



Ohjausalan koulutus-
ja tutkimusyksikkö

Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä
ISSN 1796-4717

**MAAHANMUUTTAJIEN OPINTO-OHJAAJAN
YHTEISTYÖVERKOSTO MAAHANMUUTTAJAN
VOIMAANTUMISEN TUKENA**

Kaisa Suomalainen

2008



Jyväskylän yliopisto
Kasvatustieteiden tiedekunta
Opettajankoulutuslaitos

**Ohjausalan Koulutus-
ja tutkimusyksikkö**

Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä

**MAAHANMUUTTAJIEN OPINTO-OHJAAJAN
YHTEISTYÖVERKOSTO MAAHANMUUTTAJAN
VOIMAANTUMISEN TUKENA**

Kaisa Suomalainen

2008

**JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
Kasvatustieteiden tiedekunta
Opettajankoulutuslaitos**

Suomalainen, Kaisa

Maahanmuuttajien opinto-ohjaajan yhteistyöverkosto maahanmuuttajan voimaantumisen tukena

Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Ohjauksen Koulutus ja Tutkimus, 2008, 46 sivua

Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä
etunimi.sukunimi@opettaja.fi

TIIVISTELMÄ

Suomeen tulee vuosittain aikaisempaa enemmän maahanmuuttajia. Kiintiöpakolaisten ja turvapaikanhakijoiden määrän kasvu lisää tarvetta maahanmuuttajien asiantuntevaan koulutukseen ohjaukseen. Kehittämishankkeeni taustalla ovat maahanmuuttajien opinto-ohjauksen hajanaisuus ja selkeä maahanmuuttajien opinto-ohjaajan tarve Rovaniemen seudulla. Riittävän hyvät ohjaus-, neuvonta- ja tukipalvelut maahanmuuttajille kohdennettuna lisäävät heidän voimaantumistaan ja hyvinvointiaan.

Kehittämishankkeeni teoria pohjautuu maahanmuuttajan voimaantumiseen ja hankkeen tavoitteena oli koota mahdollisen maahanmuuttajien opinto-ohjaajan yhteistyöverkosto Rovaniemen seudulla. Voimaantumisessa sisäinen voimantunne lähtee ohjattavasta itsestään, mutta sen muodostumista voi hienovaraisesti tukea. Suomen kielen oppiminen on maahanmuuttajan voimaantumisen tärkein osa-alue. Sisäisen voimantunteen löytäneellä maahanmuuttajalla on mahdollisuuksia sitoutua paikkakunnalle. Suomen kielen osaaminen helpottaa palvelujen käyttöä, koulutukseen tai työelämään pääsyä sekä lisää vaikuttamismahdollisuuksia ja yhteyksiä valtaväestön kanssa.

Maahanmuuttajien oma opinto-ohjaaja tuntee sekä opinto-ohjauksen että eri kulttuureille ominaisia piirteitä. Maahanmuuttajien on vaikea löytää runsaasta koulutus- ja työelämätiedon määrästä itselle sopivaa tietoa, jonka vuoksi he tarvitsevat omaa opinto-ohjaajaa tukemaan opiskelua ja työelämään siirtymistä. Maahanmuuttajat tarvitsevat runsaasti henkilökohtaista ohjausta, joka vaatii aikaa ja resursseja. Niin sanottu sosiodynaaminen ohjaus on ohjattavaa voimaannuttavaa, koska sen avulla ohjattava voi löytää omasta itsestään voimavaroja selvittää eteenpäin.

Maahanmuuttajien kanssa työtä tekevien on hyvä verkostoitua, koska moniammatillisen asiantuntijaryhmän jokainen jäsen tuo mukanaan oman erityisosaamisensa vastaamaan maahanmuuttajien haasteisiin. Toimiva maahanmuuttajien opinto-ohjaajan yhteistyöverkosto tukee maahanmuuttajan voimaantumista. Tutkimuksessa oli myös tarkoituksenmukaista kysyä maahanmuuttajatyötä tekevien monikulttuurisesta koulutuksesta, jossa ilmenikin täydennyskoulutustarvetta.

Avainsanat: Henkilökohtaistaminen, maahanmuuttajat, monikulttuurisuus, empowerment, ohjaus, opinto-ohjaajat, moniammatillinen yhteistyö

Suomalainen, Kaisa

The Co-operation Network of Immigrants' Student Counsellor Supporting Immigrants' Empowerment

Jyväskylä: University of Jyväskylä, Department of Teacher Education. 2008, 46 pages. Development projects and practices in Guidance and Counselling.

ABSTRACT

Each year more immigrants arrive in Finland. The rise in the number of quota refugees and asylum seekers increases the need for professional counselling in education. The background for this development project is the scattered field of student counselling and a clear need for a counsellor for multicultural students. Adequate services in immigrant guidance and counselling add to their empowerment and well-being.

The theory of my development project is based on immigrants' empowerment and the goal is to form a co-operation network for a counsellor for immigrant students in Rovaniemi region. In empowerment the inner feeling of power stems from the person being counselled, but the formation can discreetly be aided. The most important field of immigrant's empowerment is learning Finnish. An immigrant who has found the inner feeling of power has an opportunity to permanently remain in the region. Knowing Finnish is crucial in utilizing services and finding a place to study or work. Furthermore, it augments the possible ways to express one's opinions and to interact with local people.

The personal student counsellor for immigrants knows both student counselling and features typical of different cultures. Because the available material on education and work is abundant it is challenging for immigrants to find suitable information on possible studies and work. Therefore they need their own student counsellor to support their studies and transition to working life. Immigrants need plenty of personal counselling, which requires time and resources. So called sociodynamic counselling contributes to empowerment because with help of it the person being counselled is able to find his own resources to succeed.

For people who work with immigrants it is beneficial to form networks. This is because each member of an expert group brings along their special know-how to face the immigrants' needs. A functional co-operation network of a student counsellor supports the immigrant's empowerment. In addition, in this research it was necessary to find information on the multicultural education of the people who work with immigrants. As a result, it was found that further education in multiculturalism is required.

Key words: counselling, counsellor, empowerment, immigrants, multiculturalism, multiprofessional co-operation, personalizing

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	5
2	KEHITTÄMISHANKE.....	7
2.1	Maahanmuuttajien opinto-ohjauksen hajanaisuus.....	7
2.2	Kehittämishankkeen tavoitteet	8
2.2.1	Maahanmuuttajien opinto-ohjaajan yhteistyöverkosto.....	8
2.2.2	Maahanmuuttajatyöntekijöiden koulutustausta ja koulutustarve	9
2.3	Teoreettisia lähtökohtia.....	9
3	SISÄINEN VOIMANTUNNE KOTOUTUMISPROSESSISSA.....	11
3.1	Pakolaisten valintaprosessi	11
3.2	Kotoutumisen lähtökohtia	12
3.3	Kulttuurinen kehitystehtävä	13
3.4	Kotoutumissuunnitelma ja tasavertaisuus	13
3.5	Vuorovaikutus ja luottamus	15
3.6	Voimaantuminen ympäristön vaikutuksena	15
3.7	Kielitaito voimaannuttajana	17
3.8	Sitoutuminen paikkakunnalle.....	18
4	MAAHANMUUTTAJAT ROVANIEMELLÄ	19
5	MAAHANMUUTTAJIEN OPINTO-OHJAUS	21
5.1	Lähtökohtia	21
5.2	Toiminnan järjestäminen	22
5.3	Maahanmuuttajien opinto-ohjaaja	23
5.4	Toimiva ohjausverkosto.....	29
6	VERKOSTOT	31
6.1	Moniammatillinen yhteistyö	31
6.2	Verkostoyhteistyö päättäjien kanssa	32
6.3	Paikallinen maahanmuuttajatyön verkosto.....	33
6.3.1	Tulkkipalvelut ja niiden käyttö	33
6.3.2	Maistraatti, poliisi ja KELA.....	34
6.3.3	Työvoimatoimisto	34
6.3.4	Maahanmuuttajatoimisto.....	34
6.3.5	Perusopetus	35
6.3.6	Toisen asteen koulutus	36
6.3.7	Muut mahdolliset kouluttautumispaiikat.....	36
6.3.8	MoniNet, vertaistuki ja kotokaveritoiminta	37
7	OPPILASHUOLTO JA SYRJÄYTYMISEN EHKÄISY	38
8	OPINTO-OHJAAJAN TYÖHYVINVOINTI.....	40
9	YHTEENVETO	41
	LÄHTEET	44

1 JOHDANTO

”Kuuntelemalla, välittämällä ja kannustamalla vahvistetaan jokaisesta meistä löytyviä myönteisiä voimavaroja.”
(Määttä 2008).

Maahanmuutto- ja eurooppaministeri Thorsin mukaan maahanmuuttajien kotouttaminen ja työllistyminen tarvitsevat resursseja. Suomeen on muuttanut vuonna 2007 ennätysmäärä ulkomaisia työntekijöitä. Väestökehityksen kannalta on hyvä asia, että kasvu jatkuu vuonna 2008. Suomi tarvitsee maahanmuuttajia. Suomen on kannettava kokonaisvastuu uusista asukkaista, samoin on huolehdittava siitä, että maahanmuuttajille on tarjolla työtä, koulutusta ja palveluita ja että yhteiskuntamme kohtelee heitä yhdenvertaisina kansalaisina. Erityisesti meillä on vastuu maahanmuuttajanuorista, jotta he eivät syrjäytyisi. Sisäasiainministeriön vuoden 2009 talousarviossa on tavoitteena, että maahanmuuttajien koko koulutusjärjestelmä vastaa sekä laadullisesti että määrällisesti yksilöllisiä tarpeita. Tavoitteena on, että maahanmuuttajien 20 %:n työttömyys puolittuu vuoteen 2012 mennessä. (Thors 2008, Cronberg 2008.)

Suomessa monikulttuurisuus käsitetään pääasiassa maahanmuuton seurausilmiöksi, vaikka yhteiskuntamme on ollut monikulttuurinen suomenruotsalaisten, romanien ja saamelaisten avulla (Lipponen & Talib 2008, 33). Eritaustaisista ulkomaalaisryhmistä käytetään erilaisia nimityksiä. Ulkomaalainen on henkilö, joka ei ole Suomen kansalainen. Ulkomaalaisia ovat myös turistit ja osa opiskelijoista. Pakolainen on tullut Suomeen, koska hän on joutunut lähtemään kotimaastaan poliittisista tai muista syistä. Pakolaisia ovat sekä niin sanotut kiintiöpakolaiset että turvapaikanhakijana Suomeen tulleet. Turvapaikanhakija on tullut Suomeen anoakseen turvapaikkaa. Turvapaikanhakijasta tulee varsinaisesti pakolainen, kun hänen hakemuksensa on käsitelty ja hän on saanut oleskeluluvan. Paluumuuttaja on henkilö, joka on ollut aiemmin suomalainen tai jolla on suomalaiset sukujuuret. (Räty 2002.)

Käsitteiden merkitykset saattavat muuttua nopeasti ja siksi niiden käyttökelpoisuutta pitää arvioida ajoittain uudelleen. Sana maahanmuuttaja on tästä hyvä esimerkki. Maahanmuuttaja oli 1990-luvulla ja 2000-luvun alussa varsin sopiva sana kuvaamaan suurta osaa niistä ihmisistä, jotka ovat saapuneet Suomeen muualta. Jo kymmenen vuoden kuluttua tästä sana voidaan kokea sopimattomaksi tai jopa loukkaavaksi. Tulevaisuudessa on entistä tärkeämpää, että käsitteellä maahanmuuttaja viitataan yksinomaan vastikään Suomeen muuttaneisiin ihmisiin, eikä esimerkiksi niihin, jotka ovat asuneet Suomessa jo vuosia tai heidän jälkeläisiinsä. (Rastas, Huttunen & Löytty 2005, 13.) Maahanmuuttaja ei aina ole maahanmuuttaja. Kun kielitaito on hallussa ja yhteiskunnan rakenteista ja toiminnasta on riittävästi tietoa, ei maahanmuuttotausta vaikuta esimerkiksi arjen hallintaan. (Alitolppa-Niitamo, Söderling & Fågel 2005, 11.)

Suomalaisen astuessa Suomen rajojen ulkopuolelle, hän on ulkomaalainen. Ulkomaalainen on siis kuka tahansa henkilö, joka ei ole omassa maassaan. Suomessa asuvat tai oleskelevat ulkomaalaiset eivät ole yhtenäinen ryhmä, sillä täällä on monesta eri syystä maahan tulleita henkilöitä. Eritaustaisista ulkomaalaisryhmistä käytetään erilaisia nimityksiä. (Räty 2002, 11.)

Rovaniemen alueella vuotuista pakolaiskiintiötä on nostettu vuoden 2007 alusta neljästäkymmenestä kahdeksänkymmeneen henkilöön. Lokakuussa 2008 vastaanotettujen pakolaisten määrä on jo yli sadan. Kiintiöpakolaisten lisäksi maahanmuuttajia tulee monin eri perustein. Rovaniemen alueella maahanmuuttotyö kokonaisuudessaan on asiantuntevissa käsissä, mutta alueellamme ei ole maahanmuuttajien asioihin perehtynyttä opinto-ohjaajaa. Erilaiset maahanmuuttajatyötä tekevät tahot ovat jatkossa mahdollisen maahanmuuttajien opinto-ohjaajan yhteistyökumppaneita.

Kotouttamisessa keskeisiä ovat koulutus, kielen opetus ja asenteet. Tämän vuoksi korostetaan viranomaisten, maahanmuuttajien, kansalaisjärjestöjen ja muiden tahojen hyvää yhteistyötä. Kunnalla on vastuu kotouttamisen kehittämisestä ja seurannasta sekä yhteensovittamisessa, johon kuuluu toimivan yhteistyöverkoston aikaansaaminen. (Työministeriö 2006.)

Rovaniemellä asuvia maahanmuuttajia tulee kouluttaa työelämään osaaviksi työntekijöiksi. Erilaisissa elämäntilanteissa olevia maahanmuuttajia tulee ohjata osaavasti ja asiantuntevasti. Maahanmuuttajatyötä tekevien verkoston yhteistyöllä saadaan kokonaiskäsitys maahanmuuttajan tilanteesta. Mahdollisen maahanmuuttajien opinto-ohjaajan työpanoksella koulutukseen ja työelämään pääsyyn tarvittava tieto saadaan tehokkaasti maahanmuuttajalle, oppilaitoksille ja työnantajille.

2 KEHITTÄMISHANKE

2.1 Maahanmuuttajien opinto-ohjauksen hajanaisuus

Kehittämishankkeeni pohjautuu kokemukseeni alueemme maahanmuuttajatyötä tekevien verkostossa ensin perusopetuksen ja sitten kotoutumiskoulutuksen opettajana. Perusopetuksen opinto-ohjaajana toimiessani kiinnostuin maahanmuuttajien opintojen ohjauksesta. Ohjattavista oppilaistani oli 15 % maahanmuuttajia. Työni kautta pääsin mukaan alueemme maahanmuuttajatyötä tekevien verkostoon. Tämä puolestaan voimisti omaa tavoitettani toimia maahanmuuttajatyössä ja erityisesti maahanmuuttajien opinto-ohjaajana. Verkostotyön alkuvaiheessa ilmeni, että maahanmuuttajille ei ole omaa opinto-ohjaajaa.

Tietosuoja, salassapito ja vaitiolovelvollisuus vaikuttavat maahanmuuttajatyöhön reunaehtojen muodossa. Nämä estävät verkoston parhaan toimivuuden. Kun oppilaitokset eivät saa käsiinsä maahanmuuttajien kotoutumissuunnitelmia, jää hyvin tärkeää tietoa opiskelijan tiedonannon varaan. Virkamiesten on noudatettava lakeja ja ohjeita (Kuronen 2007, 94). Kotoutumissuunnitelmaa laadittaessa on yleensä tulkki paikalla, jolloin suunnitelmaan on kirjattu sellaista tietoa opiskelijasta mitä myös oppilaitokset tarvitsivat.

Monimuotoisen opinto-ohjaajakoulutuksen kehittämishankkeeni kautta ymmärsin alueellamme olevan maahanmuuttajaverkoston toimivuuden. Kehittämishankkeen tavoitteeksi asetin maahanmuuttajan opinto-ohjaajan yhteistyöverkoston kokoamisen helpottamaan opinto-ohjaajan työtä. Aloittaessani kehittämishanketta syksyllä 2007 tutustuin alueemme kaikkiin maahanmuuttajatyöorganisaatioihin henkilökohtaisesti saadakseni itselleni käsityksen koko verkostosta. Olin kiinnostunut siitä, millaista apua maahanmuuttaja tarvitsee ja mistä hän sitä apua saa. Maahanmuuttajien opintojen ohjaus on kokonaisvaltaista, jolloin opinto-ohjaajan on osattava neuvoa opiskelija sopivan asiantuntijan luo, ellei itse voi tukea opiskelijaa.

Maahanmuuttajien ohjaustyö on pirstaleista ja se vie aikaa ja resursseja monelta eri taholta. Kun maahanmuuttajilla ei ole omaa opinto-ohjaajaa alueellamme, ohjaavat perusopetuksen, lukion ja ammatillisen koulutuksen opinto-ohjaajat heitä. Samaa työtä tekevät ilman opinto-ohjaajakoulutusta esimerkiksi kotoutumiskoulutuksien ohjaavat opettajat, MoniNetissa olevat ohjaajat ja kaikki maahanmuuttajien kanssa työtä tekevät omalta osaltaan. Ohjausta antavat lisäksi työvoimatoimisto, eri oppilaitosten kouluttajat ja erilaiset maahanmuuttajille tarkoitetut projektit. Mahdollisuuksia maahanmuuttajan kotoutumisprosessin pitempiaikaiseen tukemiseen ja hänen valinnoissaan auttamiseen ei ole. Ohjaukseen käytettävissä olevat resurssit suhteutettuna käytettävissä olevaan aikaan eivät nykyisellään kohtaa. Maahanmuuttajataustaisten ohjaajien käyttämistä ohjauksessa ja myös maahanmuuttajan äidinkielellä asioimista voitaisiin kehittää. (Uusikylä 2005, 38, 41.) Maahanmuuttaja- tai monikulttuurisen taustan omaavat opettajat helpottavat maahanmuuttajataustaisten oppilaiden kotoutumista. He ovat itse esimerkkinä kannustamassa oppilaita jatko-opintoihin. (Lipponen & Talib 2008, 155.)

Yksilöllisten valintojen ja niitä koskevan vastuun lisääntyminen lisää ohjaustyön tarpeellisuutta ja haasteellisuutta. Maahanmuuttajan opinto-ohjaajan työn sisältöä täytyy

määritellä ja työnjakoa selkiyttää. Ohjaukseen kuuluu monia ulottuvuuksia: ohjausta, neuvontaa ja tiedottamista. Kaikki nämä ovat mukana maahanmuuttajan ohjauksessa (Uusikylä 2005, 38). Ohjaus ei voi olla vain nopeasti annettuja neuvoja, vaan sen pitää olla paneutumista ihmisen kokonaistilanteeseen. Maahanmuuttaja tekee itse päätöksensä, mutta hän tarvitsee tietoja suomalaisesta yhteiskunnasta, koulutusjärjestelmästä, tutkintojen rinnastamisesta ja omista mahdollisuuksistaan suhteessa yhteiskunnan tarjoamiin vaihtoehtoihin. Onnistuessamme tukemaan maahanmuuttajaa ja hänen kouluttautumistaan alkuvaiheessa saamme tulevaisuudessa osaavia ja motivoituneita työntekijöitä. (Leino 2007, 77 - 78.)

2.2 Kehittämishankkeen tavoitteet

2.2.1 Maahanmuuttajien opinto-ohjaajan yhteistyöverkosto

Kehittämishankkeen tavoitteeksi asetin maahanmuuttajien opinto-ohjaajana työskentelevän opinto-ohjaajan yhteistyöverkoston kartoittamisen. Eri virkailijoiden tehtävät maahanmuuttajaverkostossa ovat tärkeitä ja päällekkäisen työn tekeminen vähenee toimivassa ja hyvin suunnitellussa verkostossa. Opinto-ohjaaja on opiskelijoiden kanssa tiiviisti yhteistyössä ja saa usein erilaisia ongelmia ratkottavakseen. Maahanmuuttajien opintojen ohjauksessa tulisi olla käytössä yhden luukun periaate. Maahanmuuttajien opinto-ohjaajan yhteistyöverkostossa tulee olla selvillä kokonaisuus yhteisenä ja kunkin osuus siinä, tietoisuus palveluista, toimenkuvista, vastuista, nimistä, kasvoista ja paikoista. Toimijoilla on oltava yhteinen visio ja selvä tavoite. (Kuronen 2007, 95.)

Verkostoyhteistyössä asiantuntijoilla on yhteinen tehtävä. Moniammatillisuus tuo yhteistyöhön mukaan erilaisia tiedon ja osaamisen näkökulmia. Tieto ja osaaminen kootaan yhteen, jotta voidaan saada mahdollisimman kokonaisvaltainen käsitys ja ymmärrys käsiteltävästä ilmiöstä. Moniammatillisessa yhteistyössä huomioidaan asiakas kokonaisuutena (Isoherranen 2005). Asiakas on moniammatillisessa työskentelyssä lähtökohtana. Verkoston yhteinen suoritus tuottaa paremman tuloksen kuin yksittäisten jäsenten suoritukset yhteensä. Verkoston asiantuntijuus syntyy moniammatillisesta vuorovaikutuksesta. Jokainen jäsen tuo mukanaan oman asiantuntijuutensa verkostoon (Isoherranen 2005).

Yhteinen maahanmuuttajarekisteri kaikkien maahanmuuttajatyötä tekevien kesken on tärkeä saada ohjauksen työvälineeksi. Siitä löytyisi tietoa ammattilaiselle tarvittavista asiakasta koskevista asioista. Opinto-ohjaajan työtä helpottaisi kotoutumissuunnitelmista löytyvät aikaisempi työ- ja koulutushistoria, samoin tieto opiskelijan sairauksista. On sairauksia, jotka estävät työskentelyn joissakin ammateissa. Tietojen käyttöoikeus koko verkoston sisällä on tärkeää.

