurisesta taustasta. Asiasta kysyttiin haastateltavalta, joka omasi monikulttuurisen taustan. Hän ei kokenut olevansa helpommin lähestyttävämpi kuin muutkaan, mutta koki oman uskontonsa olevan hyödyksi monissa tapauksissa:

uskonnolliset tavat ovat samat vaikka kulttuuri ei olisikaan. --  
tietyllä tavalla vertainen, jolle ei tarvitse vääntää rautalangasta asioita, jotka koskevat tiivistä perheyhteisöä ja yhteisön paineita. Uskalan vetää sen kortin esille nuoren kanssa keskusteluissa.

Mielenkiintoinen seikka haastateltavaa jututtaessa oli se, että hän

voi sanoa nuorelle saman uskonnon edustajana asioita, jotka muiden sanomisina tulkittaisiin ehkä jopa rasismina.

Kuitenkaan ohjaajan kulttuurilla ei siis ole haastattelun mukaan merkitystä, mutta siitä on hyötyä, että pystyy ymmärtämään tiettyjä asioita samalla aaltopituudella. Kantaväestöä edustava ohjaaja oli sitä mieltä, ettei ohjaustilannetta ainakaan vaikeuta ohjaajan ja ohjattavan erilaiset kulttuuritaustat. Vaikeus liittyy yleisesti nuorten osattomuuteen, ei niinkään kulttuurien eroavaisuuksiin.

Haastattelun alussa kerrottiin, että tässä opinnäytetyössä monikulttuurinen nuori katsoo myös kansalliset vähemmistöt. Romaninuorten asema herättikin keskustelua. Osalla organisaatioita ei ollut lainkaan romaninuuria etsivän työn parissa, osalla taas jonkin verran. Paljon pohdittiin sitä, minne romaninuurat ovat menneet - aiemmin heitä oli haastateltavien mukaan etsivän työn parissa enemmän.

Ehkä asenteiden koveneminen, kun rasismita tullut salonkikelpoista, niin he vetäytyy omiin piireihin -- oma yhteisö vahva siellä ja näkyy irtolaisuus. Romanit kantaväestön kulttuuri, mutta elää erillään.

Keskusteluissa mietittiin romanien kohtaamia ennakkoluuloja: esimerkiksi usein sukunimi lyö leiman työpaikkaa hakiessa tai vaatetus herättää ennako-luuloja. Koettiin, että romaninuorten parissa etsivää työtä tarvittaisiin. Etnisiin eroihin perustuvaa syrjintää ja tästä johtuvaa pahoinvointia on vaikea määritellä. Tämä tulee esiin pohdittaessa niitä vähemmistöjä, joita koskeva syrjintä tai epätasa-arvo ei näy tilastoissa, kuten esimerkiksi romaninuuria. (Suurpää 2009, 19.) Tilastollisessa mielessä etsivien kokemusten mukaan romaninuuria ei juurikaan ole asiakkaina, ja tämä näyttäytyy tilastoissa pienenä lukuna. Etsivät korostivat tässä yhteydessä verkostotyötä romaninuorten omiin yhteisöihin, minkä kautta nuoria voitaisiin tavoittaa paremmin. Kuten aikaisemminkin jo puhuttiin, verkostoyhteistyötä tulisi jalostaa. Kuilu romaniväestön ja muun väestön välillä koettiin erittäin haasteelliseksi. Mitä etsivä työ tällaisessa tilanteessa käytännössä voi tehdä? Jos etsivän työn kentällä tunnistetaan jokin epäkohta, miten silloin tulee toimia? Kysyin asiaa myös haastattelussa. Suora yhteydenotto koettiin hyvänä ja vaikuttavana keinona. Jäin kuitenkin miettimään haastattelun jälkeen, mitä yleisesti tehdään silloin, kun kyse ei ole konkreettisesta asiasta, kuten kuilusta? Mahdollisesti pitkäjänteisen verkostoyhteistyön avulla kuilua saataisiin kavennettua.

Loppuun on kiteytettynä vielä inforuutu seikoista, joita Helsingin etsivät nuorisotyöntekijät pitävät tärkeinä monikulttuurista osaamista ajatellen.

#### ETSIVÄN TYÖNTEKIJÄN MUISTILISTA

- aito kohtaaminen
- avoin mieli, kiinnostus uuteen ihmiseen
- arvostava suhtautuminen
- lähtökohtana yhdenvertaisuus
- myötäelämisen taito on työssä tärkeää – >  
samalla pitää muistaa työntekijän oma jaksaminen
- oma persoona mukana työtä tehdessä, mutta tilanteenlukutaju olennainen
- oma arvomaailma selkeä ja läpikäyty, ennakkoluulot työstetty etteivät ne heijastu työhön
  
- ✓ työssä on lupa olla "etsivä", ei tarvitse tietää kaikkea
- ✓ ei ole tarpeen opetella eri kulttuurien erityispiirteitä - ymmärrys asioista ja halu ymmärtää on tärkeämpää kuin tarkka oppi erityispiirteistä
- ✓ osaa huomioida eri kulttuurit ja taustat nuorten elämässä
  
- ❖ monikulttuuriseen osaamiseen ei tarvitse erikseen valmentautua ennen töiden aloittamista: käytäntö on parasta oppia
- ❖ monikulttuurisuus ei leimaa asiakaskohtaamisia
- ❖ monikulttuurinen osaaminen etsivän nuorisotyöntekijän arjessa on yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti kohdata jokainen tukea tarvitseva nuori

