Leila Nisula

Vuorovaikutuskulttuuri ja sen jäsentyminen maahanmuuttajien työllistämisvalmennuksessa

Akateeminen väitöskirja, joka Lapin yliopiston
yhteiskuntatieteiden tiedekunnan suostumuksella esitetään
julkisesti tarkastettavaksi Lapin yliopiston Esko ja Asko -salissa
lauantaina 5.2.2011 kello12

Acta Electronica Universitatis Lapponiensis 68

Lapin yliopisto
Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Copyright: Leila Nisula

Jakelu: Lapin yliopistokustannus
PL 8123
FI-96101 Rovaniemi

puh. + 358 (0)40 821 4242 , fax + 358 16 362 932
julkaisu@ulapland.fi
www.ulapland.fi/lup

Painettu
ISBN 978-952-484-394-2
ISSN 0788-7604

pdf
ISBN 978-952-484-432-1
ISSN 1796-6310
www.ulapland.fi/unipub/actanet

Tiivistelmä

Nisula Leila
Vuorovaikutuskulttuuri ja sen jäsentyminen maahanmuuttajien työllistämisvalmennuksessa
Rovaniemi: Lapin yliopisto 2010, 330 s., Acta Universitatis Lapponiensis 194
Väitöskirja: Lapin yliopisto
ISSN 0788-7604 ISBN 978-952-484-394-2

Tutkimuksessa kuvataan vuorovaikutuskulttuurin jäsentymistä tilanteessa, jossa vuorovaikutukseen osallistujien kulttuuriset taustat ovat erilaisia. Tarkastelun kohteena on pitkään Suomessa asuneille maahanmuuttajille suunnattu työllistämisvalmennus. Valmennuksen tavoitteena oli maahanmuuttajien työllistymisen lisääminen ja arjen tukeminen uudessa kotimaassa. Tutkimuksen pääkysymys on se, miten vuorovaikutuskulttuuri jäsentyy erilaisista kulttuurisista taustoista tulevien henkilöiden työllistämisvalmennuksen aikana.

Tutkimuksen tieteenfilosofinen perusta asettuu osin institutionaalisen vuorovaikutustutkimuksen alueelle. Vuorovaikutuksen ajatellaan tällöin muovautuvan ja syntyvän, kiinnostuksen kohteena olevan instituution, ehtojen alaisena. Tutkimuksessa hyödynnettiin Erving Goffmanin (1922–1982) vuorovaikutusteoriaa. Toisaalta tutkimuksessa hyväksytään ajatus siitä, että vuorovaikutusta jäsentää vuorovaikutukseen osallistuvien oma toimijuus, jonka avulla tuotetaan uudenlaisia vuorovaikutuksen tapoja. Tutkimus perustuu siten osittain etnometodologiaan ja sosiaaliseen konstruktionismiin. Etnometodologisen tarkastelun keskiössä on se, miten ihmiset tekevät ymmärrettäväksi sosiaalista todellisuutta erilaisten vuorovaikutustapojen kautta. Sosiaalinen konstruktionismi kiinnittää huomiota kieleen ja sen vaikutukseen sosiaalisen todellisuuden ymmärtämisessä.

Vuorovaikutuskulttuuria jäsennetään tässä tutkimuksessa vuorovaikutuksessa esiin tulevien roolien, positioiden ja identiteettimääritysten avulla. Huomio kiinnittyy tutkimuksessa siihen, miten valmennukseen osallistujien identiteettimääritykset tuotetaan erilaisten rooli- ja positiovalintojen kautta. Tutkimuksen teoreettisen osion alussa vuorovaikutuskulttuuri kuvataan kehysanalyysin ja vuorovaikutusnäyttämön näkökulmasta. Tämän jälkeen tutkimuksessa tarkastellaan identiteetin käsitettä.

Tutkimus on tapaustutkimus, jossa empiirinen aineisto kerättiin havainnoinnin sekä valmennukseen osallistujien että työntekijöiden haastattelujen avulla kolmessa eri työllistämisvalmennusryhmässä vuosina 2004–2006. Tutkimuksessa hyödynnettiin etnografiselle tutkimukselle tyypillistä, erilaisten aineistojen käyttämistä. Aineiston analysoinnissa käytettiin erilaisia analysointimenetelmiä, joita olivat kehysanalyysi, positiointimenetelmä ja diskurssianalyysi. Rooli- ja positiomääritysten avulla eroteltiin vuorovaikutuskulttuuria jäsentävät vuorovaikutuskehykset, jotka viittaavat myös maahanmuuttajien erilaisiin sosiaalisesti jaettuihin identiteettimäärityksiin.

Tutkimuksen perusteella työllistämisvalmennuksen vuorovaikutuskulttuuria jäsensi neljä erilaista vuorovaikutuskehystä: liittymisen kehys, erillisyyden kehys, haavoittuvuuden kehys sekä kamppailujen kehys. Tutkimustulosten perusteella erilaiset vuorovaikutuskehykset viittasivat erilaisiin maahanmuuttaja-identiteetteihin, joiden tunnistaminen on tärkeää maahanmuuttajatyön kehittämisessä.

Asiasanat: Kulttuuri, vuorovaikutuskulttuuri, vuorovaikutuskehys, rooli, positio, identiteetti, maahanmuuttaja, maahanmuuttotyö

Abstract

Nisula Leila
The Interaction Culture and its Structuring in the Employment Training for Immigrants
Rovaniemi: University of Lapland, 2010, 330 pp., Acta Universitatis Lapponiensis 194
Dissertation: University of Lapland
ISSN 0788-7604 ISBN 978-952-484-394-2

The purpose of this study is to describe the interaction culture in such a situation where the participants of the interaction have different cultural background. The study took place in an employment increasing training which was aimed to immigrants who have already lived a long time in Finland. In addition to increasing employment, the training was aimed to give support to participants everyday life in their new home country. The main question of this study is how the interaction culture is outlined during the training.

On the one hand the study is based on the tradition of institutional interaction research. This point of view stresses the institutional conditions that effect to the interaction between participants in a situation where the interest is taking place. From this point of view the study utilized Erving Goffman´s (1922—1982) interaction theory. On the other hand the study accepts the idea of interaction being outlined also by subjective actions of the participants that construct and produce new interaction culture. Thus this study was chosen to be also based on ethnomethodology and social constructionism. In ethnomethodology the focus is in describing how people make sense of everyday social life by using different interaction methods. Social constructionism draws attention to the language and how language impacts the understanding of social reality.

In this study the interaction and interaction culture are analyzed through the concepts of role, position and identity. At the concept of identity the attention is drawn to how the identity definitions are produced by choosing different kind of roles and positions. In the beginning of the study the interaction culture is described by using frame-analysis and the scene of interaction. After this the theoretical concept of identity is presented.

This study is a case study based on observations and interviews. The researcher participated three different employment increasing training groups during years 2004—2006. The study utilizes usage of different types of data. Different kinds of role and position definitions were searched from the data by using frame analysis, positioning method and discource analysis. By using these definitions the different kind of interaction frames were found, that refer to the different definitions of identity of immigrants.

Four different frames of interaction were found on the basis of the data and its analysis. Through conceptualization those frames were the frame of connection, the frame of isolation, the frame of vulnerability and the frame of struggle. According to the results different frames of interaction referred also to different identities of immigrants. It is important to identify these interaction frames when developing work with immigrants.

Keywords: Culture, Interaction culture, Interaction frame, Role, Position, Identity, Immigrant, Work with immigrants

Sisällys

Esipuhe 9

1 Johdanto 11

2 Vuorovaikutuskulttuurin muodostuminen 17
2.1 Kulttuuri vuorovaikutuksen lähtökohtana 17
2.2 Vuorovaikutusnäyttämö 23
2.3 Identiteetin pysyvyydestä identiteetin sosiaalisiin ulottuvuuksiin 31
2.4 Identiteettimäärittelyt toiseuden ja roolien kautta 37
2.5 Rooleista subjektipositioihin 43
2.6 Vuorovaikutus- ja identiteettitutkimusten kentällä 48

3 Tutkimuksen teoreettiset ja metodologiset paikannukset 55
3.1 Tutkimustehtävä 55
3.2 Aineiston kerääminen 63
3.3 Tutkimuksen eettiset kysymykset 77
3.4 Aineiston analysointi 84
3.5 Tutkimuksen luotettavuus 88

4 Liittymisen kehys 95
4.1 Osallistumisen mahdollisuus 95
4.2 Yhteisesti jaetut sosiaaliset identiteetit ja vertaistuki 104
4.3 ”Toiseuden” tutkimisen mahdollisuus 114
4.4 Toiminnalliset menetelmät ja itseilmaisu 117
4.5 Turvallisuus ja omien kokemusten jakaminen 126
4.6 Liittymisen kehyksen jäsentyminen 133

5 Erillisyyden kehys 137
5.1 Kohtaamattomuus 137
5.2 Suunnistusta tuntemattomalla kentällä 145
5.3 Työelämän ulkopuolisuus 153
5.4 Kategorisointi ja stereotypiat 163
5.5 Kontrolli- ja valvontatehtävä 172
5.6 Erillisyyden kehyksen jäsentyminen 180

6 Haavoittuvuuden kehys 184
6.1 Traumat ja menetykset 184
6.2 Institutionaalinen määrittely 195
6.3 Alisteisesta asemasta irrottautumisen haastavuus 206
6.4 Haavoittuminen oppimistilanteissa 216
6.5 Haavoittuminen ryhmässä 222
6.6 Haavoittuvuuden kehyksen jäsentyminen 227

7 KAMPPAILUJEN KEHYS 231
7.1 Kamppailu osallistumisen oikeudesta 231
7.2 Kamppailu huomiosta ryhmätilanteissa 239
7.3 Kamppailu vallasta 249
7.4 Yksilöllisen huomion ja tuen tarve 259
7.5 Ryhmän heterogeenisuus 266
7.6 Kamppailujen kehyksen jäsentyminen 272

8 Pohdinta 278
8.1 Vuorovaikutuskulttuurin jäsentyminen 278
8.2 Vuorovaikutuskehysten kerroksittaisuus ja prosessinomaisuus 290
8.3 Tutkimuksen tiedon tuottamisen tavan arviointia 293

Lähteet 300

Liitteet 322

Kuvioluettelo

Kuvio 1. Identiteetin muodostuminen (eurooppalaisena tulkintana): riippuvuus ja vapaus 36

Kuvio 2. Vuorovaikutuskulttuurin jäsentämisessä käytetyt käsitteet ja niiden väliset suhteet 58

Kuvio 3. Liittymisen kehyksen jäsentyminen työntekijöiden rooli- ja positiovalintojen kautta 134

Kuvio 4. Liittymisen kehyksen jäsentyminen valmennukseen osallistujien rooli- ja positiovalintojen kautta 136

Kuvio 5. Työntekijän kontaktien määrä valmennuksen osallistujiin 138

Kuvio 6. Valmennukseen osallistujien kontaktien määrä työntekijään 138

Kuvio 7. Erillisyyden kehyksen jäsentyminen työntekijöiden rooli- ja positiovalintojen kautta 180

Kuvio 8. Erillisyyden kehyksen jäsentyminen valmennukseen osallistuvien rooli- ja positiovalintojen kautta 182

Kuvio 9. Haavoittuvuuden kehyksen jäsentyminen työntekijöiden rooli- ja positiovalintojen kautta 228

Kuvio 10. Haavoittuvuuden kehyksen jäsentyminen valmennukseen osallistujien rooli- ja positiovalintojen kautta 229

Kuvio 11. Kamppailujen kehyksen jäsentyminen työntekijän rooli- ja positiovalintojen kautta 275

Kuvio 12. Kamppailujen kehyksen jäsentyminen valmennukseen osallistuvien rooli- ja positiovalintojen kautta 276

Kuvio 13. Kehysten muuttuminen 292

Kuvio 14. Vuorovaikutustilanteen kehystäminen 326

Kuvio 15. Identiteetin määrittyminen vuorovaikutuksessa 327

Kuvio 16. Kokemuksen kehystäminen ja identiteetin määrittyminen kokemuksellisesti vuorovaikutustilanteessa 328

Taulukkoluettelo

Taulukko 1. Tutkimus- ja aineistonhankintaprosessi 67

Taulukko 2. Valmennuksen maahanmuuttajat maanosittain 323

Taulukko 3. Aineiston määrä ja jakaantuminen. 324

Taulukko 4. Aineistossa esiintyvät henkilöt sukupuolen ja arvioidun iän mukaan 324

Esipuhe

Väitöskirjan loppuun saattaminen on toisaalta tutkijan tekemää yksinäistä työtä, toisaalta siihen sisältyy vahva yhteys muihin. Ensimmäisen kerran tutkimusmatkalle minua kannusti vuosia sitten silloinen kouluttajani, nyt jo edes mennyt, teologian dosentti Martti Lindqvist. Kiitollisena muistelen hänen rohkaisuaan, joka siivitti, ei pelkästään tutkimusta, vaan myös elämää varten.

Sosiaalityön professori Kyösti Urponen avasi tutkimustyölleni ovia. Lausun suurimmat kiitokseni hänelle tästä tuesta ja mahdollisuudesta opintojen osittaiseen suorittamiseen ulkomailla. Kiitän lämpimästi koko tutkimusprosessini ajan työni ohjaajana toiminutta sosiaalityön professoria Petri Kinnusta. Hänen rauhallinen tapansa tarkastella tutkimustani eri näkökulmista auttoi minua selviytymään työn karikoista ja jatkamaan sitkeästi työtä, joskus epätoivonkin hetkillä. Kiitän myös jatkoseminaariryhmäni toista ohjaajaa, sosiaalityön lehtoria, YTL Liisa Hokkasta napakoista ja tutkimustani eteenpäin vievistä kommenteista. Tutkimukseni loppuvaiheessa sain ohjausta sosiaalityön professori Tarja Orjasniemeltä. Häntä haluan kiittää ”kalkkiviivojen ylittämiseen” saakka kannattelevasta kannustuksesta. Erityiset kiitokseni osoitan sosiaalityön professori Anneli Pohjolalle, joka luki työtäni sen loppuvaiheessa. Hänen tarkat ja työhöni perehtyneet kommenttinsa auttoivat minua tekemään tutkimukseni loppusilauksen.

Teoreettisen ohjauksen lisäksi tutkimuksen tekeminen vaatii käytännön toimia. Tässä minua auttoi aina ystävällisesti Lapin yliopiston yhteiskuntatieteiden kanslian henkilökunta. Taloudellisesta tuesta kiitän Opetus-, kasvatus- ja koulutusalojen säätiötä sen myöntämästä apurahasta, jonka turvin saatoin hetkeksi jäädä työstäni tutkimusvapaalle. Haluan kiittää myös käsikirjoitukseni esitarkastajia Tampereen yliopiston dosenttia ja sosiaalityön professoria, YTT Arja Jokista sekä Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen johtajaa VTT Merja Anista heidän työtäni koskevista tärkeistä ja asiantuntevista huomioistaan.

Akateemisen yhteisön ohella väitöskirjan syntymiseen vaikuttavat paljon myös muilla alueilla toimivat henkilöt. Lämpimän kiitokseni lausun kaikille niille työntekijöille ja asiakkaille, jotka mahdollistivat osallistumiseni tutkimuksen kohteena olevassa työllistämisvalmennuksessa. Il-

man heidän myötäelävää panostaan tutkimukseni ei varmaankaan olisi koskaan valmistunut.

Tiedeyhteisön lisäksi tutkimustani ovat kannatelleet monet ystävät ja tuttavat. Se on ehkäissyt uppoutumisen yksinäiseen tutkijan kammioon. Kiitos siitä! Kiitän ystävääni ja työtoveriani tutkija yliopettaja TtT Päivi Vuokila-Oikkosta, joka omien työkiireidensä keskellä perehtyi työhöni ja antoi siihen arvokkaita kommentteja. Yhteiset sekä työhön että tutkimuksen tekemiseen liittyvät keskustelut valoivat uskoa ja rohkaisivat eteenpäin. Kiitos myös muille työtovereilleni Diakonia ammattikorkeakoulun Oulun toimipaikassa kannustuksesta ja kiinnostuksesta tutkimustani kohtaan.

Sisareni Katri Nisula jakoi kanssani mielenkiinnon tutkimuksen tekemistä ja sen metodologiaa kohtaan. Kiitän häntä yhteisistä spontaaneista keskusteluista. Vanhemmilleni, aikoinaan Karjalasta sodan jaloista lähteneille ja nyt jo eläkkeellä oleville kansakoulun opettajille Hilkka ja Pertti Nisulalle osoitan rakkaat kiitokseni. Heiltä olen aina saanut kannustusta oppimisen ja kouluttautumisen saralla. Tutkimusaiheeni valintaankin lienee heidän kokemuksillaan ollut jonkin verran vaikutusta.

Rakkaimmat kiitokseni esitän puolisolleni Jyrkille, joka aina uudelleen on auttanut kuvioiden ja taulukoiden teknisessä laatimisessa. Hän on urheasti jaksanut kannustaa tutkimuksen tekemisen eri vaiheissa, silloinkin, kun itseltäni ovat voimat lähes loppuneet. Tutkimusmatka on usein yksinäistä puurtamista sitoen energiaa yhdessä ollessakin. Perheelleni, Jyrkille, Pietulle ja Reetalle: kiitos teille siitä kärsivällisyydestä, jota olette osoittaneet tätä pitkää taivaltani kohtaan. Ilman tukeanne ja rakkauttanne kaikki vaiva tuntuisi turhanpäiväiseltä.

Oulussa 2.8.2010

Leila Nisula

1 Johdanto

Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2008 Suomessa oli 202 528 muualla kuin Suomessa syntyneitä henkilöitä (Suomen tilastollinen vuosikirja, 2008). Suomeen muutti vuonna 2009 yhteensä 26 699 henkilöä. (Suomen tilastokeskus 2010). Tämä tarkoittaa sitä, että yhteiskunnallisissa palvelujärjestelmissä erilaisista kulttuureista tulevien henkilöiden välinen vuorovaikutus lisääntyy ja on monilla paikkakunnilla osa arjen työtä.

Motivaatio tämän tutkimuksen tekemiseen nousee kouluttajan työkokemuksestani maahanmuuttajille suunnatuissa työllistämisvalmennuksissa. Käytännön kokemusteni perusteella havaitsin usein pohtivani sitä, miten tällaisissa ryhmissä työskenteleminen poikkeaa muiden kouluttamieni ja ohjaamieni ryhmien kanssa työskentelemisestä. Kouluttajana havaitsin itsessäni myös riittämättömyyden tunteita, jotka liittyivät siihen, että tunnistin mielestäni maahanmuuttajien ryhmissä sellaisia tarpeita, joihin en koulutuksen ja oppimisen avulla pystynyt vastaamaan. Nämä haasteet ja erilaiset tarpeet tulivat esille erityisesti vuorovaikutustilanteissa ja kohtaamisissa. (Ks. myös Talib 1999, 243–244.) Vuorovaikutustilanteisiin sisältyvät haasteet saattoivat kokemusteni mukaan olla esteenä myös oppimiselle. Näiden, muiden kuin oppimiseen liittyvien, tarpeiden tunnistamiseen vaikutti varmastikin oma peruskoulutukseni sosiaalityöntekijänä. Mielenkiintoni kohdistuu erityisesti vuorovaikutukseen ja vuorovaikutuskulttuurin jäsentymiseen erilaisista kulttuureista tulevien välisessä kohtaamistilanteessa. Tutkimuskohteeksi valikoitui maahanmuuttajille järjestetty työllistämisvalmennus.

Suomessa on yleisesti vakiintunut arkipuheessa ja tutkimuksessa maahanmuuttajan käsite. Suomen tilastokeskuksen (2010) mukaan maahanmuuttajakäsitettä käytetään silloin, kun henkilö on muuttanut jostakin toisesta maasta Suomeen ja asunut täällä vähintään vuoden. Tämän tutkimuksen kohteena olevaan valmennukseen osallistui sekä pakolaisina ja turvapaikanhakijoina Suomeen muuttaneita henkilöitä että myös avioliiton tai muun syyn takia tulleita. Tutkimukseni kohdistuu siten henkilöihin, joiden yhteisenä kokemuksena on heidän jossakin elämänsä vaiheessa tapahtunut maahanmuutto. Tarkoitan tässä tutkimuksessa maahanmuuttajalla henkilöä, joka on muuttanut jostakin toisesta maasta Suomeen ja jonka ensisijainen kansalaisuus on ollut jokin muu kuin

Suomen kansalaisuus. Maahanmuuttajakäsitettä on kritisoitu siitä syystä, että siihen helposti sisällytetään kielteiseksi katsottuja piirteitä, kuten kaikkien maahanmuuttajien rinnastaminen pakolaisiin (Anis 2008, 24). Käytän tutkimuksessani maahanmuuttajan käsitettä silloin, kun viittaan käsitteellä aikaisempiin tutkimuksiin. Niiltä osin, kuin on mahdollista, pyrin erityisesti tutkimuksen empiirisessä osiossa käyttämään valmennukseen osallistujan käsitettä välttääkseni negatiivista kategorisointia.

Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden asettautumista Suomeen tuetaan erilaisten yhteiskunnallisten auttamistoimintojen avulla. Maahanmuuton alkuvaiheessa auttamista säätelee kotouttamislainsäädäntö. (Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta 9.4 1999/ 493.) Lain tavoitteena on tukea maahanmuuttajaa selviytymään uuden kotimaan haasteista. Kotoutumisvaiheen jälkeen Suomessa vakituisesti asuva maahanmuuttaja on oikeutettu samoihin palveluihin kuin valtaväestö.

Suomeen asettautumisen haasteena useiden tutkimusten mukaan on osoitettu olevan vaikeus työllistyä (Akhlaq 2002; Forsander 2002; Forsander & Ekholm 2001, 61–62). Työllistymisen esteinä nähdään olevan maahanmuuttajien erilaiset ammatilliset ja koulutukselliset taustat sekä yhteiskunnan erilaisuuteen kohdistuvat asenteet (Akhlaq 2002). Kaija Matinheikki-Kokko, Kai Koivumäki ja Katja Kuortti (2003) toteavat, että tällä hetkellä maahanmuuttajien yhteiskuntaan ja työelämään osallistumiseksi vaadittavia resursseja pyritään lisäämään työvoimapoliittisten, koulutuspoliittisten sekä sosiaali- ja terveydenhuollon interventioiden avulla. Maahanmuuttajien integraation tukemisen työvoimapoliittisina keinoina on käytetty erilaisia työllistämisohjelmia ja maahanmuuttajille kohdennettuja koulutuksia (Härkäpää 2005a). Myös erilaiset projektit ja hankkeet tuottavat monenlaisia maahanmuuttajien auttamisorganisaatioita, jotka asettuvat virallisen ja epävirallisen auttamisen välimaastoon. Ongelmana on kuitenkin ollut se, että tutkimusta erilaisista ohjelmista on vielä verrattain vähän. Toisaalta integraatio-ohjelmien tehokkuutta voidaan arvioida usein vasta sitten, kun ne ovat olleet jonkin aikaa käytössä (Jasinskaja-Lahti & Liebkind 1997, 10). Matinheikki-Kokon ym. (2003) mukaan tarvittaisiin erillisten ohjausjärjestelmien kehittämistä, joiden avulla voitaisiin maahanmuuttajien työllistymistä ja sitä kautta yhteiskuntaan integroitumista edistää. Tutkimuksen kohteena oleva työl-

listämisvalmennus sijoittuu virallisen ja epävirallisen palvelujärjestelmän välimaastoon. Toisaalta valmennus on virallista työvoimapolitiikkaa, toisaalta sen toteutus tapahtuu epävirallisen palveluorganisaation piirissä.

Vuorovaikutus sisältyy sosiaaliseen elämään ja perustuu ihmisten väliseen keskinäiseen kanssakäymiseen. Vuorovaikutuksen tutkimus korostuu erityisesti sellaisilla ammatillisilla auttamisaloilla, joissa vuorovaikutuksen avulla jäsennetään ja suunnataan ammatillista työtä. Tällöin tutkimuksen avulla voidaan selvittää esimerkiksi sitä, miten todelliset, asiakastilanteissa tapahtuvat käytänteet ilmentävät erilaisia ammattilaisten vuorovaikutusorientaatioita. (Peräkylä & Vehviläinen 1999; Mönkkönen 2002; Kuronen 2004.) Toisaalta eri tutkimussuuntaukset, kuten keskusteluanalyyttinen suuntaus, painottavat vuorovaikutuksen tutkimusta omana ilmiönään. (Juhila 2004.) Sanna Vehviläisen ja Anssi Peräkylän (1999) mukaan sellaiset vuorovaikutustutkimukset ovatkin viime aikoina sosiaalitieteiden alueella lisääntyneet, joissa ei olla kiinnostuneita ammattilaisten toteuttamista erilaisista auttamisorientaatioista ja niiden ilmauksista vuorovaikutustilanteissa. Tällöin tutkimusten lähtökohdiksi ovat auttamisorientaatioiden tutkimisen sijaan voitu asettaa ennemminkin todelliset vuorovaikutuskäytännöt ja niihin sisältyvien rakenteiden, tapahtumien ja vuorovaikutuksen organisoitumisen tutkimus.

Monikulttuurisella vuorovaikutustilanteella tutkimuksessani tarkoitetaan sitä, että osallistujat tulevat vuorovaikutustilanteeseen erilaisista kulttuureista. Vuorovaikutuskulttuuria jäsentävät yhtäältä toimijoiden omat, sisäistetyt kulttuuriset vuorovaikutustavat, toisaalta vuorovaikutuksen muodostumiseen vaikuttavat yleisesti yhteiskunnassa vallitsevat rakenteet. Rakenteet sisältävät maahanmuuttoon ja kulttuuriseen erilaisuuteen sisältyviä käsityksiä, jotka voivat tulla näkyviin esimerkiksi valmennuksessa työskentelevien työntekijöiden toiminnassa. Tutkimukseni kannalta oleellista on se, miten tällaisessa monikulttuurisessa vuorovaikutustilanteessa uudessa maassa elämistä ja asumista harjoitellaan, ja miten tällaisessa vuorovaikutustilanteissa toimitaan. Annika Forsanderin (2002, 79) mukaan monikulttuurisuudesta on alettu keskustella etsittäessä ratkaisuja homogeenisten yhteiskuntien kohtaamiin vaikeuksiin erilaisten elämäntapojen ja -muotojen lisääntyessä. Tällöin monikulttuurisuudella viitataan yhteiskuntien harjoittamaan politiikkaan. Tosaalta monikulttuurisuudella voidaan viitata Forsanderin mukaan pelkästään maahanmuuton synnyttämään moninaisuuteen ilman poliittisia merkityksiä.

Tutkimukseni asettuu osittain institutionaalisen vuorovaikutustutkimuksen alueelle. Institutionaalisessa vuorovaikutustutkimuksessa ajatuksena on se, että tietyt institutionaaliset ehdot määrittävät vuorovaikutustilannetta ja asettavat sille rajoituksia. Työllistämisvalmennuksessa tällaisia institutionaalisia ehtoja ovat esimerkiksi lainsäädäntö, työntekijöiden työorientaatio, erilaiset auttamisideologiat tai yhteiskunnassa vallitsevat erilaiset käsitykset maahanmuuttajista. Erilaiset roolimääritykset tapahtuvat näiden institutionaalisten ehtojen alaisina. Tutkimusta aloittaessani ajatukseni oli se, että koska maahanmuuttajatyö on Suomessa suhteellisen nuorta, varsinainen maahanmuuttajatyön kulttuuri on vasta muodostumassa. Tällöin erilaiset työkäytännöt ja -orientaatiot heijastelevat ennemminkin yleisiä ammatillisia asiakas- ja koulutustyöhön sisältyviä tapoja, kuin varsinaista maahanmuuttajatyön kulttuuria. Auttamistyön alueella on keskustelua käyty siitä, tarvitaanko ylipäätään erityistä monikulttuurisesti painottunutta sosiaalityötä, vai pitäisikö auttamistyö lähtökohtaisesti ymmärtää monikulttuurisena työnä. (Coleman 1998; Walker & Staton 2000; Coleman 2004; Weinrach & Thomas 2004.)

Vuorovaikutuskulttuurin jäsentämisen avuksi olen valinnut roolin, position ja identiteetin käsitteet. Näiden käsitteiden valinta nousee omasta ammatillisesta viitekehyksestäni ja kokemuksestani erilaisten ryhmien kanssa työskentelystä. Erilaiset, tilanteisiin sisältyvät roolit kehittyvät institutionaalisesti muodostuneiden mikrotason käytäntöjen kautta ja ovat siten osa laajempaa sosiaalista todellisuutta. Mikrotason vuorovaikutuskäytännöt heijastelevat laajemmin yhteiskunnan määrittelyjä erilaisista sosiaalisista tilanteisiin sisältyvistä ilmiöistä. Klassisessa sosiologiassa onkin Klaus Mäkelän (1991) mukaan oltu kiinnostuneita siitä, miten yksilöt muodostavat yhteiskunnan, ja miten erilaiset normit tai arvot siirtyvät ja sisäistetään erilaisten institutionaalisten vuorovaikutuskäytäntöjen kautta. Rom Harrén (1998, 168) mukaan positiot viittaavat niihin asemiin, joita henkilöt roolien sisällä ottavat. Positiointiteorian mukaan positioihin sisältyy erilaisia oikeuksia ja velvollisuuksia, jotka antavat suuntaa vuorovaikutuksessa toimijoille. Olen kiinnostunut siitä, miten tutkimuksen kohteena oleva vuorovaikutuskulttuuri heijastelee yleisiä käsityksiä maahanmuuttajuudesta ja miten maahanmuuttajien identiteetti rakentuu työllistämisvalmennuksen vuorovaikutustilanteissa.

Vuorovaikutuskulttuurin syntyminen sekä virallisissa että epävirallisissa auttamijärjestelmissä on merkityksellistä identiteettien määrittymisen

kannalta. Valtaväestön taholta tulevat identiteettimäärittelyt johtavat helposti kategorisointiin. Kirsi Juhila (2004, 24) toteaa kategorisoinnin merkityksen olevan siinä, että niiden avulla pyritään ylläpitämään ja tuottamaan sosiaalista ja moraalista järjestystä. Kategorioiden voidaankin ajatella olevan erilaisia luokittelutapoja, joiden avulla ihmiset pyrkivät tekemään sosiaalista todellisuutta ymmärrettäväksi. Kategoriat syntyvät erilaisissa kulttuurisissa tilanteissa ja niihin varastoituu erilaista tietoa. Kategoriat eivät kuitenkaan ole samanlaisia eri kulttuureissa, koska ne ovat syntyneet ihmisten välisissä vuorovaikutustilanteissa erilaisissa historiallis-paikallisissa konteksteissa. Voidaan ajatella, että identiteettimäärittely muodostuu erilaiseksi työllistämisvalmennuksessa, kuin esimerkiksi perheyhteisössä. Yhteiskuntaelämän kannalta oleellista onkin se, millaiset identiteettimääritykset mahdollistuvat eri ryhmillä. Henkilö saattaa esimerkiksi tulla helposti leimatuksi kasvottomaksi ulkomaalaiseksi, jolloin yksilöllisiä eroja ei nähdä (Huttunen 2002, 134; Suurpää 2002; Rastas 2005). Yksilöllisten erojen huomioiminen voidaan puolestaan nähdä monikulttuurisuuden ulottuvuutena. Tällöin yksilölliset erot nähdäänkin toivottavana tilana, jolloin erilaisuutta ja erilaisia elämäntyylejä pyritään säilyttämään enneminkin kuin yhdenmukaistamaan. (Forsander 2002, 70).

Maahanmuuttajat muodostavat omia ryhmiään ja tuottavat niissä tapahtuvissa vuorovaiktustilanteissa uudenlaisia kulttuurisia toimintatapoja. Tällöin identiteettien on mahdollista määrittyä myös muutoin, kuin valtakulttuurin jäsennysten kautta. Kris Clarke (2005, 13) toteaa, että maahanmuuttajilla on moninaisia identiteettejä ja vaihtuvia positioita suomalaisessa yhteiskunnassa. Niitä erilaisia tiloja, joissa identiteetit tulevat esille, on kuitenkin tutkittu vasta vähän. Voidaan myös ajatella, että maahanmuuton kokeneiden omat identiteettimäärittelyt ovat jo rakentuneet maahanmuuttoa edeltävien kokemusten kautta jatkaen rakentumistaan uudessa kulttuurissa tapahtuvien kokemusten myötä. Karmela Liebkind (1996, 11) kritisoikin sitä, että sosiologiset teoriat usein unohtavat sen, että ihmisen identiteettiin sisältyvät sekä persoonalliset että sosiaaliset aspektit. Maahanmuuttajien omista kokemuksista tai kuulumisesta erilaisiin yhteisöihin ei myöskään ole riittävästi tutkimustietoa.

Voidaan ajatella, että valmennukseen osallistuvien henkilöiden omat valinnat ja toiminta vaikuttavat tutkimuksen kohteena olevan työllistämiswvalmennuksen vuorovaikutuskulttuuriin. Roolien yhteydessä voidaan

puhua positiosta. Positioiden avulla yksilöllä on mahdollisuus toimia enemmän omien valintojensa pohjalta ja tuoda esille omaa henkilökohtaista identiteettiään. Institutionaalisten ehtojen lisäksi vuorovaikutuksen tutkimuksessa onkin alettu korostaa myös vuorovaikutukseen osallistuvien subjektiivista toimintaa. Kulttuuri ja siihen sisältyvän vuorovaikutuskulttuurin ajatellaan syntyvän ja muotoutuvan tällöin osallistujien toimijuuden kautta, jolloin vuorovaikutus ei ole pelkästään erilaisten rakenteisiin liittyvien tekijöiden jo valmiiksi muotouttamaa. Huomio kohdistuu instituionaalisten tekijöiden lisäksi tutkimuksessani osittain myös valmennukseen osallistuvien henkilöiden oman äänen ja kokemusten esille tulemiseen. Tutkimukseni kohteena olevaan valmennukseen osallistuvat henkilöt ovat jo pidempään asuneet Suomessa, jolloin oletuksenani on, että heidän kulttuurinsa on jo muuttunut maahanmuuton ja uudessa maassa asumisen seurauksena. Tästä syystä tarkasteluni keskiössä ei ole valmennukseen osallistuvien erilaiset etniset taustat tai, miten tietystä kulttuurista tulevat henkilöt ymmärtävät erilaisia tilanteita, joille he antavat omalle kulttuurilleen ominaisia merkityksiä. Sen sijaan tutkimuksessani huomion kohteena on se, miten työllistämisvalmennuksessa nämä erilaiset näkökulmat ja tulkinnat tilanteista tulevat esille, ja miten niille annetaan vuorovaikutuksessa mahdollisuus nousta esille.

Kiinnostukseni kohdistuu siihen, miten vuorovaikutustilanteissa siihen osallistuvat henkilöt tekevät ympäröivän sosiaalisen maailman itselleen mielekkääksi ja ymmärrettäväksi toimimalla siten, kuin he toimivat. Olen kiinnostunut roolimääritysten lisäksi siitä, miten vuorovaikutuskulttuuria ylläpidetään ja tuotetaan, ei ainoastaan työntekijöiden vaan myös työllistämisvalmennukseen osallistuvien tahoilta. Tämän tutkimuksen tavoitteeksi asetan näiden ajatusten pohjalta sen, miten vuorovaikutuskulttuuri jäsentyy roolien, positioiden ja identiteettimäärittelyjen kautta Suomessa pitkään asuneille pitkäaikaistyöttömille maahanmuuttajille järjestetyssä työllistämisvalmennuksessa. Tätä tutkimustehtävää tarkastelen Erwing Goffmanin (1922–1982) kehittämän kehysanalyysin sekä etnometodologisen ja sosiaaliseen konstruktionismiin liittyvien lähestymistapojen avulla. Erilaisia vuorovaikutuksessa esiintyviä rooleja ja positioita erottelemalla pyrin löytämään vuorovaikutusta jäsentävät kehykset, joiden kautta erilaiset maahanmuuttajien identiteettimääritykset ja vuorovaikutuskulttuuri jäsentyvät.

2 Vuorovaikutuskulttuurin muodostuminen

2.1 Kulttuuri vuorovaikutuksen lähtökohtana

Tutkimukseni ankkuroituu vuorovaikutustus- ja maahanmuuttajatutkimuksen alueille. Sekä vuorovaikutuksen tutkimuksessa että maahanmuuttoon liittyvien ilmiöiden tarkastelussa yhteisenä nimittäjänä tutkimuksessani voidaan nähdä paikallinen kulttuuri, joka syntyy työttömille maahanmuuttajille suunnatussa työllistämisvalmennuksessa. (Ks. liite 1.) Sinikka Ikäläinen, Taina Martiskainen ja Maritta Törrönen (2003, 17) toteavat, että maahanmuuttajista puhuttaessa kulttuurin käsite on aina jollakin tavoin läsnä. Tällöin vuorovaikutuksessa ja kohtaamisen alueillakin puhutaan usein kulttuurien, ei niinkään ihmisten kohtaamisesta.

Kulttuurilla tarkoitetaan usein tietyn ryhmän jakamia suhteellisen pysyviä arvostuksia, elämäntapoja sekä tapoja ymmärtää maailmaa. Kulttuuri viittaa ihmisten muokkaamaan ja luomaan ympäristöön sekä niihin merkityksiin, joita ihmiset antavat omassa ympäristössään oleville asioille, ihmisille ja kokemuksille tehdäkseen ymmärrettäväksi ympäröivää maailmaa (Hall 2003a, 85). Kulttuurin käsitteeseen sisällytetään konkreettisten asioiden lisäksi myös yhteisiä aatteita, arvoja ja oletuksia elämästä, joita ihmiset samassa kulttuurissa eläessään jakavat. Tämän määritelmän mukaan kulttuuri sisältää kaikki materiaaliset ja ei-materiaaliset osa-alueet yhteisön elämässä (Smith & Bond 1993, 36; Brislin 1993; Hautaniemi 2001, 13). Silloin kun kulttuuri ymmärretään jonkin yhteisö elämäntapana sisältää se myös yksilöiden tavan ajatella, tuntea, reagoida, hahmottaa maailmaa ja kokea se mielekkääksi (Hautaniemi 2001, 14; Alitolppa-Niitamo 1994). Kulttuuri on siten riippuvainen siitä, millaisia merkityksiä eri asioille annetaan. Näihin kulttuurimäärittelyihin sisältyy erilaisten tietojen, taitojen, uskomusten, moraalisääntöjen, lakien ja tapojen moninaisuus, joka saa merkityksensä puheen ja toiminnan kautta tietyssä tilanteessa (Pyykkönen 2007, 42). Kulttuuri opitaan ja siihen sosiaalistutaan, jolloin yksilöt tulevat tutuiksi lukuisista erilaisista omaan kulttuuriinsa sisältyvistä käyttäytymistavoista ja -normeista (Brislin 1993, 170).

Tänä päivänä kulttuurin tutkimuksessa vaikuttavat kulttuurin muuttuminen modernin ja esimodernin aikakauden pysyvyydestä postmodernin jatkuvaan muutokseen, joka sisältää myös kulttuurisen pluralismin (Bauman 1992, 31). Globaalisuuteen liittyvät ilmiöt, kuten viestintäteknologian kehittyminen tai nopea elämäntapojen muutos, ovat vaikuttaneet kulttuuria käsittelevän tiedon muuttumiseen. Aiemmin paikallisiin olosuhteisiin ja elämäntapaan kiinnittynyt kulttuuri on tänä päivänä sekamuotoistunut ihmisten, tiedon ja erilaisten kulttuuristen muotojen liikkumiseen ja välittämiseen liittyvän teknologian seurauksena (Nederveen Pieterse 1995, 49; Brah 1992, 126). Kulttuurin ei enää ajatella edustavan yhtenäistä, johonkin yksikköön, esimerkiksi maantieteelliseen alueeseen, ryhmään tai etnisiin taustoihin liittyvää. Kulttuuria voidaankin tarkastella jossakin tilanteessa esiintyvinä kulttuurisina virtauksina. Kulttuurien sekamuotoisuutta eli hybridisyyden käsitettä on kuvannut Stuart Hall (1999, 71). Hybridisyyden käsitteellä tarkoitetaan sitä, että esimerkiksi paikallisella tasolla oleva kulttuuri törmää jatkuvasti uusiin ajattelutapoihin ja uudenlaisiin kulttuurisiin ilmauksiin, joiden seurauksena kulttuurin ajatellaan olevan jatkuvassa muutoksessa. (Featherstone & Lash 1995, 23; Friedman 1995, 86; Barker 2002, 16). Kulttuurin käsitteen saamat erilaiset tulkinnat liittyvät siten postmodernin ja globalisaation diasporaan. Voidaankin sanoa, että postmoderniin ajatteluun sisältyy erojen korostaminen (Turner 1999, 22). Hall (1999, 54) toteaa, että erilaisten kulttuurien törmäykset ja niiden sekoittuminen keskenään ovat myös syventäneet pelkoa paikallisen kulttuurin häviämisestä. Kulttuuria tulisi Hall'n mukaan tutkia tällöin enneminkin kulttuurien välisten suhteiden ja erojen kautta, jolloin kulttuurintutkimus sijoittuu erilaisten kulttuurien rajapinnoille ja niissä tapahtuvien erojen tutkimukselle.

Kieli ja sen tutkimus liittyy läheisesti kulttuurintutkimukseen. Kielen kautta tuotetaan kulttuuria ja annetaan sille merkityksiä (Barker 2002, 15). Avtar Brah (1992; 1996; 1999) pitää kulttuuria joustavana, muuntuvana ja erilaisia tulkintoja korostavana. Kultuuri voidaan nähdä toteutuvan diskursiivisina muodostelmina. Diskurssit tarjoavat tapoja puhua ja muodostaa tietoa yhteiskunnassa jostakin tietystä aiheesta, sosiaalisesta aktiviteetista tai institutionaalisesta olemuksesta. Diskurssit muodostavat klustereita, jotka sisältävät erilaisia ideoita ja käytänteitä. Nämä taas tulevat vuorovaikutuksessa ja kulttuurissa esille. (Hall 1997, 67.) Anthony Giddensin (1991, 56) mukaan kielen kautta opitaan tietynlaisia kult-

tuuriin sidottuja käyttäytymistapoja myös kehon ilmaisuissa. Esimerkiksi ”kivun kieli” opettaa meille jonkin tietyn kulttuurin kipukäyttäytymistä. Siten kieleen liittyvät säännöt muodostavat pragmaattisen ymmärryksen siitä, miten yhteiskunnassa toimitaan. Samalla kielen kautta saadaan tietoa elämästä, ja kieli on yhteydessä aina siihen, mitä milloinkin tehdään.

Kielen lisäksi tärkeitä käsitteitä kulttuurintutkimuksen yhteydessä ovat tila ja paikka, joihin tietyn kulttuurin ajatellaan liittyvän. Paikka fokusoituu Chris Barkerin (2002, 73) mukaan ihmisten inhimillisiin kokemuksiin, muistoihin, haluihin ja identiteetteihin. Tällöin paikka voidaan määritellä diskursiivisiksi rakennelmiksi, jotka suunnataan emotionaaliseen identifioitumiseen. Paikka tuotetaan ihmisten kertomuksissa. (Sörensen 1997, 142–164.) Tällöin paikka on sosiaalisesti tuotettu rakenne jossakin tilassa. Paikka myös rakennetaan sosiaalisissa suhteissa, jotka voivat olla sekä sisäisiä että ulkoisia ja valtasuhteiden myötä jatkuvasti muuttuvia. (Silverstone 1994, 28; Giddens 1984a/b.) Tällöin voidaan pohtia sitä, millaisessa tilassa ja paikassa toteutuu jokin yksilölle tärkeä ilmiö, kuten esimerkiksi koti. Toisaalta tutkimusta voidaan tehdä siitä näkökulmasta, miten tietyssä paikassa, esimerkiksi tietyssä vuorovaikutuskulttuurissa, toteutuvat yksilölle merkitykselliset tekijät. Tällaisia merkityksellisiä tekijöitä voivat olla oman kulttuurin säilyttäminen tai oman identiteetin määrittyminen. Identiteetin määrittymiseen puolestaan viittaavat toimijoiden rooli- ja positiovalinnat. Rooli- ja positiovalinnat syntyvät vuorovaikutuksen aikana yhtäältä institutionaalisten ehtojen alaisina. Toisaalta ne voivat viitata myös vuorovaikutukseen osallistuvien omaan kulttuuriin tai omiin identiteettimäärityksiin.

Kulttuuria on tarkasteltu vähemmistöihin liittyvässä tutkimuksessa myös politisoitumisen käsitteen kautta. Tällöin lähtökohtana on se, kenen kulttuurin tulisi olla virallista, kuka kultturia edustaa ja ketä kulttuurin avulla edustetaan (Toivanen 2004, 106–107). Kulttuuri ja sen tutkimus vaikuttaa päätöksentekoon ja muuhun toimintaan sosiaalisissa järjestelmissä. Vähemmistöihin liittyvässä kulttuurintutkimuksessa vähemmistöjen ja valtaapitävien välillä on suuri ristiriita, mikäli kulttuuria tarkastellaan esimerkiksi hyvinvoinnin näkökulmasta. Vähemmistöillä on myös usein epätasavertainen asema suhteessa valtaväestöön, silloin kun tarkastelu ulotetaan taloudellisiin, sosiaalisiin tai kulttuurisiin resursseihin. Tällöin kulttuurista tulee myös poliittinen kysymys (Toivanen 2004, 107). Kulttuurien välinen suhde toisiinsa ei ole tämän tutkimuk-

sen kohteena olevassa valmennuksessa näkyvissä ainoastaan valtaväestövähemmistö-akselilla. Haasteena ei ole ainostaan se, miten suhde valtaväestöön muodostuu vaan, miten vuorovaikutussuhteet muotoutuvat myös vähemmistökulttuurien edustajien välillä ja miten nämä suhteet tulevat esille syntyvässä vuorovaikutuskulttuurissa.

Paikallisesti syntyvä vuorovaikutuskulttuuri

Asiantuntijakäytännöissä rakentuvia perheen merkityksiä tutkineet James A. Holstein ja Jaber F. Gubrium (2000, 165) toteavat, että kulttuuri rakentuu paikallisesti erilaisten diskurssien kautta tuotettuna. Tällöin paikallisella kulttuurilla tarkoitetaan tulkintaresursseja, käytäntöjä, tapoja ja käsitteitä, jotka ovat enemmän tai vähemmän säänneltyjä ja jaettuja. Lisäksi paikallisessa kulttuurissa voidaan erottaa erilaisia tapoja toimia, ymmärtää ja tuottaa asioita. (Holstein & Gubrium 2000, 161–163). Kun kulttuuri luonnehditaan paikallisesti syntyväksi, painotetaan Gubriumin ja Holsteinin (197, 173) mukaan sitä, että se sisältää sosiaaliseen järjestykseen ja olosuhteisiin vaikuttavia tekijöitä. Nämä tekijät olisi otettava huomioon sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja sen syntymisessä. Vuorovaikutuskulttuurilla tai vuorovaikutusjärjestelmillä voidaan tarkoittaa yhteisesti jaettuja, itsestään selvänäkin pidettyjä käsityksiä vuorovaikutussuhteen luonteesta ja sen merkityksestä (Isoherranen 2005, 87). Paikallinen kulttuuri saattaa sisältää useita kerroksisia kultuurin muotoja ja siitä syystä yleinen kulttuurintutkimus onkin liian laaja haltuunotettavaksi yhdellä kertaa. Paikallisen kulttuurin tutkimuksen kohteeksi voidaan nostaa esimerkiksi asiantuntijakulttuuri omana alueenaan jolloin tarkastellaan sitä, miten se toteutuu paikallisesti muotoutuvina ja uusinnettavina asiantuntijakäytäntöinä. (Forsberg 1998; Mönkkönen 2002.)

Onko työllistämisvalmennuksella sitten olemassa omaa paikallisesti syntyvää kulttuuria, ja miksi sen tutkiminen olisi tärkeää? Työllistämisvalmennuksessa syntyvän vuorovaikutuskulttuurin voidaan ajatella edustavan moderniin aikaan liittyvää eri kulttuureiden kohtaamistilannetta sisältäen kerroksisia kulttuurinmuotoja. Yhtäältä siinä ovat läsnä eri toimijoiden omaksumat henkilökohtaiset kulttuuriset taustat. Toisaalta läsnä ovat suomalaiseen työllistämisvalmennukseen yleisesti sisältyvät kulttuuriset piirteet. Paikallisella tasolla oleva vuorovaikutuskulttuuri törmää

tällöin uusiin ajattelutapoihin ja uudenlaisiin kulttuurisiin ilmauksiin. Voidaan ajatella, että työllistämisvalmennus on eri maista tulevien henkilöiden synnyttämä kulttuurisen sekamuotoistumisen tila, jossa erilaiset kulttuuriset virtaukset vaihtelevat.

Maahanmuuttajille suunnattu työllistämisvalmennus toimii heidän kohtaamispaikkanaan. Paikallisesti jäsentyvä vuorovaikutuskulttuuri määrittää valmennukseen osallistuvien käsitystä omasta asemasta ympäröivässä yhteiskunnassa. Toisaalta vuorovaikutuskäytäntöjen taustalla olevat käsitykset määrittävät puolestaan vuorovaikutuskulttuuria. Se, miten auttamisorganisaatioissa toimitaan ja millaista vuorovaikutuskulttuuria siellä syntyy, on oleellista auttamisen ja auttamismenetelmien kehittämisen näkökulmasta. Se on tärkeää myös toimintaan osallistuvien henkilöiden identiteettikäsitysten muodostumisen näkökulmasta. Identiteettimääritykset viittaavat maahanmuuttajien yleiseen asemaan yhteiskunnassa. Tutkimuksellani pyrin vastaamaan siihen, miten eri kulttuureista tulevat henkilöt rakentavat ja tekevät itsensä kannalta ymmärrettäväksi ympäröivää sosiaalista todellisuutta erilaisten rooli ja positiomäärittelyjen kautta. Lisäksi olen kiinnostunut siitä, miten rooli- ja positiovalintojen kautta määrittyvät vuorovaikutuskulttuurin jäsennykset ylläpitävät, tuottavat ja rakentavat erilaisia valmennukseen osallistuvien maahanmuuttajien identiteettimäärityksiä.

Tutkimukseni painopiste asettuu ihmisten välisen vuorovaikutuksen ja sen avulla tuotetun paikallisen vuorovaikutuskulttuurin tutkimukseen. Tällöin tutkimukseen osallistujien omat henkilökohtaiseen elämänhistoriaan liittyvät kulttuuriset taustat ovat muovaamassa yhteisesti syntyvää kulttuuria, mutta eivät ole tämän tutkimuksen varsinaisena tutkimuskohteena. Pyrkimyksenäni on sen sijaan ymmärtää sitä, miten vuorovaikutukseen osallistuvat erilaisista kulttuurisista taustoista tulevat osapuolet tuottavat yhteisesti jaetussa tilanteessa syntyvää kulttuuria, johon jokaisen toiminta tuo omaa ulottuvuuttaan. Kiinnostukseni kohdistuu myös siihen, miten erilaiset maahanmuuttajiin kohdistetut sosiaalisesti jaetut identiteettinäkemykset tulevat käytännön vuorovaikutustilanteissa esille ja miten näitä identiteettimäärityksiä vuorovaikutustilanteissa rakennetaan. Erilaiset identiteettimääritykset puolestaan viittaavat vuorovaikutuksen taustalla oleviin käsityksiin ja tulkintoihin. Nämä tulkinnat liittyvät niihin arvoihin, joiden pohjalta maahanmuuttokysymyksissä yhteiskunnassa toimitaan.

Rajaan kulttuurin käsittämään tutkimuksessani työllistämisvalmennuksen aikana erilaisista taustoista tulevien ihmisten kohtaamisissa syntyväksi. Petri Hautaniemen (2001, 14) mukaan kulttuuri voidaan tällöin ymmärtää ihmisten ja heidän muodostamien yhteisöjen jäsenten kollektiivisena tietoisuutena ja sen syntymisenä. Tämän kollektiivisen tietoisuuden kannalta voidaan tarkastella toisaalta kyseisessä kulttuurissa syntyvää tietoa mutta myös sitä tapaa, jolla tämä tieto tai merkitys jaetaan tai välitetään. Tämä ajattelutapa viittaa myös tietyssä kulttuurissa toimivien toimijoiden osuuteen vuorovaikutuksen muotoutumisessa. Ymmärrän kulttuurin ja vuorovaikutuskulttuurin jatkuvasti muutoksessa olevana ilmiönä, jota tuotetaan ihmisten välisen vuorovaikutuksen kautta. Puhun kulttuurista tämän tutkimuksen yhteydessä sellaisina vuorovaikutuskäytäntöinä, joiden avulla rakennetaan tiedonmuodostusta maahanmuuttajatyössä. Valmennuksessa syntyvän vuorovaikutuskulttuurin avulla ylläpidetään ja uusinnetaan maahanmuuttajuuteen sisältyviä arvoja, asenteita ja erilaisia identiteettimäärityksiä.

Kulttuurin näkökulmasta tutkimustani jäsentää Goffmanin (1986) kehittämä kehysajattelu. Tietyssä sosiaalisessa järjestelmässä tapahtuvan sosiologisen vuorovaikutustutkimuksen voidaan ajatella sisältävän teknisen, poliittisen, rakenteellisen ja kulttuurisen näkökulman. (Goffman 1971, 257; Heiskala 1991). Näiden näkökulmien lisäksi Goffman (1971, 258) erottaa vielä viidennen perspektiivin eli näyttämöllisen näkökulman. Tällä hän viittaa vuorovaikutustilanteen näyttämölliseen ulottuvuuteen. Vuorovaikutuskulttuuria tuottavat näyttämöt, tai sosiaaliset tilanteet, ovat jossakin mielessä rakentuneet aiemmin, ennen vuorovaikutukseen osallistuvien saapumista niihin. Goffmanin (1971, 258) mukaan sosiaalisen järjestelmän tarkasteleminen kulttuurin näkökulmasta tarkoittaa sitä, että huomio kohdistetaan järjestelmässä ja järjestelmän taustalla oleviin kulttuurisiin arvoihin, jotka puolestaan vaikuttavat järjestelmään ja siinä toimimiseen. Goffmanin (1971, 260) mielestä sosiaalisen järjestelmän kulttuuriarvot asettavat ehtoja sille, miten toimintaan osallistuvien tulee suhtautua toiminnan aikana tapahtuviin erilaisiin ilmiöihin. Koska kulttuurintutkimus voi sisältää useita erilaisia tapoja tarkastella ja katsoa maailmaa (Hall 1997, 67), asettuu kulttuurin tutkimus Pertti Alasuutarin (1994) mukaan monen tieteenalan risteysasemalle. Eri tieteiden näkökulmista katsottuna tämä tutkimus paikantuu sosiologian, sosiaalityön, kasvatustieteen ja sosiaalipsykologian rajapinnoille.

2.2 Vuorovaikutusnäyttämö

Vuorovaikutuksen kehystäminen

Valitsemani vuorovaikutusnäyttämön käsite on peräisin Goffmanin (1986) kehysanalyysista. Goffman (1971, 1986) on ollut erityisen kiinnostunut niistä säännöistä, jotka tekevät sosiaalisen elämän järjestäytyneeksi ja ennakoitavaksi. Sosiaalisella järjestyksellä Goffman (1966, 8) tarkoittaa niitä erilaisia seurauksia, jotka ovat tulosta niistä moraalisista normeista, jotka säätelevät ihmisten käyttäytymistä heidän pyrkimyksissään. Goffman (1986, 124) nimeää erilaiset arkipäivän sosiaaliset tilanteet ”näyttämöiksi”. Sosiaalinen tilanne voi olla Goffmanin (1966, 18) mukaan mikä tahansa tilanne, johon ihmiset kokoontuvat ja alkavat huomioda ja havaita toisiaan. Sosiaalinen tilanne ja ihmisten kokoontuminen yhteen ei välttämättä vielä johda kasvokkaiseen vuorovaikutukseen. Kasvokkainen vuorovaikutus Goffmanin näkemyksen mukaan tapahtuu silloin, kun ihmiset alkavat vastaanottaa ja lähettää toisilleen viestejä samassa tilanteessa, jolloin he voivat myös havaita toistensa käyttäytymistä (Goffman 1966, 14–16). Kasvokkaista vuorovaikutusta jäsentää vuorovaikutukseen osallistuvien molemminpuolinen toiminta ja huomion kohde.

Goffman (1986) tarkoittaa kehysanalyysin käsitteellä arkipäivän sosiaalisissa tilanteissa erotettavissa olevia tapahtumaepisodeja, jotka muodostavat kokonaisuuden. Näitä kokonaisuuksia hän kutsuu kehyksiksi. Tilanteiden kehystäminen auttaa vuorovaikutukseen osallistuvia ymmärtämään sitä, miten henkilö sijoittaa itsensä tiettyyn tilanteeseen ja miten onnistunut tämä tulkinta tilanteesta on. Goffman (1986, 22) jakaakin ensisijaiset kehykset luonnollisiin kehyksiin, jolloin tilanteiden kehystäminen tapahtuu fyysisten ehtojen näkökulmasta, joita ovat esimerkiksi sääolosuhteet. Fyysiset ehdot eivät ole yksilöiden hallittavissa. Sosiaalinen kehystäminen puolestaan tulee ymmärrettäväksi yksilöiden luomien sosiaalisten tapahtumien ja interventioiden kautta (Goffman 1986, 22).

Goffmanin (1986) kehysanalyysissä huomio kohdistuu usein mikrotason vuorovaikutustilanteisiin, joissa oleellista on se, miten toimija hahmottaa ja jäsentää tilanteen. Anssi Peräkylän (1990) mukaan vuorovaikutustutkimuksen alueella kehysanalyysin tehtävänä on eritellä vuorovaikutuskehysten välistä dynamiikka ja tuottaa näkyväksi niitä erilaisia

sosiaalisen todellisuuden jäsennyksiä, joihin kehykset viittaavat. Anna-Maija Puroilan (2002, 32) mukaan kehysanalyysin tehtävänä voidaan myös ajatella olevan inhimillisen kokemuksen analysoiminen, jossa sosiaalinen tilanne on analyysin kohteena. Sosiaalisen vuorovaikutuksen ajatellaan tapahtuvan vuorovaikutukseen osallistuvien henkilöiden tekemien tiettyjen tulkintakehysten kautta. Philip Manningin (1992, 119) mukaan vuorovaikutuksen tapahtumia ei kuitenkaan voida tulkita ennen, kuin niille on annettu oletuksia. Kehysanalyysin tehtävänä on siten kuvata, mitä nämä taustalla olevat oletukset ovat ja miksi niihin uskotaan (Manning 1992, 119). Tulkintakehyksillä Goffman viittaa siihen, miten tulkitsemme sen sosiaalisen tilanteen, jossa kulloinkin olemme (Goffman 1986, 9). Tämä tarkoittaa sitä, että vuorovaikutustilanteeseen tullessaan yksilö joutuu esittämään itselleen kysymyksen siitä, mitä tilanteessa on tapahtumassa (Goffman 1986, 8). Vastaamalla tähän kysymykseen henkilö määrittää tilanteen ja omat toimintamahdollisuutensa siinä (Goffman 1971, 256 ja 1986, 8; Kiviniemi 1997, 139).

Eri henkilöiden tekemät tulkinnat vuorovaikutustilanteissa viittaavat myös diskurssianalyyttiseen lähestymistapaan. Vuorovaikutusta ja sosiaalista todellisuutta voidaan ymmärtää diskurssien avulla, joihin Puroilan 2002 mukaan kehyksiä onkin joskus verrattu. Goffman itse oli kuitenkin kriittinen etnometodologisen tutkimuksen ja kielen tutkimuksen suhteen (Gubrium & Holstein 1997, 162–163). Goffman ei suoraan hyväksynyt ajatusta siitä, että sosiaalinen todellisuus voitaisiin tuottaa kielen tai muiden yksilöllisten tekojen kautta. Jonathan H. Turner (1988, 90–91) toteaa, että Goffmanille kieli ja puhe ovat ennemminkin makrokulttuuristen prosessien ympäröimää. Tällöin tämä makrokulttuuri ei ainoastaan ole läsnä vuorovaikutustilanteessa vaan määrittää myös osallistujien orientaatiota ja käsitystä siitä, miten heidän tulisi olla tietyssä vuorovaikutustilanteessa.

Goffmanin käyttämä käsite (1986, 127) näyttämömetafora viittaa vuorovaikutuksen ilmaukselliseen luonteeseen. Näyttämön käsitteellä Goffman tuo esille inhimillisen toimintaan liittyvän ilmaisullisen ja vaikutelmia tuottavan luonteen. Toisaalta näyttämön käsitteellä Goffman (1986, 129) viittaa myös siihen, että ”näyttämölle” osallistuvilla henkilöillä on erilaisia rooleja, joiden kautta he ilmaisevat itseään. Tällöin näyttämölle osallistujat eivät niinkään ilmaise omia aikomuksiaan tai käyttäytymisen taustalla olevia luonteenpiirteitään. Sen sijaan näyttämölle osallistuvat henkilöt

pyrkivät suhteuttamaan oman toimintansa ja käyttäytymisensä tilanteelle asetettujen odotusten ja oletusten mukaisesti. (Goffman 1986, 127.) Toimijat pyrkivät tilanteessa luomaan itsestään myös mahdollisimman hyvän kuvan ja odottavat, että toiset vuorovaikutukseen osallistujat ottavat heidän vaikutelman antamiseen tähtäävän pyrkimyksensä vakavasti (Goffman 1971, 27). Vuorovaikutusnäyttämöllä tapahtuvat vuorovaikutuskehykset eivät pohjaudu pelkästään vuorovaikutustilanteeseen osallistuvien henkilöiden tulkinnoista, vaan ne sisältävät myös vuorovaikutustapahtumien fyysisiä ja sosiaalisia rakenteita, jotka asettavat vuorovaikutukselle tiettyjä odotuksia ja oletuksia ja ehtoja. (Goffman 1974, 8–13; Kiviniemi 1997, 140; Puroila 2002, 27.)

Maahanmuuttajien työllistämisvalmennus vuorovaikutusnäyttämönä

Tässä tutkimuksessa vuorovaikutusnäyttämönä toimii maahanmuuttajille suunnattu työllistämisvalmennus, joka sisältää kolme eri ryhmää. Tutkimus tapahtuu pääosin pitkäaikaistyöttömille maahanmuuttajille järjestettyyn valmennukseen sisältyvässä koulutusosioissa, jossa kaikki työllistämisvalmennukseen osallistuvat henkilöt ovat yhtä aikaa paikalla ja jossa tutkimuksen kohteena oleva vuorovaikutuskulttuuri syntyy. Työllistämisvalmennus sisältää koulutuksen lisäksi myös muita työllistymistä edistäviä tukitoimenpiteitä, kuten työharjoittelua ja siihen sisältyvää mentorointia, yksilöllistä tukea ja ohjausta sekä työkyvyn arviointia. Nämä alueet ovat osittain tutkimuksessani mukana. Koulutusosiossa työskentelee pääasiassa yksi kouluttaja ja hänen lisäkseen ohjaavissa tehtävissä 6 työntekijää. Jokaisessa ryhmässä on 12 osallistujaa, jotka edustavat erilaisia kulttuurisia taustoja. Lähestyn vuorovaikutuskulttuuria siitä suunnasta, miten auttaminen ja sosiaalinen tuki jäsentyvät tutkimuksen kohteena olevassa työllistämisvalmennuksen vuorovaikutustilanteissa.

Makrotason rakenteet viittaavat siihen, miten vuorovaikutustapahtumat ja sosiaaliset tilanteet muotoutuvat erilaisten kulttuurisesti ja yhteisesti jaettujen olettamusten ja sääntöjen kautta. Goffmanin (1986, 2) näkemyksen mukaan sosiaalinen todellisuus on rakentunut kulttuurisesti jo tilanteeseen osallistuvien toimintaa aikaisemmin ja toimijat mukauttavat oman toimintansa siten, että se vastaa niitä määrittelyjä, joita

kyseessä olevalle tilanteelle yleisesti annetaan. Goffmanin näkökulman mukaan ihmiset siis syntyvät jossain mielessä valmiiksi rakentuneeseen maailmaan ja omaksuvat nuo rakentumisen säännöt elämällä ja olemalla vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Tällöin makrotason rakenteet määrittävät sitä, miten yksilöiden tulisi toimia tietyssä tilanteessa. (Goffman 1986.) Esimerkiksi erilaisissa yhteiskunnan järjestämissä maahanmuuttajille suunnatuissa interventioissa ja auttamisjärjestelmissä yhteiskunnassa vallitsevat yhteiset kulttuuriset jäsennykset muovaavat vuorovaikutustilannetta. Tässä mielessä sosiaalinen todellisuus on Goffmanin mielestä määrittynyt riippumatta yksilöiden intentiosta. Viralliset rakenteet, ennalta määritellyt tavoitteet ja niistä johdetut toimintatavat ja oletukset ovat maahanmuuttajien työelämän valmennuksessa työskentelyn taustalla sitä ohjaamassa ja viitoittamassa. Tästä voidaan käyttää nimitystä institutionaalinen todellisuus, jolla tarkoitetaan niitä toimintakäytäntöjä, jotka tietyssä organisaatiossa muodostuvat (Peräkylä 1996). Tällöin työskentelyä ohjaava vuorovaikutuskulttuuri on jo jossain mielessä rakentunut. (Vrt. Vanhala 2005, 27.)

Matinheikki-Kokko (1998) toteaa, että maahanmuuton kautta tapahtuva inhimillinen kansainvälistyminen ankkuroituu eri kulttuureja edustavien ihmisten väliseen vuorovaikutukseen. Vuorovaikutus määräytyykin lukuisten erilaisten taloudellisten, sosiaalisten, kulttuuristen ja psykologisten ehtojen alaisena. Maahanmuuttotyötä ja maahanmuuttajien kohtaamista palvelujärjestelmissä ohjaa yhteiskunnan harjoittama virallinen monikulttuurisuus- ja integraatiopolitiikka. Kansainvälistymisen ja maahanmuuttajien määrän kasvaessa monikulttuurisuuden käsitteen käyttäminen on vakiintunut Suomessa. Tutkimuksen kohteena olevaa maahanmuuttajille järjestettyä työllistämisvalmennusta ja siinä tapahtuvaa vuorovaikutusnäyttämöä voidaan tarkastella integraatio- ja monikulttuurisuuspolitiikan näkökulmasta. Vuorovaikutuskulttuurin muodostumisen fyysiset ja sosiaaliset rakenteet ovat yhteydessä yhteiskunnassa harjoitettavaan monikulttuurisuuspolitiikkaan. Monikulttuurisuuden käsitteellä voidaan tarkoittaa erilaisista taustoista tulevien ihmisten elämistä yhdessä. Toisaalta sillä voidaan tarkoittaa sellaista yhteiskuntaa, jossa moninaiset kulttuurit voivat kohdata ja säilyttää omat ominaispiirteensä. Monikulttuurisuuden käsite sisältää siten yhdessä elämiseen sisältyviä poliittisia ja neuvoteltavia näkemyksiä. (Anis 2008; Kupiainen 2003; Lepola 2000; Liebkind 2000.) Monikulttuurisuuden

käsitettä on paljon kritisoitu. Esimerkiksi Outi Lepola (2000, 268) toteaa, että Suomessa monikulttuurisuudella viitataan erillisten kulttuurien kosketuskohtiin eikä sillä niinkään tarkoiteta koko Suomen sisäistä kulttuurista moninaisuutta. Monikulttuurisuudesta muodostuukin objekti, jota opetellaan hallitsemaan, eivätkä vähemmistöihin kuuluvat ”toiset” pääse tähän keskusteluun aina osallistumaan.

Myös Annika Forsander (2001, 44) toteaa monikulttuurisuuskäsitteen olevan epämääräinen, koska sillä voidaan viitata monenlaisiin asioihin. Monikulttuurisuus voidaan nähdä Forsanderin mukaan kulttuurisena moninaisuutena, jolloin ihmisten voidaan katsoa kuuluvan useisiin kulttuurisiin kokonaisuuksiin, esimerkiksi erilaisiin etnisiin ryhmiin. Monikulttuurisuus voidaan nähdä myös poliittisena terminä. Tällöin se viittaa sellaisiin poliittisiin käytäntöihin, jotka koskevat koko yhteiskuntaa. Usein monikulttuurisuutta tarkastellaan arvojen kautta, jolloin voidaan asettaa monikulttuuriselle yhteiskunnalle tiettyjä ihanteita ja tavoitteita.

Tavoiteltaessa sellaista monikulttuurisuutta, joka sisältää yhteiskunnan pyrkimyksen mahdollistaa erilaisista kulttuurisista taustoista tulevien ihmisten elämisen yhdessä, liitetään monikulttuurisuuspolitiikkaan myös integraatiopolitiikka ja sen määrittämät maahanmuuttajatyön käytännöt. Anis (2008, 23) toteaa, että suomalaisessa ja pohjoismaisessa integraatiopolitiikassa on korostettu maahanmuuttajien tasa-arvoista asemaa suhteessa valtaväestöön palvelujen saajina ja yhteiskunnan jäseninä. Integraatiotyön tavoitteeksi asetetaan maahanmuuttajien mahdollisimman nopea kotoutuminen suomalaiseen yhteiskuntaan. Forsander (2004) toteaa, että integraatiopolitiikka pyrkii vastaamaan suomalaisuuden vajeeseen, jolloin maahanmuuttajille pyritään opettamaan suomalaisuutta. Suomalaisuus voi pitää sisällään esimerkiksi suomalaisen työkulttuurin nopeaa oppimista. Integraatiopolitiikkaan sisältyvä kotouttaminen on erikseen kotouttamislainsäädännössä määritelty. (Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta 9.4 1999/ 493.) Integraatio- ja monikulttuurisuuspyrkimykset saavat ilmauksensa usein erilaisissa palvelujärjestelmissä, kuten sosiaali- ja terveydenhuollossa, joissa eri kulttuurit kohtaavat toisiaan. Integraatio on usein tulkittu järjestelmän ominaisuutena, jolloin siinä käytävässä keskustelussa ei ole huomioitu riittävästi vähemmistöjen mielipiteitä (esim. Pyykkönen, 2007 40; Lepola 2000, 268). Järjestelmän ominaisuutena integraatiopolitiikka edellyttää maahanmuuttajatyön tunnistamista erityiseksi ja työntekijöiden haasteita omaksua sel-

laisia valmiuksia ja työmenetelmiä, jotka huomioivat monikulttuurisen ja maahanmuuttajatyön erityispiirteet.

Monikulttuurisuus- ja integraatiopolitiikkaan sisällytetään usein myös universaalisuuden vaatimus. Universaalisuuden vaatimus eli ihmisten kohteleminen palveluiden ja sosiaaliturvan suhteen tasavertaisesti saattaa maahanmuuttotyön alueella osoittautua ongelmalliseksi, koska universaalisuus ei Ikäläisen ym. (2003, 27) mukaan ota riittävästi huomioon eroja ihmisten tarpeissa ja elämäntilanteissa. Tällöin maahanmuuttoon liittyvät erityiskysymykset saattavat jäädä huomiotta. Vesa Puuronen (2004, 17) toteaa, että monikulttuurisuuspolitiikka sisältää kaksisuuntaiset tavoitteet. Toisaalta tavoitteena on tarjota kaikille samanlaiset mahdollisuudet, jolloin korostetaan tasavertaisuutta. Toisaalta monikulttuurisuuden ja siihen sisältyvän integraatiopolitiikan tehtävänä on myös suojella kollektiivisia vähemmistöjen ryhmäoikeuksia. Yksilön oikeudet ja ryhmäoikeudet voivat tällöin joutua ristiriitaan. Aniksen (2008, 23) mukaan monikulttuurisuusulottuvuus olisikin otettava entistä enemmän julkisissa instituutioissa huomioon. Mika Pyykkönen (2007, 41) toteaa, että integraatiopolitiikkaa ja siihen sisältyvää kotouttamistyötä on kritisoitu siitä, että kyseessä on ennemminkin vähemmistöjen hallinta kuin todellinen vastavuoroinen vuorovaikutus. Vähemmistöjen hallinta ja nopea uuteen yhteiskuntaan sopeuttamispyrkimys edellyttää erilaisia interventioita, kuten työllistymisvalmennuksia. Interventioiden tavoitteena on lisätä maahanmuuttajien mahdollisuuksia oppia yhteiskuntaan osallistumista edistäviä taitoja ja valmiuksia. Tutkimukseni kannalta oleellista onkin se, miten näitä taitoja harjoitellaan työllistämisvalmennuksessa. Vuorovaikutusnäyttämöä muovaavana makrorakenteena voidaan myös nähdä maahanmuuttajien yleisiin elämänoloihin vaikuttavat seikat. Tällaisia ovat esimerkiksi heihin kohdistuvat asenteet, elämää usein hallitseva työttömyys tai länsimaisen koulutuksen puute. (Vrt. Brah & Hickman & Mac an Ghaill 1999, 3–26.)

Tämän tutkimuksen kohteena olevaa valmennusta voidaan tarkastella toisaalta osana maahanmuuttajille suunnattua integraatiopolitiikkaa, toisaalta sitä voidaan tarkastella universaalina, kaikille suomalaisille tarjottavana työllistymispalveluna. Universalismin periaatteet toteutuvat siitä näkökulmasta, että tutkimuksen kohteena oleva työllistämisvalmennus on järjestetty sellaisille henkilöille, jotka eivät enää kuulu varsinaisen kotouttamislainsäädännön piiriin. Valmennus on tavanomaiseen työvoima-

politiikkaan liittyvä järjestely, jonka tavoitteena on edistää pitkäaikaistyöttömien työllistymistä. Toisaalta valmennus on suunnattu erityisesti sellaisille henkilöille, jotka ovat olleet Suomessa jo pidemmän aikaa ja joilla edelleen on vaikeuksia integroitua työ- ja yhteiskuntaelämään. (Ks. liite 1.) Lisäksi valmennus toteutuu ja tapahtuu sellaisen organisaation kautta, jonka pyrkimyksenä on kehittää myös maahanmuuttajien keskuudessa tehtävää työtä. Tällöin toiminnan sisällön suunnittelussa ja tavoitteiden asettelussa maahanmuuttajuus huomioidaan erityiskysymyksenä.

Maahanmuuttotyön ongelmana on usein havaittu olevan työntekijöiden kuuluminen valtakulttuuriin (Sue & Sue 1996, 28). Tällöin työntekijöillä voi olla vaikeuksia sitoutua ymmärtämään erilaisista taustoista tulevien elämäntapaa. Juhila (2004, 31) toteaa, että työntekijöiden taholta työn tavoitteeksi voidaan asettaa maahanmuuttajien mahdollisimman nopea sulauttaminen vallitsevaan yhteiskuntaan. Tällöin yksilölliset erot, jotka ovat riittävän erilaisia valtakulttuuriin nähden, unohdetaan ja ne pyritään poistamaan. Pyrkimys eroista piittaamattomuuteen voi tapahtua tavanomaisessa vuorovaikutuksessa kulttuurien välisissä kohtaamistilanteissa, esimerkiksi siten, että työntekijä välttää huomioimasta tai ottamasta esille kulttuurisia eroja. Tästä käytetään nimitystä ”kulttuurisokeus”. (Sue ym. 1996, 76–77; Maja 1997, 83.) Raitakari (2006, 45) toteaa, että vuorovaikutustutkimuksen yhtenä tavoitteena sosiaalityössä on päästä sisälle sosiaalityön käytäntöihin ja tehdä tutkimuksen kautta näkymätöntä työtä näkyväksi. (Myös Juhila & Pösö 2000; Jokinen & Huttunen & Kulmala 2004; Kulmala 2006.) Tämän tutkimuksen yhtenä tavoitteena on päästä sisälle työllistämisvalmennuksessa tapahtuvaan kulttuurien välisen työn käytäntöihin.

Diskurssianalyyttisesti suuntautuneet Rom Harre` ja Luk Van Langenhove (1999b, 15) toteavat, että sosiaalista todellisuutta voidaan tarkastella kolmen perusprosessin kautta. Näitä ovat vuorovaikutuksessa tapahtuvat keskustelut ja muut symbolisen vaihdon järjestelmät, institutionaaliset käytännöt ja sosiaalisen retoriikan käyttäminen. Näiden kaikkien kolmen prosessin voidaan ajatella olevan diskursiivisesti rakentuneita (Van Langenhoven & Harré 1999, 15). Sosiaalista todellisuutta instituutioissa edustavat työntekijöiden oppima ammatillinen kulttuuri ja työskentelyorientaatio. Kulttuurien välisessä työskentelyssä on usein käytetty Derald W. Suen ja David Suen (1996, 166–171) jaottelua (Puukari & Launikari 2005; Matrone ja Leahy 2005; Walker & Staton 2000), jolloin moni-

kulttuurisessa työskentelyssä näkyy ominaisuuksia kolmella dimensiolla: uskomusten ja näkökulmien alueilla, tiedon alueella sekä taitojen alueilla. Onnistuneen monikulttuurisen auttamisen edellytyksinä pidetään sitä, että työntekijä on tietoinen omista oletuksistaan, arvoistaan ja näkökulmiensa vinoutumisesta, pyrkimystä kulttuurisesti erilaisen asiakkaan näkökulman ymmärtämiseen sekä työntekijän kykyä kehittää asiakastilanteisiin sopivia interventiostrategioita ja tekniikoita (Puukari & Launikari 2005, 27).

Vuorovaikutuksen ja auttamisen alueilla on myös havaittu, että länsimainen auttamistapa ei sovellu aina kulttuurien välisiin kohtaamistilanteisiin ja että niissä tarvitaan sekä kulttuuritietoista auttajaa että uudenlaisia ja joustavia tapoja soveltaa työskentelytapoja. Sellaiset länsimaiseen auttamistapaan liittyvät vuorovaikutusmuodot kuten kahdenkeskiset keskustelut, avoimuus, omien tunteiden käsittely, pyrkimys oman toiminnan erittelyyn ja analysointiin sekä ”sisäisen ymmärryksen” syveneminen eivät välttämättä ole toimivia kaikissa kulttuureissa. On myös epäilty, onko Suomessa ylipäätään ollenkaan vielä kehittynyt erityistä monikulttuurisuustyöotetta vai onko maahanmuuttajataustaisten keskuudessa tehtävä työ monikulttuurisuuden suhteen edelleen retoriikan tasolla (Ikäläinen ym. 2003, 31). Kehitettäessä auttamistyön menetelmiä maahanmuuttajien keskuudessa keskeisenä kysymyksenä on se, miten toiminta voitaisiin järjestää siten, että työntekijöiden kulttuurinen sensitiivisyys säilyisi eikä työskentelyn kautta vahingoitettaisi kulttuurisia normeja ja odotuksia. Auttamissuhteessa työntekijän ja asiakkaan kohtaamisen tavat ja erilaiset roolit eivät aina ole toimijoiden määrittelemiä ja päätettävissä. Esimerkiksi sosiaalityö sosiaalisena instituutiona antaa tiettyjä määrittelyjä ja ohjeistuksia vuorovaikutustilanteisiin.

Tutkimukseni vuorovaikutusnäyttämöä rakentavat osaltaan yhteiskunnassa harjoitettava maahanmuuttajapolitiikka, siihen sisältyvät integraatiopyrkimykset sekä työntekijöiden auttamiskulttuuri. Nämä muodostavat vuorovaikutusnäyttämön institutionaaliset ehdot. Vaikka vuorovaikutusta on esimerkiksi keskustelun analyysin periaatteiden mukaan mahdollista tutkia myös omana, keskusteluvuorovaikutuksen organisoitumisena (esim. Peräkylä 1999; Zimmerman 1998, 87), niin tässä tutkimuksessa ajatukseni on, että mikrotason vuorovaikutuksen kautta voidaan löytää yhteyksiä myös laajempaan sosiaalisen elämän ja todellisuuden organisoitumiseen.

2.3 Identiteetin pysyvyydestä identiteetin sosiaalisiin ulottuvuuksiin

Identiteetit syntyvät, muodostuvat ja saavat ilmauksensa vuorovaikutuksessa. Erilaiset identiteettiteoriat eroavat sen perustella, miten identiteetin kehittymisessä painotetaan yksilöllistä ja sosiaalista ja kumpi näistä valitaan lähestymistavaksi. Keskustelua on herättänyt se voidaanko identiteetti tunnistaa jokaisessa ihmisessä sisäisenä, luontaisena ja keskeisenä sisältönä, jolloin voidaan puhua yhtenäisestä minästä ja identiteetistä. (Esim. Hall 1999; Beck, Giddens & Lash 1995.) Kathryn Woodward'n (2001, 16) mukaan identiteettitutkimuksen varhaisimmat juuret ulottuvat psykoanalyyttiseen tulkintaan ihmisen minän kehityksestä. Psykoanalyyttisen näkemyksen mukaan yksilöt sisäistävät omaan identiteettiinsä kuuluvat representaatiot identifikaatioprosessin kautta. Identifikaation käsitteellä tarkoitetaan monimutkaista identiteetin ja minän syntymisen prosessia, joka syntyy varhaisen vuorovaikutuksen kautta ja jatkaa kehittymistään koko ihmisen elinkaaren ajan. (Tähkä 1993; Zaretsky 1995, 245, 257.) Tämän ajatuksen mukaan keskeistä yksilön kehitykselle ja psyykkiselle hyvinvoinnille on yksilön tiedostamattoman ”minän” löytäminen ja sen erottaminen tietoisesta ”minästä”. Lähtökohtana on ollut ajatus siitä, että identiteetti on jokin puhdas sisin ihmisen olemuksessa ja se pysyy suhteellisen muuttumattomana. (Harré 1998, 1; Woodward 2001, 13; Barker 2002, 109.) On ajateltu, että identiteetin muodostumiseen vaikuttaa se kulttuuri, elämäntapa sekä ne sosiaaliset suhteet, joiden kautta yksilö kokee itsensä ja tulee näkyväksi muille. Kulttuurisella identiteetillä viitataan niihin ilmiöihin, joiden kautta ihmiset ovat tiettynä historiallisena aikakautena kiinnittyneet toisiinsa yhteen.

Goffman (1966, 105 ja 162) erottelee identiteetin määrittelyssään erilaisia identiteetin muotoja, jolloin identiteetit jakautuvat sosiaaliseen ja henkilökohtaiseen identiteettiin. Henkilökohtaisella identiteetillä Goffman tarkoittaa yksilön elämänhistorian ainutkertaista kokemusta. Sosiaalinen identiteetti puolestaan muodostuu pitkälti muiden ihmisten odotuksista ja määrittelyistä siten, että ihmisellä on kyky tarkastella itseään myös objektina, jolloin hän kykenee arvioimaan ja luokittelemaan itseään suhteessa tilanteeseen tai ympäröivän maailman odotuksiin. Näin hän luo omaa sosiaalista identiteettiään ollen samalla kuitenkin yhteydes-

sä persoonalliseen identiteettiinsä, eli tietoisuuteensa omasta ainutkertaisuudestaan. Mäkelä (1997) toteaa Goffmanin Minuuden riistäjät -kirjan esipuheessa, että Goffmanille minuus ei ole yksilön ominaisuus vaan se on löydettävissä ennemminkin sosiaalisen kontrollin rakenteista.

Uudessa identiteettitutkimuksessa hyväksytään se ajatus, että identiteetti ei voi olla koskaan yhtenäinen. (Hall 1999, 3–4.) Postmodernissa ajassa identiteetin nähdään olevan jatkuvassa muutoksessa ja alati vaihtuva. Postmoderni viittaa käsitykseen siitä, että todellisuus on epäjärjestäytyneempi, fragmentoituneempi ja heterogeenisempi kuin modernin aikakaudella oletettiin. (Hollstein & Gubrium 2000, 56–57; Shotter 1993, 18; Woodward 2001, 16; Pulkkinen 1998.) Identiteetistä ei Hall'n (1999, 39) mukaan pitäisikään tällöin puhua jonakin loppuun saatettuna ilmiönä, vaan identiteetin kehittyminen tulisi nähdä prosessina, joka tapahtuu identifikaation kautta. Hall'n (1996a, 3) mukaan identiteeteissä kysymys on historiallisten, kielellisten ja kulttuuristen resurssien käyttämisestä eri tilanteissa. Tällöin identiteetti kuvastaa ennemminkin tulemista joksikin, kuin olemista jonakin. Kyseessä ei siis siten ole se, keitä me olemme tai mistä me tulemme, vaan miksi me mahdollisesti tulemme, miten olemme edustettuina ja miten itse edustamme itseämme.

Zygmund Bauman (2001a, 474–477; 2001b, 144) korostaa, että identiteetti ei olekaan pelkästään yksityinen asia tai yksityisen ihmisen huoli. Koska identiteetti on sosiaalisesti tuotettu, koskettaa identiteettien muodostuminen sosiaalisen elämän alueilla meitä kaikkia. Kun modernin ajan ihmisen identiteettiä voisi Baumanin mukaan luonnehtia vertauksella uudisraivaajan kysymykseen, ”miten pääsisin sinne”, niin postmodernin ihmisen identiteetti voisi sisältää kysymyksen siitä ”mihin minun pitäisi mennä ja mihin joudun, jos valitsen näistä monista teistä juuri tämän” (Bauman 2001a, 474–477; 1996a, 18; Hall 1996a, 4, 24–25; 1999, 1–4). Baumanin (1996a, 24–25) mukaan postmoderneihin ilmiöihin liittyy myös ajan käsityksen muuttuminen ja sen fragmentoituminen episodeiksi.

Keskusteluanalyyttista suuntausta edustava Derek Edwards (1998, 31–35) toteaa, että sosiaaliset identiteetit kiinnittyvät tilanteisiin, niitä voidaan vaihtaa ja uudelleen muotoilla. Sosiaalisten identiteettien kiinnittyminen tilanteisiin sisältää tilanteiden tulkinnan mahdollisuuden. Tämän ajattelun mukaan sosiaaliset identiteetit tuotetaan ja rakennetaan diskursiivisissa käytännöissä. Sosiaalisissa identiteeteissä on erotettavis-

sa diskursiivisia identiteettejä, situationaalisia identiteettejä sekä siirrettäviä sosiaalisia identiteettejä. Don Zimmermanin (1998, 90) mukaan diskursiiviset identiteetit rakentuvat vuorovaikutuksessa hetki hetkeltä vuorovaikutukseen osallistujien ottaessa tiettyjä rooleja ja viedessä vuorovaikutusta eteenpäin. Situationaaliset identiteetit viittaavat sen paikan tai tilanteen merkitykseen, jossa vuorovaikutus tapahtuu. Tilanteisuus tuodaan vuorovaikutukseen osallistujien toiminnan avulla, jolloin vuorovaikutukseen osallistujat pitävät yllä tiettyyn tilanteeseen liittyviä merkityksiä. Siirrettävät identiteetit voidaan nimensä mukaisesti siirtää ja ne toimivat kaikenlaisissa tilanteissa. Charles Antaki ja Sue Widdicombe (1998, 2) toteavat, että identiteettitutkimuksessa ollaan kiinnostuneita siitä, miten vuorovaikutuksessa tuotetaan erilaisia sosiaalisesti jaettuja identiteettimäärityksiä. Tällöin ihmisten ei ajatella olevan passiivisia identiteettimääritysten kantajia, vaan he itse aktiivisesti rakentavat vuorovaikutuksessa omaa identiteettimääritystään.

Identiteettejä ei siten voida enää tarkastella vanhalla tavalla ilman uudenlaisia kysymyksenasetteluja niiden suhteen. Muutokseen sopeutuminen edellyttää reflektiivisyyttä. Giddens (1991, 9) toteaa, että postmodernissa yhteiskunnassa tarkoituksettomuus ja ulkopuolisuuden tunne lisääntyy, johtuen aiemmin vahvojen moraalisten siteiden löyhtymisestä. Modernisaation muuttuessa postmoderniksi sosiaaliseen elämään sisältyy yleisesti reflektiivisyys ja samalla myös identiteettien reflektio. Tällöin identiteettikysymykset voidaankin nähdä Giddensin mukaan reflektiivisyyden kautta muotoutuneina. (Giddens 1991, 32–33.) Identiteettien rakentuminen on jatkuvaa ja itseään jatkuvasti uudelleen arvioivaa, koostuen yksilön elämänkertomuksista ja niiden sitomisesta yhteen. Yksilöt pyrkivät jatkuvasti reflektoimaan kokemuksiaan ja määrittelemään kokemustensa kautta itseään uudelleen ja uudelleen. (Vehviläinen 1996.)

Reflektiivisyys voi tapahtua esimerkiksi sosiaalisten suhteiden kautta, niin, että yksilö peilaa itseä ja toisia erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Aikaisemmin reflektiivisyys on tapahtunut erilaisten siirtymäriittien kautta. Tämä riittien kautta tapahtuva identiteetin muutos on liittynyt persoonan kehittymiseen ja siirtymiseen ihmisen elämässä eri aikakaudesta toiseen, esimerkiksi nuoruudesta aikuisuuteen. Postmoderni ihminen puolestaan joutuu kuitenkin tarkastelemaan identiteettinsä muutosta myös suhteessa ympärillä tapahtuviin sosiaalisiin muutoksiin ja niiden merkitykseen oman itsen muutoksessa. Giddens'n (1991, 32–33) mu-

kaan modernien yhteisöjen turva- ja siirtymäkehyksinä toimineet traditiot ovat purkautuneet ja jättäneet yksilöt selviytymään yksin sosiaalisten muutosten keskellä. Baumanin (1996b, 24–25) mukaan postmoderniin ei kuulu identiteettien rakentaminen, vaan sen välttäminen, että identiteetit muuttuisivat pakkomielteisiksi ja pysyviksi.

Maahanmuutto ja identiteetti

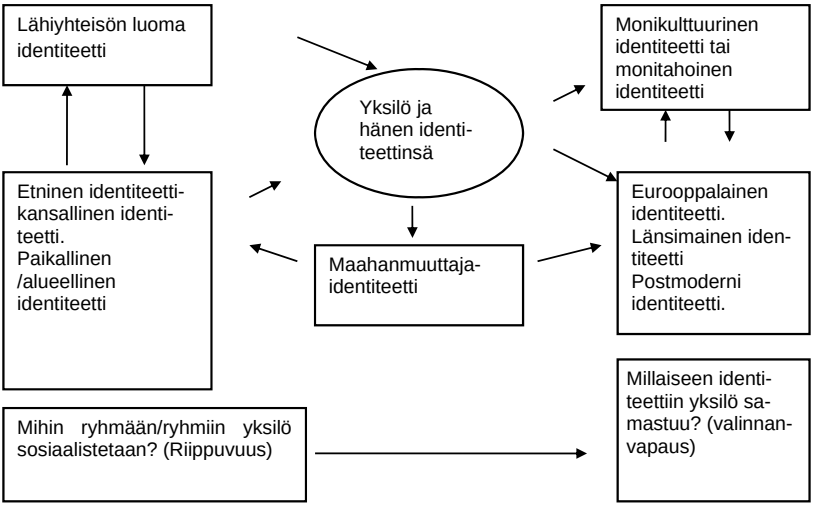
Kulttuuri-identiteetillä tarkoitetaan kulttuuriryhmään kohdistuvaa yhteenkuuluvaisuuden tunnetta ja yhteisiin arvoihin, historiaan, kieleen ja perinteeseen perustuvaa käyttäytymistä (Söderling 1997, 10). Myös Tytti Talib ja Päivi Lipponen (2008, 48) toteavat, että identiteetti on yleinen ilmaus, jolla tarkoitetaan ihmisten kokemuksia itsestään ja toisaalta heidän kuulumistaan johonkin yhteisöön tai kulttuuriin. Identiteettikeskustelussa on siten tuotu esille identiteettien muodostumisen yhteinen alkuperä, niiden yhteinen rakentuminen ja yhteinen jaettu kokemus, jolloin viitataan esimerkiksi kulttuuristen tai etnisten identiteettien syntymiseen. (Hárre 1998, 1; Woodward 2001, 13; Barker 2002, 109.)

Eri kulttuureista voidaan etsiä identiteetin siirtämisen ja tuottamisen tapoja. Giddens (1995, 114) toteaa, että identiteettiä pidetään yllä traditioiden avulla. Identiteettiä voidaan tarkastella tällöin eri lähtökohdista, kuten ryhmäidentiteetin, kansallisen, kulttuurisen, kielellisen tai sukupuoli-identiteetin näkökulmasta. Identiteettiä voidaan myös siirtää ja ylläpitää erilaisissa diskursiivisissa käytännöissä, jolloin identiteetti nähdään sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja keskusteluissa muovautuneena. (Foucault 1992, 138; Gubrium & Holstein 2001, 7.) Maahanmuuton yhteydessä ihmiset joutuvat katkaisemaan entiset siteet omaan maahansa, kulttuuriinsa ja perheyhteisöönsä. Tällöin he joutuvat kohtaamaan yksin heidän elämäänsä sisältyvät nopeat muutokset. Identiteetin uudelleen rakentaminen vaatii sellaisen kanssakäymisen tilan, joka mahdollistaa refleksiivisyyden ja omien kokemusten peilaamisen. Tällöin oleelliseksi nousee se, millaisten vuorovaikutuskäytäntöjen avulla tämä identiteettireflektio mahdollistetaan. Identiteettien vaihtuminen tarkoittaa myös jatkuvaa taistelua siitä, millaisena haluamme itsemme tuoda esille. Giddensin (1990, 189) mukaan oleellista onkin se, miten yhtenäistä minää ja identiteettiä voidaan puolustaa fragmentoitumiselta. Oleellista on

myös se, miten vuorovaikutustilanteet mahdollistavat siihen osallistuvien oman identiteetin määrittelyn ja toisaalta se, miten paljon identiteetti tulee määritetyksi ulkoa päin.

Giddens (1990, 189) toteaa, että identiteettiä ylläpitää paikallisesti muodostunut luottamussuhde yksilön persoonallisiin siteisiin. Maahanmuuton jälkeen nämä aiemmin omassa kotimaassaan kehittyneet persoonalliset siteet usein katkeavat, jolloin myös henkilökohtaisen identiteetin osalta vaarana voi olla identiteetin murtuminen. Giddens'n (1991, 52) mukaan sosiaalista elämää ei tulisi tarkastella identiteettien tai "egokasvojen" jatkuvana vaihtumisena vaan yhtenä identiteettinä, jota on tuotettu ennustettavan sosiaalisen vuorovaikutuksen organisointiprosessissa. Tällöin voitaisiin ajatella, että maahanmuuttajien elämässä ei niinkään ole kysymys uuden identiteettikasvon hankkimisesta, vaan ennemminkin sen mahdollistamisesta, että hän voi liittää ja integroida maahanmuuttoon liittyvät kokemukset jo aiemmin rakentuneeseen identiteettiin. Modernin ajan tutkimuksissa identiteettitutkimus on nojautunut pitkälti erojen tutkimukseen. Tutkimuksen kannalta keskeistä on ollut esimerkiksi se, ovatko tietyt asiat, esimerkiksi kerrotut identiteettikuvaukset, paikkaansa pitäviä ja tosia tai ovatko esitetyt identiteettimääritykset aitoja vai keinotekoisia (Pulkkinen 1998, 200–201).

Pauli Kaikkonen (2004, 70–71) toteaa, että identiteetti kollektiivisena käsitteenä liittyy yksilön sosialisaatioon, jolloin kulttuurinen tausta on olennainen osa yksilön identiteettiä. Toisaalta hänen näkemyksensä mukaan yksilö voi myös omasta halustaan lähteä kehittämään identiteettiä johonkin suuntaan. Kaikkonen (2004, 71) on kuvannut oletetun maahanmuuttajien identiteetin muuttumista seuraavasti:



Kaikkonen 2004, 71.

Kuvio 1. Identiteetin muodostuminen (eurooppalaisena tulkintana): riippuvuus ja vapaus

Tärkeää olisi kysyä sitä, mitkä ovat maahanmuuton kokeneiden henkilöiden identiteettejä rakentavat sosiaaliset suhteet, yhteisöt tai instituutiot, joissa sosiaalinen vuorovaikutus, ja siinä identiteettien esille tuominen tai niiden uudelleen rakentaminen mahdollistuvat uudessa kotimaassa. Instituutioita, joiden sisältämissä vuorovaikutustilanteissa identiteetti- ja roolimäärittelyt tulevat esille, ovat esimerkiksi perheinstituutio, erilaiset maahanmuuttajien yhteisöt tai esimerkiksi yhteiskunnan järjestämät palvelu- ja koulutusorganisaatiot. Erilaisissa tiloissa, kuten kaupunki- tai koulutilassa, voidaan tarkastella vuorovaikutustapahtumaa ja sen sisältämiä erilaisia vuorovaikutusorientaatioita, joiden kautta sosiaalinen identiteetti määrittyy. (Mm. Keskisalo 2003, 122–155.) Identiteettiä voidaan tutkia siten myös paikallisesti, esimerkiksi miten jossakin tietyssä paikallisessa kulttuurissa identiteettimäärityksiä tehdään tai miten niitä tuotetaan. Identiteettikysymyksissä keskeiseksi muodostuukin se, miten maahanmuuttajuuteen kohdistetut kielteiset identiteetimääritykset voidaan purkaa ja muuttaa.

Identiteetin määrittyminen liittyy oleellisesti myös valtakysymyksiin. Michel Foucaultin (1989, 179–192; 1994, 331) mukaan valta on aina olemassa ja se kulkee subjektien ja identiteettien syntymisen edellä, jolloin se myös vaikuttaa yksilöiden intresseihin ja valintoihin. Vasta valta tuottaa subjektit, joilla on erilaisia intressejä ja valintoja eri vaihtoehdoista. Esimerkiksi marginaalinen asema ja siitä kumpuavat identiteetit rakentuvat valtasuhteissa, jolloin niitä tulisi Foucaultin mukaan tarkastella myös valtasuhteina. Subjektiivisuuden osalta Foucault (1994b, 326–348) erottaa toisaalta alisteisuuden toiselle kontrollin näkökulmasta, toisaalta suhteen omaan itseen ja itseä koskevaan tietämykseen. Oleellista Foucaultin (1994ab, 283; 331; 409) mukaan on tarkastella vallan käytön mekanismeja ja teknologiaa sen suhteen, miten valtaa harjoitetaan eri instituutioissa ja jokapäiväisessä arkielämässä.

Susanna Hyväri (2001, 82–83) kysyy, miten eri ryhmien ja yksilöiden identiteettejä voitaisiin tutkia ja tuoda esille. Jos ajatellaan, että valtasuhde muotoilee identiteettejä, niin voidaan ajatella, että niitä voidaan tutkia vallan tarkastelun kautta tutkimalla sitä molemmista suunnista, joko rakenteen tai yksilön kautta. Yksilöt kantavat Hyvärin mukaan identiteeteissään aina institutionaalisen vallan tuotoksia. (Ks. Griffits 1995; Huotari 1999 ja Pulkkinen 1998, 252–264.) Myös Linda Alcoff (2006, 85) toteaa, että identiteettikeskustelu on tärkeää valtakysymysten näkökulmasta. Huolimatta siitä, millaisia tulkintoja yksilöillä on omasta identiteetistään yhteiskunnassa, he tulevat myös identifioiduksi ”toisten”, ulkoiselta identiteetiltään erilaisten ihmisten kautta. Tämä tulee esille esimerkiksi suhtautumisessa vähemmistöihin. Ulkoisten ominaisuuksiensa kautta ihminen voi joutua luokitelluksi ryhmään tai hän joutuu sellaiseen positioon, joista ei perinteisesti ole mahdollisuutta käyttää valtaa yhtä paljon kuin yhteiskunnan muilla ryhmillä. Tämä tapahtuu huolimatta siitä, millainen käsitys hänellä itsellään on omasta identiteetistään.

2.4 Identiteettimäärittelyt toiseuden ja roolien kautta

Rooleilla on yhteys identiteettien määrittymiseen. George Mead (1967, 7) toteaa, että yksilön minuutta ei ole olemassa ilman instituutioita ja

sosiaalista vuorovaikutusta. Ihmisellä on Meadin mukaan kyky tarkkailla itseään ulkopuolelta, toisen roolin kautta, jolloin hän voi tulla enemmän tietoiseksi omasta itsestään. Antti Klen (1999, 36, 38) toteaa, että yksilön identiteetti välittyy toisena olemisen kautta. Kyky asettua itsensä ulkopuolelle edellyttää etukäteen muodostunutta itsetiedostusta tai itsetajuntaa, joka puolestaan viittaisi yhtenäiseen sisäiseen identiteettiin. Itsen määrittely toisen kautta viittaa myös ”toisen” ja ”toiseuden” käsitteeseen. Hall’n (1999) mukaan ”toiseus” saa merkityksensä sen kautta, että ensin on olemassa jokin ”itseys” tai ”ensimmäisyys”, johon toista verrataan. Ongelmalliseksi tämä muotoutuu valtasuhteiden ja tasavertaisuuden näkökulmasta silloin, kun toinen joutuu tässä vertailussa itseä huonompaan asemaan.”Toiseuden” käsitettä onkin usein pohdittu alisteisen aseman ja roolin kautta, jolloin toiseus viittaa itseä alempiarvoiseen, itselle vieraaseen ja ei hyväksyttävään henkilöön. Olli Löytty (2005a, 162–163) toteaa, että tutkimuskielessä ”toiseuden” käsitteen avulla jäsennetään suhdetta tutun ja vieraan, tai normin ja poikkeuksen välillä. Sen avulla voidaan myös kuvata valtasuhdetta, jossa jokin, tai joku ymmärretään paitsi erilaiseksi myös toista alemmaksi ja jonka seurauksena on arvottava hierarkia.

”Toiseutta” on suomalaisessa tutkimuksessa lähestytty lähinnä siitä näkökulmasta, miten valtakulttuuri kokee toisesta kulttuurista tulleen ja miten maahanmuuttajat poikkeavat valtaväestöstä. (Esim. Suurpää 2002; Forsander 2002, 63.) Tutkimuksissa on paljastunut se, miten toisesta tehdään vähempiarvoinen ja miten maahanmuuttajien toiminta eroaa tyypillisestä suomalaisesta käyttäytymisestä. Arvioinnin perustana on korostettu poikkeavia ennemminkin, kuin tyypillisiä piirteitä. Yhden eron, kuten ihonvärin poikkeamisen kautta, aktivoituu suuri joukko ihmisten mielissä muita eroja, jotka liitetään stereotyyppisinä eroina tähän arvioitavana olevaan ihmiseen (Löytty 2005a, 166–167). Rooleja toteuttaessaan tai niitä ”suorittaessaan” ihmiset toimivatkin tiettyjen yhteiskunnassa vallitsevien odotusten mukaisesti Goffman (1971, 26). Maahanmuuttajien identiteettien määrittymisessä ongelmaksi voi muodostua se, että pyrkimyksistään huolimatta heidän roolinsa ja identiteettinsä rakentuvat negatiivisesti arvotetun ”toiseuden” kautta.

Hall (1999, 152–160) korostaa erojen merkitystä identiteetin ja vuorovaikutuksen ymmärtämisessä. Hänen näkemyksen mukaan ilman eroja ei voida ajatella olevan esimerkiksi kulttuuri-identiteettiä. Erilaisiin

ryhmiin kuuluminen antaa Hall'n mukaan identiteeteille merkityksen ryhmiin sisältyvien kulttuuristen piirteiden kautta. Näiden kulttuuristen piirteiden kautta eri ryhmät tulevat erotelluiksi toisistaan ja ovat siten tunnistettavissa. Hall korostaa myös sitä, että identiteetit syntyvät, uusiutuvat ja niitä haastetaan dialogissa ”toisten” kanssa. Tämä ”toinen” puolestaan on perustana minuuden kannalta, koska ”minuus” peilautuu toiseen ja ilman ”toista” ei voi saada käsitystä siitä mikä ”minä” on. (Ks. myös Vidich & Lyman 2003, 56.) Näin ollen identiteetit ovat osa luokitus- ja kategorisointijärjestelmää, joiden avulla ihmiset antavat merkityksiä eri asioille.

Identiteetin määrittelyä erojen kautta on myös kritisoitu, koska ”toisen” identiteettimäärittely kieltää identiteetin olemuksen autenttisena ja alkuperäisenä olemuksena, joka perustuisi universaalisesti jaettuun alkuperään tai kokemukseen. Kritiikki on kohdistunut siihen ajatukseen, jonka mukaan identiteetit olisivat aina suhteellisia ja epätäydellisiä ja väliaikaisia, jatkuvassa prosessissa olevia (Grossberg 1996, 89). Lawrence Grossberg'n (1996, 97–99) mukaan kulttuurisista identiteeteistä keskusteltaessa tulisikin siirtyä erojen korostamisesta vaihtoehtoiseen näkemykseen, jossa korostetaan kulttuurin tuottamista. Tällöin huomio kiinnittyisi siihen, miten eri kulttuureissa tuotetaan tietynlaisia identiteettejä. Koska subjektiivisuus on sidottu niihin mahdollisuuksiin, joita yksilöllä on tuoda esille subjektiivisuuttaan, sisältävät identiteetti ja subjektiviteettikysymykset aina myös valtasuhteiden olemassaolon.

Myös Kenneth Gergen (2002, 42) toteaa, että vuorovaikutukseen ja toimintaan kohdistuu paitsi yksilön oma määrittely toiminnastaan, niin myös toisten määrittely ja tulkinta toiminnasta. Tässä mielessä vuorovaikutus on aina jonkinlaisessa symmetrisessä suhteessa, joka on molemminpuolisesti ylläpidetty: toimijan itsetiedostuksen kautta ja toisaalta toisten määrittelyjen kautta. Julkinen taho ja keskustelu usein määrittävät sen, millaiseksi vuorovaikutus ja sosiaalinen toiminta lopulta tulkitaan. Julkisista tulkinnoista, stereotypioista ja erilaisista luokitteluista saattaa helposti tulla yleisiä ”totuuksia”, jotka saattavat myös olla ristiriitaisia toimijoiden omien määrittelyn suhteen. Näin ollen se, miten puhumme ja tulkitsemme erilaisia tilanteita, millaisia rooleja itse otamme ja millaisiin rooleihin pyrimme toiset asettamaan, määrittävät myös sitä vuorovaikutusta, joka tilanteessa tapahtuu. Yksilön henkilökohtaista toimintaa laajemmassa, yhteiskunnallisessa mielessä roolit kuvaavatkin

tiettyjä asemia ja säännönmukaisuuksia, jolloin vuorovaikutustilanteissa kyse on tietyissä asemissa olevien henkilöiden kohtaamisesta (Suoninen 1997, 123). Rooli voidaan tällöin nähdä yksilölle ulkoapäin asetettuina vaatimuksina suhteessa johonkin tilanteeseen ja siihen sisältyviin käyttäytymisodotuksiin.

Peter Bergerin ja Thomas Luckmanin (1994, 87) mukaan sosiaalisesti painotettuna identiteetti voidaan ymmärtää niihin sisältyvien toimintamuotojen erittelyn kautta, jolloin sekä oma minä että vuorovaikutuksen toinen osapuoli ymmärretään yleisesti tunnettujen toimintojen suorittajaksi. Tällöin voidaan puhua sosiaalisesti jaetuista identiteeteistä, jotka liittyvät läheisesti rooleihin. Toimiessaan jossakin sosiaalisessa roolissa yksilö kokee itsensä siinä objektiivisessa merkitysyhteydessä, joka yhteisesti kyseiseen rooliin liitetään. Berger ja Luckman (1994, 87–88) toteavat, että erilaisia rooleja esittämällä yksilöt osallistuvat sosiaaliseen maailmaan. Näiden roolien sisäistämisen kautta yksilöt tulevat subjektiivisesti todelliseksi itselleen. Tällöin roolien katsotaan edustavan sosiaalista järjestystä. Ihmiset tunnistavat sosiaalisessa elämässä erilaisia toimintamuotoja, jolloin roolit ovat tietyssä viitekehyksessä vakiintuneita toimijatyyppejä. Instituutiot sisältyvät yksilön kokemukseen roolien välityksellä. Esittämällä rooleja yksilö osallistuu omalta osaltaan sosiaalisten maailmojen rakentamiseen. Roolien sisäistämisen kautta maailmasta tulee hänelle subjektiivisesti todellinen. Roolit kontrolloivat käyttäytymistä ja tulevat vuorovaikutuksessa esille, kun yhteinen, vastavuoroisia käyttäytymisen tyypityksiä sisältävä tietovaranto alkaa ilmaantua. Kulttuurisesti erilaisista instituutiokäytännöistä tulevilla henkilöillä ei kuitenkaan voi olla samanlaista tietoa eri asioista, joiden kautta eri tilanteita voitaisiin tulkita. Tällöin heille ei ole vielä kertynyt käyttäytymisen tyypityksiä sisältävää tietovarantoa.

Roolissa toimiessaan yksilö voi kokea olleensa ainoastaan osittain mukana rooliin liittyvässä toiminnassa. Kun jälkikäteen mietitään toimintaa, osa minästä objektivoituu toiminnan suorittajaksi, kun taas minän kokonaisuus lakkaa samaistumasta toimintaan, jonka seurauksena yksilö kokee olleensa ainoastaan osittain mukana toiminnassa. (Bauman 1997, 122–123.) Tämä osa, joka objektivoituu vallitsevien sosiaalisten tyypitysten mukaisesti, on se varsinainen sosiaalinen ”minä”, jonka yksilö kokee olevan erillään itsestään, ja joskus jopa asettuvan minän kokonaisuutta vastaan. Toisaalta joskus sosiaalinen maailma voi myös sisäistyä yk-

silön tietoisuuteen, muuttuen hänen identiteetikseen. Bauman (1997, 122–123) toteaa, että erilaiset ”objektiminät” tulevat jossakin vaiheessa integroituneeksi toisiinsa, jolloin ihminen lopulta hyväksyy ne omaan ”minäänsä” ja identiteettiinsä kuuluvaksi kokonaisuudeksi. Bauman korostaa, että subjektiminä on se olemus, joka kokee nämä objektiminän eri puolet. Baumanin mukaan yksittäisten roolien kautta identiteettikokemusta ei kuitenkaan voida saavuttaa, vaan kokonainen identiteettimme tuntuu hänen mukaansa olevan aina osittain kadoksissa. Bauman (1997, 122–123) liittääkin näiden objektien tarkkailun niin intensiiviseksi tänä päivänä, että ihminen ei oikein missään tilanteessa tunne olevansa kokonainen, vaan erilaisten rooliensa tilkkutäkkimäinen muodostelma. Identiteetti tulee kokonaiseksi Baumanin näkemyksen mukaan ainoastaan hyvin monipuolisessa ja erityisessä kanssakäymisen tilanteissa, joissa korostuu laatu sekä suhteeseen liittyvä molemminpuolinen kiintymys.

Goffman ei näe identiteetin olevan jotakin pysyvää tai edustavan jotakin ”sisäistä” olemusta, vaan identiteettiä edustaa joukko erilaisia vuorovaikutuksessa tapahtuvia ”esityksiä”. Goffmanin mielenkiinto keskittyy vuorovaikutustilanteissa ”esiintymiseen” ja ”esiintyjiin”. Näiden ”esitysten” tavoitteena on harjaantua sosiaalisissa tilanteissa. Oppimalla sosiaalisen yhteisön oikeat roolit ja roolikäyttäytymisen vähentyy mahdollinen häpeä epäonnistumisesta vuorovaikutustilanteissa. Goffmanille identiteetti ei merkinnyt siis yhtä sisäistä olemusta, vaan erilaisia ”kasvoja” joita hän itsestään esittää. Maahanmuuton yhteydessä voidaankin pohtia sitä, millaisia ”kasvoja” henkilöillä on mahdollisuus ja oikeus esittää. Goffmanille ihmisen esittämä minuus on yhteiskuntaelämälle arvokas asia, ja jokaisella ihmisellä tulisi olla oikeus esittää omaa ”minäänsä” ja integriteettiään (Peräkylä 2001, 361). Goffman (1971, 261) toteaa kuitenkin, että yksilön ”minä”, samaistuu usein hänen osaansa, järjestelmäänsä ja ryhmäänsä. Tällöin ne roolit, joita yksilö yhteiskunnassa ottaa tai joutuu ottamaan vaikuttavat myös hänen identiteettinsä muotoutumiseen. Identiteettiä ei voida pitää ihmisen ominaisuutena vaan esityksenä, jota ihminen oman käyttäytymisensä kautta tarjoaa. Esitys toteutetaan roolin kautta, joka viittaa hänen identiteettiinsä. Jotta ihminen pystyisi suoriutumaan omasta ”esityksestään” hyvin, tulee hänen osata tulkita vuorovaikutustilannetta riittävästi. (Peräkylä 2001, 360).

Gergen (2002, 39) korostaa vuorovaikutussuhteisiin sisältyvien roolien valtakysymystä. Kenellä on esimerkiksi määrittelyvalta erilaisissa

vuorovaikutustilanteissa, kuten vaikkapa asiakkaan ja työntekijän välisessä vuorovaikutuksessa. Oleellista asiakastyössä on tietysti se, että asiakkaan oma subjektiivinen tulkinta ja määrittely tilanteesta tulevat mahdollisimman hyvin huomioiduksi, erityisesti silloin kun tehdään asiakkaan elämään liittyviä päätöksiä. Gergen (2002, 44–45) toteaa, että identiteettitutkimuksessa keskeisenä haasteena onkin se, miten saadaan lisätyksi toimijoiden mahdollisuuksia määritellä itse itseään. Esimerkiksi puhuttaessa tiettyjen ryhmien kulttuurisesta identiteetistä ongelmaksi voi tulla se, kenellä on oikeus edustaa kulloinkin kyseessä olevaa ryhmää. Tuija Pulkkinen (1998, 96–103) toteaa, että identiteettiämme yksilöinä ei voida erottaa niistä valtasuhteista joissa elämme ja toimimme. (Ks. myös Kusch 1993.) Kategorisointi voi helposti tuhota jokaisessa kulttuurissa olevat yksilölliset erot ja ehkäistä kulttuurin ja identiteettien sisällä olevat monenlaiset variaatiot.

Erilaiset sosiaaliset tilanteet vaativat siis erilaisia rooleja, jotka muotoutuvat sen pohjalta millaisia sosiaalisia odotuksia näihin tilanteisiin sisältyy. Millaiset roolit sitten mahdollistuvat valmennukseen osallistujille työllistämisvalmennuksessa? Maahanmuuttajille tarkoitetut palvelujärjestelmät toimivat yhteiskunnallisen ja yksilöllisen leikkauspisteinä, jolloin se kulttuuri, joka niissä luodaan voi määrittää myös heidän identiteettiensä muotoutumista. Toisaalta tämän kulttuurin muodostumiseen vaikuttavat myös aiemmin tehdyt identiteettimääritykset. Vuorovaikutustilanteet uudessa maassa ovat maahanmuuttajalle usein tuntemattomia, jolloin erilaisten roolien tunnistaminen ja niissä toimiminen saattaa olla vierasta. Maahanmuuttajalla voi olla vaikeuksia ymmärtää suomalaisen palvelujärjestelmän toimintaa, kuten millaista toimintaa asiakkuus erilaisissa palvelujärjestelmissä edellyttää. Vaikeutena voi olla ”asiakkaan roolin” ottaminen auttamisinstituutioissa.

Tutkimuksen kohteena olevassa valmennuksessa ovat esillä sekä yksilöllinen että yhteiskunnallinen puoli, joka saa ilmiasunsa valmennuksessa tapahtuvassa toiminnassa. Valmennuksessa on erotettavissa jo tiettyjä ennalta asetettuja rooleja: siihen osallistuvat henkilöt ovat työttömän roolissa ja kulttuurisesti erilaisen roolissa. Heidän kanssaan työskentelevät henkilöt ovat työntekijän rooleissa, joiden alaroolit valmennuksen tavoitteiden asettelun (liite 1) mukaisesti voivat jakaantua joko auttajan, ohjaajan tai kouluttajan rooleihin. Pyykkönen (2007, 40) toteaa, että erilaisten roolien ja identiteettien näkökulmasta integroitumaton maahan-

muuttaja nähdään vaaraksi koko yhteiskunnalle, jolloin heitä aletaan helposti tarkastella syrjäytyneen roolissa. Tarkastelussa voidaan myös korostaa maahanmuuttajien näkemistä ns. uhrikategorian läpi. (Suurpää 2002.) Tällöin auttamistilanteeseen sisältyvä vuorovaikutus muodostuu uhrikategoriaan liittyvien roolien näkökulmasta. Autettava nähdään toimivan uhrin roolissa, ja työntekijä uhrin auttajan roolissa.

Oleellista roolikeskustelussa onkin se, mitä tiettyjen roolien sisällä on mahdollista tehdä ja kuinka pitkälle institutionaalisesti roolissa toimiminen on etukäteen määritelty. Erilaiset roolimääritykset viittaavat yhteiskunnassa laajemmin esiintyviin kulttuuriarvoihin, kuten maahanmuuttajalle asetettuihin vallitseviin identiteettimäärityksiin. Nämä identiteettimääritykset puolestaan asettavat ehtoja sille, miten toimintaan osallistuvien tulee suhtautua toiminnan aikana tapahtuviin erilaisiin ilmiöihin. Tällöin joudutaan pohtimaan sellaisia kysymyksiä, kuin mitä mahdollisuuksia tietyssä roolissa on toimia siihen sisältyvien odotusten suhteen toisella tavalla, mahdollistuvatko maahanmuuttajien omat käsitykset avun tarpeesta tai auttamisesta ja miten ne tulevat esille erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Millaisia oikeuksia ja velvollisuuksia sisältyy maahanmuuttajien roolissa olevalle, joka pyrkii asettautumaan uuteen yhteiskuntaan? Liittyykö maahanmuuttajan rooliin ehdottomasti velvollisuus opiskella suomen kieltä osoitetussa paikassa, tai opiskella ammatti, joka hänellä ehkä jo entuudestaan on suoritettuna omassa kotimaassaan?

2.5 Rooleista subjektipositioihin

Institutionaalisiin ehtoihin liittyvät valmiiksi asetetut roolit ovat suhteellisen jäykkiä kuvaamaan sitä sosiaalisen todellisuuden liikettä, joka vuorovaikutuksessa tapahtuu. Sosiaalisen elämän muodostuminen ulkoapäin rakennettujen roolien kautta on ajateltu jättävän liian vähälle huomiolle ihmisen subjektiivisen toimijuuden. Rooli voidaan nähdä joukkona rajoituksia ja toimintavaatimuksia, jolloin roolit saattavat muodostua stabiileiksi. Roolin käsitteellä viitataan usein institutionaalisesti määrittyneiden diskurssien vallitseviksi käsityksiksi siitä, miten tietyssä roolissa tulisi olla, ja tähän on haettu positiokäsitteen kautta uutta näkökulmaa. Roolien sijasta on alettu puhua positiosta ja suhdepositiosta (Suoninen 1997, 123; Mönkkönen 2002). Positiot vaikuttavat siihen, millaisena ih-

misen identiteetti nähdään tai miten hän itse näkee itsensä (Woodward 2001, 21–23). Positio kuvastaa puolestaan roolien liikettä. Ajatuksena on, että vaikka vallitsevilla diskursseilla tuotetaan suhteellisen pysyviä positioita, yksilöillä on kuitenkin mahdollisuus astua niiden ulkopuolelle ja rakentaa uusia positioita. Tällöin positioilla viitataan vuorovaikutuksessa rooleja enemmän niiden tilannekohtaisuuteen, kyseenalaistettavuuteen ja katoavuuteen. Positioihin liittyvät odotukset ja velvollisuudet ovat siten lyhytaikaisempia. (Harre 1999.)

Hall (1996a, 3) toteaa, että identiteettiä ei voida ymmärtää essentialistisesti, yksilön minän keskeisenä ominaisuutena. Tästä syystä sitä pitäisi tarkastella strategisena ja positioihin kiinnittyvänä ilmiönä. Koska positiot vaihtelevat, eivät myöskään identiteetit voi koskaan olla yhtenäisiä ja yhdistyneitä. Identiteetit syntyvät erilaisissa diskursiivisissa leikkauspisteissä ja ne tulisi käsittää, varsinkin modernin ajan jälkeisiin ilmiöihin liittyen, fragmentoituneina ja murtuneina. (Hall 2003a, 86; Featherstone & Lash 1995, 19.) Woodward (2001, 20) toteaa, että identiteettiin ja erilaisiin positioihin sisältyy kysymys siitä, ketä ja mitä esitämme kun me puhumme? Yksilö puhuu aina jostakin tietystä historiallisesta ja kulttuurisesta positiosta. Identiteetti ei siten ole paikallaan pysyvä, vaan sillä on jatkuvasti muuttuva olemuksensa, joka käy alati omaa muodon muutostaan (Woodward 2001, 20).

