

Päivi Kaljonen & Kaija Matinheikki-Kokko (toim.)

Osallistava monikulttuurinen sosiaaliohjaus

METROPOLIA AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUSARJA

Päivi Kaljonen & Kaija Matinheikki-Kokko (toim.)

Osallistava monikulttuurinen sosiaaliohjaus

METROPOLIA AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUSARJA



© Tekijät ja Metropolia Ammattikorkeakoulu

Kannen kuva ja artikkeleiden piirroksot Riikka Häkkinen / Valo

Julkaisija/ Kustantaja Metropolia Ammattikorkeakoulu
Bulevardi 31, 00180 Helsinki
PL 4000, 00079 Metropolia
puh. 020 783 5000 (vaihde)
www.metropolia.fi/julkaisut

ISBN 978-952-5797-45-9 (PDF)

ISSN 1799-6007 (PDF)

ISBN 978-952-5797-44-2 (nid.)

ISSN 1799-599X (nid.)

Painopaikka Unigrafia, Helsinki 2011



SISÄLLYS

ESIPUHE	5
JOHDANTO	7
I KEHITTÄMISEN LÄHTÖKOHTIA	19
1 Kulttuuriin kätkeyty toimijuus	20
2 Monikulttuuriset perheet sosiaaliohjauksen haasteena	37
3 Muualta Suomeen muuttaneiden perheiden sosiaaliohjaus – yleistä ja erityistä.....	55
II OSALLISTAMISEN KÄYTÄNTÖJÄ	69
4 Maahanmuuttaja-asiakkaiden palveluohjauskokeilu – oppimista ja kehittämistyötä työelämäympäristössä.....	70
5 Tule ja kysy – jalkautuvaa sosiaaliohjausta	88
6 Somalilasten voimaryhmä.....	99
7 Somaliäitien toimintaryhmä	115
8 Mentorointi tukena kotoutumisen arjessa.....	131
9 Haasteena haitalliset perinteet – yhteisötyö Ihmisoikeusliiton Kitke!-hankkeessa	146
10 Jobbtorg Stockholm maahanmuuttajien kotouttamisen ja osallistamisen tukijana	162
III TYÖELÄMÄN JA AMMATTIKORKEAKOULUN YHTEISKEHITTELY	183
11 Uuden toimintakonseptin kehittäminen työorganisaation ja ammattikorkeakoulun yhteisenä haasteena	184
12 Yhteiskehittämisen alusta Osmos-projektissa – tietämyksen kehittämisen polut, ikkunat, sillat ja seinät	202
13 Oikeus, mahdollisuus vai velvollisuus osallistua? – Osmos-projektin arviointia.....	217
14 Yhteiset tavoitteet ja moninaiset välineet	233
KIRJOITTAJAT	239

ESIPUHE

Osallistavaa monikulttuurista sosiaalihojausta kehittävä Osmos-projekti syntyi halusta ja ideasta kehittää monikulttuurista sosiaalihojausta korkeakoulun ja työelämän välisessä yhteistyössä. Projektin keskiössä oli Itäisen perhekeskuksen alueen monikulttuuristen asukkaiden hyvinvointi. Sitä oli tarkoitus viedä eteenpäin niin, että palvelut kohtaisivat asiakkaiden tarpeet. Asiakkaiden tarpeiden tunnistaminen ja heidän lähtökohdistaan tapahtuva ohjaustoiminta olivat hankkeen painopiste. Aihealue on monikulttuuristuvan metropolialueen kannalta hyvin ajankohtainen, jotta saavutetaan hyvinvointia kaikille alueen asukkaille ja perheille. Hanketta lähdettiin käynnistämään vuonna 2008, mutta rahoitus sille saatiin vuonna 2009.

Osmos-projektin aikana on pyritty rakentamaan uudenlaista toimintakonseptia ammattikorkeakoulun ja työelämän välille. Projektissa on hyödynnetty oppimislaboratoriotyöskentelyä osana yhteiskehittelyä. Tavoitteena on ollut oppia yhdessä sekä kehittää yhdessä monikulttuuristen perheiden sosiaalihojausta. Yhteiskehittelyyn on osallistunut opettajia, opiskelijoita, käytännön kentän sosiaalihojaajia sekä Helsingin yliopiston psykologian laitoksen tutkija. Yhteisen työskentelyn ideana on ollut luoda ja rakentaa uusia toimintatapoja, pyrkiä tuomaan hiljaista tietoa näkyväksi sekä löytää yhdessä erilaisia ratkaisuja arjen ohjaustoimintaan. Projektissa on lähdetty ajatuksesta, että tulevaisuutta on mahdollisuus aktiivisesti luoda toimimalla eri tavalla kuin ennen.

Osmos-projektissa on toteutettu useita sosionomien opetussuunnitelmaan liittyviä opintojaksoja sekä tehty 13 opinnäytetyötä. Toteutetut opintojaksot ovat liittyneet sekä teoreettisiin osuuksiin että harjoitteluun. Tämä työskentely on varmasti edistänyt ja lisännyt opiskelijoiden monikulttuurisuusosaamista.

Projektin tuottamaa tietoa, oivallusta ja osaamista on nyt mahdollisuus lukea tämän julkaisun muodossa. Arjen kehittäminen on tuotu sanalliseen muotoon, jotta sitä on mahdollista arvioida ja testata käytännössä. Näin on myös mahdollista tuoda esille sosiaalihojausta ja sen vaikuttavuutta ja hyvien käytänteiden rakentamista. On mahdollista kehittää työotetta niin, että tieto, taito ja asenteet kohtaavat toisensa. Asiakkuus on läsnä ammatillisessa työskentelyssä vieden ohjaustoimintaa kohti yhteisiä tavoitteita.

Kiitän projektiryhmää innostuneesta ja paneutuneesta työskentelystä, josta tämä julkaisu on osoituksena. Projektin vetäjän, yliopettaja Päivi Kaljosen intensiivistä panosta ja hankkeen eteenpäin viemistä ei voi olla ihailematta.

Metropolia Ammattikorkeakoulussa 3.6.2011

Johanna Holvikivi

johtaja, Hyvinvointi ja toimintakyky -korkeakouluyksikkö

JOHDANTO

Maahanmuuttajien kotouttamisen kenttä käsittää laajasti koko julkisen palvelujärjestelmän. Tässä julkaisussa tarkastellaan maahanmuuttajia ja heidän toimijuuttaan sosiaalitoimen asiakkaina. Kirjan artikkeleissa pohditaan, miten reitti maahanmuuttajien asiakaslähtöiseen, yksilö- tai ryhmämuotoiseen ohjaukseen rakentuu sosiaalitoimen varhaisessa tuessa ja lastensuojelussa. Tavoitteena on tuoda maahanmuuttajien kanssa tehtävään työhön näkökulma, joka perustuu työelämän ja ammattikorkeakoulun yhteistointaan sosiaalialan koulutuksessa.

Julkaisussa valotetaan maahanmuuttajien asiakkuutta ja asiakas- ja palveluymmärryksen rakentumista sosiaaliohjauksessa niin työntekijöiden itsensä kuvaamana kuin ammattialan opiskelijoiden oppimisprosesseja avaamalla. Maahanmuuttajien toimijuus asiakkaana tulee esille erityisesti ryhmä- ja yhteisömuotoisten toimintojen kuvauksissa sekä asiakastapa-uksissa. Kuvaukset tuovat esiin myös tarpeen lisätä maahanmuuttaja-asiakkaiden osallistumismahdollisuuksia palvelutapahtumiin. Esille nousee myös tarve kehittää uudenlaisia palvelun muotoja, sisältöjä sekä kokonaisvaltaisia palveluverkostoja kokoamaan sektori- ja ammattikohtaisia yksittäisiä palveluprosesseja.

Osallistaminen ei merkitse yksinomaan palvelujen parantamista. Se merkitsee myös osallistumisvalmiuksien, tietojen ja taitojen rakentamista monimuotoisessa asiakaskunnassa. Osallistaminen merkitsee palvelua tuottavien ammattilaisten ja organisaatioiden palvelukulttuurin ja ammattilaisten osaamisen ja asenteiden arviointia monimuotoisuuden näkökulmasta. Julkisessa keskustelussa on kiistelty siitä, mikä olisi kustannustehokasta kotouttamista. Kantaa on otettu ”maassa maan tavalla” -toiminnan sekä yhteiskunnan monimuotoistamista edistävien toimintaperiaatteiden puolesta. Asiakkaiden kohtaamiseen ja toimintatapojen kehittämiseen kätkeytyvät kulttuuriset jännitteet tulevat esiin myös tämän julkaisun artikkeleissa avoimena pohdintana, kysymyksinä ja kannanottoina.

Asiantuntijoiden visiot maahanmuuttajien osallistamisen ja toimijuuden mahdollisuuksista yhteiskunnassa aukeavat myös kahteen suuntaan. Valtioneuvoston raportissa *Yhdessä ja erikseen – Maailma ja Suomi 2010-luvulla* (2009) suomalaiset asiantuntijat ovat kuvanneet ja ennakoineet maahanmuuttajien roolia Suomen hyvinvoinnin kannalta sekä ongelmana että ratkaisuna. Myönteiset ratkaisut edellyttävät, että suomalainen yhteiskun-

ta pystyy edistämään ulkomaalaistaustaisen väestönosansa laajamittaista osallistumista työmarkkinoille sekä vastavuoroisuuteen perustuvaan kansalaistoimintaan. Asiantuntijat kuitenkin muistuttavat myös siitä, että yhteiskunnan monimuotoistuminen ja monimutkaistuminen väistämättä lisäävät päätöksenteon ristiriitaisuutta.

Useita eri näkökulmia avautuu myös tapoihin organisoida julkista palvelua maahanmuuttajille ja muille etnisille sekä kulttuurisille vähemmistöille. Suomessa keskeisenä toimintaperiaatteena on pyrkimys maahanmuuttajien integraatioon eli kotoutumiseen. Tavoitteena on maahanmuuttajien yhdenvertainen osallistaminen ja osallistuminen yhteiskuntaan palvelujen käyttäjinä ja kansalaisina niin, että maahanmuuttajien kulttuuriset erityispiirteet huomioidaan. Kotoutumisen lähtökohtaa tukee myös maahanmuuttajien integraatioprosessia koskeva tutkimus, jossa yhtenä keskeisenä vaikuttajana on ollut kanadalainen emeritusprofessori John W. Berry (Berry ym. 2011). Berryn käsitteistössä ”integraatio” merkitsee universaalia lähestymistapaa maahanmuuttajien asiakkuuteen. Sen mukaan kotoutumisen arvopohja rakentuu sekä valtaväestön että maahanmuuttajien yhteisille arvoille. Arvojen yhteisyys vaihtelee asiakkaan ja yleisen palvelukulttuurimme keskinäisen kulttuurisen etäisyyden mukaan. Jotta myös maahanmuuttajat voisivat sitoutua yhteisiin lähtökohtiin, kotoutumisen arvopohjasta ja sen monimuotoisuudesta joudutaan neuvottelemaan. Vaikka tavoitteista ollaan pitkälle yksimielisiä, integraatiota edistävien toimenpiteiden tehokkuudesta kiistellään. Keskustelua käydään erityisesti maahanmuuttajien asiakaspalvelusta, jossa palvelun toimivuutta tulkitaan yleisten ja erityistarpeiden näkökulmasta.

Monimuotoisuus on ollut vaikeasti integroitavissa esimerkiksi perheiden samankaltaisuutta painottaviin yleistyksiin, arvioi professori Çiğdem Kagıtcıbası (2005 ja 2007). Hän on tutkinut laajasti kulttuuriin kiinnittyviä ja siihen kätkeytyviä tulkintaeroja, jotka koskevat perheiden kasvatus- ja käyttäytymistapoja. Tutkijan mukaan psykologia ja sosiologia ovat olleet vähemmän kiinnostuneita kuvailemaan perheiden kulttuurieroihin perustuvaa monimuotoisuutta, koska ensisijaisempaa on ollut saavuttaa yleistettäviä tuloksia perheiden yleisistä toimintamalleista. Lisäksi perheiden erilaisten toimintamallien on uskottu modernisaation, teollistumisen, länsimaistumisen ja kaupungistumisen myötä muuttuvan länsimaisen ydinperhe-toimintamallin suuntaan. Osin näin on tapahtunutkin.

Perheiden monimuotoisuus on kuitenkin edelleen todellisuutta. Monimuotoisuuden yhtenä keskeisenä ulottuvuutena Kagıtcıbası painottaa perheenjäsenten perhesuhteille antamia merkityksiä, esimerkiksi merkityseroa

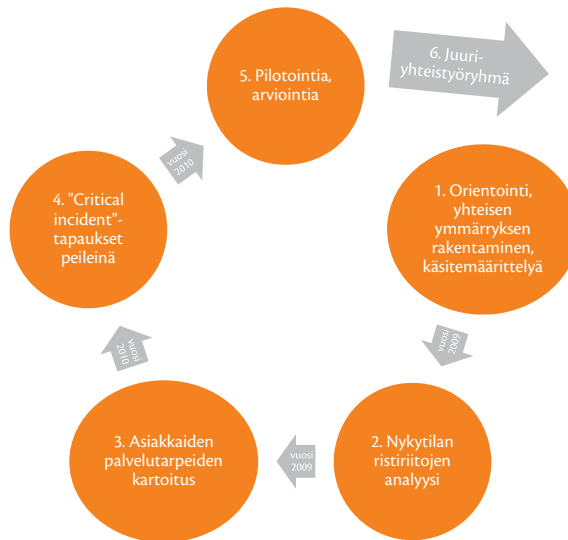
autonomian ja suhteessa olemisen (*autonomy and relatedness*) välillä. Tällainen merkitysero voi koskea materiaalista tai emotionaalista suhdetta tai molempia. Analogisena tälle voidaan nähdä kulttuuriset erot suhteessa yhteisöllisyyden ja yksilöllisyyden arvostamiseen yhteisöissä. Arvokysymyksiä nostetaan esiin myös julkaisun eri artikkeleissa asiakaskohtaisina pohdintoina. Lapsen kasvatuksessa nämä kulttuurierot ilmenevät muun muassa siinä, millä tavoin lasten kasvatuksessa painotetaan lapsen itsenäisyyttä ja riippumattomuutta perheestä tai miten lasta pyritään suojelemaan ja kontrolloimaan korostamalla perheyhteisyyden merkitystä. Yhteiskunnassa, jossa perheille ei ole tarjolla ulkopuolista tukiverkostoa, lapselta odotetaan koko elämän ajan lojaalisuutta perhettä kohtaan. Lapsen odotetaan huolehtivan vanhemmistaan näiden vanhetessa, tai häneltä odotetaan selviytymisapua vieraassa yhteiskunnassa. Ihmisen terveeseen kehitykseen kuuluu sekä itsenäisyyden että yhteisöllisyyden tavoittelu, mutta niiden merkitystä voidaan tulkita eri tavoin.

Suomalaisessa sosiaalialan tutkimuksessa ja kirjallisuudessa kulttuurinen monimuotoisuus ja keskustelu etnisyydestä ovat saaneet tähän mennessä varsin vähän huomiota. Näkemystä erojen huomioimisesta on ollut vaikea sovittaa alalla vallitsevaan vahvaan tasa-arvokeskusteluun. Nykyisin eletään kuitenkin hyvin monimuotoisessa yhteiskunnassa, jossa sosiaalialan yleisasiantuntijuus ei ehkä enää ole riittävää. Sosiaalialan työntekijöiden on yhä voimakkaammin määrin kyettävä kehittämään asiantuntijuuttaan suhteessa erilaisiin kulttuureihin, alakulttuureihin ja vaihteleviin elämäntapoihin. (Anis 2008.)

Tämän julkaisun avulla haluamme osallistua yleiseen asiakaslähtöisyydestä käytävään keskusteluun tuomalla siihen maahanmuuttajaperheiden asiakaslähtöisen kehittämisen kysymyksiä. Aineisto on tuotettu EU-rahoitteisessa OSMOS – osallistava monikulttuurinen sosiaaliohjaus -projektissa vuosina 2008–2011. Projekti on toteutettu yhteistyössä Metropolia Ammattikorkeakoulun ja Helsingin sosiaaliviraston kanssa.

Osmos-projektin tavoitteena on ollut osallistavan monikulttuurisen sosiaaliohjauksen työkäytäntöjen ja -menetelmien kehittäminen sekä kulttuurisensitiivisen osaamisen vahvistaminen niin sosiaaliviraston perhekeskusten sosiaaliohjauksessa kuin ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutuksessakin. Toisena keskeisenä tavoitteena on ollut ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteiskehittelyyn perustuvien työmallien kehittäminen sekä sosionomi-opiskelijoiden monikulttuurista työtä koskevan kiinnostuksen vahvistaminen entisestään.

Projektin keskeiseksi työvälineeksi valittiin sosiaalialan koulutusohjelman monikulttuurisuuteen ja sosiaaliohjaukseen liittyvien opintojaksojen integroiminen kiinteästi Helsingin Itäisen perhekeskuksen monikulttuuriseen työhön. Tämä koski sekä oppimistehtäviä, harjoitteluja että oppinnäytetöitä. Projektin tutkimus- ja kehittämistyön areenaksi luotiin oppimislaboratorio toiminta, joka perustui kehittävän työntutkimuksen viitekehykseen ja muutoslaboratorio-menetelmiin. Oppimislaboratoriossa silloisen Itäisen perhekeskuksen sosiaaliohjaajat (nykyisen Itäisen alueen varhaisen tuen ja lastensuojelun avoimuuden sosiaaliohjaajat) ja Metropolian sosiaalialan koulutusohjelman lehtorit yhdessä kartoittivat perhekeskuksen sosiaaliohjauksen nykytilannetta, paikansivat esiintyviä ristiriitoja ja kehittivät kokeilevia pilotteja työkäytänteiden kehittämiseksi. Kokouksia oli kerran kuukaudessa. Keskeistä laboratorioissa oli perhekeskuksen sosiaaliohjaajien ja sosiaaliohjaajia kouluttavien lehtoreiden yhteisen ymmärryksen rakentaminen siitä, mitä osallistava monikulttuurinen sosiaaliohjaus voisi parhaimmillaan olla. Oppimislaboratoriossa läpikäyty ekspansiivisen oppimisen sykli on kuvattu kuviossa 1.



Kuvio 1. Osmos-projektin aikana toteutunut ekspansiivisen oppimisen sykli (vrt. Engeström 2004)

Projektin alkuhetkestä lähtien oli selvää, että ammattikorkeakoulun ja työelämän välisessä yhteistyössä pyritään löytämään pitkäkestoisia ja dialogiin perustuvia yhteistyörakenteita, jotka jäisivät elämään projektin loputtuakin. Alusta alkaen ammattikorkeakoulun lehtoreilla ja työelämän edustajilla oli vankka yksimielisyys siitä, että maahanmuuttajataustaisten

asiakkaiden osallisuus olisi projektissa keskeinen tavoite. Suunnittelupalvereissa visioitiin myös vahvaa opetuksen integrointia perhekeskuksen toimintaan. Ammattikorkeakoulun lehtorit toivoivat, että opiskelijoilla olisi enemmän mahdollisuuksia toimia autenttisissa oppimisympäristöissä työelämässä ja saada intensiivisempää ohjausta opettajilta ja kentän asiantuntijoilta.

Ammattikorkeakoulun ja sosiaaliviraston varhaisen tuen ja lastensuojelun sosiaaliohjaajien yhteinen työskentely alkoi kartoittamalla osallistujien sosiaaliohjauksen, monikulttuurisuuden ja osallisuuden käsitteitä koskevaa ymmärrystä. Lisäksi kartoitettiin käsityksiä monikulttuuristen perheiden tämänhetkisistä ja tulevaisuuden tarpeista. Opetuksen integrointia ja sosiaaliohjauksen nykytilan kartoitusta varten laadittiin projektissa työskentelysuunnitelma. Vuoden 2009 keskeinen tavoite oli käynnistää monikulttuuristen asiakkaiden palvelutarvekartoitus ja löytää keskeiset kehittämiskohteet tulevien pilottien suunnittelua varten. Pilottien toteutus, arviointi ja mallintaminen tapahtuivat vuoden 2010 aikana. Projektin loppupuolella haluttiin varmistaa yhteiskehittelyn juurruttaminen ja aloitetun yhteistyön jatkuminen. Neuvottelujen jälkeen päädyttiin yhteistyöryhmä ”Juuren” perustamiseen. Yhteistyöryhmän on tarkoitus kokoontua keväisin ja syksyisin arvioimaan toteutunutta yhteiskehittelyä sekä suunnittelemaan tulevan lukukauden yhteisopetusta. Tavoitteena on, että yhteistyömuodot juurtuvat ja tulevat osaksi normaalia toimintaa niin ammattikorkeakoulussa kuin työelämässäkin sekä kehittyvät edelleen, kun toimintaa arvioidaan.

Edellä kuvattujen opetuksen integroinnin ja oppimislaboratorio-toiminnan lisäksi Osmos-projekti teki kaksi benchmarking-matkaa. Matkoista toinen suuntautui Hollantiin ja toinen Ruotsiin. Projekti järjesti kolme seminaaria. Avajaisseminaarissa esiteltiin monikulttuurisen sosiaaliohjauksen nykytilannetta. Toisen seminaarin teema oli sosiaaliohjauksen tuottama osallisuus, jota tarkasteltiin kansainvälisten ja kansallisten kokemusten valossa. Päättöseminaarin otsikkona oli ”Hyvinvointia ja osallisuutta maahanmuuttajaperheiden arkeen”. (Ks. <http://osmos.metropolia.fi>.)

Pääkaupunkiseudulla maahanmuutto on aluekehityksen keskeinen muutostekijä. Maahanmuuttajat ovat kasvumoottori, sillä 90 % Helsingin väestökasvusta perustuu maahanmuuttoon. Kaupunkistrategiat ohjaavat kehitystä tästä näkökulmasta, ja kansainvälistä liikkuvuutta sekä vetovoimaisuutta pyritään edelleen lisäämään. Tämä edellyttää monimuotoisia kasvatuksen, koulutuksen sekä sosiaali- ja terveysalan peruspalveluita. Sosiaaliohjaajilta edellytetään uudenlaista ammatillista osaamista, joka mah-

dollistaa osallistavan kumppanuuden. Tulijoilta puolestaan edellytetään aktiivista toimijuutta.

Sosionomi (AMK) -koulutukselle ominainen palveluohjaustehtävä ja intensiivinen vuorovaikutustyö yksilöiden ja yhteisöjen omien voimavarojen vahvistamiseksi korostuvat Helsingin sosiaaliviraston varhaisen tuen ja lastensuojelun sosiaaliohjaajien työssä. Historiallisesti ammattikorkeakoulutuksen hankkineiden sosionomien (AMK) työ on sosiaalialan työkentällä kuitenkin vielä uutta. Viimeisen kymmenen vuoden aikana sosiaaliohjaajat ovat selkeästi vahvistaneet asemaansa itsenäisenä ammattikuntana, ja samaan tapaan sosiaaliohjaus on vahvistanut asemaansa yhtenä lähestymistapana ja työotteena sosiaalialan työssä. Esimerkiksi vuonna 2007 Helsingin sosiaaliviraston varhaisen tuen ja lastensuojelun työvoimasta jo yksi kolmasosa oli sosiaaliohjaajia. (Liukonen–Lukman 2007; Viinamäki 2008, 2009 ja 2010.)

Julkaisun luvut on jaoteltu kolmeen osaan. Ensimmäisessä osassa tarkastellaan monikulttuurisen sosiaaliohjauksen kehittämisen lähtökohtia. Toisessa osassa avataan Osmos-projektin pilotteina toteutetut sosiaaliohjauksen työmuodot, arvioidaan maahanmuuttajien osallistamisen kokemuksia Ruotsissa sekä kuvataan Suomessa kolmannella sektorilla toteutettua kulttuuriyhteisöjen sisältä lähtevää muutostyötä. Kolmannessa osassa luodaan teoreettinen katsaus ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteiskehittelyn mahdollisuuksiin ja arvioidaan yhteiskehittelyn välineitä ja toteutumista Osmos-projektissa.

Osa I: Kehittämisen lähtökohtia

Julkaisun ensimmäisen osan artikkeleissa tarkastellaan maahanmuuttajien asiakaslähtöisyyden rakennuspuita ohjausalan tutkimuksen sekä sosiaaliohjauksen asiakaspalvelussa kohdattujen haasteiden valossa. Artikkelissa *Kulttuuriin kätkeytyvä toimijuus* tarkastellaan kulttuuriin liittyviä merkityksiä maahanmuuttajaperheiden ohjauksessa. Artikkelissa arvioidaan kulttuurivälisen ohjauspsykologian teoretietoa ja alan käytännön kokemuksia hyödyntäen, millaisia tietoja, taitoja ja välineitä ammattilaiset tarvitsevat käytännön toimijoina. Pohdintaan nostetaan mahdollisuuksia tunnistaa kulttuuriin kätkeytyvää ohjauksessa.

Artikkelissa *Monikulttuuriset perheet sosiaaliohjauksen haasteena* kuvataan tapaus-esimerkkien avulla monikulttuuristen perheiden arkea ja pohditaan sosiaaliohjauksen asiakasymmärrystä eri näkökulmista. Artikkelissa pohditaan perhekeskuksen maahanmuuttajaperheiden elämäntilanteita ja tulevaisuu-

den haaveita sekä arvioidaan sosionomiopiskelijoiden silmin avautuvia monikulttuurisen sosiaaliohjauksen työkäytäntöjä kehittämishaasteineen. Artikkeliksi Muualta Suomeen muuttaneiden perheiden sosiaaliohjaus – yleistä ja erityistä vie lukijan lähelle varhaisessa tuessa työskentelevän sosiaaliohjaajan arkea. Kirjoittajat pohtivat tarvetta ja perusteita luokitella asiakkaita meihin ja toisiin. Asiakaskuvausten kautta valotetaan sitä, miten vanhempien kasvatukselliset haasteet kertautuvat vieraassa ympäristössä. Artikkelissa pohditaan, miten lapsen etua tulisi ymmärtää yhteisöllisestä kulttuurista tulleen perheen näkökulmasta. Artikkelissa pohditaan, edellyttääkö muualta Suomeen tulleiden perheiden kanssa tehtävä työ sosiaaliohjaajalta erityisosaamista.

Osa II: Osallistamisen käytäntöjä

Julkaisun toinen osa käsittelee maahanmuuttajien kanssa toteutettuja ryhmämuotoisia ohjaukokemuksia sekä ryhmämuotoisen toimijuuden virityksissä kohdattuja yllättäviäkin esteitä. Näkökulmina ovat opiskelijoiden työelämäoppiminen palveluohjauksessa, maahanmuuttajataustaisten perheiden lasten ryhmämuotoinen toiminta, somaliäitien näkökulmasta avautuva osallisuus yhteiskunnassa sekä maahanmuuttajille suunnatun mentorointimallin esittely.

Miten toimia, kun työntekijät tuntevat, että heidän entiset työmenetelmänsä ja lähestymistapansa eivät riitä tai kohta maahanmuuttajataustaisten perheiden tarpeita? Artikkelissa *Maahanmuuttaja-asiakkaiden palveluohjaukskeilu – oppimista ja kehittämistyötä työelämäympäristössä* kuvataan, miten opiskelijat osana opintojaan tarjosivat ohjatusti palveluohjausta varhaisen tuen maahanmuuttaja-asiakkaille. Tavoitteena oli kehittää asiakaslähtöisesti alan palvelua ja toimijoiden monikulttuurista ammatillista osaamista. Artikkelissa kuvataan ammatillisen oppimisen kokemuksellista matkaa asiakkaiden, opiskelijoiden, opettajien ja työelämän ammattilaisten näkökulmasta. Palveluohjauksen käytäntöön jalkautuva artikkeli *Tule ja kysy – jalkautuvaa sosiaaliohjausta täydentää* kuvaa maahanmuuttajien palveluohjauksen toimintatavoista.

Artikkeli *Somalilasten voimaryhmä* vie lukijat sosiaalitoimen asiakkaana olevien, maahanmuuttajataustaisten perheiden lasten maailmaan. Artikkelissa kuvataan ryhmätoiminnalla monikulttuuristen perheiden lapsille tarjottavaa psykososiaalista tukea. Lasten toimintaryhmässä vahvistettiin maahanmuuttajataustaisten perheiden lasten itsearvostusta sekä tunne- ja vuorovaikutustaitoja. Luottamuksellinen ryhmä tarjoaa lapsille toiminnan

ja tekemisen kautta mahdollisuuden lasten omien voimavarojen ja selviytymiskeinojen vahvistumiseen. Lapsen turvan perusta on perheissä, joiden kanssa tehtävällä yhteistyöllä ryhmätoiminta tukee lapsen ja koko perheelle turvallisuuden tunnetta. *Somaliäitien toimintaryhmä* -artikkelissa kuvataan puolestaan somalinaisten ja äitien toimintaryhmän rakentumista Haruspuiston asukaspuistoon. Ryhmään pyrittiin saamaan ne sosiaalitoimen asiakkaana olevat maahanmuuttajat, jotka helposti jäävät yleisten yhteisö- tai yksilöpalvelujen ulkopuolelle. Ryhmätoiminnan tavoitteena oli osallistujien oman toimijuuden ja erityisesti vanhemmuuden vahvistaminen. Toiminta kohdentui myös osallistujien hyvinvoinnin ja toimintakyvyn edistämiseen, lähtien somalinaisten odotuksista ja toiveista. Artikkelissa tuodaan esille toiminnan rakentuminen yhteisön tasolla sekä ne vaikeudet, joita yhteisön määrittämisessä ja somaliäitien toimintaan osallistamisessa kohdattiin. Esille tuodaan myös toiminnassa opittua ja toiminnan tuloksia asetettujen tavoitteiden valossa.

Artikkelissa *Mentorointi tukena kotoutumisen arjessa* kerrotaan maahanmuuttajien kanssa yhdessä suunnitellusta mentorointikoulutuksesta, jossa tavoitteena oli rekrytoida ja kouluttaa pidemmän aikaa Suomessa asuneita maahanmuuttajia mentoreiksi vähemmän aikaa maassa olleille, tukea tarvitseville henkilöille. Lisäksi pidemmän tähtäimen tavoitteena oli saada aikaiseksi mentoripankki Itäisen perhekeskuksen varhaisen tuen työntekijöiden avuksi. Ajatuksena oli, että mentoripankista työntekijät olisivat voineet tarpeen tulleen lainata mentorin maahanmuuttaja-asiakkaansa avuksi ohjaamaan ja opastamaan suomalaisen arkielämän opiskelussa. Käytäntö ei kuitenkaan toteutunut aivan suunnitelmien mukaan. Artikkelissa kuvataan mentoritoiminnan rakentumista asiakaslähtöiseksi. Kun ajatuksena oli tarjota asiakkaille sujuvaa omakielistä palveluohjausta, kulttuuriin kätkeytyikin maahanmuuttajien omia, toisensuuntaisia mentoritoimintaa koskevia odotuksia.

Ruotsin sosiaalitoimen kokemuksia maahanmuuttajien ohjauksesta kuvataan artikkelissa *Jobbtorg Stockholm maahanmuuttajien kotouttamisen ja osallistamisen tukijana*. Tukholman kunnassa toimivan, sosiaalitoimen ohjaaman Kistan kaupunginosan työtori pyrkii osallistamaan maahanmuuttajia työelämäänsä alueella, jossa 90 prosenttia asiakkaista on maahanmuuttajataustaisia. Artikkelissa kuvataan Kistan työtorin kohderyhmä, sen tarpeet ja työmenetelmät sekä maahanmuuttajien ohjaukseen suuntautuvat hankkeet. Työtorille ohjataan henkilöt, jotka anovat toimeentulotukea työttömyyden vuoksi. Työttömiin lasketaan myös vastatulleet maahanmuuttajat, jotka aloittavat ruotsin kielen opinnot. Työtorin tehtävänä on tukea työtöntä toimeentu-

lotuen saajaa löytämään nopein mahdollinen tie työhön tai opintoihin ja vähentää siten kaupungin toimeentulotuen kustannuksia. Artikkelin lopussa kerrotaan myös, millaisilla toimenpiteillä Yhdysvaltain Minnesotassa on onnistuttu osallistamaan alueen somalitaustaista väestöä työelämään.

Kaikissa kulttuureissa on tapoja, jotka syntyessään ovat olleet toimivia ja tukeneet yhteisöllistä toimintaa. Kulttuuri- ja toimintaympäristön muuttuessa osa tavoista kuitenkin menettää alkuperäisen merkityksen ja saattaa kääntyä jopa yhteisöä itseään vastaan. Julkisessa keskustelussa esillä ovat olleet muun muassa kulttuurivähemmistöjen kunniamurhat, joiden pyrkimyksenä on suojella perheen loukattua kunniaa. Artikkelissa *Haasteena haitalliset perinteet – yhteistyö Ihmisoikeusliiton Kitke!-hankkeessa* käsitellään kulttuurivähemmistöjen haitallisten tapojen kitkemistä yhteistyössä maahanmuuttajayhteisöjen kanssa. Kolmannella sektorilla toimivan Kitkehankkeen työntekijät tuovat esiin asennekasvatukseen tähtäävän yhteistyön haasteita, mutta myös yhteistyön mahdollisuuksia ja tuloksellisuutta silloin, kun yhteisö itse saadaan osallistettua mukaan muutostyöhön. Kulttuuri ei ole kuin etnovaate, jota vaihdetaan. Se on kasvatuksen, koulutuksen ja sosialisoinnin kautta sisäistettyä. Ihmisen arvoihin kiinnittyvä kulttuurinen muutos tapahtuu hitaasti muuttuvan toimintaympäristön ja ihmisen vuorovaikutuksessa.

Osa III Työelämän ja ammattikorkeakoulun yhteiskehittäminen

Julkaisun kolmannessa osassa avataan näkökulmia ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteiskehittelyyn. Artikkelissa *Uuden toimintakonseptin kehittäminen työorganisaation ja ammattikorkeakoulun yhteisenä haasteena* analysoidaan kehittyvän työntutkimuksen ja ekspansiivisen oppimisen kehityksessä työorganisaatioiden ja ammattikorkeakoulujen yhteistä haastetta uuden toimintakonseptin kehittämisessä. Maahanmuuttajien kotoutumisen tukeminen on selkeästi yksi sosiaalialan peruspalveluiden kehittämisen haaste. Sitä, minkä asteisesta toimintakonseptin muutoksesta tässä haasteessa on kysymys, pohditaan useissa julkaisun artikkeleissa. Toimintakonseptien muutostyö kestää yleensä vuosia, eikä prosessin alussa aina ole varmaa tietoa siitä, mihin kehitys- ja oppimisprosessi johtavat. Muutostyö haastaa pohtimaan myös lastensuojelun ja varhaisen tuen toimintakonseptia ja sosiaaliohjaajan tyyppitekoa tuon konseptin yhtenä toteuttajana. Artikkelissa pohditaan myös teorian, tutkimuksen, koulutuksen ja käytännön työn kehittämisen vuoropuhelun haasteita.

Artikkelissa Yhteiskehittämisen alusta Osmos-projektissa – tietämyksen kehittämisen polut, ikkunat, sillat ja seinät kuvataan verkkopohjaisen KPE-työskentelyalustan (Knowledge Practices Environment) toimivuutta ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteiskehittelyn välineenä Osmos-projektissa. Artikkelit tarjoaa projektin vetäjille ja toteuttajille sekä erilaisille yhteistyökumppaneille tietoa siitä, millaisia mahdollisuuksia alusta tarjoaa tietämyksen tuottamiseen, jäsentämiseen ja yhdistämiseen. Luottaminen esimerkiksi pelkkään keskustelua koskevaan muistikuvaan johtaa helposti tiedon katoamiseen ja muuntumiseen. KPE-alustan käyttö pohjautuu siihen, että tuotettuja ideoita ja materiaaleja voidaan pitkänkin ajanjakson jälkeen työstää eteenpäin. Tiedon konkretisoituminen alustalle erilaisiksi tuotoksiksi mahdollistaa myös muiden osallistujien kommentit ja yhteisen uuden tiedon rakentumisen.

Luvun kolme ja samalla koko julkaisun viimeisessä artikkelissa Ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteiskehittelyn haasteita Osmos-projektin arvioinnin näkökulmasta kuvataan Osmos-projektin arvioinnin tuloksia ylempään ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyön kautta. Artikkelissa tuodaan esille projektin toimijoiden ja opiskelijoiden käsityksiä projektissa hyvin toimineista sekä kehitettävistä asioista sekä poimitaan arvioitavaksi ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteiskehittelyn haasteita.

Julkaisun loppusanoissa Yhteiset tavoitteet ja moninaiset välineet kiteytetään Osmos-projektissa opittua. Haasteiksi nousevat muutokset, joissa korostuvat yhteistyön ja palveluverkoston rakentaminen, monialaisuus maahanmuuttajalähtöisessä yhteistyössä sekä pyrkimys saada tulevaisuuden sosiaalialan ammattilaiset vakuuttuneiksi siitä, että kulttuuri voi olla ohjauksen ”neljäs voima” heidän tulevaisuuden työssään ja yksi asiakasymmärrystä jäsentävä tekijä.

Julkaisun eri artikkeleiden välilehdillä esitellään Metropolian sosiaalialan sosionomiopiskelijoiden eläytymismenetelmällä (vrt. Eskola 1992) kerättyjä kirjoitelmia. Ne edustavat kahden erilaisen kehyskertomuksen virittämiä opiskelijoiden käsityksiä monikulttuurisesta sosiaaliohjauksen hyvistä ja huonoista puolista. Näitä eläytymistarinoita ei analysoida eikä kommentoida vaan ne toimivat laajempien ajatusten ja keskustelujen herättäjinä. Opiskelijoille annettiin seuraava kehyskertomus:

Sosionomi (AMK) kirjoittaa: ”Olen työskennellyt viisi vuotta sosiaaliviraston perhekeskuksessa sosiaaliohjaajana tai perhetyöntekijänä, kuten meitä ennen kutsuttiin. Aika on mennyt kuin siivillä. Jokainen päivä on ollut erilainen ja tuonut tullessaan uusia haasteita. Eniten olen nauttinut siitä, että asiakaskuntaani on kuulunut niin paljon monikulttuurisia perheitä. Heidän kanssaan työskentely on kiehtovaa ja palkitsevaa. Olen tosi innostunut työstäni ja haluan kovasti ke-

hittää ammattitaitoani. Olen myös valmis suosittelemaan monikulttuurista perhetyötä sosionomiopiskelijoille.”

Opiskelijoita pyydettiin täydentämään kertomusta kirjoittamalla noin 20 minuutin ajan siitä, mikä tekee monikulttuuristen perheiden kanssa työskentelystä niin palkitsevan. Toiselle ryhmälle annettiin vastaava kehyskertomus, mutta sen sisältö oli ensimmäiseen verrattuna käänteinen, täysin negatiivinen. Siinä monikulttuurinen sosiaaliohjaus arvioitiin todella vaikeaksi ja turhauttavaksi. Kirjoitelmia saatiin yhteensä 39, ja ne tyypiteltiin julkaisun välisivuille kuvaamaan opiskelijoiden monikulttuuriseen sosiaaliohjaukseen liittyviä intohimoja ja pelkoja.

Käsillä oleva julkaisu on Metropolia Ammattikorkeakoulun ja Helsingin sosiaaliviraston yhteisen OSMOS – osallistava monikulttuurinen sosiaaliohjaus -projektin tulosta. Projektin rahoittajalle Euroopan unionin sosiaalirahastolle ja Uudenmaan ELY-keskuksessa työskentelevälle Sari Ahvenaiselle kuuluu projektin kannustavasta valvonnasta suuri kiitos. Kiitämme myös projektin ohjausryhmän jäseniä: Riitta Vartiota, Johanna Holvikiveä, Ritva Engeströmiä, Leila Lintulaa, Jaana Manssilaa, Rebwar Karimia sekä Said Adenia tuesta ja innostavista keskusteluista monikulttuurisen sosiaaliohjauksen kehittämiseksi. Yksi keskeinen projektin tavoite on ollut tehdä tähän asti melko näkymätöntä monikulttuurista sosiaaliohjausta näkyväksi. Projektissa työstään kertoivat erityisesti johtava ohjaaja Paula Pesonen, sosiaalityöntekijät Paula Olkkonen ja Saara Lillqvist ja sosiaaliohjaaja Anu Järvelä sekä sosiaalialan opiskelija Safia Abdulkari. Kiitos heille arvokkaista näkemyksistä sosiaaliohjauksen koulutuksen kehittämiseksi. Rohkeasti kynään tarttuivat tässä julkaisussa kirjoittaneet sosiaaliohjaajat Karin West, Tuuli Erkko ja Susanna Viljakainen. Lämmin kiitos Haruspiston henkilökunnalle osallistuvasta ja avoimesta yhteistyöstä. Erityinen kiitos heille tärkeästä oman työn näkyväksi tekemisestä. Helsingin yliopiston psykologian laitoksen Jiri Lallimon panos projektin oppimisympäristöjen rakentajana ja yhteisen oppimisen edistäjänä on ollut arvokasta, kiitos siitä. Samoin lämmin kiitos kuuluu projektin konsulttina toimineelle Jaakko Virkkuselle. Hänen avaamansa teoreettiset näkökulmat ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyöhön ovat kantaneet monen vaikean vaiheen yli. Lopuksi haluamme kiittää kaikkia projektissa tavalla toiselle mukana olleita monikulttuurisia varhaisen tuen ja lastensuojelun asiakkaita ja projektiin osallistuneita sekä tähän julkaisuun kirjoittaneita sosiaalialan koulutusohjelman lehtoreita ja opiskelijoita. Ilman teitä tämä julkaisu olisi jäänyt toimittamatta. Chili-projekti ja Kitke-projekti ovat olleet arvokkaita yhteistyökumppaneitamme, kiitos kuuluu myös heille.

Toivotamme lukijalle antoisia lukukokemuksia ja virikkeitä monikulttuurisen sosiaaliohjauksen kehittämiseen monessa eri kontekstissa.

Osmos-projektin puolesta

Kaija Matinheikki-Kokko ja Päivi Kaljonen

LÄHTEET:

- Anis, Merja 2008. Sosiaalityö ja maahanmuuttajat. Lastensuojelun ammattilaisten ja asiakkaiden vuorovaikutus ja tulkinnat. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 47/2008. Helsinki.
- Berry, John W. – Poortinga, Ype H. – Breugelmans, Seger M. – Chasiotis, Athanasios – Sam, David L. 2011. Cross-Cultural psychology. Research and applications. Third edition. Cambridge: University Press.
- Engeström, Yrjö 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, Jari 1992. Eläytymismenetelmän käytöstä sosiaalitutkimuksessa – esimerkkinä korkeakoulututkimus. Työraportteja B 35. 47. Tampereen yliopisto, sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos.
- Kağıtçibaşı, Çiğdem 2005. Autonomy and relatedness in cultural context. Implications for self and family. *Journal of Cross-cultural Psychology* 36 (4). Verkkodokumentti. <<http://jcc.sagepub.com/cgi/content/abstract/36/4/403>>. 403–419.
- Kağıtçibaşı, Çiğdem 2007. Families, self and human development across cultures: theory and applications. Second edition. Mahwah, N. J: Lawrence Erlbaum Associates.
- Liukonen, Ritva – Lukman, Leena 2007. Tehty-hanke. Sosiaalialan tehtävärakenteiden ja toimintamallien kehittäminen Helsingin kaupungin sosiaalivirastossa. Oppaita ja työkirjoja 2007: 5. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto.
- Valtioneuvoston kanslia 2009. Yhdessä ja erikseen – maailma ja Suomi 2010-luvulla. Toimintaympäristökuvaus ministeriöiden tulevaisuusksausten taustaksi. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 33/2009. Helsinki.
- Viinamäki, Leena (toim.) 2008. 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 2/2008. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu.
- Viinamäki, Leena (toim.) 2009. Sosionomilta eivät hommat loppu. Ammattikäytäntöjen kehittäminen haasteena sosionomi AMK -tutkinnoissa. Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 1/2009. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu.
- Viinamäki, Leena (toim.) 2010. Sosionomi (AMK & ylempi AMK) kansainvälistyvillä koulutus- ja työmarkkinoilla. Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 2/2010. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisu.

I KEHITTÄMISEN LÄHTÖKOHTIA

Haasteet ovat parasta

Monikulttuuristen perheiden tuoma haaste on työssä kaikkein parasta. Haaste löytyy kulttuurien, normien ja arvojen törmäämisestä. Törmäys pakottaa minut oppimaan jatkuvasti uutta.

Ammatillisesti ajatellen työ on todella palkitsevaa. Joka päivä on mukava mennä töihin, koska saa työskennellä ihmisten kanssa ja auttaa hankalassa tilanteessa olevia. Eri kulttuureista tulevat ihmiset suhtautuvat asioihin eri tavalla, eikä tavoitteeseen pääseminen aina ole helppoa. Erityisesti kielimuurit ja eriävät aikakäsitteet aiheuttavat usein lisätyötä, mutta meillä on onneksi tulkkeja haastavimmille kielille. Uudet haasteet luovat vain mielenkiintoa työpäiviin. On palkitsevaa, kun suomalainen oppii ulkomaalaiselta jotakin ja päinvastoin. Suosittelen monikulttuurista työtä kaikille, jotka ovat kiinnostuneita työskentelemään mitä erilaisimpien ihmisten kanssa.

Osmos-projektiin osallistuneiden sosionomiopiskelijoiden mielikuvia monikulttuurisesta työstä, eläytymismenetelmällä tuotettu harjoite



Kulttuuri on kuin peilin sisäinen hopeointi, joka on näkymättömissä, mutta itse kuvan heijastuminen tapahtuu sen kautta. Tässä artikkelissa pohditaan ohjauspsykologian teoreettisten mallien valossa, mikä on kulttuuriin kätketyn merkitys maahanmuuttajaperheiden ohjauksessa. Lisäksi tarkastellaan, millaisia tietoja, taitoja ja välineitä ammattilaiset tarvitsevat moni-

kulttuurisia perheitä ohjattaessa. Keskeinen kysymys on, keiden tulisi toimia toisin – maahanmuuttajien vaiko palvelujärjestelmän ja sitä edustavien ammattilaisten?

1 Kulttuuriin kätketty toimijuus

KAIJA MATINHEIKKI-KOKKO

Kulttuurille on lähes yhtä monta määritelmää kuin on määrittelijääkin, mikä kuvaa hyvin itse ilmiötä. Kulttuuri on kuin peilin sisäinen hopeointi, joka on näkymättömissä, mutta itse kuvan heijastuminen tapahtuu sen kautta.

Tässä artikkelissa analysoidaan kulttuurin merkitystä maahanmuuttajaperheiden ohjauksessa, mikä kulkee yhtenä keskeisenä juonteena julkaisun muissakin artikkeleissa. Luon aluksi kulttuurienvälisen ohjauspsykologian teoreettisten mallien kehityksen valossa katsauksen siihen, miten toisesta kulttuurista tulevien asiakkaiden ohjaus on kehittynyt. Seuraavaksi arvioin teorian tiedon varassa, millaisia tietoja, taitoja ja välineitä ammattilaiset tarvitsevat käytännön toimijoina. Kuvaan sosiaalialan työssä ilmenneiden tapausten kautta kulttuuriin kätkeytyvää asiakkaan toimijuutta ja ohjauskäytäntöjä. Lopuksi nostan pohdintaan mahdollisuuksia avata kulttuuriin kätkeytyvää ohjauksessa. Kulttuurierojen tunnistaminen luo perusteltuja mahdollisuuksia toimia toisin asiakkaan ja yhteiskunnan eduksi. Paul Pedersen (1988) arvioikin, että sekä kokeneet että aloittelevat ohjaajat tekevät virheitä. Avain ohjausosaamisen kasvuun on kyvyssä arvioida ja oppia virheistä.

Kulttuurin käsite ymmärretään tässä artikkelissa laajasti, ja myös Osmos-projektissa sen merkitystä maahanmuuttajien ohjauksessa arvioitiin eri näkökulmista ja tilanteissa. Kulttuuri on tietystä toimintaympäristössä ja yhteisössä opittua, tuotettua ja harjoitettua. Opittu, tuotettu ja harjoitettu kulttuuri välittyy ihmisen toimintaan sekä tapaan tulkita sitä. Kulttuuri ilmenee ihmisen tavassa hahmottaa ja ymmärtää maailmaa. Se sekä yhdistää että erottaa ihmisiä ja ihmisyhteisöjä (Martikainen 2009). Kulttuuri heijastaa yhteisökuvaa, kuten persoonallisuus yksilöä, jäsentää Hofstede (1992) kulttuurin merkitystä ihmisen toimijuudelle. Samaan tapaan kuin persoonallisuus on dynaaminen ja avoin muutoksille, myös yhteisön ja toimintaympäristön muutokset välittyvät ihmisen tapaan jäsentää toimintaa ja toimijuuttaan. Kulttuuri edustaa näin sekä pysyvyyttä että muutosta, uusiutumista ja siirtymistä sukupolvelta toiselle (Martikainen 2009). Toimiva kulttuurienvälinen vuorovaikutus luo mahdollisuuden tuottaa uudenlaista ymmärrystä ja toimintaa niin maahanmuuttajien kuin ammattilaisten keskuudessa.

Kulttuurin lisäksi *identiteetti* on toinen keskeinen käsite monikulttuurisen ohjauksen tutkimuksessa ja käytännöissä. Sen kautta pyritään ymmärtämään, mitä maahanmuuttoa seuraava kulttuurinen muutos merkitsee yksilölle. Maahanmuuttajan käytännön toiminta, sen historia, nykyisyys ja toiminnalliset odotukset tulevaisuudelle, tulevat mukaan hänen identiteettinsä määrittelyyn. Kuka olen ja miten pystyn toimimaan uudessa toimintaympäristössä? Toimijuus ja sen kokeminen arkielämässä muokkaavat näin maahanmuuttajan identiteettiä. Identiteetti on kiinni käytännön todellisuudessa, se ei ole täysin vapaasti valittavissa ja neuvoteltavissa. Identiteetti kuitenkin muuttuu persoonallisuuden rakenteita herkemmin ihmisten ja ympäristön välisessä vuorovaikutuksessa.

Erityisesti sosiaalitieteissä identiteetin ja toimijuuden rakentamista onkin tarkasteltu myös *tilana* materiaamaailman ja psyykkisen maailman välillä (Reijonen 2002). Tämä tila on keskeinen ihmisen identiteetin muodostumisessa. Identiteetti ja käsitys omasta kyvystä toimia ja vaikuttaa rakentuvat yksilöllisen ja yhteiskunnallisen keskinäisessä riippuvuussuhteessa ja vuorovaikutuksessa. Samastumisen ja identifioitumisen kautta ihminen luo ja määrittelee omaa identiteettiään sekä toimijuuttaan. Maahanmuuttajalle tarjoutuva tila omaa toimijuutta koskevalle neuvottelulle voi olla suppea tai laaja. Vaikka maahanmuuttajat ovat Suomessa olleet paljon esillä julkisuudessa, heidän oma äänensä ja mahdollisuutensa määrittellä itseään ovat olleet esimerkiksi julkisessa sanassa varsin rajalliset, joskin hiljalleen laajenevat. Maahanmuuttajalle tarjotaan helposti ulkopuolelta mää-

riteltyjä stereotyyppisiä kulttuurisia ja yhteiskunnallisia leimoja, pakotettuja identiteettejä, joihin hän itse ei voi juuri vaikuttaa. Maahanmuuttajan kulttuurinen tila ja subjektiivinen toimijuus, jossa hän voi oman vastavuoroisen osallistumisensa kautta määritellä identiteettiään, voikin rajoittaa perheen tai oman etnisen ryhmän piiriin.

Vuorovaikutus ohjauksessa

Millainen tila maahanmuuttajalle sosiaaliohjauksessa tarjoutuu neuvotella ja vahvistaa omaa toimijuuttaan? Tämä kysymys nostetaan esiin julkaisun useissa artikkeleissa, joissa kirjoittajat pohtivat kulttuurin merkitystä käytännön toiminnassa. Maahanmuuttajaperheiden asiointiin liittyvä neuvonta vie paljon työntekijöiden aikaa, mutta työntekijät itse arvioivat asiointineuvonnan yleisesti sujuvaksi. Sen sijaan vanhemmuuden vahvistaminen koettiin haastavaksi tilanteissa, joissa sosiaaliohjaajat pitivät tarpeellisena muuttaa maahanmuuttajaperheiden kasvatuskäytäntöjä. Osmos-toimijoiden kuukausittain pidetyissä oppimislaboratorioistunnoissa nousivatkin keskusteluun kulttuuriin perustuvat tulkintaerot erityisesti maahanmuuttajataustaisten perheiden lasten kasvatusta ja vanhempien toimijuutta sekä sukupuolirooleja koskevista kysymyksistä.

Myös tutkimuksissa (Alitolppa–Niitamo 2001 ja 2004; Berry ym. 2011; Kağıtçıbaşı 2005; Sue–Sue 2003) tulee esille, miten kulttuurien välistä yhteistyötä voivat vaikeuttaa paitsi yhteisen kommunikaatiokielen ja luottamuksen puuttuminen, myös kulttuuriin kätkeytyvät erilaiset perhe- ja kasvatuskäsitykset, käsitykset sukupuolirooleista, vastuu- ja kontrollikäsitusten erot sekä asiakkaiden sosiaaliseen asemaan sidotut edellytykset osallistua omaa elämää koskevaan päätöksentekoon. Kulttuurin merkitys tuli Osmos-projektissa kuitenkin esille kätkeytyneenä maahanmuuttajaperheiden ja työntekijöiden arkisiin toimintoihin. Keskusteluissa nousi aiheellisesti esille pelko siitä, että kulttuurista tehdään asiakasta leimaava ja eroja korostava tekijä, jolloin ohjauksessa jäävät tunnistamatta muut ongelmallanteita selittävät tekijät. Toisaalta maahanmuuttajat itse ovat tuoneet esille, että erityisesti maahanmuuttajuuden perusteella tehty luokittelu koetaan leimaavampana kuin luokittelu tulijan oman kulttuurin perusteella, koska omassa kulttuurissa maahanmuuttajalla on juuret ja noita juuria kohtaan hän tuntee ylpeyttä. Asiakastapausten käsittelyssä yhdeksi keskeiseksi jännitteeksi muodostui kulttuuriin kätkeytyä asiakasymmärrys maahanmuuttajaperheiden ohjauksessa.

Ihmisten kulttuurienvälisessä vuorovaikutuksessa kohdataan sekä kulttuurin pintarakenteiden tasolla ilmeneviä käyttäytymiseroja että kulttuurin syvärakenteisiin kätkeytyviä eroja perusolettamuksissa, jotka koskevat ihmisten käyttäytymistä ohjaavia arvoja ja toimintasääntöjä. Osmos-projektissa sosiaaliohjaajat totesivat, että paperien täyttämistä on helppo ohjata, huomattavasti haasteellisempaa on muutosta edellyttävä vanhemmuuden tukeminen ja siitä neuvottelu. Kulttuurin nojalla voidaan yli- tai alireagoida asioihin, jolloin ongelmia pidetään kulttuuriin kuuluvina ilman, että arvioidaan ihmisten suhdetta arvioitavaan asiaan. Kulttuurieroja käytetään tällöin ohjauksessa hyväksyttävien elämäntapojen perusteluna tai ongelmien selittäjänä sen sijaan, että asiakaskeskusteluissa rakennettaisiin ymmärrystä kulttuurin merkityksestä. Yhtä lailla työntekijä voi arvioida oman kulttuurin edustavan universaaliseksi koettua hyvän vanhemmuuden ja yhteiskunnallisen toimijuuden lähtökohtaa, jolloin ohjaus rakentuu valtakulttuurin ehdoin.

Mikä on yhteistä ja jaettua, missä kysymyksissä törmäämme kulttuurien erityispiirteisiin, mahdollisesti myös yhteen sovittamattomiin arvoihin? Kenen ehdoilla toimimme näissä tilanteissa? Kulttuuriin kätkeytyvästiikin ammattilaisilta taitoa tulkita tilanteita vuorovaikutuksessa asiakkaiden ja yhteistyöverkoston kanssa. Sen sosiaalisen ja yhteiskunnallisen todellisuuden tunteminen, jossa maahanmuuttajat elävät, on niin ikään osa ammattilaisten monikulttuurista osaamista.

Ihmiset haluavat yhtäältä oppia uutta ja mennä eteenpäin, toisaalta turvallisuus syntyy mahdollisuudesta kohdata ympärillä myös jotakin tuttua ja turvallista. Sellaiset asiat, kuten sukupuoliroolien muutos, lasten kasvatusta ja terveystyöväytyminen, ovat pysyneet kuitenkin ihmeteltävänkkin kulttuurisidonnaisina ja hitaasti muuttuvina suhteessa teknologisiin ja taloudellisiin mullistuksiin sekä ihmisten kansalliset rajat ylittävän eli ylirajaisen liikkumisen nopeutumiseen ja kasvuun. Ihmisen psyyke on konservatiivinen. Kasvatuksen kautta omaksutut arvot ovat usein tiedostamattomia. Ne tulevat esiin erityisesti tunnetasolla. Vaikka sanallisesti viestimme sukupuolten välisestä tasa-arvosta, saatamme kuitenkin ratkaisuihin noudattaa kulttuurisen kasvatuksen perinnettä. Kunniamurhat ja väkivallanteot ovat herättäneet kysymään alkuperäisten kotiseutujen traditioiden roolia vieraassa kulttuuriympäristössä ja yhteisöjen kulttuuriin kätkeytyä sisäistä dynamiikkaa uudessa kulttuuriympäristössä. Toisaalta kulttuurien törmäys on synnyttänyt pyrkimystä luoda yhteisiä tulkintasääntöjä. (Martinheikki–Kokko–Pitkänen 2011).

Millaista muutosta sosiaalialan toiminnassa ja osaamisessa sitten tarvitaan ja keiden pitäisi toimia toisin – maahanmuuttajien vaiko palvelujärjes-

telmän ja sitä edustavien ammattilaisten? Asiakaslähtöisyys on meillä elinvoimaisen palvelujärjestelmän uudistumisen lähde nykyisin. Sosiaalialalla organisaatiot ja ammattilaiset haluavat asiakkaat mukaan huolehtimaan näiden omasta hyvinvoinnista ja sitä kautta myös yhteiskunnan hyvinvoinnista ja sen edistämisestä. (Virtanen–Suoheimo–Lamminmäki–Ahonen – Suokas 2011.) Aktiivinen asiakas ei toimi vain ulkoa käsin tarjottavien palveluiden ja tuotteiden kuluttajana. Hän pyrkii vaikuttamaan myös palveluiden sisältöön osallistumalla niiden tuotantoprosessiin. Sosiaalitoimessa tavoitteena ei kuitenkaan ole lisätä ihmisten palvelun tarvetta, päinvastoin. Tavoitteena on lisätä asiakkaiden, tässä erityisesti maahanmuuttaja-asiakkaiden omaa kansalaisaktiivisuutta ja toimintakykyä hyvän arjen luomiseksi. Osmos-projektissa maahanmuuttajataustaista asiakasta tarkasteltiin käytännön toimijana, jonka oma aktiivinen toiminta on käytännön toimivuuden ja hyvän tuloksen aikaansaamisen välttämätön edellytys.

Kuten maahanmuuttajataustaisen perheen toiminta ja käsitys lapsen parhaasta, myös sosiaalitoimen näyttämö on kulttuurisidonnainen. Kulttuurinen tulkinta pohjautuu kunkin kansakunnan perinteisiin ja historiallisiin kokemuksiin. Länsimaissa sosiaalitoimen monet eettiset periaatteet nojaavat myös laajasti universaaleina kokemiimme arvoihin, kuten lasten oikeuksiin ja ihmisoikeuksiin. Kulttuuriin kätkeyn etsimiseen tulisikin ottaa niin asiakaskulttuurin, ammattilaisten kulttuurin kuin sosiaalialan institutionaalisen arjen toimintamallit.

Maahanmuuttajien toimijuuden edistäminen merkitsee myös heidän omien osallistumisvalmiuksien rakentamista sosiaalitoimessa, ei yksinomaan palvelujen parantamista. Maahanmuuttaja-asiakkaiden kanssa toteutettujen pilotti-interventoiden avulla etsimme Osmos-projektissa vastauksia kysymyksiin, miten luoda turvaa ja taitoja maahanmuuttajalapsille, miten vahvistaa somaliäitien vanhemmuutta ja toimijuutta yhteiskunnassamme sekä miten tarjota vertaismentoroinnin avulla maahanmuuttajille tietoa ja taitoja toimia aktiivisina kansalaisina. Lisäksi etsimme keinoja maahanmuuttajien osallistamiseen käsittelemällä sosiaalialan arjesta nostettuja ohjaustilanteita. Empiiristä aineistoa tuottivat myös sosiaalialan koulutusohjelman opiskelijoiden monikulttuurista työtä käsittelevät opinnäytetyöt.

Kulttuuri – neljäs voima ohjauksessa

Monikulttuurisen ohjauksen englanninkielisiä käsitteellisiä vastineita on useita, kuten *multicultural counselling*, *cross-cultural*, *intercultural* ja *transcultural coun-*

selling sekä counselling of the culturally diverse. Niitä käytetään keskenään hieman eri merkityksessä. Kulttuuri on kuitenkin näitä ohjauksitteita yhdistävä tekijä. Monikulttuurisesta ohjauksesta puhuttaessa tarkoitetaan yleensä sellaista ammatillista auttamistilannetta, jossa ohjaaja ja asiakas edustavat eri kulttuuritaustaa. Laveammin määriteltynä se viittaa väestön ja sitä edustavien ohjattavien monimuotoisuuteen. Monikulttuurista ohjausta kehitettiin 1980-luvulla ja 1990-luvun alkupuolella erityisesti Amerikassa valtaväestön ja espanjankielisen tai afroamerikkalaisen vähemmistön kohtaamiseen ja Kanadassa intiaaniväestön ja valtaväestön kohtaamiseen (Sue–Sue 1990).

Aikaisemmin ajateltiin kulttuurien olevan pitkälle staattisia ja hitaasti muuttuvia. Tämän hetken sosiaalipsykologia ja sosiologia puhuvat kuitenkin paljon postmodernin maailman vaikutuksista ihmisten identiteetin kehitykseen ja persoonallisuuteen (Hall 1999). Elämme paljon moninaiemmassa kulttuurien maisemassa ja globalisoituvassa media- ja virtuaalimaailmassa kuin aikaisemmin. Enää ei yhtä selkeästi voida puhua vain samastumisesta entiseen ja uuteen elämänpiiriin. Tänä päivänä maahanmuuttajien muutto ei merkitse enää yksisuuntaista siirtymistä valtiosta toiseen ja asettumista vastaanottajamaahan. On yleistä, että maahanmuuttajien paikallinen arki toimii vastavuoroisesti suhteessa heidän lähtömaihinsa tai niihin maihin, joissa heillä on perhettä tai lähiverkostoa. Koska maahanmuuttajien tarpeet ja arki ovat transnationaaleja eli ylirajaisia, myöskin palvelussa joudutaan etsimään uudenlaisia institutionaalisia ratkaisuja. Ihmisten ylirajaiseen liikkuvuuteen ja maahanmuuttajien kotouttamiseen liittyy paljon institutionaalista säätelyä, joka voi olla osin ristiriidassa rajat ylittävien elämäntapojen yleistymisen kanssa. (Reisenauer–Faist 2010.)

Ohjausalan tutkijat ovat pyrkinet kehittämään omaa paradigmaa eli tieteellisesti yleisesti hyväksyttyä mallia tai lähestymistapaa hyvästä monikulttuurisesta tai kulttuurisensitiivisestä ohjauksesta. Paul Pedersen (1991, 1997 ja 1999) on esittänyt kunnianhimoisen pyrkimyksen tuoda monikulttuurinen ohjaus kolmen muun vakiintuneen psykologisen lähestymistavan rinnalle. Näitä vakiintuneita lähestymistapoja ovat olleet psykoanalyttinen, humanistinen, ja kognitiivis-behavioristinen ote. Tässä kulttuuri on ”neljäs voima” ja ohjauksen keskeinen asiakasymmärryksen elementti. Pelkistetysti ilmaistuna psykoanalyttisen lähestymistavan ihmiskäsitys painottaa ihmisen dynaamista kehitystä ja tämän lähestymistavan mukaisessa ohjauksessa korostuu varhaislapsuuden merkitys ihmisen minän ja persoonallisuuden kehityksessä. Humanistinen psykologia puolestaan pyrkii ymmärtämään ohjauksessa ihmisen ja hänen toimintansa ainutkertaisuutta. Kognitiivinen lähestymistapa hyödyntää ohjauksessa

uusia oppimisteorioita ja ymmärrystä ihmisen oppimisesta sekä tavoista jäsentää tietoja. Toimintamallit, jotka ovat opittuja, voivat tämän näkökulman mukaan myös muuttua oppimisen kautta, johon uusi toimintaympäristö ihmisen haastaa.

Pedersen ei aseta vastakkain edellä kuvattuja ohjauksellisia lähestymistapoja vaan nostaa kulttuurin neljänneksi eri ohjauslähestymistavoissa hyödynnettäväksi voimaksi. Ihmisen kulttuurisidonnaisuus ilmenee siinä, miten hän oppii, mitä arvostetaan oppimisessa ja miten tietoa jäsennetään. Myös ihmisen psykologisen kehityksen jäsentämisessä ja ymmärtämisessä ilmenee perustavia kulttuurikohtaisia eroja, vaikka psykoanalyttinen ymmärrys läpäisee pitkälle länsimaista ihmiskäsitystä. Ihmisten tapa tulkita kokemaansa, liittyen perheeseen ja lapsiin, on ainutkertaista mutta peilautuu myös niihin odotuksiin ja arvostuksiin, joihin ihminen on sosiaalistunut. (Berry ym. 2011; Holvikivi 2011.)

Kansainvälisesti ehkä merkittävin monikulttuurisen ohjauksen teoreettinen kehittäjä on amerikankiinalainen psykologian professori Derald Wing Sue (D'Andrea–Heckman 2008; Romero–Chan 2005; Sue–Sue 1990 ja 2003). Hän on kiteyttänyt yhteistyökumppaneidensa kanssa perusoletukset monikulttuurisen ohjauksen teoriasta seuraavasti:

1. Tarvitaan erilaisia ohjausta koskevia teorioita, jotta voidaan ymmärtää eri kulttuureissa eläviä ihmisiä. Monikulttuurinen ohjausteoria on näin eräänlainen metateoria eli teoria ohjauksen teorioista monikulttuurisessa toimintaympäristössä.
2. Etnisten vähemmistöjen ohjauksessa tulee huomioida yksilötekiäjien lisäksi myös muut yhteisölliset ja yhteiskunnalliset tekijät ja niiden vaikutus.
3. Kulttuurisen identiteetin kehityksen ymmärtäminen on etnisten vähemmistöjen ohjauksessa tärkeää.
4. Monikulttuurinen ohjaus ja sen keinot eivät voi nojautua yhteen teoriaan.
5. Ohjauksen tulee perustua kulttuuriselle tietoisuudelle.

Edellä luetellut monikulttuurisen ohjauksen perusolettamukset liikkuvat varsin yleisellä tasolla, mistä voi päätellä, että alan teoreettinen kehitys on vieläkin varsin nuorta verrattuna esimerkiksi yleisen psykologian perinteisiin ohjausparadigmoihin.

Ohjaajan tiedot, asenteet ja taidot

Yhdysvalloissa ohjaajien koulutuksen ja ohjaukseenkäytäntöjen kehittämisen lähtökohdista on ollut yleisesti Suen yhteistyökumppaneiden kanssa (Sue–Arredondo–McDavis 1992) kehittelemä monikulttuurisen tai kulttuurisensitiivisen ohjausosaamisen kriteeristö. Myös Suomessa sitä on käytetty perustana erityisesti monikulttuurisen opinto-ohjauksen ja maahanmuuttajien työelämäohjauksen kehittämisessä. Osaamiskriteerit osoittavat ohjaajalta edellytettävät tiedot, asenteet ja toimintataidot, joita voidaan arvioida kulttuurienvälisessä ohjausvuorovaikutuksessa.

Monikulttuurisen ohjauksen katsotaan edellyttävän ensinnäkin ohjaajan ammattitietouden lisäksi yhteiskunnallista tietoisuutta yhteiskuntaerojen vaikutuksista maahanmuuttajan kotoutumiseen ja ohjaustilanteisiin. Asenneulottuvuudella viitataan ohjaajan tietoisuuteen omasta kulttuuristaan sekä merkityksestä, joka kulttuurieroilla on toisesta kulttuurista tulevien kotoutumiseen. Kolmas kulttuurienvälisen ohjauksen kriteerit koskevat ohjaajan taitoa vastata toisesta kulttuurista tulevan tarpeisiin asianmukaisesti. Kyse on paitsi ohjaustaidoista, myös ohjaajan kyvystä oppia virheistä ja reflektoida kokemaansa. Sekä kokenut että aloitteleva ohjaaja tekee virheitä. Avain ohjausosaamiseen kasvuun on kyvyssä arvioida ja oppia virheistä. (Pedersen 1988.)

Nykyisin vallalla olevia amerikkalaissyntyisiä monikulttuurisen ohjauksen paradigmoja voidaan kritisoida siitä, että ne korostavat ohjaajan asiantuntijuutta. Päähuomio on ohjaajan ja ohjattavan käyttäytymisessä ja käyttäytymismuutoksissa. Kulttuurienvälisen ohjausvuorovaikutuksen arviointiin on pitkälti näistä lähtökohdista käsin kehitetty lukuisia standardeitua mittareita sekä manualisoituja menetelmiä, jotka tarjoavat yhden lähtökohdan hyödyntää alan tutkimus- ja kokemustietoa. Ne voivat antaa varmuutta alkuun pääsemisessä sellaiselle työntekijälle, joka on aloittamassa työtä maahanmuuttajien kanssa. Kokeneelle työntekijälle erilaiset vuorovaikutusmallit voivat tarjota ideoita omaan ajatteluun ja toimintaan. Yhdysvalloissa erilaiset kulttuurienväliset manualisoidut menetelmät on otettu laajamuotoisesti käyttöön erityisesti lääke- ja hoitotieteen piirissä. Ohjeistot perustuvat tutkimusnäyttöön ja hyväiksi havaittuihin käytäntöihin, mikä korostuu alalla.

Manualisoituja menetelmiä on kuitenkin myös kritisoitu ohjaajavetoiseksi, dialogisuutta ja asiakasvuorovaikutuksen tilaa kaventaviksi. Valmis struktuuri ei aina tavoita asiakasta, vaikka ohjelmat olisi laadittu vastaa-

maan erityisiin ongelma- ja asiakaslähtöisiin tarpeisiin. Sosiaalialalla manuaalisoidut menetelmät ovatkin herättäneet enemmän ristiriitaisia tunteita ja vastaanottoa kuin terveydenhoidossa. Manuaalien käyttö näyttää kuitenkin yleistyvän eri muodoissaan myös maahanmuuttajien ohjauksessa esimerkiksi Ruotsissa, mikä ilmenee tässä julkaisussa Arja Kallon kuvaamisessa, Jobbtorgetin yhteiseen käsikirjoitukseen perustuvissa toimintatavoissa ja niiden tuloksellisuuden arvioinnissa.

Osmos-projektin toimijat kaipasivat erityisten toimintamallien sijaan kuitenkin tilanne- ja tapauskohtaisia keinoja auttaa maahanmuuttajaperheitä ongelmatilanteissa. Toimintamallien arvioitiin vastaavan heikosti sosiaalitoimen asiakastyössä kohdattaviin ”tässä ja nyt” -tilanteisiin. Samaan aikaan erityisesti lastensuojelun toimintaympäristössä kaivattiin myös kulttuurista käsin avattua asiakasymmärrystä.

Uutta osaamista tuottava toiminta alkaa usein työssä kohdatusta ongelmasta, johon ei ole saatavilla rutiiniratkaisuja (ks. Virkkusen artikkeli tässä julkaisussa). Osmos-toimijoiden yhteisissä asiakastapausten käsittelyissä lähdimmekin tunnistamaan maahanmuuttajaperheiden ohjauksessa kohdattuja ongelmatilanteita sekä mahdollisesti niihin kätkeytyviä kulttuurisia erityispiirteitä. Myös maahanmuuttajaperheiden neuvominen kasvatuksellisissa keskusteluissa herätti työntekijöissä kysymyksiä. Kulttuurin nojalla tehtävät erot ja niiden pohjalle rakentuva mahdollinen asiakkaan toiseus herättivät myös kysymyksiä ja puheenvuoroja, mikä tuodaan esille julkaisun artikkeleissa.

Muutosvälineet

...kyllähän myös se (maahanmuuttaja)vanhempien huoli aina tulee esille, että he todella ovat huolissaan lapsistaan. Mutta sitten kun ei ole niitä välineitä. Enkä oikeastaan tiedä, mitä sitä hakeekaan.

Sosiaaliohjaaja 1, lastensuojelu

...on paljon kysymyksiä, että millä tavalla ottaa asioita puheeksi. Milla lailla lapsia rangaistaan, ja mikä on sopivaa tytöille ja mikä pojille ja miten nuoret saa liikkua illalla ulkona?

Sosiaaliohjaaja 2, lastensuojelu

Työntekijät toivat oppimislaboratorion keskusteluissa esiin vanhempien jaetun huolen maahanmuuttajataustaisten lasten tulevaisuudesta. Kult-

tuurista riippumatta kaikki vanhemmat haluavat yleensä toimia lastensa parhaaksi. Hyvän tulevaisuuden tarjoaminen lapsille on myös monien maahanmuuttajaperheiden keskeisin syy muuttoon tilanteessa, jossa oma kotimaa ei heidän kokemustensa mukaan tarjoa mahdollisuutta tähän. Työntekijät pitivät ”Mihin pyritään?” -välineitä yleisellä tasolla selkeinä niin varhaisen tuen kuin lastensuojelun asiakastyössä. Pyrkimyksenä on lasten hyvinvoinnin, vanhemmuuden ja perheen oman toimijuuden tukeminen. ”Miksi?”- ja ”Miten?”-välineet eli perustelut maahanmuuttajaperheissä tavoiteltuihin muutoksiin pääsemiseksi nostivat sen sijaan esiin ristiriitaisia tunteita projektin toimijoissa.

Kulttuuriin saattavat kätkeytyä ne keinot ja toimintatavat, joiden avulla tavoitteet ovat saavutettavissa. Lastensuojelun asiakkaaksi joudutaan eri syistä. Maahanmuuttajaperheiden lastensuojelun asiakkuuden taustalla on yleensä lasten koulu- ja käytösongelmia, yksinhuoltajien jaksamisvaikeuksia, kasvatusongelmia, vanhempien ja lasten välisiä ristiriitoja, nuorten jälkihuoltoa, tiedonkulun ja ymmärtämisen vaikeuksia, kuten Merja Aniksen (2008) aihetta käsittelevä väitöstyökin osoittaa. Tämän julkaisun artikkeleissa esille nousee myös lasten tai nuorten kantama huoli vanhemmista, joiden kipuilua ja reaktioita kotimaasta kantautuviin uutisiin lapset aistivat. Itäisessä perhekeskuksessa maahanmuuttajaperheisiin kohdistuneita huostaanottoja on määrällisesti jonkin verran enemmän kuin valtaväestössä. Turvakotiin sijoituksissa maahanmuuttajaperheet ovat yliedustettuna valtaväestöä edustaviin perheisiin nähden.

Maahanmuuttaja-asiakkaalle lastensuojelun rooli, perusteet, oikeudet ja työkäytännöt voivat olla vaikeasti ymmärrettäviä. Aasiasta tai Afrikan maista tulevalle perheelle jo itse lastensuojelun lähtökohta, jossa vanhemmat ja yhteiskunta voidaan asettaa lapsen intressin nojalla vastakkain voi olla hämmentävä. Osmos-projektin somalialaisäitien ryhmässä ja aiemmissa tutkimuksissa (Tiilikainen 2003; Alitolppa–Niitamo 2001) tulee toistuvasti esiin maahanmuuttajien hämmennys viranomaisten roolista suhteesta lapsiin. Äitinä olemisen arvo koetaan uhatuksi, mitä ilmentää eri yhteyksissä esitetty somaliäitien ihmettely siitä, että eikö äiti kuitenkin ole tärkein kasvattaja, että eihän viranomainen voi olla siinä äitiä parempi. Myös maahanmuuttajat tarvitsevat käytännön toimijoina uusia tietoja, taitoja ja välineitä. Suomalaisen sosiaalipalvelujärjestelmän vieraus hämmentää:

...joka kerta [perheessä] selitettiin, että mikä se perhetyö on, ja sitten kun asiakas kysyi joka kerran kun me mentiin kotiin, et miksi te nyt tullette, en nyt tarvitse mitään... joka kerran vaikka oli aika sovittu ja luultiin, että asia on selvä. Maahanmuuttajat ei vaan tajua, mikä sellainen perhetyö on, kun omassa kielessä ei ole edes sellaista sanaa.

Sosiaalihoaja

Myös maahanmuuttajien aiemmassa omassa toimintaympäristössä on ollut yhteisöllisiä turvaverkkoja ja väliintuloja lasten hyvinvoinnin nimissä. Monet tulevat kulttuureista, joissa toimijuus, myös ristiriitatilanteiden ratkaisut, ovat perustuneet perheen ja oman yhteisön varaan. Suomessa viranomaiset toimivat pitkälle maahanmuuttajien menetetyn tukiverkoston paikkaajina. Tämä luo helposti myös riippuvuutta viranomaisista. Samaan aikaan, kun työntekijät jakavat vastuuta maahanmuuttajavanhempien kanssa, he myös kontrolloivat ja arvioivat lasten parhaaksi tapahtuvaa toimintaa.

Koska huostaanoton syyt vaihtelevat, myös ratkaisuja joudutaan rakentamaan erilaisin keinoin. Varhaisen tuen merkitys korostui kuitenkin Osmos-projektin piiriin kuuluvissa keskusteluissa, ja myös tämän julkaisun artikkelit painottuvat varhaiseen tukeen. Julkaisun artikkeleissa kysytään, miten työntekijöiden tulisi tukea riittävän varhain eri kulttuureista tulevien perheiden kotoutumista ja vahvistaa toimimista vanhempana vieraassa kulttuuriympäristössä. Miten tukea vanhemmuutta ja ratkaista kasvatuskysymyksiä, kun perhekäsitykset, roolit ja kasvatukseen liittyvät traditiot eri kulttuurien välillä ovat niin suuret?

Toimijuus

Tutkimusten valossa maahanmuutto, erityisesti pakolaisuus tai muutoin pakotettu muutto, on niin yksilöille kuin perheillekin valtava sosiokulttuurinen muutos, jossa perheen ja yhteisön vanhat toimintamallit sekä toimijuus usein kyseenalaistuvat. Toimijuuden rakentaminen uudessa kulttuuriympäristössä on vaativa tehtävä, jossa sosiaalihoajien tavoitteena on vahvistaa maahanmuuttajan arjen toimijuutta: heidän omaa yhteiskunnallista toimijuuttaan palvelujen käyttäjänä ja kehittäjänä sekä vanhempana. Aktiivinen toimijuus ja subjektiivinen syntyvät oman äänen ja oman toiminnan kautta, mikä osoitetaan oppimisen, identiteetin ja toimijuuden välisiä suhteita koskevassa tutkimuksessa (Eteläpelto 2009; Wenger 1997). Toimijuus avautuu sosiaalihoauksessa maahanmuuttajan oppimisen ja sen tuke-

misen haasteena. Toimijuutta rakennetaan osallistumalla yhteiskuntaan ja työhön, hankkimalla tietoja ja taitoja sekä oppimalla suomen tai ruotsin kieli, mikä korostuu maahanmuuttajien asiakkuudessa. Toimijuuden oppiminen on paitsi kognitiivinen, myös sosiaalinen ja emotionaalinen osallistumisprosessi. On opeteltava byrokraattiseen toimintakulttuuriin kuuluvat säännöt ja omaksuttava tekninen ja sosiaalinen toimijuus prosesseissa.

Kulttuurisen toimintaympäristön muutos voi merkitä vanhemmille aiemman aseman menettämistä ja muutospaineita sukupuolirooleihin, mikä välittyy perhedynamiikkaan: työttömyyttä seuraa syrjäytyminen yhteiskunnasta ja muutos perheen leivän tuojan rooliin. Näin on käynyt monien sosiaalitoimen asiakasperheiden isille, jolloin toimijuuden menettäminen heijastuu tunnetasoon ja kykyyn toimia aktiivisena vanhemman roolissa. Lasten kontaktipinta yhteiskuntaan on yleensä laajempi kuin vanhempien, ja sen myötä he oppivat kielen ja toimintaympäristön säännöt vanhempiin nopeammin.

Oppimislaboratorioistunnoissa käsitellyissä ohjaustapauksissa ilmeni, että sosiaaliohjaus painottui ajallisesti käytännön asiointiapuun ja palveluohjaukseen. Keskustelu, yhdessä tekeminen ja selvittely olivat pääasialliset sosiaaliohjauksen työvälitteet. Yhteistyöverkostoon kuuluvat yleisesti myös koulu ja neuvolan terveydenhoitaja. Lääkärikäyntejä ja lääkäreiltä saatuja ohjeita joudutaan selvittämään myös sosiaalitoimessa, koska käynneillä ei ole aina saatavissa tulkkauksia.

Sosiaaliohjaus näyttäytyi tapausten ja artikkelien kuvausten valossa pitkälle luottamuksellisen vuorovaikutuksen varassa toimivina palveluprosesseina. Asiakkaan oman toimijuuden vahvistaminen rakentuu toiminnallisen ohjauksen ja neuvonannon kautta. Lisäksi kotiin jalkautuvaa tukea voidaan tarjota perheille tarvittaessa kotipalvelun perhetyöntekijöiden työpanoksena. Suomalaisen palvelujärjestelmän vieraus maahanmuuttajalle tuottaa riippuvuutta sosiaaliohjaukseen, ja asiointiapu on erityisen aikaa vievää työtä. Sosiaaliohjauksessa asiakkaan kysymykset ja ajankohtaiset huolet ovat lähtökohtana vuorovaikutukselle, jossa maahanmuuttajalle tarjotaan laaja tila määrittellä omaa toimijuuttaan.

Useissa sosiaaliohjaajien kuvaamissa asiakastapauksissa maahanmuuttajaperheiden riippuvuus viranomaisten avusta oli jatkunut jo vuosia. Yhtenä keskeisenä ongelmana nousi esiin miesten työttömyys. Tutkimukset osoittavat ja käytännössä tiedostetaan hyvin, että tällöin suomalaiseen yhteiskuntaan sijoittuminen jää marginaaliseksi. Toimijuuden puuttuminen ”leivän tuojana” koetaan yleensä häpeälliseksi silloin, kun maahanmuuttajan kokemana ydintoimijuus jää saavuttamatta. Työntekijän välineet osallistaa

asiakkaita eivät kuitenkaan aina mahdollistaneet puuttumista perusongelmiin. Tämä nostaa esiin kokonaisvaltaisen, hallinnon sektorirajat ylittävän verkostotyöskentelyn tarpeen. Siinä maahanmuuttaja-asiakkaille rakennetaan useamman yksikön kanssa palveluketjuja ja -verkostoja.

