

www.humak.fi

Opinnäytetyö

Vertaistukitoiminta maahanmuuttajaohjaajien näkökulmasta

Zainab Al-Ali

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma
(210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika
(11/2018)



HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma, yhteisöpedagogi

Tekijät: Zainab Al-Ali
Opinnäytetyön nimi: Vertaistukitoiminta maahanmuuttajaohjaajien näkökulmasta
Sivumäärä: 52 ja 3 liitesivua
Työn ohjaaja(t): Hanna Laitinen
Työn tilaaja(t): Suomen Pakolaisapu ry

Vertaistuki perustuu vapaaehtoisuuteen ja vastavuoroiseen kokemusten jakamiseen. Vertaistuki ei ole terapiamuoto, mutta sillä on syrjäytymistä ja mielenterveyden ongelmia ennaltaehkäisevä merkitys.

Maahanmuuttajat käyvät Suomeen muutettuaan läpi monia uuteen maahan ja kulttuuriin sopeutumiseen liittyviä vaiheita. Tavoitteena on integroitua Suomeen ja tähän maahanmuuttajatyötä tekevät tahot ja järjestöt pyrkivät suunnitellessaan maahanmuuttajille kohdennettua toimintaa ja palveluita. Maahanmuuttajille suunnattu vertaistukitoiminta on yksi sosiaalisen vahvistamisen tukimuoto, jolla edistetään osallistujien sopeutumista yhteiskuntaan.

Maahanmuuttajat ovat maahanmuuttoprosessin ja sen kriisien kokemusasiantuntijoita, joten heidän konsultoinnistaan on hyötyä maahanmuuttajatyötä tekevien organisaatioiden toimintaa kehitettäessä. Tästä syystä tarvitaan myös maahanmuuttajataustaisia vertaisohjaajia tukemaan uudempia muuttajia kotoutumaan ja integroitumaan suomalaiseen yhteiskuntaan.

Suomen Pakolaisapu ry on yksi maahanmuuttajille kohdennettua vertaistukitoimintaa toteuttavista ja kehittävästä tahoista Suomessa. Tässä työssä olen haastatellut Suomen Pakolaisapu ry:n kouluttamia, maahanmuuttajataustaisia vertaisohjaajia. Vertaistuen onnistumisen kannalta on tärkeää, että vertaisohjaajalla on riittävästi ryhmän vetämiseen tarvittavaa tietoa ja osaamista. Työni tavoitteena on ollut oppia vertaistukiryhmiä vetäneiden kokemuksista ja kehittää työkaluja entistä onnistuneempaa vertaistukitoimintaa varten.

Vertaistukiryhmä on keino rakentaa osallistujille sosiaalista verkostoa, jossa voi jakaa omia kokemuksiaan ja oppia toisten kokemuksista turvallisessa ympäristössä. Vertaistukea voidaan tarjota sekä etätukena internetissä, kahdenkeskisissä tapaamisissa että suljetuissa ja avoimissa ryhmissä. Haastattelemani vertaisohjaajat olivat erilaisten vertaistukiryhmien vetäjiä.

Hyvä vertaisohjaaja on avulias, huomaavainen ja hyvä kuuntelija. Hän osaa rakentaa ryhmälle luottamuksellisen ilmapiirin. Hän ei ole terapeutti, ystävä, vastuussa ryhmäläisten elämästä, käytettävissä ryhmän ulkopuolella, arvostelija, oikean ja väärän määrittelijä tai yksityisyyden loukkaaja. Ohjaajan tulee tunnistaa omat rajansa ja voimavaransa, koska hänen oma hyvinvointi vaikuttaa ryhmään ja sen toimintaan. Ohjaajan on tärkeää olla itse jo jättänyt taakseen kriisivaiheen kun käsitellään kipeimpiä elämän kokemuksia ryhmässä. Kun ohjaajalla on riittävästi etäisyyttä omaan selviytymisprosessiinsa, hän voi toimia tukena muille ahdistumatta itse uudelleen. Myös ryhmän säännöistä sopiminen ja tavoitteissa pysyminen on luotettavuuden, ryhmäläisten viihtyvyyden ja hyvän yhteishengen kannalta tärkeää.

Hyvä vertaisohjaajaa on itse "transkulturoitunut" ja hallitsee kulttuurien tulkkauksen molempiin suuntiin, tuntee molempien kulttuurien kirjoittamattomia sääntöjä ja osaa tulkita myös rivien välisiä viestejä.

Asiasanat: monikulttuurisuus, vertaisohjaus, vertaistuki, maahanmuutto, kotoutuminen, kvalitatiivinen tutkimus

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Degree Programme of Civic Activities and Youth Work, Community Educator

Author: Zainab Al-Ali
Title: Peer support from the viewpoint of immigrant advisors
Number of Pages: 52 and 3 attachment pages
Supervisor(s): Hanna Laitinen
Subscriber(s): Suomen Pakolaisapu ry

Peer support is based on volunteering and mutual sharing of experience. Peer support is not a form of therapy but it plays a role in preventing social marginalisation and mental health problems.

After relocating to Finland, immigrants go through several stages of adapting into a new country and new culture. The objective is to integrate in Finland, and this is what various parties and organisations involved with immigrants are endeavouring to achieve in the planning of activities and services for immigrants. Peer support for immigrants is a form of social reinforcement that promotes the participants' adaptation to society.

Immigrants are experts-by-experience in the immigration process and associated crises, so it is worthwhile to consult them when developing the activities of organisations working with immigrants. For this reason, peer advisors with an immigrant background are also needed to support more recent immigrants to integrate in Finnish society.

The Finnish Refugee Council (Suomen Pakolaisapu ry) is one of the parties involved in providing and developing peer support activities to immigrants in Finland. In this study, I have interviewed peer advisors from an immigrant background who have been trained by the Finnish Refugee Council. In order to achieve success in peer support, the peer advisor must have sufficient knowledge and competence to lead a group. The objective of my work has been to learn from the experience of peer support group leaders and to develop tools for even more successful peer support activities.

A peer support group provides means to build a social network for sharing one's own experiences and to learn from other people's experiences in a safe environment. Peer support can be provided remotely on the Internet, at one-to-one meetings, as well as in closed and open groups. The peer advisors I interviewed were the leaders of various kinds of peer support groups.

A good peer advisor is helpful, considerate and a good listener. Peer advisor is able to build an atmosphere of trust in the group. Peer advisor is not a therapist nor a friend, not in charge of the group members' lives, not available outside the group, not a critic, does not define right and wrong, and does not violate anyone's privacy. The advisor must be able to identify her/his limits and resources as her/his own well-being affects the group and its functioning. It is important that the advisor has already gone through the crisis stage when the most painful experiences of life are discussed in the group. When the advisor has built up enough distance to her/his own coping process, she/he can support others without becoming distressed again. For the sake of the group members' comfort and a good team spirit, it is also important that rules of the group are agreed upon and goals are held to.

A good peer advisor is transcultural, fluent in interpreting between cultures in both directions, knows the unspoken rules of both cultures and can also interpret messages between the lines.

Keywords: Multiculturalism, peer advisor, peer support, immigration, integration, qualitative research method

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO	6
2 TILAAJAORGANISAATION KUVAUS.....	9
2.1 Suomen Pakolaisapu ry.....	9
2.2 Vertaistuki osana Suomen Pakolaisapu ry:n toimintaa.....	9
3 VERTAISTUKI PÄHKINÄNKUORESSA.....	10
3.1 Vertaistuen syntyhistoria.....	10
3.2 Vapaaehtoinen ja vastavuoroinen kokemusten jakaminen	11
3.3 Luottamuksellista vapaaehtoistyötä	12
3.4 Vertaistukiryhmiä.....	13
3.5 Vertaisohjaajan monet roolit.....	14
4 MAAHANMUUTTAJIEN VERTAISTUEN TARVE JA TAUSTA.....	17
4.1 Maahanmuutto kriisin aiheuttajana.....	17
4.2 Maahanmuuttaja sopeutumisen eri vaiheissa	17
4.3. Maahanmuuttaja tuen saajana ja vertaistukijana.....	21
4.4 Sosiaalinen vahvistaminen ja vertaistukiverkosto kotoutumisen apuna.....	22
5 KEHITTÄMISTYÖN TAVOITTEET.....	23
6 MENETELMÄT JA AINEISTO	23
7 VERTAISOHJAAJIEN KOULUTUSVIIKONLOPPU	25
8 TULOKSET.....	26
8.1 Ensimmäinen haastattelu.....	27
8.2 Toinen haastattelu.....	31

8.3 Kolmas haastattelu	32
9 ANALYYSI	36
9.1 Motiivina halu auttaa ja oma kehittyminen	37
9.2 Haasteet	38
9.2.1 Puutteellinen kielitaito	38
9.2.2 Ryhmien sisäiset ristiriidat.....	39
9.2.3 Omien rajojen ylittäminen	40
9.2.4 Hyödyt ja onnistumisen avaimet.....	42
9.3 Tulevaisuuden suunnitelmat.....	43
9.4 Ohjaajien itsearviointi ja ryhmän arviointi.....	44
10 POHDINTA.....	45
LÄHTEET	53
LIITTEET	57

1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö perustuu vuonna 2016 syksyllä tekemiini, maahanmuuttajataustaisten vertaisohjaajien haastatteluihin. Käsittelen vertaistukitoimintaa maahanmuuttajaohjaajien näkökulmasta. Kiinnostuin vertaistukiryhmistä ja niiden ohjaamisesta Humakin yhteisöpedagogikoulutuksen aikana. Suomen Pakolaisapu ry ja Familia ry olivat minulle työssäoppimisjaksojeni kautta tuttuja järjestöjä, joten otin yhteyttä molempiin, koska tiesin, että näissä järjestöissä tehdään paljon sekä maahanmuuttajatyötä että vertaistukitoimintaa. Sovimme, että tekisin kehittämistyöhankkeen Familialla ja opinnäytetyöosuuden Suomen Pakolaisavulla. Familia ry:ssä pääsin suunnittelemaan ja vetämään omaa, arabiankielisille turvapaikanhakijoille suunnattua vertaistukiryhmää. Myös toisella, Helsingin yliopistolta harjoittelua suorittavalla opiskelijalla oli alkamassa oma, muslimimiehen kanssa avioituneille suomalaisille naisille suunnattu ryhmä. Sain olla mukana auttamassa myös tässä ryhmässä. Maahanmuuttajataustani takia minulla oli molemmissa ryhmissä etuna kahden eri kulttuurin tuntemus (suomalaisen ja irakilaisen), islamin uskonnon tuntemusta ja omassa ryhmässäni myös yhteinen äidinkieli, arabia. Molemmat ryhmät olivat avoimia ja turvapaikanhakijoille suunnattuun ryhmääni sai tulla kuka tahansa, arabiaa puhuva turvapaikanhakija, lähtömaasta riippumatta. Ryhmiä ohjatessani tein monia kiinnostavia havaintoja. Uteliaisuuteni heräsi muunmuassa sen suhteen, miten muut ohjaajat suhtautuvat omiin mielipiteisiin ja ajatuksiin, joista ei saanut puhua ääneen, esimerkiksi ennakkoluulot tai naisten mielipiteet tiettyihin uskonnollisiin asioihin liittyen. Joskus ryhmätilanteessa syntyy keskusteluja, joista vertaisohjaajalla saattaa olla hyvinkin teräviä mielipiteitä, kuten vaimon ja miehen väliset suhteet. Hyvä ohjaaja tietää, että hänen täytyy olla puhumatta sopimattomia.

Pääsin osallistumaan myös Suomen Pakolaisavun yhteen ryhmätoimintaan avustavana ohjaajana ja ”kulttuuritulkkinä”. Tässä ryhmässä tehtävänäni oli tulkata ja avustaa Pakolaisavun kokeneempaa ohjaajaa. Sain myös toimia kyseisessä ryhmässä joiakin päiviä täysin itsenäisenä ohjaajana.

Olin kiinnostunut vertaisohjaajien kokemuksista ja roolista jo aiemmin harjoittelujaksoni aikana Familia ry:ssä, jossa jouduin monesti pohtimaan omaa ryhmääni ja sen

onnistumista. Onnekseni sain tilaisuuden syventyä tähän pohdintaan päästyäni Suomen Pakolaisapuun, joka oli järjestämässä vertaisohjaajien peruskoulutusta ja jonne haluttiin henkilö kehittämään tätä toimintaa vertaisohjaajien kokemusten perusteella.

Vertaistukitoiminta on sisällöltään ja käsitteiltään todella laajaa ja monimuotoista, siksi olen yrittänyt rajata opinnäytetyötäni käsittelemään tätä toimintaa yksinkertaisesti ja ajatellen tätä tekstiä lukevia maahanmuuttajataustaisia ohjaajia. Tavoitteena oli saada ymmärrystä vertaisohjaajien työn vaikutuksesta heidän jaksamiseensa työssä, jossa monesti käsitellään vaikeita ja haastavia asioita. Joskus vertaisohjaajat ovat käyneet läpi samaa kuin ohjattavat, jolloin tunteilla, kokemuksilla, koulutustasolla ja työkokemuksen tuomalla ammattiosaamisella on suuri merkitys. Vertaisohjaajat ovat myös tavallisia ihmisiä, joilla on omaa elämää ja heidän työssä jaksamiseen vaikuttavat muun muassa ohjaajien oma terveys ja elämäntilanne, jotka tulee ottaa huomioon ja huolehtia, jotta he jaksaisivat tehdä työnsä oikein ja auttaa toisia. Siksi Suomen Pakolaisapu ry pyrkii jatkuvasti kouluttamaan vertaisohjaajia ja kehittämään heille suunnattua toimintaa.

Käytän opinnäytetyössä vieraaseen kulttuuriin sopeutumisen eri vaiheita kuvaavaa käsitettä “akkulturaatio” avaamalla sen erilaisia vaiheita. Akkulturaation vaiheiden ymmärtäminen auttaa vertaisohjaajia ymmärtämään ohjattavien asenteita ja vaikeuksia. Sen ymmärtäminen auttaa vertaisohjaajia tunnistamaan omaa vaiheensa akkulturaatioprosessissa. Maahanmuuttajataustani ansiosta tiedän, että monet maahanmuuttajat elävät akkulturaation eri vaiheita, vaikka he olisivat syntyneet Suomessa. Tähän vaikuttavat monet tekijät, kuten lähiympäristö, perhe ja muut ihmissuhteet. Perheellä on suora vaikutus lapseen ja hänen kehitykseen ja hänen integroitumiseen yhteiskuntaan. Teini-iässä kaveripiirin merkitys korostuu. Nuori joutuu luovimaan kahden kulttuurin välimaastossa ja rakentamaan itselleen tapoja sopeutua molempiin.

Vertaistukitoiminta voi parhaimmillaan edistää vieraaseen kulttuuriin ja yhteiskuntaan sopeutumista, koska se vahvistaa sosiaalisesti ja auttaa paljastamaan monia stressin takana piileviä vahvuuksia ja mahdollisuuksia. Käytän tässä opinnäytetyössä sanaa vertaisohjaaja – rinnalla kulkija, joka kannustaa ja sananmukaisesti ohjaa. Se on myös Suomen Pakolaisavun käyttämä nimike. Pidän tärkeänä selvittää minkälaisia vaikeuksia tai vaikeita ohjaustilanteita vertaisohjaajat yleensä kohtaavat sekä myös sitä, miten

he kokevat ohjaajana toimimisen vaikuttavan heidän omaan henkilökohtaiseen elämänsä, arkeensa ja jaksamiseensa.

Halusin myös tietää, minkälaisista koulutustaustoista ohjaajat tulevat, koska uskon sivistystason vaikuttavan siihen, miten he kykenevät tarkkailemaan itseään ja rooliaan. Lisäksi olin kiinnostunut tietämään vertaisohjaajien aikaisemmista kokemuksista maahanmuuttajina ja vertaisohjaajina. Halusin myös tuoda esiin vertaisohjaajien näkemykset vertaistukitoiminnasta ja niistä maahanmuuttoon liittyvistä kokemuksista, joita he ovat itsekin käyneet läpi kotoutuessaan Suomeen. Työni tavoitteena oli saada selvyyttä tämän työmuodon vaikutuksista vertaisohjaajien omaan henkilökohtaiseen (päivittäiseen) elämään, tuoda esiin vertaisohjaajan peruskoulutuksen käymisen merkitystä ryhmien ohjaamisessa ja kartoittaa vertaisohjaajien nykyistä tilannetta.

Pakolaisapu haluaa jatkuvasti kehittää koulutuksiaan ohjaajien kokemusten perusteella. Tämän opinnäytetyön tulokset perustuvat vuonna 2016 tekemiini haastatteluihin. Suomen Pakolaisapu on muuttanut paljon toimintaansa vuonna 2017.

Tämä laadullinen opinnäytetyö perustuu kvalitatiiviseen eli laadulliseen tutkimusmenetelmään, jossa tavoitteena on tutkittavan ilmiön ymmärtäminen ja ymmärretyn tulkitseminen sisällön laadun perusteella. Aineiston keruumenetelmänä käytin opinnäytetyössä temahaastatteluja. Teemahaastattelu on yksi suosituimmista laadullisen aineiston keruumenetelmistä.

Kirjoitin kaikki suorat haastattelulainaukset puhtaaksi, ymmärrettäväksi tekstiksi. Poistin kaikki ylimääräiset, keskustelulle tyypilliset tauot ja ylimääräiset täytesanat (niikku, emm. joo, siis, tuota tuota yms.). Tarkoitukseni on, että tulevat maahanmuuttajataustaiset vertaisohjaajat pääsevät lukemaan työtäni, siksi kirjoitin suorat lainaukset muokattuina muuttaen kirjoitusasua, mutta en sisältöä.

Keräämäni aineiston analysoinnin toteutin käyttäen teemoittelumenetelmää. Se tuntui luontevalta ja halusin tuoda haastattelujen sisältöä esiin luokiteltuna aihepiireittäin haastattelu-teemojen perusteella.

2 TILAAJAORGANISAATION KUVAUS

2.1 Suomen Pakolaisapu ry

Poliittisesti ja uskonnollisesti sitoutumaton Suomen Pakolaisapu ry on 50-vuotias kansainvälisen pakolaistyön asiantuntijajärjestö. Järjestön perusti Suomessa varatuomari, ministeri ja YK:n apulaispääsihteeri Helvi Sipilä vuonna 1965 UNHCR:n varainkeruu- ja tiedotusjärjestöksi. Järjestön tärkein tehtävä on tukea pakolaisia ja siirtolaisia ja edistää heidän perusoikeuksiaan, nykyisin myös Suomessa.

Järjestö muun muassa kouluttaa aikuisia kohdemaissaan (Ugandassa, Myanmarissa). Suomen Pakolaisavun päärahoittajat ovat Suomen ulkoministeriön Kehitysyhteistyö, Veikkaus Oy, Koneen säätiö ja Turvapaikka-, maahanmuutto-, ja kotouttamisrahasto AMIF, joka tulee Euroopan unionin sisäasioiden EUSA-rahastolta. Järjestö saa rahoitusta myös varainkeruulla.

Vaikka Pakolaisapu on poliittisesti sitoutumaton järjestö, osallistuu se julkiseen keskusteluun ja pyrkii vaikuttamaan poliittiseen päätöksentekoon. Jäsenjärjestöjä Suomen Pakolaisavulla on muun muassa Finlands Svenska Marthaförbund, NNKY:n Liitto, Suomen Kansanopistoyhdistys, Suomen Mielenterveysseura (SOS-keskus), Suomen Liike – ja Virkanaisten Liitto, Suomen Ammattijärjestöjen Keskusliitto (SAK), Sosialidemokraattiset Naiset ja monia muita järjestöjä.

Suomen Pakolaisapu kuuluu myös useaan suomalaiseen kansalaisjärjestöön. Pakolaisavulla on edustajia eri järjestön hallituksissa kuten Kepa, Kehys, Pakolaisneuvonta ja Kios. Lisäksi Suomen Pakolaisapu toimii jäsenenä ihmisoikeusportaali Ihmisoikeudet.net:ssä sekä globaaliuutisportaali maailma.net:ssä.

Suomen Pakolaisavulla on kumppanuussopimus YK:n pakolaisjärjestö UNHCR:n kanssa. Pakolaisapu tekee yhteistyötä sekä pakolaistyötä tekevien maahanmuuttajajärjestöjen että suomalaisten järjestöjen kanssa. Kohdemaissa Pakolaisapu tekee yhteistyötä paikallisten kumppanuusjärjestöjensä kanssa. (Suomen Pakolaisapu ry 2018)

2.2 Vertaistuki osana Suomen Pakolaisapu ry:n toimintaa

Vertaisryhmätoimintaa Suomen Pakolaisapu on järjestänyt vuodesta 2001. Vertaisryhmät on suunnattu erityisesti maahanmuuttajille, jotka tarvitsevat tukea kotoutumi-

nessa. Ryhmät ovat erikielisiä pienryhmiä ja niiden tavoitteena on tukea niitä maahanmuuttajia, joiden kielitaito on heikko tai joiden kotoutuminen on jäänyt puolitiehen. Yleensä ryhmässä toimii kaksi ohjaajaa, joista toinen on suomenkielinen ohjaaja ja toinen puhuu ryhmäläisten kieltä ja toimii samalla ”kulttuuritulkkina”.