Harre'n ja van Langenhovenin (1999a, 9) mukaan positioinnilla voidaan tarkoittaa henkilön moraalisia ja persoonallisia ominaisuuksia. He toteavat (1999a, 7), että persoonallinen identiteetti voidaan nähdä ainoastaan jokaisen yhteisön yksilöihin kohdistamien muodollisten vaatimusten kautta. Nämä vaatimukset määrittelevät millainen tapa ja toiminta ovat kyseisessä yhteisössä hyväksyttäviä. Identiteetit tulevat muodollisesti esitetyiksi näiden vaatimusten kautta. Identiteetillä ei ole tässä mielessä varsinaista sisältöä, koska identiteetti on sosiaalisesti rakentunut tai organisaation määrittämä muoto. Vuorovaikutukseen, rooleihin ja positioiden valintaan subjekti liittyy siten, että subjekti pyrkii suorittamaan identiteettiä tai lukuisia eri identiteettejä. Esimerkiksi puhuessaan ja toimiessaan tietyssä positiossa ihmiset tuovat niihin oman historiansa, kuten he sen näkevät ja kokevat. Tällöin yhteen positioon voi sisältyä henkilön aiemmin ottamia tai saamia useiden erilaisten positioiden ottamisen kokemuksia. (Davies & Harre 1999, 37.) Van Langenhove ja Harré (1999, 17–25) toteavat, että positiointiteorian avulla voidaan mää-

rittää ainakin kolme henkilökohtaista käyttäytymistä selittävää tekijää. Näitä ovat mahdollisuus viitata toimijan valtaan ja oikeuteen harjoittaa tietyssä positiossa tiettyä käyttäytymistä. Toiseksi positioilla voidaan viitata mahdollisuuteen analysoida sitä, mitä joku näki tai koki suhteessa johonkin tilanteeseen. Kolmanneksi positioilla voidaan tarkoittaa mahdollisuutta viitata henkilön kokemuksiin, joita hänellä on ollut suhteessa johonkin ilmiöön. Nämä kokemukset oikeuttavat hänen käyttämänsä väitteet ja ilmaukset suhteessa tähän ilmiöön.

Positioon liittyy läheisesti subjektiivisuuden käsite. Subjektiviteetin käsitteen ymmärtäminen on vaihdellut eri aikakausina. Keskeistä subjektiviteetin käsitteessä, kuten myös identiteetin käsitteessä, on ollut se, kuinka paljon subjektiviteetin on ajateltu olevan jotakin yksilöllistä ja kuinka paljon siinä on sosiaalista. Filosofisessa mielessä subjektiivisuuden tulisi olla universaali arvo, jolloin voidaan ajatella, että jokaisella on jonkinlainen subjektiivisuuden muoto. Yhteisöissä subjektius tuotetaan erojen kautta. Kulttuuriset koodit määrittelevät erilaiset sosiaaliset identiteetit. Erot näissä kulttuurisissa koodeissa organisoivat subjektiivisuuden. Tämä tarkoittaa sitä, että subjektiivinen toimijuus tulee esille sosiaalisissa identiteeteissä. Tällöin sosiaaliset identiteetti- ja positiomäärittelyt ovat aina yhteydessä myös määrittelijään itseensä. Samalla kun määrittelemme ”toista” tulemme määritelleeksi myös itsemme. ”Toiseus” ei ole paikannettavissa vain yhteen ihmisryhmään tai kulttuuriseen tilanteeseen vaan sitä tuottavat kaikki toimijat omista asemistaan. Vuorovaikutuksen osapuolet tarkastelevat toisiaan omien tietojensa, kokemustensa, ennakkooletustensa valossa. Keskeistä kohtaamisessa ja vuorovaikutuksessa on siten eron tekeminen (Jalagin 2005, 65).

Grossbergin (1996, 98) mukaan subjektiivisuuden käsitteen kautta voidaan kuvata sitä positiota, jossa subjektiivisuus ja subjektiivinen toiminta tapahtuvat. Ottamalla erilaisia positioita vuorovaikutuksen aikana ihminen ilmaisee omaa subjektiuttaan, jolloin position valinta ilmentää myös identiteettiä. Identiteetti voidaan tällöin ymmärtää symboliseksi edustukseksi tai mentaaliseksi käsitykseksi, jonka yksilö katsoo itselleen sopivan. Tämän kautta yksilö myös kertoo muille, kuka hän on. Symboliseksi mielikuvaksi ymmärretty identiteetti on syntynyt kaikkien niiden diskurssiivisten käytäntöjen voimasta, jossa yksilö on äänenä ja jotka ovat äänenä ja puhuvat yksilössä. Huolimatta subjektiivisuuteen liittyvästä ristiriitaisuudesta, moninaisuudesta ja kompleksisuudesta Brah

(1996, 123–124) näkee subjektiivisuuden edustavan jotakin sisäistä ja pysyvää olemusta. Kysymys roolien ja positioiden kautta muodostuvista identiteeteistä on siten myös yhteydessä kokemuksiin, subjektiviteettiin ja sosiaalisiin suhteisiin (Brah 1996, 123). Identiteetit saavat Brah'n (1996, 123) mukaan ilmiasunsa kulttuurisesti rakentuneiden kokemusten kautta, jotka tulevat esille sosiaalisissa suhteissa. Brah'n mukaan se, miten henkilökohtaisesti, omien tapojemme ja ymmärryksemme kautta, teemme maailmasta mielekkään, on subjektiviteetti tai koettu identiteetti. Identiteetti on siten Brah'n (1996, 123–124) mukaan se ulkoinen esiintymistapa, jolla subjektiviteetti ilmaistaan.

Hall'n (1999, 6) mukaan identiteetit ovat positioita, joita subjektit on velvoitettu ottamaan. Subjektit ovat kuitenkin tietoisia siitä, että nämä positiot ovat erilaisia identiteetin ilmauksia ja näitä positioita otetaan usein ”toisen” paikasta. Vuorovaikutuksessa oleva ”toinen” määrittää siten myös puhujan positiota. Näin ollen nämä jossain määrin ennalta asetetut positiot eivät voi olla identtisiä subjektin omien prosessien kanssa. Esimerkiksi se, kuka (tai mikä) vuorovaikutustilanteessa on itseäni vastapäätä, määrittää myös sen, kuka minä olen. Kulttuuriset koodit vaihtelevat eri positioiden välillä. Tämä tarkoittaa sitä, että vaikka jokainen on olemassa subjektiivisuuden kautta ymmärrettynä, subjektiivisuus on myös asettunut tiettyihin positioihin, jotka sisältävät ja rakentavat kokemuksen mahdollisuuksia, mahdollisuuksia esittää näitä kokemuksia ja oikeuttaa näiden kokemusten olemassaolon. Subjektiivisen position ottamisessa voidaan ajatella olevan kysymys myös yksilöllisten valintojen ja omien elämänkokemusten mukaan tuomisesta tiettyyn positioon. (Davies & Harré 1999, 41; Harré 1998, 3–4.) Hall'n ajatukseen perustuen voitaisiin ajatella, että ihmisellä ei aina ole mahdollisuutta ottaa rooliin sisältyviä erilaisia positioita. Yhteiskunnallisesti osallistuvia positiota voi olla vaikea ottaa, mikäli tätä osallistumista ei ole ulkoapäin mahdollistettu tai se on jopa estetty esimerkiksi yhteiskunnan asenteellisuuden vuoksi. Onnistunut positiointi edellyttääkin Hall'n mukaan sitä, että subjekti tavallaan ”toivotetaan tervetulleeksi” tiettyyn positioon ja että subjekti itse investoi ja toimii positioissa. Näin ollen positiointi on aina vuorovaikutuksessa vastavuoroinen tapahtuma.

Hall'n (1996b, 29–31) mukaan identiteetit koostuvat useista alaidentiteeteistä (subidentities). Nämä alaidentiteetit edustavat yksilöiden erilaisia aspekteja tai puolia silloin, kun esiinnytään tietyssä roolissa. Hal-

lin näkemyksen mukaan ihmisellä voi olla useita erilaisia identiteettejä, jotka eivät aktivoidu yhtä aikaa. Henkilö voi olla esimerkiksi auttajan roolissa ollessaan empaattinen tai kontrolloiva. Tällöin toiminta ei ole riippuvainen pelkästään institutionaalisista ehdoista, vaan myös toimijan yksilöllisistä ominaisuuksista. Vuorovaikutuksen kentillä on siis mahdollisuus aina toimia eri tavoin sekä muotoilla itseään eri tavoin. Nämä valinnat eivät kuitenkaan ole täysin vapaita kulttuuristen diskurssien ulkopuolella tapahtuvassa todellisuudessa.

Postmoderni subjektiteoria korostaa, että subjekti liikkuu koko ajan. Tämän ajatuksen mukaan subjektia ei sinänsä ole, vaan subjektiutta tuotetaan ja tuodaan jatkuvasti uudelleen julki. Esimerkiksi Harré (1998, 3) toteaa, että yksilöllisyys ei viittaa identiteetin kokonaisuuteen, vaan ennemminkin johonkin sellaiseen puoleen identiteetistä, josta maailmaa tarkkaillaan. Harrén (1998, 50) mukaan ihmiset tekevät arkipäiväisiä askareitaan ottamalla erilaisia positioita ympäröivän paikallisen moraalisen järjestyksen mukaisesti. Ilmaukset, joita näissä positioissa otetaan, eivät niinkään edusta ihmisen sisäistä olemusta, vaan identiteetti tulee diskurssien kautta tuotetuksi. Positiolla halutaankin korostaa yksilöiden aktiivista roolia ja valintojen mahdollisuutta sellaisissa tilanteissa, jotka tapahtuvat kulttuuristen ja kielellisten resurssien mahdollistamissa puitteissa (Mönkkönen 2001).

Tässä tutkimuksessa kiinnostukseni kohdistuu siihen, missä positioissa valmennukseen osallistujat puhuvat ja toimivat vuorovaikutuksen aikana, ja millaisia mahdollisuuksia subjektiivisesti valittuihin positiomäärittelyihin heillä on. Puhuuko valmennukseen osallistuja työttömän positiosta, vai voiko hän tuoda positiovalinnoissaan esille omaa subjektiivisesti määrittynyttä kulttuurista tietouttaan tai omaa käsitystään henkilökohtaisesta identiteettimäärityksestään. Maahanmuuttajatyön ja integraatiopolitiikan alueella on usein korostettu sitä, että integraatiopolitiikka on onnistunutta silloin, kun maahanmuuttajalla on mahdollisuus säilyttää omaa kulttuurista identiteettiään tai puhua omassa kulttuurisessa positiossaan. Subjektius ja subjektiivinen toiminta tuleekin näkyville sen mukaan, miten se paikannetaan yhteisessä toiminnassa ja kohtaamisissa muiden kanssa. Toisaalta myös subjekti käyttää valtaa, joskus vastustaakseen sitä muovaavaa valtaa. Subjektiutta ei tällöin pidetä lähtökohtana tai lopputuloksena vaan jatkuvana mahdollisuutena sen uudelleen määrittelyyn. Subjektin toimijuus on tällöin sen jatkuvassa rakentamisessa ja uudel-

leen neuvottelussa (Eteläpelto 2007, 119). Maahanmuuttajille järjestetyssä valmennuksessa voi olla ennalta asetettuja osallistujiin kohdentuvia identiteetti- rooli- ja positiomäärittelyjä. Toisaalta toimijat itse ottavat vuorovaikutuksen aikana erilaisia positioita, joissa he tuovat esille omaa subjektiivista identiteettimääritystään.

2.6 Vuorovaikutus- ja identiteettitutkimusten kentällä

Institutionaalisella vuorovaikutuksen tutkimuksella on vahva perinne auttamisinstituutioiden tutkimuksessa. Sosiaalipsykologisissa ja sosiaalityöhön painottuvissa vuorovaikutustutkimuksissa on painotettu usein vuorovaikutuksen rakentumista auttamissuhteen näkökulmasta. Tällöin tutkimuksen pääpaino on ollut erilaisten auttamiskulttuurien etsimisessä ja löytämisessä. (Vrt. esim. Juhila 2004b; Mönkkönen 2002; Suoninen 1997.) Kaarina Mönkkönen (2002) sekä Peräkylä ja Sanna Vehviläinen (1999) toteavat, että vuorovaikutustutkimuksen tavoitteena on ollut se, miten erilaiset käytännön asiakastyössä kehitetyt mallit ja näkökulmat näkyvät todellisuudessa konkreettisissa asiakastilanteissa. Mönkkösen (2002, 63) etnometodologiseen perinteeseen asettuva sosiaalipsykologinen väitöskirjatutkimus jakoi ammatillisen vuorovaikutusorientaation kolmeen erilaiseen luokkaan ammatillisen kielenkäytön tutkimuksen pohjalta. Työntekijän ja asiakkaan vuorovaikutustapahtumissa on Mönkkösen mukaan erotettavissa asiantuntijakeskeisyys, asiakaskeskeisyys sekä viime aikoina työntekijän ja asiakkaan suhteessa korostuva dialoginen vuorovaikutusorientaatio. (Mönkkönen 2002, 63.)

Kehysanalyyttisen tarkastelun avulla on yleensä tuotettu tietoa rakenteiden kautta määrittyvästä sosiaalisesta vuorovaikutuksesta ja siihen liittyvistä ilmiöistä. Kehysanalyyttista ja etnometodologiseen tutkimusperinteeseen sisältyvää ajattelutapaa, on sovellettu eri tavoin yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa (esim. Peräkylä 1990 ja 1997; Vehviläinen 1996; Anis 2008), media- ja tiedotustutkimuksessa (esim. Luhtakallio 2005; Karvonen 2000), sekä kasvatustieteellisessä tutkimuksessa. (Esim. Kiviniemi 1997; Salo 1999; Puroila 2002.) Kasvatustieteissä vuorovaikutusta on tutkittu luokkahuoneissa (esim. Tainio 2007; Kleemola, 2007) ja nämä tutkimukset pohjautuivat keskusteluanalyyttiseen viitekehykseen.

Peräkylän (1990) sosiaalipsykologiaan liittyvässä tutkimuksessa vuorovaikutusta tarkasteltiin sairaalamaailmassa kuolevan potilaan hoitamiseen liittyvien erilaisten ammatillisten kehyksien valossa. Tutkimus asettui tutkijan mukaan väljästi etnometodologiseen tieteenperinteeseen. Tutkimuksen aineisto kerättiin tutkimuksessa laajan havainnoinnin avulla. Vehviläinen (1996) puolestaan tarkasteli etnometodologista tutkimusperinnettä edustavassa sosiaalipsykologian alueelle sijoittuvassa tutkimuksessaan sitä, miten psykodraamaryhmään osallistuvien toimijoiden osallistuminen rakentui ryhmässä tapahtuvien keskustelujen ja toimintojen kautta. Tutkimusmenetelmänä Vehviläinen käytti havainnointia, joka analysoitiin keskustelun tutkimuksen avulla. Puroilan (2002) tutkimus kohdistui päivähoidon vuorovaikutuksessa tapahtuvien ammatillisten vuorovaikutuskehysten erittelyyn, johon hän keräsi tutkimusaineiston haastattelemalla työntekijöitä ja havainnoimalla erilaisia päiväkotitilanteita.

Sosiaalityön vuorovaikutustutkimuksen uudemmissa suuntauksissa (ks. Juhila 2004b) on alettu painottaa enemmän vuorovaikutukseen osallistuvien omaa subjektiivista toimijuutta. Vuorovaikutukseen osallistuvien toimijuutta korostettaessa ovat esille nousseet asiakkaiden omien kokemusten ja elämäntarinoiden tutkimus. Tavoitteena on ollut asiakkaan näkeminen kokonaisuutena ja hänen elämänsä ymmärtäminen erilaisista tarinoista koostuvana. Uudempi vuorovaikutustutkimus korostaa sitä, että asiakkuuden ja siihen liittyvien merkitysten rakentaminen tapahtuu vuorovaikutuksessa ja yhdessä kaikkien siihen osallistuvien toimijoiden kanssa. Esimerkiksi sosiaalityötä ei olisi olemassa ilman asiakastyötä. Tällöin sosiaalityö voidaan ymmärtää toiminnaksi, jonka toteuttamiseen osallistuvat sekä asiakkaat että työntekijät (Payne 1997, 17–20). Uudempien vuorovaikutustutkimusten kohteina ovat olleet myös sellaiset seikat kuten, millä tavoin sosiaalityön asiakkuuksia, sosiaalisia ongelmia ja merkityksiä vuorovaikutuksessa rakennetaan ja millaisia kategorioita niistä on löydettävissä. (Esim. Jokinen & Juhila 1996.) Sosiaalityön sisällön on ajateltu määrittyvän sen mukaan, miten nämä osapuolet sosiaalityön alueella kohtaavat toisensa ja millaiseksi heidän roolinsa suhteessa toisiinsa muodostuu (Juhila 2006, 11).

Maahanmuuttajien sopeutumisen ja integraation tutkimus yhteiskuntatieteellisessä ja psykologisessa tutkimuksessa on painottunut 1990-luvulta lähtien, jolloin Suomessa olevien ulkomaalaisten määrä al-

koi huomattavasti lisääntyä. (Mm. Jasinskaja-Lahti & Liebkind 1997; Takalo 1994; Jaakkola 2001; Huttunen 2002.) Sosiaalityössä, sosiologiassa, kasvatustieteissä sekä kulttuurin- ja kirjallisuudentutkimuksessa maahanmuuttoon liittyvää vuorovaikutusta on tarkasteltu usein ”toiseuden” käsitteen kautta (esim. Huttunen 2002; Löytty 2005a/b; Ahmed 2000; Talib 1999; Ahokas & Rojola 1993; Kylmänen 1994.) ”Toiseuden” käsitteen lisäksi sosiologian ja psykologian alueella ovat kohdistuneet maahanmuuttajien kotoutumiseen liittyvät tutkimukset. Maahanmuuttajien kotoutumista ja siihen liittyviä kokemuksia ovat tutkineet mm. Katheleen Valtonen 1999 ja Kris Clarke 2003.

Uudempaa sosiaalipoliittista tutkimusta maahanmuuttoon liittyvien kysymysten alueella edustaa Marja Pentikäisen (2005) tutkimus Vietnamilaisten ja somalialaisten kertomukset pakolaisuudesta. Tutkimus suoritettiin haastattelemalla Suomeen pakolaisina tulleita maahanmuuttajia. Tutkimuksen perustui narratiiviseen viitekehykseen, jossa eriteltiin haastateltavien omakohtaisia kokemuksia pakolaisuudesta ja muutosta Suomeen. Pentikäinen (2005) toteaa haastateltavien tarinoiden analysoinnin kautta pakolaisuuden jakaantuvan neljään eri vaiheeseen: irtaantumisvaihe, välivaihe, liittymisvaihe ja asettautumisvaihe.

Sosiologiassa ja antropologiassa maahanmuuttajien vuorovaikutusta on tutkittu esimerkiksi heidän valtioiden yli ylläpitämiensä kotimaan sosiaalisten suhteiden tutkimuksen kautta. (Huttunen 2002; Hautaniemi 2004; Bryceson & Vuorela 2002; Olwig & Hastrup 1997.) Sosiologiassa ja kasvatustieteissä vuorovaikutusta on myös tutkittu maahanmuuttajien ja valtaväestön kohtaamiseen liittyvänä kysymyksenä, jolloin valtaväestön asenteet, stereotypiat, kategorisoinnit tai rasismi ovat olleet tutkimuksen kohteena. (Jaakkola 1995; Suurpää 2002; Weissenfelt 2007; Talib 1999; Virrankoski 1994; 2001.)

Leena Suurpää (2002) kohdisti sosiologian alueelle sijoittuvan tutkimuksensa erilaisuuden hierarkioihin, joiden hän korostaa rakentuvan arkipäivän sosiaalisissa vuorovaikutussuhteissa. Tutkimuksessaan hän osoitti, että maahanmuuttajien yhteiskunnallista asemaa määrittävät erot ovat ennemminkin valtaväestön tuottamia kuin olemuksellisesti maahanmuuttajiin kiinnittyneitä piirteitä, joita he olisivat itse artikuloineet. Kategorisoinnin seurauksena maahanmuuttaja voidaan nähdä esimerkiksi ainoastaan uhrikategorian näkökulmasta, jolloin hänen muut sosiaali-

sessa vuorovaikutuksessa esiin tulevat identiteettimääritykset jäävät huomiotta. Maahanmuuttoa voidaan tarkastella ainoastaan tarpeiden näkökulmasta, jolloin maahanmuuttaja nähdään tiettyjä tarpeita omaavana. Yhteiskunnan tehtävänä nähdään näihin tarpeisiin vastaaminen (Suurpää 2002, 55).

Varsinaista maahanmuuttaja-asiakastyöhön sisältyvää sosiaalityöhön liittyvää vuorovaikutustutkimusta on vielä suhteellisen vähän. Etnisten suhteiden neuvottelukunnan julkaisun (1999 / 238) mukaan erityisiä tutkimustarpeita onkin identiteettitutkimusten ja eri kulttuureista tulevien kohtaamisen sekä vuorovaikutuksen alueilla. Ikäläinen ym. (2003, 13) toteavat, että maahanmuuttajista asiakkaina on vielä varsin vähän tietoa ja sosiaalityön asiakastyöhön sisältyvät arkaluonteiset asiat ovat ehkä estäneet tutkijan läsnäolon. Riitta Järvisen (2004) etnografisesti suuntautuneessa tutkimuksessa keskityttiin ammatillisen maahanmuuttajatyön vuorovaikutuskulttuurin muotoutumiseen ja sen erilaisiin jäsennyksiin sosiaali- ja terveydenhuollon alueella. Tutkimuksen tavoitteeksi asetettiin analyyttisen transkulttuurisen perspektiivin rakentaminen sosiaali- ja terveydenhuollon työhön tutkimalla erilaisia työn käytännöissä realisoituvia kulttuurisia näkemyksiä (Järvinen 2004, 12). Sari Hammar-Suutari (2006) on tutkinut etnografisella tutkimusotteella kulttuurien välistä viranomaistyötä. Viranomaisten valmiuksiin vaikuttivat Hammar-Suutarin mukaan asenteet, tietoisuus omasta ja toisten kulttuurista, työskentelyyn liittyvät taidot sekä toimintaan sisältyvät keinot. Monikulttuurisen asiakastyötä ja ohjausta tutkineet Eine Pakarinen ja Aini Pehkonen (2009) löysivät haasteiksi yhteisen kielen löytämisen, ajanpuutteen ja epävarmuuden ohjattavan ymmärtämisestä. Jonas Stier (2004) korosti tutkimuksessaan sellaisia asiakastyöhön ja työntekijään liittyviä ominaisuuksia kulttuurien välisessä vuorovaikutuksessa, kuten kognitiiviset taidot, emotionaalisten aspektien ymmärtäminen ja työntekijöiden kyky tunnistaa erilaisia maahanmuuttajuuteen liittyviä diskursseja.

Lastensuojelun alueella maahanmuuttotyötä asiakkaiden ja työntekijöiden tulkintoina on tarkastellut Anis (2008). Aniksen vuorovaikutustutkimuksen alueelle sijoittuva tutkimus kohdistui siihen, millaisia merkityksiä maahanmuuttajat ja heidän kanssaan työskentelevät työntekijät antavat maahanmuuttajien lastensuojelutyölle. Anis keräsi tutkimusaineiston haastattelemalla asiakkaita ja työntekijöitä sekä havainnoimal-

la asiakastilanteita. Analysoimalla työntekijöiden ja maahanmuuttajien selontekoja, saatiin tietoa työntekijöiden ja maahanmuuttajien erilaisista maahanmuuttajiin ja lastensuojelutyöhön kohdistuvista tulkinnoista. Tutkimuksessa huomioitiin sekä siihen osallistuvien toimijuus että työskentelyn taustalla vuorovaikutuskäytäntöjen rakenteita luovat työntekijöiden ammatilliset orientaatiot. Tutkimustulosten analysoinnissa ja niiden esittämisessä käytettiin hyväksi kehystämistä. Anis erotteli vuorovaikutuksen erittelyn lisäksi tutkimuksessaan sosiaalityöntekijöiden maahanmuuttaja-asiakkaille rakentamia identiteettejä silloin, kun työntekijät määrittelevät maahanmuuttajien kanssa tehtävän työn tavoitteita ja omia tehtäviään siinä. (Anis 2008, 88.)

Etnisiä tai kulttuurisia vähemmistöjä tutkittaessa identiteetit ja niiden ilmaukset ovat jo lähtökohtaisesti mukana kulttuurintutkimukseen liittyvissä pohdinnoissa. (Ks. Ahokas & Rojola 1993; Kaskisaari 1995; Ysuf 1992.) Yleisesti voidaan sanoa, että identiteettiä on tutkittu eri tieteiden piirissä analysoimalla mm. ryhmäidentiteettiä, jolla tarkoitetaan kuulumista esimerkiksi johonkin tiettyyn kansalliseen, kulttuuriseen tai kielelliseen ryhmään. Lisäksi sitä on etnisen kuulumisen lisäksi tutkittu mm. sukupuoli- tai ammatti-identiteetin kautta. Sosiaalityön alueella ja ammatillisessa vuorovaikutuksessa jäsentyviä identiteettitulkintoja tai niiden uudelleenmäärittelyjä ovat tutkineet mm. Hyväri (2001), Eero Suoninen (1997) ja Suvi Raitakari (2006). Nämä tutkimukset korostavat identiteettien muotoutuvan paikallisesti tuotetun vuorovaikutuksen kautta.

Hyväri (2001) on narratiiviseen tutkimusperinteeseen kuuluvassa tutkimuksessaan kuvannut, miten erilaisista identiteettivankiloista on mahdollisuus myös murtautua ulos. Marginalisaatiota tutkittaessa ei ole vallitsevan tutkimusperinteen mukaan otettu huomioon, että niissä elävillä olisi jokin sellainen työttömyyteen, asunnottomuuden tai elämäntilanteesta nouseva identiteetti, jota tulisi puolustaa. Tämän sijasta on ollut tapana puhua ulkoapäin annettujen määrittelyjen vaikutuksista, poikkeavaksi leimaamisesta, mikä voi johtaa normaalisuuden tyranniaan Hyväri (2001, 78). (Ks. myös Pohjola 1994.)

Maahanmuuttajatutkimuksessa identiteetin käsite liitetään usein etniseen identiteettiin (Liebkind 1996, 9). Alcoff (2006, 85) toteaa, että identiteetit tulevat esille ja näkyviksi ulkoisten ominaisuuksien ja tunnusmerkkien kautta. Tällaisia ovat esimerkiksi etniset piirteet, käyttäytyminen tai sukupuoli. Nämä ominaisuudet vaikuttavat jatkuvasti siihen, mi-

ten ihminen näkee itsensä ja miten hänet nähdään ja hänen käytöksensä tulkitaan. Usein erilaisiin kategorioihin asettaminen tapahtuukin näiden ulkoisten ja näkyvien piirteiden kautta (Kulmala 2006, 62). Ulkoiset identiteettiin viittaavat ominaisuudet ovat sellaisia joihin yksilö ei juuri voi vaikuttaa. Maahanmuuttajien identiteettiä koskevissa tutkimuksissa oleellista on ollut Woodward'n (2001, 14) mukaan se, millaisten esitysten ja kuvausten (representaatioiden) kautta identiteetti tulee näkyväksi ja esille. Toisaalta etnisen identiteetin käsite on johtanut monenlaisten teorioiden syntyyn, jotka eivät aina ole yhteen soveltuvia tai sopusoinnussa toistensa kanssa. Liebkind (1996, 9) toteaa, että kun sosiaalipsykologiassa etninen identiteetti on ankkuroitunut lähinnä identiteettiprosessiin, jossa etnisyys nähdään ainoastaan osana identiteetin käsitettä, niin sosiologiassa etninen identiteetti puolestaan nähdään usein synonyyminä etnisyyden kanssa.

Myös Laura Huttunen (2002) toteaa, että maahanmuuttajatutkimukseen lähtökohtaisesti sisältyy etnisyyden käsite huolimatta siitä, että etnisten ryhmärajojen on havaittu olevan läpäisevää sekä aina uudelleen konstruoitua. Etnisyyden ajatellaan olevan, kuten identiteetinkin, sosiaalisessa vuorovaikutuksessa tapahtuva ja esiin nouseva ilmiö, joka myös vuorovaikutuksen aikana saattaa muuttua. Esimerkiksi Huttusen tutkimustaan varten keräämissä tarinoissa kerrotut identiteetit sekä identifioitumisprosessi tapahtuu suhteessa suomalaiseen kontekstiin ja toisaalta taas lähtömaiden kontekstiin (Huttunen 2002; 43). Huttunen onkin tuonut esille omassa tutkimuksessaan sen, että maahanmuuttajat toivovat tulevansa nähdyiksi suomalaisessa sosiaalisessa todellisuudessa ennen kaikkea yksilöinä. Siitä huolimatta heitä usein kohdellaan tiettyjen kategorioiden edustajina myös virallisen tahon kautta. Etnisyystutkimuksen konstruktionistiseen traditioperinteessä ollaan usein kiinnostuneita niiden rajojen tutkimisesta, joilla kulttuurisia tai etnisiä identiteettejä ylläpidetään (Huttunen 2005, 125).

Aniksen (2008) lastensuojeluun kohdistuneessa tutkimuksessa maahanmuuttaja-asiakkaan identiteetit lastensuojelun näkökulmasta tutkittuna jakaantuivat kuuden kategorian kautta. Työntekijöiden tulkinnoissa vieraannuttava taustaideologia johti työntekijän näkemään asiakkaan erilaisena, kriisitilanteessa ja vieraassa ympäristössä kärsijänä. Erilaisuus nähtiin tällöin ongelmaksi, ja työn tavoitteeksi määriteltiin kotiin paluu. Sopeuttava taustaideologia johtaa työntekijän näkemään

asiakkaan erilaisena ja kriisitilanteessa, jolloin erilaisuus nähdään enemminkin ongelmana ja asiakas uuden oppijana ja sopeutujana. Kolmas, tasa-arvoistava työntekijän taustafilosofia johtaa kokemaan asiakkaan samanlaisena, samoja oikeuksia, velvollisuuksia ja ongelmia omaavana. Kulttuuritietoinen työntekijä puolestaan näkee asiakkaan osin erilaisena, osin samanlaisena, oman kulttuurinsa edustajana. Tällöin erilaisuus nähdään luonnollisena asiana, ja kulttuurin ajatellaan olevan asiakkaan resurssi. Rasismitietoinen työntekijä korostaa asiakkaan vähemmistöasemaa ja hänen sijoittumistaan rasismin ja muiden rakenteellisten epäkohtien alistamaksi. Työntekijän osallistavan taustaideologian kautta asiakas määrittyy osaavana, oman tilanteensa asiantuntijana ja aitona toimijana. (Anis 2008, 113.) Aniksen tekemän jäsennyksen mukaan asiakas vain harvoin tuli määritellyksi työntekijöiden taholta omien tilanteidensa asiantuntijana ja kyvykkäänä toimijana. Maahanmuuttajien identiteettimääritykset viittaavat siis työntekijän erilaisiin taustaideologioihin, joiden kautta maahanmuuttaja-asiakas näyttäytyy erilaisena.

Kasvatustieteellisessä tutkimuksessa identiteettiä ovat tutkineet mm. Ari Antikainen (1998) Karin Filander (2002) ja Erja Moore (2005). Kasvatustieteellisessä tutkimuksessa ovat korostuneet sellaiset seikat, kuin identiteetin jatkuva muutos ja kehitys, sekä miten erilaisia minuuksia rakennetaan ja miten eri yhteisöt mahdollistavat tai estävät identiteettien rakentumisen. Kasvatustieteellisessä tutkimuksessa korostuu erityisesti se, millaisia identiteettejä ihmiset tuovat erilaisiin oppimistilanteisiin tai työympäristöihin. Tällöin identiteetti näyttäytyykin ihmisen kasvua, kehitystä, sekä sosiaalista vuorovaikutusta ja osallisuutta koskevassa keskustelussa puuttuvana linkkinä yksilöllisen ja sosiaalisen välillä (Eteläpelto 2007, 98). Kasvatustieteellisestä lähtökohdasta vuorovaikutus- ja identiteettitutkimusta edustaa Talibin 1999 väitöskirja, jossa hän tarkastelee toiseuden kohtaamista koulussa. Positioiden kautta maahanmuuttajien identiteettien rakentumista on tarkastellut tutkimuksessaan mm. Margareta Hyden (2005), jossa hän eritteli narratiivisesti suuntautuneessa tutkimuksessaan maahanmuuttajien omien kertomusten kautta rakentuvia identiteettejä. Tällöin positiointi voidaan nähdä osana maahanmuuttajan oman toimijuuden rakentumista sekä hänen oman toimintansa merkityksellistämistä.

3 Tutkimuksen teoreettiset ja metodologiset paikannukset

3.1 Tutkimustehtävä

Yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen pyrkimyksenä on tavoittaa lainalaisuuksia sosiaalisesta todellisuudesta. Tutkimuksessani sosiaalisen todellisuuden osaksi määrittyy se sosiaalinen tilanne, jossa vuorovaikutus tapahtuu maahanmuuttajien ja heidän kanssaan työskentelevien työntekijöiden välillä. Sosiaalisella tilanteella Goffman (1986, 9) viittaa sellaiseen tilanteeseen, joka mahdollistaa vuorovaikutuksen, jolloin vähintään kaksi henkilöä on yhtä aikaa tilanteessa paikalla Goffman (1981a, 84). Jokainen sosiaalinen tilanne on Goffmanin mukaan myös potentiaalinen vuorovaikutustilanne. Tutkimuksen kohteena olevaksi sosiaaliseksi tilanteeksi määrittyy tutkimuksessani pitkäaikaistyöttömille maahanmuuttajille järjestetty valmennus ja erityisesti sen koulutusosio. (Ks. liite 1.) Tällöin maahanmuuttajille suunnattu työllistämisvalmennus edustaa sitä toiminta- ja vuorovaikutusympäristöä, jota tutkimuksessani tarkastellaan.

Mielenkiintoni vuorovaikutusta kohtaan nousee omasta taustastani opettajana ja työstäni erilaisten koulutus- ja kuntoutusryhmien kanssa. Ammatillisesti identiteettini kiinnittyy toisaalta kouluttajan identiteettiin, mutta myös sosiaali- ja auttamistyöhön. Tutkimukseni perustelu nousee siitä havainnoista, että maahanmuuttajatyössä todellisia, ja aidoissa vuorovaikutustilanteissa tapahtuvia kohtaamisia sosiaalityön alueella on tutkittu vielä suhteellisen vähän. Tehdyt tutkimukset ovat antaneet arvokasta tietoa siitä, millaisia tulkintoja ja millaisten merkitysten kautta työntekijät työtään jäsentävät.

Toinen tutkimuksen perustelu nousee sellaisen tiedon tarpeesta, joka kohdistuu siihen vuorovaikutuskulttuuriin, jossa auttamistyötä tai koulutusta tehdään. Lähtökohtani tutkimuksessa on kuvata, millaisessa vuorovaikutuskulttuurisessa kentässä auttaminen tai oppiminen tapahtuu ja millaisia vuorovaikutukseen liittyviä ehtoja työskentelyssä on otettava huomioon. Kulttuuri, johon mielenkiintoni kohdistuu, on vuorovaikutustapahtumaan osallistuvien luoma yhteinen kulttuuri. Sosiaalityössä, samoin kuin muissa auttamiseen liittyvissä ammateissa,

koen vuorovaikutuksen olevan yksi keskeisimmistä työvälineistä. Tutkimukseni kohdistuu siihen, miten työllistämisvalmennukseen osallistuvat henkilöt ja heidän kanssaan työskentelevät työntekijät toimivat ja puhuvat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa ja miten valmennuksen vuorovaikutuskulttuuri jäsentyy tämän toiminnan ja puheen kautta. Vuorovaikutuskulttuurin tutkimuksen avulla voidaan saada ymmärrystä vuorovaikutusta muovaavien rooli-, positio- ja identiteettimääritysten avulla. Näiden pohdintojen kautta tutkimustehtäväksi muodostuu se, miten vuorovaikutuskulttuuri jäsentyy pitkäaikaistyöttömille järjestetyssä työllistämistä tukevassa valmennuksessa ja miten tätä vuorovaikutuskulttuuria ylläpidetään ja rakennetaan. Tähän tutkimustehtävään vastaamiseksi kysyn:

- Mitkä työntekijöiden ja valmennukseen osallistuvien rooli- ja positiovalinnat tulevat esille valmennuksen vuorovaikutustoiminnassa?
- Miten valmennukseen sisältyvät vuorovaikutuskehykset jäsentyvät näiden rooli- ja positiomäärittelyjen kautta?
- Miten näiden vuorovaikutuskehysten kautta ylläpidetään ja tuotetaan valmennukseen osallistuvien maahanmuuttajien erilaisia sosiaalisesti jaettuja identiteettimäärittelyjä?

Tutkimus on laadullinen tapaustutkimus, joka sisältää maahanmuuttajille tarkoitetun työelämään valmennusprojektin ja sen sisällä tapahtuvan toiminnan. Tapaustutkimuksessa keskeistä on se, että ”tapaus”, jota tutkitaan, tapahtuu rajatun systeemin sisällä (Stake 2003, 135). Tämän tutkimuksen yhteydessä rajattu systeemi on maahanmuuttajille järjestetty työllistämisvalmennus, joka koostuu kolmesta eri ryhmästä. Sosiaalisen todellisuuden tutkimuksessa erilaisille merkityksille annettuja tulkintoja voi olla hyvin monenlaisia. Tästä syystä on tärkeää pureutua sellaisiin vuorovaikutusprosesseihin, joissa erilaiset merkitykset valikoituvat, vakiintuvat ja muuttuvat (Jokinen & Suoninen 2000, 209). Tutkimalla yksittäistä tapahtumaa pyritään luomaan siitä yleisempiä käsitteitä. Tutkimuksen lähtökohta on pragmaattinen, jolloin tutkimuksessa korostuvat aineistolähtöisyys ja empirian merkitys.

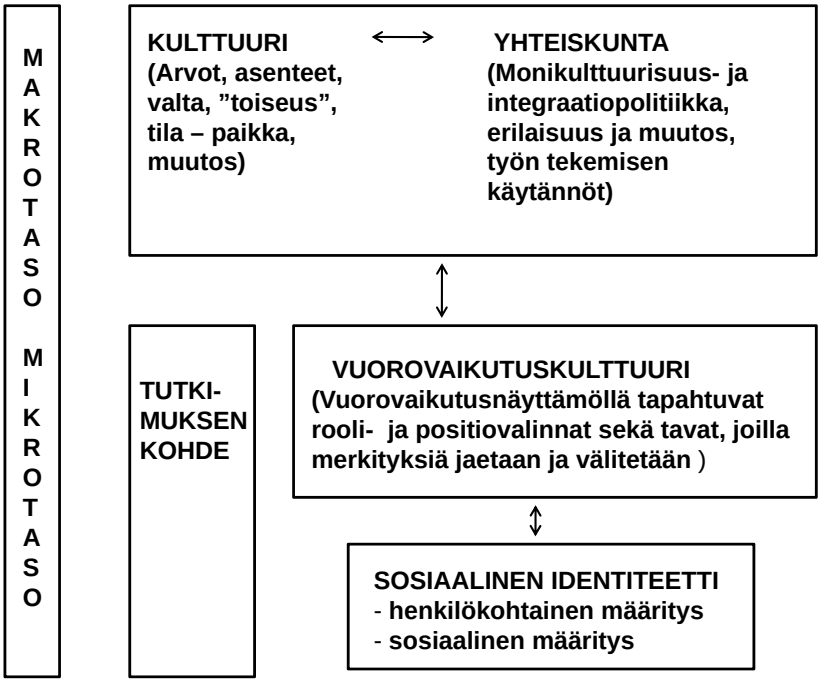
Vuorovaikutuksen ja identiteettien tutkimisen kannalta tutkimusta ohjaa se, millaiseen ymmärrykseen tutkija itse sitoutuu ja miten hän

ymmärtää vuorovaikutuksen ja identiteettien muodostuvan. Vuorovaikutuksen osalta ajatuksiini on vaikuttanut näkemys siitä, että vuorovaikutusta ohjaavat ja rakentavat tietyt kulttuuriset ehdot, jotka ovat olemassa jo ennen vuorovaikutustapahtumaa. Ymmärrän institutionaalisen vuorovaikutustutkimuksen tarkoittavan niiden vuorovaikutuskäytäntöjen tutkimusta, jotka syntyvät institutionaalisissa kohtaamisissa. (Mm. Mönkkönen 2001a/b; Peräkylä 1996; Peräkylä & Vehviläinen 1999.) Vuorovaikutus onkin siten aina kontekstisidonnaista ja liittyy läheisesti myös siihen, millaisista asemista vuorovaikutuksessa oleva toimija toimii tai puhuu ja millaisiin taustalla oleviin malleihin toiminta viittaa (Peräkylä 1990, 76). Tarkastelen vuorovaikutusta myös sellaisena tilanteena ja kulttuurina, jota vuorovaikutukseen osallistuvat toimijat oman identiteettinsä avulla aktiivisesti muotoilevat. Näen vuorovaikutuksen siten jatkuvasti rakentuvana ja itseään rakentavana kulttuurisena ilmauksena. Tällöin tutkimukseni asettuu osittain uudemman sosiaalityön vuorovaikutustutkimuksen suuntausten alueelle. (Ks. Juhila 2004.) Ymmärrän identiteetin jatkuvasti muutoksessa olevana ja rakentuvana, mutta ei kuitenkaan kokonaan irrallaan ja vailla kytkentöjä menneisyyteen. Tutkimuksessani lähestytään identiteettiä sekä koko elämän ajan rakentuvana ja subjektiivisesti tuotettuna, mutta myös tilannekohtaisen neuvottelun tuloksena syntyvänä.

Tutkimuksessani hyväksytään se näkökulma, että rakenteiden luomissa sosiaalisissa olosuhteissakin ihmiset muokkaavat oman toimijuutensa ja tilanteille antamiensa merkitysten kautta ympäristöään, ja sitä kautta muovaavat myös erilaisia kulttuurisia käytäntöjä. Keskeinen sosiologinen kysymys on se, onko sosiaalinen todellisuus muovautunut rakenteellisesti vai voidaanko toimijoiden toimintaa painottaa sosiaalisen todellisuuden tuottajana. Hyväksyn Giddensin (1979, 19–21) näkemyksen rakenteistumisen teoriasta. Giddens (1976, 160) korostaa sitä, että sosiaalitutkimuksessa pitäisi ottaa huomioon sekä rakenne että toimija. Sosiaalisissa instituutioissa vuorovaikutusta tulisi tarkastella siitä näkökulmasta, että ne asettavat historiallisesti muotoutuneita ehtoja toiminnalle, toisaalta niissä toimivat osallistujat tuottavat ja määrittelevät toimintaa uudelleen omien tulkintojensa ja merkitystenantojensa kautta. Tällöin voidaan tutkia sitä, miten rakenteet on tuotettu ja miten ne toiminnan kautta rakentuvat; toisaalta tutkimus voidaan kohdistaa siihen kysymykseen, miten

toiminnot sisältyvät rakenteeseen ja miten ne tuotetaan rakenteen kautta. Giddens'n mukaan vallitsevat strukturalistiset teoriat eivät ole täydellisiä, vaan niissä puuttuu toiminnan teoria, jota Giddens pyrkii omassa yhteiskuntateoriassaan rakentamaan. Rakenteistumisen teoria tarkoittaa sitä, että vallitsevassa yhteiskuntateoriassa näitä kahta näkökulmaa on mahdollista tarkastella yhdessä. Tässä yhteydessä Giddens (1976, 161) korostaa myös hermeneuttista näkökulmaa. Tutkittaessa ihmisten jokapäiväisille tilanteille antamia merkityksiä tapahtuu siinä yhtäaikaisesti tulkinnan tulkintaa, joka tutkimuksessa tulee ottaa huomioon. Tulkinnallisuus sitoo myös tämän tutkimuksen hermenuttiseen lähtökohtaan.

Tutkimuksessa tarkastelen vuorovaikutuskulttuurin jäsentymistä vuorovaikutuskehysten avulla. Vuorovaikutuksen kehystämisessä käytän hyväkseni kuviossa 2 esiin tulevia teoreettisia käsitteitä ja niiden keskinäisiä suhteita:



Kuvio 2. Vuorovaikutuskulttuurin jäsentämisessä käytetyt käsitteet ja niiden väliset suhteet

Tutkimuksessani hyödynnän erilaisia teoreettisia ja metodologisia lähestymistapoja. Valerie J. Janesick (2003, 67) käyttää triangulaation sijasta kristallisaation käsitettä. Teoreettisella triangulaatiolla tarkoitetaan sitä, että tutkimusaineistoa voidaan tarkastella erilaisten teoreettisten lähestymistapojen valossa. Metodisen triangulaation avulla voidaan käyttää useita metodeja yksittäistä ilmiötä tutkittaessa. Lisäksi tutkittavasta ilmiöstä on mahdollista hankkia myös aineistoa monin erilaisin tavoin. (Janesick 2003, 66–67; Stake 2003, 148; Patton 2002, 247–248.) Kristallisoinnilla (Crystallization) Janesick tarkoittaa sitä, että erilaiset tutkimukselliset lähestymistavat paljastavat tutkittavasta ilmiöstä erilaisia puolia. Lähestyn tutkimuskohdettani etnometodologisesta ja sosiaalisen konstruktionismin tutkimussuuntausten pohjalta. Etnometodologia-sanalla viitataan niihin menetelmiin ja metodeihin, joita ihmiset valitsevat toimiessaan eri tilanteissa ja ollessaan vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Sen avulla voidaan tarkastella arkisia tilanteita ja arkitietoa, jonka kautta yksilöt tekevät ympäröivää maailmaa ymmärrettäväksi, kykenevät tämän ymmärryksen kautta toimimaan siinä sekä myös vaikuttamaan ympäröivään maailmaan. (Garfinkel 1967, 11; Heritage 1996, 18; Holstein & Gubrium 2000, 87.) Etnometodologia on niiden jokapäiväisten toimintojen analyysia, joita tavalliset ihmiset käyttävät tehdäkseen jokapäiväisen elämänsä ymmärrettäväksi (Coulon 1995, 2; Silverman 1985, 96; Livingston 1987, 10–11; Gubrium & Holstein 2003, 215). Etnometodologialla on yhteyksiä sekä symboliseen interaktionismiin (Juhila 2004, 158), kehysanalyysiin (van den Berg, Wetherell & Houtkoop-Steenstra 2003, 2), etnografiaan (Coulon 1995, 45) että fenomenologiaan (Gubrium & Holstein 2003, 216; Patton 2002, 111).

Etnometodologiassa hyväksytään toimijan näkökulma, ja tätä kautta se jakaa myös sosiaalisen konstruktionismin ajatuksen yksilön subjektiivisesta toiminnasta (Gubrium & Holstein 1997, 41; Holstein & Miller 1993, 152–153; Törrönen 2000, 147). Koska etnometodologia hyväksyy toimijuuden näkökulman, vuorovaikutusta ohjaavien rakenteiden lisäksi myös siihen osallistuvien maahanmuuttajien käsitykset ja subjektiiviset positiovalinnat vuorovaikutuksen aikana tulevat hyväksytyiksi. Tällöin toimijat omalta osaltaan vaikuttavat vuorovaikutuksen rakentumiseen. Gubrium ja Holstein (1997, 178; 2000, 87) toteavat, että paikallisen kulttuurin rakentamisessa toimijat käyttävät hyväkseen omia aiempia

taustalla olevia tulkintakehyksiään, jolloin he eivät ole pelkästään ulkopuoliseen maailmaan passiivisia sopeutujia.

Asettautuminen etnometodologisen tutkimuksen suuntauksen alueelle, tarkoittaa tutkimuksessani sitä, että pyrin kysymään aineistoltani, miten ja millaisin keinoin vuorovaikutukseen osallistujat tuottavat arkipäivän tilanteissa ymmärrystään ympäröivästä maailmasta ja miten näiden toimintojen kautta ylläpidetään erilaisia vuorovaikutuskehyksiä. Tällöin ollaan kiinnostuneita paikallisesti muotoutuneista merkityksistä, joita vuorovaikutus pitää sisällään. Vuorovaikutus on siten tilanteisiin vahvasti kiinnittynyt ja suhteessa paikallisesti tehtyihin merkityksenantoihin.

Etnometodologisesti suuntautunutta tutkijaa kiinnostaa siten se, miten konkreettiset ja havaittavat jokapäiväiset käytännöt tuottavat sosiaalista elämää sellaiseksi kuin se on (Holstein & Gubrium 2000, 87; Peräkylä 1990, 76). Sosiaalisen toiminnan analyysi etnometodologiassa ottaa huomioon toimijan ymmärryksen siitä, mitä on tapahtumassa. Tällöin tiedon rakentumisessa korostetaan toimijan yhteyttä institutionaaliseen kontekstiin, jolloin nämä kaksi ovat tosiinsa kiinteästi yhteydessä (Heritage & Atkinson 1984, 6). Aineiston analysointitavassa etnometodologiseen ajatteluun sisältyy fenomenologista suuntausta, jolloin aineistolta kysytään, mikä on aikaisempien ja nykyisten elämänkokemusten merkitys, tarkoitus ja keskeisyys vuorovaikutukseen osallistuvien henkilöiden tavoissa, joiden avulla he jäsentävät omia kokemuksiaan. Näin ollen etnometodologinen suuntaus lähestyy myös etnografisesti suuntautunutta tutkimusta, joka painottaa subjektin osuutta vuorovaikutuksen rakentamisessa. Etnografisessa suuntauksessa huomio kiinnitetään yhtäältä siihen, miten sosiaalista järjestystä rakennetaan toiminnassa ja puheessa, toisaalta siihen, mitä vuorovaikutuksessa sanotaan (Gubrium & Holstein 2003, 221).

Sosiaalisen todellisuuden ymmärtäminen erilaisten merkitysten ja tulkintojen kautta korostuu sekä etnometodologiassa että sosiaalisessa konstruktionismissa (Parker 1992, 132; Miller 1998, 25). Etnometodologisesti suuntautuneessa tutkimuksessa ajatellaan, että tieto, jota tutkimuksen avulla haetaan, on aina yhteydessä ja rakentuu siinä kontekstissa, jossa aineiston hankkiminen tapahtuu (Holstein & Miller 1993, 152–153; Silverman 1985, 183). Myös sosiaalisen konstruktionismin

mukaan kaikki kuvaukset ja selitykset maailmasta rakennetaan sosiaalisissa suhteissa ja yhdessä toimijoiden kanssa. Tällöin vuorovaikutus antaa mahdollisuuden tarkastella aiemmin opittuja ”totuuksia” ja rakentaa uudenlaisia tulkintoja niistä. Oleellista on se, että uudelleen määrittelyjen kautta voidaan rakentaa tulevaisuutta eikä historiallinen totuus tällöin näyttäydy kohtalona, jonka mukaan sosiaalinen todellisuus jatkuvasti uusintaa itseään (Gergen 2002, 48–49; Hollway 1995, 100).

Sosiaalisessa konstruktionismissa ihmisten keskinäistä toimintaa ja vuorovaikutusta tarkastellaan todellisuutta tuottavana ja rakentavana prosessina (Patton 2002, 97). Sosiaalisen konstruktionismin näkökulmalla tarkoitan tutkimuksessani sitä, että vuorovaikutusta ja siihen liittyviä toimintoja, kuten kieltä ja muita vuorovaikutustoimintoja, tarkastellaan siitä näkökulmasta, miten ne tuottavat sosiaalista todellisuutta ja ihmisten eri asioille antamia tulkintoja ja merkityksiä (Parker 1992, 133). Kielen ei siis ajatella kuvastavan maailmaa sinällään vaan se on tulkinnallista. Diskurssianalyysilla, etnometodologialla ja etnografisella tutkimuksella on yhteisiä alueita. Yksi sellainen on kiinnostuksen kohdistuminen vuorovaikutuksessa toimijoiden kulttuuristen tulkintaresurssien käytön ja kulttuuristen itsestäänselvyyksien tutkimiseen (Jokinen 2002, 42). Diskurssianalyysin avulla tutkitaan pääosin puhetta ja tutkimus voi Jokisen (2002, 69–70) mukaan painottua joko retorisiin kysymyksiin, esimerkiksi, miten tiettyä tulkintaversiota sosiaalisesta todellisuudesta ”ajetaan läpi”. Painotus voi kohdistua myös siihen, miten vuorovaikutukseen osallistuvat toimijat rakentavat yhteisissä keskusteluprosesseissa sosiaalisen todellisuuden tulkintaversiota. Holsteinin & Gubriumin (2000, 97) mukaan etnometodologisesti suuntautunut diskurssianalyysi korostaa sitä, miten diskursiiviset käytännöt (discursive practices) muodostavat sosiaalisia rakenteita, kuten esimerkiksi yksilön minää tai identiteettiä. Diskurssien etsiminen toiminnasta tai käytännöstä (discourses-in-practice) puolestaan painottaa sitä, millaisia diskursiivisia mahdollisuuksia erilaisille diskursiivislle tulkinnoille tietyissä institutionaalisissa todellisuuksissa on (Hosltein & Gubrium 2000, 94).

Pyrin tunnistamaan työllistämisvalmennuksen vuorovaikutuksessa syntyvät diskurssit sekä diskursiiviset käytännöt ja merkitykset. Samanaikaisesti hyväksyn sen ajatuksen, että ihmiset pystyvät valitsemaan ja ottamaan erilaisia vaihtoehtoisia tapoja noiden diskursiivisesti määritty-

neiden toimintatapojen sisällä. (Davies ja Harré 1999, 35.) Näin ollen oletan, että yksilöt tuovat vuorovaikutustilanteeseen omaa toimijuuttaan, jotka pohjautuvat heidän aikaisemmille elämänkokemuksilleen, jotka puolestaan ovat muovanneet heidän identiteettiään. Tämän oman toimijuuden kautta, vuorovaikutukseen osallistujan on mahdollista erilaisissa rooleissa ottaa erilaisia positioita, jotka kuvaavat hänen identiteettiään. Tällöin ajattelen positoiden pitävän sisällään siinä olevan henkilön oman subjektiivisen identiteettimäärityksen. Ajatuksenani on, että vuorovaikutuksen taustalla vaikuttavat sosiaalisesti jaetut identiteettimääritykset, mutta toisaalta myös jokaisen toimijan oman elämän kokemusten kautta syntyneet henkilökohtaiset identiteettimääritykset antavat suuntaa ja malleja vuorovaikutustoiminnalle. Oleellista tutkimukseni kannalta ei ole se, millaisista erilaisista etnisistä kulttuurisista tavoista vuorovaikutus muodostuu. Osallistujien tuleminen erilaisista kulttuureista tuo kuitenkin tutkimukseeni oman ulottuvuutensa. Monikulttuurisuus toimii siten vuorovaikutustilanteiden kontekstina, jolloin se edellyttää tutkijalta sensitiivisyyttä osallistujien taustojen ja tilanteiden huomioimisessa. Kiinnostukseni kohdistuu siihen, miten toimijoiden erilaiset subjektiiviset identiteettimääritykset tulevat ja pääsevät vuorovaikutustilanteissa esille. Kiinnostukseni kohteena on se, miten erilaisten roolimääritysten kautta vuorovaikutuskulttuuri jäsentyy ja tuotetaan maahanmuuttajille tarkoitetussa valmennuksessa ja millaisia sosiaalisesti jaettuja identiteettimäärityksiä tämä vuorovaikutuskulttuuri ylläpitää. Tutkimuskysymyksiin pyrin vastaamaan etsimällä aineistosta erilaisia rooleja ja positioita, jotka puolestaan kuvaavat niitä vuorovaikutuskehyksiä, joiden kautta vuorovaikutus jäsentyy. Aineiston analyysissä hyödynnän kehysanalyysia ja siihen sisältyvää rooliteoriaa sekä Harrén (1999) positiointiteoriaa. Positioita etsin niistä diskursiivisista käytännöistä, joita vuorovaikutuksessa tulee esille.

Yksilölle itselleen omat henkilökohtaiset identiteettimääritykset ovat tärkeitä. Usein kuitenkin voi olla niin, että nämä identiteettimääritykset eivät pääse julkisilla areenoilla riittävästi esille. Kulmala (2006, 24) toteaa, että julkiset identiteetit ja sosiaaliset kategoriat tulevat merkityksellisiksi erityisesti silloin, kun niitä tuotetaan heikosta ja marginaalisesta asemasta. Tutkimukseni kiinnittyy vuorovaikutus- ja identiteettitutkimuksen alueella siihen näkökulmaan, että ihmiset pitävät yllä identiteetti-

määrityksiä erilaisin keinoin. Toisaalta identiteetti on kuitenkin vuorovaikutuksen aikana jatkuvasti muuttuvaa ja se on yhteydessä kuhunkin aikakauteen. Etnometodologia kohdistuu ihmisten arkielämän tutkimukseen, sekä niiden menettelytapojen ja ajatuskulkujen tutkimiseen, joilla ihmiset ymmärtävät omaa elämäänsä, toimivat niissä ja vaikuttavat niihin. Sosiaalisen konstruktionismin avulla on mahdollista tarkastella vuorovaikutusta toimintana, joka toisaalta luo ja toisaalta ylläpitää todellisuutta (Karvinen 2000, 16–17.) Näen identiteetin tässä tutkimuksessa muuttuvana ilmiönä, jolloin identiteettimääritykset toisaalta viittaavat ihmisten käsityksiin toisista ja itsestä, mutta samalla sitä myös luodaan ja tuotetaan yhteisen vuorovaikutuksen avulla.

3.2 Aineiston kerääminen

Etnografisuus aineiston hankinnassa

Tutkimukseni kuuluu tapaustutkimuksen piiriin, jossa tapauksen muodostavat kaikki kolme maahanmuuttajille suunnattua työllistämisvalmennusryhmää yhdessä. Näiden kolmen ryhmän toiminta tapahtui erillisen, maahanmuuttajien integroitumista ja työllistymistä edistävän projektin sisällä. Tapaustutkimuksessa keskeistä on se, että ”tapaus”, jota tutkitaan, tapahtuu rajatun systeemin sisällä (Stake 2003, 135). Rajattuna systeeminä tässä toimii projekti ja siihen sisältyvä valmennus kolmelle eri maahanmuuttajaryhmälle. Nämä valmennusryhmät toteutuivat peräjälkeen kolmen vuoden aikana.

Tapaustutkimuksista tämä tutkimus asettuu lähinnä välineellisen (instrumental case study) tapaustutkimuksen piiriin (Stake 2003, 136; Stake 1994, 236–247). Robert Staken (2003, 136–138) mukaan on olemassa kolmenlaisia tapaustutkimuksia. Ensimmäiseksi voidaan erottaa casetutkimukset, joissa tapaus on valittu siitä syystä, että tapaus on jollakin tavoin erityinen. Tämän laatuinen tapaus ei edusta muita vastaavanlaisia tapauksia tai anna syvempää tietoa jostakin tietystä ilmiöstä tai ongelmasta, vaan tapaus valitaan ainoastaan siksi, että tapaus itsessään on jollakin tavoin erityislaatuinen ja kiinnostava. Toiseksi tapaustutkimusten joukosta voidaan löytää instrumentaalinen eli välineellinen tutkimus, jolloin tapauksen avulla voidaan yrittää ymmärtää jotakin tiettyä ilmiötä

tai ongelmaa. Tapaus sinällään on tutkimuksen kannalta sekundäärinen, vaikkakin sen merkitys tutkittavan olevan ilmiön kannalta on tärkeä ja vaatii tapauksen tarkkaa analysointia. Joissakin tilanteissa voidaan tutkia useita erilaisia tapauksia, jolloin puhutaan kollektiivisesta tapaustutkimuksesta (collective case study). Nämä tapaukset voivat olla toistensa kanssa samanlaisia tai erilaisia. Ne tulevat valikoiduksi tutkimukseen siitä syystä, että niiden avulla pyritään ymmärtämään ja yleistämään jotakin, esimerkiksi kokonaisesta ihmisjoukosta tai yleisestä vallitsevasta tilanteesta. Instrumentaaliselle tapaustutkimukselle on ominaista se, että mielenkiinto kohdistuu johonkin ilmiöön tapauksen sisällä, jolloin tapaus itsessään on väline päästä tähän ilmiöön käsiksi.

Hyödynnän laadullisessa tutkimuksessani etnografiselle lähestymistavalle tyypillisiä aineistonkeruumenetelmiä. Etnografisen aineiston keräämisen perustelut löytyvät tutkimukseni vahvasta käytäntöorientaatiosta. Olinhan itse työskennellyt vastaavanlaisissa valmennuksissa, jonka pohjalta minulle oli syntynyt tietynlainen kuva valmennuksessa tapahtuvasta vuorovaikutuksesta. Sosiaalityöhön liittyvä tutkimus on vahvasti sidoksissa käytäntöön, koska tiedolla, joka ei tavoita sosiaalityön moniulotteisuutta ja moninaisuutta, ei ole sovellettavuutta käytännön työhön. Siten sosiaalityön tutkimuksessa tiedon validisuutta ei voida irrottaa käytännöstä. Sosiaalityön tutkimuksen tulisi Synnove Karvisen (2000, 13) mukaan löytää sellaisia menetelmiä, joiden avulla voidaan tavoittaa sosiaalityön toimijat, heidän toimintansa vuorovaikutuksellisuus sekä toiminnan seuraukset. Sosiaalityön tutkimuksessa korostetaan usein erilaisten strategioiden, lähestymistapojen ja menetelmien käyttämistä. Lisäksi Karvinen (2000, 16) toteaa, että sosiaalityön tutkimuksessa ollaan etsimässä sellaista tiedon tuotannon käytäntöä ja viitekehystä, jossa asiakkaiden subjektiutta ja subjektiivisuutta ei pidetä yhteiskunnallisesta rakenteesta irrallisena. Erilaisissa yhteiskunnallisissa instituutioissa, joissa sosiaalityötä harjoitetaan, tuotetaan myös ihmisen elämän ja arjen rakenteita, jotka vaikuttavat sosiaalisten identiteettien syntyyn. Sosiaalityön tutkimuksen kannalta on tärkeää pyrkiä tuomaan esille asiakkaan ääntä heidän toimiessaan institutionaalisissa todellisuuksissa.

Etnografisen aineiston keräämisen avulla on mahdollista tuoda esille niitä tapoja, jotka luonnehtivat ihmisten tapoja toimia arkielämässä. Etnografialle on tyypillistä se, että käsitys todellisuudesta ei ole pysyvä

vaan ”todellisuus” voi merkitä erilaisia asioita eri ihmisille. ”Etnografiseen tutkimukseen liittyy jatkuva pyrkimys asettaa tietyt, spesifit kohtaamiset, tapahtumat ja arkielämään liittyvä ymmärrys täydempään ja tarkoituksenmukaisempaan kontekstiin” (Tedlock, 165, 2003). Tämän näkökulman mukaan todellisuus tuotetaan arkisen toiminnan kautta, esimerkiksi puheen kautta. Se, millainen merkitys asioille annetaan, riippuu aina siitä, millaiseen toimintaan ihmiset osallistuvat. Tässä mielessä se, miten vuorovaikutukseen osallistuvat henkilöt kokevat oman ”todellisuutensa”, näyttäytyy erilaisena sen mukaan, kuka sitä on määrittelemässä. Pyrin tutkimuksessani tavoittamaan valmennukseen osallistuvien toimijoiden kokemuksia heidän sosiaalisesta todellisuudestaan.

Alain Coulon (1995, 4) toteaa, että metodologisesti etnometodologia on lainannut välineitä etnografialta. Etnografiassa tutkija on kiinnostunut siitä, miten eri tilanteet tuottavat oman ymmärrettävyytensä, miten tilanteessa toimijat tunnistavat tilanteen ja rakentavat sille merkityksen ja mielen. (Tedlock 2003, 165; Vanhala 2005.) Etnografisesti suuntautunutta aineiston keräämistä perustelen sillä, että etnografiaa on perinteisesti käytetty lähestymistapana silloin, kun on pyritty ymmärtämään ryhmän kulttuuria, ja kun tutkimuksen painopisteenä on ollut ”toisen” tutkiminen. (Patton 2002, 84; Tolonen & Palmu 2007, 89.) Alkuvaiheessaan etnografinen tutkimusmetodi korosti pyrkimystä ymmärtää ”toiseutta”. ”Toiseuden ymmärtäminen voi tapahtua eemisestä (emic) perspektiivistä, jolloin tutkittavaa ilmiötä pyritään ymmärtämään ”toisen” tutkittavaan kulttuuriin kuuluvan henkilön näkökulmasta. Eettinen (etic) näkökulma puolestaan korostaa ulkopuolisen kokijan näkökulmaa tai ymmärrystä tutkittavasta kohteesta. Aineiston hankintatavassani tulee esille molempia painotuksia. Vietin riittävän pitkän ajan valmennuksessa, jolloin pääsin kokemuksellisesti sisään valmennukseen sisältyvästä sosiaalisesta todellisuudesta. (Ks. Patton 2002, 267–268.) Tutkimukseni analyysissa korostuu kuitenkin myös eettinen näkökulma, joka painottaa tutkijan pysyttäytymistä riittävän taustalla tutkittavasta ilmiöstä jotta hän pystyisi tarkastelemaan erillisiä tapahtumia ja niiden välisiä yhteyksiä.

Norman, K. Denzin ja Yvonne, S. Lincoln (2003a, 5) toteavat, että kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkija tutkii tutkimuskohdettaan sen luonnollisesti esiintyvässä ympäristössä, pyrkien lisäämään ymmärrystä tai tulkitsemaan tutkittavia ilmiöitä niiden merkitysten kautta, joita ihmiset

tutkittavalle ilmiölle antavat. Usein kvalitatiivinen tutkimus noudattelee induktiivisuuden periaatteita, jolloin esimerkiksi grounded-teoreettisesti suuntautunut tutkija menee tutkimuskentälle ilman etukäteen lukkoon lyötyä tutkimussuunnitelmaa (Charmaz 2003, 250). Tutkimukseni ei perustu kokonaan induktiivisuuteen tässä mielessä. Ennen tutkimuksen aloittamista olin muodostanut työkokemukseni perusteella ennakkokäsityksen maahanmuuttajaryhmästä ja siinä tapahtuvasta koulutuksesta. Tämän lisäksi olin myös aiemman ryhmätyöskentelyyn liittyvän koulutukseni kautta kiinnostunut ryhmän toiminnasta ja siinä tapahtuvasta vuorovaikutuksesta. Omat kokemukseni asumisesta ulkomailla useamman vuoden ajan olivat nostaneet pohdittavakseni kysymyksiä kulttuurista, identiteeteistä ja niiden merkityksestä maahanmuuton yhteydessä. Etnografisuuteen sisältyy keskeisenä kysmyksenä se, miten tutkijan omat kokemukset ovat yhteydessä ja tarjoavat näkökulmaa tutkittavaan kulttuuriin (Patton 2002, 84). Olin myös lukenut Goffmanin kehysanalyyttisestä ajattelusta sosiaalisen todellisuuden hahmottamisessa. Etnometodologisen ja sosiaalisen konstruktionismin lähestymistavoista tulin tietoiseksi tutkimusprosessin aikana.

Tutkimus on ollut prosessi, jossa tutkimuskysymykset ja tutkimukselliset lähtökohdat ovat muotoutuneet vaiheittain. Lisäksi tutkimuskysymykseni ja tapani kerätä aineistoa muuttuivat tutkimusprosessin edetessä. Aineistolähtöisyys tulee tutkimuksessa esille sitä kautta, että en sulkenut mitään toimintaa pois ennalta-asetettujen teemojen ulkopuolelta, mikäli ne tuntuivat tutkimukseni kannalta mielekkäiltä. Päädyin aineiston keruun edetessä käyttämään myös yksilöhaastatteluja ymmärtääkseni paremmin valmennukseen osallistuvien henkilöiden omia, subjektiivisia tulkintoja.

Tarja Tolonen ja Tarja Palmu (2007, 89) toteavat, että etnografisesti suuntautunut tutkimus perustuu oleellisesti tutkijan läsnäoloon tutkimuskentällä, jolloin tutkija asettautuu erilaisiin sosiaalisiin tilanteisiin. Näitä tilanteita kehystävät sekä viralliset suhteet, sosiaaliset asemat että yhteiskunnan rakenteet. Etnometodologiassa ja etnografiassa perinteisenä tutkimusmenetelmänä onkin käytetty havainnointia, joka myös omassa tutkimuksessani on keskeinen aineiston keräämisen tapa. Taulukossa 1 kuvaan tutkimusprosessin ja aineistonhankinnan etenemistä:

Taulukko 1. Tutkimus- ja aineistonhankintaprosessi

AIKA	TAPAH-TUMAT	TAVOITE	TUTKI-MUSKYSYMYSTEN MUOTOUTUMINEN	AINEISTON KERÄÄMISEN TAPA
Syksy 2004	Tutkimus-luvan hank-kiminen ja neuvottelut, havainnoin-nin aloitta-minen.	Tutustua tutki-mus-kohteeseen.	Mitä vuorovaikutus-näyttämöllä tapahtuu, millaisia vuorovaikutus-tilanteita valmennuk-sessa tulee esille ja miten ne jäsentyvät.	Havainnointi kesto 2−8 tuntia (5). Työn-tekijöiden ryhmä-haastattelu, kesto 2 tuntia (1). Maahanmuuttajien ryhmähaastattelu, kesto 1,5 tuntia (1).
Kevät 2005, syksy 2005	Kentällä olo, teoriaan perehty-minen.	Vuorovaikutus-käsitteen teoreet-tinen syventämi-nen. Aiempiin tutkimuksiin pe-rehtyminen.	Millaisia tulkintoja puheessa tulee esille maahanmuuttoon ja valmennukseen liitty-en, millaisia ilmiöitä vuorovaikutuksesta on nostettavissa esiin.	Havainnointi 2−8 tuntia/ kerta kevät (5) syksy (7). Maahan-muuttajien yksilö-haastattelut, kesto 0,5−2 tuntia (3).
Kevät 2006, syksy 2006	Teoriaan perehtymi-nen ja kentällä olo.	Ryhmän havain-noiminen: miten vuorovaikutus jäsentyy eri ti-lanteissa. Haas-tattelut: mitä ja miten maahan-muuttajuudesta puhutaan.	Miten toimijat toimivat vuorovaikutustilanteis-sa, miten he puheen ja toiminnan kautta mää-rittävät omia ja toisten-sa rooleja, miten vuo-rovaikutuskehykset muodostuvat erilaisten roolien ja tulkintojen kautta.	Havainnointi, kesto 2−8 tuntia/kerta (8), Maahanmuuttajien yksilöhaastattelut, kesto 0.5−2 tuntia (5), työntekijöiden yksilöhaastattelut kesto 0,5−1 tunti/ (2), Maahanmuuttajaryh-män havainnointi (5) sisälsi videointia 6 tuntia.
Kevät 2007, syksy 2007	Teoriaan pe-rehtyminen.	Tutkimusaineis-ton litterointi	Miten osallistujien positiovalinnat tulevat esille vuorovaikutuske-hyksissä ja rooleissa.	
Kevät 2008, syksy 2008	Kirjoittamis-prosessin aloittaminen.	Tutkimusaineis-ton litterointi, aineistoon pere-htyminen.	Miten maahanmuutta-jien sosiaalisesti jaetut identiteetit määrittyvät vuorovaikutuskehyk-sissä ja miten niitä ylläpidetään.	

Sekä etnometodologia että etnografia ovat perinteisesti olleet kiinnostuneita luonnollisissa tilanteissa tapahtuvista ilmiöistä. Valitsin havainnoinnin keskeisimmäksi tutkimusmenetelmäksi siitä syystä, että se tuntui luontevimmalta tavalta kerätä tietoa silloin, kun tutkitaan sitä, mitä vuorovaikutuksen aikana tapahtuu. Havainnointi tutkimusaineiston keräämisessä ei ole ristiriidassa myöskään Goffmanilaisittain suun-

tautuneissa tutkimuksissa. Se on ollut pääasiallinen tutkimusmenetelmä esimerkiksi Goffmanin kehysanalyyttista viitekehystä noudattelevissa tutkimuksissa (Vrt. Puroila 2002; Peräkylä 1990; Vehviläinen 1996). Etnografisuus näkyy tutkimuksessani siten, että tutkimusaineistoa kerätään eri tavoin ja avoimena uudelle tiedolle tutkimusprosessin kuluessa. (Baszanger & Dodier 1998, 9.) Erilaisin menetelmällisin tavoin tuotettua tietoa on mahdollista tarkastella suhteessa toisiinsa ja vertailla niitä keskenään jolloin voidaan lisätä tutkimustulosten luotettavuutta. Tämän lisäksi eri tavoin kerätty aineisto saattaa laajentaa ja tuoda uusia ulottuvuuksia tutkittavaan ilmiöön. (Patton 2002, 247, 305.) Havainnoinnin lisäksi tutkimukseni aineistoa kerätään myös yksilö- ja ryhmähaastattelujen avulla. Haastattelujen avulla pyrin tavoittamaan sen, miten toimijat kokevat ympäröivän sosiaalisen todellisuuden. Nämä kokemukset viittaavat omiin ja toisiin kohdistuviin identiteettimäärityksiin.

Sekä haastattelut että havainnointi tapahtuivat kolmessa eri maahanmuuttajien valmennusryhmässä. Jokaiseen ryhmään kuului 12 työvoimaviranomaisten ja valmennuksesta vastaaman tahon valitsemaa maahanmuuttajataustaista työnhakijaa, jotka olivat jo pitempään asuneet Suomessa. Tutkimuksessa mukana olleet 36 maahanmuuttajaa edustivat heterogeenisesti hyvin erilaisia kulttuureja. (Ks. liite 1.) Tunnistettavuuden mahdollisuuden vähentämiseksi käytän aineistossa eri henkilöistä tietyn koodauksen mukaista kirjain- tai kirjainparilyhennettä, esimerkiksi IA, I, tai UB. (Ks. liite 2.)

Kentälle pääseminen

Leena Syrjälä (1994, 15) toteaa, että ”tapauksen valinta perustuu yleensä harkintaan, jossa keskeisenä valintaperusteena on se, onko kyseiseen tutkimuskohteeseen pääsy mahdollista ja voiko tutkija varmistua luottamuksellisten suhteiden kehittymisestä.” Kesäkuussa 2004, etsiessäni mahdollista tutkimuskohdetta, havaitsin lehtileikkeen, joka kertoi syksyllä 2004 aloitettavasta työvoimatoimiston ja palveluja järjestävän tahon yhteisestä projektista. Projektin sisältämän työllistämisvalmennuksen tavoitteena oli laaja-alainen pitkäaikaistyöttömien maahanmuuttajien tukeminen, jossa pyrittäisiin ehkäisemään maahanmuuttajien syrjäytymistä, tukemaan heidän arkipäivän selviytymistään ja työllistymistä sekä

kehittämään maahanmuuttajien kuntoutuksen palvelumallia. (Ks. liite 1.) Projekti tulisi sisältämään maahanmuuttajille sekä ryhmämuotoista valmennusta että yksilöllisesti räätälöityä tukea, koulutusta ja työvalmennusta. Jokainen projektin sisällä toteutettava valmennuskurssi tulisi kestämään kahdeksan kuukautta, ja tänä aikana maahanmuuttajat osallistuisivat kahteen työharjoitteluun sekä koulutukseen.

Otin yhteyttä valmennusta järjestävän tahon projektipäällikköön kesällä 2004, ja sovimme neuvottelujen jälkeen tutkimuksen aloittamisesta. Ensimmäinen kontaktini työntekijöihin oli hyvin positiivinen ja kannustava. Koin, että minut otettiin mukaan projektiin avoimesti ja tutkimuksen tekeminen koettiin tärkeäksi. Tätä edesauttoi projektin ainutlaatuisuus ja valmennusta järjestävän tahon pyrkimykset maahanmuuttajatyön kehittämiseen. Aloitin tutkimuksen aineiston keräämisen havainnoimalla projektiin osallistuvien työntekijöiden ja maahanmuuttajien toimintaa. Havainnointiani varten olin tehnyt etukäteen väljän suunnitelman havainnointini kohteista. (Liite 3.) Tutkimusmuistiinpanoissani kuvaan ensimmäistä kontaktia valmennuksen järjestävään tahoon näin:

> *Koska projekti oli tämän tyyppisenä ensimmäinen laatuaan, koettiin tärkeäksi, että siitä saataisiin mahdollisimman paljon tietoa. Tutkimushankkeeni otettiin erittäin positiivisesti ja innostuneesti vastaan, huolimatta sen hetkisen tutkimussuunnitelman keskeneräisyydestä. Aluksi projektin vetäjien ja työntekijöiden taholta tuli toiveita tutkimuksen suuntaamisesta projektin vaikuttavuus- ja arviointitutkimuksen suuntaan. Koska mielenkiintoni kuitenkin kohdistui nimenomaan vuorovaikutukseen ja erilaisista kulttuureista tulevien henkilöiden väliseen kohtaamiseen, en innostunut vaikuttavuuden arvioinnista. Arviointitutkimus olisi myös vaatinut täysin erilaista tutkimuksellista lähestymistapaa, kuin mitä tähän mennessä olin ajatellut. Neuvottelujen jälkeen, sain vapaat kädet toteuttaa tutkimukseni siten, kuin olin sen alustavasti suunnitellut. Projektissa tulisi tässä vaiheessa työskentelemään projektin päätoimisia työntekijöitä (7) sekä lisäksi tarvittaessa erityistyöntekijöitä, kuten psykologi tai terapeutti, valmennusta järjestävän tahon muista toimipisteistä. Projektin omat työntekijät olivat koulutukseltaan sairaanhoitajia 2, opettaja 1, muita sosiaali- ja terveysalan koulutuksen saaneita projektin työntekijöitä 4. (Havainnointipäiväkirja, R1/1/syksy, 2004.)*

Pyrin ensimmäisen ryhmän havainnoinnissa olemaan mahdollisimman avoin kaikille ryhmässä tapahtuville vuorovaikutusilmiöille. Havainnoinnin kohde saattoi suunnitellusta poiketa, mikäli vuorovaikutuksessa tapahtui jotakin sellaista, mitä en ollut osannut etukäteen ajatella. Havainnointi antoi mahdollisuuden tarkentaa jatkuvasti tutkimuskysymyksiäni, jotka olivat suhteellisen avoimia tutkimuksen alkuvaiheessa.

Etnometodologisesti suuntautunut tutkija pyrkii osallistumaan tutkittavan ryhmän toimintaan mahdollisimman paljon, jolloin tuttuus ja ryhmään osallistuminen nähdään tutkimuksen vahvuutena (Henstrand 2006, 16). Eri ryhmiä havainnoidessani havainnoinnin kohteena olevat teemat syventyivät tai tuottivat jonkin muun teeman, jota mielestäni oli tärkeä tutkimukseni kannalta havainnoida. David Silverman (2001, 68) toteaa, että havainnoinnin vahvuutena on sen antama mahdollisuus vaihtaa tai syventää tutkimuksen näkökulmaa uuden aineiston tullessa esille.

Havainnointi aineiston hankkimisen menetelmänä sisältää aina tutkimuskohteen löytämisen ja siihen sisälle pääsemisen haasteen. Vaikka lupa tutkimusaineiston keräämiseen syntyi helposti, en ollut täysin varautunut ennalta niihin kielitaidottomuudesta lähtökohtaisesti syntyviin roolimäärityksiin, jotka tulivat esille heti ensimmäisen päivän aikana:

> *Muu ryhmä on ollut yhdessä jo aamupäivän, joten he ovat esittäytyneet jo toisilleen. Työntekijän tultua paikalle aloitetaan heti minun osuudellani ryhmässä. Työntekijä aloittaa kertomalla, miksi olen siellä, ja esittelee minut etunimeltä: ”Leila on täällä sen vuoksi, että hän opiskelee ja tekee omaan kouluunsa tutkimusta.” Työntekijä jatkaa: ”Leila opiskelee yliopistossa ja tekee sinne omia tehtäviään. Ja nyt Leilan tehtävänä on seurata tätä ryhmää ja olla mukana siinä. Leilaa kiinnostaa se, millaista on sellainen vuorovaikutus joka tapahtuu tällaisessa ryhmässä, jossa lähes kaikki tulevat erilaisista maista ja kulttuureista.*
>
> *…Leila ei saa opintoja suoritetuksi, mikäli hän ei pysty tekemään opintoihinsa liittyviä tehtäviä…” (Havainnointipäiväkirja, R1/21/ syksy, 2004.)*

Työntekijä käyttää esimerkissä lyhyitä ja yksinkertaisia ilmauksia jotta kaikki ymmärtäisivät mahdollisimman hyvin. Myöhemmin havainnointikertojen lisääntyessä havaitsen, että työntekijät oppivat nopeasti käyttä-

mään lyhyitä ja yksinkertaisia lauseita saadakseen sanomansa mahdollisimman hyvin ymmärretyksi. Työntekijä painottaa puheessaan opiskelua, jota tutkija tekee. Samalla hän pyrkii avun pyytämisen kautta hakemaan suostumusta ryhmältä.

> *"…Samalla tavalla kuin tekin teette täällä kotitehtäviä, niin Leila joutuu tekemään omaan kouluunsa omia tehtäviä." Työntekijän esittelyn jälkeen kerron itse lyhyesti omasta olemisestani ja sen tarkoituksesta ryhmässä. Havaitsen oloni hieman epämukavaksi, siitäkin huolimatta, että kaikki suhtautuvat ystävällisesti ja positiivisesti ryhmässä olemiseeni. Ilmeisesti epämukavuuteni johtuu siitä, että työntekijä oli joutunut ryhmän jäsenten kielitaidon takia valitsemaan hieman lapsenomaisia ilmauksia selittääkseen, miksi olen mukana ryhmässä. (Havainnointipäiväkirja, R1/21/syksy, 2004.)*

Työntekijän puheessa kaikki ryhmässä olijat, tutkija mukaan lukien, tulevat sisällytetyksi opiskelijan rooliin. Tämä työntekijän taholta tullut, ehkä tahatonkin vertaus, auttoi minua liittymään ryhmän toimintaan ja ryhmää hyväksymään minut tasavertaisessa tutkija-opiskelija-roolissa. Nämä puolestaan helpottivat kontaktien luomista tutkimukseen osallistujien kanssa. Epämukavuutta tilanteessa aiheutti työntekijän käyttämä lyhennetty puhe. Kielitaidottomuus johtaa usein siihen, että paremmin kieltä hallitsevan puhe muuttuu yksinkertaiseksi ja lyhennetyksi alkaen kuulostaa lapsenomaiselta. Oman kokemukseni perusteella tämä tuottaa samalla kielitaidottoman määrittymisen lapsen roolin kautta. Tässä esimerkissä tulin myös itse sisällytetyksi lapsenomaiseen rooliin. Ristiriita nousee siitä, että olin varautunut esittelemään tutkimustani akateemisena tutkijana. Kokemus oli merkittävä oman ymmärrykseni lisääntymisessä sen suhteen, miten ristiriitaisia ennalta asetetut roolimääritykset saattavat olla. Toiseksi roolimääritykset ovat tärkeä eettinen kysymys siitä näkökulmasta, miten tulla arvokkaasti, aikuisen roolissa kohdelluksi, vaikka kielellisesti ei ole tasavertainen valtaväestöön nähden. Tutkijan asemassa tällaiset tilanteet helpottivat vuorovaikutuksen tarkastelemista valmennukseen osallistujien näkökulmasta.

Ensi esittelyn jälkeen kävin jokaisen ryhmän jäsenten kanssa erikseen vielä keskustelun siitä, mitä teen ja miksi olen kyseisessä ryhmässä. Näiden keskustelujen pohjalta minulle syntyi vaikutelma siitä, että osa ryh-

män jäsenistä ei ollut lainkaan kiinnostunut ryhmässä mukana olemiseni syistä. Toiset valmennukseen osallistujat olivat hyvin kiinnostuneita opiskelustani, elämästäni ja työstäni. Kenelläkään ei ollut mitään sitä vastaan, että osallistuisin ryhmän mukana heidän toimintaansa. Luottamuksellisuus kasvoi ryhmässä olemisen aikana joihinkin osallistujiin erittäin vahvaksi. Toisten kohdalla en pitkänkään yhdessäolon jälkeen voinut olla ihan varma, miten he minuun loppujen lopuksi suhtautuivat. Aineiston keräämisen edetessä myös työntekijät tottuivat olooni ryhmissä ja kokemukseni oli, että valmennukseen osallistujat pitivät minua osana projektin työryhmää. Osallistuvan havainnointi valikoitui luontevasti sekä ryhmän, työntekijöiden että itseni kannalta.

> *Tämän kerran tarkoituksena on myös kertoa kurssille omasta osuudestani siellä. Kun olen aloittanut ja kertonut nimeni ja mistä tulen, työntekijä lähtee yllättäen pois sanoen meille "Minun pitää mennä nyt selvittelemään keskeneräisiä asioita." Työntekijä poistuu ja jään yksin ryhmän kanssa. Jatkan tutkimuksen esittelemistä. Kun kerron, että olen jatko-opiskelijana, mutta samalla myös työskentelen, yksi naisista ihmettelee ääneen: "Miten voi olla samaan aikaan opiskelija ja työntekijä?" Kerron, että jatko-opiskelussa se on mahdollista. Voin opiskella iltaisin ja viikonloppuisiin ja olla päivisin töissä. Tämä tuntuu kummalliselta kysyjän mielestä. Hän jatkaa kysellen: "Maksetaanko sinulle tästä palkkaa?" Kun vastaan kieltävästi, hän ihmettelee, kuinka jaksan tehdä palkatonta työtä. Keskustelumme johtaa siihen, että myös muut alkavat kysellä minulta suomalaisesta koulujärjestelmästä. Ennen kuin huomaankaan toimin tilanteessa työntekijän / kouluttajan roolissa selvitellen suomalaiseen koulujärjestelmään sisältyviä asioita. Varsinainen työntekijä ei palannut enää sen iltapäivän aikana takaisin ja luulen, että hän ajatteli minun huolehtivan tilanteen loppuun, kuten sitten teinkin. (Havainnointipäiväkirja, R2/141/ syksy, 2005.)*

Havainnointikertoja syksyn 2004 ja kevään 2005 aikana oli yhteensä kymmenen, joiden aikana osallistuin projektiryhmän toimintaan. Tein muistiinpanoja havaintojeni perusteella joko samanaikaisesti ryhmässä oloni aikana tai myöhemmin tilanteen päätyttyä. Sisällytin havainnointiini sekä ryhmän tapahtumat että yksittäiset keskustelut työntekijöiden

ja valmennukseen osallistuvien maahanmuuttajien kanssa. Koska keskustelujen aikana en voinut tehdä muistiinpanoja, kirjoitin keskustelun muistinvaraisesti myöhemmin päiväkirjaan. Joistakin havainnointijaksoista kirjoitin paljon, joistakin tilanteista muistiinpanoihin tuli ainoastaan ranskalaisten viivojen avulla tuotettuja ydinsanoja. Varsinaiset havainnointijaksot jakaantuivat eri päivinä eripituisiksi vaihdellen kestoltaan 2 tunnista kahdeksaan tuntiin.

Toinen projektiin osallistuva ryhmä aloitti työskentelynsä elokuussa 2005. Tässä ryhmässä havainnointijaksoja oli yhteensä kaksikymmentä kertaa. Tässä vaiheessa havainnointiteemani muuttuivat yksityiskohtaisemmiksi ja ne muodostuvat ensimmäisen ryhmän yleisemmän havainnoinnin pohjalta. Kolmas ryhmä aloitti marraskuussa 2006. Tässä ryhmässä vietin lyhyemmän ajanjakson, kaikkiaan viisi osallistumiskertaa. Hyödynsin tässä ryhmässä havainnoinnissani videointia. Videointia aineiston keräämisessä on käytetty etnometodologisesti suuntautuneessa tutkimuksessa. (Mm. Heath 1998, 184–185.) Havainnointiaineistoa kertyi tekstiksi kirjoitettuna yhteensä 425 sivua. (Ks. liite 2.)

Ryhmän havainnointi on menetelmänä haastava, koska vuorovaikutuksessa tapahtuu yhtäaikaa paljon asioita. Tällöin tutkijan on suunnattava huomion kohteensa valikoidusti tiettyihin tilanteisiin. Vaikka pyrin menemään eri tilanteisiin avoimena ryhmässä tapahtuville uusille asioille, yritin aiempien havaintojen perusteella kiinnittää seuraavalla kerralla huomioni johonkin tiettyyn teemaan. Saatoin esimerkiksi seurata jonkin jakson pelkästään niiden henkilöiden toimintaa, jotka eivät olleet kovin aktiivisesti esillä. Saatoin myös kohdistaa joksikin aikaa huomioni pelkästään kahden tai kolmen ihmisen väliseen vuorovaikutukseen. Havainnoimisen haasteena on pysytteleminen ennalta valitussa huomion kohteessa, koska tilanteissa saattaa tapahtua nopeita muutoksia ja yllättäviä käänteitä. Nämä saattavat helposti suunnata tutkijan huomion muualle. Havainnoinnin aikana tilanteet saattavat ”imaista” tutkijan myös tunnetasolla niin voimakkaasti mukaansa, että havainnoinnista väistämättä tulee yksipuolinen ja rajoittunut. Näin kävi toisinaan myös itselleni, silloin kun vuorovaikutuksessa nousi esille sellaisia piirteitä, jotka herkistivät tunnetasolla.

Kehysanalyyttisesti suuntautuneessa tutkimuksessa pyritään vuorovaikutustilanteen kuvaamiseen, jossa toiminta tapahtuu. Tilanteen ku-

vaaminen mahdollistuu havainnoinnin avulla. Vaikka havainnoinnin avulla on mahdollista saada paljon tietoa ulkoisesta käyttäytymisestä ja erilaisista tapahtumista se ei anna kuvaa siitä, mitä ihmiset todellisuudessa ajattelevat, kokevat tai tuntevat. Koska tutkimuksessani hyväksyn myös subjektiivisen ja kokemuksellisen puolen halusin havainnoinnin lisäksi kerätä aineistoa myös haastattelujen avulla. Myös haastatteluista voidaan etsiä erilaisia tapoja, joiden kautta puhujat kuvaavat tilanteita, joihin he ovat osallistuneet. Goffmanin (1967, 5) kasvokkaisen vuorovaikutusteorian näkökulmasta puheesta voidaan etsiä niitä mielikuvia ja tapoja, joiden kautta yksilö pyrkii tuomaan esille itseään ja niitä hyväksyttäviä tapoja toimia, joita hän arvelee tilanteen vaativan.

Syksyllä 2004 järjestin valmennukseen osallistuville sekä projektiin työntekijöille ryhmähaastattelut. Ryhmähaastattelun tavoitteeksi asetin kokonaiskuvan saamisen siitä, millaisesta maahanmuuttajaryhmästä on kysymys. Halusin saada myös informaatiota molempien ryhmien osallistujien odotuksista ja ennakkokäsityksistä tulevaa valmennusta kohtaan. Antti Eskola ja Juha Suoranta (1998, 95) toteavat, että ryhmähaastattelu on keino tuoda tutkija tutkittavien maailmaan. Koska tilanne oli myös itselleni uusi, varsinkin ensimmäisen ryhmän aikana, ryhmähaastattelu antoi minulle mahdollisuuden osallistua enemmän ryhmän toimintaan. Ryhmähaastattelu selkiytti omaa rooliani ryhmässä antaen minulle aavistuksen siitä, millaisia ilmiöitä valmennus tulisi pitämään sisällään. Syrjälän ja Merja Nummisen (1988) mukaan ryhmähaastattelua kannattaa käyttää silloin, kun pyritään ymmärtämään ihmisten vuorovaikutusta, tavoitellaan jonkin ilmiön ymmärtämistä ja oivaltamista tai kun tavoitellaan uusia ideoita. Haastattelu suoritettiin sekä työntekijöiden että valmennukseen osallistujien ryhmissä erikseen, ja niiden kesto oli maahanmuuttajaryhmässä 1,5 tuntia ja työntekijöiden ryhmässä kaksi tuntia. Valmennukseen osallistuvien henkilöiden ryhmähaastatteluun osallistui koko ensimmäinen ryhmä, 12 henkilöä. Työntekijöiden haastatteluun osallistui 6 henkilöä. Nauhoitin molemmat haastattelut. Olin etukäteen valinnut väljiä teemoja, pitämään ryhmäkeskustelun rakennetta yllä. (Liite 3.) En halunnut sulkea pois liian tiukan suunnitelman takia sellaisia asioita, jotka saattoivat nousta ryhmästä esille spontaanisti. Työntekijöiden ryhmähaastattelun aineistoa tekstiksi purettuna kertyi 47 sivua ja maahanmuuttajien haastattelun aineistoa 25 sivua.

Valmennukseen osallistujien ryhmähaastattelu oli erityisen haastavaa kielitaidon, yhteen ääneen puhumisen ja ryhmän fokuksen säilyttämisen johdosta. Ryhmäkeskustelut olivat nopeatempoisia, eikä niissä siksi ole aina mahdollista tarkentaa tai pysähtyä sellaisiin tilanteisiin, joissa ei voida olla varmoja siitä, ymmärretäänkö toisen sanoma oikein. Silloin, kun keskustelemassa on sellainen ryhmä, jossa osallistujien kielitaito vaihtelee, haasteikis muodostuvat ymmärtämisen varmistaminen, teemaan fokusoituminen, tasapuolinen osallistuminen ja jokaisen äänen esiin nostaminen.

Valmennukseen osallistujien ryhmähaastattelun aikana käsitykseni maahanmuuttajien oman äänen esiin nostamisen tärkeydestä vahvistui. Keskustelu oli vilkasta ja useimmat pyrkivät osallistumaan siihen. Keskustelu siirtyi aiemmin alustavasti suunnitelemistani teemoista useampaan otteeseen työllistymisen vaikeuteen sekä suomalaiseen yhteiskuntaan sopeutumisen ongelmiin. Vaikutelmani oli se, että ryhmässä haluttiin puhua itseä koskettavista asioista ja tilanne koettiin haastateteltavien taholta heille itselleen merkitykselliseksi. Tähän viittasi ryhmän aktiivisuus, ja heidän itsensä esille nostamat aiheet. Annoin haastateltavan ryhmän puhua niistä asioista, jotka he kokivat itselleen tärkeäksi. Etnografisessa haastattelussa painotetaan haastattelun muotutumista keskustelunomaiseksi, jossa haastateltava toimii informanttina kertoen omista kokemuksistaan, tuntemuksistaan ja tutkimuskentän tapahtumista. Samalla haastateltava voi valottaa omaa positiotaan tilanteessa tai tuottaa merkityksiä eri ilmiöistä (Tolonen & Palmu 2007, 92). Osa nauhoitetusta tekstistä oli haastateltavien yhteen ääneen puhumisesta johtuen sen verran heikkotasoista, että en pystynyt sitä litteroimaan. Yhteen ääneen puhuminen kuvastaa mielestäni sitä, että maahanmuuttajien oman äänen esiin tuominen on tärkeää ja saattoi monen valmennukseen osallistujan elämässä olla myös harvinaista.

Työntekijöiden ryhmähaastatteluun osallistuivat kaksi valmennusryhmän työntekijää, kolme työharjoittelun ohjaajaa, työvoimatoimiston edustaja ja projektin vetäjä. Ryhmähaastattelu toteutui työntekijöiden kanssa hyvin ammatillisesti, käsitellen koko ajan selkeästi maahanmuuttoon liittyviä kysymyksiä ja valmennusryhmän kanssa työskentelyä. Luovuin ensimmäisen haastattelukerran jälkeen ryhmähaastatteluista. Työntekijöiden ryhmähaastattelut eivät mielestäni antaneet enempää sellaista

informaatiota, mitä en olisi saanut jo yksilöhaastattelujen tai havainnointien avulla. Valmennukseen osallistuvien kielellisistä eroista johtuen haastatteleminen ja keskustelun ohjaaminen puolestaan oli liian vaativaa.

Ryhmähaastattelujen lisäksi tein yhteensä kahdeksan valmennukseen osallistujan henkilökohtaista yksilöhaastattelua sekä viisi työntekijöiden yksilöhaastattelua. Haastatteluihin päädyin siksi, että halusin tarkentaa havainnointijaksojen aikana esille tulleita kysymyksiä. Olin etukäteen tehnyt itselleni listan haastattelutilanteisiin siitä, mitä haastattelussa kysyisin. En kuitenkaan noudattanut aina etukäteen tehtyä suunnitelmaa. Haastattelut olivat keskustelunomaisia tilanteita, joissa en pyrkinyt pitämään neutraalia, ulkopuolisen tutkijan roolia. Mikäli haastateltava nosti esille jonkin itselleen tärkeän asian, keskustelimme siitä, enkä pyrkinyt tällöin tutkimuksen nimissä suuntaamaan sitä etukäteen suunniteltujen teemojen mukaiseksi. Tämä tapahtui erityisesti valmennukseen osallistuvien haastattelujen aikana. Etukäteen tehty suunnitelma toimikin jonkinlaisena varasuunnitelmana keskustelun kululle itselleni. Työntekijöiden haastattelut olivat selkeämmin strukturoituja ja pysyttelivät ammatillisen maahanmuuttotyön alueella.

Haastattelut jakaantuivat siten, että ensimmäisen ryhmän osalta valmennukseen osallistujien haastatteluja oli yhteensä viisi, toisen ryhmän osalta yksi ja kolmannen ryhmän osalta kaksi. Valmennukseen osallistujien haastattelut kestivät keskimäärin puolesta tunnista kahteen tuntiin. Jouduin kielitaito-ongelmien vuoksi valikoimaan yksilöhaastattelut siten, että ne tehtiin parhaiten suomen kieltä taitavien henkilöiden kanssa. Yksi haastatteluista tapahtui englanniksi ja se jäi sisällöltään pinnallisemmaksi kuin muut. Jätin tämän haastattelun analysoinnin kokonaan pois koska katsoin, ettei se informatiivisesti antanut lisää muuhun aineistoon verrattuna. Toisessa poisjättämässäni haastattelussa nauhoitus epäonnistui eivätkä haastattelun aikana tekemäni lyhyet muistiinpanot sisältäneet sellaista tietoa, joka ei olisi tullut esille jo muissa haastatteluissa. Yksilöhaastattelut toivat esille valmennukseen osallistuvien omiin elämäntilanteisiin liittyviä sellaisia seikkoja, joita en olisi saanut muilla aineistonhankintatavoilla selville. Työntekijöiden haastattelut kestivät 0,5 tunnista tuntiin ja ne sisälsivät paljon sellaisia asioita, mitkä olivat tulleet esille jo ryhmähaastattelujen aikana. Tekstinä yksilöhaastattelut olivat yhteensä 174 sivua. Kaiken kaikkiaan kirjoitettuun muotoon, rivivälillä yksi, tekstiksi purettua aineistoa kertyi yhteensä 671 sivua.

3.3 Tutkimuksen eettiset kysymykset

Tutkija joutuu koko tutkimusprosessinsa ajan pohtimaan eettisiä valintojaan tutkimuksen edetessä. Tutkija joutuu vastaamaan siihen kysymykseen, mikä legitimoi tämän tutkimuksen tutkimusten kentässä, ja millainen eettinen koodisto tutkimusta ohjaa. (Christians 2003, 208–244.) Marjatta Marin (1996, 26) toteaa, että tutkijan tulee arvioida tutkimustaan ja toiminnan oikeellisuutta ensinnäkin sen suhteen, miten tutkimuksen aikana valitut tutkimukselliset teot ovat suhteessa tutkimuksen tavoitteisiin. Toiseksi tekoja tulisi arvioida sen suhteen, millaisia seuraamuksia niillä on tutkimuksen kohteelle tai näiden henkilöiden edustamille ryhmille, tutkijalle itselleen tai tiedeyhteisölle. Kolmanneksi tutkimusta tulisi arvioida eettisesti sen suhteen, miten tutkimukseen osallistuvia henkilöitä on tutkimuksen aikana kohdeltu. Näiden lisäksi tutkijan tulisi myös arvioida sitä, mitä hyötyä tutkimuksesta tulee olemaan tutkimuksessa mukana olleille henkilöille, miten hyvin tutkimustulokset hyödyttävät tutkittavaa kohdetta ja miten ne ajavat tutkimukseen osallistuvien henkilöiden etua. Joseph A. Maxwell (1996, 15) erottaa samansuuntaisesti tutkimuksen tekemisessä persoonallisen, käytännöllisen ja tutkimuksellisen tavoitteen. Viimeiseksi Marin (1996, 26) tuo esille sen, miten tutkimuksen tekemisen ajankohtana tutkija on noudattanut sopimuksellisuutta eli neuvotellut ja ottanut huomioon tutkimukseen osallistuvien näkökulmat.

Mikä merkitys tutkimuskohteella sitten on itselleni, tutkimukseni kohteena oleville henkilöille tai laajemmalle yleisölle? Se, mistä syystä tutkimusaiheekseni valikoitui juuri työllistämisvalmennukseen osallistuvien maahanmuuttajien ja heidän kanssaan työskentelevien työntekijöiden vuorovaikutuskulttuuri, perustuu lähtökohtaisesti kiinnostukseeni vuorovaikutusta kohtaan. Toiseksi kiinnostukseni kohdistuu siihen, miten ihmiset tekevät omasta maailmastaan ja sosiaalisesta todellisuudestaan ymmärrettävän ja millä tavalla tämä ymmärrettäväksi tekeminen tulee esille työllistämisvalmennuksessa. Tutkimuksen aiheen valintaan vaikuttivat sekä työkokemukseni sosiaalityön asiakastyössä kuntoutuksen alueella ja kiinnostukseni erilaisia ryhmiä kohtaan. Ryhmätilanteissa, asiakas- ja opetustyön haasteeksi nousevat ryhmädynamiikkaan ja ryhmän ohjaamiseen liittyvät kysymykset, jotka ovat keskeisiä elementtejä myös omas-

sa käytännön työssäni kouluttajana. Monikulttuurisissa ryhmissä nämä tekijät korostuvat yhteisen kielen ja kulttuurisen käyttäytymiskoodiston puuttumisen takia. Anna Rastas (2009, 93) toteaa, että se, missä määrin kulttuuriset erot on tutkimuksessa otettava huomioon, riippuu haastattelujen ja tutkimuksen aiheista sekä siitä, millaisista asioista tukija tekee tulkintoja. Tutkijan tulisikin olla tietoinen siitä, millaisen oman taustaymmärryksensä valossa hän tekee tulkintoja. Oma työni ja koulutukseni ryhmien kanssa työskentelystä painottivat havaintojeni ja tulkintojeni kohdistumista ryhmän sisäisiin tapahtumiin.

Henkilökohtaisen mielenkiinnon lisäksi perusteluni tutkimukselle on se, että sen avulla lisätään tietoutta käytännön työhön sekä auttamis- että koulutustilanteissa. Maahanmuuttaja-asiakkuuksissa ohjaus- ja tukikäytäntöjen kehittäminen vaatii työntekijöiltä uusia taitoja ja uusien menetelmien kehittämistä (Pakarinen & Pehkonen 2009). Praktisessa mielessä oma lähestymistapani tutkimukseen on valikoitunut auttamisen ja tuen näkökulmasta. Erilaiset, työllistymiseen tähtäävät tuen muodot sisältävät auttamisen lisäksi myös muunlaista toimintaa, esimerkiksi ohjauksellisia tukimuotoja, koulutusta ja oppimista. Näin ollen ajattelen tutkimukseni hyödyttävän kasvatustieteen alueella opetuksen ja oppimiseen tähtäävien toimintojen suunnittelua ja menetelmien kehittämistä. Olipa kyseessä koulutus tai auttaminen, työntekijän on tärkeää saada tietoa siitä, miten vuorovaikutuskulttuuri muodostuu työllistämisvalmennuksessa ja miten vuorovaikutuksessa ylläpidetään ja rakennetaan maahanmuuttajien identiteettimäärityksiä. Yhteiskunnallisella tasolla on tärkeää saada tietoa siitä, miten yhteiskunnalliset auttamisinterventiot jäsentyvät ja miten ne tukevat tai eivät tue valmennukseen osallistujien elämää Suomessa. Tutkimukseni on siten lähtökohdiltaan hyvin pragmaattinen.

Vuorovaikutuskulttuurin jäsentyminen tutkittavalla alueella haastaa ilmiön tarkastelemista monen eri tieteen alueen näkökulmista. Tutkittavassa kohteessa liikutaan sekä sosiologian, sosiaalityön ja psykologian että koulutuksen ja kasvatustieteen rajamaastossa. Tieteellisessä mielessä tutkimuksen perusteltavuus nousee siis ilmiön moniulotteisuudesta. Tieteellisestä ja akateemisesta näkökulmasta katsottuna vuorovaikutuksen että identiteettien tutkimus on tärkeää yhteiskunnassa. Vuorovaikutus on keskeinen väline, paitsi sosiaalisessa elämässä yleensä, myös auttamis-

ja kasvatustyössä. Tällöin mikrotason vuorovaikutuskulttuuria tutkimalla voidaan saada lisättyä tietoa myös laajemmin siitä, miten senhetkiset yhteiskunnalliset arvot ja normit ylläpidetään ja rakennetaan. Epistemologisten kysymysten alueella sellaisen tutkimusotteen valinta, jossa pyritään yhdistämään sekä rakenteelliset seikat että toimijuus vuorovaikutuksen muodostumisessa on perusteltua siitä näkulmasta, että tutkimuksessa pyritään tuottamaan tietoa molempien näkökulmien avulla. Sekä institutionaaliselle tutkimukselle että näissä instituutioissa toimivien oman äänen esiin nostamiselle on tarvetta erilaisia interventioita suunniteltaessa ja toteutettaessa.

Marja Holmila (2005, 22) toteaa, että tiedonintressien tiedostaminen on tärkeää paitsi tutkijayhteisölle, myös tutkimuksen kohteille. Tutkimuksen tekijän tulisi pystyä välittämään tämä tiedonintressi myös niille henkilöille, jotka ovat tutkimuksessa mukana. Varsinkin etnografisesti suuntautuneissa tutkimuksissa tyypillistä on ollut alistettujen tai syrjäytymisuhan alla olevien ryhmien kuvaaminen (Lappalainen 2007, 12). Päivikki Suojanen (1996, 37) kysyykin, mikä oikeuttaa tutkijaa puhumaan ”toisen” äänellä? Tällöin keskeiseksi tulee se, kenen äänellä ja mistä positiosta tutkija puhuu? Olin ennen tutkimuksen aloittamista asunut useamman vuoden ulkomailla. Omat kokemukseni maahanmuutosta tapahtuivat eri syistä kuin useimpien tutkimukseeni osallistuvien henkilöiden elämässä. Lyhytaikaiseen ulkomailla asumiseeni ei liittynyt kysymyksiä pakkomuutosta. Paluu Suomeen oli itselleni aina mahdollista, eivätkä erilaiset työllistymiseen liittyvät kysymykset vaikeuttaneet arjen selviytymistäni. Näin ollen nämä kokemukset eivät itselleni olleet tuttuja. Minun oli kuitenkin mahdollista omakohtaisten kokemusteni kautta tavoittaa jotakin ”toisena” ja erilaisena olemisesta. Ulkomailla asumiseen liittyvien kokemusteni kautta pystyin samaistumaan maahanmuuttoon ja sitä kautta valtaväestöön nähden ulkopuolisuuteen. Tutkimuksen tekeminen on itselleni ollut henkilökohtainen oppimisprosessi. Omat kokemukseni auttoivat minua tarkastelemaan erilaisia tilanteita maahanmuuttajien näkökulmasta. Samalla tutkimuksen tekeminen auttoi minua ymmärtämään jotakin omista ulkomailla asumisen kokemuksistani.

Suhtaudun itse toiseuden kymykseen siten, että kulttuurien välisissä vuorovaikutustilanteissa kaikki ovat toisilleen ”toisia”, jolloin vuorovaikutuksessa tulevat esille siihen osallistuvien henkilökohtaiset koke-

mukset ja näille kokemuksille annetut merkitykset. Erilaiset tulkinnat sosiaalisesta todellisuudesta voivat poiketa toisistaaan tai olla samansuuntaisia. Tässä mielessä ”toiseus” ei viittaa pelkästään etniseen tai vähemmistökysymyksiin, vaan myös tulkinnallisiin eroihin sosiaalisesta todellisuudesta. Aineiston kerääminen tapahtui vuorovaikutuksessa, jossa pyrkimyksenä oli tutustua tähän ”toiseen” ja itselleni vieraaseen. Pyrin havainnointi- ja haastattelutilanteissa olemaan mahdollisimman avoin tutkimukseni ja oman osallistumiseni suhteen, jolloin tutkimuksessa mukana olijoille tarjoutui tilaisuus myös tutustua minuun – heidän näkökulmastaan ”toiseen”. Tutkimusaineistoa kerätessäni sisällytin itseni siten myös ”toisen” rooliin. Kerroin ryhmä- ja haastattelutilanteissa itsestäni, ja omista ajatuksistani. Pyrkimyksenäni oli tätä kautta mahdollistaa se, että myös minuun tutkijana voidaan tutustua. Edustin valtaväestöön kuuluvana valmennusyhmien jäsenille ”toiseutta”, kuten he itselleni. Oman ulkomailla asumisen seurauksena olin tietoinen siitä, että haastattelutilanteissa monille asioille voidaan antaa kulttuurisista eroista johtuen useita erilaisia merkityksiä, eikä väärinymmärryksiltä aina voi välttyä. (Ks. Rastas 2009, 80–83.) Tästä syystä varasin haastatteluihini riittävästi aikaa. Koska tunsin havainnointien perusteella haastateltavani jo etukäteen, varsinaisia yllättäviä tilanteita haastattelun aikana ei tullut. Haastatteluihini valikoitui, joko kielitaidosta tai tiedostamattomista valinnoistani johtuen, sellaisia henkilöitä, jotka tulivat itselleni tutuimmista kulttuureista. Tuttuus haastateltavan kanssa lisäsi mahdollisuuksiani tarkentaa asioita tai tuoda esille tietämättömyyteni, mikäli koin, etten itse ymmärtänyt vastauksia tai haastateltava ei ymmärtänyt mitä kysyin. Näin ollen vältyin haastattelutilanteissa hämmentäviltä tilanteilta joita olisi saattanut tulla esille, mikäli olisin haastatellut itselleni täysin tuntemattomia, vieraista kulttuureista tulevia henkilöitä. Kulttuuriset erot voivat vaikuttaa myös aineiston tulkintaan.

Holmila (2005, 23) mukaan tiedolla ja tiedon tuottamisen eettisellä perusteltavuudella viitataan pragmaattisen hyödyn lisäksi itseymmärrykseen, maailman ymmärryksen lisääntymiseen ja emansipatoriseen hyötyyn. Tutkimuksen tulisi lisätä myös yhteiskunnallista hyvinvointia. Eri kulttuureista tulevien välinen vuorovaikutus pakottaa siihen osallistuvia usein tietoisesti pohtimaan omia stereotypioita. Tutkija on, samalla tavalla kuin muutkin, osa sitä keskustelua yhteiskunnassa, jota maahan-

muuton yhteydessä käydään ja miten sitä arvioidaan. Tutkija ei myöskään pysty olemaan täysin vailla ennakkokäsityksiä, jotka liittyvät kulttuurisiin eroihin. Monissa tilanteissa tunnistin omia ennakkoasenteitani, jotka kohdistuivat joihinkin henkilöihin tai etnisiin ryhmiin. Pyrin purkamaan näitä käsityksiäni joko kirjoittamalla niistä tai pohtimalla mielessäni niiden syntymisen taustalla olevia tekijöitä. Yleensä ennakkoasenteet häviävät silloin, kun tuttuus ja yhteinen toiminta lisääntyvät. Näin kävi myös itselleni; mitä paremmin aloin tuntea ryhmän jäseniä, sitä enemmän aloin tunnistaa ihmisiä, en kulttuurisia stereotypioita.

Eettinen kysymys on se, vahvistaako tutkimukseni entisestään maahanmuuttajien kategorisointia ja stereotypioita. Tämä voi tapahtua silloin, kun aineisto tuottaa sellaisia kuvauksia, jotka kategorisoivat maahanmuuttajia. Holmila (2005, 24) toteaa, että yhteisötutkimuksissa joudutaan miettimään myös mahdollista haittaa, joka koituu koko yhteisölle. Eettiseltä kannalta katsottuna tutkijan vastuu on siinä, ettei hän tutkimuksellaan aiheuta vaikeuksia huono-osaisten, syrjittyjen tai muutoin haavoittuvien asemaan. Holmila (2005, 24) toteaa, että tärkein yksittäinen ohjenuora eettisessä päätöksenteossa on vahingon välttämisen periaate. Joidenkin ryhmien osalta tutkijan vastuu on erityisen suuri. Tällainen vastuu tulee silloin, kun tutkimuksen kohteena ovat sellaiset henkilöt, jotka eivät osaa täydellisesti valtakieltä. Mäkelä (2005, 16) toteaa, että etnisiin vähemmistöihin kohdistuvassa tutkimuksessa tutkijalla on vastuu myös siitä, mitä hän julkaisee. Tällöin tutkijan on huolehdittava tutkittaviensa puolesta tiedon todellisuudesta ja totuudellisuudesta. Toisaalta ongelmien kaunisteluakaan ei pitäisi tehdä.

Tutkimus kohdistuu alueelle, jossa maahanmuuttajat usein ennen työllistymistään tai integroitumistaan uuteen yhteiskuntaan toimivat. Näistä tiloista ei ole helppoa tuoda omaa ääntä esille. Tutkimuksen taustalla ovat maahanmuuttoon yleisesti sisältyvät kysymykset, jotka voivat kohdata kaikkia maasta toiseen muuttavia. Tavoitteenani on nostaa esille maahanmuuttajien tukemiseen liittyviä kysymyksiä, joiden ajattelen ennemminkin hyödyttävän, kuin vahingoittavan tutkittavaa yhteisöä. Erilaiset vuorovaikutustilanteet, joihin tutkijana osallistuin, herkistivät minua tarkastelemaan asioita vähemmistökulttuurien näkökulmasta. Pyrin esimerkkejä kuvatessani tarkastelemaan esimerkiksi heikkoa suomen kielen osaamista ilmiönä, unohtamatta kuitenkaan tutkijan omassa ajatte-

lussa sitä, mitä kielitaidottomuus henkilökohtaisesti ja yksilöllisellä tasolla ihmiselle itselleen tarkoittaa. Videointi tapahtui viimeisessä ryhmässä, jonka jäseniä en tuntenut yhtä hyvin kuin aiempien ryhmien henkilöitä. Tästä syystä jätin pois videoinnista ja analysoinnistani sellaiset henkilöt, joiden suhteen en ollut varma siitä, ymmärsivätkö he tutkijan läsnäolon ja miksi tutkija on ryhmässä.

Riitta Laakso (2009, 69) toteaa omassa tutkimuksessaan, että tutkijan on tunnistettava hienovaraisesti ne kohdat, joissa tutkija voi olla läsnä. Aikuisille tarkoitetussa työllistämisvalmennuksen ryhmätilanteissa ei tullut sellaisia kohtia, jotka olisivat vaatineet poistumistani. Tähän vaikutti se, että valmennuksen tavoite oli yleisellä tasolla työllistyminen. Siihen ei sisältynyt virallisesti terapeuttisia ja kuntoutukseen tähtääviä työskentelytapoja. Nämä työskentelymuodot olisivat saattaneet tuottaa vuorovaikutukseen tilanteita, jotka tutkimukseen mukaan otettuina ilman täydellistä varmuutta osallistujien ymmärtämisestä, olisi ollut kyseenalaista.

Varmistaakseni sen, että aineiston analyysin esimerkkitilanteet eivät kulttuurisesti leimaa osallistujien kotimaiden perusteella ketään, jätin esimerkeistä maiden nimet pois vaikka ne puheessa tai toiminnassa olisivat tulleet esille. Esimerkkitapauksissa olen havainnoimieni ja haastattelemieni henkilöiden nimet koodannut kirjaimilla, ottaen heidän nimistään omaa tunnistamistani varten tietyn kirjainjärjestyksen. Alkuperäinen ajatukseni oli nimetä tutkimusraportissa tutkimukseen osallistujat heidän edustamilleen kulttuureille tyypillisillä nimillä. Tunnistettavuuden vaara olisi tällöin kuitenkin lisääntynyt. En myöskään halunnut keksiä muista kulttuureista tuleville henkilöille suomalaisia nimiä. Se olisi tuntunut henkilöiden oman kulttuurin ohittamiselta. Tästä syystä valitsin koodaamistavan. (Ks. myös Christians 2003, 217–219.) Työntekijät olen koodannut numeroilla siitä syystä, että työntekijöitä oli vähän. Myös heidän osaltaan tunnistettavuuden mahdollisuus olisi kasvanut liian suureksi, mikäli olisin keksinyt heille suomalaiset nimet. Tunnistettavuuden välttämiseksi en ole myöskään liittänyt heidän koulutustaustojaan aineistokuvauksien yhteyteen vaikka se olisikin ehkä tuonut lisää informaatiota vuorovaikutuskulttuurin rakentumisesta.

Organisatorisen luvan tutkimukselle sain valmennusta järjestävän tahon palvelupäälliköltä sekä tutkimukseen osallistuvilta työntekijöiltä. Valmennus järjestettiin hankkeen kautta ja osallistuin myös hankkeen

ohjausryhmään, jossa esittelin tutkimustani. Hankkeen ohjausryhmältä sain tutkimuksen tekemiselle hyväksynnän. Hankin kaikilta osallistujilta kirjallisen luvan tutkimuksen suorittamiseksi. (Ks. liite 9.) Kirjallinen tutkimuslupa ei kuitenkaan ole tae sille, että tutkimukseen osallistuva, suomea ei- äidinkielenään puhuva henkilö oikeasti ymmärtäisi tutkimuksen tavoitteet tai tutkimuksen seuraukset. Tämä asetti suurimman eettisen haasteen tutkimuksessani. Olin varma siitä, että ryhmän jäsenet ymmärsivät minun olevan opiskelijan, joka tekee opintoihinsa liittyvää työtä. Tämä johtui siitä, että selvittäessäni ryhmälle tutkimukseni tavoitteita, käytin tulkkina sellaisia henkilöitä, jotka osasivat suomea hyvin. Pyysin samoilta kielialueilta tulevia kertomaan heikommin suomen kieltä osaavalle hänen omalla äidinkielellään miksi olen ryhmässä ja teen muistiinpanoja. Kerroin tutkimuksestani niin avoimesti kuin mahdollista jokaiselle ryhmän jäsenelle erikseen. Käytin myös aikaa siihen, että pyrin löytämään tutkimustani kuvaavat arkikielen ilmaukset, jotta tulisin mahdollisimman hyvin ymmärretyksi. Lisäksi korostin useaan otteeseen tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuutta ja sen luottamuksellisuutta. En kuitenkaan voi olla täysin varma siitä, miten ei-suomea äidinkielenään puhuvat ymärsivät tutkimuksen tavoitteet tai sen mahdolliset seuraukset.

Pyysin yksilöhaastatteluihin sellaisia henkilöitä, joiden tiesin varmasti osaavan hyvin suomen kieltä. Pystyin olemaan heidän osaltaan varma siitä, että he ymmärsivät sen, miksi haastattelen heitä. Yksi haastatteluun pyytämistäni henkilöistä kieltäytyi haastattelusta. Kieltäytymisen syyksi hän sanoi, ettei todennäköisesti osaisi vastata kysymyksiini. Jätin tämän henkilön osuuden pois myös havainnointimateriaalini analysoinnista, koska en voinut olla täysin varma hänen halukkuudestaan koko tutkimukseen. Muut haastatteluun pyytämäni henkilöt olivat hyvin innostuneita tulemaan haastatteluun, ja haastattelutilanteet sujuivat välittömässä ja mielestäni tasavertaisessa tunnelmassa. Yksi haastateltavista pyysi minua sammuttamaan nauhurin kuvatessaan itselleen raskasta vaihetta elämässään. Tämän myös tein, enkä ottanut tätä kuvausta mukaan analysoitavaan aineistoon. Toinen haastateltava puolestaan kieltäytyi allekirjoittamasta haastattelulupaa. Hän kuitenkin kertoi olevansa halukas osallistumaan haastatteluun. Keskustelumme tuloksena ymmärsin, että hänelle allekirjoitus tarkoittaa ennemminkin epäluuloisuutta virallisia

instituutioita kohtaan. Hän halusi suojata itseään joutumasta vaikeuksiin esimerkiksi siitä syystä, että kritisoi valmennuksen järjestämisen tapoja. Epäluuloisuus ei kuitenkaan kohdistunut tutkimustani kohtaan ja tästä syystä hän halusi olla haastattelussa mukana.

Haastattelutilanteissa koin, että haastattelutilanteet saattoivat monelle olla ensimmäinen kerta, jolloin heille tarjoutui tilaisuus kuvata omaa elämäänsä ja omia kokemuksiaan Suomeen muuton jälkeen. Tämä näkyi esimerkiksi siten, että haastateltavat kuvasivat omaa elämäänsä tai erilaisia valmennuksen vuorovaikutustilanteita hyvin avoimesti. Haastattelut sujuivat hyvin keskustelunomaisesti ja haastateltavien maahanmuuttajien puheesta kuulsi tarve jakaa omia ajatuksia haastattelutilanteessa. Leena Eräsaari (2000, 133–134) kuvaa samansuuntaisia kokemuksia haastatellessan sosiaalitoimiston asiakkaita. Eräsaari kuvaa tätä ilmiötä emansipatorisena intressin käsitteen kautta, millä hän viittaa siihen, että esimerkiksi oman elämänkerran kuvaaminen sitä kuuntelevalle voi merkitä uutta dialogista suhdetta ja uutta alkua toisenlaisille näkemyksille ja tulkinnoille.

