

PEILISSÄ OMAT ASENTEET

MOD-kurssin toteuttaminen henkilöstökoulutuksena Pelastusarmeijan
keskustalon henkilökunnalle

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali- ja terveysalan laitos
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi (AMK)
Opinnäytetyö
Syksy 2009
Nina Silander

Lahden ammattikorkeakoulu
Sosionomi (AMK)

SILANDER, NINA: PEILISSÄ OMAT ASEENTEET
MOD-kurssin toteuttaminen henkilöstökoulutuksena
Pelastusarmeijan keskustalon henkilökunnalle

Sosiaalialan opinnäytetyö, 57 sivua, 9 liitesivua

Syksy 2009

TIIVISTELMÄ

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksena toteutettiin henkilöstökoulutus Pelastusarmeijan keskustalon eri yksiköiden henkilökunnalle.

Tilaaajan toiveiden mukaan sisältönä oli monikulttuurisessa ympäristössä toimivan henkilökunnan omien ennakkoluulojen ja asenteiden kohtaaminen ja työstäminen. Koulutus toimi kokeiluna eri toiminnot ylittävästä henkilöstökoulutuksesta keskustalossa.

Henkilöstökoulutus toteutettiin MOD- peruskurssina (Moninaisuus, oivallus, dialogi). MODin tavoitteena on mahdollistaa erilaisuuteen liittyvä keskustelu ja kohdata omia asenteita ja ennakkoluuloja, jotka vaikuttavat jokapäiväiseen työntekoon.

Koulutuksen toteutuminen onnistui tavoitteiden mukaisesti. Laadukkaan koulutuksen mahdollisti opinnäytetyön tekijän kokemus henkilöstökoulutusten järjestämisestä, tiivis yhteistyö tilaaajan kanssa, osaava työpari koulutuksen toteuttamisessa, hyvät ulkoiset puitteet sekä menetelmäksi valittu selkeä MOD-peruskurssi, joka sisältöjen puolesta vastasi tilaaajan toiveita.

Opinnäytetyö sisältää koulutustarvekartoituksen yhteistyössä Pelastusarmeijan kanssa, koulutuksen valmistelun ja toteutuksen sekä opinnäytetyöraportin. Raportissa kuvataan toiminnallinen projekti eli henkilöstökoulutuksen suunnittelu, toteutus ja arviointi.

Avainsanat: Toiminnallinen opinnäytetyö, henkilöstökoulutus, monikulttuurisuus, ennakkoluulot, MOD- koulutus.

Lahti University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

SILANDER, NINA: A MIRROR REFLECTING ONE'S OWN
ATTITUDES:
Personnel training implemented as a MOD basic
course for different Salvation Army Units

Bachelor's Thesis in Social Services, 57 pages, 9 appendices

Autumn 2009

ABSTRACT

The purpose of this functional thesis was to implement training for different Salvation Army Units.

According to the customers' wish, the content of this training was designed to help the personnel working in multicultural environment meet and reassess their own prejudices and attitudes. The training was experimental connecting all different units.

The personnel's training was implemented as a MOD basic course. The purpose of MOD is to enable a discussion about differences and to meet one's own prejudices and attitudes as both of these have effect on every day work.

The training was successful in regard to the customers' objectives. All this was made possible by the experience in organizing personnel training which the author of the thesis had, the close co-operation with the customer, the skilled partner, good facilities and MOD-method, which content was planned and designed according to the customers' wish.

The thesis includes a survey of training needs done in co-operation with The Salvation Army, preparation and implementation of the training and the final report of the thesis.

The functional project is described in the report: planning, implementation and evaluation of the training.

Key words: functional thesis, personnel training, multicultural, prejudices, MOD-training.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	TEOREETTINEN VIITEKEHYS	2
2.1	Viitekehysten valinta ja sen perustelut	2
2.2	Henkilöstökoulutus	2
2.2.1	Määritelmä	3
2.2.2	Yhteisen arvopohjan syntyminen koulutuksen avulla	5
2.2.3	Koulutus muutosprosessin tukijana	7
2.2.4	Koulutusten suunnittelu- ja toteutus	9
2.3	Monikulttuurisuus	9
2.3.1	Maahanmuuttajat Suomessa	10
2.3.2	Suomalaisten asenteet maahanmuuttajia kohtaan	12
2.3.3	Viranomaisten asenteet maahanmuuttajia kohtaan	15
2.4	Pelastusarmeija	16
2.4.1	Organisaatio	16
2.4.2	Työyhteisön haasteet	20
2.4.3	Henkilöstökoulutustarpeet	21
2.5	MOD-koulutus	22
2.5.1	Koulutuksen tausta	23
2.5.2	Koulutuksen tavoite	23
2.5.3	Koulutuksen menetelmät	24
2.5.4	Koulutuksen valinnan perustelut	25
3	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS	26
3.1	Opinnäytetyön tavoitteet	26
3.1.1	Opinnäytetyön tekijän tavoitteet	26
3.1.2	Opinnäytetyön tilaajan tavoite	27
3.2	Tuotokset	27
3.2.1	Henkilöstökoulutus	27
3.2.2	Opinnäytetyöraportti	28

4	TOIMINNALLISEN OPINNÄYTETYÖN KUVAUS	28
4.1	Aiheen löytyminen	28
4.2	Menetelmän valinta ja aiheen rajaus	29
4.3	Koulutuksen valmistelu	30
4.3.1	Yhteistyö tilaajan kanssa	30
4.3.2	Kouluttajaparin etsiminen	31
4.3.3	Koulutuksen järjestelyjen tarkentaminen	32
4.3.4	Koulutuksen sisältöjen suunnittelu	34
4.4	Koulutuksen toteutus	35
4.4.1	Koulutuksen ensimmäinen päivä	36
4.4.2	Koulutuksen toinen päivä	38
4.4.3	Todistus, palautelomake, arvontalipuke ja saatekirje osallistujille	41
5	OPINNÄYTETYÖPROSESSIN ARVIOINTI JA POHDINTA	42
5.1	Toiminnallinen osio	42
5.1.1	Koulutuksen suunnittelu	43
5.1.2	MOD-peruskurssi	43
5.1.2.1	MOD-kurssin osallistujajoukko	43
5.1.2.2	MOD-kurssin menetelmät ja tavoitteet	45
5.1.3	Tilaajan tavoitteiden toteutuminen	46
5.1.4	Omien tavoitteiden toteutuminen ja oppimiskokemukset	47
5.2	Opinnäytetyöprosessi	49
5.2.1	Valittu teoriatausta	51
5.2.2	Oma kehitys ja opinnäytetyön antamat mahdollisuudet	52
	LÄHTEET	54
	LIITTEET	58
	LIITE 1: Kurssin ilmoitus	58
	LIITE 2: Koulutuksen runkosuunnitelma	59
	LIITE 3: Todistus	61
	LIITE 4: Palautelomake	62