#### 7 ANALYYSISTÄ TULEVAISUUTEEN

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tarkastella Helsingissä työskentelevien etsivien nuorisotyöntekijöiden käsityksiä monikulttuurisesta osaamisesta. Opinnäytetyö toi mukanaan uutta tietoa monikulttuurisesta osaamisesta suoraan niiltä henkilöiltä, jotka työskentelevät monikulttuurisuuden parissa työnsä arkipäivässä. Tulevalle yhteisöpedagogille tämän opinnäytetyön tekeminen oli todella opettavaista ja avasi enemmän etsivien nuorisotyöntekijöiden arkea ja herätteli kriittisestikin pohtimaan monikulttuurista osaamista. Koska monikulttuurisuutta ja etsivää nuorisotyötä ei ole paljoa tarkasteltu yhdessä, uskon työni olevan tärkeä ja merkittävä etsivän työn kentälle sisältämänsä tiedon ja pohdintojen kautta, ja toivon sen tuovan lukijalle uusia ajatuksia sekä mahdollisuuden miettiä omaa arvomaailmaa. Opinnäytetyö on merkittävä myös siksi, että mukana käsityksiä monikulttuurisesta osaamisesta pohtimassa olivat kaikki etsivää nuorisotyötä Helsingissä Opetusviraston alla toteuttavat tahot. Etsivien työntekijöiden ei itse tarvitse tehdä työtä tiedon etsimiseksi, sillä tässä työssä tieto on käyttövalmiina. Työ herättelee ajatuksia monikulttuurisesta osaamisesta, joista osa saattaa tuntua jopa hämmentäviltä, sillä haastateltujen etsivien mukaan erityistä monikulttuurista osaamista ei työssä periaatteessa tarvita. Työ on kohtaamista, avoimuutta ja läsnäoloa jokaisen nuoren kohdalla yhdenvertaisesti. Tämä taas tuo päivitetyn näkökulman siitä, miten monikulttuurinen osaaminen etsivän työn arjessa Helsingissä mielletään ja koetaan. Opinnäytetyö voi orientoida opiskelijoita ja jo työssä olevia uudella tavalla sisältämänsä tiedon kautta.

Tavoitteena työssä oli tarkastella käsityksiä monikulttuurisesta osaamisesta etsivässä nuorisotyössä Helsingissä. Tarkoituksena oli myös lisätä yleisesti toimijoiden ymmärrystä monikulttuurisesta osaamisesta ja herätellä toimijoita pohtimaan omaa suhtautumista sekä arvomaailmaa monikulttuurisuusaiheen parissa. Uskon, että opinnäytetyön sisältämä tieto kirjallisuuden, kokemusten, pohdintojen ja haastattelusta saadun aineiston kautta lisää toimialalla yleisesti ymmärrystä siitä, mitä kaikkea monikulttuuriseen osaamiseen voi sisältyä. Tämä taas on ajankohtaista nuorten parissa työskenneltäessä.

Olen keväällä 2013 tehnyt Herolle hankkeen, joka liittyi maahanmuuttajataustaisten erilaiseen oppijuuteen. Ohjaaminen ja kohtaamistyö ovat Heron arkipäivää, ja hankkeen jatkona tämä työ on tärkeä myös tilaajataholle eli Herolle, sillä työtä voidaan hyödyntää monikulttuurisuusaiheen parissa. Monikulttuurisuusteema on ajankohtai-

nen Herossa, jossa kasvavassa määrin on monikulttuurisia asiakkaita ja nykyään jo kaksi maahanmuuttajien kielitason testaajaa. Samoin Heron etsivässä työssä voidaan opinnäytteen myötä tarkastella kokemuksia siitä, miten asiakastyössä on kohdattu esimerkiksi rasismia, perheen ja nuorten välisiä ristiriitoja ja kulttuurien välissä elämistä. Heron etsivän työn asiakaskunnan kokemuksia koulussa menestymisestä ja kouluun hakeutumisesta voidaan tarkastella erityisesti siltä kannalta, miten Hero voisi tukea esimerkiksi kielivaikeuksien kanssa kamppailevia nuoria. Tämänkaltaista tarkastelua voidaan tehdä myös muissa etsivää työtä toteuttavissa organisaatioissa.

Monikulttuurinen osaaminen hahmottuu tässä opinnäytteessä niin, että ohjaustyössä ei ainoastaan osata tiedostaa ja tunnistaa asioita eri kulttuureista, vaan myös ohjaajan oma arvomaailma on vastaanottavainen ja avoin. Etsivät korostivat taitoa kohdata toinen ihminen rohkeasti sellaisena kuin hän on ja kertoivat, että työssä tulee olla edellytykset toimia eritaustaisten ihmisten kanssa. Haastattelusta on myös pääteltävissä, että osa osaamisesta on myös kohtaamisen taito niin, että ohjattaessa ymmärtää erilaisten taustojen vaikutuksen nuoren elämässä ja valinnoissa. Yleinen inhimillisyyteen perustuva toisen kanssa oleminen ja kommunikointi sekä empatiakyky kuuluvat monikulttuuriseen osaamiseen. Opinnäytetyön perusteella monikulttuurista osaamista ajatellen edellä olevat seikat ovat etsivää työtä tekeväälle tärkeitä ottaa huomioon.

Haastattelussa nousi esiin se, että etsivän työ ei mene *pilalle*, jos ei ole valmentautunut spesifisti monikulttuuriseen osaamiseen. Työtä helpottaa, jos *tuntee systeemin*, mutta yksityiskohtainen tunteminen ei ole välttämätöntä.

Jotta voi tehdä etsivää nuorisotyötä, ei tarvi olla monikulttuurisuuden asiantuntija.

Etsivään nuorisotyöhön tullessa ei ole haastateltavien mukaan tarpeen erityisesti valmentautua monikulttuuriseen osaamiseen. Työssä oppii aina uutta. Monikulttuuristen nuorten ohjauksessa on hyvä tiedostaa tiettyjä kulttuurisidonnaisuuksia, mutta liiallinen alleviivaaminen ei ole hyvästä. Seuraava lause jäi voimakkaana mieleen haastattelusta: *Eli etsivän työssä ei pärjää pelkällä monikulttuurisella osaamisella*. Tämä kiteyttää hienosti sen, että vaikka työntekijä olisi opetellut kaikki maailman kult-



tuurit piirteineen ja käynyt useita koulutuksia monikulttuurisuusteeman ympärillä, vaaditaan silti aitoa kohtaamisen taitoa.

