

OPAS MAAHAN- MUUTTO- TYÖN TUEKSI



Kuntoutussäätiö

SISÄLTÖ

Kuntoutussäätiö

Pakarituvantie 5
00410 Helsinki
www.kuntoutussaatio.fi

Helsinki 2021
ISBN 978-952-7330-09-8 (pdf)

Tekijät

Farid Ramadan

Taitto ja kuvitus

Emmi Nääppä

Alkusanat	4
Johdanto	6
Kotoutumista tukevan työn toimintaympäristö	9
Kotoutumista tukevaa työtä tekevät monenlaiset toimijat	12
Toiminnan suunnittelu ja toteutus	16
Toiminnan tarve ja tavoitteet	16
Palaute ja vaikutusten arviointi	18
Vuorovaikutus ja kommunikaatio	21
Markkinointi ja viestintä	23
Vastuut ja vakuutukset	26
Lapsille ja perheille suunnattu toiminta	27
Toiminta koululaisille	28
Toiminta ikääntyville	29
Omien asenteiden ja ennakkoluulojen tiedostaminen	33
Ristiriitatilanteet ja hankalien asioiden puheeksi ottaminen	35
Omien ennakkoluulojen työstäminen	36
Maahanmuutto prosessina ja siihen liittyvät roolimutokset	39
Maahanmuuttotyön sanasto	45
Terminologia ja siitä käytävä keskustelu	46
Maahanmuuttotyön sanastoa	48
Maahanmuuttotyötä tekevien kohtaamat erityiset haasteet	53

ALKUSANAT

Maahan muuttaneiden määrä Suomessa on kasvanut merkittävästi viimeisen kolmen vuosikymmenen aikana, minkä johdosta tarve erilaisille kotoutumista tukeville palveluille on lisääntynyt. Julkisen sektorin palveluiden rinnalle tarvitaan järjestöjen tuottamia palveluita ja järjestöjen rooli kotoutumisen edistämässä onkin kasvussa. Tarjolla olevien palveluiden ja muun kotoutumista tukevan toiminnan määrän lisääntyessä korostuu koordinaation, tiedonvälityksen ja yhteistyön merkitys.

Idea tälle oppaalle syntyi kotoutumisen parissa toimivien maahanmuuttojärjestöjen työntekijöiden ja muiden aiheen parissa työskentelevien asiantuntijoiden kanssa käytyjen keskusteluiden myötä. Tuolloin heräsi ajatus, että voisi olla tarpeellista kerätä ja laittaa kiertoon hiljaista tietoa, jota aiheen parissa työskenteleville toimijoille on kertynyt. Oppaassa on pyritty tiivistämään Kuntoutussäätiön tutkimus- ja kokeilutoiminnasta kertyneiden tietojen ja kokemusten lisäksi muiden maahanmuuton parissa toimivien ammattilaisten näkemyksiä kotoutumista tukevan toiminnan järjestämisestä, joita on selvitetty kyselyn ja haastatteluiden avulla. Oppaan tarkoituksena on antaa yleiskuva kotoutumistyön toimintaympäristöstä keskeisine käsitteineen.

Ensisijaisesti opas on tarkoitettu kolmannen sektorin kotoutumista tukeville toimijoille, mutta sitä voivat hyödyntää myös julkisen- ja yksityisen sektorin maahanmuuttajien palveluita ja muita toimintoja suunnittelevat henkilöt. Toivomme, että tämä opas auttaisi mahdollisimman monia kotoutumista tukevan toiminnan aloittamisessa ja kehittämisessä.

Kiitämme lämpimästi kaikkia oppaan kehittämistyöhön osallistuneita. Erityiset kiitokset haluan osoittaa Kuntoutussäätiön maahanmuuttotiimin Sirkku Varjoselle ja Tuuli Vilhuselle hyvistä kommentteista ja huomioista, Henrikki Hirvoselle avusta tausta-aineiston keräämisessä sekä Emmi Nääpäälle oppaan graafisen ilmeen luomisesta.

Farid Ramadan
Kuntoutussäätiö

JOHDANTO

Maahanmuuton yhteiskunnallinen merkitys on suuri. Väestönkasvun hidastuttua Suomessa maahanmuutto on nähty yhtenä ratkaisuna pitää yhteiskunnan huoltosuhde tasapainossa. Näyttää myös vääjäämättömältä, että maahanmuutto kasvaa, kun jo lähitulevaisuudessa entistä useampi joutuu muuttamaan kotiseudultaan ilmastonmuutoksen tai muiden kriisien seurauksena. Yhteiskunnallisen vakauden ja hyvinvointiyhteiskunnan ylläpidon kannalta on ehdottoman tärkeää kehittää kotoutumista tukevaa toimintaa ja varmistaa, että uudet asukkaat pääsisivät mahdollisimman nopeasti yhteiskunnan täysivaltaisiksi jäseniksi.

Julkisen sektorin kotoutumista edistäviä palveluita täydentävät kolmannen sektorin järjestämät toiminnot ja palvelut. Kolmas sektori tuottaa pal-

veluita monille erityisen tuen tarpeessa oleville ryhmille, mikä lisäksi kolmannen sektorin toimijat voivat reagoida julkista sektoria nopeammin muuttuviin tilanteisiin ja yllättäviin tarpeisiin. Ne ovat siis tärkeässä roolissa julkisen sektorin palveluiden täydentäjinä etenkin sellaisille ryhmille, jotka syystä tai toisesta jäävät julkisen sektorin palveluiden ulkopuolelle.

Osaamisen ja tiedon jakaminen on tämän oppaan keskeinen tavoite ja pyrkimyksenämme on tehdä eri organisaatioissa kertynyt osaaminen, kokemus ja muu tieto näkyväksi, jotta mahdollisimman moni voisi hyödyntää muiden kokemuksia.

Ei ole olemassa yhtä kaavaa, jonka mukaan maahanmuuttaneille suunnattuja toimintoja tulee tehdä. Uskallamme kuitenkin väittää, että on tunnistettavissa kotoutumista

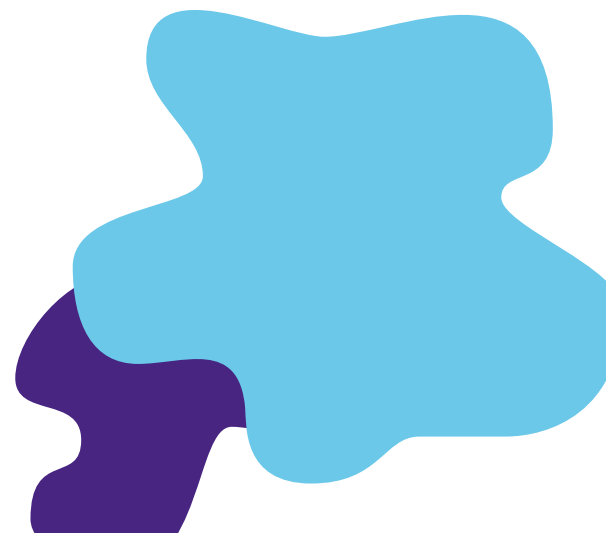
edistävään toimintaan liittyviä erityispiirteitä, jotka tuntemalla toiminnan järjestäminen helpottuu.

Tätä opasta varten olemme keränneet kotoutumistyötä tekevien ammattilaisten näkemyksiä ja hiljaista tietoa haastatteluilla, kyselyllä sekä tutustumalla erilaisiin maahanmuuttotyön osa-alueisiin liittyviin oppaisiin ja tutkimuksiin. Ammattilaisten näkökulman lisäksi olemme pyrkineet huomioimaan oppaassa myös maahanmuuttaneiden ihmisten omia näkemyksiä ja kokemuksia palveluiden käyttäjinä.

Oppaan on tarkoitus olla käytäntöön mahdollisimman vahvasti sidottu ja lukija voi

hyödyntää vain joitain osioita tai lukea sen kannesta kanteen saaden näin yleisluontoisen käsityksen kotoutumisen kentästä. Oppaan käytettävyyden vuoksi olemme rajanneet käsiteltäviä aiheita. Kappaleiden loppuun olemme listanneet kappaleen aihepiiriin liittyvää lisälukemista.

Oppaan fokuksessa ovat kotoutumista edistävän työn toimintaympäristö yleisesti ja aihepiirin peruskäsitteet. Lisäksi oppaassa käydään läpi kotoutumista edistävän toiminnan kannalta keskeisiä asioita, jotka on hyvä ottaa huomioon toimintaa suunniteltaessa. Nähdäksemme laadukkaasti maahanmuuttotyön tekeminen ei perustu pel-



kästään toiminnan laadukkai-
siin sisältöihin, myös tekijöiden
henkilökohtaiset ominaisuudet
ja asenteet merkitsevät. Maa-
han muuttaneiden kotoutu-
mista edistävän ammattilaisen
on tärkeä tunnistaa omat en-
nakkokäsityksensä, tiedostaa
eri tilanteissa olevien maahan
muuttaneiden elämään liittyviä
seikkoja sekä tuntea maahan-
muuttoon liittyviä psyykkisiä
prosesseja. Oppaassa käydään

läpi hankaliakin asioita, joita
maahanmuuttotyötä tehdessä
voi tulla vastaan. Oppaaseen
valittujen asioiden esille nosta-
misen tarkoituksena on siis an-
taa aiheesta mahdollisimman
kokonaisvaltainen kuva. Opas-
ta pyritään päivittämään sään-
nöllisin väliajoin ja otammekin
miehellenämme vastaan palautet-
ta ja kehittämisehdotuksia [Kun-
toutussäätiön verkkosivun](#) tai
[Facebook-sivun](#) kautta.

KOTOUTUMISTA TUKEVAN TYÖN TOIMINTA- YMPÄRISTÖ

Kotoutumista voidaan tukea
monin eri tavoin. Kotouttava
toiminta voi liittyä esimerkiksi
kielen opettamiseen kielikah-
vilassa tai avustamiseen työn-
haussa opastamalla työpaik-
kailmoitusten etsimisessä ja
työhakemusten tekemisessä. Se
voi olla luonnossa tapahtu-
vaa toimintaa, jossa osallistujat
oppivat nauttimaan lähiluon-
nosta samalla kun tutustuvat
naapurustonsa muihin asuk-
kasiin. Myös mentorointi on
toimiva tapa auttaa uusia asuk-
kaita verkostoitumaan uusien
ihmisten kanssa. Julkisen sek-
torin lakisääteisesti tarjoamien
kotoutumispalveluiden lisäksi

kolmannen sektorin tarjoamat
palvelut siis täydentävät palve-
lualikoimaa.

Julkisen sektorin varsinaisiin
kotoutumispalveluihin kuuluu
tiettyjä palveluita, kuten kieli-
kurseja ja yhteiskuntaorientaa-
tiota. Useimmilla kaupungeilla
ja kunnilla on olemassa erilaisia
kotoutumista tukevia palvelui-
ta, mutta tarjonnan määrä ja
toimintojen sisällöt kuitenkin
vaihtelevat paikkakunnittain.
Lisäksi varsinaiset kuntien tar-
joamat kotoutumispalvelut
ovat yleensä tarkasti rajattuja
tietty kriteerit täyttävälle ihmi-
sille, minkä takia kolmannen
sektorin tarjoamat palvelut ovat

erittäin tärkeä lisä palvelutarjontaan. Näin ollen kotoutumispolut eivät ole aina identtisiä eri alueilla ja kokonaistuen määrään vaikuttaa myös paikallisten kolmannen sektorin toimijoiden tarjonta.

Lain mukaan kotoutumissuunnitelma pitää tehdä kolmen vuoden sisällä ensimmäisen oleskeluluvan myöntämisestä. Kotoutumissuunnitelma on voimassa pääsääntöisesti kolme vuotta, mutta joissain tilanteissa, esimerkiksi terveydellisten syiden takia, sitä voidaan pidentää viiteen vuoteen. Kotoutumissuunnitelman voimassaoloaikana henkilö on oikeutettu saamaan kotoutumisvaiheen palveluita. Todellisuus on kuitenkin monimutkaisempi ja Suomessa on paljon maahanmuuttaneita, jotka eivät syystä tai toisesta ole oikeutettuja tai jostain muista syistä osallistu heille tarkoitettuihin kotoutumista edistäviin palveluihin. Oppaan kirjoitushetkellä kotoutumislakia ollaan uudistamassa ja

sen myötä kotoutumissuunnitelman voimassaoloaika mahdollisesti muuttuu.


Ihmisillä voi olla erilaisia syitä, joiden takia varsinaisiin kotoutumispalveluihin ei ole voinut osallistua silloin kun niihin olisi ollut oikeus. Jotkut ovat voineet esimerkiksi hoitaa kotona lapsiaan ja ylittää lakisäänteisen kotoutumisajan. Toiset ovat taas voineet tulla suoraan töihin eivätkä siksi ole osallistuneet mihinkään kotoutumista tukevaan toimintaan. Opiskelijoilla ei puolestaan ole välttämättä vielä opintojensa alussa ajatuksena jäädä opintojen jälkeen Suomeen, jolloin ei nähdä tarpeelliseksi panostaa suomen kielen opiskeluun. Suunnitelmat voivat kuitenkin muuttua opintojen aikana. Tällöin saattaa käydä niin, että opintojen aikana kielitaito ei ole kehittynyt tarpeeksi ja valmistumisen jälkeen annettava vuoden oleskelulupa työn etsimistä varten on liian lyhyt työllistymisen kannalta riittävän kielitaidon

saavuttamiseksi.

