

Lapin yliopiston Yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B.  
Tutkimusraportteja ja selvityksiä 70

# Saamen kielten ja kulttuurin osaaminen sote-alalla

Lydia Heikkilä



Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus



SÁMEDIGGI  
SÁMITIGGE  
SÁÁMTE'GG  
SAAMELAISKÄRÄJÄT



LAPIN YLIOPISTO  
UNIVERSITY OF LAPLAND

Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B.  
Tutkimusraportteja ja selvityksiä (verkojulkaisu), nro 70

LYDIA HEIKKILÄ

## **Saamen kielten ja kulttuurin osaaminen sote-alalla**

Saamenkielisen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön  
ammattillisen osaamisen tilanne ja koulutustarpeet – MoniSoTe-hanke



LAPIN YLIOPISTO  
UNIVERSITY OF LAPLAND

Rovaniemi 2022

*Monialaista ja -tieteistä osaamista sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisille  
(MoniSoTe) -hanke (ESR-rahoitteinen, Pohjois-Suomen ELY-keskus: TL4 ET 9.2  
rakennemuutosalan koulutuksen kehittäminen)*



Lassefápmu  
EU:s  
2014–2020



Elinkeino-, liikenne- ja  
ympäristökeskus



LAPIN YLIOPISTO  
UNIVERSITY OF LAPLAND



Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus

LAPIN AMK<sup>1</sup>  
Lapland University of Applied Sciences



SÁMEDIGGI  
SÁMITIGGE  
SÁÁ'MTE'ĠĠ  
SAAMELAISKÄRÄJÄT



Kansi: Elli Noropirtti

Taitto: Taittotoalo PrintOne

Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B.

Tutkimusraportteja ja selvityksiä (verkkójulkaisu), nro 70

ISBN 978-952-337-333-4

ISSN 2342-3935

Julkaisun pysyvä osoite on <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-333-4>

## Tiivistelmä

Tässä kyselytutkimuksessa selvitettiin saamenkielisen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön osaamisen tilannetta saamen kielisiin ja kulttuuriin liittyen sekä kartoitettiin tärkeimpiä lisäkoulutustarpeita. Kysely toteutettiin osana Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen (Poske), Lapin yliopiston ja Lapin ammattikorkeakoulun toteuttamaa *Monialaista ja -tieteistä osaamista sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisille (MoniSoTe)* -hanketta (ESR). Tavoitteena oli tuottaa tietoa, miten nykyisiin työelämän haasteisiin sosiaali- ja terveydenhuollossa voitaisiin varautua ja vastata entistä paremmin ammattihenkilöstön osaamistasoa vahvistamalla.

Kysely kohdistettiin sote-henkilöstölle, joka työskenteli saamelaisten parissa saamelaisten kotiseutualueella ja muualla Lapissa sekä muualla Suomessa. Tulokset antavat varsin karun kuvan saamenkielisten ja kulttuurinmukaisten sote-palveluiden tilanteesta Suomessa. Vastaajista (N = 84) vain noin kolmasosalla (n = 31) oli jonkintasoinen saamen kielten taito (arki- tai työkielen tasoinen, kaikki saamen kielet yhteensä). Työkielen tasoinen, suullinen kielitaito oli 20 vastaajalla. Tilanne oli selvästi parhain pohjoissaamen osalta. Vastaajista 19 ilmoitti voivansa käyttää pohjoissaamea suullisena työkielenään. Inarinsaamea suullisena työkielenään pystyi käyttämään vain 1 vastaaja. Koltansaamen tilanne oli huonoin. Vastaajien joukossa ei ollut yhtään työkielen tasoisen koltansaamen kielitaidon omaavaa sote-alan työntekijää. Näissä luvuissa ovat kuntasektorin ohella mukana myös järjestötyöntekijät ja yksityisten yrittäjien palveluksessa työskentelevät henkilöt.

Arkikielen tasoinen, suullinen saamen kielten taito oli 12 vastaajalla (pohjoissaame 8, inarinsaame 3, koltansaame 1). Kiinnostavin tieto saamenkielisten palvelujen edistämisen näkökulmasta on se, että passiivisen saamen kielten taidon ilmoitti 32 vastaajaa. Passiivisella kielitaidolla tarkoitettiin sitä, että henkilö ei käytä saamea työssään, vaikka osaisi sitä. Pohjoissaamen passiivinen kielitaito oli 18 vastaajalla eli yhtä monella kuin oli työkielen tasoisen kielitaidon omaavia. Inarinsaamen kielen passiivisen kielitaidon omaavia oli jopa 13. Se on moninkertainen määrä työ- ja arkikielen osaajiin verrattuna, joita oli vain muutamia yksittäisiä. Koltansaamen osalta vain yksi vastaaja ilmoitti omaavansa passiivisen kielitaidon. Saamenkielisten palveluiden edistämisen näkökulmasta 32:lla sote-alan ammattihenkilöllä on potentiaalinen kielitaito. Arkikielen tasoinen kielitaito oli 12 vastaajalla. Jos lasketaan yhteen potentiaalisen ja arkikielen tasoisen kielitaidon omaavien määrät, saadaan enimmillään jopa 44 henkilöä. Heidän kielitaitoaan vahvistamalla voitaisiin ehkä suhteellisin kevyinkin toimin kaksinkertaistaa pohjoissaamen kielen taitoisten ammattihenkilöiden määrä ja moninkertaistaa inarinsaamea puhuvien työntekijöiden



määrä. Heistä 33 asui saamelaisalueelle (19 pohjoissaamenkielistä, 13 inarinsaamenkielistä ja 1 koltansaamenkielinen). Utsjoki ja Enontekiö erottuvat muista kunnista siinä suhteessa, että siellä on suhteessa eniten pohjoissaamea osaavaa sote-henkilöstöä. Utsjoella myös pohjoissaamen kielen taitoisen ammattihenkilöstön tarve on suurin, sillä pohjoissaamen kieli on säilynyt siellä yhteisön vahvimpana kielenä.

Saamen kielten käyttö työkielinä ei resonoi suoraan ilmoitetun kielitaidon kanssa. Kyse voi olla monen suuntaisista tekijöistä. Vastaajista 29 ilmoitti käyttävänsä nykyisessä työssään työkielenä pohjois- tai inarinsaamea ja 2 henkilöä oli aiemmissa työtehtävissään käyttänyt. Tärkein syy, miksi työntekijä ei käyttänyt saamen kieltä työssään, oli ammatillisen kielitaidon riittämättömyys. Tämä voi viitata moniin tekijöihin, jotka osaltaan vaikuttavat työpaikan kieli-ilmapiiirin kannustavuuteen sekä kielen käytön luontevuuteen. Saamen kielten käyttö työkielenä ei välttämättä kohene pelkästään yksittäisten työntekijöiden kielitaidon parantamiseksi tehtyjen toimien avulla, vaan voi edellyttää myös laaja-alaisempia toiminnallisia muutoksia palveluorganisaatioiden rakenteissa ja toimintatavoissa, mukaan lukien asiakasohjauksessa ja työnjaossa. Lisäksi se voi edellyttää uusia menetelmiä, joiden avulla voidaan paremmin käsitellä saamen kielten menettämiseen sekä takaisin ottamiseen mahdollisesti liittyviä arkoja ja ylisukupolvisia, yksilöllisen ja yhteisöllisen tason traumoja.

Saamelaiskulttuurisen osaamisen tarve on varsin uusi näkökulma sote-palveluissa. Kyse on ensisijaisesti asiakastyöstä ja siinä tarvittavista kulttuurisista vuorovaikutustaidoista sekä kulttuurisesta taustaymmärryksestä. Tyypillistä oli, että saamelaiskulttuurista osaamista ei ollut saatu sote-alan ammatillisen koulutuksen yhteydessä, vaan vastaajat kokivat saaneensa sen ensisijaisesti oman asemansa ja suku- sekä muiden yhteyksiensä kautta, jotka liittyvät yksityiselämään. Vastaajat arvioivat oman kulttuurisen osaamisen tason keskimäärin hyväksi. Kulttuurinen ymmärrys tulisi kuitenkin kulttuurisensitiivisten periaatteiden mukaan voida myös reflektoida syvällisemmin, jotta siitä tulisi ammatillisiin käyttötarkoituksiin soveltuvaa.

Saamen kielten osaamistason kohottamiseksi olisi kiinnitettävä huomiota saamen kielten koulutuspolkujen yhtenäisyyteen ja eheyteen sote-alalla. On tärkeitä, että henkilöstön kielitaito vahvistuu perustasolta lähtien ja syventyy jatkuen ammatillisen perusopetuksen tasolta jatko-opetuksen tasolle. Saamen kielten täydennyskoulutusten avulla voidaan lisätä nykyisen työvoiman erityissanaston osaamista ja kielitaidon ylläpitämistä.

Saamenkielisten työntekijöiden saatavuuden parantamiseksi ja saamen kielten osaamistason kohottamiseksi on tarpeen yhtenäistää työnantajien myöntämän, lakisääteisen koulutuksen kriteereitä ja kehittää uusia koulutusmuotoja sekä koulutuksen sisältöjä. Saamenkielisten ja kulttuurin mukaisten palveluiden saatavuutta ja laatua on tarpeen parantaa muun muassa panostamalla sekä sote-alan ammatillisen peruskoulutuksen sisältöihin että ammatissa toimivan henkilöstön täydentävään koulutukseen. Opiskelua tulee mahdollistaa etenkin saamelaisten kotiseutualueella

räätälöidyin koulutuksin ja etäopiskelumahdollisuuksia hyödyntäen mukaan lukien rajat ylittävä koulutusyhteistyö olisi yksi tärkeä keino parantaa saamenkielisen ammattihenkilöstön saatavuutta.

Kieliopintojen lisäksi on tarvetta lisäkoulutukseen ensisijaisesti saamelaiskulttuurin mukaisista asiakas- ja hoitotyömenetelmistä, saamelaisista vuorovaikutustaidoista sekä kulttuurisista psykososiaalisen tuen tarpeista ja menetelmistä. Kulttuurista menetelmäosaamista tulisi kehittää systemaattisemmin, jotta sellaista voidaan sisällyttää opetukseen. Saamelaisten kielellisten ja kulttuuristen oikeuksien soveltaminen käytäntöön vaatii myös palvelujärjestelmäosaamista ja johtamisosaamista

Avainsanat: saamen kielet, saamelaisen kulttuurin mukaiset palvelut, sosiaali- ja terveydenhuollon ammatillinen osaaminen

## Čoahkkáigeassu

Dáinna jearahallandutkamušain čielggaduvvui sámegielat sosiála- ja dearvvasvuodafuolahusa bargiid čehppodat sámegielaid ja kultuvrra hárrái ja dan lassin kártejuvvojedje dehálamos lasseskuvlendárbbut. Jearahallan lei Davvi-Suoma sosiálasuorggi máhttinguovddáža (Poske), Lappi universitehta ja Lappi ámmátallaskuvlla *Monialaista ja -tieteistä osaamista sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisille (MoniSoTe) (Mánnggasuorggát ja -diedálaš máhtu sosiála- ja dearvvasvuodafuolahusa ámmátolbmuid)* -prošeavtta oassin (ESR). Ulbmilin lei buvttadit dieđu dan birra mo dálááigge bargoeallima hástalusaide sosiála- ja dearvvasvuodafuolahusas sáhtášii ráhkkanit ja vástidit ain buorebut ámmátolbmuid čehppodaga buorideami vehkiin.

Jearahallan dahkkui sode-bargiide, geat barge sápmelaččaiguin sámiid ruovttuguovllus ja eará sajiin Lappis ja Suomas. Bohtosat čájehit, ahte dakkár sosiála- ja dearvvasvuodabálvalusaid dilli, mat váldet vuhtii sámegiela ja kultuvrra, lea Suomas heittot. Vástideaddjiin (N = 84) dušše goalmmásadas (n = 31) lei muhtinlágan sámegiela máhttu (árga- dahje bargogiela dásis, buot sámegielat oktiibuot). Bargogiela dási njálmálaš giellamáhttu lei 20 vástideaddjis. Dilli lei čielgasit buoremus davvisámegielas. Vástideaddjiin 19 almmuhii ahte sáhttá geavahit davvisámegiela njálmálaš bargogiellan. Anárašgiela njálmálaš bargogiellan nagodii geavahit 1 vástideaddji. Nuortalašgiela buohta dilli lei fuonimus. Vástideaddjiin ii gávdnon oktage sosiála- ja dearvvasvuodasuorggi bargi geas livččii nuortalašgiela máhttu bargogiela dásis. Dáin loguin leat gieldasektora lassin mielde maiddái searvebargit ja priváhta fitnodatdoalliid bargit.

Árgagiela dási njálmálaš sámegiela máhttu lei 12 vástideaddjis (davvisámegiella 8, anárašgiella 3, nuortalašgiella 1). Miellagiddevaš sámegiel bálvalusaid ovddideami dáfus lea dat, ahte passiiva giellamáhtu almmuhedje 32 vástideaddji. Passiiva giellamáhtuin oaivilduvvui dat ahte olmmoš ii geavat sámegiela barggustis vaikko máhtášii dan. Davvisámegiela passiiva giellamáhttu lei 18 vástideaddjis nappo seamma go bargogiela dásis. Anárašgiela passiiva giellamáhttu gávdnui 13 olbmos. Dat lea mánnga geardde eanet go bargo- ja árgagiela máhtolaččat, geat ledje dušše moadde ovttaskas olbmo. Nuortalašgiela buohta dušše okta vástideaddji almmuhii passiiva giellamáhtu. Sámegiel bálvalusaid ovddideami dáfus 32 sode-suorggi ámmátolbmos lea potenciála giellamáhttu. Árgagiela dási giellamáhttu lei 12 vástideaddjis. Jus rehkenastit oktii potenciála ja árgagiela dási giellamáhtolaš olbmuid, oazžut enamus 44 olbmo. Sin giellamáhtu nannemiin sáhtášii leat vejolaš oalle geahppa

doaimmaidge bokte oázžut guovttegeardán meari davvisámegiela ámmátolbmuid ja mánggagardán meari anárašgielat bargiid. Sis 33 orro sámeguovllus (19 davvisámegiela, 13 anárašgiela ja 1 nuortalašgiela). Ohcejohka ja Eanodat čuoldásit eará gielddain dan dáfus ahte doppe leat relatiivvalaččat eanemusat davvisámegiela sode-bargit. Ohcejogas maiddái davvisámegiela ámmátbargiid dárbu lea stuorámus daningo davvisámegiella lea doppe seilon servoša nanamus giellan.

Sámegielaid geavaheapmi bargogiellan ii vástit njuolga almmuhuvvon gielladáiddu. Sivat sáhttet leat mánggaláganat. Vástideaddjiin 29:s almmuhedje ahte geavahit dálá bargguin bargogiellan davvisámegiela dahje anárašgiela ja guovttis leigga geavahan davvisámegiela ovddit bargguin. Stuorámus siva dasa manin bargi ii geavahan sámegiela barggus lei ámmátlaš giellamáhtu váilevašvuohta. Dán duohken sáhttet leat mánggat áššit, mat váikkuhit dasa movttiidahttágo bargobiras geavahit giela ja leago giela geavaheapmi lunddolaš. Sámegiela geavaheapmi bargogiellan ii vealttekeahttá buorrán dušše ovttaskas bargiid giellamáhtu buoridemiin, muhto sáhtta eaktudit maiddái viiddit nuppástusaid bálvalusorganisašuvnnaid ráhkadusaid doaimmain ja doaibmavugiin ovttas áššehasrávemiin ja bargguid juohkimiin. Dan lassin dat sáhtta eaktudit ođđa metodaid, maid vehkiin sáhttit buorebut giedahallat sámegielaid manaheapmái ja ruovttoluotta váldimii laktáseaddji rašes, ovttaskas olbmo ja kollektiivva dási traumaid, mat ollet buolvvaid badjel.

Sámekultuvrra dovdama dárbu lea oalle ođđa ášši sode-bálvalusain. Sáhka lea erenomážit áššehasbarggus ja das dárbbášuvvon kultuvrralaš gulahallandáidduin ja kultuvrralaš duogáza áddemis. Lei dábálaš, ahte máhtu sámekultuvrras eai lean ožžon sode-suorggi ámmátlaš skuvlejumi oktavuodas, muhto vástideaddjit vásihedje ahte leat oččodan dan eandalit iežaset sajádaga ja sohka- ja eará priváhtaeallima oktavuodaid bokte. Vástideaddjit árvvoštalle iežas kultuvrralaš čehppodaga dási gaskamearalaččat buorin. Kultuvrralaš áddejumi galggašii goittotge sáhttit kultuvrralaš sensitiivvalašvuođa prinsihpaid mielde reflekteeret maiddái vuđolabbot vai dat heivešii ámmátlaš ulbmiliidda.

Sámegiela čehppodatdási buorideapmin galggašii váldit eanet vuhtii sámegielaid skuvlenbálgáid ovttaláganvuođa ja čavddisvuođa sode-suorggis. Lea dehálaš ahte bargiid giellamáhttu nanusmuvva vuodđodási rájes ja čiekŋu ámmátlaš vuodđoahpahusa dásis gitta joatkkaoahpahusa dásiide. Sámegielaid dievasmahttinskuvlejumiid vehkiin sáhttit lasihit dáláš bargiid sierrasátneráju máhtu ja giellamáhtu seailuma.

Vai sámegiela bargit livčče eanet ja sámegielaid čehppodatdási buorránivččii, lea dehálaš dahkat oktilažžan bargoaddiid miedihán lágas áhahuvvon skuvlejumi kritearaid ja ovdánahttit ođđa skuvlenhámiid ja sisdoaluid. Sámegiel ja sámekultuvrii vuodđuduvvi bálvalusaid gávdnoma ja kvalitehta berret buoridit ee. nu ahte lasihit resurssaid sode-suorggi ámmátlaš vuodđoskuvejumi sisdoaluide ja ámmátbargiid dievasmahtti skuvlejupmái. Studerema galgá maiddái dahkat vejolažžan

erenomážit sámiid ruovttuguovllus heivehuvvon skuvlejumiiguin ja atnit ávkin gáiddusstuderema vejolašvuodaid. Maiddái skuvlenovttasbargu rastá rájáid livččii okta dehálaš vuohki lasihit sámegielat ámmátbargiid.

Giellaoahpuid lassin lea dárbu lasseskuvlejupmái vuosttas sajis sámekultuvrii vuodđuduvvi áššehas- ja dikšometodaid birra, sápmelaš gulahallandáidduin ja kultuvrralaš psykososiála doarjaga dárbbuin ja metodain. Kultuvrralaš metodaid máhttima galggašii ovdánahttit eanet systemáhtalaččat, vai dakkára sáhtta lasihit oahpahusa sisdollui. Sámiid gielalaš ja kultuvrralaš vuoigatvuodaid heiveheapmi geavatraš bargui gáibida maddái čehppodaga geavahit bálvalusvuogádagaid ja hovdet.

Čoavddasánit: sámegielat, bálvalusat sápmelaš kultuvrra vuodul, sosiála- ja dearvasvuodáfuolahusa ámmátlaš čehppodat

## Čuákánkiäsu

Taan koiĵádállámtutkámušást selváttui sämikielälíi sosiaal- já tierväsvuodáhuoláttás pargei mäitim tile sämikielái já -kulttuur háarán sehe kárttejuvvojii tehálumoseh laseškovlimtáárbuh. Koiĵádállám olášuttui uáassin Tave-Suomá sosiaalsyergi mäitimkuávdáá (Poske), Laapi olláopáttuv já Laapi áámmátolláškoovlá olášuttem *Monialaista ja -tieteistä osaamista sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisille (Maangá syergi já tiettuu mäitim sosiaal- já tierväsvuodáhuoláttás áámmátulmuid) (MoniSoTe)* -haavá (ESR). Ulmen lái pyevtittiđ tiáđu tast, maht puávtáččii varriidáttáđ já västidiđ ovdiist pyerebeht tááláá pargoellim hástusijd sosiaal- já tierväsvuodáhuoláttásást naanoodmáin áámmátulmui mäitim tääsi.

Koiĵádállám čujottui soti-pargeid, kiáh porguu sämmilijguin sämikuávlust sehe Laapi já Suomá eres kuávuin. Puátuseh adeleh viehá ilottes kove sämikielálij já kulttuurmiáldásij soti-palválusái tiileest Suomást. Västideijein (N = 84) tuš suulán kuálmádásást (n = 31) lái monnii tásásáš sämikielá máttu (argá- tái pargokielá tääsi, puoh sämikielah ohtsis). Pargokielá tääsi, njálmáláš kielámáttu lái 20 västideijest. Tile lái čielgásávt pyeremus tavesämikielá uásild. Västideijein 19 almottii, ete sij pyehtih kevttid tavesämikielá njálmálážžán pargokiellán. Anaráškielá njálmálážžán pargokiellán puovtij kevttid tuš 1 västideijee. Nuorttáláškielá tile lái hyenemus. Västideijeij juávhust ij lamaš ohtágin soti-syergi pargee, kiän nuorttáláškielá kielámáttu ličij pargokielá tääsist. Tain lovoin láá kielâsektor lasseen mieldi meid servipargeeh já priivaat irátteijeij palválusást pargee ulmuuh.

Argákielá tääsi njálmáláš sämikielá máttu lái 12 västideijest (tavesämikielá 8, anaráškielá 3, nuorttákielá 1). Mielákiddiivumos tiátu sämikielálij palválusái ovdedem uáinust lii tot, ete passiivlii sämikielái máátu almottii 32 västideijed. Passiivláš kielámáttu uáivildij tom, ete olmooš ij keevti sämikielá pargostis, veiká mátáččij tom. Tavesämikielá passiivláš kielámáttu lái 18 västideijest áđai siámmáá ennuv ko lijjii kielámátteeh pargokielá tääsist. Anaráškielá passiivlii kielámáattu haldášeijeeh lijjii joba 13. Tot lii maangákiárdásáš meeri, ko verdid pargo- já argákielá mätteid, kiáh lijjii tuš motomeh ovtáskâs ulmuuh. Nuorttáláškielá uásild tuš ohtá västideijee almottij, ete sust lii passiivláš kielámáttu. Sämielálij palválusái ovdedem uáinust 32 soti-syergi áámmátulmust lii potentiaalláš kielámáttu. Argákielá tääsi kielámáttu lái 12 västideijest. Jis rekinistojeh oohân ulmuuh, kiäin lii potentiaalláš já argákielá tääsi kielámáttu, te finnejuvvojeh enâmus árvun joba 44 olmožid. Sii kielámáattu naanoodmáin puávtáččij kenski viehá uccâ toimáiguin kyevtkiárdásmittiđ tavesämikielá mättee áámmátulmui mere já maangákiárdásmittiđ anaráškielá sárnoo

pargei mere. Sist 33 assii sāmikuávlust (19 tavesāmikielälázzád, 13 anaráškielälázzád já 1 nuorttáláškieläláš). Ucjuuhá já lánudáh iäráneh eres kieldáin toin naaliñ, ete tobbeen láá koskâvuodálávt enâmustáá tavesāmikielâ mättee soti-pargeeh. Ucjuuvást meid tavesāmikielâ mättee áámmátulmui tárbu lii stuárráamus, tastko tavesāmikielâ lii siäilum tobbeen siärváduv nanosumos kiellân.

Sāmikielâi kevttim pargokiellân ij västid njuolgå almottum kielâmáátu. Maangálágán tahheeh sättih vaiguttiđ. Västideijein 29 almottii, ete kevttih tááláá pargostis pargokiellân tavesämi- tâi anaráškielâ já 2 ulmuu lâi ovdebijn pargoin kiävttám. Tehálumos suijâ toos, mondiet pargee ij kiävttám sāmikielâid pargostis, lâi tot, ete áámmátláš kielâmáattu ij rijttám. Taat puáhtá čujottid mañgáid tahheid, moh jieijâs uásild vaigutteh pargosaje kielâpirráduv movtjidittevuotân sehe kielâ kevttim luándulášvuotân. Sāmikielâi kevttim pargokiellân ij veltihánnáá puárrán tuš ovtâskâs pargei kielâmáátu pyereedmân tohhum toimâiguin, peic tot puáhtá vaattâđ meid vijdásub toimâlijđ nubástusâid palválemornijduumij ráhtusijn já toimâvuovijn, meid äššigâsstivriimist já pargojuávust. Toos lasseen tot puáhtá vaattâđ uđđâ vuovijd, moiguin puáhtá pyerebeht kiedâvuššâđ sāmikielâi moonâtmân sehe maasâd vâldimân máhđulávt lohtâsejjee herkis já suhâpoolvái paijeel ulátteijee, ovtâskâs ulmuu já siärvuslii tääsi traumaid.

Sámikulttuurlii mättim tárbu lii viehá uđđâ uáinu soti-palvâlusâin. Koččâmuš lii vuosâsaajeest äššigâspargoost já tast tárbulijn kulttuurlijñ vuáruvaikuttástááiduin sehe kulttuurlii tuáváá ibbeermist. Tijpâláš lâi, ete sámikulttuur mättim ij lamaš finnejum soti-syergi áámmátlâi škovlim ooleest, peic västideijeji mielâst sij lijjiu finnim tom vuosâsaajeest jieijâs sajattuv já hiäimu- sehe eres ohtâvuodâi peht priivaateellim ooleest. Västideijeeh árvuštállii jieijâs kulttuurlii mättim tääsi koskâmiärálávt pyerrin. Kulttuurlii ibárdâs kolgáččij kuittâg kulttuursensitiivlij prinsii pij miel pyehetiđ suogárdállâđ meid jienjâlubboht, vâi tot heiviiččij áámmátlâi kiävtun.

Sāmikielâi mättimtääsi pajedem várás kolgáččij kiddiđ huámmášume sāmikielâi škovlimpálgái ohtálâs vuotân já čavdesvuotân soti-syergist. Lii teháláš, ete pargei kielâmáattu naanoosm vuáđutääsi rääjist já jienjâlm já juátkoo áámmátlâi vuáđumáttááttâs tääsist jotkâmáttááttâs tassijd. Sāmikielâi tievâsmittemškovlimij vievâst puáhtá lasettiđ táálái pargei mättim spesiaalsánáduv uásild já lasettiđ kielâmáátu pajeentoolâm.

Vâi sāmikielâlij pargei finnimvuotâ puáráničij já sāmikielâi mättim ličij ollâgub tääsist, te lii tárbu ohtâlistiđ pargoadeleijeji miedettem lahâaasâtlâi škovlim kriterijđ já ovdediđ uđđâ škovlimhaamijđ sehe škovlim siskáldásâid. Sāmikielâlij já kulttuurmiäldásij palvâlusâi finnim já kvaliteet lii tárbu pyerediđ eereeb iärrás lasseetmâin resursijđ sehe soti-syergi áámmátlâi vuáđuškovlim siskáldásâid já ámáttist tuáimee pargei tievâsmittee škovliimân. Oppâm kalga toohâđ máhđulázzân eromášávt sâmmilij päikkikuávlust spesiaališum škovliimijguin já káidusoppâmáhdulášvuodâi vievâst, meid škovlimoovtâstpargo raajij rasta ličij ohtâ teháláš vyehi pyerediđ sāmikielâlij pargei finnim.

Kieláupui lasseen lii tárbu laseškovliimán vuosâsaajeest sâmikulttuur miäldâsijn äššigâs- já tipšopargovuáhâduvâin, sâmmilij vuáruvaikuttâstááiduin sehe kulttuurlijn psykososiaallii torjuu táarbuin já vuáhâduvâin. Kulttuurlii vuáhâdâhmâttim kolgâččij ovdedid eená systemaatlávt, vâi taggaar puáhtá siskálmittid máttááttâsân. Sâmmilij kielâlij já kulttuurlij vuoigâdvuodâi heiviitem keevâtlíi tooimán váátá meid palvâlemvuáhâdâhmâttim já jođettemmâttim.

Čoovdâsânih: sâmikielah, sâmmilii kulttuur miäldâsiih palvâlusah, sosiaal- já tiervâsvuodâhuolâttâs áámmâtlâš mâttim



## Õ'httekeässmõš

Tän mainstá'ttemtu'tkkummšest se'lvvteš sää'mkiõllsaž sosiaal- da tiõrvásvuõttuâl tuâjjlažkáá'dd silttummuž vue'jj sää'mkiõ'lle da kulttuu're õhttee'l di ka'rttješ tää'rkmõs lââ'ss-škooultemtaarbid. Kõõjjõõzz čõõdteš Tâ'vv-Lää'ddjânnam sosiaalsue'rij siltteemkõõskõõzz (Poske), Lappi universitee'tt da Lappi ämmatõllskooul čõõd viikkâm *Määngsuârglaž da -tiõdlaž silttummuš sosiaal-da tiõrvásvuõttuâl ämmatnii'kkid (MoniSoTe) -ha'ŋkkõõzz* (ESR) vue'ssen. Täävtõssân leäi puu't'ted teâđ, mä'htt ânn'jõž tuâjj-jie'llem va'žžtõõzzid sosiaal-da tiõrvásvuõttuâlast vuäitčeš va'rrojõõttâd da va'stteed ääi'jab pue'rben ämmat-tuâjjlažkáá'dd siltteemtäá'zz ra'vvjee'l.

Kõõjjõõzz ohjeeš soti-tuâjjlažkádda, kää'tt reâugai sä'mmlai se'st sä'mmlai dommvu'dest da jee'resä'rnn Lappist di jee'resä'rnn Lää'ddjânnmest. Puäđõõzz ou'dde miâlggâd hue'nes koov sää'mkiõllsaž da kulttuurmeâldlaž soti-kääzzkõõzzi vue'jjest Lää'ddjânnmest. Va'stee'jin (N = 84) tá'lk nu't kuâlmõõzzâst (N = 31) leäi mõõn-ne täss'saž sää'mkiõli täidd (argg- le'be tuâjjkiõl täss'saž, puk sää'mkiõl õhttsi'žze). Tuâjjkiõl täss'saž, njäälmლაž kiõlltäidd leäi 20 va'stee'jest. Vue'kk leäi čiõlgsânji pue'rmõs tá'vvsää'mkiõl vue'zzeld. Va'stee'jin 19 i'lmte, što vuäi'tte äâ'nned tá'vvsää'mkiõl njäälmლანი tuâjjkiõllneez. Tá'lk 1 va'stee'jin põõ'sti äâ'nned aanarsää'mkiõl njäälmლაž tuâjjkiõllnes. Nuõrtsää'mkiõl vue'kk leäi hue'nmõs. Va'stee'ji jooukâst ij leämmaž ni õhtt soti-sue'rij tuâjjlaž, keä'st le'čči tuâjjkiõl täss'saž nuõrtsää'mkiõl kiõlltäidd. Tâin låaggain lie kâ'ddsektor lââ'ssen mie'ldd še õhttõõzzi tuâjjla da privatt põõrgâsnii'kki kääzzkõõzzâst reâuggai oummu.

Arggkiõl täss'saž, njäälmლაž sää'mkiõl täidd leäi 12 va'stee'jest (tá'vvsää'mkiõll 8, aanarsää'mkiõll 3, nuõrtsää'mkiõll 1). Jäänmõsân miõllkie'ssi teätt sää'mkiõllsaž kääzzkõõzzi ou'dummuž kiõččâmkuu'lmet lij tõt, što 32 va'stee'jed i'lmte, što see'st lij passiivlaž sää'mkiõli täidd. Passiivlaž kiõlltäidain ju'rdeš tõn, što ouumaž ij äâ'n sää'mkiõl tuâjstes, hâ't siltte'či tõn. Tá'vvsää'mkiõl passiivlaž kiõlltäidd leäi 18 va'stee'jest le'be seämma määng oummust ko le'jje i'lmtam, što see'st lij tuâjjkiõl täss'saž kiõlltäidd. Joba 13 oummu i'lmte, što see'st lij aanarsää'mkiõl passiivlaž kiõlltäidd. Tõt lij määngkeârdsaž mie'rr ve'rddee'l tuâjj- da arggkiõl silttee'jid, kook le'jje tá'lk mâtam oummu. Nuõrtsää'mkiõl vue'zzeld tá'lk õhtt va'steei i'lmte, što su'st lij passiivlaž kiõlltäidd. Sää'mkiõllsaž kääzzkõõzzi ou'dummuž kiõččâmkuu'lmet 32 soti-sue'rij ämmatnee'kkest lij potential'laž kiõlltäidd. 12 va'stee'jest leäi arggkiõl täss'saž kiõlltäidd. Jõs la'skkeet õ'htte potential'laž da arggkiõl täss'saž kiõlltäid siltteei oummi mie'rid, vuäžžat jäänmõs mie'rren joba 44 oumžed. Sij kiõlltäid ra'vvjee'l vuäitčeš mõžât

miälggäd keä'ppsōs tāāimaivui'm tuejjeed kuei'tkeārddsi'žžen tā'vvsää'mkiōl siltteei ämmatoummi meär da tuejjeed määngkeārddsi'žžen aanarsää'mkiōl mainsteei tuäjiljai meär. See'st 33 jälste sää'mvuu'dest (19 tā'vvsää'mkiōllsa, 13 aanarsää'mkiōllsa da 1 nuōrttsää'mkiōllsaž). Uccjokk da Jeänök jeärsme jee'res koo'ddin ve'rddee'l tōnnalla, što to'ben lie jäänmōsān tā'vvsää'mkiōl siltteei soti-tuäjila. Uccjooggāst še tā'vvsää'mkiōl siltteei ämmat-tuäjilažkāā'dd tarbb lij šuurmōs tōn diōtt, ko tā'vvsää'mkiōll lij seillam to'ben ōutstōōzz ravvsumus kiōllān.

Sää'mkiōli āā'nem tuājikiōllān ij resonāā'st vuōi'gğest i'Immtum kiōlltāaidain. Kōōččmōš vuāitt lee'd määngnallšem tuejje'e'jin. Va'sttee'jin 29 i'Immte, što sij ā'ne ān'njōž tuājsteez tuājikiōllān tā'vv- le'be aanarsää'mkiōl da 2 oummu le'jje āāi'jab tuājainez āānnam. Tāā'rkmōs māinn, mōōzz tuājilaž ij āānnam sää'mkiōlid tuājstes, leāi ämmtallaš kiōlltāaid ri'jtje'ttemvuōtt. Tāt vuāitt vii'ttjed määngid tuejje'e'jid, kook vue'zzsteez vaaike tuājipāāi'k kiōlltoobdālm ājšmā'ttemvuō'tte di kiōl āā'nem luādlažvuō'tte. Sää'mkiōli āā'nem tuājikiōllān ij vie'ltkani puārran tā'lk mātām tuājiljai kiōlltāaid pue'reem diōtt tuejjuum tāāimai veākka, pe'ce vuāitt oudlded še veiddsab tāāimlaž muttsid kääzzkōsorganisaatioi rajjsin da toi'mmjemnaa'lin, mie'ldd looggee'l ā'sšnekojjummšest da tuājjuāggast. Lāā'ssen tōt vuāitt oudlded odđ mōōntōōllmōōžžid, kooi veākka vuei'tet pue'rben kiōtt'tōōllād sää'mkiōli mōōntummša di māāust vālddmō'sše vuei'tlvānji ōhttneeī āā'rjes da pāi'lpuōlvvōōgglaž, individuaal'laž da ōhttsallaš tāā'zz traumaid.

Sää'mkulttuurlaž silttummuž tarbb lij miälggäd odđ kiōččāmku'lmm soti-kääzzkōōzzin. Kōōččmōš lij vuōss-sāā'jest ā'sšnektuājast da tō'st taarbšum kulttuurlaž vuārvaaike'tmāaidain di kulttuurlaž tuāggfi'ttumšest. Takai leāi, što sää'mkulttuurlaž silttummuž jeāt leāmmaž vuāžžām soti-sue'rj ämmtallaš škooultōōzz ōhttvuōdāst, pe'ce va'stteei kiōččlō'stte, što lie vuāžžām tōn vuōss-sāā'jest jiijjāz sāā'j da sokk- di jee'res ōhttvuōdeez pāāi'k, kook ōhttneprivattjie'llma. Va'stteei ārvvtō'lle jiijjāz kulttuurlaž silttummuž tāā'zz kōskkmie'rin pue'rren. Kulttuurlaž fi'ttjōōzz ōōlgči kuuitāg kulttuursensitiivlaž vuādđjurddji mie'ldd vuei'tted še reflektā'sted činḡlubun, što tō'st šōōddči ämmtallaš āā'nem-mie'rid āā'nteei.

Sää'mkiōli siltteemtāā'zz pue'reem diōtt ōōlgči kiiddted vuāmšsummuž sää'mkiōli škooultempālggsi ōhttnāžvuō'tte da obbvuō'tte soti-sue'rjest. Lij vāāžnai, što tuājilažkāā'dd kiōlltāidd raavasm vuādđtāā'zzest vue'ljee'l da činḡmāāvv juātkkjee'l ämmtallaš vuādđmātt'tōōzz tāā'zzest juātkkmātt'tōōzz taa'zzid. Sää'mkiōli tiuddeemškooultōōzzi veākka vuei'tet lāā'zzted ān'njōž tuājiviōgg spesiaalsannōōzz silttummuž da kiōlltāaid tuō'll'jummuž.

Sää'mkiōllsaž tuājiljai vuāžžāmvuōd da sää'mkiōli siltteemtāā'zz pue'reem diōtt lij tarbb ōhttnā'tted tuājju'vddji miōttām, lāā'jjest šiōttuum škooultōōzz kritee'rid da ouu'deed odđ škooultemnaa'lid di škooultōōzz siiskōōzzid. Sää'mkiōllsaž da kulttuur meāldlaž kääzzkōōzzi vuāžžāmvuōd da tāā'zz ālgg pue'reed jeā'rbi

mie'ldd sa'tssjee'l nu'tt soti-sue'rij ämmtallaš vuâddškooultõõzz siiskõõzzid ko še ämmtest toi'mmjeei tuâjjlažkåå'dd tiuddeei škooultõ'sse. Mätt'tõõttmõõžž âlgg vueilvâ'stted jeä'rben sä'mmlai dommvuu'dest määrõsttum škooultõõzzivui'm da ougglestmätt'tõõttâmvuei'ttemvuõđid äu'kķken ää'nee'l mie'ldd looggee'l raajid râstldeei škooultõsõhttsažtuâj, kåå'tt le'čci õhtt tää'rķes kuânstt pue'reed sää'mkiõõlsaž ämmt-tuâjjlažkåå'dd vuäžžamvuõđ.

Ķiõõllmäättai lââ'ssen lij tarbb lââ'ss-škooultõ'sse vuõss-sää'jest sää'mkulttuur meâldlaž ä'sšnek- da häidduâjjmõõntõõllmõõžžin, sää'm vuârvaiktemtäaidain di kulttuurlaž psykososiaal'laž tuärj taarbin da mõõntõõllmõõžžin. Silttummuž kulttuurlaž mõõntõõllmõõžžin õõlgci ouu'deed jäänab systemaattlânji, što nõkam vueil'tet sii'skâ'tted mätt'tõ'sse. Sä'mmlai ķiõõl'laž da kulttuurlaž vuõiggâdvuõđi suâvldummuš tuejjeem tässa kai'bbai še kääzzkõsriâžldõksilttummuž da jää'dtumsilttummuž.

Čooudsää'n: sää'mkiõõl, sää'mkulttuur meâldla kääzzkõõzz, sosiaal- da tiõrvâsvuõttuâl ämmtallaš silttummuš

# Sisällys

<b>Tiivistelmä</b> .....	3
<b>Čoahkkáigeassu</b> .....	6
<b>Čuákánkiäsu</b> .....	9
<b>Ö'httekeäsmoš</b> .....	12
<b>1 Johdanto</b> .....	17
<b>2 Tausta</b> .....	20
2.1 Saamelaisten lainsäädännöllinen asema .....	21
2.2 Palvelujen kielellinen ja kulttuurinen saavutettavuus .....	23
<b>3 Saamen kielten ja kulttuurisen osaamisen kontekstuaalinen kehys</b> .....	25
3.1 Saamen kielikoulutustilanteen kehityspiirteet.....	25
3.2 Kulttuurisen osaamisen käsitteellinen ymmärrys .....	27
3.2.1 Monikulttuurisuus .....	28
3.2.2 Kulttuurisensitiivisyys.....	28
3.2.3 Kulttuurinen kompetenssi ja ymmärrys.....	29
3.2.4 Kulttuurisesti turvattu.....	29
3.2.5 Rasismien- ja syrjinnänvastainen orientaatio sekä ihmisoikeustyö.....	30
<b>4 Tutkimustehtävä ja -asetelma</b> .....	33
4.1 Teoreettiset lähtökohdat .....	33
4.2 Kysymyksenasettelu.....	34
4.3 Menetelmät .....	36
4.4 Ohjausryhmä .....	37
<b>5 Kyselyn toteutus</b> .....	38
5.1 Aineiston keruu .....	38
5.2 Perusjoukko.....	39
<b>6 Kyselyaineisto</b> .....	41
6.1 Ikäjakautuma.....	43
6.2 Koulutustausta.....	44
6.3 Ammattiasema.....	47

<b>7 Saamen kielten osaamisen tulokset</b> .....	52
7.1 Saamen kielten taito- ja koulutustaso .....	52
7.2 Saamen kielet työkielinä.....	59
7.3 Tulkkauskokemukset .....	66
<b>8 Saamelaiskulttuurisen osaamisen tulokset</b> .....	68
8.1 Saamelaiskulttuurin huomioiminen asiakas- ja potilastyössä .....	72
8.2 Työnantajan kielellinen ja kulttuurinen tietoisuus sekä toimintatavat .....	76
<b>9 Sote-alan koulutus- ja kehittämistarpeet</b> .....	79
9.1 Saamen kielten koulutustarpeet.....	79
9.2 Kulttuurisiin menetelmiin ja toimintatapoihin liittyvät koulutustarpeet .....	84
9.3 Sote-alan digiosaamistarpeet .....	87
9.4 Koulutusmuodot.....	89
9.5 Työskentely etäyhteyksin.....	90
<b>10 Johtopäätökset ja pohdinta</b> .....	94
10.1 Saamen kielten osaamisen tilanne .....	95
10.2 Saamelaiskulttuurinen osaaminen.....	98
10.3 Tiivistetyt koulutustarpeet.....	99
<b>Lähteet</b> .....	101

# 1 Johdanto

Tämä kyselytutkimus on toteutettu osana Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen (Poske), Lapin yliopiston ja Lapin ammattikorkeakoulun toteuttamaa *Monialaista ja -tieteistä osaamista sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisille (MoniSoTe)* -hanketta (ESR).<sup>1</sup> Hankkeen tavoitteena oli tuottaa tietoa sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöstön monialaisista osaamistarpeista suhteessa nykyisen työelämän haasteisiin.