### 7.1 Kehittämisen aika

Etsivän nuorisotyön tulevaisuutta ajatellen esittelen nyt muutaman kehittämisidean, joita opinnäytetyöprosessin aikana pohdin.

Etsivä työ voisi kokemustensa perusteella tuottaa yhteiskunnallista keskustelua ja tietoa erilaisista ilmiöistä, kuten romaninuorten epätasavertaisesta kohtelusta. Keskustelua voisi avata myös muiden samankaltaisten asioiden suuntaan niin, ettei yhteiskunnallisen keskustelun keskiössä etsivästä työstä puhuttaessa olisi ainoastaan syrjäytyminen.

Etsivät nuorisotyöntekijät toivoivat suoraan koulutusta ulkomaalaispoliisilta sekä maahanmuuttovirastolta. Edellä mainittujen virastotahojen byrokratia koettiin *viidakoksi, jota on vaikea selvittää*. Muutenkin tällainen verkostotapaaminen, jossa puolin ja toisin vaihdettaisiin osaamista ja tietoa siitä, miten asiat oikeasti menevät, olisi etsivien mukaan tervetullut. Etsivän nuorisotyön yhteydessä puhutaan hyvin paljon verkostoyhteistyöstä, mutta olisiko yhteistyöhön syytä panostaa enemmän yhdessä alas istuen? Tällaiseen sopisi hyvin koko palveluverkoston koulutustilaisuus, tai vastaavasti verkostopalaveri vaikka kerran vuodessa kaikkien monialaista yhteistyötä toteuttavien tahojen kesken. Yhteyttä voitaisiin tapaamisten välillä pitää sähköisesti ja päivittää uusinta tietoa tällä tavoin. Tämä tosin vaatisi resursseja, koska uusimman tiedon ylläpitämiseen kuluisi enemmän työaika ja henkilöstön vaihtuvuus virastoissa on todella suurta. Yksi vaihtoehto voisi olla se, että Helsingin etsivät voisivat yhdistää voimiaan ja yhdessä lähteä rakentamaan verkostoja sekä keskenään jakaa tietoa kunkin toimijan jo olemassa olevista verkostoista.

Jo edellä mainittu yhteys monikulttuuriin järjestöihin ja yhteisöihin taas olisi oiva keino päivittää tietoja kentällä ja auttaisi työmenetelmien uusiutumista. Tällainen työskentely olisi hedelmällistä ja nuorta palvelevaa. Esimerkkinä maahanmuuttajajär-

jestö: jos toiminnassa on mukana nuori, joka joko pohtii koulun keskeyttämistä tai ei ole löytänyt itselleen vielä paikkaa, voisi järjestö ohjata nuoren etsivän nuorisotyön piiriin. Vastavuoroisesti taas etsivästä nuorisotyöstä nuori voitaisiin ohjata järjestön toimintaan mukaan esimerkiksi ystäviä saadakseen. Heron etsivistä työntekijöistä tällä hetkellä yksi osallistuu pitkäaikaisasunnottomuuden vähentämishjelman kehittämistyön verkostoon. Tämän kaltaista osallistumista monikulttuurisiin verkostoihin voisi olla enemmän. Jos etsivien nuorisotyöntekijöiden joukosta yksi tai muutama henkilö osallistuu, voisi tietoa jakaa yhteisesti esimerkiksi etsivien omassa palaverissa. Tämä voisi tapahtua työn ohella ja vastuita jakamalla olisi helppoa toteuttaa käytännössä. Asioihin perehtyminen on parasta koulutusta.

Haastattelussa kävi selkeästi ilmi myös se, että etsivä nuorisotyö on vaativaa myös työn tekijälle. Näin ollen työnohjaus olisi kaikille etsiville kullanarvoista, sillä omia tunteita on tärkeä käydä läpi vaativassa ihmissuhdetyössä. Suosituksena siis tulevaisuudessa opinnäytetyön perusteella olisi työnohjaus kaikissa etsivää työtä toteuttavissa organisaatioissa.

Mietin sitä, että tulisiko nuorilla olla paremmin tietoa etsivästä nuorisotyöstä jo opintoja aloittaessa? Jos etsivä työ olisi enemmän "framilla" kouluissa, olisi nuorilla tietoa siitä, että etsivää työtä on tarjolla. Osa etsivistä tahoista tekeekin jo pistäytymisiä esimerkiksi ammattikouluihin. Tämä on tietysti myös resurssikysymys, sillä kouluihin jalkautuminen vie aikaa. Toinen pohdinnanarvoinen seikka tässä yhteydessä on se, että piillekö etsivän työn esilletuomisessa tie helppoon ulospääsyyn? Ajatteleeko nuori, että on helpompi keskeyttää koulu kun tietää, että ei jäädä tyhjän päälle? Myrskylä (2012, 2) puhuu nuorista, joita ei näy missään tilastoissa. Kuten aiemmin jo mainittiin, näitä nuoria on Myrskylän mukaan noin 32 500, eikä kukaan tarkkaan tiedä missä he ovat tai mitä he tekevät. Yhteiskunnalliselta kannalta polttava kysymys on se, että miten olla "framilla" niille yli 30 000 nuorelle, joita mikään taho ei tavoita? Ehkä kolmannen sektorin toimijoiden ja muun kansalaistoiminnan kentällä voisi olla kosketuspintaa näihin kadonneisiin nuoriin? Samoin esimerkiksi kriisipuhelimet, netti-foorumit ja muut tahot, joissa ihmisiä kohdataan anonymisti, voisivat olla väylä tavoittaa kadonneita nuoria ja tiedottaa asioista. Etsivää työtä tehdäänkin jo Internetissä.