Kuten edellä todettiin, kotoutumista tukevien palveluiden sisällöt vaihtelevat hieman eri paikkakunnilla. Tähän vaikuttaa maahanmuuttaneiden määrä ja paikalliset tarpeet sekä alueen toimijat, jotka viime kädessä vastaavat toimintojen sisällöistä. Suomessa pitkät välimatkat tuovat palveluiden järjestämiseen oman lisähaasteensa. Vaikka palveluita tulisi olla tasapuolisesti tarjolla asuinpaikasta riippumatta, on selvää että alueilla, joilla on vähän maahanmuuttaneita, ei palveluita voida kustannustehokkaasti järjestää. Tällöin voi käydä niin, että sopivan tasoiselle kielikurssille pitäisi matkustaa suurempaan kaupunkiin, mikä ei kaikille ole mahdollista. Vaikka Suomessa pyritään sijoittamaan erityisesti humanitäärisistä syistä tulleita ihmisiä eri puolille Suomea, on huomattu, että pienemmillä paikkakunnilla halutaan usein muuttaa työ- ja opiskelumahdollisuuksien perässä



kasvukeskuksiin heti kun se on mahdollista. Tämä saattaa vähentää motivaatiota järjestää ja kehittää maahanmuuttaneiden palveluita pienillä paikkakunnilla. Toisaalta on esimerkkejä paikkakunnista, jotka ovat hyvin motivoituneita saamaan maahanmuuttaneita kunnan asukkaiksi, kun on huomattu että palvelut voidaan turvata vain jos alueella on riittävästi asukkaita. Kolmannen sektorin palvelut ovat ensiarvoisen tärkeitä kotoutumisen kentällä. Järjestöt voivat joustavasti huomioida erilaisten asiakkaiden tarpeet – myös niiden ryhmien, jotka jäävät julkisen sektorin palvelutarjonnan ulkopuolelle.



Järjestöjen toimintaan osallistuminen ja niiden apuun tukeutuminen voi myös tuntua monista maahan muuttaneista turvallisemmalta ja vähemmän velvoittavalta kuin julkisen sektorin palveluihin osallistuminen.

KOTOUTUMISTA TUKEVAA TYÖTÄ TEKEVÄT MONENLAISET TOIMIJAT

Kotoutumisen kenttä on pirstaleinen. Julkisen sektorin kotoutumista tukeva toiminta jakautuu eri hallinnonaloille mikä asettaa omat haasteensa. Lisäksi kolmas sektori tuottaa enenevässä määrin kotoutumista tukevaa toimintaa. Tämän

johdosta vaaditaan aktiivista otetta, jotta kotoutumista edistävät toimijat tuntuivat alueensa muut kotoutumista edistävät toimijat ja niiden toiminnot. Kolmannen sektorin roolin kasvaessa onkin tärkeää kehittää sektorien välistä yhteistyötä siten, että kotouttamistyötä voidaan tehdä tehokkaasti. Kun kotoutumisen kentän toimijat tuntevat toisensa, vältetään päällekkäisen työn tekeminen ja voidaan tarvittaessa ohjata asiakkaita muiden toimijoiden palveluihin. Yhteistyön avulla voidaan toimintojen sisältöjä parantaa, kun eri organisaatioiden osaaminen ja muut resurssit valjastetaan yhteisen päämäärän saavuttamiseen.

Kotoutumista tukevien palveluiden hajanaisuuteen vaikuttaa osaltaan niiden järjestämiseen liittyvien vastuiden epäselvyys ja toimijoiden välisen tiedonkulun haasteet. Samoja asioita, kuten osaamisen tunnistamista voidaan tehdä useammassa eri paikassa, kos-

ka tieto tehdyistä kartoituksista ei kulje eri toimijoiden välillä. Tämä haastaa resursseja ja on turhauttavaa asiakkaan näkökulmasta. Asiakasta koskevan tiedonkulun haasteet riippuvat monista asioista, kuten yksityisyyden suojasta ja tietojärjestelmien rajoitteista. Järjestöt eivät tällaisiin asioihin voi suoranaisesti vaikuttaa, mutta asia on hyvä tiedostaa, koska tällaiset asiat värittävä monien maahan muuttaneiden kokemuksia kotoutumista ja työllistymistä edistävästä palveluista.

Kotouttamistyön kokonaisuuden kannalta yksi tärkeistä kehittämiskohteista onkin sektorirajat ylittävän koordinaation kehittäminen. Valtion ja kuntien maahan muuttaneiden kotouttamisstrategioissa kolmannen sektorin roolia osana kotoutumista tukevien palveluita on viime vuosina tuotu enemmän esille. Käytännössä yhteistyön järjestyminen eri paikkakunnilla vaihtelee. Isoimmissa kaupungeissa on yleensä yhteistyö-

foorumeita ja parhaimmillaan sektorirajat ylittävää yhteistyötä edistävä kunnan työntekijä. Yhteistyöfoorumit ovat tärkeitä, jotta eri toimijat tuntevat toistensa toimintaa ja osaavat tarvittaessa ohjata asiakkaitaan heille sopiviin paikallisiin palveluihin. Yhteistyön systemaattisuus ja roolien selkiyttäminen julkisen, kolmannen ja yksityisen sektorin välillä on hyvä keino tehostaa kotoutumistyötä eikä se vaadi merkittävää taloudellista lisäpanosta. Yhteistyötä ja koordinaatiota helpottamaan on perustettu ELY-keskusten ylläpitämät www.kotoutumisentukena.fi ja www.kotouttaminen.fi -sivustot. Niillä kotoutumistoimijat voivat ilmoittaa omaa toimintaansa ja hakea eri hakukriteerein muiden toimintaa. Sivustot ovat monin tavoin parantaneet toimijoiden välistä tiedonkulkua ja yhteistyötä.

Kotoutumista tukevan toiminnan suunnittelu on hyvä aloittaa tutustumalla muihin paikallisiin toimijoihin ja mieltä

miten oma toiminta suhteutuu alueelliseen kokonaisuuteen. Verkostoituminen muiden kanssa voi avata ovia hedelmälliselle yhteistyölle ja tehdä omaa toimintaa muille tutuksi. Pienemmillä paikkakunnilla keskeisten toimijoiden löytäminen on helpompaa mutta suuremmissa kaupungeissa voi olla hankala tietää mitkä tahot järjestävät omille asiakkaille hyödyllistä toimintaa. Edellä mainitut sivustot ovat oiva apu ja niistä voi-kin lähteä liikkeelle. Kunnan maahanmuuttopalveluihin kannattaa olla yhteydessä, koska siellä varmasti tiedetään keskeiset paikalliset kotoutumistoimijat. Näin tuodaan samalla oma toiminta julkisen sektorin toimijoiden tietoon, jolloin julkiselta puolelta osataan tarvittaessa ohjata maahan muuttaneita järjestön toimintaan. Osallistamalla erilaisiin maahanmuut-

to-teemaisiin seminaareihin, pääsee verkostoitumaan muiden toimijoiden kanssa. Varsinaisten kotoutumistoimijoiden lisäksi on hyvä muistaa myös sellaiset organisaatiot, jotka eivät välttämättä profiloitu kotoutumis- tai maahanmuuttotyön tekijöiksi. Monesti maahan muuttaneille sopivat samat palvelut kuin muullekin väestölle ja onkin kannattavaa huomioida asiakkaan tilanne ja tarpeet laajemmin kuin pelkästään maahanmuuttotaustan perusteella. Esimerkiksi sairausryhmäkohtaiset järjestöt, luontojärjestöt ja urheiluseurat voivat olla hyviä yhteistyökumppaneita, joiden kanssa toimintojen sisällöstä saadaan todella monipuolisia. Järjestöt, joilla ei juuri ole ollut maahan muuttaneita asiakkaina voivat hyötyä tuesta uusien kohderyhmien tavoittamisessa ja huomioimisessa.

KOTOUTUMINEN.FI on kotouttamisen osaamiskeskuksen ylläpitämä sivusto, jolta löytyy ajankohtaisia uutisia ja tiedotteita, tietoa sekä oppaita kotoutumiseen liittyen. Sivuston kattavien tietojen avulla saa hyvät perustiedot kotoutumistyön tueksi.

www.kotoutuminen.fi

KOTOUTUMISEN tukena -sivustoa ylläpitää Uudenmaan elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus. Sivustolta löytyy kootusti tietoa kotoutumista tukevasta toiminnasta ja aiheeseen liittyvistä tapahtumista, seminaareista ja koulutuksista. Sivustolle rekisteröityneet voivat ilmoittaa oman organisaation toimintaa.

www.kotoutumisentukena.fi

TOIMEKSI.FI -verkkopalveluun on kerätty yhdistysten järjestämää toimintaa, tapahtumia, koulutuksia, vapaaehtoistehtäviä sekä työ- ja harjoittelupaikkoja. Sivulta löytyy alueellisia yhdistystoimintaa kokoavia sivustoja.

www.toimeksi.fi

Alueellisia esimerkkejä kotoutumista edistävän toiminnan kentästä

ESIMERKKI toimintakentästä Kainuun alueella:

POLKU-ohjausmalli - Opas maahanmuuttajien parissa työskenteleville

www.docplayer.fi/3377176-Polku-ohjausmalli-opas-maahanmuuttajien-parissa-tyoskenteleville.html

ESIMERKKI toimintakentästä Pirkanmaalla:

Maahanmuuttajataustaiset ja monikulttuuriset lapset, nuoret ja perheet - monikulttuurinen työkalupakkiammatilaisille ja asiakkaille Pirkanmaalla

www.kotouttaminen.fi/documents/3464316/4355400/TY%C3%96KALUPAKKI+maahanmuuttajataustaiset+lapset+nuoret+ja+perheet+Pirkanmaalla.pdf/b41142d5-9126-e19f-7d6e-03e51125bce6/TY%C3%96KALUPAKKI+maahanmuuttajataustaiset+lapset+nuoret+ja+perheet+Pirkanmaalla.pdf

TOIMINNAN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS

Tässä kappaleessa käydään läpi kotouttavan toiminnan käytännön toteutusta. Aluksi tarkastellaan yleisempiä kuten, viestintään ja markkinointiin liittyviä asioita. Kappaleen lopussa esitellään tarkemmin rajattujen kohderyhmien toiminnan suunnittelussa huomioitavia asioita esimerkkien kautta havainnollistettuna. Suunnittelussa hyödynnettävää lisälukemista on kerätty kappaleen lopusta löytyvään listaan.

TOIMINNAN TARVE JA TAVOITTEET

Kaikilla organisaatioilla on jokin tarkoitus ja tavoite, jotka ovat toimineet alkusykäykseenä organisaation perustami-

selle. Kun toiminnan sisältöjä ruvetaan suunnittelemaan tarkemmin, ohjaavat nämä lähtökohdat sitä, kenelle toimintaa ollaan järjestämässä ja mitä toiminnalla tavoitellaan. Suunnitelmien tarkentuessa pitää lopulta päättää toiminnan tarkka kohderyhmä. Onko toiminto tarkoitettu aikuisille, lapsille, perheille tai tietyn diagnoosin saaneille?

Tämän jälkeen pitäisi vielä saada mahdollisimman tarkka käsitys valitun kohderyhmän tarpeista ja toiveista. Kohderyhmän tarpeita voidaan karjottaa monin eri tavoin. Tarvekartoituksen voi aloittaa keskustelemalla kohderyhmän ja muiden kototutustumistyötä tekevien kanssa. Kysely voi olla

hyvä tapa tehdä tarvekartoitus, jos siihen on resursseja. Kyselyn avulla on helpompi tavoittaa suurempi määrä vastaajia, jolloin tarvekartoituksen edustavuus on parempi. Haastattelujen ja vapaamuotoisten keskustelujen avulla voidaan puolestaan saada yksityiskohtaisempaa tietoa kohderyhmän sisällön suunnittelun tueksi. Selvityksiin, raportteihin ja tutkimuksiin kannattaa myös tutustua toiminnan suunnittelun yhteydessä. Monet julkiset organisaatiot, kuten ministeriöt tuottavat useita ajantasaisia selvityksiä, joihin tutustumalla saa tärkeää ja ajankohtaista taustatietoa kotoutumisen toimintakentästä ja tarvittavasta toiminnasta. Ei kannata rajata huomiota vain Suomeen vaan pyrkiä myös tutustumaan muualla maailmassa tehtävään kotoutumista edistävään toimintaan. Esimerkiksi Euroopan unioni ja muut ylikansalliset organisaatiot tuottavat maahan-

muuttoon liittyvää tietoa, jota voi hyödyntää oman toiminnan suunnittelussa.

Kun kohderyhmä ja sen tarpeet ovat selvillä, voidaan miettiä mitä konkreettisesti toiminnassa tehdään ja minkälainen toiminnan aikataulu on.

Tässäkään vaiheessa ei pidä unohtaa ihmisiä, joille toimintaa aiotaan järjestää. Ottamalla kohderyhmä mukaan toiminnan sisällön suunnitteluun, ovat he varmasti sitoutuneempia osallistumaan siihen. Hyvään lopputulokseen pääsee, kun kutsuu muutaman kohderyhmään kuuluvan suunnittelemaan toiminnan sisältöä. Siinä vaiheessa, kun toiminta käynnistyy, voidaan sen sisältöjä vielä muokata osallistujien toiveiden pohjalta. Toiminnan toteutuksessa ja sisältöjen suunnittelussa kannattaa hyödyntää olemassa olevaa ja perehtyä ensiksi muissa hankkeissa kehitettyihin malleihin, alustoihin ja työkaluihin. Nykyään on olemassa paljon digitaalisia työ-

kaluja, joita voi soveltaa omassa toiminnassa. Järjestöillä on mahdollisuus kokeilla ja kehittää uutta ja hyvien käytäntöjen löytyessä laittaa ne muillekin jakoon. Oppimis- ja muut työkalut rikastuttavat oppimisen tapoja, mikä voi hyödyttää esimerkiksi aikuisopiskelijoita, jotka saattavat hyötyä toiminnallisuudesta. Toisaalta erilaiset digitaaliset työkalut mahdollistavat toimintaan osallistumisen paikasta riippumatta, mikä voi olla erityisen hyödyllistä haja-asutusalueilla.