LIITE 5: Arvontalipuke

64

LIITE 6: Saatekirje

65

1 JOHDANTO

Kaikki ihmiset syntyvät vapaina ja tasavertaisina arvoltaan ja oikeuksiltaan. Heille on annettu järki ja omatunto, ja heidän on toimittava toisiaan kohtaan veljeyden hengessä. (YK:n ihmisoikeuksien julistus, 1. artikla)

Pelastusarmeijan keskustalo on monikulttuurinen työpaikka. Asunnottomien miesten ja naisten asuntoloiden, palvelukeskuksen sekä sosiaalista ja aineellista apua antavan avohuoltoaseman asiakkaissa on kymmeniä eri kansallisuuksia. Hengellisessä työssä osastojen työyhteisöt muuttuvat monikulttuurisiksi Pelastusarmeijan lähettäessä työntekijöitään Suomen osastoihin työvoimaksi eri puolilta maailmaa. Monenlaiset syrjäytymisestä johtuvat ongelmat, kulttuurierot ja erilaiset tavat haastavat henkilökuntaa kohtaamaan omia ennakkoluulojaan ja asenteitaan suhteessa erilaisuuteen.

Työyhteisössä oli tarve henkilöstökoulutukselle, erityisesti toimialat ylittävälle koulutukselle. Koulutustarpeet nousevat työyhteisön muuttuvasta tilanteesta ja yksilöiden valmiuksista kohdata nykyiset ja tulevaisuuden haasteet työympäristön ja työnkuvien muuttuessa.

Pelastusarmeijan keskustalon koulutustarpeeseen pyrittiin vastaamaan MOD- peruskurssilla (Moninaisuus, oivallus, dialogi), jonka tavoitteena on mahdollistaa erilaisuuteen liittyvä keskustelu ja kohdata omia asenteita ja ennakkoluuloja, jotka vaikuttavat jokapäiväiseen työntekoon.

MOD-peruskurssi on samalla toiminnallisen opinnäytetyön tuotos. Henkilöstökoulutus toteutettiin Pelastusarmeijan keskustalon eri toimialojen henkilökunnalle (miesten ja naisten asuntolat, palvelukeskus, avohuoltoasema, Helsingin osasto, Hedvig-huone eli perhekeskus ja upseerikoulu) sekä miesten asuntolan siivoojille (ulkopuolinen palvelutuottaja).

Opinnäytetyö sisältää koulutustarvekartoituksen yhteistyössä Pelastusarmeijan kanssa, koulutuksen valmistelun ja toteutuksen sekä opinnäytetyöraportin, jossa

kuvataan toiminnallinen projekti eli henkilöstökoulutuksen suunnittelu, toteutus ja arviointi.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli vastata hankkeistetun opinnäytetyön tilaajan tarpeisiin toteuttamalla henkilöstökoulutus tilaajan toiveiden mukaan. Omien asenteiden kohtaamiseen liittyvät sisällöt nousivat monikulttuurisen työyhteisön tarpeista. Opinnäytetyössä hyödynnettiin tekijän kouluttajakokemusta ja MOD-ohjaajakoulutusta yhdistettynä sosionomi (AMK) opintojen tuomiin lisävalmiuksiin hankkeistetun opinnäytetyön tekemisessä.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

2.1 Viitekehyksen valinta ja sen perustelut

Teoreettisessa viitekehysessä tarkastellaan henkilöstökoulutusta, monikulttuurisuutta Suomessa, Pelastusarmeijaa organisaationa sekä MOD-koulutusta, joka oli toiminnallisen opinnäytetyön tuote.

Henkilöstökoulutus oli tilaajan tarpeista nouseva toiminta. Monikulttuurisen työyhteisön haasteet valikoivat käsiteltäväksi aiheeksi maahanmuuttajiin, erilaisuuteen, asenteisiin ja ennakkoluuloihin liittyvät kysymykset. Pelastusarmeija tilaajana ja sen organisaatio sekä henkilökunta koulutuksen kohderyhmänä kuvataan teoriataustassa, jotta opinnäytetyön toiminnallisen osion valinnat voidaan perustella suhteutettuna tilaajan odotuksiin. Lisäksi kuvataan MOD-koulutus ja perustellaan sen valikoituminen koulutuksen menetelmäksi.

2.2 Henkilöstökoulutus

Työpaikoilla järjestetään henkilöstölle monentyyppistä koulutusta sekä mahdollisuuksia osallistua työpaikan ulkopuolella järjestettyyn koulutukseen. Koulutukset ovat keskenään hyvin erilaisia niin tavoitteiltaan kuin lähtökohdiltaankin. Koulu-

tusta tilaavan työpaikan ja kouluttavan tahon on ymmärrettävä henkilöstökoulutus ja sen tavoitteet sekä toteuttamismahdollisuudet samalla tavalla, jotta koulutus voi vastata tilaajan tarpeita.

2.2.1 Määritelmä

Henkilöstökoulutukselle on olemassa monta erilaista määritelmää. Tässä esitellään muutamia eri tahojen käyttämiä määritelmiä henkilöstökoulutuksesta, ja kuvataan tässä opinnäytetyössä henkilöstökoulutuksella tarkoitettu koulutus. Henkilöstökoulutuksesta käytetään joissakin lähteissä myös nimeä työpaikkakoulutus. Koulutuksen koskiessa henkilöstöä laajemmin, puhutaan myös työyhteisökoulutuksesta.

