

Eine Pakarinen

**SELVITYS
VAPAAN SIVISTYSTYÖN
OPPILAITOKSISSA
ANNETUSTA OHJAUKSESTA
MAAHANMUUTTAJILLE**

**Sosiaalipedagoginen ohjaus
vapaan sivistystyön oppilaitoksissa
– Kohti osallisuutta ja
merkityksellistä elämää -yhteishanke**





Julkaisun nimi: Selvitys vapaan sivistystyön oppilaitoksissa annetusta ohjauksesta maahanmuuttajille. Sosiaalipedagoginen ohjaus vapaan sivistystyön oppilaitoksissa. Kohti osallisuutta ja merkityksellistä elämää -yhteishanke.

Kirjoittaja: Eine Pakarinen

Kannen kuva: Mona Eendra, Unsplash

Taitto: Marika Elina Kaarlela / Gekkografia

Julkaisija: Suomen Kansanopistoyhdistys – Finlands Folkhögskolföreningen ry

Opetushallituksesta on saatu avustusta selvityksen toteuttamiseen.

Valtionavustus kotoutumisen edistämiseen 2018–2020.

ISBN: 978-952-69251-3-4

Julkaisu vuosi: 2020

Sivumäärä: 60

Sisällys

Tiivistelmä	5
1 Johdanto	6
1.1 Selvityksen lähtökohdat ja tavoitteet	7
1.2 Aineisto ja menetelmät	8
2 Maahanmuuttajien ohjauksen taustaa	12
2.1 Ohjaus käsitteenä	13
2.2 Monikulttuurinen ohjaus	15
2.3 Maahanmuuttajien ohjausprosessi	16
2.4 Monikulttuurinen ohjauskompetenssi	17
3 Maahanmuuttajien ohjaus vapaan sivistystyön oppilaitoksissa	20
3.1 Yleistä maahanmuuttajien ohjauksesta vapaan sivistystyön oppilaitoksissa	21
3.2 Ohjauksen merkitys maahanmuuttajien kotoutumisessa	24
3.3 Missä asioissa maahanmuuttajia ohjataan?	25
3.4 Ohjausmenetelmät	27
3.5 Ohjauksen haasteet	27
3.6 Onnistumisia ohjauksessa	30
3.7 Erilaisten kulttuuritaustojen ja arvojen merkitys ohjauksessa	30
3.8 Millaista ohjausta maahanmuuttajat tarvitsevat?	32
3.9 Ohjauksessa tarvittavat tiedot ja taidot	34
3.10 Yhteistyö viranomaisten ja muiden toimijoiden kanssa	37
3.11 Maahanmuuttajien ohjaaminen jatko-opintoihin ja työelämään	39
3.12 Kehitettävää maahanmuuttajien ohjauksessa	40
4 Pohdinta	42
5 Johtopäätökset	45
Lähteet	49
Liitteet	55

Taulukot

Taulukko 1	Ikäjakama	8
Taulukko 2	Työpaikka	9
Taulukko 3	Ammattinimike	9
Taulukko 4	Kotimaa	10
Taulukko 5	Suomeen tulon syy	10
Taulukko 6	Suomessa oloaika	11
Taulukko 7	Haasteita ohjauksessa	27
Taulukko 8	Ohjauksen tavoitteellisuus	32
Taulukko 9	Yhteistyön onnistuminen	37
Taulukko 10	Ohjaaminen jatko-opintoihin ja työelämään	39

Kuviot

Kuvio 1	Ohjauksen merkitys	24
Kuvio 2	Maahanmuuttajien ohjaustarpeet	26
Kuvio 3	Ohjausmenetelmät	26
Kuvio 4	Ohjauksen haasteita	28
Kuvio 5	Millaista ohjausta?	32
Kuvio 6	Ohjaustaidot	35
Kuvio 7	Yhteistyötahot	37
Kuvio 8	Ohjaus moniulotteisena prosessina	46

Tiivistelmä

Vapaan sivistystyön oppilaitoksissa maahanmuuttajien ohjauksella tarkoitetaan opetushallituksen antaman suorituksen mukaisesti ohjausta, joka perustuu maahanmuuttajan tarpeisiin ja tavoitteisiin ja sen sisällöt vaihtelevat näiden mukaan. Ohjauksen tavoitteena on opetushallituksen (2012) mukaan tukea maahanmuuttajaa henkilökohtaisessa kasvussa ympäristössä ja yhteiskunnassa, lisätä maahanmuuttajan opiskeluvalmiuksia ja oppimaan oppimisen taitoja sekä auttaa maahanmuuttajaa ymmärtämään paremmin omat mahdollisuutensa, omien valintojensa ja oman toimintansa seuraukset. Ohjauksella pyritään siihen, että maahanmuuttaja pystyy tekemään omaa tulevaisuuttaan ja ammatillista kehittymistään koskevia päätöksiä. Vapaan sivistystyön oppilaitoksissa ohjauksen toteuttamismuotoina on yksilö- ja ryhmäohjaus. Ohjaus voi toteutua sovittuna ohjausaikana tai erilaisissa oppimis- ja työskentelytilanteissa. Vapaan sivistystyön oppilaitoksissa ideana on yhteisöllinen oppimisympäristö, jossa pyritään siihen, että koko opisto ohjaa.



Tämä selvitys perustuu vapaan sivistystyön oppilaitoksissa ja järjestöissä työskentelevien henkilöiden (n=51) antamiin vastauksiin nettikyselyssä sekä maahanmuuttajien haastatteluihin (n=6). Tutkimusaineistosta nettikyselyn avoimet vastaukset ja maahanmuuttajien haastattelut on analysoitu sisällönanalyysinä.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että maahanmuuttajien ohjauksessa ei välttämättä ole käytössä yhtä ainoaa oikeaa ohjausmenetelmää tai toimintatapaa. Maahanmuuttajat ovat heterogeeninen ryhmä, minkä vuoksi työntekijältä vaaditaan paljon erilaista tietoa ja erilaisia taitoja sekä joustavuutta ja kykyä huomioida maahanmuuttaja yksilönä ja ohjausmenetelmän valitseminen maahanmuuttajan tilanteen mukaisesti.

Tutkimukseen osallistuneet työntekijät ja maahanmuuttajat näkivät tärkeänä luottamuksellisen ja jatkuvan ohjaussuhteen sekä tavoitteellisen ohjauksen. Tärkeänä kehittämiskohtena nähtiin lisää aika- ja taloudellisia resursseja maahanmuuttajien ohjaukseen sekä enemmän ja tiiviimpää yhteistyötä viranomaisten ja muiden maahanmuuttajien ohjauksessa toimivien tahojen kanssa. Maahanmuuttaja kulkee ohjauspolkunsa aikana usein monien eri toimijoiden ohjauksessa, joten olisi tärkeää, että ohjaavilla tahoilla olisi selkeät roolit.

Vaikka maahanmuuttajien ohjaus tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden mukaan pääsääntöisesti onnistuu hyvin, niin ohjauksessa esiintyy myös haasteita. Haasteina ohjauksessa nähtiin muun muassa yhteisen kielen puute, erilainen kulttuuri, erilaiset arvot ja tavat, väärinymmärrykset, ohjausresurssien puute, epärealistiset tavoitteet, sekä ohjauksen vääräaikaisuus.

Työntekijät toivoivat lisää resursseja maahanmuuttajien ohjaukseen ja jatkuvaa koulutusta maahanmuuttajien ohjauksesta. Tutkimukseen osallistuneet maahanmuuttajat toivoivat heti ohjauksen alussa enemmän tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta omalla äidinkielellään, jotta heille tulisi tietoa siitä, mitä täällä on soveliaista tehdä ja mitä ei. Maahanmuuttajat toivoivat myös ohjaukseen enemmän mahdollisuuksia kantaväestön kanssa yhteiseen toimintaan.



Johdanto

1.1 Selvityksen lähtökohdat ja tavoitteet

Maahanmuuttajien määrä ja kulttuurien kirjo on Suomessa lisääntynyt 1990-luvulta alkaen (Tilastokeskus 2018). Maahanmuuttajien määrän kasvu asettaa yhteiskunnalle haasteita kotouttamisen sekä palvelujen tarjoamisen näkökulmasta. Koulutuksella on hyvin tärkeä rooli suomalaisen yhteiskuntaan kotoutumisessa ja erityisesti huomiota pitäisi kiinnittää suomen ja ruotsin kielen oppimiseen (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018).

Vapaan sivistystyön oppilaitoksissa opiskelee merkittävä määrä vieraskielisiä opiskelijoita sekä maahanmuuttajille suunnatuissa omissa ryhmissä että kaikille avoimissa ryhmissä. Maahanmuuttajaopiskelijoiden määrä on kasvanut erityisesti suurissa kaupungeissa (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018). Osa maahanmuuttajista opiskelee vapaan sivistystyön piirissä omaehtoisesti, osa taas osallistuu työvoimakoulutukseen, kunnan rahoittamaan koulutukseen tai muuhun tilaus tai hankerahoituskoulutukseen. (Kauppinen 2016, 5) Vuonna 2017 hallitus hyväksyi esityksen vapaasta sivistystyöstä annetun lain muuttamisesta. Tällä ehdotuksella luodaan uusi koulutusmalli maahanmuuttajien luku- ja kirjoitustaidon koulutukseen vapaan sivistystyön toimintana. Tavoitteena on monipuolistaa maahanmuuttajien luku- ja kirjoitustaidon opiskelumahdollisuuksia ja nopeuttaa heidän polkujaan koulutukseen ja työelämään. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017b.) Maahanmuuttajien kotoutumisessa ja työllistymisessä ohjauksella on tärkeä tehtävä (Pakarinen 2018, 14).

Tämä selvitys on osa Sosiaalipedagoginen ohjaus vapaan sivistystyön oppilaitoksissa – kohti osallisuutta ja merkityksellistä elämää -yhteishanketta, jossa on mukana Suomen kansanopistoyhdistys, Bildningsalliansen, Opintokeskukset ry sekä 20 kansanopistoa ja seitsemän opintokeskusta eri puolilta Suomea. Hankkeen tavoitteena on kehittää työtapoja ja konkreettisia työkaluja maahanmuuttajien ja turvapaikanhakijoiden kokonaisvaltaiseen ohjaamiseen ja ohjauksen henkilökohtaistamiseen suomen ja ruotsin kielellä sekä viittomakielellä. Hankkeen tavoitteena on myös edistää osaamisen tunnistamista ja tunnustamista osana ohjausprosessia sekä lisätä ohjaamistyötä tekevien kokonaisvaltaisen ohjauksen osaamista.

Vapaan sivistystyön maahanmuuttajakoulutuksesta on aiemmin tehty selvityksiä, joissa on tutkittu millaisia maahanmuuttajaryhmiä koulutuksiin osallistuu, millaisia sisältöjä ja laajuuksia opinnoilla on, paljonko maahanmuuttajaopiskelijoita on ollut määrällisesti oppilaitosmuodoittain ja koulutustyypeittäin

sekä mikä osuus koulutuksesta on omaehtoista kotoutumiskoulutusta ja kuinka suuri osuus koulutuksesta toteutetaan aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman ja/tai luku- ja kirjoitustaidon koulutuksen opetussuunnitelman perusteiden pohjalta (esim. Anderzén 2011; Suoraniemi & Pantsar 2013; Saloheimo 2016). Tämän selvityksen tavoitteena on luoda katsaus maahanmuuttajien ohjauksesta tehtyyn tutkimukseen ja maahanmuuttajien ohjauksen nykytilaan vapaan sivistystyön oppilaitoksissa. Selvityksen avulla on kartoitettu maahanmuuttajien ohjauksessa esiintyviä haasteita ja käytänteitä, jotta tätä tietoa voidaan käyttää hankkeessa hyväksi kehitettäessä työtapoja ja konkreettisia työkaluja maahanmuuttajien ohjaukseen.

1.2 Aineisto ja menetelmät

Selvityksen taustoituksessa on perehdytty tutkimuskirjallisuuteen, joka käsittelee monikulttuurista ohjausta sekä vapaan sivistystyön oppilaitoksissa maahanmuuttajille annettua ohjausta. Kirjallisuuskatsauksen avulla on selvitetty maahanmuuttajien ohjauksessa esiintyviä käytänteitä ja haasteita. Selvityksen aineisto koostuu hankkeeseen osallistuneille vapaan sivistystyön työntekijöille tehdystä nettikyselystä ja maahanmuuttajien haastatteluista. Selvitystä varten lähetettiin nettikysely (kysymykset liitteessä 1) kansanopistoille, opintokeskuksille ja hankkeeseen osallistuvien toimijoiden kanssa yhteistyötä tekeville järjestöille sekä suomen- että ruotsinkielisenä. Nettikysely toteutettiin ajalla 5.2.–25.2.2019. Nettikyselyn avulla haluttiin selvittää, millaisena vapaan sivistystyön oppilaitoksissa ja erilaisissa järjestöissä työskentelevät näkevät maahanmuuttajien ohjauksen nykytilan. Kyselyllä tavoitettiin 51 vastaajaa kolmen viikon aikana. Vastaajista naisia oli 45 (88,2%), miehiä 4 (7,9%) ja kaksi vastaajaa (3,9%) valitsi vaihtoehdon muu, ei tiedossa. Ikäryhmittäin tarkasteltuna vastaajia oli eniten ikäryhmässä 31–40 vuotta (Taulukko 1).

Taulukko 1. Ikäjakauma

Ikä		
21–30 vuotta	4	7,9 %
31–40 vuotta	17	33,3 %
41–50 vuotta	14	27,4 %
51–60 vuotta	12	23,5 %
61 vuotta tai yli	4	7,9 %
Yhteensä	51	100 %

Tutkimukseen osallistuneista työntekijöistä suurin osa oli suomenkielisiä. Suomenkielisiä vastaajia oli 46 eli 90,2% ja ruotsinkielisiä 5 (9,8%). Työpaikan mukaan tarkasteltuna kyselyyn vastanneista toimijoista kansanopistoja edusti 28 henkilöä (54,9%), opintokeskuksia viisi henkilöä (9,8%) ja järjestöjä 18 henkilöä (35,3%) (Taulukko 2).

Taulukko 2. Työpaikka

Työpaikka		
Kansanopisto	28	54,9 %
Opintokeskus	5	9,8 %
Järjestö	18	35,3 %
Yhteensä	51	100 %

Ammattinimikeiltään tutkimukseen osallistuneet olivat opettajia, opinto-ohjaajia, kouluttajia, ohjaajia, koulutussuunnittelijoita, koulunkäyntiohjaajia, sekä muita koulun hallinto- ja tukipalveluhenkilökuntaan kuuluvia työntekijöitä (Taulukko 3).

Taulukko 3. Ammattinimike

Ammattinimike		
Opettaja	20	39,2%
Kouluttaja	7	13,7 %
Hallinto- ja tukipalveluhenkilökuntaan kuuluva	7	13,7 %
Koordinaattori	4	7,9 %
Koulutussuunnittelija	2	3,9 %
Kotitalousasiantuntija	3	5,8 %
Opinto-ohjaaja	2	3,9 %
Ohjaaja	1	2 %
Rehtori	1	2 %
Toiminnanjohtaja	1	2 %
Projektityöntekijä	1	2 %
Koulunkäyntiohjaaja	1	2 %
Opiskelijapalveluvastaava	1	2 %
Yhteensä	51	100 %

Lisäksi selvitykseen haastateltiin kuutta maahanmuuttajaa (teemahaastattelurunko liitteessä 2) siitä, millaisena he ovat kokeneet saamansa ohjauksen. Haastatteluun osallistuneista maahanmuuttajista kolme oli naisia ja kolme miehiä. Maahanmuuttajista kolme oli suorittanut opintoja työväenopistossa ja kaksi kansanopistossa. Yksi maahanmuuttaja ei maininnut opinnoista vapaan sivistystyön oppilaitoksissa. Haastatteluun osallistuneiden maahanmuuttajien ammatillinen koulutustausta oli erilainen. Maahanmuuttajista kolmella oli korkeakoulututkinto, yhdellä ammatillinen tutkinto kotimaastaan ja kaksi oli hankkinut ammatillisen koulutuksen Suomessa. Haastatteluun osallistuneet maahanmuuttajat olivat iältään kaikki alle 40-vuotiaita. Synnyinmaan mukaan tarkasteltuna maahanmuuttajat edustivat eri maanosia. Kaksi kuudesta maahanmuuttajasta oli lähtöisin Venäjältä. (Taulukko 4.)

Taulukko 4. Synnyinmaa

Synnyinmaa		
Afganistan	1	16,7 %
Iran	1	16,7 %
Somalia	1	16,7 %
Yhdysvallat	1	16,7 %
Venäjä	2	33,2 %
Yhteensä	6	100 %

Myös Suomeen tulon syy haastateltavilla maahanmuuttajilla oli erilainen. Pakolaisina Suomeen oli haastateltavista saapunut kolme ja muilla haastateltavilla Suomeen tulon syy oli työ tai perhesuhteet (Taulukko 5).

Taulukko 5. Suomeen tulon syy

Suomeen tulon syy		
Pakolaisuus	3	50 %
Työ	2	33,3 %
Perhesyyt	1	16,7 %
Yhteensä	6	100 %

Haastatteluun osallistuneista maahanmuuttajista yksi oli ollut Suomessa yli 21 vuotta. Muut haastateltavat olivat olleet Suomessa alle 15 vuotta. (Taulukko 6.)

Taulukko 6. Suomessa oloaika

Ikä		
0–5 vuotta	2	33,3 %
6–10 vuotta	2	33,3 %
11–15 vuotta	1	16,7 %
16–20 vuotta	0	0 %
21–25 vuotta	1	16,7 %
Yhteensä	6	100 %

Tämä selvitys on pääosin työntekijöille tehdyn nettikyselyn avoimiin kysymyksiin ja maahanmuuttajien haastatteluihin perustuva laadullinen tutkimus. Tutkimusaineistosta nettikyselyn avoimet vastaukset ja maahanmuuttajien haastattelut on analysoitu sisällönanalyysina. Tutkimusaineistosta on etsitty työntekijöiden ja maahanmuuttajien vastauksista tyypillisyyksiä, samanlaisuuksia sekä toisaalta poikkeamia.