Näiden omien vertaisryhmiensä lisäksi Pakolaisapu tarjoaa vertaisryhmien käynnistämiseen ja hallinnointiin liittyvää koulutusta valtakunnallisesti eri tahojen työntekijöille. Pakolaisapu on lanseerannut vertaisohjaajien eettiset ohjeet ja menettelysäännöt, joita ympäri Suomea ryhmiä järjestävät tahot voivat soveltaa omien tarpeidensa mukaan. (Suomen Pakolaisapu ry 2018, Komulainen 2018)

Suomen Pakolaisavun tarjoamaan, maksuttomaan ja kotoutumista tukevaan vertaisryhmätoiminnan koulutuskokonaisuuteen kuuluu tällä hetkellä neljä erilaista koulutusta: vertaisohjaajakoulutus, vertaisohjaajan täydennyskoulutus, vertaisohjaajan päivityskoulutus ja vertaisohjaajan jatkokoulutukset. Lisäksi Pakolaisapu tarjoaa tukea kouluttamilleen vertaisohjaajille, esimerkiksi vertaisohjaajien kahvien muodossa. (Suomen Pakolaisapu ry 2018, Komulainen 2018)

Suomen Pakolaisapu koordinoi myös VeTo-verkostoa, joka on maahanmuuttajien vertaistoimintaa järjestävien organisaatioiden yhteistyöverkosto. VeTo-verkosto on toiminut pääkaupunkiseudulla vuodesta 2008, ja siihen kuuluu yli 80 jäsenorganisaatiota eri sektoreilta. Vuonna 2018 verkosto laajeni valtakunnalliseksi. Verkoston tavoitteena on kehittää toisiaan tukevia palveluja ja toimintoja ja levittää hyviä käytäntöjä sekä profiloida maahanmuuttajien parissa tehtävää vertaistoimintaa. (VeTo-verkosto 2018, Komulainen 2018)

3 VERTAISTUKI PÄHKINÄNKUORESSA

3.1 Vertaistuen syntyhistoria

Vertaistukitoiminta syntyi vuonna 1935 alkoholisteille perustetusta AA-liikkeestä, jossa toiminnan alkuunpanijat Bill Wilson ja Bob Smith löysivät toisensa. Bill Wilson ja Bob Smith olivat etsineet ratkaisua alkoholiongelmaansa. Muutaman vuoden kuluttua vuonna 1939 Wilson ja Smith julkaisivat teoksen, jossa he kertoivat omista kokemuksistaan ja ajatuksistaan. He nimesivät kirjansa ”Alcoholics Anonymous”, josta myös tuli yhteisön nimi. Suomeen vertaistukitoiminta rantautui 1990-luvun puolivälissä. (Laatikainen 2011)

Suomessa vertaistoimintaa järjestävät useat eri organisaatiot, kuten järjestöt, oppilaitokset ja kunnat. Osa ohjaajista ohjaa vapaaehtoisina, osa pientä korvausta vastaan. Joitakin vertaisryhmiä ohjaavat myös osana omaa työtään sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset. Näissä ryhmissä keskitytään usein vaativiin teemoihin, kuten kidutuskoemukset tai mielenterveysongelmat. On olemassa myös hieman epävirallisempia itseohjautuvia ryhmiä, joissa ei ole ohjaajaa ollenkaan. Ryhmä voi toimia ilman määrättyä ohjaajaa, jolloin vastuu ryhmästä on jäsenille tai ryhmän ohjaajana on joko vapaaehtoinen tai ammattilainen. (Laatikainen 2011, Komulainen 2018)

3.2 Vapaaehtoinen ja vastavuoroinen kokemusten jakaminen

Vertaistukitoiminta ei ole terapiamuoto, mutta sillä voi olla ennalta ehkäisevä vaikutus. Ammattiapu ja vertaistuki eivät ole kilpailijoita keskenään, mutta vertaistoiminta voi olla osa sosiaali- ja terveyspalvelua. Vertaisavulla on oma itsenäinen yhteiskuntaa kehittävä ja kansalaisaktiivisuutta edustava merkitys. (Laatikainen 2011)

Vertaistuki perustuu vapaaehtoisuuteen ja kokemukselliseen asiantuntijuuteen ja se muodostuu yleensä vastavuoroisesta kokemusten vaihdosta, jossa henkilöt joilla on samankaltainen elämäntilanne tukevat toisiaan. Vertaistuki tarjoaa mahdollisuuden tulla kuulluksi ja koska toisten kokemusten kuuleminen on voimaannuttava tapa selviytyä omista kokemuksista, ryhmässä syntyy yhteinen ymmärrys, joka laajentaa katsetta omille mahdollisuuksille selviytyä vaikeista tilanteista. Vertaistuki tarjoaa myös mahdollisuuden omien tunteiden tunnistamiseen ja hallitsemiseen turvallisesti, mikä myös mahdollistaa oman menneisyyden tunteiden ja tapahtumien käsittelyä paremmin ja auttaa positiiviseen ajatteluun ja kehittymiseen. Luotettavassa ja kunnioittavassa ilmapiirissä jaetut kokemukset ja tarinat auttavat lievittämään vertaisten ahdistusta ja poistamaan pelkoja. (Laatikainen 2011)

Usein elämän kriisitilanteet helpottuvat huomattavasti, kun kokemuksia jaetaan samaa läpikäyneiden kanssa. Vertailemalla vastaavanlaisista kokemuksista selviytyneen kokemuksia omiin, vertaisten on mahdollista helpottaa ja ratkaista kokemusten aiheuttamia haittoja. (Mikkonen 2009) ”Vertaistoiminnassa ihminen löytää omat voimavaransa, ottaa vastuuta omasta elämästään ja ohjaa sitä haluamansa suuntaan. Tuen avulla ihminen saa liikkeelle sen prosessin, joka johtaa passiivisesta avun vastaanottajasta aktiiviseksi toimijaksi”. (Laatikainen 2011)

Ideana vertaistukitoiminnassa on se, että vertaisryhmässä apu syntyy joko ryhmän sisältä, verkostoissa tai kahdenkeskisessä kohtaamisessa. Jokaisella ihmisellä on omia voimavaroja usein piilossa ongelmien ja stressin takana, jotka estävät häntä löytämään ratkaisuja ongelmiinsa. Ajatuksena on, että ryhmän jäsenet löytävät näitä voimavaroja jakamalla kokemuksensa keskenään, sillä toiminnassa on kyse “kokemuksellisesta asiantuntijuudesta. Ryhmässä myös syntyy sosiaalista tukiverkostoa, mikä puolestaan vähentää yksinoloa”. (Laatikainen 2011, Toivikko, Halme & Rustanius 2011)

3.3 Luottamuksellista vapaaehtoistyötä

Vertaisryhmiä vetää yleensä vapaaehtoinen vertaisohjaaja. Vapaaehtoistyötä tehdään yleensä kolmannella sektorilla monissa sosiaali- ja terveystieteissä. Vapaaehtoistyöksi määritellään yleensä ei-ammattilaisen taidoilla ja tiedoilla tehtyä toimintaa, jossa omaa osaamista, elämäkokemusta ja persoonallisuutta hyödynnetään kokemusasiantuntijoina. Vapaaehtoinen ei voi korvata ammattilaista, eikä myöskään vapaaehtoisten voimin tehty työ voi olla kokonaan ilmaista, sillä vapaaehtoiset tarvitsevat tukea, ohjausta ja koulutusta, jota monet järjestöt tekevät. Vapaaehtoisia palkitaan mm. kannustamalla, tukemalla ja kouluttamalla heitä tai järjestämällä virkistyspäiviä. (Salonen 2012)

Irja Mikkosen (2009, 204) mukaan kolmanteen sektoriin kuuluvana toimintana vertaistuki on yksi sosiaalisen tuen muoto. Erityisenä tukimuotona vertaistukea tarvitaan, koska muut tukimuodot eivät välttämättä riitä vastaamaan kaikkien tukea tarvitsevien tarpeisiin. Hänen mukaansa vertaistukitoiminta perustuu kokemukseen ja sen keskinäiseen jakamiseen. (Mikkonen 2009)

Vertaistuen tavoitteena on edistää vertaisten jaksamista ja hyvinvointia, siksi vertaistuen vapaaehtoistyö eroaa perinteisestä vapaaehtoistyöstä. Eli apu vertaisryhmässä syntyy ryhmästä ja saa voimansa itse ryhmän sisältä, kun taas tukija määritellään ryhmän ulkopuolelta. (Salonen 2012)

Vertaistukiryhmissä on tärkeää luoda ryhmäläisille mahdollisuus tunteiden turvalliseen ilmaisuun. Ryhmässä sovitaan alusta lähtien luottamuksellisuudesta ja, että ryhmän ulkopuolella voi puhua siitä mitä on opittu tai mistä on keskusteltu, mutta ei voi puhua ryhmän jäsenten henkilökohtaisista asioista. Luottamus ryhmässä luodaan ryhmän sisällä ja jokaisella on siinä olennainen rooli. Myös keskustelua ryhmäläisen sen

hetkisestä elämäntilanteesta ja mitä merkitystä sillä on tämän hetkiseen keskusteluun, on hyvä käydä ryhmässä. Ryhmäläinen päättää itse miten paljon ja mitä puhuu ryhmässä henkilökohtaisista asioistaan. Toisaalta jos ryhmäläinen ei puhu itsestään paljon mitään, muut ryhmän jäsenet eivät opi tuntemaan häntä. (Toivikko ym. 2011, Kerkänen 2014, 21)

3.4 Vertaistukiryhmiä

Usein käsitteellä ryhmä tarkoitetaan erilaisista ihmisistä muodostuvia asetelmia. Ryhmät voivat olla virallisia tai epävirallisia, jolloin epäviralliset ryhmät syntyvät tyydyttämään yksilöiden henkilökohtaisia tarpeita, mutta niille on todennäköisesti taustaorganisaatio tukemaan niiden menestystä. (Salonen 2012)

Vertaistukiryhmiä on neljää eri tyyppiä. Vertaistukea voi saada avoimissa ryhmissä, suljetuissa ryhmissä, etävertaistukiryhmissä tai yksilöllisenä vertaistukena. Avoimissa vertaistukiryhmissä toiminta on vapaamuotoista. Tämä tarkoittaa, että ryhmään voi osallistua kuka tahansa ja milloin tahansa. Tässä ryhmässä ohjaaja joutuu enemmän koetukselle, ja ryhmässä joudutaan pitämään tutustumisharjoituksia aina uuden jäsenen liittyttyä ryhmään. Tästä ryhmästä jäsenet voivat myös lähteä pois milloin tahansa, kun kokevat, etteivät enää tarvitse ryhmän tukea. (Salonen 2012)

Suljetuissa ryhmissä otetaan tietty määrä jäseniä mukaan ryhmään ja ryhmälle asetetaan yhteinen tavoite. Ryhmällä on tietty ajanjakso, jolloin sinne ei enää oteta mukaan uusia jäseniä. Suljetussa ryhmässä on parempi luotettavuus ja se edistyy paremmin kuin avoin ryhmä. Tässä tapauksessa ryhmän jäsenten valintaan on tärkeää kiinnittää huomiota, sillä jäsenten viihtyvyyttä keskenään on vaikeaa ennakoida, jolloin ohjaaja saattaa joutua koetukselle. Suljetussa ryhmässä keskustelu on joustavampaa ja tehokkaampaa kuin avoimessa ryhmässä. (Salonen 2012)

Yksilöllisessä vertaistuessa on kyse kahdenkeskisistä tapaamisista, jotka voivat olla joko satunnaisia tai etukäteen sovittuja. Tässä ryhmässä tukihenkilö on myös vertainen. Tukihenkilönä toimiva voi tarjota apua arjen asioissa, kuten esimerkiksi kauppareissulla, lähtemällä mukaan harrastuksiin, kuten elokuviin tai liikuntaan tai jopa asioimalla virastoissa. Vertaistukihenkilön kanssa voi myös ainoastaan keskustella itselle tärkeistä ja ajankohtaisista asioista. (Laatikainen 2011)

Vertaistukitoiminta on koko ajan lisääntymässä ja sitä nykyään on myös mahdollista toteuttaa verkkoympäristössä. Monilla järjestöjen tai muiden tahojen netin keskustelupalstoilla on nykyään mahdollista keskustella ongelmistaan ja elämäntilanteestaan ja saada vertaisapua ja tukea. Vertaistuki voi olla verkkoympäristössä kahdenkeskistä tai ryhmämuotoista. Keskustelua voi käydä kirjoittamalla tai video/ äänitoiminnoilla riippuen palvelun tarjoajan resursseista. (Laatikainen 2011)

Nettiryhmässä saatetaan kohdata nimettömiä tai nimen kanssa joko avoimessa tai suljetussa ryhmässä, riippuen ryhmän perustajien asetelmista. Myös kasvokkain ryhmissä on mahdollista pysyä nimettömänä. (Nylund 2009)

3.5 Vertaisohjaajan monet roolit

”Toiset samassa tilanteessa olevat ymmärtävät mistä, on ”hengenheimolaisten” viesti (Nylund 2009, 203). Ryhmänohjaaja voi tuoda uusia näkökulmia ryhmäläisten ankaaraan tilanteeseen (Toivikko ym. 2011).”

Käsitteenä vertaisuus tarkoittaa, että keskenään vertaisilla henkilöillä on joko samanlainen elämäntilanne tai samanlaisia kokemuksia. Vertaisohjaaja on askeleen edellä ryhmäläisten tilannetta ja pystyy katsomaan sitä eri näkökulmasta. Ohjaajan taito ja tieto perustuvat henkilökohtaiseen kokemukseen, mutta se ei yksinään aina riitä, sillä ryhmällä on paremmat mahdollisuudet onnistua, kun se on organisoitua toimintaa ja siinä on koulutettu ohjaaja. Vaikka omista kokemuksista on paljon hyötyä, silti ohjaaja tarvitsee koulutusta voidakseen selviytyä ryhmän haastavissa tilanteissa, kuten ryhmän jäsenten erilaisten yksilöllisten tarpeiden huomioiminen.

Ammatillinen osaaminen ja asiantuntijuus, joka pohjautuu koulutukseen ja työkokemukseen täydentää puolestaan vertaisten osaamista ja tukee heitä ryhmän sisällä. Ryhmällä pitää myös olla osatekijöitä kuten esimerkiksi, ryhmän tarkoitus, ryhmän sisäiset ilmiöt kuten ohjaajan ja jäsenten roolit ja ryhmän saavutukset. (Laatikainen 2011)

Hyvän vertaisohjaajan ominaisuuksiin kuuluvat motivaatio, asenne, luotettavuus, oma-aloitteisuus, empaattisuus, ammattimaisuus, salassapitovelvollisuuden noudattaminen, josta hän muistuttaa myös ryhmän jäseniä ja sopii siitä heidän kanssa asettamalla ryhmän sisäisiä keskinäisiä rajoja, ehtoja ja sääntöjä. Hyvä ohjaaja myös tur-

vaa kaikkien mahdollisuuden tulla kuulluksi ryhmässä. Ohjaaja myös huolehtii tapaa-
mispaikan viihtyvyydestä ja sopivuudesta ryhmän tarkoitukseen. Jos ryhmässä on
kaksi ohjaajaa niin heidän on hyvä sopia keskenään teemojen jakoa ja ajankäyttöä ryh-
mässä. (Toivikko ym. 2011, Salonen 2012)

Ryhmästä riippumatta ryhmänohjaajan tehtävänä on luoda vapaa ja turvallinen ilma-
piiri ja mahdollistaa ryhmän jäsenten pääsyä selville omista tarpeistaan, kiinnostuksen
kohteistaan ja odotuksistaan. Hän myös tekee selväksi ryhmälle, että osallistujat voivat
hyväksyä tai olla hyväksymättä hänen suunnitelmia ja mielipiteitä. Ohjaajan kuuluu
myös kunnioittaa ryhmän jäsenien periaatteita ja näkökulmia sekä myös ottaa huomi-
oon heidän aloitteitaan ja kunnioittaa ryhmän jäsenten panosta ryhmän yhteistoimin-
taan. (Toivikko ym. 2011, Salonen 2012)

Ryhmänohjaaja on vastuussa ryhmän aikataulujen sujuvuudesta. Ohjaajan pitää va-
rata riittävästi aikaa suunnitteluun ja toimintaa ylläpitävän tahon/ohjaajan kannattaa
kysyä itseltään jatkuvasti ”Miksi tätä teen?”. Joskus asiat eivät suju tavoitteen mukai-
sesti, jolloin osallistujia saattaa olla liian vähän tai vaadittavia välineitä ryhmätyösken-
telyyn puuttuvat. Tässä tapauksessa potentiaalisista ongelmista pitää keskustella ryh-
män kanssa. Ryhmän sisältä saatetaan löytää ratkaisuja, siitä miten jatkossa voidaan
toimia, jotta samoja ongelmia tai tilanteita voidaan jatkossa ehkäistä. (Toivikko ym.
2011)

Ryhmän ohjaajalla on monia erilaisia rooleja ryhmätyöskentelyn eri vaiheissa. Kun
ryhmän ohjaaja tunnistaa ja tiedostaa ryhmän sisällä syntyviä rooleja, hän pystyy pyö-
rittämään ryhmää hyvin ja ymmärtämään mitä siellä tapahtuu, täten hän takaa sopi-
van ilmapiirin tarjoaminen ryhmäläisille. (Toivikko ym. 2011)

Ammattimainen ohjaaja tietää oman roolinsa merkityksen ja ymmärtää, että eri tilan-
teet vaativat eri toiminta rooleja. Hän tiedostaa myös, että roolien tunnistaminen aut-
taa häntä käsittämään, mitä ryhmässä tapahtuu. Vertaistuki ohjaaja luo myös ryhmän
sisäistä luottamusta ja toimii näkyvässä ja vaikuttavassa asemassa ryhmässä, joten hä-
nen on myös huomattava, että: ”omalla asenteella ja suhtautumisella suomalaista yh-
teiskuntaa kohtaan ja ryhmän tavoitetta kohtaan on suuri merkitys luottamuksen syn-
tymiseen ryhmän sisällä ja sen ylläpitämiseen” (Toivikko ym. 2011).