3.4 Aineiston analysointi

Aineiston hahmottamista auttoi se, että olin kirjoittanut ja litteroinut kaiken havainnoimalla ja haastattelemalla saadun aineiston itse. Tällöin olin hyvin perillä aineistoni sisällöstä. Jaoin aineistoni aluksi episodeihin, joilla tarkoitetaan jonkin tilanteen kuvausta, siten, että siinä on erotettavissa alku ja loppu. Valmiiksi luotujen asetelmien jäykkää tulkintaa on kuitenkin kritisoitu, ja uudempi ajattelu korostaa enemmän sosiaalisen toiminnan dynaamista olemusta, jolloin yksilöt nähdään vuorovaikutuksen aktiivina toimijoina ja sen muovaajina. (Harré & Van Langenhove 1999; Mönkkönen 2002; Ylijoki 2001, 230.)

Episodilla tarkoitan tässä tutkimuksessa sosiaalisen elämän ja vuorovaikutuksen yhtenäistä katkelmaa, jossa ihmiset toimivat eri rooleissa. Koska havainnoimani vuorovaikutustilanteet tapahtuivat pääosin ryhmässä ja luokkahuoneessa, jaottelin episodit tilanteessa tapahtuvien teemojen käsittelyn vaihtumisen mukaan. Tällöin episodi alkoi silloin, kun jotakin teemaa tai aihetta alettiin käsitellä, ja päättyi siihen, kun teeman

käsittely jostakin syystä vaihtui. Episodi saattoi aineistossani kuvata myös tietyn toiminnon tai tilanteen alkamista ja päättymistä. Kävin samalla tavalla läpi myös haastatteluaineistoni. Episodi siis tarkoitti haastatteluissa haastateltavan tietystä aiheesta kertomisen aloittamista ja päättymistä. Episodit puolestaan jaottelin sen perusteella mitä vuorovaikutustilanteissa näytti olevan tapahtumassa. Tällöin ensimmäinen määrittely saattoi olla esimerkiksi: ”Kyseessä on oppimistilanne, työntekijän roolina on kouluttajan rooli, valmennukseen osallistuja on opiskelijan roolissa.” Nämä roolimääritykset viittaavat institutionaalisiin rooleihin.

Eri roolien erottelemisen jälkeen tarkastelin positioita, jotka kuvasivat sitä missä suhteessa roolissa olija on toisiin vuorovaikutuksessa olijoihin. Tällöin vuorovaikutusta ei siis enää tarkastella pysyvinä, muuttumattomina rakenteiden kautta tuotettuina asetelmina, vaan ennemminkin tilanteissa muuttuvina suhteina. Positiossa tuotetun toiminnan avulla yksilöillä on mahdollisuus astua ulos jäykkien ja pysyvien roolien määrityksistä ja toimia aktiivisesti muodostaen uusia positioita. (Mönkkönen 2002, 5; Davies ja Harré 1990.) Positiot viittasivat myös niihin diskursiivisiin käytäntöihin, joita tilanteissa tehtiin. Pyrin positioiden määrittelemisen kautta vastaamaan siihen, *mitä ja miten* tietyissä positioissa puhutaan. Tarkastelin aineistoa positioiden erittelemisen yhteydessä siitä näkökulmasta, millaisiin oletuksiin puhujan puhe tai toiminta kyseisessä positiossa viittasi. Nämä diskursiiviset oletukset viittasivat erilaisiin oletettuihin maahanmuuttajien identiteettimäärityksiin. Diskurssianalyysi pohjautuu sosiaalisen konstruktionismin traditioon, ja diskurssilla tarkoitetaan merkityssuhteiden kokonaisuutta, jonka avulla todellisuus rakennetaan tietynlaiseksi (Suoninen 2002, 20). Diskurssin käsitettä on myös käytetty yhdenmukaisena kehyksen käsitteen kanssa. (Ks. Puroila 2002; Jokinen ym. 1999, 69.) Kuviossa 14 (liite 4) olen tarkemmin kuvannut vuorovaikutuskehysten erittelyä aineistostani.

Diskursseilla ja osadiskursseilla viittaan niihin oletuksiin ja tulkintoihin sosiaalisesta todellisuudesta, jotka sisältyvät tiettyyn vuorovaikutuskehykseen ja joiden pohjalta vuorovaikutustoiminta lähtee rakentumaan. Erilaiset oletukset ja tulkinnat auttoivat positioiden löytämisessä. Harrén ja van Langenhoven (1999a, 2) mukaan positiointi korostaa sosiaalisen konstruktionismin tavoin ihmisten tekemisen aikomuksellisuutta sekä näiden tekemisten normatiivista rakentumista. Lisäksi se, mitä ihmiset

tekevät itselleen tai toisille, ajatellaan olevan elinikäisen vuorovaikutuksen tuottama tuote. Positiointia on käytetty tarkkana analyysinä keskusteluntutkimuksen alueella, mutta myös kirjoitettuja tekstejä on lähestytty positioiden näkökulmasta. (van Langenhove & Harré 1999, 19 ja Harré & van Langenhove 1999b, 64–65.) Lisäksi mm. Sui-Lan Tan ja Fathali Mogghaddam (1999) ovat käyttäneet havainnointimateriaalia tutkiessaan ryhmän sisällä tapahtuvia suhteita ja erilaisten positioiden ottamista. (Tan & Mogghaddam 1999, 188–194.) Erilaisissa rooleissa ja positioissa toimiminen tai niiden kautta puhuminen viittaavat tällöin myös diskursiivisiin oletuksiin sosiaalisesta todellisuudesta.

Kuviossa 14 (liite 4) positiota kuvaa esimerkiksi ”työntekijä on opetustilanteessa kouluttajan roolissa toimien tilanteessa toiminnan organisoijana.” Tällöin hän toimii asiantuntijapositiossa, joka sisältää liittymiseen ja avun antamiseen tähtääviä toimintoja. ”Valmennukseen osallistuva henkilö on opetustilanteessa opiskelijan roolissa toimien joko osallistumisen tai vetäytymisen ja ulkopuolisen positioissa.” Kiinnitin analyysissäni huomiota myös sanattomaan vuorovaikutukseen. Erilaiset sanattomaan vuorovaikutukseen liittyvät ilmaukset voivat puheen lisäksi kuvata positioita, esimerkiksi vetäytyminen tai hiljaisuus vuorovaikutustilanteessa. Pidin mielessäni myös sen, miten vuorovaikutuksen osapuolet sijoittavat itsensä suhteessa ensimmäisen toimijan toimintaan. (Ks. van Langenhove & Harré 1999, 20.) Esimerkkitilanteessa (ks. kuvio 14, liite 4) valmennukseen osallistuvan henkilön toiminta ja positio viittaavat esimerkin alussa osallistumiseen, haluun toimia ja liittyä sekä tukea muita liittymään. Esimerkin lopussa toinen osallistuja vetäytyy ja toimii ulkopuolisuuden positiosta. Diskursiivisena oletuksena on se, että toiminta ei ole kiinnostavaa, siihen ei haluta osallistua, eikä se ole merkityksellistä valmennukseen osallistuvan näkökulmasta. Diskurssit ja positiot linkittyivät yhteen siten, että erottelemani positiot määrittivät vuorovaikutuksessa olijoiden suhdeaseman. Suhdeasema puolestaan muotoutui puheen ja toiminnan kautta, joka kuvasi sitä, miten vuorovaikutukseen osallistuja oli tilanteen tulkinnut.

Toinen lähtökohtani oli se, että positiot kuvaavat myös identiteettejä. (Esim. Hall 1999, 6). Positioissa on siten mahdollista tuoda esille myös omaa subjektiivista toimijuutta, joka viittaa samalla myös henkilön subjektiiviseen identiteettimääritykseen. Analysoinnissa käytin diskurssien

erittelemistä apuna hahmottamaan sitä, miten ja millaisten oletusten kautta vuorovaikutus jäsentyy ja kehystyy. Erittelen kuviossa 15 (liite 4) vuorovaikutustilanteessa tapahtuvan identiteetin määrittymisen.

Haastatteluaineiston analysoiminen kehystämisen näkökulmasta oli ongelmallisempaa. Tämä johtuu siitä, että haastateltavien kuvaamat vuorovaikutustilanteet eivät voi olla totuuksia siitä, mitä tapahtuu, vaan kuvauksessa on aina puhujan oma tulkinta mukana. Myös Puroila (2002, 54) on pohtinut haastatteluaineistojen soveltuvuutta kehysanalyyttisessa tutkimuksessa. Haastattelujen kautta kerätyn aineiston analysointi, eli puheen analyysi, kuvaa sitä, miten toimijat tulkitsevat tilanteen, ja millaisia merkityksiä he sille ovat antaneet. Tämä kysymys on ratkaistava Puroilan (2002, 54) mukaan joko niin, että tutkittavaa puhetta pyritään tarkastelemaan kehysten kautta tai se otetaan mukaan kuvaamaan niitä merkityksiä joita haastateltavat henkilöt tilanteelle antavat. Ratkaisin tämän kysymyksen siten, että tarkastelin haastattelujen kautta saamaani aineistoa puhujan tilanteelle antaman merkityksen näkökulmasta. Mikäli puhe tuotettiin havainnointitilanteessa, pyrin huomiomaan molemmat, sekä puhujan kuvaamalle tilanteelle antamat merkitykset että havainnointitilanteessa tapahtuvan vuorovaikutuksen.

Haastattelujen ja havainnointien aikana tapahtuvien keskustelujen kehystäminen tapahtui puhujan puheen kehystämisenä. Tämä tarkoitti sitä, että erittelin aluksi puhujan kuvauksesta puhujan kuvaamia tapahtuma-episodeja samalla tavoin, kuin havainnoinnistakin. Tämän jälkeen kävin lause lauseelta aineistoa läpi sen perusteella, mitä vuorovaikutustilanteissa on puhujan kuvaamana tapahtumassa. Haastatteluaineistossa tarkastelin ensin rooleja, eli millaisessa roolissa puhuja itseään kuvaa. Tämän jälkeen tarkastelin positioita sitä kautta, millaisiin positioihin puhujat asettautuvat selonteoissaan ja roolivalinnoissaan suhteessa heidän kuvaamiinsa ilmiöihin ja asioihin. Samalla tarkastelin sitä, millaisiin diskursiivisiin oletuksiin puhujan puhe viittaa. Haastatteluaineisto on aina kuvaus ja puhujan tekemä tulkinta jostakin tilanteesta, jolloin en voinut samalla tavalla, suoraan analysoida vuorovaikutuskehyksiä. Ne tulivat esille puhujien tulkintojen kautta. Toisaalta puhujien tulkintojen erittely auttoi aineistossa esiintyvien positioiden etsimisessä. Puhujien tulkinnat viittaavat niihin positiovalintoihin, joiden avulla he kuvaamaansa tilannetta tulkitsevat ja samalla puhujan identiteettimääritykseen. Kuviossa 16 (liite

4) olen tarkemmin kuvannut kehysten analysointia ja identiteettien määrittymistä puhujan kokemuksina ja puhujan tilanteelle antamien merkitysten näkökulmasta. Haastatteluaineistossa ja havainnointien aikana tapahtuvissa kahdenkeskisissä keskusteluissa tarkastelin kehyksiä siten puhujan kokemusten valossa, mutta myös tilanteessa tapahtuvan vuorovaikutuksen näkökulmasta. Erottelin puheesta puhujan kuvaamat roolija positiovalinnat. Jaottelin identiteettimääritykset roolien, positioiden ja kehysten avulla samalla tavalla kuin vuorovaikutustilanteissakin.

Diskursiivisten käytäntöjen jäsentämisen avulla tavoitin sen, millaisia oletuksia ja tulkintoja vuorovaikutustoiminnan taustalla on ja millaisiin maahanmuuttajien identiteettimäärityksiin toiminta viittaa. Aineiston analyysissä lähtökohtani oli se, että puhujien kuvaamat kokemukset ja niille annetut merkitykset ylläpitävät ja rakentavat erilaisia vuorovaikutuskehyksiä. Roolien, positioiden ja niitä määrittävien diskursiivisten käytäntöjen erottelemisen avulla pääsin vastaamaan kehysanalyysin keskeiseen kysymykseen siitä *”mitä vuorovaikutustilanteessa on tapahtumassa”*. Vastaavasti haastattelujen osalta pääsin vastaamaan siihen, *mitä puhujan mielestä hänen kuvaamassaan tilanteessa on tapahtumassa*. Näiden kysymysten avulla jäsensin eri vuorovaikutuskehykset, joita aineistostani löytyi neljä. Nämä vuorovaikutuskehykset nimesin liittymisen, erillisyyden, haavoittuvuuden ja kamppailujen kehyksiksi.

3.5 Tutkimuksen luotettavuus

Kvalitatiivisen tutkimuksen ongelmana on pidetty sitä, ettei tutkimusta aina voida toistaa (Suojanen 1996, 53; Shaffir & Stebbins 1991, 12). Samanlaisia palveluja tuottavien organisaatioiden paikalliset kulttuurit voivat vaihdella paljon keskenään, jolloin tutkimustulokset ovat aina myös kontekstisidonnaisia (Gubrium 1991, 134). Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuus tulisikin tulla esille siten, että lukija pystyy mahdollisimman hyvin ymmärtämään niitä perusteluja, joiden kautta tutkija on suorittanut tutkimuksen eri tekovaiheisiin liittyviä ratkaisuja. (Suojanen 1996, 53; Heiskala 1990, 244.) Kvalitatatiivisen tutkimuksen luotettavuuteen liitetään sellaisia tekijöitä, kuten kuvauksellinen validiteetti, jolla tarkoitetaan aineiston keräämiseen, sen analysointiin ja tutkimustulosten

esittämiseen liittyvää riittävää tarkkuutta ja täsmällisyyttä (Christions 2003, 217–219). Tulkinnallisella validiteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkija pyrkii mahdollisimman hyvin ja tarkasti tuomaan esille tutkimukseen osallistujien tarkoituksen ja näkökulmat tutkittavan asian suhteen. Tähän liittyy myös tutkimuksen eeminen näkökulma, jolloin tutkija pyrkii ikään kuin pääsemään sisään siihen kulttuuriin jota hän tutkii. Tavoitteena on siten painottaa ennemminkin tutkimukseen osallistujien näkökulmia kuin tutkijan omia näkökulmia. (Johnson & Turner 2003, 300; Eskola & Suoranta 2001, 16–17.) Eemistä näkökulmaa on verrattu etnografisesti suuntautuneen tutkimuksen keskukseksi. Sisäpiirin näkemys auttaa tutkijaa David Fettermanin (1991, 90) mukaan ymmärtämään, miksi jossakin ryhmässä toimivat osallistujat toimivat siten, kuin toimivat.

Havainnointikohteiden valikointi on riippuvainen tutkijan aikaisemmista ennakkokäsityksistä, oletuksista, aikaisemmista kokemuksista tutkittavan ilmiön suhteen. Tutkimuksen luotettavuuteen siten vaikuttaa se, miten hyvin ja tietoisesti tutkija on näitä omiin käsityksiinsä vaikuttavia tekijöitä etukäteen pohtinut. Ennen tutkimuskentälle menemistä olin toiminut kouluttajana erilaisissa työllistämisvalmennuksissa. Ennen tutkimuskentälle menemistä havaintonani oli se, että kulttuurisilta taustoiltaan heterogeenisissa ryhmissä esiintyi usein teoreettisen oppimisen vaikeuksia ja ryhmätilanteiden sekavuutta. Nämä tekijät aiheuttivat haasteita sekä ryhmän ohjaamiselle, ryhmässä tapahtuvalle vuorovaikutukselle että ryhmän oppimiselle. Omakohtaiset havainnot saivat minut jo oman aiheeseen liittyvän työkokemukseni aikana pohtimaan sitä, olisiko jokin muu kuin oppimiseen ja kouluttamiseen liittyvä lähestymistapa hedelmällisempi tapa tukea erilaisista kulttuureista tulevia henkilöitä pääsemään osalliseksi yhteiskuntaa. Voisiko vuorovaikutuksessa olla jotain sen kaltaisia tekijöitä, joiden poistaminen mahdollistaisi myös keskittymisen oppimiseen. Työkokemukseni pohjalta minun oli kohtalaisen helppoa samaistua eemisestä näkökulmasta valmennuksessa toimivien työntekijöiden asemaan. Koin myös, että minulla oli hyvät edellytykset ymmärtää valmennukseen oosallistuvien asemaa uuden oppimisen ja uusien asioiden kohtaamisen näkökulmasta, koska olin istunut itsekin monikultturisissa kieli- ja opiskeluryhmissä ulkomailla asuessani. Näin ollen pystyin hyvin ymmärtämään sitä hämmennystä, johon uuteen kult-

tuuriin muuttanut joutuu. Ne ensimmäiset havainnot, joita tein tutkimuskentällä olivat varsin samankaltaisia niiden kokemusten kanssa, jotka perustuivat sekä henkilökohtaisiin että työkokemuksiini. Tutkimuksen tekotapani valikoitui monimenetelmälliseksi sekä aineiston keräämisessä että sen analysoinnissa. Erilaisten ainestonkeruu menetelmien käyttämistä tutkimuksessani puoltaa se, että sen avulla saadaan usein enemmän, ja laajemmin tietoa tutkittavasta aiheesta. Useampien aineistonkeruumenetelmien yhtäaikaisen käyttämisen tavoitteena on saada mahdollisimman tarkkaa ja luotettavaa tutkimustietoa, jota useamman menetelmän käyttö huomattavasti lisää (Patton 2002, 248).

Kulttuurin tutkimuksessa ja etnografisessa tutkimuksessa keskeinen aineiston keräämisen tapa on havainnointi (Fetterman 1991, 94). Käytin osallistuvan havainnoinnin menetelmää, joka tarkoitti sitä, että en pyrkinyt pitämään välimatkaa tukimukseen osallistuviin tai seurannut pelkästään sivusta vuorovaikutuksen kulkua. Osallistuin valmennuksen toimintaan esimerkiksi auttamalla tarvittaessa erilaisissa tilanteissa. Käytännössä se tarkoitti sitä, että valmennukseen osallistuvat henkilöt pyysivät minulta apua erilaisissa käytännön tilanteissa, esimerkiksi kielikysymyksissä tai erilaisten hakemusten täyttämisessä. Etnometodologisessa lähestymistavassa korostetaan tutkijan osallistumista mahdollisimman paljon havainnoimansa ryhmän toimintaan (Henstrand 2006, 16). Osallistuvan havainnoinnin ongelmat voivat olla, että tutkija aina joko tietäen tai tiedostamattaan kiinnittää huomionsa valikoivasti eri asioihin. Parhainkaan tutkija ei voi havainnoida kaikkea sosiaalisissa tilanteissa tapahtuvia asioita, jolloin väistämättä jää jotakin, joskus myös hyvin tärkeää pois. Tällöin tutkijan on vain hyväksyttävä oma rajallisuutensa ja pyrittävä mahdollisimman suureen refleksiivisyyteen tutkimiensa asioiden suhteen. Tarkoitan hermeneuttisuudella tutkimuksessani sitä, että yhtälailla kuin tutkijan omat aikaisemmat ja tutkimuksen tekemisen hetkellä olleet positiovalinnat vaikuttavat aineiston keräämiseen ja siitä tehtyihin tulkintoihin, vaikuttavat tutkimustuloksiin myös ne olosuhteet ja se kulttuuri, jossa tutkimus on tehty (Patton 2002, 113). Hermeneuttisuus tarkoittaa tässä yhteydessä myös sitä, että sen lisäksi, että tutkija tekee omia tulkintojaan tutkittavista asioista, ovat myös haastattelujen kautta erilaisista tilanteista saadut kuvaukset jo haastateltavien taholta kertaalleen tulkittuja.

Havainnoidessani vuorovaikutustilanteita en aina ymmärtänyt mistä puhuttiin, erityisesti silloin, kun vuorovaikutus tapahtui osallistujien omilla äidinkielillä. Tällöin kuvasin tilanteita sen pohjalta, miten ne minulle tutkijana näyttäytyivät. Kirjasin havainnointeihini esimerkiksi, miten osallistujat puhuivat, millainen tunnesävy tilanteessa oli tai mitä tilanteessa tapahtui fyysisesti. Lisäksi käytin jonkin verran havainnoinnin apuna myös sosiometrista mittausta. (Ks. Hale 1981; Moreno 1978.) Tämä tarkoitti sitä, että esimerkiksi laskin kuinka monta kertaa henkilöt olivat tietyssä ajanjaksossa kontaktissa toistensa kanssa. Sosiometrian käyttäminen vahvisti havainnointien avulla saamiani tulkintojani vuorovaikutustilanteiden tapahtumista. Havainnointi vaikuttaa aina jollakin tavoin ryhmään ja ryhmän tekemiin tulkintoihin ja näkökulmiin (Shaffir & Stebbins 1991, 13). Oma kokemukseni kuitenkin oli, että valmennukseen osallistujien taholta läsnäolooni kaikissa havainnoimissani ryhmissä totuttiin nopeasti eikä läsnäoloani millään tavoin kyseenalaistettu. Liitin tämän siihen, että lähtökohtaisesti tilanne oli monikulttuurinen, jolloin valmennukseen osallistujien oli tultava monenlaisten ihmisten kanssa toimeen. Tutkija sijoittui yhtälailla muiden kanssa omien kulttuuristen toimintatapojensa kautta tähän samaan monikulttuurisesti muotoutuneeseen tilanteeseen. Havainnoiminen johti joskus siihen, että sekä valmennukseen osallistujat että valmennuksessa työskentelevät työntekijät tulivat puhumaan minulle valmennuksessa tapahtuneista tai omista henkilökohtaisista asioistaan. Tutkija ulkopuolisena saattaa mahdollistaa intiimejäkin keskusteluja. Valmennukseen osallistujien taholta minuun ei ehkä samalla tavalla liitetty vaatimusten tai kontrollin harjoittajan roolia, kuten ehkä työntekijöihin kohdistettiin. Työn haastavuus puolestaan saattoi aiheuttaa työntekijöille tarvetta keskustella erilaisista vuorovaikutustilanteista ulkopuolisen kanssa.

Haastattelut edustavat osaa aineistostani. Haastattelujen osalta minulle jäi käsitys siitä, että sekä haastateltava että haastattelun tekijä tulivat kielellisesti ymmärretyksi toistensa tahoilta. Tämä johtui siitä, että ymmärtämisen maksimoimiseksi haastatteluun valikoitui parhaiten suomen kieltä osaavia henkilöitä. Haastateltavat edustivat pisimpään Suomessa olleita maahanmuuttajia. Monet suomalaiseen kulttuuriin sisältyvät asiat olivat heille entuudestaan tuttuja. Tuttuus ja yhteiskunnallinen osaaminen näkyvät haastatteluaineistossa. Haastattelut toteutuivat keskustelun-

omaisesti, enkä pyrkinyt noudattamaan tarkasti rajattua, strukturoitua haastattelusuunnitelmaa. Tulkitsin haastattelut vuorovaikutustilanteina, joka tarkoittaa sitä, että haastattelut muodostuivat keskusteluksi, jossa myös tutkija oli aktiivinen. (Holstein & Gubrium 1998, 113.) Olin ennen haastatteluja tehnyt itselleni listan väljistä teemoista, joiden ajattelin tukevan tarvittaessa haastattelun kulkua. En kuitenkaan edennyt automaattisesti niiden mukaan, vaan annoin haastateltavien nostaa niitä asioita esille, jotka he kokivat tärkeiksi. Teemat toimivat ennemminkin oman ajatteluni jäsentämisessä, kuin lukkoon lyötyinä rakenteina haastattelun kulussa. Lisäksi teemat auttoivat minua rajaamaan keskustelun haastateltavien kanssa tarvittaessa siten, ettei haastattelu johtanut esimerkiksi traumaattisten asioiden liian tunnevaltaiseen käsittelyyn.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa teoriaan perehtymisen, tutkimustehtävän ja tutkimuskysymysten muotoilemisen ja aineiston keräämisen sekä analysoinnin ja tutkimusraportin kirjoittamisen erottelu toisistaan tarkasti on usein hankalaa siitä syystä, että tutkimuksen eri vaiheet kietoutuvat tiiviisti toisiinsa. Michel Pattonin (2002, 242) mukaan kvalitatiivisen tutkimuksen aineiston hankintaa luonnehtii useimmiten ennemminkin tarkoituksenmukaiset strategiat kuin metodologiset tiukat säännöt. Oleellista tällöin on se, miten hyvin aineisto vastaa tutkimuksen tavoitteisiin ja sen tarkoitukseen. Kvalitatiiviseen tutkimukseen sisältyy avoimuus tutkimuskysymysten muotoutumisessa, jolloin tutkimuskysymykset voivat muotoutua myös tutkimuksen aikana (Eskola & Suoranta 2001, 15). Aineiston kerääminen ja analysointi voivat tapahtua osittain yhtäaikaisesti. Analysointi voi vaatia uudenlaista teoreettista jäsentämistä, jolloin aineiston hankinnan aikana teoreettinen tieto voi lisääntyä.

David Silverman (2000, 239) toteaa, että aineiston analysointi ja kirjoittaminen tulisi aloittaa niin varhaisessa vaiheessa kuin mahdollista. Kirjoittaminen ja aineiston analysointi tapahtuivat osin päällekkäin aineiston keräämisen aikana. Minun oli kirjoitettava havainnoimani aineisto mahdollisimman nopeasti tekstiksi, koska havainnointimuistiinpanot ovat aina inhimillisesti katsoen puutteellisia. Ilman nopeaa muistiinpanojen puhtaaksikirjoittamista olisin todennäköisesti unohtanut oleellisia seikkoja havainnoimistani asioista. Osa aineistostani oli kuitenkin nauhoitettu tai videoitu, jolloin niiden puhtaaksikirjoittamisella ei ollut

niin kiire. Vaikka tutkimusprosessin eri vaiheet menivät osin päällekkäin, siitä on mahdollista erotella suuntaa antavasti omat keskittymiskohteeni prosessin eri vaiheissa. Viimeisen ryhmän vuorovaikutustilanteiden havainnoinnissa ei lopullisesti muotoutuneiden tutkimuskysymysteni kannalta tullut enää uutta tietoa. Analysointitapani oli hyvin yksityiskohtainen jolloin etenin lause lauseelta aineistoni läpi. Koska itse keräsin kaiken aineiston, aineistoni koostui myös sellaisista seikoista, jotka eivät olleet tekstiksi kirjoitetut. Lukiessani havainnointiaineistoa, saatoin eri tilanteissa muistaa tunnetiloja tai tapahtumia, joita en varsinaisesti ollut kirjannut kirjoitetuksi tekstiksi. Nämä auttoivat muistamaan, miten joku tietty henkilö toimi ja käyttäytyi ryhmässä ja millainen oli hänelle tyypillinen itseilmaisun tapa.

Kulttuurintutkimuksen tuottamille tulkinnoille Risto Heiskalan (1990, 244) mukaan asetetaan se vaatimus, että tulkinta sisältää kaiken aineistoon kuuluvan materiaalin, jolloin aineistossa ei saisi olla tulkinnan kanssa ristiriitaisia tapauksia. Toiseksi tulkinnan sisäistä koeteltavuutta edellyttää se, että tulkinnan on oltava ainoa pätevä. Tällä tarkoitetaan sitä, että tiedossa olevat vaihtoehtoiset tulkinnat voidaan sulkea pois ja että tutkimus osoittautuu virheelliseksi silloin, jos sitä vastaan voidaan nostaa toinen aineiston kanssa yhteen käyvä tulkinta. Tämä ei tarkoita Heiskalan mukaan sitä, että aineistoa ei olisi mahdollista analysoida monella tapaa ja saada siitä myös erilaisia tulkintoja. Tällöin voidaan puhua riittävästä tulkinnan ja aineiston yhteensopivuudesta. Myös Suojanen (1996, 50) toteaa, että aineiston analysoinnissa yhden menetelmän käyttäjälle ongelmaksi voi muodostua tiedon yksipuolisuus, kun taas useampia menetelmiä käyttävä tutkija joutuu ratkaisemaan kysymyksen miten sovittaa yhteen erilainen ja joskus ristiriitainenkin tieto.

Aineiston analysoinnissa olen hyödyntänyt erilaisia metodisia ratkaisuja ja saanut niistä virikkeitä lopulliseen analyysiini. Erilaisten analysointimetodien käyttämistä puoltaa se, että aineisto on eri tavoin kerätty. Tieteellistä varmistusta erilaisten metodien käyttämisen mahdollisuuteen tuovat esille myös Norman Denzin ja Yvonne Lincoln. He toteavat (2003b, 9–11), että kvalitatiivisessa tutkimuksessa analysointivälineet voivat olla monenlaisia, eikä niitä, tai tutkijan tapaa työskennellä voida asettaa etukäteen. Kehysanalyysiä käytetään vuorovaikutustilanteiden kehystämiseen. Haastatteluihin sen käyttäminen on ongelmallisempaa.

Vastaavasti havainnointiaineiston käyttäminen diskurssianalyysissa on haasteellista, koska muistiinpanot ovat valikoituneet ja suodattuneet tutkijan oman ajattelun ja tulkintojen kautta, eivätkä ne koskaan voi olla tarkkoja tilanteen kuvauksia. Lisäksi havainnointiaineisto on aina tutkijan jo kertaalleen tulkitsemaa. Suoninen (2002, 380) toteaa kuitenkin, että esimerkiksi kokemusten tutkimisessa diskurssianalyysia voidaan teoreettisessa mielessä käyttää hyväksi myös havainnointiaineiston tulkintatyössä. Tämä edellyttää, että havainnoinnissa on herkistytty merkitysten vuorovaikutukselliseen rakentumiseen ja muuntumisen tarkasteluun, jolloin aineisto sopii teoreettisessa mielessä diskurssianalyysiksi. Kehysanalyyttinen ja diskurssianalyyttinen tapa eivät olleet toisiaan poissulkevia vaan näen ne ennemminkin toisiaan täydentävinä. Kehykset viittaavat siihen, miten jotain tiettyä tulkintaa sosiaalisesta todellisuudesta ylläpidetään. Diskurssit puolestaan viittaavat toimijoiden eri asioille antamiin merkityksiin. Samalla ne viittavat siihen, miten sosiaalista todellisuutta myös uudelleen rakennetaan. Tässä mielessä diskurssi ja kehys eivät ole aivan sama asia.

Erilaisiin vuorovaikutustilanteisiin liittyvien ilmiöiden tarkasteleminen osoitti sen, että samaakin tilannetta on mahdollista tarkastella erilaisen kehyksen valossa. Tällöin kyseessä ei kuitenkaan ole mielestäni eri tulkinta tilanteesta vaan tilanteessa voi olla läsnä useita eri kehyksiä kerroksittain. Kehysanalyysin tehtävänä onkin näiden kehysten erittely ja erottelu toisistaan. Puroila (2002) toteaa, että kehysanalyysia hyödyntävät tutkijat ovat joutuneet analyysissään etsimään argumentaatioperusteita sekä Goffmanin alkuperäisteksteistä että aiemmista tätä lähestymistapaa soveltavista tutkimuksista. Aiempien tutkimusten hyödyntäminen on korostunut siitäkin syystä, että Goffmanin omassa tuotannossa ei ole selkeitä ohjeita siitä millaisten menettelytapojen kautta aineiston konkreettinen analysointi tapahtuu. Puroila (2002) kuvaakin kehysanalyysia ennenminkin tutkimukseen ja aineistoon suhtautumisen lähestymistavaksi kuin analyysimenetelmäksi. Tällaisia lähestymistapoja ovat empiirisen aineiston merkityksen korostaminen ja tutkimuksen laadullinen lähtökohta, kehysanalyysin käyttökelpoisuus erityisesti vuorovaikutustutkimuksessa, tutkimuksen kohdentuminen sosiaalisen todellisuuden mikrotasoon ja induktiivisuus, jolloin yksittäisten tapahtumien pohjalta nostetaan esiin käsitteitä ja yleisiä periaatteita. (Puroila 2002.) Nämä lähtökohdat toteutuvat myös tässä tutkimuksessa.

4 Liittymisen kehys

4.1 Osallistumisen mahdollisuus

Juhilan (2006, 13–14) mukaan työntekijän ja asiakkaan välisessä suhteessa sosiaalityön alueella on erotettavissa liittämis- ja kontrollisuhde. Työntekijän roolina on liittää asiakas valtakulttuuriin ja tarvittaessa kontrolloida niitä, jotka eivät helposti liity tai joiden liittymisessä on vaikeuksia. Syrjäytymis- ja liittämispuhetta tarkastellaan usein yhdessä, jolloin liittymisen vastakkaisena käsitteenä on käytetty syrjäytymisen käsitettä. Syrjäytyminen nähdään prosessina, jossa yhteiskunnan ja yksilön väliset siteet heikkenevät. (Mt., 51.) Liittäminen puolestaan kuuluu syrjäytymisen vastakkaiseen näkökulmaan, jolloin siihen sisältyy osallistumisen ja yhteiskuntaan kuulumisen tukeminen. (Mt., 52.) Sosiaalityön näkökulmasta työntekijällä on liittäjän ja tukijan roolit työllistymisvalmennuksessa, kun taas valmennukseen osallistujien roolit määrittyvät liitettävinä ja tuettavina. Liittyminen edellyttää riittävien osallistumisen mahdollisuuksien syntymistä valmennuksen aikana.

Työllistämisvalmennuksen virallisiksi tavoitteiksi oli asetettu valmennukseen osallistuvien työllistymisen lisäksi arjen elämäntaitojen lisääminen, kaikkinaisen hyvinvoinnin tukeminen ja integroituminen mahdollisimman hyvin suomalaiseen yhteiskuntaan. (Ks. liite 1.) Valmennus sisälsi suomalaiseen yhteiskuntaan liittyvän tiedollisen oppimisen lisäksi erilaisten arkielämän taitojen oppimista, suomalaiseen työelämään tutustumista, työharjoittelua, atk-taitojen oppimista sekä erilaisia vuorovaikutus- ja itseilmaisutaitojen kehittämistä.

Tavoitteiden asettaminen työntekijöiden taholta riittävän laajaksi ylläpitää osallistumista. Valmennukseen osallistujien tukeminen kokonaisvaltaisesti korostuu tällöin työntekijöiden toiminnassa. Työntekijöiden vuorovaikutusorientaatio voi sisältää sellaisia tulkintojen osa-alueita, kuten *työllistämisdiskurssi tai osallisuusdiskurssi*. Nämä tulkinnalliset osa-alueet saattavat myös kamppailla keskenään. Työllistymisen näkökulmasta valmennukseen osallistujat nähdään toisaalta *avun ja tuen tarvitsijoina* toisaalta *oppijoina ja henkilökohtaisten resurssien lisääjinä*. Kokonaisvaltaisuutta painottavan tulkintadiskurssin avulla työntekijät korostavat valmennuksen merkitystä myös siihen osallistuvien kaikkia elämänalueita

tukevana toimintana. Erilaisten henkilökohtaisten resurssien lisääminen nähdään ainoastaan osana tätä kokonaisvaltaista työtä. Tällöin voidaan puhua työntekijöiden pyrkimyksestä tunnistaa valmennukseen osallistujien elämäntilanteet kokonaisuudessaan. Työssä painotetaan valmennukseen osallistujien *osallistumista yhteiskuntaan*, jolloin siinä yhdistyvät *yhteiskunnalliset, sosiaaliset ja psykologiset oletukset* maahanmuuttoon sisältyvistä kysymyksistä. Liittymisen kehys on yhteydessä suomalaisessa maahanmuuttotyössä korostetun integraatiopyrkimyksen kanssa. Pyykkönen (2007, 37) toteaa integraation tarkoittavan eheytymistä, kokonaistumista ja yhdentymistä. Pyykkösen mielestä integraatioon tähtäävässä työssä eheytymistä on painotettu yhdentymistä enemmän. Viimeaikaisten tutkimusten valossa integraatio voidaan määritellä tilana tai prosessina, jossa maahan muuttanut henkilö on kiinteässä vuorovaikutuksessa enemmistökulttuuriin. Vuorovaikutus jäsentyy siten, että maahanmuuttajalla on mahdollisuus säilyttää myös omaa kulttuuriaan. (Pyykkönen 1997, 37; Forsander 2000, 79; Lepola 2002, 11.)

Kokonaisvaltainen tulkinta valmennuksen tavoitteista mahdollistaa valmennukseen osallistuvien näkemisen *osallistujien rooleissa*. Seuraavassa esimerkissä kokonaisvaltaista tukea pohditaan projektin yhdeksi tavoitteeksi asetetun uudenlaisen mallin kehittämisen näkökulmasta.

> Leila: *Mitä te aattelette, että mitkä ne tavotteet sitten on, jos itse henkilökohtaisesti määrittelisitte, että yksi on tuon mallin luominen josta puhuttiin… mutta jota te teette…*
> Työntekijä 1: *”Kyllä mää ainakin yritän antaa semmosia välineitä… että niinku tähän valtaväestöön… ja tähän suomalaiseen yhteiskuntaan sopeutuminen. Mutta sillä lailla että he kuitenkin uskaltautuisivat, rohkenisivat, haluaisivat… kuitenkin tuoda sen oman kulttuurin, ja ne tärkeät tapansa mukanaan. Et kuitenkin semmonen sulauttaminen… sulattaminen tähän meiän yhteiskuntaan. Et lisää välineitä siihen. Et se on minun ajatus ainakin… (Haastattelumuistiinpanot TR/21/ syksy 2004.)*

Työntekijä 1 kuvaa tavoitteikseen lisätä valmennukseen osallistujien erilaisia yhteiskunnassa tarvittavia välineitä. Samalla työntekijä painottaa myös valmennukseen osallistujien oman kulttuurin säilyttämisen mahdollistamista. Työntekijä näkee työskentelyn tavoitteet yhteiskuntaan

integroitumisen valossa. Työntekijän puhe laajenee tarkastelemaan valmennusta paikkana, jossa siihen osallistuvat voisivat säilyttää omaa kulttuuriaan ja osallistua yhteiskuntaelämään. Valmennukseen osallistujat tulevat siis nähdyksi *kokonaisina, oman kulttuurinsa edustajina ja osallistujina*, joille on tärkeää omien kulttuuristen ilmausten ja käytäntöjen säilyttäminen. Valmennukseen osallistujat tulevat positioiduksi työntekijän näkökulmasta aluksi *sopeutumisen positioon*. Sopeutuakseen yhteiskuntaan osallistujat tarvitsevat erilaisia resursseja. Tällöin maahanmuuttajuutta tarkastellaan integraation edellytyksenä olevan resurssivajeen kautta, ja valmennuksen tehtävänä on paikata tätä vajetta. Työntekijän puheessa tulee esille se, että pelkästään välineiden tarjoaminen yhteiskuntaelämään osallistumiseksi ei riitä, vaan valmennuksen tulisi tarjota myös rohkaisua ja tukea. Valmennukseen osallistujat *nähdään potentiaaleina osallistujina*, jotka helposti jäävät *ulkopuolisuuden positioihin*. Työntekijä määrittää oman roolinsa *osallistajan roolin* kautta. Rooliin sisältyy tekoina välineiden ja tuen antamista sekä rohkaisemista. Pohtiessaan mahdollistamista työntekijän puhe positioituu *tasavertaisen auttamisen ja tukemisen positioiksi*.

Haastattelusta voidaan löytää myös kapeampi tulkinta, jossa korostetaan työllistymistä valmennuksen keskeisenä tavoitteena. Seuraavan esimerkin keskustelu kuvaa, miten nämä tulkinnalliset jäsennykset kamppailevat keskustelussa keskenään.

> Työntekijä 2: *No ongelmahan tässä tietenkin varmasti tulee olemaan vähän ajan päästä… Kun tässä taas mietitään, että kun puhutaan työllistymisestä… Että minä en usko, että tässä kovin suuria työllistymisprosentteja saadaan… Senkään takia, että tämä porukka on vähän vanhempaa. Että aika ikääntyneitä… jotkut siellä kuitenkin. Ja jos ajatellaan, että jos ittelleen rehellinen on,… niin jos mietin siltä kantilta, että ottasinko töihin vai en, niin ei kaikille, ei minunkaan firmasta työtä sitten löytyisi. Ja sitten toinen puoli asiasta on se, että miten mitataan, tai miten niinku määritellään se, että mitä he ovat muuta saaneet tästä, että millä tavalla he ovat niinku paremmin tämän meiän yhteiskunnan jäseniä. Niin se on sitte toinen puoli, ja se pitäis jotenkin määritellä ja mitata sen takia, että täytyy olla muitakin tuloksia. Että jos se työllistymisellä mitataan niin voi olla että kurssi on epäonnistunut.*

> Työntekijä 1: *Mutta ei sitä oo tavotteeksi sillä lailla laitettukkaan.*
> Työntekijä 2: *No ei, mutta jos se sillä mitataan.*
> Työntekijä 1: *Ei sitä oo tavotteeksi laitettukkaan. Näissähän on semmonen, että yksi tavoite on se, että tässä niinku rakennettaan henkilölle tämmönen kokonaisuus, pyritään antamaan välineet… Se on niinku semmonen palveluketju, että he on tietoisia, että mistä mitäkin palvelua haetaan, että enempi niinku siihen (yhteiskuntaan) jäseneksi. Että se on tietenki hyvä, jos joku sieltä työllistyyki, mutta se ei oo semmonen tavote. Että työyhteisöön tutustuminen ja… ja pelisääntöihin tutustuminen ja tämmönen. Että ei oo asetettu semmosta tavotetta että siellä pitäis joku määrä sitte työllistyä että se määrä ei oo tämän projektin onnistumisen mittari.*
> Työntekijä 2: *Tietenkin mää ajattelen, että kyllä sitä silläkin vähän mitataan. (Haastattelumuistiinpanot, TR/23/syksy, 2004.)*

Valmennuksen tavoitteet alkavat määrittyä esimerkissä puhuvan työntekijä 2:n mielestä haasteelliseksi tarkasteltaessa työllistymistä. Hänen puheessaan korostuu alussa epäusko siihen, että valmennukseen osallistujat onnistuisivat lisäämään riittävästi työn saamiseksi vaadittavia resursseja. Tällöin työntekijä ei tarkastele valmennuksen tavoitteita osallistumisen lisäämisen vaan ennemminkin työllistymistä ehkäisevien resurssivajeiden näkökulmasta. Valmennuksen tavoitteiden asettuminen kapean työdiskurssin kautta vahvistaa *työntekijän roolia* valmennukseen osallistujien taitojen *arvioijana*. Työntekijän toimiminen *arvioijan roolissa* sisältää sellaisia tekoja, kuten erilaisten valmiuksien antamista, opettamista tai työtoiminnan arvioimista. Työntekijän valtapositio vahvistuu *arvioijan roolissa*. Valtapositiossa valmennukseen osallistuvia voidaan tarkastella mahdollisina työnhakijoina ja työn saajina. Työntekijä 2 siirtyy *arvioivan työnantajan rooliin*, ja hänen käsityksensä vahvistuu sen suhteen, etteivät kaikki valmennukseen osallistuvat mahdollisesti työllisty. Hän ei itsekkään tarjoaisi työtä kaikille osallistujille *työnantajana*. Valmennukseen osallistuvien työllistymistä edistävät resurssit tulevat työntekijä 2:n puheessa arvioiduksi heikoiksi. Lisäksi osallistujat tulevat nähdyksi *kohteina*, joiden valmiuksia ja työelämässä vaadittavia taitoja tulee lisätä. Työntekijä voi tässä *valtakulttuuria edustamassaan positiossa* toimia työpaikkojen *portinvartijan roolissa*. Mikäli työntekijä positioituu työn-

antajan asemaan, vuorovaikutuksessa vahvistuu valmennukseen osallistuvien työkyvyn arviointi ja työkyvyn näkökulmasta mahdollisten puutteiden korjaaminen. Tällöin auttaminen tai oppiminen ei niinkään lähde valmennukseen osallistujista itsestään, vaan yhteiskunnan tai työnantajan määrittelemistä ehdoista. Tavoitteiden asettaminen pelkästään työllistymistä tukeviksi ei siten johda liittymisen kehykseen ja osallistumiseen.

Valmennukseen osallistuvien positiovalintojen määrä jää kapeksi korostettaessa työllistymistavoitteita. Osallistujat voivat *pyrkiä ottamaan yhteistyöhön pyrkivän opiskelijan ja tiedon hankkijan roolin*. Toinen vaihtoehto on olla suostumatta oppijan rooliin. Molemmissa tapauksissa valmennukseen osallistujien asema suhteessa suomalaiseen työelämään *on passiivinen ja sopeutettava kohde*. Resurssien puutteen tai vajeen kautta tarkasteltuna valmennukseen osallistujien tehtäväksi asettuu *valmiuksien hankkijan ja oppijan roolissa toimiminen*. Tämän seurauksena suuri osa valmennukseen osallistujien ”minä”-identiteetistä jää vähemmälle huomiolle. Työntekijä 1:n puhe viittaa enemmän kokonaisvaltaiseen tukemiseen, jolloin painotetaan sitä, että valmennukseen osallistuvat henkilöt tarvitsevat välineitä päästäkseen *osallistujiksi*. Työntekijä 2 ajatus välineiden antamisesta pitää sisällään mahdollisuuden tutustua suomalaiseen palveluverkostoon. Tiedon ja informaation siirtämistehtävän painottuessa valmennuksessa olevat nähdään *mahdollisina osallistujina*. Työntekijä 1:n puheessa valmennuksessa olevat saavat esimerkissä *vieraan roolin*, joita tulee tutustuttaa ja johdattaa suomalaiseen elämään.

Suurpää (2002, 209) toteaa, että koulutus- ja työmarkkinoihin kiinnittyminen ymmärretään keskeiseksi maahanmuuttajien yhteiskuntajäsenyyden ja toimijuuden ehdoksi ja samalla hänen elämänhallintaansa vahvistavaksi tekijäksi. Maahanmuuttajien integroitumisen on ajateltu tapahtuvan parhaiten työn saamisen kautta. Maarit Pitkänen (1999) arvioi, että maahanmuuttajien kohtaamat työllistymiseen liittyvät vaikeudet ja syyt vaihtelevat. Vaikeudet johtuvat maahanmuuttajien yksilöllisten resurssien puutteesta tai yleisestä työllisyystilanteesta työhön hakeutumisen ajankohtana. Yksilöllisistä resursseista Pitkänen mainitsee suomen kielen taidon, osoitetun ammattitaidon, oman aktiivisuuden, hyvän itsetunnon, sinnikkyyden, tiedonhankintavalmiudet ja sopivan iän työnhakuaikana (Pitkänen 1999, 56). Ongelmana on se, että pelkästään henkilökohtaisten resurssien lisäämisen avulla työllistyminen ei

aina onnistu, koska työttömyys johtuu myös valtakulttuuriin sisältyvistä asenteista ja ennakkoluuloista. (Rydgren 2004; Forsander ja Ekholm 2001, 63–66; Valtonen 1999; Paananen 1999; Marjeta 1998.) Suurpään (2002, 209) mukaan maahanmuuttajien käytännön kotouttamistyössä korostetaan maahanmuuttajien yhteiskuntaan kiinnittymistä koulutuksen ja ansiotyön saamisen kautta siitäkin huolimatta, että erilaisissa ohjelmissa on pyritty laajentamaan kotouttamista myös kohti vaihtoehtoisia työllistämismuotoja ja yksilöllisempiä ratkaisuja. Ahmad Akhlaq (2002) toteaa, että työnhakijan yksilöllisistä resursseista, kuten työkokemuksesta, tulee merkityksettömiä, mikäli hän kuuluu sellaiseen ryhmään, jossa kilpailullisten markkinoiden lait eivät päde.

Elina Ekholmin (1994) mukaan rakenteellisella integraatiolla tarkoitetaan sitä, että maahanmuuttajat pääsevät osallistumaan ja tulemaan osaksi yhteiskunnan rakenteita, esimerkiksi työmarkkinoita. Ekholmin mukaan sosiaalinen integraatio puolestaan viittaa ihmisten väliseen arkiseen vuorovaikutukseen, jossa vaikuttavat sellaiset tekijät, kuten asenteet tai mielipiteet maahanmuuttajia kohtaan. Valmennuksen tarkasteleminen työhön pääsemisen näkökulmasta viittaa integraatiokeskustelussa rakenteelliseen integraatioon, kun taas valmennuksen näkeminen kokonaisvaltaisesti maahanmuuttajien elämää tukevana tekijänä viittaa sosiaaliseen integraatioon. Juhila (2006, 63) toteaa, että esimerkiksi nuorten ammatillisen koulutuksen valmentavan opetuksen tavoitteissa korostetaan asiakkaan arjen ja elämän tukemista. Tämä on keskeinen sosiaalityön tehtävä, mikäli sosiaalityötä tarkastellaan syrjäytymis- ja liittämispuheen kehyksessä. Sosiaalityön kokonaisvaltainen tukeminen ja auttaminen ovat Juhilan mukaan kuitenkin työllistämistehtävää epämääräisempiä. Molemmille lähestymistavoille voisi olla yhteistä yksilöistä liikkeelle lähtevä jäsennystapa, jossa korostetaan asiakkaan itsenäiseen, oma-aloitteelliseen ja hallittuun elämäntapaan tukemista. Kokonaisvaltaisesti asetetut tavoitteet lisäävät työntekijöiden mahdollisuutta havaita ja tunnistaa myös sellaisia asioita, jotka eivät varsinaisesti kuulu koulutuksen tai oppimisen piiriin.

> *Työntekijä 1 kertoo, että hän oli ohjannut yhden naispuolisen valmennukseen osallistujan O lääkäriin. Työntekijä oli havainnut, että O oli ollut hyvin väsynyt tunneilla ja vain nuokkunut ja jopa nukahdellut. Lääkärissä oli käynyt ilmi sellainen uusi asia, että O oli sairastunut aikuisiän diabetekseen n. kaksi vuotta sitten. Hän oli lopettanut*

diabeteslääkkeet, sen jälkeen kun lääkkeet olivat loppuneet, koska oli luullut parantuneensa taudista. Kukaan ei ollut tarkistanut, ymmärtääkö hän mikä on diabetes ja mitä se tarkoittaa hänen arkipäivän valinnoilleen ja miten sairautta hoidetaan. Lääkityksen loputtua tila oli jälleen pahentunut, verenpaine kohonnut ja yleinen huono ja väsynyt olo lisääntynyt. Onneksi työntekijä oli havainnut näitä merkkejä ja ohjannut O:n lääkäriin. Lääkitys on nyt saatu kuntoon ja O:n olo ja käyttäytyminen on nyt ihan erilaista. Hän on ilmeikäs ja juttelee enemmän. (Havainnointipäiväkirja, R1/50/syksy 2004.)

Työntekijä käyttää tässä esimerkissä *kokonaisvaltaiseen auttamiseen sisältyvää huolipuhetta* kuvatessaan tapahtunutta vuorovaikutustilannetta. Astuessaan ”vuorovaikutusnäyttämölle”, työntekijän tekemä kokonaisvaltaiseen tukemiseen sisältyvä tulkinta tilanteesta saa työntekijän ottamaan *huolenpitäjän roolin*. Huolen havaitseminen ja tunnistaminen johtaa työntekijän tekoihin, jotka sisältävät ammatillista ohjaamista ja auttamista. O:n rooli määrittyy aluksi *avun tarvitsijaksi*. Hänen roolinsa muuttuvat avun saamisen jälkeen *ryhmän toimintaan osallistujaksi ja ryhmään liittyjäksi*. Terveydentilan vahvistamisen kannalta oleellista on se, että valmennukseen sisällytettiin yleiseen terveydenhuoltoon liittyvää tietoutta.

Maahanmuuttajien sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen käytöstä tehdyn selvityksen mukaan (2006) maahanmuuttajien elämässä korostuu haavoittuvuus terveyden suhteen. Tämä johtuu siitä, että osa heistä ei käytä palveluja, ja heille tarjotut palvelut ovat laadultaan valtaväestön saamia palveluja heikompia. Maahanmuuttajat jäävät helposti väliinputoajaksi, eivätkä välttämättä osaa itse hakea apua. (Gissler, Malin, Matveinen, Sarvimäki ja Kangasharju 2006.) Osallistumiseen ja liittymiseen sisältyvät positiovalinnat eivät mahdollistu valmennuksessa, mikäli osallistumista ehkäiseviin tekijöihin, kuten sairauksiin, ei puututa. Institutionaalisen toiminnan näkökulmasta voitaisiin ajatella, että erilaisten esteiden poistaminen sisältyy keskeisesti auttamistyöhön, erityisesti sosiaalityön sisältöön. Työntekijän institutionaalisina rooleina ovat tällöin auttajan ja huolehtijan roolit. Myös Juhilan (2006, 52–53) mukaan sosiaalityöhön liittyy huolenpitosuhde, jolloin tarvitaan apua. Huolenpitosuhteessa asiakas on avun saajan tai autettavan ja työntekijä avun antajan rooleissa.

Valmennukseen osallistujat näkevät itse valmennuksen pääasiassa työn hankkimisen väylänä ja kielen oppimisen mahdollistajana. Työllistymistavoitteiden lisäksi osallistujien puheesta oli mahdollista erottaa myös muita tavoitteita, kuten eristäytymisestä eroon murtautumista. Valmennus voidaan nähdä sellaisena paikkana, joka itsessään tarjoaa tilan toisten seuraan osallistumiseen ja mielekkääseen arkielämän tekemiseen.

> Leila: *…No mitä sää olet tykännyt olla kurssilla?*
> A: *No ihan normaali, mie sanon, jotta parempi ku kotona istua. Mie ku siellä vaan kotona olen, ja sitten siellä on ne isän ja äitin valokuvat, ja ku mie siellä olen yksin. En mie tiiä… että mie ajattelin, että mie olen missä tahansa, että on jotain tekemistä. Että se varmaan mänöö vuosi, että se tuloo silloin vähän helpommaksi. Ettei enää niin sureta. (Haastattelumuistiinpanot, MY/92/syksy, 2006.)*

A tarkastelee esimerkissä valmennusta mahdollisuutena *liittyä toisiin sekä mahdollisuutena osallistua*. Puhuja on vastikään menettänyt iäkkäät lähtömaassa eläneet vanhempansa. Puhuja kuvaa *yksinäisyyden, eristäytymisen ja menetysten* positioita. Puhuja tarkastelee valmennusta mahdollisuutena murtautua eristäytymisestä ja surun kokemisesta. Puheessa korostuu puhujan oma valinta pyrkiä pois e*ristäytymisestä, yksinäisyydestä ja suremisen positioista* ja siirtyä enemmän osallistumista ja liittymistä mahdollistaviin positioihin. Nämä viittaavat puhujan omiin, subjektiivisiin valintoihin. Koulutuksella ja valmennuksella on valmennukseen osallistujien mielestä resurssien hankkimisen lisäksi myös muita merkityksiä. (Ks. Hautaniemi 2004, 32.) Puhujan puheessa alkaa rakentua myös pyrkimys selviytyä osallistumisen ja liittymisen avulla. Tällöin puhujan identiteetti määrittyy tästä näkökulmasta *selviytymään pyrkijän ja liittyjän* sekä omaan muuttuneeseen perhetilanteeseen *sopeutujan* identiteettien kautta.

Valmennukseen osallistujien yksilöhaastatteluissa tuli esille se, että haastateltavat tarkastelivat valmennusta pakollisena väylänä työelämään. Puhujat korostivat usein omia vahvuuksiaan työelämän suhteen haastattelujen aikana. Tällöin valmennukseen osallistujien kuvaukset ja valmennuksen työntekijöiden kuvaukset työelämään pääsemiseksi tarvittavien resurssien omaamisesta olivat ristiriitaisia. Valmennus voidaan valmennukseen osallistuvien taholta nähdä mahdollisuutena oman osaamisen tunnustamiseen.

> Leila: *No jos sää aattelet sitä kun sinä aloitit tämän kurssin ja tämän projektin niin minkälaisia, mitä sää ootit? Varmaankin se suomen kieli oli yksi semmonen, että sitä haluaa… mutta mitä muita asioita sää ootit?*
> IL: *No minä aina halusin mennä töihin. Tai saataisiin tämä toisen ammatin… kun minä olen ammatiltani tämä laivan maalari. Minä olin viimiset neljätoista vuotta kun minä olin siellä ---- kaupungissa omassa maassa. Minulla on paljon ammattia, minä olin lapsen hoitaja (naurahtaa) Sitten minä olin, miten se sanotaan konduktööri, siellä minä olin viisi vuotta. Sitten olin kassalla. Kassalla olin töissä, kaupan myyjä… Ja mitä minulla oli vielä… Voi minulla on niin paljon. Ja minä kaikki nämä opiskelin samalla kun olin töissä, kaksi kuukautta, viisi kuukautta, sellasta oli sillon. Kolmekymmentäviisi vuotta on tehnyt töitä, niin… (Haastattelumuistiinpanot, MY/11/ kevät, 2005.)*

IL määrittää itsensä *kokeneeksi työntekijäksi ja moniammattilaiseksi*. Hän puhuu *kokeneen, osaavan ja itseään arvostavan työntekijän positioissa*. Roolien näkökulmasta tarkasteltuna puhuja määrittyy *ammatinvaihtajana ja työnhakijana*. Puheesta kuultaa hyvin vahva *työidentiteetti*. Tällöin puhuja ei tarkastele omaa identiteettiään niinkään resurssien hankkimisen näkökulmasta, vaan ennemminkin *resursseja jo omaavan näkökulmasta*. Puhujan *työidentiteetti* viittaa puhujan omassa maassa liittymiseen ja osallistumiseen työn ja osaamisen kautta. Tämä subjektiivinen, työhön liittyvä identiteettimääritys on uudessa kotimaassa ristiriidassa sekä puhujan realistisen elämäntilanteeseen sisältyvän työttömyyden että häneen usein ulkoapäin, valtaväestön taholta kohdistettujen identiteettimääritysten näkökulmista. Puhujan tavoitteiden asettelussa korostuu työllistymisen mahdollisuus, ja puhujan rooliksi muotoutuu *työnhakijan rooli*. Samalla tämä viittaa myös työhön osallistumisen ja liittymiseen, jolloin puhujan identiteetti määrittyy *samanlaisuuden kautta*. Valmennukseen osallistujat pyrkivät työllistymään ja oman osaamisensa tunnustamiseen. Tällöin heidän omissa positiovalinnoissa eivät näy erilaisuus tai asioiden tarkasteleminen erojen kautta. Tämä viittaa samanlaisuuteen suhteessa valtaväestöön.

Valmennukseen osallistuvien omat määritykset itsestään ja tilanteestaan eivät aina tule huomioduksi, tai ne ohitetaan pohdittaessa valmennukseen osallistujien työllistymistä laajemmalla tasolla. Tarkasteltaessa valmennuksen tavoitteita liittymisen näkökulmasta oleellista olisikin se, miten ristiriitaiset käsitykset valmennukseen osallistujien positioiden valinnoista tulevat huomioiduksi, ja miten näitä joskus ristiriitaisia positiomäärittelyjä olisi mahdollista lähentää. Ongelmalliseksi nousee se, että pitkään jatkunut työttömyys aiheuttaa itsetunnon menetystä oman ammatillisen osaamisen suhteen. Ammatillisen itsetunnon aleneminen voi tapahtua myös silloin, kun ristiriita työntekijöiden määritysten ja valmennukseen osallistujien omien määritysten välillä on liian suuri. Työntekijän ja valmennukseen osallistujien kohtaamisessa tämä tulee esille usein osallistujien vetäytymisenä, passiivisena vastaanottajana tai kritiikkinä valtaväestöä kohtaan. Työntekijöiden toiminnassa vaihtoehtona voisi olla puute- tai oirekeskeisen lähestymistavan muuttaminen enemmän vahvuuksia korostavaksi.

4.2 Yhteisesti jaetut sosiaaliset identiteetit ja vertaistuki

Keskeinen tekijä ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa on aidon kohtaamisen mahdollisuus. Goffmanille (1964, 135) kohtaaminen merkitsee kasvokkaista vuorovaikutusta, jossa vuorovaikutukseen osallistujat ovat fyysisesti toistensa kanssa läsnä. Goffmanin mukaan kohtaaminen edellyttää sitä, että vuorovaikutukseen osallistuvilla on yhteinen huomion kohde, jota he pyrkivät pitämään yllä. Jotta kohtaaminen Goffmanin näkemyksen mukaan onnistuisi, edellyttää se sitä, että osapuolet pyrkivät suuntaamaan huomionsa kohti toista vuorovaikutukseen osallistuvaa toimijaa. Tämän lisäksi kohtaaminen edellyttää vuorovaikutukseen osallistuvien välisen viestinnän avoimuutta.

Kohtaamista on käsitelty asiakkaan ja ammattityöntekijän uusimmissa vuorovaikutukseen liittyvissä tutkimuksissa dialogisuuden näkökulmasta. Sosiaalisessa konstruktionismissa korostetaan sosiaalisen todellisuuden tulkinnallisuutta, jolloin ajatellaan, että samastakin tilanteesta voi olla erilaisia tulkintoja ja merkitysten antoja. Dialogisuudella viitataan

vuorovaikutustapahtumaan, jossa vuorovaikutukseen osallistujat pyrkivät ymmärtämään ja tulkitsemaan toinen toisiaan sekä jäsentämään ja ymmärtämään toistensa ajatuksia. Ymmärtämisen on ajateltu dialogisuudessa tapahtuvan juuri keskustelussa. John Shotter (1993, 54) toteaa, että sosiaaliset prosessit sisältävät sosiaalisesti jaettuja tunneidentiteettejä (identities of feeling), jotka jo itsessään tuottavat identiteettien välille toimintaa. Tunneidentiteetit syntyvät yhteisistä kokemuksista, kuten ihmisten hakiessa suojaa ukkosmyrskyltä. Tällöin yhteinen tilanne ja yhteinen kokemus tuottavat yhteisiä sosiaalisia identiteettejä.

Mönkkösen (2002, 132) mukaan dialogisuuden painottaminen asiakkaan ja työntekijän välisessä vuorovaikutussuhteessa tarkoittaa sitä, että dialogisessa suhteessa asiakkaan tunteiden erittely jonkin tietyn ilmiön suhteen ei ole niinkään keskeinen tavoiteltava asia, kun taas dialogisesti jäsentyvä sosiaalinen toiminta on. Mönkkönen toteaa, että ihmissuhdeammattilaisten puheesta usein puuttuu ”tunteiden sosiaalinen liike”, joka puolestaan on dialogisuuden keskeinen elementti. Aiakastyössä jää pois se, miten työntekijä ajattelee, kokee tai ymmärtää jonkin tilanteen. Vuorovaikutussuhde jää tällöin helposti ainoastaan asiakkaiden tunteiden ja kokemusten erittelyyn. Työntekijällä olisi kuitenkin mahdollisuus tarjota sellainen foorumi, jossa asiakas voi käydä läpi ja jäsentää elämäänsä yhdessä työntekijän kokemusten kautta.

Tällainen foorumi tarjoutuu valmennuksessa silloin, kun työntekijä jakaa yhteisesti ymmärrettyjen sosiaalisten identiteettien näkökulmasta omia kokemuksiaan. Vuorovaikutuksen onnistumisen kannalta on korostettu empatian kokemusta, joka mahdollistuu siksi, että ihmisellä on kyky tarkastella itseään ja omaa toimintaansa ulkopuolisen silmin. Mead (1967, 138) käyttää tästä nimitystä ”me” (objektiminä). Itsensä tarkastelun kautta yksilö kykenee tarkastelemaan myös toista ja asettumaan hetkittäin toisen asemaan. Tällöin voidaan puhua roolinottokyvystä, joka lisää mahdollisuutta toisen ymmärtämiseen ja aitoon kohtaamiseen. Aineistoni perusteella toisen asemaan asettuminen helpottuu silloin, kun kyseessä on yhteisesti jaettu sosiaalinen identiteetti.

> *Työntekijä 5 alkaa kertoa ryhmälle omasta elämästään ja siihen liittyvistä työnhakemisista ja työttömyysjaksoista. Ryhmää tuntuu kiinnostavan se, mitä työntekijä ajattelee ja he kuuntelevat keskittyneesti. RS kysyy kuinka pitkään työntekijä oli työttömänä, johon työntekijä*

vastaa. Lisäksi työntekijä kertoo omasta elämästään henkilökohtaisella tasolla kuvaten, millaiseen perheeseen on syntynyt, kuka siellä teki mitäkin ja millaisia rooleja lapsuuden perheestä oli löydettävissä. Omakohtaisten kokemusten kuvaamisen kautta työntekijä jäsentää kuulijoille sitä, miten naisten asema Suomessa on muuttunut. Työntekijä käy läpi suomalaista yhteiskuntaa ja siinä tapahtuneita muutoksia käyttämällä omaa elämäänsä esimerkkinä. Tämä selvästi tavoittaa ryhmän, koska ryhmätilassa on rauhallinen ja keskittynyt tunnelma. Tämän jälkeen työntekijä kertoo, mitä ajattelee yleisesti koulutuksesta ja kouluttautumisesta työn saamisen suhteen: "Suomi on muuttunut, niin ettei täällä enää juuri työtä saa ilman koulutusta. Ennen kun minäkin olin nuori, oli mahollista saaha töitä, vaikka rakennuksilta, niin ettei ole koulutusta, mutta ei enää." Lisäksi hän kertoo, mikä hänen oma koulutuksensa on ja missä hän on sen pohjalta ollut töissä. (Havainnointipäiväkirja, R2/142/syksy, 2005.)

Työntekijän ja valmennukseen osallistujien yhteisinä identiteettimäärityksinä esimerkistä voidaan löytää *työttömän, perheen jäsenten ja opiskelijan identiteetit*. Monella suomalaisella on kokemusta työttömyysjaksoista, jolloin kokemuksellisesti työttömyystilanteeseen on mahdollista liittyä ja ymmärtää henkilöiden kokemuksia tässä positiossa. Heti episodin alussa työntekijä alkaa kertoa ryhmälle omista kokemuksistaan työttömyyden aikana. Puhe on siis *työttömyyden positiosta* tuotettua puhetta, jossa työttömyyttä tarkastellaan yhteiskunnan muutosten kautta. Työntekijä määrittää itsensä ja valmennukseen osallistujat *valmiuksien hankkijan ja oppijan rooleihin*. Nämä roolit johtuvat työntekijän mukaan yhteiskunnan muutoksista ja mahdollistavat työttömyydestä ja *mahdollisesta marginaaliasemasta* ulospääsyyn. Työntekijän tekemä tulkinta yhteiskunnallisten muutosten vaikutuksesta johtaa siihen, että työntekijä ei tarkastele työttömyyttä ainoastaan maahanmuuttajien kohtaamana ongelmana, vaan työttömyys voi kohdistua myös suomalaiseen väestöön. Työttömyys ei tällöin tule työntekijän puheessa liitetyksi maahanmuuttajien tilanteeseen sinällään, eikä maahanmuuttajuudesta tule erillistä kysymystä. Työntekijä määrittää valmennukseen osallistujien identiteetit puheessaan *samanlaisina* valtaväestön kanssa. Samalla työntekijä asettuu *tasavertaiseen positioon ryhmän kanssa*. Työntekijän puheessa valmennuk-

seen osallistujien identiteetit tulevat määriteltyä *tavallisina kansalaisina*. Osallistujien positiomahdollisuus laajenee *tasavertaisuuden positioon, jossa on mahdollista toimia kuulijana, osallistujana ja yhteiseen kokemukseen liittyjänä*.

Työntekijä kertoo työttömyyden lisäksi omasta lapsuuden perheestään ja perheenjäsenten rooleista, jolloin hän jakaa poikkeuksellisen paljon omasta elämästään lähes tuntemattomille ihmisille. Tässä mielessä hän liittyy ihmisenä mukaan kyseiseen ryhmään ja sen kokemuksiin yhteisesti jaettujen perheidentiteettien kautta. Työntekijän puhe nousee sosiaalisesti jaettujen yhteisten identiteettien avulla, mikä sisältää tekoina omien kokemusten jakamista. Omien kokemusten jakaminen sisältää myös opetuspuhetta. Opetuspuheen avulla työntekijä tarkastelee yhteiskunnan muutoksia. Tällöin työntekijä on myös *osittain opettajan roolissa*. Maahanmuuttajat näyttäytyvät työntekijän puheessa potentiaalisina *marginaalista murtautujina*. Murtautumista mahdollistavat koulutus ja erilaisten taitojen hankkiminen. Tutkija kiinnittää huomiota ryhmän toimintaan, joka on rauhallinen, kuunteleva ja osallistuva. Tästä voidaan tehdä se johtopäätös, että ainakin jossakin määrin työntekijän oman elämän kuvaus on kiinnostavaa ja saa huomion kiinnittymään työntekijän kertomukseen. Juhila (2006, 52–53) nostaa esille vuorovaikutuksessa rakentuvan suhteen sosiaalityön jäsennyksessään, jolloin asiakkaan ja työntekijän roolit vaihtelevat eri tilanteissa ja institutionaalisissa yhteyksissä. Juhilan mukaan sosiaalityössä on erotettavissa kumppanuussuhde, jolloin asiakkaat ja työntekijät toimivat rinnakkain. Tämä merkitsee elämäntilanteiden ja mahdollisten muutostarpeiden jäsentämistä yhdessä. Sekä asiakkaan että työntekijän rooliin kuuluu tällöin kumppanina toimiminen.

Perheeseen liittyvät sosiaalisesti jaetut identiteetit ovat useimmille yhteisiä, jolloin ne mahdollistavat yhteisesti ymmärrettyjä kokemuksia. Nämä kokemukset toimivat yhdistäjinä ja liittymistä edistävinä tekijänä. Perheeseen liittyvät kokemukset voivat vaihdella elämän arkisten asioiden jakamisesta onnen tai suurten tapahtumien kokemuksiin. Valmennuksen ollessa pitkä monet ryhmän jäsenten elämäntilanteista tulivat työntekijöille tutuiksi. Valmennukseen osallistuvat henkilöt jakoivat omia perhetilanteitaan, toiveitaan ja murheitaan työntekijöiden kanssa. Näissä tilanteissa ei niinkään ollut kysymys valmennukseen osallistuvien pyr-

kimyksistä hakea konkreettista apua, vaan ennemminkin tuttavallisesta omien asioiden jakamisesta ja pohtimisesta. Toiveet ja murheet tulivat joskus niin yhteisiksi, että ne näkyivät myös työntekijän kuvauksissa ja selonteoissa. Tällaiset kohtaamiset sekä asiakkaan että työntekijän näkökulmasta ovat tärkeitä sellaisessa tilanteessa, jossa sosiaalisia kontakteja ja verkostoa ei ole paljon käytettävissä.

> *Työntekijä kertoo yhden ryhmäläisen elämäntilanteesta tauolla. Häntä oli liikuttanut se, että NS oli kertonut heille tulevasta perheen lisäyksestä. NS:n pojalle oli syntymässä vauva. NS oli aluksi kertonut työntekijälle olleensa niin iloinen koska hänen poikansa on löytänyt vihdoin heidän omasta maastaan ja kulttuurista tulleen tyttöystävän, jonka kanssa poika oli suunnitellut häitä. Tyttöystävä asuu edelleen kotimaassaan. Tulossa olevan perheenlisäyksen myötä tärkeää NS:lle olisi ollut se, että tyttö muuttaisi myös Suomeen. Työntekijä kertoo, että NS:lle on hyvin tärkeää se, että hänen lapsensa löytäisivät sellaisen puolison tai kumppanin, joka tulee samasta maasta ja samasta kulttuurista. Tämän jälkeen työntekijä kertoo, että NS:lle ja hänen perheelleen oli kuitenkin lopulta koittanut pettymys. NS:n poika oli, juuri ennen kotimaahansa lähtöä, tavannut eri kulttuurista lähtöisin olevan tytön, jonka kanssa hänellä on ollut yhden yön suhde. Tästä oli seurauksena se, että myös tämä tyttö alkoi odottaa lasta eikä poika enää ajatellut entistä tyttöystävää vaimoehdokkaana. Työntekijä kuvaa: ”Tämä oli kova järkytys NS:lle, koska mulle se erityisesti painotti, että ainakaan siitä nimenomaisesta kulttuurista tulevaa puolisoa en haluais. Että niinku melkeen kaikki muut käy, mutta ei sen nimenomaisen maan kulttuurista tulevaa…” Työntekijä on ilmiselvästi pahoillaan NS:n puolesta ja moneen kertaan pahoittelee, että ”pitikin nyt käydä näin, kun kaikki olis muuten ollu niin hyvin”. (Havainnointipäiväkirja, R1/68/syksy 2004.)*

Työntekijä kuvaa aluksi omaa liikutustaan siitä, että yhdelle kurssin jäsenelle on tulossa perheen lisäystä. Työntekijä liittyy yhden valmennukseen osallistujan kertomukseen. Tilanteesta tehdään tulkinta yhteisessä, *vanhemmuuden roolissa*. Vauvan tuloon liittyvä onnellisuus on kaikille yhteisesti jaettua ja sitä kautta ymmärrettävää. Työntekijän kuvauksen mukaan NS:n onnellisuutta oli lisännyt se, että omalle lapselle tuleva puoliso on

samasta kulttuurista kuin itse. Työntekijän kuvaamana NS:n puheesta on löydettävissä siten vahva *etninen ja kulttuurinen identiteettimääritys*, jota pyritään siirtämään lapsille. Valmennukseen osallistujien oman kulttuurin jatkuvuus ja säilyttäminen koetaan tärkeänä sekä työntekijän kuvaamassa NS:n puheessa että myös työntekijän itsensä tuottamassa, hänen omia ajatuksiaan kuvaavassa puheessa. NS on omassa puheessaan identifioinut itsensä ja lapsensa *oman kulttuurinsa edustajaksi ja sen siirtäjäksi*.

Työntekijän puheesta ja kuvauksesta käy ilmi, että myös hän kykenee ymmärtämään oman kulttuuri-identiteetin merkityksen maahanmuuttajien elämässä. Tällöin oman kulttuuri-identiteetin säilyttämisen tärkeys tulee yhteisesti jaetuksi, joskin eri kulttuurien kautta. Työntekijän kuvauksessa NS:n tilanne tulee tällöin tulkituksi kulttuurisiin eroihin liittyvästä selviytymisen näkökulmasta. NS:n puhe työntekijän kuvaamana on *erojen kohtaamiseen* liittyvää puhetta. Keskeinen NS:n jäsennys on ollut äitinä ja isoäitinä olemisen onni ja toisaalta huoli, joka johtuu tulevasta kulttuuristen erojen kohtaamisesta. Tämä tuottaa NS:lle pettymyksen kokemuksen. NS kuvaa työntekijän kertomuksen valossa *äidin ja isoäidin rooleja ja asettuu perheestään huolenkantamisen positioon*. Koska huolenkantamisen positio määrittyy etnisten ja kulttuuristen erojen kautta, voidaan ajatella, että NS:n oma subjektiivinen kokemus etnisen identiteetin tärkeydestä on vahva. Oma etninen identiteettimääritys pääsee esille siitä syystä, että työntekijä ottaa sen huomioon, jakaa kertojan kokemuksen ja ymmärtää sen tärkeyden NS:lle. Kulttuuristen erojen näkökumasta tarkasteltuna NS tarkastelee tilannettaan *pettymyksen positiossa*. NS:n identiteetti määrittyy *sosiaalisesti jaetuksi perheidentiteetiksi*. Pettymys ei kohdistu vuorovaikutustilanteeseen työntekijän kanssa, vaan oman etnisen taustan jälkipolville siirtämisen vaikeuteen.

Työntekijän kyky asettua perherooleihin, kuten *isovanhemman rooliin*, tukee valmennukseen osallistujien liittymistä. Tämä viittaa yhteisesti jaettuun perheidentiteettiin. Shotter (1993, 55) toteaa, että dialogisuuden keskeisiä ankkureita ovat tilanteen ja käsiteltävän teeman jaettu merkittävyys, yhteinen jaettu tunne sekä jaettu olosuhde. Voidaan havaita, että hetkittäin nämä toteutuvat tässä työntekijän selonteossa hänen ottamiensa positioiden kautta. Työntekijän roolit muovautuvat yhteisesti jaetun sosiaalisen identiteetin kautta *tasavertaisen kuuntelijan, empatian jakajan ja ymmärtäjän rooleiksi*, jotka näkyvät vuorovaikutustoiminnassa

osallistumisena NS:n kokemuksen jakamiseen. Työntekijän kuvauksessa korostuu NS:n huoli omasta lapsesta, lapsenlapsesta ja näiden selviytymisestä. Huolta aiheuttavat myös mahdolliset eri kulttuurien välisestä liitosta johtuvat kulttuuriset erot. NS:n subjektiivinen toiminta, työntekijän kuvauksen perusteella, tapahtuu työntekijän ja NS:n välisessä vuorovaikutustilanteessa liittymisenä. NS on *osallistujan ja omien elämänkokemusten jakajan rooleissa*. Roolit viittaavat *liittyjän identiteettiin*.

Sosiaalisesti jaetuista identiteeteistä tutuimpia valmennusryhmän sisällä ovat *ulkomaalaisen ja maahanmuuttokokemuksen omaavan identiteetit*. Nämä identiteettimääritykset liittävät valmennusryhmän jäsenet toisiinsa. Kaikkien maahanmuuton kokeneiden yhteinen, keskinäinen ymmärrys maahanmuuttoon liittyvästä elämäntilanteesta korostui usein valmennukseen osallistujien identiteettipuheessa. Vuorovaikutustilanteissa ja puheessa tämä tulee esille *liittymisenä maahanmuuttokokemukseen*. Tämä viittaa osallistujien pyrkimykseen ja tarpeeseen reflektoida omia elämänkokemuksia, joihin valmennus parhaimmillaan tarjoaa mahdollisuuden. En tarkastele liittymistä pelkästään suhteessa valtaväestöön, vaan myös liittymisenä valmennuksessa järjestettävään toimintaan, liittymisenä osallistujien välillä tai liittymisenä omaan itseen ja oman identiteetin määrittelyyn. (Vrt. Juhila 2006, 64; Helne 2002b, 170–173.)

> Leila: *Oletko sää osallistunut sellaiselle kurssille missä on ollut suomalaisia?*
> IR: *Olen, olen.*
> Leila: *Mites ne, poikkeaako ne näistä missä on kaikki ulkomaalaisia?*
> IR: *Oli oli. Se oli tosi.. siellä oli… suomalaiset ovat eri kulttuurista. Minä en tiedä, me olemme ulkomaalaisia, me olemme kuin yksi perhe. Me ymmärrämme paljon toisiamme. Mitä hän puhuu, minä ymmärrän kaikki. Jos minä taas puhun suoraan jollekin suomalaiselle: hän ei ymmärrä ja aina sanoo: minä en ymmärrä. Se on helppoa ymmärtää toisia meillä täällä, vaikka olisi ranskalainen tai joku muu.*
> Leila: *Tarkoitatko, että vaikka tulisi muualtakin kuin omasta kulttuurista?*
> IR: *Joo, joo, me puhumme hitaasti, ja vaikka me emme puhu puhtaasti, niin me ymmärrämme tosiamme. (Alkaa nauraa hersyvästi). (Haastattelumuistiinpanot, MY/82/kevöt, 2005.)*

Puhuja tarkastelee ymmärtämistä ja ymmärretyksi tulemista *kulttuuristen erojen* avulla. Tällöin hän määrittää itsensä suhteessa valtaväestöön *erilaiseksi*. Puhuja tarkastelee maahanmuuttajia *yhtenä perheenä*, jossa jokainen ymmärtää toista. Puhe tuotetaan *ulkomaalaisuuden* ja *ulkopuolisen positioista* suhteessa valtaväestöön. Samalla puhuja kuitenkin *liittyy* muihin maahanmuuttajiin ja maahanmuuttajien yhteisöön. Tätä kautta *positio määrittyy yhteisön sisäpuolisuuden ja yhteisöön kuulumisen* kautta. Puhuja määrittää omaa identiteettiään *maahanmuuttajuuteen liittyvän identiteetin* kautta. Tämä identiteettimääritys pitää sisällään liittymisen muihin valmennusryhmän osallistujiin sekä laajemmin myös muihin maahanmuuttokokemuksen omaaviin. Puheella on siten yhteys *liittyjän identiteettimääritykseen*. Puhujan mielestä ymmärtäminen maahanmuuttokokemuksen omaavien kesken tapahtuu siitä huolimatta, ettei heillä ole yhteistä kieltä tai yhteistä kulttuuria. Näin ollen ymmärtämiseksi tulemisen kokemusta ei puhujan mielestä jäsennä kielen osaaminen, vaan yhteinen oletettu kokemus ja identiteetti. Myös Clarke (2004) toteaa, että traumaattiset tilanteet, kuten pakkomuutto kotimaasta tai taustalla olevat kipeät erot voivat liittää maahanmuuttajat yhteen yli kulttuuristen rajojen vaikeiden kokemusten kautta.

Liittymisen kehystä ylläpitää myös *vertaistuki*. Vertaistuki tulee ymmärrettäväksi yhteisten jaettujen identiteettimääritysten kautta. Vertaistukeen vaikuttaa se, että pystytään jakamaan oletettu yhteinen maahanmuuttokokemukseen sisältyvä identiteettiosa ja ymmärtämään maahanmuuttoon liittyvät hankaluudet. Vertaistuki ja auttaminen mahdollistuvat toisaalta toisen aseman ymmärtämisen avulla mutta myös subjektiivisen *auttajan identiteettimäärityksen* kautta. Kokemus tulla hyväksytyksi ja kuuluminen yhteisöön ovat sosiaaliseen elämään liittyviä keskeisiä tekijöitä. Valmennuksessa tapahtuu usein vertaistukea spontaanisti, ja siihen vaikuttavat toimijoiden yksilöllisesti ottamat erilaiset *auttamisen liittyvät roolit*. Auttaminen on siten integroitu toimijoiden omaan identiteettiin ja tapahtuu luonnollisena osana omaa subjektiivista toimintaa.

> Leila: *Onko se sitten, että saa tukea toiselta?*
> IL: *Noo… enemmän kysyvät minulta aina kaikki. Vaikka NS ja Z aina toisiaan auttavat, niin NS huutaa aina: IL en minä oikein ymmärtänyt,… että mikä tämä oli (nauraa). Sitten minä aina selitän*

niille, toisen kerran sanon meidän omalla kielellä, niin hän heti huomaa…
Leila: *Eli tarkotatko, että sinulta kysytään aina…*
IL: *Nauraa, joo. Näin joka paikassa. Joka paikassa. Minä olen sellanen ihminen, että en minä voi olla, että en selitä, minun pitää aina auttaa.*
Leila: *No, oletko sää miettinyt hoitoaloja sitten?*
IL: *En ole miettinyt sitä. Minä olen käynyt monta kertaa, (auttamassa), jos ovat tuttuja… niin tulkiksi. Jos mennään sairaalaan, niin minut kutsutaan, ja minä menen aina.*
Leila: *Saatko sää siitä palkkion sitten?*
IL: *Ei, ei, minä vaan sen verran sitten, että auttaa vähäsen. (Haastattelumuistiinpanot, MY/3/kevät, 2005.)*

Haastateltava kuvaa tässä esimerkissä vuorovaikutusta aluksi samassa asemassa olevan henkilön ymmärtämisenä, joka vahvistaa *auttajan roolin* ottamista. Ymmärtäminen viittaa yhteisesti jaettuun kokemukseen maahanmuutosta ja *maahanmuuton kokeneiden identiteettiin. Auttajan* rooli laajenee haastateltavan puheessa *identiteettimääritykseksi* hänen kuvatessaan ”olevansa sellainen ihminen, joka aina auttaa”. Toimintana tämä tarkoittaa sitä, että hän pyrkii aina auttamaan myös valmennusryhmän ulkopuolisilla elämän alueilla. Tällöin voidaan ajatella, että auttaminen ei ole puhujalle pelkästään *auttajan rooli, vaan myös puhujan subjektiivinen identiteettimääritys.*

Auttajan rooli aktivoituu spontaanisti valmennuksessa kieliongelmien syntyessä. Kielen osaamattomuus johtaa helposti eristäytymiseen ja ehkäisee täysipainoista osallistumista. Clarke (2004) toteaa, että sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut ovat niitä kohtauspaikkoja, joissa maahanmuuttajat ja suomalainen yhteiskuntaelämä ovat keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Kulttuurinen moninaisuus ja kielierot asettavat Clarken näkemyksen mukaan palvelujen tuottajille erityisiä vaatimuksia. Näitä erityisvaatimuksia tulisikin tutkia enemmän myös maahanmuuttajien itsensä kokemuksina. Tällöin maahanmuuttajat itse olisivat asiantuntijoina määrittämässä palveluihin liittyviä erityiskysymyksiä. Kielikysymys on yksi sellainen osallistumista ehkäisevä tekijä joissa maahanmuuttajien omia näkemyksiä voitaisiin enemmän huomioida.

Vertaisryhmäauttaminen tuli esille aineistossani myös siten, että vaikka aina ei puhuttu mitään yhteistä kieltä, pyrkivät paremmin suomen kieltä osaavat tukemaan niitä henkilöitä, jotka suomen kielen osaamattomuudesta johtuen jäivät oppimisen ja osallistumisen ulkopuolelle. *Maahanmuuttokokemukseen liittyvä identiteetti* on yhteinen identiteettiosa, jonka kautta vertaistukea tarjotaan. Silloin, kun ryhmässä on useita samaa yhteistä kieltä puhuvia henkilöitä, voivat kieltä osaavat toimia siltana suomalaiseen yhteiskuntaan. Suomen kieltä osaamattomat voivat heidän avullaan löytää *osallistumisen ja liittymisen* mahdollisuuksia omalla kielellään.

> *K on omissa ajatuksissaan suurimman osan tuntia, eikä juuri osallistu suomen kielellä. Hän puhuu kuitenkin vieressä istuvien naisten kanssa, jotka puhuvat hänen äidinkieltään Kun tulee K:n vuoro vastata työntekijä 4:n kysymykseen ja kertoa omasta esimerkiksi valitusta suomenkielisestä sanastaan, vieressä istuva N yrittää herätellä K:ta tönäisemällä tätä. K havahtuu huomattuaan oman vuoronsa tulleen ja alkaa työskennellä. K tuntuu yrittävän ja olevan vuorovaikutusyhteydessä työntekijään (katsoo ja seuraa, mitä työntekijä sanoo), mutta ei tiedä oman sanansa merkitystä. Vieressä istuva, K:n kanssa samaa kieltä puhuva nainen alkaa auttaa häntä, ja yhdessä he saavat sanalle oikean merkityksen. Tällöin K pääsee osallistumaan myös suomen kielellä vastatessaan työntekijän kysymykseen. (Havainnointipäiväkirja, R1/23/syksy 2004.)*

Tutkijan havaintojen perusteella koko ryhmä on *opiskelijan roolissa*. Esimerkin K on aluksi kielitaidottomuudesta johtuen *vetäytyjän roolissa ja ulkopuolisen positiossa*. Tämä tulee esille vuorovaikutustoiminnassa *vetäytymisenä, osallistumattomuutena ja eristäytymisenä*. Työntekijän kohdistaessa huomionsa kyseiseen henkilöön ja pyrkiessään vetämään K:n mukaan oppimistilanteeseen ulkopuolisuuden positio muuttuu. Työntekijä on *kouluttajan roolissa*, jonka sisällä hän pyrkii ottamaan *toimintaan mukaan osallistumista mahdollistavan position*. Työntekijän tulkinta tilanteesta tapahtuu siten liittymisen ja osallistumisen mahdollisuuden lisäämisen näkökulmasta. K:n vieressä istuva henkilön alkaa herätellä omissa ajatuksissaan olevaa K:ta, jolloin K:n vieressä istuja siirtyy *auttajan ja vertaistukijan rooliin*. Myös K:n toisella puolella istuva nainen auttaa häntä

mahdollistaen samalla K:n *osallistumisen*. K:n osallistuminen laajenee nyt myös *suomen kielellä osallistumiseen* hänen vastatessaan työntekijän kysymykseen saamansa tuen avulla. K:lle mahdollistuu *eristäytymisestä ulos murtautuminen ja liittyminen oppimiseen, yhteiseen teemaan, työntekijään sekä vieressä istuviin henkilöihin*. Huolimatta siis siitä, että suomen kieltä ei osata, *osallistujan ja liittyjän roolit* mahdollistuvat vertaistuen avulla. Vertaistukeen sisältyvä auttaminen on toisaalta kontekstisidonnainen ja vuorovaikutuskulttuuriin liittyvä asia. Vuorovaikutuskulttuuri voi joko mahdollistaa tai ehkäistä vertaistukeen liittyvää toimintaa. Toisaalta vertaistuki ja auttaminen ovat myös subjektiivisia valintoja, jolloin ne viittaavat toimijoiden omiin identiteettimäärityksiin auttajina.

4.3 ”Toiseuden” tutkimisen mahdollisuus

”Toiseuden” tutkimisen kautta voi tapahtua liittymistä toisiin. ”Toiseuden” tutkiminen on tärkeää ja luonnollista maahanmuuton kokeneille. ”Toiseuden” ja toisen kulttuurin tutkiminen auttaa jäsentämään omaa kokemusta ja omaa identiteettiä. Erojen ja itseyden käsitteiden suunnasta”toiseuden” tutkimista on korostanut mm. Hall. (Hall 1992; 1999; 2003.) Psykoanalyyttinen tulkinta korostaa toisesta eriytymisen tärkeyttä identiteetin ja minän määrittymisessä. Kehityspsykologisesti ajatellen lapsen tehtävänä on ponnistella sisäisten psyykkisten prosessien kautta tehdäkseen eron itsensä ja vanhempiensa välille. (Tähkä 1993, 83–127.) Tällöin ”toiseus” ei näyttäydy enää valtasuhteelta, eikä hierarkiselta erilaisuudelta, vaan kaikkien yksilöiden kohtalolta, olennaiselta osalta sitä prosessia, jossa identiteetti ja minä luodaan. Erot ja moninaisuus eivät kosketa ainoastaan maahanmuuttajien ja valtakulttuuria edustavien välistä suhdetta, vaan erot ja moninaisuus läpäisevät kaikki ihmiset, myös valta- ja vähemmistökulttuureiden edustajien keskinäiset välit (Juhila 2006, 107). Erojen näkymättömyys ja huomioimattomuus saattavat johtaa helposti normatiivisuuteen. Tällöin maahanmuuttajataustaisten henkilöiden käsityksissä voi tavoiteltavana asiana korostua tietynlainen tapa elää Suomessa, minkä avulla ajatellaan saavutettavan yhteiskunnallinen jäsenyys.

Identiteetti tarvitsee jatkuvaa rajan vetämistä itsen ja muun ympärille tai tutun ja vieraan välillä. Näin ollen liittymisen ja osallistumisen näkökulmasta tärkeää olisi myös luoda sellaista foorumia, jossa tätä ”toiseutta” voitaisiin arvioida suhteessa omaan kulttuuriin ja omiin kokemuksiin. Clarke (1999, 13) toteaa, että monikulttuurisuudesta ei voida puhua ennen, kuin ollaan tilanteessa, joka on demokraattinen. Näin ollen voitaisiin ajatella, että ”toiseuden” tutkiminen molemminpuolisesti, sekä valtaväestön suhteena vähemmistöihin että vähemmistöjen suhteena valtaväestöön, lisäisi monikulttuurisuutta ja demokraattisuutta. Tässä yhteydessä tarkastelen ”toiseuden” käsitettä identiteetin rakentumista mahdollistavan refleksiivisyyden näkökulmasta, en ”toiseuteen” yleisesti liitetyn negatiivisen arvomerkityksen tai marginalisaation näkökulmasta. (Ks. Giddens 1991, 32–33.)

”Toiseuden” tutkiminen mahdollistui valmennuksessa valtakulttuurin tarkastelemisen ja siihen tutustumisen kautta. Tällöin voidaan korostaa lähestymistavassa toisen kulttuurin oppimista, mutta toisaalta korostuksena voi olla valmennuksen osallistujien omien kokemusten ja havaintojen jakaminen. Emotionaalisesti latautuneet tunnekokemukset, kuten vähemmistöaseman tarkastelu kriittisesti ja valtaväestöä arvostelevasti, saattoivat tulla puheessa ja vuorovaikutuksessa esille. Tila ”toiseuden” käsittelemiseen organisoitui työntekijän mahdollistamana esimerkiksi siten, että työntekijän tehtäväksi annot kietoutuivat luontevasti tämän teeman ympärille.

> *Istumme kaikki luokassa. Työntekijä on aiemmin pyytänyt ryhmää miettimään, millaisia eroja he ovat havainneet oman maan ja Suomen kulttuureissa. Ihmiset juttelevat vilkkaasti, ensin keskenään, ja nyt kootaan yhteisesti ajatuksia. Työntekijä seisoo edessä ja pyytää ryhmältä kommentteja. Työntekijän tapa työskennellä on välitön, hän liikkuu eri puolilla luokkaa ja palaa ryhmän eteen vasta silloin, kun on tarkoitus saada koko ryhmän huomio kiinnittymään yhteen asiaan. M aloittaa: ”Ei ole helppo olla suomalaisten kanssa, ei tunne ketään. Kukaan ei tervehdi bussipysäkillä tai rapussa.” Muut nyökyttelevät, ja yhteiseksi ajatukseksi vahvistuu, että yhteyden löytyminen suomalaisten kanssa on vaikeaa. Myös N kommentoi: ”Suomalaiset eivät tule puhumaan ulkomaalaiselle, haluavat olla omissaan, ulkomaalaisella ei ole helppoa täällä. Ei ole helppo löytää suomalaisia ystäviä tai tut-*

tuja." Tämän jälkeen keskustelu siirtyy koskemaan lastenkasvatusta. Suomalaisten tapa kasvattaa lapsia herättää ihmetystä. NS: "Nuorten kulttuuri on erilaista täällä. Meille tärkeää, että nuori kunnioittaa vanhempiaan. Suomessa ei ole." Hän jatkaa kertoen esimerkkejä siitä, miten nuoret eivät anna istumapaikkaa vanhuksille bussissa tai eivät avaa ovia. "Muualla kunnioitetaan vanhuksia, Suomessa ei." Myös IL kommentoi samaa: "Lapsille annetaan paljon vapauksia. Lapsille ei aseteta riittävästi rajoja. Se ei ole hyväksi lapselle." Työntekijä ohjaa keskustelua, joka näyttää sujuvan hyvin. Kaikki eivät kommentoi, mutta osallistuvat kuuntelemalla. (Havainnointipäiväkirja, R1/67/ syksy, 2004.)

Osallistujat ovat hetkeä aikaisemmin työskennelleet pienryhmissä. Niissä jaettujen kokemusten avaaminen on kuvattu esimerkissä. Kokemusten jakamiseen tähtäävä tilanne organisoituu työntekijän tehtävän annon kautta. Työntekijä on pyytänyt valmennukseen osallistujia miettimään eroja heidän oman ja suomalaisen kulttuurin välillä. Tällöin omaa ja toisten asemaa tarkastellaan *kulttuuristen erojen* kautta. Työntekijän tapa työskennellä koko ryhmän kanssa on välitön, ja hän ottaa kontaktia ryhmään. Liikkuminen ryhmässä ja ryhmään osallistuvien välillä kuvaa myös sitä, että työntekijä ei pelkää ryhmää eikä myöskään siinä käsiteltäviä asioita. Työntekijä asettaa itsensä *tasavertaiseen ryhmän jäsenen positioon* huolehtien samalla keskustelusta ja ryhmän huomion suuntaamisesta yhteisesti jaettuun kohteeseen. Työntekijän rooleina ovat *keskustelun ohjaajan, organisoijan ja kuuntelijan roolit*. Teeman valitseminen viittaa siihen, että työntekijä havaitsee ja tunnistaa kulttuuristen erojen merkityksen valmennukseen osallistuvien elämässä. Ryhmässä on välitön tunnelma, johon viittaa vilkas keskusteluun osallistuminen. Valmennukseen osallistujien toiminta jäsentyy liittymisen kautta, jolloin toimijat ovat *osallistujien rooleissa*. Osallistuminen sisältää kokemusten jakamista, kuuntelemista, havaintojen tekemistä, tarkkailemista ja valtaväestön tutkimista.

Ensimmäinen puhuja aloittaa yhteisen keskustelun tuomalla esille, ettei suomalaisten kanssa ole helppo tutustua, koska suomalaiset eivät puhu. Suomalaisista rakentuu nyt *eristäytyvä ja puhumaton "toinen"*. Tämä tulkinta saa kannatusta ryhmässä. Se, että tämä "toinen", eli suomalainen, on tällainen, merkitsee erilaisista kulttuurisista taustoista tu-

leville vaikeuksia. Heidän ei ole tällöin helppoa liittyä suomalaisiin eikä löytää suomalaisia ystäviä. Vertaisryhmä edesauttaa kriittistä arviointia, ja siinä on mahdollista jakaa toisten samoja kokemuksia omaavien kanssa ajatuksia. *Liittyminen* tapahtuu siis valmennusryhmään, jolloin oma ryhmä kategorisoituu suomalaisiin ja suomalaisuuteen liittyvien erojen kautta vahvistaen valmennuksessa olevien *”me”-identiteettiä*.

Valmennukseen osallistuvien identiteetit näyttäytyvät erojen tarkastelun kautta erilaisina. Samalla identiteetti määrittyy *”ensimmäisen” identiteettinä,* jolloin valtakulttuuria tarkastellaan suhteessa omaan itseen. Sen mahdollistaminen, että voi erilaisena tutkia valtakulttuuria, tukee liittymistä suhteessa omaan minään sekä myös muihin omaa ryhmää edustaviin jäseniin, tässä tapauksessa maahanmuuttajiin. ”Toiseuden” tutkimisen kautta paikannetaan myös omaa identiteettiä. Toisaalta, vaikka kulttuuristen erojen puhe onkin tärkeää valmennukseen osallistuvien kokemusten jakamisen kannalta, voi olla, että se myös vahvistaa valmennukseen osallistujien omaamia stereotypioita suomalaisista. Edellisen esimerkin valossa tämä tapahtuu siitä syystä, että keskustelu eroista ei jatku eikä esimerkissä tule esille erojen lisäksi valtaväestön kanssa yhteisyyttä kuvastavia seikkoja. Jäädessään kapeaksi ”toiseuden” tutkiminen saattaa vahvistaa stereotypioita ”toisesta”. Kuva suomalaisesta ”toisesta” voi jäädä yksioikoiseksi valmennukseen osallistuvien mielessä. Liittymisen laajentamisen näkökulmasta vuorovaikutustilanteissa olisi siten tärkeää pohtia myös yhteneväisyyksiä ja samanlaisuuksia, tunnistaa eroja mutta pyrkiä samalla myös pois arvottavasta erilaisuudesta ja toiseudesta.

4.4 Toiminnalliset menetelmät ja itseilmaisu

Työntekijät pyrkivät järjestämään valmennuksessa sellaisia päiviä, joiden tarkoituksena oli itseilmaisun ja vuorovaikutuksen tukeminen. Tavoitteeksi valmennuksen taholta asetettiin keskinäinen yhdessäolo ja suomen kielen oppiminen toiminnan ja tekemisen kautta. Tällöin itseilmaisun ja toiminnallisuuden voidaan ajatella olevan jo lähtökohtaisesti liittymistä ja osallistumista tukevaa. Päivi Känkänen (2006, 129) toteaa, että sosiaalityössä on tarvetta sellaiselle tietämiselle, osaamiselle ja ymmärtämiselle, jossa uusia näkökulmia etsitään taiteen tai muun itseilmaisua tukevan toi-

minnan kautta. Itseilmaisua edistävien menetelmien avulla voidaan pyrkiä yhteisöllisyyden lisääntymiseen. Itseilmaisua voidaan tarkastella myös identiteetin rakentumisen näkökulmasta. Esimerkiksi Bauman (1991; 1997) korostaa identiteettiä itsensä kokoamisen ja itsensä rakentamisen näkökulmasta. Maahanmuuttoon sisältyy usein sellaisia tekijöitä, joiden seurauksena voi olla identiteetin fragmentoituminen tai murtuminen. Pyykkösen (2007, 37) mukaan maahanmuuttajien integraatiotavoitteeseen sisältyvän eheytymisen näkökulmasta liittyminen omaan itseen on oleellista. Transkulturaatiossa, eli erilaisten kulttuurien liikkumisessa ja kohtaamisessa, identiteetit ja erilaisille asioille annetut merkitykset ovat jatkuvassa muutoksessa ja neuvoteltavia. (Hall 2003a.) Itseilmaisua ja toimintaa korostavat työskentelymuodot voivat tukea oman itsen tarkastelua ja oman minän asemaa suhteessa ympärillä tapahtuviin muutoksiin. Itseilmaisua mahdollistavat menetelmät voivat olla siten oman identiteetin kehittymisen väline, mutta vähintäänkin ne mahdollistavat sellaista tilaa, jossa voidaan kokea uutta, tehdä jotakin luovaa ja löytää uusia näkökulmia arjen tilanteisiin ja kokemuksiin. Näiden lisäksi itseilmaisun avulla voidaan harjoitella ja vahvistaa yhteiskunnassa vaadittavia sosiaalisia rooleja.

> *Teemana tällä kertaa on ryhmäytyminen ja vuorovaikutus, ja päivä vietetään virkistäytymisalueen majalla. Toiminnalliseen iltapäivään kuuluu pihan siivousta, ruuan laittoa ja saunomista. Samalla voidaan työntekijöiden mukaan paremmin tutustua ryhmänä ja lisätä ryhmän vuorovaikutusta. Maja on mukavalla paikalla joen rannalla joka laskee mereen. On syksyinen sää, lehtiä on tippunut jo jonkin verran maahan, ja aurinko paistaa. Majan ympärillä on iso pihamaa, sauna sekä liiteri ja halkovaja sekä pieni katoksellinen grillauspaikka. Sisätilat koostuvat isosta tuvasta ja keittiöstä sekä pienemmistä huoneista. Kun tulen hieman myöhässä paikalle, havaitsen, että N, Z ja K ovat ulkona tupakalla. Pysähdyn hetkeksi juttelemaan heidän kanssaan ja kysyn mitä kuuluu. Miehet kertovat naureskellen suunnittelevansa ohjelmaa. Ihmettelen, että mitä ohjelmaa. Miehet kertovat että heidän täytyy järjestää nyt naisille ohjelmaa iltapäiväksi. Ohjelman järjestäminen kuuluu heille, koska naiset ovat valmistaneet ruuat ja tiskanneet. Kysyn vielä, mitä ohjelmaa he aikovat esittää. Miehiä alkaa naurattaa, ja he kertovat laulavansa, vaikkei kukaan heistä oikein osaa. Havainnointipäiväkirja, R1/45/syksy, 2004.)*

Tilanne on muodostunut tavanomaisuudesta poikkeavaksi, mikä tukee ja vahvistaa liittymiseen ja osallistumiseen tähtäävää toimintaa. Valmennukseen osallistujilla itsellään on vastuu tilanteen muodostumisesta, jolloin jo tilanne määrittää heidät *osallistujan rooliin*. Toiminnan tavoitteena on työskentely, mutta samalla myös viihtyminen ja viihdyttäminen. Yhteinen tekeminen tukee viihtymistä ja yhdessäoloa: pihan siivous, ruokailu ja saunominen. Esimerkin kuvausta värittää huumori: miehiä naurattaa, kun he kertovat, että aikovat laulaa naisille. Miesten *viihdyttäjän ja toiminnasta vastuun kantajan roolit* tulevat esimerkissä asetetuksi heidän ulkopuoleltaan, mutta miehet kokevat tämän positiivisena. Kyseessä olevaa tilannetta voidaan tarkastella myös Goffmanin kehysanalyysiin kuuluvien primääri- ja sekundäärikehysten avulla. Goffman kutsuu ensimmäistä, alkuperäistä kehystä kehysanalyysissaan primäärikehykseksi. (Goffman 1986, 21.) Tässä esimerkissä primäärikehystä edustaa arkinen työskentely pihan siivouksineeen ja ruuan laittoineen. Toimintaan osallistujat ovat kuitenkin tietoisia siitä, että kyseessä on viihtyminen, jolloin arkinen työskentely tulee osallistujien taholta sekundäärisesti tulkittua viihtymisen näkökulmasta. Toiminta ei siis silloin ole työtä vaan viihtymistä, joka mahdollistaa osallistumisen. Työntekijöiden taholta toiminnallisuutta perusteltiin myös erojen kautta

> *Työntekijä 1 tulee juttelemaan kanssani: ”Kauheen tärkiää tämmönen, että (maahanmuuttajat) saavat puuhata ulkona ja on toimintaa. Voijaan tehä kaikenlaista yhessä… Eikä tarvi istua koko päivää siellä sisällä luokassa.” Työntekijä kertoo, että kurssilaiset ovat sanoneet hänelle, että ”voi kun tämä on mukava tapa oppia suomen kieltä.” Työntekijä perustelee toimintapäivää seuraavasti: ”Miehille on niin vähän tekemistä tavallisessa luokkahuonetilanteessa, eikä se luokkahuone aina jaksa kiinnostaa. Miehet haluais enemmän tehä ja liikkua, eikä ne oo aina tottuneet istumaan ja opiskelemaan, kun ovat aikasemmin teheneet koko ajan työtä omissa maissaan. Ei ne oo niin motivoituneita siihen opiskeluun.” Työntekijä perustelee ulkona oloa ja siellä puuhaamista erilaisten töiden parissa myös miesten itsetunnon kannalta: ”Miehille on tärkiää, että ne saavat tehä miesten töitä… kun on itsetunto alhaalla, tarvitsee tehä jotain miesten töitä, ei kannata tuputtaa niitä keittiöön naisten hommiin. Varsinkin kun ne tulevat vielä erilaisista kulttuureista, joissa on niin tarkasti jaettu*

miesten ja naisten työt. (Havainnointipäiväkirja, R1/47–48/syksy, 2004.)

Työntekijä pyrkii esimerkissä perustelemaan toiminnallisten päivien järjestämistä aluksi oppimisen näkökulmasta, jolloin valmennukseen osallistujien roolit määrittyvät *oppijoiksi*. Työntekijän tehtävänä on *oppimisen mahdollistaminen* toiminnan avulla. Työntekijä korostaa puheessaan yhdessä tekemistä ja viittaa siihen, ettei ole hyvä aina olla sisällä ja istua paikallaan. Myös valmennukseen osallistuvien henkilöiden työntekijälle antama palaute toiminnasta viittaa *oppijan rooliin*, ja samalla he toimivat *palautteen antajan ja osallistujan rooleissa*. Työntekijän tekemät oletukset kamppailevat esimerkissä *psykologisen, sosiaalisen ja kulttuurisen diskurssin välillä*, jolloin työntekijät tarkastelivat tällaista toimintaa sosiaalisen, kulttuurisen ja psykologisen ulottuvuuden näkökulmista. Työntekijät pyrkivät ymmärtämään näiden tulkintojen avulla valmennukseen osallistujien toimintaa, jolloin työntekijän rooliksi määrittyy *ymmärtäjän ja kulttuuristen erojen tunnistajan rooli*.

Työntekijä perustelee esimerkissä itseilmaisua ja toiminnallisuutta aluksi psykologisten tulkintojen kautta. Tällöin hän korostaa puheessaan valmennukseen osallistujien itsetunnon kehittymistä. Työntekijän näkemyksen mukaan istuminen luokkahuoneessa ja siellä tapahtuva teoriaoppiminen eivät tue riittävästi valmennukseen osallistuvien miesten itsetuntoa. Nämä eivät ole miehille tyypillisiä toimintamuotoja. Puhujan mielestä valmennukseen osallistuvien miesten itsetunto laskee, koska he eivät voi toimia perinteisten oppimiensa roolimallien mukaisesti suomalaisessa yhteiskunnassa. Työntekijän rooliksi määrittyy puheen perusteella *itsetunnon tukijan rooli*, joka viittaa *psykologiseen tulkintaan*. Psykologinen tulkinta määrittää työntekijän tehtäväksi tukea valmennukseen osallistuvia miehiä psyykkisesti. Psykologisen tulkinnan lisäksi työntekijän puheessa tulevat esille mahdolliset kulttuuriset ja sukupuolten väliset erot. Sukupuolten välisiin ja kulttuurisiin eroihin viittaa työntekijän toteamus *miesten ja naisten erilaisuudesta*. Työntekijällä on oletus siitä, millaisia eri kulttuureista tulevien miesten ja naisten roolit mahdollisesti ovat. Tässä oletuksessa korostuu eri kulttuureihin sisältyvä sukupuolten välinen ero. Puhe sisältää siten *kulttuurisiin eroihin ja sukupuolten erilaisuuteen liittyvän tulkinnan*. Puhujan mielestä valmennuksessa tapahtuvan toiminnan

tulisi tukea näitä aikaisempia, omassa kulttuurissa opittuja roolimäärityksiä. Puhujan tulkinnassa miehet haluavat liikkua ja tehdä erilaisia asioita. Valmennuksen tulisi tukea näiden mahdollistumista. Työntekijä pyrkii ymmärtämään tästä lähtökohdasta miesten sosiaalisia kokemuksia ja tarpeita. Työntekijän kuvauksesta tulee esille se, että valmennuksessa oleville miehille *opiskelijan rooli* ei aina mahdollistu. Opiskelua ja oppimista pyritään tällöin tukemaan toiminnan avulla. Kulttuurisessa, psykologisessa ja sosiaalisessa tulkinnassa työntekijän rooli määrittyy *mahdollistajan ja tukijan roolin* kautta. Miehet nähdään työntekijän puheessa *itsetunnoltaan tuettavina, käytännön tekijöinä sekä mahdollisina toiminnan kautta oppijoina*.

Virkistys- ja toimintapäivien järjestäminen ei kuitenkaan ole ihan yksiselitteistä. Vaikka työntekijät kokevat toiminnan kautta oppimisen mielekkäänä, saattoi työntekijän puheessa tulla samanaikaisesti esille myös kontrollinäkökulma. Tällöin valmennuksessa tapahtuvaa toimintaa tarkasteltiin vaatimusten näkökulmasta.

> *Työntekijä 1 on kuitenkin sitä mieltä, että tällainen toiminta ei voi olla koko kurssin perusajatus: ”Pitää kuitenkin rajata tällaisia päiviä, on sillä tavalla vaativa kurssi. Se voi käydä muuten aika vaativaksi.” Kysyn tarkennukseksi mitä hän tarkoittaa vaativalla, johon työntekijä vastaa: ”Voivat alakaa aina pyytämään, että tehdään jotakin mukavaa varsinaisen opiskelun sijasta.” Työntekijä korostaa useaan otteeseen sitä, että jotkut valmennuksessa olijat voivat olla hyvinkin vaativia erilaisten asioiden suhteen. Työntekijän yhtenä tehtävänä on ilmoitella työvoimatoimistoon poissaoloista. Lisäksi valmennukseen osallistujat ottavat usein työntekijään yhteyttä myös työajan jälkeen selvitellessään erilaisia käytännön asioita. Vaatimuksista puhumisen jälkeen työntekijä kuitenkin vielä korostaa, että tämä nimenomainen ryhmä on ”tosi mukava ryhmä” ja jatkaa: ”Ihmiset on tosi kivoja ja kohteliaita. Juttelee ihan erilailla kuin suomalaiset.”Työntekijä on hieman huolissaan siitä, miten jatkossa käy ryhmän kanssa ja miten valmennukseen osallistujat jaksavat säilyttää motivaationsa: ”Kun ei yhtään tiedä, miten jaksavat, kun monilla on aika heikko keskittymiskyky. Ja monetkaan eivät jaksa sillain opiskella, kuin mitä täällä meillä Suomesa ammattiin vaaditaan. Että pitäs olla sillain sopivasti vaihtelua sen teoriaopetuksen ja toiminnan järjestämisen kanssa, ettei sitte tuu liikaa…”. (Havainnointipäiväkirja, R1/49/syksy, 2004.)*

Työntekijän pohdinta sisältää ristiriitaisia ajatuksia ja tulkintoja toiminnallisuuden mielekkyydestä esimerkissä. Työntekijän puheessa korostuu aluksi pyrkimys nähdä valmennuksen ensisijaiseksi tavoitteeksi oppiminen. Tavoitteita tarkastellaan valmennukseen osallistuvien henkilökohtaisten resurssien lisäämisen näkökulmasta. Resurssien lisääminen on samalla myös työllistämisvalmennuksen virallinen tavoite. Työntekijän lause *”voivat alkaa aina vaatimaan, että tehhään jotakin mukavaa…”* sisältää oletuksen, jonka mukaan toiminnan tulee rakentua osittain sellaiseksi, mikä vaatii osallistujilta jonkin verran ponnisteluja. Valmennuksessa tulisi siten olla tarkkana siitä, ettei tällaista toiminnallisuutta järjestetä liikaa. Työntekijä korostaa omassa työssään rajojen asettamisen tärkeyttä. Korostaessaan rajoja työntekijän roolit muuttuvat *mahdollistajasta rajojen asettajan ja kontrollitehtävän suorittajan rooleiksi*. Valmennukseen osallistujat tulevat puheessa asetetuiksi *kontrollin ja vaatimusten kohteina olevien rooleihin*.

Työntekijän puhe sisältää valmennukseen osallistujille *asetetun vaatimuksen oppia työmoraali ja itsensä kontrolloiminen*. Tällöin valmennukseen osallistujat nähdään työntekijän puheessa myös *kasvatettavina*. Rajojen asettaminen riittävän tiukoiksi ehkäisee ryhmästä tulevia liiallisia vaatimuksia ja pyyntöjä, joihin kurssin aikana ei ole mahdollista vastata. Työntekijän pelkona on valmennukseen osallistujien asettuminen *vaatimuksia esittävien rooleihin*. Vaativuudella työntekijä viittaa siihen, että mikäli kontrolli ja rajojen pitäminen löystyvät, työntekijät joutuvat tekemään paljon työtä sen eteen, että valmennuksen rajat jälleen löytyvät. Oletuksena on, että ilman rajoja osallistujista *tulee uhkia*, ja tätä uhkaa voi olla vaikea kontrolloida. Työntekijän puhe muuttuu siis taustaymmärrykseen liittyvästä sosiaalisesta, psykologisesta ja kulttuurien eroihin liittyvästä tulkintapuheesta *kontrollipuheeksi, jota jäsentää työllistymistavoite*. Kontrollipuheessa valmennukseen osallistujat nähdään *henkilökohtaisten resurssien lisääjinä ja hieman vastahakoisina ja motivaatioltaan heikkoina opiskelijoina*. Puheesta on aistittavissa kontrollin harjoittamisen ja osallistujien tarpeisiin vastaamiseen liittyvä ristiriita. Työntekijänä puhuja joutuu ottamaan vastuuta valmennukseen osallistujien tarpeista usein myös työajan jälkeen, joka käy pitemmällä aikavälillä raskaaksi. Voidaan ajatella, että nämä esimerkit viittaavat suomalaisuuden oppimisen ulottuvuuksiin. (Vrt. Forsander 2004.) Toisaalta kyse

on suomalaisen moraalin ja työetiikan oppimisesta, toisaalta työntekijät näkevät valmennukseen osallistujien muut inhimilliseen olemassaoloon, sisältyvät tarpeet. Ristiriita näiden tavoitteiden yhdistämisessä tuli työntekijöiden puheessa usein selkeästi esille.

Esimerkin lopussa työntekijän *kontrollipuhe* muuttuu jälleen *huolipuheeksi, kulttuuristen erojen ymmärtämisen* kautta, jolloin työntekijä vertaa kyseessä olevaa ryhmää suomalaisryhmiin maahanmuuttajataustaisista henkilöistä koostuvan ryhmän eduksi. Työntekijä näkee maahanmuuttajista koostuvan ryhmän tällöin *positiivisesti erilaisin*a. Huolipuheessa työntekijän huoli kohdistuu ryhmän jäsenten jaksamiseen ja motivaation säilyttämiseen. Tällöin hän siirtyy jälleen *psykologiseen ymmärtävään puheeseen*. Kontrolli ja auttaminen kietoutuvat esimerkissä yhteen, jolloin työntekijän puheessa tulevat esille eri vuorovaikutuskehykset yhtäaikaisesti. Yhtäältä puhe viittaa valmennettavien osallistumisen mahdollistamiseen, joka sisältyy vuorovaikutuksessa liittymisen kehykseen. Toisaalta puheessa tulee esille kontrolli ja rajojen asettaminen, jotka vuorovaikutuksessa, tekojen ja toiminnan tasolla, johtavat erillisyyden kehykseen.

Voidaan ajatella, että vaatimukset osaamisesta ja opiskelusta ovat institutionaalisia määrittelyjä ja ne tuotetaan yhteiskunnan kontrollitehtävän kautta. Nämä vaatimukset tulevat esille työntekijän käyttämässä institutionaalisessa puheessa. Esimerkiksi Clarke (2004) toteaa, että pohjoismaisissa yhteiskunnissa kielen omaksumiskykyä pidetään sopeutumisen mittapuuna, josta integraatiotoimenpiteet lähtevät liikkeelle. Clarken mukaan esimerkiksi kielikursseille osallistumista pidetään pakollisena ja niistä kieltäytymisestä voidaan rangaista vähentämällä työttömyyskorvauksen määrää. Erillinen asia on se, miten pakko-osallistuminen vaikuttaa motivaatioon ja oppimiseen.

Liittymistä voidaan tarkastella suhteessa toisiin ja ympäröivään sosiaaliseen maailmaan. Liittymistä voidaan tarkastella myös siitä näkökulmasta, miten liittymistä tapahtuu omaan minään, identiteettiin ja subjektiiviseen toimintaan. Vieraassa kulttuurissa monet aikaisemmin itsestään selvät asiat saattavat muuttua merkitykseltään ja uusien kokemusten omaksuminen voi johtaa itsestä vieraantumiseen. Maahanmuuton seurauksena mahdollisesti tapahtuvaa yksilön identiteetin järkkymistä ja pirstaloitumista voisi olla mahdollista ehkäistä tarjoamalla itseilmaisua tukevia menetelmiä, joiden avulla voitaisiin pysähtyä tarkastelemaan

omaa minää ja identiteettiä. Itseilmaisun avulla mahdollistetaan tuleminen tietoiseksi omasta itsestä ja omille kokemuksille annetuista merkityksistä. Vaikka valmennuksessa pääasiallinen toiminta liittyi oppimiseen ja työssä toimimiseen, osa työntekijöistä käytti erilaisia luovuuteen ja itseilmaisuun tähtääviä työskentelymuotoja. Tällaisia olivat esimerkiksi askartelu, käsityöt ja muut erilaiset käsillä tehtävät toiminnot.

> *Työntekijä 1 antaa ryhmälle tehtävän, jossa työskennellään nyt yksin. Tarkoituksena on leikata lehdestä kuvia siitä, millainen tämä päivä on ollut ja mikä on itselle ollut tärkeää. Työntekijä on tuonut ryhmätilaan mukanaan askartelutarvikkeet ja vanhoja aikakausilehtiä. Kurssilaiset aloittavat työskentelyn ja työntekijät keskustelevat hiljakseen keskenään. Yksi miestyöntekijöistä alkaa soittaa taustalla kitaraa. Tilassa on rauhallinen ja viihtyisä tunnelma. Kaikki vaikuttavat hyvin keskittyneiltä työhönsä ja työskentelevät rauhassa itsekseen. Yksi työntekijöistä kiertelee välillä katselemassa, millaisia aikaansaannoksia itse kukin tekee. Hän ihastelee välillä tehtyjä luomuksia: ”Voi, miten kauniit värit” tai tarkentaa kysymyksillä: ”mitä tuossa on?” Hän pysähtyy hetkeksi juttelemaan myös minun kanssani ja alkaa perustella tehtäväksi antoa: ”Tällainen tehtävä on tärkeä silloin, kun ei jostain syystä pystytä ilmaisemaan riittävästi itseään, esimerkiksi jos ei osaa riittävästi kieltä. Tällöin erilaisia toiminnallisia ja luovia ilmaisutapoja voidaan käyttää hyväksi itseilmaisun kehittämisessä ja sen mahdollistamisessa.” Mietin onnistuuko tällainen työskentely tässä ryhmässä, ottaen huomioon, että kyseessä on aikuiset ihmiset. Näyttää kuitenkin siltä, että kaikki tekevät tehtävää kohtalaisen innostuneesti. Kukaan ei sano vastaan, vaan työskentelee keskittyneesti. Ilmeisesti esteettinen puoli koetaan tärkeäksi. Työskentelyn jälkeen työntekijä kertoo, että tehtävä puretaan huomenna. (Havainnointipäiväkirja, R1/33/syksy, 2004.)*

Luova työskentely edellyttää työntekijän valmistautumista ja selkeiden tavoitteiden asettamista vuorovaikutustilanteelle. Valmistautuminen vaatii aikaisempaa suunnittelua ja mahdollisten tarvikkeiden varaamista työskentelyä varten. Työntekijä asettuu tällöin *tilanteen organisoijan, resurssien järjestäjän ja sitä kautta toiminnan mahdollistajan rooleihin*. Työntekijän puhe ja toiminta rakentaa ryhmän jäsenten omaan itseen suun-

tautuvaa yksilötyöskentelyä. Jatkotyöskentelyn mahdollisuus ja oman työskentelyn pohjalta liittyminen muihin tapahtuu seuraavana päivänä. Työntekijä perustelee itseilmaisutehtävää kielen osaamattomuudella, jolloin toiminnan avulla pyritään mahdollistamaan itsensä ilmaiseminen kieltä osaamattomallekin. Työntekijän toiminnassa itseilmaisua ei perustella työllistymisen näkökulmasta vaan osallistumisen ja liittymisen valossa. Toiminnan perustelu tulee jälleen psykologisten ja sosiaalisten oletusten kautta, jolloin itsensä ilmaiseminen nähdään tärkeänä osana kaikkien ihmisten toimintaa. Tämä viittaa *valmennukseen osallistujien määrittymiseen identiteetiltään samanlaisina, luovina ja aktiivisina osallistujina*.

