



Ohjausalan koulutus-
ja tutkimusyksikkö

Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä

ISSN 1796-4717



Jyväskylän yliopisto
Kasvatustieteiden tiedekunta
Opettajankoulutuslaitos

TIIVISTELMÄ

Leino, Elina

Ohjauksen tila työvoimatoimistossa. Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien ohjaus Specima-koulutuksessa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos.

Ohjausalan koulutus- ja tutkimusyksikkö. 2007, 21 s.

Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä.

ISSN 1796-4717

Muutaman vuoden olen toiminut maahanmuuttajien kouluttajana. Siinä työssä tutustuin eri kansallisuuksien edustajiin ja huomasin, että erilaisuus vaatii erilaista lähestymistapaa.

Huomattava osa aikuisista maahanmuuttajista on korkeasti koulutettuja ammattilaisia, joiden on vaikea päästä työmarkkinoille, sillä kotimaassa hankittu tutkinto vaatii lisäkoulutusta.

Turun työvoimatoimisto aloitti joulukuussa 2000 ESR:n SPECIMA -projektin, jonka tärkeimpänä tavoitteena on luoda uusia pätevyitys- ja täydennyskoulutusmalleja korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille. Projektin tavoitteena on parantaa kohderyhmään kuuluvien mahdollisuuksia työllistyä koulutustaan vastaaviin töihin Suomessa.

Kehittämishankkeeni koskee ohjauksen tilaa työvoimatoimistossa ja aiheenani on **Korkeakoulutettujen maahanmuuttajien ohjaus Specima-koulutuksessa.**

Kehittämishankkeen tarkoituksena oli selvittää, millaista ohjausta korkeasti koulutetut maahanmuuttajat saavat koulutuksensa aikana. Lähdin tutkimaan aihetta selvittämällä heidän taustatietojaan ja ohjausta, jota he ovat saaneet. Laadin kyselylomakkeen, jonka avulla sain tarvittavat tiedot. Kyselylomakkeet jaoin Turun ammattikorkeakoulussa MediCareMix -koulutuksen opiskelijoille.

Työn tiimoilta haastattelin myös kouluttajia.

Kehittämishankkeeni tärkeänä osana on niin ikään perehtyminen monikulttuuriseen ohjaukseen ja täten laajentaa ja syventää omaa teoreettista tietopohjaani, mikä auttaa ohjaajan työssäni.

ABSTRACT

Leino, Elina

A state of counselling in employment office. Counseling of highly educated immigrants in Specima-project. Jyväskylä. University on Jyväskylä. Department of Teacher Education. Guidance & Counselling Education and Research Unit. 2007, 21 pp. Guidance & Counselling Development Projects and Practices.

During a few years I have worked as a instructor of immigrants. In that work I got familiar with the representatives of different nationalities and I noticed that heterogeneity requires different approach.

A considerable part of adult immigrants are highly educated, still having problems getting a job, because degree obtained at homeland requires additional education.

Employment office of Turku in December 2000 initiated ESR SPECIMA-project, the most important goal of which is to create a new competence – and updating training models to highly educated immigrants. The aim of the project is to increase the probability of immigrants to get job in Finland corresponding to their education.

My development project is about a state of counseling in employment office and my subject is "Counseling of highly educated immigrants in SPECIMA-project".

The goal of my development project was to clear up, what kind of consulting highly educated immigrants are provided with during their studies. I started my study by investigating their background information and consulting. I got required information from questionnaire which I created. I divided those in Turku Polytechnic to the students of MediCareMix.

I also interviewed teachers, regarding this work.

One important part of my development project is to study multicultural consulting and in this way to broaden and deepen my theoretical knowledge, which will help me in my work as a consult.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 KANSAINVÄLISTYVÄ SUOMI.....	5
2 MONIKULTTUURINEN OHJAUS.....	6
2.1 Monikulttuurisen ohjaukset perusteet.....	6
2.2 Viisi kotoutumisen vaihetta.....	6-7
3 ÄSKETTÄIN SUOMEEN MUUTTANEIDEN OHJAUS.....	8
3.1 Tuntematon yhteiskunta.....	8
3.2 Kompastuskivenä kieli.....	8-9
4 MONIKULTTUURISET OHJAUSKOMPETENSSIT.....	10
4.1 Ohjaajan monikulttuurinen tietoisuus.....	10
4.2 Kulttuurierojen tuntemus.....	10-11
4.3 Miten tutustun eri kulttuureihin?.....	11-12
5 TUTKIMUS.....	13
5.1 Opiskelijoiden haastattelutulokset.....	13-15
5.2 Kouluttajien vastaukset.....	15-16
5.3 Yhteenveto.....	16-17
LÄHTEET.....	18
LIITTEET.....	19-21

1 KANSAINVÄLISTYVÄ SUOMI

Suomi on ollut suljettu maa täällä Euroopan perukoilla. Mutta nyt maastamme tulee monikulttuurinen, halusimmepa sitä tai emme.

Suomessa asuvat maahanmuuttajat ovat heterogeeninen joukko maahantulon syiden ja juridisen statuksen mukaan tarkasteltuna. Suomessa on pakolaisia tai turvapaikan hakijoita, paluumuuttajia, avioliiton tai muiden perhesyiden vuoksi tulleita. Eensisijaisesti työn perässä Suomeen tulevat maahanmuuttajat ovat työvoimamuuttajia.

Suomessa asuu 160 000 ulkomaalaistaustaista kansalaista. Määrä on Euroopan pienin. Tästä määrästä noin 14 prosenttia on korkeakoulutettuja maahanmuuttajia. Maahanmuutto pitäisi nähdä uuden osaamisen tulemisena Suomeen. Suomi tarvitsee myös uusia yrittäjiä, jotka tuovat mukanaan työpaikkoja. Vuosittain Suomeen muuttaa 5 000 – 7 000 henkeä, turvajärjestelmien kautta kolmisen tuhatta ja inkeriläisten jonon kautta tuhat (Lehto 2005,12).