Tapauskusteluissa tuotiinkin esiin, että silloin kun ohjauksessa tunnustetaan ”isoja kysymyksiä”, on vaikea tukea yksin sosiaaliohjauksen keinoin toimijuutta tai ohjata maahanmuuttajia erilaisten tukipalvelujen käyttöön. Esimerkiksi psykologipalveluja ei ole saatavilla, eivätkä asiakkaiden epämääräisiksi määritellyt säryt ja kivut ratkea terveyskeskuskäynneillä. Kuvaus myös osoittaa tutkimuksissakin havaitun seikan, että lasten tukemiseen löytyy herkemmin välineitä kuin perheen kokonaisvaltaiseen tukemiseen.

Vaatiiko monikulttuuristen perheiden kanssa työskentely erityisosaamista?

Osmos-projektin toimijoiden keskusteluissa otettiin kantaa yhtäältä asiakaskunnan samanlaisen kohtelun puolesta noudattaen yleisiä sosiaalipalvelun toimintaperiaatteita. Käytettyjä argumentteja olivat ”ihmiset ovat ihmisiä” ja ”kaikkia tulisi kohdella samalla tavoin”. Kaikkien asiakkaiden samanlainen kohtelu rinnastettiin yhdenvertaiseen kohteluun. Toisaalta esille nousivat myös maahanmuuttajien tilanne ja asiakaskohtaiset erityistarpeet. Työntekijöiden kannanotoissa painotettiin, että työntekijän tulisi kyetä kohtaamaan kaikki asiakkaat, myös maahanmuuttajat, pikemmin yksilöinä kuin maahanmuuttajina tai tietyn kulttuuriryhmän jäseninä.

Derald Wing Sue (2003) toteaaakin, että toisesta kulttuurista tulevan asiakkaan ohjaus on kuin veitsenterällä toimimista. Yhtäältä ohjaajan on vältettävä kulttuurisia stereotyyppioita, ja toisaalta hänen on kyettävä tulkitsemaan asiakkaan kulttuuriin kätkeytyvää kokemusta. Myös Pedersen (1999) painottaa asiakasohjauksen haasteena kulttuuriin perustuvien yhtäläisyyksien ja kulttuurikohtaisten eroavuuksien tunnistamista. Hän muistuttaa, että kulttuurin erityispiirteisiin kuuluvat myös yhteiskunnalliset ja sosiaaliset tekijät, joiden merkitys maahanmuuttajien ohjauksessa voi olla keskeinen.

Tutkimuksissa on kritisoitu ihmisten samanlaisuutta korostavaa, valtaväestön ehtoihin nojaavaa universalistista lähestymistapaa. Yhtä lailla kulttuurirelativistisen lähestymistavan on arvioitu lisäävän yhteiskunnallista eriarvoisuutta. (Berry ym. 2011.) Maahanmuuttajien sosioekonominen huono-osaisuus ja terveyserojen kasvu on nostettu esiin osoituksena valtakulttuurin nojaavan universalistisen toimintapolitiikan kyvyttömyy-

destä vastata maahanmuuttajien erityistarpeisiin. Usein valtaväestön näkökulmia ilmentävä asiakasymmärrys tulee koko yhteisössä vallitsevaksi tavaksi hahmottaa ja punnita todellisuutta. Tutkimusten valossa (Jasinskaja-Lahti–Liebkind–Vesala 2002; Sue ym. 2003) maahanmuuttajien syrjäytymisen, vetäytymisen tai osallistumattomuuden syyt saattavatkin näin kätkeytyä kulttuuriin ja yhteiskunnalliseen asemaan. Synä voivat olla tarvittavien taitojen ja tietojen puute tai kielteisesti arvotettu marginaalinen asema yhteiskunnassa, joskus myös kulttuurisesti yhteen sovittamattomat arvot vastaanottavan yhteiskunnan ja tulijoiden välillä.

Yksilölähtöistä lähtökohtaa on puolestaan kritisoitu siitä, että sen nojalla syrjäytyminen yhtä lailla kuin menestyminenkin selittyvät yksilön ominaisuuksilla ja ponnistuksilla. Maahanmuuttoa on perusteltua katsoa menneen, nykyhetken ja tulevan jatkumona sekä ensimmäisen maahanmuuttajasukupolven että tulevien monikulttuuristen perheiden ja lasten näkökulmasta. Maahanmuutto on prosessi, ei lopputulos, joka määrittää muuttajan asemaa ja toimijuutta monessa sukupolvessa. Prosessinäkökulmasta käsin onkin perusteltua etsiä myös uusia käsitteitä, jotka kuvaavat paremmin maahanmuuton tuomaa muutosta yhteiskunnassa.

Monimuotoisessa yhteiskunnassa työntekijän asema tai asiakkaan palvelu ja hänen palvelutarpeensa luokittelu eivät rakennu yksinomaan kielen, kulttuurin tai kansalaisuuden varaan. Maahanmuuttaja voi olla nuori musliminainen, iäkäs paluumuuttaja tai korkeasti koulutettu irakilainen mies. Tilanne ja yksilön oma tulkinta määrittävät, mikä identiteetin osa-alue ovat asiakkaan mielestä merkittäviä palvelussa ja toiminnassa. Yhdenvertaisuuslaki (2004) säättääkin syrjinnän kiellosta ja yhdenvertaisesta kohtelusta iän, etnisen ja kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Monikulttuurisuus sisältyy yhdenvertaisuuslain perusteisiin. Etninen tausta, kieli, uskonto, vakaumus eivät lain mukaan saa olla syrjimisen perusteita. Laki kuitenkin laventaa monimuotoisuuden koskemaan niin valtaväestöä kun siihen kuuluvia vähemmistökulttuurien edustajia lisäten siihen iän, terveyden ja sukupuoleen perustuvien erojen huomioonottamisen yhdenvertaisessa kohtelussa. Yhdenvertaisuuslaissa kulttuurieroja kuvataan moninaisuuden, monimuotoisuuden tai diversiteetin käsittein.

LÄHTEET

- Alitolppa-Niitamo, Anne 2004. The icebreakers. Publications of the Population Research Institute. Series D. Helsinki: Väestöliitto.
- Alitolppa-Niitamo, Anne – Ali, A. 2001. Somalidiaspora Suomessa – muutoksia, haasteita ja haaveita. Teoksessa Forsander, Annika ym. (toim.): Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsinki: Palmenia-kustannus.
- Anis, Merja 2008. Sosiaalityö ja maahanmuuttajat. Lastensuojelun ammattilaisten ja asiakkaiden vuorovaikutus ja tulkinat. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 47/2008. Helsinki.
- Berry, John W. – Poortinga, Ype H. – Breugelmans, Seger M. – Chasiotis, Athanasios – Sam, David L. 2011. Cross-Cultural Psychology. Research and Applications. Third edition. Cambridge: University Press.
- D’Andrea, Michael – Heckman Elizabeth F. 2008. A 40-Year Review of Multicultural Counseling Outcome Research: Outlining a Future Research Agenda for the Multicultural Counseling Movement. *Journal of Multicultural Counseling and Development* 86. 356–363.
- Eteläpelto, Anneli 2009. Työidentiteetti ja subjektiivisuus rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa Eteläpelto, Anneli – Collin, Kaija – Saarinen, Jaana (toim.): Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY. 90–137.
- Hall, Stuart 1999. Identiteetti. Tampere: Vastapaino.
- Hofstede, Geert 1992. Kulttuurit ja organisaatiot – mielen ohjelmointi. Suom. Ritva Liljamo. Helsinki: WSOY.
- Holvikivi, Jaana 2011. Kulttuuriset skeemat monikulttuuristen ryhmien opetuksessa ja terveydenhuollossa. Teoksessa Metsänen, Riitta – Matinheikki-Kokko, Kaija (toim.): Lokaaleja ja globaaleja kohtaamisia sosiaali- ja terveysalalla. Hämeen ammattikorkeakoulu. 63–72.
- Jasinskaja-Lahti, Inga – Liebkind, Karmela – Vesala, Tiina 2002. Rasismi ja syrjintä Suomessa. Maahanmuuttajien kokemuksia. Helsinki: Gaudeamus.
- Kağıtçibaşı, Çiğdem 2005. Autonomy and relatedness in cultural context. Implications for Self and Family. *Journal of Cross-cultural Psychology* 36: 4. Verkkodokumentti. <<http://jcc.sagepub.com/cgi/content/abstract/36/4/403>>. 403–419.
- Matinheikki-Kokko, Kaija – Pitkänen, Pirkko 2011. Lokaalien ja globaalien kohtaamisten asemointia. Metsänen, Riitta – Matinheikki-Kokko, Kaija (toim.): Lokaaleja ja globaaleja kohtaamisia sosiaali- ja terveysalalla. Hämeen ammattikorkeakoulu. 13–23.
- Martikainen, Tuomas 2009. Kulttuurierot – muutosta vai pysyvyyttä. Monikulttuurinen ja turvallinen kaupunki 14.5.2009. Helsinki. Esitys luettavissa verkko-osoitteessa: <<http://www.intermin.fi/intermin/>>

hankkeet/turva/home.nsf/files/MARTIKAINEN_monikulttuurinen%20ja%20turvallinen%20kaupunki%20040609/\$file/MARTIKAINEN_monikulttuurinen%20ja%20turvallinen%20kaupunki%20040609.pdf>.

- Pedersen, Paul 1991. Multiculturalism as a generic approach to counseling. *Journal of Counseling and Development* 70. 6–12.
- Pedersen, Paul 1997. *Culture-Centered Counseling Interventions*. Thousand Oaks: Sage.
- Pedersen, Paul 1999. Culture-centered Interventions as a Fourth Dimension of Psychology. In Pedersen, Paul (ed.): *Multiculturalism as a Fourth Force*. USA: Brunner/Hazel. 3–17.
- Reisenauer Eveline – Faist Thomas 2010. Theorizing Transnationalisation and Institutional Transformations. In Faist, Thomas–Pitkänen, Pirkko –Gerdes, Jurgen –Reisenauer, Eveline (eds.): *Transnationalisation and Institutional Transformations*. Collected Working Papers from the TRANS-NET project. Working Paper 87/2010. COMCAD – Center on Migration, Citizenship and Development. University of Bielefeld, Faculty of Sociology. Verkkodokumentti. <http://www.unibielefeld.de/tdrc/ag_comcad/downloads/workingpaper_87_TRANS-NET.pdf>. Luettu 2.6.2011. 6–91.
- Reijonen, Merja 2002. Tila ja kulttuurinen identiteetti. Entisen Neuvostoliiton alueelta tulevien paluumuuttajien identiteetin kehittyminen ensimmäisen Suomessa asutun vuoden aikana. Helsinki: Yliopistopaino.
- Romero, Dan – Chan Anne 2005. Profiling Derald Wing Sue: Blazing the Trail for Multicultural Journey and Social Justice in Counselling. *Journal of Multicultural Counseling and Development* 83. 202–213.
- Sue, Derald Wing – Arredondo, P. – McDavis, R. J. 1992. Multicultural counseling competencies and standards. A call to the profession. *Journal of Multicultural Counseling and Development* 20. 64–88.
- Sue, Derald Wing – Sue, David 1990. *Counseling the culturally different. Theory and practice*. New York: Wiley.
- Sue, Derald Wing – Sue, David 2003 *Counseling the culturally diverse: Theory and Practice*. Fourth edition. New York: Wiley.
- Tiilikainen, Marja 2003. *Arjen islam. Somalinaisten elämää Suomessa*. Tampere: Vastapaino.
- Virtanen, Petri – Suoheimo, Maria – Lamminmäki, Sara – Ahonen, Päivi – Suokas, Markku 2011. *Matkaopas asiakaslähtöisten sosiaali- ja terveyspalvelujen kehittämiseen. Tekesin katsaus 281/2011*. Helsinki: Tekes.
- Wenger, E. 1998. *Communities of Practice. Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge University Press.
- Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21.

Kulttuurisia törmäyksiä

Kulttuurien yhteentörmäys aiheuttaa välillä suuria tunnekuohuja. Joidenkin maahanmuuttajien on vaikea omaksua meidän maan tapoja ja kieltä. He haluavat tulla toimeen vain omalla kielellään, mikä on integraation kannalta vaikea tekijä ja lannistaa selvästi työmotivaatiotani. Tämän lisäksi ihmiset ovat kulttuuritaustansa vuoksi hyvin erilaisia, ja heidän kanssaan toimiessa pitäisi aina muistaa, miten heidän kulttuurissaan toimitaan ja miten esimerkiksi eri uskonnot vaikuttavat ihmisten käyttäytymiseen. Pitäisi yrittää olla loukkaamatta toista, mutta aina ei edes tiedä, mitä on tehnyt väärin.

Työpäivän aikana menee paljon aikaa, kun joutuu vääntämään kaikki asiat rautalangasta: miksi ei saa tehdä näin ja mitä pitäisi tehdä. Ymmärryksen puute myös kiristää välejäme asiakkaiden kanssa, mikä johtaa yleensä heidän pinnansa palamiseen ja molemminpuoliseen huutamiseen ja tiuskimiseen. Kohdallani tilanne kulminoituu siihen, etten yksinkertaisesti tiedä, mitä tehdä.

Osmos-projektiin osallistuneiden sosionomiopiskelijoiden mielikuvia monikulttuurisesta työstä, eläytymismenetelmällä tuotettu harjoite



Artikkelissa hahmotetaan sitä maastoa, jonka pohjalta Osmos-projektissa lähdettiin kehittämään ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyötä opetuksen ja sosiaaliohjaajan työn kehittämisen näkökulmista. Erilaisten tapausesimerkkien kautta valotetaan monikulttuuristen perheiden elämää.

Uuteen kulttuuriin kotoutumisen lisäksi sitä leimaavat hyvin usein unelmat paluusta kotiin sekä oman kulttuurin, uskonnon ja sosiaalisen yhteisöllisyyden ylläpitämiseen tähtäävä toiminta.

2 Monikulttuuriset perheet sosiaaliohjauksen haasteena

PÄIVI KALJONEN

Tarvitsemme uusia käsitteitä ja uudenlaista lähestymistapaa. Olemme mukana globaalissa kehityksessä, jossa ihmiset liikkuvat kasvavassa määrin. Myös työn täytyy elää mukana ihmisten arjen muutoksissa.

Osmos-projektissa sanottua

Elämme keskellä entistä monimuotoisempaa, kansalliset ja paikalliset rajat ylittävää hybridiä maailmaa. Varsinkin keskellämme elävät maahanmuuttajaperheet joutuvat jäsentämään arkeaan samanaikaisesti suhteessa useampaan kulttuuriseen järjestykseen. On sanottu, että ensimmäisen polven maahanmuuttajat elävät arkeaan aina ikään kuin kahden kulttuurin välisessä tilassa. Tätä tilaa voidaan tarkastella sosiokulttuurisen transna-

tionalismin¹ näkökulmasta. Sitä leimaa uuteen kulttuuriin kotoutumisen rinnalla tapahtuva oman kulttuurin, uskonnon ja sosiaalisen yhteisöllisyyden ylläpitämiseen tähtäävä toiminta. Lasten kasvattaminen oman kulttuurin kieleen, uskontoon ja kulttuurisiin traditioihin kerhoissa, kouluissa ja juhlissa ovat erimerkkejä kulttuurisen ja etnisen tietoisuuden ylläpidosta ja välittämisestä eteenpäin seuraaville sukupolville. (Huttunen 2004: 150; Forsander ym. 2001: 51–52.)

Tässä artikkelissa pohdin kuuden perhekeskuksen maahanmuuttaja-perheen elämäntilanteita ja tulevaisuuden haaveita sellaisina, kuin niitä opiskelijoiden tekemien haastatteluraporttien² meta-analyysin kautta hahmotin. Artikkelin pääasiallisena kiinnostuksen kohteena on nostaa esille niitä ymmärtämisen ja sosiaaliohjauksen työkäytäntöjen kehittämisen haasteita, joita monikulttuuristen perheiden tilanteet asettavat opiskelijoille, kun nämä miettivät itseään tulevina tai jo toimivina sosiaaliohjaajina. Artikkelin tavoitteena on antaa yleiskuva siitä maastosta, jonka pohjalta Osmos-projektissa lähdettiin kehittämään ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyötä opetuksen ja sosiaaliohjaajan työn kehittämisen näkökulmista.

1 Transnationalismin voi jakaa taloudelliseen, poliittiseen ja sosiokulttuuriseen osa-alueeseen. Taloudellisesti transnationaalisten suhteiden ja osaamisen hyödyntäminen voi olla maahanmuuttajille tie sosiaaliseen nousuun uudessa kotimaassa. Transnationaaleja siteitä voi hyödyntää taloudellisesti niin työllistymällä kansainvälisiin tehtäviin kuin itse yrittämällä. Poliittisella transnationalismilla tarkoitetaan maahanmuuttajien harjoittamaa poliittista toimintaa, joka usein suuntautuu kotimaan olojen parantamiseen joko vaikuttamalla suoraan lähtömaan politiikkaan tai epäsuorasti vaikuttamalla asuinmaan ja lähtömaan välisiin suhteisiin. Sosiokulttuurinen transnationalismi merkitsee kulttuuriin, uskontoon ja sosiaalisen yhteisöllisyyden ylläpitämiseen tähtäävää toimintaa. (Huttunen 2004: 150; Forsander – Ekholm – Hautaniemi 2001: 51–52.)

2 Keväällä 2009 Metropolian sosionomiopiskelijoiden aikuisryhmän opiskelijat haastattelivat palveluohjauksen opintojakson (4 op) oppimistehtävänään kuutta Itäisen perhekeskuksen monikulttuurista perhettä. Tavoitteena oli saada kontakti ja luoda mahdollisimman aito kohtaamistilanne monikulttuuriseen asiakasperheeseen. Haastattelussa kuultiin perheen ajatuksia elämäntilanteesta Suomessa. Haastateltavaa houkuteltiin myös kertomaan voimavaroistaan ja tulevaisuuden haaveistaan. Oppimistehtävän tavoitteena oli saada kuva perheen palvelutarpeesta ja sen pohjalta arvioida, miten sosiaaliohjaajana voisi tukea perhettä etenemään kohti perheen toivomaa tulevaisuutta.

Kohdatut ainutkertaiset elämät

Mietin miten vaarallista on nähdä ihmiset yhdenmukaisina nimensä kanssa. Laitospotilaina. Skitsofreenikkoina. Maahanmuuttajina. Lapsina. Kympin tyttöinä. Hulluina.

Ida Rauma

Sosiaalialan työssä on tärkeää tiedostaa maahanmuuttajien elämään liittyviä erityispiirteitä, kuten arkipäivän rasismia, erilaisuuden kokemuksia ja mahdollisia pysyviä osallisuusvajeita. Mutta vieläkin tärkeämpää on tiedostaa, ettei asiakkaiden luokittelu erilaisiin kulttuurisiin ryhmiin itsessään lisää ymmärrystä työntekijöiden ja maahanmuuttaja-asiakkaiden välillä. Asiakkaan tilanne tulee aina arvioida yksilöllisesti hänen henkilökohtaisen elämänhistoriansa, sosiaalisen tilanteensa ja tulevaisuuden suunnitelmiensa kautta. Kulttuuriosaaminen tarkoittaa juuri taitoa vuorovaikutukseen ja jokaisen asiakkaan yksilöllisen tilanteen kartoittamiseen. (Anis 2008: 85, 99.) Näistä lähtökohdista lähtien sosionomiksi opiskelevat aikuisopiskelijat lähtivät osana palveluohjausopintojaan keväällä 2009 kohtaamaan varhaisen tuen ja lastensuojelun monikulttuurisia asiakasperheitä. Perheiden yhteystiedot saatiin perhekeskuksen sosiaaliohjaajien kautta³. Seuraavassa luvuissa kuvaan lyhyesti kohdattujen perheiden taustatietoja

3 Haastattelu tehtiin kolmen tai viiden opiskelijan pienryhmissä. Haastateltavien perheiden löytäminen ja ennen kaikkea heidän suostumisensa haastateltaviksi osoittautui erittäin haasteelliseksi. Alustavasti oli sovittu, että Itäisen perhekeskuksen sosiaaliohjaaja ehdottaa asiakkaistaan potentiaalisia asiakasperheitä, kertoo heille tehtävän tarkoituksen ja pyytää haastatteluluvan. Opiskelijat ottaisivat tämän jälkeen suoraan yhteyttä haastateltavaan ja sopisivat haastatteluajan. Osoittautui, että perheen sosiaaliohjaajalle antama lupaus haastattelusta oli harvoin tae haastatteluun sitoutumisesta ja haastattelun onnistumisesta. Usein kävi niin, että haastateltava perui lupauksensa opiskelijan soittaessa sopiakseen tarkemman haastatteluajan, haastateltava ei syystä tai toisesta saapunut sovittuun paikkaan tai ei ollut sovittuna aikana kotona. Loppujen lopuksi haastattelujen onnistuminen edellytti asiakasperheen omalta sosiaaliohjaajalta huomattavaa ylimääräistä panostusta ja aikaa sen kertomiseen, miksi ja mitä varten haastattelu tehdään. Tärkein perustelu haastattelulle oli Osmos-projektin toive kuulla asiakkaan omia ajatuksia siitä, miten palveluohjausta voitaisiin hänen kohdallaan parhaiten kehittää. Haastattelut tehtiin joko asiakasperheen kotona tai muualla erikseen sovitussa paikassa. Teemahaastattelun rungon muodosti taustakysymysten lisäksi perheen voimavarat, sosiaaliset verkostot, palaute saaduista palveluista sekä perheen tulevaisuuden näkymät. Opiskelijoiden oppimistehtäväksi jäi analysoida haastattelu ja tehdä sen perusteella perheelle oma palveluohjaussuunnitelma.

sekä nimeän ne julkilausutut huolet, jotka ovat olleet asiakkuuksien takana. Samalla luon lyhyen katsauksen perhekeskuksen asiakaskuntaan kokonaisuudessaan. Aloitan varhaisen tuen sosiaalihojauksesta.

Varhaisessa tuessa

Helsingin sosiaaliviraston perhekeskuksen varhainen tuki on tarkoitettu riskiolosuhteissa eläville tai muuten erityistä tukea tarvitseville perheille. Tyypillisiä varhaisen tuen tarvetta tai perheiden riskiolosuhteita kuvaavia tekijöitä ovat vanhempien jaksamattomuus, avioero, työttömyys, vaikeudet elämän hallinnassa, lasten kasvatuksessa tai arjen sujumisessa. Yhteydenoton perusteeksi varhaiseen tukeen riittää, että perheellä itsellään tai perheen kanssa työskentelevällä työntekijällä herää huoli perheen hyvinvoinnista. (Liukonen–Lukman 2007: 91.) Varhaisen tuen sosiaalihojaajat työskentelevät monipuolisesti perheen erilaisten ongelmien kanssa. Vallitsevin asiakkaille tarjottu tuen muoto on palveluohjaus, joiden kautta asiakasperhettä ohjataan löytämään ja käyttämään niitä yhteiskunnan tarjoamia palveluja, joihin perhe on oikeutettu. Muuten työskentely keskittyy perheen vanhempien tukemiseen kasvatustehtävässään ja perheen erilaisien ongelmien ratkaisemiseen yhdessä vanhempien kanssa. Tyypillisimpiä ongelma-alueita ovat yksinäisyyteen, lapsen koulukäyntiin, yksinhuoltajuuteen, aviopuolisoiden välisiin ristiriitoihin, naapurisopuun tai äidin ja lapsen fyysiseen tai psyykkiseen sairauteen liittyvät ongelmat. Monikulttuurisen varhaisen tuen avulla on tarkoitus auttaa myös maahanmuuttajaperheiden kotoutumista tarjoamalla tukea kulttuuriin integroitumisessa, jaksamisessa ja elämänhallinnassa (Hurri–Hynynen 2010.)

Vuoden 2009 jälkimmäisellä puoliskolla noin puolet Itäisen perhekeskuksen varhaisen tuen asiakasperheistä oli monikulttuurisia eli perheitä, joista ainakin toinen vanhemmista on maahanmuuttajataustainen. Alkupe-
rältään maahanmuuttajat olivat 55 eri maasta. Suurimpina alkuperämaina olivat Venäjä, Somalia, Irak ja Viro. (Hurri–Hynynen 2010.) Taulukkoon yksi on koottu tämän artikkelin pohjalla olleet opiskelijoiden kohtaamat monikulttuuriset perheet sekä huolet, joiden perusteella heidät oli ohjattu tai he olivat itse hakeutuneet varhaisen tuen asiakkaaksi.

Taulukko 1: Haastatellut, varhaisen tuen sosiaaliohjauksen monikulttuuriset perheet sekä huolet, joiden perusteella perheet ovat hakeutuneet tai heidät on ohjattu varhaisen tuen asiakkaaksi. (Taustatietoja on muokattu asiakkaiden anonymiteetin suojaamiseksi.)

Varhaisen tuen asiakasperhe	Huoli, jonka perusteella ohjattu/hakeutunut varhaisen tuen asiakkaaksi
<p>Perhe 1: Perheeseen kuuluu marokkolainen 34-vuotias yksinhuoltajaäiti, joka on asunut Suomessa noin 10 vuotta. Perheessä on kaksi-, kuusi- ja yksitoistavuotiaat lapset.</p>	<p>Äiti on vaikuttanut masentuneelta ja tarvinnut apua lastensa hoitoon.</p>
<p>Perhe 2: Venäläinen 24-vuotias yksinhuoltajaäiti, joka on asunut Suomessa noin viisi vuotta. Hänellä on puolitoistavuotias tytär.</p>	<p>Tuki yksinhuoltajuuteen ja lapsen hoidon järjestelyyn</p>
<p>Perhe 3: Afganistanista Suomeen muuttanut perhe. Perhe on asunut Suomessa noin 13 vuotta. Äiti on 39- ja isä 42-vuotias. Perheessä on neljä lasta.</p>	<p>Perhe on tarvinnut sosiaaliohjauksen tukea lasten hoitoon äidin vaikean sairauden vuoksi isän ollessa paljon matkoilla.</p>
<p>Perhe 4: Perheeseen kuuluu islamin uskoon kääntynyt suomalainen 35-vuotias äiti ja pakolaisena Suomeen 1990-luvulla tullut isä. Perheessä on seitsemän alaikäistä lasta.</p>	<p>Perhe on tarvinnut varhaista tukea äidin jaksamisen ja kahden lapsen terveydellisten ongelmien tueksi.</p>

Taulukosta yksi näkyy, että opiskelijat kohtasivat varhaisen tuen sosiaaliohjauksen monikulttuurisina asiakkaina kaksi yksinhuoltajaäitiä ja kaksi kahdenhuoltajan perhettä. Yksinhuoltajien avun tarve liittyi äidin jaksamiseen ja vanhemmuuden tukemiseen. Molempien huoltajien perheissä avun tarve liittyi selkeämmin äidin tai lasten sairauden tai vamman aiheuttamaan avun tarpeeseen. Yhden perheen äiti on suomalaissyntyinen, avioliiton kautta islaminuskoon kääntynyt muslimi.

Lastensuojelussa

Lastensuojelun puolella maahanmuuttajataustaisia perheitä on huomattavasti vähemmän kuin varhaisen tuen asiakkaissa. Vuonna 2010 vain noin kymmenen prosenttia Itäisen perhekeskuksen lastensuojelun asiakkaista oli maahanmuuttajataustaisia (Helsingin kaupunki 2011). Luku on kuitenkin huomattavasti suurempi kuin vastaava suhteellinen luku kantaväestöstä. Tilanne on sama valtakunnallisesti. Suomessa lastensuojelun avo-

huollon piirissä maahanmuuttajia on asiakkaina suhteellisesti enemmän kuin valtaväestöä (Anis 2008: 47).

Lastensuojelun asiakkuuksien taustalla on varhaista tukea intensiivisempää ja usein pitkäaikaisempaa tuen tarvetta. Erilaiset sosiaaliset riskitekijät aiheuttavat lastensuojelutarvetta silloin, kun ne vaikuttavat vanhemman ja lapsen vuorovaikutukseen sekä hoivasuhteeseen tai vaarantavat lapsen turvallisen kasvun ja kehityksen. Lastensuojeluasiakkuuden taustalla voi olla lasten luvattomia poissaoloja koulusta, masennusta, levottomuutta, psykosomaattisia oireita, ristiriitoja koulutovereiden ja opettajien kanssa, vanhempien ja lasten välisiä ristiriitoja, vanhempien masennus- ja jaksamisoongelmia, avioeroja ja taloudellisia toimeentulovaikeuksia. (Anis 2008: 35.) Kun lapseen tai lapsen kehitykseen kohdistuvaa huolta esiintyy, sosiaalityöntekijän on arvioitava lastensuojelun tarve ja tehtävä lastensuojelulain tarkoittama asiakassuunnitelma (LSL 2007/417.) Lastensuojelun sosiaalityöntekijän työparina työskentelee hyvin usein sosiaaliohjaaja, joka on ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutuksen käynyt sosionomi (AMK). (Liukonen–Lukman 2007: 92–93; Halonen–Haapaniemi 2010.) Taulukoon kaksi on koottu ne kaksi lastensuojelun monikulttuurista perhettä, jotka tämän artikkelin aineiston keränneet opiskelijat kohtasivat.

TAULUKKO 2: Haastatellut lastensuojelun sosiaaliohjauksen asiakkuudessa olleet monikulttuuriset perheet sekä huolet, joiden perusteella perhe on ohjattu tai hakeutunut lastensuojelun asiakkaaksi. (Taustatietoja on muokattu asiakkaiden anonymiteetin suojaamiseksi.)

Lastensuojelun asiakasperhe	Huoli, jonka perusteella ohjattu/hakeutunut lastensuojelun asiakkaaksi
Perhe 5. Perheeseen kuuluu malesialainen 36-vuotias yksinhuoltajaäiti, joka on asunut Suomessa noin 12 vuotta. Perheen lapset ovat 10-vuotias poika ja 6-vuotias tyttö.	Poika on ollut koulussa levoton ja käyttäytynyt tunnilla häiritsevästi.
Perhe 2: Perheeseen kuuluu muslimiksi kääntynyt, 34-vuotias suomalainen yksinhuoltaja äiti ja viisi alaikäistä lasten.	Lastensuojeluun on tullut avioeroon liittyvä lasten huoltajusriski, lasten isä uhannut viedä lapset pois maasta.

Molemmat opiskelijoiden kohtaamat lastensuojeluperheet olivat yksinhuoltajaperheitä, aivan kuten suurin osa valtaväestönkin lastensuojeluperheistä (Haapaniemi–Halonen 2010: 21). Ensimmäisen perheen kohdalla kymmenvuotiaan lapsen levoton ja häiritsevä käyttäytyminen koulussa oli herättänyt huolen ja tarpeen olla yhteydessä lastensuojeluun. Samoin

perheen lasten kotiintuloaikojen puute ja ikärajoitusten pelien pelaaminen netissä olivat herättäneet perhekeskuksen työntekijöiden huolta. Toisen perheen kohdalla vanhempien avioero ja sen yhteydessä syntynyt huoltajuusriita olivat johtaneet lastensuojelun asiakkuuteen.

Opiskelijoiden kohtaamien monikulttuuristen perheiden vanhemmat ovat, kahta suomalaissyntyistä äitiä lukuun ottamatta, ensimmäisen polven maahanmuuttajia. Huomion arvoista on, että suurin osa heistä on asunut Suomessa jo ennen vuotta 1999, jolloin Suomen aktiivinen kotouttamispolitiikka käynnistettiin uuden kotouttamislain myötä. Tämä tarkoittaa sitä, että perheet ovat joutuneet viettämään ratkaisevat ensimmäiset maahantulovuotensa ilman lakisäätöisen kotouttamisen tarjoamia palveluja.

Monet maahanmuuttajia koskevat tutkimukset ovat osoittaneet, kuinka etninen ”diaspora”⁴, kaipuu kotimaahan, on edelleen osa monen ensimmäisen sukupolven maahanmuuttajan identiteettiä. William Saffanin (1991) klassisen määritelmän mukaan diasporayhteisö kokee alkuperäisen kotimaansa usein vuosikymmenienkin maastamuuttovuosien jälkeen ainoksi kodikseen ja hajallaan asuvien yhteisöjen todelliseksi keskuksiksi. Kotimaa esiintyy diasporassa ylläpidetyistä muistoissa, mielikuvissa ja myyteissä. Diasporisissa yhteisöissä asuvat maahanmuuttajat ovat jatkuvasuhteessa kotimaahansa ja tuntevat vastuuta sen avustamisesta. Monet yhteisön jäsenet haluavat palata kotimaahansa olosuhteiden sen salliessa. (Forsander ym. 2001; 147, 52.) Näin näytti olevan asian laita monen tämänkin artikkelin asiakasperheen kohdalla. Seuraavissa luvuissa kysynkin, millaisia ymmärtämis- ja kehittämishaasteita eläminen kahden kulttuurin rajapinnalla asettaa perheiden kanssa työskenteleville sosiaaliohjaajille.

”Diaspora” – unelmat paluusta kotiin

Opiskelijat raportoivat malesialaisesta kuusi- ja kymmenvuotiaan lapsen yksinhuoltajaäidistä, joka saa toimeentulonsa työskentelemällä siivoojana

4 Diaspora sisältää tunteen paikaltaan poissa olevasta. Kansakunta, joka kuvailee olevansa diasporassa, tuntee olevansa poissa alkuperäisiltä juuriltaan. Tavallisesti tilanne sisältää toivon tai vähintään toiveen kotimaahan paluusta, jos kotimaa on vielä jossain muodossa olemassa. Diaspora saattaa merkitä myös juuriensa menettämistä, kun ihminen juurtuu uusille asuinsijoilleen. Hänelle saattaa muodostua pakolaisuuden myötä useita kotimaita, joista kustakin saattaa löytyä osa hänen identiteettiään. Diaspora on osa laajenevaa akateemista tutkimusta. Sitä tutkitaan niin uskontotieteissä kuin antropologiassa ja psykologiassa muun muassa osana modernia muuttoliiketutkimusta.

lyhytaikaisissa työsuhteissa. Äiti on asunut Suomessa yli 10 vuotta, mutta tuntee edelleen kuuluvansa läheisesti äitinsä ja veljiensä sekä heidän perheidensä yhteyteen entiseen kotimaahansa. Tällaista kansakuntien rajat ylittävää perheyhteisyyttä kutsutaan kirjallisuudessa transnationaaliseksi perheeksi. (Haataja 2010: 54.) Opiskelijat kertovat:

Äidin unelmana on muuttaa takaisin Malesiaan, kun lapset ovat täysi-ikäisiä, ja ostaa sieltä oma talo. Sitä ennen äidin tavoitteena on, että lapset saavat mahdollisimman hyvän elämän, joka hänen mukaansa voisi toteutua täällä Suomessa. Äiti toivoo voivansa myös itse kouluttautua ja tehdä mielekästä työtä täällä Suomessa ennen muuttoaan takaisin kotimaahansa.

Äidin unelma avaa tämän julkaisun teemaa kulttuuriin kätketystä. Elämä sujuu uudessa maassa, mutta kun sitä ryhtyy tarkastelemaan syvemmin, paljastuu diasporisia unelmia, jotka kiinnittyvät kotimaan kulttuuriin. Haastatellun äidin diaspora elää kaipuuna muuttaa takaisin kotimaahan läheisten sukulaisten yhteyteen. Äidin psyykkisiä voimavaroja ovat hänen kulttuurillinen identiteettinsä ja uskontonsa sekä kielensä, joita hän pitää tärkeinä ja joita hän vaalii. Kulttuurin tärkeys ilmenee äidin toiveissa kasvattaa lapsiaan oman kulttuurinsa ja sen arvojen mukaisesti. Äiti ei ole tullut Suomeen jäädäkseen, vaan haaveilee monen muun ensimmäisen sukupolven maahanmuuttajan tavoin paluusta sukunsa yhteyteen. Monen paluu kuitenkin viivästyy joko kotimaan vaikeiden poliittisten tilanteiden tai perheen lapsiin liittyvien velvoitteiden johdosta. (Vrt. Peltonen 2004.) Näin on käynyt myös opiskelijoiden kohtaamalle äidille. Kotimaahan paluu saa odottaa lapsen itsenäistymistä täällä Suomessa. Siihen kulunee aikaa vielä toistakymmentä vuotta.

Huolimatta halusta tarjota lapsille hyvä koulutus ja sitä kautta hyvä elämä Suomessa äiti ei koe suomalaista kulttuuria omakseen. Hän kertoo opiskelijoille, ettei ymmärrä suomalaisten vähäistä yhteisöllisyyttä ja kertoo elävänsä Suomessa kuin ”vankilassa”, vain pakosta, lasten koulujen vuoksi. Lasten suomalainen isä ei pidä yhteyttä eikä äidillä ole ystäviä muutamaa maahanmuuttajataustaista tuttavaa lukuun ottamatta. Opiskelijat kysyvätkin, elääkö tämä yksinhuoltajaäiti suomalaisessa yhteiskunnassa ikään kuin kulttuurisesti ulkopuolisena siitä huolimatta, että on asunut Suomessa yli kymmenen vuotta ja synnyttänyt lapsensa täällä? Onko hän yksi niistä Perhoniemen ja Jasinskaja-Lahden (2006: 75) kuvaamista Suomessa jo pitkään asuneista maahanmuuttajista, jotka ovat luopuneet aktiivisista yrityksistä kotiutua, koska eivät ole onnistuneet löytämään riittä-

västi sosiaalisia ja taloudellisia resursseja uuden elämänsä rakentamiseen? Peltosen (2004: 147) mukaan diasporinen ajattelu korostuu, mikäli maahanmuuttajat jäävät suomalaisen yhteiskunnan marginaaliin pääsemättä tasaveroisesti osallistumaan sen keskeisiin instituutioihin.

Opiskelijat pohtivat kohtaamansa yksinhuoltajaäitien diasporista kai-puuta kotimaahan avoimin mielin. Se, että ihminen voi vapaasti asettaa itselleen tulevaisuuden unelmia ja tavoitteita, on tärkeää ihmisen voimaantumisen kannalta. Mikäli ihminen tulee jatkuvasti torjutuksi ja uloslyödyksi uudessa kotimaassaan, on vuorovaikutuksen, kuulumisen tunteen ja hyväksynnän hakeminen omasta diasporisesta yhteisöstä ihmisen itsekunnioituksen säilyttämisen kannalta hyvin ymmärrettävää. Tietoisuus siitä, että omassa etnisessä yhteisössä saa hyväksyntää ja kunnioitusta, korvaa uudessa maassa menetettyä ihmisarvoa ja eheyttää mielen-terveyttä, edes osittain. (Forsander ym. 2001: 51–52.) Sosiaaliohjaajan asiantuntijuus puolestaan mahdollistaa päätelmät asiakkaan diasporisten unelmien realistisuudesta. Realismi ja siihen pyrkiminen eivät tarkoita asiakkaan unelmien ja haaveiden toteamista mahdottomiksi, vaan niiden pilkkomista konkreettisiksi, helpommin saavutettavissa oleviksi välitavoitteiksi. Välitavoitteiden saavuttamisen yhteydessä vapautuu voimavaroja uusien haasteiden kohtaamiseen (vrt. Suominen–Tuominen 2007: 19; Siitonen 1999: 119–121). Asiantuntijuuteen perustuva ennakoiva, tulevaisuutta rakentava vuorovaikutus työntekijän ja asiakkaan välillä tarkoittaa sitä, että myös asiakas vähitellen voimaantuisi omakohtaisesti ottamaan vastuuta tulevaisuudesta.

Seuraavien opiskelijoiden kohtaamien perheiden elämän sisältö löytyy islaminuskonnosta, sen tarjoamasta yhteisöllisyydestä ja arkea rytmittäväs-tä uskomusten ja käytäntöjen kokonaisuudesta.

Muslimien perheyhteisyys

Islamin ja muslimien läsnäolo länsimaissa on tullut viimeisten vuosikymmenien aikana yhä näkyvämmäksi. Kasvava maahanmuutto on lisännyt myös Suomessa asuvien muslimien määrää. Suomessa asuvien muslimien määrän on arvioitu olevan noin 20 000–30 000, mikäli mukaan lasketaan tataarit, suomalaiset käännyttäiset sekä ne maahanmuuttajat, jotka puhuvat äidinkielenään esimerkiksi somalia, arabiaa tai muita kieliä, joita puhutaan muslimienemmistöisissä maissa. Suurin yksittäinen muslimiryhmä Suomessa ovat somalialaiset. (Martikainen 2008: 71–72; Akar–Tiilikainen

2004.) Maallistuneisuuden ja toisaalta kristillisen perinteen leimaamaksi kuvatussa yhteiskunnassa uskontoaan aktiivisesti ja näkyvästi harjoittavat muslimit saavat kantaväestössä aikaan monenlaisia, pääsääntöisesti negatiivisia reaktioita. (Haavisto 2010.)

Tämän artikkelin aineiston tuottaneet opiskelijat haastattelivat useampia muslimiperheitä. Yksi varhaisen tuen kolmelapsinen muslimiperhe on muuttanut muutama vuosi sitten Afganistanista Suomeen. Isä toimii tuntiopettajana lyhytaikaisissa työsuhteissa, joutuu matkustelemaan ja olemaan paljon pois kotoa. Äiti on tällä hetkellä kotiäitinä ja sairastaa pahanlaatuista reumaa. Varhaisen tuen asiakkuuden takana on konkreettinen avun tarve lasten hoidon ja äidin oman sairauden aiheuttaman väsymyksen ja liikuntarajoituksen vuoksi. Opiskelijat kirjoittavat:

Perheessä eletään muslimikulttuurin periaatteita noudattaen. Muslimikulttuuri luo sisällön perheen elämälle ja arjelle ja puitteet sille, millaista elämän tulee olla. Uskomme, että muslimi kokee elävänsä hyvää elämää, kun noudattaa vakaumustaan, ja tämä luo pohjaa psyykkiselle hyvinvoinnille. Oma perhe on niin tämän perheen äidille kuin isällekin tärkein sosiaalisten voimavarojen lähde. Molemmat vanhemmat arvostavat hetkiä koko perheen kesken.

Meidän ihmetykseksemme perheen äiti kummeksui kysymystämme vanhempien tarvitsemasta kahdenkeskisestä ajasta.

Perheessä vallitsee lämmin, välittävä ja rakastava ilmapiiri. Oma perhe on niin äidille kuin isällekin tärkein sosiaalisten voimavarojen lähde. Yksilön hyvinvointi näyttäytyy laajennetun perheen näyttämöllä erilaisena kuin yksilökeskeisessä kulttuurissa on totuttu ajattelemaan. Sukulaisten henkilökohtaiset tunnesiteet ovat vahvat ja ulottuvat usein sukupolvien taakse. Yksilön onnellisuus nousee kaikkien muiden perheenjäsenten onnellisuudesta. Myös suru ja menetys koetaan usein jopa neljän tai viiden sukupolven takaa yhteiseksi. Ei vain yksilö, vaan koko laajennettu perhe on haavoittuva muutoksien edessä. Laajennetun perheen yksilön intressi on aina yhteydessä koko perheen intressiin. (Tjin–Djie 2008.)

Opiskelijoiden haastattelema äiti kertoo laajennetun perheen arvot sisäistäneenä voivansa hyvin, kun saa olla yhdessä miehensä ja lastensa kanssa. Tältä pohjalta on helppo ymmärtää, että äiti kummeksui Vesterisen (2008) haastatteleminen muslimitaustaisten lastensuojelusiakkaiden tavoin opiskelijoiden kysymystä vanhempien tarvitsemasta kahdenkeskisestä ajasta. Yksilökeskeisessä länsimaisessa kulttuurissa korostetaan hel-

posti yksilön hyvinvointia esimerkiksi kysymällä: mitä itse ajattelet tästä, mitä itse haluat? Yhteisöllisyyttä korostavassa, laajennetun perheen kulttuurissa voi olla paljon tärkeämpää kysyä: mitä äitisi tai isoäitisi ajattelisi tästä, mitä luulet heidän haluavan? (Tjin–Djie 2008.)

Opiskelijat kuitenkin arvioivat, mahdollisesti jälleen länsimaisen ydinperheen ja yksilökeskeisen kulttuurin antamien ajattelutapojen läpi, kohtaamansa perheen sosiaaliset voimavarat suppeiksi. Perheen äidin sosiaaliset suhteet painottuvat varhaisen tuen sosiaaliohjaajaa lukuun ottamatta oman perheen sisälle. Opiskelijat kysyvätkin, voiko sosiaaliviranomainen olla äidin ainoa side ulkopuoliseen yhteiskuntaan. Eikö äitiä tulisi tukea kiinnittymään paremmin suomalaiseen yhteiskuntaan ja sitä kautta löytämään itselleen myös omia ystäviä, jos ei muuten, niin helpottaakseen lasten kasvua suomalaiseen yhteiskuntaan? Lasten kasvuun ja nuorten itsenäistymiseen tulisikin kiinnittää erityistä huomiota tilanteessa, jossa länsimainen yksilöllisiä oikeuksia korostava elämäntapa kohtaa yhteisöllisten kulttuurien perhe- ja sukuyhteisyyttä korostavan elämäntavan ja arvot. (Anis 2008, 13.) Bellaart (2009) korostaakin ensimmäisen ja toisen maahanmuuttajasukupolven vuorovaikutuksen merkitystä. Perhe voi hänen mukaansa joko sulkeutua tai avautua yhteiskuntaan riippuen pitkälti siitä, kuinka vanhemmat kykenevät keskustelemaan nuortensa kanssa monikulttuurisen taustan tuomista jännitteistä. Avoin keskustelu vanhempien kanssa edistää nuoren identiteetin rakentamista.

Samana kysymyksen opiskelijat asettavat toiselle kohtaamalleen muslimiperheelle. Kysymyksessä on suomalainen 34-vuotias perheenäiti, joka on itse kääntynyt muslimiksi ja pukeutuu muslimikulttuurin mukaisesti. Tässäkin perheessä eletään muslimikulttuurin periaatteita noudattaen. Kotona puhutaan suomea. Perheen isä on tullut pakolaisena Suomeen 1990-luvun alkupuolella. Nykyisin hänellä on Suomen kansalaisuus, ja hän puhuu sujuvasti suomea. Perheeseen kuuluu seitsemän yhteistä lasta, joista nuorin on kolme kuukautta ja vanhin 12 vuotta vanha. Kahdella lapsella on terveydellisiä ongelmia, joiden hoidon järjestelyyn perhe saa varhaisen tuen sosiaaliohjausta ja kotipalvelua. Opiskelijat kuvaavat perheen elämää:

Asiakkaamme tärkein ja merkityksellisin sosiaalisen voimavaran lähde on oma perhe. Perheen kanssa yhdessä vietetty aika on tärkeintä ja etusijalla elämässä. Joskus harvoin perhe kutsuu ystäviään kotiinsa, mutta vieraillee harvoin missään suuren perhekokonsa vuoksi. Äidin vanhemmat asuvat Tampereella ja käyvät välillä heillä kyläilemässä. Muita sukulaisia ei asu lähistöllä, ja miehen lähisukulaiset eivät asu Suomessa.

Perheen suomalainen äiti kokee monikulttuurisuuden rikkautena perheessään. Kumpikin aviopuolisoista on tuonut arkielämäänsä omaa kulttuuriin, jotka toimivat yhdessä sulassa sovussa. Esimerkiksi lähestyvää pääsiäistä ei juhlita kristillisin menoin, mutta pääsiäismunia ostetaan perheen lapsille.

Molemmat edellä kuvatut muslimiperheet elävät yhteiskunnallisesta näkökulmasta katsottuna uskonnollisen ja etnisen taustansa johdosta valtakulttuurista etäänntyneinä, mutta samaan aikaan omasta näkökulmastaan oman yhteisönsä keskuksessa. Sosiaaliohjaajan haasteena on kysyä, miten tukea perheen ja ennen kaikkea lasten integroitumista uuteen kotimaahan perheen uskontoa ja vakaumusta kunnioittavalla tavalla.

Monikulttuuristen perheiden haastattelut haastavat kysymään, unohdetaanko, aliarvioidaanko tai peräti sivuutetaanko suomalaisissa perhepalveluissa yhteisöllisyyden ja laajennetun perheen osallisuus perheen elämässä ja ongelmien ratkaisussa. Hollantilaiset Tjin ja Djien (2008) korostavat, että länsimaisissa sosiaali- ja terveystalveissa tulisi tähänastista voimakkaammin huomioida laajennetun perhesysteemin mahdollisuudet tulla mukaan auttamistyöhön. Tämä tarkoittaisi esimerkiksi sitä, että jo ensimmäisestä tapaamisesta lähtien työntekijä pyrkisi järjestämään olosuhteet sellaiseksi, että ne mahdollistaisivat laajennetun perheen mukaanoton tukitoimenpiteiden suunnitteluun ja toteuttamiseen. Tämän tyyppisen, räätälöidyn ja mittatilaustyönä rakennetun luomuverkoston tehtävänä olisi toimia perhettä suojaavan vaipan (*protective wrap*) tavoin. (Tjin–Djie 2008.)

Muslimiksi kääntyneet suomalaiset naiset

Islamiin kääntyneitä suomalaisia arvioitiin olevan vuonna 2007 noin 800–1000, joista noin 70 % on naisia. Luku on selvästi nousussa, sillä vastaava arvio oli vuonna 2003 noin 300–500, valtaosa heistäkin avioliiton kautta islaminuskoon kääntyneitä naisia. (Martikainen 2008: 71–72; Akar–Tiilikainen 2004.) Suomalaiset muslimiksi kääntyneet naiset muodostavat verrattain pienen, mutta tiiviin yhteisön, joka asettuu jonnekin suomalaisen yhteiskunnan ja kulttuurin sekä islamiin uskontona nojaavan arvojärjestelmän ja toiminnan välimaastoon (Haavisto 2010).

Avioliiton kautta islamiin kääntyneiden naisten – käännynnäisten, kuten he itseään kutsuvat – elämä Suomessa ei välttämättä ole helppoa. Naiset joutuvat elämään ikään kuin kahden kulttuurin välissä, suomalaisina ja muslimeina. Vaikeuksista kertovat esimerkiksi Haatajan (2005) haastattelumat hijappiin⁵ pukeutuneet naiset, jotka kertovat elävänsä ikään kuin

vieraina omassa maassaan. Perinteisesti kulttuurin perustaviksi piirteiksi luetut äidinkieli, nimi, kotimaa ja sukulaisuussuhteet eivät heidän kokemuksensa mukaan riitä korvaamaan pukeutumistyylin ja elämäntavan myötä menetettyä etnisyyttä. (Haataja 2005: 90 ja 109.)

Muslimien yhteisö rakentaa jäsenilleen voimakkaita monikulttuurisia siteitä myös yli kansallisten rajojen. Useimpien muslimien elämänpiiri ei rajoitu vain suomalaiseen yhteiskuntaan, vaan toiset maat ja toiset kulttuurit voivat olla heidän mielessään ”toisen kodin” asemassa niin konkreettisesti kuin emotionaalisestikin. Monen suomalaisen käännynnäisen sosiaalinen elämä toteutuu osaksi globaalissa virtuaalidellisuudessa, Internetissä. (Haataja 2005: 79.) Myös tämän artikkelin aineistosta löytyy kuvauksia siitä, kuinka merkittäviä nettiyhteisö ja sen kautta saatu sosiaalinen tuki voivat muslimiyhteisössä elävälle olla.

Opiskelijat raportoivat muslimiksi kääntyneestä äidistä, joka on mennyt naimisiin muslimimiehen kanssa, mutta eronnut hänestä muutamia vuosia sitten. Perheessä on viisi lasta. Eroprosessi on ollut vaikea, ja lastensuojelusta on pyydetty tukea huoltajuusriidan ratkaisemiseksi. Perheen yhdellä lapsella on terveydellisiä ongelmia, ja äiti toimii kotona hänen hoitajanaan. Perhe asuu tilavassa vuokra-asunnossa, johon äiti on asuinalueen ohella erittäin tyytyväinen. Äiti kuvaa opiskelijan raportissa elämäänsä:

Koko ajan on jotain menemistä ja tapaamista. On lapsen terapiaa ja lakimiehiä ja sosiaalipuolta ja lastensuojelua. Aina pitää saada joku uusi lähete jonnekin, jotta kiiireistä on.

Minulla on ystäviä, jotka auttavat minua. Ovat ihan konkreettisesti auttaneet minua. Yksi pesi ikkunani ulkopuolelta. Yksi ystävä järjesti keittiöni. Ja tietysti voin jutella ja tavata heitä. Suurin osa ystäväistäni on muslimeja, jotka olen tavannut täällä Suomessa. Eron jälkeen olen saanut myös pari läheistä, ei-muslimiystävää. Välillä kuitenkin koen olevani yksin.

Netin kautta olen saanut myös uuden ystävän, jolta saan voimaa ja jaksamista. Ystäväni tutustutti minut mieheen, jonka kanssa olen chattaillut ahkerasti. Olemme keskustelleet ja meillä on samansuuntaisia ajatuksia. Kesällä toivoisin voini matkustaa lasten kanssa hänen kotimaahansa ja tutustua häneen paremmin.

5 Islaminuskossa hijab merkitsee naisten ”vaatimatonta pukeutumista”, mikä useimmissa yhteyksissä merkitsee muiden kehon osien kuin käsien, jalkojen ja kasvojen verhoamista julkisilla paikoilla.

Näen tulevaisuuteni antoisana. Asun jossain ulkomailla, jossain Arabimaassa, siellä on elämäntyyli erilaisempi. Saisin lapsille uskonnollisen kasvatuksen paremmin. Minulla olisi mies, joka olisi ottanut nämä lapset omikseen ja olisi pari lasta lisää. Meillä olisi perhe ja olisimme tasavertaisia.

Äiti kertoo olleensa kymmenen vuotta muslimi. Hänen mielestään suurin osa ihmisistä kavahtaa muslimeja, mutta hän kertoo itse saaneensa muslimeilta paljon apuja. Uskonnon kautta hän kertoo myös pelastuneensa alkoholismilta, koska käytti ennen muslimiksi kääntymistään runsaasti alkoholia. Viimeiseen seitsemään vuoteen hän ei ole juonut lainkaan.

Suomalaisten suhtautuminen islamiin ja muslimeihin on sekularisat-
tiokehityksen luomien, varautuneesti uskontoon suhtautuvien asenteiden leimaamaa. Ennakkoluuloisilla asenteilla ja stereotypioilla on myös konkreettisia seurauksia ja vaikutuksia muslimeiksi kääntyneiden suomalaisnaisten arkeen. Muslimikäännynnäiset ovat kuitenkin osa sekä suomalaista että islamilaista yhteisöä. He ovat omalla tavallaan rakentamassa suomalaista yhteiskuntaa entistä monikulttuurisemmaksi. Monen kohdalla esimerkiksi lasten päiväkodissa tai koulussa toimiminen on paitsi kasvatuksellinen ratkaisu, myös tietoinen kannanotto suomalaisen yhteiskunnan monikulttuuristumiseen. Nyt aikuisuusiässä olevien suomalaisten käännynnäisten lapset ovat ensimmäinen Suomessa syntyneiden ja suomalaistaustaisten muslimilasten sukupolvi. Heidän elämänsä, kasvatuksensa ja uskonnollisuutensa näyttäneet suuntaa suomalaisen islamin kehitykselle tulevaisuudessa. (Haataja 2005: 138). Sosiaaliohjaajan haaste on kunnioittaa jokaisen vakaumusta ja tarjota perheille sen tarvitsemat palvelut ja tuki vanhemmuuteen. Edellä kuvattu yksinhuoltajaäiti onkin muuten ollut tyytyväinen saamaansa varhaisen tuen palveluun, mutta useat sosiaaliohjaajien vaihtumiset ovat tuntuneet pahalta. Haastattelunsa lopuksi hän toteaa:

Olisi oma sosiaaliohjaaja, joka olisi perheen apuna. Aina pitää niin monelle ihmiselle kertoa oma elämäntilanteensa ja se ei ole mukavaa. Sitä ei aina jaksaa. Olisi yksi henkilö, joka tietäisi koko tilanteemme.

Kohti asiakasnäkökulmaa

Artikkelin tavoitteena on ollut hahmottaa osaa sitä maastosta, jonka pohjalta Osmos-projektissa lähdettiin kehittämään ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyötä opetuksen ja sosiaaliohjaajan työn kehittämisen nä-

kökulmista. Erityisenä mielenkiinnon kohteena oli etsiä niitä kehittämis-kohteita, joita eläminen kahden kulttuurin rajapinnalla asettaa monikulttuuristen perheiden rinnalla kulkeville ja perheiden asioita ajaville (vrt. Kaljonen 2008; Laine 2008) sosiaalihojajille.

Opiskelijoiden kohtaamien monikulttuuristen perheiden haastattelut paljastivat perheen, yhteisön ja uskonnon merkittävän ja osin länsimaiseen kulttuuriin nähden ristiriitaisen roolin perheiden elämässä. Asiakkaan kulttuuria kunnioittava, kulttuurisensitiivinen työote auttaa näkemään kohdatut ristiriidat rikkautena ja asiana, jonka kautta työntekijä voi laajentaa omaa maailmankatsomustaan. Mutta ristiriidat haastavat työntekijän myös kehittämään kriittistä sosiokulttuurista lukutaitoaan. On opittava löytämään myös suomalaisten instituutioiden, normien ja säädösten ja monikulttuuristen perheiden arjen elämän välillä vallitsevia ristiriitoja (Gutiérrez 2008) ja etsimään niihin rakentavia ratkaisuja.

Opiskelijat kysyivät, elävätkö heidän haastattelemansa transkulttuuriset perheet suomalaisessa yhteiskunnassa ikään kuin kulttuurisesti marginaalissa asemassa siitäkin huolimatta, että monet heistä ovat asuneet Suomessa yli kymmenen vuotta ja synnyttäneet lapsensa täällä. Opiskelijoiden esittämä kysymys monikulttuuristen perheiden marginalisoinnista on meidän kaikkien kannalta tärkeä, sillä yhteiskunnallista keskusta ja marginaalia tuotetaan ja uusinnetaan jatkuvasti erilaisissa arkipäiväisissä ja institutionaalisissa käytännöissä. Erilaisissa arjen kohtaamisissa rakennetaan käsitystä siitä, keitä me olemme ja keitä ovat ”ne toiset”. Samalla rakentuu käsitys itse kullekin kuuluvasta paikasta yhteiskunnassa siihen liittyvine oikeuksineen ja velvollisuuksineen. (Anis 2008; Jokinen ym. 2004: 10–11.)

Varhaisessa tuessa ja lastensuojelussa toimivilla sosiaalihojajilla on usein läheinen suhde asiakasperheisiinsä ja heidän arkeensa. Tätä kautta sosiaalihojajille avautuu merkittävä välittäjän rooli valta-yhteiskunnan ja monikulttuuristen perheiden välille. Tässä välittäjän roolissa sosiaalihojajat voivat hyvin eri tavoin ja eri menetelmin edistää kulttuurien rajapinnoilla tapahtuvaa vuorovaikutusta, neuvotteluja ja kokemusten vaihtoa. Seuraavassa Karin Westin, Tuuli Erkon ja Susanna Viljakaisen artikkelissa esitellään useiden esimerkkien kautta sosiaalihojajien ja maahanmuuttaja perheiden vuorovaikutusta ja siihen liittyvää yleistä ja erityistä problematiikkaa. Julkaisun osassa kolme jatketaan monikulttuurisen työn yhteisötason menetelmien esittelyä.

LÄHTEET

- Akar, Sylvia – Tiilikainen, Marja 2004. Katsaus islamilaiseen maailmaan. Naiset, perhe ja seksuaaliterveys. Väestötietosarja 13. Helsinki: Väestöliitto.
- Anis, Merja 2008. Sosiaalityö ja maahanmuuttajat. Lastensuojelun ammattilaisten ja asiakkaiden vuorovaikutus ja tulkinnat. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 47/2008. Helsinki: Väenstöntutkimuslaitos.
- Forsander, Anika – Ekholm, Elina – Hautaniemi, Petri 2001. Monietnisyyys, yhteiskunta ja työ. Helsinki; Palmenia-kustannus.
- Gutiérrez, Kris D. 2008. Developing a Sociocritical Literacy in the Third Space. University of California, Los Angeles, USA: Reading Research Quarterly 43 (2). 148–164.
- Haapaniemi, Nina – Halonen, Mirva 2010. Maahanmuuttajataustaisten nuorten sosiaalinen tuki lastensuojelussa. Opinnäytetyö. Metropolia Ammattikorkeakoulu.
- Haataja, Anne 2010. Suomalaiset muslimisiskot – kokemuksia ”kulttuurien välissä”. Tampereen yliopisto, sosiaalityö- ja sosiaalisen tutkimuksen tutkimuskeskus. Verkko-dokumentti. <<http://tutkielmat.uta.fi/pdf/gradu04343.pdf>>. Luettu 5.5.2011.
- Helsingin kaupunki 2011. Helsinki: Tietohuolto- ja tilastoyksikkö.
- Hurri, Meira – Hynynen, Emilia 2010. Arjessa asiakkaan ehdoilla. Monikulttuurisen varhaisen tuen sosiaaliohjauksen BIKVA-arviointi. Opinnäytetyö. Metropolia Ammattikorkeakoulu.
- Huttunen, Laura 2004. Kasvoton ulkomaalainen ja kokonainen ihminen: marginalisoiva kategorisointi ja maahanmuuttajien vastastrategiat. Teoksessa Jokinen, Arja – Huttunen, Laura – Kulmala, Anna (toim.): Puhua vastaan ja vaieta. Neuvottelua kulttuurisista marginaaleista. Helsinki: Gaudeamus. 134–154.
- Kaljonen, Päivi 2008. Rinnalla kulkien asiakkaan asialla – sosiaaliohjaus sosiaalitoimen aikuistyössä. Teoksessa Viinamäki, Leena (toim.): 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointijärjestelmässä. Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 2. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. 49–61.
- Laine, Terhi 2008.: Sosiaaliohjaus ja asiakkaan subjektiaseema Diakonialaitoksissa. Janus 16 (3). 228–244.
- Liukonen, Ritva – Lukman, Leena 2007: Tehty-hanke. Sosiaalialan tehtävärakenteiden ja toimintamallien kehittäminen Helsingin kaupungin sosiaalivirastossa. Oppaita ja työkirjoja 2007: 5. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto.
- LSL 2007 Lastensuojelulaki 13.4.2007/417.

- Martikainen, Tuomas 2008. Muslimit suomalaisessa yhteiskunnassa. Teoksessa Martikainen, Tuomas – Sakarinaho, Tuula – Juntunen, Marko (toim.): Islam Suomessa. Muslimit arjessa, mediassa ja yhteiskunnassa. Helsinki. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. 68–84.
- Peltonen, Selene 2004. Somalinuorten kulttuurisen identiteetin muotoutuminen diasporassa. Elämää etnisen identiteetin ja suomalaisen yhteiskunnan välissä. Web Raports nro 10. Turku: Siirtolaisinstituutti. Turun yliopisto, sosiologian laitos, yhteiskuntatieteellinen tiedekunta.
- Perhoniemi, Riku – Jasinskaja-Lahti, Inka 2006. Maahanmuuttajien kotoutuminen pääkaupunkiseudulla. Seurantatutkimus vuosilta 1997–2004. Tutkimuksia 2006: 2. Helsinki: Tietokeskus.
- Rauma, Ida 2011. Katoamisen kirja. Helsinki: Gummerus.
- Siitonen, Juha 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulun opettajankoulutuslaitos.
- Suominen, Sauli – Tuominen, Merja 2007. Palveluohjaus. Portti itsenäiseen elämään. Helsinki: Profami Oy.
- Tjin, A. – Djie, Kitlyn 2008. A way of counselling by which parents and children from We-systems are embedded into their families and cultures. *Systems Therapy* 15 (1). Verkkodokumentti. <<http://www.beschermjassen.nl/new/artikelen/Protective%20wraps.pdf>. luettu>. 27.5.2011. 17–39.
- Vesterinen, Satu 2008. Maahanmuuttajien näkemyksiä ja kokemuksia suomalaisesta lastensuojelusta. Haastatteluselvitys. Helsinki: Väestöliiton Kotipuu.

Tuulahduksia maailman eri kolkista

Monikulttuurinen työ on mielenkiintoista juuri sen takia, että siinä oppii niin paljon uusia asioita esimerkiksi eri kulttuureista ja ymmärrys eri kulttuureihin ja yleisesti kulttuurin merkitystä kohtaan kasvaa. Muut lähtevät lomalle ulkomaille tutustuakseen vieraaseen kulttuuriin, monikulttuurisessa työssä työskentelevä voi tehdä sitä työkseen.

Suomalaisilla olisi paljon opittavaa esimerkiksi afrikkalaisten kulttuurien yhteisöllisyydestä ja kollektiivisesta välittämisestä. Kiireettömyydestä ja hetkessä elämisen kulttuurista voi ammentaa myös omaan elämään välineitä stressin hallintaan. Siten työ ei ole ainakaan tylsää. Monikulttuurisuus on rikkaus, joka värittää päiviäni, kasvattaa suvaitsevuuttani ja arvostustani muitakin kuin länsimaisia tapoja kohtaan. Uusien eksoottisten tapojen oppiminen on suuresti rikastuttanut elämääni. Työn myötä olen myös innostunut opiskelemaan uusia kieliä.

Osmos-projektiin osallistuneiden sosionomiopiskelijoiden mielikuvia monikulttuurisesta työstä, eläytymismenetelmällä tuotettu harjoite



Käytännön työtä tekevät sosiaaliohjaajat esittelevät artikkelissaan työtään varhaisen tuen sosiaaliohjaajina. He kertovat, miten muualta Suomeen muuttaneiden perheiden vanhemmuuden haasteet kertautuvat vieraassa ympäristössä. Artikkelissa pohditaan muun muassa sitä, milloin työntekijän ja asiakkaan väliset erimielisyydet ovat kulttuurisia kysymyksiä, milloin asioista vain ollaan eri mieltä ja mikä merkitys tämän eron havaitsemisella on?

3 Muualta Suomeen muuttaneiden perheiden sosiaaliohjaus – yleistä ja erityistä

TUULI ERKKO, KARIN WEST JA SUSANNA VLIJAKAINEN

Perhekäsitys on aina sidoksissa kulttuuriin, ja käsitykset perheestä sekä perheeseen kuulumisesta vaihtelevat kulttuurin mukaan. Vanhemmuuskaan ei synny tyhjiöstä vaan vaatii ympärilleen kulttuurin, tavat ja asenteet. Muutokset käsityksissä haastavat vanhemmuutta niin suomalaisissa kuin maahanmuuttajaperheissä. Lapsiperheiden varhaisessa tuessa vahvistetaan vanhemmuutta muuttuneissakin puitteissa. Tässä artikkelissa pohdimme Helsingin kaupungin sosiaaliviraston varhaisen tuen sosiaaliohjausta lapsiperheille muutamasta näkökulmasta.

Esittelemme ensin lapsiperheiden varhaisen tuen työn rakenteet ja yleiset periaatteet. Pohdimme Osmos-projektin meille asettaman toiveen mukaisesti, mitä maahanmuuttaja-taustaisten asiakkaiden kanssa tehtävä työ voi olla. Tässä artikkelissa kuvaamme myös tekemäämme työtä konkreettisten esimerkkien avulla. Tämän artikkelin työstäminen on vaatinut meiltä asettautumista pohtimaan sitä termistöä, jota käytämme puhuessamme asiakkaista, joiden äidinkieli on muu kuin omamme ja jotka ovat merkittävän osan elämästään asuneet muualla kuin Suomessa. Termien valinta on erityisen tärkeää siksi, että maahanmuuttajataustaisten vanhem-

pien lapset ovat monesti asuneet Suomessa koko ikänsä, eikä heillä näin ollen ole kokemusta maahanmuutosta. Käytämme kuitenkin termejä maahanmuuttaja ja maahanmuuttajataustainen, sillä vaikka työmme keskiössä on aina lapsi, työmme painottuu koko perheeseen ja vanhempiin, joille maahanmuutto on yksi kertyneistä, kenties merkittävistä kokemuksista.

Olemme haastaneet itsemme ja toisemme pohtimaan tarvetta ja perusteita luokitella asiakkaita meihin ja muihin. Oman työn tutkimisen kautta olemme myös lähestyneet kysymyksiä siitä, mitä on monikulttuurinen tai kulttuurisensitiivinen työ ja mitä erityistä on maahanmuuttajien kanssa tehtävässä työssä. Monikulttuurisesta työstä tai varsinkaan monikulttuurisista asiakkaista puhuminen ei kaikissa yhteyksissä tunnu luontevalta – etenkin silloin, kun emme tietoisesti työskentele kulttuurin kanssa tai kulttuuriset selitykset tai tavat ovat työssämme joko vähän näkyvissä tai niistä ei varsinaisesti nouse työskentelyyn erityistä haastetta. Tartumme sanoihin, mutta pidämme merkittävänä sitä, miten puhumme asiakkaitamme ja mitä puhumme työstämme. Tämä kirjoitus saa vapaasti levitä käytössä, ja pohdintoihimme saa vapaasti liittyä tai niitä voi sosiaalialan työn ja sosiaalityön profession sisällä tutkia edelleen ja haastaa.

Suomeen muuttavalle elämä Suomessa voi tarjota turvaa sodilta tai vainolta, perhe-elämää suomalaisen kumppanin kanssa, opintoja tai työtä. Tulipa Suomeen mistä syystä hyvänsä, ihanne olisi, että maahan muuttanut henkilö voisi toimia ja osallistua yhteiskunnassa. Suomessa osallistumista ja elämistä helpottaa, jos tänne muuttanut henkilö oppii kielen, kiinnittyy opiskeluun tai työelämään ja tutustuu myös kantasuomalaisiin. Suomeen muualta muuttanut asettautuu elämään tänne ja joutuu toisinaan kantamaan toiseuden raskasta viittaa tarpeettoman pitkään ja perusteetta. Suomeen muualta muuttanut on maahanmuuttaja, vaikka toiveissa olisi asettua asumaan pysyvästi ja hakea Suomen kansalaisuuttakin. Onko ihminen maahanmuuttaja, vaikka muutosta olisi jo kolme, kahdeksan tai kaksitoista vuotta? Milloin ihminen on täysivaltainen asukas ilman sen asian korostamista, että on muuttanut tänne toisesta maasta? Pohjanmaalta Helsinkiin muuttanutta perhettä alamme ajatella alueen asiakkaana heti, kun hän alueelle muuttaa, ja juuret Pohjanmaalla tarjoavat ennen muuta aiheen vitsailla pohjanmaalaisille tyypillisestä luonteenlaadusta. Emme siis puhu ”pääkaupunkiin muuttajista”, ”Itä-Helsinkiin muuttajista” tai muutosta tavallisestikaan kovin vahvasti arvolatautuneena asiana. Pohdimme kuitenkin, mitä erityistä maahanmuuttotauustaisuus tai mitä perheiden ja työntekijöiden hyvin erilaiset kulttuuriset selitykset tuovat työhömmme.

Lapsiperheiden varhaisen tuen sosiaalihojaus

Helsingissä on kolmetoista lapsiperheiden kotipalvelun ja varhaisen tuen tiimiä, joista jokaisessa on kotipalvelun perhetyöntekijöitä ja varhaisen tuen sosiaalihojaajia sekä johtava ohjaaja. Lapsiperheiden kotipalvelun ja varhaisen tuen palveluiden tavoitteena on edistää perheen arjessa selviytymistä, lapsen hyvää kasvua ja kehitystä sekä tukea vanhemmuutta. Työmuotoina ovat kotipalvelun perhetyö, sosiaalihojaus sekä perhetalotoiminta.

Perhetalot ja perhepaikat ovat lapsiperheille tarkoitettuja paikkoja, joissa vanhemmat ja lapset voivat viettää aikaa yhdessä ja tavata toisia perheitä. Niissä järjestetään erilaista toimintaa, joka vaihtelee perhetalokohtaisesti. Kotipalvelun perhetyöllä autetaan, tuetaan ja ohjataan perhettä arkielämään, lasten hoitoon ja kasvatukseen sekä kodinhoitoon liittyvissä asioissa. Lapsiperheiden varhaisen tuen sosiaalihojaus on perheille tarkoitettua tukea, ohjausta ja neuvontaa. Varhaisen tuen sosiaalihojaajaan voi olla yhteydessä, kun perhe tarvitsee tukea ja neuvontaa käytännön asioiden hoitamisessa, haluaa keskustella perheensä tilanteesta tai vanhemmuuteen ja lasten kasvatukseen liittyvistä asioista. Varhaisen tuen sosiaalihojaajan puoleen voi myös kääntyä, kun tarvitsee tietoa alueen palveluista ja ohjausta niiden pariin tai toivoo tukea perheen elämäntilanteesta tapahtuneessa äkillisessä muutoksessa.

Varhaisen tuen sosiaalihojaus on matalan kynnyksen palvelua ja perheille vapaaehtoista. Tarkoituksena on tukea lapsiperheitä, jotka eivät ole lastensuojelun asiakkuudessa, mutta tarvitsevat varhaista tukea ja neuvontaa liittyen esimerkiksi vanhemmuuteen tai arjen sujumiseen. Varhaisen tuen sosiaalihojauksen asiakasperheessä on siis jonkinlaista tuen tarvetta tai sosiaalisia riskitekijöitä. Havaitut riskitekijät eivät kuitenkaan välittömästi vaaranna lapsen hyvinvointia, kasvua tai kehitystä. Perheellä on myös oltava riittävästi voimavaroja ja motivaatiota tuen vastaanottamiseen ja elämäntilanteensa muuttamiseen.

Varhaisen tuen sosiaalihojaajan suunnitelmallinen asiakastyö koostuu perhe- ja yksilökohtaisesta asiakastyöstä. Tuen tavoitteena on ensisijaisesti vanhemman ja vanhemmuuden tukeminen, erityisesti lapsen näkökulma huomioiden. Sosiaalihojaukseen sisältyvät muun muassa asiakkaan motiivointi ja sitä kautta ohjaus muiden palveluiden piiriin, lyhyt- tai pitkäkestoinen perhekohtainen asiakastyö ja lapsiperheen voimaannuttaminen sekä tukeminen erilaisissa elämänhallinnan pulmissa.

Varhaisen tuen asiakkaat ohjautuvat muun muassa sosiaaliasemilta, neuvoloista, perheneuvoloista, päivähoidosta, leikkipuistoista, lastensuojelusta, kotipalvelusta ja monikulttuurista työtä tekeviltä tahoilta sekä asiakkaiden omien yhteydenottojen kautta. Varhaisen tuen sosiaaliohjaus on räätälöityä toimintaa ja hyvin asiakaslähtöistä. Usein varhaisen tuen sosiaaliohjaaja tapaa perheitä silloin, kun näille itselleen parhaiten sopii, ja määrittää oman työssäoloaikansa perheiden tarpeiden mukaan. Työntekijä tekee paljon liikkuvaa työtä kentällä, eikä työllä ole juurikaan fyysisiä rajoja. Usein ollaan myös asiakkaan omalla reviirillä, tämän omassa kodissa. Näin ollen varhaisen tuen sosiaaliohjaaja osallistuttaa itse itsensä ja välillisesti myös asiakkaan. Huomioitavaa on se, ettei asioita tehdä asiakkaiden puolesta vaan nimenomaan yhdessä.

Esimerkkejä vanhempien tukemisesta varhaisen tuen sosiaaliohjauksen keinoin

Lastenneuvolan työntekijä otti yhteyttä varhaisen tuen sosiaaliohjaajaan Turkista Suomeen muuttaneesta naisesta, joka odotti lasta. Tuleva äiti oli ollut maahanmuuttoyksikön asiakas mutta siirtynyt alueen omalle sosiaalityöntekijälle. Lapsen isä saapui Suomeen muutamaa viikkoa ennen lapsen syntymää, kolmen kuukauden viisumilla. Lapsen äiti ja isä haluavat mennä tuona aikana naimisiin ja perheen toiveissa on, että isä voi jäädä pidemmäksikin aikaa Suomeen. Äidin suomen kielen taito on heikohko käydyistä kielikursseista huolimatta, tosin suomen kielen suullinen tuottaminen on parempaa kuin sen kirjoittaminen tai lukeminen.

Varhaisen tuen sosiaaliohjaaja on ollut perheen tukena arkipäivään liittyvissä asioissa, kuten toimeentulotukipäätösten läpikäymisessä ja Kellan vanhempainetuksien selvittämisessä. Yhdessä on tutkittu myös kutsu lastenvalvojan tapaamiseen. Sosiaaliohjaaja on ollut apuna myös asuntohakemusten täytössä, sillä perheellä on suuremman asunnon tarve. Varhaisen tuen sosiaaliohjaaja on ollut myös tukena kulttuurisissa asioissa, ennen muuta kuuntelevana korvana. Ennen lapsen isän saapumista Suomeen äiti pelkäsi itsensä ja syntymättömän lapsensa puolesta, sillä lapsi syntyisi avioliiton ulkopuolella. Äiti ei ollut kertonut raskaudesta kenellekään, lukuun ottamatta viranomaisia, vaikka Suomessa asuvatkin äidin sisarusket. Erityisen merkittävänä tekijänä äiti piti sitä, etteivät Turkissa asuvat vanhemmat ja sukulaiset saa tietää avioliiton ulkopuolella syntyvästä lapsesta. Sosiaaliohjaaja on ollut tukena myös vauvaan liittyvissä asioissa

ja auttanut äitiä tekemään tarpeellisia hankintoja. Sosiaaliohjaajan avulla perheeseen hankittiin pinnasänky ja lastenvaunut ja käytiin hankkimassa myös vaippoja ja äidinmaitokorviketta. Äitiyspakkaukseen tutustuttiin yhdessä ja keskusteltiin tulevan äitiyden herättämistä tunteista ja syntyvän vauvan tarpeista.

Asiakkaan kuuntelemisesta tilanteissa, joissa hän haluaa jakaa asioita, on merkittävää apua perheelle. Asiakas voi kertoa elämästään asioita, joihin ei toivo eikä odota työntekijän puuttuvan, mutta haluaa jakaa kokemuksensa jonkun kanssa ja tulla kuulluksi. Asiakas tulee kuulluksi silloin, kun asiakas on todennut työntekijän olevan oikea henkilö ottamaan vastaan hänen tärkeän kertomuksensa. Asiakkaissamme on aikuisia, joilla on vähän aikuisverkostoa, sukulaisia tai ystäviä. Monelle voi olla merkittävää, että on olemassa ihminen, jolle voi puhua. Viranomaisenaikin kohtaamme asiakkaan ihmisenä ihmiselle. Parhaimmillaan saamme työskentelyssämme välitettyä asiakkaallemme kokemuksen siitä, että hän voi työskentelymme päätyttyäänkin ottaa yhteyttä uudelleen, jos hän itse katsoo sen tarpeelliseksi. Olemme luoneet asiakkaan mieleen mallia siitä, että asiat voivat toimia ja että palvelut ovat tarkoitettu ihmisten avuksi. Olemme omalta osaltamme synnyttämässä luottamusta ihmisiin, palveluihin ja yhteiskuntaan. Kotouttaminen on parhaimmillaan sitä, että ihminen kohtaa ihmisen.

Toisessa esimerkkitapauksessa kyse on miltei samanaikaisesta asiakasohjauksesta sekä päivähoidon että lastensuojelun puolelta. Asiakkaana oli iranilainen äiti, jolla on nelivuotias päiväkotia käyvä poika. Äidin lääkäri oli tehnyt lastensuojeluilmoituksen, kun äiti oli ollut hakemassa sairaalomaata, koska perheen isä oli kuollut perheen kotona äkilliseen sairauskoh-
taukseen. Lastensuojelu oli kuitenkin todennut, ettei heillä ole huolta siitä, etteikö äiti pystyisi tilanteesta huolimatta huolehtimaan pojasta, koska tämä oli reagoinut tilanteeseen normaalisti. Päiväkodin puolelta oli puolestaan noussut huoli äidin jaksamiseen, perheen taloudelliseen tilanteeseen sekä virallisten asioiden hoitoon liittyen.

Äidillä on asiakkuus sosiaaliasemalle. Aikuisoppilaitoksen kautta äiti on myös käynyt suomen kielen kursseja sekä tehnyt työelämäharjoitteluja. Varhaisen tuen sosiaaliohjaaja on tavannut äitiä ja poikaa kotona, ohjeistanut sekä palveluohjannut eri tahoihin, kuten Virka-Infoon, SOS-keskuksen ulkomaalaisten kriisiyksikköön, oikeusaputoimistoon ja kiinteistöyhtiöön. Sosiaaliohjaaja on myös ollut yhteydessä kiinteistöyhtiöön ja alueen asumisneuvojaan kertoen äidin toiveesta muuttaa pois perheen nykyisestä asunnosta ja varmistanut asuntohakemuksien voimassaolot. Sosiaaliohjaaja

ja äiti ovat käyneet keskusteluja ja kirjanneet ylös perheen tuloja ja menoja kuukausitasolla sekä sitä, miten paljon rahaa on käytössä viikoittain. Tarvittaessa sosiaaliohjaaja on lupautunut opastamaan äitiä hankkimaan poliisilta itselleen henkilökortin ja verkkopankkitunnukset laskujen maksua varten, sillä perheen isän vielä eläessä tämä oli vastannut täysin perheen taloudenpidosta. Lisäksi sosiaaliohjaaja on perheen poikaan liittyen saat- taen ohjannut perhettä muun muassa foniatrian poliklinikalle. Tärkeässä roolissa ovat olleet myös keskustelut äidin kanssa surutyöstä ja perheen isän kuolemasta sekä siitä, miten poika on asioihin reagoinut ja miten äiti voi omalta osaltaan tukea surevaa poikaansa.

Kolmannessa esimerkkitapauksessa asiakkaaksi tuli sosiaaliaseman opastamana thai-maalainen nainen tyttärensä kanssa. Hän oli ollut naimisissa suomalaisen miehen kanssa useita vuosia. Puolison väkivaltai- suuden takia asiakas lapsineen siirtyi turvakotiin. Myöhemmin aviomies kuoli ja nainen aloitteli elämään itsenäisesti suomalaisessa yhteiskunnassa. Mies oli eläessään hoitanut perheen kaikki käytännön asiat sekä kontaktit yhteiskuntaan, ja asiakkaan suomen kielen taito oli jäänyt heikoksi. Lapsi oppi suomea hyvin päiväkodissa. Varhaisen tuen työskentelyssä kävi ilmi, ettei asiakas ollut ymmärtänyt kaikkea, mitä päivähoidosta oli sanottu. Varhaisessa tuessa alettiinkin työskennellä päivähoitoon liittyvien epäsel- viksi jääneiden asioiden kanssa.