Työskentelyyn on rakentunut sellainen vuorovaikutuskulttuuri, jossa ei häiritä, keskitytään, tehdään yksilötyötä ja nautitaan työskentelystä. Valmennukseen osallistujien liittyminen tapahtuu toimintaan, itseen ja omaan työskentelyyn. Itseilmaisun avulla valmennukseen osallistujien samanlaisuuden ja tasavertaisuuden positiot vahvistuvat, koska työntekijä näkee itseilmaisun tärkeäksi kaikille ihmisille. Toiminnallisen tehtävän avulla työntekijä tukee *osallistujien rooleja*. Rakenteen kautta muodostuva ja organisoitu toiminta antaa tilaisuuden myös osallistujien subjektiivisuudelle, joka tekoina tulee esille yksin työskentelemisenä, rauhoittumisena, keskittymisenä, omasta työstä nauttimisena, viihtymisenä, itsensä ilmaisemisena ja kokeilemisena.

Kulttuurien välisen vuorovaikutuksen yksi kompetenssialue Stierin (2004) mukaan on kulttuuristen erojen havaitseminen. Erojen havaitsemista lisää työntekijän kyky tunnistaa vuorovaikutuksen aikana erilaisia seikkoja, kuten verbaalisia taitoja, emotionaalisia vastauksia ja osallistujien kulttur isiin piirteisiin sisältyviä vihjeitä. Itseilmaisua lisäävät menetelmät auttavat myös työntekijää tunnistamaan näitä kulttuurispesifejä vuorovaikutuksen tapoja. Erilaisten taitojen nopea oppiminen ja henkilökohtaisten resurssien lisäämisen korostaminen voivat jättää valmennukseen osallistujien identiteettimäärittelystä osan pois. Tällöin heidät nähdään ainoastaan kognitiivisten taitojen kehittäjinä. Muut liittymisen ja osallistumisen osa-alueet saattavat painottua toiminnassa vähemmän. Työntekijät tunnistavat usein nämä seikat, ja he joutuvat etsimään perusteluja ilmaisullisten ja toiminnallisten menetelmien käyttämiselle.

4.5 Turvallisuus ja omien kokemusten jakaminen

Kokemusten jakaminen politiikasta ja yhteiskunnallisista epäkohdista

Mahdollisuus omien kokemusten ja ajatusten jakamiseen turvallisesti sisältyy liittymisen kehykseen. Valmennukseen osallistujien omien kokemusten jakaminen vaihteli aineistossani arkielämään liittyvien omien mielipiteiden esittämisestä vaikeiden ja traumatisoivien tilanteiden jakamiseen saakka. Kokemusten jakamista on mahdollista hyödyntää vuorovaikutuksen eri alueilla. Oppimisen näkökulmasta voidaan ajatella, että erilaisten keskustelua ja vuorovaikutusta tukevien menetelmien käyttäminen mahdollistaa ja tukee osallistumista ja liittymistä ei pelkästään valmennusryhmään, vaan myös opiskeltavaan asiaan. Osallistavat ja keskustelua tukevat menetelmät sisältävät monenlaisia funktioita. Keskustelujen avulla voidaan jakaa omia mielipiteitä, tullaan omien kokemusten jakamisessa kuulluiksi, opitaan toisilta ja opitaan käyttämään suomen kieltä.

Kokemusten jakamista voidaan tarkastella yhteiskunnallisella tasolla esimerkiksi poliittisen osallistumisen näkökulmasta. Poliittisen osallistumisen ja yhteisöjen jäsenten omiin etnisiin yhdistyksiin osallistumisen välillä on todettu olevan positiivinen korrelaatio. (Fennema & Tillie 1999, 2001.) Toisaalta tätä yhteyttä on myös kritisoitu liian yksinkertaistetuksi (mm. Jacobs ja Tillie 2004) siitä syystä, että se jättää huomiotta muut mahdolliset maahanmuuttajien poliittiseen osallistumiseen liittyvät tekijät. Tällaisia muita tekijöitä voivat olla maahanmuuttajien liikkuvuus, maahanmuuttajien poliittinen organisoituminen, poliittiset puolueet ja niiden tarjoamat mahdollisuudet. Jean Tillie (2004) toteaakin, että yksilötasolla poliittiseen osallistumiseen vaikuttavat sellaiset seikat, kuten etninen jäsenyys, sukupuoli, monikulttuurinen jäsenyys ja sosiaalinen osallistuminen verkostoissa. Ryhmätasolla poliittiseen osallistumiseen taas vaikuttaa yhteisön sosiaalisen pääoman korkea taso. Työllistämisvalmennus voi toimia poliittista osallistumista mahdollistavana alueena tarjoamalla tilan keskusteluun, mielipiteiden vaihtoon, oppimiseen, lisääntyvään monikulttuuriseen jäsenyyteen ja sosiaalisten verkostojen hankkimiseen valmennusryhmän sisällä.

Poliittiset mielipiteet sisälsivät usein suomalaisen tai oman maan yhteiskuntajärjestelmän tarkastelua. Joskus osallistujien mielipiteet olivat kriittisiä, ja he ottivat voimakkaasti kantaa eurooppalaiseen ja maailmanlaajuiseenkin tilanteeseen. Nämä kannanotot viittaavat identiteettimäärityksissä ennemminkin *maapallon kansalaisen identiteettiin* kuin etniseen tai kulttuuriseen identiteettiin. (Vrt. Kaikkonen 2004, 71.) Huolta saatettiin kantaa globaaleista ilmiöistä, epäoikeudenmukaisesti jakaantuneesta vallankäytöstä tai koko maapallon tulevaisuudesta. Mahdollisuus omien mielipiteiden esittämiseen rohkaisee subjektiivisesti määrittyneisiin positio- ja identiteettivalintoihin. Mahdollisuus mielipiteiden esittämiseen mahdollistui silloin, kun keskusteluun kannustettiin.

> *Työntekijä 4 on johdatellut puheen yhteiskunnalliseen osallistumiseen ja kyselee nyt millaisia ajatuksia ryhmällä on yhteiskunnallisen osallistumisen suhteen. R innostuu ja puhuu paljon. R:llä tuntuu aikaisempienkin keskustelujen pohjalta olevan paljon yhteiskunnallisia mielipiteitä. R on myös joskus viitannut siihen, että hän on tullut Suomeen ns. vaihtoehtoisen elämäntavan vuoksi. Aiemmin hän on kuvannut minulle halunneensa kokea erilaista elämää, joka mahdollistuisi Suomessa. Hän vaikuttaa käyttäytymisensä perusteella hyvin tuohtuneelta. Puhuu kovaa, määrätietoisesti ja kiihkeästi koko ryhmälle. R syyttää poliitikkoja oman edun hankkimisesta ja rosvouksesta. Sanoo, että poliitikot yleensä valehtelevat aina. ”Toiset joutuvat syrjäytymään, eikä kukaan poliitikko välitä. Tämä sama tapahtuu kaikissa Euroopan maissa, näin on.” R tuntuu poikkeuksellisen aktiiviselta tällä tunnilla. Puhuu yllättävän paljon suomea. Suomen kielen taito ei ole oikein aikaisemmin tullut esille, koska hän yleensä istuu omiin ajatuksiinsa ja piirtelyihinsä vaipuneena eikä juuri sano mitään. (Havainnointipäiväkirja, R1/68/syksy, 2004.)*

Esimerkissä esille tuleva yhteiskunnallisesti *osallistuva kritiikkipuhe* mahdollistuu siitä syystä, että työntekijä on luonut turvallisen, keskustelua ylläpitävän tilan. Tällöin ryhmän jäsen, joka ei yleensä puhu paljon, alkaa osallistua ja liittyä sekä käsiteltävään aiheeseen että työntekijään ja muuhun ryhmään. Työntekijän roolina on *osallistumisen mahdollistajan rooli*. Tämä tulee esille keskustelun avaamisena, mielipiteiden kysymisenä ja kuuntelemisena. R:n rooleina ovat *osallistujan, keskustelijan sekä omien*

mielipiteiden esittäjän roolit. R:n puhe viittaa *huolen- ja vastuunkantamisen positioon*. Puhuja on määrittänyt oman liittymisensä ja identiteettinsä *liittymisenä tiettyyn elämäntapaan* ja vaihtoehtoisen elämäntavan edustajaksi eikä etnisen alkuperänsä mukaan. Tämä vaihtoehtoinen elämäntapa määrittää puhujan identiteettiä. Samalla R puhuu *Euroopan ja koko maapallon edustajana*, mikä viittaa *maapallon kansalaisen identiteettimääritykseen*. Koska puhuja ei esimerkin mukaan yleensä paljon ilmaise itseään, viittaa toiminta siihen, että aihe on puhujalle tärkeä ja merkityksellinen. Tätä kautta oletuksena on se, että puhuja itse asettuu *vähemmistöjen edustajaksi ja osallistuu* siitä positiosta vähemmistöjen etujen ajamiseen.

Kokemusten jakaminen omasta taustasta

Kohtaaminen ja liittyminen mahdollistuvat silloin, kun valmennuksessa annetaan tilaa valmennukseen osallistujien elämänkokemusten jakamiselle. Länsimaisessa auttamisessa korostetaan kokemusten jakamista. Mönkkönen (2001, 131) toteaa, että ihmisuhdetyöntekijät korostavat ja pyrkivät usein työskentelyssään tukemaan asiakkaidensa ongelmien avointa esille tuomista. Tämän ajatellaan jo lähtökohtaisesti olevan asiakkaalle hyväksi. Joidenkin valmennukseen osallistujien kokemuksia saattoivat värittää vaikeat elämänkokemukset, pakkomuutto sodan jaloista, köyhyys, kamppailu selviytymisestä ja muut erilaisista syistä johtuvat traumatisoivat tilanteet. Eri henkilöiden yksittäiset traumaattiset kokemukset eivät juuri tulleet esille ryhmätilanteissa, vaikka niiden käsittelemiseksi olisi annettu tilaakin. Omien kokemusten kuvaaminen tapahtui usein ryhmätilanteiden ulkopuolella rauhallisessa ja turvallisessa tilassa. Vietin paljon aikaa tuntien väliajoilla ryhmätilassa, jolloin valmennukseen osallistujat saattoivat käydä keskustelemassa kanssani eri asioista. Yleensä nämä tilanteet olivat rauhallisia ja keskustelut sivusivat arkipäivän tilanteita. Joskus esille tulivat myös valmennukseen osallistujien omat taustat ja niihin sisältyvät traumaattiset kokemukset.

> *Istumme O:n ja LW:n kanssa ryhmätilassa. Molemmat ovat kertoneet omasta kotimaasta lähdöstään. Heidän kertoessaan kokemuksistaan myös NS tulee ryhmätilaan, ja havaitessaan muiden puhuvan omista taustoistaan alkaa hän myös kertoa omaa tarinaansa. Ilmeisesti se,*

että hän kuulee aluksi O:n ja LW:n puheen sotakokemuksista saa aikaiseksi sen, että NS haluaa jakaa omista kokemuksistaan: ”Minun maassa, koko ajan, jo silloin kun olin lapsi, oli kommunistinen hallinto. Kun hallitus romahti, tuli sota ja nyt neljä eri valtiota. Kaikki alkoi sotimaan kaikkia vastaan. Minä sitä mieltä, että entinen, vanha oli parempi, kommunistinen parempi, silloin kaikki oli rauhassa. Nyt kaikki sotii kaikkia vastaan. Kaikki menee… kodit, koulut, kaikki. Ei voi elää siellä, ei työtä, ei mitään, pakko lähteä, talous ihan kuralla, ei siellä voi elää. Meillä oli uusi koti, just oli rakennettu, kaikki meni. Meille ei jäänyt mitään. (Havainnointipäiväkirja, R1/87–88/syksy, 2004.)

Tilanne on aluksi muotoutunut tutkijan ja yhden henkilön väliseksi keskusteluksi, jossa puheen aiheena on sotakokemusten jakaminen. Tilanteeseen seuraavaksi tuleva henkilö liittyy tähän sotakokemusten jakamiseen. Sen jälkeen kolmas henkilö tulee paikalle ja jatkaa omalla kertomuksellaan. Kaikkia kertojia yhdistää toisiinsa *yhteinen sotakokemus*. Esimerkissä läsnä olevien osallistujien identiteetit määrittyvät näiden kokemusten pohjalta *sodan kokeneiden identiteeteiksi*. Tämä identiteettimääritys sisältää menetyksen kokemisen, ja puhe tuotetaan *menetyksen positiosta*. Oman tilanteen tarkastelu *menetyspuheen* kautta oli aineistossani tyypillinen puhediskurssi silloin, kun puhutaan aiemmista, ennen Suomeen muuttoa tapahtuneista elämänkokemuksista. Sodasta puhuminen tapahtui valikoivasti, ja sitä edesauttoi se, että muilla havaittiin olevan samanlaisia kokemuksia. Tällöin sotakokemukset saattoivat nousta hyvinkin nopeasti pintaan. Traumaattiset kokemukset eivät aina tulleet emotionaalisesti värittyneenä puheena, vaan omaa menneisyyttä ja omaa maata tarkasteltiin entisen kotimaan ulkopuolelta ja suhteessa siihen *ulkopuolisen positiosta*. Puheessa tämä näkyi esimerkiksi kritiikkinä oman maan hallitusta ja yhteiskuntaa kohtaan viitaten tällöin myös poliittiseen osallistumiseen. Valmennukseen osallistujien rooleiksi määrittyivät omien *mielipiteiden esittäjien roolit*. Toimijoiden subjektiivisuus tulee esille toimijoiden omaaloitteisena *osallistumisena ja liittymisenä* toinen toistensa puheeseen. Liittymistä toisten puheeseen voidaan tarkastella *yhteisten sota- ja traumakokemuksiin liittyvien sosiaalisten identiteettien näkökulmasta*. Omien kokemusten jakamisessa saatettiin kilpailla huomiosta ja kuuntelijasta, jolloin myös *huomiosta kamppailun kehys* on vuorovaikutuksessa läsnä.

Turvallisuus

Erilaisten sosiaalisten roolien ja niihin liittyvien kulttuuristen erojen ymmärtäminen on yhteiskunnassa toimimisen ja osallistumisen kannalta tärkeää. Erilaisia yhteiskunnassa tarvittavia rooleja voidaan harjoitella ja integroida niitä omaan identiteettiin kuuluviksi. Roolien lisäämistä ja niissä toimimista voidaan harjoitella itseilmaisua tukevien menetelmien avulla. Rooleja voidaan harjoitella myös silloin, kun valmennus muotoutuu vuorovaikutuskulttuuriltaan turvalliseksi. Seuraavassa esimerkissä työntekijät tarkastelevat valmennusta turvallisuuden näkökulmasta.

> Työntekijä 2: *Se on se juttu mikä tässä… kun on se projekti, mikä tässä on takana, niin …niin mikä tässä nyt on se, mitä me niin ku yritetään pitää…. joka todennäköisesti sinne työvoimatoimistoonkin positiivisena palautteena on tullut… on se, että tää henki säilys semmosena helppona, mukavana… vapaana. Uskaltaa olla se mikä on… Ja tuota, jostain syystä se on ollut jo useamman vuoden… tai niin minä oon sen ymmärtänyt ja kokenut. Ja tuota tavallaan, niinko tehtäs tästä Suomesta, ja meistä suomalaisista niinko helppo. Että kyllä meiän kans voi olla mikä vaan… Ja se niinko antas sitä rohkeutta sitte… tämän tapanen ympäristö, niinkö olla sitte oma itsensä… Ja jotenki oon ajatellukkin sillä tavalla sitte, että jos ei tästä muuta jää paljo… toivottavasti muutakin jää. Niin jää semmonen paikka, mihin voi aina periaatteessa hyvinkin helposti tulla. Sitte meillä on kahvila, ja onhan näitä syntynytkin näitä ystäväryhmiä, jotka pitävät tätä kahvilaa esimerkiksi päämajanaan. Niin tämmöstä toivos, että sitä syntyy. Ja tämä henki on se, että huomattiin, että semmonen on. Ja me ei oikein tiedetä mistä se koostuukaan, mutta me yritetään pitää sitä yllä. (Haastattelumuistiinpanot, TR/27/syksy, 2004.)*

Työntekijä korostaa valmennukseen osallistujien mahdollisuutta liittyä suomalaisiin ja samalla toisiin valmennuksessa oleviin henkilöihin valmennuksen puitteissa. Liittyminen mahdollistuu puhujan mielestä sitä kautta, että paikka, jossa toiminta tapahtuu, tehdään *turvalliseksi ja osallistumista helpottavaksi*. Työntekijä tuo esille osallistujien oikeuden olla sitä, mitä on, jolloin osallistujat *määrittyvät omana itsenään, kokonaisina ja itselleen tärkeiden kokemustensa kantajina*. Lisäksi työntekijä korostaa

sillan rakentamista Suomen, suomalaisuuden ja ulkomaalaisten välille. Puheessa muodostuu tavoitteeksi ”hyvän suomalaisuuden esitteleminen”. Tämä madaltaisi valmennukseen osallistujien kynnystä osallistua, liittyä ja saada hyväksyntää yhteiskunnassa. Osallistujien liittymistä suomalaisiin ei tarkastella työntekijän puheessa ainoastaan työelämän kautta. Puheessa korostetaan valmennusta helppona ja turvallisena paikkana, johon voidaan tulla milloin tahansa. Tuttuus ja turvallisuus mahdollistaisivat tällöin sosiaalisten verkostojen rakentamisen sekä valmennuksessa olevien maahanmuuttokokemuksen omaavien henkilöiden kesken että heidän ja suomalaisten välillä. Työntekijän rooliksi määrittyy liittymisen ja osallistumisen *mahdollistajan rooli*. Valmennukseen osallistujien roolit muodostuvat *kylään tulleen vieraan, mahdollisen osallistujan ja liittyjän, oman kulttuurinsa edustajan sekä rohkaistavan rooleiksi*.

Sara Ahmed (2000, 151) on pohtinut kuinka itselle vieras ja toinen voidaan toivottaa tervetulleeksi. Tunnistamalla toiseus tai vieraus toinen ei enää olekaan täysin tunnistamaton. Häneen on jo liitetty joitakin ominaisuuksia, joiden perusteella hänet määritellään vieraaksi. Voidaan ajatella, että toisen ja vieraan tuloa helpottavaksi tekijäksi muodostuu vieraanvaraisuus. Edellisessä esimerkissä vieraanvaraisuus tulee esille sitä kautta, että työntekijä korostaa pyrkimystä tehdä valmennuksesta ja koko yhteiskunnasta valmennukseen osallistujille mahdollisimman helppo. Kyseessä on sama asia kuin vieraan tullessa kylään: talon väki pyrkii tekemään tilanteen vieraan kannalta mahdollisiimman helpoksi. Työntekijä tarkastelee tilannetta tällöin *vastaanottajan ja vieraanvaraisen ”isännän” roolista*.

Yhteiskunnassa vaadittavien sosiaalisten roolien harjoitteleminen onnistuu turvallisessa ympäristössä. Turvallisuuden merkitystä korostettiin valmennukseen osallistuvien puheessa. Seuraavassa esimerkissä omaan itseen ja identiteettiin saatetaan yhdistää sellaisia ominaisuuksia, jotka estävät liittymistä ympäröivään yhteiskuntaan. Haastateltavan kanssa on käyty keskustelua valmennuksen sisällöstä. Haastateltava on aiemmin todennut, että valmennuksen tiedollinen taso on liian matala hänen tarpeisiinsa nähden. Haastateltava on todennut tässä yhteydessä, että hänen osallistumistaan työelämään haittaa hetkittäin hankalaksi koettu ujous. Aiemmassa puheevuorossaan puhuja on kuvannut elämänkokemuksiaan. Hän liitttää ujouden ja pelon tunteet lapsuuden kokemuksiin, joissa hä-

net on suomalaistaustansa vuoksi asetettu alaluokilla *negatiivisesti arvotettuun vähemmistöpositioon*. Arja Jokinen, Laura Huttunen ja Anna Kulmala (2004, 13) toteavat, että maahanmuuttajat ovat voineet usein olla jo kotimaassaan, ennen maahanmuuttoa marginaaliasemassa, joka toistuu uudelleen Suomeen muuton jälkeen. Tämä tulee esille myös seuraavassa esimerkissä.

> Leila: *Miten sitä voisi sitten… kun se on varmasti sellainen asia, joka helposti eristääkin… Miten esimerkiksi työntekijänä voisi sitä helpottaa?*
> IL: *No, yks työntekijä (valmennuksessa) on semmonen, että vaikka minä sanoin hänelle heti, että minä pelkään. Että minä voin puhua jossain, missä minä istun, tai voin vaikka seistä ja puhua. Mutta sitten kun pitää lähteä sinne eteen taululle, niin sitten minä pelkään ja unohdan kaikki sanat, mitä minä tiedän. Mutta miten minä sanoisin… Hänen kanssaan minun ei tarvitse koskaan pelätä. Että minä voin toivoa itselleni, että minä en pelkää, minä en pelkää. Hän seuraavalla kerralla, kun meille oli tämä testi, niin hän sanoi, että tässä ryhmässä on sellaista, että tässä ei tarvitse pelätä. En tiiä,…voi olla, että sen jälkeen minulla tuli enemmän voimaa kuin ennen tai…*
> Leila: *Mitenkäs ryhmä vaikuttaa siihen, miten uskaltaa sanoa omia mielipiteitä?*
> IL: *Joo, kaikki tiesi siinä ryhmässä, että minä pelkään… voi, hirveesti pelkään.*
> *Minä ite ajattelin, että minä en koskaan mene sinne (luokan eteen) puhumaan. Mutta hän (työntekijä) sanoi, että älä koskaan pelkää. Ja sitten kun minä lopetin (esityksen) niin kaikki taputti (nauraa). ”Hyvä, hyvä” Z huusi siellä, että sinä IL olet tosi hyvä. R aina sanoi, että sinä olet oikein rehellinen (nauraa kovasti), ja sen jälkeen en enää yhtään pelkää. Minulla ei ole nyt sellaista, että minulla tulee pelko tänne. (Haastattelumuistiinpanot, MY/8/ kevät, 2005.)*

Haastateltava kuvaa oppimis- ja ryhmätilanteita, jotka hän kokee pelottavina. Puhuja määrittää itsensä *pelkääjän roliin*. Pelkääjän rooli syntyy helposti esiintymiseen liittyvissä tilanteissa. Esiintymistilanteissa puhuja kuvaa pystyvänsä toimimaan omalta paikaltaan, mutta pelko nousee heti, kun joutuu luokan eteen. Puhuja tulkitsee tilanteita *turvallisuuden* näkö-

kulmasta ja korostaa suhdettaan työntekijään turvalliseksi. Turvallisen suhteen avulla hän pystyy siirtymään *pelkäämisen ja turvattomuuden rooleista uskaltajan ja pelon voittajan* rooliin, jolloin osallistuminen toimintaan mahdollistuu. Työntekijän rooli haastateltavan puheessa määrittyy *turvallisuuden ylläpitäjäksi ja rohkaisijaksi*. Työntekijä voi puhujan mielestä estää toiminnallaan pelottavien tilanteiden syntymisen. Haastateltava kuvaa ryhmän olevan tietoinen jäsentensä vaikeuksista. Vaikeuksista tietäminen mahdollistaa ryhmän kannustuksen saamisen. Tällöin ryhmän liittymistä mahdollistava vuorovaikutuskulttuuri tukee osallistumista, toimii vertaistukena ja erilaisten sosiaalisten roolien harjoittelupaikkana. Puhuja ottaa itselleen *auttamisen ja kannustuksen tarpeessa olevan roolin* suhteessa työntekijään ja ryhmään. Puhujan omassa positiomäärityksessä tulee esille myös *muutokseen pyrkimisen positio*. Saatuaan apua ja tukea puhujalle mahdollistuvat myös muut roolimääritykset, ja hän pystyy rakentamaan ja laajentamaan omaa persoonallista identiteettiään.

4.6 Liittymisen kehyksen jäsentyminen

Työntekijät tarkastelivat valmennukseen osallistujien tilanteita liittymisen kehyksessä sosiaalisten, psykologisten, kulttuuristen ja yhteiskunnallisten tulkintojen valossa. Työntekijöiden toiminta ja roolivalikoimat sisälsivät erilaisia aktiiviseen osallistumiseen mahdollistavia tekoja. Kuviossa 3 erittelen liittymisen kehystä jäsentävät tekijät ja niissä tapahtuvat eri rooli-, positio- ja identiteettimääritykset:

	Työntekijöiden roolit	*Työntekijöiden positiot*	*Valmennukseen osallistuviin kohdistuvat identiteettimääritykset*
Osallistumisen mahdollisuus	Mahdollistaja, tunnistaja, auttaja, rohkaisija, valmiuksien lisääjä. Kokonaisvaltaisten tavoitteiden asettaja.	Tunnistamisen ja auttamisen positiot.	Erilaisuudessaan hyväksyttävän identiteetti. Kokonainen ja osin samanlainen, osin erilainen, tuettava.
Yhteisesti jaetut sosiaaliset identiteetit ja vertaistuki	Kokemusten jakaja, liittyjä, tiedon jakaja, kouluttaja, kohtaaja, kuuntelija, vastaanottaja, toisen tilanteeseen samaistuja, empatian jakaja, ymmärtäjä, osallistuja.	Tasavertaisuuden positio. Auttamisen positio.	Osin samanlainen, oman taustansa ja kulttuurinsa kantajan ja kokonaisen identiteetti. Hyväksytyn osallistujan identiteetti.
”Toiseuden” tutkimisen mahdollisuus	Mahdollistaja, keskustelija, organisoija, kuuntelija.	Tasavertaisen kohtaamisen positio.	Osin erilainen, erilaisuudessaan arvokkaan ja hyväksyttävän identiteetti.
Toiminnalliset menetelmät ja itseilmaisu	Mahdollistaja, organisoija, menetelmien osaaja, perustelija, itsetunnon tukija.	Ammatillisen osaamisen positio.	Identiteetin rakentaja.
Turvallisuus ja omien kokemusten jakaminen	Mahdollistaja, kuuntelija, turvallisuuden antaja, helpottaja, sillan rakentaja ja vastaanottaja. Vieraanvarainen isäntä. Kanssakulkija, rohkaisija ja tukija.	Liittymisen, ammatillisen osaamisen, kanssakulkemisen ja tasavertaisuuden positiot.	Identiteetin rakentaja ja omien kokemusten integroija. Osallisuuteen ja liittymiseen pyrkivän identiteetti.

Kuvio 3. Liittymisen kehyksen jäsentyminen työntekijöiden rooli- ja positiovalintojen kautta

Työntekijöiden toiminnassa liittymistä tukevia tekoja olivat keskustelut, erojen tunnistaminen ja niiden käsitteleminen, kohtaaminen, auttaminen, ohjaaminen, työntekijän omista kokemuksista jakaminen, toiminnan organisoiminen, kuunteleminen ja vastaanottaminen. Vuorovaikutustoimintaa jäsensivät kokonaisvaltainen tuki ja auttaminen, sekä oppiminen toiminnallisuuden avulla. Valmennukseen osallistujien ja työntekijöiden kohtaaminen tapahtui toisaalta erojen mutta myös yhteisyyden tunnistamisen avulla. Identiteettimäärittelyjen näkökulmasta

oleellista on se, että työntekijät tunnistavat toisaalta osallistujien eroja, mutta myös samankaltaisuuksia suhteessa valtaväestöön. Tällöin osallistujat nähdään kokonaisina ja arvokkaina myös erilaisuudessaan. Toiminnan kannalta tärkeää on se, että tavoitteiden asettelu määrittyy mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Institutionaalisen määrityksen kautta valmennukseen osallistujien roolit määrittyivät tällöin oppijan ja resurssien hankkijan lisäksi osallistujan, liittyjän sekä aktiivisen toimijan rooleiksi.

Valmennuksessa olevien henkilöiden on liittymisen kehyksessä mahdollista toimia tasavertaisina osallistujina, vertaisauttajina, keskustelijoina, omien kokemuksien jakajina, mielipiteiden esittäjinä, havainnoijina, tarkkailijoina ja itsensä ilmaisijoina. Oleellista on se, että sekä työntekijän että valmennukseen osallistujien roolit muistuttavat toisiaan. Tämä voisi viitata siihen, että yhteisten roolien kautta valmennukseen osallistujille mahdollistuivat tasavertaisen osallistumisen ja liittymisen positiot.

Valmennus tarjoaa mahdollisuuden osallistua työelämän lisäksi myös muille elämänalueille. Valmennukseen osallistuvien näkökulmasta valmennus toimii yhteisöön osallistumisen mahdollistajana, omien kokemusten jäsentämisen paikkana, oman etnisen taustan esiin tuomisen mahdollistajana ja erilaisten yhteiskunnassa tarvittavien roolien harjoittelupaikkana. Tällöin valmennus toimii oman henkilökohtaisen identiteetin rakentamisen paikkana. Erittelen kuviossa 4 valmennukseen osallistuvien rooli- positio- ja identiteettimääritykset liittymisen kehyksessä:

	Valmennukseen osallistuvien roolit	*Osallistujien rooleissa mahdollistuvat positiot*	*Osallistujien identiteettimääritykset*
Osallistumisen mahdollisuus	Osallistumiseen ja toisten yhteyteen pyrkivä, avun / tuen tarvitsija, oppija, työnhakija, ammatinvaihtaja, sopeutuja.	Tasavertaiset osallistumisen ja toimimisen positiot. Itsearvostuksen ja vahvuuksien positiot. Sopeutumisen positiot.	Osin samanlainen, osin erilainen liittyjä, ”kokonainen”, oman kulttuurin edustaja”, elämän- ja työkokemusta omaavan moniammattilaisen ja sopeutujan identiteetit.
Yhteisesti jaetut sosi-aaliset identiteetit ja vertaistuki	Yhteiset roolit. Kuuntelija, keskittyjä, osallistuja. Kokemusten ja huolen jakaja. Auttaja, ymmärtäjä, empatian ja vertaistuen antaja. Liittyjä ja erillisyydestä murtautuja	Tasavertaisuuden, tavallisuuden, ja osallistumisen positiot Yhteisöön kuulumisen positio.	Samanlainen. Kansallinen ja etninen identiteetti. Maahanmuuttokokemusidentiteetti Perheyhteisö identiteetti. Vertaistukijan identiteetti
”Toiseuden” tutkimisen mahdollisuus	Osallistuja, keskustelija, oppija, uuden tutkija, kokemusten jäsentäjä, havainnoija ja vieraan tarkkailija.	Sisäpuolisuuden ja yhteisöön kuulumisen positiot. Tasavertaisuuden positio.	Erilainen tasavertainen. ”Ensimmäinen” oman kulttuurinsa edustaja, etninen identiteetti.
Toiminnalliset menetelmät ja itseilmaisu	Osallistuja, toimija, vastuunkantaja, viihtyjä, toiminnan järjestäjä, palautteen antaja, itsensä ilmaisija ja esteetikko.	Tasavertaisen osallistumisen ja toimimisen positiot. Yhteisöllisyyden ja sisäpuolisuuden positiot.	Subjektiivinen, kokonainen ja henkilökohtainen identiteetti. Yhteisöidentiteetti
Turvallisuus ja omien kokemusten jakaminen	Osallistuja, toimija, keskustelija, omien mielipiteiden ja kokemusten jakaja, toisen kokemuksiin liittyjä, uskaltaja ja pelon voittaja.	Selviytymisen positio. Muutoksen mahdollisuuden positio. Henkilökohtaisten kokemusten jäsentämisen positio.	Subjektiivinen, henkilökohtainen ja kokonaisen identiteetti. Kokemuksista selviytyjän ja heikomman puolustajan identiteetti.

Kuvio 4. Liittymisen kehyksen jäsentyminen valmennukseen osallistujien rooli- ja positiovalintojen kautta

Valmennuksen aikana on mahdollista saada ammatillisen avun lisäksi vertaistukea, joka lisää kokemusta yhteisöön kuulumisesta ja ”sisäpuolisuudesta” Liittymisen kehykseen sisältyvät rooli- ja positiomahdollisuudet tuottivat valmennukseen osallistujille identiteettimäärityksinä osin samanlaisen, osin erinlaisen mutta samalla kokonaisen identiteetin. Lisäksi yhteisöön kuuluminen ja ryhmäidentiteetti korostuvat liittymisen kehyksessä.

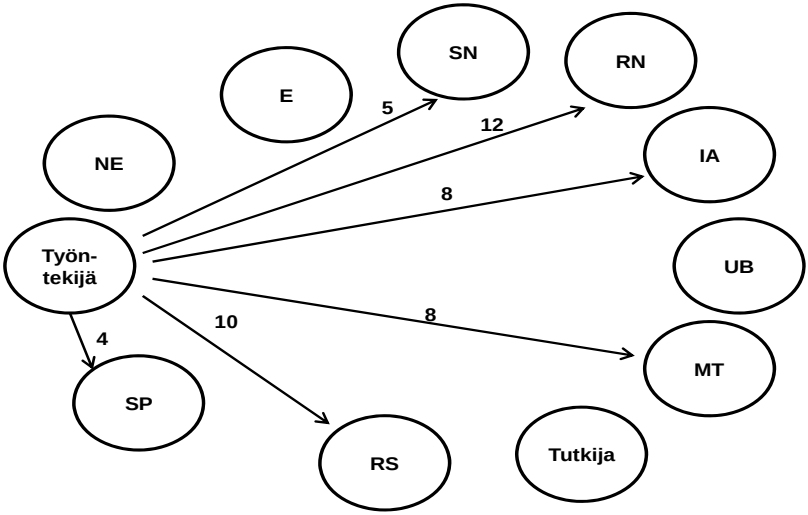
5 Erillisyyden kehys

5.1 Kohtaamattomuus

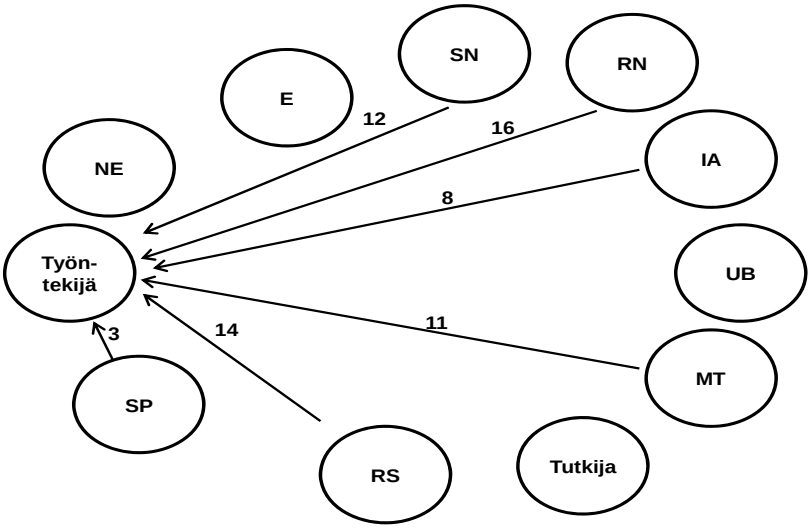
Vaikein kohtaamista ja vuorovaikutusta ehkäisevä tekijä valmennuksessa on suomen kielen taidon puute. Kielitaidottomuus on myös keskeinen työn saamisen este (Tavi 1999, 67). Jokaisessa tutkimassani valmennusryhmässä joidenkin osallistujien kommunikointia ja liittymistä muiden kanssa vaikeutti kielitaidottomuus. Kielitaidottomuus johtaa helposti erillisyyteen, mikäli sitä ei riittävästi oteta huomioon. Kielitaito asettaa ehtoja valmennuksessa tapahtuvalle toiminnalle ja käytettäville menetelmille. Vaikeimmillaan kielitaidottomuus voi aiheuttaa sen, että henkilöllä ei ole mahdollisuutta liittyä mihinkään tai keneenkään. Työntekijät olivat tämän asian suhteen usein voimattomia. Voimattomuutta lisäsi se, että kenelläkään työntekijöistä ei ollut kielenopettajan pätevyyttä, eikä valmennuksessa ollut siten mahdollisuutta järjestää toisen kielen alkuopetusta.

> *Havaitsen yleisesti tästä kurssista, että ryhmän kielitaito on selvästi huonompi kuin edellisellä kurssilla. Näin ollen siis työntekijöiden toive siitä, että kurssille valikoituisi ainoastaan kohtalaisen hyvin suomea puhuvia henkilöitä, ei ole toteutunut. Ryhmässä tuntuu olevan muutamia, jotka eivät tunnu ymmärtävän kovinkaan paljon suomea. Osan kohdalla on vaikea saada selville kuinka paljon he ymmärtävät, koska he tuottavat hyvin vaikeasti ymmärrettävää suomen kieltä. Osa taas ei juuri puhu kenellekään. Mietin, kuinka he ovat onnistuneet pääsemään tälle kurssille, vaikka tavoitteissa pyrittiin valmennus järjestämään suomea hyvin hallitseville pitkäaikaistyöttömille. (Havainnointipäiväkirja, R2/155/syksy, 2005.)*

Eristäytyminen ei tapahdu ainoastaan suhteessa valtaväestöön vaan myös ympärillä oleviin muihin valmennukseen osallistujiin. Tämä tapahtuu erityisesti silloin, kun liittymisen kehystä ylläpitävää vertaistuen ja auttamisen kulttuuria ei ole päässyt syntymään ryhmässä, tai siinä ei ole riittävästi auttajan roolissa toimivia henkilöitä. Tällöin kielitaidottomat voivat jäädä kokonaan huomiotta. Seuraavissa kuvioissa olen kuvannut kontaktien määrää valmennukseen osallistujien ja työntekijän välillä 1,5 tunnin ajanjakson aikana.



Kuvio 5. Työntekijän kontaktien määrä valmennuksen osallistujiin



Kuvio 6. Valmennukseen osallistujien kontaktien määrä työntekijään

Kuvioiden 5 ja 6 (R2, 270/ kevät, 2006) avulla voidaan havaita, kuinka kielitaidottomuus vaikuttaa niiden kontaktien määrään, joita valmennukseen osallistuvat joko saavat työntekijöiltä, tai joita he itse tekevät

aloitteellisesti työntekijän suuntaan. Kuvioissa 5 ja 6 ei ole huomioitu ryhmän jäsenten vuorovaikutussuhteita toisiinsa. Kielellisen eristäytymisen vaarana on joutuminen *unohdetun ja näkymättömän ja huomaamattoman rooleihin*. Nämä vahvistavat marginaali- ja ulkopuolisen positioita, joissa kohtaamisia ei tapahdu. Valmennukseen osallistujien identiteettimääritykset eivät tule esille näissä positioissa ja identiteetti jää toisilta näkymättömäksi. Vaarana on, että osallistujat tulevat nähdyksi toisten taholta *kasvottomina ja persoonattomina*.

Erilaiset valmennuksen taustalla olevat rakenteelliset käytännöt kontekstoivat vuorovaikutusta ja siihen sisältyvää kohtaamista. Eri organisaatioiden välillä käydään diskurssiivista kamppailua ja neuvottelua siitä, kenellä on oikeus määritellä valmennukseen osallistumisen kriteerit.

> Leila: *Eiks tässä ollut just vaatimuksena tähän kurssiin tai projektiin, että kielitaito on kohtuullisen hyvä, oliks se niin?*
> Työntekijä 1: *Joo sehän me asetettiin… sehän me asetettiin vaatimukseksi sillon kun lähettiin hakemaan (tätä kurssia)… mutta ei se ihan nyt oo täyttyny.*
> Työvoimatoimiston edustaja: *Se oli kielitaitovaatimus kaksi eli se on heikko tai tyydyttävä.*
> Työntekijä 1: *Niin, …että ei se ihan oo,… että jos ajateltas, että se olisi mamu 2 tasonen se kieli taito… mutta kuitenkin…*
> Työvoimatoimiston edustaja: *Ei kaikilla.*
> Työntekijä 1: *Ei kaikilla oo… et se ei oo kehittyny…*
> Työvoimatoimiston edustaja: *Ei kaikilla oo, vaikka kuinka ovat opiskelleet. Että jos tämmösen työn kautta sitte, kun on tätä tekemistä. Että sehän se on maahanmuuttajien projekti, ja kaupungilla on työllistämisprojekti mutta siellä on… niinku vois sanoa kerma näistä maahanmuuttajista. Joita on tarkotus sitte työllistää, niinku yksityiselle sektorille. Mutta yksityisellä sektorilla ei oikeen oo niitä harjottelupaikkojakaan… on tullu semmosia uusia muotoja tämmösten vaikeammin sijotettavien maahanmuuttajien työllistymiseksi työelämään… että se olisi tämän projektin tarkotus. (Haastattelumuistiinpanot, TR/22/syksy, 2004.)*

Valmennukseen osallistumisen valintakriteerien määrittelyssä oleellista on se, mihin positioon valmennukseen osallistujat yleisesti asetetaan. Esi-

merkissä työntekijöiden toiveena olisi, että valmennukseen osallistuvilla olisi kohtuullisen hyvä kielitaito. Tämä mahdollistaisi heidän osallistumisensa valmennuksessa. Työntekijä 1 pyrkii perustelemaan kantaansa sillä, että liittymis- ja integraatiopyrkimykset eivät toteudu, mikäli ryhmä ei muodostu vähintään kohtuullisesti suomen kieltä puhuvista ryhmänjäsenistä. Työntekijän puhe viittaa liittymisen kehykseen. Mikäli kurssille valikoitumisen perusteena olisi ollut kielen riittävä osaaminen, valmennukseen osallistujat tulisivat nähdyksi myös *osaamisen ja osaamisen vahvistumisen positioissa*. Kielitaito nähdään osaamisen puutteena. Tähän olisi mahdollista vaikuttaa valitsemalla oikein se paikka, jossa parhaiten voi oppia ja lisätä henkilökohtaisia resursseja. Heikon suomen kielen taidon omaavat henkilöt eivät hyödy sellaisesta valmennuksesta, jossa ei ole riittävää kielen opettamisen osaamista. Tilannetta voidaan tarkastella myös oikeudenmukaisen kohtelun ja palvelun saamisen näkökulmasta. Joutuessaan kielitaitonsa suhteen väärälle tasolle valmennukseen osallistuvat eivät saa sellaista palvelua, mihin he olisivat oikeutettuja. Tavoitteeseen ei kuitenkaan ole päästy, josta syystä työntekijä 1:n puhe sisältää jonkin verran kritiikkiä valintaperusteita kohtaan. Työntekijän omaksi rooliksi muotoutuu toimiminen valmennuksen *suunnittelijana ja kouluttajana*. Näissä rooleissa ollessaan hän puhuu *arvioivassa ja kriittisessä positiossa*.

Työvoimatoimiston edustaja viittaa puheessaan kielitaitovaatimuksiin ja osoittaa, että valintakriteerejä on noudatettu. Työvoimatoimiston edustaja toteaa, että periaatteessa aiempien koulutustensa perusteella valmennukseen valikoituneiden henkilöiden tulisi osata tässä vaiheessa jonkin verran suomen kieltä. Kaikki eivät kuitenkaan hänen mielestään opi riittävän nopeasti. Näiden kriteerien perusteella tarkasteltuna valmennukseen osallistuvien henkilöiden osaaminen muuttuu nyt osaamattomuuden näkökulmasta tarkasteltavaksi. Työvoimatoimiston edustaja määrittää tilannetta *ongelmapuheen* avulla, jossa valmennukseen osallistujien tilannetta tulkitaan ongelmien kautta. Tällöin valmennukseen osallistujien rooleiksi määrittyvät *kaikkein ongelmallisimmin ja vaikeimmin työllistettävien roolit*. Puheesta ei käy ilmi se, miten tähän oppimisen haasteeseen tulisi vastata. Vaikeudet nähdään valmennukseen osallistujien henkiläkohtaisista ominaisuuksista johtuviksi.

Rastaan (2005, 100) mukaan identiteetit muodostuvat aina jossakin tietyssä kontekstissa. Rasismin tai stereotypisoinnin kautta tuotetut identiteettimääritykset korostuvat Rastaan mukaan erityisesti työllistymis-

tavoitteita määriteltäessä. Näiden stereotypisointien purkaminen edellyttäisi toimijoiden irtautumista ennalta määritellyistä asemista ja positioista sekä erilaisia rajoja ylittäviä yhteisiä kamppailuja. Perustelu valmennukseen osallistumisesta haetaan vaikeasti työllistettävyydestä, ei osaamisen vahvistamisen näkökulmasta. Samalla työvoimatoimiston edustaja viittaa siihen, että muut toimintaorganisaatiot ovat ottaneet ”kerman” päältä. Ongelmapuhe liittyy myös *kontrollidiskurssiin*: ongelmiin on jollain tavoin puututtava. Yhteiskunnan kontrollifunktio kuuluu työvoimatoimiston tehtäväksi. Työvoimatoimiston edustajan puheessa valmennuksen tehtäväksi määrittyy työllistymisen suhteen ongelmallisiksi koetulle ryhmälle työttömyyspäivärahan saamisen kriteerien mukaisen toiminnan järjestäminen. Samalla puheessa korostuu vaikeus löytää kielitaidottomalle valmennukseen osallistujalle sopiva harjoittelupaikka yksityissektorilta. Työvoimatoimiston edustaja ottaa tässä eri organisaatioiden edustajien välisessä vuorovaikutuksessa *valtaposition*, josta on viime kädessä oikeus määrittää ketkä valmennukseen osallistuvat. Valtakysymykset osaltaan vaikuttavat siihen, että eri diskurssien kohtaamattomuus tulee toiminnassa esille. Työvoimatoimiston edustajan puheessa valmennukseen osallistuvien työllistymiseen ja heidän henkilökohtaisiin ominaisuuksiinsa liittyvät ongelmat sekä niiden kontrollointi painottuvat. Tämä viittaa *erillisyyden kehyksen* läsnäoloon. Samalla työntekijän rooli kouluttajana ja siinä osaamisen tukemisen positiossa toimiminen muuttuu *kontrollitehtävän suorittajaksi*. *Tämä johtaa erillisyyden kehyksen* vahvistumiseen. Kolmantena kehyksenä vuorovaikutuksessa häivähtää myös kamppailujen kehys, jolloin kyseessä on kamppailu eri instituutioiden välisestä määrittelyvallasta.

Institutionaalinen puhe saattaa tuottaa sellaisia diskursiivisia käytäntöjä, jotka vahvistavat palvelujärjestelmissä toimivien asiakkaiden erillisyyttä suhteessa palvelujen tavoitteisiin. Hall’n (1999, 47) mukaan vuorovaikutuskulttuurissa diskurssien avulla tuotetut merkitykset alkavat suunnata vuorovaikutustoimintaa sekä vahvistavat käsityksiä itsestä ja muista. Mikäli vuorovaikutuksen perustana korostetaan ongelmadiskurssia, voi olla, että sen seurauksena myös erilaiset ongelmien poistamiseen tähtäävät kontrollitehtävät korostuvat. Tämän seurauksena muut tavoitteet voivat jäädä vähemmälle huomiolle. Eri tutkimuksissa (mm. Peltola & Metso 2008; Härkäpää & Peltola 2005; Rauta 2005; Gissler 2006) on tuotu esille se, että osa maahanmuuttajista saattaa jäädä perus-

palvelujen ulkopuolelle. Ulla Peltola ja Laura Metso (2008, 25) toteavat, että jos samanaikaisesti on vaikeuksia terveyden, sosiaalisen integraation ja työllistymisen alueilla, saattaisivat nämä henkilöt hyötyä kokonaisvaltaisesta sosiaalisesta, lääkinnällisestä ja ammatillisesta kuntoutuksesta. Kokonaisvaltainen työskentely eri organisaatioiden välillä edellyttäisi diskursiivisten käytäntöjen ja tulkintojen tunnistamista. Tämä auttaisi muodostamaan yhteisesti hyväksi koettuja käytäntöjä esimerkiksi tuen ja palveluiden suunnittelussa.

Peräkylä (1995) toteaa, että institutionaalisen vuorovaikutuksen tutkimuksessa on kyse instituutioiden leikkauspisteestä ja niiden erittelystä. Toisaalta kyse on virallisten instituutioiden määrittelykäytännöistä, toisaalta keskustelussa tapahtuvan vuorovaikutuksen tutkimuksesta, joka voidaan ymmärtää keskusteluinstituutiona. Vuorovaikutuskäytännöissä institutionaaliset määrittelytavat ovat olennaisia sen suhteen, kuinka ne todellisuudessa määrittävät asiakastilanteissa tehtävää työtä. Esimerkiksi valmennuksessa tapahtuvalle työlle antaa erilaisen sisällön se, ymmärretäänkö maahanmuuttajataustaisten henkilöiden elämään liittyvät kysymykset ongelmien näkökulmasta, vai osaamisen ja jo osatun tunnustamisen näkökulmasta. Organisaatioiden välisessä määrittelypyrkimyksessä eri diskurssien kautta kamppaillaan määrittelyvallasta, jolloin vuorovaikutuksen tasolla eri kehykset ovat läsnä myös instituutioiden kohtaamisissa.

Paikallisesti tuotetut merkitykset puheessa määrittävät etnometodologisen käsityksen mukaan yksilöiden käsitystä siitä, keitä ja mitä he ovat (Holstein & Gubrium 2000, 89). Paavo Isaksson (1990) on todennut työnvälityksen käyttävän diskursiivista valtaa ja valvontaa tarjoamalla työtä tai koulutusta. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että diskursiivisen valvonnan kautta työnvälitys kontrolloi työtarjouksilla tai koulutuksen järjestämisellä ennemminkin työhaluisuutta tai työhaluttomuutta kuin tarjotun työn sopivuutta. Kuvatun esimerkin perusteella voidaan tulkita, että sama saattaa tapahtua myös maahanmuuttajataustaisten valmennusta tai koulutusta järjestettäessä. Kohtaamattomuus tulee esille valmennukseen osallistuvien tarpeiden ja palvelujen kohtaamattomuutena.

Kulttuurisesti erilaisten vuorovaikutus- tai käyttäytymistapojen tunnistamattomuus ja omista lähtökohdista tehtävät vuorovaikutustulkinnat saattavat johtaa vuorovaikutuksen epäonnistumiseen tai vuorovaikutukseen osallistuvien kokemukseen epäonnistumisesta. Etno-

grafisesti suuntautuneessa tutkimuksessa tutkijan omat kokemukset ja tulkinnat ilmiöistä ovat tutkimuksen kannalta tärkeitä. Tällöin on muistettava niiden tulkinnallisuus ja se, että ne edustavat tutkijan todellisuuden käsitystä (esim. Lappalainen 2007, 114). Omia vuorovaikutuskohtaamisia eri kulttuureista tulevien kanssa olen analysoinut samalla tavalla kuin muutakin aineistoani erottelemalla rooleja, positioita ja diskursseja.

Jatkan keskustelua N:n kanssa tupakkapaikalla. Hän kertoo tehneensä erilaisia töitä: Olen ollut työssä ravintolassa ja postissa. En enää. Nyt olen työtön. Nyt teen tulkkaushommia joskus, mutta muuta ei nyt ole." N jatkaa: "Siksi olen aina joskus pois kurssilta." Tämän jälkeen hän tuskittelee: "Suomessa ei oteta ulkomaalaista kovin helposti työhön. Suomessa ei helppo ulkomaalaisen työllistyä." N puhuu ja tuntuu kertovan mielellään asioistaan. Hän kuvaa, kuinka on yrittänyt etsiä töitä, mutta se on ollut vaikeaa, vaikka hänellä on paljon työkokemusta. N on käytökseltään hyvin kohtelias. Tarjoaa minulle tupakkaa. Olen hieman vaivaantunut, koska itse tulkitsen N:n puheen ja käyttäytymisen siten, että hän pyrkii vakuuttamaan minut siitä, että on aktiivinen ja osallistuu kyllä kurssille, mutta joutuu välillä olemaan pois. Ajattelen, että hän tulkitsee minulla olevan vaikutusta poissaolojen hyväksymiseen. En miellä itseäni kontrolloijan rooliin ja siitä syystä olen hieman hämmentynyt Mietin itsekseni asettaako N minut samaan kastiin valmennuksen henkilökunnan kanssa, jolloin minulle tulee perustella poissaoloja tai omaa halua työllistyä. Yritän vaihtaa puheenaihetta ja kyselen hänen perheestään. N kertoo perheestään mielellään: "Minulla kaksi poikaa, he jo opiskelevat." N vaikuttaa selvästi ylpeältä pojistaan ja heidän menestymisestään. N pompottelee palloa samalla kun juttelemme. Kysyessäni asiasta N kertoo, että on harrastanut kotimaassaan jalkapalloa, ja ollut jopa valmentajanakin. Kysyn onko hän koskaan ajatellut, että toimisi Suomessakin junioripelaajien valmentajana, koska valmentajista on pulaa. Perusteluni kysymykseen oli se, että harrastuksen kautta N tutustuisi suomalaisiin ja saisi sosiaalisia kontakteja. N naurahtaa ja sanoo: "En kyllä koskaan ajatellut, että menisin työhön valmentajaksi. En ole ajatellut itseäni jalkapallotyöläisenä." Olen vähän nolo, kun havaitsen N:n hieman alentuvan ja kriittisen äänensävyn. Ymmärrän itsekin, ettei harrastus tietenkään vastaa kunnollista oikeaa työtä. Ajatus oli kau-

kaa haettu myös sen suhteen, että N:n omat pojat ovat jo sen ikäisiä, ettei jalkapallo ole samalla tavalla perheen harrastus kuin aiemmin. N tuntuu samalla vetäytyvän kontaktista kanssani, on kuitenkin ystävällinen ja avulias, kuten aina. (Havainnointipäiväkirja, R1/75/ syksy, 2004.)

Esimerkin vuorovaikutustilanne alkaa N:n kuvatessa tutkijalle omaa elämäänsä, jota jäsentää työttömyys. N:n puhe lähtee siis *työttömyyden positiosta*. Huolimatta työttömyyden positiosta hän määrittää identiteettiään *työkokemusta omaavana työntekijänä*. Tutkijan reflektoinnissa korostuu vieraus, erilaisuus ja käyttäytymissääntöjen tunnistamattomuus. Tämä johtuu siitä, että vuorovaikutukseen osallistujat eivät osaa tulkita toistensa pyrkimyksiä. Kohtaaminen ei onnistu, koska osallistujien huomion kohde on erilainen. Vuorovaikutustapojen tunnistamattomuudesta ja tulkintaeroista johtuen seurauksena on kohtaamisen aikana tutkijan kokema hankala olo. Tutkijan huomio kohdistuu aktivoimiseen, työllistymiseen ja sosiaalisten suhteiden rakentamiseen. N:n huomio puolestaan kohdistuu omien kokemusten jakamiseen ja oman position kuvaamiseen. Tällöin vuorovaikutus kokemuksellisesti sisältää hankaluutta, erilaisuutta, mahdollisesti vääriä tulkintoja, vuorovaikutukseen osallistujien omia luokitteluja ja stereotypioiden heräämistä. Tutkija tulkitsee keskustelun toisen osapuolen yrittävän laittaa tutkijaa sellaiseen *kontrollipositioon*, johon tutkija ei olisi halukas menemään. Tulkinnat vahvistuvat käyttäytymiseen sisältyvien erojen seurauksena. Tutkija tulkitsee vuorovaikutuksen toisen osapuolen ystävällisyyden ja kohteliaisuuden siitä lähtökohdasta, että tutkijaa pyritään asettamaan auktoriteetti- tai kontrollipositioon.

Tutkija pyrkii vaihtamaan oman ja toisen position uuteen ja ottaa *kyselijän roolin*. Koska kyseleminen kohdistuu kuitenkin toisen puhujan perheeseen, tutkijalla herää epäily, että aiheen vaihtamisen kautta tutkijan valta-asema ja tulkintaerot vain vahvistuvat. N kertoo kuitenkin mielellään perheestään, jolloin hän asettuu *perheen isän ja vanhemman rooliin, joka viittaa perheidentiteettiin*. Tässä kohdassa olisi myös *liittymisen kehys* voinut olla läsnä yhteisten identiteettien kautta. Jalkapallon pompottaminen saa tutkijan määrittämään henkilön *urheilijan rooliin*, ja tutkija tekee harrastuksiin liittyvän kysymyksen vaihtaen samalla keskustelun suuntaa. Keskustelussa N tuo esille erilaisia identiteettipuolia itsestään. Tällöin hän *laajentaa omaa identiteettiään maahanmuuttajasta*

ja ulkomaalaisesta työnhakijasta myös muille elämän alueille. Seuraavaksi tutkija alkaa käyttää *aktivointipuhetta* pyrkiessään tukemaan N:n osaamista ja osallistumista. Samalla tutkija tulee määrittäneeksi N:n *passiivisen ja osallistumattoman rooliin*, joka tarvitsisi aktiviteettejä. Tutkija määrittää tällöin, mikä olisi N:n kannalta tärkeää ja samalla N:stä tulee *kohde*. N ei suostu tähän määrityspyrkimykseen, vaan torjuu kohteliaasti tutkijan ehdotukset. Hän käyttää *vastustus- ja torjuntapuhetta* vetäytyen pois vuorovaikutuksesta. Torjuntapuheessa korostuu N:n subjektiivinen määritys *omasta valinnan vapaudesta*. Tutkija kokee vuorovaikutuksen epäonnistuneen, mikä johtuu vuorovaikutukseen osallistuvien erilaisista tulkinnoista. Seurauksena on tutkijan nolo olo, hämmennys ja N:n kontaktista vetäytyminen. Vetäytyminen voi olla pyrkimys kasvojen säilyttämiseen vuorovaikutuksen epäonnistuessa.

Goffman toteaa (1971, 22), että vuorovaikutuksen aikana voi tapahtua joskus sellaisia seikkoja, jotka ovat vastakkaisia vuorovaikutukseen osallistujien pyrkimyksille. Nämä pyrkimykset liittyvät positiivisen vaikutelman antamiseen ja pyrkimykseen tulkita toista. Mikäli tulkinnat, joita vuorovaikutukseen osallistujat ovat toisistaan tehneet, eivät pidä paikkaansa, tilanne muodostuu kummankin kannalta hämmentäväksi. Tilanne on siis lähtökohtaisesti arvioitu väärin. Tällöin vuorovaikutukseen tulija kokee häpeää, toiset kokevat ehkä vihamielisyyttä. Tutkija arvioi toisen asettavan hänet kontrolloijan rooliin esimerkkitilanteessa. Tähän rooliin tutkija ei haluaisi. *Toisaalta tutkija pyrkii itse ottamaan aktivoivan työntekijän roolin*, jolloin N t*ulee ymmärretyksi passiivisena ja aktivointia tarvitsevana tutkijan oletuksissa*. Tähän määritykseen N puolestaan ei suostu asettumaan. Näin ollen tilanteessa selviytymisen keinoksi jää vetäytyminen.

5.2 Suunnistusta tuntemattomalla kentällä

Goffmanin kehysanalyysissä tilanteet tulevat kehystetyksi yhteisen huomion kohteen ja yhteisesti ymmärretyn tilanteen kautta. (Goffman 1964, 135; Manning 1992, 118–119; Puroila 2002). Erilaisissa tilanteissa ihmiset tekevät havaintojensa perusteella tulkinnan siitä, mistä heitä ympäröivässä tilanteessa on kysymys. Tällöin kehystäminen perustuu yksilölliseen tulkintaan. Tilanteen oikea tulkinta ja siitä seuraava osallistujien

toiminta on oleellista vuorovaikutuksen onnistumisen kannalta. Goffman (1986, 43–44) käyttää yhteisesti tulkitun tilanteen apuna käsitettä avain (”the key”). Tällä hän viittaa siihen, että tilanteessa on merkki tai merkkejä, joiden avulla yhteistä tulkintaa on mahdollista tehdä. Tilanteiden tunnistamattomuus, joko työntekijästä tai valmennukseen osallistujasta johtuen, tuottaa aineistoni perusteella erillisyyden kehystä.

Arkielämän sujuvuuden näkökulmasta useat asiat ovat valmennukseen osallistuville tärkeitä. Uudessa maassa yhteiskunnalliset toiminnot ja byrokratia saattavat olla haastavia. Yhteiskuntajärjestelmän ymmärtämistä hankaloittaa, mikäli aiempaa kokemusta vastaavanlaisesta järjestelmästä ei ole. Tällöin uudelle asialle ei pystytä antamaan minkäänlaisia merkityksiä. Tämä johtaa tuntemattomuuden ja sitä kautta erillisyyden alueille. Muutokset työttömyyskorvauksissa ja muissa lakisääteisissä palveluissa, vaikuttavat suoraan valmennukseen osallistujien taloudelliseen selviytymiseen. Kieltä osaamattomana on vaikea hahmottaa, mistä on kysymys. Mikäli yhteiskunnan toimintaan liittyvien perusasioiden hallinta on epäselvää, valmennukseen osallistujat eivät aina ymmärtäneet, mistä lakimuutoksissa tai yksittäisistä säännöistä on kysymys. Tunnistamattomuuden seurauksena tapahtui vetäytymistä ja osallistumattomuutta.

> *Työntekijä 4 aloittaa kertomalla Kelan uudesta työttömyyskorvausmuutoksesta. S kertoo tietävänsä muutoksesta, samoin SS. Työntekijä lukee ääneen Kelan sivuilta ottamansa tulostuksen. E ei tunnu olevan työntekijän puheesta kiinnostunut. Sen havaitsee siitä, että hän nojaa kättään poskeen, on välinpitämättömän ja väsyneen oloinen. Hän melkein nukkuu, eikä ole mitenkään kiinnostunut muusta ryhmästä. Todennäköisesti aihe on sen verran vieras ja tuntematon, ettei E jaksa sitä kuunnella. Näyttää siltä, ettei myöskään SP, joka yleensä tulkkaa E:lle, ymmärrä Kelan uusista työttömyyskorvaussäännöistä mitään. Hän tutkii vihkoaan ja sinne kirjoittamiaan sanoja. Havaitessaan, etteivät kaikki ymmärrä, työntekijä lukee tekstin ääneen hitaasti ja yrittää samalla selittää mitä sanat tarkoittavat. Sanat ovat kuitenkin niin vaikeita, että epäilen pääsevätkö kaikki ryhmästä selvyyteen siitä, mistä puhutaan. (Havainnointipäiväkirja, R2/163/syksy, 2005.)*

Vuorovaikutustilanteessa on kyse informaation jakamisesta. Informaatio kohdistuu lakimuutokseen, jolla on vaikutusta Kelan maksamaan

työttömyyskorvaukseen. Tämä koskettaa kaikkia valmennuksessa olevia henkilöitä. Työntekijän roolina on *informaation jakajan rooli*. Kaksi ryhmän jäsentä *osallistuu* vuorovaikutukseen kertomalla, että asia on heille tuttu. Osallistuminen tapahtuu siis aikaisemman tiedon omaamisen perusteella. Työntekijä havaitsee, että ryhmän muut jäsenet eivät ymmärrä vaikeita sanoja. Työntekijä tunnistaa siten erilaisuuden osaamisen ja aiempien kokemusten suhteen. Hän yrittää tehdä asiaa selvemmäksi ryhmälle lukemalla tekstin ääneen ja yrittämällä kuvata vaikeiden sanojen merkitystä. Tämän seurauksena työntekijän rooli laajenee *informaation jakajasta myös auttajan ja osallistumisen mahdollistajan rooleihin*. Liittymisen vuorovaikutuskehys on työntekijän toiminnassa läsnä. Liittyminen ei kuitenkaan onnistu, koska kaikki ryhmässä eivät tunnista teemaa. Tutkija kiinnittää huomion vähiten suomen kieltä osaavaan henkilöön ja havaitsee tämän vetäytyneen kokonaan pois vuorovaikutuksesta *ulkopuolisen ja erillisyyden positioon sekä vetäytyjän rooliin*.

Tunnistamattomuus saattaa tulla esille kielitaidosta johtuvien *erojen ohittamisena*. Tällöin tilanteet muuttuvat turhauttaviksi ja näkyvät ryhmän erilaisina vetäytymistapoina.

> *Poissaolojen tarkistuksen ja myöhästelijöiden tulon jälkeen tunti pääsee lopulta alkamaan. Työntekijä 2 kertoo itsestään ja esittäytyy. Hän on ensimmäistä kertaa ryhmän kanssa. Työntekijä on hyvä esiintyjä, ja hän saa aluksi värikkäällä kertomuksillaan ryhmän huomion kiinnittymään itseensä. Esittäytymisensä aikana työntekijä käy taustaansa ja työhistoriaansa läpi ja kertoo mitä tekee tässä kyseisessä projektissa. Työntekijä ei kuitenkaan pyydä ryhmän jäseniä esittäytymään, joten hänelle jää epäselväksi se, miten hyvin ryhmäläiset ymmärtävät suomen kieltä. Esittäytymisensä jälkeen, työntekijä kertoo kurssin taustasta, millaisia odotuksia työvoimatoimiston taholta kurssiin liittyy ja millaisia tavoitteita kurssille on asetettu. Työntekijä käyttää aika vaikeita sanoja kuvatessaan toimintaa. Tällaisia sanoja ovat esimerkiksi kuntoutusjärjestelmä. Työntekijä kertoo monisanaisesti kuntoutuksesta yleisesti ja siitä mitä tässä talossa kuntoutuksen alueella tehdään. Kuntoutuksen kenttä ja käsitteistö on vaikea suomalaisellekin hahmottaa, ja mietin mahtaako siitä ymmärtää mitään sellainen ulkomaalainen, jolla ei omassa maassaan ole mitään kokemusta kuntoutuksesta ja siitä, mitä se voisi olla. Myöhemmässä vaiheessa havaitsen, että kaikki eivät pysykään esityksen mukana. Tämä alkaa näkyä alun*

> *jälkeen: S ja MT lukevat lehtiä, joku kirjoittaa, SP:lla on sanakirja auki ja hän selailee sitä, jotkut näppäilevät puhelimiaan. Tilanteen jälkeen työntekijä pohtii kanssani, mahtoivatkohan ryhmäläiset ymmärtää hänen puhettaan. (Havainnointipäiväkirja, R2/181/syksy, 2005.)*

Vuorovaikutus alkaa työntekijän suorittamalla kontrollitehtävällä. Tällöin työntekijä on *kontrolloijan ja valmennukseen osallistujat kontrolloitavien roolissa*. Tämän jälkeen työntekijä ottaa *puhujan ja toiminnan esittelijän roolin*. Valmennukseen osallistujien roolit määrittyvät tätä kautta *kuuntelijan ja kohteena olijan rooleiksi*. Kontrolloimisen jälkeen työntekijän ja ryhmän jäsenten välillä ei ole keskinäistä vuorovaikutusta. Ryhmä yrittää aluksi kuunnella keskittyneesti työntekijän esitystä. Tällöin keskittyminen viittaa *osallistumisen ja liittymisen pyrkimyksiin* ja *aktiivisen kuuntelijan ja osallistujan rooleihin*. Työntekijän luentomainen puhe ja hänen käyttämänsä sanasto ovat kuitenkin liian vaikeita. Tämä viittaa siihen, että työntekijä olettaa kuulijansa kielitaidon ja kontekstin ymmärtämisen paremmaksi kuin se on, eikä tunnista todellista osaamista. Työntekijä tulkitsee tilannetta siis *samanlaisuuden näkökulmasta*. Työntekijän toiminta viittaa kielen osaamiseen liittyvien *erojen tunnistamattomuuteen*. Vuorovaikutus jäsentyy työntekijän yksipuolisena asian esittämisenä johtaen *erillisyyden kehykseen*, koska teeman ymmärtämistä ei tarkisteta kuulijoilta.

Toimijat eivät ole tilanteessa passiivisia vastaanottajia, vaan alkavat suunnata toimintaansa muualle. Tilanne kuitenkin vaatii hiljaisuutta siinä mielessä, että yhdellä, toiminnan esittelijällä, on puheoikeus, koska hän tietää asiasta eniten. Foucault (1972, 32–38) korostaa valtaan liittyvässä teoriassaan, että tiedolla on keskeinen sija siinä, miten subjektit voivat toimia ja mitä toimijat voivat puhua erilaisissa diskursseissa. Tällöin voidaan olettaa, että Suomeen muuttanut henkilö on täysin *ulkopuolisen asemassa palvelujärjestelmässä* jo suomalaisen yhteiskuntaan liittyvän tietämättömyyden takia. Hänellä ei ole mahdollisuutta osallistua siitä käytävään keskusteluun, eikä tuoda siihen liittyviä omia näkemyksiään esille.

Hyväri (2001, 103) esittää, että erilaiset käyttäytymisessä otetut roolit ovat vallan tuote ja muotoutuvat valtasuhteiden välittäminä. Tällöin tilanteeseen sisältyvä valta määrittää sitä, miten kyseisessä tilanteessa tulee käyttäytyä ja mistä positiosta tilanteeseen osallistutaan. Ryhmän jäsenet

voivat institutionaalisesti muodostuvan *oppijan rooleissa* asemoitua eri tavoin. On mahdollista keskittyä kuuntelemaan esittäjää, ehkä kysyä häneltä tarkentavia informaatiota antavia kysymyksiä tai tehdä muistiinpanoja. Ryhmän kaikki jäsenet näyttävät kuitenkin valitsevan toimintatavakseen *vetäytymisen*. Vetäytyminen tulee esille päiväuniin vaipumisena, lehden lukemisena, ristikoiden täyttämisenä, omien papereiden tutkimisena tai puhelinten näppäilemisenä. Vuorovaikutustilanne ei tällaisena mahdollista osallistumista ja liittymistä toisiin.

Suomen kielen osaamattomuus vaikuttaa siihen, että joidenkin valmennukseen osallistujien identiteetit saattavat tulla määritellyksi *salaisiksi jäävinä, arvoituksellisina ja tunnistamattomina*. Tulkinta valmennuksessa tapahtuvasta vuorovaikutustoiminnasta ja käyttäytymisestä perustuu tällöin ainoastaan arvauksiin:

> *Yhtäkkiä, kesken kirjoitelman esittämisen E alkaa puhua kovalla äänellä omalla kielellään miespuoliselle SP:lle, joka on juuri tullut luokkaan. Koska on epätavallista, että E ylipäätään puhuu millään kielellä, jäävät kaikki kuuntelemaan hetkeksi. E istuu useimmiten hiljaa käteensä nojaten ja vaipuneena omiin ajatuksiinsa. Nyt E kuitenkin puhuu paljon ja pitkään. Onkohan hän kyllästynyt olemaan hiljaa? Valitettavasti muut kuin SP eivät ymmärrä. SP murahtelee ja vastailee yksitotisesti. Näyttäisi aivan siltä, kuin SP yrittäisi jollakin tavoin vältellä kontaktin ottamista. Se näkyy siten, että SP ei haluaisi oikein puhua E:lle suoraan, eikä ota tähän katsekontaktia. Toisaalta SP on usein erittäin tarkka siitä, ettei E:tä saa pilkata, ja että muut suhtautuvat tähän kohteliaasti ja kunnioittavasti. Usein SP toruu muita, mikäli nämä eivät kuuntele, kun E yrittää tavata, tai vastata työntekijän kysymyksiin. Olemme puhuneet työntekijöiden kanssa E:n ja SP:n suhteesta. Yksi työntekijöistä epäilee, että kyseessä olisi arvohierarkia, joka sisältäisi sen, että vanhempiin henkilöihin suhtaudutaan kunnioittavasti. Mietimme onko SP:lla edes oman maansa arvojärjestelmän tai sukupuolensa perusteella edes oikeutta puhutella E:tä. Siihen emme oikein löytäneet vastausta. (Havainnointipäiväkirja, R2/243–244/kevät, 2006.)*

E:n toimintatapa esimerkissä on poikkeuksellista, koska yleensä E istuu hiljaa. Nyt hän kuitenkin puhuu paljon ja tuntuu pyrkivän eristäyty-

misestä eroon. Tällöin voidaan ajatella, että hän käyttää subjektiivisessa toiminnassaan *liittymiseen pyrkivää toimintaa ja on siten liittyjän ja osallistujan rooleissa*. Jotta liittyminen toteutuisi, hän tarvitsisi siihen väylän, jonka avulla se onnistuisi. SP osaa puhujan kieltä ja pystyy ymmärtämään E:tä. Käyttäytymisensä perusteella SP ei kuitenkaan halua olla puhekontaktissa E:n kanssa. Tällöin tähän ainoaan samaa kieltä puhuvaan henkilöön ei löydy toimivaa yhteyttä. SP asettaa *aloitteen tekemiseen ja liittymiseen pyrkivän E:n torjutuksi tulemisen ja ulkopuolisen positioihin*. Suhde näiden kahden välillä on muotoutunut mielenkiintoiseksi. Vaikka SP ei halua olla kontaktissa puhujaan, hän kuitenkin vaatii muilta kunnioitusta puhujaa kohtaan. SP pyrkii siis pitämään yllä käyttäytymistä kontrolloivaa ryhmäkuria ottaen ryhmään nähden *kontrolloijan* ja oman kulttuurin edustajaan nähden *suojelijan roolin*. Suojeleminen tapahtuu SP:n omien ehtojen mukaisesti. Hän ei tue E:n omia aktiivisia liittymispyrkimyksiä. Työntekijä tulkitsee näiden kahden henkilön vuorovaikutussuhteen heidän edustamaansa kulttuuriin sisältyvän arvohierarkian kautta. Vuorovaikutustoiminnasta tehty tulkinta jää työntekijän ja tutkijan *arvailuksi*. Valtakulttuuriin kuuluvilla työntekijöillä ei aina ole tunnistamattomuudesta johtuen mahdollista tavoittaa vuorovaikutustoiminnan taustalla olevia tekijöitä.

Erojen tunnistamattomuus tuli esille erilaisten harjoitustehtävien tai vuorovaikutuksessa käytettävien menetelmien valinnan kautta. Vuorovaikutuksen lisäämiseksi käytettiin erilaisia harjoituksia, joiden merkitys ei aina avaudu valmennukseen osallistuville. Ongelmalliseksi tämä tuli erityisesti silloin, mikäli ryhmällä ei ollut ketään, joka olisi valmistellut tehtävää riittävästi, tai joka olisi auttanut niiden tekemisessä. Sue ym. (1992, 1996) sekä Sauli Puukari ja Mika Launikari (2005, 27) ovat omassa monikulttuurisen työn mallissa korostaneet työhön sisältyviä kompetensseja. Näitä ovat ensinnäkin työntekijän tietoisuus omista oletuksistaan, arvoistaan ja mahdollisista sokeista alueistaan. Toiseksi työntekijän tulisi olla tietoinen kulttuurisesta erilaisuudesta. Kolmanneksi työntekijän tulisi pyrkiä kehittämään mielekkäitä interventioita, tekniikoita ja strategioita. Kaikissa näissä on löydettävissä kolme eri dimensiota: uskomukset ja asenteet sekä tiedot ja taidot, jotka tulevat työntekijän vuorovaikutustoiminnassa esille.

Perhesuhteita tarkastelevat tehtävät tarjoavat yleensä yhteisen tutkimuskohteen työntekijälle ja asiakkaalle. Tällaisten asioiden tutkimises-

ta tulisi kuitenkin yhdessä sopia. Länsimaisessa kulttuurissa sosiaaliselle verkostolle annetaan erilaisissa auttamiseen liittyvissä viitekehyksissä keskeinen merkitys. Esimerkiksi perhe- ja verkostotyön menetelmät (mm. Seikkula & Arnkill 2009) korostavat sosiaalisten suhteiden välistä dynamiikkaa. Sosiaalisiin verkostoihin kohdistuvan työn tavoitteena on saada muutos aikaiseksi verkostossa toimivien henkilöiden välisissä vuorovaikutussuhteissa. Sosiaalisen verkoston tarkasteleminen antaa asiakkaalle ja työntekijälle mahdollisuuden saada lisää informaatiota siitä, miten asiakkaan verkosto toimii. Lähtökohtana on ajatus siitä, että myös asiakkaalle itselleen on merkityksellistä nähdä oma sijoittuminen verkostossa sekä verkostossa mahdollisesti tukea antavat henkilöt. Varsinkin terapeuttisessa työskentelyssä perhesuhteiden käsittely on tarpeen perheen sisäistä vuorovaikutusta tutkittaessa. Työskentely antaa lisävalaistusta siihen, mikä asiakkaan elämässä koetaan ongelmalliseksi.

Länsimaille tyypillinen individualisoituminen ja perhesuhteiden heikkeneminen ei ole tyypillistä yhteisöllisesti muodostuneissa kulttuureissa. Tällöin sosiaalisen verkoston käsitteleminen voi jäädä osallistujille hämäräksi.

> *Työntekijä 1 on myöhässä. Kello on jo aika paljon ja ryhmä alkaa ihmetellä: ”missä ope?” ”On nukkunut pommiin”, sanoo joku. Jonkin ajan kuluttua ryhmään tulee työntekijä 5, joka kertoo, että vakituinen työntekijä on sairas. On sovittu, että nyt paikalla oleva työntekijä 5 antaa ryhmälle vakituisen työntekijän valmisteleman tehtävän, jota ryhmä voi tehdä aamupäivällä itsenäisesti.. Tehtävänä on piirtää oma sosiaalinen verkosto. Paperille on valmiiksi tehty pyramidin muotoinen kaavio johon pitää merkitä ensin läheisimmät henkilöt, seuraavaksi läheisimmät henkilöt jne. siten, että pyramidin huipulla ovat kaikkein kaukaisimmat, mutta kuitenkin jollakin tavoin kosketuksessa itseen olevat henkilöt. Ryhmässä syntyy yleistä hälinää, kun ohjaaja on poistunut. Keskeinen kysymys on se, miksi tehtävä pitää tehdä. Kukaan ei oikein tunnu ymmärtävän: ”Mikä tämä on, mitä tässä pitää tehdä.” ”Miksi tätä pitää tehdä?”. Varsinkin SS on kiukkuisen ja turhautuneen näköinen. Lopulta ryhmä hiljenee, ja osa alkaa tehdä tehtävää siten, kuin on sen ymmärtänyt. SS alkaa lukea lehteä. SP tulee kysymään minulta, mitä hän laittaa lapussa oleviin laatikoihin. Yritän selittää, mutta itsestänikin se tuntuu hankalalta.*

SP kysyy: ”Laitanko kaikki sukulaiset tänne?” Sanon, että niin varmaan. ”Keitä laitan tuonne ylös?”, hän jatkaa kyselyään. Yritän selittää. Lopuksi SP kysyy: ”Miksi laitan nämä ihmiset tänne?” Myös UB kysyy, mitä lappuun pitää laittaa. Havaitsen itsessäni ärsyyntymisen merkkejä ja huomaan ärtymyksen merkkejä myös muissa ryhmäläisissä. E ei tunnu ymmärtävän ollenkaan. Yritän epätoivoisesti selittää E:lle, mitä tehtävässä tulisi tehdä. Lopulta SP havaitsee neuvottelumme ja tulee avuksi tulkkaamaan. Saan selville SP:n avulla, että E.lla ei ole Suomessa ystäviä. Puoliso on edelleen kotimaassaan, tytär ja poika täällä Suomessa. Yksi E:n pojista on kuollut sodassa. Mietin virittääkö tämä tehtävä myös E:n hankaliin oloihin, varsinkin, kun ei ole ketään, joka ohjaisi tehtävän tekemistä. Joka tapauksessa E alkaa raapustaa tehtävään merkintöjään. UB tulee uudelleen kysymään minulta, mitä pitää tehdä ja miten oikeinkirjoitus tapahtuu. (Havainnointipäiväkirja, R2/278/kevät, 2006.)

Ryhmä joutuu tekemään työntekijän antamaa tehtävää, jonka merkitystä ja tavoitetta ei esimerkissä tunnisteta. Työntekijän tulkinta on tapahtunut länsimaisen auttamiseen sisältyvän sosiaalisia verkostoja korostavan lähestymistavan mukaan, jossa sosiaalisten verkostojen merkitys nähdään tärkeänä. Tämän tulkinnan perusteella valmennukseen osallistujien *identiteetti määrittyy samanlaisuuden* kautta. Kulttuurisia *eroja ei* menetelmän valinnassa *ole huomioitu tai tunnistettu*. Tunnistamattomuus johtaa siihen, että ryhmän toiminta eriytyy ja huomio kohdistetaan ari asioihin. Osa ryhmän jäsenistä tekee omia asioitaan ja osa tekee tehtävää sen mukaisesti, miten he itse sen ymmärtävät. Ryhmän jäsenet pyytävät aluksi apua tutkijalta, jolloin he pyrkivät ottamaan *osallistujan roolin ja tiedon hankkijan roolit*. Roolivalinnat viittaavat *tunnistamattomuudesta ja erillisyydestä ulos murtautumisen positioon*. Koska tutkija itse ei ole tehtävää antanut ja suunnitellut, hän havaitsee asettuvansa ryhmän muiden jäsenten kanssa *ymmärtämättömän ja tilannetta tunnistamattoman positioon*. Ymmärtämättömyys herättää valmennukseen osallistujissa ja tutkijassa ärtymystä. Lopulta turhautuminen johtaa *vetäytymiseen ja erillisyyteen*. Ryhmän fokus hajoaa, ja vuorovaikutustilanne muotoutuu ryhmän jäsenten itsensä viihdyttämiseksi. Valmennukseen osallistujien rooleiksi muodostuvat *toimenpiteiden kohteena olijoiden ja ei-ymmärtäjien roolit*. Nämä roolit nousevat tilanteen ja tehtävän *tunnistamattomuudesta. Osal-*

listujat joutuvat toimimaan tuntemattomalla alueella. Oma tulkintani tilanteesta on se, että mikäli tehtävän suorittaminen onnistuu, saattaa se johtaa traumaattisten menneisyyden kokemusten esiin nousemiseen joidenkin osallistujien kohdalla. Tällöin valmennukseen osallistujan rooliksi voi määrittyä *mahdollisen haavoittujan rooli*. Tilanteessa on siten myös haavoittumisen kehyksen läsnäolon mahdollisuus.

Suunnistus tunnistamattomuudessa johti erillisyyteen. Tunnistamattomuus saattoi liittyä kielen osaamattomuuteen, kontekstin vierauteen, käyttäytymisen erilaisuuteen ja salaperäisyyteen, sekä vuorovaikutuksessa länsimaissa korostuneiden oppimis- tai auttamismenetelmien käyttämiseen. Rakenteiden kannalta tarkasteltuna työntekijöiden erojen havaitsemattomuus ja samanlaisuustulkinta johtavat vuorovaikutuksen epäonnistumiseen ja erillisyyden kehykseen.

5.3 Työelämän ulkopuolisuus

Virtanen (1995) on pohtinut pitkäaikaistyöttömiin nuoriin kohdistuvassa tutkimuksessaan sitä, tuottavatko työvoimapoliittiset toimenpiteet syrjäyttäviä ketjuja, jolloin työttömät nuoret varastoituvat pitkiin asiakassuhteisiin. Tärkeää Virtasen mukaan olisi kysyä sitä, millaisten työvoimapoliittisten toimenpiteiden avulla näistä asiakassuhteisiin integroivista toimintamalleista olisi mahdollista päästä eroon. Virtanen ehdottaa, että työvoimapalvelujen tuottajien ja suunnittelijoiden tulisi ymmärtää enemmän toiminnan kohteena olevan nuoren subjektiivisesti kokemaa elämäntilannetta. Tämä mahdollistuisi etsimällä tulkintamallia nuorten omista elämäntilanteista, arvostuksista, työorientaatioista tai suhtautumisesta opiskeluun. Vastaavasti maahanmuuton kokeneiden osalta voitaisiin ajatella, että heidän omat käsityksensä ja ajatuksensa palvelujen järjestämisestä ja heitä itseään koskevien tukimuotojen suunnittelemisesta otettaisiin paremmin huomioon.

Työn puuttuminen viittaa laajemmin yhteiskuntatasolla maahanmuuton kokeneiden erillisyyteen suhteessa valtaväestöön. Työn puutetta valmennukseen osallistuvien puheessa tarkastellaan sekä yhteiskuntaan sisältyvien rakenteiden kautta että heidän omien odotustensa näkökulmasta. Ristiriita näiden kahden tarkastelun välillä nousee siitä, että valmennukseen osallistujat itse puhuvat itsestään usein kokeneena

työntekijänä. Tästä huolimatta realistiset työllistymisen mahdollisuudet voivat olla vähäisiä. Keskeinen ongelma pitkäaikaistyöttömyydestä kärsivien valmennukseen osallistuvien elämässä on se, että heidän aikaisempaa koulutustaan tai työkokemustaan ei tunnusteta suomalaisessa työelämässä. Koulutetutkin henkilöt joutuvat usein aloittamaan työuransa vähemmän koulutusta edellyttävissä ammateissa. Maahanmuuttajat tulevat työelämään usein ns. sisääntuloammattien kautta, jotka eivät edellytä pitkää koulutusta (Forsander & Ekholm 2001, 71).

Erilaisista positioista tehdyt tulkinnat ja odotukset johtavat siihen, että maahanmuuttajalle yhteiskunta voi näyttäytyä ennakkoluuloisena ja syrjivänä. Valmennukseen osallistujien vuorovaikutuksessa työntekijöiden harjoittama työllistämispuhe tuotti usein valmennukseen osallistujien vetäytymistä, erillisyyden lisääntymistä, konflikteja, omaan toimintaan suuntautumista, häiriöiden tuottamista, levottomuuden lisääntymistä ja vastustusta valmennuksen toimintaa kohtaan. Ilman koulutusta olevien pääseminen ammattiin voi olla työlästä. Pettymyksiä ja toivottomuutta aiheuttaa työelämän vaatimusten tunnistaminen ja omien mahdollisuuksien realisoituminen.

> *Istumme väliajalla kahvilla keittiössä. SS ja S kertovat, että he ovat asuneet jo kolme vuotta Suomessa. Molemmat ovat osallistuneet aiemmin kolmelle eri maahanmuuttajakurssille. S kertoo, että hän on pyrkinyt ammattioppilaitokseen logistiikan linjalle. Hän ei ole kuitenkaan päässyt sinne koska on niin vanha. SS haluaisi myös autonkuljettajaksi. Ihmettelen, miten ikä voi vaikuttaa kouluun pääsemiseensä. S on kuitenkin sitä mieltä, että ikä oli se syy, miksi hän ei päässyt opiskelemaan. Näin hänelle oli sanottu. Tämän jälkeen S alkaa ihmetellä, miksi auton kuljettajaksi pitää käydä koulua. Hän osaa kyllä ajaa autoa ilman kouluakin. S kertoo, että on tehnyt sellaisia töitä omassa maassaankin, miksi sitä ei lasketa mihinkään? Työntekijä 4, joka istuu myös kanssamme keittiössä, kertoo, että suomalaisessa yhteiskunnassa melkein joka alalle vaaditaan koulutusta. Mihinkään ei oikein pääse ilman sitä. S tuhahtelee turhautuneen näköisenä. Sanoo, ettei enää oikein jaksaisi opiskella pitkään, kokee olevansa siihen liian vanha. Toteaa, että on vaikeaa, kun ei osaa hyvin suomen kieltä. S:n kielitaito on kuitenkin hyvä ja voisin kuvitella, että hän selviäisi myös suomenkielisestä opiskelusta. Ajatukseni on, että tämä henkilö*

tarvitsisi oikeaa ammatillista opiskelua, ei niinkään tällaista valmennusta. (Havainnointipäiväkirja, R2/160/, syksy, 2005.)

Keskustelussa käsitellään kahden keskusteluun osallistuvan miehen koulutus- ja työhistoriaa. Keskustelu tapahtuu elämäntilanteiseen liittyvien *omien kokemusten jakamisen* kautta. Molemmat miehet tarkastelevat tilannettaan *kokeneen työntekijän positiosta*. Tästä positiosta suomalaiseen koulutus- ja työjärjestelmään liittyvän päätöksenteon ymmärtäminen on vaikeaa. Ristiriitaa tuottaa se, että suomalaisen yhteiskunnan taholta koulutukselle, ja erityisesti Suomessa hankitulle koulutukselle, annetaan vahva merkitys. Puhujien koulutus- ja ammattitaito eivät ole tästä näkökulmasta katsottuna riittäviä. Tällöin yhteiskunnan *vaatimukset* ja valmennukseen osallistujien tulkinta aiempien työkokemusten valossa ovat ristiriidassa. Ristiriidan tiedostaminen johtaa miehet puhumaan *turhautumispositiosta*. Työntekijän tekemä realisointipyrkimys selventää suomalaisen yhteiskunnan ja työelämän vaatimuksia. Tämä vahvistaa *turhautumisen ja toivottomuuden positioita*. Turhautumisen positio jää tällöin vallitsevaksi, eikä siihen löydetä muutosmahdollisuutta. Tuula Helne (2002a, 25) toteaa, että ulossuljetuilla on aina jonkinlainen suhde yhteiskuntaan, vaikka se olisi nöyryyttäväkin. Tällöin syrjäytymisen ilmiö syntyy aina suhteessa muihin ihmisiin. Tällöin se on relationaalinen ilmiö, ei yksilön tai ryhmän ominaisuus. Tässä tilanteessa suhde yhteiskuntaan muodostuu työntekijän avulla. Suhde ei muodostu kannustavaksi vaan tilanteen realisoimiseksi. Työntekijän tekemä realisointipyrkimys ei kannusta pohtimaan tilannetta osaamisen ja aiemmin opitun näkökulmasta, jota työllistymisessä voitaisiin hyödyntää. Työntekijän puhe vahvistaa miesten osaamattomuuden ja riittämättömyyden positioita suhteessa työmarkkinoihin.

Identiteettien näkökulmasta ongelmaksi muodostuu se, että miesten yksilöllisyyden kokemus ja tunne itsestä paikantuu työttömyyteen ja ulkopuoliseen asemaan suomalaisillatyömarkkinoilla. Harren (1998, 4) mukaan identiteetin paikantuminen on yhteydessä tiettyyn positioon tietyssä tilanteessa ja ajassa. Erilaiset vuorovaikutukselliset ilmaukset eivät ole Harren (1998, 50) mukaan sisäisiä vaan ennemminkin diskurssien kautta tuotettuja. Voidaan ajatella, että pettymys- ja turhautumispositiot sekä niissä tapahtuvat identiteettimääritykset ovat vallitsevia silloin, kun omat tulkinnat ja ulkoapäin tulevat tulkinnat todellisuudesta eivät koh-

taa. Identiteettimäärityksekseni voi tilanteessa nousta käsitys i*tsestä ei toivottavana, ei-haluttuna ja ei-osaajana*. Pettymyksen ja turhautumisen positiot tulivat esille myös ryhmätilanteiden vuorovaikutuksessa ja ne saattoivat johtaa valmennukseen osallistujien omien valtaväestöön kohdistettujen streotyyppisten käsitysten vahvistumiseen. Tämä johti *vastakkain asettelun positioon* suhteessa suomalaiseen yhteiskuntaan ja valtaväestöön.

> *Ryhmässä puhutaan koulutuksen merkityksestä ja työllistymisestä. SS "Onko mahdollista päästä Suomessa töihin ilman koulutusta?" Työntekijä 4: "On" ja jatkaa sarkastisesti: "lotossakin voi joku voittaa." Ilmeisesti työntekijän pyrkimyksenä on korostaa koulutuksen merkitystä, sanomalla se juuri päinvastoin. Työntekijä yrittää saada ryhmää mukaan keskusteluun ja esittelee työvoimatoimiston palveluja. Hän kertoo, että työvoimatoimiston internetsivuilta voi käydä katsomassa vapaita työpaikkoja. Ryhmän tunnelma on kuitenkin välinpitämätön ja jonkin verran vastustava. Kaikki tuijottelevat hiljaa paikaltaan, eivätkä kysele työntekijältä mitään. Kukaan ei enää osallistu tunnin aiheeseen. Toisaalta luokassa ei myöskään ole nyt minkäänlaista meteliä. Mietin onko syynä se, että ryhmälle alkaa valjeta koulutuksen merkitys ja myös sen saamisen vaikeus kielitaidon tai valmennukseen osallistuvien iän takia. S on kuunnellut opettajaa vihamielisen ja murjottavan oloisena. Nyt hän sanoo kriittisesti: "Mitä työvoimakoulutus voi meille antaa?" Työntekijä vastaa: "Esimerkiksi ammattiin valmistavaa koulutusta." SN liittyy kritisointiin mukaan: "Työvoimatoimistosta ei saa mitään apua, ei ole mitään hyötyä." S jatkaa: "Miksi työnvälittäjä ei ilmoita minulle mitään eri koulutuksista tai töistä?" Työntekijä ei oikein osaa vastata siihen muuta kuin, että työvoimatoimistosta pitäisi saada tietoa eri vaihtoehdoista. Huolimatta vähän aggressiivisesta ja turhautuneesta tunnelmasta työntekijä selviytyy huumorilla tilanteesta. Hän kuvaa kuinka yhteiskunta on nyt muuttumassa sillä tavoin, että vanhusten määrä lisääntyy ja työntekijäikäisten määrä puolestaan laskee. Työntekijä sanoo S:lle: "Kyllä silloin S:llekin soitetaan ja kysytään töihin, kun työntekijät loppuvat." S ei oikein vaikuta tyytyväiseltä, mutta ei sano vastaankaan. SN ei kuitenkaan ole oikein vakuuttunut työntekijän puheesta ja jatkaa vastakkain asettelua: "Teille suomalaisille kyllä kaikki paikat on auki!" (Havainnointipäiväkirja, R2/223/syksy, 2005.)*

Ryhmän tunnelma on esimerkissä hiljainen ja kriittinen. Hiljaisuus viittaa *vetäytyjän roolin läsnäoloon, kriittisyys puolestaan vastustajan ja turhautujan rooleihin*. Ristiriita omien tavoitteiden ja aiemman koulutuksen sekä yhteiskunnan edellyttämän koulutusvaatimusten välillä on liian suuri. Tämä vaikuttaa ryhmässä tapahtuvaan vuorovaikutukseen siten, että ryhmän jäsenet pyrkivät vetäytymään vuorovaikutuksesta kokonaan pois, tai he siirtyvät vastustamisen ja turhautumisen positioihin. Voidaan ajatella, että institutionaalisena roolimäärityksenä valmennukseen osallistujat ovat *työnhakijan roolissa*. Tämä rooli jää kuitenkin ainoastaan osittain toteutuvaksi turhautumisen, vetäytymisen ja vastustamisen positioissa. Työntekijän roolina on informaation jakaminen ja ryhmän osallistaminen. Työntekijä pyrkii selviytymään tilanteesta huumorin avulla, jolloin voidaan ajatella, että työntekijän roolina on *selviytyjän rooli*. Koska tarjolla ei ole oikeasti vaihtoehtoja, on yksittäinen työntekijä voimaton. Työntekijät havaitsevat ja tunnistavat tämän ristiriidan.

> Työntekijä 4: *No, ehkä tuohon vois sanoa, että minusta on niinkin, että tämä suomalainen yhteiskuntakin on muuttunut tietynlaiseksi… suhteessa tähän työhön… Että, jos ois semmosia työpaikkoja.… Että jos esimerkiksi työvoimatoimisto vois osottaa semmosia työpaikkoja, niin mää luulen, että tämmösiä kursseja ei tarvittais. Että luonnollisesti ihmiset menee töihin ja työn kautta… varsinkin jos ois semmosia helpompia suorituksia, jossa ei kielitaidolla olis niin merkitystä ja muuta tämmöstä, niin yhteiskunnassa olis semmonen lähtökohta, että työllä ansaittas se elanto… käymällä töissä. (Haastattelumuistiinpanot, TR/3/syksy, 2004.)*

Työntekijä korostaa puheessaan työn merkitystä suomalaiseen yhteiskuntaan integroitumisessa. Työ nähdään työntekijän puheessa luontevana tapana toimia elämässä. Työttömyyttä tarkastellaan ja tulkitaan yhteiskunnan muutoksen näkökulmasta. Työntekijä näkee valmennukseen osallistujien kohtaamat vaikeudet työn saamisen suhteen ymmärrettävinä, koska yhteiskunta on muuttunut. Työntekijä puhuu *tasavertaisuuden positiossa* silloin, kun hän tarkastelee työtä luonnollisena, ihmisten elämään kuuluvana asiana.

Forsander ja Ekholm (2001, 71) viittaavat maahanmuuttajien ongelmalliseen asemaan työmarkkinoilla. Maahanmuuttajat tulevat vakinai-

seen työelämään mukaan epävakaiden ja vaatimustasoltaan matalampien työsuhteiden kautta. Tällaiset sisääntuloammatit ovat kuitenkin teollisuudessa ja palveluammateissa jatkuvasti vähentyneet. Seuraavassa esimerkissä keskustelu työntekijöiden välillä jatkuu, ja siinä pohditaan mahdollisuutta päästä työelämään työllistymistuen kautta.

> Työntekijä 2: … *Mutta mää oon monilta maahanmuuttajilta kuullu semmosta, että he eivät pidä siitä, että heitä heidän mielestään käytetään hyväksi. Palkkaa ei makseta, vaikka he tekee työntekijänä työtä ja edellytetään työntekijänä olemista. On mukana siinä niinku kuka tahansa.*
> Työntekijä 3: *Mutta onhan se niinkin että monissa työpaikoissa käytetäänkin…*
> Työvoimatoimiston edustaja: *On se aivan tosi asia, mutta kyllä mää nyt sanon… kyllä niinko vastalauseen siihen, että kyllä maahanmuuttaja arvostaa itseään liian paljon, että ne valmiudet eivät ole kyllä… Se on työnantajalla puolta isompi työ pärjätä maahanmuuttajan kanssa, opettaa hänet tavoille. Vieläkin siellä tulee niitä lomaanomuksia ja että kuka tuon työn tekee. Että sitä kun tekee vaan, niin sieltä (työllistämistuen kautta hankitulla työllä) saa hyviä todistuksia ja saa suomalaisia papereita ja pääsee eteenpäin. Ja on nähty niin, että he jotka tämän hyväksyvät, niin työllistyvät ennen pitkää sitten. (Haastattelumuistiinpanot, TR/43/syksy, 2004.)*

Työntekijöiden yleistä työllistymistä käsittelevässä puheessa työllistymisen vaikeudet nähdään aluksi johtuvan *rakenteellisista epäkohdista*. Keskustelussa todetaan maahanmuuttajien *heikko asema työmarkkinoilla*. Työntekijä 1 epäilee puheessaan, että maahanmuuttajia saatetaan käyttää työmarkkinoilla myös hyväksi, jolloin maahanmuuttajat asetetaan *työnantajien taholta hyväksikäytetyn rooliin ja alisteiseen asemaan*. Tämän myös työntekijä 2 vahvistaa. Työntekijöiden puhe viittaa erillisyyden kehyksen lisäksi siten myös haavoittuvuuden kehykseen ja alistettuun asemaan työmarkkinoilla.

Valmennuksen työntekijöiden tulkinta ei saa vastakaikua työvoimatoimiston edustajalta. Hän korostaa maahanmuuttajien henkilökohtaisia ominaisuuksia työn saamisen edellytyksenä. Työvoimatoimiston edustaja toteaa, että maahanmuuttajilla itsellään on epärealistisia odotuksia suhtees-

sa omiin taitoihinsa ja toisaalta työelämän vaatimuksiin. Maahanmuuttajat määrittyvät työvoimatoimiston edustajan puheessa *epärealistisiksi*. Heidät nähdään omien t*yökokemuksiensa yliarvostajina ja epärealististen toiveiden kantajina*. Mahdollisina työllistyjinä heitä tarkastellaan *työnantajan positiosta*. Työnantajan positiosta tarkasteltuna maahanmuuttajat omaavat *heikkoja työn tekemisen edellytyksiä*. Tulkinta vahvistaa käsitystä siitä, että maahanmuuttajat aiheuttavat lisätyötä työnantajalle ja ovat *työnantajalle taakka*. Asettuminen työnantajan positioon vahvistaa käsitystä maahanmuuttajien heikoista työn tekemisen valmiuksista. Tämä puhe viittaa laajemmin yhteiskunnallisiin asenteisiin, joita maahanmuuttotaustainen henkilö voi kohdata. Esimerkin lopussa työvoimatoimiston edustajan puheessa korostuu maahanmuuttajien henkilökohtaisten luonteenpiirteiden ja ominaisuuksien vaatimus, jotka hän näkee työllistymisen edellytyksinä. Työllistymistä auttaa puhujan mielestä tyytyminen huonosti palkattuihin työllistämistöihin. Näiden töiden hyväksyminen määrittää maahanmuuttajat sitkeiksi. Riskinä on se, että maahanmuuttajat voivat tulla määritellyiksi *periksiantajiksi ja luovuttajiksi*, mikäli he eivät suostu näihin sisääntuloammatteihin tai kieltäytyvät koulutustaan vastaavasta työstä. Kyseessä on instituutionaalinen puhe, joka osaltaan saattaa myös vahvistaa valmennukseen osallistuvien erillisyyttä suhteessa työmarkkinoihin. Aikaisemmissa tutkimuksissa (Forsander 2002, 63, 82) työllistymistä ehkäisevinä tekijöinä on todettu olevan sekä yleiseen asenteelliseen ilmapiiriin liittyvät ongelmat että maahanmuuttajien henkilökohtaiset inhimillisen pääoman alueelle liittyvät vaikeudet.

Valmennukseen osallistujat toivat haastattelujen aikana esille omia käsityksiään niistä subjektiivisista tekijöistä, jotka saattoivat olla osaltaan vaikuttamassa työllistymisen vaikeuteen. Haastateltavat pyrkivät ymmärtämään tilannettaan ja löytämään syitä työttömyyteen menneisyyden kokemuksista.

> IL: *Ja meillä oli inkeriläinen opettaja. Ja luokassa meitä oli kolmekymmentäkaksi. Ja viisi oli samassa ku minä (suomalaisia). Kenellä oli isä Suomesta ja kenellä oli äiti Suomesta, tai molemmat vanhemmat tulivat Suomesta. Ja kanadalais-suomalaisia oli paljo kanssa. Toiset olivat ne inkeriläiset. Ja meillä oli sellanen huono elämä. Ei koskaan riittänyt raha, ja sitten koulusta meille aina avustettiin… Ja se opettaja ei oikein… Ei tykkäsi näistä suomalaisista. Minä olin sellanen vähän ujo. Ja hän kun minua yhteen… Yhen kerran minulle*

sano, ihan silmiin sano, että minä en tykkää sinun perhettä, kun te olette suomalaisia, ja te olette köyhiä. Ja se minua oikein loukkasi. Ja vaikka minä opiskelin oikein hyvin, ja olin oikein hyvä. Voi olla, että hänellä oli tämä peli, että kun minä oikein hyvin opiskelen… Sekin ehkä vaikutti, ja sitten kun tämä koulu meitä aina avusti. Se oli sellanen ihminen oikein… sellanen ei oikein hyvä. Yhden kerran hän minua mitalla (kepillä) on pitänyt, kun matematiikkaa meillä oli, että pitäsi kirjottaa taululle kaikki, miten se sanotaan, laskut. Minä kaikki kirjotin kaikki oikein ja sitten hän sanoi: "Nyt sinä kerrot miten tämän sinä oikein osasit tehdä." Minä alotin puhumaan, mutta minä vielä oikein huonosti puhuin sitä kieltä. Ja hän nauroi, heti aloitti nauramaan, että minä en oikein puhu. Ja lyömiset tuli… ihan tästä päästä, ihan valkoiseksi meni, (näyttää sormenpäitään). Ja se pelko minulla ihan vieläkin. (Nauraa). Vaikka olen jo yli viisikymmentä… Minulla on aina tämä pelko, vaikka minä olen jo tämän ikäinen, siksi minä pelkään mennä kouluun tai kurssille. Minä olen vähän sellainen, minulla aivan tästä ottaa (näyttää sydäntään ja puuskuttaa). Voi, minä pelkään niin paljon. (Huokaisee), no jos viimeisen kerran kun minä olin siellä työvoimatoimistossa, ja siellä oli tämä, mikä sen nimi nyt on, se… niin voi kun minä häntä pelkään. Minä koin sen ensimmäisen kerrankin kun minä tulin tänne näin, niin kun minä vaan näen hänet, hänen kasvoista, niin minä pelkään mennä hänen luokse. Minä yhen kerran jouduin hänen luokse kun ne kaikki muut olivat lomilla ja sitten hän pyysi, että minä menen sinne. Ja hän katsoi minua ja sanoi, että meillä Suomessa kaikki tekevät työtä, niin mitä se tarkoitti? (Vihaisesti). Hän tarkoitti, että minun pitää mennä työhön, vaikka minkälaiseen työhön. Niin… ja kun minä olen tällainen, niin minä pelkään mennä, että jos olisi laittanut vaikka työharjoitteluun, tai jotakin sellaista niin olisi ollut helpompaa (Haastattelumuistiinpanot, MY/4-5/kevät, 2005.)

Puhuja käyttää *psykologista tulkintaa* pyrkiessään ymmärtämään sitä, miksi hän ei ole onnistunut työllistymään Suomessa. Puhuja tulkitsee työhön menemisen pelon aiheutuvan henkilökohtaisista lapsuuden koulukokemuksista johtuvaksi. Pelko ja *alistettuun positioon* asettuminen ovat aina sävyttäneet puhujan elämää. Pelko aktivoituu hänen asioidessaan auktoriteeteiksi mieltämiensä henkilöiden kanssa. Puhuja asettaa it-

sensä *ujon ja aran rooliin* lapsuuden kokemusten seurauksena ja rakentaa itselleen lapsuudesta saakka *ulkopuolisen, alistetussa asemassa olevan identiteettiä*. Tämä identiteettimääritys ei kosketa pelkästään häntä itseään, vaan *koko hänen edustamaansa kulttuuria*. Puhuja pohtii sitä, miksi hän ei ollut päässyt lapsena opettajan silmissä tykätyn ja hyväksytyn positioon, vaikka oli yrittänyt parhaansa ja ollut koulussa hyvä. Puhuja tarkastelee lapsuuttaan taloudellisten vaikeuksien ja selviytymisestä huolehtimisen näkökulmista, mitkä johtivat *köyhyysposition*. Hän arvelee tämän olleen syynä siihen, ettei opettaja ole pitänyt hänestä. Puheessa tulee esille myös *selviytyjän identiteetti*. Tähän viittaavat puhujan roolimääritykset itsestään *kunnianhimoisena oppijana, osaajana ja pärjääjänä*.

Puhuja liittää itsensä lapsuuden kokemuksissaan *osaamattoman positioon*, koska hän ei ole osannut valtakieltä. Tästä syystä hän on joutunut auktoriteetin taholta *ivan kohteeksi*. Iva on kohdistunut hänen alkuperäiseen etniseen identiteettiinsä, joka on ollut suomalainen. Suomalaisuus puolestaan on ollut vähemmistöasemassa puhujan lähtömaassa. Puhujan määrittelemänä hänen etninen identiteettinsä näyttäytyy lähtömaassa ja uudessa maassa ristiriitaisena. Hän on joutunut lähtömaassaa valtaväestöön kuuluvan opettajan taholta *ei-hyväksyttyyn vähemmistöasemaan*. Tilanne ei ole muuttunut Suomeen muuton jälkeen. Nyt hän tulee työvoimatoimistossa asetetuksi jälleen *ulkomaalaisen ja vähemmistöedustajan asemaan*. Vaikka puhujan kokemus lapsuuden etnisestä identiteetistä on *suomalainen*, Suomessa *hän ei tule muiden taholta hyväksytyksi* suomalaiseksi, vaan edustaa edelleen ulkomaalaista. Näin ollen puhuja on joutunut kahteen kertaan määritettyihin u*lkomaalaisuus-, vähemmistö- ja ulkopuolisen positioihin*. Puhujan puheessa korostuu se, että vuorovaikutustilanteet konfliktoituvat helposti. Puhe tuotetaan pelkääjän roolista ja alisteisesta asemasta. Pelko johtaa asettumaan *vihaisen ja kriittisen rooliin*. Tämä viittaa myös kritiikin ja vihan avulla selviytymiseen. Myöhemmin puhuja kuvaa hakeneensa vuorovaikutustilanteeseen apua sukulaiseltaan. Puhuja asettuu toisaalta *avun tarvitsijan, toisaalta konkreettisen avun hankkijan rooliin*. Tämä viittaa jälleen *selviytyjän identiteettiin*. Puhujan kuvaus omasta elämästä jäsentyy kokemuksen tasolla toisaalta erillisyyden, toisaalta *liittymisen kehysten kautta*. Liittymisen kehykseen viittaa puhujan kyky hakea ja saada apua.

Subjektiivisesti koetut vaikeudet työelämässä tulivat esille haastateltavien puheen lisäksi sellaisissa konkreettisissa valmennuksen vuorovaikutus-

tilanteissa, joissa käsiteltiin valmennukseen sisältyvää harjoittelujaksoa. Tuttuun, valmennuksesta vastaavan tahon omaan harjoittelupaikkaan oli useille valmennukseen osallistujille kohtuullisen helppoa mennä työharjoitteluun. Osa harjoittelupaikoista järjestettiin kuitenkin yksityiseltä sektorilta. Kynnys aloittaa työ tuntemattomassa paikasssa oli korkea viitaten tällöin turvattomuuteen.

> *Ennen kuin RU kerkeää poistumaan työntekijä tulee väliin ja alkaa jutella tämän kanssa. Työntekijä vie huomion nyt seuraavaan harjoitteluun ja kysyy RU:lta, meneekö tämä sovittuun harjoittelupaikkaan. RU sanoo: "Ei mene." Kun työntekijä kysyy syytä, RU vastaa ettei tiedä syytä. "Mies soittaa ja peruu paikan". Työntekijä miettii hetken ja sanoo sitten: "Parempi olisi jos soittaisit itse". RU vastaa tähän: "Minulla mies joka hoitaa. Jos minulla ei miestä, sitten itse hoitaa." Työntekijä jatkaa: "Mitä sitten aiot tehdä jos et mene harjoitteluun?" RU inttää vastaan: "Minä ei mene, minä ei halua". Työntekijä ehdottaa tämän jälkeen RU:lle jotakin muuta työvoimatoimiston kurssia, johon RU vastaa: "Minä ei mene suomalaisten kanssa, en tarpeeksi ymmärrä (suomea), ei halua suomalaisten kanssa, haluan vain maahanmuuttajien kanssa. Haluan mennä valmennuksen harjoittelupaikkaan". Sitten RU alkaa kritisoida: "Miksi NE pääsee valmennuksen omaan työpaikkaan, vaikka minä teen kaiken, siivoan ja laitan tavarat?" RU jatkaa puhetta S:n kanssa ja alkaa moittia NE:ta ja jatkaa ihmettelemistä: "Miksi NE saa mennä valmennuksen omaan harjoittelupaikkaan mutta minä en? Miksi hänet otetaan, minulle vaan sanotaan: katsotaan, katsotaan. NE puhuu paljon, siksi pääsee. Minä ei puhu niin paljon, siksi ei minua oteta..." (Havainnointimuistiinpanot, R2/305/2006.)*

Esimerkissä tulee esille se, että liittyminen on tapahtunut omaan valmennusryhmään. Valmennukseen osallistujilla ei vielä ole keinoja uskaltautua työharjoitteluun suomenkielisen väestön pariin. Taustalla voivat olla henkilökohtaiset kokemukset, pettymykset tai pelko yhteiskunnan maahanmuuttajiin kohdistamia asenteita kohtaan. Uskaltautumattomuus lähteä yksityisiin työpaikkoihin harjoittelemaan johtaa erillisyyteen ja suomalaisista eristäytymiseen. Puhuja määrittää itsensä esimerkin vuorovaikutustilanteessa *ulkomaalaiseksi ja maahanmuuttajaksi*. Positiomäärittelyssä puhuja on toisaalta *sisäpuolinen omassa ryhmäs-*

sään, toisaalta ulkopuolinen suhteessa valtaväestöön. Kun työntekijä pyrkii rohkaisemaan harjoitteluun tai työllistämiskoulutukseen suomalaisten kanssa puhuja asettuu *vastustajan rooliin*. Vastustus voi ilmetä suorana konfliktina, kuten tässä esimerkissä, tai kielimuurin taakse piiloon menemisenä. Tässä esimerkissä piiloutuminen tapahtuu suomalaisen puolison turviin, joka RU:n kuvauksessa hoitaa kontaktit valtaväestöön.

Valmennukseen sisältyvistä harjoittelupaikoista käytiin valmennukseen osallistuvien välillä kilpailua. Kilpailun häviäminen saattoi synnyttää kateutta ja epäoikeudenmukaisuuden kokemusta, kuten esimerkissä tapahtuu. Vastustus voi ilmetä silloin osallistujien keskinäisissä väleissä syntyvinä er*imielisyyksinä, kilpailuna ja vallankäyttönä*. Nämä viittaavat erillisyyden kehyksen lisäksi myös *kamppailun kehyksen* läsnäoloon. Vastakkain asettelut johtavat usein myös *kokemukseen* epäoikeudenmukaisesta kohtelusta ja joutumisesta työntekijöiden taholta *epätasavertaiseen positioon*. Tämä puolestaan lisää konfliktien määrää ja ryhmän jäsenten erillisyyttä suhteessa toinen toisiinsa. Esimerkissä tulevat esille *erillisyyden, huomiosta kamppailun ja haavoittuvuuden kehysten välinen yhteys* vuorovaikutustoiminnan tasolla. Sillan rakentaminen suomalaiseen työelämään voisi mahdollistua kynnyksen madaltamisen avulla. Turvalliset harjoittelupaikat, joissa aiemmin opittua tunnistettaisiin, ja joissa subjektiiviseti koettua epävarmuutta, pelkoa ja ristiriitaisia odotuksia voitaisiin huomioida, tukisivat liittymistä työmarkkinoille. Sellaisten tilojen organisoiminen, joissa valmennukseen osallistujien omaa identiteettiä olisi mahdollista rakentaa positiiviseen suuntaan, olisi tärkeä sekä arjen selviytymisessä että työllistymisen näkökulmasta. Valmennuksessa hyödynnettiin ohjausmallia, jossa harjoittelujaksojen mentoreina toimivat työvoimatoimiston kautta työllistetyt henkilöt. Mentorit työskentelivät kuitenkin ainoastaan valmennuksen omissa harjoittelupaikoissa, joihin kaikkia valmennukseen osallistuvia ei ollut mahdollista työllistää.

5.4 Kategorisointi ja stereotypiat

Luokittelu ja kategorisointi ovat ihmisten luonnollinen tapa jäsentää ympärillään olevaa maailmaa. Kuitenkin silloin, kun luokittelujen kautta tuotetaan ihmisille leimoja, voidaan vahvistaa myös marginalisoitumista. (Juhila ym. 2004; Vanhala 2005, 238.) Rastas (2005, 75) huomauttaa,

että erilaisten puhetapojen kautta voidaan erotella ja luokitella ihmisiä eri tavoin. Samalla puheessa myös tuotetaan ja uusinnetaan ajatuksia ihmisten välisistä eroista. Rasistinen toiminta on useimmiten määritelty tietoiseksi, vihamieliseksi toiminnaksi, jonka tarkoituksena on tuottaa toiselle vahinkoa (Rastas 2005, 73–74). Tällöin helposti unohtuu Rastaan mielestä se, että myös ne ihmiset, jotka eivät tunnustaudu rasisteiksi, saattavat tiedostamattaan uusintaa rasistisia ajattelutapoja tai toimia siten, että toiminta uusintaa rasismia.

Rastas (2005, 89) toteaa, että Suomessa erilaisissa palvelutehtävissä työskentelevät henkilöt ovat useimmiten sisäistäneet pyrkimyksen asiakkaidensa tasavertaiseen kohteluun. Varsinkin auttamisammatteihin sisältyy ammattieettinen velvoite toimia mahdollisimman tasavertaisesti. Siitä huolimatta myös näillä aloilla asiakkaat ovat joskus kokeneet saavansa eriarvoista palvelua etnisen taustansa perusteella. Rastaan mukaan taustalla ei välttämättä ole työntekijöiden tekemä tietoinen valinta toimia rasistisesti, vaan siihen kytkeytyvät toimintatavat johtuvat opituista taipumuksista luokitella ihmisiä erilaisten erojen kautta. Sellaiset rasismin määrittelyt, jotka korostavat ainoastaan subjektien tietoista toimintaa, unohtavat institutionaalisen rasismin. Rasismin tutkimuksessa tulisikin Rastaan mielestä ottaa myös aina huomioon ne sosiaaliset, taloudelliset ja poliittiset olosuhteet, joissa toiminta tapahtuu. Rasismin tutkimuksessa on paljon käytetty diskurssin käsitettä, jolloin huomio on kiinnittynyt erilaisiin ja erityisesti vallitseviin puhetapoihin. (Rastas 2005, 89–90.)

Varsinaista rasismia ja rasismin käsitteen kautta luonnehdittua puhetta tai toimintaa valmennuksessa esiintyi vähän. Rasismiin viittaava puhe sijoittui pääosin työllistymistavoitekeskusteluihin. Koska työllistymisen ajatellaan olevan integraatioon tähtäävässä työskentelyssä keskeinen tekijä, on siihen liittyvien kategorisointien tai äärimmillään jopa rasististen ajattelumallien merkitys suuri. Valmennukseen osallistujiin kohdistuvia tyypillisiä luokitteluja valmennuksen aikana vahvistivat työhön ja työelämään sisältyvien tavoitteiden ja vaatimusten korostaminen. Puheessa korostettiin sitä, että valmennukseen osallistujilla ei ole riittäviä valmiuksia työllistymiseen. Työntekijöiden puheessa tuli esille usein suomalaiselle työntekijälle asetettu *vaatimus itsekontrollista*. Tätä odotettiin myös valmennukseen osallistuvilta. Työn tekemiseen liitettiin sellaisia arvottavia tekijöitä, kuten kova työn tekeminen, itsenäisyys tai oman-

arvontunne suhteessa työn laatuun. Suomalaisen työntekijän tekemän työn arvottaminen korkealle näkyi työntekijöiden puheessa suomalaisten vastuullisuuden ja laadukkaan työn tekemisen korostuksina. Länsimaissa korostettu itseohjautuvuuden (esim. Koro 1993; Varila 1990, 13; Lakio 1995, 50–51), itsenäisyyden ja itsekontrollin vaatimus sekä jatkuva kyky omaksua ja oppia uutta voivat tuottaa ongelmia sellaisista kulttuureista tuleville, jotka eivät kokemustensa kautta ole sosiaalistuneet tällaiseen työkulttuuriin.