2.2.2 Maahanmuuttajatyöntekijöiden koulutustausta ja koulutustarve

Maahanmuuttajien kanssa työskenneltäessä työntekijän varautuneisuus on voitettava, jotta toisesta kulttuurista tulevan ihmisen kohtaaminen helpottuu. Työntekijän itsetunnon ollessa hyvä, hän näkee erilaisuuden elämäkokemusta monipuolistuttavana voimavarana. Maahanmuuttajatyötä tekevä on sillanrakentaja, joka toimii yhteistyössä maahanmuuttajan, hänen läheistensä ja kollegoidensa kanssa (Puukari & Taajamo 2007, 17).

Maahanmuuttajatyön verkostoon tutustuessani kysyin viranomaisien monikulttuurisesta koulutustaustasta. Yllättäen varsinaista monikulttuurista koulutusta ei varsinaisesti ollut yhdelläkään verkoston jäsenellä, mutta kiinnostusta oli monikulttuuriseen täydennyskoulutukseen. Aloittaessani maahanmuuttajaverkoston tutustumisen, tuntui kuin olisin edennyt epävarmalla pohjalla monikulttuurisuudessa. Tämä tunne sai vahvistuksen ymmärtäessäni organisaatorakenteen muutoksen koko valtakunnassa. Sisäasiainministeriön ja entisen työministeriön maahanmuutto- ja kotoutusasiat on koottu yhteiseen maahanmuutto-osastoon. (Sisäasiainministeriö 2008)

Maahanmuuttajien opinto-ohjaaja taitaa opintojen ohjauksen. Tämän lisäksi muodostuu mielenkiintoiseksi tehtäväksi tuntee koko maahanmuuttajan kotoutumisprosessi. Erilainen kulttuuritausta asettaa omat vaatimuksensa monikulttuurisessa työssä. Maahanmuuttajia on kohdeltava kaikkia yksilöllisesti ja opinto-ohjaajalta vaaditaankin runsaasti ihmistuntemusta. Maahanmuuttajien opinto-ohjaaja tarvitsee soveltuvaa koulutusta, mutta ennen kaikkea kokemusta maahanmuuttajatyöstä. Ei riitä että ammattiin koulutetaan, on myös hankittava henkilökohtaisia kokemuksia maahanmuuttajista, jotta voi edes vähän ymmärtää ohjattavaa. Eri kulttuuritaustaisten henkilöiden kohtaaminen on haaste ja jokaista maahanmuuttajaa on kohdeltava yksilönä. Kokemuksen kautta oppii tuntemaan persoonia. Ohjauksessakin ensimmäinen kontakti on tärkeä tutustumisen kannalta. Maahanmuuttajan luottamus on saatava ja ensimmäisen tapaamisen aikana liikutaan vasta hyvin yleisellä tasolla. Maahanmuuttajan ohjaukseen tarvitaan aikaa. Kiireellä ei onnistuta. Lisäksi työpaikoilla on vain vähän kokemuksia maahanmuuttajista. Eri työpaikoilla ja yritysmaailmassa tarvitaan koulutusta niin maahanmuuttajille, esimiehille kuin työntekijöillekin. (Taajamo & Puukari 2007, 133). Yhteistyötä yritysmaailman kanssa tarvitaan. Yrityksistä löytyy varmasti yhteistyöhalukkuutta, mutta myös epätietoisuutta maahanmuuttajien kanssa toimimisesta.

Erilaisten kulttuurien ja maailmankatsomusten kohtaaminen on oppilaitoksissa ja muissa organisaatioissa päivittäinen haaste, johon vastaaminen edellyttää riittävää perehtymistä monikulttuurisuuteen. Ohjaajat ovat yhtenä avainryhmänä auttamassa kasvavaa maahanmuuttajaväestöä suunnistamaan vieraassa kulttuurissa. (Lairio & Leino 2007, 49.) Taloudellisten resurssien niukkuus näkyy yksilöohjauksen puutteena ja ohjaavan koulutuksen vähyytenä. Ohjaajien yhtenä keskeisenä roolina on usein välittäjinä ja sovittelijoina toimiminen. (Puukari & Taajamo 2007, 11, 125.)

2.3 Teoreettisia lähtökohtia

Etsin tutkimukselleni taustateoriaa ja käsite empowerment on tullut vastaan aikaisempien yliopisto-opintojeni kautta. Siitosen (1999) väitöskirjaa luettuani ymmärsin, että suo-

menkielinen käänös sisäinen voimantunne eli voimaantuminen vastaa täydellisesti omaa ajatustani maahanmuuttajien kotoutumisprosessista ja tätä myöten myös ajatuksistani maahanmuuttajien opinto-ohjaajan työstä ja sosiodynaamisesta ohjauksesta. Kotoutumisen alkuvaiheessa maahanmuuttajien opinto-ohjaaja tukee maahanmuuttajaa osana asiantuntijaverkoston. Opiskelija voimaantuu vähitellen yhteiskuntamme täysivaltaiseksi jäseneksi. Sekä maahanmuuttaja että maahanmuuttajien opinto-ohjaaja ovat mukana maahanmuuttajan voimaantumisosessissa. Siitosen tutkimuksen mukaan voimaantuminen johtaa myös sitoutumiseen. (Siitonen 1999.) Opinto-ohjaaja mahdollistaa omalta osaltaan maahanmuuttajan kotoutumista, voimaantumista sekä sitoutumista paikkakunnalle. Voimaantunut maahanmuuttaja voi hyvin ja hän on ottanut oman elämänsä ohjaamisen omiin käsiinsä. Alueemme työelämä tarvitsee alueeseemme sitoutuvia maahanmuuttajia. Opinto-ohjaaja pyrkii sitouttamaan opiskelijoita heidän omiin tavoitteisiinsa.

Maahanmuuttajien opinto-ohjauksessa on tähdättävä ohjattavan voimaantumisen tukemiseen. Hänen aikaisempi osaamisensa on osattava hyödyntää. Maahanmuuttajan on vaikea tehdä itseään koskevia ratkaisuja, koska varsinkin alussa hänen tietonsa eivät riitä ratkaisujen tekemiseen. Maahanmuuttajan aikaisemman koulutuksen ja työkokemuksen vertaaminen Suomen olosuhteisiin on tärkeää. Aikaisemman osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen on oleellista.

3 SISÄINEN VOIMANTUNNE KOTOUTUMISPROSESSISSA

3.1 Pakolaisten valintaprosessi

Kansainvälistä pakolaistyötä hallinnoi UNHCR eli United Nations High Commissioner for Refugees, joka on YK:n pakolaisjärjestö. Järjestöstä käytetään suomenkielistä nimitystä YK:n pakolaisasiain päävaltuutettu. (Räty 2002, 25.) UNHCR antaa kiintiöpakolaisille pakolaisstatuksen. UNHCR:n toimii välikätenä pakolaisten sijoittamisessa maihin, jotka ovat sopineet kiintiöpakolaisten vastaanotosta. Suuret pakolaisleirit, joilta kiintiöpakolaisia pääsee muun muassa Suomeen, syntyvät usein kriisialueiden naapurimaihin. Suomessa kiintiöpakolaiset sijoitetaan suoraan pakolaisia vastaanottavaan kuntaan. Kunnille on erittäin haastavaa palvella kielitaidottomia ja usein pitkään leiriolosuhteissa asuneita pakolaisia. Perheenyhdistämishelmalla pyritään saamaan ydinperheen jäsenet yhteen. Suomessa oleskeleva pakolainen saa kansainvälisen sopimuksen mukaan oleskeluluvan myös aviopuolisolleen sekä alaikäisille lapsilleen. Vastaavasti alaikäinen lapsi saa tuoda Suomeen vanhempansa ja alaikäiset sisaruksensa. Perheenyhdistämistä voi hakea myös iäkkäille sukulaisilleen, joita kohtaan ihmisellä on elatusvelvollisuus. (Räty 2002, 19 - 20.)

Yhdistyneiden kansakuntien pakolaissopimuksen, niin sanotun Geneven sopimuksen on allekirjoittanut yhteensä yli 130 valtiota. Suomi on liittynyt siihen mukaan vuonna 1968. Maailman valtiot ovat sopineet huolehtivansa yhteisesti ihmisistä, jotka joutuvat lähtemään omasta maastaan, koska heidän ihmisoikeuksiaan on loukattu. (Räty 2002, 24.) Eduskunta päättää vuosittaisesta pakolaiskiintiöstä. UNHCR:n esityksestä eurooppa- ja maahanmuuttoasioiden ministeri kohdentaa ministerityöryhmää kuultuaan vuosittaisen kiintiön. Maahanmuuttovirasto käynnistää valintamatkojen suunnittelun ja toteutuksen. Sisäasiainministeriö koordinoi sijoituspaikkoja TE-keskusten ja kuntien kanssa. IOM (International Organization for Migration) vastaa pakolaisten kulttuuriorientaatiosta ja matkoista Suomeen. SPR vastaanottaa maahan tulevat pakolaiset ja ohjaa heidät vastaanottaviin kuntiin.

Sijoittaakseen ihmisiä uudelleen UNHCR tarkistaa pakolaisen oikeudellisen tai fyysisen suojelun tarpeen. Pakolainen on voinut joutua olinpaikassaan väkivallan tai kidutuksen uhriksi. Lisäksi valinnassa huomioidaan lääketieteelliset syyt, naisten riskinalainen asema, perheenyhdistämistapaukset, lapset ja nuoret, pakolaisvanhukset sekä pakolaiset, joilla ei ole mahdollisuutta jäädä ensimmäiseen turvapaikkamaahan. Valitsijoina on edustajia Sisäasiainministeriöstä, Ulkomaalaisvirastosta ja Suojelupoliisista. Pakolaisuus on alkanut monilla jo 1980 -luvun lopulla tai 1990-luvun alussa. Pakolaiset ovat pääasiassa tavallisia kyläläisiä ja maanviljelijöitä; joukossa myös sotilaita, lapsisotilaita, poliittisesti aktiiveja ja huonossa asemassa olevia naisia. He ovat paenneet pakkosiirtoja, pakkotyötä, taisteluita, kylien polttamisia ja peltujen tuhoamista. Hyväksytyistä kaikki ovat valmiita kotoutumaan suomalaiseen yhteiskuntaan; oppimaan uuden kielen, kouluttautumaan ja työskentelemään oman elantonsa hankkimiseksi. (Suomalainen 2007.)

Kotouttamislain mukainen kolmen vuoden kotoutumisaika täytetään erilaisilla kotoutumiskoulutuksilla. Kotoutumiskoulutus ei pelkästään riitä kotoutumiseen, vaan maahanmuuttajan olisi integroiduttava ympäröivään yhteiskuntaan. Kotoutumiskoulutuksen jälkeen olisi jatkettava ammatilliseen koulutukseen ja/ tai suomalaiseen työelämään. (Leino 2007, 74.)

Suomessa pakolaisten vastaanoton koordinoinnista ja hallinnosta huolehti työministeriö vuoden 2007 loppuun ja vuoden 2008 alusta sisäasiainministeriö. Alueellisena toimijana on TE-keskukset. Maahantuloon liittyvällä vastaanotolla tarkoitetaan sekä pakolaisten, turvapaikanhakijoiden että tilapäistä suojelua saavien vastaanottoa. TE-keskus neuvottelee ja sopii kunnan kanssa muun muassa kiintiöpakolaisten ja oleskeluluvan saaneiden turvapaikanhakijoiden vastaanottamisesta kuntalaiseksi ja maksaa kunnalle tästä aiheutuvat kustannukset. Turvapaikanhakijoiden vastaanottamista ja majoittamista varten on olemassa vastaanottokeskusverkosto, jota ylläpitävät kunnat, valtio ja Suomen Punainen Risti. Vastaanottokeskuksissa turvapaikanhakijalle järjestetään peruspalvelut turvapaikkahakemuksen käsittelyn ajaksi.

TE-keskus ohjaa ja valvoo alueellaan vastaanottokeskuksen toimintaa ja sopii vastaanottokeskuksen perustamisesta ja sen ylläpitämisestä tai mahdollisesta lakkauttamisesta turvapaikanhakijamäärien muuttuessa. TE-keskus vastaa alueellisen vastaanoton varautumis- ja valmiusasioiden suunnittelusta ja tekee yhteistyötä muiden viranomaisien sekä vapaaehtoisjärjestöjen kanssa. (Työvoima- ja elinkeinokeskus 2007.)

3.2 Kotoutumisen lähtökohtia

Maahanmuuttajalla on toiveita, odotuksia ja tarpeita omalle elämälle. Näihin kuuluvat oikeus tasa-arvoon, hyvinvointiin ja läheisiin ihmissuhteisiin. (Alitolppa-Niitamo ym. 2005, 37.) Monimuotoisessa yhteisössä lähtökohtana on se, ettei erilaisuus ole ongelma johon on sopeuduttava. Tavoitteena monimuotoisessa yhteisössä on erilaisen osaamisen, kokemusten ja persoonallisuuksien hyödyntäminen opiskelu- ja työyhteisön parhaaksi. Tähän tarvitaan oikeanlaisia asiantuntijoita tukemaan maahanmuuttajia. Kaikkia ihmisiä ei tulisi kohdella samalla tavalla, vaan heille sopivilla tavoilla. Erilaisuus on tällöin voimavara. Keskeistä on toisen ihmisen kunnioitus ja kuunteleminen. Ei ole kovin tärkeää, sujuuko esimerkiksi yhteinen kieli täydellisesti. Kunnioitus välittyy positiivisen asenteen ja mielenkiinnon avulla. (Taajamo & Puukari 2007, 132 - 133.)

Ihminen on riippuvainen pitkään omista tavoista. Uudessa maassa monia asioita tehdään eri tavalla. Koska olosuhteet ovat erilaiset kuin omassa maassa, maahanmuuttaja pitäisi saada vakuuttuneeksi toisin toimimisen välttämättömyydestä. Maahanmuuttajan tutustuessa uuteen elinympäristöönsä hänellä on vähitellen mahdollisuus ymmärtää yhteiskunnan toimintaa. Yhteisöllisen, yhteistoimintaan perustuvan vuorovaikutuksen perustana on molemminpuolinen luottamus ja arvostus (Sarja 2007, 41 - 42). Maahanmuuttajatyötä tekeillä henkilöillä on suuri merkitys maahanmuuttajien voimaantumisprosesseissa. Vuorovaikutussuhteessa haasteena on ottaa toisesta kulttuurista tuleva ihminen huomioon kokonaisvaltaisesti yksilönä. (Puukari & Taajamo 2007, 17.)

Erityisesti maahanmuuton alkuvaiheissa on hyvä edistää turvallisten, luottamuksellisten ohjaussuhteiden syntymistä ja rakentaa kotoutumisen polkua räätälöidysti kulttuuriset erot ja yksilön elämäntilannetekijät huomioon ottaen. Vaikeidenkin asioiden

käsittely voi myöhemmin onnistua, kun ohjauksen jatkuvuus ja turvallisuus luovat hyvän perustan. Olennaista ohjaajalle on monikulttuurisen tietoisuuden kehittyminen, jota ilman hänen on vaikea tunnistaa kulttuuristen erojen merkitystä. (Puukari & Taajamo 2007, 18, 20.)

3.3 Kulttuurinen kehitystehtävä

Maahanmuuttajan kulttuurinen kehitystehtävä tarkoittaa vieraaseen kulttuuriin sopeutumista yksilön ja hänen ympäristönsä välisenä vuorovaikutuksena. Tehtävään sisältyy vieraan kielen oppimisen haasteet, psyykkisen kuormituksen sieto, refleksiivisyyden vaatimus, sisäisen motivaation löytäminen ja ylläpito opiskelussa. Maahanmuuttajan tavoitteena on täysivaltaisen kansalaisuuden saavuttaminen. Kulttuurinen kehitystehtävä on eräänlainen voimaantumisprosessi, jonka lähtökohtana voidaan pitää vallanpuutetta. Maahanmuuttajan voimaantumisprosessi tarkoittaa yleistä riippuvuuden vähenemistä ja vaikutusmahdollisuuksien lisääntymistä ja lisäksi demokraattista osallistumista yhteisön elämään sekä kykyä ja mahdollisuutta vaikuttaa muihin ihmisiin, organisaatioihin ja ympäristöihin, joilla on merkitystä oman elämän kannalta. Maahanmuuttajien voimaantumisen edistämiseksi ohjauksella on keskeinen rooli. (Puukari & Taajamo 2007, 15.)

Neuvonnassa ja ohjauksessa asiantuntija liikkuu herkällä, ihmisten elämään vaikuttavien päätösten alueella. Ohjaaja saattaa huomaamattaan puuttua toisen elämään ja tarjota hyviä neuvoja, jolloin ohjauksessa oleva maahanmuuttaja ei voimaannu (Onnismaa 2007). Koulutuksella on suuri merkitys maahanmuuttajien integroitua suomalaiseen yhteiskuntaan. Todellisten ja pysyvien työpaikkojen löytymiseen voi koulutus olla avain. (Kuronen 2007, 97.)

Maahanmuuttajat joutuvat uuteen maahan siirtyessään miettimään omaa identiteettiään ja he kohtaavat monia haasteita, kuten kieli, erilainen koulutusjärjestelmä, elinkeinoelämä, työkulttuuri ja sosiaalisen vuorovaikutuksen käytänteet. Siirtyessään kulttuurista toiseen henkilökohtaiset kehitystehtävät seuraavat mukana. Uudessa kulttuurissa on paljon opittavaa. Monet kehitystehtävistä muuntuvatkin kulttuurisiksi kehitystehtäviksi. (Puukari & Taajamo 2007, 14.)

3.4 Kotoutumissuunnitelma ja tasavertaisuus

Kotoutumissuunnitelmalla tarkoitetaan maahanmuuttajalle kotouttamislain perusteella tehtävää henkilökohtaista suunnitelmaa (Turtiainen, 2007, 83). Kiintiöpakolaiselle laaditaan kotoutumissuunnitelma maassa olon alkuvaiheissa. Kotoutumissuunnitelmaan kirjataan maahanmuuttajan taustatiedot (Isoherranen 2005.) Siinä on mahdollinen aikaisempi koulutus- ja työhistoria. Kotoutumissuunnitelma on asiakirja, joka pitäisi olla opinto-ohjaajan normaali työväline. Kouluttajat eivät kuitenkaan saa tietoonsa kotoutumissuunnitelmaan sisältyviä tietoja, jollei koulutettava itse niitä aktiivisesti tuo esiin (Rastas ym. 2005, 75). Vaitiolovelvollisuus asettaa esteet kotoutumissuunnitelman saa-

miseksi oppilaitoskäyttöön. Oppilaitoksissa jokaiselle opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen opiskelusuunnitelma, HOPS tai HESU, ja tähän asiakirjaan laitetaan kotoutumissuunnitelmassa olevat asiat uudelleen. Jälleen tarvitaan tulkkia. Kotoutumissuunnitelman ollessa oppilaitoksissakin käytössä, päällekkäisen työn määrä vähenisi. Maahanmuuttajatyöhön annettuja resursseja on yleensä vain vähän, eikä niitä olisi hukattavaksi. Kotoutumissuunnitelmaa laadittaessa on useampi taho mukana opiskelijan tukena. Tulkki on läsnä, jotta maahanmuuttaja ja viranomaiset ymmärtävät toisiaan oikein.

Kotoutumissuunnitelman laadintaan viitattiin konkreettisen yhteistyön paikkana. Sen todettiin vievän aikaa ja suunnitelmaa pitäisi jatkuvasti päivittää. “Maahanmuuttajatyön erityisyys tulee kielestä, kulttuurieroista ja koulutusten vastaavuuksien selvittelystä tai tutkintojen rinnastuksista”. Toimiiko kotoutumissuunnitelma ohjauksen välineenä? (Kuronen 2007, 94.)

Pohjoismaisessa viranomaistyössä maahanmuuttajat integroidaan valtakulttuuriin soveltamalla tasavertaisuusperiaatetta. Viranomaistyössä pyritään kaikkia maahanmuuttajaa kohtelemaan tasavertaisesti. Kun eri ryhmien erityistarpeita ei huomioida, tuloksena voi olla päinvastainen tilanne kuin mihin pyrittiin. Haasteena on rakentaa monikulttuurinen yhteiskunta, jossa ihmisiä ei kohdella samalla tavalla vaan eri tavoin. Tasa-arvon ja kulttuurisen moniarvoisuuden saavuttaminen edellyttää erilaisia käytäntöjä samanlaisen kohtelun sijasta. Tämä merkitsee vähemmistöjen erityistarpeiden huomiointia muun muassa työelämässä ja koulutuksessa. (Lipponen & Talib 2008, 44.) Kiintiöpakolaisena pakolaisleiriltä tulleen kouluttamattoman maahanmuuttajan kohtelu ei olisi oikeudenmukaista, jos häntä kohdeltaisiin korkeasti koulutetun maahanmuuttajan kanssa samalla tavoin tai päinvastoin.

Kotouttamislaki ja -ohjelmat koskevat pientä maahanmuuttajien joukkoa, vain vähän aikaa Suomessa asuneita, usein tukien varassa eläviä henkilöitä. Kotouttamisohjelmien sisältöalueisiin kuuluvat alkuvaiheen tukitoimet, asuminen, koulutus ja työllistyminen, kulttuuri ja vapaa-aika, sosiaali- ja terveystalvet sekä suvaitsevaisuuden edistäminen ja syrjinnän ehkäiseminen. (Suurpää 2002, 204.) Maahanmuuttajan sopeutumiseen vaikuttaa positiivisesti, mikäli hänet otetaan vastaan tasa-arvoisena ihmisenä. Neuvottelemalla ja keskustelemalla pyritään vapautumaan liian tiukoista kulttuurisidonnaisuuksista ja ymmärtämään omien lähtökohtien pohjalta toisia ihmisiä ja heidän tapojaan uudella tavalla. (Taajamo & Puukari 2007, 119.)

Vapaaehtoisuus on molemminpuolisen hyväksynnän kannalta tärkeää. Hyväksymisen kokeminen on yhteydessä turvallisuuden, luottamuksellisuuden ja arvostuksen kokemiseen ja edistää positiivista latausta. Positiivinen lataus lisää innostuneisuutta, luo voimavaroja ja antaa energiaa. Ihmistä pidetään tärkeänä yhteiskunnallisena voimavarana. Siitonen puhuu sisäisestä voiman tunteesta. Kotoutumisprosessi voimaannuttaa maahanmuuttajaa. Voimaantuminen lähtee ihmisestä itsestään, eikä voimaa voi antaa toiselle. Voimaantumisen joku ihmiset eivät halua ottaa todellista valtaa itselleen. Pikemminkin ihmiset haluavat saada mahdollisuuden perehtyä asioihin, olla taitavampia ja terveempiä sekä osallistua päätöksentekoon. (Siitonen 1999.)