MoniSoTe-hankkeen ensimmäisessä vaiheessa kartoitettiin sote-alan keskeisiä osaamisen kehittämistarpeita, jotka aiemmat tutkimustulokset ja hankeraportit olivat nostaneet esiin (*Hiltula 2021: Sosiaali- ja terveysalan monialaiset osaamistarpeet Lapissa -selvitysraportti*). Tulosten mukaan kasvavia osaamisen haasteita näytti kohdistuvan muun muassa palvelujärjestelmäosaamiseen, lainsäädäntöön, johtamiseen, asiakastyöhön ja -menetelmiin. Saamen kielten taitoon ja kulttuuriseen osaamiseen todettiin myös kohdistuvan monia isoja, ajankohtaisia osaamisen haasteita. Laajempaan mittakaavaan suhteutettuna kyse on palvelujärjestelmän kyvystä turvata sosiaalisesti ja kulttuurisesti monimuotoisen asiakaskunnan oikeudet sekä vastata asianmukaisesti heidän palvelutarpeisiinsa.

Tämä raportti koskee MoniSoTe-hankkeessa erityistarkastelun kohteena ollutta saamen kielisiin ja kulttuuriin liittyvää osaamista. Kyselytutkimuksen toteutuksesta vastasi Sámi Posken suunnittelija YTT Lydia Heikkilä. FM Tuuli Miettunen vastasi nelikielisen Webropol-kyselyn käytännön toteutuksesta ja siihen liittyvien ratkaisujen kehittamisestä. Ohjausryhmänä toimi Saamelaiskäräjien sosiaali- ja terveyslautakunta. Tuloksia voidaan hyödyntää eri tavoin sosiaali- ja terveysalan ammatillisen koulutuksen sisällöllisessä kehittämistyössä<sup>2</sup> ja täydentävien, ammatillisten opintojen suunnittelussa sekä Lapin hyvinvointialueen palvelurakenteen valmistelussa.

Saamenkielisten palvelujen käyttäjäkunta on suurinta Suomen pohjoisimmassa kunnissa. Saamelaisten kielelliset oikeudet (Saamen kielilaki 1086/2003 2 §) koskevatkin ensisijaisesti saamelaisten kotiseutualuetta.<sup>3</sup> Käytännössä kysymyksellä saa-

---

1 Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus, Toimintalinja 4: Koulutus, ammattitaito ja elinikäinen oppiminen, Erityistavoite: 9.2. Kasvu- ja rakennemuutosalojen koulutuksen tarjonnan ja laadun parantaminen

2 Tuloksia käytettiin Lapin sosiaali- ja terveysalan korkeakoulujen yhdessä toteuttaman, sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten tarpeisiin suunnatun, saamelaiskulttuurin ja kulttuurisensitiivisyyden opintopakson (5 op) suunnitteluun. Se oli osa laajempaa Lapin yliopiston, Lapin AMK:n ja Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen järjestämää, työelämätarpeisiin suunnattua monialaista ja -tieteistä opintokokonaisuutta (20 op).

3 Saamelaisten kotiseutualueeseen Suomessa kuuluvat Enontekiön, Inarin ja Utsjoen kunnat sekä Lapin paliskunnan alue Sodankylän kunnan pohjoisosassa.

menkielisten ja kulttuurinmukaisten palvelujen saatavuudesta ja sote-henkilöstön palveluosaamisesta on huomattavasti laajemmat merkitysyhteydet. Saamenkielisiä ja kulttuurin mukaisia palveluja ja osaamistarpeita onkin syytä tarkastella yhä enenevässä määrin saamelaisten kotiseutualueen lisäksi alueellisen ja valtakunnallisen tason erityiskysymyksinä. Suomen saamelaisväestön enemmistö (62 %) asuu nykyisin saamelaisten kotiseutualueen ulkopuolella, eri puolilla Suomea (Saamelaiskäräjät; Väestörekisterikeskus 2019). Alle kouluikäisistä saamelaislapsista jo yli 70 prosenttia asuu saamelaisten kotiseutualueen ulkopuolella. Saamen kielilaki koskee myös valtionhallinnon viranomaisia ja saamelaisten kotiseutualueen ulkopuolella keskitetyksi tuotettavia palveluja sekä sitä kautta muun muassa Lapin hyvinvointialuetta. Saamen kielten aseman vahvistumisen ja palvelujen digitalisoitumisen myötä saamenkielisten palvelujen tarpeet ja käyttäjämäärät ovat kasvussa.

Aiempien raporttien ja selvitysten (ks. Hiltula 2021) mukaan saamenkielisten ja kulttuurinmukaisten sosiaali- ja terveystalv palvelujen järjestämisen suurimpina haasteina ovat olleet koulutetun saamenkielisen henkilöstön puute, resurssien vähyys sekä asenteet (Arola 2021; Pasanen 2016; VNK 2017; Lehtola & Ruotsala-Kangasniemi 2017; Labba ym. 2016). Saamelaisten kotiseutualueen sote-alan johtavien viranhaltijoiden mukaan ammattitaitoista, saamenkielistä henkilöstöä on vaikea saada aktiivisista rekrytointiyrityksistä huolimatta. Vaikuttaa siltä, että nykyisten koulutusjärjestelyjen avulla ei ole onnistuttu merkittävästi lisäämään ammattitaitoisen saamenkielisen henkilöstön määrää sote-alalla. Osaavan henkilöstön turvaamiseksi olisikin tarpeen vahvistaa saamelaisten sote-palvelujen suunnitelmallisuutta ja parantaa ennakoivaa varautumista henkilöstön saamen kielisiin ja kulttuuriin liittyviin monialaisiin, täydentäviin koulutustarpeisiin (Labba ym. 2016).

Käynnissä oleva sote-uudistus luo enemmän mahdollisuuksia kehittää myös saamenkielisiä ja kulttuurinmukaisia palveluja. Sote-uudistus muuttaa tapoja järjestää ja tuottaa sosiaali- ja terveystalv palveluja. Tarkoituksena on parantaa palvelujen yhteen toimivuutta ja palveluihin pääsyä muun muassa eheiden palvelupolkujen, tehokkaan palveluohjauksen ja monikanavaisten palveluratkaisuiden avulla. Sote-rakennuudistus Lapissa hankkeen (2020–21) tavoitteena oli yhtenäistää ja selkeyttää palvelujen hallintamalleja ja tietojärjestelmiä. Osana sitä pyrittiin vahvistamaan saamenkielisten ja kulttuurinmukaisten palvelujen koordinaatiota ja yhteistyötä palvelujärjestäjien kesken. Tulevaisuuden sote-keskus Lapissa hankkeessa (2020–23) pyritään selkeyttämään saamenkielisiä ja kulttuurinmukaisia palvelupolkuja ja parantamaan erityisesti saamenkielisten ja kulttuurinmukaisten mielenterveys- ja perhepalvelujen saatavuutta sekä laatua.

Kehittämistoimien tueksi tarvitaan ajantasaisista tiedoista ammattitaitoisen sote-alan henkilöstön saamen kielen sekä saamelaiskulttuurin osaamisen tilanteesta saamelaisten kotiseutualueella, Lapin hyvinvointialueella ja valtakunnallisesti. Tämä luo edellytykset saamenkielisten ja kulttuurinmukaisten palvelujen monikanavaiseen tarjontaan esimerkiksi digitaalisten sovellusten välityksellä, etäyhteyksin ja sähköis-

ten asiointikanavien välityksellä. Samalla se luo perustan saamenkielisten ja kulttuurinmukaisten palvelujen verkostopohjaiselle kehittämistyölle.

**Tietoa saamenkielisten sote-alan ammattilaisten saamen kielen ja kulttuurin osaamisesta ja -tarpeista tarvitaan, jotta voidaan:**

- suunnitella ja toteuttaa tulevaisuudessa sellaisia saamenkielisiä ja kulttuurinmukaisia palveluja, jotka vastaavat paremmin saamelaisyhteisön moninaisiin tarpeisiin
- järjestää palvelut koordinoitummin
- yhtenäistää palvelupolkuja
- tarjota palveluita monikanavaisesti
- selkeyttää organisaatioiden työnjakoa, palveluohjausta sekä resurssien tehokkaita hyödyntämistapoja
- luoda edellytyksiä verkostopohjaiselle kehittämistyölle.



## 2 Tausta

Saamenkielisten ja kulttuurinmukaisten palvelujen saatavuutta sekä asiakaskokemuksia on kartoitettu monissa viimeaikaisissa tutkimusraporteissa sekä aiempien sote-uudistusten yhteydessä tehdyissä selvityksissä (Labba ym. 2016; Pasanen 2016; Lehtola & Ruotsala-Kangasniemi 2017; VNK 2017; Heikkilä ym. 2019; Arola 2021; Saamelaiskäräjät 2020c). Niistä nousee monialaisia suoria ja välillisiä osaamisen haasteita, mutta myös resurssointia, työnjakoa sekä palvelujen järjestämisen ja tuottamisen organisointia koskevia kysymyksiä.

Lapin Savotta-hankkeen raportissa keskeisimpinä kehittämistavoitteina nousivat esiin saamenkielisten ja kulttuurinmukaisten sote-palveluiden saatavuuden parantamisen lisäksi palveluiden laatu ja asiakaslähtöisyys (Labba ym. 2016). Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi tarvitaan uudenlaisten kulttuurinmukaisten palvelu- ja toimintamallien kehittämistä, saamenkielisten palvelukokonaisuuksien koordinoitua, saamelaisasiakkaiden palvelutarpeiden parempaa tunnistamista ja niihin vastaamista sekä laajemminkin saamelaisten osallisuuden ja itsemääräämisoikeuden vahvistamista. Erityisinä haasteina ovat erityisesti inarin- ja koltansaamenkielisen sote-henkilöstön saatavuuden turvaaminen, rajayhteistyön edistäminen sekä etätulkkauspalvelujen kehittäminen. (Labba ym. 2016.) Tavoitteena oleva joustava, eheä ja koordinoitu saamenkielisten ja kulttuurinmukaisten palvelujen kokonaisuus edellyttää henkilöstön kielitaidon sekä kulttuuriymmärryksen tietoista ja suunnitelmallista vahvistamista palvelutoiminnassa, henkilöstöosaamisen nykyistä parempaa hyödyntämistä sekä sujuvaa yhteistoimintaa ja viestintää toimijoiden kesken.

Kyse on varsin monentasoisista osaamisen tarpeista, jotka liittyvät palvelujärjestelmän ja palveluprosessien hallintaan, asiakastyöhön ja menetelmiin (Hiltula 2021). Aiemmissa sote-henkilöstön ammatillisen osaamisen ja koulutustarpeiden kartoituksissa on käsitelty niukasti tai ei ollenkaan saamen kieliiin ja kulttuuriin liittyviä osaamistarpeita. Sen sijaan monikulttuurisuusosaaminen nousi esiin valtakunnallisessa aikuissosiaalityön osaamiskartoituksessa (Nikander ym. 2017). Raportin mukaan maahanmuuttajien kautta tapahtuva yhteiskuntamme monimuotoistuminen ja -arvoistuminen synnyttävät uusia tarpeita ymmärtää kulttuurisidonnaisuuksia myös sote-alan asiakas- ja palveluohjauksen näkökulmasta (Nikander ym. 2017). Lapin sosiaalialan työntekijöille tehdyn selvityksen (Martin ym. 2018) mukaan aloista, joilla koettiin olevan vähiten ammatillista osaamista, erottui saamelaiserityinen työ ylitse muiden. Yli 60 prosenttia sosiaalityöntekijöistä ja 80 prosenttia sosionomeista ei koe osaavansa sitä lainkaan. Saamelaiserityinen työ koettiin toisaalta osaamisalueeksi, jota yli 40 prosenttia sosiaalityöntekijöistä ei kokenut tarvitsevana

työssään. Sen sijaan hekin näkivät monikulttuurisen osaamisen tulevaisuuden tärkeänä osaamistarpeena. (Martin ym. 2018, 52.)

Tilanne on vielä heikompi saamenkielisten ja kulttuurinmukaisten erityispalvelujen osalta. Recovery-hankkeen kysely koski Lapin sote-alan ammattilaisten (N = 150) näkemyksiä saatavilla olevista mielenterveyspalveluista. Tulosten perusteella yli 60 prosenttia vastaajista arvioi, ettei potilaille tai asiakkaille kyetä järjestämään heidän kielensä ja kulttuurinsa mukaisia mielenterveyspalveluita. Sosiaalialan ammattilaisista lähes 70 prosenttia ja terveysalan ammattilaisista hieman alle puolet arvioi, ettei palveluja voida mukauttaa eri väestöryhmien, kuten ikäihmisten, saamenkielisten, vammaisten ja maahanmuuttajien tarpeisiin (Savelius-Koski 2019).

Nämä ovat huolestuttavia tuloksia, mutta kuvaavat tilannetta suhteellisen realistisesti. Kyse voi perimmältään olla siitä, ettei palvelua tarjoava ammattihenkilöstö välttämättä tunnista asiakaskohtaamisten saamen kielisiin ja kulttuuriin liittyviä osaamistarpeita. Saamelaiset eivät useinkaan erotu asiakaskunnassa, eikä saamelaisasiakkaan kieli- ja kulttuuritausta tule millään tavalla esiin asiakasprosesseissa, ellei asiakas itse ota niitä puheeksi. Saamen kielilain mukaan saamelaisten kotiseutualueen, hyvinvointialueen ja valtionhallinnon viranomaisten (kuten Kela, TE-toimisto, verotoimisto, maistraatti, poliisi) tulisi kuitenkin pitää huoli palveluhenkilöstön kielellisestä osaamisesta ja aktiivisesti tiedottamalla huolehtia, että asiakkaat tietävät mahdollisuuksistaan asioida saamen kielillä.

## 2.1 Saamelaisten lainsäädännöllinen asema

Saamelaisten kielelliset ja kulttuuriset oikeudet perustuvat Suomen perustuslakiin (1999/731 §17.3, § 121), jonka mukaan saamelaisilla on oikeus alkuperäiskansana ylläpitää ja kehittää kieltään ja kulttuuriaan. Näiden oikeuksien sisällöstä ja toteutustavoista on säädetty saamen kielilaissa (2003/1086) ja laissa saamelaiskäräjistä (1995/974). Saamelaiskäräjälain 9 §:n mukaisesti kielellinen ja kulttuurinen itsehallinto koskee esimerkiksi sote-palvelujen suunnittelua. Saamelaisten kielelliset oikeudet on turvattu myös sote-alan alemmassa lainsäädännössä.<sup>4</sup>

---

4 Terveydenhuoltolaki (1326/2010, §6) ja laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista (vanhuspalvelulaki) (980/2012, §8) sisältävät viittaukset saamen kielilakiin määriteltäessä palvelun kieltä. Laki potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992 §3), laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000), sosiaalihuoltolaki (1301/2014, §4), lastensuojelulaki (417/2001, §4), laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista (380/1987, §7) ja laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalveluista (2010/133, §10) edellyttävät, että palvelua järjestettäessä sekä asiakkaan etua arvioitaessa on huomioitava mahdollisuuksien mukaan hänen äidinkieltensä ja kulttuuritaustansa. Edellä mainittujen erityislakien maininnat pohjautuvat Suomen perustuslailla turvattuihin perusoikeuksiin. Perustuslaissa on säädetty julkisen vallan velvollisuudesta turvata, sen mukaan kuin lailla tarkemmin säädetään, jokaiselle riittävät sosiaali- ja terveyspalvelut ja edistää väestön terveyttä. Palveluiden yhdenvertaisen saatavuuden turvaamisen kannalta ratkaiseva merkitys on 6 §:n tarkoittamal-

Asiakkaan äidinkielen ja kulttuuritaustan huomioiminen on olennainen osa laadukasta ja vaikuttavaa palvelua (VNK 2017; ks. Honga 2016; Pohjola 2016). Kieli ja potilaan tarve tulla ymmärretyksi ovat myös tärkeä osa asiakas- ja potilasturvallisuutta (PeVL 63/2016). Äidinkielisillä sote-palveluilla on suuri merkitys etenkin saamelaisille lapsiperheille ja ikäihmisille (Saamelaiskäräjät 2020d). Myös esimerkiksi psykososiaalisten palveluiden hoitotulosten on todettu olevan parempia, mikäli ammattihenkilön ja potilaan kieli- sekä kulttuuritausta ovat samat (mm. Møllersen 2008).

Saamelaisten asemaa säätelevät myös monet kansainväliset ihmis- ja alkuperäiskansaoikeudet, kuten muun muassa YK:n alkuperäiskansajulistus, YK:n kansallispoliittiset oikeudet, kaikkinaisen syrjinnän vastainen yleissopimus, taloudellisia, sivistyksellisiä ja sosiaalisia oikeuksia koskeva yleissopimus, Euroopan neuvoston kieliperuskirja ja Euroopan kansallisia vähemmistöjä koskeva puiteyleissopimus<sup>5</sup>. Suomi on sitoutunut näiden sopimusten kautta järjestämään olosuhteet (lainsäädäntö, järjestelmät, rakenteet ja toimintatavat) sellaisiksi, että saamelaisten perus- ja ihmisoikeudet toteutuvat. Näiden sopimusten toimeenpanoa koskevien seurantaraporttien sekä annettujen maakohtaisten suositusten mukaan Suomen tulisi nykyistä paremmin turvata saamelaisten kielellisten ja kulttuuristen oikeuksien toteutuminen sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmässä<sup>6</sup>.

---

la yhdenvertaisuuden periaatteella ja esimerkiksi saamelaisten osalta 17.3 §:n tunnustamalla oikeudella omaan kieleen ja kulttuuriin. Syrjinnänkieltoa (yhdenvertaisuuslaki 1325/2014) sovelletaan myös, kun kyse on lakisääteisistä peruspalveluista, tuista tai etuuksista.

5 YK:n julistus alkuperäiskansojen oikeuksista on alkuperäiskansojen maailmankonferenssina tunnetun, YK:n yleiskokouksen, korkean tason täysistunnon hyväksymä loppuasiakirja 2016; asetus kansallisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen sekä siihen liittyvän valinnaisen pöytäkirjan voimaansaattamisesta (8/1976), asetus taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevan kansainvälisen yleissopimuksen voimaansaattamisesta (6/1976), asetus kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista koskevan kansainvälisen yleissopimuksen voimaansaattamisesta (37/1970), asetus lapsen oikeuksia koskevan yleissopimuksen voimaansaattamisesta sekä yleissopimuksen eräiden määräysten hyväksymisestä annetun lain voimaantulosta 60/1991, kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskeva yleissopimus (68/1986), ulkoasiainministeriön ilmoitus Euroopan ihmisoikeussopimuksesta: yleissopimus ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi sellaisena kuin se on muutettuna yhdennellätöistä pöytäkirjalla (63/1999), asetus kansallisten vähemmistöjen suojelua koskevan puiteyleissopimuksen voimaansaattamisesta ja sopimuksen eräiden määräysten hyväksymisestä annetun lain voimaantulosta (2/1998)

6 Ks. esim. Human Rights Committee: Concluding observations on the seventh periodic report of Finland CCPR/C/FIN/CO/7 1 Apr 2021; rotusyrjinnän poistamista käsittelevä komitea 2017 (CERD/C/FIN/CO/23; CERD/C/FIN/CO/20-22 Sept 2012; ministerikomitean suositukset alueellisia kieliä tai vähemmistökieliä koskevasta eurooppalaisesta peruskirjasta 2018 (CM/RECCHL(2018)5; ministerikomitean suositukset kansallisten vähemmistöjen suojelua koskevan puiteyleissopimuksen täytäntönpäntä Suomessa 2017 (CM/RESCMN(2017)1); Euroopan rasismien ja suvaitsemattomuuden vastaisen komission (ECRI) Suomea koskeva neljäs raportti (CRI(2013)19)

## 2.2 Palvelujen kielellinen ja kulttuurinen saavutettavuus

Kielelliset oikeudet, jotka saamen kielilaissa on määritelty, kattavat – kapeasti katsottuna – oikeuden käyttää kieltä tietyissä asiointitilanteissa. Kielellisillä oikeuksilla on kuitenkin myös laajempia merkitysyhteyksiä. Käytännössä myös henkilön muut lakisääteiset perusoikeudet voivat olla vaarassa jäädä toteutumatta, jos hänen kielelliset oikeutensa eivät toteudu. (OM 2018.)

Palvelujen saatavuuden ohella niiden saavutettavuus on tärkeä kriteeri, jonka merkitys korostuu etenkin vähemmistöasemassa olevien väestö- ja kansanryhmien kohdalla. Palvelujen saavutettavuuteen liittyy olennaisesti kysymys siitä, onko asiakkaalla tai potilaalla mahdollisuus saada tietoa ja palvelua omalla tai ymmärtämällään kielellä. Kielellinen saavutettavuus tarkoittaa sitä, että henkilö saa palvelua, tulee ymmärretyksi, ymmärtää hoito- tai toimintaohjeet ja kykenee siten ottamaan vastuuta hoidostaan. Kyse on lähtökohtaisesti siitä, miten hyvin asiakas osataan kohdata ja hänen palveluprosessinsa hoitaa siten, että asiakas tulee ymmärretyksi ja ymmärtää apua tai hoitoa koskevat ohjeet. Tämä tarkoittaa myös sitä, että vähemmistöryhmiin kuuluvat ihmiset saavat riittävästi tietoa, jotta he osaavat hakeutua hoitoon ja käyttää sosiaalisia oikeuksiaan samoin kuin valtaväestö. (OM 2018.)

Alkuperäiskansanäkökulmasta palvelujen saavutettavuuden erityisinä kriteereinä ovat niiden fyysinen saavutettavuus (*physically available*), taloudellinen saavutettavuus (*affordable, economic accessibility*) sekä sopivuus (*appropriate*) ja hyväksyttävyyss (*acceptable*) kulttuurisesta näkökulmasta. Sosiaali- ja terveyspalvelut voivat olla vaikeasti saavutettavia, jos palveluntarjoajat eivät tunnista tai kunnioita palvelujen saavutettavuuden kulttuurisia erityiskysymyksiä tai mikäli omakielistä tietoa tarjolla olevista palveluista ei ole riittävästi tarjolla. (Ware 2013.)

Yhdenvertaisuuden toteutuminen edellyttää sekä palveluista vastaavan ammattihenkilöstön kielellisen ja kulttuurisen osaamisen vahvistamista että palveluiden tarpeenmukaisia mukautusmahdollisuuksia tai muita räätälöityjä järjestelyjä. Avainasemaan voivat nousta palveluja ja palveluohjausta tarjoavan henkilöstön kulttuurisen kohtaamisen taidot sekä esimerkiksi riittävän ajan varaaminen palvelutilanteisiin, jos asiakkaalla on jotain erityishaasteita tai hän on taustansa vuoksi mahdollisesti joutunut monitahoisen syrjinnän kohteeksi aiemmissa palvelutilanteissa. Henkilöstön kulttuurista osaamista ja vuorovaikutustaitoja lisäämällä voidaan usein välttää kulttuurisia väärinkäsityksiä ja yhteentörmäyksiä. Osaamiseen liittyy myös taito toimia tulkkien välityksellä. (OM 2018, 68–69.)

Asiakasosallisuus, jolla tarkoitetaan asiakkaiden todellisia osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksia terveytensä ja hyvinvointinsa ylläpitämiseen, edellyttää lähtökohtaisesti luottamuksellisia suhteita palveluhenkilöstön ja potilaan tai asiakkaan välillä. Vähemmistöasemassa olevien kansan- ja väestöryhmien näkökulmasta henkilöstön hyvät vuorovaikutustaidot, kulttuurinen osaaminen, kunnioitus ja syr-

Jimättömyys ovat laadukkaan palvelutuotannon tärkeitä näkökulmia. Henkilöstön osaamisen lisäksi niiden tulisi näkyä myös palveluorganisaation toimintakulttuurissa ja palvelurakenteiden toteutuksessa.

## 3 Saamen kielten ja kulttuurisen osaamisen kontekstuaalinen kehys

### 3.1 Saamen kielikoulutustilanteen kehityspiirteet

Saamelaisten kielellisten oikeuksien seurantaraporttien mukaan edistysaskeleet saamenkielisten sosiaali- ja terveyspalvelujen saatavuuden kohentamiseksi ovat olleet melko vaatimattomia. Kehityksessä on suuria eroja, kun sosiaali- ja terveyssektorin tilannetta vertaa opetussektorin saamenkielisten palvelujen kehitykseen. Taustalla voidaan nähdä vaikuttavan monia, erilaisia kehityssuuntia, jotka ovat seurausta järjestämis- ja rahoituslainsäädännön eroavuuksista, panostuksista saamenkielisen ammattihenkilöstön koulutukseen ja saamen kielen sekä saamenkielisen opetuksen suunnitelmallisesta kehitystyöstä (Miettunen 2021). Saamenkielistä ja saamen kielten perusopetusta on nykyisin tarjolla verrattain hyvin saamelaisten kotiseutualueella. Saamen kielten etäopetuksen kysyntä kasvaa voimakkaasti myös muualla Lapissa ja muualla Suomessa tarjonnan parantuessa ja vakiintuessa. Perusopetukseen verrattuna saamenkielisten sosiaali- ja terveyspalvelujen saatavuus on pitkään pysynyt puutteellisena ja palvelurakenne on haavoittuva. Palvelujen saatavuus on ollut pitkälti riippuvainen yksittäisten saamen kielen taitoisten työntekijöiden työpästä, ja palvelu on voinut päättyä työntekijän siirtyessä muihin tehtäviin. Viime vuosikymmenien kielikoulutusjärjestelyjen avulla ei ole onnistuttu ratkaisemaan saamen kielen taitoisen ja kulttuurisesti osaavan sote-alan työvoiman saatavuuden ongelmia.

Ympäröivän yhteiskunnan kielipoliittiset linjaukset vaikuttavat merkittävin tavoin vähemmistökielten asemaan ja elinvoimaisuuteen (Aikio-Puoskari 2015). Asenteet saamen kieltä kohtaan ja koulujärjestelmän tarjoamat mahdollisuudet oppia saamea ovat vaihdelleet suuresti eri ajanjaksoina. Koulutuspoliittisten linjausten vaihtelu on synnyttänyt erilaisia mikro- ja makrohistorioita, joiden vaikutukset näkyvät tänä päivänäkin saamen kielten osaamisen ja käytön taustalla. Pohjoissaamen kieltä on voinut opiskella joissakin saamelaisten kotiseutualueen peruskouluissa osin 1970-luvun loppupuolelta lähtien yksittäisten saamelaisten opettajien aloitteesta. Saamen kielten opetus ja saamenkielinen opetus ovat kuitenkin yleistyneet peruskouluissa vasta 1990-luvun lopulla saamen kielilainsäädännön vahvistuttua ja opetuksen valtionrahoitusta koskevan lainsäädännön tultua voimaan (Aikio-Puoskari 2015). Tilanne vaihtelee kuitenkin edelleen suuresti paikkakunnittain ja kieliryhmittäin. Opetuksen tilanne on paras pohjoissaamen kielen osalta. Koltan- ja inarinsaamen opetuksessa on ollut monia katkoksia, jotka ovat liittyneet opettajapulaan tai muihin opetusjärjestelyjä koskeviin seikkoihin.

Pohjoissaamen kieliryhmä on suurin. Sen puhujia on Suomen lisäksi Norjan ja Ruotsin pohjoisosissa. Koltan- ja inarinsaame ovat kooltaan selvästi pienempiä kieliryhmiä, ja ne ovat erittäin uhanalaisia kieliä. Koltan- ja inarinsaamen kielten puhujat ja kieliympäristöt ehtivät käydä vähiin ennen kuin kielten elvytystoimet aloitettiin. (Saamelaiskäräjät 2020a.) Saamen kielten elvytys alkoi 1990-luvulla kielipesätoimintaan saadun projektirahoituksen avulla. Koltansaamen kokeilu- luonteinen kielipesätoiminta käynnistyi Sevettijärvellä vuonna 1993 ja inarinsaamenkielinen Inarissa vuonna 1997. Toiminta on vahvistunut 2000-luvun kuluessa ja päässyt valtionrahoituksen piiriin. Pohjoissaamenkielistä kielipesätoimintaa on myös perustettu eri puolille saamelaisten kotiseutualueetta. Kielipesätoimintaa on ollut saamelaisten kotiseutualueen ulkopuolella useaan eri otteeseen saatavilla muun muassa Helsingissä, Oulussa, Rovaniemellä, Sirkassa ja Sodankylässä. Saamelaisten kulttuuri- ja kielipesäryhmiä toimii tällä hetkellä yhteensä 12, joista kaksi koltansaamenkielistä, kolme inarinsaamenkielistä ja seitsemän pohjoissaamenkielistä. (Saamelaiskäräjät 2020b.)

Inarinsaamen kielen yhdistyksen (Anaráškielá servi) käynnistämien inarinsaamen elvytystoimenpiteiden tuloksena inarinsaamen puhujien määrä on viime vuosikymmeninä kasvanut voimakkaasti. Inarinsaamen kielen elvytys ja uudet kehitetyt menetelmät ovat tuottaneet tulosta sekä aikuisväestön että varhaiskasvatusikäisten lasten parissa (Olthuis ym. 2013; Aikio-Puoskari 2015; Pasanen 2015). Koltansaamea opetetaan myös peruskoulussa, ja se on opetuskielenä pienelle perusopetuksen oppilasryhmälle. Koltansaamen opettajista on puutetta, mikä heijastuu koulutuspolkujen jatkuvuuden ongelmina. Merkittäviksi kielen elvytyksen välineiksi ovat muodostuneet aikuisväestölle tarkoitetut lukuvuoden mittaiset koltansaamen kielen ja kulttuurin intensiivikoulutukset, joita Saamelaisalueen koulutuskeskus järjestää (Saamelaiskäräjät 2020b).

Saamelaisten kotiseutualueen ulkopuolella, esimerkiksi Rovaniemellä ja Oulussa, on 1980-luvulta lähtien voinut opiskella peruskoulussa pohjoissaamea vieraana kielenä tai äidinkielen täydentävänä opetuksena muutaman tunnin viikossa. Tilanne on kuitenkin vaihdellut suuresti ja ollut riippuvainen saamelaisten vanhempien omasta aktiivisuudesta lasten kuljettajina opetuspaikasta toiseen tai jopa vapaaehtoisina kielen opettajina (Heikkilä ym. 2019). Saamen kielten perusopetustilanteen regionaalisten ja periodisten vaihtelujen vuoksi myös saamelaisten mahdollisuudet oppia lukemaan ja kirjoittamaan äidinkieltään ovat vaihdelleet, ja ne ovat voineet toteutua heikosti, mikä näkyy esimerkiksi suurina ikäpolvisina ja asuinpaikkakohtaisina eroina (Lindgren 2000; Heikkilä ym. 2019).

Saamen kielten opiskelua on peruskoulun ja lukion jälkeen voinut jatkaa Oulun ja Helsingin yliopistossa sekä pohjoissaamea Saamelaisessa korkeakoulussa (Sámi Al-laskuvla) Kautokeinosssa ja Tromssan yliopistossa. Kieliopintoja on ollut mahdollista suorittaa myös erillisillä, lähinnä Saamelaisalueen koulutuskeskuksen (SOGSAKK)

järjestämällä kursseilla. Saamelaisten kotiseutualueen viranhaltijoilla on saamen kielilain 25 §:n perusteella oikeus saada virkavapaata saamen kielitaidon hankkimiseen. Työnantajat voivat saada valtion tukea työntekijöidensä saamen kielen koulutuksen aiheuttamiin kuluihin.

Suomessa ei ole tarjolla saamenkielistä sosiaali- ja terveydenhuollon ammatillista koulutusta. Saamen kielten ja kulttuurin opetuksen tarjoaminen osana eri ammatillisten oppilaitosten sote-alan ammatillisia perustutkintoja on pääosin erillisten ratkaisujen varassa. On toteutettu yksittäisiä koulutusohjelmia tai hankemuotoisia koulutuskokeiluja, joissa saamen kieltä on voinut opiskella osana hoitoalan opetussuunnitelmaa (Miettunen 2021)<sup>7</sup>. Saamelaisalueen koulutuskeskuksessa (SOGSAKK) voi suorittaa saamen kielten opintoja osana lähihoitajan perustutkintoa.

Utsjoella on Deanuleagis sámasitit -hankkeen myötä koetettu mahdollistaa jatkuvia saamen kielen koulutuspolkua räätälöimällä ammatillisen kielitaidon opetusta yhteen olemassa olevan perusopetuksen tarjonnan kanssa. Kunnan henkilöstölle on siten tarjottu mahdollisuutta suorittaa saamen opintoja osana pohjoissaamen kielen lukio-opetusta. Norjan lähialueella, Kautokeinosssa, järjestetään parastaikaa pohjoissaamenkielistä sairaanhoitajakoulutusta, johon myös Suomesta on voinut hakeutua. Saamen kielten tilanne on kuitenkin kaiken kaikkiaan selvästi heikompi verrattuna esimerkiksi Suomen toiseen kansalliskieleen, ruotsin kieleen. Ruotsinkielisen sote-alan ammattihenkilöstön saatavuuden parantamiseksi on, vuodesta 2004 lähtien, järjestetty erilaisia joustavasti kaksikielisiä koulutusratkaisuja, kuten esimerkiksi kielipainotteisia ryhmiä sosiaali- ja terveysalan perustutkinnoissa (www.kpedu.fi).

### 3.2 Kulttuurisen osaamisen käsitteellinen ymmärrys

Saamenkielisyyden ohella laadukkaiden ja asiakaslähtöisten saamelaisten sote-palvelujen lähtökohtana on kulttuurinmukaisuus. Kuten aiemmin todettiin, kysymys sote-palvelujen kulttuurinmukaisuudesta ja siihen liittyen sote-henkilöstön kulttuurisesta osaamisesta on verrattain uusi, ja sitä koskeva keskustelu on osin käsitteellisesti jäsentymätöntä. Usein puhutaan päällekkäin *kulttuurisensitiivisyydestä*, *kulttuurisesta kompetenssista* ja *kulttuurisesti turvatusta*. Määritelmästä riippuen painotetaan eri seikkoja kuten kulttuuristen erojen tunnistamista, kulttuurista ymmärrystä, ammattihenkilöstön kulttuurisia tietoja ja taitoja, heidän vuorovaikutustaitojaan tai asiakaskokemusta. (Ks. Poske 2020; Heikkilä 2019.) Vastaavasti se, mitkä tekijät nousevat asiakas- ja hoitotyön osaamistarpeiksi kulttuurinmukaisten

---

7 Diakonia-ammattikorkeakoulun (Diak) ja Saamelaisalueen koulutuskeskuksen yhteistyönä järjestämä sairaanhoitaja-diakonissa-koulutus (Ervelius 2018).



palvelujen kehittämisessä, riippuu taustalla olevasta käsitteellisestä ja teoreettisesta ymmärryksestä. Kehittämisen kohteina voivat siten olla kulttuuristen tietojen ja taitojen lisääminen, toimijoiden reflektiokyvyn vahvistaminen ja työyhteisöjen dialogiset toimintatavat tai kulttuuristen kohtaamisten muut edellytykset, kuten vuorovaikutustaidot ja asiakastyötaidot laajemminkin.

Seuraavissa alaluvuissa jäsennetään lyhyesti yleisimmin käytettyjen käsitteiden sisältöjä ja keskinäisiä merkityseroja.

### **3.2.1 Monikulttuurisuus**

Monikulttuurisuus nostetaan usein yhdeksi aikamme asiakas- ja hoitotyön kasvavista haasteista (Hiltula 2021). Se on yläkäsite, joka viittaa sekä vallitseviin yhteiskunnallisiin olosuhteisiin, joissa monet kulttuuriset ryhmittymät elävät rinnakkain, että eriasteisiin pyrkimykseen ratkaista siihen mahdollisesti liittyviä ongelmia. Monikulttuurisuus liitetään usein maahanmuuttajien tuomaan kulttuuriseen monimuotoistumiseen. Tämä kuitenkin hämärtää kuvaa siitä, että Suomi on aina ollut jossain määrin kulttuurisesti monimuotoinen huomioiden esimerkiksi saamelaiset, romanit ja muut kielelliset tai kulttuuriset alaryhmät. Vähemmistöasemassa olevien kansan- ja väestöryhmien kannalta olisi rakentavampaa puhua sosiaalisesta ja kulttuurisesta monimuotoisuudesta. Kyse on pääpiirteittäin siitä, että palvelujärjestelmämme universalistiset lähtökohdat ja vallitsevat tasa-arvoisuuden sekä yhdenvertaisuuden käsitteet eivät aiemmin tunnistanee tätä riittävän hyvin.

Monikulttuurisuudella on myös viitattu asiakkaiden ja potilaiden kielellisten sekä kulttuuristen tarpeiden primääriseen tunnistamiseen sekä ammattihenkilöstön kykyyn toimia monikulttuurisessa ympäristössä (THL 2021). Tässä merkityksessä käsitettä käytetään osin päällekkäin kulttuurisen moninaisuuden ja kulttuurisensitiivisyyden sisällöllisen merkityksen kanssa.

### **3.2.2 Kulttuurisensitiivisyys**

Kulttuurisensitiivisyys määritellään pyrkimyksenä ymmärtää, tunnistaa ja kunnioittaa toisen kulttuurin omasta kulttuurista poikkeavia piirteitä. Sitä on kuvattu haluna, kykyinä ja herkkyytenä ymmärtää eri taustoista tulevaa ihmistä (THL 2020). Tällä tarkoitetaan sitä, että sosiaali- ja terapiatyötä tekeville henkilöillä on riittävästi herkkyyttä, teoreettisia tietoja, taitoja ja asenteellisia valmiuksia ottaa työssään huomioon asiakas. Näreen (2008) mukaan pyrkimys vuorovaikutukseen on tässä keskeisessä roolissa. Pelkkä monikulttuurisuus ei ole kulttuurisensitiivisyyttä, ellei se sisällä vuorovaikutuksellista pyrkimystä.

Nämä määritelmät tuovat tärkeällä tavalla esiin sen seikan, että kyse ei ole pelkästään kulttuuristen tietojen ja taitojen kartuttamisesta siinä mielessä, että kulttuurinen osaaminen nähtäisiin ensisijaisesti työntekijän henkilökohtaisena

ominaisuutena ja kelpoisuutena<sup>8</sup>. Siihen liittyy olennaisena osana asiakassuhteiden vuorovaikutuksellisuus. Kulttuurisensitiivisyys sisältää myös ajatuksen toimintakäytäntöjen mukauttamisesta vastaamaan paremmin erityisryhmien tarpeisiin. (Anis 2008; Pohjola 2016; Järvensivu ym. 2016.) Missä määrin tämän katsotaan muuttavan toimijasuhdetta niin, että se lisää asiakkaiden itsemääräämisoikeuksia ja vaikutusmahdollisuuksia palveluidensa toteutukseen, riippuu kulloinkin käytetystä tulkinnasta.

### **3.2.3 Kulttuurinen kompetenssi ja ymmärrys**

Saamelaiskulttuurisen osaamisen tarpeet ovat erilaisia saamelaisilla ja pääväestöön kuuluvilla työntekijöillä. Molempia yhdistää se seikka, että kulttuurisen osaamisen edellytyksenä on refleктоiva työote. Tämä tarkoittaa kuitenkin eri asioita kulttuuriin syntyneille ja kasvaneille henkilöille sekä kulttuuriin ulkopuolelta tuleville. Stordahl (2007) jäsentää asiaa *kulttuurisen kompetenssin* käsitteen kautta. Syntyessään ja kasvaessaan ihminen omaksuu kasvuympäristönsä kulttuuriset tavat, taidot, arvo- maailman ja maailmankuvan ja osaa toimia kyseisessä kulttuuriympäristössä niiden mukaisesti (*kulttuurinen kompetenssi*). Asiakas- ja hoitotyössä tarvitaan kuitenkin lisäksi analyyttisen ajattelun ja harjoituksen tuloksena syntyvää refleктоitua kuvaa eli *kulttuurista ymmärrystä*.

Myös Aikion (2010) mukaan refleктоinti ja kulttuuristen kokemusten työstäminen sekä vertaaminen ovat olennainen osa 'kulttuuritajun' tai 'kulttuurisen ymmärryksen' (pohjoissaameksi *kultuvrralaš áddejupmi* tai *ipmárdus*) syntyminen. Yksikulttuurisessa ympäristössä kasvaessaan ihmiselle ei useinkaan luontaisesti synny kulttuuritajua. Refleктоintia voi opetella, ja se voidaan nähdä kulttuurisen oppimisen edellytyksenä.

### **3.2.4 Kulttuurisesti turvattu**

Kulttuurisesti turvattu (maorikielellä *kawa whakaruruhau*, engl. culturally safe) on alkuperäiskansalähtöinen käsitteellinen vastine hoitotyön monialaisiin haasteisiin. Se on kehitetty maorinäkökulmasta Uudessa-Seelannissa (Cooney 1994; Ramsden 1992, 2002; Wepa 2004 ym.), ja sitä on sovellettu ja kehitetty edelleen myös Australian (Williams 1999) ja Kanadan alkuperäiskansojen (Smye & Brown 2002; Brascoupe & Waters 2009 ym.) sosiaali- ja terveyspalvelujen yhteydessä. Tavoitteena on kulttuurisesti turvatut palvelut. Maorinkielinen termi tarkoittaa 'tuulella suojassa olevaa'. Tiivistetysti se tarkoittaa asiakkaan kokemusta siitä, että hänen identiteet-

---

8 Hoitotyössä kulttuurista osaamista jäsenetään usein esimerkiksi antropologiseen Sunrise Modeliin perustuvan transkulttuurisen hoitotyön teorian kautta (Leininger 2002). Lähtökohtana on kokonaisvaltainen monikulttuurisuuden hahmottaminen ja sitä kautta jäsenyvä käsitys kulttuurisen hoitotyön monimuotoisuudesta ja universaalisuudesta. Sen mukaisesti ammattihenkilöstön tulee tuntea ja ymmärtää asiakkaan kulttuurinen tausta. Tämä lähestymistapa korostaa kulttuurista osaamista henkilöstön ammatitaidon kysymyksenä.

tiään ei ole kyseenalaistettu, uhattu, vähätelty tai jätetty tietoisesti huomiotta. Käsitteellisenä ymmärryksenä se palauttaa huomion kohteeksi asiakkaan kokemuksen (Papps & Ramsden 1996; Jungersen 2002).