PALAUTE JA VAIKUTUSTEN ARVIOINTI

Toiminnan kehittämisen ja organisaation oppimisen kannalta palautteen kerääminen ja toiminnan vaikuttavuuden mittaaminen on ensiarvoisen tärkeää. Uutta toimintaa käynnistettäessä on yleensä ensimmäisten kertojen jälkeen helpompaa hahmottaa, mitä tulisi tehdä toisin, jotta toiminnalle

asetetut tavoitteet varmasti toteutuisivat. Tuskin mikään palvelu tai toiminto on täysin muotoutunut vielä suunnittelu- vaiheessa. Palautetta tulee kerätä säännöllisesti ja miettiä jo ennen palautteen keruuta, miten sitä tullaan hyödyntämään. Monesti osallistujilla voi olla paljonkin odotuksia ja toiveita, mutta järjestäjän vastuulla on arvioida mitkä toiveista palvelevat toiminnalle asetettuja tavoitteita. Jos jokaisen toiveen pohjalta muokkaa toimintaa, on suuri riski, että toiminta on poukkoilevaa eikä se enää palvele alkuperäistä tarkoitustaan.

Toiminnan käynnistyessä käydään yhdessä osallistujien kanssa läpi toiminnan tarkoitus ja tavoitteet. Näin kaikille tulee selväksi mitä ollaan tekemässä ja mihin toiminnalla pyritään. Samalla luodaan alkupiste vaikuttavuuden mittaamiselle, kun voidaan asetettujen tavoitteiden perusteella arvioida toiminnan päättyessä niiden toteutumis-

ta. Myös yhteiset pelisäännöt, joita kaikkien osallistujien on noudatettava, on tärkeä käydä läpi. Ohjaaja voi kertoa, mitä toiminnassa tehdään ja missä asioissa voi saada apua ja missä ei. Ohjaajan vastuulla on kaikkien osallistujien tasapuolinen huomioiminen, minkä vuoksi rajojen ennalta asettaminen on tärkeää.

Palautteen kerääminen pitää suunnitella huolellisesti, koska sen avulla on mahdollista arvioida toiminnan vaikuttavuutta. Jos oman toiminnan tuloksia ja vaikuttavuuksia ei pysty osoittamaan, on vaikea löytää toiminnalle rahoittajaa. Vaikuttavuuden osoittaminen on vaikeaa erityisesti silloin, kun järjestetään sellaista matalan kynnyksen toimintaa, mihin ei tarvitse sitoutua tai rekisteröityä. Abstraktimpien tavoitteiden, kuten osallisuuden vahvistamisen osoittaminen mittareiden avulla on myös hyvin hankalaa. Haasteista huolimatta vaikuttavuutta on pyrittävä tuomaan



esille. Vaikuttavuuden mittaamiseen liittyen suosittelomme tutustumaan tämän kappaleen lopun lukulistasta löytyvään Kuntoutussäätiön muille järjestöille suuntaamaan ARTSI arviointioppaaseen, josta saa neuvoja oman toiminnan arviointiin. Vaikuttavuuden osoittamisen lisäksi palautteen keruu on tärkeää, koska sen avulla omaa toimintaa on mahdollista kehittää. Palautetta voi kerätä kirjallisesti tai suullisesti, jos osallistujien on hankala täyttää lomakkeita. Suullinen palaute on kuitenkin syytä kirjata itselle ylös, ettei se unohdu ja jotta sitä voidaan käyttää muutoksen mittaamiseen. Muutosta voidaan mitata vain, jos on kysytty samoja asioita toiminnan alus-

sa ja lopussa. Mikäli toiminnalla tavoitellaan yksinäisyyden vähentämistä tai verkostojen laajentamista voi palautteessa olla esimerkiksi kysymys: ”sain uusia ystäviä toiminnasta”. Työnhakua tukevassa toiminnassa voi olla kysymyksiä, joilla tarkastellaan työllistymisen edellytyksiä: ”mistä paikoista katsot avoimia työpaikkoja”. Kun loppukyselyssä kysytään uudestaan samaa asiaa, voidaan saada tarkkaa tietoa siitä, miten työnhakutaidot ovat kehittyneet. Palautekysymyksiä pitää miettiä toiminnan tavoitteiden kannalta. Sopivien kysymysten löytämistä helpottaa, kun miettii mistä kaikista osa-alueista muutos, johon toiminnalla pyritään, koostuu. Osallisuuden mittaamista voidaan ajatella osallisuuden eri osa-alueiden kautta. Tästä voidaan paloitella vielä pienempi pala ja muotoilla mahdollisimman tarkkoja kysymyksiä. Huolella suunnitellut alku- ja loppukyselyt muodostavat yhdessä vertailukelpoisen

asetelman, jonka avulla muutosta on mahdollista havainnoida ja todentaa.

Niin sanotuilla pulssimitauksilla voidaan kerätä tietoa toiminnan vaikuttavuudesta, silloin kun kyse on yksittäisestä tapahtumasta tai on todennäköistä, etteivät samat ihmiset osallistu toimintaan useina eri kertoina. Useinhan matalan kynnyksen toimintojen yksi perusidea on se, ettei niihin tarvitse sitoutua eikä osallistujista kerätä sellaista tietoa, jonka avulla voitaisiin osoittaa toiminnan seurauksena pidemmällä aikavälillä tullutta muutosta. Pulssimitauksessa kysytään esimerkiksi mielialaa asteikolla 1-5 kun toimintaan tullaan ja uudestaan kun se loppuu. Näin voidaan saada käsitys siitä, miten toiminta on keskimäärin vaikuttanut osallistujien mielialaan. Etenkin silloin, jos toiminnan yhtenä tavoitteena on hyvinvoinnin lisääminen, on pulssimitaus menetelmä toimiva. Pulssimitauksessa voidaan

käyttää erilaisia hymiönaamoja, joista valitaan omaa mielen tilaa parhaiten kuvaava, jolloin yhteistä kieltäkään ei välttämättä tarvita.

VUOROVAIKUTUS JA KOMMUNIKAATIO

Maahanmuuttotyötä tekevä voi helposti ajatella työnkuvansa poikkeavan jotenkin perustavanlaatuisesti sellaisista töistä, joissa asiakkaina ei erillisenä kohderyhmänä ole muualta Suomeen muuttaneita. Maahanmuuttotyöhön kuuluu toki joitain erityispiirteitä, mutta niihin ei kannatta kiinnittää liiallisesti huomiota. Kulttuurireihin tutustuminen on aina kannatettavaa, mutta on hyvä pitää mielessä jokaisen maan ja kulttuuripiirin sisäinen vaihtelu. Maahanmuutto- ja kotouttamistyön kannalta on tärkeämpää kehittää yleisiä vuorovaikutustaitoja kuin opetella mahdollisimman monen eri maan historia ja kulttuuriin liittyvät

tavat. Pahimmillaan pinnallinen kulttuurintuntemus vahvistaa omia ennakkokäsityksiä, mikä heijastuu stereotyyppisenä suhtautumisena ihmisiin, jotka mielletään kyseisen kulttuurin edustajiksi.

Kaikessa toiminnassa on tärkeää kohdata asiakkaat tasavertaisina. Tasavertaisuutta voi ilmentää monin tavoin esimerkiksi omalla puhetavalla. Vuorovaikutustilanteissa ei ole yleensä syytä olettaa toisesta liikaa etukäteen. Kysymällä suoraan itseä mietityttävistä asioista selviää useimmiten helpommalla kuin tulkitsemalla ja arvaamalla. Yksityisasiosta kannattaa kysyä vasta kun on tutustunut ihmiseen hieman paremmin. Uskonnosta tai muusta henkilökohtaisesta taustasta kysyminen ensitapaamisella tuntuu monista oudolta ja kiusalliselta.

Maahan muuttaneita kohdattaessa puutteet kielitaidossa tulee huomioida ilman että niitä korostetaan turhaan. Suomen monimuotoistuesssa ei ih-

misen ulkonäöstä tai nimestä voi päätellä hänen kielitaidon tasoa, jolloin on hyvä aloittaa keskustelu kuten muidenkin asiakkaiden kanssa. Vaikka asiakas käyttäisi murtaen suomen tai ruotsin kieltä, on kannustavaa ja kohteliasta vastata hänen käyttämällään kielellä. Yleensä keskustelukumppanin kielitaito selviää kuitenkin nopeasti, jonka jälkeen omaa puhetapaa voi säätää sopivaksi. Kotimaisia kieliä heikommin puhuvien kielen oppimista tukee, jos omaa puhenopeutta hidastaa hieman ja välttää murre- tai slangisanoja. Aikuisille ei ole koskaan tarve puhua kuin lapselle vaikka heidän kotimaisten kielten taitonsa olisikin heikko. Oma kieltä voi yksinkertaistaa miettimällä omia kokemuksia kielten opiskelusta ja miettimällä, mitkä ovat yleisten verbien ja muiden sanojen tavalliset muodot, ja käyttää niitä. Lauseet voi pilkkoa lyhyemmiksi, hidastaa puherytimiä ja pitää pieniä taukoja lauseiden välillä.

Kieltä vasta opiskelevan kanssa ei myöskään kannata käyttää harvinaisempia ja hankalampia sijamuotoja.

Selkokieli on usein hyödyksi, mutta sitäkään ei kannata automaattisesti käyttää kaikkien vieraalla korostuksella puhuvien kanssa. Pieni korostus ei tarkoita sitä, etteikö ihminen ymmärtäisi hänelle puhuttua tavallista puhekieltä. Pitkään maassa olleelle ihmiselle, joka osaa kieltä jo varsin hyvin, voi kokea negatiivisena, jos hänelle puhutaan korostuneen hitaasti ja selvästi artikuloiden. Entuudestaan tuntemattoman ihmisen kohdalla voi aina kysyä keskustelun aikana, onko käytetty kieli ymmärrettävää vai tulisiko esimerkiksi puhenopeutta hidastaa.

Monet maahan muuttaneet toivoisivat voivansa harjoitella kieltä, mutta aristelevat käyttä sitä. Voi tuntua turvallisemmalta kommunikoida jollakin vahvemmin hallitulla kielellä, kuten englanniksi, jotta tulee varmasti

ymmärretyksi. Mikäli asiakkaalla kuitenkin on jonkin verran kielitaitoa, on hienoa, jos kotoutumisen parissa toimivalle ammattilaiselle tarjoutuu tilaisuus edistää muun työn ohessa asiakkaan kielen oppimista. Vaikka heikommin hallitun kielen käyttö tuntuisi itsestä hieman työläämmältä ja hitaammalta, kuin jonkin apukielen kuten englannin, jää asiakkaalle parempi kokemus kiireettömästä vuorovaikutustilanteesta.

Tärkeintä kohtaamisessa on arvostava ote. Nykytiedon valossa usein hankaliksi koetut tilanteet liittyvät väärinkäsityksiin, joiden taustalla saattaa olla kielen ymmärtämiseen liittyvät seikat. Kirjallista ohjeistusta ei aina ymmärretä tai ei luoteta siihen, että ohjeet on ymmärretty oikein. Tämän vuoksi monet hyvinkin kieltä osaavat asioivat mieluiten kasvotusten asiakaspalvelijan kanssa. Mikäli vaikuttaa siltä, ettei asiakas ehkä ole ymmärtänyt ohjeita, on parempi kysyä ja varmistaa asia. Selit-

tämällä asiat aikaa säästämättä ja mahdollisesti taustakontekstia avaten voidaan varmistaa, että asiakas tietää kuinka hänen tulisi toimia. Toimintaan motivoituminen on aina helpompaa, jos ymmärtää miksi jokin asia pitäisi tehdä tietyllä tavalla ja mihin sen on tarkoitus johdattaa. Toimintatapojen logiikkaa voi avata, jotta eri taustaiset ja erilaisista kulttuureista tulevat ymmärtävät, miksi jokin asia on tapana tehdä tietyllä tavalla. Tällaisen tiedon kertominen on itsessään kotoutumista tukevaa yhteiskuntaorientaatiota, sillä se auttaa muualta Suomeen muuttanutta ymmärtämään laajemmin yhteiskunnan toimintalogiikkaa.

MARKKINOINTI JA VIESTINTÄ

Kohderyhmän tavoittaminen on monelle tuttu haaste kotoutumistoiminnan käynnistysvaiheessa. Monilla on varmasti kokemuksia siitä, että johonkin

toimintaan ei sen käynnistytessä löydy runsaasti osallistujia. Tämä ei välttämättä tarkoita sitä, että toiminnan sisällössä olisi vikaa tai ettei sille ole tarvetta. Sopivien viestintäkanavien löytäminen voi olla hankalaa ilman kohderyhmään kuuluvan kontaktin apua, koska maahanmuuttaneilla on omia, mahdollisesti omankielisiä, viestintäkanavia. Kun aloitetaan uutta toimintaa, on maahanmuuttaneiden saavuttamiseksi tehtävä paljon markkinointiin ja viestintään liittyvää työtä. Ajan myötä toiminnan tullessa laajemmin tutuksi kohderyhmän keskuudessa osataan siihen hakeutua ilman erityistä panostamista markkinointiin.