Vuonna 2004 tuli voimaan yhdenvertaisuuslaki. Se velvoittaa kuntia kirjoittamaan etnisen yhdenvertaisuussuunnitelman, joka on liitetty osaksi seudullista monikulttuurisuusohjelmaa. Julkaisuun on koottu alueen eri toimijoiden tämänhetkinen maahanmuuttajien parissa tehtävä työ kotouttamisen ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. (Turtiainen, 2007, 83.)

3.5 Vuorovaikutus ja luottamus

Monikulttuurinen vuorovaikutus vahvistaa maahanmuuttajien itseluottamusta, suomen kielen osaamista ja antaa rohkeutta hakeutua töihin tai koulutuksiin (Laasanen 2007). Ihmisten välinen vuorovaikutus edellyttää vastavuoroisuutta. Turvallisuus mahdollistaa sen, että yksilö uskaltaa olla oma itsensä erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Nopea kotoutujien määrän kasvu on tuonut mukanaan haasteita koko yhteiskunnalle, kantaväestölle, maahanmuuttajille itselleen, työnantajille ja viranomaisille. Mahdolliset ongelmat johtuvat usein luonnollisen vuorovaikutuksen vähäisyydestä kantaväestön ja maahanmuuttajien kesken, mikä saattaa hankaloittaa maahanmuuttajan kotoutumista Suomeen. (Uusikylä 2005, 11.)

Maahanmuuttajalla on omat henkilökohtaiset tarpeensa, jotka tulee suhteuttaa yhteiskunnan tarpeisiin. Asiakaslähtöisyys on maahanmuuttajien ohjauksen perusta. Ohjauksen tulee joustaa asiakkaan tilanteen mukaan. Maahanmuuttajien ohjaus on kokonaisvaltaista. Maahanmuuttajan koko tilanne otetaan huomioon mietittäessä koulutus- ja uravalintoja. Maahanmuuttajaa on kuunneltava, vaikka joskus se tuntuu ohjaajasta vaikealta. Suomen kieli kuulostaa joskus hyvin sekavalta ja siitä on vaikea saada selvää, silti on kuunneltava. Maahanmuuttajan vahvuuksia pyritään selvittämään ohjaustilanteessa. Maahanmuuttajan tulisi itse asettaa omat tavoitteensa, jotta hän sitoutuisi niiden saavuttamiseen.

Ohjaussuhteen ydin muodostuu asiakkaan ja ohjaajan molemminpuolisesta luottamuksesta, kunnioituksesta ja tasavertaisuudesta. Asiakas on oman elämänsä asiantuntija. Ohjaaja kuuntelee häntä, muodostaa yhteistä ymmärrystä todellisuudesta ja tukee etsimään erilaisia mahdollisuuksia ja vaihtoehtoja koulutukseen ja/ tai työllistymiseen. Asiakas saattaa nostaa esiin muita tuen tarpeita, jolloin häntä voidaan ohjata tarvittaessa muiden asiantuntijoiden luo. (Hallikainen 2007, 101.)

Maahanmuuttaja on kohdattava tasavertaisena henkilönä, jolloin vuorovaikutus korostuu. Erilaista ihmistä on keskityttävä kuuntelemaan. Monimuotoisessa yhteisössä vuorovaikutus on yhdessä ajattelevaa. Yhdessä maahanmuuttajan kanssa pyritään etsimään yhteinen käsitys kummankin näkökulmista ja oppimaan toisen näkökannasta. Yksilöt ja heidän ajatuksena muodostavat yhdessä jotain enemmän kuin osiensa summan. Viestinnässä on kyse vuorovaikutuksesta (Taajamo & Puukari 2007, 119 -121.)

3.6 Voimaantuminen ympäristön vaikutuksena

Arvostuksen, luottamuksen ja kunnioituksen kokeminen on tärkeää sisäisen voimantunteen rakentumisessa, voimaantumisessa. Voimaantuminen edellyttää osapuolten välistä luottamusta ja kunnioitusta, koulutusta ja tukea, sekä osallistumista ja sitoutumista. Ihmisiä ei voi voimaannuttaa, ihmiset voivat voimaantua vain itse. Turvallisuus, avoimuus, ennakkoluulottomuus, rohkaiseminen ja tukeminen ovat yhteydessä voimaantumiseen. Turvallisuuteen liittyy muun muassa tapahtumien ennakoitavuus, luottamus sekä usko tulevaisuuteen ja selviytymisen mahdollisuuksiin. Turvallinen ilmapiiri ja kannustaminen lisäävät ihmisen itseluottamusta, itsearvostusta ja positiivista asennoitumista. Voimaantuminen lähtee ihmisestä itsestään, jossa toimintaympäristön sosiaali-

set rakenteet ja olosuhteet, valinnanvapaus, avoin ilmapiiri, arvostus, tasa-arvo, turvallisuus, yhteisten päämäärien asettaminen, yhteistoiminta, voivat olla merkityksellisiä. Voimaantuminen voi näin olla jossain tietyssä ympäristössä todennäköisempää kuin toisessa. Tämän takia ihminen joko sitoutuu tai ei sitoudu paikkakuntaan. Voimaannuttavaan ympäristöön jäädään mieluummin kuin ympäristöön, jossa maahanmuuttaja ei koe olevansa arvostettu. Voimaantumista voidaan yrittää tukea monilla voimaantumista mahdollistavilla ratkaisuilla. (Siitonen 1999, 145, 147.)

Kulttuuriin sulautumista tai sopeutumista kutsutaan akkulturaatioksi. Toiseen kulttuuriin muuttavan on sopeutettava elämänsä uusiin rakenteisiin. Ensin maahanmuuttaja omaksuu valtakulttuurin ulkoiset piirteet ja sen jälkeen voi alkaa omaksua arvoja ja normeja. Ihmisen tulisi ymmärtää oma asemansa toimintaympäristössään ja mitkä ovat tiedon rakenteet. Ihminen ei voimaannu ulkoisella pakolla tai toisen ihmisen päätöksestä. Voimaantunut ihminen on löytänyt voimavaransa. Hän on itse itseään määräävä ja ulkoisesta pakosta vapaa. (Siitonen 1999.)

Arkiympäristön monikulttuurisuus on rikkaus. Jotta maahanmuuttaja löytäisi paikkansa yhteiskunnasta, työmarkkinoilta ja lähiyhteisöistä, on tehtävä määrätietoista työtä. Tätä työtä kutsutaan kotouttamiseksi. Maahanmuuttajan tulee oppia uusi kieli, yhteiskunnan normit ja käyttäytymissäännöt. Uuteen maahan kotoutuminen ei ole helppoa ja siihen tarvitaan ympäristön tuki. (Räty 2002.)

Erityisesti vapaus, hyväksyntä, turvalliseksi koettu oppimiskonteksti, kannustava ilmapiiri, tasa-arvoisuus, arvostus ja luottamus ovat yhteydessä sisäisen voimantunteen muodostumiseen, joka puolestaan vaikuttaa sitoutumiseen. Voimaantuminen on yhteydessä ihmisen omaan haluun, omien päämäärien asettamiseen, luottamukseen omiin mahdollisuuksiinsa sekä näkemykseen itsestään ja omasta tehokkuudestaan. Itseä ja omia mahdollisuuksia koskevat uskomukset muodostuvat keskeisiltä osin sosiaalisessa kanssakäymisessä. Voimaantuminen on henkilökohtainen prosessi, mutta siihen vaikuttavat toiset ihmiset, olosuhteet ja sosiaaliset rakenteet. Vaikka toinen ihminen ei voi antaa voimaa toiselle, voimaantumista voidaan yrittää tukea monilla mahdollistavilla hienovaraisilla toimenpiteillä. Ympäristössä voidaan luoda mahdollisuudet ja järjestää asianmukaiset edellytykset, joiden pohjalta ihmiset voisivat valita oman voimaantumisensa kannalta sopivia suhteita ja yhteyksiä. (Siitonen 1999, 99, 117.)

Yksilön voidessa itse kontrolloida päämäärään pyrkimisen prosessia päämäärän asettamisesta alkaen lisää sitoutumista. Päämäärien tulee olla tarpeeksi vaativia, mutta saavutettavissa olevia. Realistisiin päämääriin pyrkiminen on voimaantumisen kannalta tärkeää, koska ne todennäköisesti saavutetaan. Tästä seuraa onnistumisen kokemuksia, innostuneisuutta ja halua tavoitella haasteellisempia päämääriä. Menestyksen ja oppimisen halulla on yhteys asetettuihin päämääriin. Turvallisuus on merkittävää voimaantumisessa, erityisesti voimaantumisen alkuvaiheissa ja uusiin päämääriin pyrittäessä. (Siitonen 1999, 122, 124 ja 128.) Valintoihin vaikuttavat uskomukset omista kyvyistä ja tehokkuudesta. Nämä puolestaan vaikuttavat siihen, kuinka paljon henkilöt ponnistelevat asettamiensa päämäärien saavuttamiseksi ja kuinka kauan kestävät kohdatessaan vastoinkäymisiä. Vahvat kykyuskomukset omaavilla ponnistelu epäonnistumisia ja esteitä kohdatessaan on sinnikkäämpää päämääränsä saavuttamiseksi verrattuna niihin, jotka eivät luota kyvykkyyteensä. Ihmisellä tulee olla mahdollisuus kontrolloida omaa kohtaloaan ja vaikuttaa oman elämänsä päätöksiin. Ihmiset haluavat ponnistella arvokkaaksi kokemiensa tavoitteiden saavuttamiseksi. Onnistumiskokemukset lisäävät ihmisen itseluottamusta, itsearvostusta ja myönteistä asennoitumista. (Siitonen 1999.)

Ihmisen voimaantuminen näkyy parantuneena itsetuntona, kykynä asettaa ja saavuttaa päämääriä, oman elämän ja muutosprosessin hallinnan tunteena ja ennen kaikkea

toiveikkautena tulevaisuutta kohtaan. Itsetuntemuksen ja minäkuvan muodostumisessa on tärkeää kokeilla eri ratkaisuja ja vaihtoehtoja. ”Kantapään kautta” oppiminen on tärkeää. Jokainen haluaa selviytyä ympäristön asettamista tehtävistä. Todennäköisesti itseään tunteva ja itseään arvostava luottaa mahdollisuuksiinsa päämääriensä saavuttamisessa. (Siitonen 1999, 134.)

Maahanmuuttajalle vastuun ottaminen on tärkeää. Ihmisellä on vapaus asettaa päämääriä, joihin hän voi itse oman halunsa mukaisesti pyrkiä. Vapaus, vastuu ja voimaantuminen ovat keskinäisessä vuorovaikutuksessa ja ne liittyvät ihmisen henkilökohtaiseen ja sosiaaliseen käyttäytymiseen. Maahanmuuttaja tarvitsee rohkaistumista, aktivoitumista, osallistumista, omien kykyjen täysimääräistä käyttöönottoa sekä oman miinan voiman kokemista. Aitojen tilanteiden kokemukset edistävät maahanmuuttajan voimaantumista. Näissä hän voi joko onnistua tai epäonnistua, mutta nämä kokemukset lisäävät voimaantumista. Henkilökohtaiset kokemukset helpottavat aikaisempien asenteiden, uskomusten ja oletusten muuttamista. (Siitonen 1999.)

Ihmisen omista lähtökohdista tapahtuva voimaantuminen on yhteydessä hyvinvointiin. Voimaantumiso-orientoituneet interventiot lisäävät hyvinvointia samalla, kun ne pyrkivät vähentämään ongelmia, tarjoamaan osallistujille mahdollisuuksia kehittää tietoja ja taitoja. Ammatillisista saadaan yhteistyökumppaneita voimaantumisprosessiin. Jotta yksilön ihmisoikeudet ja perusvapaudet toteutuvat, tarvitaan yhteiskunnan, eri instituutioiden, sosiaalisten yhteisöjen tarjoamia mahdollisuuksia. Maahanmuuttajan oikeudet ja vapaudet eivät toteudu, ellei ihmisen toimintaympäristössä kiinnitetä riittävästi huomiota ihmisten voimaantumiseen ja siihen yhteydessä oleviin osaprosesseihin. Interventio on suunniteltava hyvin, jotta ihminen voimaantuisi. (Siitonen 1999.)

3.7 Kielitaito voimaannuttajana

Kaikilla ihmisillä oman äidinkielen osaaminen on itsetunnon perusta. Selvitäkseen yhteiskunnassa valtakielen osaaminen on kuitenkin tärkeää. (Räty 2002, 154.) Maahanmuuttajatyössä virkamieskieli asettaa omat vaatimuksensa (Kuronen 2007, 95). Maahanmuuttaja ei ymmärrä, mitä virkamies sanoo. Siksi maahanmuuttajien opinto-ohjaajan käyttämä kieli tulee olla asiakaslähtöistä. Ammattisanaston käyttäminen on vain harvoin alkuvaiheen ohjauksessa sopivaa.

Sujuvan vieraan kielen puhetaidon ihminen saavuttaa yksilöllisistä eroista johtuen kahdessa kolmessa vuodessa. Tällainen sosiaalinen kielitaito on vuorovaikutuksen väline. Ihminen oppii sosiaalisen kielitaidon kieltä käyttämällä, joten häntä on rohkaistava puhumaan ja käyttämään kieltä. Kun yksilö hallitsee käsitteitä ja tiedollista ajattelua äidinkielellään, osaaminen on siirrettävissä muihinkin kieliin. On hyvä muistaa, että sujuvaakin suomea puhuva henkilö ei välttämättä ymmärrä hänelle annettuja kirjallisia ohjeita. Kirjallinen ohje tukee suullista viestiä ja viestin perillemeno tulisi aina varmistaa. Paras tapa on viestiä usealla eri tavalla. (Räty 2002.) Uuden kielen oppiminen edellyttää kunnollista oman äidinkielen osaamista. Äidinkielen hallinta on ihmiselle luontevin väline ilmaista paitsi kognitioitaan myös persoonallisuuttaan ja syvimpiä tunteitaan. Kielitaidottomuus vaikeuttaa maahanmuuttajan psykologista sopeutumista ja heikentää itsetuntoa. Maahanmuuttajan oman äidinkielen hyvä hallinta katsotaan välttämättömäksi perustaksi yksilön myöhemmälle älylliselle ja kielelliselle kehitykselle sekä ehyen iden-

titeetin muodostumiselle. Se on myös merkittävä väline oman kulttuurin ylläpitämiseksi ja vieraan kielen oppimisessa. (Lipponen & Talib 2008, 107.) Sujuva suomen kielen taito on voimaantumisen keskiössä. Suomen kielen osaaminen helpottaa kaikenlaista vuorovaikutusta kantaväestön kanssa.

Oman äidinkielen opiskelu on erittäin tärkeää. Oma kulttuuri vahvistaa oppilaan identiteettiä ja henkistä tasapainoa, ja tällöin hän oppii arvostamaan myös muita kulttuureja. Oman kielen säilyttäminen ja kehittäminen auttavat opittaessa suomen kieltä. Molempien kielten kehittyminen pitäisi tapahtua yhtä aikaa. Mikäli oman äidinkielen oppiminen ja kehitys pysähtyvät, oppilas ei pian osaa kumpaakaan kieltä kunnolla. (Ikonen 2005.)

3.8 Sitoutuminen paikkakunnalle

Maahanmuuttajien kohdalla kielen oppimiseen liittyvät asiat ovat mukana koko kotoutumisprosessin ajan. Kielen oppiminen edesauttaa voimaantumista ja vaikuttaa koulutus- ja vaikuttamismahdollisuuksiin, työllistymiseen, palvelujen käyttöön, yhteyksiin valtaväestön kanssa ja ylipäänsä viihtymiseen ja haluun jäädä tai lähteä. Kielitaito on osa maahanmuuttajan hyvinvointia – jopa sen edellytys, jos hyvinvoinnilla ymmärretään sosioekonomisen taustaan liittyviä tekijöitä: työllistymistä, asumista, koulutusta ja sosiaalisia verkostoja. (Paananen 2005, 9.) Maahanmuuttaja on uusi yhteiskunnassa eikä tunne palvelujärjestelmää. Tiedon saamisen esteenä on usein kieli- tai lukutaidottomuus. (Alitolppa-Niitamo ym. 2005, 87.)

”Kulttuurienvälisessä viestinnässä ei menesty parhaiten se, joka kuvittelee olevansa jonkin kulttuurin asiantuntija, vaan se, joka pyrkii oppimaan toisesta kulttuurista mahdollisimman paljon samalla tunnustaen, että toisen kulttuurin tuntemisessa hän pysyy aina aloittelijana.” Monikulttuurisessa työssä tehokas viestintä vaatii kulttuurieroihin perehtymistä, mutta on myös tunnistettava ja tunnustettava omat rajansa. Ihmiset tulee kohdata ennen kaikkea yksilöinä ja samalla pyrkiä ymmärtämään heitä kulttuurinsa edustajina. Viestinnässä on kyse vuorovaikutuksesta. (Taajamo & Puukari 2007, 120 - 121.)

4 MAAHANMUUTTAJAT ROVANIEMELLÄ

Rovaniemen alueen työväestö ikääntyy ja suuri osa siirtyy lähi vuosina eläkkeelle. Tarvitsemme heidän tilalleen uutta työvoimaa. Ennen kuin maahanmuuttaja siirtyy työelämään, on suomen kieltä opeteltava riittävästi. Hänen aikaisempi osaaminen on tunnustettava, jotta kaikkea ei tarvitsisi opiskella Suomessa uudelleen. Lapissa kasvava työvoiman tarve edellyttää ulkomaisen työvoiman aktiivisempaa huomioimista. Alueellamme puhutaan työperusteisesta maahanmuutosta. Täällä kuitenkin asuu jo osaavia ja ahkeria, mutta työttömiä maahanmuuttajia, joiden työllistymis- ja integroitumisedellytyksiä tulisi parantaa kehittämällä koulutusta heille sopivaksi. Suomessa jokaiseen työtehtävään tarvitaan jonkinlainen todistus käydystä koulutuksesta. Ilman koulutusta ja työkokemusta on vaikea saada työtä.

Suomi on sitoutunut ottamaan vastaan oman osuutensa maailman pakolaisista ja huolehtimaan heidän hyvinvoinnistaan. Nykyisin ihmisiä ajavat luonnonkatastrofit ja nälänhätä yhä useammin pakoon omalta kotiseudultaan. (Räty 2002, 16 - 17.) Rovaniemelle saapuu aikaisempaa enemmän maahanmuuttajia. Näille maahanmuuttajille järjestetään kotoutumiskoulutusta. Alkuvaiheessa he opiskelevat suomen kieltä, mutta hyvin nopeasti heillä on mahdollisuus siirtyä muihin koulutuksiin. Lisääntynyt maahanmuuttajien määrä vaikuttaa nopeasti koulutustarpeeseen. Millä tavoin esimerkiksi ahkerat ja tunnolliset myanmarilaiset pystyvät jatkossa hankkimaan itselleen sopivan koulutuksen ja siirtymään työelämään?

Lapin työvoima- ja elinkeinokeskus on asettanut maahanmuuttoasiaintoimikunnan toimikaudelle 1.1.2007 - 31.12.2009. Toimikunnan tarkoituksena on avustaa työvoima- ja elinkeinokeskusta, lääninhallitusta, alueen työvoimatoimistoja ja kuntia maahanmuuttajien kotouttamisen kehittämisessä, yhteensovittamisessa ja muissa maahanmuuttoon liittyvissä kysymyksissä. Toimikunta käynnisti Lapin alueellisen maahanmuuttostrategian tekemisen keväällä 2007. (Rovaniemen kansainvälistymisstrategia 2008.) Strategian luonnos julkistettiin toukokuussa 2008.

Alueellamme on maahanmuuttajilla pysyvää tai tilapäistä oleskelua. Vuonna 2007 Rovaniemen väestöstä 1,6 prosenttia oli ulkomaalaisia. Koko maassa vastaava luku on noin kaksi prosenttia. Rovaniemellä asuu pysyväisluonteisesti reilu tuhat ulkomaalaista. Suurimpina ryhminä ovat ruotsalaiset, venäläiset, myanmarilaiset ja afganistanilaiset. Suurin osa ruotsalaisista on paluumuuttajia. Rovaniemellä asuu tilapäisluvalla esimerkiksi opiskelijoita ja määräaikaistyössä olevia henkilöitä. Pysyvästi maahan muuttavien maahantulon peruste on työ, perhesyyt, paluumuutto tai humanitaariset syyt (kiintiöpakolaiset ja turvapaikanhakijat) ja lisäksi ovat muun muassa opiskelijat ja harjoittelijat. Kiintiöpakolaisten ja turvapaikanhakijoiden koulutustaustat ovat usein heikot ja näiden henkilöiden työelämään pääsyä tulisi helpottaa. He ovat usein tottuneet tekemään työtä tunnollisesti lähtömaassaan ja haluaisivat työskennellä Suomessa toimeentulonsa eteen. Vertailua kantaväestöön vaikeuttavat sekä koulutustietojen puutteellisuus että ongelmat ulkomaisen koulutuksen ja ulkomaisten tutkintojen rinnastamisessa suomalaiseen. (Rovaniemen kansainvälistymisstrategia 2008.)

Suomessa asuvista maahanmuuttajista noin 20 % on pakolaistaustaisia. Julkisen palvelurakenteen resurssit ovat mitoitettu pienelle määrälle muuttajia. Rovaniemen pakolaiskiintiö on 80 pakolaista vuodessa. (Rovaniemen kansainvälistymisstrategia 2008.) Rovaniemellä on turvapaikanhakijoiden vastaanottokeskus, jossa on tällä hetkellä

(10/2008) noin 150 turvapaikanhakijaa. Tämän lisäksi syyskuussa 2008 avattiin alueellemme alaikäisten (15 - 18-vuotiaiden) tukiasuntoyksikkö, jossa on paikat 24 hengelle. Sitä ollaan jo laajentamassa 32-paikkaiseksi. Turvapaikan hakijoiden tulva näkyy siis myös Pohjois-Suomessa. Elo-syyskuussa 2008 Punaisen ristin Rovaniemen vastaanotokeskukseen on tullut noin 120 uutta ihmistä. (Lapin Kansa 18.10.2008.) Nämä henkilöt saadessaan myönteisen turvapaikkapäätöksen ja kiintiöpakolaisten määrän nousu aiheuttaa nopeasti kasvavan koulutustarpeen. Tähän tarvitaan maahanmuuttajien omaa opinto-ohjaajaa ohjaamaan palveluihin.