Myös kielikoulutuskeskustelu oli tärkeä ja ajankohtainen. Voisiko avoimen MAVAn kaltaisia linjoja, joissa ei ole kielitaitovaatimusta, olla lisää niin, että ne eivät olisi sidottu lyhytkestoisiin hankkeisiin? Tämä voisi osaltaan auttaa tuoreeltaan Suomeen tulleita nuoria myös kotoutumaan paremmin. Helsingin kaupungilla on erilaisia kehittämistyöryhmiä, joissa esimerkiksi mietitään erilaisia keinoja nuorten maahanmuuttajien koulutuspolun suunnitteluun ja polulla tukemiseen. Monialaista yhteistyötä myös kehitetään koko ajan niin, että mukana on opetusvirasto, sosiaalitoimi, työ- ja elinkeinotoimisto sekä nuorisotoimi. Järjestökentällä on myös paljon annettavaa kielikoulutuksissa ja maahanmuuttajien tukemisessa. Syksyllä 2013 on Suomessa alkanut valtakunnallisesti käytäntö, jonka mukaan nuoret, jotka ovat suorittaneet peruskoulun, eivät enää joudu kielitasontestaukseen. Tämä avaa nuorille enemmän ovia jatkokoulutukseen. Itse mietin kuitenkin sitä, että entä jos nuoren kielitaito on yhä heikko, ja koulussa käyminen tuntuu erittäin hankalalta - edesauttaako kielitaidon puute syrjäytymistä? Ohjaustyössä voitaisiin jollain tavalla hyödyntää Herosta löytyviä oppimisen apuvälineitä heikon kielitaidon omaavien kanssa. Tulkkia voitaisiin tarvittaessa käyttää nuorta ohjattaessa. Etsivää työtä, työn kautta saatuja kokemuksia ja toimintatapoja voitaisiin hyödyntää myös kielikoulutuksissa ja nuorten kanssa, joilla kielitaito on heikko. Nuorella voisi olla esimerkiksi etsivän työntekijän kaltainen ohjaaja mukana omana ohjaajana koko ajan. Ohjaaja voisi tukea nuorta kotoutumismaailmaan liittyvissä asioissa, ja sen myötä myös voimaannuttaa häntä avaamalla nuorelle ovia yhteiskunnassa. Näin ollen esimerkiksi huonosti sujuneen kotoutumisen mahdollinen syrjäytymisriski pienenesi.

Jatkotutkimusaihe opinnäytetyöni avaamalla polulla voisi olla tarkastella etsivässä työssä havaittuja kotoutumisen haasteita: miten kotoutuminen näkyy nuorten elämässä, ja millaisia puutoksia on nähtävissä suhteessa kotoutumislain tavoitteisiin? Millaisia haasteita etsivän työn ohjauksessa nousee esiin esimerkiksi nuoria eri palveluihin ohjattaessa? Näiden tulosten perusteella kotoutumista voitaisiin tarkastella palveluja tuottavissa tahoissa sekä kouluissa. Samoin etsiviä työntekijöitä voitaisiin orientoida siihen, minkälaista jälkikotouttamista etsivän työn tarjoama tuki maahanmuuttaneille nuorille on, ja minkälaista kasvun tukemista tarvitaan kotoutumisen tueksi. Tästä hyötyisivät sekä etsivän työn tekijät että kotoutumispalveluja tarjoavat tahot.

Jatkotutkimusaihe voisi myös olla etsivässä nuorisotyössä tavoitettujen monikulttuuristen nuorten ajatuksia monikulttuurisesta osaamisesta. Kokevatko he, että etsivällä nuorisotyöntekijällä tulisi olla tiettyä osaamista, kun kohdataan monikulttuurisia nuoria? Mielenkiintoista olisi myös kuulla monikulttuuristen nuorten kokemuksia siitä, miten heidät etsivässä työssä on kohdattu. Laadullisesti kohtaamisella tarkoitan henkilön näkemistä ja arvostamista yksilönä.

Jos tulevaisuudessa tehdään vastaavanlainen opinnäytetyö tai tutkimus, olisi hedelmällistä saada koottua etsivien nuorisotyöntekijöiden käsityksiä monikulttuurisesta osaamisesta myös Helsingin ulkopuolella ja tarkastella, eroavatko käsitykset toisistaan. Minkälaista monikulttuurista osaamista Helsingin ulkopuolella koettaisiin olevan? Tämän myötä työn yleistettävyyys koko Suomessa olisi laajempi.

Keskustelu byrokraattisesta osaamisesta jäi vahvasti mieleeni. Vaikka etsivät kokivat, ettei monikulttuurista osaamista tarvitse miettiä työhön tullessa koen itse, että yhteisöpedagogiopintoihini sisältyneet monikulttuurisuusopinnot ovat antaneet minulle eväitä edellä mainitun kaltaiseen osaamiseen. Yhteisöpedagogiopinnoissa painotetaan myös kohtaamisen taitoa, sosiaalista vahvistamista sekä innostamista - samoja asioita, joista haastateltavatkin puhuivat. Tietysti oppiminen jatkuu läpi elämän, mutta haastattelussa etsivän mainitsema "haisu" minulla asioista kouluni jälkeen on. Tähän yhteyteen itse pohdin, etsivien vastauksista huolimatta, tulisiko olla jonkinlainen kansallinen linja monikulttuurisen ohjaamisen kouluttamiseen, jonka voisi esimerkiksi sisällyttää tietyn opintokokonaisuuden sisälle? Etsivät olivat haastattelussa sitä mieltä, ettei lisäkoulutuksesta ole milloinkaan haittaa ja samalla myös sitä mieltä, ettei monikulttuuriseen osaamiseen tarvitse erikseen olla valmentautunut, kun aloittaa työt etsivänä nuorisotyöntekijänä. Mietin etsivän työn tulevaisuutta yhä enemmän vakiintuneena muotona. Vaikka monikulttuuriseen osaamiseen ei tarvitse olla valmentautunut sen kummemmin työssä olevien asiantuntijoiden mukaan, voisiko tällainen kouluttautuminen olla kuitenkin hyödyksi? Toisaalta taas, ei missään koulutuksessa voi oppia kohtaamisen taitoa eikä myöskään oppia ymmärtämään täysin eri kulttuureja.