Työvoimahallinnossa (Henkilöstökoulutus 2008) henkilöstökoulutuksella tarkoitetaan työnantajan kustantamaa mitä tahansa koulutusta, johon osallistumisajalta työnantaja on maksanut palkkaa tai korvannut menetetyt vapaa-ajan rahassa tai vapaana. Toiminnallisena opinnäytetyönä toteutettu koulutus tapahtui osallistujien työajalla ja oli työnantajan henkilöstölle osoittamaa koulutusta. Kaikkien halukkaiden osallistuminen mahdollistettiin sijaisjärjestelyin, jolloin menetetyt vapaa-ajan korvaus ei ollut tarpeellista.

Työterveyslaitos (Henkilöstökoulutus 2009) jäsentää henkilöstökoulutuksen strategialähtöiseksi ja henkilökohtaista ammatillista kasvua tukevaksi henkilöstökoulutukseksi. Tämä opinnäytetyönä toteutettu koulutus noudattelee pitkälti työterveyslaitoksen strategialähtöisen koulutuksen määritelmiä. Strategialähtöisessä koulutuksessa keskeinen rooli henkilöstön osaamisen kehittämisessä on jatkuva palautteen antaminen ja hyödyntäminen. Strategisten kehittäjien ja koulutuksen suunnittelijoiden tulisi ottaa palaute huomioon henkilöstökoulutusta suunnitellessa. (Henkilöstökoulutus 2009.) Opinnäytetyönä toteutettua koulutusta suunnitellessa ei ollut käytettävissä henkilöstön palautetta, koska työyhteisössä ei ole aiemmin juurikaan toteutettu laajalti henkilöstöä koskevaa koulutusta. Tähän opinnäytetyönä toteutettuun henkilöstökoulutukseen liitettiin palautteen keräämi-

nen, jotta tilaaja voi hyödyntää sitä jatkossa suunnitelleessaan koulutuksen järjestämistä henkilöstölleen.

Strategialähtöisessä koulutuksessa lähtökohtana ovat työnantajan intressissä olevat hallinnon strategiset linjaukset ja tavoitteet. Heränteen kouluttamistarpeen taustalla voi olla jokin uudistus, muutos, valitus tai epäkohta. (Henkilöstökoulutus 2009.) Opinnäytetyönä toteutettu koulutus liittyy työyhteisön asiakaskunnassa pitkällä aikavälillä tapahtuneisiin muutoksiin sekä lähivuosien tehtäväkuvien muutoksiin. Maahanmuuttajataustaisten asukkaiden lisääntyminen asiakaskunnassa sekä asuntolatoiminnan muuttuminen tuetun asumisen suuntaan haastaa henkilökuntaa asenteellisiin ja menetelmällisiin muutoksiin.

Palvelualojen ammattiliitto määrittelee (Työyhteisökoulutus 2008) työyhteisökoulutuksen lähtökohdaksi työpaikan hyvän toimivuuden, perustehtävässä onnistumisen, laadukkaan työn ja hyvinvoinnin. Työyhteisökoulutus suunnitellaan yhdessä henkilöstön edustajien ja yrityksen johdon kanssa. Menetelmiltään työyhteisökoulutus on yhteistoiminnallista ja osallistavaa. Opinnäytetyönä toteutetun koulutuksen tarvekartoitus tehtiin yhdessä johdon edustajan kanssa ja yhtenä lähtökohtana oli työpaikan hyvä toimivuus. Näkökulma hyvän toimivuuden toteutumiseen painottui henkilökunnan omia asenteita koskeviin oivalluksiin, ei niinkään konkreettisiin työkäytäntöihin. Menetelmiltään valittu koulutus vastasi työyhteisökoulutuksen määritelmää myös yhteistoiminnallisuuden ja osallistuvuuden osalta.

Työyhteisökoulutusta järjestetään erikseen myös toiminnallisena työyhteisökoulutuksena, jolloin perustan muodostaa toiminnallisuus ja yhteisö (Toiminnallinen työyhteisökoulutus 2008). Monet elämys- ja seikkailupedagogiikkaan perustuvat toiminnalliset työyhteisökoulutukset ovat mielestäni menetelmiltään lähempänä työyhteisön hyvinvoinnin ylläpitoon tähtääviä tyky-päiviä. Mikäli virkistymisen ohessa tavoitteenasettelussa on asiasisällöt sisällytetty elämyksellisiin menetelmiin, toimii toiminnallisuus parhaimmillaan vapauttavana ja yhdistävänä keinona uuden oppimiseen, yhteistyön lisääntymiseen ja työn tekemiseen liittyviin oivalluksiin. Toiminnallista työyhteisökoulutusta tarjoava Eräkettu Oy määrittelee koulutuksen tavoitteeksi paremmin toimivan työyhteisön. Perusajatuksena voi olla tehdä yhdessä jotain sellaista haasteellista ja kiinnostavaa, jota ei ennen ole aina-

kaan samalla tavalla yhdessä tehty. Kun yhdessä kohdataan haasteita, joista ei selvitä arkirutiineilla, tarjoutuu ryhmälle ja sen jäsenille paljon oppimisen, oivaltamisen ja kasvun mahdollisuuksia. Toiminnallisen työyhteisökoulutuksen kesto vaihtelee parista päivästä moniosaisiin ja pitkäkestoisiin kehittämissuunnitelmiin. (Toiminnallinen työyhteisökoulutus 2008.)