Asiakas oli myös sosiaaliaseman asiakas, mutta halusi ansaita itse elan- tonsa. Asiakas pääsi ravintolaan töihin ja lopetti kielikurssit. Työ ravin- tolassa ei kuitenkaan ollut sellaista kuin oli luvattu, asiakas suunnitteli työpaikan vaihtoa pikaisesti. Työelämään siirtyminen pudotti tietenkin yhteiskunnan maksamia tukia, joka oli suuri yllätys asiakkaalle. Varhai- sen tuen sosiaaliohjaus tässä perheessä oli ennen kaikkea suomalaisessa sääntöviidakossa toimimisessa auttamista ja sääntöviidakon ymmärrettä- väksi tekemistä.

Edellä kerrottujen esimerkkien kautta on hyvä pohtia sitä, olisiko työ ollut jollakin tavoin erilaista, mikäli kyseessä olisivat olleet kantaväestön edustajat. Kolmas asiakastapaus on toki kertomus siitä, mitä kaikkea teh- dään silloin, kun suomen kieli ei ole asiakkaan käytössä. Onko sosiaali- ohjaajan työtä muutoin määrittänyt jollakin erityisellä tavalla se, että asia- kasperheissä on maahanmuuttajataustaisia jäseniä?

Suomessa lapsiperheen toimeentulo silloin, kun vanhempi tai van- hemmat eivät ole palkkatyössä, on osittain tai kokonaan erilaisten yh- teiskunnallisten varassa. Erilaisten liitteiden kokoaminen ja hakemuksen oikeaoppinen täyttämisen ovat työläitä tehtäviä etenkin silloin, kun oh-

jeistus on annettu kirjallisesti ja vielä hieman vieraalla kielellä. Ohjeistus on monesti varsin kankeaa virkakieltä, jonka ymmärtäminen voi olla haasteellista myös äidinkielenään suomea käyttäville. Asioinnissa auttaminen alkuvaiheessa vahvistaa perheen ymmärrystä saatavilla olevasta avusta ja auttaa heitä toimimaan avun hakemisessa itsenäisemmin, mikäli tarvetta apuun ilmenee tulevaisuudessa. Perheen auttaminen arkisessa asioinnissa korostuu enemmän maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden parissa, mutta asiointiapua annetaan yhtä lailla kaikille niille vanhemmille, jotka sitä tarvitsevat. Maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden asiointiapuun työntekijä voi valmistautua esimerkiksi hakemalla asiakkaan kotikielillä laadittua ohjeistusta tukemaan työntekijän antamaa apua ja ohjeistusta, mikäli tällaista materiaalia on saatavilla. Työn tukena voi myös käyttää kuvia ja muuta materiaalia havainnollistamaan asioita.

Asioiden hyvin konkreettinen käsitteleminen ei liity ainoastaan maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden kanssa tehtävään työhön. Esimerkkinä voi kertoa suomalaisesta perheestä, jossa kouluikäisen lapsen yksinhuoltajaksi jäänyt äiti oli joutunut mittavaan velkakierteeseen ja koki hyvin haastavaksi taloudellisen tilanteen tasapainottamisen tilanteessa, jossa myös fyysiset kivut ja henkinen painolasti vaikeuttivat toimimista aivan arkisten asioiden kanssa. Asiakas sai apua lapsiperheiden kotipalvelun kautta apua pyykinpesuun. Sosiaaliohjauksessa äitiä tuettiin omien hoidollisten kontaktien järjestämisessä ja ajanvarauksissa siten, että puheluita soitettiin kotikäynniltä yhdessä asiakkaan kanssa. Asiakasta autettiin saamaan raha-asioihin selkoa siten, että velat, tulot ja menot selvitettiin ja listattiin. Asiakkaan kanssa selvitettiin käytettävien etuuksien tilannetta ja täytettiin yhdessä hakemuksia Kelaan ja toimeentulotukeen. Näiden lisäksi asiakas pohti paljon omaa lapsuuttaan ja oman lapsensa varhaisia vaiheita, jolloin lapsella oli ollut asiakkuus lastensuojelussa.

Suomessa syntyneiden aikuisten asiakkaiden kanssa käytössämme on tavallisimmin yhteinen suomen kieli, jolla ilmaisemme tunteitamme, toiveitamme, ajatuksia ja kuvausta tilanteista sujuvasti. Kun käytössämme on yhteinen kieli, on meidän työntekijänä myös mahdollista arvioida sitä, minkä verran asiakas hyötyy keskustelusta ja millä konkreettisuuden tasolla on työskenneltävä, jotta asiakas saa työskentelystä hyötyä. Kun yhteistä kieltä ei ole, ei kielestä aina ole tarvittavaa tukea edes konkreettisen työn tukena.

Vanhemmuuden haasteet kertautuvat vieraassa ympäristössä

Suomessa ikänsä asuneella, äidiksi tai isäksi tulevalla aikuisella on tavallisinmin jonkun verran läheisverkostoa, ja sukulaiset ja ystävät ovat olleet mukana lapsen elämässä varhaisista vaiheista asti. Jokaiselle vanhemmalle lapsen tulo perheeseen tuo kuitenkin uusia tilanteita, uusia haasteita ja uusia ilojakin. Suomeen muualta muuttanut ja täällä äidiksi tai isäksi tuleva aikuinen voi joiltain osin joutua tavanomaista suuremman ihmetyksen eteen. Lapsi tarvitsee pohjoisissa oloissa varusteita, joita ei kaikkialla maailmassa tarvitse, perheen edullista kotiruokaa valmistetaan osin vieraista raaka-aineista ja moni laki, ohjeistus ja tottumus voi olla erilainen kuin lähtömaassa.

2000-luvun vanhemmat luovivat itsensä vanhemmiksi valtaisan ohjeviidakon ja vanhemmuuden taitojen katoamista pelkäävien läheisten tai ammattilaistenkin ohjeistuksen keskellä. Merkittävä osa näistä sinänsä tärkeistäkin ohjeista välitetään perheelle hyödynnettäväksi kirjallisessa muodossa ja neuvolakäynneillä tai vaikkapa suullisesti sosiaaliohjauksessa. Kirjallisen materiaalin hyödyntäminen voi olla haastavaa suomen kielen taidon puuttuessa, ja nopeasti annettu, hyväkin suullinen neuvo voi kadota mielestä, jollei sen merkitystä ymmärrä. Lasten monien tarpeiden tyydyttäminen on kuitenkin vanhempien tehtävä, ja varhaisen tuen työntekijät voivat omalta osaltaan olla perheiden tukena näiden tarpeiden havaitsemisessa ja tarpeiden huomioimisessa arjessa.

Asiakkaanamme varhaisessa tuessa voi olla perhe, joka on vailla tiivistä suku- tai läheisverkostoa. Perheen kotimaassa nämä verkostot kantaisi osan hoito- ja kasvatusvastuusta. Perheelle tuleekin usein pulmia tässä vaiheessa, kun verkosto kaukana ja uuden kotimaan toimintaympäristö on vieras. Varhaisen tuen sosiaaliohjauksessa asiakkaan kanssa tehdään niitä asioita, joita arvioidaan olevan tarpeen tehdä, jotta perheen on jatkossa vaivattomampi toimia arjessa ja lapsen tarpeet tulevat huomioiduksi. Työntekijöinä meillä on lupa ja velvollisuuskin käyttää asiakkaan kanssa se aika, joka tarvitaan jonkun uuden tavan tai taidon opettelemiseksi. Käytännössä voimme auttaa asiakasta vaikkapa lapsen pukemisessa niin, että vanhempi saa varmuutta arvioida itse säähän sopivaa vaatetusta. Annamme tukemme siihen, että vanhempi voi tutkia omaa vanhemmuuttaan ja käydä läpi sen aikaansaamia tunteita ja muutoksia. Voimme auttaa asiainnissa eri virastoissa siten, että asiakas saa varmuutta asioida paikoissa itse ja ylipäätään

löytää paikat, joissa tulee asioida säännöllisesti tai harvemmin. Kansaneläkelaitoksen myöntämiä lapsiperheiden etuuksia ja pienituloisten etuuksia on osattava hakea ja tilanteiden muuttuessa tukia myös tulee tarkastuttaa. Mikäli perhe vielä jää toimeentulotuen varaan, sosiaaliasemalla on osattava asioida kuukausittain tai kunnes perheessä on muita toimeentulon turvaavia tuloja. Maksukykyisten vanhempien osattava maksaa laskunsa. Voimme olla apuna niille asiakkaille, jotka pelkäävät jättäytyä suppean kielitaidon ja modernin tekniikan varaan, ja auttaa asiakkaita maksamaan laskujaan niin kauan, että rutiini ja varmuus lisääntyvät.

Pulmia näiden arkisten asioiden hallinnassa voi tulla kaikilla. On kuitenkin eri asia törmätä arkisiin pulmiin kielitaidottomana ja vailla tiivistä suku- tai läheisverkostoa kuin kielitaitoisena ja mahdollisesti jonkunlainen tukiverkko ympärillään. On myös eri asia saada apua sellaisesta palvelusta, joka tuntuu tutulta, ja sellaiselta, jonka tarkoitusta on vaikea ymmärtää. Kun ympäristö, toimintatavat ja hoidettavat asiat ovat vieraita, vaikeuksistakin tulee suurempia jo siksi, että niiden selvittely omin keinoin ei riitä.

Asiakkaan kulttuurin huomioiminen on välttämätöntä ja toivottavaa

Työskentelymme asiakasperheissä alkaa tunnustelemalla sitä, millaiseen tarpeeseen työskentelymme tulee. Työskentelyn alkuvaiheessa tutustumme perheeseen, jotta työskentely on mahdollista. Tutustuessamme perheeseen meidän onnistuttava on ottamaan selvää niistä perheen tavoista ja kulttuurista, jotka vaikuttavat siihen, miten perhe elää ja miten vanhempien toimintaa on kulloinkin syytä ja mahdollista vahvistaa.

Kulttuurisensitiivisyyttä tarvitsemme työssämme kaikissa asiakasperheissä. Maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden kanssa kulttuurisensitiivisyyden tarve itsessään ei ole erilaista, mutta jotkin tavat, tottumukset ja esimerkiksi uskonnon tuomat säännöt voivat olla meille oman arkikokemuksemme kautta niin vieraita, että tarvitsemme asiakkailtamme enemmän tietoa työhömmme vaikuttavista asioista. Vaikka työskentely alkaa tutustumalla perheeseen ja tilanteeseen, jätämme asiakkaalle tilaa kertoa perheelle tärkeistä periaatteista ja työskentelyyn vaikuttavista asioista. Perhe tarvitsee toisaalta myös tilaa jättää kertomatta sellaisista asioista, joita he eivät työskentelyn aikana halua kanssamme jakaa.

Kullakin perheellä on oma kulttuurinsa. Parhaimmillaan voimme olla perheissä vahvis-tamassa perheen hyvää ja toimivaa kulttuuria, perheen-

jäsenten tapaa olla yhdessä ja elää perheenä. Tällöin työntekijältä vaaditaan taitoa tunnistaa ja tiedostaa kulttuurisia piirteitä ja sitä, mikä on niiden vaikutus työskentelyyn. On työntekijän taitoa havaita myös, miten asiakas kuvaa omaa kulttuuriaan ja omaa asemaansa. Miten asiakas tunnistaa ja havaitsee valtakulttuurin ilmiöt ja tavat, ja aiheuttaako tämä ristiriitoja siihen, miten asiakas toimii oman perheensä kanssa? Tunnistammeko, miten asiakas pohtii suhdettaan kulttuuriin tai miten hän pohtii suhdetta eri kulttuurien välillä? Millä tavoin voimme tai meidän on tarpeen olla tässä prosessissa asiakkaan tukena? Vanhemmuuden tukemisen näkökulmasta on tarkoituksenmukaista, että asiakkaalla on käsitys oman toimintansa vaikutuksesta. Olisi suotavaa, että vanhempi pääsisi toimimaan vanhempana ilman voimakkaita sisäisiä ristiriitoja. Vanhemmuus haastaa aikuisen olemaan läsnä lapsen tarpeille kaikissa kulttuureissa, riippumatta asuin- ympäristöstä tai -paikasta.

Perheiden kanssa työskennellessä kulttuurista tai uskonnosta nousevat ohjeet voivat toisinaan olla vastoin lapsen etua. Aina ristiriita vanhempien toiminnan ja lapsen edun välillä ei liity uskontoon tai jonkun maan kansalaisten yleisesti harjoittamaan kulttuuriin. On tärkeää, että kuulemme, millaisia selityksiä perheet antavat omille tilanteilleen ja ehkä haastavaksi kokemilleen asioille. Työskentelemme vanhempien kanssa näiden selitysten kanssa sosiaaliohjauksen keinoin. Jos asiakas kokee tarvitsevansa jonkin asiaan kanssa esimerkiksi psykiatrista apua, ohjaamme hänet oikean avun pariin.

Esimerkkinä tästä on Irakista Suomeen muuttanut perhe, jonka kanssa työskenneltäessä yritettiin muun muassa löytää keinoja siihen, että perheen kaksivuotias lapsi saisi kehityksensä mukaista huolenpitoa. Perheeseen liittyvien useiden syiden vuoksi lapsen päivähoito nähtiin lapsen kehitystä tukevaksi seikaksi. Päivähoidossa lapsella on päivittäin säännöllisiä ruokailuja, hän saa ulkoilla riittävästi ja myös hiljalleen harjoitusta suomen kielessä. Perheen isän tehtävänä on työttömänä ollessaan ollut viedä lastaan päivähoitoon, jotta päivähoidosta olisi hyötyä lapselle. Perheen isä on kokenut tällaisen toimintaroolin lapsen kanssa vieraaksi ja kieltäytynyt viemästä lasta päivähoitoon. Lapsi on jäänyt kotiin äidin kanssa, joka ei ole kyennyt viemään lasta ulos. Äiti on ollut väsynyt, joten hänen on ollut haastavaa tarjota lapselleen virikkeitä, pitää kiinni päivärytmistä ja tarjota ravitsevaa ruokaa. Äiti kuitenkin piti lapsen pääsemistä päivähoitoon niin tärkeänä, että pyysi apua lapsiperheiden kotipalvelusta lapsen kuljettamiseen päiväkotiin. Apua oli kuitenkin mahdollista antaa vain harvakseltaan, ja apu luvattiin määrääjäksi.

Herää kysymys, mistä tässä on ollut kyse. Onko ollut kyse kulttuuri-sesta ristiriidasta vai perheen sisäisistä ristiriidoista? Isä ei ole väittänyt uskontonsa estävän häntä viemästä lasta päiväkotiin eikä toisaalta ole ker-tonut irakilaisyyhteisön tuomitsevan häntä isänä tai miehenä, mikäli hän veisi lapsen päivähoitoon ja hakisi tämän hoidosta. Jollei perhe itse pe-rustele toimintaansa uskonnollisilla tai kulttuurisilla syillä, ei meilläkään liene ole oikeutta tai tarvetta tulkita syitä sellaisiksi. Sen sijaan voimme sosiaaliohjauksessa työskennellä vanhemmuuden kanssa ja herätellä van-hemman halua ja luottamusta taitoonsa toimia oman lapsensa kanssa ja lapsen hyväksi.

Varhaisen tuen sosiaaliohjauksen työmenetelmiin kuuluvat myös ryh-mätoimintojen järjestäminen. Järjestämme perheleirejä maahanmuuttaja-taustaisille, alueellamme asuville perheille. Suunnittelun aikana toivomme perheiden esittävän omia ajatuksiaan siitä, minkälainen toiminta leirillä olisi perheille mielekästä. Leirien suunnitteluun olemme saaneet mukaan neljä äitiä, joista kaikki ovat islaminuskoisia. Äidit ovat esittäneet leiriämme ajatellen useita sellaisia toiveita, joita he ovat perustelleet uskontoonsa liit-tyvillä syillä. Suunnittelun aikana onkin tullut kiinnostavalla tavalla näky-viin ja keskustelun kohteeksi erilaisia arvoja, kulttuureja ja toimintatapoja.

Esimerkkinä tästä on esille noussut mahdollisuus uintiin leirin aikana. Suomen ainoana lämpimänä vuodenaikanahan lapsille tarjoutuu mahdol-lisuuksia uudenaikaisiin aistimuksiin ja elämyksiin. Suomessa kasvaneille on miltei itsestäänselvyys, että lapset käyvät uimakoulun koulun kynnyksellä ja nauttivat siitä lähtien vesileikeistä ja uimisesta niin uimahalleissa kuin rannoillakin. Muslimityöille tämä ei ole itsestäänselvyys. He saavat uida ainoastaan silloin, kun yksityisyys ja miespuolisten katseilta välttyminen on taattu. Meille leiriä järjestäville on ollut tärkeä tiedostaa, että meidän mielestämme itsestään selvästi lapsille kuuluva nautinto ei ole kaikkien lasten saatavilla. Onko tässä kyseessä kulttuurinen ristiriita? Puhun val-taosasta suomalaisia, kun sanon, että Suomessa ikänsä asuneiden näkö-kulmasta tyttöjen ja poikien yhteisen uimareissun järjestäminen ei haasta kulttuurisia tai uskonnollisia normejamme. Koemme vieraaksi perustelun, jossa tyttöä ja poikaa kielletään uimasta samalla rannalla tai samassa hal-lissa uskonnollisiin syihin vedoten. Arvotamme siis lapsen etua erilaisin perustein ja käytämme perusteluissamme mielihyvään, tottumukseen ja tasa-arvoon ja toisaalta siveyden varjeluun liittyviä perusteita. Mielihyvää ja tasa-arvoa perustelemme osin tavoilla ja kulttuurilla, osin tasa-arvoi-suutta ja tasavertaisuutta painottavilla laeilla. Siveyden varjelussa perus-

teena ovat uskonnon asettamat normit. Molemmat ovat siis hyvällä asialla mutta erilaisin argumentein?

Halutessamme osallistaa asiakkaitamme toimimaan yhteiskunnassa toiveenamme voi olla, että yhteiskunnassamme osallistutaan sellaisiin ehdoin, joihin olemme jo tottuneet. Toivomme ehkä, että kaikki lapset saisivat uida, jotta he voisivat iloita yhdessä ja nauttia virkistävästä vedestä. Ajattelemme ehkä voimakkaasti joidenkin asioiden kuuluvan lapsen oikeuksiin ja toivoisimme kaikkien lasten pääsevän osalliseksi samasta hyvästä. Voimme toivoa, että ainakin lapset nauttisivat vielä samoista eduista voidakseen kokea enemmän eheyttävää samankaltaisuutta kuin vieraannuttavaa erilaisuutta. Emme aina osaa täydestä sydämestämme hyväksyä sitä, että muista maista Suomeen muuttaneet asukkaat kyllä osallistuvat mutta että he osallistuvat kenties enemmän omissa yhteisöissään ja omaa kulttuuriin vaalien ja sitä säilyttäen. Osallistumista voi olla vaikea myös nähdä, jos käyttää osallistumisen mittapuuna esimerkiksi palvelujen käyttöä tai tehtyä yhteistyötä. Odotammeko kaikkien hyödyntävän leikkipais-tojen tai neuvoloiden palveluita tai osallistuvan koululaisten vanhempien vanhempainiltoihin? Kuitenkin näihin osallistumista, pienimmillään jopa palveluiden käyttöä, voimme toisinaan perustella lapsen edun nimissä.

Pohdintaa

Milloin erimielisyydet ovat kulttuurisia kysymyksiä, milloin vain olemme asioista eri mieltä? Mikä merkitys tämän eron havaitsemisella on? Työskentelemmekö eri tavalla, jos erimielisyytemme palautuu kulttuuriin kysymykseen tai jos erimielisyydelle löytyy muu selitys? Millaista on lapsen etua ensisijaisena pitävä kulttuurisensitiivinen työ silloin, kun olemme erimielisiä siitä, mikä lapsen etu on? Onko lapselle parempi se, että osoitamme hänelle, että Suomessa Suomen laki on sama tytöille sekä pojille ja että lapsi saa kasvaa yhteiskunnan yhdenvertaiseksi jäseneksi? Vai onko parempi, että lapsi voi kasvaa oman vanhempansa ohjauksessa ja elää sen uskonnon tai kulttuurin oppien mukaisesti, joita vanhempi lapselleen välittää?

Työntekijän mukavuusalueetta on voida työskennellä sellaisin keinoin, joita meidän työntekijöinä on helppo käyttää. Vanhemmuuden tukemisessa työskentelemme monesti vanhemman kanssa keskustellen. Poistummeko omalta mukavuusalueeltamme silloin, kun emme voi käyttää asiakkaan kanssa yhteistä kieltä? Miten toimimme silloin, kun meiltä puuttuu

yhteinen kieli? On miellyttävää, kun voimme vuorovaikutustyössä asettua asiakkaan kanssa yhteyteen helposti, käyttämällä omaa luonnollista kielitämme, sen sävyjä ja äänenpainoja. Samalla tavalla kuin me mielellämme turvaudumme omaan kieleemme, myös asiakkaan voisi olla mielekästä saada aina välittää tunteuksensa omalla äidinkielellään. Tulkkaus tuo asiakassuhteeseen ”ylimääräisen”, neutraalin kolmannen, jonka toivomme voivan välittää oman puheemme sävyjä ja jonka kautta toivomme kuulevamme asiakkaan viestit aitoina, sellaisina kuin hän ne haluaa ilmaista. Kuitenkin tulkkaus tuo tilanteeseen jotain sellaista, jota pidämme epäaitona. Tässä suhteessa sellaiset asiakkaat, joiden kanssa meillä ei ole käytössä yhteistä kieltä, joutuvat tyytymään työskentelyyn, jossa jokainen tuntee olonsa hiukan vieraaksi.

Kun brittiläinen muuttaa Suomeen, hän on puheessamme britti. Kun irakilainen muuttaa Suomeen, puhumme *maahanmuuttajasta*. Millä teemme tämän eron, ja miten se vaikuttaa siihen, miten toimimme asiakkaan kanssa? Mitä on toiseus, ja onko se tarpeellista?

”Monikulttuurinen Ruotsi on illuusio, jota ei ole olemassa (...) myytti monikulttuurisesta Ruotsista estää maahanmuuttajia tulemasta ruotsalaisiksi ja luonnolliseksi osaksi ruotsalaista yhteiskuntaa, kun se järjestelmällisesti kuvaa heidät toiseksi, rikkaudeksi”, kirjoittaa Marjaneh Bakltiari teoksessaan *Toista maata*. Kun ”ruotsalaisen” sijaan kirjoittaa ”suomalainen” ja ”Suomi”, onko tämä sama asia näkyvässä myös suomalaisessa yhteiskunnassa?

Varhaisen tuen sosiaaliohjauksella voi olla paikkansa eri kulttuuristen ainesten yhdistämisessä ja ennakkoluulojen vähentämisessä, kun toimitaan perheen ja lapsen parhaaksi.

LÄHTEET

- Lindqvist, Ulla (toim.) 2008. Varhainen tuki – kohti hyviä käytäntöjä. Oppaita ja työkirjoja 2008: 7. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto.
- Helsingin sosiaaliviraston kotipalvelu ja varhainen tuki 2011. Esite 4/2011. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto.
- Keskustelut: sosiaaliohjaajat Tuuli Erkko, Susanna Viljakainen ja Karin West. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto.

II OSALLISTAMISEN KÄYTÄNTÖJÄ

Kyllä se on se kielimuuri

Työ on niin raskasta ja vaikeaa sen vuoksi, että useimmiten ei löydy yhteistä kieltä. On vaikea esittää ja kertoa asioita, kun ei voi selittää sanallisesti. Kyllä se on se kielimuuri, joka tulee monen ymmärryksen ja onnistumisen eteen. Perhekeskuksessa on paljon perheitä, joista kukaan ei hallitse suomea tai edes välttävästi englantia. Useimmiten näissä perheissä ollaan haluttomia opettelemaan kieltä (suomea tai muuta yhteistä), koska heidän tulevaisuuden suunnitelmassaan on palata takaisin entiseen kotimaahansa. Kommunikointi on ajoittain hyvin hankalaa, sopimuksia on vaikea tehdä ja ohjausta antaa, koska esittämäni asia ei tule ymmärretyksi. Tämä aiheuttaa myös jännitettä minun ja perheiden välille ja hankaloittaa kohtaamistamme. Asiat eivät etene niin sujuvasti kun pitäisi. Tämä turhauttaa minua.

Työ vaatii lisäpanostusta, kun joutuu miettimään, että millä ihmeellä saan kaikki asiat selitetyä. On raskasta ja vaikeaa saada monikulttuurinen perhe ymmärtämään kulttuurimme tapoja ja lainsäädäntöä ilman yhteistä kieltä. Kielimuuriin liittyen koen ongelmalliseksi myös sen, että joissain perheissä lapset joutuvat toimimaan tulkkina vanhemmilleen. Vaikka tulkkipalveluja on jonkin verran käytössämme, tarvitsisimme niitä enemmän. Tulkin saaminen on toisinaan niin raskasta, että välillä suosiolla jätän sen pois. Miksei osaavia tulkkveja ole enempää saatavilla?

Osmos-projektiin osallistuneiden sosionomiopiskelijoiden mielikuvia monikulttuurisesta työstä, eläytymismenetelmällä tuotettu harjoite



Kuinka on mahdollista samanaikaisesti kehittää monikulttuurisille asiakkaille heidän tarpeisiinsa vastaavia palveluja, tuottaa työelämään entistä parempaa osaamista ammattikorkeakoulun ja työelämäorganisaation yhteistyötä tiivistämällä ja mahdollistaa opiskelijoille ammatillista kasvua edistävä elämyksellinen oppimiskokemus? Tässä artikkelissa kerrotaan, kuinka tämä on mahdollista toteuttaa.

4 Maahanmuuttaja-asiakkaiden palveluohjauskokeilu – oppimista ja kehittämistyötä työelämyksessä

MERVI NYMAN

Ammattikorkeakoulun ja varhaisen tuen sosiaalialan palvelujen yhteistyössä esiin ovat toistuvasti nousseet maahanmuuttajien tarve intensiiviseen palveluohjaukseen. Tarve oli ilmeinen sekä opiskelijoiden tekemien palvelukartoitusten että työntekijöiden kokemuksen perusteella. Artikkelissa käsitellään yhtä Osmos-projektin yhteydessä toteutettua palveluohjauksen vaiheittaista kokeilua, jota tässä nimitetään pilotiksi, ja sen pohjalta tehtyä kehittämistyötä.

Alkuperäisen toteutuksen toimintamalliin perustuva opintojakso toteutettiin muokaten sitä vähitellen useita kertoja neljän lukukauden aikana. Opintojaksoilla opiskelijat antoivat oppimistehtäväänään palveluohjausta varhaisen tuen maahanmuuttaja-asiakkaille. Kehittämistyössä osallisia olivat kentällä työskentelevien ammattilaisten ja ammattikorkeakoulun opettajien lisäksi opiskelijat ja välillisesti myös asiakkaat. Pilottia käsiteltiin eri vaiheissa hankkeen oppimislaboratoriossa. Tavoitteena oli samanaikaisesti kehittää monikulttuurisille asiakkaille näiden tarpeisiin vastaava palvelu, tuottaa kentälle entistä parempaa osaamista ammattikorkeakoulun ja työ-

elämän yhteistyötä tiivistämällä sekä mahdollistaa opiskelijoille ammatillista kasvua edistävä elämyksellinen oppimiskokemus. Kirjoitus perustuu usean toteutuksen aikana kertyneeseen materiaaliin: opiskelijoiden oppimistehtävän kirjallisiin raportteihin ja muuhun prosessin aikana kertyneeseen aineistoon.

Intensiivistä palveluohjausta maahanmuuttaja-asiakkaille – tarpeet ja tavoitteet

Palveluohjauksen tarve nousi työelämästä, maahanmuuttajien tilanteista. Silloisen Helsingin Itäisen perhekeskuksen varhaisen tuen perhepalvelujen ja lastensuojelun palvelujen piirissä vahvistui työntekijöiden kokemus siitä, että entiset työmenetelmät ja lähestymistavat eivät välttämättä riittäneet tai sopineet näiden perheiden tarpeisiin vastaamiseen. Maahanmuuttaja-asiakkaiden määrä lisääntyi, ja vieraista kulttuureista tulevien, uudenlaisten asiakkaiden kohtaaminen koettiin hämmentäväksi ja omaa ammatillisuutta kyseenalaistavaksi. Sosiaalialan palveluista ja maahanmuuttaja-asiakkaista oli jonkin verran tutkimustietoa, jonka näyttö oli samansuuntaista kuin yhteistyökumppanityöntekijöidemme kokemukset (esimerkiksi Anis 2008). Opiskelijoiden laatima asiakkaiden tarpeiden kartoitus kertoi myös, että vaikka maahanmuuttajaperheillä toisaalta oli monenlaisia voimavaroja ja verkostoja, myös lisätuen tarpeelle kotoutumisen suhteen oli tarvetta (Lautala-Pesonen 2009, projektin aineistoa).

Aikaisemmat työmenetelmät perheiden kanssa tehdyssä työssä oli koettu toimiviksi. Sosiaalialan työmenetelmien kehittämistyötä sekä varhaisessa tuessa että lastensuojelussa on viime vuosina tehty pääkaupunkiseudulla varsin paljon (Tapola–Tuohikumpu 2005; Muukkonen 2008; Heinonen ja Metsälä 2009), ja maahanmuuttajatyöhön on niin ikään kehitetty toimintamalleja (esim. Lampelto ym. 2010; Väestöliitto). Näistä syistä päädyttiin toiminta kohdentamaan jo olemassa olevien mallien soveltamiseen monikulttuuristen maahanmuuttajaperheiden tarpeisiin. Myös palveluohjaus on sosiaaliohjaajien työnä jo vakiintunut työmuoto, joten keskeistä oli nyt selvittää, miten saada työ palvelemaan entistä paremmin myös maahanmuuttajaperheitä.

Varhaisen tuen monikulttuuriset maahanmuuttajaperheet ovat usein kotoutumisen alkuvaiheessa, jolloin perheillä on vielä riittämättömästi tietoa suomalaisen yhteiskunnan toiminnasta ja käytännöistä. Esimerkiksi toimeentulo, asuminen, työelämään pääsy, kouluttautuminen ja yhteis-

kunnan palvelut ovat niitä asioita, joista tarvitaan lisää tietoa. Eikä tieto yksin riitä, vaan myös psykososiaalista ja käytännöllistä tukea ja rohkaisua on oltava tarjolla, jotta olemassa olevat palvelut ja apu todella saavutetaan. Palveluohjaus tai yksilöllinen palveluohjaus (Ala–Nikkola–Valokivi 1997) pyrkii vastaamaan näihin tarpeisiin ohjauksen ja neuvonnan sekä enemmän tai vähemmän intensiivisen ammatillisen tukisuhteen avulla. Menetelmän soveltamisessa keskeistä on asiakkaiden omien voimavarojen käyttöön saaminen voimaantumisen ja valtautumisen edistämiseksi (Tuominen ja Suominen 2007).

Jo ennen Osmosta tehty yhteistyö varhaisen tuen ja muiden kentällä työskentelevien kanssa (Verso-projekti; Ne-Rå-toiminta) oli tuonut esiin työntekijöiden tarpeen saada mukaan lisää tekijöitä maahanmuuttajien kanssa työskentelyyn. Opiskelijoiden osallistumisesta oli rohkaisevia kokemuksia. Koska tarvetta vaikutti edelleen olevan, päädyttiin tältä pohjalta ja Osmoksen puitteissa saadun uuden tiedon perusteella kehittämään palveluohjauksen pilottia, jossa asiakkaiden, varhaisen tuen sosiaaliohjauksen, koulutuksen kehittämisen ja opiskelijoiden oppimisen tarpeet yhdistyisivät.

Lopullisena tavoitteena oli päästä hankkeen päämäärien mukaisesti yhteisen oppimisen vuorovaikutukselliseen toimintaan, jossa opetus siirtyisi entistä enemmän kentälle ja opettajat ja kentän opiskelijoita ohjaavat työntekijät voisivat toimia aikaisempaa tiiviimmässä yhteistyössä ja opiskelijat osallistuisivat opintojensa puitteissa aikaisempaa enemmän työelämään. Myös asiakkaiden osallisuutta palveluprosesseihin lisättäisiin niin, että he voisivat yksilöinä ja yhteisöinä olla mukana paitsi palvelujen saajina myös niiden kehittäjinä ja viime kädessä tuottajinakin. Viime kädessä pyrittiin uudenlaiseen jaettuun asiantuntijuuteen, jossa ammatillinen asiantuntijuus, kokemusasiantuntijuus ja yhteinen oppiminen muodostuisivat dynaamiseksi ja kaikkia osapuolia osallistavaksi prosessiksi (Peavy 2006:34–52). Tähtäimessä oli prosessi, joka takaisi entistä paremman palvelun, joka osaltaan edesauttaisi maahanmuuttaja-asiakkaiden arjen sujumista ja sitä kautta kotoutumista suomalaiseen yhteiskuntaan. Samalla se mahdollistaisi työntekijöiden ja kouluttajien laajemman ja syvemmän asiantuntijuuden sekä ennen kaikkea vahvistaisi opiskelijoiden kompetenssia tulevaisuudessa toimia myös maahanmuuttajien parissa.

Opetuksen integroiminen työelämän käytänteisiin ja kehittämiseen

Tiedon omaksuminen osaksi käytännön työtä ei välttämättä tapahdu käden käänteessä. Keskusteluissa jo projektin suunnitteluvaiheessa tunnistettiin alusta alkaen maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden toisaalta samanlaisuus ja toisaalta erilaisuus niin kulttuurin kuin sosiaalisen tilanteenkin suhteen. Varhaisessa tuessa ja lastensuojelussa on aina kysymys perheestä, perheen haasteellisesta tilanteesta, lasten kasvatuksen ja vanhemmuuden ongelmista, arjessa selviytymisestä – ja ennen kaikkea lasten suotuisaa kehitystä ja terveyttä uhkaavista riskitilanteista. Toisaalta merkitykset, joita asiakkaat näille seikoille antavat, saattavat poiketa paljonkin sen mukaan, onko kyseessä tavallinen kantasuomalaisistaustainen, monikulttuurinen vai maahanmuuttajaperhe. Nämä erilaiset merkitykset – varsinkin kun työntekijöiltä ja asiakailta usein puuttuu myös yhteinen kieli – ovat omiaan luomaan esteitä keskinäiseen kommunikaation ja yhteistyösuhteen onnistumiselle. Työntekijöiden kokemana erityisyys on saattanut olla peräisin yhtäläillä maahanmuuttajataustaisten perheiden erityistilanteista kuin perheiden kulttuurisesta taustastakin – tai näistä molemmista. Työssä voidaan lähteä liikkeelle joko erilaisuuksia tai sitten samanlaisuutta painottaen – tutkimuksesta tiedetään, että molemmat tavat ovat mahdollisia. Merja Aniksen (2008) tutkimuksessa sosiaalityöntekijät jäsensivät asiakastapauksia sekä samuuden että erityisyyden kehyksissä ja samalla tulivat osallistuneeksi asiakkaidensa identiteettien rakentamiseen (Anis 2008: 85–94).

Osmoksen yhteiskehittelyn malli, oppimislaboratorio, pohjautuu muutoslaboratorion malliin (Virkkunen ym. 2001), johon liittyy Yrjö Engeströmin luoma niin kutsuttu ekspansiivisen oppimisen malli. Siinä osallistetaan eri osapuolet laaja-alaisesti ja kehitys kulkee yhteiskehittelyn prosessina spiraalimaisesti, jolloin kaikkien osallisten osaamispääoma kaisen aikaa lisääntyy ja syvenee keskinäisen jakamisen kautta (Engeström 2004). Oppimisen prosessissa keskeistä on vastavuoroinen, tasa-arvoinen ja avoimuuteen, toisilta oppimiseen ja yhteiseen reflektioon nojaava vuorovaikutusprosessi. Vastavuoroisuuteen ja jaettuun asiantuntijuuteen nojaava dialoginen malli sisältää ajatuksen siitä, että kaikilla osallistujilla on arvokasta asiantuntijuutta, jonka he ovat valmiita jakamaan toisten kanssa niin, että moniäänisessä vuoropuhelussa syntyy uutta, syvempää ja kehittyneempää asiantuntemusta (Bohm 1996). William Isaacs (1999) kirjoittaa yhdessä ajattelemisen taidosta, johon sisältyvät niin kuunteleminen kuin

puhuminen omasta näkökulmasta lähtien, avoimuus ja toisten arvostaminen, omien ennakkooajatusten kyseenalaistaminen sekä valmius reflektointiin ja pidättyminen liian pikaisista päätelmistä. Dialogille on olennaista, että se synnyttää kommunikaation kautta jotain uutta ihmisten välille (myös esim. Mönkkönen 2002; Seikkula–Arnkil 2005). Se, mikä syntyy, on yhteistä ja yhteisesti tuotettua. Lopputulos on kaikkien, ei vain jonkin tai joidenkin tiimin jäsenten tuotosta.

Osmos-projektin kehittämistyössä, kuten myös tässä käsiteltävässä pilotissa, pyrittiin dialogiin. Tilaisuuksia yhteiselle reflektiolle ja suunnittelulle luotiin tietoisesti. Sosiaaliohjauksen ammattilaisten ja opettajan asiantuntijuus yhdistettiin suunnittelussa. Opiskelijoiden osallisuus, joka olisi ollut keskeinen, jäi kuitenkin tässä vaiheessa vähäiseksi. Samoin kävi asiakkaiden kohdalla. Sekä opiskelijoille että asiakkaille järjestyi neuvottelupositioita vasta toteutusvaiheessa. Arviointiin osallistuivat kaikki prosessin eri vaiheissa.

Pilotit, kuten tässä käsiteltävänä oleva palveluohjauksen opetuksen integrointikokeilu, olivat eräänlaisia mikrotason projekteja oppimislaboratorion kokonaisuudessa. Niiden konteksti ja päämäärät muotoutuivat hieinan toisin kuin projektissa kokonaisuudessaan. Sosiaalialan kehittämisen ohella oli tärkeää keskittyä siihen, miten oppiminen tulisi järjestää, jotta siihen voisi sisällyttää oppimistavoitteiden saavuttamisen ohella työn kehittämisen näkökulman. Tällöin osallisia olivat opiskelijoiden ohella asiakkaat sekä kentän työntekijät ja opettajat, jotka kulloisenkin pilotin toteuttamiseen osallistuivat. Muut projektin toimijat olivat osallistujia välillisesti oppimislaboratorion kautta.

Tässä nimenomaisessa pilotissa tärkeää oli yhteisen kehittämisen mallin löytäminen työelämän ja koulutuksen kesken ja toisaalta työmenetelmien kehittäminen. Tarkoituksena oli kehittää sellainen palveluohjauksen malli, joka osaltaan vastaisi kentältä nousseeseen varhaisen tuen asiakkaiden intensiivisen palveluohjauksen tarpeeseen. Suurien asiakasmäärien vuoksi ei ollut mahdollista tehdä ohjausta niin tiiviisti eikä siinä määrin lähityönä kuin vasta kotoutumispolkunsa alussa olevien asiakkaiden tarve vaati. Tästä heräsi ajatus kytkeä opiskelijat osaksi palveluohjausprosessia siten, että he voisivat oppimistehtäväänään toteuttaa osan palveluprosessista.

Palveluohjaus työmuotona sisältyy Metropolian sosiaalialan koulutusohjelmaan yhtenä opintojaksona. Osmos-projektiin osallistuneiden opiskelijaryhmien opetussuunnitelmissa palveluohjauksen jakson laajuus oli kaiken kaikkiaan neljä (4) opintopistettä (Metropolia Ammattikorkeakoulu). Opiskelijan työmääränä tämä tarkoittaa vähän yli sadan tunnin työ-

määrää. Jakson muu opintosisältö huomioiden ei yhteen oppimistehtävään siten voinut sisällyttää hyvin laajaa käytännöllistä oppimisprojektia. Pienryhmissä tai pareissa tehdyissä tehtävissä itsenäisen opiskelun osuus oli laskennallisesti noin kaksikymmentä (20) tuntia opiskelijaa kohti, jonka lisäksi tuli yhteisesti ryhmässä opiskeltu teoria, harjoitukset ja väli-reflektiotaamiset sekä päätösesitykset ja yhteenveto sekä palautekeskustelu.

Opiskelijoiden oppimisprosessin yhdistäminen aitoon työelämäyhteyteen perustui paitsi dialogiseen ja vastavuoroiseen yhteistyön malliin, myös David Kolbin kokemuksellisen oppimisen malliin, oppimisen kehään (Kolb 1975). Siinä lähdetään liikkeelle oppijan havainnosta, joka siten reflektoinnin avulla käsitteellistetään ja liitetään teoreettiseen tietoon. Tässä tapauksessa havainnot saatiin tekemällä itse eli kohtaamalla maahanmuuttaja-asiakkaita ja työskentelemällä aidoissa asiakastilanteissa. Oppimistehtävän toiminnallista osaa valmisteltaessa huomioitiin, että opiskelijoilla – jotka ryhmästä riippuen olivat joko opintojensa keskivaiheilla tai jo loppuvaiheessa – oli jo monenlaista formaalista ja informaalista tietoa.

Tynjälän mukaan asiantuntijuustieto muodostuu neljästä pääelemen-
tistä eli teoreettisesta eli käsitteellisestä tiedosta, käytännöllisestä tai kokemuksellisesta tiedosta, toiminnan säätelyä koskevasta tiedosta tai itesäätelytiedosta sekä sosiokulttuurisesta tiedosta (Tynjälä 2010: 83). Opiskelijoilla on opetussuunnitelmasta tai sen vaiheesta sekä omasta yksilöllisestä elämän- ja oppimishistoriastaan riippuen erilailla asiantuntijuutta. Olennaista on, että heitä ohjataan ja rohkaistaan käyttämään tätä tietoa toiminnassaan. Tynjälän mukaan asiantuntijuuteen sisältyy kyky kollektiiviseen ongelmanratkaisuun, joka luo samalla uutta. Asiantuntijaksi kehittyminen puolestaan edellyttää osallistumista sosiaalisiin asiantuntijakäytäntöihin (Tynjälä 2010: 85). Kysymys on siten myös tekemällä oppimisesta. Pilotissa kokeiltu malli ei ollut puhtaaksi kokemuksesta ja sen reflektoinnista koostuvaa tai toiminnan kautta oppimista vaan sisälsi myös perinteistä teoreettisen tiedon soveltamista käytäntöön. Opintojaksoilla opiskeltiin palvelujärjestelmää ja lainsäädäntöä aikaisempaa syventäen, voimavarakeskeistä tilanteen arviointia ja haastattelua sekä palveluohjausmalleja ja palvelusuunnitelman tekemistä ennen kuin lähdettiin soveltamaan opittua.

Tynjälä puhuu työharjoittelun toteuttamisen kohdalla Griffithsin ja Guilen konnektiivisesta mallista (Tynjälä 2010:85). Siinä keskeistä on reflektiivinen yhteys koulutuksen formaalisen oppimisen ja harjoittelun informaalisesta oppimisesta välillä. Koulut ja työpaikat toimivat kumppaneina järjestäessään opiskelijoille mahdollisimman hyviä oppimisympäristöjä,

joissa mahdollistuu myös työelämän kehittämistyö. Maahanmuuttaja-asiakkaiden palveluohjauspilotissa ei ollut kysymys harjoittelusta sinänsä, vaan siinä integroitiin yhden opintojakson teoreettista sisältöä – ja samalla opiskelijoiden muuta asiantuntijuutta – käytännön asiakastyöhön ja sen kehittämiseen. Tämä huomioiden voisi olettaa, että oppisisältöjen integroituminen mahdollistuisi tiiviimmin ja oppiminen olisi täydellisempää silloin, kun kokonaisuus on rajatumpi kuin harjoittelujaksoilla, joissa pitäisi soveltaa formaalista tietoa vielä paljon monipuolisemmin ja laajemmin. Aina ei oppimisympäristö välttämättä mahdollista näin laaja-alaista toimintaa. Tynjälä esittää – Griffithsiin ja Guileen nojautuen – että konnektiivinen malli mahdollistaa opiskelijoiden osallistamisen kehittämistyöhön, koska siinä mahdollistuu analyysoiva ja kriittinen ote käytänteisiin (Tynjälä 2010: 85–86.) Osmos-projektin tavoitteena oli työelämän kehittäminen, ja palveluohjauspilotissa tähdättiin yhden uuden käytänteen – opiskelijoiden tekemän intensiivisen palveluohjauksen – luomiseen.

Toteutusvaihe – pilotti ja mallin vaiheittainen muotoutuminen

Kehittämistyö alkoi koulutusohjelman ja silloisen Helsingin Itäisen perhekeskuksen projektin alkamista koskevien neuvottelujen pohjalta. Päättymässä olevan Verso-projektin kokemukset toivat esiin muun muassa, että maahanmuuttaja-asiakkailta on runsaasti arkeen ja kotoutumiseen liittyviä kysymyksiä ja avuntarpeita, jotka Verso-projektin päättyessä uhkasivat jäädä osittain huomiotta. Tällöin toteutettiin yhden palveluohjausopin-tojakson puitteissa kokeilu, jossa opiskelijaryhmä työskenteli maahanmuuttaja-asiakkaiden kanssa perhekeskuksen sosiaaliohjaajan antamien tehtävien pohjalta. Asiakkaat olivat siten sosiaaliohjaajaan asiakassuhteissa olevia maahanmuuttajataustaisia asiakkaita, joilla oli erilaisia yhteiskunnallisiin palveluihin tai arjen kysymyksiin liittyviä palveluntarpeita. Nämä vaativat laajaa tiedonhankintaa ja usein jalkautuvaa palvelutukea, kuten konkreettista saattamista palvelun ääreen, mihin ammattityöntekijöillä ei välttämättä ollut aikaresursseja. Opiskelijat saivat sosiaaliohjaajalta rajatun tehtäväksiannon ja toteuttivat sen pienryhmissä sosiaaliohjaajan ohjeiden mukaan. Tehtävä ei siten edellyttänyt opiskelijoilta itsenäistä tilanteen arviointia. Tehtävissä etsittiin aikuiskoulutusvaihtoehtoja tai kouluvaihtoehtoja tai selvitettiin Kelan etuuksia. Yhdessä tehtävässä neuvoteltiin isännöitsijän kanssa vuokra-asunnon korjaustarpeista. Opiskelijat

saivat prosessin kuluessa ohjausta sosiaaliohjaajalta ja palautekeskustelu käytiin yhdessä luokassa niin, että läsnä olivat sosiaaliohjaaja, opiskelijat ja opettaja. Asiakkaat antoivat palautteensa sosiaaliohjaajalle, ja lisäksi opiskelijat kysyivät palautetta suoraan asiakkailta.

Kokemukset olivat rohkaisevia. Asiakkaat kertoivat saaneensa apua, sosiaaliohjaaja arvosti opiskelijoiden panosta sekä yhteyttä koulutusohjelmaan, ja opiskelijat kokivat tehtävän pääosin mielekkäänä. Opetussuunnitelman tavoitteisiin suhteutettuna ja opiskelijoiden kokemuksiin perustuen päädyttiin esittämään tehtävän laajentamista, koska sosionomin osaamiseen sisältyy tavoitteellisen asiakasprosessin mahdollistaminen ja ongelmanratkaisu. Yksittäisten tehtävien suorittaminen ei siten vastaa tavoiteltavaa pätevyyttä (Sosiaalialan amk-verkosto 2010). Yhteistyökumppani vaihtui tässä vaiheessa, joten jatkossa työskenneltiin Osmoksen kumppanin eli Itäisen perhekeskuksen varhaisen tuen sosiaaliohjaajan maahanmuuttaja-asiakkaiden ja erityisesti leikkipuisto Lammen kotoutumiskursilaisten kanssa.

Puitteet yhteistyölle sovittiin aluksi kentän sosiaaliohjaajan ja opettajan kesken. Pilotti määriteltiin edelleen kentän ja koulutuksen yhteistyökokeiluksi. Intensiivistä palveluohjausta oli käsitelty oppimislaboratoriossa, mutta näytti siltä, että resursseja siihen ei opetussuunnitelman pohjalta löytyisi. Intensiivinen palveluohjaus näytti edellyttävän huomattavasti enemmän aikaresurssia kuin yhden opintojakson perusteella oli mahdollisuus tarjota. Toivomuksena oli, että kokeilun pohjalta saisimme tietoa menetelmän kehittämiseksi jatkossa. Lisäksi asetimme tavoitteeksi, että lyhytkestoisenakin toimintana opiskelijoiden panos merkitsisi asiakkaille myönteistä kokemusta kotoutumisen prosessissa ja olisi uusi resurssi ohjaajien työssä.

Oppimisen keskiössä olivat asiakkaan kohtaaminen, palvelutarpeen kartoittaminen voimavarat huomioiden, hallittavissa olevasta tavoitteesta sopiminen asiakkaan kanssa, työskentely yhdessä tavoitteen saavuttamiseksi sekä tuloksen arviointi yhdessä asiakkaan kanssa. Kuten jo aikaisemmin tuli esiin, palveluohjaus menetelmänä korostaa asiakassuhdetta, missä keskeistä on asiakkaan omien voimavarojen liikkeelle saattaminen ja tasaveroiseen kumppanuuteen perustuva suhde. Työntekijä tuo suhteeseen oman osaamisensa, mutta kaikki lähtee asiakkaan tilanteesta ja hänen esiin tuomistaan tarpeista. Työn on siten tarkoitus olla hyvin asiakkaasta käsin ohjautuvaa. Asianajo voi tulla kysymykseen esimerkiksi jonkin etuuden tai palvelun varmistamisessa, mutta silloinkin asiakkaan subjektiivien tukeminen on keskeistä (Suominen ja Tuominen 2007). Asiakkaan oma valtautuminen on lopullinen tavoite

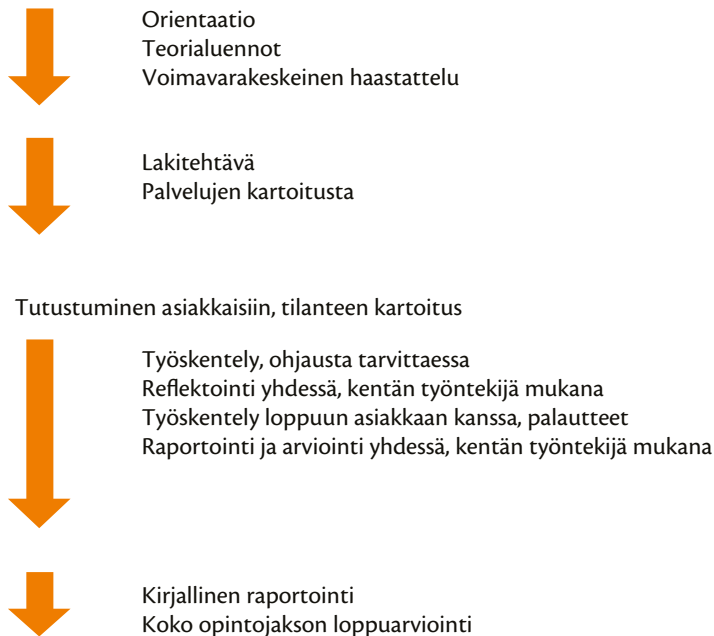
Opintojaksoilla maahanmuuttajuus ja monikulttuurisuus nähtiin osana asiakkuutta mutta niin, että niitä ei yleensä erikseen käsitelty. Vain yksi opintojaksototeutus oli tästä poikkeus. Oppisisällöt olivat kuuluneet jo aikaisempiin opintojaksoihin. Opiskelijoilla oli siten teoreettista tietoa – ja usein myös kokemustietoa – monikulttuurisiin asiakkuuksiin liittyen. Asiakastyön prosessia oli niin ikään käsitelty jo muilla jaksoilla. Myös palveluohjaukseen liittyvissä kohtaamisissa on tärkeää kulttuurisensitiivinen ote eli sen tiedostaminen, että kulttuuri vaikuttaa ihmisen olemiseen, ajatteluun ja käyttäytymiseen. Kulttuurisensitiivisyys voidaan määritellä kyvyksi havainnoida kulttuurisidonnaisia tapoja ja ymmärtää tiettyjen käyttäytymismallien kulttuurisia merkityksiä. Se voidaan nähdä osana kulttuurista pätevyyttä, kykynä toimia menestyksellisesti kulttuurisesti erilaisissa ympäristöissä ja yhteyksissä. Kulttuurisen tiedon ohella kulttuurinen pätevyys edellyttää ennen kaikkea tietoisuutta omasta kulttuurista ja suhteesta siihen. (Salo-Lee–Malmberg–Halinoja 1998; Sue–Sue 2008: 43–48.)

Kuviossa 1. on esitetty oppimisprosessin muoto sellaisena kuin miksi se muotoutui perättäisten opintojaksototeutusten prosessissa. Toteutuksia oli eri muodoissaan ensimmäisen, Verso-projektin kanssa tehdyn alkukokeilun jälkeen kaikkiaan neljä. Kaksi jaksoa näistä toteutettiin englanninkielisessä koulutusohjelmassa. Opiskelijaryhmien koko vaihteli. Keskimäärin ryhmään kuului noin kaksikymmentä opiskelijaa. Yhdessä toteutuksessa noin puolet eli hieman yli kymmenen opiskelijaa työskenteli toisen, ei-maahanmuuttajaryhmän kanssa. Opiskelijat työskentelivät pareina tai kolmen opiskelijan ryhminä. Asiakkaat tulivat joko sosiaaliohjaajien ohjaamina, jolloin opiskelijat ottivat heihin yhteyttä, tai sitten aloitimme työskentelyn yhteistapaamisilla.

Opiskelijoiden työskentely alkoi suhteen käynnistämällä ja siihen liittyen tilannearviolla. Arviossa oli apuvälineenä voimavarakeskeinen haastattelu. Sen avulla kartoitettiin asiakkaan tilanne kokonaisvaltaisesti ja voimavaroihin keskittyen – toisin sanoen opiskelijat kävivät yhdessä asiakkaiden kanssa keskustellen läpi tämän toimeentuloon, työhön ja opiskeluun, terveyteen, asumiseen, perheeseen ja sosiaalisiin suhteisiin sekä tulevaisuuden toiveisiin liittyvät voimavarat. Samalla määriteltiin yhteistyössä kysymys tai ongelma, johon työskentelyssä paneuduttiin ja johon asiakas toivoi apua. Kysymyksen piti olla käytettävissä olevan ajan, sen tuli sopia muihin resursseihin. Tämän jälkeen sovittiin jatkotyöskentely ja seuraavat tapaamiset. Kohtaamiset tapahtuivat leikkipuistossa, josta useimmiten löytyi rauhallista tilaa, tai vaihtoehtoisesti, jos asiakas niin halusi, asiakkaan kotona. Myös yleisiä tiloja, kuten kirjastoa, saatettiin käyttää

hyödyksi, ellei kyseessä ollut erityistä luottamuksellisuutta vaativa asia. Lisäksi käytiin erilaisissa palveluyksiköissä tarpeen mukaan.

Asiakkaat edustivat monia eri kansallisuuksia. Mukana oli muun muassa vietnamilainen, kiinalaisia, marokkolaisia, kongolaisia, ghanalainen, somalialainen, iranilainen, serbialainen, virolainen ja venäläisiä. Maahanmuuttajuuden syitä emme kartoittaneet, mutta näkyvissä oli, että suuri osa oli tullut maahan pakolaisina tai turvapaikan hakijoina. Lisäksi oli sukulaisten luokse tai työn tai opiskelun kautta tulleita. Yhteinen nimittäjä useimmille oli kotoutumiskurssille osallistuminen, joten palvelutarpeetkin liittyivät keskivaiheen kotoutumisprosessiin. Asiakkaat eivät enää tässä vaiheessa olleet asiakkaina sosiaaliviraston maahanmuuttajayksikössä, joka vastaa pakolaisten kotoutumisen alkuvaiheista (Lampelto ym. 2010).



Kuvio 1. Opintojakson kulku

Yhteiset reflektiot tapahtuivat ammattikorkeakoulun tiloissa. Kentän työntekijät osallistuivat mahdollisuuksien mukaan tilaisuuksiin. Asiakkaiden palautteet kysyttiin suoraan prosessien kuluessa ja niiden päätteeksi. Opiskelijat pyysivät palautetta itse, ja samoin toimi kentän ohjaaja. Asiakkaiden muunlainen osallistaminen ei näissä puitteissa näyttänyt mahdolliselta.

Opiskelijoiden oppimiskokemukset

Opiskelijat kirjoittivat kukin ryhmittäin ja osaksi myös yksilönä kirjallisen raportin oppimiskokemuksistaan. Lisäksi käytiin palautekeskustelu. Yksinkertaisella systemaattisella luokittelulla (Alasuutari 1999) materiaalista on löydettävissä useanlaisia merkityksellisiä oppimiskokemuksia. Osaltaan nämä kokemukset tarjoavat hyödyllistä tietoa myös monikulttuurisen työn kehittämiseen.

Opiskelijat pohtivat kokemustaan ensinnäkin jakson tavoitteiden suunnassa eli palveluohjausmenetelmän oppimisen suhteen. Kyse oli siitä, mitä oli opittu menetelmästä yleensä, asiakassuhteesta ja kohtaamisesta, palvelujärjestelmästä ja palvelusuunnitelman tekemisestä ja toteuttamisesta. Samalla he myös käsittelivät sitä, mitä tässä yhteydessä on merkinnyt se, että asiakas tuli toisesta kulttuurista. Yhtenä kysymyksenä jokaisessa ryhmässä nousivat eettiset kysymykset, kuten ammatillinen vastuu. Oma ammatillinen kasvu oli keskeistä useimmilla. Osallisuus kehittämistyöhön, erityisesti aitojen asiakassuhteisiin osallistumisen muodossa, nousi niin ikään esiin.

Asiakkaan kohtaaminen ja palveluohjaus

Opiskelijat kokivat oppineensa palveluohjauksen käytännön soveltamisesta eli hahmottaneensa sitä, millaisia kysymyksiä käytännössä voi nousta esiin ja miten niihin voi löytää vastauksia. Paikallinen palvelujärjestelmä tuli entistä tutummaksi. Ongelmanratkaisutaidot joutuivat haasteeseen. Samoin jouduttiin miettimään, mitä tarkoittaa asiakkaan osallistaminen auttamisprosessissa. Tähän ei tämän kehittämisprosessin kuluessa kattavia vastauksia vielä löytynyt. Asiakkaat saattoivat odottaa valmista palvelua, ja oli mietittävä, miten pikemminkin saisi annettua hänelle tiedollisia tai muita välineitä, joiden avulla asiakas itse voisi edistää kotoutumistaan.

Tähtäimessä oli asiakaslähtöinen tavoitteellisuus. Opiskelijat lähtivät siitä, mitä asiakas toivoi, ja tähän perustuen työskenneltiin asiakkaan ajankohtaisen kysymyksen ratkaisemiseksi. Kysymykset liittyivät sosiaalisiin etuuksiin ja palveluihin, kuten kotihoidon tukeen tai asumistukeen, koulu- tai päivähoitopaikkaan, sopivan kielikurssin löytymiseen, vapaa-ajan harrastuksiin, uusien kontaktien löytämiseen, tietoon työllistymis- tai kouluttautumismahdollisuuksista. Toisinaan kysymys oli asiointiavusta, ja opiskelijat kävivät asiakkaiden kanssa Kelassa tai järjestöjen palvelupaikoissa. Kaikissa tapauksissa voidaan sanoa, että tavoitteeseen päästiin ta-

valla tai toisella. Asiakas sai sen tiedon tai avun, jota oli toivonut ja jonka perusteella saattoi päästä eteenpäin omassa arjessaan ja käytännön kotoutumisessaan. Toisinaan taas juuri asiakkaalle sopivaa ratkaisua ei ollut olemassa, mutta asiaa oli selvitetty hänen toiveitaan kunnioittaen.

Opiskelijat nostivat esiin tehtävän pienimuotoisuuden – ei ollut mahdollista pitkäjänteisen palveluohjaussuunnitelman tekemiseen ja toteuttamiseen. Toisaalta prosessin kuluessa myös selkiytyi kuva tavoitteen asetelusta suhteessa asiakkaan tilanteeseen ja käytännön mahdollisuuksiin. Tehtävän puitteissa oli mahdollista nähdä oma työprosessi osana asiakkaan kotoutumisprosessin kokonaisuutta, jossa asiakkaan ja opiskelijoiden lisäksi oli mukana ammattilaisia ja muita auttajia. Opiskelijoiden kokemuksissa näyttäytyi työn moniammatillisuus ja siitä oppiminen. Opiskelijat arvostivat erityisesti mahdollisuutta saada ohjausta ja palautetta ammattilaiselta ja kokivat sen edesauttaneen omaa ammatillista kasvuaan. Mahdollisuus asiakastyöhön aidossa ympäristössä koettiin arvokkaaksi kaikkien opiskelijaryhmien kohdalla.

Kohtaamisosaamiseensa ja kykyynsä kommunikoida opiskelijat olivat yleisesti ottaen tyytyväisiä siinä vaiheessa, kun loppuarvioita tehtiin. Alkuun työskentely monessakin kohtaa oli saattanut olla haasteellistakin, mutta työskentelyn kuluessa edistytettiin ja tavoitteisiin suhteutettuna koettiin onnistumista. Yhteistyösuhde syntyi kaikissa tapauksissa, ja opiskelijat saivat asiakkailta myönteistä palautetta. Monet asiakkaat olisivat halunneet jatkaa yhteistyösuhdetta. Opiskelijat havaitsivat prosessin kuluessa, että he kykenivät soveltamaan palveluohjausmallin lisäksi myös muuta aikaisemmin oppimaansa, kuten dialogista vuorovaikutusosaamista ja sosiaalipedagogiseen työhön sisältyvää vahvistavaa työtötta. Opiskelijoiden raporteista nousi esiin vahva pyrkimys olla avuksi. Se näkyi muun muassa erittäin intensiivisenä, asiakkaan tavoitteiden mukaisten vaihtoehtoisten mahdollisuuksien etsimisenä. Osallistaminen oli, kuten sanottu, haasteellista, mutta sitä toteutettiin mahdollisuuksien mukaan esimerkiksi yhdessä tekemisenä.

Haasteellisia asioita nousi opiskelijoiden vastauksista useitakin. Osa niistä liittyi työskentelyyn asiakkaiden kanssa yleensä. Eettiseltä näkökannalta pohdittiin sitä, mitä asiakkaalle voi luvata ja mitä tarkoittaa, että on itse opiskelija eikä toimi työntekijän valtuuksin. Myös asiakassuhteen lyhyttä pohdittiin ja kannettiin huolta siitä, mitä asiakkaalle tapahtuu, kun opiskelijat poistuvat hänen elämästään. Esiin nousi myös kysymys ammatillisen suhteen olemuksesta – miten erottaa tämäntyyppinen suhde ystävyydestä? Missä kulkevat vastuun rajat? Monet asiakkaat toivat esiin

toiveitaan saada enemmän tuttuja ja ystäviä syntyperäisistä suomalaisista. Esiin nousi myös kysymys siitä, miten toimia, jos saa tietää asiakkaan toimineen lainvastaisesti.

Opiskelijaryhmästä riippuen kysymykset olivat erilaisia. Opintojensa alkuvaiheessa olevat opiskelijat kysyivät enemmän asiakkaiden kohtaamiseen liittyviä asioita. Jossain ryhmässä työskentely asiakkaan kanssa saattoi olla aivan ensimmäinen kokemus asiakastyöstä. Toisaalta oli mukana myös ryhmiä, joissa jo monella oli paljonkin kokemusta tästä. Tällöin esimerkiksi monikulttuurisuuden ja maahanmuuttajuuden kysymykset tai palvelujärjestelmäosaaminen nousivat useammin esiin. Eri opiskelijaryhmien kohdalla opiskelijat nostivat säännönmukaisesti esiin sen, että tehtävä antoi mahdollisuuden oppia itsestä työntekijänä. Alun epävarmuudesta – joka lähes väistämättä kuuluu osana aitoon dialogiseen prosessiin – päästiin tilanteeseen, jossa luottamus itseensä toimijana vahvistui. Opiskelijat kertoivat saaneensa rohkeutta uskaltautua jatkossakin uudenslaisiin tilanteisiin. Moni kertoi ylittäneensä itselleen ison kynnyksen lähtiessään tekemään työtä aidossa asiakastilanteessa.

Yhteistyön ja oppimisen kannalta ne kerrat, jolloin kentän työntekijät pääsivät osallis-tumaan yhteistapaamisiin, näyttäytyivät asiantuntemuksen jakamisen kannalta kaikkein hedelmällisimpinä. Palautetta ja kehittämisehdotuksia jatkoa varten saatettiin antaa monipuolisimmin, kun saatavilla oli yhtä aikaa tietoa ja kokemusta sekä palveluohjauksesta että monikulttuurisesta työstä.

Monikulttuurisuus ja maahanmuuttajuus

Maahanmuuttajuuteen ja monikulttuurisuuteen liittyen ensimmäinen asia oli luonnollisesti kieli. Opiskelijoilla ei ollut mahdollisuutta käyttää virallista tulkkia omissa kohtaamisissaan, joten kommunikointiongelmat oli ratkaistava muulla tavoin. Jotkin opiskelijaryhmät olivat monikulttuurisia, ja opiskelijoilla oli monipuolista kielitaitoa. Tämä hyödynnettiin, kun päätettiin siitä, kuka työskentelee kenenkin asiakkaan kanssa. Toisinaan taas oli tultava toimeen ilman yhteistä kieltä, turvautuen muutamaan sanaan ja elekieleen. Erityisesti näissä tilanteissa sosiaaliohjaaja, joka tunsii asiakasta ennestään, saattoi tarjota merkittävää apua. Yleensä pyrittiin kuitenkin siihen, että asiakkailla oli jonkin verran suomen tai englannin osaamista. Toisaalta, koska kyseessä olivat kotoutumiskurssilaiset, oli tarkoituksemukaista sisällyttää kielen opiskelu osaksi prosessia. Asiakkaat olivat tähän motivoituneet, koska he halusivat tilaisuuksia käyttää suomen kiel-

tä. Opiskelijat luonnollisesti kokivat tilanteen ja sen arvioinnin vaativaksi. Näissäkin tapauksissa kokemuksista jäivät opiskelijoiden mukaan kuitenkin pääällimmäisenä mieleen myönteiset asiat. Kielen ja kielitaidon keskeinen merkitys kotoutumisessa saatettiin todentaa jälleen kerran.

Opiskelijat raportoivat monikulttuurisuuteen ja maahanmuuttajuuteen liittyen monenlaisista oppimiskokemuksista arvioidessaan oppimistaan. Monikulttuurisuus koettiin mielenkiintoiseksi ja myönteistä uteliaisuutta herättäväksi asiaksi. Oli innostavaa tavata erilaisia ihmisiä ja saada tietää heidän kulttuuristaan ja elämästään. Monen kohdalla avautui näkymä siihen, miten kokonaisvaltaisesta ja koko elämän mullistavasta kokemuksesta maahanmuuttajuudessa on kyse. Opiskelijaryhmissä, joissa osalla opiskelijoista oli omia maahanmuuttajuuskokemuksia, päästiin keskustelemaan näistä myös sisältä päin. Reflektiokeskusteluissa nousi esiin, miten oma maahanmuuttajuus voi olla merkittävä ammatillinen resurssi.

Toisaalta kokemus antoi aihetta monenlaiseen kritiikkiin, jota opiskelijat toivat raporteissaan ja keskusteluissa esiin. Opiskelijoiden mukaan suomalainen yhteiskunta ei monessa tapauksessa tunnu kohtaavan maahanmuuttajia riittävän ymmärtävästi. Maahanmuuttajien tilanteeseen ei välttämättä paneuduta, eikä kaikilla työntekijöillä ole käsitystä siitä, miten maahanmuuttajat pitäisi kohdata. Viranomaisilla ei ole riittävästi tietoa maahanmuuttajien tarpeista, eikä heidän osaamiseensa voi aina luottaa. Vieraasta kulttuurista tuleva kohtaa arjessa esteitä, joita ei tule ajatelleeksi. Opiskelijat näkivät, että ”käsi kädessä kulkeminen” on useinkin tarpeen, jotta kotoutuminen voisi onnistua.

Opiskelijat havaitsivat omien kokemustensa perusteella myös, että maahanmuuttajat jäävät helposti yksin ja että monet kaipaavat ennen kaikkea sosiaalisia kontakteja. Maahanmuuttajat halusivat ystäviä syntyperäisistä suomalaisista. Opiskelijat tapasivat monia ammatti- tai korkeasti koulutetuja ihmisiä, jotka olivat joko työttöminä tai ammattiaan vastaamattomassa työssä. Näin opiskelijoille vahvistui aikaisemmista opinnoista muotoutunut kuva, jonka mukaan suomalainen yhteiskunta ei näytä hyödyntävän maahanmuuttajien osaamista läheskään siinä laajuudessa kuin voisi.

Kehittämistulosten arviointi

Osmoksen kolmen tavoitteen – uuden työmenetelmän kehittämisen, työelämän ja koulutuksen integroinnin sekä maahanmuuttajien osallisuuden – suhteen tässä kuvattu opetuksen integroinnin kokeilu pääsi tavoitteisiin

osittain. Opetuksen integrointi onnistui jossain määrin, vaikka projektin alkuvaiheessa tavoitteena ollut oppimisklinikkaa ei sellaisenaan syntynyt. Toisaalta tämänkin kokeilun myötä, kuten muissakin hankkeen opetusintegroinneissa, luotiin uusia yhteistyösuhteita työelämään ja kehitettiin yhdessä tekemisen mallia. Mallia voi sellaisenaan tai pienin muutoksin soveltaa muuallakin työelämäyhteyksissä. Malli on myös laajennettavissa yhteistyön yhteisen kehittämisen tilaksi, jolloin eri tahojen laajempi osallisuus voi mahdollistua.

Työelämän ja koulutuksen yhteistyönä syntyi dialogiseen vuorovaikutukseen perustuva malli, jossa opiskelijat saattoivat yhdistää formaalista ja informaalista osaamistaan kollektiivisessa ongelmanratkaisuprosessissa toimiessaan aidossa sosiaalialan työympäristössä yhdessä ammattityöntekijän ja asiakkaiden kanssa. Henkilökohtaista asiantuntijuuttaan kehittäessään he voivat hyödyntää teoreettista ja kokemustietoaan palveluohjauksesta, sosiaalialan työstä ja maahanmuuttajuudesta ja toisaalta sosiokulttuurista tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta, kulttuurista ja elämäntavasta. Palautteen, vertaisarvioinnin ja reflektoinnin sekä kentän ja opettajan ohjauksen avulla ammatillinen kasvu asiantuntijaksi mahdollistui. Opiskelijat kertoivat raporteissaan, että he olivat oppineet itsestään toimijoina. Tämä perusteella on hyvä syy uskoa, että kulttuurisensitiivinen työote on tulevaisuudessa olennainen osa heidän asiantuntijuuttaan. Kulttuurisen pätevyyden lisääntymiselle henkilökohtaisessa asiantuntijuudessa on siten hyvät edellytykset.

Kehittämisen lähtökohtana olivat myös maahanmuuttajatyön tarpeet. Opiskelijoiden osallistumisella haluttiin vahvistaa palveluohjauksen lähtökohtien luonnetta, koska intensiiviseen yhdessä tekemiseen ei välttämättä varhaisen tuen sosiaalipalveluissa aina ole ollut mahdollisuutta siinä määrin kuin siihen olisi asiakkailta ollut tarvetta. Uutta oli tässä siten lähinnä yhteistyön muoto. Työelämän näkökulmasta opiskelijatyö ei ratkaise ongelmaa palvelujen riittämättömyydestä ja maahanmuuttajien tuen tarpeesta, eikä se ole tarkoituskaan. Sen pohjalta voitaneen kuitenkin kehittää uusia työmuotoja, joiden hyöty sekä oppimisen että työelämän näkökulmasta voi ulottua laajemmalle. Sekä ammattikorkeakoulu että sosiaalialan työpaikat voivat kehittämisyhteistyöllä syventää omaa osaamistaan. Opiskelijoita osallistamalla saadaan kehittämistyöhön tuoretta ja uudistavaa näkökulmaa.

Asiakkaiden osallistaminen onnistui välillisesti opiskelijoiden työn kautta, mutta syvempään ja laajempaan osallisuuteen on vielä matkaa. Tulevaisuudessa tarvittaneen vielä työmuotoja, joiden avulla maahanmuuttajien kokemusasiantuntijuus saadaan laajamittaisesti esiin.

LÄHTEET

- Anis, Merja 2008. Sosiaalityö ja maahanmuuttajat. Lastensuojelun ammattilaisten ja asiakkaiden vuorovaikutus ja tulkinnat. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 47/2008. Helsinki: Väestöliitto.
- Bohm, David 1996. On Dialogue. London: Routledge
- Collin, Kaija – Paloniemi, Susanna – Rasku-Puttonen, Helena – Tynjälä, Päivi (toim.) 2010. Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: WSOY pro Oy.
- Engeström, Yrjö 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä. Tampere: Vastapaino
- Heinonen, Hanna – Metsälä, Johanna (toim.) 2009. Lastensuojelun kehittämässä. Kokemuksia pääkaupunkiseudulta. Helsinki: Socca ja Heikki Waris -instituutti
- Isaacs, William 1999. Dialogue and the art of thinking together. New York: Doubleday.
- Kolb, D. A. – Fry, R. 1975. Toward an applied theory of experiential learning. In Cooper, C. (ed.): Theories of Group Process. London: John Wiley.
- Lautala, Kirsi – Pesonen, Paula. Osmos-projektin materiaalia. Julkaisematon.
- Metropolia Ammattikorkeakoulu. Opetussuunnitelmat. Sosiaaliala 2009–2010. Verkkodokumentti. <[www.metropolia.fi_koulutustarjonta_opetussuunnitelmat_sosiaaliala](http://www.metropolia.fi/koulutustarjonta_opetussuunnitelmat_sosiaaliala)>. Luettu 31.5.2011.
- Muukkonen, Tiina 2008. Suunnitelmallinen sosiaalityö lapsen kanssa. Helsinki: Socca ja Heikki Waris -instituutti.
- Mönkkönen, Kaarina 2002. Dialogi kommunikaationa ja suhteena. Vastaamisen, vallan ja vastuun merkitys sosiaalialan asiakastyön vuorovaikutuksessa. Kuopion yliopisto, sosiaalitieteiden laitos.
- Peavy, R. Vance 2006. Sosiodynaamisen ohjauksen opas. Helsinki: Psykologien kustannus Oy.
- Salo-Lee, L. – Malmberg, R. – Halinoja, R. 1998. Me ja muut. Kulttuurienvälinen viestintä. Helsinki: YLE-Opetuspalvelut.
- Seikkula, Jaakko – Arnkil, Tom Erik 2005. Dialoginen verkostotyö. Helsinki: Tammi.
- Sosiaalialan amk-verkosto 2010. Esitys sosiaalialan alakohtaisiksi kompetensseiksi 25.4.2010. Verkkodokumentti. <www.sosiaaliportti.fi/_sosiaalialanamkverkosto>. Luettu 3.6.2011.
- Suominen, Sauli – Tuominen, Merja 2007. Palveluohjaus – portti itsenäiseen elämään. Helsinki: Profami.
- Tapola-Tuohikumpu, Sirpa 2005. Positiivisella diskriminaatiolla varhaista tukea. Helsinki: Socca ja Heikki Waris -instituutti.

Tynjälä, Päivi 2010: Asiantuntijuuden kehittämisen pedagogiikkaa. Teoksessa Collin Kaija – Paloniemi – Susanna – Rasku-Puttonen, Helena – Tynjälä, Päivi (toim.): Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: WSOY pro Oy.

Virkkunen, Jaakko –Engeström, Yrjö – Pihlaja, Juha – Helle, Merja 2001: Muutoslaboratorio – uusi tapa oppia ja kehittää työtä. Helsinki: Edita Oyj.

Väestöliitto ry. Kotipuu. Verkkodokumentti. <<http://www.vaestoliitto.fi/monikulttuurisuus/>>. Luettu 31.3.2011.

Ihmis- ja maailmankäsitys laajenee

Monikulttuurisessa työssä pääsee hyvin tutustumaan eri kulttuureihin ja työskentelemään erilaisten ihmisten kanssa. On ihanaa huomata, kuinka sitä alkaa ymmärtää muiden ihmisten erilaisia kulttuureja. Samalla kasvaa ymmärrys kaikenlaista erilaisuutta kohtaan. Ymmärryksen ja tietouden kautta myös kaikenlaiset ennakkoluulot ja jopa negatiiviset asenteet ovat hävinneet. Sitä on oppinut kunnioittamaan muita ihmisiä, heidän ajattelu- ja käytöstapojaan sekä heidän kulttuuriaan, vaikka ne saattaakin erota omasta kulttuurista, omista arvoista ja normeista valtavasti.

Työ on juuri siksi palkitsevaa, koska se pakottaa oman ihmiskäsityksen, arvo maailman ja muun sisäisen maailman pohdintaan. Monikulttuuristen perheiden erilaiset tavat saattavat joskus ärsyttää, mutta sen kautta voi oppia uutta ja saada uusia näkökulmia eri asioihin. Oletko muuten huomannut, miten muista kulttuureista tulevat ihmiset ovat usein kohteliaampia ja avoimempia kuin suomalaiset? Toivoisin itsekini saavani apua, jos olisin maahanmuuttaja. Maailma kansainvälistyy, eikö meidänkin olisi jo aika tehdä niin? Sinulle avautuu loistava mahdollisuus avartaa omaa maailmankatsomustasi samalla, kun työskentelet monikulttuuristen ihmisten parissa.

Osmos-projektiin osallistuneiden sosionomiopiskelijoiden mielikuvia monikulttuurisesta työstä, eläytymismenetelmällä tuotettu harjoite



Artikkelissa esitellään opiskelijatyönä laadittu, maa-hanmuuttajataustaisille asiakkaille suunniteltu jalkautuvan sosiaaliohjauksen malli. Mallissa toteutuvat sosiaalipedagogiset periaatteet: ihmisten aktivoiminen, elämänhallinnan tukeminen, osallisuuden ja osallistumisen edistäminen ja sitä kautta sosiaalisten ongelmien ehkäiseminen. On tärkeää, että toiminta tapahtuu

ihmisten omassa toimintaympäristössä, jonne heidän on helppo tulla. Keskeisiä asioita ovat toisen ihmisen kohtaaminen, vuorovaikutus ja dialogi. Työmalli on sovellettavissa erilaiseen asiakastyöhön, ja sitä voidaan käyttää koko sosiaalisektorilla. Mallia voidaan soveltaa niin lapsiperheille kuin vanhuksillekin.

5 Tule ja kysy – jalkautuvaa sosiaaliohjausta

TARJA LAITINEN JA HELI KALLIO

Tämä artikkeli kertoo Tule ja kysy -projektista, joka toteutettiin syksyllä 2010 Metropolia Ammattikorkeakoulun sosionomi (AMK) -aikuisopiskelijoiden innovaatioprojektikurssilla. Aikuisopiskelijoilla oli pitkäaikaista ja monipuolista työkokemusta eri sosiaali- ja terveysalan sektoreilta. Projektin tavoitteena oli luoda jalkautuvan sosiaaliohjauksen malli, joka olisi sovellettavissa eri sosiaalialan yksiköissä.

Tule ja kysy -projektissa kehitettyä jalkautuvan sosiaaliohjauksen työmallia kokeiltiin kahdessa itähelsinkiläisessä leikkipuistossa, Kipinäpuistossa ja leikkipuisto Lammessa. Toiminta kohdennettiin monikulttuurisille perheille, koska innovaatioprojekti toteutettiin osana Osmos-projektia. Projekti toteutettiin nopeassa tahdissa, minkä vuoksi mallia kokeiltiin jo valmiiksi toimivissa asiakasryhmissä.

Jalkautuvan sosiaaliohjauksen malli koostuu neljästä osiosta. Alussa on toiminnallinen osuus, jonka tavoitteena on luoda luottamuksellista ilmapiiriä sekä vapauttaa tunnelmaa. Tämän jälkeen eri alojen ammatti-

laiset pitävät toimintaan osallistuvilla erilaisia informatiivisia tietoiskuja. Aihealueet valitaan kuulijoiden mukaan, ja sen vuoksi tilaisuus tulee suunnitella hyvin niin, että etukäteen selvitetään, mistä kuulijat tarvitsevat tietoa. Informaatiokokonaisuuden jälkeen tilaisuuteen osallistuvilla on mahdollisuus kysyä lisää ja keskustella esille tulleista asioista. Yhteistä keskustelua voi herätellä myös erilaisilla menetelmillä, kuten kysymyskorttien käytöllä. Yhteisen keskustelun aikana voidaan tarjota virvokkeita ja pientä purtavaa. Lopuksi kuulijoille varataan mahdollisuus kahdenkeskiseen keskusteluun. Tämä on erityisen tärkeää, koska aihealueet voivat olla arkoja eikä monikaan halua niitä käsiteltävän yhteisesti varsinkaan silloin, kun osallistujat ovat toisilleen vieraita. Maahanmuuttajat saattavat myös jännittää suomen kielen puhumista ryhmässä, minkä vuoksi heille voi olla helpompaa keskustella kahden kesken.

Jalkautuvan sosiaalihojauksen mallissa toteutuvat sosiaalipedagogiset periaatteet. On tärkeää, että toiminta tapahtuu ihmisten omassa toimintaympäristössä, jonne heidän on helppo tulla. Toiminnan tavoitteena on ihmisten aktivoiminen, elämänhallinnan tukeminen sekä osallisuuden ja osallistumisen edistäminen ja sitä kautta sosiaalisten ongelmien ehkäiseminen. Jalkautuvan sosiaalihojauksen toteuttamisessa keskeistä on toisen ihmisen kohtaaminen, jossa korostuvat vuorovaikutus ja dialogi.

Projektin tausta ja tavoitteet

Tule ja kysy -projekti liittyi Metropolia Ammattikorkeakoulun sosionomi (AMK) aikuisopiskelijoiden Innovaatioprojektikurssiin. Innovaatioprojekti toteutettiin osana Osmos-projektia, jonka vuoksi Tule ja Kysy -projektin kohderyhmäksi valittiin monikulttuuriset perheet. Innovaatioprojektin tavoitteena oli kuitenkin kehittää sellainen jalkautuvan sosiaalihojauksen työmalli, jota voidaan tulevaisuudessa hyödyntää monissa erilaisissa sosiaalialan yksiköissä, ei pelkästään maahanmuuttajien kanssa tehtävässä työssä.