2

Maahanmuuttajien ohjauksen taustaa

2.1 Ohjaus käsitteenä

Ohjauksen määrittelemineen yksiselitteisesti on vaikeaa, koska ohjauksen asiantuntijat määrittelevät käsitteen ohjaus omasta ohjausympäristöstä käsin (Retsja 2007, 6). Ohjaus ei ole erillinen tieteenala vaan monitieteinen tutkimusalue. Onnismaan (2003) mukaan ohjaus voidaan määritellä negatioiden kautta. Ohjaus ei ole terapiaa eikä ohjauksessa ei ole tavoitteena opettaa eikä antaa neuvoja. Ohjauksessa ei myöskään ole kyse puutteen, vamman tai sairauden diagnosoinnista tai hoitamisesta (Sinisalo 2002, 7). Peavyn (1999, 19–25) mukaan ohjaus on: 1) prosessi, johon liittyy välittämistä, toivoa, rohkaisua, selventämistä ja aktivoimista, 2) toisten auttamiseen tähtäävää reflektiivistä sosiaalista toimintaa, 3) yksilöllisiin tarpeisiin sovitettu, käytännöllinen ongelmanratkaisumenetelmä, 4) yleinen elämänsuunnittelun menetelmä, 5) toimintaa, joka auttaa asiakasta saamaan omat voimavaransa käyttöön, 6) toimintaa, joka tuottaa sosiaalisessa elämässä suunnistamiseen tarvittavia kartoja, 7) mahdollisuus etsiä uutta sijaa sosiaalisessa elämässä, 8) toimintaa, jossa painotetaan mahdollisuuksia, ei sääntöjä tai alistumista, 9) suojapaikka, jossa saa toivoa, tukea, selvyyttä ja toimintamahdollisuuksia ja 10) elämisen konkreettisten ongelmien ratkaisemiseksi muodostettu yhteistyösuhde.

Metodisesti ohjaus voi olla vuorovaikutuksen tuottamisen tapa tai muoto, joka kuitenkin eroaa selkeillä periaatteilla ja tavoilla muista vuorovaikutuksen tuottamisen muodosta kuten johtamisesta, terapiasta ja opetuksesta. (Pasanen 2003, 11.) Ohjaus voi myös olla ohjattavan toiminnan suunnittelua ja arviointia dialogissa ohjaajan kanssa. Opetushallituksen (2011, 11) mukaan ohjaus on ammatillisen keskustelun muoto, jolla tuetaan yksilön ura- ja elämän suunnittelua sekä erilaisia toimia, joiden avulla yksilö voi määritellä valmiuksiaan, taitojaan ja kiinnostuksiaan, tehdä koulutukseen ja ammattiin liittyviä päätöksiä sekä hallita yksilöllistä kehityskaarta oppimisessaan työssä tai muussa sellaisessa toiminnassa, jossa valmiuksia ja taitoja opitaan ja/tai käytetään. Vehviläisen (2014, 12) mukaan ohjauksessa on kyse yhteistoiminnasta, erilaisten prosessien

ohjaamisesta sekä ohjattavan toimijuuden vahvistamisesta. Ohjauksesta voidaan puhua muutoksena, kasvuna, prosessina ja tuloksena (Lairio et al. 2001, 10–11).

British Association of Counsellors kuvaa ohjaus- ja neuvontatyötä seuraavasti:

”Ohjaus- ja neuvontatyössä (counselling) toimitaan silloin kun henkilö, jolla on säännöllisesti tai tilapäisesti ohjaajan rooli, antaa tai sopii antavansa aikaa, huomiota tai kunnioitusta määrällisesti asiakkaan roolissa olevalle henkilölle tai henkilöille. Ohjauksen tehtävänä on antaa asiakkaalle tilaisuus tutkia, keksiä ja selkiyttää tapoja elää voimavaraisemmin ja hyvinvoivemmin.”

(Onnismaa et al. 2000, 7.) Näin määritellen ohjaus on muotoiltu niin väljästi, että se kattaa kaikki mahdolliset ohjaustyön variaatiot (Matikainen & Oja 2011, 3). Määritelmässä korostuu myös ihmisten kulttuuristen ulottuvuuksien kunnioittaminen. Ohjaus on siis ammatillista vuorovaikutusta, jossa tutkitaan yhteisvoimin ohjattavan arvoja, henkilökohtaisia vahvuuksia ja mahdollisuuksia inhimilliseen ja ammatilliseen kasvuun. (Muotka & Koivumäki 2011, 99.)

Luukkaisen (2005, 47) mukaan opettaminen ei ole ainoastaan tietämistä ja opettamista, vaan se on ennen kaikkea vuorovaikutusta. Opettaja ohjaa opiskelija oppimiseen, mutta tarvittaessa hän ohjaa myös kohtaamaan oikean asiantuntija-avun. Ohjaaminen ei ole opettamisen vastakohta. Kun opettaminen muuttuu ohjaukseksi, tulee oppijasta aktiivinen oman oppimisensa mestari. Tällöin opettajan tehtävänä on tukea, kannustaa ja ohjata. (Luukkainen 2005, 60; 128.) Ohjaus on viestintää. Kulttuurien välisten viestintätaitojen hankkimisessa on kolme vaihetta: tiedostaminen, tieto ja taidot. Tiedostaminen tarkoittaa, että havaitsee erilaisissa ympäristöissä kasvaneilla olevan erilaiset mielen ohjelmoinnit. Tiedostamista seuraa tieto: jos on toimittava vuorovaikutuksessa muiden kulttuurien kanssa, on hankittava eri kulttuureista tietoa. Taidot perustuvat tiedostamiseen, tietoon ja käytäntöön. On pystyttävä tunnistamaan, soveltamaan ja selviytymään. (Hofstede 1993, 229–330.)

Opetushallituksen antamassa suosituksessa (OPH 2012) opetussuunnitelmakeksi luku- ja kirjoitustaidottomien aikuisten maahanmuuttajien koulutuksessa sanotaan, että ohjaus perustuu opiskelijan tarpeisiin ja tavoitteisiin ja sen sisällöt vaihtelevat näiden mukaan. Ohjauksen tavoitteena on tukea opiskelijaa henkilökohtaisessa kasvussa ympäristössä ja yhteiskunnassa, jossa kirjallisella viestinnällä on suuri rooli. Tavoitteena on lisätä opiskelijan ymmärrystä luku- ja kirjoitustaidon sekä kielitaidon merkityksestä arkielämän sujuvuuden, yhteiskunnassa toimimisen, opiskelun ja työllistymisen kannalta.

Ohjauksella lisätään opiskeluvalmiuksia ja oppimaan oppimisen taitoja. Sen avulla opiskelija ymmärtää paremmin omien valintojensa ja oman toimintansa seuraukset sekä pystyy tekemään omaa tulevaisuuttaan ja ammatillista kehittymistään koskevia päätöksiä. Ohjauksessa huomioidaan henkilön kokonaistilanne

opiskelijan tarpeen mukaisesti. Ohjauskeskusteluissa voidaan käyttää tulkkausta ja ohjauksen toteuttamismuotoina voi olla yksilö- ja ryhmäohjausta. (Opetushallitus 2012, 19–20.)

Ohjaus eroaa neuvonnasta siinä, että neuvontaan verrattuna ohjauksessa pyritään syvemmin ja kokonaisvaltaisemmin perehtymään ohjattavan elämäntilanteeseen, kun taas neuvonnassa edetään yleensä nopeammin ja suoraviivaisemmin etsimään konkreettisia ratkaisuja ohjattavan kysymyksiin. Maahanmuuttajien ohjauksella tarkoitetaan monikulttuurista ohjausta, jossa kulttuurinen erilaisuus on keskeinen lähtökohta ja jossa pyritään kaikissa vaiheissa ottamaan huomioon kulttuurieroista nousevat haasteet etsittäessä yhdessä maahanmuuttajan kanssa ratkaisuja hänen kysymyksiinsä. (Puukari & Korhonen 2013, 16–17.)

2.2 Monikulttuurinen ohjaus

Puukarin (2013, 72–79) mukaan monikulttuurista ohjausta voidaan pitää olennaisilta piirteiltään monitieteisenä ja pikemminkin laajana ohjausajattelun ja -toiminnan jäsentämisen viitekehyksenä kuin ohjausta yksityiskohtaisesti määrittävänä ohjauksen teoreettisena lähestymistapana. Monikulttuurista ohjausta voidaankin pitää eräänlaisena teoreettisena yläkäsitteenä, jonka avulla voidaan kriittisesti harkiten soveltaa varsinkin menetelmällisiä aineksia muista ohjauksen teoreettisista lähestymistavoista.

Monikulttuurisessa ohjauksessa työntekijä ja maahanmuuttaja edustavat eri kulttuureja, heillä on erilaiset arvot ja elämäntavat eikä heillä välttämättä ole yhteistä kieltä. Ohjauksessa joudutaan usein käyttämään tulkkia, mikä monimutkaistaa vuorovaikutusta. Kaikki nämä seikat aiheuttavat ohjaukseen ja vuorovaikutustilanteeseen omat haasteensa. Vuorovaikutustilanteessa maahanmuuttajien kanssa on huomioitava kulttuuritaustan merkitys, sillä asetelma muuttuu, kun toisen osapuolen ymmärtäminen ei olekaan itsestään selvää. Kulttuurien välisiin asiakaskohtaamisiin vaikuttavatkin monet tekijät kuten ennakoasenteet, aikaisemmat kokemukset, kohtaamistilanteen luonne, epävarmuus, puutteellinen kielitaito tai käytettävissä olevat resurssit. (Hammar-Suutari 2006.)

2.3 Maahanmuuttajien ohjausprosessi

Peavyn (1999, 48) mukaan monikulttuurista ohjausta voidaan kuvata prosessina, jossa autetaan kulttuurin jäseniä oppimaan, miten he voivat siirtyä uuteen kulttuuriin ja suunnistaa siinä. Tämä näkemys ohjauksesta prosessina tuli esiin myös tähän selvitykseen liittyneeseen kyselyyn osallistuneiden työntekijöiden vastauksissa. Kuten tässä selvityksessä, niin myös Pakarisen (2018, 149) tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden mukaan maahanmuuttajien ohjaus pitäisi olla prosessinomaista. Eri näkemysten mukaan maahanmuuttajien ohjausprosessiin olisi hyvä sisältyä maahanmuuttajan elämänkentän tutkimista, mahdollisten polkujen löytämistä, tavoitteiden asettelua, suunnitelmaa ja arviointia (Spangar 2000; Lindh 1988; Nummenmaa 1992; Nummenmaa 2005).

Maahanmuuttajien ohjauksessa maahanmuuton alkuvaiheen ohjaus on erityisen tärkeä. Maahanmuuttajat tarvitsevat paljon erilaista käytännön apua varsinkin maahanmuuton ohjauksen alkuvaiheessa. Tällöin ohjaaja antaa maahanmuuttajalle paljon konkreettista ja informatiivista ohjausta ja tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta sekä koulutus- ja työllistymismahdollisuuksista, suomalaisen yhteiskunnan peruspalveluista, erilaisista etuuksista, veroista, eläkkeistä ja terveydenhoitamisesta. Ohjauksen alkuvaiheessa työntekijät joutuivat miettimään, missä asioissa ohjauksessa kulkee raja, kuinka pitkälle ja missä asioissa maahanmuuttajaa ohjataan.

Alkuvaiheen ohjauksessa myös tiedon kerääminen on tärkeää. Työntekijä joutuu keräämään tietoa maahanmuuttajan elämäntilanteesta, koulutuksesta, työkokemuksesta, harrastuksista, maahanmuuttajan toiveista ja tavoitteista. (Pakarinen 2018, 149–150.) Ohjauksen alkuvaiheeseen on hyvä varata riittävästi aikaa, että tilanne saataisiin kuvailtua mahdollisimman laaja-alaisesti ja se tulisi ymmärretyksi monesta näkökulmasta (Lindh 1988).

Maahanmuuttajien ohjausprosessiin kuuluu keskeisesti myös arviointi. Konstruktivistisen ohjausajattelun näkökulmasta ohjausta ja arviointia on vaikea erottaa toisistaan. Parhaimmillaan arviointia tapahtuu koko ohjausprosessin ajan. Ohjaustilanteessa on aina esillä tavoitteiden, tilanteen, toiminnan, ajattelun, ohjattavan tietämyksen ja osaamisen arviointi. Arvioinnissa pyritään ohjaamaan ja osallistamaan ihmistä hänen omien tavoitteidensa ja osaamisensa suunnassa. (Vänskä et al. 2011, 135.)

Arvioinnissa ollaan usein tekemisissä ihmisten elämää monella tapaa koskevien ilmiöiden kanssa, ja siksi arvioinnin vähimmäisvaatimuksena on, että se on toteutettu hyvin ja eettisesti vastuullisesti. (Lindberg 2013, 21.) Elämäntilanteen, koulutuksen ja työkokemuksen sekä harrastusten kartoituksen jälkeen arviointi suhteessa tavoitteisiin on erittäin keskeistä. Yhtäältä myös arvioinnin merkitys tavoitteiden asettamisen ja tehdyn suunnitelman välillä on merkityksel-

listä, toisaalta näin tulee arvioiduksi koko alkuvaiheen ohjaus. Problemaattiseksi arvioinnin tekee, että arviointiin ei välttämättä osallistu ohjattava esimerkiksi kielitaidon puutteen vuoksi tai ohjattava on hyvin auktoriteettiuskoinen tai maahanmuuttajilla esiintyy virkamiespelkoa, joka näkyy siinä, että maahanmuuttaja ei uskalla sanoa asiasta omaa mielipidettään. (Pakarinen 2018, 173.)

2.4 Monikulttuurinen ohjauskompetenssi

Maahanmuuttajien ohjauksessa työntekijät tarvitsevat erilaisia valmiuksia. Kulttuurien välinen kompetenssi pitää sisällään ne valmiudet, joita tarvitaan ohjauksessa kulttuurien välisissä vuorovaikutustilanteissa. Suen, Iveysin ja Pedersenin (1996) mukaan yleisen ohjauskompetenssin lisäksi maahanmuuttajien kanssa työskentelevillä pitää olla erityistä monikulttuurisuuteen liittyvää kompetenssia, joka koostuu:

→ **tietoisuudesta**

(tietoisuus ohjaajan omasta kulttuurista ja tietoisuus asiakkaan tilanteeseen vaikuttavista kulttuurisista tekijöistä sekä kunnioituksesta asiakkaan kulttuuria kohtaan)

→ **tiedosta**

(tieto asiakkaan tilanteesta ja kulttuuriin liittyvistä asioista, jotka ovat relevantteja kussakin ohjaustilanteessa)

→ **taidoista**

(taidot toimia erilaisissa ohjaustilanteissa mm taito tehdä erilaisia interventioita sekä kyky nähdä asiakkaan tilanne kokonaisuutena, johon vaikuttavat niin yksilölliset kuin yhteiskuntaankin liittyvät tekijät)

Kulttuurien välisen kompetenssin on yleensä määritelty koostuvan kolmesta eri ulottuvuudesta: uskomukset ja asenteet, tiedot, sekä taidot (esim. Sue et al. 1992; Hammar-Suutari 2006; Jokikokko 2002; Rätty 2009; Campinha-Bacote 2002; Nieto 1999; Suh 2004). Kulttuurien välisen kompetenssin osa-alueet ovat kytkeytyneet voimakkaasti toisiinsa ja ne kehittyvät rinnakkain. Kulttuurien väliseen kompetenssiin liittyy myös asenteet. Asenteet ovat osaamisen lähtökohta ja ne voivat tukevat oikeudenmukaista ajattelua, toisista välittämistä, moninaisuuden kunnioittamista sekä motivaatiota ja sitoutumista tasa-arvoa edistävään toimintaan sekä omista kulttuurisista lähtökohdistamme poikkeavien toimintatapojen hyväksymistä eri tilanteissa. (Jokikokko 2002, 88.) Vääränlaiset asenteet vaikeuttavat ohjausta ja estävät ohjaukselle asetettujen tavoitteiden toteutumisen. Asenteet voivat olla osaksi tiedostamattomia ja siksi niiden tutkiminen ja muuttaminen on hankalaa. Ohjaajalla omien ennakkoluulojen

kohtaaminen ja asenteiden muuttuminen on kuitenkin välttämätöntä monikulttuurisen herkkyyden saavuttamisen kannalta ja siksi siihen tulee kiinnittää erityistä huomiota. (Emt. 2002, 88.) Asenteiden, tietojen ja taitojen avulla on mahdollista kehittää kulttuurien välisen työn toiminnallisia valmiuksia. (Hammar-Suutari 2006, 71; Jokikokko 2002, 87; Soilamo 2008, 73; Rätty 2009, 18; Salo-Lee 2005, 131; Suh 2004, 97.)

Matinheikki-Kokon (1997, 18; 1999) mukaan monikulttuurisen ohjauskompetenssin kolmiulotteinen malli ei ole riittävästi ottanut huomioon monikulttuurisen ohjauskompetenssin kontekstuaalista puolta. Hänen mukaansa monikulttuurisessa kompetenssissa myös toimintaympäristöllä on suuri merkitys, koska työntekijän yksilöominaisuuksien lisäksi vuorovaikutukseen työntekijän ja ohjattavan välillä vaikuttaa myös laajemmin työyhteisö ja ympäristö. Myös Bergerat al. (2014, 60) tutkimuksen mukaan työympäristön lisätyillä resursseilla ja yhteyksillä palveltaviin yhteisöihin oli monikulttuurisia taitoja lisäävä vaikutus.

