

VOIMAA VERTAISISTA

Työelämävalmiuksien kehittäminen työttömien ja maahanmuuttajien ohjatussa ryhmätoiminnassa



**Jaana Tomppo, Pirita Juppi, Päivi Myllymäki,
ja Maija-Liisa Aronpää (toim.)**

**Jaana Tomppo, Pirita Juppi, Päivi Myllymäki
ja Maija-Liisa Aronpää (toim.)**

VOIMAA VERTAISISTA

**– Työelämävalmiuksien kehittäminen
työttömien ja maahanmuuttajien ohjatussa
ryhmätoiminnassa**

**Turun ammattikorkeakoulun
raportteja 250**

Turun ammattikorkeakoulu
Turku 2018

ISBN 978-952-216-696-8 (painettu)
ISSN 1457-7925 (painettu)
Painopaikka: PunaMusta Oy, Juvenes Print, Tampere 2018

ISBN 978-952-216-695-1 (pdf)
ISSN 1459-7764 (elektroninen)

Kannen kuva: Inari Halme

Jakelu: <http://loki.turkuamk.fi>



Sisältö

Esipuhe	4
Johdanto	7

I Vertaisuuden ja osallistujälähtöisyyden merkitys

Vertaistuki ja -ohjaus työttömien ryhmätoiminnassa	12
Jaana Tomppo, Maija-Liisa Aronpää ja Sirkku Luoto	
Maahanmuuttajia aktivoivan työuravalmennuksen lähtökohdat ja toteutus	23
Pia Sahonen, Hanna Hovila ja Susanna Hyväri	
Yhteiskehittämisen toteutus maahanmuuttajien työuravalmennuksessa	35
Pia Sahonen, Hanna Hovila ja Susanna Hyväri	
”Vähän niin ku isänä ja opettajana” - ammatillisen vertaisohjauksen kokemukset maahanmuuttajien koulutus- ja työuravalmennuksesta	50
Susanna Hyväri, Pia Sahonen ja Ahmed Cherifi	

II Vahvuuksien tunnistaminen ja valmiuksien kehittäminen

Digitarina itsereflektion välineenä ja digivalmiuksien kehittäjänä	62
Pirita Juppi	
Vahvuuteesi-menetelmä voimavarojen rakentajana	76
Jaana Jetzinger	
Viestintä- ja vuorovaikutustaitojen oppiminen työpajoissa	91
Matias Lukander, Jaana Tomppo ja Susanna Ylitalo	

III Kumppanuuksien ja yhteistyön merkitys

Yritysvierailujen merkitys työllistymiselle 96

Jari Hietaranta ja Jaana Tomppo

**Verkostoyhteistyön merkitys maahanmuuttajien koulutus- ja
työllistymispolkujen sujuvoittamisessa 108**

Pia Sahonen ja Hanna Hovila

Digiolkkarin positiiviset vaikutukset Turussa..... 118

Taimi Räsänen, Joe Majanen ja Susanna Ylitalo

Esipuhe

Vielä muutama vuosikymmen sitten Suomessa katsottiin, että kerran hankittu peruskoulutus riitti kantamaan koko työuran. Todellinen eläkeikä oli nykyistä matalampi, yhteiskunnan muutos hitaampaa ja työmarkkinat olivat korostetusti kansallisia. Nyt työurat hätyyttelevät 50:ttä vuotta, ympäröivä maailma tuntuu muuttuvan viikoittain ja työpaikat voivat minä yönä tahansa siirtyä Bangladeshiin. Osaamisemme puoliintumisaika on lyhentynyt, joten perinteinen ajatus opiskelusta nuorena ei enää kanna uran loppuun saakka.

Kehitys on johtanut Suomessa kahteen samanaikaiseen ongelmaan: pulaan työntekijöistä ja suureen rakenteelliseen työttömyyteen. Teoriassa näin ei pitäisi tapahtua, mutta osaamista voimakkaasti painottavassa yhteiskunnassa tilanne on hyvinkin mahdollinen. Työnantajat eivät voi palkata henkilöitä, joiden osaaminen ei vastaa heidän tarpeitaan, vaikka tekijäpula olisi miten suuri.

Perinteisesti vastaavia tilanteita on ratkaistu lisäämällä nuorten koulutusmääriä, mutta sitäkin korttia Suomessa ei ole enää pelattavissa. Ikäluokkamme pienenevät kovaa vauhtia, eivätkä määrät riitä paikkaamaan edes eläköityvien kohorttia. Tarvitsemme jonkin aivan uuden ratkaisun.

Digiolkkarista työelämään on lähtenyt hakemaan konkreettista ratkaisua molempiin yhteiskunnallisiin ongelmiin samanaikaisesti. Hankkeessa on tunnistettu kaksi työttömyydestä kärsinyttä ryhmää, eli Turussa iäkkäät työttömät ja pääkaupunkiseudulla maahanmuuttajat. Molempia on lähdetty aktiivisesti tukemaan työmarkkinoiden kaipaaman osaamisen tuottamiseksi ja näkyväksi tekemiseksi.

Osaamisen rakentamisen keskiössä ovat olleet digitaidot, kielitaito sekä oman toimijuuden vahvistaminen. Osallistujat ovat kehittäneet osaamistaan työpajoissa vertaisryhmien ja vertaisohjaajien avulla, selkeästi omaehtoisina toimijoina. Osallistujien on haluttu saavan kokemus siitä, miten vahva osaamis pohja heillä on

jo valmiiksi olemassa ja miten he voivat ottaa kehitysmahdollisuuksien luomisen omaan hallintaansa. Digiolkkarista työelämään -hankkeen keskeiset toimenpiteet ovat olleet työnhakijoiden omaehtoisen toimijuuden ja osaamisen tunnistamisen tukeminen, Turussa työpajatoiminta ja Helsingissä kaksikielinen ryhmävalmennus sekä yksilöohjaus koulutus- ja työllistymispolulla etenemisen tueksi, verkosto- ja yritysysteistyö ja hyvien käytäntöjen levittäminen.

Suomalainen kulttuuri ei ole maahanmuuttajalle vieraanvaraisin, vaikka työelämässä tunnustetaan maahanmuuton jatkuva tarve. Digiolkkarista työelämään -hankkeen Helsingin osatoteutuksessa eri maista ja uskontokunnista olevia ryhmäläisiä yhdisti arabian kielen taito, halu edetä omalla koulutus- ja työllistymispolulla sekä tarve saada lisätietoa Suomen yhteiskunta- ja palvelujärjestelmästä ja saada yksilöllistä ja omakielistä ohjausta. Jotta voidaan puhua integraatiosta kaksisuuntaisena prosessina, maahanmuuttajien pitäisi osallistua integraation määrittelyyn, sen edistämiseen ja arviointiin. Tässä hankkeessa on tunnistettu työuravalmennuksen (uraohjauksen) merkitys integraation vahvistamisessa.

Hanke on saavuttanut sille asetetut keskeiset tavoitteet. Osallistujat tunnistavat nyt omaa osaamistaan ja ovat saaneet taitoja työnhakuun ja työssä selviytymiseen. He ovat oppineet tiimi- ja projektityötä sekä digi-, vuorovaikutus-, tiedotus- ja haastatteluihin liittyviä taitoja. On muodostunut verkostoja haasteellisissa tilanteissa olevien työnhakijoiden kanssa toimivien yhdistysten ja julkisten palveluiden välille. Myös hankkeen toiminta-alueiden yrittäjät tunnistavat nyt paremmin työvoiman tarjontaa ja potentiaalisia työntekijöitä.

Työ jatkuu, vaikka hanke loppuu. Hyviä oppeja ja muodostettuja käytäntöjä on juurrutettu käytäntöön molemmilla alueilla työllistämispalveluiden, kolmannen sektorin ja TE-toimistojen kautta. Maassamme on edelleen tuhansia työttömiä työnhakijoita, joita kaivataan kipeästi mukaan työelämään kehittämään meille kaikille vieläkin parempaa tulevaisuutta.

Hanke on toiminut hyvänä esimerkkinä siitä, miten ratkaisemalla yksi ongelma saamme samalla parannettua toisenkin tilannetta – työttömyys vähenee samalla kun osaamisen työmarkkinakohtaanto paranee. Kaikkein tärkein tulos on kuitenkin ollut syrjäytymisvaarassa olleiden ihmisten vahvistuminen näkemään itsensä tärkeinä yhteiskunnallisina toimijoina. Meillä jokaisella on sama ihmisarvo ja jokaisen panoksella on merkitystä. Suomen kaltaisella pienellä maalla ei ole varaa hukata yhtään ihmistä.

Vesa Taatila

Rehtori ja toimitusjohtaja, Turun ammattikorkeakoulu

Tapio Kujala

Rehtori ja toimitusjohtaja, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Johdanto

Maija-Liisa Aronpää ja Pia Sahonen

Digiolkkarista työelämään -hanketta lähdettiin suunnittelemaan haasteellisissa tilanteissa olevien työnhakijoiden työnhaku-, koulutus- ja työllistymisvalmiuksien vahvistamiseksi. Haasteellisissa tilanteissa oleviksi katsottiin erityisesti maahanmuuttajat esimerkiksi kielitaidon suhteen ja yli 54-vuotiaat työnhakijat digitaalisten valmiuksien suhteen. Lähtökohtana oli osallistujien oman aktiivisuuden ja toimijuuden lisääminen työhauussa. Myös eri sektoreiden ammattilaisten yhteistyössä nähtiin tiivistämisen tarvetta. Hankkeen tavoitteeksi asetettiin se, että kehitetään kohderyhmien omaehtoisia tapoja tunnistaa osaamistaan. Lisäksi tavoitteena oli luoda uudenlaista työnhakuvalmennusta sekä valmennusta, jolla tuetaan koulutus- ja työllistymispolulla etenemistä. Valmennuksissa oli tavoitteena hyödyntää digitaalisia menetelmiä, palvelumuotoilua ja yhteiskehittämistä sekä monikanavaista palveluiden kehittämistä.

Maahanmuuttajien ja yli 54-vuotiaiden työllistymisen haasteet ovat saman tyyppisiä kaikissa Suomen suurimmissa kaupungeissa. Hankekokonaisuutta rahoittaa 6Aika ESR. 6Aika on Suomen kuuden suurimman kaupungin – Helsingin, Espoon, Vantaan, Tampereen, Turun ja Oulun – yhteinen kestävä kaupunkikehityksen strategia. Kaupunkeja halutaan kehittää entistä älykkäämmiksi ja vastata palveluilla kaupunkilaisten aitoihin tarpeisiin. Tavoitteena on synnyttää Suomeen uutta osaamista, liiketoimintaa ja työpaikkoja. (<https://6aika.fi>)

Turun ammattikorkeakoulu ja Turun Seudun TST ry (Työtä, Sosiaalisuutta, Terveyttä) ovat toteuttaneet Turun osahanketta, jonka kohderyhmänä ovat olleet yli 54-vuotiaat työnhakijat. Turun osahankkeen tavoitteena on ollut järjestää työpajoja, joissa osallistujat ovat voineet vertaisten kanssa työstää omaa osaamistaan ja saada apua erityisesti digitaalisissa taidoissa ja työhauussa. Näiden työpajojen yhteyteen on pyritty saamaan työnhakua ja työllistymistä tukevien toimijoiden tapaamisia, joissa työnhakijat ovat voineet välittää omia toiveitaan ja tarpeitaan tarvitsemastaan tuesta.

Turussa on toiminut sekä palkattu vertaisohjaaja että vapaaehtoisia vertaisohjaajia. Palkattu vertaisohjaaja on ollut itsekin työttömyysjaksoja kokenut ja saman ikäinen kuin hankkeen osallistujat. Syksyllä 2018 tätä julkaisua kirjoitettaessa työpajat jatkuivat edelleen.

Diakonia-ammattikorkeakoulu on toteuttanut Helsingissä osahanketta, jonka kohderyhmänä ovat olleet helsinkiläiset työikäiset arabiankieliset maahanmuuttajat. Pää tavoitteena osahankkeessa on ollut järjestöjen verkostoyhteistyön ja valmennusten avulla sujuvoittaa maahanmuuttajien työelämäpolkua ja kiinnittymistä työelämään sekä vahvistaa suomen kielen oppimista. Osahankkeen toteutus on jakautunut kahteen toisiinsa nivoutuvaan osatavoitteeseen: maahanmuuttajien työllistymistä tukevien järjestöjen ja julkisten toimijoiden verkostoyhteistyön rakentamiseen ja arabiankielisille maahanmuuttajille kohdennettuihin valmennuksiin. Helsinkiin palkattiin arabian kielen taitoinen, maahanmuuttajataustainen ammatillinen vertaisohjaaja, joka on ohjannut ja tukenut osallistujia heidän äidinkielellään. Syksyllä 2018 tätä julkaisua kirjoitettaessa osahankkeen valmennuksen etäohjaukskokeilu jatkui ja yksi ryhmävalmennuskerta oli vielä tulossa.

Työnhakijoiden osaamisen ja vahvuuksien tunnistaminen ja näkyväksi tekeminen ovat olleet hankkeen keskeisiä tavoitteita. Työhaussa ja työllistymisessä on tärkeää osata hahmottaa osaamistaan ja tuoda sitä esiin eri tavoin. Tätä tunnistamista ja näkyväksi tekemistä on harjoiteltu ryhmissä koko hankkeen ajan erilaisin menetelmin. Näitä menetelmiä ovat olleet muun muassa Turun osahankkeessa käytetyt digitarinat ja viestintä- ja vuorovaikutusharjoitteet sekä Helsingin osahankkeessa Vahvuuteesi-menetelmä.

Hankkeessa on vahvistettu kohderyhmien koulutus- ja työllistymisvalmiuksia kuten viestintä- ja vuorovaikutustaitoja, työnhakutaitoja, digitaitoja sekä suomen kielen taitoa. Digitaitojen kehittäminen on nähty tärkeänä muun muassa siksi, että ilman riittäviä digitaitoja työnhaku on haasteellista sen siirtyessä lisääntyvästi verkkoon. Molemmissa osahankkeissa on järjestetty työllistymistä edistävää ryhmävalmennusta. Turussa valmennusta on nimitetty työpajatyöskentelyksi. Helsingin osahankkeessa ryhmävalmennuksen rinnalla on kulkenut vahvasti osallistujien yksilöohjaus. Osallistujalähtöisyydellä eli toiminnan suunnittelulla kohderyhmien tarpeiden ja toiveiden mukaisesti on ollut tärkeä rooli hankkeessa.

Molemmissa osahankkeissa vertaistuki on ollut keskeisessä roolissa. Vertaisuuden näkökulmana yli 54-vuotiaiden ryhmässä on ollut ikä, ja ryhmän jäseniä on tuettu toimimaan yhteistyössä toisiaan auttaen. Maahanmuuttajien ryhmässä kokemukset uuteen maahan muutosta, kotoutumisesta sekä arabian kieli ovat olleet valmennettavia yhdistäviä tekijöitä.

Hankkeessa on kehitetty verkostoyhteistyötä järjestöjen ja julkisten toimijoiden kesken, jotta ammattilaiset voisivat tukea valmennettavia työnhaku-, koulutus- ja työllistymispolulla tehokkaammin. Saman asiakasryhmän kanssa työskentelevien tietoisuutta muista toimijoista oli tarve lisätä ja koota heitä yhteisen pöydän ääreen. Haluttiin löytää ammattilaisten arkityötä hyödyttäviä verkostoyhteistyön muotoja ja toimintatapoja yhteiselle kehittämiselle. Yritysyhteistyön avulla hankkeeseen osallistujilla on ollut mahdollisuus saada käsitys yrityksissä tarvittavasta osaamisesta ja peilata sitä omaan osaamiseen. Turun osahankkeessa tavoitteena on ollut myös harjoitella aktiivista roolia yritystapaamisissa.

Tämä julkaisu muodostuu kolmesta osasta. Ensimmäinen osa käsittelee vertaisuutta ja osallistujalähtöisyyden merkitystä tässä hankkeessa. Osan aloittaa Turun osatoteutuksen kokemuksiin perustuva artikkeli siitä, mitä vertaistuki ja -ohjaus on merkinnyt työttömien ryhmätoiminnassa. Ensimmäisen osan kolme seuraavaa artikkelia käsittelevät maahanmuuttajien työravalmennuksen kehittämistä ja toteuttamista sekä vertaisohjaajan kokemuksia Helsingin osahankkeessa.

Julkaisun toisessa osassa esitellään hankkeessa hyödynnettyjä menetelmiä. Ohjatuissa työpajoissa osallistujien vahvuuksien tunnistamista ja valmiuksien kehittämistä on tuettu digitaalisen tarinankerronnan ja Vahvuuteesi-menetelmän keinoin. Lisäksi osiossa pohditaan viestintä- ja vuorovaikutustaitojen kehittämistä ja niiden merkitystä työnhaussa.

Julkaisun kolmas osa käsittelee kumppanuuksien ja yhteistyön keskeistä roolia hankkeen kohderyhmien työelämään ja koulutukseen hakeutumisen tukemisessa. Osion artikkeleissa kuvataan Turussa tehtyjen yritysvierailujen merkitystä työnhakijoille ja Helsingissä toteutetun verkostoyhteistyön merkitystä maahanmuuttajien koulutus- ja työllistymispolkujen tukemisessa. Osion päättää hankkeen kolmannen osatoteuttajan Turun Seudun TST ry:n artikkeli siitä, millaisia positiivisia kokemuksia hanke on tuonut yhdistyksen toimintaan ja etenkin sen jäsenistölle.

Osioiden alussa olevat runot on kirjoittanut hankkeen Turun osatoteutuksen työpajatoimintaan osallistunut Pasi Salo.

I

Vertaisuuden ja osallistuja- lähtöisyyden merkitys

RYPISTYNYT

*Hävisi minuus alta,
on kaunis itsetuntoni
rypistynyt kaikkialta.*

*Viisi sai lähteä,
lentää ulos etsimään
toista johtotähteä.*

*Kävelen katuja
mieltien miksi minä
olin uloslähtijä.*

*Tuntuu,
että kaikki häviää.
Vastassa on vain ikävää.*

*Katoaa tuttu,
turvallinen tunne.
Tämä on paha juttu.*

– Pasi Salo –

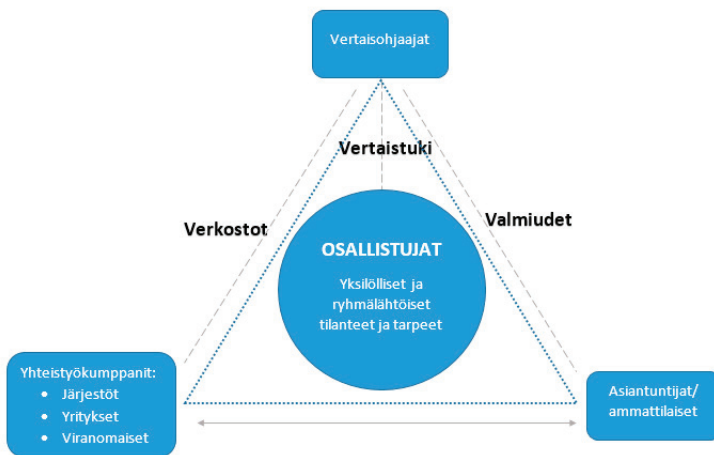
Vertaistuki ja -ohjaus työttömien ryhmätoiminnassa

Jaana Tomppo, Maija-Liisa Aronpää ja Sirkku Luoto

Ihmisillä on tarve jakaa kokemuksiaan muiden samassa tilanteessa olevien kanssa sekä kuulla muiden kokemuksista ja oppia niistä. Vertaistuen käyttö onkin ollut suuressa roolissa Digiolkkarista työelämään -hankkeessa. Turun työpajaryhmissä vertaisten tuki on koettu olennaisimmaksi osallistujia auttavaksi tekijäksi sekä itsetunnon nousun että uusien taitojen oppimisen näkökulmasta.

Digiolkkarista työelämään -hanke rakennettiin alusta alkaen vahvasti vertaistukeen perustuvaksi kummallakin toteutuspaikkakunnalla. Turun osatoteutuksessa vertaisohjaajien panos on ollut merkittävä, ja ryhmissä toimivat ovat saaneet tukea toinen toisiltaan. Osallistujaryhmien tarpeet ja tilanteet ovat olleet keskiössä ryhmien ohjelmaa rakennettaessa (kuvio 1). Turun ammattikorkeakoulun asiantuntijat ovat tuoneet hankkeeseen ja ryhmien työpajaohjelmaan (kts. liite 1) omat tietonsa ja taitonsa. He ovat tukeneet vertaisohjaajia ja ryhmän vertaistoimintaa sekä luoneet ja ylläpitäneet hankkeen kannalta olennaisia yhteistyökumppanuuksia.

Hankkeen yhteistyökumppanit – järjestöt, yritykset ja viranomaiset – ovat puolestaan tarjonneet hankkeelle toiminnan mahdollisuuksia, verkostoja ja tietoa omasta toiminnastaan. Kaikista näistä vertaistoiminta on saanut virikkeitä ja tukea työskentelynsä. Järjestöjen panos on ollut näistä merkittävin työnhakijoiden kannalta.



Kuvio 1.
 Digioikkarista työelämään -hankkeen Turun osatoteutuksen toimintamalli.

Tässä artikkelissa kuvataan ammattilaisten tukeman vertaisuuden merkitystä Turun osatoteutuksessa. Yhdistystoiminta mahdollistaa omalta osaltaan vertaistukijoiden toimintaa. Vertaisuus toteutuu Turussa kahdella tasolla, palkatun ja vapaaehtoisten vertaisohjaajien ohjauksena sekä vertaisryhmän jäsenten välillä. Tätä vertaisuuden toteutumaa tarkastelevat hanketyöntekijät omasta näkökulmastaan sekä joidenkin osallistujien kommenttien kautta. Kommentit on kirjattu työpajojen keskusteluista ja ne ovat tekstissä sisennettyinä. Toisena tarkastelun näkökulmana ovat työpajoihin osallistuneen Sirkku Luodon ajatukset ja kokemukset, joita artikkelissa siteerataan.

Vertaisuudesta pohjaa työpajaryhmien toimintaan

Vertaisuus käsitteenä kuvaa sitä, että vertaisen osaaminen tai tieto perustuu omakohtaiseen kokemukseen jostakin erityisestä elämäntilanteesta (ks. esim. Vertaistoiminta kannattaa), tässä tapauksessa työttömyydestä ja työn hakemisesta yli 54-vuotiaana henkilönä. Ihmisillä on tarve jakaa kokemuksiaan ja saada tietoa samankaltaisessa elämäntilanteessa olevilta. Vertaisryhmällä tarkoitetaan jossain suhteessa saman kaltaisten tai samanlaisissa elämäntilanteissa olevien kokemusten ja tiedon jakamista toisia kunnioittavassa ilmapiirissä. (Nylund 2005.)

Vertaistukiryhmä muodostuu toisten auttamiseen ja tukemiseen tähtäävistä vastavuoroisista suhteista, joissa kriittisiä elämäntilanteita käsitellään yhdessä. Ihmiset, joilla on jokin yhteinen kokemus tai sairaus, saavat toisiltaan sen tyyppistä tukea, mitä mikään muu taho ei pysty tarjoamaan. Vertaistuki perustuu ihmisten väliseen arkiseen kohtaamiseen sekä kohdattujen vaikeuksien jakamiseen ja läpikäymiseen yhdessä, eli kokemukselliseen asiantuntijuuteen. (Laimio & Karnell 2010; Hyväri 2005; Nylund 2005.) Turun osatoteutuksen ajatuksena on ollut, että osallistujat voisivat kokea tulleen ymmärretyksi yhteisten kokemusten kautta ja saisivat siten parempaa tukea ja apua tilanteeseensa.

Auttamisen ja tukemisen lisäksi vertaisuuteen liittyy myös oppimisen mahdollisuus. Sosiaalisen oppimisen teorian mukaan oppiminen tapahtuu sosiaalisessa kontekstissa (Bandura 1971), joten hankkeen kannalta olennaisia tiedollisia ja taidollisia asioita on tärkeitä käsitellä ryhmässä koko ryhmää hyväksi käyttäen. Ryhmässä tapahtuvaa vertaistoimintaa voi ohjata vapaaehtoinen vertainen tai ammattilainen (Laimio & Karnell 2011). Hankkeessa tarkoituksena on ollut uusien tietojen ja taitojen oppiminen ja tätä on tehostettu vertaistoiminnan avulla.

Turun osatoteutuksen vertaisryhmätoiminnasta on käytetty nimitystä työpajatoiminta. Tällä on haluttu korostaa kaikkien ryhmän jäsenten tasa-arvoista työskentelyä ryhmän toiminnan hyväksi: työnhakijoiden, vertaisohjaajien ja ammattilaisten. Vertaisten tiedon ja kokemusten jakaminen on olennaista ja siihen tuodaan tueksi ammattilaisten tiedot ja taidot.

Rekrytointi Digiolkkarin työpajoihin ja työpajaryhmätoiminta

Rekrytointi Digiolkkarin työpajoihin on tapahtunut sujuvana viranomais- ja järjestöyhteistyönä. Rekrytoinnissa kriteereinä on käytetty yli 54 vuoden iän lisäksi sitä, että henkilö kykenee toimimaan ryhmässä ja hyötymään ryhmätoiminnasta. Tällä tarkoitamme sitä, että osallistujan ongelmat eivät ole liian suuria ryhmämuotoiseen toimintaan ja että osallistuja kykenee ottamaan muut ryhmän jäsenet huomioon. Ryhmiin on pyritty saamaan sekä miehiä että naisia. Jo rekrytointivaiheessa hakijoille on korostettu yhteistoiminnan tärkeyttä ja vertaisten tuen mahdollisuutta. Infotilaisuuksia on lisääntyvässä määrin rakennettu tätä asiaa korostamaan.

Määrällisesti merkittävimpiä rekrytoinnin paikkoja ovat olleet TE-toimiston infotilaisuudet, joihin TE-toimisto on lähettänyt (velvoittavia) kutsuja yli 54-vuotiaille. Hankkeen alussa infoihin kutsuttiin hankesuunnitelman mukaisesti työttömiä työnhakijoita vain Pansio-Pernon alueelta, mutta myöhemmin aluetta laajennettiin koskemaan koko Turun kaupunkia.

Osallistujia oli ensimmäisillä kerroilla 50–60, mutta ensimmäisten kokemusten jälkeen rekrytointia ryhdyttiin miettimään ryhmäytymisen ja tunnelman kannalta. Infoihin kutsuttiin pieniä ryhmiä, tilaisuudet pidettiin keskustelullisina ja osallistujia pyydettiin osallistumaan hankkeen kehittämistyöhön. Rekrytointiin sovellettiin näin hankkeeseen tehdyn opinnäytetyön antamaa tietoa parhaista rekrytointitavoista. (Ks. Mokelainen 2018.)

Hanketyöntekijöiden lisäksi tilaisuuksissa on ollut mahdollisuuksien mukaan myös työpajoissa toimivia vapaaehtoisia vertaisohjaajia, jotka ovat kertoneet omista kokemuksistaan hankkeessa ja mahdollisuuksistaan tukea uusia työpajalaisia. Infoon osallistuville on pyritty viestimään hankkeessa mukana olevien tasa-arvosta ja toisten auttamisen tärkeydestä.

Infotilaisuuksien jälkeen kiinnostuneet henkilöt on haastateltu. Haastatteluissa on kartoitettu ryhmään halukkaiden henkilöiden motivoituneisuutta ja elämäntilannetta sekä työ- ja työttömyyshistoriaa. Haastatteluissa on käsitelty myös digitaatioita, toiveita yrityskäynneille ja odotuksia ryhmätoiminnalle.

Osa osallistujista on löytänyt tiensä hankkeen työpajatoimintaan muuta kautta. Rekrytointia on tehty TST ry:n piirissä monin tavoin. Toimintaan on tultu mukaan myös Turun kaupungin Työpisteen ohjauksen kautta, hankkeesta kirjoitettujen lehtijuttujen ansiosta, ja aiempien ryhmäläisten suosittelemana. Kaikkeen rekrytointiin vaikutti vahvasti keväällä 2018 voimaan tullut aktiivimalli (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018). Koska ESR-hankkeet eivät täyttäneet aktiivimallin kriteereitä, Digiolkkarin ryhmiin rekrytointi vaikeutui huomattavasti.

Työpajaryhmät ovat kokoontuneet etukäteen tehdyn ohjelman (ks. liite 1) mukaisesti 18 kertaa ja tämän lisäksi ne ovat tehneet yritysvierailuja. Vapaaehtoiset vertaisohjaajat ovat pitäneet kaksi työpajatapaamista. Niissä pääasiallisin sisältö on ollut perus-IT-taitojen opettelu. Työpajaosallistujien ryhmäytymiseen ja projektityöskentelyyn sekä yrityskäynteihin valmentavat kerrat ovat olleet Turun AMK:n työntekijöiden

ja TST ry:n palkatun vertaisohjaajan vastuulla. Turun AMK:n Taideakatemia opettajien työpajat ovat liittyneet vuorovaikutus- ja viestintätaitoihin, sosiaalisen median käyttöön ja digitarinan tekemiseen. TST ry:n palkattu vertaisohjaaja on ollut mukana näilläkin kerroilla.

Digiolkkarin työpajajaksojen pituus on ollut noin kaksi kuukautta ja tuon ajan kuluessa tapaamisia on ollut kaksi viikossa sekä lisäksi yrityskäynnit. Koko hankkeen aikana on ollut seitsemän työpajajaksoa, joista kuhunkin osallistui eri henkilöitä. Yhdelle työpajajaksolle otettiin 8–12 henkilöä ja kaikkiin ryhmiin on pyritty saamaan sekä miehiä että naisia.

Vertaisohjaus ja ryhmän antama vertaistuki Digiolkkarin toiminnassa

Vertaisohjaus ajateltiin vahvaksi toimintaperiaatteeksi Digiolkkarista työelämään -hankkeessa. Hankkeessa on toiminut osatoteuttaja TST ry:n palkkaama kokopäivätoiminen vertaisohjaaja, jonka vertaisuus liittyy omiin työttömyyskokemuksiin. Palkatun vertaisohjaajan on odotettu osaavan ohjata ryhmää ja toimivan yhtenä perusdigitaalisten ohjaajana. Vertaisohjaaja on osallistunut työpajaryhmän toimintaan jokaisella kerralla ja toiminut henkilönä, johon ryhmäläiset ovat voineet koska tahansa ottaa yhteyttä lisäapua saadakseen. Hän on hoitanut myös monia ryhmän toimintaan liittyviä käytännön asioita. Joidenkin työpajalajien jatkopolkujen suunnittelu yksilöohjauksena on myös hoitunut vertaisohjaajan kauttaan.

Työpajaryhmässä on toiminut myös 1–2 vapaaehtoista vertaisohjaajaa. He ovat itse osallistuneet aiempiin Digiolkkari-ryhmiin, jonka jälkeen heidät on rekrytoitu vertaisohjaajiksi. Projektin työntekijät ovat valinneet vertaisohjaajat ja käyneet heidän kanssaan ohjauksellisia keskusteluita. Vapaaehtoisilta vertaisohjaajilta ei ole edellytetty aiempaa kokemusta ryhmän ohjaamisesta. Heidät on valittu pääasiassa heidän motivoituneisuutensa sekä ohjaus- ja digitaalisten taitojensa perusteella.

Vertaisohjaajien on ajateltu tuovan kokemuksellisen näkökulman ohjaukseen ja madaltavan ryhmäläisten kynnystä pyytää apua ongelmallisiin asioihin. Heidän esimerkkinsä ja toimintatapansa ovat myös voineet olla tärkeinä esikuvina ryhmään kuuluville. Työpajaosallistujat ovat kokeneet vapaaehtoisten vertaisohjaajien roolin tärkeänä.

Hyvin tärkeää oli vertaisohjaajien toiminta koko kurssin aikana. He jakoivat auliisti tietoaan ja ottivat tarvittaessa selvää asioista. He myös kuljettivat ryhmäämme yrityskäynneille. Vertaisohjaajamme olivat myös olleet työttöminä. Oli helppo samaistua heihin ja uskoa, että he ymmärtävät meidän tilannettamme. (Työpajaosallistuja Sirkku)

Vertaisohjaajat ovat mahdollistaneet omalla toiminnallaan ryhmäläisten oppimista. He ovat tukeneet ohjauksen yksilöllistämistä ja digivalmiuksien opiskelun eriyttämistä toimimalla niiden ohjattavien vieressä, jotka ovat tarvinneet eniten apua. Osallistujien toiveesta työpajaohjelmaan lisättiin palkatun vertaisohjaajan ja vapaaehtoisten vertaisohjaajien ohjaamat tapaamiskerrat. Näissä tapaamisissa osallistujat ovat saaneet omista tarpeistaan lähtevää ja hyvin yksilöllistä tukea perus-IT-taitoihin. Kaikki vertaisohjaajat ovat myös osallistuneet työpajaryhmien tekemille yrityskäynneille. Palkattu vertaisohjaaja on ollut yhtenä henkilönä näitä käyntejä sovimassa.

Vertaisnäkökulman tärkeyttä työpajoissa on tuettu muun muassa siten, että työpajalaisia on laitettu pienempiin ryhmiin työstämään yhdessä asioita, kuten valmistelemaan kysymyksiä yrityskäynneille, purkamaan välitehtäviä ja tekemään projektitöitä. Työpajojen tunnelma on yritetty pitää rentona ja hauskana. Osallistujia on rohkaistu auttamaan ja tukemaan toisiaan kaikissa asioissa, ja erityisesti digivalmiuksissaan edistyneempiä on pyydetty jakamaan omista taidoistaan myös muille. Ryhmäläisten on toivottu myös jakavan työpaikka- ja kouluttautumisivinkkejä. Pienemmissä ryhmissä tapahtuvien yrityskäyntien on ajateltu tutustuttavan osallistujia toisiinsa ja lisäävän ryhmähenkeä.

Osallistujien omia vahvuuksia analysoitaessa vertaisryhmä on otettu apuun. Vertaisryhmälle on kerrottu omista taidoista ja aktiivisuudesta, ja he ovat toimineet kannustajina ja vahvistajina. Kaikki ryhmään kuuluvat ovat myös voineet kuulla toisten mielipiteen siitä, missä he ovat ryhmän mielestä olleet hyviä.

Vertaisohjaajien näkökulmaa on nostettu esille muun muassa kyselemällä heiltä usein heidän ajatuksiaan käsillä olevista asioista ja antamalla heille vastuuta huolehtia ryhmästä. Ryhmän mielestä vertaisohjaajat ovat olleet helposti saatavilla ja heiltä on saanut konkreettista apua ja tukea. Vertaisohjaajilla on ollut hyvä ymmärrys työttömien tilanteesta, ja tämä on auttanut ryhmää.

Vertaisuuden kokemukset ja merkitykset työpajatoiminnassa

Kaikissa keskusteluissa ja palautteissa osallistujat ovat todenneet yksimielisesti vertaisryhmän merkityksen suureksi. Myös kuuden kuukauden kuluttua työpajajakson päättymisestä tehdyissä haastatteluissa osallistujat ovat korostaneet, että vertaisryhmä on ollut kaikkein merkittävin heitä tukenut ja auttanut tekijä koko työpajajaksolla.

Ihmisen paras lääke on ihminen = vertaistuki.

Sosiaalinen kanssakäynti oli parasta.

Vertaistuki parasta, olen nyt rohkeampi.

Osallistujien mukaan jo ensimmäisen ryhmäkerran anti oli siinä, että kaikki olivat samassa tilanteessa eikä kenenkään niin ollen tarvinnut häpeillä työttömyyttään – eikä myöskään siihen usealla liittyvää köyhyyttä. Siksi ryhmässä saattoi vapaasti puhua tilanteestaan. Kuten eräs osallistuja totesi: ”Täällä onkin yhtäkkiä pöydän ympärillä monta kaveria, jotka on samassa tilanteessa.” Työpajoissa osallistujat ovat jakaneet toisilleen vinkkejä jokapäiväisestä elämästä selviämiseksi – ja myös vaihtaneet keskenään kurkkuja tai jauhopusseja, jos EU-kassijaossa tai TST ry:n kaupoista saadun ylijäämäruuan jakelussa saadut elintarvikkeet eivät ole ihan vastanneet omaa tarvetta.

Muilta ryhmäläisiltä on löytynyt ymmärrystä myös siihen, ettei saa oikein mitään aikaiseksi, kun aikaa on paljon ja oma tilanne masentaa. Ryhmän on koettu auttavan mielialan nousuun, päivän rakenteen ylläpitoon ja voimien lisääntymiseen. Työpajalaiset ovat kertoneet, että työpajan antamaan mahdollisuuteen tarttuminen on tuonut uutta voimaa ja motivaatiota voimattomuuden tilalle. Osallistuminen on tehnyt näkyväksi sen, että vaikka tuntuisi siltä, että yli 54-vuotiaalla ”työllisyyden juna meni jo”, ainakin jotain yritetään silti.

Ryhmäpuuhastelut hyviä.

Me ainaski yritetään.

Joukossa on voimaa.

Lisäponnta työnhakuun, jota ei ollut yksin kotona maataessa.

