

Monikulttuurisen ohjauksen työpajan anti Ohjaamopäivillä

OSMO – Monikulttuurista osaamista Ohjaamoihin -projektin valmentajat ja kouluttajat pitivät Ohjaamopäivillä 4.10.2017 Silja Europalla Monikulttuurisen ohjauksen työpajan. Työpaja toteutettiin molemmilla kotimaisilla kielillä. Työpajassa jaettiin ajatuksia ja hyviä käytänteitä learning café -menetelmällä kolmesta eri teemasta:

- 1) Monikulttuurisen ohjauksen hyviä työkaluja, materiaaleja ja käytänteitä
- 2) Monikulttuurisen ohjauksen keskeisiä sisältöjä
- 3) Monikulttuurisen ohjauksen "sudenkuoppia"

Monikulttuurisen ohjauksen hyviä käytänteitä

Hyviä käytänteitä löytyi runsaasti ja ne voitiin jaotella 4 pääteemaan:

- 1) kieli
- 2) verkostojen hyödyntäminen
- 3) arjen tuki ja osallisuuden lisääminen
- 4) työllistymisen tukeminen

Yhteisen kielen löytäminen on ohjaustilanteessa välillä ongelmallista. Pikaista apua tarjoaa mm. TULKA-apps, joka on ollut koekäytössä Vantaan Ohjaamossa. Pidempiin ohjauskeskusteluihin kannattaa kuitenkin käyttää tulkkauspalveluita. Vinkkinä todettiin, että myös henkilökunta voi nimikylttiin merkitä puhumansa kielet. Myös ohjattavat toivovat vinkkejä kätevästä työkaluista, nettipeleistä ja appseista, joilla opiskella suomea omaan tahtiin. Selkokielen materiaali on myös monilla ohjaajilla käytössä (mm. Papunet). Samoin monia sivustoja löytyy niin että kielen voi vaihtaa (mm. Infopankki, Arbetslivets ABC).

Verkostoja hyödynnettiin eri paikkakunnilla eri tavoin ja todettiin, että vieläkin tiiviimmin voisi yhteistyötä tehdä. Yhtenä työkaluna voisi käyttää OSMOn tarjoamaa verkostotutkaa, jonka avulla saadaan kokonaiskuva monikulttuurista ohjausta tekevästä tahoista. Vantaan Ohjaamossa järjestetään Monikielinen maanantai -tapahtumaa, jossa ovat mukana myös eri järjestöt. Myös Pakolaisapu Kurvi päivystää Helsingin Ohjaamossa.

Lisäksi työpajassa keskusteltiin arjen sujumiseen ja työllistymiseen liittyvistä hyvistä käytännöistä. Työpajatyöskentely sekä työhönvalmennus ovat esimerkkejä sellaisista työskentelytavoista, joista moni maahanmuuttaja hyötyy.

Helsingin Ohjaamo on tehnyt oppaan ”Maahanmuuttajataustaisten nuorten palvelut Ohjaamo Helsingissä”, jossa on hyvä muistilista ohjaajille, mitä asioita ainakin kannattaa selvittää, jos asiakkaana on maahanmuuttajataustainen nuori.

Monikulttuurisen ohjauksen keskeisiä sisältöjä

Palvelujärjestelmän tuntemus ja kulttuuritietous tiedollisina tavoitteina

Suomalaisen palvelujärjestelmän tuntemusta pidettiin keskeisenä osana Ohjaamo-työntekijän monikulttuurista osaamista. Erityisesti maahanmuuttajien palvelujärjestelmä tulisi tuntea hyvin, jotta ohjaustyötä voisi tehdä mahdollisimman hyvin. Tässä koettiin vaikeutta, koska palvelujärjestelmä muuttuu nopeasti eikä muutosta ole helppo seurata. Palvelujärjestelmän seuraaminen vaatii myös monenlaista tietoutta mm. eri statuksella Suomessa olevien tilanteesta.

Ohjaamo-työntekijän monikulttuuriseen osaamisen koettiin kuuluvan perustietous kulttuurien erilaisuudesta ja tämän vaikutuksesta ohjaustyöhön. Samoin koettiin, että ohjaustyössä on tärkeä ottaa huomioon, että ohjattavat eivät välttämättä tunne suomalaista yhteiskuntajärjestelmää. Tämä voi tulla esiin esimerkiksi suhteessa viranomaisiin, joihin ei välttämättä luoteta aikaisempien kokemusten vuoksi. Lisätietoa kaivattiin myös maahanmuuttajien koulutusvaihtoehdoista ja osaamisen tunnistamisesta.

Kohtaamisen kysymykset ja ohjauksen haasteet

Ryhmässä keskusteltiin ohjaussuhteen muodostamisesta ja luottamuksen rakentamisesta silloin, kun toimijat tulevat erilaisista kulttuuritaustoista eikä yhteistä kieltä välttämättä ole. Kielen merkitystä pidettiin erityisen suurena. Keskusteluyhteyden syntyminen ja asioiden käsittely mutkistuu, jos ohjattava ei pysty ilmaisemaan itseään kunnolla tai ohjaaja ei ole varma, onko hänet ymmärretty oikein. Kohtaamiseen liittyen keskusteltiin myös työntekijän omien ennakkoluukojen tunnistamisen tärkeydestä.

Osallistujat kertoivat ohjattavan kokemien pettymysten kohtaamisesta ohjaustyössä. Esimerkiksi turvapaikanhakijoilla on usein kova halu tehdä työtä ja he joutuvat pettymään, kun työnteko ei onnistu Suomessa. Osa osallistujista kertoi myös kielteisen turvapaikkapäätöksen käsittelemisestä ohjattavan kanssa. Pettymysten käsitteleminen epävarmassa turvapaikanhakutilanteessa ei ole helppoa ja osallistujat toivoivat siihen tukea työssään.

Ryhmässä keskusteltiin työskentelystä erilaisten ryhmittymien välillä ja suvaitsevaisuuden kasvattamisen keinoista. Ryhmään osallistujilla oli kokemusta vakavastakin konfliktitilanteesta turvapaikanhakijoiden ja paikallisen väestön välillä. Koettiin tarvetta pohtia sekä asenteiden että toiminnan rakentamisen tasolla vastakkainasetteluihin vastaamista.

Monikulttuurisen ohjauksen ”sudenkuoppia”

Osallistujat keräsivät myös erilaisia monikulttuurisen ohjauksen ”sudenkuoppia”, joista ohjaajan olisi hyvä olla tietoinen. Sudenkuopat liittyvät mm. ohjaajien käyttämään kieleen, kulttuurisiin tapoihin, liian kiireiseen kotouttamiseen, suomalaisen yhteiskunnan ja byrokratian tuntemiseen ja psykososiaaliseen tukeen. Sudenkuopista voit lukea lisää myöhemmin ilmestyvästä blogikirjoituksesta.

Tiina Ikonen, DIAK
Ulla Siirto, DIAK
Yvonne Grönlund, ÅA
Riikka Michelsson, JAMK AOKK

01/2018
www.jamk.fi/osmo

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