Lisäksi ohjaajan on itse pidettävä sopivat rajat ryhmän sisällä, hänen täytyy muistaa,
ettei hän ole terapeutti eikä ystävä. Hän ei myöskään voi kantaa vastuuta ryhmäläisten

päätöksistä ja elämästä. Hän ei saa arvostella muita, eikä määritellä mikä on oikea, mikä ei. Sen sijaan ryhmän ohjaajan kuuluu olla ensinnäkin vaitiolovelvollinen ja tuoda tätä hyvin selkeästi esiin ryhmäläisille. Hän saa tarjota uusia näkökulmia ja tarjota uutta tietoa. Ryhmän ohjaaja voi rohkaista jäseniä, oppia heidän kanssa, kuunnella ja tukea heitä, ylläpitää ryhmän sisäistä ymmärrystä ja tasa-arvoa. Ohjaajan ei tarvitse tietää kaikkea, vaan hän voi ottaa selvää asioista ryhmän kanssa. Ohjaaja myös pitää huolen, että ryhmä pysyy tavoitteessaan. (Toivikko ym. 2011, Laatikainen 2011, Salonen 2012)

Ryhmänohjaajan toimintaroolit kehittyvät harjoittelemalla. Rooli on toimintatapa suhteessa toisiin ihmisiin. Ohjaajan rooleihin kuuluu olla rinnalla kulkija, arvioija, diplomaatti, rohkaisija, opettaja, johtaja, mahdollistaja ja rajojen asettaja. Ohjaaja toimii johtajana ryhmässä, jonka tehtävänä on ryhmän sääntöjen ylläpitäminen ja tavoitteiden saavuttaminen. Samalla hän mahdollistaa ryhmän onnistumisen tavoitteiden saavuttamisessa tukemalla ja kannustamalla ryhmän jäseniä. Hän myös opettaa muita oman kokemuksen kautta ja toimii tiedon jakajana ryhmän sisällä. (Toivikko ym. 2011, Salonen 2012)

Ohjaaja on oman jaksamisensa asiantuntija ja hänen on kyettävä huolehtimaan itsestään. Uupunut ohjaaja on vaaraksi ryhmälle ja hän saattaa vaikuttaa koko ryhmän jaksamiseen. Uupunut ohjaaja ei välttämättä ymmärrä ryhmän huumoria, eikä jaksa välittää ryhmästä ja sen tavoitteista. Omien rajojensa tunnistamisen lisäksi ohjaajan kuuluu tunnistaa omat voimavaransa. Ohjaajan hyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, kuten hänen terveys ja elämäntilanne, työ, osaaminen ja suhde ryhmäläisiin. Huonosti voiva ohjaaja vaikuttaa koko ryhmän hyvinvointiin kielteisesti, jolloin ryhmä saattaa kaatua tai osallisuus ryhmässä vähenee. Ohjaajan täytyy myös tunnistaa omat voimavaransa ja osata hyödyntää niitä. Hänen on hyvä tietää, mistä itse saa voimaa pystyäkseen myös auttamaan muita löytämään omat voimavaransa. Kun ohjaaja väsyä tai sairastuu tai ei enää pysty ohjaamaan ryhmäänsä syystä tai toisesta, hänen täytyy olla yhteydessä vertaistukiryhmänsä järjestävän tahon kanssa ennen kuin uupumisen merkit alkavat vaikuttamaan koko ryhmään. Järjestävien tahojen lisäksi Pakolaisapu tarjoaa erilaista tukea ohjaajille. Yksi esimerkki on vertaisohjaajien yhteinen Facebook-ryhmä, jossa jaetaan muun muassa tietoja ohjaustyötä tukevista koulutuksista ja materiaaleista. (Toivikko ym. 2011, Komulainen 2018, Salonen 2012, 39)

4 MAAHANMUUTTAJIEN VERTAISTUEN TARVE JA TAUSTA

4.1 Maahanmuutto kriisin aiheuttajana

Maahanmuuttaja tarvitsee vertaistukea, koska maahanmuuttoon liittyy monia erilaisia syitä, jotka aiheuttavat kriisejä. Maahanmuutto tarkoittaa monelle kaiken aloittamista alusta. Maahanmuuttaja jättää vanhan elämänsä taakseen ja muuttaa vieraaseen kulttuuriin. Uusi elämä, huoli kotimaahan mahdollisesti jääneistä sukulaisista ja omasta tulevaisuudesta, perheen roolien muutokset ja tulomaan uudet ja erilaiset rooliodotukset (esim. naisten mentävä töihin) ja sosiaalisten verkostojen puute. Kaikki nämä maahanmuuttoon ja koko sen prosessin aikana koetut haasteet saattavat laukaista maahanmuuttajilla kriisin, joka hidastaa sopeutumista uuteen ympäristöön. Silloin uuden kielen oppiminen, kulttuurin ymmärtäminen ja lastenkasvatus vieraassa ympäristössä sekä uusien sääntöjen noudattaminen saattaa olla monelle maahanmuuttajalle niin haasteellinen tilanne, että elämä tuntuu jumittavan paikoillaan. Vertaistukitoiminta on yksi kotoutumista edistävä toimintamuoto. Maahanmuuttajat itse ja maahanmuuttajien yhdistykset ovat parhaita kotoutumisen asiantuntijoita. (Toivikko ym. 2011, Liebkind 1994, 32-35)

Maahanmuutto voi olla totaalinen muutos henkilön toimintaympäristössä, jolloin sopeutuminen uuteen maahan riippuu monista ulkoisista tekijöistä, jotka ovat vuorovaikutuksessa yksilöllisten tekijöiden kanssa. Ulkoiset tekijät voivat liittyä henkilön sosiaalisiin suhteisiin ja verkostoihin, uskonnollisiin ja kulttuurisiin muutoksiin tai valtaväestön asenteisiin. Uudessa asuinmaassa maahanmuuttaja kohtaa monia haasteita työssä, sosiaalisessa, taloudellisessa ja poliittisissa oikeuksissa. (Liebkind 1994, Jaakkola 1994, Matinheikki-Kokko 1994)

4.2 Maahanmuuttaja sopeutumisen eri vaiheissa

Ihminen käy läpi eri vaiheita muuttaessaan maasta toiseen. Eri ihmiset käyvät maahanmuuton vaiheita läpi eri tavoin. Käsitettä akkulturaatio sekä sen osia assimilaatio, integraatio, separaatio, marginalisaatio, on käytetty tutkimustermeinä kuvaamaan näitä maahanmuuttoprosessin eri sopeutumisen vaiheita. Yleiskielessä, mediassa ja viranomaistiedotteissa puhutaan maahanmuuttajien kotouttamisesta ja kotoutumisesta.

Suomessa maahanmuuttajia pyritään integroimaan yhteiskuntaan onnistuneen “kotouttamisprosessin” kautta, jossa tavoitteena on osallistaa heidät aktiivisiksi toimijoiksi yhteiskunnassa. Kotoutuminen on osa kaksisuuntaista, maahanmuuttajan ja yhteiskunnan välistä vuorovaikutteista järjestelmää, jonka tavoitteena on antaa maahanmuuttajalle yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavaa tuntemusta ja taitoa, samalla myös edistää hänen mahdollisuuksiaan oman kielen ja kulttuurin ylläpitämiseen. (TEM, Maahanmuuton ja kotoutumisen tietopaketti 2018) Toimenpiteillä ja palveluilla, joita räätälöidään maahanmuuttajille kunkin yksilön elämäntilanne huomioiden, on tavoitteena parantaa maahanmuuttajien elämäntapoja ja ennaltaehkäistä syrjäytymistä. Erityistä apua tarvitsevia maahanmuuttajia yritetään myös ottaa huomioon eri toimialojen ja viranomaisten kanssa tehdyllä monimuotoisella yhteistyöllä. (TEM, kotoutumislain verkkokäsikirja 2018)

Kun maahanmuuttaja on saanut oleskeluluvan Suomessa, hänelle laaditaan henkilökohtainen kotoutumissuunnitelma. Lupaa voi joutua odottamaan puolesta vuodesta yli kolmeen vuoteen (tai pidempäänkin) riippuen siitä, millä perusteella lupaa hakee. (Migri 2018) Kotoutumissuunnitelma laaditaan Työ ja elinkeinotoimiston virkailijan kanssa, tarvittaessa tulkin avustuksella. Tavoitteena on maahanmuuttajan työllistyminen. Maahanmuuttajan kotoutumissuunnitelman laatiminen alkaa heti oleskeluluvan saatuaan. Alussa hänelle tehdään alkukartoitus ja sen jälkeen suunnitelman tehdään yhdessä työ- ja elinkeinotoimisto ja maahanmuuttajan tai kunta ja maahanmuuttajan kanssa alkukartoituksen perusteella. (TEM, Maahanmuuton ja kotoutumisen tietopaketti 2018) Kun kotoutumissuunnitelmaa laaditaan, on otettava huomioon maahanmuuttajan omat kotoutumista edistävät tavoitteet. Koska suunnitelma perustuu pääosin maahanmuuttajan omiin työ tai koulutustavoitteisiin, maahanmuuttajalla on myös vastuu saavuttaa suunnitelmansa tavoitteet. Kun suunnitelmaan tulee muutoksia, kannattaa niistä keskustella kunnan sosiaalityöntekijän ja/tai elinkeinotoimiston työntekijän kanssa ja yrittää löytää ratkaisuja. (TEM, Maahanmuuton ja kotoutumisen tietopaketti 2018, TE-palvelut 2018)

Käsitettä “akkulturaatio” on käytetty maahanmuuttoa tutkittaessa kuvaamaan vieraseen kulttuuriin sulautumista tai sopeutumista. Muuttaessaan toiseen kulttuuriin ihminen monesti joutuu sopeuttamaan elämänsä uusiin rakenteisiin. Maahanmuuttaja omaksuu valtakulttuurin ulkoiset piirteet, minkä jälkeen hän sopeutuu sisäisiin piirteisiin kuten arvoihin ja normeihin. (Räty 2002, 124, Liebkind 1994, 35-39)

Kulttuurin kautta ihminen hahmottaa maailmaa, uuteen yhteiskuntaan muuttaessaan maahanmuuttaja käy monia vaiheita sopeutuakseen tähän uuteen ”maailmaan”. Uuteen elämään ja kulttuuriin sopeutuminen ei ole helppoa, se vaatii paljon voimaa ja halua oppia uusia asioita. Myös erilaiset elämän tavat ja maailmankuvat ovat olennainen osa jokaista kulttuuria ja tähän tarvitaan avoimia käsiä, jotka ovat valmiita ottamaan henkilöä mukaan ja auttamaan häntä pääsemään kohtaamiensa haasteiden läpi. Kukaan ihminen ei synny tietyn kulttuurin jäseneksi, vaan hänet kasvatetaan oman kulttuurinsa jäseneksi. Saman kulttuuritaustan omaavat ihmiset eivät välttämättä ole yksi yhtenäinen ryhmä, sillä yksilöt kokevat kuulumisensa tiettyyn kulttuuriin eri tavoin. Kulttuurilla tarkoitetaan jonkin yhteisön piirissä omaksuttua elämäntapaa sekä maailman hahmottamisen ja mielekkääksi kokemisen tapaa. Kulttuuri on ihmisen tapa elää, toimia ja uskoa. Kulttuuri on tulkintakehys, jonka kautta ihminen tarkastelee maailmaa. (Räty 2002, 44-72, Liebkind 1994, 21-31)

Akkulturaatioon vaikuttaa maahanmuuton syyt. Maahanmuuttajien hyvinvointi on parempi vastaan ottavimmissa maissa. Tavoite muuttajalla on paremmat edellytykset sopeutua kuin pakko muuttajalla. (Jaakkola 1994, 136-144, Räty 2002) Myös iällä ja nuorten kokemuksilla on suurta merkitystä, sillä mitä nuorempana muuttaa uuteen maahan, sitä todennäköisempää ja nopeampaa sopeutuminen on. Tähänkin vaikuttavat monet tekijät, kuten kielen taso, omien vanhempien suhtautuminen uuteen kulttuuriin, ystäväpiiri ja nuorten henkinen hyvinvointi. (Kosonen 1994, 196- 2018)

Kulttuurien kohdatessa, ihmiset joutuvat sopeutumaan kulttuurin muutoksiin. Akkulturaatio eli kulttuurien kohtaaminen voi toteutua eri tavoin ja se sisältää eri vaiheita, joita jokainen maahanmuuttaja käy läpi, mutta eri tavalla kuin muut, sillä ne vaiheet johtuvat itse maahanmuuton syystä. Akkulturaation suosituin vaihe on integraatio, sillä se tuottaa tasapainoa maahanmuuttajan elämässä ja takaa hänelle onnistumisen mahdollisuuksia yhteiskunnassa. Integraatio tarkoittaa, että maahanmuuttaja sopeutuu uuteen kulttuuriin, mutta hän säilyttää omat kulttuuriset ominaispiirteet. (Räty Minttu 2002) Toinen akkulturaation vaihe on assimilaatio, se tarkoittaa sulautumista. Tässä tapauksessa maahanmuuttaja itse ei halua tai hänelle ei anneta mahdollisuuksia säilyttää omaa kulttuuri-identiteettiään. (Räty 2002, 126, Liebkind 1994, 25-38) Myös eristäytyminen eli separaatio ja marginalisaatio ovat akkulturaation asteita. Separaatio tarkoittaa, että maahanmuuttaja korostaa omaa kulttuuriaan eikä yhtään omaksu val-

takulttuuria. Hän omaksuu vain omaa kulttuuria, ei osallistu valtakulttuurin toimintaan ja pitää yhteyttä vain omaa kulttuuria edustavien kanssa. (Liebkind 1994, 25-29) Marginalisaatio puolestaan tarkoittaa, että maahanmuuttaja luopuu omasta kulttuurista eikä omaksu valtakulttuuriakaan, hän syrjäytyy molemmista kulttuureista, eikä hänelle ole kiinnekohtia kumpaankaan kulttuuriin. (Räty 2002, 127, Liebkind 1994, 25-38)

Maahanmuuttajan sopeutumiseen ja integraatioon vaikuttaa sekä oma asenne ja motivaatio, lupaprosessin kesto, muuton syyt ja oma lähtökulttuuri, että tietenkin vastaanotto, joka vaikuttaa muuttajan asenteisiin, motivaatioon ja henkiseen sopeutumiseen. Sotamaista lähteneille on myös sopeutumisvaikeuksia juuri traumojen takia tai sukulaisistaan kannetun huolen takia. Monet odottavat saavansa perheenjäseniään ja jopa alaikäisiä lapsia luokseen ja joutuvat lähettämään heille rahaa elämiseen. Vaikeinta maahanmuuttajalle on yleensä saada suomalainen ystävä. Ilman ystävää ja kontakteja on vaikeaa oppia kieltä, kulttuurin kirjoittamattomia sääntöjä ja löytää työtä. (Liebkind 179-186)

Kahden kulttuurien kohdatessa molemmat vaikuttavat toisiinsa, mutta käytännössä toinen niistä on vallitsevin. Ihannetilanne olisi ”transkulturoituminen”, jossa molemmat kulttuurit oppivat toisiltaan. Transkulturaatio tarkoittaa siirtymistä kulttuurista toiseen, mutta ei kuitenkaan valtakulttuurin omaksumista tai oman kulttuurin menettämistä. Se tarkoittaa kahden tai useamman kulttuurin välistä yhteistyötä, jolloin henkilöllä on mahdollisuus soveltaa eri kulttuurisia näkökulmia.

Henkilö pystyy vaikuttamaan omiin asioihinsa ja hyvinvointiinsa. Henkilö saa mahdollisuuden tuntee itseään täysivaltaiseksi yhteiskunnan jäseneksi henkisesti ja fyysisesti. ”Transkulturoituva” omaksuu valtakulttuurista itselleen sopivat ominaispiirteet ja sulauttaa ne omaan kulttuuriinsa. (wikipedia, Transkulturaatio 2018, Springer 2018) Tämän idean omaksuneet maahanmuuttajat kutsuvat sitä ”kolmanneksi kulttuuriksi”. Tällä he tarkoittavat elämänsä soveltamista suomalaisen ja oman kulttuurin kesken (kulttuuri, jossa perheessä eletään).

Maahanmuuttaja tarvitsee sekä suomalaisen kulttuurin tuntemusta että kielitaitoa, jotta hän voisi olla yhteiskunnan täysipainoinen jäsen. ”Kun maahanmuuttaja tuntee

uuden kulttuurin tarpeeksi hyvin voidakseen elää siinä täysipainoisesti ja toisaalta kokee oman elämänsä jatkumona muuttamisesta huolimatta, voidaan hänen katsoa onnistuneen kahden kulttuurin hallinnassa”. (Räty 2002, 128)

4.3. Maahanmuuttaja tuen saajana ja vertaistukijana

Maahanmuuttajalla tarkoitetaan yleensä henkilöä, joka on syntynyt ulkomailla ja muuttanut toiseen maahan jäädäkseen. (Liebkind 1994, 9) ”Maahanmuuttaja on vaikiintunut käsitteeksi, joka tarkoittaa kaikkia Suomessa pysyvästi asuvia ulkomaalaisia. Maahanmuuttaja on siis voinut tulla Suomeen esimerkiksi töihin, avioliiton vuoksi, pakolaisena tai paluumuuttajana.” (Räty, 2002, s. 11)

Tilastokeskuksen mukaan 7 % Suomen väestöstä oli vuonna 2017 maahanmuuttajataustaisia, eli joko henkilön molemmat vanhemmat tai ainoa tiedossa oleva vanhempi oli syntynyt ulkomailla (Tilastokeskus 2018). Suomessa syntynyttä ei siis välttämättä pidetä suomalaisena vaan maahanmuuttajataustaisena. Maahanmuuttajatkin kuten kantasuomalaiset tarvitsevat tukea ja apua elämänsä eri tilanteissa ja vaiheissa, siksi Suomessa on monia maahanmuuttajatyötä tekeviä järjestöjä, jotka toimivat tukena maahanmuuttajille tai tarjoavat apua. ”Vertaistuki tarkoittaa sellaista apua ja tukea, jota samankaltaisia asioita läpikäyneet ihmiset voivat antaa vaikeuksista selviytymiseksi ja jota kukaan muu ei voi antaa.” (Nylund 2008).

Suomeen muuttaneella on tarve saada suomalaisesta yhteiskunnasta oikeaa ja ymmärrettävää tietoa jo ennen hyvän kielitaidon hallitsemista. Maahanmuuttajille suunnattujen Kasvokkain-vertaisryhmien päämääränä on kehittää osallistujien valmiuksia oman elämänsä hallintaan ja aktiiviseen kansalaisuuteen. Vertaisryhmät tarjoavat maahanmuuttajille ohjausta Suomessa elämisen haasteisiin sekä mahdollisuuksia tutustua ohjatusti erilaisiin toimintoihin ja palveluihin. Suomen Pakolaisapu ry on tehnyt yhteistyötä maahanmuuttajatyötä tekevien, eri tahojen kanssa. Järjestö on kouluttanut maahanmuuttajataustaisia vertaistukiohjaajia jo vuodesta 2001. Vertaistukitoiminnan keinoin järjestö tukee erityisesti niitä maahanmuuttajia, joiden kielitaito on riittämätön, jotka eivät ole onnistuneet pääsemään suomalaiseen yhteiskuntaan ja joiden kotoutuminen on ollut jostain muusta syystä hankalaa.

4.4 Sosiaalinen vahvistaminen ja vertaistukiverkosto kotoutumisen apuna

Vertaistukitoiminta on yksi kotouttamisen ja sosiaalisen vahvistamisen toimintamuotoja. Sosiaalinen vahvistaminen on kokonaisvaltaista elämänhallinnan vahvistamista. Vertaistukiryhmissä syntyy uutta verkostoitumista. Maahanmuuttaja saa tarvitsemiinsa sosiaalisia kontakteja, jotka hän on muuttoprosessissa menettänyt. “Sopeutuminen uuteen kotimaahan vie aikaa, vaikka maahanmuutto ja pakolaisuus eivät välttämättä merkitse kriisiä. Ne voivat laukaista sen erityisesti silloin, kun tukiverkot puuttuvat” (Toivikko ym. 2011, Liebkind 9, 32-39).

Maahanmuuttajataustaiset ovat yksi syrjäytymisvaarassa olevien riskiryhmä. Maahanmuuttajien vertaistuki toiminnalla on myös saavutettava tavoite, jolloin toiminta ei ole jatkuvaa. Näissä ryhmissä jäsenillä on mahdollisuus ilmaista itseään ja tunteitaan turvallisesti. (Mehtonen 2011, Mikkonen 2011)

“Vertaistuki kolmanteen sektoriin kuuluvana kansalaistoimintana on yksi sosiaalisen tuen muoto. Vertaistukea tarvitaan erityisenä tukimuotona, koska muut tuet eivät aina sovellu tai riitä kaikkien tukea tarvitsevien ihmisten tarpeisiin.” (Mikkonen 2011,204)

“Vasta yhteisöjen kautta on mahdollista lieventää ja purkaa syrjäytymisen aiheuttamia haittoja sekä niiden johdosta sisäistettyä kielteistä identiteettiä ja sen luomaa leimaa” (Mikkonen 2011, 205)

Vertaistukiryhmissä myös kutsutaan asiantuntijoita keskustelemaan jäsenten kanssa erilaisista aiheista tarpeen mukaan. Näin ryhmässä saadaan myös hyödyllistä asiantuntijatietoa, jota on mahdollista soveltaa arjessa.

Maahanmuuttajataustainen ohjaaja on suurella todennäköisyydellä käynyt läpi monia samantyyppisiä kokemuksia kuin vertaistensa. (Toivikko ym. 2011) Erään maahanmuuttajataustaisen tuttavani mukaan suomalaista yhteiskuntaa pidetään sulkeutuneena ja kulttuurina vaikeana. Ihmisiin on vaikea tutustua ja heitä on vaikea lähestyä, jolloin maahanmuuttajan ainoa keino tutustua suomalaiseen kulttuuriin on kouluttautua. Suomen kielikään ei ole yksi helpoimmista. Juuri tästä syystä on tärkeää saada vertaistukiohjaajia, jotka ovat käyneet tämän läpi ja tietävät miten sosiaalisesti vahvistaa toisia maahanmuuttajia ja auttaa heitä osallistumaan yhteiskunnassa aktiivisina kansalaisina.

5 KEHITTÄMISTYÖN TAVOITTEET

Suomeen muuttanut käy läpi monia sopeutumisen vaiheita. Maahanmuuttoprosessi ja sen erilaiset vaiheet koettelevat jaksamista ja hyvinvointia, joissakin tapauksissa myös laukaisevat kriisejä. Maahanmuuttajat tarvitsevat tukea integroituaan suomalaiseen yhteiskuntaan. Monet maahanmuuttajatyötä tekevät tahot ja järjestöt pyrkivät edistämään maahanmuuttajille suunnattuja palvelujaan maahanmuuttajien omia kokemuksia hyödyntäen. Edes kokenut psykologi ei välttämättä näe, mikä on asiakkaan ongelma, vaikka tilannetta tulkaava ja asiakkaan kulttuurin tunteva tulkki näkee ongelman. Joskus tarvitaan kulttuuriin perehtyneitä ihmisiä, jotka osaavat tulkita kulttuurien kirjoittamattomia sääntöjä.