Opinnäytteenä toteutettua koulutusta kutsuttiin tilaajan ja toteuttajan yhteisymmärryksessä henkilöstökoulutukseksi. Yksityiskohtaisempi tarvekartoitus määritteli koulutuksen tavoitteet, kohderyhmän ja menetelmät. Lopputuloksena tuotosta voisi kutsua henkilöstökoulutukseksi, jossa on toiminnallisen työyhteisökoulutuksen piirteitä. Hallinnollisesti oli kyse selkeästi työnantajan henkilöstölleen tarjoamasta henkilöstökoulutuksesta. Sisällöissä ja menetelmissä yhdistyy strateginen henkilöstökoulutus sekä toiminnallinen työyhteisökoulutus. Tähän viitekehykseen poimitut määritelmät ovat sisällöltään kuvaavia edustamaan erilaisten henkilöstökoulutusten painotuksia. Eri nimellä kulkevat työpaikan henkilöstölle suunnatut koulutukset voivat olla joko hyvin samankaltaisia tai hyvin erilaisia. Koulutuksen nimi on mielestäni toissijainen, tärkeintä on että tilaava työpaikka ja koulutuksen toteuttava taho ovat tietoisia henkilöstön osallistumismahdollisuuksia, työnantajan tarpeista, koulutuksen tavoitteista sekä koulutuksen sopivuudesta kohderyhmälle.

2.2.2 Yhteisen arvopohjan syntyminen koulutuksen avulla

Työyhteisön kirjatut arvot ja henkilöstön oma arvomaailma sekä arkiset työtehtävät ovat keskenään jatkuvassa vuorovaikutuksessa. Toiminnallinen opinnäytetyö toteutettiin Pelastusarmeijan henkilökunnalle, joka maailmanlaajuisena järjestönä on yleisesti tunnettu arvomaailmastaan. Koulutukseen osallistuva henkilökunta, niin kuin kaikki ihmisten kanssa työtä tekevät, joutuvat jatkuvasti työssään punnitsemaan omaa arvomaailmaansa. Työyhteisön yhteisen arvomaailman on tarkoitus heijastua jokapäiväiseen työhön. Toisaalta työ itsessään muokkaa työntekijöiden arvomaailmaa ja asenteita. Henkilöstölle toteutetussa koulutuksessa oli tavoitteena mahdollistaa omien asenteiden tarkastelu ja oivaltaa niiden vaikutus omaan työhön. Maahanmuuttajien lisääntynyt määrä asiakaskunnassa sekä työtapojen

muutostarpeet tulevaisuudessa nostivat asenteiden ja arvojen pohtimisen tärkeyttä koulutuksen sisällöissä.

Lankinen, Miettinen & Sipola (2004, 46) määrittelevät arvokeskustelujen ja niiden käytäntöön viemisen organisaatioon arkeen vievän aikaa viidestä kymmeneen vuotta. Koulutus, keskustelut ja kriittinen arviointi arvojen käytäntöön viemisestä olisi tehtävä koko organisaatiossa erilaisissa ryhmissä ja tiimeissä, joissa sovitaan arvojen soveltamisesta jokapäiväisessä toiminnassa. Arvojen merkitys korostuu vaikeissa muutostilanteissa, jolloin aletaan rakentaa uudenlaista toimintatapaa ja yhteistä arvopohjaa. Tärkeintä on saada aikaan laaja muutosprosessi, jossa yhteiset arvot ja tavoitteet viedään vähitellen arkitoimintaan. Opinnäytteenä toteutetun koulutuksen sisällön valinnoilla oli tarkoitus käynnistää muutosprosessi henkilökohtaisella tasolla. Omien asenteiden tarkastelu ja oivaltaminen on lähtökohta laajemmalle keskustelulle. Järjestetty koulutus ei tähännyt organisaation tai työkäytäntöjen muutokseen, siihen liittyvien mahdollisten koulutusten aika on myöhemmin, vaan nyt tavoitteena oli antaa mahdollisuus jokaisen omaan oivallukseen omien arvojen ja asenteiden vaikutuksesta. Ajallisesti koulutus sopi hyvin Lankisen ym. määrittelyyn arvokeskusteluun kuluva ajasta asuntolan toiminnan ja sen myötä tehtävien muuttuessa lähivuosina merkittävästi. Toisaalta Pelastusarmeijassa, jossa kohdataan tuen ja avun tarpeessa olevia ihmisiä, omien arvojen ja asenteiden miettiminen on jatkuvasti ajankohtaista, jotta ihmiset voidaan kohdata tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti.

Lankinen ym. (2004, 51-52) perustelee yrityksen arvojen ja yhteisten käytäntöjen muuttamisen hitautta sillä, että yrityksen sisällä toimii edelleen vahvoja osakulttuureja ja pitkään toteutettuja yhteisiä toimintatapoja, joiden muuttaminen ja joista poisoppiminen on osattava tehdä taitavasti ja päättäväisesti. Muutosvastarintaa ja kriittisiä käsityksiä voi olla vaikea poistaa, mutta niihin pitäisi vaikuttaa laajan viestinnän, jatkuvan koulutuksen ja myönteisten esimerkkien, valmennuksen ja järjestelmällisen seurannan avulla. Muutos olisi aloitettava johtamisen ja esimiesten vuorovaikutuksen ja käyttäytymisen kehittämisestä, jota pitäisi tapahtua kaikkialla organisaatiossa. Kun yhteisten arvojen, johdon käyttäytymisen ja käytännön toimintatapojen merkitys on viety organisaatioon ja sisäistetty, sen varaan voi rakentaa liiketoiminnan suunnittelun, toteuttamisen ja kehittämisen yhteistyön

pohjalta. Lankisen ym. esimerkit ovat yritysmaailmasta, mutta samat toimintatapojen ja pinttyneiden käytäntöjen lainalaisuudet toimivat mielestäni kaikissa työpaikoissa. Suomalaisten maahanmuuttajiin kohdistuviin asenteisiin on yhteiskunnassa pyritty vaikuttamaan erilaisin kampanjoin. Arvot ja asenteet muodostuvat sekä tietämättömyyteen pohjautuviin ennakkoluuloihin, että todellisiin kokemuksiin. Pelastusarmeijassa kohdataan maahanmuuttajistakin elämässään kaikkein kovaosaisimmat ja monenlaisissa vaikeuksissa olevat ihmiset. Arjen työssä erilaisten vastakkainasettelujen mahdollisuus on tätä taustaa vasten ymmärrettävää. Koulutuksen avulla oli tarkoitus herättää ajatuksia siitä, miten omat arvot ja asenteet voivat johtaa yleistämiseen ja stereotyyppien muodostamiseen ja sitä kautta ihmisten eriarvoiseen kohtaamiseen. Lankisen ym. kuvaama pitkä ajanjakso arvojen sisäistämisessä ja jatkuvassa koulutuksen ja myönteisten esimerkkien vaikutuksesta on mielestäni hyvä ja mahdollinen, kenties jopa ainoa mahdollinen malli kriittisten käsitysten muuttamiseen.