Markkinoinnin suunnittelun ensimmäisenä toimenpiteenä tulee siis selvittää, mitä viestintäkanavia tavoiteltu kohderyhmä käyttää. Markkinointiviestintä on sosiaalisen median myötä muuttunut paljon, kun ihmisten käyttämät viestintäkanavat ovat monipuolistuneet.

Toisaalta kohderyhmää ja muita sidosryhmiä on helpompi tavoittaa internetin avulla, mutta perinteisempiä keinoja ei tule unohtaa. Pienempiä organisaatioita ei aina löydy verkosta, ja muutenkin on hyvä muistaa, että parhaiten ihmisiä tavoittaa, kun viestintää tehdään eri kanavia hyödyntäen. Tarkemmasta kohderyhmästä riippuen sopiva viestintäkanava voi olla esimerkiksi koulujen ja oppilaitosten sähköiset ja fyysiset ilmoitustaulut, neuvolat, terveyskeskukset, kerhohuoneet, moskeijat, rukoushuoneet, erikoistuneet elintarvikeliikkeet ja sosiaalisen median kanavat. Suomessa kaikista suuremmista kaupungeista löytyy jonkinlaista vakiintunutta maahanmuuttotoimintaa. Uuden toimijan kannattaa ottaa yhteyttä olemassa oleviin maahanmuuttaneiden parissa toimivien organisaatioihin ja kysyä, miten kohderyhmälle voi viestiä alkavasta toiminnasta. Kulttuuriyhdistysten edustajat osaavat usein auttaa sopivien

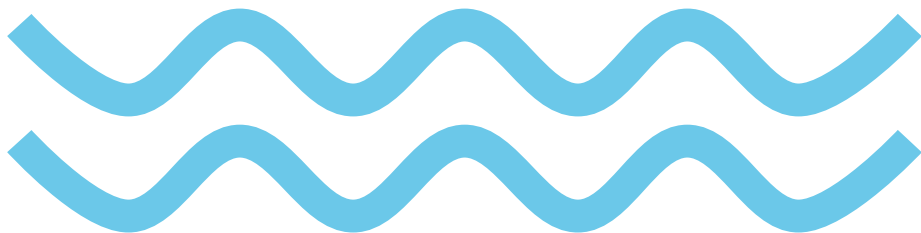
viestintäkanavien löytämisessä sekä viestin välittämisessä omille jäsenilleen ja sidosryhmilleen.

Kouluikäisten vanhempien ja lapsien tavoittamisessa voi pyytää apua alueen kouluilta. Paikat, joissa harjoitetaan uskontoa ovat puolestaan hyvä tapa tavoittaa kyseisen uskontokunnan edustajia. Ei kannata kuitenkaan olettaa, että kaikki tietyltä alueelta Suomeen muuttaneet harjoittavat uskontoaan näissä paikoissa. Muslimien kohdalla on hyvä muistaa, että moskeijat ja rukoushuoneet ovat usein eriytyneet pääasiallisen kävijäkunnan taustaan mukaan. Mikäli halutaan tavoittaa kattavasti eri väestöryhmät, tulee tämän tyyppiset asiat huomioida. Lisäksi on muistettava, että kaikkiin uskontokuntiin kuuluu ihmisiä, jotka eivät aktiivisesti harjoita uskontoaan eivätkä myöskään käy uskonnonharjoitukseen tarkoitetuissa paikoissa.

Sosiaalisen median kanavat

voivat olla kohderyhmän aktiivisessa käytössä, mutta ulkopuolisen voi olla vaikea löytää niitä. Tällaiset kanavat voivat olla vieraskielisiä tai suljettuja, jolloin niiden löytäminen ilman apua voi olla mahdotonta. Alueelliset Facebook -ryhmät voivat myös toimia kohderyhmän tavoittamisessa. Perinteisiä fyysisiä ilmoitustauluja ei kannata unohtaa; niiden avulla voidaan tavoittaa ihmiset, jotka eivät juuri käytä tietokonetta ja sosiaalista mediaa. Työhön ja työllistymiseen liittyvien toimintojen markkinoinnissa työ- ja elinkeinotoimistot, sekä alueelliset työllistymistä edistävät monialaiset yhteispalvelut (TYP) voivat olla hyödyllisiä yhteistyökumppaneita, tiedottamisessa ja kohderyhmän tavoittamisessa.

Markkinoinnissa ja viestinnässä auttaa, jos viesti tulee kohderyhmään kuuluvalta yhteisön arvostetulta ja tunnetulta jäseneltä. Toiminnasta ja sen sisällöistä voi olla hyvä aluksi



keskustella tällaisen henkilön kanssa, niin että hän saa kattavan käsityksen siitä, mistä toiminnassa on kyse ja osaa kertoa asiasta ymmärrettävästi eteenpäin yhteisölleen. Mainoksissa voi käyttää kotimaisten kielten lisäksi muitakin ymmärtämistä helpottavia kieliä. Näin viestimällä toiminta näyttäytyy maahan muuttaneet huomioivana ilman että korostetaan toiminnan olevan vain maahan muuttaneille tarkoitettua. Tämä on havaittu toimivaksi tavaksi järjestää eri väestöryhmiä yhteen saattavaa toimintaa. Viestintä, jossa korostetaan toiminnan olevan maahan muuttaneille tarkoitettua sulkee helposti kaikki muut toiminnan ulkopuolelle. Maahan muuttaneet, jotka toivovat tutustuvansa valtaväestöön eivät myöskään vält-

tämättä pidä näin markkinoitua toimintaa houkuttelevana. Kotoutumisen kaksisuuntaisuuden näkökulmasta toimintaa ei tulisikaan rajata vain maahan muuttaneille, ellei se selvästi ole tarpeen.

VASTUUT JA VAKUUTUKSET

Toiminnan järjestäjän tulee miettiä vastuu- ja vakuutusasiat hoitaa huolella kuntoon etukäteen ennen varsinaisen toiminnan aloittamista, silloinkin kun todennäköisyys onnettomuuksille ja muille vahingoille tuntuksikin pieneltä. Käytännössä monien järjestöjen voi olla hankala hankkia niin laajaa vakuutusta, että se kattaisi toimintaan osallistuvat asiakkaat eikä se ole välttämättä tarpeenkaan.

Tärkeintä on se, että osallistujat tietävät, osallistuvatko he toimintaan omalla vastuulla. Kun käytännöt ja pelisäännöt on kerrottu selkeästi kaikille, voidaan välttää riitatilanteet vahingon tapahtuessa. Erityisen tärkeää on huolehtia vastuuasiat kuntoon silloin, kun toimitaan alaikäisten kanssa. Alaikäisten parissa toimivien työntekijöiden ja vapaaehtoisten taustat tulisi selvittää toiminnan turvallisuuden varmistamiseksi.

LAPSILLE JA PERHEILLE SUUNNATTU TOIMINTA

Lapsille ja nuorille toimintaa järjestettäessä kannattaa suunnittelu aloittaa miettimällä tarkemmin, minkä ikäisille toiminta on tarkoitettu. Lisäksi toiminnassa, johon osallistuu lapsia, on oltava erityisen tarkka vastuukysymyksistä. Tulevatko lapset huoltajansa kanssa vai onko toiminta hieman vanhemmille lapsille, jotka osallistuvat toimintaan itsenäisesti? Mikäli

toiminta on suunnattu pienten lasten vanhemmille, kuten kotivanhemmille tarkoitettu kielikurssi, jonka aikana lapsi on hoidossa toisessa tilassa vanhempien opiskelurauhan takamiseksi, tulee tilajärjestelyihin kiinnittää erityistä huomiota. Erilliset tilatkaan eivät välttämättä takaa opiskelurauhaa, jos ne ovat lähellä toisiaan ja äänieristys on heikko. Toiminnan järjestäjien vastuulla on tehdä osallistujille selväksi, että muiden oppimisen kannalta lasten tulee pysyä heille varatuissa tiloissa, jotta osallistujilla on opiskelurauha.

Lasten hoitamiseen tulee niin ikään kiinnittää huomiota. Ryhmän kokoa voi usein olla pakko rajata jollain tapaa, koska yksi ihminen ei voi hoitaa kovin suurta määrää lapsia. Lastenhoito on vaativaa työtä ja tehtävään nimetyllä tulisi olla osaamista varhaiskasvatuksesta. Vanhempien on hyvä saada tavata lasten hoitajia, että he voivat turvallisin mielin luottaa

siihen, että heidän lapsensa on hyvissä käsissä toiminnan aikana.

TOIMINTA KOULULAISILLE

Toiminnassa, joka on tarkoitettu kouluikäisille kannattaa miettiä tarkasti paikka, jossa toimintaa aiotaan toteuttaa. Sen alueen kouluihin, jolla toimintaa aiotaan järjestää, kannattaa olla yhteydessä ja kertoa toiminnasta. Koulujen opettajat ja rehtorit voivat auttaa toiminnan suunnittelussa esimerkiksi kertomalla, mihin aikaan tietyn ikäisille tarkoitettu toiminta kannattaa järjestää, jotta se sopii koululaisten lukujärjestysten kanssa yhteen. Yleensä koululaisille tarkoitettuun toimintaan suhtaudutaan suopeasti niin koulun kuin vanhempien puolesta, koska erilaiset koululaisille tarkoitetut kerhot tukevat lasten koulunkäyntiä. Lisäksi lapset saavat mielekästä tekemistä koulupäivän jälkeen, mikä on

monien vanhempien mieleen. Koulut voivat mahdollisuuksien mukaan antaa käyttää omia tilojaan tällaisen toiminnan järjestämiseksi. Lisäksi koulut voivat auttaa markkinoinnissa tiedottamalla vanhempia toiminnasta. Kouluja pidetään pääsääntöisesti luotettavina ja niiden kautta tuleva viesti voi lisätä vanhempien luottamusta antaa lastensa osallistua toimintaan.

Järjestämispaikalla voi olla yllättävän paljon merkitystä sen kannalta, miten vanhemmat suhtautuvat lastensa osallistamiseen erilaiseen koulunjälkeiseen toimintaan. Käsitksemme mukaan kouluihin ja kirjastoihin suhtaudutaan luottamuksella, koska niissä työskentelee valvovia aikuisia. Kannattaa myös harkita sitä, että kutsuu vanhemmat tutustumaan toimintaan, jotta heille tarjoutuu mahdollisuus nähdä, mitä heidän lastensa kanssa tehdään ja millaiset ihmiset toiminnasta vastaavat. Ihmisten kasvokkai-

nen kohtaaminen lisää keskinäistä luottamusta ja vahvistaa vanhempien luottamusta toiminnan järjestäjää kohtaan.

TOIMINTA IKÄÄNTYVILLE

Ikääntyvien maahanmuuttajien toimintoja suunnitellessa on hyvä huomioida kulttuurista toiseen vaihtelevat vanhuuskäsitkset. Koska näkemys vanhuuden rajasta vaihtelee eri kulttuureissa, ei välttämättä kannata tehdä tiukkoja ikään perustuvia rajauksia, vaan noudattaa yhteisöjen ja niissä vaikuttavien yksilöiden näkemyksiä siitä, kuka luetaan ikääntyneeksi.

Suomessa järjestöjä on paljon verrattuna moniin muihin maihin ja ne tuottavat tärkeitä sosiaali- ja terveysalan palveluita. Monet Suomeen muuttaneet ikääntyneet voisivatkin hyödyntää näiden tarjontaa nykyistä enemmän, mikäli tieto niiden tarjoamasta tuesta saavuttaisi

heidät paremmin. Ikääntyvien vieraskielisten määrän kasvaessa tarve omankieliselle tuelle lisääntyy jatkuvasti. Muistin heikkeneminen näkyy yleensä myös kielitaidon heikentymisenä. Useimmat järjestöt eivät kuitenkaan resurssien rajallisuuden vuoksi pysty tuottamaan palveluita monilla eri kielillä. Mahdollisena ratkaisuna voi olla palvelun toteuttaminen yhteistyössä sellaisten toimijoiden kanssa, joilla on eri kieliä osaavia työntekijöitä tai vapaaehtoisia. Toinen hyväksi havaittu tapa palvella tätä kohderyhmää on vertaisuuden hyödyntäminen. Mahdollisuus käyttää omaa äidinkieltä sekä yhteinen kokemuspiiri voivat madaltaa kynnystä osallistua.

Maahan muuttaneet osallistuvat selvitysten perusteella vähemmän järjestöjen toimintaan verrattuna koko väestöön. Moni ikääntynyt maahan muuttanut voisi kuitenkin hyötyä järjestöjen palveluista ja esimerkiksi sairausryhmäkohtaisten jär-

jestöjen tuesta. Vähäisemmälle osallistumiselle on varmasti monia syitä, kuten tiedon ja kontaktien puute. Järjestökenttä ei monissa maissa ole yhtä laaja ja monipuolinen kuin Suomessa, mikä myös osaltaan selittää miksei järjestöjen toimintoja osata hyödyntää. Ikääntyvien maahan muuttaneiden parissa työskentelevä voikin edistää helposti kohderyhmän tarpeita tuomalla ikääntyneitä ja heille palveluita tarjoavia järjestöjä lähemmäs toisiaan. Järjestöt ovat kokemustemme perustella usein kiinnostuneita saamaan uudenlaisia asiakasryhmiä mukaan toimintaansa. Kotoutumista edistävien ammattilaisten kannattaakin perehtyä monipuolisesti alueellaan olevaan kol-

mannen sektorin toimintaan, vaikkeivat ne suoranaisesti profiloituisikaan maahanmuuttajärjestöiksi, ja miettiä voisivatko ne palvella oman organisaation asiakkaina olevia maahan muuttaneita. Ikääntyvät voivat hyötyä toiminnasta, joka toteutetaan yhdessä samalla alueella toimivan sairausryhmäkohtaisen järjestön tai vaikkapa leskille ryhmätöimintää tarjoavan organisaation kanssa. Yhteistyön avulla voidaan auttaa maahan muuttaneiden parissa toimivaa järjestöä levittämään toisen järjestön osaamisalaan kuuluvaa erityistietoa omille asiakkailleen, kouluttamalla esimerkiksi eri kieliä terveysneuvoja jakamaan tietoa ruokavalion yhteydestä kakkostyypin diabetekseen.