Monikulttuurisen kompetenssin määrittelyjä laajemmin eri osa-alueista ovat tehneet Sodowsky et al. (1994), Koivumäki et al. (2005) ja Jonas Stier (2003; 2004). Sodowsky et al. (1994) mukaan monikulttuurisen ohjauskompetenssin

Koivumäki et al. (2005) jakavat monikulttuurisen ohjauksen kompetenssit viiteen eri pääluokkaan:

- 1) perusfilosofiaan,
- 2) vuorovaikutustaitoihin,
- 3) keinovalikoimaan,
- 4) ohjaukselliseen osaamiseen
- ja 5) kulttuuriseen osaamiseen.

saavuttaminen edellyttää, että ohjaaja ymmärtää myös ohjaajan ja ohjattavan suhteen dynamiikkaa (Lairio et al. 1999a, 131). Koivumäen et al. (2005) mukaan ohjattava pyritään näkemään suhteessa ympäristöönsä ja toisaalta ohjattavaa autetaan saamaan parempaan kokonaiskuvaan itsestään suhteessa ympäristöönsä. Monikulttuurisen ohjauksen kompetenssiin liittyvällä keinovalikoimalla Koivumäki et al. (2005) viittaavat työvälineisiin kuten kirjallisuuteen, www-sivustoihin, täydennyskoulutukseen, kehittämishankkeisiin ja tukiverkostoihin kansallisella ja kansainvälisellä tasolla. Ohjauksellisella osaamisella tarkoitetaan eri tekniikoita ja menetelmiä. Kulttuuriseen osaamiseen kuuluu kulttuurien välisten erojen ja yhtäläisyyksien tunteminen ja niiden kanssa selviäminen. Onnistuneeseen monikulttuuriseen ohjaukseen liittyy luonteva vuorovaikutus ja kommunikointi ohjattavan kanssa sekä kulttuurienvälisten viestintäerojen tuntemus. Vuorovaikutuksessa on tärkeää huomioida korkean ja alhaisen kontekstin kulttuurien viestinnän erot, valtaetäisyys, aikakäsitys sekä sukupuoli. (Koivumäki et al. 2005.) Jonas Stier (2003; 2004) on määritellyt kulttuurien välisen kompetenssin sisällölliseen ja prosessikompetenssiin. Sisällölliseen kompetenssiin kuuluu yleinen tieto kielestä, kulttuurien välisistä ohjeista ja kulttuuriin liittyvistä näkökulmista sisältäen lisäksi tietoa muista kulttuureista ja omasta kulttuurista. Prosessi-kompetenssissä on neljä ulottuvuutta: vuorovaikutuksellinen, kognitiivinen ja emotionaalinen

kompetenssi sekä diskurssien tiedostaminen. Stierin (2003, 84; 2004, 5–9) mukaan työntekijän täytyy olla herkkä kulttuurisille erityisyyksille vuorovaikutustilanteessa, hänellä pitää olla kykyä asettua asiakkaan asemaan ja tarkastella tilannetta eri näkökannoilta, hänen pitää reflektoida omaa toimintaansa ja omia ajatusmallejaan, olla tietoinen kulttuurin vaikutuksesta omiin tulkintakehyksiinsä ja käsitykseen todellisuudesta, tunnistaa kulttuurinen monimuotoisuus ja kulttuurisiin eroihin liittyvät yhteiskunnassa vallitsevat puhutavat ja käytännöt sekä suhtautua ammatillisesti asiakkaaseen. Työntekijän omat tunteet eivät saisi vaikuttaa hänen tekemiin tulkintoihin. Empaattisella työotteella Stier (2003, 84; 2004, 5–9) tarkoittaa etäisen ja kylmän suhtautumisen välttämistä. Työntekijän pitäisi hallita omat tunteensa ja pitää asiakkaaseen etäisyyttä niin, että asiakkaan ongelmat eivät koskettaisi liian henkilökohtaisesti.

3

Maahanmuuttajien ohjaus vapaan sivistystyön oppilaitoksissa

3.1 Yleistä maahanmuuttajien ohjauksesta vapaan sivistystyön oppilaitoksissa

Valtaosa kaikesta vapaan sivistystyön oppilaitosten järjestämästä maahanmuuttajakoulutuksesta on vapaata sivistystyötä, jota säätelee laki vapaasta sivistystyöstä. (Saloheimo 2016, 19). Laki vapaasta sivistystyöstä (L632/1998) määrittelee vapaan sivistystyön tarkoituksen ja tavoitteet seuraavasti: ”Vapaan sivistystyön tarkoituksena on järjestää elinikäisen oppimisen periaatteen pohjalta yhteiskunnan eheyttä, tasa-arvoa ja aktiivista kansalaisuutta tukevaa koulutusta. Vapaana sivistystyönä järjestettävän koulutuksen tavoitteena on edistää ihmisten monipuolista kehittymistä, hyvinvointia sekä kansanvaltaisuuden, moniarvoisuuden, kestävän kehityksen, monikulttuurisuuden ja kansainvälisyyden toteutumista. Vapaassa sivistystyössä korostuu omaehtoinen oppiminen, yhteisöllisyys ja osallisuus.” Laki määrittelee reunaehdot oppilaitosten toiminnalle, mutta jättää paljon vapautta opintojen tavoitteiden, sisältöjen ja toteuttamistapojen valintaan (Saloheimo 2016, 18). Koulutus ei ole tutkintotavoitteista eikä sen sisältöjä säädellä lainsäädännössä, vaan koulutuksen tavoitteista ja sisällöistä päättävät oppilaitosten ylläpitäjät, joita ovat kunnat, kuntayhtymät, yhdistykset, säätiöt tai osakeyhtiöt. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017d).

Maahanmuuttajien koulutus vapaan sivistystyön oppilaitoksissa on laajaa. Vapaan sivistystyön oppilaitokset toteuttivat maahanmuuttajille suunnattua koulutusta vuonna 2014 noin 124000 opetustuntia: kansalaisopistot 68180 tuntia, kansanopistot 48676 tuntia, kesäyliopistot 4936, liikunnan koulutuskeskukset 101 tuntia ja opintokeskukset 9849 tuntia. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017a, 30.) Suhteellisesti eniten maahanmuuttajia oli kansanopistojen vapaan sivistystyön opinnoissa. Heidän osuutensa on 14 prosenttia oppilaitosmuodon vapaan sivistystyön opiskelijoista. Kesäyliopistoissa suhteellinen osuus opiskelijoista oli 12 prosenttia, kansalaisopistoissa kuusi, opintokeskuksissa neljä ja liikunnan koulutuskeskuksissa yksi prosentti. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017c, 11.)

Luonteeltaan vapaan sivistystyön koulutus on joustavaa ja pystyy ottamaan varsin hyvin huomioon opiskelijajoukon heterogeenisyyden ja erilaiset opiskelumahdollisuudet. Vapaan sivistystyön oppilaitosten tuottamissa hankkeissa ja koulutuksissa on osoitettu, että maahanmuuttajien kotoutumista, sijoittumista ammatillisiin ja yleissivistäviin koulutuksiin sekä siirtymistä työelämään nopeuttaa mahdollisimman pian aloitetut opinnot ja hyvin rakennetut koulutuspolut. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017a, 16.)

Kansanopistot ovat valtakunnallisia kokopäiväistä ja pitkäkestoista useimmiten yleissivistävää eli vapaatavoitteista opetusta antavia sisäoppilaitoksia, jotka järjestävät nuorille ja aikuisille omaehtoisia opintoja, edistävät opiskelijoiden opiskeluvalmiuksia sekä kasvattavat heitä yksilöinä ja yhteiskunnan jäseninä. Kansanopistot järjestävät myös korkeakouluopetusta. Opistot voivat painottaa toiminnassaan arvo- ja aatetaustaan- tai sivistystavoitteitaan. Kansanopistoista suurin osa on erilaisten yhdistysten ja säätiöiden ylläpitämiä ja osa on kunnallisia. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017d.)

Kansanopistot ja nuorten maahanmuuttajien lukioon valmentaminen -hankkeessa muodostetun työryhmän (LUVA-työryhmä) mukaan kansanopistojen vahvuus maahanmuuttajakoulutuksen järjestäjänä nousee kansanopiston pedagogisista peruslähtökohdista, jotka pohjautuvat pohjoismaiseen kansanopistoperinteeseen. Sen keskeisiä ilmenemismuotoja ovat internaatti (yhteisöpedagogiikka, koko yhteisö mukana kasvatustyössä), opiskelijan kokonaisvaltainen, elämäntilanteen huomioiva ohjaus (sosiaalipedagogiikka) sekä eheyttävä ja kokonaisvaltaista oppimista tukeva opetus (ainerajat ylittävä oppiminen; opistojen monialaisuus rikkautena). (Suoraniemi & Pantsar, 2013, 6.)

Pitkä monialaisen maahanmuuttajakoulutuksen kokemus ja kehittämistyö on tuonut kansanopistoille vahvaa monikulttuurista osaamista, joka ilmenee mm. henkilöstön kulttuuritietoisuutena, valmiutena kohdata ja huomioida erilaisia oppijoita ryhmässä,

opiskelijoiden pedagogisen iän tunnistamisena ja opetuksen suunnitteluna sen mukaisesti sekä didaktisena osaamisena. Oppimis- ja toimintaympäristön vahvuutena pidetään internaattia, joka tukee kokonaisvaltaista oppimista, arjen taitojen kehittymistä ja opiskelijan kotoutumista. Ohjausosaamisessa vahvuutena nähdään erityisesti koko henkilöstön yhteisvastuu ohjauksesta, verkostoituminen paikallisesti (monialainen oppilashuollon yhteistyö) sekä opinnollisen ja muun ohjauksen yhteensovittaminen (laajennettu HOPS, elämäntilanteeseen liittyvä ohjaus, vapaa-ajan ohjaus). (Suoraniemi & Pantsar, 2013, 6.)

Kansanopisto-opintoja pidetään valtaosin nivelvaiheopintoina ja opistot ovat mukana alueidensa nivelvaiheohjauksen yhteistyöryhmissä toteuttamassa saattaen vaihtamista. Kansanopistoilla on hyvät ja monialaiset yhteydet myös paikallisesti ja alueellisesti. Yhteistyötä tehdään mm. viranomaisten (ELY-keskukset, TE-toimistot), kunnallisten palveluiden (sosiaali-, terveys-, nuoriso- ja sivistyspalvelut), järjestöjen ja seurakuntien kanssa. Esimerkiksi opiskelijarekrytointi ja opiskelijahuolto järjestetään useissa opistoissa tiiviissä yhteistyössä monialaisen paikallisen verkoston kanssa. (Suoraniemi & Pantsar, 2013, 7.) TE-toimistot ja kunnat ovat vastuussa kotoutumislain mukaisten alkukartoitus-ten järjestämisestä (työllistymis-, opiskelu- ja muiden kotoutumisvalmiuksien arviointi ml. kielitaidon kartoitus ja palveluiden tarpeen arviointi) sekä kotoutumissuunnitelmien laatimisesta. Vapaan sivistystyön uuden koulutustehtävän mukaisen koulutuksen toteuttajien on välttämätöntä tehdä kiinteää yhteistyötä

koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa TE-toimiston ja kunnan kanssa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017c, 28.)

Kuurojen maahanmuuttajakoulutuksen tavoitteena on edistää yleisiä kotoutumista ja jatko-opintokelpoisuutta parantavia valmiuksia. Kuurojen kansanopistolla maahanmuuttajakoulutuksessa opiskellaan suomalaista viittomakieltä, suomen kieltä, tutustutaan suomalaiseen yhteiskuntaan sekä opiskellaan muita vapaasti valittavia aineita. Opintojen aikana opiskelijoille kerrotaan heidän oikeuksistaan kuurona maahanmuuttajana Suomessa, esimerkiksi viittomakielentulkkipalveluista. (Pynnönen, 2010, 24; Kuurojen kansanopisto 2018.) Monille kuuroille maahanmuuttajille on uutta, että he voivat toimia itsenäisesti suomalaisessa yhteiskunnassa sillä osa heistä on ollut aiemmin pelkästään perheen tai suvun huolehdittavana (Huovinen 2014, 43).

Kuurojen kansanopistolla on suuri vaikutus entisten maahanmuuttajaopiskelijoiden suomalaisen viittomakielen taidon kehittymiseen. Suomalainen viittomakieli on keino päästä suomalaiseen viittomakieliseen yhteisöön ja suomalaisen viittomakielen kautta maahanmuuttajaopiskelijat integroituvat yhteiskuntaan itsenäisinä kansalaisina käyttämällä esimerkiksi viittomakielen tulkkauspalveluja (Huovinen 2014, 41.) Huovisen tutkimuksen mukaan suomalainen viittomakieli ei kuitenkaan riitä, sillä suomen kieli toimii tiedonannon välineenä yhteiskunnassa. Kaikki Huovisen tutkimukseen osallistuneet maahanmuuttajaopiskelijat olisivat kaivanneet tehokkaampaa suomen kielen opetusta maahanmuuttajalinjalla, sillä he kertoivat kamppailleensa joko enemmän tai vähemmän suomen kielen kanssa jatkopaikoissa. (Huovinen 2014, 41.)

Maahanmuuttajille opintokeskuksilla on ollut tarjolla monentyyppistä opetustarjontaa omaehtoisessa koulutuksessa. Suomen kielen opetus on painottunut lähinnä suomen kielen alkeisiin (Anderzén 2011, 26).

Opintokeskukset ovat yksityisten sivistysjärjestöjen ylläpitämiä ja niiden tavoitteena on elinikäisen oppimisen, hyvinvoinnin ja aktiivisen kansalaisuuden sekä demokratian ja kansalaisyhteiskunnan toiminnan edistäminen. Opintokeskusten taustajärjestöistä puolet on lähellä puolueita ja ammattiyhdistysliikettä, loput ovat sitoutumattomia kansalaisjärjestöjä. Koulutuksen opintokeskukset järjestävät itse ja yhteistyössä jäsenjärjestöjensä kanssa. Koulutusmuotoja ovat kurssit ja opintokerhot, joiden toteuttamiseksi järjestetään myös ohjaajakoulutusta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017d.)

3.2 Ohjauksen merkitys maahanmuuttajien kotoutumisessa

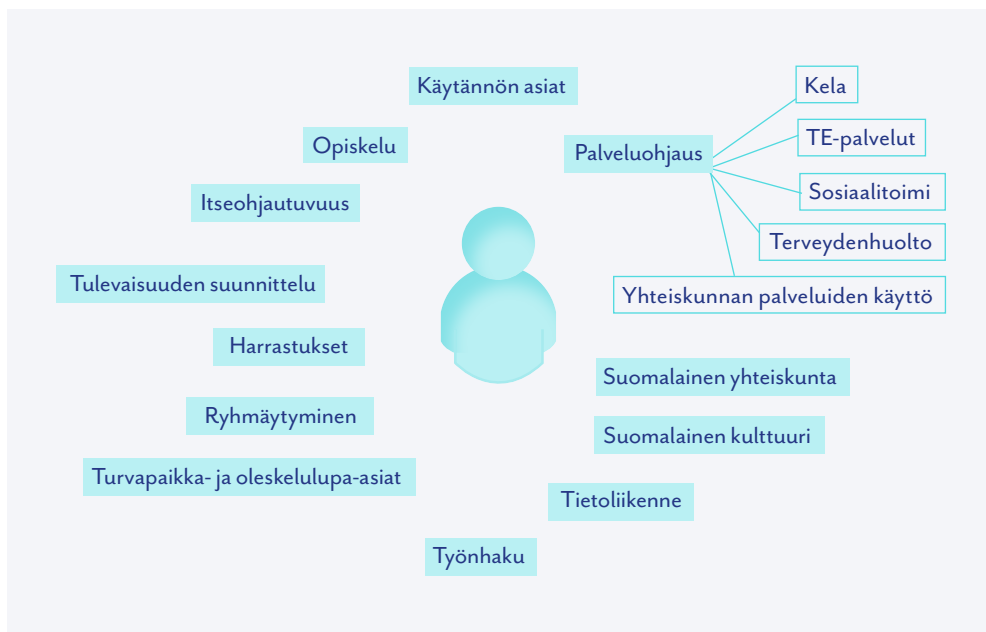
Nettikyselyyn osallistuneiden työntekijöiden mukaan maahanmuuttajien ohjauksella on hyvin merkittävä rooli maahanmuuttajien kotoutumisessa ja juurtumisessa suomalaiseen yhteiskuntaan. Ohjaus auttaa maahanmuuttajaa löytämään oman polun suomalaisessa yhteiskunnassa ja antaa valmiudet toimia suomalaisessa yhteiskunnassa. Kun maahanmuuttaja saa informaatiota suomalaisesta yhteiskunnasta, suomalaisesta kulttuurista, opinnoista, työelämästä, työelämän pelisäännöistä, lainsäädännöstä sekä lain mukaan toimimisesta, on hänellä valmiudet toimia suomalaisessa yhteiskunnassa. Näin ollen ohjauksella on ratkaiseva rooli maahanmuuttajien kotoutumisessa. Kyselyyn osallistuneet työntekijät näkivät myös, että ohjauksessa maahanmuuttajan kielitaito kohenee, arjen hallinnan taidot ja sosiaaliset taidot lisääntyvät. Ohjauksen kautta maahanmuuttajien on mahdollisuus luoda kontakteja kantasuomalaisiin. Tutkimukseen osallistuneet työntekijät kokivat, että ohjauksella voidaan lisätä maahanmuuttajien motivaatiota esim. opiskeluun sekä arjen mielekkyyttä. Nettikyselyyn vastanneet työntekijät toivat vastauksissaan esiin myös sen, että ohjauksella voidaan lisätä maahanmuuttajien opiskeluvalmiuksia ja oppimaan oppimisen taitoja sekä autetaan maahanmuuttajaa ottamaan vastuuta omasta oppimisestaan ja rohkaistaan häntä tekemään itsenäisiä päätöksiä. Onnistuneella ohjauksella voidaan myös vahvistaa maahanmuuttajan itsetuntoa ja rakentaa hänen identiteettiään. Tutkimukseen osallistuneet työntekijät näkivät maahanmuuttajien ohjauksen tärkeäksi syrjäytymisen ehkäisyssä. (Kuvio 1.)