Kulttuurisesti turvattu voidaan ymmärtää sekä asiakastyön menetelmällisenä kysymyksenä että laajemmassa merkityksessä alkuperäiskansojen sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen järjestämistapoja kehystävänä ymmärryksenä (Brascoupé & Waters 2009). Kulttuurisesti turvattu jäsentää uudelleen kulttuurisensitiivisyyden ja kulttuurisen kompetenssin käsitteellisiä ymmärrystapoja. Ne voidaan nähdä saman prosessin jatkumona, jonka tavoitteena on kulttuurisesti turvattu palvelutapahtuma.

Ensimmäisenä vaiheena on kulttuuristen erojen olemassaolon tunnistaminen ja niiden kunnioittamisen tärkeyden tiedostaminen. Tätä voidaan kutsua *kulttuurisensitiivisyydeksi*. Seuraavana vaiheena on *kulttuurinen kompetenssin* hankkiminen, jolla tarkoitetaan kulttuurisen osaamisen hankkimista sekä tietoisuuden lisäämistä siitä, miten kulttuuriset tekijät vaikuttavat käytäntöihin. Se on tiedostamis- ja oppimisprosessi, jonka edellytyksenä on työntekijän omien kulttuuristen tapojen, arvojen ja asenteiden tunnistaminen ja käsitteleminen. Sen lisäksi työntekijä tarvitsee taitoja toimia kunnioittavasti ja tehokkaasti ihmisten kanssa, jotka tulevat eri kulttuurisista konteksteista. Kulttuurinen osaaminen syntyy pitkälisten vuorovaikutusprosessien tuloksena ja päivittyy uusissa kulttuurisissa kohtaamisissa sekä työyhteisöjen ja -verkostojen sisäisten ja välisten reflektioprosessien välityksellä. (Papps & Ramsden 1996, 496; Jungersen 2002, 7.)

### **3.2.5 Rasmin- ja syrjinnänvastainen orientaatio sekä ihmisoikeustyö**

Kulttuurisen osaamisen tarpeet liittyvät kulttuuristen tietojen ja taitojen sekä vuorovaikutustaitojen ohella myös niihin prosesseihin, joiden kautta ammattihenkilöstö pyrkii saavuttamaan ammatillisen pätevyyden ja kyvyn työskennellä potilaan tai asiakkaan kulttuurisen kontekstin mukaisesti. Kulttuurisesti osaaviin työskentelytapoihin kuuluu (asiakkaana olevan) ihmisen yhteiskunnallisen aseman ja suhteiden paikantaminen. Kulttuurisensitiivisyyteen liitetään usein työntekijän kyky kohdata ihmiset yksilöinä. Samalla tulisi tunnistaa ja olla tietoinen siitä, minäkalaisia merkityksiä kulttuurien ja väestöryhmien väliset suhteet saavat ajassamme ja meitä ympäröivässä yhteiskunnassa sekä millä tavoin ne heijastuvat asiakkaan tilanteeseen. Kulttuurisesti osaavassa asiakastyössä pyritään muun muassa huomioimaan sitä, millä tavoin kulttuuri ja etninen viiteri, sukupuoli sekä muut tekijät toimivat ihmisen ryhmään kuulumisen tai poissulkemisen rakentumisessa. Kohtaamisen ja tunnistamisen lisäksi tavoitteena on tehdä tilaa ja tarjota tarvittaessa työkaluja ihmisen omaan identiteettityöhön (Tyttöjen talo 2020). Tällöin puhutaan asiakaslähtöisyyden erityiskysymyksistä. Asiaa voidaan lähestyä samanaikaisesti sekä palvelun laadun ja potilas- tai asiakasturvallisuuden kysymyksinä että asiakkaan tai potilaan oikeusturvan kannalta, perus- ja ihmisoikeuksien toteutumisen näkökulmasta.

Saamelaiskulttuurin mukainen työskentely sote-palveluissa nostaa esiin rakenteellisen sosiaali- ja hoitotyön tarpeen sekä tarpeen vahvistaa anti-oppressiivisia ja anti-rasistisia-toimintaorientaatioita (Dominelli 2017; Douglas ym. 2009). Näitä työotteita koskeva ymmärrys ja osaaminen ovat viime vuosina lisääntyneet kasvatus- ja varhaiskasvatussalan työntekijöiden koulutustarjonnassa (Allianssi 2021; Digi-kampus 2021; Rauhankasvattajat 2021). Sosiaali- ja terveystieteiden menetelmälliseen koulutukseen ja toimintaorientaatioihin ne ovat yltäneet vasta vähäisessä määrin. Sosiaalityöllä ja sote-palveluilla laajemminkin tulisi kuitenkin myös edistää ihmisoikeuksien toteutumista ja tukea haavoittuvassa asemassa olevia väestö- ja kansanryhmiä, jotta ne voivat saada yhdenvertaiset mahdollisuudet ja lähtökohdat yhteiskunnassamme. Kulttuurisesti osaavan hoitotyön periaatteiden mukaisesti (Douglas ym. 2009) hoitajan tulee edistää sosiaalista oikeutta käytössä olevien ohjeiden avulla ja analysoida omia arvojaan ja omaa kulttuuriperintöään ymmärtääkseen, miten nämä tekijät vaikuttavat hänen antamaansa kulttuurinmukaiseen hoitoon.<sup>9</sup>

Etnisen epätasa-arvoisuuden vähentäminen on kulttuurisesti osaavan hoitotyön lähtökohhta (Douglas ym. 2009). Se on myös dekolonisoivan, alkuperäiskansalähtöisen sosiaalityön peruslähtökohdana (Grey & Webb 2009; Grey ym. 2013; Weaver 1999; Sinclair ym. 2009). Sillä tarkoitetaan palvelujärjestelmän ja erityisesti sosiaalityön vastuuta sekä mahdollisuuksia toimia osana yhteiskunnan dekolonisaatiota ja alkuperäiskansayhteisöjen toipumista kolonisaation seurauksista. Sosiaalityö, ja sote-palvelut laajemminkin, voivat osaltaan marginalisoida alkuperäiskansojen jäseniä, jos niitä toteutetaan liian yhdenmukaistettujen, universaalien periaatteiden, arvojen ja normien mukaisesti.

Universaali, koulutuksen tuloksena opittu tietopohja ja toimintatavat eivät aina sovellu sinällään saamelaisyhteisössä toimimiseen. Saamelaisten parissa työskentelevät sosiaalityöntekijät joutuvatkin käytännössä räätälöimään ja tilannekohtaisesti soveltamaan sosiaalityön tietoa ja käytäntöjä saamelaiskulttuuriin soveltuviksi. (Järvensivu 2014; Järvensivu ym. 2016.) Työntekijöillä ei kuitenkaan usein ole tarpeeksi tietoa, taitoa ja valmiuksia toimia alkuperäiskansalähtöisesti perheiden, sukujen ja yksilöiden kanssa yhteistyössä. Miten toimia saamelaiskulttuuristen tapojen ja arvojen mukaisesti sekä ymmärtää taustalla olevia historiallisia tapahtumia, jotka

---

9 Tähän liittyen hoitajan tulee myös lisätä ymmärrystään eri kulttuureihin kuuluvien yksilöiden, perheiden, yhteisöjen ja kansojen kulttuurisista erityispiirteistä, jotka vaikuttavat heidän terveyteensä ja hyvinvointiinsa. Näin hankittua osaamista ja kulttuurista tietoisuutta sekä kulttuurisensitiivisyyttä tulee hyödyntää käytännön hoitotyössä. Asiakkaiden kanssa kommunikoidessa tulee ottaa huomioon asiakkaan verbaalinen ja ei-verbaalinen viestintä, kulttuuriset arvot sekä yksilölliset terveydenhuollon tarpeet. (Douglas ym. 2009.)

Hoitajan tulee perustaa työnsä systemaattisesti testattuihin, parhaimmiksi todettuihin menetelmiin palveluksessaan monikulttuurisia asiakkaita. Hänen tulee tutkia ja kokeilla uusia menetelmiä, jotka saattaisivat olla tehokkaimpia etnisten epätasa-arvojen vähentämisessä. Hänen tulee hankkia ja jäsentää tietoa ja taitoa, jotta hän voi työskennellä yhdessä julkisten ja yksityisten järjestöjen kanssa, kehittääkseen käytäntöjä ja standardeja kulttuurisesti kompetenttien hoitotyön arvioimiseksi. (Douglas ym. 2009.)

heijastuvat alkuperäiskansojen asemaan ulottaen vaikutuksensa nykypäivään asti? Saamelaisten sosiaali- ja terveyspalveluihin liittyviä kysymyksiä olisi tarpeen määrittellä yhä enemmän saamelaisyhteisöstä sisältäpäin (Järvensivu 2014). Saamelaiskulttuuristen toimintatapojen ja menetelmien systematisointi ja integrointi osaksi asiakas- ja hoitotyön monimuotoisia ja moniarvoisia toimintatapoja edellyttää myös lisää tutkimus- ja kehittämistyötä. Saamelaisten sote-palvelujen yhteisöllisen viitekehyksen tulisi perustua saamelaisasiakkaiden ja -yhteisöjen näkemyksiin ja kokemuksiin huomioiden heidän historiansa, kulttuurinsa, kielensä ja niiden tilannekohtaiset merkitykset. Lisäksi on hyvin tärkeätä, että lähtökohdat rakentuvat moninaisuuden perustalle huomioiden yksilöllisen ainutlaatuisuuden eivätkä perustu stereotyyppiin yleistyksiin. (Järvensivu 2014.)

## 4 Tutkimustehtävä ja -asetelma

Tiedot saamenkielisten palvelujen saatavuudesta perustuvat kielellisten oikeuksien määräaikaishavainnointin selvityksiin tai yksittäisiin tapaustutkimuksiin. Ne ovat pääasiassa poikkileikkauskuvia, joiden tietolähteinä ovat joko palvelujen järjestäjiltä kerätyt tiedot (Näkkäläjärvä 2008; Niska 2017; Saamelaiskäräjät 2020c) tai asiakaskyselyjen avulla koottu tieto (Pasanen 2016; Arola 2021). Saamenkielisten sote-palvelujen saatavuusongelmia ja niiden taustalla vaikuttavia moninaisia osatekijöitä on tarpeen selvittää myös hieman laajemmista näkökulmista. Tätä kyselytutkimusta varten kerättiin tietoa sote-alan henkilöstöltä. Tavoitteena oli saada saamen kielten osaamista koskevan tiedon lisäksi riittävän eriteltyä tietoa niistä monitahoisista seikoista, jotka kytkeytyvät saamen kielten käyttöön sekä käyttöaktiivisuuteen ja kielitaidon käyttämättä jättämiseen. Kysymyksenasettelu on tärkeä sijoittaa osaksi saamen kielten yhteiskunnallista asemaa ja kehityspiirteitä, jotta ilmiön osatekijät tulevat kokonaisuudessaan ja asiayhteydessään ymmärretyiksi.

### 4.1 Teoreettiset lähtökohdat

Kyselytutkimus toteutettiin grounded theory -lähtöisesti (Strauss & Corbin 1998; Hirsjärvi & Hurme 2000). Teoreettisena taustaymmärryksenä ja kysymyksenasettelun lähtökohdaksi toimi aiempien selvitysten ja raporttien (Hiltula 2021; Labba ym. 2016; Lehtola & Ruotsala-Kangasniemi 2017; VNK 2017; Saamelaiskäräjät 2020; Inarin kunta 2020) välittämä kuva tilanteesta. Saamen kielten asemaa ja saamenkielisten palvelujen saatavuutta koskevaa, suhteellisen ajantasaista tutkimuskirjallisuutta on verraten hyvin saatavilla (Heikkilä ym. 2013, 2019; Pasanen 2016; Arola 2021). Näiden tutkimusten yhteydessä on myös kehitetty tutkimusmenetelmiä ja kysymyksenasetteluja. Kirjallisen aineiston lisäksi pitkäaikaisilta saamelaisten sote-alan kehittämisestä ja saamen kielten edistämisestä vastaavilta viranhaltijoilta sekä saamelaisalueen kuntien sote-johtajilta ja esimiehiltä pyydettiin näkemyksiä keskeisistä teemoista, joita kyselyn avulla tulisi selvittää.

Kysymyksenasettelu perustui tausta-aineistossa esiin nousseisiin, toistuviin havaintoihin saamenkielisten ja kulttuurinmukaisten sote-palvelujen saatavuutta koskevasta ilmiöstä ja sen taustaan liittyvistä ongelmista sekä kehittämistarpeista. Palvelujen järjestäjätahojen mukaan saamenkielisestä sote-alan henkilöstöstä on jatkuva pula, mikä vaikeuttaa rekrytointia (Inarin kunta 2020). Sen ohella oli tarpeen selvittää niitä moninaisia osatekijöitä, joiden vuoksi työntekijät eivät käytä osaa-

maansa saamen kieltä työssään. Esimerkiksi miksi monikaan saamen kielikoulutuksen aikuisena suorittaneesta sote-työntekijästä ei ollut pystynyt ottamaan saamen kieltä työkäyttöön. Äidinkielen ohella selvityksen kohteena oli kulttuurinmukaisen asiakastyön osaaminen.

Saamenkielisten ja kulttuurinmukaisten sote-palvelujen problematiikkaa *lähes tyttiin elävän kieliympäristön* perspektiivistä. Se noudattaa Suomen ensimmäisen kielipoliittisen ohjelman mukaisia ajattelutapoja ja tavoitteita, jotka koskevat kotoperäisten kielten elvyttämistä ja aseman vahvistamista kansalliskielten rinnalle (VNK 2022). Vastaavasti Saamelaiskäräjien kielipoliittisen kehittämisohjelman 2020–23 (Saamelaiskäräjät 2020) tavoitteina ovat saamen kielten elpyminen ja säilyminen elinkelpoisina sekä kehittyminen nyky-yhteiskunnan vaatimustasojen mukaisesti. Saamelaisalueen kuntien yhteisessä saamen kielistrategiassa todetaan myös saamen kielenelvytyksen myötä käynnistynyt kehityssuunta, jossa saamenkielisten palvelujen kysyntä kasvaa johtaen monenlaisiin kehittämistarpeisiin (Inarin kunta 2020).

## 4.2 Kysymyksenasettelu

Tämän selvityksen tavoitteet olivat varsin käytännönläheiset. Kysely kohdistui ensisijaisesti saamelaisten kotiseutualueelle, mutta se ulottui rajoitetusti myös muualle Lapin hyvinvointialueen alueelle ja muualle Suomeen (ks. luku 5.1). Kyselyn avulla pyrittiin kartoittamaan sote-henkilöstön osaamisvalmiuksia, jotka liittyvät saamenkielisten ja kulttuurinmukaisten palvelujen tarjontaan nykyisissä sote-palveluorganisaatioissa, sekä jäsentämään välittömiä lisäkoulutustarpeita ja pitkän aikavälin kehittämiskohteita. Lisäksi avattiin saamenkielisten ja kulttuurinmukaisten sote-palveluiden saatavuuden taustalla olevien monimuotoisten tekijöiden tilannetta selvittämällä, mitä rakenteellisia ja toiminnallisia kehitystarpeita saamen kielten käyttö työkielinä tuo esiin. Tätä koskien tarkasteltiin palveluorganisaatioiden työnjakoon, palveluohjaukseen, asiakkaiden ja työntekijöiden kohtaamiseen, saamenkieliseen työympäristöön ja työnantajan rooliin liittyviä kysymyksiä.

Kysymysten sisällöt suunniteltiin huolellisesti, jotta ne tuottaisivat riittävän eriteltyä tietoa nykytilanteesta ja ajantasaisista koulutustarpeista eri saamen kielten osalta huomioiden lähtötilanteiden monimuotoisuuden ja niistä aiheutuvat erilaiset koulutustarpeet eri ammattiryhmillä. Kysymykset jakaantuivat kolmeen osioon. Ensimmäisessä osiossa käsiteltiin vastaajien omia arvioita kunkin saamen kielen osaamisen tasostaan (suhteessa kielen koulutustaustaan), mahdollisuuksista käyttää saamen kieltä työkielenä sekä kokemiaan esteitä saamen kielen käytölle ja edellytyksiä sille, että voisi käyttää kieltä runsaammin asiakastyössä. Siihen liittyen tarkasteltiin myös työntekijöiden erityisiä työtapoja tai työpaikalla tehtyjä erityisjärjestelyjä saamen kielten ja kulttuurin huomioimiseksi sekä työpaikan yleistä kieli-ilmapiiiriä.

Kysymys saamen kielitaidosta ja siihen liittyvistä lisäkoulutustarpeista on hyvin monitasoinen. Kysymyksen muotoilussa pyrittiin huomioimaan saamen kielilanteiden alueelliset ja ikäpolvikohtaiset erot. Kielitilannetta tarkasteltiin erikseen kolmen Suomessa puhutun saamen kielen eli inarin-, koltan- ja pohjoissaamen osalta. Kielikysymystä lähestyttiin kulttuurisensitiivisesti tiedostaen saamen kielen osaamiseen ja käyttöön mahdollisesti liittyviä henkilökohtaisia ja arkaluonteisia asioita (ks. luku 7.1).

Sote-henkilöstön saamen kielten osaamista on aiemmissa tutkimuksissa ja raporteissa määritelty ja mitattu erilaisin kriteerein (Labba ym. 2016; Lehtola & Ruotsala-Kangasniemi 2017; Pasanen 2016; Arola 2021). Arviointiperusteena on tavallisesti käytetty koettua kielitaitoa eli henkilön omia arvioita kunkin saamen kielen osaamisen keskimääräisestä tasosta (äidinkieli, vieraana kielenä opitun kielen tasot: tyydyttävä, alkeet). Tässä kyselyssä kielitaitoarviot pyrittiin suhteuttamaan vastaajan reaaliseen, työtehtävän mukaiseen kielelliseen vaatimustasoon. Äidinkielen tasoinen kielitaito ei välttämättä aina vastaa sote-alan ammattitehtävien edellyttämän kielitaidon tasoa. Lisäksi tarkasteltiin erikseen puhutun ja kirjoitetun saamen kielen taitoa kieliryhmittäin. Kuten aiemmin todettiin, koulutustaustan kirjavuudesta johtuen se, että osaa puhua jotain saamea, ei aina välttämättä tarkoita sitä, että osaisi myös lukea ja kirjoittaa sitä. Lisäksi kysymysten muotoilussa kiinnitettiin erityistä huomiota henkilöihin, joilla on passiivinen kielitaito eli joilla on jonkintasoinen saamen kielen taito, mutta jotka eivät syystä tai toisesta käytä sitä työssään.

Saamen kielten osaamistason ja niistä nousevien koulutustarpeiden ohella toinen asiakokonaisuus koski saamelaiskulttuurista osaamista. Toisen osion kysymykset koskivat saamelaiskulttuurin huomioimista asiakastyössä nykyhetkessä eritellen kulttuurisen osaamisen osa-alueita, koulutuksen kautta saatua osaamista ja kulttuuristen työtapojen toteutumista työssä sekä niihin liittyviä osaamistarpeita. Kuten luvussa 3.2 todettiin, kulttuurinen osaaminen liittyy ensisijaisesti asiakaskohtaamiseen ja vuorovaikutustaitoihin. Se liittyy myös asiakkaana olevan ihmisen ja hänen elämänsä kontekstuaalisten suhteiden käsittämiseen ja niiden vaikutusten huomioimiseen kulloisessakin tilanteessa. Kyse on yhtäältä kulttuurisesti eriytyneistä arvoista, tavoista, käytännöistä ja henkisyiden ilmenemismuodoista (uskosta sekä uskomuksista), jotka luovat perustan kulttuurisille eroille. Kulttuurinen osaaminen sisältää myös laaja-alaisempaa, yhteiskunnallista tiedostamista sekä ammattihenkilön oman position ja organisaationsa aseman reflektointia liittyen erityisesti siihen, miten ne vaikuttavat toimijuuksiin ja palvelutapahtumaan.

Kulttuurinen ymmärrys ja kulttuuristen erityispiirteiden huomioiminen asiakastyössä sekä niihin liittyvien menetelmällisten ja tiedollisten lisäosaamistarpeiden tunnistaminen eivät ole itsestäänselvyksiä sote-alalla. Kuten aiemmin todettiin, kyse on monella tapaa uusista ajattelutavoista ja toimintaorientaatioista palvelujärjestelmässämme, joka perustuu varsin universalistisiin lähtökohtiin. Kulttuurinmukaiset palvelut, kulttuurinen mukauttaminen tai kulttuurisensitiiviset menetelmät



eivät ole monellekaan sote-alan työntekijälle entuudestaan tuttuja, eikä niitä ole koulutuksellisesti syvennetty. Aina ei ole selvää, mitä niillä kulloinkin tarkoitetaan (ks. luku 3.2). Sen vuoksi tämä kysymysosio sisälsi myös käsitteellistä ymmärrystä avaavia kysymyksiä.

Kolmannen osion kysymykset tarkensivat konkreettisia koulutustarpeita ja vastaajien halukkuutta osallistua koulutuksiin (ammattillinen kielikoulutus, kulttuuriset menetelmät, johtaminen, asiakas/palveluohjaus, digiosaaminen ym.). Tämän lisäksi tiedusteltiin myös kehittämisehdotuksia tai työskentelyyn liittyviä muita järjestelyjä, joiden kautta henkilöstön osaamista ja saamenkielisen sekä kulttuurinmukaisen asiakaspalvelun saatavuutta ja laatua voitaisiin parantaa. Näiden ohella selviteltiin yleisempiä, muuttuvan työelämän mukanaan tuomia monialaisen osaamisen haasteita, joita ensimmäinen MoniSoTe-selvitys nosti esiin (Hiltula 2021). Kysymykset koskivat ammattillisen koulutuksen sisällöllisen ja toteutuksen kehittämisen kannalta tärkeitä näkemyksiä ja kokemuksia. Koulutusten toteutustavoilla voi olla suuri vaikutus siihen, miten niiden avulla onnistutaan parantamaan sote-alan ammattihenkilöstön kielitaitoa, kulttuurista osaamista ja saamenkielisen henkilöstön saatavuutta.

Koska palvelujärjestäjät eivät kerää tai seuraa erikseen saamen kielen taitoisen, ammatissa toimivan sote-henkilöstön tilannetta, myös lomakkeen taustakysymyksillä oli tavanomaista suurempaa merkitystä. Taustaan liittyvät kysymykset koskivat muun muassa sote-henkilöstön asuin- ja työskentelykuntaa, koulutustaustaa ja ammattillista asemaa. Näiden tietojen avulla voitiin luoda päivitettyä kuvaa saamenkielisen ja kulttuurisesti osaavan sote-alan henkilöstön määrästä, ammatillisesta koulutustasosta sekä sijoittumisesta työmarkkinoilla.

### 4.3 Menetelmät

Kyselytutkimuksessa sovellettiin aiemmin kehitettyjä saamelaiskulttuurisia yhteisölähtöisiä, osallistavia ja dialogisia menetelmiä (Heikkilä ym. 2019). Alkuperäiskan-satutkimuksessa metodologiset ja eettiset kysymykset kietoutuvat monella tapaa toisiinsa ja eettiset näkökohdat kehystävät metodisia valintoja sekä tutkimuskäytäntöjä (Kovach 2009; Heikkilä 2019, 2016). Tutkimuksessa sovellettiin mixed methods-lähestymistapaa saamelaiskulttuurisesta ymmärryksestä käsin. Kvantitatiivisia ja kvalitatiivisia aineistoja käytettiin yhdessä ja rinnakkain soveltaen sekä moniaineistollisia että monimenetelmäisiä tutkimusotteita. Teoreettisessa ymmärryksessä pyrittiin soveltamaan aiemmissa tutkimuksissa ja pitkäaikaisen asiantuntijatyön tuloksena syntyneitä kokonaisvaltaisia näkemyksiä saamenkielisen palvelutuotannon problematiikan avainkohdista. Lähteinä käytettiin myös tieteenalat ylittävien tutkimusten tuloksia, kuten esimerkiksi kielitieteen tutkimuksia. Niiden avulla luotiin kulttuurilähtöisiä kysymyksenasetteluja, luokitteluja ja tulkintoja. Tämä on

eräänlainen kulttuuritietoinen grounded theory lähestymisote tilanteessa, jossa on kertynyt runsaasti eri toimijoiden kokemustietoa ja näkemyksiä, mutta ei vielä selkeää kulttuurisesti rakentunutta teoreettista pohjaa kysymyksenasetteluille (Heikkilä ym. 2019).

Kvantitatiivinen aineisto analysoitiin Webropol 3.0 -työkalujen ja Excel-ohjelman avulla. Suorien jakaumien tarkastelun jälkeen aineistoa ryhmiteltiin ja ristiintaulukoitiin suhteessa vastaajien asuinalueeseen, ammattiin, ikäjakaumaan ja kielitaitoon. Vastausten lukumäärä ei ollut riittävän suuri, jotta ryhmittelyjen ristiintaulukointien tulokset olisivat kaikin osin tilastollisesti edustavia ja niiden esittely turvaisi pienen väestöryhmään kuuluvien vastaajien anonymiteetin. Niiltä osin kvantitatiivisia tuloksia tulkitaan lähiluennan kautta laadullista aineistoa ja aiempaa taustaymmärrystä vasten reflektoituina, lähinnä suuntaa antavina tuloksina. Avovastaukset käännettiin suomeksi ja ryhmiteltiin sekä analysoitiin laadullisten sisällönanalyysimenetelmien avulla. Laadullisten analyysien tuloksia käytettiin luokittelujen täsmentämiseen sekä syventämään ja monipuolistamaan kuvaa kvantitatiivisen analyysin tuloksista. Koska kyse on pienistä, mutta saamenkielisen palvelujärjestelmän kannalta tärkeistä kieli- ja ammattiryhmistä, on tärkeätä voida tunnistaa ja havainnoida pienetkin viitteet ilmiöistä, joita voidaan tarkentaa myöhempien jatkotutkimusten avulla. Näiltä osin tulokset pyritään kuitenkin kertomaan laadullisesti eikä esitetä kvantitatiivisten grafiikoiden avulla. Näin toimitaan myös tietosuojasyistä, vastaajien anonymiteetin turvaamiseksi. Tietosuojasyistä suoria aineistositaatteja käytetään myös harkitusti, koska ne voivat sisältää arkaluonteisiaakin seikkoja ja pienessä yhteisössä henkilöiden tunnistettavuusriski kasvaa.

#### **4.4 Ohjausryhmä**

Tutkimuksen ohjausryhmänä toimi Saamelaiskäräjien sote-lautakunta. Se seurasi tutkimuksen etenemistä ja käsitteli aineiston keruuseen liittyviä kysymyksiä, kyselylomakkeen muotoa ja sisältöä sekä analyysijä ja tuloksia useassa vaiheessa antaen asiantuntevia ja hyödyllisiä kommentteja sekä huomioita. Lisäksi kysymysten muotoilusta pyydettiin kommentteja ja teknisiä tarkennuksia myös Posken hyvinvointipalvelujen ja ammattihenkilöstön osaamiskartoitusten tutkijoilta.

## 5 Kyselyn toteutus

Kyselyn kohderyhmänä olivat saamelaisasiakkaiden parissa työskentelevät ja/tai saamenkieliset sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset. Määritystä tarkennettiin saatteessa koskemaan sekä saamen kieliä työssään käyttäviä että niitä, jotka eivät tällä hetkellä työskentele saameksi.

Kysely toteutettiin nelikielisenä Webropol-kyselynä. Kyselyyn oli mahdollisuus vastata inarin-, koltan- tai pohjoissaamen ja suomen kielillä.

### 5.1 Aineiston keruu

Tutkimusaineiston keruu toteutettiin monikanavaisesti. Kyselylinkkiä jaettiin ensisijaisesti kuntien sote-johdon ja -esimiesten kautta heidän organisaatioidensa työntekijöille, mutta mahdollisimman laajan kohdejoukon tavoittamiseksi hyödynnettiin myös some-viestintää. Saamelaisten kotiseutualueen kuntien ja muiden Lapin kuntien sote-johtajia, seurakuntien diakoniatyöstä vastaavia esimiehiä, Lapin sairaanhoitopiiriä, sote-alan järjestöjä ja yksityisiä sote-alan toimijoita tiedotettiin käynnissä olevasta kyselystä ja pyydettiin välittämään tietoa siitä sekä vastauslinkkiä saamenkielisille ja/tai saamelaisten asiakkaiden parissa työskenteleville työntekijöilleen. Kyselystä tiedotettiin paikallisessa ja alueellisessa mediassa sekä niiden verkkopalvelussa: YLE Sápmi, Lapin Kansa, Enontekiön Sanomat ja Inarilainen. Lisäksi kyselystä tiedotettiin ja linkkiä siihen jaettiin sosiaalisessa mediassa sekä Saamelaiskäräjien, Posken, Lapin yliopiston ja Lapin ammattikorkeakoulun viestinnän kautta.

Kysely toteutettiin ensimmäisessä vaiheessa saamelaisten kotiseutualueella 31.8.–22.9.2020, ja levitystä laajennettiin muualle Lapin maakuntaan. Vastausaikaa jatkettiin 22.10.2020 saakka, ja tietoa kyselystä ja pyyntö välittää vastauslinkkiä eteenpäin lähetettiin myös sote-alan esimiehille ja johtaville viranhaltijoille niissä 13 kaupungissa tai sote-huollon alueellisessa järjestämissyksikössä, joissa aiemman tutkimuksen mukaan (Heikkilä ym. 2019) asuu eniten saamelaisia. Nämä ovat Oulu, Helsinki, Vantaa, Tampere, Espoo, Turku, Jyväskylä, Lahti, Hämeenlinna, Kempele, Seinäjoki ja Kokkola. Samalla tietoa kyselystä ja linkkiä välitettiin kaupunkien saamelaisyhdistysten kautta.

Aineiston keruusta ja analyysistä vastasi MoniSoTe-projektin tutkijana toiminut, Sámi Posken ma. suunnittelija, YTT Lydia Heikkilä. Hän muokkasi yhteistyössä tutkija Tuuli Miettusen kanssa kyselylomakkeen sisällöt saamelaiskulttuurin mukaisiksi, johon liittyen he suorittivat kuulemisia Saamelaiskäräjien sote-lautakunnassa ja muiden saamen kielellisten kysymysten parissa työskentelevien asiantuntijoiden

keskuudessa. Kyselyn toteutustavoissa huomioitiin kaikissa vaiheissa erityisin tavoin alkuperäiskansatutkimuksen eettisten periaatteiden mukaiset sekä pienten väestöryhmien kohdalla tärkeät anonymiteetti- ja tietoturvakysymykset. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista. Siihen saattoi vastata täysin nimettömänä. Vastauksia käsitteli ensisijaisesti suunnittelija Lydia Heikkilä. Inarin- ja koltansaamenkielisiä avovastauksia käsittelevät lisäksi vaihtoehtoiset kääntäjät. Kvantitatiiviset ajot ja graafisten Excel-kaavioiden laatiminen toteutettiin yhteistyössä Posken Pohjois-Pohjanmaan toimipisteen suunnittelijan Jorma Kurkisen kanssa. Data oli anonymisoitua, ja sen tietoturvallisesta käsittelystä ja säilyttämisestä huolehdittiin erityisjärjestelyin. Aineiston käsittelyssä ja säilyttämisessä noudatettiin EU-tietosuojadirektiivin ja tietosuojalain mukaisia erityisiä henkilötietoryhmiä koskevia tietosuojamääräyksiä, jotka koskevat erityisryhmiä, yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen eettisiä toimintaperiaatteita sekä alkuperäiskansatutkimuksen eettisiä käytäntöjä. Vastauksia säilytettiin tietoturvallisesti, ja ne hävitetään hankkeen päätyttyä. Kyselyn tulokset julkaistaan niin, että yksittäiset vastaajat eivät ole tunnistettavissa.

## 5.2 Perusjoukko

Saamenkielisen sote-henkilöstön perusjoukkoa ei voida kattavasti määrittellä. Saamelaisen kotiseutualueen kuntien ilmoittamien tietojen<sup>10</sup> mukaan saamenkielisiä sote-alan työntekijöitä oli yhteensä 37, ja määrä jakautuu kunnittain seuraavasti:

**Enontekiö:** yhteensä 7 pohjoissaamenkielistä (sosiaalihuolto 4, terveydenhuolto 1, lisäksi Muonion terveyskeskuksen vuodeosasto 2); **Inari:** yhteensä 21 (sosiaalihuolto 9, terveydenhuolto 12), joista 6 inarinsaamenkielistä (sosiaalihuolto 1, terveydenhuolto 5), 5 koltansaamenkielistä (sosiaalihuolto 2, terveydenhuolto 3), 10 pohjoissaamenkielistä (sosiaalihuolto 6, terveydenhuolto 4); **Sodankylä** 1 pohjoissaamenkielinen (sosiaalihuolto), **Utsjoki:** 8 pohjoissaamenkielistä (sosiaalihuolto 6, terveydenhuolto 2).

Taulukko 1. Kuntien ilmoittamat saamenkielisten työntekijöiden määrät (18.12.2020).

	Pohjoissaame		Inarinsaame		Koltansaame		Yht.
	sos.h.	terv.h.	sos.h.	terv.h.	sos.h.	terv.h.	
<b>Enontekiö M</b>	4	3					7
<b>Inari</b>	6	4	1	5	2	3	21
<b>Sodankylä</b>	1						1
<b>Utsjoki</b>	6	2					8
<b>Yht.</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>37</b>

<sup>10</sup> Perustuu kuntien kotisivuillaan ilmoittamiin sekä sote-johdon osittain täsmentämiin tietoihin 18.12.2020 tilanteessa.

Siitä, miten saamen kielten ammatillinen kielitaito määritellään eri ammattiryhmissä, ei ole yhteistä käytäntöä, minkä vuoksi lukuihin sisältyy jonkin verran tulkinanvaraisuutta. Työntekijöiden vaihtuvuus on myös verrattain suurta, mistä johtuen tarkat lukumäärät vaihtelevat tarkasteluajankohdittain.

Suuri osa saamenkielisistä työntekijöistä on sosiaali- ja terveysministeriön erillismäärärahalla<sup>11</sup> tuotettujen saamenkielisten sotepalvelujen työntekijöitä, joista saamelaisten kotiseutualueen kunnat käyvät vuosittain neuvottelut ja sopivat Saamelaiskäräjien kanssa. Saamelaiskäräjät myös vastaavat määrärahan käytön hallinnoinnista ja raportoinnista Lapin AVI:lle, joka on määrärahan valtionapuviranomainen. Vuonna 2019 tällä erillismäärärahalla työskenteli yhteensä 24 työntekijää saamelaisten kotiseutualueen kunnissa (kotipalvelu 14, palveluasuminen ja tehostettu palveluasuminen 4, sairaanhoito 4, terveydenhoito 1 sekä psykososiaaliset palvelut 1 työntekijää). Näiden työntekijöiden osalta sopimuksissa edellytetään hyvää kyseisen saamen kielen taitoa.

Saamenkielisten palvelujen nykytilakartoituksen (Lehtola & Ruotsala 2017) mukaan Lapin maakunnan alueella työskenteli tarkasteluvuonna 2016 yhteensä 78 henkilöä, joilla oli jonkintasoinen saamen kielten taito (äidinkieli, tyydyttävä tai alkeet). He työskentelivät sekä saamelaisten kotiseutualueen kunnissa (67) että Lapin sairaanhoitopiirissä (11). Pohjoissaamenkielisiä oli eniten, yhteensä 58 työntekijää eri ammattikuntiin jakautuneina. Heistä 30:llä oli äidinkielen tasoinen kielitaito. Inarinsaamen kielen taitoisia työntekijöitä oli Inarin kunnassa 10, joista seitsemällä äidinkielen tasoinen kielitaito. Vastaavasti Inarin kunnassa oli selvityksen mukaan 7 koltansaamen kielen taitoisia työntekijää, joista 6 äidinkielen tason kielitaidon omaavia.

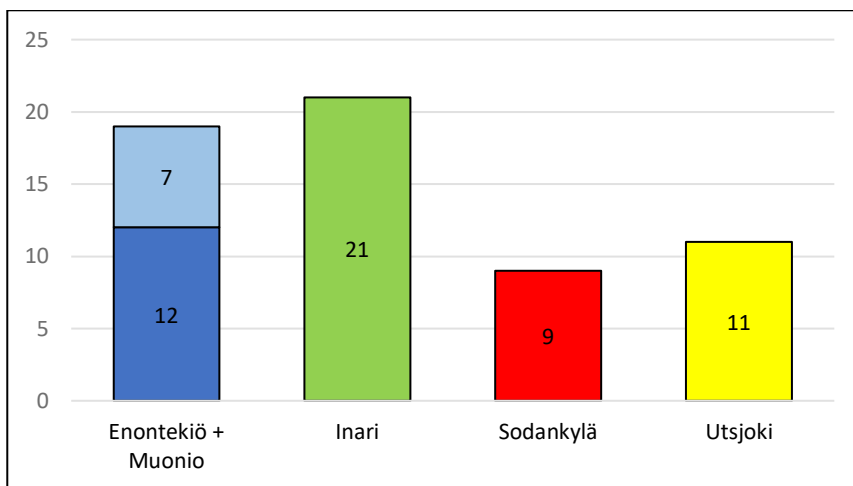
*Taulukko 2. Saamen kielten taitoisten työntekijöiden määrät saamelaisten kotiseutualueen kunnissa ja Lapin keskussairaalassa (Lehtola & Ruotsala-Kangasniemi 2017).*

		Enontekiö	Inari	Skylä	Utsjoki	LKS	Yht
Pohjoissaame	Äidinkieli	5	11	1	10	3	30
	Tyydyttävä	9	4	4	3	3	23
	Alkeet	3	0	0	0	2	5
Inarinsaame	Äidinkieli		7				7
	Tyydyttävä		3			1	4
	Alkeet		0			1	1
Koltansaame	Äidinkieli		6				
	Tyydyttävä		1				1
	Alkeet					1	1
<b>Yht.</b>		<b>17</b>	<b>32</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>78</b>

<sup>11</sup> Valtion talousarviossa, sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalalla oleva valtionavustus saamenkielisten sosiaali- ja terveyspalvelujen turvaamiseksi saamelaisten kotiseutualueella (mom. 33.60.36)

## 6 Kyselyaineisto

Kyselyyn saatiin yhteensä 84 vastausta. Vastauksia tuli kaikilla vaihtoehtoina olleilla vastauskielillä jakautuen seuraavasti: pohjoissaamenkielisiä 6, inarinsaamenkielisiä 2, koltansaamenkielisiä 1 ja suomenkielisiä 75. Vastajaista 60 asui saamelaisten kotiseutualueen kunnissa tai lähialueilla, joissa osa niiden sosiaali- ja terveydenhuollon palveluista tuotetaan: Enontekiö 12 (+ Muonio 7), Inari 21, Utsjoki 11 ja Sodankylä 9. Tätä voidaan pitää saamelaisten kotiseutualueen osalta varsin hyvänä vastausmääränä, kun se suhteutetaan edellä esitettyihin – tosin päivittämättömiin – tietoihin sote-alan saamenkielisen henkilöstön määristä näiden kuntien palveluksessa.



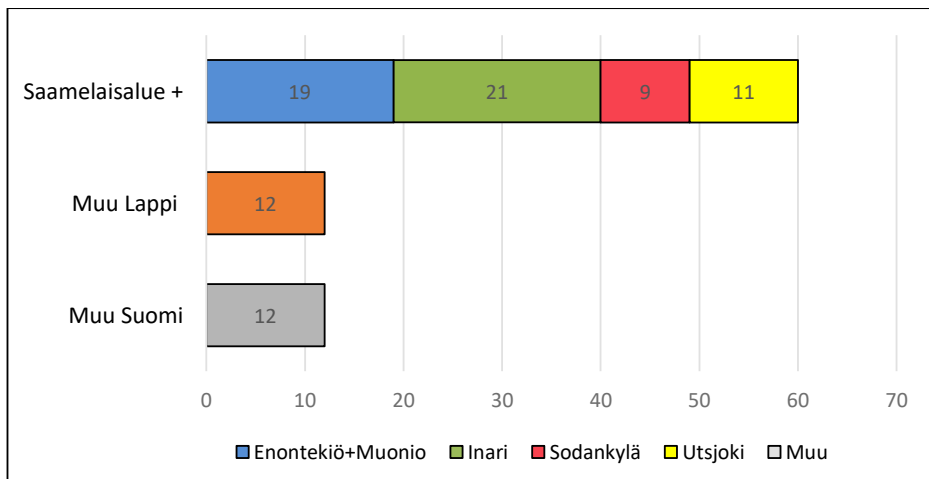
Kuvio 1. Vastaajien lukumäärä ”saamelaisalueella+” asuinkunnittain ryhmiteltyinä (n = 60). Ks. aluejaon määrittely alla.