Vertaistukiryhmän ohjaajalla on mahdollisuus toimia omalla äidinkielellään toisen suomalaisen ohjaajan avustamana (ei välttämättä aina, mutta Suomen Pakolaisavulla sitä suositellaan), joten ohjaaja itse saa tästä todella paljon irti. Mitä enemmän ja paremmin tiedetään ohjaajien ja ohjattavien tilanteista, taustoista ja tarpeista, sitä paremmin heitä pystytään tukemaan. Tämä toteutuu parhaiten, kun ohjattavien kanssa päästään onnistuviin ja syvällisiin keskusteluihin. Keskustelut ohjattavan kanssa, joka ei osaa suomea onnistuvat parhaiten keskustelemalla samaa kieltä puhuvan ohjaajan kanssa. Silloin on suurempi luottamus ja pelko siitä, ettei tule ymmärretyksi (ainakin kielen takia) lieventyy tai häviää kokonaan.

Maahanmuuttajataustaisella vertaisohjaajalla on samantyyppisten ”vertaiskokemusten” lisäksi oman äidinkielen ”kielietua” (Toivikko ym. 2011). Ryhmän ohjaaja on yleensä näyttävässä ja vaikuttavassa asemassa ryhmän sisällä. Häneltä odotetaan paljon osaamista ja jaksamista. Ohjaajan ei silti tarvitse tietää ja osata kaikkea, sillä hänkin on vertainen ryhmässä ja yhdenvertainen ryhmäläisten kanssa.

6 MENETELMÄT JA AINEISTO

Käytin kehittämistyöni toteuttamismenetelmänä laadullisen puolistrukturoidun teemahaastattelun menetelmää. Valitsin teemat sen perusteella, mitä tilaaja halusi tietää kohderyhmästään (maahanmuuttajataustaiset vertaisohjaajat) ja miten se voisi parantaa kohderyhmälle suunnattuja palveluja ja toimintaansa. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymyksiä valmistellaan ennakkoon, mutta niiden järjestystä voidaan vaihdella haastattelun kulun mukaan, asiaan soveltumattomat kysymykset voidaan jättää

pois ja haastattelun aikana mieleen tulevia syventäviä kysymyksiä voidaan esittää. Teemahaastattelua käytetään yleensä tutkimustilanteissa, joissa ollaan kiinnostuneita aiheesta, josta tutkimuksen tekijällä on tietoa ja haastateltavilla on kokemusta, mutta vastaukset perustuvat paljolti haastateltavien omiin kokemuksiin, eikä tämän takia tiedetä minkälaisia vastaukset tulevat olemaan. Haastattelut kannattaa nauhoittaa. Etuna nauhoittamisesta on, että se antaa haastattelijalle mahdollisuuden huomioida haastateltavia, tarkkailla heitä ja kerätä tietoa. (Ojasalo 2009, Moilanen & Ritalahti, Hirsjärvi & Hurme 2001.)

Tässä kehittämistyössä käytin aineistonkeruumenetelmänä eri haastattelumuotoja. Alunperin suunnitelmani oli haastatella ohjaajat kasvokkain ja nauhoittaen, mutta haastateltavien tarpeista johtuen suunnitelmaan tuli pieniä muutoksia, jolloin jouduin pitämään myös sähköposti- ja puhelinhaastatteluja (nämä nauhoitin myös). Tutkimusaineiston analysointimenetelmänä käytin puhtaaksi sana sanalta, litteroidun laadullisen aineiston teemoittelumenetelmää. Litteroitu aineisto puretaan teema-alueittain ja siitä pyritään löytämään yhteyksiä. Teemoittelussa painottuu teeman sisältö ja se perustuu aineiston luokitteluun aihepiirin mukaan. Siten tarkastellaan aineistossa esiintyviä ilmiöitä tai asioita, jotka ovat yhteisiä monella haastateltavalla. (Ojasalo ym. 2009, Hirsjärvi & Hurme 2001)

Tämän kehittämistyön kaikki haastateltavat olivat itse maahanmuuttajataustaisia ja mukana Pakolaisavun koulutuksessa (2016), joten he ovat varmasti kokeneet ainakin jonkin verran samaa kuin ohjattavansa. Haastattelukertoja oli yhteensä kolme ja toteutin ne haastateltavien omien aikataulujen mukaan. Pakolaisavun koulutukseen osallistuneille tein haastatteluja heti vertaisohjaajakoulutuksen jälkeen. Silloin haastatteluun osallistui yhteensä kuusi henkilöä, joista kaksi oli koulutuksen ulkopuolisia. Itse koulutukseen osallistui seitsemän koulutettavaa, joista kolme tiesi, ettei tulisi ohjaamaan yhtään ryhmää, joten tässä oli riski työn kaatumiseen, sillä jäljelle jäi vain neljä henkilöä. Suomen Pakolaisavun Kasvokkain-toiminnan vertaistoiminnan suunnittelijan Petri Komulaisen avustuksella sain mukaan kaksi lisäohjaajaa korvaamaan lähteneitä. Alkuhaastattelun jälkeen vain kolme eli puolet haastateltavistani pääsi pitämään vertaistukiryhmää. Alkuhaastattelun varsinaisena tavoitteena oli päästä kartoittamaan tilannetta ja selvittämään, miksi haastateltavat haluavat tehdä tai ovat vetäneet vertaistukitoimintaa, keitä he erityisesti haluavat tukea ja ovatko he ymmärtäneet koulutuksessa tuotuja erilaisia ohjausrooleja niin, että osaavat kertoa minkälaisia

ohjaajanäkemyksiä heillä on itsestään. Kysyin myös ohjaajien koulutustaustoja, koska uskon, että niille on vaikutusta ryhmän vetämiseen. Tarkoitus oli saada selville, minkälaisia odotuksia heillä on tämän tyyppisestä toiminnasta. Tästä kerron enemmän analyysissä ja esittelen tarkemmin myös teemoja kysymyksineen.

Toinen haastattelu toteutui syksyn puolivälissä, kun ohjaajat ovat jo ehtineet ohjata jonkinnäköisiä vertaistukiryhmiä ja hyödyntäneet koulutusta. Tässä haastattelussa tärkeintä oli saada selville, ovatko nämä henkilöt päässeet ohjaamaan minkäänlaisia ryhmiä, kenelle he ovat suunnanneet niitä ja minkälaiseksi heidän ohjausroolinsa oli kehittynyt toiseen haastatteluun mennessä.

Kolmas haastattelukerta oli joulukuun loppupuolella, jolloin ryhmiä oli voitu vetää jo pitkään ja ne olivat joko loppuvaiheessa tai jo loppuneet, riippuen ryhmän lopetusai-kataulusta. Minun oli palautettava kaikki litteroidut haastattelut ja analyysi niistä ti-laajalle jo tammikuun 4. päivään mennessä 2017. Siksi joissakin tapauksissa loppu-haastattelut oli tehtävä pari kolme päivää ennen ryhmän varsinaista lopetuspäivää. Tällä kertaa tarkoituksena oli saada selville, olivatko ohjaajat onnistuneet tavoitteis-saan ja olivatko heidän suunnitelmansa muuttuneet ryhmän aikana. Tärkeintä oli saada loppupalautetta koko jaksosta, selvittää minkälaisia haasteita ohjaajat olivat kohdanneet ryhmän alusta loppuun, miten niitä oli ratkaistu ja miten haasteet vaikut-tivat vetäjien jaksamiseen ja itsetuntoon ohjaajina. Haastatteluteemat ovat: tausta, motiivit, ohjaajan itsereflektio, haasteet, tulevaisuus ja hyöty ja avoimena teemana ”va-paan sanan tila”. Hyödystä kysyin erikseen välillä ”haasteet”- ja välillä ”tulevaisuus” -teeman yhteydessä.

7 VERTAISOHJAAJIEN KOULUTUSVIIKONLOPPU

Suomen Pakolaisapu ry järjestää vertaisohjaajakoulutuksia säännöllisesti. Itse osallis-tuin järjestön ohjaajien koulutusviikonloppuun 27.-28.8.2016. Koulutukseen osallistui yhteensä seitsemän henkilöä. Tutustuimme toisiimme ja Pakolaisavun toimintaan. Koulutus oli laaja ja se käsitteli mm. vertaistukitoiminnan muotoja ja vertaistukioh-jaajien erilaisia rooleja, tavoitteita ja vertaistukitoiminnan tarvetta Suomessa. Koulu-tuksessa saatiin miettiä hetki, mitä ”vertaistuki” on omalla äidinkielellä, sillä kaikki koulutettavat olivat eri maista ja puhuivat eri kieliä. Oli jännittävää huomata, miten paljon kielellä on merkitystä tämän käsitteen ymmärtämisessä. Kieli saattoi muuttaa

merkityksen ja pohdimme pitkään niitä oikeita nimityksiä omilla äidinkielillä. Lopulta onnistumme löytämään sopivat käsitteet ja ilmaisut, oli huvittavaa kokea onnistumisen tunnetta tässä asiassa.

Koulutuksen tavoitteena oli, että osallistuneet ohjaajat saisivat eväitä toimintaan ja paremman käsityksen vertaistukitoiminnasta. Koulutuksessa osallistujat saivat myös mahdollisuuden pohtia omaa (alkuvaiheen) motivaatiotaan ja suhtautumista tämän tyyppiseen toimintaan. Koulutustilaisuus oli rento, siellä keskusteltiin erilaisista asioista ja pohdittiin eri teemoja myös pienemmissä ryhmissä.

8 TULOKSET

Nämä haastattelutulokset perustuvat Pakolaisavun vanhan vertaisohjaajakoulutuksen käyneiden ohjaajien haastatteluihin, joita pidin koulutukseen osallistuneille syksyllä 2016. Pakolaisapu uudisti vertaisohjaajan koulutus- ja tukipalvelupolun vuonna 2017. Pidin haastattelujen teemat samanlaisina jokaisena kolmena haastattelukertana, koska halusin seuralla tilannetta ja saada selkeästi vertailtavan käsityksen ohjaajien edistymisestä. Jos olisin muuttanut kysymyksiä ja teemoja paljon, en olisi voinut seurata ohjaajien edistystä toivotulla tavalla.

Kaikissa teemahaastatteluissa aiheina olivat tausta, motiivit, ohjaajan itsereflektio, haasteet ja hyöty, tulevaisuus ja avoimena teemana vapaa sanan tila. Teemojen sisällä tein lähes samanlaisia kysymyksiä jokaisella haastattelukerralla. Tarkoituksena oli saada tarkempaa tietoa itse ohjaajista ja heidän ryhmistään. Lisäksi halusin selvittää, miten tilanteet muuttuvat koulutuksen jälkeisestä, ryhmän perustamista edeltävästä ajasta ryhmän loppuun asti. Kysyin esimerkiksi alkuhaastattelussa motiivitekijöistä ja sitä, mikä motivoi jatkamaan ja muissa haastatteluissa kysyin, ovatko motivaatiotasot ja motiivit muuttuneet. Tavoitteena oli myös selvittää, mitä vaikutuksia vertaisohjaajan toiminnalla on hänen yksityiselämäänsä ja asenteisiinsa.

Haastatteluja pidin siten, että kävin tapaamassa ohjaajia heille sopivissa tapaamispaikoissa, kuten Pakolaisavun tiloissa tai ohjaajien työpaikoilla. Nauhoitin haastatteluista kaiken, minkä jälkeen litteroin ne sana sanalta. Toisessa ja kolmannessa haastattelussa jouduin myös käyttämään puhelinta ja sähköpostihaastatteluja, koska jotkut ohjaajat olivat niin kiireisiä, etteivät ehtineet tapaamaan. Ensimmäisen haastattelun tein kaikille kuudelle kasvokkain. Toisesta haastattelusta jäljelle jäi vain kolme, koska loppuilla

ei ollut omaa vertaistukiryhmää (yksi ei halunnut vetää ryhmää, kaksi ei saanut siihen tilaisuutta vielä). Ryhmää ohjaamaan päässeistä haastattelin yhden kasvokkain, yhden sähköpostitse ja kolmatta en saanut kiinni, joten tein hänelle erityisen pitkän ja perusteellisen loppuhaastattelun. Loppuhaastattelut tein kaikki puhelimitse ja nauhoitin ja litteroin myös ne tarkkaan.

Osan haastatteluista tein ohjaajien toivosta arabian kielellä, jolloin ohjaajat saivat tilaisuuden vastata arabiaksi ja ilmaista itseään paremmin. Ensimmäisessä haastattelussa arabiankielisiä haastatteluja oli yhteensä kolme, toisessa haastattelussa yksi ja kolmannessa haastattelussa niitä oli kaksi. Näissä haastatteluissa ohjaajat puhuivat sekä arabiaa että suomea vuorotellen. Myöhemmin litteroin ne suomeksi ja pyrin siihen, että suomennan litteroinnin siten, että puheet säilyvät mahdollisimman alkupe-
räisinä. Tavoitteena oli, että kirjoitan litteroidut haastattelut ikään kuin ne olisi puhuttu suomeksi. Oli haastavaa litteroida tällä tavalla, sillä aikaa kului huomattavasti enemmän kuin ”normaali” suomeksi puhutun haastattelun litteroinnissa. Jouduin kuuntelemaan haastatteluja ja lukemaan niistä tuottamani litteroitua teksti useita kertoja varmistaakseni, että olin tehnyt kaiken huolella. Mielestäni onnistuin siinä varsin hyvin.

Kaikissa haastatteluissa pyrin siihen, että litteroinnit pysyvät saman henkilön kohdalla saman kirjainkoodin alla, jolla olin häntä haastatellut. Esimerkiksi henkilö ”C” on ensimmäisessä haastattelussa sama kuin toisessa ja kolmannessa haastattelussa. Tämä helpotti työtäni ja siitä olisi parempi hyöty myös analyysissä, jonka toimitin Suomen Pakolaisavulle. Haastateltavat olivat itse kaikki maahanmuuttajataustaisia ja jokainen oli kotoisin eri maista. Kuudesta kaksi oli miehiä.

Kuten koulutuksen aikaisessa keskustelussa oli käynyt ilmi, vertaistukitoiminnan käsit-
sitys voi vaihdella rajustikin maasta tai kielestä toiseen. Alla luettelen haastattelut te-
moineen yksitellen. Kaikkien kolmen haastattelukertojen teemojen arvokysymykset löytyvät liitteestä.

8.1 Ensimmäinen haastattelu

Ensimmäisen, heti vertaistukiohjaajien koulutusviikonlopun jälkeisen haastattelun ta-
voitteena oli kartoittaa tilannetta ja selvittää ohjaajien tavoitteita ja odotuksia. Kuu-
desta osallistuneesta neljä mukana Pakolaisavun koulutuksessa ja kaksi ohjaajista sain

mukaan järjestön avulla, jotta saisin haastateltua tarpeeksi monta ihmistä. Alle viisi henkilöä olisi ollut todella pieni määrä, enkä olisi saanut haastatteluista riittävästi tietoa irti, varsinkin kun kyseessä oli vasta alkuhaastattelu, jonka jälkeen ohjaajien tilanne eli se, kuinka monta heistä pääsee ohjaamaan, selviäisi paremmin.

Alkuhaastattelussa pyrin kartoittamaan tilannetta teemoittain ja selvittämään lähtösyitä; miksi nämä ihmiset haluavat ohjaajiksi, mikä heitä motivoi ja mitä odotuksia heillä on.

Vertaisohjaajakoulutukseen ja – toimintaan hakeutuneet olivat toisin sanoen keskimääräistä väestöä koulutetumpia. Yllätyin yhteisestä vastauksesta, joka oli lähes kaikille ohjaajilla, kun kysyin koulutustaustaa: ”tarkoitatko Suomesta saatua koulutusta vai omasta kotimaasta.” Tässä asiaa käsitellään ikään kuin koulutustaustat olisivat kaksi toisistaan erillistä asiaa; kotimainen ja suomalainen. Tämä osoittaa, miten suurta merkitystä on maahanmuutolle, sen eri vaiheille ja miten se jakaa ihmisen identiteettiä kahtia.

Jokaisella haastateltavista oli peruskoulun jälkeinen tutkinto, useimmilla korkeakoulututkinto. Niitä oli mm. liiketalouden ammatillinen tutkinto, ranskan ja arabian kielten maisteri, kauppatieteiden kandidaatti (kotimaassa) ja lähihoitaja (Suomesta), oikeustieteen maisteri (kansainvälinen oikeus ja ihmisoikeudet, kaksoistutkinto kahdesta eri maasta, ei Suomesta), sairaanhoitaja ja kosmetologi, jolla oli myös kaupallisen alan tutkinto ja ”sosiaalialan” maisteri (tutkinto rinnastettu Suomessa).

Kaikki olivat olleet jollain tavalla mukana sosiaalialaan liittyvässä toiminnassa, josta olivat ammentaneet monia ohjaajalle tärkeitä taitoja. Vapaaehtoistyö, jossa sai auttaa toisia, oli innostanut jatkamaan samaa myöhemminkin. Järjestetyt ryhmät olivat esimerkiksi äiti - lapsi ryhmiä, eroryhmiä ja miehille suunnattuja ryhmiä. Vapaaehtoisina kerhoissa, vapaaehtoisina eri yhdistyksissä ja ryhmissä, esim. avioeroryhmässä. Aikaisempi kokemus kohentaa myös ohjaajan itsetuntoa ja antaa eväitä tulevan toiminnan järjestämiseen. Osa oli toiminut sosiaalialalla palkkatyön kautta. He olivat olleet vanhustyöntekijöinä vanhainkodeissa, eri-ikäisten kerho-ohjaajina, tukihenkilöinä.

Tästä huomataan, että vapaaehtoistyöllä on suuri paino ja se näyttää olevan lähes kaikkia ohjaajia yhdistävä tekijä. Toinen haastatelluille yhteinen tekijä oli se, että he olivat kaikki käyneet suomen kielen kursseilla. He olivat myös asuneet Suomessa 7-15 vuotta. Vain yksi heistä oli itse osallistunut varsinaiseen vertaistukiryhmään (eroryhmä) ja

yksi oli toiminut maahanmuuttajien tukihenkilönä, joka sekin on vertaisen tarjoamaa tukitoimintaa eli vertaistukea. Muilta osin ohjaajien elämäntilanne vaihteli laidasta laitaan; työtön, omaishoitaja, töissä, työkokeilussa ja järjestössä vapaaehtoisena.

Suurin osa motiiveista kumpusi sekä haastateltavien omasta maahanmuuttokokemuksesta että halusta kehittää itseään ja saada työskennellä omaan alaan liittyvissä tehtävissä. Ohjaajat kertoivat haluavansa auttaa toisia ihmisiä pääsemään osaksi yhteiskuntaa, saada ohjauskokemusta ja kehittyä itse. He kuvailivat myös, että elämä on vaikeaa ja ihmisiä pitää auttaa näyttämällä, että ne joilla on haasteita elämässä, eivät jää yksin. Teemasta esille noussut, yhteinen tekijä oli sisäinen halu auttaa muita, varsinkin kun on onnistunut auttamaan muita jo aiemmin joko lähipiirissään tai erilaisissa työ- ja vapaaehtoistyörooleissa. “Autan toisia pääsee vähän ongelmista. Maahanmuuttajat ja erityisesti pakolaiset tulee ihan innokkaasti tänne, mutta yhtäkkiä tajuu, että se ei oo mitä odottivat.”

Lisäksi ohjaajat kokivat, että halusivat saada itseään kehittävää kokemusta. Saavutuksina pidettiin hyödyllisen kokemuksen saaminen ja mahdollisuus auttaa ihmisiä pääsemään eroon ongelmista ja neuvoa heitä parempaan elämään.

Tämän alkuhaastattelun ensisijaisia kohderyhmiä pidettiin mm. maahanmuuttaja nuoria, -vanhuksia ja äitejä. Erityistarpeessa olevia maahanmuuttajia, lukutaidottomia maahanmuuttajia, huonosti koulutettuja, pakolaisia ja turvapaikanhakijoita. Tavoite kohderyhmänä ohjaajille oli myös kahden kulttuurin perheet ja kumppanit ja tavoiteltiin suomalaisia autettavaksi ymmärtämään maahanmuuttajia.

Ohjaajien itsereflektio -teemassa yhteinen vahvuus oli siinä, että he olivat kaikki maahanmuuttajataustaisia ja he ovat lähes kaikki (paitsi yksi, joka on tullut lapsena tänne) käyneet kotoutumisprosessia läpi, joten he tietävät hyvin, mitä on olla maahanmuuttaja ja varsinkin aikuisena muuttanut. Ohjaajat kertoivat, että heille on vahvuutena kokemuksen lisäksi mm. avoimuus, hyvä kuuntelutaito, sosiaalisuus, ystävällisyys ja myös kulttuurintuntemus, joka on mielestäni erittäin tärkeää.

Ohjausroolista en saanut sellaista tuntumaa, että kaikki olisivat ymmärtäneet koulutuksen sisällön ja varsinkin ohjaajan vaihtelevat ohjausroolit. Kysymykseni oli “millaisena näet oman roolisi vertaisohjaajana”. Tarkennuksista huolimatta jotkut vastasivat, ettei ohjaaja voi vaikuttaa kaikkeen, tehdään yhteistyötä toisen ohjaajan kanssa ja yri-

tetään hallita kaikkea. Tämä ei tarkoittanut, ettei koulutuksen viesti olisi mennyt perille, vaan osa on hyvin ymmärtänyt mitä tarkoittaa ”ohjaus rooli” ja vastasivat, että esimerkiksi, olen opettaja, olen tukija, olen johtaja, avustaja, yhdessä oppija ja mahdollistaja.