Kuvio 1. Ohjauksen merkitys

3.3 Missä asioissa maahanmuuttajia ohjataan

Ohjauksessa käsitellään monenlaisia asioita. Ohjauksessa käsiteltävät asiat ovat erilaisia ohjausprosessin eri vaiheissa. Alkuvaiheessa maahanmuuttajilla voi olla tarvetta käsitellä Suomeen sopeutumiseen liittyviä asioita. Myös oppimisen haasteet saattavat tulla esiin ohjauksen alkuvaiheessa. Viinikaisen (2012) tutkimuksen mukaan maahanmuuttajat kokevat, että he tarvitsevat paljon tukea suomalaiseen yhteiskuntaan asettautumisessa ja erityisesti erilaisissa viranomais- ja julkisissa palveluissa asioiminen, palveluihin ohjautuminen ja lomakkeiden täyttäminen on heille haasteellista. Tämä seikka tuli ilmi myös tässä selvityksessä, sillä kyselyyn vastanneet työntekijät kuvasivat, että maahanmuuttajat tarvitsevat kädestä pitäen ohjausta esimerkiksi erilaisten lomakkeiden täyttämässä. Maahanmuuttajat tarvitsevat paljon ohjausta myös käytännön asioissa, esimerkiksi arkielämän taidoissa kuten esimerkiksi: ravitsemuksessa, kodin hoidossa, raha- ja pankkiasioissa, laskujen maksamisessa, bussi- ja juna-aikataulujen selvittämisessä, bussi- ja junalippujen ostamisessa, virastoissa asioimisessa, ajanvarauksissa, terveydenhuollon palveluiden käytössä yms. Työntekijöiden mukaan maahanmuuttajat tarvitsevat ohjausta myös opiskeluun, kuten opiskelunvalmiuksiin, opiskelutekniikoihin, oppimaan oppimiseen, jatko-opintoihin ja suomalaiseen koulujärjestelmään liittyvissä asioissa. Maahanmuuttajien ohjaus on myös jossakin määrin palveluohjausta, sillä työntekijöiden mukaan he joutuvat ohjaamaan maahanmuuttajia myös suomalaisen yhteiskunnan palveluiden käytössä. Tärkeimpänä näistä TE-toimiston, KELA:n, sosiaalitoimen ja terveydenhuollon palvelut. Ohjauksessa työntekijät kertomansa mukaan pyrkivät kannustamaan maahanmuuttajia itseohjautuvuuteen, tulevaisuuden suunnitteluun, työn hakuun sekä yleisesti suomalaisessa yhteiskunnassa ja kulttuurissa toimimiseen. Jossakin määrin työntekijät joutuvat ohjaamaan maahanmuuttajia myös turvapaikka- ja oleskelulupa-asioden selvityksessä. Kuvioon 2 on koottu nettikyselyyn vastanneiden työntekijöiden kuvaamat maahanmuuttajien ohjaustarpeet.



Kuvio 2. Maahanmuuttajien ohjaustarpeet



Kuvio 3. Ohjausmenetelmät

3.4 Ohjausmenetelmät

Käytettyinä työmuotoina maahanmuuttajien ohjauksessa etenkin alkuvaiheen ohjauksessa on usein asioiden selvittäminen ohjattavan puolesta ja ”kädestä pitäen” -ohjaus, esimerkiksi yhdessä asioiden hoitaminen KEELA:lla (Kansaneläkelaitos) (Pakarinen 2018, 156). Myös tässä nettikyselyssä työntekijöiden vastauksissa tuli esille, että alkuvaiheessa maahanmuuttajien ohjaaminen on sitä, että kerrotaan asioita, annetaan ohjeita ja tarvittaessa ohjataan hyvin konkreettisesti. Ohjauksen edetessä tämä vähenee. (Pakarinen 2018, 156.) Kyselyyn vastanneiden työntekijöiden vastauksista on kuvioon 3 kerätty maahanmuuttajien ohjauksessa käytetyt ohjausmenetelmät.

Nettikyselyyn osallistuneiden työntekijöiden vastauksissa eniten käytettynä ohjausmenetelmänä tuli esiin keskustelu joko yksilö- tai ryhmäohjauksessa. Myös tässä selvityksessä kuten myös aikaisemmissa tutkimuksissa kävi ilmi, että keskustelun tukena työntekijät käyttävät ohjauksessa havainnollistavia kuvia, videomateriaalia ja internettiä. Tarvittaessa voidaan myös käyttää tulkkia. (vrt. Pakarinen 2018, 156.) Tutkimukseen osallistuneet työntekijät kertoivat käyttävänsä ohjauksessa myös jonkin verran voimavarakeskeisiä, toiminnallisia ja rakentavan vuorovaikutuksen menetelmiä sekä tekemällä oppimista ja erilaisia vierailu- ja tutustumiskäyntejä. Nettikyselyyn osallistuneet työntekijät kertoivat käyttävänsä paljon erilaisia ohjausmenetelmiä. Tästä eräs tutkimukseen osallistunut työntekijä kirjoitti, että koska ohjaus on niin monipuolista, on vaikea supistaa ohjausmenetelmiä vain tiettyihin. Ohjausmenetelmän valinta riippuu maahanmuuttajan tarpeista.

3.5 Ohjauksen haasteet

Kyselyyn vastanneista työntekijöistä 66,6% (n=34) kokivat, että maahanmuuttajien ohjauksessa on haasteita (Taulukko 7).

Taulukko 7. Haasteita ohjauksessa

Haasteita ohjauksessa		
Kyllä	34	66,6 %
Ei	16	31,4 %
Ei vastausta	1	2 %
Yhteensä	51	100 %



Kuvio 4. Ohjauksen haasteita

Tähän tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden vastauksista on koottu kuvioon 4 maahanmuuttajien ohjauksessa esiin tulleita haasteita.

Haasteita ohjaukseen tuovat mm. kielikysymykset, erilaiset arvot ja tavat, erilainen kulttuuri, asennoituminen ohjaukseen, käytettävissä olevat resurssit, väärinymmärrykset, uskonto sekä ohjauksen vääräaikaisuus. Nettikyselyyn vastanneista työntekijöistä 30% (n=15) ilmoitti, että kielelliset haasteet vaikeuttavat ohjausta. Mäkinen-Virkin (2008, 18) mukaan maahanmuuttajien ohjauksessa suurimpia ongelmia on usein kielitaidon puutteellisuus. Ohjaajan on tärkeää tehdä tarkentavia kysymyksiä maahanmuuttajalle, jotta voi olla varma siitä, että maahanmuuttaja on ymmärtänyt asian. Usein maahanmuuttaja vastaa ymmärtäneensä, vaikkei hän oikeasti ole ymmärtänyt. Ohjaustilanteessa kannattaa edetä verkkaisesti ja varautua sekä toistamaan että selventämään asioita monta kertaa. Myös tässä selvityksessä haastatellut maahanmuuttajat kokivat, että kieliongelmat aiheuttavat väärinymmärryksiä. Maahanmuuttajien mukaan kieliongelmat voivat aiheuttaa haasteita myös silloin, jos on ongelmia tulkauksessa. Toisinaan tulkkaus voi olla heikko tasoista tai siinä on puutteita. Koivumäen & Matinheikki-Kokon (2004, 229) mukaan ohjauksen alkuvaiheessa kulttuurierojen ja yhteisen kielen puuttumisen lisäksi väärinkäsityksiä ja väärinymmärryksiä voi tulla sen vuoksi, että maahanmuuttajilla ei vielä ole riittävästi tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta. Tämä tuli ilmi myös maahanmuuttajille tehdyissä haastatteluissa. Tutkimukseen osallistuneet työntekijät kuvasivat, että ohjauksessa tulee helposti väärinymmärryksiä, kun käsitteet ja ammattisanasto ovat maahanmuuttajille vieraita ja maahan-

muuttajilla ei ole riittäviä pohjatietoja ja käsitystä suomalaisesta yhteiskunnasta. Maahanmuuttajat kertoivat haastatteluissa, että he olisivat tarvinneet ohjauksen alussa enemmän tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta omalla äidinkielellä kerrottuna, jotta asiat olisi ymmärretty oikein ja jotta olisi tullut tietoiseksi siitä, mitä Suomessa on soveliaista tehdä ja mitä ei sekä mistä ja miten voi hakea apua.

Työntekijöiden mukaan kulttuurierot näkyvät esimerkiksi aikatauluun sitoutumisessa sekä erilaisissa tavoissa ja arvoissa. Maahanmuuttajat saattavat jättää ilmoittamatta, jos eivät pääse tulemaan tai jättävät kokonaan tulematta tai tulevat myöhässä. Kyselyyn osallistuneet työntekijät kokivat, että erilaiset arvot ja erilainen kulttuuritausta asettaa haasteita ohjaukseen. Jos maahanmuuttajan oma arvomaailma on kovin erilainen, ei aina ohjauksessa viesti mene perille toivotulla tavalla. Monelta maahanmuuttajalta puuttuu tulevaisuusorientaatio. He kokevat, että omaan elämäntilanteeseen tai elämään yleensä ei voi enemmälti itse vaikuttaa, mikä näkyy siinä, että vastuu siirretään helposti ohjaustilanteessa ohjaajalle. (Metsänen 2000, 190.) Monelle maahanmuuttajalle saattaa itseohjautuvuus olla hyvin vieras käsite ja itseohjautuvuuteen oppiminen vie paljon aikaa. Kyselyyn osallistuneet työntekijät kertoivat, että maahanmuuttajien voi olla vaikea tehdä itse omaa elämäänsä koskevia päätöksiä. Toisaalta työntekijöiden mukaan maahanmuuttajilla saattaa myös olla hyvin epärealistisia tavoitteita ja toiveita.

Työntekijöiden mukaan ohjaus on haasteellista etenkin silloin, jos ohjaus on vääräaikaista. Esimerkiksi kun maahanmuuttajan kotoutumisprosessin ja ohjautuvuuden vaihe ei ole otollinen ohjaukselle tai suomen kielen opiskeluun. Eräs työntekijöistä kuvasi vastauksessaan, että erityisesti maahanmuuttajanaisten on vaikea motivoitua kielen opiskeluun, jos he ovat olleet pitkään kotiäitinä, eivätkä he ole heti päässeet mukaan kotoutumisohjelmaan.

Useiden työntekijöiden vastauksista kävi ilmi, että aina ohjaukseen ei ole riittävästi resursseja: aikaa, rahaa tai tiloja. Resurssien riittämättömyys on tullut esiin myös aikaisemmissa maahanmuuttajien ohjaukseen liittyvissä tutkimuksissa (vrt. Lairio et al. 1999a; 1999b ja Pakarinen 2018). Tässä selvityksessä myös haastatellut maahanmuuttajat toivat esiin sen, että ohjaukseen on ollut liian vähän aikaa ja ohjaustilanteessa on ollut kiire. Työntekijöiden mukaan haasteita ohjaukseen tuo myös se, että tiettyjä palveluja maahanmuuttajille ei aina ole saatavilla tai ne ovat kokonaan saavuttamattomissa.

Tutkimuksessa haastatellut maahanmuuttajat kokivat ohjauksessa haasteelliseksi myös sen, jos ohjaus on hyvin mekaanista eli ohjaus tehdään tietyn kaavan mukaan eikä nähdä ihmisen yksilöllisyyttä. Maahanmuuttajat kokivat, että olisi tärkeää huomioida heidät kokonaisuutena (persoona, hyvinvointi, osaaminen, tarpeet ja tuki). Maahanmuuttajien vastauksissa tuli myös esiin, että aina he eivät tiedä, kuka ”ottaa kopin” heidän ohjauksestaan.

3.6 Onnistumisia ohjauksessa

Tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden mukaan maahanmuuttajien ohjaus kokonaisuutena onnistuu pääsääntöisesti hyvin, jos ohjaukselle on riittävästi aikaa. Ohjauksessa on mahdollista saada aikaan molemminpuolinen ymmärrys, vaikka ohjaaja ja ohjattava tulevat erilaisista taustoista. Kyselyyn vastanneet työntekijät kokivat, että ohjauksessa toteutuu turvallisen ja avoimen ilmapiirin luominen sekä kunnioittava kohtaaminen. Vastaajista viidesosa oli sitä mieltä, että ohjauksessa onnistuu luottamuksellisen ohjaussuhteen aikaan saaminen. Tämä näkyy tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden mukaan kaikessa vuorovaikutuksessa sekä siinä, että maahanmuuttajilla kunnioitus ja luottamus koulua kohtaan on suurta. Myös haastatellut maahanmuuttajat kokivat, että ohjauksessa onnistunutta on sosiaalinen vuorovaikutus ja heidän saamansa ohjauksen tasavertaisuus.

Työntekijät kuvasivat myös, että ohjauksessa onnistuu hyvin konkreettiset perusasiat, kuten maahanmuuttajien arjen asioiden itsenäiseen hoitamiseen ohjaaminen ja asiat, joita voi havainnollistaa konkreettisesti. Ohjauksessa onnistuu myös yhdessä tekeminen ja yhdessä ratkaisujen etsiminen haasteisiin sekä ryhmässä yhteisten kokemusten jakaminen. Työntekijät kokivat, että ohjauksessa voidaan rohkaista maahanmuuttajia puhumaan suomen kieltä ja onnistutaan myös saamaan osa opiskelijoista ottamaan vastuu omasta opiskelusta.

3.7 Erilaisten kulttuuritaustojen ja arvojen merkitys ohjauksessa

Tutkimukseen osallistuneista työntekijöistä yli puolet koki, että erilaisilla kulttuuritaustoilla ja arvoilla on suuri vaikutus maahanmuuttajien ohjauksessa. Osa vastaajista koki, että erilaisilla kulttuuritaustoilla ja arvoilla ei ole niin paljon vaikutusta, jos kulttuuriin liittyviä asioita otetaan etukäteen huomioon. Maahanmuuttajien ohjauksessa erilaisten kulttuuritaustojen ja arvojen merkitys näkyy tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden mukaan osalla maahanmuuttajista sukupuolirooleissa, aikakäsityksessä, täsmällisyydessä, uskonnollisissa asioissa ja perhekeskeisyydessä. Uskonnolliset rituaalit ja aikakäsitys saattavat muodostua joissakin tilanteissa ongelmallisiksi. Käsitukset sukupuolirooleista työhön- ja koulutukseen haussa näkyvät ohjauksessa. Tutkimuksessa tuli esille, että maahanmuuttajilla saattaa olla kapea käsitys siitä, mitä nainen voi tehdä kodin ulkopuolella, sillä ammattien sisältö on erilainen eri maissa ja eri kulttuureissa. Joitakin

naismaahanmuuttajia rajoittaa se, että he eivät voi tai saa tehdä yhteistyötä miesten kanssa juuri millään tavoin. Myös naisohjaajan kunnioittaminen on joillekin miespuolisille maahanmuuttajille vaikeaa.

Ohjauksessa aikakäsitys muodostuu tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden mukaan joissakin tilanteissa ongelmalliseksi. Ajan ymmärtäminen ja täsmällisyys ovat osalle maahanmuuttajista haasteellista. Sovituista aikatauluista kiinni pitäminen saattaa olla joillekin maahanmuuttajille vaikeaa. Myös uskonnolliset rituaalit saattavat olla joissakin tilanteissa ongelmallisia. Kollektiivisesta kulttuurista tulevalle maahanmuuttajalle perhekeskeisyys on tärkeää ja hän ilmaisee itseään ryhmästä riippuvaisena eikä itsenäisenä länsimaalaisten tavoin (Metsänen 2000, 186–188). Tämä näkyy maahanmuuttajilla ohjauksessa perheen ja suvun tahdon ja toiveiden korostamisena, mikä saattaa vaikuttaa maahanmuuttajilla tahtoon kehittää omaa potentiaaliaan yhteiskunnassa ja työelämässä.

Tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden mukaan kulttuurierot näkyvät ohjauksessa myös siinä, että maahanmuuttajien on joskus vaikea antaa vastauksia ja tehdä päätöksiä ja että he odottavat työntekijän sanovan ja päättävän, millaiseen koulutukseen hänen pitäisi hakeutua. Tämä on yleistä erityisesti kollektiivisista kulttuureista tuleville maahanmuuttajille, sillä he näkevät työntekijän helposti auktoriteettina, joka tekee päätöksiä ja valintoja heidän puolestaan.

Tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden vastauksista kävi ilmi, että ohjauksessa maahanmuuttajien kulttuuritaustat otetaan huomioon, mutta ne eivät saisi hallita ohjaustilannetta. Tavoitteena on maahanmuuttajien akkulturaatio suomalaiseen yhteiskuntaan siten, että maahanmuuttaja ei joudu luopumaan omista arvoistaan ja kulttuuriin olennaisesti kuuluvista asioista. Kuitenkin vakavasti ristiriidassa olevat kulttuuriset tekijät tulee ottaa puheeksi, mikäli ne loukkaavat ihmisten tasa-arvoa ja oikeuksia.