TUTKIMUS, josta saa tietoa pakolaistaustaisten ohjaamisesta niin asiakastyötä tekevien kuin palveluiden asiakkaiden näkökulmista:

Sivüäänä : Asiakkaiden, asiakastyötä tekevien ja verkostotoimijoiden näkemyksiä pakolaistaustaisten ohjauksesta
www.doria.fi/handle/10024/178265

EVANKELIS-LUTERILAISEN kirkon opas työntekijöille ja vapaaehtoisille:

Turvapaikanhakijoiden ja pakolaisten psykososiaalinen tukeminen
www.evl.fi

NAISTEN työllistämistä tukevaan toiminnan suunnitteluun tueksi:

Testattuja toimia naisten työllisyyteen MASTO -hanke
www.socom.fi/wp-content/uploads/2015/06/Masto_Testattuja_toimia_nai-ten_tyollisyyteen.pdf

VINKKEJÄ kotona lapsia hoitavien maahanmuuttajaitien infopainotteisten vertaistukiryhmien järjestämiseen:

Kotoutumista tukeva maahanmuuttajanaisten Info-ryhmä - Kotouttamisen alueellisten ja seudullisten verkostojen vahvistaminen
www.docplayer.fi/3365852-Kotoutumista-tukeva-maahanmuuttajanaisten-ryh-ma-info-ryhma.html

METROPOLIA ammattikorkeakoulun hankkeessa kehitetty KEPELI-opas, josta löytyy vinkkejä erilaisiin tapoihin innostaa oppimaan kieltä ja muita asioita erilaisten toiminnallisten, pelillisten ja kehollisten harjoitteiden avulla.

Innostavaa oppimista maahanmuuttajaryhmiin Onnistu ohjaajana - Ilo, toiminta, ryhmä, kieli, kehollisuus
www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/153565/2018_korpela_salmenkangas_onnistu_ohjaajana_ERILLISJULKAISU.pdf?sequence=4&isAllowed=y

VÄESTÖLIITON tuottamassa oppaassa tuodaan esille maahan muuttaneiden palvelutarpeita ja näkökulmia näihin tarpeisiin vastaamiseksi.

Kohtaamistarinoita – maahanmuuttaja asiakkaana julkisissa palveluissa
[www.vaestoliitto.fi/@Bin/65eefd768cf3ba0f1cdd89c2fa5c7a49/1605274741/app-lication/pdf/5840741/Kohtaamistarinoita.pdf](http://www.vaestoliitto.fi/@Bin/65eefd768cf3ba0f1cdd89c2fa5c7a49/1605274741/application/pdf/5840741/Kohtaamistarinoita.pdf)

JÄRJESTÖJEN arvioinnin tueksi Kuntoutussäätiön ARTSI -opas:

www.hankkeet.kuntoutussaatio.fi/artsi-opas/

KULMAT.FI -sivustolla on monia hyviä ohjeita ja sähköisiä oppimismateriaaleja. Vaikka sivusto on tarkoitettu kulttuurin ja luovien alojen yrittäjille, on siellä paljon hyvää materiaalia, jota voi hyödyntää muillakin toimialoilla. Sivustolta löytyy muun muassa oppimateriaaleja arvioinnin suunnitteluun ja markkinointiin liittyen.

www.kulmat.fi/laadun-kehittaminen/tyokaluja/oman-toiminnan-arviointi-ja-jatkuva-parantaminen

SUOMEN sosiaali ja terveys ry:n (SOSTE) kattava lista järjestöille soveltuvista arviointityökaluista:

www.soste.fi/uncategorized/kehittaminen-ja-arviointi-jarjestoissa/

COMMON assessment framework (CAF) on suunniteltu julkisen sektorin toimijoille ja sen tarkoitus on yhtenäistää EU maiden arviointikäytäntöjä. Malli on melko raskas, mutta siihen tutustumalla voi saada ideoita oman organisaation tarpeisiin sopivan arvioinnin kehittämistyöhön.

Yhteinen arviointimalli – The Common Assessment Framework (CAF)

www.innokyla.fi/fi/tyokalut/caf-common-assessment-framework-arviointimalli

OHJEISTUS lasten parissa työskentelevien vapaaehtoisten rikostaustan selvittämiseksi:

www.oikeusrekisterikeskus.fi/fi/index/palvelut/rikosrekisteriote/vapaaehtoisen-rikostaustaote.html

OMIEN ASEENTEIDEN JA ENNAKKO- LUULOJEN TIEDOSTAMINEN

Ennakkoluuloja ja -asenteita on kaikilla. Niiden olemassaolo ei ole syytä kieltää tai ajatella, että kenenkään olisi helppo muuttaa tiukassa istuvia käsityksiään nopeasti. Ongelmalliseksi ennakkokäsitykset muuttuvat silloin, kun ne heijastuvat negatiivisesti omaan ammatilliseen toimintaan. Tämän välttämiseksi on tärkeää tiedostaa omat ennakkoluulot ja miettiä, vaikuttavatko ne omaan toimintaan asiakasta palvellessa tai muissa vuorovaikutustilanteissa. Omien ennakkokäsitysten tiedostaminen auttaa kehittämään omia vuorovaikutustaitoja.

Asenteilla on nimittäin ammatillista näkökulmaa laajempi merkitys kotoutumista kannalta. Kotoutumista tukevaa toimintaa voi kotoutumisen kaksisuuntaisuuden vuoksi ilmentää oikeastaan kaikissa tilanteissa, joissa Suomeen muuttaneiden kanssa ollaan vuorovaikutuksessa. Tavanomaiset tilanteet rappukäytävässä, pihatalkoissa, työpaikan kahvihuoneessa tai harrastuksissa, ovat juuri niitä tilanteita, joissa maahan muuttaneet saavat mahdollisuuden tavata maassa pidempään asuneita ja tutustua paikalliseen arkikulttuuriin.

Ennakoasenteiden muo-

toutumiseen vaikuttavat lukuisat asiat, joista monet liittyvät yksilöllisiin kokemuksiin sekä ympäristöstä opittuihin käytösmalleihin ja asenteisiin. Omasta työnkuvasta johtuva käsitys asiakaskunnasta voi vaikuttaa kulttuurillisten ennakkoluulojen muodostumiseen. Tarkemmin sanottuna kenen tahansa käsitys joistain ihmisryhmistä voi muodostua kapeaksi, jos heitä kohtaa vain tietynlaisissa tilanteissa. Monissa tukea tarjoavissa palveluissa asiakkailla on erilaisia haasteita, johon apua hakevat. Tällöin tulee huomioda, että jos kyseisen etnisen tai kulttuurisen ryhmän jäsenten kanssa ei ole muissa tilanteissa tekemissä, koostuvat omat kokemukset vain siitä väestöryhmän osasta,

jolla on haasteita. Omassa työssä kokemuksiin pohjautuvia ennakkokäsityksiä muodostuu erityisen herkästi, kun työskennellään ihmisten kanssa, joiden elämäntilanne on hankala. Sosiaalisia ja terveydellisiä haasteita kohdanneiden ihmisten ei tulisi antaa muokata liikaa ammattilaisen käsitystä mistään kansallisuudesta tai kulttuurista. Ihminen, jolla on psyykkisiä ongelmia, parisuhdeongelmia, lapsi otettu huostaan tai muuten poikkeuksellinen elämäntilanne, voivat kulttuurista ja synnyinmaasta riippumatta olla vihaisia, ärtyneitä tai käyttäytyä epäkohteliaasti. Tämä ei kuitenkaan liity kulttuuriin tai aiempaan kotimaahan. Ammattilaisen ei tietenkään tarvitse sietää keneltäkään huonoa käytöstä,

mutta on tärkeää osata erottaa tekijät, jotka liittyvät kulttuuritaustaan niistä, jotka liittyvät ihmisten elämässään kokemiin vastoinkäymisiin.

RISTIRIITATILANTEET JA HANKALIEŃ ASIOIDEN PUHEEKSI OTTAMINEN

Välillä kotoutumista tukevaan toimintaan liittyy asioita, jotka tuntuvat hankalilta ottaa puheeksi. Kyse voi olla ristiriidasta, joka koskee asiointitilanteita tai palvelulle asetettuja tavoitteita. Monia asioita voi olla kiusallista ottaa puheeksi, vaikka niissä ei ehkä vastapuolen mielestä ole kyse mistään erityisen nolosta asiasta. Esimerkkinä tästä voi olla ohjeiden kertominen moneen kertaan tilanteissa, joissa vaikuttaa siltä, ettei niitä ole ymmärretty. Asioiden puheeksi ottaminen ja siihen liittyvät epäselvyydet nousevatkin monissa yhteyksissä esille yhtenä monikulttuurisuuteen liittyvänä haasteena. Ristiriidat näyttävät usein johtuvan väärinkäsityk-

sistä ja siitä, ettei vaikeita asioita osata ottaa ajoissa puheeksi.

Erilaisiin kulttuuritaustoihin liittyvä perhedynamiikka voi joskus olla ristiriidassa Suomen lakien ja normien kanssa. Vakavimmissa tapauksissa kyse voi olla ympärileikkauksen tai pakkoavioliiton kaltaisista asioista. Suomessa lait ja oikeudet ovat kaikille samat ja jos huomaa, että niitä rikotaan, on ammattilaisen velvollisuus puuttua tilanteeseen. Tällaiset aiheet ovat hyvin hankalia ja niiden puheeksi ottaminen voi tuntua mahdottomalta. Tilanteissa, joissa on selvästi riski rikoksen tapahtumiselle, eivätkä omat keinot riitä, tulee olla yhteydessä viranomaiseen tai johonkin asiaan erikoistuneeseen tahoon ja kysyä neuvoa.

Monet ongelmallisilta tuntuvat asiat ovat kuitenkin pääsääntöisesti ratkaistavissa siten, että itseä mietityttävistä asioista kysyy suoraan, selkeästi ja ystävällisesti. Tilanteissa, joissa ohjeiden noudattaminen

on erityisen tärkeää esimerkiksi onnettomuuksien välttämiseksi, tulee ne käydä läpi empimättä niin usein kuin on tarpeen. Ohjeistusta voi tarkentaa taustoittaen miksi on tärkeä toimia toivotulla tavalla. Mieltä askarruttavien asioiden ei kannata antaa muhia mielessä liian pitkään. Riitaisia tilanteita ei pääse syntymään helposti jos hankalaksi koetut asiat otetaan ajoissa avoimesti puheeksi. Harva suuttuu tai loukkaantuu, jos heiltä ystävällisesti ja vilpittömästi kysytään jostain asiasta. Sen sijaan aggressiivinen, syyttelevä, vihjaileva ja tivaava kysyminen voi tuntua kenestä tahansa taustasta riippumatta epäkunnioittavalta ja epämiellyttävältä.

OMIEN ENNAKKOLUULOJEN TYÖSTÄMINEN

Tässä kappaleessa esitellään joitain ajatuksia ja itsenäisesti pohdittavia asioita, joiden avulla voi selkeyttää omaan ajatte-

luun vaikuttavia seikkoja. Omia ennakkoluuloja voi tunnistaa pohtimalla hieman syvemmin omaa suhtautumistaan erilaisiin ihmisiin.

Voit aloittaa miettimällä onko jotain ihmisryhmiä, joista et pidä tai jotka koet hankalina asiakkaina tai yhteistyökumppaneina. Osaatko sanoa, miksi pidät kyseistä ryhmää jollakin tapaa epämuikavana? Perustuuko ajatuksesi omaan kokemukseesi, tuttavasi kertomaan vai johonkin muuhun, kuten mediasta saamaasi käsitykseen kyseisestä ryhmästä? Mikäli kyse on omasta kokemuksestasi, mieti voitko kokemustesi perusteella todella tehdä pätevän yleistyksen koskien kyseistä ryhmää? Jos käsitys perustuu johonkin, mitä olet kuullut joltakin toiselta, onko mahdollista, että kyseinen näkemys on jollakin tapaa väritynyt, eikä vastaa täysin todellisuutta?

Seuraavaksi voit miettiä tarkemmin, mikä kyseisen ihmisryhmän toiminnassa tarkal-

leen ottaen aiheuttaa sinussa ärtymyksen tunnetta. Jos asia tuntuu epämääräisen suurelta, voit koittaa paloitella sen pienempiin osiin ja koittaa siten saada konkretisoitua mikä on varsinainen mielipahan lähde. Seuraavaksi voit kysyä itseltäsi seuraavia kysymyksiä: Perustuvatko negatiiviset käsityksesi johonkin konkreettiseen varaan tai uhkaan, jonka pelkää tapahtuvan, jos kyseiset ihmiset toimivat tietyllä tavalla vai onko kyse jostain muusta? Miten ei-toivotunlaisen toimintatavan seuraukset näkyvät? Onko siihen mahdollista puuttua tai onko puuttumiselle tarve? Mikä mielestäsi estää puuttumisen? Muista myös, että asioita on yleensä parempi kysyä suoraan ja selittää omaa logiikkaa, kuin hammasta purren mielessään ihmetellä, kuinka toinen voi toimia kerrasta toiseen tietyllä logiikalla, joka ei itselle avaudu millään tavalla.