2.2.3 Koulutus muutosprosessin tukijana

Anu Järvensivu (Järvensivu 2006, tiivistelmä iii) on tutkinut työpaikkakoulutusten liittymistä työpaikan muutostilanteisiin. Tutkimuksessa todetaan, että työpaikkakoulutuksista on muutostilanteissa koitunut monenlaisia hyötyjä sekä työntekijöille että työpaikoille: koulutus voi parhaimmillaan tukea tehokkaasti muutosprosesseja ja toimia yhteisen kehittämistyön tilana. Lisäksi koulutuksella on merkittävä tehtävä taun luojana hektiseen työntekoon. Toisaalta koulutuksen keinoin voidaan pyrkiä muuttamaan henkilöstön asenteita ja tuottamaan oikeutusta muutoksille, jotka eivät ole kaikkien henkilöstöryhmien intressien mukaisia.

Opinnäytetyönä toteutettu henkilöstökoulutus liittyy osittain työpaikan tuleviin muutosprosesseihin asuntolatoiminnan muuttuessa muutamien vuosin kuluessa enemmän tuetun asumisen muodoksi, toisaalta maahanmuuttajien lisääntyminen asiakaskunnassa on jo toteutunut muutos. Asiakaskunnan moniongelmaistuminen on myös osaltaan muuttanut työn vaatimuksia, mutta koska toteutettu koulutus keskittyi nimenomaan maahanmuuttajuuteen liittyvään erilaisuuteen kohdistuviin asenteisiin, jätetään tässä tarkemmin huomioimatta asiakaskuntaan liittyvät muut

muutostekijät. Järvensivun tutkimus koulutuksen hyödystä muutosprosessin tuki-
jana on linjassa Lankinen ym. määrittelyn kanssa, jossa arvojen tai uudenlaisen
toimintatavan viemisessä on tärkeää muutosprosessin käynnistyminen.

Järvensivun tutkimus nostaa tauon luomisen työntekoon yhtenä koulutuksen mer-
kittävänä tekijänä. Toteutetussa henkilöstökoulutuksessa haluttiin vahvasti panos-
taa sisältöjen ohessa myös tähän puoleen. Koulutustila tarjoiluineen ja vaihtelevat
menetelmät, eri tehtävissä olevien työtoverien tapaaminen ja tutustuminen, sekä
vapautunut ja rento ilmapiiri olivat koulutuksen yksi tavoite omien asenteiden
pohtimisen lisäksi. Toisaalta miellyttävä ilmapiiri ja irtiotto omasta työstä eivät
ole vain tärkeä tavoite, se on oman kokemuksen mukaan edellytys uusien ajatus-
ten syntymiselle ja aidolle vuorovaikutukselle. Järvensivun tutkimustulos koulu-
tuksesta tauon luojana hektiseen työntekoon voisinkin nähdä siis myös perusedelly-
tyksenä koulutuksen onnistuneelle toteutumiselle, ei vain tavoitteena. Muutospro-
sesseja ei käynnisty, jos tekemättömät työt painavat mielessä, tunnelmasta on ais-
tittavissa pakonomaisuutta ja tiukkaa kurinalaisuutta. Tutkimustulokset tukevat
omaa kouluttajakokemusta, jossa olen havainnut että miellyttävässä, joskus jopa
kevyessä ilmapiirissä on tilaa myös vakaville ja vaikeille asioille, joita ei raskaas-
sa arjessa jaksa ehkä ottaa edes esille.

Järvensivun tutkimustulosten mukaan koulutuksen keinoin voidaan pyrkiä muut-
tamaan henkilöstön asenteita ja tuottamaan oikeutusta muutoksille, jotka eivät ole
kaikkien henkilöstöryhmien intressien mukaisia. Toteutetussa koulutuksessa ta-
voitteeksi ei määritelty yhtä oikeaa tapaa suhtautua ja asennoitua maahanmuutta-
jiin. Asenteisiin liittyvä tavoite määrittyi koulutukseen osallistuvien omiin asen-
teisiin liittyvien oivallusten kautta. Tavoitteena oli siis tarjota tila oivaltaa mah-
dolliset muutostarpeet omissa asenteissaan. Oivalluksen tavoitteena oli käynnistää
muutosprosessi, joka jatkuu työssä koulutuksen jälkeen. Mahdolliset tulevaisuu-
den työhön liittyvät muutokset eivät kuuluneet tämän koulutuksen piiriin, mutta
ensimmäisenä eri työtehtävissä ja yksiköissä olevalle henkilöstölle toteutettuna
koulutuksena tämä koulutus toimi tärkeänä kohtaamisen ja tutustumisen paikkana.

2.2.4 Koulutusten suunnittelu- ja toteutus

Järvensivun (2006, 53) työpaikkakoulutuksia koskevan tutkimuksen mukaan koulutusten suunnitteluun ja toteutukseen vaikuttavat monet tekijät. Eniten niihin tulisi vaikuttaa koulutuksen tavoitteenasettelun. Järvensivun tutkimuksen kohteina olevissa koulutuksissa tärkeänä asiana pidettiin työpaikkalähtöisyyttä. Työpaikkalähtöisyys tulisi huomioida ensinnäkin koulutuksen tavoitteenasettelussa, toiseksi koulutuksen suunnittelussa, kolmanneksi toteutuksessa ja neljänneksi arvioinnissa.