Kaartinen-Koutaniemi (2012) kirjoitti, että etsivän työssä on tärkeää hankkia asianmukaista lisäkoulutusta. Omista ennako-oletuksista puhuttaessa eräs haastateltavista mainitsi MOD- koulutuksen tarpeellisena etsivää työtä ajatellen. MOD tulee sa-

noista 'moninaisuus, oivallus, dialogi' ja koulutus herättelee ihmisiä pohtimaan omaa arvomaailmaansa. Tämänkaltaisessa koulutuksessa käydään läpi myös oman kulttuurin vaikutus ammatissa tapahtuviin monikulttuurisiin kohtaamisiin, ja näin ollen soveltuisi erittäin hyvin myös etsiville työntekijöille.

## 7.2 Pohdinta monikulttuurisesta osaamisesta erityisosaamisena

Haastatellut etsivät nuorisotyöntekijät lopulta päätyivät lopputulokseen, ettei erityistä monikulttuurista osaamista työssä tarvita. Toisaalta taas he toivat haastattelussa esiin useita, juuri maahanmuuttajataustaisten nuorten elämään liittyviä erityisiä asioita. Kuten haastatteluvastauksistakin käy ilmi, haastateltavat mielsivät monikulttuurisen osaamisen usein olevan juuri ohjausta. Kuitenkin, monikulttuurisessa työssä ohjaaminen on vain osa ammatillista osaamista. Monikulttuuriseen osaamiseen sisältyy muutakin kuin dialogia ohjatessa. On tärkeää osata hahmottaa monikulttuurisen nuoren elämän kokonaistilanne, jossa jotkin seikat saattavat vaatia erityistä osaamista. Haastateltavat itse sanoivat, että ymmärrys asioista on tärkeää, samoin kuin kyky tunnistaa kulttuuriin liittyviä seikkoja. Voiko johtopäätös kuitenkin olla se, ettei erityisiä menetelmiä monikulttuuristen nuorten kanssa ole? Vaikka monikulttuurisuutta ei kohtaamisissa korosteta, on kuitenkin tarpeen osata ottaa huomioon kohtaamisen ulkopuolella erityisiä seikkoja, joita nuoren elämässä saattaa olla. Tällaisia asioita voivat olla esimerkiksi kotoutumiseen liittyvät ongelmat. Kotoutumisen prosessi liittyy myös nuoren kulttuuriin ja siihen prosessiin, jossa lähtömaan ja uuden kotimaan kulttuureista otetaan osia uuteen kulttuurilliseen identiteettiin. Tätä kautta asioiden kulttuurisidonnaisuuksien tiedostaminen kuuluu myös monikulttuuriseen osaamiseen tietynlaisena menetelmänä.

Itse kohtaamistilanteessa ei ole tarpeen alleviivata nuoren monikulttuurista taustaa, siitä olen samaa mieltä. Ohjaajan kuitenkin täytyy tietää ja tiedostaa, että jokin asia tai haaste juontaa juurensa jostain suuremmasta, kuten kotoutumisen ongelmasta. On toki erittäin tärkeää, ettei nuoren kanssa työskennellessä langeta erittelyyn "monikulttuurinen nuori - ei-monikulttuurinen nuori". Nuorten elämäntilanteet ovat erilai-

sia, mutta usein haasteet nuorten elämässä ovat samankaltaisia. Joissain tapauksissa silti haasteet näkyvät enemmänkin monikulttuurisuuteen liittyen. Rasismikokemuksia kohdanneen, kotoutumisen problematiikan ja Suomen byrokratian kourissa olevan nuoren, jonka kielitaito on heikko, kanssa työskentelyssä on tarpeen käyttää erilaisia menetelmiä ja taitoja kuin muutoin etsivässä työssä. Itse nuoren kohtaaminen ei vaadi mitään erityistä, mutta esimerkiksi edellä mainituista asioista tulee tietää, jonka myötä taas tietynlainen, jopa spesifi monikulttuurinen osaaminen on paikallaan. Esimerkiksi kotoutumiseen liittyvien ilmiöiden tunnistaminen on mielestäni monikulttuurista osaamista.

Haastatellut etsivät sanoivat, että työssä tulee olla edellytykset työskennellä eri taustoista tulevien henkilöiden kanssa. Etsivät itse kertoivat esimerkiksi perheenyhdistämiseen liittyvistä asioista monikulttuuristen nuorten kanssa työskenneltäessä. Haastattelussa keskustelua oli myös byrokraattisesta osaamisesta nimenomaan maahanmuuttajien kohdalla, esimerkiksi kansalaisuusasioihin liittyen. Byrokraattinen osaaminen koettiin tarpeelliseksi. Samalla vastauksista kumpusi ajatus, ettei erityistä monikulttuurista osaamista tarvita. Etsivät kertoivat, että *systemin tunteminen* helpottaa. Siitä huolimatta haastattelussa ei koettu olevan erityisiä menetelmiä monikulttuuristen nuorten kanssa, paitsi selkokieli mainittiin. Ymmärrän sen, että osaamisessa korostuu kohtaamisen taito niin, etteivät toimintatavat korosta liikaa eroja, vaan kohtaaminen tähtää yhdenvertaisuuteen. Kohtaaminen ja yhdenvertaisuus ovat etsivän työn arjessa avainkäsitteitä. En voi kuitenkaan olla miettimättä, että eikö monikulttuurinen osaaminen ole myös taitoa soveltaa monikulttuurisen nuoren kohdalla tiettyjä menetelmiä - myös vuorovaikutustilanteen ulkopuolella, osana osaamista? Vaikka työtä tehdään jokaista nuorta samalla tavalla tukien, on mielestäni ammattitaitoa positiivisella tavalla erottaa juuri monikulttuurisen nuoren kohdalla tiettyjä erilaisia osaamisen osa-alueita.