Maahanmuuttajien kotoutumisen nopeuttamiseksi ja tehostamiseksi vuoden 2006 alusta Suomessa astui voimaan uudistunut kotoutumislaki (Heikkilä-Paukkonen 2006, 30). Kotoutumista tukevat toimenpiteet halutaan keskittää entistä voimakkaammin kotoutumisen alkuvaiheeseen. Näin halutaan auttaa tulijoita pääsemään sisään suomalaiseen yhteiskuntaan ja työmarkkinoille mahdollisimman nopeasti.

Kuluvan vuoden huhtikuussa hallitusneuvotteluissa päätettiin perustaa uusi työ- ja elinkeinoministeriö vuoden 2008 alusta. Ministeriö muodostetaan nykyisestä kaupp- ja teollisuusministeriöstä, työministeriöstä ja sisäasiainministeriön alueiden kehittämistehtävien yksiköistä.

Sisäasiainministeriö muodostetaan maahanmuutosta ja kotoutuksesta vastaava kokonaisuus. Siihen kuuluvat ulkomaalaisosasto ja sen alaisuudessa ulkomaalaisvirasto. Samaan kokonaisuuteen siirretään työministeriöstä maahanmuuttopolitiikkaan liittyvät tehtävät. Sisäasiainministeriön mahdollisuuksia kokonaisvaltaisen kotoutuksen edistämisessä vahvistetaan.

Uudessa hallituksessa maahanmuuttoasioista vastaa eurooppa- ja maahanmuuttoministeri.

Sisäasiainministeriön kansliapäällikkö Ritva Viljasen mukaan korkeatasoisen koulutuksen saaneita tulee myös kannustaa jäämään Suomeen (Lehto 2005, 13).

Suomalaiset työnantajat suhtautuvat ulkomaalaisten palkkaamiseen myönteisesti, mutta eivät täysin ennakkoluulottomasti. Helsingin liiketalouden ammattikorkeakoulun yliopettajan Minna Söderqvistin mukaan ”työnantajat eivät tunne ulkomaalaisten taustoja ja koulutusta samalla lailla kuin suomalaisten” (Hakala 2006, 16). Suomalaiset työnantajat eivät osaa hyödyntää ulkomaalaista työvoimaa kyllin hyvin. Esteenä on muun muassa, että ulkomaalaisiin suhtaudutaan rekrytoinnissa ja työpaikalla samalla tavoin kuin suomalaisiin.

2 MONIKULTTUURINEN OHJAUS

Monikulttuurinen ohjaus tarkoittaa sitä, että ohjauksen lähtökohdaksi otetaan ohjattavan oma kulttuuri. Ohjattavan arvoihin ja normeihin, asenteisiin ja uskomuksiin vaikuttavat niin ikään rotu ja etninen tausta. Täten ohjaajalta vaaditaan ohjattavan kulttuuritaustan tuntemista. Mutta silti hänet on nähtävä myös yksilönä.

Kulttuuri ei ole muuttumaton, stabiili. Konstruktivistisen lähestymistavan mukaan kukin luo tietyissä määrin itse oman kulttuurinsa. Ohjauksessa on myös tärkeää ottaa huomioon maahanmuuttajan perheen maailmankatsomus, varsinkin silloin, kun hän on sosiaalista vastuuta korostavan kulttuurin jäsen (Lairio ja Puukari 2001,135).

2.1 Monikulttuurisen ohjauksen perusteet

Hyvä ohjaussuhde tarkoittaa molemminpuolista avoimuutta, luottamuksellisuutta, aitoutta, hyväksyvyyttä, empatiaa, emotionaalista lämpöä ja positiivista palautetta.

Olen samaa mieltä niiden tutkijoiden kanssa, joiden mielestä hyvä monikulttuurinen ohjaussuhde ei yleensä eroa hyvästä ohjaussuhteesta. Mutta kulttuuritietämys on myös tärkeää rakennettaessa hyvää ohjaussuhdetta toiseen kulttuuriin kuuluvaan ohjattavaan.

Ohjaussuhde on luotava sellaiseksi, että kulttuurisesti erilainen ohjattava tuntisi olonsa turvallisiksi ja luottavaisiksi. Tämä edellyttää ohjattavan kulttuurin tuntemista. Avoimella keskustelulla voidaan välttää monia väärinkäsityksiä: ohjauksessa ilmenevät negatiiviset tunteet on selvitettävä ohjattavien kanssa rakentavasti (Lairio ja Puukari 2001,137).

2.2 Maahanmuuttajien viisi kotoutumisvaihetta

Ohjaajan on hyvä tietää maahanmuuttajien uuteen kulttuuriin kotoutumisen vaiheet, jotta hän pystyy ohjauksessaan ottamaan tämän huomioon. Vaiheita tarkastellaan Suen ja Suen (1990) luokitellun pohjalta (Lairio ja Puukari 2001, 138).

Jokainen maahanmuuttaja kokee tämän prosessin omalla tavallaan. Uuteen kulttuuriin suhtaudutaan yleensä aluksi kiinnostuneesti ja uteliaasti. Uusi kotimaa koetaan myönteisellä tavalla erilaiseksi ja sen kulttuurista halutaan oppia mahdollisimman paljon. Sen sijaan syntymäkulttuuria kritisoidaan tai jopa hävetään. Tätä kulttuuriin kotoutumisen ensimmäistä vaihetta kutsutaan *konfirmisuusvaiheeksi* eli *alistumiseksi* valtakulttuurin ylivoimaan. Erityisesti alle vuoden Suomessa olleen maahanmuuttajan suomalaistumispyrkimykseen on suhtauduttava kriittisesti. Ohjattavalle kannattaa kertoa kotoutumisen eri vaiheista ja korostaa, että oman kulttuurin säilyttäminen edistää heidän psyykkistä hyvinvointia.

Seuraavassa, *ristiriitavaiheessa* valtakulttuurissa aletaan nähdä pääasiassa kielteisiä ja omassa kulttuurissa myönteisiä piirteitä. Siirtyminen vaiheesta toiseen voi olla hidasta ja asteittaista, joskus taas äkillistä traumaattisen kokemuksen jälkeen. Tässä vaiheessa olevaa maahanmuuttajaa kannattaa rohkaista pohtimaan, millainen suhtautuminen

uuteen elinympäristöön on rakennettava pitkällä aikavälillä (Lairio ja Puukari 2001, 100–102).