> *Työntekijä kuvaa valmennusta ja siihen liittyviä toimintoja. Suomalaisen työelämän kuvaus ja sen vaatimukset ovat keskeisiä työntekijän puheessa. Samalla työntekijä korostaa suomalaista työmentaliteettia: ”Suomalainen työntekijä tekee työtä paljon.” Katselen ryhmää ja mietin, miten he reagoivat mielessään työntekijän sanoihin. Kun seuraan ryhmää, niin havaitsen ainakin MT:n olemuksessa selvää ärtymystä. Se näkyy kasvojen ilmeistä, jotka ovat ärtyneet ja hän tuhahtelee äänekkäästi. Lopulta MT kommentoi: ”Bussit voivat olla joskus myöhässä”. Työntekijä vastaa siihen, että niin tietysti voi, mutta pääsääntöisesti työhön tullaan kuitenkin silloin, kun työn on sovittu alkavaksi. Työntekijä korostaa vielä, että työntekijän on itse huolehdittava siitä, että hän ilmestyy sinne ajoissa, vaikka sitten lähtemällä edellisellä bussilla matkaan. MT ei enää sano tähän mitään, mutta on selvästi edelleen vihaisen oloinen. Ryhmä reagoi vähän levottomasti naureskellen, kun työntekijä kertoo esimerkkiä. Levottomuus näkyy naureskeluna, vieruskaverille puhumisena. Yksi kurssilaisista lähtee kesken pois kysyen ensin luvan: ”Saanko mennä soittamaan, tärkeä puhelu?” Työntekijä antaa luvan ja SN poistuu luokasta. Lopussa ryhmä ei enää reagoi, kuunnellaan tai sitten ollaan vetäytyneitä omiin ajatuksiin. (Havainnointipäiväkirja, R2/183/syksy, 2005.*

Työntekijöiden käyttämän *työkulttuuripuheen* avulla pyrittiin motivoimaan ja valmistamaan valmennukseen osallistujia työharjoitteluun. Tavoitteena oli selventää, millaisia haasteita harjoittelija todennäköisesti joutuisi kohtaamaan työelämässä. Työntekijä korostaa puheessaan vahvasti *suomalaista työkulttuuria ja siihen sisältyvää oletusta* työn tekemisen ja ahkeruuden merkityksestä suomalaisille. Samalla puhe on erilaisiin työkulttuureihin liittyvää arvottavaa *erottelupuhetta*. Työ kuvataan

työntekijän puheessa vaativaksi, jolloin työn tekemistä tulee harjoitella. Valmennukseen osallistujien oma aikaisempi työkokemus ei tule millään tavalla esille, vaan heidät katsotaan vasta-alkajaksi työn tekemisessä. Korostaessaan suomalaista työkulttuuria työntekijä tulee samalla mitätöineeksi valmennukseen osallistujien aikaisemmat työkokemukset. Valmennukseen osallistujat nähdään työntekijän puheessa *erilaisina, suomalaisen työkulttuurin oppijoina, harjoittelijoina ja toimenpiteiden kohteina*. Valmennukseen osallistujat määrittyvät työntekijän puheessa lähtökohtaisesti *erilaisen työkulttuurin omaajina*. Ajatuksena on, että valmennukseen osallistujia tulee ohjata, opettaa ja totuttaa tekemään työtä. Ongelmalliseksi tällainen puhe nousi silloin, kun kuuntelijat tulkitsivat puheen merkityksen kohdistuvan heidän työtaitoihinsa tai tapaansa. Tämä puolestaan sai vuorovaikutuksen tasolla aikaiseksi erillisyyteen johtavaa *puolustautumista ja levottomuutta* ryhmässä.

Van Langenhove ja Harré (1999, 20) ovat määritelleet vuorovaikutustapahtumassa ensimmäisen ja toisen järjestyksen positioinnin. Ensimmäisen järjestyksen positiointi tarkoittaa esimerkkitilanteessa työntekijän määritystä, jossa valmennukseen osallistuja omaa heikomman työmoraalin. Tämä johtaa valmennukseen osallistujat *osaamattoman ja hieman epäluotettavan kohteen positioihin*. Nämä positiomääritykset eivät tule hyväksytyksi kaikkien ryhmän jäsenten kohdalla. Seurauksena on toisen järjestyksen positio, jossa yksi henkilö asettuu vastustamaan työntekijän puhetta. Vastustus ja toisen asteen positiointi tapahtuu etsimällä perusteluja mahdolliselle työstä myöhästymiselle, kuten bussin myöhästyminen. Van Langenhove ja Harre (1999b, 21) toteavat kuinka ensimmäisessä asteessa ihmiset positioivat itsensä ja toisensa menossa olevan tai jo eletyn tarinalinjan mukaisesti. Työntekijän tarjoamaa itse itsestään vastuussa olevan työntekijän roolia voidaan tarkastella valmennukseen osallistujien oppiman kulttuuriin sisältyvän tarinalinjan kautta. Työhön liittyvät arvostukset ja toimintatavat voivat näyttäytyä eri kulttuureissa erilaisina. Esimerkiksi MT:n tarjoama selitys bussien myöhästymisestä voi oikeasti pitää paikkaansa hänen aiemmassa kotimaassaan, estäen työhön pääsyn ajallaan. Tällöin MT tarkastelee asiaa oman kulttuurisen tarinalinjansa mukaisesti. Myös seuraavassa esimerkissä työntekijän tavoitteena on puhua ja opettaa suomalaista työkulttuuria ja siihen sisältyviä normeja.

Nyt työntekijä puhuu suomalaisen työkulttuurin arvoista, korostaen työn tekemistä ja työn loppuun saattamista. Hän ottaa esimerkiksi aikakäsityksen: ”Suomalainen tulee töihin ajoissa ja lähtee sieltä vasta sitten kun työpäivä päättyy. Työntekijä jatkaa: ”Työnjohtajaa ei kumarrella suomalaisessa yhteiskunnassa. Meillä ollaan tasavertaisia, niin pomot, kuin työntekijätkin.” Työntekijä kertoo esimerkkejä siitä, että työnjohtajan on voitava luottaa siihen, että hommat tulevat tehtyä, vaikka työnjohtaja ei itse ole paikalla. Työntekijä kertoo esimerkin myös siitä, miten maahanmuuttajat olivat häipyneet harjoittelusta työpaikaltaan sillä välin, kun työnjohtaja oli lähtenyt käymään jossakin muualla. Työntekijä viittaa siihen, että joissakin kulttuureissa ajatellaan, että työtä tehdään pomolle tai pomon toiveesta: ”Ajatellaan, että silloin kun pomo ei ole paikalla, ei myöskään tarvitse työskennellä. Suomessa taas ei ajatella olevan niin, vaan suomalainen on ammattiylpeä työstään ja tekee sen ilman pomoakin.” Työntekijä korostaa vielä, että näin siis ei saa toimia, ei saa lähteä työpaikalta, vaikka pomo poistuisikin sieltä. Pyritään siihen, että työ tehdään niin hyvin kuin mahdollista. Suomessa myös sanotaan suoraan jos työ on huonoa. ”Ei pelätä niin paljon kasvojen menettämistä kuten ehkä joissakin kulttuureissa. Jos on tehty huonoa työtä, siitä sanotaan. Esimies voi sanoa, että nyt teit huonosti, ja se pitää korjata. Siitä ei voi, eikä saa loukkaantua.” Työntekijän puhe saa IR:n vähän takajaloilleen. IR:n äänen sävy on hieman kitkerä kun hän kommentoi minulle hiljaa: ”Olettepa te suomalaiset niin hyviä.” Hymähdän tähän vastaukseksi. IR jatkaa kuiskailua kanssani sinnikkäästi: ”Minun maalaisistani ei tykätä Suomessa.” Tämän jälkeen IR alkaa ottaa kontaktia muihin, pyrkien selvästi häiritsemään. Tunnin loppuvaiheessa, kun ollaan jo lopettelemassa ja ihmiset keräilevät tavaroitaan, IR letkauttaa, ”Suomalaiset hyviä työntekijöitä, ulkomaalaiset huonoja!” Tauolla IR tulee jälleen ottamaan tutkijaan kontaktia. Hän juttelee paljon ja kertoo elämästään. Hän on osallistunut jo useaan tällaiseen työvoimakoulutukseen. ”Ei ole olleet hyviä, ihmiset tulee milloin sattuu, kaikki myöhästelee, opettajatkin myöhästelee. Ei opettajat välitä kurssilaisista.” Jälleen IR sanoo: ”Minun maalaisista ei yhtään tykätä Suomessa, paljon asenteita, se näkyy koulutuksissa.”

Yritän kysyä tarkemmin miten se näkyy, mutta IR sanoo vain: ”En tiedä, ei tykätä.” (Havainnointipäiväkirja, R2/185/syksy, 2005.)

Työntekijä tarkastelee työn tekemistä suomalaisessa kulttuurissa liittäen työhön paljon positiivisia arvostuksia. Tällöin puhe on *työkulttuuriin liittyvää erottelupuhetta*. Erilaisista kulttuureista tulevia tarkastellaan työntekijän puheessa *heikomman työmoraalin positiossa olevina*. Tehtäväksi asettuu valmennukseen osallistuvien sitouttaminen *työmoraaliin*. Vuorovaikutuksen puute ryhmän kanssa viittaa myös siihen, että ollessaan oppijan roolissa valmennukseen osallistujat tulevat nähdyksi työntekijän taholta passiivisina *kuuntelijoina ja kohteena olijoina*. Erojen korostaminen johtaa erillisyyteen. Arvottava erottelupuhe johtaa yhden ryhmän jäsenen IR:n reagointiin. Puhe tulkitaankin IR:n taholta vähättelyksi. Tämä saa aikaiseksi ryhmätasolla levottomuutta.

Anna Kulmalan (2006, 62) mukaan henkilökohtainen identiteetti korostuu tiettyyn ryhmään kuulumisena, kun taas sosiaalinen identiteetti rakentuu usein ulkoapäin tulevien määrittelyjen kautta. Tähän sosiaaliseen identiteettimäärittelyyn henkilö voi haluta kuulua, mutta se voi myös olla hänelle itselleen vieras identiteetti. Tällöin kyseessä on ulkoapäin tuleva kategorisointi, jonka kautta henkilö tulee luokitelluksi tiettyyn luokkaan, halusi hän siihen tai ei. Erottelupuheen kautta ei niinkään tuoteta suomalaisen kulttuurin oppimista tai siihen sosiaalistumista, vaan se lisää häiritsevää vuorovaikutustapaa. Vetäytyminen tapahtuu suhteessa valmennuksen teemaan ja työntekijään. Ryhmän jäsenen toimintaa voidaan tarkastella myös *vastustamisen* näkökulmasta. IR tulkitsee työntekijän arvottavan puheen kohdistuvan häneen itseensä, jolloin hän ivansekaisesti ottaa omassa puheessaan itselleen *huonon työntekijän roolin*. Tämän jälkeen tulkinta huonoudesta laajenee vastakkain asetteluksi hänen omasta kulttuurista tulleiden ja suomalaisten välille. Tällöin hän asettaa sekä itsensä että oman maansa kansalaiset suomalaisten taholta määritettynä *ei-tykättyyn ja ei-hyväksyttyyn positioon*. Nämä positiomääritykset tulevat myöhemmin esille tauon aikana, jolloin IR tulee kertomaan omista kokemuksistaan. IR:n tarkastelee vuorovaikutusta ja omaa asemaansa *pettymysten näkökulmasta*. Pettymyksen aiheuttajiksi määrittyvät nyt huonot kurssit ja niissä työskentelevien työntekijöiden toiminta. Puhuja asettaa nyt itse sekä valtakulttuurin että vähemmistöjen edustajat *epäonnistujien rooleihin*. Ongelmallista on se, että negatiivinen roolimääritys alkaa koh-

distua omaan itseen. Lopuksi IR siirtää turhautumisen ja pettymyksen koko omaa kulttuuriaan käsittäväksi. Näin ollen valmennukseen osallistujien näkeminen heikkoina työntekijöinä vahvistaa epäonnistumisen, pettymyksen kokemisen ja turhautumisen positioita ja murentaa sekä kulttuurista että henkilökohtaista ammatillista identiteettiä.

Eve Kyntäjä (2004, 204) toteaa, että leima on sidottu kontekstiinsa. Tämä tarkoittaa sitä, että negatiivinen käsitys itsestä syntyy vain tietyissä vuorovaikutustilanteissa ollen riippuvainen siitä, mikä merkitys tilanteelle annetaan. Edellisessä esimerkkitilanteessa merkitysten kannalta keskeistä on se, että työlle ja suomalaiselle työkulttuurille annettujen positiivisten merkitysten korostaminen johtaakin työntekijän identiteetin vahvistumisen sijasta *työntekijän identiteetin murentumiseen*. Työkulttuureja arvottavasti erottelevan puheen seurauksena valmennukseen osallistujien *työhön liittyvä itsetuntoidentiteetti murtuu*.

Kategorisointi ei ollut pelkästään valtakulttuurin edustajista lähtevää, vaan sitä saattoi sisältyä myös valmennukseen osallistujien omaan toimintaan. Ryhmään osallistuvat henkilöt pyrkivät usein luokittelemaan työntekijät, tai minut tutkijana, tiettyyn asemaan. Tämä viittaa kategorisointiin. Kategorisointia tapahtui valmennusryhmissä myös suhteessa toisiin osallistujiin. (Ks. myös Kurikka 1994, 97.) Lisäksi kategroisointia tapahtui oman elämänpiirin sisällä.

> Leila: *Onko teille tullut paljon suomalaisia tai muista kulttuureista tuttavia ja ystäviä*
> NS: *Minä aina katon ensin, keitä he ovat. Onko isä huono, onko äiti huono. Jos on isä huono, ja hänellä on kotona nainen ja hänellä on neljä lasta ja hän menee diskoon ja siellä hänellä on suomalainen vaimo tai tyttöystävä, niin hän ei ole hyvä minulle. Eikä minun miehelle myöskään, ja minun perheelle. Ja silloin minä en halua hänestä ystävää. Sellaisia on paljon täällä Oulussa, paljon ja kaikki ovat naimisissa, kaikki ovat. Se ei ole hyvä.*
> Leila: *No oletko sinä käynyt maahanmuuttajakeskuksessa?*
> NS: *Siellä minä en käy ikinä.*
> Leila: *No mikset ole käynyt?*
> NS: *Nyt olen käynyt näiden kurssien aikana kaksi kertaa. Ei minulle ole siellä mitään… mitä siellä on? Afrikasta kaikki ovat, he ei voi olla*

minun ystäviä, minä en… Kun menemme sinne, niin kaikki muut ovat mustia.
Leila: *No oletko osallistunut näille settlementtiliikkeen järjestämiin… joka järjestää näitä erilaisia kerhoja ulkomaalaisille?*
NS: *Eii, een, en mä tiedä. Aikasemmin olin, mutta siellä tulee paljon irakilaisia. Ja me olemme, niin erilaisia…Minä ja ystävä kerran yksinään siellä. Muut vain puhuu irakin kieltä. Silloin minä sanoin, minä lopetan, minä en halua. Yks kerta minä olin yksin jossain kerhossa, joka oli alkanut. Siellä voi tehdä ruokaa, millaista ruokaa vaan. He ostivat ruokaa ja me keitimme siellä irakilasta, suomalaista, thaimaalaista, kaikkea. Ja kaikki puhuivat omaa kieltä. Siitä menee pää sekaisin. Silloin minä päätin, minä en mene enää. En tule ikinä tänne. Koska me olemme siellä muut sitä varten, että me harjoittelemme suomea. Ja toiset vaan puhuu, että jolollol, en minä. Minä vain istuin, istuin istuin siellä. Minä en halua. (Haastattelumuistiinpanot, MY/56/kevät, 2005.)*

Sosiaalisten verkostojen muodostumista käsiteltiin valmennukseen osallistuvien yksilöhaastattelujen aikana. Esimerkin puhujan puheessa kuultaa ennakkoluulo suomalaisia kohtaan. Suomalaisiin arvoihin liitetään paheellinen elämä ja toisen perheen kunnoittamattomuus. Toisaalta esimerkissä tulee esille myös puhujan ennakkoluulot muiden maiden kansalaisia kohtaan. Puhuja asettaa itsensä aluksi *vanhemman ja puolison rooleihin*, joissa hän tarkastelee perheen jäsentensä ei-hyväksyttyjä sosiaalisia suhteita. Perheroolien näkökulmasta korostuvat samanlaiset arvot. Puhujan mukaan ystäväksi voi päästä ainoastaan sellainen henkilö, jonka oma *perhe-elämä ja arvot ovat samanlaisia* kuin puhujalla itsellään. Hyväksyminen tai hyväksymättömyys liittyy arvoihin, joiden tulee olla yhteisiä. Suomalaisnaiset diskoissa edustavat sellaisia arvoja, joiden kanssa puhuja ei halua edes välillisesti olla tekemisissä. Hän ei halua olla myöskään niiden henkilöiden kanssa tekemisissä, jotka edustavat hänen omaa kulttuuriaan, mutta eivät enää noudata oman kultturin arvoja. Tällöin puheessa tulee esille *torjujan rooli*, jolloin torjunta kohdistuu erilaisuuteen. Kulttuuriset arvot ja niihin sitoutuminen viittaavat vahvaan *omaan etniseen taustaan ja oman kulttuurin edustajan identiteettiin*.

Tämän jälkeen keskustelu siirtyy käsittelemään niitä paikkoja, joissa mahdollisesti tapaisi muita ulkomailta tulleita, joiden kanssa voisi ystä-

vystyä. Puhuja ottaa selkeästi position, jossa hän *ei halua liittyä* itselleen vieraiden kulttuurien edustajiin. Perusteluja sille, ettei puhuja osallistu ulkomaalaisille järjestettyihin tapahtumiin, etsitään sukupuolesta, ihon väristä ja vieraiden kielten käyttämisestä. Nämä seikat saavat puhujan jälleen ottamaan *torjujan roolin*. Vieraus ja erilaisuus aiheuttavat erillisyyttä, ja haluttomuuden liittyä. Valmennukseen osallistujat kohdistivat suomalaisiin tiettyjä kategoriointeja, joista tyypillistä oli suomalaisten asettaminen osallistujien keskinäisessä puheessa puhumattoman, ei-auttajan ja tylyn rooleihin.

> IR: *Suomalaisilla on eri luonteet. Tiedätkö minkälainen se (suomalainen) on?*
> Leila: *Suomalainenko? Sano vaan.*
> IR: *(naurahtaa) No minä sanon. Esimerkiksi kun ihminen puhuu, niin suomalaiset eivät kuuntele. Suomalainen sanoo, että kyllä, joo, mutta ei kuuntele*
> Leila: *Suomalainen ei siis kuuntele?*
> IR: *Ei kuuntele (vahvasti) ei kuule. Kun minä puhun hänelle, (viittaa vieressä istuvaan toiseen keskustelijaan) niin hän kuuntelee minua, ja kun hän minulle puhuu, niin minä kuuntelen. Mutta jotkut suomalaiset muka kuuntelevat ja sanovat kyllä, vaikka eivät kuule.*
> N: *Tulee sellainen tunne, etteivät he halua olla tekemisissä, on yhdentekevä niin sanotusti. Neutraalia meitä kohtaan. Olettaisin, että olemme heille yhdentekevää.*
> IR: *Eivät ole auttavaisia, Minä nyt olen huomannut kun minulla on suomalaisia sukulaisia paljon, mutta ei ne koskaan auta.*
> Leila: *Millaisissa tilanteissa, tuleeko se jossain käytännön tilanteissa konkreettisesti esille?*
> *IR: Vaikka puhumisessa, ei tarvitse muistella, jos vaikka sanoo jotain, tai kysyy, niin saattavat sanoa joo, mutta eivät kuule. Se on suomalaisessa vaikea luonne. Ei ole paha, mutta eri luonne, eri ihminen eri kulttuuri, ei kuuntele. Eivät ole niin kuin me, aina (me) autamme toisia. (Haastattelumuistiinpanot, MR/18/syksy, 2004.)*

Keskustelua on käyty esimerkissä suomalaisiin tutustumisen helppoudesta tai vaikeudesta. Ensimmäinen puhuja tuo esille vaikeuden tutustua suomalaisiin, koska suomalaiset eivät kuuntele, eivätkä halua olla

maahanmuuttajien kanssa tekemisissä. Kokemuksena on, että suomalainen haluaa olla omissa oloissaan, eikä tutustua itselleen vieraista kulttuureista tulleisiin. Tällöin puhujien positioksi valikoituu *kokemuksellisesti ulkopuolisen positio*. Toinen puhuja tuo puolestaan esille sen, että *maahanmuuttajat positioituvat* suomalaisille *yhdentekeviksi*. Osallistujien puheessa kaikki suomalaiset ovat tulleet kategorisoitua *puhumattomiksi ja tylyiksi*. Suomalaisiin kohdistuu tällöin valmennukseen osallistujien puheessa ennakkoluuloja ja tiettyjä puhumattomuuden kulttuuriin liittyviä stereotypioita. Osallistujat määrittävät itsensä *auttajiksi ja kuuntelijoiksi*. Näissä rooleissa mahdollistuvat *liittymisen ja kohtaamisen positiot*. Stereotypioiden ja kategorisointien ongelmana on se, että niitä aletaan pitää tosina ja ne myös vahvistavat erillisyyttä. On vaikea mennä tutustumaan suomalaiseen, mikäli ennakkokäsitys hänestä on esimerkin kaltainen. Oleellista olisi löytää vuorovaikutuksen alueella sellaisia menetelmiä, jotka lisäisivät mahdollisuuksia samanaikaisesti käsitellä valmennukseen osallistujien omia kokemuksia, tulla tietoiseksi omista ennakkoluuloista ja tehdä valtaväestön edustajia osallistujille tutuksi. Toimintojen organisoiminen siten, että niissä todelliset kohtaamistilanteet eri kulttuurien välillä mahdollistuisivat, olisi kategorisointien vähentämiseksi tärkeää.

5.5 Kontrolli- ja valvontatehtävä

Kontrollikehyksessä asetutaan virallisen hyvinvointi- tai sosiaalivaltion toimintakehykseen. Hyvinvointivaltiolla on tehtäviä, joita valvotaan ja kontrolloidaan. Foucault (1995, 88) on todennut, että yhtäältä ihmisille luodaan sosiaaliturvan kautta turvallisuutta, toisaalta heidät tehdään siitä riippuvaisiksi. Riippuvuusvaikutus tapahtuu toisaalta järjestelmään integroimisen kautta, toisaalta se tapahtuu järjestelmässä tapahtuvan syrjäytymisen tai syrjäyttämisen kautta. Sosiaaliturvajärjestelmän kautta ihmisille pyritään tarjoamaan valtakulttuurille ominaista elämäntapaa, jolle yksilöt alistetaan. Jos yksilö ei halua hyväksyä tuota elämäntapaa, hänet voidaan myös syrjäyttää instituutioiden omilla ehdoilla. Merkityksellistä on se, miten yhteiskunta määrittelee suhteensa ja valtakysymyksensä näissä suhteissaan vähemmistöihin.

Giddens (1991, 149) toteaa, että sosiaalista kontrollia harjoitetaan sosiaalisessa tarkoituksessa, jolloin voi käydä siten, että valta muotoutuu

epäsymmetrisesti. Tällöin toiset ryhmät joutuvat toisia ryhmiä enemmän vallan toimenpiteiden kohteiksi. Oleellista Foucaultin (2000, 283) mukaan olisi tutkia, miten valtaa ja siihen sisältyvää kontrollia harjoitetaan, ei pelkästään valtion ja yksilön välisessä suhteessa, vaan myös erilaisissa instituutioissa ja jokapäiväisessä arjessa. Foucault (2006, 124) toteaa vallan liittyneen aina opetukseen ja koululaitoksen toimintaan. Vallan käyttö koululaitosten varhaisimpina aikoina tapahtui erilaisin ilmenemismuodoin esimerkiksi yhdenmukaisen käyttäytymisen tai ulkoasun vaatimusten kautta. Valtaa harjoitetaan myös tarkkailun kautta, joka äärimmilleen vietynä tarkoittaa fyysisten tilojen rakentamista siten, että työntekijä yhdellä silmäyksellä voi tarkistaa osallistujien toiminnot.

Kontrollin merkitys korostuu sellaisten yhteiskunnallisten tehtävien suorittamisessa, joihin sisältyy etuisuuksista päättäminen. Tällöin kontrolli kohdistuu sosiaalisten etuisuuksien saamisen ehtoihin ja kriteereihin. Työllistämisvalmennus rinnastetaan työttömyyskorvauksen saamisen ajanjaksoon. Saadakseen työttömyyskorvausta valmennukseen osallistujien tuli olla työvoimaviranomaisten ja mahdollisen työpaikan käytettävissä valmennuksen ajankohtana. Valmennukseen osallistuvan henkilön oli osallistuttava jokaisena arkipäivänä valmennukseen sinä ajankohtana, kun se toteutetaan. Kuten työsuhteessakin ollessaan, koulutuksessa ja valmennuksessa olevan työnhakijan oli ilmoitettava sairastumisistaan tai poissaoloistaan koulutuksen järjestäjälle, joka puolestaan teki ilmoituksen poissaolopäivistä työvoimatoimistoon. Sairauden takia johtuvista poissaoloista tuli olla lääkärin tai terveydenhuollon työntekijän todistus. Institutionaalinen valvonta ja kontrolli tulivat esille monessa yhteydessä valmennuksen aikana. Tyypillisiä kontrollitoimia olivat poissaolijoiden tarkistaminen, sääntöihin liittyvät keskustelut ja henkilökohtaiset keskustelut kurssille osallistuvien kanssa.

Seuraavassa esimerkissä ryhmä on juuri aloittanut toimintansa, ja tavoitteena on kuvata valmennuksen toimintaa ja sitä määrittäviä ehtoja. Samalla ulkopuolinen kontrolli tulee liitetyksi myös ryhmän omaan toimintaan, jolloin voidaan ajatella, että ryhmä sosiaalistuu ja sisäistää nämä kontrollivaatimukset.

> *Iltapäivän teemana on lukujärjestyksen mukaan ryhmän säännöt. Työntekijä tulee luokkatilaan ja tervehtii kaikkia iloisesti. Hän kysyy aluksi kuulumisia ja kommentoi yleisesti ilmaa, joka tänään on*

aurinkoinen. Ryhmästä osa vastailee iloisesti ja huutelee tervehdyksiä työntekijälle. Ryhmä istuu ympyrän muodossa tavallisessa luokkahuoneessa pöytien äärellä. Istumajärjestys näyttää muotoutuneen jo aika hyvin, ja jokainen on löytänyt oman paikkansa. Tervehdysten jälkeen työntekijä aloittaa kertomalla, että tänään puhutaan ryhmän säännöistä. Joku ryhmästä vastaa: "Jaa, työvoimatoimisto sanoo säännöt." Tämän jälkeen työntekijä kertoo lyhyesti myös sen, millaiseen lainsäädäntöön valmennus perustuu ja miten tämä kuuluu suomalaiseen työvoimapolitiikkaan, jonka avulla edistetään mahdollisuutta työllistyä. Työntekijä kertoo, että kaikkien valmennukseen osallistujien tulee täyttää erinäisiä lomakkeita. Hän perustelee tätä sillä, että työvoimatoimisto on se taho, joka on kustantaja valmennukselle, ja se haluaa myös tietää, miten valmennukseen osallistutaan ja miten siinä onnistutaan. Työntekijä kertoo myös, mitä valmennuksen aikana työvoimatoimisto maksaa eli päivärahan ja ruokarahan. Lisäksi työntekijä kuvaa mitä muuta sosiaaliturvaa on mahdollista saada, esimerkiksi toimeentulotukea. Tässä kohdassa ryhmässä on havaittavissa aluksi innostumista. Innostus näkyy yhteen ääneen puhumisena. Ihmiset tuntuvat kyselevän ja kommentoivan toisilleen. Puhe tapahtuu monien kohdalla myös omalla kielellä, joten luokassa on aikamoinen kielien sekamelska. Lisäksi innostus näkyy liikkeinä ja kasvojen ilmeiden elävyytenä ja vaihteluina. Jotakuta kiinnostaa päivärahan ja ruokarahan suuruus, toinen kysyy työntekijältä, mitä silloin tapahtuu kun on pois. Työntekijä yrittää selittää, vaikka se näyttää vaikealta, koska kaikki puhuvat yhteen ääneen. (Havainnointipäiväkirja, R1/24/syksy, 2004.)

Vuorovaikutuksen tavoitteena on valmennuksen rakenteen kuvaaminen. Valmennukseen osallistuvien keskuudesta nousee spontaani puheenvuoro, joka sisältää olettamuksen siitä, että säännöistä puhuminen on turhaa. Tämä johtuu puhujan mielestä siitä, että työvoimatoimisto on jo laatinut säännöt. Valmennukseen osallistuja epäilee ryhmän omien sääntöjen määrittelyyn liittyvän toiminnan tarkoitusta. Puhuja asettuu tällöin *vastustamaan* ryhmän sääntöjen luomista ottaen toisaalta *alisteisen position* suhteessa työvoimatoimiston määrittelyvaltaan. Muu ryhmä on ollut tähän saakka rauhallinen ja kuunnellut työntekijää. Kontrollipuhetta lieventääkseen työntekijä kuvaa valmennuksen taustoja ja sen positiivisia

merkityksiä osallistujille. Kontrollipuhe vaihtuu työntekijän käyttämäksi *houkuttelu- ja motivointipuheeksi*. Tällöin valmennukseen osallistumisessa korostetaan yksilöllisiä palkkiota ja positiivisten seuraamuksia. Työntekijän *motivointipuhe* tehoaakin ja ryhmä alkaa *osallistua yksilöllisistä lähtökohdista*. Kaikki haluavat puhua yhteen ääneen. Kaikkien huomion kohteena on käsiteltävä teema. Huomiota ei pystytä jakamaan toisten kanssa, vaan kyseessä on pyrkimys työntekijän kanssa yksilölliseen kohtaamistilanteeseen. Jokaisella valmennukseen osallistuvalla on asiaa työntekijälle ja jokainen haluaa saada yksilöllisen ja henkilökohtaisen vastauksen työntekijältä. Työntekijän on kuitenkin hankalaa, jopa mahdotonta, vastata yhtä aikaa kaikkien kysymyksiin. Päällekkäin puhuminen viittaa huomion hakemiseen jolloin myös *kamppailun kehys vahvistuu*. Lopulta tilanne rauhoittuu.

> *Jonkin ajan kuluttua ryhmän rauhoituttua, työntekijä palauttaa ryhmän keskustelun takaisin ryhmän sääntöihin. Hän tarkentaa: ”Poissaoloja ei saa olla ilman lääkärintodistusta. Lääkärintodistus tarvitaan työvoimatoimistoa varten, ja se on myös perusteena työttömyysrahan maksamiselle. Poissaoloista pitää ilmoittaa minulle heti aamulla soittamalla, koska minun pitää ilmoittaa siitä työvoimatoimistoon.” Ryhmän innostus lopahtaa tässä vaiheessa ja ryhmän jäsenet vaipuvat omiin mietteisiinsä. Tämän jälkeen työntekijä pyrkii hieman lieventämään työvoimatoimiston kontrollia sanomalla: ”Kurssille pitää tulla senkin takia ajoissa, jotta me ei sitten täällä huolestuta, että missähän se ja se on.” Ryhmä kuuntelee tätä hiljaisuuden vallitessa, kukaan ei kuitenkaan kommentoi enää mitenkään. Tämän jälkeen työntekijä sanoo: ”Tärkeää kuitenkin on se, että te itse teette säännöt siitä, miten tällä kurssilla ollaan, esimerkiksi tiskaus- ja kahvinkeittovuorot ja sen semmoiset asiat pitää yhdessä päättää. Yksi ryhmäläisistä (N) kysyy: ”Onko tämä uhkaus, että menettää päivärahan?” N:n kommentti syventää hiljaisuutta, ja ryhmä kohdistaa huomionsa siihen, mitä työntekijä vastaa. Työntekijä lieventää siihen, ettei se mikään uhkaus ole, vaan: ”Me ei voida sille täällä mitään, että meidän pitää ilmoittaa aina työvoimatoimistoon, jos joku on luvatta pois. Sitten työvoimatoimisto tekee päätöksen siitä, maksaako se siltä päivältä korvausta. Työvoimatoimisto ostaa tämän koulutuksen, ja sen takia se voi päättää tällaisista asioista.” Työntekijän kertoessa*

> *perusteita kuulen, kuinka kysymyksen esittäjä toteaa vierustoverilleen: ”Meitä työttömiä kohdellaan kuin roskajätettä tämän yhteiskunnan taholta.” Vieruskaveri vain hymähtää, mutta ei jatka keskustelua. Hymähdyksen voi tulkita myös myöntymykseksi. (Havainnointipäiväkirja, R1/26/syksy, 2004).*

Tilanteen rauhoituttua työntekijä palaa motivointi- ja houkuttelupuheesta jälleen kontrollipuheeseen kuvaten, mitä poissaoloista seuraa, ja miten poissaolojen suhteen tulee toimia. Kontrollipuhe sisältää määräyksiä ja ehtoja, joiden puitteissa toiminnan tulee toteutua. Työntekijän puhe sisältää myös mahdolliset poissaoloista johtuvat sanktiot. Valmennukseen osallistuvien roolina ei enää ole opiskelijan rooli, vaan työntekijä määrittää valmennukseen osallistujat *kontrolloitavien ja mahdollisten sanktioiden kohteiden rooleihin*. Tämä puolestaan johtaa valmennukseen osallistuvien identiteettien määrittymiseen *valvonnan kohteena oleva ja järjestelmää mahdollisesti uhkaavan, erilaisen identiteeteiksi*. Valmennukseen osallistuminen ei näyttäydy tässä tilanteessa vaapaehtoisena ja osallistujien omaan valintaan perustuvana, vaan työttömyyden seurauksena tietynlaisena valvottavana kurinpito- ja seuraamustapahtumana.

Ulkoisen kontrollin toteamisen jälkeen työntekijä pyrkii siirtämään kontrollitehtävän ja sääntöjen noudattamisen vastuun ryhmälle itselleen. Työntekijä korostaa sitä, että jokainen osallistuu yhteisten sääntöjen tekemiseen ja yhdessä päättämiseen. Työntekijän valitsemien positioiden kautta valmennukseen osallistujat näyttäytyvät aluksi *tasavertaisina, toimintaan mukaan houkuteltavina, potentiaaleina yhteistyökumppaneina*. Siirtämällä kontrollivastuuta ryhmälle työntekijä siirtää samalla valmennukseen osallistuville *kontrolloijan roolia*. Työntekijän vuorovaikutustapahtumassa ottamassa *kontrollointiin sisältyvässä roolissa korostuu kontrollitehtävän toteuttaminen, kontrollin kohteiden määrittäminen ja pyrkimys kontrollin osittaiseen siirtämiseen* ryhmälle. Esimerkin lopussa työntekijä siirtyy laajempaan yhteiskunnalliseen tehtävään. Työntekijä sisällyttää puheessaan kontrollin alle myös valmennuksessa työskentelevät työntekijät ja valmennustoiminnan. Työvoimatoimisto ja viime kädessä yhteiskunta valvoo näitä toimintoja. Puheessa tulee esille yhteiskunnan harjoittama *työntekijöiden toimintaan kohdistuva kontrollointi*. Työntekijän tehtävänä on sovitella, neuvotella ja lieventää kontrollifunktion merkitystä. Tätä

hän pyrkii tekemään *liittämällä kontrollitehtävän yhteisölliseen huolenpitoon*. Kontrollipuheen jälkeen ryhmä alkaa kuitenkin olla hiljainen eikä osallistu enää kuten aikaisemmin. Tämä vuorovaikutustapa viittaa *vetäytymiseen ja erillisyyden kehykseen*. Kontrollipuheen seurauksena ryhmästä nousee jälleen kritiikkiä ja kontrollin tarkastelemista *vastustamisen positiossa*.

Ullrich Beck (1995, 84) huomauttaa, että valtaa ja kontrollia harjoitetaan myös riskien ehkäisemiseksi. Erilaisissa instituutioissa ihmisten toimintaa hallinnoidaan, tarkkaillaan, muovataan ja kontrolloidaan. Liiallinen kontrolli saattaa kuitenkin vaarantaa Beck´n (1995, 84) mukaan kulttuurisen, poliittisen ja sosiaalisen elämän, koska liiallisen kontrollin kautta päädytään myös yhdenmukaistamisen vaatimukseen. Esimerkiksi eri kulttuureissa korostuu erilainen aikakäsitys, jolloin valmennukseen osallistuvat eivät aina olleet tietoisia siitä, milloin valmennus alkaa, miksi on tärkeää olla ajoissa paikalla ja millaisia seuraamuksia myöhästymisistä tai poissaoloista on. Abdi Ysuf (1992, 20) toteaa, että esimerkiksi somalikulttuurissa käsitys länsimaisesta ”aika on rahaa” -ajattelutavasta on tuntematon. Paimentolaiskulttuuriin tottuneelle kiire on myös tuntematon asia, jolloin lääkärien tai työvoimaviranomaisten vastaanottoaikoja ei tästä syystä osata aina noudattaa. Ysuf (1992, 20) ehdottaakin, että länsimaisen kulttuuriin sidottujen aika- ja työaikakäsitysten oppimisessa tulisi olla sensitiivinen ja pyrkiä ymmärtämään näitä eroja. Tarvitaan paljon empaattisuutta, jotta oppiminen ja sosiaalistuminen tällä alueella tapahtuvat. Kontrollointi verottaa myös työntekijän voimia. Hankalimmillaan kontrolli- ja valvontapyrkimykset aiheuttavat konflikteja sekä ryhmän sisällä että ryhmän jäsenten ja työntekijöiden välillä.

> *Työntekijä alkaa kertoa työstään ja kurssista. Hän kuvaa paljon työpaineita. Työ valmennuksessa on raskasta mutta antoisaa, ja siitä saa paljon. Työntekijää huolestuttaa yhden ryhmän jäsenen käyttäytyminen, joka on ollut hankalaa, jopa väkivaltaista. Työntekijän mukaan kyseinen henkilö pyrkii lahjomaan työntekijöitä ja käymään kauppaa erilaisista etuisuuksista. Tämä ryhmän jäsen toimii välillä tulkkina muille alueelle muuttaneille maahanmuuttajille, ja on ollut sen takia välillä pois kurssilta. Koska kyseinen työntekijä on velvollinen ilmoittamaan työvoimatoimistolle poissaoloista, hän tarvitsee sitä varten aina joko lääkärin todistuksen tai muun todistuksen siitä, miksi on*

*ollut pois. Työntekijä on pyytänyt tätä henkilöä tuomaan tulkkaustoimistolta todistuksen, jota tämä ei ole kuitenkaan tehnyt. Työntekijä kuvaa kuinka alussa tämä henkilö oli "yliystävällinen" ja yrittänyt kaikin tavoin "olla mukavana". "Mutta kun ei se täällä meijän kulttu*rissa toimi sillä tavalla, että mielistelyn kautta saahaan mitä ite halutaan…" *Lopulta työntekijä on itse pyytänyt todistusta ko. henkilön työpaikalta. Tästä kyseinen henkilö on suuttunut ja keskustellessaan asiasta työntekijän kanssa, hän oli nostanut kätensä lyödäkseen. Työntekijä kertoo hieman pelästyneensä tilannetta. Nyt työntekijä pyrkii löytämään selitystä tällaiselle käyttäytymiselle ja pohtii sitä, että varmaankin tämä henkilö on omassa kulttuurissaan tottunut saamaan lahjomisen kautta etuja, ja siksi pyrkii käyttämään tällaista menettelytapaa myös Suomessa. "Monissa kulttuureissahan voijaan lahjoa ylempiä virkamiehiä, että saatas etuja itelle. Ja kun tämä ei täällä Suomessa onnistu samalla lailla, niin sitte käy näin. (Havainnointipäiväkirja, R1/56/syksy, 2004.)*

Työntekijä kuvaa esimerkissä huoltaan omasta jaksamisesta. Huoli jaksamisesta liitetään puheessa kontrollitehtävän suorittamiseen. Puheensa alussa työntekijä kuvaa yhden valmennukseen osallistuvan miespuolisen henkilön aiempaa käyttäytymistä, jonka työntekijä tulkitsee pyrkimykseksi saavuttaa etuisuuksia. Tällöin kyseisen henkilön rooli määrittyy työntekijän puheessa *etujen hyväksikäyttäjäksi*. Työntekijä epäilee, että tämä valmennukseen osallistuja on ollut pois luvatta, ja työntekijä joutuu kohdistamaan häneen kontrollitoimenpiteitä. Kyseisen osallistujan roolimääritys on nyt *kontrollin kohteena olijan* rooli. *Kontrollitehtävän* suorittaminen on epäonnistunut, koska kyseinen henkilö ei ole suostunut kontrolloitavaksi. Kontrollin suorittamisen vaatimus on kuitenkin niin suuri, että työntekijä itse on toiminut asiassa tämän henkilön puolesta. Työntekijän kontrollitehtävään liittyvän toiminnan seurauksena on syntynyt *konfliktitilanne* työntekijän ja valmennukseen osallistujan välille. Kontrollia vastustava toiminta määrittää valmennukseen osallistuvan miehen roolit *kontrollin ja yhteistyön vastustajaksi sekä oman asiansa puolustajaksi ja edistäjäksi*. Tilannetta pohtiessaan työntekijä ottaa *ymmärtäjän roolin*, jolloin ymmärrys miehen käyttäytymisestä nousee *kult-*

tuuristen erojen tulkinnasta. Konfliktitilanne vahvistaa valmennukseen osallistuvan miehen näkemistä *erilaisena*.

Kontrollia ja valvontaa voidaan tarkastella kahdesta suunnasta. Työntekijät suorittivat kontrollitehtävää kontrolloimalla henkilöiden osallistumista valmennukseen. Tästä työntekijät olivat tilivelvollisia työvoimatoimistolle. Yhteiskuntaan sopeuttamiseksi vaadittavan kontrollitehtävän suorittamisen seurauksena valmennukseen osallistuvien positiot määrittyvät *ulkopuolisuuden ja valvonnan kohteena olijan rooleista*. Kontrollia voidaan tarkastella myös ryhmän ja koko valmennustoiminnan sisäisenä säätely- ja organisointipyrkimyksenä. Tällöin kontrollitehtävä asettuu hieman toisenlaiseen valoon. Toiminnan turvallisuuden, rajojen ja ylipäänsä järkevän toiminnan kannalta on tärkeää, että jonkinlaiset sosiaaliseen toimintaan ja vuorovaikutukseen sisältyvät ehdot tulevat yhteisesti hyväksytyiksi. Esimerkiksi rajaton ja häiriökäyttäytymistä tuottava ryhmä voi olla turvaton jäsenilleen. Turvaton ryhmä puolestaan johtaa eristäytymiseen ja erillisyyteen lisäten jäsentensä mahdollisuutta joutua heikompaan asemaan suhteessa toisiinsa. Tällöin joudutaan haavoittuvuuden kehykseen. Valmennusyhmän oman sisäisen, positiivisesti suuntautuneen ryhmäkontrollin kehittyminen voisi johtaa turvallisuuteen, osallisuuteen, vertaistukeen ja näiden kautta liittymisen kehykseen. Ryhmän oma sisäinen kontrolli viittaa ryhmän koheesioon ja ryhmän jäsenten huolenpitoon. Ulkoisen kontrollin tehtävänä on suunnata ryhmän toimintaa palkkioiden ja sanktioiden kautta yleisesti yhteiskunnassa hyväksyttävien normien ja arvojen noudattamiseen. Ryhmän oma sisäinen kontrolli on siten eri asia kuin ulkoinen kontrolli. Näiden kahden kontrolliin sisältyvän tehtävän erottaminen toisistaan olisi tärkeää valmennuksen toiminnan suuntaamisessa liittymistä edistäviksi.

Valmennuksessa tapahtuva institutionaalinen vallan käyttö ja kontrollin harjoittaminen tapahtuvat eri tavoin työntekijöiden toiminnassa. Ne tulevat esille työntekijöiden puheessa heidän kuvatessaan valmennukseen kohdistuvia yhteiskunnan sääntöjä ja lainsäädäntöä. Valmennukseen osallistujat pyritään motivoimaan, sitouttamaan ja houkuttelemaan osallistumaan valmennukseen työvoimaviranomaisten haluamalla tavalla. Vallan käyttö ja kontrolli pyritään myös siirtämään osallistujille itselleen, jolloin ryhmä kontrolloi itseään.

5.6 Erillisyyden kehyksen jäsentyminen

Olen yhdistänyt vuorovaikutukseen sisältyvässä puheessa ja toiminnassa erillisyyden kehykseen sellaisia ilmauksia, jotka aineistossani selvästi näyttivät tuottavan vuorovaikutuksen, osallistumisen ja subjektiivisen toiminnan puutetta, kohtaamattomuutta tai suoranaisia konflikteja. Kuviossa 7 erittelen erillisyyden kehykseen sisältyvät työntekijöiden rooli- ja positiovalinnat ja niistä tuotetut valmennukseen osallistujien identiteettimääritykset:

	Työntekijöiden roolit	*Työntekijöiden erilaiset positiot*	*Valmennukseen osallistuviin kohdistuvat identiteettimääritykset*
Kohtaamattomuus	Organisaatioiden välisestä vallasta kamppailija, ohittaja, kontrollin suorittaja ja vallan käyttäjä.	Ei-tasavertaisuuden ja valtakulttuurin positiosta tarkasteleminen.	Uhka, riski, vaarallinen ja sopeutettava. Samanlainen.
Tunnistamattomuus	Tiedon jakaja, puhuja ja toiminnan esittelijä. Eroja tunnistamaton ja kategorisoija.	Tunnistamattomuuden ja ohittamisen positiot.	Tunnistamaton, identiteetitön ja kohde.
Työelämän ulkopuolisuus	Rakenteen toimivuuden tarkastelija ja tunnistaja. Rohkaisija, puolustaja, resurssien lisääjä ja selviytyjä.	Epäkohtien tunnistamisen, ristiriidan ja neuvottomuuden positiot.	Identiteetti määrittyy työn kautta: heikkoja työvalmiuksia omaavan työttömän identiteetti. Ulkopuolisen identiteetti.
Kategorisointi ja stereotypiat	Kouluttaja, työkulttuurin opettaja, erottelija ja arvottaja.	Sopeuttamisen positio.	Negatiivisesti arvotetun erilaisen identiteetti. Yhdentekevä ja sopeutettavan identiteetti.
Kontrolli- ja valvontatehtävä	Kontrolloija ja kontrolloitava. Motivoija ja houkuttelija. Kouluttaja ja ymmärtäjä.	Yhteiskunnallisen vallankäyttämisen positio.	Uhka, riski ja sopeutettavan identiteetti. Erilainen, ulkopuolinen, kontrolloitava.

Kuvio 7. Erillisyyden kehyksen jäsentyminen työntekijöiden rooli- ja positiovalintojen kautta

Erillisyyden kehystä pitävät yllä liittymisen kehykselle vastakkaiset tekijät. Erillisyyden kehystä kuvaavissa tulkintadiskursseissa tai niiden osadiskursseissa maahanmuuttajia ja maahanmuuttoa tarkasteltiin rakenteiden taholta negatiivisesti arvottavan *erilaisuuden* ja sen seurauksena

kontrollin tarpeen näkökulmasta. Puheessa ja toiminnassa saattoivat korostua vaatimukset samanlaisuudesta ja mahdollisimman nopeasta sopeutumisesta. Sopeutumisvaatimus sisältää kontrollitoimenpiteet ja valmennukseen osallistuvien tilanteen tarkastelun ongelmien näkökulmasta. Työntekijöiden ottamat roolit vaihtelivat kontrollitehtävän suorittajasta rohkaisijaan ja motivoijaan. Rohkaisijan ja motivoijan roolit korostuivat silloin, kun työntekijät tunnistivat yhteiskunnallisia epäkohtia, mutta olivat suhteellisen voimattomia niiden ratkaisemiseen. Ongelmallista on, että vaikka työntekijät tunnistivat rakenteellisia epäkohtia, esimerkiksi työelämän ulkopuolisuuden, heillä ei ollut mahdollisuuksia vaikuttaa näihin epäkohtiin muuten kuin pyrkimyksellä vahvistaa osallistujien henkilökohtaisia resursseja. Toimintaa tuotettiin sellaisista positioista kuten ohittamisen, tunnistamattomuuden, stereotypisoimisen ja kontrolloimisen positiot. Identiteettimäärittelyssä valmennukseen osallistujat tulivat sekä oman toimintansa että rakenteen kautta määritetyiksi tunnistamattomina ja persoonattomina, mutta myös osin samanlaisina ja toisaalta negatiivisesti arvotettuina erilaisina.

Kontrollointiin tähtäävät toiminnot rajasivat valmennuksessa toimivien osallistumista tietynlaiseksi. Valmennukseen osallistujien rooli- ja positiovalinnat kapeutuivat erillisyyden kehyksessä ja tulivat esille lähinnä vetäytymisenä ja passiivisena osallistumattomuutena. Rakenteellisissa toiminnoissa korostuvat työelämään tähtäävät tuki- ja kontrollitehtävät. Tällöin valmennettavien oma subjektiivinen toiminta ja osallistuminen jäävät alisteisiksi työllistymistavoitteille. Erillisyyden kehystä tuottavissa jäsennyksissä tärkeää olisi pohtia sitä, miten kohtaamattomuutta ja tunnistamattomuutta olisi mahdollista vähentää ja miten sen sijaan mahdollistettaisiin liittyminen. Sellaisten tukimuotojen kehittäminen, jotka lisäisivät mahdollisuutta osallistua työelämään, vähentäisi ulkopuolelta tulevia negatiivisia asenteita. Kontrolli- ja valvontatehtävän vähentäminen ja vaihtoehtoisten tapojen löytäminen voisivat lisätä mahdollisuuksia omaehtoiseen osallistumiseen.

Sekä työntekijöiden valmennukseen osallistujiin kohdistamat että valmennukseen osallistuvien itsensä tekemät roolimääritykset ja niissä tapahtuneet positiovalinnat viittasivat valmennukseen osallistuvien identiteettimäärityksissä ulkopuolisen, erilaisen, ei-hyväksytyn ja uhkan identiteetteihin. Valmennuksen kontrollitehtävä johti osallistujien roolivalinnoissa vetäytyjän, vastustajan, turhautujan ja houkuteltavan rooleihin.

Kuviossa 8 olen kuvannut valmennukseen osallistuvien rooli-, positio- ja identiteettimäärityksiä:

	Valmennukseen osallistuvien roolit	*Osallistujien rooleissa mahdollistuvat positiot*	*Osallistujien identiteetti määritykset*
Kohtaamattomuus	Passiivisen, osallistumattoman ja aktivoitavan roolit. Vapaasti valitsemaan pyrkivän rooli.	Näkymättömyyden, unohtamisen, työttömyyden, ja ristitiitaisuuksien positiot.	Ulkopuolisen, kasvottoman, persoonattoman, vetäytyjän ja ei - tunnustetun identiteetit.
Tunnistamattomuus	Vetäytyjä, kuuntelija passiivinen oppija ja ei-ymmärtäjä. Haavoittujan, liittyjän, osallistujan, turhautujan, aloitteen tekijän ja torjutuksi tulijan roolit.	Ulkopuolisuuden ja erillisyyden positiot. Tunnistamattomuuden, turhautumisen ja erillisyyden positiot.	Erilaisen ja ulkopuolisen identiteetit. Salatuksi, arvoitukselliseksi ja tunnistamattomaksi jäävän identiteetit. Samanlainen.
Työelämän ulkopuolisuus	Omien kokemusten jakaja. Vetäytyjä, vastustaja, työnhakija, kapinoija. Toiveiden kantaja, selviytyjä, oppija ja pärjääjä. Avun tarvitsija, avun hakija.	Työkokemuksen vs. tunnustamattomuuden ja ei-halutun ulkopuolisen positiot. Toivottomuuden ja pettymyksen positiot. Vastakkainasettelun ja konfliktien positiot. Pelon, köyhyyden, vähemmistöjen, ulkomaalaisuuden ja marginaalisuuden positiot.	Ulkopuolisen ja osattoman identiteetti. Vähemmistöidentiteetti. Negatiivisesti arvotetun erilaisen identiteetti.
Kategorisointi ja stereotypiat	Harjoittelija, passiivinen kuuntelija. Vetäytyjä, vastustaja, puolustautuja. Ei - työvalmiuksia omaava ja epäonnistuja.	Sopeuttamisen, sitouttamisen ja vaatimusten kohteina olemisen positiot. Hyväksymättömyyden, pettymyksen, itsetunnon menettämisen, turhautumisen, epäonnistumisen ja eristäytymisen positiot.	Negatiivisesti arvotettun erilaisen identiteetti. Kategroisoija. Ei-työntekijä identiteettiä. Yhdentekevä, erilainen. Sopeutettava, ulkopuolinen.
Kontrolli- ja valvontatehtävä	Kontrollin vastustaja, kontrollitehtävän oppija, vetäytyjä ja oman asian edistäjä.	Erillisyyden, vastakkainasettelun ja ristiriitaisuuksien positiot. Konfliktipositio	Uhka, riski, erilainen, ulkopuolinen, vastustaja. Kontrolloija

Kuvio 8. Erillisyyden kehyksen jäsentyminen valmennukseen osallistuvien rooli- ja positiovalintojen kautta

Osallistujien omat positiovalinnat jäivät suppeiksi ja negatiivissävytteisiksi erillisyyden kehyksessä. Positiot vaihtelivat turhautumisen, ristiriitojen, konfliktien ja pettymysten positioista toimimiseksi. Yhteiskunnallinen

kontrollitehtävä opitaan helposti, jolloin se voi johtaa myös omassa ryhmässä kontrollitoimintoihin. Tällöin voidaan pohtia sitä, millaisia diskursiivisia käytäntöjä valmennukseen osallistujilla on mahdollista erillisyyden kehyksessä ylipäätään toteuttaa. (Ks. Holstein & Gubrium 2000, 93.) Valmennukseen osallistujien roolit tulivat esille erillisyyden kehyksessä lähinnä kontrollia vastustavan, kontrolliin sopeutujan ja kontrollitehtävän oppijan rooleina. Toiminta valmennuksen vuorovaikutuksessa vaihteli kohteena olemisen, näkymättämyyden, ulkopuolisuuden ja erillisyyden positioissa tapahtuvana toimintana. Vastakkainasettelut lisäsivät konfliktitilanteita ja asettivat työntekijät ja valmennukseen osallistujat toisilleen vastakkaisiin positioihin.

Erillisyyden kehyksessä korostuivat valmennukseen osallistuvien henkilöiden määrittyminen ulkopuolisiksi ja erilaisiksi. Lisäksi tässä kehyksessä valmennukseen osallistujat eivät pystyneet tuomaan näkyville omaa identiteettiään, koska vetäytyminen ja ulkopuolelle jääminen vahvistuvat. Tällöin valmennukseen osallistuvien identiteettimääritys saattoi jäädä tunnistamattomaksi, persoonattomaksi ja jossakin määrin salatuksi. Henkilökohtaiset identiteettimääritykset eivät erillisyyden kehyksessä tulleet esille, ja osallistujat leimautuivat yleisesti maahanmuuttajaryhmään kuuluvaksi. Lisäksi heidän ammatillinen identiteettinsä jäi helposti tunnustamatta.

6 Haavoittuvuuden kehys

6.1 Traumat ja menetykset

Pakolaisuuteen sisältyy lähtökohtaisesti usein oletus haavoittuneisuudesta. Vastaavasti ympäristön oletuksiin ja ajattelutapoihin saattaa liittyä ajatus siitä, että kaikki maahanmuuttajat kohtaavat rasismia. Myös valmennukseen osallistuvien erilaista käyttäytymistä *tulkittiin traumojen* näkökulmasta. Tämä johti *uhrikategorisointiin*. Haavoittuvuuden kehys tuli näin ylläpidetyksi *trauma-, menetys-, rasismi- ja uhridiskurssin* kautta. Suurpää (2002, 45) sijoittaa tutkimuksessaan uhrikategorian traumoja laajempaan kontekstiin, jolloin uhrius määrittyy myös muiden kuin traumaperäisten tekijöiden kautta. Suurpään mukaan uhrikategoriassa on keskeisenä puuteretoriikka. Tällöin puutteella voidaan viitata esimerkiksi yhteiskunnallisten kykyjen puutteeseen tai sosiaalisten kykyjen puutteeseen. Suurpään mukaan uhrikategoriaan kiinnitettyjen ihmisten oletetaan tarvitsevan valtaväestöä auttamaan heitä näissä puutteissa. Keskeinen kysymys uhrikategoriassa on se, milloin on oikeus olla erilainen ja milloin tämä erilaisuus puolestaan haastaa valtayhteisöä.

Kaikilla valmennukseen osallistujilla ei ollut traumaattisia kokemuksia taustallaan. Tällöin trauma-, menetys-, rasismi- ja uhridiskurssin kautta saatettiin tuottaa kaikille valmennukseen osallistuville uhriuteen liittyviä leimoja. Toinen, vastakkainen tulkintatapa, jätti traumaattiset taustat kokonaan huomiotta ja niitä pyrittiin torjumaan. Tämä johti traumojen ja haavoittuneisuuden kieltämiseen ja ohittamiseen. Tällainen työntekijöiden tekemä tulkintatapa viittasi traumojen normalisoimiseen, jolloin traumoja verrattiin tavanomaisiin elämän vaikeuksiin. Sekä traumojen läsnäolo itsestään selvyytenä että niistä puhumattomuus ja niiden ohittaminen johtivat haavoittuvuuden kehykseen. Puhumattomuus ohittaa sen, että trauma- ja sotakokemukset voivat olla osa joidenkin maahanmuuttajien subjektiivisesti koettua identiteettiä ja kokemusta. Tällöin traumat ovat vuorovaikutuksessa mukana, mutta jäävät huomiotta, eikä niiden käsittelemiseen saada apua.

Ttrauma- ja sotakokemusten käsitteleminen johti työntekijät *neuvottomuuden positioon*. Neuvottomuus johti traumojen ohittamiseen. Traumojen ohittaminen korostui silloin, kun työntekijät kokivat trau-

mojen käsittelemisen erityistä ammattitaitoa vaativaksi. Työntekijät eivät kokeneet heillä olevan riittävästi tällaiseen työskentelyyn vaadittavaa erityisosaamista. Traumat tunnistettiin, mutta niiden suhteen ei tiedetty, kuinka tulisi toimia.

Suurpään (2002, 45) mukaan uhrikategorian kautta voidaan tuntematonta ja arvoituksellista tehdä tutuksi. Ongelmana on se, että uhrius voi jäädä maahanmuuttajien pysyväksi ominaisuudeksi. Suurpään mukaan uhrikategorisoinnin kautta voidaan määritellä ”toisen” toimitilan, ominaisuuksien ja suvaitsevaisuuden ehtoja. Uhrikategorian avulla ”toiset” määritellään esimerkiksi avun tarvitsijoiksi, jolloin heihin kohdistetaan erilaisia auttamisinterventioita. Valmennukseen osallistujien toiminnan tulkitseminen traumasta johtuvan uhriuden kautta saattoi auttaa työntekijöitä jäsentämään vuorovaikutustilanteita, antaa käyttäytymiselle selitysmalleja, herättää auttamisen halua ja pyrkimystä ymmärtää valmennukseen osallistuvien tilannetta. Työntekijöiden puheessa sellaiset vuorovaikutustilanteet, joissa valmennukseen osallistujat toimivat totutusta poikkeavalla tavalla, tulkittiin usein traumoista johtuvaksi. Käyttäytymisen erilaisuus sallittiin ja traumatulkinnan kautta käyttäytyminen tehtiin ymmärrettäväksi.

> Leila: *Hmm, niin, että sää aattelet, että siinä joka tapauksessa on jotain traumaattisia asioita tai sen tyyppisiä juttuja?*
> Työntekijä 1: *Niin minä ihan tuossa… kun meillä on semmonen vaihe nyt tuossa menossa, että aika paljon ollaan keskusteltu siitä heiän omasta kulttuuristaan, tärkeistä tavoista, että mitä he nyt haluavat pitää täällä Suomessa. …Sitten, niin siellä on muutamat, jotka ahdistuu niin valtavasti, että he ei pysty olleen täällä huoneessa, vaan heiän pittää lähtä pois. Et ihan selkiästi, siellä löydetään sellasia keinotekosia syitä, että minkä takia en voi nytkään osallistua ja palaavat takaisin sitte kun muuttuu niinkun aihe. Et se on sellanen…*
> Leila: T*arkotatko että kaikki mikä viittaa siihen…(aikaisempaan elämään).*
> Työntekijä 1: *Kaikki mikä viittaa, että pitäis kertoa jotakin sieltä, niin siinä on sellanen… (Haastattelumuistiinpanot, TR/5/syksy, 2004.)*

Työntekijä kuvaa puheessaan sellaisten vuorovaikutustapojen ja -menetelmien käyttämistä, jotka tukevat oman kulttuurin säilyttämistä. Puhe

on osittain *liittymisen kehykseen* sisältyvää *kokonaisvaltaista diskurssia*. Puhujan ajatuksena on se, että valmennukseen osallistuvien olisi uuteen kulttuuriseen elinpiiriin muuttamisesta huolimatta hyvä säilyttää mahdollisimman paljon omaa kulttuuriaan. Tätä varten työntekijä oli käyttänyt ohjauksessaan sellaisia menetelmiä, joiden hän ajatteli tukevan liittymisen kehystä. Tämä oli työntekijän mukaan epäonnistunut. Epäonnistuminen johtui työntekijän mukaan osallistujien aiemmista traumaattisista kokemuksista ja niiden aiheuttamasta ahdistuksesta. Työntekijä tarkastelee valmennukseen osallistujien erilaista käyttäytymistä *psykologisesti ymmärtävän traumatulkinnan kautta*. Tämä puolestaan liittää osallistujat *uhrikategoriaan*, mutta samalla auttaa työntekijää hyväksymään ja ymmärtämään käyttäytymisen erilaisuutta. Valmennukseen osallistujan rooliksi *muodostuu apua tarvisevan rooli, joka nousee työntekijän määrittämästä uhripositiosta*. Vuorovaikutustilanteita tulkitessaan työntekijä määrittää osan valmennukseen osallistujista *ahdistujiksi*. Poistuminen yhteisestä tilanteesta ja käsiteltävästä aiheesta tulkitaan työntekijän taholta ahdistuneisuuden osoitukseksi. Uhrikategoriaan sisältyvän *traumatulkinnan* avulla valmennukseen osallistujien erilainen käyttäytyminen selittyy työntekijän puheessa kärsimyksen kautta. Samalla työntekijä tulee tulkinneeksi, etteivät eri tavoin käyttäytyneiden henkilöiden omat selitykset tilanteesta ja käyttäytymisestään pidä paikkaansa. Työntekijän roolit kuvatussa esimerkkitilanteessa ovat *traumojen havaitsijan, käyttäytymisen tarkkailijan ja tunnistamaan pyrkijän roolit*. Esimerkissä kuvastuu myös työntekijän neuvottomuus, jolloin ei oikein tiedetä, miten traumoihin tulisi suhtautua.

Traumat saattavat traumatulkinnan kautta jähmettyä valmennukseen osallistujien ominaisuuksiksi siitäkin huolimatta, että trauman läsnäolosta ei ole varmuutta.

> Leila: *Joo… tota mitä ne ovat sitten ne hankalimmat asiat…, että kun sanoit, että kerma menee sinne kaupungin projekteihin, että se kielitaito on nyt sitten ainakin… liittykö siihen muuta.*
> Työvoimatoimiston edustaja: *No ainakin se, että on pakolaistausta.*
> Työntekijä 1: *No tietenkin minun mielestä on aika isokin ongelma… Ongelma on semmonen, että on sitä pakolaistaustaa, niin se merkitsee sitä, että siellä on semmonen tietty raja piirretty sinne ommaan elämään, mistä asioista ei haluta puhua. Eli sinne jää hyvin paljon*

semmosia asioita… sinne sitte ihan ammattiin liittyen, ja koulutuksiin liittyen ja työkokemuksiin liittyen. Että me ei tiietä onko sitä olemassa ollenkaan… Tai sitte oisko siellä jotakin semmosta mitä me voitas hyödyntää täällä. Mut se on sitte muuri vedetty sinne… että ei kerta kaikkiaan, ei tietysti kaikilla mutta hyvin monella. Sinne ei pääse kurkistaan millään tavalla sinne taakse. Ja se on semmonen… Että jos aattelee, että yksikin henkilö on tavoitteekseen kirjannut, että olen niin sanottu ammatin vaihtaja, mutta ei suostu kertomaan, että mistä ammatista hän on vaihtamassa sitä ammattia. Ja se on minun mielestä yksi näiden ongelma.

Työntekijä 2: *Ja se on sitte, että vaikka siinä ei ois pakolaistaustakaan, niin siinä on kuitenkin se, että siinä on hyvin paljon näitä tuota sosialistimaita tuolla takana, jotka ovat siinä muodossa kuin he ovat siinä eläneet, niin on häirinnyt siinä matkan varrella. Niin on käynyt semmonen ajatus, että saattaa olla semmosta taustaa kuitenkin, että josta ei halua puhua. Minusta siinä mielessä he kuuluisivat niin kun näiden pakolaisten kanssa samaan kastiin. (Haastattelumuistiinpanot, TR/6/syksy, 2004.)*

Valmennukseen osallistuvien taustaa esimerkissä tarkastellaan työn ja koulutuksen valossa. Näistä taustoista ei saada riittävästi sellaista tietoa, joka tukisi henkilökohtaisten suunnitelmien eteenpäin viemisessä. Valmennukseen osallistuvien *työidentiteettiin sisältyy tunnistamattomuus ja arvoitus*. Arvoitusta ei pystytä ratkaisemaan, eikä kaikkien valmennukseen osallistujien elämän kokonaisuuksia saada selville. Aluksi työntekijä 1 korostaa sitä, että tavoitteena olisi menneisyyden elämänkokemusten hyödyntäminen mahdollisessa työllistymisessä. Tällöin työntekijän on *arvioijan roolissa*. Koska osallistujat itse eivät kerro elämästään, arvoitusta pyritään ratkaisemaan mahdollisen trauman kautta. Tällöin valmennukseen osallistujat tulevat määritellyksi työntekijöiden puheessa *uhri-identiteetin ja mahdollisen aiemman haavoittumisen avulla*. Työntekijä 2 sisällyttää mahdolliseen traumatulkintaan myös sellaiset henkilöt, jotka eivät varsinaisesti ole tulleet pakolaisina tai turvapaikanhakijoina Suomeen. Myös muut kuin pakolaistaustaiset henkilöt saatetaan työntekijöiden puheessa siten rinnastaa pakolaisiin. Pakolaisuuteen yhdistävänä tekijänä nähdään valmennukseen osallistujien omien maiden yhteiskunnallisesti

vaikeat olot. Manning (1992, 119) toteaa, että eri tilanteiden havaitsemisessa kehykset tulevat mielekkäiksi ja merkityksellisiksi ainoastaan sen kautta, että tarkastelemme tilannetta tietyn kehyksen kautta. Kehystämisen yhtenä keinona on oletusten tekeminen, jolloin osallistujien näkeminen haavoittavan uhrimenneisyyden näkökulmasta tarjoaa yhden tavan kehystää vuorovaikutusta.

Traumataustat nähdään esteinä, koska ne asettavat työntekijät *neuvottomuuden positioon*. Työntekijöiden mukaan valmennuksessa ei pystytä tarjoamaan keinoja, joiden kautta traumaperäisiin kokemuksiin voitaisiin puuttua. Traumat ja menneisyyden kokemukset tunnistetaan, mutta niiden käsittelemiseen sisältyy *neuvottomuuden ulottuvuus*. Tällöin ei tiedetä, miten niihin pitäisi suhtautua. Neuvottomuus johtaa siihen, että työntekijät eivät ota trauma-asioita vuorovaikutuksessa ollenkaan puheeksi. Tällöin traumat tulevat ohitetuksi.

> Leila: *Sitte mää mietin tuossa alussa kun tuli esille, että siellä taustoissa on aina joskus jotakin hankalaa, niin pystyykö tän tyyppisen ryhmän kautta tai projektin kautta työstämään näitä muita asioita?*
> Työntekijä 1: *No meiän psykologi on tässä tämän koulutuksen ajan koko ajan mukana. Ja käy sitte näitä eri tyyppisiä keskusteluja. Mutta niin tuota… kuinka syvälle hän sitten pystyy paneutumaan niissä keskusteluryhmissä… niin tuota… se on vähän semmonen asia, mitä pittää miettiä, että tuota… mitä sieltä revitään auki ja antaako se sitte mahdollisuutta niitä hoitaa.*
> Työntekijä 2: *… ja vastata siihen.*
> Työntekijä 1: *Niin meillä… me ei oikein hirveesti pystytä siihen.*
> Työntekijä 3: *Noista psyykkisistä traumoista vielä, että ne varmaan pyrkii torjumaan niitä ittekki, että seki pyritään joskus kieltämään sillain ylireippaalla ilosella käytöksellä. Että siellä saattaa olla sitte hyvinkin traumaattisia kokemuksia.*
> Työntekijä 2: *Siis mehän ei kysellä, …siis tämmösistä perheistä… ja tämmösistä me saatetaan… ja tämmösistä yleisistä asioista. Mutta mitään semmosia siihen pakolaisuuteen liittyviä, että se on semmonen sääntö, jota ei oo kyllä mihinkään kirjotettu, mutta näin me toimitaan. Sitte me ei kysellä eikä udella mitään. Mutta sitte ku toisten kautta on tullut tietoa... esimerkiksi kun meillä on lääkäri, niin se saattaa sanoa, että hän on havainnut joukossa ihmisiä, joita on ki-*

dutettu. Mutta ei sano ketä. Ja se pittää niinko päätellä, että se voi olla tuo. Ja tota… sitä sitte niinko sitä kautta ymmärtää, että siinä täytyy olla siinä käytöksessä… joka on hirvittävän aurinkoinen ja ystävällinen… osa voi ollakin semmosta… tämän asian kieltämistä. Mutta kuitenkin… me ko ei ruveta niitä selvittelemään. Se jää ihan ihmisen itsensä varaan. Sen saattaa huomata, esimerkiksi tommosessa, kun käydään pakettiautolla tuolla… ja kun se on mahollista pakettiautossa kulettaa siellä takanakin ihmisiä… ja kun kysytään, että kuka sinne menee, niin ilme on semmonen, että hän ei sinne mene. Että ilmeisesti siellä takakontissa on joskus kuletettu… (Haastattelumuistiinpanot, TR/29/syksy, 2004.)

Kaikki työntekijät epäilevät traumatyöskentelyn mahdollisuuksia valmennuksen aikana. Lopullinen vastuu traumojen hoitamisesta on työntekijöiden mielestä siihen koulutetuilla henkilöillä tai valmennuksessa olijoilla itsellään. Traumojen hoitamisen vastuu siirretään siten niiden käsittelyyn erikoistuneille asiantuntijoille. Vastuun siirtäminen tapahtuu *neuvottomuuden ja työntekijöiden kokeman osaamattomuuden positioista*. Työntekijä 1 epäilee myös sitä, miten syvälle traumatyöskentelyssä psykologisellakaan työllä voidaan mennä. Oletuksena on, että traumoista puhuminen johtaa ennemminkin haavojen auki repimiseen kuin niiden hoitamiseen. Puheessa kuultaa se, että traumojen suhteen olisi ehkä viisainta olla puuttumatta niihin ollenkaan. Tätä näkökulmaa myös työntekijä 2 vahvistaa.

Työntekijä 2:n puheessa esille nousee se, että huolimatta traumojen torjumisesta ne ovat kuitenkin jollakin tavoin läsnä. Ne tulevat esille lääkärin kertomana tai valmennukseen osallistujien erilaisena käyttäytymisenä. Työntekijä 2 korostaa, että työntekijät joutuvat arvailemaan kenestä kulloinkin on kysymys. Osa valmennukseen osallistuvista määrittyy jälleen *arvoituksellisiksi*. Työntekijät pyrkivät valmennukseen osallistujien käyttäytymisen perusteella tulkitsemaan mahdollista *trauman kantajaa*. Tämä tulee esille työntekijä 2:n kuvatessa yhden valmennukseen osallistujan kuljettamista pakettiauton takaosassa. Valmennukseen osallistujan käyttäytymistä tilanteessa tulkitaan *trauman avulla*. Tulkinta auttaa työntekijää ymmärtämään kyseisen henkilön käytöstä, ja työntekijän rooliksi määrittyy *käyttäytymisen hyväksyjän rooli*. Viimeisillä riveillä työntekijä 2 toteaa, että traumojen käsittely jää ihmisen itsensä varaan, jolloin mahdollisista traumoista kärsivät henkilöt määrittyvät *traumojensa kanssa yk-*

sin selviytyjiksi. Tämä tapahtuu siitäkin huolimatta, että työntekijät ovat erilaisten tulkittujen merkkien kautta tietoisia niiden läsnäolosta. Työntekijöiden kokema *osaamattomuus ja neuvottomuus* voi johtaa traumojen käsittelyn torjumiseen. Työntekijä 3 puheessa *"ne varmaan pyrkii torjumaan niitä ittekki"* viittaa siihen, että kyseessä on asian torjuminen. Työntekijän puheessa tulee esille se, että myös työntekijät pyrkivät torjumaan traumat valmennukseen osallistuvien lisäksi. Tämä määrittää molemmat osapuolet *torjujan rooleihin*. Työntekijä 2 vahvistaa erikseen esimerkin lopussa, että työntekijät eivät lähde kyselemään erikseen traumaattisista asioista, jolloin *traumatyöntekijän roolia halutaan välttää*. Puheessa tulee esille myös se, että puhumattomuus traumoista on kirjoittamaton sääntö, jonka kaikki tietävät.

Järvinen (2004, 97–112) on pohtinut sitä, miten se, kuinka työntekijä ymmärtää trauman vaikuttaa työntekijän työskentelyyn ja traumoja kokeneiden ihmisten kohtaamiseen. Järvinen toteaa, että länsimaissa traumojen hoitaminen ja niihin vastaaminen liittyy vallalla olevaan lääketieteelliseen näkemykseen ja sairauksien oirekeskeisiin luokituksiin. Traumatyöskentely katsotaan erityistason työskentelyksi, joka tapahtuu erityisten traumaterapioiden avulla. Myös perustyössä nämä asiat tulevat kuitenkin esille. Traumataustojen ohittaminen työssä voi entisestään vahvistaa traumaa.

Erojen jähmettäminen pysyviksi ominaisuuksiksi saa rinnalleen muutoksen vaatimuksen, jonka mukaan maahanmuuttajien tulee muuttua ja sopeutua suomalaiseen yhteiskuntaan (Suurpää, 2002, 47–51). Sopeutumisen vaatimus saattoi tulla esille oletuksena siitä, että traumat eivät enää vaikuta valmennukseen osallistujien elämässä. Ajan kuluessa traumakokemukset muuttuvat lievemmiksi. Traumat saatettiin jäsentää työntekijän kannalta tuttuun työttömyyskontekstiin, jolloin niitä voitiin normalisoida. Tällöin traumoihin on mahdollista suhtautua, kuten elämässä tapahtuviin vaikeuksiin yleensä.

> Leila: *Tuleeko tämä sitten esille näissä ryhmätilanteissa, koulutuksessa*
> Työntekijä 4: *Mun kokemus on näistä niin paljon pienempi kuin heiän. Että tämä… minä en oikein pysty näkemään juurikaan eroa vastaaviin suomalaisiin muuta ku sen kielitaito-ongelman. Onhan niitä traumoja suomalaisillakin. Ne on kuitenkin ollut jo hyvin pitkään Suomessa, että ne akuutimmat vaiheet on jossakin vaiheessa jo käyty.*

> Työvoimatoimiston edustaja: *Että, sanotaan, että suomalaisillakin on sellasia ongelmia henkisesti, kun on työtön ja ei ole niinko tekemistä ja paineet hirveät. On yhteiskunnalliset… ja pitäs pysyä rattaissa mukana, ja ei oo töitä. Ja tulee semmonen työn pelko, että pitää oikeen kannustaa, ja motivoida lähtemään tähän ja tuohon, vaikka tukityöhön tai koulutukseen. Että on tullu semmonen pelko mennä enää johonkin, että minusta ei oo enää mihinkään ja minua ei enää kukaan hyväksy. Mulla on naapuri siinä joka on vetäny verhoja kiinni jo kolme vuotta kun mää tuun töistä, kun se niin häpeää kun on työtön, että varkain sitte kulkee kun minä oon poissa. Mutta tuota… (Haastattelumuistiinpanot, TR/31/syksy, 2004.)*

Valmennukseen osallistujien identiteettiä tarkastellaan keskustelijoiden puheessa *samanlaisuuden diskurssin* avulla. Tällöin heidän tilannettaan tulkitaan työttömyyden valossa ja verrataan traumoja sekä työttömyyttä keskenään samanlaisina. Työntekijä 4:n oletuksena on, että traumat on jo käyty läpi, jolloin niihin ei enää tarvitse ottaa kantaa. *Haavoittuneisuuden kehystä* ylläpidetään vaikeiden elämänkokemusten *tunnistamattomuuden ja samanlaisuustulkinnan kautta*. Traumat tulevat tällöin ohitetuiksi ja jäävät kohtaamatta. Muutoksen vaatimus suomalaiseen yhteiskuntaan sopeutumiseksi edellyttäisi mahdollisuutta käsitellä tai työstää traumoja. Liittymisen kehykseen sisältyvien kokonaisvaltaisten tavoitteiden sisällyttäminen työllistämisvalmennukseen edellyttäisi siten myös traumojen tunnistamista ja mahdollisten auttamismenetelmien ja -väylien kehittämistä. Molemmat edellä kuvatut tulkinnat kiinnittyvät haavoittuvuuden kehykseen ja jättävät osan valmennukseen osallistujien identiteettimäärittelyistä piiloon.

Joidenkin valmennukseen osallistuvien traumat olivat läsnä omakohtaisina kokemuksina. Nämä kokemukset aktivoituvat helposti. Tilanteet tulivat usein yllättäen siten, että olin tekemässä muistiinpanoja yksin. Se, että näistä kokemuksista tultiin keskustelemaan kanssani viittasi siihen, että puhujien kokemuksina traumat olivat läsnä erilaisilla areenoilla määrittäen jatkuvasti valmennukseen osallistujan henkilökohtaista identiteettiä. Omia pohdintojani traumojen suhteen kuvaan muistiinpanoissani näin.

> *…Sama olo oli edellisellä kurssilla joidenkin henkilöiden suhteen. Liittyykö vakavuuteen ja masennukseen myös. Aivan yhtäkkiä, joku alkaa puhua minulle traumaattisista taustoistaan. Useissa yhteyksissä*

ammatti-ihmisten kanssa on tuotu esille se, että tällaisilla kursseilla ei saa ottaa puheeksi traumoja, eikä lähteä niitä kaivamaan, koska se voi nostattaa vaikeat tunteet pintaan ja olla epäammatillista. Missä sitten on se paikka, jossa näistä asioista voi ja saa ja miten niistä pitäisi puhua? Jään miettimään onko tosiaan näin, vai tulisiko ihmisiä kohdata siten kuin toivoo itse tulevansa kohdelluksi menetysten jälkeen. Voiko ylipäätään päästä eteenpäin elämässä ennen kuin on jollakin tavoin saanut rauhassa työstää kipeitä asioita. Vaaditaanko länsimaissa aina joka asiaan ammatillinen tapa auttaa vai voisiko joskus ihan vain lohduttaminen ja sureminen yhdessä olla tärkeää. (Havainnointipäiväkirja, R2/312/kevät, 2006.)

Menetysten käsittelemiseksi valmennuksen aikana ei aina ollut yhteistä tilaa. Menetyksiä on vaikea käsitellä isossa ryhmässä, jossa osallistujien taustat vaihtelevat. Kaikkien henkilöiden maahanmuuton syynä ei ole pakolaisuus tai turvapaikanhakeminen, jolloin nämä keskustelut eivät koskettaneet heitä. *Menetysdiskurssi* tuli kuitenkin toistuvasti esille aineistossani eri puhujien tuottamana. Vertaisryhmän tuki saattoi parhaimmillaan auttaa siihen kuuluvia jäseniä purkamaan vaikeita kokemuksia, silloin kun niitä käsiteltiin yhdessä. Yhdessä käsittelemistä vaikeutti se, että oman murheen ja surun keskellä on vaikea havaita toisen surua, jolloin huomiosta saatettiin kamppailla. Haavoittuvuuden kehyksessä saattoi siten olla havaittavissa myös kamppailujen kehys.

NE ja E istuvat jo luokassa kun tulen paikalle. Molemmat tervehtivät ystävällisesti ja iloisesti. Koska luokassa on nyt rauhallista, E ilmeisesti tohtii ottaa kontaktia minuun. E alkaa esitellä minulle vihkoaan, johon hän on kirjoittanut suomen kielen sanoja. Hän ei ehdi kauan jutella, kun NE puuttuu keskusteluun. Kommunikointi heidän välillään tapahtuu suomeksi. NE osoittaa vihaisesti E:lle seuraavaa paikkaa ja sanoo: ”E, mene tuohon, se ei ole sinun paikkasi. Yritän sanoa, että ei kai se haittaa, missä istuu, mutta NE jatkaa edelleen E:n komentamista: ”Mene tuohon.” E kerää kamppeensa ja alkaa siirtyä paikalle, jonka NE on hänelle määrännyt. NE on vihaisen oloinen ja kulmat kurtussa. Suhde ei tunnu olevan tasavertainen, vaan NE käyttää vahvaa valtaa tilanteessa. Siirtymisen jälkeen E kuitenkin jatkaa kontaktin ottamista minuun ottamalla katsekontaktia, hymyilemällä ja kääntymällä enem-

män minuun päin. Kysyn E:ltä, mitä hänelle kuuluu? E vastaa, että ei kovin hyvää, ja puistelee päätään. ”On ikävä.” Tämän jälkeen E näyttää elekielellä pyssyä ja ampumisen ja sanoo ”pum.” Näiden eleiden ja hänen kertomuksensa kautta saan sen käsityksen, että hänen vanhin poikansa on kuollut sodassa. E:n kasvot näyttävät surullisilta ja haavoittuneen oloisilta. E on hyvin masentuneen oloinen. Hän huokailee syvään, ei kuitenkaan itke. Yritän sekä suomen kielellä että elekielellä ottaa osaa E:n suruun. Jään jälleen miettimään sitä, saavatko nämä ihmiset apua.

NE kiinnittää nyt myös huomiota keskustelun aiheeseen ja alkaa omasta puolestaan kertoa, että hänen vanhempansa ovat kuolleet, kun hän on ollut pieni. Perheessä on ollut myös vanhempi sisar ja veli, jotka ovat hoitaneet perheen pienempiä lapsia vanhempien kuoltua. Keskustelu katkeaa siihen, että luokkaan alkaa tulla uusia ihmisiä. Keskustelusta E:n ja NE:n kanssa jää masentunut olo. (Havainnointipäiväkirja, R2/302–303/2006.)

Tutkijan ja yleensä hiljaisen valmennukseen osallistujan välille alkaa rakentua vuorovaikutustilanne. E esittelee opiskeluvihkoaan ja pyrkii liittymään tutkijaan. Kommunikointiyritys katkeaa, koska NE tulee väliin ja alkaa komennella. NE kamppailee vallasta ja joudumme E:n kanssa hyväksymään NE:n komentelun. Vuorovaikutus viittaa *kamppailun kehyksen läsnäoloon*. Valtasuhteessa joudutaan epäsymmetriaan ryhmän jäsenten välisessä vuorovaikutuksessa. Tilanteella olisi ollut yhteys myös *erillisyyden kehykseen*, mikäli E olisi hyväksynyt NE:n valtapyrkimykset. E:n subjektiivinen, liittymiseen pyrkivä toiminta estää erillisyyden kehyksen muotoutumisen. Hän ei kaikilta osin suostu epäsymmetriseen alistuspositioon, vaan ottaa sitä *vastustavan roolin*. Luomalla kontaktin tutkijaan hän asettuu subjektiivisen *osallistujan ja kontaktin rakentajan roolin*, jolloin *liittymisen kehys* on myös läsnä.

Puhujan *osallisuus ja liittymiseen* tähtäävät pyrkimykset tulevat esille *omien kokemusten jakamisena trauma- ja menetyspositioissa*. Puhujan kokemuksena *haavoittuvuuden kehys* on läsnä. E:n identiteeksi määrittyy vahvasti *sodan kokijan identiteetti. Menetyspuhe* saa myös aiemmin valtaa käyttäneen NE:n liittymään keskusteluun mukaan. Hän tekee uuden tulkinnan tilanteesta. NE ottaa jälleen puhevallan ja alkaa kertoa omista

menetyskokemuksistaan. Myös hänen kokemuksensa viittaavat *haavoittuvuuden kehyksen läsnäoloon*. Vuorovaikutustoiminnan tasolla kehykseksi muotoutuu *kamppailun kehys*, jolloin kamppailua käydään sekä vallasta että mahdollisuudesta omien traumakokemusten jakamiseseen. Yhteinen menetyskokemus liittää toimijat ainoastaan osittain yhteen.

Haavoittuvuuden, liittymisen, kamppailujen ja erillisyyden kehykset voivat olla yhtäaikaa läsnä tai johtaa toisiinsa. Tällöin olisi pohdittava sitä, voisiko yksilöllisen huomion mahdollistaminen tuottaa enemmän liittymistä, jolloin huomiosta ei tarvitsisi kamppailla. Toisena vaihtoehtona tulisi pohtia, miten traumakokemuksia olisi mahdollista käsitellä ryhmässä, silloin kun siihen on tarvetta. Valmennukseen osallistujien yksilöhaastatteluissa esille nousi myös kuvauksia traumoista ja menetyskokemuksista. Tämä selvästi viittasi siihen, että niistä haluttiin puhua. Haastattelutilanteet antoivat todennäköisesti mahdollisuuden menetyksistä puhumiseen. Samalla ne loivat mahdollisuuden saada henkilökohtaista ja jakamatonta huomiota. Huomiosta ei tällöin tarvinnut kamppailla. Järvinen (2004, 81) viittaa siihen, että työskentelyssä olisi hyvä huomioida se, että traumaattisia kokemuksia omaavat henkilöt pyrkivät aktiivisesti rakentamaan elämäänsä ja tekemään kokemuksiaan ymmärrettäväksi. Käsitykseni mukaan traumat tulevat osallistujien subjektiivisina kokemusten jakamisena esille. Tämä edellyttää sitä, että niille on tilaa ja kokemuksia kuullaan. Omat kokemukseni saivatkin minut miettimään paljon sitä, viittaako traumakokemusten rajaaminen pois työstä ennenminkin työntekijöiden kokemaan ahdistukseen traumojen olemassaolosta kuin osallistujien haluttomuuteen käsitellä näitä asioita. Järvinen (2004, 93) toteaa, että muistojen kanssa työskenteleminen voisi auttaa pakolaistaustaista selviytymään eteenpäin. Työntekijöiden traumojen ohittaminen voi kuitenkin olla esteenä näiden asioiden kuulemisessa.

Trauma- ja menetyspuhe on haasteellinen sitä kuunteleville, koska kuulijoilla ei välttämättä ole siihen liittyvää yhteistä kokemusta. Tällöin yhteisesti jaettua sosiaalista identiteettiä ei myöskään kaikille kuulijoille ole voinut syntyä. Kuunteleminen ja kuuleminen jäävät kuulijan eläytymiskyvyn ja empatian varaan. Puhujan kokemukset saattavat tulla helposti ohitetuksi, mikäli puhujan kertomukseen ei kiinnitetä huomiota. Toisaalta vaikeista kokemuksista puhuminen vaatii aikaa, jotta omat kokemukset tulevat ymmärrettävästi kuvattua kuulijalle. Morwenna

Griffits (1995, 15) toteaa, että puhuminen omista kokemuksista täysin vieraalle yleisölle vaatii aikaa, jotta puhuja tulisi oikein ymmärretyksi. Mikäli puhuminen kohdistuu puhujan omalle ryhmälle, aikaa ei tarvita niin paljon, koska oma ryhmä tunnistaa yhteisiä kulttuurisia piirteitä eikä niitä tarvitse erikseen kuulijoille selventää.

Järvinen (2004, 81) toteaa, että traumoja kokeneet henkilöt pyrkivät aktiivisesti selviytymään traumoistaan esimerkiksi vahvistamalla kollektiivisia resurssejaan ja yrittämällä löytää erilaisia tapoja selviytyä niistä. Näin ollen omassa aineistossani eri henkilöiden käymät traumakeskustelut kanssani viittasivat puhujien pyrkimyksiin jäsentää kokemuksiaan, tarkastella niitä ja samalla myös hakea apua niiden käsittelemisessä. Tämä sisältyy valmennukseen osallistuvien subjektiiviseen, liittymiseen tähtäävään toimintaan. Joidenkin henkilöiden elämässä havaitsin myös voimakasta *sosiaalista eristäytymistä*, jolloin kyseisellä henkilöllä ei ole mahdollisuutta kollektiiviseen tukeen oman sosiaalisen verkostonsa sisällä. Tällöin työntekijöiden traumoihin liittyvien asioiden rajaaminen pois työskentelystä johtaa *haavoittuvuuden kehyksestä* myös *erillisyyden kehykseen*.

6.2 Institutionaalinen määrittely

Institutionaalinen tulkinta rasismista

Traumatulkinnan lisäksi haavoittuvuuden kehystä ylläpiti työntekijöiden lähtökohtainen oletus valmennukseen osallistuvien henkilöiden rasismikokemuksista. Rasismikeskustelu nousi toisinaan esille työntekijän aloitteesta, joskus taas osallistuvien omasta aloitteesta. Osa työntekijöistä oli valmiimpia käsittelemään valmennukseen osallistujien vaikeita henkilökohtaisia asioita, ja he näkivät tämän keskeiseksi oman työn tavoitteeksi. Vaikeat asiat otettiin tällöin esille tarkoituksellisesti. Ongelmallista oli se, että työntekijöiden valitsemassa työskentelyorientaatiossa ei aina tunnistettu eroja, eikä valmennukseen osallistujien kokemusten vastaanottaminen onnistunut.

Vaikeita asioita pyrittiin käsittelemään yleisellä keskustelutasolla. Keskustelunomaisuuteen johti se, että kyseessä oli työelämävalmennus, ei niinkään tunnekokemuksia erittelevä kuntoutus- tai terapiaryhmä. Työskentelytapaa voisi verrata keskustelu- tai opetustilanteeseen. Hankalia

elämänkokemuksia pyrittiin tarkastelemaan ulkopuolisen silmin ja jäsennettiin niitä keskustelun avulla. Ongelmallista oli se, että valmennukseen osallistujat eivät aina olleet tietoisia siitä, mihin näillä keskusteluilla pyritään ja miksi niitä käydään. Keskusteltaessa vaikeista kokemuksista turvallisuuden rakentaminen keskusteluun osallistuvien kesken on erityisen tärkeää. Mahdollisuus haavoittuvuuteen on sitä suurempi, mitä enemmän ihmisiä on läsnä ja mitä syvempiä kokemuksia käsitellään. Turvallisuuteen vaikuttavat sellaiset tekijät, kuten asiakkaan luottamus työntekijään, empaattinen ymmärtäminen, lämpö ja hyväksyntä (Yalom 1995, 48).

Lona Kuchey (2005, 77–107) toteaa, että pakolaisilla on usein ongelmia mielenterveysjärjestelmän kanssa. Tämä johtuu Kucheyn mukaan siitä, että he eivät kokeneet olevansa turvassa eivätkä olleet varmoja siitä, kuinka paljon terapeutti ymmärtää heidän kokemuksiaan. Turvattomuus voi lisääntyä eri tilanteissa monista eri syistä. Tällaisia voivat olla kielelliset ongelmat, tulkkien puute, kontekstin ymmärtämättömyys, aikataulujen muuttuminen tai työntekijän vieraus. Seuraavassa esimerkissä turvattomuus vaikean asian käsittelyssä korostuu. Turvattomuus alkaa kehittyä työntekijän myöhästyessä. Myöhästelyjen havaitsin usein herättävän ärtymystä ryhmässä. Toinen turvattomuutta tuottava tekijä on se, että työntekijä on tässä esimerkissä osallistujalle tuntemattomampi.

> *Työntekijä aloittaa ja viittaa siihen, että edellisellä kerralla keskusteltiin kahdesta teemasta: ”Hyvät asiat Suomessa ja onko Suomessa rasismia. Tällä tunnilla on tarkoitus jatkaa näistä aiheista.” MT tulee selvästi kiukkuiseksi ja sanoo kipakalla äänellä: ”On rasismia Suomessa.” Työntekijä kysyy: ”Millaisia kokemuksia MT:lla on?” MT ei kuitenkaan halua perustella väitettään. Väittää ainoastaan, että ”Suomessa on rasismia.” Jostain syystä MT ei halua eritellä asiaa enempää, vaan on itsepintaisesti vaiti. S lukee lehteä, tosin havaitsen hänen kuitenkin seuraavan keskustelua välillä.*
>
> *IA alkaa tämän jälkeen kertoa pitkään omista kokemuksistaan. Hän sanoo: ”Kaikki eivät halua koskettaa minua, koska olen musta. Kaikki eivät sano kädestä päivää, kuten Suomessa yleensä on tapana.” Työntekijä yrittää ottaa toisenlaista näkökulmaa asiaan: ”Ehkä Suomessa ei kosketa toinen toisia kovin helposti?” Työntekijän esittämä ajatus saa ryhmän hiljaiseksi, ja ensin näyttää siltä, että aihe on lop-*

puun käsitelty. Lopulta MT väittää: ”Suomessa on hiljaista rasismia.” Havaitsen hänellä olevan kyyneleitä silmissä, aiemmin MT on ollut selvästi kiukkuinen. Nyt hän viittaa edellisen kerran keskusteluun, jossa en ole ollut mukana: ” En minä ole tyhmä.”

Yhtäkkiä S lopettaa lehden lukemisen ja sanoo lyhyesti: ”Minä en ole kokenut koskaan rasismia.” Tämän jälkeen S jatkaa lehden lukua, eikä osallistu enää ollenkaan keskusteluun. S:n kommentti on sävyltään hyökkäävä, ja jäänkin miettimään onko hän todella sitä mieltä, kuin sanoo, vai liittyykö siihen jotain muuta. Kommentin jälkeen koko ryhmä on vaiti eikä kukaan ala puhua rasismista enää mitään. Kaikki ovat pitkän aikaa hiljaa. Lopulta SP kertoo pitkän tarinan omista kokemuksistaan. SP:n kertomuksesta on vaikeaa saada selvää, mutta ymmärrän, että hänelle on huudeltu kadulla koska hänen ihonvärinsä on musta.

Nyt IA kysyy: ”Mistä rasismi johtuu, eikö Suomessa tykätä ulkomaalaisista, varsinkaan mustista? Vaikuttaako väri?” Työntekijä kieltää: ”Ei varmaankaan väri vaikuta, vaan ulkomaalaisuus sinällään.”

Työntekijä kääntyy MT:hen päin, ja palaa jälleen tämän kokemuksiin: ”Haluaisiko MT sanoa jotakin kun aikaisemmin väitit, että Suomessa on rasismia?” MT ei suostu vieläkään vastamaan tai kertomaan kokemuksistaan: ”En halua kertoa.” IA alkaa pohtia ääneen: ”Mistä johtuu, että MT ei kerro?” MT tuohtuu ja sanoo kiukkuisella äänellä: ”Jos minä kerron, mikä muuttuu, mitä apua siitä on?” Tämän jälkeen SP alkaa jälleen kertoa kokemuksestaan, samalla MT jatkaa kiihtynyttä puhetta omalla kielellään. Työntekijä yrittää tulla MT:n puheen väliin ja kontrolloida sitä sanomalla: ”Puhupas suomea, mitä sinä haluaisit sanoa?” SP:n kertoma kokemus menee ryhmältä sivu suun, koska kaikki seuraavat mitä työntekijän ja MT:n välillä tapahtuu. MT vastaa vähän ivallisen sävyisesti: ”Sanoitko sinä, että tämä Suomi on niin hyvä maa?” Työntekijä tuntuu ymmärtävän MT:n puheessa piilotetun viestin väärin ja sanoo: ”Niinhän Suomi onkin.” Työntekijän kommentti saa MT:n kiukustumaan enemmän. Hän tuhahtelee vihamielisesti ja kääntää kokonaan katseensa pois työntekijästä eikä mielenosoituksellisesti kiinnitä tähän enää mitään huomiota.

Lopulta RS:n ja MT:n välillä syntyy erimielisyyksiä. Puhuvat kiivaasti omalla kielellään, jota muut eivät ymmärrä. Muut puuttuvat

riitelyyn ja kehottavat: ”Puhukaa suomea!” S puuttuu MT:n ja RS:n keskusteluun. Hän on myös kiihtyneen oloinen. Työntekijä yrittää päästä heidän väliin ja rauhoitella kiivastuneita keskustelijoita sanomalla: ”Hei, hei, kuunnelkaapas nyt, kommentoikaapa suomeksi.” Kaiken seurauksena ryhmässä on yleinen hälinä ja sekamelska.

Kesken kaiken IA pyytää, eikö voitaisi mennä tauolle. Työntekijä vaihtaa aihetta ja kysyy nyt ryhmältä: ”Mitä hyvää Suomessa on?” Kukaan ei kuitenkaan enää vastaa tähän kysymykseen. Työntekijä jatkaa puhetta rasismista ja sanoo, että sitä ei saisi olla. Puhe on ulkokohtaisen oloista, ja havaitsen taas ryhmässä ärtymystä. Se tulee esille hiljaisuutena ja umpimielisyyden oloina. Kukaan ei juuri enää halua tuoda näkökulmiaan esille. Lopulta S kysyy ilmeisen ärsyyntyneesti ja ivallisenkin oloisena työntekijältä: ”Voisitko kertoa itse, millaista rasismia olet itse kohdannut”? Työntekijä vastaa tähän: ”En ole itse kokenut, ainoastaan tiedän ja olen lukenut lehdistä.” S näyttää selvästi tyytymättömältä ja kiukkuiselta.

Huomio alkaa pikku hiljaa kiinnittyä ryhmän jäsenten kesken eri asioihin, ja lopulta yksi ryhmän jäsenistä ehdottaa jälleen taukoa. Tauon aikana MT lähtee pois, kuiskittuaan sitä ennen: ”Miksi tuo työntekijä tulee pitämään kurssia, ei tarvita sitä.” (Havainnointipäiväkirja, R2/332/kevät, 2006.)

Työntekijä on valinnut käsiteltävän teeman. Vuorovaikutuksen lähtökohtana on oletus siitä, että rasismi on vaikea asia, jota maahanmuuttajat joutuvat usein kohtaamaan. Lähtökohtaisena oletuksena on siten valmennukseen osallistujien uhrius. Länsimaisen auttamistyöhön sisältyvän viitekehyksen mukaisesti työntekijän oletuksena on se, että vaikeista asioista on hyvä puhua. Ongelmalliseksi tilanteen tekee se, että osallistujia ei johdatella mitenkään vaikean asian käsittelemiseen. Tällöin osallistujat ovat epätietoisia siitä, mitä heiltä odotetaan. Tämä lisää turvattomuutta. Työntekijä pyrkii asettamaan ryhmän jäsenet *keskustelijan rooliin* ja tarkastelemaan teemaa useiden näkökulmien kautta. Vuorovaikutus ei kuitenkaan ole keskustelun suhteen tasavertainen, koska työntekijä on *kyselijän roolissa*, ja tavoitteena on valmennukseen osallistujien kokemusten esiin nostaminen. Tällöin vuorovaikutuspositiot *eivät ole tasavertaisia*. Käsiteltävä teema saattaa olla joidenkin valmennukseen osallistujien

henkilökohtaisia kokemuksia hyvin läheltä koskettava. Objektiivisuuteen pyrkivä, neutraali asian tarkastelu *keskustelijan roolissa ei onnistu*, koska se saattaa johdattaa ryhmän jäsenet lähelle heidän omia emotionaalisesti koettuja tilanteita.

Vuorovaikutustilanne alkaa muodostua yhden ryhmän jäsenen, MT:n, reagoidessa kiukkuisesti työntekijän esille nostamaan keskustelun aiheeseen. MT viittaa siihen, että Suomessa on rasismia. MT:n kommentti on alku omien kokemusten jakamispuheelle. MT:n puhe on vihamielisesti sävyttynyttä, *eikä hän asetu yhteistyöhön työntekijän kanssa*. Kommentin jälkeen MT siirtyy *vetäytyjän rooliin* ja lopettaa puhumisen. Nyt toinen ryhmän jäsen, IA, alkaa kertoa omista rasismin kohteeksi joutumisen kokemuksistaan ja ottaa *osallistujan roolin*. IA:n puhe nousee *rasismin kohteena olemisen positiosta ja henkilökohtaisen kokemuksen kuvaamisesta*. IA kertoo, miten suomalaiset eivät halua koskea häntä silloin, kun sanotaan päivää. Puhuja epäilee sen johtuvan siitä, että hän on ihonväriltään musta. Työntekijä ei ota IA:n tulkintaa rasismikokemuksesta vastaan, vaan antaa tilanteelle oman tulkintansa: *”Ehkä Suomessa ei kosketa toinen toisia kovin helposti?”* Työntekijä tulkitsee siis IA:n kokemuksen *kulttuuristen käyttäytymistapojen erilaisuuden kautta*, ei rasistisen käyttäytymisen valossa. Tällöin kommentin esittäjän kokemus- ja tulkintapuhe rasismista tulee hylätyksi työntekijän taholta. Työntekijä on tilanteessa tulkinnan *hylkääjän roolissa* ja kommentin esittäjä *torjutun roolissa*. Valmennukseen osallistujan liittymisen pyrkimys omiin kokemuksiin, kokemusten jakamiseen ja ympäröivään sosiaaliseen tilanteeseen tulee työntekijän taholta torjutuksi. Lisäksi valmennukseen osallistuvan oma kokemus ja käsitys rasismista eivät tule kuulluiksi. Työntekijä pyrkii selittämään tapahtuman valtakulttuurin näkökulmasta parhain päin.

Vuorovaikutuksessa on aina mukana valta ja siitä kamppailu. Valta tulee esille puheessa ja vuorovaikutuksessa sen kautta, kenen tulkinta asioista tulee hyväksytyksi. Työntekijä asettuu esimerkissä *valtakulttuurin edustajaksi ja valtakulttuurin ymmärtäjäksi*. Työntekijän kulttuurisen valtaposition haastaminen on vaikeaa työntekijän auktoriteettiaseman vuoksi. Työntekijän aseman haastaminen tapahtuu epäsuorasti osallistujien *vetäytymisenä*. Valmennukseen osallistujien subjektiivinen toiminta valta-asetelmassa on siis joko *vetäytyminen tai työntekijän haastaminen*. Työntekijän haastaminen tapahtuu uudelleen, kun ensimmäinen puhuja MT tulee jälleen mukaan keskusteluun väittämällä edelleen, että

Suomessa on rasismia. ”En minä ole tyhmä” -lause kuvastaa, että hän epäilee, ettei häntä uskota. Kyseinen puhuja tulkitsee työntekijän tai ryhmän asettavan hänet sellaiseen *positioon, josta puhujaa ei uskota*. Puhuja alkaa kapinoida tätä todellista tai kuviteltua positiomääritystä vastaan. MT:n joutuminen hänen tulkintansa mukaan väärään positioon aiheuttaa vuorovaikutuksessa ensin kiukkuista ja aggressiivisen sävyistä puhetta. Puhe muuttuu lopulta epätoivoa kuvastavaksi puheeksi. Puhujalla on ”kyyneleitä silmissä”, joka viittaa vahvasti *haavoittuvuuden läsnäoloon*.

Kolmas henkilö S kommentoi omalta osaltaan rasismia, jota hän ei puheensa perusteella ole kokenut. Puhuja kieltää kokonaan rasismin olemassaolon omana kokemuksenaan. Puhujan elekielen perusteella puhujan puheen sisältö ja puhetapa ovat toistensa kanssa ristiriidassa. Elekieli viestii haastamisesta ja asian torjumisesta. Tämän jälkeen puhuja vetäytyy vuorovaikutuksesta, jolloin tilanne muuttuu hänen kohdallaan *erillisyyden kehykseksi*. Puhujan ilmeisesti ristiriitaiseksi tulkittu kommentti saa muut hiljaiseksi, eikä aiheesta haluta jatkaa. Esimerkkitilanne jatkuu ja IA esittää jälleen suoran kysymyksen työntekijälle. Kysymykseen sisältyy tulkinta siitä, että ihonväri vaikuttaa kohteluun. Työntekijä ei nytkään ota vastaan IA:n tulkintaa. Hän tuo oman tulkintansa esille, jossa rasismin kohtaaminen laajentuu koskemaan kaikkia ulkomaalaisia. Näin ollen hän tulkitsee rasismin esiintymisen *ulkomaalaisuuden eli ”toiseuden”* kautta, eikä ota valmennukseen osallistujien omakohtaisia kokemuksia vastaan.

Vuorovaikutustilanteessa tulee esille työntekijän oletus siitä, että rasismista ei pidä puhua uhripositiosta, vaan pyrkimyksenä on *siirtyä ulkopuolisen tarkkailijan positioon*. Rasistiseen käyttäytymiseen etsitään syitä ja pyritään tekemään sitä valtakulttuurin näkökulmasta ymmärrettäväksi. Erilaiset kokemukset rasismista ja erotteluista johtavat samankin tilanteen hyvin erilaisiin tulkintoihin. Tässä tilanteessa kysymys on siitä, että keskustellaan rasismista, josta osalla on kokemuksia, osalla ei. Valmennukseen osallistujat, joilla on omakohtaisia kokemuksia, puhuvat *haavoittuvuuden positiossa*. Valmennukseen osallistujat, joilla ei ole omakohtaisia kokemuksia, tulkitsevat rasismikeskustelua *kulttuurisen erilaisuuden kautta*. Osallistujat, jotka eivät halua siitä puhua, saattavat kieltää ja torjua sen olemassaolon tai kokevat, ettei sen käsittelystä tässä tilanteessa ole hyötyä.

Haavoittumisen kehyksellä on yhteys erillisyyden kehykseen, mikäli asioiden käsitteleminen valmennukseen osallistujien omista kokemuksista lähtien epäonnistuu. Tilannetta voi tarkastella myös siitä näkökulmasta, millaiset kertomukset yhteisössä ovat hyväksyttyjä. (Loseke 2001, 107–126.) Työntekijän tavoitteena oli pyrkiä keskustelemaan rasismista ja hän tarkasteli valmennukseen osallistujien identiteettiä *uhriuden näkökulmasta*. Tällöin osallistujien *identiteetti tuli myös vahvistettua uhriksi*. Esimerkkitilanteessa kaikki eivät halunneet uhri-identiteettiä. Ottamalla erilaisia positioita keskustelun aikana he pyrkivät tästä määrittelystä pois. Valerie Walkerdine (1996, 99) kritisoi sitä, että rasistisesti käyttäytyvää henkilöä tulkitaan tieteessä usein sosiologisten ajattelumallien kautta, kun taas rasismin kohteena olleeseen henkilöön liitetään psyykkinen trauma ja sen kautta automaattisesti myös hoidon tai terapian tarve.

Työntekijä kohdistaa koko esimerkin ajan huomionsa keskustelun aloittajaan ja yrittää saada tätä vuorovaikutukseen mukaan. MT on kuitenkin vihainen eikä halua puhua. MT:n tapa toimia alkaa herättää muissa kiinnostusta. MT:n toiminta saattaisi johtaa *erillisyyden kehykseen*. Hän pyrkii siitä eroon ottamalla kontaktia toisiin. MT tuo esille epäluulonsa siitä, ettei puhumisesta ole mitään hyötyä. Tällöin hän näkee asian käsittelemisen hyödyttömänä. MT saattaa tulkita tilanteen hyödyttömäksi myös siitä syystä, että valmennukseen osallistujien omia tulkintoja tilanteista ei työntekijän taholta oteta keskustelussa vastaan. Tähän viittaisi se, että MT on kontaktissa ja keskustelee aiheesta muiden kanssa. Työntekijä yrittää kontrolloida MT:n vieraalla kielellä käyttämää puhetta. MT vastaa ivallisesti ja vetäytyy kielimuurin taakse osallistuen keskusteluun ainoastaan hänen omaa kieltään puhuvien henkilöiden kanssa. Osallistuminen tapahtuu oman maan kansalaisten kesken, jolloin voidaan ajatella, että *osittainen liittymisen kehys on läsnä*. Ryhmässä alkaa esiintyä levottomuutta. Se muuttuu häliseväksi, ja huomio jakaantuu eri suuntiin. Keskustelu on kiihtynyttä, eivätkä muut ymmärrä, mistä puhutaan. Työntekijän kohdistaessa huomionsa pääsosin MT:n toimintaan, hänellä jää havaitsematta SP:n pyrkimys jakaa kokemuksiaan ja osallistua keskusteluun. Näin SP *jää kokonaan huomiotta ja tulee samalla myös ohitetuksi*.

Esimerkin lopussa S kysyy työntekijältä haastavasti, onko tämä itse kokenut rasismia. Työntekijä toteaa, ettei rasismi ole hänelle kokemuksellisesti tuttua. Oleellista rasismiin liittyvissä keskusteluissa onkin se, mistä

positiosta rasismia tarkastellaan. Yksilöiden ja ryhmien ymmärrys rasismista perustuu useimmiten aikaisempiin kokemuksiin. Rastas (2005, 95) toteaa, että mikäli itse kuuluu valtaväestöön, eikä itsellä ole koskaan ollut itseen kohdistuvia rasistisia kokemuksia, voi olla vaikea päästä sisään näihin kokemuksiin ja määrittelytapoihin. Vaikeita asioita voi olla hankala käsitellä silloin, kun työntekijä ei tuo omia ajatuksiaan tai kokemuksiaan ilmiöstä esille. Tällöin työntekijä voidaan tulkita valtakulttuurin edustajaksi, jolla ei ole omakohtaisia kokemuksia asiasta ja joka ei pysty ottamaan tästä syystä vastaan valmennukseen osallistujien todellisia jaettuja kokemuksia.

Ryhmässä tapahtuvien rasismikeskustelujen yhteydessä jäin usein pohtimaan sitä, miksi se joissakin valmennuksen tilanteissa onnistui ja tuotti keskustelua. Aineistoni perusteella näytti siltä, että silloin, kun työntekijä kiinnittää itsensä jollakin tavoin rasismin ilmiöön tuoden esille ajatuksiaan ja suhdettaan vierauteen, rasismikeskustelu onnistui. Tämä viittasi yhteisesti jaettuihin sosiaalisiin identiteetteihin ja niistä jakamiseen. Tällöin työntekijä tarkasteli rasismia ilmiönä, johon kaikki ovat jossakin suhteessa. Työntekijä saattoi esimerkiksi kuvata omaa suhdettaan ja asenteitaan ”toiseuteen”. Työntekijän rooli muodostui tällöin *omien kokemusten jakajaksi, tutkijaksi ja ilmiön tunnistajaksi*. Tällöin valmennusryhmän jäsenille mahdollistui *tasavertainen osallistujan rooli*. Esimerkin kohdalla voitaisiin ajatella, että vaikka työntekijällä ei ollut kokemusta varsinaisesti rasismin kohteeksi joutumisesta, hänellä olisi ollut mahdollisuus jakaa tästä ilmiöstä omia ajatuksiaan. Tämä voisi johtaa keskustelevaan ja liittymistä ylläpitävään ja rakentavaan kehykseen. Haavoittumisen kehyksellä on siten olemassa *yhteys myös liittymisen kehykseen*. Rasismikeskustelut onnistuivat silloin, kun aloite lähti ryhmän osallistujista. Sen mahdollistaminen, että omista kokemuksista ja mielipiteistä voidaan puhua, johti onnistuneeseen keskusteluun. Työntekijän rooliksi jäi tällöin keskustelun ohjaajan rooli.

Esimerkin tilannetta voidaan tulkita Goffmanin määrittelemien tilanteisiin sisältyvien ankkureiden kautta. Luottamus siihen, että tietty kehys on sitä, mitä sen kuuluu osallistujiensa mielestä olla, perustuu Goffmanin mielestä (1986, 247–251) siihen, että kehykset ankkuroituvat johonkin. Ankkurit varmistavat kehyksen toiminnan. Näitä ankkureita ovat erilaisten asioiden yhdistäminen samaan ryhmään kuuluvaksi (bracket,

devices), jolloin tiedetään, milloin kehys alkaa tai loppuu. Ankkurointi voi tapahtua erilaisten roolien kautta, jolloin tiedetään, mitä tilanteessa tulee tehdä. Muita ankkureita ovat resurssit, joiden kautta tilanteesta jää jotakin todisteita. Todeisteiden avulla tilannetta voidaan arvioida jälkikäteen. Ihmiset myös tekevät oletuksia tilanteista omien kokemustensa perusteella. Tässä tilanteessa osallistujien roolit olivat epäselviä eivätkä ankkuroituneet mihinkään. Kehykset, joiden kautta vuorovaikutus tapahtuu, voivat myös murtua. Kehyksen murtumisessa on kysymys siitä, että kehys ei vastaakaan niitä odotuksia ja oletuksia, joita vuorovaikutukseen osallistuvat ovat siitä tehneet. Murtuminen voi Goffmanin (1986) mukaan tapahtua kahdella tavalla. Kehys voi murtua esimerkiksi silloin, kun sen avulla pyritään pelastamaan jonkun kasvot, jolloin sillä on moraalinen perusteltavuutensa. Se voi murtua myös jonkun vuorovaikutukseen osallistuvan omiin tavoitteisiin pyrkivän tavoitteiden asettelun tai jopa manipulaatioyrityksen kautta. Tällöin kehys ei vastaa niitä odotuksia, joita vuorovaikutukselle on asetettu.

Henkilöt tekevät omiin taustoihinsa liittyen oletuksia siitä, mistä vuorovaikutustilanteissa on kysymys. Mikäli tilanne tulkitaan samalla tavalla, henkilöt osaavat ottaa oikeat ”roolit”. Kun ajatellaan esimerkkitilanteen rasismin käsittelyä, osallistujilla ei ole Goffmanin nimittämiä vuorovaikutuskehysten ankkureita käytössään. Ryhmän jäsenet eivät ole tietoisia myöhästymisen takia siitä, milloin tietty kehys alkaa. He eivät myöskään ole tietoisia siitä, millaisia rooleja kyseisessä tilanteessa tulisi ottaa. Heille on epäselvää se, onko tarkoitus puhua rasismista yleisesti vai omakohtaisesti, miksi sitä ylipäätään käsitellään ja kenen näkökulmasta asiaa käsitellään. Ryhmä ei ole selvillä siitä, onko tarkoitus oppia, tulla autetuksi vai keskustella yleisesti aiheesta. Osallistujien oletuksena on, että vuorovaikutustilanne on valmennukseen sisältyvä oppimistilanne. Vuorovaikutus kuitenkin muuttuu käsittelemään omakohtaisia kokemuksia rasismista. Tällöin sen voidaan ajatella olevan enemmän auttamistilanne, jossa omakohtaisia kokemuksia ja tunteita jaetaan. Kyseessä ei ole kuitenkaan selkeästi määritelty auttamissuhde, josta osallistujat olisivat tietoisia. Ryhmää ohjataan keskustelemaan rasismista yleisellä tasolla, jossa ei ole vaaraa tunteiden esille nousemisesta. Omakohtaiset kokemukset eivät tule hyväksytyiksi ja kuulluiksi, jolloin tilanne muuttuu sekavaksi. Lisäksi ryhmää ohjataan ymmärtämään valtakulturin selitys-

malleja, joissa tilanteita tarkastellaan suomalaisiin nähden parhain päin. Osallistujat eivät välttämättä ole tietoisia länsimaiseen auttamiskulttuuriin liittyvästä omien kokemusten jakamiselle annetusta merkityksestä. Tällöin vuorovaikutuskehys on jotakin muuta, kuin mitä he ovat odottaneet.

Institutionaalinen piilomääritys valmennuksen tavoitteista

Talib (1999, 124–127) on pohtinut piilosuunnitelmien toteutumista kouluissa. Työntekijöiden tukeminen tekemään omia tavoitteitaan näkyviksi ja määrittämään niitä työssään lisää sitoutumista ja avaa toimintaan osallistuville näkyväksi myös piilosuunnitelmia. Tähän tavoitteiden määrittämiseen olisi mahdollista ottaa myös valmennukseen osallistuvia, joilla voisi olla eniten tietoa siitä, mihin tarpeeseen apua tarvitaan. Valmennukseen sisältyvien oletusten, tulkintojen ja todellisuuden välinen ristiriita tulee esille joidenkin haastateltavien puheessa.

> Leila: *No mitä sää aattelit, kun tänne kurssille tulit, niin mitä sää tarvit, mitä sää haluaisit oppia? Mitä sellaisia asioita, mitä vielä ei oo tullut…?*
> IR: *No minä voin sanoa, että tämä kurssi on erikoinen. Ei meillä ole ollut sellaisia aikaisemmin. Tämä on vapaa kurssi joku… en minä tiedä mikä se on.*
> Leila: *Tarkotatko, että tällä kurssilla on vapaampaa kuin aikasemmin.*
> IR: *Joo, on on*
> Leila: *Missä mielessä se on vapaampaa?*
> IR: *No ensinnäkin siksi, kun me ei ikinä… me kirjoitamme se vaitiolovelvollisuus. Meidän ei saa puhua täällä tai kotona sanoa, että meidän kurssilla on sellaisia. Meillä ei ennen ollut tätä. Kun minä olin tulkkikurssilla… kaksi kertaa minä olin. Asioimistulkkikurssi ja tulkkikurssi. Silloin meillä oli sellaisia papereita kuin vaitiolovelvollisuus ja miksi se on. Tämä siksi, jos tulkataan joku asia, siitä ei saa puhua. Sen minä ymmärrän. Mutta minä en ymmärrä, miksi täällä sellainen paperi kirjoitetaan.*
> Leila: *Eli ei saa toisten asioista puhua mitään?*

> IR: *Ei saa! Miksi? Se on kurssi, minä en ole sairas. Me ei olla sairaita. Mutta minusta tuntuu…. kuin meidän joku erikoinen kurssi, niin minä teen niin kuin se kurssi on. En minä voi sanoa siihen mitään. Vaatimukset ovat erilaisia kuin ennen oli. Ennen oli säännöt: Tule yhdeksältä ja puoli kolmeen asti. Nyt on aikaa siellä täällä. Ei voi oikeen sanoo mikä se… minä en tiiä, mikä tämä kurssi on. (Haastattelumuistiinpanot, MY/77/kevät, 2005.)*

Puhuja kuvaa valmennusta erilaiseksi kuin aikaisemmat työttömyysvalmennukset, joihin hän on osallistunut. Puhuja tarkastelee valmennuskursseja *erojen kautta*, jolloin tämä kurssi näyttäytyy jollain tavoin erilaiselta. Puhuja liittää erilaisuuteen sen, että kurssilla toimiminen on liian vapaata. Hän viittaa haastattelun myöhemmässä vaiheessa siihen, että valmennuksessa ei tarvitse tehdä kotiläksyjä, eivätkä työntekijät vaadi osallistujilta riittävästi oppimiseen tähtääviä toimintoja. Puhuessaan valmennusten eroista puhuja ottaa esille vaitiolovelvollisuuden, joka on kirjoitettu kurssin alussa. Vaitiolovelvollisuuden merkitys ei ole tullut puhujalle selväksi, ja hän alkaa pohtia puheessaan sen merkitystä. Puhuja tulkitsee vaitiolovelvollisuuden tarkoittavan kurssin ja sen jäsenten erilaisuutta. Tätä erilaisuutta puhuja ei ymmärrä. Puhuja tulkitsee vaitiolovelvollisuuden liittyvän myös *sairauteen*, josta ei voi kertoa muille. Tämän puhuja sanoo yleisellä tasolla ymmärtävänsä. Puhuja ei kuitenkaan miellä itseään tai muita kurssilla olijoita sairaiksi. *Sairaan* rooliin asettuminen ei siten saa puhujan hyväksyntää. Näin ollen se vuorovaikutuskehys, jonka kautta hän itse olettaa valmennuksen tapahtuvan, ei pidäkään paikkaansa. Seurauksena on hämmennys ja tilanteiden tarkasteleminen *haavoittuneesta, hämmentyneestä ja epätietoisesta positiosta*.

Vaitiolovelvollisuus oli kirjoitettu valmennuksen alussa. Sen tavoitteena oli, että valmennuksen aikana toisista paljastuneita henkilökohtaisia asioita ei saa puhua valmennuksen ulkopuolella. Vaitiolovelvollisuuden tehtävänä on suojella valmennuksessa olevia. Vaitiolovelvollisuuden allekirjoittaminen viittaa kuitenkin siihen, että valmennuksessa on myös sellaisia piilotavoitteita, joita siihen osallistuvat eivät tunnista tai ole niistä tietoisia. Institutionaaliseen määrittelyyn sisältyy piilotavoitteiden asettaminen. Näitä ovat esimerkiksi haavoittavien tai kipeiden asioiden käsittely sekä valmennukseen osallistuvien määrittäminen jollakin tavoin *poikkeaviksi* jo ennen valmennukseen osallistumista. Tällöin vuoro-

vaikutuskehykset, joihin osallistujat tulevat, eivät ole niitä, joihin he ovat varautuneet. Ongelmalliseksi puhujan mielestä tämän tekee se, että valmennukseen osallistuvat on laitettu johonkin sellaiseen *sairauden, uhrin tai kohteen rooleihin*, joka ei tunnu oikealta puhujan mielestä. Puhuja itse puhuu *oppijana ja mahdollisena työntekijänä*. Valmennukseen osallistujat saattavat joutua tietämättään erilaisten interventioiden *kohteeksi*. Maahanmuuttajataustaisen henkilön näkeminen lähtökohtaisesti rasismin kohteena tai elämään sisältyvien vaikeuksien kantajana saattaa johtaa siihen, että työntekijät työskentelevät näiden kokemusten avaamisen suuntaisesti. Jotta työskentely onnistuisi, tulisi näiden tavoitteiden tulla esille sekä virallisissa suunnitelmissa että tietona valmennukseen osallistuville. Valmennuksen onnistumista voisi edesauttaa se, että valmennukseen osallistujien ääni tulisi enemmän huomioiduksi auttamistilanteissa. Se, että osallistujat tulevat valmennukseen *opiskelijan roolissa* eivätkä itse ole tietoisia valmennuksen auttamiseen tähtäävistä työskentelytavoista, tuottaa *ristiriitoja ja tulkintaeroja*. Tämä vahvistaa *haavoittuvuuden kehystä*.