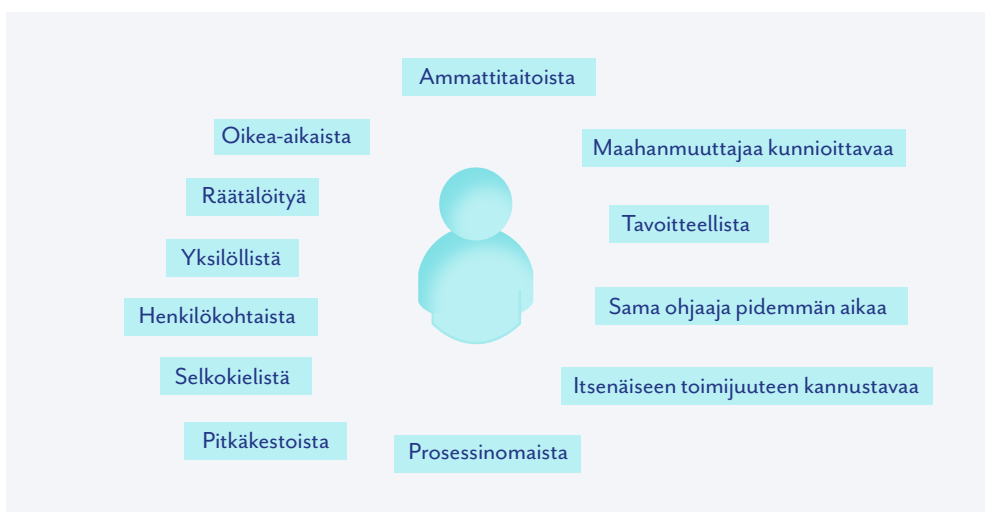
3.8 Millaista ohjausta maahanmuuttajat tarvitsevat?

Tutkimukseen osallistuneet työntekijät ja maahanmuuttajat olivat sitä mieltä, että maahanmuuttajien ohjauksen on oltava ammattitaitoista ja tavoitteellista. Tutkimukseen osallistuneilta työntekijöiltä kysyttiin, onko ohjaukselle asetettu tavoite yhdessä maahanmuuttajan kanssa. Työntekijöistä yli puolet olivat sitä mieltä, että ohjaukselle ei nyt ole asetettu tavoitetta (Taulukko 8). Tutkimusaineistosta kävi ilmi, että esimerkiksi suomen kielen opiskelun pitäisi olla maahanmuuttajilla nykyistä tavoitteellisempaa.

Taulukko 8. Ohjauksen tavoitteellisuus

Ohjaukselle asetettu tavoite		
Kyllä	22	43,1 %
Ei	28	54,9 %
Ei vastausta	1	2 %
Yhteensä	51	100 %

Maahanmuuttajien ohjaus ei saisi tapahtua ylhäältä alaspäin. Työntekijöiden mukaan maahanmuuttajien ohjaus on palvelua ja kunnioittavaa kohtaamista, jossa maahanmuuttajien omalle äänelle, tarpeille ja toivomuksille olisi annettava tilaa. Kuvioon 5 on koottu keskeisimpiä työntekijöiden esille tuomia näkökohtia siihen, millaista maahanmuuttajille annettavan ohjauksen pitäisi olla.



Kuvio 5. Millaista maahanmuuttajien ohjauksen tulisi olla?

Työntekijät kuvasivat vastauksissaan, että maahanmuuttajien ohjauksen pitäisi olla oikea-aikaista, räätälöityä ja yksilöllistä. Ohjauksessa olisi huomioitava maahanmuuttajan elämäntilanne kokonaisvaltaisesti ja olisi osattava kuunnella ja kuulla myös sellaista, jota ei sanota ääneen. Ohjauksen tarve ja kohde riippuvat hyvin paljon myös siitä, kuinka kauan maahanmuuttaja on Suomessa ollut ja onko hänellä suomalaista tukiverkosta käytettävissä. Erityisen tärkeäksi työntekijät näkivät maahanmuuttajilla suomen kielen oppimisen merkityksen. Työntekijöiden vastauksista kävi ilmi, että ohjauksen pitäisi olla konkreettista ja arjessa läsnä olevaa. Olisi tärkeää pohtia, mitä tietoa annetaan ja missä vaiheessa.

Tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden mukaan maahanmuuttajilla on tarve pohtia ja harjoitella opintoihin ja työelämään siirtymistä pitkän aikaa, joten tarvitaan pitkäkestoista ohjausta. Työntekijät näkivät myös, että ohjaus on prosessi, jossa työntekijän täytyy olla valmis kulkemaan ohjattavan rinnalla ja hyväksymään myös huonot päivät.

Tutkimukseen osallistuneet työntekijät kuten tutkimukseen haastatellut maahanmuuttajatkin olivat sitä mieltä, että ohjauksen pitäisi olla henkilökohtaista ja räätälöityä kunkin maahanmuuttajan tilanteen mukaan. Maahanmuuttajat kuvasivat haastatteluissa, että ohjausta ei pitäisi tehdä tietyn kaavan mukaan, vaan ohjauksessa tulisi nähdä ihminen. Myös työntekijät kuvasivat vastauksissaan, että ohjauksessa tulee olla aidosti kiinnostunut maahanmuuttajasta ja huomioida hänen kokonaistilanteensa. Ohjauksessa pitäisi myös pyrkiä vahvistamaan ja tukemaan maahanmuuttajan itsenäistä toimijuutta.

Maahanmuuttajien vastauksista kävi ilmi, että luokahuoneessa tapahtuva ohjaus on teoreettista. He toivoivat enemmän ohjausta koulun ulkopuolella käytännössä. Käytännössä tapahtuvan ohjauksen kautta olisi mahdollista luoda sosiaalisia suhteita kantaväestöön ja työelämän edustajiin. Osa haastatelluista maahanmuuttajista koki, että saadut sosiaaliset suhteet ovat tärkeämpiä, kuin saatu ohjaus. Mikäli heillä olisi kertomansa mukaan sosiaalisia suhteita kantaväestöön, he voisivat aina tarvittaessa kysyä heiltä, jos joku asia on epäselvä. Myös tutkimukseen osallistuneet työntekijät kuvasivat, että maahanmuuttajilla ohjauksen tarve riippuu siitä, onko heillä suomalaista tukiverkosta käytettävissä.

3.9 Ohjauksessa tarvittavat tiedot ja taidot

Tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden mukaan maahanmuuttajia ohjaavat työntekijät tarvitsevat paljon erilaista tietoa työskennellessään maahanmuuttajien kanssa. Substanssiosaamisen lisäksi työntekijät tarvitsevat tietoa seuraavista asioista:

- Maahanmuuttajan Suomeen tulon syistä
- Maahanmuuttajan työhistoriasta ja kiinnostuksen kohteista
- Maahanmuuttajia koskevista laeista (esim. kotoutumislaki), suosituksista ja käytänteistä.
- Turvapaikanhakuprosessista
- Kotoutumisprosessista
- Eri maiden koulutusjärjestelmistä
- Suomen koulutusjärjestelmästä
- Työmarkkinoista
- Työvoimantarpeesta eri aloilla omalla alueella / Suomessa
- Eri alojen koulutus- ja työnhakumahdollisuuksista
- Tarjolla olevista kotoutujien tuista ja tukipalveluista (kaupunki, järjestöt)
- Monikulttuurisuudesta
- Eri kulttuureista ja uskonnoista
- Kommunikaatiomenetelmistä

Työntekijöiden vastausten mukaan työntekijän on myös hyvä tuntee rasismien ja syrjinnän monimuotoisuutta ja tunnistaa ilmiöitä, jotka liittyvät valtaan. Kuten eräs työntekijä kirjoitti, työntekijän pitää olla tietoinen omista arvoista ja asenteista, sillä ilman tätä tietoisuutta ohjaaja voi käyttää valta-asemaansa väärin. Työntekijän pitää ylipäänsä olla tietoinen ohjaukseen liittyvästä omasta valta- asemasta, jotta sitä osaisi käyttää maahanmuuttajan parhaaksi eikä toista ihmistä vahingoittavalla tavalla.

Tärkeänä tietona maahanmuuttajatyössä työntekijät pitivät tietoja maahanmuuttajien palvelupoluista ja tukimuodoista sekä koulutus- ja työllistymismahdollisuuksista. Työntekijöiden vastauksista kävi ilmi, että toisinaan maahanmuuttajien palvelupolut ovat hyvin monimutkaisia selvittää. Kuitenkin työntekijöiden olisi hyvä tietää, mitä tukia tai palveluita maahanmuuttaja voi saada, jotta työntekijä voi ohjata maahanmuuttajaa. Tämä on tärkeää siksi, että tieto maahanmuuttajien palvelujärjestelmästä liittyy onnistuneeseen kotouttamistyöhön (Räty 2002, 8–9).

Maahanmuuttajien ohjauksessa Hammar-Suutarin (2006, 36; 2009, 167) mukaan hyvään asiakastyöhön kuuluvat ominaisuudet ovat asiakaslähtöisyys, työntekijän hyvät vuorovaikutustaidot, asiantuntevuus ja ammatillisuus, asiakkaan tarpeiden huolellinen selvittäminen, riittävä neuvonta ja eteenpäin ohjaaminen,

tasavertaisuus sekä oman työn arviointikyky. Lisäksi työntekijältä odotetaan avarakatseisuutta, humaaniutta, omien ennakkoluulojen tunnistamiskykyä, mielenkiintoa asiakkaan taustaa kohtaan, luovuutta, mahdollisimman sujuvaa hallinnointia sekä sitä, että hän ei käyttäisi omaa asemaansa vallan välineenä. Kun tutkimukseen osallistuvilta työntekijöiltä kysyttiin, mitä tietoja ja taitoja ohjaaja tarvitsee, niin vastauksesi saatu luettelo oli pitkä ja sisälsi pitkälti samoja taitoja kuin edelle mainittu Hammar-Suutarin (2006, 36; 2009, 167) kuvaus tai Puroahon ja Leppäsen (2013, 78) mainitsevat kompetenssit (Kuvio 6).

Maahanmuuttajien ohjaukseen liittyy kyky kohdata ja kommunikoida kielivaikeuksista, näkemysristiriidoista ja vaikeista elämäntilanteista huolimatta. Maahanmuuttajien ohjauksessa korostuvat vuorovaikutustaitojen ja ammattitaidon ohella myös ne valmiudet, joihin sisältyy kyky huomioida ohjauksessa maahanmuuttajien taustaan liittyvät erityispiirteet ja maahanmuuttoprosessi eli maahanmuuttajuus elämäntilanteena. Maahanmuuttajan kohtaamisessa ja kotouttamisessa työntekijällä tulisi olla omaan työtehtäväänsä liittyvän ammattitaidon lisäksi kulttuurien välistä osaamista ja hänen tulisi tietää maahanmuuttajien kotoutumisen eri vaiheet ja niiden mahdollinen vaikutus oppimiseen. Ohjaajan tulisi myös tiedostaa ja tunnistaa itsessään samat vaiheet työskennellessään maahanmuuttajien kanssa. (Mäkinen-Virkki 2008, 14.) Kulttuurien välisen kompetenssin käsite sisältää ne valmiudet, joita tarvitaan luontevissa kulttuurien välisissä vuorovaikutustilanteissa ja kulttuurien välisen kompetenssin nähdäänkin muodostavan yhden osa-alueen kokonaisammattitaidosta (Hammar-Suutari 2005; Lumio 2011, 44.) Brewisin (2008) mukaan kulttuurienvälinen ammattitaito, eli kulttuurienvälinen kompetenssi on yhtäältä tehokasta viestintää ja toisaalta kulttuurienvälistä herkkyyttä. Tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden mukaan työntekijällä pitää olla kykyä myötäelää ja kykyä asettua toisen asemaan ja oikeasti katsoa tämän kokonaisvaltaista elämäntilannetta, mutta ei sääliä tuntevaa vaan ymmärrystä. Työntekijän pitäisi myös tiedostaa omat ennakkoluulot ja kulttuuriperimä sekä kulttuurien väliset eroavaisuudet.

Tutkimukseen osallistuneet työntekijät olivat sitä mieltä, että maahanmuuttajien ohjauksessa tarvitaan kärsivällisyyttä, joustavuutta, luovuutta sekä kykyä ohjata selkeästi ja asettaa rajat ohjaukselle. Työntekijät kokivat, että maahanmuuttajien ohjauksessa läsnäolon ja kuuntelemisen taito ovat tärkeitä, sillä ohjauksessa kohtaaminen

OHJAUKSESSA TARVITTAVIA TAITOJA

- Vuorovaikutustaidot
- Sosiaaliset taidot
- Ihmisen kohtaamisen taito
- Ihmistuntemus
- Elinikäisen oppimisen taidot
- Selkosuomen hallitsemisen taito
- Taito kuunnella
- Taito kysyä oikeita kysymyksiä
- Hyvä itsetunto
- Rauhallinen ja kärsivällinen työote
- Empatiakyky
- Omien tunteiden hallitseminen
- Luovuus
- Pitkää pinnaa
- Kärsivällisyyttä
- Ymmärrystä
- Joustavuutta
- Tervettä järkeä
- Osattava asettaa rajat ohjaukseen
- Kyky sopeutua muutoksiin

Kuvio 6.

Maahanmuuttajien haastatteluissa tuli esille, että

heille on tärkeää kokea, että työntekijä kuuntelee ja kunnioittaa aidosti.

ja vuorovaikutus ovat ehdottoman tärkeässä roolissa. Myös maahanmuuttajien haastatteluissa tuli esille, että heille on tärkeää kokea, että työntekijä kuuntelee ja kunnioittaa aidosti. Työntekijät kuvasivat, että tärkeintä on osata olla ihminen ihmiselle. Pitää nähdä ihminen kulttuurin takaa ja uskaltaa itsekkin olla ihminen eikä pelkästään ammatillinen rooli. Kuten eräs työntekijä kirjoitti, että työntekijä ei voi olla pelkästään asiantuntija eikä pelkästään ihminenkään. Jos ihminen puuttuu ammatillisuuden kuoren alta, puuttuu lämpö ja empaattisuus ja jos ammatilliset rajat puuttuvat, niin silloin ohjaussuhde voi vääristyä ja ohjaaja itse uupua.

Vastauksissaan tutkimukseen osallistuneet työntekijät kuvasivat, että maahanmuuttajien ohjauksessa tarvitaan taitoa rohkaista epävarmoja opiskelijoita ja taitoa voimaannuttaa heitä sekä toisinaan myös hillitä epärealistisia tavoitteita. Työntekijöillä pitäisi myös olla oivaltamisen ja palvelun taitoa esitellä sopivia opintopolku- ja työvaihtoehtoja, joista maahanmuuttaja voisi valita. Kuten eräs työntekijä kirjoitti, että lähihoitajaksi ei voi jokaista maahanmuuttajaa ohjata, vaikka sillä alalla olisi töitä.

Ohjauksessa on tärkeää huomioida, millä statuksella maahanmuuttaja on Suomeen saapunut. Pakolaisstatuksella ohjaustilanteen lähtökohdat ovat haastavammat kuin perhesyistä Suomeen tulleen maahanmuuttajan. Pakolaisena maahan tulleiden ohjauksessa ohjaajan on hyvä tiedostaa, että maahanmuuttajien rankat kokemukset vaikuttavat ohjausprosessissa. (Pakarinen 2018, 156.) Tutkimuksessa haastatellut maahanmuuttajat kertoivat, että maahanmuuttajien ohjaukseen olisi hyvä saada työntekijöiksi maahanmuuttajataustaisia henkilöitä, sillä jos työntekijä itse olisi ollut aikoinaan maahanmuuttaja, niin hänellä olisi ohjauksessa parempi ymmärrys maahanmuuttajien tilanteesta. Työntekijät kokivat, että on tärkeää myös osata verkostoitua ja ylläpitää verkostoja. Työntekijöiden vastauksissa tuli esille, että työntekijällä pitäisi olla taitoa löytää ja verkostoitua relevanttien kolmannen sektorin toimijoiden kanssa.

3.10 Yhteistyö viranomaisten ja muiden toimijoiden kanssa

Onnistuakseen maahanmuuttajien kotouttaminen vaatii monen viranomaisen ja vapaaehtoistahon yhteistyötä. On tärkeää, että työntekijä osaa ohjata maahanmuuttajaa oikeisiin palveluihin. (Räty 2002, 8–9.) Jotta maahanmuuttajien ohjaus olisi laadukasta, vaatii se toimivan yhteistyöverkoston, jossa toimijat tuntevat toistensa palveluiden tarjonnan ja kykenevät toimimaan saumattomasti yhdessä (Matswetu 2017, 36). Matswetun (2017, 36) mukaan tällä hetkellä yhteistyön toimivuuden haasteena maahanmuuttajien ohjauksessa on se, että osa toimijoista on hyvin valveutuneita erilaisten polutusvaihtoehtojen suhteen, osa toimii samoja polkuja toistaen tuttujen ja turvallisten mallien mukaisesti ja osalla on sirpaleinen kuva palveluntarjonnasta.

Tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden mukaan he tekevät yhteistyötä monen eri toimijan kanssa. Keskeisimpiä yhteistyötahoja ovat TE-toimisto, sosiaalitoimi (maahanmuuttajasosiaalityö), kela ja terveystoimi. TE-toimistojen kanssa tutkimukseen osallistuneet työntekijät tekivät paljon yhteistyötä maahanmuuttajien kotoutumissuunnitelmaan, opiskeluun ja työnhakuun liittyvissä asioissa. Yhteistyötä tehdään myös muiden oppilaitosten ja maahanmuuttajatoimijoiden kanssa. Kuvioon 16 on koottu tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden vastauksista keskeisimmät yhteistyötahot (Kuvio 7).

Tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden mukaan yhteistyö onnistuu pääsääntöisesti hyvin ja se on riittävän tiivistä. Vastaajista yli puolet (56,9%) oli tätä mieltä. Melkein neljännes vastaajista (23,5%) oli sitä mieltä, että yhteistyössä esiintyy toisinaan ongelmia. Kymmenen kyselyyn osallistuneista (19,6%) ei vastannut kysymykseen. (Taulukko 9.)

Taulukko 9. Yhteistyön onnistuminen

Yhteistyö onnistuu		
Pääsääntöisesti hyvin	29	56,9 %
Joskus paremmin, joskus huonommin	9	17,6 %
Yhteistyössä on ongelmia	3	5,9 %
Ei vastausta	10	19,6 %
Yhteensä	51	100 %

YHTEISTYÖTAHOT

TE-toimisto
Kela
Maahanmuuttajasosiaalityö/
sosiaalityö
Terveystoimi
Neuvola
Elinkeino-, liikenne- ja ympäristö-
keskukset (ELY-keskukset)
Poliisi
Maahanmuuttovirasto
Oppilaitokset
Kouluterveydenhuolto
Työnantajat
Monikulttuuriset toimintakeskukset
Kansalaisopisto
Järjestöt
SPR
Seurakunta
Vastaanottokeskukset

Kuvio 7.