Tämän vaiheen jälkeen alkaa vetäytyminen valtakulttuurista eli *uppoutumisen vaihe*, jolloin oma kulttuuri nähdään uutta kulttuuria parempana. Virallisia instituutioita kohtaan tunnetaan epäluuloisuutta ja jopa vihaa. Omien ongelmien koetaan johtuvan rasismista ja ennakkoluuloista. Ohjattavalla tulisi olla mahdollisuus keskustella ongelmistaan oman kulttuurin edustajan kanssa. Oppilaitosten olisikin hyvä luoda yhteistyöverkostoja maahanmuuttajien ja heidän järjestöjensä edustajien kanssa.

Tutkijoiden mukaan uppoutumista seuraa *itsetutkiskeluvaihe*, jolloin ohjattava alkaa hahmottaa sekä omassa että valtakulttuurissa myönteisiä ja kielteisiä piirteitä. Itseen tutkiskeleva maahanmuuttaja ottaa jonkin verran etäisyyttä omaan kulttuuriinsa ja lähenee jälleen valtakulttuuria. Mutta etäisyys ei ole enää niin totaalista kuin konfirmisuusvaiheessa.

Tästä on jo lyhyt matka *integraatioon*, jolloin maahanmuuttaja oppii arvostamaan sekä omaa että hänelle uutta kulttuuria (Lairio ja Puukari 2001, 139).

Uuteen kulttuuriin sopeutumisen vaiheet antavat vain yleisiä suuntaviivoja maahanmuuttajien ajattelun ja käyttäytymisen ymmärtämiseksi. Viime kädessä kyse on yksilöllisistä tavoista kokea, tuntea ja ajatella.

3 HILJAN SUOMEEN MUUTTANEIDEN OHJAUS

Suurin osa maahanmuuttajista on uuteen kotimaahansa muuttaessaan innokkaita pääsemään pian yhteiskunnan jäseneksi. Innokkuutta kannattaa hyödyntää tarjoamalla heti alkuun asiakkaille mielekästä tekemistä ja mahdollisuuksia oppia kieltä.

3.1 Tuntematon yhteiskunta

Uuteen kulttuuriin sopeutuminen saattaa aiheuttaa sellaisia ohjaustarpeita, joita Suomessa syntyneillä ei ole. Virastoissa asioiminen, erilaisten kaavakkeiden ja lomakkeiden täyttäminen, avuntarve asunnon tai päiväkodin hankkimisessa ovat asioita, joihin maahanmuuttaja tarvitsee opastusta. Heillä ei välttämättä myöskään ole käsitystä opinto-ohjaajan toimenkuvasta, koska omassa maassa ei opinto-ohjaajia ole ollut.

Maahanmuuttajille olisi jaettava tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta ja koulutusjärjestelmästä. Usein kielitaidottomana maahanmuuttaja ei pysty itse hankkimaan tarvitsemiaan palveluja. Tämän vuoksi on tehtävä yhteistyötä eri viranomaisten kesken, jotta asiakas heti alusta pääsee vaikkapa inforyhmiin, työelämän valmennukseen tai terveydentilan selvityksiin. (Niskanen 2006, 31.)

Koulutus voi opiskelijan elämäntilanteesta riippuen jakaantua useamman vuoden ajalle. Työhallinto hankkii myös täydentävää perusopetusta lähinnä nuorille asiakkailleen, joilla ei ole peruskoulutodistusta. Näiden ryhmien kotoutumisessa kunnan ja työvoimatoimiston tiivis yhteistyö on tärkeää.

Työvoimatoimisto ohjaa kotoutumissuunnitelmaan oikeutetun maahanmuuttajan kunnan toimenpiteiden ja palvelujen piiriin, jos maahanmuuttaja ei esimerkiksi terveydentilansa vuoksi voi osallistua työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin. Ohjaus tapahtuu yhteistyössä työvoimatoimiston ja kunnan viranomaisten kanssa.

3.2 Kompastuskivenä kieli

Kielitaito on kaiken ehto, myös maahanmuuttajalle. Heikko suomen kielen taito vaikeuttaa ohjaajan ja ohjattavan välistä kommunikaatiota, suomalaisten ja maahanmuuttajien kohtaamista, maahanmuuttajien koulusuoritusten arviointia ja koulumenestyksen ennakkointia sekä maahanmuuttajien työllistymistä.

Puhetaito ja ajattelukyky eivät välttämättä täsmää. Ohjaajan puhekieli voi olla vaikeasti ymmärrettävissä. Ohjauksessa on otettava huomioon ohjattavan kielitaitotaso. Sen lisäksi ohjaaja voi käyttää elekieltä, synonyymejä, kuvia ym. havainnollistamiskeinoja.

Yhteisen kielen puuttumisen seurauksena maahanmuuttajat voivat vetäytyä omaan kulttuuriseen ryhmään ja tällä tavalla syrjäytyä valtaväestön elämästä.

Maahanmuuttajia on kannustettava puhumaan suomea sekä kursseilla että muuallakin. ”Tärkeintä on jokapäiväinen kanssakäyminen opittavalla kielellä sekä tietysti oma asenne kieleen ja sen oppimiseen”, sanoo Helsingin aikuisopistossa opettava Irina Kähäri Venäjältä (Hannula 2005, 21).

Puutteellinen suomen kielen taito vaikuttaa opiskelijoiden suoritusten arviointiin. Millä kriteereillä on arvioitava kielitaito? Tärkeää on luoda hyvät mahdollisuudet kielitaidon kehittämiseen. Tutkimukset ovat osoittaneet, että kielitaitoinen voi ja osaa hankkia tietoa, ja tiedon kertymisen tärkeä osa on kielitaidon kehittyminen. Tutkimusten mukaan kielitaito ja kyky etsiä tietoa olivat Suomeen asettumisen kulmakivi, joka syventää vuorovaikutusta suomalaiseen yhteiskuntaan. Niistä rakentui tiedon hyvä kehä. Yhteiskunnasta eristymistä syventää vuorovaikutukseen riittämätön kielitaito ja tiedon etsimisen sekä saamisen ontuvuus. (Haapakorpi, 43/2004, 96.)