Haasteet -teemassa ohjaajien kohtaamat haasteet liittyivät esimerkiksi sukupuolirooleihin; miehet eivät kunnioittaneet naisia varsinkaan, jos tämä sattui ohjaaman miesten ryhmää. Ohjaajat pelkäsivät myös huhuja (pahan puhumista selän takana), kulttuurieroja, ihmisten erilaisuutta, tilannetta, jossa ryhmäläiset eivät tule toimeen keskenään. Eroavuuksia keskustelujen sisällössä oli esimerkiksi, kun ryhmässä on paljon puhuvia tai hiljaisia ihmisiä. Pelkona oli, että ohjaajilla on joskus halu auttaa, mutta eivät kykene siihen. Lisäksi pelättiin keskustelua uskonnosta ja politiikasta ja myös ryhmien kaatumista siihen, että jäsenet jättävät ryhmän.

Tärkeä olisi tietää, mistä nämä ohjaajat olisivat hakemassa apua, jos näistä peloista jokin toteutuisi. He ajattelivat kysyä neuvoja toisilta ohjaajilta, ottaa yhteyttä viranomaisiin tarpeen tullen, pyytää asiantuntijoita paikalle, (kun on kyseessä ohjaajalle vieras asia), antaa itselleen tilaisuuden selvittää asioita oppimalla uusia keinoja, kutsua vartijoita, jos on tarvetta tai olla tekemättä mitään, niin kuin eräs heistä mainitsi.

Tulevaisuus -teemassa kaikille yhteisenä suunnitelmina oli saada kokemusta, oppia uutta ja kehittyä samalla itse. Ohjaajat halusivat auttaa vasta tulleita, hankkia töitä, perustaa omia kotoutumiskoulutusryhmiä, työskennellä järjestöissä, auttaa suomalaista yhteiskuntaa hyväksymään maahanmuuttajia ja sitoa suomalaisten ja maahanmuuttajien eri kulttuurit yhteen.

Hyötynä nähtiin tilaisuus oppia paljon uutta muilta ihmisiltä ja saada tutustua uusiin ihmisiin, kokemusta ja tietoa, sosiaalisia kontakteja ja laajentaa oman alan osaamista. Lisäksi kuvailtiin, että ohjauskokemus antaisi tilaisuuden kehittää ongelmanratkaisukykyä parantaa kykyä ja oppia katsomaan ristiriitatilanteita eri näkökulmista.

Vapaan sanan tila -teemassa nousi esiin mm. se, että vertaistukitoimintaa kuvailtiin tärkeäksi ja hyödylliseksi, joten sitä kannattaa kehittää ja jatkaa. Tärkeänä pidettiin myös ryhmäläisten omien toiveiden huomioimista, jottei ryhmä kaadu tai muutu tylsäksi. Esimerkkinä tästä kerrottiin, että Suomeen vasta tulleet ovat niin kiinnostuneita tutustumaan suomalaiseen kulttuuriin ja yhteiskuntaan, etteivät välttämättä jaksaisi tai

halua olla paikallaan, joten heitä kannattaa viedä museoihin, kirjastoihin tai tapahtumiin, joissa suomalainen kulttuuri näkyy.

8.2 Toinen haastattelu

Toinen haastattelukerta toteutui syksyn puolivälissä, jolloin ohjaajat ovat ehtineet päästä aloittamaan jonkinlaista toimintaa. Toiseen haastatteluun jäi enää vain kolme henkilöä, koska muut kolme eivät voineet ohjata omaa ryhmää. Kuten edellä mainitsin, tässä haastattelussa minulla oli yksi arabiankielinen haastattelu. Tällä kertaa yksi ohjaajista sai toivonsa mukaan haastattelukysymykset sähköpostilla ja vastasi niihin siten sähköisesti ja kolmas ei vastannut haastatteluun ollenkaan, joten häntä jouduin haastattelemaan pidempään kolmannella haastattelu kerralla.

Haastateltavien tausta pysyi samana ja sitä ei tarvinnut sen kummemmin tarkentaa kuin kysyä, onko elämäntilanteeseen tullut muutoksia.

Motiivit -teemassa ajan myötä vastauksiin oli tullut syvällisyyttä sen pohdinnassa, miksi haluttiin juuri tähän. Lisäksi tuli esiin toive saada jakaa kokemuksia muiden vertaisohjaajien kanssa.

Haastateltavani kokivat olevansa tyytyväisiä siihen, että osasivat opettaa muille mitä itse olivat oppineet ja että kykyä ja rohkeutta toimia ryhmän ohjaajana. Ryhmät koostuivat 30-50-vuotiasta naisista ja kotirouvista, työttömistä ja toinen venäjänkielisistä, 40-60 -vuotiaista naisista. Ryhmien senhetkiset onnistumisen tavoitteet olivat, että tuetaan ryhmäläisiä oppimaan suomalaisesta yhteiskunnasta, koulutusjärjestelmästä ja neuvotaan heitä oikeita keinoja hakea töitä tai koulutusta. Saavutuksena pidettiin sitäkin, että ryhmäläiset tulevat paikalle ja tulevat keskenään toimeen.

Tämän haastattelun itsereflektio -teemassa ohjaajat kertoivat oppineensa olemaan luovuttamatta hankaluuksien edessä; ongelmat aina vahvistavat, eikä niiden edessä luovuteta. Ohjausrooli oli ohjaajien mielestä selkeytynyt ja ohjaajat kokivat olevansa sekä opettajia että ystäviä. Ryhmiin on sitouduttu ja ryhmistä pidetty. Yksi ohjaaja kuvasi oman ryhmänsä siten, ettei se ole ”ottanut varsinaista ryhmän muotoa, vaan oli rento”, ja se sujui ja siihen sitouduttiin juuri sen takia.

Haasteet -teemassa haasteellisena koettiin uusien jäsenien tulo ryhmiin aina silloin tällöin. Tämä osoitti, että ryhmiä on pidetty avoimina. Isona haasteena oli myös las-

tenhoidon järjestämiseen liittyvät ongelmat, koska ryhmän naiset olivat kotiäitejä, joiden oli pakko ottaa pieniä lapsia mukaan, vaikka kaikki eivät olleet yksinhuoltajia. Jotkut halukkaat eivät tästä syystä päässeet mukaan. Lisäksi isoja 7-8 ja 12-13- vuotiaita lapsia laitettiin leikkimään erilliseen huoneeseen ja sen koettiin häiritsevän ryhmän ohjaamista.

Näissä ja muissa tilanteissa ja ongelmia ratkaistiin huumorilla kertomalla, että kaikki käyvät läpi vaikeita tilanteita, saavuttamalla tavoitteita (työ, opiskelu yms.) ja toivomalla ratkaisuja asioihin joihin, ei ole voinut itse vaikuttaa, kuten esimerkiksi lasten ohjaajan löytyminen olisi ratkaissut ongelman.

Ryhmissä ei oltu vielä käsitelty vaikeita asioita, mutta vaikeudet olivat esimerkiksi kaikkia kiinnostavien aiheiden löytäminen.

Tulevaisuus -teemassa haastateltavat kertoivat olevansa halukkaita ohjaamaan myös jatkossa naisten ryhmiä, koska ovat oppineet niistä paljon, aikovat pitää enemmän huolta itsestään ja omasta jaksamisesta ja tahtovat oppia uusia ongelmanratkaisukeinoja. Yhtenä mielenkiintoisena vastauksena sain, että ohjaaja haluaisi mieluiten ohjata sellaisia ryhmiä, jotka ovat kiinnostuneet samoista asioista kuin hän itse, esim. filosofiaa, kirjallisuudesta ja taiteesta.

Ryhmistä oli myös hyötyä henkilötasolla ja yksi ohjaajista kuvaili, että hän oli itse vielä ohjausvaiheessa ollut itse kyseisen ryhmän ja vertaistuen tarpeessa. Avoimena teemana tässä haastattelussa oli ryhmän arviointi ja oman ohjausroolin arviointi. Ryhmistä opittiin paljon, niistä pidettiin, niistä saatiin aina uusia ajatuksia ja ideoita ja joskus omat murheet unohtuivat, kun käsiteltiin hauskoja asioita, kuten opiskelu tavoitteet ja huumori.

8.3 Kolmas haastattelu

Kolmas haastattelukerta oli poikkeuksellinen, koska sain tavattua vain yhtä henkilöä ja kaksi muut haastattelin puhelimitse, koska heidän aikataulunsa olivat tiukkoja. Tällä kertaa pyrin syvällisempiin keskusteluihin. Yritin saada mahdollisimman paljon irti haastateltavista. Halusin tietää tarkkaan vaikeuksista, joita he kohtasivat, miten pääsivät vaikeuksista yli, ovatko ongelmat vaikuttaneet heihin mitenkään, ajattelevatko he ryhmiään myös muulloin kuin ryhmän aikana, miten se vaikuttaa itsetuntoon ja min-kälaiselta näyttää tulevaisuus tämän kokemuksen perusteella.

Elämäntilanteen kartoituksessa ei ollut paljon muutoksia. Ohjaajat jatkoivat samaa työtä, mutta he kaikki halusivat tarkennusta tähän kysymykseen. He halusivat tietää, liittykö kysymys henkilökohtaiseen elämään vai työelämään, johon minä vastasin, että elämään ylipäättään. Henkilökohtaisen elämän asiat olivat toisilla muuttuneet, toisilla pysyneet samana. Eräs haastateltava kertoi menettäneensä työn jo ennen ryhmän alkua. Omista henkilökohtaisista asioista ei haluttu kirjoitettavan opinnäytetyöhön.

Motivaatiotasolla oli tapahtunut muutoksia: toisilla positiivisia ja toisilla ei. Syyt muutoksiin olivat tilannekohtaisia. Eräs haastateltava mainitsi motivaatiotekijöidensä pysyneet samoina, mutta sekä oman elämän että ryhmäläisten paperisodassa auttaminen uuvutti. Osa näistä vaikeuksista oli henkilökohtaisia ja osa ryhmään ja viranomaisiin liittyviä. ”Rehellisesti se liittyy minuun. Se laskee niin alas, koska kun sinä teet paljon asioita ja lopulta näet, että se mitä teet yllättää sinua. Todellisuudella mitä me elämme, on täynnä vaikeita asioita. Papereiden hoitaminen on vaikeaa.”

Kyseinen haastateltava oli sinnikäs ja ajatteli pystyvänsä aina kohtaamaan vaikeita tilanteita ja hänen mielestään sana ”ei” on hänelle asia, joka antaa voimaa jatkaa eteenpäin. Hänen mukaansa hän ei luovuta millään ja ajatteli, että kyllä hän pystyy, vaikka kuinka vaikeaa olisi omassa elämässä tai töissä. Mutta hän oli menettänyt luottamuksen päätöksentekijöihin. Hän nosti tämän hyvin esille kohdassa itsereflektio, kun vastasi että, ” olen itsevarma mutta en luota päätöksentekijöihin.”

Hän kuvaili myös, että vaikka hän halusi olla luovuttamatta ja pysyä omissa tavoitteissaan ja pitää yllä omaa motivaatiotasoa, niin hän oli silti joutunut laskemaan odotustaan näiden ”päästösten tekijöiden” takia. Tämä haastateltava kamppaili erään tärkeän asian puolesta, mutta koska työni tarkoitus on kunnioittaa vastausten anonyymiteettiä, en voi kertoa tilanteesta tarkemmin.

Vertaisohjaajan antama apu voi ulottua moneen elämän suuntaan aina tunteista taloudelliseen tilanteeseen. Myös yhteiskuntatasolla saavutetut tulokset (ohjattava työllistyy tai saa opiskelupaikan) motivoivat ohjaajia. ”Maahanmuuttajat tarvitsevat jonkun, joka auttaa heitä kotoutumaan, he saisivat uusia kokemuksia suomalaisesta kulttuurista ja minä voin auttaa heitä ymmärtämään suomalaista yhteiskuntaa ja toisiaan.”

Eräs ohjaajista sanoi, että syyt ja motivaatiotasoa oli pysynyt samana, mutta hän ei tiennyt miksi. Keskustelusta päätellen motivaatio oli hieman heilahtanut, koska ryhmässä ei ollut yhteisiä kiinnostuksen kohteita.

Myös kielitaidon puutteet heikensivät motivaatiota, vaikka halu auttaa ja toimia oli yhä tallella. Eräs haastateltava kuvaili, että muutos liittyi suomen kielen oppimiseen. Jos ohjaaja osaisi suomen kieltä hyvin, ei hänelle tulisi ongelmia. Tämä oli ollut hänelle kaikista vaikein asia. Saman ongelman mainitsivat myös muut ohjaajat. Halusin myös tietää, että ovatko syyt, joiden takia lähdettiin vertaisohjaajaksi pysyneet samoina, jos motivaatitasoon tai omaan henkilökohtaiseen elämään oli tullut muutoksia.

”Itse asiassa minun syyt ovat pysyneet samoina, naiset ovat miltei yleensä yksin kotona lasten kanssa ja he saattavat tarvita apua. Tämä on yksi syy. Lisäksi ne naiset, joilla ei ole opiskelupaikkaa, tai kieltä tai työtä tai kokemusta elämästä ollenkaan.” Eräs haastateltava vastasi, että oli tottunut tähän toimintaan, koska oli tehnyt sitä todella pitkään: ”olen rehellisesti tehnyt tätä toimintaa monta vuotta. Minä olen tottunut siihen toimintaan.”

Olin myös kiinnostunut tietämään, ovatko ohjaajat saavuttaneet ryhmänsä tavoitteet. Ryhmänohjaajat olivat saavuttaneet tiettyjä tavoitteita, kun taas toisia oli jäänyt toteuttamatta. He pitivät sitä normaalina asiana, koska he olivat monesti vaihtaneet suunnitelmia tyydyttämään ryhmäläisiä. Saavutettuja tavoitteita oli mm. ryhmistä oltiin kiinnostuneita, jäsenten määrä oli tyydyttävä ja jotkut jäsenet olivat löytäneet työ- tai koulutuspaikan ja toiset olivat nyt taitavampia täyttämään erilaisia lomakkeita ja hakemuksia.

Itsereflektio -teemassa ohjaajat olivat itsevarmoja haasteista huolimatta. Tavoitteissa oli onnistuttu, joskin suunnitelmia oli muutettu ja ohjausroolia välillä jouduttu vaihtamaan tilanteen mukaan. Itsereflektio laski välillä samoin kuin motivaatio suunnitelmien muuttuessa. Ohjaajat olivat myös vaihtaneet ohjausroolejaan tarpeen mukaan. Ohjaajien kokeilemia rooleja olivat muun muassa opettajan ja oppilaan, rohkaisijan, rajojen asettajan ja mahdollistajan roolit. Ryhmäläisille oltiin myös ystävällisiä ja ystävyyttä myös pidettiin yhtenä ohjaajan tärkeänä roolina.

Viimeisessä keskityin selvittämään ohjaajien kohtaamia haasteita. Millaisia haasteita kohdattiin ja millä tavalla niitä ratkottiin? Joutuivatko ohjaajat miettimään asioita myös ryhmän ulkopuolella?

Vaikka ryhmille oli asetettu selkeitä sääntöjä ja tavoitteita, kuten esimerkiksi ettei politiikasta ja uskonnosta ei konfliktien välttämiseksi puhuta, oli keskustelua aiheista esiintynyt. Niistä oli jouduttu muistuttamaan ja puhumista välttämään.

Politiikalla ja uskonnolla tuntui olevan suuri merkitys ohjattaville ja se oli jatkuva haaste vertaisryhmien alusta lähtien. Alkuhaastattelussa kerrottiin, että se tuottaa haasteita ohjaajalle ja tässäkin haastattelussa asiaa nostettiin esiin kuuluvalla äänellä.

”Lisäksi ihmiset haluavat joskus puhua kaikesta. He haluavat puhua jopa politiikasta.”

”Meidän ryhmä oli suosittu ja sen tavoitteet olivat selkeät kaikille. Kaikki olivat ymmärtäviäisiä. Mutta välillä oli, esimerkiksi poliittisia tai uskonnollisia aiheita, joista on tullut keskustelua, mutta sen jälkeen minä aina lopetan niitä.”

Teemoja oli myös muutettu ryhmäläisille sopiviksi ja siksi oli vaikeaa pitää kaikki tyytyväisinä. Ongelmia oli mietitty myös muualla, kuten kotona ja kaupassa. Ryhmän tapaamisaikaa oli myös jouduttu pohtimaan ja toivottiin valittavaksi parempia aikoja, jolloin olisi helpompi päästä mukaan ja saada uusia osallistujia.

Eräs haastateltavista otti asiat rennosti kertoen, että ei ole kokenut minkäänlaisia vaikeuksia ryhmässä. Huomaan, että ohjaajien ylpeys välillä estää heitä myöntämään vaikeuksia, mikä on itsessään haaste.

Myös suunnitelmiin oli tullut muutoksia ryhmän aikana. Kaikkia suunnitelmia ei voitu toteuttaa ja asioita oli jouduttu miettimään uudestaan, varsinkin avoimissa ryhmissä, joihin on ollut mahdollista osallistua milloin vain. ”Itse asiassa se suunnitelma muuttuu aina tarpeen mukaan ja muuttuu aina uusien ryhmäläisten myötä. Minun mielestä sinun ei tarvitse olla niin vakavaa sen suunnitelman kanssa.”

Suunnittelua ja suunnitelmaa pidettiin sellaisena työskentelyalustana, josta ohjaaja itse hyötyy ja jonka mukaan hän alustavasti toimii, mutta muuttaa sen aina ohjaajien toivosta.

”Se alkuperäinen suunnitelma, mitä itselleni laitan, on kaikista tärkein ja se on tapa ja tie minulle, että minun pitää osata ja minun pitää hallita paljon tietoja ja tietää kaikesta mahdollisesta mitä kiinnostaa näitä ryhmäläisiä, jotta pystyn kommunikoimaan heidän kanssa ja jotta pystyn antamaan heille tarvittavat tiedot.”

Ryhmien tapaamisen aikataulujen järjestäminen tuotti haasteita ohjaajille ja ohjattaville. Ohjaajat ovat myös joutuneet pohtimaan valitsemansa päiviä ja aikoja ja toivottiin, että niiden suunnitteluun olisi panostanut paremmin. ”Itse ryhmässä ei ole tullut mitään ongelmia, mutta ainoa asia mikä on tullut, on tapaamisaikojen sopiminen.”

Haastatteluista tuli myös ilmi, että nämä vertaistukiryhmän ohjaajat olivat saaneet tehdä todella paljon muuta työtä, mikä ei liity varsinaisesti heidän tehtäväänsä. He olivat esimerkiksi joutuneet tekemään sosiaalityöntekijän, ravitsemusterapeutin, hoitajan ja jopa henkilökohtaisen avustajan tehtäviä.

Tulevaisuus -teemassa halusin tarkempaa kuvaa näiden ohjaajien suunnitelmista. Ovatko he valmiit ohjaamaan samantyyppisiä ryhmiä, kenelle haluavat suunnata ryhmiä ja aikovatko he hyödyntää tätä kokemusta ja miten. Olin myös halukas tietämään mitä tästä kokemuksesta oli opittu.

Tulevaisuudessa haluttiin ohjata maahanmuuttajataustaisia naisia ja miehiä sekä suomenkielisiä naisia ja turvapaikanhakijoita. Halu oli myös auttaa suomalaisia tuntemaan eri kulttuureja, saattaa eri kulttuurisia ihmisiä yhteen, parantaa maahanmuuttajien asemaa ja antaa heille parempaa kuvaa suomalaisesta yhteiskunnasta. Tulevaisuuden näkymissä oli paljon työskentelyä itsensä kanssa. Ohjaajat halusivat oppia ja kehittyä, parantaa omaa suomen kielen taitoaan, oppia uusista kulttuureista, perehtyä paremmin ohjattavien kiinnostuksen aiheisiin kuten politiikkaan ja uskontoihin vaikka eivät aio ottaa niitä keskustelun aiheiksi tulevaisuuden ryhmissä. Tämän kokemuksen hyödyntämisestä oltiin erimielisiä. Toiset ajattelivat, että he aikovat hyödyntää tätä kokemusta ja kaikkea sen aikana opittua, kun toiset piti sitä rutiiniasiana, jota ei välttämättä tarvitse hyödyntää. ” -En aio hyödyntää tätä tulevaisuudessa (...) Se kuuluu tavallaan mun työkuvioon.”

Tätä kokemusta aiotaan myös hyödyntää tulevaisuuden ryhmien suunnitteluvaiheissa. Oikean ja sopivan ajankohdan valitseminen ensinnäkin itselleen ohjaajana ja toiseksi ryhmäläisille on erittäin tärkeä asia.

Vapaa sanan -teemana ohjaajilla oli mahdollisuus arvioida itseään ja omia ryhmiään ja lisäksi antaa neuvoja ja ohjeita muille ohjaajille oman kokemuksensa perusteella. Ohjaajille oli myös mahdollisuus ehdottaa vertaistoiminnan parantamiskeinoja, jollaiseksi ainoa ehdotus oli pidempi vertaisohjaajakoulutus.