Analyysin pohjana käytettiin aluejakoa, joka ei kokonaan vastaa saamelaisten kotiseutualueen määrittelyä<sup>12</sup>, vaan sitä on joiltakin osin soviteltu kuntien sisäisten tai välisten palvelurakennepäätösten mukaan. Sodankylän kunnasta vain pohjoisosaa (Lapin paliskunnan alue) kuuluu saamelaisten kotiseutualueeseen. Suurin osa Sodankylän sote-alan peruspalveluista tuotetaan kuitenkin kuntakeskuksessa, joka

12 Laki saamelaiskäräjistä 1995/974

sijaitsee saamelaisten kotiseutualueen ulkopuolella. Sodankylän vastaukset, joita oli 9, käsitellään tässä yhteydessä kuntakohtaisena kokonaisuutena, eikä niitä erotella vastaajan tarkemman asuinpaikan mukaan kunnan sisällä. Vastaavasti Enontekiön perusterveydenhuollon palvelujen tuottamisesta vastaa Lapin sairaanhoitopiiri (LSHP). Hetassa ja Karesuvannossa on terveysasemat, mutta terveyskeskuksen vuodeosasto sijaitsee Muoniossa. Muonion asuinpaikakseen ilmoittaneiden, terveydenhuollon työntekijöiden vastaukset (7) käsitellään sen vuoksi yhdessä Enontekiön vastausten kanssa. Näin luodusta palvelualuekokonaisuudesta käytetään tässä raportissa nimitystä ”saamelaisalue+” erotuksena saamelaisten kotiseutualueen maantieteellisesti rajattuun alueeseen. Vastaavasti kuntakohtaisissa ryhmittelyissä käytetään muuttujanimeä Enontekiö (M) viittaamaan tähän jaotteluun.

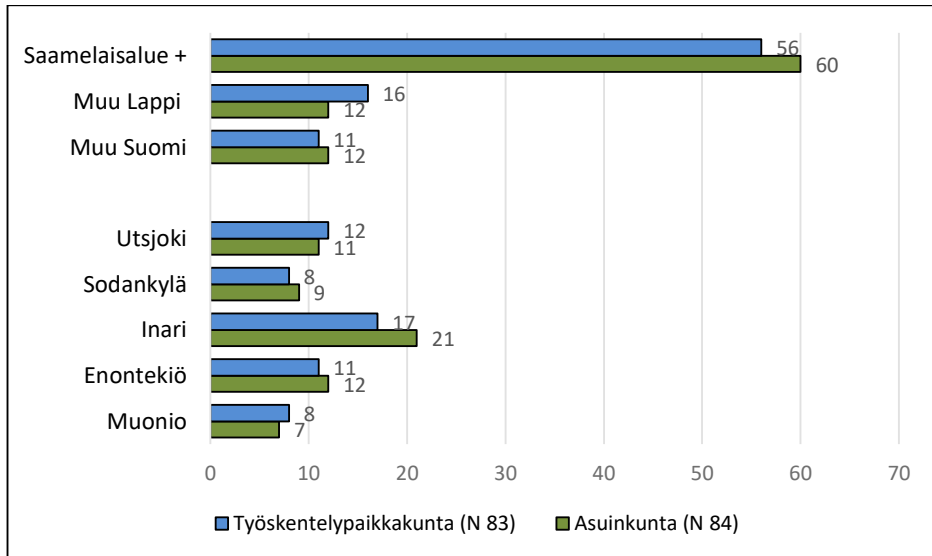
Muualta Lapin maakunnan alueelta tuli 12 vastausta. Vastaajat asuivat Rovaniemen ja Kemian kaupungeissa. Muualta Suomesta tuli yhteensä 12 vastausta. Vastaajien asuinpaikkakuntien hajonta oli laaja ja jakautui suurimpien kaupunkien, niiden lähiympäristöjen sekä pienten, yksittäisten, maaseutumaisten kuntien kesken. Nämä muodostavat niin pieniä tilastollisia yksiköitä, ettei niitä ole anonymiteetti- ja tietosuojajyistä johtuen mahdollista käsitellä yksityiskohtaisesti. Analyysissä muu Lappi ja muu Suomi käsitellään vain ryhmiteltyinä kategorioina.



Kuvio 2. Vastaajien lukumäärä asuinalueittain ryhmiteltyinä ( $n = 84$ ).

Vastaajien työskentely- ja asuinkunnanpaikkakuntien välillä oli vain vähän eroja, mikä kertoo siitä, että työperusteista liikkuvuutta kuntarajojen ylitse oli suhteellisen vähän. Lähinnä Inarin kunnassa asuvia sote-alan työntekijöitä (4) työskenteli toisten kuntien alueella. Pienten ja tärkeää erityisosaamista omaavien ammattiryhmien kohdalla tämäkin yksityiskohta on tosin tärkeä huomioida, kun pohditaan kuntien ja

tulevan hyvinvointialueen työvoiman rekrytointihaasteisiin vastaamista. Norjan tai Ruotsin puolella toimivia sote-alan ammattihenkilöitä ei ollut vastaajien joukossa. On todennäköistä, että kysely ei tavoittanut heitä, vaikka tietoa ja linkkiä pyrittiin levittämään YLE Sápmín ja sosiaalisen median kautta, tai he eivät kokeneet kyselyä omassa tilanteessaan relevantiksi.

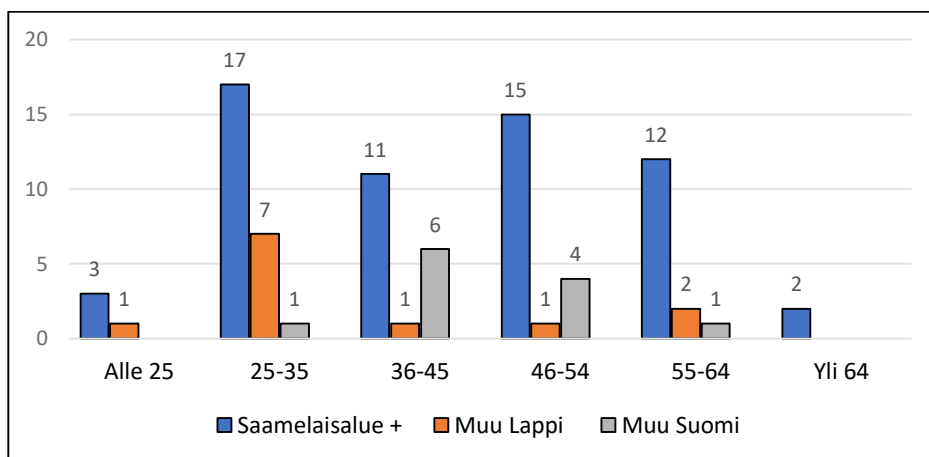


Kuvio 3. Vastaajien lukumäärät asuin- ja työskentelypaikkakunnan mukaan ryhmiteltyinä (n = 84).

## 6.1 Ikäjakama

Kyselyyn vastannut sote-henkilöstö oli ikärakenteeltaan suhteellisen nuorta. Ikäryhmittäin tarkasteltuna lähes kolmannes vastaajista oli 25–34-vuotiaita, ja muut työikäisten ikäryhmät jakautuivat melko tasasuhtaisiin osuuksiin. Alle 25-vuotiaita vastaajia oli vain neljä ja yli 64-vuotiaita vastaajia vain kaksi.





Kuvio 4. Vastaajien ikäjakauma (lkm., n = 84).

Ikäjakaumassa oli havaittavissa jonkin verran alue- ja asuinpaikkakohtaista vaihtelua. Kyse on kuitenkin alue- tai kuntatasolle jaettuna pienistä henkilömääristä, minkä vuoksi ikäjakaumaeroista ei voida tehdä kovin suuria johtopäätöksiä. Vaikuttaa kuitenkin siltä, että kyselyyn vastannut muun Lapin sote-alan henkilöstö oli suhteessa nuorempaa kuin saamelaisalueen tai muun Suomen alueella asuvat vastaajat.

Saamelaisalueen kuntien välillä ilmeni myös joitakin pienehköjä eroja ikäkauman suhteen. Enontekiön ja Utsjoen sote-henkilöstö oli jonkin verran iäkkäämpää suhteessa Inariin ja Sodankylään. Nuorten työntekijöiden osuus (25–34-vuotiaat) oli Inarissa muita kuntia suurempi. Kyse on kuitenkin tilastollisesti pienistä lukumääristä – usein yksittäisistä ihmisistä – joten tuloksesta ei voida tehdä tämän perusteella kovin suuria johtopäätöksiä.

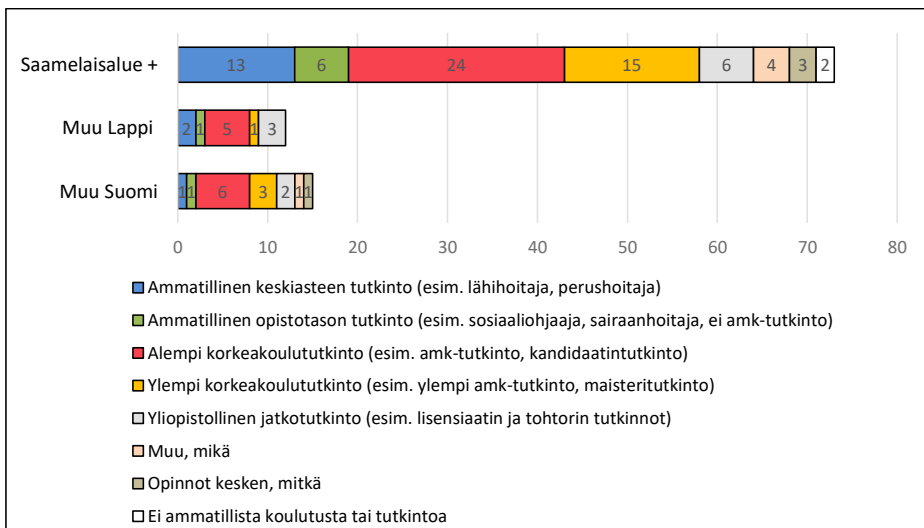
## 6.2 Koulutustausta

Vastaajat olivat kokonaisuudessaan varsin hyvin ammatillisesti koulutettuja. Ilman mitään sote-alan ammatillista koulutusta ilmoitti olevansa kaksi vastaajaa ja neljällä olivat opinnot kesken. Varsin yleistä oli, että vastaajilla oli useampi kuin yksi ammattitutkinto. Selvästi yleisin tutkinto, asuinpaikkakunnasta riippumatta, oli alempi korkeakoulututkinto (esim. alempi amk-tutkinto tai kandidaatin tutkinto), jonka ilmoitti melkein puolet vastaajista (42 %). Ylemmän korkeakoulututkinnon (esim. maisterin- tai ylempi amk-tutkinnon) oli suorittanut lähes neljäsosa vastaajista (23 %) ja yliopistollisen jatkotutkinnon 13 prosenttia vastaajista. Keskiasteen ammatillinen tutkinto oli viidesosalla.



Kuvio 5. Sosiaali- ja terveystieteiden koulutustaso (% , n = 84).

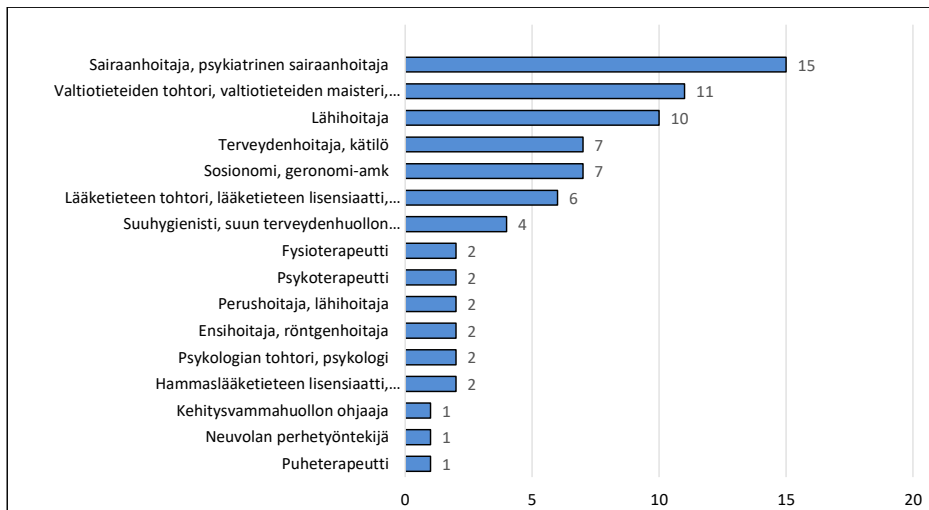
Selviä alueellisia eroja koulutustasusta ei juuri ollut havaittavissa. Ammatillinen keskiasteen tutkinto (esim. lähihoitaja, perushoitaja) ja opistoasteen tutkinto (esim. sosiaaliohjaaja, sairaanhoitaja, ei-amk tutkinto) olivat saamelaisalueella hieman yleisempiä kuin muualla Lapissa tai muualla Suomessa. Kuntakohtaiset erot saamelaisalueen kuntien kesken eivät olleet suuria. Utsjoen vastaajista hieman harvemmalla oli ylempi korkeakoulututkinto, mutta siellä oli puolestaan eniten yliopistollisen jatkotutkinnon suorittaneita. Ainoastaan Enontekiöllä ja Inarissa oli muutamia vastaajia, jotka ilmoittivat, että heidän sote-alan opintonsa olivat kesken tai heiltä puuttui kokonaan sote-alan ammattitutkinto.



Kuvio 6. Koulutustasusta vastaajien asuinalueen mukaan ryhmiteltynä (lkm., n = 84, valittuja vastauksia 100).

Korkeakoulu- ja ammatillisten tutkintojen jakaumia tarkasteltiin tässä yhteydessä korkeimman ilmoitetun tutkintonimikkeen mukaan. Vastaajien suorittamien ammatillisten tutkintojen nimikeluettelo oli kokonaisuudessaan varsin monipuolinen. Yleisimpiä olivat sairaanhoitajan tutkinnot, joita oli 15 (mukaan lukien eri suuntautumisvaihtoehdot). Toiseksi eniten oli lähihoitajan tutkintoja, joita oli 12 (10 sosiaalihuollon ja 2 terveydenhuollon puolella). Sosionomin tai geronomin amk-tutkintoja oli 7, samoin terveydenhoitajan tutkintoja 7. Fysioterapeutin tutkintoja oli 2 ja yhtä monta psykoterapeutin sekä ensi- ja röntgenhoitajan tutkintonimikettä.

Ylempiä yliopistollisia ja korkeakoulututkintoja oli 11 (valtiotieteiden maisteri, filosofian maisteri, yhteiskuntatieteiden maisteri, terveydenhuollon maisteri sekä 1 jatkotutkinto valtiotieteen alalta). Melko runsas yliopistokoulutettujen määrä selittyy muun muassa sillä, että tähän ryhmään sisältyvät myös esimerkiksi sosiaalityön opintokokonaisuuden suorittaneet sekä ne ihmiset, joilla on useampi tutkinto, esimerkiksi luokan- tai aineenopettajan koulutus. Lääketieteellisen alan ylempiä yliopistotutkintoja (lisansiaatti) ja jatkotutkintoja (tohtori, erikoislääkäri) oli 6 sekä lisäksi 2 hammaslääketieteen alan tutkintoa (lisansiaatti ja erikoishammaslääkäri). Psykologian tohtorin tutkintoja oli yksi.



Kuvio 7. Vastaajien ammatillinen tutkinto, (itseilmoitettu avovastaus korkein) (lkm., n = 71).

*Kuvio 7. Vastaajien ammatillinen tutkinto, (itseilmoitettu avovastaus korkein) (lkm., n = 71).*

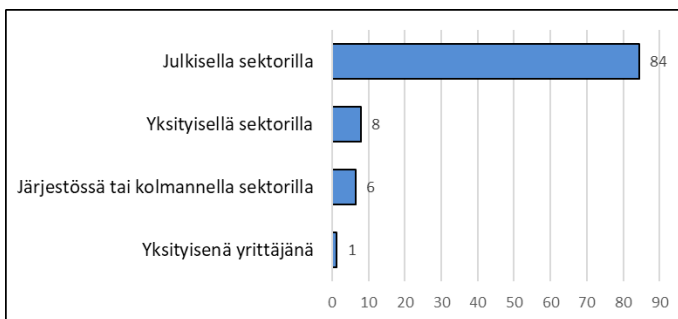
Huomattavan monella vastaajalla oli useampi kuin yksi tutkinto: 58 henkilöllä oli 1 tutkinto, 17 henkilöllä oli 2 tutkintoa ja 9 henkilöä ei ollut vastannut kysymykseen. Tavallisimpia kaksoistutkintoja olivat esim. terveydenhoitaja–sairaanhoitaja, vastaavasti psykoterapeutin koulutus yhdistyi tyypillisesti muihin sote- tai kasvatustieteiden tutkintoihin.

Tarkennetut asuinpaikkakohtaiset tiedot ja vertailut saamen kielten taitoisten ammattihenkilöiden tilanteesta eri puolilla saamelaisten kotiseutualueutta olisivat tarpeellisia, mutta eivät ole mahdollisia pienten yksiköiden vuoksi ja vastaajien anonymiteetin turvaamiseksi.

### 6.3 Ammattiasema

Kysely kohdennettiin ensisijaisesti kuntien sote-johtajien, seurakuntien diakonia-työn esimiesten ja sote-alan järjestöjen toiminnanjohtajien kautta kunkin organisaation työntekijöille, mutta linkkiä kyselyyn jaettiin myös sosiaalisen median kautta. Saamenkielisen median kautta tieto kyselystä on voinut välittyä myös niille sote-alan koulutuksen saaneille ja opiskelijoille, jotka eivät toimi sote-alalla tällä hetkellä. Suuri enemmistö vastaajista (yli 90 %) ilmoitti työllistyvänsä tällä hetkellä sote-alalla. Pääasiallisia syitä siihen, miksi vastaajat eivät tällä hetkellä työskennelleet sote-alalla, olivat kesken olevat sote-alan opinnot, terveydelliset seikat ja palkkauskysymykset. Kysyttäessä tulevaisuuden suunnitelmia niiltä, jotka eivät tällä hetkellä työskennelleet sote-alalla, noin puolet suunnitteli työskentelevänsä jatkossa sote-alalla, ja puolet oli epävarmoja suunnitelmistaan. Kukaan ei vastannut suoraan kielteisesti kysymykseen.

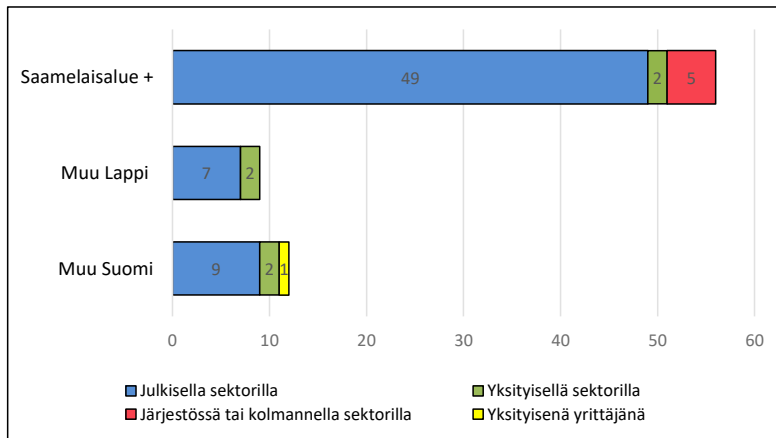
Vastaajien suuri enemmistö työskenteli julkisella sektorilla (84 %). Yksityisellä sektorilla toimivia oli 8 prosenttia ja järjestöissä tai muualla kolmannella sektorilla toimivia 6 prosenttia. Yksityisenä yrittäjänä toimi vain yksi vastaaja.



Kuvio 8. Työskentely sektoreittain (% , n = 75).

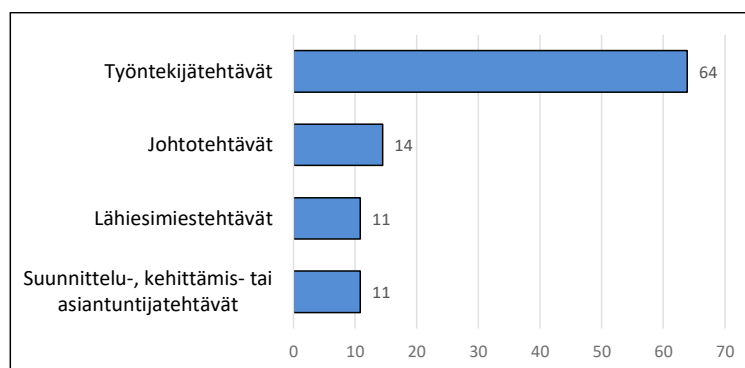
Julkisen sektorin rooli korostui työllistäjänä erityisesti saamelaisalueella, jossa on muutenkin vain vähän yksityissektorin tuottamia palveluja. Järjestösektorilla työskenteleviä oli ainoastaan saamelaisalueen vastaajien joukossa. Yksityissektorilla työskenteli muutama vastaaja ja yrittäjänä toimi yksi yksittäinen vastaaja, joka asui

saamelaisalueen ulkopuolella. Tämä tilanne heijastaa hyvin Lapin sote-alan palvelurakenteen erityispiirteitä. Etenkin saamelaisalueen palvelurakenteessa painottuu selvästi julkisten palvelujen osuus yksityisten sote-palvelujen tarjoajien osuuden ollessa vähäinen tai puuttuessa kokonaan. Seurakuntien taholta ei tullut yhtään vastausta, vaikka niissäkin on saamenkielisiä työntekijöitä, jotka tekevät diakonia- ja sielunhoitotyötä. Tämän vastaajajoukon puuttuminen vinouttaa hieman kokonaiskuva.



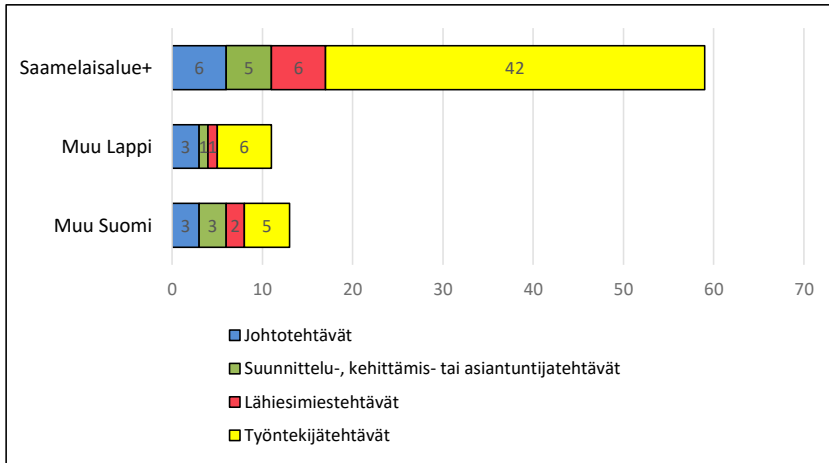
Kuvio 9. Tämänhetkinen työskentely sote-alalla sektoreittain asuinpaikan mukaan ryhmiteltyinä (lkm., n = 75).

Vastaajakunnan enemmistö painottui organisaatioiden työntekijätasolle. Kysyttäessä ensisijaista roolia organisaatiossa, jossa työskentelee, selvä enemmistö vastaajista (64 %) ilmoitti toimivansa työntekijätehtävissä. Johtotehtävissä vastaajista toimi 14 prosenttia, lähiesimiestehtävissä 11 prosenttia ja saman verran suunnittelu-, kehittämis- ja asiantuntijatehtävissä.



Kuvio 10. Ensisijainen rooli organisaatiossa (% , n = 83).

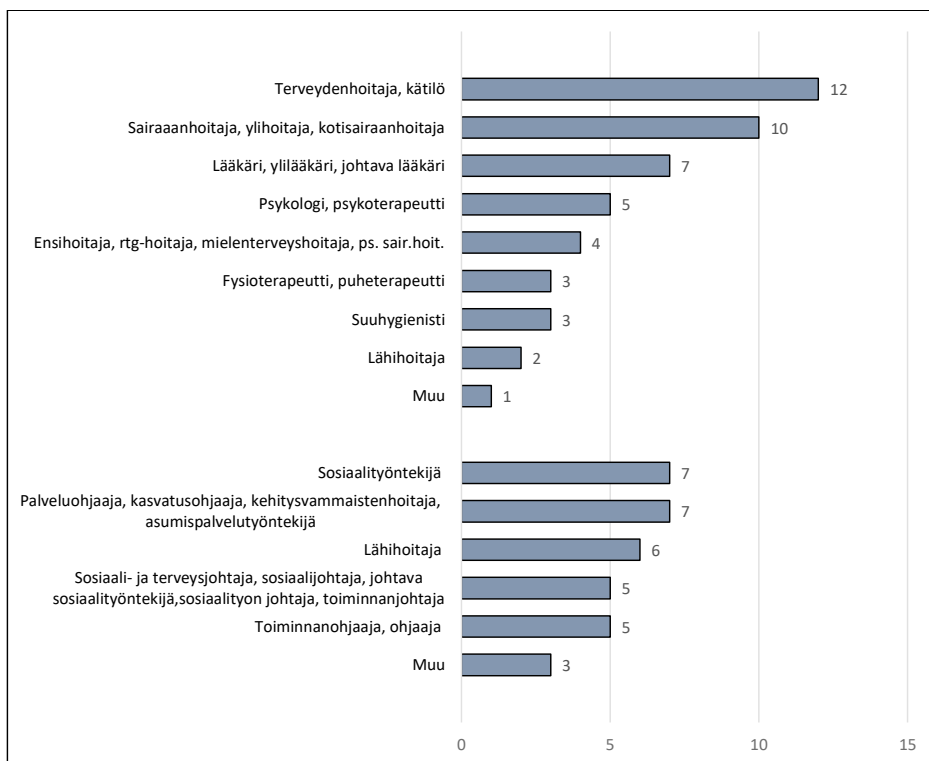
Aluekohtaisessa tarkastelussa ilmeni joitakin eroja. Saamelaisalueen vastaajista hieman suurempi osa eli noin kaksi kolmasosaa toimi työntekijätehtävissä, muualla Lapissa vähän yli puolet ja muualla Suomessa vähän alle puolet vastaajista.



Kuvio 11. Ensisijainen rooli organisaatiossa asuinalueittain ryhmiteltynä (lkm., n = 83).

Vertailtaessa saamelaisalueen kuntia keskenään piirtyi joitakin eroja. Sodankylän osalta johtotason toimijoita oli vastaajien joukossa selvästi työntekijätasoa enemmän. Enontekiön ja Sodankylän vastaajien joukossa ei ollut ollenkaan päätoimisesti suunnittelu- ja kehittämistehtävissä toimivia. Nämä kontekstuaaliset seikat, muiden aiemmin mainittujen piirteiden lisäksi, tulee ottaa huomioon, kun analysoidaan ja tulkitaan vastausten asuinpaikkakohtaisia eroja.

Tarkasteltaessa vastaajien tämänhetkisiä työtehtäviä sosiaali- ja terveyssektoreittäin eriteltyinä osoittautui, että hieman yli puolet vastaajista toimi terveydenhuollon tehtävissä (n = 47) ja alle puolet sosiaalihuollon työtehtävissä (n = 33). Terveydenhuollon ammattiryhmistä eniten oli terveydenhoitajan ja kättilön ammateissa toimivia (12), toiseksi suurin ammattiryhmä olivat sairaanhoitajat ja ylihoitajat (10). Lääkäreitä oli vastaajien joukossa kolmanneksi eniten (7). Sosiaalihuollon alalla suurimmat ammattiryhmät olivat sosiaalityöntekijät (7) ja erilaiset ohjaajat, joita oli saman verran. Lähihoitajina toimivia oli kolmanneksi eniten (6). Sosiaali- ja terveysjohtajia oli 5 ja saman verran palvelutalon johtajan tehtävissä toimivia.



Kuvio 12. Ammatti tai työtehtävä, jossa vastaaja toimii (lkm., n = 80).

Kun verrataan keskenään aiemmin kuvattuja tuloksia vastaajien ammattitutkinnoista tähänhetkisiin työtehtäviin tai ammatteihin, joissa he toimivat, piirtyy esiin joitakin kiinnostavia yksityiskohtia pohdittaviksi. Esimerkiksi sairaanhoitajan tutkintoja ilmoitettiin yhteensä 15, mutta sairaanhoitajan ammatissa ilmoitti toimivansa tämän tiedon mukaan vain 10 henkilöä. Sen lisäksi, että tämä voi liittyä vastausteknisiin seikkoihin, voi se myös viitata siihen, että sairaanhoitajakoulutuksen suorittaneista osa toimii muissa työtehtävissä tällä hetkellä. Lähihoitajakoulutuksen saaneista (joista sosiaalihuollon tutkintoja 10) osa voi toimia erilaisina ohjaajina tai muissa vastaavissa tehtävissä.

Saamenkielisten ja kulttuurinmukaisten palvelujen potentiaalisten, ellei tosiasiallisten, tarjoajien joukko koostuu varsin kattavasti eri sote-alan ammateissa toimivista henkilöistä. Kaikki kyselyyn vastanneet työntekijät eivät olleet saamenkielisiä, mutta työskentelivät tavalla tai toisella saamelaisasiakkaiden tai saamelaisten sote-palvelujen yhteydessä. Saamenkielisyyteen liittyviä kysymyksiä tarkastellaan tarkemmin seuraavassa luvussa.

Asuinpaikkakohtaisia ja alueellisia eroja ei voida tarkastella tämän kysymyksen suhteen kovin yksityiskohtaisesti, sillä ammattiryhmäkohtaiset yksikkökoot ovat

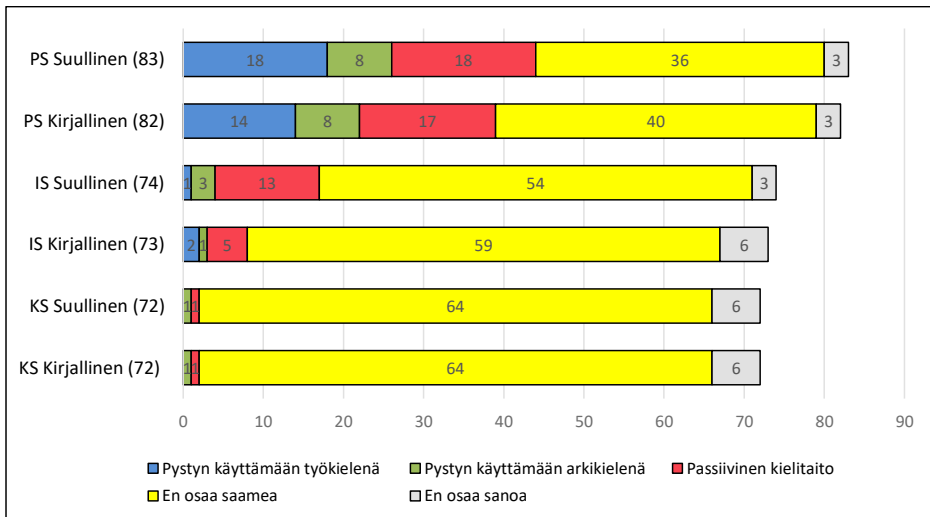
pieniä. Tulosten kautta piiryy kuitenkin esiin joitakin kiinnostavia yksityiskohtia. Esimerkiksi huomionarvoista on, että saamelaisalueen ulkopuolella työskentelee joitakin saamenkielisiä psykoterapeutin ja psykologin koulutuksen saaneita henkilöitä. Näiden erityisalojen osaajista on tällä hetkellä suurta pulaa saamelaisalueella. Muualla Suomessa toimii myös joitakin saamenkielisiä sosiaalityöntekijöitä, joista niin ollen on pulaa saamelaisalueella. Kysely oli kohdistettu valikoituihin kaupunkeihin Lapin maakunnan ulkopuolella, mutta niiden osalta vastaajakunta jäi pieneksi. Voidaan olettaa, että saamenkielisiä sote-alan ammattiosaajia työskentelee todellisuudessa monin verroin enemmän ympäri Suomea. Jatkossa olisikin tärkeä kartoittaa entistä yksityiskohtaisemmin eri organisaatioissa työskentelevien saamen kielten taitoisten henkilöiden tilannetta sekä selvittää mahdollisuuksia verkostomaisesti ja etäyhteyksin tuotettaville palveluille. Siihen liittyen olisi myös tärkeä parantaa saamelaisalueen ulkopuolella asuvien saamelaisten omakielisten ja kulttuurinmukaisten palveluiden palvelutarjontaa. Niitä koskevia kehittämistoimia ei tällä hetkellä ole käynnissä.



## 7 Saamen kielten osaamisen tulokset

### 7.1 Saamen kielten taito- ja koulutustaso

Puhuttaessa saamenkielisistä sote-palveluista yksi keskeisimpiä osaamiseen liittyvistä kysymyksistä koskee henkilöstön saamen kielten taitoa (henkilöiden lukumäärä ja osaamisen taso). Kyselyssä tiedusteltiin ammattihenkilöstön omia arvioita inarin-, koltan- ja pohjoissaamen kielten taidostaan asteikolla: ”pystyn käyttämään työkielenä, pystyn käyttämään arkikielenä, passiivinen kielitaito, en osaa saamea, en osaa sanoa”. Passiivisella kielitaidolla tarkoitettiin tässä sitä, että vastaajalla on jonkintasoinen saamen kielitaito, muttei syystä tai toisesta käytä sitä työssään. Toisin kuin tilastollisissa analyyseissä yleisesti, ”en osaa sanoa” vastausvaihtoehto on poikkeuksellisesti jätetty analyyseihin mukaan. Sitä voidaan pitää tässä tapauksessa sisällön kannalta tärkeänä tietona.



Kuvio 13. Pohjoissaamen (PS), inarinsaamen (IS) ja koltansaamen (KS) kielten suullinen ja kirjallinen taito vastaajien itsensä arvioimana (lkm., n = 83–72).

Sote-henkilöstön saamen kielten osaamisen tilanne on tulosten perusteella kaudaltaan melko karu. Vastaajista alle puolella (33) oli jonkintasoinen saamen kielen taito (suullinen työ- tai arkikielen taito, kaikki saamen kielet). Yhteensä 18 vastaajaa

ilmoitti voivansa käyttää pohjoissaamea suullisena työkielenä. Hieman harvempi pystyi käyttämään sitä kirjallisena työkielenä. Pohjoissaamen kielen arkikielen tasoinen taito oli 8 vastaajalla. Kiinnostavinta saamenkielisten palvelujen edistämisen kannalta oli passiivisen kielitaidon ilmoittaneiden vastaajien määrä. Heitä oli pohjoissaamen osalta lähes saman verran (18) kuin niitä, jotka pystyivät käyttämään sitä työkielenään. Kun tarkastellaan yhdessä sekä pohjoissaamen arkikielen tasoinen kielitaidon ilmoittaneita että passiivisen kielitaidon omaavia, saadaan 26 sote-alan ammattihenkilöä, joiden kielitaidon nostaminen ammatilliselle tasolle enemmän kuin kaksinkertaistaisi pohjoissaamenkielisten työntekijöiden määrän. Tämä ei välttämättä vaatisi suuria ponnisteluja ja voisi olla nopeallakin aikataululla toteutettavissa oleva parannus palvelutilanteeseen. Sitä vastoin kielitaidon opettaminen alkeista lähtien sille tasolle, että sitä voi käyttää ammatillisena työkielenä, vaatii huomattavasti pidempää koulutusta ja panostusta. Tosin siitäkin on hyviä kokemuksia, esimerkiksi inarinsaamen kielenelvytysohjelman kautta (Olthuis ym. 2013).

Inarin- ja koltansaamen kielten osalta tilanne on selvästi heikompi. Inarinsaamea ilmoitti voivansa käyttää suullisena työkielenä vain yksi yksittäinen työntekijä ja kirjallisena työkielenä kaksi. Myös arkikielen osalta tilanne on selvästi pohjoissaamea huonompi. Kolme ilmoitti omaavansa arkikielen tasoinen suullisen inarinsaamen kielen taidon. Kielenelvytystoimien voidaan olettaa näkyvän jatkossa myös sote-alan työntekijöiden inarinsaamen kielitaidon lisääntymisenä, vaikkakin kehitys on vielä hidasta. Kielenelvytyksen tuloksellisuudesta puhuu kuitenkin ehkä osaltaan se seikka, että passiivinen inarinsaamen kielen suullinen taito oli 13 vastaajalla. Kun vertaa tulosta kuntien kotisivuillaan ilmoittamiin saamenkielisten sote-alan työntekijöiden määriin, voidaan havaita joitakin selkeitä eroja siinä, miten työntekijät itse kokevat työkielitaitonsa. On oletettavaa, että moni kokee kielitaitonsa passiiviseksi kielen koulutuksen suoritettuaankin, sillä sen käyttöön ottaminen ei ole aivan yksinkertainen asia. Samoin kuin pohjoissaamen kohdalla, passiivisen kielitaidon aktivoiminen lisäisi inarinsaamen kielen taitoisten työntekijöiden määrää ehkä suhteellisen vähin ponnisteluin.

Muihin saamen kieliin verrattuna koltansaamen tilanne on todella huolestuttava. Kyselyyn vastanneista yksikään sote-alan ammattihenkilö ei ilmoittanut voivansa työskennellä koltansaameksi, arkikielentasoisesti koltansaamea voi käyttää vain yksi yksittäinen työntekijä ja passiivisen kielitaidon ilmoitti omaavansa samoin yksi. Selvästi suurimmat ja kiireellisimmät kieliosaamisen lisäämistarpeet koskevatkin juuri koltansaamea. Koltansaamen kielen elvytystoimet ovat myös käynnissä.

Oman lukunsa tarkastelussa muodostaa sen pohtiminen, mikä merkitys ”en osaa sanoa” vastauksille annetaan. Niitä oli verrattain monta juuri koltansaamen osalta, mutta jonkin verran myös kaikkien saamen kielten osalta. Erotuksena ”en osaa saamea” vastauksille nämä sisältävät erilaisia epävarmuustekijöitä. Kyse voi olla kulttuurisista kommunikaatiokäytännöistä. On oletettavaa, että joillekin vastaajista voi olla vaikea määritellä eksaktisti saamen kielten taitoaan, varsinkin, kun kyse voi olla

varsin arkaluonteisesta asiasta, kuten saamen kielisiin ja kielten oppimiseen liittyvät asiat usein voivat olla (Mustonen 2017).

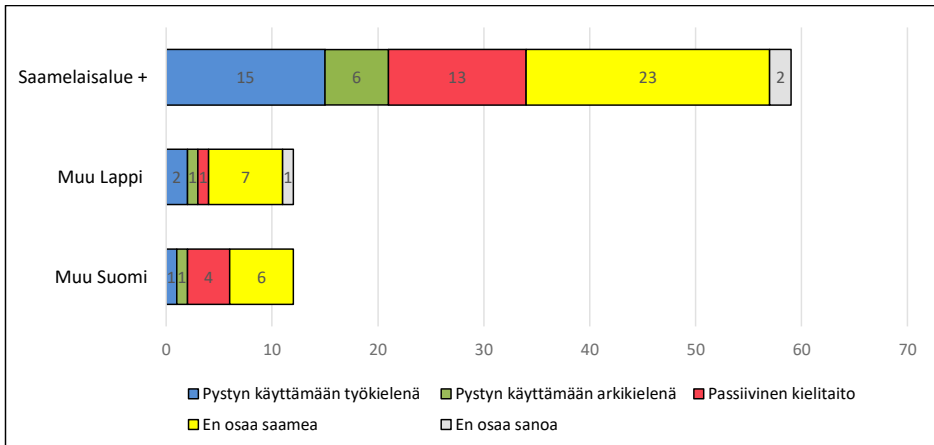
Aikio-Puoskarin (2015) mukaan monilla saamelaisilla on ns. *biljainen kielitaito* (pohjoissaameksi *jaskes giellamáhttu*), jolla tarkoitetaan erilaisten sulauttamistointien reaktion tapahtunutta kielellistä vaikenemista. Kokonaisten kielenpuhujien sukupolvien puuttuminen on yksi seuraus tästä ja samalla keskeinen kielenelvytyksen haaste, joka piilee myös osin sote-alan kielikysymysten taustalla.

Historian kuluessa, erilaisten yhteiskunnallisten tekijöiden kerrannaisvaikutuksina ja niihin liittyvien suku- ja henkilökohtaisten ratkaisujen seurauksena tapahtuneeseen saamen kielten menetykseen ja takaisin saamiseen liittyy monenlaisia tunnekysymyksiä. Kielen menetyks voi olla hyvin traumaattinen kokemus sekä yksilöille että yhteisöille. Kieli on tärkeä osa saamelaisten identiteetin rakentumista, ja sen vuoksi kielen menetyksellä voi olla negatiivisia vaikutuksia myös yksilöiden ja yhteisöjen hyvinvoinnille. Se ei ole vain yksilöiden asia, vaan liittyy monin tavoin perheiden, sukujen ja kyläkuntien kohtaloihin. (Aikio-Puoskari 2015.) Isoista kielenvaihdon aalloista eri puolilla saamelaisten kotiseutualueita on kirjoittanut muun muassa Aikio (1987), Lindgren (2000) ja Pasanen (2015). ”En osaa sanoa” ja ”en osaa saamea” vastausprofiilit voivatkin heijastaa kaikkia näitä. Saamen kielen opiskeleminen aikuisiällä ja siirtyminen käyttämään sitä yhteisössä ja ammatissa ei aina suju kitkatta. Moni epäroii kielitaitonsa tasoa verratessaan sitä äidinkieliin (Mustonen 2017). Arola (2021) kirjoitti saamelaisten heikosta kielellisestä itsetunnosta, joka on seurausta assimilaatiopolitiikasta. Sen seurauksena he voivat aliarvioida omaa kielitaitoaan.