Helsingin etsivien nuorisotyöntekijöiden mukaan kohtaaminen nuorten kanssa menee aina kaiken edelle. Monikulttuurisuus ei välttämättä ole kohtaamisessa pääasia, mutta etsivien haastattelussa esiin nousseet asiat liittyvät kuitenkin monikulttuuriseen osaamiseen. Monikulttuuriseen osaamiseen katsottiin kuuluvan avoin mieli, taito tunnistaa eri taustat ja kulttuurit, kyky hahmottaa kulttuurisidonnaisia asioita nuorten elämässä ja kyky aitoon ja yhdenvertaiseen kohtaamiseen. Nämä osaamisen osa-

alueet ovat työssä tarpeen. Näin ollen tämän opinnäytetyön perusteella voidaan sanoa, että myös monikulttuurista osaamista työssä tarvitaan, vaikka haastatellut etsivät eivät asiaa näin sanoittaneetkaan.

Haastattelussa nousi esiin monenlaisia seikkoja monipuolisesti pohdiskeltuna. Etsivän työn arkeen ei tietenkään pääse muuta kuin työtä tekemällä, mutta toivon opinnäytetyön raottavan hiukan etsivien työntekijöiden maailmaa monikulttuurisen osaamisen ympäriltä. Etsivästä nuorisotyöstä ollaan koko ajan enemmän tietoisia yhteiskunnassa ja monia nuoria on tuettu esimerkiksi työpajoihin tai koulutuksen pariin. Olennaista etsivässä työssä monikulttuurista osaamista ajatellen on halu tukea nuorta ja kulkea hänen rinnallaan, yhdessä oikeita vastauksia etsien.

## LÄHTEET

- Aaltonen, Kimmo (toim.) 2011. Nuorten hyvinvointi ja monialainen yhteistyö. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Gillert, Arne 2003. Concepts of intercultural learning. Teoksessa Martinelli, Sillio & Taylor, Mark (edit.) T-Kit no. 4. Intercultural learning. Strasbourg: Council of Europe and European Commission, 17-32.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita. 10. painos. Helsinki: Tammi.
- Hirvonen, Eina 2009. Nuorisotyö sosiaalisen asiantuntijuuden areenoilla. Teoksessa raitakari, Suvi & Virokannas, Elina (toim.). Nuorisotyön ja sosiaalityön jaetut kentät. Puheenvuoroja asiantuntijuudesta, käytännöistä ja kohtaamisista. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 96. Helsinki: Nuorisotutkimusseura, 41–61.
- Helsingin Diakonissalaitos. Palvelut. Kehittämishankkeet. Vamos. Viitattu 26.11.2013.  
<https://www.hdl.fi/fi/palvelut/kehittamishankkeet/31-suunnista-tulevaisuuteen-vamos>
- Helsingin kaupunki 2013. Henkilöstökeskus. Maahanmuutto. Osaston ajankohtaista. Viitattu 2.8.2013.  
[http://www.hel.fi/hki/heke/fi/maahanmuutto/osaston\\_ajankohtaista/vieraskielisten\\_m\\_r\\_helsingin\\_seudulla\\_kaksinkertaistuu\\_vuoteen\\_2030\\_meness\\_](http://www.hel.fi/hki/heke/fi/maahanmuutto/osaston_ajankohtaista/vieraskielisten_m_r_helsingin_seudulla_kaksinkertaistuu_vuoteen_2030_meness_)
- Hjort, Haldis 1988. Etsivän työn psykologia. Suom. Laatunen, Saima-Liisa 1995. Helsinki: Nuorisoyhteistyö Allianssi ry.
- Honkasalo, Veronika 2007. Monikulttuurinen nuorisotyö helsinkiläisillä nuorisotaloilla. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.
- Honkasalo, Veronika 2011. Tyttöjen kesken. Monikulttuurisuus ja sukupuolten tasa-arvo nuorisotyössä. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 109. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.
- Honkasalo, Veronika & Souto, Anne-Mari & Suurpää, Leena 2007. Mikä tekee nuorisotyöstä monikulttuurisen? Kokemuksia, käytäntöjä ja haasteita 10 suurimmassa kunnassa. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, verkkojulkaisuja 16. Luettu painettuna.
- Honkasalo, Veronika & Kiilakoski, Tomi & Kivijärvi, Antti 2011. Tutkijat ja nuorisotyö liikkeellä. Tarkastelussa kaupunkimaisen nuorisotyön kehittämishankkeet. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 114. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto.
- Huhtajärvi, Piia 2008. Ammatillinen etsivä työ. Teoksessa Hoikkala, Tommi & Sell, Anna (toim.) Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. 2. muuttumaton painos. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 76. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto, 446–457.