9 ANALYYSI

Käsittelen kolmen tekemäni haastattelun teemoja tiivistettyinä. Olen valinnut jokaisesta teemasta ydinkysymyksen analysoitavaksi.

9.1 Motiivina halu auttaa ja oma kehittyminen

Maahanmuuttajat ovat varmasti parhaita asiantuntijoita ja tehokkaimpia vertaisohjaajia toisille maahanmuuttajille, koska ovat itsekin maahanmuuttajia (Toivikko ym. 2011, 5). Haastatteluissa tämä tuli esille myös rivien välistä, mutta ei mitenkään siten, että se täytyisi ottaa sääntönä. Kun on itse saanut vertaistukea ja tullut autetuksi, niin se motivoi myös tarjoamaan sen myös muille. Toisaalta se, että itse on käynyt läpi vaikean prosessin ilman vertaistukea, voi motivoida antamaan muille tukea, jota itse ei ole saanut. Halu auttaa oli vahvin motiivi ja se, kun ”tuntuu hyvältä auttaa” tai ”minulla on tarve ja halu auttaa ihmisiä”. Taustalla oli myös arvomaailma; ”elämässä se on tärkeää, että auttaa ihmisiä”. Eräs ohjaajista koki erityisen tärkeäksi, että tuetaan luku- ja taidottomia henkilöitä, kouluttamattomia ja myöskin äitejä, jotka eivät eri syistä pääse sisälle kehittyneeseen suomalaiseen yhteiskuntaan. Lisäksi monet kokivat tärkeäksi auttaa nimenomaan naisia: ”maahanmuuttajanaisten aseman parantaminen täällä on tärkeää”.

Eräs vertaisohjaaja koki vahvuutena tässä tilanteessa sen, että tunsi hyvin sekä oman arabialaisen kulttuurin, että myöskin lähes täysin suomalaisen kulttuurin. Näiden kulttuurien tuntemuksesta hän on ammentanut tietotaitoa ja kokemusta auttaa muita.

Vertaisohjaajien motiivit kannattaa aina selvittää jo alkuvaiheessa. Motiivit paljastavat, onko ohjaajaehdokas sopiva kyseiseen tehtävään. Kun kysyin haastattelemltani ohjaajaehdokkailta syitä siihen, miksi he ryhtyivät tai tahtoivat vertaisohjaajiksi, ei niissä ollut mitään poikkeavaa vertaisohjaajien yleisiin motivaatiotekijöihin verrattuna. Auttamishalun lisäksi heitä motivoi oman onnistumisen tavoittelu ja sen toteuttaminen auttamalla toisia. Kun vertaisohjaaja on asunut täällä pidempään, niin hän saman itse kokeneena pystyy auttamaan muita alkuvaiheen tilanteessa olevia.

Lisäksi tuntui hyvältä auttaa toisia, saada kokemusta ja oppia uutta, perehtyä suomalaiseen kulttuuriin ja opettaa myös omaa. Tässä huomataan, että tyytyväisyyden tavoittelu ja oman mahdollisuuden löytäminen on tämän takana. Lisäksi kokemusten jakaminen helpottaa omaa ja toisten oloa.

Omia vahvuuksia löydetään toiminnan avulla, joka ikään kuin pakottaa ajattelemaan asioita eri näkökulmista. Vahvuudet välillä sekoittuvat ja muuttuvat negatiivisiksi asenteiksi. Huomasin tämän haastattelujen aikana tavasta, jolla kysymyksiin vastattiin ja ohjaajien kehonkielestä. Ohjaajat olivat hyvin motivoituneita ennen ryhmien alkua,

mutta motivaatiotasoa koeteltiin ryhmien aikana. Todellisuus iski ja ryhmissä jouduttiin toimimaan ohjattavien toiveiden mukaisesti. Se ei välttämättä enää ollut kiinnostavaa. Ohjaajat olivat kuvitelleet saavansa vapaat kädet toimia koko ryhmän aikana. Heiltä unohtui, että ryhmissä on muita ja he ovat myös vertaisia eivätkä ainoastaan ryhmän johtajia. Motivaatiotasoa laski, koska ryhmän ohjaajat eivät voineet aina valita itseään kiinnostavia aiheita, vaan he joutuivat sopeutumaan ohjattavien toiveisiin. Koen tätä merkkinä huonosta “ammattillisesta” taidosta.

9.2 Haasteet

Vertaistuessa pidettiin haasteellisena monia asioita ja vertaisohjaajan koulutusta pidettiin siksikin tärkeänä.

9.2.1 Puutteellinen kielitaito

Keskustelu vertaisohjaajan rooleista Suomen Pakolaisavun vertaisohjaajakoulutuksessa (2016) oli ohjaajien mielestä tärkeää. Heidän mukaansa he ymmärsivät ohjaajan roolinsa paremmin ja tiesivät koulutuksen ansiosta paremmin, miksi käyttäytyvät niin kuin käyttäytyvät eri tilanteissa. Huomasin, ettei koulutusviikonlopun aikana saatu tietoa ei ole mennyt kaikille perille huonon suomen kielen takia, vaikka he itse pitivät koulutusviikonloppua antoisana. Ohjaajilla oli paljon kieliongelmiä. Se vaikutti myös omien haastattelujeni laatuun ja on aikaisemmin vaikeuttanut ohjaajien työtä ja mahdollisuuksia selvittää ongelmia etsimällä tietoa tuntemattomista tai vieraista aiheista.

Ohjaajien mielestä vertaistukiryhmän ohjaajan itsetunto saattoi joutua koetukselle, jos he ohjasivat ryhmää kielellä jota he eivät puhu hyvin. Suomen kielen taito on ohjaajalle erittäin tärkeä, sillä joskus ohjaaja joutuu etsimään tietoa asioista, joita hän ei välttämättä tiedä. Tiedon etsintä hankaloituu, kun sitä joutuu esimerkiksi etsimään netistä, eikä sieltä välttämättä löydä mitään tai paljoakaan omalla äidinkielellä. Lisäksi vanhempi vertaisohjaaja 56-vuotias ei välttämättä hallitse sosiaalista mediaa. Vertaistuki-toiminta on myös tehokkaimmillaan, kun ohjaaja ja ohjattavat ymmärtävät toisiaan. Silloin molemmat oppivat uusia asioita ja löytävät konkreettisia ratkaisuja ongelmille niiden esiintyessä. Ohjaajien mielestä oli tärkeää ymmärtää ryhmäläisiä oikein ja hyvin. He kokivat, että parempi suomen kielen taito olisi helpottanut ja tukenut heidän työskentelyä valtavasti.

9.2.2 Ryhmien sisäiset ristiriidat

Haasteellisena koettiin myös, että autettavilla henkilöillä saattaa olla erilaisia poliittisia ja uskonnollisia näkemyksiä. Ohjaajilla oli huoli siitä, miten puuttua tilanteeseen, jos näkemyksistä lähdetään innokkaina keskustelemaan ja ohjattavien kesken sattuisi skismaa. Kahden ohjaajan mukaan he kieltävät keskustelun tämän tyyppisistä aiheista. Heidän olisi pitänyt asettaa selkeät säännöt näistä aiheista jo ryhmän alusta.

Miehet eivät toisinaan kunnioita vertaisohjaajaa, jos tämä sattuu olemaan nainen. Asian suhteen on luovutettu, koska sille ei tuntunut löytyvän ratkaisuja. Ratkaisujen puuttuminen pienentää naisohjaajan mahdollisuuksia onnistua. Onnistunut ohjaaja pystyy antamaan itsestään pätevän ja kokeneen ohjaajan kuvaa, mikä puolestaan saa miespuoliset ohjattavat arvostamaan tätä ohjaajana.

Toinen vertaisohjaajan arvostukseen liittyvä ongelma nousi esiin kahden ohjaajan ryhmästä. Ryhmää vetävän toisen, eri kieltä puhuvan ohjaajan mukanaolo voi johtaa siihen, että samaa kieltä puhuva ohjaaja joutuu keskittymään tulkkaukseen enemmän kuin itse varsinaiseen tehtäväänsä. Ohjaajan itsetunto saattoi joutua koetukselle, kun ryhmäläiset saattoivat pitää häntä vain ryhmän tulkkina. Toinen syy voi olla pelko siitä, että ryhmäläiset saattavat ajatella tai nähdä tämä ohjaajaa taitamattomana ja pitää vain toista ohjaajaa päteväenä. Tätä ei ole kerrottu suoraan haastattelukysymysten vastauksissa, mutta sen pystyi lukemaan rivien välistä.

Ryhmien tapaamisaikojen sopimisessa esiintyi myös haasteita. Toisinaan oli vaikeaa löytää kaikille sopivaa aikaa. Tämä johtui suunnittelu taidon puuttumisesta. Haasteelliseksi osoittautui myös yhteisen sävelen löytäminen ohjaajien ja ohjattavien välillä. Ohjaajien tai ryhmäläisten kiinnostus ryhmää kohtaan joutui koetukselle, kun yhteisiä kiinnostuksen aiheita ei löytynyt. Ohjaajat eivät olleet riittävän motivoituneita, jos ryhmäläiset olivat kiinnostuneita eri asioista kuin ohjaaja. Kun yhteiset kiinnostuksen aiheet puuttuivat ohjaajat eivät myöskään halunneet etsiä ratkaisuja haastaville tilanteille. Kaikkia kiinnostavia aiheita oli vaikea löytää ohjattavien iästä johtuen. Ryhmissä oli isoja ikäeroja ja ohjaaja saattoi olla nuorempi kuin ohjattavat. Kaksi ohjaaja pitivät ryhmiä 30-50 -vuotiaille ja 40-60 -vuotiaille. Näitä ikäryhmiä on vaikea saada kiinnostumaan yhteistä asioista ja ohjaajan on vaikea kiinnostua heille sopivista aiheista, kun tämä sattuu olemaan paljon nuorempi kuin ryhmän vanhimmat. "Ihmiset ovat kiinnostuneita eri asioista kuin minä". Tässä tapauksessa ohjaajat joutuivat jatkamaan

ryhmää kiinnostuksen puutteesta huolimatta, koska riskinä oli ryhmän toiminnan loppuminen. He saattoivat menettää osallistujia valitsemalla aiheita, jotka eivät kiinnostaneet ryhmäläisiä.

9.2.3 Omien rajojen ylittäminen

Vertaisohjaajat ovat usein joutuneet tekemään paljon sellaista työtä, mikä kuuluisi esimerkiksi sosiaalityöntekijälle. Kulttuuriin perehdyttämisen ohella vertaisohjaaja on myös auttanut ihmisiä käytännön asioissa, kuten asunnon hakemisessa ja asumistuen hakemisessa. Vertaisohjaajat ovat joutuneet auttamaan ohjattavia myös jopa terveyteen liittyvissä asioissa kuten lähtemällä yhdessä kauppaan valitsemaan terveellisiä ruokia. Tässä ovat nousseet esiin kulttuuriset paineet, enemmän kuin henkilöiden tahto auttaa. Jos se olisi ollut omasta tahdosta, sitä ei koeta haasteena vaan sillä ylpeilläään. Kulttuuriset paineet monissa kollektiivisissa kulttuureissa, kuten arabialainen ja irakilainen kulttuuri, asettavat kirjoittamattomia sääntöjä jotka ohjaajat alitajuisesti noudattavat. Tätä toimintaa pystyy tekemään kahdenkeskisissä vertaisryhmissä, joissa tukija on myös vertainen, eikä kahdenkeskinen uuvuta ohjaaja. Kun taas isommissa ryhmissä ohjaaja väsyä, eikä kykene auttamaan kaikkia ryhmänsä jäseniä. Jäsenet oppivat, että joku hoitaa asiat heidän puolesta. Ohjaajien oli vaikea kieltäytyä avusta myös sen takia, että he halusivat pitää yllä pätevän ohjaajan rooli. Oli vaikeaa myöntää, että joitain asioita ei osata.

Taipumus kantaa töitä kotiin riippuu paljon itse ohjaajan luonteesta. Ne ohjaajista, jotka pohtivat asioita myös työn ulkopuolella, olivat sitä mieltä, että kaikkea voi hyödyntää. He perustelivat tapansa sillä, että asioista löytyy uutta tietoa tai opittavaa, joten on oltava valppaana myös vapaa-ajalla. He pelkäsivät voivansa menettää tilaisuuksia tai hyödyllisiä tilanteita ja menestymismahdollisuuksia, jos unohtaisivat ohjausroolinsa kokonaan vapaa-ajallaan.

”Yleensä jos tulee vaikeita tilanteita minä olen yrittänyt sanoa ihmisille, että minä etsin tietoa tästä asiasta ja sitten palataan tähän asiaan uudestaan. Ryhmän jälkeen minä sitten menen ja etsin tietoa ja yritän selvittää, miten asia ratkaistaan tai sitten yritän löytää oikeanlaisia tietoja asiaan liittyen ja sen avulla on yleensä päästy hoitamaan vaikeat...ainakin vaikeat keskustelun aiheet.”

Esiin nousi myös tarve olla rehellinen itselleen, tunnistaa omat rajansa ja osaamisensa. Ohjaajan kuului sivistää itseään ja oppia uutta aina tarpeen tullen. Ohjaajan piti olla aktiivinen ja oma-aloitteinen oppija ja tiedon hakija, koska hänen roolinsa oli toimia

faktapohjaisen ja tarkistetun tiedon siirtäjänä. ”Vertaisohjaajan pitää myös olla rehellinen ja selkeää ja myös ilmaista itseään oikealla tavalla (...)Mitä sivistyneempi sitä paremmin ja enemmän sinä voit antaa tietoja ihmisille. Et voi ohjata, etkä voi auttaa kehtään, jos et ole itse sivistynyt. ”

Ohjaajat kokivat, että ovat velvollisia miettimään kaikkia aiheita ja asioita, joita käydään läpi ryhmässä. Keskusteluissa kävi ilmi (usein tosin rivien välissä), etteivät voi kehittyä, jos eivät mieti ryhmänsä asioita myös sen ulkopuolella.

Osa ohjaajista kokivat velvollisuutenaan olla ystävällisiä ja omaksua ystävän rooli ryhmän ulkopuolella. Ystävänä oleminen ei kuitenkaan kuulu vertaisohjaajan rooleihin. Tämä koulutusviikonloppumme (2016) aikana saatu viesti ei ollut mennyt perille kaikille ohjaajille. Haastateltavat vertaisohjaajat neuvoivat tulevia ohjaajia olemaan ystäviä ryhmän jäsenille. Osa haastateltavista perusteli, ettei ystävyys kuitenkaan tarkoita tavallista ystävyysuhdetta, jossa soitellaan, kysytään kuulumisia tai käydään kahvilla yhdessä. Kyse oli siitä, että kohdellaan toisia ystävällisesti. Jos esimerkiksi joku ryhmän jäsenistä pyytää apua ryhmän ulkopuolella, häntä saa auttaa, eikä jumittua ohjaajan ammattiroolin taakse. Edellä kerrottu asettaa ohjaajan rajat ja jaksaminen koetuksella. Ohjaajan kuuluu unohtaa niitä kulttuurisia paineita avun tarjoamiselle ja asettaa rajoja ja selkeitä sääntöjä ryhmäläisille vedoten siihen, että hän on velvollinen toimimaan vertaistoimintaa järjestävän organisaation sääntöjen mukaisesti. Tällä tavalla hän myös suojelee ohjattavien yksityisyyttä, eikä kanna vastuuta heidän elämästään. Apua voi tarjota ryhmän aikana, jolloin myös muutkin jäsenet hyötyvät ohjaajan tuomista ratkaisuksista.

Kaikki tämä ylimääräinen työ ja auttaminen vie ohjaajilta paljon voimaa, aikaa ja joskus myös rahaa. Vertaistukiryhmätoiminnan ohjaajien hyvinvointia mietittäessä täytyy ottaa huomioon kaikki, mitä he joutuvat tekemään ryhmäläisten pyynnöstä tai ehkä myös säälistä. He saattavat tuntea sääliä tai velvollisuutta auttaa jotakuta, kun huomaavat että tämä ei osaa hoitaa asioita tai että suomen kieli on hänelle esteenä. Vertaisohjaajat ovat tulleet eri kulttuureista ja eri maista, joissa on tapana auttaa toisia ihmisiä. Avun antamisesta kieltäytyminen voi tuntua ilkeältä ja epäkunnioittavalta, sen takia he ovat aina valmiita auttamaan myös silloin, kun omat voimavarat ovat koetuksella.

9.2.4 Hyödyt ja onnistumisen avaimet

Vertaisohjaajat kokivat itse hyötyvänsä sekä Suomen Pakolaisapu ry:n vuoden 2016 vertaistukikoulutuksesta että vertaisryhmän ohjaamisesta erilaisin tavoin, joko henkilökohtaisesti, sosiaalisesti tai ammatillisesti. Hyötyä kuvailtaessa toistui ajatus siitä, että on ollut mahdollisuus oppia uusia asioita, tutustua uusiin ihmisiin ja eri kulttuureihin. “Opin koko ajan uusia asioita samalla kun ohjaan”

”Vertaisohjaus on ollut minulle portti suomalaiseen yhteiskuntaan.”

“Sain (ryhmästä) voimaa, rohkeutta ja myös nautintoa”

“Sain uusia ajatuksia ja ideoita” ja “kokemusten ja osaamisen jakaminen muiden kanssa on aina ollut minulle hyödyllistä ja jännää”

Lisäksi vertaisohjaajat kokivat itsetuntonsa kasvaneen ja kehittyneen ryhmän aikana, kunhan he saivat vapaat kädet toimia ryhmissä ja ohjata niitä niin kuin olivat yhdessä ryhmäläisten kanssa suunnitelleet.

Haastattelemiini vertaisohjaajat neuvoivat tulevia vertaisohjaajia huolehtimaan itsestään, omasta hyvinvoinnistaan, terveydestään ja omasta kunnostaan; “ota rennosti, nuku hyvin, syö hyvin, ulkoile, ole positiivinen ja naura”. Neuvottiin muita jatkuvaan kouluttautumiseen ja tiedon keräämiseen. Se lisää itsevarmuutta ja sen avulla pysyy ajan tasalla. Lisäksi neuvottiin kehottamaan: älä pelkää, ole rohkea, tutustu rohkeasti ihmisiin ja uusiin kulttuureihin, luota itseesi äläkä luovuta. Nämä ohjeet ovat minun mielestäni hyviä ohjeita, joiden avulla vertaistukitoiminnan ohjaaja pystyy tekemään hyvää työtä ja pysyy vahvana ja itsevarmana ohjaajana.

Haastateltavani arvostivat kouluttautumista vertaisohjaajalle tärkeänä asiana. “Neuvon muita sivistymään ja oppimaan ja tutustumaan erilaisiin kulttuureihin. Lukekaa paljon muista maista ja kulttuureista. Lukekaa eri uskonnoista ja politiikasta.”

Itse ohjaajan täytyy osata vastata ohjattavien tarpeisiin ja kysymyksiin, olla itsevarma, tutkia ja pohdiskella asioita ja kulttuurieroja. Koulutuksen lisäksi hyvä ohjaaja osaa käytöstapoja ja osaa puhua käyttäen ohjattaville ymmärrettävää kieltä. Hyvät käytötavat määräytyvät eri kulttuurien erilaisten sääntöjen mukaan. On toki yleisiä sääntöjä, joita jokaisen kuuluu osata, kuten toisten kunnioittaminen ja arvostaminen.

Lisäksi ohjaajat olivat sitä mieltä, että on erittäin tärkeää ottaa huomioon eri maista tulevien ryhmäläisten erilaiset taustat ja tilanteet. Osa ryhmäläisistä saattaa olla luku- taidottomia ja vailla koulutusta. Tällaiset ihmiset ovat sellainen vähemmistö, johon pitää keskittyä ja panostaa, sillä he ovat haaste myös yhteiskunnalle.