4 MONIKULTTUURISET OHJAUSKOMPETENSSIT

Taitavaan monikulttuuriseen ohjaukseen tarvitaan omien arvojen, normien ja asenteiden tiedostamista eli monikulttuurista tietoisuutta sekä toiseen kulttuuriin kuuluvan ohjattavan maailmankatsomuksen ymmärtämistä ja hyväksymistä.

Yleisen ohjauskompetenssin lisäksi maahanmuuttajien kanssa työskentelevillä pitää olla erityistä monikulttuurisuuteen liittyvää kompetenssia, johon kuuluu tietoisuus ohjaajan omasta kulttuurista ja tietoisuus asiakkaan tilanteeseen vaikuttavista kulttuurisista tekijöistä. Sen lisäksi ohjaajan on tiedostettava asiakkaan tilanne ja kulttuuriin liittyvät asiat. Ohjaajalla on oltava taidot toimia erilaisissa ohjaustilanteissa ja kyky nähdä asiakkaan tilanne kokonaisuutena. (Metsänen 2002, 190–191.)

4.1 Ohjaajan monikulttuurinen tietoisuus

Moniarvoinen ohjaus edellyttää sen tiedostamista, että omat toimintatavat, arvot ja normit ovat suhteellisia toisten kulttuureiden näkökulmasta katsottuna. (Lairio ja Puukari 2001, 149.)

Suomalainen kulttuuri on kansainvälisesti vertaillen suhteellisen yhtenäinen: arvo- ja normijärjestelmät ovat samantyyppiset eri puolilla Suomea ja eri yhteiskuntaluokissa.

Monikulttuurisen tietoisuuden korostamisen taustalla on ajatus siitä, että kaikki ohjaajat ovat aluksi jossain määrin etnosentrisiä. Todellisuutta hahmotetaan vain oman kulttuurin näkökulmasta.

Tullakseen monikulttuurisesti tietoiseksi ohjaajan tulee kyetä tarkastelemaan kulttuuriaan etäämmältä, asettautua Kaikkosen (1999,17) sanoin ”oman ja vieraan kulttuurin välimaastoon”. Näin hän voi ymmärtää ja arvioida sekä omaa että vierasta kulttuuria.

Monikulttuurinen tietoisuus sisältää kaksi haastetta: tietoisuuden siitä, miten omat kulttuurisidonnaiset arvot ja asenteet vaikuttavat ajatteluun ja ohjauskäytänteisiin sekä monien erilaisten ajattelu- ja toimintatapojen hyväksymisen eli suvaitsevuu den. Suvaitsevuu den haastetta voidaan tarkastella kulttuurirelativistisesta ja moniarvoisesta näkökulmasta. Kulttuurirelativistisesta näkökulmasta kaikki erilaiset toimintatavat pitää hyväksyä, koska ne nähdään samanarvoisina. Sen sijaan moniarvoisesta näkökulmasta jotkin kulttuurin piirteet voidaan yhteisellä sopimuksella kyseenalaistaa. (Lairio ja Puukari 2001, 149 – 150.)

4.2 Kulttuurierojen tuntemus

Kulttuurisesti vaikuttavia ja kulttuuriin liittyviä tekijöitä tulee ohjaustilanteeseen sekä ohjaajan että asiakkaan puolelta (Metsänen, 2002, 186). Ohjattavalle tulee antaa tilaa ilmaista itseään hänen kulttuurilleen ominaisella tavalla. Tällöin ohjaaja voi entistä paremmin välttää omaan kulttuuriin sidotun maailmakuvansa välittämistä ohjattavalle (Lairio ja Puukari 2001,151).

Jotta välttyään väärinymmärryksiltä, toisista kulttuureista tulevien kanssa on hyödyllistä keskustella ohjauksen tavoitteista ja toimintaperiaatteista. Ohjaustilanteissa on hyvä muistaa myös, että me viestimme toiselle osapuolelle eleillä, ilmeillä, kehon asennolla ja fyysisellä etäisyydellä. Esimerkiksi myönteisillä ilmeillä ja eleillä voidaan viestiä empatiaa ja toisesta välittämistä. Suomalaisessa kulttuurissa ei ole tapana koskettaa asiakasta fyysisesti, mikä voi viestittää toiselle kylmyyttä ja etäisyyttä. Ohjaajan on parasta olla oma itsensä, käyttäytyä luonnollisesti ja sen kautta luoda turvallinen ja avoin ohjaussuhde. Eri kulttuureissa suhtaudutaan eri tavalla katsekontaktiin. Paras tapa välttyä väärinymmärrykseksi tulevista on kertoa avoimesti oman kulttuurin käytännöistä.

Kotoutumiskursseilla maahanmuuttajille kerrotaan suomalaisen kulttuurin periaatteista ja normeista. Tärkeitä asioita yhteiskunnassamme ovat täsmällisyys sekä säännöllisyys koulussa ja työelämässä. Suomalaisen tehokkuus- ja täsmällisyysajattelun mukainen toiminta on oleellista erityisesti työnsaannin ja työpaikan pysyvyyden kannalta. On myös tärkeää antaa maahanmuuttajille aikaa kotoutua tehokasta ajankäyttöä korostavaan kulttuuriimme.

On myös tärkeää laatia yhteiset pelisäännöt. Niiden laatimiseen voivat osallistua myös perheet.

Ohjattavan kulttuuritietämys auttaa ohjaajaa esimerkiksi uranvalintaa koskevissa haastatteluissa. On hyvä muistaa, että yhteisökeskeisissä kulttuureissa asiasta päätetään perheissä. On myös kulttuureja, joissa tytöillä ja naisilla ei välttämättä ole ammatillisia toiveita, vaan he saattavat haluta naisten palkkatyötä korostavan kulttuurimme näkökulmasta ”ainoastaan” äideiksi ja vaimoiksi. (Lairio ja Puukari 2001, 157.)