Opinnäytetyönä toteutetussa koulutuksessa työpaikkalähtöisyys oli Järvensivun tutkimuskohteiden tapaan tärkeä kriteeri. Lähtökohta työpaikkalähtöisyydelle oli hyvä, sillä kyseessä oli hankkeistettu opinnäytetyö, jossa työpaikka toimi tilaajana. Opinnäytetyö antoi tavalliseen koulutuksentarjoajaan verrattuna paljon laajemman mahdollisuuden ajallisesti tehdä tarvekartoitusta ja suunnitella tilojen yms käytäntöjen hyötykäyttöä työpaikan tarpeisiin nähden. Olettaisin, että liiketoimintana järjestetyissä koulutuksissa samanlaiseen ajalliseen panostukseen ei taloudellisesti ole jokaisen koulutuksen kohdalla mahdollisuutta. Järvensivun tutkimus (2006, 71) osoittaa myös, että toteutustavan ollessa tavoitteisiin nähden ristiriidassa, koulutuksen tulokset kärsivät. Koulutuksen toteutustavan merkitys erityisesti aivan perimmäisissä käytännön kysymyksissä, kuten koulutuksen organisoinnista, ryhmäjäoista ja osallistujista päätettäessä, on koulutuksen onnistumisen kannalta huomattavan suuri. Opinnäytetyönä tarjottu MOD-koulutus on sisältönsä pitkäjänteisen sekä sisällöllisen että pedagogisen työn tuloksena muotoutunut koulutuspaketti, jossa tavoitteet ja toteutustapa kulkevat tiiviisti yhdessä. MOD-koulutuksen sisällöt ja menetelmät vastasivat aihepiireiltään tilaajan tarvetta, joten Järvensivun mainitsemasta ristiriidasta tavoitteiden ja toteutuksen välillä ei ollut vaaraa

2.3 Monikulttuurisuus

Maahanmuuttopolitiikkaa koskevan julkisen keskustelun iskusanaksi nousi 1990-luvun aikana monikulttuurisuus. Käsite ulottuu kulttuurista politiikkaan, perinte-

sistä vähemmistöistä maahanmuuttajin, valtionhallinnosta etnisiin yhdistyksiin ja yksilöistä ryhmiin. Suomessa monikulttuurisuus käsitetään pääasiassa maahanmuuton seurausilmiöksi. Monikulttuurisuuspolitiikan tavoitteena on, että maahanmuuttajat integroituvat Suomeen luopumatta omasta kulttuuristaan. Monikulttuurisuuttakin tärkeämpi ihanne on tasa-arvo, joka toteutuisi monikulttuurisessa tilanteessa edellyttämättä kulttuurista samanlaisuutta. (Lepola 2000, 266.) Tämän tavoitteen saavuttamiseksi tarvitaan asenteiden muutosta, jonka edellytyksenä on vuorovaikutus, sekä syrjinnän ja rasistisen toiminnan kieltävää lainsäädäntöä. (Lepola 2000, 209.) Lainsäädäntöä voidaan muuttaa säätämällä lakeja, mutta asenteiden muutosta edellyttävä vuorovaikutus ei synny itsestään. Asenteiden muutosta tulee edeltää omien asenteiden oivaltaminen. Opinnäytetyönä toteutettu koulutus keskittyi juuri omien asenteiden kohtaamiseen suhteessa maahanmuuttajiin, joita jokainen koulutukseen osallistuva tapaa eri tavoin omassa työssään.

2.3.1 Maahanmuuttajat Suomessa

Maahanmuuttajaksi voidaan yleisellä tasolla määritellä henkilö, joka elää väliaikaisesti tai pysyvästi maassa, jossa hän ei ole syntynyt, mutta johon hän on luonut merkittävästi sosiaalisia siteitä (Pitkänen & Kouki 1999, 13).

Suomessa on kansainvälisesti katsoen vähän maahanmuuttajia. Ulkomaalaisten määrä on kuitenkin lisääntynyt Suomessa nopeammin kuin yhdessäkään muussa Länsi-Euroopan maassa. (Pitkänen & Kouki 1999, 12.) Vuonna 2008 Suomessa asui noin 140 000 ulkomaalaista. Määrä on yli viisinkertaistunut vuodesta 1990. (Maahanmuuttovirasto 2009.) Lähes puolet maahanmuuttajista asuu pääkaupunkiseudulla (Jaakkola 2005, 6).

Maahanmuuttajien yleisimmät syyt tulla Suomeen ovat paluumuutto, pakolaisuus ja turvapaikan hakeminen, avioituminen ja muut perhesyyt. Lisäksi maahanmuuttajia saapuu työvoimamuuttajina oman tai perheenjäsenen työpaikan perässä. (Jansinkala-Lahti, Liebkind & Vesala 2002, 17).

Suomen suurimmat maahanmuuttajaryhmät ovat lähtöisin Venäjältä, Viirosta ja entisestä Neuvostoliitosta. Yhteenlaskettuna ne muodostavatkin lähes 40 prosenttia Suomen maahanmuuttajaväestöstä. (Reuter & Jaakkola 2005, 24). Reuter ja Jaakkola (2005, 38-39) toteavat näitä maahanmuuttajaryhmiä koskevassa tutkimuksessaan eri ryhmien integroituneen sekä omiin maahanmuuttajaverkostoihin, että valtaväestön sosiaalisiin verkostoihin eri tavoin. Valtaosa ei ole syrjäytynyt kaikkien verkostojen ulkopuolelle, vaan pikemminkin integroitunut ainakin joihinkin suomalaisiin tai omiin etnisiin verkostoihin. Vaikka valtaosa maahanmuuttajista löytää paikkansa suomalaisessa yhteiskunnassa, on maaahanmuuttajaryhmien välillä myös suuria eroja. Jasinskaja-Lahti, Liebkind ja Vesala (2002, 134-137) tutkivat seitsemän eri maahanmuuttajaryhmän rasismi- ja syrjintäkokemuksia, jossa ilmeni että vähiten syrjintää olivat kokeneet virolaiset, venäläiset ja suomalaista syntyperää olevat maahanmuuttajat. Reuterin ja Jaakkolan tutkimuksen tulos omiin tai suomalaisiin verkostoihin integroitumisesta ei siis kuvaa lainkaan muualta tulleiden maahanmuuttajien elämää Suomessa. Jasinskaja-Lahden ym. tutkimuksen mukaan eniten rasismi- ja syrjintäkokemuksia oli somaleilla ja arabeilla.