Kiintiöpakolaisten vuosittaista määrää on kaksinkertaistettu vuoden 2007 alusta, mikä näkyy hyvin nopeasti oppilaitoksissa maahanmuuttajien koulutustarpeen lisäyksenä. Maahanmuuttajien osallisuutta ja osallistumista tulisi vahvistaa. Palvelut, neuvonta, ohjaus ja opastus on kehitettävä maahanmuuttajien tarpeisiin sopivaksi ja heitä palvelevan henkilökunnan tulisi olla asiantuntevaa. Lisäksi työ- ja perheperusteisten muuttajien neuvonta- ja opastuspalvelut tulisi huomioida suunniteltaessa maahanmuuttajien opinto-ohjaajan tehtävää Rovaniemen seudulla. Pakolaisten kasvanut määrä Rovaniemellä lisää koulutuspaikkojen tarvetta maahanmuuttajataustaisille ja ennen kaikkea vaikutusta on koulutukseen ja työelämään ohjaukseen.

Lähtitulevaisuudessa Rovaniemellä tarvitaan maahanmuuttajille omaa opinto-ohjaajaa. Etenkin aikuiset maahanmuuttajat tarvitsevat erityisesti heidän tarpeitaan tuntevaa opinto-ohjaajaa. Opinto-ohjaaja omalta osaltaan pyrkii voimaannuttamaan ja sitouttamaan maahanmuuttajaa paikkakunnalle. Koulutus- ja uraratkaisuja tehdessä opinto-ohjaaja ottaa huomioon maahanmuuttajan tarpeet, taustan ja elämäntilanteen. Henkilökohtaisten opintopolkujen suunnittelemisen ja työelämään siirtyminen tapahtuu opinto-ohjaajan tukemana, mutta yhteistyössä koko maahanmuuttajatyötä tekevien verkoston kanssa. Maahanmuuttajien opinto-ohjaus tulee henkilökohtaistaa jokaiselle maahanmuuttajalle erikseen.

Maahanmuuttajat nähdään voimavarana Rovaniemellä. Rovaniemen kaupungin peruspalvelujen kansainvälinen toiminta keskittyy pakolaisten vastaanottoon sekä maahanmuuttajien kotouttamisprosessin hallintaan. Rovaniemelle tulee rakentaa kotouttamisohjelma niin, että se palvelee erilaisia tarpeita omaavia maahanmuuttajaryhmiä. Maahanmuuttajat käyttävät Rovaniemen peruspalveluja, mikä asettaa haasteita kaupunkiorganisaation henkilökunnalle esimerkiksi puutteellisen kielitaidon tai erilaisten kulttuurien muodossa. (Lapin maahanmuuttostrategian luonnos 2008.)

Maahanmuuttovirastolle eri asiakasryhmistä turvapaikanhakijat ovat haastavin ryhmä. Turvapaikan hakijat ovat tulleet Suomeen omasta kotimaastaan tai jostain eiturvalliseksi luokitellusta maasta. He hakevat turvapaikkaa Suomeen tultuaan. (Räty 2002, 18.) Turvapaikan hakijan tiedot on pidettävä salassa. Edes tietoa siitä, onko henkilöllä vireillä turvapaikkahakemus, ei saa kertoa muille kuin asianosaiselle, hänen asiamiehelleen tai vastaanotokeskuksen edustajalle. Kyse on hakijan turvallisuudesta. (Pakolainen -lehti 2007.)

5 MAAHANMUUTTAJIEN OPINTO-OHJAUS

5.1 Lähtökohtia

Maahanmuuttajien ohjaustarpeet ovat muuttaneet opinto-ohjaajien osaamisvaateita. Maahanmuuttajien opintojen järjestämisessä on erityisiä haasteita. Ohjauksessa korostuvat maahanmuuttajiin liittyen kulttuurien kohtaaminen opinnoissa ja erilaiset vuorovaikutustilanteet, kulttuuriset erot suhtautumisessa yksilöön ja yhteisöön, valtaan ja aikaan, normien omaksumisen erilaiset tulkinnat, ryhmäytyminen monikulttuurisena asiana, yhteistyö perheiden kanssa, työssäoppimisen haasteet, kielitaito keskeyttämisen uhkatekijänä ja arviointiin liittyvät haasteet. Maahanmuuttajaopiskelijoiden ohjausverkostoa on kehitettävä ja kehittämiseen tarvitaan monikulttuurisesti koulutettuja henkilöitä. (Nykänen, Karjalainen, Vuorinen & Pöyliö 2007.)

Maahanmuuttajien elinikäisten ohjaus-, neuvonta- ja tukipalveluiden rakentaminen on ajankohtaista. Ohjauksen palvelut ovat maahanmuuttajan näkökulmasta hajanaisia. Verkoston hahmottaminen poikkihallinnollisissa toimintaympäristöissä on toimijoillekin vaikeaa. Yhteistyöverkoston toiminta tulisi olla näkyvää ja sen alueellinen osaminen ohjaajien, opettajien, opiskelijoiden, huoltajien ja työelämän edustajien tiedossa. (Nykänen ym. 2007.)

Maahanmuuttajapalveluiden järjestämisessä on yleisenä ongelmana keskitetyn tiedon puute ja tiedottaminen. Tähän yhtenä ratkaisuna on maahanmuuttajien oma opinto-ohjaaja, joka hoitaa koulutukseen ja työelämään siirtymää. On oleellista, että maahanmuuttajille voidaan tarjota henkilökohtaista ohjausta ja seurantaa, jossa paneudutaan jokaisen kulloiseenkin tilanteeseen. Jollakin toimijataholla tulisi olla yksittäisen maahanmuuttajan tilanteesta kokonaisvaltainen käsitys. Usein tieto kuitenkin jakautuu usealle eri taholla. (Alitolppa-Niitamo ym. 2005, 67.)

Aikuisten ohjauksessa palvelujen saatavuutta ja käytettävyyttä on tehostettava. Osaamisen tunnistamisen välineitä ja toimintatapoja on kehitettävä. Ohjaustehtäviä hoitavan henkilöstön koulutusta on lisättävä. (Nykänen ym. 2007.) Mistä löytyvät omakieliset oppaat? Miten viranomaiskentässä toimitaan ja mitä kieltä siellä puhutaan. Missä ovat neuvonta- ja opastuspalvelut? Missä on koulutuksista keskitettyä informaatiota maahanmuuttajalle? Kuinka tulkki saadaan käyttöön ja maksaako se? Onko yksityistä suomen kielen opetusta? Mistä löytyy aikataulut eri kursseille? Miten hakeudutaan työmarkkinoille ja mikä taho järjestää nämä palvelut? Pitääkö osata suomen kieli?

Maahanmuuttajien ongelmana on peruskoulun keskeyttäminen. Yhdeksän vuoden perusopetuksen oppimäärän kiinnisaamiseen tarvitaan omatoimisuutta, halua opiskella, määrätietoisuutta, riittävästi tukea ja ohjausta sekä ennen kaikkea aikaa. Runsaasti aikaa. (Isoherranen 2005.) Maahanmuuttaja ei hae yhteishaussa tai hän jää yhteishaussa ilman koulutuspaikkaa. Maahanmuuttaja ei aloita toisen asteen koulutusta tai hän keskeyttää jo aloitetun koulutuksen. (Kasurinen 2004, 10.) Opinto-ohjaajan tehtävänä on ohjata näistä tilanteista eteenpäin.

Maahanmuuttajat tekevät usein työtä, joka ei vastaa heidän koulutustaan. Koulutusta vastaavaa työtä saa helpommin, kun koulutus on hankittu Suomessa. (Vartia, Bergbom, Giorgiani, Rintala-Rasmus, Riala, Salminen 2007, 66.) Opiskelijalla on oma

oppimishistoriansa kotimaassaan tai muualla. Nyt uudessa maassa, uudenaikaisessa oppimisympäristössä on nämä aluksi kuin poispyyhkäisty. Mitä nyt, kun ei osaa eikä ymmärrä, vaikka koulutus olisi aikaisemmin hyvinkin korkeaa omassa kulttuurissa. Nyt ei tiedä, ei osaa, ja etenkin ei ymmärrä. Ja kun ei ole edes sellaista työtä, mihin on koulutettu tai mitä on kotimaassaan tehnyt vuosikaudet. Tai työ on täysin erilaista, sitä ei osaa tehdä, välineetkin ovat outoja. Ennen asioita tehtiin käsin, nyt on uudessa maassa koneet käytössä. Ei osaa, ei ymmärrä, ennen kuin opettelee ja osaako sittenkään.

5.2 Toiminnan järjestäminen

Ymmärtääkseen ihmistä on hänen kokemuksensa, havaintonsa, tavoitteiden, tekonsa ja tulkintansa tunnettava. Tämä edellyttää monipuolista kommunikointia hänen kanssaan, hänen ajatustensa kuuntelua, hänen toimintansa seuraamista ja hänen kanssaan toimimista. Näissä olosuhteiden tulee olla mahdollistavia, turvallisia, luottamuksellisia, arvostavia ja avoimia, jolloin todelliset kokemukset, tavoitteet tai tulkinnat voi paljastaa. Ihmisestä itsestään lähtevän voimaantumisen edistämiseksi, voimme vain tukea hänen itsensä lähtökohdista hänen tavoitteidensa saavuttamista. Voimaannuttavia olosuhteita voidaan rakentaa perehtymällä maahanmuuttajan asiaan perusteellisesti, mielen on oltava nöyrä ja herkkä kuuntelemaan hänen puhettaan. Lopputulosta ei voi etukäteen tietää, sillä voimaantuminen lähtee ihmisestä itsestään. (Siitonen 1999.)

Maahanmuuttajien aikaisempaan osaamiseen, toiveisiin ja odotuksiin paneutuminen auttaa löytämään yhteiset tavoitteet ja sopivat ratkaisut. Usea maahanmuuttaja on valmis opiskelemaan lisää saavuttaakseen tavoitteensa. Kotimaassa tai muualla hankitun koulutuksen todistuskäännökset ja tutkintojen rinnastukset ovat monille välttämättömiä ja auttavat koulutuksen suunnittelussa ja työpaikkojen etsimisessä. Maahanmuuttajien opinto-ohjaajalla tulee olla aikaa, resursseja ja ymmärrystä selvittää maahanmuuttajan koulutuksessa ja työssä hankkimaa osaamista. Maahanmuuttajien kokonaisvaltainen kohtaamisen ja kuulluksi tuleminen helpottuu, kun maahanmuuttajien opinto-ohjaus keskitetään yhdelle tai muutamalle henkilölle. Tällä voidaan välttää pompottelu. (Kuronen 2007, 96.)

Frantin mukaan maassa olevien maahanmuuttajien työllistämismahdollisuutta tulisi edistää ja ohjaukseen liittyvä toimintaa tehostaa. Maahanmuuttajien tasavertainen kouluttaminen on tärkeää, mutta unohtaa ei voi myöskään aiemmin opittujen taitojen hyödyntämistä ja tunnustamista. (Frantti 2008, 89.) Suomessa jo olevien maahanmuuttajien osaamista ei ole hyödynnetty riittävästi (Talib 2002, 139). Yhteiskunnalle edullisinta olisi maahanmuuttajan aikaisemman tutkinnon tai ammattipätevyyden hyödyntäminen ja että maahanmuuttaja täydentää omaa tutkintoa vain oleellisina osina (Heikkilä & Pikkarainen 2008, 185).

Maahanmuuttajat ovat suhteellisen helppoja ohjattavia, mutta kielitaidon puute aiheuttaa väärin ymmärryksiä. Ennen varsinaista ohjausta on ohjattavan ja ohjaajan välille saatava luottamuksellinen suhde. Maahanmuuttaja ei aina ymmärrä maamme koulutusjärjestelmää. Maahanmuuttajista osa ei ole käynyt kouluja koskaan ja ovat luku- ja kirjoitustaidottomia. Toisaalta osa heistä on hyvin korkeasti koulutettuja.

Peavy (1999) painottaa maahanmuuttajien parissa työskentelevien ohjauksessa tärkeämmäksi kulttuurista tietämystä etniseltä taustaltaan erilaisista asiakkaista kuin

niitä taitoja, joita “normaali” ohjaajakoulutus tuottaa. Ohjaajien tulisi lisäksi tutustua maahanmuuttajien elinympäristöön. Maahanmuuttajien ohjauksessa, ohjaussuhteella, kommunikaatiolla ja sisällöllä on ratkaiseva merkitys. Yksilöpsykologia ei tarjoa riittävästi perustaa maahanmuuttajien ohjaukseen. On tarkoituksenmukaista kouluttaa maahanmuuttajista ohjaajia, jotka tulevat itse ohjaamaan omaan vähemmistöryhmäänsä kuuluvia asiakkaita. (Peavy 1999, Lairio & Leino 2007, 53 - 54.)

Perheiden tapaaminen on erityisen tärkeää maahanmuuttajien opinto-ohjaajalle. Perheen merkitys maahanmuuttajan elämässä on suuri iästä riippumatta. Perhe on tärkeä tukipilari. Jokaisella perheellä on oma kulttuurinsa. Kulttuuriin liittyvistä asioista voi kysyä perheeltä. Perheitä tavatessa on varattava reilusti aikaa.

Parhaimmillaan monikulttuurisuudesta oppivat kaikki osapuolet. Kuitenkin maahanmuuttajien opinto-ohjaajan on tiedostettava omaksumiensa menetelmien mahdolliset kulttuuriset rajoitukset mukaan lukien riittämättömästä kielitaidosta johtuvat ongelmat. Ohjauksella on houkuteltava maahanmuuttajaa tutustumaan uuden maan kulttuuriin. Yhdessä voidaan luoda jotakin uutta (Isoherranen 2005, 182).

5.3 Maahanmuuttajien opinto-ohjaaja

Olemme tekemisissä uuden ja kehittyvän ammattialueen kanssa, joka vaatii selkeyttämistä (Koivumäki 2007, 5). Maahanmuuttajien opinto-ohjaajan ollessa kaikenikäisten maahanmuuttajien opinto-ohjaajana hän voi seurata ihmisiä, jopa perheitä ja heidän edistymistään kotoutumisessa. Kun ohjaus kohdistuu kaiken ikäisiin maahanmuuttajiin, maahanmuuttajien opinto-ohjaaja tunnistaa heidän erityistarpeitaan laajemmin yli oppilaitosrajojen kuin eri oppilaitoksissa olevat opinto-ohjaajat. Maahanmuuttajien opinto-ohjaaja tietää heidän tarpeensa ja pystyy kohdistamaan tukensa enemmänkin juuri oikeanlaisiin ongelma-kohtiin. Maahanmuuttajien opinto-ohjaajaa tukee ympärillä oleva toimiva verkosto asiantuntijuudellaan. Opiskelijoita voi myös ohjata eri asiantuntijatahojen luo, kun on kyse opintojen ohjauksen ulkopuolisesta asiasta. Verkoston yhteinen ymmärrys on enemmän kuin yhdenkään yksittäisen työntekijän. Jokaiselle maahanmuuttajalle tehdyt ratkaisut ovat yksilöllisiä. Yhteistyö eri toimijoiden kanssa on tärkeää.

Maahanmuuttajien opintojen ohjauksessa on keskeistä toimia ammattitaitoisesti. Eettisyys on mukana kaikessa kanssakäymisessä. Maahanmuuttajien ohjaus on elinikäinen prosessi. Elinikäinen oppiminen tarvitsee elinikäistä ohjausta (Onnismaa, Pasanen, Spangar (toim.) 2002). Ohjauksen ja neuvonnan tarve jatkuu, vaikka elämä olisi “järjestynyt” uomiinsa. Luottamukselliseen ohjaussuhteeseen on helppo palata tarvittaessa. (Hallikainen 2007, 103.)

Maahanmuuttajien opinto-ohjaaja tukee ohjattavan oppimista. Hän on mukana maahanmuuttajan urakehityksessä. Maahanmuuttajien opinto-ohjaaja toimii usein ohjattavan puolestapuhujana ja tukee hänen henkilökohtaista kasvuaan. Maahanmuuttajien opinto-ohjaaja tunnistaa ja arvostaa maahanmuuttajan kulttuurista taustaa ja hän hallitsee opinto-ohjaajan työn. Hän osaa soveltaa tutkimustietoa työhönsä. Hän tunnistaa omat vahvuutensa ja tietää rajansa. Opinto-ohjaaja kommunikoi ohjattavansa kanssa asiakaslähtöisesti. Hän ottaa huomioon asiakkaansa sosiaaliset ja kulttuurien väliset erot. Opinto-ohjaajalla on ajantasaista tietoa muun muassa opetuksesta, koulutuksesta,

työelämästä ja yhteiskunnasta. Maahanmuuttajien opinto-ohjaaja kykenee vuorovaikutukseen muiden asiantuntijoiden kanssa. (Suomalainen 2007.)

Opinto-ohjaaja osallistuu asiakkaan elämään. Luottamuksellinen kohtaaminen sekä kestävä ja toimiva suhde, mukana kulkeminen, joka perustuu läheisyyteen ja vastavuoroisuuteen, kokonaisvaltainen tukiverkosto, jota ohjaajan koordinoimana luodaan tukevat ohjausta. (Kuronen 2007, 87.) Kaikkia näitä tarvitaan maahanmuuttajan hienovaraisessa voimaannuttamisessa. Maahanmuuttajien ohjaukseen tarvitaan runsaasti aikaa ja hyvää verkostoa.

Maahanmuuttajien pariin tarvitaan tasapainoisia ohjaajia. Opinto-ohjaajan on huolehdittava omasta hyvinvoinnistaan, jotta hän voi ohjata ja tukea maahanmuuttajaa riittävästi. Ohjaajan tulee tunnistaa omat arvot ja kunnioittaa ohjattavaansa. Maahanmuuttajien opinto-ohjausta tekevällä täytyy olla oikea asenne työhönsä. Hän kohtaa ihmiset kunnioittaen ja arvostaen. Hän toimii omien kykyjensä, mutta myös opiskelijan kykyjen mukaisesti. Hän näkee opiskelijan mahdollisuuksia ja hahmottaa kokonaisuuksia. Kaikkia ihmisiä tulee kohdella tasa-arvoisesti, mutta tasa-arvoinen kohtelu ei merkitse samanlaista kohtelua kaikille.

Ohjaajan on hyvä muistaa olevansa maahanmuuttajille kulttuurilinkki uuteen maahan kotoutumisessa. Maahanmuuttajien ohjaaja auttaa luomaan omakohtaista ymmärrystä siihen runsaaseen informaation, jota maahanmuuttaja kohtaa uuteen maahan tullessaan. Kuinka toisenlaisesta kulttuurista tulevat ihmiset kykenevät suhteuttamaan Suomessa saamansa informaation aiempiin tietoihinsa niin, että he kykenevät muodostamaan siitä omakohtaisesti ymmärrettyä tietoa. Kysymys on ymmärtämisprosesseista, jotka usein edellyttävät informaation yhdessä tapahtuvaa käsittelyä eri näkökulmista. Tässä opinto-ohjaaja on tulkitsemassa informaatiota omalta osaltaan. Tällaiseen asioiden käsittelyyn tulisi olla mahdollisuus käyttää enemmän aikaa. (Taajamo & Puukari 2007, 130.)

Kulttuurisesti pätevän opinto-ohjaajan ominaisuuksiin kuuluu monikulttuurinen tietoisuus, kulttuurierojen tuntemus ja monikulttuuriset ohjaukset. Ohjaajan monikulttuurinen tietoisuus sisältää ymmärryksen omista olettamuksista, arvoista ja ennakkoluuloista ja siihen sisältyy ymmärrys siitä, miten omat kulttuurisidonnaiset arvot ja asenteet vaikuttavat ajatteluun ja ohjauksetähtäisiin sekä erilaisten ajattelu- ja toimintatapojen hyväksyminen eli suvaitsevaisuus. Käytännön ohjaustyössä kulttuurin huomiointi on kuitenkin usein vaikeaa. Ohjaajien työaika ei riitä ohjattavien kulttuuriin tutustumiseen. Kulttuurinen tietämys lisääntyy kokemuksen kautta ja sitä voidaan lisätä luento- ja kirjallisuuden avulla. (Lairio & Leino 2007, 50 - 52.) Kulttuurierojen tuntemus on keskeistä monikulttuurisessa ohjauksessa. Ohjaajalla tulee olla tietoa ohjattavan tyypillisestä käyttäytymisestä, odotuksista, normeista, asenteista ja arvostuksista. Maahanmuuttajien ohjaaminen heidän omasta kulttuuritaustastaan käsin on tärkeää. (Lairio & Leino 2007, 51.)

Maahanmuuttajien opinto-ohjaajalla tulee olla kulttuurista empatiaa. Tällä tarkoitetaan toisen kulttuurin ymmärtämistä ja hyväksymistä sekä myötämielisyyttä vierasta kulttuuria kohtaan. Kulttuurisen empatian sisäistänyt työntekijä kykenee palvelemaan paremmin asiakasta, joka on toisesta etnisestä yhteisöstä. (Schubert 2007, 206.) Maahanmuuttajatyössä työntekijä joutuu miettimään omaa osaa ja roolia maahanmuuttajan voimaantumisen. Maahanmuuttajien opinto-ohjaajan taitojen jatkuva kehittäminen muodostaa taitavan osaamisen. Maahanmuuttaja-asiakkaiden kysymyksiin on löydettävä vastauksia. Opinto-ohjaajan on osattava etsiä, lukea ja ymmärtää erilaisia lakeja ja Opetushallituksen ohjeita. Hänen on oltava selvillä oman alueensa koulutustarjonnassa ja etenkin siitä, mitä uutta siellä ilmenee. Hänen on käytävä jatkuvasti neuvotteluja yh-

teistyökumppaniensa kanssa. Osaamiskartoitukset ovat osa hänen työrutiiniaan yhdessä verkoston kanssa. Yhteistyö työvoimatoimiston, koulutusten järjestäjien, työpaikkojen ja projektin asiakkaiden kanssa yksilöllisten koulutus- ja työllistymispolkujen luomisessa on työssä tärkeää. (Hallikainen 2007, 100.) Maahanmuuttajien opinto-ohjaajan tehtäväkentän luomista pidän alueellamme erittäin tärkeänä ja samalla arvostan mahdollisuutta vaikuttaa itse toimintaympäristössäni mahdollisesti tapahtuviin muutoksiin. Luovuuden ja voimavarojen vapautumisen kannalta on tärkeää, että ihminen voi itse vaikuttaa tulevaan toimintaansa (Siitonen 1999).