Ongelmia voi aiheuttaa myös länsimaisen yksilökeskeisen ajattelun soveltaminen yhteisökeskeisen kulttuurin jäsenen ohjaukseen. Nuorten suomalaistumispyrkimykset voivat olla ristiriidassa perheen ja ohjaajan ohjausfilosofian kanssa: ohjattavan kannalta on tärkeää säilyttää oma kulttuurinsa. Silloin on tärkeää neuvotella nuoren vanhempien, tai patriarkaalisessa kulttuurissa isän kanssa. (Lairio ja Puukari 2001, 159.)

Kulttuuristen erojen huomioon ottaminen on erityisen tärkeää uranvalinnan ohjauksen näkökulmasta. Eri kulttuureissa arvostetaan eri ammatteja. Maahanmuuttajille tulisi antaa mahdollisimman realistinen kuva siitä, millaisia vaikeuksia tietyn etnisen vähemmistön edustajat saattavat kohdata työelämässä. (Lairio ja Puukari 2001, 160.)

4.3 Miten tutustun eri kulttuureihin?

Tutkimusten mukaan kulttuurin huomioon ottaminen on ohjaajille käytännön työssä vaikeaa. Useat toivovatkin resurssien lisäämistä maahanmuuttajien ohjaukseen sekä täydennyskoulutuksen lisäämistä.

Vaikka resurssit ovatkin rajallisia, ohjaaja voi lisätä kulttuuritietämystään keskustelemalla ohjattavien ja heidän perheidensä kanssa heidän kulttuuritaustastaan. Erityisesti pitkään Suomessa olleet pystyvät vertaamaan omia kokemuksiaan eri kulttuureista. Erilaiset monikulttuurisuuspäivät oppilaitoksissa, maahanmuuttajien vierailut, teemapäivät, joihin kutsutaan työelämän edustajia ja vanhempia, avartavat tietämystä muista kulttuureista. Matkustaminen ja lukeminen lisäävät

kulttuuritietämystä. Ohjaaja oppii tuntemaan erilaisia kulttuureja ja samalla rikastuttaa omaa elämäänsä. (Lairio ja Puukari 2001, 161 – 162.)

5 TUTKIMUS

Tutkimuksen kohderyhmäksi valitsin kaksi korkeakoulutettujen maahanmuuttajien koulutusryhmää Turusta. Toinen niistä, Kontakti-Specima -ryhmä, opiskelee Turun aikuiskoulutuskeskuksessa ja toinen MediCareMix -koulutus on järjestetty Turun ammattikorkeakoulussa. Laadin lomakekyselyn ja jaoin sen opiskelijoille. Pyysin myös kouluttajia vastaamaan kysymyksiini. Vastausten perusteella tein yhteenvedon.

Kehittämishankkeeni aikana Kontakti-Speciman opiskelijoilla alkoi neljän kuukauden työharjoittelujakso ja lähettämäni kyselyyn en saanut yhtäkään vastausta. Kouluttajalta sain vastaukset sähköpostitse. Näin ollen jaoin kyselylomakkeet ammattikorkeakoulussa opiskeleville lääkintäalan maahanmuuttajille ja yhdelle heidän kouluttajistaan.

5.1 Kohderyhmän opiskelijoiden haastattelutulokset

Tutkimukseen osallistui 11 maahanmuuttajaa, joista yli puolet (54%) oli sairaanhoitajia. Ryhmään kuului myös kaksi lääkäriä, lastentarhanopettaja, englannin kielen opettaja ja hammasteknikko. Neljä opiskelijaa oli saapunut Suomeen Venäjältä ja muut olivat kotoisin Meksikosta, Virosta, Kosovosta, Kreikasta, Iranista, Valko-Venäjältä ja Kolumbiasta. Suurin osa (81%) on perheellisiä ja heillä on lapsia.

Yli puolella (63%) oli koulutusta vastaavaa työkokemusta kotimaassaan toistakymmentä vuotta. Yli viisi vuotta työkokemusta oli 18 prosentilla ja saman verran oli opiskelijoita, joilta puuttui työkokemus. Alle viisi vuotta ja yli viisi vuotta oli niin ikään yhdeksän prosenttia. Vain yksi oli saanut töitä Suomessa.

Kysymykseen ”Millaisena näet oman koulutuksesi tason verrattuna suomalaisen koulutukseen samalla alalla?” 36 prosenttia vastasi joko ”sama”, tai ”melkein sama”. 18 prosenttia ei osannut vastata ja saman verran vastanneista kertoivat, että eroja on, mutta vähän. Yhden mielestä Venäjällä on korkeampi taso ja opiskelu ”leveämpi”. 18 prosenttia vastanneista eivät ymmärtäneet kysymystä.

Kehittämishankkeessani halusin tarkentaa työkokemusta koulutusta vastaavaan ja muuhun työhön. Kaikki ovat olleet työelämässä omassa maassaan ja kolme (27%) myös Suomessa, päiväkodissa, vanhainkodissa ja sairaalassa.

Suurin osa vastanneista (81%) harrastaa kävelyä, lenkkeilyä, pyöräilyä ja pallopelejä. 36 prosenttia pitää uimisesta ja 54 prosenttia harrastaa lukemista ja musiikin kuuntelua.

Oman kulttuurin säilyttämisen Suomessa pitivät tärkeänä tai erittäin tärkeänä kaikki kyselyyn vastanneet. ”Omien lasten ja tulevien lastenlasten kannalta on tärkeää säilyttää oma kieli. Viro on lähellä ja voi käydä siellä”. Kaksi (18%) korosti uskonnon kielen, juhlien ja tapakulttuurin tärkeyttä. Yksi vastasi näin: ”Kieli on hyvä tuki ulkomailla, on tosi tärkeää muistaa ja jatkaa omaa kulttuuria, kuunnella omaa musiikkia, syödä kolumbialaista ruokaa ja puhua espanjaa kotona ja kavereiden kanssa”.

Entä kuinka tärkeänä maahanmuuttajat pitivät sitä, että kouluttaja tuntee heidän kulttuurinsa? Vain yksi oli sitä mieltä, ettei tieto ole tärkeää. Kaikki muut korostivat sitä, että kommunikointi helpottuu, opettaja ymmärtää opiskelijoita paremmin.