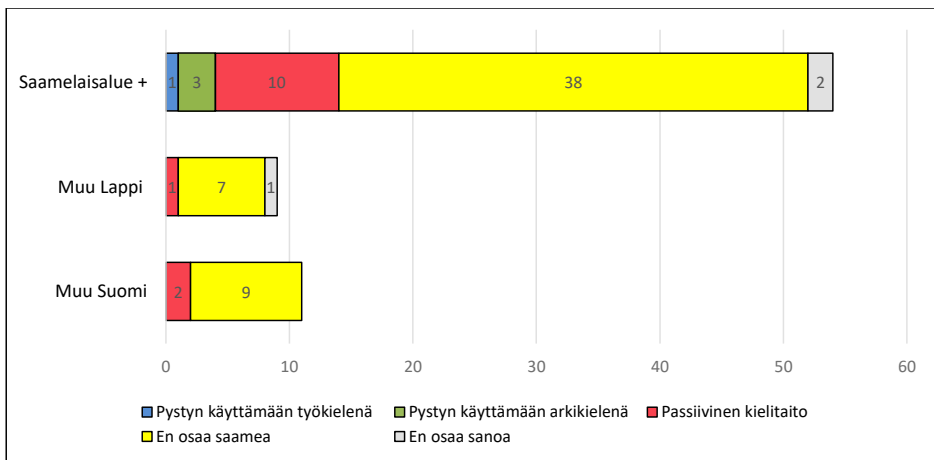
Toisaalta kielivalinnat sisältävät monia tottumuskysymyksiä. Aiemmissä tutkimuksissa on nostettu esiin muun muassa se, miten saamelaiset ovat tottuneet asioimaan julkisissa palveluissa tietyllä kielellä (usein suomen kielellä) tai puhumaan tiettyjen henkilöiden kesken joko saamea tai suomea (Lindgren 2000). On vaikea muuttaa tottumuksia ja rakentaa luottamusta siihen, että vuorovaikutus toimii myös eri kielellä. Tällaiset seikat korostuvat varsinkin, jos palvelutapahtumaan liittyy henkilökohtaisia tai arkaluontoisiaakin asioita, joita voi olla muutenkin haasteellista ottaa esille ja puhua viranomaisen kanssa.

Alueellisessa lähitarkastelussa voidaan havaita, että työkielen tasoisen pohjoissaamen kielen taidon omaavia sote-alan ammattilaisia työskenteli saamelaisalueen ohella myös muualla Lapissa ja muualla Suomessa. Huomio kiinnittyy myös siihen, että muualla Suomessa erottuu samankaltainen passiivisen pohjoissaamen kielen taidon omaavien ryhmittymä kuin saamelaisalueella. Muualla Suomessa on vähän mahdollisuuksia saamen kielten käyttöön työkielenä, joten kyse voi olla silti varsin erilaisesta problematiikasta. Yksittäisiä inarin- ja koltansaamen kielen taitoisia sote-alan ammattihenkilöitä löytyy myös muualta Lapista ja muualta Suomesta. Nämä ovat yksittäisiä havaintoja, mutta suuntaa antavina ne voivat antaa viitteitä ilmiöön liittyvistä tärkeistä osatekijöistä, joita tulisi selvittää jatkossa tarkemmin. Kaikkien

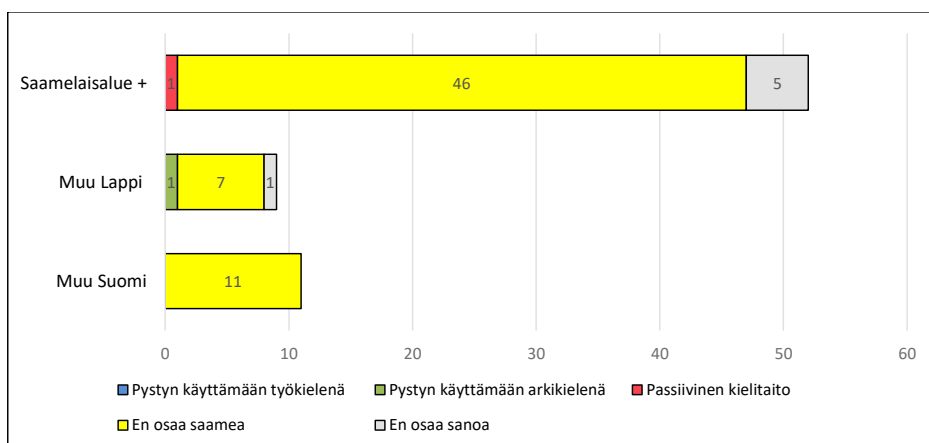
saamen kielten, mutta erityisesti inarin- ja koltansaamen kielten osalta tulisikin selvittää, tarjoaako tämä lisämahdollisuuksia saamenkielisten palvelujen verkostomaiseen tarjontaan esimerkiksi etäyhteyksien kautta, mikäli kyseiset kielitaitoiset työntekijät ja heidän organisaationsa ovat valmiita sellaiseen.



Kuvio 14. Pohjoissaamen kielen suullinen taito vastaajien itsensä arvioimana asuinalueittain ryhmiteltynä (lkm., n = 83).



Kuvio 15. Inarinsaamen kielen suullinen taito vastaajien itsensä arvioimana asuinalueittain ryhmiteltynä (lkm., n = 74).



Kuvio 16. Koltansaamen kielen suullinen taito vastaajien itsensä arvioimana asuinalueittain ryhmiteltynä (lkm., n = 72).

Tarkasteltaessa saamen kielten osaamista asuinpaikkakunnittain erottuvat Enontekiö ja Utsjoki, sillä niissä on suhteessa muihin saamelaisalueen kuntiin eniten pohjoissaamen kieltä osaavaa sote-alan ammattihenkilöstöä. Toki määrällisesti puhutaan edelleen vain 4–7 työntekijästä kuntaa kohden. Tämä tarkoittaa sekä kuntasektorilla että järjestötoiminnassa työskenteleviä henkilöitä. Saamen kielten osaajien määrät ovat jakautuneet epätasaisesti sektoreittain niin, että etenkin Utsjoella pohjoissaamen kielen taitoisia on lähinnä sosiaalihuollon palveluissa ja heitä puuttuu terveydenhuollosta. Utsjoella sote-henkilöstön kieliosaamisen vähäisyys on erityisen huolestuttavaa, sillä saamelaisenemmistöisenä kuntana pohjoissaamen kieli on säilynyt vahvana arkikielenä Utsjoella. Pohjoissaamenkielisten sote-palvelujen tarvetta olisi sen vuoksi suhteessa eniten juuri siellä.

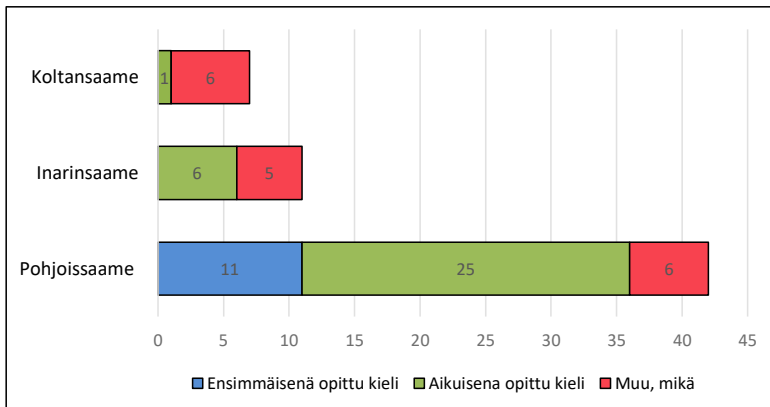
### **Ensimmäinen kieli, aikuisena opittu kieli, muu**

Kysymys saamen kielestä äidinkielenä ja myöhemmin opittuna kielenä ei ole aivan yksinkertainen. Väestötietojärjestelmän käsitteeseen ”saame äidinkielenä” liittyviä ongelmia on käsitelty yksityiskohtaisemmin aiemmissa tutkimuksissa ja selvityksissä (Arola 2021; Heikkilä ym. 2019; VNK 2017; Pasanen 2016). Suurimmat ongelmat liittyvät siihen, että väestötietojärjestelmään voidaan merkitä vain yksi äidinkieli. Rekisterikäytännöt ovat vaihdelleet eri aikakausina, mikä on voinut johtaa myös virheellisyksiin ja epäjohtonmukaisuuksiin. Saamen kielen on voinut ilmoittaa väestörekisteriin äidinkielekseen vasta vuodesta 1992 lähtien. Eri saamen kielet on voinut eritellä vuodesta 2004 lähtien. Moni saamelainen ei välttämättä edes tiedä, mikä hänen äidinkielekseen on merkitty, eikä ole syystä tai toisesta käyttänyt mahdollisuutta korjata sitä. Moni voi kokea vaikeaksi määrittellä äidinkieltään, jos hänellä ei ole ollut mahdollisuuksia oppia koulussa lukemaan ja kirjoittamaan sitä.

Äidinkieltä koskeva kysymys voidaan siksi tulkita monin eri tavoin, ja se voi tuottaa epätarkan tai virheellisen tuloksen. Pyrimme välttämään tätä käyttämällä ”äidinkielen” sijaan seuraavanlaista käsitejakoa: ”ensimmäisenä opittu kieli, aikuisena opittu kieli, muu mikä”. Sekään ei ole aivan ongelmaton käsitejako tilanteessa, jossa saamen kieliä ei ole voinut oppia koulussa, vaikka se olisikin ollut ainoana kotikielenä ja lähiympäristön aktiivisesti käyttämänä arkikielenä.

Tulosten perusteella vain pohjoissaamen kieli esiintyi vastaajien ensimmäiseksi oppimana kielenä. Vastaajista 11:llä pohjoissaame oli ensimmäisenä opittuna eli äidinkieltä vastaavana kielenä. Pohjoissaame oli selvästi useammin kuitenkin aikuisena opittu kieli. Se oli sitä 25 vastaajalle. Inarinsaame oli aikuisena opittu kieli 6 vastaajalle, joista hieman useammat työskentelivät sosiaalihuollossa. Koltansaame oli aikuisena opittu kieli 1 vastaajalle. Kuten edellä todettiin, saamen kieliä opitaan edelleen myös koulutusjärjestelmän ulkopuolella. Etenkin koltansaamenkielisistä vastaajista 6 ilmoitti oppineensa sitä muuta kautta. Muina kanavina saamen kielten oppimiselle mainittiin saamenkielinen perhe, puolison sukulaiset tai omaehtoinen harrastustoiminta.

Tulos heijastaa osaltaan saamen kielten yhteiskunnallista asemaa Suomessa ja kielten opetustilanteiden ajallisia sekä maantieteellisiä vaihteluita. Tulos piirtää kiinnostavan kuvan siitä, miten erilaisista lähtökohdista saamen kielten eri kieliryhmät ovat lähteneet pyrkiessään säilyttämään saamen kotikielenä ja yhteisön arkikielenä sekä heidän erilaisista mahdollisuuksistaan ylläpitää ja oppia saamen kieliä varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa.



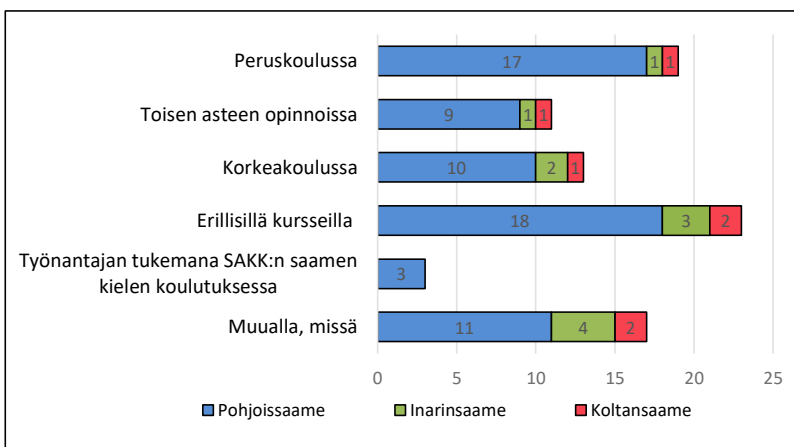
Kuvio 17. Kielitaito saamen kielissä: ”ensimmäinen kieli, aikuisena opittu, muu” (lkm., n = 60).

Pohjoissaame oli ensimmäisenä opittu kieli jonkin verran useammin terveydenhuollossa työskentelevillä kuin sosiaalihuollon alan työtehtävissä toimivilla. Tarkasteltaessa alueellisia eroja voidaan havaita, että pohjoissaamen ensimmäiseksi

kielekseen ilmoittaneita vastaajia oli suhteessa eniten muun Lapin vastaajien joukossa, vaikka määrällisesti eniten saamelaisalueella. Toinen kiinnostava seikka on, että muualla Suomessa on myös suhteessa paljon pohjoissaamen kielen aikuisena opiskelleita. Nämä ovat tärkeitä yksityiskohtia, kun selvitetään saamenkielisen sote-henkilöstön potentiaaleja eri puolella Suomea.

Hyvän suullisen ja kirjallisen peruskielitaidon saamiseksi tarvitaan yhtenäisiä, eheitä opintopolkuja. Ensimmäisenä kielenä opitun kielen taito ilman saamen kielen perusopetusta ei välttämättä takaa, että hallitsisi saamen kirjallisen kielitaidon. Peruskielitaidon lisäksi tarvitaan myös saamen kielten ammatillisen sanaston koulutusta, jotta saamen kieliä voi käyttää työkielinä. Tällä hetkellä työelämässä toimivan sote-henkilöstön kielikoulutus oli varsin kirjavaa ja koulutuspolut olivat katkonaisia. Suhteellisen moni vastaajista oli opiskellut jotain saamen kieltä jossain koulutusmuodossa. Vastaajista 59 vastasi tätä koskevaan monivalintakysymykseen, jossa eri vaihtoehtoja oli valittu yhteensä 86.

Kun tarkastellaan sitä, missä saamen kieliä oli opiskeltu ja missä määrin kielitaito perustui muualla kuin koulussa hankittuun kieliosaamiseen, voimme havaita joitakin selviä piirteitä. Pohjoissaamea oli opittu eniten yhtäältä peruskoulussa ja toisaalta erillisillä kursseilla. Inarin- ja koltansaamen osalta korostuivat erilliset kurssit ja muut oppimisympäristöt. Lähemmin tarkasteluina nämä olivat ikäpolvikohtaisia eroja, jotka liittyivät aiemmin kerrottuun saamen kielten opetuksen ja yhteiskunnallisen aseman muutoksiin. Eniten pohjoissaamea työkielenä käyttäviä oli ikäryhmässä 46–55-vuotiaat. Suurelle osalle heistä pohjoissaame oli ensimmäisenä opittu kieli. Tuosta ikäryhmästä myös selvästi useammat olivat voineet oppia sitä peruskoulussa samoin kuin sitä nuoremmat ikäpolvet. Vanhimille ikäryhmille saame oli useammin ensimmäisenä opittu kieli, tai sitä oli opiskeltu erillisillä kursseilla.



Kuvio 18. Oppilaitokset tai koulutusjärjestelyt, joiden kautta vastaajat ovat opiskelleet saamea (lkm., vastaajien lukumäärä n = 59, valittuja vaihtoehtoja 86).

Ainoastaan Enontekiön ja Inarin vastaajien joukossa oli saamea korkeakoulussa opiskelleita. Saamen kielten yhtenäiset opetuspolut ovat vähitellen muotoutuneet ja vasta muutaman viimeisen vuosikymmenen aikana vahvistuneet ja selvimmin juuri pohjoissaamen osalta. Edelleenkin opetuspolut ovat Suomessa monilta osin katkonaisia, mikä vaikeuttaa elävän kielitaidon saamista. Sote-alan ammatillisissa oppilaitoksissa opiskelevat voivat vain harvoin sisällyttää opintoihinsa saamen kielten opintoja, kuten aiemmin todettiin.

Erilliset kurssit olivat yleisin yksittäinen koulutusmuoto saamen kielten opiskeluun, mukaan lukien sekä työnantajan myöntämän virkavapaan kautta suoritettua saamen kielen kurssit että itsenäinen opiskelu. Saamelaisten kotiseutualueen kunnat saavat valtiolta saamen kielilain perusteella määriteltyä tukea saamen kielen koulutusmahdollisuuksien tukemiseen ja ovat hyödyntäneet tätä mahdollisuutta aktiivisesti.

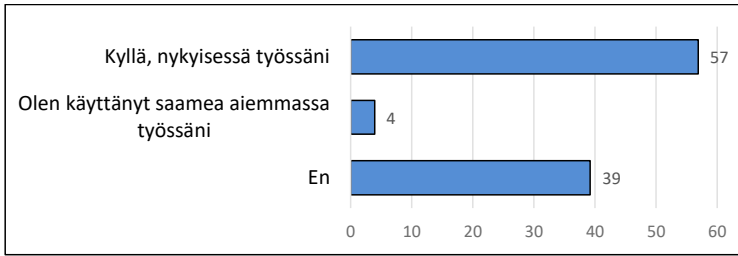
Yhteensä 16 henkilöä vastasi saamea työnantajan tukemana opiskelleille kohdistettuun kysymykseen. Heistä hieman yli puolet (9) koki, ettei se ollut antanut heille riittäviä valmiuksia käyttää saamea työelämässä. Tärkeimpinä syinä siihen mainittiin yhtäältä saamenkielisen työympäristön puuttuminen ja toisaalta kielen perusopetuksen sisältö, jonka koettiin olleen kielioppipainotteista puhetaidon opiskelun jäätyä vähäisemmäksi. Kielikoulutuksen toteutustavat oli yksi niistä kehittämiskohteista, jonka osa saamelaisten kotiseutualueen kuntien sote-johtajista nosti esiin. Saamen kielitaidon hankkiminen aikuisopintoina ei luonnollisesti ole helppoa, eikä etenkin ammatillisen tason kielitaidon hankkiminen, jolloin puhutaan vaativasta osaamisen tasosta. Kielen perustaitojen opiskelun on koettu antavan lähtötasovalmiudet, mutta kielen saaminen työkäyttöön näyttää tulosten perusteella edellyttävän lisätoimia. Tätä problematiikkaa tarkastellaan seuraavassa luvussa tarkemmin.

Kiinnostavan yksityiskohtaan muodostaa myös ”muualla” saamea oppineiden ryhmä. Yhteensä 17 vastaajaa ilmoitti opiskelleensa saamen kieliä oma-aloitteisesti ja omalla ajalla muun muassa Saamelaisalueen koulutuskeskuksen virtuaalikoulun kautta, kansalaisopistossa tai itsenäisesti, puolison sukulaisten luona, ”elämän koulussa” sekä työn yhteydessä.

## 7.2 Saamen kielet työkielinä

Kun tarkastelemme lähemmin saamen kielten käyttöä työkielinä, voimme saada syvennettyä käsitystä siitä, miten kielten osaaminen ei aina resonoi työkielen käyttöaktiivisuuden kanssa. Kyse voi olla monista tekijöistä. Kaiken kaikkiaan kysymykseen saamen kielten käytöstä työssä vastasi 51 henkilöä. Heistä 57 prosenttia ilmoitti käyttävänsä jotain saamea työkielenään ( $n = 29$ ), 39 prosenttia ilmoitti, ettei käytä saamea työkielenä ( $n=12$ ), ja 2 henkilöä, että oli käyttänyt aiemmassa työssään. Jotain saamen kieltä työssään ilmoitti käyttävänsä sosiaalihuollon alalla työskentelevistä hieman useampi kuin terveydenhuollossa työskentelevistä.

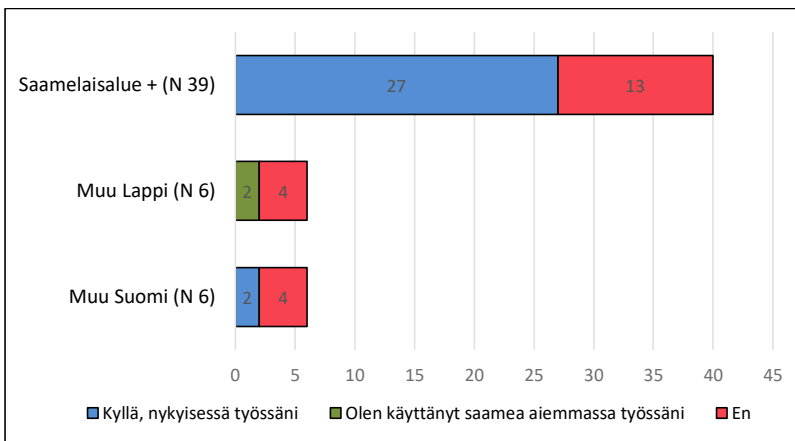




Kuvio 19. Käytätkö saamen kieliä työssäsi (% , n = 51)?

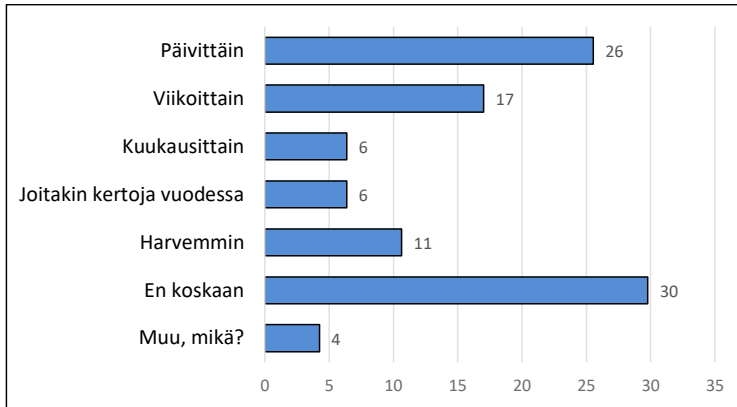
Verrattuna kielitaitoa koskeviin vastauksiin, joiden mukaan 20 vastaajaa ilmoitti pystyvänsä käyttämään pohjois- tai inarinsaamea työkielenä, voimme havaita, että oletettavasti myös osa saamen arkikielen taidon ja passiivisen kielitaidon omaavista käyttää sitä jossain määrin työkielenä. Toisaalta jäljempänä avattujen vastausten perusteella ilmenee myös, että kaikki, jotka osaisivat jotain saamea, eivät käytä sitä työkielenään. Ammatillisen kielitaidon vaatimukset vaihtelevat, ja osa vastaajista ilmoittikin pystyvänsä keskustelemaan asiakkaan kanssa arkiasioista saameksi tai käyttävänsä valikoiden molempia kieliä asiakkaan toiveiden ja reaktioiden mukaan.

Alueellisen tarkastelun perusteella valtaosa jotain saamen kieltä työkielenä käyttävistä asui saamelaisalueella (27). Kuitenkin on huomionarvoista, että myös muualla Suomessa työskenteli tämän kyselyn mukaan muutamia sote-alan ammattihenkilöitä, jotka käyttivät nykyisessä tai aiemmassa työssään työkielenä jotain saamen kielistä.



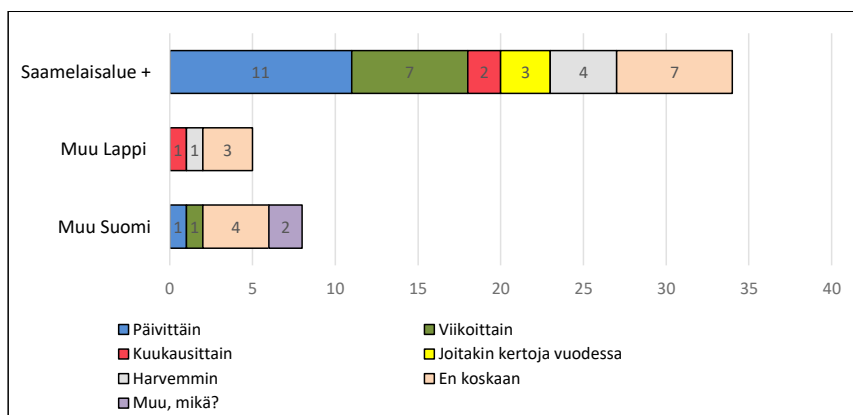
Kuvio 20. Saamen kielten käyttö työkielinenä vastaajien asuinalueen mukaan ryhmiteltynä (lkm., n = 51).

Saamen kielten aktiivikäyttö työkielenä oli kokonaisuudessaan varsin vähäistä. Kysymykseen, ”Kuinka usein käytät jotain saamen kielistä työssäsi?”, vastasi 47 henkilöä. Heistä neljäsosa (n = 12) ilmoitti käyttävänsä saamea päivittäin työkielenä. Viikoittain ilmoitti saamea käyttävänsä 8 vastaajaa, ja 11 vastaajalla kielen käyttö työkielenä oli melko vähäistä ja satunnaista. Saamen kielten käyttö työkielenä oli selvästi yleisempää sosiaalihuollon alalla kuin terveydenhuollossa.



Kuvio 21. Kuinka usein käytät saamen kieltä työssäsi (% , n = 47)?

Saamelaisalueella asuvista selvästi useampi saamen kielten taitoisista työntekijöistä käytti saamea aktiivisesti työkielenään – tavanomaisesti pohjoissaamea. Alle puolet kysymykseen vastanneista käytti saamea työkielenä päivittäin tai viikoittain. Muualla Lapissa saamen käyttö oli harvinaisempaa, yksittäiset työntekijät käyttivät saamen kieltä lähinnä kuukausittain tai harvemmin. Sen sijaan muualla Suomessa oli yksittäisiä sote-alan ammattihenkilöitä, jotka käyttivät pohjoissaamea työkielenä päivittäin tai viikoittain. Tulos oli kiinnostava, kun ottaa huomioon, että saamelaisen kotiseutualueen ulkopuolella saamen kielten käyttötilanteet ovat huomattavasti harvemmassa, koska saamelaisia asiakkaita on vähemmän ja koska saamenkielisten sote-palveluiden lainsäädännöllinen asema ei ole vielä vakiintunut.

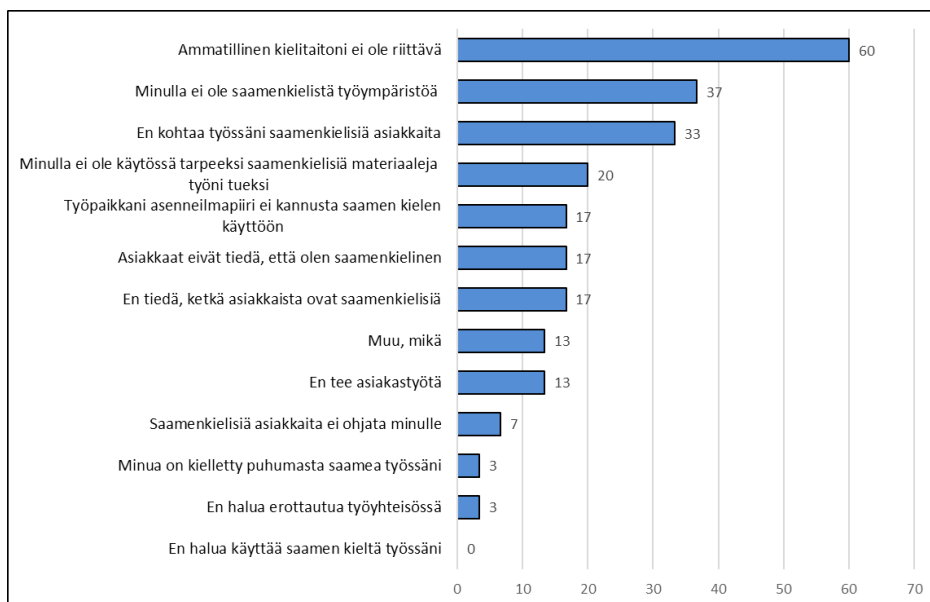


Kuvio 22. Saamen kielten käytön useus työkielenä ryhmiteltynä vastaajien asuinalueen mukaan (lkm., n = 47).

### Syyt saamen kielten käyttämättömyyteen

Seuraavaksi pääsemme mielenkiintoisiin aiheisiin, jotka koskevat niitä moninaisia syitä, miksi sote-alan ammattihenkilöt eivät käytä työssään saamen kieliä, vaikka osaisivat jotain saamea. Kysymys oli monivalintamuotoinen, ja siihen vastasi 30 henkilöä. Selvästi tärkein yksittäinen syy oli vastaajien kokemus siitä, että heidän ammatillinen kielitaitonsa ei ollut riittävä. Sen ilmoitti 60 prosenttia vastaajista yhdeksi syyksi. Toiseksi yleisimpänä syynä oli saamenkielisen työympäristön puuttuminen (37 %).

Lähes yhtä moni (33 %) ilmoitti, ettei kohtaa työssään saamenkielisiä asiakkaita. Kyse voi olla siitä, että saamenkielisiä asiakkaita ei kyseisellä toimialalla tai -alueella ole. Kun otetaan huomioon kyselyyn valikoitunut kohderyhmä, kyse voi todennäköisemmin olla siitä, että saamenkieliset asiakkaat eivät ohjaudu saamen kielen taitoisille työntekijöille syystä tai toisesta muun muassa organisaation työnjaon vuoksi. Vastaajista vain muutama kuitenkin ilmoitti suoraan, ettei saamenkielisiä asiakkaita ohjata hänelle. Suurempi osa vastaajista kertoi syyksi sen, ettei tiedä, ketkä asiakkaat ovat saamenkielisiä, tai että asiakkaat eivät tiedä, että kyseinen työntekijä on saamen kielen taitoinen. Muina syinä sille, ettei saamea käytetty työssä, oli muun muassa se, että asiakas oli valinnut suomen kielen tai ettei työntekijä saanut saamen kielen kielilisiä.



Kuvio 23. Syyt, miksi ei käytä saamea työssään, vaikka osaisi sitä (% , n = 30, valittuja vaihtoehtoja 72).

Sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden vastaukset poikkesivat toisistaan selvästi. Sosiaalialan työntekijät kokivat, että työn organisatoriset ja työnjaolliset ongelmat olivat useammin syynä siihen, että he eivät voineet käyttää osaamaansa saamen kieltä työssään. Toki heidänkin keskuudessaan ammatillisen kielitaidon riittämättömyys oli useimmin mainittu yksittäinen syy. He ilmoittivat kuitenkin selvästi useammin syyksi sen, ettei heillä ollut saamenkielistä työympäristöä, heille ei ohjata saamenkielisiä asiakkaita tai he eivät tiedä, ketkä asiakkaista ovat saamenkielisiä. Terveystieteiden työntekijät kokivat puolestaan syyksi useammin puutteellisen kielitaidon lisäksi myös sen, ettei heillä ollut käytössään saamenkielisiä materiaaleja. Saamelaisalueen ulkopuoliset vastaajat eivät joko tehneet asiakastyötä tai kohdanneet työssään saamenkielisiä asiakkaita. Kielitaidon osaamisen ongelmat eivät näyttäytyä siellä merkittävänä syinä saamen kielten vähäiselle työkäytölle.

Tähän liittyvään täydentävään avokysymykseen oli vastattu runsaasti, mikä osoittaa, että vastaajat kokivat asian tärkeäksi. Vastaajat tiedostivat keskimäärin hyvin saamen kielten osaamisen tärkeyden ja sen, että asiakkaiden tulisi saada laadukasta palvelua omalla kielellään. Jotkut vastaajat totesivat, että ”heillä oli paljon saamenkielisiä asiakkaita ja he tarvitsisivat kieltä viikoittain” ja pahoittelivat, ”etteivät osaa sitä muutamaa sanaa tai sanontaa enempää”. Vastaajista moni kertoi, että syynä siihen, ettei käyttänyt saamea työkielenä oli puutteellinen kielitaito työn vaatavuustasoon nähden. Moni kertoi joko vasta hiljattain aloittaneensa saamen kielen opiskelun tai

”opiskelleensa sitä suhteellisen kauan sitten ja unohtaneensa kielitaidon”. Joku totesi, ”ettei hänen lähipiirissään ollut saamen kielen taitoisia, joten alkeetkin tahtoivat käytön puutteessa unohtua”. Jollakin toisella olivat ammatilliset opinnot vielä kesken, vaikka kielitaito olikin hallussa. Joku kertoi puolestaan ”pitäneensä kielitaidon hankkimista niin tärkeänä, että oli opiskellut saamen kieltä omalla ajallaan ja suorittaneensa keskitason kielitutkinnon”. Kielitaitonsa vahvistamiseksi hänelle ei ollut myönnetty työvapaata, koska hänen mukaansa ”työntaja katsoi muiden sote-alan työntekijöiden olevan ensisijaisia työnantajan tukemaan koulutukseen”.

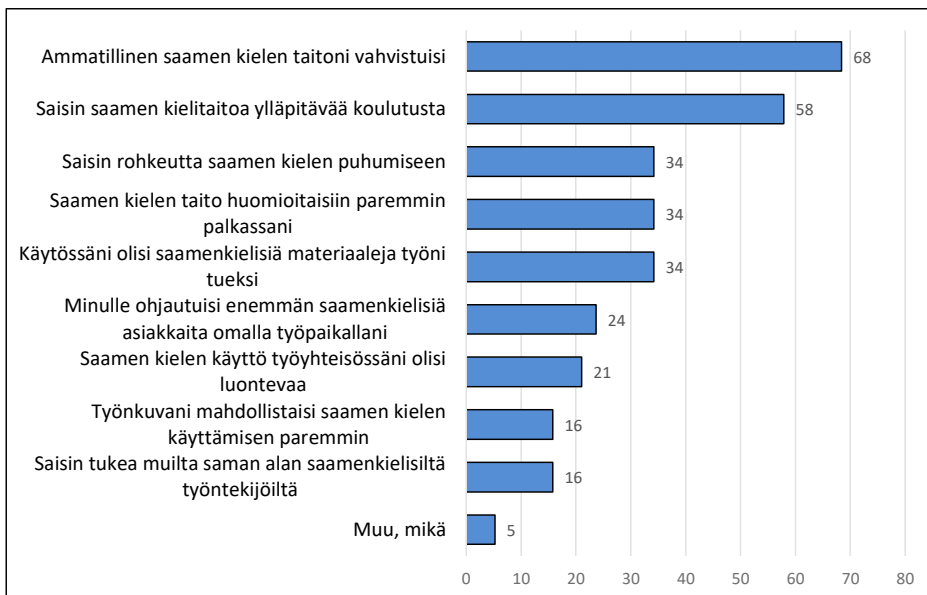
Vastaajat kokivat ammatillisen vastuun suureksi ja totesivat, että vajaa kielitaito vaikeuttaa työskentelyä. Esimerkiksi psykologisissa tutkimuksissa on ”luotettavien tulosten kannalta erityisen tärkeää, etteivät tutkittava ja tutkija ymmärrä toisiaan väärin”. Vaativissa tilanteissa muutamit vastaajat ilmoittivatkin käyttävänsä apuna tulkkiä, jolloin tutkittava saa ohjeistuksen niin saameksi kuin suomeksi. Jotkut erityisryhmien parissa työskentelevät sote-alan työntekijät nostivat esiin sen tärkeän seikan, että työntekijän saamen kielitaidon pitäisi olla niin vahva, että hän ymmärtäisi asiakasta, joka ei osaa tai voi puhua saamea ymmärrettävästi. Esimerkiksi ”pitäisi ymmärtää lasta, joka ei vielä puhu kunnolla saamea tai ymmärtää aikuista, joka on menettänyt kyvyn puhua ja/tai ymmärtää saamea entiseen tapaan”. Joku taas puolestaan totesi, että ”hänen esihenkilönsä on ohjeistanut, että asiakkaan ja työntekijän oikeusturvan vuoksi tulisi ottaa asiakastilanteeseen tulkki mukaan”.

Kielen käytön monikerroksisuudesta kertoivat muun muassa ne vastaukset, joiden mukaan työntekijä sanoi käyttävänsä saamea tiettyyn ikäryhmään kuuluvien ihmisten kanssa keskustellessaan tai esimerkiksi akuuttitilanteissa. Osa vastaajista kertoi joustavasti kaksikielisistä käytännöistä: ”Tutut asiakkaat voivat esimerkiksi puhua työntekijälle saamea, kun tietävät, että hän ymmärtää sitä, mutta hän vastaa silti suomeksi.” Henkilökohtaisina syinä mainittiin muun muassa ”ujous puhua saamea”. Se voi liittyä moniin aiemmassa luvussa käsiteltyihin seikkoihin, jotka liittyvät eri kieliryhmien yhteiskunnalliseen asemaan ja keskinäisiin suhteisiin lähihistoriassa. Aiemmin viitattiin myös monenlaisiin tunnetason ja tottumuksellisiin seikkoihin, jotka liittyvät kielivalintoihin. Siihen liittyen joku vastaaja kertoi tulkinneensa tilanteen niin, että ”osa asiakkaista koki hänet kieliyhteisön ulkopuoliseksi ja käänsi puheen suomeksi keskustelun kuluessa”. Siihen vaikutti hänen mukaansa myös organisaatioympäristö ja ammatilliset roolit. Vastaajan mukaan ”asiakkaat mieltävät helposti tietyn paikan ja organisaation suomenkieliseksi ja hoitajien olemuksen jo itsessään antavan vaikutelman suomenkielisydestä”.

Kysyttäessä asiaa päinvastaiselta kannalta ”Minkä asioiden pitäisi muuttua, jotta voisit käyttää enemmän saamen kieltä työssäsi?” vastausprofiili oli hyvin samankaltainen. Tärkeimpänä yksittäisenä seikkana nousi esiin tarve vahvistaa ammatillista kielitaitoa (68 %). Kyse on sekä kielitaidon laajentamisesta erityisalan sanastollisen osaamisen suhteen että opitun kielitaidon ylläpitämisestä eri tavoin. Saamen kielten käyttöön kaivattiin myös lisää rohkeutta (34 %), joka nousi esiin toiseksi yleisim-

pänä tekijänä. Se oli selvästi yleisempi vaihtoehto terveydenhuollon vastaajilla kuin sosiaalihuollon alalla. Osaltaan se liittyy edellä esitettyyn kielitaidon vahvuuteen, mutta myös asiakastyötilanteiden kielellisen vaatimustason eroavaisuuksiin.

Tulokset kertovat siitä, että saamen kielten käyttö sote-alalla ei ole edelleenkaan itsestäänselvää. Yhtäältä asiakkaat eivät syystä tai toisesta uskalla tai halua pyytää saamenkielistä palvelua tai halua käyttää sitä jossakin palvelutilanteessa. Toisaalta saamen kielten taitoiset työntekijät eivät omien syittensä takia uskalla tarjota saamenkielistä palvelua. Jatkossa olisikin tarve kiinnittää enemmän huomiota saamen kielten käytön luonnollistamiseen (21 %) osana palveluprosesseja niin, että niitä voidaan tarjota ja pyytää luontevasti. Samalla on tärkeää säilyttää valinnanvapaus, niin että asiakas voi valita, millä kielellä kulloinkin haluaa asioida. On myös tärkeää, että saamenkieliset palvelut on toteutettu laadukkaasti, niistä tiedotetaan riittävästi ja ne ovat yhtä helposti saatavissa kuin suomenkieliset palvelut. Saamenkielisten ja kulttuurinmukaisten palvelujen käytöstä saadut hyvät kokemukset ovat omiaan lisäämään luottamusta ja halukkuutta käyttää niitä, kuten voidaan todeta esimerkiksi saamenkielisen varhaiskasvatuksen tai perusopetuksen osalta.



Kuvio 24. Mitkä ovat edellytykset saamen kielten käytölle työssäsi (% , n = 38, valittuja vaihtoehtoja 118)?

Saamen kielten parempiin käyttömahdollisuuksiin työpaikalla koettiin liittyvän myös monia käytännön seikkoja. Työnantajan kannustimilla on tärkeä rooli. Saamen kielitaidon huomioiminen erityisosaamisena palkkauksessa sai vastaajilta kannatus-

ta (34 %). Varsinkin sosiaalihuollon työntekijät pitivät sitä tärkeänä. Saamen kielten taito on tällä hetkellä huomioitu merkityksellisenä pätevyylisänä vain Utsjoella ja Enontekiöllä. Sen on kuitenkin todettu näissä kunnissa käytännössä lisäävän työntekijöiden motivaatiota ja aktiivisuutta käyttää aktiivisesti saamen kieltä työssään.

Vastaavasti saamen kielten käytön sujuvuutta työssä on tarpeen tukea parantamalla saamenkielisten materiaalien saatavuutta (34 %). Sote-alalla tarvittavaa ohjaus-, neuvonta- ja lomakemateriaalia tulee kääntää entistä tehokkaammin eri saamen kielille. Myös tulevien, sähköisten asiakaskirjajärjestelmien tulisi paremmin tukea ja mahdollistaa asiakkaan äidin- ja asiointikielen kirjaaminen sekä käännökset potilas- ja asiakasasiakirjoista saamen kielilain edellyttämin tavoin sekä tukea monikanavaisia asiointimahdollisuuksia. Saamen kielten ohella kirjausten tulisi mahdollistaa saamelaisasiakkaan kulttuuritaustaan liittyvien erityispiirteiden huomioiminen ja kirjaaminen asiakasprosessin eri vaiheissa.

### 7.3 Tulkkauskokemukset

Tulkin käytön tulisi saamen kielilain 19 §:n mukaan olla toissijainen saamenkielisen palvelun tarjoamisen muoto. Sitä voidaan tarjota silloin, jos ei ole saatavilla saamenkielistä ammattihenkilöstöä. Työnantajilla on kuitenkin velvoite pitää huolta saamenkielisen henkilöstön saatavuudesta organisaatiossaan muun muassa ennakoimalla suunnitelmallisesti rekrytointeja ja kouluttamalla työvoimaansa. Aiempien selvitysten mukaan tulkkeina käytetään sekä virallisia, koulutettuja tulkkeja että asiakkaan omia sukulaisia ja tuttavvia tai samassa organisaatiossa muissa yksiköissä työskenteleviä saamen kielen taitoisia työntekijöitä. Tulkkausjärjestelyissä on yleisesti ottaen koettu olevan monia puutteita, ja niiden käyttö on ollut verrattain vähäistä (Arola 2021; Heikkilä ym. 2019; Pasanen 2016).

Kyselyyn vastaajista vain muutamat (6) olivat toimineet tulkkeina tarpeen mukaan tai satunnaisesti myös oman organisaationsa toisessa yksikössä. Jotkut mainitsivat, että heillä oli valmiudet tulkkaukseen, mutta sitä ei ollut pyydetty. Vastaajien mukaan asiakkaat kokevat usein tulkkaustilanteen vaivaannuttavana, ”koska eivät voi suoraan ilmaista asiaansa omin sanoin, vivahtein ja äänenpainoin”. Nämä ovat tärkeitä vuorovaikutuksen osia, jotka jäävät puuttumaan tulkin välityksellä tapahtuvassa viestinnässä. Tulkin vähäisen käytön arveltiin johtuvan osittain myös tiedon puutteesta. Vastaajien mukaan ”asiakkailta ei ole riittävästi tietoa oikeuksistaan, eivätkä viranomaiset aina ole tietoisia asiakkaan kielitaustasta”. Lisäksi mainittiin, että on myös palvelutilanteita ja -aloja, jotka perustuvat henkilökohtaiseen vuorovaikutukseen, eikä tulkin käyttö ole mahdollista, vaan edellytyksenä on työntekijän riittävä kielitaito.