Maahanmuuttajien opinto-ohjaajan perustehtäviin kuuluu opiskelijan henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman tekeminen ja täydentäminen. Ryhmäohjauksessa vahvistetaan maahanmuuttajan taitoja hakeutua koulutukseen tai työelämään. Samalla hänet tutustutetaan erilaisiin ammatteihin. Ryhmäohjaus on hyvä yritys- ja oppilaitosvierailuihin. Ryhmäohjauksen tunneilla kerrotaan suomalaisesta yhteiskunnasta, työjärjestelmästä, ammattitutkinnon suorittamisesta ja sen tarpeellisuudesta.

Yksilöohjaus on maahanmuuttajalle erityisen tärkeää. Silloin opinto-ohjaaja on pelkästään häntä varten. Ohjaus henkilökohtaistetaan, jolloin samanlaista ohjausta ei anneta muille. Yksilöohjauksessa opinto-ohjaaja pyrkii voimaannuttamaan opiskelijaa. Hän tukee maahanmuuttajaa tulevaisuuden suunnittelussa ja antaa henkilökohtaista informaatiota opiskelijan koulutus- tai työmahdollisuuksista. Maahanmuuttajilla on runsaasti aikaisempaa kokemusta, joka tulee ottaa ohjauksessa selville. Samalla opinto-ohjaaja etsii maahanmuuttajan vahvuuksia. Ohjausta ei voida antaa yhdellä kertaa ikään kuin varastoon. Ohjauksen tuleekin olla elinikäistä. Tarpeen ja kysynnän mukaan annettu ohjaus edesauttaa maahanmuuttajan toimimista yhteiskunnassamme sen tasavertaisena kansalaisena (Hallikainen 2007, 103).

Opinto-ohjaaja kartoittaa maahanmuuttajan valmiudet ja tulevaisuuden toiveet koulutuksen ja ammatin suhteen. Maahanmuuttajan tavoitteeksi asetetaan joko koulutus- tai työpaikka. Opinto-ohjauksessa opinto-ohjaaja pyrkii tekemään itsensä tarpeettomaksi. Maahanmuuttajaa tuetaan alkuvaiheessa paljon, mutta ohjauksen jatkuessa pyritään maahanmuuttajankin kohdalla enemmän itsenäiseen toimintaan. Maahanmuuttajaa on tuettava suomalaista enemmän ohjaustilanteissa. Maahanmuuttajalla itsellään on oikean tiedon etsiminen informaation valtavasta määrästä vaikeaa. Opinto-ohjaajan on otettava selvää maahanmuuttajan historiasta, nykyisestä tilanteesta ja tulevaisuuden toiveista. Maahanmuuttajalle annetun tiedon perille menoa on aika ajoin myös tarkistettava. Hän ei aina ymmärrä informaatiota oikein.

Opettaja päteviytyy monikulttuuriseksi parhaiten kokemuksen kautta. Opettajan oman monikulttuurisuustietämyksen kehittyminen on edellytys toisten kulttuurien ja niiden erilaisuuden ymmärtämisessä. Maahanmuuttajien opinto-ohjaajan ammatillinen varmuus merkitsee myös epävarmuuden ja ristiriitojen sietokykyä (Talib 2002).

Maahanmuuttajien opinto-ohjaajan tulee olla mukana uusien tulossa olevien maahanmuuttajien verkostoinfossa. Tämä syystä, että opinto-ohjaaja voi ennakoita työtänsä. Maahanmuuttajalle katsotaan opinto-ohjaajan tukemana yhdessä verkoston kanssa sopiva koulutuspaikka. Opiskelijan itsetunto katoaa, mikäli hän käy koulutuksia väärässä järjestyksessä. Ensin on hankittava riittävä suomen kielen taito ja vasta sitten on hyvä jatkaa muihin koulutuksiin. Asiantuntijana toimiessa ihanne tila on, kun pystyy ennakkoimaan mahdollisia tilanteita. Tähän tilanteeseen päästään kokemuksen kautta.

Maahanmuuttajien opinto-ohjaajan on oltava ensin tietoinen oman kulttuurin ja omien arvojen vaikutuksista. Kulttuurisesti taitavalla ohjaajalla on hyvä ymmärrys omasta maailmankatsomuksestaan, tietämystä niistä ryhmistä, joiden kanssa hän työskentelee, sekä tietoa yhteiskunnallisista tekijöistä. Ohjaajan on otettava huomioon ja

painotettava eri ryhmien jäsenten yksilöllisiä tarpeita. Ohjauksessakin on tärkeää yhteiskunnallinen muutos, toisin sanoen pyrkimys muuttaa järjestelmän rakenteita, jotta kaikki ihmiset voisivat elää täysipainoista elämää. Ohjaajillakin on erilaisia ohjausprosessiin vaikuttavia asenteita, odotuksia ja arvoja. Kulttuuritausta tulisi ottaa aina riittävästi ohjauksessa huomioon. (Lairio & Leino 2007, 50.)

Maahanmuuttajien ohjaus ja neuvonta ovat tärkeitä. Maahanmuuttajien opinto-ohjaajan työote tulee olla holistinen ja kokonaisvastuu ohjauksesta tulee olla hänellä. Palveluverkostossa maahanmuuttajien kohtaamiset opinto-ohjaajan kanssa tulee olla riittävän pitkiä ja riittävän usein, jotta tuloksia saadaan aikaan ja kokonaisuus hahmotuu selkeämmin. Pelkästä rutiiniluonteisesta neuvonnasta ei voi olla kyse. Ohjaus on prosessi. Maahanmuuttajatyössä voi viranomaisillekin muodostua ajoittain riittämättömyyden tunteita asiakkaiden kohtaamisessa. (Kuronen 2007, 96 - 97.) Maahanmuuttajien opinto-ohjaajan tulee hyödyntää omaa kokemustaan ohjaustyössä. Hänen on oltava aidosti tunteva ohjaaja ja maahanmuuttajien asioihin reagointi tunteella on inhimillistä. Tässä työssä on lupa olla oma itsensä.

Hyvä opinto-ohjaaja sekä antaa jotakin itsestään että saa jotakin maahanmuuttajalta tätä ohjatessaan. Maahanmuuttajien opinto-ohjaaja tarvitsee työssään poikkialtista verkostoa. Kaikkea ei tarvitse osata, eikä tietää itse. Yhteistyötahot antavat maahanmuuttajalle tieto-taitoa ja tukea. Mitä pitemmälle kotoutumisprosessi etenee, sitä paremmin maahanmuuttajan on mahdollista voimaantua. Maahanmuuttajien opinto-ohjaaja etsii keskustelujen ja tutustumisen myötä maahanmuuttajien ominaisuuksia, mielenkiinnon kohteita, aikaisempaa koulu- ja työ historiaa, taipumuksia ja haluja. Maahanmuuttajalle tulisi räätälöidä oman näköisensä opintopolku. Ohjauskeskustelujen yhteydessä voi ilmetä psyykkisiä, fyysisiä tai sosiaalisia häiriöitä. Näihin ongelmiin on tartuttava niin, että maahanmuuttaja ohjataan oikeisiin viranomaiskontakteihin.

Monikulttuurista ohjausta on vähintään kahden eri kulttuurin kohdatessa. Usein mukana on monia kulttuureja ja etenkin ryhmäohjaustilanteissa. Sosiodynaamisessa ohjauksessa ohjattavaa voimaannutetaan. Tarkoitus on, että ohjattava löytää itsestään voimavaroja selvittää kohti työelämää mahdollisesti opintojen kautta. Jokaisella on vahvuuksia ja ne on löydettävä. Sosiodynaamisessa ohjauksessa paitsi vuoropuhelun kautta myös erilaisten harjoitusten kautta pyritään ohjattavaa ohjaamaan. (Peavy 1999, 87).

Monikulttuurisen opinto-ohjaajan on tiedettävä millaisia palveluita maahanmuuttaja tarvitsee. Opinto-ohjaajan on verkostoiduttava paitsi maahanmuuttajatyötä tekevien viranomaisten, myös eri oppilaitosten edustajien kanssa. Maahanmuuttajien opinto-ohjaaja ottaa vastuulleen maahanmuuttajien koulutukseen liittyvät ohjaukselliset asiat. (Heikkilä & Pikkarainen 2008, 184.) Tietoa on etsittävä ja tietoa löytyy, mutta ei löydy yhtä henkilöä, joka sitä tietoa tuo maahanmuuttajalle. Maahanmuuttajan kanssa ohjauksen on oltava hyvin henkilökohtaistettua.

Ohjaajan tulee olla vahva etsimään ja kertomaan erilaisista vaihtoehdoista. Hänen on oltava ennakkoluuloton. Ohjaus ei saa kaatua ensimmäiseen epäonnistumiseen. Maahanmuuttajan kuunteleminen on erittäin tärkeää. Ohjaajan taidot kehittyvät konkreeteissa käytännön ohjaustilanteissa ja hänen tulee olla avoin uusille tilanteille. Uusien kokemusten ongelmallisissa tilanteissa yksilön on kuitenkin tärkeää hyväksyä itsensä ja luottaa siihen, että hän kykenee ne ratkaisemaan (Siitonen 1999). Maahanmuuttajien ohjaus on monimuotoista. Jokaisella maahanmuuttajalla on yksilöllinen tausta, heidän kokemuksensa ja tarpeensa ovat hyvin henkilökohtaisia. Ohjaajan eräs tavoite on tukea maahanmuuttajaa kotoutumisessa jopa niin, että tämä sitoutuu pysyvästi paikkakunnalle.

Suomalaiseen kulttuuriin kuuluu ihmisten tasa-arvoinen kohtelu. Jo kotoutumisai- kanaan maahanmuuttajaa pyritään kohtelevaan mahdollisimman tasavertaisesti viran- omaisten taholta. Tasa-arvoisuuteen pyrkiminen edellyttää kansojen, kulttuurien ja yksi- löiden välisien erojen huomioimista toiminnassa (Rastas, Huttunen & Löytty 2005, 92).

Koulutukseen ohjaaminen liittyy pitkälti yksilöllisten taustojen, kokemusten ja tar- peiden tunnustamiseen. Tiedottamisella on vaikutuksia koulutettavien motivaatioon ja ohjaus on tärkeä ennen koulutusta ja koulutuksen aikana. Ohjausta tulisi lisäksi kehittää kulttuurisensitiiviseen suuntaan. Luottamuksen saavuttaminen asiakkaan ja virkailijan välille saattaa olla vaikeata eri kulttuuri- tai kokemustaustan omaavien maahanmuuttaji- en kohdalla. (Uusikylä 2005, 41.) Erityisesti usean eri kulttuuriryhmän kanssa työsken- neltäessä kaikkien asiakkaiden samanlainen kohtelu ei tuota toivottua tulosta. Vaikka työntekijä haluaisi taata kaikilla asiakkailleen tasa-arvoisen kohtelun, osa voi kokea tulevansa syrjityksi, kun heitä pyritään kohtelevaan tavalla, johon he eivät ole tottuneita tai joka eroaa täysin heidän kulttuurinsa normeista. Koska ihmisillä on kulttuuritaustan- sa kautta erilaiset tarpeet ja odotukset vuorovaikutustilanteissa, ne on otettava huomioon asiakastyössä. Työntekijän ollessa kulttuurisensitiivinen, hän kykenee luomaan tilan- teelle soveltuvat puitteet asiakkaan kulttuurisen taustan mukaan ja tekemään vuorovai- kutustilanteesta vähemmän ongelmallisen. Kulttuurisensitiivinen henkilö on omaksunut taidon olla herkkä ja avoin toisen kulttuurin edustajan suhteen. Lisäksi hän tunnistaa ja hyväksyy aidosti kulttuuriset erot itsensä ja toisen ihmisen välillä. (Schubert 2007, 204.)

Maahanmuuttajat ovat koulutustasoiltaan varsin heterogeeninen ryhmä, joilla on kaikilla sekä erilaiset että yksilölliset koulutustarpeet ja tavoitteet. Näin ollen ei ole yhtä ainoa oikeaa ratkaisua ohjata maahanmuuttajaa. Eri koulutusmuodoista ja toimenpiteis- tä muodostuu melko monitahoinen ja vaikeaselkoinen verkosto, jonka hahmottamista erityisesti maahanmuuttajaa ajatellen voidaan pitää melko monimutkaisena. Koulutus- tarjonnan selkiyttämistä voidaan tehdä. (Uusikylä 2005, 73.) Maahanmuuttajien opinto- ohjaajan tehtävänä on olla selventämässä tätä monimuotoista ja vaikeaselkoista aluetta maahanmuuttajalle.

Suomessa asuvissa ulkomaalaisissa sekä maahanmuuttajissa on runsaasti käyttä- mätöntä voimavaraa (Kettunen, 2007, 156). Ammattitaitoista työvoimaa tarvitaan. Maahanmuuttajien aikaisempi osaaminen tulee voida hyödyntää. Jokaisella yksilöllä on muodostunut kotimaassaan käsitys itsestä. Kun maahanmuuttaja muuttaa kulttuurista toiseen, on hänen mietittävä omaa itseään ja suhdettaan ympäristöön uudelleen. Tämä aiheuttaa paineita, oma vanha minä kun oli hyvä minä ja nyt se pitäisi vaihtaa uudeksi. Onnistuuko se kuinka helposti? Oppiminen on kokonaisvaltaista, johon vaikuttaa opis- kelijan henkilökohtaiset tekijät kuten aikaisemmat tiedot, älykkyys, kyvyt, arvot ja ar- vostukset samoin persoonallisuus ja kotitaustaan liittyvät tekijät sekä opetus- ja oppi- misympäristöön liittyvät tekijät (Suomalainen 2004).

Vaikka ulkomaalaisten osuus Suomen väestöstä on edelleen hyvin pieni verrattuna useimpiin muihin Euroopan maihin, heidän suhteellinen osuutensa väestöstä on kasva- nut viimeksi kuluneella vuosikymmenellä nopeammin kuin muissa läntisen Euroopan valtioissa. Tulevaisuuden työvoimapulan takia maahanmuuttoon suhtaudutaan aiempaa suo- peammin ja sitä halutaan entisestään lisätä. (Martikainen 2006, 251.) Suomeen on tullut pakolaisia eri tavoin. Pakolainen on voinut tulla tänne turvapaikanhakijana, niin sanottuna kiintiöpakolaisena tai perheenyhdistämishjelman kautta. Turvapaikan hakijat ovat tulleet Suomeen omasta kotimaastaan tai jostain ei-turvalliseksi luokitellusta maas- ta. Suomeen tultuaan he hakevat turvapaikkaa. (Räty 2002, 18.)

Muutto uuteen maahan on aina jännittävää. Millaista on elää uudessa maassa? Ovatko kulttuuriset erot suuria? Muuttoa tapahtuu oman, puolison tai vanhempien työn

takia, joku joutuu pakenemaan kotimaastaan, opiskelijat muuttavat opiskelemaan, joku perhe muodostuu avioliiton kautta. Maahanmuuttajat tuovat paljon tietoa ja kokemusta toisenlaisista olosuhteista. Omien tapojensa yhdistäminen uuteen ympäristöön on haastavaa. Tärkeää on tunnistaa vanhan ja uuden kulttuurin välisistä eroista aiheutuvia jännitteitä, hyväksyä ja ratkaista niitä. (Puukari ja Taajamo 2007, 13.)

Tavallisimpia syitä Suomeen muuttoon ovat pakolaisuus, paluumuutto ja avioliitto Suomen kansalaisen kanssa. Suomen EU- ja ETA-jäsenyys sekä vapaa liikkuvuus ovat tuoneet työmarkkinoillemme työperusteisia muuttajia monista Euroopan maista. Ulkomaalainen opiskelija valmistuttuaan voi asettua asumaan opiskelumaahansa. Ulkomaan kansalainen voi lisäksi tulla suomalaisille työmarkkinoille työluvalla. Maahanmuuttajissa on useita kotimaassaan ammattikoulutuksen saaneita henkilöitä, mutta mukana on myös niitä, joiden työllistyminen esimerkiksi luku- ja kirjoitustaidottomuuden vuoksi ei näytä tulevaisuudessakaan todennäköiseltä. (Leino 2007, 73 - 74.)

Monikulttuurinen tieto helpottaa kommunikointia maahanmuuttajien kanssa ja estää väärinkäsityksiä. Maahanmuuttajat ovat kaikki erilaisia ja jokainen yksilö kohtaa uuden maan omalla tavallaan. Sopeutuminen uuteen yhteiskuntaan vaatii energiaa ja runsaasti aikaa. (Taajamo & Puukari 2007, 120.) Länsimaissa on vallalla yksilökeskeinen ajattelu, Aasian, Afrikan ja Lähi-idän maissa yhteisöllinen ajattelu (Kasurinen 2004). Yhteisöllisissä kulttuureissa korostuu perheen, suvun ja yhteisön merkitys ja yksilöt hahmottavat usein itseäänkin suhteessa muuhun yhteisöön. Ihmisen minä määrittyy nimenomaan suhteessa yhteisöön, ei välttämättä siitä erillisenä ”yksikkönä”. (Puukari ja Taajamo 2007, 14.) Länsimaissa kasvaneilla lapsilla on usein laaja tietopohja jo koulun aloittamisvaiheessa, jolloin myös uuden tiedon omaksumiseen tarvittavia käsitteitä on jo olemassa (Leino 2007, 66).

Eri oppilaitosten opetustarjonta ei aukea maahanmuuttajalle oppilaitosten sivuja lukiessa ensi lukemalta. Koulutustarjontaa on valtavasti ja kielitaidon ollessa heikko, ei oleellinen tieto löydy helposti. Oppilaitosten sivut ovat täynnä sanoja, joita maahanmuuttajalla ei ymmärrä. Toisaalta oppilaitosten sivut ovat nykyään niin laajoja, niin informatiivisia, että sieltä löytyy suomen kieltä osaavalle runsaasti tietoa. Maahanmuuttajien opinto-ohjaaja pystyy etsimään maahanmuuttajan omaan mielenkiintoon liittyvän koulutusalan, josta hänen on helpompi edetä.

Pysyvän rahoituksen puute vaikeuttaa maahanmuuttajatoimintaa. Usein henkilökunta vaihtuu tiuhaan projektien myötä (Alitolppa-Niitamo, Söderling & Fågel 2005, 66). Missään työssä ei ole hyväksi, kun asiaansa perehtynyt työntekijä joutuu lähtemään ja jättämään työnsä toiselle työn määräaikaisuuden takia. Maahanmuuttajatyön osaajat päinvastoin tulisi pitää maahanmuuttajatyössä, koska osaajia on monikulttuurisella sektorilla kuitenkin vähän. Ei ole maahanmuuttajan etu kertoa asioitaan aina uudelle henkilölle.

Kulttuurien välinen kohtaaminen aiheuttaa moniäänisyyttä, ennustamattomuutta ja epävarmuutta. Se lisää mahdollisuuksia oman itseluottamuksen kasvattamiseen ja elämänhallintaan. Yhteisöissä asiantuntijoiden on reflektoitava työkäytännössä havaitsemiinsa ristiriitaisuuksia, epäilyksiä ja vaihtoehtoja (Sarja 2007, 45). Maahanmuuttajatyötä on pyrittävä kehittämään kaikkia osapuolia tyydyttäväksi.

Ohjaustilanteiden ennakointi on vaikeaa. Silti ohjaajan on ennakoitava mahdollisia eteen tulevia tilanteita. Koskaan ei voi olla maahanmuuttajaopiskelijaa ohjatessa varma, kuinka ohjaus etenee. Yllätyksiä tulee vastaan lähes joka kerta. Ohjattava ei ehkä tiedosta mikä hänen konkreettisoin ongelmansa on, kun maahanmuuttajalla voi olla uudessa yhteisössä elämiseen ja olemiseen liittyviä lukuisia ongelmia. Opinto-ohjaajan tulisikin tietää verkostosta henkilöitä, jotka voivat auttaa maahanmuuttajaa ellei ongelma ole

opintojen ohjaukseen liittyvää. On tärkeää, että ohjattava uskaltaa kertoa ongelmistaan jollekin heikosta kielitaidosta huolimatta. Luottamus ohjaajan ja ohjattavan välillä pyritään saavuttamaan.

Ohjaustilanteissa ohjaaja on aidosti läsnä ihmisenä. Hän ei piiloudu virkansa tai asiantuntijuutensa taakse. Ohjaaja ja ohjattava keskustelevat mielekkäällä tavalla ja tavoittelevat yhteistä ymmärrystä. Ohjaustilanteissa ilmapiiri on turvallinen, ystävällinen ja tukea tarjoava. Kumpikin osapuoli tuntee osallistuvansa yhteisen ymmärryksen etsimiseen. Ohjaustilanne on dialoginen. Ohjaaja ohjaa keskustelua, mutta ei määrää käsiteltäviä asioita. Ohjauksella on tavoite ja tilanteessa ovat tunteet mukana. Ohjaaja on herkkä ja avoin avunhakijan elämäkokemukselle. Ohjaaja on valmis viestimään eri tavoin viestin perille menemiseksi. Ohjauksessa reflektoidaan ja annetaan hiljaisuudellekin tilaa. Ohjaustilanne on yksilöllinen. Ohjaaja osaa etsiä kaiken tarvittavan informaation ja kykenee auttamaan asiakasta tämän tiedon muuttamisessa asiakkaan kannalta hyödylliseksi ja merkitykselliseksi henkilökohtaiseksi tiedoksi. Ohjaaja ja ohjattava tuottavat ongelmanratkaisuideoita ja arvioivat niiden toimivuutta yhteistyössä. Ohjaaja opastaa ohjattavaa prosessissa, mutta ei jyrää viestinnässään eikä suunnitelmien teossa. (Peavy 2001, 86.)