6.3 Alisteisesta asemasta irrottautumisen haastavuus

Anis (2008, 89) toteaa, että identiteettien muodostaminen voi tapahtua tiedostamatta niiden seurauksia asiakkaiden näkökulmasta. Maahanmuuttotyö koetaan Aniksen mukaan sosiaalityöntekijöiden taholta usein vaativaksi ja vaikeaksi. Työtä tehdään tavallaan ”vasemmalla kädellä”, koska vaikeita asiakkaita ei uskota voitavan auttaa. Aniksen mukaan vaikeus olisi paikannettava enemminkin kuvaamaan sosiaalityötä ja työkäytäntöjä, jolloin olisi mahdollista lähteä etsimään uudenlaisia näkökulmia työn haastavuuteen.

> *Työvoimatoimiston edustaja: Minä tiedän, että näiden maahanmuuttajien kanssa jotka ovat tässä ryhmässä, niin niitten kanssahan on vuosia yritetty paiskia töitä tuolla työvoimatoimistossa. … Ja tässähän on joitakin semmosia iäkkäämpiä, jotka aina johonkin toimenpiteeseen saattavat päästä, mutta jotka taas palaa takasin ja itse asettavat tämmösen rajan, tai heillä on rajotuksia…, terveydellisiä*

haittoja, kieliongelmia, perheongelmia ja tuota sopeutumisongelmiakin tähän yhteiskuntaan tai tähän paikkakuntaan. Ja täytyy niinko sanoa… eivät hyvin aktiivisesti ole toimineet… ei hyvin aktiivisesti. Niin että… on tuota… Tämä porukka nyt ensimmäinen, joka muodostuu kuitenkin niistä epäaktiivisista. Se aktivoiminen, että sehän on yksi tämmönen ja… muihin toimenpiteisiin… tai jos he täällä löytäs uusia polkuja uusia paikkoja, missä eivät ole olleet aikasemmin. Ja… ja… tämmöstä. Ja täällä ovat viihtyneet nämä heikommatkin maahanmuuttajat, ko he ovat olleet täällä… työmarkkinatuella täällä harjottelemassa. Tai kielikurssin aikanakin harjottelemassa, että he ovat sanoneet pelkästään positiivista tästä paikasta. (Haastattelumuistiinpanot, TR/8/syksy, 2004.)

Työvoimatoimiston edustaja korostaa pitkään tehtyä työtä valmennukseen osallistujien kanssa. Puhe on institutionaalista *ongelmapuhetta ja osallistujat määrittyvät ongelmien kautta*. Ongelmat liitetään yleisesti kaikkien maahanmuuttajien subjektiiviseen toimintaan ja toiminnan rajoituksiin. Toiminnan rajoituksia ovat kielirajoitukset, terveys-, perhe- ja sopeutumisongelmat. Nämä *ehkäisevät* puhujan mielestä valmennettavien täysipainoista *osallistumista* suomalaiseen yhteiskuntaan. Valmennukseen osallistujat määrittyvät ongelmallisina ja heidän *roolikseen asetetaan passiivisen rooli*. Valmennuksesta puhutaan toimenpiteinä, jolloin osallistujat jälleen positioituvat erilaisten aktivointiin tähtäävien yhteiskunnallisten interventioiden ja *toimenpiteiden kohteiksi*. Toisaalta valmennus nähdään puhujan tulkinnassa myös uudenlaisena väylänä liittyä yhteiskuntaelämään. Valmennus voisi tukea siihen osallistuvia *uuden löytäjän ja kokeilijan rooleihin*. Tätä vahvistaa myös puhe *aiemmin valmennukseen osallistuneiden henkilöiden rooleista palautteen antajina, kokemusten jakajina ja toiminnan arvioijina*. Tällöin puhuja tulkitsee valmennukseen osallistuvien tilannetta yhtäaikaisesti sekä haavoittumisen kehyksen että liittymisen kehyksen kautta. Haavoittumiseen viittaavat työntekijän tulkinnat valmennukseen osallistuvien erilaisista ongelmista, kun taas liittymiseen viittaavat valmennuksen tarjoamat mahdollisuudet uudenlaisiin positioihin ja osallistumiseen.

Joidenkin valmennukseen osallistuvien henkilöiden yksilöhaastatteluissa korostui puhuminen *haavoittumisen tai alistumisen positioista*. Näissä positioissa puhujat tarkastelivat elämäntilanteitaan erilaisten elä-

mään liittyvien vaikeuksien näkökulmasta. Jokinen ym. (2004, 13) toteavat, että esimerkiksi marginaalisuuspositio voi tulla esille joillakin, mutta ei välttämättä kaikilla elämänalueilla. *Marginaalipositiosta* esiin noussut puhe viittaa siihen, että valmennukseen osallistujien tavalliseen arkeen sisältyvää tuen tarvetta on olemassa, heillä on vaikeuksia löytää apua palveluverkostosta, avun tarvetta ei tunnisteta, apu on pirstaleista ja sitä on etsittävä eri paikoista. Puhujien omat tulkinnat vaikeuksista ja niihin johtaneista syistä liittyivät yleiseen terveydentilaan, aikaisempiin elämän kokemuksiin, elämää sävyttäneisiin hankaliin kokemuksiin omassa maassa, sosiaalisiin suhteisiin ja perhetilanteeseen, omaan psyykkiseen jaksamiseen sekä taloudellisiin ja asumiseen liittyviin huoliin. Tällöin haavoittumisen kehys oli läsnä puhujien subjektiivisina kokemuksina elämässä eikä välttämättä vuorovaikutuksen tasolla valmennuksessa.

Walkerdine (1996, 99) toteaa, että ihmisten tuottamat psykologisesti värittyneet tarinat eivät ole vääriä tulkintoja todellisuudesta. Ne ovat erilaisia fiktioita, jotka toteutuvat sosiaalisessa todellisuudessa, ja niitä tuotetaan erilaisissa diskursseissa. Yksilö ei ole sama asia kuin subjekti tai persoona vaan historiallisesti muotoutuneen subjektin erityinen muoto. Tässä mielessä yksilön voidaan ajatella olevan historiallisesti tuotettu. Yksilöt tulevat tuotetuiksi sosiaalisessa elämässä ja vuorovaikutuksessa syntyvien erilaisten diskurssien, merkkien, tarinoiden, fiktioiden ja fantasioidenkin kautta. Haasteena on tutkia sitä, miten subjektiivisuus eletään suhteessa historiaan ja materiaan, ja miten ei-yhtenäinen ja ei-rationaalinen subjekti pidetään koossa. Tärkeää Walkerdinen mukaan olisi tuoda esille niitä olosuhteita ja kulttuuria, joissa henkilöt elävät.

> Leila: *Tunnetko sää ketään, jotka ovat käyneet tämän saman kurssin aikasemmin?*
> A: *No joo, oli minul yks nainen ystävä. Hän tämän käynyt. Hän sano mukava kurssi, jotta sanoo. Mie kun olen kurssii paljon käyny, niin aina joku semmonen ihminen, kellä… niitä ihmisii arvostaa, kellä on oikeet elämäntavat. Kaikki tollaset väärät miehet, vähänkin katsoo väärällä silmällä. (Nauraa). Tupakoi, ja ketä olla alkoholisti, ja ketä olla semmoset… kuinka sanoo…ku ne puhuu suoraan sanoo huoralle… (nauraa). En tiiä onko se oikee sana vai tulooko se rumaksi?*

> Leila: *Joo, kyllä kai se kannattaa tietysti vähän kattoo… (että minkälaisia tuttavuuksia hankkii). Mut sekin on ihan luonnollista, että sitä kaipaa sitä parisuhdetta…*
> A: *Minul oli ensimmäinen mies, kuka oli lapsieni isä. Hänen kanssa yhdeksäntoista vuotta elin. Hänen ongelma oli alkoholi. Mie taistelin hänen kanssaan…Mie käytin häntä kaikenlaisis hoioissa. Kuin paljon mie rahaa menetin. Sekä hoidossa ja kaikessa, en mie muista enää. Minulla on vähän, jotta minul joskus muistista poistuu, en muista kaikkea… (Haastattelumuistiinpanot, MY/101/syksy, 2006.)*

Tutkijan kysymyksestä huolimatta haastateltava vaihtaa puheen käsittelemään omaa elämää ja sen kulkua, jota on sävyttänyt erityisesti miessuhteiden hankaluudet. Tämä viittaa subjektiiviseen haluun jakaa kokemuksia. Puhuja vaihtaa tarinalinjan haastattelussa. Hän alkaa puhua *uhripositiossa*, jossa hän on joutunut *miesten hyväksikäyttämäksi*. Tämä on johtunut puhujan mukaan liiallisesta kiltteydestä. Puhujan puheeseen sisältyy epäily siitä, että miessukupuoli tulkitsee hänet *huonon naisen rooliin*, jonka seurauksena hän on joutunut *väärin kohdellun ja hyväksikäytetyn positioihin*. Puhuja tarkastelee omia miessuhteitaan siten *haavoittumisen kehyksessä*. Esimerkin loppupuolella puhuja alkaa määrittää itseään myös *auttajaksi ja huolehtijaksi*. Tällöin hän tarkastelee aiempaa parisuhdettaan auttamissuhteen näkökulmasta. Puhujan identiteettimäärittelyssä tulee esille hänen elämäntarinaansa kytkeytyvä juonne toiseen sukupuoleen liittymisen vaikeudesta. Hän määrittää itsensä ensin *kohteena olijan ja alistettuun asemaan joutujan rooleihin*. Näissä hän ottaa kuitenkin myös *selviytymisen ja auttamisen position*.

Haavoittumisen kokemukset tulivat esille ryhmän vuorovaikutustilanteissa omien kokemusten jakamisen kautta. Oleellista niissä oli se, mihin suuntaan kokemuksen jakaminen lähtee vuorovaikutusta viemään. Parhaimmillaan se johtaa liittymisen kehykseen, jolloin haavoittumiseen on mahdollista saada ryhmän tukea ja hoivaa.

> *Tämän jälkeen työntekijä kehottaa UB:tä kertomaan omista harjoittelukokemuksistaan. UB kertoo olleensa kukkakaupassa. Hän kuvaa tuohtuneesti, että oli säikähtänyt ensimmäisenä harjoittelupäivänä. Hän oli joutunut odottelemaan työnantajaa, joka ei ollut tullut sovitusti paikalle. UB luuli, että on väärässä paikassa. Hän oli kuitenkin*

odotellut, ja lopulta työnantaja oli tullut. UB kertoo joutuneensa tekemään paljon töitä, häntä oli juoksutettu kovasti, eikä oltu joustettu missään asiassa yhtään. Ei ole saanut työpäivien aikana juuri ollenkaan vapaa-aikaa. UB vaikuttaa poikkeuksellisen tuohtuneelta ja vihaiselta. Tämä on jollakin tavoin hyvin erilaista käyttäytymistä, kuin mitä UB aikaisemmin on osoittanut.

Myöhemmin, vaikka UB:n vuoro on jo ohi, hän alkaa jälleen puhua: "Minä puhun nyt." UB on edelleen todella tuohduksissaan. UB ottaa siis puheenvuoron itselleen, ja kertoo kuinka työpaikalla pomo on jopa kiroillut hänelle. UB kuvaa, kuinka työnantaja on sanonu suomenkielellä kirosanoja: "Saatana, perkele." Vaikka UB:n tuohtumus on ilmiselvää, alkaa työntekijää ja muitakin ryhmän jäseniä naurattaa. UB:n kertomuksessa ja tavassa kuvata asiaa on jotakin koomista, vaikka toisaalta hän on itse todella loukkaantunut, ja harmissaan siitä, miten häntä on kohdeltu.

UB:n kertomus herättää yleistä keskustelua siitä, miten jokainen on tullut kohdelluksi omalla harjoittelupaikallaan ja millaisia pomoja on ollut. Työntekijät pyrkivät huumorilla selvittämään hankalia asioita ja saamaan mielialaa taas positiivisemmaksi. S sanoo UB:lle ja koko ryhmälle, että jos hänelle kiroiltaisiin ja oltaisiin tylyjä, niin hän näyttäisi keskisormea. S on selvästi UB:n puolesta suuttunut. UB jatkaa edelleen tuohduksissaan kertomista. Työntekijä yrittää miettiä asian muita puolia, esimerkiksi: "Olikohan työnantaja väsynyt, tai stressaantunut. Silloinhan saattaa helposti kiroilla, kuka tahansa meistä?" Ryhmä kuitenkin tuntuu kokevan UB:n kokemukset rasistisina, ja se herättää paljon kiukkua. S sanoo vakavasti: "Näin ei kuitenkaan saisi toimia." Työntekijät myöntävät, mutta eivät jatka aiheesta enempää. Tämän jälkeen aletaan keskustella luottamuksellisuudesta, kun UB tulee huolestuneeksi siitä, meneekö hänen tämänpäiväinen valituksensa huonosta kohtelusta harjoittelupaikassa työnantajan korviin. Työntekijät yrittävät rauhoitella, ettei mene. "Hyvä on kuitenkin tietää, millainen harjoittelupaikka on seuraavia harjoitteluja koskien", toinen työntekijöistä sanoo. (Havainnointipäiväkirja, R2/283/kevät, 2006.)

Keskustelu alkaa työntekijän aktivoimana. Ensimmäinen puhuja UB kuvaa kiukkuisesti, miten harjoittelu oli lähtenyt heti menemään huonosti.

Tämä on johtunut työnantajan käytöksestä. UB aloittaa omien kokemusten perusteella tapahtuvan *kritiikkipuheen*, joka kohdistuu työnantajaan. Kritiikkipuhe tuotetaan *alistetun työharjoittelijan* positiosta, joka viittaa puhujan kokemuksena haavoittuvuuden kehyksen läsnäoloon. Kritiikkipuhe jatkuu koko esimerkin ajan, ja siihen liittyy myös muita ryhmän jäseniä. Kritiikkipuheessa vahvistuu puhuminen *"toisen" ja vähemmän arvostetun työntekijän positiossa*. UB asettaa itsensä *epäoikeudenmukaisesti kohdellun positioon*. Epäoikeudenmukaisen kohtelun seurauksena UB oli tyytymätön koko harjoitteluun. Vahva kritiikkipuhe ei ollut yleensä tyypillistä puhujalle. Työntekijä pyrkii ottamaan neutraalin *välittäjän ja tukijan roolin*, luvaten selvitellä asiaa. Hän antaa myös positiivista palautetta UB:lle. Tällöin työntekijä pyrkii positioimaan UB:n uudelleen *onnistuneen työntekijän positioon*.

Alistettuun asemaan joutuminen tuottaa kiukkua ja suuttumusta. Suuttumuksen avulla, yleensä aiemmin hiljainen, UB saa voimia ottaa uudelleen itselleen puheenvuoron, vaikka hänen oma vuoronsa on jo mennyt. Puhe jatkuu epäoikeudenmukaisen ja haavoitetuksi tulemisen kokemuksen jakamisena. Tällöin hän pyrkii kokemustaan jäsentämällä *liittymään omaan ryhmäänsä ja työntekijään*. UB:n kokemusten jakaminen saa myös muut liittymään keskusteluun aktiivisesti. Liittyminen tapahtuu UB:n puolustamisena. Tämä mahdollistaa myös muiden kokemusten jakamisen, kohtaamisen, UB:n kokemuksen ymmärtämisen ja suuttumuksen hänen puolestaan. Parhaimmillaan vertaisryhmässä on mahdollista saada emotionaalista tukea silloin, kun haavoittuvuus on kokemuksellisesti läsnä. Läsnä ovat siten *vuorovaikutuksellisesti liittymisen kehys ja kokemusten kuvauksessa haavoittuvuuden kehys*. Tilanteessa tapahtuva liittyminen ei tapahdu niinkään yhteiskuntaan tai työelämään, vaan ennemminkin valmennusryhmään. Valmennusryhmästä saa tukea epäoikeudenmukaisesti koetuilla hetkillä. Viimeisellä neljällä rivillä UB tuo esille säikähdyksen omasta kiivaasta purkautumisestaan. Säikähdyksen taustalla ovat mahdolliset negatiiviset seuraukset. Tällöin UB hyväksyy *alistujan ja vähempiarvoisen toisen aseman*, jossa ei ole lupa kritisoida. Kolmanneksi viimeisellä rivillä työntekijät rauhoittelevat UB:ta ja määrittävät itselleen vallan valita harjoittelupaikat.

Sosiaalisen konstruktionismin mukaan sosiaalista todellisuutta rakennetaan erilaisissa diskursseissa. Tässä tilanteessa voidaan ajatella, että haavoittuvuus on vahvasti läsnä kokemuksellisesti. Tällöin se, millaisen

vastaanoton tämä kokemus saa aikaiseksi, vaikuttaa siihen, millaiseksi vuorovaikutuskehys muodostuu. Prosessina voidaan ajatella, että ryhmän tuki vei vuorovaikutustilannetta liittymisen kehystä kohti. Toisaalta, mikäli tätä tukea ei olisi ollut, haavoittuvuus olisi jäänyt vallitsevaksi kehykseksi tai johtanut myös erillisyyden kehyksen vahvistumiseen. Työntekijöiden tuki oli tilanteessa myös mukana, mutta vain osittain. Työntekijät ottivat vastaan UB:n kokemuksen, jolloin hän pystyi sitä käsittelemään. Tilanteen lopettamisessa työntekijät käyttivät hyväkseen huumoria, joka saattaa nostaa mielialaa. Vaarana voi tällöin kuitenkin olla valmennukseen osallistujien kokemusten ohittaminen. Ohittaminen tuli esille työntekijän asettumisessa työnantajan positioon. Tästä positiosta hän pyrki löytämään selityksen työnantajan käyttäytymiselle selittäen tilanteen valtakulttuurin eduksi parhain päin. Asettumalla pääsääntöisesti valtakulttuurin edustajan positioon saatettiin valmennuksessa huomaamatta uusintaa valmennukseen osallistujien alisteista asemaa.

Oman aseman tiedostaminen ja siihen liittyvien valtakytkösten havaitseminen on tärkeä askel oman tilanteen parantamiseksi. Hyväri (2001, 153) toteaa, että ”minän” paikantaminen uudelleen voi alkaa rakentaa vastuullisen subjektin toimintaa. Uudelleen paikantaminen puolestaan voi rakentaa uudenlaisia itsemäärittelyn tiloja. Pelkästään *alisteisen position* toteaminen ei vielä auta eteenpäin, vaan vallitseviksi tiloiksi voi jäädä keinottomuuden ja avuttomuuden positiot, jolloin haavoittuva asema vahvistuu. Roolien ja erilaisten positioiden määrittely tapahtuu vuorovaikutuksessa ja edellyttää, että muut tulevat mukaan keskusteluun. Mikäli näin ei käy, puhe jää monologiksi ja uhriposition kuvaamiseksi.

> *Jotakin kautta keskustelu siirtyy työttömyyteen. R kiihtyy jälleen selvästi aiheesta, ja osallistuu vahvasti keskusteluun. Nyt hän puhuu Turkista ja omasta maastaan, sekä turkkilaisten maahanmuuttajien työllisyydestä hänen kotimaassaan: ”Ovat saaneet epäoikeudenmukaista kohtelua, asuinalueet muuttuvat ghetoiksi, kun kukaan ei välitä maahanmuuttajien asemasta. Sama voi tapahtua täällä Suomessa, mikäli ei kiinnitetä huomiota maahanmuuttajiin ja heidän työllistämiseen.” Tämän jälkeen R ottaa kantaa myös naisten ja miesten tasa-arvoon liittyvissä kysymyksissä: ”On suuri rikos, kun ei olla tasa-arvoisia. Ei ole oikeudenmukaista kohtelua naisten ja miesten välillä.” Lisäksi R:ää kiinnostaa markkinatalous ja ihmisten kulutus-*

käyttäytyminen: ”Kaikki vaan ostaa ja ostaa, pitää saada kaikenlaista, vaikka rahat on loppu, eikä olisi varaa. Samaan aikaan toisilla on elintaso-ongelmia.” Ryhmä kuuntelee aikansa R:n puhetta, samoin työntekijä. Ryhmässä alkaa kuitenkin tulla jotenkin lamaantunut ja masentunut tunnelma. Miehet osallistuvat keskinäiseen keskusteluun jonkin verran, naiset tuntuvat vetäytyvän, joko tekemällä omia asioitaan tai puhuvat keskenään omilla kielillään. Kukaan ei naura tai vitsaile, ollaan totisia. Onko syrjäytymisen teema nyt niin lähellä omia kokemuksia ja todelliset vaikutusmahdollisuudet puuttuvat? R jatkaa naisten työssäkäynnin pohtimisella: ”On suuri rikos, jos naiset eivät saa töitä, ei ole oikeudenmukaista eikä tasa-arvoista.” (Havainnointipäiväkirja, R1/27/syksy, 2004.)

Puhujan puhe liittyy aluksi työttömyyteen ja laajenee sen jälkeen käsittelemään erotteluja, joita tarkastellaan *marginaalipositiossa*. Tilannetta sävyttää yhden ryhmän jäsenen *osallistuminen* ja toisten *vetäytyminen* puheesta. Puhuja viittaa maahanmuuttajien *epätasa-arvoiseen ja alistettuun asemaan* vaatien puheessaan tasa-arvoista kohtelua. Puhe laajenee käsittelemään myös puhujan mielestä alisteisessa asemassa olevia naisia ja työttömiä. Puhuja korostaa, että myös he saavat osakseen *epätasa-arvoista kohtelua*. Puhuja ei tarkastele ainoastaan maahanmuuttajiin kohdistuvaa epätasavertaisuutta, vaan hän liittyy myös muihin epätasavertaista kohtelua osakseen saaviin henkilöihin. Puhujan identiteetti määrittyy liittymisenä *kaikkiin epätasa-arvoista kohtelua saaviin maapallon kansalaisiin*, joita hän puheessaan pyrkii puolustamaan. Puhujan identiteetti nousee toisaalta alisteisesta ja epätasavertaisesta positiosta mutta samalla myös *heikompien puolustamisen positiosta*. Naiset, joiden asemasta puhuja myös on huolissaan, eivät osallistu keskusteluun, vaan *vetäytyvät kielimuurin taakse*. Tämä viittaisi siihen, etteivät he halua liittyä alistetussa asemassa olemisen positioon. Alisteisesta positiosta irrottautuminen ja sen omakohtainen tiedostaminen on vaikeaa, ja seurauksena voi olla vetäytyminen kokonaan keskustelusta. Toisaalta tulkintana voi olla myös se, että *alistuspositio ei ole kaikille yhteinen positio*. Alisteista asemaa vahvistava puhe, tulipa se sitten työntekijän taholta tai jonkun ryhmän jäsenen taholta, saattaa johtaa leimoihin ja sen kautta haavoittuvuuden, pettymysten ja lohduttomuuden tilaan. Tästä on vaikea selviytyä yksin pois, varsinkin jos vastakkain asettelu valtakulttuurin kanssa tulee suureksi.

Valmennukseen osallistujan oma puhe on yleistävää, eivätkä kaikki valmennukseen osallistujat halua samaistua marginaaliasemaan.

Hyväri (2001, 137) on käsitellyt omassa tutkimuksessaan marginaalista irrottautumista. Marginaalista irrottautumista hän tarkastelee erilaisten roolien kautta, jolloin esimerkiksi yhtenä tapana irrottautua marginaalista laitoshoidossa on nähty sellaisen roolin kieltäminen laitoksessa, joka vahvistaa marginaaliasemaa. Hyväri (2001, 153) toteaakin, että leimaavista rooleista irrottautuminen edellyttää aktiivista esille astumista ja toimintaa oletetuista poikkeavalla tavalla. *Kohteena olevan passiivisen työnhakijan roolista voi irrottautua esimerkiksi vaatimalla palvelua ja osallistumalla* itse oman elämänsä jäsentämiseen.

> Leila: *Niin tehän olitte jo silloin naimisissa?*
> RS: *Oltiin.*
> Leila: *Ja asuitte siis yhessä?*
> RS: *Niin ja se mun vaimo sai peruspäivärahaa, ja minä en saanut mitään. Että kyllähän mekin haluttiin syödä, ja sitten itelläkään ei ollut sitä rahaa. Niin se sano siellä työvoimatoimistossa, että ei täällä nyt ole mitään kurssia tai työtä. Ja minä pyysin sitä työvoimatoimiston johtajaa sinne. Ja se sano, että tehän voisitte mennä asumaan jonnekin toiselle paikkakunnalle, jossa on kursseja. Ja minä sanoin, että ei se nyt ole hyvä ratkaisu, että anna nyt vaan heti kurssi minulle. Ja se sitten lopulta soitti jonnekin, ja sano lopulta, että vaikka kurssi on jo alkanut, niin ne lupasivat ottaa. Että sinä pääset, kun se yksi ihminen ei tullutkaan. Ja se työvoimatoimiston johtaja sano, että sinä pääset sinne ja voit sitten suoraan huomenna mennä. (Haastattelumuistiinpanot, MY/43/kevät, 2005.)*

Osallistuminen työvoimatoimiston kurssille onnistuu puhujan kuvaamana siksi, että puhuja ei suostunut tulemaan ohitetuksi ensimmäisen työvoimavirkailijan kanssa asioidessaan. Tämä olisi johtanut *ilman apua jäävän positioon*. Puhuja kuvaa asettuneensa palveluja *vaativan rooliin*. Aktiivinen vaatimus johtajan paikalle tulosta tuottaa onnistumisen. Haastateltavalle löytyy kurssi, jolloin hän pääsee osallistumaan ja kohentamaan taloudellista tilannettaan. Roolin vaihtaminen *kohteen ja osattoman roolista osallistujan rooliin* edellyttää määrätietoisuutta ja vaatimuksia, joita ilman kurssille pääseminen ei olisi onnistunut. Puheessa kuultaa

toisaalta alisteinen asema, toisaalta määrätietoinen *omiin tavoitteisiin pyrkimys ja selviytyjän roolin* ottaminen.

Mikä sitten auttaisi uhri- ja marginaalipositiosta irtautumiseen? Aineistoni perusteella olen jo aiemmin todennut, että työntekijöiden taholta viritetty keskustelu, jossa myös työntekijän omat kokemukset tulisivat esille, näyttivät tuottavan liittymistä ja osallisuutta. Liittymistä voisi lisätä myös se, että valmennukseen osallistuvien ja valtaväestön välistä jyrkkää vastakkainasettelua lievennettäisiin. Tämä voisi tapahtua tuomalla esille sitä, että muillakin kuin maahanmuuttajilla voi olla vaikeuksia. Tätä korostetaan seuraavassa esimerkissä.

> Leila: *No, miten jos sää tähän lopuksi sanoisit, jos olisit itse tätä suunnittelemassa tällaista kurssia, niin millaisia asioita sää ottaisit huomioon?*
> IR: *Enempi pitäisi puhua suomalaisesta elämästä. Minkälaista suomalainen elämä on. Siksi, että puhutaan vain, että ulkomaalaiset niin parkoja, niin parkoja. Ei ole niin parka. Se on hyvä elämä, ja hyvä elämä ulkomaalaisille. Niin hyvä, ettei voi olla parempi. Kukaan ei ole kuullut mitä suomalainen elämä on. Pitää puhua ja pitää kertoa minkälaista siellä on (Suomessakin) ollut. Köyhyys! Ja pitää kertoa, minkälaista elämä on ollut. Pitää jokaiselle kertoa kun tietävät. He (ulkomaalaiset) luulevat, että se aika, kun tullaan tänään tänne, että aina Suomessa on ollut näin hyvä. Mutta se ei ole kaukana, kun ihmisiä karsinoitiin. Työntekijätkin. Mutta kun on pieni valtio ja näin hyvä elämä nyt. Ei ulkomaalaiset näe sitä. Suomalaiset eivät ole avoimia, eivät puhu. Ja kun suomalaiset eivät kerro, niin ulkomaalaiset luulevat, että jaa, niillä on pankissa paljon rahaa. Ei kukaan usko muuta. Mutta kun minä olen tutustunut suomalaisiin, minä tiedän. Ei se ole noin. Ei ole missään maassa. Mutta se pitäisi kertoa.*
> Leila: *Siis opettaja voisi kertoa enemmän työttömyydestä ja köyhyydestä?*
> IR: *Opettaja voisi kertoa ja joka kurssilla, ei vain tällä. Minäkin olen käynyt monta kurssia, ei ikinä kukaan ole kertonut. Ulkomaalaisethan luulevat, että he ovat parkoja ja heillä ei ole mitään, mitä suomalaisilla. Että pitäisi murtua se tietämättömyyden muuri. Ei se oikein murru, ja kuinka monella kurssilla ei ikinä puhuta siitä. Nyt*

minä sen ymmärrän, ei tarpeeksi puhuta siitä. (Haastattelumuistiinpanot, MY/89/kevät, 2005.)

Haastateltava käyttää maahanmuuttajakäsitteen sijasta ulkomaalaisen käsitettä erottaen samalla itsensä tästä ryhmästä käyttämällä persoonapronominia *he*. IR:n puhe nousee *pitkään Suomessa olleen henkilön* positiosta. Hän tietää suomalaisesta elämästä jo paljon. Puhuja asettuu tarkastelemaan yhteiskunnallista tilannetta, jota hän arvelee ulkomaalaisten usein tulkitsevan väärin. Haastateltava kritisoi puheessaan vastakkainasettelua *rikkaan suomalaisen ja köyhän Suomeen muuttaneen ulkomaalaisen välillä*. Tämä ei pidä hänen mielestään paikkaansa. Määritys tuotetaan puhujan mielestä Suomeen muuttaneiden henkilöiden itsensä taholta siitä syystä, että he eivät aina ole tietoisia suomalaisten omasta todellisuudesta. Tällöin ulkomaalainen määrittyy IR:n puheessa *ennakkoluuloiseksi ja tietämättömäksi*. IR:n mielestä *uhri- ja marginaalipositiota* ylläpitää tietämättömyys, joka johtaa vastakkainasetteluun. Puhuja siis viittaa siihen, että ulkomaalaisten oma lähtökohtainen oletus on jakamassa heitä *alistettuun, epätasa-arvoiseen ja niiden johdosta haavoittuvaan asemaan*. Ulkomaalaiset joutuvat IR:n mielestä *uhri- ja marginaalipositioon* sekä ulkomaalaisten itsensä että valtaväestön puheen kautta. Puhuja korostaa sitä, että kuvaa suomalaisista pitäisi muuttaa totuudenmukaisemmaksi valmennukseen osallistuville. Hän ehdottaa, että se voisi olla myös valmennuksen työntekijöiden tehtävä. Puhuja itse tarkastelee ulkomaalaisten asemaa uhriposition *sijasta tyytyväisyyden ja hyvän elämän näkökulmasta*. Puhujan näkökulmassa valmennuksen työntekijöiden tehtäväksi asettuisi siten vastakkain asettelujen lieventäminen.

6.4 Haavoittuminen oppimistilanteissa

Tutkimuskysymysten ja aineistoni kannalta ei ole mahdollista ottaa kantaa siihen, miten oppiminen valmennuksen aikana henkilökohtaisella tasolla tapahtuu tai millaisia oppimistuloksia valmennuksessa saavutetaan. Aineistoni puolestaan vastaa siihen kysymykseen, miten oppimistilanteet jäsentyvät vuorovaikutuksen näkökulmasta ja millaisia oppimista tukevia vuorovaikutuskulttuuriin sisältyviä käytäntöjä valmennuksesta on löydettävissä. Näkemys itsestä oppijana vaikuttaa oppimistilanteissa

joko negatiivisesti tai positiivisesti. Toisaalta oppimistilanteisiin liittyvä institutionaalinen puhe saattaa vahvistaa käsityksiä itsestä oppijana. Vuorovaikutustilanteissa valmennukseen osallistujien aikaisempien oppimiskokemusten onnistumiseen tai epäonnistumiseen viittaavia käyttäytymis- ja selviytymistapoja oli aineiston perusteella selvästi löydettävissä. Valmennukseen osallistujien opiskelutaustoja oli pyritty jonkin verran selvittämään jo työvoimatoimistossa, ja tarkoituksena oli jatkosuunnitelmien suhteen kartoittaa niitä vielä lisää valmennuksen aikana. Valmennukseen osallistujien koulutukselliset taustat saattoivat poiketa huomattavasti toisistaan. Jollakin osallistujalla saattoi olla hyvä ammatti ja koulutus omassa maassaan, kun taas toinen ei osannut omalla kielellääänkään kirjoittaa tai lukea.

Se, millä tavalla joidenkin osalta oppimistilanteet valmennuksen aikana sujuivat, antaa viitteitä siihen suuntaan, että monelle oppimisen kulttuuri oli perustunut perinteiseen palkitsemisen ja rankaisemisen kulttuuriin. Tällöin nämä aiemmin opitut kokemukset saattoivat aktivoitua. Ne tulivat esille esimerkiksi pelkona mahdollisesta väärin vastaamisesta, mikä esti osallistumisen opetustilanteeseen. Haavoittuvuus oppimistilanteissa saattoi tulla yllättäen esille, eikä työntekijä pysty aina varautumaan siihen.

> *Tunnin aiheena lukujärjestyksen mukaisesti on suomen kielen opetus. Kaikki osallistujat tuntuvat olevan aiheesta innostuneilta, ainakin aluksi. Kielen oppiminen ilmeisesti koetaan tärkeäksi. Työntekijä kirjoittaa suomen kielen sanoja fläppitaululle joista ryhmäläisten tulisi muodostaa virke. Ensimmäiseksi hän kirjoittaa: ”Minä, kirjasto, mennä, lainata, kirja, yksi.” Ryhmäläiset alkavat ensin harjoitella itsenäisesti sanojen muokkaamista lauseiksi. Työntekijä pyytää heitä miettimään, millaiseen järjestykseen he laittaisivat sanat ja miten he taivuttaisivat sanat siten, että niistä muodostuisi järkevä lause. Osa ryhmäläisistä näyttää työskentelevän keskittyneesti. He kirjoittavat sanoja paperille ja näyttävät keskittyvän tehtävän tekemiseen. Jään kuitenkin miettimään sitä, ymmärtävätkö kaikki, mikä on virke, lause tai kirjasto. Osa on hiljaa eivätkä kirjoita varsinaisesti paperille mitään. (Havainnointipäiväkirja, R1/29/syksy, 2004.)*

Ryhmässä on havaittavissa selvästi innostumista ja aiheesta kiinnostumista, joka viittaa *oppijan rooliin ja aktiiviseen osallistumiseen*. Lähes kaikki

haastatteluihin osallistuneet korostivat valmennuksen yhdeksi tärkeimmäksi tavoitteeksi suomen kielen oppimisen. Vuorovaikutustilanne alkaa siitä, että työntekijä kirjoittaa sanoja taululle ja antaa ryhmälle tehtävän, jossa erillisistä sanoista tulee muodostaa virke. Tilanne muodostuu oppimisen näkökulmasta, ja tulkintaa tilanteesta tehdään oppimisen näkökulmasta. Työntekijä asettaa valmennukseen osallistujat *oppijan rooliin ja siinä kielen osaamisen positioon*. Työntekijän oletuksena on, että ryhmän jäsenet tunnistavat harjoituksesssa käytettävät sanat.

> *Kun jonkin aikaa on työskennelty itsekseen, työntekijä kysyy yleisesti, miten itse kukin on lauseen sanajärjestyksen ratkaissut. Kommentteja tulee aluksi spontaanisti. Ne eivät kuitenkaan mene aluksi vielä oikein. Työntekijä antaa palautetta: ”Nyt meni melkein oikein, miettikääpä vielä miten tämä sana taivutetaan” Ryhmästä kuuluu erilaisia vaihtoehtoja, mutta vieläkään mikään niistä ei ole oikein.” (Havainnointipäiväkirja, R1/31/syksy, 2004.)*

Työntekijä osoittaa tehtävään liittyvän kysymyksen koko ryhmälle. Kysymykseen pyritään vastaamaan, ja vastaukset ovat yrityksiä ja erehdyksiä. Työntekijä on *kyselevän opettajan roolissa*, ja kysymykset kohdistetaan koko ryhmälle. Ryhmän jäsenet ovat *opiskelijan roolissa*. Ryhmä osallistuu tuottamalla erilaisia vaihtoehtoja, jolloin suuri osa ryhmästä on *aktiivisen osallistujan ja harjoittelijan rooleissa*. Kun vastaus menee melkein oikein, työntekijä pyrkii säilyttämään onnistumisen mahdollisuuden kehottamalla vielä yrittämään ja antamalla kannustavaa palautetta. Työntekijä on *siten kannustavan palautteen antajan ja yrittämään rohkaisijan rooleissa*. Positiivisen palautteen kautta työntekijä tukee yrittämistä epäonnistumisen jälkeen.

> *Tämän jälkeen työntekijä kohdistaa kysymyksen sellaiselle henkilölle, joka ei vielä ole yrittänyt muovata lausetta. Kysymyksen kohteena oleva nainen sanoo:”En tiedä, ei osaa, vaikea.” Työntekijä yrittää kannustaa sanomalla: ”Kyllä sinä osaat, ei tämä niin vaikea ole.” Nainen ei kuitenkaan suostu sanomaan enempää. (Havainnointipäiväkirja, R1/31/syksy, 2004.)*

Työntekijä kysyy sellaiselta henkilöltä, joka ei vielä ole osallistunut. Tällöin työntekijän rooli vaihtuu koko ryhmän huomioijasta *yksilön kanssa*

työskentelijän rooliksi. Työntekijän pyrkimyksenä on vetää toimintaan mukaan sellainen henkilö, joka ei vielä ole yrittänyt vastata tehtäväksiantoon. Työntekijä käyttää edelleen *kyselevää opetuspuhetta*. Tehdessään yhdelle henkilölle suunnatun kysymyksen tämä henkilö joutuu *huomion kohteena olemisen positioon*. Vuorovaikutuksessa alkaa vahvistua valmennukseen osallistujan *ei-osaajan ja oppimisen suhteen epäonnistujan roolit*. Työntekijä yrittää kannustaa sanomalla: ”Kyllä sinä osaat.” Se ei riitä auttamaan naista siirtymään tästä positiosta yrittäjän, osaajan ja onnistujan rooleihin. Hän kieltäytyy yrittämästä ja ottaa *vetäytyjän roolin*. Tämä viittaisi siihen, että *opiskelijan identiteetti ei ole riittävän vahva* naisen *omassa identiteettikäsityksessä*. Tilannetta voi tarkastella myös toisesta suunnasta. Tehtävä voi oikeasti olla kielitaitoon nähden liian vaikea, jolloin työntekijän kannustukseksi tarkoittama puhe johtaakin siihen, että vastaamaan joutuneen henkilön epäonnistumisen kokemus vahvistuu. Hänen oma kokemuksensa osaamattomuudesta ei myöskään tule kuulluksi.

Opiskelijan identiteetti kehittyy opiskelemisen kautta. Länsimaissa elinikäisen opiskelun käsite on vahvasti sisäistetty ja oletuksena on, että opiskelu kuuluu kaikkien elämään luonnollisena asiana. (Ks. esim. Filander 2002; Koro 1993, 17–18.) Opiskelu yrityksen, erehdyksen ja harjoittelun kautta luokkahuoneessa vaatii harjoittelua ja opiskelijan roolin ja opiskeluun sisältyvien rutiinien oppimista. Oleellista oppimisen onnistumisen sekä oppijan identiteetin rakentumisen kannalta on opiskelijan omaan tasoon liittyvät tehtävät ja harjoitukset. Haastavaksi oppimistehtävien valinnnan tekee se, että ryhmä on osaamiseltaan ja aikaisemmilta oppimiskokemuksiltaan hyvin heterogeeninen. Oppimistilanteissa epäonnistuminen saattaa johtaa kasvojen menetykseen.

> *S kertoo omalla vuorollaan nopeasti ja hiljaisella äänellä artikkelistaan. S on aika hyvä suomen kielessä. Usein hän on kriittinen ja äkäisen oloinen. Hän saattaa tiuskaista hyvinkin nopeasti työntekijöille, mikäli ei pidä heidän ehdotuksistaan tai kokee annetut tehtävät liian helpoiksi tai lapsellisiksi. Vaikka S vaikuttaakin kunnianhimoiselta ja antaa kuvan siitä, että hän osaa ja pystyy, näyttää siltä, että joutuessaan vastaamaan tai kertomaan kotitehtävistään, hän hermostuu, puhuu hiljaisella äänellä ja ilmiselvästi jännittää tilannetta. Työntekijä kysyy nyt S:ltä aiemmin luettavaksi annetusta sanomalehtiartikkelista: ”Mitä tarkoittaa silta?” S menee sekaisin eikä oikein tiedä mistä on kysymys. Hän tulee punaiseksi ja pyörähtelee*

hermostuneesti tuolillaan: ”Mitä tarkoitat, en ymmärrä mitä tarkoitat”, hän kysyy uudelleen ja uudelleen työntekijältä. Lopulta hän sanoo: ”En ymmärrä”, ja vaikenee. RS istuu S:n vieressä. RS yrittää auttaa puuttumalla keskusteluun ja kertomalla mitä sana tarkoitta. Samalla RS alkaa puhua heidän molempien yhteisellä kielellä, jota muut eivät ymmärrä. S näyttää kuitenkin edelleen hämmentyneeltä, nöyryytetyltä ja vihaiselta eikä suostu ottamaan vastaan RS:n avun tarjousta. Tämä ei tunnu haittaavan RS:ää ja hän jatkaa työntekijän puheen tulkkaamista. Ilmeisesti S tulkitsee RS:n tulkkauspyrkimykset oman tietämyksen ja osaamisen osoituksena ja sanoo tästä syystä RS:lle kiukkuisesti: ”Saanko ajatella itse?” Nyt myös MT vaistoaa S:n vaikeudet ja ponnistelut tilanteessa ja ilmoittaa koko ryhmälle: ”S pelkää vastata väärin. Jos vaikka ei vastaakaan oikein.” Näyttäisi siis siltä, että ryhmä vaistoaa ja tietää, mistä milloinkin on kysymys. Hienotunteisuutta siellä ei aina ole ryhmän toisia jäseniä kohtaan, vaan havainnot puretaan nopeasti sanoiksi …. (Havainnointipäiväkirja, R2/180/syksy, 2005.

S:n toiminta tilanteessa viittaa hänen aiempiin oppimiskokemuksiinsa. Joutuminen huomion kohteeksi oppimistilanteessa johtaa *hämmentyjän, epäonnistujan, osaamattoman ja kasvojen menettäjän rooleihin*. Vieressä olija yrittää auttaa ja ottaa *vertaistukijan roolin*, mutta auttamispyrkimykset tulevat S:n taholta kiukkuisesti *torjutuiksi*. Tutkija tulkitsee avusta kieltäytymisen liittyvän siihen, että hankaluuksissa oleva S kokee auttajan motiivit oman paremmuutensa esittelyksi. Tällöin tilanteessa tulee esille myös ryhmän jäsenten *välinen kilpailu, joka viittaa haavoituuvuden kehyksen lisäksi kamppailun kehyksen läsnäoloon*. Kolmas ryhmänjäsen puuttuu tilanteeseen ja tulkitsee S.n vaikeudet *osaamattomuuden pelosta johtuvaksi* määrittäen *S:n pelkääjän rooliin*. Työntekijän on tietenkin mahdotonta tietää aikaisemmista oppimiseen liittyvistä kokemuksista, jolloin tämän tyyppiset tilanteet tulevat yllättäen ja johtavat yleensä työntekijöiden tekemiin korjaaviin toimintoihin. Tilanteille annetaan sekä työntekijöiden että valmennukseen osallistujien taholta *psykologisesti ymmärtävä tulkinta*. Käyttämällä psykologista tulkintaa työntekijän *rooli muuttuu opettajasta enemmän hoitajan rooliksi*.

Goffman (1967, 5–6) toteaa, että kasvot ovat mielikuva itsestä, minkä kautta yksilö pyrkii esiintymään ympäristössä yleisesti hyväksyttyjen

arvojen mukaisesti. Osallistujien tavoitteena vuorovaikutustilanteessa on Goffmanin mukaan esiintyä itselle mahdollisimman edullisesti. Usein kuulijat osaavat myös tulkita toisen käyttäytymistä paremmin, kuin mitä he osaavat kontrolloida omaa toimintaansa. (Goffman 1959, 20) Mikäli oikeanlaisia ”kasvoja” ei tilanteessa osata ottaa, on seurauksena hämmennys ja nolous. Yksilön toiveena on se, että vuorovaikutuksen toinen osapuoli osallistuisi hyväksyttyjen ”kasvojen” ylläpitämiseen, jolloin vastuu ”kasvojen” ylläpitämisestä on kaikilla vuorovaikutukseen osallistuvilla. Kasvojen säilyttämisen tapoina Goffman (1967, 15–16) mainitsee esimerkiksi tilanteen välttämisen tai muodollisuuden. Joskus kasvot voidaan menettää, esimerkiksi tunneilmaisun takia, jolloin toiset voivat antaa aikaa palautua jälleen tilanteeseen. (Mt., 18.) Myös tämä tilanne viittaa siihen, että kyselevä opetustapa ei aina johda liittymiseen oppimistilanteessa, vaan tuottaa epäonnistumisen kokemuksia ja kasvojen menetyksen. Kasvojen säilyttämistä tukevien opetus- ja auttamismenetelmien kehittämiselle on siten tarvetta.

Kasvojen menetyksen tapahtuessa valmennukseen osallistujan kohdalla työntekijä pyrkii minimoimaan epäonnistumisen seuraukset viemällä keskustelun yleiselle tasolle.

> *Tilanne menee siihen, että työntekijä alkaa pohtia yleisesti pelkoja: ”Mikähän meitä yleensä pelottaa ja mitenkähän peloista voisi selvitä?” Tässä kohdassa tapahtuu puolustautumista, sillä ryhmä menee lukkoon. IA sanoo: ”En ymmärrä kysymystä. Ei pelota mikään.” Myös MT sanoo: ”Mitä sitten pitäisi pelätä?” Ainoastaan SN yrittää jatkaa pelkojen pohdiskelua: ”Voi olla monia pelottavia asioita.” Kun muu ryhmä ei oikein osaa sanoa eikä halua lähteä mukaan keskusteluun, työntekijä jatkaa teemaa itse kertomalla erilaisia vaihtoehtoja sen suhteen, miksi voidaan pelätä jotakin. Tämän jälkeen S on saanut jälleen itsensä kootuksi ja jatkaa artikkelinsa lukemista. S alkaa kääntää tekstiä suomeksi ja aloittaa sanomalla: ”En usko, että kaikki sanat oikein”. Tämän kautta hän ilmeisesti turvaa sen, että voi uudelleen epäonnistua. Epäonnistumisen sattuessa siitä on mahdollista selviytyä, koska ei alun perinkään uskottu omaan osaamiseen. (Havainnointipäiväkirja, R2/188/syksy, 2005.)*

Työntekijä tunnistaa kasvojen menettämisen tilanteen ja yrittää väliintulollaan muuttaa huomion kohdistumista yksittäisestä henkilöstä yleiseen,

pelkoja käsittelevään keskusteluun. Työntekijä asettuu nyt *opettajan roolista auttajan rooliin*. Tällöin työntekijä hyväksyy ryhmän taholta tuotetun tulkinnan S:n kokemasta *epäonnistumisen pelosta*. Huomio siirtyy epäonnistumisesta ja epäonnistumisen kokijasta muualle. Pelot sisällytetään työntekijän puheessa kaikille kuuluviksi ja inhimilliseksi osaksi elämää. Pelot ovat kuitenkin niin vaikea aihe, ettei niistä keskustelu tahdo onnistua. Tämän seurauksena keskustelu tyrehtyy ja ryhmän jäsenet *vetäytyvät vuorovaikutuksesta ja torjuvat* työntekijän ehdotukset. Vaikka ryhmä ei lähde pelkoja käsittelevään puheeseen mukaan, työntekijä on kuitenkin väliintulollaan onnistunut luomaan S:lle hetkeksi aikaa koota itsensä, jonka jälkeen tämä kykenee etenemään tehtävässään, vaikkakin epäröiden ja varmistellen sen onnistumista. Tällöin kyseinen henkilö on e*pävarman ja tukea tarvitsevan oppijan roolissa*. Tilanteen tunnistaminen kasvojen menetystilanteeksi työntekijän taholta on keskeistä sille, viekö toiminta vuorovaikutusta kohti erillisyyttä tai haavoittuvuuden syventymistä. Tunnistamattomuus työntekijän taholta olisi puolestaan johtanut haavoittuvuuden kehyksen syvenemiseen ja mahdollisesti myös erillisyyden kehyksen vahvistumiseen. Tärkeää työn kehittämisen kannalta olisi sen pohtiminen, kuinka tällaisilta mahdollisilta kasvojen menettämiseen liittyviltä tilanteilta vältyttäisiin ja miten niitä voitaisiin ennaltaehkäistä. Työntekijälle asettuu vaatimus tunnistaa haavoittumisen herkkyys eri tilanteissa.

6.5 Haavoittuminen ryhmässä

Joissakin tilanteissa haavoittuminen tapahtuu myös valmennusryhmän jäsenten tuottamana. Tarkoituksellista haavoittamista voidaan ymmärtää ryhmään sisältyvän ryhmädynamiikan avulla. Ryhmän sisällä voi lähteä liikkeelle sellaiset ryhmädynaamiset tekijät, jotka eivät lisää koheesiota, vaan tekevät ryhmästä turvattoman. Ryhmädynaamisia tekijöitä ovat esimerkiksi ryhmän kyky pitää yllä ryhmän koheesiota, ryhmän jäsenten väliset suhteet tai ryhmän jäsenten erilaiset roolit ja niiden vaikutus ryhmän toimintaan.

Haavoittaminen valmennuksen aikana oli joskus toiseen suunnattua tarkoituksellista piikittelyä tai suoranaista syrjimistä. Läsnä olevina vuorovaikutuskehyksinä erottuivat sekä kamppailun kehys että haavoittuvuuden kehys. Ongelmana oli se, että osallistujat, jotka muutoinkin

ovat heikoimmassa asemassa, joutuivat helpoimmin haavoitetuiksi ja *syrjäyttämisen kohteeksi*. Ryhmä pyrki jonkin verran kontrolloimaan tällaista käyttäytymistä, mutta aina se ei siinä onnistunut. Ryhmässä saattoi esiintyä sellaista käyttäytymistä, joka kohdistui tarkoitukselliseen toisten häiritsemiseen, työntekijän häiritsemiseen tai heikompien alistamiseen.

> *Harjoitellaan erilaisten sanojen ääntämistä työntekijän johdolla. Havaitsen, että varsinkin tietyistä maista tulleille suomen kielisten sanojen ääntäminen on erityisen vaikeaa. Kun NE yrittää omalla vuorollaan ääntää sanaa "laittaa", huomaan MT:n hymähtävän pilkallisesti. Nyt vuoro vaihtuu ja E on seuraava. Hän yrittää ääntää sanaa "koira". Kun E onnistuu ääntämään sanan kohtuullisen hyvin, ryhmä antaa E:lle spontaanisti tunnustusta kannustaen: "Hyvä E!" Myös työntekijä sanoo: "Hyvä, hyvä, ihan oikein." Havaitsen, että E:n saama positiivinen huomio tuntuu ärsyttävän MT:tä. MT tuijottelee vihaisesti E:tä ja letkauttaa: "E saa varmaan heti työpaikan, kun osaa aakkoset noin hyvin". Muut eivät kuitenkaan kiinnitä MT:n käytökseen huomiota. MT jatkaa häiriökäyttäytymistä. Hän sotkee ja keskeyttää muita omilla puheillaan. Hän juttelee jatkuvasti vieruskavereille, korottaa ääntään pöydän yli saadaksen toisten huomion ja häiritsee näin muiden keskittymistä. MT saa lopulta kaverikseen S:n, joka myös on turhautuneen oloinen. S ja MT aloittavat juttelun ylitseni omalla yhteisellä kielellään. S:n MT:n häirintä saa aikaiseksi sen, että kohta luokassa on aikamoinen meteli. Ihmiset puhuvat toisilleen ja kommentoivat toistensa tekemisiä. Kun meteli luokassa alkaa jo nousta yli sietorajan, niin ettei kukaan oikein pysty keskittymään, laittaa SN kädet korville ja sanoo muille kovalla äänellä turhautuneesti: "Olkaa hiljaa ja kuunnelkaa!" Ryhmä hiljenee hetkeksi ja työntekijä pääsee antamaan harjoitteluvuoron seuraavalle. (Havainnointipäiväkirja, R2/269/kevät, 2006.)*

Vuorovaikutustilanteen tavoitteena on jälleen suomenkielisten sanojen harjoitteleminen. Ryhmän kahden ensimmäisen jäsenen suomenkielisen sanan harjoitteleminen ja tehtävässä onnistuminen määrittävät heidät *oppimisessa onnistujan rooleihin*. Onnistuminen johtaa sekä työntekijän että ryhmän positiiviseen tukeen. Tällöin onnistuminen johtaa näiden henkilöiden pääsemiseen *hyväksymisen ja sisäpuolisuuden positioihin*. Tämä alkaa synnyttää yhdessä ryhmän jäsenessä kiusan halua, jolloin hän ottaa

häiritsijän roolin. Rooliin sisältyvät *häirintäpyrkimykset* tulevat esille tehtävän tekemiseen *keskittyviin opiskelijoihin* kohdistuvina ivallisina välihuomautuksina. Tällöin kyseisen häiritsijän toiminta lähtee *ulkopuolisen positiosta*. Häirintään pyrkivän henkilön toiminta viittaa siihen, että joko ryhmässä ei aina kestetä toisten onnistumista, tai jokin institutionaalisissa käytännöissä tuottaa kilpailuja ja mahdollista syrjäytymistä.

Toisen onnistuminen voi johtaa *kokemukseen omasta haavoittuneisuudesta ja ulkopuolisuudesta*. Tällöin oma käyttäytyminen muuttuu toista haavoittavaksi. Häirintään pyrkivä henkilö on yhtäaikaa sekä *haavoittuneen että haavoittajan roolissa*. Muu ryhmä ohittaa aluksi häirintäpyrkimykset jättämällä ivalliset kommentit huomiotta, jolloin haavoittamaan pyrkivän henkilön *ulkopuolisen positio* vahvistuu. Häirintä kuitenkin jatkuu ja laajenee. Ryhmä ei enää kykene ylläpitämään tavoitteellisesti suuntautunutta toimintaa, vaan lähtee häirintään mukaan. Tämä tapahtuu aluksi häiritsijän vieressä istuvien henkilöiden, myöhemmin koko ryhmän voimin. Tästä taas seuraa koko ryhmän asettuminen *häiritsemisen ja sekavuuden positioihin*. Häirinnästä johtuen ryhmän vuorovaikutustilanne muuttuu kaikin tavoin sekavaksi. Lopulta ryhmästä nousee yhden henkilön vaatimus olla hiljaa. Kyseinen henkilö pyrkii ottamaan *toiminnan kontrolloijan ja rajojen asettajan roolit*. Nämä roolit nousevat *turhautumisen positiosta*. Ryhmän tilanteiden sekavuus viittaa institutionaalisiin toimintoihin. Työntekijöiden puuttumattomuus ryhmän jäsenten keskinäisiin suhteisiin, ryhmän toimintaan ja ryhmän rajojen asettamiseen lisäsi valmennukseen osallistujien haavoittumista. Puuttumattomuus voi liittyä työntekijöiden haluttomuuteen kontrolloida ryhmän sisäistä käyttäytymistä.

Erilaiset negatiiviset kategorisoinnit vaikuttavat ryhmän jäsenten välisiin suhteisiin ja haavoittumisen mahdollisuuteen.

> *SN kuvaa omia opiskelutavoitteitaan: ”Kävin Helsingin yliopistossa kertomassa oman maan yliopistosta ja siellä tekemistäni suorituksista.” Tämän jälkeen SN jatkaa vähän ivallisesti, viitaten tietyn maan epäkohtiin: ”Siinä maassa on eri asia, koska voi maksaa rahaa ja voi saada todistuksen sillä tavoin. Minun maassani tällainen toiminta ei onnistuisi.” Mietin mistä viittaus ja opintojen vertaaminen tähän kyseiseen maahan johtuu. Ryhmässä on useita henkilöitä, jotka tulevat puhujan viittamasta maasta. Samalla SN:n puhelin soi, ja hän vas-*

taa siihen. IA alkaa kysellä työntekijän pöydällä olevista kaavakkeista ja kommentoi samalla: ”Paljonko maksaa todistuksen vastaavuuden hankkiminen täällä Suomessa?” Tämä kommentti viittaa siihen, että hän on kuullut SN:n ivallisen huomautuksen todistusten saamisesta rahalla. S, joka on IA:n kanssa samasta maasta, alkaa puhua IA:lle selvästi ärtyneesti ja vihaisella äänellä: ”Mikä maksaa, mitä sinä kysyt miksi maksaa?” Tämän jälkeen keskustelu näiden kahden välillä käydään heidän omalla kielellään. Vaikka en ymmärrä kieltä, keskustelun sävy on vihainen ja puhujien elekieli näyttää vihaiselta. Työntekijä ei puutu SN:n kommenttiin, vaan kohdistaa nyt huomionsa S:ään. ”S onko sinulla käsitystä siitä mitä oma sinun maassasi suoritettu ammatillinen tutkintosi mahtaisi vastata Suomessa?” S sanoo vihaisesti: ”En tiedä, ei minun tarvitse tietää.” (Havainnointipäiväkirja, R2/273/kevät, 2006.)

Ensimmäisen puhujan puheenvuorossa kuultaa ylpeys omasta osaamisesta ja opiskelusta. Hän on suorittanut opintoja omassa kotimaassaan ja pyrkinyt selvittämään niiden vastaavuutta Suomessa. Puhuja on *opiskelijan roolissa*. Jostain syystä hän vertaa opiskelua omassa maassaan todelliseen tai kuviteltuun tilanteeseen toisessa maassa. Tällöin hän ottaa eri maiden koulutusjärjestelmien suhteen *negatiivisesti arvottavan kategorisoijan roolin*, josta hän tuo omat ajatuksensa ilmi. Voidaan ajatella, että kyseessä on tarkoituksellinen tietyn maan jäsenten loukkaaminen. Seurauksena on yhden ryhmän jäsenen kyyninen kommentti, jolla hän vahvistaa, että on kuullut loukkaavan kommentin ja *joutunut loukatuksi tulemisen positioon*. Tämä puolestaan saa aikaiseksi sen, että myös kolmas ryhmän jäsen osallistuu vihaisesti keskusteluun loukatuksi tulleen kanssa heidän yhteisellä kielellä. Loukkaavaksi tarkoitettu kommentti on saanut hänet *provosoituneen ja vihaisen ryhmän jäsenen* rooliin. Työntekijän pyrkimys kiinnittää loukatun ja vihaisen henkilön huomio hänen omiin opiskeluihinsa ei nyt enää onnistu, vaan kyseinen henkilö *vetäytyy ja torjuu* työntekijän kontaktin ottamisen. Näin ollen vuorovaikutuksessa *ensimmäinen kehys on haavoittuvuuden kehys*. Haavoittuvuuden kehyksessä tapahtuvan toiminnan seurauksena tuotetaan myös *erillisyyden kehys*. Haavoittaminen tuottaa *vetäytymistä, torjuntaa* ja sitä kautta vahvistaa *erillisyyden kehystä*. Haavoittuvuuden kehys voi ryhmätilanteissa nousta keskeiseksi ja tuottaa *siihen liittyviä identiteetti-*

määrityksiä. Haavoittuneen identiteettiä vahvistaa työntekijöiden puuttumattomuus haastaviin tilanteisiin.

Valmennukseen osallistujat viittasivat myös yksilöhaastatteluissa ryhmän jäsenten tarkoituksselliseen haavoittavaan käyttäytymiseen. Seuraavassa keskustelussa on pohdittu yleisesti kurssiin liittyviä kehittämisen kohteita ja toisaalta sen antia.

> Leila: *Nää on varmaan sellaisia, että näitä (työmenetelmiä) kehitetään koko ajan. Mutta se on varmaan ihan totta, että jos kaikilla on eri kielitaso, niin se varmaan vaikuttaa… No mites muuten sitten?*
> IR: *Muut on hyvä. Muut on kaikki hyvää. Minusta tuntuu… tosi hyvää. Mutta joskus vaikuttaa… vain siksi… että jotkut sanoo, että IR, se on tyhmä, se on hullu. Se joskus koskee.*
> Leila: *Tarkotatko, että ryhmässä saatetaan sanoa toisia hulluiksi tai tyhmiksi…?*
> IR: *Joo, no minä sanon miksi. Jos me saamme jokaisen… miksi jos sinä joka päivä tulet (kurssille), ja toinen joka päivä vapaa ja tekee mitä vaan. Ja minulla pitää tulla ja olla täällä ja minulta vaativat että teen sen, miksi? Me ollaan samanlaisia… No se on xxxx, se on xxx, joka joskus sanoo… Se joskus koskee ja tuntuu pahalta. (Haastattelumuistiinpanot, MY/76/kevät, 2005.)*

Puhuja tarkastelee valmennusta ensin hyvänä asiana, sen jälkeen hän liittää puheeseen myös negatiiviseksi koettuja asioita. Negatiiviset asiat liittyvät ryhmädynamiikkaan ja huonoon kohteluun toisten taholta. Puhuja kuvaa loukkaantumistaan joidenkin ryhmän jäsenten nimittelyjen takia. Tällöin hän on *loukkaantuneen ja haavoitetuksi tulleen rooleissa*. Haastateltava alkaa kritisoida valmennusta siitä syystä, ettei siellä valvota ja kontrolloida riittävästi. Puhuja tulkitsee siten vuorovaikutustilanteita epätasavertaisen kohtelun näkökulmasta. Puhujan kritiikki kohdistuu epätasa-arvoiseksi koettuun kontrollijärjestelmään, jolloin hän asettuu *kriittisen palautteen antajan rooliin*. Tästä roolista puhuja tuo esille sen näkemyksen, ettei kaikkia valmennukseen osallistujia kohdella samanarvoisesti, esimerkiksi poissaolojen suhteen. Puhuja tulkitsee ryhmän jäsenten *olevan epätasa-arvoisissa positioissa*. Tämä *herättää ärtymystä*, ja puhuja viittaa siihen, että toiset saavat työntekijöiltä *erilaista ja eriarvoista huomiota*. Puhujan puheessa on nyt löydettävissä myös *erillisyyden kehys* ja siihen sisältyvä toisiin kohdistuvan *kontrollitehtävän suorittamisen vaatimus*.

Haavoittumisen kehyksessä tarkoituksellinen haavoittaminen tapahtui välillä hienovaraisesti, siten etteivät työntekijät havaitse sitä ja pääse puuttumaan siihen. Työntekijät kohdistivat valmennukseen osallistuvien toimintaan *odotuksia*, jotka määrittyivät valmennukseen osallistujille suunnattuina vaatimuksina toimia *aikuisopiskelijan roolissa.* Aikuisopiskelijaan puolestaan liitettiin itsemäärämisoikeus, motivaatio ja kyky tulla toimeen erilaisissa vuorovaikutustilanteissa.

6.6 Haavoittuvuuden kehyksen jäsentyminen

Oleellista haavoittuvuuden kehyksessä oli se, että työntekijät tulkitsivat tilanteita traumojen näkökulmasta, jolloin osallistujat määrittyvät helposti autettavina. Toisaalta, vaikka trauma- ja uhritausta tunnistettaisiin työntekijöiden taholta, ei niihin puuttumiseen ollut valmiuksia. Länsimainen auttamiskulttuuri vaikeista asioista keskusteluineen ei avautunut toisenlaisesta kulttuurista tulleille. Lisäksi se, että keskustelut tapahtuivat työntekijän aloitteesta, näyttivät tuottavan pyrkimyksiä päästä pois uhrimäärittelystä. Uhrimäärittelystä irrottautuminen edellytti kapinointia työntekijän määrittelyvaltaa kohtaan, jolloin auttamistarkoitus saattoi saada aikaiseksi konfliktitilanteen.

Haavoittuvuuden kehys tuli ylläpidetyksi usein uhritulkinnan kautta. Kaikilla valmennukseen osallistuvilla ei kuitenkaan ollut traumaattisia kokemuksia *trauma-, menetys-, rasismi- ja uhridiskurssin* taustallaan. Toinen, vastakkainen tulkintatapa, oli traumaattisten asioiden huomiotta jättäminen tai niiden kokonaan torjuminen. Tämä puolestaan johti traumojen ja haavoittuneisuuden kieltämiseen ja ohittamiseen ylläpitäen haavoittuvuuden kehystä. Haavoittuvuuden kehyksessä puhetta ja toimintaa luonnehti neuvottomuus. Työntekijät pyrkivät tulkitsemaan valmennukseen osallistuvien tilannetta psykologisen tulkintadiskurssin, samanlaisuusdiskurssin, kulttuuristen erojen ja toiseuden kautta. Työkäytäntöjen näkökulmasta aineistosta nousi esille se, että työntekijän rooli määrittyi aikuisopiskelijan, opettajan tai työntekijän roolin näkökulmasta.

Työntekijöiden roolit viittaavat siihen, että sellaisia erityiskysymyksiä, kuten ryhmäprosesseja, ei tunnistettu tai niihin ei osattu puuttua. Tilanteet, joissa toisen tarkoituksellinen haavoittaminen tapahtui, saattoivat jäädä työntekijältä huomaamatta. Haavoittuvuuden havaitseminen vaatii

työntekijältä sensitiivisyyttä ja kykyä tehdä sellaisia interventioita, jotka vähentävät haavoittuvuuden vahvistumista. Kuviossa 9 esittelen työntekijöiden rooli- ja positiovalinnat sekä niissä tuotetut valmennukseen osallistujien identiteettimääritykset:

	Työntekijöiden roolit	*Työntekijöiden erilaiset positiot*	*Valmennukseen osallistuviin kohdistuvat identiteettimääritykset*
Traumat ja menetykset	Trauman havaitsija, tunnistaja. Tarkkailija, arvioija, tunnistamaton ja neuvoton.	Neuvottomuuden ja arvailemisen positiot. Arvailemisen, tulkintojen tekemisen ja osaamattomuuden positiot.	Arvoituksellisen ja salaiseksi jäävän identiteetit. Haavoittuneen uhrin identiteetti. Trauma- ja sotakokemusten kantajan identiteetit.
Institutionaalinen määrittely	Vaikeiden asioiden käsittelijä, kyselijä, tulkintojen hylkääjä ja valtakulttuurin edustaja. Ei-omakohtaisia kokemuksia omaava.	Ohittamisen ja ristiriitaisuuksien positiot. Valtakulttuuripositio.	Ei uskottavan, ei- kuulluksi tulevan, sairaan ja traumatisoituneen identiteetit. Torjuttu ”toinen”. Vaikeasti autettavan kohteen identiteetti.
Alisteisesta asemasta irrottautumisen haastavuus	Arvioija. Välittäjä, tunnistaja, tukija ja rohkaisija. Neuvoton.	Tunnistamisen positio. Auttamisen positio.	Alistettu, uhri- ja marginaali-identiteetti. Ulkopuolisen sopeutettavan identiteetti.
Haavoittuminen oppimistilanteissa	Kyselijä, opettaja, ymmärtäjä, auttaja ja yksilötyöntekijä.	Riittämättömyyden ja neuvottomuuden positiot.	Erilaisen oppijan ja haavoittuneen identiteetit.
Haavoittuminen ryhmässä	Aikuisopiskelijan opettaja ja kontrolloija. Ei-tunnistaja ja ohittaja	Ristiriita- ja neuvottomuuspositiot. Ulkopuolisen positio	Samanlaisen ja itseohjautuvan identiteetit. Rajojen asettamista vaativan lapsenomaisen ja ohitetun identiteetit

Kuvio 9. Haavoittuvuuden kehyksen jäsentyminen työntekijöiden rooli- ja positiovalintojen kautta

Oppimisen ja auttamisen suhteen voidaan ajatella, että vuorovaikutustilanteet valmennuksessa edellyttävät yhtäältä työntekijän osallistumista, kumppanuutta ja toisaalta valmennukseen osallistujille kohdistettua yksilöllistä ja erityistä tukea. Onnistuakseen nämä tilanteet vaativat sitä, että osallistujien omat toimintatavat ja omat ajatukset oppimisesta tai auttamisesta nostetaan työn lähtökohdaksi. Kuviossa 10 esittelen valmennukseen osallistujien omat rooli-, positio- ja identiteettimääritykset:

	Valmennukseen osallistuvien roolit	*Osallistujien rooleissa mahdollistuvat positiot*	*Osallistujien identiteetti määritykset*
Traumat ja menetykset	Uhri, ahdistuja, trauman kantaja ja traumakokemusten jakaja.	Trauma- ja menetyspositiot. Ilman apua jäävän positio.	Uhri- ja trauma-identiteetti. Osaton. Liittymään pyrkijän identiteetti
Institutionaalinen määrittely	Osallistuja, vetäytyjä ja työskentelyyn suostumaton. Torjuja, ei-ymmärtäjä, kapinoija ja työntekijän haastaja. Ei valtakulttuurin apuun uskoja. Työnhakija, oppija.	Auttamisen kohteena olemisen positio. Ei uskotuksi ja kuulluksi tulemisen positiot. Hoidettavan ja uhrin positiot.	Apua tarvitsevan, ”toisen” identiteetti. Uhri-, trauma-, ja sairaan identiteetti. Avun torjujan ja ei autettavan identiteetti
Alisteisesta asemasta irrottautumisen haastavuus	Alistujan rooli. Vetäytyjä, vaatija, auttaja ja huolehtija. . Selviytyjän rooli	Uhri- ja marginaalipositio. Toimenpiteiden kohteena olemisen, vihaisen ja turhautumisen positiot Epätasavertaisuuden positio. Ilman apua jäävän positio. Vastakkainasettelun positiot. Tasavertainen positio	Uhri-identiteetti. Vähempiarvoisen, ”toisen” identiteetti. Selviytyjän ja vahvan identiteetti
Haavoittuminen oppimistilanteissa	Oppija, aktiivinen osallistuja ja harjoittelija. Epäonnistuja. Hämmentyjä ja kasvojen menettäjä. Vetäytyjä, torjuja, häiritsijä ja syrjäyttäjä. Haavoittaja ja haavoitettu.	Haavoittumisen, syrjäyttämisen ja loukatuksi tulemisen positiot. Häpeäpositio.	Erilaisen oppijan identiteetti. Haavoittuneen ja haavoittajan identiteetit.
Haavoittuminen ryhmässä	Opiskelija ja onnistumaan pyrkijä. Haavoittaja, haavoitettu, kontrolloija ja rajojen asettaja. Kategorisoija	Syrjäyttämispositio. Epätasavertaisuuden positiot.	Uhrin, haavoittujan ja vallankäyttäjän identiteetit.

Kuvio 10. Haavoittuvuuden kehyksen jäsentyminen valmennukseen osallistujien rooli- ja positiovalintojen kautta

Haavoittuvuus nousee valmennukseen osallistujien kokemuksesta alistetusta tai marginaaliasemasta yhteiskunnassa. Haavoittuminen saattoi tulla esille vuorovaikutuksessa eri tavoin. Se voi saada ilmauksensa haavoittumista kuvaavien kokemusten esille tuomisena, puhujien tulkintoina, emotionaalisina tunnereaktioina, kasvojen menettämisen pelkona tai toimintana, joka pyrkii tahalliseen haavoittamiseen ja jonka seurauksena on haavoittuminen. Vuorovaikutustilanteissa haavoittuvuus tulee esille myös haavoittuvuuden kokemusten aktivoitumisen herkkyytenä, jota voitaisiin erilaisin ammatillisin keinoin vähentää. Valmennukseen osallistuvien näkökulmasta olisikin tärkeää osallistujien kokemusten kuuleminen. Valmennukseen osallistuvien puheessa uhri- ja alistumispositio värittyi usein tilanteiden kritiikkinä ja tulkintoina epätasa-arvoisuudesta. Valmennukseen osallistuvien omat määritykset, tulkinnat ja koetut kokemukset sisälsivät haavoittuvuuden kehyksessä menetys- ja uhripuhetta, mikä viittasi uhri-identiteettiin. Merkityksellistä auttamisen näkökulmasta on se, että haavoittuvuuden ja liittymisen kehyksellä on yhteys, mikäli nämä subjektiiviset haavoittuvuuden kokemukset voivat tulla esille. Valmennukseen osallistujien puheessa tuli esille haavoittumisen lisäksi myös paljon subjektiivisia identiteetimäärityksiä. Nämä osallistujien omat identiteettimäärityksetviittasivat selviytymiseen ja vahvuuteen vaikeissakin elämäntilanteissa.

Työntekijöiden pyrkimykset määrittää ryhmän jäsenten roolit aikuisopiskelijan roolimäärityksen kautta ei aina onnistunut ja työkäytännöt ja ryhmän todellinen toiminta saattoivat olla ristiriidassa. *Aikuisopiskelijan rooli oli tuntematon* aiempien kokemusten perusteella joillekin valmennukseen osallistuville. Osallistujille suunnatut odotukset toimia aikuisopiskelijan roolissa eivät välttämättä ota huomioon ja tunnista yksilöllisiä tarpeita. Näin ollen työntekijöiden tulkinta- ja määrittelypyrkimykset eivät huomioi erilaisuutta, vaan tulkintoja tehdään samanlaisuustulkinnan avulla. Tällöin osallistujien aiempia, ehkä haavoittaviakin oppimistilanteita ja niiden merkitystä nykyhetkeen, ei osata tunnistaa. Valmennuksen työntekijät eivät aina myöskään tunnista ryhmän sisäisiä haavoittavia ja syrjäyttäviä prosesseja, jolloin niihin ei osattu puuttua.

7 KAMPPAILUJEN KEHYS

7.1 Kamppailu osallistumisen oikeudesta

Kamppailujen kehys voidaan syvimmillään ymmärtää valmennukseen osallistuvien kamppailuna oikeudesta elämään Suomessa. Kamppailuja yhteiskunnassa käydään maahanmuuttajien näkökulmasta monilla eri alueilla. Kamppailut tulivat esille eri tavoin valmennuksen vuorovaikutustilanteissa tai haastateltavien puheessa. Kamppailut saivat valmennuksessa ilmauksensa oikeudesta osallistua sekä valmennuksessa järjestettävään toimintaan että laajimillaan koko yhteiskuntaan. Kamppailuihin viittasivat työn saamisen vaikeus, puheoikeuden saaminen, oikeus turvallisuuteen ja oikeus elää Suomessa. Vuorovaikutuksen tasolla oleellista on se, millaisen position näissä kamppailutilanteissa henkilöt pystyivät ottamaan. Valmennukseen osallistujien puhetta sävyttävä alistuminen tai toiveikkuuden menettäminen viittasivat kamppailujen yhteiskunnallisiin ulottuvuuksiin. Tällöin valmennukseen osallistujien positioiksi ja rooleiksi muodostuivat *alistumisen positio ja alistujan rooli*. Joissakin tilanteissa valittiin roolimääritykseksi alistumisen sijasta tilanteen *uhmaajan ja omista oikeuksista kiinnipitäjän rooli*. Molemmat roolit kuitenkin kumpuavat sellaisista positioista, joissa ei ole paljon mahdollisuutta vaikuttaa tilanteeseen ja joiden syntymiseen vaikuttaa ympäröivä sosiaalinen todellisuus.

Yhteiskunnallista jäsenyyttä ja osallistumista ehkäisevä työn puute ei pelkästään vahvista erillisyyden kehystä, vaan tuottaa samalla myös kamppailuja. Työhön pääsemistä saatettiin tulkita osallistujien puheessa siten, että kamppailu yhteiskunnan kanssa on hävitty. Tällöin työhön pääseminen nähtiin mahdottomana yhteiskunnan rakenteiden muotoutumisen ja yhteiskuntaan sisältyvien asenteiden kautta. Henkilökohtaiset ominaisuudet ja yhteiskunnan rakenteelliset tekijät kietoutuivat puheessa joskus yhteen. Osallistujat tunnistivat rakenteelliset, esimerkiksi asenteet ja yleiset työttömyyteen liittyvät tekijät. Puheessa saatettiin myös korostaa omaa syytä sen suhteen, ettei puhuja ole kyennyt ylittämään näitä rakenteellisia tekijöitä. Tällöin *kamppailussa häviäminen* nähtiin omana henkilökohtaisena epäonnistumisena.

N: *Minusta on selvää se, että miten pitäisi pärjätä Suomen yhteiskunta, koska emme pystyneet pääsemään esteiden yli, oikea työelämään.*
Leila: *Mikä auttaisi. Mitä näillä kursseilla voisi olla enemmän?*
N: *Ei mitään voisi tehdä… olla avuksi tähän, koska kurssi… kaikki ovat koulutettu. Ei päästä sinne minne ollaan koulutettu. Mutta ovat joskus toiset asiat jotka vaikuttavat tähän. On suuri työttömyys, emme puhu enää vain ulkomaalaisuudesta, vaan kuinka vaikea on suomalaisillekin päästä työelämään. Löytää oikea paikka, jossa tehdä mielellänsä töitä, ja samalla työilmapiiri ei mene pieleen meidän takia. Tuttu juttu kaikille maahanmuuttajille, ei voi ihan helposti tulla toimeen muiden kanssa. Kurssit ovat auttaneet, ovat tehneet kaiken mikä pitääkin. Oikeaan työelämään on hankala päästä, koska ovat jotkut muut asiat, jotka vaikuttavat. Eikä ne kuulu kursseille, me koulutetaan, mutta jos emme pidä huolta että koulun jälkeen on pääsy sallittu (työelämään), koulutetaan turhaan. Muut syyt vaikuttavat. Ja sitten kurssin jälkeen on suuri este, joka pitäsi osata vallata, ja se on meille mahdotonta. Minusta on selvää se, että miten pitäisi pärjätä Suomen yhteiskunta, koska emme pystyneet pääsemään esteiden yli, oikea työelämään. (Haastattelumuistiinpanot, MY/23/kevät, 2005.)*

N korostaa puheessaan sitä, että maahanmuuttotaustaisena hän ei ole onnistunut pääsemään yhteiskunnan asettamien esteiden yli. Tämä viittaa tulkintaan kamppailusta yhteiskunnan kanssa. Puhuja asettaa itsensä heti alussa *epäonnistujan rooliin*, koska ei ole onnistunut ylittämään esteitä. Tämän jälkeen puheessa nousee esille epäusko valmennusten ja koulutusten hyödyttömyydestä puhujan kannalta katsottuna. Tällöin puhuja puhuu *toivottomuuden positiossa*. Puhuja asettaa *itsensä epäuskoisen ja toivonsa menettäneen rooleihin*. Samalla puhuja asettaa maahanmuuttajille sellaisia vaatimuksia, kuten vastuun työilmapiiristä. *Vastuun kantajan rooliin* asettuminen tapahtuu *ei-hyväksytyn ja erilaisen* identiteettimääritysten kautta. Viimeisillä riveillä puheessa painottuu N:n tulkinta siitä, että henkilökohtaisten resurssien lisääminen ei auta työllistymisessä. Puhujan puheeseen sisältyvät positiomääritykset suhteessa osallistumisen mahdollisuudesta työelämään ovat *musertavia kamppailussa häviämiseen viittavia määrityksiä*. Tähän puhuja ei usko valmennuksella olevan mahdollisuutta vaikuttaa.

Puheessa vaihtelevat erilaiset tulkinnat. Vastuu työttömyydestä asettuu toisaalta puhujalle itselleen siitä syystä, että hän aiheuttaa ongelmia eikä ole kyennyt ylittämään esteitä. Toisaalta puheessa tunnistetaan yhteiskunnalliset syrjäyttävät mekanismit. Ongelmallista on se, että puhujan puheessa työhön pääsemisen esteet nähdään rakenteellisista tekijöistä johtuviksi, toisaalta niiden ylittäminen liitetään puolestaan henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja onnistumiseen sisältyviksi. Helne (2002b, 87) toteaa, yhdeksi syrjäytymisdiskurssin paradoksiksi sen, että syrjäytyminen johtuu rakenteista, mutta katsotaan usein yksilön syyksi, mitä yksilön on raskas kantaa. Vuorovaikutuskehysten näkökulmasta tarkasteltuna haavoittuvuuden kehys on läsnä usein kamppailujen kehyksessä kokemuksellisesti, erityisesti silloin kun koetaan, että kamppailu on hävitty.

Kieltä hallitsematon ja kultturia tuntematon henkilö joutuu kamppailemaan myös oikeudesta puhua ja ilmaista mielipiteensä yhteiskunnassa. Tämä saa ilmauksensa valmennuksen vuorovaikutuksessa suhteessa valtaväestöä ja yhteiskuntaa edustavaan työntekijään, jonka kanssa voidaan kamppailla *puhujaposition* saamisesta. Kieltä osaamaton joutuu helposti suomen kieltä äidinkielenään puhuvien kanssa *kuuntelemisen ja vastaanottamisen positiohin*. Tällöin hän ei pysty tuomaan esille tilanteessa omia ajatuksiaan tasavertaisesti. Tällöin kamppailun kehys tulee esille kamppailuna oikeudesta ottaa puhujapositio.

> *Miehet kokoontuvat tupakalle grillipaikalle. Menen heidän seuraansa istuksimaan grillikatokseen. Siellä on sekä valmennukseen osallistuneita miehiä että yksi miestyöntekijä. Miehet puhuvat osin suomea, osin jotain muuta kieltä keskenään. K ei edelleenkään puhu juuri mitään. Hän on kuitenkin omalla hiljaisella, myhäilevällä tavalla mukana ryhmässä. Z, N ja miespuolinen suomalainen työntekijä alkavat puhua lasten kouluttautumisesta ja koulutuspaikkojen hakemisesta. N kertoo, että olisi aina halunnut valmistua poliisiksi. Kertoo olleensa kuitenkin siihen liian lyhyt, eikä siksi ollut onnistunut pääsykokeissa. Yksi hänen lapsistaan kuitenkin aikoo alalle. N on asiasta ilmiselvästi ylpeä. Puhe jatkuu omasta perheestä kuvauksena, jota muut kuuntelevat. Kesken N:n puheen mukaan tulee suomalainen naistyöntekijä, joka kuuntelee hetken aikaa keskustelua ja alkaa sitten kertoa oman lapsensa pääsykokeista. Kaikki alkavat kuunnella nyt häntä. Työn-*

> *tekijän lopetettua oman tarinansa, keskustelu jatkuu nyt lähinnä suomalaisten työntekijöiden kesken. Mietin tässä kohdassa jälleen, kuten usein aikaisemminkin, käykö niin, että kun suomalainen tulee paikalle, niin hänen äänensä tulee kuulluksi, mutta vieraan kulttuurin edustajan kokemukset jäävät vähemmälle huomiolle. (Havainnointipäiväkirja, R1/49/syksy, 2004.)*

Tilanne on muodostunut aluksi *liittymisen kehystä ylläpitäväksi* omien kokemusten jakamiseen. Puhe on sosiaalista seurustelupuhetta, jossa tilanteeseen osallistujat ovat *keskustelijan roolissa*. Kyseessä on Goffmanin vuorovaikutusanalyysin mukaan kohtaaminen, jolloin kaikkien huomio kiinnittyy samaan asiaan. Huomion kohteena on perhe ja lasten kouluttautuminen. Liittyminen tapahtuu paikalla olevien miesten kesken. Mukana on suomalainen miestyöntekijä. Vuorovaikutustilanne voidaan *nähdä liittymisenä suomalaisuuteen ja miesten keskinäiseen yhteyteen*. Liittymistä kuvaa myös *tasavertainen asetelma*, jossa suomalainen työntekijä kuuntelee valmennukseen osallistuvan mieshenkilön ajatuksia. Puhe liittää puhujat yli kulttuurirajojen yhteisesti jaettuihin identiteetteihin. Yhteisenä identiteettimäärityksenä voidaan löytää *perheidentiteetit* ja siinä erityisesti *miehen ja isän roolit*. N:n kuvaamissa kokemuksissa kuultaa *ylpeän isän positiossa puhuminen*, mikä viittaa tämän perheroolin tärkeyteen. Puhe ja liittymispyrkimykset kuitenkin keskeytyvät, kun paikalle tulee naistyöntekijä. Kuunneltuaaan hetken keskustelua hän osallistuu tilanteeseen ja alkaa puhua omista kokemuksistaan vanhempana. Tämä katkaisee ensimmäisen puhujan, eikä tämä enää yritä tulla mukaan keskusteluun. N:n *puhujarooli vaihtuu kuuntelijan ja vastaanottajan rooleiksi*. Koska suomen kieli on tilanteessa ainoa yhteinen kieli, *sisäpuolisen* ja *puhuja-aseman etuoikeutetusti* saa suomen kieltä äidinkielenään puhuvat. Puhujaroolin vaihtuessa N:n kertomus tulee ohitetuksi, jolloin hän on *sivuutetun ja ohitetun rooleissa*. Aiemmin esillä ollut *tasavertaisuuden positio vaihtuu puhumisoikeuden vaihtumisen myötä epätasavertaiseen positioon*.

Miksi tässä tilanteessa paikalle tulleen työntekijän omista sosiaalisista identiteeteistä jakaminen ei lisää liittymistä, vaan tuottaa erillisyyttä? *Kamppailu tuottaa erillisyyttä* johtuen vuorovaikutukseen osallistujien *epätasavertaisesta asemasta suhteessa suomen kielen hallitsemiseen*. Toiseksi työntekijän kokemusten jakaminen ei suuntaudu vuorovaikutuksen

ylläpitämiseen valmennukseen osallistuvien miesten kanssa, vaan työntekijöiden keskinäiseen vuorovaikutukseen. Työntekijän omien kokemusten jakaminen ei tällöin lisää yhteistä ymmärrystä ja dialogisuutta teeman käsittelyssä, vaan johtaa erillisyyteen. Esimerkiksi Shotter (1993, 51) toteaa, että dialogisessa ilmaisussa tulee ottaa huomioon se konteksti, jossa ilmaisut tuotetaan ja johon ilmaukset ovat vastauksia. Sen lisäksi vuorovaikutuksessa tulee ottaa huomioon myös se konteksti, johon ilmaukset suunnataan. Kuunteleminen on myös dialoginen vastaus, jolla pyritään aktiiviseen vastavuoroisuuteen ja ollaan keskustelussa sensitiivisiä toisenlaisten ”äänten” kuulumiselle. Tällöin voidaan ajatella, että esimerkkitilanteessa ne kontekstit vaihtuivat, joihin ilmaukset suunnataan. Liittyminen tapahtuu N:n puheessa sosiaalisten identiteettien jakamisen avulla paikalla oleviin valmennukseen osallistuviin toisiin miehiin sekä suomalaiseen miestyöntekijään. Yhteisenä kontekstina on isänä oleminen. Naistyöntekijän tullessa paikalle miehet alkavat kuunnella suomalaista naistyöntekijää, jolloin huomion kohde muuttuu, eikä valmennukseen osallistuvien miesten ääni tule enää kuulluksi. Ensimmäisessä vuorovaikutuskontekstissa kulttuurisia rajoja ei asetettu, kun taas toisen työntekijän tullessa paikalle kulttuuriset rajat vahvistuivat johtaen ulkopuolisten ja sisäpuolisten ryhmittymien syntymiseen. Äidinkielenään suomea puhuva saa *itseoikeutetun puhujaposition*. N joutuu puolestaan luovuttamaan aiemman puhujaposition sekä omien kokemusten jakajan roolin *ja vaihtamaan roolinsa kuuntelijaksi*.

Suomea puhuvien nopeatempoiseen keskusteluun on vaikea päästä, mikäli siihen ei tule luontevaa tilaisuutta. Puhujaoikeudesta ei siten kamppailla tasavertaisessa suhteessa, vaan kieltä osaamaton joutuu ponnistelemaan enemmän saadakseen oman tilan. Minna Suni (2008) on tutkinut toista kieltä puhuvan vuorovaikutusta ja kielellisten resurssien jakamista. Hän toteaa (2008, 194–195), että toista kieltä puhuvan oppijan oppimisessa oleellista on se, miten oppija elää niiden sosiaalisten, materiaalisten ja kielellisten resurssiensa kanssa, joita hänellä on käytettävissään. Ulkopuolisuus sosiaalisessa vuorovaikutuksessa tapahtuu myös siksi, että maahanmuuttajia ei pidetä oikeutettuina käyttämään oppimaansa uutta kieltä. Tämä johtuu siitä, että heitä ei katsota yhteisön jäseniksi. Oleellista on siis se, miten ympäristö ottaa maahanmuuttajat ja heidän yhteisöön tuomansa omat resurssit huomioon ja käyttöön. Uuteen kieliyhteisöön

pääsemisen haasteena ei ole Sunin (2008, 197) mukaan osallistuminen sosiaalisiin tilanteisiin sinänsä, vaan yhteisön jäsenyyden saavuttaminen. Suni toteaa lisäksi, että kielen oppijan saama kohtelu hänen uuden kielen käyttämisessään on vähän tutkittu alue. Liisa Parviainen, Rauha Helli-Kaymaz ja Ritva Kaikkonen (2005, 126) toteavat, että työelämässä näkyy usein kieltä osaamattoman uskalluksen puute puhua, kysyä tai ilmaista mielipiteitään. Magdalena Jaakkola (2009, 80–81) tuo esille omassa tutkimuksessaan, että asenteiden näkökulmasta paras tapa vähentää eri ryhmien kielteisiä asenteita toisiinsa on saattaa eri etniset ryhmät yhteen.

Työn hankkimisen, puhujaposition saamisen ja itsensä ilmaisemisen lisäksi valmennukseen osallistujat joutuivat kamppailemaan oikeudesta osallistua yhteiskuntaelämään fyysisestä ja psyykkisestä turvallisuuspositiosta. Yhteiskunnan asenteet, rasismi ja joskus myös omasta fyysisestä turvallisuudesta huolehtiminen edellyttävät kykyä kamppailla ja selviytyä hankalista tilanteista.

> *SJ alkaa kertoa myös, miten poliisi oli pysäyttänyt hänet viikonloppuyönä kaupungilla. Poliisi oli kysynyt ajokorttia ja sen nähtyään kehottanut SJ:tä menemään kotiin. SJ:lle jäi epäselväksi, miksi hänen olisi pitänyt mennä kotiin, koska ei ollut tehnyt mitään laitonta: ”Sanooko poliisi suomalaisillekin, että mene kotiin?” Tämän jälkeen SJ alkaa pohtia vieruskaverin kanssa suomalaisen poliisin rasismia. SJ nauraa, miettii ääneen edelleen kysymystä, miksi poliisi sanoo: ”Mene kotiin. Miksi pitäisi mennä kotiin?” SJ:n puheessa alkaa selvästi tulla esille myös kiukkua ja poliisn reaktion haastamista. Tämä herättää taas ryhmässä keskustelua, tosin jokaisen omilla kielillä. IM alkaa kertoa esimerkkiä bussipysäkillä kokemastaan tapauksesta. IM kertoo, miten hänet oli uhattu tappaa ja kehotettu menemään takaisin kotimaahansa. Uhkaaja oli käyttänyt erittäin väkivaltaista kieltä ja selostanut IM:lle, että mikäli ulkomaalaiset eivät lähde Suomesta, heidät tullaan tappamaan yksi toisensa jälkeen. Työntekijä yrittää löytää jonkinlaista selitystä suomalaisten huonoon käyttäytymiseen. Koska esimerkki oli aika järkyttävä ja IM:n kuvauksessa uhka kohdistuu naiseen, myös työntekijä tuntuu vähän hämmentyneeltä. (Havainnointipäiväkirja, R3/75/syksy, 2006.)*

Ensimmäinen kokemuksiaan kuvaava SJ kuvaa, kuinka hän on joutunut poliisiin toiminnan kohteeksi. Viranomaiseen nähden hän on ollut *alisteisessa positiossa*. Poliisin toiminnasta johtuen hän oli kokenut joutuvansa *eriarvoiseen asemaan* suhteessa valtaväestön oikeuksiin. Yhteiskunnan ja kaupungin elämää kuvatessaan puhuja tarkastelee niitä esteitä, joiden ylitse on selviydyttävä ja kamppailtava. Puhuja liittyy vierustoveriin ja pohtii suomalaisen poliisin rasismia. Tällöin hän on *kokemusten jakajan ja niiden erittelijän positiossa*. Vuorovaikutustilanteen voidaan ajatella tässä muotoutuvan kokemusten jakamisen näkökulmasta, jolloin se viittaa *liittymisen kehykseen*. Liittymisen kehystä vahvistaa se, että työntekijän rooleina ovat osittain *kuuntelijan ja keskustelun organisoijan roolit*. Työntekijän toiminnassa on kuitenkin erotettavissa myös pyrkimys selittää suomalaisten ja valtakulttuurin toimintaa heidän edukseen. Tällöin hänen roolinaan on *valtaväestön asenteiden selittäjän rooli*.

Puhujan kuvaamassa tapahtumassa ollaan *kamppailujen kehyksessä*, jossa vuorovaikutustilanteen toisena osapuolena oli poliisi. Poliisi edustaa vahvaa yhteiskunnallista instituutiota, jota on vaikea vastustaa. Poliisin kehoitusta mennä kotiin voidaan tulkita mahdollisen riskin aiheuttamisen näkökulmasta. Tällöin poliisi tulkitsee maahanmuuttajataustaisen henkilön läsnäolon ennakoivan mahdollisia vaaratilanteita, esimerkiksi järjestyksen ylläpitämisen vaikeuksia. Puhuja positioituu tämän kuvauksen mukaan poliisin silmissä potentiaalista *riskiä edustavaan ulkopuolisen positioon*. Riskiä pyritään ennakoimaan kehottamalla kyseistä henkilöä poistumaan. Tämä viittaa siihen, että maahanmuuttajataustaisia henkilöitä pyritään pitämään ja sulkemaan pois yhteiskuntaelämästä, jolloin heidän positionsa määrittyy *ulkopuolisen positioksi*.

Scott Lash (2000, 48) toteaa, että erilaisiin instituutioihin liittyvä sosiaalinen järjestys on muuttumassa riskien ennakoimiseksi, jolloin tilanteita tarkastellaan mahdollisten vaarojen ja uhkien näkökulmasta. Ikäläinen ym. (2003, 21) toteavat, että tämän päivän uuden rasismin käsitteeseen liittyy ajatus siitä, että kulttuurisista eroista johtuen ihmisten kanssakäyminen ja yhdessä eläminen on mahdotonta. Tällöin tämän näkemyksen mukaan kulttuurisesti erilaiset tulisi palauttaa mahdollisimman nopeasti takaisin omaan kotimaahansa, jotta he eivät aiheuttaisi mahdollisia konflikteja yhteiskuntaelämässä.

Kokemusten jakaminen saa myös toisen henkilön kuvaamaan pelottavaa ja uhkaavaa tilannetta kaupungilla. Tilanne on johtanut hänet ja kaikki muutkin ulkomaalaiset *fyysisesti uhatun positioon*. Kokemusten jakamisen näkökulmasta tämä tilanne on myös *liittymisen kehystä*. Puhujan kuvaus tilanteesta puolestaan on *kamppailua oikeudesta elää Suomessa*. Äärimmilleen vietynä rasistiset kannanotot ovat henkilöön itseensä kohdistuvia väkivaltaisia ilmentymiä, joiden kanssa osa valmennukseen osallistuneista joutuu joskus elämään. Valmennukseen osallistujien positiovalinta tällaisissa tilanteissa ei ollut aina alistuva, vaan toiminnassa näkyi myös *asenteiden uhmaaminen*.

> *Yksi naisista kertoo ryhmässä omasta kokemuksestaan pankissa sattuneesta tilanteesta:"Joku mies tulee sanomaan minulle, mistä olet? Kun kerroin, että olen ----maasta, mies sanoi minulle: vitun ----maalainen. Minä sanoin tälle miehelle takaisin: "Vitun suomalainen." Tämän jälkeen hän jatkaa kysyen: "Mitä vitun oikein tarkoittaa?" Puhujan naureskelusta päättelen kuitenkin, että hän kyllä ymmärtää sanan merkityksen. Työntekijää naurattaa, hän sanoo sen olevan kirosanan, mutta ei aio tällä kertaa kertoa millainen kirosana. (Havainnointipäiväkirja, R3/55/syksy, 2006.)*

Esimerkin puhuja on nainen, joka kertoo omista kokemuksistaan pankissa. Virallisissakin instituutioissa vaara joutumisesta uhkaaviin tilanteisiin on maahanmuuttajien kohdalla suuri. Nainen on kuvauksensa mukaan kamppailijan positiossa, josta hän käy *vastahyökkäykseen uhkaajaa kohtaan*. Hän ei suostu poistumaan tilanteesta tai alistumaan muulla tavoin. Oikeus asioida pankissa jäsentyy puhujan kuvauksessa kamppailuna, jossa hän ei ole luopunut omista oikeuksistaan. Ryhmän vuorovaikutustoiminnan tasolla kyseinen esimerkki viittaa *liittymisen kehykseen*, jolloin on mahdollista jakaa omia kokemuksiaan ja mielipiteitään sekä liittyä valmennusryhmään. Tilanteen kuvaamisessa ja kokemuksen jakamisessa häivähtää huumori. Huumori auttaa käsittelemään vaikeita tilanteita. Huumori saattaa kuitenkin joskus olla myös tapa, jonka avulla kielteisistä tunnekokemuksista pyritään pääsemään eroon.

7.2 Kamppailu huomiosta ryhmätilanteissa

Huomiosta kamppailu liittyy syvimmillään kaikkien yksilöiden tarpeeseen tulla nähdyksi ja kuulluksi. Tällöin voidaan ajatella, että se on keskeinen ihmisenä olemisen ulottuvuus. Ollakseen sosiaalinen olento yksilö tarvitsee toisen ihmisen seuraa ja huomiota. Tässä mielessä huomiosta kamppailu on hyvin lähellä osallisuutta, yhteisyyttä ja liittymistä. Huomiosta kamppailun epäonnistuminen johtaa erillisyyden kehykseen. Kamppailut ja kilpailutilanteet ryhmässä saattavat johtaa konfliktitilanteisiin ja erilaisiin syrjäyttämispyrkimyksiin. Tällöin huomiosta kamppailun ja siitä kilpailemisen kulttuuri on selvästi yhteydessä erillisyyteen, jossa osa osallistujista pyritään kilpailuasetelmassa syrjäyttämään. Vaarana on jonkun vuorovaikutukseen osallistuvan joutuminen *ulkopuolisen tai laidoilla kulkijan positioon*. Oleellista huomiosta kamppailussa on se, miten huomio onnistutaan saamaan. Aineiston perusteella tulee esille se, että kielen osaaminen on tärkeä asia osallistumiselle ja osallisuuden vahvistumiselle. Vastaavasti osaamattomuus vahvistaa ulkopuolisuutta ja eristäytymistä vuorovaikutustilanteista. Kieli ei kuitenkaan ole ainoa huomion saamisen väline, vaan toimiminen sosiaalisissa tilanteissa edellyttää yhteistyökykyä ja tilanteen hahmottamista oikein. Sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyy kyky osallistua, ottaa puheenvuoroja, havaita keskustelun vivahteita ja puhujien tunnetiloja. Lisäksi vuorovaikutustilanteet vaativat rohkeutta käyttää kieltä, ja tuoda esille omia ajatuksia. Sellaisten tilojen organisoiminen, jossa huomiota on mahdollista saada tasavertaisesti, voisi vähentää siitä kamppailua.

Kamppailut eivät tapahdu ainoastaan kieltä osaamattomien ja osaavien välillä, vaan ne voivat näkyä myös kieltä osaavien keskinäisessä kilpailussa. Silloin kun kamppailut tapahtuivat kieltä osaavien välillä, kielen käyttämisen avulla pyrittiin saamaan työntekijän huomio kiinnittymään itseen ja omaan asiaan. Seuraavan esimerkin kamppailussa kieltä *osaamattomat ovat hävinneet kamppailun* työntekijän huomiosta jo heti alkuvaiheessa ja vetäytyneet vuorovaikutuksesta. Kamppailua käydään kahden kieltä osaavan välillä. Toinen puhujista käyttää *yhteistyöpuheeksi* nimittämääni puhumisen tapaa, kun taas toinen puhuja käyttää hyväkseen työntekijään kohdistuvaa *kritiikki- ja haastamistapaa*. Molemmat puhujat onnistuvat saamaan työntekijän huomion kiinnitettyä itseensä, vaikkakin eri tavoin.

Seurauksena on kuitenkin muun ryhmän mielenkiinnon väheneminen. Tällöin osallistuminen toteutuu ainoastaan kahden henkilön toiminnassa ja toisten kustannuksella.

Työntekijä jatkaa edellisen tunnin aiheesta kuntoutus. RS tuntuu aluksi olevan ainoa ryhmästä, joka jotenkin ymmärtää kuntoutuksen kontekstin ja käsitteen. RS kommentoi paljon ja pyrkii vetämään yhteen kuulemansa ja tarkistaa työntekijältä ymmärsikö hän oikein. RS pyrkii saamaan työntekijän vuorovaikutukseen ja kiinnittämään työntekijän huomion itseensä, käyttäen hyväkseen kysymyksiä ja tiedonhaluisia kommentteja kuten: ”Onko opettaja niin, että Suomessa toimitaan tällä tavalla?” Kommentit ovat usein pitkiä ja niistä käy ilmi, että RS osaa suomen kieltä hyvin. RS on aina pukuun pukeutunut ja hän pyrkii omalla käytöksellään positiivisesti erottautumaan muusta ryhmästä. Tilanteessa käy lopulta niin, että työntekijä ja RS puhuvat keskenään aiheesta, kun muu ryhmä menettää mielenkiintonsa ja alkaa syventyä omiin puuhiinsa. Kohta kuitenkin MT yrittää tulla mukaan keskusteluun, jolloin havaitsen, että myös hän ymmärtää hyvin käsiteltävän aiheen. Ensin MT kuiskuttelee omalla kielellään vieruskaverin kanssa, toteaa sitten suomeksi haastavasti: ”Maksajaa kysellään. Kuka maksaa ammatillisen kuntoutuksen ja kuntoutuksen ylipäätään?” MT vaikuttaa tuohtuneelta ja ärtyneeltä. Puheensävy on haastava, ja vaikuttaa siltä, kuin hän asettaisi työntekijää vastuuseen kuntoutuksen järjestämisestä. Työntekijä ei kuitenkaan ehdi reagoida, kun MT alkaa kertoa esimerkkiä katsomastaan tv-ohjelmasta jossa syöpää sairastava nainen ei saanut mistään apua. Koska muu ryhmä ei kommentoi tai reagoi mitenkään. MT ilmeisesti tulkitsee, ettei hän tule ymmärretyksi tai että muut epäilevät hänen puhuvan valetta. Hän tuohtuu entisestään ja sanoo kovaan ääneen työntekijälle ”En valehtele”. Työntekijä saa nyt vihdoin puheenvuoron ja alkaa puhua hyvinvointiyhteiskunnasta. Samalla hän perustelee: ”Kyllä Suomessa pyritään kaikkia auttamaan ja varsinkin jos on sairas, niin saa apua.” Tämä ei tunnu tyydyttävän MT:tä ja hän tuhahtelee vihaisesti.

RS puuttuu puheeseen ja alkaa kertoa esimerkkiä kotimaassaan asuvasta mummostaan. Yhteiskunta ei siellä ole tukenut mummoa

mitenkään ja tästä syystä RS:n perhe on joutunut paljon auttamaan mummoa. RS asettuu selvästi työntekijän puolelle ja liittoutuu tämän kanssa suomalaisen yhteiskunnan puolustamiseen. MT vaikuttaa edelleen vihaiselta ja tyytymättömältä eikä selvästikkään oikein hyväksy RS:n kommenttia. MT alkaa nyt kritisoida pieniä kuntia Suomessa: "Niissä ei ole mamu-kursseja, ei voi asua siellä." Tämä alkaa naurattaa RS:ää vähän ja hän puolustaa jälleen Suomea: "Niissä ei kai sitten oo maahanmuuttajia." Tämän jälkeen RS jatkaa, ja tuo esille oman näkemyksensä maahanmuuttajien tilanteeseen: "Maahanmuuttajat menevät usein mielellään isoille paikkakunnille missä enemmän tuttavia omasta maasta. On helpompi olla, kun saa puhua omaa kieltään. Ei pienillä paikkakunnilla tunne ketään, kukaan ei puhu omalla kielellä, siellä vaikeaa." MT tuhahtelee ja on tyytymättömän näköinen, mutta ei osallistu enää keskusteluun, jota työntekijä ja RS edelleen jatkavat. Muut eivät oikeastaan osallistu tähän keskusteluun ollenkaan, vaan kuuntelevat tai tekevät omiaan. (Havainnointipäiväkirja, R2/157–158/syksy, 2005.)

Tilanteen alussa ainoastaan yksi ryhmän jäsen RS osallistuu toimintaan. Toimintaan osallistuminen tapahtuu työntekijän puheeseen liittymisenä ja yhteistyöhön pyrkimisenä. RS pyrkii kiinnittämään työntekijän huomion itseensä kommentoimalla ja kysymällä työntekijän esiin nostamasta aiheesta lisää. RS:n roolit määrittyvät *yhteistyöhön pyrkivänä keskustelijana ja osallistujana*. Liittyminen tapahtuu selvästi työntekijään, ei muihin ryhmän jäseniin. Keskustelun aikana muu ryhmä vetäytyy. Keskustelu työntekijän kanssa on huomiosta kamppailun näkökulmasta palkitsevaa, koska muusta ryhmästä ei ole tähän kilpailuun. Muut ryhmän jäsenet jäävät keskustelusta syrjään ja joutuvat *keskustelusta syrjäytymisen ja ulkopuolisen positioihin*.

Tilanteen jatkuessa toinen ryhmän jäsen MT lähtee keskusteluun mukaan kamppailemaan huomiosta. Tällöin hän ottaa *huomiosta kamppailijan roolin*. Keinokseen kyseinen puhuja valitsee *kriitikon roolin*. Hän haastaa työntekijää ja muita ryhmän jäseniä. Muu ryhmä ei kuitenkaan edelleenkään kiinnostu aiheesta, jolloin MT tulkitsee kiinnostuksen puutteen epäuskoksi häntä kohtaan. Tästä seuraa *haastamisposition vahvistuminen* ja puhujan *suuttuminen*. Puhuja saa kuitenkin työntekijän

huomion hetkeksi kiinnitetyksi itseensä, jolloin työntekijä asettuu *huomion antajan rooliin ja alkaa opetuspuheen* avulla perustella sitä, miten Suomessa asiat toimivat. Tilanteessa siis toinen ryhmään jäsen pyrkii horjuttamaan yhteistyöhön pyrkivän henkilön liittymistä työntekijään ja aiheeseen. Työntekijän liian pitkään yhteen henkilöön kohdistama yksilöllinen huomio johtaa osan ryhmästä vetäytymiseen. MT:n osalta tilanne muotoutuu ongelmalliseksi siitä syystä, että hänen tulkintansa ei tule vastaanotetuksi työntekijän taholta.

Vuorovaikutuskehys, joka aluksi voitaisiin nähdä liittymisen kehyksenä, muuttuu huomiosta kamppailun kehykseksi. Goffman (1959, 28) toteaa, että puhujat pyrkivät yleensä vakuuttamaan läsnäolijat siitä vaikutelmasta, jonka he haluavat antaa itsestään toisille. Tässä tilanteessa voidaan ajatella, että yhteistyöhön pyrkivä ryhmän jäsen haluaa antaa itsestään vaikutelman tietoa haluavasta, yhteistyöhön pyrkivästä ja yhteistyöhön pystyvästä henkilöstä. Goffmanin (1959, 28–29) mukaan puhuja pyrkii tällöin eri tavoin saamaan tilanteessa toiset vakuuttuneiksi siitä, että se todellisuus, jota puhuja pyrkii viestittämään, on oikea todellisuus. RS:n käyttämät keinot ovat kohtelias puhetapa, poikkeuksellisen hyvä pukeutuminen tilanteen suhteen, osallistuminen keskusteltavaan aiheeseen ja yhteistyöhön pyrkivä toiminta työntekijän kanssa. MT:n keinoina ovat kritiikki, epäilevä kyseleminen, elekieli ja kommentointi vierustovereille.

Ryhmätilanteet muuttuvat usein sekaviksi silloin, kun työntekijän palautetta ja työntekijän huomiota ei haluta jakaa toisten kanssa.

> *Seuraavana on vuorossa SN, joka aloittaa sanomalla ”ei osaa”. SN ei puhu enempää, pyörittelee hämmentyneen näköisenä edessään olevaa paperia. Työntekijä alkaa kannustaa antamalla positiivista palautetta: ”Kyllä sinä osaat” ja ”Me autamme sinua, tehdään yhdessä jos jokin kohta on vaikea.” Lopulta, kaiken kannustuksen jälkeen SN alkaa kääntää artikkelia ja selviää tehtävästä hyvin ilman apua. Hän on ilmiselvästi tyytyväinen suoritukseensa ja työntekijän palautteeseen.*
>
> *Seuraavaksi on S:n vuoro. Myös S kommentoi oman vuoronsa aluksi suomen lauserakenteen vaikeutta: ”Vaikea ymmärtää, vaikea sanoittaa. Suomen kielessä on vaikea kielioppi.” Tätä kautta hän ilmeisesti varmistaa, ettei epäonnistumisesta tule liian suurta asiaa. S:n kommentoidessa ja kääntäessä tehtäväänsä, ensimmäiseksi tehtävän tehnyt SN ei haluakaan luopua työntekijän positiivisesta huomiosta,*

vaan alkaa häiritä tehtävän tekemistä huutelemalla pöydän ylitse. SN:n ja IA:n keskustelu ja toisilleen huutelu tapahtuu tehtäväänsä tekevän S:n ylitse, jolloin tämä selvästi häiriintyy eivätkä muut enää kuule, mitä hän sanoo. Myöskään työntekijä ei pysty nyt seuraamaan S:n tehtävää. SN:n käyttäytyminen ja toisen häiritseminen vaikuttavat tahallisilta. Mietin vaikuttaako SN:n häirintäyritykseen se, että S osaa hyvin suomen kieltä ja pääsee nyt tehtävää purkaessa näyttämään osaamisensa ja saa sitä kautta työntekijän huomion. (Havainnointipäiväkirja, R2/283/kevät 2006.)

Teemana on työntekijän antaman tehtävän tekeminen. Ensimmäinen henkilö ryhmässä on aloittamisen suhteen epävarma, jolloin hän on osaamisen *suhteen epävarman oppijan roolissa*. Työntekijän tuen ja houkuttelun kautta hän kuitenkin aloittaa tehtävän tekemisen. Tällöin hän on *rohkaisua tarvitsevan, tukemista tarvitsevan ja lopulta tehtävän suorittajan ja osaajan rooleissa*. Työntekijä pyrkii liittämään puheessaan myös muut *auttajan ja rohkaisijan rooleihin* käyttämällä lausetta: *”me autamme sinua”*. Tehtävän suorittaminen onnistuu, jolloin henkilö *on onnistujan roolissa* ja saa hyväksyvää, positiivista palautetta työntekijältä. Myös seuraavana vuorossa oleva henkilö epäröi tehtävän tekemisen onnistumista. Hän rohkenee kuitenkin aloittaa tehtävän tekemisen ilman apua. Tällöin hän on *osallistujan ja aktiivisen oppijan rooleissa*. Tehtävää suorittaessaan hän joutuu siirtymään oppijan roolista *häirinnän kohteena olijan rooliin*. Tämä johtuu siitä, että aiemmin oman suorituksensa tehnyt henkilö alkaa hakea huomiota muilta häiriten toiminnallaan tehtävän tekemistä. Tällöin tilanteeseen sisältyy mahdollisen uuden onnistujan *häirintä ja häiritsijän rooli*. Samalla *häiritsijän roolissa* oleva vie työntekijän huomion pois tehtävää tekevän henkilön suorituksesta. Sekavuus ja häirintä oppimistilanteissa saattaa olla myös seurausta siitä, miten työntekijät toiminnallaan vahvistavat häiriökäyttäytymistä.

Ryhmässä kamppailtiin huomiosta toisinaan hyvin epäadekvaattien keinojen kautta. Huomiosta kamppailu saattoi liittyä keskittymisen herpaantumiseen tai muihin taustalla oleviin tekijöihin. Ilmiasunsa se saa siitä kamppailusta, kenen teema tai keskustelu lähtee viemään ryhmän toimintaa eteenpäin. Huomiosta kamppailu saattoi olla työntekijän

näkökulmasta raskasta, koska se hajaannuttaa ryhmää ja tekee sen levottomaksi.

> *Ensimmäiseksi aletaan tarkistaa kieliopin oikeellisuutta. NE voivottelee tuskaisasti: ”On niin vaikeaa.” Työntekijää naurattaa NE:n voivottelu. Työntekijä antaa palautetta ryhmälle sanomalla, että kotiläksyissä annetut lauseet sisältävät joskus vaikeita lauseita, mutta yleensä ryhmältä tehtävät ovat onnistuneet kuitenkin hyvin. SN alkaa vitsailla: ”Tein kaiken oikein, miksi pitää vielä tarkistaa?” Yhtäkkiä RU kertoo, että häntä väsyttää. Samalla hän yrittää vedota työntekijään erilasten ilmeiden ja eleiden kautta, pyrkien sitä kautta tuomaan esille, ettei oikein jaksaisi kotitehtävää. Työntekijä ei ole huomaavinaankaan, jatkaa vain puhumista koko ryhmälle. Osa naisista aloittaa kapinoinnin työntekijää vastaan, jättäen työntekijän sanomiset huomiotta, härnäämällä häntä tai kysymällä kaikkea tilanteeseen sopimatonta. Naiset saattavat kysyä jotain tiettyä asiaa aina uudelleen, jokainen erikseen, vaikka kaikki kuulevat kyllä saman vastauksen. Kysymysten jälkeen he ilmehtivät toisilleen ja yrittävät näyttää mahdollisimman väsyneiltä. Onko tavoitteena työntekijän hermostuttaminen vai haluttomuus tarkistaa kotitehtäviä ja paneutua opetettavaan asiaan. RU kysyy työntekijältä: ”Saako olla viisi minuuttia silmät kiinni?” Hän ei kuitenkaan kuuntele, mitä työntekijä vastaa, vaan jatkaa sitten puhetta omalla kielellään muiden samankielisten naisten kanssa. Työntekijä ei vastaakaan enää mitään, vaan antaa kysymyksen mennä ohi korvien. (Havainnointipäiväkirja, R2/273/kevät, 2006.)*

Toimijoiden kannalta vuorovaikutustilanne jäsentyy monesta näkökulmasta. Toisaalta ryhmässä on paljon osallistumista, joskin se on enemmän *häiriötä tuottavaa ja kamppailua* siitä, kuka saa voiton käsiteltävän teeman valinnassa. Osa ryhmästä kieltäytyy työntekijän antaman tehtävän tarkastamisesta, jolloin he ottavat *toiminnasta kieltäytyjän ja auktoriteettia uhmaavan roolin*. Työntekijä pyrkii *aluksi positiivisen palautteen antajan ja kannustajan roolien* avulla tukemaan kotiläksyn tekemistä. Se ei kuitenkaan riitä siihen, että ryhmä lähtisi yhteistyöhön mukaan. SN ja RU pyrkivät viemään kaikin tavoin keskustelua muualle. Tämä tapahtuu aluksi vitsailemalla, sen jälkeen asiattomien kommenttien avulla. RU

ottaa tilanteessa selvästi *häiritsijän roolin*. Hän pyrkii saamaan huomion pois kotitehtävien tekemisestä ja siirtämään sen itseensä. RU saa myös muut tähän toimintaan mukaan ja häirintä kohdistuu selvästi työntekijän toimintaan. Työntekijä pyrkii *ohittamaan* häiriökäyttäytymisen.

> *Naisten kommentoidessa toisilleen SP alkaa kertoa uutisista: Hänen maassaan on kuollut jo 100 ihmistä selkkauksissa. NE yrittää kommentoida siihen jotakin, mutta luokassa on nyt niin kova meteli, ettei sitä kuulu. RU ja SN jatkavat omaa keskinäistä showta naureskellen ja jutellen kovaäänisesti keskenään. Työntekijä saa tarpeekseen ja kiinnittää nyt huomiota naisiin. Työntekijä pyrkii edelleen kuitenkin pitämään tilanteen huumorin avulla hallinnassa ja hän sanoo naisten omalla kielellä muutaman osaamansa sanan. Tilanne menee entistä sekavammaksi. Kaikki sotkeutuvat keskusteluun, eikä kukaan kuuntele ketään. RU ja SN alkavat vitsailla toistensa kanssa seurustelusuhteistaan. Tähän vitsailuun myös MT lähtee mukaan. Tilanteessa on yhtä aikaa monenlaista tapahtumaa: NE vilkuilee häiritsemään pyrkiviä naisia hämmentyneen näköisenä. IA vetäytyy tilanteesta ja alkaa näppäillä puhelinta. RU ja SS alkavat nyt jutella kovalla äänellä keskenään. MT kysyy yksittäistä asiaa työntekijältä, jonka työntekijä ohittaa, eikä kommentoi siihen mitenkään. Työntekijä suuntaa huomionsa SS:n ja RU:n häiritsevään keskusteluun. Työntekijä näyttää SS:lle yhtä kotitehtävää: ”Katoppa tätä… sinä et osannut.” Työntekijän ärtymys tilanteesta tulee esille siten, ettei hän oikein jaksa enää pitää positiivista ja kannustavaa puhetapaa. Tuo esille ryhmän jäsenten virheet ja osaamattomuuden. Ryhmän toiminta ilmeisesti herättää työntekijässä myös erilaisia negatiivisia tunteita. Havaitsen itsekin olevani ällistynyt ryhmän toiminnasta: Mistä oikein on kysymys? RU puhuu itsekseen lauseenrakenteista. Muut eivät enää kuuntele häntä, eikä hän kohdistakaan puhettaan kenellekään. (Havainnointipäiväkirja, R2/273–274/kevät, 2006.)*

Kamppailua huomiosta käydään sekä työntekijän että ryhmän jäsenten välillä. Työntekijä pyrkii kiinnittämään huomion varsinaiseen aiheeseen eli kotitehtävän tarkistamiseen, kun taas ryhmän jäsenet pyrkivät vetämään huomion itseensä. Huomiosta kamppailun kehyksessä ongelmallista on se, että vakavatkin aiheet, kuten esimerkissä esille tulleen SP:n huoli ko-

timaansa tapahtumista, saattavat jäädä huomiotta ja tulla ohitetuksi. Tällöin kyseinen henkilö on *huomiosta osattomaksi jäävän roolissa*. Huomio kiinnittyy epäadekvaattiin käyttäymiseen ja häirintään pyrkiviin henkilöihin. Työntekijä pyrkii estämään häiriökäyttäytymistä puuttumalla häiriötä tuottavien henkilöiden puheeseen, jolloin hän pyrkii ottamaan *ryhmän ohjaajan ja häiritsevän käyttäytymisen rajoittajan roolit*. Ryhmän rauhoittuminen epäonnistuu, häiriökäyttäytyminen jatkuu ja koko ryhmän huomio on nyt kiinnittynyt häiriötä tuottaviin henkilöihin. Osa ryhmästä on myös *hämmentynyt* ja alkaa suunnata huomiotaan muualle. Ryhmän jäsenten roolit vaihtelevat *häiriökäyttäytymiseen osallistujien, hämmentyneiden, osattomien ja vuorovaikutuksesta vetäytyjien roolien välillä*.

Työntekijä yrittää rajoittaa häirintää kiinnittämällä huomion yhden häiritsevästi käyttäytyvän henkilön kotitehtävään. Työntekijän puhe alkaa kuitenkin *muuttua positiivisen palautteen antajan roolista kontrollia ja epäonnistumista korostavan rooleihi*n. Häirintä suuntaa siten työntekijän ottamia rooleja. Työntekijän puhe nousee *ärtymyksen ja turhautumisen positioista*. Työntekijän *odotukset ryhmän jäsenten aikuisopiskelijan roolista* ovat ristiriidassa heidän todellisen käyttäytymisensä kanssa. Haavoittuvuuden ja kamppailujen kehykset ovat tässä tilanteessa läheisesti yhteydessä toisiinsa. Kamppailut voivat tuottaa haavoittumista. Toisaalta haavoittuvuus, erityisesti kokemus haavoitetuksi tulemisesta, voi aiheuttaa myös kamppailuja. Työntekijät tunnistavat kamppailut, mutta ovat neuvottomia niiden suhteen. Ristiriitaa aiheuttavat työntekijöiden valmennukseen osallistuvien roolitoimintaan kohdistuvat odotukset.