Suuri osa maahanmuuttajista ei käy ansiotyössä iän, perhetilanteen tai työn puutteen vuoksi. Sen vuoksi asunto ja sen lähiympäristö ovat maahanmuuttajien pääasiallista elämänpiiriä uudessa maassa. Asuntomarkkinoilla maahanmuuttajat ovat riskiryhmä, koska heillä on pienet tulot, vähän varallisuutta ja kantaväestöä huonommat sosiaaliset verkostot. Sosiaalinen asuminen on maahanmuuttajille lähes ainoa asunnon saannin tapa, eikä vaihtoehtoja ole kovin paljon tarjolla. Asunnottomia ei maahanmuuttajien elinolotutkimusten kaltaisissa kyselytutkimuksissa juuri tavoiteta. Valtion asuntorahaston keräämien tietojen mukaan pääkaupunkiseudulla oli vuonna 2003 lopussa asunnottomina 240 yksinäistä maahanmuuttajaa. (Junto 2005, 43-48). Maahanmuuttajien määrän kasvettua vuodesta 2003, voidaan olettaa asunnottomien maahanmuuttajien määrän kasvaneen vähintään samassa suhteessa pääkaupunkiseudun muutenkin kiristyneessä asuntotilanteessa. Junton esittämät vaikeudet maahanmuuttajien asunnon saannissa selittävät osaltaan maahanmuuttajien suurta suhteellista osuutta Pelastusarmeijan asunnottomien miesten asuntolassa. Asunnottomat maahanmuuttajat ovat usein olleet jo pitkään Suomessa. Asunnottomuus ei olekaan välitön seuraus maahanmuutosta, vaan

asuntomarkkinoilla syrjäytymisestä maassaolon aikana. Asunnottomuuden taustalla saattaa olla avioero, häätö tai muutto toiselle paikkakunnalle. (Junto 2005, 48).

Opinnäytetyönä toteutettu koulutus kohdistettiin Pelastusarmeijan henkilökunnalle, josta monet työskentelevät miesten asuntolassa sekä sosiaalista apua antavalla avohuoltoasemalla. Heidän työssään kohtaamansa maahanmuuttajat eivät edusta tilastollista elinolotutkimusten keskiarvoa, vaan kaikkien kovaosaisinta marginaalia – ihmisiä jotka ovat joutuneet tavanomaisten tukiverkoston ja palvelujen ulottumattomiin.

2.3.2 Suomalaisten asenteet maahanmuuttajia kohtaan

Eve Kyntäjä (2005, 137) taustoittaa omaa maahanmuuttajien leimautumiskokemuksia koskevaa tutkimustaan yleistyksillä. Kyntäjän mukaan tiedotusvälineissä ja jokapäiväisissä keskusteluissa maahanmuuttajat esiintyvät usein kielteisten ilmiöiden kuten rikollisuuden, prostituution ja pimeän työvoiman yhteydessä. Maahanmuuttajat leimataan työtä vieroksuviksi sosiaaliturvan väärinkäyttäjiksi ja suomalaisten veronmaksajien kustannuksella eläviksi loisiksi. Myös poliittisessa puheessa keskitytään maahanmuuttajien aiheuttamiin ongelmiin ja vedotaan ”järjkeviin syihin”, oman maan ja kansan etuihin sekä hyvinvointiin. Kyntäjän kuvaus on varmasti suuntaa antava, vaikka ei onneksi kuitenkaan koko totuus maahanmuuttajia koskevasta keskustelusta.

Suomalaisten suhtautumista ulkomaalaisten maahanmuuttoon on tutkittu 1980-luvulta alkaen. Vuosien 1987-2003 välisenä aikana maahanmuuttajien määrä on kasvanut ja sen etninen rakenne muuttunut. Tutkimusajankohtien välillä myös taloudelliset suhdanteet ovat vaihdelleet. 1990-luvun alkupuolella Suomi syöksyi lamaan ja suurtyöttömyyteen. Kun ensimmäistä asennetutkimusta tehtiin korkeasuhdanteen vuonna 1987, Suomen työttömyysaste oli viisi prosenttia ja maahanmuuttajia oli Suomessa vasta vähän. Lamavuoteen 1993 mennessä – jolloin seuraava asennetutkimus tehtiin – työttömyysaste oli kivunnut peräti 19 prosenttiin ja maahanmuuttajien sekä pakolaisten määrä oli moninkertaistunut. Talouden elpymässä laman jälkeen työllisyystilanne parani. Vuoden 2003 asennetutkimukseen

mennessä työttömyys oli puolittunut ja julkisuudessa ennakoitiin työvoimapulaa ja ulkomaisen työvoiman tulevaa tarvetta. (Jaakkola 2005, 1-2, 126).

Nämä yhteiskunnalliset muutokset selittävät Magdalena Jaakkolan (2005, 126) mukaan hänen tutkimuksessaan ainakin osittain sitä, että suomalaisten asenteet ulkomaista työvoimaa kohtaan ovat muuttuneet aiempaa myönteisemmäksi.

Puolet suomalaisista oli vuonna 2003 sitä mieltä, että Suomen pitäisi ottaa vastaan nykyistä enemmän ulkomaalaisia asiantuntijoita ja tiedemiehiä, opiskelijoita ja kieltenopettajia. Runsas kolmasosa toivoi Suomeen entistä enemmän ulkomaalaisia yrittäjiä. Enemmistö suhtautui hyvin tai melko myönteisesti maahanmuuttajien toimimiseen lääkäreinä, opettajina, lastenhoitajina, sosiaalityöntekijöinä, työvoimatoimiston virkailijoina ja poliiseina. Mieluiten maahanmuuttajat nähtäisiin kuitenkin ”tyypillisissä siirtolaisammateissa”, kuten siivoojina ja taksikuskeina.

Myös kielteiset asenteet pakolaisia kohtaan ovat vähentyneet 90-luvun laman jälkeen. Pakolaisuuden syy vaikuttaa kuitenkin asenteisiin: suhtautuminen sota- ja ympäristöpakolaisiin oli myönteisempää kuin poliittisesti, uskonnollisesti tai rodun vuoksi vainottuihin.