Tulkkitoiminnan kehittämistarpeista kertoo osaltaan se tulos, että yksikään vastaajista, joka toimi joskus tulkkina, ei ollut saanut koulutusta siihen. Puolet

heistä koki, että heidän kielitaitonsa oli riittävä, puolet koki tarvitsevansa lisäkoulutusta. He työskentelivät lähinnä sosiaalihuollon alalla. Tulkkaustilanteet olivat tulleet yleensä nopeasti, ilman että niihin saattoi etukäteen valmistautua. Kukaan vastaajista ei ollut sopinut varsinaisesta varallaolosta tulkkausten varalta silloin, kun ei itse ole töissä. Puolet tulkkina toimineista ilmoitti, että tulkkaus oli huomioitu palkkauksessa.

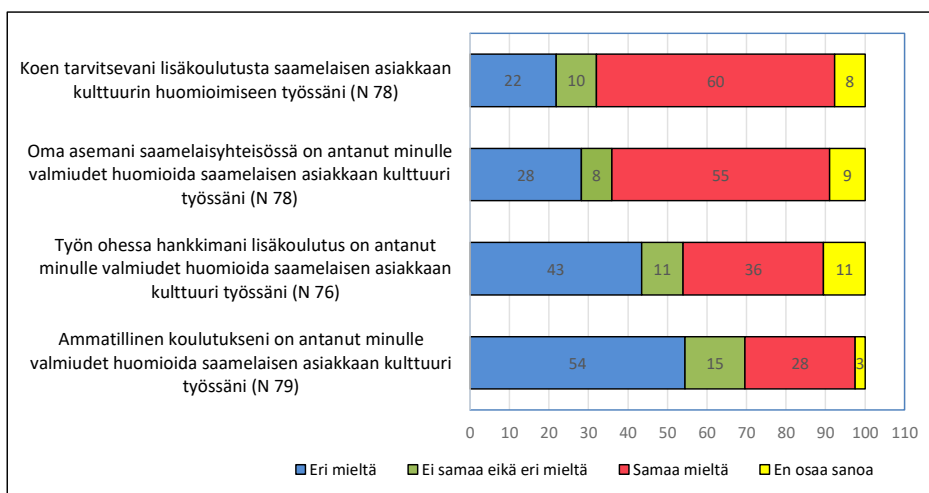


## 8 Saamelaiskulttuurisen osaamisen tulokset

Kyselyssä kartoitettiin sote-henkilöstön kokemuksia omasta, tämänhetkisestä kulttuurisesta ammattitaidostaan sekä lisäosaamisen tarpeista. Koska tematiikan käsitteellinen ymmärrys ei ole vakiintunut, avattiin kyselylomakkeessa myös kulttuurinmukaisen palvelun ymmärtämisen tapoja. Kysymysten avulla jäsennettiin sitä, mistä sote-alalla työskentelevien henkilöiden kulttuurinen osaaminen koostui, mitä kautta he kokivat saaneensa sitä parhaiten ja missä määrin he pystyivät toteuttamaan sitä asiakastyössään.

Keskeisin tulos näytti olevan se, että kulttuurista osaamista ei ollut saatu riittävästi ammatillisen koulutuksen yhteydessä. Yli puolet vastaajista (54 %) oli eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä väitteestä, ”ammatillinen koulutus oli antanut valmiudet huomioida saamelaisasiakkaan kulttuuria työssäni”. Samaa mieltä väitteestä oli 28 prosenttia vastaajista. Erityisesti terveydenhuollon vastaajat kokivat selvästi useammin, ettei ammatillinen koulutus ollut antanut heille riittävästi valmiuksia saamelaisen potilaan kulttuurin huomioimiseen työssään. Mutta myös yli puolet sosiaalihuollon työntekijöistä koki samoin. Se, missä mielessä kolmasosa heistä koki, että opetus oli vahvistanut heidän kulttuurisen osaamisensa taitojaan, jäi kuitenkin tarkemmin yksilöimättä. Tämä tulos todentaa varsin selvästi sen, mistä alan pitkäaikaisten toimijoiden kokemusten mukaan on pohjimmiltaan kyse. Aiempiin ja nykyisiin sote-alan opintoihin, opintoalasta ja suuntautumisvaihtoehdosta riippumatta, sisältyy vain harvoin ja silloinkin yleensä varsin vähän saamelaisen kulttuurin tai ylipäätään kulttuurinmukaisten menetelmien opetusta (Miettunen 2021).

Työn ohessa hankitun lisäkoulutuksen avulla koki hieman useampi vastaaja saaneensa parempia valmiuksia huomioida saamelaisasiakkaan kulttuurin työssään. Kuitenkin melkein puolet vastasi tähänkin kielteisesti. Selvästi tärkein kulttuurisen oppimisen kanava olikin vastaajan oma asema saamelaisyhteisössä. Vastaajista yli puolet (55 %) koki, että joko se, että oli itse saamelainen tai perheen, puolison suvun tai muuta kautta osallisena saamelaisyhteisössä, oli antanut valmiudet huomioida saamelaisasiakas omassa työssään.



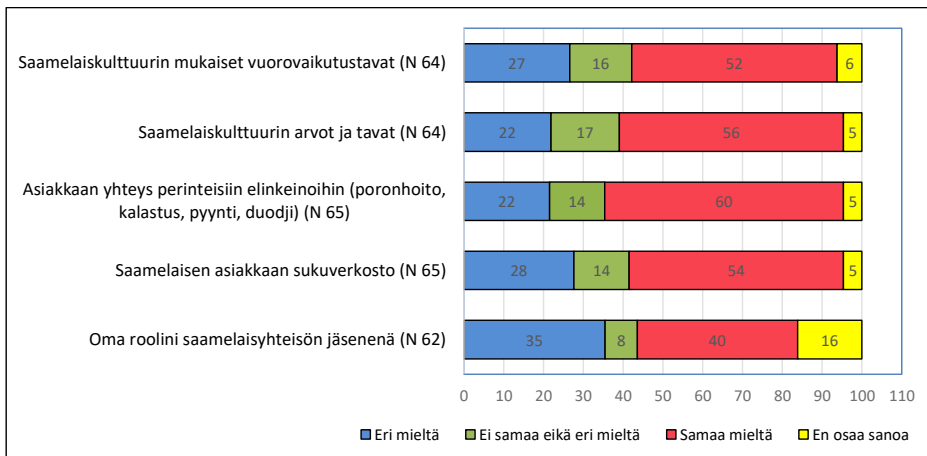
Kuvio 25. Saamelaiskulttuuriin liittyvien valmiuksien saaminen sote-alan koulutuksen kautta. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä (% , n = 76–79)?

Tämän kysymyksen osalta vastauksissa oli eniten sektorien välisiä eroja. Terveystenhuollon vastaajat kokivat selvästi useammin, etteivät omat suhteet ja asema saamelaisyhteisössä olleet luoneet heidän työssään tarvitsemiaan kulttuurisia valmiuksia niin usein kuin sosiaalihuollon alalla työskentelevät. Kaiken kaikkiaan kulttuurista osaamista ei koettu olevan riittävästi, eikä nykyiseen osaamisen tasoon oltu tyytyväisiä. Yli 60 prosenttia vastaajista koki tarvitsevansa lisäkoulutusta saamelaisasiakkaan ja -potilaan kulttuurin huomioimiseen työssään. Sosiaalialan työntekijöiden keskuudessa lisäkoulutuksen tarve oli suurin. Noin 20 prosenttia oli täysin eri mieltä tästä, mutta joukkoon kuului myös heitä, jotka eivät tehneet asiakastyötä. Kysymystä ei kuitenkaan voida rajata pelkästään asiakastyötä tekeviin, vaan se liittyy myös esimies- ja suunnittelu- sekä kehittämissektorin työtehtäviin ja siinä tarvittaviin taitoihin.

Saamelaiskulttuurin mukaisia palvelu- ja asiakastyön sisältöjä sekä kulttuurisen osaamisen eri merkityksiä avattiin monivalinta- ja avokysymysten kautta. Niiden perusteella kulttuurin huomioon ottamista toteutettiin muun muassa vuoro-vaikutustavoissa, saamelaiskulttuurin mukaisissa arvoissa ja tavoissa, asiakkaan yhteyksissä perinteisiin elinkeinoihin (poronhoito, kalastus, pyynti, käsityöt ym.) sekä asiakkaan sukuverkoston huomioimisessa. Näiden asiakokonaisuuksien kautta hahmottui monia keskeisiä saamelaisasiakkaan arjessa pärjäämiseen, toimeentuloon ja verkostosuhteisiin liittyviä erityispiirteitä, joiden koettiin vaikuttavan kielen merkitysten lisäksi palvelutapahtuman sisältöön.

Samalla on muistettava, ettei näitä kulttuurisia erityispiirteitä voida yleistää liian laajasti, sillä uhkana voi olla stereotyyppisten lähestymistapojen muodos-

tuminen. Saamelaisasiakkaan kulttuuriset tarpeet tulisikin pystyä huomioimaan tapauskohtaisesti kussakin asiakas- ja hoitotilanteessa. Kyse on ammattihenkilöstön laajennetun kulttuurisen ymmärryksen ja osaamisrepertuaarin rakentamisesta eikä niinkään yksittäisistä tietopaketeista tai joistakin erityis- menetelmistä. Kulttuuristen perustietojen oppimisen lisäksi niiden soveltamista koskevaa työosaamista tulisi voida kartuttaa ja vahvistaa erilaisten työyhteisön sisäisten ja välisten dialogisten prosessien ja asiakastyökokemusten reflektointien kautta (Weaver 1999). Kulttuurinen osaaminen tulisi nähdä yhtenä, erityisenä palveluosaamisen osa-alueena, joka karttuu työyhteisön, jatkuvan oppimisen ja työssä tapahtuvien kehittämisprosessin kautta. Se liittyy myös palvelujen järjestämisen ja tuottamisen tapoihin. Tämä on tärkeä huomioida, kun tehdään johtopäätöksiä siitä, mitä koulutustarpeita tämän kyselyn tulokset herättävät.



Kuvio 26. Koen, että minulla on riittävät valmiudet huomioida potilas- ja asiakastyössä seuraavat saamelaiskulttuuriset osa-alueet (% , n=62–65).

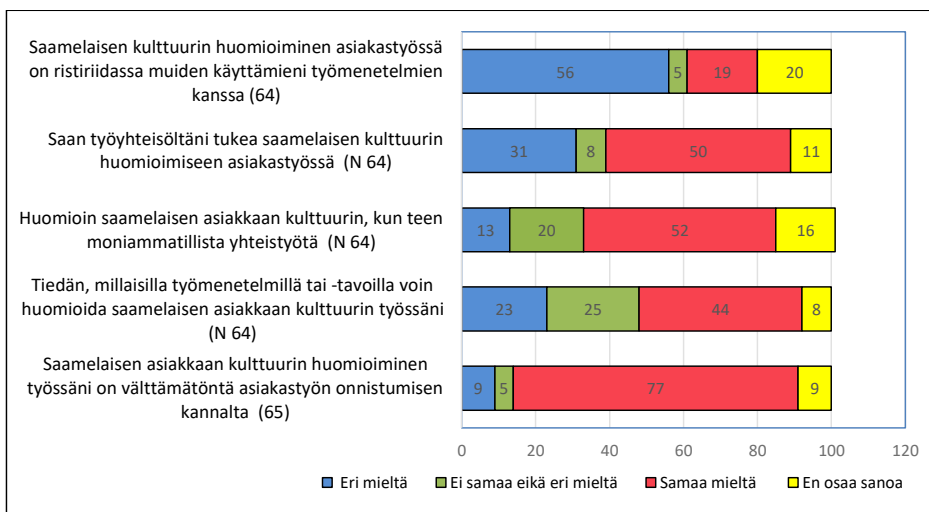
Vastaajista suurin osa arvioi, että heillä oli keskimäärin suhteellisen hyvät kulttuurisen osaamisen taidot yllä mainituissa asioissa (52–60 % samaa tai jokseenkin samaa mieltä). Sosiaalihuollon työntekijät arvioivat kulttuurisen osaamisen tasonsa keskimäärin hieman paremmaksi kuin terveydenhuollon alalla työskentelevät, jotka arvioivat ne kautta linjan heikommiksi. Terveydenhuollon työntekijöiden kulttuurinen osaaminen oli heikointa saamelaisten vuorovaikutustapojen sekä arvojen ja tapojen tuntemuksessa. Lähes kolmasosa heistä kuitenkin ilmoitti omaavansa hyvät osaamisen taidot näilläkin osa-alueilla. Tulos oli hieman ristiriitainen edellisten väittämälauseiden tulosten kanssa, joiden mukaan 60 prosenttia vastaajista ilmoitti tarvitsevansa lisäkoulutusta kulttuurisessa osaamisessa. Koulutustarve saattaakin tässä yhteydessä liittyä ensisijaisesti yksityiskohtaisempaan menetelmäosaamiseen

sekä muihin jäljempänä eriteltyihin asioihin. Väitteeseen ”tiedän millaisilla työmenetelmillä tai -tavoilla voin huomioida saamelaisen asiakkaan kulttuurin työssäni” selvästi harvempi vastasi olevansa samaa mieltä. Tämä kertoo lisäosaamisen tarpeesta, joka liittyy ehkä siihen, ettei välttämättä tiedetä, mitä kulttuurinmukaiset tai kulttuurisensitiiviset työmenetelmät ovat. Lähes 40 prosenttia ilmoitti olevansa täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteestä.

Vastaajat tiedostivat keskimäärin erittäin hyvin saamelaiskulttuurisen osaamisen tarpeen saamen kielten osaamisen merkityksen lisäksi. Kolme neljäsosaa vastaajista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämästä, jonka mukaan ”saamelaisen asiakkaan kulttuurin huomioiminen on välttämätöntä asiakas- ja potilastyön onnistumisen kannalta”. Eri mieltä oli vain 9 prosenttia vastaajista. Voidaan todeta, että vastaajakunta edustaa tietynlaista erityisosaajien joukkoa, jolle on työkokemuksen osana syntynyt näkemystä palvelutarpeiden eriytymisestä. Tämän kyselyn tulosta voidaan pitää tärkeänä, kun otetaan huomioon, ettei käsitys kulttuurinmukaisesta tai kulttuurisensitiivisestä palvelusta ole laajemmassa mittakaavassa vakiintunut sosiaali- eikä terveydenhuollon alan työmenetelmissä ja -orientaatioissa. Tulos on päinvastainen kuin Lapin sote-työntekijöille ja sosionomeille suunnatun osaamistarvekyselyn tulokset. Sen mukaan 60–80 prosenttia vastaajista, koulutustaustasta riippuen, koki, ettei heillä ollut saamelaiserityistä osaamista. He eivät myöskään kokeneet tarvitsevansa sitä työssään. (Martin ym. 2018.)

Menetelmäosaamisen puuttuessa kulttuuristen toimintatapojen räätälöiminen vaikutti tapahtuvan pääosin yksittäisten työntekijöiden omien työskentelytapojen tasolla. Saamelaisasiakkaiden kulttuurin huomioiminen oli selvästi vähäisempää tehtäessä moniammatillista yhteistyötä. Myös työyhteisöltä koettiin saadun keskimäärin suhteellisen vähän tukea saamelaisen kulttuurin huomioimiseen asiakastyössä. Vaikka lähes puolet vastaajista koki saaneensa tukea, kolmasosa oli täysin tai jokseenkin eri mieltä väitteestä. Terveydenhuollon alalla työskentelevät kokivat saavansa hieman paremmin työyhteisöltään tukea kulttuurin huomioimiseen asiakastyössä.

Vastaajat eivät juuri kokeneet, että saamelaisen kulttuurin huomioiminen asiakastyössä olisi ristiriidassa heidän muiden käyttämiensä työmenetelmien kanssa. Viidesosa vastaajista kuitenkin koki, että jonkinlaista ristiriitaa oli olemassa. En osaa sanoa -vastauksia oli kaksinkertainen määrä muihin osakysymyksiin verrattuna (20%), mikä kertoo jonkinasteisesta epätietoisuudesta tai aiheen arkaluonteisuudesta.



Kuvio 27. Kokemukset saamelaisasiakkaan kulttuurin huomioimisesta osana asiakas- ja potilastyötä (% , n = 64–65).

## 8.1 Saamelaiskulttuurin huomioiminen asiakas- ja potilastyössä

Kuten aiemmin todettiin, saamelaiskulttuurin huomioiminen asiakas- ja potilastyössä perustui vastausten mukaan suurelta osin työntekijän muilla tavoilla kuin koulutuksen kautta hankkimaan osaamiseen. Se on pääosin ns. hiljaista tietoa, jota ei ole ollut mahdollista syventää kouluksellisesti, työnohjauksellisesti tai työyhteisön sisäisten dialogisten prosessien kautta. Kulttuurin huomioiminen palvelutapahtumissa toteutuu lähinnä työntekijän omana harkintana ja asiakastyön tapauskohtaisina mukautuksina.

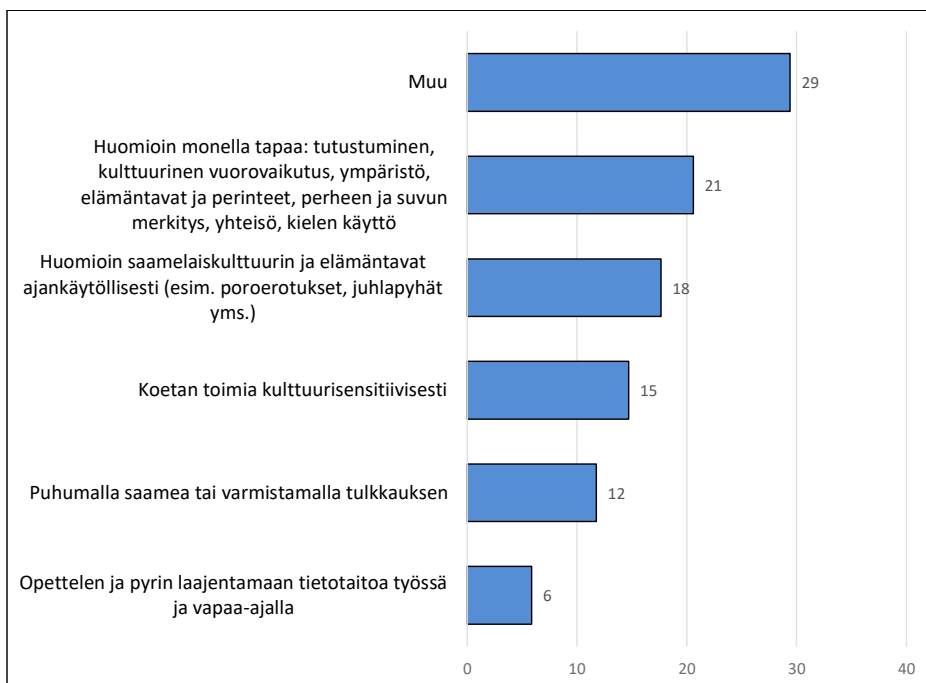
Avokysymykseen siitä, miten työntekijä huomioi asiakastyössään saamelaisasiakkaan kulttuurin, tuli runsaasti vastauksia. Niiden kautta saatiin tarkempaa kuvaa siitä, mitä edellä esitettyjen väittämälauseiden taustalla on, toisin sanoen, miten vastaajat käytännössä toteuttavat kulttuurinmukaista palvelua ja millaisin tavoin he ottavat huomioon saamelaiskulttuurin asiakastyössään. Kyse on siitä, kuinka pitkälle meneviin mukautuksiin tai toimintatavan muutoksiin nähdään tarvetta, on mahdollisuuksia tai ollaan valmiita menemään. Saamelaiskulttuurin huomioiminen näkyi muun muassa asiakastyön ja palvelujen järjestämiseen, palvelumuotoiluun ja asiakaskohtaamiseen liittyvinä näkökohtina.

Vastaajat kertoivat huomioivansa saamelaiskulttuurin palvelujen toteutustapoihin vaikuttavina, ajankäytöllisinä näkökohtina ja tiedostamisena. Esimerkiksi ”saamelaiseen vuoden kiertokulkuun kuuluvia tapahtumia sekä perinteisten elinkeinon harjoittamisen keskeisiä huippuja” pyrittiin huomioimaan (mm. poroerotukset) palvelujen ajoituksissa. Niillä nähtiin olevan vaikutuksia sekä yksittäisten ihmisten

ajanvarauksiin että erilaisten väestötason tutkimusten, seulontojen ja muiden vastaavien toteutuksiin. Saamelaisasiakkaiden elinpiirin ja elinkeinojen harjoittamiseen liittyviä olosuhdetekijöitä koettiin tärkeäksi tiedostaa myös terveydenhuollossa potilaan hoidontarpeen arvioinnissa ja hoitotoimenpiteiden suunnittelussa sekä kotiutus- ja hoito-ohjeista päätettäessä. Moni vastaaja kertoi myös tiedostavansa toiminnassaan sen, että saamelainen asiakas on osa suurempaa yhteisöä. Suvun tärkeys sekä saamelainen perhekäsitys, joka on laajempi kuin ydinperhe, voivat vaikuttaa asiakkaiden tilannearvioon, hoitosuunnitelmiin sekä vuorovaikutukseen asiakastyötilanteissa.

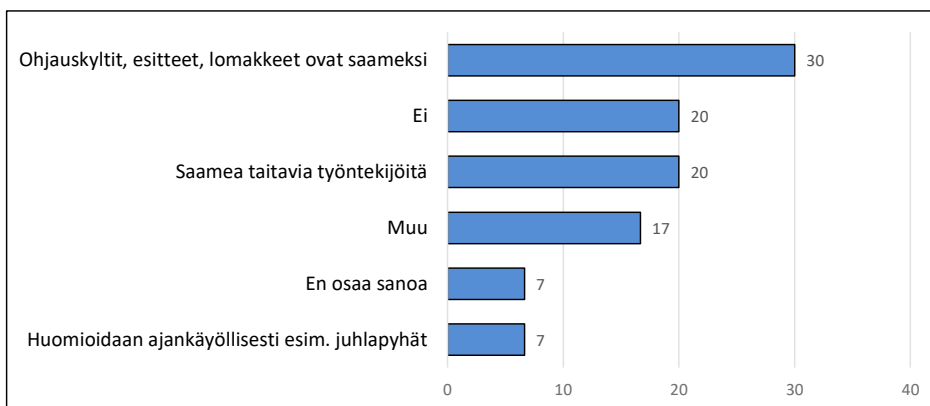
Kulttuurin huomioimisen nähtiin vaikuttavan lisäksi asiakaskohtaamisiin, joita pyrittiin järjestämään niin, että ne tapahtuvat asiakkaalle tutussa ympäristössä, esimerkiksi kotona. Samalla voitiin kiinnittää huomio asiakkaalle tärkeisiin asioihin ja käydä läpi hänen elämänkulkunsa ja elämänsähistoriansa kannalta tärkeitä seikkoja. Tutustumisvaihe nähtiin tärkeänä osana luottamuksellisen asiakassuhteen syntymistä, ja sille on tärkeä antaa riittävästi aikaa sekä mahdollisuuksia. Molemminpuolisen kunnioituksen osoittaminen koettiin eri tavalla tärkeäksi kuin suomalaisessa kulttuurissa. Kiireettömyys ja asioista arkikielellä kertominen nähtiin tärkeäksi. Etenkin saamelaisille ikäihmisille asioinnin kulttuurisen tukihenkilön (lähiomainen, sukulainen tai kulttuurin tunteva ammattihenkilö) olisi tärkeä olla tapaamisessa mukana. Moni kertoi palveluja järjestellessään pyrkivänsä huomioimaan saamelaiskulttuurin sekä saamenkielisten potilaiden tavat ja perinteet, jotka liittyvät esimerkiksi pukeutumiseen ja ruokatottumuksiin.

Asiakkaan kielivalinta ja kielellisiin tarpeisiin vastaaminen mainittiin monessa vastauksessa tärkeänä osana kulttuurin huomioimista. Työntekijöiden kieliosaamisella on erityinen merkitys luottamuksellisen vuorovaikutuksen syntymisessä, mutta myös molemminpuoliselle ymmärretyksi tulemiselle. Kulttuuriset vuorovaikutustavat laajemminkin (vastavuoroinen kuulettelu) ovat osa kulttuuritietoista asiakaskohtaamista. Joku kuvaili kulttuurin huomioimisen merkitsevän sitä, ”ettei hän ole niin virallinen kuin suomalaisten kanssa ja ottaa tietyt asiat varovasti esille, kuulostellen tilannetta laaja-alaisemmin”. Joku kuvaili kulttuurista menettelyään, ”ettei odottanut kysymyksiin suoria vastauksia, vaan osasi päätellä asiakkaan tilanteen paremmin epäsuorista vastauksista”. Hän myös totesi tiedostavansa herkemmin yhteisöllisten suhteiden vaikutukset puheenaiheiden valinnassa ja vuorovaikutuksessa. Kulttuurinen taustaymmärrys nähtiin tärkeänä, koska se mahdollistaa epävirallisen keskustelun saamelaisasiakkaalle tärkeistä aihepiireistä, kuten elinkeinoista ja käsitöistä. Erilaisissa testaus- tai työskentelymateriaalina käytetyissä kuvastoissa olisi myös tärkeä huomioida mahdollisuuksien mukaan tutut elinkeinot, luonto ja kulttuuripiirteet.



Kuvio 28. Kerro esimerkin avulla, miten käytännössä huomioit saamelaisen asiakkaan kulttuurin työssäsi (% , n = 34).

Työpaikalla tehdyt toimenpiteet saamelaiskulttuurin huomioimiseksi koskivat useimmiten joitakin pieniä ulkoisia mukautustoimia, kuten saamenkielisiä opas-tekylttejä, esitteitä, lomakkeita sekä saamenkielisiä työntekijöitä. Viidesosa vastaajista oli sitä mieltä, ettei mitään erityisjärjestelyjä ollut tehty saamelaiskulttuurin huomioimiseksi.



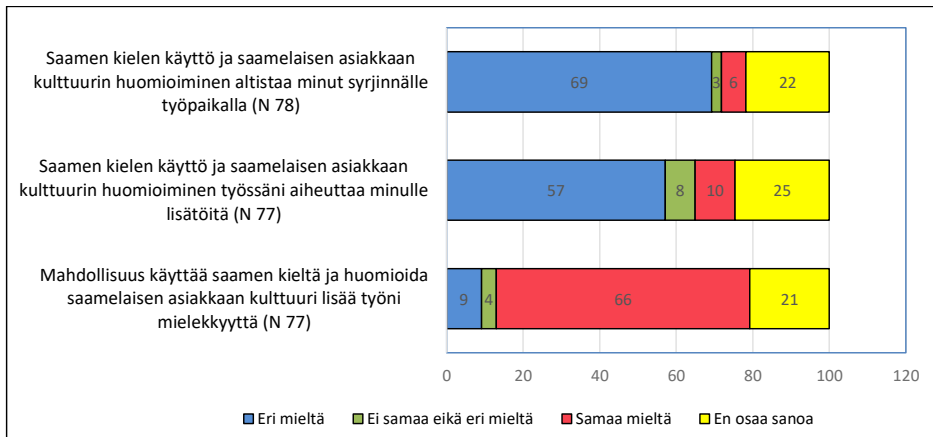
Kuvio 29. Onko työpaikallasi tehty jotain erityisiä järjestelyjä saamelaisen asiakkaan kulttuurin huomioimiseksi? Kerro, millaisia (% , n = 30).

Saamen kielten ja kulttuurin huomioiminen eivät ole tärkeitä yksinomaan asiakkaan ja potilaan aseman kannalta. Niiden koettiin vaikuttavan rikastuttavasti myös työntekijöiden omaan asiakas- ja potilastyöhön. Kaiken kaikkiaan valtaosa vastaajista koki, että mahdollisuudet käyttää osaamaansa saamen kieltä ja huomioida saamelaisen asiakkaan kulttuurinen tausta lisäsivät työn mielekkyyttä. Usein puhutaan työn kuormittavuuden lisääntymisestä, kun työyhteisöissä ei ole tarvittavia sovitun käytäntöjä tai välineitä, jotka mahdollistavat kulttuurinmukaisen työskentelyn. Esimerkiksi saamenkielistä materiaalia, kuten testejä, lomakkeita, ohjeita ja muuta ohjausmateriaalia puuttuu tai on suppeasti saatavilla saamen eri kieliversioina. Yli puolet vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä, että saamen kielten ja kulttuurin huomioiminen ei aiheuta hänelle työntekijänä lisätyötä. Neljäsosa vastaajista ei kuitenkaan osannut sanoa kantaansa.

Kyselyyn vastanneista vain muutama yksittäinen henkilö myönsi kokevansa, että saamen kielten käyttö ja saamelaisen asiakkaan kulttuurin huomioiminen altistaa hänet syrjinnälle työpaikalla. Vastanneista viidesosa ei osannut sanoa mielipidettään, mikä voi saamelaisessa vuorovaikutuskulttuurissa kertoa jonkinlaisesta epävarmuudesta tai haluttomuudesta puhua vaikeista asioista. Suuri enemmistö ilmoitti kuitenkin, ettei saamen kielen käyttö ja kulttuurin huomioiminen altistanut heitä syrjinnälle.

Tulos poikkeaa hieman aiempien selvitysten tuloksista, joiden mukaan saamen kielten käyttö ja saamelaisen asiakkaan kulttuuritaustan huomioiminen voivat jossain määrin altistaa saamelaisia työntekijöitä syrjinnälle työpaikalla (Guttorm 2011). Kyse voi olla työyhteisöjen kielellisestä ilmapiiristä tai tottumattomuudesta huomioida ylipäänsä kielellisiä ja kulttuurisia erityistarpeita. Lisäksi myös asenteelliset ongelmat juuri saamen kieltä ja kulttuuria kohtaan vaikuttavat negatiivisesti. Osa työntekijöistä ei esimerkiksi ole halunnut tämän vuoksi tuoda julki omaa saamelaisestaustaansa (Arola 2021). Se voi myös ilmetä vastahakoisuutena edistää saamelaisasiakkaiden positiivista erityiskohtelua, vaikka ne perustuvat lainsäädäntöön, jos ne eivät ole työyhteisön yleisesti hyväksymien normikäytäntöjen tai asenteiden mukaisia. Yksittäisten saamenkielisten työntekijöiden ratkaisuna, pääväestön hegemonistisen ajattelu- ja toimintakulttuurin keskellä, tämä on ymmärrettävä reagoititapa.



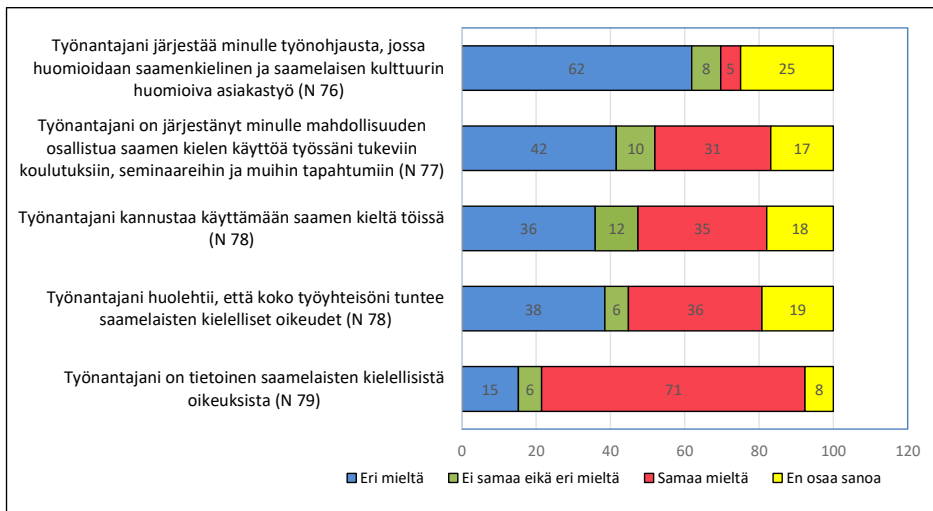


*Kuvio 30. Mitä mieltä olet seuraavista saamen kielten käyttöön ja saamelaiskulttuurin huomiointiin liittyvistä väittämistä (% , n = 77–78)?*

## 8.2 Työnantajan kielellinen ja kulttuurinen tietoisuus sekä toimintatavat

Kyselyn avulla kartoitettiin myös johtamiseen liittyviä osaamistarpeita. Aiempien tutkimustulosten mukaan sekä saamelaisten kotiseutualueen saamelaisten että palvelujen järjestämisestä vastaavien tahojen tietämys saamelaisten kielellisistä oikeuksista on puutteellista (Pasanen 2016; Arola 2021). Kyselyssä pyrittiin selvittämään sitä, missä määrin tämä voi vaikuttaa siihen, kuinka paljon työntekijät käyttävät saamen kieltä työssään.

Tulos poikkesi joiltakin osin aiempien tutkimusten tuloksista. Kysymykseen vastanneista selvä enemmistö koki, että heidän työnantajansa oli tietoinen saamelaisten kielellisistä oikeuksista. Tässä asiassa oli joitakin alueellisia eroja. Saamelaisalueen vastaajista selvästi useampi koki, että työnantaja on tietoinen niistä kuin muualla Lapissa ja Suomessa asuvat vastaajat. Tämä on luonnollista, sillä saamen kielilaki koskee pääosin saamelaisten kotiseutualueutta. Toisaalta saamelaisten perustuslaillista oikeutta kielensä ja kulttuurinsa ylläpitämiseen ja kehittämiseen ei ole alueellisesti rajattu. Vastaavasti useassa sosiaali- ja terveydenhuollon laissa todetaan yleisemminkin tarve huomioida asiakkaan kieli- ja kulttuuritausta palveluissa (ks. luku 2.1).



Kuvio 31. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä koskien työnantajan roolia saamen kielen käytön tukemisessa työkielenä (% , n = 76–79)?

Vastausten perusteella tilanne vaikuttaa kuitenkin huolestuttavalta siinä suhteessa, että vaikka työnantajat olisivatkin tietoisia saamelaisten kielellisistä oikeuksista, huolehtivat he selvästi huonommin siitä, että ne tunnetaan työyhteisössä. Yli kolmasosa vastaajista koki, ettei työnantaja huolehdi siitä riittävästi. Lähes 20 prosenttia vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään. Terveystieteiden työntekijät kokivat selvästi useammin, että heidän työnantajansa oli tietoinen saamelaisten oikeuksista ja piti huolen, että työyhteisökin on tietoinen niistä.

Vastaavasti puolet vastaajista koki, ettei työnantaja kannustanut heitä käyttämään saamea työssään. Sosiaalihuollon työntekijät kokivat niin selvästi useammin kuin terveydenhuollon työntekijät. Tämä on huolestuttava tulos, joka kertoo siitä, että esimiehet ja työnantajat eivät aktiivisesti hyödynnä tai vahvista saamen kielten taitoisen työvoiman osaamista. Se liittyy esimerkiksi saamen kielitaidon huomioimiseen erityisosaamisena palkkausperusteissa, työnjaollisiin järjestelyihin, koulutukseen sekä työnohjaukseen. Kaikkiaan 40 prosenttia vastaajista, riippumatta toimialasta, jossa työskentelee, ilmoitti, ettei työnantaja ollut järjestänyt hänelle mahdollisuuksia osallistua saamen kielen käyttöä työssä tukeviin koulutuksiin, seminaareihin ja muihin tapahtumiin. Työnohjauksen suhteen tilanne näyttää vielä synkemmältä. Yli 60 prosenttia vastaajista ilmoitti, ettei työnantaja ole järjestänyt mahdollisuutta työnohjaukseen, jossa huomioidaan saamenkielinen ja kulttuurin mukainen asiakastyö. Sellaista työnohjausta ilmoitti saavansa vain muutama yksittäinen vastaaja. Saamen kielen ja kulttuurin huomioivaa työnohjausta on itse asiassa hyvin vähän saatavilla Suomessa. Siinä mielessä tilanne on ymmärrettäväkin. Työnohjaussellisen erityisosaamisen tarve on kuitenkin merkittävä, etenkin tilanteessa, jossa saamen-

kielisten ja kulttuurinmukaisten palvelujen asema ei ole vakiintunut palvelujärjestelmässä, saamenkielisiä sekä kulttuurisesti osaavia työntekijöitä on vähän ja he ovat hajallaan eri organisaatioissa. Norjan Karasjoella on kehitetty pohjoissaamenkielistä ja kulttuurinmukaista työnohjausta sote-alalle, jota tulisikin entistä paremmin hyödyntää Lapissa. Vastaavasti erilaisia saamenkielisiä ja kulttuurisia ryhmämuotoisia tai vertaisverkostollisia työnohjauksellisia järjestelyjä olisi tarpeen kehittää.

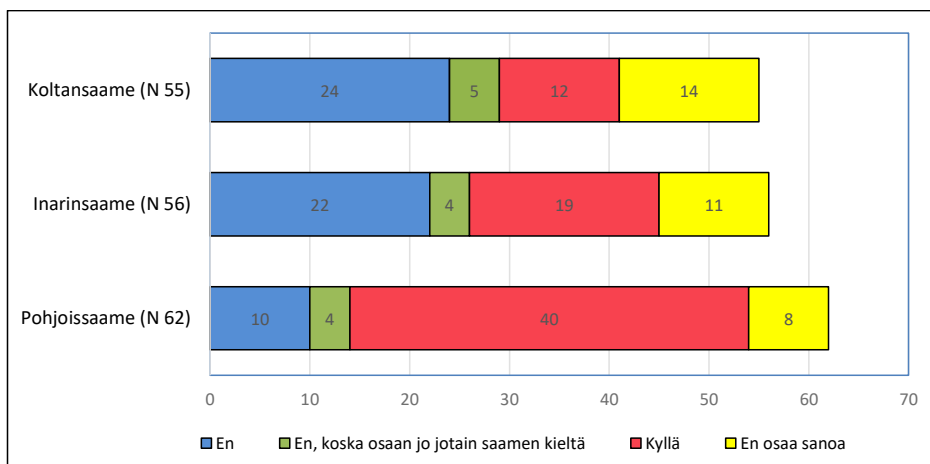
Aiempien selvitysten ja tutkimusten mukaan työnantajat tai esimiehet eivät aina ole tietoisia siitä, että heillä on saamen kielten taitoisia työntekijöitä organisaatiossaan (Heikkilä ym. 2019). Saamelaisalueen vastaajien mukaan kolme neljäsosaa esimiehistä kuitenkin oli tietoinen asiasta. Saamelaisalueen ulkopuolella tilanne oli selvästi huonompi, ja vain puolet esimiehistä tiesi asiasta. Tilanne oli samansuuntainen kysyttäessä vastaajilta, onko vastaajien työyhteisö tietoinen heidän saamen kielten taidostaan. Muun Suomen vastaajat kokivat harvemmin, että heidän työyhteisönsä oli tietoinen asiasta. Tämä on ymmärrettävää isoissa organisaatioissa tai alueella, jossa saamenkielistä väestöä on vähän tai saamelaisten kielelliset oikeudet sekä tarpeet eivät ole tunnistettuja.

## 9 Sote-alan koulutus- ja kehittämistarpeet

### 9.1 Saamen kielten koulutustarpeet

Selvästi suurimmat ja kiireellisimmät sote-henkilöstön lisäkoulutustarpeet kohdistuivat saamen kieliin. Tämä tulos korostuu, kun tulkitaan tuloksia saamen kielten käyttämättömyyden syiden näkökulmasta. Tulosten mukaan suurimpina esteinä sille, etteivät sote-alan ammattihenkilöt käytä saamea työssään, olivat ammatillisen kielitaidon puutteet. (Kuviot 23 ja 24.)

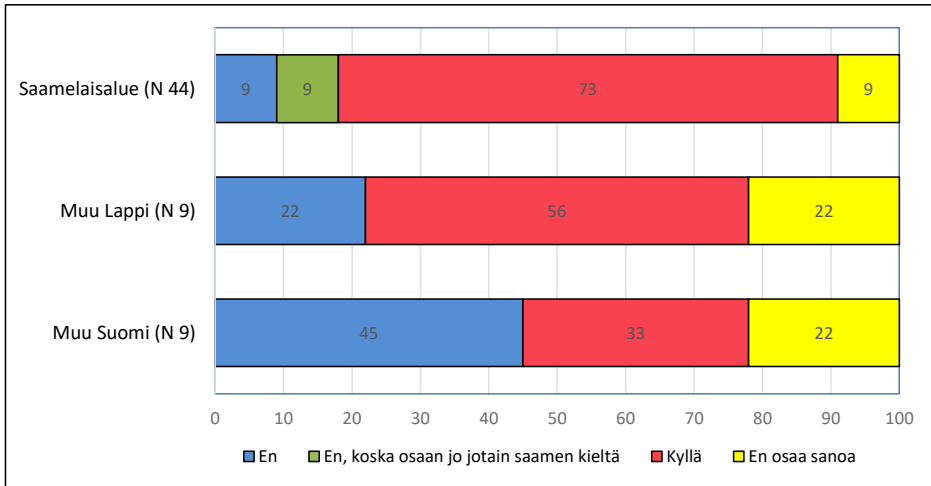
Saamen kielten opiskelua kohtaan olikin keskimäärin melko runsaasti kiinnostusta. Suuri enemmistö (65 %) niistä, jotka vastasivat kysymykseen ”jos et osaa pohjoissaamea, oletko kiinnostunut opiskelemaan sitä”, ilmoitti olevansa kiinnostunut pohjoissaamen kielen koulutuksesta (n = 40). Inarin- ja koltansaamen osalta lukumäärät olivat selvästi pienemmät, mutta saamen kielten elvytyksen näkökulmasta tärkeitä. Reilu kolmasosa vastaajista ilmoitti halukkuutensa opiskella inarinsaamea (n = 19) ja viidesosa koltansaamea (n = 12).