Tällaisella pohdiskelulla eivät ennakkoluulot tietenkään katoa kokonaan, mutta asioiden selventäminen itselle auttaa havainnoimaan ja ottamaan haltuun omaan ajatteluun vaikuttavia taustamekanismeja. Lisäksi pohdiskelu auttaa myös konkretisoimaan ne asiat, jotka itseä ärsyttävät mikä puolestaan helpottaa hahmottamaan omia tuntemuksia tiettyjen ihmisten kanssa toimittaessa. Asennetta ei voi lähteä työstämään ennen kuin on ensin itsellä tarkempi käsitys siitä, mitä asioita ei muista kulttuureista tulevien toiminnassa ja logiikassa ymmärrä. Asioihin, joihin ei voi omalla toiminnalla tai asennoitumisella vaikuttaa, on helpompi kuitenkin suhtautua neutraalisti, kun ne on nostettu epämääräisestä alitajunnasta tietoisuuteen. Ratkaisujen keksiminenkin helpottuu, kun haasteet konkretisoituvat.

OPAS esihenkilölle monimuotoisten työyhteisöjen johtamiseen. Oppaassa on konkreettisia neuvoja, joita voi hyödyntää työyhteisöjen johtamisen lisäksi maahan muuttaneiden kanssa tehtävässä asiakastyössä.

Avaimia monimuotoisuuden johtamiseen

www.hel.fi/hel2/Helsinginseutu/Hankkeet/Koko/Avaimia.pdf

MONIKULTTUURISUUDEN kohtaaminen kansalaisopistoissa -koulutusmateriaali on tarkoitettu kansalaisopistojen henkilöstökoulutukseen, mutta siinä on paljon hyvää tietoa, joka hyödyttää kaikkia maahan muuttaneiden kanssa toimivia. Materiaalissa käsitellään myös ennakkoluuloja ja sieltä löytyy harjoitteita, joiden avulla voi tunnistaa omia ennakkoluuloja.

Monikulttuurisuuden kohtaaminen kansalaisopistoissa

www.peda.net/kol/foorumi/m/mkk

TIETOA ja harjoituksia kulttuurisensitiiviseen kohtaamiseen sosiaalityössä. Monia esille tuotavia asioita voi soveltaa muissakin yhteyksissä kuin sosiaalityössä.

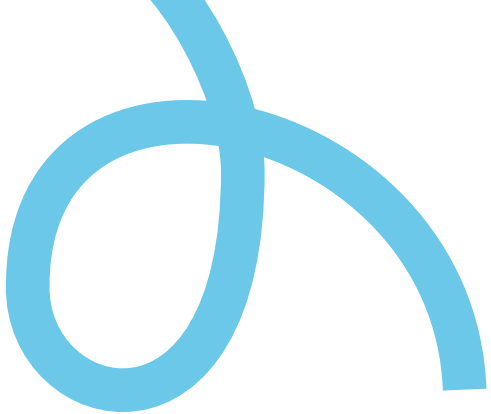
Moninaisuuden kohtaaminen ja kulttuurisensitiivisyys sosiaalityössä

www.socca.fi/files/5848/Moninaisuuden_kohtaaminen_ja_kulttuurisensitiivisyys_sosiaalityossa_Maija_Jappinen_31.10.2016.pdf

MAAHANMUUTTO PROSESSINA JA SIIHEN LIITTYVÄT ROOLIMUUTOKSET

Maasta toiseen muuttaminen on muuttosyystä riippumatta yksilön näkökulmasta aina suuri elämänmuutos. Toisilla on paremmat edellytykset sopeutua uusiin tilanteisiin kuin toisilla. Etenkin silloin, jos muutto ei ole tapahtunut omasta tahdosta voi ihmisellä olla hankaluuksia sopeutua uuteen tilanteeseen. Maahanmuuttotyötä tekevän on hyvä tuntea prosessin eri vaiheet, joita useimmat maasta toiseen muuttaneet käyvät läpi. Prosessin tunteminen auttaa laadukkaasti toiminnan suunnittelussa, toteutuksessa ja oman ammatillisen työtöiden kehittämisessä.

Yksilön näkökulmasta maahanmuuton voidaan ajatella olevan vaiheittainen prosessi. Uuteen kotimaahan saavuttaessa ihminen voi olla innostunut uudesta kotimaastaan ja odotukset ovat usein ainakin joiltain osin epärealistisia. Ajan kuluessa omat tulevaisuuden näkymät muuttuvat realistisemmiksi ja voi tuntua siltä, että tie yhteiskunnan täysivaltaiseksi jäseneksi on varsin pitkä. Vaikka kotoutuminen on muutakin kuin työntekoa, edistää työllistymistä kotoutumista monin eri tavoin. Monilla Suomeen muuttaneilla kestää kuitenkin kauan päästä töihin, jolloin toi-



meentuloon liittyvät ongelmat voivat aiheuttaa monenlaista kuormitusta. Lisäksi kielitaidon ja ystävien puute voivat tuottaa haasteita. Tässä vaiheessa voi herätä kaipuu entiseen ja epäily siitä, oliko muuttopäätös sitenkään oikea. Tämä vaihe on kriittinen kotoutumisen kannalta ja on tärkeää, että elämään tulee mahdollisimman nopeasti rutiineja, sisältöä ja sosiaalisia verkostoja, vaikka työllistyminen ei onnistuisikaan. Mikäli tämän kaltaisia mielen hyvinvoinnin kannalta kriittisiä elementtejä, ei onnistu saamaan uudessa kotimaassa, ovat seuraukset usein vakavia ja ilmenee esimerkiksi uupumuksena, unettomuutena, masennuksena, ahdistuksena, pelkona

ja muina psyykkisinä ja joskus jopa fyysisinä oireita. Useimmat pääsevät tästä yksinäisyyden ja irrallisuuden värittämästä vaiheesta kuitenkin itsenäisesti eteenpäin, kun elämä ajan kuluessa asettuu raiteilleen uusien ystävien, opintojen, työn ja harrastusten myötä.

Kotoutumisen prosessi ei ole lineaarinen ja eri osa-alueilla voidaan mennä vaihtelevasti eteen- ja taaksepäin. Opiskelija voi edetä kotoutumisprosessissa pitkälle, mutta ottaa prosessissa takapakkia opintojen päättymisen jälkeen, mikäli työtä tai muuta mielekästä tekemistä ei löydy ja opintoihin liittyvät verkostot häviävät valmistumisen myötä. Samoin työperusteinen muuttaja voi töissä ollessaan olla sosioekonomisesti hyvässä asemassa, mutta työttömyyden sattuessa tilanne voi muuttua nopeasti, jos verkostot ja ystävät ovat liittyneet pääosin työkuviioihin. Kotoutumista tuleekin edistää monin eri tavoin pitäen toiminnan suunnittelussa mielessä kotoutujien erilaiset tilanteet ja kotoutumisprosessin eri vaiheet.

Maahanmuuton yhteydessä voi joskus tapahtua yksilön näkökulmasta suuria muutoksia perheen sisäisessä dynamiikassa. Perhedynamiikka ja sukupuoliroolit ovat suuressa osassa maailmaa erilaiset kuin Suomessa. Merkittävässä osassa maailman maista sukupuolten väliset roolijaot ovat perinteisempiä kuin mihin olemme Suomessa tottuneet. Patriarkaalisissa yhteiskunnissa naiset vastaavat lasten kasvatuksesta ja kotitöistä miesten käydessä töissä. Kulttuurista juontaviin toimintatapoihin voi olla vaikea vaikuttaa ulkoapäin, eikä missään tilanteessa ole syytä vähätellä tai haukkua kenenkään kulttuuria. Hankaliksi koettuja asioita voi ottaa puheeksi, kunhan asian esittää rakentavasti ja toista kunnioittaen. Vaikeita asioita ei tule lakaista maton alle, eikä ole kenenkään kannalta kestävä ratkaisu antaa

Suomeen muuttaneille sellaista kuvaa, että täällä olisi mahdollista elää piittamatta laista, yhteiskunnan tavoista, perinteistä ja kulttuurista, joihin sisältyy muun muassa sukupuolten välinen tasa-arvo ja lasten laajat oikeudet. Asiaa voi lähestyä tuomalla esille kaikkea positivistista, joka tasa-arvosta ja yksilön oikeuksien kunnioittamisesta seuraa.

Esimerkkinä perhedynamiikan kulttuurisista eroista ja maahan muuttoon liittyvien roolimutosten merkityksestä kotoutumista tukevan toiminnan suunnittelussa voidaan nostaa maahan muuttaneiden naisten työllisyyden tukeminen. Viime vuosina on erityisesti kiinnitetty huomiota maahan muuttaneiden naisten työmarkkina-asemaan. Maahan muuttaneilla naisilla on matala työllisyysaste valtaväestöön tai maahan muuttaneisiin miehiin verrattuna. Asia on ongelmallinen tasa-arvon ja kansantalouden näkökulmasta sekä yksilön

kannalta. Usein matalaa työllisyysastetta selitetään muuta väestöä varhaisemmalla perheellistymisellä ja kulttuurisilla tekijöillä. Kulttuuriset tekijät voivat myös vaikuttaa siihen, millaisiin töihin naisten ajatellaan soveltuvan. Jos halutaan tarjota naisille työllistymistä tukevaa palvelua, on tärkeä osata huomioida perhedynaamiset seikat ja tiedostaa että äidin työnteko voi olla joissain perheissä paljon laajempi asia mitä Suomessa on totuttu ajattelemaan.

On myös tärkeä muistaa, että kulttuuriin liittyvät perinteet kuten sukupuolten roolit yhteiskunnassa ja perheessä voivat tuntua järkeviltä ja turvallisilta myös niistä, jotka niiden takia ovat alisteisessa yhteiskunnallisessa asemassa. Ulkopuolisen ei useimmiten auta yrittää sanella toisille, miten heidän pitäisi elää. Omia mielipiteitä ja näkemyksiä voi tietenkin tuoda esille, kunhan sen tekee rakentavasti ja kunnioittavasti.

Asioiden huolellinen perusteleminen ja sitominen ympäröivään kontekstiin on hyvä keino motivoida ihmisiä miettimään tarkemmin omaa toimintaansa. Suomalaisesta näkökulmasta koulutusvalintojen ja työnteon kaltaiset asiat koskevat ainoastaan yksilöä, mutta monissa muissa kulttuureissa erilainen perhedynamiikka voi vaikuttaa yksilöiden valintoihin. Jotkin kulttuuriset piirteet ja perinteet eivät välttämättä tunnu mielekkäiltä, mutta niitä ei voida jättää huomiotta, mikäli halutaan saada kaikkia tyydyttävä lopputulos, johon osapuolet myös haluavat sitoutua.

Toimintaa suunnitellessa ja toteutettaessa on tärkeä muistaa myös se, että ihmisten ajattelun taustalla saattaa olla juuri roolimutokseen liittyviä seikkoja. Esimerkiksi patriarkaalisesta kulttuurista tulevan miehen voi olla hankala sopeutua uuteen maahan, jossa hän huomaakin olevansa työtön ja siten kyvytön elättämään perheensä.

Monissa maissa valtio ei tarjoa sellaista taloudellista turvaa kuin Suomessa ja eläminen tukien varassa voi tuntua hyvin nöyryyttävältä. Vaimon työllistymisen tilanteessa, jossa miehen on vaikea työllistyä, voi keikauttaa maailmanjärjestyksen päälle, mikä voi aiheuttaa arvottomuuden tunnetta miehessä. On myös muistettava, että maahan muuttaneilla voi kulttuuritaustastaan riippumatta olla erilaisia mielenterveyden häiriöitä. Lisäksi kielitaitoon liittyvät ongelmat ja se, etteivät terapeutit välttämättä tunnista tai osaa tarjota riittävästi tukea

maahanmuuttotaustasta johtuviin erityisihaasteisiin, voivat olla esteenä avun hakemiselle.

Kannattaa myös muistaa, että epäsosiaaliselle käytökselle voi olla moninaiset taustasyyn, jotka eivät välttämättä sisäsyn-tyisesti ole osa kenenkään persoonaa tai muuten liity ihmisen lähtömaahan ja taustakulttuuriin. Etenkin silloin, jos henkilö on kokenut syrjintää, irrallisuutta ja yksinäisyyttä voi suoralla ja kunnioittavalla kommunikaatiolla saada aikaan suuria muutoksia henkilön käytöksessä ja siten vaikuttaa positiivisen muutoksen aikaansaamiseen.

KOTOUTUJAN Roolipaletti on Väestöliiton Monikulttuurisessa Osaamiskeskuksessa kehitetty käytäntölähtöinen työväline ammattilaisille, jotka työssään kohtaavat maahan muuttaneita:

Kotoutujan Roolipaletti – toimintamalli maahanmuuttotyöhön

www.vaestoliitto.fi/@Bin/bdc15c580d1a5a55c69c209d22ecfc6c/1605275987/application/pdf/4741970/Kotoutujan_roolipaletti_FINAL.pdf

VÄESTÖLIITON raportissa tarkastellaan kotoutumista miesten näkökulmasta. Raportissa käydään läpi kotoutumisen haasteita, kehittämistarpeita ja tuodaan esille hyviä toimintamalleja.