Digiolkkarin parhainta antia oli yhdessä tekeminen ja pohtiminen. Teimme ryhmätöitä. Autoimme toisiamme tehtävissä. Jaoin tietoa keskenämme.

Myös uusiin ihmisiin ja tilanteisiin liittyvä jännitys on helpottanut ja rohkeus lisääntynyt. Sirkku kirjoittaa omasta tilanteestaan näin:

Itselleni vertaisryhmä auttoi paljon jännittämisen voittamisessa. Vähitellen itsetunto oli huonontunut ja koin usein varsinkin uudet tilanteet hermostuttavina. Ryhmässä löysin taas itseni. Koin, että minulla on jotain annettavaa ryhmälle ajatuksieni kautta.

Me-henkeä on luonut myös hauskuus, jonka tärkeyttä olemme projektin työntekijöinä halunneet korostaa. Yhden ryhmän työpajalaiset halusivatkin seuraavan ryhmän rekrytointiin seuraavan lauseen: ”Tääl on hurjan kivaa joukossa, tule sääki hakemaan uusia välineitä.”

Sirkku korostaa vertaisryhmän merkitystä toivon heräämiselle sekä itsetunnon kohoamiselle ja oman arvon tunnistamiselle:

Mielestäni vertaistuki toimi hyvin ryhmässämme. Ilmapiiri oli kannustava ja voimaannuttava. Tiedostimme hyvin ikääntyneen työnhakijan vaikeudet työllistymiseen. Hie-man pessimistisesti suhtauduimme puheisiin siitä, että iäkstäkin työntekijää arvotetaan. Toisaalta saimme tietoa, että monessa työpaikassa työntekijöiden keski-ikä on melko korkea. Siitä tulikin tunne, että kannattaa yrittää. Ehkä se meille sopiva työpaikka vielä löytyykin. Ennen kaikkea saimme tuntea, että olemme kaikki tärkeitä yhteiskunnan jäseniä, löydämme sitten työtä tai emme.

Moni osallistuja on kertonut saaneensa konkreettista tukea ryhmässä. Se on liittynyt usein tietokoneen käyttöön, mutta myös muihin asioihin: ”Aina on joku vieressä, joka pystyy neuvomaan muita, vaikka sitten projektiasioissa.”

Annoimme toisillemme paljon tietoa elämän eri aloilta. Joku innostui hoitamaan kuulokeasiansa kuntoon. Toinen sai tarvittavan alun tietokoneen käytölle. Yhdessä todettiin, että kyllä hiiri saadaan kesytettyä ja uutta opitaan, vaikka ikää onkin jo kertynyt. (Sirkku)

Tiedon ja kokemusten jako työelämään ja koulutuksiin liittyen on ollut yksi ryhmien anti. Sirkku näkee tiedon jakamisen tärkeyden näin:

Kurssilla jaoimme tietoja myös koulutuksista, joihin olimme osallistuneet. Saimme myös toisiltamme moniin eri ammatteihin liittyvää hiljaista tietoa. Kertoessamme työurastamme ja kokemuksistamme, muiden kysymykset toivat esille tietoa, jota emme olleet itse edes tiedostaneet. Näin tärkeitä tietoja eri työtehtävistä tuli aivan uudella tavalla esille. Käsityksemme muuttui monipuolisemmaksi monista ammateista.



KUVA 1.

Vertaistuki muodostuu yhdessä tehden. (Kuva: Jaana Tomppo)

Tietokonealuokassa osallistujat ovat istuneet vieri vieressä ja yhdessä tehden. Yhdessä tekemisen merkitystä kuvaavat myös seuraavat työpajalaisten ajatukset:

Karjalanpiirakan rypyttäminenkin on helpompaa kuin piirakkakuvion tekeminen tietokoneella. Siitäkin kumminkin selvittiin porukalla, kun joku aina tiesi jotain. Yleensäkin oli kivaa, kun aina vieressä olevilta voi kysyä ja usein sai neuvon ja vastauksen.

Ajatusten ja kokemusten vaihto muitten ihan samantilaisessa tilanteessa olevien kanssa oli mulle tärkeintä! Harvassa paikassa tapaa ihmisiä, joilla on niin monenlaista kokemustietoa monista työpaikoista. Siitä oli hyötyä. Ja tosi tärkeää oli se, että kun puhui omasta hankalasta tilanteesta, muut heti ymmärsivät ja tukivat.

Oman terveyden ylläpitäminen on ollut yksi työpajojen teemoista. Yhdellä ryhmäkerralla työpajan osallistujat ovat saaneet tehtäväkseen miettiä terveyttään ja hyvinvointiaan heikentäviä ja vahvistavia tekijöitä. Osalla työpajojen osallistujista on ollut vakaviakin terveydellisiä ongelmia ja monella lievempiä, usein aiemman työn raskaudesta johtuvia. Myös terveyteen liittyvien vinkkien jakaminen on ollut yleistä työpajalaisten välillä. Sirkku on myös todennut asian:

Useimmilla meidän ikäisillämme on erilaisia terveydellisiä ongelmia. On helppoa ottaa vastaan vinkkejä ja kimmokkeita vaikkapa liikuntaan tai terveydenhoitoon, kun ehdotukset tulevat saman ikäisiltä ihmisiltä.

Vaikka hyvin monella osallistujalla on ollut hieman pessimistinen näkemys työn saannin mahdollisuuksistaan iän, heikon koulutuksen, vanhentuneiden taitojen ja myös fyysisten esteiden vuoksi, työpajoissa on kuultu myös toivon ääniä.

Tämä toi uusia näkökulmia omiin mahdollisuuksiin.

Tämä laittoi ajattelemaan, että ehkä jotain vielä voisi löytyä.

Lopuksi

Vertaistuen voima on todettu tärkeäksi kaikissa Turun osatoteutuksen ryhmissä, useissa jopa kaikkein tärkeimmäksi auttavaksi tekijäksi. Kaikkein olennaisimpana vertaistukena on pidetty ryhmäläisten toisilleen antamaa tukea, mitenkään väheksymättä vertaisohjaajien merkitystä ryhmälle. Puheissa on painotettu sekä tiedollisia, taidollisia että kokemuksellisia tekijöitä tämän tuen saamisessa. Kokemukselliset tekijät ovatkin näkemyksemme mukaan muodostaneet sen ytimen, jonka ympärille on voinut muodostua tiedon ja taidon monipuolinen jakaminen ja syventäminen. Kun samanlaisten vaikeuksien kanssa kamppailevat jakavat kokemuksiaan ja toteavat, ettei tarvitse hävetä ja ilon aiheitakin on, voidaan vapautua pohtimaan ja oppimaan asioita vapaammassa hengessä.

Vertaisryhmien yksi anti ja toisaalta haaste on ollut se, että osallistujien tiedot ja taidot ovat olleet hyvin erilaisia samassakin ryhmässä. Haasteena on ollut tällöin ryhmässä tapahtuvan ohjauksen eriyttäminen ja yksilöllistäminen. Tätä haastetta on osin ratkottu siten, että joissain taidoissa pisimmälle ehtineet ovat ohjanneet vähiten edistyneitä. Tämä toimintamalli on valtaosin ollut työpajalaisille hyvin tyydyttävä. Se on tarjonnut mahdollisimman matalaa kynnystä kysymisen suhteen ja toisaalta toiminut ohjaajien oppimista syventäen ja antaen heille ohjauskokemusta. Tämä on myös lähentänyt ryhmän jäseniä toisiinsa ja lisännyt halua oppia asioita yhdessä.

Lähteet

Bandura, A. 1971. *Social Learning Theory*. New York: General Learning Press.

Hyväri, S. 2005. Vertaistuen ja ammattiauttamisen muuttuvat suhteet. Teoksessa Nylund, M. & Yeung, A. (toim.) *Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus*. Tampere: Vastapaino, 214–235.

Kirjavainen, K. & Verronen, P. 2017. Vertaisohjaaja ammattilaisen tukemana. Ammattilaisen käsikirja. AMK-opinnäytetyö, sosiaalialan koulutus. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 31.8.2018 <http://www.theseus.fi/handle/10024/137405>

Laimio, A. & Karnell, S. 2011. Vertaistoiminta – kokemuksellista vuorovaikutusta. Teoksessa Laatikainen, T. (toim.) *Vertaistoiminta kannattaa*. Helsinki: Asumispalvelu ASPA, 9–19. Viitattu 31.8.2018 http://www.kansalaisareena.fi/Vertaistoiminta_kannattaa.pdf

Mokelainen, E. 2018. Rekrytointi Digiolkkarista työelämään hankkeessa – hyvät käytännöt työttömien motivointityöhön. AMK-opinnäytetyö, sosiaalialan koulutus. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 31.8.2018 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/142113/Mokelainen_Elizaveta.pdf?sequence=1

Nylund, M. 2005. Vertaisryhmät tiedon ja kokemuksen jäsentäjinä. Teoksessa Nylund, M. & Yeung, A. (toim.) *Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus*. Tampere: Vastapaino, 214–235.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2018. Työttömyysturvan aktiivimalli. Viitattu 28.5.2018 <http://stm.fi/tyottomyysturvan-aktiivimalli>

Liite 1.

Turun työpajatoiminnan ohjelmarunko

	Työpajan sisältö	Ajankohta ja kesto
1	Tutustuminen ja työnhakuryhmien toiminta	Vko 1 4t
	Itsenäistä työskentelyä kotona oppimispäiväkirjan parissa	
2	Oma mielenkiinto työllistymisalaan	Vko 1 4t
3	Ryhmäytyminen alakohtaisten toiveiden mukaisesti yritysvierailuja varten	Vko 2 4t
	Itsenäistä työskentelyä kotona oppimispäiväkirjan parissa	
4	Vertaisohjaajien kerta / Perus-ATK-taitoja	Vko 2 4t
5	Vuorovaikutustaidot I	Vko 2 4t
6	Yrityshaastatteluiden työstön suunnittelu ja harjoittelu	Vko 3 4t
7	Vuorovaikutustaidot II	Vko 3 4t
	Itsenäistä työskentelyä kotona oppimispäiväkirjan parissa	
	Yrityskäynti	Vko 3
8	Yrityshaastatteluiden työstö ja esiintyminen haastatteluissa	Vko 4 4t
9	Vertaisohjaajien kerta / Perus-ATK-taitoja	Vko 4 4t
10	Some I	Vko 4 4t
	Yrityskäynti tai yrittäjän vierailu työpajassa. Itsenäistä työskentelyä kotona oppimispäiväkirjan parissa	

11	Yrityshaastatteluiden tulosten työstö	Vko 5 4t
	Yrityskäynti	Vko 5
12	Työvoimapalvelut CV:n tekeminen/päivittäminen, valokuva CV:hen Videohaastattelu Terveystä ja hyvinvointia vahvistavat ja heikentävät tekijät Verkostotapahtuma kolmannen sektorin toimijoiden kanssa TST:llä	Vko 5 4t 2t
13	Digitaalinen tarinankerronta I	Vko 6 4t
14	Digitaalinen tarinankerronta II	Vko 6 4t
	Yrityskäynti tai yrittäjän vierailu työpajassa. Itsenäistä työskentelyä kotona oppimispäiväkirjan parissa	Vko 6
15	Some II	Vko 7 4t
	Yrityskäynti tai yrittäjän vierailu työpajassa. Itsenäistä työskentelyä kotona oppimispäiväkirjan parissa	Vko 7
16	Digitaalinen tarinankerronta III	Vko 7 4t
17	Digitaalinen tarinankerronta IV	Vko 8
	CV:n tekeminen valmiiksi joko itsenäisesti kotona tai TST:n Tietotuvassa. Itsenäistä työskentelyä kotona oppimispäiväkirjan parissa	Vko 8 4t
18	Osallistutaan TST:n torstaipalaveriin Katsotaan digitarinoita Viimeiset välitehtävät Koulutusmahdollisuudet ja yrittäjyys Yhteenveto ja päätös	Vko 8 4T

Maahanmuuttajia aktiivoivan työuravalmennuksen lähtökohdat ja toteutus

Pia Sahonen, Hanna Hovila ja Susanna Hyväri

Artikkelissa kerrotaan helsinkiläisten maahanmuuttajien tueksi kehitetystä valmennusmallista, joka perustuu kaksikieliseen yksilöohjaukseen ja ryhmävalmennukseen. Valmennuksen tavoitteena oli vahvistaa osallistujien aktiivista toimijuutta omalla koulutus- ja työllisyyspolullaan. Osallistujat olivat aktiivisesti mukana myös valmennuksen yhteiskehittämisessä.

Maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksessa on tavoitteena nopeuttaa työelämään ja jatko-opintoihin johtavaa polkua nivomalla opetusmoduuleita esimerkiksi ammatillisiin opintoihin tai muuhun omaehtoiseen opiskeluun lähiopetusjaksojen välillä. Vuonna 2018 tehdyn selvityksen mukaan koulutuksen yksilökohtaisen eriyttämisen käytännöt näyttävät kuitenkin vähäisinä. Vain pieni osa opiskelijoista saavuttaa kotoutumiskoulutuksen tavoitteena olevan kielitaidon B1.1-tason. (Selvitys kotoutumiskoulutuksen malleista 2018, 3, 36–37.)

Helsingin kaupungin Stadin osaamiskeskus on tarjonnut yli kahden vuoden ajan monipuolista ohjausta, valmennusta ja koulutusta helsinkiläisten maahanmuuttajien työllistymisen tehostamiseksi. Maahanmuuttajien työllistymisen ja kotoutumisen tukea kehitetään Helsingissä myös lukuisten hankkeiden avulla. (Stadin osaamiskeskus 2018; Töihin Suomeen -hanke 2018; Töissä Suomessa -hanke 2018; IHH-Helsinki 2018; SIMHE 2018.) Esimerkiksi järjestöjen tai oppilaitosten hankkeet tarjoavat maahanmuuttajille monipuolista ohjausta, tukea ja mentorointia kou-

lutus- ja tai työuralla etenemiseksi. Tukea on tarjolla miehille, naisille tai molemmille sukupuolille; suomeksi, ruotsiksi, englanniksi ja tietyille kieliryhmille; alle tai yli 30-vuotiaille henkilöille. (Esim. Kotoutumiskeskus Monika 2018; Womento 2018.)

Diakin osahanketta valmisteltaessa tärkeitä lähtökohtia valmennukselle olivat suomen kielen oppimisen motivaatioon vaikuttaminen ja valmennettavien oma aktiivinen toimijuus ja osallisuus. Omakielisellä vertaisohjauksella nähtiin olevan tärkeä rooli oman toimijuuden vahvistamisessa kohti työelämää. Valmennuksessa haluttiin muun muassa parantaa valmennettavien tulevaisuudenuskoa, tunnistaa osaamista, selkeyttää omia kiinnostuksen kohteita ja koulutuspolkua, vahvistaa mielekkään toiminnan avulla työllistymisvalmiuksia ja luoda työllistymiseen tarvittavia verkostoja. Valmennuksessa oli tavoitteena löytää ratkaisuja myös siihen, miten maahanmuuttajat voisivat systemaattisemmin hyödyntää järjestöjen monipuolista koulutus- ja työllistymisvalmiuksia kehittävää sekä osallisuutta ja hyvinvointia edistävää toimintaa.

Kärkkäisen mukaan kulttuurieroavuuksien ja suomen kielen taidon merkitystä korostetaan liikaa oppimisessa, opettamisessa ja kotoutumisessa. Vastaavasti henkilökohtaiset eroavuudet ja erot elämätilanteissa sekä niiden vaikutus jäävät helposti huomaamatta. (Kärkkäinen 2018, 234–235.) Maahanmuuttajien toiveiden, tarpeiden ja tavoitteiden kuuleminen ja heidän aito osallisuutensa ovat keskeinen osa tuloksellista ja toimivaa integraatiopolitiikkaa. Pidempään maassa olleet maahanmuuttajat voivat olla merkittävä resurssi kotoutumisvaiheessa olevien maahanmuuttajien integraatioprosessin edistämisessä. (Valtonen 2015, 61, 102, 105.)

Valmennuksen osallistujien rekrytointi

Hankkeen alkaessa hanketiimi kartoitti Stadin osaamiskeskuksesta, Uudenmaan TE-toimistosta ja yhteistyöjärjestöiltä, miten valmennuksen kohderyhmää olisi järkevää rajata ja millaista sisältöä valmennukseen tarvittaisiin suhteessa jo olemassa oleviin palveluihin. Yksi osallistujia rajaava tekijä oli arabiankielisyys ja toinen oli asuinkunta.

Valmennuksen kaksikieliseen esitteeseen (suomi, arabia) kuvattiin yleisellä tasolla valmennuksen tavoitteet. Osallistujien rekrytointi onnistui nopeassa aikataulussa sujuvasti lähinnä vertaisohjaajan omien verkostojen ansiosta sekä Suomi-Syyria Ystävyyssseura ry:n kontaktien kautta. Myös Stadin osaamiskeskuksen kautta markkinoitiin valmennusta.

Osallistujien rekrytoinnin onnistumiseen vaikutti huomattavasti se, että vertaisohjaaja teki arabian kielellä alkuhaastattelun osallistujille, ja selvitti siinä osallistujien taustaa, nykyistä tilannetta ja tavoitteita koulutuksen ja työllistymisen osalta. Lisäksi vertaisohjaaja kertoi valmennuksesta ja motivoi haastateltavia tulemaan mukaan. Myös osallistujat toimivat omatoimisinä uusien valmennettavien rekrytoijina: he suosittelevat valmennusta omille perheenjäsenilleen, ystävilleen ja tuttavilleen, jotka sitten tulivat mukaan valmennukseen.

Valmennukseen osallistui yhteensä 23 maahanmuuttajaa, 11 naista ja 12 miestä. Heistä kahdenkymmenen asuinkunta oli Helsinki, ja loput osallistujat asuivat Espoossa tai Vantaalla. Osallistujien ikä vaihteli noin 20–50 vuoden välillä. Osallistujilla oli vaihteleva työkokemus ja koulutustausta peruskoulusta korkeakoulutukseen.

Osallistujat olivat tavallisimmin päivisin joko kotoutumiskoulutukseen kuuluvalla kielikurssilla tai ammatillisessa koulutuksessa, joten valmennus oli heille vapaaehtoinen lisätuen muoto. Muutama osallistuja oli valmennuksen aikana työtön työnhakija, työttömyysuhan alainen tai työmarkkinoiden ulkopuolella. Yhdistävinä tekijöinä eri maista ja uskontokunnista olevilla ryhmäläisillä oli arabian kielen taito, toive edetä omalla koulutus- ja työllistymispolulla, halu saada tietää lisää Suomen yhteiskunta- ja palvelujärjestelmästä sekä saada yksilöllistä ja omakielistä ohjausta joustavasti. Vaikka valmennettavat olivat lähes poikkeuksetta päivisin jonkin koulutuksen piirissä, heidän ohjauksen ja tiedon tarpeensa olivat huomattavia.

Valmennuksen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin osallistuivat Diakin hanketiimistä vertaisohjaaja, S2-asiantuntija ja projektipäällikkö. Valmennus toteutettiin yhteiskehittämällä (ks. Sahosen, Hovilan ja Hyvärin toinen artikkeli tässä teoksessa).

Kaksikielinen yksilöohjaus

Osahankkeessa kehitetyssä maahanmuuttajien kaksikielisessä työuravalmennusmallissa on kaksi pääelementtiä: yksilöohjaus ja ryhmävalmennus. Yksilöohjaus jakautuu kaksikieliseen valmennuskeskusteluun, omakieliseen ammatilliseen vertaisohjaukseen ja omakielisen ammatillisen vertaisohjaajan asiointitukeen (kuvio 1). Hankkeen aikana omakielinen ohjaus ja tuki tarkoitti arabian kieltä.

Kaksikielinen valmennuskeskustelu Hanketyöntekijä-S2-asiantuntija ja ammatillinen vertaisohjaaja	<ul style="list-style-type: none">• Omien tavoitteiden asettaminen, 3 tärkeintä askelta: koulutus ja työllistyminen, suomen kielen oppiminen ja tarpeen mukaan muut akuutit asiat elämäntilanteessa• Seurantakeskustelut
Omakielinen ammatillinen vertaisohjaus Yksilöohjaus, motivointi ja kannustaminen: puhelut, WhatsApp yms.	<ul style="list-style-type: none">• Koulutus ja työllistyminen• Toimeentulo ja Migri-asiointi: Kela-asiat, verotus, oleskeluluvat, kansalaisuus• Asuminen, mielekäs tekeminen, osallisuus, liikunta, terveys
Omakielisen ammatillisen vertaisohjaajan asiointituki Yksilötapaamiset ja valmennettavan mukana virasto- ym. asioinnissa	<ul style="list-style-type: none">• Koulutus ja työllistyminen• Toimeentulo ja Migri-asiointi: Kela-asiat, verotus, oleskeluluvat, kansalaisuus• Asuminen, mielekäs tekeminen, osallisuus, liikunta, terveys

Kuvio 1.

Valmennuksen kaksikielinen yksilöohjaus.

Kaksikielinen (suomi–arabia) valmennuskeskustelu: Vertaisohjaaja Ahmed Cherifi ja S2-asiantuntija Hanna Hovila pitivät kaksikieliset valmennuskeskustelut työuravalmennuksen osallistujille. Kukin osallistuja kävi 1–4 henkilökohtaisessa ohjauskeskustelussa. Keskusteluissa kirjattiin kolme tärkeintä etenemisaskelta, joiden saavuttamisessa tuettiin osallistujaa yksilöllisten tarpeiden mukaan. Tarpeen mukaan ohjattiin muissakin akuuteissa asioissa, jotka liittyivät osallistujan elämäntilanteeseen.

Arabiankielinen ammatillinen vertaisohjaus: Ahmed Cherifin arabiankielinen ammatillinen vertaisohjaus oli valmennettavien käytössä noin vuoden kestäneessä valmennuksessa joustavasti kello 16:n jälkeen ja kiireellisissä tapauksissa jopa viikonloppuisin. Vertaisohjausta tehtiin puhelimella, tekstiviesteillä, Messengerillä, WhatsApp:lla, Facebookilla ja sähköpostin välityksellä. Vertaisohjauksessa keskeinen asia oli motivointi ja kannustaminen suomen kielen opiskeluun ja omien tavoitteiden saavuttamiseen.

Arabiankielinen asiointituki: Asiointituki oli osallistujien käytössä tarpeen mukaan. Ahmed Cherifi tapasi osallistujia jonkin asian työstämiseksi tai selvittämiseksi, oli mukana hoitamassa asioita esimerkiksi Kelassa ja työvoimatoimistossa, tai selvitti puhelimesta osallistujan suostumuksella osallistujan asiaa kolmannen osapuolen kanssa. Asiat liittyivät esimerkiksi Kelan etuuksiin, asumiseen, CV:n tai sähköisen työhakemuksen tekemiseen, työsopimukseen, verokorttiin, perheen yhdistämiseen tai oleskelulupaun. (Ks. myös Hyvärin, Sahosen ja Cherifin artikkeli tässä teoksessa.)

Taulukossa 1 on esitetty, miten paljon ammatillista vertaisohjausta on annettu. Ensimmäisessä sarakkeessa näkyvät vertaisohjaukseen liittyvät viestit ja puhelut, joita oli yhteensä noin 1600. Toiseen sarakkeeseen on kirjattu vertaisohjaajan asiointituki: yksilötapaamisia, virastokäyntejä ja soittoja kolmansille osapuolille oli yhteensä noin 50.

Taulukko 1.

Ammatilliseen vertaisohjaukseen liittyvien viestien ja puheluiden sekä asiointituen määrät.

	Vertaisohjaukseen liittyvien viestien ja puheluiden määrä	Vertaisohjaajan asiointituen määrä
Kevät 2017 / Lyhyt valmennuskoulu	100	12
1.7.-13.10.2017	220	9
14.10.-31.12.2017	919	20
1.1.-14.5.2018	405	10
Yhteensä	1644	51

Valmennuksella tuettiin kotoutumissuunnitelman piirissä olevia osallistujia kotosuunnitelmaan kuuluviin koulutuksiin liittyvissä asioissa. Lisäksi heitä autettiin esimerkiksi omaehtoisten koulutusten löytämisessä. Muutama osallistuja oli valmennuksen aikana työtön työnhakija tai töissä määräaikaisesti. Heitä tuettiin oman koulutuspolun löytämisessä ja esimerkiksi työhakemuksiin ja työsopimuksiin liittyvissä asioissa. Osallistujia ohjattiin koulutus- ja työnhakuun liittyvien asioiden lisäksi kotoutumiseen ja etuuksiin liittyvissä asioissa sekä asumiseen, hyvinvointiin, osallisuuteen ja harrastamiseen liittyvissä asioissa.

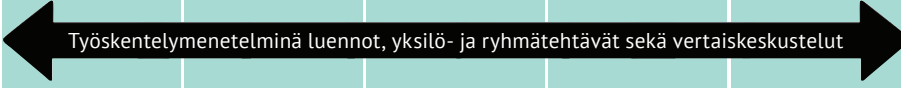
Yksilöohjausta annettiin eniten koulutukseen ja työllistymiseen liittyvissä asioissa: kielikurssin oikeaa tasoa selvitettiin kielikurssien opettajien kanssa, ja osallistujia ohjattiin omaehtoisissa suomen kielen ja englannin kielen kurseissa ja oppikirjoissa sekä opiskeluun tarvittavien välineiden hankkimisessa. Osallistujia tuettiin koulutushakemusten tekemisessä, valmennettiin valintakokeeseen ja heille selkokielistettiin tehtäviä.

Valmennettavia ohjattiin SIMHE (Supporting Immigrants in Higher Education) -palveluihin ja neuvottiin yleisten kielitutkintojen kielikokeen suorittamisessa, yliopisto-opiskelussa ja sosiaalisen median hyödyntämisessä työhaussa. Osallistujia opastettiin myös harjoittelupaikan, kesätyöpaikan ja työpaikan löytämisessä, sähköisten työhakemusten tekemisessä, työsopimuksissa, työturvallisuuskortin saamisessa ja tuettiin yrittäjyysneuvontaan hakeutumisessa.

Valmennuksessa toteutettu tiivis yksilöohjaus ei olisi ollut mahdollista isommassa ryhmässä. Osallistujille voitiin tarjota erittäin yksilöllisesti ja joustavasti tukea koulutus- ja työllistymisteeman lisäksi myös muilla elämänalueilla. Valmennuskeskusteluiden ajankohtien sopiminen oli osittain haasteellista suurimman osan osallistujista ollessa esimerkiksi kielikurssilla päivisin.

Kaksikielinen ryhmävalmennus

Ryhmävalmennus koostui viidestä sisältöteemasta (kuvio 2). Ryhmävalmennuksessa osallistujat 1) tekivät osaamisen tunnistamista, 2) vahvistivat työelämävalmiuksiaan, 3) tutustuivat hyvinvointia ja osallisuutta edistävään toimintaan, 4) saivat asiantuntijaluennoista tietoa yhteiskunta- ja palvelujärjestelmästä ja 5) saivat kannustusta ja tietoa omakielisiltä vierailijoilta. Ryhmävalmennusta järjestettiin kahden tunnin tapaamisina kerran viikossa. Työskentelymenetelmiä olivat luennot, yksilö- ja ryhmätehtävät sekä vertaiskeskustelut ja simulaatiot.

Ryhmävalmennus kerran viikossa arkisin klo 17-19				
Oman osaamisen ja vahvuuksien tunnistaminen, ammatti-identiteetin vahvistaminen	Oppimisvalmiuksien ja työ-elämätaitojen vahvistaminen: suomen kieli, digi- ja työhaastattelutaidot	Ohjaaminen osallisuutta, hyvinvointia ja työllistymisvalmiuksia edistävään toimintaan	Asiantuntija-luennot yhteiskunta- ja palvelujärjestelmästä, työelämästä	Omakieliset vierailijat: opiskelijat, eri alojen työntekijät ja yrittäjät
				

Kuvio 2.

Ryhmävalmennuksen sisällöt ja toteutus.

Ryhmävalmennuksella pyrittiin sujuvoittamaan osallistujien etenemistä koulutus- ja työllistymispolulla, sekä lisäämään osallistujien tulevaisuuden uskoa ja motivaatiota omalla polulla etenemiseen. Osallistujat saivat vertaistukea muilta osallistujilta ja heillä oli jatkuva mahdollisuus keskusteluun ja kysymysten tekemiseen omalla kielellä. Ryhmävalmennus tuki oman osaamisen tunnistamista ja tarjosi osalle valmennettavista mahdollisuuden oman ammatillisen identiteetin uudelleen löytämiseen tai vahvistamiseen. Vahvuuteesi-työpajoissa opeteltiin löytämään, nimeämään ja käyttämään omia ja ryhmäläisten luonteenvahvuuksia, joiden avulla on mahdollista päästä paremmin kohti oman elämän tärkeitä tavoitteita. (Ks. Jetzingerin artikkeli Vahvuuteesi-menetelmästä.)

Suomen kielen harjoitukset olivat osa ryhmävalmennusta sekä erillisinä tehtävinä että esimerkiksi työelämätaitojen oppimiseen liittyvinä integroituina puhumisharjoituksina ja työhaastattelusimulaatioina. Valmennustapaamisissa oli usein mukana jokin lyhyt suomen kielen sanastoharjoitus tai puhumisharjoitus, jossa oli mahdollista ottaa huomioon ryhmän hyvin heterogeeninen kielitaitotaso. Yksilöohjauksissa jokaiselle valmennettavalle pyrittiin löytämään omaa suomen kielen oppimispolkua tukevaa materiaalia tai antamaan vinkkejä kielitaidon kehittämiseen omaehtoisesti. Osallistujien motivaatio ja innostus suomen kielen harjoitteiden tekemiseen oli erittäin hyvä ja harjoitteita olisi kaivattu lisää.

Työelämätaidot olivat mukana ryhmävalmennuksessa. Valmennettavat tekivät esimerkiksi omat sähköiset CV:t ja harjoittelivat työelämään liittyvien tekstien kuten hakemusten kirjoittamista. Työelämätaitoja harjoiteltiin myös työhaastattelusimulaatioilla ja oman osaamisen esiin tuomiseen liittyvillä harjoitteilla.

Digivalmiudet kuuluivat olennaisena osana valmennukseen: työskentely tapahtui usein tietokoneilla, ja valmennuksen tiedonvälityksessä käytettiin sosiaalisen median sovelluksia kuten Facebookia ja WhatsAppia. Lisäksi asiantuntijaluentoja oli mahdollista seurata sekä etänä että tallenteina, jolloin vahvistettiin osallistujien etä- ja monimuoto-opiskelutaitoja. Valmennettavien monet tiedon ja tuen tarpeet pyrittiin huomioimaan valmennuksessa, mutta digitaitojen systemaattiseen ja yksilöllisempään vahvistamiseen olisi tarvittu useampana iltana viikossa järjestettyä valmennusta.

Ryhmävalmennuksessa tehtiin yhdessä vierailukäyntejä, joissa tutustuttiin suomen kielen oppimista ja osallisuutta edistävään toimintaan, liikuntamahdollisuuksiin, työuramentorointia ja työllistymisen tukea tarjoavaan toimintaan sekä kulttuurikohteisiin. Kaksikielinen vierailupaikkojen ja toiminnan esittely ja yhteinen tutustuminen olivat valmennettavien toiveena. Ryhmävalmennuksessa kerrattiin kokemuksia vierailukäynneistä. Osallistujia saatiin mukaan muun muassa Kalliolan setlementin kielikummi-toimintaan ja muuhun yhteisöllisyyttä ja työllistymisvalmiuksia edistävään toimintaan.

Osallistujia ohjattiin hyödyntämään järjestöjen ja Helsingin kaupungin ohjaus- ja neuvontapalveluita sekä kirjastoja. Samoin osallistujia ohjattiin Helsingin kaupungin ja järjestöjen liikuntamahdollisuuksien pariin, suomen kielen keskustelukerhoihin ja muuhun suomen kieltä kehittävään toimintaan. Osallistujat hyödynsivät valmennuksen aikana esimerkiksi Monika-Naiset Liitto ry:n Kotoutumiskeskus Monikan ohjausta koulutus- ja työllistymisasiossa. Miessakit ry:n keskustelukerho sai myös osallistujia valmennettavista. Osaan vierailukäynneistä saatiin vähemmän osallistujia, mitä voivat osaltaan selittää valmennettavien erilaiset päätoimiseen opiskeluun liittyvät velvollisuudet. Osallistujia olisi voinut motivoida vierailukäynteihin tuomalla etukäteen esiin konkreettisia hyötyjä vierailusta ja tutustumisen kohteena olevasta toiminnasta.

Ryhmävalmennukseen sisältyi asiantuntijaluentoja, joista valmennettavat saivat yhteiskunta- ja palvelujärjestelmätietoa Diakin hanketiimin asiantuntijoilta tai ulkopuolisilta asiantuntijoilta. Luento- ja keskustelutilaisuuksien teemoja olivat muun muassa Suomi hyvinvointivaltiona ja Suomen oikeusjärjestelmä, työelämän polut ja pelisäännöt, liikunnan hyvinvointivaikutukset sekä kevytyrittäjäys. Esimerkiksi Diakin asiantuntija Susanna Hyväri kertoi kansalaistoiminnasta Suomessa, kansalaisaktiivisuudesta ja osallistumisesta. SAK:n ja ERTO:n lakimiehet kertoivat työlaainsäädännöstä, työntekijöiden oikeuksista ja velvollisuuksista.

Asiantuntijaluennoissa valmennettavilla oli mahdollisuus kysymyksiin ja keskusteluun tärkeistä teemoista omalla kielellä. Arabiankielistä yhteiskunta- ja työelämä tietoa on saatavilla verkossa, mutta se on usein puutteellisesti käännettyä, osin vanhentunutta ja pintapuolista eikä anna mahdollisuutta vuorovaikutukselliseen keskusteluun ja syvemmän ymmärryksen muodostamiseen. Osasta luento- ja keskustelutilaisuuksista tulkkauksineen tehtiin äänitteet, joita oli mahdollista kuunnella itselle sopivaan aikaan. Näin haluttiin varmistaa mahdollisimman monen valmennettavan pääsy syvällisemmän yhteiskuntaymmärryksen lähteille.

Ryhmävalmennuksessa arabiankieliset opiskelijat, eri alojen työntekijät ja yrittäjät tulivat kertomaan omasta koulutus- ja työllistymispolustaan Suomessa sekä suomen kielen oppimisesta. Vierailijat motivoivat valmennettavia tavoitteellisuuteen erityisesti kielen oppimisessa ja korostivat, että suomen kielen taito on avain omien tavoitteiden saavuttamiseen. Monet vierailijoista olivat taitavia innostamaan valmennettavia omalla polulla etenemiseen ja siten olivat luomassa uskoa tulevaisuuteen.

Osallistujien käyttöön rakennettiin Google Drive -materiaalipankki, johon koottiin muun muassa 1) tallenteet ja muut materiaalit luennoista, jotka käsittelivät yhteiskuntarakennetta ja työelämää, 2) koontidioja ja esitteitä Helsingissä maahanmuuttajille tarjolla olevasta työuravalmennuksesta- ja mentoroinnista, suomen kielen keskustelukerhoista ja opetuksesta, liikuntamahdollisuuksista ja kotouttamistoiminnasta ja 3) tietoa järjestöjen ja kaupungin ohjaus- ja neuvontapalveluista. Tiedottamiseen ja muistuttamiseen käytettiin osallistujien ja hanketiimin suljettua Facebook-ryhmää ja WhatsApp-ryhmää.

Keväällä 2018 tehtiin työpajapäiväkokeilu (6 h). Työpaja toteutettiin lauantaina, koska ryhmässä lähes kaikki opiskelivat arkipäivisin. Pidempi työskentelyaika mahdollisti tiiviin työskentelyn CV:iden ja suomen kielen harjoitusten parissa. Lisäksi sähköisten työhakemusten tekemiseen sai työpajassa tukea. Työpaja edisti myös ryhmäytymistä ja vertaistuen saantia. Näiden kokemusten perusteella voi suositella, että valmennus alkaisi orientaatiopäivällä ja puolen vuoden valmennusjakson aikana järjestettäisiin joitakin pidempiä työpajoja.

Iltavalmennuksen haasteina nähtiin osallistujien aikatauluongelmat päätoimisesta opiskelusta siirtymisessä. Esimerkiksi perheellisten osallistujien monet veloitteet tai kokeisiin valmistautuminen vaikuttivat siihen, että vapaaehtoiseen valmennukseen ei ollut mahdollista osallistua aivan joka viikko.

Arviointia valmennuksen tavoitteiden toteutumisesta ja merkityksestä

Kaksikielinen työuravalmennus mahdollistaa sen, että abstrakteja ja monimutkaisiakin teemoja voidaan käsitellä osallistujien omalla äidinkielellä ja toisaalta samaan aikaan on mahdollista oppia suomen kieltä. Valmennuksen yhtenä tavoitteena oli omien vahvuuksien löytäminen ja oman osaamisen tunnistaminen. Esimerkiksi näissä asioissa kaksikielisyydestä oli tukea, koska valmennettavat saivat toimia omalla äidinkielellään, jolla tunneilmaisu on huomattavasti helpompaa kuin suomen kielellä.