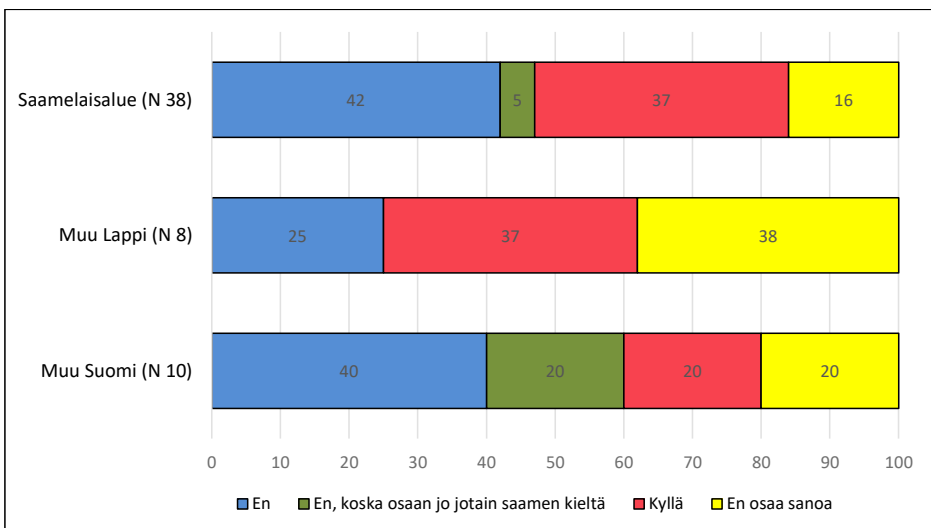
Kuvio 32. Jos et osaa saamea, oletko kiinnostunut opiskelemaan sitä (lkm., n = 62–55)?

Tarkasteltaessa alueellisia eroja havaitaan, että kiinnostus pohjoissaamen opintoihin on selvästi suurinta saamelaisalueella, mutta kiinnostusta on myös muualla Lapissa ja muualla Suomessa. Inarin- ja koltansaamen opiskeluhalukkuudessa ei

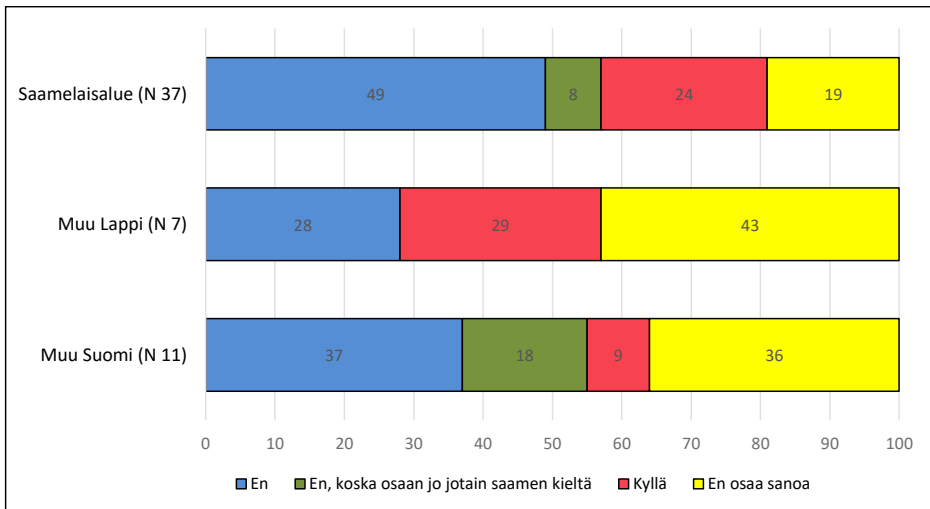
ole havaittavissa niin selkeää alueellista vaihtelua, vaan tarve on tasasuuruista saamelaisalueella ja muualla Lapissa ja jonkin verran alempi muualla Suomessa. Tosin puhumme vain yksittäisistä henkilöistä, mutta kuten aiemmin todettiin, pienten, erittäin uhanalaisten kieliryhmien kohdalla sekin on tärkeää. Tämä voi myös olla merkki laajemmastakin kiinnostuksesta, sillä kysely tavoitti vain suhteellisen harvoja sote-alan ammattilaisia muualla Lapissa ja muualla Suomessa.



Kuvio 33. Jos et osaa pohjoissaamea, oletko kiinnostunut opiskelemaan sitä (% , n = 62)?

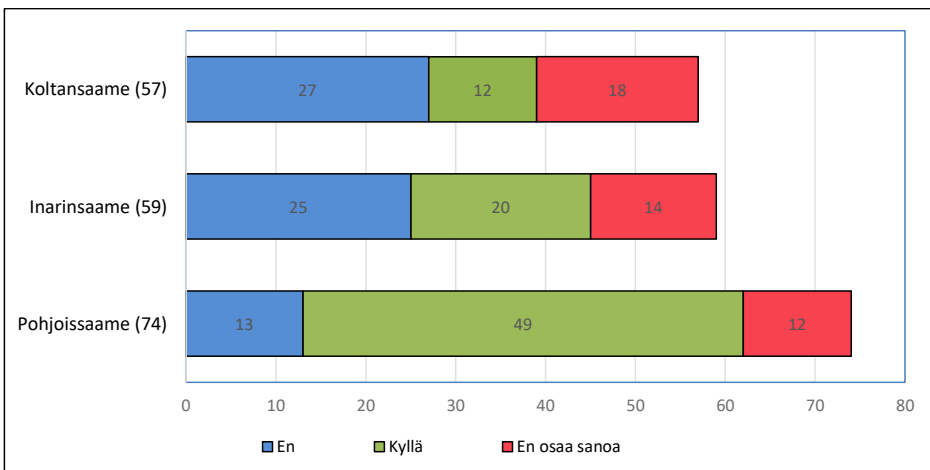


Kuvio 34. Jos et osaa inarinsaamea, oletko kiinnostunut opiskelemaan sitä (% , n = 56)?



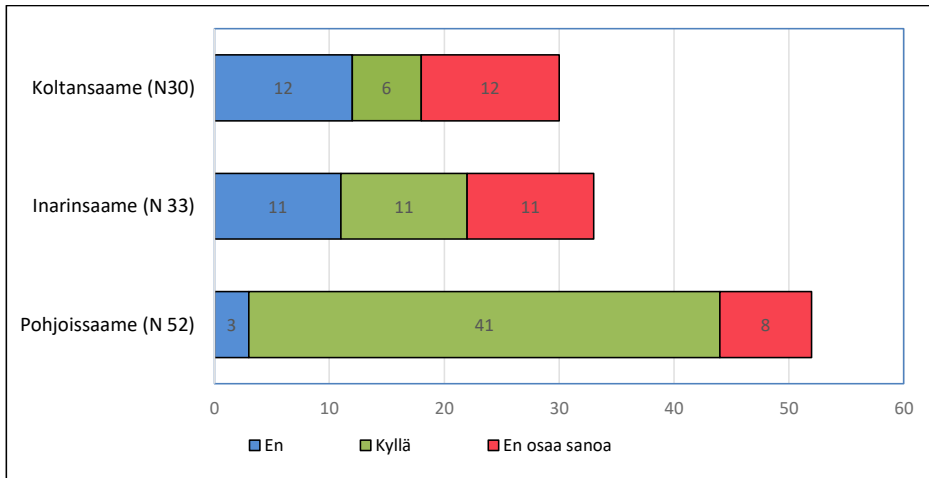
Kuvio 35. Jos et osaa koltansaamea, oletko kiinnostunut opiskelemaan sitä (% , n = 55)?

Tarkennettaessa kiinnostusta osallistua suullista tai kirjallista saamen kielitaitoa vahvistaville kursseille eri saamen kielissä erot eivät olleet suuria. Vastaajien kiinnostus pohjoissaamen kielen sekä suullisen että kirjallisen kielitaidon koulutukseen oli suurinta. Inarin- ja koltansaamen suullisen kielitaidon koulutuksen tarpeessa oli hie- man useampi kuin kirjallisen kielitaidon. Pohjoissaamen tilanne oli päinvastainen, mutta ero ei ollut suuri.



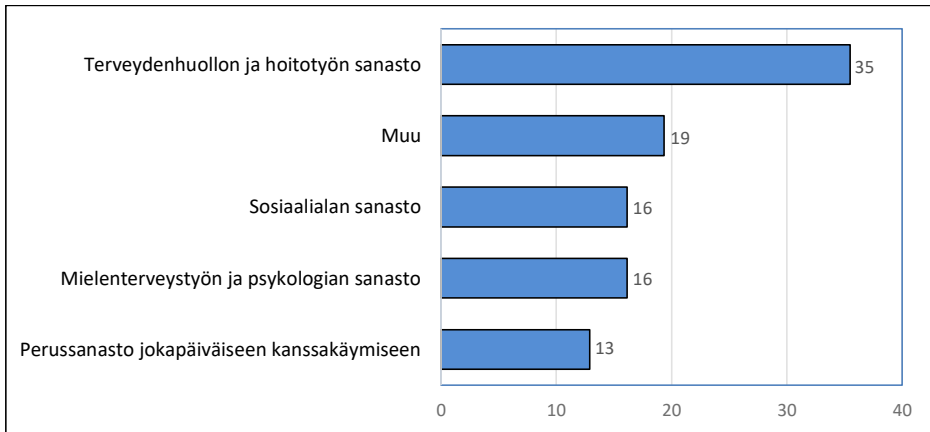
Kuvio 36. Oletko kiinnostunut suullista kielitaitoa vahvistavista kielikursseista (lkm., n = 57–74)?

Riippumatta siitä, osasiko jotain saamea, suuri osa vastaajista oli kiinnostunut oman alansa ammatillista kielitaitoa laajentavasta koulutuksesta. Kolme neljäsosaa kysymykseen vastanneista oli kiinnostunut pohjoissaamen kielen ammatillista sanastoa laajentavasta koulutuksesta (n = 41). Kolmasosa kysymykseen vastanneista oli kiinnostunut vastaavasta inarinsaamen kielen koulutuksesta (n = 11) ja viidesosa koltansaamen vastaavasta koulutuksesta.



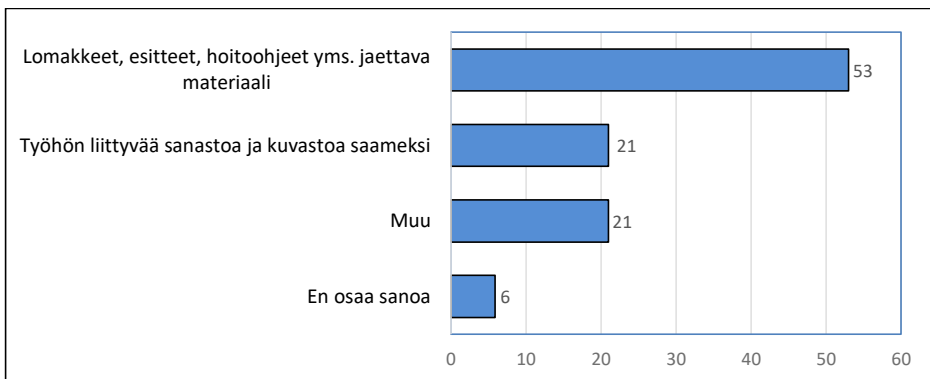
*Kuvio 37. Oletko kiinnostunut oman alasi saamenkielisestä ammattisanastokoulutuksesta (lkm., n = 52–30)?*

Avovastausten perusteella saamenkielistä sote-alan ammatillista sanastoa koskeva lisäkoulutustarve liittyy erityisesti terveydenhuollon ja hoitotyön sanastoon, lisäksi oli jokapäiväiseen kanssakäymiseen liittyvän sosiaalialan perussanaston lisäksi kiinnostusta sekä mielenterveystyön ja psykologian sanastoa kohtaan. Näiden alojen erikoissanastoa on viime vuosien kuluessa kehitetty yhteispohjoismaisen Giellagáldu-toiminnan tuloksena, mutta osa termeistä ei ole vielä vakiintunut puhekieleen.



Kuvio 38. Kerro tarkemmin, millaista ammattisanastoa tarvitsisit työssäsi (% , n = 31).

Kyselyssä pyydettiin erittelemään tarkemmin saamenkielisen ja kulttuurinmukaisen sote-materiaalin tarvetta. Avovastauksissa tuotiin esiin ennen kaikkea lapsiperhe- ja vanhustyössä sekä muistisairaiden kohtaamisessa käytettävä materiaali. Monia keskeisiä lomakkeita, esitteitä ja ohjausmateriaalia ei ole saatavilla eri saamen kielillä. Lisäksi asiakkaille ja asiakastyön tueksi kaivattiin erilaisia kuvallisia apuvälineitä, joita voi käyttää helpottamaan vuorovaikutustilanteita, sekä harjoitusmateriaalina. Erilaisiin tilanteisiin tarvittavien saamenkielisten lomakkeiden, hoito-ohjeiden ja suositusten tarve on laaja-alainen, ja niitä tulisi olla helposti saatavilla netissä. Vastaajien mukaan on myös tärkeää, että asiakkaille annettavat ohjeet ovat ymmärrettävällä arkikielellä, eivätkä vain suorina käännöksinä suomenkielistä teksteistä, jotka ovat usein varsin vaikeaselkoisia.



Kuvio 39. Millaista saamenkielistä materiaalia tarvitsisit työssäsi (% , n = 34)?



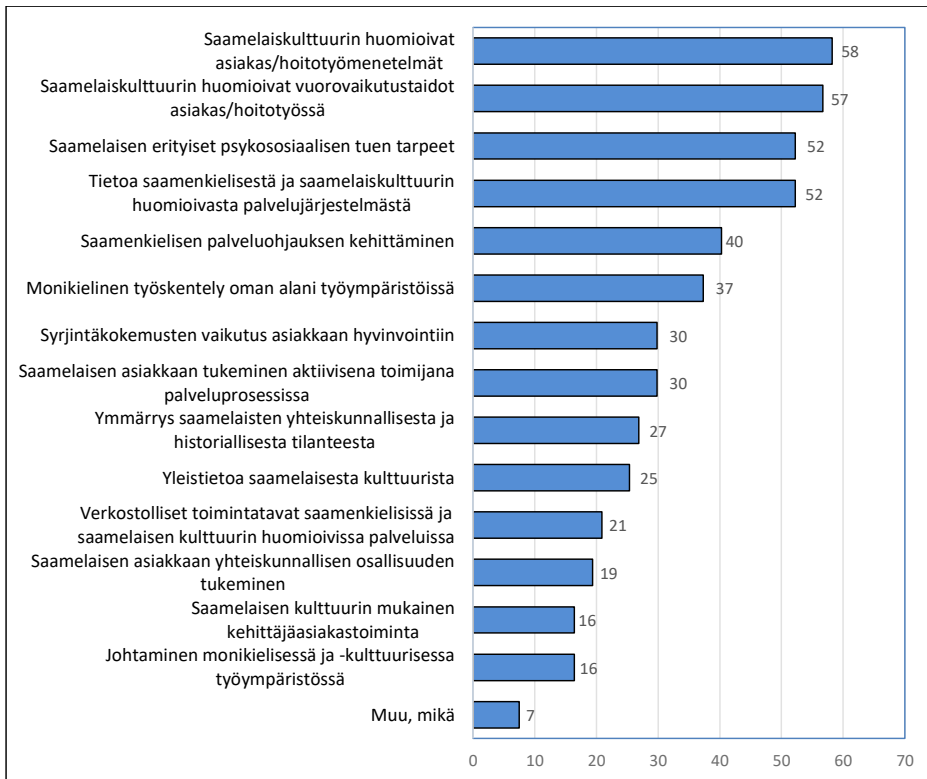
## 9.2 Kulttuurisiin menetelmiin ja toimintatapoihin liittyvät koulutustarpeet

Saamen kielten jälkeen suurimmat lisäkoulutustarpeet liittyivät asiakaskohtaamisiin. Kyse oli sekä menetelmäosaamisesta, kommunikaatiosta että palvelujärjestelmän tuntemuksesta. Lisäosaamista kaivattiin eniten saamelaiskulttuurin huomioivista asiakas- ja hoitotyömenetelmistä sekä kulttuurisista vuorovaikutustaidoista. Saamelaisten erityiset psykososiaalisen tuen tarpeet ovat nousseet esille viime aikoina varsinkin suunnitteilla olevaan saamelaisten ja Suomen valtion väliseen totuus- ja sovintoprosessiin liittyen. Monet vastaajat nostivatkin esiin saamelaisten psykososiaalisen tuen erityisosaamista koskevat lisäkoulutustarpeet.

Kaiken kaikkiaan kulttuurisen lisäosaamisen tarpeet olivat eriytyneitä ja koskivat verrattain tarkkaan määriteltyjä osa-alueita. Voidaankin ajatella, että saamelaisyhteisöä, kulttuuria ja yhteiskunnallista asemaa koskevaa erityistietoa tarvitaan tässä vaiheessa enemmän kuin pelkkää yleistietoa saamelaiskulttuurista. Tietoa kaivattiin lisää saamenkielisestä ja saamelaiskulttuurin huomioivasta palvelujärjestelmästä, saamenkielisen palveluohjauksen kehittämisestä sekä monikielisestä työskentelystä oman alan työympäristössä.

Vastauksissa ilmeni myös piirteitä rakenteellista sosiaali- ja hoitotyötä sekä anti-oppressiivisen ja antirasistisen toimintaorientaation vahvistamista koskeville lisäkoulutustarpeille. Saamelaisasiakkaiden yhteiskunnallisen taustatilanteen ymmärtäminen historian valossa ja heidän tukemisensa aktiivisina toimijoina saivat verrattain paljon kannatusta. Siihen liittyen kaivattiin tietoa syrjintäkokemusten vaikutuksista saamelaisten hyvinvointiin ja ymmärrystä saamelaisten yhteiskunnallisesta sekä historiallisesta tilanteesta.

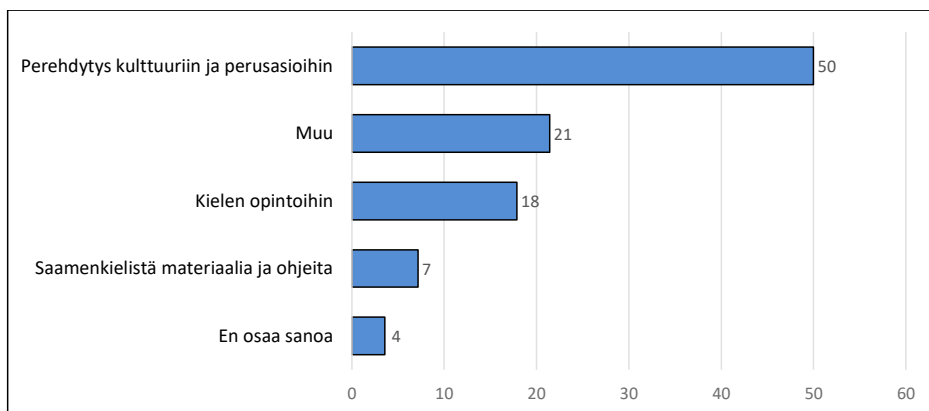
Suhteessa muihin osa-alueisiin jonkin verran vähemmän saivat kannatusta koulutus, joka liittyi verkostollisiin toimintatapoihin saamenkielisessä ja kulttuurin huomioivissa palveluissa, saamelaisen asiakkaan yhteiskunnallisen aseman tukemiseen sekä saamelaiskulttuurin mukaiseen kehittäjäasiakastoimintaan.



Kuvio 40. Millaista saamelaiskulttuuriin liittyvää sosiaali- ja terveystieteiden koulutusta tarvitsisit lähiaikoina? Voit valita useamman (lkm., n = 67).<sup>13</sup>

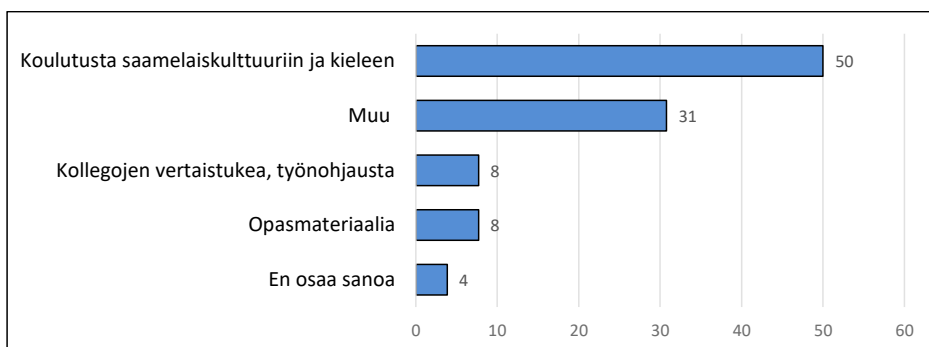
Avokysymysten vastauksissa nousivat esiin samankaltaiset lisäkoulutustarpeiden sisällöt, jotka on edellä todettu. Saamelaiskulttuurin huomioimiseksi paremmin asiakastyössä vastaajat toivoivat tukea saamen kielen opintoihin ja kulttuuriseen osaamiseen. Lisäksi kaivattiin tietoa saamelaiskulttuurista vuorovaikutustavoista ja saamelaisesta tapakulttuurista. Saamenkielisten ohjeiden ja materiaalien tarve nostettiin myös esiin.

13 Vaihtoehdot: Saamelaiskulttuurin huomioivat asiakas/hoitotyömenetelmät, Saamelaiskulttuurin huomioivat vuorovaikutustaidot asiakas/hoitotyössä, Saamelaisen erityiset psykososiaalisen tuen tarpeet, Tietoa saamenkielisestä ja saamelaiskulttuurin huomioivasta palvelujärjestelmästä, Saamenkielisen palveluohjauksen kehittäminen, Monikielinen työskentely oman alani työympäristöissä, Saamelaisen asiakkaan tukeminen aktiivisena toimijana palveluprosessissa, Syrjintäkokemusten vaikutus asiakkaan hyvinvointiin, Ymmärrys saamelaisten yhteiskunnallisesta ja historiallisesta tilanteesta, Yleistietoa saamelaisesta kulttuurista, Verkostolliset toimintatavat saamenkielisissä ja saamelaisen kulttuurin huomioivissa palveluissa, Saamelaisen asiakkaan yhteiskunnallisen osallisuuden tukeminen, Johtaminen monikielisessä ja -kulttuurisessa työympäristössä, Saamelaisen kulttuurin mukainen kehittäjäasiakastoiminta, Muu, mikä?



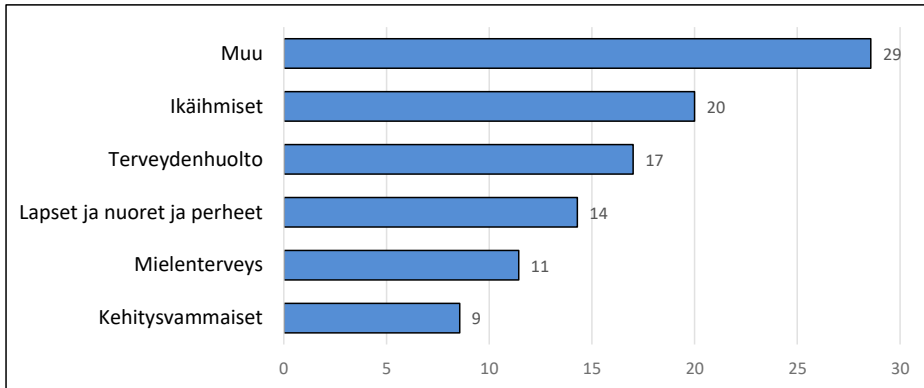
*Kuvio 41. Mihin asioihin toivoisit tukea, jotta voisit paremmin huomioida saamelaisen asiakkaan kulttuuria työssäsi (% , n = 28)?*

Kysyttäessä, millaiselle tuelle olisi tarvetta, esiin tuotiin saamen kielten ja kulttuurin koulutuksen tarve. Lisäksi nousi esiin tarve kollegiaaliselle vertaistuelle ja saamenkieliselle työnohjaukselle. Edellisestä kysymyksestä poiketen saamenkielisten ja saamelaisten parissa terapiatyötä tekevien työntekijöiden keskinäisen verkoston ja vertaistuen tarve nousi esiin avovastausten kautta melko vahvasti. Verkostolliset toimintatavat saamenkielisissä ja saamelaisen kulttuurin huomioivissa palveluissa saivat suhteellisen vähän kannatusta muihin osaamistarpeisiin verrattuna. Verkostolliset mahdollisuudet voidaan nähdä ehkä pikemminkin osaamisen vahvistamisessa tuen keinoina kuin osaamisen tarpeina.



*Kuvio 42. Millaista tukea toivoisit (% , n = 26)?*

Eniten yksilöityjä saamelaiskulttuurisen erityisosaamisen tarpeita koettiin liittyvän saamelaisten ikäihmisten, lasten, nuorten ja perheiden, kehitysvammaisten ja mielenterveyskysymysten parissa työskentelyyn sekä laajemmin terveydenhuollon eri aloilla työskentelyyn.

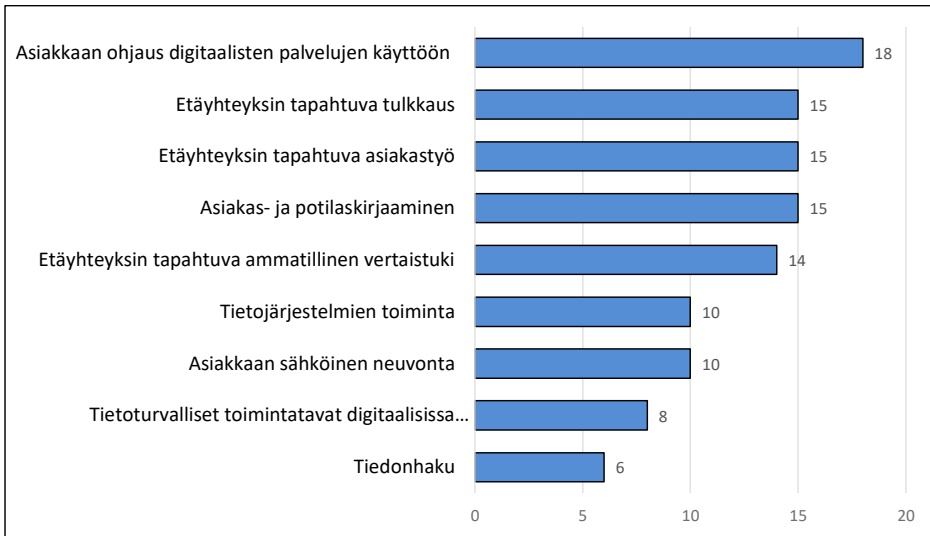


Kuvio 43. Mihin asiakasryhmään tai erityisalaan osaamistarpeesi liittyvät (% , n = 35)?

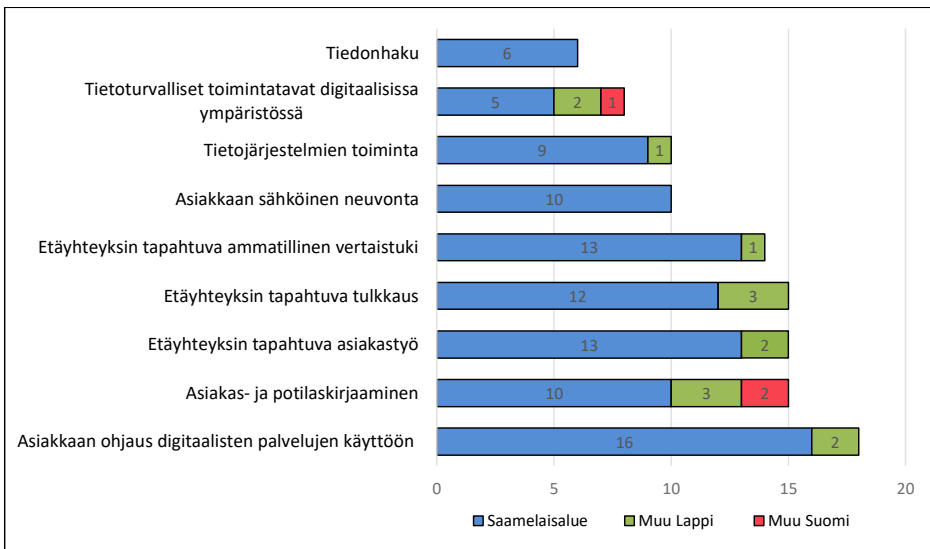
### 9.3 Sote-alan digiosaamistarpeet

Kyselyn avulla selvitettiin erikseen digitalisaatioon liittyviä lisäosaamistarpeita saamelaisten sote-alan ammattilaisten keskuudessa. Saamenkielisiä ja kulttuurinmukaisia palveluja ja niihin liittyvää osaamista on tarpeen edistää monikanavaisesti. Siten sähköiset mahdollisuudet omaehtoiseen asiointiin ja etäpalveluihin tarjoavat tärkeän vaihtoehdon lähipalveluille, ja niiden kautta saamenkielisten ja kulttuurinmukaisten palvelujen saatavuutta voidaan merkittävästi parantaa.

Eniten tarvetta koulutukseen, jotta digitaalisia välineitä voisi hyödyntää enemmän työssä, tarvittiin vastaajien mukaan asiakkaan ohjaukseen digitaalisten palvelujen käyttöön. Sen lisäksi tuotiin esiin etäyhteyksin tapahtuva asiakastyö ja etätulkkauksen osaaminen sekä sähköinen asiakas- ja potilaskirjaaminen. Myös etäyhteyksin tapahtuvaa saamelaisten työntekijöiden ammatillista vertaistukea kaivattiin.



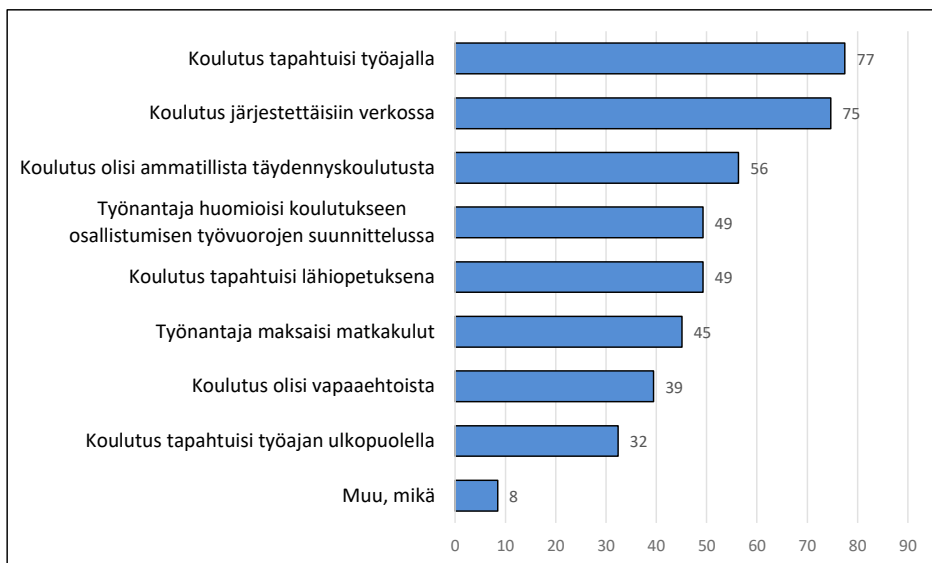
Kuvio 44. Missä asioissa tarvitsisit tukea voidaksesi paremmin hyödyntää digitaalisia välineitä työssäsi (lkm., n = 47)?



Kuvio 45. Digiosaamisen tarpeet alueittain ryhmiteltynä (n = 47, valittuja vaihtoehtoja 111).

## 9.4 Koulutusmuodot

Koulutusjärjestelyillä on merkitystä sille, kuinka halukas sote-henkilöstö on osallistumaan tai käytännössä voi osallistua koulutuksiin. Eniten kannatusta sai sellainen toteutustapa, jossa koulutus tapahtuisi työajalla, olisi ammatillista täydennyskoulutusta ja järjestettäisiin verkossa. Myös lähiopetus sai kannatusta, vaikkakin jonkin verran vähemmän. Vastaajat pitivät tärkeänä, että työnantaja huomioi koulutukseen osallistumisen työvuorojärjestelyissä. Odotusten mukaisesti verkossa tapahtuva opetus sai eniten kannatusta saamelaisalueella, jossa etäisyydet ovat pitkät. Myös työajalla tapahtuvaa täydennyskoulutusta kannatettiin selvästi eniten saamelaisalueella. Jonkin verran kiinnostusta oli myös vapaa-ajalla tapahtuvaan, vapaaehtoiseen koulutukseen. Muualla Suomessa asuvat kannattivat enemmän koulutuksen vapaaehtoisuutta ja vapaa-ajalla tapahtuvaa koulutusta. Koska saamen kielilaki koskee saamelaisten kotiseutualuetta, kuten myös työnantajan kielikoulutukseen saamat korvaukset valtiolta, onkin ymmärrettävää, etteivät saamelaisalueen ulkopuolella asuvat työntekijät voi vaatia sitä työajalla tapahtuvaksi täydennyskoulutukseksi.



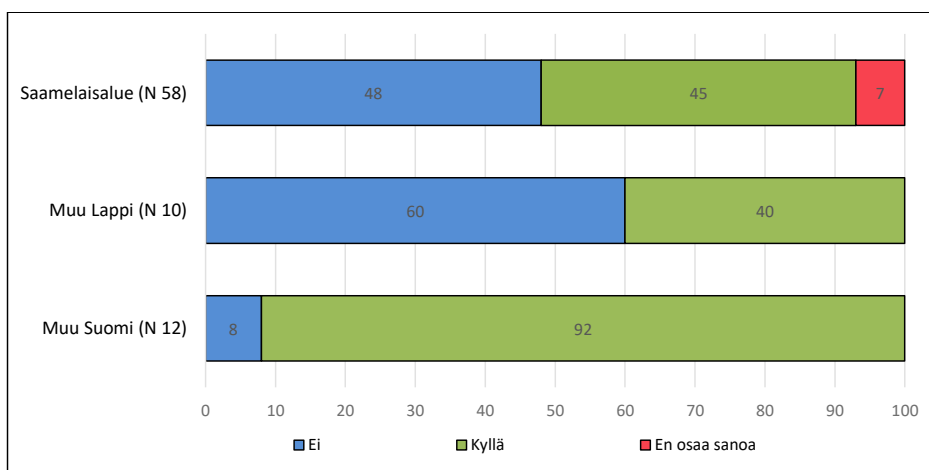
Kuvio 46. Millä edellytyksillä olisit valmis osallistumaan saamen kielen ja saamelaisen kulttuurin osaamista tukevaan koulutukseen (% , n = 71 vastausta 307)?

Ehtona koulutukseen osallistumiseen nostettiin esiin muun muassa tarve, että vuorotyöläiset huomioitaisiin opetusjärjestelyissä. Epäsäännöllisten työaikojen vuoksi kaikilla ei ole mahdollisuus säännöllisiin viikkotunteihin osallistumiseen. Vastaajien mukaan kaikilla tulisi olla pääsy työnantajan tukemaan koulutukseen. Valintaperusteisiin kaivattiinkin yhteisiä kriteerejä. Esiin nousi myös tarve huomioida nykyistä paremmin koulutus ja kielitaito erityisosaamisena palkkauksessa.

Vastaajilla oli monia selkeitä näkemyksiä siitä, miten saamen kielten koulutusta tulisi kehittää, jotta se vastaisi paremmin heidän tarpeisiinsa sote-alan ammattihenkilöinä. Esiin tuotiin esimerkiksi sellaiset seikat kuin, että pitäisi päästä pidempikestoisiin koulutuspolkuihin, joissa olisi henkilökohtainen mentori, jonka kanssa keskustella ja asioida saamen kielillä. Monet kannattivat verkko-opetusta. Kurseja tulisi järjestää useammin, pidempikestoisin, toistuvina ja niistä tulisi tiedottaa riittävästi. Joku totesi, että olisi tarpeellista päästä opiskelemaan saamen kieltä saamenkielisessä ympäristössä, kuten esimerkiksi Kautokeinossa, jossa on luonnollinen kielenkäyttöympäristö. Monimuoto-opetusta kaivattiin, samoin verkostoitumista ja vertaistukea kielitaidon vahvistamiseksi ja ylläpitämiseksi. Osa koki, että itseenäinen nettiopiskelu voi olla osin liian haastavaa. Joku totesi, että lyhyet, vuoden koulutukset ovat osoittautuneet vaikutuksiltaan vaatimattomiksi. Koulutusta tulisi räätälöidä paremmin kohderyhmien erilaisiin tarpeisiin niin sosiaalihuollon kuin terveydenhuollon alallakin. Samoin puhetaidon vahvistamiseen tulisi kiinnittää erityistä huomiota. Jotkut vastaajista nostivat esiin tärkeän kehittämiskäsitteen: saamen kielten opinnot pitäisi sisällyttää osaksi eri tutkintoja, jolloin saamen kielen taitoista ammattihenkilöstöä voitaisiin saada riittävästi.

## 9.5 Työskentely etäyhteyksin

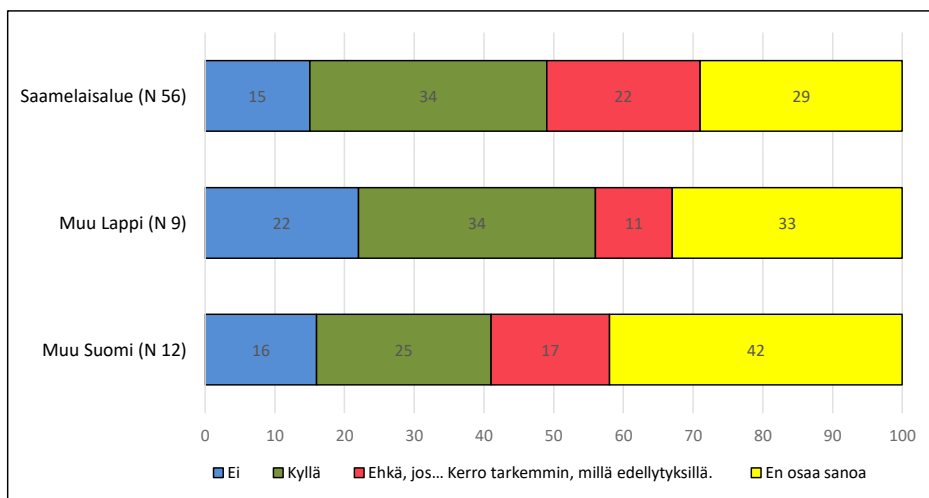
Noin puolella vastaajista oli kokemusta etäyhteyksin tapahtuvasta asiakastyöstä. Eriytyisen kiinnostavaa on se, että muualla Suomessa asuvista saamenkielisistä sote-alan ammattihenkilöistä lähes kaikilla oli kokemusta etäyhteyksin tapahtuvasta asiakastyöstä. Tämä on tärkeä tieto, sillä etäpalvelut ovatkin selvästi tärkeä ja pysyvä saamenkielisten ja kulttuurinmukaisten palvelujen kehittämiskohde tulevaisuudessa.



Kuvio 47. Kokemukset etäyhteyksin tapahtuvasta asiakastyöstä sote-alalla alueittain ryhmiteltyinä (% , n = 80).

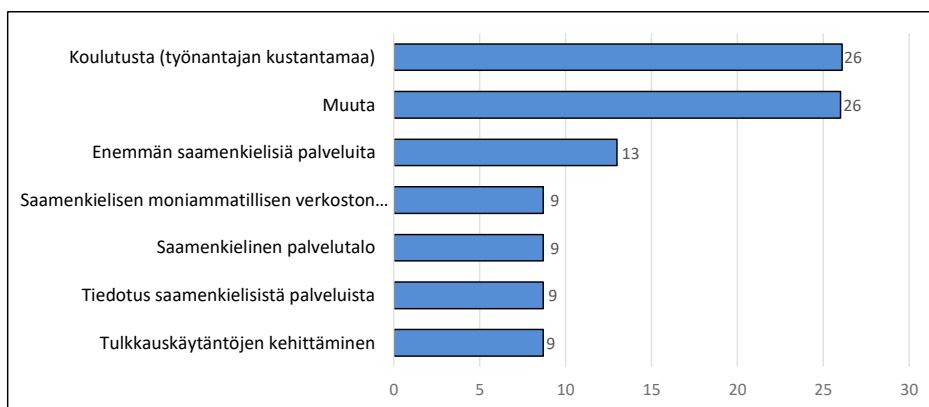
Selvää kiinnostusta oman alan saamenkielisen asiakastyön tekemiseen etäyhteyksin oli huomattavasti vähemmän kuin kokemusta asiakastyöstä etäyhteyksin. Kiinnostus oli ehdollista, ja vajaa viidesosa tyrmäsi idean kokonaan. Noin kolmasosa ilmaisi selvän kiinnostuksen ja vähän alle 20 prosenttia vastaajista, hieman asuinalueen mukaan vaihdellen, olisi mahdollisesti kiinnostunut siitä tietyin varauksin. Ehtoina olivat muun muassa sellaiset seikat kuin oman kielitaidon riittävyys tai mahdollisesti tulkkauksen avulla, sekä se, että digipalvelujen lisäksi olisi tarpeen myös tarjota lähitapaamisia ja että asiakaskunta – etenkin saamelaiset ikäihmiset – pystyisivät hyödyntämään digilaitteita. Huomionarvoista on se, että ”en osaa sanoa” vastauksia oli myös verrattain paljon. Etäyhteyksin tapahtuvat palvelut vaikuttavat olevan potentiaalinen mahdollisuus, jonka toteutuminen riippuu paljon niistä tavoista, joilla niitä tuotetaan.





Kuvio 48. Kiinnostus etäyhteyksin tapahtuvaan asiakastyöhön sote-alalla alueittain ryhmiteltyinä (% , n = 74).