5.4 Toimiva ohjausverkosto

Monikulttuurinen työ on maahanmuuttajien erityisten tarpeiden selvittämistä ja huomiioon ottamista. Erityistarpeisiin voidaan reagoida tehostamalla tiedottamista, ohjaamista ja neuvontaa, tuottamalla omakielisiä tiedotusmateriaaleja sekä toimintoja. Monikulttuurisessa työssä on tärkeää maahanmuuttajien itsensä osallistaminen ja heidän aktiivinen roolinsa suunnittelussa ja toteutuksessa. (Alitolppa-Niitamo, Söderling & Fågel 2005, 66.)

Maahanmuuttajat ovat innostuneita hankkimaan koulutusta, mutta koulutustiedon saaminen ja hakeutuminen koulutukseen ovat vaikeita. (Nykänen ym. 2007.) Maahanmuuttajan elämää ja opiskelua tulisi tukea niin läheltä, että saadaan tarkka kuva arjen onnistumisesta. Samalla tuetaan häntä saamaan elämään ja opiskeluun liittyvät perusasiat hallintaan, jotta hän pystyy etenemään opinnoissaan paremmin. (Taajamo & Puukari 2007, 127.) Ohjauksen palvelujärjestelyjen asiantuntemuksen kartuttamiseksi tulisi palkata opinto-ohjaaja huolehtimaan maahanmuuttajien ohjauksesta. (Nykänen ym. 2007.)

Suomi, kuten muutkin länsimaiset yhteiskunnat, on ollut jo pitkään monikulttuurinen. Yksilön menestyminen tai jopa selviäminen yhteiskunnassa riippuu paljolti hänen kulttuuritaidoistaan, joita ovat muun muassa kielitaito, sosiaalisen kanssakäymisen ja viestinnän taito. Myös uusien asioiden oppiminen ja opiskelu on eräs kulttuuritaito. Kulttuuritaitojen merkitys on kasvanut, kun koulutuksesta on tullut entistä tärkeämpi pääsylippu eri aloille ja työstä entistä enemmän ihmisten sosiaalista kanssakäymistä ja viestintää. (Talib, M. - T., Löfström, J. & Meri, M. 2004, 3.)

Maahanmuuttajat tarvitsevat yksilöllistämistä opinnoissaan. Maahanmuuttajalla voi olla epärealistisesti asetettuja tavoitteita ammatista, jota ei ehkä ole mahdollista saavuttaa (Talib 2002, 76). Opintojen ohjauksella autetaan maahanmuuttajaa ja hänen perhettään tekemään realistisempia valintoja (Ikonen 2005, 64). Maahanmuuttajien ohjaus

edellyttää tiivistä poikkihallinnollista moniammatillista yhteistyötä. Erilaisissa siirtymävaiheissa on vastaanottavan ja lähettävän organisaation tehtävä ohjauksessa tiivistä yhteistyötä. Maahanmuuttajan tulee tarvittaessa voida siirtyä tutun työntekijän saattamana jatko-opintoihin niin kauan kuin hän tarvitsee apua kielen tai muun syyn takia. Tuttu opinto-ohjaaja tukee maahanmuuttajaa opiskelupaikan valinnassa ja järjestämisessä, kunnes vastaanottavan oppilaitoksen työntekijät ovat ehtineet perehtyä opiskelutilanteeseen ja voivat ottaa vastuulleen tuen tarjoamisen maahanmuuttajalle. Tämä ei ole mahdollista kovinkaan usein, sillä monissa paikoissa maahanmuuttajien ohjauspalvelut ovat hajanaisia. Nivelvaiheissa jälkiseuranta on ehdottoman tärkeää. (Isoherranen 2005, 191.)

Maahanmuuttajan kotoutumisen polkua uuden kulttuurin täysivaltaiseksi jäseneksi rakentavat avoimuus uuden oppimiseen ja yhteistyössä etsittävät keinot hänen kokemuksensa ongelmien ja kysymysten ratkaisemiseen. (Puukari & Taajamo 2007, 20.) Työyhteisöjä on mahdollista tukea monikulttuurisen konsultoinnin avulla. Erilaisten kulttuurien rajapinnoilla syntyy moniäänisyyttä ja uudenlaisia toimintakäytänteitä kulttuurisen vuorovaikutuksen seurauksena. (Parkkinen & Puukari 2007, 33, 37.)

Ohjauksen yhteistyöverkostoissa verkostomainen työote antaa mahdollisuuden osaamisen ja asiantuntijuuden jakamiseen sekä pysyvien alueellisten ohjauksen asiantuntijaryhmien ja toimintamallien kehittämiseen. Ohjauksen verkostotyöskentely kohottaa alueen ohjauksen toimijoiden ammatillisuutta. Yhteisen kohderyhmän ollessa kyseessä, moniammatillinen yhteistyö on perusteltua. Ohjauspalveluverkoston yhteistyössä on mahdollisuus ratkaista toisia asioita poikkihallinnollisessa moniammatillisessa yhteistyössä ja toisia koulu-/oppilaitos-/organisaatiokohtaisesti. (Nykänen ym. 2007.)

Opinto-ohjaaja on tärkeä yksilöllisten kestävien koulutus- ja työllistymisenpolkujen rakentamisessa, jotka olisivat ratkaisuna kestäviä. (Hallikainen 2007). Internet-sivulta toiselle pomppiminen ei välttämättä tuota etsittyä tietoa, joka usein löytyy sattumalta. On siirryttävä tiedon käsittelyyn yhdessä asiantuntijan kanssa. Asiantuntemuksella toteutettu neuvonta vähentää epäselvyyksiä. Maahanmuuttajan ammatti-identiteetti on lähtömaassa rakentunut ja sen tukeminen, kehittyminen ja uudelleen muotoutuminen pitäisi ottaa ohjauksessa huomioon mahdollisimman varhain maahanmuuton jälkeen. (Kuronen 2007, 96 - 97.) Suomeen tulleen maahanmuuttajan mukanaan tuoma ammattitaito hukkuu työvoimatoimiston asiakastietojärjestelmään. Suomen kielen taito ei tunnu riittävän työn saamiseksi. Kansainvälisyys on myös täällä, joskus on turhaa lähteä etsimään sitä liian kaukaa. (Leino 2007, 77.)

Peavyn (1999) elämänkentän käsitteen mukaisesti on hyvä muistaa ihmisen arkea jäsentävät ihmissuhdeverkostot, harrastukset ja muu toiminta, jotka osaltaan vaikuttavat siihen, mistä lähtökohdista käsin ihmiset suuntautuvat sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja kuinka he tulkitsevat erilaisia tapahtumia elämässään. Keskeiseksi pyrkimykseksi kannattaa ottaa erilaisuuden hyväksyminen sekä avoimuus oppia toisista ja toisilta. (Puukari & Taajamo 2007, 11.)

Ohjauksessa on tärkeää ohjausverkoston rakentaminen opiskelijalle. Ohjaus ei ole pelkästään yhden ihmisen työtä. Siihen osallistuu koko verkosto. Opinto-ohjaajan tärkeitä yhteistyökumppaneita ovat sosiaalitoimen maahanmuuttajatoimisto ja työvoimatoimisto. Yhteistyötä tehdään lisäksi eri kouluasteiden kanssa. (Kasurinen 2004, 191.)

6 VERKOSTOT

6.1 Moniammatillinen yhteistyö

Kurosen mukaan ohjauspalvelujen systeeminen kokonaisuus näyttäytyy jokseenkin sirpaleisena viranomaisillekin. Maahanmuuttajalla on erilaisia kontakteja palveluverkostossa ja häntä opastetaan asiakkuuteen. Verkostossa yhteistyötahojen tulisi tietää kenelle asiakasta milloinkin ohjataan. Viranomaispuolella puhutaan moniammatillisesta yhteistyöstä. (Kuronen 2007, 94.) Ongelmien liittyessä toisiinsa ne muodostavat ongelmaverkon, johon ratkaisijoiksi tarvitaan ongelmakentän ymmärtäjiä, jotka työskentelevät yhdessä toisten asiantuntijoiden kanssa (Leino 2007, 67).

Maahanmuuttajien kotoutumista edistää monialainen asiantuntijoiden verkosto. Maahanmuuttajien kotoutumiseen liittyy monia haasteita, joihin yksi ammattiryhmä ei kykene vastaamaan. Tarvitaankin jaettua asiantuntijuutta, jossa eri alojen ammatillaiset työskentelevät yhteistyössä maahanmuuttajien itsensä kanssa. Esimerkiksi asiakkaan ohjaustilanteessa voi olla läsnä useampia, eri ammatteja ja organisaatioita edustavia asiantuntijoita. Toisaalta ohjaajat voivat kokoontuvat keskenään käsittelemään niiden maahanmuuttajien asioita, joiden parissa he kaikki työskentelevät. Keskeistä moniammatillisessa yhteistyössä on laajentaa näkökulmia, joista käsin ohjauksen kysymyksiä tarkastellaan kokonaisvaltaisesti. Samalla ohjaajat saavat tukea toisiltaan. (Taajamo & Puukari 2007, 133.)

Moniammatillisen toimintakulttuurin ja työtapojen kehittäminen on haaste verkostolle, organisaatioille sekä paikallisille ja alueellisille toimijoille. Kulttuuritietoutta tarvitaan maahanmuuttajatyössä ja sitä tulisi olla mahdollista saada erilaisten informaatioiden ja koulutusten kautta omien kokemusten tueksi. Monikulttuurisuuden huomioon ottaminen ei voi toteutua vain yksilötason kohtaamisena vaan tarvitaan nimenomaan yhteisöllisen tason toimintaa, monikulttuurisen toimintakulttuurin kehittämistä. Tässä työssä kaikkien työyhteisön jäsenten osuus on tärkeä (Taajamo & Puukari 2007, 129).

Suomessa nykyinen järjestelmä on sekava, monimutkainen ja vaikea niin hallinnollisesti kuin terminologisestikin. Erilaisten koulutusmuotojen ja rinnakkaisten koulutuksenjärjestämistapojen ja rahoituskanavien samanaikaisuus ei aina avaudu asiantuntijaviranomaisille – koulutuspalveluiden asiakkaista puhumattakaan. (Rastas ym. 2005, 74.)

Maahanmuuttajatyötä tehdään Rovaniemellä kaupungin sosiaaliviraston maahanmuuttajatoimistossa. Rovalan Settlementi ry järjestää kotoutumiskoulutusta. Sillä on myös MoniNet, monikulttuurinen kohtaamispaikka, jossa on osin vakinaista, osin projektitoimintaa. Rovaniemen työvoimatoimistossa on maahanmuuttajille oma palveluyksikkönsä. Lapin Ammattiopistossa on lukuvuonna 2008 - 2009 maahanmuuttajien ammatilliseen peruskoulutukseen valmistava koulutus ja 1 + 3 mallilla toimiva maahanmuuttajille tarkoitettu koulutus. Ensimmäisenä vuonna opetellaan suomen kieltä ja tutustutaan kouluttautumiseen. Kolme seuraavaa vuotta ovat varsinaista ammattikoulutusta. Peruskouluikäisille maahanmuuttajille on järjestetty niin kutsuttua peruskouluun valmistavaa opetusta, johon vasta maahan muuttaneet peruskouluikäiset lapset osallistuvat noin vuoden verran ennen siirtymistään normaaliopetuksen piiriin. Luokkia on

alakoulu- ja yläkouluikäisille useita. Rovaniemen kaupunki on mukana valtakunnallisessa Info pankki -palvelussa, jossa on runsaasti tietoa maahanmuuttajille eri kielillä. Infopankin paikallistietoa -osiossa on informaatiota Rovaniemen palveluista maahanmuuttajille.

Viranomaisilla tulee olla paikallisista eri sektoreilla toimivista yhteistyökumppaneista muodostuva verkosto. Verkostotapaamisia voi olla säännöllisesti. (Kuronen 2007, 93.) Päivittäin tulee vastaan tilanteita, joista selviää verkoston tuella. Uudet, oudot tilanteet vaativat keskustelua, jolloin yhdessä pohdittu on jotakin enemmän. Yhteinen ymmärrys syntyy, kun myös maahanmuuttaja on itse mukana keskusteluissa.

6.2 Verkostoyhteistyö päättäjien kanssa

Verkostotyön haasteita ovat alueellisen yhteistyön koordinointi ja toimintaedellytysten luonti. Onnistuessaan verkostoyhteistyö järkipäristää voimavarojen ja resurssien käyttöä. (Karjalainen ja Kasurinen 2006, 15 - 16.) Moniammatillisilla asiantuntijaryhmillä on merkittävää tietoa maahanmuuttajasta ja hänen tilanteestaan. Tieto rikastuttaisi ja vaikuttaisi maahanmuuttajan sopeutumiseen tehokkaammin ja hyödyllisemmin, jos sitä tarkasteltaisiin yhä moniammatillisemmissa ryhmissä kokonaisuutena, ei osiin pilkottuna. Tehostetussa verkostoyhteistyössä saadaan kokonaisvaltaisempi käsitys maahanmuuttajan tilanteesta. Tämä lisää asiantuntijoiden valmiuksia suunnitella ja ohjata yksilöä eteenpäin uudessa yhteiskunnassa. Frantin näkemys toimivasta verkostoyhteistyöstä on kotoutumista edistävä tietopankiksi kutsuttu asiantuntijaverkosto, jonka yhtenä osana toimii maahanmuuttaja itse tiedon lähteenä. (Franti 2008, 85.) Maahanmuuttajan aito kohtaaminen ja vuoropuhelu edellyttävät kiireettömyyttä (Talib 2002, 110).

Lapin TE-keskuksen alainen maahanmuuttoasiaintoimikunta on aloittanut toimintansa vuonna 2007. Toimikunnan tehtävänä on muun muassa tiivistää viranomaisten ja alueen muiden keskeisten toimijoiden välistä yhteistyötä maahanmuuttajien kotouttamisen kehittämisessä, etnisen yhdenvertaisuuden ja työllistymisen edistämässä sekä pakolaisten vastaanottoon ja työperusteiseen maahanmuuttoon liittyvissä kysymyksissä.

Päätöksentekijöiden ja johtotason toimijoiden aktiivista osallistumista tarvitaan pitkäjänteisiin ja pysyviin, toimiviin ohjauksen rakenteisiin pääsemiseksi. Jotta ohjausjärjestelmä toimisi, tarvitaan riittävän nopeita ja joustavia tiedotus- ja vaikutuskanavia eri toimijatasojen ja -tahojen välillä. Päätöksenteossa ei pystytä ilman käytännön ääntä tekemään oikeita linjauksia ja ilman päättäjien ja johtajien ääntä käytännön toimijat eivät saa tarvitsemiaan toimintaedellytyksiä ja valtuuksia. Eri ohjauksen tahojen ja tasojen yhteistyön avulla voidaan maahanmuuttajien työelämään integroitumista edistää parhaiten. (Taajamo & Puukari 2007, 134.)

Moninaisuutta arvostavan ohjauksen toteuttaminen edellyttää ohjauksen ammattilaisilta lisää yhteistyötä poliittisten päätöksentekijöiden ja hallinnon eri tasojen edustajien kanssa. Maahanmuuttajien opinto-ohjaajalla tulee olla teoreettista ja käytännöllistä ymmärrystä monikulttuurisesta ohjauksesta ja hänen tulee edistää verkostoitumistaan maahanmuuttajien ja maahanmuuttajien kanssa toimivien eri ammattiryhmien kanssa. (Lairio & Leino 2007, 54 - 56.) Työntekijän monikulttuurista tietoisuutta on kehitettävä säännöllisesti. Uudenlaisessa toimintakulttuurissa moniammatillisen yhteistyön vahvistaminen on tärkeää. Maahanmuuttajien tarpeet ovat usein niin moninaisia, ettei mikään

ammattiryhmä voi vastata niihin yksin. Moniammatillisen yhteistyön avulla saavutettava hyöty riippuu eri toimijoiden tiedoista maahanmuuttajien nykyisistä elinolosuhteista ja taustoista. Yhteistyötä voidaan käyttää esimerkiksi strategisessa suunnittelussa ja hallinnollisissa ratkaisuissa sekä maahanmuuttajien päivittäisten ongelmien ratkaisemisessa. Eri yhteistyötahot kokoavat voimansa ja hakevat yhdessä maahanmuuttajien kanssa ratkaisuja ja menettelytapoja ongelmatilanteisiin. (Lairio & Leino 2007, 56.)

Maahanmuuttajilla tulisi olla mahdollisuus käyttää yhteiskunnan palveluja tasa-arvoisesti. Päätöksentekijöillä on usein puutteellinen tieto maahanmuuttajatyön arjesta, siitä millaisten prosessien kautta todelliset edistysaskeleet maahanmuuttajien kotoutumisessa sekä koulutukseen ja työelämään integroitumisessa saadaan aikaan. Oikeanlaisella voimavarojen suuntaamisella varsinkin alkuvaiheen kotoutumiseen liittyviin haasteisiin voidaan saada aikaan säästöjä maahanmuuttajien päästessä paremmin työelämään ja aktiiviseen yhteiskunnan jäsenyyteen sen sijaan, että he joutuisivat syrjäytymisvaaraan. (Taajamo & Puukari 2007, B 129.)

Maahanmuuttajien opetuksen ja ohjauksen parissa tehtävä työ ei ole riittävän pitkäjänteistä. Maahanmuuttajien parissa työskentelevien työsuhteet ovat usein pätkätyötä. Alueellisessa ohjauksessa on vasta kehityksessä opiskelijan ohjaustarpeiden tunnistaminen, yhteistyö, työntekijöiden välinen verkostoituminen ja päätöksenteko. Oppilaitoksissa moniammatillinen yhteistyö tarkoittaa oppilashuoltotyötä, jossa opetellaan moniammatillisen työn edellyttämää vuorovaikutusta ja verkostoidutaan myös oppilaitoksen ulkopuolisiin tahoihin. (Taajamo & Puukari 2007, 127.)

Maahanmuuttajat tulevat varsin erilaisista yhteiskunnallisista järjestelmistä. Suomalainen vahva viranomaisverkosto ja hyvinvointiyhteiskunnan logiikka ovat monille tulijoille hyvin vieraita. Viranomaisten toiminta lähtömaassa on ehkä poikennut suuresti suomalaisista toimintatavoista. Voi myös olla, ettei maahanmuuttajalla ole kotimaassaan minkäänlaista kokemusta siitä palveluverkostosta, jossa hänen oletetaan täällä toimivan. Suuri osa maahanmuuttajista tulee olosuhteista, joissa yhteiskunnallisia palveluja on vain vähän. Tarvitaan kulttuurista ymmärrystä tai perusteellista keskustelua, jotta maahanmuuttajien tarpeet tulisivat ymmärretyiksi ja tarjottu palvelu hyväksytyksi. (Alitolppa-Niitamo ym. 2005.)

6.3 Paikallinen maahanmuuttajatyön verkosto

6.3.1 Tulkkipalvelut ja niiden käyttö

Tulkkeja käytettäessä on erityisen tärkeää luottamus ja ymmärtämiseen liittyvät kysymykset. Tulkkeja onkin käytettävä, vaikka lapsella olisi jo hyvä suomen kielen taito. Lapset saattavat joutua tulkkaamaan sanastoa, joka ei ole heille tuttua tai keskustelua jopa itseään koskevilla kysymyksillä. Maahanmuuttajaperheissä lapsen oppiessa nopeasti suomen kieltä valtasuhteet voivat kääntyä vääränlaisiksi, jolloin lapsi ohjaa perhettä (Anis 2008, 7). Lapsen kokemusmaailma ei riitä ymmärtämään riittävästi aikuisten asioita.

Kotoutumisen alkuvaiheessa on oppilaitoksissakin tulkkien käyttö suotavaa, jotta opiskeluihin liittyvät asiat saadaan selvitettyä opiskelijalle. Kotoutumisaikana maahan-

muuttajan oikeutena on käyttää tulkkia tarvittaessa. Tulkeista tulisi kuitenkin koulutuksen yhteydessä irtaantua mahdollisimman nopeasti, jotta opiskelijan suomen kielen oppiminen ei siirtyisi. Opiskelijan on helppo tukeutua tulkin käännökseen ja jättää omaehtoinen yrittäminen myöhemmäksi. Rovaniemen kaupungin maahanmuuttajatoimisto välittää tulkkeja asiakkailleen.

6.3.2 Maistraatti, poliisi ja KELA

Alkuvaiheessa maahanmuuttaja voi joutua asioimaan maistraatin kanssa. Silloin on kyseessä lähinnä nimeen tai sosiaaliturvatunnukseen liittyvästä asiasta. Maahanmuuttaja voi vierailla maistraatissa myös avioliittoon liittyvissä asioissa.

Maahanmuuttaja käy useaan otteeseen poliisilaitoksella järjestämässä maahantuuloonsa ja maassa oloonsa liittyviä asioita. Esimerkiksi passiin saantiin liittyvät asiat vaativat useamman asiointikäynnin.

KELAn palvelut tulevat maahanmuuttajille tutuiksi esimerkiksi toimeentulotuen tai lapsilisän hakemisen yhteydessä. Alkuvaiheessa maahanmuuttajan ei tarvitse asioida missään virastossa ilman tukea, sillä näiden asioiden hoito tapahtuu yhdessä maahanmuuttajatoimiston kanssa.

6.3.3 Työvoimatoimisto

Työvoimatoimisto on mukana verkostossa kotouttamiskoulutuksen ajan. Yhdessä maahanmuuttajatoimiston virkailijoiden ja oppilaitoksen kouluttajien kanssa se päättää asiakkanaan olevien maahanmuuttajaopiskelijoiden koulutuksista.

Opetushallitus käyttää kotouttamiskoulutusta viittaamaan aikuisille maahanmuuttajille tarkoitettuun työllistymistä ja muuta kotoutumista edistävään koulutukseen. Työvoimapolitiittisena koulutuksena maahanmuuttajille järjestettävä ei-ammattillinen koulutus on maahanmuuttajakoulutusta. (Uusikylä 2005, 21.) Mikäli kyseessä on koulutus, joka tapahtuu opiskelijan kotoutumisaikana, muttei ole työvoimapolitiittista koulutusta, voidaan koulutuksesta tehdä rinnasteisen koulutuksen päätös ja tällöin opiskelija on samalla tavoin oikeutettu päivärahaan ja kulukorvaukseen kuin työvoimapolitiittisissa koulutuksissakin.