Pakolaisavun syksyllä 2016 pitämä koulutus oli ohjaajien mielestä oikein antoisa ja tärkeä. Se päivitti heidän entistä osaamista ja täydensi sanastoa. He saivat siitä uutta tietoa ja oppivat paljon vertaistuesta ja myös heistä itsestään, varsinkin ne, joilla ei ole ollut aikaisempaa kokemusta vertaistuesta. Ohjaajat pystyivät hyödyntämään oppi- maansa ja ymmärsivät vertaistukitoimintaa paremmin. Koulutusta toivottiin pidem- mäksi kuin kaksi päivää, esim. neljä päivää kahtena viikonloppuna. Osallistujat olisivat halunneet päästä tutustumaan vertaistukitoimintaan lähempänä, vaikka tutustumis- käynnille johonkin ryhmään. Lisäksi toivottiin, että koulutuksen aikana olisi enemmän harjoituksia käytännön harjoituksia, joita aikapulan vuoksi ei ehditty paljon tehdä. Tässä huomautan, että Suomen Pakolaisapu ry on uudistanut vertaisohjaajan koulu- tus- ja tukipalvelupolkua vuonna 2017. Nykyään kaikki koulutukseen hakeneet haas- tatellaan vertaisohjaajakriteerien perusteella ja vain kriteerit täyttäneet pääsevät mu- kaan koulutukseen. Kaikki koulutuksen valitut sitoutuvat vertaisohjaajan eettisiin oh- jeisiin ja esimerkiksi uskonnolliseen ja poliittiseen sitoutumattomuuteen. Vertaisoh- jaajakoulutuksessa annetaan myös ohjausnäyte ja koulutuksen kesto on kasvatettu 20 tuntiin. Kahden koulutuspäivän lisäksi vertaisohjaajat tapaavat kouluttajan vielä suunnittelutapaamisessa, johon he valmistelevat vertaisryhmäsuunnitelman. Todis- tukset jaetaan vasta suunnittelutapaamisessa. Todistus on voimassa neljä vuotta ja sen umpeutuessa ohjaaja kutsutaan päivityskoulutukseen. Lisäksi vertaisohjaajille on eri- laisia tukipalveluita tarjolla, kuten suljettu Facebook-ryhmä, neljä kertaa vuodessa jär- jestettävät vertaisohjaajien kahvit ja vertaistoimijat.fi-sivusto, joka avataan joulu- kuussa 2018. (Komulainen 2018)

9.3 Tulevaisuuden suunnitelmat

Ohjaajien tulevaisuuden suunnitelmat olivat epävakaita, sillä he eivät tienneet mitä tu- levaisuus tuo tullessaan. He eivät olleet varmoja siitä, että saavatko jatkaa ohjaustoi- mintaa vai eivät. Moni toivoi voivansa vetää ryhmiä myös palkattuna työntekijänä. Kohderyhmät, joita vertaisohjaajat erityisesti toivoivat pääsevänsä vetämään, olivat äiti-lapsi -ryhmät, nuoret, turvapaikanhakijat, pakolaiset ja vanhukset. ”Itse asiassa

Suomessa tulevaisuus on selkeää, mutta se riippuu. Ryhmien ohjaus riip riippuu siitä, että osaatko kieltä. Jos osaat kieltä, pääset yhteiskuntaan. Ja työn tekeminen myös aina. Mutta luulen, että se riippuu vähän tilanteesta.”

Ohjaajalta vaaditaan työskentelyä itsensä kanssa, ennen kuin hän on valmis auttamaan muita. Ohjaajan on opittava avarakatseisuutta ja hyväksyttävä ihmisten erilaisuus. Ohjaajan sanat saattavat pysyä ohjattavien mielessä pitkään ja ne saattavat vaikuttaa ohjattavien koko elämään, joten ohjaajan on oltava tarkka siitä, mitä suustaan päästää. Omat ennakkoluulot ja asenteet pitäisi osata tunnistaa ja hallita. Tämänlaisen kyvyn itsereflektioon ymmärrän sivistyksenä.

Haastateltavat toivoivat voivansa tulevaisuudessa myös itse opettaa suomalaisia ja suomalaista yhteiskuntaa hyväksymään maahanmuuttajia (vrt. transkulturaation idea vastavuoroisuudesta kulttuurien kohdatessa). Vertaisohjaajan tehtävänä, tavoitteena ja roolina ei siis olisi ainoastaan tukea maahanmuuttajia ja opettaa heille suomalaista kulttuuria ja yhteiskuntaa, vaan tulkata kulttuureja molempiin suuntiin, auttaa suomalaisia ymmärtämään toisia kulttuureja paremmin ja siten tukea maahanmuuttajia integroitumaan. Tähän ideaan sopii transkulturaation käsite, jonka ideana on, että eri kulttuurit kohtaavat, mutta eivät siirtolaisuuden tai maahanmuuton loppuvaiheessa (transkulturaatio vaiheessa) enää syrji toisiaan. Maahanmuuttaja voi hyvin, integroituu, sopeutuu suomalaisen yhteiskunnan vikoineen ja osaa myös tukea muita maahanmuuttajia sopeutumaan yhteiskuntaan ilman, että he menettävät omaa kulttuuri-identiteettiään.

9.4 Ohjaajien itsearviointi ja ryhmän arviointi

Koska tässäkin tapauksessa itse ryhmäohjaajien itse- ja ryhmäarviointi on yhtä arvokas kuin itse koulutus, jonka he kävivät ja työ, jota he ohjaajina tekevät, keskityin arvioinnissa siihen, että pyysin ohjaajia arvioimaan ryhmänsä edistymistä ryhmien alkuvaiheesta loppuun. Halusin lisäksi kuulla lopullisen arvioinnin siitä, miten ryhmät ovat onnistuneet, jotta tätäkin voitaisiin hyödyntää Suomen Pakolaisavun vertaisohjaajille suunnatuissa palveluissa ja koulutuksissa. Ohjaajien oli vaikeaa arvioida itseään. Yleensä tähänkin taitoon on vaikuttanut monia tekijöitä lapsuudesta saakka. Monissa kulttuureissa lapsia kasvatetaan nöyriksi. Itse arvostelua pidetään itsekkyytenä. Tämän taidon oppiminen aikuisena ei ole vaikeaa, mutta siihen pitää panostaa. Vastaus-

ten perusteella kaikki ohjaajat olivat yhtä lukuun ottamatta varsin tyytyväisiä sekä itseensä ohjaajina että ohjaamiinsa ryhmiin. Itsearviointi oli kuitenkin osalle ohjaajista vaikeaa ja he mieluummin katsoivat tilannetta ohjattavien näkökulmista. Lopullinen arviointi haluttiin kuulla itse ryhmän jäseniltä, heitä pidettiin parempina arvioijina.

”Itse asiassa minä arvioin itseäni sen avulla, miten ryhmäläiset olivat suhtautuneet minuun ja ryhmään. Esimerkiksi kun ryhmä päättyy ja sitten ryhmäläiset, alkaa kysyä sinua ja kysyä mitä kuuluu ja jos näkevät sinua niin he tulevat tervehtimään ja kysymään sinun kuulumisia ja sitten myös esimerkiksi, jos kollegoiden edessä tavallaan kehuaan, se on minun mielestä arviointi.”

Vaikka ohjaajien oli vaikea arvioida itseään suoraan, huomasin itsevarmuuden ja luottamuksen oman työnsä onnistumiseen heijastuvan vastauksista varsinkin, kun ohjaajat ovat kaikki saaneet ohjata ryhmiään yksin ilman toisen ohjaajan avustusta. Kokemus maahanmuutosta lisäsi itsevarmuutta, mutta huomasin miten, akkulturaation eri vaiheet esiintyivät itse ja ryhmien arviointitilanteissa.

10 POHDINTA

Suomi on viimeisten vuosikymmenten aikana kansainvälistynyt ja kansainvälistyminen on tullut jäädäkseen, vaikka huoli pakolaisten määrästä ja asemasta Suomessa on lisääntynyt. Pakolaistilanne puolestaan kannustaa monia maahanmuuttajapalveluja tarjoavia tahoja laajentamaan toimintaansa. Suomessa maahanmuuttajien vastaanotto ja palvelut ovat parempia kuin monessa muussa maassa. Maahanmuuttajille laaditaan kotoutumissuunnitelmaa, jonka tavoitteena on saada hänet koulutettua ja työllistettyä osaksi yhteiskuntaa. Lisäksi tarjotaan ilmaisia kielikursseja, toisin kuin useimmissa muissa maissa Pohjoismaita lukuun ottamatta.

Valitettavasti suurin osa maahanmuuttajista ei tiedä omista oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan kotoutumissuunnitelmaan liittyen. Kotoutumisjärjestelmää kannattaisikin selittää maahanmuuttajalle tarkkaan jo ensi tapaamisella ja myös muistuttaa siitä jatkossa. Maahanmuuttaja ei välttämättä täysin ymmärrä mikä kotoutumissuunnitelma on eikä tiedä sen kriteereistä tai tavoitteista. Vastuu tästä on sosiaalityöntekijöillä tai TE-toimiston virkailijoilla, jotka laativat näitä suunnitelmia asiakkaidensa kanssa.

Olen työni puolesta ollut auttamassa maahanmuuttajataustaisia kotouttamisasiossa ja olen monessa paikassa huomannut, että tämän asian ottavat huomioon kokeneet ja

pätevät sosiaalityöntekijät ja TE- toimiston neuvojat. Toisinaan olen myös huomannut viranomaisen ylimielisyyttä ja oletusta, että asiakas tietää ja ymmärtää hyvin mistä on kyse, jolloin ei vaivauduta selittämään tai kyselemään asiakkailta mitään konkreettista asiaan liittyen. Joskus asiakas leimataan osaamattomaksi.

Maahanmuuttajilla on erilaisia yksilöllisiä kokemuksia liittyen koulutukseen, työhön ja siihen, miten yhteiskunta ottaa heidät vastaan. Näihin vaikuttaa henkilön lähipiiri, koulutus, suomen kielen taito, työ, naapurit, ystävät ja oma elämäkatsomus. Vanhempana maahanmuutto on yleensä vaikeampi kokemus, jolloin on juuret toisessa maassa ja pois muuttaminen on paljon negatiivisempi kokemus kuin nuoremmille varsinkin, jos henkilö muuttaa kokonaiseen "tyhjyyteen". Tyhjyydellä tarkoitan, että henkilö muuttaa paikkaan, missä hänellä ei ole sukua, perhettä, ystäviä, kotia, työtä, ystävälliseksi ja hyväksi koettua vastaanottoa tai yhteistä kieltä.

Tämä voi johtaa pelkoon, epävarmuuteen, epäröintiin, huonoon käytökseen tai puolustautumisasenteeseen ja pahimmissa tapauksissa masennukseen. Maahanmuuttajat koetaan usein uhkana ja maahanmuuttoon kohdistuu usein paljon negatiivisia asenteita, stereotyyppisiä yleistyksiä, pelkoja ja ennakkoluuloja. Tämä ajattelu tapa siirtyy myös maahanmuuttajiin automaattisesti, ja he puolestaan kohdistavat näitä siirrettyjä ennakkoluuloja toisiin maahanmuuttajiin, vaikka nämä olisivat peräisin samasta maasta. Ennakkoluulot johtuvat tietämättömyydestä tuntematonta kohtaan. Kuten suomalaisilla, myös maahanmuuttajilla on ennakkoluuloja Suomalaista yhteiskuntaa ja toisia maahanmuuttajia kohtaan, vaikka näitä asioita ei aina sanota ääneen.

Usein maahanmuuttajataustaiset viihtyvät paremmin keskenään, koska pelkäävät ennakkoluuloja ja rasismia. Jotkut ihmiset vierastavat ystävyttä maahanmuuttajataustaisen kanssa, mutta maahanmuuttajan kannattaisi muistaa monien suomalaisten olevan varautuneita myös muita suomalaisia kohtaan. ”Jurottava naapuri ei toisin sanoen välttämättä ole muukalaisvastainen vaan ainoastaan ujo, introvertti tai omaa yksityisyyttään varjeleva.”

Toisiin kulttuureihin ja yhteiskuntiin on helpompi sopeutua kuin toisiin. Esimerkiksi suomalainen yhteiskunta ja kulttuuri, joka suosii individualistinen kehittyminen ja joku länsimainen tai itämainen kulttuuri, joka suosii yhteisö keskeistä kollektiivista kulttuuria. Yksilöllisessä individualistisessa kulttuurissa ihmisen identiteetti ja maailmankuva on minäkeskeinen. Jokainen on vastuussa itsestään ja teoistaan, kun taas

kollektiivisessa kulttuurissa ”me-keskeisyys” on tyypillistä. Identiteetti perustuu kulttuuriseen ryhmään, jossa jokainen tulee jäseneksi syntymästä asti. Yhteisön jäseneksi tullaan jopa avioliiton tai adoption kautta. Silloin on valmis pohja sopeutumiselle. Henkilön mahdollisuudet sulautua ryhmään ja sen edustamaan kulttuuriin ovat suuremmat. Kollektiivisissa kulttuureissa ryhmän jäsenten etu on etusijalla ja se ohittaa yksilön etuja ja tarpeita. (Väestöliitto, Yhteisöllinen ja yksilöllinen kulttuuri 2018, Liebkind 1994)

Muutto maahan, jossa on samantyyppinen tai omaa kulttuuria muistuttavaa kulttuuri, tukee sopeutumisprosessia ja nopeuttaa sen toteutumista. Esimerkiksi henkilö, joka muuttaa kollektiivisesta kulttuurista toiseen kollektiiviseen kulttuuriin, kohtaa lievempiä sopeutumishaasteita, kuin muuttaessaan individualistiseen kulttuuriin. Vertaistukitoiminta on voimaannuttava toimintaa, jossa maahanmuuttajataustainen ohjaaja toimii kaksisuuntaisena kulttuuritulkkina ja tukee maahanmuuttajia toimimalla ”porttina” yhteiskuntaan. Omien kokemustensa kautta maahanmuuttajataustainen vertaisohjaaja tukee muita maahanmuuttajia integroitumaan. Vertaisohjaajan toimintaan vaikuttavat monet ulkoiset ja sisäiset tekijät, kuten kulttuuri-identiteetti, suomenkielen taito, nykyinen elämänvaihe ja valtaväestön ja oman perheen asenteet. Huonosti integroitunut ohjaaja on riski ryhmälle, koska hän voi pyrkiä antamaan itsestään pätevää vaikutelmaa, ei uskalla kieltäytyä tarjoamasta apua ryhmän ulkopuolella eikä uskalla pyytää apua ryhmän sisäisiin ongelmiin.

Kotoutumisenvaiheen lisäksi vertaisohjaajan omat asenteet ovat työn onnistumisen kannalta tärkeitä. Ennakkoluuloinen vertaisohjaaja ei ole sisäistänyt rooliaan oikein. Vertaisohjaajan on huolehdittava siitä, että hän paitsi opettaa, myös oppii muista kulttuureista ja huolehtii samalla omasta hyvinvoinnista ja jaksamisesta. Vertaisohjaaja, jolla on tiedostamattomia ennakkoluuloja joko oman tai valtakulttuurin ihmisiä kohtaan, olettaa olevansa muita sivistyneempi. Jos ohjaaja ajattelee, että tietty osa ihmisistä on toisia parempi ja kokee olevansa muita taitavampi ja kokeneempi, voi ylimielinen asenne romuttaa ryhmän ilmapiirin. Myös kouluttamaton ihminen voi olla todella älykäs ja tiedostava. Olen huomannut, että jotkut haastattelemani vertaisohjaajat ajattelivat radikaalisti eurooppalaisten olevan älykkäämpiä ja sivistyneempiä kuin muualta tulleet. Mielestäni tämä on väärä asenne. Toiset myös ymmärsivät asioita hyvin ja tiesivät, että Euroopassa ihmisillä on pitkään ollut mahdollisuuksia ja resursseja

käydä koulua, huolehtia terveydestään ja päästä elämässään eteenpäin. Ohjaajien täytyy muistaa, että monissa muissa maissa elämä on toisenlaista; monet eivät saaneet mahdollisuutta opiskella, lapset joutuvat käymään töissä eikä kaikilla ei ole varaa muuhun kuin ruokaan. Vertaisohjaajalla on suuri vastuu ja velvollisuus ymmärtää, etteivät ryhmäläisten lähtökohdat ole samat kuin täällä kasvaneilla. Valitettavasti huonoa käytöstä hyväksytään toisinaan enemmän koulutetuilta kuin kouluttamattomilta, vaikka nämä käyttäytyisivät paremmin. Seuraavat esimerkit osoittavat piileviä ennakkoluuloja, että kaikki tänne vasta tulleet ovat osaamattomia.

“Minä osaan paremmin suomalaisesta yhteiskunnasta ja kulttuurista.”

“Just nyt tullut Suomeen ja ne ei tiedä kulttuurista ne ei tiedä kielestä ja ei tiedä työelämästä.”

“Esimerkiksi tulet tänne näyttämään miten pääsee bussilla, miten sä meet pois, missä sulla olla kortti ja missä ei tarvi korttia, mihin pitäisi mennä ja mihin ei tarvi mennä.”

Itse ajattelen, että vastatullut on voinut myös tutkia asioita ja etsiä tietoja suomalaisesta yhteiskunnasta ja kulttuurista ennen muuttoa Suomeen. Huomasin tämän, kun ohjasin omaa vertaistukiryhmää turvapaikanhakijoille. Heidän joukossaan oli muutama kouluttamaton, osa oli hyvin koulutettuja. Lähes kaikki olivat etsineet tietoa Suomesta ennen muuttoa tänne, koulutustasosta riippumatta. Osalla tiedonhakutaidot, internet käänöskoneineen ja sosiaalinen media oli paremmin hallussa kuin vertaisohjaajilla itsellään.

Hyvä vertaisohjaaja on motivoitunut ja itsevarma. Hän on kotoutunut ja hyvin integroitunut. Hän hyväksyy sekä oman kulttuuri-identiteettinsä ja tuntee valtakulttuurin, tietää omat oikeutensa ja velvollisuutensa, kunnioittaa toisia kulttuureja ja hyväksyy ihmisten erilaisuuden. Vertaisohjaajan sanoilla ja ajatuksilla on suuri merkitys ohjattavien keskuudessa. He saattavat ottaa hänen puheensa vakavasti, mikä voi johdattaa heidät ennakkoluuloihin ja asenteisiin, joista voi olla vaikea irtautua. Siksi vertaisohjaajien työtä ei voi pitää yksinkertaisena eikä merkityksettömänä. Hyvä ohjaaja on ”transkulturoitunut” ja avarakatseinen.

Hyvän vertaisohjaajan ominaisuuksiin ei riitä äidinkielen taito. Hänen on osattava myös valtaväestön kieltä hyvin, voidakseen edistää ja tukea ryhmänsä menestystä. Opinnäytetyöni aikana huomasin, että lähes kaikkia haastattelemani vertaisohjaajia askarrutti heidän heikko suomen kielen taitonsa. Suomen kieli vaikutti olevan iso

haaste ohjaajille, sen takia he hakeutuvat ryhmiin, joita he voivat ohjata omalla äidinkiellään.

Maahanmuuttajataustaiset vertaisohjaajat kohtaavat rasistisia asenteita ja syrjintää myös itsekin. Rasismi ja syrjintä eivät katoa mihinkään. Valtaväestön keskuudessa löytyy aina syitä, miksi maahanmuuttaja joutuu huonon kohtelun kohteeksi, jolloin jopa hyvin integroitunut ja kulttuurisia eroja sisäistänyt vertaisohjaajan jaksaminen joutuu koetukselle. Vertaistukitoiminnan ohjaajien hyvinvoinnin seuraaminen on erittäin tärkeää. Vertaisohjaajille kannattaa järjestää säännöllisiä tapahtumia, kuten koulutuksia, virkistyspäiviä, tapaamisia tai vertaisohjaajille tarkoitettuja vertaistukiryhmiä, joissa he pääsevät keskustelemaan ja kertomaan asioista, jotka mietityttävät heitä. Vertaisohjaajilla on myös vaikeuksia varmasti omassa elämässään, joten on tärkeää, että he saisivat paikan jonne kääntyvät vaikeissa tilanteissa, ettei heidän tarvitse purkaa omia negatiivisia kokemuksiaan ohjattavilleen.

Koen, ettei esim. omia, jyrkän negatiivisia mielipiteitä, joilla on vaikutusta ohjattavien asenteisiin suomalaista yhteiskuntaa kohtaan, ei saa puhua ääneen ryhmän sisällä, koska vertaisohjaaja toimii esikuvana muille, eikä hänen negatiivinen asenteensa edistäisi ryhmäläisten hyvinvointia mitenkään. Integroitunut ohjaaja osa suhteuttaa ongelmat oikeisiin mittasuhteisiin.

Huomasin myös, miten itsevarmoja ohjaajat olivat itsestään ja omista taidoistaan. Luulen, että ohjaajien itsevarmuus johtuu nimenomaan siitä, että he saivat itse päättää ja suunnitella ryhmän asioita yhdessä ryhmäläisten kanssa, eikä heillä ollut paineita ajatella, että heidän täytyy toimia myös toisen henkilön kanssa, jolloin saattaa tulla erimielisyyttä tai ohjaaja kokee itsensä epävarmaksi. Mielestäni ohjaaja saa pitää ryhmiä yksinkin, kun tiedetään, että hänellä on riittävä osaamista ja hän pystyy hakeutumaan asiantuntijoiden apua haastavissa tilanteissa. Lisäksi luulen, että ohjaajien itsetunto liittyy myös siihen, että he ovat myös itse käyneet maahanmuuttoprosessia läpi ja ymmärtävät siihen liittyviä, erilaisia haasteita.