Saamenkielisten sote-palveluiden kehittämisehdotuksia koskevaan avokysymykseen oli vastattu melko runsaasti. Kehittämisehdotuksissa tuotiin esiin aiemmin mainittujen, työntekijöille suunnattujen koulutustarpeiden lisäksi koko työyhteisölle suunnattujen koulutusten tarve yleisen osaamistason kohottamiseksi ja kulttuuritietoisien sekä syrjimättömien toimintakulttuurien luomiseksi. Lisäksi kehittämisen kohteina nähtiin saamenkielisen moniammatillisen verkoston kehittäminen, alueellisten, omakielisten polkujen luominen ja parempi tiedottaminen saamenkielisistä palveluista esimerkiksi some-alustoilla sekä tulkkauspalvelujen kehittäminen (vrt. maahanmuuttajien asiointissa TULKA-puhelinpalvelu). Yksittäisinä ideoina esitettiin saamenkielisten ja kulttuurinmukaisten palvelutalojen perustamista ja sellaisen asumispalveluyksikön perustamista pääkaupunkiseudulle.



*Kuvio 49. Millaisia kehittämisehdotuksia tai toiveita sinulla on liittyen saamenkielisten sosiaali- ja terveyspalveluiden kehittämiseen (% , n = 23)?*

Saamen kielen opetuksen kehittämisideoihin voisi lisätä viime aikoina pitkin harppauksin kehittyneet opetusmenetelmät, joita tulisi tarjota myös sote-alan lisäopintomahdollisuuksien monimuotoistamiseen. Uusia, yhteisöllisiä opetusmenetelmiä on kehitetty ja otettu käyttöön soveltaen muiden alkuperäiskansojen keskuudessa kehitettyjä kielen elvytyksen menetelmiä. Sellaisia ovat esimerkiksi täydelliset ja osittaiset kielikylpymenetelmät sekä kielimestari-oppilassuhteeseen perustuvat oppimiskäytännöt. Kielen opetukseen on myös yhdistetty kulttuurin opetusta ja kieli- sekä kulttuuriharjoittelua (Complementary Aanar Saami Language Education, CASLE 2009–2010; Olthuis ym. 2013). Kognitiivisten ja kommunikatiivisten menetelmien avulla pyritään myös kohtaamaan ja voittamaan erilaisia saamen kielen puhumisen esteitä, joista aiemmin oli puhetta. Uudet täydennyskoulutus- ja intensiiviopetusratkaisut pyrkivät osaltaan mahdollistamaan jatkuvia koulutus- ja oppimismahdollisuuksia räätälöimällä ammattikielen opetusta yhteen olemassa olevan perusopetuksen tarjonnan kanssa (Deanuleagis sámastit hanke). Vertailun vuoksi esimerkiksi varhaiskasvatuksen alan saamenkielisen työvoiman pulaan on vastattu saamenkielisen ammatillisen ja korkeakoulutason täsmäkoulutuksen avulla (Ketterä-opinnot). (Aikio-Puoskari 2015.)

## 10 Johtopäätökset ja pohdinta

Tämän kyselytutkimuksen tavoitteena oli selvittää sote-alan työntekijöiden nykyisen osaamisen tilannetta liittyen saamen kielisiin ja kulttuuriin sekä niitä koskevia lisäkoulutustarpeita. Tuloksia käytettiin alan ammatillisten oppilaitosten täydentävien opintojen suunnitteluun Lapissa. Kysymyksenasettelussa pyrittiin jäsentämään saamen kielten ja kulttuurisen osaamisen monitahoista problematiikkaa, joka on palvelujen saatavuusongelmien taustalla. Perinpohjainen taustaymmärrys ja ilmiön monimuotoisten ulottuvuuksien tuntemus ovat välttämättömiä, jotta saamenkielisten palvelujen pitkään jatkuneet saatavuusongelmat saataisiin korjatuiksi. Taustalla olevan, kielitaitoisen ja kulttuurisesti osaavan henkilöstöpulan korjaamiseen tarvitaan kohdennettuja ja mahdollisimman vaikuttavia toimenpiteitä.

Kyselyn tulokset heijastavat varsin hyvin saamen kielten tilannetta nykypäivän Suomessa. Ne kertovat osaltaan karua kieltä saamen kielten ja kulttuurin assimilaatiosta eli sulauttamisesta, joka on tapahtunut eri vaiheissa, eri tavoin, eri puolilla saamelaisien kotiseutualueita koskettaen kutakin Suomessa puhuttua saamen kieltä ja kieliyhteisöjä eri mittakaavassa. Yhteiskuntapoliittisten toimien ylisukupolviset kerrannaisvaikutukset taustoittavat nykypäivän tilannetta ja tässä kyselyssä selvitettyä saamenkielisen sote-henkilöstön ammatillisen osaamisen problematiikkaa. Vastakkaisena voimana voidaan havaita myös yhä enemmän jälkiä saamen kielten aseman asteittaisesta vahvistumisesta lainsäädännöllisen kehityksen, perusopetuksen vakiintumisen ja kielten elvytystoiminnan kautta. Inarin-, koltan- ja pohjoissaamen kielten kesken on kuitenkin edelleen merkittäviä eroja, mikä tarkoittaa, että myös tarvittavat korjaustoimet ja ratkaisut tulisi räätälöidä nykyistä tarkemmin.

Saamen kielten säilyminen näihin päiviin on pitkälti saamelaisyhteiskunnan kulttuurisen heräämisen ja saamelaisaktivistien käynnistämien saamen kielten opetustoimien ja aseman kohottamisen ansiota. Saamen kielten elinmahdollisuuksien turvaamista ei pidetty tärkeänä suomalaisen yhteiskuntapolitiikan ja kansallisvaltion rakentamisen näkökulmasta. Saamen kielten asema on vahvistunut pienin edistysaskelin 1980-luvulta lähtien. Saamen kielten opetusta on sittemmin laajennettu korkeakoulutasolle, ja kielten oppimispolut, lähinnä pohjoissaamen osalta, ovat monimuotoistuneet ja saaneet jatkuvuutta. Etenkin nuorten saamelaisien asenteet saamen kieltä ja kulttuuria kohtaan ovat myös muuttuneet myönteisimmiksi (ks. esim. Heikkilä ym. 2019). Näiden muutosten vaikutukset ulottuvat kuitenkin hitaasti valtakuntien rakenteisiin. Saamen kielten yhteiskunnallista asemaa ja tulevaisuuden suunnittelua koskien kielten käyttökelpoisuutta yhteiskunnan eri osa-aloilla on pyritty lisäämään pohjoismaisen kielen huolto- ja terminologiatyön

avulla (Aikio-Puoskari 2015). Tämä kehityssuunta ei kuitenkaan näytä merkittäväällä tavalla parantaneen saamen kielten asemaa sote-palveluissa. Saamenkielisten työntekijöiden määrää ei ole onnistuttu merkittävästi lisäämään saamen kielten lisäkoulutustoimista huolimatta, eikä eläviä kieliympäristöjä sote-palveluorganisaatioihin ole muodostunut. Tämä näkyy saamenkielisten sote-palvelujen heikkona saatavuutena jopa saamelaisten kotiseutualueella siitäkkin huolimatta, että saamen kielilaki on ollut voimassa vuodesta 1992 lähtien ja tarkennetussa muodossa vuodesta 2004 alkaen.

Kansallisilla kieli- ja vähemmistöpoliittisilla linjauksilla sekä kehittämisohjelmilla on tärkeä rooli, sillä ne luovat edellytykset, olosuhteet ja mahdollisuudet vähemmistöasemassa olevien kansanryhmien aseman systemaattiselle parantamiselle. Esimerkiksi Norjassa on 1980-luvulta lähtien ollut käytössä saamelaisten terveyspalvelujen tavoiteohjelma, jonka kautta saamenkielisten ja kulttuurinmukaisten terveyspalvelujen saatavuutta on parannettu. Suomessa vastaavan kaltaisia kieli- ja vähemmistöpoliittisia linjauksia ei ole tehty, eikä kansainvälisten sopimusten mukaisia alkuperäiskansaoikeuksia ja kansallisia velvoitteita ole huomioitu käynnissä olevissa sote-järjestämisen lainsäädännön muutoksissa. Saamelaisten kielellisten oikeuksien toteutumisen edellytyksenä on kielitaitoisen ammattihenkilöstön saatavuus. Näitä kysymyksiä tarkastellaan valtionhallinnon taholta varsin suppeasti, lähinnä perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen hallinnonalaan kuuluvina kysymyksinä. Sen sijaan sote-alan ammatillisen peruskoulutuksen osalta kielellistä osaamista koskeviin opetustarpeisiin kiinnitetään paljon vähemmän huomiota (Miettunen 2021).

Saamelaisten kielellisten ja kulttuuristen oikeuksien yleinen taso yhteiskunnassamme määrittää myös puitteet saamen kielten asemalle sote-palveluissa. Saamen kielten käytön keskinäiset erot on tuotu esiin monissa aiemmissa raporteissa (Arola 2021; Pasanen 2016). Eriävien historiallisten kehityskulkujen yhtenä ilmentymänä voidaan esimerkiksi pitää sitä havaintoa, että kyselyyn vastanneiden sote-alan työntekijöiden keskuudessa ainoastaan pohjoissaame esiintyi ensimmäiseksi opittuna eli äidinkielen tasoisena kielenä. Pohjoissaamen käyttö on säilynyt vahvimmin yhteisön arkikielenä Utsjoella. Tuloksista näkyy myös, miten saamen kielten elvytystoimet ovat parantaneet hieman etenkin inarinsaamen tilannetta. Edelleen löytyy kuitenkin suuria, ikäryhmäkohtaisia eroja siinä, onko henkilö voinut oppia saamea perusopetuksessa, onko hänellä ollut mahdollisuus saavuttaa elävää kielitaitoa ja oppia lukemaan sekä kirjoittamaan saamen kieliä. Etäyhteyksien avulla tapahtuva opetus on laajentanut merkittävästi saamen kielten oppimismahdollisuuksia ympäri Suomea.

## 10.1 Saamen kielten osaamisen tilanne

Kyselyn tuloksista syntyvä yleiskuva saamen kielten osaajien määrästä sote-alalla sekä heidän osaamisensa tasosta on varsin karu. Kysely kohdistettiin saamelaisten parissa työskentelevälle sote-henkilöstölle. Vastaajista (N = 84) vain noin kolmasosalla (n

= 31) oli jonkintasoinen saamen kielten taito (arki- tai työkielen tasoinen, kaikki saamen kielet yhteensä). Työkielen tasoinen, suullinen kielitaito oli 20 vastaajalla. Tilanne oli selvästi parhain pohjoissaamen osalta. Vastaajista 19 ilmoitti voivansa käyttää pohjoissaamea suullisena työkielenään. Inarinsaamea suullisena työkielenään pystyi käyttämään vain 1 vastaaja. Koltansaamen tilanne oli huonoin. Vastaa- jien joukossa ei ollut yhtään työkielen tasoisen koltansaamen kielitaidon omaavaa sote-alan työntekijää, ja vain yksi työntekijä ilmoitti voivansa käyttää sitä arkikielenä. Näissä luvuissa ovat kuntasektorin ohella mukana myös järjestötyöntekijät ja yksityisten yrittäjien palveluksessa työskentelevät henkilöt.

Arkikielen tasoinen, suullinen saamen kielten taito oli 12 vastaajalla (pohjoissaame 8, inarinsaame 3, koltansaame 1). Kiinnostavin tieto saamenkielisten palvelujen edistämisen näkökulmasta on se, että passiivisen saamen kielten taidon ilmoitti 32 vastaajaa. Passiivisella kielitaidolla tarkoitettiin sitä, että henkilö ei käytä saamea työssään vaikka osaisi sitä. Pohjoissaamen passiivinen kielitaito oli 18 vastaajalla eli yhtä monella kuin oli työkielen tasoisen kielitaidon omaavia. Inarinsaamen kielen passiivisen kielitaidon omaavia oli jopa 13. Se on moninkertainen määrä työ- ja arkikielen osaajiin verrattuna, joita oli vain muutamia yksittäisiä. Koltansaamen osalta vain yksi vastaaja ilmoitti omaavansa passiivisen kielitaidon. Saamenkielisten palveluiden edistämisen näkökulmasta 32:lla sote-alan ammattihenkilöllä on potentiaalinen kielitaito. Arkikielen tasoinen kielitaito oli 12 vastaajalla. Jos lasketaan yhteen potentiaalisen ja arkikielen tasoisen kielitaidon omaavien määrät, saadaan enimmillään jopa 44 henkilöä. Heidän kielitaitoaan vahvistamalla voitaisiin ehkä suhteellisin kevyinkin toimin kaksinkertaistaa pohjoissaamen kielen taitoisten ammattihenkilöiden määrä ja moninkertaistaa inarinsaamea puhuvien työntekijöiden määrä. Heistä 33 asui saamelaisalueelle (19 pohjoissaamenkielistä, 13 inarinsaamenkielistä ja 1 koltansaamenkielinen). Utsjoki ja Enontekiö erottuvat muista kunnista siinä suhteessa, että siellä on suhteessa eniten pohjoissaamea osaavaa sote-henkilöstöä. Utsjoella myös pohjoissaamen kielen taitoisen ammattihenkilöstön tarve on suurin, sillä pohjoissaamen kieli on säilynyt siellä yhteisön vahvimpana kielenä.

Saamen kielten erilaisista tilanteista kertoo myös se, että pohjoissaamen kieli oli ensimmäisenä kielenä vain 11 pohjoissaamenkielisellä henkilöllä. Saamen kielet olivat useimmiten aikuisiällä opittuja kieliä (n = 32). Tämä on osin ikäpolvikysymys, sillä vasta nuoremmat ikäluokat ovat voineet opiskella saamen kieliä perusopetukselta alkaen. Osa on voinut jatkaa kielenopiskelua lukiossa tai esimerkiksi saamelaisalueen koulutuskeskuksen kursseilla. Sote-alan ammatillisten koulutusten yhteydessä ei ole ollut juurikaan mahdollisuutta ammatillisen saamen kielten taidon oppimiseen. Suurimmalla osalla vastaajista saamen kielten oppimispolut olivat varsin katkonaisia koostuen erilaisten, lyhyehköjen kielikurssien jaksoista.

Saamen kielten käyttö työkielinä ei resonoi suoraan ilmoitetun kielitaidon kanssa. Kyse voi olla monensuuntaisista tekijöistä. Vastaajista 29 ilmoitti käyttävänsä nykyisessä työssään työkielenä pohjois- tai inarinsaamea ja 2 henkilöä oli aiemmissa

työtehtävissään käyttänyt. Tämä on muutama enemmän kuin työkielen tason kielitaidon omaavien määrä. Saamen kielet olivat päivittäisessä käytössä työkielenä vain 12 vastaajalla. Oletettavasti osa kielen käytöstä on arkikielen tasoista keskustelua. Toisaalta avovastauksista ilmenee, että kaikki, jotka osaisivat saamea, eivät käytä sitä työssään. Jotkut, auttavasti kaksikieliset tai saamea vähän osaavat, voivat käyttää sitä valikoiden asiakkaan toiveiden tai käsiteltävän aihepiirin mukaan.

Tärkein syy, miksi työntekijä ei käyttänyt saamen kieliä työssään, oli ammatillisen kielitaidon riittämättömyys. Tämä tulos kertoo koulutusjärjestelmän haasteista. Suuri osa vastaajista tiedosti vaativan tason kielitaidon tarpeen työssään, muttei kokenut saaneensa sellaista koulutuksen tuloksena. Harjoituksen puutteesta johtuen oli opittu kielitaito monilla myös unohtunut eikä sanavarasto ollut monipuolistunut työtehtävien edellyttämälle ammatilliselle tasolle. Toiseksi yleisimmäksi syyksi ilmoitettiin saamenkielisen työympäristön puuttuminen. Tämä voi viitata moniin tekijöihin, jotka osaltaan vaikuttavat työpaikan kieli-ilmapiiirin kannustavuuteen sekä kielen käytön luontevuuteen.

Työyhteisön asenneilmapiiri on tärkeässä roolissa saamen kielten käytön yleisty- misessä. Kulttuurisesti osaava palvelujärjestelmä ilmenee työyhteisön kielellisenä ja kulttuurisena tiedostamisena ja yleisenä suvaitsevaisuutena sekä toimivina yhteis- työsuhteina työntekijöiden kesken. Luonteva saamen kielten käyttö liittyy myös laajempaan kulttuuriseen osaamiseen, kuten vuorovaikutustaitoihin. Osaavan pal- velujärjestelmän ja asiakasprosessin avaintekijöitä ovat, tunnistetaanko saamenkie- liset asiakkaat ja osataanko heidät ohjata kielitaitoisille työntekijöille. Vai joutuuko saamea käyttävä asiakas tai työntekijä toistuvasti kokemaan, että erottuu joukosta jollain ei-toivotulla tavalla. Työntekijöiden kulttuuritietoisien perusosaamisen lisäksi tämä liittyy työpaikan organisatorisiin rakenteisiin ja toimintatapoihin, kuten asiakasohjaukseen ja työnjakoon.

Saamen kielten käyttö työkielenä ei tulosten mukaan kohene pelkästään yksit- täisten työntekijöiden kielitaidon parantamiseksi tehtyjen toimien avulla, vaan voi edellyttää myös laaja-alaisempia kehittämistoimia ja toiminnallisia muutoksia pal- veluorganisaatioissa. Suuri osa vastaajista kertoi, että työyhteisö oli kyllä tietoinen heidän saamen kielen taidostaan. Ongelmana näyttäisi olevan myös saamenkielisten asiakkaiden ja työntekijöiden kohtaaminen tai kohtaamattomuus. Vaikuttaakin hie- man siltä, että saamen kielten merkitystä palveluprosessissa ei edelleenkaan pidetä niin tärkeänä, että se edellyttäisi merkittäviä rakenteellisia tai toiminnallisia uudel- leenjärjestelyjä työorganisaatioissa. Sote-alan johtotaso vaikuttaa luottavan siihen, että saamen kielten koulutusmahdollisuudet ja saamen kielilain perusteella tuetun opiskeluvapaan tarjoaminen työntekijöille ovat riittäviä toimia.

Saamen kielten menettämiseen sekä takaisin ottamiseen voi liittyä arkoja, ylisu- kopolvisia, yksilöllisen ja yhteisöllisen tason, historiallisia ja nykypäivään ulottuvia traumoja ja muita tunnekysymyksiä. Samoin erilaiset tottumukselliset sekä luotta- mukseen liittyvät syyt voivat vaikuttaa asiakkaiden ja työntekijöiden kielivalintoi-

hin. Saamen kielten käytön saaminen luontevaksi osaksi sote-palveluita edellyttää sen vuoksi palvelujen järjestäjältä organisaation työ- ja toimintakulttuurin syvempää tuntemusta ja tietoisia toimenpiteitä.

## 10.2 Saamelaiskulttuurinen osaaminen

Saamelaiskulttuurisen osaamisen tarve on verrattain uusi näkökulma sote-alalla. Sitä koskevia opintosisältöjä ei ole vielä sisällytetty sote-koulutuksen opetusohjelmiin. Kyse on ensisijaisesti asiakastyöstä ja siinä tarvittavista kulttuurisista vuorovaikutustaidoista sekä kulttuurisesta taustaymmärryksestä. Asialla on myös tiettyjä rakenteellisia ulottuvuuksia, kuten palvelurakenteen toimivuus kulttuurisesta näkökulmasta sekä asiakkaiden yhteiskunnalliseen asemaan liittyvien epätasa-arvoisten lähtökohtien ja siitä aiheutuvien vinoutuneiden asetelmien tunnistaminen ja niihin vaikuttamaan pyrkiminen. Tämä liittyy anti-rasistiseen työorientaatioon (Dominelli 2017), joka leviää hitaasti myös Suomen palvelutietoisuuteen (Ks. Rauhankasvatustajat 2020; Digikampus 2021).

Tulosten perusteella saamelaiskulttuurin mukaiseen asiakastyöhön tarvittavaa osaamista ei ollut saatu ammatillisen koulutuksen yhteydessä. Sote-alan henkilöstö kokee saaneensa sen ensisijaisesti oman asemansa ja suku- sekä muiden yhteyksiensä kautta, jotka liittyvät yksityiselämään. Tuloksista voidaan päätellä, että kulttuurista ymmärrystä ei ole voitu syvällisemmin reflektoida ammatillisiin käyttötarkoituksiin soveltuvaksi. Vastaajat arvioivat oman kulttuurisen osaamisen tason keskimäärin hyväksi. Kuitenkin suuri osa kaipasi lisäkoulutusta esimerkiksi kulttuurisista asiakastyömenetelmistä. Vastaajat ehkä tarkoittavat tässä yhteydessä kulttuurisella osaamisella perusymmärrystä saamelaiskulttuurin mukaisista arvoista, tavoista ja käytännön seikoista, joiden he näkevät vaikuttavan asiakastyöhönsä. Koska väkiintuneista toimintatavoista palvelujen mukauttamiseksi kulttuuristen tarpeiden mukaisesti ei organisaatioissa ole juurikaan sovittu, joutuvat työntekijät tavallisesti itse tapauskohtaisesti räätälöimään asiakastyötä saamelaisasiakkaiden tarpeisiin. Saamen kieliosaamisen lisäksi tuntuikin olevan suuri tarve sekä kulttuuristen vuorovaikutustapojen että asiakastyömenetelmien lisäkoulutukselle, jotta saamelaiskulttuuri voitaisiin huomioida paremmin osana sosiaali- ja terveystalouden palveluja. Tähän liittyen nousi esiin myös saamenkielisten työntekijöiden verkostollisen tuen tarve kulttuurisessa osaamisessa sekä tarve työnohjaukselle, joka tunnistaa saamenkielisen ja kulttuurinmukaisen asiakastyön haasteet.

### 10.3 Tiivistetyt koulutustarpeet

Tiivistetysti yhteen kooten saamen kielten tämänhetkiset koulutustarpeet ovat monimuotoiset johtuen sote-alan henkilöstön kirjavista lähtökohdista ja kieli-koulutustaustoista. Saamen kielten osaamistason kohottamiseksi myös sote-alalla olisi kiinnitettävä huomiota saamen kielten koulutuspolkujen yhtenäisyyteen ja eheyteen. On tärkeätä, että henkilöstön kielitaito vahvistuu perustasolta lähtien ja syventyy jatkuen ammatillisen perusopetuksen tasolta jatko-opetuksen tasoille. Saamen kielten täydennyskoulutusten avulla voidaan lisätä nykyisen työvoiman erityissanaston osaamista ja kielitaidon ylläpitämistä, mutta vahvaa työkielen taitoa ja eläviä kieliympäristöjä lyhyehköjen aikuiskoulutusten avulla ei ole onnistuttu luomaan riittävän hyvin. Toimenpiteet passiivisen kielitaidon ja arkikielen tasaisen kielitaidon nostamiseksi ammattikielen tasolle lisäisivät merkittävästi pohjois- ja inarinsaamen taitoisen ammattihenkilöstön määrää. Koltansaamen kielen tilanne on hälyttävän ja tarvitsee erityisiä kehittämistoimia.

Saamenkielisten työntekijöiden saatavuuden parantamiseksi ja saamen kielten osaamistason kohottamiseksi on tarpeen yhtenäistää työnantajien myöntämän, lakisääteisen koulutuksen kriteereitä ja kehittää uusia koulutusmuotoja sekä koulutuksen sisältöjä. Saamenkielisten ja kulttuurin mukaisten palveluiden saatavuutta ja laatua on tarpeen parantaa muun muassa panostamalla sekä sote-alan ammatillisen peruskoulutuksen sisältöihin että ammatissa toimivan henkilöstön täydentävään koulutukseen. Opiskelua tulee mahdollistaa etenkin saamelaisten kotiseutualueella räättälöidyin koulutuksin ja etäopiskelumahdollisuuksia hyödyntäen. Yhtenä esimerkkinä saamelaisväestön tarpeisiin suunnitellusta koulutuskokeilusta on saamelaisalueen koulutuskeskuksen (SOGSAKK) ja Diakin välinen yhteistyö, jossa saamelaisten kotiseutualueella koulutettiin kulttuurisensitiivisiä hoitotyön osaajia. Rajat ylittävä koulutusyhteistyö olisi yksi tärkeä keino parantaa saamenkielisen ammattihenkilöstön saatavuutta. Tällä hetkellä esimerkiksi Norjan Kautokeinossa on tarjolla saamenkielistä sairaanhoitajakoulutusta. Suomen ruotsinkielisellä alueella järjestettävän kaksikielisen hoitoalan ammattikoulutuksen kokemuksia tulisi soveltaa myös Lapin ammatillisissa oppilaitoksissa järjestettävässä koulutustarjonnassa. Esimerkkiä voisi ottaa myös saamenkielisen varhaiskasvatuksen opettajapulaan kehitetyistä ratkaisuista (Ketterä-koulutus Oulun yliopiston Giellagas-instituutin ja alan ammatillisten oppilaitosten yhteistyöohjelmilla).

Tulosten mukaan sote-henkilöstö piti saamen kielten osaamista ja asiakkaiden kulttuuritaustan huomioimista erittäin tärkeänä. Suurin osa vastanneista olikin halukas osallistumaan ammatillista kielitaitoa syventäviin ja kielenhuoltoa koskeviin saamen kielten opintoihin. Pohjoissaamen opetusta kaivattiin eniten, mutta myös inarin- ja koltansaamen opinnot kiinnostivat varsin laajasti. Koulutukset tulisi räättälöidä kohderyhmän tarpeita ja ammattialaa hyvin vastaaviksi huomioiden kielitaidon lähtökohtaerot äidinkielisillä ja niillä, jotka ovat oppineet kielen aikuisena.



Saamelaisten kotiseutualueen ohella myös muualla Lapissa sekä muualla Suomessa on tarvetta kielten opiskeluun.

Kieliopintojen lisäksi on tarvetta lisäkoulutukseen ensisijaisesti saamelaiskulttuurin mukaisista asiakas- ja hoitotyömenetelmistä, saamelaisista vuorovaikutustaidoista sekä kulttuurisista psykososiaalisen tuen tarpeista ja menetelmistä. Kulttuurista menetelmäosaamista tulisi kehittää systemaattisemmin, jotta sellaista voidaan sisällyttää opetukseen.

Johtamisosaamisen ja kehittämisen tarpeita nousi myös esiin. Tulosten mukaan työnantajat ovat tietoisia saamelaisten kielellisistä oikeuksista, mutta tiedon ei koettu välittyvän riittävästi työyhteisön keskuuteen. Saamelaisten kielellisten ja kulttuuristen oikeuksien soveltaminen käytäntöön vaatii myös palvelujärjestelmäosaamista ja johtamisosaamista. Lisäksi tarvitaan lisäosaamista palveluohjauksen ja työnjaollisten ratkaisujen kehittämiseksi sekä myönteisen kieli-ilmapiiirin luomiseksi. Sote-uudistuksessa saamelaisten palvelujen tavoitteena tulisi olla saamen kielten käytön normalisoiminen sote-palveluissa niin, että palveluprosessit ovat selkeät ja toimivat, palveluja järjestetään monimuotoisten kanavien kautta, asiakkaat ja työntekijät ovat tietoisia mahdollisuuksista, luottavat niihin ja voivat käyttää saamenkielisiä palveluja luontevana osana arkeaan.

## Lähteet

- Aikio, Aimo 2010: Olmmošhan gal birge. Áššit mat ovddidit birgema. Kárášjohka: ČálliidLágádus.
- Aikio, Marjut 1987: Saamelaiset kielenvaihdon kierteessä: kielisosiologinen tutkimus viiden saamelaiskylän kielenvaihdosta 1910–80. Helsinki: SKS.
- Aikio-Puoskari, Ulla 2015: Gullos sámegeilla! Saamen kielten elvyttämisen parhaita käytäntöjä ja kansallisen politiikan linjauksia Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa. Saamen kielen toimisto, Saamelaiskäräjät. Waasa Graphics.
- Allianssi 2011: <https://alli.fi/palvelut/yhdenvertaisuus/tunnista-rasismi-ja-ota-antirasistiset-periaatteet-osaksi-nuorisotyota/>. Luettu 10.9.2021.
- Anis, Merja 2008: Sosiaalityö ja maahanmuuttajat. Lastensuojelun ammattilaisten ja asiakkaiden vuorovaikutus ja tulkinnat. Väestötutkimuslaitoksen julkaisusarja D 47/2008. Helsinki: Väestöliitto.
- Arola, Laura 2021: Saamebarometri 2020 – selvitys saamenkielisten kielellisten oikeuksien toteutumisesta. Oikeusministeriön julkaisuja 1. Helsinki: Oikeusministeriö, Valtioneuvoston hallintoyksikkö: julkaisutuotanto.
- Brascoupé, Simon & Waters, Catherine 2009: Cultural Safety: Exploring the Applicability of the Concept of Cultural Safety to Aboriginal Health and Community Wellness. *International Journal of Indigenous Health*, Vol 5:2, 6–41.
- Cooney, Catherine 1994: A Comparative Analysis of Transcultural Nursing and Cultural Safety. *Nursing in New Zealand*, 9:1, 6–11.
- Dominelli, Lena 2017: *Anti-racist Social Work*. Practical Social Work Series 71, 4<sup>th</sup> Edition. New York. Macmillian Education.
- Douglas, M. K. & Pierce, J. U. & Rosenkoetter, M. & Callister, L. C. & Hattar-Pollara, M. & Lauderdale, J. & Miller, J. & Milstead, J. & Nardi, D. A. & Pacquiao, D. 2009: Standards of practice for culturally competent nursing care: a request for comments. *Journal of Transcultural Nursing*. 20(3): 257–69.
- Digikampus 2021: UEF, <https://digicampus.fi/course/info.php?id=125> UEF: Anti-rasismien perusteet. Luettu 21.10.2021.
- Ervelius, Tiina (toim.) 2018: Sairaanhoitaja-diakonissakoulutus saamelaisalueella. DIAK puheenvuoro 14. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Saatavilla [https://dialogi.diak.fi/wp-content/uploads/sites/8/2018/10/Diak\\_puheenvuoro\\_14\\_verkko.pdf](https://dialogi.diak.fi/wp-content/uploads/sites/8/2018/10/Diak_puheenvuoro_14_verkko.pdf) Luettu 28.2.2021.
- Grey, Mel & Coates, John & Yellow Bird, Michael & Hetherington, Tiani (toim.) 2013: *Decolonizing social work* Farnham: Ashgate cop.
- Grey, Mel & Webb, Stephen 2009: *Social work: theories and methods*. London: Sage.
- Guttorm, Tuija-Mari 2011: ”Täytyy päästää vähän läpi, silloin jaksa”: toimintateoreettinen tutkimus saamenkielisten opettajien työhyvinvoinnin kokemuksista Inarin ja Utsjoen kunnissa. Pro gradu, Oulun yliopisto, Giellagas-instituutti.
- Inarin kunta 2020: Inarin kunnan saamen kielistrategia sisältäen saamelaisalueen kuntien yhteisen saamen kielten kielistrategian. Valtuuston hyväksymä 11.6.2020. <https://www.inari.fi/media/tiedostot-2020/hallinto-2020/saamen-kielistrategia-2020.pdf>
- Heikkilä, Lydia & Laiti-Hedemäki, Elsa & Pohjola, Anneli 2013: *Buorre eallin*. Saamelaisten hyvä elämä ja hyvinvointipalvelut. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino.

- Heikkilä, Lydia & Laiti-Hedemäki, Elsa & Miettunen, Tuuli 2019: Buorre eallin gávpojis. Saamelaisten hyvä elämä ja hyvinvointipalvelut kaupungissa. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B 68. Tampere: PunaMusta Oy.
- Heikkilä, Lydia 2016: Welfare services in enhancing good life for the Sámi: A reflection on conducting ethically responsible research and developing an improved sense of culture. *International Social Work* 2016, Vol. 59(5) 653–665.
- Heikkilä, Lydia 2019: Saamenkieliset ja kulttuurilähtöiset palvelut. Teoksessa: Miia Palo ja Teija Moisanen (toim.) Sosiaali- ja terveystieteelliset palvelut, Lapin maakunta- ja sote -uudistuksen valmistelu 2016–2019. 62–84.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2000: Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hiltula, Maija 2021: Sosiaali- ja terveysalan monialaiset osaamistarpeet Lapissa. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisusarja 45.
- Honga, Göran 2016: Terveystieteiden avainvaiheet kielellisten oikeuksien näkökulmasta, 17.11.2016. Hallituksen kertomus kielilainsäädännön soveltamisesta 2017. Hallituksen julkaisusarja 8. Valtioneuvoston kanslia.
- Jungersen, Kaja 2002: Cultural Safety: Kawa Whakaruruhau – An occupational therapy perspective. *New Zealand Journal of Occupational Therapy* 49:1, 4–9.
- Järvensivu, Linda 2014: Saamelaisissa olosuhteissa työskentelevien sosiaalialan ammattilaisten koulutustarpeiden tutkimus. Pro gradu. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta, Lapin yliopisto.
- Järvensivu, Linda & Romakkaniemi, Marjo & Pohjola, Anneli 2016: Locating Sámi social work in Finland: Meanings produced by social workers in working with Sámi people. *International Social Work* 59:5. 600–613.
- Kovach, Margareth 2009: Indigenous methodologies. Characteristics, Conversations and Contexts. Toronto: University of Toronto Press.
- Labba, Eila-Maria & Laiti, Mirja & Ruotsala, Pia 2016: Saamenkielisten palveluiden tulevaisuuden palvelukokonaisuudet. Saamenkieliset palvelut asiakasprosessityöryhmä. Teoksessa Asta Niskala, Rea Räisänen & Maria Martin (toim.) Lapin sairaanhoitopiirin alueen sosiaali- ja terveydenhuollon tulevaisuuden palveluprosessit. Loppuraportti 1.7. 2016. 55–75.
- Lehtola, Riitta & Ruotsala-Kangasniemi, Pia 2017: Saamenkielisten palveluiden nykytilakartoitus: Saamelaisten lasten, nuorten ja perheiden palvelut. Saamelaiskäräjät, Posken saamelaisyksikkö. [https://stm.fi/documents/1271139/4067344/SAAMELAPESelvitys110117\\_final.pdf/f1418169-7e37-4d7a-803d-30d192ffed5f](https://stm.fi/documents/1271139/4067344/SAAMELAPESelvitys110117_final.pdf/f1418169-7e37-4d7a-803d-30d192ffed5f). Luettu 25.8.2018.
- Leininger, M. 2002: Culture care theory: a major contribution to advance transcultural nursing knowledge and practises. *Journal of Transcultural Nursing* 13 (3), 189–192.
- Lindgren, Anna-Riitta 2000: Helsingin saamelaiset ja oma kieli. SKS:n toimituksia 801. Helsinki: SKS.
- Martin, Maria & Kempainen, Tarja & Pohjola, Anneli 2018: Sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien osaaminen Lapissa. Osaamiskartoituksen tuloksia. Rovaniemi. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksen julkaisuja 42.
- Miettunen, Tuuli 2021: Saamenkielisen sosiaali- ja terveysalan henkilöstön koulutuksen nykytilanne ja kehittämistarpeet. Selvitys saamen kielten ja saamenkielisen opetuksen kehittämistyöryhmälle. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2021:18. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Mustonen, Risten 2017: Go dat ii goitge leat mii beare gielaide, muhto baicce massojuvvon eatnigiella: giellatrauma ja sámegiela ruovttoluotta váldin. Pro gradu. Oulun yliopisto, Giellagas-instituutti.
- Møllersen, Snefrid 2008: Mental health services and treatment in Sámi and non-Sámi populations. Tromsø Universitet, Institutt for Psykologi.

- Nikander, Jussi & Juntunen, Eeva & Holmberg, Annastiina & Tuominen-Thuesen, Minna 2017: Aikuisten parissa tehtävän sosiaalialan työn osaamistarpeet. Opetushallitus, Raportit ja selvitykset 2017:13.
- Niska, Leena 2017: Saamen kielilain toteutuminen vuosina 2012–2015: Raportti saamen kielilain toteutumisesta. Saamen kielineuvosto. Inari: Saamen kielen toimisto.
- Näkkäläjärvi, Klemetti 2008: Saamen kielilain toteutuminen vuosina 2004–2006. Saamen kielineuvosto. Inari: Saamen kielitoimisto.
- Näre, Sari 2008: Sukupuoli- ja kulttuurisensitiivinen tyttötyö. Teoksessa Tommi Hoikkala & Anna Sell (toim.) Nuorisotyötä on tehtävä! Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto, 541–547.
- Olthuis, Marja-Leeba & Kivelä, Suvi & Skutnabb-Kangas, Tove 2013: Revitalising Indigenous Languages. How to Recreate a Lost Generation. Multilingual Matters. Series: Linguistic Diversity and Language Rights.
- OM 2018: Selvitys yhdenvertaisuuden toteutumisesta sosiaali- ja terveyspalveluiden valinnanvapauskokeiluissa. Painopisteenä kielellinen saavutettavuus. Oikeusministeriö, Selvityksiä ja ohjeita 33.
- Papps, Elaine & Ramsden, Irihapeti 1996: Cultural Safety in Nursing: The New Zealand Experience. *International Journal for Quality in Health Care* 8:5, 491–497.
- Pasanen, Annika 2015: Kuásvui já peéivčuová. 'Sarastus ja päivänvalo': Inarin saamen kielen revitalisaatio. Uralica Helsingia. Suomalais-ugrilainen seura ja Helsingin yliopisto.
- Pasanen, Annika 2016: Saamebarometri 2016. Selvitys saamenkielisistä palveluista saamelaisalueella. Oikeusministeriön selvityksiä ja ohjeita 39. Helsinki: Oikeusministeriö. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-259-530-0>. Luettu 4.3.2019.
- Pohjola, Anneli 2016: Language as a cultural mediator in social work: Supporting Sámi culture with services in Sámi. *International Social Work*. 59: 5. 640–652.
- Poske 2020: Saamelaisien sote-palvelut ja lainsäädäntö. Pohjois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. <https://ekollega.fi/lainsaad%C3%A4nto>. 4.3.2019
- Ramsden, Irihapeti 1992: Kawa Whakaruruhau: Guidelines for Nursing and Midwifery Education. Wellington, NZ: Nursing Council of New Zealand.
- Ramsden, Irihapeti 2002: Cultural Safety and Nursing Education in Aotearoa and Te Waipounamu. Wellington: Victoria University.
- Rauhankasvattajat 2021: <https://rauhankasvatus.fi/blogi-hyppy-antirasistisen-varhaiskasvattajan-saappaisiin/> Luettu 10.9.2021.
- Savelius-Koski, Eija 2019: Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten näkemyksiä Lapin mielenterveyspalveluiden nykytilasta ja kehittämistarpeista. Lapin ja Länsi-Pohjan sote-johdon seminaari, Pohtimolampi 15.11.2019.
- Saamelaiskäräjät 2020a: Oktavuolta: saamelaistietoa opetukseen <https://www.oktavuolta.com/10-kieltae-yksi-kansa>. Luettu 22.8.2020.
- Saamelaiskäräjät 2020b: Saamelaisien kulttuuri- ja kielipesätoiminta. <https://www.samediggi.fi/toiminta/saamen-kieli/kielipesa/> Luettu 25.8.2020.
- Saamelaiskäräjät 2020c: Kertomus saamen kielilain toteutumisesta 2016–2019. Saamen kielilain 29§ mukainen kertomus Saamelaiskäräjille. Luettu 22.8.2020.
- Saamelaiskäräjät 2020d: Saamelaisien sosiaali- ja terveysalan kehittämisohjelma 2020–23. Saamelaiskäräjät.
- Saamenkieliset ja kulttuurilähtöiset palvelut – Kehikko 2.0\_Lapin maakunta- ja sote-valmistelu 30.3.2019. Saamelaisien palvelujen kehittämisverkosto, Lydia Heikkilä.
- Sinclair, Raven & Hart, Michael Anthony & Bruyere, Gord (toim.) 2009: Wicihitowin: Aboriginal Social Work in Canada. Brunswick Books.

- Smye, V & Brown, A. J. 2002: Cultural Safety and the Analysis of Health Policy Affecting Aboriginal People. *Nurse Researcher*, 9:3. 42–56.
- Stordahl, Vigdis 2007: Saamelaisen psykiatrian kehittämisestä. Teoksessa Harald Eidheim & Vigdis Stordahl (toim.) *Kulttuuritietoisia kohtaamisia sosiaali- ja terapiatyössä Saamenmaalla*. 12–26.
- Strauss, Anselm, & Corbin, Juliet 1998: *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- THL 2021: <https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus>. Luettu 9.10.2020.
- Tyttöjen talo: <https://tyttojentalo.fi/tyttojen-talo/monikulttuurinen-tyttotyö>. Luettu 9.10.2020.
- VNK 2017: Hallituksen kertomus kielilainsäädännön soveltamisesta 2017. Hallituksen julkaisusarja 8. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.
- VNK 2022: Kielipoliittinen ohjelma: Valtioneuvoston periaatepäätös. Valtioneuvoston julkaisu 51. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.
- Ware, Vicky-Ann 2013: Improving the Accessibility of Health Services in Urban and Regional Settings for Indigenous People. Resource sheet no. 27 produced for the Closing the Gap Clearinghouse. Canberra: Australian Institute of Health and Welfare. <http://hdl.handle.net/10536/DRO/DU:30069870>. Luettu 23.9.2018.
- Weaver, Hilary N. 1999: Indigenous People and the Social Work Profession: Defining Culturally Competent Services. *Social Work*, 44: 3, 217–225.
- Wepa, Dianne 2004: *Cultural Safety in Aotearoa, New Zealand*. Auckland: Pearson education.
- Williams, Robyn 1999: Cultural Safety – What Does it Mean for Our Work Practice? *Australia and New Zealand Journal of Public Health* 23:2, 213–214.
- Yhdenvertaisuus 2021: <https://yhdenvertaisuus.fi/olenantirasisti.fi>. Luettu 9.10.2021.

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista (vanhuspalvelulaki) 980/2012

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000

Laki saamelaiskäräjistä 1995/974

Laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalveluista 2010/133

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista 380/1987

Lastensuojelulaki 417/2001

Saamen kielilaki 2003/1086

Sosiaalihuoltolaki 13017/2014

Suomen perustuslaki 1999/731

Terveystieteiden tutkimuslaki 1326/2010

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014

YK:n julistus alkuperäiskansojen oikeuksista ja alkuperäiskansojen maailmankonferenssina tunnetun YK:n yleiskokouksen korkean tason täysistunnon loppuasiakirja; Ulkoasiainministeriön julkaisu 5/2016, Valtioneuvoston hallintoyksikkö: Lönnberg Print & Promo, 2016.