Ongelmia yhteistyössä esiintyy tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden mukaan siinä, että välillä tiedonkulku eri toimijoiden välillä on hidasta, päätöksiä joutuu odottamaan eikä kaikilla yhteistyötahoilla ole tietoa vapaan sivistystyön oppilaitoksen kotoutumiskoulutuksesta ja suomen kielen opetuksesta. Tutkimukseen osallistuneet työntekijät kertoivat myös, että joskus yhteistyö ei onnistu, kun viranomainen ei ymmärrä koulutuksen järjestäjän systeemiä. Ongelmia yhteistyössä aiheutuu myös siitä, että työnjako ei kaikilla osapuolilla ole selvillä. Siirtolaisuusinstituutin tekemän kyselyn mukaan ohjaukseen liittyviä haasteita on maahanmuuttajien ohjauksessa roolien epäselvyys. Tällöin vaarana on toisaalta, että kaikki ohjaavat ja toisaalta, että kukaan ei ohjaa alusta loppuun (Matswetu 2017, 37). Tutkimuksessa mukana olleet työntekijät kertoivat, että joskus on hankala tavoittaa oikeita ihmisiä. Toisinaan taas työntekijät kokivat saaneensa virheellisiä tietoja yhteistyökumppaneilta. Tutkimukseen osallistuneet työntekijät kokivat myös, että viranomaisten virkatehtävät antavat harvoin myöten hankekohtaiselle yhteistyölle.

Tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden mukaan yhteistyön kulmakivi on se, että myös vapaan sivistystyön oppilaitos on riittävän aktiivinen yhteistyötahojen suuntaan. Toimivampi tiedotuskanava olisi toivottava ja aikaa säästävä yhteistyössä. Myös viranomaisten osallistuminen toimenpiteiden lähtökohtaiseen suunniteluun olisi entistä tärkeämpää, jotta he pystyisivät resursoimaan ja sitoutumaan yhteistyöhön paremmin.

3.11 Maahanmuuttajien ohjaaminen jatko-opintoihin ja työelämään

Tutkimukseen osallistuneilta työntekijöiltä kysyttiin, millaisena he kokevat maahanmuuttajien ohjaamisen jatko-opintoihin ja työelämään. Vastaajista noin kolmannes oli sitä mieltä, että maahanmuuttajien ohjaaminen jatko-opintoihin ja työelämään onnistuu hyvin. Haasteelliseksi sen koki 15,7% vastaajista. (Kuvio 10)

Taulukko 10. Ohjaaminen jatko-opintoihin ja työelämään

Maahanmuuttajien ohjaaminen jatko-opintoihin ja työelämään		
Onnistuu hyvin	16	31,4 %
Onnistuu vaihtelevasti	9	17,6 %
On haasteellista	8	15,7 %
Ei vastausta	18	35,3 %
Yhteensä	51	100 %

Vastauksissaan työntekijät kuvasivat, että monesti jatko-opintoihin ja työelämään pääseminen ei ole helppo polku maahanmuuttajalle. Ohjausta helpottaa, jos maahanmuuttajalla on selkeät suunnitelmat. Maahanmuuttajien jatko-opintoihin ja työelämään pääsyyn vaikuttaa pitkälti se, millaiset valmiudet maahanmuuttajalla on ja millainen on hänen elämäntilanteensa. Tutkimukseen osallistuneet työntekijät pitivät tärkeänä sitä, että jokaiselle maahanmuuttajalle pitäisi löytää oma ala ja sisäinen motivaatio. Työntekijöiden mukaan maahanmuuttaja tarvitsee riittävästi yksilöohjausta, jotta hänen vahvuutensa ja kiinnostuksen kohteensa kartoitetaan ja kunkin maahanmuuttajan elämäntilanne ja tulevaisuuden suunnitelmat huomioidaan. Maahanmuuttaja tarvitsee aikaa miettiä sopivia opiskelupaikkoja ja omia mahdollisuuksiaan. Tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden mukaan ohjaaminen on joskus vaikeaa, kun maahanmuuttaja ei vielä hahmota sitä, mihin hänen taitonsa riittävät. Toisinaan maahanmuuttajilla saattaa olla epärealistiset ja ylisuuret arviot omasta osaamisestaan ja hyvin epärealistisia ammatillisia toiveita suhteessa omiin mahdollisuuksiinsa (Pakarinen 2018, 152; Lairion et al. 1999b). Ohjauksessa ohjaajan täytyy olla hyvin perillä siitä, onko maahanmuuttajan toiveet ja odotukset realistisia, jotta maahanmuuttajaa osataan kannustaa ja rohkaista realistisista tavoitteista lähtien. Tutkimukseen osallistuneet työntekijät pitivät ohjauksessa haasteellisena myös sitä, kuinka laajasti Suomen koulutus- ja työelämää

Työntekijät pitivät kielen oppimisen tarvetta ja kielen oppimisen merkityksen sisäistämistä osana kotoutumista hyvin merkittävänä.

pitäisi kyetä avaamaan maahanmuuttajille, ennen kuin he pystyisivät itsenäisesti ja realistisesti hahmottamaan omia koulutus ja työvaihtoehtojaan. Tutkimukseen osallistuneet työntekijät kokivat haasteellisena ohjauksessa myös sen, että synnytyksikäiset maahanmuuttajanaiset helposti putoavat pois järjestelmästä ja he jäävät kotiin ilman systemaattista ohjausta.

Hyvin koulutetuilla maahanmuuttajilla on hyvät valmiudet opiskella ja työllistyä. Tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden mukaan maahanmuuttajan motivaatio alkaa hiipua, kun esim. korkeasti koulutetun maahanmuuttajan on vaikea nähdä ammatillista tulevaisuuttansa Suomessa korkean kielivaatimuksen ja ammatillisen pätevyyden todistamisen ja uudelleen kouluttautumisen vuoksi. Työntekijät pitivät kielen oppimisen tarvetta ja kielen oppimisen merkityksen sisäistämistä osana kotoutumista hyvin merkittävänä. Tutkimukseen osallistuneet työntekijät olivat sitä mieltä, että maahanmuuttajat on helpompi ohjata jatko-opintoihin kuin työelämään, sillä työelämään ohjaamisessa haasteina on työpaikkojen ennakkoluulot.

Ohjauksessa on tärkeää laatia toimintasuunnitelma (Nummenmaa 2005, 100). Toimintasuunnitelman avulla edetään tavoitteeseen ja erilaisten toimintavaihtoehtojen joukosta voidaan etsiä parhaat mahdolliset. Maahanmuuttajien osaaminen olisi hyvä saada selville jo ohjauksen alkuvaiheessa. Tällöin ohjaaja voisi miettiä yhdessä maahanmuuttajan kanssa, mitä erilaisia koulutus- tai työllistymisvaihtoehtoja on tarjolla. Mietittäessä maahanmuuttajalle koulutusta tai ammattia kannattaisi selvittää myös harrastukset, voisiko niiden kautta tai niitä kehittämällä löytyä mahdollisuus työllistyä tai olisiko maahanmuuttajan mahdollista toimia yrittäjänä. (Pakarinen 2018, 154.)

3.12 Kehitettävää maahanmuuttajien ohjauksessa

Tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden vastauksista, kuten myös aikaisemmin Lairio et al. (1999b) ja Pakarisen (2018) tutkimuksissa kävi vahvasti ilmi se, että maahanmuuttajien ohjaukseen tarvittaisiin enemmän aikaa ja resursseja, sillä maahanmuuttajat tarvitsisivat enemmän ”kädestä pitäen”-ohjausta, koska heillä ei aina ole perheen tukea ja kokemuspohjaa tukena. Myös tulkkien käytön pitäisi olla mahdollista heti alusta alkaen. Kulttuurisi-

donnaisissa kysymyksissä ohjauksen pitäisi joidenkin työntekijöiden mukaan olla syvällisempää.

Maahanmuuttajien ohjaukseen pitäisi myös saada enemmän jatkuvuutta ja prosessinomaisuutta. Myös tutkimukseen osallistuneiden maahanmuuttajien vastauksista kävi ilmi, että ohjaus on toisinaan ollut satunnaista. Tutkimukseen osallistuneet työntekijät pitivät tärkeänä, että maahanmuuttajien ohjauksessa pitäisi olla määriteltynä selkeät linjat, mitä ohjausta kotoutumisaikana tulisi käydä läpi ja minkä ajan puitteissa. Ohjauksessa olisi tärkeää ajatella maahanmuuttajat yksilöinä ja ohjaukselle pitäisi asettaa tavoitteet yhdessä maahanmuuttajan kanssa hänen henkilökohtaisten tarpeidensa ja tavoitteidensa mukaisesti. Erityistarpeisille maahanmuuttajille pitäisi olla tarjolla sopivia koulutuspaikkoja.

Työntekijät toivoivat myös lisää koulutusta maahanmuuttajien ohjauksesta ja selkokieleistä materiaalia työvälaineiksi. Mäkinen-Virkin (2008, 15) mukaan tiedotusmateriaalin selkokielisyyteen, saatavuuteen ja toimivuuteen tulee kiinnittää huomiota eri maista tulevien maahanmuuttajien kohdalla sillä hyvin tehty materiaalipaketti helpottaa merkittäväällä tavalla kotoutumista ja myös ohjaajan työtä. Tutkimukseen osallistuneet työntekijät toivoivat myös, että ryhmäohjauksessa olisi mahdollista järjestää homogeeniset ohjausryhmät esim. kielellisesti samalla tasolla olevista maahanmuuttajista. Ryhmäohjauksessa ryhmät saattavat nykyisin olla hyvin heterogeenisiä, sillä samassa ryhmässä voi olla koulutustaustaltaan, iältään, sukupuoleltaan, äidinkieleltään ja osaamiseltaan hyvin eri taustaisia maahanmuuttajia.

Tutkimukseen osallistuneet työntekijät toivoivat myös lisää yhteistyötä viranomaisten ja maahanmuuttajien asioissa toimivien tahojen kanssa. Yhteistyössä pitäisi työntekijöiden mukaan sopia selkeät roolit eri toimijoille. Myös työelämän kanssa työntekijät toivoivat tiiviimpää yhteistyötä ja että valtakunnallisella tasolla tulisi TE-viranomaisten ja koulutusten järjestäjille asetettujen vaatimusten ja odotusten olla yhtenevät.

Tutkimukseen osallistuneilla työntekijöillä oli huoli siitä, kuinka tavoitettaisiin kotona olevat maahanmuuttajanaiset ja millä tavalla voitaisiin vastata maahanmuuttajanaisten tarpeeseen käydä koulua, vaikka heillä on jatkuvasti pieniä lapsia. Yhtenä ehdotuksena työntekijöillä oli koulu- ja uraohjauspalvelu, joka olisi lähellä neuvolaa tai neuvolassa, jolloin voitaisiin tavoittaa maahanmuuttajaäidit.

Nettikyselyyn vastanneet työntekijät toivat myös esiin sen, että jatkossa pitäisi kysyä myös maahanmuuttajilta, millaisia toimintoja he kaipaavat ja mikä edesauttaa osallistumista. Tähän tutkimukseen osallistuneet maahanmuuttajat toivat esiin sen, että ohjausta pitäisi järjestää koulun ulkopuolella, jotta maahanmuuttajien olisi mahdollisuus tutustua kantaväestöön. Myös tutkimukseen osallistuneet työntekijät toivoivat, että maahanmuuttajilla pitäisi olla lisää mahdollisuuksia yhteiseen toimintaan kantaväestön kanssa esim. erilaisten yhdistysten kanssa.



4

Pohdinta

Kuten Matswetun (2017, 56) tutkimuksessa, niin myös tässä selvityksessä tuli esille, että maahanmuuttajien ohjauksessa ei välttämättä ole yhtä oikeaa tapaa toimia tai yhtä ainoa ohjausmenetelmää, sillä maahanmuuttajien heterogeenisuus edellyttää joustavuutta, henkilökohtaista polkua ja menetelmien kirjoa ohjauksessa.

Metsäsen (2000, 192) mukaan ensimmäinen ohjauskerta olisi hyvä varata luottamuksellisen ilmapiirin luomiseen, ohjauksen tarkoituksen ja ohjaajan roolin selvittämiseen sekä tavoitteiden asettamiseen. Tutkimukseen haastatellut maahanmuuttajat pitivät tärkeänä, että ohjauksessa olisi hyvä saada syntymään luottamuksellinen ohjaussuhde työntekijän kanssa. Tutkimukseen osallistuneet työntekijät toivat esiin, että maahanmuuttajien kanssa ohjauksessa on mahdollista saada aikaiseksi luottamuksellinen ohjaussuhde ja kuten eräs tutkimukseen osallistunut työntekijä kuvasi, että luottamuksellinen keskusteluyhteys yksilöohjauksessa on paras tapa kartoittaa maahanmuuttajan osaamista ja vahvuuksia ja sitä kautta etsiä hänelle opinto- ja urapolkuja Suomessa. Luottamuksellinen ohjaussuhde ei kuitenkaan välttämättä synny hetkessä vaan siihen tarvitaan aikaa. Kuitenkin sekä ajan että ohjauksen jatkuvuuden puute tuli esiin tässä tutkimuksessa työntekijöiden vastauksissa ja maahanmuuttajien haastatteluissa.

Tässä tutkimuksessa työntekijöistä yli 50% oli sitä mieltä, että ohjaukselle ei ole asetettu yhdessä maahanmuuttajan kanssa tavoitetta. Tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden vastauksista kävi ilmi, että ohjauksen alkuvaiheessa työntekijät näkivät tarpeellisena käsitellä maahanmuuttajan sopeutumista uuteen kotimaahan sekä oppimisen haasteita ja sitten vasta vähitellen myöhemmin olisi mietittävä enemmän tulevaisuuden suunnitelmia. Nummenmaan (2005, 99) mukaan ohjaajan on autettava maahanmuuttajaa löytämään selkeitä ja realistisia tavoitteita ja osatavoitteita. Tärkeää on pohtia, kuka ohjaukselle asettaa tavoitteen. Tavoitteen on oltava maahanmuuttajan eikä ohjaajan ja näiden tavoitteiden pitää tukea maahanmuuttajan henkilökohtaista kasvua ja toimintakykyä.

Tähän tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden mukaan maahanmuuttajilla on joskus epärealistisia käsityksiä omasta osaamisestaan, mikä aiheuttaa haasteita ohjauksessa ja tavoitteiden asettamisessa. Aunolan (2004, 80) mukaan työntekijän on ohjaustilanteessa annettava maahanmuuttajalle suoraa, rehellistä ja täsmällistä, joskus tiukkaakin palautetta hänen kielitaidostaan, koska maahanmuuttajalle on vaikeaa oman osaamisen ja oppimistarpeiden arviointi tai se on hyvin epärealistista.

Lahdentaustan (2017, 41) tutkimuksen mukaan ohjaus on muuttunut koko-

naisvaltaiseksi, jolloin oleellista on tukea opiskelijoita kokonaisvaltaisesti ja lisätä heidän henkilökohtaista kasvuun. Tämän kokonaisvaltaisen ohjausajattelun pitäisi näkyä myös maahanmuuttajien ohjauksessa, sillä tähän selvitykseen osallistuneiden maahanmuuttajien haastatteluisissa tuli esille toive, että työntekijän pitäisi huomioida maahanmuuttajan persoona, hyvinvointi, osaaminen, tarpeet ja tuki eli huomioida maahanmuuttaja kokonaisvaltaisesti.

Kuten myös Lahdentaustan (2017) tutkimuksessa, niin myös tähän selvitykseen liittyvissä maahanmuuttajien haastatteluisissa maahanmuuttajat kuvasivat saamaansa ohjausta pääasiassa positiivisesti. Toisin kuin Lahdentaustan (2017) tutkimuksessa tässä selvityksessä maahanmuuttajilla oli kehittämisehdotuksia ohjaukseen. He toivoivat ohjauksen alkuvaiheessa enemmän yhteiskuntaopin kaltaista tietoutta Suomesta omalla äidinkielellään ja sitä, että ohjaus ei olisi niin mekaanista, teoreettista ja pelkästään luokkahuoneessa tapahtuvaa. Maahanmuuttajat toivoivat enemmän ohjausta käytännön tilanteissa suomalaisessa yhteiskunnassa, jolloin heillä olisi mahdollisuus tutustua samalla kantaväestöön. Maahanmuuttajat toivoivat myös enemmän aikaa ohjaukseen ja selkeämpiä ohjauskuvioita, eli tietoa siitä, kuka ottaa kopin ohjauksesta. Myös tutkimukseen osallistuneet työntekijät toivoivat maahanmuuttajien ohjaukseen enemmän aikaa ja jatkuvuutta sekä enemmän yhteistyötä viranomaistahojen ja muiden toimijoiden kesken, jolloin maahanmuuttajien ohjauksessa voisi määritellä selkeät roolit eri toimijoille.