Kysymykseen ”Mitä kouluttajan on hyvä tietää maahanmuuttajasta, että heidän yhteistyönsä toimisi mahdollisimman hyvin?” opiskelijat vastasivat: ”kulttuuri, kieli ja uskonto”. ”Kouluttajan on hyvä tietää vahvat ja heikot puolet, että heidän yhteistyönsä toimii mahdollisimman hyvin”. ”Tarvii muistaa, että kaikki ihmiset ovat erilaisia ja tarvii yrittää ymmärtää toinen toista”.

36 prosenttia vastanneista piti ohjausta tärkeänä asiana koulutuksessa. Yksi vastasi, että ohjaus auttaa jatkokoulutukseen hakeutumisessa ja ammattipätevyyden hankkimisessa ja työllistymisessä. 45 prosenttia vastanneista luetteli mitä kursseja heille opetetaan.

Mikä on vaikeaa työn haussa, opiskelussa ja ohjauksessa? Opiskelijat kokivat vaikeaksi työn haussa puhelimitse soittamisen (18%) ja mieluisan työpaikan löytämistä (36%). Heikko kielitaito oli myös esteenä työllistymiselle. Opiskelu oli helppoa 27 prosentille vastanneista. Kaksi (18%) piti kielen ymmärtämistä vaikeana ja yhdellä oli ongelmia kirjoittamisessa ja kaksi (18%) piti suomea vaikeana kielenä. Yksi piti jatko-opiskeluun pääsemistä vaikeana ja koki opettajan käyttäneen ”paljon ammattisanastoa ja nopeasti”. Ohjauksen kohdalla 63 prosenttia jätti vastaamatta ja 18 prosenttia piti ohjausta helppona asiana. Yksi ei pystynyt vastaamaan, koska ”en ole asiantuntija” ja yksi vastasi yhdellä vastauksella: ”Kun maahanmuuttaja oppii kielen hyvin, silloin on helppo opiskella ja sen jälkeen mennä töihin”.

63 prosenttia vastanneista oli saanut tietoa omasta ammatista ja opiskelumahdollisuuksista. Yksi oli saanut apua heikkoon suomen kielen taitoon. ”Opettaja ehdottaa mennä opiskelemaan terveydenhoitajaksi”.

Kuudesta opiskelumenetelmästä 72 prosenttia valitsi tärkeimmiksi nykyisessä koulutuksessa kaikki kuusi.

Kysymykseen ”Onko sinun helppo puhua asioistasi kouluttajan kanssa?” vastattiin ”helppo”, ”yleensä helppo” ja ”erittäin helppo”. Vain yksi vastasi ”joskus helppo”.

Kouluttajassa arvostetaan ammattitaitoa (27%). Hyvä kouluttaja on ystävällinen, rauhallinen, sosiaalinen, mukava, rehellinen, huomaavainen, ”kuuntelee ja ymmärtää, koska meillä on oma perhe ja joskus ongelmia kotona”.

Kouluttaja nauttii opiskelijoiden luottamusta.

Opiskelijat ovat omaksuneet suomalaisen täsmällisyyden: kenenkään ei ollut vaikea tulla kurssille ajoissa.

Kouluttajan sukupuolella ei ollut merkitystä. ”Suomi on tasavertainen maa” ja ”ihan sama, voi olla mies tai nainen, mutta tärkeää, että minä ymmärrän kun he puhuvat”.

Kysymykseen ”Pitäisikö kouluttajan osata äidinkieltäsi?” vastattiin: ”olisi hyvä”, ”pitäisi”, ”ei välttämättä”, ”ei ole pakko, mutta kiva, kun voi puhua minun äidinkielellä”.

Kaikki vastanneet toivoivat saavansa ammattia vastaavaa työtä Suomessa, kahdelle oli todistusten päteyttäminen tärkeää ja sen jälkeen he aikoivat hakea työtä. Yksi toivoi hyvää elämää ja yksi ”saada vakituinen työpaikka, joka kestää läpi elämän”.

Haaveen toteuttamiseksi tarvittiin lisää suomen kielen opiskelua (63%) ja ”saada tietoa ammattialasta”. Yksi tarvitsee tuuria ja 3,5 vuotta opiskelua. Kaksi toivoi pääsevänsä maahanmuuttajataustaisille sairaanhoitajille tarkoitettuun koulutukseen Satu-projektin puitteissa. Yksi kaipasi apua opintovalinnoissa.

Kouluttajan rooli haaveen toteuttamisessa on ”auttaa ja neuvoa työn hakemisessa ja papereiden täyttämässä”. Yksi ei osannut sanoa ja yksi ei ymmärtänyt kysymystä. Enemmistö (72%) uskoi saavansa töitä Suomesta, koska täällä on suuri tarve hoitajista. 27 prosenttia toivoi saavansa töitä.

Suurin osa vastanneista (63%) oli kiinnostunut opiskelemaan samassa ryhmässä suomalaisten kanssa. Yksittäisistä vastauksista mainittakoon seuraavat: ”on parempi opiskella maahanmuuttajien kanssa, koska kieli on vaikea”, ”joskus haluan”, ”vaikea, mutta miksi ei”, ”tämä oli maahanmuuttajille järjestetty koulutus. Se poikkeaa suomalaisten ryhmien koulutuksesta”.

Viimeiseen kysymykseen ”Mitä toivot lisää tältä koulutukselta?” 63 prosenttia vastasi: ”ei lisää, koulutus on hyvä”. 18 prosenttia oli sitä mieltä että ”kaikki mitä lisää tulee tai opimme, on parempi”. Kaksi halusi parantaa suomen kielen taitoa sekä saada lisää tietoa sairaanhoitajan ja terveydenhoitajan työstä.

5.2 Kouluttajien vastaukset

Onko kouluttaja enemmän opettaja tai ohjaaja, riippuu paljon opiskelijoiden taustoista. Ne opiskelijat, jotka eivät omassa maassaan juurikaan ole käyneet kouluja, ovat riippuvaisempia opettajasta ja ovat ehkä jopa vähemmän itseohjautuvia kuin ne, jotka ovat kouluttautuneet pidemmälle. Vähemmän kouluttautuneille opettaja joutuu enemmän opettamaan asioita, pidemmälle kouluttautuneet ohjautuvat kouluttajan ohjauksessa.