6.3.4 Maahanmuuttajatoimisto

Maahanmuuttajapalveluissa hoidetaan pakolaisten ja paluumuuttajien vastaanottojärjestelyt ja ensimmäisten vuosien psykososiaalinen työ (Turtiainen 2007, 80). Kotoutumisaikana maahanmuuttaja asioi useasti maahanmuuttajatoimistossa. Rovaniemen kaupungin maahanmuuttajatoimisto on sosiaalipalvelukeskuksen yksikkö, jossa työskenteli keväällä 2008 johtava sosiaalityöntekijä, sosiaalityöntekijä, kaksi sosiaaliohjaajaa, pakolaistyöntekijä ja terveydenhuollon koordinaattori.

Rovaniemi on vastaanottanut pakolaisia vuodesta 1989 lähtien. Rovaniemen kaupunki vastaanottaa vuosittain 80 pakolaista TE-keskuksen kanssa toistaiseksi voimassa-

olevalla sopimuksella. Suurimpana ryhmänä ovat kiintiöpakolaiset. Maahanmuuttajatoimisto koordinoi ja organisoii vastaanottotoimintaa. Sen kautta hankitaan maahanmuuttajille asunnot ja hoidetaan maahanmuuttajien rekisteröitymiset. Lisäksi alueemme maahanmuuttajat ovat myönteisen oleskeluluvan saaneita turvapaikan hakijoita, pakolaistaustaisia perheenyhdistämisen kautta maahan tulleita, entisen Neuvostoliiton alueelta tulleita suomalaista sukujuurta olevia paluumuuttajia, avioliiton kautta Suomeen tulleita sekä työelämään ja opiskelemaan tulleita. Maahanmuuttajatoimiston yksittäisten asiakkaiden määrä on noin 300. Maahanmuuttajat ovat kuntalaisia ja heillä on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin kantaväestöön kuuluvilla. He kuuluvat Suomen asumisperusteisen sosiaaliturvan piiriin. Pakolaiset ovat maahanmuuttajatoimiston asiakkaina kotoutumisajan. Asiakkuus määräytyy asiakkaan tilanteen mukaan ja siirtyminen normaalipalveluihin tapahtuu yksilöllisesti. (Maahanmuuttotoimiston suullinen tiedonanto 5/ 2008.)

Kotoutumisaikana maahanmuuttajan ohjaus sosiaali- ja terveystalveluiden, päivähoidon, koulutuksen, työvoiman sekä oleskelulupa- ja passiasioiden piiriin toimii maahanmuuttajatoimiston kautta. Maahanmuuttajatoimistossa ohjataan ja neuvotaan arkielämän asioissa, yksilö-, perhe- ja yhteisötasolla. Maahantulohaastattelut ja/ tai asiakkaan tilanteen alkukartoitus ovat heidän tehtävänä. Maahanmuuttajatoimistossa opastetaan esimerkiksi toimeentulotuki-, työmarkkinatuki-, asumistuki-, lapsilisä- ja oleskelulupahakemuksien tekemiseen. Eräs hyvin tärkeä tehtävä on tulkkipalvelujen järjestäminen. Kotoutumissuunnitelmien teko on heidän tehtävänä samoin perhetyö/ kotoutumisen perhetyö, toimeentulotuki-, lastensuojelu-, oleskelulupa-, passi-, perheenyhdistämisasiat sekä kansalaisuushakemukset. (Maahanmuuttotoimiston suullinen tiedonanto 5/ 2008.)

Maahanmuuttajatoimiston työn tavoitteena on asiakkaan kotouttaminen suomalaiseen yhteiskuntaan siten, että hän kykenee toimimaan itsenäisesti ja tasavertaisena yhteiskunnan jäsenenä, hakeutumaan koulutukseen sekä työelämään, asioimaan virastoissa ja toimimaan arjessa, säilyttäen oman identiteetin, kielen, kulttuurin ja uskonnon. Työn tavoitteena on etnisen tasa-arvon edistäminen sekä yhteistyö eri tahojen kanssa sekä maahanmuuttajatyön ja eri kulttuurien tuntemuksen lisääminen. Maahanmuuttajan tulee saada valmiudet olla osallisena yhteiskunnan toiminnoissa valinnanvapautensa säilyttäen Suomen lain puitteissa. Laki tulee aina ennen kulttuuria. Maahanmuuttajan onnistunut kotoutuminen edellyttää kahdensuuntaista sopeutumista; maahanmuuttajan tulee sopeutua suomalaiseen yhteiskuntaan ja kantaväestön maahanmuuttajiin. Näin syntyy suvaitseva ja monikulttuurinen yhteiskunta. (Maahanmuuttotoimiston suullinen tiedonanto 5/ 2008.)

6.3.5 Perusopetus

Peruskouluikäisiä maahanmuuttajalapsia ja -nuoria on Rovaniemellä keskitetty pääsääntöisesti kolmeen peruskouluun. Alakouluikäiset ovat Vaaranlammen tai Muurolan peruskouluissa perusopetukseen valmistavilla luokilla. Yläkouluikäisten vastaanotto- ja valmistavat luokat ovat Korkalovaaran peruskoulussa.

6.3.6 Toisen asteen koulutus

Koko koulutustarjonta on Lapin ammattiopistossa mahdollista maahanmuuttajalle. Lapin ammattiopisto tarjoaa maahanmuuttajille vuoden kestävää valmistavaa koulutusta, jossa parannetaan kielellisiä ja tiedollisia lähtövalmiuksia, annetaan valmennusta suomalaiseseen opiskelu- ja työkuultuuriin ja valmiuksia suorittaa ammatillinen perustutkinto.

Perustutkintokoulutuksen maahanmuuttajille tarkoitettu malli on 1 + 3 vuotta opiskelu. Koulutuksen ensimmäisen vuoden opintoihin ei ole suomenkielen osaamisvaatimusta. Kielen opinnot aloitetaan alkeista tai perusteista. Riittävä suomenkielenosaaminen on edellytys sille, että opiskelija voi jatkaa ammatillisiin opintoihin ensimmäisen vuoden jälkeen. Yleisenä pohjakouluvaatimuksena on perusopetuksen tai muulla tavoin hankitut vastaavat valmiudet. Valintaan voivat vaikuttaa myös sosiaaliset tai työllistymiseen liittyvät syyt.

Maahanmuuttajilla on oikeus hakeutua normaaliin lukiokoulutukseen. Rovaniemellä Lyseonpuiston lukio tarjoaa suomi toisena kieltä niille opiskelijoille, joiden äidinkieli ei ole suomi (Lyseonpuiston lukio). Rovaniemen aikuislukio on erityisesti huomioinut maahanmuuttajat ja tarjoaa heille omaa peruskouluopetusta. Oppiaineina ovat suomi toisena kielenä, englanti, matematiikka, elämäntutkimustieto, historia, yhteiskuntaoppi, maantieto, biologia, fysiikka ja ATK. Peruskoulu kestää kaksi vuotta. Aikuislukio tarjoaa lisäksi maahanmuuttajille peruskouluun valmentavaa koulutusta, jossa opetusaineena on pääasiassa suomi toisena kielenä. Tämä koulutus kestää noin puoli vuotta.

6.3.7 Muut mahdolliset kouluttautumispaiikat

Ammattikorkeakoulussa ja yliopistossa ei Rovaniemellä ole erikseen maahanmuuttajille tarkoitettua koulutusta. Maahanmuuttaja on oikeutettu hakemaan erilaisiin koulutusohjelmiin. Usein englanninkieliset koulutusohjelmat ovat heidän kiinnostuksensa kohteina. Maahanmuuttaja voi kouluttautua lisäksi työvoimahallinnon, MoniNetin ja Rovalan Setlementti ry:n järjestämällä kursseilla.

Vastaanottokeskuksessa asiakkaan kouluttaminen on hyvin vähäistä. Siellä opetellaan suomen kieltä ja arjen taitoja, mutta varsinaista koulutusta ei ole. Vastaanottokeskuksessa oleva maahan tullut henkilö odottaa päätöstä saada jäädä Suomeen. Sillä aikaa kun lupaa ei ole, hän ei voi osallistua kotoutumiskoulutukseen. Tämä koskee aikuisia turvapaikanhakijoita. Peruskouluikäiset lapset ohjataan perusopetukseen.

Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksessa yhtenä tavoitteena on antaa maahanmuuttajalle kielelliset, yhteiskunnalliset, kulttuuriset ja elämäntilanteeseen liittyvät valmiudet, joita hän tarvitsee uudessa elämäntilanteessaan. Kunnan tulee huolehtia erityisesti, että myös työmarkkinoiden ulkopuolella olevat henkilöt saavat tarvittavan suomen kielen taidon ja yhteiskuntataitoja. (Räty 2002, 146.)

6.3.8 MoniNet, vertaistuki ja kotokaveritoiminta

Monikulttuurinen tapaamispaikka MoniNet antaa maahanmuuttajille yhteenkuuluvuuden tunnetta koulutusten ulkopuolella. Maahanmuuttajat saavat muilta maahanmuuttajilta vertaistukea. Vertaistuki voidaan antaa ohjatusti tai maahanmuuttaja tutustuu muuten oman maansa kansalaiseen.

”Kaveriksi kotopolulle” on Euroopan pakolaisrahaston (ERF) hanke, jota hallinnoi Rovaniemen kaupunki. Se on aloittanut toimintansa vuonna 2007 ja sen tarkoituksena on luoda uusi toimintamalli pakolaisten ensivaiheen kotoutumiselle. Uusille maahanmuuttajille järjestetään kotokaveritoimintaa. Kotokaverit ovat kantaväestöön kuuluvia kansalaisia ja he osallistuvat vapaaehtoisesti kotokaveritoimintaan. Kotokaveri tutustuttaa maahanmuuttajat suomalaiseen yhteiskuntaan. (Kotokaveri-hanke 2007.) Maahanmuuttajalla on näin henkilö, jolta voi tarvittaessa kysellä kuinka eri asioissa menetellään. Aina ei siis tarvitse ottaa viranomaisiin yhteyttä. Maahanmuuttaja saa nopeasti alkuvaiheen opastusta joltakin suomalaiselta ja jopa suomalaisen kaverin itselleen. Alkuvaiheessa ei ole yhteistä kieltä. Suomalainen on arka ottamaan kontaktia, mutta kun ensivaiheen kontaktivaikeudet on voitettu, voi ystävyysuhde olla vankalla pohjalla. Kotokaveri ei kuitenkaan korvaa viranomaista.

7 OPPILASHUOLTO JA SYRJÄYTYMISEN EHKÄISY

Hyvä verkosto voi estää syrjäytymistä. Maahanmuuttajien ongelmina on ollut; keskeytetään peruskoulu, ei haeta tai ei saada koulutuspaikkaa yhteishaussa, ei aloiteta toisen asteen koulutusta tai jo aloitettu koulutus keskeytetään. (Kasurinen 2004, 101.) Syrjäytyminen myöhemmistä ammattiopinnoista ja ulkopuolisuus yhteiskunnassamme alkavat koulun keskeyttämisestä. (Euroopan kulttuurisäätiö 2001, 16). Jotta maahanmuuttajat eivät keskeyttäisi opintojaan, eri koulutusalojen informaatiota tulisi lisätä ja verkostoa saada toimivammaksi (Reiman, 9). Maahanmuuttajat tekevät usein koulutustaan vastaamatonta työtä. Heidän osaamisensa menee hukkaan ja motivaationsa katoaa. Suomessa hankittu koulutus edesauttaa koulutusta vastaavan työn saamisessa. Etninen alkuperä ja suomen kielen taito ovat merkitseviä. (Euroopan kulttuurisäätiö 2001, 86.) Ohjauksen tulisi onnistua välittämään maahanmuuttajataustaisille asiakkaille henkilökohtaisen kouluttautumisen ja jatkuvan osaamisen kehittämisen tärkeys koulutusjärjestelmä- ja koulutusvalintatietouden lisäksi (Karjalainen ja Kasurinen 2006, 61).

Muutto maasta toiseen aiheuttaa maahanmuuttajalle psyykkistä kuormitusta ja pakkottaa hänet mukautumaan vaihtuneessa elinympäristössä. Tilanne on eräänlainen stressitila. Muuton yhteydessä riskit lisääntyvät, jos henkilö kokee jyrkän sosio-ekonomisen statuksen laskun, hän ei osaa puhua vastaanottavan maan kieltä, hän joutuu eroon muista perheenjäsenistään tai muista samaa kulttuuria edustavista ihmisistä, hän kokee ympäröivän yhteiskunnan taholta epäystävällisyyttä tai torjuntaa, henkilöllä on traumaattisia kokemuksia tai pitkäaikaista stressiä ennen maastamuuttoa, henkilö on teini-iässä tai iäkäs siirtolaisuuden alkaessa. Eri siirtolaisryhmistä pakolaiset ovat haavoittuvimpia. (Lipponen & Talib 2008, 108.) ”Puutteellinen kielitaito vaikeuttaa asioiden käsittelyä. Tämän vuoksi luottamus opiskelijoiden ja opettajien välillä on ehdoton edellytys eteenpäinmenolle. Usealle maahanmuuttajalle opettajat ja viranomaiset ovat ainoita aikuisia suomalaisia, joiden kanssa he ovat säännöllisesti tekemisissä. Molemminpuolisen luottamuksen saavuttaminen ei käy käden käänteessä.” Haastavia ryhmiä ovat täysin luku- ja kirjoitustaidottomina Suomeen tulleet sekä ilman koulutusta tai vain vähäistä koulutusta saaneet (Isoherranen 2005, 190, 193, Kasurinen 2004, 190). Lisäksi ongelmia tuottavat peruskoulun päättötodistuksen puuttuminen ja vajavaiset opiskelutaidot. Puutteellinen kielitaito vaikuttaa opiskeluun ja tieto-taidon omaksumiseen. (Kasurinen 2004, 193.)

Opinto-ohjaajan tulisi saada kaikki maahanmuuttajaryhmät aktivoitua koulutuksen pariin, jotta syrjäytyminen saataisiin ehkäistyksi. Millä tavoin saadaan naiset, joiden paikka omassa kulttuurissa on kotona eikä työelämässä, koulutuksen pariin? Entä ne nuoret, jotka tulevat Suomeen juuri, kun oppivelvollisuusikä on juuri ohitettu? Entä kotiäidit, annetaanko heidän viettää lapsen saatuaan äitiysloma vai otetaanko heidät koulutukseen saman tien. Entäpä terveysongelmaiset, joiden terveys on sellainen, että ei yksinkertaisesti jaksa kouluttautua. Ongelmana ovat myös vanhukset ja heidän suomen kielen ja kulttuuritaitojen oppiminen.

Maahanmuuttajalla on usein traumaattisia kokemuksia kotimaastaan tai pakolaisleiriltä. Hänellä voi olla mielenterveysongelmia, jotka vaikeuttavat arjessa selviytymistä. Opiskeluun tarvitaankin riittävää terveydentilaa, mutta kuka määrittelee milloin on mahdollista kouluttautua? Usein kotoutumiskoulutus aloitetaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ehkä noin kuukauden kuluttua maahan saapumisesta.

Maahanmuuttaja tarvitsee kouluttautumisen ohessa erilaisia palveluja. Opiskelija-huoltoon tulisikin kuulua terveydenhoito-, kuraattori-, psykologi- ja erityisopetuspalvelut. Opiskelijoiden taustoissa on hyvin paljon traagista. Osalla nämä kokemukset aiheuttavat esteen opiskelulle. Erityisopetukselliset ongelmat on otettava maahanmuuttajilla huomioon ja näihin ongelmiin tulisi saada helpotusta. Tästä tulee opinto-ohjaajan olla tietoinen ja hänellä tulee olla mahdollisuus ohjata opiskelija sellaisen erityisopettajan luo, joka hallitsee paitsi erityisopetuksen, tuntee maahanmuuttajan kulttuurisidonnaisia tekijöitä ja ymmärtää sen, että kyse ei ole kielestä johtuvista ongelmista vaan nimenomaan oppimisvaikeuksiin, lukivaikeuksiin, sosiaalisiin ongelmiin tai muuhun vastaavaan liittyvästä. Esimerkiksi lukivaikeuden havaitseminen on vaikeaa, koska maahanmuuttajiin perehtyneitä erityisopettajia ei ole saatavilla.

Erilaiset testit ovat tehty pääsääntöisesti valtaväestöön kuuluville. Kokemuksen kautta maahanmuuttajien opettajat harjaantuvat huomaamaan milloin on kyse hitaasti kieltä oppivasta ja milloin oppimisvaikeuksista. Oppimisvaikeuden tunnistettua opiskelija voi saada tukea arkipäivän asioihin.

8 OPINTO-OHJAAJAN TYÖHYVINVOINTI

Maahanmuuttajien opinto-ohjaajan on tunnettava vastuunsa omasta työstä. Hän on tärkeässä asemassa maahanmuuttajien siirtyessä opiskelemaan tai työelämään. ”Opettajien jaksamista on tuettava koulujen ja yhteiskunnan taholta, sillä maahanmuuttajien hyvinvoinnista huolehtiminen on rankkaa tunnettyötä. Tarvitaan laaja-alaista opettajankoulutusta ja työtä tukevaa täydennyskoulutusta.” (Talib 2005, 121.) Maahanmuuttajatyö on hyvin tunnepitoista. On tärkeää pysähtyä ja kuulostella itseään, pohtia työetiikkaansa ja omia rajojaan, jotta pystyisi vastaamaan asiakkaan tarpeisiin tarkoituksenmukaisesti. Työntekijä saattaa tehdä työtä enemmän kuin jaksaa. Vaikeiden elämäkokemusten kuuntelijana oleminen toistuvasti voi olla raskasta. Voidakseen paremmin ja pystyäkseen auttamaan maahanmuuttajaa, on työnohjaus- ja konsultaatiomahdollisuus oltava käytössä. (Taajamo & Puukari 2007, 125.) Maahanmuuttajatyössä on oltava lujat hermot, mutta työtä on tehtävä myös tunteella. Silloin olet läsnä, mutta et ylireagoi. Mikäli tunteita ei olisi, olisit jo kovettanut itsesi.

Maahanmuuttajien ohjaustyössä on paljon vastuuta ja vaikeutena on resurssien vähyys. Raha, aika ja oma jaksaminen on kohdennettava oikein. On uskallettava kohdata maahanmuuttajan tuomia uusia haasteita oppilaitoksessa. Maahanmuuttaja on osattava kohdata oikein. (Taajamo & Puukari 2007, 125.) Tähän auttaa maahanmuuttajatyöstä hankittu kokemus. Vasta kokemuksen kautta on vahvempi, vaikka olisi maahanmuuttajiin liittyvää koulutustakin. Koulutuksella täydentää kokemuksen tuomaa tietoa, mutta maahanmuuttajan kohtaamisen oppii aidosti vasta vuorovaikutustilanteissa. Kokemuksen ohella tarvitaan laaja-alaista opettajankoulutusta ja työtä tukevaa täydennyskoulutusta. Monikulttuurinen kyvykkyys suojaa opettajia työuupumukselta. (Talib 2005, 113, 121.)

Opinto-ohjaaja tekee työtä oppilaitoksissa ohjaten opiskelijoita kohti tulevaisuutta. Ihmisten kanssa toimiessa on aina otettava huomioon turvallisuustekijät. Kaikilla meillä on oltava turvalliset olosuhteet tehdä työtä tai opiskella. Kahdenkeskisissä ohjaustilanteissa käsitellään joskus hyvinkin vaikeita asioita. Ne saattavat tulla esille keskusteluissa ja aiheuttaa nopeasti esimerkiksi aggressiivisuutta. Ohjaustila tulee olla sekä ohjattavalle että ohjaajalle turvallinen. Ohjaajalla tulee olla esteetön poistumistie. Vastuu sekä maahanmuuttajasta että hänen kanssaan työskentelevän henkilön turvallisuudesta on paitsi näillä henkilöillä itsellään myös ympäristön mahdollistavilla tekijöillä. Turvallisuuskysymyksiin on tilojen käytön suunnitteluvaiheessa kiinnitettävä erityistä huomiota.

9 YHTEENVETO

Rovaniemen alueella vuosittaista pakolaiskiintiötä on nostettu vuoden 2007 alusta neljästäkymmenestä kahdeksaankymmeneen henkilöön. Vuonna 2008 vastaanotettujen pakolaisten määrä on jo lokakuussa kuitenkin yli sadan. Rovaniemellä vastaanottokeskuksessa turvapaikanhakijoiden määrä on nyt aikaisempaa suurempi. Lokakuussa 2008 on 150-paikkainen vastaanottokeskus täynnä ja alaikäisille, 15 - 17-vuotiaille tarkoitettu, syyskuun alussa 2008 perustettu 24-paikkainen tukiasuntoyksikkö laajennetaan 32-paikkaiseksi. Näiden turvapaikanhakijoiden saadessa myönteisen turvapaikkapäätöksen, he siirtyvät koko maahanmuuttajatyötä tekevien verkoston asiakkaisiksi. Pakolaisten lisääntynyt määrä alueellamme vaikuttaa suoraan koulutustarpeen lisääntymiseen sekä koulutukseen ja työelämään ohjaukseen. Tätä työtä tekemään tarvitaan omaa opinto-ohjaajaa.

Maahanmuuttajatyössä olemme tekemisissä uuden ja kehittyvän ammattialueen kanssa, joka vaatii selkeyttämistä. Maahanmuuttajatyöhön tarvitaan asiantuntevia ja maahanmuuttajakokemusta omaavia työntekijöitä. Monikulttuuritietoisia, kokemusta ja koulutusta omaavia osaajia on alueellamme vain vähän ja tarvitaankin täydennyskoulutusta. Pysyvän rahoituksen puute vaikeuttaa maahanmuuttajatoimintaa. Henkilökunta vaihtuu maahanmuuttajatyössä projektien päättymisen myötä. Maahanmuuttajatyön osaajat tulisi pitää maahanmuuttajatyössä. Yhteistyö yritysmaailman kanssa on alkutekijöissään. Yrityksissäkin tarvitaan monikulttuurista koulutusta, jotta maahanmuuttaja on helpompi kohdata. Eri kulttuuritaustaisten henkilöiden kohtaaminen on haaste ja jokaisesta maahanmuuttajasta on kohdeltava yksilönä.