> Leila: *Oisko se sitten jotenkin, miten sen nyt sanois, semmonen kyky olla monikulttuurisissa tilanteissa?*
> Työntekijä 6: *Kyllä. Että täytyy huomioida toisia, että mikähän asia tälläkin ihmisellä on. Että mikähän, kun se näin toimii, niin onkohan siellä taustalla joku kulttuurijuttu, tai näin. On tää jotenkin semmonen juttu, että sanoin tuossa alussa, että on niinko jotain lastentarhaporukkaa vetäis (naurua) niin on tää… sitte toisaalta ilosuutta ja reippauttakin sitte eri asioissa.*
> Leila: *No miten ne vaikeudet näkyy siinä toiminnassa?*
> Työntekijä 6: *Rajattomuutena. Rajattomuutena. Että justiinsa tuossa … aikataulu on selkeä. Että tuota niin, niin… puhutaan luennoilla keskenään ja löristään, ja niin… niin hälistään ja… Keskittymiskyky*

on varmaan aika isolla osalla huono. Mutta kuinka paljon siinä on sitte sitä, että jos asiat, mitä tehdään, niin menee joko ali riman tai yli riman. Niin kuinka paljon se on sitte turhauttanut? Ja sitä kautta, totta kai, sitä rupeaa ottaan kontaktia niihin ihmisiin joitten kanssa on sitte helppo kommunikoija. Se varmasti aiheuttaa kans sitte semmosta levottomuutta siinä.
Leila: *No mitä keinoja sää sitten käytät, kun tulee tällaisia tilanteita? Jos ei vaikka tulla ajoissa tai ollaan levottomia.*
Työntekijä 6: *No kyllä sitä niinkö jatkuvasti pitää niinkö huomauttaa. Että ei siinä sitte… Että sehän siinä on se ongelma itelle, että kun on niinko aikuisia ihmisiä sitte (naurahdus), että miten tuota niin niin… Että toisaalta on semmonen lastentarhaolo välillä, mutta sitte on toisaalta aikusia ihmisiä. Että, miten sanoa tämmösistä asioista, joitten pitäs olla jo opittuja? Että se on haaste kanssa (naurua).*
Leila: *Tavallaan onko se sitte… se aikuisuuden ylläpitäminen… sitte se, että jos kauhean autoritääriseksi alkaa, niin se menee vielä hankalammaksi se tilanne?*
Työntekijä 6: *Kyllä, kyllä. Että monesti se on sitte… Aika paljon humoristis-sävytteisesti… On sitte kuitattu niitä myöhästymisiä ja levottomuutta. Ja mun tunne on ainakin se, että aika hyvin on pystytty siihen, että se huumori on ollu siinä mukana jollakin tavalla. (Haastattelumuistiinpanot, TY/166/kevät, 2006.)*

Työntekijän puheessa käsitellään valmennusryhmän vuorovaikutusta ja toimintaa. Työntekijä viittaa aluksi *psykologiseen ja sosiaalisen oletukseen* ryhmän jäsenten tavassa toimia. Näiden oletusten avulla hän pyrkiii ymmärtämään ryhmän vuorovaikutustilanteita, jolloin hän ottaa *ymmärtäjän roolin*. Tämän jälkeen ymmärtäminen siirtyy käsittelemään kulttuurisia eroja, jolloin hän ymmärtää vuorovaikutustilanteita *kulttuurisiin eroihin liittyvän puheen ja oletusten kautta*. Ymmärtäjän roolista hän siirtyy *autoritäärisempään tulkintaan* huomauttamalla, että työtä tehdään kuin lastentarhassa. Samalla hän viittaa siihen, että aikuiselle osoitetut vaatimukset eivät tässä ryhmässä päde. Työntekijä vertaa valmennukseen osallistujien käyttäytymistä *lapsen* käyttäytymiseen. Heti vertauksen jälkeen työntekijä viittaa myös ryhmän iloisuuteen ja reippauteen. Tällöin *osallistujat määrittyvät myös aktiivisina ja osallistuvina*. Seuraavassa kappaleessa työntekijä viittaa ryhmän jäsenten häiriökäyttäytymiseen, joka

sisältää keskittymisen puutetta, häirintää, juttelemista keskenään ja hälisemistä. Tämän tyyppisen käyttäytymisen kontrollointi ei työntekijän mielestä ole helppoa, jolloin työntekijä tuottaa pohdintaa *neuvottomuuden positiosta*. Työntekijöiden *odotuksena* on, että valmennukseen osallistujat toimisivat *aikuisen ja aikuisopiskelijan rooleissa*. Ristiriita odotusten ja todellisuuden suhteen tuottaa *neuvottomuutta* ja asettaa vaatimuksia työntekijöiden ammattitaidolle.

Työntekijä pyrkii ymmärtämään ryhmässä esiintyvää levottomuutta ryhmän heterogeenisuudella ja erilaisella osaamisella. Tällöin ne, joille valmennuksen taso on liian vaikea tai toisaalta liian helppo turhautuvat. Työntekijän ymmärtäminen tapahtuu toisaalta työntekijän tekemän *psykologisen tulkinnan kautta*, jolloin hän viittaa valmennukseen osallistujien *heikkoon keskittymiskykyyn*. Toisaalta hän tarkastelee asiaa *oppimiseen liittyvän tulkinnan kautta*, jolloin ryhmän heterogeenisuus tuottaa häirintää. Molemmat tulkinnat auttavat työntekijää *ymmärtäjän ja hyväksyjän rooleihin*. Kahdessa viimeisessä kappaleessa työntekijä kuvaa käyttämiään keinoja, joita ovat rajojen asettaminen ja huumori. Lopuksi työntekijä toteaa huumorin olevan keino selviytyä vuorovaikutustilanteissa. Huumori on jälleen keskeisessä osassa työntekijöiden selviytymispyrkimyksiä. Huumorin käyttäminen saattaa kuitenkin jättää huomiotta tilanteisiin sisältyvät kamppailut.

Huomiosta kamppailut valmennuksen vuorovaikutustilanteissa viittasivat yksilöllisen ja erityisen tuen tarpeeseen. Ongelmallista oppimisen näkökulmasta on se, että työllistymisvalmennuksessa ei työskennellyt erityisammattiryhmiä, jotka olisivat tunnistaneet mahdollisia yksilölliset oppimiseen tai selviytymiseen liittyviä esteitä. Ryhmän tilanteiden muodostuminen kamppailutilanteiksi viittaa siihen, etteivät ryhmän jäsenet ole valmennuksen aikana *aina opiskelijan roolissa* eikä ryhmän tavoitteena ole oppiminen. Tärkeää olisi selvittää sitä, mihin osallistujat ovat pyrkimässä ja millaisin keinoin näihin pyrkimyksiin vastataan. Voisiko olla siten, että oppiminen ei olisikaan näissä tilanteissa oikea vastaus. Ryhmän jäsenten esiin tuomiin haasteisin ja kamppailutilanteisiin tulisi etsiä muita keinoja. Kamppailuihin olisi mahdollista vastata auttamisen keinoin, kiinnittämällä huomiota valmennukseen osallistujien omiin ajatuksiin ja tavoitteisiin, erityisen tuen keinoin tai yksilöllisen huomion tarjoamisen avulla.

7.3 Kamppailu vallasta

Valtakysymykset olivat jatkuvasti läsnä sekä virallisen tahon valvonta-, ohjaus- ja kontrollitehtävän kautta että epävirallisesti ryhmän sisäisinä valtakysymyksinä valmennuksen vuorovaikutuksessa ja ryhmätilanteissa. Osallistujat pyrkivät omilla toimenpiteillään vaikuttamaan vallan symmetriaan ottamalla erilaisia positioita. Valtakysymyksiä voidaan tulkita *kamppailun kehyksen kautta*. Tällöin vuorovaikutustilanteissa tulee esille yksilöiden tai ryhmän sisäisten pienryhmittymien keskinäinen valtakamppailu. Valtakamppailuja käydään oikeudesta saada tasavertaista kohtelua, oman mielipiteen esiin saamisesta tai jostakin itselle tärkeäksi koetusta etuisuudesta. Ryhmän sisällä tapahtuva valtakamppailu ei kohdistu aina suoraan yhteiskunnan kontrollivaatimuksiin, vaan ne voidaan nähdä myös ryhmän sisäisten valtakysymysten ratkaisuyrityksinä.

Kamppailu ryhmässä tai ryhmien välillä voi muuttua ryhmää tuhoavaksi voimaksi. Kamppailujen voidaan ajatella kuvastavan vähemmistöasemassa olevien kamppailua resursseista, jolloin eri vähemmistöryhmät kilpailevat toinen toistensa kanssa tavoiteltavista eduista. Tällöin kyseessä on etnisten ryhmien välisten suhteiden tarkastelu konfliktien näkökulmasta konfliktiteorian avulla. Donelson Forsyth (1998, 378) toteaa, että konfliktiteorian keskeinen ajatus on se, että maailmassa ei ole tarpeeksi resursseja kaikille tarjottavana, jolloin ihmiset joutuvat kilpailemaan niistä. Konfliktiteorian mukaan eri etnisten ryhmien välinen vihamielisyys johtuu näiden ryhmien välisestä kilpailusta, jolloin joudutaan kilpailemaan esimerkiksi samoista työpaikoista ja asunnoista. Tällöin edun tai resurssin saaminen itselle edellyttää vuorovaikutukseen osallistuvilta kilpailua toistensa kanssa ja samalla myös toisten osallistujien resurssien hankkimisen estämistä. Resurssien näkökulmasta tarkasteltuna voidaan ajatella, että sellainen henkilö, jolla on eniten käytettävissään resursseja, pystyy vahvistamaan jo olemassa olevia resursseja, esimerkiksi kielitaitoa, enemmän kuin sellainen, jolla näitä resursseja ei ole.

Ryhmä voi käyttää hyvin monenlaisia keinoja ottaakseen vallan itselleen, jolloin se ei automaattisesti hyväksy virallisen tahon vallankäyttöä tai työntekijän auktoriteettiasemaa. Ryhmätilanteissa tämä tulee esille mm. siten, että ryhmä ei lähde toimimaan niin, kuin ryhmän työntekijä ajattelee. Valta tulee neuvotella osallistujien kanssa, ja silloin myös vuoro-

vaikutustapahtumassa jokainen osallistuja päättää, miten siihen suhtautuu. Valtakysymykset suhteessa työntekijään tai työntekijöihin saattoivat tulla valmennuksessa esille esimerkiksi osallistujien kieltäytymisenä tulemasta valmennukseen huolimatta työntekijöiden kontrollointipyrkimyksistä. Se saattoi saada ilmauksensa yksilöiden osallistumattomuutena työntekijän ohjaamaan toimintaan. Lisäksi valtakamppailu sai ilmauksensa työntekijä tai toisten toiminnan häirintänä. Vallasta kamppailu vuorovaikutuksessa liittyi myös siihen, kenen huomion kohde tulee hyväksytyksi. Valtakamppailu saattaa jäädä havaitsematta, mikäli siihen ei erikseen kiinnitetä huomiota. Oleellinen kysymys siis olisi, miten vahvistaa kaikkein heikoimmassa asemassa olevien valtaa suhteessa heidän omaan toimijuuteensa. Identiteettitasolla voidaan ajatella, että suhde auktoriteetteihin ja valtakysymyksiin on vahvasti sidoksissa henkilön aiemmin oppimaan ja sosiaalistumaansa kulttuuriin, joka vaihtelee eri ihmisten kesken.

Valta on mukana kaikessa vuorovaikutuksessa myös sellaisten henkilöiden osalta, jotka eivät ole vallan käytön keskipisteessä. Kamppailuja vallasta ja määräysoikeudesta suhteessa toisiin sekä itsemääräämisoikeudesta käydään jatkuvasti yksittäisten ihmisten välillä. Näin ollen valta sisältyi myös kahdenkeskisiin vuorovaikutustilanteisiin, jotka eivät välttämättä olleet näkyviä tai tapahtuneet ryhmän huomion keskellä vaan huomaamattomasti ryhmän liepeillä.

> *Työntekijä on laittanut kiertämään lomakkeen, joka liittyy työvoimatoimiston avoimiin koulutus- ja opiskelupaikkoihin sekä työvoimakoulutuksiin. Lomake on nyt E:llä, joka istuu lähimpänä työntekijää. E tutkii lomaketta, kun yhtäkkiä NE havahtuu E:n vieressä, tarttuu E:n kädessä olevaan lomakkeeseen ja yrittää ottaa paperin E:ltä. E ei kuitenkaan anna paperia NE:lle, vaan pitää siitä tiukasti kiinni. Yleensä vetäytyvä ja sivussa oleva E yrittää nyt työntekijän läsnäollessa käyttää poikkeuksellisesti valtaa ja omia oikeuksiaan tarraamalla tiukasti esitteeseen. NE on kuitenkin voimakkaampi tai itsevarmempi ja saa pidettyä paperin. Työntekijä katsahtaa ihmeissään E:hen ja NE:hen, mutta ei kommentoi tilannetta. Tilanne laukeaa sillä, että E jättää asian sikseen ja vetäytyy taas omaan oloonsa, eikä asiasta tule sen suurempaa riitaa. Aiemmin olen havainnut, että NE pyrkii usein ottamaan holhoavan ja määräilevänkin asenteen E:tä kohtaan. NE*

osoittaa usein E:lle, missä pitää istua tai mitä pitää tehdä. Työntekijöiden aikana NE:n käytös on ennemminkin auttavaa ja hän varmistaa usein katsekontaktilla, että työntekijä myös havaitsee sen, miten hän E:tä auttaa. Jos työntekijät ovat pois tilanteesta, NE:n käytös E:tä kohtaan muuttuu vähemmän auttavaksi ja enemmän määräileväksi ja kontrolloivaksi. E ottaa tämän aikalailla välinpitämättömästi ja useimmiten suostuu toimimaan NE:n haluamalla tavalla eikä juuri reagoi, ainakaan näkyvästi NE:n komenteluihin. Tässä tilanteessa näyttää kuitenkin siltä, että E pyrkii näkyvästi laittamaan kampoihin NE:lle. (Havainnointipäviäkirja, R2/315/kevät, 2006.)

Tilanteessa käsitellään erilaisia mahdollisia työvoimakoulutuksia, joihin valmennuksessa olevat voisivat osallistua. Työntekijä antaa ryhmälle kierrätettäväksi lomakkeen, josta kaksi ryhmänjäsentä alkaa kiistellä. He ottavat *kamppailijoiden roolit* suhteessa toisiinsa. Tilannetta määrittämässä ovat myös aikaisempien havainnointien perusteella paikalleen pysähtyneet toimintatavat näiden kahden ryhmän jäsenen välillä. Heidän käyttämänsä vuorovaikutustavat viittaavat *valtakamppailuun*, joka *sisältää määräilijän ja vallan käyttäjän sekä määräilyn ja vallan käytön kohteena olijan roolit*. Esimerkissä tapahtuu tavallisuudesta poikkeava, hetkellinen yritys muuttaa työntekijän läsnäollessa tätä epäsymmetristä valta-asetelmaa. Yleensä *alistetussa positiossa* oleva henkilö uskaltautuu tässä tilanteessa vastustamaan ryhmän toisen jäsenen vahvaa määräys- ja valtapositiota ottaen *vallan käytön vastustajan roolin*. Vastustusyritys kuitenkin epäonnistuu, ja *valtapositio* pysyy edelleen enemmän valtaa käyttävällä henkilöllä. Hävinnyt *alistuu tilanteessa ottaen jälleen eristäytyjän ja vetäytyjän roolit*.

Molemmissa tilanteissa kamppailevat henkilöt poikkesivat ihonväriltään sekä länsimaisesta ihonväristä että myös suhteessa toinen toisiinsa. Alakynteen jäänyt henkilö edusti perinteisesti alisteiseen asemaan liitettyä erilaisuutta. Se, kuka valmennusryhmässä jää vallan suhteen alakynteen, näyttää siis liittyvän kielen osaamisen lisäksi myös ihonväriin ja erilaisuuteen suhteessa länsimaisiin fyysisiin piirteisiin. Kulttuureihin kohdistuva perinteinen arvottava ihonvärin perusteella tapahtuva luokittelu- ja kategroisointipyrkimykset ovat läsnä ja opitaan nopeasti. Näiden valtakamppailuista aiheutuvien syrjäyttävien tilanteiden tunnistaminen voisi lisätä oikeudenmukaisuutta ja tasavertaisuutta. E:n pyrkimys vas-

tustaa työntekijän läsnä ollessa NE:n harjoittamaa jatkuvaa epäoikeudenmukaista vallankäyttöä voidaan ymmärtää myös E:n selviytymispyrkimykseksi ja yritykseksi saada kamppailussa työntekijän tukea.

Sosiaalipsykologisissa tutkimuksissa on havaittu, että pitkään jatkuneet yksipuolisen vallankäytön vaikutukset yksilöihin ovat negatiivisia. Tällaisia negatiivisia seurauksia voivat olla esimerkiksi henkilön tuleminen apaattiseksi ja pessimistiseksi. Hän voi myös joutua sosiaalisen systeemin ulkopuolelle. Lisäksi vihamielisyys, aggressiivisuus ja uhmaava käyttäytyminen auktoriteetteja ja vallankäyttäjää kohtaan voi lisääntyä (Cartwright & Zander 1968, 231). Foucaultin (1997, 283) mukaan valtasuhteet ovat olemassa myös muissa kuin yksilön, ryhmän ja valtion välisissä suhteissa. Valtasuhteet ovat nähtävissä kaikissa ihmissuhteissa ja vuorovaikutuksessa ihmisten välillä. Valta tulee esille Foucaultin mukaan eri tilanteissa, kuten perheen jäsenten välillä tai vaikkapa opetustilanteissa. Valta tulee esille eri tavoin ja erilaisina muotoina. Valtasuhteet ovatkin Foucaultin mukaan ennemminkin liikkuvia kuin paikalleen pysähtyneitä. (Foucault 1997, 293.) Foucault toteaa, että tilanteita tarkastellaan ja tulkitaan usein valtasuhteiden vallitsevuuden näkökulmasta, vaikka oikeasti tilanteessa olisikin kysymyksessä valtasuhteiden liikkuvuus (Foucault 1997, 283). Valtasuhteiden liikkuvuudella Foucault tarkoittaa toimintaan osallistuvien erilaisia strategioita, joiden kautta he muokkaavat valtasuhteita. Vallan liikkuvuus onkin Foucaultin mukaan tärkeää, koska liikkuvuus on yhteydessä myös vapauteen. Mikäli valta ei pääse liikkumaan, ei myöskään vapaus pääse tämän näkökulman mukaan liikkumaan. Foucault yhdistää siten vallan liikkumisen subjektin vapauteen, jolloin vallan liikkuminen on mahdollista ainoastaan silloin, kun subjekti on vapaa. Tällöin, jotta vapaus toteutuisi, on subjektilla aina oltava mahdollisuus myös vastustukseen. (Foucault 1997, 292.)

Valtasuhteiden havaitseminen ryhmässä ei aina ole helppoa, etenkään pienryhmätilanteissa. Tällöin voi helposti käydä niin, että tietyt henkilöt ottavat niissä itselleen vallan ja toiset jäävät vallasta ulkopuolelle, jolloin myöskään osallisuus ja liittyminen eivät vahvistu.

> *Iso ryhmä on nyt jakaantunut pienempiin ryhmiin. Menen sellaiseen ryhmään itse mukaan jossa ovat L, IL, IR, N ja R. Meidän pienryhmämme menee oleskelutilaan juttelemaan. Työntekijä on antanut aiheeksi tarkastella suomalaista sosiaali- ja terveydenhuollon*

palvelujärjestelmää. Istuudun mukaan ryhmään N:n ja L:n väliin. L:n vieressä on IL ja sen jälkeen IR ja R. Pienryhmässä keskustelu on vapaata, eikä ketään ole määrätty erikseen puheenjohtajaksi. N sanoo aluksi, että jonkun pitää kirjoittaa ylös mitä puhutaan. N ehdottaa R:ää sanoen: "R saa kirjoittaa ylös mitä puhutaan." Tämän ehdotuksen seurauksena R:lle ja N:lle tulee riita, ja he kiistelevät kirjoittamisesta äänekkäästi. Minusta on näyttänyt siltä, että he ovat aiemminkin välillä kinastelleet keskenään. Työnjako ei lähde toimimaan kunnolla. R vastustaa työnjakoa ja sanoo: "Kirjoita itse, minä en kirjoita." Tästä puolestaan N suuttuu eikä sano enää mitään. Näiden kahden kinastellessa muiden huomio on jo kiinnittynyt muualle. IL ja IR juttelevat jostain muusta omalla kielellään ja eristäytyvät muista kielimuurin taakse, eivätkä kuuntele, mitä miehet sanovat tai tekevät. Kirjoittamisasia jää ratkaisematta, ja R alkaa puhua omista näkemyksistään. Hän puhuu yleisesti markkinataloudesta ja sen seurauksista, EU:sta ja USA:n siirtolaispoliitikasta. Puhe hyppelee eri asioihin nopeasti, ja muut eivät oikein pysy perässä. R:n puhuessa N hymähtelee pilkallisesti ja kohauttelee olkapäitään. (Havainnointipäiväkirja, R1/92–93/kevät, 2005.)

Pienryhmä, jossa on mukana kuusi henkilöä, työskentelee itsenäisesti työntekijän ohjeistuksen mukaan. Tila on epäviralliseen keskusteluun soveltuva, sohvissa on mukava istuskella ja jutella. Istumapaikat valikoituvat itse kunkin omien mieltymyksien perusteella. Kenenkään roolia ei ole ennalta määritelty pienryhmän toiminnassa, vaan osallistujat määrittelevät ja toteuttavat itse omaa toimintaansa. Yksi ryhmän jäsenistä käyttää valtaa ottamalla itselleen *ryhmän puheenjohtajuuden* ja alkaa ehdottaa toisille tehtäviä. Tällöin hän siirtyy *puheenjohtajan rooliin ja puhujapositioon*. N:n ottama puheenjohtajalle kuuluva *valtapositio* ja toisten tehtävien määritteleminen johtaa riitaan vallan käyttöä *vastustavan* R:n kanssa. Kumpikaan ei anna periksi, jolloin keskustelu muuttuu näiden kahden väliseksi äänekkääksi taisteluksi *puhujavallasta ja valtapositiosta*. Myös tutkijan tekemät aiemmat havainnot tukevat sitä, että näiden kahden välillä on erimielisyyksiä, jotka nyt puhkeavat esille. Lopulta toinen osapuoli suuttuu ja ottaa *vetäytyjän roolin*. Vetäytyjän roolissa ollessaan hän pyrkii kuitenkin *häiritsemään* puhevallan saanutta R:a elehtien ja

ilmehtien siten, että sen voi tulkita vähättelyksi. Tällöin hän ottaa valtaa *uhmaavan, kapinoitsijan ja häiritsijän roolit*. Tämä viittaa siihen, ettei hän ole aivan kokonaan luopunut valtataistelusta, vaan pyrkii erilaisin toimin häiritsemään puheenjohtajaksi asettunutta henkilöä. Pienryhmän fokus on nyt hajonnut ja kiinnittynyt muualle, ja sen seurauksena siihen on muodostunut uusia pienryhmiä.

R saa puhevallan ja aloittaa yksin keskustelun. Puhe alkaa muuttua monologiksi siitä syystä, että hänellä ei ole ryhmän hyväksyntää eikä kuuntelijaa. R pyrkii teemallaan saamaan pienryhmän huomion siinä kuitenkin epäonnistuen. Puhuja valitsee puheen teeman oman kiinnostuksensa pohjalta, jolloin se ei sisällä koko pienryhmää kiinnostavia ajatuksia. Puhuja kuitenkin innostuu omista ajatuksistaan, ja puhe on intohimoisesti värittynyttä koskettaen hänelle itselleen tärkeitä kysymyksiä. Koska puhuja ei saa kontaktia muihin, eivätkä muut kiinnitä huomiota tai innostu keskustelemaan hänen kanssaan, jää puhuja lopulta *yksin ja ulkopuolisen positioon*. Kyseessä on siis vallasta ja puhujapositiosta kamppailu, jonka seurauksena on *konflikti*. Konflikti aiheuttaa sen, että yhteistä hyväksyntää ryhmän tehtävästä ja toiminnasta ei saavuteta. Tutkijan läsnäolo saattoi tilanteessa vaikuttaa siten, että eniten puhunut henkilö sai tutkijan huomion käännettyä puoleensa, jolloin R:n *kamppailu huomiosta osittain onnistui* ja piti yllä puhetta ja *puhujapositiota*. Ryhmän itseohjautuvan työskentelyn kannalta tilanne viittaa siihen, että ryhmässä tehtävä työskentely vaatii harjoittelua ja valtasuhteiden ratkaisua.

Kontrollitehtävän siirtyminen ryhmälle aiheutti myös valtakamppailuja ja seurauksia ryhmän vuorovaikutuskulttuuriin. Ulkopuolisen kontrollitehtävän siirtyminen ryhmälle näkyi siten, että valmennukseen osallistuvat ryhmän jäsenet pyrkivät kontrolloimaan toinen toisiaan. Ryhmän jäsenten toinen toisiaan kontrolloivat pyrkimykset saattoivat tulla ankariksi ja ryhmän jäseniä haavoittaviksi. Tällöin erillisyyden kehys, haavoittuvuuden kehys ja kamppailujen kehys ovat yhteydessä ja voidaan nähdä muodostuneen kerroksittain.

> *Yhtäkkiä ryhmä havaitsee, että SN on ollut jo pitkään pois. Joku kommentoi sitä kysymällä: ”Missä SN on?” S sanoo aggressiivisesti: ”SN lähtee ja tulee miten sattuu. Lähtee ystäviensä kanssa, on paljon pois, työntekijät ei sano mitään, Miksi työntekijät ei sano mitään,*

vaikka SN on niin paljon pois.". RS alkaa tukea S:ää: "Kuka on oikein johtaja tällä kurssilla?" Työntekijä vastaa tähän: "Minä".

Näyttäisi siltä, että ryhmässä on nyt selvää kapinaa ja haastamista, joka kohdistuu ryhmän työntekijöihin. Ryhmä on erittäin tietoinen siitä, kuka milloinkin on pois, kuka myöhästelee, ja tarkkailee sitä, miten työntekijät tähän suhtautuvat.

Muut kuuntelevat työntekijän, S:n ja RS:n välistä keskustelua uteliaana. Yhtäkkiä MT havaitsee, että SN on ulkopihalla keskustelemassa joidenkin ulkomaalaisten miesten kanssa. Katsomme kaikki ikkunasta ulos. Työntekijä nousee ylös kesken IA:n tehtävän tekemisen ja lähtee ulos hakemaan SN:ää. Sillä välin osa ryhmästä alkaa kritisoida kurssia ja SN:n käyttäytymistä. NE nousee ja lähtee luokasta. Työntekijä ja SN käyvät lyhyen keskustelun ulkona, jonka seurauksena molemmat tulevat kohta takaisin luokkaan. Työntekijä kiinnittää nyt kaiken huomion SN:ään ja kysyy tältä: "Oletko tehnyt kotitehtävää?" SN kiemurtelee tuolillaan eikä vastaa, vaikka kyllä hyvin ymmärtää suomen kieltä. Lopulta hän työntekijän tivattua asiaa vastaa, ettei ole tehnyt, koska ei ole löytänyt artikkelia omalla kielellään.

Muita ilmeisesti harmittaa SN:n vastaus, eikä häntä haluta päästää helpolla. Tyytymättömyys SN:n vastaukseen käy esille ilmeistä ja tuhahteluista. S sanoo: "Kaikkien piti tehdä." RS sanoo: "Minä haen sinulle artikkelin ja lähtee aulaan tietokoneelle etsimään SN:n kotikielen tekstejä. RS:n tapa sanoa asia viittaa siihen, että kyseessä ei ole auttaminen vaan halu pitkittää SN:n piinaa. SN:ää ei haluta ryhmän taholta päästää livahtamaan tehtävän teosta.

Ainoastaan RU yrittää lopulta auttaa SN:ää: "Keksi jotain omalla kielellä, vaikka "minä olen…" Ilmeisesti RU aistii ryhmän ärtymyksen eikä oikein siedä sitä. Nyt NE palaa paikalleen luokkaan SN:n viereen. NE kysyy heti kiukkuisesti kovalla äänellä SN:ltä: "Missä sinä olit, kaikki etsivät sinua?"

Työntekijä jatkaa edelleen SN:n kotitehtäväasialla. SN yrittää selviytyä keksimällä jonkin tarinan omalla kielellään, jonka sitten kääntää suomeksi. Nyt muut eivät ole häntä enää huomaavinaan, eivätkä kuuntele mitä SN kertoo. Ilmeisesti tällä tavoin SN:lle halutaan osoittaa, että hän ei tällä hetkellä kuulu joukkoon. Lopulta SN hermostuu siihen, että kukaan ei ole hänestä ja hänen sanomi-

sistaan kiinnostunut: ”Tämä ei ole, mitä minä haluan (ilmeisesti viittaa kurssiin), nyt en puhu teille enää mitään.” Tämäkään SN:n kommentti ei saa ryhmää kiinnittämään häneen mitään huomiota, vaan kaikki jatkavat omien asioidensa tekemistä. Työntekijä yrittää pitää järjestystä ja vetoaa kaikkien yleiseen järkeen. Hän puhuu yleisesti siitä, miten olisi hyvä tehdä työtä opiskelun eteen, varsinkin suomen kielen oppimisen suhteen. ”On tärkeää, että opitte suomen kielen mahdollisimman hyvin, kun asutte täällä Suomessa. Sitä varten täytyy opiskella, sitä ei muutoin opi. Suomen kieli auttaa teitä pääsemään töihin ja selviytymään muutoinkin paremmin.” Lopuksi työntekijä sanoo: ”Nyt on kyse aikuiskoulutuksesta. Lähtökohtana on se, että aikuisia ei käsketä tai pakoteta. Aikuiset saavat tehdä, mitä haluavat. Jos haluatte oppia, teette kotitehtävät.”

Ilmiselvästi SN ottaa opettajan kommentit itseensä, näyttää vihaiselta, välillä epätoivoiselta, pyörittelee päätään ja silmiään hakien sitä kautta muiden huomiota. Muut eivät edelleenkään kiinnitä häneen mitään huomiota. Lopulta tunti päättyy ärtyneissä ja vihaisissa tunnelmissa. Tauon aikana SN jälleen poistuu, eikä palaa enää sinä päivänä. (Havainnointipäiväkirja, R2/210/syksy, 2005.)

Vuorovaikutus muodostuu aluksi työntekijän haastamisena ja valmennukseen osallistujien toimintaan kohdistuvana kritiikkinä. Ryhmän taholta tyytymättömyys kohdistuu työntekijöiden harjoittaman kontrollin väljyyteen. Seurauksena on aluksi *valta-asemasta* kamppailu työntekijän kanssa. Tilanne muotoutuu vähitellen valmennuksen osallistujien pyrkimykseksi ottaa tämä kontrollivalta itselle, ja ryhmään osallistujat ovat *kontrolloijan roolissa*. Valmennukseen osallistujat epäilevät *kontrollipositiossa ollessaan* työntekijöiden kykyä toimia kontrolloijina, mikä aiheuttaa ryhmän mielestä *epätasa-arvoista* käyttäytymistä heitä kohtaan. Valmennukseen osallistujat ottavat itselleen kontrollitehtävän suorittamista *vaativan roolin*. Valmennukseen osallistujien taholta *kontrollipositio* tulee valituksi siten oikeudenmukaisuuden ja tasavertaisen kohtelun vaatimuksen näkökulmasta. Työntekijä vastaa haasteeseen ja ottaa puheessaan vastuun ryhmän johtamisesta ja asettuu *ryhmän vetäjän rooliin*.

Kritiikkiä tilanteessa on aiheuttanut yhden valmennukseen osallistujan jatkuvat poissaolot. Kun havaitaan, että poissaolija on ulkona keskustelemassa valmennuksen ulkopuolisten henkilöiden kanssa, kiinnittyy

kaikkien huomio tähän. Myös työntekijä havaitsee poissaolijan ja lähtee ulos hakemaan häntä luokkaan. Tehtävän tekeminen muulta ryhmältä jää kesken, ja huomio on kokonaan siirtynyt oppimisesta *kontrollitehtävän suorittamiseen. Kritiikkipuhe* jatkuu ryhmässä, ja se kohdistuu nyt *poissaolijaan*. Ryhmän osallistujat ovat suhteessa poissaolijaan *valtapositiossa*. Ryhmän jäsenet voivat sulkea *poissaolijan ja häiriön aiheuttajan ryhmän ulkopuolelle*. Kun poissaolija ja kontrollin kohteena oleva henkilö palaa luokkaan, ryhmä rankaisee kontrolloitavaa ensin kritiikkipuheen ja sen jälkeen elekielen kautta. Tällöin ryhmän jäsenet ottavat *sanktioiden jakajan roolin*. Ainoastaan yksi ryhmän jäsenistä liittyy hetkeksi kontrolloitavan puolelle ja ottaa *auttajan roolin* tehden ehdotuksia tilanteen ratkaisemiseksi. Muut eivät halua siirtyä vuorovaikutuksessa auttajan rooliin, vaan alkavat *eristää* kontrolloitavaa henkilöä ja sulkea häntä ryhmän ulkopuolelle. Kontrolloitava henkilö joutuu suhteessa valmennusryhmään *ulkopuolisen positioon*.

Kontrolloitava henkilö SN ottaa *puolustautujan roolin* ja yrittää kamppailla ryhmän harjoittamaa kontrollivaltaa vastaan. Kamppailuyritys ei kuitenkaan johda ryhmän hyväksyntään tai tilanteen ratkeamiseen. Työntekijä vaistoaa tilanteen ja yrittää vedota aikuisuuteen, oppimiseen ja siihen liittyviin velvollisuuksiin. Työntekijä s*iirtyy kontrolloijan positiosta pois* ja alkaa tulkita tilannetta *aikuisuuden ja tasavertaisuuden* näkökulmasta. Työntekijän puheesta nousee toive siitä, että kaikki ottaisivat vastuuta tilanteesta. Tällöin hän pyrkii muuttamaan osallistujien rooleja enemmän *aikuisen ja vastuunkantajan rooleihin*. Työntekijän puheessa korostuu vaatimus myös siitä, että kaikkien tulisi ottaa vastuu omasta oppimisestaan. Hän vetoaa puheessaan jokaisen omaan järkeen ja motivaatioon opiskella. Näitä tavoitteita hän perustelee mahdollisuudella saada työtä sekä yhteiskuntaan liittymistä edistävillä tekijöillä. Työntekijän tavoitteena on siirtää aikuisuuteen sisältyvä itsekontrollitehtävä jokaisen omalle vastuulle. Toisaalta työntekijän puhe on tulkittavissa myös turhautumiseksi kontrollitehtävän suorittamiseen. Puheessa häivähtää moralisoiva sävy. Valta näkyy ryhmän jäsenten välisissä keskinäisissä suhteissa mutta myös ryhmän jäsenten ja työntekijöiden suhteissa. Ratkaisemattomat tai epäsymmetrisesti muotoutuvat valtakysymykset voivat johtaa kontrolliin, toisen alistamiseen tai huomiotta jättämiseen ja sitä kautta erillisyyden kehykseen.

Juhila (2003) toteaa, että ”huonon” asiakkuuden syntymistä edesauttaa asiakkaan ja työntekijän suhteeseen liittyvän epäsymmetrisyyden vaihtelu ja identiteettien epäjohdonmukaisuus. Tämä tapahtuu Juhilan mukaan silloin, kun asiakas haastaa työntekijän asiantuntijuuden tai ei suostu siihen identiteettimääritykseen, jota työntekijä pyrkii asiakkaalle tuottamaan. Esimerkkitapauksessa valmennukseen osallistujat haastavat aluksi työntekijän asiantuntijuuden ryhmän kontrollitehtävän toteuttamisen suhteen. Sen jälkeen kontrollitehtävä siirtyy ryhmälle. Työntekijä ei ota vastaan ryhmän tuottamaa puhetta epäoikeudenmukaisesta kohtelusta ja pyrkii ohittamaan sen. Työntekijän tavoitteena on asiakkaan määrittäminen aikuiseksi ja itseohjautuvaksi, jolloin asiakas olisi itse vastuussa työllistymisestään ja suomalaiseen yhteiskuntaan liittymisestä. Valmennusryhmä ei kuitenkaan ole valmis tähän identiteettimäärittelyyn, jolloin vuorovaikutuksessa tuotetaan Juhilan käyttämän käsitteistön mukaan ”huonoa asiakkuutta”. Tämä puolestaan saattaa johtaa siihen, että työntekijän ärtymys kohdistuu poissaolijaan. Tilannetta voidaan tarkastella sekä *ulkopuolisen kontrollin näkökulmasta, kontrollitehtävän oikeudenmukaisen suorittamisen näkökulmast*a ja *aikuisuuteen sisältyvän itsekontrollin vaatimuksen näkökulmasta*. Sekä työntekijä että valmennukseen osallistuvat ovat *kontrollipositiossa ja suorittavat yhteen henkilöön kohdistuvaa kontrolloijan roolia*. Koska kontrollin kohteeksi joutunut henkilö poistuu seuraavalla väliajalla, voidaan ajatella, että kontrolli johtaa tässä tapauksessa myös erillisyyden kehykseen.

Forsyth (1998, 226) toteaa, että ryhmätilanteissa ryhmän jäsenet voivat sisäistää auktoriteettiasemassa olevien erilaisia identiteettimäärityksiä. Tällöin voitaisiin ajatella, että yhteiskunnassa maahanmuuttajiin kohdistuva kontrolliin ja vallankäyttöön liittyvä ajattelutapa on siirtymässä tässä esimerkissä myös valmennusryhmälle. Kontrollivaatimus ja kontrollipuhe nousevat osallistujien keskuudessa esille siitä lähtökohdasta, että kaikkia tulee kohdella samalla tavalla ja tasavertaisesti siten, että kukaan ei saa enemmän etuja kuin toiset. Voitaisiin myös olettaa, että mitä tiukemmat kontrollivaatimukset kohdistuvat ryhmään, sitä tarkemmin ryhmän sisällä niitä myös valvotaan. Samalla kamppailut, valtakysymykset sekä kontrollin harjoittaminen ryhmän sisällä lisääntyvät.

Yksilöllisyyden huomioiminen ja jokaisen yksilöllisiin tarpeisiin pyrkivä työskentelytapa joutuu helposti ristiriitaan *valmennusyhmän itsensä*

vaatiman tasapuolisen kohtelun kanssa. Yksilöllistä toimintatapaa korostava työskentelymuoto huomioi eri henkilöiden toisistaan poikkeavat elämäntilanteet. Toisaalta yksilöllinen huomio ja yksilölliset tarpeet huomioiva työskentely voi olla ristiriidassa ryhmän tasapuolisen kohtelun vaatimuksen kanssa. Mikäli valmennukseen osallistuvien kokemus yksilöllisestä huomion saamisesta puuttuu, voi olla, ettei sitä myöskään ole helppo antaa toiselle. Toisten on vaikea ymmärtää esimerkiksi sellaisia tilanteita, joissa yksi henkilö saa enemmän anteeksi työntekijöiden taholta, vaikkapa poissaolojen suhteen, huolimatta siitä, että poissaoloihin olisi syy. Valvonta ja kontrollitehtävä mielletään työntekijöiden tehtäväksi ja mikäli työntekijät eivät suorita sitä valmennukseen osallistuvien näkökulmasta tasapuolisesti, se herättää ryhmän jäsenissä närkästystä. Työntekijän toiminta, joka kohdistuu kontrolloitavaan henkilöön, sisältää rankaisupyrkimyksiä. Rankaiseminen tapahtuu kohdistamalla koko ryhmän huomio poissaolleeseen henkilöön negatiivisella tavalla. Tällöin voidaan puhua poissa olleen henkilön kasvojen menettämisestä.

7.4 Yksilöllisen huomion ja tuen tarve

Yksilöllisen huomion ja tuen tarve on ristiriidassa tasapuolisuuden vaatimuksen kanssa. Toisaalta yksilöllisemmin suuntautuneen tukemisen tarve nousee esille useissa valmennuksen eri tilanteissa. Yksilölliseen huomion ja huolenpidon tarpeeseen viittaavia vuorovaikutustilanteita työntekijöiden ja valmennusryhmään osallistujien välillä olivat esimerkiksi osallistujien esiin tuomat sairaudet ja erilaiset vaivat. Aineistoni ja käyttämieni tutkimusmenetelmien perusteella ei voida ottaa kantaa siihen, ovatko erilaiset valmennuksen aikana esiin tulevat vaivat todellisia vai ei. Lähtökohtaisesti oletuksenani on, että kokijalleen ja niistä kertojalle ne ovat totta ja koettua todellisuutta.

> *Tauolla UB tulee juttelemaan kanssani. UB valittelee huonoa oloaan ja pääkipua. Tämän jälkeen hän kertoo, että hänen miehensä on väkivaltainen: ”Joskus lyö. Huutaa ja on vihainen. Menen käymään omassa maassa. Tulen sitten takaisin Suomeen heinäkuussa.” Kuuntelen UB:tä ja pyydän häntä sitten kertomaan työntekijälle huonosta olosta ja muustakin ja menemään lääkäriin. UB ei kuitenkaan vie-*

lä lähde vaan jatkaa kertomustaan: ”Olen kerännyt paljon marjoja. Saan niistä paljon rahaa. Rahalla pääsen käymään kotimaassa.” UB on iloisen ja ylpeän näköinen kertoessaan tästä. Huono olo tuntuu menevän ohi. Samalla havaitsen, että työntekijä menee juttelemaan E:n kanssa. Hän kysyy E:n vointia. E on edellisen tunnin jälleen istunut hiljaa ja melkein nukahtamaisillaan luokassa. E tuntuu selvästi fyysisesti virkistyvän, kun työntekijä juttelee hänelle. Istuminen muuttuu ryhdikkäämmäksi ja olemukseen tulee aktiivisempi sävy. Mietin tarvitsisiko E yksilöllisempää apua.

Puhuessani UB:n kanssa NE tulee keskeyttämään ja ohjaamaan keskustelun häntä koskeviin asioihin. NE saa lopulta äänensä kuuluvammaksi kuin UB ja havaitsen, että UB muuttuu hiljaiseksi ja antaa NE:lle puhevallan. UB jatkaa istumista alakuloisen näköisenä. (Havainnointipäiväkirja, R1/140/kevät, 2005.)

Vuorovaikutustilanne alkaa yhden valmennusryhmän jäsenen omien kokemusten jakamisella, mikä viittaa liittymisen pyrkimyksiin. Kokemukset liittyvät fyysiseen vointiin ja perheongelmiin. Puhuja asettaa itsensä alussa *sairaan ja tämän jälkeen alistettuun positioon ja perheväkivallan kohteena olijan rooliin*. Positiomääritys vaihtuu puhujan kuvatessa tulevaa matkaa kotimaahansa. Tämä mahdollistuu ahkeran marjanpoimimisen ansiosta. Puheen aikana puhujan positiomääritys muuttuu toivottomuuden kuvaamisesta *toiveikkuuden positioon*. Ahkera marjanpoiminta puolestaan viittaa subjektiivisena toimijuutena ja identiteettimäärityksenä *selviytyjän identiteettiin*. Matka ja sen itsenäinen hankkiminen tuottaa *ylpeyttä omasta selviytymisestä*. Käyttäytyminen ja vuorovaikutus viittaavat siihen, että puhujan fyysinen huono olo vähenee ja unohtuu, kun puhuja saa ilmaista itseään ja kertoa kokemuksistaan. Esimerkissä tulee esille myös toisen valmennukseen osallistujan toiminta *sairastamisen positiossa*. Tilanteessa mukana ollut työntekijä havaitsee tämän ja antaa hänelle huomiota. Tutkijan tulkinta on se, että huomion antaminen vaikuttaa positiivisesti huomion kohteena olevan fyysiseen olemukseen. Sekä tutkijan että työntekijän rooleina tilanteessa ovat *yksilöllisen tuen antajan ja kuuntelijan roolit*.

Arthur W. Frank (1991, 87) toteaa, että sosiologisesta näkökulmasta kehoa voidaan tarkastella kommunikatiivisena ilmaisijana. Tällöin

keho ja siihen liittyvät ongelmat voidaan tulkita puutteena jostakin, jota keho pyrkii eri tavoin ilmaisemaan. Tämän näkökulman mukaan sairas ei esimerkiksi halua tulla vain huolehdituksi fyysisten tarpeittensa näkökulmasta, vaan tulla tunnistetuksi kokonaisena ihmisenä. Tunnistaminen mahdollistuu erilaisten yhteisesti jaettujen kertomusten kautta, jotka on liitetty kehoon. Kehon kautta voidaan jakaa ja tunnistaa esimerkiksi toisen haavoittuvuus ja kärsimys, toisaalta myös ilo ja luovuus (Frank 1991, 89). Haastateltavien kuvaukset sairauksista viittaavat pyrkimyksiin tulla tunnistetuksi ja huomatuksi. Sairauksien avulla kuvattiin myös muuta elämäntilannetta. Kaikissa kulttuureissa ei ole erikseen määritelty sellaisia käsitteitä kuin trauma, ahdistus, masennus tai psyykkiset ongelmat. Paha olo saattaa purkautua epämääräisinä vaivoina, joihin haetaan lähinnä lääketieteellistä apua. Asiakas ei myöskään itse osaa aina kertoa, mikä häntä vaivaa. Usein asiakas saattaa myös lopettaa lääkehoidon ennen aikojaan havaittuaan olonsa paremmaksi (Ysuf 1992, 19). Monissa kulttuureissa esimerkiksi psykologisille ongelmille ei ole kielessä nimitystä, eikä niistä puhuta perheen ulkopuolisten kanssa. Ongelmat on perinteisesti totuttu hoitamaan perheen ja suvun sisällä (Batmubwira 2005, 48; Ysuf 1992).

Myös kolmas henkilö NE alkaa tavoitella huomiota tilanteessa. Hän osallistuu puheeseen pyrkien kiinnittämään huomioni itseensä. Hän myös onnistuu viemään *puhevallan* ensimmäiseltä puhujalta UB:ltä, minkä seurauksena UB *vetäytyy ja muuttuu hiljaiseksi*. Vuorovaikutustilanne voidaan tulkita puhujien kokemuksina *haavoittuvuudesta*. Haavoittuvuuden positio muuttuu kuitenkin kokemuksen jakamisen myötä *liittymisen kehykseksi*. Koska huomio joudutaan jakamaan toisen kanssa, *tilanne muuttuu kamppailujen kehykseksi*, jossa yksi henkilö häviää kamppailun ja vetäytyy. Tästä seuraa hänen siirtymisensä *erillisyyden kehykseen*. Näin ollen kaikki neljä kehystä ovat vuorovaikutustilanteessa kerroksittain läsnä. Ongelmallista ryhmätilanteissa on se, että yksittäisellä työntekijällä ei ole mahdollisuutta vastata kaikkien huomion tarpeeseen. Tilanteissa, joissa yksilöllistä huomiota pystytään antamaan, saattaa tulla esille sellaisia haavoittumisen kohtia, jotka vaatisivat syvempää työskentelyä kyseisen henkilön elämäntilanteen parantamiseksi.

Yksilöllisen huomion tarpeet tulevat esille ryhmätilanteissa. Tällöin ryhmän heikosti kehittynyt koheesio ja osallistujien keskinäiset suhteet

viittaavat siihen, että ryhmässä yksilölliset tarpeet eivät tule riittävästi huomioiduksi.

> *Tauon aikana käydään työntekijän kanssa keskustelua: Kielitaito-ongelma huolestuttaa työntekijää kovasti. Työntekijä kuvaa, että on vaikea saada selvyyttä siitä, miten paljon ryhmän eri jäsenet saavat keskusteluista ja opetuksesta. Erityisen pohdinnan kohteena on se, miten sovittaa kielierot eri ryhmänjäsenten kohdalla. Työntekijä kuvaa:"Raskasta niillä jotka eivät ymmärrä." Toinen työntekijää askarruttava seikka on poissaolojen määrä. Ryhmässä on myöhästelyjä luvattoman paljon. Myös ryhmän rajojen asettaminen askarruttaa työntekijöitä. Työntekijä: "Tuntuu siltä, että ryhmäläiset… ne tekevät mitä huvittaa." Eivät tee kotitehtäviä, ovat pois, eivät keskity oppimiseen jne. Tämän lisäksi on ollut havaittavissa ryhmänjäsenten klikkiytymistä. Klikkiytyminen tapahtuu samoilta kielialueilta tulevien kesken. Tällöin ne, jotka eivät osaa suomea kunnolla ja joilla ei ole omalta kielialueeltaan muita jäseniä ryhmässä, jäävät kokonaan eristyksiin. Työntekijä jatkaa: "Näyttää siltä, että ryhmässä on vaikeaa tehdä toistensa kanssa yhteistyötä esimerkiksi työskennellä parina." Kysyn, millä tavalla se hänen mielestään tulee esiin, ja työntekijä vastaa: "No kun ei ne ala juttelemaan toistensa kanssa, ja sitten käy niin, että vain toinen tekee. Tai sitten ne eivät halua työskennellä sen kanssa joka on valikoitunut pariksi. Työntekijä sanoo, että "ryhmää pitää välillä paimentaa kuin lapsilaumaa. (Havainnointipäiväkirja, R1/43/syksy 2004.)*

Työntekijän kuvauksessa on erotettavissa viisi erilaista huolenaihetta: vaikeus tietää mitä yksilöllisellä tasolla opitaan, valmennuksen muuttuminen raskaaksi niille, jotka eivät osaa suomen kieltä, poissaolot, rajojen asettaminen ja ryhmän jäsenten klikkiytyminen. Työntekijän huolenaiheet viittaavat toisaalta yksilötason ja toisaalta ryhmätason ilmiöihin. Työntekijä viittaa puheessaan aluksi *kielitaidon erilaisuuteen*, jolloin työntekijä pelkää, etteivät kaikki saa apua ja tukea keskusteluista tai opetuksesta. Tällöin osa ryhmästä jää *ilman opetusta, tukea ja apua*. Lisäksi osallistuminen valmennukseen muodostuu tällaiselle ryhmän jäsenelle työntekijän mielestä kohtuuttoman raskaaksi. Työntekijä määrittää itsensä *tilanteesta huolta kantavan positioon*, ja hän tunnistaa tilanteessa

syntyneet vaikeudet. Valmennukseen osallistujien kohteleminen yhtenä ryhmänä ei tue oppimista tai yksilöllisistä elämäntilanteista lähtevää auttamista. Valmennuksen organisoituminen tuottaa käytännön vaikeuksien takia työntekijälle pään vaivaa. Tällöin työntekijä on valmennuksen *suunnittelijan ja organisoijan roolissa*. Työntekijän puheessa on läsnä *liittymisen kehystä ylläpitävä kokonaisvaltainen huomioiminen*.

Työntekijän muina huolina ovat myöhästelyt, poissolot ja rajojen asettamisen vaikeus. Työntekijä puhuu kontrollivaatimusten ja rajojen asettamisen näkökulmasta, jolloin valmennukseen osallistujia *tarkastellaan itsekontrolliin kykenemättömän ja lapsenomaisen käyttäytymisen positioissa*. Tässä puhuja määrittää tilannetta erillisyyden kehystä ylläpitävän kontrolloimisen näkökulmasta. Poissaolohin ja myöhästelyihin sekä yleisesti motivaatioon vaikuttavat yksilölliset elämäntilanteet. Näitä ei ole aina mahdollista selvitellä valmennuksen aikana. Näin ollen vaarana on se, että yksilöllisiin tarpeisiin vastaamisen sijaan työntekijöiden ainoaksi keinoksi jää ryhmän jäsenten kontrolloiminen ryhmätason toiminnassa. Yksilöllisen huomion tarve ja avun hankkiminen eivät ole aikaan tai paikkaan sidottuja valmennukseen osallistujien näkökulmasta. Tämä voi näkyä esimerkiksi siten, että työntekijään otetaan yhteyttä myös työajan ulkopuolella, iltaisin ja viikonloppuisin.

Ikäläinen ym. (2003, 47) ovat omassa tutkimuksessaan todenneet, että maahanmuuttajat toivovat usein heidän kanssaan työskentelevien työntekijöiden mielestä suomalaiseen käytäntöön verrattuna syvällisempää työskentelyotetta, joka puolestaan saatetaan työntekijöiden taholta kokea kohtuuttomana vaatimuksena. Pyrkimys vastata yksilöllisiin tarpeisiin ja yritys pyrkiä auttamaan mahdollisuuksien mukaan saattaa muuttaa työntekijän työn epäsäännölliseksi ja raskaaksi.

> *Juttelemme työntekijän kanssa. Olen kiinnittänyt huomiota siihen, että ko. työntekijä on se, jonka luokse kaikki ryhmässä eniten pyrkivät ja jota he ensimmäiseksi kyselevät. Kysyn työntekijältä, mitä hän itse siitä ajattelee. Työntekijä kertoo, että valmennukseen osallistujat kokevat hänet ehkä läheisimmäksi ja eniten päätösvaltaa omaavaksi. Tästä syystä he ovat häneen myös eniten yhteydessä. Yhteydenotot voivat tapahtua melkein milloin tahansa, myös iltaisin ja viikonloppuisin. Työntekijä perustelee ja ymmärtää tätä sillä, että ei monissakaan kulttuureissa ole tällaista säännöllistä työaikaa ja ihmiset eivät ole*

tottuneet asioimaan pelkästään virka-ajan puitteissa:"Se on toisaalta kuitenkin niin palkitsevaa, ja on mukavaa työskennellä erilaisten kulttuurien kanssa, oppii itekkin niin palijo. Toisaalta se on kuitenki hirviän raskasta."(Havainnointipäiväkirja, R1/52/syksy, 2004.)

Yksilöllisen huomion tarve asettaa työntekijän *tarpeisiin vastaajan positioon*. Työntekijä määrittelee itsensä valmennukseen osallistujille *läheisen positioon* ja samalla myös *päätösvaltaa omaavan positioon*. Tarpeisiin vastaaminen ei tapahdu ainoastaan virka-aikana, vaan käsittää myös vapaa-ajan. Tällöin työntekijän kannalta työ voi muuttua raskaaksi. Valmennukseen osallistujien erilaisiin elämäntilanteisiin liittyvät vaikeudet saattavat helposti vetää työntekijän mukaansa, jolloin voi käydä niin, että tarpeisiin vastaaminen on ainoastaan tietyn työntekijän harteilla. Pyrkimyksissään vastata yksilöllisiin tarpeisiin työntekijäkin ottaa helposti *yksin työskentelijän roolin*.

Integraatioon tähtäävää työtä turvapaikanhakijoiden ja pakolaisten keskuudessa on usein kuvattu haastavaksi ja raskaaksi. Osin raskaus nousee sellaisista erityistarpeista, kuten monipuolisen avun tarvitsemisesta, perustoimeentulon ja arkielämän hallitsemiseen liittyvistä kysymyksistä, elämän mielekkyyden löytämiseen liittyvistä kysymyksistä tai selviytymis- ja identiteettikysymyksistä (Hirstiö-Snellman & Mäkelä 1998, 9). Paula Hirstiö-Snellmanin ja Marjukka Mäkelän selvityksen (1998, 27–28) mukaan työntekijöiden kokemuksissa korostui se, että välitön apu asiakastyössä onnistui helpommin kuin pitkäjänteinen muutostyö. Myös terapeuttinen auttaminen koettiin selvityksessä työntekijöiden taholta vaikeaksi. Selvityksen mukaan haastavia olivat erityisesti ihmissuhdeongelmien selvittely, perheväkivalta tai lasten huoltajuusasiat. Lisäksi selvityksessä nostettiin esille suomalaiseen palvelujärjestelmään liittyvä kontrolli. Tällöin työn haastavuutta lisää se, että asiakas ei toimi asiantuntijoiden ohjeiden mukaan.

Hoito- ja huolenpitoammateissa työskentelee paljon naisia. Naisten tapaa työskennellä on useissa tutkimuksissa kuvattu liiallisen vastuun kantamisen näkökulmasta. Tätä voisi helpottaa eri organisaatioiden välinen tiimityöskentely, jolloin myös vastuuta erilaisista tilanteista voitaisiin jakaa. Perinteisen sektoriajattelun sijasta tiimityöskentelyn lisääminen ja vastuun jakaminen eri organisaatioiden kesken voisi vähentää

työntekijöiden yksilöllistä kuormittumista. (Peltola & Vuorento 2007, 49–50.) Ryhmätilanteissa yksilöllisen huomion tarve näkyy ryhmän toiminnan sekavuutena tai toimimattomuutena.

> *Työntekijä 1 yrittää jakaa isoa ryhmää pienempiin ryhmiin, joissa on tarkoitus keskustella kulttuurisista eroista enemmän. Jostain syystä ryhmä alkaa taas olla aika levoton, ja he alkavat puuhata ja keskustella omiaan. Meteli on aika kova luokassa, eikä kukaan kuuntele toisiaan. Fokus selvästi suuntautuu johonkin muuhun kuin työntekijän esittämään tehtävään. Pienryhmiin jakaantuminen ei tapahdu omatoimisesti. Työntekijällä tuntuu olevan vaikeuksia saada levoton ryhmä järjestykseen. Hän yrittää saada äänensä kuuluville, mutta ainakaan aluksi se ei onnistu. Lopulta työntekijä lähtee liikkeelle pöydän päästä ja kehoittaa ryhmän jäseniä yksitellen menemään tiettyyn ryhmään tai ehdottaa jokaiselle erikseen kuka voisi mennä mihinkin. Tämän seurauksena jokainen lopulta pääsee omaan pienryhmäänsä. (Havainnointipäiväkirja, R1/78/syksy, 2004.)*

Työntekijä yrittää jakaa suurryhmää pienempiin ryhmiin. Rakentuu vuorovaikutustilanne, jossa havainnoijallekaan ei ole oikein selvää, mitä tilanteessa on tarkoitus tehdä. Vuorovaikutustilanteessa ei ole yhtä tavoitetta, vaan toiminta suuntautuu toimijoiden mielenkiinnon perusteella eri asioihin. Ryhmässä syntyy pienempiä ryhmittymiä, lähinnä pareja, jotka juttelevat keskenään. Tämä viittaisi *eristäytymiseen ja erillisyyden kehykseen*. Työntekijä pyrkii suuntaamaan toimintansa ja puheensa koko ryhmälle, mutta ohjeistus pienryhmiin jakaantumisesta epäonnistuu. Järjestyksen ylläpitämiseksi työntekijä käyttää keinona äänen korottamista, jonka voidaan ajatella olevan ilmaus työntekijän pyrkimyksestä saada huomio kiinnitettyä itseensä. Tällöin *työntekijän roolina on ryhmän huomiosta kamppailijan rooli*.

Koska huomiosta kamppailu ei onnistu, työntekijä lähtee liikkeelle, ottaa kontaktin jokaiseen yksilöllisesti ja kehottaa menemään pienryhmään. Työntekijän valitsema strategia ja positioiden muuttaminen *yksilöllisen huomion antajaksi* auttaa. Toiminnallaan hän siirtää ryhmän *liittymisen kehykseen*. Vuorovaikutustilanne rauhoittuu, jokainen löytää paikkansa ja pienryhmät saadaan muotoutumaan. Koska oppimistilanteet ja työllistämisvalmennus tapahtuvat usein ryhmänä, olisi tärkeää

huomioida se, miten ryhmä pystyy suorittamaan perustehtäväänsä yhdessä. Ryhmän perustehtävä tässä yhteydessä oli oppiminen ja valmentautuminen työelämään. Yhdessä työskenteleminen on vaativaa, varsinkin silloin kun ei ole riittävästi yhteistä kieltä. Esimerkin perusteella voi ajatella, että ryhmässä työskentelemisen taidot eivät ole vielä kehittyneet riittävän vahvasti, jolloin jokainen ryhmän jäsen tarvitsee vielä yksilöllistä ohjausta ja huomiota.

7.5 Ryhmän heterogeenisuus

Yksilöllisen huomion tarjoamisen näkökulmasta ongelmallista on ryhmän heterogeenisuus. Valmennusryhmiin oli jostain syystä valikoitunut taustoiltaan erilaisia henkilöitä. Valmennukseen pääsemisen kriteerinä oli valmennukseen osallistujien pitkäaikaistyöttömyys. Tämä saattoi johtaa valmennuksessa tapahtuvan toiminnan tarkastelemiseen ainoastaan työllistymisen näkökulmasta. Institutionaalisten määrittelytapojen erilaisuus aiheuttaa monella tasolla vaikeuksia, ei pelkästään niiden osalla, jotka ovat kielitaitonsa suhteen väärässä paikassa, mutta myös koko toiminnan organisoitumisen ja järjestämisen kannalta katsottuna. Myös Fauzia Ahmad ja Sarah Sheriff (2004) kritisoivat sitä, että palvelujen järjestämisessä yksilöllisiä tarpeita ei oteta riittävästi huomioon. Lähtökohtana on liian usein valmentautuminen työmarkkinoille ja kulttuurisilta taustoiltaan erilaisten henkilöiden integroiminen vallitsevaan yhteiskuntaan. Tällöin ei pidetä niin tarpeellisena valmennukseen osallistujien omia ja tämän tutkimuksen yhteydessä esille nousseita työntekijöiden tulkintoja valmennukseen osallistujien tarpeista. Työllistymistä edistävien resurssien omaamisen määrä vaihteli eri ihmisten kesken kaikissa kolmessa tutkimassani ryhmässä. Tämä näkyi esimerkiksi työ- ja harjoittelukokemusten määrässä, Suomessa asumisen pituudessa, erilaisiin työllistymisvalmennuksiin osallistumisen määrässä tai kielitaidossa.

Heterogeenisuudella on merkitystä erityisesti silloin, mikäli ryhmässä ei ole päässyt kehittymään toinen toistaan tukevaa vertaisauttamisen kulttuuria. Tällöin heterogeenisuus voi johtaa kamppailujen kehykseen, jossa työntekijän tai ryhmän jäsenten huomiosta kamppaillaan. Kamp-

pailun seurauksena hävinnyt osapuoli joutuu yleensä vetäytymään, jolloin läsnä on myös erillisyyden kehys.

> *Näyttäisi jälleen siltä, että ryhmän huomion kiinnittyminen on hyvin valikoivaa. Välillä ryhmässä kuunnellaan keskittyneesti, välillä huomio herpaantuu. Nämä ajanjaksot vaihtelevat hyvinkin nopeasti. Vaatii työntekijältä melkoista kykyä aistia ryhmän tilanne ja reagoida siihen sopivilla interventioilla tai oppimismenetelmillä. RS pyörii turhautuneesti, huokailee ja on levoton. Ilmeisesti kielen tankkaaminen on hänelle väsyttävää, kun muut eivät ymmärrä. Asioissa päästään niin vähän kerrallaan eteenpäin, koska työntekijän pitää aina jäädä selittämään, mitä mikin sana tarkoittaa. Opetus ja keskustelu yleensä myös helposti leviää eri suuntiin, kun jokaisella on yhtä aikaa jotain kysyttävää ja työntekijät pyrkivät vastaamaan kaikkien tarpeisiin. Tämä kuitenkin johtaa usein siihen, että tunti ei etene kovinkaan vauhdikkaasti. RS:n kielitaito on suhteellisen hyvä. Hän pitää paljon puheenvuoroja ja mielellään keskustelisi erilaisista asioista. Usein RS:n keskustelu jää kahdenkeskiseksi opettajan kanssa, koska muut eivät oikein pysy keskustelussa kärryillä. Aikaa ei kuitenkaan kahdenkeskiseen keskusteluun juuri ole. Toinen vaihtoehto on, että työntekijä käyttää aikaa pisimmälle edistyneiden kanssa, jolloin vähemmän kieltä taitavat tai muusta syystä vähemmän osallistuvat jäävät eristyksiin. (Havainnointipäiväkirja, R2/287/kevät, 2006.)*

Ryhmän heterogeenisuus vaikuttaa siihen, miten vuorovaikutus ryhmässä muodostuu. Ongelmalliseksi vuorovaikutustilanteen tekee se, että työntekijän pyrkiessä keskittymään vähiten suomen kieltä osaavien kanssa työskentelemiseen, paremmin kieltä taitavat *turhautuvat*. Osa ryhmästä toimii osallistumisen ja liittymisen kehykseen kuuluvassa vuorovaikutustoiminnassa, kun taas osa *on joutunut erillisyyden kehystä jäsentävän vetäytymisen ja huomiotta jäämisen positioihin*. Vastaavasti, mikäli työntekijä keskittyy paremmin kieltä osaaviin, jäävät vähiten kieltä osaavat eristyksiin. Tämä voi johtaa epäselviin ja sekaviin tilanteisiin, jolloin työntekijän keskittyminen on koetuksella.

> *NE alkaa tavata omaa osuuttaan tekstistä ja tuntuu suhtautuvan siihen hyvin vakavasti ja pyrkii oikeaan suorituksiin. Onnistuminen tuntuu tärkeältä. NE:n ilmeistä päätellen hän toivoo positiivista*

palautetta. Sanottuaan oman osuutensa NE katsoo suoraan odottavasti työntekijään, on innostuneen näköinen ja kysyy itse kohdistaen katseensa työntekijään: ”Oikein?” Tällä hetkellä ryhmässä on jälleen rauhallisempi olo ja muut jaksavat kuunnella toistensa suorituksia ja antavat kannustusta tarvittaessa. Keskittyminen ei kuitenkaan jaksa kantaa kovin pitkälle IA:n ollessa vuorossa, ollaan noin puolessa välissä. Ryhmä alkaa käydä jälleen rauhattomammaksi. Lopulta työntekijä kiinnittää huomiota ryhmän levottomuuteen ja vaihtaa aihetta. Hän alkaa kysellä ryhmän jäsenten taustoja, mistä kukin on ja mitä itse kukin on aikaisemmin tehnyt. Tehtävän tekeminen jää kesken, mutta se ei tunnu haittaavan sitä osaa ryhmää, joka ei jaksa enää kuunnella. Tällöin pääsevät osallistumaan ne, jotka häiritsivät aikaisemmin. He, jotka puolestaan äsken osallistuivat yksilöllisen tehtävän merkeissä, tipahtavat nyt kärryiltä ja vetäytyvät hiljaisuuteen. (Havainnointipäiväkirja, R2/288–289/kevät, 2006.)

Toimintaan osallistuva ryhmän jäsen pyrkii omassa vuorovaikutuksessaan onnistumisen kokemukseen. Hän odottaa työntekijältä palautetta, jonka hän toivoisi käyttäytymisensä perusteella olevan positiivista. Vuorovaikutustilanteeseen on rakentunut *työskentelyssä onnistumiseen pyrkimisen positio*. Tämä viittaa osallistumiseen ja sitä kautta liittymisen kehykseen. NE toimii *oppijaroolissaan aktiivisena ja osallistumisen positiosta*. Ryhmä jaksaa kuunnella hetken aikaa yksilöiden työskentelyä, mutta kohta keskittyminen lakkaa. Vuorovaikutus ryhmän jäsenten välillä muuttuu levottomaksi. Tämän seurauksena NE ei ehdi saada positiivista vahvistusta onnistumiseensa. Muu ryhmä saa työntekijän kiinnittämään huomionsa itseensä. Vuorovaikutusta jäsentää *kamppailun kehys*, jossa kamppaillaan työntekijän huomiosta.

Työntekijän toimintaa tarkasteltaessa voidaan havaita, että siinä korostuu pyrkimys *liittymisen kehykseen*. Työntekijän pyrkimykset eivät kuitenkaan riitä. Kun työntekijä vaihtaa huomion kohteen aiemmin häiritsevästi käyttäytyviin ryhmän jäseniin vetääkseen heidät mukaan yhteiseen keskusteluun, opetusta seuranneet ja siihen osallistuneet puolestaan tipahtavat pois vuorovaikutuksesta. Jälleen liittymisen kehys tapahtuu ainoastaan joidenkin ryhmän jäsenten kanssa. Kamppailu käydään osaamiseltaan vahvempien ja heikompien välillä, jossa heikommat helposti jäävät jalkoihin. Tämä viittaa siihen, että rakenteellisella tasolla ryhmä

jakaantuu kahteen osaan, kieltä osaaviin ja sitä osaamattomiin ja siitä näkökulmasta *osallistujiin ja osallistumattomiin*.

Ryhmän muut jäsenet voivat tulkita eristäytyvän ja kontaktista luopuvan henkilön toiminnan osoituksena tuen tarpeesta, joka saa muut osallistujat toimiman *auttamisen positiosta*. Toiminnasta ulos tipahtanutta henkilöä kohdellaan *autettavana*. Yhden ryhmän jäsenen eristäyminen ja luopuminen kamppailusta saattaa siten saada aikaiseksi ryhmässä vertaistukea ja heikompien auttamista. Tämä vetoaa erityisesti niihin henkilöihin, jotka ryhmässä ottavat helposti *auttajaroolin*. Ryhmät kuitenkin poikkeavat sen suhteen, miten paljon niiden sisällä tapahtuu vertaistukea ja auttamista. Mikäli ryhmässä ei ole auttajan rooliin meneviä henkilöitä, saattaa seurauksena olla jonkun ryhmän jäsenen jääminen koko päiväksi eristäytyjän rooliin varsinkin, mikäli kamppailusta on luovuttu. Kun työntekijän huomio kiinnittyy yhteen henkilöön, joka muiden mielestä tarvitsee liian kauan yksilöllistä tukea, huomio herpaantuu.

> *Työntekijä on antanut pienen tehtävän jokaiselle. Tehtävän tarkoituksena on testata suomen kielen sanojen ymmärrystä. Yksi ryhmän jäsenistä ei osaa tehdä tehtävää ja hänen mielenkiintonsa on jo tehtävän ohjeistamisen aikana selvästi herpaantunut. Nainen alkaa vajota omaan maailmaansa. Seuraan hänen toimintaansa ja havaitsen, että hän ei tunnin alun jälkeen kiinnitä huomiota ympäristöönsä. Hän näyttää väsyneeltä ulkoisesti ja fyysisesti. Kun tulee tämän naisen vuoro, hän pyörii paikallaan, on levottoman näköinen, eikä sano mitään. Työntekijä yrittää auttaa, ja käydään tehtävää yhdessä läpi. Kun työntekijä alkaa käydä tehtävää läpi naisen kanssa, alkavat myös naisen vierustoverit auttaa tätä. Sillä aikaa muiden mielenkiinto herpaantuu ja luokassa alkaa kova hälinä ja työntekijä joutuu nyt kiinnittämään huomiota siihen. Onneksi kyseinen nainen on nyt saanut vierustoverit auttajakseen, joten hän ei jää eristyksiin huolimatta työntekijän huomion kiinnittymisestä toisaalle. (Havainnointipäiväkirja, R1/15/syksy, 2004).*

Tavoitteena on kielitaidon testaaminen. Tehtävä on liian vaikea yhdelle, joka alkaa eristäytyä eikä kiinnitä huomiota ympäristöönsä. Kun tämän naisen vuoro tulee, hän muuttuu levottomaksi eikä vastaa mitään. Tällöin vaihtoehtona on jääminen *neuvottomuuden ja osaamattomuuden positioi-*

hin. Nämä voivat johtaa *epäonnistumiseen ja sitä kautta haavoittuvuuden kehykseen*. Työntekijä yrittää ottaa *auttajan ja tukijan roolit*. Työntekijä ei kuitenkaan onnistu yksin liittymiseen johtavissa pyrkimyksissään, koska muiden huomio alkaa herpaantua. Tällöin ollaan jälleen *kamppailun kehyksessä*. Naisen kaksi vierustoveria tulkitsevat tilanteen auttamisen positiosta ja ottavat naisen hoiviinsa. Tällöin aiemmin ei-osallistuneen naisen rooleina ovat nyt *autettavan, tuettavan ja mukaan pääsijän roolit*. Mikäli toiminta tulisi järjestetyksi siten, että myös vähemmän suomen kieltä taitavilla olisi mahdollisuus osallistumiseen, roolivalikoima olisi todennäköisesti erilainen. Valmennusten ja maahanmuuttajakoulutusten suunnittelussa tulisikin huomioida enemmän yksilöllisiä eroja, jolloin toimintaa voisi suunnata näiden erojen tunnistamisen pohjalta.

Heterogeenisuus ei aina ole pelkästään kamppailujen tai erillisyyden kehykseen johtava tekijä. Heterogeenisuus vaatii kuitenkin enemmän sekä työntekijältä että ryhmältä itseltään. Heterogeenisessa ryhmässä tunneilmasto on ryhmän koheesion ylläpitämiseksi tärkeä. Jotta ryhmän tavoitteet saavutettaisiin, ryhmän tulee olla valmis myös tukemaan toinen toistensa suorituksia. Mikäli näin ei käy, ryhmä saattaa muodostua erillisyyttä lisääväksi, turvattomaksi ja sitä kautta haavoittavaksi. Tällöin sekä liittymisen kehys, erillisyyden kehys että haavoittuvuuden kehys voivat olla yhteydessä huomiosta kamppailun kehykseen. Heterogeenisuus vaihtelee myös sen mukaan, miten paljon osallistujat ovat aiemmin olleet mukana erilaisissa valmennuksissa. Toisille työkäytännöt ovat helppoja ja jo aiemmin opittuja, jolloin myös uuden omaksuminen helpottuu, kun toiset vasta *aloittelevat oppijan rooliin* menemistä. Joillakin osallistujilla kokemusta on jo niin paljon, että he pystyvät itse määrittelemään, mitä he opetukselta ja valmennukselta toivoisivat.

> Leila: *Mitäs sää oot mieltä tästä valmennuksesta ja sen sisällöstä?*
> RS: *…Mutta en tiedä miten sitten ymmärtävät kaikki. Ja sitte niinku, kun annetaan paljon infoa, niin sitte se tulee niinku… Sillä lailla, että ne ei kuuntele. Väsyttää tai ei jaksa kuunnella. Että tässä niinku korostuu se, että jokainen miettii omia asioita. Ja sitte se tulee niinku… Että mun mielestä se ois hyvä, jos tehhään enemmän niinku… vaikka jonkun pelin avulla. Että niinku pelataan jotakin, vaikka niinku lastentarhassa. Semmosia niinku kielipelejä, niin sitte pystys sitä suomen kieltä oppimaan. Että enemmän semmosta. Että minä*

oon sitä mieltä, että ne asiat peleissä on kiinnostavia. Ja sitte kun on ite kiinnostunut, niin sitä on onnellinen ja haluaa siitä asiasta tietää. Että jos haluaa paremmin pelata, niin pitää tietää, mikä se sana on. Ja siinä sitten sanavarasto kasvaa. Mutta sitten kun on niin paljon infoa. Siis hyvää se info on, kaikki on hyvää mulle siis, kun minä ymmärrän sen kaiken. Mutta monelle niistä ryhmäläisistä, kun mää katon niitä, niin on niin paljo semmosta, että joku nukkuu tunnilla tai lähettelee omia tekstiviestejä tai räppää puhelimella. Toinen vielä jotakin tekee muuta, toinen lehtiä lukee. Että tuo xxx esimerkiksi, ei osaa edes pariakaan sanaa suomea. Se ihan nukkuu tunnit, se on ihan… Sitte se on semmosta, että ihmisiä väsyttää. Ja sitte se on, kun alkaa aamulla kun työntekijä tulee, niin sitä vielä siinä vaiheessa kuunnellaan, jotakin. Ja sitte ku se puhuu, niin alkaa väsyttää, että ei oo semmosta, että energiaa ei oo. Mutta niitä ois kaikkia semmosia pelejä, jotka vois auttaa. En minä tiedä, tämä on vain minun mielipide. Että niitten kautta vois olla paljon parempi ja helpompi oppia.
Leila: *Se on varmaan ihan totta.*
RS: *Ja sitten keskustelu, niinku yks työntekijä tekee sitä. Että ei pelkästään infoa, että infoa, jota sun pitää kuunnella, vaan entäs sinun oma mielipide asiasta. Tai jotaki semmosta, että keskustellaan konkreettisesti ihmisen kanssa. Että ei koko ryhmältä kysytä, että silloin se joka paremmin tietää niin se vastaa. Ja muut ei ymmärrä, mistä oikein on kysymys ja eivät vastaa mitään. (Haastattelumuistiinpanot, MY/49/kevät, 2005.)*

Heterogeenisesta ryhmästä voidaan löytää osaamisen, kokemusten ja roolivalintojen suhteen suuriakin eroja. Tällöin kamppailua joudutaan käymään sen suhteen, kenen lähtökohdista toimintaa suunnitellaan ja kenen tarpeisiin sillä pyritään vastaamaan. Tässä haastatteluesimerkissä puhuja määrittää itsensä *osaajan, oppijan ja osallistujan rooleihin*, joihin puhujan on helppo mennä aikaisemman koulutuskokemuksensa ja suomen kielen osaamisen ansiosta. Tällöin puhujan positioituu kielen osaamisensa perusteella valmennuksen arvioijaksi ja sen kehittäjäksi. Puhujalla on tietoa kokemustensa kautta erilaisista kielen oppimisen menetelmistä. Hän ehdottaakin puheessaan erilaisten kielipelien käyttämistä arvioidessaan valmennuksessa käytettyjä opetusmenetelmiä. Tällöin hän

on *palautteen antajan, opetusmenetelmien arvioijan ja niiden kehittäjän roolissa*. Arvioinnissaan puhuja viittaa valmennukseen osallistuvien ryhmän jäsenten heterogeenisiin taitoihin ja arvioi heterogeenisuuden lisäävän erillisyyttä. Valmennukseen osallistujien mahdollisuudet antaa palautetta ja osallistua toimintaan ovat rajoitettuja silloin, kun viralliset institutionaaliset käytännöt menevät toimijoiden omien näkemysten ohi. Esimerkissä tulee esille puhujan toive, joka kohdistuu työntekijöiden ammatilliseen osaamiseen. Ammatillinen osaaminen liittyy erilaisten vaihtoehtoisten työ- ja oppimistapojen laajempaan käyttämiseen.

7.6 Kamppailujen kehyksen jäsentyminen

Valmennukseen osallistuvien toiminnassa oli keskeistä kilpaileminen erilaisista oikeuksista ja mahdollisuuksista kamppailujen kehyksessä. Laajimmillaan kamppailujen kehys edustaa oikeutta osallistua, tulla kuulluksi, nähdyksi ja huomioiduksi yhteiskunnassa. Kamppailut viittaavat siten valmennuksen taustalla oleviin yhteiskunnallisiin tekijöihin. Osallistujien puheessa kamppailuja käsiteltiin tarkastelemalla ympäröivää yhteiskuntaa sekä omaa suhdetta siihen. Tällöin suhdetta yhteiskuntaan jäsennettiin valmennukseen osallistujien puheessa yhteiskunnan sekä valtaväestön harjoittaman epätasavertaisen vallankäytön näkökulmasta. Toiseksi kamppailu sai ilmiasunsa vuorovaikutuksessa ryhmän jäsenten välisinä kamppailuina, suhteessa toinen toisiinsa. Tällöin kamppailut viittasivat yksilöiden keskinäisiin kilpailuihin tai ryhmäkonflikteihin. Kolmanneksi kamppailut voivat tapahtua työntekijöiden ja valmennukseen osallistuvien välillä.

Työntekijät tunnistivat ryhmän heterogeenisuuden asettamat vaatimukset työskentelylle. Heterogeeninen ryhmä vaatii työntekijän kykyä muokata ammatillisia toimintatapojaan sellaisiksi, että niiden avulla voidaan ottaa huomioon erilaiset tarpeet. Mikäli näin ei käy, vaarana on, että eniten resursseja omaavat osallistujat saavat eniten huomiota. Työntekijän keinoina näissä tilanteissa olivat valmennukseen osallistujien yksilöllinen rohkaiseminen ja itsetunnon tukeminen erilaisin tavoin. Yksilöihin suunnatut toiminnot eivät kuitenkaan ole riittäviä, mikäli tilanteet valmennuksen ulkopuolella tuottavat toisenlaisia vuorovaikutus-

tilanteita. Voitaisiin ajatella, että valmennuksen ulkopuolisiin, yksilöä alistaviin tilanteisiin voitaisiinkin hakea ratkaisua esimerkiksi kohdentamalla erilaisista kulttureista tulevien kohtaamiseen liittyvää koulutusta työyhteisöihin, jolloin näiden toimintojen kautta voitaisiin huomioida myös kamppailujen yhteiskunnallinen ulottuvuus.

Mikäli ajatellaan, että sosiaali- ja auttamistyössä keskeinen työn kohde on kaikkein heikoimmassa asemassa olevien auttaminen ja heidän osallistumisensa tukeminen, liian heterogeenisissa ryhmissä tämä ei onnistu ilman sen erityiseksi huomioimiseksi kehiteltyjä toimintatapoja. Heterogeenisissa ryhmissä paljon resursseja omaavat hallitsivat helposti ryhmää ja eniten apua tarvitsevat jäivät huomiosta paitsi. Toiminnan tasolla tämä vahvisti vetäytymistä ja ulkopuolisuutta sekä johti syrjäyttäviin prosesseihin. Ongelmallista on, mikäli auttamiseen tähtäävät järjestelmät tuottavat ja vahvistavat entistä enemmän kamppailuja ja sitä kautta ulkopuolisuutta ja erillisyyttä.

Työntekijöiden toimintaa ja puhetta kamppailujen kehyksessä sävytti usein riittämättömyys ja neuvottomuus. Työntekijät tunnistivat erilaiset kamppailujen kehystä ylläpitävät tekijät ja pyrkivät vastaamaan niihin, jolloin työntekijät toimivat tavallaan yhteiskunnallisten epäkohtien tunnistajina ja suodattajina. Epäkohtien havaitseminen, mutta samalla vaikeus puuttua niihin, kuormittaa työntekijöitä ja tuottaa riittämättömyyden ja neuvottomuuden kokemuksia.

Työntekijöiden tulkinnoissa toiminnan lähtökohtana on oletus valmennukseen osallistuvien toimimisesta aikuisopiskelijoina. Todellisuudessa monet muut tekijät kuin mahdollisuus toimia aikuisopiskelijan roolissa jäsentävät valmennuksen vuorovaikutusta. Keskeinen kysymys onkin se, voiko aikuisopiskelijan rooli ylipäätään mahdollistua ennen, kuin kamppailujen kehystä ylläpitävät tekijät on jollain tavoin huomioitu. Valmennukseen osallistuvien omien kielteisten kokemusten ohittaminen saattaa vahvistaa kamppailujen kehystä. Kielteisten kokemusten vastaanottamien ja niiden selvittely edellyttäisi ryhmän vuorovaikutussuhteiden tarkastelemista, ryhmän turvallisen tunneilmaston lisäämistä sekä mahdollisuuksia tarjota ainakin aluksi yksilöllistä tukea. Kamppailut haastavat myös työntekijää ja hänen ammattitaitoaan. Oppimiseen tähtäävät toiminnot eivät toteudu, silloin kun joudutaan käyttämään paljon energiaa, jotta selviydyttäisiin erilaisista vuorovaikutustilanteista. Erilais-

ten oppimismenetelmien käyttäminen voisi lisätä tavoitteellista työskentelyä ja sitä kautta valmennukseen osallistuvien omia resursseja.

Kamppailujen kehyksessä vuorovaikutustilanteita tulkittiin työntekijöiden taholta *psykologisesti ja sosiaalisesti ymmärtävän* tulkinnan avulla. Lisäksi tulkinnat määrittyivät *kulttuuristen erojen tunnistamisen* näkökulmasta. Valmennukseen osallistujien asemaa pyritään yhteiskunnan taholta tukemaan oppimisen ja koulutuksen avulla. Vuorovaikutustilanteissa tapahtuva institutionaalinen puhe ei aina vahvista aikuisopiskelijan roolissa toimimista, vaan saattaa huomiotta jättämisen seurauksena synnyttää valmennusryhmässä kamppailuja ja tilanteisiin nähden sopimatonta toimintaa. Tärkeää olisi kehittää niitä ammatillisia menetelmiä, joiden avulla aikuisopiskelijan rooli mahdollistuu. Yksilöllisen ja toisaalta kaikille mahdollistuvan tasavertaisen tuen tarjoaminen erilaisissa elämäntilanteissa voisi vähentää myös kamppailujen kehykseen sisältyviä toimintaa hajottavia piirteitä. Maahanmuuttajille suunnattujen palveluiden kehittäminen ottamalla huomioon aidosti heidän omat kokemuksensa ja näkökulmansa voisi vähentää kamppailujen tarvetta. Kamppailujen kehyksessä vaarana on, että valmennukseen osallistuvien identiteettimäärityksissä korostuvat ulkopuolisen, erilaisen ja yksin selvityjän identiteetit. Kuviossa 11 tulevat esille työntekijöiden määritykset:

	Työntekijöiden roolit	*Työntekijöiden erilaiset positiot*	*Valmennukseen osallistuviin kohdistuvat identiteettimääritykset*
Kamppailu oikeudesta osallistua	Huomion antaja, tunnistaja, kuuntelija, asenteiden suodattaja ja kannustaja. Ohittaja.	Tunnistamisen ja auttamisen positiot.	Osallistujan ja kamppailijan identiteetti. Alistetussa asemassa olijan identiteetti.
Kamppailu huomiosta ryhmässä	Huomion antaja, rohkaisija, ymmärtäjä ja liittyjä. Rajojen asettaja ja häiriökäyttäytymisen ohittaja. Neuvoton ja riittämätön.	Riittämättömyyden, neuvottomuuden ja keinottomuuden positiot.	Lapsenomaisen, aktiivisen osallistujan identiteetti.
Kamppailu vallasta	Vallasta kamppailija, kontrollitehtävän suorittaja. Rajojen asettaja, turhautuja ja ryhmän ohjaaja.	Turhautumisen ja ristiriitaisuuden positiot.	Kontrolloitavan identiteetti. Kilpailijan identiteetti. Vallankäyttäjän identiteetti
Yksilöllisen tuen ja huomion tarve	Yksilöllisen tuen antaja. Tilanteesta huolta kantajan, suunnittelijan, organisoijan, tarpeisiin vastaajan, tunnistajan ja läheisen roolit. Päätösvaltainen. Yksin työskentelijä.	Riittämättömyyden ja ristiriitaisuuden positiot.	Autettavan identiteetti. Lapsenomaisen, erilaisen identiteetti.
Ryhmän heterogeenisuus	Tunnistajan ja auttajan roolit. Keinoton, neuvoton, osallisuuden tukija.	Riittämättömyyden, neuvottomuuden ja ristiriitaisuuksien positiot.	Ulkopuolisen, huomaamattomaksi jäävän identiteetti. Erilaisen oppijan identiteetti.

Kuvio 11. Kamppailujen kehyksen jäsentyminen työntekijän rooli- ja positiovalintojen kautta

Voidaan ajatella, että mikäli resursseja on vähän, niistä kamppaillaan. Vähiten resursseja omaavat jäävät heikompaan asemaan. Koska aikuisopiskelijan rooli ei ole kaikille valmennukseen osallistujille tuttu, eikä sitä hallita sillä tavoin, että toiminta olisi tavoitteelliseen oppimiseen tähtäävää, voi seurauksena olla erilaisten oheistoimintojen lisääntyminen.

Kuviossa 12 tulevat esille valmennukseen osallistujien omat rooli-, positio- ja identiteettimääritykset:

	Valmennukseen osallistuvien roolit	*Osallistujien rooleissa mahdollistuvat positiot*	*Osallistujien identiteetti määritykset*
Kamppailu oikeudesta osallistua	Häviäjä, alistuja, uhmaaja, epäonnistuja, itseensä ei-uskoja, toivon menettäjä, kuuntelija ja ei-osallistuja.	Kamppailemisen positio. Epätasavertaisuuden ja turvattomuuden positiot. Vastaanottamisen ja kohteena olemisen positiot. Ulkopuolisuuden positiot.	Alistettu, torjuttu, ja ulkopuolinen. Uhka, riski ja erilainen.
Kamppailu huomiosta ryhmässä	Kilpailija. Epävarma, rohkaisua ja tukea tarvitseva oppija. Häiritsijä, kriitikko ja häirinnän kohde. Huomiotta jäävä, vetäytyjä ja eristäytyjä. Yhteistyöhön ja liittymään pyrkijä.	Periferiapositio. Ulkopuolisuuden ja syrjäytetyksi tulemisen positiot. Osallistumisen positio. Eristäytymisen positio. Turhautumisen positiot.	Kilpailijan, voittajan ja näkyväksi tulijan identiteetit. Ohitetuksi tulijan ja häviäjän identiteetit.
Kamppailu vallasta	Vallan käyttäjä. Vallan käytön uhmaaja, vastustaja ja vallasta kamppailija. Vallan käytön kohde. Vetäytyjä, syrjäytyjä, puolustautuja. Auttaja, kontrollia toivova, työntekijän ymmärtäjä. Aikuisopiskelija.	Valtapositio. Alistettu positio. Konfliktien ja häiritsemisen positiot.	Kilpailijan, kontrolloijan ja vallankäyttäjän identiteetit. Kontrollin kohteena olijan ja alistetun identiteetit.
Yksilöllisen tuen ja huomion tarve	Vetäytyjä, huomion tarvitsija, fyysisesti sairas, hoivasta kamppailija. Tukea hakeva ja liittymään pyrkijä. Eristäytyjä ja apua saamaton,	Sairastamisen, avun tarvitsemisen ja erilaisuuden positiot.	Osattoman identiteetti. Yksinselviytyjän identiteetit. Erilaisen identiteetti.
Ryhmän heterogeenisuus	Eristäytyjä, autettava ja tuettava. Onnistumaan pyrkijä, osaaja, oppija, osallistuja, palautteen antaja ja kehittäjä.	Osaamattomuuden ja. osaamisen positiot.	Ulkopuolisen ja erilaisen oppijan identiteetit. Osallistumaan ja liittymään pyrkivän identiteetit.

Kuvio 12. Kamppailujen kehyksen jäsentyminen valmennukseen osallistuvien rooli- ja positiovalintojen kautta

Valmennukseen osallistujien pyrkimys selviytymiseen tulee esille sitä kautta, että useimmat henkilöt yrittävät hakea yksilöllistä tukea, vaikka-

kin se tapahtuu esimerkiksi sairauksien korostumisen kautta. Selviytymispyrkimykset näkyvät osallistujien toiminnoissa myös sillä tavoin, että pyritään onnistumaan ja suoriutumaan tehtävien tekemisestä hyvin ja halutaan saada niistä positiivista palautetta. Valtakysymykset ovat osa kamppailujen kehystä ja ovat siinä aina läsnä. Tämä puolestaan johtaa helposti työntekijöiden huoleen, osallistujiin kohdistettuun aikuisuuden vaatimukseen ja viimekädessä, keinojen loppuessa, kontrollitoimenpiteisiin. Ongelmallista ryhmätason tilanteessa on se, että kamppailuissa aina jotkut selviävät voittajina, toisten hävitessä. Tällöin syrjäyttäminen ja ohitetuksi tuleminen saattavat tulla koetuiksi kaksinkertaisina, sekä yhteiskuntatasolla että vertaisryhmässä. Lisäksi kamppailut ehkäisevät liittymiseen ja osallistumiseen tähtääviä pyrkimyksiä niiden keskuudessa, jotka eivät selviä kamppailutilanteissa.

8 Pohdinta

8.1 Vuorovaikutuskulttuurin jäsentyminen

Asetin tutkimuksen tutkimustehtäväksi tarkastella sitä, miten vuorovaikutuskulttuuri jäsentyy pitkäaikaistyöttömien työllistämisvalmennuksen aikana. Tarkastelin tutkimustehtävää Goffmanin vuorovaikutuskehysajattelun, etnometodologian ja sosiaalisen konstruktionismin viitekehysten näkökulmasta. Aineiston hankinnassa käytin sekä etnometodologiaan että väljästi etnografiseen tutkimukseen liittyviä aineiston keräämisen menetelmiä. Aineiston analysoinnissa hyödynsin vuorovaikutustilanteiden kehystämistä roolien määrittelyn kautta sekä etnometodologiseen lähestymistapaan liittyvää positiokäsitettä. Roolien ja positioiden erottelemisessa käytin hyväkseni myös diskursiivisten tulkintojen erittelemistä. Roolien ja positioiden kautta jäsentyvä vuorovaikutuskulttuuri määrittää toimintaan osallistuvien sosiaalisesti jaettuja identiteettejä. Tutkimuksella tavoitettiin vuorovaikutuskultturia jäsentävät kehykset ja ne identititeettimääritykset, jotka näissä kehyksissä tapahtuvat.

Tutkimuksen kohteena oleva vuorovaikutusnäyttämö muodostui maahanmuuttajille suunnatusta työllistymisvalmennuksesta, joka sisälsi kolme eri maahanmuuttajataustaisista henkilöistä koostuvaa ryhmää. Pakolaisten maahanmuuttoa matkana tai prosessina kuvanneen Pentikäisen (2005) jäsennyksen mukaan tutkimukseeni osallistuneet maahanmuuttajat kuuluivat liittymis- ja asettumisvaiheeseen. Pentikäisen mukaan näihin vaiheisiin sisältyy edelleen erilaisuuden ja puolielämän kokemuksia, identiteetin etsimistä, vajaakielisyyden asettamia haasteita, satuttavan ”toiseuden” kanssa kamppailua sekä työttömyyttä. Nämä seikat tulivat esille myös tässä tutkimuksessa. Huolimatta siitä, että valmennukseen osallistujat olivat asuneet Suomessa pitempään, heillä edelleen oli vaikeuksia liittyä suomalaiseen yhteiskuntaan.

Useasta kulttuurista tulevien henkilöiden valmennuksessa, auttamistapojen kehittämisessä ja koulutuksessa ovat vuorovaikutusnäyttämöllä läsnä kaikki ne sosiaaliset, taloudelliset, kulttuuriset, rakenteelliset ja henkilökohtaiset ulottuvuudet, joita maahanmuuttoon sisältyy ja jotka alkavat määrittää vuorovaikutuskulttuurin syntymistä. Näin ollen,

vaikka toiminnan tavoitteena olisikin esimerkiksi koulutus tai työllistyminen, joudutaan työllistämisvalmennuksessa kohtaamaan myös maahanmuuttajan elämään sisältyviä muita ulottuvuuksia. Oleellista vuorovaikutuskulttuurissa on se, miten siihen osallistujat voivat määritellä itseään, ja millaisia henkilökohtaiseen identiteettimääritykseen mahdollistavia vuorovaikutustapahtumia tilanteet pitävät sisällään.

Tutkimustehtävän näkökulmasta tutkimuksen tuloksena oli se, että maahanmuuttajien työllistämisvalmennuksessa ei ollut löydettävissä yhteistä vuorovaikutuskulttuuria, vaan sitä jäsensivät erilaiset vuorovaikutuskehykset, jotka tuottivat erilaista vuorovaikutuskulttuuria. Se, millaiselle vuorovaikutuskulttuuriselle näyttämölle henkilö asettuu, on tärkeää hänen oman yhteiskuntaan asettautumisensa näkökulmasta. Vuorovaikutuskulttuuri voi muodostua hänen arjen elämäänsä tukevaksi, mahdollistaa hänen osallistumistaan ja osallisuuttaan ja tarjota liittymisen mahdollisuuksia uuteen yhteiskuntaan. Toisaalta vuorovaikutuskulttuuri voi muodostua erillisyyttä vahvistavaksi, haavoittavaksi tai kamppailujen kentäksi. Oleellista on, lisääkö ja vahvistaako syntyvä vuorovaikutuskulttuuri maahanmuuttajiin negatiivisesti kohdistettuja identiteettimäärityksiä, vai tarjoaako se uudenlaisia tapoja nähdä maahanmuuttajataustaisia ihmisiä suomalaisessa arjessa mahdollistaen heille myös subjektiivisen ja henkilökohtaisen identiteettimäärityksen.

Liittyminen

Työllistämisvalmennuksen vuorovaikutuskulttuuri jäsentyi neljän erilaisen vuorovaikutuskehyksen kautta. Ensimmäinen, liittymisen kehys, kuvaa vuorovaikutustoimintaan osallistuvien eri suuntiin tapahtuvaa liittymistä. Liittyminen voi kohdistua valtaväestöön, käsiteltävään aiheeseen, työntekijään, valmennusryhmään tai omaan itseen. Liittymisen kehystä ylläpitivät sellaiset tekijät, kuten osallistumisen mahdollisuus, yhteisesti jaetut sosiaaliset identiteetit ja vertaistuki, ”toiseuden” tutkimisen mahdollistuminen, toiminnalliset menetelmät ja itseilmaisu sekä valmennuksen turvallisuus ja sen tarjoama mahdollisuus omien kokemusten jakamiseen. Liittyminen tapahtuu toisaalta toimijoiden taholta spontaanisti, henkilökohtaisten pyrkimysten ja omien tavoitteiden kautta, toisaalta sitä

mahdollistaa ja tukee valmennuksen tavoitteiden asettaminen laajoiksi. Tällöin valmennukseen osallistujille mahdollistuivat oppijan ja työnhakijan roolien lisäksi myös muita rooleja, jotka samalla tukevat myös hänen osallistumistaan. Tähän suuntaan viittaa se, että nyt tutkimuksen tuloksena olleissa rooleissa vuorovaikutukseen osallistujat ottivat luontevasti rooleissa erilaisia positioita. Tällaisia olivat esimerkiksi vertaisauttamisen, havainnoimisen, vertailemisen ja tutkimisen positiot.

Erilaisten roolien mahdollistaminen vahvistaa liittymistä omaan identiteettiin, toisiin ryhmän jäseniin ja yhteisöön. Roolit, jotka mahdollistavat osallistujien omia taitoja ja vahvuuksia, ovat merkityksellisiä kokonaisvaltaisen identiteetin esille tuomisessa ja viittaavat osallistujien subjektiiviseen toimijuuteen. Tämä tutkimustulos on samankaltainen Aniksen (2008, 88–89) saaman tuloksen kanssa, jossa maahanmuuttajat voidaan nähdä työntekijöiden taholta aktiivisina toimijoina.

Oleellista tämän tutkimuksen tulosten näkökulmasta on se, mihin valmennukseen osallistuvien maahanmuuttajataustaisten henkilöiden tulisi liittyä. Ovatko valtakulttuuri ja työelämä ne alueet, johon liittymistä tuetaan? Voisiko liittyminen tapahtua myös toisiin samoja kokemuksia omaaviin henkilöihin, omiin etnisiin yhteisöihin, tai voisiko valmennuksen tavoitteena olla omaan identiteettiin ja omaan itseen liittyminen? Nämä liittymispyrkimykset tapahtuivat valmennukseen osallistujien oman subjektiivisen toiminnan avulla. Valtosen (1999, 34–36) mukaan maahanmuuttajien omat yhteisöt mahdollistavat itseilmaisua ja voivat tukea omaa kulttuurista identiteettiä. Palvelujärjestelmien tekemässä virallisessa työssä on mahdollista myös tukea näitä pyrkimyksiä. Tämä voi tapahtua kehittämällä sellaisia työmenetelmiä, jotka tukevat valmennukseen osallistujien henkilökohtaisia pyrkimyksiä liittyä. Tähän viittaa tutkimustuloksissani itseilmaisumenetelmien käyttäminen jotka ylläpitivät ja mahdollistivat sekä liittymistä itseen että ympäröivään sosiaaliseen todellisuuteen. Työntekijöiden mahdollisuus käyttää erilaisia toiminnallisia menetelmiä vahvisti liittymistä ja tuki valmennukseen osallistumista. Erilaiset valmennukset ja koulutukset voisivatkin parhaimmillaan tarjota tilan maahanmuuttajien itseilmaisuun, oman identiteetin ja elämänkokemusten reflektointiin sekä omien kokemusten jakamiseen ja toisilta saatuun tukeen.

Forsander (2002, 83) toteaa, että valtaväestö on usein enemmän kiinni yhteiskunnassa erilaisin sosiaalisin sitein kuin maahanmuuttajat. Tämä helpottaa valtaväestön selviytymistä, esimerkiksi huono-osaisuudesta tai työttömyydestä, siitäkin huolimatta, että samat yhteiskunnalliset epäkohdat kohtaavat myös heitä. Vastaavasti, koska samat yhteiskuntaan kiinnittävät mekanismit eivät ole pitämässä maahanmuuttajia uudessa asuinmaassa, saattavat huono-osaisuuden mekanismit osua heihin kovemmin kuin valtaväestöön. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna erilaisten maahanmuuttajille suunnattujen koulutusten ja valmennusten kehittäminen yhteiskuntaan kiinnittävien siteiden suuntaan voisi lisätä uudessa maassa edellytettäviä resursseja. (Vrt. Valtonen 1999, 34–36.) Yhtälailla kuin työn hankkiminen, tärkeää olisi myös yhteisön jäsenyys, auttaminen tai tuen saaminen sekä poliittisen osallistumisen mahdollistaminen ja sen oppiminen. Nämä tapahtuivat valmennukseen osallistujien subjektiivisina rooli- ja positiovalintoina valmennuksen vuorovaikutuksessa.

Liittymisen kehyksessä tuli valmennuksen aikana esille useita osallisuuteen viittaavia vuorovaikutuskäytäntöjä. Osallisuuden käsite on teoreettisesti laaja ja sen käsitteleminen olisi vaatinut oman lähestymistapansa, johon tutkimuksessani ei ollut mahdollisuutta. Tärkeää jatkotutkimuksen kannalta olisikin pohtia sitä, mitä osallisuus maahanmuuttajien näkökulmasta tarkoittaa, millainen osallistuminen koetaan heidän taholtaan merkitykselliseksi ja miten osallistumista voitaisiin edesauttaa. Tässä tutkimuksessa osallistumiseen viittasivat valmennukseen osallistujien halu ja pyrkimys olla mukana työllistämisvalmennuksen toiminnassa. Lisäksi he pyrkivät aktiivisesti yhteistyöhön ja toimintaan sekä halusivat liittyä valmennusryhmään ja toisiinsa. (Vrt. myös Hautaniemi 2004.) Maahanmuuttajien omia ajatuksia painottava tutkimus voisi tuoda tärkeää tietoa liittymistä edistävistä toiminnoista. Liittymisen ja osallisuuden näkökulmasta joudutaan keskustelemaan myös siitä kysymyksestä, hyväksytäänkö virallisessa integraatio- ja maahanmuuttajapolitiikassa erilaiset elämäntavat, liittymisen kohteet tai omaan elämään liittyvät pyrkimykset ja voidaanko niitä virallisen palvelujärjestelmän työssä tukea.

Valmennukseen osallistuvien sosiaaliset identiteetit määrittyivät liittymisen kehyksessä laaja-alaisemmiksi ja kokonaisvaltaisemmiksi kuin muissa vuorovaikutusta jäsentävissä kehyksissä. Sekä osallistujien omissa identiteettimäärityksissä että rakenteisiin liittyvissä määrityksissä ko-

rostuivat maahanmuuttajataustaisten henkilöiden näkeminen osin samanlaisena, osin erilaisena. Tällöin kulttuuriset erot huomioitiin ja erot nähtiin arvokkaina osallistujien identiteettiä määrittävinä tekijöinä. Laajemmasta näkökulmasta katsottuna tämä tarkoittaisi kokonaisuudessaan moninaisten ja erilaisten elämäntapojen, kulttuurien ja taustojen hyväksymistä. (Vrt. Forsander 2002, 70.) Mikäli tavoitteena on aidosti monikulttuurinen yhteiskunta, jossa monikulttuurisuus nähdään kulttuurien rikkautena ja tavoiteltavana tilana, maahanmuuttotyön erityisyytenä olisi työntekijän kyky tunnistaa eroja ja erilaisuutta. Tähän viittaavaa toimintaa tapahtui valmennuksen aikana silloin, kun työntekijä hyödynsi tätä tietouttaan kannustamalla valmennukseen osallistujia kultuuristen erojen tutkimiseen. Tällaisessa toiminnassa valmennukseen osallistujat pystyivät tasavertaisesta positiosta havainnoimaan ja tutkimaan ympäröivää uutta yhteiskuntaa.

Erillisyys

Tutkimuksen toisena vuorovaikutuskehyksenä aineistosta nousi esille erillisyyden kehys, joka viittasi eristäytymiseen ja erillisyyteen toimintaan osallistuvien henkilöiden välillä ja yhteiskuntatasolla. Tutkimuksen tulosten perusteella liittymisen kehystä uhkaa työllistymisvalmennuksen tavoitteiden kapea-alaisuus. Tällöin liittymistä tarkastellaan ainoastaan työelämään liittymisen näkökulmasta. Tämä kapea-alaisuus puolestaan voi vahvistaa erillisyyttä. Integraatiopolitiikkaan sisältyy vahvasti tavoite maahanmuuttajan työllistymisestä ja itsenäisestä selviytymisestä. Aiempien tutkimusten perusteella työllistämistä tukevien resurssien lisääminen ei kuitenkaan aina ole riittävää työllistymiselle. Pelkästään resurssivajeeseen vastaaminen viittaa siten yhteiskuntatasolla sellaisen integraatiopolitiikan harjoittamiseen, jossa pyritään maahanmuuttajien sopeuttamiseen, ei niinkään erilaisuuden hyväksymiseen. (Vrt. Forsander 2002, 70.) Työmarkkinoille liittyminen edellyttää maahanmuuttajien erityiskysymykset huomioivan ammatillisen koulutuksen kehittämistä, koska suomalaisessa yhteiskunnassa huomioidaan huonosti muualla suoritettuja koulutuksia. (Vrt. Forsander 2002, 54.)

Käytännössä integroituminen työmarkkinoille tarkoittaa sitä, että maahanmuuttajien on opittava uuden yhteiskunnan edellyttämiä taitoja

ja tapoja. Valmennukseen osallistuvien henkilökohtaisten resurssien lisääminen nousi tällöin keskeiseksi ja muut tavoitteet, jotka voisivat olla sosiaaliselle ja yhteiskuntaelämälle tärkeitä, jäivät vähemmälle huomiolle. Valmennukseen osallistujat joutuivat erillisyyden kehyksessä tilanteeseen, jossa ainoastaan osa heidän identiteetistään tuli esille, ja sekin puoli sisälsi negatiivisen leiman. Työllistymisen painottaminen voi siten rajoittaa työskentelytapoja ja valmennustoiminnassa tapahtuvaa vuorovaikutusta kapeuttaen osallistujien sosiaalisesti jaettuja identiteettimäärityksiä. Erillisyyden kehyksessä osallistujat tulivat näkyväksi työllistämisen näkökulmasta arvioitavana kohteena. Seurauksena voi myös olla entistä vahvempi leimautuminen ja sitä kautta maahanmuuttajakategorisoinnin vahvistuminen.

Erillisyyden kehystä ylläpitivät kohtaamattomuus vuorovaikutuksessa, tilanteiden ja kontekstin tunnistamattomuus, työelämän ulkopuolisuus, kategorisointi ja stereotypisointipyrkimykset sekä valmennuksen kontrollitehtävä. Rakenteellisina tekijöinä korostuivat työllistämisvalmennukseen sisältyvä kontrollitehtävä sekä työntekijöiden ammattitaito monikulttuurisen työn alueella. Monikulttuurisessa ja maahanmuuttotyössä pidetään tärkeänä toisen kulttuurin huomioimista sekä herkkyyttä erilaisille eroille. Mikäli näitä eroja ei valmennuksessa tunnistettu riittävästi, jäi kohtaaminen kapeaksi ja valmennukseen osallistuvat asetettiin institutionaalisessa määrittelyssä ongelmallisen työllistettävän ja kohteena olijan rooleihin. Kohtaamattomuus ja erojen tunnistamattomuus vahvistivat kasvottoman ja persoonattoman ulkomaalaisen identiteettimääritystä, pahimmillaan osallistujien identiteettiä ei edes tunnistettu. Tällöin valmennukseen osallistujien omat, ja myös ulkopuolelta tulleet identiteettimääritykset jäivät suppeiksi tai ongelmakeskeiseksi. Myös Forsander (2004) toteaa, että erillisyyden diskurssi voi johtaa ongelmapuheeseen. Tällöin esimerkiksi kulttuurisia identiteettejä ei pystytä ylläpitämään tai säilyttämään.

Tunnistamattomuuteen sisältyy erilaisuuden ohittaminen. Tunnistamattomuuteen sisältyy vaatimus samankaltaisuudesta, jolloin eroja ei havaita. Tämä viittaa myös universaaliin yhteiskunnalliseen maahanmuutto- ja integraatiopolitiikkaan. Laajimmillaan kyse on siitä, jäävätkö yleiset, integraatioon tähtäävät, tukitoimenpiteet ainoastaan sopeutumiseen tähtääviksi toiminnoiksi, joissa maahanmuuttajataustaisille asetetaan

vaatimus tulla suomalaisten kanssa samankaltaisiksi. Työn lähtökohdaksi asettuu tällöin maahanmuuttajien tarkasteleminen siitä lähtökohdasta, mitä he eivät ole tai mitä he eivät osaa. Peilattaessa tutkimustuloksia Aniksen (2008, 88–89) tutkimuksen jäsennyksiin voitaisiin ajatella, että erillisyyden kehyksessä maahanmuuttajat nähtäisiin suomalaisuutta oppivina sopeutujina. Ongelmallista kuitenkin on, mikäli suomalaisuuden oppiminen lähtee liikkeelle sellaisesta tausta-ajattelusta, jossa maahanmuuttajat nähdään uhkana, tunnistamattomina, identiteetittöminä, osaamattomina ja sopeutettavina, mihin omat tutkimustulokseni erillisyyden kehyksessä viittaavat. Roolien ja positioiden kapeutuminen näkyi valmennukseen osallistujien vetäytymisenä, toiminnan vastustamisena tai jopa toisten osallistujien kontrolloimisena. Tunnistamattomuuden ja kohtaamattomuuden lisäksi stereotypiat ja kategorisointi lisäävät vierautta ja ulkopuolisuutta. Tämä puolestaan voi antaa valtuudet yhteiskunnan vahvistuvalle kontrolli- ja sanktiotehtävälle. Mikäli erilaisuus nähdään liian suurena, vaarana voi olla kontrollin lisääntyminen. Ongelmien näkökulmasta tarkasteltuna vaatimukset valmennukseen osallistuvien sopeutumisesta lisäsivät kontrollitoimenpiteitä. Kontrolli liittyy vahvasti valtaan ja vallankäyttöön. Se, millä tavalla yhteiskunnallista valtaa eri instituutioissa käytetään, on merkityksellistä erityisesti vähemmistöasemassa olevien kohdalla.

Erillisyyden tutkimuksessa oleellista olisi kiinnittää huomiota kontrolli- ja sanktiojärjestelmien sijasta vaihtoehtoisiin, integraatiota tukeviin, tapoihin ja niiden tutkimukseen. Vaihtoehtoiset tukemisen tavat, ja myös muiden kuin työvoimaviranomaisten järjestämä valmennus, voisivat vähentää kontrollia ja tuottaa kontrollin sijasta muunlaisia työtapoja, jotka vahvistaisivat erillisyyden sijasta liittymistä. Mikäli työllistyminen asetetaan tavoitteeksi, voitaisiin ajatella, että toiminta järjestettäisiin kaksisuuntaiseksi, jolloin työllistämisvalmennukseen sisällytettäisiin myös työllistämisvalmennuksessa olevien henkilöiden mahdollisesti tulevien työnantajien ja työyhteisöjen kouluttaminen kohtaamaan erilaisista kulttuureista tulevia. Tällöin integraatio olisi kaksisuuntainen prosessi, jossa myös valtaväestö integroituu vähemmistöihin.

Maahanmuuttajien omien sosiaalisten verkostojen tukemisella voisi olla myös työllistymistä lisäävä vaikutus, koska tieto työpaikoista tai muista osallistumisen mahdollisuuksista lisääntyisi. Jo pitempään Suo-

messa olleiden maahanmuuttajataustaisten henkilöiden mahdollisuutta työskennellä erilaisissa yhdistyksissä sekä yhteiskunnallisissa koulutus- ja palvelujärjestelmissä tulisi edelleen lisätä. Tämä mahdollistaisi molemminpuolista, sekä valtakulttuurin työntekijöiden että erilaisesta kulttuurista tulevien henkilöiden oppimista, sekä erilaisten tilanteiden ja kontekstien tunnistamista. Maahanmuuttajatyössä erilaisia kulttuurisia taustoja huomioivien työmenetelmien kehittäminen vähentäisi myös epävarmuutta ja epätietoisuutta maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden keskuudessa. Koska kieli on tärkeä yhteiskuntaan pääsemistä helpottava tekijä, olisi suomen kielen opetukseen ja siihen liittyvien pedagogisten menetelmien kehittämiseen kiinnitettävä edelleen huomiota. Keskeinen tutkimuksen ja työmenetelmien kehittämisen kohde olisi se, miten liittymistä voidaan tukea siitä huolimatta, ettei maahan muuttanut henkilö osaa kieltä tai tunnista kontekstia, josta puhutaan. Kielitaidon lisäämistä edesauttaa mahdollisuus osallistua ja päästä mukaan yhteisöön. Nämä puolestaan mahdollistavat uuden kielen harjoittelun. Kielen oppiminen ei tällöin ole pelkästään pedagoginen kysymys ja sidottu luokkahuoneisiin. Erillisyyden kehyksessä tapahtuva vuorovaikutus vähensi valmennukseen osallistujien mahdollisuutta kielen harjoitteluun. Tästä näkökulmasta kielen oppiminen edellyttäisi eri tieteenalojen, kuten kasvatustieteen ja sosiaalityön välistä yhteistyötä.

Haavoittuvuus

Kolmantena vuorovaikutuskehyksenä erottui aineiston perusteella haavoittuvuuden kehys. Haavoittuvuuden kehyksessä oleellista on se, että haavoittuvuus on toisaalta taustalla oleva, joidenkin valmennukseen osallistuvien henkilöiden kokemuksiin sisältyvä alue, toisaalta haavoittuvuutta korostetaan myös työntekijöiden puheessa. Myös Anis (2008, 91–92) toteaa, että mikäli työntekijät ovat tietoisia rasismin erilaisista ilmenemismuodoista, he voivat tuottaa asiakkailleen uhrin identiteettiä. Työntekijöiden käyttämä arkipuhe voi myös joskus olla haavoittavaa. Joidenkin valmennukseen osallistujien puheessa tulivat esille subjektiiviset kokemukset haavoittumisesta elämän eri osa-alueilla. Mahdolliset menetykset, traumat sekä psyykkinen ja sosiaalinen pahoinvointi ovat niitä kokeneella jatkuvasti läsnä. Ne tulevat vuorovaikutuksessa esille traumoista

puhumisena, erilaisina terveydellisinä huolina ja yksilöllisen hoitamisen tarpeena. Lisäksi puhe saattoi sisältää aiempien kokemusten lisäksi nykyiseen elämään viittaavia huolia. Valmennukseen osallistujien puheesta oli löydettävissä myös selviytyjän identiteettiin viittaavia kommentteja. Positiivisten identiteettimääritysten mahdollistaminen olisi työskentelyssä tärkeää, eivätkä ne saisi jäädä yksilöllisiksi pyrkimyksiksi. Palvelujärjestelmän tulisi tukea positiivisia identiteetimäärityksiä tunnistamalla vahvuuksia ja huomioimalla sensitiivisesti valmennukseen osallistujien taustoja. Ne tilanteet, joissa osallistujat positioituvat traumojen, menetysten ja surun positioihin, ovat työllistämisvalmennuksessa vähäisiä ja nopeasti ohimeneviä tilanteita. Niiden tunnistaminen ja erilaisten tukimuotojen mahdollistaminen ovat riittävän avun saamisen näkökulmasta kuitenkin tärkeitä.

Haavoittuvuuden kehystä ylläpitää valmennukseen osallistujiin ulkoapäin suunnattu roolimääritys uhrina ja tämän myötä syntyvä maahanmuuttajien uhri-identiteetti. Työntekijöiden käyttämä institutionaalinen uhripuhe lisää toisaalta erilaisen käyttäytymisen ymmärtämistä, mutta voi myös samalla vahvistaa osallistujien identiteetin näkemistä aina traumojen kautta. Institutionaalinen uhripuhe viittaa sellaiseen työntekijöiden työorientaatioon, jossa korostetaan vaikeiden asioiden käsittelemisen merkityksellisyyttä. Vaikeiden asioiden puheeksiottaminen työntekijöiden taholta ei aina automaattisesti tue liittymistä. Maahanmuuttajien määrittyminen uhri-identiteetin avulla voi myös lisätä työskentelyyn piilosuunnitelmia. Mikäli uhrikäsitystä ei hyväksytä osallistujien taholta, seurauksena voi olla identiteettikamppailu konfliktien ja vetäytymisen avulla. Kaikkien valmennukseen osallistuvien on vaikea tunnistaa tai hyväksyä näitä vaikeiden asioiden käsittelemisen lähtökohtia, jolloin työskentelyn lähtökohdat tulisi valmennukseen osallistujille vähintäänkin esitellä. Esimerkiksi rasismikeskustelun nostaminen automaattisesti esille maahanmuuttajatyössä on sellainen diskursiivinen käytäntö, joka tuottaa ja vahvistaa niiden henkilöiden identiteettiä uhrina, joihin tämä oletus kohdistuu. Tutkimuksessani uhrin identiteetti tuli työntekijöiden puheessa usein esille. Kaikilla valmennukseen osallistujilla ei ollut kuitenkaan taustallaan traumaattisia kokemuksia, eivätkä kaikki olleet varsinaisesti kokeneet rasismia. Esimerkiksi Valtosen (1999) mukaan rasismia kokeneet henkilöt eivät tuoneet kokemuksiaan virallisissa yhteyksissä

helposti esille, vaan pyrkivät käsittelemään niitä omissa yhteisöissään. Rasismismikeskustelun esiin nostaminen saattaakin olla tällöin työntekijän oletus tilanteesta eikä valmennukseen osallistujien kokemus.

Vastaavasti työntekijöiden kyky ottaa vastaan ja hyväksyä osallistujien kokemuksia rasismista ja sen herättämistä tunteista on erityisen tärkeää. Kertomalla kokemuksistaan valmennukseen osallistujat purkivat niitä tilanteita, joita he ovat joutuneet kohtaamaan. Tällöin institutionaalinen määrittely tai puhe, jossa asioita tarkastellaan valtakulttuurin näkökulmasta, ei tukenut valmennukseen osallistujaa käsittelemään kokemuksiaan. Tärkeä aineistosta esiin noussut seikka oli se, että työntekijöiden taholta pyrkimys määrittää valmennukseen osallistujien identiteettiä samanlaisuuden ja samankaltaisuuden tulkinnan avulla, johti traumojen ohittamiseen ja tällöin osaltaan ylläpiti haavoittuvuuden kehystä. Toisaalta tämä viittaa myös näiden asioiden käsittelemisen haastavuuteen, minkä edessä työntekijät kokivat neuvottomuutta. Tällöin työntekijöille helpompi tapa on ohittaa nämä tilanteet ja turvautua samanlaisuustulkintaan. Tämä havainto poikkeaa Aniksen (2008) identiteettijäsennyksestä, jossa samanlaisuus identiteettimäärityksenä viittasi tasavertaiseen kohtaamiseen. Neuvottomuus viittasi osaltaan myös siihen, ettei sellaisia auttamispaikkoja ole riittävästi, jotka olisivat keskittyneet kuntouttavaan trauma- tai kriisityöhön, ja joihin traumoja kokeneet henkilöt voitaisiin tarvittaessa ohjata.

Yhteiskunnallisella tasolla traumatyöskentelyyn erikoistuneiden palvelujärjestelmien lisääminen mahdollistaisi avun saamisen. Koska traumat ovat läsnä myös perustyössä, niiden tunnistaminen, vertaistuki ja auttamismenetelmien kehittäminen myös perustyössä voisivat helpottaa ja tukea menetyksistä kärsivän henkilön selviytymistä. Pohdittavaksi jää, mahdollistuvatko työllistyminen tai kouluttautuminen erilaisten valmennusten avulla, mikäli osallistujalla on syviä traumaattisia kokemuksia tai elämäntilanteeseen liittyviä vaikeuksia taustallaan. Tällöin kuntoutuksen ja sosiaalityön alueelle liittyvä erityisosaaminen, ja sen ainakin osittainen käyttäminen yhdessä työllistämistoimenpiteiden kanssa, voisi tukea valmennukseen osallistujia koulutusta enemmän. Tämä edellyttäisi eri palvelusektorien yhteistyön vahvistamista. Tärkeää on kuitenkin se, että valmennukseen osallistujiin ei automaattisesti liitetä traumaa ja kuntoutuksen tarvetta, ja ettei traumojen kautta etsitä perusteita erilaiselle käyttäytymiselle. Tärkeää olisi kehittää sellaisia tiedontuottamisen tapoja,

jossa vähemmän suomen kieltä osaavien tulkinnat tilanteesta sekä heidän omat määrittelynsä tulisivat otetuiksi huomioon toimintaa suunniteltaessa.