Valmennuksessa toimittiin pääasiassa suomi–arabia-suuntaisesti. Kaksikielisuus vaatii valmentajalta tai kouluttajalta pedagogisten ja didaktisten taitojen lisäksi myös ymmärrystä ja osaamista tulkkausprosessista. Lisäksi omakielisen ammatillisen vertaisohjaajan kielitaidon on oltava molemmilla kielillä vahva.

Kotoutuminen on jokaisen yksilön kohdalla oman näköinen prosessi ja yksilö muokkaa tässä prosessissa samalla ympäristöään (Stenman 2016). Kotoutumisen haasteisiin pyrittiin valmennuksessa vastaamaan kaksikielisyydellä. Kaksikielisuus vähentää disinformaatiota ja väärinymmärryksiä, joilla voi olla erittäin haitallisia vaikutuksia kotoutumisprosessin onnistumiseen ja yksilöiden motivaatioon.

Jotta voidaan puhua integraatiosta kaksisuuntaisena prosessina, maahanmuuttajien pitäisi osallistua integraation määrittelyyn, sen edistämiseen ja arviointiin. Integraatioprosessi sisältää erilaisia ulottuvuuksia ja päällekkäisiä, eritahtisia prosesseja useilla elämänaalueilla. Monitahoisessa integraatioprosessissa maahanmuuttajat tulisi nähdä

sosiaalisina toimijoina, eikä toimenpiteiden kohteena. (Korac 2003, 2, 4.) Osallistujien omaa toimijuutta pyrittiin vahvistamaan valmennuksessa, jossa oli kaksikielisyyden lisäksi keskeistä ohjauksen kokonaisvaltaisuus, asiakaslähtöisyys ja voimavaralähtöisyys.

Valmennus auttoi tunnistamaan omaa osaamista ja vahvuuksia. Valmennus vahvisti valmennettavien aktiivista toimijuutta, elämänhallintaa sekä koulutus- ja työllistymisvalmiuksia. Osallistajat saivat syvennettyä tietoa yhteiskunta- ja palvelujärjestelmästä. He tutustuivat hyvinvointia ja omalla polulla etenemistä tukevaan toimintaan, saivat tukea hanketyöntekijöiden lisäksi valmennusryhmältä sekä uusia ystäviä. Valmennettavat asettivat omia tavoitteita ja valmennus antoi heille motivaatiota ja uskoa niiden saavuttamiseen.

Valmennuksessa ammatillisen vertaisohjaajan omakielistä tukea ja neuvontaa oli saatavilla joustavasti ilta- ja jopa viikonloppuaikaan. Tämä oli merkittävä tuki osallistujille, joista suurin osa oli päivisin joko kielikurssilla tai ammatillisessa koulutuksessa. Näin voitiin vastata yksilöllisesti tuen tarpeisiin siten, että haastavat tilanteet eivät päässeet kasautumaan ja valmennettavalla oli hyvät edellytykset keskittyä esimerkiksi meneillään olevaan kielikurssiin. Oikea-aikainen neuvonta vähensi todennäköisesti neuvontaresurssien käyttöä jossain toisaalla, vaikkapa kaupungin neuvontapalveluissa, ja ennaltaehkäisi haastavampien ja useita elämänalueita koskettavien ongelmavyhtien syntymistä.

Valmennuksella voidaan tarjota lisätukea sekä varmistaa ja nopeuttaa seuraavien maahanmuuttajaryhmien etenemistä koulutus- ja työllistymispolulla: 1) henkilöt, jotka osallistuvat joko kielikurssille tai ammatilliseen koulutukseen ja samaan aikaan ovat motivoituneita miettimään jatkokoulutus- tai työllistymismahdollisuuksiaan ja 2) henkilöt, jotka eivät ole työllistymistä edistävien tai työvoimapolitiittisten toimenpiteiden piirissä ja tarvitsevat tukea omalla koulutus- tai työllistymispolulla etenemiseen.

Valmennusmallia on mahdollista toteuttaa yhden organisaation toimesta tai useamman organisaation yhteistyönä. Toisaalta valmennuksen kaksikielisiä elementtejä voidaan ajatella sisällytettävän osaksi kotoutumiskoulutusta, maahanmuuttajien jatkokoulutusta ja työuraneuvontaa. Pätevien ammatillisten omakielisten työuravalmentajien löytämistä helpottaisi omakielisten ammatillisten vertaisohjaajien koulutuksen saatavuus. Omakielisellä ammatillisella työuravalmennuksella voidaan hankkeen kokemusten perusteella tarjota maahanmuuttajille asiakaslähtöistä, sekä inhimillisesti että taloudellisesti kestävää tukea koulutus- ja työllistymispolulle etenemiseen.

Lähteet

- IHH-Helsinki 2018. International House Helsinki. Viitattu 26.4.2018 <https://www.ihhelsinki.fi/>
- Korac, M. 2003. Integration and how we facilitate it: a comparative study of settlement experiences of refugees in Italy and the Netherlands'. *Sociology* 37:1, 51–68.
- Kotoutumiskeskus Monika 2018. Monika-Naiset liitto ry. Viitattu 24.5.2018 <https://monikanaiset.fi/tukea-kotoutumiseen/kotoutumiskeskus-monika/> .
- Kärkkäinen, K. 2017. Learning, teaching and integration of adult migrants in Finland. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research* 594. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Selvitys kotoutumiskoulutuksen malleista 2018. Turussa ja pääkaupunkiseudulla – Huhtikuu 2018. Kotona Suomessa. Helsinki: Uudenmaan ELY-keskus.
- SIMHE 2018. SIMHE – Supporting immigrants in higher education. Helsinki: Metropolia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 24.5.2018 <http://www.metropolia.fi/tietoa-metropoliasta/simhe/>.
- Stadin osaamiskeskus 2018. Helsingin kaupunki. Viitattu 26.4.2018. <https://www.hel.fi/stadin-osaamiskeskus/fi/>
- Stenman, K. 2016. Onnistunut kotoutuminen on aktiivista osallistumista yhteiskuntaan. Viitattu 24.5.2018. <https://tem.fi/blogi/-/blogs/onnistunut-kotoutuminen-on-aktiivista-osallistumista-yhteiskuntaan> .
- Töihin Suomeen -hanke 2018. Uudenmaan ELY-keskus. Viitattu 26.4.2018. https://www.ely-keskus.fi/web/ely/toihin-suomeen-esr-hanke?p_p_id=122_INSTANCE_aluevalinta&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_r_p_564233524_resetCur=true&p_r_p_564233524_categoryId=14405 .
- Töissä Suomessa -hanke 2018. Helsingin seudun kauppakamari. Viitattu 26.4.2018 <http://come2.fi/fi/tietoa/toissa-suomessa/>.
- Valtonen, K. 2015. *Social work and integration in immigrant communities: Framing the field*. Burlington: Ashgate.
- Womento 2018. Väestöliitto. Viitattu 24.5.2018 <http://www.vaestoliitto.fi/monikulttuurisuus/womento/womento-fact-sheet-suomeksi/>.

Yhteiskehittämisen toteutus maahanmuuttajien työura- valmennuksessa

Pia Sahonen, Hanna Hovila ja Susanna Hyväri

Yhteiskehittäminen, aktiivisuuden tukeminen ja osallisuuden lisääminen olivat Diakin osahankkeessa maahanmuuttajien työuravalmennuksen rakentamisen lähtökohtia. Haastavien asioiden käsittely maahanmuuttajan omalla kielellä auttaa heitä tuomaan esille monipuolisesti omia kokemuksiaan ja ajatuksiaan. Kaksikielisessä yhteiskehittämisen prosessissa oppiminen on kaksisuuntaista. Prosessin aikana koettiin aitoa yhteisöllisyyttä ja yhteyttä hanketyöntekijöiden ja valmennettavien välillä. Valmennuksen osallistajat olivat aktiivisesti vaikuttamassa valmennuksen sisältöihin.

Artikkelissa kuvataan maahanmuuttajien työuravalmennusmallin yhteiskehittämistä osallistujien kanssa sekä osallistujien kokemuksia valmennuksen hyödyistä ja merkityksestä omalla koulutus- ja työllistymispolulla etenemisessä. Lopuksi pohditaan yhteiskehittämisen haasteita ja mahdollisuuksia. Itse työuravalmennusmallia on kuvattu tarkemmin Sahosen, Hovilan ja Hyvärin edeltävässä artikkelissa.

Palveluiden byrokraattisuutta voidaan vähentää, kun maahanmuuttajien osallistuvaa roolia lisätään palveluiden kehittämisessä. Näin voidaan samalla saada ainutkertaista tietoa palvelujen epäkohdista ja muutostarpeista. Osallisuutta vahvistavat prosessit ovat maahanmuuttajia voimaannuttavia ja lisäävät heidän kansalaisaktiivisuuttaan. Eri toimijoiden välinen vuoropuhelu luo pohjaa maahanmuuttajien integraatioprosessille ja heille suunnattujen palvelujen toimivuudelle. Maahanmuuttajien tulee siis olla osa integraatiohaasteiden ratkaisua. (Valtonen 2015, 140–141, 143, 147.)

Yhteiskehittämisessä on keskeistä asiakkaan ja ammattilaisen tasavertainen kohtaaminen. Yhteiskehittäminen voi tapahtua esimerkiksi asiakasryhmän yhdessä työntekijöiden kanssa käynnistämässä muutos- ja palveluprosesseissa, organisaatioiden käytännöissä ja työyhteisöjen toimintakulttuurissa sekä palveluiden (tuotteiden, mallien, ratkaisujen) kehittämisessä. Toimintatapa edellyttää joustavaa fasilitointia, ei-tietämisen ja epävarmuuden sietämistä, sekä monitoimijuutta ja -roolisuutta valmiiden käsikirjoitusten sijaan. Yhteiskehittäminen on yksi keino vastata palveluiden asiakaslähtöisyyden ja osallisuuden vaatimuksiin. Haasteeksi siinä nousee usein ammattilaisen ja asiakkaan välinen suhde. Merkitykselliset kohtaamiset tuottavat asiakkaalle ja muille osallisille onnistumisen kokemuksia. Onnistuessaan yhteiskehittäminen käynnistää muutoksia paitsi asiakkaiden asemassa ja roolissa myös ammatillisuudessa, asiantuntemuksessa sekä osaamisessa. (Raivio 2018, 26–28.)

Yhteiskehittämisessä ammatillisuus määrittyy ennen kaikkea kyvyksi tunnistaa asiakkaiden tilanteita kokemuskokemuksilähtöisemmin. Kokemustieto voidaan määrittellä ammatillisen kirjatiedon vastakohtaksi tai subjektiiviseksi. Perusajatuksena yhteiskehittämisessä on vahvistaa heikossa asemassa olevien ihmisten asemaa ja osallisuutta paitsi palveluissa myös yhteiskunnassa laajemmin. (Raivio 2018, 27–28.) Yleensä osallisuus ymmärretään tunteena, joka syntyy, kun ihminen on esimerkiksi opiskelun, työn, harrastus- tai järjestötoiminnan kautta osallisena jossakin yhteisössä. Tämä edellyttää kokemusta oman itsen merkityksellisyydestä ja tarpeellisuudesta. Yhteisöissä osallisuus ilmenee jäsenten arvostuksena, tasavertaisuutena ja luottamuksena, sekä mahdollisuutena vaikuttaa omassa yhteisössä. (Esim. Raivio 2018; Raivio & Karjalainen 2013, 16, 18; THL 2018.)

Yhteiskehittäminen oli hankkeessa osallistujien ja hanketyöntekijöiden yhdessä tekemää valmennuksen eri osioiden suunnittelua ja arviointia ja siinä hyödynnettiin ryhmävalmennustilanteissa tehtyjä omakielisiä kyselyjä, fokusryhmähaastatteluja ja ryhmäkeskusteluja sekä kuvakorttityöskentelyä. Lisäksi yksilöohjaustilanteissa osallistujilla oli mahdollisuus kertoa omista tiedon ja tuen tarpeista ja toiveista valmennukseen liittyen. Hankkeen tulosten levittämistilaisuudessa osallistujat kertoivat kokemuksistaan paneelissa ja yhden osallistujan koulutus- ja työllistymispolulla etenemisen tarina kuvataan videolle hankkeen vertaisohjaajan ja valmennuksen tuella.

Yhteiskehittämisen vaiheet

Valmennuksen yhteiskehittämisellä haluttiin saada kohderyhmän ääni kuuluviin ja lisätä osallistujien sitoutumista valmennuksen tavoitteisiin ja toimintaan. Kevään 2017 lyhyt valmennuspilotti päätettiin toteuttaa pian hankkeen käynnistymisen jälkeen, jotta valmennuksen rakenteen ja sisällön suunnitteluun saataisiin kohderyhmän tarpeista lisää tietoa. Seitsemän osallistujan kanssa toteutettu pilotti käynnisti valmennuksen yhteiskehittämisen.

Valmennettavilla testattiin kolmen kerran valmennusta, joka sisälsi koulutus- ja työhistorian kartoittamista, oman osaamisen tunnistamista ja esille tuomista, suomen kielen oppimistaitojen vahvistamista, oman oppimistyylin havainnointia sekä oman koulutus- ja työelämäpolun ja tavoitteiden selkeyttämistä sekä mahdollisuuksien kartoittamista. Valmennuskerrat todettiin toimiviksi ja ne toteutettiin myös syksyllä 2018 uusien osallistujien kanssa, ennen kuin valmennettavista muodostettiin yksi valmennusryhmä. Osallistujien toiveiden pohjalta suunniteltiin syksyllä alkavan valmennuksen sisältö.

Kuviossa 1 on kuvattu valmennuksen systemaattista arviointia ja yhteiskehittämistä hanketiimin ja osallistujien kanssa. Arviointia ja yhteiskehittämistä tehtiin keväällä 2017, marras-joulukuussa 2017 noin puolen vuoden valmennuksen jälkeen sekä huhti-toukokuussa noin vuoden valmennuksen jälkeen. Toukokuussa 2018 kysyttiin valmennettavilta toiveita etäohjauksen teemoista ja ryhmätapaamisista, jotka toteutettaisiin syksyllä 2018. Yhteiskehittämisen ja arvioinnin prosessi jatkuu vielä tätä artikkelia työstettäessä, aina vuoden 2018 loppuun asti.

4/2017	<ul style="list-style-type: none"> • Lyhyen valmennuspilotin arviointi ja valmennuksen yhteiskehittäminen • FOKUSRYHMÄHAASTATELU ARABIAN KIELELLÄ (18 kysymystä), TULEVAISUUSTYÖSKENTELY KUVAKORTTIEN AVULLA
11/2017	<ul style="list-style-type: none"> • Valmennuksen arviointi ja kevään valmennuksen yhteiskehittäminen • ARABIANKIELINEN KYSELY (15 kysymystä): AVOIMET KYSYMYKSET
12/2017	<ul style="list-style-type: none"> • Valmennuksen puolen vuoden arviointi • ARABIANKIELINEN KYSELY (15 kysymystä): AVOIMET KYSYMYKSET
4/2018	<ul style="list-style-type: none"> • Työpajapäivän arviointi • ARABIANKIELINEN KYSELY (5 kysymystä): AVOIMET KYSYMYKSET
5/2018	<ul style="list-style-type: none"> • Valmennuksen vuoden arviointi ja yhteiskehittäminen • ARABIANKIELINEN KYSELY: MONIVALINTA, AVOIMET KYSYMYKSET JA KUVAKORTIT
9-11/2018	<ul style="list-style-type: none"> • Valmennuksen seurantatapaamiset, etä- ja ryhmäohjaus, tarpeen mukaan yksilöohjaus • ARABIANKIELINEN KYSELY, FOKUSRYHMÄHAASTATELU, YKSILÖLLINEN TILANNESEURANTA

Kuvio 1.

Yhteiskehittämisen vaiheet.

Osallistujat arvioivat tai osallistuivat suunnitteluun arabian kielellä kirjallisesti tai suullisesti siten, että kysymykset käännettiin arabiaksi ja vastaukset suomeksi. Kirjalliset kysymykset olivat joko avoimia kysymyksiä tai asteikollisia väittämiä (täysin samaa mieltä – täysin eri mieltä). Kaikkiin osallistujien tiedon tarpeisiin ei pystytty vastaamaan ryhmävalmennuksessa ja yksilöohjausta annettiin osallistujille koko valmennuksen ajan. Valmennuskeskusteluissa tehtiin myös yhteiskehittämistä, kun puhuttiin siitä, mistä valmennettava tarvitsee lisää tietoa. Lisäksi selvitettiin, miten voidaan tukea osallistujaa yksilöllisesti tai ottaa eri teemoja mukaan ryhmävalmennukseen.

Valmennettavien kokemuksia – lyhyt valmennuspilotti

Keväällä 2017 tehtiin valmennettavien kanssa lyhyen valmennuspilotin arviointia ja pidemmän valmennuksen suunnittelua fokusryhmähaastattelun avulla. Osallistujat olivat erittäin motivoituneita valmennuksen aloittamiseen ja sen jatkamiseen lyhyen pilotin jälkeen. Viisi osallistujaa seitsemästä halusi jatkaa valmennuksessa syksyllä 2018.

Osallistujat pitivät erityisen tärkeänä mahdollisuutta keskustella sekä suomeksi että arabiaksi. He kokivat, että on tärkeää tulla kuulluksi myös omalla kielellä. He arvostivat sitä, että heidän mielipiteensä ja toiveensa halutaan kuulla ja niitä pyritään mahdollisuuksien mukaan toteuttamaan. Osallistujat kokivat hyötynensä ryhmän tuesta, uusista kontakteista ja valmennuksen sisällöistä. Valmennuksen ilmapiiriä pidettiin tasa-arvoisena ja demokraattisena. Yksilöohjausta arvostettiin vertaisryhmän lisäksi. Jo lyhyt valmennuspilotti tarjosi mahdollisuuden oman ammatillisen identiteetin uudelleen löytämiseen ja itsetunnon vahvistumiseen ammatillisesti.

Vertaisohjaajan varmistus ja tietojen täydennys on antanut uskoa ja motivaatiota tulla mukaan. Kun on ollut kahdella kielellä ohjausvalmennuksessa, se on ollut positiivista.

Valmennuksen kautta voi analysoida omia ajatuksia ja suunnitella omia asioita, tämä on antanut uskoa ja luottamusta uskoa [– –].

On ollut positiivinen ja hyödyllinen valmennus, on tullut uusia ystäviä ja ihmisiä, toivon että jatkossa vielä enemmän ohjausta ja neuvontaa, en ole vielä oppinut hyödyntämään kaikkia mahdollisuuksia Suomessa, valmennus toimii linkkinä näihin mahdollisuuksiin.

(Muistiinpanot lyhyen valmennuspilotin fokusryhmähaastattelusta, joka käännettiin suomeksi. Huhtikuu 2017.)

Osallistujia pyydettiin kertomaan kuvakorttien avulla tuntemuksia lyhyen valmennuspilotin päättyessä. Työskentelyssä käytettiin Aapakka-kuvakortteja. Kuvakortit levitettiin luokan pöydille, ja osallistujat saivat rauhassa valita kortin tai useampia kortteja, jotka kuvasivat heidän tuntemuksiaan lyhyen valmennuspilotin lopuksi. Valmennettavat kertoivat ajatuksiaan vuorollaan luokan edessä tai omalta paikalta.

Kello: Ajankäyttö on tosi tärkeää Suomessa, koska käytän ajan hyvin opin elämään Suomessa. Hyvin tärkeä asia minulle, että saan kielen haltuun, se on avain, sen jälkeen työelämän mahdollisuudet aukeavat.

Purjevene: Yhteinen aika ollut mukavaa ja hyödyllistä, ollut hienoa tutustua ihmisiin eri kulttuureista ja kansallisuuksista, olemme saaneet oppia työelämästä Suomessa ja pieniä osia jokaisesta alueesta, itse hyödyin erityisesti, kun Hanna auttoi (koulutus)hakemuksen tekemisessä [– –].

(Muistiinpanot kuvakorttityöskentelystä, joka käännettiin suomeksi. Huhtikuu 2017.)

Tulevaisuustyöskentelyssä pyydettiin osallistujia kertomaan kuvakortin avulla, missä ovat ja millaisia ovat sen jälkeen, kun ovat osallistuneet syksyllä alkavaan pidempään valmennukseen.

Avain: Ollaan uudessa maassa ja aloitettu elämä täällä, projekti on kuin avain uuden elämän perustamiseen.

Purjevene: Vene turvallisessa paikassa ja pitkä matka edessä ja saapuminen on turvattua ja taattua ja rauhallisesti päästään perille.

(Muistiinpanot kuvakorttityöskentelystä, joka käännettiin suomeksi. Huhtikuu 2017.)

Valmennettavien kokemuksia – vuoden kestänyt valmennus

Elokuussa 2018 valmennusryhmään saatiin uusia osallistujia, joille järjestettiin lyhyen valmennuspilotin tapaan kolme valmennuskertaa. Syyskuusta lähtien jatkettiin yhden yhteisen ryhmän kanssa, kun käynnistyi vuoden kestänyt työuravalmennus. Valmennus piti sisällään kaksikielistä yksilöohjausta ja ryhmävalmennusta kerran viikossa.

Marraskuussa 2018 valmennettavat vastasivat kyselyyn, jossa oli avoimia kysymyksiä. Sitaatit ovat peräisin muistiinpanoista avoimen kyselyn vastauksista, jotka käännettiin suomeksi (marraskuu 2017). Osallistujat kokivat saaneensa valmennuksesta tukea suomen kielen opiskeluun muun muassa Internet-linkkien kautta ja kuuntelemalla valmennuksen luentoja. Tukea suomen kielen oppimiseen toivottiin lisää, joten kieliharjoituksia lisättiin kevään ryhmävalmennukseen.

[– –] olen käynyt [suomi-arabia] tandem-keskustelussa, Hannan ohjaus ja neuvot uusien sanojen oppimisesta, tietoa paikoista missä voi keskustella suomeksi [– –].

Osallistujilta kysyttiin, miten valmennus on motivoinut ja auttanut omien suunnitelmien edistämisessä. Osallistujat kertoivat saaneensa ohjausta, neuvoja toimia oikein ja hyvin käytännön asioissa, sekä itseluottamusta omiin kykyihin. Lisäksi valmennus oli vahvasti motivoinut sopeutumaan suomalaiseen elämään. Saadut ajatukset olivat auttaneet tekemään suunnitelmia, jotka koskevat elämää tulevaisuudessa Suomessa. Myös opiskelupaikan saamiseen oli saatu apua.

Heidän tuki ja ohjaus vahvistaa meidän itseluottamusta omiin kykyihin, ohjaustyön avulla.

Kymmenestä vastaajasta kaikki suosittelisivat valmennusta uusille osallistujille, etenkin maahanmuuttajille, joilla ei ole kokemusta työelämästä tai käytännön asioista ja joiden suomen kielen taidoissa on puutetta. Valmennusta suositeltaisiin kenelle tahansa, joka haluaa sopeutua suomalaiseen kulttuuriin ja yhteiskuntaan, aloittaa uuden elämän ja toteuttaa omia tavoitteitaan. Valmennusta suositeltiin myös niille, jotka valmistautuvat työmarkkinoille pääsemiseen ja jotka eivät tiedä, mitä pitää tehdä Suomessa.

Suosittelen kaikille, kenelle tahansa joka haluaa sopeutua suomalaiseen kulttuuriin ja henkilöille joilla ei ole tavoitteita tulevaisuudessa ja kaipaa tukea ja saada motivaatiota tässä maassa.

Kaikki vastaajat antoivat positiivista palautetta vertaisohjaajan työstä: oli hyödyllistä ymmärtää hyvin luentoja vertaisohjaajan avulla, hänen avullaan oli saatu selkeästi informaatiota ja ohjausta, myös vierailukäynneillä. Vertaisohjaaja koettiin positiiviseksi henkilöksi, neuvonantajaksi, joka haluaa auttaa ja motivoida, ja hänen takia oli tultu projektiin. Vertaisohjaajaa kuvattiin henkilönä, joka on seurannut kaikkien osallistujien asioita, antanut ison panoksen kaikille osallistujille ja ollut jatkuvasti yhteydessä osallistujiin valmennuksen aikana ja loman aikana.

Vertaisohjaaja Ahmed on enemmän kuin minun veli [- -].

Vertaisohjaaja Ahmed on yhteistyökykyinen henkilö, enemmän kuin on tarpeen, osaa kuunnella osallistujia ja ottaa hyvin konkreettisesti osallistujan toiveita ja auttaa, hän on pystynyt välittämään ajatuksia tulkkauksella johdonmukaisesti luotettavalla tavalla.

Osallistujat kertoivat, että valmennuskeskustelut olivat tukeneet ja auttaneet tunnistamaan omia kykyjä ja vahvistamaan itseluottamusta, antaneet toivoa ja motivoineet tunnistamaan omia kykyjä. Osallistujia oli tuettu esimerkiksi englannin YKI-testin suorittamisessa ja yliopistoon pyrkimisessä. Yksi osallistujista pohti tuen ja ohjauksen sekä oman aktiivisuuden tasapainoa:

On ollut osittain hyödyllinen minulle, mutta ei kokonaan, he ovat ohjanneet ja neuvoneet minua kohteliaasti ja ovat erittäin ystävällisiä ja pystyn keskustelemaan heidän kanssaan ja minun täytyy aktiivinen eikä olla riippuvainen pelkästään heistä.

Puolen vuoden valmennuksen jälkeen joulukuussa 2017 osallistujat arvioivat valmennuksen hyötyjä viisiportaisella asteikolla täysin samaa mieltä (5) – täysin eri mieltä (1). Väittämän ”Valmennus kahdella kielellä on ollut tärkeä ja hyödyttänyt minua” vastausten keskiarvo oli 5. Korkeita keskiarvoja (4–4,3) saatiin myös seuraavissa asioissa: motivaation oli lisääntynyt omalla koulutus- tai työllistymispolulla etenemisessä, omi-

en tavoitteiden saavuttamiseen oli alettu uskoa enemmän, ryhmältä oli saatu tukea ja neuvoja, Ahmedilta oli saatu tukea omien tavoitteiden edistämiseen, ja omakieliset vierailijat olivat olleet hyödyllisiä. Osallistujat kokivat saaneensa vähiten tukea digitaalisten taitojen lisäämiseen ja suomen kielen oppimiseen. Näissä keskiarvot olivat 2–3 välillä. (Ks. tarkemmin väittämät ja vastausten keskiarvot taulukosta 1.)

Osallistujilta kysyttiin myös, mitä hyötyä valmennuksen kaksikielisydestä on ollut. Osallistujien mukaan kaksikielisyys oli varmistanut tärkeiden asioiden ymmärtämisen, omaksumisen ja tietojen hyödyntämisen tehokkaasti.

Tämän valmennuksen tärkein menestyksen tekijä on kaksikielisyys, se on ollut oleellinen ja yksi tärkeimmistä tekijöistä. Vertaisohjaajan tulkauksen kautta saimme tarkasti ja laadukkaasti tietoja, tämä ei olisi ollut mahdollista saada ilman arabiankieltä [– –].

[– –] kaksikielisyys on ollut erittäin tärkeää, sen avulla on saatu hyvin tarkasti paljon tärkeitä tietoja selkeästi. Ahmedin rooli on ollut erittäin tärkeä ja valmennuksesta on ollut minulle hyötyä kolmella tasolla: sosiaalisissa tilanteissa, mielialassa ja käytännön asioissa. Olen saanut hyödyllisiä tietoja Suomesta, lainsäädännöstä, Suomen yhteiskunnasta, elämän ja asumisen asioista Suomessa.

(Muistiinpanot kyselyn vastauksista, jotka käännettiin suomeksi. Joulukuu 2017.)

Huhtikuussa 2018 toteutettiin kokeiluna lauantain työpajapäivä (6 h), jonka tavoitteena oli työstää sähköisiä ansioluetteloita ja tehdä suomen kielen harjoituksia. Työpajapäivän arviointia ja kehittämistä tehtiin kyselyn avulla.

Kyllä oli erittäin hyödyllinen, tuki ja apu oli laadultaan huippu, tasoltaan, tarkkuudeltaan ja asiantuntijuudessa, sain kuvan millä tavalla jätän työhakemuksen.

(Muistiinpanot kyselyn vastauksista, jotka käännettiin suomeksi. Huhtikuu 2018.)

Toukokuussa 2018 valmennuksen arviointia tehtiin kuvakorttityöskentelyn avulla, kun suurin osa vastaajista oli ollut mukana valmennuksessa noin vuoden ajan. Valmennettavia pyydettiin valitsemaan kaksi korttia ja kertomaan, mitä on oppinut ja saanut valmennuksesta ja missä on tällä hetkellä.

Kirjapino: Hanke on kuin kirja, joka opastaa integroitumaan yhteiskuntaan. Auringon valo, joka läpäisee pimeyden: Hanke on kuin valo, joka on opastanut meitä ja näyttänyt oikeita polkuja.

Punainen lehti: Hanke on auttanut minua keskittymään tärkeään pisteeseen, olen osannut hankkeen avulla laittaa asiat tärkeysjärjestykseen.

Ikkuna: Ikkuna liittyy Diakin hankkeeseen, Diak on kuin koti, joka yhdisti meidät tulemaan tänne, olen viihtynyt hyvin tässä talossa, tutustunut uusiin ystäviin, he ovat kuin omia veljiä [– –].

Vilja, jonka pakkasen on vienyt: [- -] kolme vuotta olen ollut Suomessa, maailma oli tullut siihen pisteeseen [- -] elämä oli kuin loppunut. Nyt pakkasvaihe on sulanut, lämpö on tullut ja haluaa nyt elää ja oppia suomen kieltä.

Näppäimistö: Näppäimistö viittaa siihen, että olemme oppineet suomen kieltä, kun ollaan operoitu kaksikielisesti, Suomessa tietokoneen käyttö on tärkeää, esim. työhakemuksissa, oppimiseen ja elämään liittyvissä asioissa: olemme Diakissa oppineet niitä asioita [- -].

Rappuset: Haluan rakentaa oman elämän Suomessa. Särkynyt pullo: On pelko, en tiedä pystynkö siihen vai en [- -].

(Muistiinpanot kuvakorttityöskentelystä, joka käännettiin suomeksi. Toukokuu 2018.)

Toukokuussa osallistujat arvioivat myös noin vuoden kestäneen valmennuksen hyötyjä 5-portaisella asteikolla: täysin samaa mieltä (5) – täysin eri mieltä (1). Taulukossa 1 on esitetty joulukuun 2017 ja toukokuun 2018 väittämien keskiarvot. Valmennuksen hyötyä kuvaavien väittämien vastausten yhteiskeskisarvo (4,15) oli noussut joulukuusta (3,68).

Korkeimmat keskiarvot saatiin seuraavien asioiden kohdalla: Ahmedilta oli saatu tukea ja neuvoja (4,7), kaksikielinen valmennus koettiin hyödylliseksi (4,4), osattiin paremmin tunnistaa missä pitää kehittyä lisää (4,4) ja motivaatio edetä omalla koulutus- tai työllistymispolulla oli lisääntynyt (4,2). Kymmenen väittämän vastausten keskiarvot vaihtelivat 4–4,14 välillä. Ainoastaan digitaitojen lisääntymistä koskevan väittämän keskiarvo oli alle 3.

Toukokuun kyselyssä osallistujilta kysyttiin myös, mitkä ovat kaksi tärkeintä asiaa, jotka he ovat saaneet valmennuksesta. Vastauksissa oli mainittu muun muassa CV-taidot, itseluottamuksen kasvaminen, yhteiskunta- ja työelämätiedot sekä uudet ystävät.

Tämän valmennuksen kautta olemme tutustuneet järjestöihin, jotka ovat hyödyllisiä pakolaisille ja auttavat heitä. Olen oppinut lausumaan suomenkielisiä ääniteitä [- -].

Valmennuskurssi on antanut minulle kuvan työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista Suomessa.

On auttanut minua lähettämään työhakemuksia ja tekemään CV:ä, se oli erittäin tärkeää minulle.

Itseluottamus on kasvanut, olen oppinut keskeisimmät vahvuudet persoonassani. Olen motivoitunut opiskeluun.

(Muistiinpanot kyselyn vastauksista, jotka käännettiin suomeksi. Toukokuu 2018.)

Taulukko 1.

Kysely osallistujille, valmennuksen arviointi. Joulukuu2017 ja toukokuu 2018.

Monivalintaväittämät viisiportaisella asteikolla täysin samaa mieltä (5) - täysin eri mieltä (1)	Vastausten keskiarvo Toukokuu 2018	Vastausten keskiarvo Joulukuu 2017
1. Minulle on selkeytynyt mitä haluan opiskella tai mitä työtä haluan tehdä	3,60	3,00
2. Motivaationi edetä omalla koulutus- tai työllistymispolulla on lisääntynyt	4,20	4,00
3. Olen alkanut enemmän uskoa omien tavoitteiden saavuttamiseen	4,06	4,10
4. Ryhmä on tukenut ja antanut neuvoja omien tavoitteiden edistämiseen	4,14	4,00
5. Olen saanut Ahmedilta tukea omien tavoitteiden edistämiseen	4,79	4,30
6. Eri alojen työntekijöiden, yrittäjien ja opiskelijoiden vierailut valmennuksessa ovat olleet hyödyllisiä	4,00	4,20
7. Osaan paremmin tunnistaa omia taitoja ja vahvuuksia ja tehdä niitä näkyväksi esim. Cv:ssä	4,00	3,90
8. Osaan paremmin tunnistaa missä minun täytyy kehittyä lisää	4,40	4,00
9. Olen saanut työvälineitä suomen kielen oppimiseen	3,40	2,90
10. Motivaationi suomen kielen taidon parantamiseen on lisääntynyt	4,13	4,10
11. Digitaitoni ovat lisääntyneet	2,93	2,50
12. Valmennustapaamisista ja asiantuntijaluennoista olen saanut tärkeää tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta	4,07	4,10
13. Osaan paremmin hakea tietoa minua kiinnostavista asioista	3,50	3,80
14. Valmennus kahdella kielellä on ollut tärkeä ja hyödyttänyt minua	4,43	5,00
15. Olen saanut rohkeutta kysyä neuvoa viranomaisilta asioista, jotka ovat minulle epäselviä	3,47	3,00
16. Olen saanut syksyn aikana tietoa mahdollisuuksista lähteä mukaan minua kiinnostavaan toimintaan/harrastukseen	4,14	3,60
17. Olen lähtenyt syksyn aikana mukaan uuteen minua kiinnostavaan toimintaan/harrastukseen	3,43	2,30
18. Olen saanut uusia tuttavuuksia tai ystäviä, joita tapaan valmennuksen ulkopuolella	4,00	3,50
19. Olen saanut uusia työnhakutaitoja	3,93	
20. Olen saanut apua CV:n tekemiseen	4,36	
21. JYPOT-kansioiden tiedot ovat hyödyllisiä (Google drive -kansiot)	4,13	
Keskiarvot kysymyksistä	4,15	3,68

Kyselyn vastausten perusteella kaikki vastaajat suosittelisivat valmennusta esimerkiksi ystäville, ihmisille, jotka eivät tiedä mitä opiskella tai oppia, jokaiselle maahanmuuttajalle joka on kiinnostunut integroitumaan ja sopeutumaan Suomen yhteiskuntaan. Kaikki vastaajat halusivat osallistua syksyllä 2018 kahteen ryhmätapaamiseen. Vain yhtä lukuun ottamatta kaikki halusivat osallistua syksyllä etäohjaukseen Skype'n avulla.

Yhteiskehittämisen haasteet ja mahdollisuudet

Hankkeen työuravalmennuksen yhteiskehittämisessä kokemustieto oli asiakkaiden hallussa olevaa, ei-ammattillista tietoa muun muassa heidän käyttämistään palveluista ja omasta tilanteestaan koulutus- ja työllistymispolulla. Kokemustietoa saatiin myös laajemmin valmennettavien elämäntilanteesta ja eri elämäna alueisiin liittyvistä tavoitteista (vrt. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos). Yhteiskehittämisen erilaisten metodien oli tarkoitus tuoda mahdollisimman monipuolista tietoa osallistujien kokemuksista sekä tiedon ja tuen tarpeista.

Valmennettaville tehdyistä kyselyistä saatiin paljon arvokasta tietoa valmennuksen rakentamiseksi ja kehittämiseksi. Suurin osa valmennettavista osallistui aktiivisesti fokusryhmähaastatteluihin ja -keskusteluihin, jotka olivat motivoivia ja toimivia menetelmiä. Valmennusten suunnittelussa tulisi pohtia, kuinka hiljaisempia osallistujia voidaan saada vielä paremmin mukaan. Pidemmän valmennuksen alkuvaiheessa tehty kahden ryhmän yhdistäminen verotti alkuvaiheessa jonkin verran luotamuksellisen keskusteluilmapiirin syntymistä. Kuvakorttien avulla osallistujien tuntui olevan helppoa kuvailla kokemuksiaan ja tunteuksiaan. Hyväksi todettuja tapoja tehdä yhteiskehittämistä oli kerätä arviointitietoa ja toiveita ryhmävalmennuskertojen yhteydessä. Tällöin osallistujien oli mahdollista kysyä tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä, ja näin myös varmistettiin mahdollisimman suuri vastausten määrä.