Maahanmuuttaja tarvitsee ohjaus-, neuvonta- ja tukipalveluita koulutukseen ja työelämään siirtyessään. Maahanmuuttajien käyttämätön voimavara on saatava esille. Ammattitaitoista työvoimaa tarvitaan eläkkeelle lähtevien työntekijöiden tilalle. Maahanmuuttajien elinikäisten ohjauspalveluiden rakentaminen on erittäin ajankohtaista. Ohjauksen palvelut ovat maahanmuuttajan näkökulmasta hajanaisia ja toimijoillekin vaikeasti hahmotettavissa.

Maahanmuuttajapalveluiden järjestämisessä on yleisenä ongelmana keskitetyn tiedon puute ja tiedottaminen. Yhtenä ratkaisuna tähän on maahanmuuttajien oma opinto-ohjaaja, jolle keskitetään koulutukseen ja työelämään liittyvät ohjauspalvelut. On oleellista, että maahanmuuttajille voidaan tarjota henkilökohtaista ohjausta ja seuranta, jossa paneudutaan jokaisen tilanteeseen pitkällä aikajänteellä. Maahanmuuttajien oma opinto-ohjaaja saa yksittäisen maahanmuuttajan tilanteesta kokonaisvaltaisen käsityksen, kun tähän työhön vain saadaan resurssit. Maahanmuuttajien ohjaustyö on pirstaleista ja se vie aikaa monelta eri taholta. Ohjaukseen käytettävissä olevat resurssit suhteutettuna käytettävissä olevaan aikaan eivät nykyisellään kohtaa. Raha, aika ja oma jaksaminen on kohdennettava oikein. Maahanmuuttajien ohjaustyössä on paljon vastuuta. Monikulttuurinen kyvykkyys suojaa opettajia työuupumukselta ja työssä on otettava huomioon turvallisuustekijät. Maahanmuuttaja tarvitsee opiskelunsa ohessa erilaisia tukipalveluita, kuten opiskelijahuoltoa.

Maahanmuuttajatyön verkoston toiminta tulisi olla näkyvää ja sen alueellinen osaaminen ohjaajien, opettajien, opiskelijoiden, huoltajien ja työelämän edustajien tiedossa. Verkoston eri toimijoiden välillä tietosuojaa ja vaitiolovelvollisuutta tulisi väljennää, jotta maahanmuuttaja saisi todellisen tuen kotoutumiseensa. Yhteinen maahanmuut-

tajarekisteri kaikkien maahanmuuttajatyötä tekevien kesken olisi tärkeä saada ohjauksen työvälineeksi. Kotoutumissuunnitelmat eivät vielä ole kouluttajien käytössä.

Eri virkailijoiden tehtävät maahanmuuttajaverkostossa ovat tärkeitä ja päällekkäisen työn tekeminen vähenee toimivassa ja hyvin suunnitellussa verkostossa. Maahanmuuttajien opinto-ohjaajan yhteistyöverkostossa tulee olla selvillä kokonaisuus yhteisenä ja kunkin osuus siinä, tietoisuus palveluista, toimenkuvista, vastuista, nimistä, kasvoista ja paikoista. Toimijoilla on oltava yhteinen visio ja selvä tavoite. Verkoston yhteinen suoritus tuottaa paremman tuloksen kuin yksittäisten jäsenten suoritukset yhteensä. Verkoston asiantuntijuus syntyy moniammatillisesta vuorovaikutuksesta.

Päätöksenteossa tarvitaan käytännön työntekijöiden ääntä oikeiden linjauksien tekemiseen ja ilman päättäjiä ja johtajia käytännön toimijat eivät saa tarvitsemiaan toimintaedellytyksiä ja valtuuksia. Eri ohjauksen tahojen ja tasojen yhteistyön avulla voidaan maahanmuuttajien työelämään integroitumista edistää parhaiten. Tarvitaan lisää yhteistyötä poliittisten päätöksentekijöiden ja hallinnon eri tasojen edustajien kanssa. Uudenlaisessa toimintakulttuurissa moniammatillisen yhteistyön vahvistaminen on tärkeää. Maahanmuuttajien tarpeet ovat usein niin moninaisia, ettei mikään ammattiryhmä voi vastata niihin yksin. Päätöksentekijöillä on usein puutteellinen tieto maahanmuuttajien arjesta, siitä millaisten prosessien kautta todelliset edistysaskeleet maahanmuuttajien kotoutumisessa sekä koulutukseen ja työelämään integroitumisessa saadaan aikaan. Oikeanlaisella voimavarojen suuntaamisella varsinkin alkuvaiheen kotoutumisvaiheessa voidaan saada aikaan säästöjä maahanmuuttajien päästessä paremmin työelämään ja aktiiviseen yhteiskunnan jäsenyyteen sen sijaan, että he joutuisivat syrjäytymisvaaraan. Alueellisessa ohjaustyössä on vasta kehittymässä opiskelijan ohjaustarpeiden tunnistaminen, yhteistyö, työntekijöiden välinen verkostoituminen ja päätöksenteko. Suomalainen vahva viranomaisverkosto ja hyvinvointiyhteiskunnan logiikka ovat monille tulijoille hyvin vieraita.

Etenkin aikuiset maahanmuuttajat tarvitsevat erityisesti heidän tarpeitaan tuntevaa opinto-ohjaajaa. Maahanmuuttajien opinto-ohjaus tulee henkilökohtaistaa jokaiselle maahanmuuttajalle erikseen. Maahanmuuttajien opinto-ohjaaja on vastuullisessa asemassa tehtävässään. Hänen työnsä tulokset ovat nähtävissä opiskelijoiden sijoittumisena eri oppilaitoksiin tai työyhteisöihin ja toisaalta myös paikkakunnalla pysymiseen. Tietoa on etsittävä ja tietoa löytyy, mutta alueeltamme ei löydy yhtä henkilöä, joka sitä tietoa tuo maahanmuuttajalle keskitetysti. Maahanmuuttajan kanssa ohjauksen on oltava hyvin henkilökohtaistettua. Maahanmuuttajan opinto-ohjaajan työn sisältöä täytyy määritellä ja työnjakoa selkiyttää verkostossa. Onnistuessamme tukemaan maahanmuuttajaa ja hänen kouluttautumistaan kotoutumisen alkuvaiheesta alkaen saamme tulevaisuudessa osaavia ja motivoituneita työntekijöitä Rovaniemelle.

Kulttuurisesti pätevän opinto-ohjaajan ominaisuuksiin kuuluu monikulttuurinen tietoisuus, kulttuurierojen tuntemus ja monikulttuuriset ohjauskäytänteet. Ohjaajalla tulee olla tietoa ohjattavan tyypillisestä käyttäytymisestä, odotuksista, normeista, asenteista ja arvostuksista. Maahanmuuttajien ohjaaminen heidän omasta kulttuuritaustastaan käsin on tärkeää. Opinto-ohjaajan on huolehdittava omasta hyvinvoinnistaan, jotta hän voi ohjata ja tukea maahanmuuttajaa riittävästi. Kaikkia ihmisiä tulee kohdella tasa-arvoisesti, mutta tasa-arvoinen kohtelu ei merkitse samanlaista kohtelua kaikille. Maahanmuuttajien opinto-ohjaajalla tulee olla kulttuurista empatiaa. Maahanmuuttajilla on runsaasti aikaisempaa kokemusta, joka tulee ottaa ohjauksessa selville. Samalla opinto-ohjaaja etsii maahanmuuttajan vahvuuksia. Ohjaaja pätevoityy monikulttuuriseksi parhaiten kokemuksen kautta.

Ohjauksessakin on tärkeää yhteiskunnallinen pyrkimys muuttaa järjestelmän rakenteita, jotta kaikki ihmiset voisivat elää täysipainoista elämää. Maahanmuuttajien ohjaus ja neuvonta ovat tärkeitä. Maahanmuuttajien opinto-ohjaajalla tulee olla kokonaisvastuu ohjauksesta. Palveluverkostossa maahanmuuttajien kohtaamiset opinto-ohjaajan kanssa tulee olla riittävän pitkiä ja riittävän usein, jotta tuloksia saadaan aikaan ja kokonaisuus hahmottuu selkeämmin. Maahanmuuttajien opinto-ohjaaja tarvitsee työssään poikkihallinnollista verkostoa työnsä tueksi. Maahanmuuttajat ovat koulutustasoiltaan varsin heterogeeninen ryhmä, joilla on kaikilla sekä erilaiset että yksilölliset koulutustarpeet ja tavoitteet. Eri koulutusmuodoista ja toimenpiteistä muodostuu melko monitahoinen ja vaikeaselkoinen verkosto, jonka hahmottamista erityisesti maahanmuuttajaa ajatellen voidaan pitää melko monimutkaisena.

Hyvin suunniteltu ja hienovaraisesti tuettu kotoutumisprosessi mahdollistaa maahanmuuttajan kotoutumisen ja voimaantumisen. Maahanmuuttajan on vaikea tehdä itseään koskevia ratkaisuja, koska varsinkin alussa hänen tietonsa eivät riitä ratkaisujen tekemiseen. Opinto-ohjaaja mahdollistaa omalta osaltaan maahanmuuttajan kotoutumista, voimaantumista sekä sitoutumista paikkakunnalle. Voimaantunut maahanmuuttaja voi hyvin ja hän on ottanut oman elämänsä ohjaamisen omiin käsiinsä. Alueemme työelämä tarvitsee alueeseemme sitoutuvia maahanmuuttajia. Maahanmuuttajan aikaisemman koulutuksen ja työkokemuksen vertaaminen ja hyödyntäminen Suomen olosuhteisiin on tärkeää. Aikaisemman osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen on oleellista.

Voimaantuminen voi näin olla jossain tietyssä ympäristössä todennäköisempää kuin toisessa. Voimaannuttavaan ympäristöön jäädytään mieluummin kuin ympäristöön, jossa maahanmuuttaja ei koe olevansa arvostettu. Ihmisen omista lähtökohdista tapahtuva voimaantuminen on yhteydessä hyvinvointiin. Jotta yksilön ihmisoikeudet ja perusvapaudet toteutuvat, tarvitaan yhteiskunnan, eri instituutioiden, sosiaalisten yhteisöjen tarjoamia mahdollisuuksia. Maahanmuuttajan oikeudet ja vapaudet eivät toteudu, ellei ihmisen toimintaympäristössä kiinnitetä riittävästi huomiota ihmisten voimaantumiseen ja siihen yhteydessä oleviin osaprosesseihin.

Kaikilla ihmisillä oman äidinkielen osaaminen on itsetunnon perusta. Selvitäkseen yhteiskunnassa valtakielen osaaminen on kuitenkin tärkeää. Sujuva suomen kielen taito on voimaantumisen keskiössä. Kielen oppiminen edesauttaa voimaantumista ja vaikuttaa koulutus- ja vaikuttamismahdollisuuksiin, työllistymiseen, palvelujen käyttöön, yhteyksiin valtaväestön kanssa ja ylipäänsä viihtymiseen ja haluun jäädä tai lähteä.

Yhteinen maahanmuuttajarekisteri kaikkien maahanmuuttajatyötä tekevien kesken on tärkeä saada ohjauksen työvälineeksi. Kiintiöpakolaiselle laaditaan maassa olon alkuvaiheissa kotoutumissuunnitelma. Kotoutumissuunnitelmaan kirjataan maahanmuuttajan taustatiedot. Siinä on mahdollinen aikaisempi koulutus- ja työhistoria. Kotoutumissuunnitelma on asiakirja, joka pitäisi olla opinto-ohjaajan normaali työväline.

Varsinaista monikulttuurista koulutusta on vain harvalla maahanmuuttajaverkoston jäsenellä Rovaniemellä, mutta kiinnostusta monikulttuuriseen täydennyskoulutukseen on. Maahanmuuttajien opinto-ohjaaja tarvitsee soveltuvaa koulutusta, mutta ennen kaikkea kokemusta maahanmuuttajatyöstä. Kehittämishankkeestani tuli varsin laaja ja teoreettinen. Jatkaessani kehittämishankettani on tärkeää tarkastella maahanmuuttajien opinto-ohjausjärjestelyjä perusteellisemmin Rovaniemen seudulla ja saada maahanmuuttajien ääni kuuluviin.

Toimiakseen maahanmuuttajien opinto-ohjaajana,
henkilön tulee ymmärtää opinto-ohjauksen lisäksi
– ei sen vähempää kuin koko ihmisen elämä.

LÄHTEET

- Alitolppa-Niitamo, A., Söderling, I. & Fågel, S. (toim.) 2005. Olemme muuttaneet Näkökulmia maahanmuuttoon, perheiden kotoutumiseen ja ammatillisen työn käytäntöihin. Helsinki: Väestöliitto.
- Anis, M. 2008. Sosiaalityö ja maahanmuuttajat. Lastensuojelun ammattilaisten ja asiakkaiden vuorovaikutus ja tulkinnat. Helsinki: Väestöliitto.
- Cronberg, T. 2008. Työ- ja elinkeinoministeriö.
http://www.tem.fi/?89506_m=90281&s=2467. Luettu 16.10.2008.
- Euroopan kulttuurisäätiö 2001. Suomen osasto. Maahanmuuttaja kahden kulttuurin välissä: 31.10.2000 Säätytalo, Helsinki.
- Frantti, P. 2008. Maahanmuuttajien työelämäharjoittelukokemusten yhteydestä kotoutumiseen. Lapin yliopisto. Kasvatustieteiden pro gradu -työ.
- Hallikainen, M. 2007. KONTAKTIN kaari projektityöntekijän kokemana – Hankekuvaus. Teoksessa Taajamo, M. & Puukari, S. (toim.) Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Jyväskylä. CHANCES -hanke.
- Heikkilä, E. & Pikkarainen M. 2008. Väestön ja työvoiman kansainvälistyminen nyt ja tulevaisuudessa. Turku: Siirtolaisuusinstituutti.
- Ikonen, K. (toim.) 2005. Maahanmuuttajaoppilaiden opetus perusopetuksessa: Opetussuunnitelmatyöstä käytäntöön. Helsinki: Opetushallitus.
- Isoherranen, K. 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Porvoo: WSOY.
- Kasurinen, H. (toim.). 2004. Ohjausta opintoihin ja elämään. – opintojen ohjaus oppilaitoksessa. Helsinki: Opetushallitus.
- Kettunen, J. 2007. Moni-tori -Monikulttuurinen työelämään tutustumisen Kohtauspaikka. Teoksessa Taajamo, M. & Puukari, S. (toim.) Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Jyväskylä. CHANCES -hanke, 153 - 158.
- Karjalainen, M. ja Kasurinen, H. (toim.) 2006. Ohjauksen toimintakulttuurin muutos alueellisessa yhteistyössä: oppilaan- ja opinto-ohjauksen kehittämishankkeen raportti. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Koivumäki, K. 2007. Prologi. Teoksessa Taajamo, M. & Puukari, S. (toim.) Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Jyväskylä. CHANCES -hanke.
- Kotokaveri-hanke. <http://www.rovaniemi.fi/?Deptid=19883>. Luettu 17.10.2008.
- Kuronen, I. 2007. ”Minä valitsin uusi elämä” – Maahanmuuttajien tarinoita kotoutumisesta ja viranomaisten kokemuksia maahanmuuttajatyöstä KONTAKTI -projektissa Teoksessa Taajamo, M. & Puukari, S. (toim.) Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Jyväskylä. CHANCES -hanke, 85 - 98.
- Laasanen, A. 2007. Maahanmuuttajien työllistäminen Jyväskylän Tekevä-säätiön MaMu-projektissa -Hankekuvaus. Teoksessa Taajamo, M. & Puukari, S. (toim.) Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Jyväskylä. CHANCES -hanke, 105 - 112.
- Lairio, M. ja Leino, L. 2007. Moninaisuutta arvostava ohjaus – Näkökulmia opinto-ohjaajan työhön ja koulutukseen Teoksessa Taajamo, M. & Puukari, S. (toim.) Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Jyväskylä. CHANCES -hanke, 49 - 62.

- Leino, L. 2007. Maahanmuuttajaoppilaiden valmentaminen koulun kautta työelämään – Näkökulmia matematiikan oppimisen haasteisiin Teoksessa Taajamo, M. & Puukari, S. (toim.) Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Jyväskylä. CHANCES -hanke.
- Lipponen, P. ja Talib, M. - T. 2008. Kuka minä olen? Monikulttuuristen opiskelijoiden identiteettipuhetta. Turku: Suomen kasvatustieteellinen seura.
- Lyseonpuiston lukio. <http://www.rovaniemi.fi/?Deptid=1604>. Luettu 17.10.2008.
- Martikainen, T. 2006. Ylirajainen kulttuuri: etnisyys Suomessa 2000-luvulla. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Määttä, K. Lapin Kansassa 27.9.2008.
- Nykänen, S., Karjalainen, M., Vuorinen, R. & Pöyliö, L. 2007. Ohjauksen alueellisen verkoston kehittäminen – Poikkihallinnollinen ja moniammatillinen yhteistyö voimavarana. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuslauseita 34.
- Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus.
- Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. 2002. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Paananen, S. (toim.) 2005. Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus.
- Pakolainen -lehti. 4/ 2007.
- Parkkinen, J. & Puukari, S. 2007. Erilaiset maailmankatsomukset monikulttuurisessa ohjauksessa – Käsitteellinen malli ja sen soveltaminen ohjaukseen. Teoksessa Taajamo, M. & Puukari, S. (toim.) Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Jyväskylä. CHANCES -hanke, 23 - 36.
- Peavy, V. 1999. Sosiodynaaminen ohjaus. Konstruktivistinen näkökulma 21. vuosisadan ohjaustyöhön. Helsinki: Psykologien Kustannus.
- Peavy, R. 2001. Elämäni työkirja. Ohjaajien opaskirja konstruktivististen periaatteiden soveltamiseen koulutuksessa ja ohjaustyössä. Helsinki: Psykologien kustannus.
- Puukari, S. & Taajamo, M. 2007. Kulttuurinen kehitystehtävä monikulttuurisen ohjauksen lähtökohtien hahmottamisessa. Teoksessa Taajamo, M. & Puukari, S. (toim.) Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Jyväskylä. CHANCES -hanke, 9 - 22.
- Rastas, A., Huttunen, L. & Löytty, O. 2005. Suomalainen vieraskirja: Kuinka käsitellä monikulttuurisuutta. Tampere: Vastapaino.
- Reiman, T. 1999. Esimerkkejä maahanmuuttajanuoria koskevista hankkeista ja hyvistä toimintamalleista Helsingin seudulla. Työvoimaosaston julkaisu 3/ 99. Helsinki: Uudenmaan työvoima- ja elinkeinokeskus.
- Rovaniemen Kansainvälistymisstrategia. 2007.
http://www.rovaniemi.fi/includes/file_download.asp?deptid=15175&fileid=21824&file=20070618153257.pdf&pdf=1. Luettu 16.10.2008.
- Rovaniemen maahanmuuttotoimiston suullinen informaatio 5/2008.
- Räty, M. 2002. Maahanmuuttaja asiakkaana. Tampere: Tammi.
- Sarja, A. 2007. Ohjausdialogi, yhteisöllisyys ja opetustyö. Teoksessa Taajamo, M. & Puukari, S. (toim.) Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Jyväskylä. CHANCES -hanke, 37 - 48.
- Schubert, C. 2007: Monikulttuurisuus mielenterveystyössä. Helsinki: Edita.
- Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulu: Oulun yliopisto.

- Sisäasiainministeriö 2008.
<http://www.intermin.fi/intermin/bulletin.nsf/vwSearchView/709640EF525E87FFC22573C40026F0FA>. Luettu 18.10.2008.
- Suomalainen, K. 2004. Matematiikan oppimisvaikeudet ammatillisia opintojaan aloittavilla opiskelijoilla. Lapin yliopisto. Kasvatustieteen pro gradu -työ.
- Suomalainen, K. 2007. Omat muistiinpanot monikulttuurisuudesta.
- Suurpää, L. 2002. Erilaisuuden hierarkiat. Helsinki: Nuorisotutkimusseura.
- Taajamo, M. Puukari, S. 2007. Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Taajamo, M. & Puukari, S. 2007. Yhteistyöllä maahanmuuttajien työllistymiseen – Moniammatillinen yhteistyö maahanmuuttajien työelämään integroinnissa -projektin tuloksia. Teoksessa Taajamo, M. & Puukari, S. (toim.) Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Jyväskylä. CHANCES -hanke.
- Talib, M. - T. 2002. Monikulttuurinen koulu: Haaste ja mahdollisuus. Helsinki: Kirjapaja.
- Talib, M. - T., Löfström, J. & Meri, M. 2004. Kulttuurit ja koulu: avaimia opettajalle. Helsinki: WSOY.
- Talib, M. - T. 2005. Eksotiikkaa vai ihmisarvoa. Opettajan monikulttuurisesta kompetenssista. Turku: Suomen kasvatustieteellinen seura.
- Thors, A. 18.9.2008. Sisäasiainministeriö.
<http://www.intermin.fi/intermin/bulletin.nsf/HeadlinesPublicFin/E7A89C27AF4DDAB3C22574C800453940>. Luettu 16.10.2008.
- Turtiainen, K. 2007. Katsaus monikulttuurisuuden opettelemisen lyhyeen historiaan Jyväskylässä. Teoksessa Taajamo, M. & Puukari, S. (toim.) Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Jyväskylä. CHANCES -hanke, 79 - 84.
- Työministeriö. 2006.
http://www.mol.fi/mol/fi/06_tyoministerio/05_tiedotteet/00_2006/2006-01-03-01/index.jsp. Luettu 14.10.2008.
- Työvoima- ja elinkeinokeskus 2007. <http://www.tekeskus.fi/Public/?nodeid=10592&area=7543>
- Vartia, M., Bergbom, B., Giorgiani, T., Rintala-Rasmus, A., Riala, R., Salminen, S. 2007. Monikulttuurisuus työn arjessa. Helsinki: Työministeriö.
- Uusikylä, P., Tuominen, A., Reuter, N. & Mäkinen, A. - K. 2005. Kannattaako kotoutumiskoulutus?: maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen arviointi. Helsinki: Työministeriö. Työpoliittinen tutkimus 267.