Innovaatioprojektin toteuttaneet sosionomiaikuisopiskelijat koostuivat useiden eri sosiaali- ja terveystoimen alojen ammattilaisista. Heillä oli kokemusta päivähoidosta, nuorisotoimesta, lastensuojelusta, varhaisesta tuesta, lapsiperheiden kotipalvelusta, leikkipuistotoiminnasta, vanhus-ten palveluista sekä päihdetyöstä. Työssään he olivat havainneet puutteita maahanmuuttajille kohdennetuissa ohjauspalveluissa. Monikulttuurisille asiakkaille on tarjolla runsaasti informaatiota ja tiedotustoimintaa, mutta haasteena on asiakkaan kohtaaminen ja osallisuus tiedonhankinnassa.

Tule ja kysy -projektin tavoitteena oli luoda jalkautuvan sosiaaliohjauksen malli, jossa tuetaan maahanmuuttaja-asiakkaiden osallisuutta oman elämän pulmakysymyksissä tarjoamalla sosiaaliohjausta lähellä asiakkaita paikoissa, joissa he yleensä liikkuvat. Tavoitteena oli välittää maahanmuuttajille informaatiota heitä askarruttavista asioista sekä alueen palveluista. Tarkoituksena oli tuoda matalan kynnyksen sosiaalipalvelut lähelle ihmisten arkea eli mennä ihmisten pariin ja vastata heidän mieltään askarruttaviin kysymyksiin. Tästä tuli projektin nimi. Perusajatuksena oli se, että asiakas määrittää itse sosiaaliohjauksen sisällön omista lähtökohdistaan käsin. Tähän tavoitteeseen sosiaalialan ammattilaiset vastaavat oman ammatitaitonsa perustalta heittäytymällä avoimeen dialogiin asiakkaan kanssa. Mallissa haluttiin korostaa asiakkaan osallisuutta ja itsemääräämisoikeutta omien asioiden käsittelyssä. Toisin sanoen mallissa asiakas pääsee itse määrittelemään pulmat ja asiat, joihin hän haluaa vastauksia ja ratkaisuja.

Jalkautuvan sosiaaliohjauksen työmalli

Jalkautuva sosiaaliohjaus tapahtuu ihmisten arjessa. Sen tarkoituksena on antaa tietoa ja auttaa ihmisiä näkemään niitä mahdollisuuksia, joita heillä on, kun he haluavat vaikuttaa omaan elämänsä kulkuun yksilöinä. Tavoitteena on ihmisten aktivoiminen, elämänsä hallinnan tukeminen sekä osallisuuden ja osallistumisen edistäminen ja sitä kautta sosiaalisten ongelmien ehkäisy. Niin ikään tärkeää on auttaa ihmisiä itsepuun ja etsiä yhdessä niitä mahdollisuuksia, joilla voi vaikuttaa omaan elämänsä kulkuun. Osallisuuden ja osallistumisen avulla tuetaan yhteisöihin ja yhteiskuntaan kiinnittymistä ja subjektiivisuuden saavuttamista. Jalkautuvassa sosiaaliohjauksessa toteutuvat sosiaalipedagogisen työn tärkeät periaatteet, kuten toiminnallisuus, yhteisöllisyys ja elämyksellisyys. Keskeistä on toisen ihmisen kohtaaminen, jossa korostuu vuorovaikutus ja dialogi.

Jalkautuvan sosiaaliohjauksen malli jakautuu neljään osioon:

1. Toiminnallinen aloitus

Kehittämässämme mallissa tilaisuus aloitetaan toiminnallisella osuudella. Toiminta voi olla esimerkiksi ryhmän tutustuminen toisiinsa erilaisten menetelmien, kuten korttien, avulla tai, se voi olla yhteinen laulu tai leikki. Toiminnallinen aloitus riippuu siitä, millaisessa tilassa kokoonnutaan, keitä on paikalla ja mikä on tilaisuuden tarkoitus. Toiminnallisessa osiossa on huomioitava, että se on tilannesensitiivistä, avointa ja vuorovaikutuksellista.

2. Informaatiokokonaisuus

Informaatiokokonaisuus sisältää kahdesta kolmeen tietoisuutta, joiden kesto on 5–10 minuuttia. Yhdessä tilaisuudessa on enintään kolme aihetta tai teemaa, jotta osallistujille ei tule liikaa tietoa samalla kertaa. Tämä mahdollistaa keskittymisen yhteen asiaan kerrallaan.

3. Avoin yhteinen keskustelu yleisön kanssa

Yhteisen keskustelun lähtökohtana on kuulla, millaisia ajatuksia, mietteitä ja kysymyksiä informaatio-osuuksissa esitetyt teemat herättävät. Osallistujien omat ideat ja tarpeet toimivat keskustelun avaajina. Tavoitteena on ihmisten osallisuuden vahvistaminen käsiteltyjen teemojen kautta. Mikäli keskustelu ei lähde ryhmässä liikkeelle, ohjaajan on hyvä varautua herättelemään sitä valmiiden kysymysten tai aihealueiden kautta. Osallistujien ääni tulee saada kuuluviin.

Tilaisuudessa on hyvä olla tarjottavaa, kuten virvokkeita ja keksejä. Tarjoilu vapauttaa ilmapiiriä, ja samalla informaation esittäjät voivat epämuodollisesti lähestyä ohjattavia. Tavoitteena on luottamuksen herättäminen ja ohjaajan heittäytyminen avoimeen dialogiin ohjattavien kanssa.

4. Mahdollisuus kahdenkeskiseen henkilökohtaiseen keskusteluun

Yhteinen keskustelu ja teemojen käsittely voivat herättää osallistujissa tarpeen oman asian esiin tuomiseen henkilökohtaisesti ohjaajan ja osallistujan välisessä kahdenkeskisessä vuorovaikutuksessa. Toimintaan osallistuvilla ihmisillä voi olla mielessään asioita, joita he eivät halua julkisesti jakaa yhteisissä keskusteluissa. Tällöin ohjaajan tulee tarttua osallistujan keskustelunaloitukseen. Näille keskusteluille tulee varata aikaa ja rauhallinen paikka, jotta osallistuja kokee tulevansa kohdatuksi henkilökohtaisesti oman asiansa kanssa.

Työmallin toteutus kahdessa leikkipuistossa

Toteutimme jalkautuvan sosiaaliohjauksen työmallin kokeilun kahdessa itähelsinkiläisessä leikkipuistossa. Valitsimme leikkipuistot niiden sopivan toimintaympäristön ja valmiin kohderyhmän vuoksi. Projektin aikataulu

oli opintojemme loppusuoralla kiireinen, eikä meillä ollut mahdollisuutta järjestää erillistä tilaisuutta kohderyhmän tavoittamista varten. Molemmissa puistoissa oli olemassa jo valmiita ryhmiä monikulttuurisille perheille. Olimme yhteydessä molempiin leikkipuistoihin ennen aloitustapaamisen järjestämistä, jotta saimme tietää, millaisia perheitä ryhmissä käy. Tiedustelimme leikkipuistotoiminnan ohjaajilta etukäteistietoa siitä, millaisista asioista perheet kaipaavat tietoa. Varmistimme myös, että ryhmissä käyvillä vanhemmilla on riittävä suomen kielen taito, koska meillä ei ollut mahdollisuutta käyttää tulkkipalveluja.

Näistä etukäteisselvityksissä tuli ilmi, että perheet toivoivat lisää tietoa toimeentulotuesta, kotipalvelusta, päivähoidosta sekä lasten hoidosta ja kasvatuksesta. Kumpaankin puistoon vietiin paria viikkoa etukäteen juliste, jossa mainostettiin tulevaa Tule ja kysy -tapahtumaa.

Kipinäpuisto

Kipinäpuisto on Kivikossa sijaitseva leikkipuisto. Leikkipuistossa toimi avoin perhekerho, johon osallistui 15–20 vanhempaa lapsineen. Vanhemmat olivat useista eri kulttuureista, ja mukana oli myös suomalaisia perheitä. Etukäteen saadun tiedon perusteella perheillä oli tarvetta tietää toimeentulotuesta, kotipalvelusta ja päivähoidosta. Kipinäpuiston Tule ja kysy -tilaisuuteen osallistui kolme sosionomiopiskelijaa, joista yksi toimi havainnoitsijana. Opiskelijat olivat ammattilaisia, joilla oli pitkä työkokemus päivähoidosta, lastensuojelusta, toimeentulotuesta ja kotipalvelusta. Leikkipuiston perhekerhon ohjaajat olivat kertoneet perheille etukäteen tulostamme.

Perheet tulivat perhekerhoon tapansa mukaan vähitellen klo 10–10.30 välillä. Paikalla oli 15 vanhempaa ja 16 lasta. Leikkipuiston ohjaajat halusivat pitää perhekerhoon tulijoille 20 minuutin laulutuo- kion, koska se oli suosittu ja perheet odottivat sitä kovasti. Opiskelijat osallistuivat laulutuo- kioon. Laulutuo- kion alussa opiskelijat esittelivät itsensä ja kertoivat, miksi olivat tulleet paikalle. He kertoivat, että tarkoituksena on luoda jalkautuvan sosiaaliohjauksen työmalli, joka on tarkoitettu ammattilaisten ja opiskeli- joiden käyttöön. Opiskelijat kertoivat omista taustoistaan sekä siitä, miltä alalta heillä erityisesti on tietoa. Laulutuo- kioon osallistui 15 vanhempaa lapsineen. Osa vanhemmista ja lapsista tuli paikalle vähän myöhässä, ei- vätkä he siten kuulleet, keitä oli vieraina.

Laulutuokion jälkeen lapset olivat melko levottomia. Osa lapsista lähti leikkimään kauemmas, ja osa jäi vanhempien kanssa keskustelupiiriin.

Toinen opiskelija aloitti tilaisuuden kertomalla päivähoidosta. Hän kertoi perheelle päivähoitoon hakemisesta, päivähoiton aloittamisesta ja pehmeästä laskusta sekä päivähoitomaksuista. Vanhemmat halusivat tietää lisää päivähoitoon hakemisesta ja päivähoiton aloittamisesta. Keskustelua käytiin päivähoiton alkamiseen liittyvästä pehmeästä laskusta.

Tämän jälkeen toinen opiskelija kertoi lapsiperheiden varhaisesta tuesta ja kotipalvelusta ja mainitsi, että hänellä on tietoa myös toimeentulotuesta ja lastensuojelusta. Vanhemmille jaettiin lapsiperheiden varhaisen tuen ja kotipalvelun esite. Vanhemmilla oli muutama kysymys koskien kotipalvelua ja kotipalvelun maksua.

Yhteinen informaatio-osuus jäi suunniteltua lyhyemmäksi, koska lapset alkoivat olla melko väsyneitä ja nälkäisiä ja osa lapsista itki. Osa vanhemmista lähti syöttämään lapsia toiseen tilaan. Opiskelijat kertoivat vanhemmille, että he jäävät vielä paikalle ja heiltä voi kysyä lisää joko lasten ruokaillessa tai kahden kesken. Keskustelu päivähoidosta jatkuikin ruokapöydän ääressä, jolloin myös lapset olivat rauhallisempia. Yksi vanhemmista halusi keskustella kahden kesken aikuisopiskelijan kanssa. Vanhempi kertoi omasta elämäntilanteestaan ja halusi tietää toimeentulotuen myöntämisperusteista. Hänelle annettiin esite toimeentulotuen myöntämisperusteista ja hakukaavake.

Opiskelijoiden mielestä tilaisuus toteutui Kipinäpuistossa vain osittain suunnitellusti. Jalkautuvan sosiaaliohjauksen työmallista jäi puuttumaan oma toiminnallinen aloitus, koska leikkipuiston työntekijät halusivat pitää laulutuokion. Tarkoituksena olisi ollut kuvakorttien avulla tutustua paikalle tulleisiin perheisiin ja luoda sitä kautta luottamuksellista ilmapiiriä. Lisäksi informaatio-osuutta ja avointa yhteistä keskustelua jouduttiin lyhentämään, koska lapset tulivat levottomiksi. Sen sijaan toimivaa oli keskustelu rauhallisemmassa tilassa pöydän ääressä samalla, kun vanhemmat syöttivät lapsiaan. Hyvää oli myös se, että vanhemmille annettiin mahdollisuus kahdenkeskiseen keskusteluun. Toimeentulotukeen ja lastensuojeluun liittyvät asiat ovat arkaluontoisia, eikä niistä haluta kysyä tai puhua suuressa ryhmässä. Avoimen perhekerhon kaltaisessa toiminnassa on paljon kävijöitä ja kävijät vaihtuvat viikoittain. Tuolloin ryhmässä ei ole sen kaltaista luottamuksellista ilmapiiriä, joka mahdollistaisi arkaluontoisten asioiden käsittelemisen.

Opiskelijoiden arvion mukaan heidän olisi pitänyt keskustella tarkemmin leikkipuiston työntekijöiden kanssa siitä, millainen heidän jalkautuvan sosiaaliohjauksen tilaisuutensa tulisi olemaan. Etukäteen olisi voinut neuvotella siitä, voisiko laulutuokion jättää siltä päivältä väliin, koska Tule

ja kysy -tilaisuudessa on oma toiminnallinen tuokio. Lapsille olisi myös voinut järjestää lastenhoitoa ja omaa ohjattua tekemistä, jotta vanhemmat olisivat voineet paremmin keskittyä kuuntelemaan ja keskustelemaan.

Leikkipuisto Lampi

Leikkipuisto Lampi sijaitsee Kontulassa. Leikkipuistossa toimi maahanmuuttajaperheille suunnattu suljettu ryhmä, jossa kävi noin 8 perhettä. Vanhemmat olivat eri kulttuureista. Etukäteen saadun tiedon perusteella perheet halusivat tietää lapsen kasvusta ja kehityksestä, päivähoidosta, varhaisesta tuesta ja kotipalvelusta. Leikkipuiston ohjaajat olivat kertoneet perheille Tule ja kysy -tilaisuudesta ja mainosjuliste oli myös leikkipuiston seinällä. Leikkipuisto Lammessa kolme aikuisopiskelijaa suoritti sosiaaliohjausta ja lisäksi yksi toimi havainnoitsijana. Opiskelijoilla oli pitkäaikaista työkokemusta päivähoidosta, varhaisesta tuesta ja kotipalvelusta. Yksi opiskelija oli entiseltä koulutukseltaan fysioterapeutti. Toimintaan osallistui yhdeksän äitiä ja seitsemän lasta. Myös leikkipuiston henkilökunta oli mukana tilaisuudessa.

Leikkipuisto Lammen tilaisuus aloitettiin vauva- ja lapsihieronnalla. Opiskelija näytti hierontaotteet nukkea apuna käyttäen. Samalla hän ohjasi ja kannusti vanhempia ottamaan lapsia mukaan kotiaskareisiin ja arjen puuhiin. Hänellä oli mukana esitteitä, joissa kerrottiin kuvin siitä, miten lapsi voi olla mukana kotiaskareissa.

Tämän jälkeen toinen opiskelija kertoi lapsiperheiden varhaisesta tuesta ja kotipalvelusta. Vanhemmille jaettiin myös esittelypaperi, josta vanhemmat pystyivät seuraamaan käsitellyn aiheen perusasioita. Aihe herätti mielenkiintoa ja vanhemmat halusivat tietää lisää kotipalvelusta. Yksi äideistä esitti tässä vaiheessa tarpeensa kahdenkeskiseen keskusteluun.

Kolmas opiskelija kertoi vanhemmille päivähoidosta, kiintymyssuhteesta, äidinkielen merkityksestä, päivähoidon hyvästä alusta sekä kasvatuskumppanuudesta. Äidit kuuntelivat kiinnostuneina ja esittivät päivähoitoon liittyviä kysymyksiä. Lisäksi keskusteltiin lasten kasvatuksesta. Vanhemmille kerrottiin Helsingin kaupungin Internet-sivujen osoite ja se, mistä on mahdollista saada lisätietoa.

Varsinainen yhteiskeskusteluosuus pohjustettiin kysymys/väite -korteilla. Korteissa oli seuraavanlaisia lauseita: ”Minä en jaksa.” ”Miksi tämä lapsi vaan itkee?” ”Mistä apua, kun rahat eivät riitä?” Tarkoituksena oli lisätä osallistujien osallisuutta, ettei tilaisuudesta tulisi pelkästään ohjaajien monologi. Muutama äiti osallistui aktiivisesti keskusteluun, kun taas jot-

kut äidit vierastivat suomen kielellä puhumista. Yhteiskeskustelun aikana vanhemmille ja lapsille tarjottiin keksejä ja mehua.

Yhteiskeskustelun jälkeen neljä äitiä halusi keskustella kahden kesken opiskelijoiden kanssa. Äidit halusivat keskustella päivähoidosta, toimeentulotuesta, lasten harrastuksista ja iltapäiväkerhoista. Yksi äiti toivoi apua siihen, että hän oppisi liikkumaan alueella ja hoitamaan asioita. Hänet ohjattiin ottamaan yhteyttä varhaisen tuen sosiaaliohjaajaan. Yksi äiti halusi apua ystävänsä tilanteeseen. Myös hänelle annettiin varhaisen tuen yhteystiedot, jotta hän voisi ohjata ystävänsä sinne.

Opiskelijoiden mielestä toiminnallinen aloitus, jossa vanhemman oli tarkoitus hieroa lasta, ei toteutunut täysin suunnitelmien mukaan, koska lapset vierastivat hieman uutta tilannetta. Kahdenkeskiselle keskustelulle olisi tullut varata vielä enemmän aikaa, koska maahanmuuttajien kynnys puhua suomen kieltä on selvästi korkea suuressa ryhmässä.

Projektin arviointi ja johtopäätökset

Projektissa käytettiin arviointimenetelminä strukturoitua havainnointia ja puolistrukturoitua puhelinhaastattelua. Lisäksi Tule ja kysy -tapahtumien ohjaajat arvioivat itse toimintaa jälkikäteen. Havainnoitsijan tuottama materiaali on usein subjektiivista, ja siihen vaikuttavat havainnoitsijan omat näkemykset ja oletukset. Tämän vuoksi havainnoitsijan apuvälineeksi kehitettiin havainnointilomake, jotta hän pystyi tekemään havainnot strukturoidusti etukäteissuunnitelman mukaan.

Molempiin puistoihin valittiin yksi henkilö, jonka tehtävänä oli pelkästään havainnoida Tule ja kysy -tilaisuutta. Havainnoitsijan rooli oli passiivinen, ja hän pysyi tilanteissa etäisenä varoen, etteivät muut osallistujat häiriinny hänen läsnäolostaan. Havainnoitsija istui vähän syrjempänä, seurasi tapahtuman kulkua ja kirjoitti ylös käytyä keskustelua sekä mahdollista lisäinformaation tarvetta. Havainnoitsija arvioi tilaisuutta arviointisuunnitelman mukaisesti.

Puhelinhaastattelut suoritettiin siten, että kaksi opiskelijaa soitti leikkipuistoihin toiminnan jälkeen. Haastattelijalla oli tietyt teemat ja kysymykset, joita hän käytti joustavasti vapaamuotoisen keskustelun lomassa. Haastattelijat teki muistiinpanot, mutta haastatteluja ei lähdetty ajanpuutteen vuoksi analysoimaan syvällisemmin.

Toteutuneen jalkautuvan sosiaaliohjauksen työmallin katsottiin kummankin puiston palautteen osalta palvelevan monikulttuurisia maahan-

muuttajaperheitä. Perheet saivat tietoa mahdollisista palveluista, ja heillä oli mahdollisuus kysyä tietoa tarvitsemistaan palveluista. Erittäin hyvänä pidettiin toiminnan toteuttajien asiantuntijuutta esille tulleiden palvelujen osalta.

Jalkautuvan sosiaaliohjauksen työmallin käyttäminen edellyttää valitujen kohteiden ja toiminnan monipuolista tarvekartoitusta. Toiminnassa saattaa olla mukana monia tahoja, ja erityisen tärkeää on kohderyhmän tunteminen. Toimijoilla on hyvä olla tietoa siitä, kenelle palveluja suunnataan. Toisaalta aina ei ole mahdollista suorittaa toimintaa valmiissa ryhmässä, vaan on todennäköistä, ettei etukäteen ole tiedossa, keitä tulee paikalle. Tuolloin korostuu työntekijöiden ammattitaito ja monipuolinen tietämys asioista.

Toiminnan suunnittelu on ensiarvoisen tärkeää. On hyvä pohtia etukäteen, millaisessa tilassa toiminta toteutetaan. Tilan tulee olla sopiva sekä ryhmäkeskusteluun että kahdenkeskiseen keskusteluun. Leikkipuisto tilana toimii erittäin hyvin. Mikäli toiminta suoritetaan avoimena toimintana eikä etukäteen tiedetä, keitä tulee paikalle, toimintaa tulee mainostaa selkeästi. Paikalle tulijoiden on hyvä tietää etukäteen, mistä heillä on mahdollista saada tietoa, etteivät odotukset ole liian suuria. Mikäli kohderyhmänä ovat maahanmuuttajaperheet, tulisi huomioida kielen merkitys ja ymmärrettävyys. Esitteet tulisi laatia selkokielisinä ja mahdollisesti myös asiakkaiden omalla kielellä. Tarvittaessa tulisi voida käyttää tulkkia. On hyvä, että toiminnan ohjaajilla on monipuolista koulutusta ja työkokemusta eri aloilta. Malli ei sinällään sovellu opiskelijoiden toteutettavaksi, vaan ohjaajilla tulisi olla pitkäaikaista ja monipuolista työkokemusta sosiaalialalta.

Jalkautuvan sosiaaliohjauksen työmalli on sovellettavissa erilaiseen asiakastyöhön ja sitä voidaan käyttää koko sosiaalisektorilla. Mallia voidaan soveltaa niin lapsiperheille kuin vanhuksillekin. Projektissa toteutuneet sosiaalipedagogiset periaatteet toiminnallisuudesta, yhteisöllisyydestä ja elämyksellisyydestä vahvistavat yksilön subjektiutta ja voimaantumista. Kohderyhmästä tai toimintaympäristöstä riippumatta onnistuneessa toteutumisessa keskeisiä elementtejä ovat vuorovaikutuksellinen ja henkilökohtainen kohtaaminen, tilannesensitiivisyys ja aito läsnäolo. Erityisen piirteen jalkautuvaan sosiaaliohjaukseen tuo sen toteuttaminen asiakkaiden omassa toimintaympäristössä ja arjessa.

LÄHTEET

- Hämäläinen, Juha 2001: Johdatus sosiaalipedagogiikkaan. Opetusjulkaisuja. Kuopion yliopisto, koulutus- ja kehittämiskeskus.
- Launonen, Leevi – Puolimatka, Tapio 1999: Sosiaalipedagogiikan ihmiskäsitykset ja etiikka. Opetusjulkaisuja. Kuopion yliopisto, koulutus- ja kehittämiskeskus.
- Suominen, Sauli – Tuominen, Merja 2007: Palveluohjaus. Portti itsenäiseen elämään. Helsinki: Profami.

Kun perheet eristäytyvät

Varsinkin äitejä ja naisia on vaikea saada integroitua mukaan suomalaiseen yhteiskuntaan. Miehet toki yrittävät hakea töitä, ja lapset laitetaan kouluun tai päiväkotiin. Mutta äidit, heidän tehtävänsä on hoitaa kotia ja lapsia, ja olen jo menettänyt toivoni, kun heitä on niin vaikea saada mukaan mihinkään toimintaan. Olen täysin kyllästynyt siihen, että niin harva perheen äiti osaa suomea tai edes kunnolla englantia.

Myös kontaktien luomien maahanmuuttajaperheiden ja kantaväestön kanssa tuntuu mahdottomalta. Perheet viettävät hyvin paljon aikaa omassa perhepiirissä tai maanmiestensä kanssa. En ymmärrä, miten voi uskoa integroituvansa yhteiskuntaan, jos ei edes halua luoda kontakteja muuhun kuin omaan lähipiiriin. Ehkä vaikeinta minulle on se, että vaikka laitan kaiken tarmoni ja energiani työhön, näiden perheiden tilanne ei tunnu juurikaan kohenevan. Tai jos yhden perheen kanssa päästäänkin vähän eteenpäin, niin jonossa on aina uusi samanlaisen ongelmien kanssa.

Osmos-projektiin osallistuneiden sosionomiopiskelijoiden mielikuvia monikulttuurisesta työstä, eläytymismenetelmällä tuotettu harjoite



Artikkelissa valotetaan toisen polven maahanmuuttajataustaisten koululaisten psykososiaalista tukemista ryhmässä. Kohderyhmän lapset ovat sosiaalitoimen asiakkaita monikulttuurisista perheistä. Ryhmä on toteutettu Metropolian sosionomiopiskelijoiden ja sosiaalitoimen työntekijöiden voimin. Toiminnan tavoitteeksi on asetettu lasten sosiaalisten taitojen tukeminen. Lasten voimaryhmästä ja ammattikorkeakoulun sekä työelämän yhteiskehittelystä kiinnostuneet saavat artikkelista mallinnuksia ja virikkeitä vastaavanlaisen toiminnan toteuttamiseen.

6 Somalilasten voimaryhmä

KATJA IHAMÄKI

Lapsille tarkoitetun voimaryhmän muodostamisessa lähdettiin laaja-alaisesta sosiaalisen kuntoutuksen viitekehyksestä (Butterfield–Lewis 2002). Ryhmään osallistuneiden lasten tilanteessa huomioitiin yhteiskunnalliset rakenteet sekä ympäristö- ja vuorovaikutussuhteet. Tarvekartoituksen avulla jäsennettiin riskejä ja haasteita arjen kontekstissa. Ryhmään osallistuneiden lasten sosiaalisissa ja suomen kielen taidoissa oli puutteita, mikä puolestaan vaikutti heidän heikompaan asemaansa koulussa. Perheet olivat suuria ja erityisesti tytöiltä edellytettiin pienemmistä sisaruksista tai muista sukulaislapsista huolehtimista. Usein lasten vanhemmilla oli heikko suomen kielen taito, he olivat työttömiä tai perheenäitejä, joilla ei ollut valmiuksia tukea lapsia koulunkäynnissä. Lapset olivat kokeneet rasismia lähipiirissään, ja heillä ilmeni tarvetta aikuisen tukeen. Monesti heiltä puuttui ammatissa toimivan, samaa etnistä taustaa olevan aikuisen roolimalli, joka vahvistaisi lasten hyvinvointia ja kehitystä.

Kotoutuminen ja toisen polven maahanmuuttaja

Suomessa asuvat somalit ovat tulleet maahan pääsääntöisesti pakolaisina. Vaikka voimaryhmään osallistuneet koululaiset olivat toisen polven maahanmuuttajia, heidän vanhempansa olivat kokeneet pakolaiskriisin. Tällä on vaikutusta psykososiaaliseen toimintakykyyn. Maassamme oli vuonna 2009 ulkomaan kansalaisia 167 954, joista 17 157 asukkaan syntymää oli Suomi. Vieraskielisiä oli 207 000 eli 3,9 % väestöstä. Somalinkielisiä oli 11 681. (Väestörakenne 2009.)

Kulttuuritaustasta lähteviä merkitysjärjestelmiä ja identiteetin muodostajia ovat kieli, uskonto ja traditiot. Näiden avulla arjen käytännöt ja perinteet lisäävät yhteisön yhteenkuuluvuutta. Tiettyssä kulttuurissa asioita pyritään tekemään yhteisesti tunnetulla tavalla. Kulttuurisella identiteetillä viitataan henkilön etniseen taustaan, mutta siihen vaikuttavat myös ihmisen sosiaalinen asema, sukupuoli, muuttoliike, seksuaalinen suuntautuneisuus ja perhedynamiikka. Kulttuuriseen identiteetin muutoksiin vaikuttavat toimintaympäristön muutokset. (Hall 2003: 90; McGoldrick–Giordano–Garcia–Preto 2005; Schubert 2007.) Oman kulttuurin käytökelpoisuus supistuu historiallisesti ja rakenteellisesti uudessa ympäristössä. Usein maahanmuuttajalapsen toteuttavat kulttuurien muutosta nopeammin verrattuna vanhempiinsa. He eivät välttämättä tunne kuuluvansa samaan etniseen ryhmään ja osaavat monesti valtaakieltä paremmin kuin vanhempansa. (Lepola 2000: 210.)

Voimaryhmään osallistuneiden lasten vanhemmat olivat joutuneet kotoutuessaan murrosvaiheeseen, jossa aiemmin opitut tavat toimia olivat toisentyypisiä kuin uuden ympäristön toimintatavat. Ympäristön hallinta ja ennustamattomuus voivat aiheuttaa stressiä. Elämänhallintaan liittyvillä tekijöillä, kuten henkilön taustalla, kokemuksilla, ystävillä ja alueella, on vaikutusta sopeutumisessa.

Ongelmien syyt saatetaan myös nähdä toisensuuntaisena kuin valtakulttuurissa ilmenevät arvostukset. Islam ymmärretään kosmologisena uskontona, jossa elämää tarkastellaan uskonnon kautta. Tässä katsannossa ihminen saa identiteettinsä ja asemansa perheen kautta. Yksilötasolla klasinen arabialainen lääketiede pohjautuu ruumiin eri osien tasapainoon. Tämä ei ole välttämättä konfliktissa länsimaisen lääketieteen kanssa. Sen sijaan asioiden psykologisointi terveydenhuollossa on usein vierasta islamilaiseen kulttuuriin pohjautuvalle ajattelutavalle. Muslimiperheessä py-

ritään ratkaisemaan ongelmia suurperheen sisällä, koska avun hakeminen voidaan kokea epäonnistumisena. (Sander 2004.)

Maahanmuuttajalapsen kohdalla lojaliteettikonflikti vanhempia ja ympäröivää yhteiskuntaa kohtaan tuottaa ongelmia. Lapsi joutuu tasapainoilemaan vaatimusten välillä. Usein hän onnistuessaan pikkuhiljaa löytää tasapainon näiden välillä, pyrkien välttämään tunnekuuhujen esiin nostamista perheessään. Myös laajennetun perheen vaikuttamisen mahdollisuudet ovat usein vähentyneet uudessa miljöössä. Erilaiset tavat kasvattaa tuottavat konflikteja valtakulttuurin toimintatapoihin, kuten väkivallan käyttöön tai erilaiseen suhtautumiseen poikiin ja tyttöihin. Lisäksi lasten aiheuttamien ongelmien mittasuhteet ovat toisissa ryhmissä hyvin vakavia, jos vaikeuksien ajatellaan häpäisevän koko laajennettua perhettä. (Almqvist–Broberg 2004.)

Kollektiivisessa kulttuurissa ja perheyhteisössä yhden käytös vaikuttaa koko perhekonstellatioon. Perheessä voi olla 15–20 jäsentä, mikä tarkoittaa myös selkeitä roolimalleja, jotta toiminta saadaan kontrolloitua. Järjestelmä on usein hierarkkinen, ja pojilla on enemmän vapauksia kuin tytöillä. Pojille asetetaan vaatimuksia onnistua ja toimia elättäjänä, vaikka heidän keskuudessaan työttömyys on suurta. Toisaalta tytöiltä edellytetään nuorempien sisaruksien ja kodin hoitoa. Tyttöjen odotetaan seuraavaan äitinsä toimintamallia. (Almqvist–Broberg 2004.) Äitiyden korostaminen on keskeistä. Myös seurustelusuhteet ovat usein kiellettyjä, ja tytöt ja pojat toimivat erillään murrosiästä lähtien. Tytöille näiden perinteiden murttaminen on usein raskasta.

Maahanmuuttajien perheenjäsenten kotoutumisen asteet vaihtelevat sukupuolen ja sukupolvien mukaan. Tämä voi aiheuttaa vanhemmille pelkoa lapsen ”menettämisestä” vieraalle kulttuurille. Sitä vastoin lapsi voi kokea vanhemman käytöksen omituisena ja pitää sitä ”turhaan huolestumisena”. Nopeassa kulttuurin muutoksessa lapsi voi hahmottaa ja sopeutua ainakin näennäisesti uuteen ympäristöön nopeammin kuin vanhempansa. Lapsilla on luonnollisia kontakteja ympäröivään yhteiskuntaan. Heillä on itsenäisiä toimintaympäristöjä, kuten koulu ja ystäväpiiri. Lapsi voi toimia myös vanhempien ja yhteiskunnan välissä tietolähteenä, jolloin hänellä on liikaa vastuuta, mikäli vanhempi alkaa seurata lasta myös henkisenä esikuvanaan. Tällä tavoin perheen sisäinen kotoutumisprosessi saattaa edetä eri tahtia. Suomalainen lastenkasvatus voi tuntua erilaiselta oman lähtömaan tapoihin verrattuna, ja siten traditionaaliset tavat toimia saattavat ainakin alkuvaiheessa olla oma puolustuskeino uutta

kulttuuria vasten. Kuitenkin perusturvallisuuden antaminen ja ohjaaminen on sitä, mitä lapsi eniten tarvitsee vanhemmiltaan.

Ryhmätavoitteina sosiaaliset taidot

Voimaryhmän tavoitteena oli sosiaalisten tavoitteiden ja taitojen sekä yhteistyön lisääminen. Sosiaalisten tavoitteiden tarkoituksena on ohjata sosiaalisia taitoja myönteisen käyttäytymisen mukaisesti. Ryhmän tarkoituksena oli kognitiivisten taitojen, kuten ajattelun ja oppimiskyvyn, itsetuntemuksen ja -arvostuksen, parantaminen. Ne mahdollistivat oman tilanteen realistisen arvioinnin ja hyvinvoinnin tukemisen. Tähän kuului keskustelutaidon toteuttaminen kysymyksineen, kuuntelemisineen ja palautteiden antoineen. Lisäksi kyky seurata ja osallistua vuorovaikutukselliseen toimintaan kasvoi, ja tunnetaitojen näyttäminen, tunnistaminen ja hillitseminen lisäsivät arkista selviytymistä ja identiteetin vahvistumista. (Ks. Kettunen–Kähäri–Wiik–Vuori–Kemilä–Ihalainen 2009.) Sosiaalisten tavoitteiden ja taitojen kehittyminen vaatii paljon aikaa ja vaivaa. Mallioppimisen sekä vanhempien ja ohjaajien antamien tietojen ja palautteen osuus on suuri. Lapsi tarvitsee harjoittelumahdollisuuksia ja paljon toistoja oppiakseen taitavaksi sosiaalisissa tilanteissa. (Savolainen 2010.)

Sosiaalisen toimintakykyä lisäävän ryhmätoiminnan tarkoituksena on paluu yhteiskunnalliseen osallisuuteen ja hyvinvointiin. Sen tehtävänä on edistää lapsen ja hänen elinympäristönsä välistä vuorovaikutusta niin, että ihmiset suoriutuisivat erilaisista sosiaalisista tilanteista ja voisivat osallistua yhteiskunnan toimintaan. Tärkeimmät palvelua tarjoavat viranomaistahot ovat sosiaalitoimi, terveydenhuolto, opetus- ja työhallinto. (Kähäri–Wiik–Niemi–Rantanen 2007.) Ihmisen persoonallisuus ja elämäntapa näyttäytyvät yhteisössä osallistumisen ja vaikuttamisen kautta. Ryhmässä osallistujat harjaantuvat solmimaan ihmissuhteita ja selvittämään niiden solmuja.

Ihmisellä on tarve sosiaaliseen kanssakäymiseen, yhteenkuuluvuuden kokemiseen ja läheisyyteen toisten kanssa. Henkilöillä on myös tarve vaikuttaa muihin, vastuunottoon ja kuulluksi tulemiseen. Ihmiset käyttäytyvät kuitenkin ryhmässä eri tavoin. Osa pelkää ja haluaa toimia ryhmässä mahdollisimman huomaamattomasti. Ryhmä mahdollistaa omien tunteiden ymmärtämisen ja eläytymisen muiden tilanteeseen. Se auttaa myös huomioimaan muiden tunteet ja auttaa omien tunteiden esiintuomisessa ja tutkimisessa. Ryhmän koheesiolla on keskeinen merkitys ryhmään osallistumiselle ja sosiaaliselle vuorovaikutukselle. Yhteenkuuluvuus

lisää turvallisuuden tunnetta, joka puolestaan vaikuttaa laajempaan vuorovaikutukseen. (Finlay 2001; Hautala–Hämäläinen–Mäkelä–Rusi–Pyykönen 2011.)

Ryhmävuorovaikutustaitojen kehittyminen seuraa muiden sosiaalisten taitojen kehittymistä. Ryhmässä opitaan ottamaan sopivia ryhmän jäsenen rooleja, joissa edellytetään ryhmän normien tunnistamista ja erilisten roolien kokeilua ja tutkimista. (Mosey 1986.) Myönteistä liittymistä toisiin esiintyy eniten niillä, joilla on myönteinen käsitys ikätovereista, ja se yhdistyy positiiviseen ymmärrykseen itsestä. Lapsen kokemus torjuttuksi tulemisesta lisää epäluuloa ikätovereita kohtaan. Tämä myös vaikuttaa muiden vertaisten kielteiseen suhtautumiseen lasta kohtaan. Lapsen hyväksyttävyyttä ja luottamusta muihin ikätovereihin lisätään ryhmässä. Yhdessä toimiminen, oman paikan ottaminen sekä jämäkkyuden ja kompromissien harjoittelu vertaisryhmässä lisäävät sosiaalisia taitoja, joita käytetään omaksi ja muiden hyväksi. (Salmivalli 2005.)

Osallisuus on voimaantumista ja identiteettiin ulottuvaa yhteisön jäsenyyden kokemusta. Siihen kuuluu myös mahdollisuus olla rakentavasti mukana yhteisön päätöksenteossa ja toiminnassa. (Harju 2004.) Maahanmuuttajalapsilla osallisuus liittyy myös kielelliseen ja kulttuuriseen ymmärtämiseen sekä erityistilanteiden huomioimiseen, kuten lapsen alistaiseen asemaan. (Anis 2008: 34.) Ryhmässä tuetaan lapsen mielipiteiden kuulemistä ja niiden huomioon ottamista sekä vallan ja vastuun jakamista.

Voimaryhmä ja sen toteutuksen vaiheet

Voimaryhmällä tarkoitetaan tavoitteellista toimintaa suljetussa ryhmässä. Ryhmällä oli perustehtävänä sosiaalisten taitojen kehittyminen. Ryhmäläiset olivat tietoisia tästä, jotta työskentely sen mukaisesti oli mahdollista. Ryhmässä syntyvät ilmiöt kertovat sen ryhmädynamiikasta sekä muutoksista, kuten vuorovaikutuksesta, rooleista ja osallistumisesta. Ryhmätilanteissa yksilö heijastaa omaa sisäistä todellisuuttaan, toiveitaan ja pelkojaan toisiin, odottaen heiltä sellaista, mihin muut ryhmän jäsenet eivät ehkä ole valmiita. Yksilö antaa ryhmälle merkityksen. Ryhmä voi olla sekä tarpeiden tyydytyksen että kasvun ja itsetuntemuksen väline. Ohjaajan rooli on olla joustava ja eläytymiskykyinen, hänen tulee olla läsnä myös tunneperäisesti. Ohjaaja varmistaa olosuhteiden sujumisen ja jokaisen yksilön kunnioittamisen. Hän vastaa ryhmän rooleista ja vuorovaikutustavoista. (Segercrantz 2009.)

Avoimuus ja keskustelun monipuolisuus vähentävät klikkien ja pinnallisen yhteisymmärryksen syntymistä. Luottamuksellinen ilmapiiri mahdollistaa yhteistyön harjoittamisen ja epävarmuuden ilmaisemisen. Ryhmä on sosiaalinen oppimistilanne, jossa jäsenet voivat saada korjaavia kokemuksia vuorovaikutuksessa muiden kanssa.

Voimaryhmän toiminta

Ryhmän tavoitteena oli sosiaalisten taitojen, erityisesti suomen kielen osaamisen lisääminen sekä keskittymiskyvyn ja vuorovaikutusvalmiuksien vahvistuminen. Vahvuuksia hyödyntämällä itsetunto ja -luottamus koheniivat. Myös itsearviointitaidot lisääntyivät, kun osaaminen omasta toiminnasta ja sen perusteella tehtävistä muutoksista paranivat. Pienryhmätöiminta tarjosi lapsille muutosmahdollisuuden, koska pienryhmät toimivat kohdennetusti, vertaistuen sekä ohjaajien tuella. (Ks. Muhonen–Lallukka–Turtiainen 2009.) Voimaryhmän tavoitteita tulee käydä lasten kanssa läpi useita kertoja ja selittää niitä eri tavoin, jotta ymmärrys niistä jäsenyy. Ryhmissä lapsilta vaaditaan paljon sosiaalisen kanssakäymisen taitoja, ja niiden puute voi johtaa vaikeuksiin. Toisaalta ryhmä on hyvä paikka harjoitella sosiaalisia taitoja sekä ikätovereiden että aikuisten kanssa.

Tarvekartoitus tehtiin opiskelijoiden, alueen sosiaaliohjaajien, sosiaalityöntekijöiden, lehtoreiden ja puiston toimijoiden kanssa. Lapset valikoitui-
vat lastensuojelun tai varhaisen tuen asiakasperheistä. Perhekeskuksen sosiaalityöntekijä toivoi heihin kohdistuvaa sosiaalisten taitojen vahvistamista. Vanhemmilta ja lapsilta kysyttiin lupa ja halukkuus osallistua ryhmään.

Vanhemmille ja lapsille tehdään alkukartoitus koululaisen kasvuhistoriasta, vahvuuksista, harrastuksista, tarpeista ja toiveista lomakkeen tai keskustelun avulla, jotta tietoa voidaan hyödyntää suunnittelussa. Koululaisten tarveanalyysin avulla voidaan myös tukea lasten sitoutumista ryhmään. Transnationaaliset eli maantieteelliset rajat ylittävät perhesiteet ovat monille tärkeitä. Niihin on keskeistä perehtyä, jos suunnittelee toimintaa lasten kanssa. Perheissä saattaa olla sukulaislapsi käymässä toisesta kaupungista, ja lapsi voi viipyä kylässä kuukausia.

Lapsi oppii kokemalla ikäkaudelleen sopivia ja puhuttelevia elämyksiä kokonaisvaltaisesti. Koululaisen ajattelu nojaa mielikuviin, joihin vaikuttavat välittömät havainnot ja tuntemukset. Myönteiset ja ikäkauteen sopivat tunne- ja eläytymiskokemukset sekä niistä muodostuneet mielikuvat kehittävät lapsen sisäistä maailmaa ja vahvistavat häntä. (Toskala 1991; Tu-

runen 1996.) Voimaryhmän toiminnot perustuivat luoviin menetelmiin. Mielikuvien harjoittaminen tapahtui satujen ja elämysten avulla.

Lapsi suhtautuu todellisuuteen kokonaisvaltaisesti, esteettisesti ja elämyksellisesti. Sen vuoksi tunnelmalla on keskeinen merkitys hänen tapansa liittyä ympäristöönsä. Lapsi ei ole tietoisesti valmistautunut oppimaan, vaan hän oppii huomaamattaan tehdessään kiinnostavia asioita. Hän ajattelee toiminnallis-kuvallisesti ja kuvallis-havainnollisesti. Erilaiset draamapedagogiikan menetelmät, kuten eleen, tanssin, mimiikan, kirjoitetun ja kirjoittamattoman tekstin, musiikin, puheen, kuvan ja värin yhteisvaikutus, tukevat kokonaisvaltaista oppimista. (Helenius–Jäälinoja –Sormunen 2000.)

Satu ja leikki sekä niihin kuuluva fantasia avaavat tunnetilaa ja mahdollisuuksia kehitykseen. Tunteiden tunnistaminen lisää uusia näkökulmia omaan elämäntarinaansa, ja lapsi saa psyykkiseen, fyysiseen ja sosiaaliseen kehitykseensä voimavaroja. Sadun kautta lapsi voi turvallisesti kokea erilaisia tunteita.

Voimaryhmän toteutus

Ryhmämuoto:

Ohjaajina on opiskelijoita ja sosiaalitoimen työntekijöitä. Ryhmässä on esimerkiksi kolme opiskelijaa ja yksi sosiaalitoimen työntekijä. Voimaryhmä käynnistetään suljettuna. Joillakin kerroilla saatetaan kuitenkin ottaa lapsen vanhempi tai sukulainen mukaan. Vanhemmat saavat myös konkreettisen käsityksen, mitä ryhmässä tehdään. Heidän asiantuntemustaan huomioidaan toiminnassa. Vanhemmat tuovat lasten keskuuteen levollisuutta.

Tiedottaminen:

Tehdään esite ryhmästä, joka annetaan lapsille, vanhemmille ja opettajille. Esite on selkokielenä, ja siinä ilmoitetaan ryhmän tavoitteet, teemat, aikataulu ja ryhmän kokoontumispaikka sekä järjestäjät ja heidän yhteystietonsa. Sosiaalitoimen työntekijät sopivat ja keskustelevat myös suullisesti ryhmän toiminnasta vanhempien kanssa.

Säännöt:

Ohjaajat ja lapset yhdessä muotoilevat ja sopivat säännöistä, jotka luovat ryhmään turvalliset puitteet.

Lapsiryhmä:

Ryhmä koostuu ykkös- ja kakkosluokkalaisista tytöistä ja pojista. Osa lapsista tulee starttiluokalta, joka on tarkoitettu oppivelvollisuuden saavuttaneille oppilaille. Heidän kouluvalmiutensa kaipaavat kehittymistä. Osa on valmistavalta luokalta, ja osa on jäänyt luokalle. Lapset ovat toisen polven Suomessa asuvia somaleita ja tulevat sosiaalitoimen asiakasperheistä. Ryhmä voi koostua myös kantaväestöstä ja maahanmuuttajista, joista osalla on erityistarpeita.

Kulttuuritaustan huomioiminen:

Somalien keskuudessa islamilainen kulttuuri huomioidaan ruuassa, toiminnassa (ei tanssia, ihmisen piirtämistä jne.) ja juhlapyhissä (Ramadan).

Ryhmän koko:

Lapsiryhmässä on mukana korkeintaan neljä lasta ja ohjaajat.

Tila:

Ryhmä toteutetaan puiston sisätiloissa, koulussa, nuorisotalolla ja koulussa. Tilana voi olla sali, jossa ei kuitenkaan ole liikaa tilaa tai ylimääräisiä esineitä, tai ryhmätila, jossa on tyynyjä sekä peittoja ja jossa istutaan lattialla tai pöydän ääressä. Kun toiminta tapahtuu asuinalueella, se lisää yhteisöllisyyttä ja kotiseutuun kiinnittymistä. Koulun käyttö lisää oppilaitoksen ja kodin yhteistyötä. Keskeistä on, että sama tila saadaan käyttöön koko ryhmän ajaksi.

Aika:

Ryhmä kokoontuu kerran viikossa yhteensä neljä kertaa, ja tapaamisen kesto on 2,5 tuntia (esimerkkitaipauksessa kokoonnuttiin torstaisin klo 13.00–15.30 yhteensä kuukauden ajan).

Ajoitus, joka vaihtelee tilanteiden mukaan:

- Läksyt noin 15 minuuttia
- Välipala 20 minuuttia
- Teema 35 minuuttia
- Pihaleikki 1 tunti
- Rentoutus 15 minuuttia
- Loppupiiri 5 minuuttia

Voimaryhmän ohjelma:

Tutustuminen sisältää myös käytännöistä huolehtimista, kuten nimien opettelua, yhteystietojen vaihtoa ja sääntöjen muodostamisen. Tutustumisleikkien avulla lisätään luottamusta, yhteisöllisyyttä, luovuutta ja mielikuvituksen käyttöä. Aluksi harjoitukset ovat itsenäisiä ja rinnakkaisia. Myöhemmin siirrytään yhteistoimintaan. (Ks. lista artikkelin lopussa, esim. ”Kuka olisit”.)

Läksyjen tekeminen helpottaa siirtymistä koulusta vapaaehtoiseen ryhmätoimintaan. Läksyjen teon yhteydessä lapset saavat yksilöllistä huomiota, tukea ja kannustusta.

Välipala on yhteinen epävirallinen osuus. Sen yhteydessä luodaan kannustavaa ilmapiiriä ja yhteisöllisyyttä.

Seuraavassa esittelen ryhmäkertoina käytettäviä teemoja, joiden avulla vahvistetaan lasten sosiaalisia taitoja. Jokaisella kerralla yhdistetään eri aiheita, ja teemojen käsittelyä jatketaan eri tapaamisissa.

- Ystävyyden teemaan kuuluvat yhteistyötaitojen ja suvaitsevaisuuden lisääminen. (Ks. lista artikkelin lopussa, esim. ”Kehukukkanen”.)
- Kehon tuntemukseen liitetään toisen auttaminen ja yhdessä ryhmänä toimiminen sekä koordinaatiokyvyn että motoristen taitojen vahvistuminen. (Ks. lista artikkelin lopussa, esim. ”Jäätynet hernepussit” ja ”Seikkailurata”.)
- Itsetuntoa vahvistetaan. (Ks. lista artikkelin lopussa, esim. ”Kannustintuoli”.)
- Viimeisellä kerralla on juhla, jossa on tarjoilua. Juhla lisää yhteisöllisyyttä. Siinä keskitytään myös jokaiseen lapseen erikseen niin, että hänelle jää ryhmästä myönteinen ja lämminhenkinen kokemus. Oleellista juhlassa on myös selkeä lopetus, jossa pohditaan ryhmän toimintaa. Lapset palkitaan osallistumisesta.

Ulkoilun avulla tuotetaan iloa, opitaan sääntöjä, pettymystä ja onnistumista. Fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä lisätään yhteisen toiminnan avulla. (Ks. lista artikkelin lopussa, esim. ”Tervapata”.)

Rentoutukseen kuuluvat satu ja loppuleikki. (Ks. lista artikkelin lopussa, esim. ”Sydämen syke”.)

Ryhmän arviointi ja kehittämisehdotuksia

Voimaryhmän arvioinnissa kerätään yksityiskohtiin liittyvää palautetta lapsilta, ohjaajilta, vanhemmilta sekä sosiaalitoimen työntekijöiltä keskusteluiden ja muiden palautteiden avulla. Palautetta ryhmäläiset antavat myös toisilleen ja ohjaajille. Jokaisella ryhmäkerralla yksi opiskelija voi myös havainnoida tilanteita, ja ohjaajat varaavat aikaa yhteiseen reflektioon tilaisuuden jälkeen. Lapset kertovat ryhmästään myös toiminnallisesti, esimerkiksi sijoittumalla janalle. Heidän mielipiteitään kuunnellaan ja arvostetaan niin, että se näkyy myös toiminnan sisällössä. Arviointiin osallistumalla lapset opettelevat myös ilmaisemaan itseään eri tavoin.

Sosiaalisten taitojen kehittymisen mittaaminen on haasteellista erityisesti silloin, kun ryhmätoiminta on lyhytkestoista. Voimaryhmän palautteessa lapset ilmaisivat nauttivansa toiminnasta. Ohjaajat vahvistivat lasten tavoitteiden mukaisia sosiaalisia taitoja sekä yksilöllisesti että ryhmissä. Arvioinnissa on keskeistä huomioida myös vanhempien ja opettajien palaute ryhmätoiminnasta. Arvioinnissa voidaan käyttää palautelomaketta, jota hyödynnetään seuraavaa ryhmää suunniteltaessa. Teemojen käsittelyn jatkaminen eri kerroilla lisää toiminnan kokonaisvaltaisuutta. Ohjaajan esimerkillä ja yhteisellä sekä yksilöllisellä tuella on keskeinen merkitys lapsen toimintaan ryhmässä. Ryhmä vaatii huolellista perehtymistä ja suunnittelua myös niin, että varasuunnitelmat ovat mahdollisia ottaa käyttöön. Vettäjinä voi olla myös maahanmuuttajataustaisia henkilöitä.

Kiinteä yhteistyö työelämän ja oppilaitoksen kanssa mahdollistaa välittömän palautteen antamisen ryhmän eri työvaiheissa. Työskentelymallia kehitetään yhdessä ja joustavasti jokaiseen ryhmään sopivaksi. Yhteisön avulla kyetään lisäämään lapsen ja hänen perheensä luottamusta yhteiskuntaan ja yksilöön. Tarvitaan myös sosiokulttuurista perehtymistä lasten taustoihin, jotta yksilölliset, kulttuuriset ja yhteisölliset voimavarat saadaan käyttöön. Samaa lapsiryhmää jatketaan myös toisilla ryhmätoiminnan opintojaksoilla, sillä sosiaalisten taitojen vahvistumiseen tarvitaan paljon harjoitusta. Myös suomen kielen välilliset oppimisen tavoitteet ryhmässä vaikuttavat toiminnan sisältöön. Yhdessä harjoitellaan ryhmässä käytettäviä sanoja, kuten esimerkiksi eläinten nimiä, jos tuntematon eläin sattuu kohdalle. Kognitiivisia ja tunnetaitoja harjoitellaan eläytymällä erilaisiin leikkeihin ja satuihin.

Perheiden tarpeiden kokonaisvaltainen huomioiminen lisää myös vanhempien kanssa tehtävää yhteistyötä. Kulttuurinen herkkyyys tarkoittaa ryh-

mäläisten ja heidän vanhempiensa ja tilanteidensa huomioimista ja oman toiminnan reflektointia. Perheiden huomioimista edistää keskustelu vanhempien ja lasten kanssa heidän lähtömaastaan sekä suomalaisten ja kulttuurien sekä tapojen erilaisuudesta ja yhtäläisyydestä. Näihin keskusteluihin sekä muuhun suunnitteluun on oleellista varata aikaa ja erityyppisiä tilaisuuksia. Opiskelijoilla on keskeinen tehtävä lasten tukemisessa. He saavat kokemusta eettisesti vahvistavasta työotteesta ja oppimisesta sekä omien näkemysten tuottamisesta monialaisessa yhteistyöverkostossa.

Asiakkaiden haasteelliset tilanteet lisäävät opiskelijoiden ongelmanratkaisutaitoja, joustavuutta ja luottamusta, koska opiskelijoilla on tilaisuus reflektoida tilanteita ammattilaisen kanssa. Opiskelijat tuovat ryhmään myös teoreettisia valmiuksiaan niin sosiaalipolitiikasta, ryhmätoiminnasta, lapsuuden kehitysvaiheista, dialogisuudesta kuin vahvistamisesta. Myös opiskelijoiden oppiminen saa vahvistusta omassa vertaistyöskentelyssä. Ryhmätoimintaan kannattaa lisätä eri opintojaksoja, jotta ymmärrys lasten tilanteesta kasvaa ja se saadaan paremmin sekä pitkäjänteisemmin palvelemaan tarkoitustaan. Myös lasten koulujen oppilashuollon ja opettajien ottaminen mukaan yhteistyöhön lisää vanhempien luottamusta. Näin yhteinen tavoite lasten huolenpidosta ja tukemisesta saa vahvistusta.

Seuraavassa listassa on esimerkkejä ryhmässä käytettävistä välineistä, ohjeistuksesta, teemoista ja harjoitteista.

Välineet liittyvät kokoontumisten tehtäviin. Mukana voi olla leimakortti, vuoropuhelu-jänis, piirustusvälineet, ja virikkeinä käytetään kuvia, helmiä eli jalokiviä sekä tunnesana- ja vahvuuskortteja. Rentoutuksessa lapsia hierottiin hierontapallolla.

Sääntöjen sisältöinä voi olla esimerkiksi:

- vuoron antaminen (esim. puheenvuorojänis kädessä)
- suomen kielen käyttö (kaikkien tulee ymmärtää)
- ystävyys (ei kiusata toisia)
- ohjaajan ohjeiden noudattaminen
- puheenvuoron pyytäminen jäniksen avulla
- pysyminen tilassa.

Tutustumisharjoituksia tehtiin leikkien avulla. ”Mikä sinä olisit, jos olisit..?” -leikissä istutaan ringissä ja ohjaaja aloittaa leikin esimerkiksi kysymällä: ”Mikä sinä olisit, jos olisit eläin?” Ohjaaja vierittää pallon vas-

taajalle, joka vastaa, mitä ensimmäiseksi tulee mieleen. Kun kaikki ovat vastanneet, ohjaaja keksii seuraavan kysymyksen esimerkiksi: ”Mikä sinä olisit, jos olisit huonekalu?”

Läksyjen teossa ohjaajilla oli väritettäviä kuvia mukanaan, jos ei lapsella ollut läksyjä.

Välipalan kustansi sosiaalitoimi, ja siinä huomioitiin kulttuuriset tavat.

Teemat:

- yhteistyötaidot
- suvaitsevaisuus
- kehon tuntemus
- itsetunnon vahvistaminen.

”Kuvan selityspeli”. Värikkäät eläinkuvat asetetaan kuvapuoli alaspäin lattialle. Leikkijä nostaa kortin otsalleen katsomatta sitä. Muut antavat vihjeitä, mikä eläin kuvassa on. Ohjaaja auttaa, jos osallistujat eivät tiedä eläimen nimeä (suomeksi tai muuten).

”Laiva on lastattu” eri mailla tai hyvää ystävää kuvaavilla piirteillä.

”Kim-leikki.” Puuttuva esine. Tavarat pistetään keskelle, ja lapset muistelevat niitä. Sitten he kääntävät pään pois ja esineiden paikkaa vaihdetaan ja otetaan yksi tavara pois. Jos osallistuja ei tiedä, mikä esine puuttuu, hän voi antaa vihjeitä, kuten: ”Se on pyöreä tai punainen.”

”Kehukukkasessa” lapsi piirtää tai kirjoittaa ominaisuuksiaan, missä hän on hyvä ja arvokas. Saman kukan voi tehdä muiden hyvistä piirteistä.

”Vahvuuskorttien” korttipakassa on 40 korttia, jotka tukevat lapsen vahvuuksia. Korttien avulla harjaannutetaan omien vahvuuksien tunnistamista ja annetaan positiivista palautetta. Valitaan kortteja eri puolille huonetta. Lapset valitsevat sopivan kortin ja kertovat, miksi valitsivat kyseisen kortin.

”Kannustustuolissa” lapset istuvat vuorotellen kannustustuoliin ja muut sanovat hyvän puolen tuolissa istuvasta lapsesta.

”Tasapainotaitureissa” musiikki soi ja leikkijät liikkuvat. Kun musiikki loppuu, ohjaaja kertoo, mitkä kehon osat koskettavat lattiaa.

”Jäätyneet hernepussit” -leikissä leikkijät liikkuvat ympäriinsä hernepussi päänsä päällä. Kun se tippuu, toisen leikkijän tulee nostaa se jäätyneen toverinsa päälle sulattaakseen hänet. Nostaja ei saa pudottaa omaa hernepussiaan.

”Seikkailurata” alkoi autiolta saarelta. Päästäkseen pois saarelta lasten tulee suoriutua erilaisista tehtävistä. Ryhmä jaetaan kahteen tiimiin. Suoritetusta tehtävästä tiimi saa palkinnoksi jalokiven, ja toisten kannustamisesta ryhmä saa lisää jalokiviä. Saatuaan riittävän määrän jalokiviä ryhmä pystyy lunastamaan paluuliput. Ryhmänä toimimisen korostamiseksi lasten tulee siirtyä tehtäväpisteestä toiseen yhteisellä aluksella, joka on hula-hulavanne.

Lautapeleistä voidaan valita Unicef-monikulttuurisuuspelejä, joka on muistipeli.

Laulaminen ja piirtäminen lisäävät luovuutta, yhteisöllisyyttä ja iloa. Näiden avulla voidaan myös monipuolistaa muita tehtäviä, kuten satuja. Myös sadutusta käytetään yksilöllisyyden tukemisessa.

Sadun alkua luetaan niin, että eläydytään sen tuottamiin tunnelmiin, esimerkiksi satuun erilaisesta koirasta, joka pääsee vapauteen. Joku voi pukeutua koiraksi, ja muut eläytyvät tunteisiin, joiden avulla he lähestyvät koiraa. Sitten tilanne katkaistaan ja jatketaan sadun lukemista. Eläytymistilanteita voidaan tehdä lisää sadun jatkuessa. Lopuksi keskustellaan sadun herättämistä ajatuksista ja siitä, mitä erilaisuus on ja miten sitä voidaan kohdata. Satu voi olla myös improvisaatiotarina, jota lapset jatkavat eläytymällä siihen.

Ulkoilu koostuu leikeistä ja peleistä. Siellä leikitään peiliä, pelataan tervapataa, polttopalloa, maa-meri-laiva-leikkiä ja lasketaan liukumäkeä.

Rentoutuksen yhteydessä kerrotaan tunnelmista sekä kokemuksista. Silloin voidaan lukea satu.

Kokoava hahmo on lohikäärme. Lohikäärmeen sisälle mennään lopuksi kuuntelemaan satua tms. Varotaan herättämästä lohikäärmettä, joka on

tehty ”luolapatjoista” ja sateenvarjosta. Lapset menevät ”luolaan” lohikäärmeen sisään rentoutumaan.

Loppuleikkinä on ”Sydämen syke”. Ohjaaja pistää ”sydämen sykkeen” kiertoon ringin ympäri, ja kun se palautuu lähettäjälle, hän sanoo: ”Kiitos.” Lopuksi lapset saavat vielä leimasinkortteihinsa leiman tai tarran ryhmään osallistumisesta.

LÄHTEET

- Almqvist, Kjerstin – Broberg, Anders G. 2004. Kulturella skillnader. Teoksessa Allwood, Carl Martin – Franzén, Elsie C. (toim.): Tvärkulturella möten. Grundbok för psykologer och socialarbetare. Natur och Kultur. 118–154.
- Anis, Merja 2008. Sosiaalityö ja maahanmuuttajat. Lastensuojelun ammattilaisten ja asiakkaiden vuorovaikutus ja tulkinnat. Väestötutkimuslaitoksen julkaisusarja D 47. Helsinki: Väestötutkimuslaitos.
- Butterfield, Rita – Lewis, Megan 2002. Health – related social influence: A social ecological perspective on tactic use. *Journal of Social and Personal Relationship* 19 (4).
- Finlay, L. 2001. *Groupwork in Occupational Therapy*. Cheltenham: Nelson Thornes.
- Hall, Stuart 2003. Kulttuuri, paikka, identiteetti. Teoksessa Lehtonen, Mikko – Löytty, Olli (toim.): *Erilaisuus*. Tampere: Vastapaino. 85–128.
- Harju, Aaro 2004. Osallistuminen ja vaikuttaminen. *Osallisuus*. Kansalaisfoorumi – sivistysliitto. Verkkodokumentti. <<http://www.kansalaisfoorumi.fi>>. Luettu 18.2.2011.
- Hautala, Tiina – Hämäläinen, Tuula – Mäkelä, Leila – Rusi-Pyykönen, Mari 2011. *Toiminnan voimaa. Toimintaterapia käytännössä*. Helsinki: Edita.
- Helenius, Aili – Jääliñoja, Päivi – Sormunen, Helena 2000. *Seesam! Avaimia esiopetukseen draamapedagogiikkaan*. Helsinki: Gummerus.
- Honkanen, Eeva – Peltokorpi, Anna – Tähkälä, Laura 2011. *Lasten voimaryhmä. Sosiaalisia taitoja vahvistavaa ryhmätoimintaa maahanmuuttajataustaisille lapsille*. Opinnäytetyö. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu.
- Kettunen, Reetta – Kähäri-Wiik, Kaija – Vuori-Kemilä, Anne – Ihalainen, Jarmo 2009. *Kuntoutumisen mahdollisuudet*. Helsinki: WSOY.
- Koskela, Hanna – Vähämaa, Henna 2004. *Justus-ryhmä. Toimintaterapiaa tarkkaavaisuushäiriöisille kouluikäisille lapsille*. Opinnäytetyö. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu.
- Kähäri-Wiik, Kaija – Niemi, Aira – Rantanen, Anneli 2007. *Kuntoutuksella toimintakykyä*. Helsinki: WSOY.

- Lepola, Outi 2000. Ulkomaalaisesta suomenmaalaiseksi. Monikulttuurisuus, kansalaisuus ja suomalaisuus 1990-luvun maahanmuuttopoliittisessa keskustelussa. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- McGoldrick, Monica – Giordano, Joseph – Garcia-Preto, Nydia 2005. *Ethnicity and family therapy*. New York: Guilford Press.
- Mosey, A. C. 1986. *Psychosocial components of occupational therapy*. New York: Raven Press.
- Muhonen, Jyrki – Lallukka, Kirsi – Turtiainen, Pekka 2009. Pienryhmätoiminta lasten ja nuorten ehkäisevän työn menetelmänä. Jyväskylä: YAD.
- Salmivalli, Christina 2005. *Koulukiusaaminen ryhmäilmionä*. Helsinki: Gaudeamus.
- Sander, Åke 2004. Religion som förståelse. Teoksessa Allwood, Carl Martin – Franzén, Elsie C. (toim.): *Tvärkulturella möten*. Grundbok för psykologer och socialarbetare. Natur och Kultur. 202–250.
- Savolainen, Tuija 2010. Haastava nuori ja koulunkäynti. Opas opettajille. Opetushallitus. Verkkodokumentti. <<http://www.kalliomaa.net>>. Luettu 5.5.2011.
- Schubert, C. 2007. *Monikulttuurisuus mielenterveytyössä*. Helsinki: Edita Prima.
- Segercrantz, Ulrika 2009. Prologi. Ryhmäanalyysin haasteet. Teoksessa Lindroos, Heidi – Segercrantz, Ulrika (toim.): *Yksilöksi ryhmässä*. Helsingin yliopisto: Palmenia-kustannus.
- Turunen, Kari E. 1996. *Elämänkaari ja kriisit*. Jyväskylä: Atena Kustannus oy.
- Toskala, Antero 1991. Kognitiivisen psykoterapian teoreettisia perusteita ja sovelluksia. Jyväskylän koulutuskeskus.
- Väestörakenne 2009. Tilastokeskus 2010. Verkkodokumentti. <http://www.stat.fi/til/vaerak/2009/vaerak_2009_2010-03-19_tie_001_fi.html>. Luettu 19.2.2011.

Kun ne ongelmat ovat yhteiskunnassa

Pitää oikein muistuttaa itselleen, että kaikki maahanmuuttajat ovat yksilöitä yksilöllisine tarpeineen. Mutta ei näillä resursseilla juuri pystytä yksilöllisiin tarpeisiin vastaamaan. Jotenkin tuntuu toivottomalta, kun tajuaa, että monet näistä ongelmista ovat oikeastaan yhteiskunnassa, sen rakenteissa. Maahanmuuttajien on vaikea sopeutua suomalaiseen yhteiskuntaan, joka on heitä kohtaan rasistinen ja ennakkoluuloinen. Omat hankaluutensa tuovat suomalaiset perheet, jotka ovat rasistisuudellaan saaneet etenkin perheiden nuoret tappelemaan keskenään. On huolestuttavaa, että nuoret kerääntyvät iltaisin alueellemme päiväkotien ja koulujen pihoille välejään selvittelemään. Kaikkea tätä on vaikea yhden sosiaalihoajan käydä muuttamaan.

Työ on raskasta. Työntekijöitä on liian vähän, ja työtä on liian paljon. Asiakkaat tarvitsisivat enemmän apua, neuvoja, ohjausta ja konkreettista apua (asiointi kaupungilla, rahan kanssa asiointi, kellon ja sovitun ajan noudattaminen) kuin mitä minulla on mahdollisuutta heille antaa.

Osmos-projektiin osallistuneiden sosionomiopiskelijoiden mielikuvia monikulttuurisesta työstä, eläytymismenetelmällä tuotettu harjoite



Millaisia haasteita voi nousta eteen, kun lähdetään rakentamaan vanhemmuutta tukevaa ryhmätoimintaa sellaisille maahanmuuttajataustaisille äideille, jotka yleensä jäävät yleisten yhteisö- tai yksilöpalvelujen ulkopuolelle? Artikkelissa kuvataan lastensuojeluasiakkaana olevien somaliäitien kanssa viritettyä yhteistoimintaa ja sitä, miten toiminta rakentui vaiheittaisesti äitien omia toiveita kunnioittaen. Lopuksi pohditaan yleisemmällä tasolla, mikä on tärkeää maahanmuuttajille suunnatussa ryhmämuotoisessa ohjauksessa.

7 Somaliäitien toimintaryhmä

KAIJA MATINHEIKKI-KOKKO JA TUULA HYPPÖNEN

Asiakasyhteisöjen osallistumista aktivoivat toimenpiteet ovat yleisiä sosiaalitoimissa, niin lastensuojelussa kuin sosiaaliohjauksen tarjoamassa varhaisessa tuessakin. Harvoin on kuitenkaan kuvattu sitä, miten projektien toteuttamat, yhteisösuuntautuneet toimenpiteet tavoittavat maahanmuuttajat ja miten maahanmuuttajien toimijuutta on onnistuttu vahvistamaan ryhmämuotoisen toiminnan avulla. Asiakkaiden ryhmämuotoiseen toimintaan osallistamisen haasteellisuutta lisäsi Osmos-projektissa pyrkimys tavoittaa mukaan ne maahanmuuttajat, jotka yleensä jäävät herkästi yleisten yhteisö- tai yksilöpalvelujen ulkopuolelle.

Tässä artikkelissa kuvaamme Osmos-projektissa somaliäitien kanssa viritettyä yhteistoimintaa. Tavoitteena oli osallistujien oman toimijuuden, erityisesti vanhemmuuden vahvistaminen. Lisäksi toiminta kohdentui myös osallistujien hyvinvoinnin ja toimintakyvyn edistämiseen heidän odotuksista ja toiveista lähtien. Artikkelissa tuodaan esille yhteisötoiminnan rakentuminen ja ne vaikeudet, joita yhteisön määrittämisessä ja somaliäitien toimintaan osallistamisessa kohdattiin. Lopuksi käsittelemme toiminnassa opittua ja toiminnan tuloksia asetettujen tavoitteiden valossa.

Somaliäitien toimintaryhmä rakentui Haruspuiston asukaspuistoon (sosiaalitoimissa käytetään myös käsitettä leikkipuisto, perhepuisto) osaksi

somalinaisten olemassa olevaa omaa toimintaa. Viidestä kymmeneen alueella asuvaa somaliäitiä oli kokoontunut keskenään Haruspuistoon keski- viikkoisin. Somaliäitien keskinäiset tapaamiset olivat jatkuneet jo usean vuoden ajan, ja äidit olivat toivoneet mahdollisuutta osallistua myös ohjattuun ryhmämuotoiseen toimintaan. Osmos-projektin puitteissa pystyimme tarjoamaan heille mahdollisuuden osallistua aamupäivisin kerran kuussa ohjattuun ryhmätoimintaan. Ohjatut ryhmätapaamiset ajoittuivat 2010 keväälle ja syksylle siten, että tapaamisia oli yhteensä 8. Osallistujat olivat iältään 20–40-vuotiaita, pääsääntöisesti monilapsisten (3–7 lasta) perheiden äitejä. Naiset olivat ensimmäisen polven maahanmuuttajia, ja he olivat asuneet jo useita vuosia Suomessa. Heidän suomen kielen taitonsa oli kuitenkin jäänyt heikoksi. Tähän oli vaikuttamassa paitsi työllistyminen kotiin, myös heikko koulupohja ja harvalukuinen tai olematon oman etnisen ryhmän ulkopuolelle ulottuva kontaktiverkosto.

Keskiviikkoisin aamupäivän ajaksi leikkipuisto tarjosi somaliäideille oman avaran ryhmätilan käyttöön leikkipuiston muun toiminnan ja toimitilojen lisäksi. Alle kouluikäiset lapset olivat äitien mukana tapaamisissa, kun taas kouluikäiset olivat aamupäivisin koulussa. Leikkipuisto oli kuitenkin tullut tutuksi monelle kouluikäisellekin maahanmuuttajalapselle paikkana, joka tarjoaa mahdollisuuden aktiiviseen ja toiminnalliseen ajanviettoon kouluajan jälkeen.

Helsingin Itäisellä alueella vuonna 1993 toimintansa aloittanut Haruspuisto on monikulttuurinen asukaspuisto kaikenikäisille. Puiston toiminta perustuu kestävään kehitykseen ja pajatoimintaan, tekemällä ja kokemalla oppimiseen, yhteisöllisyyteen ja arjen arvostamiseen. Asukkaat ja ohjaajat suunnittelevat toimintaa yhdessä. Asukastalo on asukkaiden käytössä myös iltaisin ja viikonloppuisin, ja tätä mahdollisuutta maahanmuuttajaperheet ovat käyttäneetkin. Haruspuiston ohjaajat tukivat Osmos-projektin toimintaa informoimalla tilaisuuksista, motivoimalla somalinaisia mukaan sekä myös osallistumalla ohjaustilaisuuksien. Haruspuiston toiminta-ajatuksena on edistää kotiseuturakkauden ja yhteisöllisyyden syntymistä – yksilön, arvojen ja kulttuurien kunnioitusta sekä keskinäistä luottamusta, auttavaisuutta ja avoimuutta kaikkien ideoille. Toiminnassa on kiinnitetty erityistä huomiota alueella asuvaan runsaslukaiseen maahanmuuttajayhteisöön ja heidän osallistamiseensa toimintoihin. (Haruspuisto).

Alueella oli aikaisemmin toiminut aktiivisesti Helsingin sosiaalitoimen varhaisen tuen monikulttuurisen perhetyön Verso-projekti. Projektissa erityisenä kohderyhmänä olivat venäjänkieliset perheet, mutta toiminta oli tavoittanut myös muita maahanmuuttajaryhmiä. Verso-projektin vetäjä

arvioikin loppuraportissaan (Helsingin kaupungin sosiaalivirasto 2008) leikkipuistojen merkityksen monikulttuurisessa perhetyössä erittäin tärkeäksi, koska ne ovat lähellä asiakasta, kynnyksellä osallistua niihin on matala eikä osallistumista koeta sosiaalisesti tai kulttuurisesti leimaavaksi. Maahanmuuttajille olisi hyvä perustaa leikkipuistoihin vertaisryhmiä, kuten Verso-projektin koordinaattori Tatjana Tsempoi on todennut.

Monikulttuurisia perheitä koskeva tutkimus tuo vahvistusta Tsempoin näkemyksille. Kun alle kouluikäisen maahanmuuttajalapsen kotoutumista vahvistetaan tarjoamalla mahdollisuus kielen oppimiseen ja kulttuurivirikkeisiin, tulisi samalla vahvistaa myös vanhempia itselliseen selviytymiseen. Näin kuvaa onnistunutta perheinterventiota Çiğdem Kagıtcıbası (1990; Berry ym. 2011), joka on kansainvälisesti tunnettu monikulttuuristen perheiden tutkija Istanbulin yliopistosta. Kagıtcıbası tulee näin kuvanneeksi suomalaisen sosiaalitoimen perhepuiston kaltaisen toiminnan esimerkkinä onnistuneesta, kokonaisvaltaisesta toimenpiteestä. Siinä myös vanhemmille tarjotaan mahdollisuus osallistua lastensa kanssa yhteiseen viriketoimintaan, mikä lisää myös vanhempien (äitien) resursseja tukea lapsiaan toivotulla tavalla.

Perheyhteisö Somaliassa on kiinteä, mutta se on joutunut sopeutumaan moniin yhteiskunnallisiin muutoksiin kaupungistumisen, siirtolaisuuden ja pakolaisuuden seurauksena. Siirtolaisuus ja pakolaisuus ovat hajottaneet perheitä viimeisten parinkymmenen vuoden ajan. Arvioiden mukaan noin neljännes somaliväestöstä asuu ulkomailla. He ovat pääasiassa miehiä. Perinteinen somalialainen perhe on yleensä suomalaista perhettä hierarkkisemmin rakentunut, ja vanhemmilla on oikeus osoittaa auktoriteettiaan, tehdä päätöksiä ja rangaista. Perheissä vallitsee selkä roolijako koskien niin sukupolvi- kuin sukupuolirajoja. Perinteinen somalialainen ja suomalainen käsitys tasa-arvosta sekä naisen ja miehen rooleista poikkeavat näin toisistaan suhteessa työnjakoon ja kasvatukseen. Nuorten odotetaan kuuntelevan päätöksiä tehdessään vanhempaa sukupolvea. Perheen isä on auktoriteetti ja taloudellisen aseman turvaaja, kun taas äiti toimii yleisesti kotona ja huolehtii lapsista. Naisten maailma rakentuu perinteisesti pitkälti kodin ja perheen ympärille, kun taas miehet hallitsevat perheen ulospäin avautuvaa julkista tilaa. (Peltonen 2005; Tiilikainen 2003; Martikainen–Tiilikainen 2007.)

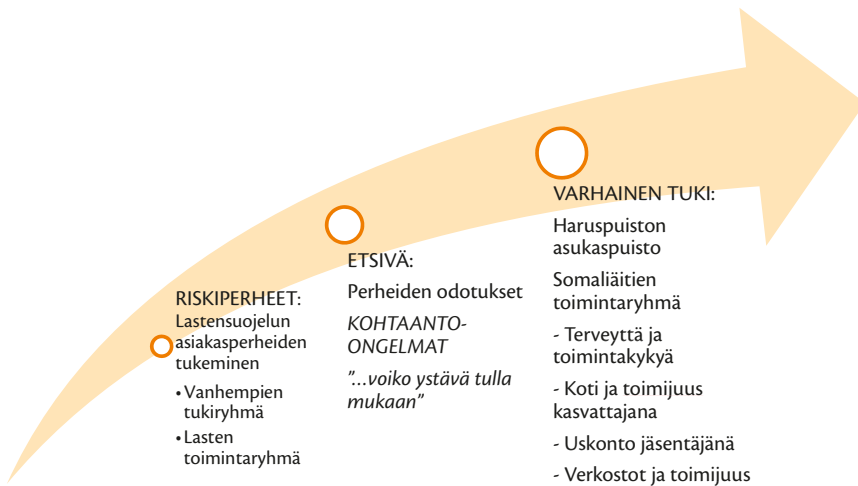
Suomessa, kuten myös Itä-Helsingissä asuvista somalinaisista monet ovat yksinhuoltajia, mutta lukujen taakse arvioidaan kätkeytyvän myös moniavioisuutta. Moniavioisuus on edelleen sallittua Somaliassa, joskin se on vähenemässä. Naisten pukeutumistapaa säätelee islamilainen perinne. Tä-

mä ilmeni myös Haruspuiston naisten pukeutumisessa siten, että he peittivät päänsä huivilla ja käyttivät vartalon kätkevää hametta. Somalialaisista 90 % on muslimeja ja edustaa maltillista sunnalaisuutta. (Tiilikainen 2003.)

Ryhmämuotoisen toiminnan kohderyhmä rakentui vaiheittain

Somaliäitien ryhmän käynnistymistä Haruspuistossa edelsi vaiheittainen kohderyhmän rakentuminen, joka on kuvattu tiivistetysti kuviossa 1. Kuvaamme ryhmän rakentumisen vaikeutta lähemmin, koska sillä voi olla merkitystä tulevien ryhmätoimintojen rakentamisessa. Haastavuus syntyi pitkälle vaikeudesta konkretisoida maahanmuuttajille heille vierasta lastensuojelun käsitettä, jonka perusteella lähdimme rakentamaan ryhmätoimintaa. Lastensuojelun asiakkuus ja sen perusteet olivat maahanmuuttajille vieraita (ks. julkaisun artikkeli *Kulttuuriin kätetty*). Toimenpiteet ja niiden organisointi lähtivät näin pikemmin viranomaisten ja meidän projektitoimijoiden lähtökohdista kuin maahanmuuttajien itsensä kokemasta asiakkuudesta ja siihen liittyvistä tarpeista.

Ensimmäisessä vaiheessa maahanmuuttajataustaisten perheiden ryhmätoiminnan kohderyhmäksi valittiin lastensuojelun asiakasperheet. Lastensuojeluperheiden vanhempain tukiryhmän tarve nousi esille marraskuussa 2009 Osmos-projektin toimijoiden ns. laboratoriotyöskentelyssä. Ryhmässä tuotiin esille alueen lastensuojelu- ja perhetyössä yleisesti kohdattu haaste auttaa väsyneitä ja masentuneita vanhempia. Osmos-projektissa lähdettiin näin rakentamaan pilottitoimintaa, joka tuottaisi tietoa maahanmuuttajataustaisten vanhempien kokemuksista ja jaksamisesta sekä tukisi heidän toimijuuttaan perheessä. Tätä tietoa voitaisiin jatkossa integroida alueen perhetyöhön. Sosiaaliohjaajien lisäksi alueen perhetyöntekijän tai perhetyöntekijöiden toivottiin osallistuvan ryhmätoimintaan, mikä edistäisi ryhmätoiminnan tarjoaman tiedon ja toimintatapojen integrointia perhetyöhön.



Kuvio 1. Kohderyhmän osallistamisen rakentumisen kolme vaihetta

Yhteistyössä Helsingin kaupungin sosiaaliviraston Itäisen perhekeskuksen kanssa järjestimme myös kaksipäiväisen koulutuksen Helsingin sosiaalitoimen, erityisesti Itäisen alueen sosiaaliohjaajille ja perhetyöntekijöille (Helsinki 8–9.4.2010). Koulutuksen tavoitteena oli luoda yhteistä näkemystä voimavaraistavaan perhetyöhön maahanmuuttajien parissa. Koulutus hankittiin ostopalveluna voimavaraistavaan perhetyöhön erikoistuneilta kouluttajilta, joita olivat Kaija Lajunen ja Tapio Ikonen. Koulutuksessa oli pyrkimyksenä yhdistää suomalaista ja kansainvälistä asiantuntemusta, joka koski neuvonantoa ja ohjausta maahanmuuttajien perhetyössä.

Tutustuimme myös tutkimusten pohjalta tuotettuihin käsityksiin toimivista interventioista lastensuojeluperheissä ja laadimme askelittain etenevän pilottiohjelman tavoitteet. Tavoitteissa korostui oman toimijuuden tukeminen vanhempana, kasvattajana ja puolisona uudessa toiminta- ja kulttuuriympäristössä. Pyrkimyksenä oli tarjota sekä vanhemmille että heidän lapsilleen omat toimintaryhmät, jotka toteutettaisiin ajallisesti samanaikaisina.

Suunnitteluryhmän muodostivat Osmos-projektin toimijoina Metropolia Ammattikorkeakoulun opettajajäsenet, Itäisen perhekeskuksen sosiaalityöntekijä ja perhetyöntekijä sekä somalitaustainen Itäisen perhekeskuksen työntekijä, jolla oli perheterapiakoulutus. Toimintaryhmän tavoitteiden ja keinojen osalta suunnitteluryhmä oli yksimielinen. Itse työskentelyä leimasi kuitenkin osallistujien vaihtuvuus, eikä sosiaalitoimen edustajien asiantuntemus varmastikaan tullut täydesti hyödynnettyksi. Toimintaryhmä koostettiin somalitaustaisista asiakasperheistä, joita asuu alueella runsaasti.