Yksilöohjausta ja omakielistä ammatillista vertaisohjausta voitiin tehdä kiireettömästi osallistujien tarpeista lähtien, mikä osaltaan todennäköisesti motivoi yhteiskehittämiseen. Hankekokonaisuuden tulosten levittämistilaisuudessa kohderyhmänä olivat ammattilaiset. Tilaisuuden paneelissa osallistujat kuvasivat kokemuksiaan ja valmennuksen merkitystä itselleen pääsääntöisesti tulkin avulla. Osa valmennettavista toi esiin seikkaperäisesti ja monipuolisesti kokemuksiaan ja osa tiivistetymin.

Omakielisyyden vaati aikaa vievää käännoistyötä esimerkiksi kyselyiden kysymysten ja vastausten osalta. Ryhmätilanteissa aikaa piti varata tavallista enemmän tulkkausprosessin takia, mutta toisaalta tulkkausprosessi myös hyödytti osallistujia suomen kielen oppimisessa. Omalla äidinkielellä esimerkiksi kyselyiden avoimiin kysymyksiin vastaaminen ja fokusryhmähaastatteluun osallistuminen mahdollisti monimutkaisten ja yksityiskohtaisten asioiden käsittelyn ja sulki pois väärinymmärrysten mahdollisuuden. Myös tulkin roolissa toiminut, kannustava ja erittäin hyvää palautetta tuestaan saanut ammatillinen vertaisohjaaja oli keskeisesti vaikuttamassa luottamuksellisen ja motivoituneen kehittämissilmapiirin syntymiseen.

Hankkeessa valmennusta pilotoitiin yhdellä maahanmuuttajaryhmällä, jolloin heidän näkemyksensä olivat vahvasti vaikuttamassa kehittämissuunnitelmaan. Jos yhteiskehittämistä olisi voitu tehdä useamman ryhmän kanssa, olisi saatu useampia näkökulmia kehittämistyöhön. Valmennusryhmään kuului sekä naisia että miehiä, ikähajonta oli melko suuri ja ryhmäläisten koulutustaustat olivat hyvin vaihtelevia. Osa valmennettavista toikin esiin, että useamman ryhmän muodostaminen olisi ollut toivottavaa. Tämä olisi antanut vielä paremmat mahdollisuudet huomioida esimerkiksi ryhmävalmennuksessa ja vierailukohteissa erilaisia toiveita.

Valmennettavilla oli mahdollisuus vaikuttaa monipuolisesti valmennuksen sisältöihin. Voidaan sanoa, että yhteiskehittämisen prosessi on tuonut osallistujille osallisuuden ja merkityksellisyyden kokemuksia. Tällä voi olla vaikutusta myös heidän aktivoitumiseensa ja itsenäiseen toimintaansa omalla koulutus- ja työllistymispolulla.

Lähteet

THL 2018 a. Enemmän sosiaalista toimintakykyä, lisää osallisuutta. Yhteiskehittäen vaikuttavampaa sosiaalista kuntoutusta. Sosiaalisen kuntoutuksen kehittämishankkeen (SOSKU) 2015–2018 loppuraportti. Toim. Raivio, H. Työpäpaperi 7/2018. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 11.9.2018. https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136144/URN_ISBN_978-952-343-070-9.pdf?sequence=1

Raivio H. & Karjalainen J. 2013. Osallisuus ei ole keino tai väline, palvelut ovat! Osallisuuden rakentuminen 2010-luvun tavoite- ja toimintaohjelmissa. Teoksessa Era, T. (toim.) Osallisuus – oikeutta vai pakkoa? Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 156. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

THL 2018 b. Hyvinvointi ja terveyserot. Osallisuus. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 17.8.2018 <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/osallisuus>

Valtonen, K. 2015. Social work and integration in immigrant communities: Framing the field. Burlington: Ashgate.

Aineistolähteet

Muistiinpanot kuvakorttityöskentelystä, joka käännettiin suomeksi. Huhtikuu 2017. Digiolkkarista työelämään, Diakin osahanke.

Muistiinpanot kuvakorttityöskentelystä, joka käännettiin suomeksi. Toukokuu 2018. Digiolkkarista työelämään, Diakin osahanke.

Muistiinpanot kyselyn vastauksista, jotka käännettiin suomeksi. Huhtikuu 2018. Digiolkkarista työelämään, Diakin osahanke.

Muistiinpanot kyselyn vastauksista, jotka käännettiin suomeksi. Joulukuu 2017. Digiolkkarista työelämään, Diakin osahanke.

Muistiinpanot kyselyn vastauksista, jotka käännettiin suomeksi. Marraskuu 2017. Digiolkkarista työelämään, Diakin osahanke.

Muistiinpanot kyselyn vastauksista, jotka käännettiin suomeksi. Toukokuu 2018. Digiolkkarista työelämään, Diakin osahanke.

Muistiinpanot lyhyen valmennuspilotin fokusryhmähaastattelusta, joka käännettiin suomeksi. Huhtikuu 2017. Digiolkkarista työelämään, Diakin osahanke.

”Vähän niin ku isänä ja opettajana” – ammatillisen vertaisohjaajan kokemukset maahanmuuttajien koulutus- ja työura- valmennuksesta

Susanna Hyväri, Pia Sahonen ja Ahmed Cherifi

**Artikkelissa avataan maahanmuuttajataustaisen vertaisohjaajan Ahmed Cherifin kokemuksia työstään maahanmuuttajien työura-
valmennuksessa. Tavoitteena on kuvata, miten vertaisuutta hyödyntävä ammatillinen tuki on jäsen-
nyt osaksi maahanmuuttajien uuteen maahan integroitumista. Ahmedin haas-
tattelu tuo esiin hänen näkemyksiään ja arvioitaan vertaisohjauksen luontees-
ta sekä omasta roolistaan yksilöllisissä ohjaustilanteissa ja ammatillisen tiimin
jäsenenä. Hän korostaa oman kulttuurisen taustansa merkitystä ja ammatillisen
otteen tärkeyttä vertaisohjauksessa. Kokemuksia hyödyntävä vertaisohja-
us tuo merkittävän lisän maahanmuuttajatyön kehittämiseen.**

Vertaistoiminta ja vertaisohjaus toteutuvat tavallisesti kansalaistoiminnan ja kan-
salaisjärjestöjen piirissä (Nylund 2005). Vertaistoiminta perustuu vastavuoroiselle
kokemusten vaihdolle, jossa samankaltaisessa elämäntilanteessa olevat tukevat toi-
nen toisiaan (Hyväri 2005). Yhteisten kokemusten peilaaminen toisten kanssa lisää

keskinäistä ymmärrystä ja auttaa osallistujia jäsentämään omaa tilannettaan. Tällaiset yhteiset kokemukset voivat liittyä esimerkiksi vaikeisiin kriiseihin ja muutosvaiheisiin.

Vertaistoiminnan tutkimus on tuonut selkeästi esiin, että kokemusten jakaminen lisää monella tavalla vertaisryhmän jäsenten toivoa ja vahvistaa heidän voimaantumistaan (Mikkonen 2009). Maahanmuuttajien vertaisryhmässä kotoutumista koskevien selviytymistarinoiden käsittely on erityisen tärkeää maahanmuuton alkuvaiheessa, jolloin he kohtaavat paljon uusia ja vaativia tilanteita. Vertaisohjauksen avulla ymmärretään paremmin erilaisia uusia maahanmuuttoon liittyviä mahdollisuuksia ja sitoudutaan ratkomaan nykyhetken asioita. Samalla saadaan valmiuksia tulevien tilanteiden kohtaamiseen.

Vertaisohjauksella tarkoitetaan tässä artikkelissa vertaiskokemuksia hyödyntävää ja työsuhteeseen perustuvaa ammatillista toimintaa maahanmuuttajien työuravalmennuksessa. Vertaisohjaajan toiminta on kuvauksen kohteena olevassa hankkeessa myös osa moniammatillista tiimityötä. Ohjaus ja neuvonta ymmärretään toimintoiniksi, joiden avulla vertaisohjaaja auttaa valmennuksiin osallistuvia löytämään ongelmiinsa tai haasteisiinsa ratkaisuja heidän omista lähtökohdistaan ja arvoistaan käsin.

Ohjausta ja neuvontaa voidaan pitää toistensa lähi- tai sukulaiskäsitteinä. Käsitteet eroavat joiltain osin toisistaan ja niiden ero näkyy esimerkiksi siinä, että ohjauksella pyritään syvemmin ja kokonaisvaltaisemmin perehtymään asiakkaan elämäntilanteeseen. Neuvontatyö on luonteeltaan nopeammin ja suoraviivaisemmin etenevää asiakkaan sen hetkisiin tarpeisiin perustuvaa työtä. (Korhonen & Puukari 2013, 15–16.)

Vertaisohjaajan tausta ja työhistoria

Vertaisohjaaja Ahmed Cherifi on kotoisin Algeriasta ja hän on asunut Suomessa 24 vuotta. Hän on valmistunut kotimaassaan kaupan alalta ja ennen Suomeen tuloaan hän opiskeli Ranskassa. Maahan tultuaan hän opiskeli suomen kieltä noin vuoden verran. Ahmedin ensimmäinen toimi Suomessa oli varastotyö, jota hän teki kaksi vuotta. Tämän jälkeen Ahmed Cherifi aloitti uransa asioimistulkkina.

Yks kaveri kertoi mulle, että kun sä osaat monta kieltä niin eikö sua kiinnosta toimia tulkkina, et Helsingin yliopisto järjestää asioimistulkin koulutusta, joka kestää yhden vuoden. Miksi et kokeilisi? Menin sitten pääsykokeisiin ja pääsin läpi. Opiskelin asioimistulkiksi ja vuonna 1998 valmistuin. Siitä asti olen tehnyt freelancerin työtä, siis tulkkin hommia. Kunnes vuonna 1999 Helsingin asioimistulkikeskuksesta tarjottiin vakituista työpaikkaa ja olen ollut siellä lähes 19 vuotta.

Työnsä ohessa Ahmed on jatkanut osaamisensa kehittämistä muun muassa käännös- ja tulkkausoulutuksen täydennyskoulutuksella Helsingin yliopistossa. Kun Diak käynnisti vuonna 2011 AMK-tasoisien asioimistulkkausten koulutuksen monimuotototeutuksena, Ahmed hakeutui suorittamaan tutkintoa. Vuonna 2014 hän valmistui tulkiksi (AMK). Vuonna 2017 Diakista oltiin yhteydessä Ahmediin ja haastattelun jälkeen hänet rekrytoitiin vertaisohjaajaksi Digiolkkarista työelämään -hankkeen Helsingin osatoteutukseen.

Vertaisohjaajana Ahmed hyödyntää omaa kulttuurista ja arabiankielistä taustaansa sekä kokemuksiaan maahanmuutosta. Hän jäsentää työnsä ammatilliseksi toiminnaksi erityisesti pitkään jatkuneen asioimistulkin työnsä, saamansa koulutuksen sekä muun elämäkokemuksensa kautta. Lähes 20 vuoden kokemus asioimistulkkauksesta on tehnyt kotouttamisjärjestelmän ja kotoutumisprosessin tutuksi.

Maahanmuuttajien kotoutumisprosessien yhteydessä olen tehnyt paljon tulkkauksia. Minulla on paljon tietoa siitä, miten kotoutumisprosessi etenee. Tämän perusteella pystyn ymmärtämään ja analysoimaan kotoutumisjärjestelmää, mikä siinä on hyvää ja mikä ei. Se on taito, jota oppii, kun joutuu tekemään paljon töitä. Se on ollut minulla aika vahva, siis ymmärtää, miten voidaan jo alkuvaiheessa auttaa maahanmuuttajia, jotka ehkä ovat vasta tulleet Suomeen.

Vertaisohjaajan rooli ja tehtävät valmennusprosessissa

Työuravalmennuksen kohderyhmän kokoamisessa Ahmed Cherifillä on ollut keskeinen rooli. Hänellä on paljon yhteyksiä ja verkostoja arabiankielisiin maahanmuuttajiin, mikä on auttanut saamaan suoria kontakteja heihin. Arabiankielisten esitemateriaalien valmistaminen on kuulunut myös hänen tehtäviinsä. Osallistujia etsiessään ja valmennuksen alkuvaiheen työskentelyssä Ahmed käytti vertaiskokeimuksia lähtökohtana herättääkseen kohderyhmän luottamuksen ja kiinnostuksen.

Kun puhut samaa kieltä, kun tulevat osallistujat, niin se on helpompaa kertoa tarkemmin hankkeen tavoitteet. Ihmiset ymmärtävät paremmin omalla äidinkiellään mistä on kyse ja se on tärkeä tekijä, joka motivoi heitä. Sitten minun taustani, et olen lähes kaksikymmentä vuotta toiminut tulkkina ja tunnen hyvin niitä asioita, joihin maahanmuuttaja alkuvaiheessa tulee törmäämään. Se kokemus on ollut suuri, suuri tekijä ja saada ihmiset motivoitua ja osallistumaan.

[– –] Taustat vaikuttivat heti, et mä ymmärsin heti, et millä tavalla keskustellaan osallistujien kanssa ja viestitään heidän kanssaan sillä tavalla, et he innostuu ja luottaa meihin. Se oli se ensimmäinen askel, et saadaan se ryhmä vahvasti uskomaan, et kyllä tämä projekti menestyy. Tässä onnistuttiin.

Paitsi rekrytointivaiheessa, myös valmennuksen käynnistyttyä vertaisohjaajan arabian kielen taito on ollut olennaisen tärkeässä osassa. Se on sujuvoittanut kommunikaatiota yksilö- ja ryhmätapaamisissa ja varmistanut tiedon välittymisen valmennettaville.

Käännös ja tulkkaus ovat tärkeitä. Valmennukset käytiin kahdella kielellä. Minun rooli oli vahvasti viestittää arabiankielellä, yhteydenotot puhelimitse, Facebook-ryhmässä, WhatsAppin kautta, sähköpostin tai tekstiviestin kautta. Myös henkilökohtaisia tapaamisia on ollut. Viestintä omalla kielellä, mä luulen, et sillä oli aika iso merkitys. Vaikka meidän ryhmässä osattiin vähän suomea, he ymmärsivät, mutta se täydentää, kun omalla kielellä tulee se viesti tai mikä se sisältö on. Se oli helpompaa ja jos tulee jotain epäselvää tai kysymyksiä, niin sitten he soittivat minulle. Alkuvaiheessa tuli paljon soittoja.

Henkilökohtaiset vertaisohjaukset osoittautuivat monella tapaa hyödyllisiksi. Osallistujia askarruttaneet asiat ja pulmat saatiin nopeasti käsitteilyn ja yhteyden ottaminen Ahmediin koettiin helpoksi.

Paljon liittyi asiat heidän kotoutumiseen ja suomen kielen oppimiseen. Autoin myös asuntoasioissa, perheen yhdistämisasiossa, koulutuksen asioissa... No se oli, et vaikka alussa oli pieni ryhmä, niin oli aika intensiivinen työ heidän kanssa. [– –] Tää on mielenkiintoinen, et kun he välillä luulee, et mä oon heidän isä... ja äiti [naurua] ja opettaja... ja lääkäri ja vaikka mitä. No, mä ymmärrän toki, et kun puhut samaa kieltä. Se on tunnekieli. Toki on helpompi lähestyä, kun luottaa.

Vertaisohjaajan käytännön työtehtäviä oli suunniteltu etukäteen, mutta vasta itse työprosessi toi esiin sen, kuinka moninaisesti osallistujat käyttivät Ahmedin osamista ja palveluja hyödyksi. Neuvonnan ja ohjaamisen lisäksi vertaisohjaaja on konkreettisesti auttanut esimerkiksi lomakkeiden, hakemusten ja työsopimusten täyttämässä ja tekemisessä.

Ollaan oltu ylpeitä, että osallistujia on päässyt läpi ja aloittanut koulutusta. On ollut osallistujia, jotka halusivat heti mennä töihin. Yksi osallistuja on ollut siinä prosessissa, että työsopimus on tehty. Sopimus on ollut suomeksi ja englanniksi. Me katsottiin se suomenkielinen työsopimus ja kaikki kohdat. Autoin häntä saamaan myös verokortin.

Ahmedin antama ohjaus- ja neuvontatyö piti sisällään myös virastoissa asioimista ja siellä vuorovaikutusta ammatillisten toimijoiden kanssa. Tulkin tausta ja kokemus viranomaisten kanssa asioinnista on auttanut myös uudessa työssä ja roolissa.

Tiedän hyvin, kuinka toimitaan viranomaisten kanssa, et jos sä olet siellä ystävänä tai avustajana. Viranomaiset vaativat, et täytyy olla ihan ammattitulkki paikalla. Minun rooli oli, et olen sanonut, et olen tämän hankkeen vertaisohjaaja ja olen tuonut esille, et mikä on minun tehtävä ja roolini tässä. Luottamus on syntynyt viranomaisten kanssa. He luottavat siihen, et nyt ollaan hoitamassa näitä asioita täällä, ilman et tuli konfliktia tai ongelmia.

Ahmed näkee kuitenkin selvän eron tulkin ja vertaisohjaajan roolien välillä. Ahmedin näkemyksessä tulkin rooli ikään kuin syvenee ja laajenee sekä asettaa samalla uusia haasteita. Vertaisohjaaja on paikalla ennen kaikkea ajamassa valmennettavan asioita eteenpäin.

Olin siellä sitä tarkoitusta varten, et hoidetaan niitä asioita ja saadaan niitä vastauksia. Tulkin rooli on aivan eri, et hän on puolueeton ja vaitiolovelvollinen, ei ota kantaa asioihin. Vertaisohjaajana on ihan eri tilanne ja eri tehtävä. Se on ihan eri rooli, et mä otan myös kantaa, koska jos osallistuja sanoo jotain, minä yritän ensin ymmärtää, mitä hän tarkoittaa. Minun ei tarvitse tulkata viranomaisille, et kun mä tiedän, mitä hän haluaa sanoa.

Yhteistyön merkitys ja tiimin tuki

Ahmed Cherafi korostaa haastattelussa moneen otteeseen työparityöskentelyn sekä hanketiimin merkitystä. Osallistujien yksilöohjauksissa ja tulkkaustoiminnassa hänellä on ollut täysin itsenäinen tehtäväkuva. Sen sijaan koulutusten ja työurien suunnittelussa sekä suomen kielen harjoitteissa tiimillä on ollut keskeinen rooli.

Minun työni ei olisi mitään ilman tiimiä. Ilman tiimityötä ei olisi saatu näitä päämääriä toteutettua. Toki jokaisella on myös oma roolinsa. Välillä mietin Pian [Pia Sahosen] työtä, et oho mikä työmäärä hänellä on. Olen katsonut, et mitä mun työkollegat tekee tän projektin eteen ja sitten mä asetan oman roolini siihen.

Ahmed näkee ammatillisella tiimillä suuren merkityksen vertaisohjaajan toiminnan tukemisessa ja tavoitteiden asettamisessa. Hän viittaa järjestöjen vertaisohjaukseen, jossa osallisuus ammatilliseen tiimityöhön ei ole aina mahdollista.

Tiimityössä saadaan vahva pohja, et siinä saadaan ne kaikki tavoitteet ja suunnitelmat, joita voidaan viedä eteenpäin. Vertaisohjaajana toimiminen yksin, et usko et he tulisi niin pärjäämään. Hankkeessahan on aina tiimi, et vertaisohjaajalla on siinä oma osuus, et hän tekee yksin ja sitten myös tiimissä. Se on niin kuin hybridityö mielestäni. Mun on vaikea kuvitella, missä tilanteessa, vaikka jossain järjestöissä vaikka tai maahanmuuttopalveluissa... saattaa olla, että vertaisohjaajan osuus on suuri, mutta ei ole samanlaista kuin hankkeessa. Tiimityö on aina tärkeää ja välttämätöntä, koska vertaisohjaaja ei voi tehdä yksin päätöksiä.

Valmennuksen toteutuksessa Ahmed on työskennellyt paljon työparin kanssa. Hän kuvaa yhteistyötään ja työnjakoa suomi toisena kielenä (S2) -opettajan Hanna Hovilan kanssa toimivaksi ja kokee heidän työrooliensa täydentäneen toisiaan.

Hanna on mahtava ihmisenä ja opettajana. Hän ymmärtää aika paljon arabiaa, se on auttanut aika paljon tässä hankkeessa. Koska ei vaan ymmärretä kieltä vaan vivahteet ja näitä ajatuksia.

Valmennuksen lähtökohtana ovat toimineet osallistujien omat tavoitteet, joihin henkilökohtaisissa tapaamisissa on paneuduttu yhdessä työparin kanssa. Tavoitteet ovat liittyneet niin kouluttautumiseen ja työuraan kuin myös suomen kielen taidon vahvistamiseen.

Asetettiin, et jokaisella olisi kolme tavoitetta ja me autamme niissä. Meidän ryhmässä koulutustausta on, et monella on yliopistotutkinto. Kahdella osallistujalla on ollut tavoitteena jatkaa yliopistossa tai ammattikorkeakoulussa. Heillä on ollut se mahdollisuus, et he voi kertoa et mitkä ovat heidän omat tavoitteet.

Keskityttiin myös siihen, et suomen kielen osuus on tärkeä, vaikka haluaa opiskella tai päästä töihin. Hanna katsoi suomen kielen osalta, mitä tämä osallistuja vielä tarvitsee, et miten voisi nyt oppia suomen kieltä. Ei ole vain yksi tapa oppia. Katsottiin alussa mitä tämä osallistuja tarvitsee, sitten katsottiin, mitä hän on saavuttanut ja menttiin eteenpäin. Sitten katsottiin mitä voi vapaa-ajalle tehdä, et voi vahvistaa ja oppia lisää suomen kielestä, esimerkiksi jonkun harrastuksen kautta.

Vertaisohjaus ammatillisena toimintana

Vertaisohjaus on luonteeltaan vertaistukea ja helposti yhdistävissä erilaisiin muihin sosiaalisen kanssakäymisen ja tuen muotoihin. Palkattuna työntekijänä Ahmedilla oli määritellyt työtehtävät, työaika ja muut työntekijälle kuuluvat velvoitteet. Ahmed painottaa, että hänen työssään oli tärkeää pitää selkeästi yllä ammattimaista työtettä ja pysyä ammatillisessa roolissa ystävän roolin sijaan. Tämä on edellyttänyt oman roolin ja rajojen selventämistä osallistujille heti alussa.

Mä olen antanut ymmärtää ja kaikki osallistujat ovat ymmärtäneet, et mikä on minun rooli. Yks tärkeä asia, joka on osattu, on kunnioitus, et kunnioitus on toiminut erittäin hyvin. Osallistujat kunnioittavat meitä [tiimiä] kovasti ja me kunnioitetaan heitä. Toki olen sanonut, et te voitte kohdella mua miten vaan haluatte, et olen ystävä, olen isä, olen opettaja... koska se minun rooli ei muutu ja se pysyy. Sit joku voi kunnioittaa niin, et ihan kuin mä olen hänen isä, koska mä ymmärrän et se kunnioitus on.

Vertaisohjauksessa korostuvat ihmissuhdetyön piirteet ja kyky käsitellä ammattimaisesti ihmisten joskus hyvinkin vaikeita elämäntilanteita ja muutosvaiheita. Ahmed painottaa, että vertaisohjaajan täytyy osata vetää rajat, olla menemättä mukaan osallistujan kriiseihin ja ohjata osallistujat tarvittaessa muiden asiantuntijoiden puolelle.

Toki inhimillisyys on tässä aika vahva ja sitä tehdään koko ajan, mutta pitää muistaa, et se tehdään aina ammattimaisesti. Jos lähdet mukaan siihen, et vertaisohjaaja alkaa horjua siihen, et hän tekee paljon virheitä. Esimerkiksi, jos se osallistujan asia koskee häntä niin paljon, et hän lähtee mukaan ja sanotaan vaikka, et hänellä on joku kriisi tai... ja sitten hän menee mukaan ja hän hoitaa niitä asioita. Ne asiat kuuluu muille asiantuntijoille, mutta sä pystyt ohjaamaan. Et liika on liikaa, jos sä menet siihen mukaan ja haluat auttaa ja menet vaikka hänen kotiin... sitten mopo karkaa täysin käsistä. Siis inhimillisyys on ja siellä on tunteita ja siellä on ajatuksia ja sä olet niissä mukana, mutta koko ajan järki toimii.

Ahmedilla on paljon kokemusta vaativista asiakastilanteista ja hän kuvaa kuinka ammatillinen ote on tältä osin kehittynyt.

Mä olen osannut luoda sen muurin ja suojan. Sulla on se, et toimit ammattilaisena, et en anna niiden asioiden tulla niin lähelle, et se vaikuttaa hyvinvointiin tai sä et pysty nukkumaan yöllä tai. Toki asiat mietityttää ja askarruttaa, mutta tässä on se tiimityö, et ”hei, katsotaan yhdessä, mietitään, soitetaan”. ”Oikein, mitä voidaan tehdä”. ”Onpas hankala tilanne”. Henkilökohtaisesti en ole mennyt siihen, että olisin menettänyt mun yöunet.

Koulutuksen merkitys vertaisohjauksen kehittämisessä

Maahanmuuttajille tarkoitettua vertaisohjaajakoulutusta järjestetään tällä hetkellä järjestökentällä. Vertaisohjaajia kouluttavat muun muassa Pakolaisavun ylläpitämä VeTo-verkosto ja Setlementti Kalliola (VeTo-verkosto 2018). Ahmed Cherifin haastattelussa yksi teema oli pohtia vertaisohjauksen ammatillisuuden ulottuvuuksia ja koulutuksen merkitystä. Järjestötoiminnassa vertaisohjaus ymmärretään yhdeksi vertaistuen muodoksi, joka on luonteeltaan kansalaistoimintaa eikä niinkään ammattimaista toimintaa.

Ahmed pitää tärkeänä vertaisohjaajien ammatillisuutta tukevaa koulutusta. Erityisen olennaisena koulutuksen tehtävänä hän näkee ammatillisen identiteetin kehittämisen ja työroolin ja -tehtävien selkiyttämisen.

Olla kärsivällinen ja ymmärtää mikä on sinun rooli ja tehtävä vertaisohjaajana. Jos ihmisillä on haasteita ja ihmisillä on vaikeuksia, niin ne ei ole sinun vaikeuksia tai sä otat kantaa siihen, et miksi tällä henkilöllä on näin. Siinä tilanteessa on toimittava ammatillisesti [– –].

Koulutuksen sisältöön tulisi kuulua vertaisohjaajan roolin selkeyttäminen, mitkä ovat ne tärkeät asiat, jotka kuuluvat työhön ja mitkä ei. Tämä omien rajojen ymmärtäminen on yks tärkeä asia. Meistä kuka tahansa: tulkki, lääkäri, psykologi, psykiatri, tarvitaan toki työnohjausta, mutta on silti aina toimittava oman työkuvaan mukaan.

Kielitaitovaatimukset ovat myös korkealla tasolla siinä tilanteessa, kun vertaisohjaaja toimii ohjaajan työssä eri palvelujärjestelmien ammatillisten toimijoiden kanssa.

Täytyy olla työkieli ja suomen kieli. Se ei pelkästään [riitä], et kieli on hyvä ja vahva. Kulttuurin tuntemus on tärkeää.

Ammatillisen vertaisohjauksen mahdollisuudet maahanmuuttajatyössä

Vertaistoiminnasta ja -kokemuksista kertyvää osaamista ja asiantuntemusta on alettu yhä enemmän hyödyntää ensisijaisesti koulutukseen perustuvan ammatillisen toiminnan rinnalla. On huomattu, että palvelujen käyttäjiltä saatu kokemustieto voi olla palveluprosessien laadun kannalta olennaisen tärkeää.

Erilaisiin elämäntilanteisiin kuuluvien merkittävien muutosvaiheiden läpikäynti ja niissä selviytyminen edellyttää tukea antavalta ammatilliselta työltä monipuolista ja kokonaisvaltaista näkemystä asiakkaan tarpeista ja tavoitteista. Usein juuri merkittävien koko elämää ja arkea koskevien muutosten alkuvaihe vaatii kokonaistilanteen monipuolista ymmärtämistä. Näyttää siltä, että vertaisohjaajaan tukeutuminen ja tuen saaminen omasta kulttuuritaustasta lähtöisin olevalta henkilöltä on keskeistä maahanmuuttovaiheessa, jossa sopeutuminen uuteen kulttuuriin ja kieleen on vielä alkuvaiheessa.

Vertaisohjauksen ammatillistuminen ei korvaa tai sulje pois kansalais- ja järjestötoiminnan piirissä tehtyä vertaistoimintaa. Vertaisryhmissä toimiminen ja siellä syntyvät sosiaaliset verkostot ja kontaktit ovat arvokas voimavara ja tuen muoto maahanmuuttajille. Ammatillisen toiminnan yhteyteen tuotu vertaisohjaus parantaa ennen kaikkea maahanmuuttajille tarkoitettujen palvelujen laatua ja auttaa yhdistämään erilaisesta kulttuuri- ja koulutustaustasta syntyneitä asiantuntemusta. On myös tärkeää, että ammattilaiset oppivat eri tavoin hyödyntämään vertaisohjaajien kokemus- asiantuntemusta ja näkemyksiä oman työnsä kehittämisessä.

Lähteet

Hyväri, S. 2005. Vertaistuen ja ammattiauttamisen muuttuvat suhteet. Teoksessa Nylund, M. & Young, A. (toim.). Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 214–235.

Korhonen, V. & Puukari, S. 2013. Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Jyväskylä: PS-kustannus.

Mikkonen, I. 2009. Sairastuneen vertaistuki. Akateeminen väitöskirja. Kuopion yliopiston julkaisu E. Yhteiskuntatieteet 173. Kuopio: Kuopion yliopisto, Sosiaalipolitiikan ja sosiaalipsykologian laitos.

Nylund, M. 2005. Vertaisryhmät kokemuksen ja tiedon jäsentäjinä. Teoksessa Nylund, M. & Young, A. (toim.). Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 195–213.

VeTo-verkosto 2018. Minustako vertaisohjaaja. Viitattu 15.8.2018. <https://www.vetoverkosto.fi/vertaisohjaajakoulutukset/minustako-vertaisohjaaja/>

II

Vahvuuksien tunnistaminen ja valmiuksien kehittäminen

LUONNON MEININKIÄ

*Tuuli aloittaa alkusoiton,
kyyhky raahaa mukaan basson
ja kirjosiippo taitaa sopraanon.*

*Punatulkku huilua värisyttää,
rummuissa kaheli tikka päristää,
rytmi västäräkin tanssiin pistää.*

*Mustarastas maestrona huiskii.
Kaikkialle pomppien ehtii,
joten kaikki töitä paiskii*

*Ihastuin uunilinnun lauluun hentoon,
joka hukkui variskuoron menoon rentoon,
kun ne lähtivät iltalentoon.*

*Juuri ennen loppufinaalii
koko poppoo hajoaa taivaan tuuliin
kun haukka haluaa eturiviin.*

– Pasi Salo –

Digitarina itsereflektion välineenä ja digivalmiuksien kehittäjänä

Pirita Juppi

Nykyisissä digitalisoituneissa tietoyhteiskunnissa riittävät digivalmiudet ovat yhä olennaisempi kansalaistaito. Niiden harjaannuttaminen on ollut yksi keskeinen osa-alue myös Digiolkkarista työelämään -hankkeessa. Turun työpajaryhmissä tähän on hyödynnetty digitaalisen tarinankerronnan menetelmää. Digitarinat ovat toimineet samalla osallistujille oman osaamisen ja vahvuuksien reflektoinnin välineenä.

Turussa toimineissa yli 54-vuotiaiden työttömien ryhmissä osallistujien digitaidot ovat lähtötilanteessa vaihdelleet suuresti: siinä missä joku ei ole koskaan avannut tietokonetta, toisella tietotietotekniikka on ollut aktiivisessa käytössä työelämässä. Nopeasti kehittyvän digitaalisen teknologian aikakaudella päivittämisen tarvetta on kuitenkin löytynyt kaikkien osaamisessa esimerkiksi sosiaalisen median ja uusien digitaalisten palveluiden ja työkalujen osalta. Niinpä ryhmissä on yhtäältä paikattu vertaisohjaajien opastuksella aukkoja perustason IT-osaamisessa – joskus aivan alkeista lähtien – ja toisaalta keskitytty erityisesti sosiaalisen median kentän haltuunottoon sekä uusien digivalmiuksien ja -välineiden opetteluun. Jälkimmäisessä on hyödynnetty digitaalisen tarinankerronnan menetelmää. Oman digitarinan työstämisen kautta osallistujilla on ollut mahdollisuus myös tutkiskella omaa työuraansa, osaamistaan ja vahvuuksiaan ja tehdä niitä näkyväksi muille.

Kuvaan tässä artikkelissa sitä, miten digitaalista tarinankerrontaa on hyödynnetty Digiolkkari-hankkeessa. Digitaalisessa tarinankerronnassa yhdistyy kaksi keskeistä ulottuvuutta: ihmisten ikiaikainen tarve ja taipumus tarinankerrontaan sekä uusien digitaalisen median työkalujen käyttö. Tarkastelenkin vuorollaan kumpaakin näis-

tä: ensin digitarinoiden merkitystä digivalmiuksien kehittäjänä (digitarina tekniikan näkökulmasta), sitten digitarinoiden merkitystä itsereflektion välineenä (digitarina narratiivisuuden näkökulmasta).

Taustoitan käytännön työskentelyn tarkastelua avaamalla ensin tarkemmin digivalmiuksien merkitystä nyky-yhteiskunnassa. Käytän tarkoituksella termiä *digitaaliset valmiudet* (tai *digivalmiudet*) suppeamman digitaidot-sanan sijaan. Digitaaliset valmiudet pitävät sisällään niin digitaalisen teknologian ja palveluiden hyödyntämiseen vaadittavia käytännöntaitoja, kuin niiden käyttömahdollisuuksia koskevaa ymmärrystä sekä motivaatiota ja kiinnostusta digitaalisen teknologian käyttöön itselle mielekkäällä tavalla. Kyse on siis paitsi taidoista, myös tiedoista ja asenteista (vrt. kompetenssi). Viittaatan tähän taitojen, tietojen ja asenteiden kokonaisuuteen myös *digiosaamisena*.

Digitaalisesta osattomuudesta kohti digitaalista toimijuutta

Digivalmiudet ovat yhä olennaisempi kansalaistaito, jota vaaditaan niin työhaakuun, työtehtävien hoitamiseen, eri viranomaisten kanssa asioimiseen kuin aktiiviseen yhteiskunnalliseen osallistumiseenkin. Vaikka digiosaamisen merkitys korostuu niin sanotuilla tietotyöläisillä, lähes alalla kuin alalla tarvitaan ainakin jonkinlaisia IT-taitoja. Lisäksi Työ- ja elinkeinopalvelut eli TE-palvelut työnhakijoille, samoin kuin omatoiminen työnhaku, ovat lisääntyvässä määrin siirtyneet verkkoon.

Suomessa on panostettu aktiivisesti siihen, että digitaaliset palvelut olisivat kaikkien ulottuvilla. Kattavat laajakaistayhteydet sekä tietokoneiden ja etenkin mobiililaitteiden yleistymisen ovat tuoneet Internetin yhä useamman kansalaisen arjen osaksi. Yleiset kirjastot tuovat tietokoneen ja Internet-yhteyden maksutta myös niiden käyttöön, joilta ei löydy päätelaitetta kotoa.

”Digitaaliset kuilut” eivät silti ole hävinneet tietoyhteiskuntavalmiuksien mallimaana pidetystä Suomestakaan. Kun vielä 1990-luvulla digitaalisista kuiluista keskusteltaessa kiinnitettiin huomiota juuri Internet-yhteyden ja päätelaitteiden saatavuuteen, on huomio sittemmin siirtynyt digitaalisten välineiden ja palveluiden käyttöön ja sen edellyttämään osaamiseen liittyvään eriarvoisuuteen (esim. DiMaggio & Hargetta 2001; Helsper & Eynon 2013; vanDeursen & vanDijk 2010; Warschauer 2004).

Nämä kuilut eivät asetu yksinomaan globaalin etelän ja pohjoisen välille, vaan uuden teknologian osaaminen ja käyttö eriytyvät niin kehittyvien maiden kuin taloudellisesti ja teknisesti kehittyneiden maiden sisällä muun muassa koulutuksen sekä sosiaalisen ja taloudellisen aseman mukaan. Myös Suomessa esiintyy digitaalista eriarvoisuutta, ja puutteet digitaalisen teknologian käyttötaidoissa ja niihin liittyvissä viestintätaidoissa ovat yksi osattomuutta aiheuttava tekijä (Mäkinen 2009, 43–44).