Haavoittumisen kehys ei aina tule esille pelkästään puheena haavoittuneisuudesta, vaan liittyy myös subjektiiviseen toimintaan vuorovaikutustilanteissa. Tähän viittaa esimerkiksi ryhmässä tapahtuva tarkoituksellinen haavoittaminen, joka kohdistuu muihin vuorovaikutuksessa toimijoihin. Tällöin haavoittamista voidaan tarkastella ryhmädynaamisten tekijöiden tai erottelujen näkökulmasta. Ryhmän toimintaan sisältyy aina valtakysymyksiä, jotka tulisi jollakin tavoin ratkaista mahdollisimman oikeudenmukaisesti ja ryhmän jäseniä tasa-arvoistavasti. Aina näin ei käy, jolloin syrjäyttämisen mekanismit voivat tapahtua ryhmän jäsenten välillä vahvistaen näin haavoittumisen kehystä. Usein syrjäyttäminen kohdistuu ryhmän heikoimpiin jäseniin, jolloin sosiaalityön ja auttamisen näkökulmasta olisikin tärkeää pureutua juuri näihin kysymyksiin. Ryhmässä mahdollisesti esiintyvä haavoittaminen edellyttää valmennuksen työntekijöiltä kykyä toimia ryhmätilanteissa, tunnistaa ryhmän sisäisiin vuorovaikutustapoihin liittyviä tekijöitä ja kykyä vaikuttaa niihin. Haavoittuvuus voi näkyä myös subjektiivisena haavoittumisen herkkyytenä ja itsetunnon tukemisen tarpeena, jolloin näihin tilanteisiin liittyvien menetelmien kehittäminen ja tutkimus sekä auttamisessa että oppimisessa olisi tärkeää. Työn tekemisen näkökulmasta oleellista olisi kehittää sellaisia menetelmiä, jotka tukevat oppijan identiteettiä, tunnistavat haavoittuvuuden mahdollisuuden ja ehkäisevät kasvojen menettämistä oppimistilanteissa. Arkisessa toiminnassa tapahtuvien syrjäyttävien prosessien ja valtakysymysten tutkiminen palvelujärjestelmissä ja asiakastilanteissa olisi tärkeä jatkotutkimuksen aihe. Nämä kysymykset voivat viitata laajempiin yhteiskuntatasolla tapahtuviin erilaisiin syrjäyttäviin mekanismeihin. Tällöin erityisesti valta ja vallan käyttäminen sekä vallan sisällyttäminen institutionaaliseen puheeseen on palvelujärjestelmien käyttäjien näkökulmasta merkityksellinen tutkimuskohde.

Kamppailut

Neljännessä, kamppailujen kehyksessä, voidaan taustalla nähdä kamppailut laajemmin yhteiskunnassa tapahtuvan olemassaolon oikeutukseen

liittyvänä kamppailuna. Kamppailut viittaavat alistettuun asemaan suhteessa valtaväestöön sekä sitä kautta kilpailijan ja huomion tarvitsijan identiteettiin. Nämä kamppailut heijastuvat myös mikrotason vuorovaikutukseen. Kamppailuja käydään oikeudesta osallistua ja puhua, huomiosta, vallasta ja yksilöllisestä tuesta. Tällöin osallistujien subjektiivisina kokemuksina ne ovat osa liittymiseen tähtääviä pyrkimyksiä. Nämä eivät aina mahdollistu, vaan vaativat kamppailemista. Yhteiskunnallisella tasolla kamppailu saa alkunsa kategorisoinnin seurauksena ja joidenkin ryhmien määrittymisenä alistetun, torjutun, ulkopuolisen ja valtaväestöön nähden erilaisen identiteetin valossa. Tällöin kulttuurisesti erilainen henkilö nähdään usein myös uhkana, eikä hänelle mahdollistu useita rooli- tai positiovalintoja. Henkilö voi tällöin joko alistua vastaanottavaksi kohteeksi tai valita kamppailijan ja asenteita uhmaavan positiovalinnan. Molemmissa tapauksissa suuri osa identiteetistä jää huomiotta.

Työntekijöille kamppailujen kehyksen läsnäolo asettaa yhteiskuntaan ja valtakulttuuriin sisältyvien kysymysten tunnistamisen haasteen. Työntekijöiden neuvottomuus erilaisissa kamppailujen kehyksen vuorovaikutustilanteissa viittaa siihen, että työntekijöiden on sitä vaikea yksin poistaa. Erilaisissa elämäntilanteissa tapahtuvat kamppailut vaativat tukea, jota palvelujärjestelmä voisi parhaimmillaan organisoida. Palvelujärjestelmien välinen tiivis yhteistyö, toiminnan suunnittelu ja vuoropuhelu mahdollistaisi tuen saamisen henkilökohtaisiin elämäntilanteisiin ja yksilölliseen apuun. Tämän lisäksi työntekijöiden haasteena on ryhmädynaamisten tekijöiden tunnistaminen. Kamppailut saavat ilmauksensa sekä osallistujien keskinäisissä väleissä että osallistujien ja työntekijöiden välillä. Roolinäkökulmasta tarkasteltuna voidaan pohtia sitä, kenelle ryhmän jäsenten kontrollitehtävän suorittaminen kuuluu. Roolien näkökulmasta voidaan pohtia myös sitä, kenelle ryhmän heikoimmasta jäsenestä huolehtiminen asettuu silloin, kun ollaan kilpailu- tai kamppailutilanteissa.

Ryhmätilanteissa tapahtuvan huomiosta kamppailun taustalla voi olla yksilöllisen huomion ja tuen tarve. Tällöin yksilön on huomiota saadakseen hankittava se kilpailun kautta työntekijältä erilaisin tavoin. Syrjäyttävien mekanismien vähentämisessä kamppailun kehyksen tiedostaminen ja siihen ratkaisuyritysten etsiminen olisi tärkeää. Yksilöllisen huomion tarve voi joillakin osallistujilla olla niin suuri, että pelkästään valmennuksen avulla siihen ei pystytä vastaamaan, vaan tarvitaan myös

muiden alojen erityisosaamista. Mikäli kamppailutilanteita ei tunnistettu, saattoivat vuorovaikutustilanteet muuttua sekaviksi. Ongelmallista oli se, että sekavat tilanteet puolestaan johtivat valmennukseen osallistujat määrittymään identiteeteiltään työntekijöiden taholta ei-itseohjautuviksi ja lapsenomaisiksi. Tärkeää olisikin havaita kamppailujen kehyksen ja liittymisen kehyksen välinen yhteys. Kamppailujen kehys saa alkunsa pyrkimyksestä liittyä ja saada huomiota. Keskeinen kysymys on se, miten näitä osallistujien subjektiivisia ja positiivisesti määrittyneitä pyrkimyksiä tuetaan valmennuksessa.

Valmennukseen osallistujien taustojen heterogeenisuus ylläpitää kamppailujen kehystä. Mikäli heterogeenisuuteen ei kiinnitetä riittävästi huomiota, voi käydä niin, että osa ryhmän jäsenistä tipahtaa kamppailuista kokonaan pois. Heterogeenisuus ei välttämättä johda kamppailujen kehykseen tai erillisyyteen, mikäli ryhmään syntyy luottamuksellinen ja ryhmän jäseniä tukeva vuorovaikutuskulttuuri. Ryhmän valikoituminen heterogeeniseksi on kuitenkin riski. Tämän riskin vähentäminen edellyttää sellaisten keinojen miettimistä, jotka tukisivat enemmän vertaistukea ja liittymistä. Maahanmuuttajataustaisten valmennusryhmien muodostuminen heterogeenisiksi on osoitus siitä, että heidät edelleen nähdään yhtenä ryhmänä, jossa yksilöllisiä eroja ei tunnisteta. Yksilöllisten erojen huomioimattomuus vahvistaa maahanmuuttajaidentiteettiä, jolloin tästä identiteettimäärityksestä voi olla vaikea päästä pois huolimatta siitä, että yksilö itse sitä haluaisi.

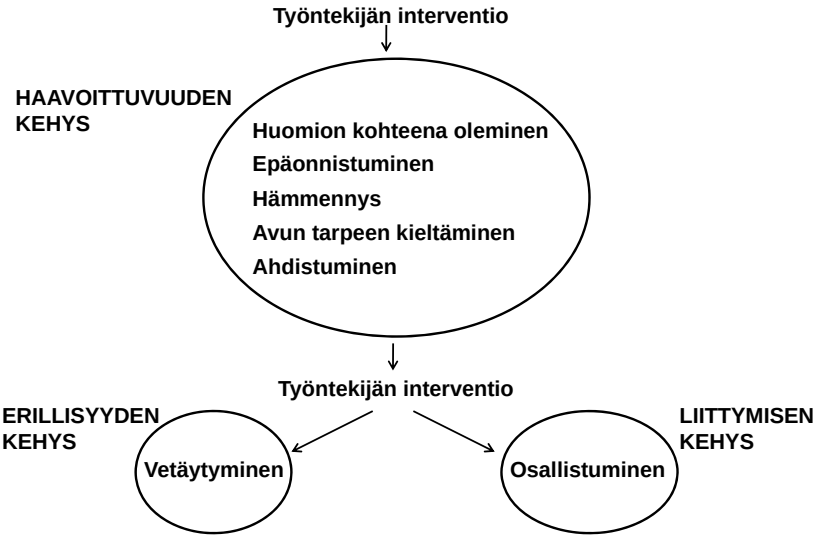
8.2 Vuorovaikutuskehysten kerroksittaisuus ja prosessinomaisuus

Tarkastellessani vuorovaikutuskehyksiä aineistosta tuli esille se, että kehykset olivat prosessinomaisia. Prosessinomaisuuteen vaikutti se, miten työntekijä tulkitsee tilanteen ja millaisen toimintatavan hän valitsee. Se, millaiseen vuorovaikutustilanteen tulkintakehykseen loppujen lopuksi päädyttiin, vaihteli. Samastakin tilanteesta voitiin päästä yhtälailla liittymisen kehykseen kuin haavoittuvuuden kehykseen. Vuorovaikutustilanteiden prosessinomaisuus viittaa etnometodologiseen ja sosiaalisen konstruktionismin sisältämään ajatukseen siitä, että todellisuus muo-

vautuu niissä diskursiivisissa käytännöissä ja tulkinnoissa sekä erilaisissa merkityksen annoissa, joita tilanteessa tehdään. Työntekijöille tämä asetti vaatimuksia tunnistaa tilanteita, eroja ja tilanteille eri ihmisten antamien tulkintojen seuraamuksia.

Vuorovaikutuskehykset tulivat aineistossa esille osittain päällekkäin, osin pelkästään omana kehyksenään. Tämä viittaa siihen, että kehyksiä voi olla kerroksittain useita yhtä aikaa läsnä. Samassakin puheenvuorossa saatettiin tilanteita tarkastella useasta näkökulmasta. Näkökulmat saattoivat olla myös päällekkäisiä ja limittäin toistensa kanssa. Kerroksittaisuus tuli esille siten, että kokemuksellisesti vuorovaikutustilanteissa saatettiin puhua esimerkiksi haavoittumisen positiossa, jolloin kokemuksena puhe viittasi haavoittuvuuden kehyksen läsnäoloon. Hahmotin tätä siten, että puhuessaan ja saadessaan puheelleen kuulijan, varsinaisessa tilanteessa tapahtuva kehysmääritys oli haavoittumisen sijasta liittymisen kehys. Tällöin ensimmäinen kehysmääritys viittaa puhujan kokemukseen ja toinen kehys varsinaisessa vuorovaikutustilanteessa tapahtuvaan kehysmäärityksen. Esimerkiksi liittymisen kehyksessä subjektiivinen identiteettimääritys tuli esille pyrkimyksenä liittyä ja ottaa liittymiseen tähtäävässä toiminnassa erilaisia positioita.

Positiot puolestaan kuvasivat puhujan omaa näkemystä ja kokemusta tarkastelun kohteena olevasta tilanteesta. Kohtaamisen tasolla oleellista oli se, että vuorovaikutuksen osapuolet tunnistivat nämä vuorovaikutustoiminnan taustalla vaikuttavat kokemukselliset kehykset ja reagoivat niihin esimerkiksi jakamalla kokemuksiaan yhteisesti jaettujen identiteettien kautta. Tällöin liittymisen kehys mahdollistui. Mikäli valmennukseen osallistujien erilaisia rooleja ei tunnistettu vuorovaikutustilanteissa, tai niitä kontrolloitiin ja rajoitettiin liikaa, vuorovaikutustilanne muodostui erillisyyden kehystä vahvistavaksi. Tässä tutkimuksessa kehysten siirtymät eivät olleet varsinaisesti tutkimuksen kohteena. Kehysten prosessi ja kehysten välinen liike olisivatkin tärkeä jatkotutkimuksen kohde. Kuviossa ei tule esille valmennukseen osallistujien vertaistuki. Henkilöiden subjektiivista toimintaa painottavan tutkimuksen avulla voitaisiin saada lisää informaatiota liittymistä tukevista tekijöistä. Kuviossa13 kuvaan yhden aineistosta esiin tulleen vuorovaikutustilanteen prosessinomaisuutta:



Kuvio 13. Kehysten muuttuminen

Subjektiiviseen toimintaan viittaavaa vuorovaikutusta tuli esille kaikissa kehyksissä. Subjektiivista toimintaa saattoi olla esimerkiksi liittymisen kehykseen sisältyvä osallistujien omaehtoinen vertaistuki, jota ei erikseen valmennuksen aikana sen tavoitteissa ja toiminnassa korostettu. Jatkotutkimuksen kannalta olisikin tärkeää selvittää maahanmuuttajien omien sosiaalisten verkostojen ja vertaistuen mahdollisuuksia tukea liittymistä.

Tilanteessa, jossa huomiosta ja kuulijasta jouduttiin kamppailemaan, kehykseksi määrittyi kamppailun kehys. Se, miten kamppailussa puolestaan kävi, saattoi johtaa osan ryhmän jäsenten liittymisen kehykseen ja ryhmän toisen osan erillisyyden kehykseen. Tällöin kyseessä voi olla myös liittymiseen tähtäävä kamppailu. Valtakamppailut liittyvät luonnollisesti ryhmätilanteisiin. Valtakamppailut ryhmässä voivat kuitenkin johtaa syrjäyttäviin ja erillisyyteen johtaviin prosesseihin, mikäli niitä ei tunnisteta tai niihin ei kyetä puuttumaan oikeudenmukaisella ja tasa-arvoisella tavalla. Ristiriidat eivät aina olleet ryhmän itsensä ratkaistavissa yhteisen kielen ja kulttuurisen taustan puuttuessa. Niiden ratkaisuyritykset saattoivat olla suomalaisille työntekijöille hämmentäviä ja uusia.

Tutkimus osoitti, että rakenteellisilla tekijöillä on merkittävä vaikutus siihen, millaisia positiovalintoja eri tilanteissa on mahdollisuus ottaa. Esimerkiksi erillisyyden kehyksessä suhtautuminen kontrolliin voi vaihdella ainoastaan jonkin verran. Erillisyyden kehystä jäsentävässä kontrollitoiminnassa valmennukseen osallistujien positiovalinnat määrittyivät kontrolliin alistumisen tai sen uhmaamisen kautta. Nämä positiovalinnat viittaavat ulkoapäin tulevan määrityksen lisäksi myös henkilökohtaiseen identiteettimääritykseen. Ne jättävät kuitenkin suuren osan maahanmuuttajan muusta identiteetistä näkymättömiin. Paveluja suunniteltaesa olisikin kiinnitettävä huomiota sellaisen toiminnan vahvistamiseen, joka painottaisi henkilöiden omien identiteettimääritysten esiin tulon mahdollisuutta.

8.3 Tutkimuksen tiedon tuottamisen tavan arviointia

Tutkimuksen lähestymistavaksi valitsemieni kehysanalyysin, etnometodologisen viitekehyksen ja sosiaalisen konstruktionismin avulla pyrin tarkastelemaan sitä, miten toimijat erilaisilla vuorovaikutuskäytännöillä tekevät ympäröivää maailman ymmärrettäväksi. Hyödynsin tutkimuksessani etnografiselle tutkimukselle ominaista useiden aineistojen keräämisen tapaa. Sekä sosiaalisen konstruktionimin että etnografisesti suuntautuneen etnometodologisen tutkimuksen keskeinen kysymys on se, miten ihmiset tekevät arkisten toimiensa avulla ympäröivää sosiaalista todellisuutta ymmärrettäväksi.

Erilaisten tieteenfilosofisten näkökulmien ja tutkimusmetodien yhdistäminen on haasteellinen tehtävä. Etnografiassa keskeisenä tehtävänä on pyrkimys ymmärtää jonkin tietyn ryhmän kulttuuria. Etnografinen tapa hankkia aineistoa lisää aineiston rikkautta koska aineistoa hankitaan ja tarkastellaan useista näkökulmista. Etnografia painottaa tutkimukseen osallistujien ja tutkijan omia tulkintoja ja huomioi toimintaan osallistuvien subjektiivisuuden. Tätä halusin myös itse tuoda tutkimuksessani esille rakenteellisten tekijöiden lisäksi. Etnografisessa tutkimuksessa pai-

notetaan myös tutkijan oman toiminnan merkitystä tilanteiden muodostumisessa. Lisäksi huomion kohteena on se, miten tutkija päätyy tulkintojensa avulla tiettyihin lopputuloksiin. Etnografisuus korostaa sitä, miten tutkija itse omalla toiminnallaan muovaa sosiaalista todellisuutta. Aineiston hankkimisessa hyödynsin etnografista tutkimustapaa siten, että käytin useita aineiston hankkimisen tapoja. Näissä pyrin hyödyntämään aiemmin esille tullutta tietoa. Tutkimuksessa ja tutkimusprosessissa tämä edellyttää tutkijan oman äänen esiin nostamista tutkimusprosessin aikana, jolloin lukija voi pohtia tutkijan tutkimusprosessin kulkua ja sen luotettavuutta. Puhtaasti etnografinen aineiston analysointitapa olisi edellyttänyt tutkijan oman äänen selkeämpää esiin nostamista tutkimuksen empiirisessä osiossa. (Esim. Patton 2002.) Etnografisuus aineiston analysoinnissa tulee osittain esille tekstiin valitsemissani esimerkeissä.

Tarkastelin vuorovaikutustilanteita aineiston analysoinnissa erityisesti roolien ja positioiden erittelemisen avulla. Tutkimuskysymysten näkökulmasta painottuminen etnometodologiseen ymmärrykseen sosiaalisesta todellisuudesta tarkoitti tutkimuksessani sitä, että pyrkimyksenäni oli tarkastella sosiaalisen todellisuuden tuottamista puheen ja tekemisen kautta. Etnometodologisessa ja sosiaalisessa konstruktionismissa hyväksytään sosiaalisen todellisuuden muovautuminen rakenteiden kautta. Toisaalta näissä lähestymistavoissa kiinnitetään huomio myös siihen, miten subjekti ympäröivän sosiaalisen maailman ymmärtää ja tekee sitä omalta osaltaan ymmärrettäväksi. Etnometodologisessa lähestymistavassa tulee siten esille toimijoiden ymmärrys tilanteesta ja tilanteen rakentaminen tämän ymmärryksen valossa. Kehysanalyysissä puolestaan korostetaan sitä, miten toimijoiden tulkinnan ja ymmärryksen avulla toimijat sopeuttavat oman toimintansa tulkintakehyksen mukaiseksi ottamalla erilaisia rooleja tilanteessa. Näin ollen kehysanalyysi korostaa ennemminkin vuorovaikutuksen muodostumista rakenteiden kautta. Tällöin sosiaalinen tilanne tavallaan on jo olemassa ennen, kuin toimijat osallistuvat siihen. Toimijat astuvat ”vuorovaikutusnäyttämölle”, ottavat mielestään oikeat roolit siinä ja pyrkivät muovaamaan oman käyttäytymisensä yhteisesti hyväksyttyjen normien ja arvojen mukaisesti. Etnometodologian ja kehysanalyysin ristiriita liittyy siten siihen, korostetaanko toimijoiden omaa tilanteen rakentamista, vai oletetaanko se jo ennalta määritetyksi.

Haasteeksi muodostui myös etnometodologian ja sosiaalisen konstruktionismin yhdistäminen kehysanalyyttiseen ajattelutapaan. Vaikka molemmat lähestymistavat hyväksyvät sosiaalisen todellisuuden rakentumisessa sekä objektiivisen että subjektiivisen olemuksen, ei Goffman hyväksynyt Puroilan (2002, 28) mukaan sosiaaliseen konstruktionismiin sisältyvää oletusta todellisuuden uudelleen rakentumisesta diskursiivisissa neuvotteluissa. Kehysanalyysi kohdentaa huomionsa siihen, miten sosiaalinen todellisuus ja ulkopuolinen maailma rakentavat kulloisessakin tilanteessa yksilön kokemusta todellisuudesta. Puroilan (2002, 29) mukaan Goffman oli myös kriittinen etnometodologian korostaman ajatuksen suhteen todellisuuden paikallisesta tuottamisesta. Lähestymistapani asiaan oli kuitenkin se, että vaikka vuorovaikutuksen taustalla olevat tekijät vaikuttavat oleellisesti vuorovaikutuksen muotoutumiseen, osallistujat voivat kuitenkin omilla rooli- ja positiovalinnoillaan tuottaa myös uudenlaisia vuorovaikutustilanteita. Aineistossani tämä tulee esille tietynlaisina prosesseina, joissa lähtökohtainen vuorovaikutustilanne ja sen kehys voivat prosessin aikana muuttua.

Tutkimuksessa mukana olleet henkilöt edustivat erilaisia kulttuureja, jolloin henkilöillä ei ollut käsitystä vuorovaikutukseen sisältyvistä suomalaisista arvo- ja normivaatimuksista. Tällöin he eivät välttämättä lähteneet toteuttamaan tilanteeseen ennalta määriteltyjä rooleja vaan tuottivat omia vuorovaikutustapojaan heidän omiin kulttuureihinsa sisältyvien tulkintojen avulla. Mikäli ajatellaan, että vuorovaikutukseen osallistuja pyrkii sopeuttamaan omaa käyttäytymistään tilanteessa yhteiskunnan arvomaailman mukaiseksi, todennäköistä on, että hän pyrkii tällöin toimimaan niiden oletusten mukaisesti, jotka hän liittää omaan kulttuuriinsa. Tämä tapahtuu siitä syystä, ettei hänellä ole vielä tietoa uuden maan vuorovaikutuskulttuuriin sisältyvistä normivaatimuksista. Tällöin kehysanalyysiin sisältyvän rooliajattelun mukaisesti tutkimuksen lopputuloksena olisi ollut se, että valmennukseen osallistujalla ei ole vielä selkeitä roolimäärityksiä käytössään, josta syystä vuorovaikutustilanteet usein muodostuvat sekaviksi. Roolien ja positioiden lisäksi erilaisten diskurssien tutkiminen auttoi minua ymmärtämään sitä, miten puhe ilmaisee ja sisältää erilaisia institutionaalisia määrityksiä. Tämä institutionaalinen puhe osaltaan vaikutti siihen, millaiseksi vuorovaikutustilanteet muodostuivat. Vuorovaikutustilanteiden kehystäminen roolien avul-

la auttoi minua kuitenkin ymmärtämään sitä, miten nopeasti erilaisiin roolimäärityksiin sosiaalistutaan ja miten ne tulevat toimijoiden kautta hyväksytyksi. Tähän viittaa esimerkiksi yhteiskunnan kontrollitehtävän siirtyminen vuorovaikutustoimintaan osallistuvien henkilöiden tehtäväksi. Identiteettien määrittymisen näkökulmasta on siten tärkeää tutkia niitä tilanteisiin sidottuja vuorovaikutuksen tapoja, jotka määrittyvät laajempien sosiaalisten rakenteiden kautta.

Tutkimuksessani tulee esille toimijoiden kokemuksellisuus. Tällöin huomio kohdistui siihen, miten tutkimukseen osallistuneet henkilöt tulkitsivat erilaiset tilanteet ja toimivat näiden tulkintojensa pohjalta. Tämä sisältyy myös hermeneuttiseen lähestymistapaan. Kokemuksellisuus ja tilanteiden tulkitseminen tulivat esille erityisesti yksilöhaastatteluissa ja havainnointien aikana yksittäisissä keskusteluissa. Tällöin kokemuksellisuutta oli helpompi tutkia esimerkiksi haastattelujen avulla. Tulkinnallisuus tuli tutkimuksessani esille myös sitä kautta, että aineiston kerääminen oli tutkijan omaa tulkintaa siitä, mitä tilanteessa on tapahtumassa ja mihin hän kiinnostuksensa pohjalta huomion kiinnittää.

Valmennukseen osallistujien oma toiminta tuli esille erilaisten positiovalintojen avulla. Positiovalinnat viittaavat osallistujien subjektiivisiin henkilökohtaisiin määrityksiin omasta identiteetistä. Subjektien oma toimijuus tuli aineistossa esille esimerkiksi pyrkimyksenä liittyä. Liittyminen puolestaan saattoi tapahtua jakamalla omia traumaattisia kokemuksia. Tällöin subjektin oma henkilökohtainen kokemus saattoi sisältää haavoittumisen kehyksen, kun taas vuorovaikutustoiminta viittasi liittymisen kehykseen. Voidaan ajatella, että liittyminen tapahtuu silloin haavoittuvuuden kokemusten jakamisen kautta. Se, että nämä kokemukset tulivat esille, viittasi liittymisen kehykseen ja subjektiiviseen pyrkimykseen liittyä. Haavoittuvuuden kehys voi siten muodostua haavoittumisen jakamisen kautta liittymisen kehykseksi.

Toimintaan osallistujat eivät ole pelkästään rakenteellisten ehtojen muovaamia, vaan he voivat oman toimintansa kautta myös muovata vuorovaikutuskulttuurisia käytäntöjä. Etnometodologisen ja sosiaalisen konstruktionismin lähestymistapojen näkökulmasta tilanne näyttäytyy siten subjektin omana sosiaalisen todellisuuden ymmärrettäväksi tekemisenä ja sen rakentamisena omien kokemusten jakamisen avulla. Osallistuja tulkitsee tilanteen tällöin liittymiseksi, ja hän alkaa rakentaa liittymisen kehystä. Kehysanalyysissä oleellista vuorovaikutustilanteiden

tutkimisessa on se, mahdollistetaanko tämä liittyminen rakenteiden taholta jollakin tavoin vai ei, mahdollistuvatko osallistujille esimerkiksi liittymisen kehyksen sisältämät roolivalinnat ja miten nämä kehykset määrittävät sosiaalisesti jaettuja identiteettejä. Sekä etnometodologiaan että Goffmanin kehysajatteluun sisältyy kiinnostus subjektin omien kokemusten erittelyyn. Tästä näkökulmasta näiden viitekehysten valinta ei ollut ristiriidassa toistensa kanssa. Tämä kuitenkin edellyttää sitä, että tutkija tietoisesti hyväksyy myös kokemusten merkitysten kehystämisen rinnakkain tilanteessa tapahtuvan toiminnan kanssa.

Sosiaalinen konstruktionismi painottaa sosiaalisen todellisuuden muotoutumista diskursiivisesti. Tutkimustiedon kannalta oleellista on se, että vaikka erilaiset kehykset olisivatkin jossain määrin etukäteen valmiina, voidaan erilaisilla diskursiivisilla käytännöillä kuitenkin vaikuttaa kehysten vaihtumiseen tai toisaalta niiden vahvistumiseen. Vuorovaikutustilanteiden ymmärtäminen diskursiivisina rakennelmina mahdollistaa vuorovaikutuksen ymmärtämisen prosessinomaisena. Erilaisten tulkintadiskurssien erotteleminen oli itselleni hyödyllinen tapa ymmärtää vuorovaikutustilanteita myös kehysanalyysin näkökulmasta, vaikkakin niiden lähtökohta ontologisessa mielessä on erilainen. Diskursiivisessa ajattelussa hyväksytään se, että diskurssien avulla ylläpidetään mutta myös muodostetaan sosiaalista todellisuutta. Kehysanalyysin näkökulmasta sosiaalinen todellisuus on jo etukäteen jollakin tavoin muotounut. Toimijat tekevät sosiaalisesta todellisuudesta ensin oletuksia ja tulkintoja. Nämä johtavat erilaisiin aiemmin sovittuihin ja hyväksyttyihin rooleihin vuorovaikutuksessa. Kehysanalyysissä tulkintojen taustalla on kysymys siitä ”mitä tilanteessa on tapahtumassa” ja miten tiettyä oletusta todellisuudesta pidetään yllä. Diskurssi puolestaan viittasi siihen, mitä ja miten tilanteessa puhutaan, millaisiin toiminnan taustalla oleviin oletuksiin ja tulkintoihin puhujan puhe viittaa ja millaista toimintaa eri diskurssien kautta tuotetaan. Näin ollen diskurssit olivat kehykseen sisältyviä oletuksia ja tulkintoja, mutta samalla myös kehyksiä rakentavia.

Tutkimuksen aineisto hankittiin toisaalta havainnointien, toisaalta haastattelujen avulla. Tutkimuksessani molemmat aineiston hankintamenetelmät tukivat toisiaan. Ilman haastatteluja en olisi saanut kokemuksellisuutta tai erilaisia diskursiivisia tulkintoja esille. Toisaalta havainnointi auttoi ymmärtämään sitä, mitä tilanteissa todellisuudessa

tapahtui. Havainnointi on kuitenkin aikaa vievä ja tutkijalle usein raskas tapa päästä aineistoonsa kiinni. Tällöin voisi ajatella, että myös toimintatutkimuksen lisääminen maahanmuuttajatyötä tekevien taholta voisi olla mahdollisuus saada lisää tietoa. Haasteena on se, millaisin keinoin kielitaidottomien henkilöiden kokemukset voitaisiin tuoda esille. Tulkkien käyttäminen tutkimukseen liittyvissä vuorovaikutustilanteissa on jäykkää ja tulkinnanvaraista. Se voi pahimmillaan myös vääristää tutkimustuloksia. Sellaisten tiedon tuottamisen tapojen ja tutkimusmenetelmien kehittäminen, joiden avulla kielitaidottomien henkilöiden kokemukset olisi mahdollista nostaa esille, olisi jatkotutkimusten kannalta arvokasta. Lisäksi tutkimukselle, joka lisää mahdollisuutta nostaa esille maahanmuuttajien omia kokemuksia, tulkintoja ja näkökulmia erilaisista vuorovaikutustilanteista auttamis- ja palvelujärjestelmissä, olisi tarvetta.

Työntekijöiden maahanmuuttajatyön työorientaatioiden tutkimukselle on edelleen tarvetta. Tällä hetkellä maahanmuuttajatyötä tehdään jo useilla paikkakunnilla joko perustyössä tai omana erityisenä osa-alueenaan. Tärkeää olisi edelleen saada lisää tietoa maahanmuuttajatyössä toteutuvista käytännöistä. Tutkimuksen perusteella havaittavissa oli se, että työntekijät käyttävät samoja työn määrittelyperusteita kuin vastaavassa valtaväestön kanssa tehtävässä työssä. Vaarana on tällöin se, että työn erityispiirteisiin johtavat tekijät jäävät työntekijöiltä tunnistamatta eivätkä maahanmuuttajat aina saa oikein kohdennettua apua. Toisena vaarana on, että valtakulttuurin näkökulmasta tehdyt päätelmät ja tulkinnat työstä vahvistavat maahanmuuttokokemuksen omaavien henkilöiden kategorisointia ja leimautumista.

Forsander (2002, 77) toteaa, että hyvinvointiyhteiskunta pyrkii integraatiotoiminnoillaan vastaamaan suomalaisuusvajeeseen. Tutkimukseni kohteena olevassa työllistämisvalmennuksessa tämä suomalaisuusvaje pyritään täyttämään valitsemalla työtapoja siten, että ne ohjaavat suomalaisen työkulttuurin oppimiseen. Institutionaalisessa puheessa korostetaan helposti rajoja ja kontrollia sekä niihin sosiaalistumista. Institutionaalinen puhe valmennuksessa viittasi myös suomalaisten arvojen ylikorostamiseen. Tämä saattaa jättää varjoonsa toisten kultturien tavat, jotka ovat edustajilleen merkityksellisiä. Integraatiotoimenpiteiden tehokkuutta tulisikin arvioida systemaattisesti. Vaihtoehtoiset toiminta- ja oppimisen tavat, jotka myös tulivat esille valmennuksessa, voisivat tuoda esille toi-

senlaisia oman tilanteen ja suomalaisen yhteiskunnan ymmärtämisen tapoja. Lisäksi ne mahdollistavat erilaisten roolien ja positioiden ottamista. Oleellista on se, miten maahanmuuttajat itse voivat rakentaa diksursiivisissa käytännöissä sellaista todellisuutta, jonka avulla suomalaiseen yhteiskuntaan olisi mahdollista liittyä. Yhteiskuntien muuttuessa kulttuureiltaan yhä heterogeenisemmiksi, tärkeää olisi löytää tutkimuksen avulla suuntaviivoja sille, miten palvelujärjestelmien tulisi muuttua vastaamaan tähän erilaisuuden ja kulttuuristen erojen haasteeseen. Tämän tutkimuksen perusteella käsitykseni vahvistui siitä, että maahanmuuttajatyö tulisi huomioida omaksi erityisalueekseen, jossa menetelmällistä osaamista tulisi kehittää. Työn kehittämisessä olisi tärkeää saada toiminnassa mukana olevien osallistujien omat näkökulmat esille. Tärkeää olisi tuottaa lisää tietoa maahanmuuttajilta itseltään siitä, mitä ja miten pitäisi oppia, jotta suomalaisessa yhteiskunnassa selviytyisi mahdollisimman hyvin.

Lähteet

Ahmad, Fauzia & Sheriff, Sarah 2004: Muslim Women of Europe: Welfare Needs and Responses. Social Work in Europe. Vol 8, (1), 2–10.

Ahmed, Sara 2000: Strange Encounters. Embodied Others in Post-Coloniality. London & Routledge. New York.

Ahmed, Sara 2003: Moneus. Pelon politiikka. Teoksessa Lehtonen, Mikko & Löytty, Olli (toim.): Erilaisuus. Vastapaino. Tampere, 189–211.

Ahokas, Pirjo & Rojola, Lea 1993: Toiseuden politiikat. Suomalaisen kirjallisuuden seura. Helsinki.

Akhlag, Ahmad 2002: Yhteisten työmarkkinoiden erottelemia? Maahanmuuttajien työllistymismahdollisuudet suomalaisilla työmarkkinoilla. Sosiologia (3), 227–241.

Alasuutari, Pertti 1994: Laadullinen tutkimus. Vastapaino. Tampere. (3. uudistettu laitos. 1. painos 1994.)

Alcoff, Linda M. 2006: Visible Identities. Race, Gender and the Self. Studies in Feminist Philosophy. University Press. Oxford.

Alitolppa-Niitamo, Anne 1994: Kun kulttuurit kohtaavat. Otava. Keuruu.

Anis, Merja 2008: Sosiaalityö ja maahanmuuttajat. Lastensuojelun ammattilaisten ja asiakkaiden vuorovaikutus ja tulkinnat. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 47. Väestöliitto. Helsinki.

Antaki, Charles & Widdicombe, Sue 1998: Identity as an Achievement and as a Tool. Teoksessa Antaki, Charles & Widdicombe, Sue (toim.): Identities in Talk. Sage. London. Thousand Oaks, New Delhi, 1–15.

Antikainen, Ari 1998: Kasvatus, elämänkulku ja yhteiskunta. WSOY. Helsinki.

Archer, Margaret S. 2000: Being Human: The Problem of Agency. Cambridge University Press. Cambridge.

Archer, Margaret S. 2003: Structure, Agency and the Internal Conversation. Cambridge University Press. Cambridge.

Barker, Chris 2002: Making Sense of Cultural Studies. Central Problems and Critical Debates. Sage. Lontoo.

Baszanger, Isabelle & Dodier, Nicolas 1998: Observation. Ethnography. Relating the Part to the Whole. Teoksessa Silverman, David (toim.): Qualitative Research. Theory, Method and Practice. Sage. London, Thousand Oak, New Delhi, 8–23. (Toinen uudistettu laitos. Ensimmäinen painos 1997.)

Batumubwira, Antoinette 2005: An Immigrant's Voice. Complexity of the Client – Counselor Relation. Teoksessa Launikari, Mika & Puukari, Sauli (toim.): Multicultural Guidance and Counselling. Theoretical Foundations and Best Practices in Europe. University of Jyväskylä. Institute for Educational Research. Cimo. Kirjapaino Oma Oy. Jyväskylä, 45–52.

Bauman, Zygmunt 1991: Intimations of Postmodernity. Routledge. London.
Bauman, Zygmunt 1996a: From Pilgrim to Tourist – or a Short History of Identity. Teoksessa Hall, Stuart & du Gay, Paul (toim.): Questions of Cultural Idenity. Sage. London, Thousand Oaks, New Delhi, 18–36.
Bauman, Zygmunt 1996b: Postmodernin lumo. (Suom. Jyrki Vainonen.) Ahponen, Pirkkoliisa & Cantell, Timo (toim.): Vastapaino. Tampere.
Bauman, Zygmunt 1997: Sosiologinen ajattelu. (Suom. Jyrki Vainonen.) Vastapaino. Tampere.
Bauman, Zygmund 2001a: Identity in the Globalizing World. Teoksessa Eliezer, Ben-Rafael & Sternberg, Yitzhak (toim.): Identity, Culture and Globalization. Koninklijke Brill, NV, Leiden. Netherland, 471–482.
Bauman, Zygmunt 2001b: The Individualized Society. Polity Press. Cambridge. Oxford, Malden.
Beck, Ullrich 1995: Politiikan uudelleen keksiminen: Kohti refleksiivisen modernisaation teoriaa. Teoksessa Beck, Ullrich & Giddens, Anthony & Lash, Scott (toim.): Nykyajan jäljillä. (Suom. Leevi Lehto.) Vastapaino. Tampere. 11–82.
Beck, Ullrich 1995: Ecological Politics in an Age of Risk. Polity Press. Cambridge.
Berger, Peter L. & Luckman, Thomas 1994: Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen. Tiedonsosiologinen tutkielma. Vesa Raiskila (suom. ja toim.) Gaudeamus. Kirjapaino-Oy like. Helsinki.
Brah, Avtar 1992: Antiracism: Possibilities and Limits. Difference, Diversity and Differentiation. Teoksessa Donald, James & Rattansi, Ali (toim.): Race, Culture and Difference. Sage. London, 126–145.
Brah, Avtar 1996: Cartographies of Diaspora. Contesting Identities. Routledge. London & New York.
Brah, Avtar & Hickman, Mary J. & Mac an Ghaill, Maírtin 1999: Introduction: Whither "the Global". Teoksessa Brah, Avtar & Hickman, Mary J. & Mac an Ghaill, Maírtin (toim.): Global Futures. Migration, Environment and Globalization. British Sociological Association. Antony Rowe Ltd. Chippenham, Wiltshire.
Brislin, Richard 1993: Understanding Culture's Influence on Behavior. Harcourt Brace College Publisher. Fort Worth, USA.
Bryceson, Deborah & Vuorela, Ulla 2002: The Transnational Family. New European Frontiers and Global Networks. Berg. London
Cartwright, Dorwin & Zander, Alvin 1968: Power and Influence in Groups. Introduction. Teoksessa Cartwright, Dorwin & Zander, Alvin (eds.): Group Dynamics. Research and Theory. Redwood Press. Limited of Trowbridge, Wiltshire. Great Britain. (3rd edition. 1st edition 1953.) 215–235.

Charmaz, Kathy 2003: Grounded Theory. Objectivist and Constructivist Methods. Teoksessa Denzin, Norman K. & Lincoln, Yvonne S. (toim.): Strategies of Qualitative Inquiry. Second Edition. Sage. Thousand Oaks, London, New Delhi, 249–291.

Christians, Clifford G. 2003: Locating the Field. Ethics and Politics in Qualitative Research. Teoksessa Denzin, Norman & Lincoln, Yvonne (toim.): The Landscape of Qualitative Research. Theories and Issues. Second Edition. Sage. Thousand Oaks, London, New Delhi, 208–244.

Clarke, Chris 1999: Breaking the Bounds of Bifurcation: The Challenge of Multiculturalism in Finnish Vocational Social Care and Education. Department of Social Policy and Social Work. Research Reports, Series A, No 7. University of Tampere.

Clarke, Kris 2003: Welfare research into marginal communities in Finland. Insider Perspectives on Health and Social Care. Research reports Series A No 8. University of Tampere. Tampere.

Clarke, Kris 2004: Sisällä ja ulkona: maahanmuuttajien yhteisötutkimus. Yhteiskuntapolitiikka 69 (6), 630–641.

Clarke, Kris 2005: The Problematics of Well-Being: Experiences and Expectations of Migrants and New Finns in the Finnish Welfare State. Research reports. Series A, No 9. Department of Social Policy and Social Work. The University of Tampere. Tampere.

Coleman, Hardin 1998: General and Multicultural Counseling Copmpetency: Apples and Oranges? Journal of Multicultural Counseling & Development. Vol 26 (3), 147–156.

Coleman, Hardin 2004: Multicultural Counseling Comepetencies in a Pluralistic Society. Journal of Mental Health Counseling. Vol 26 (1), 56–66.

Coulon, Alain 1995: Ethnomethodology. Qualitative Research Methods Series. Vol. 36. Sage. Thousand Oaks, London, New Delhi.

Davies, Bronwyn & Harré, Rom 1990: Positioning. The Discursive Production of Selves. Journal for Theory of Social Behaviour 20, (1), 43–63.

Davies, Bronwyn & Harré, Rom 1999: Positioning and Personhood. Teoksessa Harré, Rom & van Langenhove, Luk (toim.): Positioning Theory: Moral Context of Intentional Action. Blackwell Publisher Massachusetts, USA, 32–52.

Denzin, Norman K. & Lincoln, Yvonne S. 1998: Introduction. Entering the Field of Qualitative Research. Teoksessa Denzin, Norman K. & Lincoln, Yvonne, S. (toim.): The Landscape of Qualitative Research. Theories and Issues. Second Edition. Sage. California. 1–34.

Denzin, Norman K. & Lincoln, Yvonne S. 2003a: Introduction. The Discipline and Practice of Qualitative Research. Teoksessa Denzin, Norman K. & Lincoln, Yvonne S. (toim.): The Landscape of Qualitative Research. Theories and Issues. Second Edition. Sage. California, 1–45.

Denzin, Norman K. & Lincoln, Yvonne S. 2003b: Strategies of Qualitative Inquiry. Second Edition. Sage. Thousand Oaks, London, New Delhi.

Dreyfuss, Hubert L. & Rabinow, Paul 1982: Michel Foucault. Beyond Structuralism and Hermeneutics. The Harvester Press. Great Britain.

Edwars, Derek 1998: Salience and the Business of Identity. The Relevant Thing about Her: Social Identity Categories in Use. Teoksessa Antaki, Charles & Sue Widdicombe (toim.): Identities in Talk. Sage. London, Thousand Oaks, New Delhi, 15–33.

Ekholm, Elina 1994: Syrjäytyä vai selviytyä – pakolaisten elämää Suomessa. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

Eräsaari, Leena 2000: Vaikeat kohteet uudet kysymykset. Sosiaalityötä ”linssin” takaa. Teoksessa Karvinen, Synnove & Pösö, Tarja & Satka, Mirja (toim.): Sosiaalityön tutkimus. Metodologisia suunnistuksia. SoPhi. Jyväskylän yliopistopaino. Jyväskylä, 117–145.

Eräsaari, Risto 1995: Hyvinvointivaltion muodonmuutos. Teoksessa Eräsaari, Risto & Rahkonen, Keijo (toim.): Hyvinvointivaltion tragedia. Keskustelua eurooppalaisesta hyvinvointivaltiosta. Gaudeamus. Helsinki, 167–188.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2001: Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Gummerus. Jyväskylä. (5. uudistettu laitos. 1. painos 1998.)

Eteläpelto, Anneli 2007: Identiteetti ja subjektius työn muutoksessa. Työidentiteetti ja subjektius rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokoissa. Teoksessa Eteläpelto, Anneli & Collin, Kaija & Saarinen, Jaana (toim.): Työ, identiteetti ja oppiminen. Wsoy. Oppimateriaalit OY. Helsinki, 90–155.

Etnisten suhteiden neuvottelukunta 1999: Maahanmuutto, pakolaisuus, siirtolaisuus ja etniset vähemmistöt 1990-luvulla. Tutkimukset ja tilastot. Työhallinnon julkaisu 238. Työministeriö. Helsinki.

Faubion, James D. & Rabinow, Paul 1994: The Interview with Michel Foucault. Teoksessa Faubion, James D. & Rabinow, Paul, (toim.): Michel Foucault. Power. Essential works of Foucault 1954–1984. Vol. Three. The New Press. New York, 239–298.

Featherstone, Mike & Lash, Scott 1995: Globalization. Modernity and the Spatialization of Social Theory: An Introduction. Teoksessa Featherstone, Mike & Lash, Scott & Robertson, Roland (eds.): Global Modernitites. Sage. London, Thousand Oaks, New Delhi, 1–24.

Fennema, M. & Tillie, Jean 1999: Political participation and political trust in Amsterdam: Civic Communities and Ethnic Networks. Journal of Ethnic and Migration Studies, 25, (4), 703–726.

Fennema, M. & Tillie, Jean 2001: Civic Community, Political Participation and Political Trust of Ethnic Groups, Connections, 24 (1), 26–41.

Fern, Edward F. 2001: Advanced Focus-Group Research. Sage. California. USA.

Fetterman, David M. 1991: A Walk Through the Wilderness. Learning to Find Your Way. Teoksessa Shaffir, William B. & Stebbins, Robert A. (toim.): Experiencing Fieldwork. An Inside View of Qualiative Research. Sage. Newbury Park, London, New Delhi, 87–96.

Filander, Karin 2002: Kehittäjyys epävarmuuden asiantuntijuutena. Aikuiskasvatus 47, 296–294.

Forsander, Annika & Alitolppa-Niitamo, Anne 2000: Maahanmuuttajien työllistyminen ja työhallinto – keitä, miten ja minne. Työhallinnon julkaisu 242. Työministeriö. Helsinki.

Forsander, Annika 2001: Etnisten ryhmien kohtaaminen. Teoksessa Forsander, Annika & Ekholm, Elina (toim.): Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Palmenia kustannus. Helsinki, 31–56.

Forsander, Annika & Ekholm, Elina 2001: Maahanmuuttajat ja työ. Teoksessa Forsander, Annika & Ekholm, Elina, (toim.): Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Palmenia kustannus. Helsinki, 57–82.

Forsander, Annika 2002: Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvun suomalaisilla työmarkkinoilla. Väestöntukimuslaitoksen julkaisusarja D 39. Väestöntutkimuslaitos. Väestöliitto. Helsinki.

Forsander, Annika 2003: Maahanmuuttajat ja työllistyminen – kenen ongelmia? Janus. Vol. 11 (1), 58–65.

Forsander, Annika 2004: Tekeekö työ oikeaksi suomalaiseksi. Teoksessa Helne, Tuula & Hänninen, Sakari & Karjalainen, Jouko (toim.): Seis Yhteiskunta – tahdon ulos. SoPhi. Jyväskylä 195–215.

Forsberg, Hannele 1998: Perheen ja lapsen tähden. Etnografia kahdesta lastensuojelun asiantuntijakulttuurista. Lastensuojelun keskusliitto. Gummerus. Saarijärvi. Väitöskirja.

Forsyth, Donelson R. 1999: Group Dynamics. Third Edition. Wadsworth Publishing Company. Belmont CA. (Kolmas uudistettu laitos. 1. painos 1998.)

Foucault, Michel 1972: Archaeology of Knowledge and the Discource on Language. Patheon Books. New York.

Foucault, Michel 1994a: The Political Technology of Individual. Teoksessa Faubion, James D. & Rabinow, Paul (toim.): Michel Foucault. Power. Essential Works of Foucault 1954–1984. Vol. Three. The New Press. New York, 405–417.

Foucault, Michel 1994b: The Subject and Power. Teoksessa Faubion, James D. & Rabinow, Paul (toim.): Michel Foucault. Power. Essential Works of Foucault 1954–1984. Vol. Three. The New Press. New York, 228–348.

Foucault, Michel 1995: Rajallinen järjestelmä kohtaa rajattoman vaatimuksen. Teoksessa Eräsaari, Risto & Rahkonen, Keijo (toim.): Hyvinvointivaltion

tragedia. Keskustelua eurooppalaisesta hyvinvointivaltiosta. Tammer-Paino. Tampere, 87–106.

Foucault, Michel 1997: The Ethics of the Concern for Self as a Practice of Freedom. Teoksessa Rabinow, Paul (toim.): Michel Foucault. Ethics, Subjectivity and Thruth. Vol. One. The New Press. New York, 281–302.

Foucault, Michel 2006: The Means of Correct Training. Teoksessa Lauder, Hugh & Brown, Philip & Dillabough, Jo-Anne & Halsey, A. H. (toim.): Education, Globalization and Social Change. Oxford University Press. Iso-Britannia, 124–137.

Frank, Arthur W. 1991: For a Sociology of the Body: An Analytical Review. Teoksessa Featherstone, Mike & Hepworth, Mike & Turner, Bryan S. (toim.): The Body. Social Process and Cultural Theory. Sage, London, Newbury Park, New Delhi, 36–102.

Friedman, Jonathan 1995: Global System, Globalization and the Parameters of Modernity. Teoksessa Featherstone, Mike & Lash, Scott & Robertson, Roland (toim.): Global Modernitites. Sage. London, Thousand Oaks, New Delhi, 69–90.

Garfinkel, Harold 1967: Studies in Ethnomethodology. Prentice-Hall. New Jersey.

Gergen, Kenneth J. 2002: An Invitation to Social Construction. Sage. London, Thousand Oaks, New Delhi. (4. uudistettu laitos. 1. painos 1999.)

Giddens, Anthony 1976: New Rules of Sociological Method. Anchor Press Ltd. Great Britain.

Giddens, Anthony 1979: Central Problems of Social Theory. McMillan. London.

Giddens, Anthony 1984a: Yhteiskuntateorian keskeisiä ongelmia. Toiminnan rakenteen ja ristiriidan käsitteet yhteiskunta-analyysissä. (Suom. Pasi Andersson & Ilkka Heiskanen.) Otava. Helsinki.

Giddens, Anthony 1984b: The Constitution of society. McMillan. London.

Giddens, Anthony 1990: The Consequences of Modernity. Polity Press. Cambridge UK.

Giddens, Anthony 1991: Modernity and Self-identity. Self and Society in the Late Modern Age. Polity Press. Cambridge.

Giddens, Anthony 1995: Elämää jälkitraditionaalisessa yhteiskunnassa. Teoksessa Beck, Ullrich & Giddens, Anthony & Lash, Scott (toim.): Nykyajan jäljillä. Refleksiivinen modernisaatio. (Suom. Leevi Lehto.) Vastapaino. Tampere, 83–152.

Gissler, Mika & Malin, Maili & Matveinen, Petri & Sarvimäki, Martti & Kangasharju, Aki 2006: Maahanmuuttajat ja julkiset palvelut. Työpoliittinen tutkimus 296. Työministeriö. Helsinki.

Goffman, Erwing 1959: The Presentation of Self in Everyday Life. Penguin Books. Harmondsworth.

Goffman, Erwing 1964: The Neglected Situation. American Anthropologist. 66 (6), 133–136.

Goffman, Erwing 1966: Behaviour in Public Places: Notes on the Social Organization of Gatherings. The Free Press. New York.

Goffman, Erwing 1967: Interaction Ritual. Essays on Face-to-Face Behaviour. Pantheon Books. New York.

Goffman, Erving 1969: Asylumus: Essays on the Social Situations of Mental Patients and other Inmates. Doubleday. Garden City.

Goffman, Erving 1971: Arkielämän roolit. Wsoy. Porvoo.

Goffman, Erwing 1981: Forms of Talk. University of Pennsylvania Press, Philadelphia.

Goffman, Erwing 1986: Frame Analysis. An Essay on the Organization of Experience. Northeastern University Press, Boston.

Griffiths, Morwenna 1995: Feminism and the Self: The Web of Identity. Routledge. London.

Grossberg, Lawrence 1996: Identity and Cultural Studies: Is That All There Is? Teoksessa Hall, Stuart & du Gay, Paul (toim.): Questions of Cultural identity. Sage. London, Thousand Oaks, New Delhi, 87–107.

Gubrium, Jaber F. 1991: Getting in. Teoksessa Shaffir, William B. & Stebbins, Robert A. (toim.): Experiencing Fieldwork. An Inside View of Qualiative Research. Sage. Newbury Park, London, New Delhi, 131–141.

Gubrium, Jaber F. & Hollstein, James A. 1997: The New Language of Qualitative Method. Oxford University Press. New York, Oxford.

Gubrium, Jaber F. & Holstein, James A. 2001: Introduction. Trying Times, Troubled Selves. Teoksessa Gubrium, Jaber F. & Holstein, James A. (toim.): Institutional Selves. Troubled Identities in a Postmodern World. Oxford University Press. New York, Oxford, 1–20.

Gubrium, Jaber F. & Hollstein, James A. 2003: Analyzing Interpretive Practice. Teoksessa Denzin, Norman K. & Lincoln, Yvonne S. (toim.): Strategies of Qualitative Inquiry. Second Edition. Sage. Thousand Oaks, London, New Delhi, 214–248.

Hale, Ann 1981: Conducting Clinical Sociometric Explorations. A Manual for Psychodramatists and Sociometristist. Royal Publishing CO. Roanoke, VA.

Hall, Stuart 1996a: Introduction. Who Needs Identity? Teoksessa Hall, Stuart & du Gay Paul (toim.): Questions of Cultural Identity. Sage. London, 1–17.

Hall, Stuart 1996b: Signification, Representation, Ideology: Althusser and the Poststructuralist Debates. Teoksessa Curran, James & Morley, David & Walkerdine, Valerie (toim.): Cultural Studies and Communications. St Martin's Press Inc. New York, 11–34.

Hall, Stuart 1997: The Spectacle of the "Other". Teoksessa Hall, Stuart (toim.): Representation. Cultural Representations and Signifying Practices. Sage. London, Thousand Oaks, New Delhi, 223–290.

Hall, Stuart 1999: Identiteetti. Lehtonen, Mikko & Herkman, Juha (suom. ja toim.): Tampere. Vastapaino.

Hall, Stuart 2003a: Juurettomuus. Kulttuuri, paikka, identiteetti. Teoksessa Lehtonen, Mikko & Löytty, Olli (toim.): Erilaisuus. Vastapaino. Tampere, 85–127.

Hall, Stuart 2003b: Moneus. Monikulttuurisuus. Teoksessa Lehtonen, Mikko & Löytty, Olli (toim.): Erilaisuus. Vastapaino. Tampere, 233–281.

Hammar-Suutari, Sari 2006: Kulttuurien välinen viranomaistyö. Työn valmiuksien ja yhdenvertaisen asiakaspalvelun kehittäminen. Kuvaus toiminnan etnografiaan perustuvasta kehittämiskokeilusta kolmessa julkisten sosiaalipalveluiden työyhteisössä. Työpoliittinen tutkimus 300. Työministeriö. Helsinki.

Harré, Rom 1998: The Singular Self. An Introduction to the Psychology of Personhood. Sage. London, Thousand Oaks, New Delhi.

Harré, Rom & van Langenhove, Luk 1999a: The Dynamics of Social Episodes. Teoksessa Harré, Rom & van Langenhove, Luk (toim.): Positioning Theory: Moral Contexts of Intentional Action. Blackwell. Cambridge, 1–13.

Harré, Rom & van Langenhove, Luk 1999b: Refleksive Positioning: Autobiography. Teoksessa Harre, Rom & Van Langenhove, Luk (toim.): Positioning Theory: Moral Contexts of Intentional Action. Blackwell. Cambridge, 60–73.

Hautaniemi, Petri 2001: Etnisyys ja kulttuuri. Teoksessa Forsander, Annika & Ekholm, Elina & Hautaniemi, Petri & Ali, Abdullahi & Alitolppa-Niitamo, Anne & Kyntäjä, Eve & Qupoc Cuong, Nguyen (toim.): Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Yliopistopaino. Helsinki, 11–30. (2. muuttamaton painos.)

Hautaniemi, Petri 2004: Pojat! Somalipoikien kiistanalainen nuoruus Suomessa. Nuorisotutkimusverkosto. Nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 41. Väitöskirja.

Heath, Christian 1998: Audio and Video. The Analysis of Activities in Face to Face Interaction Using Video. Teoksessa Silverman, David (toim.): Qualitative Research. Theory, Method and Practice. Sage. London, Thousand Oak, New Delhi, 183–200. (2. uudistettu laitos. 1. painos 1997.)

Heiskala, Risto 1991: Goffmanista semioottiseen sosiologiaan. Sosiologia 2, 90–107.

Heiskala, Risto1990: Tulkinnan koeteltavuus ja aikakauslehtien analyysi. Teoksessa Mäkelä, Klaus (toim.): Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Gaudeamus. Helsinki, 242–263.

Helne, Tuula 2002a: Käsitteellisisä paikannuksia. Sisällä, reunalla, ulkona. Kohti relationaalista syrjäytymisen tarkastelua. Teoksessa Juhila, Kirsi & Forsberg, Hannele & Roivainen, Irene (toim.): Marginaalit ja sosiaalityö. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Paino Kopijyvä Oy. Jyväskylä. 20–43.

Helne, Tuula 2002b: Syrjäytymisen yhteiskunta. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Sosiaalipolitiikan laitos. Stakes. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Tutkimuksia 123. Väitöskirja.

Henstrand, Joyce L. 2006. Seeking an Understanding of School Culture: Using Tehory as Framework for Observation and Analysis. Teoksessa Anfara, Vincent A. Jr. & Mertz, Norma T. (eds.): Theoretical Frameworks in Qualitative Research. Sage. Thousand Oaks, London & New Delhi, 1–22.

Heritage, John & Atkinson, Maxwell 1984: Structures of Social Action: Studies in Conversation Analysis. University Press. Cambridge.

Heritage, John 1996: Harold Garfinkel and Ethnomethodology. Polity Press. UK.

Hirstiö-Snellman, Paula & Mäkelä, Marjukka 1998: Maahanmuuttajat sosiaali- ja terveyspalvelujen asiakkaina. Sosiaali- ja terveysministeriö. Edita. Helsinki.

Hollway, Wendy 1995: Theoretical Advances. Feminist Discourses and Women's Heterosexual Desire. Teoksessa Wilkinson, Sue & Kitzinger, Celia (toim.): Feminism and Discourse. Psychological Perspectives. Sage. London, Thousand Oaks, New Delhi, 86–105.

Holmila, Marja 2005: Pienyhteisön tutkimisen eettiset ongelmat. Laadullisen sosiaalitutkimuksen eettiset kysymykset. Kutsuseminaari. 2.5 2005. Työpapereita 4/ 2005. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Stakesin monistamo. Helsinki.

Holstein, James A: & Miller, Gale 1993: Social Cosntructionims and Social Problems Work. Teoksessa Holstein, James A.: & Miller, Gale (toim.): Reconsidering Social Cosntructionism. Debates in Social Problems Theory. Aldine de Gruyter. New York, 151–172.

Holstein, James A. & Gubrium, Jaber F. 1998: Interviews. An Active Interviewing. Teoksessa Silverman, David (eds.): Qualitative Research. Theory, Method and Practice. Sage. London, Thousand Oak, New Delhi, 113–129. (2. uudistettu laitos. 1. painos 1997.)

Holstein, James A. & Gubrium, Jaber F. 2000: The Self We Live By. Narrative Identity in a Postmodern World. Oxford University Press. New York, Oxford.

Huotari, Kari 1999: Positiivista elämää. Hiv-tartunnan saaneiden selviytyminen arjessa. Helsingin yliopistopaino. Helsingin yliopisto. Väitöskirja.

Huttunen, Laura 2002: Kotona, maanpaossa, matkalla. Kodin merkitykset maahan muuttajien omaelämäkerroissa. Suomalaisen kirjallisuusseuran toimituksia, 861. Hakapaino OY. Helsinki. Väitöskirja

Huttunen, Laura 2004: Kasvoton ulkomaalainen ja kokonainen ihminen: marginalisoiva kategorisointi ja maahanmuuttajien vastastrategiat. Teoksessa Jokinen, Arja & Huttunen, Laura & Kulmala, Anna (toim.): Puhua vastaan ja vaieta. Neuvottelu kulttuurisista marginaaleista. Gaudeamus. Helsinki, 134–154.

Huttunen, Laura 2005: Etnisyys. Luokittelusysteemejä ja elettyä yhteisöllisyyttä. Teoksessa Rastas, Anna & Huttunen, Laura & Löytty, Olli (toim.): Suomalainen vieraskirja. Vastapaino. Tampere, 117–160.

Hyden, Margareta 2005: I must Have Been An Idiot to Let It go on: Agency and Positioning ing in Battered Women's Narratives of Leaving. Feminism Psychology, Vol. 15, (2), 169–188.

Hyväri, Susanna 2001: Vallattomuudesta vastuuseen. Vankeinhoidon koulutuskeskus. Tietosanoma Oy. Vammalan kirjapaino. Vammala. Väitöskirja.

Härkäpää, Kristiina 2005a: Pääkirjoitus: Maahanmuuttajien työllistymisen ja kuntoutuksen palvelumallien kehittäminen. Kuntoutus (2). Kuntoutussäätiö. Helsinki.

Härkäpää, Kristiina & Peltola, Ulla 2005b: Tuetun työllistymisen periaatteet ja tuloksellisuus. Teoksessa Härkäpää, Kristiina ja Peltola, Ulla (toim.): Maahanmuuttajien työllistymisen tukeminen ja kuntoutusluotsaus: Majakka-Beacon – hankkeen loppuraportti. Kuntoutussäätiö. Helsinki, 30–50.

Ikäläinen, Sinikka & Martiskainen, Taina & Törrönen, Maritta 2003: Mangopuun juurelta kuusen katveeseen – asiakkaana maahanmuuttajaperhe. Vantaa. Lastensuojelun keskusliitto. Dark Oy, Vantaa.

Isaksson, Paavo 1990: Moderni foucault'lainen valta-analyysi ja työnvälittäjien vallankäyttö. Sosiologia 4, 267–280.

Isoherranen. Kaarina 2005: Moniammatillinen yhteistyö. WSOY, oppimateriaalit. Vantaa.

Jaakkola, Magdalena 1995: Suomalaisten kiristyvät ulkomaalaisasenteet. Työministeriö, työpoliittinen tutkimus 101. Painatuskeskus. Helsinki.

Jaakkola, Magdalena 2001: Asenneilmasto Suomessa vuosina 1987–1999. Teoksessa Liebkind, Karmela (toim.): Monikulttuurinen Suomi. Etniset suhteet tutkimuksen valossa. Gaudeamus. Helsinki, 28–55. (2. painos. 1. painos 2000.)

Jaakkola, Magdalena 2009: Maahanmuuttajat suomalaisten näkökulmasta. Asennemuutokset 1987–2007. Tutkimuksia 1. Helsingin kaupungin tietokeskus. Helsinki.

Jacobs, Dirk & Tillie, Jean 2004: Introduction: Social Capital and Politial Integration of Migrants. Journal of Ethnic and Migration Studies 30 (3), 419–427.

Jalagin, Seija 2005: Japanilais-suomalainen rakkaustarina. Etnisyyden rajankäyntiä lähetystyössä. Teoksessa Löytty, Olli (toim.): Rajanylityksiä. Tutkimusreittejä toiseuden tuolle puolen. Gaudeamus. Helsinki, 64–85.

Janesick, J. Valerie 2003: The Choreography of Qualitative Research Design. Minuets, Improvisations, and Crystallization. Teoksessa Denzin, Norman K. & Lincoln, Yvonne S. 2003b: Strategies of Qualitative Inquiry. Second Edition. Sage. Thousand Oaks, London, New Delhi, 46–79.

Jasinskaja-Lahti, Inga & Liebkind, Karmela 1997: Maahanmuuttajien sopeutuminen pääkaupunkiseudulla. Helsingin kaupungin tietokeskuksen tutkimuksia 9. Paintmedia. Helsinki.

Johnson, Burke & Turner, Lisa A. 2003: Data Collection Strategies in Mixed Methods Research. Teoksessa Tashakkori, Abbas & Teddlie, Charles (toim.): Handbook of Mixed Methods in Social & Behavioral Research. Sage. Thousand Oak, London, New Delhi, 297–319.

Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi 1996: Merkitykset ja vuorovaikutus: poimintoja asunnottomuuspuheiden kulttuurisesta virrasta. Tampereen yliopistopaino. Tampereen yliopisto. Väitöskirja

Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero 1999: Diskurssianalyysi liikkeessä. Vuorovaikutus, toimijuus ja kulttuuri empiirisen tutkimuksen haasteena. Vastapaino. Tampere.

Jokinen, Arja & Suoninen, Eero 2000: Auttamistyö keskusteluna: tutkimuksia sosiaali- ja terapiatyön arjesta. Vastapaino. Tampere.

Jokinen, Arja & Huttunen, Laura & Kulmala, Anna 2004: Johdanto: Neuvottelu marginaalien kulttuurisesta paikasta. Teoksessa Jokinen, Arja & Huttunen, Laura & Kulmala, Anna (toim.): Puhua vastaan ja vaieta. Neuvottelu kulttuurisista marginaaleista. Gaudeamus. Helsinki, 9–19.

Juhila, Kirsi & Pösö, Tarja 2000: Ammatillisia käytäntöjä etsimässä. Sosiaalityön toimintakulttuurit. Teoksessa Karvinen, Synnove & Pösö, Tarja & Satka, Mirja (toim.): Sosiaalityön tutkimus: metodologisia suunnistuksia. SoPhi 48. Jyväskylän yliopistopaino. Jyväskylä, 171–206.

Juhila, Kirsi 2003: Categrorizing and Negotiating Clienthoods. Creating a "Bad" Client. Disalignment of Institutional Identities in Social Work Interaction. Teoksessa Hall, Christopher & Juhila, Kirsi & Parton, Nigel & Pösö, Tarja (toim.): Constructing Clienthood. Jessica Kingsley Ltd. London & New York, 83–95.

Juhila, Kirsi 2004a: Leimattu identiteetti ja vastapuhe. Teoksessa Jokinen, Arja & Huttunen, Laura & Kulmala, Anna (toim.): Puhua vastaan ja vaieta Neuvottelu kulttuurisista marginaaleista. Gaudeamus. Helsinki, 20–32.

Juhila, Kirsi 2004b: Sosiaalityön vuorovaikutuksen tutkimus. Historiaa ja nyky suuntauksia. Janus 2, (12), 155–183.

Juhila, Kirsi 2006: Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina. Sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat. Vastapaino. Tampere.

Järvinen, Riitta 2004: Ammatillisen maahanmuuttotyön kulttuuri. Erilaisuus sosiaali- ja terveydenhuollon jäsennyksissä. Tampereen yliopistopaino. Tampere. Väitöskirja.

Kaikkonen, Pauli 2004: Vierauden keskellä. Vierauden, monikulttuurisuuden ja kulttuurienvälisen kasvatuksen aineksia. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Jyväskylän yliopistopaino. Jyväskylä.

Karvinen, Synnove 2000: Sosiaalityön tutkimuksen metodologiset jännitteet. Teoksessa Karvinen, Synnove & Pösö, Tarja & Satka, Mirja (toim.): Sosiaalityön tutkimus: metodologisia suunnistuksia. SoPhi 48. Jyväskylän yliopistopaino. Jyväskylä, 9–31.

Karvonen, Erkki 2000: Tulkintakehys (frame) ja sen kehystäminen. Tiedotustutkimus 2000 (2), 78–84.

Kaskisaari, Marja 1995: Lesbokirja. Vieras, minä, moderni. Vastapaino. Tampere.

Keskisalo, Anne-Mari 2003: Yhteenkuulumisen ehtoja nuorisokulttuureissa. Suomalais- ja maahanmuuttajanuorten vuorovaikutusta joensuulaisen koulun arjessa. Teoksessa Harinen, Päivi (toim): Kamppailuja jäsenyyksistä. Etnisyys, kulttuuri ja kansalaisuus nuorten arjessa. Nuorisotutkimusverkosto. Nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 36. Hakapaino Oy. Helsinki, 122–155.

Kiviniemi, Kari 1997: Opettajuuden oppimisesta harjoittelun harhautuksiin. Aikuisopiskelijoiden kokemuksia opetusharjoittelusta ja sen ohjauksesta luokanopettajakoulutuksessa. Jyväskylän Yliopisto. Jyväskylä Studies in Education. Psychology and Social Research 132. Jyväskylän yliopistopaino. Jyväskylä.

Kleemola, Sari 2007: Kysymys, vastaus ja arviointi. Opettajan kysymykset oppitunnilla. Teoksessa Tainio, Liisa (toim.): Vuorovaikutusta luokkahuoneessa. Gaudeamus. Helsinki University Press. Helsinki, 61–89.

Klen, Antti 1999: Sosiaalinen minä. Teoksessa Eskola, Jari, (toim.): Hegelistä Harréen, narratiivista Nudistiin. Kuopion yliopiston selvityksiä E. Yhteiskuntatieteet 10. Sosiaalitieteiden laitos. Kuopion yliopisto. Kuopio, 35–56.

Koro, Jukka 1993: Aikuinen oman oppimisensa ohjaajana. Itseohjautuvuus, sen kehittyminen ja yhteys oppimistuloksiin avoimen korkeakouluopetuksen monimuotokokeilussa. Jyväskylän yliopisto, Studies in Education, Psychology and Social research no. 98. Jyväskylän yliopistopaino. Jyväskylä.

Kulmala Anna & Vanhala, Anni 2004: Vanhemmuus marginaalissa: kulttuurinen mallitarina osana henkilökohtaista vanhemmuutta. Teoksessa Jokinen, Arja & Huttunen, Laura & Kulmala, Anna (toim.): Puhua vastaan ja vaieta: neuvottelu kulttuurisista marginaaleista. Gaudeamus. Helsinki, 98–114.

Kulmala, Anna 2006: Kerrottuja kokemuksia leimatusta identiteetistä ja toiseudesta. Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Yliopistopaino. Väitöskirja.

Kupiainen, Jari 2003: Mikä monikulttuurisuus. Teoksessa Simola, Raisa & Heikkinen, Kaija (toim.): Monenkirjava rasismi. Joensuu University Press. Joensuu, 244–258.

Kurikka, Kaisa 1994: Paikantumisen prosessi ja Louise Erdrichin Love Medicin. Teoksessa Lappalainen, Päivi & Rojola, Lea (toim.): Kulttuurista rajankäyntiä. Kirjallisuuden tutkijain Seuran vuosikirja 48. Suomalaisen kirjallisuuden seura. Helsinki. Tampereen pikapaino. Tampere, 84–105.

Kusch, Martin 1993: Tiedon kentät ja kerrostumat – Michel Foucault'n tieteentutkimuksen lähtökohdat. Pohjoinen. Oulu.

Kuchey, Lona 2005: Afghan immigrant's Practical Experiences in Receiving Mental Health Services in Finland. Teoksessa Clarke, Kris (toim.): The Problematics of Well-Being: Experiences and Expectations of Migrants and New Finns in the Finnish Welfare State. The University of Tampere. Department of Social Policy and Social Work. Research Reports. Series A, No 9. Tampere, 77–107.

Kylmänen, Marjo 1994: Me ja muut. Kulttuuri, identiteetti, toiseus. Vastapaino. Tampere.

Kyntäjä, Eve 2004: The Meaning of Stigma for Self-Identification and Psychological Well-Being Amongs Estonian- and Russian-Speaking Immigrants in Finland. A Qualitative Interview Study. Teoksessa Puuronen, Vesa (toim.): New Challenges for the Welfare Society. Joensuun yliopisto. Karjalan tutkimuslaitoksen julkaisuja. N:o 142. Joensuun yliopistopaino. Joensuu, 193–207.

Känkäinen, Päivi 2006: Taidelähtöiset työmenetelmät lastensuojelussa. Teoksessa Forsberg, Hannele & Ritala-Koskinen, Aino & Törrönen, Maritta (toim.): Lapset ja sosiaalityö. Kohtaamisia, menetelmiä ja tiedon uudelleenarviointia. PS-kustannus. Jyväskylä, 129–148.

Laakso, Riitta 2009: Arjen rutiinit ja yllätykset – etnografia lastenkotityössä. Acta Universitatis Tamperensis 1444. Tampereen yliopiston yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Tampere. Väitöskirja

Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta 9.4 1999/493.

Lappalainen, Sirpa 2007: Kenttä ja aineistot. Havainnoinnista kirjoitukseksi. Teoksessa Lappalainen, Sirpa & Hynninen, Pirkko & Kankkunen, Tarja & Lahelma, Elina & Tolonen, Tarja (toim.): Etnografia metodologiana. Lähtökohtana koulutuksen tutkimus. Vastapaino. Tampere, 113–133.

Lash, Scott 1995: Refleksiivisyys ja sen vastinparit: rakenne, estetiikka, yhteisö. Teoksessa Beck, Ullrich & Giddens, Anthony & Lash, Scott (toim.): Nykyajan jäljillä. Refleksiivinen modernisaatio. Vastapaino. Tampere, 153–235.

Lash, Scott 2000: Recasting Risk Culture. Risk Culture. Teoksessa Adam, Barbara & Beck, Ullrich & Van Loon, Joost (toim.): The Risk Society and Beyond. Critical Issues for Social Theory. Sage. London, Thousand Oaks, New Delhi, 47–62.

Lehdonvirta, Jaana & Peltola, Ulla 2005: Maahanmuuttajien kuntoutusluotsauksen palvelumalli. Teoksessa Härkäpää, Kristiina & Peltola, Ulla (toim.): Maahanmuuttajien työllistymisen tukeminen ja kuntoutusluotsaus. Majakka-Beacon-hankkeen loppuraportti. Kuntoutussäätiön työselosteita. Working papers 29. Kuntoutussäätiö. Helsinki, 81–95.

Lepola, Outi 2000: Ulkomaalaisesta suomenmaalaiseksi. Monikulttuurisuus, kansalaisuus ja suomalaisuus 1990-luvun maahanmuuttopoliittisessa keskustelussa. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. Helsinki.

Liebkind, Karmela 1996: The Social Psychology of Ethnic Identity. Teoksessa Kervinen, Jarmo & Korhonen, Anu & Virtanen, Keijo (toim.): Identities in Transition – Perspectives on Cultural Interaction and Integration. Turun yliopisto. Unipaps. Turku, 9–25.

Liebkind, Karmela 2000a: Johdanto. Kun kulttuurit kohtaavat. Teoksessa Liebkind, Karmela (toim.): Monikulttuurinen Suomi. Etniset suhteet tutkimuksen valossa. Gaudeamus, yliopistokustannus. Helsinki, 13–27.

Liebkind, Karmela 2000b: Monikulttuurisuus on tulevaisuutta. Teoksessa Liebkind, Karmela (toim.): Monikulttuurinen Suomi. Etniset suhteet tutkimuksen valossa. Gaudeamus, yliopistokustannus. Helsinki, 171–182.

Livingston, Eric 1987: Making Sense of Ethnomethodology. Routledge & Kegan Paul. London & New York.

Loseke, Donileen R. 2001: Constructing Institutional Selves. Lived Realities and Formula Stories of "Battered Women". Teoksessa Gubrium, Jaber F. & Holstein, James A. (toim.): Institutional Selves. Troubled Identities in a Postmodern World. Oxford University Press. New York, Oxford, 107–126.

Luhtakallio, Eeva 2005: Kehysanalyysi mediakuvien sukupuolirepresentaatioiden tutkimuksessa. Sosiologia 42, (3), 189–206.

Löytty, Olli 2005a: Kuinka tutkia kohtaamisia ja valtaa. Teoksessa Rastas, Anna & Huttunen, Leena & Löytty, Olli (toim.): Suomalainen vieraskirja. Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta. Vastapaino. Tampere, 161–183.

Löytty, Olli 2005b: Rajanylityksiä. Tutkimusreittejä toiseuden tuolle puolen. Gaudeamus. Helsinki.

Maja, Titta 1997: Monikulttuurinen yhdyskuntatyö. Mahdollisuus maahanmuuttajien parissa tehtävän sosiaalityön menetelmäksi. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Maahanmuutto-osasto. Työhallinnon julkaisuja 172. Työministeriö. Helsinki. Pro gradu -tutkielma.

Manning, Philip 1992: Erwing Goffman and Modern Sociology. Polity Press. Cambridge. UK.

Marin, Marjatta 1996: Universaali etiikka ja tiede. Teoksessa Palmroth, Aino & Nurmi, Ismo (toim.): Alttiiksi asettumisen etiikka. Laadullisen tutkimuksen eettisiä kysymyksiä. Jyväskylän yliopiston julkaisusarja 38. Paino-Kopio, Jyvä Oy. Jyväskylä, 15–31.

Marjeta, Maarit: 1998: Kotimaassa tiedetään kuka minä olen. Selvitys maahanmuuttajien kotoutumisesta. Opetushallituksen monisteita 48. Helsinki.

Matinheikki-Kokko, Kaija 1998: Monikulttuurisuuden ulottuvuudet kulttuurien välisessä asiakastyössä. Psykologia 33, 408–411.

Matinheikki-Kokko, Kaija & Koivumäki, Kai & Kuortti, Katja 2003: Maahanmuuttajien uraohjauksen kehittäminen. Työministeriö 253. Helsinki.

Matrone, Kathe F. & Leahy, Michael J. 2005: The Relationship between Vocational Rehabilitation Client Outcomes and Rehabilitation Counsellor Multicultural Counselling Competences. Rehabilitation Counsellin Bulletin, vol 48, (4), 233–244.

Maxwell, Joseph A. 1996: Qualitative Research Design. An Interactive Approach. Applied Social Research Methods Series. Volume 41. Sage. Thousand Oaks, London, New Delhi.

Mead, George H. 1967: Mind, Self and Society. From The Standpoint of a Social Behaviorist. Morris, Charles W. (toim.): The University of Chigago Press. Chigago, London.

Miller, Gale 1998: Building Bridges. The Possibility of Analytical Dialogue Between Ethnography, Conversation Analysis and Foucault. Teoksessa Silverman, David (toim.): Qualitative Research. Theory, Method and Practice. Sage. London, Thousand Oaks, New Delhi.

Moore, Erja 2005: Aikuisen muuttuva koulutusidentiteetti. Teoksessa Heikkinen, Anja (toim.): Aikuiskasvatuksen tutkimuspolut. Aikuiskasvatuksen tutkimusseura ja kansanvalistusseura. Dark. Vantaa, 142–161.

Moreno, Jacob L. 1978: Who Shall Survive. Foundations of Sociometry, Group Psychotherapy and Sociodrama. Free Press. Glencoe. (Kolmas uudistettu laitos. Alkuperäisteos 1934.)

Mäkelä, Klaus 1997: Esipuhe. Teoksessa Mäkelä, Klaus (toim.): Erving Goffman ja minuuden riistäjät. Mielenterveystyön Keskusliitto r.y. (2. uudistettu laitos. 1. alkuperäisteos 1969.)

Mäkelä, Klaus 2005: Laadullisen sosiaalitutkimuksen eettinen säätely. Laadullisen sosiaalitutkimuksen eettiset kysymykset. Kutsuseminaari 2.5.2005. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Työpapereita 4. Stakesin monistamo. Helsinki.

Mönkkönen, Kaarina 2001a: Ammatillinen vuorovaikutustietoisuus asiakaskeskeisyyden ja dialogisuuden jännitteissä. Janus 2, 122–140.

Mönkkönen, Kaarina 2001b: Auttamissuhteen positio. Auttamistarinoiden tarkastelua asiakas- ja ohjaussuhteen kontekstissa. Psykologia 1, 4–19.

Mönkkönen, Kaarina 2002: Dialogisuus kommunikaationa ja suhteena. Vastaamisen, vallan ja vastuun merkitys sosiaalialan asiakastyön vuorovaikutuksessa. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 94. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta Kuopion yliopisto. Kuopio. Väitöskirja.

Nederveen, Pieterse Jan 1995: Globalization as Hybridization. Teoksessa Featherstone, Mike & Lash, Scott & Robertson, Roland (toim.): Global Modernities. Sage. London, Thousand Oak, New Delhi, 45–68.

Olwig, Karen Fog & Hastrup, Kirsten 1997: Siting Culture. The Shifting Antropological Object. Routledge. London.

Paananen, Seppo 1999: Suomalaisuuden armoilla. Ulkomaalaisten työnhakijoiden luokittelu. Tilastokeskus. Helsinki.

Pakarinen, Eine & Pehkonen, Aini 2009: Monikulttuurisuuden haasteita maahanmuuttaja asiakkuuksissa. Siirtolaisuus. Migration, 4, 3–10.

Parker, Ian 1992: Discourse Dynamics. Critical Analysis for Social and Individual Psychology. Routledge. London, New York.

Parviainen, Liisa & Helli-Kaymaz, Rauha & Kaikkonen, Ritva 2005: Suomen kielen opetus työnhaussa ja työpaikalla. Teoksessa Härkäpää, Kristiina & Peltola, Ulla (toim.): Maahanmuuttajien työllistymisen tukeminen ja kuntoutusluotsaus. Majakka-Beacon-hankkeen loppuraportti. Kuntoutussäätiön työselosteita. Working papers 29. Kuntoutussäätiö. Helsinki, 115–137.

Patton, Michel Q. 2002: Qualitative Research and Evaluation Methods. Sage. Thousand Oaks, London, New Delhi. (3. uudistettu laitos. 1. painos 2001.)

Payne, Malcolm 1997: Modern Social Work Theory. Lyseum Books, Inc. Chigago, Illinois. (2. uudistettu laitos. 1. painos 1991.)

Peltola, Ulla & Vuorento, Mirkka 2007: Juurruttamisen edistäjät ja estäjät. Kokemuksia työllistymispalveluiden kehittämishankkeista. Kuntoutussäätiön työselosteita. Working papers. 33. Kuntoutussäätiö. Yliopistopaino. Helsinki.

Peltola, Ulla & Metso, Laura 2008: Maahanmuuttajien kotoutumisen ja työllistymisen tukeminen Helsingissä. Research reports 79. Kuntoutussäätiön tutkimuksia. Kuntoutussäätiö. Helsinki.

Pentikäinen, Marja 2005: Loputon matka. Vietnamilaisten ja somalialaisten kertomuksia pakolaisuudesta. Työpoliittinen tutkimus 274. Työministeriö. Helsinki. Väitöskirja.

Peräkylä, Anssi 1990: Kuoleman monet kasvot. Identiteettien tuottaminen kuolevan potilaan hoidossa. Vastapaino. Tampere.

Peräkylä, Anssi 1996: Vuorovaikutus, valta ja instituutiot. Sosiologia 2, 89–101.

Peräkylä, Anssi 1999: Vuorovaikutustutkimuksen kaksi traditiota. Sosiologia 1, 41–47.

Peräkylä, Anssi & Vehviläinen, Sanna 1999: Vuorovaikutustutkimus ja vuorovaikutusideologiat. Psykologia 34, 329–342.

Peräkylä, Anssi 2001: Osa IV. Erving Goffman. Sosiaalisen vuorovaikutuksen rakenteet. Teoksessa Hänninen, Vilma & Partanen, Jukka & Ylijoki, Oili-Helena (toim): Sosiaalipsykologian suunnannäyttäjiä. Vastapaino. Tampere, 347–364.

Pitkänen, Maarit 1999: Matkalla menestykseen? Maahanmuuttajien työ- ja koulutusprojektin loppuraportti. Työministeriön tutkimuksia 233. Työministeriö. Helsinki.

Pohjola, Anneli 1994: Elämän valttikortit? Nuoren aikuisen elämänkulku toimeentuloa vaativien tilanteiden varjossa. Lapin yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Rovaniemi. Väitöskirja.

Pohjola, Anneli 2009: Tabuilla merkityt toimijat. Tabut auttamisen paradoksina. Teoksessa Laitinen, Merja & Pohjola, Anneli (toim.): Tabujen kahleet. Vastapaino ja kirjoittajat Tampere, 69–89.

Pulkkinen, Tuija 1998: Postmoderni ja politiikan filosofia. Gaudeamus. Tammerpaino. Tampere.

Puroila, Anna-Maija 2002: Kohtaamisia päiväkotiarjessa – kehysanalyyttinen näkökulma varhaiskasvatustyöhön. Kasvatustieteellinen tiedekunta. Varhaiskasvatuksen laitos. Oulun yliopisto. Väitöskirja.

Puukari, Sauli & Launikari, Mika 2005: Multicultural Counselling – Starting Points and Perspectives. Teoksessa Launikari, Mika & Puukari, Sauli (toim.): Multicultural Guidance and Counselling. Theoretical Foundations and Best Practice in Europe. University of Jyväskylä. Institute for Educational Research. Cimo. Kirjapaino Oma Oy. Jyväskylä, 27–44.

Puuronen, Vesa 2004: The Finnish Welfare Society at the Beginning of the 3rd Millenium. Teoksessa Puuronen, Vesa & Häkkinen, Antti & Pylkkänen, Anu & Sandlund, Tom & Toivanen, Reetta (toim.): New Challenges for the Welfare Society. Joensuun yliopisto. Karjalan tutkimuslaitoksen julkaisuja. N:o 142. Joensuun yliopistopaino. Joensuu, 7–21.

Pyykkönen, Mika 2007: Järjestäytyvät diasporat. Etnisyys, kansalaisuus, integraatio ja hallinta maahanmuuttajien yhdistystoiminnassa. Studies in Education, Psychology and Social research. Jyväskylän yliopiston yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä. Väitöskirja.

Raitakari, Suvi 2006: Neuvottelut ja merkinnät minuuksista. Vuorovaikutuksellisuus ja retorisuus nuorten tukiasumisyksikön palavereissa ja tukisuunnitelmissa. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta Tampereen yliopisto. Tampereen Yliopistopaino. Väitöskirja.

Rastas, Anna 2005: Rasismi. Oppeja, asenteita ja seurauksia. Teoksessa Rastas, Anna & Huttunen, Laura & Löytty, Olli (toim.): Suomalainen vieraskirja. Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta. Vastapaino. Tampere.

Rastas, Anna 2009: Kulttuuri ja erot haastattelutilanteissa. Teoksessa Ruusuvuori, Johanna & Tiittula, Liisa. Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Gummerus. Jyväskylä, 78–102. (2. uudistettu laitos. 1. painos 2005.)

Rauta, Anna 2005: Selvitys maahanmuuttajien mielenterveyspalvelujen tarpeesta ja saatavuudesta. Sosisaali- ja terveysministeriön selvityksiä 3. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

Rydgren, Jens 2004: Mechanism of Exclusion: Ethnic Discrimination in the Swedish Labour Market. Journal of Ethnic and Migration studies. Vol 30, (4), 697–716.

Salo, Ulla-Maija 1999: Ylös tiedon ja taidon ylämäkeä. Tutkimus koulun maailmoista ja järjestyksistä. Acta Universitas Lapponiensis 24. Lapin yliopisto. Rovaniemi.

Seikkula, Jaakko & Arnkill, Tom 2009: Dialoginen verkostotyö. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki. (2. uudistettu laitos. 1. painos 2005.)

Shaffir, William B. & Stebbins, Robert A. 1991: Introduction. Teoksessa Shaffir, William B. & Stebbins, Robert A. (toim.): Experiencing Fieldwork. An Inside View of Qualitative Research. Sage. Newbury Park, London, New Delhi, 1–24.

Shmith, Peter B. & Bond, Michael H. 1993: Social Psychology Across Cultures. Analysis and Perspectives. University Press. Great Britain, Cambridge.

Shotter, John 1993: Conversational Realities. Constructing Life Through Language. Sage. London, Thousand Oaks, New Delhi.

Silverman, David 1998: Harvey Sacks: Social Science and Conversation Analysis. Polity Press. Cambridge.

Silverman, David 1985: Qualitative Methodology and Sociology. Gower. Hants. England, Vermont USA.

Silverman, David 2000: Doing Qualitative Research. A Practical Handbook. Sage. London.

Silverman, David 2001: Interpreting Qualitative Data. Methods for Analyzing Talk, Text and Interaction. Second edition. Sage. London.

Silverstone, Roger 1994: Television and Everyday Life. Routledge. London and New York.

Stake, Robert E. 2003: Case Studies. Teoksessa Denzin, Norman K. & Lincoln, Yvonne S. (toim.): Strategies of Qualitative Inquiry. Second Edition. Sage. Thousand Oaks, London, New Delhi, 134–164.

Stake, Robert E. 1994: Stategies of Inquiry. Case Studies. Teoksessa Denzin, Norman K. & Lincoln, Yvonne S. (toim.): Handbook of Qualitative Research. Sage. Thousand Oaks & London & New Delhi, 236–247.

Stewart, David W. & Shamdasani, Prem N. 1990: Focus Groups. Theory and Practice. Applied Social Research Methods Series. Volume 20. Sage, Inc. California 1990.

Stier, Jonas 2004: Intercultural Competencies as a Means to Manage Intercultural Interactions in Social Work. Journal of Intercultural Communication (7), 1–17.

Sue, Derald Wing & Sue, David 1996: Counselling the Culturally Different. Theory and Practice. John Wiley & Sons. New York. (2. uudistettu laitos. 1. painos 1981.)

Suni, Minna 2008: Toista kieltä vuorovaikutuksessa. Kielellisten resurssien jakaminen toisen kielen omaksumisen alkuvaiheessa. Studies in Humanities 94. Jyväskylän yliopiston humanistinen tiedekunta. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä. Väitöskirja.

Suojanen, Päivikki 1996: Etnografisen tutkimuksen eettisiä ulottuvuuksia. Teoksessa Palmroth, Aino & Nurmi, Ismo (toim.): Alttiiksi Asettumisen Etiikka. Laadullisen tutkimuksen eettisiä kysymyksiä. Jyväskylän yliopiston julkaisusarja 38. Toinen painos. Paino-Kopio Jyvä Oy. Jyväskylä, 35–66.

Suomen tilastollinen vuosikirja 103, 2008: Tilastokeskus. Tryckeri. Multiprint. OY. Helsinki.

Suoninen, Eero 1997: Miten tutkia moniäänistä ihmistä. Tampereen yliopisto. Tampere.

Suoninen, Eero 2000: Näkökulmia auttamistyön käytäntöihin. Tanssilaijit ja -tyylit asiakkaan kohtaamisessa. Teoksessa Jokinen, Arja & Suoninen, Eero (toim.): Auttamistyö keskusteluna. Tutkimuksia sosiaalityön ja terapiatyön arjesta. Vastapaino. Tampere, 67–104.

Suoninen, Eero 2002: Vuorovaikutus, kokemus, merkitys. Diskursiivisen sosiaalipsykologian mahdollisuudet kokemuksen tulkinnassa. Psykologia. Vol 5, 372–384.

Suurpää, Leena 2002: Erilaisuuden hierarkiat. Suomalaisia käsityksiä maahanmuuttajista, suvaitsevaisuudesta ja rasismista. Nuorisotutkimusverkosto. Nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 28. Yliopistopaino Helsinki. Väitöskirja.

Syrjälä, Leena & Numminen, Merja 1988: Tapaustutkimus kasvatustieteissä. Oulun yliopiston kasvatustieteiden tutkimuksia 51. Kasvatustieteellinen tiedekunta. Oulun yliopisto. Oulu.

Syrjälä, Leena 1994: Tapaustutkimus opettajan ja tutkijan työvälineenä. Teoksessa Syrjälä, Leena, & Ahonen, Sirkku, & Syrjäläinen, Eija & Saari, Seppo (toim.): Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki. Kirjayhtymä, 67–112.

Söderling, Ismo 1997: Maahanmuuttoasenteet ja elämänhallinta. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D. Väestöliitto. Helsinki.

Sörensen, Birgitt R. 1997: The Experience of Displacement: Reconstructing Places and Identities in Sri Lanka. Teoksessa Olwig, Karen F. & Hastrup, Kirsten (toim.): Siting Culture. The Sifting Anthropological Object. Routledge. London, New York, 142–164.

Tainio, Liisa 2007: Johdanto. Miten tutkia luokkahuoneen vuorovaikutusta keskustelunanalyysin keinoin? Teoksessa Tainio, Liisa (toim.): Vuorovaikutusta luokkahuoneessa. Näkökulmana keskustelunanalyysi. Gaudeamus. Helsinki University Press. Helsinki, 15–60.

Takalo, Pirjo 1994: Inkerinsuomalaiset paluumuuttajina. Selvitys inkerinsuomalaisten integraatiosta ja viranomaispalvelujen käytöstä. Sosiaali- ja terveysministeriön monisteita 20. Sosiaali- ja terveysministeriö, pakolaistoimisto. Helsinki.

Talib, Mirja-Tytti 1999: Toiseuden kohtaaminen koulussa. Opettajien uskomuksia maahanmuuttajaoppilaista. Helsingin yliopiston opettajakoulutuslaitos. Tutkimuksia 207. Helsingin yliopisto. Väitöskirja.

Talib, Mirja-Tytti & Lipponen, Päivi 2008: Kuka minä olen? Monikulttuuristen nuorten identiteettipuhetta. Kasvatusalan tutkimuksia 37. Suomen kasvatustieteellinen seura. Painosalama Oy. Turku.

Tan, Sui-Lan & Moghaddam, Fathali M. 1999: Positioning in Intergroup Relations. Teoksessa Harré, Rom & Van Langenhove, Luk (toim.): Positioning Theory: Moral Context of Intentional Action. Blackwell. Oxford. Great Britain, Massachusetts, 178–194.

Tavi, Anna-Liisa 1999: Professionalism to Co-Operatives by Training. Julkaisussa Ekholm, Elina (toim.): Immigrants as Entrepreneurs. Experiences of Multicultural Co-Operatives. University of Helsinki.Vantaa Institute for Continuing Education. Vantaa.

Tedlock, Barbara 2003: Ethnography and Ethnographic Representation. Teoksessa Denzin, Norman K. & Lincoln, Yvonna S. (toim.): Strategies of Qualitative Inquiry. Second edition. Sage. Thousand Oaks, 165–213.

Tilastokeskus 2010: www.Tilastokeskus.fi > Etusivu > Tilastot > Tilastot aiheittain > Väestö > Väestö muutokset > Maahanmuutto. 15.6 2010.

Tillie, Jean 2004: Social Capital of Organizations and Their Members. Explaining the Political Integration of Immigrants in Amsterdam. Journal of Ethnic and Migration Studies. Vol 30, (3), 529–541.

Toivanen, Reetta 2004: Anthropology and the Paradox of Rights in a Multicultural Context. Teoksessa Puuronen, Vesa (toim.): New Challenges for the Welfare Society. Joensuun yliopisto. Karjalan tutkimuslaitoksen julkaisuja. N:o 142. Joensuun yliopistopaino. Joensuu, 107–123.

Tolonen, Tarja & Palmu, Tarja 2007: Kenttä ja aineistot. Etnografia, haastattelu ja (valta) positiot. Teoksessa Lappalainen, Sirpa & Hynninen, Pirkko & Kankkunen, Tarja & Lahelma, Elina & Tolonen, Tarja (toim.): Etnografia metodologina. Lähtökohtana koulutuksen tutkimus. Vastapaino. Tampere, 89–133.

Turner, Bryan S. 1999: Classical Sociology. Sage. London, Thousand Oaks, New Delhi.

Turner, Jonathan H. 1988: A Theory of Social Interaciton. Stanford University Press. Stanford, California.

Työllistämisvalmennuksen hankesuunnitelma 2004.

Tähkä, Veikko 1993: Mielen rakentuminen ja psykoanalyyttinen hoitaminen. Werner Söderström osakeyhtiö. Porvoo, Helsinki, Juva.

Törrönen, Maritta 2000: Vaikeat kohteet uudet kysymykset. Lapset arjen subjekteina. Reflektiivisen etnografian mahdollisuudet. Teoksessa Karvinen, Synnove & Pösö, Tarja & Satka, Mirja (toim.): Sosiaalityön tutkimus. SoPhi. Jyväskylä, 146–167.

Valtonen, Kathleen 1999: Pakolaisten kotoutuminen Suomeen 1990-luvulla. Työhallinnon julkaisuja 228. Työministeriö. Helsinki.

Van den Berg, Harry & Wetherell, Margaret & Houtkoop-Steenstra, Hanneke 2003: Introduction. Teoksessa Van den Berg, Harry & Wetherell, Margaret & Houtkoop-Steensta, Hanneke (toim.): Analyzing Race Talk: Multidisciplinary Approaches to the Interaction. Cambridge University Press. Cambridge, 1–10.

Van Langenhove, Luk & Harré, Rom 1999: Introducing Positioning Theory. Teoksessa Harré, Rom & Van Langenhove, Luk (eds.): Positioning Theory: Moral Contexts of Intentional Action. Blackwell. Cambridge, 14–31.

Vanhala, Anni 2005: Paikka ja asiakkuus. Etnografia naisten asuntolasta. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Tampere. Väitöskirja.

Varila, Juha 1990: Itseohjautuvan oppimisen käsitteellistä ja empiiristä tarkastelua. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. Tutkimuksia 2. Helsingin yliopistopaino. Helsinki.

Vehviläinen, Sanna 1996: Psykodraaman vuorovaikutuksen rakentuminen. Etnometodologinen tarkastelu. Helsingin yliopisto. Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia. Helsinki. Lisensiaattityö.

Vidich, Arthur J. & Lyman, Stanford M. 2003: Locating the Field. Qualitative Methods. Their History in Sociology and Anthropology. Teoksessa Denzin, Norman K. & Lincoln, Yvonne S. The Landscape of Qualitative Research. Theories and Issues. Sage. Thousand Oaks, London & New Delhi, 55–130. (2. uudistettu laitos, ensimmäinen painos 1994.)

Virrankoski, Osmo 1994: Muukalaisuuden kohtaaminen peruskoulun päättöluokalla. Moraalikasvatus peruskoulussa ja päättöluokan oppilaiden kansalliset muukalaisuuskokemukset, sekä ennakkoluulot sosio-kognitiivisina rakenteina. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja c osa 107. Turun yliopisto. Painosalama. Turku.

Virrankoski, Osmo 2001: Maa kallis isien: tutkimus peruskoulun päättäneiden oppilaiden isänmaallisuudesta suvaitsevaisuudesta ja etnisistä ennakkoluuloista. Kirja-Aurora. Turku.

Virtanen, Petri 1995: Bourdielainen maksiimi sosiologian refleksiivisyydestä. Kaksi empiiristä esimerkkiä suomalaisen sosiaalityön alueelta. Sosiologia 3, 200–212.

Vuorela, Ulla 2002: Families Straddling National Boundaries and Cultures. Transnational Families. Imagined and Real Communities. Teoksessa Bryceson, Deborah & Vuorela, Ulla (toim.): The Transnational Family: New European frontiers and Global Networks. Berg. London, 63–82.

Walker, Robert & Staton, Michele 2000: Multiculturalism in Social Work Ethics. Journal of Social Work Education. Vol. 36 (3), 449–462.

Walkerdine, Valerie 1996: Cultural Theory. Subject to Change without Notice: Psychology, Postmodernity and the Popular. Teoksessa Curran, James & Morley, David & Walkerdine, Valerie (toim.): Cultural Studies and Communications. Arnold. London, 96–118.

Weinrach, Stephen & Thomas, Kenneth R. 2004: The AMCD Multicultural Counseling Competencies: A Critically Flawed Initiative. Journal of Mental Health Counselling, Vol 26 (1) 81–93.

Weissenfelt, Kerttu 2007: Me ja muualta tulleet. Ruukkilaisten asennoituminen karjalaisiin ja turvapaikanhakijoihin. Acta Universitatis Lapponiensis 125. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Lapin yliopisto. Rovaniemi. Väitöskirja.

Woodward, Kathryn 2001: Identity and Difference. Culture, Media and Identities. Sage. London.

Yalom, Irvin D. 1995: The Theory and Practice of Group Psychotherapy. Fourth Edition. Basic Books. A Division of Harper Collins Inc. New York.

Ylijoki, Oili 2001: Rom Harré. Toimijuus, kieli ja moraali. Teoksessa Hänninen, Vilma & Partanen, Jukka & Ylijoki, Oili-Helena (toim.): Sosiaalipsykologian suunnannäyttäjiä. Vastapaino. Tampere, 225–242.

Ysuf, Omer Abdi 1992: Somalina Suomessa. Sosiaali- ja terveysministeriö. Pakolaistoimisto. Helsinki.

Zaretsky, Eli 1995: The Birth of Identity Politics in the 1960s: Psychoanalysis and the Public / Private Division. Teoksessa Featherstone, Mike & Lash, Scott & Robertson, Rolando (eds.): Global Modernities. London, New Delhi & Thousand Oak, 244–259.

Zimmerman, Don H. 1998: Discourse Identities and Social Identities. Identity, Context and Interaction. Teoksessa Antaki, Charles & Widdicombe, Sue (eds.): 1998: Identities in Talk. Sage. London, Thousand Oaks & New Delhi, 87–106.

Liitteet

Liite 1. Työllistämisvalmennusprojektin kuvaus

Valmennuksen hankesuunnitelman (2004) mukaan hanketta järjestävän organisaation tarkoituksena on parantaa pitkäaikaistyöttömien maahanmuuttajien työllistymismahdollisuuksia sekä elämänlaatua. Projektin kesto on 1.8.2004–31.7.2007. Projektin aikana kehitetään työelämävalmennukseen soveltuvaa mallia. Projektin taustalla on maahanmuuttajien moninaiset vaikeudet löytää paikkansa suomalaisessa työelämässä ja yhteiskunnassa. Moni maahanmuuttajista tarvitsee intensiivistä ja pitkäkestoista tukea työllistyäkseen. Kaikille työllistyminen avoimille työmarkkinoille ei ole realistinen tavoite, mutta heillekin oli tarpeen suomenkielinen oppiminen ja suomalaisen yhteiskunnan ”pelisääntöjen” ymmärtäminen. Aiempien kokemusten havaintona on ollut se, että kielen oppiminen on tehokasta ja luontevaa toimimalla osallisena suomalaisessa työyhteisössä.

Projektin kohderyhmänä ovat: syrjäytymisvaarassa olevat maahanmuuttajat, jotka omaavat suomen kielen tason vähintään 1–2, eivätkä kuulu enää kotouttamislain piiriin, maahanmuuttajat, jotka kuuluvat kotouttamisohjelman piiriin ja jotka ovat saaneet jo maahanmuuttajakoulutusta ja ikääntyvät pitkäaikaistyöttömät. Projektin tavoitteina on parantaa maahanmuuttajien valmiuksia sopeutua ja sijoittua suomalaiseen työyhteisöön, tukea elämänhallintaa oppimalla suomalaisen yhteiskunnan palvelujärjestelmiä, käyttää suomen kieltä, työllistää pitkäaikaistyöttömiä, sekä kehittää maahanmuuttajien kuntoutukseen palvelumallia. Mallissa suomalaiset työllistämisvalmennukseen osallistuvat henkilöt toimivat mentoreina samassa tilanteessa oleville maahanmuuttajille.

Syrjäytymisvaarassa oleville maahanmuuttajille projekti tarjoaa palvelupaketin, joka sisältää työkokeilua ja työelämävalmennusta, koulutusta, palveluohjausta ja tukea työllistymiseen. Projekti tarjoaa palvelupaketin vuosittain yhteensä 12 syrjäytymisvaarassa olevalle maahanmuuttajalle. Sisäänotto tapahtuu heidän osaltaan asteittain siten, että he tulevat yksittäisillä sopimuksilla joko työkokeiluun tai työelämävalmennukseen. Työkokeilu ja työelämävalmennus voi kestää 2–4 kuukautta ja se toteutetaan yksilöllisesti laaditun suunnitelman mukaan. Työkokeilu ja työelä-

mävalmennusjaksolta valitaan yhteistyössä työvoimatoimiston kansainvälisen osaston kanssa 12 henkilöä 25 opintoviikkoa kestävään ohjaavaan koulutukseen. Koulutuksen jälkeen projektissa toteutetaan yksilöllistä, koulutuksessa laadittua suunnitelmaa, joka voi merkitä joko tukemista hoito- ja kuntoutumissuunnitelmissa tai työllistymisessä. (Valmennuksen hankesuunnitelma 2004.)

Valmennus tapahtuu tilassa, jossa on työntekijöiden työhuoneita, luokkahuone, oleskelu- ja ryhmätila, erillinen keittiö sekä pukeutumistilat. Näistä tiloista on yhteys valmennusta järjestävän tahon omiin työharjoittelupaikkoihin. Työ, jota näissä tiloissa tehdään, sisältää huonekalujen entisöintiä ja keittiössä tapahtuvaa ruuan ja leivonnaisten valmistamista. Keittiössä valmistettuja tuotteita myydään toimipaikan kahvilassa ja niitä on myös talon ulkopuolisilla mahdollisuus tilata. Työtilat toimivat yleisesti erilaisten työllistämisvalmennusten harjoittelupaikkoina, tarjoten työllistämistuen avulla hankittavia työpaikkoja. Aineiston kerääminen tapahtuu näissä tiloissa, lähinnä luokkahuoneessa, valmennukseen sisältyvän koulutuksen aikana, sekä niissä yleisissä tiloissa, joita valmennukseen osallistuvat maahanmuuttajat käyttivät. Valmennukseen osallistuvia maahanmuuttajia on yhteensä 36.

Taulukko 2. Valmennuksen maahanmuuttajat maanosittain

Maanosa	**Eurooppa** Ranska Ukraina Balkanin maat	**Afrikka ja Lähi-itä** Tunisia, Sudan, Jordan, Irak	**Aasia** Thaimaa Vietnam	**Venäjä**	**yht.**
mies	4	5	1	2	12
nainen	4	6	6	8	24
yhteensä	8	11	7	10	36

Valmennukseen osallistuvat työntekijät:
1 projektipäällikkö: sosiaali- ja terveysalan koulutus, 6 työntekijää: kasvatustieteen koulutus (1), psykiatrinen sairaanhoitaja (2), sosiaali-, kasvatus- tai terveysalan koulutus (3) ja vierailevia työntekijöitä (sosiaali, terveys-, kasvatus- tai kirkonalan koulutus). Sukupuolensa mukaan työntekijät jakaantuivat: naisia (3), miehiä (4).

Liite 2. Aineisto ja sen koodaus

Taulukko 3. Aineiston määrä ja jakaantuminen

Aineiston keräämisen kohde	sivumäärä
Ryhmä 1 (2004–2005): 2-8 tunnin mittaista havainnointijaksoa 10 krt.	140 s.
Ryhmä 2 (2005–2006): 2-8 tunnin mittaista havainnointijaksoa 20 krt.	200 s.
Ryhmä 3 (2006–2007): 2 tunnin mittaista havainnointijaksoa 5 krt.	85 s.
Maahanmuuttajien ryhmähaastattelu (1,5 tuntia)	25 s.
Työntekijöiden ryhmähaastattelu (2 tuntia)	47 s
Maahanmuuttajien ja työntekijöiden yksilöhaastattelut (0,5-2t/ haastattelu)	174 s. maahanmuuttajat (6) 110 s. Työntekijät (5) 64 s.
Yhteensä	671 s.

Havainnointisitaattien koodaus:
Ryhmä/havainnointipäiväkirjan sivunumero/vuosi

Haastattelusitaattien koodaus:
Haastattelukoodi/aineistomuistiinpanojen sivunumero/vuosi
YT = työntekijöiden yksilöhaastattelu; TR = työntekijöiden ryhmähaastattelu; MY = maahanmuuttajien yksilöhaastattelu; MR = maahanmuuttajien ryhmähaastattelu;

Taulukko 4. Aineistossa esiintyvät henkilöt sukupuolen ja arvioidun iän mukaan

	25-30v	31-40v	41-50v.	51-58v
Mies	IA; SJ	S; SS; SP; RS;	N; R;	Z; K;
Nainen	LW; L; UB; SN;	IR; M; RU; NE; IM	O;	A; NS; E; MT;

Liite 3. Havainnoimisen ja haastattelujen alustavat teemat

Valmennuksen rakenteet, konteksti ja osallistujat: tilat, välineet, puitteet, aikataulut, toiminnan sisältö ja aiheet, toiminnan suunnittelu, työntekijät, toiminta, tavoitteet, asenteet, tehtävät, toimintaa ohjaavat tekijät. Osallistujien vuorovaikutuksessa esiin tulevat taustat, kielitaito, aikaisempi koulutus, osaaminen, psyykkisiin, sosiaalisiin ja ammatillisiin resursseihin viittaavat tekijät,

Valmennukseen osallistuvien henkilöiden ja työntekijöiden vuorovaikutustoiminta ryhmässä: vuorovaikutuksen aikana esille tulevat ilmiöt ja tapahtumat, vuorovaikutuksen tavoite, osallistujien roolit, istumajärjestys toiminta ja oppiminen, keskinäiset vuorovaikutussuhteet, käyttäytyminen, mitä osallistujien välillä tapahtuu verbaalisti / nonverbaalisti, esille nousevat teemat joista puhutaan, miten puhutaan, kenelle puhutaan / kenelle ei puhuta, miten puheeseen reagoidaan, osallistuminen / osallistumattomuus, eteenpäin vievät tekijät / häiriötekijät, motivaatio, läsnä- / poissaolot, työntekijöiden toiminta ja työskentelytapa.

Valmennukseen osallistujien ryhmähaastattelut: Aikaisemmat liittyvät kokemukset työllistämisvalmennuksesta, mahdolliset ennakkoajatukset, odotukset ja toiveet valmennukselle, kokemukset tästä valmennuksesta ja sen toiminnasta, kehittämiskohdat ja muutostoiveet.
Työntekijöiden ryhmähaastattelut: Valmennuksen tavoitteet, mihin valmennuksella pyritään vastaamaan, aikaisemmat kokemukset maahanmuuttajatyöstä, maahanmuuttotyön haasteet, maahanmuuttotyön edellytykset, ajatukset tämän valmennuksen vuorovaikutuksesta

Valmennukseen osallistujien yksilöhaastattelut: Tavoitteet, ajatukset valmennuksen toiminnasta, osallistumisesta, vuorovaikutuksesta, valmennuksen vahvuuksista/ haasteista.
Työntekijöiden yksilöhaastattelut: Työn tavoitteet, ajatukset valmennuksen tehtävästä, osallistumisesta, vuorovaikutuksesta ja vuorovaikutustilanteista.

Liite 4. Esimerkit aineiston analysointitavasta

Tapahtuma	Konteksti	Oletukset tilanteesta	Toiminta tilanteessa	Rooli	Positio	Vuorovaikutus-kehys
Kaikki ryhmässä eivät ymmärrä vieläkään tehtäväksi antoa. UB ihmettelee ja kysyy lopulta, saako hän itselleen tämän viisi euroa. UB näyttää olevan innokas tulemaan toimintaan mukaan.	Työntekijä jakaa toiminnallisen tehtävän, jossa tarvitaan yhteistyötä ja yhdessä suunnittelua. Tehtävä ei tule heti ymmärrettyksi, jolloin osallistujat alkavat kysellä.	Kaikki eivät osaa antaa oletusta tilanteelle. Ei tunnisteta mistä on kysymys. Kysellään, haluttaan toimia. Työntekijän oletuksena on toiminnan kautta osallistuminen ja oppiminen.	Kyseleminen: Mistä on kysymys, mitä pitää tehdä. Ihmetteleminen, kontaktin ottaminen. Toimintaan aktivoituminen.	***Työntekijä:*** Kouluttaja ohjaaja tilanteen organisoija. ***Valmennukseen osallistuja:*** Uuden oppija, opiskelija, toimintaan mukaan tulija, kyselijä.	***Valmennukseen osallistuja*** Tunnistamattomuuden positio. Ei ymmärtämisen ja liittymään pyrkimisen positiot. Kiinnostumisen, innostumisen ja osallistumisen positiot.	***Liittyminen:*** utteliaisuus, kysyminen, osallistuminen.
Työntekijä ja muu ryhmä selittää avuliaasti uudelleen mitä on tarkoitus tehdä. IA ei osallistu ryhmän pohtimisen, vaan alkaa soitella puhelimella omia juttujaan.	Toiset auttavat. Kaikki eivät ala tekemään tehtävää, vaan tekevät omia asioitaan.	Tarvitaan apua. Tehtävä ei ole tärkeä, tai se on liian vaikea. Voi tehdä omia asioita.	Yksi ei ymmärrä: häntä autetaan. Muut asiat ovat tärkeämpiä. Puhelimella soittaminen, vetäytyminen tilanteesta.	***Valmennukseen osallistuja/ työntekijä:*** Ymmärtäjä, auttaja, liittymisen mahdollistaja. ***Valmennukseen osallistuja:*** Eristäytyjä, tilanteesta vetäytyjä.	***Valmennukseen osallistuja/ työntekijä:*** Osallistumisen. liittymiser ja avun mahdollistumisen positiot. ***Valmennukseen osallistuja:*** ulkopuolisen positio.	***Liittyminen:*** auttaminen, tiedon jakaminen osallistumisen mahdollistaminen. ***Erillisyyden kehys:*** vetäytyminen tilanteesta omien asioiden tekeminen.

Kuvio 14. Vuorovaikutustilanteen kehystäminen

Tapahtuma	Rooli	Positio	Vuorovaikutuskehys	Maahanmuuttajan identiteetti
Kaikki ryhmässä eivät ymmärrä vieläkään tehtäväksi antoa. UB ihmettelee ja kysyy lopulta, saako hän itselleen tämän viisi euroa. UB näyttää olevan innokas tulemaan toimintaan mukaan. Työntekijä ja muu ryhmä selittää avuliaasti uudelleen mitä on tarkoitus tehdä. IA ei osallistu ryhmän pohtimisen, vaan alkaa soitella puhelimella omia juttujaan.	***Työntekijä:*** Ohjaaja, tilanteen organisoija. ***Valmennukseen osallistuja:*** Uuden oppija, opiskelija. Osallistuja, eristäytymisestä murtautuja. ***Työntekijä:*** Opettaja, auttaja. ***Valmennukseen osallistuja:*** Avun tarvitsija, oppimaan pyrkijä, auttaja, tukija ***Valmennukseen osallistuja:*** Eristäytyjä, vetäytyjä, ei-opiskelijan roolissa	***Valmennukseen osallistuja:*** Tunnistamattomuuden positio. Kiinnostumisen, innostumisen ja osallistumisen positiot. ***Työntekijä:*** Osallistumisen ja liittymisen mahdollistuminen. Avun antamisen positiot. ***Valmennukseen osallistuja:*** Avun saamisen, ymmärtämisen, auttamisen ja liittymisen mahdollistumisen positiot. ***Valmennukseen osallistuja:*** Vetäytymisen ja ulkopuolisen positio.	***Erillisyys*** Tunnistamattomuus, ei-ymmärtäminen. ***Liittyminen:*** uteliaisuus, kysyminen, hmetteleminen, kontaktin ottaminen. ***Liittyminen:*** tuki, auttaminen, tiedon akaminen osallistumisen mahdollistaminen. ***Erillisyyden kehys***: Vetäytyminen tilanteesta, omien asioiden tekeminen.	***Ulkopuolinen, "toinen"*** Ei-ymmärtäjä, ulkopuolinen, "toinen" Kielitaidon ja ymmärtämisen näkökulmasta erilainen. ***Hyväksytyn erilaisen ja kckonaisen identiteetti*** Tuettava, mukaan otettava, samanlainen, kielitaidoltaan erilainen. ***Arvokas erilaisuudessaan,*** samanlainen liittymisen näkökulmasta, erilainen ymmärtämisen näkökulmasta. ***Ulkopuolinen, erilainen, toinen.***

Kuvio 15. Identiteetin määrittyminen vuorovaikutuksessa

Tapahtuma	Konteksti	Oletukset tilanteesta	Rooli	Positio	Vuorovaikutus-kehys	Kokemuksellinen vuorovaikutus kehys	Kokemuksellinen identiteetti
T2 alkaa kertoa minulle elämästään. Hän on ollut Suomeen tulonsa alkuvaiheessa vastaanotto-keskuksessa kolme vuotta. Kertoessaan siitä hän näyttää ilmeillään ja eleillään, kuinka turhauttavaa aikaa se on ollut: "Paskaa, paskaa."	Tilanteessa ollaan välijalalla, jossa yksi ryhmän jäsen ottaa kontaktia tutkijaan. Henkilökohtaisesta huomiosta usein kilpaillaan Puhuja kuvaa menneisyyttä, joka tapahtunut turvapaikanhakuprosessin yhteydessä.	Tutkijalle voi kuvata omaa elämää. Kertoja haluaa jakaa omasta elämästä, haluaa kuuntelijaa Tilanteessa on liittymisen mahdollisuus. Elämä on ollut raskasta, joutunut selviytymään.	Puhujan, kokemuksen jakajan roolit kuuntelijan rooli. Yksilöllisen huomion tarvitsijan rooli Kritikon rooli	Tasavertaisuuden ja liittymisen mahdollistuminen Alisteisen, ulkopuolisuuden, haavoittuvuuden. ja marginaalisuuden positiot. Kokemuksellisesti kamppailemisen ja häviämisen positiot.	***Liittyminen*** kuunteleminen, puhuminen, omista kokemuksista jakaminen. Tilanteessa samanlaisen ja liittymään pyrkivän identiteetti. Eristäytymisestä murtautumisen identiteetti ***Kamppailu tilanteessa*** yksilöllisen huomion ja kuuntelijan hakeminen	***Kamppailu kokemuksena*** Alkuvaihe Suomessa on ollut hankalaa, raskasta ja turhauttavaa. Kamppailu oikeudesta elää ja selviytyä Suomessa. ***Haavoittuminen*** Elämän koke-musten raskaus ja taustaan liittyvät vaikeudet.	***Uhri-, trauma- ja avuntarvitsijan identiteetit. Kamppailijan identiteetti.*** ***Ulkopuolisen, toisen ja erilaisen identiteetit.*** ***Uhri-ja trauma-identiteetti, haavoittuneen identiteetti.***

Kuvio 16. Kokemuksen kehystäminen ja identiteetin määrittyminen kokemuksellisesti vuorovaikutustilanteessa

Liite 5. Esimerkki valmennuksen viikko-ohjelmasta

Maanantai

Klo	Aihe	Työntekijä	Paikka
08.30−10.00	Viikon avaus ja ajankohtaiset asiat	Työntekijä	
10.15−11.45	Liikunta / keilailu	Työntekijä	
11.45−12.30	Lounas		
12.30−13.15	Yhteiskuntatietous	Työntekijä	
13.30−15.00	Yhteiskuntatietous		

Tiistai

Klo	Aihe	Työntekijä	Paikka
8.30−10.00	Tietotekniikka	Työntekijä	
10.15−11.45	Tietotekniikka		
11.45−12.30	Lounas		
12.30−13.15	Oppimisympäristöt	Työntekijä	
13.30−15.00	Oppimisympäristöt		

Keskiviikko

Klo	Aihe	Työntekijä	Paikka
8.30−10.00	Yhteiskuntatietous	Työntekijä	
10.15−11.45	Yhteiskuntatietous		
11.45−12.30	Lounas		
12.30−13.15	Vuorovaikutustaidot ja sosiaaliset ver-kostot	Työntekijä	
13.15−15.00	Vuorovaikutustaidot ja sosiaaliset ver-kostot		

Torstai

Klo	Aihe	Työntekijä	Paikka
8.30−10.00	Kaupungin kierto-ajelu	Työntekijä	
10.15−11.45	Kaupungin kierto-ajelu		
11.45−12.30	Lounas		
12.30−13.15	Tietotekniikka	Työntekijä	
13.30−15.00	Tietotekniikka		

Perjantai

Klo	Aihe	Työntekijä	
8.30−10.00	Kotitehtäviä koko päivä		
10.15−11.45			
11.45−12.30			
12.30−13.15			
13.30−15.00			

Liite 6. Kirjallinen lupa tutkimukseen osallistumisesta

Hyvä valmennukseen osallistuja / työntekijä!

Olen jatko-opiskelija Lapin yliopistossa. Teen opintoihini sisältyvää tutkimusta vuorovaikutuksesta monikulttuurisessa ryhmässä. Tutkimuksen tavoitteena on lisätä tietoa maahanmuuttajien tukemiseksi järjestetyn valmennuksen vuorovaikutuksesta ja vuorovaikutusprosesseista. Tästä syystä pyydän lupaasi osallistumiseeni työllistymisvalmennuksen koulutusosioon.

Työntekijöiden ja valmennukseen osallistujien mielipiteet valmennuksesta ja siihen sisältyvästä vuorovaikutuksesta ovat tärkeitä kehitettäessä erilaisia auttamismenetelmiä maahanmuuttajien tukemisessa. Tästä syystä toivon, että osallistuisit järjestämiini haastattelutilanteisiin projektin aikana. Kaikki keräämäni tiedot ovat luottamuksellisia, ja tulevat ainoastaan tutkimuskäyttöön. Kenenkään henkilöllisyys ei tule tutkimuksessa esille.

Yhteistyöstä kiittäen

Leila Nisula

Kirjallinen suostumus
Annan luvan käyttää havainnoinnissa ja haastatteluissa esille tulleita tietoja tutkimuksessa
Kyllä _____ Ei _____

Yhteystiedot (vapaaehtoinen)
Nimi: _____
Osoite: _____
Puhelinnumero:_____