Toisen kouluttajan mielestä kouluttaja on enemmän ohjaaja ja tarvittaessa opettaja. Ohjaus tulee esille kaikessa: konkreettisissa tilanteissa, jatkuvasti, myös epävirallisesti.

Ohjauksen näkyvyys riippuu monista tekijöistä, mm. siitä, miten suuri ryhmä on. Ohjaus on helpompaa ja ehkä osaksi opettamista silloin, kun ryhmä on pieni. Konkreettinen yksilöohjaus on tietysti aina paikallaan, mutta erityisesti isossa ryhmässä.

Ohjaus riippuu myös siitä, mitä opiskelijat ovat aikaisemmassa elämässään kokeneet (traumaattiset kokemukset esim. pakolaisena). Koska työskentelen ohjaavana opettajana ja hoidan opiskelijoiden työssäoppimisjaksoja ja hankin heille harjoittelupaikkoja, niin suuri osa kurssin ohjauksesta saattaa liittyä ammatinvalintapohdintoihin ja työharjoittelupaikoista keskustelemiseen.

Kysymykseen ”Miten maahanmuuttajat eroavat suomalaisista koulutettavista?” toinen kouluttajista vastasi: ”Maahanmuuttajien asennoituminen kouluun on ehkä

positiivisempaa. He haluavat kursseille. Heidän itseohjautuvuutensa ja aktiivisuutensa uuden oppimiseen on monesti kuitenkin heikompaa kuin suomalaisten. Erityisesti kun on kyseessä ei-eurooppalainen opiskelija”.

Toisen mielestä maahanmuuttajat ovat avoimia, sydämellisiä, kohteliaita, ennakkoluulottomia, osaavat ja haluavat käyttäytyä. He ovat motivoituneita, ”luonnostaan” vertailevia.

”Oma käsitykseni kulttuurista ja asenteeni eivät mielestäni ainakaan enää vaikuta ohjaukseen. Olen tehnyt tätä työtä kuitenkin jo noin 10 vuotta. Mikäli opiskelija on asunut Suomessa pitkän aikaa eikä ole integroitunut suomalaiseen yhteiskuntaan, niin siinä tapauksessa ohjaamisen voi kokea vaikeaksi jopa mahdolliseksi tehtäväksi”.

Toisen kouluttajan mielestä kulttuurisidonnaiset asiat ja asenteet vaikuttavat ohjaukseen ja ne pitää tiedostaa ja puhua (tilannekohtaisesti) niistä avoimesti opiskelijoiden kanssa.

Kysymykseen maahanmuuttajien ohjaajien lisäkoulutuksesta molemmat olivat sitä mieltä, että koulutusta tarvitaan lisää. Erityisesti kun maahanmuuttajat alkavat työvoimapulan takia työllistyä entistä paremmin. Esim. työpaikoilla olisi hyvä olla jonkinlainen ”kulttuuritulkki-palvelu” jotta maahanmuuttajien asioita ymmärrettäisiin paremmin työpaikoilla ja työhön perehdyttäminen sujuisi paremmin.

Toisaalta maahanmuuttajia tulee Suomeen niin monista (jopa sadoista) erilaisista etnisistä ryhmistä, että ohjauskoulutuksessa voidaan keskittyä vain perusasioihin.

Toisen kouluttajan mielestä koulutusta tarvitaan ”yleensä” ohjauksessa, maahanmuuttajien kategorisointi on perusteetonta. Erottelu ei ole järkevää eikä mielekästä. Sen vuoksi ohjauksen ”perimmäinen tarve” on sama kaikilla!

5.3 Yhteenveto

Suomessa on huomattava määrä korkeakoulutettuja maahanmuuttajia, joilla on myös työkokemusta omalta alaltaan ja näin voidaan sanoa, että he ovat alansa asiantuntijoita. Varsinkin terveydenhoitoalalla Suomi tarvitsee heitä, mutta he eivät pääse työllistymään avoimilla työmarkkinoilla. Ulkomaisten tutkintojen täydentäminen suomalaisia vaatimuksia vastaaviksi on yksi keskeisistä asioista. Puutteellinen kieli on myös este työmarkkinoille pääsyyllä.

Mielestäni ihmisten kanssa työskentelevien maahanmuuttajien, kuten tässä koulutuksessa olevien terveydenhoitoalan asiantuntijoiden, on hallittava suomen kieli ja asiantuntijakieli hyvin.

Koulutukseen osallistuneilla maahanmuuttajilla oli kaikilla kotimaassaan hankittu koulutus ja he olivat pitkään työskennelleet omassa ammatissaan. Muutama heistä oli työskennellyt myös Suomessa. Työt olivat määräaikaista ja heikomman statuksen ammattiteissa. Mutta kaikki uskoivat sijoittuvansa työelämään Suomessa. He tiedostivat suomen kielen puutteet ja ymmärsivät, että tarvitsevat lisää opiskelua.

Merkitysten ymmärtäminen ja hienovaraisuutta vaativa välittäminen tapahtuu kielen ja muiden usein paikallisten symbolien kautta. Näin ollen asiantuntijatyö on hyvinkin kulttuurisidonnaista ja siihen pitäisi panostaa maahanmuuttajakoulutuksessa. Asiantuntijatehtäviin sijoittumiseen vaikuttavat kulttuuriset taidot, joita ei opi heti. Usein ne kertyvät iän ja ajan myötä.

Maahanmuuttajilta puuttuu tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta ja työelämän käytännöistä. He eivät tunne suomalaista koulutusjärjestelmää ja näin ollen heidän on vaikea hakeutua itsenäisesti opiskelemaan. Kouluttaja esiintyy silloin ohjaajan roolissa ja auttaa neuvoilla oman polun löytämisessä. Vastauksista tuli ilmi, että esimerkiksi sairaanhoitajan työ on Suomessa erilaista kuin heidän kotimaassaan. Suuremmalla osalla vastanneista oli selkeä visio siitä, mitä he haluavat tehdä Suomessa.