Kokemusten mukaan keskeistä ryhmätoiminnassa on luottamuksellisen suhteen luominen asiakasperheiden kanssa. Maahanmuuttajataustaisen työntekijän rooli on keskeinen erityisesti lastensuojelutilanteissa, jossa tieto, tunne ja ymmärrys tilanteesta ovat monitulkintaisia. Edellä mainitun Verso-projektin koordinaattori Tatjana Tsempoi toteaa omana kokemuksenaan venäläisperheiden tukemisesta, että ryhmän vetäjän tulisi olla kielitaitoinen ja kulttuurituntemus on suotavaa. Ilman näitä ei hänen mukaansa pääse ryhmään sisään eikä saavuteta ryhmäläisten luottamusta (Helsingin kaupungin sosiaalivirasto 2008). Ryhmätoimintaan alkuvaiheessa osallistunut somalitaustainen sosiaalialan opiskelija puolestaan tulkitsi, että somaliväestössä syntyy luottamus sosiaalialan toimijoihin joko viranomaisten asemaan perustuvana ”pakkoluottamuksena” tai henkilökohtaisena luottamuksena esimerkiksi ryhmän vetäjään. Kumpikaan näistä luottamuksen ehdoista ei täyttynyt tässä alkuvaiheessa. Osoittautui hyvin haasteelliseksi löytää osallistujat lastensuojelun piirissä olevista perheistä, sillä ulkopuolisina projektitoimijoina emme edustaneet osallistujille viranomaista. Sosiaalitoimen tuttu ja luottamusta herättävä työntekijä ei puolestaan voinut irrottautua työstään ryhmäistuntoihin. Somalitaustainen työntekijä taas oli siirtynyt toisiin tehtäviin. Osallistujien vaihtuessa kontaktin luominen osoittautui haasteelliseksi. Somalilyhteisössä osallistumisen esteet puettiin käytännön esteiden muotoon, mutta oli ilmeistä, että ryhmätoimintaa oli kohdennettava uudella tavalla.

Toisessa vaiheessa ryhmäintervention kohderyhmää lavennettiin. Lastensuojelun työntekijä kutsui mukaan sellaisia maahanmuuttajaperheitä, joissa oli huostaanoton riski tai jälkihuoltovaihe. Lasten ja vanhempien ryhmän järjestäminen samanaikaisesti oli osoittautunut vaikeaksi, joten kutsuimme mukaan vanhempia sellaiseen aikaan, jolloin lapset olivat koulussa tai päivähoitossa. Tämäkin järjestely osoittautui ongelmalliseksi niille kolmelle äidille, jotka saimme mukaan kahteen ensimmäiseen tapaamiseen. Vaikka sosiaalityöntekijä oli kuvannut ryhmätoiminnan lähtökohdat ja tavoitteet ryhmään kutsun yhteydessä ja vaikka kävimme niitä vielä yhdessä läpi ryhmässä, ilmaan jäi paljon ihmettelyä: ”Miksi juuri meidät on kutsutte tänne?” ”Voinko ottaa myös ystävän mukaan tänne seuraavalla kerralla?”

Rakensimme toisen kerran ohjelman osallistujien toiveiden mukaan toiminnalliseksi, ja käsitöiden tekemisen lomassa käsitelimme osallistujien mahdollisuuksia hankkia palveluita ja tukea itselleen perheen erilaisissa pulmatilanteissa. Toisella kerralla osallistujat olivat kuitenkin osin vaihtuneet, ja ystäviä oli tullut mukaan. Ryhmässä esitettiinkin toive, että

ryhmätoimintaan tulisivat mukaan Haruspuistossa kokoontuvat somaliäidit. Näin ryhmätoiminta rantautui Haruspuistoon, jossa lähdimme arvioimaan ryhmäohjauksen toiveita yhdessä siellä kokoontuvien somaliäitien kanssa. Riskiryhmätoiminnan sijaan tällainen laaja-alainen, kaikille avoin ryhmä saavuttikin tässä tilanteessa laajemmin somaliäidit aiheuttamatta hämmentymistä tai leimautumisen pelkoa.

Julkaisun *Kulttuuriin kätkeyty* -artikkeli tuo esiin, miten kulttuurierot ja kulttuurisidonnainen palvelu- ja tukiverkosto voivat luoda jännitteisyyttä ja väärinymmärrystä erityisesti lastensuojeluun liittyvässä toiminnassa. Törmäsimme ryhmän rakentamisen alkuvaiheissa osallistujien epä-tietoisuuteen ja vaikeuteen hahmottaa lastensuojelun toiminnan roolia, jonka pohjalta olimme rakentaneet ”asiakaslähtöistä” ohjauksen kulkua. Ohjaustilanne on pulmallinen silloin, kun osallistuja ei määrittele itseään sellaisen tuen ja kannustuksen tarvitsijaksi, jota ohjauksella pyritään tarjoamaan. Myös Osmos-projektiin sisältyvässä mentorointihankkeessa nousevat esiin projektitoimijoiden ja osallistujien erilaiset odotushorisontit (ks. Lautalan ja Nymanin artikkeli tässä julkaisussa). Omalla kielellä tapahtuvan, sujuvan ohjauksen ja neuvonannon sijaan maahanmuuttaja-asiakkaat odottivatkin toiminnan tarjoavan mahdollisuuden tutustua valtaväestön toimintatapoihin heitä edustavan mentorin tuella.

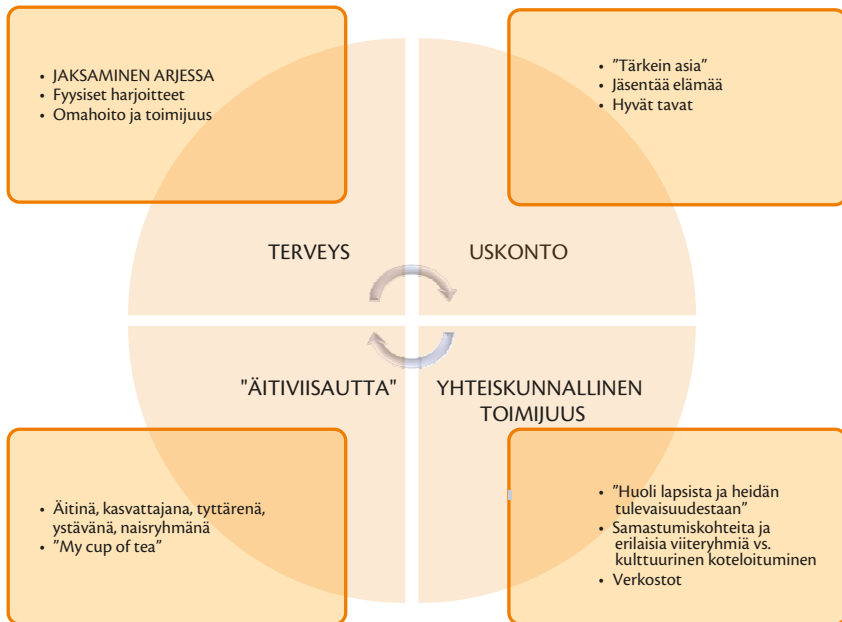
Ohjelma alkaa

Haruspuistossa rakensimme somaliäitien toimintaryhmän tavoitteet ja ydinsisällöt yhteistoiminnassa osallistujien kanssa. Lähtökohtana kerroimme Osmos-projektista ja sen tavoitteista. Aiemmin olimme luoneet valmiita ohjelmarakenteita monikulttuurisen, toiminnallisen, psykoedukatiivisen ja sosiaalipedagogisen tiedon varassa, mutta tässä keskeisenä vityksenä oli osallistujien omiin aloitteisiin tarttuminen. Tulimme ”vieraina” somaliäitien omaan toimintaryhmään kuuntelemaan ja käymään vuoropuhelua niistä asioista, jotka osallistujat määrivät itselleen tärkeiksi. Ryhmään osallistujat tunsivat hyvin toisensa. He viettivät paljon aikaa yhdessä myös ryhmän ulkopuolella. Keskinäinen tukeminen tuli esille usein, kun keskustelimme arjen toimintojen sujumisesta.

Osallistujat toivat hyvin aktiivisesti esiin toiveitaan, joista ensimmäinen käsitteli toimintojen jatkuvuutta. Somaliäidit olivat olleet mukana erilaisissa projekteissa. Heille oli syntynyt käsitys, että kun ”projektitoimijat saavat heiltä haluamansa tiedot, he lähtevät ja toiminta päättyy”. Projek-

tit, Osmos mukaan lukien, ovat määräaikaista. Tässä etsimme ratkaisuksi mahdollisuuden integroida ryhmätoiminnot jatkossa osaksi Metropolian Positia-hyvinvointipalvelutoimintaa. Tämä tarjoaisi mahdollisuuden jatkaa ryhmätoimintojen ohjausta Osmos-projektin päättyttyä. Positia on Hyvinvointi ja toimintakyky -yksikön koulutusohjelmien opiskelijoiden palveluyksikkö, joka tarjoaa asiakkaille sosiaali- ja kuntoutusalan palveluita ohjattuna opiskelijatyönä. Syksyllä 2010 Metropolian Positia-hyvinvointipalvelun kautta toiminnan ohjauksesta vastasivat fysio- ja toimintaterapian opiskelijat yhdessä opettajien ja työelämän ohjaajien kanssa.

Ohjelman ydinsisällöt rakentuivat osallistujien toimijuutta edistäväksi voimaympyräksi (kuvio 2), jonka keskiössä kulki kysymys: ”Mikä minua kantaa?” Elementtejä, jotka kantavat naisten hyvinvointia arjessa, selvitimme kysymyksillä, kuten: ”Milloin voin hyvin? Mikä on paras hetki päiväsäni? Mikä minua huolestuttaa? Keneltä saan tukea erilaisissa pulmatilanteissa?” Kirjasimme ympyrään periaatteen ”jatkuvuutta toimintaan”, joka oli noussut keskusteluissa esille.



Kuvio 2. Somaliäitien toimintaryhmän ydinsisällöt

Toiminnan sisällöissä tärkeimmäksi nousi somalinaisten oman fyysisen toimijuuden ja terveyden edistäminen. Monilla oli kokemuksia fysioterapiassa käynneistä, jotka olivat helpottaneet selkävaivoja, kipuja ja

särkyjä. Jotkut naisista olivat myös osallistuneet ryhmäliikuntaan, mutta ongelmia tuotti sopivan ajan ja lähelle sijoittuvan paikan löytäminen. Tässä kohtaa keskeiseksi nousi myös toive omien uintivuorojen järjestämisestä naisille. Näin jouduimme tilanteeseen, jossa odotushorisontti alkoi liukua ohi projektin toimintamahdollisuuksien. Toimme esiin, että voimme tukea järjestelyissä, mutta emme pysty järjestämään asiaa projektin puitteissa. Sen sijaan terveysliikunta ja omahoitoharjoitteet olivat järjestettävissä ryhmäohjauksen puitteissa.

Toinen sisällöllinen ulottuvuus käsitteli toimijuutta kotona ja tunteuksia äitinä elämisestä vieraassa kulttuuriympäristössä. Nimesimme ulottuvuuden ”äitiviisaudeksi”, mikä kuvaa hyvin osallistujien arvostamaa äitiyttä ja heidän esiin nostamia ajatuksia lastensa kasvatuksesta. Äitiviisautta jaettiin ryhmässä muistellen, mitä itse oli oppinut omilta vanhemmiltaan sekä isovanhemmiltaan ja mitä omasta oppimasta haluaisi siirtyvän lapsille. Tässä yhteydessä esille nousi perheyhteisyyden koskettava merkitys osallistujille. Äitien omien kokemusten valossa suomalainen kasvatusta ja kuri näyttäytyivät hämmästelyn aiheina. Se poikkesi hyvin paljon siitä, miten he itse olivat toimineet lapsena ja millaisia kasvatusta ja käyttäytymisodotuksia äideillä oli omien kokemusten pohjalta heidän omia lapsiaan kohtaan.

Kolmas ydinsisältöalue koski yhteiskunnallista toimijuutta, erityisesti toimijuutta kouluikäisten lasten vanhempana. Koulun ja kodin välisestä yhteistyöstä oli osallistujilla sekä myönteisiä että kielteisiä kokemuksia. Päällimmäisenä oli huoli lasten tulevaisuudesta, selviytymisestä ja menestymisestä suomalaisessa koulujärjestelmässä. Äitejä huolestutti yläasteella olevien lasten uramahdollisuudet ja -valinnat, joista he olivat epä tietoisia. Samoin puhuttivat nuorten syrjäytyminen ja kiusaamisen kohteeksi joutuminen. Tässä yhteydessä esiin nousi jälleen toiveita konkreettisista toimenpiteistä, jotka kohdentuivat kodin ja koulun väliseen yhteistyöhön. Keskeiseksi nousi ala-asteella olevien lasten läksykerhon järjestäminen tukemaan koulutyötä. Vanhemmuuden toimijuuden lisäksi tukea kaivattiin myös naisten omaan yhteiskunnalliseen toimijuuteen. Naiset ryhtyivät perustamaan omaa yhdistystä, ja myös siihen kaivattiin konkreettista tukea.

Neljäs aihealue käsitteli uskonnon ja siihen liittyvien traditioiden ja rituaalien merkitystä naisten elämässä. Uskonto oli monen mukaan kaikkein tärkein asia, ja se jäsensi naisten arkea. Koulun islam-uskonnon opettaja oli henkilö, johon monet naisista tukeutuivat ensimmäisenä silloin, kun lapsilla ilmeni koulussa ongelmia. Hyvät tavat oli opittu koraanikoulussa, ja samanlaista mahdollisuutta somaliäidit toivoivat myös omille lapsilleen.

Ohjauksen välineet

Monikulttuurisen ohjauksen asiantuntija Derald Wing Sue (2003) on kuvannut ohjaajien ja eri kulttuureja edustavien asiakkaiden erilaisia odotus-horisontteja tehokkaasta ja toimivasta ohjauksesta. Pystyimme ryhmäohjauksessa tunnistamaan kulttuurieroja, mutta löysimme vain osin keinoja niiden ylittämiseen. Kiteytämme ryhmäohjauksessa tunnistamamme kulttuurierot seuraavasti, mutta emme kuitenkaan pyri yleistämään naisryhmässä tunnistettuja eroja laajemmin somalialaista kulttuuria kuvaaviksi:

Ryhmässä toteutettu ohjauksculttuuri	Somaliäitien ryhmän odotukset ohjaukselle
Kielelliseen vuorovaikutukseen perustuvaa, joka tapahtui tässä suomi-somalia-tulkkauksen kautta	Toimintaorientoitunutta, käsitti laajasti eri suuntiin aukeavat arjen tarpeet
Tietoa ja toiminnallisia harjoitteita: fysioterapia, terveyskasvatus, omahoito, yhteiskunnallisen toimijuuden harjoitteet	Tarpeisiin vastaavat, konkreettiset arjen toimijuutta tukevat toimenpiteet
Itsehavainnointia tavoittelevaa: kysymykset, käytännöt, kertomukset	Kulttuurisesti tiivis oma naisyhteisö ja toimintakulttuuri, johon ohjaajat tulevat ulkopuolisina
Tiettyyn aikaan sidottua (tässä kaksi kolme tuntia kerrallaan)	Vieraanvaraisuus
Pitkän tähtäyksen tavoitteita, joista osallistujalle rakennetaan osatavoitteita ja laajennetaan toimintaverkostoa	Arjelle ehdollinen
Syy-seuraus-ajattelu, keho ja mieli usein erotetaan, tässä pyrkimys kokonaisvaltaisuuteen	Uskonnon ja traditioiden merkitys

Ryhmätoiminnassa törmäsimme siihen, että somalilaiset odottivat hyvin kokonaisvaltaista palvelua. He toivat esiin kaikki arkielämän tarpeet, joihin kaivattiin konkreettisia ratkaisuja. Projektissa puolestaan joudutaan yleensä rajaamaan ne kohteet, joihin vastataan ja joita pyritään kehittämään. Tässä ryhmätoiminnan muutoksen välineenä tarjottiin naisille tietoa, vertaistukea ja toiminnallista ohjausta, joka edistäisi heidän toimijuuttaan vanhempana, kasvattajana ja yhteiskunnallisena toimijana. Ryh-

mässä kuitenkin tuli toistuvasti esille odotuksia ratkaista muun muassa uintivuoron järjestäminen, koulun ja kodin yhteistyöhön liittyvät pulmat sekä yhdistystoiminnan perustaminen. Ratkaisut edellyttivät sekä palveluketjujen että palveluverkoston rakentamista, johon kuuluisi eri toimialojen organisaatioita.

Naisten ryhmään osallistuminen oli ehdollista arjen toiminnoille, jotka vaihtelevat monilapsisissa perheissä. Samoin sade tai pakkassää näkyivät osallistujamäärissä. Ryhmään osallistuneiden naisten määrä vaihtelikin kokoontumiskerroilla yhden ja kymmenen välillä. Ramadanin aikaan osallistujat eivät tavanneet toisiaan Haruspuistossa. Saamamme palaute oli kuitenkin myönteistä, ja naiset ilmaisivat halunsa jatkaa toimintaa. Kätkeytyykö somaliryhmän tavoittamisen vaikeuteen kuitenkin suomalaisiin käytänteisiin nähden erilaisia ehtoja sitoutua sovittuun? Useat tutkijat (esim. Peltonen 2005; Tiilikainen 1999; Forsander–Alitolppa–Niitamo 2000) ovat kirjanneet ongelmaksi saada somalinuoria tai somalinaisia haastateltavaksi. Asioista sovitaan, mutta haastateltava ei ilmaannu paikalle sovittuna ajan-kohtana. Samoin ryhmässä asioista sovittiin, mutta sovittuun aikaan saapuminen oli ehdollista arjelle. Kun paikalle saavuttiin, ryhmässä jatkettiin siitä, mihin jäätiin ilman, että osallistujilla oli tarvetta selitellä pois jäämistään tai paikalle tulematta jättämistään.

Somalinaisten keskinäinen toiminta oli myös saavuttanut vaiheen, jossa yhteisen toiminnan rinnalle oli tulossa yksilöllisiä kotoutumista edistäviä ratkaisuja: osallistumista koulutukseen, työharjoitteluun ja kielikursseille. Näytti myös siltä, että jo pitkään maassa asuneiden naisten ryhmälle tulisi tarjota myös ryhmämuotoisesti mahdollisuutta verkottua laajemmin suomalaisten kanssa ja tarjota uusia viiteryhmiä kulttuurisesti kiinteään ryhmään. Kokeilimme sitä niinkin pienimuotoisesti kuin kutsumalla somaliäitien liikuntatuokioon mukaan myös Haruspuiston suomalaisäitejä. Juuri maahan muuttaneille äideille somalialaisten naisten oma ryhmä tarjoaa sen sijaan mitä parhaimman vertaistuen.

Pohdintaa ryhmätoiminnan ehdoista ja tuloksellisuudesta

Edellä olemme käsitelleet ryhmäohjauksen sisältöjen lisäksi niitä ehtoja, joilla ryhmä tai yhteisösuuntautunut toiminta rakennetaan. Arvioimme vielä lopuksi kolmea keskeistä tekijää, jotka nousivat ryhmätoiminnassa huomionarvoisina esiin ja jotka tulee ottaa huomioon, kun rakennetaan jatko-

toimintaa tai vastaavia ryhmämuotoisia ohjauksia. Näitä ovat ensinnäkin ryhmämuotoisen toiminnan kehittäminen. Toiseksi käsittelemme koke-
mustemme valossa ohjauksen lähtökohtia ja niiden toimivuutta monikult-
tuurisessa ryhmäohjauksessa. Kolmanneksi nostamme esiin asiakkaiden
kulttuuritaustan merkityksen asiakaslähtöisten palvelujen ja ohjauksen ke-
hittämisessä. Tässä yhteydessä korostamme yli kulttuuri- ja sektorirajojen ta-
pahtuvan verkostoitumisen merkitystä, kun palvelua pyritään tehostamaan.

Ryhmämuotoisen toiminnan rakentamisessa ensimmäiseksi kehittä-
mishaasteeksi nostamme sellainen ryhmämuotoisen toimintatavan kehittä-
misen, joka rakentaisi maahanmuuttaja-asiakkaiden osallistumisvalmiuk-
sia palveluihin ja niiden kehittämiseen. Tässä kuvasimme lastensuojelun
asiakkaina olevia maahanmuuttajataustaisia perheitä ja vaikeutta tavoit-
taa ja saada heidät ryhmämuotoiseen ohjauksen piiriin. Hankkeessa tör-
mäsimme *lastensuojeluasiakkuuden* käsitteeseen ja sen erilaisiin tulkintoihin.
Maahanmuuttajien terveydenedistämässä pitkään toiminut asiantuntija
ja tutkija Lai Fong Chiu (2008) on kuvannut vastaavaa toimijuuden ra-
kentamisen haastetta laajemmin monietnisen, monikielisen ja eri tavoin
palvelujärjestelmiin suhtautuvan väestön tavoittamisen näkökulmasta brit-
tiläisessä terveydenhuollon toimintaympäristössä. Osallistaminen merkit-
see osallistumisvalmiuksien rakentamista monimuotoisessa väestössä, ei
yksinomaan palvelujen parantamista.

Yhtenä ratkaisuna osallistamiseen Lai Fong (2008) on luonut yhteisö-
ohjaajamallin, jossa eri kieli- ja kulttuuritaustaiset yhteisökouluttajat osal-
listuvat aktiivisesti kaikkiin sosiaali- ja terveyspalvelujen kehittämisvai-
heisiin, mitkä pitävät sisällään tarpeiden tunnistamisen, interventioiden
suunnittelun sekä niiden toteuttamisen ja arvioinnin. Malli kehitettiin,
jotta saataisiin eri etnisiä vähemmistöjä edustavat naiset mukaan rintaa-
syöpäseulontaan, jossa he olivat aliedustettuina. Mallin toimivuutta tes-
tattiin useissa eri hankkeissa. Yhteisöohjaajat edustavat taustaltaan tavoit-
telun kohteena olevien yhteisöjen monimuotoisuutta. Jo yhteisöohjaajien
valinnassa joudutaan kuitenkin pohtimaan, miten määritellä tavoiteltava
”yhteisö” ja ”etnisuus”: asuinalueen, etnisyyden, kielen vai identifikaation
mukaan. Miten asiakkaat mieltävät itsensä palvelujen tarvitsijoina?

Yhteisöohjaajamalli on toiminut välineenä, jonka avulla on kyetty
osallistamaan kulttuurisia ja etnisiä vähemmistöjä mukaan niin palve-
luihin kuin niiden kehittämiseen. Lai Fong (2008) kuitenkin arvioi, että
asiakaslähtöisten toimintamallien kehittäminen vaatii jatkuvaa neuvottelua
erityisesti monimuotoisissa asiakasyhteisöissä. Yhteisösuuntautunut ohjaaja-
-tyyppinen ratkaisu voisi olla kokeilun arvoinen myös Suomessa maahan-

muuttajille ja etnisille vähemmistöille suunnattujen ryhmä- ja yksilöpalvelujen kehittämisessä. Yhteisösuuntautunut ohjaus voisi olla meillä sosiaalialan palveluohjaukselta täydentävä, yhteisöön jalkautuva toimintamuoto.

Toiseksi kehittämishaasteeksi nostamme ohjauksen lähtökohtien ja niiden toimivuuden arvioinnin monikulttuurisessa ryhmäohjauksessa. Psyko- ja sosioedukatiivisen sekä toiminnallisen työskentelyn kehittäminen aidosti asiakaslähtöiseen ja kulttuurisensitiiviseen suuntaan nousi selkeästi esiin. Länsimaiset ohjauksen lähestymistavat perustuvat pitkälle kielelliseen viestintään ja toiminnallisiin harjoituksiin, joissa muutoksen välineinä ovat 1) tiedon saaminen, 2) tiedon soveltaminen kotitehtävien, ryhmäharjoitusten sekä ryhmän toimintakulttuurin luomisen avulla, 3) itsehavainnointi koskien uskomuksia ja toimintakäytäntöjä perustuen ryhmäläisten ja ohjaajien kysymyksiin ja kertomuksiin sekä 4) vertaistuki, joka tarjoaa luottamuksellisen yhteyden ja vuorovaikutteisen tuen mahdollisuuden. Somalinaisten ryhmässään esiin nostamat ongelmat olivat kokonaisvaltaisia ja kiinnittyivät vahvasti arkeen, ja niihin toivottiin käytännön toimenpiteitä ja konkreettisia ratkaisuja.

Kolmanneksi nostamme pohdintaan vielä asiakaslähtöisyyden merkityksen monikulttuuristen palvelujen ja ohjauksen kehittämisessä. Asiakaslähtöisyys korostuu tämän päivän julkisessa palvelussa sen kaikilla sektoreilla (Virtanen–Suoheimo–Lamminmäki–Ahonen–Suokas 2011). Myös Osmos-projektissa keskeisenä lähtökohtana oli maahanmuuttajien kotoutumisen ja hyvinvoinnin tukeminen osallistamalla asiakkaat mukaan myös heitä edistävien sosiaalipalvelujen kehittämiseen. Lastensuojeluasiakkaiden perusteella tapahtunut asiakkuuden määrittely toi kuitenkin ryhmämuotoisen toiminnan rakentamisessa esiin sen, miten eri tavoin toisesta kulttuurista tuleva asiakas ja palveluiden tarjoaja voivat tulkita asiakastarpeita sekä asiakkuuden ja palveluiden roolia.

Ryhmätoiminnassa törmäsimme siihen, että somalinaiset odottivat paitisi konkreettisia, myös hyvin kokonaisvaltaista palvelua. Projektissa lähdimmekin rakentamaan tällaisia yhteisiä toimintaverkostoja niin koulujen kuin alalla toimivien projektien ja kolmannen sektorin suuntaan. Tulokset rakentuvat viiveellä. Projektin tuloksena voidaan nostaa esiin konkreettiset tarpeet kokonaispalvelun kehittämiseen, mitä Jaakko Virkkunen tässä julkaisussa tarkastelee lähemmin artikkelissaan yhteistyökonseptin tuottamisesta.

Konkreettisimmin kokonaisvaltaisen sosiaali- ja terveystalouden palveluverkoston kehittämistarve nousi esille somalinaisten terveydenedistämisen tarpeiden näkökulmasta. Pakolaisten ja maahanmuuttajien terveydenhoidon parissa työskentelevät työntekijät (Palvelutarvekartoitus, Pakolaisten ja

maahanmuuttajien terveysongelmien kohtaaminen -työpajat 13.10.2009 ja 9.3.2010) jakavat somalinaisten ryhmässä esiin nousseen huolen maahanmuuttajien terveyden ja toimintakyvyn edistämisen tarpeista. Somalinaisten ryhmässä esitettiin samoja huolia kuin ammattilaiset ovat esittäneet. Itsehoitoa ja hyvän terveyden kriteereitä, kuten myös palveluverkostoa, tunnetaan heikosti. Liikkumattomuus ja somaattiset vaivat ovat yleisiä. Käytössä oleva yleinen tapa viestiä terveydestä ei toimi.

Jatkossa on myös tarpeen rakentaa koulu- ja kasvatusverkostoa, joka rikastaisi niin somaliäitien kuin suomalaisten kasvattajien kokemusmaailmaa. Vanhempien ilmentämällä kiinnostuksella on merkittävä vaikutus lasten koulumenestykseen. Somaliäidit toivat esiin kiinnostuksensa ja huolensa lastensa koulunkäynnistä, josta heillä oli sekä myönteisiä että kielteisiä kokemuksia. Yleistä oli varsin vähäinen tieto siitä, mitä suomalaisessa koulumaailmassa tapahtuu.

Pohdittavaksi nousee laajemmin myös palvelujärjestelmän kulttuurisidonnainen arvoperusta. Kulttuurisesta etäisyydestä riippuen palvelujärjestelmä voi olla maahanmuuttaja- ja pakolaisasiakkaalle vieras. Tämä ei välttämättä tarkoita yhteen sovittamatonta arvoristiriitaa. Palveluiden kohtaaminen edellyttää kuitenkin uusia tietoja, taitoja ja välineitä niin toisesta kulttuurista tulevalta asiakkailta kuin ammattilaisilta sekä organisaatiolta. Kotoutumiselle asetetut tavoitteet, vastuu ja velvollisuudet läpäisevät kaikki palvelusektorit ja luovat yhteisen lähtökohdan palvelujen tarjoamiseen ja niiden kehittämiseen.

LÄHTEET

- Berry, John W. – Poortinga, Ype H. – Breugelmans, Seger M. – Chasiotis, Athanasios – Sam, David L. 2011. *Cross-Cultural Psychology. Research and Applications*. Third edition. Cambridge: University Press.
- Forsander, Annika – Alitolppa-Niitamo, Anne 2000. Maahanmuuttajien työllistyminen ja työhallinto – keitä, miten ja minne? Työhallinnon julkaisuja 242. Helsinki: Työministeriö.
- Haruspuisto. <http://www.hel.fi/hki/sosv/fi/leikkipuistot/haruspuisto>. Luettu 2.6.2011
- Helsingin kaupungin sosiaalivirasto 2008. *Verso – varhaisen tuen monikulttuurinen perhetyö. Venäjänkieliset perheet. Selvityksiä 2008: 8*. Toim. Tsempoi, Tatjana – Virtanen, Tuula. Varhaisen tuen hanke 2005–2008.
- Kagiticbasi, Çiğdem 1990. Family and Home-Based Intervention. In Richard W. Brislin (ed.): *Applied Cross-cultural Psychology*. Cross-Cultural Research and Methodology Series 14. Newbury Park: Sage Publications. 121–141.

Lai, Fong Chiu 2008. Engaging communities in health intervention research / practice. *Critical Public Health* 18 (2). 151–159.

Martikainen, Tuomas – Tiilikainen, Marja 2007. Maahanmuuttajanaiset: Käsitteet, tutkimus ja haasteet. Teoksessa Martikainen, Tuomas – Tiilikainen, Marja (toim.): Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 46/2007. Helsinki: Väestöliitto, Väestöntutkimuslaitos. 15–37.

Peltonen, Selene 2005. Somalinuorten kulttuurisen identiteetin muotoutuminen diasporassa. Elämää etnisen identiteetin ja suomalaisen yhteiskunnan välissä. Pro gradu -tutkielma. Turun yliopisto, Siirtolaisuusinstituutti. Web Reports No 10.

Sue, Derald Wing – Sue, David 2003. Counseling the culturally diverse: Theory and Practice. Fourth edition. New York: Wiley.

Tiilikainen, Marja 2003. Arjen islam. Somalinaisten elämää Suomessa. Tampere: Vastapaino.

Virtanen, Petri – Suoheimo, Maria – Lamminmäki, Sara – Ahonen, Päivi – Suokas, Markku 2011. Matkaopas asiakaslähtöisten sosiaali- ja terveyspalvelujen kehittämiseen. Tekesin katsaus 281/2011. Helsinki: Tekes.

<http://www.hel.fi/hki/sosv/fi/leikkipuistot/haruspuisto>. Luettu 2.6.2011.--> merkinnän täydennys

>>alkuun esim. yhteisö, hanke, vuosi jne. ja sen jälkeen [www-osoite](http://www.osoite)

<http://www.metropolia.fi/palvelut/positia-hyvinvointipalvelut>. Luettu 2.6.2011., ks. yllä

Julkaisematon aineisto:

Pakolaisten ja maahanmuuttajien terveysongelmien kohtaaminen -työpajat 13.10.2009 ja 9.3.2010. Osallistujina pääkaupunkiseutualueen sosiaali- ja terveysalan työntekijöitä. Järjestäjä Metropolia Ammattikorkeakoulu. Lokaali ja globaali sosiaali- ja terveysalalla -projekti.

Työ sopii juuri sosionomille (AMK), sillä siinä oppii ennakkoluulottomuutta, avarakatseisuutta, toiveikkuutta ja dialogisuutta

Sosionomin koulutuksessa saatu palvelujärjestelmän hyvä tunteminen mahdollistaa sen, että työntekijä voi tuottaa asiakkaalle hyvää palvelua. Oikeastaan en ole kohdannut minkäänlaisia ongelmia työskennellessäni monikulttuuristen perheiden kanssa. Pidän vastaantulevia ongelmia vain haasteina, joihin löydetään positiivisia ratkaisuja. Myös oma itsetuntoni on kasvanut valtavasti työssäni, koska olen tuntenut saavani aikaan merkittäviä asioita ja muutoksia asiakasperheitteni elämässä.

Aluksi työ maahanmuuttajaperheiden kanssa oli tietenkin haasteellista ja vaikeaa, mutta onnistumisen kokemukset antoivat voimaa ja tahtoa kehittää itseäni ja ammattitaitoani. On todella hienoa olla auttamassa ja tukemassa toisen kulttuurin ihmisiä. Se on heille tärkeää. He ovat tulleet vieraaseen maahan ja heidän pitää sopeutua meidän kulttuuriin, mikä on tosi haastavaa.

Kaikki perheet eivät aluksi välttämättä luota. Pikkuhiljaa alkaa kuitenkin nähdä, miten luottamus alkaa kasvaa. Oikeastaan on uskomatonta, miten täysin vieraat ihmiset alkavat vähitellen luottamaan sinuun ja kunnioittamaan sinua. Ehkä se johtuu siitäkin, että olen oppinut herkemmäksi lukemaan eleitä ja ilmeitä. Enkä enää tuomitse muita ihmisiä niin herkästi suoralta kädeltä.

Osmos-projektiin osallistuneiden sosionomiopiskelijoiden mielikuvia monikulttuurisesta työstä, eläytymismenetelmällä tuotettu harjoite



Suomalainen yhteiskunta on monimutkainen, ja sen julkisten palvelujen tuntemus on hyvin merkittävää maahanmuuttajan elämänhallinnan kannalta. Mahdollisesta tiedonpuutteesta johtuvat väärät valinnat tai jopa valintojen tekemättä jättäminen johtavat helposti syrjäytymiseen. Tässä artikkelissa esitetään, kuinka sosionomiopiskelijoiden mentoroinnista ja mentoripankista voisi muodostua maahanmuuttajataustaisille asiakkaille merkittävä sosiaalialan lisäresurssi ja uudenlainen ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteiskehittelyn muoto.

8 Mentorointi tukena kotoutumisen arjessa

KIRSI LAUTALA JA MERVI NYMAN

Maahanmuuttajilla on yksilöllisiä tarpeita suhteessa omaan elämänhallintaansa ja sitä kautta myös sosiaalipalveluihin. Saadessaan inhimillisen vastaanoton ja riittävästi tukea etenkin alkuvuosina maahanmuuttaja voi omaksua aktiivisen roolin uudessa yhteiskunnassa. Kotoutumisen haasteisiin liittyy ymmärrettävän tiedon saaminen yhteiskunnasta ja erilaisista palveluista. Suomalainen yhteiskunta on monimutkainen, ja julkisten palvelujen tuntemus on hyvin merkittävää elämänhallinnan kannalta. Mahdollisesta tiedonpuutteesta johtuvat väärät valinnat tai jopa valintojen tekemättä jättäminen johtavat helposti syrjäytymiskehitykseen. Syrjäytymisellä voi olla kauaskantoisia seurauksia myös myöhemmille sukupolville. (Alitolppa ym. 2005.)

Alitolppa-Niitamon, Söderlingin ja Fågelin (2005) mielestä maahanmuuttajien elämässä saattaa lisäksi olla asioita, joita valtaväestö selittää kulttuurilla. Kysymys voi kuitenkin olla sosiaalisista ongelmista, jotka selittyvät muutoksesta johtuvilla elämänhallinnan puutteilla. Alitolppa-Niitamon, Söderlingin ja Fågelin mukaan on tärkeää ymmärtää, että ihmiset elävät tässä ja nyt ja että heidän nykyiset elinolosuhteensa vaikuttavat heihin yhtäläillä kuin lähtömaan elämäntapa tai arvomaailma. Vastaanotta-

van yhteiskunnan tulisikin luoda sellaisia toimintamalleja, jotka auttavat maahanmuuttajia saamaan mahdollisuuden omaan toimijuuteen ja elämänsä todelliseen ohjaamiseen. Tärkeä tekijää hyvän itsetunnon saavuttamisessa ja ylläpitämisessä on juuri tunne siitä, että pystyy vaikuttamaan omaan elämäänsä.

Mentorointi-pilotin käynnistyminen

Osmos-projekti käynnistyi Helsingin itäisellä alueella konkreettisesti keväällä 2009 maahanmuuttajien palvelutarvekartoituksilla, jotka laadittiin osin aikuisopiskelijoiden palveluohjaus-opintojaksolla opiskelijatyönä. Suuri osa haastateltavista maahanmuuttajista tavoitettiin perhekeskuksen varhaisen tuen työntekijöiden kautta. Näissä kartoituksissa haluttiin nostaa esiin maahanmuuttajien psyykkisiä, fyysisiä ja sosiaalisia voimavaroja ja verkostoja. Lisäksi selvitettiin heidän olemassa olevia etuuksiaan ja palvelujaan sekä puutteita omassa elämänhallinnassaan. Opiskelijat tavoittivat haastateltavansa hyvin, ja monet haastateltavat olivat hyvin mielissään siitä, että saivat kertoa oman tarinansa. Opiskelijoilla oli haastateltujen ohessa myös mahdollisuus opastaa haastateltavia ja ohjata heitä. Myös opiskelijoilta saadun palautteen mukaan haastateltavat kokivat oppimistehtävän mielekkäänä.

Hankkeen keskeisenä tavoitteena oli alusta alkaen osallistaa maahanmuuttajat työskentelemään opiskelijoiden, työntekijöiden sekä hankkeessa toimivien projektikoordinaattorien ja lehtoreiden kanssa paremman kotoutumisen ja suomalaiseen yhteiskuntaan integroitumisen puolesta. Kaikkien muiden osalta toiminta onnistuikin hyvin, mutta palvelutarvekartoitusten jälkeen maahanmuuttajien osallistaminen vaikeutui selvästi. Keskeisimmäksi ongelmaksi nousi maahanmuuttajien tavoittaminen ja motivoiminen mukaan hankkeen toimintaan. Tämän huolen tiimoilta päätettiin käynnistää keväällä 2010 maahanmuuttajamentorointi-pilotti.

Pilotissa tavoitteena oli suunnitella yhdessä maahanmuuttajien kanssa mentorointikoulutus ja tämän jälkeen rekrytoida ja kouluttaa pidemmän aikaa Suomessa asuneita maahanmuuttajia mentoreiksi vähemmän aikaa maassa olleille, tukea tarvitseville henkilöille. Lisäksi pidemmän tähtäimen tavoitteena oli saada aikaiseksi mentoripankki Itäisen perhekeskuksen varhaisen tuen työntekijöiden avuksi. Ajatuksena oli, että mentoripankista työntekijät voisivat tarpeen tulleen lainata mentorin maahanmuuttajasiakkansa avuksi, ohjaamaan, opastamaan ja kulkemaan rinnalla suo-

malaisen arkielämän opiskelussa. Keskusteluissa Itäisen perhekeskuksen työntekijöiden kanssa tarkentui tavoite, että mentorit voisivat työskennellä varhaisen tuen apuna, koska varhaisen tuen asiakkailla on paljon suomalaisen yhteiskunnan palveluihin liittyvää ohjaustarvetta. Lisäksi oltti yhtä mieltä siitä, että olisi ehdottoman välttämätöntä varmistaa, että mentoreilla olisi mahdollisuus saada ammattityöntekijältä tukea ja ohjausta tehtävään.

Mentorointi on yleensä nähty pääsääntöisesti kahdenkeskisenä vuorovaikutussuhteena, jossa kokeneemman työntekijän (*mentori*) osaamista siirretään nuoremmalle kollegalle (*aktori*). Mentoroinnin käyttö on viime aikoina nopeasti yleistynyt Suomessa. Yhtenä syynä mentoroinnin käytön lisääntymiseen työelämässä on nähty se, että työelämästä on nopeasti siirtymässä eläkkeelle suuri määrä ihmisiä, kokemusta ja tietoa. Organisaatioista saattaa näin ollen kadota pois paljon arvokasta kokemusperäistä hiljaista tietoa. (Leskelä 2005.) Osmos-projektissa ajatus kokemusperäisen tiedon hyödyntämisestä mentorointikoulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja itse mentorointitoiminnassa perustui juuri tähän hiljaisen tiedon hyödyntämiseen.

Scanduran ja Williamsin (2001) näkemyksen mukaan mentorointi koostuu kolmesta osa-alueesta, joita ovat:

1. *Ammatillinen tuki*, kuten informaation jakaminen tai ammatillisissa asioissa auttaminen.
2. *Psykosiaalinen tuki*, kuten henkilökohtaisista asioista ja ongelmista keskustelu tai muut sosiaalisuutta edistävät toimet.
3. *Roolimalli*: aktori arvostaa mentorin ammatillista asiantuntijuutta ja toimintaa sekä ottaa hänestä mallia.

Hankkeessa ajateltiin, että kyseessä olisi lähinnä *vertaismentorointi* (Leskelä 2005), jossa mentorina toimii aktorin kanssa statukseltaan samassa asemassa oleva henkilö. Vertaismentoroinnissa olennainen elementti on tietynlainen ammatillisuus, joka toteutuu ystävällisesti toteutettuna vertais-tukena, mutta ei missään mentoroinnin vaiheessa muutu ystävyydeksi. Mentorin suhde aktoriin ei ole ystävätoimintaa, jota esimerkiksi SPR järjestää maahanmuuttajille.

Maahanmuuttajat ovat taustoiltaan ja tarpeiltaan hyvin erilaisia, eikä kaikkien tarpeisiin voida eikä ole mielekästäkään vastata erillispalveluin. Oleellisempaa on kehittää julkisten palvelujen joustavuutta. Sosiaali- ja terveysministeriö pitää tärkeänä sosiaalihuollon kehittämisessä sitä, että

tulevaisuudessa luodaan uudenlaisia linjauksia maahanmuuttajien erityistarpeiden huomioimiselle. Myös Helsingin palveluvirastojen tekemässä, kaupunginosien eriytymisen ehkäisemistä koskevassa kartoituksessa selvisi, että maahanmuuttajien määrä on lisääntynyt virastojen asiakaskunnassa eivätkä Helsingin virastot ole pystyneet kehittämään toimintaansa siten, että palvelu sujuisi hankaluuksitta kaikkien asukasryhmien kanssa. Selvityksen mukaan myös henkilökunta kamppailee koko ajan jonkinlaisen riittämättömyyden kanssa. (Ali-Tolppa–Niitamo–Söderling–Fågel 2005; STM:n selvityksiä 2010; Ala-Outinen 2010.)

Mentorointikoulutuksen suunnittelu

Palvelukartoituksessa saatua aineistoa analysoitiin, ja sieltä nostettiin esille elämänhallinnan ongelmia ja eri palveluissa esiintyviä puutteita, joihin ajateltiin voitavan vastata maahanmuuttajien vertaismentoroinnilla. Tästä lähtökohdasta käsin kutsuttiin kokoon ihmisiä eri tahoilta.

Varsinaista mentorointitoimintaa ideoitiin ja suunniteltiin Itäisen alueen leikkipuistoissa kolmessa eri kokouksessa, joihin osallistui maahanmuuttajia, sosiaaliviraston ja Väestöliiton työntekijöitä, Mielenterveysseuran Ovi-hankkeen vetäjiä sekä Metropolian hanketyöntekijöitä. Jo melko alkuvaiheessa hankkeessa havaittu ongelma maahanmuuttajien osallistamisen vaikeudesta toistui. Erilaisista kutsuista huolimatta maahanmuuttajien osallistuminen oli edelleen odotettua vähäisempää. Jokaiseen tapamiseen osallistui vaihtelevasti viidestä kymmeneen maahanmuuttajaa ja pari hanketyöntekijää.

Kaikissa kokouksissa yritettiin koota maahanmuuttajien kokemuksia Suomeen tulosta ja niin hyvistä kuin huonoistakin asioista, joita he olivat Suomessa kohdanneet. Suomen tultaessa yhtenä keskeisenä kokemuksena nousi esiin se, ettei täällä tarvinnut tuntea pelkoa ja että käytännön asiat, kuten asunto ja ruoka, järjestyivät suhteellisen helposti. Toisaalta taas suomalaisiin tutustumisen vaikeus aiheutti jonkinlaisen kulttuurishokin, koska kotoutumisessa erittäin tärkeässä roolissa nähtiin suomalaiset ystävät ja tuttavat.

Kotoutumisprosessissa maahanmuuttajat olivat kokeneet saavansa tukea erilaisista vertaisryhmistä, koska niissä he pystyivät käymään läpi omia kokemuksiaan ja puhumaan ihmisille, jotka ymmärsivät heitä, koska jakoivat samanlaisen menneisyyden. Lisäksi kokouksissa käytiin myös keskustelua mentorointi-käsitteestä. Vaikka maahanmuuttajat ymmärsivät, mitä sillä tarkoitettiin, he kokivat käsitteen oudoksi ja halusivat muuttaa

sitä. Mentorointi-käsitteen tilalle ehdotettiin muun muassa opastoinnin käsitettä. Mentorointi käsitteenä sisältää kuitenkin enemmän kuin pelkän opastuksen tai toisaalta palveluohjauksen tai vertaistoinnin. Mentoroinnissa kotoutumisessa pidemmälle ehtinyt ensimmäisen polven suomalainen ohjaa vasta-alkajia heidän prosessissaan oman kokemuksen ja muun tietämyksensä pohjalta.

Kokouksissa tuli esiin erittäin mielenkiintoinen ja yllättävä tieto. Maahanmuuttajien mielestä ei aina toimi parhaiten, että myös mentori on maahanmuuttaja – joskus on helpompi tukeutua ja luottaa suomalaiseen mentoriin. Ihmisillä voi olla menneisyydessään niin vaikeita ja ahdistavia kokemuksia, että on vaikea luottaa keneenkään samasta kulttuuritausta tulevaan ihmiseen. Näin etukäteistulkinta siitä, että maahanmuuttaja on paras mentori toiselle maahanmuuttajalle, ei täysin näyttänyt pitävän paikkaansa. Ajatus maahanmuuttajien keskinäisestä vertaismentoroinnista ainoana mallina voitiin unohtaa.

Lisäksi kokouksissa nousi esille kaksi muuta keskeistä aihetta. Ensinnäkin maahanmuuttajat kaipasivat selkokielellä esitettyjä faktoja erilaisista perusasioista, jotka liittyivät rahaan, asumiseen ja työnhakuun. Myös suomalaisesta lainsäädännöstä ja siihen perustuvista etuuksista ja palveluista kaivattiin ymmärrettävällä tavalla esitettyä tietoa, sillä nyt saatavilla oleva tieto koettiin erittäin monimutkaiseksi. Kaivattiin jopa jonkinlaista tietopakettia ja siihen perehdyttämistä. Johtopäätöksenä tästä todettiin, että mentoreilla tulisi olla tietoa näistä teemoista tai ainakin kykyä hankkia sitä.

Toisena asiana esille tuli suomalaista kulttuuria ja maan tapoja koskevan tiedon puute. Maahanmuuttajat kokivat, että heitä ympäröivät heidän oma kotikulttuurinsa, suomalainen kulttuuri ja se kulttuuri, jonka he muodostavat yhdistelemällä näitä kahta. Kokouksissa pohdittiin, miten maahanmuuttaja voisi mentorin kanssa konkreettisesti käydä harjoittelemassa toimimista erilaisissa paikoissa, kuten kaupassa, sairaalassa ja vastaavissa paikoissa. Samalla hän voisi opetella suomen kielen käyttöä. Tällöin mentori toimisi eräänlaisena kulttuuritulkkina maahanmuuttajan ja sosiaaliohjaajan apuna.

Mentorointikoulutus

Kun ilmeni, että maahanmuuttajat eivät haluakaan mentoreikseen vain toisia maahanmuuttajia, oli mietittävä, miten toimittaisiin. Nopeasti syntyi ajatus, miten suomalaisia opiskelijoita voitaisiin liittää erilaisten opintojak-

sojen kautta tähän mentoritoimintaan ja mahdollisesti luoda Metropolia Ammattikorkeakoulun ja Itäisen perhekeskuksen varhaisen tuen välinen pysyvä toimintamalli. Edelleen tavoitteena ja toiveena oli luoda koulutuksen ja työelämän yhteistyönä toteutettava mentoripankki.

Tarkoitus oli, että projektissa maahanmuuttajat ja työntekijät pääsisivät yhdessä suunnittelemaan ja toteuttamaan mentorikoulutusta sekä kokeilemaan itse toimintaa käytännössä. Tämä olisi parhaimmillaan koulutuksen ja työelämän intensiivistä yhteistyötä ja uudenlaisen toimintatavan suunnittelua, toteutusta ja arviointia. Toiminnasta voisi olla konkreettista apua sekä maahanmuuttaja-asiakkaille että työn paljouden alla kamppaileville työntekijöille. Edellä mainittujen seikkojen ajateltiin muodostavan koulutuksen suunnittelun lähtökohdat.

Koulutuksen sisältöjen ajateltiin rakentuvan väljästi Sanduran ja Williamsin (2001) mentoroinnin sisällöille. Ammatillisen tuen vaatimuksiin sisältyy osaaminen niin tiedon hankkimisessa kuin sen jakamisessa, tiedon koskiessa esimerkiksi palveluja ja etuisuuksia. Psykososiaalinen tuki sisältää kyvyn ja taidon henkilökohtaisista asioista ja ongelmista keskustelemiseen ja sosiaalisuutta edistäviin toimiin. Lisäksi mentorin tulee toimia niin, että hän on aktorille eräänlainen roolimalli ja ansaitsee aktorin arvostuksen.

Metropolia Ammattikorkeakoulun sosionomikoulutuksessa painotetaan erilaisen tiedon hankintaa ja käyttöä. Opetuksessa ja osaamisessa keskeisessä asemassa on myös taito käydä ammatillista dialogia. Näin ollen mentoroinnin keskeiset sisällöt ovat jo sinällään osa sosionomien koulutusta, ja nyt niitä oli tarkoitus tarkastella myös mentoroinnin näkökulmasta.

Pedagogisesti mentorien koulutusta aiottiin lähestyä *sosiodynaamisen ohjauksen näkökulmasta*. Lähestymistavalla ajateltiin olevan siirtovaikutusta myös itse mentorien ja aktorien väliseen toimintaan. Ohjaavassa koulutuksessa opiskelijoita ei sinällään ohjata mihinkään, vaan autetaan heitä ohjaamaan itse itseään. Tällä tavalla ohjaava koulutus ohjaa myös epävarmuuden sietämiseen. Erilaiset uudet kokemukset ja toiminnasta saatava palaute ovat juuri ohjaavan koulutuksen tapa tuottaa uudenlaista ongelmanjäsennyttä. Yhteiskuntaa ja elämää tulkitaan yhdessä ja tehdään niitä yhdessä ymmärrettäväksi. Ohjaavassa koulutuksessa tavoitteena on käytännön tasolla parantaa osallistujien taitoja ja asemaa sekä tuoda ihmisten elämään toivoa ja rohkaisua, sillä ohjauksen keskeisin elementtihan on juuri toivon ja tuen antaminen. (Onnismaa 1998; Peavy 1999.)

Kollektiivisen mentorointitoiminnan kokeilua

Edellä esitetyssä muodossa mentorointi ei toteutunut suunnittelua pidemmälle, koska syksyn 2010 opetustarjonta ei sitä mahdollistanut. Ideaa ei kuitenkaan haluttu hylätä vain toteuttamishaasteiden vuoksi, ja siksi päädyttiin kokeilemaan sitä toisessa muodossa yhden opintojakson puitteissa. Sosionomikoulutuksen vaihtoehtoihin ammattiopintoihin sisältyy perhetyön opintojakso. Tällä jaksolla toteutettiin yhteiskehittelyyn perustuva vanhemmuuspaja eli vuorovaikutuksellisin menetelmin (esimerkiksi Kekkonen 2004) toteutettu ryhmäohjaustapahtuma monikulttuuristen perheiden vanhemmille. Toteutuksessa hyödynnettiin aikaisempien pilottien parissa tehtyjä havaintoja ja kokemuksia. Tällä kertaa keskityttiin maahanmuuttajaperheiden sosiaaliohjauksen käytäntöihin ja erityisesti äitien näkökulmaan, koska asiakkaiksi oli valikoitunut pelkästään naisia.

Aikaisempien tutkimustulosten ja Osmos-projektissa kertyneen tiedon perusteella maahanmuuttaja-asiakkaille ja erityisesti maahanmuuttajäideille tärkeää on saada tietoa päivittäiseen elämiseen ja arjen asioihin sekä konkreettista apua niiden hoitamiseen (ks. Anis 2008; Lampelto ym. 2010). Tietoa kaivataan niin sosiaaliturvasta, kouluttautumisen- ja työllistymismahdollisuuksista kuin lasten kasvatuksestakin. Kuten mentoroinnin suunnitteluun liittyvistä keskusteluista oli ilmennyt, toivetta oli löytää sellaisia sosiaaliohjauksen tapoja, joissa asiakkaalle tarjottaisiin oma, henkilökohtainen tukihenkilö, auttaja tai tukija. Hänen kanssaan asiakkaan olisi mahdollista yhdessä suunnistaa tukiviidakossa, saada oppia tulevaisuuden varalle ja samalla jakaa niin onnistumisen kokemuksia kuin valitettavan väistämättömiä kielteisiäkin asioita, kuten turhautumista tai pettymyksiä.

Sosiaaliohjaukselle on tarjottu kanssakulkijuuden positiota yhtenä ammatillisuuden ulottuvuutena erityisesti silloin, kun sosionomien työtä sosiaalipalveluiden kentässä on tarkasteltu lähityönä eli työnä, joka tapahtuu intensiivisessä vuorovaikutuksessa asiakkaan kanssa (esim. Borgman ym. 2005; Liukonen–Lukman 2007). Palveluohjauksen työmallissa – joka on yksi keskeinen sosiaaliohjauksen työorientaatio – tai menetelmän nykyisissä käytännöissä (esim. Liukonen–Lukman 2007) asiakkaan ja työntekijän kiinteällä kumppanuussuhteella on keskeinen asema erityisesti intensiivisessä palveluohjausmallissa (Suominen–Tuominen 2007). Mentorointipilotin valmisteluvaiheessa oli käynyt ilmi, että maahanmuuttaja-asiakkaat eivät välttämättä nähneet vertaisryhmätoimintaa sinänsä riittävänä ratkaisuna tiedontarpeeseen. Siksi tuntui perustellulta, että mentori edustaisikin

valtakulttuuria. Perhetyön opintojakson puitteissa ei yksilöllisen mento-
roinnin menetelmäkokeilu näyttänyt mahdolliselta, joten päädyttiin ryh-
mämuotoiseen kokeiluun. Ajatuksena oli, että mentorointiin voisi tulevai-
suudessa yhdistää myös ryhmämuotoista toimintaa.

Opintojakson ja vanhemmuuspajan tavoitteet

Perhetyön opintojakson tavoitteena on oppia erilaisia tapoja tukea perhei-
tä arjessa selviytymisen haasteissa. Perhetyön osaamisen edellytyksenä on
perheiden moninaisuuden, myös erilaisten kulttuuristen perhekäsitysten
ja niihin liittyvien arvojen, roolien ja kasvatusnäkemysten tunnistaminen
ja kohtaaminen. Maahanmuuttajien kanssa tehtävässä perhetyössä kult-
tuurinen ulottuvuus korostuu. Tätä ei ole syytä liioitella, koska toisaalta
perheet ovat monessa suhteessa samanlaisia kaikkialla. Vieraaseen kult-
tuuriin liittyvä tietämättömyys, pelot ja ennakkoluulot nousevat helposti
vaikeuttamaan sosiaalialan ammattilaisen, kuten sosiaaliohjaajana toimi-
van sosionomin (AMK) työtä. Näin käy varsinkin silloin, kun kokemusta
ihmisten kanssa työskentelystä ei paljon ole.

Tutkimustietoa maahanmuuttajatyössä tarvittavasta pätevyydestä on
toistaiseksi niukasti. Jonkin verran viitteitä on siitä, että kokemusta tarvi-
taan, jotta sosiaalialan ammattilainen rohkaistuu luottamaan omiin taitoi-
hinsa ja kykenee näkemään asiakkaan yksilönä, tulipa tämä mistä kulttuu-
rista tahansa. Sen sijaan vastikään valmistunut tai kokenutkin työntekijä,
jolla ei ole aikaisempaa kokemusta vieraasta kulttuurista tulevan ihmisen
kanssa työskentelystä, kaipaa tuekseen kulttuurista tietoutta (esim. Virta-
nen–Yusuf 2010).

Perhetyön opintojen tavoitteiden ja sisältöjen näkökulmasta vanhem-
muuspaja kiinnittyi ennaltaehkäisevään työorientaatioon eli varhaisen
tuen työhön. Varhaisen tuen yhtenä osana Helsingissä on kotoutumisen
edistäminen, jonka puitteissa maahanmuuttajavanhempia tuetaan sekä yk-
silö- että ryhmäkohtaisesti. Perhetyön opintojakson tarkoituksena
on antaa konkreettisia eväitä käytännön työhön sekä käsitys siitä, millaisis-
sa yhteyksissä ja millaisin keinoin työtä tehdään. Jaksolla opiskellaan per-
hetyön erilaisia muotoja ja niiden ohella välineitä, joita työssä voi käyttää.

Sosiodynaamiseen ohjausorientaatioon sisältyy yhtenä ulottuvuutena
dialogisuus. Perheiden kanssa tehtävässä vanhemmuustyössä vastavuoroi-
seen ja tasavertaiseen kommunikaatioon (Mönkkönen 2002) pyrkiminen
on keskeistä. Tämä korostuu, koska useat maahanmuuttajavanhemmat ovat

kokemuksiltaan ja iältään opiskelijoita vanhempia ja tulevat kulttuureista, joissa ikä ja kokemus sekä vanhemmuus, esimerkiksi äitiys, jo sinänsä nähdään erityistä kunnioitusta ja arvontoa vaativia asioina. Opiskelijoilla on kuitenkin sosiaalisen vaihdon kannalta olennaista tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta ja sen palveluista sekä vallitsevasta kulttuurista perhe-elämän ja lastenkasvatuksen suhteen. Tietoa on kertynyt paitsi kokemuksen, myös opintojen kautta. Vanhemmuuspaja tarjosi mahdollisuuden molempia osallistujaryhmiä rikastuttavaan kulttuuriseen ja sosiaaliseen vaihtoon.

Opiskeluprojektin toteutus – yhteissuunnittelun ja valmistelun vaiheet

Perhetyön opintojaksoa oli suorittamassa opiskelijaryhmä, joista osalle oli tuttua se, että opintojakson puitteissa työskennellään aitojen asiakkaiden kanssa. Ehdotus, että osana kurssia järjestettäisiin kaksiosainen vanhemmuuspaja, jonne kutsuttaisiin maahanmuuttajavanhempia, herätti varovaista innostusta. Suunnitelma oli sekä tavoitteiden että menetelmien suhteen väljä. Opiskelijoilla oli vapautta ja vastuuta paljon, eikä tässä vaiheessa tiedetty, montako ihmistä olisi osallistumassa vai tulisiko ihmisiä ylipääntään mukaan. Tämä epävarmuuden elementti pyrittiin tekemään alusta alkaen selväksi. Selväksi pyrittiin tekemään myös, että opiskelijoiden opintosuoritusten arviointiin ei osallistujien määrällä tai osallistujien puutteella olisi mitään vaikutusta.

Opiskelijoille esiteltiin vanhemmuuspajan ideaa opintojakson kuluessa, ja toteutumistavasta neuvoteltiin useaan otteeseen. Alustavan suunnitelman mukaan oli tarkoituksena järjestää kaksi kahden tai kolmen tunnin kestoista pajaa, jotka olisivat muodostaneet pienen sarjan. Ensimmäinen paja olisi sisältänyt tutustumista sekä perhe-elämään ja kotikasvatukseen liittyvää kulttuurista vaihtoa. Toinen paja olisi keskittynyt tuen ja avun antamisen tarpeisiin, niihin liittyviin toiveisiin sekä vaihtoehtoisten tapojen ideointiin. Alustava suunnitelma oli jo aikaisemmin esitelty kentän edustajille eli leikkipuistojen ohjaajille, joiden mukaan ideaa kannatti kokeilla.

Opiskelijoiden vastuulle jäi pajan ohjelman suunnittelu niin, että muodostuisi mahdollisimman monipuolinen, osallisuutta tukeva ja innostava kokonaisuus. Ohjelman tiedolliset elementit koostuivat monikulttuurisuudesta, osallisuuden tukemisesta, varhaisen tuen työstä perheiden kanssa sekä perhetyön menetelmien hyödyntämisestä. Suunnitelma edellytti opiskelijoilta paitsi perhetyön opintojaksoon sisältyvän tiedollisen annin,

myös muualta opinnoista kertyneen osaamisen hyödyntämistä. Toteutuksessa kunnioittava kohtaaminen ja vastavuoroisuus, vertaistuki ja voimaantumisen olivat keskeisiä ja tavoiteltuja toimintaperiaatteita (Peavy 1999 ja 2006; Mönkkönen 2002).

Osallistujia kutsuttiin leikkipuistojen ja varhaisen tuen ohjaajien kautta sekä kotoutumistyötä maahanmuuttajaäitien kanssa tekevästä Chilli-projektista. Kutsut yhteistyöhön lähetettiin sähköpostitse. Leikkipuistoihin opiskelijat levittivät tekemiään esitteitä, ja osaan puistoista oltiin vielä erikseen henkilökohtaisesti yhteydessä. Osallistujien saaminen osoittautui jälleen hyvin haasteelliseksi. Ajatus herätti leikkipuistoissa jonkin verran kiinnostusta, mutta esteitä osallistumiselle oli useita. Tämän selvittyä päädyttiin siihen, että järjestettäisiin pajat vain yhtenä päivänä. Toivottiin, että osallistujia tulisi ainakin yhteen pajaan.

Yksi osallistumisen este oli kellonaika – iltapäivä ei sopinut äideille, joiden lapset olivat juuri tuolloin tulossa koulusta. Joillekin oppilaitoksen sijainti muodostui esteeksi, sillä matka oli pitkä eikä sille uskaltauduttu ilman saattajaa. Matka julkisilla kulkuneuvoilla olisi edellyttänyt kahden tai kolmen välineen käyttöä. Etu- ja jälkikäteen käydyistä keskusteluista saattoi päätellä, että lumisilla keleillä ja vieraiden tilanteiden pelottavuudella oli oma osuutensa poisjääntiin. Kuului myös kommentteja, joissa toivottiin pajan järjestämistä jossain lähempänä, kuten omassa leikkipuistossa.

Vanhemmuuspajan toteutus

Viime hetkeen mennessä saatiin vain yhden ryhmän varmistus, joten opiskelijoita pyydettiin vielä kokoamaan kahdesta suunnitellusta pajasta yksi kokonaisuus. Tämä oli opiskelijoille luonnollisesti pettymys. Lopulta vieraaksi saatiin pieni ryhmä ohjaajineen. Ohjelma, josta opiskelijat vastasivat kokonaisuudessaan, koostui tutustumisleikeistä tervetuliaisglögin jälkeen, vuorovaikutuksellisesta keskustelusta ja muista toiminnallisista menetelmistä. Tutustumisen jälkeen opiskelijat esittelivät piirroksin kuvitteellisen hiljattain Suomeen muuttaneen nuoren naisen lapsineen. Yhdessä pohdittiin, kuka hän oli, mitä hän tunsu ja ajatteli ja millaista olivat hänen elämänsä ja avuntarpeensa. Tulokseksi muodostui realistisen tuntuinen elämäntilanteen kuvaus. Opiskelijat kertoivat sen jälkeen erilaisista tukimuodoista parin tietoisikun muodossa. Vanhemmuuden roolikartan avulla keskusteltiin vanhemmuuden vaatimuksista maahanmuuttajanäkökulmasta. Kasvatusasenteita ja asenteita Suomessa asumista

kohtaan tutkailtiin toiminnallisen harjoituksen avulla. Tapahtuma kesti kaiken kaikkiaan noin kaksi tuntia.

Pajan arviointia

Arviointi kokonaisuudessaan oli epämuodollista ja tapahtui toiminnallisten harjoitusten avulla. Vieraat kertoivat saaneensa uutta tietoa ja ennen kaikkea tavanneensa uusia ihmisiä, ehkä saaneensa uusia ystäviä. Lähtöhetkellä vierailta kyseltiin heidän kiinnostuksestaan olla mukana jatkossa tämän kaltaisessa toiminnassa.

Opiskelijat olivat syystä tyytyväisiä suoritukseensa. Pettymystä kohdistui osallistujien vähäisyyteen ja siihen, että molempia pajoja ei voitu toteuttaa. Tilannetta, jossa oli mahdollista työskennellä aitojen asiakkaiden kanssa, arvostettiin. Valitut toiminnalliset menetelmät tuntuivat toimivan. Haasteelliseksi nuoret, perheettömät opiskelijat kokivat ohjaajan asemaan asettumisen, kun vieraina oli heitä itseään vanhempia äitejä. Kysymyksen siitä, olisiko opiskelijoilla kiinnostusta kouluttautua tulevaisuudessa maahanmuuttajien mentoreiksi, tuli varovaisen kiinnostuneita vastauksia.

Vanhemmuuspajan yhteydessä mentoriutus toteutui jossain määrin. Prosessissa tapahtui informaation jakamista (ammattillinen tuki) sekä ongelmista keskustelua ja sosiaalisuutta edistävää toimintaa (psykososiaalinen tuki). Näin ollen opiskelijoiden ohjaamaan toimintaan sisältyi elementtejä ainakin kahdesta Scanduran ja Williamsin (2001) mentoroinnin osa-alueesta.

Mitä jäi käteen – ja miten tämä liittyy mentoritoimintaan?

Ei ole uusi asia, että opintoja tehdään niin, että mukana on asiakkaita kentältä. Opintojaksoja on toteutettu siten koko ammattikorkeakoulujen olemassa olon ajan. Tässä tapauksessa tavoiteltiin avoimen, dialogisen tilan rakentumista asiakkaiden, työntekijöiden, opiskelijoiden eli tulevien työntekijöiden ja kouluttajien välille. Ohjelma ja työskentelytavat pyrittiin jättämään mahdollisimman avoimiksi niin, että jouston varaa ja tilaa osallistamiselle jätettiin joka kohtaan. Voidaan sanoa, että tässä onnistuttiin monessa suhteessa. Luotettavan arvioinnin mahdollistamiseksi tarvittaisiin useampia kokeiluja.

Koulutuksen näkökulmasta mentorointi ideana liittyi ajatukseen, että oppiminen entistä enemmän siirtyisi koulun seinien sisältä aitoihin op-

pimisympäristöihin. Tavoitteena oli aikaisempaa tiiviimmän yhteistyön luominen asiakkaiden, työelämän ja koulutuksen välille. Toiveena oli uudenlaisen vuoropuhelun mahdollistamisella saada aikaan vaihtoehtoisia lähestymistapoja työhön ja samalla tarjota tilaisuuksia uudistavaan oppimiseen kaikille osallistujille. Lisäksi toivottiin uusia työmenetelmiä monikulttuuriseen työhön.

Hankkeeseen kohdistuvista ajatuksista, odotuksista ja toiveista keskusteltiin toimijoiden kesken. Mentoroinnin tarpeellisuudesta oltiin yksimielisiä ja sen pilotoimisesta päätettiin yhdessä. Jo suunnitteluvaiheessa ilmeni jonkin verran vaikeuksia saada mukaan monikulttuurisia osallistujia, mutta monipuolisen ja useille tahoille suuntautuneen rekrytoinnin ansiosta riittävä joukko ihmisiä tavoitettiin. Sama ilmiö oli tuttu jo muiden Osmos-projektissa tehtyjen pilottien yhteydestä. Tämä oli yllättävää, koska ennakkotiedon mukaan halukkaita osallistujia palvelujen piiristä oli näytännyt olevan. Konkreettiseen toimintaan motivoiminen tai motivoituminen ei syystä tai toisesta onnistunut odotusten mukaisesti.

Mentoroinnin suunnittelu- ja toteutusvaiheessa ilmeni käytännön haasteita, jotka ovat osin tuttuja koulutuksen ja työelämän yhteistyöstä yleensä. Yhtenä keskeisimpänä vaikeutena ovat aikataulutusten ongelmat: työelämä ja koulutus toimivat eri rytmissä, joten molempien vaatimuksiin vastaaminen ei välttämättä helposti onnistu. Vähintään se edellyttää poikkeuksellisen runsaasti etukäteissuunnittelua ja -järjestelyjä. Opintojaksojen ajoitus on määritelty etukäteen, usein ajallisesti hyvinkin tiiviiksi kokonaisuudeksi. Tämänkään vuoksi pitkäkestoisen prosessin toteuttaminen työelämäyhteistyönä yhden opintojakson puitteissa ei ole yksinkertaista. Tässä tapauksessa mentorointipilotin testaaminen ei ollut mahdollista alkuperäisen suunnitelman mukaan, ja siksi kokeilu päädyttiin toteuttamaan toisessa opintojaksossa vanhemmuuspajan muodossa. Perhetyön opintojaksossa on omat tavoitteensa, ja tästä syystä mentorointipilottia jouduttiin muokkaamaan näihin tavoitteisiin sopivaksi. Mentorointi toimintana muotoutui siten erilaiseksi kuin alun perin oli suunniteltu.

Opetuksen integroiminen työelämään niin, että siihen sisältyy aitoja asiakaskohtaamisia, nostaa esiin myös eettisiä kysymyksiä. On tarkasti varottava antamasta asiakkaille toivoa enemmän kuin mihin opiskelijoiden toiminnalla pystytään vastaamaan. Jokaisen toimijan roolit ja asema on selkiytettävä tarkasti etukäteen. Asiakkaat, jotka tulevat mukaan, altistavat itsensä, usein pyyteettömästikin, opiskelijoiden oppimisen välikappaleiksi. On ehdottoman tärkeää, että heidän panostaan arvostetaan riittävästi ja tämä myös osoitetaan heille.

Mitä mentorointipilotti siis opetti? Tavoitteena oli saada aikaan intensiivinen yhteiskehittelyn prosessi. Selväksi tuli, että uudenlaisen oppimisen mahdollistaminen työelämän ja koulutuksen yhteistyönä ei ole yksinkertaista. Yhteisen työskentelyn avulla tuli kuitenkin mahdolliseksi innovoida käyttökelpoinen ja merkityksellinen pilotti. Pilotti vastasi sekä asiakkaiden, työelämän että koulutuksen tarpeisiin. Siitä huolimatta, että käytännön toteutuksessa kohdattiin useitakin haasteita, mentorointitoimintaa kannattaa kehittää edelleen. Tulevaisuudessa on tärkeää huomioida, että kehittämiseen tarvitaan ennen kaikkea ajatuksellista tilaa ja vapautta. Tämä tarkoittaa aikaa ja uudenlaisia, joustavia rakenteita, jotta aito osallisuus olisi mahdollista.

LÄHTEET

- Ala-Outinen, Anniina 2010: Hyvinvoinnin tukiverkko koetuksella. Helsingin palveluvirastojen toiminta kaupunginosien eriytymisen ehkäisemiseksi. Helsinki. Helsingin kaupungin tietokeskus.
- Alitolppa-Niitamo, Anne – Söderling, Ismo – Fågel Stina (toim.) 2005. Olemme muuttaneet. Näkökulmia maahanmuuttoon, perheiden kotoutumiseen ja ammatillisen työn käyttöön. Väestöliitto.
- Anis, Merja 2008. Sosiaalityö ja maahanmuuttajat. Lastensuojelun ammattilaisten ja asiakkaiden vuorovaikutus ja tulkinnat. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D/47. Helsinki: Väestöliitto.
- Borgman, Merja – Kempainen, Tarja – Mäntysaari, Mikko – Pohjola, Anneli – Vuorensyrjä, Matti 2005. Sosiaalialan osaamis-, työvoima- ja koulutustarpeiden ennakointihanke, väliraportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Kekkonen, Marjatta 2004. Vanhemmuutta etsimässä ja tukemassa. Lapsiperheiden peruspalveluiden kehittäminen. Stakes Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus. Raportteja 281. Helsinki: Stakes
- Lampelto, Riitta – Taimi, Elina – Hyytinen, Riitta (toim.) 2010. Tietoa, taitoa ja luottamuksen rakentamista – Pääkaupunkiseudun kotouttamistyön kehittämishankkeen loppuraportti. Soccan työpapereita. Helsinki: Socca.
- Leskelä, Jori 2005. Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena. Tampereen yliopisto.
- Liukonen, R. – Lukman, L. 2007. TEHTY-hanke. Sosiaalialan tehtävärakenteiden ja toimintamallien kehittäminen Helsingin kaupungin sosiaalivirastossa. Helsingin kaupunki, sosiaalivirasto.
- Mönkkönen, Kaarina 2002. Dialogisuus kommunikaationa ja suhteena: vastaamisen, vallan ja vastuun merkitys sosiaalialan asiakastyön vuorovaikutuksessa. Kuopion yliopisto

- Onnismaa, Jussi 1989. Aikuisten ohjaus auttamiskäytäntönä. Opetushallitus. Työelämän tutkimus 2/1998. Helsinki.
- Opetushallitus 1998. Työelämän tutkimus 2/1998. Helsinki.
- Peavy, R. Vance 1999. Sosiodynaaminen ohjaus. Konstruktiivinen näkökulma 21. vuosisadan ohjaustyöhön. Helsinki. Psykologien kustannus Oy.
- Peavy, R. Vance 2006. Sosiodynaamisen ohjauksen opas. Helsinki: Psykologien kustannus Oy.
- STM 2010. Puheenvuoroja työn kuormittavuudesta. STM:n selvityksiä 2010. Helsinki.
- Scandura, Terry A. – Williams, Ethlyn A. 2001. An Investigation of the Moderating Effects on Gender on the Relationships between Mentorship Initiation and Provetégé Perceptions of Mentoring Functions. *Journal of Vocational Behaviour* 59. 343–363.
- Suominen, Sauli – Tuominen, Merja 2007. Palveluohjaus – portti itsenäiseen elämään. Helsinki: Profami Oy.
- Turtiainen, Kati 2011. Riippuvuus pakolaisia vastaanottavassa sosiaalityössä. Teoksessa *Sosiaalityön arvot ja etiikka. Sosiaalityön tutkimuksen seuran vuosikirja*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Virtanen, Anne – Yusuf, Yasmin 2010. Maahanmuuttajatyön ammattilainen. Työntekijöiden mielipiteitä maahanmuuttajatyössä tarvittavasta osaamisesta. *Opinnäytetyö*. Helsinki: Metropolia Ammattikorkeakoulu.

Minun on vaikea hyväksyä

Minun on useimmiten vaikea hyväksyä sitä, että joissakin perheissä naisen asema on hyvin alistettu, vaikka se onkin osa heidän kulttuuriaan. Välillä on myös vaikea seurata vierestä, kuinka perheen mies tyrannisoi muuta perhettä. Naisten ja lasten elämä saattaa joskus olla täysin miehen käsissä. Sen luulisi olevan raskasta. Kulttuurieroja on raskas ymmärtää ja ottaa huomioon koko ajan.

Olen nainen, joten kohtaan myös asiakkaitani sukupuoleen liittyvää väheksyntää. Joidenkin monikulttuuristen miesten mielestä paikkani olisi kotona, ja he eivät osaa yhtään arvostaa työtäni. Yhteistyö on täten hyvin vaikeaa. Mieskollegani saavat enemmän arvostusta, joten tunnen itseni välillä hyödyttömäksi.

Lisäksi on vaikea puuttua siihen, miten nuoria tyttöjä lähetetään Suomesta ympärileikkavaksi esimerkiksi Afrikkaan. Tuntuu, ettei voi tehdä mitään kyseisten leikkausmatkojen estämiseksi. Joistain kulttuureista tulevilla perheillä, esimerkiksi osasta Aasiasta, on ongelmia sopeutua tämän yhteiskunnan sääntöihin ja normeihin. He ovat tottuneet kurittamaan lapsia melko kovallakin kädellä ja joutuvat sitten täällä Suomessa tekemisiin sosiaalityöntekijöiden kanssa, kun pahoinpitelyt tulevat ilmi.

Osmos-projektiin osallistuneiden sosionomiopiskelijoiden mielikuvia monikulttuurisesta työstä, eläytymismenetelmällä tuotettu harjoite



Ihmisoikeusliiton Kitke!-hankkeessa kehitelty dialogityöpajamalli tarjoaa maahanmuuttajaperheiden kanssa tehtävään työhön kulttuurisensitiivisiä menetelmiä, jotka huomioivat muun muassa yhteisöllisestä kulttuuritaustasta tulevien maahanmuuttajien tarpeet. Mallin avulla on onnistuttu käsittelemään koko yhteisön tasolla sellaisia vaikeita ja myyttisiä aiheita kuin esimerkiksi kunniakonfliktit ovat. Mallin sovellusalue on laaja. Se soveltuu monien yhteisöjä askarruttavien teemojen käsittelyyn.

9 Haasteena haitalliset perinteet – yhteisötyö Ihmisoikeusliiton Kitke!-hankkeessa

REBWAR KARIMI JA TERHI HILDÉN

Ihmisoikeusliitossa toimiva Kitke!-hanke tekee haitallisia perinteitä, erityisesti kunniaan liittyviä konflikteja, ennaltaehkäisevää työtä. Viranomaisen kanssa tehtävän yhteistyön lisäksi hankkeessa kehitetään yhteisötyön menetelmiä, joiden avulla tuetaan yhteisöjen sisäistä asennemuutostyötä. Hankkeessa on vuosina 2010–2011 toteutettu ensimmäinen yhteisödialogityöpajojen sarja. Tulosten pohjalta työmenetelmää kehitetään nyt paikallisella tasolla ja sen mallintamista myös sosiaalialan ammatillisen työn tueksi kokeillaan. Kitke!-hankkeen kokemukset osoittavat, että yhteisötyön menetelmät tuovat myös sosiaalialan ammatillista työtä hyödyntävää tietoa puheeksi ottamisen tavoista. Menetelmä tarjoaa perheiden kanssa tehtävään sosiaalialan työhön kulttuurisensitiivisiä menetelmiä, jotka huomioivat muun muassa yhteisöllisestä kulttuuritaustasta tulevien maahanmuuttajien tarpeet. Dialogityöpaja mallin avulla myös viranomainen voi työssään käsitellä perheissä tai yhteisöissä esiin nousevia konflikteja ja ottaa työssään huomioon muun muassa yhteisöllisyyden, hierarkkisen perherakenteen sekä sukupolvien välisiin suhteisiin vaikuttavat tekijät.

Ratkaisevaa maahanmuuttajayhteisöjen kanssa työskennellessä on myös työntekijän kyky kunnioittaa konfliktin osapuolten tunteita sekä ymmärrys yhteisön konfliktinkäsittely- ja kommunikaation tavasta.

Kun viranomaiset työskentelevät perheiden kanssa, joissa on kunniaan liittyvä konflikti, perhedynamiikan ymmärtäminen vaatii työntekijöiltä käsitystä niistä merkityksistä, joita konfliktit perheessä saavat. Perheen dynamiikkaa tarkasteltaessa on tarkoituksenmukaista erottaa toisistaan perhearvot (mielleytyt velvollisuudet ja uskomukset) ja perhesiteet (varsinainen käyttäytyminen perhesuhteissa). Etninen tausta vaikuttaa arvoihin, mutta ei käyttäytymiseen. Perheen eritahtinen akkulturaatioprosessi tuo mukanaan konflikteja perheeseen. Konfliktit ovat samankaltaisia kaikissa perheissä, mutta niille annetut merkitykset eroavat arvojen mukaan. Yksilöllinen kulttuuri katsoo nuorten ja vanhempien välisten konfliktien kuuluvan normaaliin kasvuprosessiin, yhteisöllisessä kulttuurissa nuorten ja vanhempien välisiä ristiriitoja on vaikeampi hyväksyä. (Arends-Toth–van de Vijver 2006.) Perheiden kanssa työskennellessä dialogityöpajamallin soveltaminen mahdollistaa sukupolvisensitiivisen työtavan ja tavan lähestyä aiheita kunnioittaen tunteita, joista ei tavallisesti puhuta. Työntekijän toimiessa prosessoitujen ja rakentavien viestien välittäjänä konfliktin osapuolet voivat käsitellä aihetta ilman arvovaltaristiriitoja tai häpeää.

Kitke!-hankkeen päätavoitteena on ennaltaehkäistä kunniaan liittyvien konfliktien aiheuttamia ihmisoikeusloukkauksia. Tavoitteenamme on tehdä kunniaan liittyviä konflikteja ennaltaehkäisevää työtä ja tukea asennemuutosta kohderyhmään kuuluvissa yhteisöissä. Yhteistyössä kumppaneitamme ovat kohderyhmän omat järjestötoimijat ja aktiivit.

Hankkeen tavoitteena on siis käynnistää yhteisöjen sisäinen keskustelu perinteisten kunniaan liittyvien asenteiden vaikutuksesta yhteisön hyvinvointiin ja ihmisoikeuksien toteutumiseen suomalaisessa yhteiskunnassa, erityisesti yhteisöjen sisällä, sekä sitouttaa yhteisön sisäiset ryhmät yhteiseen reformityöhön. Yhteisöjen parissa tehtävässä työssä tavoitteena on myös innostaa sisäisesti eri tavoin järjestyneitä yhteisöjä näkemään perinteisen toimintansa ohella niitä uusia tarpeita, joita yhteisöille on syntynyt suomalaisessa yhteiskunnassa. Tavoitteena on myös tukea yhteisöjen sisäisten konfliktinratkaisutaitojen kehittymistä.

Kitke!-hanke on kehittänyt yhteisön sisäisten konfliktien ratkaisumenetelmänä toimivan ja puheeksi ottamista tukevan *dialogityöpajamenetelmän*. Menetelmä vahvistaa yhteisöllistä *dialogia* ja *osallisuutta*. Ratkaisukeskeinen työtapa tukee asenne- ja toimintatapojen muutokseen tähtäävää ennaltaehkäisevää työtä. Dialogityöpajamenetelmän avulla voidaan luoda pe-

dagoginen ja vastavuoroinen työtapa, jossa yhteisön jäsenet, täysvaltaisina toimijoina, vaikuttavat uusilla ratkaisuilla oman elämänsä suuntaan. Kitke!-hankkeen tavoitteena on siirtää ja juurruttaa toimivia työmenetelmiä viranomaistyön tueksi ja varmistaa, että työmallien ja ilmiöön liittyvien erityispiirteiden ymmärtäminen siirtyy osaksi opetus-, sosiaali- ja terveysalan ammattilaista työtä.