Vertaisohjaajan rooliin ei kuulu olla ohjattavilleen palvelija, sihteeri, vanhempi tai sosiaalityöntekijä tms. Ohjaajan on kyettävä sanomaan ohjattaville, että hän ei pysty hoitamaan kaikkea heidän puolestaan vaan hän toimii neuvonantajana ja tukee asioiden hoitamisessa. Sama pätee myös tunnetasolla. Kun esimerkiksi ohjaaja sanoo ryhmäläiselle, että ”et ole yksin tunteidesi kanssa” tai ” et ole ainoa, joka käy näitä asioita

läpi”, hän tarkoittaa, että on monia muitakin, jotka käyvät tai ovat kokeneet samaa. Tällä yritetään helpottaa tilannetta ja auttaa positiiviseen ajatteluun. Mielestäni ohjaajan täytyisi kuitenkin vahvistaa ohjattavan uskoa kykyihinsä ottaa vastuu omasta elämästään ja sanoa ääneen että, ”kyllä olet yksin”. Tällä tarkoitan, että meistä jokainen käsittelee tunteensa ”yksin” oman päänsä sisällä omien kokemustensa ja maailmankuvansa kautta. Vaikka tunteita osaisi hyvin kuvailla sanoin, ne ovat niin yksilöllisiä, että niiden vertailu voi olla vaikea ja herkkä asia. Omista tunteista puhuminen ja niiden tunnistaminen auttavat sopeutumaan ja ymmärtämään, mitä henkilö käy sisäisesti läpi tai haluaa meidän tietävän. Emme silti pysty tasan tarkkaan kuvittelemaan tai tuntemaan niitä juuri samalla tavalla kuin henkilö itse, koska ne ovat osaa identiteettiä. Juuri tästä johtuen jopa vaikeaa kokenut, ei pysty täysin eläytymään toisten tunteisiin. Ohjaajan on ymmärrettävä, että hän ei voi olla aina tavoitettavissa, vaikka kuinka säällisi ohjattaviaan.

Vertaistukitoiminta on vieras idea monissa kulttuureissa, kuten minun irakilaisessa taustakulttuurissani. Irakissa vaikeissa asioissa yleensä käännytään vanhemman kokeneemman perheenjäsenen puoleen tai keskustellaan ystävän kanssa. Kulttuurissamme on myös olla puhumatta asioistaan julkisesti, tämä tieto varmaan yllättää lukijaa, sillä uskon, että monesti on tavannut irakilaisia, jotka puhunut paljon itsestään. Sanonta ”ihmiset näkevät vain ulkokuoresi” on yleinen neuvo. Tämä tarkoittaa, että on suotavaa antaa vaikutelma, että kaikki on hyvin. Juuri tämän takia ihmiset vierastavat ajatusta kokoontua porukassa ja kertoa asioista. Jopa verkon kautta pyydetään apua yleensä vain anonyymisti. Sekä Irakissa että monessa muussa Lähi-Idän kulttuurissa ihmiset pelkäävät huhuja ja juoruja, sen takia asioiden käsittely tapahtuu lähes aina kahden kesken, luotettavan henkilön kanssa mieluummin kuin ryhmässä. On toki asioita, joista puhuminen on normaalia myös muiden kuullen, esimerkiksi asumisasiat tai lasten kasvatus. Kahden keskeisissä tapahtuvissa keskusteluissa tuen saaja tietää kuitenkin tarkkaan, kenen kanssa on puhunut. Jos asiat leviävät, tiedät syyllisen.

Uskon, että vertaistukitoiminta tuottaa parhaita tuloksia, kun ryhmässä vallitsee luottamus. Vertaistukitoimintaa järjestävien organisaatioiden pitää huomioida kulttuuriasiat, koska monesti pienet kirjoittamattomat säännöt painavat vaakakupissa, kun ihmiset hakeutuvat vertaistukiryhmiin.

Esimerkkinä kulttuurisista kirjoittamattomista säännöistä voisin mainita irakilainen vierailusysteemi. Siellä ei sovita etukäteen, milloin nähdään tai milloin vieraat voivat tulla käymään. Vieraita vain tulee, kun heille sopii, yleensä iltaisin, mutta myöskin päivisin. Kaukaa tulevat ilmoittavat joskus samana päivänä, jos he kokevat, että on tarve ilmoittaa. Vieraanvaraisuus on tärkeä asia varsinkin Etelä-Irakissa ja monissa arabi-maissa. Vieraita täytyy kohdella hyvin ja heidän viihtyvyydestä ja ruuasta pidettävä huolta. Toinen esimerkki kirjoittamattomista säännöistä liittyy kehon kieleen; kun ihmiset istuvat ja joku laittaa jalkansa ristiin, varsinkin kun hänellä on toinen jalka laitettuna siten, että hänen kengän pohja tai jalan pohja osoittaa vieressä istuvaa tai muita, on se erittäin epäkohteliasta ja loukkaavaa. Kolmas esimerkki liittyy keskustelutilanteisiin; seurassa, miehen, veljen tai isän läsnä ollessa, vaimo, sisko tai tytär ei puhu ennen miestä eikä kerro mielipiteitään, joita mies ei hyväksy eikä koskaan keskeytä miestä. Sisko ja tytär eivät myöskään saa korottaa ääntään isän tai veljen edessä. Vaimonkin kuuluu olla korottamatta ääntään miehen edessä, mutta tämä ei ole niin sanotusti vakiintuvaa sääntö. Myös lasten kasvatukseen puuttuu koko suku, mikä on rasittavaa.

Lisäksi monissa kulttuureissa on negatiivisia asioita, joita itse sen tietyn kulttuurin edustavat ihmiset tahtovat muuttaa, esimerkiksi naisten rooli ja asema. Haastattelussa nostettiin esiin mielenkiintoinen asia. Miehet eivät välttämättä kunnioita tai ota vakavasti naisia miesten ohjaajina ja tämä olisi syytä huomioida suunniteltaessa koulutusta, vertaistukitoimintaa ja valittaessa ohjaajia sitä varten. Itse näen parhaimpana ratkaisuna kannustaa naisia ohjaamaan myös miesten ryhmiä. Tällä tavalla edistetään maahanmuuttajien sopeutumista suomalaiseen yhteiskuntaan ja tuetaan heitä hyväksymään naisia myös kodin ulkopuolisina toimijoina. Naisten on hankalaa työllistyä ja kotoutua ilman kyseistä asennemuutosta. Vertaistukitoiminta tarjoavien organisaatioiden on tuettava naisohjaajia luottamaan itseensä ja kykyihinsä. Nainen on yhtä pätevä kuin mies monissa rooleissa kotona ja sen ulkopuolella. Naisen itseluottamus ja itsestään antamansa kuva vaikuttaa paljon hänen toimintaansa ryhmän ohjaajana.

Jopa kokenut psykologi ei voi auttaa, kun häneltä puuttuu maahanmuuttoon liittyvät kokemukset ja kulttuurintuntemus. Paras tuki voi tulla toiselta kokemusasiantuntijalta, joka on päässyt kotoutumisprosessissaan jo pahimpien kuoppien ja kriisien yli. Vertaisohjaaja voi olla idoli, malli ja esimerkki, koska hän on irtautunut passiivisesta, autettavan ja tuettavan roolista ja auttaa nyt aktiivisesti muita kokemusasiantuntijana.

Suomi on individualistinen yhteiskunta ja monet tänne tulijat ovat taustaltaan maista, joissa on iso suku, iso perhe ja laajat sosiaaliset verkostot. Apua on helposti saatavissa. Kun tänne tullaan ilman sukua ja perhettä, ollaan yhtäkkiä tyhjiössä. Silloin tarvitaan ihmistä, joka tukee ja auttaa. Vertaistukitoiminnan avulla tulijat pääsevät solmimaan suhteita ja oppimaan uusia toimintatapoja erilaisten ihmisten ja asioiden kanssa. Vertaisohjaaja voi tässä tilanteessa olla avainasemassa. Hän ei ole palvelija, sosiaalityöntekijä, sihteeri eikä äiti tai isä, ei ystävä vaan rinnalla kulkija, ei ylimielinen sivistäjä vaan kulttuuritulkki, opas, opettaja ja voimaannuttaja.

LÄHTEET

Anttonen, Hannamari 2013. Vertaistukea ryhmästä. Vertaisohjaajanopas. Hoitotyön koulutusohjelma, Diakonia AMK. Opinnäytetyö. Viitattu 10.11.2018 http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/57322/Anttonen_Hannamari.pdf;jsessionid=DAE5FCF07A53A96C50AC7315DC7B7B89?sequence=1

E-Thesis Helsingin yliopisto. Tutkimuksen teoreettinen tausta. Viitattu 5.11.2018 <http://ethesis.helsinki.fi/julkaisut/kas/opett/pg/lumme/2luku.html>

Hannila, Päivi & Kyngäs, Päivi 2008. Teemahaastattelu laadullisessa tutkimuksessa. Sosiaali- ja terveysala, Stadia. Opinnäytetyö. Viitattu 3.11.2018 <http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/38214/stadia-1210852529-2.pdf?sequence=1hannila%20&kyng%C3%A4s>

Hyväri, Susanna 2005. Vertaistuen ja ammattiauttamisen muuttuvat suhteet. Teoksessa Nylund Marianne & Yeung, Anne Birgitta (toim). Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 214-235. ISBN 951-768-167-4

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki. Yliopistopaino. ISBN 951-570-458-8

Jelli Pohjois- Karjala. Vertaistoiminta. Viitattu 15.11.2018 <https://www.jelli.fi/jarjestoiminta/vertaistoiminta/>

Kerkkänen, Heikki 2014. Puhutaan kotoutumisesta. Ryhmänohjaajan opas. Väestöliiton Kotipuu. 1-painos. Väestöliitto. Helsinki: OY FRAM AB. ISBN 978-952-226-160-1

Korpela, Maiju & Pietarinen, Kati 2011. Veljiä vertaisia. Työkaluja maahanmuuttajamiesten ryhmätoimintaan. Suomen Pakolaisapu ry. 1.painos. Helsinki: Trinket Oy. ISBN 978-952-67461-4-2

Komulainen, Petri 2018. Suomen Pakolaisavun Kasvokkain-toiminnan vertaistoiminnan suunnittelijan haastattelu Helsingissä 16.11.2018

Laatikainen, Tanja 2011. Vertaistukitoiminta kannattaa. Asumispalvelusäätiö ASPA. SP-Paino Oy, 2.painos. ISBN 978-952-5680-53-9

Liebkind, Karmela & Jaakkola, Magdaleena & Kosonen, Liisa & Matinheikki-kokko, Kaija 1994. Maahanmuuttajat (toim.). Kulttuurien kohtaaminen Suomessa. Hakapaino Oy. Helsinki. ISBN 951-662-600-9

Lundbom, Pia & Herranen, Jatta 2005 (toim.). Sosiaalisen vahvistamisen ajankohtaisuus. Teoksessa Lundbom Pia & Herranen Jatta 2011. Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä (toim.). Humanistinen ammattikorkeakoulu - HUMAK, Helsinki. Bookwell Oy Jyväskylä, 4-12. ISBN 978-952-456-104-4

Maahanmuuttovirasto 2018. Käsittelyaikalaskuri. Viitattu 18.11.2018. <http://migri.fi/kasittelyajat>

Mikkonen, Irja 2009. Vertaistuki osana sosiaalista vahvistamista. Teoksessa Lundbom Pia & Herranen Jatta 2011. Sosiaalinen vahvistaminen koke-muksina ja käytänteinä (toim.). Humanistinen ammattikorkeakoulu - HUMAK, Helsinki. Bookwell Oy Jyväskylä, 204-219. ISBN 978-952-456-104-4

Mehtonen, Tuija 2005. Sosiaalisen vahvistamisen osaaminen. Teoksessa Lundbom Pia & Herranen Jatta 2011. Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä (toim.). Humanistinen ammattikorkeakoulu - HUMAK, Helsinki. Bookwell Oy Jyväskylä, 13-29. ISBN 978-952-456-104-4

Moninaisuus minussa, sinussa ja meissä. Kotoutuminen uuteen yhteisöön. Kotouttamistoimet. Viitattu 5.11.2018 <http://moninaisuus.tamk.fi/kotoutuminen-uuteen-yhteisoon/3-kotouttamistoimet/>

Moped. Sopeutumisprosessit maahanmuuttajaperheissä. Viitattu 5.11.2018 <http://www.moped.fi/kulttuurit/sopeutuminen.html>

Moped. Integraatio uuteen kulttuuriin. Viitattu 5.11.2018 <http://www.moped.fi/kulttuurit/integraatio2.html>

Nylund, Marianne 2005 Vertaisryhmät kokemuksen ja tiedon jäsentäjinä. Teoksessa Nylund Marianne & Yeung, Anne Birgitta (toim.). Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 195-213. ISBN 951-768-167-4

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 1.-2. painos. Helsinki: WSOYpro Oy. ISBN 978-951-0-32671-8

Räty, Minttu 2002. Maahanmuuttaja asiakkaana (Tammi). Tampere: Tammer-Paino Oy. ISBN 951-26-4858-X

Salonen, Mirva 2012. Voimauttavan vertaisohjauksen käsikirja (toim.). Leijonaemot ry. Jyväskylä: Bookwell Oy. ISBN 978-952-93-1326-6

Saviranta, Anne & Åhlberg, Kirsi 2010. Vertaistuen kokemukset ja merkitys eri asiakasryhmissä. Opinnäytetyö. Hoitotyön koulutusohjelma. Helsinki: Diakonia ammatti-
korkeakoulu. Viitattu 13.11.2018 <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/25392/VERTAISTUEN%20KOKEMUKSET%20JA%20MERKITYS%20ERI%20ASIAKASRYHMISSA.pdf?sequence=1>

Suomen Pakolaisapu ry 2018. Pakolaisapu. Viitattu 1.11.2018. <http://pakolaisapu.fi/pakolaisapu/>

Suomen Punainen Risti 2018. Viitattu 18.11.2018 RedNet. Kotoutumiskaari. <http://rednet.punainenristi.fi/kotoutumiskaari>.

Springer. Transculturation, Syncretism, and Hybridity. Viitattu 19.11.2018. http://link.springer.com/chapter/10.1057/9781137547903_12

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Maahanmuuttajat ja monikulttuurisuus. Käsitteet. Viitattu 7.11.2018 <http://thl.fi/fi/web/maahanmuuttajat-ja-monikulttuurisuus/tyokalut/kasitteet>

TE- palvelut 2018. Alkukartoitus ja kotoutumissuunnitelma. Viitattu 13.11.2018 http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/kotoutumispalvelut/alkukartoitus/index.html

Tilastokeskus 2018. Maahanmuuttajat väestössä. Viitattu 21.11.2018 <https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa.html>

Toivikko, Kristiina & Halme, Elina & Rustanius, Mirjami 2011 (toim.). Vertaisryhmätoiminnan opas maahanmuuttajatyöhön. Suomen Pakolaisapu ry. 2. uudistettu painos Helsinki: Trinket Oy.

Työ- ja elinkeinoministeriö. Maahanmuuttajien kotouttaminen edellyttää yhdenvertaisuutta ja yhteistyötä. Viitattu 2.11.2018. <http://tem.fi/maahanmuuttajien-kotouttaminen>

Työ- ja elinkeinoministeriö. Kotouttaminen.fi. Maahanmuuton ja kotoutumisen tietopaketti. Viitattu 5.11.2018 <http://kotouttaminen.fi/maahanmuuton-ja-kotoutumisen-tietopaketti>

Työ- ja elinkeinoministeriö. Kotouttaminen.fi. Kotoutumislain käsikirja. Viitattu 5.11.2018. <http://kotouttaminen.fi/kotoutumislain-kasikirja>

Työ- ja elinkeinoministeriö. Maahanmuuton ja kotoutumisen tietopaketti. Viitattu 5.11.2018 <http://tem.fi/tietopaketti-kotoutumisesta>

Ulkosuomalainen. Akkulturaatio eli sopeutuminen uuteen kulttuuriin. Viitattu 10.11.2018 <http://www.ulkosuomalainen.com/artikkelit/0008/siirtolaisuustutkimus/akkulturaatio.html>

VeTo-verkosto. Vertaisohjaajakoulutukset. Viitattu 8.11.2018 <http://www.vetoverkosto.fi/>

Väestöliitto. Yhteisöllinen ja yksilöllinen kulttuuri. Viitattu 3.11.2018 <http://www.vaestoliitto.fi/monikulttuurisuus/tietoa-monikulttuurisuudesta/monikulttuurinen-parisuhde/yhteisollinen-ja-yksilollinen-ku/>

Väestöliitto. Maahanmuuttajat. Viitattu 5.11.2018 <http://www.vaestoliitto.fi/tieto-ja-tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/maahanmuuttajat/>

Wikipedia. Transkulturaatio. Viitattu 19.11.2018 <https://fi.wikipedia.org/wiki/Transkulturaatio>

LIITTEET

ENSIMMÄINEN HAASTATTELUKYSELY (SYKSY 2016)

1. TAUSTA:

Minkälainen koulutustausta sinulla on?

Oletko tehnyt aiemmin mitään sosiaalialaan liittyvää, esim. harrastuksena tai työnä?

Oletko itse käynyt Suomeen tultuasi vertaisryhmässä? Saitko sieltä tukea, minkälaista?

Minkälainen elämäntilanne sinulla on nyt?

2. MOTIIVIT:

Miksi haluat vertaisohjaajaksi?

Mitä toivot saavuttavasi vertaisohjaajana?

Keitä erityisesti haluaisit vertaisohjaajana tukea?

3. ITSETUNTEMUS:

Mitkä ovat vahvuutesi ihmisten kanssa toimiessasi?

Millaisena näet oman roolisi vertaisohjaajana?

Mitä sitoutuminen sinulle merkitsee?

4. HAASTEET:

Minkälaisia haasteita luulet kohtaavasi vertaisohjaajana?

Mistä tiedät voivasi pyytää apua vaikeissa vertaisohjaustilanteissa?

5. TULEVAISUUS:

Minkälaisia ovat tulevaisuuden suunnitelmasi vertaisohjaajana?

Millä tavalla luulet vertaisohjaajana toimimisen auttavan sinua?

6. VAPAA SANA:

Mitä muuta haluaisit sanoa?

TOINEN HAASTATTELUKYSELY (SYKSY 2016)

1.TAUSTA:

Minkälainen elämäntilanne sinulla on nyt?

2. MOTIIVIT:

Miksi lähdit vertaisohjaajaksi?

Mitä saavutit vertaisohjaajana tähän asti?

Kenelle vertaistukiryhmäsi on suunnattu?

Minkälaisia onnistumisen tavoitteita olet asettanut ryhmällesi?

Ohjaatko tätä ryhmää yksin vai jonkun muun ohjaajan kanssa?

3. ITSETUNTEMUS:

Oletko löytänyt itsestäsi uusia puolia toimia ihmisten kanssa?

Minkälainen on tämän hetkinen roolisi vertaisohjaajana?

Oletteko sinä ja ryhmäläiset sitoutuneet tähän ryhmään?

4. HAASTEET:

Minkälaisia haasteita olet kohdannut vertaisohjaajana?

Miten olet hoitanut vaikeita tilanteita vertaisohjaajana?

5. TULEVAISUUS:

Minkälaisia ryhmiä haluaisit ohjata tulevaisuudessa?

Onko vertaisohjaajana toimiminen auttanut sinua missään?

6. ARVIOINTI:

Miten arvioit ryhmän edistymistä?

Miten arvioit omaa jaksamistasi ohjaajana?

Oletko tyytyväinen ryhmän edistymiseen?

6. VAPAA SANA:

Mitä muuta haluaisit sanoa?

KOLMAS HAASTATTELUKYSELY (SYKSY 2016)

TAUSTA:

Onko elämän tilanteessasi tapahtunut muutoksia?

2. MOTIIVIT:

Ovatko ne syyt, joiden takia lähdit vertaisohjaajaksi pysyneet samoina, vai muuttuneet?

Onko sinun motivaatio taso muuttunut vai pysynyt samanlaisena? Miksi!

Mikä on sinun tärkein saavutuksesi vertaisohjaajana?

Ovatko onnistumisen tavoitteesi toteutuneet?

Olisitko toivonut jotain muutosta ryhmä suunnitelmassa? Jos olisit niin Miksi!

3. ITSETUNTEMUS:

Onko itsetuntemuksellesi toimia ihmisten kanssa tapahtunut muutoksia? Parempaan vai huonompaan suuntaan!

Esiintyikö ryhmässä sitoutuneisuus ongelmia!

4. HAASTEET:

Kerro vaikeimmista haasteista, joita kohtasit?

Miten hoidit vaikeat tilanteet?

Jos on tullut vaikeita tilanteita, oletko miettinyt niitä myös työn ulkopuolella (kotona, vapaa-ajalla tai työ/kotimatalla)? Ja Oletko pystynyt kohtaamaan ryhmässä ja omassa elämässäsi tulleita vaikeuksia? Oliko se vaikeaa/helppoa?

5. TULEVAISUUS:

Minkälaisia olisivat tulevaisuuden ryhmäsi tämän kokemuksen perusteella?

Oliko sinulle hyötyä tästä kokemuksesta? Jos oli, miten aiot hyödyntää sitä kokemusta ja hyötyä siitä tulevaisuudessa?

6. ARVIOINTI:

Arvioi ryhmän edistymistä kaiken kaikkiaan alusta loppuun?

Aiotko toimia vertaisohjaajana myös tulevaisuudessa?

7. VAPAA SANA:

Mitä muuta haluaisit sanoa?