Kaikki pitivät tärkeänä oman kulttuurin, uskonnon ja kielen säilyttämistä. Puutteellisen suomen kielen takia tuli epätarkkoja vastauksia. Kysymykseen ”Mikä on vaikeaa ohjauksessa?” en saanut kaikilta vastausta. Joko kysymystä ei ymmärretty ja siksi en saanut vastausta siihen, tai sitten ohjaus-käsite oli vaikea.

Ennen kuin opiskelijat kirjoittivat vastaukset kysymyksiin, kävimme ne yhdessä läpi, jotta ne tulivat varmasti ymmärretyiksi. Ehkä suppea sanavarasto ei antanut mahdollisuutta tarkempiin vastauksiin.

Aikuisten maahanmuuttajien on helppo lähestyä kouluttajaa ja keskustella henkilökohtaisista asioista. He ovat avoimia ja positiivisesti ajattelevia. He uskaltavat pyytää apua ja neuvoa työn haussa.

Kouluttajissa arvostetaan mm. ammattipätevyyttä ja inhimillisiä luonteen piirteitä.

Kouluttajien vastauksista ilmeni, että maahanmuuttajat hakeutuvat mielellään koulutuksiin. Siksi on tärkeää selvittää heidän taustansa, millaiset valmiudet heillä on opiskeluun ja työhön.

Maahanmuuttajat tarvitsevat nimenomaan henkilökohtaista ohjausta, jossa päästään kartoittamaan nykytilanne ja selittämään elämän eri alueiden kysymykset, jotka vaikuttavat työmarkkinoille tai koulutukseen hakeutumiseen.

LÄHTEET

- Haapakorpi A.(2004): Kulttuurista rajankäyntiä –nuorten ja korkeakoulutettujen maahanmuuttajien koulutus- ja työmarkkinahistoria ja –orientaatio. Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, Helsinki.
- Hakala T. 2006. Töihin saa tulla pienellä varauksella. Monitori 1, 16.
- Hannula T. 2005. Pehmentäjänä kulttuurien törmäyskurssilla. Monitori,3, 20. Helsinki.Edita Prima Oy
- Kaikkonen P. 1999. Kulttuurien välinen oppiminen ja kasvatus. Teoksessa K. Matinheikki-Kokko (toim.) Monikulttuurinen koulutus. Opetushallitus.
- Lairio M., Nissilä P., Puukari S. ja Varis E. 2001. Opinto-ohjaajat monikulttuurisuuden ja maahanmuuttajien tukijoina. Teoksessa Muutoksista mahdollisuuksiin. Jyväskylä.
- Lehto A. 2005. Maahanmuutossa on kyse asenteista. Monitori 3, 12. Helsinki. Edita Prima Oy.
- Lemetyinen T.ja Riusala K.2004: Selvitys maahanmuuttajatyöstä saaduista kokemuksista ja parhaista käytännöistä Pohjanmaalla. Helsinki. Oy Edita Ab.
- Metsänen R.2002. Monikulttuurinen ohjaus. Teoksessa Onnismaa J. – Pasanen H., Spangar T.(toim.). Toinen painos. Juva. PS-kustannus.
- Niskanen J. 2006. Alkuinto kannattaa hyödyntää. Monitori 1, 31. Helsinki. Edita Prima Oy.
- valtioneuvosto.fi/ajankohtaista/tiedotteet/tiedote/fi.jsp?oid=190663 -

LIITTEET

Opiskelijoiden kyselylomake

1. Mistä olet kotoisin?
2. Millainen perhe sinulla on?
3. Mitä olet opiskellut kotimaassasi?
4. Millaisena näet oman koulutuksesi tason verrattuna suomalaiseen koulutukseen samalla alalla?
5. Kuinka pitkä työkokemus sinulla on koulutustasi vastaavassa työssä?
6. Mitä muuta työtä olet tehnyt?
7. Mitä harrastat?
8. Kuinka tärkeänä pidät oman kulttuurisi säilyttämisen Suomessa?
9. Onko tärkeää, että opettaja/kouluttaja tuntee kulttuurin, josta maahanmuuttaja on tullut? Miksi?
10. Mitä kouluttajan on hyvä tietää maahanmuuttajasta, että heidän yhteistyönsä toimisi mahdollisimman hyvin?
11. Mitä ohjaus on koulutuksessanne?

12. Mikä on vaikeaa:
- a) työn haussa
 - b) opiskelussa
 - c) ohjauksessa
13. Oletko saanut henkilökohtaista ohjausta kouluttajaltasi? Millaista?
14. Mitä opiskelumenetelmiä pidät tärkeänä nykyisessä koulutuksessasi? Alleviivaa sopivat vaihtoehdot.
- a) kahdenkeskiset keskustelut kouluttajan kanssa
 - b) erilaiset testit
 - c) oppaiden ja esitteiden käyttö
 - d) tutustuminen oppilaitoksiin ja yrityksiin
 - e) internetin ja työvoimatoimiston palvelut
 - f) vierailijat tunnilla.
15. Onko sinun helppo puhua asioistasi kouluttajan kanssa?
16. Millainen on hyvä kouluttaja?
17. Pystytkö luottamaan kouluttajaan ja keskustelemaan hänen kanssaan sinulle tärkeistä asioista?
18. Onko vaikeaa tulla ajoissa kurssille?
19. Onko kouluttajan sukupuolella merkitystä ja miksi?
20. Pitäisikö kouluttajan osata äidinkieltäsi?
21. Mitä haluaisit tehdä Suomessa?

22. Mitä tarvitset, että tämä haave toteutuu?
23. Kuinka tärkeäksi katsot kouluttajan roolin siinä?
24. Uskotko, että saat töitä Suomessa?
25. Haluaisitko opiskella samassa ryhmässä suomalaisten kanssa?
26. Mitä toivot lisää tältä koulutukselta?

Kysymykset kouluttajille

1. Onko kouluttaja enemmän opettaja vai ohjaaja? Missä ohjaus tulee esille?
2. Miten maahanmuuttajat eroavat suomalaisista koulutettavista?
3. Vaikuttavatko omat kulttuurisidonnaiset asiat ja asenteet ohjaukseen?
4. Tarvitaanko lisää koulutusta maahanmuuttajien ohjauksessa?