Maarit Mäkinen (2009, 24–25) käyttää *digitaalisen voimaantumisen* (*digital empowerment*) käsitettä kuvaamaan prosessia, jossa digitaalisia välineitä hyödynnetään kansalaisten voimaantumiskehityksen tukena. Prosessissa kansalaiset kehittyvät kykenevämmiksi omassa elämänhallinnassaan samalla, kun tulevat kykeneviksi osallistumaan tietoyhteiskuntaan aktiivisina toimijoina. Kansalaisten *digitaalinen toimijuus* mahdollistuu, kun teknisten välineiden saatavuuden ja teknisen osaamisen lisäksi saadaan osallistumisen, tiedon tuottamisen ja jakamisen valmiuksia, eli opitaan käyttämään digitaalisia välineitä mielekkäällä tavalla (emt. 59). Pelkästään uuden teknologian oppiminen ei siis suoraan johda digitaaliseen voimaantumiseen vaan se on moniulotteisempi ilmiö, jossa keskeisessä osassa on pääsy sosiaalisiin verkostoihin sekä vuorovaikutus ja yhteistyö niissä (Mäkinen 2006, 2009).

Digiolkkarin työpajaryhmissä digivalmiuksien sosiaaliset kytkökset sekä digitaaliseen teknologiaan liittyvien asenteiden merkitys ovat tulleet toistuvasti esiin osallistujien kanssa keskusteltaessa ja toimittaessa. Tietoyhteiskunnassa tietotekniikan ja uusien digitaalisten välineiden käytön välttäminen on mahdollista oikeastaan vain sellaisessa sosiaalisessa ympäristössä, jossa kukaan – työnantaja, kollegat, perhe, ystävät, harrastusryhmät – ei edellytä niiden käyttöä eikä tue niiden käytön opettelua.

Jos sosiaalista tukea ja motivaatiota ei ole, IT-taitojen opetteluun saatetaan suhtautua jopa pelokkaasti tai vastahakoisesti. Puuttuu usko omaan osaamiseen ja oppimisen mahdollisuuksiin sekä ymmärrys siitä, miten itse voisi hyötyä digitaalisesta teknologiasta. Motivaation uuden teknologian opetteluun voi puolestaan työelämävalmiuksien päivittämisen lisäksi tarjota vaikkapa sosiaalista mediaa yhteydenpitoon käyttävä lapsi tai lapsenlapsi tai Facebookissa ”kokoontuva” harrastusryhmä. Digivälineiden opettelussa aktiivisilla osallistujilla myös lähituki uuden teknologian käyttöön on usein löytynyt perhe- tai ystäväpiiristä.

Digitaalinen tarinankerronta digivalmiuksien kehittäjänä

Digitaalisen tarinankerronnan menetelmä kehitettiin alun perin Yhdysvalloissa, Berkeleyssä 1990-luvulla. Tällöin elettiin vielä aikaa, jolloin Internet-yhteydet eivät olleet levinneet yleisesti saataville, nykyisenkaltaisia edullisia ja helppokäyttöisiä digitaalisen median välineitä ei ollut markkinoilla eikä sosiaalinen media ollut avannut mediasisältöjen tekemistä ja jakamista ”kaikkien” ulottuville.

Center for Digital Storytelling -keskuksen (nykyisin Story Center) vuonna 1994 kumppaneineen perustanut Joe Lambert uskoi digitalisoitumisen demokratisoivan mediatuotantoa. Hän halusi tuoda digitarinoiden muodossa esiin tavallisten ihmisten ja erilaisten vähemmistöryhmien tarinoita. Keskus on perustamisestaan lähtien järjestänyt digitarinatyöpajoja ja tehnyt työtä menetelmän levittämiseksi muun muassa kouluttamalla digitaalisen tarinankerronnan työpajojen fasilitaattoreita. (Lambert 2009a, 1–10; Lambert 2009b.)

Reilun kahdenkymmenen vuoden aikana median digitalisoituminen on edennyt hurjaa vauhtia, ja digitaalisen median työkalut ovat yhä edullisempia, helppokäyttöisempiä ja yhä useamman saatavilla. Digitaalisen tarinankerronnan malli on levinnyt ympäri maailmaa, ja ohjattuja digitarinatyöpajoja on järjestetty lukuisissa projekteissa sekä erilaisissa institutionaalisissa kehyksissä, kuten kouluissa, kirjastoissa ja museoissa (esim. Hartley & McWilliam 2009; Lundby 2008; McWilliam 2009). Myös Suomeen menetelmä on juurtunut vähitellen kuluvan vuosikymmenen aikana (Juppi 2017).

Digitaalisen tarinankerronnan käytäntö perustuu ohjattuihin työpajoihin sekä ilmaisen tai edullisen ja helppokäyttöisen digitaalisen mediateknologian hyödyntämiseen. Tarinan valokuvat voidaan ottaa kännykkäkameroilla, ja vanhat albumikuvat saadaan digitoitua skannerilla tai mobiilisovelluksella. Digitarinan kertojanäänen voi tallentaa vaikkapa älypuhelimella, tabletilla tai kuuloke-mikrofoni-yhdistelmällä suoraan tietokoneelle. Valmis digitarina koostetaan helppokäyttöisellä videoeditointiin tarkoitettulla sovelluksella, joita on tarjolla niin mobiililaitteille kuin tietokoneillekin. Koska oman tarinan työstäminen tapahtuu ohjatusti yhden tai useamman ohjaajan avustuksella ryhmän koosta ja taitotasosta riippuen, osallistujilta ei edellytetä edeltävää osaamista esimerkiksi videoeditoinnista tai kuvan tai äänen kanssa työskentelystä.

Digitaalisen tarinankerronnan menetelmä taipuu moneen tarkoitukseen ja moniin konteksteihin. Olipa se digitarinapajan julkilausuttu tavoite tai ei, palvelee digitarinan tekeminen aina myös digiosaamisen kehittymistä. Digitaalinen tarinankerronta kehittää samanaikaisesti monia uuden vuosituhatosen ”lukutaitoja” ja ”kirjoitustaitoja”: perinteisen (tekstin) luku- ja kirjoitustaidon lisäksi esimerkiksi visuaalista, digitaalista ja medialukutaitoa. Prosessissa yhdistyvät sekä teknisten että luovien, ilmaisuun liittyvien taitojen oppiminen. (Esim. Czarnecki 2009; Juppi 2015, 2017; Li 2007; Niemi ym. 2014; Robin 2008.)

Verrattuna perinteiseen IT-opetukseen, digitaalisessa tarinankerronnassa erityistä onkin se, että teknisiä taitoja ja välineiden käyttöä ei harjoitella ”sellaisenaan”, vaan niitä opitaan ”siinä sivussa” samalla, kun työtetään omaa luovaa projektia. Kuten Warschauer (2004, 124–125) huomauttaa, tietoyhteiskuntavalmiuksia opitaan parhaiten käyttämällä tieto- ja viestintäteknologiaa todellisten ongelmien ratkaisuun ja todellisten tehtävien suorittamiseen. Sen sijaan pelkästään tietokoneisiin ja Internetiin keskittyminen johtaa Warschauerin mukaan helposti vain aivan perustason teknisten taitojen omaksumiseen. Tämä perinteinen tietotekniikkaopetuksen lähestymistapa voi olla myös vähemmän motivoiva osallistujille (esim. Robin 2008).

Yksinkertaisen digitarinan tekeminen ohjaajan avustuksella onnistuu hyvin alkeellisillakin IT-taidoilla. Toisaalta digitarina tarjoaa haastetta myös digitaalisen teknologian jo hyvin hallitseville, koska omaa luovaa ilmaisuun voi kehittää jatkuvasti pitemmälle uudenslaisia videoeditorin työkaluja ja tarinankerronnan elementtejä kokeillen. Juuri tämän vuoksi digitaalinen tarinankerronta soveltuu käytettäväksi myös Digiolkkarin työpajaryhmien tapaisissa ryhmissä, joissa IT-osaamisen taso vaihtelee paljon. Tämä kuitenkin edellyttää sitä, että ohjaajia on käytettävissä riittävästi yksilöllisen ohjauksen ja etenemisen mahdollistamiseksi.

Digitarinapajan toteutus Digiolkkari-hankkeessa

Turun työpajaryhmille järjestetty digitarinapaja on muodostunut neljästä muutamman tunnin tapaamisesta, joiden aikana kukin osallistuja on ohjatun prosessin lopputuloksena tehnyt oman digitarinansa. Digitarinapaja on sijoittunut työpajaryhmän prosessin loppuvaiheille, jolloin on jo ehditty vahvistaa osallistujien IT-taitoja – tai aivan aloittelijoiden tapauksessa harjoitella tietokoneen käytön perusteita – sekä pohtia työelämän osaamistarpeisiin ja omaan osaamiseen liittyviä kysymyksiä.

Lyhyt videomuotoinen digitarina rakentuu valokuvien muodostamasta kuvakertomuksesta, sekä ääniraidasta, jonka pääosassa on tekijän oma kertojanääni. Lisäksi digitarinassa voi halutessaan käyttää ilmaisukeinoina myös tekstejä, grafiikoita, lyhyitä videoklippejä, musiikkia tai ääniefektejä. Digiolkkarin ensimmäisessä digitarinatapaamisessa on tutustuttu näihin digitarinan ilmaisukeinoihin ja esimerkkitarinoiniin sekä ohjeistettu työnhakuryhmän digitarinan tehtävänanto. Tarinat on tehty teemasta *Vahvuuteni*. Valmiin digitarinan ohjeistettu kesto on ollut noin kaksi minuuttia, jolloin kirjoitetun tarinan (digitarinan käsikirjoitus) maksimipituus on noin kaksisataa sanaa.

Ensimmäisessä tapaamisessa omaa digitarinaa on lähdetty työstämään ensin kirjoittaen. Toisessa tapaamisessa digitarinoiden tekstit on viimeistelty ja tulostettu tallennusvaihetta varten. Tarinat on tallennettu ohjaajan avustuksella kannettavalla digitaalisella äänitallentimella erillisessä hiljaisessa tilassa yksi osallistuja kerrallaan. Samaan aikaan muu ryhmä on työskennellyt digitarinan valokuvien ja kuvakerronnan parissa.

Työpajaryhmillä on ollut jo ennen digitarinapajaa tehtävänään ottaa valokuvia, jotka kuvaavat heidän aktiivisuuttaan omassa arjessaan. Näitä kuvia on voinut halutessaan hyödyntää osana digitarinaa. Lisäksi osallistujia on ohjeistettu etsimään arkistoistaan esimerkiksi omia lapsuus- ja nuoruuskuvia tai omasta työurasta kertovia kuvia. Suosituksena on ollut etsiä ja tuoda mukaan toiseen työpajatapaamiseen noin kaksikymmentä omaan tarinaan liittyvää kuvaa. Kuvat on voinut tuoda paperikuvina tai valmiiksi digitaalisina muistitikulla tai puhelimen muistissa. Osalla osallistujista omia valokuvia on ollut käytössä huomattavasti ohjeistettua vähemmän, ja digitarinakuvitusta on voitu tällöin täydentää Internetistä löytyvillä, luvallisesti käytettävissä olevilla valokuvilla, jotka ovat temaattisesti liittyneet omaan tarinaan (esimerkiksi omaan ammattiin tai asuinpaikkaan). Tapaamisessa kuvia on skannattu ja siirretty kännykältä tietokoneen kautta omalle muistitikulle. Lisäksi on suunniteltu oman digitarinan kuvakerrontaa käyttäen tukena kuvakäsikirjoituspohjaa.

Kolmas ja neljäs tapaaminen on käytetty oman digitarinan editointiin selainpohjaisella WeVideo-videoeditointiohjelmalla. Ohjelman perustoiminnot on ensin esitelly yhteisesti osallistujille ja kaikille on perustettu WeVideo-palveluun ilmaistili, joka on työpajan ajaksi liitetty Turun AMK:n tiliin¹. Kukin osallistuja on edennyt omaan tahtiinsa tarinansa työstämisessä ohjaajien avustuksella. Digitarinat on tulut saada valmiiksi neljännessä tapaamisessa siten, että ne ehditään lopuksi katsoa yhdessä ja keskustella nähdyistä tarinoista ja niiden tekemisen kokemuksesta. Tarinoiden jakaminen ryhmän kesken on olennainen osa digitarinaprosessia: tässä vaiheessa kukin osallistuja saa omalla vuorollaan tulla nähdyksi ja kuulluksi ja kokea tyytyväisyyttä ja ylpeyttä aikaansaamastaan tuotoksesta.

Digitarinatyöpajan ohjaajina on toiminut tämän artikkelin kirjoittajan lisäksi useimmilla toteutuskerroilla useita Turun ammattikorkeakoulun media-alan opiskelijoita, jotka on ensin valmennettu tehtävään. Myös työpajaryhmän vertaisohjaaja on tarpeen ja mahdollisuuksien mukaan osallistunut ohjaukseen. Useamman ohjaajan käytettävissä olo on ollut välttämätöntä etenkin silloin, kun ryhmäkoko on ollut verrattain suuri ja joukossa on ollut osallistujia, joiden IT-taidot ovat olleet hyvin heikot. Videoeditointi on teknisesti haastavin vaihe digitarinaprosessissa, ja etenkin näissä tapaamisissa useammalle ohjaajalle on ollut tarvetta.

Koska tekniset asiat eivät ole prosessissa pääosassa, digitarinapajan osallistajat eivät luultavasti edes tiedosta, miten monia tietokoneiden ja digitaalisen median käyttöön liittyviä teknisiä ja luovia taitoja harjoittelevat ja miten monia digitaalisia työvälineitä käyttävät prosessin kuluessa (ks. taulukko 1).

¹) Turun AMK:n käyttäjätiliin liittyminen on antanut osallistujien käyttöön muun muassa laajemman musiikkikirjaston ja tekstigrafiikkavalikoiman, sekä mahdollistanut parempilaatuisten videotiedostojen julkaisun. Lisäksi digitarinapajan osallistujien digitarinat on näin saatu koottua samaan paikkaan, jolloin myös niiden katsominen yhdessä prosessin päätteeksi on ollut helppoa, samoin kuin niiden tallentaminen arkistointia sekä mahdollista myöhempiä julkaisua tai esittämistä varten, mikäli osallistuja on antanut tähän luvan.

Taulukko 1.

Digitaalisten valmiuksien kehittäminen Digiolkkarin digitarinapajassa.

Kehittyvä tekninen tai luova osaaminen	Digitarinaprosessin työvaiheet, joissa osamista harjaannutetaan	Työkalut (Digiolkkarin työpajassa käytetty laite/sovellus/palvelu)
Tietokoneen ja tekstinkäsittelyohjelman peruskäyttö: esim. tekstin kirjoittaminen ja muokkaaminen; tiedostojen tallentaminen, tulostaminen, kopioiminen, leikkaaminen ja liittäminen sekä poistaminen; kansioiden käyttö aineiston järjestämiseen.	Etenkin digitarinan käsikirjoitusvaihe sekä digitarinan valokuvien kokoaminen muistitikulle.	Tietokoneet, Windows-käyttöjärjestelmä ja MS Word-tekstinkäsittelyohjelma, tulostin, osallistujille hankkeen puolesta annetut muistitikut.
Internet-aineistojen haku ja käsittely sekä tekijänoikeudet: valokuvien haku Internetistä, kuvien tekijänoikeuksien ja käyttöoikeuksien huomioiminen, tiedostojen tallentaminen tietokoneelle.	Digitarinan täydentävän kuva-aineiston etsiminen ja kokoaminen omalle muistitikulle.	Googlen hakukone (kuvahaku-toiminto sekä aineiston rajaamisen käyttöoikeuksien perusteella), Creative Commons -aineistoihin perustuvat kuvapankkisivustot.
Digitaalisen sisällön luominen ja hallinta: valokuvaaminen älypuhelimella kameralla, paperikuvien digitalisointi, äänen tallentaminen, yksinkertaisen videon (digitarinan) tekeminen; kuva- ja äänitiedostojen siirtäminen laitteiden välillä; oman videon jakaminen.	Digitarinan valokuvien ottaminen ja siirtäminen puhelimesta tietokoneen kautta muistitikulle, paperikuvien skannaaminen ja siirtäminen muistitikulle. Digitarinan kertojanäänien tallentaminen ja äänitiedostojen siirtäminen äänitallentimelta muistitikulle. Digitarinan editointi.	Osallistujien omat puhelimet, tietokoneen tasokanneri ja/ tai Googlen PhotoScan -sovellus, Google Photos (Kuvat) -pilvipalvelu, USB-kaapeli.
Pilvipalveluiden käyttäminen: käyttäjätunnuksen ja salasanan luominen selainpohjaisiin ohjelmiin ja palveluihin, tiedostojen lataaminen tietokoneelta (tai puhelimesta) palveluun ja palvelusta tietokoneelle.	Videoeditointi WeVideolla (joillakin osallistujilla lisäksi Google Photos -palvelun käyttö kuvien siirtämiseen laitteiden välillä).	WeVideo (Google Photos)
Videoeditoinnin perustaidot: esim. kuva- ja ääniaineistojen tuominen videoeditointiohjelmaan ja niiden järjestäminen aikajalalle, tekstien ja musiikin lisääminen, kuvaleikkeiden pituuskien määrittely, kuvien välisten siirtymätoimintojen käyttö, äänileikkeen leikkaaminen ja äänen voimakkuuden säätäminen, valmiin tarinan tallentaminen videotiedostoksi.	Oman digitarinan editointi	WeVideo
Tietoturvan ja tietosuojan huomioiminen: salasanan merkitys ja uloskirjautumisen tärkeys, yleisessä käytössä olevien tietokoneiden selaimen välimuistin tyhjentäminen, tietokoneille ladattujen omien tiedostojen poistaminen ja roskakorien tyhjentäminen.	Jokaisella työpajakerralla	

Kaikki osallistujat eivät tee välttämättä aivan kaikkea taulukossa listattua, mutta jokainen joutuu hyödyntämään monipuolisesti tieto- ja viestintätekniiikkaa ja digitaalista mediaa. Monet opituista asioista eivät ole sovellusspesifejä, vaan ennemminkin tieto- ja viestintätekniiikan yleistaitoja, jotka ovat siirrettävissä ohjelmasta ja palvelusta toiseen.

Kunkin osallistujan lähtötasosta riippuu toki se, miten syvällisesti ehtii omaksua eri taidot ja miten itsenäisesti kykenee niitä jatkossa käyttämään. Prosessin aikana tapahtuvat perustoimintojen runsaat toistot kuitenkin takaavat uskoakseni ainakin sen, että jokaisen taidot edistyvät huomattavasti lähtötasosta. Jo valmiiksi hyvät tietotekniset taidot omanneet osallistujat ovat ottaneet uudet välineet ja ilmaisukeinot haltuun niin hyvin, että osa on jatkanut digitarinoiden tai muiden videoiden tekemistä digitarinapajan jälkeenkkin.

Digitarina itsereflektion välineenä

Omaelämäkerrallisen digitarinan työstäminen antaa hyvän tilaisuuden pysähtyä pohtimaan oman elämän merkityksellisiä hetkiä, kokemuksia, teemoja ja tapahtumia. Osa osallistujista on nähnyt juuri tämän arvokkaana ulottuvuutena digitarinapajassa.

Digitarinat ovat itsetutkiskelun väline.

Siinä tuli ajateltua omaa elämäänsä, järjestettyä elämänkaarta.

Digitarinassa itsereflektiota tapahtuu sekä oman elämän sanallistamisen muodossa (digitarinan sanallisen narratiivin kirjoittaminen) että vaikkapa vanhojen valokuvien tutkiskelun yhteydessä. Valokuvat ovat tehokkaita muistojen sekä niihin liittyvien aistimusten ja tunteiden herättäjiä (esim. Hentinen 2009, 42).

Elämäkokemusten sanallistaminen tarinamuodossa taas on toimivaksi todettu tapa jäsentää omaa elämää. Omaelämäkerralliset narratiivit voidaan nähdä yksilön keinona tuottaa eheää sisäistä tarinaa (ks. esim. McAdam 2008) sekä lisätä itseymmärrystä, -arvostusta ja -varmuutta (ks. esim. Hunt & Sampson 1998, 2006). Ei siis ihme, että muuttuvan työelämän haasteiden keskellä, myös uraohjauksessa on kiinnostuttu narratiivisista menetelmistä. ”Urakertomukset” nähdään välineenä tutkia ja jäsentää omaan ammatilliseen polkuun liittyviä kokemuksia ja hahmottaa katkokkien keskeltä jatkuvuuksia (Marttila 2016).

Digiolkkarin työpajaryhmien digitarinat on tehty aiheesta ”Vahvuuteni”, jota osallistujat ovat saaneet tulkita vapaasti, keskittyen joko ammatillisen osaamisensa, työuransa ja -kokemuksensa kuvaamiseen, tai vaikkapa henkilökohtaisista ominaisuuksistaan kertomiseen. Osallistujilta ei siis ole edellytetty, että digitarinan pitäisi välttämättä sisältönsä puolesta toimia esimerkiksi digitaalisena CV:nä. Heille on kuitenkin tuotu esiin mahdollisuus käyttää digitarinaa työnhaussa virallisemmän CV:n täydentäjänä, itsestään ja osaamisestaan kertomiseen. Jotkut osallistujat ovatkin rohkaistuneet hyödyntämään tuotostaan.

Se oli ensin ihan hauska leikki, mutta nyt olen laittanut sen yhteen hakemukseen.²

Kirjoittamisprosessin tukena ja käynnistäjänä on käytetty ohjattuja kirjoitusharjoituksia, joissa osallistujat ovat ensin kirjoittaneet annettujen aloitussanojen pohjalta nopeaa tajunnanvirtamaista tekstiä ajatetusti 7–8 minuutin jaksoina. Annetut alkusanat ovat ohjanneet tutkimaan omaa ammatillista polkua ja työelämää erilaisista näkökulmista. Alkusanoina on käytetty esimerkiksi seuraavia aloituksia:

Lapsuuden unelma-ammattini oli...

Kouluvuosina huomasin että...

Paras kokemukseni työelämässä oli, kun...

En osannut odottaa, että...

Minulla on paljon osaamista ja nautin...

Tämä käsin kirjoitettu raakateksti on ollut vain kirjoittajaa itseään varten, eikä tekstejä ole näytetty tai luettu muille. Sen sijaan osallistujia on ohjeistettu hyödyntämään raakatekstiä materiaalina ja lähtökohtana varsinaisen digitarinan käsikirjoituksen kirjoittamiseen.

Osalle osallistujista omasta elämästä kirjoittaminen on selvästi ollut helppoa ja mieluista. Joillekin taas kirjoittamisen kynnys on eri syistä ollut korkealla, joskus jopa ylitsepääsemätön. Joskus kynnys on liittynyt kirjoittamiseen, joskus taas teemaan; omien vahvuuksien tunnistaminen ja sanallistaminen ei ole useinkaan ollut helppoa osallistujille. Joissakin tehdyissä digitarinoissa yhteys annettuun teemaan onkin ollut aika ohut. Mikäli nimenomaan omien vahvuuksien reflektointia haluttaisiin

²) Sitaatit ovat peräisin palautekeskusteluista työpajojen osallistujien kanssa.

vielä painokkaammin edesauttaa digitarinatyöskentelyllä, edellyttäisi se osallistujan oman tarinan (digitarinan käsikirjoituksen) kirjoittamisen ohjaamista enemmän kuin nyt on tehty. Nyt kirjoittajille on annettu varsin vapaat kädet sisällön ja muodon suhteen, eikä heidän teksteihinsä ole puututtu kovinkaan paljon.

Silloin kun oman tarinan kirjoittaminen on koettu vaikeaksi, digitarinaprosessia ja ohjauksen menetelmiä on räätälöity tarpeen mukaan: joskus kirjoittamisprosessia on autettu alkuun juttelemalla tai systemaatisemmin haastattelemalla osallistujaa, ja digitarinan narratiivi on poikkeustapauksessa voitu jopa tuottaa kokonaan haastattelemalla ja sitten editoimalla tarina haastattelun pohjalta. Pari kertaa on päädytty pelkästään kuvia ja musiikkia tai kuvia ja tekstiä yhdistävään tarinaan, jos kynäns äänellisen videotarinan tekoon on tuntunut osallistujasta liian korkealta. Lähes kaikki osallistajat ovat kuitenkin halunneet ja osanneet tehdä tarinansa ohjeistetulla tavalla, kuvia ja omaa kertojanäntä yhdistäen.

Lopuksi

Digitaalisen tarinankerronnan menetelmä on osoittautunut toimivaksi tavaksi harjaannuttaa Digiolkkarin työpajaryhmien osallistujien digitaalisia valmiuksia kullekin sopivalla vaativuustasolla. Menetelmä näyttää toimivan hyvin osallistujien motivoinnissa – nekin, jotka vielä alkuvaiheessa saattavat suhtautua tehtävään vastahakoisesti tai ristiriitaisin tuntein, työskentelevät viimeistään videoeditointivaiheeseen päästyään keskittyneesti oman projektinsa parissa. Osallistajat ovat kokeneet uuden oppimisen palkitsevana ja palaute on ollut positiivista:

Ne [digitarinat] innostavat tekemään ja samalla oppii.

Erilaiset taidot kehittyvät tekemisessä ja itsetunto nousee.

Hauska oppia sellaista, mitä ei edes ollut ajatellut tekevänsä.

Se, missä määrin digitarinaprosessi on palvellut osallistujaa henkilökohtaisen ja ammatillisen itsereflektion välineenä, on vaihdellut riippuen siitä, millä vakavuudella osallistuja on prosessiin heittäytynyt ja minkälaisiin kysymyksiin tarinassaan keskittynyt.

Osa osallistujista on suhtautunut digitarinaan lähinnä teknisenä harjoituksena, eikä ole siksi pitänyt oman tarinansa aihetta tärkeänä. Osa taas on työstänyt omaa tarinansa aikaa ja vaivaa säästämättä myös tapaamisten ulkopuolella ja selvästi innostunut luovasta projektista. Kuten eräs osallistuja asian ilmaisi, ”tähän tulee himo”. Oma tarina on pyörinyt mielessä ja sitä on työstetty ajatuksissa silloinkin, kun sitä ei ole tehty. Näille osallistujille prosessi ja sen lopputuloksena syntynyt digitarina ovat olleet henkilökohtaisesti merkityksellisiä, ja he ovat varmastikin saanee digitarinapajasta eniten irti.

Väheksyä ei sovi senkään merkitystä, että digitarinoiden jakamisen kautta työparajaryhmien jäsenet ovat oppineet tuntemaan paremmin toistensa elämäntarinaa ja työhistoriaa ja nähneet toisistaan uusia puolia. Ryhmätilanteissa hiljainen sivustaseuraaja saattaakin digitarinansa kautta paljastua hulvattomaksi humoristiksi, ja rosoisen ulkokuoren alta voi paljastua odottamatonta herkkyyttä ja runollisuutta. Juuri tässä onkin digitarinan potentiaalinen vahvuus myös työnhaussa. Henkilökohtaisten valokuvien ja kertojan oman äänen välityksellä digitarina välittää tekijänsä elämästä ja persoonallisuudesta jotain sellaista, jota tavallinen CV ei voi koskaan kertoa.

Digitarinat ovat palvelleet työpajaosallistujien tarpeiden lisäksi myös Digiolkkarista työelämään -hanketta. Hanke on voinut viestiä toiminnastaan hyvin konkreettisella tasolla julkaisemalla työpajalaisten tekemiä digitarinoita Facebook-sivulla. Tarinoita on esitetty myös sidosryhmille järjestetyissä tilaisuuksissa.

Lähteet

- Czarnecki, K. 2009. How Digital Storytelling Builds 21st Century Skills. Teoksessa Czarnecki, K. Digital Storytelling in Practice. Library Technology Reports, 7 (October 2009), 15–19. Viitattu 18.5.2018 <https://journals.ala.org/ltr/issue/view/149>
- DiMaggio, P. J. & Hargettai, E. 2001. From the “Digital Divide” to “Digital Inequality”: Studying Internet Use as Penetration Increases. Working paper 15. Princeton N.J.: Centre for Arts and Cultural Policy Studies, Princeton University. Viitattu 18.5.2018 <https://www.princeton.edu/~artspol/workpap/WP15%20-%20DiMaggio%2BHargittai.pdf>
- Hartley, J. & McWilliam, K. 2009. Computation Power meets Human Contact. Teoksessa Hartley, J. & McWilliam, K. (toim.) Story Circle. Digital Storytelling around the World. Malden, MA & Oxford: Wiley-Blackwell, 3–15.
- Helsper, E. J. & Eynon, R. 2013. Distinct Skill Pathways to Digital Engagement. European Journal of Communication, 28:6, 696–713.
- Hentinen, H. 2009. Valokuva terapeutin työvälineenä. Teoksessa Halkola, U., Mannermaa, L.k Koffert, T. & Koulu, L. (toim.) Valokuvan terapeutinen voima. Helsinki: Duodecim, 35–46.
- Hunt, C. & Sampson, F. 1998. The Self on the Page. Theory and Practice of Writing in Personal Development. London & Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.
- Hunt, C. & Sampson, F. 2006. Writing, Self and Reflexivity. London: Palgrave, Houndmills et al.
- Juppi, P. 2017. Engagement and Empowerment. Digital Storytelling as a Participatory Media Practice. Nordicom Information, 39:2, 31–41. Viitattu 18.5.2018 <http://nordicom.gu.se/sites/default/files/kapitel-pdf/juppi.pdf>
- Juppi, P. 2015. Using Digital Storytelling to Enhance Digital Participation – A Case Study from Tanzania. Widerscreen 2/2015. Viitattu 18.5.2018 <http://widerscreen.fi/numerot/2015-3/using-digital-storytelling-to-enhance-digital-participation-a-case-study-from-tanzania/>
- Lambert, J. 2009a. Digital Storytelling: Capturing Lives, Creating Community. 3. painos. Berkley, CA: Digital Diner Press.
- Lambert, J. 2009b. Where it all Started. The Center for Digital Storytelling in California. Teoksessa Hartley, J. & McWilliam, K. (toim.) Story Circle. Digital Storytelling around the World. Malden, MA & Oxford: Wiley-Blackwell, 79–90.

Li, L. 2007. Digital Storytelling: Bridging Traditional and Digital Literacies. Teoksessa Bastiaens, T. & Carliner, S. (toim.) Proceedings of E-Learning: World Conference on E-Learning in Corporate, Government, Healthcare, and Higher Education 2007. Chesapeake, VA: Association for the Advancement of Computing in Education (AACE), 6201–6206.

Lundby, K. 2008. Introduction: Digital Storytelling, Mediatized Stories. Teoksessa Lundby, K. (toim.) Digital Storytelling, Mediatized Stories. Self-representations in New Media. New York: Peter Lang, 1–17.

Marttila, L. 2016. Muuttuvat urat versus perinteiset urakertomukset. TAMK-journal, Ammatillinen opettajankoulutus, asiantuntija-artikkelit. 24.5.2016. Viitattu 18.5.2018 <http://tamkjournal.tamk.fi/muuttuvat-urat-versus-perinteiset-urakertomukset/>.

McAdams, D. P. 2008. Personal narratives and the life stories. Teoksessa John, O.P., Robins, R.W. & Pervin, L.A. (toim.) Handbook of personality psychology: Theory and research. 3rd ed. New York: Guilford Press, 242–262.

McWilliam, K. 2009. The Global Diffusion of a Community Media Practice: Digital Storytelling Online. Teoksessa, J. & McWilliam, K. (toim.) Story Circle. Digital Storytelling around the World. Malden, MA & Oxford: Wiley-Blackwell, 37–75.

Mäkinen, M. 2009. Digitaalinen voimistaminen paikallisten yhteisöjen kehittämisessä. Akateeminen väitöskirja. Acta Electorica Universitatis Tampereensis 819. Tampere: University of Tampere.

Mäkinen, M. 2006. Digital Empowerment as a Process for Enhancing Citizens' Participation. E-Learning, 3, 381–395.

Niemi, H., Harju, V., Vivitsou, M., Viitanen, K., Multsilta, J. & Kuokkanen, A. 2014. Digital Storytelling for 21st-Century Skills in Virtual Learning Environments. Creative Education, 5, 657–671.

Robin, B. R. 2008. Digital Storytelling: A Powerful Technology Tool for the 21st Century Classroom. Theory Into Practice 47, 220–228.

Van Deursen, A. & van Dijk, J. 2010. Internet Skills and the Digital Divide. New Media & Society, 13:6, 893–911.

Warschauer, M. 2004. Technology and Social Inclusion. Rethinking the Digital Divide. Cambridge, MA: The MIT Press.

Vahvuuteesi-menetelmä voimavarojen rakentajana

Jaana Jetzinger

Sosiaaliseen kuntoutukseen ja haastavissa tilanteissa olevien henkilöiden voimaannuttamiseen kehitetty Vahvuuteesi-menetelmä perustuu positiivisen psykologian luontevahvuusajattelun ja mindfulness-harjoittamisen yhdistämiseen. Menetelmää on kehitetty muun muassa maahanmuuttaja-asiakkaiden kanssa Digiolkkarista työelämään -hankkeen Helsingin osatoteutuksessa. Tavoitteena oli luoda menetelmä, joka soveltuu myös eri kulttuuri- ja koulustaustaisten, suomea vain vähän osaavien henkilöiden kanssa työskentelyyn.

Sosiaalinen kuntoutus on noussut ajankohtaiseksi aiheeksi uuden sosiaalihuoltolain velvoittaessa kuntia järjestämään kuntoutuspalveluita tarvelähtöisesti. Aikuisten kuntoutuksessa tavoitellaan etenkin työmarkkinavalmiuksien edistämistä sekä elämänhallinnan lisäämistä, toimintakyvyn ylläpitoa ja sosiaalisen vuorovaikutuksen edistämistä silloin, kun työllistyminen avoimille työmarkkinoille ei ole mahdollista. (L1301/2014; THL 2015.) Asiakkaiden elämäntilanteet ja muut lähtökohdat vaihtelevat kuitenkin suuresti. Työn haasteina pidetäänkin aidosti asiakaslähtöisten, aktiivien ja selkeiden palvelukonseptien ja ohjauksen mallien kehittämistä. (Raivio 2017, 5–13.)

Sosiaalisen kuntoutuksen valtakunnallisen kehittämishankkeen (SOSKU) laatu-kriteereissä todetaan myös, että laadukas sosiaalinen kuntoutus on muun muassa omaehtoista motivaatiota edistävää, palkitsevaa ja sitä toteutetaan rinnakkain sekä yksilö- että ryhmätyöskentelynä (Raivio 2018, 70–73). Jotta sosiaalinen kuntoutus voisi olla aidosti motivoivaa, kuntouttavaa ja henkilön resursseja vahvistavaa, on sen tavalla tai toisella vastattava myös kuntoutujan omia tavoitteita ja tarpeita (Nieminen 2018). Selkeästi mallinnettujen, yksilön lähtökohdat huomioivien menetelmien kehittämiseksi on siis tarvetta.

Vahvuuteesi-menetelmässä on huomioitu edellä mainitut toimintakentän laatu-
kriteerit, tarpeet ja haasteet. Menetelmää on kehitetty asiakaslähtöisesti muun muassa
Digiolkkarista työelämään -hankkeen maahanmuuttaja-asiakkaiden kanssa Diako-
nia-ammattikorkeakoulussa järjestetyissä työpajoissa. Tämän artikkelin kirjoittaja
toimi menetelmän kehittäjänä ja pajojen ohjaajana.¹

Vahvuuteesi-menetelmä perustuu luonteenvahvuusajattelun ja mindfulness-harjoit-
tamisen yhdistämiseen. Molemmille menetelmille on tyypillistä hyväksyvä ja yksi-
lön potentiaalia arvostava suhtautuminen. Yksilöä pyritään tukemaan ja ohjamaan
niin, että hän voi itse löytää juuri hänelle ominaiset voimavarat ja vahvuudet. Maa-
hanmuuttaja on usein tilanteessa, jossa vieras toimintaympäristö ja uudet vaatimuk-
set saavat hukkaamaan kosketuksen todelliseen itseen ja omaan kapasiteettiin. Täl-
löin on hyvinvoinnin ja toimintakyvyn kannalta tärkeää vahvistaa tunnetta omasta
pystyvyydestä ja siitä, että uudessakin ympäristössä pystyy vaikuttamaan omaan ja
läheistensä elämään.

Parhaimmillaan Vahvuuteesi-työskentelyssä toteutuu niin sanottu hyvän kehä, jol-
loin luonteenvahvuuksien käyttö ja mindfulness-työskentely toimivat yhteen vah-
vistaen käsitystä omasta kompetenssista. Kuvaan seuraavassa menetelmän kehittä-
misprosessia, havaintoja työpajoista ja esittelen lopullisen Vahvuuteesi-menetelmän
yleispiirteet.

Universaalit hyveet ja luonteenvahvuusluokittelu

Vahvuuteesi-menetelmän tausta-ajatuksena vaikuttava positiivinen psykologia tar-
kastelee mielen eheyden edellytyksiä ja tarjoaa keinoja edistää ihmisissä piileviä vah-
vuuksia ja kykyjä selviytyä ongelmista. Häiriöiden tai puutteiden sijaan keskitytään
jo toimivaan, jonka avulla sekä yksilön että koko yhteisön hyvinvointi paranee, re-
silienssi kasvaa ja yksilö saavuttaa optimaalisen tilansa. (Ojanen 2014, 15–16; Selig-
man & Csíkszentmihályi 2000, 4–7.) Suuntauksen pioneerina pidetään yhdysval-
talaista psykologian professoria Martin Seligmania, joka on kehittänyt Vahvuutesi-
menetelmässä sovellettavan 24 luonteenvahvuuden kategorisoinnin.