- Häggman, Erik 2012. Raportti etsivästä nuorisotyöstä 2012. Viitattu 1.8.2013.  
[http://www.minedu.fi/OPM/Nuoriso/nuorisotyoen\\_kohteet\\_ ja\\_ rahoitus/etsiva\\_nuori\\_sotyoliitteet/ENT\\_raportti\\_2012.pdf](http://www.minedu.fi/OPM/Nuoriso/nuorisotyoen_kohteet_ ja_ rahoitus/etsiva_nuori_sotyoliitteet/ENT_raportti_2012.pdf)
- Hämäläinen, Riitta (toim.) 2013. Skarpataan ja harpataan. Ettei yksikään putoaisi. Osaava Ohjaus-projekti.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2003. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 6.painos. Tampere: Vastapaino.
- Jonninen, Seppo 2012. Monikulttuurisuus nuorisotyössä. Teoksessa Kyrönlampi, Taina (toim.) MoSpa. Nuorisotyön monialaisuutta kehittämässä. Humanistinen Ammattikorkeakoulu. Sarja C. Oppimateriaaleja C 31, 2012, 30–40.
- Juvonen, Tarja 2006. Osallisuuden kytkennät etsivään työhön. Katunuoret. Teoksessa Kopomaa, Timo & Meltti, Tero (toim.) Kaupunkisosaalityötä paikantamassa. 2. painos. Helsinki: Yliopistokustannus, 37–54.
- Kaartinen-Koutaniemi, Jaakko (toim.) 2012. Etsivässä työssä. Helsinki: LK-kirjat.
- Karjalainen, Jaana & Kuivakangas, Johanna & Kyrönlampi, Taina & Rimpiläinen, Jari 2012. Pienryhmätoiminta Kajaanissa. Teoksessa Kyrönlampi, Taina (toim.) MoSpa. Nuorisotyön monialaisuutta kehittämässä. Humanistinen Ammattikorkeakoulu, Sarja C. Oppimateriaaleja C 31, 2012, 7–17.
- Kempainen, Raija Pini 2009. Liike-elämän näkökulma. Teoksessa Lasonen, Johanna & Halonen, Mia (toim.) Kulttuurienvälinen osaaminen koulutuksessa ja työelämässä. Suomen kasvatustieteellinen seura. Kasvatusalan tutkimuksia 43, 2009, 109–127.
- Kestilä, Laura 2009. Nuorten terveyttä ja hyvinvointia kartoittavat kyselyt (Kouluterveyskysely, Nuorten terveystapatutkimus). Julkaisussa Suurpää, Leena (toim.) Nuoria koskeva syrjäytymistieto. Avauksia tietämisen politiikkaan. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, verkkojulkaisuja 27. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto, 54–58. Luettu painettuna.
- Kiviniemi, Kari 2001. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-Kustannus, 68–84.
- Korhonen, Vesa 2013. Haasteena monikulttuuriset ohjaustilanteet. Sosiokulttuurisen oppimisen ja kulttuurienvälisen viestinnän näkökulmia. Teoksessa Korhonen, Vesa & Puukari, Sauli (toim.) Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Jyväskylä: PS-Kustannus, 56–70.
- Korhonen, Vesa & Puukari, Sauli 2013. Ohjaussuhteen rakentuminen ja kulttuurienvälinen dialogi. Teoksessa Korhonen, Vesa & Puukari, Sauli (toim.) Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Jyväskylä: PS-Kustannus, 94–111.
- Kortteinen, Matti & Elovainio, Marko 2012. Millä tavoin huono-osaisuus periytyy? Teoksessa Myllyniemi, Sami (toim.) Monipolvinen hyvinvointi. Nuorisobarometri 2012. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 127. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto, 153–167.
- Kuorelahti, Matti & Viitanen, Reijo (toim.) 1999. Holtittomasta hortoilusta hallittuun harhailuun. Nuorten syrjäytymisen riskit ja selviytymiskeinot. NUORAn julkaisuja nro 14. Helsinki: Mannerheimin Lastensuojeluliitto.

- Lairio, Marjatta & Leino, Leila 2007. Moninaisuutta arvostava ohjaus. Näkökulmia opinto-ohjaajan työhön ja koulutukseen. Teoksessa Taajamo, Matti & Puukari, Sauli (toim.) Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, 49–59.
- Lappalainen, Kristiina 1999. Yläasteelta eteenpäin. Oppilaiden erityisen tuen tarve siirtymävaiheessa peruskoulusta toisen asteen koulutukseen. Teoksessa Kuorelahti, Matti & Viitanen, Reijo (toim.) Holtittomasta hortoilusta hallittuun harhailuun. Nuorten syrjäytymisen riskit ja selviytymiskeinot. NUORAn julkaisuja nro 14. Helsinki: Mannerheimin Lastensuojeluliitto, 99–107.
- Lasonen, Johanna & Halonen, Mia & Kempainen, Raija Pini & Teräs, Marianne 2009. Monikulttuurisuus, kulttuurienvälisyys ja osaamisen tunnustuksen tarve. Teoksessa Lasonen, Johanna & Halonen, Mia (toim.) Kulttuurienväläinen osaaminen koulutuksessa ja työelämässä. Suomen kasvatustieteellinen seura. Kasvatusalan tutkimuksia 43, 2009, 9–21.
- Mattila, Kati-Pupita 2007. Arvostava kohtaaminen arjessa, auttamistyössä ja työyhteisössä. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Merimaa-Jovanovic, Riikka 2013. Jatta Pullin opinnäytetyö monikulttuurisesta osaamisesta/HUMAK. Email jatta.mirjami@gmail.com 14.11.2013.
- Myrskylä, Pekka 2012. Hukassa. Keitä ovat syrjäytyneet nuoret? Eva-analyysi no 19. Helsinki: Elinkeinoelämän valtuuskunta.
- Nuorisolaki. 2006. 1 §. 27.1.2006/72. Viitattu 19.10.2013.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060072>
- Nuorisolaki. 2006, muutos 2010. 7 a–c § 20.8.2010/693. Viitattu 1.8.2013.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060072>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013. Nuorisotyö. Etsivä nuorisotyö. Viitattu 1.8.2013.  
[http://www.minedu.fi/OPM/Nuoriso/nuorisotyoen\\_kohteet\\_ja\\_rahoitus/etsiva\\_nuorisoty/?lang=fi](http://www.minedu.fi/OPM/Nuoriso/nuorisotyoen_kohteet_ja_rahoitus/etsiva_nuorisoty/?lang=fi)
- Peltola, Marja 2010. Youth work in Finland. Finding ways for intercultural opening. National report for the project "Moving societies towards integration?". Nuorisotutkimusverkosto, verkkojulkaisuja 38. Luettu painettuna.
- Pietilä, Irja 2013. Uuteen kulttuuriin sopeutuminen oppimisprosessina. Teoksessa Korhonen, Vesa & Puukari, Sauli (toim.) Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Jyväskylä: PS-Kustannus, 46–55.
- Puukari, Sauli 2013. Monikulttuurinen ohjaus teoreettisena suuntauksena. Teoksessa Korhonen, Vesa & Puukari, Sauli (toim.) Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Jyväskylä: PS-Kustannus, 72–93.
- Puukari, Sauli & Korhonen, Vesa 2013. Monikulttuurisen ohjauksen lähtökohdat. Teoksessa Korhonen, Vesa & Puukari, Sauli (toim.) Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Jyväskylä: PS-Kustannus, 12–31.
- Pyykkönen, Miikka 2007. Monikulttuurisuus suomalaisten nuorisojärjestöjen toiminnassa. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, verkkojulkaisuja 10. Luettu painettuna.
- Pyykkönen, Topias 2013. Syrjäytyneistä. Email jatta.mirjami@gmail.com 4.9.2013.