Yhteisötyö muuttaa asenteita ja osallistaa yhteisöjä

Perinteistä, patriarkaalista ajattelumallia edustavat etniset ryhmät ja yhteisöt eivät ole homogeenisiä. Kasvavat yhteisöt eriytyvät sisäisesti ja eroavat monin tavoin toisistaan. Nämä yhteisöt ovat myös järjestäytyneet eri tavoin. Tämä on osattava ottaa huomioon työskenneltäessä yhteisöjen parissa. Kokonaisvaltaisen muutosprosessin käynnistäminen näissä yhteisöissä edellyttää realistista käsitystä yhteisöjen sisäisistä valtasuhteista. Yhteisöt, joiden parissa kunniaan liittyvät asenteet elävät, ovat jakautuneet ryhmitäin. Ulospäin suuntautuvat yhteisön toimijat eivät välttämättä ole yhteisöjen vaikutusvaltaisimpia edustajia. Haitallisia tapoja ruokitaan usein niissä yhteisön osissa, joissa kulttuuriperinteen merkittävimmillä edustajilla on yhteisöllistä valtaa. Haitallisten perinteiden kitkemiseksi on tärkeää kehittää sellaisia mekanismeja, jotka pystyvät tavoittamaan kyseisten yhteisöjen sisäisesti eriytyneet ryhmät.

Ulkopuolinen interventio tavoittaa usein vain yhteisöjen reuna-alueet ja pystyy parhaimmillaankin vaikuttamaan vain yksittäisiin ihmisiin ilman merkittävää vaikutusta yhteisössä hallitsevaan ilmapiiriin. Yhteisöjen ulkopuolelta tuleva interventio ei välttämättä pysty huomioimaan yhteisön sisäisiä vivahteita, piileviä voimavaroja ja rakenteellisia mahdollisuuksia, jotka ovat yhteisöjen sisäisen reformin kannalta korvaamattomia. Yhteisötyön haasteena onkin tavoittaa ne yhteisön osat, joiden mielipiteillä on erityistä painoarvoa yhteisön sisällä.

Jotta yhteisö voisi löytää pitkällä tähtäimellä myös kriittisen lähestymistavan arvo- ja asennemaailmansa ongelmallisiin puoliin, tarvitaan työtä ilmapiirin muuttamiseksi yhteisön sisällä. Asenne- ja toimintatapojen muutokseen tähtäävässä lähestymistavassa kulttuurireformi muuttuu voimavaraksi yhteisön kulttuuri-identiteetin säilyttämisen kannalta. Kulttuuri-identiteetillä on luotava uutta merkitystä uudessa yhteiskunnassa. Ihmisen yhteiskuntaan integroituminen tapahtuu subjektin asemasta,

mukautuminen taas objektin asemasta. (Freire 1990.) Ensin on siis tapahduttava emansipaatio (voimaantuminen), jotta voi integroitua.

Tässä artikkelissa esitämme dialogityöpajamallimme sekä sen toteuttamisprosessin ja käsittelemme niitä erikoispiirteitä, jotka tekevät mallista osallistavan ja dialogisen menetelmän yhteisötyössä. Kuvaamme myös dialogityöpajatyön tuloksia ja niitä huomioita sekä oivalluksia, joiden uskomme hyödyttävän myös viranomaisia sosiaalialan työssä.



Kuvio 1: Ihmisoikeusliiton Kitke!-hankkeen yhteisödialogiprosessi

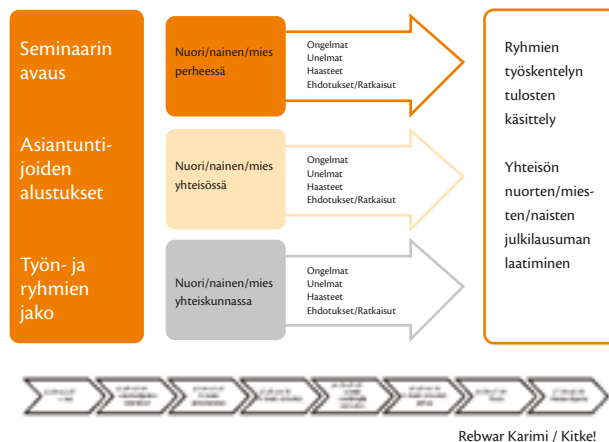
Dialogityöpajatyöskentely prosessina

Kitke!-hankkeen dialogityöpaja toteutettiin viidessä eri vaiheissa vuosina 2010 ja 2011. Tuolloin kohderyhmäksi valittiin afgaani- ja kurdiyhteisöt. Kyseiset ryhmät ovat hyviä esimerkkejä nopeasti kasvavista maahanmuuttajaryhmistä. Kumpikin ryhmä tulee sodan turmelemilta alueilta. Kulttuurillisesti kumpaankin ryhmään kuuluvat ihmiset edustavat niin sanottua yhteisökeskeistä arvomaailmaa. Haitalliset perinteet ja niihin kuuluvat ihmisoikeusloukkaukset ovat perinteisesti olleet näkyvissä sekä kurdien että afgaanien sosiokulttuurisessa ympäristössä. Ryhmien valinnan perusteena oli myös kyseisten yhteisöjen järjestäytyneisyys, joka on potentiaalinen resurssi laajamittaista yhteisöön vaikuttamisprosessia ajatellen. Dialogi-

työpajaprosessiin osallistui yhteensä noin 350 henkilöä edellä mainituista yhteisöistä.

Kitke!-hankkeen dialogityöpajamallin mukaan pyrittiin käsittelemään yksilön asemaan ja elämään liittyviä haasteita perheen, yhteisön ja yhteiskunnan tasoilla. Freiren mukaan dialogiseen suhteeseen rakentuvan kokonaisvaltaisen sosiaalisen muutostyön perustana on oltava muutos rakenteissa, toiminnassa ja kasvatuksessa (ks. Hannula 2000). Tätä näkemystä peilaten on myös rakennettu dialogityöpajan kerroksellisuus yhteiskunnan (rakenteiden), yhteisön (toiminnan) ja perheen (kasvatuksen) huomioimiseksi kestävä ja pysyvä asennemuutostyön välineinä. Tavoitteena ei ollut vain haasteiden esiin tuominen, vaan ryhmädialogin myötä yksilöiden on tarkoitus tuoda esille unelmiaan suhteessa haasteisiin ja samalla pohtia unelmien toteutumisen esteitä. Lopulta ryhmän tulee esittää myös ehdotuksia unelmien toteuttamiseksi. Näin vaiheittaisen prosessin myötä jokainen yhteisön jäsen pääsee tuomaan omia ryhmäkohtaisia näkemyksiään esille. Nuoret, naiset ja miehet saivat osallistua omissa sukupuoli- tai sukupolvikohtaisissa dialogityöpajoissaan. Poikkeuksena olivat kuitenkin nuoret, joista osa, sukupuolesta riippuen, osallistui nuorisolle tarkoitettun seminaariin lisäksi myös naisten tai miesten seminaariin.

Dialogityöpajatoiminnan rakenne



Rebwar Karimi / Kitke!

Kuvio 2. Ihmisoikeusliiton Kitke!-hankkeen dialogityöpajamalli

Dialogityöpajajoissa muodostetut ryhmät käyttivät ratkaisukeskeisiä menetelmiä aiheen käsittelyssä niin, että kaikkien kohderyhmien läpikäy-

mä prosessi toteutettiin samankaltaisesti ja vertailukelpoisesti. Mallin avulla työpajatyöskentelyistä tuotettiin julkilausumat, joiden pohjalta käytiin keskustelua yhteisön jäsenet koonneessa yhteisöseminaarissa.

Dialogityöpajan tavoitteet

Yhteisödialogia edeltävien ryhmäkohtaisten seminaarien yhteydessä työskenneltiin yhteensä 13 dialogityöpajassa. Dialogityöpajat olivat siis keskeinen osa yhteisödialogiproessia, jonka myötä saatiin ryhmäkohtaisia ajatuksia jäseneltyä. Metodologisesti työpajatoiminnassa käytettiin ns. hevoskenkämallia.

Dialogityöpaja työskentelyssä tavoitteena on vaikuttaa ryhmän ja yksilön asenteisiin. Yhteisön sisäiset normit vaikuttavat siihen, mitä yhteisössä saa tai ei saa tehdä, ja luovat pohjan kaikelle sosiaaliselle käyttäytymiselle. Yksilön omaksumat asenteet taas vaikuttavat valmiuteen toimia yhteisön odotusten mukaan. Tähän vaikuttavat myös ne rooliodotukset, joita yksilön yhteisön taholta suunnataan. Roolit toimivat yksilön statuksena yhteisössä. Jos yhteisön rooliodotukset ovat selkeät ja yhtenäiset, yksilön on vaikea muuttaa annettuja rooleja ja toimia odotetusta poikkeavalla tavalla.

Yhteiskunnan muuttuessa niin normit kuin myös rooliodotukset muuttuvat. Haitallisten perinteiden aiheuttavat konfliktit perheissä ja yhteisöissä kertovat tästä muutoksesta. Ihmisten muuttaessa maasta toiseen asenteet ja yhteisön sisäiset normit tulevat haastetuiksi. Kun ympäröivä yhteiskunta ei tunnista eikä toiminnallaan tue perinteisiä kunniaan liittyviä asenteita, kaikki perinteen piiriin kuuluvat perheet ja yhteisöt joutuvat arvioimaan uudelleen asenteitaan ja muuttamaan perinteisiä toimintatapoja. Ennaltaehkäisevässä yhteisötyössä tämä on haaste ja mahdollisuus.

Ratkaisukeskeinen lähestymistapa dialogityöpajamalleissa

Ratkaisukeskeinen työskentely dialogityöpajoissa rakentuu teoreettisesti muun muassa systeemiteorian ja konstruktivismiin ajatusten varaan. Ryhmätyöskentely on käytännönläheistä, ohjattua ja tavoitteellista.

Ratkaisukeskeisyyden periaatteita voidaan soveltaa kaikessa inhimillisessä vuorovaikutuksessa kaikenikäisille. Sitä voidaan soveltaa työskentelyyn niin yksilöiden, pariin, perheiden kuin ryhmien kanssa. Ratkai-

sukeskeisesta lähestymistavasta on apua uusien näkökulmien löytämiseen perheissä, yhteisöissä, kouluissa ja muissa sosiaalisissa verkostoissa.

Ratkaisukeskeisydessä huomio suunnataan ratkaisuihin ja tavoitteisiin ongelmien sijaan. Työpajatyöskentelyyn osallistujien omia oivalluksia pyritään herättämään, ja samalla tavoitteena on aktivoida ryhmän yhteisiä resursseja. Ratkaisukeskeisessä lähestymistavassa ymmärretään, että kaikkiiin asioihin on useita näkökulmia ja mielipiteitä, joita ei arvoteta oikea-väärä-ajattelulla. Muutoinkin ratkaisukeskeisydessä pyritään vahvistamaan ymmärrystä siitä, että elämällä ei ole joko-tai-luonne vaan pikeminkin elämä vaatii sekä-että-ratkaisuja. Ratkaisut ja oivallukset syntyvät yksilön tai ryhmän omina prosesseina, ja ohjaaminen tapahtuu yksilöiden itsemääräämisoikeutta, arvomaailmaa ja maailmankuvaa kunnioittaen. (von Harpe 2002.)

Ohjaajan rooli vastavuoroisessa, dialogisessa ja ratkaisukeskeisessä ryhmässä

Työpajojen toiminnan myötä pyrittiin noudattamaan opetuskeskustelun periaatteita, jolloin ohjaajien keskeinen rooli korostui. Lähes kaikki Kitke!-hankkeen yhteisödialogityöpajojen ohjaajat edustivat samaa etnistä ryhmää kuin ryhmäläiset. Ohjaajat valittiin aina yhteisymmärryksessä kohdeyhteisöjen edustajien kanssa. Ohjaajien valinnassa kriteerinämme olivat muun muassa henkilöiden osaaminen (mahdollinen henkilökohtainen työskentelykokemus kohderyhmän kanssa), sosiaaliset taidot ja viestintätaidot.

Kitke!-hankkeen työntekijät valmistivat ohjaajia työmenetelmän käyttöön, sen tavoitteisiin ja periaatteisiin, työpajatyöskentelyn mahdollisiin haasteisiin ja ohjaajiin mahdollisesti kohdistuviin odotuksiin työpajadialogin aikana. Onnistuminen ryhmien ohjauksessa on edellyttänyt ohjaajilta sosiaalisten tilanteiden tajua ja luovaa otetta odotettujen tai odottamattomien haasteiden kohtaamisessa. Onnistunut ryhmätyöskentely saavutettiin ohjaajan henkilökohtaisella panoksella, ja ohjaajan persoonalla oli merkitystä ryhmän onnistumisen kannalta. Ratkaisevaa on ohjaajan kyky dialogiseen suhteeseen sekä kyky hienovaraisesti ohjata keskustelua ja varmistaa kaikkien ryhmän jäsenten osallistumisen keskusteluun. Dialogityöpajaprosessin kokemukset ovat osoittaneet, että onnistunut ohjaus on ryhmätyöskentelyn onnistumisen keskeinen edellytys.

Järjestöseminaari – kohderyhmän järjestäytyneisyys voimavarana

Yhteisöjen omat järjestöt ovat kohdentaneet toimintansa kulttuurin ja kielen vaalimiseen. Järjestöjen toiminta sisältää tyypillisesti juhlien järjestämistä, oman kielen ja kulttuurin opetusta sekä mahdollisuuksia vertaistukeen oman yhteisön jäsenten välillä. Jossain määrin järjestöjen tavoitteena on myös ylläpitää lähtömaan sosiaalisia tai poliittisia toiminta-areenoja ja luoda tuttuja sosiaalisia asemia jäsenilleen. Voidaankin väittää, että osalle järjestöjen jäsenistä toiminta luo uudestaan kotimaassa menetettyä sosiaalista asemaa. Kitke!-hanke tekee yhteisötyötä yhdessä kohdeyhteisöjensä järjestöjen kanssa ja kehittää yhteisöjen tarpeita vastaavia työmalleja, jotka mahdollistavat yhteisöjen sisäisen dialogin ja omien haitallisten perinteiden vaikutusten realistisen ja kriittisen arvioinnin.

Prosessi aloitettiin järjestämällä koulutusseminaari yhteisöissä toimivien järjestöjen edustajille. Järjestöjen kouluttamisen tarkoituksena oli, että yhteisöön vaikuttamisen prosessia toteutettaisiin yhteistyössä yhteisöedustajien kanssa ja samalla järjestöjen myötä tavoitettaisiin järjestöjen taustalla olevat ryhmät yhteisöissä. Kitke!-hankkeen järjestämän seminaariin osallistui noin 25 järjestöjen edustajaa kohdeyhteisöistä. Järjestöjen määrä sinänsä kertoo yhteisöjen järjestäytyneisyydestä. Järjestöt edustivat hyvin heterogeenista toimintakenttää, joka kertoo yhteisöjen monipuolisuudesta ja monikerroksisesta väestörakenteesta. Osallistujajärjestöjen piirissä oli muun muassa useita naisjärjestöjä, nuorisojärjestöjä, kulttuurijärjestöjä ja myös eri uskontokuntien edustajia. Yhteisöihin kuuluvilla poliittisilla järjestöillä on vanha toimintaperinne kyseisissä yhteisöissä. Poliittisten järjestöjen vahva jalansija kertoo näiden yhteisöjen politisoituneesta ilmapiiiristä. Poliittisilla järjestöillä on tavallisesti varsin dominoiva luonne. Ilmiö on haastava, sillä järjestöt kantavat mukanaan kotimaan poliittisia jännitteitä ja näin ollen aiheuttavat tarpeettomia ristiriitatilanteita yhteisöjen usein aktiivisempien tahojen piirissä. Kitke!-hankkeen järjestöille tarkoitettun seminaarin myötä pyrittiin vaikuttamaan järjestöjen käsitykseen siitä, millainen uudenlainen rooli niiden jäsenillä on uudessa yhteiskunnassa. Samalla pyrittiin rakentamaan yhteisymmärrystä järjestöjen välille liittyen elämään uudessa yhteiskunnassa. Yhteisymmärryksen saavuttaminen loi pohjan sopimiselle yhteisestä agendasta järjestöjen ryhmäintressien yläpuolella.

”Miksi vanhemmat elävät menneessä kulttuurissa ja miten saavuttaa suomalaisten luottamus?” – nuorten dialogityöpaja

Nuorisoseminaari oli ensimmäinen dialogityöpajamuotoinen seminaari. Seminaarin järjestelyyn osallistui edustajia kuudesta nuorisojärjestöstä. Seminaari toteutettiin Helsingissä, ja siihen osallistui nuoria muun muassa Kotkasta, Tampereelta, Turusta, Lahdesta ja Hämeenlinnasta sekä ympäri pääkaupunkiseutua. Valtaosa osallistujista olivat miehiä. Koolla oli erittäin heterogeeninen nuorisoryhmä. Paikalla oli esimerkiksi nuoria, jotka olivat juuri oleskeluluvan saaneita ja vastaavasti nuoria, jotka kuuluivat toisen tai puolennentoista polven maahanmuuttajiin. Siellä missä ensimmäisen ja puolennentoista polven maahanmuuttajien välinen kuilu oli selitettävissä muun muassa toisistaan poikkeavan sukupolvikokemusten avulla, ensimmäisen ja toisen polven edustajien välissä oli näkyvissä myös viestinnällinen kuilu. Toisin sanoen eritasoinen äidinkielen hallinta oli osalle nuorista tasavertaiseen dialogiin osallistumisen esteenä. Sukupuoli puolestaan oli toinen erottava elementti jopa samaa sukupolvea edustavien nuorten joukossa.

Eri lähtökohdista tulevien ryhmien kohtaamat haasteet, odotukset, unelmat ja ratkaisut poikkesivat toisistaan ja saattoivat olla jopa ristiriidassa keskenään. Erilainen suhtautuminen etniseen identiteettiin oli huomiota herättävää. Nuorten näkemykset siitä, mikä on merkittävää tai tavoiteltavaa uudessa kotimaassa, kertoivat, miten eri lähtökohdista he suuntautuivat elämäänsä Suomessa. Osalle nuorista lähtömaan tapahtumat ja mahdollisuus vaalia äidinkieltä ja kulttuuria Suomessa olivat ensisijainen huolenaihe. Suomessa lapsuutensa asuneet tai täällä syntyneet nuoret taas hahmottivat kokonaisvaltaisesti eroja oman yhteisönsä ja suomalaisen yhteisön välillä sekä suhtautuivat kriittisesti perinteisiin tapoihin ja asenteisiin, jotka ylläpitävät haitallisia perinteitä.

Menetelmällisesti nuorisoseminaarin rakennetta suunniteltiin niin, että osallistuminen keskusteluun ja ryhmätoimintaan olisi nuorten kannalta motivoivampi. Nuorisoseminaariin siis kytkettiin pieni konsertti, jonka ansiosta saatiin viihtyisä ja musiikillinen loppu monituntiselle nuorison dialogityöpajatyöskentelylle.

”Nainen on naisen vihollinen, naiset levittävät huhuja ja aiheuttavat ongelmia toisille naisille” – naisten dialogityöpaja

Toinen työpajaseminaari järjestettiin Turussa syksyllä 2010. Seminaarin järjestelyyn liittyviä neuvotteluja käytiin kuitenkin jo keväällä. Pitkistä järjestelystä huolimatta työskentely naisjärjestöjen kanssa ei ollut niin suoraviivaista kuin oli alun perin ajateltu.

Järjestelyyn liittyvistä haasteista huolimatta naisten työpajaseminaari oli epäilemättä koko dialogiprosessin onnistunein vaihe. Naisten dialogityöpajat toimivat esimerkkinä innovatiivisista ja kommunikaation ideaalitalaan pyrkivästä ryhmätyöskentelystä. Naisten dialogityöpajatoiminnan onnistumisen salaisuus oli paitsi onnistunut ohjaus, myös naisten luoma luottamuksellinen ja vapautunut ilmapiiri, joka loi pohjan ja mahdollisuuden vaiettujen aiheiden käsittelylle. Luovien näkökulmien esiin tuomisen taustalla oli epäilemättä myös itsekriittinen ajattelutapa suhteessa yhteisöön. Haastavia ja samalla hedelmällisiä olivat myös ristiriitatilanteet eri sukupolvia edustavien naisten välillä. Näissä kohtaamisissa eri sukupolvia edustavat naiset huomasivat konkreettisesti, miten erilaisia merkityksiä he antoivat sosiaalisille tilanteille ja miten tärkeää on keskustella näistä näkemyseroista nuorten ja vanhempien välillä.

Naisten dialogityöpajaseminaariin osallistui naisia Turusta, Tampereelta, Helsingistä, Lahdesta ja Kaarinasta. Dialogityöpajoissa jakauduttiin ryhmiin kielikohtaisesti. Keskustelua käytiin kunkin ryhmän omalla äidinkielellä.

”Suomesta ei ole kotimaaksi vanhalle miehelle” – miesten dialogityöpaja

Miesten seminaari oli viimeinen ryhmäkohtainen dialogityöpajaseminaari. Seminaariin osallistui miehiä muun muassa Helsingistä, Hyvinkäältä, Tampereelta, Nokialta ja Kristiinankaupungista. Kurdi- ja afgaanimiehet edustivat sosiaaliselta taustaltaan varsin heterogeenista miesjoukkoa. Seminaarissa oli paikalla muassa muun miehiä, jotka olivat toimineet korke-arvoisina viranomaisina entisessä kotimaassaan Afganistanista. Heidän rinnallaan oli paikalla myös nuoria turvapaikanhakijoita, jotka elivät vastaanottokeskuksissa vailla minkäläistä tulevaisuuden toiveita. Ikä, koulutus, sosiaalinen ja poliittinen tausta sekä myös oleskelulupastatus olivat

osa niistä tekijöistä, jotka suoraan vaikuttivat miesten käsitykseen elämästä uudessa yhteiskunnassa ja herättivät miesten piirissä keskustelua.

Miesten työpajoissa sekä aiheiden käsittelytavat että tulokset olivat vaihtelevia. Toisin kuin naisilla, miehillä oli enemmän taipumusta hankkia selitystä epäonnistumisille ulkopuolisista tekijöistä. Keskusteltaessa elämään liittyvistä haasteista miehet viittasivat usein hyvin monikerroksisiin haasteisiin. Monien huolenaiheiden taustalla oli sosiaaliseen identiteettiin liittyvä kriisi. Selviytyminen miehenä uudessa yhteiskunnassa, uran ja saavutusten aliarviointi, sosiaalisen verkoston puute ja lasten vieraantumiseen liittyvä huoli olivat monien miesten yhteisiä haasteita.

Miehillä oli myös konkreettisia ehdotuksia eteenpäin vievistä ratkaisuista. He esittivät selkeitä, esimerkiksi viranomaisiin ja suomalaiseen yhteisöön kohdistuvia toiveita. Tasa-arvoiseen perhe-elämään ja lastenkasvatuksen pedagogiikkaan toivottiin tukea viranomaisten lisäksi myös Suomessa kasvaneelta nuoremmalta sukupolvelta. Etniseen yhteisöönsä liittyen miehet toivat esille sellaisia sosiokulttuurisia piirteitä, jotka ovat haitallisten perinteiden ylläpitämisen kannalta olennaisia ja asettavat miehille kohtuuttomia odotuksia suhteessa perheeseen.

”Kohti etnisten yhteisöjen sisäistä dialogia” – yhteisöseminaari

Seminaariprosessi huipentui loppuseminaariin, johon osallistui noin 150 henkilöä kaikista edellä mainituista ryhmistä. Loppuseminaariin osallistui ihmisiä muun muassa pääkaupunkiseudulta, Tampereelta, Nokialta, Hämeenlinnasta, Turusta ja Lahdesta.

Loppuseminaarin tarkoituksena oli käsitellä kaikkien eri ryhmien julkilausumat yhteisessä foorumissa. Ideana oli, että nuoret, naiset ja miehet tutustuisivat näkemyksiin, joita eri ryhmät esittivät perheessä, yhteisössä ja yhteiskunnassa elämiseen liittyvistä haasteista. Päivän päätteeksi osallistujat kävivät ohjattua, avointa yhteisödialogia yhteisön ja sen eri ryhmien toiveista ja niiden ratkaisuksista.

Seminaariin oli kutsuttu etnisiltä taustaltaan samoja yhteisöjä edustavia asiantuntijoita, jotka olivat koulutukseltaan esimerkiksi sosiologeja ja perhepsykologeja. Asiantuntijoilla oli mahdollisuus jo etukäteen perehtyä dialogityöpajatoiminnan tuloksiin. Asiantuntijoiden puheenvuorot oli siis rakennettu ryhmien julkilausumien sisällön perusteella. Toisin sanoen asiantuntijoiden tehtävänä oli auttaa yhteisön jäseniä ymmärtämään jul-

kilausumien sisältöä ja kunkin ryhmän elämää koskevia haasteita tieteellisten ja ammatillisten analyysien kautta.

Työpajatyöskentelyprosessissa eri ryhmillä oli mahdollisuus osallistua vain tiettyyn seminaariin. Kitke!-hankeessa kaikki työpajatoiminnat oli kuitenkin videoitu. Loppuseminaarin kohtaamista varten Kitke!-hankkeessa oli valmisteltu neljä noin 15-minuuttista videota järjestö-, nuoriso-, nais- ja miesseminaareista. Julkilausumia esitettiin eri videomateriaalien esitysten yhteydessä. Tällä tavalla kaikki paikalla olevat, nuoret, naiset ja miehet, pääsivät tutustumaan koko prosessin toiminnan sisältöön. Asiantuntijoiden puheenvuorot oli jaettu niin, että jokaisen videoesityksen jälkeen tietty asiantuntija, joka oli jo tutustunut kyseisen ryhmän dialogityöpajan tuloksiin, esitti analyyttisen puheenvuoronsa.

Kun kaikkien kolmen ryhmän julkilausumat ja asiantuntijoiden analyysit oli esitetty, siirryttiin loppuvaiheeseen, jossa paikalla olevilla oli mahdollisuus käydä tasavertaista vuoropuhelua. Haitalliset perinteet ja niiden sosiaaliset ulottuvuudet olivat avoimen yhteisödialogin keskeisenä teemana. Erityisen haastavia olivat hetket, jolloin esitettiin jyrkkiä mielipiteitä tai eteneminen vuoropuhelussa edellytti uuden muuttujan lisäämistä keskusteluun. Paikalla olevat asiantuntijat seurasivat yhteisödialogia ja aina tarpeen tullen tarjosivat keskustelua rikastuttavia mielipiteitä.

Katsaus dialogityöpajojen tuloksiin

Työpajatyöskentelyssä kunniaan liittyviä ilmiöitä ja niiden vaikutusta elämään Suomessa käsiteltiin osana kontekstia, jossa ilmiöt elävät ja jossa niitä uusinnetaan. Yhteisötyössä ilmiön käsitteleminen erillään muusta yhteisöllisestä elämäntavasta ei ole tuloksellista tai mielekästä. Kitke!-hankkeen kokonaisvaltainen lähestymistapa toi onnistuneesti esille ne kipupisteet, joita hankkeen kokemuksen mukaan yhteisöissä on. Vaikka yhteisöjä kohdanneet, erityisesti tasa-arvon puutteeseen liittyvät haasteet tunnistettiin, eivät ratkaisukeinot olleet itsestään selviä. Dialogityöpajan menetelmä kuitenkin mahdollisti rakentavan keskustelun haitallisista perinteistä ja niihin liittyvistä elementeistä Suomessa.

Aiheiston analyysi nosti esiin yleisen huolen vanhempien kärsimästä masennuksesta ja yhteisen toiveen tasa-arvoisen perhe-elämän saavuttamisesta. Alustavien tulosten pohjalta voidaan todeta, että vanhemmat tarvitsevat tukea kasvatustyössään ja ovat motivoituneita omaksumaan uusia pedagogisia menetelmiä. Haitalliset perinteet, muun muassa kunniaan liittyvät

konfliktit, nousivat esiin dialogityöpajojen toiminnassa. Kommunikointitavat perheen sisällä, vanhempien jaksaminen arjessa, kotoutumisen onnistuminen sekä sukupolvien välinen ero siinä, mitä merkityksiä sosiaaliselle todellisuudelle annetaan, toivat haasteita perheiden elämään Suomessa.

Perhe-elämän osalta naiset hahmottivat erityisesti ratkaisuja, jotka koskivat heidän henkilökohtaista vastuutaan äitinä ja kasvattajana ja samalla oman yhteisön jäsenenä. Miehet taas asettivat toiveita lapsiin haitallisten periteiden tai perheongelmien ratkaisijoina. Miehet myös selvästi kaipaavat pedagogisia taitoja ja olivat sitä kautta motivoituneita kantamaan henkilökohtaista vastuuta perheen kasvatuskulttuurin ja kommunikointitapojen muutoksista. Dialogityöpajojen perheosuudessa nuoret kantoivat suurta huolta vanhempien kotoutumisesta ja asemasta suomalaisessa yhteiskunnassa. Niiden koettiin vaikuttavat perhe-elämään ja vanhempien mahdollisuuksiin menestyä kasvattajina.

Yhteisön painostus ja yksilöiden merkitys haitallisten perinteiden uusintamisessa tiedostettiin. Yhteisön jäsenet kohdistivat myös kritiikkiä perinteiseen tapaan jäsentää kunniaan liittyviä asenteita. Erityisesti nuoret totesivat, että kunnia on tärkeää, mutta sen merkityksen on muututtava uudessa yhteiskunnassa. Osuuksissa, jotka käsittelivät elämää yhteisössä, naiset ja miehet toivoivat tasa-arvoa ja yhteisön kontrollin hellittämistä.

Kun sisällönanalyysi tuo uutta tietoa siitä, miten yhteisöt hahmottavat ja ratkaisevat arkeen vaikuttavia ongelmiaan, tärkeää on luoda ymmärrystä myös yhteisön tavoista käydä keskustelua. Tärkeää on myös ymmärtää niitä reunaehtoja, jotka mahdollistavat dialogisen ja vastavuoroisen suhteen syntymisen.

Yleisesti esiin nousseita teemoja dialogityöpajatyöskentelyssä olivat masennus, yhteisöllisen kulttuurin merkitys (sosiaalisten suhteiden tärkeä asema), yhteisön kontrolli ja haitalliset perinteet, pedagogisten taitojen puute perhe-elämässä, tasa-arvon puute, kotoutuminen ja etnisen identiteetin säilyttämisen tuomat haasteet, harmaan talouden vaikutus kotoutumiseen, syrjäytyminen, yhteiskuntaan suunnattujen odotusten suuri määrä, koulutuksen ja kielen oppimisen tärkeys sekä suomalaisten ennakoluuloiset asenteet.

Kitke!-hankkeen dialogityöpajamenetelmä yhteisöjen ja yhteiskunnan tukena

Kitke!-hankkeen dialogityöpajan monipuolinen prosessi on ollut oivaltava kokemus. Se ei ole ollut sitä ainoastaan yhteisöjen edustajille vaan myös järjestäjätahoille – ja jopa paikalla olleille, muista pohjoismaista tulleille asiantuntijoille. Satojen eri puolilla Suomea asuvien ihmisten sitouttaminen pitkään dialogiprosessiin oli suuri saavutus. Merkittävää oli myös laaja-alaisen ja joskus ristiriitaisia intressejä ajavien järjestöjen sitoutuminen yhteiseen toiminta-agendaan.

Suurin saavutus kuitenkin lienee, että Kitke!-mallin myötä onnistuttiin käsittelemään koko yhteisön tasolla myös sellaisia aiheita, joista aiemmin oli vain harvoin puhuttu – ja silloinkin ilman rakentavaa, vuorovaikutteista keskustelua. Dialogiprosessi osoitti myös, että monet maahanmuuttajayhteisöjen ja maahanmuuttajataustaisten ihmisten ympärille rakennetut käsitykset ja ennakkoluulot perustuvat myyteille. Esimerkiksi tapa, miten dialogiprosessin aikana käsiteltiin haitallisia perinteitä, poikkesi monessa suhteessa yhteiskunnassa hallitsevasta kunniaväkivaltadiskurssista: Subjektin asemasta käsin omaa asemaansa tarkastelleet naiset tahtoivat käsitellä haitallisia perinteitä laajemmin kuin vain uhri-tekijä-asetelman kautta. Nämä naiset ja rakentavan vuoropuheluun heränneet vastuuntuntoiset miehet sekä monikerroksisten nuorisosukupolvien edustajat tarjosivat toisenlaisen käsityksen siitä, mikä on yhteisöjen todellisuus ja miten rakenteellinen asennemuutos on mahdollista suotuisassa ja motivoituneessa ilmapiirissä.

Yhteisödialogissa käsiteltiin myös yhteiskuntaa koskevia aiheita. Vaikuttaa siltä, että rakentava yhteisödialogi luo turvallisen pohjan myös vuoropuhelulle yhteisöjen ja yhteiskunnan välillä. Yhteisödialogin yhteiskunnallinen ulottuvuus on tässäkin mielessä huomionarvoinen.

Yhteisödialogimallin myötä onnistuttiin käsittelemään jopa kunniaan liittyvän väkivallan kaltaista, vaikeana pidettyä aihetta. Siksi uskomme, että malli soveltuu myös muiden yhteisöjä askarruttavien teemojen käsitelyyn. ”Yhteisöillä” emme tarkoita vain maahanmuuttaja- tai etnisiä yhteisöjä. Monikulttuuristuvassa Suomessahan on myös esimerkiksi monia asuinalueita, joiden asukkaat haluaisivat päästä tuomaan esille omia ryhmäkohtaisia huolenaiheitaan ja käsittelemään niitä muiden alueyhteisön asukkaiden kanssa rakentavassa ilmapiirissä.

LÄHTEET

- Arends-Tóth, J. V. – Vijver, F. J. R. van de – Poortinga, Y. H. 2006. Family Relationships among Immigrants and Majority Members in the Netherlands: The Role of Acculturation. Tiburg University, the Netherlands.
- Freire, Paolo – Fraser, James W. – Macedo, Donaldo – McKinnon, Tanya – Stoekes, William T. 1990. Mentoring the mentor: A critical dialogue with Paulo Freire. Peter Lang AG.
- Hannula, Aino 2000. Tiedostaminen ja muutos Paolo Freiren ajattelussa – systemaattinen analyysi Sorrettujen pedagogiikasta. Helsingin Yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 167. Verkkodokumentti. <<http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/kas/kasva/vk/hannula/tiedosta.pdf>>.
- Pyykkönen, Miikka 2007. Järjestäytyvät diasporat – Etnisyys, kansalaisuus, integraatio ja hallinta maahanmuuttajien yhdistystoiminnassa. Jyväskylän University printing House: Jyväskylä.
- Kupias, Päivi 2007. Kouluttajana kehittäminen. Yliopistopaino: Helsinki.
- Von Harpe, Iris 2002. Ratkaisukeskeinen tavoitehaastattelu ja mielikuvaoppiminen yksilöllisessä terveyskasvatuksessa, kvasikokeellinen interventiotutkimus. Jyväskylän yliopisto.
- Taustatietoa Kunniaan liittyvistä konflikteista 2011. Ihmisoikeusliitto ry/ Kitke!, <http://www.ihmisoikeusliitto.fi/images/pdf_files/Taustamuistio_Kitke.pdf>

Sosiokulttuurista innostamista

Monikulttuurisessa perhetyössä on omat haasteensa, esimerkiksi kielimuurit ja eriävät aikakäsitykset tuntuvat aiheuttavan usein lisätyötä. Toisaalta olen saanut näiden perheiden mukana monenlaisia uusia työvälineitä työhöni. Taiteen ja musiikin merkitys työssäni on kasvanut. Erilaisten kerhojen ja kielikylpyjen järjestäminen on lisännyt luottamustani siihen, että pieninkin ponnistuksin saavutetaan merkittäviä asioita ja helpotetaan ihmisten sopeutumista tänne. Monet perheiden ongelmistakin ovat yllättävän helposti ratkaistavissa, kun asiaan tartutaan ja paikalle saadaan tulkki.

Perheet ovat valmiita toimimaan suomalaisten sääntöjen mukaan. Sääntöjen noudattamattomuus on enemmänkin kiinni tiedon puutteesta. On vaarallista profiloida perhe hankalaksi ja vetää negatiivisia johtopäätöksiä liian nopeasti esimerkiksi peruskoulun tai päivähoiton puolella. Olen työssäni ottanut käyttöön näkyvämmiin toiminnallisia ja ilmaisullisia menetelmiä. Ne auttavat minua tutustumaan henkilöihin, joiden kanssa puheellinen kommunikaatio ei ole vahvaa. Haluaisin kehittää ammattitaitoani sosiokulttuurisen innostamisen suuntaan. Esimerkiksi draamaharjoitukset ilman yhteistä kieltä voisivat olla hyvin mielenkiintoisia maahanmuuttajatyöhön sovellettuina.

Osmos-projektiin osallistuneiden sosionomiopiskelijoiden mielikuvia monikulttuurisesta työstä, eläytymismenetelmällä tuotettu harjoite



Työttömät, joiden pääasiallinen toimeentulo on sosiaalitoimen varassa, jäävät Ruotsissa useimmiten työvoimatoimistojen aktiivisen palvelun ulkopuolelle. Ruotsalaisen Jobbtorgetin ideana on auttaa myös maahanmuuttajataustaiset työttömät toimeentulotuen saajat löytämään nopein mahdollinen tie työhön tai opintoihin ja vähentää siten kaupungin toimeentulotuen kustannuksia. Artik-

kelissa kerrotaan myös menetystarina siitä, miten Minnesotan kaupunki Yhdysvalloissa on pystynyt hoitamaan somalitaustaisten maahanmuuttajien työllistymisen.

10 Jobbtorg Stockholm maahanmuuttajien kotouttamisen ja osallistamisen tukijana

ARJA KALLO

Tämä artikkeli kertoo Jobbtorg Stockholm eli Tukholman työtorin toiminnasta ja erityisesti sen tehtävästä maahanmuuttajien kotouttamisesta ja osallistamisesta työelämään. Jobbtorg Stockholm aloitti toimintansa tammikuussa 2008.

Työtorille ohjataan henkilöt, jotka anovat toimeentulotukea työttömyyden vuoksi. Työttömiin lasketaan myös vastatulleet maahanmuuttajat, jotka aloittavat ruotsin kielen opinnot. Työtorin tehtävänä on tukea työttöntä toimeentulotuen saajaa löytämään nopein mahdollinen tie työhön tai opintoihin ja vähentää siten kaupungin toimeentulotuen kustannuksia. Jos työnhakija tarvitsee tukea sosiaalisista syistä, ohjataan hänet sosiaalitoimen piiriin.

Tukholmassa on viisi työtoria. Kistan työtori on näistä suurin, ja työnhakijoista noin 92 % on syntynyt Euroopan ulkopuolella, pääasiallisesti Somaliassa ja Irakissa.

Olen Kistan työtorin johtaja ja esittelen artikkelissani pääpiirteittäin Tukholman työtorin toiminnan, Kistan työtorin kohderyhmän, sen tarpeet

ja työmenetelmät sekä maahanmuuttajille suuntautuvat hankkeet organisaatioissamme. Kerron myös lyhyesti matkastani Minnesotaan, Yhdysvaltoihin, jossa elää suuri somalitaustainen maahanmuuttajaväestö.

Jobbtorg Stockholm työlinjan selkeyttämisen ja yhtenäisen palvelun välineenä

Vastuu työnhakijoista ja työpaikkojen välityksestä kuuluu Ruotsissa ensisijassa valtiolle eli työvoimatoimistolle (*Arbetsförmedlingen*). Työvoimatoimistot ovat kuitenkin perinteisesti panostaneet työnhakijoihin, jotka saavat korvausta työttömyyskassalta. Työttömät, joilla on ainoastaan toimeentulotuki, ovat useimmiten jääneet työvoimatoimistojen aktiivisen palvelun ulkopuolelle. Kunnat ovat tästä johtuen perustaneet omia toimintoja tukeakseen työttömiä toimeentulotuen saajia ja vähentääkseen kunnan omia kustannuksia. Kunnallisten työmarkkinatoimintojen tarkoituksena ei ole korvata työvoimatoimistojen palvelua vaan täydentää sitä.

Ennen vuotta 2008 Tukholman eri kaupunginosat olivat vastuussa omista työmarkkinapalveluistaan. Palvelut eivät olleet yhtenäisiä, ja kaupunginosat, jotka erityisesti halusivat panostaa työttömyyden laskuun, rahoittivat toimintansa pääsääntöisesti projektirahoituksilla. Projektirahoitus vaati uskallisuutta ja luovuutta kokeilla erilaisia työtapoja, mutta sillä oli myös haittapuolensa. Projektien lähestyessä loppuaan ei kaupunginosilla useinkaan ollut varaa implementoida projekteissa opittuja toimintamuotoja. Rahaa oli haettava uuteen hankkeeseen, jotta toimintaa ylipäättänsä voitaisiin pitää yllä.

Henkilökunnalle projektirahoitteinen työ toi mukanaan epävarmuuden työsuhteen jatkumisesta, joka vuorostaan alensi työpanosta projektien loppuvaiheessa. Kaupungilla ei myöskään ollut yhtenäistä menetelmää arvioida ja verrata työn tuloksia eri hankkeissa. Oli siis vaikeaa vetää johtopäätöksiä siitä, mitkä työtavat olivat muita parempia ja tehokkaampia.

Sen jälkeen, kun oikeistopuolueet vuonna 2007 voittivat vaalit, työlinjaa on kiristetty. Kaupungin työmarkkinatoimintaan haluttiin sen myötä muutos. Tavoitteeksi tuli kerätä kaikki kaupungin työmarkkinatoiminnat samaan keskitettyyn organisaatioon, joka tarjoaa yhtenäistä palvelua kaupungin työttömille toimeentulotuen saajille riippumatta siitä, missä kaupunginosassa he asuvat. Tavoitteena oli myös luoda dokumentointiohjelma, jotta tuloksia eri kaupunginosien välillä voisi verrata ja analysoida sekä vetää johtopäätöksiä eri toimintojen tehokkuudesta. Näin muodostettiin Jobbtorg Stockholm, Tukholman työtori.

Vuonna 2008 aloitti toimintansa viisi työtoria. Työtorit sijaitsivat eri puolilla kaupunkia: Rosenlundsgatanilla keskikaupungilla, Farstassa, Skärholmenilla, Vällingbyssä ja Kistassa. Näiden viiden työtorin toiminnot ovat pääpiirteiltään samanlaista, mutta torien kohderyhmissä on suuria eroja, mikä vaatii työtapojen sovellusta kohderyhmien tarpeisiin sopiviksi. Myös työttömyyden syyt voivat olla erilaisia eri kohderyhmissä. Esimerkiksi Rosenlundsgatan ottaa vastaa työnhakijoita Tukholman keskikaupunkialueelta. Työnhakijoista suurin osa on syntyperäisiä ruotsalaisia, joilla on useimmiten lukio- tai muu korkeampi koulutus ja myös aikaisempaa työkokemusta. Monet ovat työelämän ulkopuolella psyykkisen tai fyysisen sairauden, alkoholin tai huumeiden väärinkäytön tai rikollisuuden vuoksi. Kistassa työttömyyden syinä ovat useimmiten vähäinen kielitaito, alhainen koulutustaso tai koulutus, joka ei ole pätevä Ruotsissa. Monilla ei myöskään ole aikaisempaa työkokemusta Ruotsissa.

Työtorin tarjoamat palvelut

Työnhakija, joka ottaa yhteyttä kaupunginosan sosiaalipalveluun anoakseen toimeentulotukea, ohjataan työtorille. Ehtona toimeentulotuen saamiseksi on, että työnhakija tulee päivittäin työtorille ja seuraa laadittua, kirjallista työsuunnitelmaa (*jobbplan*). Jos työnhakija ei seuraa suunnitelmaa ilman pätevää syytä tai jos hän ei tule torille sovittuina aikoina, hän voi menettää koko seuraavan kuukauden toimeentulotukensa. Noin 28 % työnhakijoista, jotka sosiaalitoimi ohjaa työtorille, jättävät tulematta ja menettävät siten oikeutensa toimeentulotukeen.

Työtoreilla työnhakija saa palveluita eri henkilökuntaryhmiltä, kuten työvalmentajalta, työnvälittäjältä, opinnon- ja ammatinohjaajalta sekä ATK-pedagogilta. Henkilökuntaryhmät tekevät tiivistä yhteistyötä keskenään lähtökohtanaan työnhakijan tuen tarve. Henkilökunta tarjoaa työnhakijalle tukea ja ohjausta sekä yksilöllisesti että ryhmätoiminnoissa, jotka ovat vaihtelevia ja laaditaan työnhakijoiden tarpeen mukaan. Esimerkkinä ryhmätoiminnoista voi mainita ansioluettelo- ja työhakemuspaikat, motivointiryhmät sekä maahanmuuttajille suunnatut keskusteluryhmät, joissa käsitellään työelämää Ruotsissa.

Työvalmentaja (*coach*) ottaa vastaan kaikki uudet työnhakijat. Työvalmentajan tehtävänä on kartoittaa työnhakijan aikaisempi koulutus ja työkokemus sekä se, mitä työnhakija itse haluaisi tehdä päästäkseen työelämään. Työvalmentaja laatii työnhakijan kanssa suunnitelman, joka si-

sältää ne toiminnat, jotka voivat tukea työnhakijaa nopeimpaan tiehen työelämään tai opintoihin ja siten hankkimaan oman toimeentulon. Työvalmentajan tehtävänä on tukea ja motivoida työnhakijaa noudattamaan suunnitelmaa aina siihen saakka, kunnes työnhakija on saanut oman toimeentulon.

Työnvälittäjien (*matchare*) tehtävänä on kartoittaa työnantajien työvoimatarve ja välittää työvoimaa työtorilta. Työvälittäjä järjestää rekrytointia, valmistaa työnhakijan rekrytointiin harjoittelemalla työhaastattelua ja käymällä läpi esimerkiksi hakemuksen ja aikaisemmat todistukset. Työnvälittäjä voi myös olla mukana haastattelutilanteessa ja sen jälkeen antaa palautetta työnhakijalle. Rekrytointia järjestettäessä on tärkeää suunnata toimintaa työnantajille, jotka tarvitsevat sellaista työvoimaa, jota löytyy työtorilta. Työnvälittäjällä tarvitsee siten olla hyvä käsitys siitä, millainen koulutus- ja työelämätausta torin työnhakijoilla on, jotta hän voi se lähtökohtanaan etsiä sopivia työnantajia.

Opinto- ja ammatinohjaaja välittää tietoa eri ammateista ja koulutuksista sekä opintojen eri rahoitusmahdollisuuksista. Hän järjestää myös opintokäyntejä eri koulutuslaitoksiin ja työpaikoille.

ATK-pedagogin tehtävänä on opettaa työnhakijalle tietojenkäsittelyn perustietoja, esimerkiksi sitä, kuinka sähköpostiosoite hankitaan, ja opettaa sen käyttöä työhaussa. ATK-pedagogi ohjaa työnhakijaa myös työpaikkahakemusten sekä ansioluettelon laatimisessa ja soveltamisessa. Työtorin henkilökunta tekee tiivistä yhteistyötä sekä Työvoimatoimiston että sosiaalitoimen kanssa.

Toiminnat työtorin ulkopuolella

Työtorilla tarjottavan palvelun lisäksi työtori voi ostaa palveluita sekä kaupungin omilta että yksityisiltä toiminnanjärjestäjiltä. Tukholman kaupungin omat toiminnat tarjoavat seuraavaa:

- START ja Hela människan tarjoavat työnhakijoiden työmahdollisuuksien ja rajoitteiden kartoitusta mahdolliset fyysiset ja psyykkiset työesteet huomioon ottaen.
- Krami on koulutusohjelma vankilasta vapautuneille ja työnhakijoille, joilla on yhteys kriminaalihuoltoon.
- Rekrytointiohjelma (Rekryteringsprogrammet) järjestää ammatin valmistavaa ruotsin kielen opiskelua ja ammattiin ohjaavia

kursseja työnantajien tarpeen mukaan. Useimmiten kurssi on järjestetty tietyn työnantajan toiveiden mukaan ja tavoitteena on, että työnhakija voi siirtyä suoraan työpaikalle suoritetun kurssin jälkeen. Rekrytointiohjelman toiminta on sovellettu pääasiassa maahanmuuttajille.

Työtori voi ostaa palveluita yksityisiltä toiminnanjärjestäjiltä seuraavasti:

- Työhön valmistavia palveluita, tukea työhakemusten laatimiseen, työpaikkahaastattelun harjoittelua ja avoimien työpaikkojen kartoitusta
- Työpaikkaharjoittelua yksityisellä sektorilla
- Työnhakijan työmahdollisuuksien ja rajoitteiden kartoittamista mahdolliset fyysiset ja psyykkiset työesteet huomioon ottaen
- Ammattiin ohjaavia kursseja esimerkiksi kauppa-, myynti-, ravintola-, hotelli-, palvelu-, hoito-, kuljetus-, teollisuus- ja rakennusaloilla sekä
- Ruotsin kielen suullisen esityksen kehittämistä.

Nämä eri palvelut kestävät 4–6 viikkoa. Tarvittaessa voi saman palvelun ostaa työnhakijalle kaksi kertaa. Esimerkiksi ruotsin kielen suullista harjoittelua voi tarjota työnhakijalle yhtäjaksoisesti 12 viikkoa. Ammattiin ohjaavat kurssit rekrytointiohjelmassa ja yksityisen toiminnanharjoittajan luona ovat aina suuntautuneet aloille, joilla on henkilökuntapulaa.

Palveluiden lisäksi työtorilla on käytettävänä noin 1600 harjoittelupaikkaa kaupungin eri toiminnoissa. Kaikkien kaupungin työyksiköiden on tarjottava harjoittelupaikkoja työtorin käyttöön. Työtori puolestaan tarjoaa tukea ja järjestää koulutusta ja luentoja ohjaajille, jotka ottavat vastaan harjoittelijoita työpaikoilla.

Kaupungin puhtaanapitolaitos (*Trafikkontoret*) tarjoaa tämän hankkeen puitteissa 400 harjoittelupaikkaa. Näistä harjoittelupaikoista on mahdollisuus muuttaa 100 paikkaa työpaikoiksi, joissa työsuhde kestää 6 kuukautta. Monille maahanmuuttajille tämä on ensimmäinen työpaikka Ruotsissa, ja siten sillä on tärkeä merkitys maahanmuuttajien kotouttamisprosessissa.

Työttömille 18–24-vuotiaille nuorille on tarjolla 200 työpaikkaa. Nämä ovat tarkoitettu nuorille, joilla on eri syistä vaikeuksia saada työpaikka. Nuorten työnsaantia voivat vaikeuttaa sosiaaliset, psyykkiset tai fyysiset työesteet. Myös monille nuorille maahanmuuttajille voidaan tarjota työpaikka, jos kielivaikeudet ovat esteenä työmarkkinoille pääsyssä. Nuori voi kuukauden harjoittelun jälkeen saada työpaikan kuudeksi kuukaudeksi.

Nuorille näitä työpaikkoja alettiin tarjota jo vuonna 2010. Huomasimme kuitenkin, että ei riitä, että nuori saa työpaikan. Tuen tarve tällä kohderyhmällä on suuri myös työsuhteen aikana, jotta nuori voisi siirtyä seuraavaan työpaikkaan vapailla markkinoilla. Näin ollen olemme tänä vuonna panostaneet nuorten tukemiseen myös työsuhteen aikana.

Jobbtorg Stockholm Kistan toiminta maahanmuuttajien kotouttamisessa

Jobbtorg Stockholm, Kista eli Kistan työtori palvelee Rinkeby-Kistan ja Spånga-Tenstan kaupunginosia. Molemmat kaupunginosat ottavat vastaan suurimman osan Tukholmaan saapuvista maahanmuuttajista. Näissä kaupunginosissa on Tukholman korkein työttömyysaste, alhaisin keskiansiotaso ja alhaisin koulutustaso.

Tammikuussa 2009 oli Kistan työtorilla noin 2000 työnhakijaa, ja maaliskuussa 2011 on määrä laskenut 1330 työnhakijaan. Heistä 92 % on syntynyt Euroopan ulkopuolella, pääasiallisesti Somaliassa ja Irakissa. Työnhakijoiden koulutustausta on alhainen. Noin puolelta työnhakijaryhmässä puuttuu lukiokoulutus. Monilta, varsinkin somaleilta, puuttuu myös aikaisempi työkokemus Ruotsissa ja usein myös kotimaassa. Alhainen koulutustausta ja puuttuva työkokemus ovat varsinkin somalinaisten ongelmia. Alhaisen koulutustaustan ja työkokemuksen puute johtuu Somalian sisällissodasta, joka on rikkonut maan koulu- ja elinkeinojärjestelmän.

Työnhakijoista saa 29 % oman toimeentulon kolmen kuukauden sisällä työtorille saapumisesta. Kuuden kuukauden jälkeen on osuus 42 %, ja 12 kuukauden jälkeen 78 %. Seuraamme myös, säilyttävätkö työnhakijat oman toimeentulonsa. Tarkastettaessa tilannetta kolmen kuukauden jälkeen 81 % on edelleen riippumattomia toimeentulotuesta ja kuusi kuukautta myöhemmin 78 %. Tulokset ovat siis suhteellisen pysyviä, ja työnhakijat ovat pysyvämminkin mukana työelämässä.

Työnhakijoiden määrä torillamme on laskenut noin 600:lla reilun vuoden aikana. Syynä laskuun ovat parantuneet työmarkkinat ja työmenetelmien kehittäminen, joiden avulla olemme onnistuneet auttamaan monia mukaan työelämään. Yksi syy on myös, että vastuu pakolaisten vastaanotosta siirrettiin joulukuussa 2010 kunnilta valtiolle eli työvoimatoimistoille. Tämä on vähentänyt uusien työnhakijoiden määrää torillamme.

Myös vastatulleet maahanmuuttajat lasketaan työnhakijoihin, vaikka heillä ei olisikaan riittävää ruotsin kielen taitoa työelämää varten. Heidät ohjataan siten työtötorille, jos he anovat toimeentulotukea.

Meillä on käytettävissämme edellä kuvaamani henkilökunta ja palvelut. Henkilökunnan ja eri palveluiden avulla rakennamme maahanmuuttajalle oman henkilökohtaisen kotouttamisketjun. Ketju on aina yksilöllinen ja riippuu työnhakijan aikaisemmista kokemuksista ja tarpeista.

Ruotsin kielen taito on avain työmarkkinoille

Ruotsin kielen hallinta on yksi tärkeimmistä taidoista työpaikan saamiseksi. Vastatulleelle maahanmuuttajalle on siten luonnollista, että ensimmäinen toiminta on ruotsin kielen opiskelun aloittaminen. Ruotsin kielen opinnot on luokiteltu eri tasoihin A, B, C ja D.

A- tasolla opiskelevat henkilöt, joilla on lyhyt tai täysin puuttuva koulutustausta. D-tasolla puolestaan opiskelevat henkilöt, joilla on laaja koulutustausta ja kyky työskennellä itsenäisesti. SFI-koulu (*Svenska för invandrare*) antaa ruotsin kielen opetusta kaikkina arkipäivinä kolme tuntia päivässä.

Työtötorilla suunnittelemme työnhakijalle kokopäiväistä toimintaa. SFI:ssä tapahtuvan ruotsin kielen opiskelun lisäksi kielen suullista taitoa kehitetään yksityisen palvelunjärjestäjän toimesta. Noin 6–12 viikon harjoittelun jälkeen työnhakija on valmis yhdistämään kielen opiskelun ja työpaikkaharjoittelun. Painopiste työpaikkaharjoittelussa on edelleen kielitaidon kehittäminen. Harjoittelujakso on noin 3–6 kuukautta. Harjoittelupaikan voi työnhakija järjestää itse, me voimme käyttää kaupungin harjoittelupaikkoja ja ostaa palvelun yksityiseltä tai harjoittelupaikan voi järjestää Språkstödsprojektet. Esittelen viimeksi mainitun hankkeen hie-man myöhemmin.

Harjoittelun jälkeen työnhakijan kielitaito on usein niin paljon kohentunut, että työnhakija voi harjoitella työnhaun perusteita tai aloittaa ammattiin ohjaavan kurssin. Nämä palvelut työtötori voi ostaa yksityisiltä yrittäjiltä.

Koko ketjun aikana työtötorin henkilökunta seuraa työnhakijan edistymistä ja tarjoaa tarvittaessa sovellettua palvelua joko työtötorilla tai työtötorin yhteistyökumppaneiden luona. Sovellettu palvelu voi olla esimerkiksi opinto- ja ammattiohjausta ja rekrytointitilaisuuksia. Työnhakija on myös velvollinen etsimään töitä omin voimin ja ottamaan vastaan mahdollisesti tarjotun työpaikan.

Ottaen huomioon työnhakijoiden alhaisen koulutustaustan ja puuttuvan työkokemuksen opinnon- ja ammatinohjaus on strategisesti tärkeää toiminta työtorillamme. Uusilla maahanmuuttajilla ei usein ole paljokaan tietoa eri ammattialoista. Opinnon- ja ammatinohjaajan tapaamiset ja ryhmät sekä opintokäynnit eri kouluihin ovat torillamme maahanmuuttajataustaisille työnhakijoille pakollisia toimintoja. Tavoitteena on herättää kiinnostusta ja lisätä tietoa eri ammateista ja kouluista sekä motivoida koulutuksen hankkimiseen.

Työtori maahanmuuttajan verkostona

Arviolta 80 % kaikista työpaikoista Ruotsissa välitetään oman verkoston ja suhteiden välityksellä. Uusilta maahanmuuttajilta nämä verkostot useimmiten puuttuvat. Työnvälittäjien (matchare) tehtävänä on toimia maahanmuuttajan verkostona ja luoda suhteita työnantajiin.

Kuinka sitten markkinoida maahanmuuttajaa, jolta puuttuu tarvittava koulutus ja työkokemus? Työnvälittäjä voi käyttää markkinointivälineenään mahdollisuutta kouluttaa työnhakija työnantajan tarpeiden mukaan. Kuten aikaisemmin mainitsin, koulutus, jonka voimme työtorilta järjestää, on suunnattu aloille, joilta puuttuu henkilökuntaa ja joissa muodolliset vaatimukset eivät ole kovin korkeita. Toinen markkinointiväline voi olla kuukauden harjoittelujakso, jonka aikana työnantajan ei tarvitse maksaa palkkaa työnhakijalle eikä sitoutua mihinkään. Kun harjoittelujaksosta sovitaan, on tärkeää, ettei se tässä tapauksessa ylitä neljää viikkoa. Näin välitetään työnhakijan hyväksikäyttö ilmaisena työvoimana.

Työtorin ja työvoimatoimiston (*Arbetsförmedlingen*) läheinen yhteistyö on tärkeää. Työpaikkaharjoittelun aikana maahanmuuttaja voi saada korvausta (*aktivitetsstöd*) ja työpaikan saadessaan palkkatukea (*instegsjobb*), jonka avulla työnantaja saa työvoimatoimistolta 80 % palkkatukea 24 kuukauden ajan. Palkkatukea maksetaan maahanmuuttajalle, joka on ollut Ruotsissa enintään 36 kuukautta. Tämä markkinointiväline on kysyttyä työnantajien keskuudessa, ja heidän halunsa palkata maahanmuuttajia on lisääntynyt.

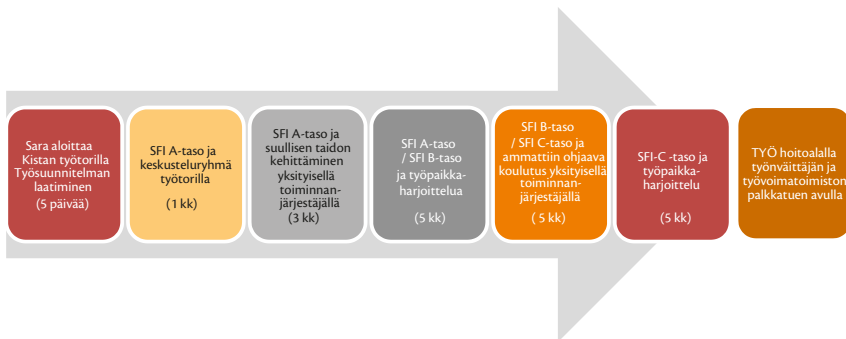
Maahanmuuttajia ei näistä markkinointivälineistä huolimatta ole aina helppoa auttaa työelämään puutteellisen kielitaidon, koulutuksen, työkokemuksen tai ehkä kulttuurista ja uskonnosta johtuvan vaatetuksen vuoksi. Olemme havainneet, kuinka tärkeää on, että opimme tuntemaan jokaisen maahanmuuttajan hyvin ja tiedämme, mitä henkilökohtaisia ominaisuuksia heillä on: onko henkilö positiivinen, iloinen, palvelualtis, auttavainen, tyylijuuri ja niin edelleen. Keskustellessaan työnantajan kanssa työvälit-

täjä voi ottaa selville mitä ominaisuuksia työnantaja toivoisi palkattavalla työntekijällä olevan. Pienen kaupan kassalla on ehkä tärkeää, että työntekijä on iloinen ja palvelualtis – ja tämä on lopulta tärkeämpää kuin aikaisempi työkokemus ja koulutus. Onnistumme siten esittelemään työnantajalle mahdollisen työnhakijan, ja työnantaja suostuu alentamaan muodollisia vaatimuksia koulutuksen ja aikaisemman työkokemuksen suhteen.

Saran tie työtötorilla – Esimerkki kotouttamisketjun rakentamisesta

Sara tuli Ruotsiin Somaliasta 2008. Hän oli opiskellut Somaliassa kolme vuotta ja osasi hädin tuskin lukea ja kirjoittaa. Sara aloitti ruotsin opiskelun A-tasolla SFI:ssä. Työtötorilla hän aloitti heti keskusteluryhmässä, joka suuntautuu vasta saapuneille maahanmuuttajille. Kuukautta myöhemmin aloitti Sara ruotsin kielen suullisen taidon kehittämisen yksityisen toiminnanjärjestäjän luona ja jatkoi ohessa kielen opiskelua SFI:ssä. Kolme kuukautta myöhemmin Sara siirtyi B-tasolle ja opiskeluun yhdistettiin työpaikkaharjoittelu. Harjoittelun tarkoituksena oli kohentaa Saran kielitaitoa. Viisi kuukautta myöhemmin oli Sara valmis siirtymään ruotsin opinnoissa C-tasolle, johon yhdistettiin ammattiin ohjaava kurssi hoitoalalla. Kurssin jälkeen Sara jatkoi opintojaan C-tasolla ja sai työharjoittelupaikan. Harjoittelun tarkoitus oli tällä kertaa saada työkokemusta hoitoalalla ja kohentaa ammattikielisanastoa. Tämän palvelun jälkeen Sara oli saanut riittävät kielilliset ja muut valmiudet ja sai työpaikan hoitoalalla työnvälittäjän ja työvoimatoimiston palkkatuen avulla.

Alla oleva kuvio havainnollistaa Saran tien työelämään.



Kuvio 1. Saran tie työtötorin toiminnassa

Kotouttamisprojekteja maahanmuuttajille

Oman toimintamme lisäksi olemme mukana eri kehityshankkeissa, jotka suuntautuvat maahanmuuttajille. Esittelen lyhyesti hankkeet, niiden toimintamuodot ja tavoitteet.

Etablering Stockholm – lyhin polku vastatulleesta maahanmuuttajasta työllistetty

Etablering Stockholm suuntautuu pakolaisiin ja vastatulleisiin maahanmuuttajiin. Projekti aloitti toimintansa syksyllä 2009 ja kestää syksyyn 2012. Hankkeen rahoittavat Euroopan sosiaalirahasto, Tukholman kaupunki ja työvoimatoimisto. Projekti on yhteistyöhanke työtorin, työvoimatoimiston, SFI-koulujen ja Punaisen Ristin välillä. Projektin tavoitteena on kehittää yhteistyötä siten, että tie ”vasta maahan tulleesta vastatyöllistettyyn” lyhenee.

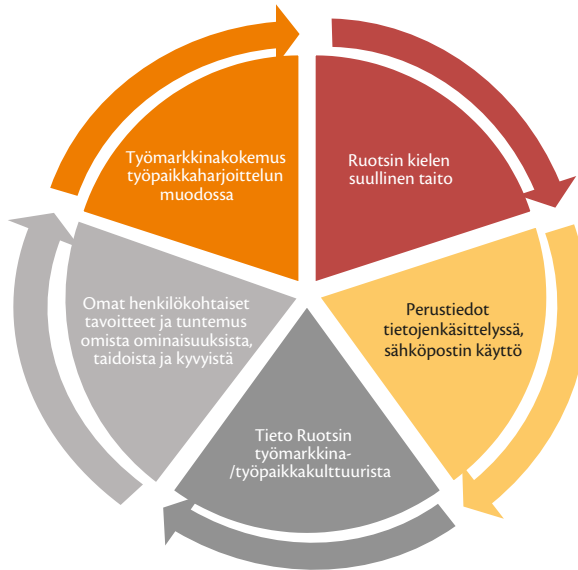
Kokemuksemme on, että kunnan toiminnat ja työvoimatoimisto ovat usein tarjonneet työnhakijoille samankaltaisia palveluja useampia kertoja. Työnhakijat ovat osallistuneet eri toimintoihin ja kursseihin, mutta useinkaan ei ole ollut varmuutta siitä, onko osallistuja ottanut vastaan välitetyn tiedon ja ymmärtänyt sen. Ongelmana on myös ollut, että työnhakija on ymmärtänyt välitetyn tiedon, mutta on saanut sen useampia kertoja, mikä on puolestaan aiheuttanut turhautumista, ja työnhakija on menettänyt lopulta motivaationsa.

Etablering Stockholm käyttää apunaan OCN-menetelmää (*Open college network*, ks. www.ocn.se) varmistaakseen, että työnhakija on ymmärtänyt ja hallitsee välitetyn tiedon. OCN on menetelmä, joka kehitettiin Englannissa 1980-luvulla. OCN-ajattelun mukaan muodollinen koulutus ei ole ainoa ja pääasiallinen tiedon ja osaamisen lähde, vaan myös oppiminen, joka on tapahtunut elämän aikana ja eri muodoissa, on tärkeää ottaa huomioon. Maahanmuuttajalle, jolla on aikaisempaa työkokemusta hitsaajan työstä Irakissa mutta joka ei ole käynyt siihen vastaavaa koulutusta eikä myös voi näyttää työtodistusta, voisi OCN-menetelmän avulla todistaa taitonsa ja saisi myös selville, mitä taitoja hänen tulee vielä täydentää, jotta hän voisi saada työtä hitsaajana. Tärkeä taito työnhakijalle on myös hyvä tuntemus omista vahvoista ominaisuuksista työtä hakiessaan sekä kyky esitellä tämä taito työhaastattelun yhteydessä.

Eri osa-alueiden tulosten rekisteröinti OCN-tietokantaan varmistaa, ettei työnhakijan tarvitse toistuvia kertoja osallistua samankaltaiseen toimintaan.

OCN-menetelmän avulla projekti on kartoittanut, mikä työnantajien ja eri työmarkkinakysymyksistä vastaavien organisaatioiden mielestä on tärkeintä, jotta vastatullut maahanmuuttaja voisi saada työpaikan. Työnantajista, ammattiliitoista ja työmarkkinakysymyksistä vastaavista organisaatioista muodostuva paneeli on sitten tarkistanut ja hyväksynyt ne toiminnot, joiden pitäisi kuulua maahanmuuttajan kotouttamisketjuun niin, että tämän mahdollisuudet päästä työelämään helpottuisivat ja nopeutuisivat. Työnantajapaneelissa ovat olleet edustettuina sekä pienet, keskisuuret että suuret yritykset ja organisaatiot, esimerkiksi IKEA, Skandic-hotellit, ICA, työvoimatoimisto ja Lääninhallitus.

Paneeli on todennut, että alla olevan kuvion viisi aluetta ovat muodollisten vaatimusten (tarvittava koulutus ja kokemus) lisäksi merkittäviä tekijöitä:



Kuvio 2. Etablering Stockholm -projektin moduulit

Miten sitten tiedämme, että työnhakija on saanut riittävän tiedon esimerkiksi ruotsin kielen suullisessa taidossa? Jokainen näistä viidestä alueesta eli moduulista on jaettu osa-alueisiin, joissa on tarkennettu, mitä työnhakijan on osattava, että hän olisi saavuttanut tarvittavat tiedot. Opettaja tai ohjaaja, joka on vastuussa moduulista, testaa asiakkaan tiedot joko huomioimalla, miten työnhakija tekee tehtävän, tai testituloksen muo-

dossa. Kun työnhakija on selvittänyt eri osa-alueet moduulissa, se rekisteröidään OCN-tietokantaan, josta sekä työtorin että työvoimatoimiston työntekijät voivat seurata, mitkä taidot työnhakijalla jo on ja mihin hänen tarvitsee panostaa jatkossa. Näin vältetään toistuvia toimintoja ja työnhakija kokee, että hän etenee kotouttamisketjussa ja voi panostaa uuden oppimiseen. Kun työnhakija on selvittänyt koko moduulin sisällön, hän saa kirjallisen todistuksen siitä työnantajapaneelin allekirjoituksella. Todistusta voi käyttää työpaikkaa hakiessa.

Selvittääkseen ruotsin kielen suullisen taidon moduulin on työnhakijan osattava suullisesti esimerkiksi kertoa itsestään, koulutus-, ammatti- ja työelämätaustastaan, osattava esittää toiveensa esimerkiksi työpaikan suhteen, osattava käyttää eri tervehdystapoja, aloittaa keskustelu esittelemällä itsensä ja asiansa. Kuviossa 3 on esimerkki ruotsin kielen suullisen taidon kehittämisen moduulista ja sen arviointikriteereistä.

Kokemuksemme tähän mennessä on, että moduulit ja niiden sisältö ovat parantaneet omien toimintojemme rakennetta ja laatua. Työnhakija itse kokee edistytvänsä saatuaan kirjallisen todistuksen, ja se lisää hänen omaa itsetuntoaan ja etenemismotivaatiotaan.

Työtorin, työvoimatoimiston ja SFI-koulun tehtävänä on tukea ja valmistaa asiakasta työelämään kohottamalla tietoisuutta tarvittavista taidoista. Kaikki kolme tahoa työskentelevät samojen moduuleiden avulla. Myös tietyt yksityiset toiminnanjärjestäjät ovat laatineet palvelunsa moduulien mukaisiksi, ja toiminnan päätyttyä he raportoivat meille, kuinka pitkälle työnhakija on edennyt oppimisessaan.

	Läranderesultat Deltagaren ska kunna:	Bedömningskriterier Deltagaren har uppnått detta eftersom han/hon kan:	Bevis för lärande
Nivå:2 OCN-poäng:2	1. Muntlig presentation.	1.1 Utifrån situation berätta relevanta fakta om sig själv. 1.2 Berätta kort om sin bakgrund gällande utbildning och yrkes/arbetsrelaterade erfarenheter. 1.3 Presentera sitt önskemål/budskap/fråga/inlägg/ärende.	1. Handledarens observationer och anteckningar.
	2. Kontakt per telefon.	2.1 Använda grundläggande hälsnings- och avskedsfraser. 2.2 Starta samtalet med tydlig presentation, av sig själv och sitt ärende. 2.3 Läsa in meddelande med nödvändiga person- och kontaktuppgifter i telefonsvarare. 2.4 Ta emot enkel information per telefon och sedan kunna upprepa den.	2. Handledarens observationer och anteckningar.
	3. Muntlig interaktion.	3.1 Genom följdfrågor säkerställa att ha/hon har uppfattat saker rätt. 3.2 Tala om när han eller hon inter förstår. 3.3 Säkerställa att andra förstår van han/hon menar.	3. Handledarens observationer och anteckningar.
	4. Planera inför ett uppföljningssamtal.	4.1 Ta med sig efterfrågade dokument/handlingar till ett målinriktat uppföljningssamtal. 4.2 Presentera sina dokument/handlingar muntligt. 4.3 Ta upp sina, i förväg, planerade frågor/funderingar. 4.4 Presentera sina egna förslag/önskemål om kommande planerade aktiviteter.	4. Handledarens observationer och anteckningar.

Kuvio 3. Esimerkki: Moduuli ruotsin kielen suullisen taidon kehittäminen (*Kommunikativ svenska*)

Punaisen Ristin tehtävänä tässä hankkeessa on välittää maahanmuuttajille ”ammattikavereita”. Äskettäin maahan muuttanut opettaja Irakista voi Punaisen Ristin avulla tutustua ruotsalaiseen opettajaan, joka voi välittää tietoa ammatista ja koulutuksesta Ruotsissa.

Projektissa on myös osaprojekti, *Rätt steg*, joka suuntautuu maahanmuuttajille, joilla on alhainen koulutustausta. Tavoitteena on, että työnhakija oppii luku- ja kirjoitustaidon. Opetus on jaettu neljään pääteemaan, jotka ovat työ, terveys, yhteiskuntatieto ja vanhemmuus (*föräldraskap*).

Språkstödsprojektet – ruotsin kielen opiskelun tehostamista työpaikkaharjoittelussa

Projektin *Språkstöd för nyanlända* on ruotsin kielen kehittämisprojekti, jonka tavoitteena on kehittää työmenetelmiä ruotsin kielen opiskelun tehostamiseen. Projektin kohderyhmänä ovat maahanmuuttajataustaiset työnhakijat, jotka ovat edenneet ruotsin kielen opiskelussa niin pitkälle, että he voivat siirtyä työpaikkaharjoitteluun.

Projektin kautta työnhakija saa tukihenkilön, joka hallitsee sekä ruotsin että somalian ja/tai arabian kielen. Tukihenkilön tehtävänä on tukea työnhakijaa sekä ennen harjoittelua että sen aikana ja tarpeen vaatiessa

selventää asiakkaan ja työpaikan välistä kommunikaatiota. Työnhakijalla on harjoittelun aikana käytössään MyVocab-kieliohjelma matkapuhelimessa. Kieliohjelma sisältää tavallista työpaikan sanastoa ja lauseita, joita esiintyy usein työelämässä. Ohjelma toimii sanakirjana, josta työnhakija voi hakea sanan tai ilmaisun, jota tarvitsee työpaikalla. Ohjelman avulla voi työnhakija myös kuunnella sanoja ja lauseita ja harjoitella lausumista.

Ennen harjoittelun alkamista työnhakija saa osallistua viikon pituiseen harjoittelua edeltävään kurssiin, joka pidetään asiakkaan kotikielellä. Kursin aikana käydään läpi työpaikkaelämää Ruotsissa ja opetellaan MyVocab-ohjelman käyttöä. Projekti tarjoaa tukea myös työnohjaajalle harjoittelu-
paikalla. Työnohjaaja saa ennen harjoittelijan saapumista koulutuksen, joka valmistaa siihen, miten vasta maahan tullutta henkilöä voi ohjata työpaikalla. Työnohjaajille on myös yhteinen verkosto, jossa työnohjaajat voivat vaihtaa kokemuksiaan ja päästä aiheeseen liittyville luennoille. Harjoittelun jälkeen työnhakijan kielitaito on usein niin paljon kohentunut, että hän voi edetä kotouttamisketjussa.

Projekti aloitti toimintansa syksyllä 2009 ja jatkaa toimintaansa joulukuuhun 2011 saakka. Projektin rahoittavat Jobbtorg Stockholm ja Ruotsin pakolaisrahasto.

FAMU-projekti pitkäaikaistyöttömille

Vaikka työnhakijoiden määrä kokonaisuudessaan viittaa laskevaan suuntaan, on suuntaus pitkäaikaistyöttömyydessä päinvastainen. Haimme sen vuoksi rahoitusta Euroopan sosiaalirahastosta projektiin, joka suuntautuu pitkäaikaistyöttömille, jotka asuvat Kistan työtorin alueella. Projekti FAMU (*För arbete mot utanförskap*) aloitti toimintansa syyskuussa 2010. Projekti on kolmevuotinen.

Projektin kohderyhmänä ovat työttömät, 25–49-vuotiaat Euroopan ulkopuolella syntyneet työnhakijat, jotka ovat olleet työelämän ulkopuolella pitempään kuin vuoden. Arviolta runsaat 200 henkilöä tulee osallistumaan projektiin sen toiminnan aikana. Projektin päätavoitteena on kehittää työmenetelmiä työtorilla ja yhdessä eri yhteistyökumppaneiden kanssa.

Pitkäaikaistyöttömät ovat useimmiten osallistuneet moniin eri toimiin ja projekteihin, jotka eivät ole auttaneet heitä. Olemme sen vuoksi projektia suunnitellessamme keskustelleet paljon tarpeesta pysähtyä ja arvioida, ovatko aiemmat toiminnat tuottaneet tulosta ja onko työnhakija siirtynyt lähemmäs työmarkkinoita tarjotun tuen avulla. Esteenä työhä-

kijan edistymiselle voi olla, että tarjottu tuki ei ole vastannut työnhakijan yksilöllisiä tarpeita tai että työnhakijalla on niin sanottuja piiloesteitä. Nämä esteet voivat olla esimerkiksi terveysongelmat, väärinkäyttöongelmat tai perheväkivalta.

Tämän vuoksi on tärkeää pysähtyä ja yhdessä työnhakijan kanssa tehdä arvio tämän koko elämäntilanteesta. Elämäntilanne voi sisältää eri alueita. Olemme valinneet tarkemman tarkastelun kohteeksi sellaiset alueet, kuten perhe ja oma yksityinen verkosto, fyysinen ja psyykinen terveys, taloudellinen tilanne, vapaa-aika ja aikaisemmat kokemukset koulutuksesta ja työelämästä. Työnhakijaa haastatellaan ja tehdään arvio siitä, kuinka työnhakija kokee tilanteensa kyseisillä elämänalueilla ja kokeeko hän tarvetta muutokseen. Tästä kokonaiskuvasta voi yhdessä työnhakijan kanssa vetää johtopäätöksen, tarvitseeko työnhakija erityistukea jollakin alueella voidakseen samanaikaisesti tai myöhemmin keskittyä paremmin työn etsimiseen tai opintoihin.

Terveysongelmat, jotka johtuvat ruokatavoista, fyysisestä kunnosta ja unenlaadusta, voivat vaikuttaa työnhakijan kykyyn saada ja pitää työpaikka. Projektissa panostetaan sen vuoksi terveyttä edistäviin toimintoihin. Projektissa on kaksi terveyspedagogia, joiden tehtävänä on kartoittaa työnhakijan terveystilanne sekä ruoka- ja elintavat. Kartoitus on pohjana, kun asiakkaalle laaditaan yksilöllinen suunnitelma terveyden, kunnan ja ruokatapojen parantamiseksi. Tärkeintä on näyttää työnhakijalle, että hän voi itse vaikuttaa terveyden kohenemiseen. Terveyspedagogit järjestävät yksilöllisen tuen lisäksi luentoja sekä liikuntaa ryhmässä, kuten kävelyä, uintia, jumppaa ja rentouttamisharjoituksia.

Puutteellinen ruotsin kielen taito on tavallinen työeste. Aikaisemmat opiskelutulokset ovat unohtuneet, kun asiakkaalla ei ole ollut mahdollista harjoittaa kieltä päivittäin. Voi myös olla, että aikaisempi opiskelu ei ole johtanut riittäviin tuloksiin oppimisvaikeuksien, terveyden tai eri syistä johtuvien keskeytysten vuoksi. Projektin panostaa tämän vuoksi myös ruotsin kielen suullisen harjoittamiseen. Ryhmät ovat pieniä, ja niissä on mahdollisuus tarjota yksilöllistä tukea. Opintotunnit muovataan oppilaitten tarpeisiin sopiviksi, ja opinnoissa suuntaudutaan työmarkkinoilla tarvittavaan kielenkäyttöön. Ruotsin kielen opiskelun voi yhdistää aikaisemmin mainittuihin terveyttä edistäviin toimintoihin.

Etablering Stockholm -projektin tavoin FAMU käyttää OCN-menetelmää kehittääkseen eri toimintoja ja kartoittaakseen työnhakijan aikaisemmat tiedot ja taidot toistotoimintojen välttämiseksi. FAMU:n tavoitteena on myös laajentaa työtorin, työvoimatoimiston ja sosiaalitoimen

tietoa islaminuskonnon vaikutuksesta työnhakijoiden päivittäiseen elämään. Projektin kanssa yhteistyötä tekevät imaamit eivät luennoi ainoastaan henkilökunnalle vaan myös työnhakijoille. Työnhakijoiden kanssa imaamit keskustelevat esimerkiksi siitä, miten päivittäiset rukoushetket voi yhdistää työaikoihin sopiviksi tai miten vaatetuksen voi sovittaa työpaikalle sopivaksi.

Somalit Ruotsissa ja Minnesotassa USA:ssa

Ensimmäiset somalit tulivat Ruotsiin jo 1960-luvulla. Maahanmuutto Somaliasta alkoi lisääntyä 1990-luvulla Somaliassa puhjenneen sisällissodan vuoksi. Somaliasta tulevat maahanmuuttajat ovat viime vuosien aikana tulleet Ruotsin nopeimmin kasvavaksi maahanmuuttajaryhmäksi. Ruotsissa asuu noin 50 000 somalia, jos mukaan lasketaan Ruotsissa syntyneet lapset. Vuonna 2009 noin 7000 somalia sai turvapaikan, ja vuonna 2010 turvapaikan sai noin 5000.

Somalit, jotka tulivat 1990-luvulla, olivat usein koulutettuja, ja heillä oli aikaisempaa työkokemusta. Monilla lapsilla ja nuorilla somaleilla oli siten vanhemmat, jotka olivat koulutettuja ja työelämässä. Tullessaan Ruotsiin he kohtasivat työttömyyden, joka oli samoissa lukemissa kuin 1930-luvulla. Työllisyystilanne vaikeutti siten 1990-luvulla tulleiden somaleiden kotouttamista.

Somalit, jotka ovat tulleet 2000-luvulla, ovat monesti alhaisesti koulutettuja, ja heiltä puuttuu työkokemus omassa maassaan. Sekä Somalian koululaitos että elinkeinoelämä ovat romahtaneet sisällissodan takia. Alhainen tai kokonaan puuttuva koulutus on varsinkin somalinaisten ongelma.

Somalit ovat maahanmuuttajaryhmä, joka kasvaa nopeimmin ja samalla se ryhmä, jonka työllisyystaso on Ruotsin alhaisin. Työllisyys Ruotsin somaleilla on noin 25–30 %. Noin 10 % somaleista on työllistynyt neljä vuotta maahantulon jälkeen, ja kymmenen vuotta myöhemmin on työllisyysaste 35 %. Somalinaisista on ainoastaan noin 10 % työelämässä. Työn saamista vaikeuttavat paitsi puuttuvat muodolliset vaatimukset, myös uskonnosta ja kulttuurista johtuvat tavat ja tottumukset, naisten vaatetus, monilapsiset perheet ja syrjintä työpaikoilla. Noin puolet Työtorimme työnhakijoista Kistassa on syntynyt Somaliassa. On sen vuoksi tärkeää, että yritämme etsiä kaikki keinot auttaaksemme somaleiden työllistämisessä.