Luonteenvahvuudet on johdettu kuudesta hyveestä, jotka Seligmanin (2004) mu-
kaan pätevät kaikkialla maailmassa, joskin niiden tulkinta ja painotus vaihtelevat
kulttuureittain. Hyveajattelu on perusteiltaan jo tuhansia vuosia vanhaa. Antiikin
filosofin Aristoteleen etiikka opetti yksilön hyvinvoinnin ja onnellisuuden olevan

saavutettavissa, kun sielu toimii ”täydellisen hyveen mukaisesti”. (Aristoteles.) Hyvän tekemistä arvostetaan yleisesti myös nyky-yhteiskunnassa. Hyveiden mukaisen toiminnan katsotaan olevan jo itsessään arvokasta: ihminen voi henkisesti hyvin toimiessaan näin. Kehittämällä hyveitä on helpompi päästä yksilön ja yhteisön kannalta positiivisiin tuloksiin kuin keskittymällä heikkouksiin. (Aristoteles; Ojanen 2014, 111–126.)

Hyveet ovat kuitenkin melko abstrakteja, ja niiden yhdistäminen tavalliseen arkeen on haastavaa. Jos halutaan ohjata ihminen toimimaan hyveiden mukaisesti, on tarpeen löytää konkreettisempia ja lähempänä arkea olevia tapoja kuvata hyvää elämää ja ihmisen positiivisia puolia. Peterson ja Seligman (2004) etsivät tähän ratkaisua määrittelemällä tutkimuksessaan 24 tieteellisesti perusteltua, kuuteen universaaliin hyveeseen perustuvaa luontevahvuutta (ks. taulukko 1).

Luokittelun avulla voidaan tarkastella ihmisten yksilöllisiä ominaisuuksia, tehdä luontevahvuudet näkyviksi ja edistää niiden käyttöä. Luokitteluun liittyvän VIA-mittariston (Values in Action, arvot toiminnassa) kehittämiseen on käytetty tunnetuimpia persoonallisuuspsykologian teorioita ja koottu näistä ne osat, jotka parhaiten kuvaavat luontevahvuuksia. VIA-mittaria voi testata ilmaiseksi VIA Institute on Character -tutkimuslaitoksen verkkosivuilla, ja se on käännetty useille eri kielille, myös suomeksi. (VIA Character Institute.)

Taulukko 1.

Kuusi universaalia hyvettä ja niitä käytännössä ilmentävät vahvuudet. (Ojanen 2014, 117; Seligman 2004, 161–194.)

Hyve	Luontevahvuudet
Viisaus	Luovuus, uteliaisuus, arviointikyky, oppimisen ilo
Luonteenlujuus	Rohkeus/urheus, sinnikkyys, rehellisyys, innokkuus
Inhimillisyyt	Rakkaus, ystävällisyys, sosiaalinen älykkyys
Oikeudenmukaisuus	Ryhmätyötaidot, reiluus, johtajuus
Kohtuullisuus	Anteeksiantavuus, nöyryys ja vaatimattomuus, harkitsevuus, itsesäätelykyky
Henkisyys	Kauneuden/taidon arvostus, kiitollisuus, toiveikkuus, huumorintaju, hengellisyys

Luontevahvuudet näkyvät tunteissa, käytöksessä ja ajatuksissa. Niiden käyttö on lähtökohdiltaan myönteistä, opiskeltavissa sekä opetettavissa olevaa, ne eivät kulu käytössä, eikä niiden käyttö ole haitaksi muille. Ihmisillä on sekä luonnostaan sujuvia ja käytössä olevia ydinvahvuuksia että lisää kehittämistä ja ponnistelua vaativia kasvuvahvuuksia. Molempia voi vahvistaa ja edelleen kehittää. Näin ollen luontevahvuusvalmennus on myös taito-opetusta, jonka tavoite on auttaa yksilöä löytämään parhaan mahdollisen potentiaalinsa.

Tutkimusten mukaan henkilöt, jotka saavat käyttää ydinvahvuuksiaan uusilla ja monipuolisilla tavoilla kokevat olevansa onnellisempia ja vähemmän masentuneita kuin verrokkiryhmäläiset (Ivtzan et al. 2016, 1–2). Tiettyjen hyveiden ja luontevahvuuksien käyttö elämässä lisää elämäntyytyväisyyttä ja selviytymistä elämän vastoinkäymisistä. Yleistä elämäntyytyväisyyttä selittävät erityisesti rohkeus, ystävällisyys ja huumorintaju. Myös uteliaisuus, innostus, kiitollisuus ja rakkaus korreloivat siihen selvästi. (Ojanen 2014, 126–133.) Luontevahvuutensa tiedostava ja käyttöön ottanut henkilö voi menestyä paremmin myös niissä tilanteissa, joissa esimerkiksi kognitiiviset kyvyt tai muut taidot eivät riitä. (VIA Character Institute.)

Luontevahvuusperustaisia työkaluja on muokattu muun muassa vahvuusopetukseen, vahvuusjohtamiseen ja yrityskulttuurien vahvistamiseen. Suomessa muun muassa Anne Tikkanen (2016) on tutkinut vahvuusperustaista opetusta alakouluissa ja Lotta Uusitalo-Malmivaara ja Kaisa Vuorinen (2017) ovat kehittäneet positiiviseen pedagogiikkaan nojaavaa Huomaa hyvä -menetelmää. Vahvuuksiin keskittymisen on todettu muun muassa vahvistavan oppijoiden uskoa itseensä oppijoina sekä tukevan yrittämistä ja sinnikkyyttä. Tällä puolestaan on yhteys parempaan oppimiskykyn (Tikkanen 2016, 1, 43–45).

Mindfulness-harjoittamisen hyödyt menetelmälle

Mindfulness eli hyväksyvä tietoinen läsnäolo on menetelmänä kasvattanut suosioaan länsimaissa koko 2000-luvun ajan. Sitä on sovellettu hyvin tuloksin muun muassa terveydenhuollossa, kuntoutuksessa, liike-elämässä, kouluissa ja päiväkodeissa sekä itsehoitomenetelmänä. (Silverton 2013, 12–13.) Mindfulness on tietoisien elämisen taidon harjoittamista. Se lisää selkeyttä ja tämänhetkisen todellisuuden hyväksymistä, jolloin energia ei kulu asioiden murehtimiseen, vastustamiseen ja väkisin muuttamiseen. Ilman tietoista läsnäoloa voi jättää huomiotta myös tilaisuudet, jotka voisivat auttaa ihmistä kasvamaan ja muuttumaan. ”Autopilotilla” eläminen

mahdollistaa jumittumisen jopa vahingollisiin malleihin ja käyttäytymiseen. Tietoisien läsnäolon harjoittaminen tarjoaa melko yksinkertaisen, mutta voimallisen tavan irrottaa itsensä lukkiutuneista asenteista ja tilanteista ja päästä kosketuksiin oman potentiaalinsa ja voimavarojen kanssa. (Kabat-Zinn 2004, 21– 23.)

Mindfulness-menetelmään liittyy erilaisia läsnäoloharjoituksia, kuten hengitysmeditaatio-, aisti- ja kehontuntemusharjoituksia sekä tiedostavan läsnäolon harjoittamista arjen toiminnoissa. Tällöin huomioidaan arvostelematta, uteliaan kiinnostuksen asenteella tapahtumia, tunteita, ajatuksia ja reaktioita, jotka muutoin helposti jäävät huomioimatta. Mindfulness-harjoittamisen myötä ajatuksen ja automaattisen reaktion väliin alkaa tulla viivettä, joka mahdollistaa tietoisien valintojen erilaisten toimintavaihtoehtojen väliltä.

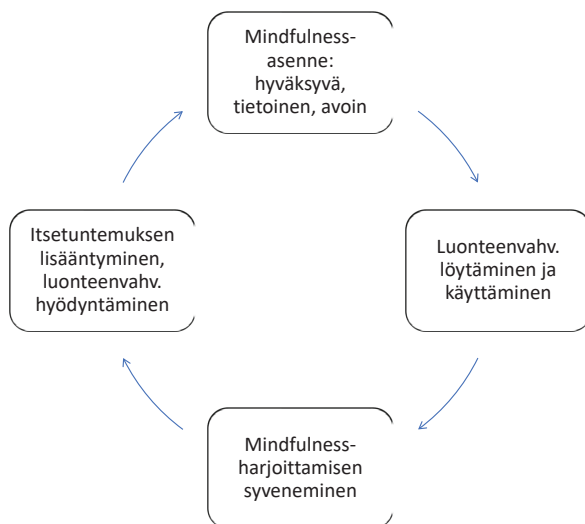
Mindfulness-työskentely voi vapauttaa olemaan uusilla tavoilla ”omissa nahoissaan”. Aivokuvantamismenetelmillä on pystytty havaitsemaan, että mindfulnessia säännöllisesti harjoittavilla tapahtuu merkittäviä muutoksia aivojen etuosaloikun kuoren aktiivisuudessa ja aivokuoren paksuudessa. Tämä viittaa lisääntyneeseen kykyyn toimia eri tilanteissa positiivisesti, tasapainoisesti ja paremmalla itsesäätelykyvyllä. Myös koetun optimismin, itsetunnon, sosiaalisten suhteiden ja elämäntavan on havaittu muuttuneen myönteisesti. (Silverton 2013, 22–24; Ivtzan et al. 2016, 1–2.)

Kohti hyvän kehää

Positiivista psykologiaa ja mindfulness-harjoittamista yhdistää se, että korjaamisen sijaan huomioidaan ja vahvistetaan sitä, mikä on kyseiselle yksilölle jollain tapaa luontaista ja toimivaa. Molemmissa fokusoidaan tietoisesti jo olemassa olevaan asenteella, jota kuvaa kiinnostunut avoimuus ja hyväksyntä. Positiivisen psykologian tutkija ja opettaja Ryan M. Niemiec on kehittänyt MBSP eli Mindfulness-Based Strengths Practice -menetelmän, joka yhdistää näitä kahta työskentelytapaa. MBSP on kahdeksan viikon ohjelma, jossa integroidaan mindfulness-harjoitteita tiettyjen luontevahvuuksien vankistamiseen ja hyödyntämiseen. Tutkimuksen mukaan ohjelman läpikäyneillä tapahtui selviä positiivisia muutoksia koettua hyvinvointia indikoivissa muuttujissa. Toisessa tutkimuksessa positiivisten muutosten osoitettiin säilyneen vielä kuukausi MBSP-ohjelman päättymisen jälkeenkin. (Niemiec 2014; Ivtzan et al. 2016, 7–8.)

Vahvuuteesi-menetelmään on saatu joitakin vaikutteita MBSP-menetelmästä, mutta sitä kehitettäessä pyrittiin luomaan aika- ja muiden resurssien kannalta tehokkaammin järjestetty, heterogeenisen asiakaskunnan käyttöön ja sosiaaliseen kuntoutukseen sopiva menetelmä, jota voi tarvittaessa jatkaa pidempänäkin prosessina.

Mindfulness-harjoittaminen voi auttaa ihmistä saamaan kosketuksen todelliseen itseensä ja omiin luontevahvuuksiinsa sekä hyödyntämään niitä otollisissa tilanteissa. Omien syvien vahvuuksien käyttö puolestaan lisää tietoisesti läsnäolevan tekemisen tilaa (vrt. flow-tila) ja tiettyjen luontevahvuuksien, kuten sinnikkyyden, uteliaisuuden, oppimisen ilon ja itsesääteilykyvyn, käyttäminen voi tukea mindfulness-harjoittelua. MBSP-menetelmän kehittäjät ja tutkijat puhuvat tässä yhteydessä hyvän kehästä (virtuous circle, Ivtzan, Niemiec & Briscoe 2016, 3 – 4). Oma tulkinntani prosessista on kuvattu alla (kuvio 1).



Kuvio 1.
Hyvän kehä.

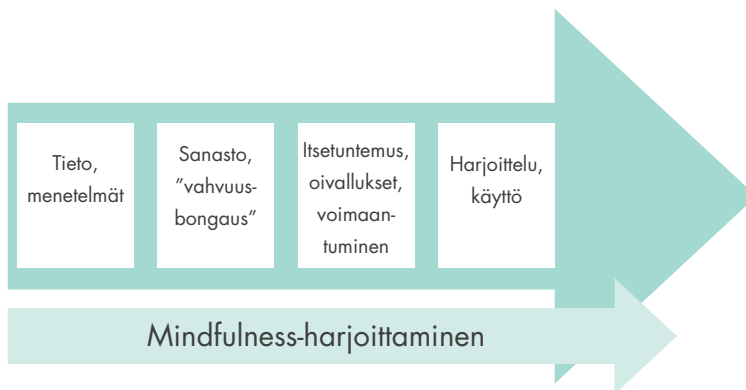
Kehittämistyöpajoissa työskentely

Vahvuuteesi-menetelmää kehitettiin asiakaslähtöisenä prosessina kehittämistyöpajoissa. Digiolkkarista työelämään -hankkeen aikana niitä järjestettiin kolme Helsingin osahankkeen valmennettaville. Pajatehtävissä sovellettiin joitakin VIA-instituutin ja MBSP-menetelmän harjoitteita ja lisäksi hyödynsin kokemuksiani mindfulness-ohjaajana. Työpajoja suunniteltaessa oli huomioitava erityisesti se, että asiakkaiden kielitaito, koulutustausta, voimavarat ja työskentelymotivaatio vaihtelivat suuresti. Mukana oli sekä miehiä että naisia ja ikäjakauma oli 18-vuotiaasta hieman yli 50-vuotiaaseen. Työskentelykielinä olivat suomi ja arabia. Käytössä oli myös arabian kielen tulkki, mikä oli merkittävä etu työskentelyn kannalta. Hän käänsi ja selitti tarvittaessa harjoituksiin liittyviä käsitteitä. Luonteenvahvuusajattelun kanssa työskentely sinänsä ei vaikuttanut olevan eri kulttuureista tuleville osallistujille outoa.

Työpajoissa esiteltiin luonteenvahvuusajattelun lähtökohdat ja hyödyt, opeteltiin tunnistamaan ja nimeämään omia ja toisten ryhmäläisten luonteenvahvuuksia sekä työstettiin tulevaisuusorientoituneesti, miten omia vahvuuksia voi jatkossa hyödyntää esimerkiksi kielenopiskelussa, työnhaussa ja muissa tavoitteissa. Harjoituksina oli sekä yksilö-, pari- että ryhmätehtäviä ja lisäksi kokemuksia ja syntyneitä ajatuksia vaihdettiin keskustellen. Työskentelyyn virittäytyttiin ja sitä tuettiin työskentelyn lomassa mindfulness-harjoittein. Tämä loi hyväksyvää ja avointa ilmapiiriä, tuki keskittymistä sekä helpotti hahmottamaan omia luonteenvahvuuksia. Työskentelyn avuksi oli laadittu monenlaista kuvallista materiaalia, muun muassa kuvakortit luonteenvahvuuksista.

Työpajojen kulkua ja valmennettavien toimintaa ja ilmauksia havainnoitiin ja dokumentointiin kirjaamalla ja valokuvaamalla koko prosessin ajan. Lisäksi valmennettavilta ja työskentelyä seuranneilta työelämäyhteistyökumppaneilta saatiin palautetta jokaisen pajan aikana sekä työskentelyrupeaman loppukeskusteluissa. Nämä kaikki arvioitiin ja huomioitiin lopullista menetelmää kehitettäessä.

Työpajatyöskentely muodosti prosessin, jossa menetelmän vaikutus rakentui pajoissa työstettävien asioiden jatkumona (kuvio 2). Tavoitteena oli, että luonteenvahvuustyöskentely syvenisi ja juurtuisi työpajojen ja niiden välillä kotitehtävinä työstettävien asioiden myötä. Rinnalla kulki koko ajan työskentelyä tukeva mindfulness-harjoittaminen.



Kuvio 2.
Vahvuuteesi-prosessi.

Vahvuuteesi-menetelmä voimavarojen vahvistajana

Saatujen kokemusten perusteella Vahvuuteesi-menetelmä sopii hyvin maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden tavoitteelliseen ohjaamiseen. Harjoitteet ja muu työskentely on suunniteltu sellaisiksi, etteivät rajalliset voimavarat tai puutteellinenkaan kielitaito estä työskentelyä.

Koska sosiaalisen kuntoutumisen käsitteeseen liitetty kuntoutujan identiteetti on hyvin rajaava ja luo jopa vääriä miellelyhtymiä (esim. STM:n määritelmä: ”kuntoutuksella tuetaan vaikeasti syrjäytyneiden henkilöiden paluuta yhteiskunnalliseen osallisuuteen”), käytän tässä yhteydessä laajempia käsitteitä voimaantuminen ja voimaannuttaminen (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018; Raivio 2017, 13). Yksilöllisessä voimaantumisessa korostuu oma sisäinen vahvistuminen ja se, että ihminen kokee olevansa sisäisesti vahva sekä tasapainossa itsensä ja ympäristönsä kanssa. Voimaantumisen seurauksena hän kykenee asettamaan ja saavuttamaan päämääriä, tuntee oman elämänsä olevan hallinnassa sekä itsetuntonsa parantuneen. Lisäksi hänen toiveikkuutensa tulevaisuutta kohtaan kasvaa. (Siitonen 1999, 117–119.)

Kehittämispajat toivat esiin, että menetelmän avulla on mahdollista auttaa asiakkaita voimaantumaan, tulemaan tietoisemmaksi omasta kapasiteetistaan ja asettamaan tulevaisuusorientoituneita positiivisia tavoitteita. Pajoissa löydettiin omia luonteenvahvuuksia, harjoiteltiin niiden käyttöä sekä asetettiin tavoitteita, joihin pääsemiseksi hyödynnetään omia luonteenvahvuuksia. Lisäksi opittiin havaitsemaan vahvuuksia muissa ja löydettiin ryhmän sisäistä vahvuutta.

Mindfulness-harjoittaminen tuki ryhmän keskittymistä työskentelyyn ja edisti ryhmän positiivista vuorovaikutusta. Harjoitusten välillä tehdyt läsnäoloharjoitteet auttoivat myös omien vahvuuksien hahmottamista vahvistamalla kontaktia omaan itseen ja syvensivät työskentelyä. Tehtävien vaihtelevuus ja ryhmittely olivat tärkeää mielenkiinnon ja keskittymisen ylläpitämiseksi: pajoissa vuoroteltiin itsenäistä pohdintaa vaativien yksilö- sekä keskustelevien pari- ja ryhmäharjoitusten välillä, tekeminen oli konkreettista ja pohdiskelevaa.

Koska työskentelyote on positiivinen – vahvuuksia kartoittavaa ja jo toimivaan keskittävää – se tukee motivoitumista ja sitoutumista prosessiin. Asiakkaat lähtivät lähes poikkeuksetta avoimin mielin mukaan työskentelyyn. Myös alkuun varautuneet henkilöt uskalsivat mukaan huomattuaan, että nyt ei arvostella tai ”vaadita”. Jos työskentely jumittui, ohjaaja rohkaisi ja auttoi eteenpäin. Eniten haastetta aiheutti alussa ilmennyt epävarmuus, eli se ettei nähnyt itsessään mitään hyvää. Esimerkkejä antamalla ja selittämällä tilanne ratkesi.

Sosiaalinen toimintakyky, jonka kohentamiseen sosiaalinen kuntoutus myös pyrkii, riippuu yksilön suhteesta sosiaaliseen ympäristöönsä. Muilta saatu positiivinen palaute vankisti itsetuntoa ja auttoi löytämään sellaisiakin vahvuuksia, joita ei itse hahmottanut.

Yksi valmennettava nuori mies esimerkiksi mietti ja empi pitkään, kun hänen sanottiin olevan sinnikäs. Hän oli juuri aiemmin kertonut, ettei jaksaisi ja haluaisi enää opiskella ja yrittää. Varsinkin suomen kielen hidas oppiminen turhautti häntä suuresti. Viimeisen pajan alussa hän tuli innoissaan luokseni ja sanoi hymyillen: ”Arvaa mitä? Kyllä minä olen sinnikäs. Olen nyt huomannut sen.” Tämän jälkeen hän meni tyytyväisenä istumaan paikalleen. En tiedä, mistä hän oli saanut lopullisen varmuuden asiaan, mutta se heijastui myös hänen toimintaansa. Hän oli varmempi ja innokkaampi tehtäviä tehdessään.

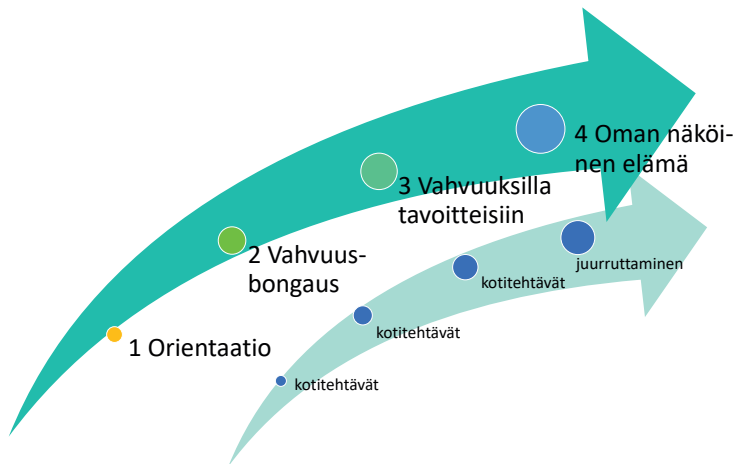
Toinen ryhmäläinen taas halusi ottaa kuvan muiden hänelle antamista luonnehdinnoista ja laittoi sen Facebookiin. Tämä kertoo siitä, miten merkittäväksi ja positiiviseksi henkilö koki saamansa palautteen.

Vaikuttavuuden kannalta oli tärkeää, että ihmiset saivat prosessoida ja työstää pajoissa läpikäytyä ja oivallettua pajojen välillä. Tätä tukemaan annettiin kotitehtäviä, jotka liittyivät edellisikerran teemaan. Kotona harjoittelu oli tärkeää myös mindfulness-taitojen omaksumiseksi. Kolmen työpajan prosessissa voi nähdä jo selvää

oivaltamista ja itsetunnon vahvistumista. Kun ensimmäisellä kerralla syntyi koko ajattelua ja menetelmää koskevaa ymmärrystä ja ensikontaktia omiin luontevahvuuksiin, toisella ja kolmannella kerralla tämä vielä vahvistui ja varmistui erilaisten harjoitusten myötä. Neljäs kerta olisi kehittämispajojen perusteella hyvä lisä prosessiin. Tällöin voidaan juurruttaa työskentelyä, täsmentää omia tavoitteita ja arvoja sekä arvioida jo toteutunutta edistymistä.

Vahvuutesi-menetelmä pähkinäkuoressa

Lopullinen Vahvuutesi-menetelmä sisältää 3–4 ohjaajan vetämää työpajaa, jotka järjestetään mielellään 1–2 viikon välein (kuvio 3). Lisäksi on kotitehtäviä, jotka tukevat prosessia. Valmennuskokonaisuus muodostaa syvenevän ja etenevän oivalttamis- ja voimaannuttamisprosessin, jonka on tarkoitus jatkaa myös pajatyöskentelyn jälkeen.



Kuvio 3.
Vahvuutesi valmennuskokonaisuus.

Työpajoissa opitaan menetelmään liittyvää ajattelua, tehdään yksilö-, pari- ja ryhmäharjoituksia, keskustellaan ajatuksista ja oivalluksista sekä puretaan pa-joissa ja kotona tehtyjä harjoitteita. Tehtävissä on pyritty havainnollisuuteen, in-nostavuuteen ja omakohtaisen kokemuksen saavuttamiseen siten, etteivät esi-merkiksi rajalliset voimavarat tai kielitaito estä valmennukseen osallistumista ja siitä hyötymistä. Ohjaajan tehtävänä on olla luotsaaja, mahdollistaja, motivoija ja rohkaisija. Tämä vaatii ohjaajalta sekä luonteenvahvuusajatteluun perehtymis-tä että mindfulness-ohjauksen perustaitoja. Nämä ovat omaksuttavissa jatkossa sosiaalialan ammattilaisille suunnatuilla menetelmäohjaajakursseilla.

Vahvuuteesi-menetelmän työpajojen sisältö pääpiirteissään:

1. paja: Orientaatio

- Luonteenvahvuusajatteluun tutustuminen, työskentelyn merkitys ja tavoit-teet. Perushyvet ja 24 luonteenvahvuutta.
- Harjoitukset: vahvuuskieli, ryhmän arvostamat luonteenvahvuudet, omien vahvuuksien kartoitus. Mindfulness-harjoitus: omat rajat, omat vahvuudet.
- Kotitehtävät: vahvuuspäiväkirjan aloittaminen, mindfulness-hengityshar-joitus.

2. paja: Vahvuusbongaus

- Vahvuuspiiri: mindfulness-harjoitus ja edelliskerran purkua.
- Negatiivisuuden harha ja vahvuuksien vaaliminen. Luonteenvahvuudet ja vuorovaikutus: vahvuudet minussa ja muissa.
- Harjoitukset: oma onnistumistarina, vahvuusapila ydinvahvuuksista. Ryh-män vahvuudet, ryhmän vahvuuspuu. Mindfulness-harjoitus: hengitykseen keskittyminen.
- Kotitehtävät: ydinvahvuuksien harjoittaminen arjessa, mindfulness-harjoitus.

3. paja: Vahvuuksilla tavoitteisiin

- Vahvuuspiiri: mindfulness-harjoitus ja edelliskerran purkua.
- Irti reaktiivisesta toiminnasta kohti tietoista tekemistä. Elämänkulku, sen muutosvoimat ja tavoitteisiin fokusointi.
- Harjoitukset: toiminnallinen mindfulness-harjoitus Syvin toiveeni. Henkilökohtaiset tiekartat tavoitteisiin. Mindfulness-harjoitus: kiitollisuusmeditaatio.
- Kotitehtävä: laaditun tiekartan mukaista suunnitelmaa aletaan toteuttaa arjessa.

4. paja: Oman näköinen elämä

- Vahvuuspiiri: Mindfulness-harjoitus, aiempien kertojan havaintoja ja oivalluksia.
- Syventävää työskentelyä: arvojen mukainen elämä ja oman tien löytäminen. Ohjaaja saatavilla yksilöllisiä kysymyksiä ja tuen tarvetta varten.
- Työskentelyn purku ja palaute ryhmässä. Päätös vahvuusmeditaatioon.

Prosessissa tärkeää on paitsi keskittynyt ja läsnä oleva työskentely, myös toiveikas, tulevaisuusorientoitunut tavoitteenasettelu. Tämä konkretisoi sitä ajatusta, että ihmisen on mahdollista kehittyä, voimaantua ja alkaa luoda omien tavoitteiden mukaista elämää. Yhdessä työstettävä tavoitteenasettelu ja konkreettisten askelmerkien reititys luovat uskoa ja toiveikkuutta sekä auttaa hahmottamaan, miten omia ydinvahvuuksia voi ja kannattaa hyödyntää. Toivo on kuntoutumisen keskeinen elementti, sillä jos ei ole toivoa paremmasta, miksi ponnistelisi paremman tulevaisuuden hyväksi. Toivon näkökulma edellyttää sitä, että ihminen tulee tietoiseksi omista mahdollisuuksistaan ja alkaa itse luoda tulevaisuuttaan. Tähän liittyen palautekeskusteluissa tuli esiin muun muassa seuraavaa:

Positiivisuuden ja sinnikkyuden merkitys on tullut hyvin selväksi. Ei saa antaa periksi, vaikka miten siltä tuntuisi. Pitää uskoa itseensä. (nuori nainen)

Viime aikoina täällä [Suomessa] olen jotenkin hukannut itseni, kosketuksen siihen, kuka olen ja mitä vahvuuksia minussa on ollut. Tämän kautta olen saanut niitä jälleen esiin. (keski-ikäinen nainen)

Sain palautetta, että minulla on hyvä itsesääätelykyky. En ole tiennyt sitä. Mutta nyt huomasin, että onhan sitä. Joskus kun olen ahdistunut, se kestää kuitenkin vain vähän aikaa, ja sitten pystyn taas toimimaan. Sain tästä lisää itsetuntemusta. (nuori mies)

Oli nautinnollista työskennellä. Tämä antoi minulle uutta voimaa. Olen hyvä jossain. Ja huomasin, että olen todellakin luova. (keski-ikäinen mies)

Löysin itsestäni taas rohkeutta ja luovuuttakin. Mietin ja yritän löytää uusia tapoja löytää työtä. Keksin jo muutaman idean. (nuori mies)

Paljon asioita avautui, itsestä ja elämästä. Ei saa antaa periksi. (nainen)

Löysi itsestä ihan uusia vahvuuksia, kun pariharjoituksessa toinen ihminen toi ne esiin. Se oli tosi hauskaa ja mielenkiintoista. (nuori mies)

Konkreettiset harjoitukset ja ohjaus auttoivat ymmärtämään näitä asioita. Että miten ne liittyvät omaan elämään. (nainen)

Palautteen perusteella työskentely koettiin mielenkiintoisena, avartavana, uusia puolia itsestä ja toisista esiin tuovana ja omaa kapasiteettia konkretisoivana. Moni kertoi saaneensa lisää rohkeutta ja uskoa itseensä. Elämässä oli enemmän toivoa ja näköpiirissä haasteiden lisäksi myös mahdollisuuksia. Tällaiselle työskentelylle toivottiin jatkoa myös tulevaisuudessa.

Lähteet

- Aristoteles 1989. Nikomakhoksen etiikka. Teokset 7. Suomennos ja selitykset Simo Knuuttila. Helsinki: Gaudeamus.
- Ivtzan, I. & Niemiec, R. M. & Briscoe, C. 2016. A Study Investigating the Effects of Mindfulness-Based Strengths Practice (MBSP) on Wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 6:2, 1–13.
- Kabat-Zinn, J. 2014. Olet jo perillä. Tietoisien läsnäolon taito. Helsinki: Basam Books.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2018. Kuntoutus. Sosiaali- ja terveystalvet. Viitattu 21.8.2018, <http://stm.fi/sotepalvelut/kuntoutus>
- L 1301/2014. Sosiaalihuoltolaki.
- Nieminen, A. 2018. Sosiaalisen kuntoutuksen määritelmä, kentät ja mahdollisuudet. Teoksessa Kostilainen, H. & Nieminen, A. (toim.) Sosiaalisen kuntoutuksen näkökulmia ja mahdollisuuksia. *Diak työelämä 13*. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Viitattu 21.8.2018 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/141721/Diak_Tyoelama_13_verkko.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Ojanen, M. 2014. Positiivinen psykologia. 2. uud. painos. Helsinki: Edita Publishing.
- Peterson, C. & Seligman, M. E. P. 2004. *Character Strengths and Virtues. A Handbook of Classification*. Washington DC: American Psychological Association. New York: Oxford University Press.
- Raivio, H. 2017. Sosiaalinen kuntoutus – mitä tavoittelemme ja miten? Esitelmä ProSos Seinäjoki 14.9.2017. Viitattu 21.8.2018 <http://www.prosos.fi/wp-content/uploads/2017/09/Raivio-Sein%C3%A4joki-14-9-2017.pdf>
- Enemmän sosiaalista toimintakykyä, lisää osallisuutta! Yhteiskehittäen vaikuttavampaa sosiaalista kuntoutusta 2018. SOSKU-hankkeen 2015–2018 loppuraportti. Raivio, H. (toim.) 2018 Työpäpöri 7/2018. Helsinki: Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 21.8.2018 https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/136144/URN_ISBN_978-952-343-070-9.pdf?sequence=1
- Seligman, M. E. P. & Csíkszentmihályi, M. 2000. Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*. Jan 55:1, 3–14. Viitattu 21.8.2018 http://www.positiveculture.org/uploads/7/4/0/7/7407777/seligman_intro.pdf
- Seligman, M. E. P. 2004. *Authentic Happiness – Using the New Positive Psychology to Realize Your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Simon & Schuster Ltd.

Seligman, M. E. P. 2011. Happiness is not enough. Flourish A New Theory of Positive Psychology. University of Pennsylvania. Viitattu 21.8.2018 <https://www.authentic happiness.sas.upenn.edu/newsletters/flourishnewsletters/newtheory>

Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Akateeminen väitöskirja. Kasvatustieteiden laitos, Oulun yliopisto. Oulu: Oulun yliopiston kirjasto. Viitattu 21.8.2018 <http://jultika.oulu.fi/files/isbn951425340X.pdf>

Silverton, S. 2003. Mindfulness – tietoisien läsnäolon läpimurto. Helsinki: Schildts & Söderströms.

THL 2015. Sosiaalinen kuntoutus. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen verkkosivu. Viitattu 21.8.2018 <https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/sosku/sosiaalinen-kuntoutus>

Tikkanen, A. 2016. Vahvuusperustainen opetus positiivisen pedagogiikan keinoin alakoulussa. Erytispedagogiikan pro gradu -tutkielma. Kasvatustieteiden laitos. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Viitattu 21.8.2018. <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/53493/1/URN%3ANBN%3Afi%3Aju-201704041897.pdf>

Uusitalo-Malmivaara, L. & Vuorinen, K. 2017. Huomaa hyvä! Näin ohjaat lasta ja nuorta löytämään luontevahvuutensa. Jyväskylä: PS-kustannus.

VIA Character Institute. Character Strengths in positive education. Viitattu 21.8.2018 <http://www.viacharacter.org/www/en-us/research/summaries.aspx#VIA>

Via Character Institute. Via Survey. Viitattu 21.8.2018. <http://www.viacharacter.org/www/Character-Strengths-Survey>

Lisätietoja Vahvuuteesi-menetelmästä: www.vahvuuteesi.fi

Viestintä- ja vuorovaikutustaitojen oppiminen työpajoissa

Matias Lukander, Jaana Tomppo ja Susanna Ylitalo

Digiolkkarin viestintäpajat antoivat osallistujilleen valmiuksia vuorovaikutukseen ja moderniin työhakuun. Tavoitteena oli harjoitella sujuvaa ilmaisu- ja kuuntelutaitoa ja haastattelutekniikkaa.

Digiolkkarista työelämään -hankkeessa jokaisella työpajaryhmällä oli viestinnän ja vuorovaikutuksen ohjausta kahdesti. Turun AMK:n Taideakatemian medianomiopiskelijat vetivät työpajoja lehtori Johanna Vaaherkummun ohjauksessa. Tämän artikkelin kirjoittamisesta on pääosin vastannut opiskelija Matias Lukander, ja tekstiä ovat täydentäneet hankkeen työntekijät.

Työpajoissa pyrittiin erityisesti vahvistamaan osallistujien viestintä- ja vuorovaikutustaitoja, sillä niitä ilman ei tule toimeen nykypäivän työelämässä. Ensimmäinen tapaaminen aloitettiin oman viestijäkuvan pohdinnalla. Ryhmäläiset muistelivat elämänsä varrelta sekä hyviä että huonoja viestintäkokemuksia. Samalla he pohtivat, miten aiemmat kokemukset ovat vaikuttaneet omaan viestijäkuvaan. Opiskelijoiden innostamana pohdittiin tapoja, joilla omaa viestijäkuvaa voi vahvistaa.

Ryhmäläiset harjoittelivat myös erilaisia tunnetiloja ja niiden vaikutusta kehon viestintään. Hyvä ryhti ja positiivinen mieli toivat rohkeutta ja itsevarmuutta vuorovaikutukseen. Sanattoman viestinnän merkitys konkretisoitui harjoituksen avulla. Sujuvaa vuorovaikutusta harjoiteltiin myös pienillä haastattelutuokioilla ja suullisilla esityksillä. Ryhmäläiset tutustuivat mielellään toisiinsa ja jakoivat keskenään elämäntarinoita, arkea ja unelmia. Opiskelijat kannustivat ryhmäläisiä ja rohkaisivat heitä. Jännitystä lievennettiin rentoutumis- ja hengitysharjoituksilla.

Työnhakuun valmentamista ja autiolla saarella selviytymistä

Toisena viestintä- ja vuorovaikutuspäivänä pohdittiin keinoja, joiden avulla voi löytää tietoa potentiaalisista työnantajista ja työpaikoista. Opiskelijat antoivat hyviä vinkkejä esimerkiksi sähköiseen työnhakuun. Ryhmäläiset taas kertoivat kokemukseensa erilaisista työnhakutilanteista ja työhaastatteluista. Arvokasta tietoa jaettiin siis molemminpuolisesti.

Toisella kerralla harjoiteltiin myös neuvottelutaitoja. Harjoituksena oli fiktiivinen tilanne, jossa pienryhmät olivat haaksirikkoutumassa autiolla saarella. Tiimit saivat yhteistuumin valita uppoavasta aluksesta kymmenen tavaraa, jotka olisivat juuri heille tärkeimpiä selviytymisen kannalta. Ensimmäisen kierroksen jälkeen tavaramäärä typistyi viiteen, sitten yhteen.