- Rastas, Anna & Huttunen, Laura & Löytty, Olli 2005. Saatteeksi. Teoksessa Rastas, Anna & Huttunen, Laura & Löytty, Olli (toim.) Suomalainen vieraskirja. Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta. Tampere: Vastapaino, 7–15.
- Raunio, Mika & Säävälä, Minna & Hammar-Suutari, Sari & Pitkänen, Pirkko 2011. Monikulttuurisuus ja kulttuurien välisen vuorovaikutuksen areenat. Teoksessa Pitkänen, Pirkko (toim.) Kulttuurien kohtaamisia arjessa. Tampere: Vastapaino, 17–47.
- Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa 2005. Johdanto. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa (toim.) Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 9–21.
- Räty, Minttu 2002. Maahanmuuttaja asiakkaana. Helsinki: Tammi.
- Sarja, Anneli 2007. Ohjausdialogi, yhteisöllisyys ja opetustyö. Teoksessa Taajamo, Matti & Puukari, Sauli (toim.) Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, 37–47.
- Suurpää, Leena (toim.) 2009. Nuoria koskeva syrjäytymistieto. Avauksia tietämisen politiikkaan. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, verkkojulkaisuja 27. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto. Luettu painettuna.
- Taajamo, Matti & Puukari Sauli 2007. Kulttuurinen kehitystehtävä monikulttuurisen ohjauksen lähtökohtien hahmottamisessa. Teoksessa Taajamo, Matti & Puukari, Sauli (toim.) Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos, 9–21.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. Nuorisotakuu. Info. Viitattu 13.8.2013.  
<http://www.tem.fi/nuorisotakuu/info>
- Valtiontalouden tarkastusvirasto 2007. Toiminnantarkastuskertomus 146/2007. Verkkojulkaisu. Viitattu 13.8.2013.  
[http://www.vtv.fi/files/113/1462007\\_Nuorten\\_syrjaytymisen\\_ehkaisy\\_NETTI.pdf](http://www.vtv.fi/files/113/1462007_Nuorten_syrjaytymisen_ehkaisy_NETTI.pdf)
- Viitanen, Reijo 2011. Tutkimuksen tekemisen perusteita - luento 25.10.2011. Nurmijärvi: Humanistinen Ammattikorkeakoulu.
- Wilhelmsson, Nanna 2010. Dialoginen lähestymistapa maahanmuuttajan työpaikkaohjauksessa. Teoksessa Bartis, Imre (toim.) Maahanmuuttajataustaisen ohjaus koulutuksessa ja työelämässä. Helsingin Yliopisto: Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, 62–67.

#### Julkaisematon aineisto:

- Helsingin kaupunki 2012a. Pöytäkirja, kaupunginhallitus 29/2012. 27.8.2012.
- Helsingin kaupunki 2012b. Pöytäkirja, kaupunginhallitus 28/2012. 5.9.2012.
- Helsingin kaupunki, opetusvirasto 2012. Etsivä nuorisotyö, muunkielisten määrä 2012. Saatu tiedosto etsivän työn koordinaattorilta 12.9.2013.
- Tulossa: Häggman, Erik/Opetus- ja kulttuuriministeriö 2013. Etsivä nuorisotyö 2012. Trenditiedot 2008-2012.

## LIITTEET

### LIITE 1.

#### Haastattelukysymykset ja puheenaiheet

- Miten miellät monikulttuurisen osaamisen?
  - Näkyykö monikulttuurisuus nuorten elämän tilanteissa, onko esimerkiksi jokin usein toistuva asia?
- Miten erityisesti etsivässä nuorisotyössä monikulttuurinen osaaminen näkyy
  - arkipäivässä
  - jalkautuvassa palveluohjauksessa
  - verkostoyhteistyössä
- Minkälaisia erityisiä menetelmiä on monikulttuuristen nuorten kanssa, onko?
- Miten monikulttuurisuus näkyy yhteistyössä nuoren lähipiirin kanssa?
- Olitko mielestäsi tarpeeksi valmentautunut monikulttuurisuuteen työtehtäviäsi ajatellen?
- Entä urasi aikana, oletko lisäkouluttautunut monikulttuurisuuden saralla tai onko käytäntö opettanut sellaista, mihin et ollut valmentautunut?
- Mitä?
- Oletko kohdannut itsessäsi jotain ennakkoluuloja?
- Tarvitaanko etsivän työssä monikulttuurista osaamista?
- Miksi? Miksi ei?

## LIITE 2.

Teemoiksi haastatteluvastauksia analysoitaessa nousivat:

miten monikulttuurinen osaaminen mielletään,  
miten monikulttuurinen osaaminen näkyy nuoren elämässä  
miten monikulttuurinen osaaminen näkyy verkostoyhteistyössä,  
eri menetelmät,  
perhe ja lähipiiri,  
omat arvot ja ennakkoluulot,  
lisäkoulutus ja valmentautuminen.