Maahan muuttaneiden miesten kotoutuminen – käytäntöjä, haasteita ja verkostotyöskentelyä monikulttuurisen miestyön kentällä

www.vaestoliitto.fi/@Bin/c934e436a935c33be763c5f7cd727bf7/1605276029/application/pdf/3444686/Maahan%20muuttaneiden%20miesten%20kotoutuminen%20KANSI%20JA%20LOGO.pdf

MIELI Ry:n tekemässä oppaassa on käytännön tietoa siitä minkälaiset tekijät vaikuttavat pakolaistaustaisten mielenterveyteen ja vointiin, mitkä ovat mielenterveyttä suojaavia tekijöitä ja miten voi olla tukena kotoutumisen eri vaiheissa.

Suomen mielenterveysseura - Opas maahanmuuttajien parissa toimiville

www.mieli.fi/sites/default/files/materials_files/opas_maahanmuuttajien_parissa_toimiville.pdf

MAAHANMUUTTO- TYÖN SANASTO

Tässä kappaleessa käydään läpi maahanmuuttotyön keskeistä sanastoa ja peruskäsitteitä. Lisäksi kappaleessa esitellään lyhyesti terminologiasta käytävää keskustelua. Tähän oppaaseen on kerätty ainoastaan yleisimpiä termejä ja käsitteitä, jotka maahan muuttajien parissa toimivan on hyvä tuntea. Maahanmuuton eri osa-alueisiin liittyvään erityissanastoon voi tutustua esimerkiksi maahanmuuttoviraston ja työ- ja elinkeinoministeriön internet-sivuilla. Euroopan muuttoliikeverkosto on puolestaan laatinut kattavan sanaston EU-tason käsitteistä maahanmuuttoasioihin liittyen.

Eri käsitteisiin paneutuminen kannattaa tietenkin oman ammattitaidon kehittämisen vuoksi ja työn sujuvoittamiseksi,

mutta myös sen takia, että useisiin muihin ammattisanastoihin verrattuna maahanmuuttosanakasto ei ole kaikilta osin neutraalia ja se kehittyy jatkuvasti. Käsitteistä erojen luojana ja ylläpitäjänä on vaikuttanut siihen, että käsitteistöä on pyritty kehittämään neutraaliksi ja varmistamaan, ettei sanavälinnoilla ylläpidetä ja vahvisteta yhteiskunnan eriarvoistavia rakenteita. Välillä voi tuntua hankalalta tietää, mitkä ovat korrekteja termejä ja moni saattaa kokea helpommaksi vetäytyä keskustelusta, ettei vahingossa loukkaa maahan muuttaneita.

Laadukas, ajantasainen ja harkittu viestintä tukee toiminnan onnistumista ja luo kuvan siitä, että jokainen tulee taustastaan riippumatta kohdatuksi tasavertaisesti ja yksilönä.

viestinnästä herää positiivinen mielikuva toiminnosta, joka on hyödyllistä siihen osallistuville ja jossa tulee kohdatuksi tasa-vertaisesti yksilönä.

TERMINOLOGIA JA SIITÄ KÄYTÄVÄ KESKUSTELU

Maahanmuuttotyötä tekevä on todennäköisesti törmännyt termistöstä käytävään keskusteluun. Keskustelu näyttäyty harmillisen usein vihamielisenä ja hyvääkin tarkoittavat voivat huomata vahingossa loukanneensa toisia käyttämällä termejä, jotka voidaan kokea loukkaaviksi. Toiseksi huomio saattaa kiinnittyä terminologiassa tapahtuviin nopeisiin muutoksiin. Maahanmuuttaja -termin voidaan ajatella olevan ikuisesti leimaava, jolloin maahan muuttanut voi terminä tarkemmin kuvata maahanmuuton prosessimaisuutta ja sitä, että johonkin maahan muuttaminen on tapahtuma yksilön elämässä, eikä ikuisesti jatkuva

prosessi. Maahanmuuttaja -termin lyhenne mamu on puolestaan muuttunut jossain määrin negatiiviseksi.

Usein termien muutosta ajaa kritiikki aiempia termejä kohtaan, kun huomataan että joku termi on merkitykseltään epätarkka tai sitä on ruvettu käyttämään negatiivisessa tarkoituksessa. Sanat määrittävät ympäröivää todellisuutta ja vaikuttavat sen rakentumiseen. Sanavalinnoilla voi esimerkiksi sulkea toisia erillisiin kategorioihin tai ottaa heitä mukaan. Usein sanat tuntuvat niin itseltään selviltä, ettei niiden syvempää merkitystä pysähdy edes miettimään. Valtaväestöön kuululle ei välttämättä koskaan tule vastaan tilannetta, jossa huomaisi toisten sanojen osoittavan enemmän tai vähemmän hienovaraisen kategorisoinnin eri ryhmiin.

Maahan muuttaneiden parissa työskentelevästä voi tuntua hankalalta pysyä ajan tasalla termistöstä niissä tapahtuvien

jatkovien muutosten takia. Terminologian ei kuitenkaan pidä antaa kasvaa esteeksi, joka estää tai hankaloittaa asioista puhumista. Mikäli tietää tarkoittavansa hyvää, eikä käytä aivan ilmeisen rasistisia tai syrjiviä termejä, ei kannata lamaantua jatkuvasti elävän termiviidakon edessä. Sen lisäksi että on tärkeä käydä keskustelua termeistä ja pyrkiä inklusiiviseen kielenkäyttöön, on syytä välttää liiallisen ankaraa suhtautumista ihmisiin, jotka eivät ole täysin perillä ”oikeaoppisista termeistä”. Vaikka on hyvä koittaa pysytellä ajan tasalla, ei termien pitäisi antaa viedä liikaa huomioita itse asiasta, josta puhutaan. Termeistä käytävä keskustelu on näyttänyt kiihtyvän viime vuosina, kun Suomessa syntyneiden maahan muuttaneiden jälkeläisten määrä on kasvanut ja he ovat ruvenneet näkymään ja kuulumaan yhteiskunnassa aiempaa enemmän. Esimerkiksi toisen polven maahanmuuttaja on ongelmallinen termi Suo-

messa syntyneen näkökulmasta, jonka toinen tai molemmat vanhemmat ovat muuttaneet Suomeen muualta. Tällainen kategorisointi tuntuu turhaan erottelevan maahan muuttaneiden jälkeläiset muista. Maahan muuttaneiden lapset osaavat kielen ja ovat kasvaneet suomalaisessa kulttuurissa, joten on aiheellista miettiä, tarvitseko heitä erotella tällaisella termillä omaksi ryhmäkseen. Samaa voi kysyä heidän kohdallaan, jotka ovat tulleet Suomeen hyvin nuorena. Tietyissä tilanteissa on selvää, että erotteluja tarvitaan. Esimerkiksi tutkijan tai tilastotieteilijän näkökulmasta voi olla tärkeää erotella nämä kaksi ryhmää toisistaan, mutta tavanomaisessa kielessä on hankala nähdä termille erityistä tarvetta.

MAAHANMUUTTO- TYÖN SANASTOA

Assimilaatio

Viittaa teoriatasolla ilmiöön, jossa toisesta maasta tai kulttuurista tullut omaksuu uuden asuinmaan kulttuurin ja tavat hyläten aiemman kulttuurinsa mahdollisimman täydellisesti. Assimilaatio voidaan nähdä monikulttuurisuuden ja kaksisuuntaisen kotoutumisen vastakohta, sillä sen myötä vastaanottavan maan kulttuuri ei periaatteessa muutu uusien tulijoiden myötä. Esimerkiksi Ranskan maahanmuuttopolitiikan viitekehystä pidetään assimiloivana, kun taas ja Suomen ja Ruotsin maahanmuuttopolitiikka perustuu monikulttuurisuuteen.

Kotoutuminen

Keskeinen käsite kun kehitetään toimintaa, jolla edistetään maahan muuttaneiden asettumista Suomeen. Ideaalitilanteessa se on vuorovaikutteinen

prosessi, jonka päätepisteessä maahanmuuttaja on yhteiskunnan aktiivinen ja täysivaltainen jäsen ja osallistuu yhteiskunnan toimintaan monin eri tavoin.

Kotoutumisen tavoitteena on, että maahan muuttanut omaksuu yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavat tiedot ja taidot. Kotoutuminen on kaksisuuntainen prosessi ja nykyään käytetäänkin enenevässä määrin termiä kaksisuuntainen kotoutuminen, joka korostaa tätä vastavuoroisuutta. Tässä ajatuksena on, että vastaanottavan yhteiskunnan tulisi myös mukautua monimuotoistuvaan yhteiskuntaan ja tarjota maahan muuttaneille tukea, joka mahdollistaa ihmiselle hänen oman kielensä ja kulttuurinsa ylläpitämisen.

Termin määrittely ei ole kuitenkaan aivan yksiselitteistä ja etenkin niiden, jotka työskentelevät aiheen parissa kannattaa pohtia huolella sen tarkempaa sisältöä. Usein kotoutuminen nähdään kapeasti vain työllis-

tymisen kannalta, vaikka asia on moniulotteisempi. Ihmisen sopeutuminen uuteen kotimaahan ei rajoitu siihen käykö töissä vai ei. Jokainen voi miettiä tilannetta, jossa muuttaisi johonkin toiseen maahan: mitkä tekijät vaikuttaisivat siihen, että uusi asuinpaikka alkaa tuntua kodilta?

Kotoutumiskoulutus

Kotoutumiskoulutuksella edistetään kotimaisen kielen oppimista ja tuetaan työllistymistä tai opiskelun aloittamista. Siihen voi osallistua kotoutumissuunnitelman voimassaoloaikana, joka on tavallisesti kolme vuotta ensimmäisestä oleskelulupapäätöksestä. Erityisyyistä aikaa voidaan pidentää viiteen vuoteen. Koulutuksen tavoitteena on antaa perustiedot yhteiskunnassa selviytymiseen. Pääsääntöisesti kotoutumiskoulutus järjestetään työvoimakoulutuksena.

Suomessa on kuitenkin paljon maahan muuttaneita, jotka

eivät ole osallistuneet koskaan kotoutumiskoulutukseen. Kotoutumiskoulutusta on ollut tarjolla vasta vuosituhannen vaihteesta lähtien. Kotona lapsiaan hoitavat kotivanhemmat ja työperusteiset maahanmuuttajat, jotka ovat työllistyneet heti maahan tultuaan, eivät ole välttämättä saaneet kotoutumiskoulutusta sen vuoksi, että kotoutumissuunnitelman voimassaoloaika on umpeutunut siihen mennessä, kun palveluihin olisi mahdollisuus osallistua.

Kotoutumista edistäviin toimintoihin osallistuu usein hyvin eritaustaisia ihmisiä, joiden oppimisen edellytykset vaihtelevat merkittävästi. Yhdellä voi olla pitkä työkokemus työpäikältä, jolla on tehty töitä englanniksi. Toinen on voinut saapua kirjoitus- ja lukutaidottomana Suomeen kaksi kuukautta aiemmin. Joku voi osata ohjelmoida muttei tunne suomalaisia palvelujärjestelmää, toinen ei tiedä mikä CV on tai miten lap-



sen opettajaan saa yhteyden. Osallistujien heterogeenisyys asettaa lisähaasteen toiminnan suunnittelulle. Koulutusten ja toimintojen järjestäjien onkin hyvä huomioida jo suunnittelu- vaiheessa, miten tällainen osallistujien heterogeenisyys voidaan huomioida, jotta kaikki tai ainakin mahdollisimman moni toimintaan osallistuva hyötyisi toiminnasta.

Kotoutumissuunnitelman voimassaoloaika

Kotoutumissuunnitelman voimassaoloaika, josta usein virheellisesti käytetään termiä kotoutumisaika, on pääsääntöisesti kolme vuotta.

kotoutumissuunnitelman voimassaoloaika, joka on pääsääntöisesti kolme vuotta. Poikkeustilanteissa aikaa voidaan pidentää enintään viiteen vuoteen. Kotoutumissuunnitelman voimassaoloaikana ihminen on oikeutettu kotoutumispalveluihin. Kotoutumissuunnitelma pitää lain mukaan laatia kolmen vuoden kuluessa ensimmäisestä oleskelulupapäätöksen saamisesta.

Kotouttava toiminta

Kaikki sellainen toiminta, jonka tarkoituksena on auttaa muualta Suomeen muuttaneita sopeutumaan uuteen kotimaahansa. Kotouttavaa toimintaa järjestävät julkinen-, kolmas-, yksityinen sektori sekä vapaaehtoiset.

Maahanmuuttaja

Maasta toiseen muuttava henkilö. Yleiskäsite, joka koskee kaikkia eri perustein muuttavia henkilöitä.

Maahan muuttanut

Kuvaa samaa ryhmää samaa kuin maahanmuuttaja mutta käsitteenä se on tarkempi, koska se ilmentää maasta toiseen muuttamisen prosessimaisuutta. Maahanmuuttaja termiä kritisoidaan siitä, että se on ikuinen leima, jossa maahanmuutto ei koskaan näytä päättyvän.

Monikulttuurisuus

Monikulttuurisuudella voidaan kuvata nyky-yhteiskunnan kulttuurista monimuotoisuutta. Kulttuurisesti monimuotoinen yhteiskunta koostuu useista kulttuurisista, uskonnollisista ja maailmankatsomuksellisista ryhmistä.