Pienryhmät alkoivat heti analysoida parhaita keinoja selvittää tilanteesta. Kaikkien mielipiteellä oli merkitystä, ja ryhmät pääsivätkin neuvottelemalla yhteiseen ratkaisuun. Tehtävä oli erinomainen neuvottelutaitojen harjoitus, jossa kommunikoinnin ja toisten mielipiteiden huomioonottaminen oli olennaista.

Viestintä- ja vuorovaikutustaitojen merkitys Digiolkkarin työpajatoiminnalle

Digiolkkari-ryhmäläiset kertoivat saaneensa ohjatuissa työpajoissa lisää uskallusta ja itsevarmuutta erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Kun ryhmäläiset tutustuivat toisiinsa ja rohkaistuvat alkujännityksen jälkeen erilaisiin vuorovaikutustilanteisiin, itsevarmuus vahvistui kaikessa toiminnassa. Ryhmäytyminen ja vertaistuki olivat olennaisessa osassa työpajaryhmän toimintaa. Viestintä- ja vuorovaikutustilanteiden harjoittelu lisäsi aktiivista otetta erityisesti yritysikäisille.

Opiskelijat puolestaan saivat arvokasta kokemusta viestintä- ja vuorovaikutustaitojen ohjaamisesta ja toimimisesta erilaisten persoonien kanssa. He oppivat luovimaan ja löytämään kompromisseja monenlaisissa tilanteissa. Samalla he oppivat lisää itsesääntä ja omista vuorovaikutustaidoistaan. Opiskelijoiden positiivinen energia välittyi ryhmäläisiin. Nuoret huomioivat kaikki osallistujat tasapuolisesti ja kuuntelivat jokaista. Opiskelijat saivat työpajaryhmän osallistujilta kiittävää palautetta.

**”Kaikkien
mielipiteellä
oli merkitystä,
ja ryhmät
pääsivätkin
neuvottelemalla
yhteiseen
ratkaisuun.”**

III

Kumppanuuksien ja yhteistyön merkitys

MINÄ JA KISSA

*Minä ja kissa
kumpikin omissa
aatoksissa.*

*Rakastan hiljaisia aamuja,
lintujen lauluja,
auringonlaskuja.*

*Missä kissan ajatukset?
Muistaako pyyntiretket?
Rapsutukset?*

*Minä ja kissa
kumpikin omissa
aatoksissa.*

– Pasi Salo –

Yritysvierailujen merkitys työllistymiselle

Jari Hietaranta ja Jaana Tomppo

Digiolkkarista työelämään -hankkeen Turun osatoteutuksen osallistujat ovat vierailleet alueen yrityksissä osana työpajaohjelmaansa. Vierailuilla on tutustuttu yritysten ja niiden edustamien alojen tulevaisuuden näkymiin, rekrytointikäytäntöihin ja työntekijöiltä edellytettävään osaamiseen. Yritysvierailut ovat osaltaan hälventäneet työpajaryhmäläisten epäilyksiä siitä, että yli 54-vuotiaat eivät voisi haasteellisesta tilanteesta huolimatta työllistyä normaaleille työmarkkinoille, ja auttaneet tunnistamaan omaa osaamista. Toisaalta vierailujen jälkeisissä keskusteluissa esiin on noussut myös erilaisia työllistymisen esteitä.

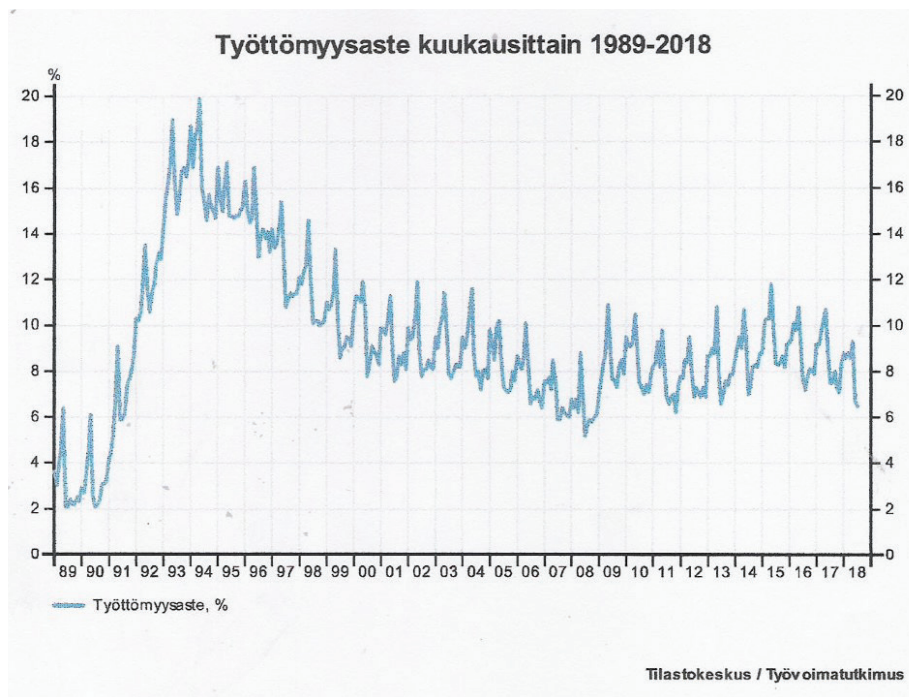
Työ on keino löytää elämään merkityksellisyyttä ja tarkoitusta. Työ rakentaa ihmisen identiteettiä ja tuo mahdollisuuden kokemuksiin, saavutuksiin ja eri tunteisiin. Ihminen pääsee käyttämään luovuuttaan, kehittämään itseään ja oppimaan uutta. Työn mielekkyys saa ihmisen kokemaan itsensä tärkeäksi ja arvokkaaksi ja työn avulla ihminen kiinnittyy yhteiskuntaan (Leiviskä 2011, 118–119; Forss & Vatula-Pimiä 2007, 160–161; Kettunen ym. 2017; Jalava-Seppälä 2010, 254).

Digiolkkarista työelämään -hankkeen yhtenä tavoitteena on ollut kehittää työikäisten vaikeammin työllistyvien työnhakijaryhmien työllistämiseen uusia tapoja, joilla voidaan lähentää työnhakijaa ja työnantajaa. Osana työelämään perehtymistä hankkeessa on toteutettu lukuisia yritysvierailuja, joiden aikana on saatu tietoa vierailun kohdeyrityksen henkilöstöpolitiikasta, rekrytointimenetelmistä, yrityksen arvostamista ominaisuuksista työntekijöissä sekä tehtävistä ja uramahdollisuuksista. Lisäksi yritysvierailujen yhteydessä yritysten edustajilta pyydettiin laajempaa katsausta yrityksen edustaman alan tulevaisuuteen ja työllisyysnäkymiin. Yritysvierailujen lisäksi hankkeessa toteutettiin kolme kehittämishanketta. Hankkeiden tarkoituksena oli perehdyttää ja antaa peruskäsitys työnhakijoille yritysten kehittämis- ja tutkimushankkeista, jotka ovat keskeinen osa yritysten toimintaa.

Työllisyyden kehittyminen ja työllistyminen

Digiolkkarista työelämään -hankkeen ensimmäisenä varsinaisena toimintavuotena (2017) Suomen taloustilanne oli heikko ja työttömyysaste vaihteli valtakunnallisesti noin 8–11 prosentin välillä. Varsinais-Suomessa ja Turussa työttömyysaste oli vuonna 2017 hieman korkeampi (12,5 % Varsinais-Suomessa ja Turussa 15,5 %) valtakunnan keskiarvoon verrattuna (kuvio 1).

Vuoden 2018 työllisyyskehitys on ollut Varsinais-Suomessa suotuisa ja samalla tasolla muun Suomen kanssa. Vuoden 2018 kesäkuussa Turun kaupungin työttömyysaste oli 13,5 % joka oli 2,0 % -yksikköä alempi kuin vuonna 2017. Pitkäaikaistyöttömien (yli vuoden työttömänä olleiden) työttömyyden alenema Turussa on ollut vuositasolla noin tuhat henkilöä (2017–2018). (Varsinais-Suomen ELY-keskus 2018.)



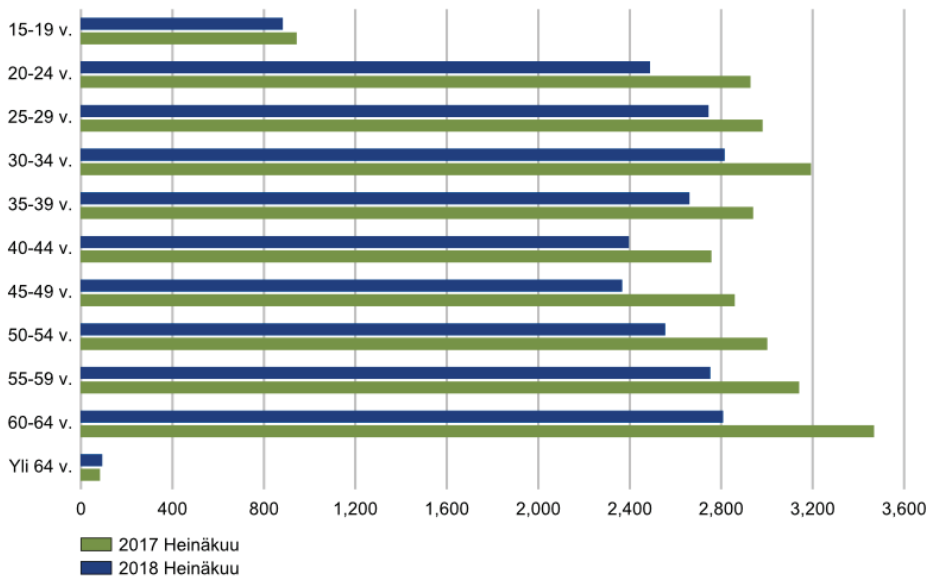
Kuvio 1.

Työttömyysasteen kuukausivaihtelu (Tilastokeskus 2018).

Turun osatoteutuksen kohderyhmässä, yli 54-vuotiaissa, työttömyysaste oli vuonna 2017 korkea, mutta heinäkuussa 2018 alenema edellisen vuoden heinäkuuhun oli 8200 henkeä (15 %). Yli 55-vuotiaita oli työttömänä 5 650, eli 16 % vähemmän kuin vuosi sitten. (Ks. kuvio 2.)

TYÖTTÖMÄT TYÖNHAKIJAT IKÄRYHMÄN MUKAAN

Varsinais-Suomi



TEM Työnvälitystilasto / Työ- ja elinkeinoministeriö, Työnvälitystilasto

Kuvio 2.

Työttömät työnhakijat ikäryhmän mukaan (TEM 2018).

Yrityskäyntien yhteydessä on ilmennyt, että usea yritys kärsii jo nyt työvoimapula. Tämän kehityksen valossa myös kohderyhmän työllistymisen pitäisi helpottua. Mäki-Reinikan (2014) tutkimuksen mukaan heikko työmarkkinatilanne, yritysten liialliset vaatimukset ja työttömien nykyisen työelämän puutteellinen tuntemus ovat merkittäviä työllistymisen esteitä. Mäki-Reinikka (2014) pitää henkilökohtaista ja yksilöllistä työllistämiseen tähtäävää palvelua tärkeänä asiana, jota pitäisi kehittää.

Ahon ja Mäkihahon (2012, 9–10) tutkimus puolestaan tarkastelee pitkään työttömänä olleiden työnhakijoiden työllistymisen esteitä ja julkisiin työvoimapalveluihin osallistumista ja toteaa, että työvoiman huono liikkuvuus on eräs tärkeimmistä työllistymisen esteistä. Filatov (2013, 4–5) taas on tutkinut, minne pitkään (yli 500 päivää) työttöminä olleet ovat työllistyneet joko palkkatuella tai ”tavallisesti”. Hänen tutkimuksensa mukaan rakenteelliset esteet, yritysten haluttomuus ja tietämättömyys, toimijakenttien pirstaleisuus ja työnjaon epäselvyys ovat konkreettisia esteitä työllistymiseen.

Työvoimahallinto, työnvälitys ja eri toimijoiden roolit ovat uuden tehtäväajan kohteena ja muutos koskee kauttaaltaan työvoimapalveluja. Merkittävä lähitulevaisuuden muutos on, että julkinen työvoimahallinto ostaa yhä enenevässä määrin työllistämispalveluja yksityisen tai kolmannen sektorin toimijoilta. On vielä vaikeaa arvioida, miten tämä kehitys vaikuttaa hankkeen kohderyhmän, yli 54-vuotiaiden työllistymiseen. Heidän työllistymisensä vaikeuteen on monia syitä.

Työ- ja elinkeinoministeriön analyysin (Sihto & Sardar 2012) mukaan ikääntyneet ovat nuorempia työttömiä työnhakijoita passiivisempia työnhakijoita. He pysyvät muita ikäryhmiä useammin työttöminä, siirtyvät useammin eläkkeelle ja työllistyvät pysyvämmän huomattavasti vähemmän kuin nuoremmat työttömät. He myös osallistuvat työvoimapolitiikan aktiivitoimiin selvästi vähemmän kuin nuoremmat työttömät.

Iäkkäiden työllistymistä hidastavat monet terveydelliset, koulutukselliset ja asenteelliset syyt, joita tulisi kyetä työllistämispönnisteluissa ottamaan huomioon. Myös työpaikan epäedullinen sijainti asuinpaikkaan nähden voi muodostua merkittäväksi työllistymisesteeksi. Nämä tekijät ovat pääosin samoja, joita esiintyy yleisemminkin yli 50-vuotiailla. Lisäksi työnantajan näkökulmasta on esitetty muun muassa seuraavia yli 50-vuotiaiden työllistymiseen liittyviä esteitä: 1) työntekijä on kallis, 2) työntekijä on sairastelija, 3) työntekijä on jäähyttelijä, 4) työntekijä on hidas, 5) työntekijä pelkää uutta tekniikkaa, 6) työntekijä on muutosvastarintainen, 7) työntekijä voi olla ”liian fiksu”. (Peltonen & Wallin 2014, 11–14.)

Yritysvierailujen tavoitteet

Yritysvierailujen tavoitteena oli saada mahdollisimman kattavasti ajankohtaista tietoa yrityksen edustaman alan osaamisvaatimuksista ja rekrytoinneista, jotta työpa-jaryhmän työllistymisvalmiuksia voitaisiin tehostaa. Yritysvierailujen aikana keskusteltiin työvoiman tarpeesta, sekä yrityksen ja sen edustaman alan tulevaisuuden näkymistä. Tavoitteena oli rohkaista ryhmien jäseniä aktiivisesti ja monipuolisesti kysymään yrityksen edustajalta näkemyksiä työllistymiseen.

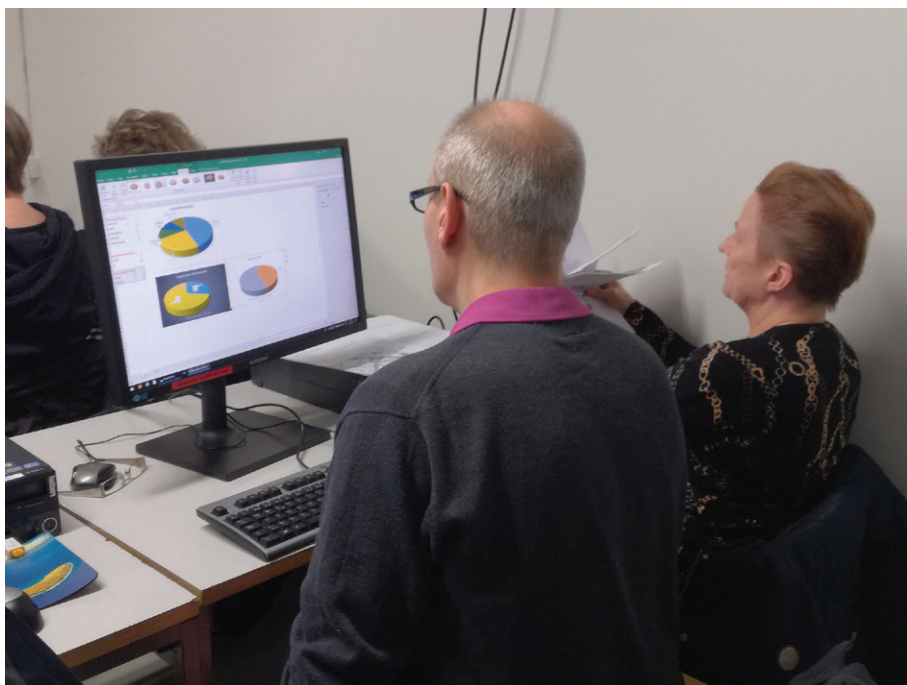
Yritysvierailujen järjestämisessä kuultiin työpa-jaryhmän toiveita aloista ja yrityksistä. Lähtöoletuksena vierailuyrityksiä valittaessa oli, että niillä oli tarjota ns. matalan kynnyksen työpaikkoja, jossa aikaisemmalla koulutuksella ei olisi ratkaisevaa merkitystä. Käytännössä vierailukohteet ovat vaihdelleet huomattavasti ryhmän mukaan. Hankkeen alkuperäiseksi kohderyhmäksi määriteltiin yli 54-vuotiaat työtömät henkilöt, jotka asuvat Pansio-Pernon alueella. Alkuperäisenä ajatuksena oli myös, että yritykset olisivat olleet kyseisen alueen pien- ja keskisuuria yrityksiä. Tavoitteena oli, että yritykset voisivat hyödyntää lähialueen työvoimaa, jolloin aina-kaan kodin ja työpaikan suuri maantieteellinen etäisyys ei muodostuisi työllistymistä rajoittavaksi tekijäksi.

Mainituista alkuperäisistä tavoitteista jouduttiin nopeasti luopumaan kahdesta syystä. Ensinnäkään Pansio-Pernon alueelta ei saatu riittävästi Digiolkkarin ryhmätoiminnasta kiinnostuneita henkilöitä. Toiseksi myöskään tämän niin sanotun laivateollisuusalueen pien- ja keskisuuret yritykset eivät olleet kovinkaan kiinnostuneita yritysvierailuista, ja rekrytointitarpeetkin olivat vähäiset etenkin hankkeen alkutaipaleella taloudellisen laskusuhdanteen vallitessa. Näistä ongelmista seurasi, että käytännössä yritysvierailuja järjestettiin koko Turun kaupungin alueen yrityksiin ja myös kolmannen sektorin organisaatioihin. Muutama yritys sijaitsi myös naapurikunnassa.

Työpajojen osallistujien työelämävalmiuksia pyrittiin kohentamaan myös toteuttamalla kolme pienimuotoista projektityötä. Töiden tavoitteina olivat tiimityöskentelyyn totuttaminen, projektityyppisen ajattelun kehittäminen sekä koulutuksen aikana hankitun digiosaamisen soveltaminen käytäntöön. Projektityö käsitti ryh-

mätyönä toteutetun tiedonkeruun kentällä, aineiston analysoinnin Excel-tilukko-ohjelmalla sekä raportointia Word-ohjelmalla. Ryhmäläiset tekivät projektityöt pääosin motivoituneesti ja oppivat paljon uutta.

Kaikkiaan osallistujia on ollut kuudessa työpajaryhmässä yhteensä 49, joista miehiä oli 20 ja naisia oli 29. Tätä julkaisua kirjoitettaessa on seitsemäs ryhmä vielä alkamatta.



KUVA 1.

Työpajaryhmäläiset projektityön tuloksia viimeistelemässä. (Kuva: Jaana Tomppo)

Vierailujen toteuttaminen

Kuuden ensimmäisen työpajaryhmän aikana hankkeessa on toteutettu yhteensä 19 yrityskäyntiä. Yritykset ja organisaatiot edustavat kaikkiaan kahdeksaa päätoimialaa. Varsinaisten yritysvierailujen lisäksi vierailtiin kolmannen sektorin organisaatioissa.

Taulukko 1.

Vierailuyritysten edustamat päätoimialat. Osassa yrityksiä vierailtiin vain kerran, osassa kahdesti. Osa yrityksistä edusti useampaa toimialaa, mutta on listattu vain yhteen. (Luokitus: Tilastokeskus, toimialaluokitus 2008.)

Päätoimialat	Yrityskäyntien lkm
teollisuus	9 kpl
hallinto- ja tukipalvelut	2 kpl
majoitus- ja ravitsemustoiminta	1 kpl
kiinteistöalan toiminta	2 kpl
vesihuolto ja ympäristön puhtaanapito	1 kpl
tukku- ja vähittäiskauppa	1 kpl
kolmannen sektorin toimijat	3 kpl

Joka työpajaryhmältä tiedusteltiin toiveita vierailtavista yrityksistä ja toiveita pyrittiin mahdollisuuksien mukaan myös toteuttamaan. Työpajaryhmän tiiviin aikataulun vuoksi yksilöllisiä ratkaisuja ei voitu aina ottaa huomioon vaan vierailukohteiksi valikoitui yrityksiä ja toimialoja, jotka kiinnostivat mahdollisimman useaa ryhmäläistä. Noin kolmannes ryhmäläisistä halusi vierailuyrityksen edustavan samaa ”omia alaa”, josta heillä oli pitkä työhistoria. Noin kolmannes halusi vierailukohteekseen oman alan lisäksi myös jonkin uuden toimialan tai yrityksen. Viimeisellä kolmanneksella ryhmäläisistä ei ollut erityistä toimialaa tai yritystä, jossa olisi haluttu vierailla.

Tavoitteena oli, että jokaiseen vierailuun osallistuisi vähintään puolet ryhmäläisistä. Vaikka yritysvierailujen tarkoituksena ei ollut työpaikkahaastattelu, sovittiin vierailujen aikana yritysten edustajien ja yhteensä neljän ryhmäläisen välillä tarkemmasta yhteydenotosta. Vielä ei ole tiedossa, kuinka moni vierailun aikana luotu kontakti johti tai on johtamassa työllistymiseen.

Yritysvierailut kestivät 1– 2,5 tuntia ja noudattivat lähes poikkeuksetta rakennetta, jossa tilaisuuden aluksi yrityksen edustaja kertoi esimerkiksi yrityksen toiminnasta, tuotteista ja palveluista, tavoitteista, arvoista sekä henkilöstön rekrytointitavoista. Ryhmäläiset olivat etukäteen valmistautuneet tapaamiseen perehtymällä yrityksestä saatavilla olevaan tietoaaineistoon ja pohtimalla itseään kiinnostavia kysymyksiä. Tätä aktiivista roolia ja kysymysten esittämistä oli harjoiteltu etukäteen edeltävillä työpajakerroilla. Alun esittelyn jälkeen oli usein mahdollisuus tutustua kiertokäynnillä tarkemmin yrityksen toimintaan, mutta kaikissa yrityksissä se ei ollut mahdollista esimerkiksi turvallisuussyistä. Joissakin tapauksissa yritysvierailu järjestettiin Turun Seudun TST ry:n tiloissa.

Alun perin tavoitteena oli myös se, että koulutettavat olisivat videoineet ja valokuvanneet yritysvierailut TST ry:n ja hankkeen myöhempää käyttöä varten. Muutamat yritykset eivät antaneet lupaa kuvaamiseen, ja lopulta päädyttiin siihen, että kuvauksen sallineissa yrityksissä sen tekivät projektityöntekijät.



KUVA 2.

Digiolkkarilaiset yritysvierailulla Kuntec Oy:lla. (Kuva: Susanna Ylitalo)

Yritysvierailujen merkitys

Yritysvierailujen merkitystä voidaan arvioida kolmesta eri näkökulmasta. Ryhmäläiset ovat suhtautuneet yritysvierailuihin myönteisesti, vaikka kaikki eivät aina osallistuneet vierailuille. Syinä olivat muun muassa päällekkäiset menot tai yrityksen toimialan kiinnostamattomuus työpaikkana. Vierailujen jälkeisissä keskusteluissa työpajaryhmässä nousi esiin tiedon lisääntyminen yrityksestä ja sen edustamasta alasta, yritysten monipuoliset työtehtävät sekä työtehtävien vaativuus ja kausiluontoisuus. Ryhmäläisille monet yritykset näyttäytyivät potentiaalisina ja kiinnostavina työllistäjinä, mutta vierailujen antia arvioitaessa nousi esiin aiemmin mainittuja työllistymisen esteitä: *”paikat eivät kestä”*, *”työmatkaan menee pitkä aika”*, *”vuorotyö ei sovi”*, *”ei ole osaamista ja en halua oppia uutta”* ja *”olisi liian stressaavaa”*. Toisaalta monien vierailujen myötä innostuneisuus siirtyä uudelle alalle kasvoi: *”tämä voisi olla mukava ala”*, *”en tiennytkään tästä yrityksestä”*, *”voisin haluta tälle alalle”* ja *”miten kouluttaudutaan?”*

Oli kuitenkin selvää, että yli 54-vuotiaiden ikäluokassa ei oltu kovin innokkaita kouluttautumaan kovin pitkään. Se, että useat yritykset kertoivat käytännössä kouluttavansa omat työntekijänsä, oli monen mielestä hyvä asia. Eräissä yrityksissä ei vaadittu pohjakoulutusta, mutta useimmissa oli oltava alalle ja yritykseen soveltuva pohjakoulutus.

Yritysten edustajien mukaan he rekrytoivat työntekijöitä kaikista ikäluokista. Yritykset korostivat monipuolisen työntekijärakenteen etuja yrityksen kannalta. Yritysten edustajat eivät tunnistanee omalta kohdaltaan edellä kuvattuja yli 50-vuotiaiden työllistymisesteitä vaan totesivat, että hyviä ja huonoja hakijoita on kaikissa ikäluokissa. Talouden noususuhdanne luonnollisesti helpottaa hankalammin työllistyvien ikäluokkien työllistymistä. Yritysvierailut osaltaan hälvensivät työpajaryhmäläisten keskuudessa esiin tulleita yleisiä epäluuloja, että yli 50-vuotiaat eivät enää työllisty normaaleille työmarkkinoille. Yritysvierailut myös lisäsivät koulutettavien uskoa omasta osaamisesta ja kelpoisuudesta työmarkkinoilla.

Yritysvierailujen aikana ilmeni erilaisia vaatimuksia osaamisesta ja koulutuksesta, jota hakijalla tulee olla työllistyäkseen. Yritysten edustajat kuitenkin kehottivat hakemaan aktiivisesti avoimia työpaikkoja. Yhä enenevässä määrin yritykset myös käyttävät rekrytoinneissaan työvoiman välitysyhtiöitä, eivätkä palkkaa työntekijää työtehtäviin suoraan, vaan vasta työnvälitysyhtiön palkkalistoilla olon jälkeen. Yri-

tyksen näkökulmasta tarkoituksena on varmistaa työntekijän ”hyvyys”. Työnvoiman välitysyhtiöistä on kuitenkin mahdollisuus siirtyä myöhemmin yrityksen palvelukseen. Vuokratyötä välittävien yritysten maine ei ollut kovinkaan hyvä työpajaryhmäläisten keskuudessa.

Yritysvierailuilla ja muussa ryhmätoiminnassa kävi ilmeiseksi, että ryhmäläiset kaipaivat henkilökohtaista ohjausta niin yrityskontaktien luomiseen, työnhakukeinoihin kuin eri koulutus- ja työllistymismahdollisuuksien selvittämiseen (vrt. Mäki-Reinikka 2014). Yritysvierailujen yhteydessä selvisi myös, että uusia ja vanhoja työntekijöitä täydennys- ja lisäkoulutetaan yleisesti. Näin oli lähes kaikissa vierailuissa yrityksissä, etenkin teollisuustoimialalla. Tämä voidaan nähdä myönteisenä sekä ikääntyneiden työnhakijoiden kannalta että niiden hakijoiden näkökulmasta, joilla on rikkonainen työhistoria. Vastaavasti yritysvierailut lisäsivät myös yritysten ja kolmannen sektorin henkilöstön tietoa erilaisista palkkatukimuodoista.

On selvää, että yritys pyrkii löytämään työntekijän mahdollisimman edullisesti ja sellainen löytyy nuoremmista ikäluokista. Yli 50-vuotiaat tuntevat arvonsa, ja pitkän ja monipuolisen työuran tulisi näkyä palkassa, edellyttäen että tiedot ovat päivittyneet. Vanhemmat työnhakijat eivät tämän hankkeen kokemusten perusteella ole kovinkaan kiinnostuneet tukityöllistämisen eri muodoista.

Muutamien yritysten edustajat totesivat, että iäkkäämpien työnhakijoiden palkkaamisessa tulee pohdittua mahdollista sairastavuutta ja sitä, kykeneekö hakija suoriutumaan kiivastahtisesta työstä. Toisaalta kuten Ahlroth (2018) toteaa, merkittävä osa sairauslomista johtuu suoraan tai välillisesti henkisistä ongelmista, eikä niiden puhkeaminen ole ikäsidonnaista. Hyvällä johtamisella, positiivisella ilmapiirillä ja terveisiin elintapoihin kannustamisella voidaan ehkäistä suuresti kaikenikäisten sairauslomia. Useat työnantajat korostivat vierailuilla, että viisas työnantaja ei palkkaa lähtökohtaisesti halvinta työntekijää, vaan pyrkii hankkimaan parasta mahdollista osaamista yritykselleen. Se voi maksaa keskimääräistä enemmän, mutta tuottavuusero huippuosaajan ja muiden välillä voi olla alasta riippuen jopa monikymmenkertainen.

Vierailuissa yrityksissä digitaalisen teknologian hyvä osaaminen ei tullut korostusti esille, mutta ryhmäläisten keskuudessa oma teknologiaosaaminen arvioitiin huonoksi ja sen arvioitiin muodostuvan merkittäväksi esteeksi oman työllistymisen kannalta. Varsinaista teknologiapelkoa ryhmäläisillä ei laajasti esiintynyt ja halu di-

gitaalisten perustaitojen oppimiseen oli useimmilla myönteinen. Yritykset edellyttivät kyllä yleensä työtehtävistä riippuen perus- tai kehittyneempiä digitaalisten osaamista. Sen sijaan yrityksen perehdyttävät työntekijät käyttämiinsä erikoisohjelmiin ja –sovelluksiin. Yritysvierailujen perusteella on kuitenkin ilmeistä, että digiteknologian peruskäytön osaaminen on työnhakijoille tärkeää, jos halutaan poistaa keskeinen työllistymisen este.

Lähteet

Aho, S. & Mäkiaro, A. 2012. Liikkuvuus ja rakennemuutos. Työvoiman liikkuvuus toimialojen välillä erityisesti työllisyysmuutoksen näkökulmasta vuosina 2003–2006. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 51/2012. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Ahlroth, A. 2018. Seitsemän syytä, joiden vuoksi viisikymppinen ei työllisty. Blogikirjoitus 9.2.2018. Viitattu 26.8.2018 <http://www.akiahroth.com>.

Varsinais-Suomen ELY-keskus 2018. Työllisyyskatsaukset – Varsinais-Suomi, 2018. Viitattu 26.8.2018 <http://www.ely-keskus.fi/web/ely/ely-varsinais-suomi-tyollisyyskatsaukset-2018>.

Filatov, T. 2013. Selvitystyö välityömarkkinoiden mahdollisuuksista tukea vaikeasti työllistyvien työelämään osallistumista ja työmarkkinoille pääsyä. Raportti työministeri Lauri Ihalaiselle. TEM raportteja 7/2013. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Forss, P. & Vatula-Pimiä, M.-L. 2007. Sosiaalinen turva ja hyvinvointi. Helsinki: Edita Publishing.

Jalava, J. & Seppälä, U. 2010. Kuntoutus ja sosiaaliset mahdollisuudet. Teoksessa H. Hiilamo & J. Saari (toim.) Hyvinvoinnin uusi politiikka. Johdatus sosiaalisiin mahdollisuuksiin. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja, A Tutkimuksia 27. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu, 251–262.

Karjalainen, J. & Karjalainen, V. 2010. Kuntouttava työtoiminta – aktiivista sosiaalipolitiikkaa vai työllisyyspolitiikkaa. Empiirinen tutkimus pääkaupunkiseudulta. THL, Raportteja 28/2010. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Kettunen, R., Kähäri-Wiik, K., Vuori-Kemilä, A. & Ihalainen, J. 2017. Kuntoutumisen mahdollisuudet. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää: työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Mäki-Reinikka, L. 2014. Työttömyyden taustaa ja työllistymiseen vaikuttavat tekijät. Case Avanti-hanke. AMK-opinnäytetyö, sosiaalialan koulutusohjelma. Seinäjoki: Seinäjoen ammattikorkeakoulu.

Peltonen, P. & Wallin, O. 2014. Ikääntyneiden työurien jatkaminen – työntekijän, organisaation ja talouden näkökulmasta. Ikästrategia-hankkeen tutkimusraportti. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, Sarja B, Raportteja 67. Tampere: Tampereen ammattikorkeakoulu.

Sihto, M. & Sardar, P. 2012. Ikääntyneiden työllisyys- ja työttömyyskehitys uuden ikäpolitiikan aikana. TEM-analyyseja 45/2012. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2018. Työllisyyskatsaus. Heinäkuu 2018. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 26.8 2018 <http://www.temtyollisyyskatsaus.fi/> > Varsinais-Suomi

Verkostoyhteistyön merkitys maahanmuuttajien koulutus- ja työllistymispolkujen sujuvoittamisessa

Pia Sahonen ja Hanna Hovila

Digiolkkari-hankkeen aikana Diak on kehittänyt maahanmuuttajatyötä tekevien järjestöjen ja julkisten toimijoiden verkostoyhteistyötä. Tavoitteena on ollut tehostaa maahanmuuttajien tukemista koulutus- ja työllistymispolulla. Verkostoyhteistyötä on edistetty muun muassa keräämällä tietoa järjestöistä ja niiden toiminnasta, järjestämällä ammattilaisille suunnattuja työpajoja sekä rakentamalla materiaalipankkia ammattilaisille.

Verkostoyhteistyö koostuu ihmisten välisistä, joko suorista tai epäsuorista yhteyksistä. Osa verkostoista on hyvin organisoituja ja niillä on selkeät tavoitteet. Muodollinen jäsenyys ja viralliset tapaamiset eivät kuitenkaan ole välttämättömiä verkostoille. Vuorovaikutus ja yhteistyö toimijoiden ja ryhmien välillä voi perustua vapaa-muotoiseen yhteydenpitoon. Usein kyse on henkilökohtaisista yhteistyösuhteista. (Esim. Gilchrist & Rauf 2006; Väättänen 2011.)

Verkostoilla voidaan tavoitella pitkäaikaisen ja tiiviin yhteistyön luomista, työnjakoa, kustannusten vähentämistä ja erikoistumista. Verkostoituminen on ymmärrettävissä prosessiksi, mikä tarkoittaa suhteiden ja kontaktien luomista sekä tukemista ihmisten ja organisaatioiden välillä yhteisen edun saavuttamiseksi. (Esim. Gilchrist & Rauf 2006; Väättänen 2011.) Verkostoituminen voi olla keino tuoda paremmin kuuluviin tietyn ryhmän tai vähemmistön ääni. Verkostoitumisen avulla esimerkik-

si pienemmät järjestöt pääsevät tekemään yhteistyötä isompien toimijoiden kanssa ja lisäämään vaikutusmahdollisuuksiaan. (Vrt. Nykänen ym. 2007, 104.)

Artikkeli käsittelee maahanmuuttajatyötä tekevien järjestöjen ja julkisten toimijoiden verkostoyhteistyön kehittämistä. Diakin osahanke oli kehittämässä helsinkiläisten järjestöjen ja julkisten toimijoiden yhteistyötä, jotta maahanmuuttajien tukeminen koulutus- ja työllistymispolulla olisi tehokkaampaa. Artikkelin alussa esitellään valtakunnallisia maahanmuuttajatyön verkostoja. Artikkelissa kuvataan, millaisilla toimenpiteillä edistettiin ammattilaisten yhteistyötä ja pohditaan verkostoyhteistyön haasteita ja mahdollisuuksia.

Helsingissä sijaitsee monen valtakunnallisen verkostomaista maahanmuuttajatyötä tekevän organisaation toimipiste, ja monet helsinkiläiset ammattilaiset ovat näissä verkostoissa mukana. VeTo-verkosto on maahanmuuttajien vertaistoimintaa järjestävien organisaatioiden yhteistyöverkosto. Verkosto on Suomen Pakolaisavun koordinoima ja sen tavoitteena on kehittää maahanmuuttajien vertaistoimintaa ja lisätä vertaistoimintaa järjestävien organisaatioiden yhteistyötä. Tällä hetkellä verkostoon kuuluu noin 80 jäsenorganisaatiota eri sektoreilta. (VeTo-verkosto 2018.) Suomen Pakolaisavun Järjestöhautomo antaa tietoa, tukea ja kouluttaa suomalaisia järjestöjä muun muassa talouteen, hallintoon, varainhankintaan ja avustushakemusten laatimiseen liittyvissä asioissa (Järjestöhautomo 2018).

Monikulttuurijärjestöjen yhteistyöverkostolla, Moniheli ry:llä, on kaksi päätavoitetta: 1) parantaa jäsenjärjestöjen osallistumis- ja toimintamahdollisuuksia ja kehittää jäsenyhdistysten yhteisiä toimintoja sekä 2) kehittää monimuotoisempaa suomalaista yhteiskuntaa sellaiseksi, jossa kaikilla sen jäsenillä on hyvä asua ja elää. Monihelillä on noin 120 jäsenjärjestöä. (Moniheli 2018.)