Matkustin lokakuussa 2010 Minnesotaan, Yhdysvaltoihin, koska olin kuullut, että somaleiden työllisyys on Minnesotassa kaksinkertainen Ruot-

siin verrattuna, lukuina noin 60–75 %. Halusin tietää, mikä aiheuttaa tämän suuren eron ja voimmeko oppia jotain Minnesotan työmenetelmistä. Minnesota on Yhdysvalloissa alue, johon suuret maahanmuuttajajoukot saapuivat Suomesta, Ruotsista ja Norjasta 1800-luvun lopulla ja 1900-luvun alussa. Suurella osalla Minnesotan asukkaista on siten pohjoismaalaiset juuret.

Somalit Minneapolisin kaupungin voimavaroina

Käyntini kohteena oli Minneapolisin kaupungin hallinto ja *African Development Center* (ADC). Jo kaupungin pormestaria J. R. Rybakia ja hänen työntekijöitään tavatessani huomasin selvästi myönteisen asenteen maahanmuuttajia kohtaan. Minneapolisin kaupunki halusi välittää kaikille maahanmuuttajille viestin, että he ovat tervetulleita ja että kaupunki näkee heidät voimavarana. Maahanmuuttajien siis toivotaan viihtyvän ja jäävän asumaan kaupunkiin. Kaupungin hallinto painotti, kuinka tärkeää on oppia tuntemaan uudet maahanmuuttajaryhmät ja huomioida heidän tarpeensa. Tämä ei tarkoita sitä, että somaleilla on erityisasema verrattuna muihin maahanmuuttajaryhmiin. Somaleiden tarpeet ehkä poikkeavat esimerkiksi latinalaisamerikkalaisten tarpeista, mutta kaupunki haluaa huomioida molempien ryhmien erityistarpeet.

Käynnin aikana selvisi, että ei ainoastaan kaupungin hallinto, vaan myös sen asukkaat näkivät somalit työteliäänä ja energisenä voimavarana. Somaleilla koettiin olevan erittäin hyvät yrittäjänlahjat. Melkein kaikki taksiyhtiöt ja muut kuljetusyhtiöt ovat somaleiden omistuksessa. Minneapolisissa on myös useita kauppakeskuksia (*shopping mall*), joissa somaleilla on sekä kauppoja että ravintoloita. Somaleiden omistuksessa olevat yritykset ovat kasvavat kaupungissa kaikkein nopeimmin. Kaupungissa on noin 1500 somaleiden omistamaa yritystä, joista 70 prosenttia on somalinaisten omistuksessa ja johdossa. Somalit ovat myös kehittäneet suuren verkoston organisaatioita, jotka välittävät informaatiota yhteiskunnasta, sosiaalialan kysymyksistä ja työmarkkinoista.

Voisi ehkä vetää johtopäätöksen, että somalit, joilla on paremmat perusedellytykset tämäntyyppiseen toimintaan, ovat muuttaneet Minnesotaan. Näin ei kuitenkaan ole, vaan somalitaustaisilla maahanmuuttajilla on samat perusedellytykset kuin myös Ruotsiin tulevilla. Sen sijaan yksi menestyksen takana olevista tekijöistä on Yhdysvaltojen hyvinvointijärjestelmä, jonka avulla maahanmuuttaja saa rahallista tukea kaupungilta ensimmäiset viisi vuotta. Tämän jälkeen maahanmuuttajan on selvittävä ilman tukea. Viiden ensimmäisien vuoden aikana maahanmuuttaja voi

saada työpaikan tai perustaa oman yrityksen ja voi samalla pitää osan tuesta. Hyvinvointijärjestelmä toimii siten sekä tukena että piiskana, koska tukiaika on rajoitettu. Huonona puolena on toisaalta se, että kaikki eivät eri työesteiden vuoksi pysty järjestämään toimeentuloaan tänä aikana ja siten heidän on turvauduttava vapaaehtoisorganisaatioiden tukeen.

Toinen tärkeä tekijä on kaupungin hallinnon asenne eri maahanmuuttajaryhmien tarpeiden huomioimisessa. Kaupunki on siten yhteistyökumppani African Development Centerille, jonka perusti Somaliasta tullut pakolainen Hussein Samatar vuonna 2004. ADC tarjoaa koulutusta ja käytännön apua Afrikasta tulleille maahanmuuttajille, jotka haluavat perustaa oman yrityksen. ADC on rakentanut yhteistyötä kaupungin, eri organisaatioiden ja eri pankkien kanssa. ADC järjestää erimuotoisia lainoja, kuten esimerkiksi tavallisia pankkilainoja korkoineen ja lyhennyksineen, mikrolainoja ja islaminuskon hyväksymiä lainoja ilman korkoa. Lokakuuhun 2010 mennessä oli ADC kouluttanut noin 1700 henkilöä, jotka ovat halunneet oman yrityksen. Minneapolisin kaupungissa on runsaat 1000 somaleiden omistuksessa olevaa yritystä.

ADC tarjoaa myös tukea jo yrityksen perustaneille. Monilla on vaikeuksia eri paperiasioiden selvittämisessä, ja tuki on siten tarpeen. Kaupunki ja ADC järjestävät lisäksi yhteistyössä yritystiloja uusille yrittäjille. Tiloja on eri hintaluokissa, joten oman yrityksen voi aloittaa pienessä, halvassa tilassa ja yrityksen menestyessä voi edetä laajempiin tiloihin.

ADC:n tarjoama palvelu on helpottanut yritysten perustamista ja auttanut yrityksiä kehittymään. Monet somalinaiset perustavat yhteistyössä toistensa kanssa yrityksiä. Useimmiten näissä yrityksissä myydään esimerkiksi vaatteita, kodintarvikkeita ja kosmetiikkaa. Naisilla on myös kauneushoitoloita ja kampaamoita. Jaettu yhteinen yritys antaa suurten lapsiperheiden äideille mahdollisuuden työskennellä ja olla osallisena yrityksessä. Somaliyrittäjät puolestaan palkkaavat somaleita yrityksiinsä, mikä vielä lisää työllisyysastetta.

ADC järjestää myös valmentavaa koulutusta asunnon ostoa varten ja järjestää asuntolainoja. Vuodesta 2004 lähtien 1400 henkilöä on osallistunut koulutukseen ja heistä on 48 % ostanut asunnon.

Kokemuksia ja oppeja Minnesotasta Tukholmaan

Mitä voimme tuoda Minnesotasta työtorillemme Tukholmaan? Järjestimme yhdessä työtorin somalitaustaisten työntekijöiden, eri somaliyhdistysten ja Minnesotassa myös vierailleiden henkilöiden kanssa maaliskuussa

2011 seminaarin, jossa kerroimme Minnesotan kokemuksista. Leicesterissa Englannissa on paljon somaliyrityksiä, ja esittelimme seminaarin aikana kokemuksia myös sieltä. Göteborgin kaupunki on anonut rahaa Euroopan sosiaalirahastosta, ja heidän tarkoituksenaan on aloittaa Basaari-toiminta somaleille Minnesotan mallin mukaan.

Seminaariin kutsuttiin poliitikkoja, eri päätöksentekijöitä ja somalien edustajia, ja kuulijoita tuli noin 180. Tavoitteenamme oli levittää informaatiota, herätellä keskustelua ja ideoida, miten voisimme jatkaa ja parantaa työtä kohottaaksemme somaliväestön työllisyysastetta. Tavoitteenamme oli myös välittää uusi, positiivinen kuva somaliryhmästä. Benny Carlsson, professori Lundin yliopistossa, on tutkinut somaliväestön menestystä Minnesotassa. Artikkelissaan ”Somalier i Minneapolis och andra goda historier” Benny toteaa, että mikäli työllisyysaste jonkin etnisen ryhmän keskuudessa on niin alhainen kuin somaleilla, on suuri riski, että ryhmä leimataan ongelmalliseksi. Jos samainen ryhmä sitä vastoin onnistuu muualla maailmassa, on aihetta miettiä, mikä ongelma on siinä ympäristössä, jossa ryhmä elää. Voisiko mahdolliset puutteet ympäristössä korjata?

Vielä on liian aikaista sanoa, johtaako seminaarimme muutoksiin ja kehitykseen. Palautteesta, jota saimme seminaarin jälkeen, kävi kuitenkin ilmi, että monet kuulijat olivat saaneet positiivisemmän kuvan somaleista, varsinkin somalinalaisista ja heidän voimavaroistaan. Myös somaleille ja heidän itsetunnolleen päivä oli palautteesta päätellen tärkeä.

LÄHTEET

Ådahl, Martin 2010. Lyckad invandring, Tio svenska forskare om hur man når framgångar. Stockholm: FORES.

Yhteiskunnallista vaikuttamistyötä

Olen huomannut, että vastoin yleistä käsitystä monikulttuuritaustaiset perheet ja ihmiset ovat oikeasti todella työteliäitä ja haluavat tehdä työtä. Usein työnhaussa tulee seinä vastaan, kun työnantajat eivät palkkaa näitä ihmisiä omien ennakkoluulojensa vuoksi. On valitettavaa, että maahanmuuttajaperheitä kohtaan on paljon ennakkoluuloja yhteiskunnassa. Perheillä on yleensä kova halu kotoutua ja sopeutua yhteiskuntaamme.

Median maahanmuuttajakeskusteluissa kulttuurierot tulevat monesti negatiivisissa asiayhteyksissä esiin. Maahanmuuttajat esitetään liian usein takapajuisina tai pelottavina uskonnollisina ääritapauksina, ja heidän kulttuurinsa nähdään eroavan radikaalisti länsimaisesta, demokratiaan pohjautuvasta kulttuurista. Jokaisesta kulttuurista löytyy kuitenkin hienoja periaatteita, viisauksia ja tapoja omaksuttavaksi. On väärin leimata jokin itselleen vieras automaattisesti takapajuiseksi.

Monikulttuurisessa työssä ei vain vaikuteta maahanmuuttajataustaisiin perheisiin, vaan aivan yhtä paljon he vaikuttavat meihin ja suomalaiseen yhteiskuntaan. Kysymyksessä on aina molemminpuolinen kulttuurinen sopeutumisprosessi. Monikulttuuristen ihmisten kanssa työskennellessä huomaa itsekkin, miten hyvin asiat ovatkaan Suomessa. Maahanmuuttajat huomaavat meidän tukiemme hienouden eri tavalla kuin suomalainen, joka on tottunut niihin ja olettaa kaiken tulevan automaattisesti. Toivotan kaikki vähänkään asiasta kiinnostuneita työskentelemään monikulttuuristen perheiden kanssa! Tämä on tulevaisuuden työkenttä.

Osmos-projektiin osallistuneiden sosionomiopiskelijoiden mielikuvia monikulttuurisesta työstä, eläytymismenetelmällä tuotettu harjoite

III TYÖELÄMÄN JA AMMATTIKORKEAKOULUN YHTEISKEHITTELY



On arvioitu, että maahanmuuttajien kokonaisvaltainen kotoutuminen onnistuu vasta sitten, kun löydetään uudenlainen toimintakonsepti, jossa voimia ja osaamista yhdistetään yli perinteisten organisaatio- ja ammattialarajojen. Uuden toimintakonseptin rakentaminen on pitkä ja monivaiheinen muutoksen, oppimisen ja kehittämisen prosessi, jota tässä artikkelissa tarkastellaan

ekspansiivisen oppimisen ja kehittämisen viitekehyksessä. Artikkelissa esitellään myös ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteiskehittelyyn pohjautuva työmalli.

11 Uuden toimintakonseptin kehittäminen työorganisaation ja ammattikorkeakoulun yhteisenä haasteena

JAAKKO VIRKKUNEN

Suomalaisessa yhteiskunnassa tapahtuu tällä hetkellä syvällisiä väestörakenteen, talouden ja teknologian muutoksia. Ne luovat uudenlaisia tarpeita, joihin ei kyetä vastaamaan vakiintuneilla toimintatavoilla tai vähäisillä muutoksilla. On löydettävä kokonaan uusi tapa hahmottaa tarpeet, joihin toiminnalla vastataan, ja periaate, jolla tarpeisiin käytännössä vastataan. Usein uusiin tarpeisiin vastaaminen tulee mahdolliseksi vasta, kun voimia ja osaamista yhdistetään yli perinteisten organisaatio- ja ammattialarajojen. Yksittäisten parannusten sijasta on uudistettava koko toiminnan toteuttamisen idea ja käsite, toimintakonsepti. Maahanmuuttajien kotoutumisen tukeminen on yksi esimerkki uuden toimintakonseptin kehittämiseen haastavasta uudesta tarpeesta.

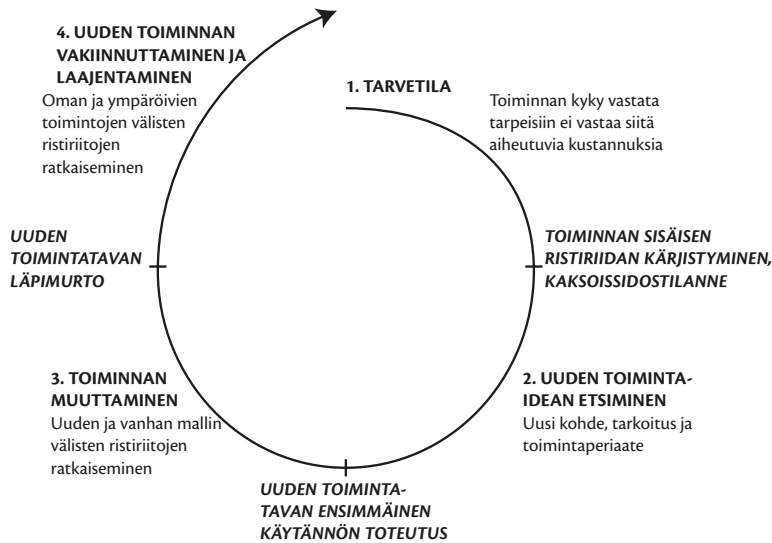
Toimintakonseptin muutos on pitkä ja monivaiheinen muutoksen, oppimisen ja kehittämisen prosessi (Engeström 1987: 322). Se käynnistyy toiminnan kohteena olevien tarpeiden ja toiminnan taloudellisten ehto-

jen kasautuvista muutoksista. Ne luovat vähitellen yhä selvemmin koettun muutoksen tarpeen: toiminnan ei katsota tyydyttävän kustannuksiin nähden riittävän hyvin niitä tarpeita, joihin sen tulisi vastata. Muutosten jatkuessa – ja usein jonkin yksittäisen suurehkon muutoksen seurauksena – epämääräinen tarvetila muuttuu kriisin uhkaksi. Epämääräisen muutoksen tarpeen sijasta tilannetta leimaavat voimakkaat ristiriidat toimintaan eri suunnista kohdistuvien vaatimusten välillä. Työntekijät, jotka ovat aikaisemmin kokeneet hallitsevansa työnsä hyvin, kohtaavat mahdolltomia työtilanteita, joissa heidän näköpiirissään ei ole muita kuin eri tavoin huonoja vaihtoehtoja. Kärjistyneet ristiriidat käynnistävät uuden toimintatavan etsimisen.

Muutoksen kolmas vaihe käynnistyy, kun toiminnan piirissä syntyy tai löydetään uuden toimintatavan idea tai esimerkki, joka näyttää ratkaisevan ristiriitatilanteen. Kuten yritysstrategioiden tutkija Henry Mintzberg (1985) on todennut, tällainen uusi ratkaisu voi syntyä monin eri tavoin: käytännön tilanteen pakottamana ”hätäratkaisuna”, esimerkiksi yksittäisen toimijan kekseliäänä, mutta ehkä luvattomana poikkeamisena virallisesta toimintatavasta tai kehittämishankkeen tuloksena. Uusi ratkaisu yleistyy siksi, että se ratkaisee toiminnassa toistuvasti ongelmia tuottavan sisäisen ristiriidan. Joissain tapauksissa uusi ratkaisu syntyy osana johdon käynnistämää strategista muutosta, joskus johdon toimintalinjan muutosta koskeva päätös vahvistaa käytännössä jo pitkälle edenneen muutoksen.

Uuden toimintaidean soveltamisessa käytäntöön törmätään vanhoihin ajatusmalleihin, käytäntöihin ja välineisiin. Näihin uuden ja vanhan toimintamallin piirteiden välisiin ristiriitoihin on löydettävä ratkaisu kehittämällä uutta ja muuttamalla vanhaa. Vähitellen uusi menettely, joka esiintyy ensimmäisen kerran poikkeamana vakiintuneesta käytännöstä, yleistyy ja muuttaa toiminnan rakenteita niin, että toimintaa toteutetaan lopulta kokonaan uudella tavalla. Osana uuden toimintatavan vakiintumista toiminnan toteuttajat joutuvat ratkomaan vielä ristiriitoja, joita se aiheuttaa osin vanhaan toimintatapaan perustuneissa ulkoisissa yhteistoimintasuhteissa.

Edellä suppeasti kuvatussa ekspansiivisen oppimisen ja kehityksen prosessissa aikaisemman toimintamallin sisäinen ristiriita ratkaistaan tarkastelemalla alkuperäistä tehtävää entistä laajemmin ajallisissa ja alueellisissa yhteyksissään, ottamalla entistä laajemmin vastuuta sekä liittämällä kehittäminen osaksi toimintaa. (Hasu 2000.) Kuviossa 1 on esitetty Y. Engeströmin (1987: 187) esittämä malli ekspansiivisen oppimisen vaiheista muokattuna. Malliin on lisätty kuvaus siitä, millä tavalla kehityksen etenemistä voidaan nopeuttaa määrätietoisien kehittämistyön avulla.



Kuvio 1. Ekspansiivisen oppimisen kehän tyypilliset vaiheet

Edellä kuvatun kaltainen toimintakonseptin muutos kestää yleensä vuosia, eikä sen edessä aina ole selvää kuvaa siitä, mihin kehitys- ja oppimisprosessi lopulta johtaa. Hyvä esimerkki tällaisesta syvällisestä, vielä keskeneräisestä muutoksesta on itse ammattikorkeakoulu. Ammattikorkeakouluissa ratkotaan tällä hetkellä niitä ristiriitoja ja ongelmia, joita syntyy siitä, että entisiä keskiasteen ammatillisia oppilaitoksia on koottu yhteen suuremmiksi laitoksiksi, joiden tehtäväksi on annettu koulutuksen ohella sekä omaa opetustaan että ympäröivää elinkeinoelämää palveleva tutkimus- ja kehittämistyö. Niin kauan kuin koulutus ja tutkimus- ja kehittämistyö ovat uuden organisaation erillisiä tehtäviä ja yksiköitä, mitään toimintakonseptin muutosta ei ole tapahtunut. Sellaisesta on kysymys silloin, kun nämä eri teitä kehittyneet toiminnot kyetään yhdistämään toisiinsa tavalla, jossa ne tukevat toistensa toteuttamista.

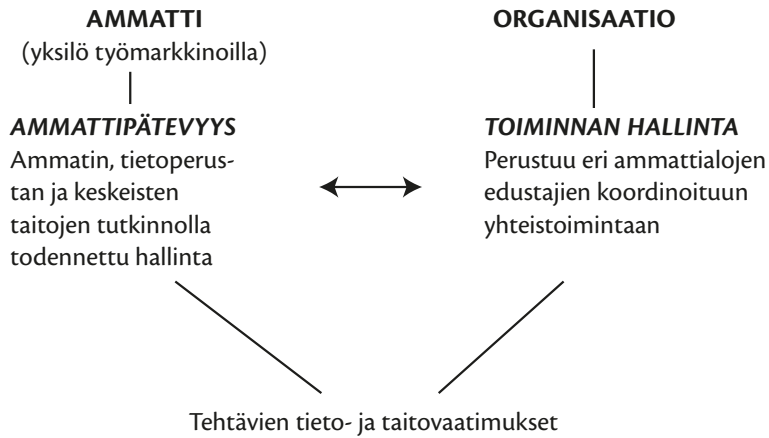
Toimintatavan syvällisten muutosten rytmi on eri aikoina erilainen. 1940-luvulta 1970-luvun puoleen väliin asti kestäneen pitkän nousukauden aikana yhteiskunta on muuttunut syvällisesti, mutta muutoksen suunta ja sisältö on ollut kaiken aikaan kutakuinkin sama: on sovellettu vakio- tuotteisiin ja palveluihin perustuvan massatuotannon periaatteita. 1980- ja 90-luvut aikana on etsitty erilaisia tapoja korjata massatuotannon ongelmia tehostamalla laatutyötä ja luomalla joutavampia toimintatapoja. (Cole 1998; Pine II 1992.) Vaikka tietotekniikka on jo kauan vaikuttanut siihen, miten toimintoja toteutetaan, vasta langaton tietoliikenne ja Internet ovat

johtaneet laajassa mitassa kokonaan uudenlaisten toimintakonseptien kehittämiseen. Niissä uutta tekniikkaa ei sovelleta vanhan organisaatorakenteen ja toimintatavan puitteissa vaan uuden tekniikan hyödyntäminen perustuu merkittäviin toimintatapaa koskeviin uudistuksiin. (Dunleavy ym. 2005.)

Toimintakonseptin muutoksen eri vaiheissa oppimisen haasteet ja mahdollisuudet ovat hyvin erilaiset. Oppimisen painopiste siirtyy asteittain ongelmien tunnistamisesta ja määrittelystä ratkaisujen tuottamiseen ja soveltamiseen. Perinteinen ammatillinen koulutus on lähtenyt siitä oletuksesta, että työelämän toimintatavat ovat vakiintuneet ja ammatillinen pätevyys tarkoittaa niitä vastaavien tehtävien hallintaa. Muutoksen ensimmäisessä vaiheessa oppimisen suurin haaste on kuitenkin nähdä ja tulkitta tarpeiden ja olosuhteiden muutoksia ja paikantaa nykyisen käytännön heikkouksia. Seuraavassa vaiheessa oppimista tukee enemmän käytännön ongelmien taustalla olevien kehitysristiriitojen analyysi ja tunnistaminen ja niiden ylittämisen nostaminen pitkäjänteisen kehittämistyön kohteeksi kuin pikaisten ja pinnallisten ratkaisujen tarjoaminen. Uudenlaisen toimintatavan esimerkin kehittäminen on oppimisen ja kehittämisen haaste, johon voidaan vastata sitä paremmin, mitä paremmin ymmärretään ristiriitojen historiallinen tausta. Lopulta toiminnan uudistaminen ja uuden toimintatavan vakiinnuttaminenkin vaativat omanlaistaan tutkimusta, kehittämistyötä ja oppimista.

Kaksi näkökulmaa osaamiseen ja osaamisen tuottamiseen

Ammattikorkeakoulu ja työelämän organisaatiot tarkastelevat osaamista eri näkökulmista. Ammattikorkeakoulu tuottaa ammatillista pätevyyttä, joka varmennetaan loppututkinnon suorittamisella. Tutkinnon suorittaneet hallitsevat tietyn ammattialan tiedon, tradition ja perustaidot, joiden perusteella he voivat hakea alan tehtäviä työmarkkinoilla. Työelämän organisaatioissa osaamisen tarkastelun lähtökohtana on toiminnan tuloksellinen toteuttaminen ja kehittäminen. Organisaation suorituskyky ei ole siinä toimivien eri alojen ammattilaisten suoritusten yksinkertainen summa, vaan perustuu käytössä olevan toimintakonseptin ja sitä toteuttamaan luotujen välineiden ja hallinnollisten rakenteiden tarkoituksenmukaisuuteen. Siihen vaikuttavat olennaisesti myös eri alojen ammattihenkilöiden keskinäisen työnjaon ja yhteistyön käytännöt ja se, miten hyvin he tuntevat kyseisen toiminnan kohteen. Tätä näkökulmien eroa on havainnollistettu kuviossa 2.



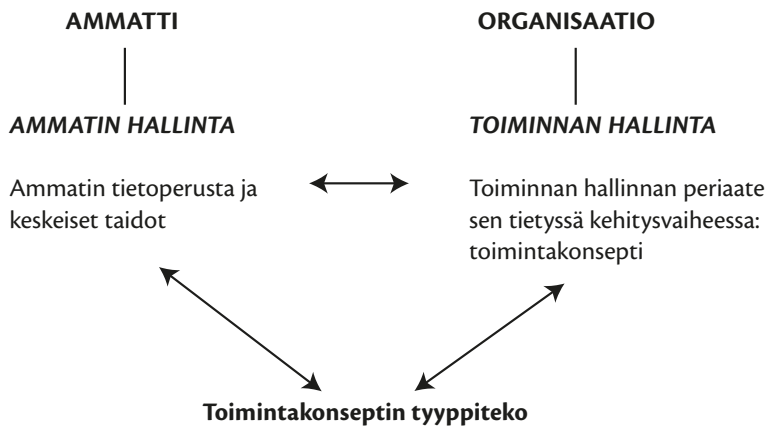
Kuvio 2. Kaksi näkökulmaa osaamiseen ja osaamisen kehittämiseen

Ammatillisen koulutuksen saaneet henkilöt voivat työelämässä toimia organisaatioissa, joiden toimintakonseptit ovat erilaisia ja edustavat alan kehityksen eri vaiheita. Siksi on selvää, että koulutuksen tulee tarjota valmiuksia moniin erilaisiin alan tehtäviin ja myös toiminnan kehittämiseen. Toiminnan kehittäminen ei kuitenkaan voi perustua vain ammattihenkilöiden työn kehittämiseen, koska toiminta perustuu monen eri alan henkilön yhteistoimintaan. Se ei myöskään voi perustua valmiisiin ratkaisumalleihin tai esikuviiin, vaan edellyttää kykyä analysoida organisaation toiminnan kehityshaasteita ja luoda niihin vastaamiseksi tarvittavia uusia käytäntöjä yhdessä muiden alojen edustajien kanssa.

Perinteinen tapa hahmottaa organisaation ja ammattihenkilön välinen suhde on perustunut ajatukseen organisaation piirissä määritellyistä selkeistä toimenkuvista ja koulutuksen tuottamasta, niitä vastaavasta osaamisesta. Tämä vanha malli ei toimi ammattikorkeakoulun toiminnassa enää kovin hyvin siksi, että siellä tuotettu pätevyys perustuu entistä enemmän uuden tieteellisen ja teknisen tiedon hallintaan ja luovaan soveltamiseen. Ennalta tarkoin määritettyjen tehtävien suorittamisen sijasta ammattihenkilöiden on yhä useammin kyettävä itse tunnistamaan olennaisia työelämän kehityshaasteita ja oman tietonsa ja taitonsa soveltamisen mahdollisuuksia. Toisaalta työelämän nopeassa muutoksessa toimenkuvat ovat välttämättä varsin yleisluontoisia ja ammattihenkilöiden on itse luotava toimintakäytäntöjä, joilla ne täsmentyvät. (Ahonen 2008.)

Jos ammatillisen koulutuksen sisältöä ei suunnitella työorganisaatioissa ennalta määritettyjen toimenkuvien perusteella, voidaan kysyä, missä ja miten ammatilliselle koulutukselle ja organisaation toiminnan kehittämi-

selle ominaiset eri näkökulmat voivat kohdata. Yhden mahdollisuuden tähän tarjoaa Miettisen ja Kinnusen (1989) esittämä ammatin historiallisen tyyppiteon käsite. Sillä he viittaavat siihen tosiasiaan, että saman ammatin edustajat tekevät hyvin erilaisia asioita toiminnan historiallisen kehityksen eri vaiheissa. Esimerkiksi laskentamerkonomi, jonka tärkein teko oli ennen tulojen ja menojen kirjaaminen, keskittyy tietotekniikan aikana yrityksen atk-pohjaisen laskentajärjestelmän kehittämiseen ja ylläpitoon. Historiallisen tyyppiteon ohella ja sijasta voidaan myös puhua ammatin edustajan tiettyyn toimintakonseptiin liittyvästä tyyppiteosta, koska historiallisesti toisiaan seuranneiden erilaisten toimintakonseptien ohella samalla toimialalla toteutetaan toimintaa tällä hetkellä hyvin monella erilaisella konseptillä. Toimintakonseptin tyyppiteko voi olla ammattikoulutuksen ja organisaation toiminnan kehittämisen yhtymäkohta (kuvio 3).

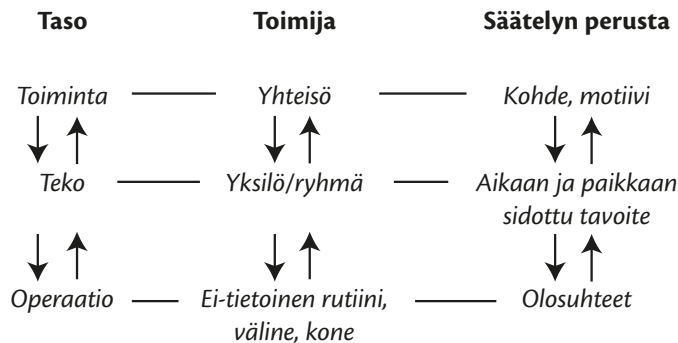


Kuvio 3. Toimintakonseptin tyyppiteko

Toimintakonseptin tyyppiteon idean ymmärtämiseksi on tarpeen tarkastella toiminnan hierarkkista rakennetta. Yhteiskunnassa esiintyvien tarpeiden tyydyttämiseksi tarpeelliset tuotteet, palvelut ja hallinnolliset päätökset syntyvät nykyisin poikkeuksetta monen henkilön keskinäiseen työnjakoon ja yhteistoimintaan perustuvan toiminnan tuloksina. Toiminnot eroavat toisistaan kohteensa perusteella. Kohde on se, mitä toiminnassa tavalla tai toisella muovataan niin, että syntyy tietyn tarpeen tyydyttävä tuotos. Toiminta toteutuu aina yksilöiden tai ryhmien määrätietoisten, aikaan ja paikkaan sidottuja tavoitteita toteuttavien tekojen kautta. Koska toiminta perustuu työnjakoon ja yhteistoimintaan, teon tavoite ei liity suoraan toiminnan tarkoituksen toteuttamiseen, vaan jonkin tuon tarkoituksen kannalta olennaisen vaiheen tai osatoiminnon toteuttamiseen. Mitä

pitemmälle työnjako ja toimintaan osallistuvien erikoistuminen on edennyt, sitä välittyneempi on yksittäisten tekojen ja toiminnan tarkoituksen välinen suhde. Sama teko saattaa joissain tapauksissa palvella useampaa kuin yhtä toimintaa.

Teon toteuttaminen ja sen tavoitteen saavuttaminen edellyttävät sarjaa erilaisia käytännön operaatioita. Sama tavoite voidaan erilaisissa olosuhteissa toteuttaa erilaisilla operaatioilla. Operaatiot ovat toiminnan pienimpiä yksiköjä, sen automatisoituneita tai välineen toteuttamiksi siirrettyjä osia. Taidon kehittyessä suoritus, joka vaatii tietoista keskittymistä, ja siis tekoa, automatisoituu ja vapauttaa tietoisien huomion kapasiteettia laajemman suorituskokonaisuuden ohjaamiseen. Taidon karttuessa teot ja niitä toteuttavat operaatiot kattavat vähitellen yhä laajempia suorituskokonaisuuksia. Välineet ovat keinoja toteuttaa yhteiskunnan eri toiminnoissa usein toistuvia operaatioita. Ne mahdollistavat erilaisten tavoitteiden toteuttamisen mutta eivät määrää tavoitetta. Edellä kuvattu, A. N. Leontjevin (1977: 91–106) esittämä toiminnan hierarkkisen rakenteen malli on esitetty kaaviona kuviossa 4.



Kuvio 4. Toiminnan hierarkkinen rakenne

Toiminnan hierarkkisen rakenteen malli auttaa ymmärtämään paremmin edellä kuvattuja kahta eri näkökulmaa osaamiseen: toiminnan hallinnan ja ammatin hallinnan näkökulmaa. Toiminnan hallinnassa on kysymys kohteen toteuttamisesta eri alojen edustajien toisiaan täydentävien tekojen kautta. Ammatin hallinnassa sen sijaan on kysymys kyvystä toteuttaa ammattiin kuuluvia erilaisia tekoja ja niiden edellyttämiä operaatioita osana eri toimintoja. Vankilan, sairaalan ja sosiaalitoimiston toiminnan kohteet ja tarkoitukset poikkeavat olennaisesti toisistaan, mutta silti niissä toimivat sosiaalityöntekijät saattavat toteuttaa hyvin samantapaisia tekoja ja käyttää niiden edellyttämien operaatioiden toteuttamisessa samoja välineitä.

Kun toiminnan kohde ja toteuttamisperiaate, toisin sanoen toimintakonsepti, muuttuvat, muuttuvat myös teot ja operaatiot, joilla toimintaa toteutetaan. Juuri tässä on tyyppiteon käsitteen merkitys. Se auttaa ensinnäkin erittelemään ammattihenkilön toimintaa yhteyksissään. Ehkä tärkeämpää kuitenkin on, että toiminnan muutos ei voi toteutua, elleivät sitä toteuttavat opi tekemään uudenlaisia tekoja. Ammattilaiset eivät suinkaan sopeudu mekaanisesti jostain ulkopuolelta määrättyyn muutokseen, vaan ovat ratkaisevassa asemassa uudenlaisten tekojen kehittämisessä. Saattaa olla, että organisaation johto luo uudet säännöt, jotka edellyttävät uudenlaisia tekoja tai että organisaatioon asennettu uusi tietojärjestelmä edellyttää niitä, mutta vasta toimintaa käytännössä toteuttavat henkilöt voivat kehittää uuden teon, joka vastaa annettuja uusia sääntöjä ja hyödyntää tehokkaasti saatavilla olevaa uutta välinettä. Uuden toimintakonseptin tyyppiteon kehittäminen on siksi tärkeä osa uuden toimintakonseptin luomista. Se on asia, joka edellyttää ammattitraditiosta ja toiminnan kohteesta lähtevän kehittämispyrkimyksen vuorovaikutusta.

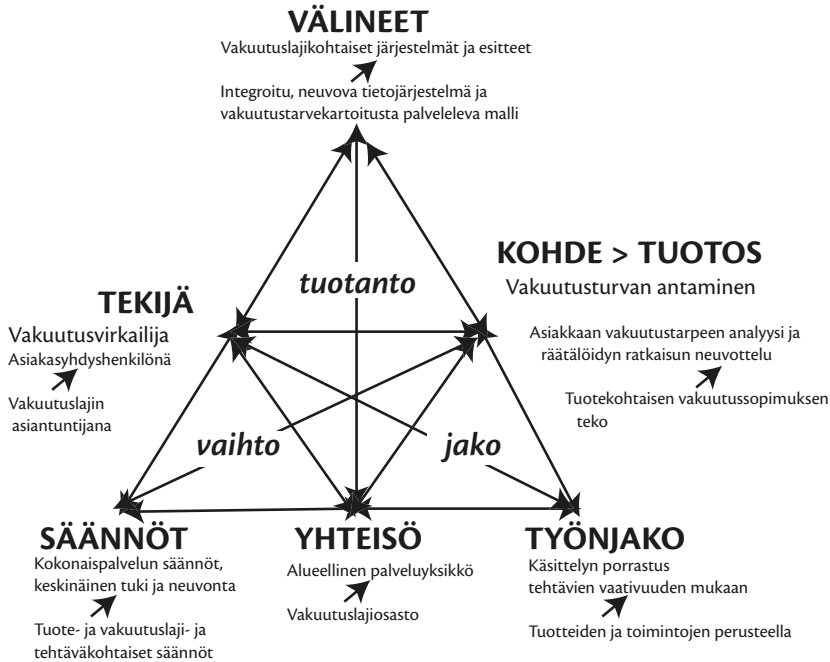
Ammatin toimintakonseptikohtaista tyyppitekoa voidaan kuvata vakuutustoiminnan muutosta koskevalla esimerkillä. Vakuutustoiminta oli useimmissa suurissa vakuutusyhtiöissä järjestetty vielä 1990-luvun alkupuolella massatuotannon periaatteiden mukaan. Yhtiöillä oli omat, täsmällisesti kuvatut tuotteet kullekin vakuutuslajille, kuten liikenne-, henkilö-, irtaimisto- ynnä muihin vakuutuksiin. Organisaatio oli jaettu vakuutuslajien mukaan erillisiin osastoihin. Asiakaspalvelijan tärkein teko oli oman erikoisalansa vakuutustuotteiden esittely ja vakuutussopimuksen tekeminen asiakkaalle. Korvausasioiden käsittely ei kuulunut hänelle. Tästä konseptista siirryttiin 1990-luvun lopulla laajassa mitassa uuteen, porrastetun kokonaispalvelun konseptiin. Asiakkaalle ei enää myyty erillisiä vakuutus- tuotteita vaan monia perinteisiä vakuutuslajeja yhdistävää, tarpeen mukaan muodostettua kokonaisvakuutusturvaa. Asiakaspalvelijan keskeiseksi tehtäväksi tuli nyt tehdä yhdessä asiakkaan kanssa kartoitus tämän erilaisista vakuutustarpeista ja muodostaa niistä tarpeita ja asiakkaan maksukykyä vastaava kokonaisuus. Konttorissa toimivasta vakuutusvirkaileijasta kehittyi asiakkaan yhdyshenkilö, joka huolehti kaikista asiakkaan asioista. Jos käsillä oleva asia vaati syvää asiantuntemusta, hän siirsi sen eteenpäin oikean henkilön hoidettavaksi tietojärjestelmän avulla.

Toimintakonseptin tyyppiteon merkitys toiminnan kehittämisessä näkyy parhaiten, kun henkilön työtä tarkastellaan osana koko toiminnan järjestelmää. Toiminnan tarkoitus ja yhteiskunnallinen motiivi tulevat esiin sen kohteessa. Edellä esitetystä esimerkistä kohteena ovat sekä vakuutus-

turvaa tarvitsevat mahdollisten asiakkaiden että olemassa olevien vakuutusasiakkaiden moninaiset vakuutustarpeet ja palvelut, joita vakuutusyhtiö tarjoaa. Vakuutuskonttorin virkailija hoitaa tietyn osan näihin liittyvästä tehtävästä yhtiön sääntöjen mukaan, käytössään olevien välineiden avulla. Siirryttäessä vakuutuslaji- ja tuotekohtaisesta massapalvelukonseptista kokonaispalvelukonseptiin kaikki toiminnan osatekijät muuttuvat. Muutuksessaan ne määrittävät myös asiakaspalvelijan tekojen luonnetta ja toteuttamistapaa. Kuviossa 5. on kuvattu vakuutustoiminnan konseptin muutosta asiakaspalveluhenkilön näkökulmasta. Kun muutosta tarkastellaan jonkin muun vakuutusyhtiön työntekijän näkökulmasta, toiminnan kohde, työnjako ja säännöt ovat pääosin samat ja myös välineet ovat joiltain osin yhteisiä, mutta työntekijä tekee erilaisia, erilaisiin tavoitteisiin tähtääviä tekoja (Kuvio 5).

Tyypiteon käsitteen avulla toimintakonseptin muutosta voidaan kuvata ammattihenkilön työn näkökulmasta mutta myös suunnitella ja rakentaa uutta toimintakonseptia. Uudenlainen teko voi olla ensimmäinen esimerkki uudesta tavasta toimia. Toimintakonseptin tyypitekoa ei aina toteuta yksittäinen ammattihenkilö, vaan se voi perustua kahden eri ammatin edustajan tiiviiseen yhteistyöhön. Esimerkiksi Metropolia Ammattikorkeakoulun suuhygienistien koulutusohjelmassa on kehitetty vanhusten suun terveydenhoitoon uutta toimintamallia, johon kuuluu olennaisena osana suuhygienistin ja hammaslääkärin yhdessä toteuttama vanhuksen suun terveyden arviointi. (Keto–Nuutinen–Teräs 2009.)

Uudenlaisen teon toteuttamisessa kohdattujen, vakiintuneisiin sääntöihin, työnjakoon ja välineisiin liittyvien esteiden voittaminen on olennainen osa uuden toimintakonseptin rakentamista. Parhaassa tapauksessa uuden toimintakonseptin kehittäminen muodostuu organisaation johdon ja työntekijöiden väliseksi vuoropuheluksi, jossa johdon strategiset linjaukset tukevat työntekijöiden pyrkimystä muodostaa uudenlaisia tekoja hallitakseen käytännön työtään paremmin (Ahonen–Virkkunen 2003).



Kuvio 5. Vakuutusyhtiön toimintakonseptin ja vakuutusvirkailijan ammatin tyyppiteon muutos

Yksi yllä kuvatun toimintakonseptin toteutumisen avainasioista on asiakastyön operaatioiden, toisin sanoen asiakaspalvelijan puhetaiposten olennainen muutos. Tuotelähtöisessä toimintakonseptissa asiakaspalvelija esittelee suostuttelevaan sävyyn tuotetta ja sen ehtoja. Koska vaihtoehtoja on vähän, aitoon vuoropuheluun, asiakkaan tarpeiden erittelyyn ja yhteiseen ratkaisun kehittämiseen ei ole tarvetta eikä mahdollisuutta. Uudessa toimintakonseptissa nämä asiat ovat keskeisiä. Asiakaspalvelijat tarvitsivat uudenlaisia, aidon vuoropuhelun ja ratkaisun yhteisen kehittelyn välineitä ja niitä vastaavia, aiemmasta myyntipuheesta olennaisesti poikkeavia puhetaipuja. Tällainen operaatioiden tasolla tapahtuva siirtyminen voittopuolisesti yksisuuntaisesta kommunikaatiosta kahdensuuntaiseen, neuvotteluun ja ratkaisun yhteiseen kehittelyyn perustuvaan kommunikaatioon on monilla aloilla toimintakonseptin muutoksen ratkaiseva asia. (Engeström 2004.) Ammatillisessa koulutuksessa toimintakonseptien erojen huomioon ottaminen saattaa merkitä esimerkiksi siirtymistä väline- ja menetelmäkeskeisestä opetuksesta eri asiakasryhmien erilaisia tarpeita korostavaan tarkastelutapaan. (Virkkunen–Mäkinen–Lintula 2009.)

Toimintakonseptin yhteistoiminnallinen kehittäminen

Edellä olen kiinnittänyt huomiota siihen, että työelämässä kohdataan enintään useammin merkittäviä uusia haasteita, joihin ei kyetä vastaamaan vaikiintuneilla toimintatavoilla ja käytössä olevilla välineillä, ja että tällaisissa tilanteissa joudutaan määrittelemään uudella tavalla se, mihin toiminnalla pyritään ja mihin sillä vaikutetaan, sekä kehittämään uusia vaikuttamisen tapoja ja välineitä. Uusiin haasteisiin vastaamiseen ei kyllään ole täysin valmiita vastauksia. Vastauksia ei myöskään ole mahdollista löytää tarkastelemalla erikseen eri ammattiryhmien työtä tai soveltamalla vain yhden alan tietoa.

Ammattikorkeakoulujen innovaatiotoiminta on perinteisesti ollut pääasiassa vallitsevien ammattirakenteiden puitteissa tapahtuvaa pienimuotoista kehittämistyötä. Työelämässä yhä tiuhempaan tahtiin kohdatut uudenlaiset haasteet edellyttävät toisenlaista kehittämisotetta. Niihin vastaamiseksi tarvitaan sellaista eri näkökulmia yhdistävää, perinteiset ammatilliset ja institutionaaliset rajat ylittävää tietoa toiminnan haasteesta, jota alan ammattilaisten on ammattikäytäntönsä puitteissa vaikea saada. Sen lisäksi tarvitaan uusia käsitteitä ja teorioita, joiden avulla uutta haastetta ja siihen vastaamisen edellytyksiä voidaan ymmärtää. Kolmanneksi tarvitaan uusien välineiden ja toimintatapojen kokeilevaa kehittämistä. Työelämän auttaminen vastaamaan suuriin uusiin haasteisiin muodostaa koulutus- ja kehittämistyölle haasteen, johon ammatillisen koulutuksen perinteisillä työtavoilla ei kyetä vastaamaan.

Yksi tähän koulutus- ja kehittämistyön haasteeseen vastaamisen vaikeimpia asioita on teorian, tutkimuksen, koulutuksen ja käytännön toiminnan saattaminen rakentavaan vuorovaikutukseen. Vaikeus ei ole vain käytännöllinen, vaikka esimerkiksi tutkimuksen, koulutuksen ja käytännön toiminnan erilaiset aikajänteet ja rytmit asettavatkin vuorovaikutukselle monia käytännön esteitä. Kysymys on pikemminkin siitä, miten kehityksen oletetaan tapahtuvan ja millainen tutkimus ja teoria voivat olla hedelmällisessä vuorovaikutuksessa käytännön kanssa. Chris Argyris on eritellyt tätä ongelmaa useassa yhteydessä käyttäen esimerkkinään johtamistaitoa koskevia kyselytutkimuksia (Argyris 1980; 1992). Argyriksen mukaan teorian, tutkimuksen ja käytännön hedelmällistä vuorovaikutusta estää se, että ”ankaran tieteellinen”, siis positivistinen tutkimus keskittyy kuvaamaan nykyistä tilannetta kokonaisuudesta irrotettujen yksittäisten piirteiden avulla. Kuvauksessa käytetään ulkopuolisen tarkkailijan näkö-

kulmaa vastaavia käsitteitä, joilla ei ole yhtymäkohtia toimijoiden oma-kohtaisiin kokemuksiin ja joilla he eivät voi ohjata omaa toimintaansa.

Argyris käyttää esimerkkinä Ohion ja Michiganin yliopistoissa toteutettuja laajoja, esimiesten johtamistavan tuloksellisuutta koskevia kyselytutkimuksia. Kummassakin tutkimuksessa esimiehille ja heidän alaisilleen esitettiin lomakkeella suuri määrä esimiehen käyttäytymistä kuvaavia kysymyksiä. Tutkijat selvittivät vastausten yhteyksiä esimiehen onnistumiseen työssään. Koko aineistosta pelkistettiin vastausten yhteisvaihtelun tarkastelun (faktorianalyysin) perusteella kaksi esimiehen työssä onnistumisen eroihin yhteydessä olevaa, toisistaan riippumatonta ulottuvuutta, jotka olivat esimiehen panos yhtäältä työn järjestämisessä ja toisaalta alaisista huolehtimisessa. Argyriksen mukaan ulottuvuuksien avulla voitiin kuvata esimiesten toiminnan tuloksellisuuden ja kyselylomakkeeseen annettujen vastausten välisiä yhteyksiä. Kuvaus ei kuitenkaan kerro mitään siitä, miksi esimiehet toimivat eri tavoin, millaisessa tilanteessa eri esimiehet toimivat ja mitkä tekijät olivat muovanneet ja määräsivät heidän johtamistyyliään. Tulos ei myöskään kerro esimiehelle, millaiset konkreettiset toimenpiteet vastaavat tutkimuksessa kuvattuja ulottuvuuksia. Tutkimus ei myöskään tarjoa hänelle työvälineitä, joilla toteuttaa hyvää johtamista-paa käytännössä.

Argyriksen esimerkki tuo esiin kaksi tutkimuksen toteuttamistavan ongelmaa. Ensinnäkin tulokset esitetään konkreettisista olosuhteista ja toiminnan historiallisesta vaiheesta riippumattomina, niistä irrotettuina ”ikuisina totuuksina”. Siksi tuotettu tieto ei auta erittelemään tilanteessa samanaikaisesti vaikuttavia eri tekijöitä. Siksi käytännön toimijan on vaikea rakentaa yhteyttä tutkimustuloksen ja oman kokemuksensa välille. Yleistä lainalaisuutta koskevaa tietoa ei voi soveltaa, ellei ole sen soveltamisen edellyttämää diagnostista tietoa konkreettisesta tilanteesta. Sitä varten on tarkasteltava sitä, miten tilanne on syntynyt.

Filosofit F. Hegel ja J. Dewey ovat kehittäneet ajatustapaa, joka auttaa ratkaisemaan ongelman (Good 2005). Hegelin mukaan kaikki tieto perustuu kokemukseen, mutta kokemus ei synny passiivisessa havainnoinnissa, vaan aktiivisessa toiminnassa. Toimiessaan ihminen pitää yleensä itsestään selvinä ja oikeina niitä käsityksiä ja ideoita, joiden pohjalta hän toimii. Tilanne muuttuu, kun toiminnan toteuttamisessa kohdataan este. Se kyseenalaistaa aikaisemman käsityksen ja luo ristiriitatilanteen, joka pakottaa toimijan ottamaan etäisyyttä omaan käsitykseensä ja etsimään uutta tapaa hahmottaa toimintansa kohde. Jos hän lamaantumisen sijasta onnistuu löytämään sellaisen uuden hahmotustavan, joka avaa tien eteen-

päin, hän ei ole vain voittanut estettä vaan on samalla myös kehittynyt ja laajentanut toimintakykyään.

Kurt Lewinin alkuperäinen toimintatutkimuksen malli (Lewin 1946 ja 1947; Chaiklin 2011) noudattaa yksittäisten tekojen toteuttamisessa Hegelin ja Deweyn mallia, mutta siitä puuttuu Hegelin ja Deweyn kulttuurinen ja historiallinen näkökulma. Ihmisten vallitsevat käsitykset eivät ole mielivaltaisia eivätkä täysin yksityisiä, vaan ne ovat syntyneet tietyn historiallisen kulttuurikehityksen ja yksilön aiemman oppimisen tuloksena. Jotta kokemuksesta voisi oppia, on siksi tunnistettava ja osattava eritellä sen ajatusmallin ja käytännön historiallista syntyä ja olennaisia piirteitä, jotka toiminnassa eteen tulleen esteen kokemus kyseenalaistaa. Toiminnan kehittämisessä tämä merkitsee vaatimusta eritellä toiminnan nykyisen toteuttamistavan perustana olevien teorioiden ja oppien kehitystä sekä henkilöiden suunnitelmien takana olevaa ajattelua.

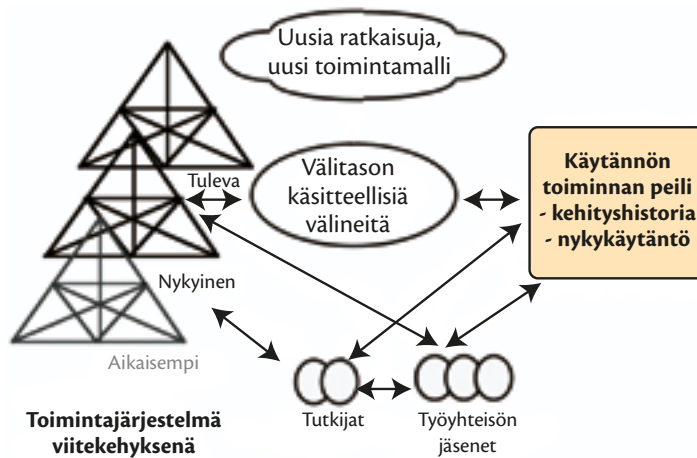
Eräällä didaktiikan kurssilla työelämässä toimivilta kouluttajilta kysyttiin, pyrkivätkö he ilmoittamaan järjestämiensä kurssien tavoitteet niin sanotusti pääteikäyttämistavoitteina. Lähes kaikki vastasivat tekevänsä näin. Kun heiltä kysyttiin, mihin teoriaan ja ideaan tämä kuvaustapa perustuu, kukaan ei tiennyt. Kun kuvaustavan taustateoria esiteltiin heille kurssin aikana, suurin osa piti sen taustaoletuksia virheellisinä. Vasta käytännön taustalla olevan teorian tunnistaminen ja kriittinen tarkastelu loi edellytykset uudistaa toimintatapaa.

Argyriksen kuvaama tutkimuksen ja käytännön vuorovaikutuksen ongelma liittyy tutkimusstrategiaan. L. S. Vygotski (1982: 16–17) on kuvannut sattuvasti kahden tutkimusstrategian välistä eroa. Ensimmäisessä monimutkaista kokonaisuutta pyritään ymmärtämään jakamalla se elementteihinsä ja tutkimalla niitä erikseen, kuten edellä mainituissa johtamistutkimuksissa tehtiin. Jälkimmäisessä monimutkaista kokonaisuutta pyritään ymmärtämään jäsentämällä se yksiköiksi. Yksiköllä Vygotski tarkoittaa sellaista erittelyn tuloksena löydettyä osatekijöiden ja näiden välisten suhteiden kokonaisuutta, jolla on – toisin kuin yksittäisillä elementeillä – kaikki kokonaisuuden ominaisuudet. Vygotski havainnollistaa eroa esimerkiksi tutkijasta, joka haluaa ymmärtää, mihin veden kykyä sammuttaa tuli perustuu, tutkimalla erikseen veden elementtejä, vetyä ja happea. Hän havaitsee, että vesi koostuu kahdesta kaasusta, jotka yhteen saatettuna tuottavat räjähdysten. Veden ominaisuudet omaava pienin yksikkö olisi esimerkkitapauksessa vesimolekyyli, joka on vetyatomien ja kahden happiatomin muodostama kokonaisuus.

Toimintakonseptin tutkimisessa Vygotskin tarkoittama yksikkö on toimintajärjestelmä, joka koostuu niistä osista ja suhteista, joiden pohjalta edellä kuviossa 3. kuvattiin vakuutustoiminnan konseptin muutosta. Välineiden, työnjaon tai muiden toiminnan elementtien tarkasteleminen tästä kokonaisuudesta erotettuna johtaa toimintakonseptin ominaisuuksien ja sen peruslogiikan kadottamiseen näköpiiristä.

Kehittävä työntutkimus (Engeström 1995) ja siihen perustuva Muutoslaboratorio®-menetelmä (Virkkunen ym. 1999) ovat Suomessa kehitettyjä uudenlaisia ratkaisuja teorian, tutkimuksen, opiskelun ja käytännön yhdistämiseen sekä tutkijoiden ja käytännön edustajien yhteistyön järjestämiseen. Ne perustuvat tutkijoiden ja käytännön edustajien yhteistyöhön toiminnan kehityshaasteiden paikantamisessa sekä uuden toimintakonseptin kehittämässä ja täytäntöönpanossa. Tutkijat ja käytännön edustajat kokoavat yhdessä aineistoa toiminnassa esiintyvistä häiriöistä ja analysoivat näiden systeemisiä syitä palauttamalla ne järjestelmän osien sisälle ja välille toiminnan muuttuessa syntyneisiin ristiriitoihin. Uutta ratkaisua haetaan tutkimalla, miten ristiriidat voidaan ylittää tarkastelemalla toiminnan kohdetta laajemmin yhteyksissään ja etsimällä käsitteitä ja välineitä, joilla toiminnan ristiriidat voidaan ylittää. Ammattikorkeakoulun asiantuntijat voivat auttaa käytännön edustajia tässä ongelmien määrittelyn tehtävässä myös osittamalla, mikä on käytännössä esiintyvien erilaisten ajatusmallien, teorioiden ja käsitysten historiallinen syntytausta.

Olellaisia piirteitä kehittävässä työntutkimuksessa ja muutoslaboratoriossa on niin sanotun peiliaineiston yhteinen erittely sekä toimintajärjestelmän kehityksen ja olennaisten piirteiden pelkistäminen mallien avulla. Peiliaineistolla tarkoitetaan havainnollista ensikäden aineistoa toiminnan kohteen hallinnassa esiintyvistä häiriöistä, katkoksista ja ongelmallisista tilanteista. Ongelmatilanteisiin ei kuitenkaan haeta välittömiä ratkaisuja. Sen sijaan tutkitaan, miten toimintajärjestelmän rakenteessa olevat sisäiset ristiriidat tuottavat havaitun kaltaisia häiriötilanteita ja miten nuo ristiriidat ovat syntyneet toiminnan kehityksen kuluessa. Toimintajärjestelmän mallin avulla tutkitaan sekä ongelmien syitä että suunnitellaan uusi toimintatapa. Kuviossa 6. on esitetty kehittävä työntutkimuksen perusasetelma. (Engeström 1991.)



Kuvio 6. Kehittävän työntutkimuksen asetelma

Kehittävässä työntutkimuksessa tutkijan ja käytännön edustajien tiedot ja käsitteet saatetaan hedelmälliseen vuorovaikutukseen keskenään käyttämällä niitä toiminnan haasteita koskevan havainnollisen tiedon jäsentämisen apuna. Tällä tavalla voidaan tuottaa sellaisia uusia käsitteitä, jotka muodostuvat käytännön toimijoille ajattelun ja toiminnan suunnittelun välineiksi. Toisin kuin Argyriksen kuvaamat abstraktit käsitteet, tällaiset käsitteet yhdistävät toimijan ”sisäpuolisen” ja tutkijoiden ”ulkopuolisen” näkökulman pohjalta syntyneitä oivalluksia. Ammattikorkeakoulun kannalta kehittävä työntutkimus tarjoaa uudenlaisen tavan osallistua uusien toimintakonseptien kehittämiseen yhdessä työelämän edustajien kanssa ja tuottaa sillä tavoin uutta sisältöä koulutukseen. Uusien sisältöjen oppimisen ei tarvitse tapahtua vain luokkahuoneessa, vaan opiskelijat voidaan ottaa mukaan tutkimaan käytännössä esiintyvien ongelmien syitä sekä tuottaa ja kokeilemaan uusia ratkaisuja. Tässä prosessissa oppilaat oppivat näkemään työkäytännöt historiallisesti muuttuvana ja muutettavana, mikä auttaa heitä myöhemmin tarkastelemaan kriittisesti työpaikkansa käytäntöjä ja uudistamaan niitä.

LÄHTEET

- Ahonen, Heli 2008. Oppimisen kohteen ja oppijan vastavuoroinen kehitys. Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 218. Helsingin yliopisto.
- Ahonen, Heli – Virkkunen, Jaakko 2003. Shared challenge for learning: dialogue between management and front-line workers in knowledge management. *Int. J. Information Technology and Management* 2 (1/2). 59–84.

- Argyris, Chris 1980. *Inner Contradictions of Rigorous Research*. New York: Academic Press.
- Argyris, Chris 1992. *On Organizational Learning*. Malden MA: Blackwell Publishing.
- Chaiklin, Seth 2011. Social Scientific Research and Societal Practice: Action Research and Cultural- Historical Research in Methodological Light from Kurt Lewin and Lev S. Vygotsky. *Mind, Culture, and Activity* 18 (2). 129–147.
- Cole, Robert 1998. Learning from the Quality Movement. *Californian Management Review* 41 (1). 43–73.
- Dunleavy, Patrick – Margetts, Helen – Bastow, Simon – Tinkler, Jane 2005. New Public Management is Dead – Long live Digital-Era Governance. *Journal of Public Administration Research and Theory* 16 (3). 467–494.
- Engeström, Yrjö 1987. *Learning by expanding. An activity-theoretical approach to developmental research*. Helsinki: Orienta-Konsultit.
- Engeström, Yrjö 2004. *Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä*. Helsinki: Otava.
- Engeström, Yrjö 1991. Introduction. The quarterly newsletter of the Laboratory of Comparative Human Cognition 13 (4). 79–80.
- Engeström, Yrjö 1995. *Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia, haasteta*. Helsinki: Hallinnon kehittämiskeskus.
- Hasu, Mervi 2000. Blind Men and the Elephant: Implementation of a New Artifact as an Expansive Possibility. *Outlines. Critical Social Studies* 2 (1). 5–41.
- Keto, Anu – Nuutinen, Erja – Teräs, Marianne 2010. Vakiinnuttaminen ekspansion haasteena, KONSEPTI – Toimintakonseptin uudistajien verkkolehti 6 (1). Verkkodokumentti. <www.muutoslaboratorio.fi/konsepti>.
- Leontjev, Aleksei Nikolajevits 1977. *Toiminta, tietoisuus, persoonallisuus*. Helsinki: Kansankultturi.
- Lewin, Kurt 1946. Action research and minority problems. *Journal of Social Issues* 2 (4). 34–46.
- Lewin, Kurt 1947, *Frontiers in group dynamics. II: Channels in group life; social planning and action research*. *Human Relations* 1. 143–153.
- Miettinen, Reijo – Kinnunen, Paula 1989, *Kauppaopettajan työ ja opetuksen kehittäminen*. Suomen Liikemiesten Kauppaopiston julkaisuja 3. Helsinki.
- Mintzberg, Henry – McHugh, Alexandra 1985. Strategy Formation in an Adhocracy Administrative. *Science Quarterly* 30 (2). 160–197.
- Pine II, Junior 1992, *Mass Customization: The New Frontier in Business Competition*. Boston, Mass.: Harvard Business School.

Virkkunen, Jaakko – Engeström, Yrjö, – Pihlaja, Juha – Helle, Merja– Poikela, Ritva 1999. Muutoslaboratorio – uusi tapa oppia ja kehittää työtä. Raportteja 6. Helsinki: Työministeriö, Työelämän kehittämisselitys.

Virkkunen, Jaakko – Mäkinen, Elisa – Lintula, Leila 2009. From diagnosis to clients: constructing the object of collaborative development between physiotherapy educators and workplaces. Teoksessa Daniels, H. – Edwards, A. – Engeström, Y. – Gallagher, T. – Ludvigsen, S. R. (eds.): Activity Theory in Practice. London: Routledge. 9–24.

Vygotski, Lev Semjonovits 1982. Ajattelu ja kieli. Espoo: Weilin+Göös.

Työ kuluttaa, turhauttaa ja tekee kyyniseksi

Tietenkin osasin odottaa jo työhön hakeutuessani kohtaavani osan näistä ongelmista. En kuitenkaan ikinä voinut kuvitella, miten kuluttavaa, turhauttavaa ja kyynistyttävää on kompastua samoihin kiviin joka päivä, aina uudestaan ja uudestaan. Asiakkaiden tapaukset ovat jo valmiiksi hyvin haastavia, mutta kun mukaan tulevat vielä kulttuurierot, työ tuntuu välillä lähes mahdottomalta. Monikulttuuriset perheet eivät yleensä ole perillä edes perusasioista, joten lähtökohdat alkavat ihan alusta. Työn saaminen on monille maahanmuuttajille vaikeaa, ja se vie paljon aikaa. Tämä saa ihmiset turhautumaan ja menettämään toivonsa. Tuntuu, että mitä ikinä teenkin, se ei riitä. Olen voimaton ja avuton.

Haasteena sellaisten perheiden kanssa, jotka ovat asuneet Suomessa vasta vähän aikaa, on se, etteivät he osaa sellaisiakaan asioita, jotka ovat meidän kulttuurissamme hyvin tärkeitä. Välillä he yrittävät pitää omaa kulttuuriperimäänsä niin vahvasti esillä, että unohtavat, että heidän on pakko edes jollakin tavalla yrittää sopeutua Suomeen ja suomalaiseen kulttuuriin. Tämä asettaa suuria haasteita minulle. Jos selitän, että tietyt asiat täällä pitää hoitaa Suomen tavoin, minua kutsutaan rasistiksi!

Työskentelen myös paljon perheiden kanssa, joilla on kovia kokemuksia taustalla. Se vaikuttaa siihen, etteivät he helposti luota minuun tai muihin kunnallisiin toimijoihin. Tuntuu mahdottomalta auttaa, jos he eivät kykene luottamaan edes minuun.

Osmos-projektiin osallistuneiden sosionomiopiskelijoiden mielikuvia monikulttuurisesta työstä, eläytymismenetelmällä tuotettu harjoite



Miten verkkopohjainen yhteiskehittelyn alusta palvelee moniammatillista kehitystoimintaa? Monivuotisessa toiminnassa hyvätkin ideat häviävät ja haalistuvat, ellei niitä kirjoiteta ja piirretä näkyviksi ja taltioida yhteiselle alustalle. Artikkelissa kuvattu sähköinen alusta ei ole vain kylmä väline, vaan projektin toimijoiden oppimisen ja työskentelyn suuntaaja. Alustan kautta

voidaan ohjata sitä, millaisten tietokohteiden kanssa työskennellään ja millaista on ihmisten välinen työskentely. Alustalle syntyvän tietämyksen kautta voidaan tarkastella, millaisia ovat ideoiden kehittymisen polut, ja avata ikkunoita toisiin ammatillisiin käsitteisiin ja käytäntöihin.

12 Yhteiskehittämisen alusta Osmos-projektissa – tietämyksen kehittämisen polut, ikkunat, sillat ja seinät

JIRI LALLIMO

Tämän artikkelin tarkoituksena on kuvata, kuinka verkkopohjainen työskentelyalusta (Knowledge Practices Environment, KPE) on toiminut Osmos-projektissa yhteiskehittelyn välineenä. Artikkeliki pyrkii nostamaan myös yleisemmin esille sitä, kuinka yhteistä työskentelyalustaa voidaan hyödyntää mielekkäästi vastaavissa projekteissa. Knowledge Practices Environment (KPE) -työskentelyalustan käytön tarkastelu ei rajoitu ainoastaan sen käytön kuvaamiseen, vaan toteutuu suhteessa moniin toimintafoorumeihin eri toimijoiden kesken ja suhteessa Osmos-projektin tavoitteisiin. Kuka tällaisesta kokemustiedosta hyötyy? Tarkastelu pyrkii tuottamaan tietoa projektien vetäjille sekä osallistujille verkkopohjaisen alustan mahdollisuuksista sekä ongelmista projektien suunnittelun ja toteutuksen tueksi.

Osmos-projektin tavoite – kulttuurisensitiivisen työotteen kehittämisen käytännön työssä ja ammattikorkeakoulun opetuksessa perhekeskusten monikulttuuristen asiakkaiden palvelujen kehittämiseksi – on edellyttänyt Helsingin kaupungin sosiaaliviraston Itäisen perhekeskuksen ja Metropolian sosiaalialan koulutusohjelman tiivistä ja osittain uudenlaista yhteistyötä. Ymmärrys ja uudet ratkaisut eivät synny kevyesti vaan saavat tukensa pitkäaikaisesta yhteisestä keskustelusta, asioiden arvioinnista ja uusien ratkaisujen muokkaamista ja kokeilusta. Tavat tehdä työtä tai tehdä yhteistyötä ovat myös omanlaisiaan kulttuureja. Jotta omaa kulttuuria voisi tietoisesti muuttaa mielekkääseen suuntaan, se pitää ensin nähdä ja ymmärtää siihen liittyvät merkitykset. Työntekijät ovat usein tottuneita tekemään asioita tietyillä rutiineilla, jolloin työkuulttuurin vahvuudet tai kummallisuudet jäävät huomaamatta. Osmos-projektissa osallistujat eivät ainoastaan toteuttaneet vakiintunutta toimintaa (kurssien järjestämistä ja asiakastapausten hoitamista totutuissa raameissa), vaan pyrkivät yhdessä kyseenalaistamaan, arviomaan ja järjestämään uudelleen omaa työtään. Tällainen edellyttää työntekijöiltä ”arkkitehtonista” tietoa (Victor–Boynton 1998) ”tuotteistaan” (kursseista, asiakaspalvelumalleista) eli tietoa siitä, miksi ne ovat sellaisia kuin ovat sekä mikä on niiden suhde organisaation ja asiakkaan ympärillä olevaan toimintaan. Tähän liittyi myös Osmos-projektin keskeinen tavoite: tulla tietoiseksi ja muuttaa työn ja työelämälaheisen opiskelun toimintakäytäntöjä, malleja ja välineitä. Arkkitehtonisen tiedon omaksuminen edellyttää itsensä ja oman organisaation toiminnan näkyvää arviointia. Jokapäiväisessä työssä tämä saattaa olla uudenlaista ja vierasta työntekijälle.

Monitahoisten työkokonaisuuksien ymmärtäminen ja muutos vaativat sekä konkreettisia että käsitteellisiä työkaluja. Tässä artikkelissa käytämme yhteiskehittelyn käsitettä kuvaamaan projektin toimintaa, jossa osallistujat eri organisaatioista kokoontuivat kehittämään monikulttuurista sosiaalityötä ja opiskelua. Yhteiskehittely (Victor–Boyntonin 1998; Engeström 2004) liittyy tilanteisiin, joissa vaaditaan palvelujen ja tuotteiden uudelleen määrittelyä sekä aikaisemmin erillään toimineiden osaajien välille uudenlaisia kumppanuussuhteita ja luottamusta. Yhteiskehittelyä tarvitaan tilanteissa, joissa mikään ryhmä ei yksinään pysty tuottamaan tyydyttäviä ratkaisuja havaittuihin ongelmiin. Yhteiskehittelyssä painottuu myös pyrkimys ottaa asiakas vahvasti mukaan suunnittelu- ja tuotantoprosessiin. Moniaineksiset ja kompleksiset prosessit, kuten esimerkiksi maahanmuuttajataustaisten perheiden tukeminen suomalaisessa yhteiskunnassa, vaativat eri taustojen ja intressejään edustavien toimijoiden yhteen kytkemistä.

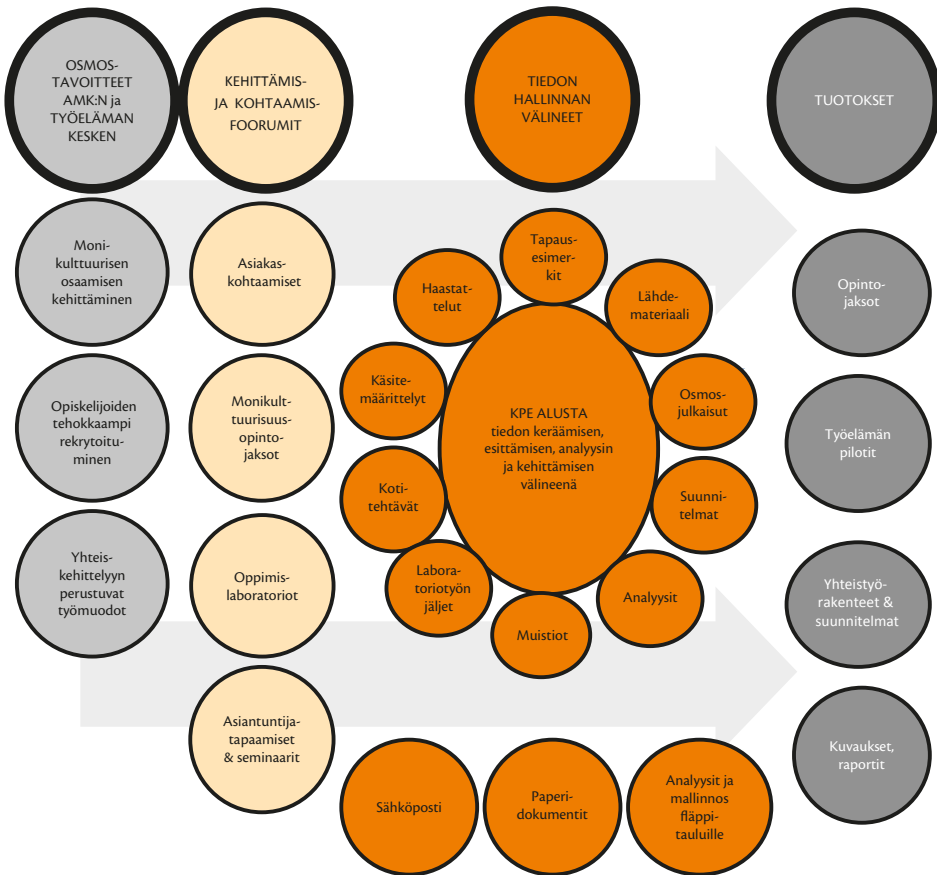
Monitahoisen kokonaisuuden tietämyksen hallintaa varten tarvitaan riittävän yhteisiä rakenteita, välineitä ja tekemistä. Yhteisellä alustalla näitä elementtejä pyritään yhdistämään. Alustalla tarkoitetaan puhekielessä lähinnä paikkaa tai välinettä, joka toimii pohjana joillekin tapahtumille, asioille tai materiaaleille. Alustaan viitataan enenevästi myös tietoteknisenä kokonaisuutena tai välineistönä (englanniksi *platform*), joka kokoaa yhteen informaatiota, linkkejä tai sovelluksia. Tällöin alustalla on kaksi päätasoa: toisaalta se on pysyvä ja määritelty, toisaalta se sisältää vaihtelevia sovelluksia sekä muuttuvia sisältöjä ja sisältöjen suhteita. Yhtenäistä eri näkökulmille alustasta on, että se tarjoaa asioille tilan ja rakenteen, jonka avulla asiat ovat jossakin tiedetyssä paikassa ja yhteydessä toisiinsa; ilman alustaa tietty asia on yksittäinen ja irtonainen laajemmasta kokonaisuudesta. Viimeaikaiset näkökulmat tietotekniikkaan ja jopa organisaatioihin alustoina korostavat alustan merkitystä asioiden ja toiminnallisuuksien muuttumisen ja muunneltavuuden tukemisessa. Tässä artikkelissa verkkopohjaista työskentely-ympäristöä tarkastellaan alustana, joka pyrkii tarjoamaan osallistujille välineen tuottaa, jäsentää ja yhdistää tietämystään.

Osmos ja yhteiskehittelyn kohteet, osallistujat ja foorumit

Osmos-yhteiskehittely on tarkoittanut yhteistyötä Helsingin kaupungin sosiaaliviraston Itäisen perhekeskuksen työntekijöiden, Metropolian opettajien ja opiskelijoiden sekä muiden sosiaalityön asiantuntijoiden kesken. Perhekeskusten asiakkaat sekä monikulttuuristen perheiden edustajat ovat olleet osallisina projektiin liittyvissä keskusteluissa sekä vierailuissa. Osmos-projektin pääareena on ollut noin kerran kuukaudessa kokoontuva oppimislaboratorio, joka on kehittävän työntutkimuksen viitekehykseen niveltävä työn kehittämismenetelmä (Engeström 2007). Seikkaperäisempi kuvaus Osmos-projektin yhteiskehittelystä ja oppimislaboratorioista on esitetty Kaljosen ja Lallimon (2010) julkaisussa. Istunnoissa on pyritty esittämään ja ymmärtämään eri näkökulmia sekä kehitetty yhteisesti uusia näkökulmia ja toteutuksia. Käytännön toimina istunnoissa on esitetty ja analysoitu Osmos-projektiin linkitettyjen opintojaksojen aikana kerättyä materiaalia sekä sosiaalityöntekijöiden tapausesimerkkejä monikulttuurisesta sosiaaliohjauksesta sekä suunniteltu ja arvioitu uusia pilottikokeiluja. Muita kohtaamispaikkoja ovat olleet opintojen suunnittelutapaamiset lehtoreiden ja perhekeskuksen sosiaaliohjaajien ja sosiaa-

lityöntekijöiden kesken, tapaamiset projektin ulkopuolisten sosiaalialan asiantuntijoiden kanssa, perhepuiston asiakastapaamiset sekä kolme kertaa järjestetty avoin seminaari monikulttuurisesta sosiaaliohjauksesta.

Kuvio 1. esittää kokonaisuutta, jossa vasemmalta alkaen on Osmos-projektin päätavoitteita, erilaisia kohtaamisfoorumeita, tietämyksen jakamisen, hallinnan ja tuottamisen välineitä (muun muassa KPE-alusta ja sinne tallennetut dokumentit, projektin sähköpostit, projektin aikana jaetut paperidokumentit sekä oppimislaboratorioiden aikana fläppitauluille tuotetut mallinnokset ja analyysit) sekä oikealla projektin päätuotoksia (opintojaksot, pilotit, muodostuneet yhteistyörakenteet ja projektin jälkeiset suunnitelmat sekä projektikuvaukset, raportit ja julkaisut).



Kuvio 1. Osmos-projektin tavoitteiden, kohtaamisfoorumien, tietovälineiden ja tuotosten kokonaisuus

Kuvion tarkoitus on kuvata, kuinka monimuotoiseksi myös tietämyksen hallinta ja erityisesti tietämyksen kehittäminen projektissa muodostui. Vaikka kuviossa on nuolilla esitetty jatkumo, käytäntö on kuitenkin muodostunut sykleistä, joissa tavoitteisiin ja muotoutuviin tuotoksiin on palattu yhä uudestaan erilaisissa tilanteissa ja erilaisten materiaalien kautta.

Yhteiskehittelyn verkkovälitteinen työskentelyalusta KPE

Osmos-projektin yksi perustava ajatus oli, että yhteinen keskustelu, analyysit ja ehdotukset materialisoituvat teksteiksi ja mallinnoksiksi. Luottaminen pelkkään muistikuvaan keskusteluista tai hajanaisiin materiaaleihin johtaa helposti tiedon katoamiseen tai epätoivottavaan muuntumiseen. Tiedonkehittely pohjautuu siihen, että tuotettuja ideoita voidaan pitkänkin ajanjakson jälkeen työstää eteenpäin. Tiedon konkretisoituminen erilaisiksi tuotoksiksi mahdollistaa myös muiden osallistujien välisen tiedon kommentoinnin. Tietämyksen ”materiaalistamisen” periaatetta on pyritty toteuttamaan sekä oppimislaboratorioissa sekä muilla tapaamisfoorumeilla.

Osmos-tietämyksen tekemistä näkyväksi ja yhteisesti työstettäväksi on tuettu verkkovälitteisellä työskentelyalustalla. Knowledge Practices Environment (KPE) on kehitetty EU-rahoitteisessa *Knowledge practices laboratory*-projektissa (ks. www.kp-lab.org/), jonka koordinaattorina on toiminut tutkimusryhmä Helsingin yliopiston psykologian laitokselta. KPE:n sisältämät virtuaaliset työkalut on suunniteltu tukemaan erityisesti pitkäkestoisia ja avoimia oppimisprosesseja, joiden rakennetta tai sisältöjä ei voida tarkasti määritellä etukäteen. KPE-ympäristön työkalujen kehittäminen on pohjautunut oppimisteoreettisiin välineisiin koskien tiedonluomista (Paavola–Hakkarainen 2009) ja kehittävää työntutkimusta (Engeström 2007). KPE mahdollistaa muun muassa osallistujien vapaan sisältöjen ja sisältöraakenteiden tuottamisen ja muokkauksen, vapaasti kelluvat ja toisiinsa linkitettävät tietokohteet ja näkymät sisällöille, prosesseille sekä sosiaalisille osallistujaverkostoille. Sisällöt ovat KPE:ssä toisiinsa linkitettäviä tietokohteita, joita ovat sähköisessä muodossa olevat teksti-, kuva- ja ääni-tiedostot, linkit Internet-sivuille ja ulkoisiin verkkosovelluksiin. Yhteisesti muokattavia tietokohteita ovat kevyt tekstieditori ”Note”, tietokohteisiin kiinnitetyt keskusteluketjut ja wiki-sivut. Tietokohteiden versiointi on tyypillinen tiedon rakentamisen tapa. Tarkemmat esittelyt löytyvät KPE:n esittelysivuilta.

Verkkovälitteiset työskentely-ympäristöt pohjautuvat tyypillisesti puumaisesti hierarkkiseen rakenteeseen, jossa materiaalit ovat erillisissä osioissa tai kansioissa. KPE:n design poikkeaa tästä huomattavasti, koska tietokohteita voi tuottaa, järjestellä ja linkittää vapaasti avoimessa näkymässä. Tietokohteiden keskinäinen hierarkia ja suhteet ovat monimutkaisissa tietokokonaisuuksissa tärkeitä, ja niitä voivat KPE:ssä määritellä sekä vetäjä että osallistujat. Myös tämä erottaa perinteisen ja KPE-alustan toisistaan. Perinteisesti vetäjän vastuulla on määritellä tietokohteiden väliset hierarkiat, joita on vaikea tai mahdotonta muuttaa jälkikäteen, kun taas KPE:ssä osallistujat voivat määritellä ja muuttaa tietokohteiden välistä hierarkiaa prosessin aikana.

Projektin vetäjän näkökulmasta KPE tarjoaa välineitä hallinnoida avoimesti rakentuvaa tietoa ja välineen osallistaa projektin jäseniä. Osallistujien ja yhteisöllisen tiedonrakentamisen näkökulmasta tieto on KPE:ssä jaettava ja yhteisöllisesti muokattavaa. Yksin tai ryhmittäin tehdyt kotitehtävät sekä materiaalit muista tapaamisista ja aiheista käsitellään oppimislaboratorioissa. Tieto säilytetään alustalla kootusti ja siihen voidaan palata pitkiäkin aikojen päästä. Kysymykseen ”Miten KPE:tä voisi kuvailla, tai miten se eroaa käyttämistänne verkkotyökaluista?” ammattikorkeakoulun lehtori ja sosiaalialan työntekijä vastasivat seuraavasti:

Pidän siitä, että kaikki elementit ja materiaali on näkyvissä samassa näkymässä, se on jotenkin hallittavampaa. Työni kannalta on tärkeää hallita kokonaisuutta ja pitää kaikki langat omissa käsissä ja KPE:ssä näkee kaiken mitä on tapahtunut tai tapahtumassa. Teen itse mielelläni prosesseja näkyviksi työssäni ja KPE:ssä on välineitä ja mahdollisuus sellaiseen suunnitteluun ja kuvaamiseen. KPE on meille toiminut, koska kaikki materiaali on yhdessä paikassa näkyvillä kaikille, ja koska näen tästä rakenteesta mistä olen aloittanut ja minne olen menossa. Yleensä minulla ja kollegoilla on materiaalit sähköposteissa ja eri paperilapuilla ja tieto häviää vähitellen. KPE on ollut meille tietysti kehittämissuunnitelman väline, eikä siihen saa tuoda asiakasjärjestelmien salattuja tietoja, mutta projektivälineenä sillä on ollut mahdollista työskennellä eri organisaatioista ja jopa meidän oman organisaation eri sektoreista tulevien ihmisten kanssa. Olen pitänyt siitä, että on ollut yksi yhteinen väline, jossa kaikki materiaali jaetaan kaikille ja työskennellään samaan aikaan.

Sosiaalialan työntekijä

Tämä on mielenkiintoinen väline varsinkin, kun hahmottaa tietoa visuaalisen näkymän kautta. Toisinaan on todella turhauttavaa käyttää sellaista välinettä ja yrittää etsiä tietoa, jos kaikki on eri tiedostoissa puumaisesti järjestettyinä, ja missä kansiot ja dokumentit ovat piilossa toisissa kansiossa.

Lehtori

Kun siirrytään käyttämään uusia välineitä ja työskentelytapoja, on mielekästä tarkastella erilaisia osallistumisen polkuja. Uusien välineiden käyttöönottoon liittyy liki poikkeuksetta alkuinnostusta, vanhan ja uuden toiminnan yhteensovittamisesta aiheutuvia pulmia sekä oivalluksia, muutoskankeutta mutta myös tervettä muutoskriittikettä, henkilökohtaisen teknisen välineosaamisen kehittämistä sekä välineen teknisiä ongelmia.