Pakolainen

Ulkomaan kansalainen, jolla on perustellusti aihetta pelätä joutuvansa vainotuksi alkuperän, uskonnon, kansallisuuden, tiettyyn yhteiskunnalliseen ryhmään kuulumisen tai poliittisen mielipiteen vuoksi. Pakolaisase-

man saa henkilö, jolle jokin valtio antaa turvapaikan tai jonka YK:n pakolaisjärjestö (UNHCR) katsoo olevan pakolainen.

Segregaatio

Kotoutumisen yhteydessä tällä tarkoitetaan eri väestöryhmien voimakasta eriytymistä toisistaan, niin ettei vuorovaikutusta näiden välillä juurikaan ole. Segregaatio nähdään yleensä positiivisten väestösuhteiden kannalta ongelmallisena ja se voidaan nähdä jossain määrin assimilaation vastakohtana. Segregaatio voi kummuta jonkin vähemmistöön kuuluvan väestöryhmän tai valtaväestön puolelta. Esimerkiksi Yhdysvalloissa harjoitetussa segregaatiopolitiikassa valtaväestö halusi eristää afrikkalaistaustaiset kansalaiset muusta yhteiskunnasta. Vähemmistöjen pyrkimystä eristäytyä muusta yhteiskunnasta voidaan nähdä esimerkiksi joiden uskonnollisten suuntausten ja liikkeiden pyrkimyksissä mini-

moida kontaktit ja vuorovaikutus muun yhteiskunnan kanssa.

Turvapaikanhakija

Henkilö, joka hakee suojelua ja oleskeluoikeutta vieraasta valtiosta. Henkilöllä ei ole vielä oleskelulupaa Suomessa.

Työperusteinen maahanmuuttaja

Henkilö on muuttanut toiseen maahan työtä tehdäkseen.

Ulkomaalainen

Henkilö, joka ei ole sen maan kansalainen, jossa oleskelee.

KOTOUTTAMINEN.FI sivustolle on koottu kotoutumisen keskeiset käsitteet:
www.kotouttaminen.fi/keskeiset-kasitteet

EUROOPAN muuttoliikeverkoston (European Migration Network, EMN) Sanasto
Maahanmuutto- ja turvapaikkasanasto 6.0 Suomenkielinen laitos:
www.emn.fi/files/1951/EMN_Glossary_2018_FI_V_6.0_web.pdf

MAAHANMUUTTOVIRASTON (MIGRI) sanasto:
www.migri.fi/sanasto

SUOMEN pakolaisapu Ry:n koostama sanasto:
www.pakolaisapu.fi/sanasto/

MAAHANMUUTTO- TYÖTÄ TEKEVIEN KOHTAAMAT ERITYISET HAASTEET

Kaikkeen työhön liittyy sellaisia osa-alueita, jotka tekevät työstä haastavaa ja välillä suorastaan kuormittavaa, eikä maahanmuuttotyö ole tässä poikkeus. Maahan muuttaneita auttava tai aiheeseen julkisesti kantaa ottava voi joutua kohtaamaan ulkopuolelta tulevaa solvaamista ja suoranaista uhkaa. Aggressiot tuntuvat lisääntyvän silloin kun julkisuudessa on käsitelty maahan muuttaneen ihmisen tekemää rikosta tai muita negatiivisia maahanmuuttoon kytkeytyviä ilmiöitä. Esimerkiksi muslimien tekemät rikok-

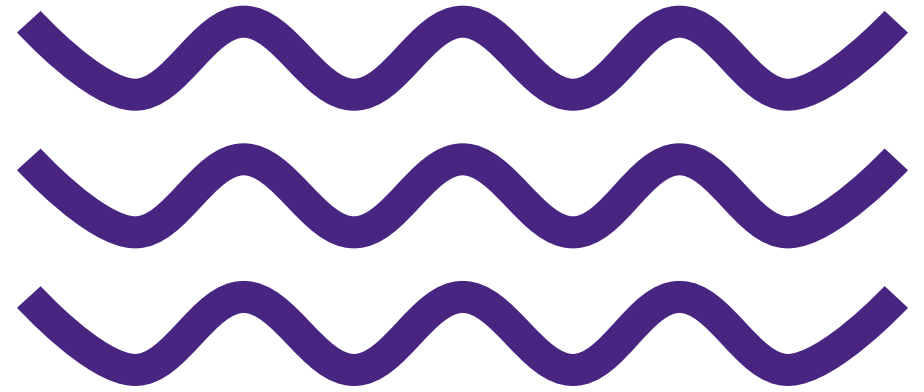
set maailmalla voivat heijastua Suomessa asuviin muslimeihin ja laajemminkin muslimeiksi tai maahan muuttaneiksi oletettuihin sekä heihin, jotka tekevät maahanmuuttotyötä. Etenkin julkisesti esillä oleviin maahanmuuttotyötä tekeviin henkilöihin on kohdistettu solvauksia ja uhkauksia. Vaikuttaa siltä, että tekijöiden tavoitteena on ihmisten pelottelu ja terrorisointi, jotta he eivät toisi julkisesti esille ajatuksiaan ja lopettaisivat kotoutumista edistävän työn tekemisen. Mikäli joutuu uhkailun tai muun pelottelun kohteeksi,

kannattaa aina ottaa yhteyttä viranomaisiin ja tehdä asiasta rikosilmoitus. Työyhteisön ja organisaation tuki tällaisissa tilanteissa on myös erittäin tärkeää.

Välillä asiakkaiden tilanteet saattavat olla hyvin hankalia ja niihin voi liittyä byrokraattisia haasteita, joiden ymmärtäminen, saati ratkaiseminen, osoittautuu mahdottomaksi. Tällaiset tilanteet johtavat helposti siihen, että maahanmuuttotyötä tehdessä kokee turhautumista ja huolta asiakkaan puolesta. Odotteluajat esimerkiksi oleskelulupiin, kotoutumiskoulutukseen, muihin koulutuksiin, työllistymistä tukevaan toimintaan, voivat venyä pitkiksi. Samalla työntekijänä saattaa havaita asiakkaan turhautumisen ja motivaation hälvenemisen odottelun pitkittyessä. Pidemmän asiakassuhteen myötä voivat tiedot asiakkaan tilanteesta olla sen verran kattavat, että tietää paluuseen liittyvän pelon ja ahdistuksen olevan aiheellis-

ta. Pahimmillaan ihminen karkotetaan Suomesta perustein, jotka koetaan epäoikeudenmukaisiksi. Etenkin vuoden 2015 jälkeen Suomessa monet maahanmuuttotyötä tekevät ovat työnsä kautta saamiensa kokemusten myötä ymmärtäneet, miten vakava asia karkotus on. Kyse voi todella olla elämästä ja kuolemasta eikä jostain kaukaisesta tarinasta, jonka päähenkilöllä ei ole nimeä ja kasvoja. Tähän todellisuuteen voi joutua kolmannen sektorin työntekijänä tai vapaaehtoisena ilman, että on valmistautunut asiaan.

Ilmiö, jossa työntekijä kuormittuu merkittävästi asiakkaansa tilanteen vuoksi, on tunnistettu ja psykologit käyttävät siitä termiä myötätuntopuupumus. Myötätuntopuupumuksen tunnistamisesta, välttämisestä ja käsittelemisestä on olemassa tietoa, jota on listattu tämän kappaleen loppuun. On tärkeää, että organisaatioissa kehitetään selkeät toimintamallit ja ohjeistukset siitä, kuinka minimoida



myötätuntopuupumuksen riski. Riski on erityisen korkea jos organisaation asiakkaina on paljon vaikeissa elämäntilanteissa olevia asiakkaita. Hankalien asioiden käsittelyyn ja jälkipointiin tulee varata resursseja, joilla voidaan varmistaa riittävä työntekijöiden psyykkisen hyvinvoinnin tuki.

Työyhteisön tuki ja mahdollisuus keskustella muiden kollegoiden kanssa eteen tulleista asioista on hyvä tapa käsitellä mieltä askarruttavia asioita. Säännöllisesti pidettävät työyhteisön jäsenten väliset ryhmäkeskustelut, joissa voidaan käydä läpi hankalia tilanteita, ovat oiva tapa purkaa työhön

liittyviä tuntemuksia ja mieltä, miten erilaisissa vaikeissa tilanteissa voisi jatkossa toimia. Työhön liittyviä haastavia tilanteita kannattaa käsitellä ammatillisuuden kautta ja koittaa välttää niiden liiallista miettimistä työajan ulkopuolella. Yhteisissä keskusteluissa voidaan esimerkiksi mieltä, miten työntekijänä voi oppia näkemään rajan sen välillä, mihin voi vaikuttaa ja mihin ei. Tällaisten yhdessä tehtävien rajanvetojen avulla työhön liittyvät asiat on helpompaa laittaa perspektiiviin ja se myös auttaa perustelemaan itselle ja asiakkaille, mihin voi realistisesti työntekijänä vaikuttaa. Mikäli mahdollista, on

työterveydenhuollon ammattilaisia hyvä hyödyntää työntekijöiden psyykkisen kuormituksen keventämisessä.

Etenkin sellaiset maahanmuuttaneiden parissa työskentelevät, joilla on itsellään jonkinlainen maahanmuuttoausta, ovat alttiita myötätuntopuupumukselle. Samasta maasta tuleville asiakkaille voi olla vaikea asettaa rajoja auttamisen suhteen. Asiakkailla voi olla vastaavia haasteita, joita on itse kokenut ja erityisesti yhteisöllisissä kulttuureissa avun rajaaminen ainoastaan virka-ajalle voi tuntua asiakkaasta loukkaavalta. Lisäksi pienemmissä yhteisöissä maineeseen liittyvät asiat voivat korostua, joka niin ikään voi vaikeuttaa tuen rajaamista. Esimerkiksi ihminen, joka on ollut Suomessa vasta vähän aikaa, ei välttämättä ymmärrä, ettei yleensä ole tapana pyytää apua vapaalla olevalta työntekijältä.

Organisaation on tärkeä asettaa rajat ja opastaa työnteki-

jät ja vapaaehtoiset noudattamaan niitä. Tämä voi helpottaa työntekijöitä perustelemaan asiakkailleen, mikseivät he voi venyä rajattomasti asiakkaiden tarpeiden mukaan. Organisaation vastuulla on työntekijöiden työhyvinvointi ja jos esimies huomaa alaisensa tekevän töitä liian paljon ja ottavan vastuulleen tehtäviä, jotka eivät kuulu tarjottavan tuen piiriin, tulee asiaan puuttua. Organisaation tulee panostaa perehdytykseen ja selkeisiin toimintaohjeisiin, joiden avulla työntekijän on helppompaa tehdä erilaisia rajanvetoja ja perustella ne asiakkaalle. Organisaatio voi esimerkiksi järjestää työt niin, ettei sama työntekijä palvele aina samaa asiakasta tai sellaisia asiakkaita, jotka hän tuntee entuudestaan. Henkilöstön kouluttaminen on aina investointi organisaatioon, ja kannattaakin harkita myös sellaisten koulutusten hankkimista henkilökunnalle, joilla tuetaan työntekijöiden työkykyä ja esihenkilöiden taitoja tukea

alaitensa työhyvinvointia.

Tämän kappaleen tarkoitus ei ole työhön mahdollisesti liittyvien haasteiden liiallinen korostaminen, vaan realistisen käsityksen antaminen uusille maahanmuuttotyön tekijöille. Mielestämme on tärkeää, että uudet maahanmuuttotyötä tekevät tietävät toimintaympäristöä koskevista hankalistakin asioista ja osaavat varautua niihin. Vastapainona työn haasteille pitää kuitenkin muistaa työn laaja yhteiskunnallinen ja yksilötason merkitys sekä työssä onnistumiset.

Työn positiiviset puolet ovat

kokemustemme mukaan paljon suuremmat kuin mahdolliset haasteet, jotka eivät useinkaan realisoidu. Työnkuva on monipuolinen, eikä missään muussa työssä ei pääse tapaamaan niin monia erilaisia ihmisiä ja seuraamaan ihmisten kiinnittymistä uuteen asuinpaikkaansa. Parhaimmillaan työtä tehdessä huomaa omalla toiminnallaan auttaneensa toista ottamaan merkittäviä askelia kohti Suomeen kiinnittymistä. Tällaisina hetkinä työn merkitys konkretisoituu ja tietää todella vaikuttaneen toisen ihmisen elämään positiivisella tavalla.

THL: Empatia ja myötätuntopuupumus:

www.thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/tyon-tueksi/paloma-koulutus/osa-7

AUTTAJAN ammattitauti on myötätuntopuupumus:

www.psyk.fi/blogit/auttajan-ammattitauti-on-myotatuntopuupumus/

LEENA NISSINEN: Myötätunto työssä –voimavarojen ja kuormittumisen lähde:

www.mielenterveysseurat.fi/tampere/wp-content/uploads/sites/34/2016/12/My%C3%B6t%C3%A4tuntopuupumus_Nissinen.pdf

MIELENTERVEYSSEUROJEN laaja lukulista myötätuntopuupuksesta ja -stressistä:

www.mielenterveysseurat.fi/tampere/wp-content/uploads/sites/34/2016/12/Suosittelavaa-luettavaa_my%C3%B6t%C3%A4tuntopuupumus.pdf

MYÖTÄTUNTOUPUMUSTA syitä ja seurauksia tarkasteleva sosiaalityön pro gradu -tutkielma:

Myötätuntopuupumuksen syitä ja seurauksia integroitu kirjallisuuskatsaus:

www.epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20191426/urn_nbn_fi_uef-20191426.pdf



Kuntoutussäätiö