Väestöliitto toimii Maahan Muuttaneiden Mentorointitoimintaa järjestävien tahojen verkoston (M3-verkosto) vetäjänä. Verkostossa jaetaan hyviä käytäntöjä ja tietoa maahan muuttaneiden mentoroinnista. M3-verkosto on valtakunnallinen verkosto, mutta suurin osa sen jäsenistä työskentelee Helsingissä. Tällä hetkellä M3-verkoston koordinointi on osa Euroopan sosiaalirahaston rahoittamaa Matkalla työelämään -hanketta. (Väestöliitto 2018a ja Väestöliitto 2018b.)

Suomen Punainen Risti koordinoi Vastaanottotoiminnan ja kotoutumisen tuen järjestöverkostoa, joka kokoaa yhteen ja tekee näkyväksi järjestöjen toimintaa kotoutumisen tukena. Verkosto vahvistaa koordinoitua yhteistyötä vastaanottotoimintaa ja kotouttamista toteuttavien viranomaisten ja järjestöjen kesken valtakunnallisesti,

alueellisesti ja paikallisesti. Verkosto tuottaa järjestöjen yhteisiä tapoja ja toimintoja (esim. koulutuksia tai materiaalia) vapaaehtoisten tueksi. (SPR 2018.)

Facebook-ryhmä *Korkeakoulut tukemassa maahanmuuttajia* toimii tiedonvaihto- ja keskustelufoorumina. Ryhmä on tarkoitettu korkeakouluissa tai korkeakoulutuksen parissa työskenteleville, jotka pohtivat työssään pakolaisten, turvapaikanhakijoiden ja maahanmuuttajien opiskelumahdollisuuksien edistämistä Suomessa. Ryhmän ylläpitäjänä toimii Opetushallituksen kansainvälistymispalvelut yhteistyössä korkeakoulujen edustajien kanssa. (Korkeakoulut... 2018).

Uudenmaan ELY:n Järjestöistä voimaa kotoutumiseen -hankkeessa (JVK) rakennetaan vuoden 2018 aikana Uuttamaata koskevaa kotoutumisentukena.fi-verkkopalvelua. Verkkopalvelu on työkalu ohjaus- ja neuvontatyön ammattilaisille, jonka avulla järjestöjen kotoutumista tukevat toiminnot ovat helpommin ja nopeammin löydettävissä. (JVK 2018.)

Verkostoyhteistyön kehittäminen Helsingissä

Diakin osahankkeen toimenpiteet ammattilaisten verkostoyhteistyön kehittämiseksi on tiivistetty oheiseen kuvioon (kuvio 1). Osahanke kokosi tietoa ja teki järjestötoiminnan luokittelua helsinkiläisistä kotoutumista edistävästä järjestöistä. Järjestöbrunssilla kerättiin tietoa jo olevista verkostoista sekä lisättiin kotoutumistyötä tekevien toimijoiden vuoropuhelua. Lisäksi työuravalmennusta ja -mentorointia tekevien ammattilaisten yhteistyötä ja verkostoitumista edistettiin yhteistyössä Väestöliiton kanssa työpajoilla ja materiaalipankkia rakentamalla.

Ammattilaisten yhteistyöllä tehokkaampaa tukea maahanmuuttajien koulutus- ja työllistymispoluille

<p>Tietojen kerääminen ja luokittelu: järjestöjen kotoutumista edistävä toiminta Helsingissä</p> <p>Järjestöistä voimaa kotoutumiseen - hankkeelle tietojen toimittaminen</p> <p>Teemoittaiset diakoonnit toiminnasta</p>	<p>Ydinryhmä hanketiimin sparraajana verkostoyhteistyön rakentamisessa ja valmennuksen suunnittelussa</p> <p>Järjestöbrunssi Helsingissä kotoutumistyötä tekeville ammattilaisille Stadin osaamiskeskuksen kanssa</p>	<p>Helsingissä työura- valmennusta ja -mentorointia tekevien ammattilaisten yhteistyön kehittäminen yhteistyössä Väestöliiton kanssa.</p> <p>Kysely ammattilaisille yhteistyön tarpeista</p> <p>Työpajat 5 ja 10/2018: Materiaalipankki menetelmille ja malleille</p>
---	---	---

Kuvio 1.

Diakin toimenpiteitä ammattilaisten verkostoyhteistyön kehittämisessä.

Diakin osahankkeen alussa koottiin ydinryhmä Helsingissä toimivista järjestöistä ja Stadin osaamiskeskukselta. Ydinryhmässä toimivat aktiivisesti seuraavat järjestöt: Moniheli ry, Monika-Naiset Liitto ry, Suomi-Syyria Ystävyyssseura ry ja Kalliolan settlementti. Ydinryhmä sparrasi hanketiimiä: siltä saatiin tärkeitä näkemyksiä verkostoyhteistyön tarpeista, muiden toimijoiden aktivoimisesta mukaan, maahanmuuttajien työllistymisen tuen tarpeista sekä maahanmuuttajien työura- valmennuksessa huomioon otettavista asioista.

Aktiivisten ydinryhmäläisten kanssa ideoitiin ja toteutettiin Stadin osaamiskeskuksen kanssa järjestöbrunssi maaliskuussa 2017. Järjestöbrunssi kokosi yhteen noin 80 Helsingissä maahanmuuttajatyötä tekevää ammattilaista järjestöistä, oppilaitoksista, Helsingin kaupungilta ja yrityksistä. Tilaisuuden tavoitteena oli rakentaa ja vahvistaa kumppanuuksia sekä jakaa tietoa ja hyviä käytänteitä. Työpajatyöskentelyn avulla saatiin tehtyä tilannekartoitusta maahanmuuttajatyötä tekevien ammattilaisten verkostoista ja tilaisuus toimi itsessään paikallisena verkostoitumisen foorumina.

Brunssin aikana työskenneltiin neljässä työpajassa:

1. Järjestöverkoston rakentaminen, tiedon jäsentäminen ja verkoston tavoitteiden määrittely
2. Sosiaalisten verkostojen rakentaminen ja mielekkään tekemisen löytäminen
3. Poluilla kohti työelämää ja koulutusta
4. Työelämävalmiudet ja työelämävalmennus.

Verkostoyhteistyön kehittämistä koskevassa työpaja-keskustelussa (työpaja 1) nousi esiin, että kaikki halutaan mukaan yhteiseen toimintaan. Tavoitteeksi asetettiin monikulttuurisuus-näkökulman huomioiminen kaikessa järjestötoiminnassa. Järjestöjen yhteistyötä tulisi tiivistää maahanmuuttajien osallistumismahdollisuuksien lisäämiseksi. Käytännössä kaikki kansalaisjärjestötoiminta, johon maahanmuuttaja osallistuu, vahvistaa kotoutumista. Verkostoyhteistyön pitäisi olla esteetöntä kaikille, muun muassa kokoontumisajan suhteen, sillä pienten järjestöjen työntekijöiden voi olla vaikeaa irrottautua kokouksiin päiväaikaan muiden työtehtävien takia. Maahanmuuttajajärjestön edustaja toi esiin, että maahanmuuttajajärjestöjä pitää aktivoida ja kannustaa yhteistyöhön. Maahanmuuttajat tulisi saada järjestöverkoston suunnitteluun mukaan. Tarvitaan maahanmuuttajien kokemusasiantuntemusta, erilaisissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä miettimään kehittämiskohteita ja olemassa olevia esteitä ja hidasteita. Tarvetta löytyi ajantasaiselle ja luotettavalle tiedolle järjestöjen toiminnasta, hyvistä käytännöistä ja markkinointikanava omalle toiminnalle. Pohdittiin myös, miten houkutelaa maahanmuuttajia mukaan toimintaan.

Padlet-alustalle kootut muistiinpanot jaettiin kaikkien osallistujien ja yhteistyökumppanien käyttöön ja kommentoitavaksi. Brunssin palautteessa osallistujat kertoivat, että kynnys ottaa yhteyttä yhteistyön merkeissä on tilaisuuden ansiosta matalampi. Brunssilla oli mahdollisuus tavata useita samalla kentällä toimivia työntekijöitä ja luoda uusia verkostosuhteita.

Toimenpiteet työuravalmennukseen ja -mentorointiin keskittyvän verkostoyhteistyön kehittämiseksi

Järjestöbrunssin ja yhteistyöverkoston kartoituksen perusteella päätettiin, että on järkevää keskittyä helsinkiläisten työuravalmennusta ja -mentorointia tekevien ammattilaisten verkostoyhteistyön rakentamiseen vuoden 2018 aikana. Väestöliiton M3-verkoston toiminnan kehittämisen ja Diakin osahankkeen tavoitteet katsottiin pitkälti yhteneväisiksi, joten helsinkiläisille työuravalmennusta ja -mentorointia tekeville toimijoille tehtiin yhteistyönä kysely alkuvuodesta 2018 (järjestöille, hanke-toimijoille, Helsingin kaupungin ja Uudenmaan TE-toimiston edustajille).

Webropol-kyselyllä selvitettiin 1) millaista työuramentorointia tai -valmennusta organisaatio tarjoaa maahanmuuttajille, 2) missä maahanmuuttajatyöhön suuntautuvissa verkostoissa vastaaja on mukana, 3) millaisia ovat verkostojen tavoitteet ja toiminta ja miten ne ovat hyödyttäneet vastaajan työtä, 4) millaiseen työuramentorointia ja -valmennusta tarjoavien toimijoiden yhteistyöhön vastaaja on kiinnostunut osallistumaan sekä 5) haluaako vastaaja olla jatkossa mukana suunnittelemassa yhteistyötapaamisten sisältöä.

Kysely lähetettiin noin 40 toimijalle ja kyselyyn vastasi kahdeksan ammattilaista. Vastauksista nousi esiin tarve ammattilaisten yhteiselle digitaaliselle materiaalipankille. Sama toive oli tuotu esiin myös ydinryhmässä. Esimerkiksi hankkeiden loputtua työuravalmennuksen mallit ja menetelmät jäävät usein parhaimmillaan toteuttajaorganisaatioiden nettisivuille, ja niiden päätyminen vastaavaa toimintaa järjestävien tai suunnittelevien toimijoiden tietoon ja hyödyksi on epävarmaa. Kyselyssä myös eri teemoihin liittyvät toiminnalliset työpajat ammattilaisille, yhteinen vaikuttamistyö (työelämäkontaktien tai yritys yhteistyön kehittäminen) sekä toiminnan arviointiin ja vaikuttavuuteen liittyvä työskentely saivat kannatusta ammattilaisilta.

Ensimmäiseksi kehittämiskohteeksi valittua digitaalista materiaalipankkia suunniteltiin toukokuussa 2018 työpajassa, joka järjestettiin yhteistyössä Väestöliiton Matkalla työelämään -hankkeen kanssa. Kutsua välitettiin M3-verkoston jäsenille ja Diakin kartoituksen perusteella järjestöille, hanke-toimijoille sekä Helsingin kaupungin ja Uudenmaan TE-toimiston edustajille.

Työpajan pienryhmätyöskentelyssä tuli esiin, että osallistujat kokivat ammatillisten verkostojensa perustuvan paljolti henkilökohtaisiin kontakteihin. Henkilökohtaisiin kontakteihin perustuvassa yhteistyössä riskinä on työntekijöiden vaihtuminen organisaatiossa esimerkiksi toiminnan hankemaisuuden takia, jolloin tärkeää tietoa häviää vaihtuvien työntekijöiden mukana. Digitaalinen alusta voi osaltaan olla varmistamassa kehittämistyön säilymisen ja tulosten välittymisen laajemmalle toimijajoukolle. Kaikki työpajan osallistujat kokivat osallistumisen hyödyttäneen omaa työtään.

- Yhteisen verkkoalustan työstäminen olisi hyödyllistä järjestöllemme, toivon että päivän verkkoalustan työstämisen jälkeen tällainen verkkoalusta otettaisiin käyttöön.
- Keskustelussa huomasin monia yhteisiä teemoja ja samalla samankaltaisia ideoita, joita voisi laittaa yhteiseen alustaan.
- On aina hyvä pysähtyä välillä pohtimaan, miten voisimme hyödyntää toistemme ”malleja” paremmin emmekä tekisi päällekkäin samoja asioita.
- Tutustuin muutamaa uuteen potentiaaliseen yhteistyötahoon.

(Työpajan palautekysely, avoimet vastaukset, toukokuu 2018.)

Materiaalipankin rakentamisen ohella tavoitteena on viedä eteenpäin työpajatyöskentelyä työuravalmennusta ja -mentorointia tekeville ammattilaisille. Ideana on se, että kasvokkain tapahtuva yhteinen ajankohtaisten asioiden työstäminen eri sektorien ammattilaisten kesken tukee myös digitaalisen materiaalipankin päivittämistä ja kehittämistä.

Syksyllä 2018 järjestetään toinen työpaja, jonka tavoitteena on edistää materiaalipankin rakentamista ja siihen liittyvän työpajatyöskentelyn juurruttamista. Tavoitteena on, että työpajatoiminta jatkuisi tulevaisuudessa siten, että digitaalisen materiaalipankin ympärille rakentuisi kaksi kertaa vuodessa pidettävät työpajat, joiden vetovastuu jakautuisi verkostoyhteistyössä mukana olevien toimijoiden kesken. Diak selvittää myös työpajatoiminnan opinnollistamista, jolloin työpajojen organisoiminen voisi olla sosionomiopintoihin kuuluvan opintojakson toteutusmuoto. Materiaalipankin rakentaminen jatkuu yhteistyökumppanien kanssa syksyllä 2018 ja toisessa työpajassa.

Verkostoyhteistyön haasteet ja mahdollisuudet

Osahankkeessa lähdettiin verkostoyhteistyön kehittämisessä liikkeelle lavealla fokuksella kotoutumistyötä tekevien toimijoiden järjestöbrunnilla ja järjestötietojen keräämisellä. Vasta keväällä 2018 päästiin paneutumaan työuravalmennusta ja -mentorointia tekevien ammattilaisten verkostoyhteistyön kehittämiseen.

Haastavaa verkostoyhteistyön kehittämisessä on ollut erittäin laaja toimijakenttä, jossa olemassa olevat kumppanuudet ja verkostot ovat olleet vaikeasti hahmotettavissa ”ulkopuolisen” oppilaitostoimijan näkökulmasta. Toisaalta tämä on tuonut mukanaan mahdollisuuden katsoa asiaa uudesta näkökulmasta. Kehittämistyön esteenä voidaan nähdä myös järjestökentän resurssien rajallisuus. Monessa pienessä järjestössä kehittämistyöstä, viestinnästä ja käytännön toiminnasta vastaa vain muutama työntekijä. Tällöin yhteistyöprojekteihin tai suunnittelutyöhön osallistuminen ei ole välttämättä mahdollista, vaikka motivaatiota ja tarvetta siihen löytyisikin.

Välillä piti luoda uudestaan suhteet joidenkin organisaatioihin yhteyshenkilöiden vaihtuessa hankerahoitukseen perustuvassa toiminnassa. Moni alussa vahvalta vaikuttanut yhteistyökuvio ei lopulta tuottanut toivottua tulosta. Esimerkiksi järjestöbrunnilla havaittu innostus verkostoyhteistyön kehittämiseen ei näkynyt ammatillisille lähetetyn kyselyn vastaajamäärässä.

Maahanmuuttajajärjestöjen joukossa on paljon pieniä toimijoita, joiden ääni ja kohderyhmän tuntemus on mahdollista saada paremmin kuuluviin ja näkyviin verkostoyhteistyön avulla. Toisaalta maahanmuuttajajärjestöt voivat hyödyntää verkostoyhteistyössä mukana olevien ammattilaisten tietotaitoa oman toiminnan kehittämisessä.

Ammattilaisilta saatiin hyvää palautetta siitä, että verkostoyhteistyötä pyritään kehittämään, lisätään tietoisuutta eri toimijoista ja toiminnasta sekä tuodaan yhteisen pöydän ääreen saman asiakasryhmän kanssa työskenteleviä tahoja. Ammattilaisia onnistuttiin innostamaan mukaan yhteiseen kehittämistyöhön. Väestöliiton hanke-toimijoiden kanssa löydettiin yhteinen kehittämisintressi, mistä oli mielekästä lähteä rakentamaan yhteistyötä. Ensimmäisessä työuravalmennuksen ja -mentoroinnin ammattilaisten työpajassa saatiin rohkaisevia kokemuksia siitä, että työpajatoiminnalle ja yhteiselle työskentelylle sekä materiaalipankille on tarvetta.

Diakin osahankkeessa haluttiin yhdessä työuravalmennusta ja -mentorointia tekevien ammattilaisten kanssa löytää heidän arkityötään hyödyttäviä verkostoyhteistyön muotoja ja toimintatapoja yhteiselle kehittämiselle. Näin pyrittiin varmistamaan verkostoyhteistyön vaikuttavuus ja sitä kautta myös sen jatkuvuus, jotta ammatilliset voisivat entistä tehokkaammin tukea maahanmuuttajia koulutus- ja työllistymispoluilla eteenpäin. Nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä olisi hyvä juurruttaa kokemustietoon perustuvia hyviä käytänteitä ja toimintamalleja sekä jakaa avoimesti kokemuksia ja kokeiluja. Tätä jakamista verkostoyhteistyötä tukeva digitaalinen materiaalipankki ja työpajatoiminta voisivat parhaimmillaan edistää.

Lähteet

Gilchrist, A. & Rauf, T. 2006. Community Development and Networking. 2. edition. London: Community Development Foundation.

JVK 2018. Järjestöistä voimaa kotoutumiseen -hanke. Uudenmaan ELY-keskus. Viitattu 27.5.2018 https://www.ely-keskus.fi/web/ely/jarjestoista-voimaa-kotoutumiseen?p_p_id=122_INSTANCE_aluevalinta&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_r_p_564233524_resetCur=true&p_r_p_564233524_categoryId=14405

Järjestöhautomo 2018. Koulutus- ja osaamiskeskus Järjestöhautomo. Suomen Pakolaisapu. Viitattu 27.5.2018 <https://www.jarjestohautomo.fi/>.

Korkeakoulut tukemassa maahanmuuttajia -Facebook-ryhmä. Viitattu 27.5.2018 <https://www.facebook.com/groups/hei.imm/>.

Moniheli 2018. Monikulttuurijärjestöjen yhteistyöverkosto Moniheli ry. Viitattu 27.5.2018 <http://www.moniheli.fi/>.

Nykänen, S., Karjalainen, M., Vuorinen, R. & Pöyliö, L. 2007. Ohjauksen alueellisen verkoston kehittäminen – poikkihallinnollinen ja moniammatillinen yhteistyö voimavarana. Tutkimuslauseita 34. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos.

SPR 2018. Vastaanottotoiminnan ja kotoutumisen tuen järjestöverkoston uutiskirje 1/2018. Helsinki: Suomen Punainen Risti.

VeTo-verkosto 2018. Suomen Pakolaisavun Veto-Verkoston verkkosivu. Viitattu 21.8.2018. <https://www.vetoverkosto.fi/>

Väestöliitto 2018a. Matkalla työelämään -hanke (ESR). Väestöliitto ry. Viitattu 14.8.2018 http://www.vaestoliitto.fi/vaestoliitto/mita_vaestoliitto_tekee/vaikuttamisty/100-tasa-arvotekoa/mentorointitoiminta-monikulttuur/

Väestöliitto 2018b. Mentorointitoiminta monikulttuurisuustyössä. Väestöliitto ry. Viitattu 14.8.2018 http://www.vaestoliitto.fi/monikulttuurisuus/matkalla_tyoelamaan/

Väätänen, E. 2011. Verkoston kehittämisen menetelmät ja niiden käyttö työelämän kehittämishankkeessa. YAMK-opinnäytetyö, yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/30178/Vaatainen_Eija.pdf?sequence=2.

Aineistolähteet

Työpajan palautekysely, avoimet vastaukset, toukokuu 2018. Digiolkkarista työelämään, Diakin osahanke.

Digiolkkarin positiiviset vaikutukset Turussa

Taimi Räsänen, Joe Majanen ja Susanna Ylitalo

Turun Seudun TST ry pyrkii vahvistamaan työttömien ja ikäihmisten toimintakykyä ja osallisuutta monipuolisia toimintamuotoja hyödyntäen. Digiolkkarista työelämään -hanke on tuonut täydennystä yhdistyksen tarjoamiin koulutus- ja kehittymismahdollisuuksiin. Vertaisryhmissä toimiminen, vuorovaikutustaitojen ja digivalmiuksien harjoittelu ohjatuissa työpajoissa sekä yritysvierailut ovat osoittautuneet toimiviksi käytännöiksi, jotka kannattaa juurruttaa yhdistyksen toimintaan.

Turun Seudun TST ry (Työtä, Sosiaalisuutta ja Terveyttä) on toiminut Digiolkkarista työelämään -hankkeessa Turun toimintojen osatoteuttajana, läheisessä yhteistyössä hanketta hallinnoivan Turun ammattikorkeakoulun kanssa. Järjestö on perustettu alun perin työttömien yhdistykseksi vuonna 1992. Vuodesta 2013 TST on ollut sosiaali- ja terveystieteiden yhdistys, joka toimii muun muassa työttömyydestä ja vähävaraisuudesta aiheutuvien haittojen vähentämiseksi, heikompiensaisten toimeentulon parantamiseksi sekä henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kohottamiseksi.

TST:lle on keskittynyt monipuolisten toimintamuotojensa kautta monen alan osaamista ja vertaistukeen pohjautuvaa koulutus- ja yhteistyövalmiutta. Järjestö tarjoaa alustan mielekkäälle, innostavalle ja tavoitteelliselle tekemiselle. TST:n toiminta edistää tavoitteiden mukaisesti työttömien ja ikäihmisten toimintakyvyn ylläpitämistä ja osallisuuden vahvistamista eri toimintamuodoin. Toiminta koostuu muun muassa harraste- ja vertaistoiminnasta, kuntouttavasta työtoiminnasta ja työllistävästä toiminnasta.

TST:n toimintakeskuksesta Kanslerintie 19:stä löytyy 2482 neliötä tilaa eri toimintoille. Yhdistyksellä on toimiva puupaja, ompelimo, tekstiilinkierrätysyksikkö TexVex, ICT-osasto, tiedotusosasto, info, kassa, keittiö ynnä muuta toimintaa. Siellä on

niin ikään monitoimitila liikuntaa ja muita suurempia tapahtumia varten sekä lukuisa määrä erilaisia kokous- ja toimintatiloja vapaaehtois- ja jäsenoimintojen käyttöön. Yhdistyksellä on vuosittain yli tuhat jäsentä.

TST ry on myös merkittävä palveluntuottaja. Se tukee toimillaan sosiaalisen ja terveydellisen hyvinvoinnin vahvistamista ja hyvinvointia uhkaavien ongelmien ehkäisemistä. Yhdistys tarjoaa erillishoitteisissa projektitoiminnoissaan työpaikkoja sekä ura- ja asiakasohjausta pitkään ilman työtä olleille ja kuntouttavan työtoiminnan piirissä oleville. Digiolkkarista työelämään -hanke on täydentänyt hyvin yhdistyksen tarjoamia koulutus- ja kehittymismahdollisuuksia.

Digiolkkarin toimintojen juurruttaminen TST:n toimintaan on tärkeää nyt, kun hanke on loppusuoralla. Hankkeesta tulee poimia ja hyödyntää neljä tärkeintä oppimisaluetta, jotka ovat vertaistuki, vuorovaikutustaidot, digitarinapajat ja yritysvierailut.

Vertaisryhmistä ystäviä ja portti yhdistystoimintaan

Vertaistuki on osoittautunut työpajaryhmissä toimineille ihmisille tärkeäksi. Ryhmiin osallistuneet ovat ryhmäytyneet aikatauluihin nähden nopeasti ja muodostaneet keskenään toimivan ”me-hengen”. Osallistujien välille on muodostunut pysyviä ystävyys-suhteita, jotka ovat jatkuneet myös työpajatyöskentelyn loppumisen jälkeen. Osallistujat ovat itsenäisesti järjestäneet omia kokoontumisia ja tapahtumia sekä pitäneet tiiviisti yhteyttä keskenään.

Jo työpajajaksojen aikana kävi ilmi, että ryhmädynamiikka toimi erinomaisesti ja tietotekniikkaa paremmin osaavat ryhmäläiset auttoivat heikommin osaavia. Suurin osa ryhmiin osallistuneista on liittynyt TST:n jäseniksi, ja monet heistä ovat lähteneet innokkaasti mukaan erilaisiin jäsenoimintoihin ja -retkiin. Monia työpajaryhmien osallistujia näkee TST:llä lähes päivittäin hyödyntämässä talon tarjoamia mahdollisuuksia ja käyttämässä Digiolkkarissa oppimiaan taitoja Tietotuvan tietokoneilla.

Tärkeänä osana vertaistukea ovat olleet työpajaryhmistä valitut vapaaehtoiset vertaisvalmentajat, jotka ovat toimineet kannustavana tukena ja esimerkkinä seuraaville ryhmille, opastaneet uusia osallistujia talon käytännöissä sekä neuvoneet erilaisissa ongelmatilanteissa.

Varmuutta esiintymiseen ja sujuvuutta verkkoasiointiin

Erilaiset ohjatut vuorovaikutusharjoitukset, kuten haastattelu- ja improvisaatioharjoitukset, ovat osoittautuneet ryhmäläisille mieluisiksi ja hyödyllisiksi tavoiksi oppia ilmaisutaitoja. Alkujännityksen lauettua osallistujista on kuoriutunut verbaalisesti kyvykkäitä ja sanavalmiita viestijöitä. Moni alussa hyvinkin ujo ja varautunut osallistuja on saanut varmuutta esiintymiseensä ja on uskaltanut esittelemään itseään ja osaamistaan digitarinan muodossa.

Työpajatapaaamisen olennaiseen sisältöön on kuulunut erilaisten digitaalisen median työkalujen ja tietokoneiden käytön harjoittelu. Jokaisen työpajajakson alussa uuden ryhmän kanssa on käyty läpi suurimmalle osalle hyvinkin vaikeaselkoista tietokonetermistöä, eli oppiminen on alkanut tietokoneiden peruskäytön opettelusta. Oman digitarinan tekemisen yhteydessä asiakkaat ovat kuin huomaamattaan oppineet hyödyntämään taitojaan muussakin tietokoneenkäytössä.

Erilaiset verkkoasointipalvelut ja niiden toiminnot on käyty tarkasti läpi, ja osallistujia on opastettu verkkopankkitunnusten käyttöön erilaisissa digitaalisissa palveluissa, kuten esimerkiksi Kelan ja Verohallinnon verkkopalveluissa, TE-palveluissa ja Omakannassa.

Vierailujen ja verkostojen kautta työelämään

Yritysvierailut ovat työpajaryhmien osallistujien mielestä olleet mielenkiintoisia ja tietyllä tavalla avanneet silmiä eri alojen yritysten osaamis- ja koulutusvaatimuksille. Ryhmät ovat päässeet tutustumaan moniin eri yrityksiin, muun muassa metalli-, ruokapalvelu-, huolto- kunnossapito- ja kirjanpitoyrityksiin. Yritysvierailuiden ansiosta kurssilaiset ovat voineet tutustua työmahdollisuuksiin avoimilla markkinoilla toimivissa paikallisissa yrityksissä.

Yritysvierailujen lisäksi hankkeessa on tutustuttu TST:n yhteistyökumppaneina toimiviin yhdistyksiin, kuten Varissuon Työ ja Toiminta ry ja Turun Ekotori. Ainakin viisi ryhmäläistä löysi jatkopolun jossain yhdistyksessä esimerkiksi palkkatuetun työn tai työkokeilun muodossa.

Nämä neljä Digiolkkarista työelämään -hankkeen tärkeintä osa-aluetta voidaan tulevaisuudessa ainakin osittain integroida Turun Seudun TST ry:n toimintaan. Niitä on voitu hyödyntää jo tällä hetkellä käynnissä olevissa hankkeissa, projekteissa ja moninaisissa harraste-, vapaaehtois- ja koulutusmahdollisuuksissa. Tuleviin hankkeisiin ja talon sisäisiin toimintoihin voidaan luoda opitulla mallilla toimivia pienryhmiä, joissa Digiolkkarin parhaita osa-alueita voidaan hyödyntää, juurruttaa ja jalostaa TST:n oppimis- ja toimintaympäristössä

Kirjoittajien ja toimituskunnan esittely

Aronpää Maija-Liisa, VTM, lehtori (sosiaaliala), Turun ammattikorkeakoulu

Maija-Liisa Aronpää työskentelee Turun AMK:ssa sosiaalialan lehtorina. Tässä hankkeessa hän on toiminut projektipäällikkönä osallistuen myös Turun osatoteutuksen työpajojen rekrytointiin, työpajojen toteutukseen, viestintään sekä koko toimintamallin rakentamiseen. Osallisuuteen liittyvät teemat ja ehkäisevä seniори- ja vanhustyö ovat Aronpään kiinnostuksen kohteita.

Cherifi Ahmed, tulkki (AMK), asioimistulkkaus, vertaisohjaaja, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Ahmed Cherifi työskentelee Diakonia-ammattikorkeakoulussa asioimistulkkausopiskelijoiden arvioijana ja hanketyöntekijänä. Tässä hankkeessa hän on toiminut Diakin osahankkeen ammatillisena vertaisohjaajana ja osallistunut maahanmuuttajien työuravalmennusmallin rakentamiseen sekä verkostoyhteistyön kehittämiseen. Cherifi toimii myös asioimistulkkinä ja kääntäjänä.

Hietaranta Jari, FL, erikoisasiantuntija, Turun ammattikorkeakoulu

Jari Hietaranta toimii hankkeiden valmistelijana ja projektipäällikkönä sekä luennoitsijana Turun AMK:ssa tutkimus- ja kehitysyksikössä. Hietarannan alaa ovat muun muassa yhteisökehittäminen sosiaalisesta ja ympäristöllisestä näkökulmasta sekä sosiaaliseen eriarvoistumiseen liittyvät hankkeet. Tässä hankkeessa hän on vastannut Turun osatoteutuksen työpajaryhmien yritysikäynneistä ja ryhmäläisten tekemistä projekteista.

Hovila Hanna, FM, lehtori (suomen kieli ja viestintä), Diakonia-ammattikorkeakoulu

Hanna Hovila työskentelee Diakonia-ammattikorkeakoulussa suomen kielen ja viestinnän ja suomi toisena kielenä -opettajana sekä erilaisissa hanke- ja projektitehtävissä. Tässä hankkeessa Hovila on toiminut S2-asiantuntijana ja vastannut työuravalmennusmallin pedagogisesta suunnittelusta ja toteutuksesta sekä osallistunut verkostoyhteistyön rakentamiseen.

Hyväri Susanna, VTT, TKI-asiantuntija, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Susanna Hyväri työskentelee Diakonia-ammattikorkeakoulussa kansalais- ja asiakasosallisuutta edistävissä hankkeissa. Hyväri on toiminut Diakin osahankkeessa tutkimus- ja kehittämistyön asiantuntijana ja luennoitsijana maahanmuuttajien työuravalmennuksessa.

Jetzinger Jaana, VTM, sosionomi (AMK), ohjaaja/valmentaja

Jaana Jetzinger on viestinnän asiantuntija ja mindfulness-ohjaaja. Hankkeessa hän on kehittänyt Vahvuuteesi-menetelmää osana opinnäytetyötään Diakonia-ammattikorkeakoulussa. Jetzinger on kiinnostunut erityisesti yksilöiden ja yhteisöjen voimavaroja ja vuorovaikutusta tukevien menetelmien käytöstä ja kehittamisestä.

Juppi Pirita, FT, yliopettaja (media-ala), Turun ammattikorkeakoulu

Pirita Juppi työskentelee Turun AMK:n Taideakatemiassa media-alan ja ylempien AMK-koulutusten opettajana. Osallistava media ja digitaalinen tarinankerronta ovat hänen erityinen kiinnostuksen kohteensa. Tässä hankkeessa Juppi on vastannut digitaalisen tarinankerronnan työpajoista Turun osatoteutuksen työpajaryhmille.

Lukander Matias, opiskelija, Turun ammattikorkeakoulu

Matias Lukander on Turun AMK:n media-alan opiskelija ja osallistui Turun osatoteutuksen työpajaryhmän ohjaukseen viestintä- ja vuorovaikutustaitojen käsittelevillä kerroilla.

Luoto Sirkku

Sirkku Luoto osallistui hankkeessa Turun osatoteutuksen kevään 2018 työpajaryhmään. Tämän jälkeen hän toimi vapaaehtoisena vertaisohjaajana seuraavalle työpajaryhmälle ja osallistui aktiivisesti hankkeen toimintojen suunnitteluun.

Majanen Joe

Joe Majanen on Turun Seudun TST ry:n toiminnanjohtaja ja pitkänlinjan yhdistysvaikuttaja, joka on työskennellyt 19 vuotta yhdistyksen eri esimiestehtävissä. Hän on toiminut myös yhdistyksen hallituksen puheenjohtajana vuosina 2012-2015.

Myllymäki Päivi, FM, VTM, lehtori (viestintä), Turun ammattikorkeakoulu

Päivi Myllymäki työskentelee Turun AMK:ssa viestinnän lehtorina Terveys ja hyvinvointi -sektorin AMK- ja YAMK-koulutuksissa, mutta on niiden ohella opettanut myös liiketalouden viestintää. Hän toimii TKI-hankkeissa sekä Terveys ja hyvinvoinnin julkaisuvastaavana ja Talk Hyve-verkkojulkaisun päätoimittajana. Tässä hankkeessa Myllymäki on ollut mukana julkaisun toimituskunnassa.

Räsänen Taimi, TST ry:n puheenjohtaja

Taimi Räsänen on toiminut Turun Seudun TST ry:n puheenjohtajana vuoden 2018 alusta ja hallituksen jäsenenä vuodesta 2015. Yhdistystoiminnan lisäksi turkulaisen ravintolan vuoropäällikkö ja aktiivinen kansalaistoimija.

Sahonen Pia, VTM, projektipäällikkö, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Pia Sahonen työskentelee Diakonia-ammattikorkeakoulussa projektipäällikkönä ja TKI-asiantuntijana. Tässä hankkeessa Sahonen on toiminut Diakin osahankkeen projektipäällikkönä, vastannut yhteiskehittämisen toteuttamisesta ja verkostoyhteistyön kehittämisestä sekä osallistunut työaravalmennusmallin rakentamiseen.

Tomppo Jaana, TtM, lehtori (terveysala), Turun ammattikorkeakoulu

Jaana Tomppo työskentelee Turun AMK:ssa terveysalan lehtorina. Tässä hankkeessa hän on vastannut yhdessä projektipäällikön kanssa Turun osatoteutuksen työpajalaisten rekrytoinnista ja haastatteluista sekä omalta osaltaan terveysalan asiantuntijana osallistunut työpajatoiminnan toteuttamiseen sekä hankkeen viestintään.

Ylitalo Susanna

Susanna Ylitalo on toiminut Digiolkkarista työelämään -hankkeen projektityöntekijänä ja vertaisohjaajana Turun osatoteutuksessa.



VOIMAA VERTAISISTA

Maahanmuuttajat ja yli 54-vuotiaat ovat usein haasteellisessa tilanteessa hakiessaan työpaikkaa. Maahanmuuttajilla erityisesti puutteellinen kielitaito ja yli 54-vuotiailla vähäiset digitaaliset valmiudet saattavat vaikeuttaa työnsaantia.

Tässä julkaisussa kuvataan osallistujalähtöisen ja vertaistoimintaa painottavan työnhakuvalmennuksen kehittämistä Digiolkkarista työelämään -hankkeessa. Valmennuksen tavoitteena oli kehittää osallistujien työllistymisvalmiuksia sekä kykyä tunnistaa osaamistaan ja vahvuuksiaan ja viestiä niistä.

Turun ammattikorkeakoulun ja Turun Seudun TST ry:n toteuttaman Turun osahankkeen kohderyhmänä olivat yli 54-vuotiaat työnhakijat. Heille järjestettiin työpajoja, joissa yhdessä vertaisten kanssa tarkasteltiin ja kehitettiin omaa osaamista. Ohjatuissa työpajoissa osallistujat saivat tukea erityisesti työnhaussa, viestintä- ja vuorovaikutustaidoissa sekä digitaidoissa. Vierailut alueen yrityksiin olivat tärkeä osa ryhmien ohjelmaa.

Diakonia-ammattikorkeakoulun toteuttaman Helsingin osahankkeen kohderyhmänä olivat työikäiset arabiankieliset maahanmuuttajat. Heidän koulutus- ja työllistymispolulla etenemistään edistettiin arabiankielisellä yksilövalmennuksella sekä vertaisryhmätoiminnalla. Huomiota kiinnitettiin etenkin suomen kielen taidon vahvistamiseen. Helsingin osahankkeessa kehitettiin myös maahanmuuttajien kanssa toimivien järjestöjen verkostoyhteistyötä.

ISBN 978-952-216-696-8
ISSN 1457-7925

www.turkuamk.fi