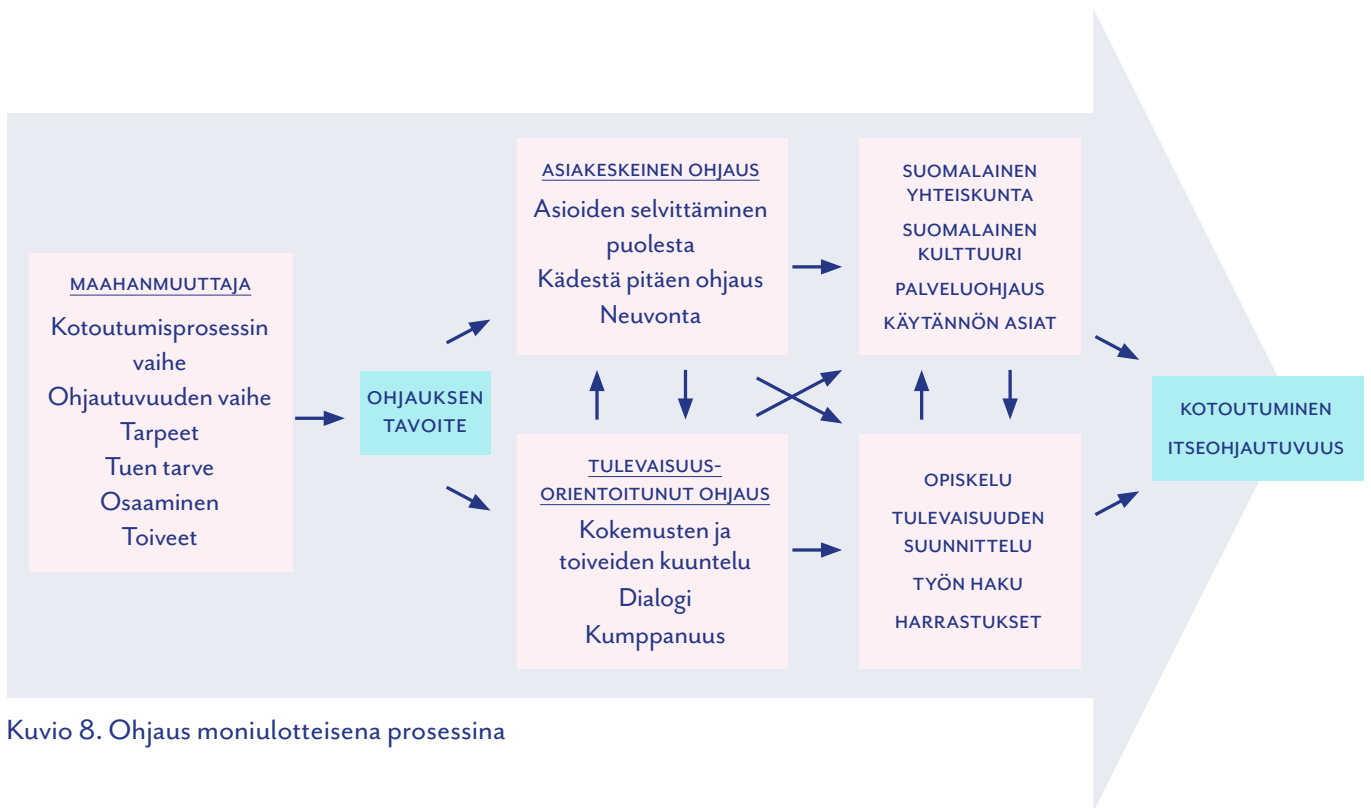
Tutkimukseen osallistuneet työntekijät näkivät tarpeellisena jatkuvan koulutuksen maahanmuuttajia ohjaaville työntekijöille. Myös kokeneempien työntekijöiden tietotaitoa voisi koulutuksissa hyödyntää, sillä kuten eräs tutkimukseen osallistunut työntekijä ilmaisi, että toivottavaa olisi käytännönläheinen koulutus ja keskustelu ohjaustyötä pitkään tehneen kanssa eli jonkinlainen mentorointimalli. Työntekijöiden vastauksista kävi ilmi myös tarve maahanmuuttajien ohjauksen kehittämiseen. Kuten eräs tutkimukseen osallistunut työntekijä asian ilmaisi, että metodista kokeilua ja kehittämistä tarvitaan ja ohjaamisen innovaatioita pitäisi rohkeasti lähteä maahanmuuttajien kanssa kokeilemaan ja toteuttamaan, sillä maahanmuuttajat eivät ole objekteja vaan luovia, oppivia subjekteja, joiden paikka on kotouttamisen kehän keskiössä yhdessä kouluttajien kanssa.

Mäkinen-Virkin (2008, 15) mukaan Suomessa painotetaan itseohjautuvuuteen ohjaamista, mikä voi olla vieras käsite muissa ns. kollektiivisissa kulttuureissa, joissa yksilöllisyyden sijaan painottuu yhteisöllisyys.

Tämä näkemys tuli esiin myös tässä selvityksessä, sillä työntekijät kokivat, että maahanmuuttajien on vaikea tehdä itsenäisiä päätöksiä ja ohjauksella pyrittiin maahanmuuttajien itseohjautuvuuteen. Työntekijällä pitäisi kuitenkin olla herkkyyttä huomata, milloin perinteisen yksilöohjauksen rinnalle tai sijaa tarvitaan ryhmämuotoista ohjausta, johon osallistuu maahanmuuttajan oman yhteisön tärkeitä edustajia. (Emt. 2008, 14).

5

Johtopäätökset



Kuvio 8. Ohjaus moniulotteisena prosessina

Selvitykseen osallistuneiden työntekijöiden ja maahanmuuttajien vastauksista voi päätellä, että maahanmuuttajien ohjauksessa ei välttämättä ole yhtä oikeaa tapaa toimia tai yhtä ainoaa ohjausmenetelmää. Maahanmuuttajien heterogeenisuus edellyttää ohjaajilta joustavuutta, jokaiselle maahanmuuttajalle laadittua henkilökohtaista polkua ja erilaisten menetelmien käyttöä ohjauksessa. Osalla maahanmuuttajista on korkeakoulututkinto ja osa on luku- ja kirjoitustaidottomina. Maahanmuuttajien ohjauksessa pitäisi näkyä kokonaisvaltainen ohjausajattelu eli maahanmuuttaja pitäisi huomioida kokonaisvaltaisesti kuten selvityksessä haastatellut maahanmuuttajat toivoivat. Maahanmuuttajien ohjaus voidaan nähdä prosessina, jossa ohjauksessa käytettävä orientaatiopohja ja ohjausmenetelmät pitäisi valita huomioiden maahanmuuttajan persoona, tarpeet, hänen tarvitsemansa tuki sekä osaaminen, jotta maahanmuuttajan olisi mahdollista kotoutua ja tarvittaessa kehittää itseohjautuvuutta (Kuvio 8).

Ohjauksen alkuvaihe on tärkeä, sillä ohjauksen alussa ohjaajan täytyy selvittää maahanmuuttajan tarpeet, tuen tarve ja osaaminen. Ohjaaja joutuu keräämään tietoa maahanmuuttajan elämäntilanteesta, koulutuksesta, työkokemuksesta, harrastuksista, toiveista ja tavoitteista. Ohjaajan tulee saada kuva siitä, mitä tarpeita maahanmuuttajalla on, millaista tukea hän tarvitsee, millaista osaamista ja kokemuksia hänellä on sekä mitä toiveita hänellä on. Ohjauksen alussa määritellään, mikä on ohjauksen tavoite. Ohjaukselle asetettujen tavoitteiden pitäisi olla maahanmuuttajan eikä ohjaajan, ja tavoitteiden tulee olla maahanmuuttajan henkilökohtaista kasvua ja toimintakykyä tukevia. Jotta ohjauksessa päästäisiin

Ohjauksen alkuvaihe on tärkeä, sillä ohjauksen alussa

ohjaajan täytyy selvittää maahanmuuttajan tarpeet, tuen tarve ja osaaminen.

asetettuihin tavoitteisiin, on maahanmuuttajan oltava tietoinen siitä, mitä hän on tekemässä ja mitkä ovat hänen tavoitteensa. Kollektiivisista eli yhteisöllisistä kulttuureista tulevilla maahanmuuttajilla ei ole individualistinen minäkäsitys vallitsevana, jolloin heidän on vaikea tehdä itsenäisiä päätöksiä ja kantaa vastuu teoistaan ja valinnoistaan. Myös itseohjautuvuus saattaa olla monelle maahanmuuttajalle hyvin vieras käsitys ja itseohjautuvuuteen oppiminen vie paljon aikaa (Pakarinen 2018, 155).

Ohjauksen alussa ohjaajalta vaaditaan herkkyyttä huomata maahanmuuttajan kotoutumisprosessin ja ohjautuvuuden vaihe. Ohjauksessa on myös tärkeää huomioida, millä statuksella maahanmuuttaja on Suomeen saapunut. Pakolaisena maahan tulleilla ohjaustilanteen lähtökohdat saattavat ovat haastavimmat kuin esimerkiksi perhesyistä Suomeen tulleilla. Kotoutumisprosessin alkuvaiheessa olevilla maahanmuuttajilla voi olla tarvetta käsitellä Suomeen sopeutumiseen liittyviä asioita ja he saattavat tarvita paljon ohjausta käytännön asioissa ja arkielämän taidoissa. Maahanmuuttajat tarvitsevat myös paljon tukea erilaisissa viranomais- ja julkisissa palveluissa asioimisessa sekä palveluihin ohjautumisessa. Maahanmuuttajien ohjaus onkin jossain määrin palveluohjausta, sillä maahanmuuttajat tarvitsevat apua suomalaisen yhteiskunnan palveluiden käytössä.

Mikäli maahanmuuttajalta puuttuu tulevaisuusorientaatio ja hän kokee, että omaan elämäntilanteeseen tai elämään yleensä ei voi itse paljon vaikuttaa, niin silloin hän helposti siirtää ohjaajalle vastuuta ohjaustilanteessa (Metsänen 2000, 190). Maahanmuuttaja kokee ohjaajan usein asiantuntijana, jos hänellä ei vielä ole riittävästi itseohjautuvuutta. Ohjaaja toimii maahanmuuttajalle auktoriteettihahmona, jonka antamien ohjeiden mukaan maahanmuuttaja saa käsityksen, mitä pitää tehdä. Tällöin ohjaaminen on ohjaajajohtoista, sisältöpainotteista ja asiakaskeistä. (Pakarinen, 2018, 193.) Kun ohjaajan roolina on olla tiedon antaja ja neuvoja, silloin ohjaajan maahanmuuttajalla antama tuki on hyvin pragmaattista ja asiakaskeistä.

Jos ohjaaja arvioi, että maahanmuuttajalla on itseohjautuvuutta, silloin maahanmuuttaja ei välttämättä tarvitse tiivistä asiakaskeistä ohjausta kaikissa asioissa tai ei lainkaan. Tällöin maahanmuuttaja ei juurikaan tarvitse ”kädestä pitäen” ohjausta ja konkreettista apua. Ohjaajan ja maahanmuuttajan suhde on tasavertainen kumppani-kumppani-asetelma, jossa kummatkin osapuolet saavat äänensä kuuluviin. Tällöin vuorovaikutus ohjauksessa tapahtuu dialogissa molempien ehdoilla ja ohjaus on tulevaisuusorientoitunutta.

Kun maahanmuuttajan käytännön asiat ovat kunnossa ja maahanmuuttajalle alkaa hahmottua kuva suomalaisesta yhteiskunnasta ja sen tarjoamista palveluista ja koulutusjärjestelmästä sekä siitä, miten hän omaa osaamistaan voisi hyödyntää, silloin maahanmuuttajan on mahdollista pohtia yhdessä ohjaajan kanssa, mihin koulutukseen hän voi hakeutua ja mitkä mahdollisuudet hänellä on työllistyä. Tällöin ohjaus on hyvin tulevaisuusorientoitunutta. Ohjaajan rooli voi muuttua motivoijasta ja auttajasta reflektiotueksi maahanmuuttajalle. Ohjaaja tarkastelee asioita kriittisesti sekä arvioi ja tarkistaa, vastaavatko ne todellisuutta.

Esimerkkinä erilaisista ohjaustilanteista ja ohjauspoluista voisi mainita 30-vuotiaan luku- ja kirjoitustaidottoman maahanmuuttajaäidin, joka on ollut kotona hoitamassa lapsia. Tämä maahanmuuttajaäiti tarvitsee paljon ohjausta käytännön asioissa ja tiiviin ohjaussuhteen. Ohjaaja joutuu selvittämään hänen puolestaan asioita ja ohjaamaan ”kädestä pitäen” monissa käytännön asioissa kuten esimerkiksi erilaisissa suomalaisen yhteiskunnan palveluiden käytössä. Jos ohjaussuhteen on mahdollista jatkaa tarpeeksi kauan, voi se kehittyä dialogiseksi kumppanuussuhteeksi.

Toisena esimerkkinä voisi mainita akateemisesti koulutetun maahanmuuttajan. Hän ei ohjauksessa välttämättä tarvitse niin paljon konkreettista apua ja neuvontaa eikä ohjaajan tarvitse selvittää asioita hänen puolestaan. Tällöin ohjauksessa käydään dialogista keskustelua. Ohjauksessa selvitetään, mitä tulevaisuuden suunnitelmia ja toiveita maahanmuuttajalla on ja onko ne mahdollisia toteuttaa. Ohjaus etenee pääsääntöisesti hyvin suoraviivaisesti ja on tulevaisuusorientoitunutta.

Maahanmuuttajat ovat hyvin heterogeeninen joukko, joten näiden kahden ääripään esimerkin lisäksi maahanmuuttajien ohjauksessa on havaittavissa erilaisia kombinaatioita edellä mainituista ohjaustilanteista. Maahanmuuttajien ohjaus voidaan näin ollen nähdä prosessina, jossa ohjaajien erilaiset orientaatiot ja ohjauksessa käytetyt menetelmät vaihtelevat ohjauksen aiheen, ohjaustilanteen, maahanmuuttajan tarpeiden, tuen, osaamisen, kotoutumisprosessin ja ohjautuvuuden vaiheen sekä ohjauksen etenemisen mukaan. Ohjauksen tavoitteena on maahanmuuttajan itseohjautuvuus ja kotoutuminen suomalaiseen yhteiskuntaan. Itseohjautuvuus ei kuitenkaan tarkoita sitä, että maahanmuuttaja ei enää tarvitsisi lainkaan ohjausta tai apua. Ohjauksen tavoitteena oleva itseohjautuvuus nähdään sellaisena maahanmuuttajan itsensä ohjaamisena, että maahanmuuttaja pärjää suomalaisessa yhteiskunnassa ja että hänelle myös kehittyvät taidot arvioida omaa tilannettaan, jotta hän osaa jatkossa hakea itse tarvittaessa apua ja ohjausta.

Lähteet

- Anderzén, J. 2011. Maahanmuuttajakoulutus vapaan sivistystyön oppilaitoksissa 2010. Opetushallituksen raportit ja selvitykset 2011:14. www.oph.fi/download/137571_Maahanmuuttajakoulutus_vapaan_sivistystyon_oppilaitoksissa_2010.PDF (Luettu 30.10.2018)
- Aunola, U. 2004. Maahanmuuttajat ammattia oppimassa. Opetushallitus. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Berger, L. & Zane, N. & Hwang, W. 2014. Therapist ethnicity and treatment orientation differences in multicultural counselling competencies. *Asian American Journal of Psychology* 5(1). 53–65.
- Brewis, K. 2008. Stress in the multi-ethnic customer contacts of the Finnish civil servants developing critical pragmatic intercultural professionals. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research* 103. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Campinha-Bacote, J. 2002. The Process of Cultural Competence in the Delivery of Healthcare Services: A Model of Care. <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/10459602013003003>. (Luettu 31.1.2018)
- Hammar-Suutari, S. 2006. Kulttuurien välinen viranomaistyö. Työn valmiuksien ja yhdenvertaisen asiakaspalvelun kehittäminen. Työpoliittinen tutkimus no 300. Akateeminen väitöskirja. Helsinki: Työministeriö.
- Hofstede, G. 1993. Kulttuurit ja organisaatiot. Mielen ohjelmointi. Helsinki: WSOY.
- Huovinen, K. 2014. Kuurojen kansanopiston rooli kotoutumisessa. Kuurojen kansanopiston entisten maahanmuuttajaopiskelijoiden jatko-tilanteiden selvitys. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.
- Jokikokko, K. 2002. Interkulttuurinen kompetenssi apuna kulttuurien kohdatessa. Teoksessa R. Räsänen & K. Jokikokko & M-L. Järvelä & T. Lamminmäki-Kärkkäinen (toim.) Interkulttuurinen opettajankoulutus – Utopiasta todellisuudeksi toimintatutkimuksen avulla. Kasvatustieteiden tiedekunta ja opettajankoulutuksen yksikkö. Oulu: Oulun yliopisto, 85–95.
- Kauppinen, J. 2006. Teoksessa L. Saloheimo (toim.): Maahanmuuttajat ja maahanmuuttajakoulutus vapaan sivistystyön oppilaitoksissa. Opetushallitus. Tampere: Suomen yliopistopaino Oy, 5.
- Koivumäki, K. & Matinheikki-Kokko, K. 2004. Maahanmuuttajien ammatillisen identiteetin tukeminen uraohjauksen avulla. Teoksessa J. Onnismaa & H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3 – ohjaustyön välineet. Juva: PS-kustannus, 219–232.
- Koivumäki, K. & Launikari, M. & Huotari, K. 2005. Maahanmuuttajien ohjaus- ja neuvontatarpeiden ulottuvuuksia. Teoksessa E. Jaakkola & T. Juntunen (toim.) Kotomaa Uusimaa. Maahanmuuttajien osaaminen voimavaraksi: M.O.V.I. Uudenmaan TE-keskuksen julkaisu 12. Helsinki: Uudenmaan työvoima ja elinkeinokeskus,
- Kuurojen kansanopisto 2018. www.kuurojenliitto.fi/fi/kuurojenkansanopisto/opintolinjat (Luettu 19.10.2018)
- Lahdentausta, A. 2017. Maahanmuuttajataustaiset opiskelijat Valma-koulutuksessa: ohjaus, siirtymät ja koulutuksen kehittäminen. Kasvatustieteen pro gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto

- Lairio, M & Puukari, S. & Varis, E. 1999a. Oppilaanohjaus maahanmuuttajaoppilaiden tukena. Teoksessa K. Matinheikki-Kokko (toim.) Monikulttuurinen koulutus -perusteita ja kokemuksia. Opetushallitus: Hakapaino, 127–143.
- Lairio, M & Puukari, S. & Varis, E. 1999b. Opinto-ohjaajien työn kansainvälistyminen. Teoksessa M. Lairio & S. Puukari (toim.) Opinto-ohjaajan toimenkuva muuttuvassa yhteiskunnassa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 65–72.
- Lairio, M. & Puukari, S. & Nissilä, P. 2001. Ohjauksen teoreettinen perusta. Teoksessa M. Lairio & S. Puukari (toim.) Muutoksista mahdollisuuksiin. Ohjauksen uutta identiteettiä etsimässä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 41–68.
- L 632/1998: Laki vapaasta sivistystyöstä
- Lindberg, A. 2013. Eväitä arviointiin sosiaali- ja terveysjärjestöissä. Suomen mielenterveysseura. www.mielenterveysseura.fi/sites/default/files/inline/horisontti_evaita_arviointiin_O114.pdf (Luettu 31.1.2018)
- Lindh, G. (toim.) 1988. Vägledningsboken. Vägledningen med inriktning på utbildning, yrke och arbete. Lund: Studentlitteratur.
- Lumio M. 2011. Hymyn takana – thaimaalaiset maahanmuuttajat, viranomaiset ja kotoutuminen. Poliisiammattikorkeakoulun raportteja 93. Tampere: Tampereen yliopistopaino oy.
- Luukkainen, Olli 2005. Opettajan matkakirja tulevaan. Opetus 2000. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Matinheikki-Kokko, K. 1997. Challenges of Working in Cross-Cultural Environment. Principles and Practice of Refugee Resettlement in Finland. Jyväskylä Studies in education psychology and social research 131. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Matswetu, M. 2017. ABOANOVA – maahanmuuttajien kotoutumisen edistäminen Turun seudulla.
- Metsänen R. 2000. Monikulttuurinen ohjaus. Teoksessa J. Onnismaa & H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana II. Ohjauksen toimintakentät. Juva: PS-kustannus Oy, 180–195.
- Muotka, V. & Koivumäki, K. 2011. Maahanmuuttajien ohjaus kotoutumiskoulutuksessa. Teoksessa K. Kivisik & H. Mentula & L. Nissilä (toim.) Opas aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutukseen. Oppaat ja käsikirjat 2011:5. Helsinki: Opetushallitus. Tampere: Juvenes Print – Tampereen Yliopistopaino, 99–110.
- Mäkinen-Virkki, K. 2008. Maahanmuuttajien ohjaus näyttötutkinnossa. Kehittämishankeraportti. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Nieto, S. 1999. Light in their eyes creating multicultural learning communities. New York: Teachers College Press.
- Nummenmaa, A. R. 1992. Ohjaus menetelmänä ja toimintana. Teoksessa M. Lairio (toim.) (1992): Opinto-ohjaajan työ ja koulutus. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja B. Teoriaa ja käytäntöä 72. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston monistuskeskus, 6–16.

Nummenmaa, A. R. 2005. Henkilökohtainen ohjauskeskustelu. Mitä on ammatillinen keskustelu? Teoksessa A. R. Nummenmaa & M. Lairio & V. Korhonen & S. Eerola & L. Penttinen & S. Saukkonen & T. Vaden & L. Lautamatti & H. Kaksonen & M. Kankaanranta & J. Kaisto & J. Matikainen & P. Aula (toim.) Ohjaus yliopiston oppimisympäristöissä. Tampere: University Press, 81–101.

Onnismaa, J. 2000. Ohjaustyön etiikka ja ohjausasiantuntijuus. Teoksessa J. Onnismaa & H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. Porvoo: PS-kustannus. 294–313.

Onnismaa, J. 2003. Epävarmuuden paluu. Ohjauksen ja ohjausasiantuntijuuden muutos. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja 91. Akateeminen väitöskirja. Joensuu: Joensuun yliopisto.

Onnismaa, J. & Pasanen, H. & Spangar, T. 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Juva: PS-kustannus.

Opetushallitus 2011. Monikulttuurinen ohjaus. www.edu.fi/download/132349_Monikulttuurinen_ohjaus_2011.pdf (Luettu 31.1.2018)

Opetushallitus 2012. Aikuisten maahanmuuttajien luku- ja kirjoitustaidon koulutuksen opetussuunnitelman perusteet 2012. www.oph.fi/download/139339_aikuisten_maahanmuuttajien_luku_ja_kirjoitustaidon_koulutuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2012.pdf (Luettu 6.11.2018)

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2016. Maahanmuuttajien koulutuspolut ja integrointi – kipupisteet ja toimenpide-esitykset. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2016:1. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017a. Maahanmuuttajien koulutuspolut ja integrointi. Kipupisteet ja toimenpide-esitykset II. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:5. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017b: Uusi malli maahanmuuttajien koulutukseen

Muutoksia lakiin vapaasta sivistystyöstä. https://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/muutoksia-lakiin-vapaasta-sivistystyosta (Luettu 18.10.2018)

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017c: Vapaan sivistystyön uusi sivistystehtävä. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:33. Helsinki: Opetus- ja kulttuuriministeriö.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017d: Vapaa sivistystyö. <https://minedu.fi/vapaa-sivistystyö> (Luettu 6.11.2018)

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018: Kaksi miljoonaa maahanmuuttajien koulutukseen kansanopistoissa ja kansalaisopistoissa. https://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/kaksi-miljoonaa-maahanmuuttajien-koulutukseen-kansanopistoissa-ja-kansalaisopistoissa (Luettu 18.10.2018)

Pakarinen, E. 2018. Maahanmuuttajien ohjaus työvoimahallinnossa ja aikuiskoulutuksessa -kohti interkulttuurista ohjausta. Akateeminen väitöskirja. Kuopio: Itä-Suomen yliopisto.

Pasanen, H. 2003. Mitä ohjaus on? Teoksessa J. Matikainen (toim.) Oppimisen ohjaus verkossa. Helsingin yliopiston Tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia. Helsinki: Palmenia-kustannus, 12–23.

Peavy, R.V. 1999. Sosiodynaaminen ohjaus. Konstruktivistinen näkökulma 21. vuosisadan ohjaustyöhön. Suomennos Petri Auvinen. Helsinki: Psykologien kustannus Oy.

- Puroaho, P. & Leppänen, J. 2013. Handbok för handledning av invandrare i verkstäderna. www.ula.fi/assets/Public-files/Bcker/Handbok-fr-handledning-av-invandrare-i-verkstderna.pdf (Luettu 21.5.2019)
- Puukari, S. 2013. Monikulttuurinen ohjaus teoreettisena suuntauksena. Teoksessa S. Puukari & V. Korhonen (toim) Monikulttuurinen ohjaus ja neuvontatyö. Juva: PS-kustannus, 72–93.
- Puukari, S. & Korhonen V. 2013. Monikulttuurisen ohjauksen lähtökohdat. Teoksessa S. Puukari & V. Korhonen (toim.) Monikulttuurinen ohjaus ja neuvontatyö. Juva: PS -kustannus, 72–93.
- Pynnönen, S. 2010. Kuuron maahanmuuttajan kotoutumispolku –kotouttamisen nykytila ja kehitysnäkömät. Vaasan ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma. www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/22458/Pynnonen_Sirpa.pdf?sequence (Luettu 6.11.2018)
- Retsja, T. 2007. Teoria ja käytäntö oppilaanohjaajan arjessa. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä. https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/18241/URN_NBN_fi_jyu-2007681.pdf?sequence= (Luettu 31.1.2018)
- Räty, M. 2002. Maahanmuuttaja asiakkaana. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Räty, M 2009. Monikulttuurisen työn valmiudet sosiaalialalla. Sosionomikoulutuksen näkökulma. Tampere: Tampereen yliopisto. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/76522/lisu-ri00109.pdf?sequence=1> (Luettu 31.1. 2018)
- Salo-Lee, L. 2005. ”Kohden kulttuurienvälistä kompetenssia”. Teoksessa. T. Varis (toim.) Uusrenessanssiajattelu, digitaalinen osaaminen ja monikulttuurisuuteen kasvaminen. Helsinki: OSAKA-säätiö, 123–132.
- Saloheimo, L. 2016. Maahanmuuttajat ja maahanmuuttajakoulutus vapaan sivistystyön oppilaitoksissa. Helsinki: Opetushallitus. www.oph.fi/download/175779_maahanmuuttajat_ja_maahanmuuttajakoulutus_vapaan_sivistystyon_oppilaitoksiss.pdf (Luettu 6.11.2018)
- Sinisalo, P. 2002. Ohjauksen ja neuvonnan tutkimuksesta Suomessa. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä: PS-kustannut, 190–206.
- Sodowsky, G. R. & Taffe, R. C. & Gutkin, T. B. & Wise, S. L. 1994. Development of the multicultural counseling inventory: A self-report measure of multicultural competencies. *Journal of Counseling Psychology* 41 (2), 137–148.
- Soilamo, O. 2008. Opettajan monikulttuurinen työ. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja C/ osa 267. Akateeminen väitöskirja. Turku: Painosalama Oy.
- Stier, J. 2003. Internationalisation, ethnic diversity and the acquisition of intercultural competencies. *Intercultural Education*, 14(1), 77–91.
- Stier, J. 2004. Intercultural Competencies as a Means to Manage Intercultural Interactions in Social Work. *Journal of Intercultural Communication*, 7, 1–17.
- Sue, D. W. & Arrendondo, P. & McDavis, R. J. 1992. Multicultural counselling competencies and standards. A call to the profession. *Journal of Counselling and Development*, 70(4), 477–486.
- Sue, D.W. & Ivey, A.E. & Pedersen, P. B. 1996. A theory multicultural counselling and therapy. Pacific Grove, CA: Books/Cole.

- Suh, E. E. 2004. The Model of Cultural Competence Trough an Evolutionary Concept Analysis. *Journal of Transcultural Nursing*. 15(2), 93–102.
- Suoraniemi, M. & Pantsar, T. 2013. Maahanmuuttajakoulutuksen kokonaiskuva kansanopistoissa. Suomen Kansanopistoyhdistys ry. www.kansanopistot.fi/maahanmuuttajille/docs/kokonaiskuva.pdf (Luettu 30.10.2018)
- Tilastokeskus 2018. Ulkomaalaiset Suomessa kansalaisuuksittain. www.migri.fi/download/71950_suomessa_asuvat_ulkomaalaiset_12_ennakko_2016.pdf?870ba49fd380d488 (Luettu 4.1.2019)
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2017. Maahanmuuttajien koulutuspolkujen nopeuttaminen ja joustavat siirtymät -työryhmän loppuraportti ja toimenpide-esitykset. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 36/2017. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80625/TEMjul_36_2017_verkkajulkaisu.pdf (Luettu 29.10.2018)
- Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudeamus.
- Viinikainen, A. 2012. Alkuvaiheen ohjauksesta ja neuvonnasta tukea kotoutumiseen. http://mosaiikki.info/savo_fi.php?id=2012_09_kotoutuminen (Luettu 14.4.2019)
- Vänskä, K. & Laitinen-Väänänen, S. & Kettunen, T. & Mäkelä, J. 2011. Onnistuuko ohjaus? Sosiaali- ja terveysalan ohjaustyössä kehittyminen. Helsinki: Edita Prima.

Liitteet

Nettikyselylomake

Maahanmuuttajien ohjaaminen kansanopistoissa ja opintokeskuksissa. Kyselyn tavoitteena on saada tietoa maahanmuuttajille annettavasta ohjauksesta. Tässä kyselyssä maahanmuuttajien ohjauksella tarkoitetaan ohjausta, joka perustuu maahanmuuttajan tarpeisiin ja tavoitteisiin ja sen sisällöt vaihtelevat näiden mukaan.

Ohjauksen tavoitteena on tukea maahanmuuttajaa henkilökohtaisessa kasvussa ympäristössä ja yhteiskunnassa. Ohjauksella lisätään maahanmuuttajan opiskelunvalmiuksia ja oppimaan oppimisen taitoja. Ohjauksen avulla maahanmuuttaja ymmärtää paremmin omat mahdollisuutensa, omien valintojensa ja oman toimintansa seuraukset sekä pystyy tekemään omaa tulevaisuuttaan ja ammatillista kehittymistään koskevia päätöksiä. Ohjauksen toteuttamismuotoina voivat olla yksilö- ja ryhmäohjaus. Ohjaus voi toteutua sovittuna ohjausaikana tai erilaisissa oppimis- ja työskentelytilanteissa.

Saatuja tuloksia käytetään hyväksi Sosiaalipedagoginen ohjaus vapaan sivistystyön oppilaitoksissa – kohti osallisuutta ja merkityksellistä elämää –yhteishankkeessa tuotettavassa selvityksessä kehitettäessä työtapoja ja konkreettisia työkaluja maahanmuuttajien ohjaukseen.

Kyselyssä on useita avoimia kysymyksiä, joihin vastaaminen vie noin 20 minuuttia. Toivomuksena on, että kysymyksiin vastattaisiin, jotta saadaan arvokasta tietoa aiheesta.

Kyselyn tulokset käsitellään luottamuksellisesti.

Taustatiedot

1 Työpaikkasi

[Kansanopisto](#)

[Opintokeskus](#)

2 Tehtäväsi

[Opettaja](#)

[Kouluttaja](#)

[Koulutussuunnittelija](#)

[Hallinto- ja tukipalveluhenkilöstöön kuuluvat](#)

[Muu, mikä?](#)

3 Sukupuolesi

[Mies](#)

[Nainen](#)

[Ei tiedossa](#)

4 Ikäsi

[20 tai alle](#)

[21–30](#)

[31–40](#)

[41–50](#)

[51–60](#)

[61 tai yli](#)

Kotoutuminen

5 Mikä merkitys ohjauksella on maahanmuuttajan kotoutumisessa?

Ohjaus omassa työssäsi

6 Millaisissa asioissa ohjaat maahanmuuttajaa?

7 Onko ohjauksen alussa yhdessä maahanmuuttajan kanssa asetettu tavoitteet ohjaukselle?

[Kyllä on](#)

[Ei ole](#)

8 Millaisia ohjausmenetelmiä sinulla on käytössäsi?

9 Onko maahanmuuttajien ohjaus työssäsi

[Yksilöohjausta?](#)

[Ryhmäohjausta?](#)

10 Jos vastasit edelliseen ryhmäohjausta, niin millaisia ryhmiä?

11 Onko maahanmuuttajien ohjauksessa ilmennyt ongelmia?

[Ei](#)

[Kyllä, millaisia?](#)

12 Mitkä asiat ohjauksessa onnistuvat hyvin?

13 Millaista vaikutusta maahanmuuttajien kulttuuritaustoilla, arvoilla, elämäntavoilla yms. on ollut ohjaukseen?

Teemahaastattelurunko

Maahanmuuttajan saama ohjaus

Teemahaastattelun tavoitteena on saada tietoa maahanmuuttajien kokemuksista heidän saamastaan ohjauksesta. Teemahaastattelussa maahanmuuttajien ohjauksella tarkoitetaan ohjausta, joka perustuu maahanmuuttajan tarpeisiin ja tavoitteisiin ja sen sisällöt vaihtelevat näiden mukaan. Ohjauksen tavoitteena on tukea maahanmuuttajaa henkilökohtaisessa kasvussa ympäristössä ja yhteiskunnassa. Ohjauksella lisätään maahanmuuttajan opiskelunvalmiuksia ja oppimaan oppimisen taitoja. Ohjauksen avulla maahanmuuttaja ymmärtää paremmin omat mahdollisuutensa, omien valintojensa ja oman toimintansa seuraukset sekä pystyy tekemään omaa tulevaisuuttaan ja ammatillista kehittymistään koskevia päätöksiä. Ohjauksen toteuttamismuotoina voivat olla yksilö- ja ryhmäohjaus. Ohjaus voi toteutua sovittuna ohjausaikana tai erilaisissa oppimis- ja työskentelytilanteissa.

Saatuja tuloksia käytetään hyväksi Sosiaalipedagoginen ohjaus vapaan sivistystyön oppilaitoksissa – kohti osallisuutta ja merkityksellistä elämää –yhteishankkeessa tuotettavassa selvityksessä kehitettäessä työtapoja ja konkreettisia työkaluja maahanmuuttajien ohjaukseen.

Haastattelun tulokset käsitellään luottamuksellisesti.

Teemahaastattelurunko

Taustatiedot

Ikä

Synnyinmaa

Suomeen tulo vuosi

Suomeen tulon syy (pakolaisuus, työ, perhesyyt yms.)

Koulutus

Ohjaus

Maahanmuuttajalle teemahaastattelun alussa voi kuvata ohjauksen niin, että se tarkoittaa kaikkea sitä opastusta ja tukea, jota hän on saanut kansanopistoissa ja oppimiskeskuksissa kaikissa tarvitsemissaan asioissa ja sitä kautta kotoutumisessa suomalaiseen yhteiskuntaan.

Millaista ohjausta olet saanut? (suusanallista, verkko-ohjausta, keskustelua, kirjatieoa, puhelinohjausta yms.)

Missä asioissa olet tarvinnut ohjausta ja oletko saanut ohjausta riittävästi silloin, kun olet sitä tarvinnut?

Oletko tiennyt, mistä ja keneltä voit saada tarvittaessa ohjausta?

Onko ohjauksessa ollut riittävästi aikaa?

Onko ohjauksen alussa asetettu yhdessä ohjaajan kanssa tavoitteet ohjaukselle?

Kuka sinua on Suomessa ohjannut?

Onko ohjauksessa ollut jotakin ongelmia?

Mikä ohjauksessa on onnistunut hyvin?

Millainen on mielestäsi hyvä ohjaaja?

Kuinka yhteistyö eri viranomaistahojen kanssa on onnistunut ohjauksessa?

Oletko ohjaustilanteessa ymmärtänyt, mistä asioista puhutaan?

Onko yhteisen kielen puute ollut ongelma ohjauksessa?

kansanopistot.fi