KPE on ollut Osmos-projektin käytössä oppimislaboratorioiden aikana sekä etätyöskentelyn välineenä. Osallistujien aktiivisuus KPE:n käytössä on ollut vaihtelevaa, mikä on tyypillistä, kun siirrytään uusia teknologioita ja pedagogiaa sisältäviin virtuaalisiin työympäristöihin. Pojektin aikana KPE oli vielä kehittämissivaiheessa ja pilottikäytössä, mistä aiheutui valitettavasti välineen jumiutumisia, hitautta ja suoranaisia käyttökatkoja. Tästä huolimatta yhteisen alustan käyttöä voi pitää omanlaisena menestystarinana. Kaikki osallistujat ovat vähintään lukeneet ja tuottaneet materiaalia oppimislaboratorioistunnoissa. Oppimislaboratorioiden ulkopuolella tehdyn työn aktiivisuus on vaihdellut osallistujien välillä muutamista yksittäisistä tuotoksista muutamisiin kymmeneen systemaattisesti tuotettuihin materiaaleihin. Aktiivisinta KPE:n käyttö oli kevään 2009 ja kevään 2010 aikana. Syksyllä 2010 oli tekninen käyttökatko, joka osaltaan laimensi KPE-aktiivisuutta projektin lopun aikana. Kenties KPE:lle oli myös enemmän tarvetta projektin alussa, jolloin määriteltiin yhdessä käsitteitä sekä pyrittiin ymmärtämään ja analysoimaan omaa ja muiden toiminnan nykytilaa. Tälle pyrittiin KPE:n avulla tarjoamaan työtä ja tietoa kokoava alusta.

Yhteisöllisen toiminnan polku

Kuvio 2. esittää Osmos-projektin työskentelytilaa KPE:ssä. KPE:hen ja sen sisältämiin sisältöihin oli pääsy ainoastaan projektin osallistujilla. Tila on jaettu lohkoihin, joihin tuotetut tietokohteet on asetettu ja joita on voitu linkittää vapaasti keskenään. Kuvan yksittäiset ikonit ilmentävät oppimislaboratoriotaapaamisia, dokumentteja, kommenttiketjuja, www-linkkejä, wiki-sivuja ja yhteisiä kirjoitustyöstämisen kohteita. Vasemmassa lohossa

on dokumentteja, joista ilmenevät projektin lähtökohtia ilmentäviä suunnitelmia ja hakemus sekä projektin aikana tuetettuja hallinnollisia dokumentteja. Toisesta lohkokosta vasemmalla oikealla siirryttäessä ovat varsinaiset projektitoimintaa kuvaavat oppimissyklit (nimitys projektin vetäjältä): kevät 2009, syksy 2009, kevät 2010, syksy 2010 ja oikealla kevät 2011. Alinna olevassa lohkokossa ovat projektijulkaisuun liittyvät suunnitelmat ja dokumentit. Lohkoihin on rakennettu syklejä, jotka muodostuvat oppimislaboratoriotapaamisista sekä niihin liittyvistä materiaaleista. Oppimislaboratoriosessioihin on liitetty agendat ja muistiot, kotitehtävät, joita sessioissa on käsitelty ja jatkotyöstetty, sekä tapaamisissa esitetyt ja tuotetut materiaalit. Sykliä lisäksi lohkoissa on materiaalikokonaisuuksia, jotka ovat käsitelmäärityksiä, SWOT- ja tapausesimerkkien analyyskejä sekä erilaisten teemallisten materiaalien verkostoja, kuten pilotti-suunnitelmat sekä Osmos-julkaisuihin liittyvät materiaaliverkostot. Projektin polku näytetään KPE:n kautta toisiinsa kiinnittyneinä puolivuositaisina sykleinä, jotka yksittäisinä sykleinä koostuvat toisiinsa kiinnittyneistä tapaamisista sekä materiaaleista, joita on työssä tuetettu.



Kuvio 2. Osmos-projektin työskentelyalusta KPE: materiaalit, niiden hierarkiat ja linkitykset

Tarkempi näkymä syksyn 2009 oppimissyklin sisällöistä ja rakenteesta on esitetty kuviossa 3. Sykli muodostuu kuudesta oppimislaboratoriotapaamisesta, jotka on merkitty toisiinsa linkitetyillä, violetinvärisillä sessio-ikoneilla.



Kuvio 3. Syksyn 2009 oppimissykli: rakenne ja materiaalit

Syksyn 2009 ensimmäiseen tapaamiseen liittyvä materiaali on kuvaa varten ympyröity. Tapaaminen (syklin toinen violetti ikoni vasemmalla nimeltä ”20.8.2009”) on ollut teemoiltaan (vihreät ikonit) perhekeskuksen varhaisen tuen ja lastensuojelun toimintajärjestelmien kuvausta ja analyysiä. Punaisella on kuvassa aktivoitu ikoni, joka on Word-dokumentissa määritelty etätehtävä kriittisen asiakastapauksen valmistelusta lähitapaamista varten. Etätehtävä on tuottanut kolme siihen linkitettyä Word-dokumenttia. Sessio-ikoniin on myös linkitetty agenda ja muistiona tapaamisesta nousseet kehittämisideat. Kotitehtävä on ollut jatkoa keväällä 2009 aloitetulle työlle, ja se on siksi linkitetty (vasemmalle kuvassa näkymättömän) edellisen syklin 3.4.2009 tapaamisen aiheisiin.

Parityön ja yksilötyön polkuja

Kuviossa 4. on esimerkki siitä, kuinka osallistujat pystyvät mielekkäästi ja itse suunnittelemalla käyttämään KPE-alustaa työn analyysin ja yhteisöllisen tiedonrakentamisen välineenä. Syksyn 2009 yksi päätyö oli nykytilan ja sen ristiriitojen analyysi. Vasemmanpuoleisessa kokonaisuudessa Metropolian lehtori ja Itäisen perhekeskuksen johtava ohjaaja kokosivat ja analysoivat parityönä opiskelijoiden tekemiä asiakashaastatteluita SWOT-analyysin muotoon. Analyysin sisältö ja rakenne on tehty seikkaperäisesti KPE:hen, ja ne kuvaavat monikuluttuuristen perheiden tilanteiden vahvuuk-

sia, heikkouksia, mahdollisuuksia sekä uhkia. Näitä tekijät avasivat edelleen vahvistamisen ja välittämisen näkökulmista. Oikealla olevassa kokonaisuudessa toinen Metropolian lehtori on analysoinut viisi oppilaiden tekemään haastattelua, joihin on linkitetty niiden pohjalta tehty SWOT. Olennaista tietämyksen kehittämiseksi on, että analyysit ja avoimet kysymykset on tehty KPE:hen kaikille nähtäviksi ja jatkotyöstettäviksi.



Kuvio 4. Kaksi SWOT-analyysiä nykytilasta: rakenne, materiaalit ja linkitykset

Vasemman puoleisen analyysin osatekijät on rakennettu versiointikirjoittamisen välineellä, ns. Note-työkalulla (tummanharmaat ikonit), joista yksi on avattu. Note mahdollistaa tuotettuun tietoon palaamisen ja sen jatkotyöstön. Analyysin tuloksena on rakenne, jossa analyysin elementit on linkitetty toisiinsa. Rakenteesta ilmenevät yksilön ja yhteisön näkökulmista palveluohjauksen vahvuudet, heikkoudet uhat ja mahdollisuudet. Nämä on linkitetty seuraavalle tasolle, jossa käsitellään esimerkiksi vahvuuksien hyödyntämistä. Tämä taso puolestaan on linkitetty konkreettisten keinojen pohdintaan. Konkreettisia keinoja on tässä rakenteessa raamitettu esille nousseiden ristiriitojen kautta. Rakenne toi tekijöiden mielestä analyysin ja logiikan näkyväksi joustavammin kuin esimerkiksi käyttämällä Word-dokumenttia. Lehtoreiden ja perhekeskuksen johtavan ohjaajan käynnistämät analyysit ja sitä tukevan tietorakenteen tekeminen näyttävät äärimmäisen tärkeinä yhteiskehittelyssä. Tarvitaan sekä pitkäjänteistä, yksittäisten ihmisten syvällistä ilmiöihin pureutumista ja koko yhteisön laajakatseisia kommentteja ja kehitysideoita. Yhteisön mukaan kutsumiseksi tarvitaan väline ja rakenne, joka näyttää, mitä tehdään ja mihin suunnataan. Kuva 1.

esittää oppimislaboratorioistuntoa, jossa edellä mainitut SWOT-analyysit avattiin kaikille työstettäväksi.



Kuva 1. Oppimislaboratorio ja KPE:n käyttö SWOT-analyysien esittelyssä ja jatkotyöstössä

Yllä kuvattu rakenne tuki analyysin esittämistä muulle projektiryhmälle, koska yksityiskohtaisen tiedon lisäksi siihen sisältyi muun muassa yhteenvetoja ristiriidoista ja erityisesti kutsu yhteiseen pohtimaan uusia monikulttuuristen perheiden tukemisen keinoja. Tämä työ osaltaan pohjusti sitä, millaisia pilotteja monikulttuurisen perhetyön tukena voisi kehittää. Kuvan 1. tapaamisen olennainen tulos olivatkin ylöskirjatut ideat piloteista, jotka osaltaan auttoivat konkretisoimaan syksyn 2010 ja kevään 2011 toteutuneita pilotteja. Pelkkä keskustelukin voi olla hetkellisesti antoisaa, mutta pitkäkestoisesti se ei riitä. Olennaista on saada monimutkainen analyysi näkyvään muotoon, jota voi itse työstää ja esitellä sekä kehittää yhdessä.

Millainen on toiminnan kohteen polku? Ideoista yhteisiksi kohteiksi ja toteutuksiksi

Keskittyminen ainoastaan ihmisten osallistumiseen ei anna kattavaa käsitystä siitä, miten toiminta on saavuttanut päämääränsä eli kuinka toiminta on auttanut ideoita syntymään, kehittymään ja konkretisoitumaan tavoitteiden mukaisesti. Edellä on pyritty avaamaan projektitoimintaa, jo-

hon nivELYVÄT ihmisten (yksilöiden, ryhmien ja koko yhteisön) osallistuminen, KPE alustana ja välineenä, monialainen tietämys ja sen jäljet (eri ammattiryhmien osaaminen ja sen pohjalta tuotetut dokumentit, tietorakenteet, linkit ja niin edelleen) sekä toiminnan kohteena olevat tavoitteet (uudet pilotit, työmuodot, yhteistyörakenteet ja niin edelleen). Millainen voisi olla polku ideasta kohti projektin kohteena olevia tavoitteita?

Projektin pohjalla olevat tavoitteet kirvoittavat runsaasti yksittäisiä ideoita, mutta ne on ensin tuotava muiden maisteltaviksi ja kritisoitaviksi. Näin tapahtui myös Osmos-projektissa. Osallistujien näkemysten ja toimintatapojen yhtäläisyydet ja vahvuudet tulivat esille keskustelun ja niistä tehtyjen dokumentteihin kautta. Esimerkiksi pilottien polku eteni yksittäisistä ideoista yhteiseksi eri pilottien mahdollisuuksien ideoinniksi ja suunnitteluksi. Mahdollisuudet konkretisoituivat vähitellen, niitä esiteltiin sosiaalientien työntekijöille ja opiskelijoille ja lopulta ne toteutuivat. KPE:ssä tämä polku näkyy eri aikoina tuotettujen pilotti-ideoiden ja suunnitelmien välillä. Polku näkyy kuvassa 1. linkityksinä eri dokumenttien välillä, jotka alkavat syksyn 2009 syklin sessiosta ja SWOT-analyysin jälkituotoksesta ja jatkuvat kevään 2010 pilotti-esittelyihin ja kevään 2011 neuvotteluihin projektin jälkeisestä yhteistyöstä.

Keskustelua yhteiskehittelyn alustasta: polut, ikkunat, sillat ja seinät

Pitkäkestoisessa ja monialaisessa projektissa on asiantuntevan ryhmän lisäksi oltava hyvät toimintakäytännöt ja niitä tukeva välineistö. Moniammatillinen, yhteisöllinen ja osittain virtuaalisesti tuettu työskentely muuttaa työnjakoa prosessin vetäjien ja osallistujien kesken verrattuna kasvokkaiseen työskentelyyn oman ammattikunnan kesken. Tässä mielessä myös KPE:n käyttöön kohdistui useita suuria tavoitteita, koska projektissa kokeiltiin ja opeteltiin myös työtapoja.

Mitä KPE:n käyttö tarjosi projektille, ja mitä vastaavan välineen käytöllä tulisi yleisemminkin tavoitella? KPE oli ensisijaisesti alusta, jossa kirjoitettuun ja mallinnettuun muotoon avattu tietämys sai yhteisesti tunnistetun tilan. Osaltaan se myös ohjasi tietämyksen hallinnan ja projektioppimisen käytäntöjä. Alustasta voi nostaa esille neljä pääpiirrettä.

Ensimmäiseksi alusta on antanut mahdollisuuden erilaisille, mutta toisinaan täydentäville toiminnan poluille. Projektin vetäjän polku on ollut hallita, monitoroida ja tuottaa projektin tietämystä. Osallistujien polut

ovat vaihdelleet yksilöiden välillä osallistumisesta, tietoon tutustumisesta ja kommentoinnista tiedon aktiiviseen tuottamiseen ja analysointiin. Yhteisön polku on näyttäytynyt siinä, kuinka välineen tukema tietämys kiteytyy yhteisön muistiksi ja tietovarannoksi. Oleellista on, että ideoiden polut näyttäytyvät joko ehjinä polkuina ideoista suunnitelmien kautta käytännön toteutuksiksi tai katkenneina, yksittäisten ideoiden tynkinä. Molempia tarvitaan, koska tieto kypsyy kokeilun, hylkäämisen ja uudelleen raamittamisen kautta.

Toiseksi oman työn ja toiminnan esittelyt, esimerkiksi asiakkaiden haastatteluista tehdyt analyysit tai projektissa käytetyt kriittisten asiakastapausten esittelyt, ovat ikkunoita erilaisin ammatillisiin ja asiakkaiden maailmoihin ja tilanteisiin. Kolmanneksi monialainen projekti, joka pyrkii luomaan ennen näkemättömiä ratkaisuja, tarvitsee rakenteita ja välineitä, jotka liittävät elementtejä toisiinsa. Nämä ovat siltoja, joiden seuraaminen auttaa ymmärtämään tietämyksen ajallista ja sisällöllistä kehittymistä. Tästä esimerkkinä Osmos-projektissa olivat toisiinsa liittyvien oppimissykliä, oppimislaboratorioiden sekä näihin liittyvien materiaalien linkittyminen.

Neljänneksi projekteissa on aina seiniä, jotka toisaalta estävät tietämyksen jakamista tai kehittymistä mutta toisaalta auttavat rajaamaan ja hallitsemaan tietämystä ja toimintaa. Seiniä on monenlaisia: henkilökohtaisiin kykyihin ja tavoitteisiin liittyviä, teknisiä ongelmia ja esimerkiksi työkuultuuriin kätkeytyviä käytäntöjä. Osmos-projektin ansioksi on noussut tietämyksen jakamisen ja oman työn analyysien kautta tavoitteita vastaavat tuotokset. Näitä ovat uudet toimintakokeilut ja erityisesti projektin jälkeistä toimintaa tukeva työkuultuuri sekä toimintarakenteet ammattikorkeakoulun ja työelämän kesken.

LÄHTEET

- Engeström, Y. 2004. New forms of learning in co-configuration work. *Journal of Workplace Learning* 16 (1/2). 11–21.
- Engeström, Y. 2007. Putting Vygotsky to Work. The Change Laboratory as an Application of Double Stimulation. In H. Daniels, M. Cole and J.V. Wertsh (eds.): *Cambridge Companion to Vygotsky*. Cambridge University Press. 363–382.
- Kaljonen, P. – Lallimo, J. 2010. Matkalla yhteiskehittelyyn – kokemuksia ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyöstä: OSMOS – Osallistava monikulttuurinen sosiaaliohjaus -projekti. *KONSEPTI – Toimintakonseptin uudistajien verkkolehti* 6 (1).
- Paavola, S. – Hakkarainen, K. 2009. From meaning making to joint construction of knowledge practices and artefacts – A triological approach to CSCL. In O'Malley, C. – Suthers, D. – Reimann, P. – Dimitracopoulou, A. (eds.): *Computer supported collaborative learning Practices: CSCL2009 conference Proceedings*. Rhodes, Greece: International Society of the Learning Sciences (ISLS). 83–92.
- Victor, B. – Boynton, A. C. 1998. *Invented here: Maximizing Your Organization's Internal Growth and Profitability*. Boston, MA.: Harvard Business School Press.

Näkee työnsä tulokset

Perhekeskukseen tulevat maahanmuuttajat tahtovat usein samoja palveluita kuin aivan tavalliset suomalaiset perheet. Kysymykset koskevat usein työllistymistä, lastenhoitoa, kulttuuria ja erilaisia palvelujärjestelmän käytäntöjä. Terveyspalveluiden kysely on myös meidän jokapäiväistä arkeamme. Palkitsevaa on juuri se, että pienilläkin arjen neuvoilla ja teoilla on mahdollista auttaa perhettä selviämään Suomen oloissa. Perheiden ilo ja kiitollisuus on aito, ja pelkäättään se saa työni tuntumaan tärkeältä. Palkinnoksi koen pienenkin hymyn asiakkaita kasvoilla. Se kertoo siitä, että toivon kipinä on syttynyt, vaikkei päivässä muuta valoa näkyvissä olisikaan.

Mikäli monikulttuurinen perhe on asunut Suomessa vasta vähän aikaa, on hienoa huomata, miten he alkavat sopeutua Suomen ilmastoon ja kulttuuriin. On myös hienoa nähdä ja kokea, kuinka kiitollisia he ovat siitä, että heidän lapsensa pääsevät kouluun ja oppivat kirjoittamaan ja lukemaan. On ilo nähdä hymy nuorten somalilasten kasvoilla heidän leikkiessään koulunpihalla lumessa suomalaisten kavereittensa kanssa.

Eniten tässä työssä minua palkitsee se, kun näen jonkun auttamistani maahanmuuttajaperheistä kävelevän kadulla minua vastaan iloisesti hymyillen. Jotkut jopa kertovat minulle, miten ovat päässeet jaloilleen ja integroituneet uuteen yhteiskuntaan. Usein myös se, että perhe ei tule pitkään aikaan hakemaan apua, on iloinen viesti, kaikki on hyvin.

Osmos-projektiin osallistuneiden sosionomiopiskelijoiden mielikuvia monikulttuurisesta työstä, eläytymismenetelmällä tuotettu harjoite



Tämän artikkelin tarkoituksena on kuvailla Osmos-projektin arviointitutkimuksen tuloksia. Arviointitutkimus oli ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäyte sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen opintokokonaisuudessa ja osa projektin tilaamaa ulkoista arviointia. Artikkelissa kuvaillaan projektin toimijoiden ja opiskelijoiden käsityksiä projektissa

hyvin toimineista asioista, kehitettävistä asioista sekä projektin aikana syntyneistä uusista ideoista. Tavoitteena oli tuottaa tietoa projektin integroimiseksi, kehittämiseksi ja juurruttamiseksi osaksi ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelmaa.

13 Oikeus, mahdollisuus vai velvollisuus osallistua? – Osmos-projektin arviointia

JAANA LEINONEN

Tämän artikkelin tarkoituksena on kuvailla Osmos-projektin arviointitutkimuksen tuloksia. Arviointitutkimus oli ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen opintokokonaisuudessa ja osa projektin tilaamaa ulkoista arviointia. Artikkelissa kuvaillaan projektin toimijoiden ja opiskelijoiden käsityksiä projektissa hyvin toimineista asioista, kehitettävistä asioista sekä projektin aikana syntyneistä uusista ideoista. Tavoitteena oli tuottaa tietoa projektin integroimiseksi, kehittämiseksi ja juurruttamiseksi osaksi ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelmaa.

Osmos-projekti, käynnistyi elokuussa 2008 ja päättyi toukokuussa 2011 (Projektihakemus 2008). Projekti oli Metropolia Ammattikorkeakoulun ja Helsingin Itäisen perhekeskuksen yhteinen kehittämishanke, jonka tavoitteena oli korkeakoulun ja työelämän yhteistyön tiivistäminen, koulutuksen sisältöjen kehittäminen, monikulttuurisen osaamisen kehittäminen sekä opiskelijoiden monikulttuuriseen työhön rekrytoitumisen

tehostaminen. (Projektikuvaus 2010.) Perhekeskuksen sosiaaliohjausta pyrittiin kehittämään siten, että se vastaa entistä paremmin maahanmuuttajataustaisten perheiden palvelutarpeisiin sekä vahvistaa heidän osallisuuttaan ja kuulluksi tulemisen kokemustaan perhepalveluiden käyttäjinä ja kehittäjinä (Kaljonen–Lallimo 2010: 2).

Osmos-projektin teoreettinen viitekehys ja työvälineet

Osmos-projektin teoreettisena viitekehysenä ja sovellettuna toimintatavana oli Yrjö Engeströmin kehittämä ekspansiiviseen oppimiseen perustuva yhteiskehittelyn malli. Lehtosen (2008: 10) mukaan ekspansiivisessa oppimisessa muutetaan yhteistyöllä olemassa olevaa työn toimintamallia. Siinä kyseenalaistetaan mallin toimintalogiikka ja laajennetaan sitä huomattavasti. Ekspansiivisen oppimisen soveltuvuutta on tutkittu opetustoiminnassa ja opetustyössä. Tutkimustulosten perusteella on osoitettu, että ekspansiivinen oppiminen on niin sanottu teoreettinen yleistys työyhteisössä tapahtuvasta uuden toiminnan kehittymisestä. Ekspansiivisuuden tavoitteena on kehittää ja muuttaa vakiintuneita toimintarakenteita. Moniammatillisessa yhteistyössä ekspansiivisuutta tapahtuu jo silloin, kun rajat ylittyvät kouluorganisaation ja työelämän välillä. Ekspansiivisen oppimisen vaiheita kuvataan nykyisestä toimintatavasta uuden käytännön vakiinnuttamiseen.

Ekspansiivinen oppiminen ei ole suoraviivaista vaan etenee vaiheittain oppimissyklinä. Yllättävien esteiden sattuessa joudutaan palaamaan myös syklissä taaksepäin. Merkittävät muutokset organisaatioiden toimintatavoissa kestävät yleensä vuosia. Ekspansiivisen syklin vaiheet ovat yhteisiä oppimistekoja, ja yhdessä ne muodostavat laajemman kokonaisuuden. Oppimisteot ovat yhteisiä ja tapahtuvat dialogin avulla, jossa ei välttämättä olla yksimielisiä. Ekspansion onnistumista arvioidaan uuden toimintamallin elinvoimaisuudella eikä yksimielisyydellä. (Engeström 2004: 60–61.)

Projektin ekspansiivisen oppimisen työvälineinä yhteiskehittelyssä käytettiin oppimisklinikkatoimintaa ja verkkovälitteistä oppimisalustaa, Knowledge Practices Environmentiä (KPE). Kaljosen ja Lallimon (2010: 2, 5–10) mukaan oppimisklinikkatoiminnassa käytettiin sovellettua muutoslaboratoriomenetelmää. (Ks. www.muutoslaboratorio.fi). Yhteisissä istunnoissa analysoitiin oppimissykliä aikana kerättyä materiaalia, keskusteltiin monikulttuurisen sosiaaliohjauksen haasteista, suunniteltiin tulevia pilotteja ja arvioitiin niitä. Oppimisklinikkatoimintaan osallistui pro-

jektin toimijat sekä Itäisen perhekeskuksen työntekijöitä. Muita yhteistyökumppaneita kutsuttiin mukaan yhteiskehittelyyn oppimisklinikassa käsiteltyjen teemojen mukaan. (Ks. Lallimo tässä julkaisussa.)

Tutkimuksen kohderyhmä, aineiston keruu ja analysointi

Opinnäytetyössä kvalitatiivisen tutkimuksen kohderyhmänä olivat Osmos-projektissa toimineet projektipäällikkö, ammattikorkeakoulun opettajat, Helsingin Itäisen perhekeskuksen työntekijät, Helsingin yliopiston psykologianlaitoksen tutkija sekä ammattikorkeakoulun opiskelijat. Tutkimustulosten lähdeaineistona käytettiin myös projektin aikaisia ERS-väliraportteja sekä seminaarien palautteita. Opiskelijoille tehtiin ryhmähaastattelu, ja toimijoille lähetettiin kyselylomake.

Avoimia kysymyksiä sisältäneet lomakkeet lähetettiin toimijoille helmikuun 2011 alussa. Vastausprosentti oli 80. Helmikuun aikana opiskelijoille tehtiin kaksi ryhmähaastattelua. Toiseen haastatteluun osallistui kolme Osmos-projektin aikaiseen palveluohjauskurssiin ja toiseen kaksi monikulttuurisuus- ja antirasismiopintokokonaisuuteen osallistunutta opiskelijaa. Haastattelut toivat lähinnä täydennystietoa toimijoiden näkemyksiin, eikä niitä tehtäessä pyritty samaan laajaa käsitystä opiskelijoiden kokemuksista. Molemmat haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin.

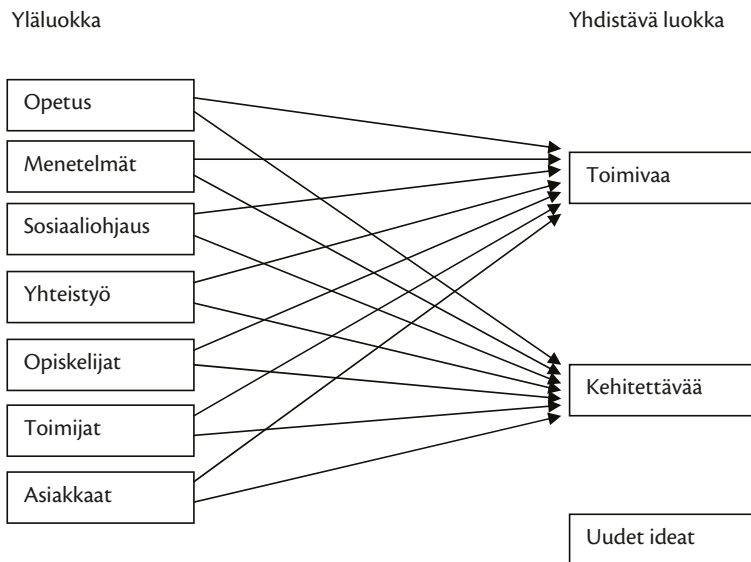
Aineistot analysoitiin induktiivisesti sisällönanalyysin menetelmää joustavasti soveltaen. Analysoitavat aineistot olivat projektin väli- ja loppuraportit, postikyselyn vastaukset sekä ryhmähaastattelujen litteroitu eli sanasta sanaan paperille kirjoitettu sisältö. Kyngäs ja Vanhanen (1999, 5) ovat todenneet, että sisällönanalyysin ensimmäinen vaihe on analyysiyksiköstä päättäminen, ja sen valintaa ohjaavat tutkimustehtävä ja aineiston laatu. Tavallisimmin analyysiyksikkö on sana tai sanayhdistelmä, mutta se voi olla myös lause tai ajatuskokonaisuus. Tässä arviointitutkimuksessani analyysiyksikkö oli lause, joka sisälsi ajatuskokonaisuuden. Analyysiyksikön valintaan vaikuttivat projektin tavoitteet ja tutkimuskysymykset, joilla haettiin vastausta kysymyksiin:

- 1) Mikä toimii Osmos-projektissa hyvin?
- 2) Mitä kehitettävää Osmos-projektissa on?
- 3) Minkälaisia uusia ideoita Osmos-projekti tuotti?

Aineistosta löydetyt analyysiyksiköt pelkistettiin ja samaa asiaa tarkoittavat asiat klusteroitiin omiksi alaluokikseen. Alaluokkien nimeämisessä käytettiin alkuperäisinformaation kielellisiä ilmauksia. Lopuksi alaluokat ryhmiteltiin vielä yhdistäviksi luokiksi. Luokkien ja muodostettujen käsitteiden perusteella vastattiin tutkimustehtäviin.

Arvioinnin tulokset

Analyysiaineiston arvioinnissa muodostui kolme yhdistävää luokkaa: toimivaa, kehitettävää ja uudet ideat. Sekä alaluokat toimivaa että kehitettävää jakautuivat seitsemään alaluokkaan, joita olivat opetus, menetelmät, sosiaaliohjaus, yhteistyö, opiskelijat, toimijat ja asiakkaat.



Kuvio 1. Kooste OSMOS-projektin arviointitutkimuksen analyysitulosten ylä- ja yhdistävistä luokista

Toimivaa

Opetus

Projektin toimijoiden käsitysten mukaan opetuksen integroinnissa opiskelijoiden opintoja oli limitetty työelämään. Myös oppimistehtävät oli liitetty aiempaa aktiivisemmin työelämään, tosin kaikkien opinnäytteiden tavoitteet eivät olleet projektin tavoitteiden suuntaisia. Joidenkin toimijoiden mukaan alkuvaiheessa opetuksen integrointi Itäisen perhekeskuksen toimintaan onnistui hyvin, mutta projektin edetessä varhaisen tuen työntekijät eivät enää olleet kovin kiinnostuneita yhteistyöstä. Kaikki työntekijät olivat kuitenkin tietoisia uudesta toimintatavasta. Opetuksen integroinnin koettiin onnistuneen suhteellisen hyvin.

Opiskelijoiden kokemukset kurssien toteutuksesta olivat myönteisiä, ja harjoittelu maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden kanssa oli antoisaa. Kokemuksissa korostui teoriaopetuksen hyödyllisyys asiakastyössä. Teoriaopetus antoi käsityksen sosiaaliohjausprosessin eri vaiheista, helpotti asiakastyön suunnittelua ja asiakkaiden kohtaamista sekä antoi tietoa asiakkaiden auttamiseksi. Opiskelijan omin sanoin:

... että tiedettiin ensin, esimerkiksi kartotetaan sen asiakkaan tilanne tällä hetkellä, ja sit sen jälkeen tehdään se suunnitelma, ja sitten yhdessä toteutetaan tai käydään läpi sitä ja arvioidaan et meil oli (.) tiedettiin miten se prosessi menee. Ja sit tietysti ku oltiin vähän perehdytty näihin lakeihin ja muihin, niin sit me osattiin vähän (.) meil oli enemmän tietoa et mistä se asiakas saattaa hyötyä, mitä sille kuuluu.

Menetelmät

Projektin ekspansiivisen oppimisen työvälineenä käytettyä oppimisklinikkatoimintaa ja sen kuukausittaisia kokoontumisia pidettiin toimivana yhteiskehittelyn areenana, jossa mietittiin erilaisia näkökulmia asioihin, suunniteltiin pilotteja ja menetelmiä sekä arvioitiin niitä yhdessä. Oppimisklinikka koettiin haasteelliseksi kokeiluksi, joka vaati aikaa yhteisen kielen ja kohteen rakentamisessa. Klinikka osoittautui yhteistyötä tukevaksi rakenteeksi, jossa voitiin ottaa esiin monikulttuurisen sosiaaliohjauksen haasteita ja työkäytänteitä. Ohjaajan rooli oli haasteellinen oppimisklinikkatyöskentelyssä.

Projektin aikana verkkopohjainen oppimisympäristö KPE osoittautui erinomaiseksi tiedon tallentamisessa, rakentamisessa ja oppimisessa. Myös työmallit koettiin hyväksi, ja niiden juurruttaminen osaksi Metropolia Ammattikorkeakoulun ja Itäisen perhekeskuksen yhteistä toimintaa oli toimijoiden käsityksen mukaan hyvällä alulla. Yhteistyön edistämiseksi ja juurruttamiseksi perustettiin yhteistyöelin loppuvuodesta 2010. Uutta tietoa tuotettiin kirjoittamalla artikkeleita projektin aiheisiin liittyen. Kuten eräs toimija kuvasi:

Juurtumista edistää varmasti ns. ”juuri”-yhteistyöelimen perustaminen. Yhteistyöelimestä on opettajien ja kentän työntekijöiden edustus ja sen on tarkoitus lukukausittain yhdessä suunnitella opintojaksoihin sellaiset oppimistehtävät, jotka hyödyttävät win-win-periaatteella sekä kenttää että opetusta.

Sosiaaliohjaus

Osmos-projekti oli toimijoiden käsityksen mukaan tärkeä sosiaaliohjaajille, koska sosiaaliohjauksen työn tutkimista ja kehittämistä ei aikaisemmin ole juurikaan tehty. Yhteistyön myötä monikulttuurisen sosiaaliohjauksen tutkiminen ja kehittäminen lähti käyntiin. Myös eri sosiaaliohjaajien töiden vertailu osoittautui hedelmälliseksi projektin aikana.

Yhteistyö

Toimijoiden käsityksen mukaan yhteistyö oli sujuvaa opiskelijoiden, työntekijöiden ja opettajien kesken. Opiskelijat motivoituivat oikean tekemisen ja hyvän yhteistyön myötä. Yhteistyöverkosto syntyi, ja yhteistyö myös syventyi opettajien ja Itäisen perhekeskuksen työntekijöiden kesken, vaikka toisaalta jonkun toimijan käsityksen mukaan ”kentällä” ei ollut kiinnostusta yhteistyöhön. Projektia edisti toimiva ja selkeä työn- ja vastuunjako.

Opiskelijat

Toimijoiden käsityksen mukaan opiskelijat sitoutuivat tehtävien tekemiseen hyvin. Opiskelijat saivat projektin myötä syvempiä oppimiskokemuksia ja realistisen kuvan sosiaaliohjauksesta. Opiskelijat kertoivat omien asenteidensa muuttuneen ja itseluottamuksensa kasvaneen. Tehtävien

myötä syntyi yhteyksiä työelämään, ja kiinnostus sekä sosiaaliohjaukseen että monikulttuuriseen työhön kasvoi:

Niin siis mä muistan, et mä kyl tykkäsin tosi paljon siit kurssista, ja mä tota sain siit niiku silleen ihan hirveesti. Ite niiku koin, että mä sain niitä omiakin ennakkoluuloja niiku lähti. Niiku sitä myötä, ku kuuli vaikka sitä, että millanen prosessi on tyyliin hakee sitä turvapaikkaa ...Vau ja mä innostuin ihan hulluna siit monikulttuurisuudesta...

Toimijat

Toimijat kokivat, että heidän ymmärryksensä monikulttuurisesta työstä ja sosiaaliohjauksesta kasvoi projektin aikana. Opettajat saivat syvemmän kuvan tämän päivän sosiaaliohjauksesta ja sen myötä kykenivät vaikuttamaan opetuksen laatuun. Tieto sekä uudet taidot saivat pohtimaan asioita laajemmin. Tietoisuuden kasvaminen avarsi ja rikastutti maailmankatsomusta:

Olen lukenut paljon aiheeseen liittyvää kirjallisuutta, joten on lisääntynyt tieto heidän asemastaan. Olen tutustunut maahanmuuttajiin ja nähnyt heidän erilaisia tilanteitaan ja myös Suomen virallisen mamu-politiikan ongelmia.

Toisaalta mietityttää kulkeeko jossain ns. ymmärtämisen ja jouston raja jo suomalaisen yhteiskunnan rakenteiden vuoksi.

Asiakkaat

Toimijoiden käsityksen mukaan asiakkaat hyötyivät monin tavoin projektista. Leikkipuisto sai tukea toimintaansa, ja siellä toimineiden ryhmien avulla saatiin kontakti maahanmuuttajataustaisiin asiakkaisiin. Leikkipuiston tapaamiset toimivat yhteistoiminnan ja asiakkaisiin tutustumisen paikkoina. Somalialaisten äitien ryhmä tarjosi keskinäistä aikuisten vertaistukea. Leikkipuiston lapset saivat ryhmässä huomiota, ja heidän taitojaan vahvistettiin. Kaikille lapsille avoin ryhmä oli yksilöitä tukeva. Leikkipuiston toiminnassa yhteistyö on jo juurtumassa, ja monikulttuurinen työ on saanut tukea rakenteista.

Projektin kehityskohteet

Toimijoiden käsityksen mukaan monikulttuurista sosiaaliohjausta pitäisi kehittää kentän (Itäisen perhekeskuksen) tarpeista käsin. Monikulttuurinen sosiaaliohjaus on ilmiönä uusi, ja sen käsittelemisessä ja opettamisessa tarvitaan uusia käsitteitä. Projektin toimintatapa pitää juurruttaa, ja siihen tarvitaan yhteistyökumppaneiden johdon tuki riittävien resurssien varmistamiseksi. Myös osapuolten sitouttamista on kehitettävä. Projektissa mukana olijoilla voi olla eri käsitys tavoitteista ja merkityksestä:

Tarvitsemme uusia käsitteitä ja uudenlaista lähestymistapaa, jolla ”sosiaalitati”-leimaa ja asetelmaa rikotaan. Olemme mukana globaalissa kehityksessä, jossa ihmiset liikkuvat kasvavassa määrin. Myös työn täytyy elää mukana ihmisten arjen muutoksissa.

Toimijoiden mukaan myös menetelmiä, kuten oppimisklinikan välineitä ja työmalleja, on kehitettävä yhteistyössä edelleen. Omiin toimintatapoihin kaivattiin lisää kriittisyyttä, ja kaikille osallisille pitäisi tarjota valmiuksia katsella avoimesti ja kriittisesti työtään muiden kanssa, jotta työtä voidaan muuttaa. Menetelmistä sosiaalityön haasteiden kartoitus toivottiin juurruttavan osaksi joka vuotuisista opetusta. Joidenkin toimijoiden käsitysten mukaan toimintamallit eivät ole juurtuneet, mutta juurtumista edistää työmallien käyttäminen:

En osaa sanoa, onko jotain jo juurtunut. Hyvien työmallien käyttäminen aktiivisesti juurruttaa niitä. Samoin työntekijöiden halu kokeilla uusia tapoja toimia + kehitellä eri malleja.

Projektin tavoitteena oli monikulttuurisen sosiaaliohjauksen kehittäminen yhteistyössä. Tuloksia tarkasteltaessa osoittautui, että toimijoiden käsitysten mukaan sosiaaliohjaus on varsin ammattinimikkeeseen sidottua, sen hahmottaminen vaikeaa ja vielä muotoa sekä sisältöä hakevaa. Sosiaaliohjausta pitäisi lähestyä eri näkökulmista, ja uusia innovatiivisia työtapoja tuotettava yhteistoiminnallisesti.

Kuten jo aiemmin mainittiin, niin yhteistyö sujui kaikkien osallistujien kesken hyvin. Kuitenkin opiskelijoiden haastatteluissa kävi ilmi, että opiskelijoilla ei ollut oikein käsitystä opettajien ja työelämän toimijoiden yhteistyöstä, vaan siitä esitettiin erilaisia luuloon perustuvia arvioita. Jatkossa projektin juurruttamisessa pysyväksi käytännöksi kannattaakin kiin-

nittää huomiota opiskelijoiden parempaan perehdyttämiseen ja toiminnan läpinäkyväksi tekemiseen. Vaikka yhteistyö koettiin sujuvaksi, niin jotkut toimijat kaipasivat vielä paremmin toimivaa yhteistyötä Itäisen perhekeskuksen työntekijöiden kanssa. Opetuksen aikataulu edellyttää sujuvaa yhteistyötä työelämän kanssa.

Haastattelija: ”Miten se niiku ilmeni se opettajien ja työelämän toimijoiden ja opiskelijoiden yhteistyö?” Opiskelija: ”Emmä oikeestaan pysty sanoon sitä. Että kyllä se aika näkymätöntä meille oikeestaan on.”

Toimija: ”Pitäisi saada toimivampi yhteistyö aikaiseksi kentän toimijoiden kanssa. Opintojaksot etenevät omalla aikataulullaan – ei yhteistyötä voi jäädä odottelemaan.”

Projektin tavoitteena oli osallistaa toimijoita, työntekijöitä, opiskelijoita ja asiakkaita ekspansiivisen oppimisen yhteiskehittelyyn. Opiskelijoiden osuudeksi jäi kuitenkin lähinnä opetukseen osallistuminen, opetuksessa opittujen menetelmien kokeilu asiakaskontekstissa, oppimistehtävien tekeminen sekä materiaalin tuottaminen opettajien, työelämän toimijoiden ja opiskelijoiden yhteisiin koulutuksiin. Arvioinnin tulosten perusteella projektin toimijat esittivät, että jatkossa opiskelijoita on sitoutettava myös opetuksen kehittämiseen. Kehittäminen ei saa olla vain opettajien tehtävä. Lisäksi perhekeskusten työntekijöiden osallisuutta toivottiin vahvistettavan, ja heidän osallistumisensa opetukseen juurrutettavan. Työntekijöiden vaihtuvuus perhekeskuksen organisaatiomuutoksen vuoksi sekä joidenkin työntekijöiden muutosvastarinta häirttasivat projektin edistymistä. Osa kentällä työskentelevistä sosiaaliohjaajista koki, ettei saanut projektista mitään.

Osmos-projektin ERS-väliraportissa mainitaan, että maahanmuuttaja-taustaisten asiakkaiden osallistamisen osalta tavoitteet olivat ylimitoitettuja. Toimijoiden käsitysten mukaan asiakkaita on jatkossa osallistettava entistä enemmän, ja opiskelijoiden mukaan asiakkaiden kulttuuritausta on huomioitava paremmin. Osallistaminen osoittautui kuitenkin erittäin haastavaksi tehtäväksi projektin aikana. Opiskelijoiden kokemusten mukaan osallistamisen mahdollisuuksia on tarjottava siellä, missä maahanmuuttajia kohdataan arjessa:

...sosiaaliohjaus on jo asetelmana suomalainen näyttämö, jolloin ei riitä että näytelmää ja rooleja muutetaan. Joudumme miettimään, millä tavoin maahanmuuttajat saadaan osallistettua käsikirjan tekemiseen ja koko näyttämön rakentamiseen mukaan muutoinkin kuin asiakkaina.

Uudet ideat

Projektin myötä syntyi uusia ideoita, kuten esimerkiksi seuraavat ajatukset: lisää ryhmätoimintaa maahanmuuttajataustaisille asiakkaille, etsivää työtä, asiakkaiden kohtaamisiin parityötä suomalaisen ja maahanmuuttajataustaisen työntekijän kesken, koulu- ja kasvatusverkoston kehittäminen ja monikulttuurisen osaamiskeskuksen perustaminen. Yksi opiskelija ja toimija kuvasivat asiaa:

... niin mehän järjestettiin sit tällöinen work shop maahan... näille Itäisen perhekeskuksen maahanmuuttajäideille. Ni tällasta vois kans, tällast jotain aktiiviteettia tehdä lisää.

Eräänlaisen monikulttuurisen osaamiskeskuksen perustaminen voisi olla yksi tapa keskittää ja koota yhteen monikulttuurista osaamista. Keskuksessa edistetäisiin maahanmuuttajille suunnattujen sosiaalipalvelujen tutkimusta ja erilaisia kehittämisprojekteja. Keskuksessa kehitettäisiin konkreettisesti myös maahanmuuttajatyössä käytettäviä työmenetelmiä, sieltä annettaisiin myös suoraa konsultaatioapua konkreettisiin asiakastapauksiin.

Yhteenveto tuloksista

Osmos-projektin tutkimus- ja kehittämistoiminta sekä opetuksen integrointi Itäisen perhekeskuksen toimintaan onnistui melko hyvin. Opetus kiinnittyi perhekeskusten työntekijöiden toimintaan, ja kaikki työntekijät olivat tietoisia tästä uudesta toimintatavasta. Alkuvaiheessa myös varhaisen tuen työntekijät olivat aktiivisia integroinnissa, mutta projektin edetessä kiinnostus yhteistyöhön väheni.

Jaroman, Väätäsmöisen ja Tarhosen (2008: 50) mukaan tutkimus- ja kehittämistoiminta sekä opetuksen integrointi ammattikorkeakouluissa on alkutekijöissään ja kohdistuu vielä toistaiseksi osatekijöihin. Virkkunen, Ahonen, Schaupp ja Lintula (2010: 56, 154) esittävätkin, että keskeisimpiä ammattikorkeakoulun toimintakonseptin kehittämisen ja oppimisen haasteita on nimenomaan se, miten kyetä yhdistämään työelämän ja laajasti sovellettavan ammattialakohtaisen toiminnan ja tiedon hallinta sekä kehittäminen – varsinkin kun monet eri alojen ammattilaiset ovat sitä yhdessä toteuttamassa. Yhteiskehittelyllä pyritään luomaan sellaisia toimintatapoja, joilla voidaan havaita yksittäisten asiakkaiden tarpeita ja kokemuksia sekä vastata ja mukautua niihin. Yhteiskehittelyllä kehitetyt toimintatavat eivät

kuitenkaan johda koskaan valmiiseen toimintatapaan tai tuotteeseen, vaan yhteistoimijoiden välille kehittyvä elävä ja kasvava yhteistoimintaverkosto. Virkkusen (2011: 2) mukaan toimintakonseptin muutos kestää vuosia, eikä sen edetessä ole lainkaan selvää, mihin kehitys- ja oppimisprosessi johtaa.

Projektin aikaista oppimisklinikkaa pidettiin toimivana yhteiskehittelyn areenana, jossa mietittiin erilaisia näkökulmia asioihin, suunniteltiin pilotteja ja menetelmiä sekä arvioitiin niitä yhdessä. Klinikka osoittautui yhteistyötä tukevaksi rakenteeksi, jossa työstettiin monikulttuurisen sosiaaliohjauksen haasteita ja työkäytänteitä. Myös työmallit koettiin hyviksi, niiden arveltiin kehittyvän ajan myötä paremmiksi, ja niiden juurruttaminen osaksi Metropolia Ammattikorkeakoulun ja Helsingin Itäisen perhekeskuksen yhteistä toimintaa on hyvällä alulla. Oppimisklinikan välineitä ja työmalleja on kuitenkin kehitettävä yhteistyössä edelleen, ja työmallien käyttäminen edistää juurtumista.

Virkkusen ym. (2010: 109, 138) mukaan Helsingin ammattikorkeakoulu Stadiassa (nykyinen Metropolia Ammattikorkeakoulu) toteutetuissa muutoslaboratorioprosesseissa, joissa on noudatettu samantyyppistä ekspansiivisen oppimisen kehää kuin Osmos-projektin oppimisklinikalla, kyettiin löytämään senhetkisen toiminnan ongelmien ja toiminnan syitä ja täsmentämään yhteisen oppimisen ja kehittämisen haasteita. Muutoslaboratorioissa luotiin näköaloja tulevaan kehitykseen ja uusia käytännön ratkaisuja. Vain osassa muutoslaboratorioita kyettiin opetus kytkemään entistä paremmin työelämän toimintojen kehittämiseen. Osmos-projektin oppimisklinikalla aikaansaadut tuotokset olivat samansuuntaisia Stadian tulosten kanssa. Virkkusen ym. (2010: 138) mukaan tulosten arvo ei perustu pelkästään ongelmien ratkaisuun, vaan niitä pitää arvioida sen perusteella, millaisia näköaloja ne luovat ja miten ne palvelevat ammattikorkeakoulun uuden toimintakonseptin kehittämisessä.

Virkkusen ym. (2010: 156) mukaan Stadian sosiaalialan muutoslaboratoriossa on tullut esille, että nykyisessä käytännössä harjoittelut ovat opiskelijoille ”yksilöprojekteja” ja opettajille erillisiä toimintoja. Stadiassa ratkaisuksi suunniteltiin harjoittelujen kokoamista laajemmiksi, koulutusohjelman ja työelämän kehittämisen kannalta laajemmiksi kokonaisuuk-siksi, jolloin tutkimus- ja kehittämishankkeet olisi myöhemmin helpompi kytkeä tukemaan toisiaan. Osmos-projektissa yhteistyön edistämiseksi ja juurruttamiseksi perustettiin yhteistyöelin ”juuri” loppuvuodesta 2010. Yhteistyöelimessä on opettajien ja työntekijöiden edustus, joka suunnittelee lukukausittain opintojaksoihin sellaiset oppimistehtävät, jotka hyödyttävät win-win-periaatteella sekä kenttää että opetusta.

Projektin aikana verkkopohjainen oppimisympäristö KPE osoittautui erinomaiseksi tiedon tallentamisessa, rakentamisessa ja oppimisessa. Myös Virkkusen ym. (2010: 129, 161) mukaan uudet digitaaliset teknologia-alueet ovat hajautettujen innovaatioprosessien organisoimista ja koordinoimista palvelevia infrastruktuureja. Ne jäsentävät kehittämisen kohteen ja luovat pohjan kehittämiseen osallistuvien toimijoiden yhteistoimintayhteisön muodostumiselle.

Opinnäytetyön tulosten mukaan sosiaaliohjaus on varsin ammattinimikkeeseen sidottua, sen hahmottaminen on vaikeaa ja hakee vielä vielä muotoa ja sisältöä. Metropolian sosiaalialan koulutusohjelman opetussuunnitelman (ks. <http://opinto-opas-ops.metropolia.fi>) mukaan sosiaalialan työn keskeisintä aluetta on yksilöiden, ryhmien ja yhteisöjen hyvän elämän tukeminen ja kehittäminen. Menetelmällisinä lähtökohtina ovat arjessa tapahtuva yksilöiden ja yhteisöjen identiteetin vahvistaminen sekä sellaisen toimintakulttuurin rakentaminen, että se mahdollistaa ja aktivoi asukkaita yhteiskunnalliseen toimintaan. Osmos-projektissa yhteistyön myötä monikulttuurisen sosiaaliohjauksen tutkiminen ja kehittäminen käynnistyi. Jatkossa sosiaaliohjausta on lähestyttävä eri näkökulmista ja tuotettava uusia innovatiivisia työtapoja. Monikulttuurinen sosiaaliohjaus on ilmiönä uusi, ja sen käsittelemisessä ja opettamisessa tarvitaan uusia käsitteitä. Myös Virkkunen kirjoittaa omassa artikkelissaan tässä julkaisussa, että toimintakonseptien kehittämisessä tarvitaan uusia käsitteitä ja teorioita, joiden avulla uusia haasteita voidaan ymmärtää niihin vastaamiseksi.

Yhteistyö sujui Osmos-projektissa hyvin opiskelijoiden, Itäisen perhekeskuksen työntekijöiden ja opettajien kesken. Opiskelijat motivoituivat oikean tekemisen ja hyvän yhteistyön myötä. Virkkusen ym. (2010, 150) mukaan aiemmat tutkimukset osoittavat, että koulutusohjelman työelämäsuhte heijastuu opiskelumotivaatioon. Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että Metropolia Ammattikorkeakoulun ja työelämän toimijoiden kesken syntyi toimiva yhteistyöverkosto. Hyrkkäsen (2007) mukaan uudenlaisen toimintakonseptin kehittyminen vaatii monien samanaikaisten muutosten tekemistä ja siihen liittyvää laajaa osaamista ja keskustelua. Kehittäjäryhmästä pitää muodostua määrätietoinen kollektiivinen toimija. Toimijuuden kehittyminen on kehitystyön edellytys ja samalla myös mahdollisuus.

Osmos-projektin aikaiseen opetukseen osallistuneet opiskelijat saivat projektin myötä syvempiä oppimiskokemuksia ja realistisen kuvan sosiaaliohjauksesta. Opiskelijat kertoivat omien asenteidensa muuttuneen sekä itseluottamuksensa kasvaneen. Tehtävien myötä syntyi yhteyksiä työelämään ja kiinnostus sekä sosiaaliohjaukseen että monikulttuuriseen

työhön kasvoi. Jatkossa opiskelijoita on sitoutettava myös opetuksen kehittämiseen. Rissanen (2008: 12–13) mukaan korkeakouluopiskelijat arvostavat hyvää ja asiantuntevaa opetusta, ja arvostusta lisää opetuksen integroiminen tutkimustyöhön pedagogisesti mielekkäällä tavalla. Tämän toteutuminen vaatii ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyön sovitamista. Virkkunen esittää lisäksi toisaalla tässä julkaisussa, että opiskelijoiden osallistuessa tutkimaan käytännössä esiintyvien ongelmien syitä sekä tuottamaan ja kokeilemaan uusia ratkaisuja he oppivat samalla näkemään työkäytännöt muuttuvina ja muutettavina. Myöhemmin he pysyvät paremmin tarkastelemaan kriittisemmin työpaikkansa käytäntöjä ja uudistamaan niitä.

Projektin toimijoiden ymmärrys monikulttuurisesta työstä ja sosiaaliohjauksesta kasvoi, ja he kykenivät sen myötä vaikuttamaan opetuksen laatuun. Jatkossa Itäisen perhekeskuksen osallisuutta on vahvistettava, ja perhekeskuksen työntekijöiden osallistumisensa opetukseen on juurrutettava. Rissanen esittää (2008: 12–13), että työelämä odottaa tutkimuksellisen yhteistyön myötä käyttökelpoisia tuloksia ja tutkintojen osaamistason paranevan. Opettajat puolestaan odottavat oman osaamisensa ja työhyvinvointinsa paranevan, jotta työelämän vaatimusten ja opetuksen yhteensovittaminen olisi mielekästä ja motivoivaa. Opettajien työnkuvan painopiste on muuttunut varsinaisesta opettamisesta aiempaa enemmän työelämäsuhteiden kehittämiseksi (Varmola 2008: 29).

Monikulttuuristen asiakkaiden käsityksiä ei tutkittu tässä arvioinnissa, mutta toimijoiden mukaan asiakkaat hyötyivät projektista monin tavoin ja jatkossa heidän osallisuuttaan on lisättävä. Kuten edellä todettiin, projektin myötä syntyi uusia ideoita jatkossa toteutettaviksi. Uudet ideat tukevat Rissanen näkemystä (2008: 11–12), jonka mukaan ammattikorkeakoulujen on kehitettävä asiantuntijuuttaan siten, että tuetaan oppivien verkostojen rakentamista ihmisten välille siten, että ne mahdollistavat hiljaisen tiedon välittämisen ja mahdollistavat oppijan aktiivisen roolin. Dialogien syntymistä on edesautettava. Ammattikorkeakoulujen asiantuntijuus näyttäytyy siinä, miten tietoa osataan jakaa niissä tilanteissa, joissa siitä on eniten hyötyä.

Tutkimuksen luotettavuuden arviointia

Arvioinnin luotettavuutta heikentää se, että tutkimuksen pääkohderyhmänä ja tietojen antajana olivat projektin toimijat eli he arvioivat omaa toimintaansa ja saavutuksiaan projektissa. Arvioinnissa olisi pitänyt kuulla

monikulttuuristen asiakkaiden sekä laajemmin myös opiskelijoiden käsityksiä ja kokemuksia projektin onnistumisesta, jolloin tutkimus olisi voinut olla myös vaikuttavuuden arviointia. Valitettavasti monikulttuuristen asiakkaiden osallistuminen oli vähäistä ja heidän sekä opiskelijoiden tavoittaminen vaikeaa, minkä vuoksi tarkastelua ei voitu näiltä osin tehdä. Koska tämän arvioinnin tulokset keskittyvät toimijoiden käsityksiin, on tässä tutkimuksessa oikeastaan prosessiarvioinnin piirteitä.

Osmos-projektille asetetut tavoitteet olivat erittäin laajoja. Osallistuin projektin ohjaus- ja toimijoiden ryhmän kaikkiin kokouksiin sekä oppimisklinikatoimintaan puolen vuoden ajan perehtyäkseni hyvin projektin sisältöön. Projektin kokonaisuuden hahmottaminen oli melko helppoa verkkovälitteisen oppimisalustan avulla, mutta yksittäisten osien sisällön tarkastelu sen sijaan oli vaikeaa. Osittain siihen vaikutti puutteellisesti tallennettu tieto. Projektissa ei ollut myöskään määritelty kaikkia käsitteitä riittävän selkeästi, kuten esimerkiksi sitä, mitä tavoitteiksi asetetuilla malleilla ja rakenteilla tarkoitettiin, mikä vaikeutti haastattelukysymysten laadintaa. Tavoitteiden toteutumisen arviointi osoittautui haastavaksi. Suurin osa kirjalliseen kyselyyn vastanneista kirjoitti vastauksensa lyhyillä irrallisilla lauseilla odottamieni essee-vastausten sijaan. Näin arvioitavan kyselyaineiston määrä jäi melko pieneksi ja luettelomaiseksi. Aineistoista pystyi kuitenkin arvioimaan, mikä Osmos-projektissa oli toimivaa ja missä on vielä kehitettävää. Lisäksi arviointikysymyksillä saatiin tietoa uusista ideoista, joita projektissa voidaan mahdollisesti jatkossa hyödyntää. Ekspansiivisen oppimisen malli toteutuu siinä vaiheessa, kun projektin toiminta on kyetty vakiinnuttamaan osaksi ammattikorkeakoulun ja työelämän välistä toimintaa. Vasta toiminnan juurruttua voidaan luotettavasti arvioida ekspansiivisen oppimisen mahdollisuudet ja hyödyt tässä kontekstissa.

Pohdintaa

Arvioinnin tekijänä jo projektiin tutustumisen alkuvaiheesta asti jäin pohtimaan monikulttuuristen asiakkaiden osallistamista. Projektin tavoitteena ollut asiakkaiden osallistaminen oli ylimitoitettua ja heidän tavoittamisensa vaikeaa sekä toimijoiden että opiskelijoiden mukaan. Kehittämisehdotuksissa ilmeni myös moneen kertaan, että asiakkaita on osallistettava enemmän. Miksi näin oli? Minkälainen on suomalaisten kulttuurinen lähtökohta lähestyä osallistavaa sosiaaliohjausta? Opetuksessa, tutkimuksissa ja mediassa hehkutetaan asiakaslähtöistä palvelua ja asiakasprosessien tär-

keyttä. Olemmeko sisäistäneet tämän toimintatavan ainakin teoriassa niin hyvin, että emme osaa kyseenalaistaa sitä?

Helsingin kaupungin strategian mukaan maahanmuuttajien peruspalvelut turvataan ottaen huomioon eri maahanmuuttajaryhmien erilaiset lähtökohdat. Palveluita kohdennetaan erityisesti vasta maahan muuttaneille sekä riskiryhmille. Hyvinvoinnin riskitekijöihin puututaan tarjoamalla kohdennettuja palveluita. Tavoitteena on tarjota yhdenvertaiset mahdollisuudet kaikille helsinkiläiselle taustausta riippumatta. (Helsingin kaupunki 2009: 6.)

Miten kykenemme vastaamaan tähän haasteeseen? Minkälaiset kulttuuriset valmiudet ja lähtökohdat asiakkailta on osallistua omien palveluidensa kehittämiseen? Minkälaista vahinkoa aiheutamme yksilöille, kun lähdemme osallistamaan maahanmuuttajia suomalaiselle kulttuurille tyypillisellä tehokkuudella? Pakotammeko asiakkaat omaksumaan identiteettiä, jollaista he eivät mahdollisesti psyyken tasolla kuitenkaan pysty hyväksymään, ja aiheutamme heille tunnetasolla mahdollisesti ristiriitoja ja tarpeetonta ahdistusta? Kuten Matinheikki-Kokko toisaalla tässä julkaisussa kirjoittaa, identiteetti muuttuu vuorovaikutuksessa herkemmin kuin persoonallisuuden rakenteet, jotka ovat sangen pysyviä. Identiteetinkin muutosprosessi on ymmärtääkseni hyvin hidas ja vaatii yleensä vuosien työskentelyä. Jos oma identiteetti on ”hukassa” muuttoa seuranneet lähi-vuodet, kuinka voimme siinä tilanteessa kysyä, onko osallistuminen maahanmuuttajalle oikeus, mahdollisuus vai velvollisuus ja miten se vaikuttaa hänen elämäänsä? Vai olisiko meidän sittenkin kysyttävä, onko vieraan kulttuurin edustajan osallistaminen meidän oikeutemme, mahdollisuutemme vai velvollisuutemme? Vastauksia ei ole ja jännitteitä riittää, mutta uskon, että hiljaa hyvä tulee. Siihen tarvitsemme jatkuvaa vuorovaikutusta, jotta saamme myös maahanmuuttajien äänen riittävästi kuuluville.

LÄHTEET

- Engeström, Yrjö 2004. Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittäminen työssä. Helsinki: Otava.
- Helsingin kaupungin strategiaohjelma 2009–2012. Verkkodokumentti. <<http://www.hel2.fi/taske/julkaisut/2009/Strategiaohjelma.pdf>>. Luettu 17.5.2011.
- Hyrkkänen, Ursula 2007. Käsityksiä ajatuksen poluille. Ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehittämistoiminnan konseptin kehittäminen. Helsingin yliopisto, käyttäytymistieteellinen tiedekunta.

- Jaroma, Anneli – Väättäimöinen, Rauni – Tarhonen, Tuula 2008. T&K-toiminnan ja opetuksen rajapinnoilla. Teoksessa Kotila, Hannu – Mutanen, Arto (toim.): Opetuksen ja tutkimuksen kiasma. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Kaljonen, Päivi – Lallimo, Jiri 2010. Matkalla yhteiskehittelyyn – kokemuksia ammattikorkeakoulun ja työelämän yhteistyöstä: OSMOS – osallistava monikulttuurinen sosiaalihojaus -projekti. Verkkodokumentti. <http://www.muutoslaboratorio.fi/files/Konsepti_KaljonenLallimo.pdf>. Luettu 7.11.2010.
- Kantola, Ismo – Keto, Ulla – Nykänen, Marjo 2009. Avaimia arvioinnin tehokkaampaan hyödyntämiseen. Turun ja Mikkelin ammattikorkeakoulujen benchmarking. Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja 10:2009. Tampere: Korkeakoulujen arviointineuvosto.
- Kyngäs, Helvi ja Vanhanen, Liisa 1999. Sisällön analyysi. *Hoitotiede* 11 (1). 3–12.
- Lehtonen, Ulla 2008. Yhteistyön kuvaus koulutusorganisaation ja työelämän välillä. Laadullinen tutkimus ammattikorkeakoulun opettajan, opiskelijoiden työelämän edustajien kokemuksista yhteisessä hankkeessa. Pro gradu -työ. Tampereen yliopisto, lääketieteellinen tiedekunta.
- Metropolian sosiaalialan koulutusohjelman opetussuunnitelma. Verkkodokumentti. <<http://opinto-opas-ops.metropolia.fi/index.php?ctyyppi=1&c=564&clang=fi>>. Luettu 9.11.2010.
- Projektihakemus 2008. Verkkodokumentti. <<https://www.eura2007.fi/eurahakemus/HakemusProject.do>>. Luettu 11.10.2010.
- Projektikuvaus 2010. Verkkodokumentti. <<http://wiki.metropolia.fi/display/osmos/Projektikuvaus>>. Luettu 11.10.10.
- Rissanen, Riitta 2008. Tutkimus- ja kehitystyön ja opetuksen liitto – Näkökulmia ammattikorkeakoulun perustehtävistä. Teoksessa Kotila, Hannu – Mutanen, Arto (toim.): Opetuksen ja tutkimuksen kiasma. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Varmola, Tapio 2008. Tutkimus- ja kehitystyön ja opetuksen liitto – näkökulmia ammattikorkeakoulun perustehtävistä. Teoksessa Kotila, Hannu – Mutanen, Arto (toim.): Opetuksen ja tutkimuksen kiasma. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Virkkunen, Jaakko – Ahonen, Heli – Schaupp, Marika – Lintula, Leila 2010: Toimintakonseptin yhteisen kehittämisen mahdollisuus. Raportteja 70. Helsinki: Tykes.
- Virkkunen, Jaakko – Ahonen, Heli – Lintula, Leila 2010. Uuden toimintakonseptin kehittäminen ammattikorkeakouluun. Muutoslaboratorio yhteisen kehittämisen välineenä. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadian julkaisuja. Sarja A: tutkimukset ja raportit 13. Helsingin ammattikorkeakoulu Stadia.

14 Yhteiset tavoitteet ja moninaiset välineet

PÄIVI KALJONEN JA KAIJA MATINHEIKKI-KOKKO

Tässä julkaisussa on esitelty erilaisia keinoja osallistaa maahanmuuttajaperheitä ja perheenjäseniä aktiivisiksi toimijoiksi sosiaalialan palveluverkostossa sekä suomalaisessa yhteiskunnassa. Toimijuuden edistämisessä yhdeksi keskeiseksi teemaksi nousi asiakkaan kulttuurin huomioonottaminen toimintatavoissa. Toinen julkaisun keskeinen teema on koskenut pyrkimystä rakentaa sellaista asiakaslähtöistä ja osallistavaa sosiaaliohjausta, joka kehittyy työelämän ja ammattikorkeakoulun välisenä pitkäjännitteisenä yhteistyönä.

Kulttuuri on kotoutumiseen vaikuttava keskeinen tekijä, koska maahanmuuttoa seuraava toimintaympäristön muutos ei jää muuttaville ihmisille vain ulkoiseksi tapahtumaksi. Eri elämänalueilla tapahtuneiden ulkoisten elinehtojen muutosten lisäksi maahanmuuttajien täytyy selviytyä myös kulttuurin välittämiä tulkintoja koskevista muutoksista sekä henkilökohtaista toimijuutta kohdanneista muutoksista. Myös socialisaatioperusta, josta käsin ihminen kokee, tulkitsee ja työstää toimijuuttaan, on muutoksessa. Mitä etäämpänä uusi kulttuuri on muuttajan omasta kulttuurista, sitä enemmän oma toimijuus vaatii uudelleen työstämistä. Erilaiset käsitykset hyvästä ja sopivasta kasvatuksesta, sukupuolten välisestä tasa-arvosta sekä hyvästä elämästä kiinnittyvät lopulta siihen kulttuurin läpäisemään toimintaympäristöön, jossa ihminen on kasvanut.

Monessa julkaisun artikkelissa on pohdittu, vaatiiko monikulttuuristen asiakkaiden kanssa työskentely erityisosaamista ja jos vaatii, niin millaista sen tulisi olla. Monikulttuurisen sosiaaliohjauksen tavoitteista vallitsee yksimielisyys, mutta näkemykset asiakaspalvelussa käytettävien toimintamuotojen monimuotoisuudesta vaihtelivat. Pohdinnoissa rakentuu kuitenkin yhteinen ymmärrys siitä, että kulttuuri on maahanmuuttajien kotoutumiseen vahvasti vaikuttava tekijä, jonka tulisi näkyä myös työntekijöiden osaamisessa ja ammatillisessa koulutuksessa. On tärkeää ymmärtää, että eri elämänalueilla tapahtuneiden ulkoisten elinehtojen muutosten lisäksi maahanmuuttajien täytyy selviytyä myös kulttuurisia tulkintoja koskevista muutoksista sekä henkilökohtaista toimijuutta kohdanneista muutoksista.

Sosiaaliohjauksen haasteena on tunnistaa näitä eri tasoilla ja eri aikaisesti eteneviä kotoutumisen prosesseja, jotka välittyvät maahanmuuttajien arkeen. Sosiaaliohjauksessa tarvitaan myös kriittistä sosiokulttuurista arviointia. Tällä tarkoitetaan taitoa arvioida instituutioiden normien ja säästösten sekä monikulttuuristen perheiden arjen elämän välillä vallitsevia ristiriitoja. Kriittiseen monikulttuuriseen arviointiin kuuluu edelleen, että myös maahanmuuttajaperheiden elämään vaikuttavien yhteiskunnallisten tekijöiden ja sosiaalisen aseman välittyminen osallistumismahdollisuuksiin tulevat arvioiduksi. Yhtä lailla myös maahanmuuttajilta itseltään vaaditaan kriittistä arviointia oman toimijuutensa suhteen. Myös he voivat käyttää kulttuuri- ja sosiaalieroja palveluvaatimustensa pontimina epäjohtonmukaisesti. Samassa yhteydessä asiakas saattaa ihmetellä sitä, miksi häntä ja hänen vertaisryhmäänsä arvioidaan kulttuurisesti erilaisina ja vaatia kuitenkin omaa kouluopetusta ja ryhmää uskonnon ehdoilla.

Osin sosiokulttuurista eroista johtuen emme pystyneet Osmos-projektissa tavoittamaan kuin osittain asettamamme tavoitteen osallistaa maahanmuuttajat mukaan sosiaaliohjaukseen paitsi asiakkaina, myös palvelun kehittäjinä ja aktiivisina toimijoina. Merkittäviä askelia otettiin kuitenkin siinä, että pystyimme tunnistamaan osallistumisen esteitä. Tuloksellinen ohjaustyö edellyttääkin, että kulttuuristen vähemmistöyhteisöjen omaa osaamista ja osallistumisedellytyksiä edistetään. Osmos-projektissa vallitsi yksimielisyys siitä, että mikäli toimijuuden haurastumiseen ja rajoittumiseen puututaan varhain, säästetään inhimillisiä ja taloudellisia kustannuksia. Maahanmuuttajan aktiivinen toimijuus on prosessi, ei lopputulos. Sitä on perusteltua katsoa menneen, nykyhetken ja tulevan jatkumona sekä ensimmäisen maahanmuuttajasukupolven että heidän lasten ja tulevien sukupolvien näkökulmasta.

Julkaisun toinen teema tuo esiin, että yhteistoiminta edellyttää ensinnäkin paitsi monimuotoisessa asiakaspinnassa tapahtuvaa neuvottelua, myös neuvottelua eri organisaatioita edustavien toimijoiden välillä. Tämä koskee yhteistoiminnan ehtoja ja erityispiirteitä, mitkä läpäisevät niin organisaatio- kuin asiakaskulttuurit. Sanne Akkerman ja Arthur Bakker (2011) ovat eritelleet suuren joukon rajalla tapahtuvaa oppimista koskevia tutkimuksia ja löytäneet niistä neuvottelun lisäksi kolme muuta oppimisen mekanisme. Nämä mekanismit tulivat esiin myös Osmos-projektissa rakentuvassa työelämän ja ammattikorkeakoulun välisessä yhteistoiminnassa.

Eri toimialoja edustavien toimijoiden oppimisen toinen mekanismi perustuu henkilöiden hyväksytyyn toimimiseen samaan aikaan kahden eri toiminnan piirissä. Osmos-projektissa niin opettajat kuin sosiaalitoi-

men työntekijät toimivat kahden eri organisaation, sosiaalialan ja sen ammatillisen koulutustoiminnan piirissä. Kun opettaja toimii työelämässä opiskelijoiden ohjaajana, hän toimii myös työelämän toimijoiden kumppanina. Tästä käsin hän joutuu neuvottelemaan itselleen uudenlaista opettajan roolia ja identiteettiä suhteessa henkilöihin, joiden kanssa hän toimii työelämässä. Neuvottelut voivat muuttaa käytäntöjä molemmissa ympäristöissä, joissa opettaja toimii. Sama koskee työelämän edustajaa, joka neuvottelee oppilaitoksessa omasta roolistaan.

Yhteistoiminnan ja oppimisen kolmas mekanismi perustuu organisaatioissa toteutuvien toimintojen yhteensovittamiseen. Erityisesti julkaisun toisessa osassa ja kolmannen osan artikkeleissa käsitellään Osmos-projektissa toteutettua opetuksen ja työelämän asiakaspalvelun yhteensovittamista. Yhteensovittamisessa pyrittiin sellaisten yhteisten välineiden, rutiinien ja kielen kehittämiseen, mikä mahdollistaisi rajan yli tapahtuvan vaihdon ja yhteistoiminnan ilman, että osapuolten täytyy olla asioista yhtä mieltä tai jatkuvasti keskustella niistä keskenään. Näitä välineitä Sanne Akkerman ja Arthur Bakker (2011) kutsuvat rajanylitysvälineiksi. Niille on ominaista, että ne merkitsevät rajan eri puolilla toimiville eri asioita.

Osmos-projektissa törmäsimme työelämän ja korkeakoulun yhteistoiminnassa keskeisimmin yhteistoiminnan käytännön esteisiin. Yhteistyö vaatii toimintojen eri aikaisten suunnittelu- ja toteutusaikataulujen yhteensovittamista. Yhteensovittamistyö puolestaan vaati rajallisten resurssien puitteissa osapuolilta ylimääräistä panostusta, kuten ohjausta ja asiakastyön järjestelyjä opiskelijoiden osallistamiseksi mukaan. Myös hyöty, jota arvioitiin saatavan yhteensovittamisesta, merkitsi eri osapuolille eri asioita. Mutta onnistumisen kokemukset lisäsivät yhteisymmärrystä ja muuttivat myös eri osapuolten asenteita ja arvostusta kumppanuuden hyödyllisyydestä, mitä on konkretisoitu useissa julkaisun artikkeleissa. Yhteensovittamisen oppimisen merkitys perustuu paljolti siihen, että toistuvat vaihdon ja yhteydenpidon muodot rutinoituvat ja tapahtuvat vähitellen yhä vaivattomammin. Oppimisen mekanismi on itsekriittinen pohdinta, reflektio. Rajalla ihmiset tunnistavat eroja käytäntöjen välillä ja oppivat uusia asioita sekä omasta että toisten käytännöstä. Rajalle tuleminen mahdollistaa henkilöille oman toimintansa tarkastelemisen toisen silmin ja samalla sekä oman, ehkä tiedostamatta omaksutun, rajalla kohdattuja ilmiöitä koskevien käsitysten ja kannan kirkastamisen.

Oppimisen rajalla toimimisen neljäs mekanismi on muodonmuutos. Muodonmuutos merkitsee syvällistä toimintakäytäntöjen muutosta tai uusien toimintatapojen luomista. Muodonmuutos alkoi Osmos-projektissa

maahanmuuttajien asiakaslähtöisessä toiminnassa havaittujen olennaisen puutteiden tunnistamisesta, joka koski erityisesti maahanmuuttajien oman toimijuuden edistämistä palvelutoiminnassa. Tässä neuvottelun kohteeksi nousivatkin osapuolten erilaiset käsitykset maahanmuuttajien toimijuuden ja edistämisen välineistä ja toimintatavoista sekä kulttuurin huomioimisesta tässä. Neuvotteluissa jouduimme arvioimaan perusteellisesti uudelleen käytäntöjä ja suhteita niin työelämän toimijoiden, asiakkaiden kuin opiskelijoiden ja heidän ohjaamisensa näkökulmista.

Organisaatioiden toiminta- ja asiakaskulttuureja koskevien erojen uusia merkityksiä luova vaikutus ei toteudu automaattisesti, vaan edellyttää erojen käsittelyä ja yhteisen toiminnan kohteen määrittelyä neuvotellen. Tällainen neuvottelu voi johtaa luovaan rajan ylittämiseen, jossa syntyy jotain historiallisesti uutta, eri elämänpiirien aineksia luovalla tavalla yhdistävää. Osmos-projektissa monikulttuurisen osallistavan sosiaaliohjauksen muodonmuutos käynnistyi ja sai yhteisen ilmauksen visiona pitkäaikaisen oppilaitoksen ja työorganisaation välisestä, uusien ratkaisujen kehittämiseen suuntautuvasta kumppanuudesta. Sen kehittelyä, suunnittelua ja toteutusta jatkaa ”juuri”-nimikkeellä asetettu, eri osapuolista koostuva yhteistyöelin.

Maahanmuuttajaperheiden kanssa työskentely edellyttää kokonaisvaltaista lähestymistapaa ja verkostoasiantuntijuuden kehittämistä. Käytännön kotouttamistyötä tehdään kasvavassa määrin erilaisissa kansallisissa ja kansainvälisissä verkostoissa, joista rakentuu fragmentaarinen kuva kotoutumisen taloudellisista, sosiaalisista ja kulttuurista ehdoista. Toimijoiden määrä ja erityisesti kolmannen sektorin rooli alalla ovat kasvaneet projektityön myötä. Erilaisia toimijoita ja toimintatapoja tarvitaankin, sillä sektoriperustaisen organisoinnin lisäksi kotouttamistyö edellyttää moniammatillista toimintaa: kohderyhmälähtöistä, ilmiöperustaista palvelujen organisointia (rasismi, syrjäytyminen) ja ikä- ja alueperustaista työn organisointia. Yli sektorirajojen ulottuvalla verkostotyöllä olisi mahdollista tehostaa ja puuttua perheen elämässä vaikuttaviin keskeisiin tekijöihin, jotka estävät tai tukevat kotoutumista. Muutoin vaarana on useita vuosia jatkuva maahanmuuttajaperheiden yksittäisten jäsenten tuki, joka on merkityksellistä mutta tukee heikosti perhelähtöisen oman toimijuuden rakentumista.

Yksilölähtöisen maahanmuuttajien asiakastyön rinnalle tarvitaan ja on kehitettykin myös maahanmuuttajayhteisöihin suunnattuja pitkäkestoisia, yhteiseen käsikirjoitukseen perustuvia ohjelmallisia, tutkimusnäyttöön ja systemaattiseen vaikuttavuusseurantaan perustuvia toimenpidelinjauksia. Niillä kulttuuri muunnetaan neljänneksi voimavaraksi ohjaustyössä. Tästä yhtenä esimerkkinä Arja Kallo kuvaa julkaisussa Ruotsin Jobbtorget-

toimintamallin, jossa painottuu kannustava, mutta aktiivista toimijuutta edellyttävä ohjelma koskien niin asiakkaita kuin ammattilaisia.

Myös Suomessa on kehitetty pitkälle maahanmuuttajien koulutuksen ja työllistymisen seuranta. Seurantaindikaattoreita on luotu maahanmuuttajien osallisuuden kokemuksen arviointiin, joka on yksi seurantajärjestelmään esitetyistä 29 indikaattorista. Ne kattavat maahanmuuttajien elinolojen ja kotoutumisen eri osa-alueita. Seurantajärjestelmää on kehitetty sisäasiainministeriön kahdessa eri hankkeessa. Myös sosiaalitoimessa tuotetaan ja kehitetään maahanmuuttajien hyvinvointia ja asiointia kuvaavaa seuranta. Sosiaalialan seurantatiedot eivät ole kuitenkaan olleet julkisessa keskustelussa esillä yhtä laajasti kuin maahanmuuttajien koulutus- ja työllisyysseuranta.

Osmos-projektin tuloksena haluamme asettaa vielä kolme uutta luovaa teesiä. Vastataksemme tulevaisuuden sosiaaliohjauksen haasteisiin huomio on kohdennettava kolmeen keskeiseen muutostekijään, joita ovat 1) useita eri toimialoja käsittävien palveluverkostojen rakentaminen vastaamaan kotouttamispalveluprosessien rakentamisesta, 2) kokonaisvaltainen palvelutuotanto ja siinä yhteiseen käsikirjoitukseen pohjaava toiminta, joka koskee maahanmuuttajalähtöisesti esiin nousevia ongelma-alueita sekä 3) pyrkimys saada tulevaisuuden sosiaalialan ammattilaiset vakuuttuneiksi siitä, että kulttuuri voi olla ohjauksen ”neljäs voima” heidän tulevaisuuden työssään sekä yksi asiakasymmärrystä jäsentävä tekijä.

LÄHTEET

- Akkerman, Sanne F. – Bakker, Arthur 2011. Boundary Crossing and Boundary Objects. *Review of Educational Research* 81 (2). Verkkodokumentti. <<http://rer.sagepub.com/content/81/2/132>>. 132–169.

Käsitykseni on ...

Käsitykseni siitä, miksi ihmiset hakeutuvat Suomeen, ovat työtä tehdessä muutuneet. Perheet pelkäävät henkensä ja toistensa, etenkin lastensa puolesta ja ovat sen takia valmiita lähtemään etsimään turvaa toiselta puolen maapalloa. Suomi ei ole varsinkaan ilmastonsa puolesta mikään paratiisi, mutta täällä he saavat sentään olla turvassa, eikä tarvitse elää jatkuvassa pelossa. Monet maahanmuuttajat, joihin olen työni kautta tutustunut, ovat hyvin kiitollisia siitä, että heidän on annettu jäädä tänne. Heillä on samat unelmat kuin meilläkin. Elää rauhassa, saada perhe ja tehdä työtä. Kukaan ei ole vielä ainakaan sanonut minulle, että unelmoisi elämästä sosiaaliturvan varoin. Kyllä ihminen haluaa yleensä toteuttaa itseään tekemällä työtä, eivätkä maahanmuuttajat poikkea siinä meistä suomalaisista. Siksi haluaisinkin tulevaisuudessa auttaa näitä ihmisiä löytämään paikkansa yhteiskunnassamme myös mahdollistamalla työllistyminen ammattiin, missä itsensä toteuttaminen on mahdollista.

Osmos-projektiin osallistuneiden sosionomiopiskelijoiden mielikuvia monikulttuurisesta työstä, eläytymismenetelmällä tuotettu harjoite

Kirjoittajat –

Erkko, Tuuli, sosiaaliohjaaja, sosionomi (AMK), Helsingin kaupunki

Hildén, Terhi, asiantuntija, sosionomi (AMK), Ihmisoikeusliitto

Hyppönen, Tuula, lehtori, YTM, Lahden ammattikorkeakoulu

Ihamäki, Katja, lehtori, VTL, Metropolia Ammattikorkeakoulu

Kaljonen, Päivi, yliopettaja, VTL, Metropolia Ammattikorkeakoulu

Kallio, Heli, sosiaaliohjaaja, sosionomi (AMK), Helsingin kaupunki

Kallo, Arja, johtaja, Kistan työntekijä, Tukholma

Karimi, Rebwar, asiantuntija, Ihmisoikeusliitto

Laitinen, Tarja, johtava ohjaaja, sosionomi (AMK), Helsingin kaupunki

Lautala, Kirsi, lehtori, **PsM**, Metropolia Ammattikorkeakoulu

Lallimo, Jiri, tutkija, KM, Helsingin yliopisto

Leinonen, Jaana, sosiaaliohjaaja, sosionomi (AMK), Espoon kaupunki

Matinheikki-Kokko, Kaija, yliopettaja, Metropolia Ammattikorkeakoulu, PsT, monikulttuurisen opetuksen ja ohjauksen dosentti, Jyväskylän yliopisto

Nyman, Mervi, lehtori, VTM, Metropolia Ammattikorkeakoulu

Viljakainen, Susanna, sosiaaliohjaaja, sosionomi (AMK), Helsingin kaupunki

Virkkunen, Jaakko, Prof. emer., FT, Helsingin yliopisto

West, Karin, vt. johtava ohjaaja, sosionomi, Helsingin kaupunki

Osallistava monikulttuurinen sosiaaliohjaus

Kuinka tunnistamme kulttuurin merkityksen asiakastyössä, jossa kohtaavat eri kulttuureissa kasvaneet ihmiset?

Julkaisussa tarkastellaan maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden sosiaaliohjausta eri näkökulmista. Tavoitteena on kuvata alan ammatillista osaamista ja siihen liittyviä haasteita Suomessa. Erityisesti esille nousevat monikulttuurisen sosiaaliohjauksen käytännöt ja ohjauksessa vastaan tulevat kulttuurien väliset haasteet.

Lisäksi julkaisussa avautuu näkökulma yhteisen asiantuntijuuden oppimiseen ja kumppanuuden rakentamiseen sosiaalialan työelämän ja ammattikorkeakoulun kesken.

Julkaisu on suunnattu maahanmuuttajien parissa työskenteleville ammattilaisille ja alan opiskelijoille, joita kiinnostavat maahanmuuttajien oman osallistumisen ja kotoutumisen edistäminen sosiaalialan toimintaympäristössä.