Vaikka suhtautuminen maahanmuuttajiin oli myönteisempää kuin aiemmin, eri kansallisuusryhmiin suhtauduttiin kuitenkin edelleen eri tavalla. Suomalaisten mielessä näyttäisi tutkimuksen mukaan muotoutuneen eräänlainen etninen hierarkia. Myönteisemmin suhtaudutaan suomalaisia kulttuuriltaan ja elintasoltaan lähimpänä oleviin pohjoismaalaisiin ja anglosaksisista maista tuleviin. Asenteet olivat varauksellisempia ulkonäöltään ja kulttuuriltaan kantaväestöstä erottuviin ja elintasoltaan alhaisemmista maista tulevien maahanmuuttoon. Vain runsas neljännes vastaajista uskoi suomalaisen kulttuurin joutuvan uhanalaiseksi maahanmuuton lisääntyessä. Enemmistö kuitenkin piti todennäköisenä huumeiden, aidsin, rikollisuuden ja levottomuuksien leviämistä Suomeen maahanmuuton lisääntyessä. (Jaakkola 2005, 126-128).

Vuoden 2003 jälkeen ei ole julkaistu uutta tutkimusta suomalaisten asennoitumisesta maahanmuuttajia kohtaan. Jaakkolan tutkimuksessa taloudellisten suhdan-

teiden vaikutus asenteisiin näkyi selvästi ja samaa on havaittavissa vuoden 2008 loppupuolella alkaneen taloudellisen taantuman aikanakin. Kirkon Yhteisvastuukeräyksen kotimaisena kohteena oli vuonna 2009 maahanmuuttajien työllistyminen eri puolilla Suomea. (Yhteisvastuukeräys 2009). Yhteisvastuukeräyksen tavoitteena oli haastaa maahanmuuttajiin kohdistuvat ennakkoluulot ja tukea heidän työllistymistään. Teemaksi valittu maahanmuuttajien työllistyminen puhutti ihmisiä ja Yhteisvastuukeräys saikin ennätysmäärän palautetta. Kampanjaan liittyvän Haastaennakkoluulosi.fi -sivuston ennakkoluulotestin oli puolen vuoden aikana tehnyt jo lähes 8000 ihmistä ja heistä yli 7800 oli jättänyt palautetta. Valtaosa kommentteista oli maahanmuuttajien työllistämistä kannattavia. Noin 40% suhtautui aiheeseen kriittisesti. Noin 20% palautteesta oli eri syistä julkaisukelvotonta: loukkaavaa, herjaavaa tai aiheeseen kokonaan liittymätöntä. Rassistisia kommentteja tuli kampanjan alkaessa helmikuussa 2009 runsaasti, mutta niiden määrä kokonaispalautteesta oli kesällä 2009 alle 10%. (Yhteisvastuu puhuttaa 2009). Kampanjan sivuille tuleva palaute ei vastaa suomalaisten keskiarvoa, koska voidaan olettaa suuntaan tai toiseen vahvasti kantaa ottavien haluavan ilmaista mielipiteensä avoimella verkkosivustolla. Yleistä asennoitumista maahanmuuttajien työllistymistä kohtaan kuvaa kuitenkin keräyksen tuotto, jonka alustavien arvioiden mukaan oletetaan jäävän aikaisempia vuosia pienemmäksi. Kotimaa-lehti uutisoi vuoden 2009 Yhteisvastuukeräyksen tuoton jäävän edellistä vuotta pienemmäksi. Oulun seurakunnissa keräystuotto laski 21 prosenttia edellisestä vuodesta. Yhteisvastuukeräyksen keräysjohtaja arveli tuoton laskun johtuvan laman ja kampanjan maahanmuuttajateeman samanaikaisuudesta. (Lauhio 2009).

Magdalena Jaakkolan tutkimuksessa voitiin havaita iän, sukupuolen, koulutuksen, asuinpaikan ja poliittisen ideologian vaikuttavan suhtautumiseen maahanmuuttajiin. Tutkimusajankohtana Jaakkola nosti positiivisena piirteenä esiin, ettei Suomessa toistaiseksi ollut yhtään merkittävää, maahanmuuttajiin kielteisesti suhtautuvaa populistista puoluetta. Suomen politiikan kenttä näyttää kuitenkin seuraavan tässä suhteessa Norjan ja Tanskan kehitystä, joissa pakolaisvastaiset puolueet jo 2000-luvun puolivälissä nousivat maiden suurimpien puolueiden joukkoon (Jaakkola 2005, 129). Suomessa vuoden 2007 eduskuntavaaleissa ja 2009 eurovaaleissa maahanmuuttajavastaisilla lausunnoilla julkisuuteen noussut Perussuomalaiset

vahvasti kannattajakuntaansa huomattavasti ja Suomenkin poliittiselle kartalle saatiin selkeästi maahanmuuttajakriittinen puolue.

Jaakkolan tutkimuksessa suomalaisten asenteisiin maahanmuuttajiin vaikutti vahvasti henkilökohtaisten kontaktien määrä. Mitä enemmän vastaajilla oli henkilökohtaisia kontakteja maahanmuuttajiin, sitä myönteisemmin he suhtautuivat erisyistä ja eri maista tuleviin maahanmuuttajiin. (Jaakkola 2005, 129).

2.3.3 Viranomaisten asenteet maahanmuuttajia kohtaan

Kohtaamiskokemukset maahanmuuttajien kanssa eivät kaikissa tapauksissa johda myönteisempään asenneilmapiiriin. Pitkänen ja Kouki (1999, 114-117) tutkivat erityisesti maahanmuuttajien parissa työskentelevien viranomaisten suhtautumista pakolaisten ja muiden ulkomaalaisten maahanmuuttoon. Tutkimus on ajalta, jolloin yleisesti ottaen suomalaisten asenteet olivat hivenen kielteisempiä. Tutkimuksen tulos kohtaamiskokemuksista tuo kuitenkin selkeästi esille, miten asenteet maahanmuuttajia kohtaan ovat erilaisia eri viranomaisryhmissä. Opettajien, sosiaalityöntekijöiden ja työvoimaviranomaisten kokemukset olivat pääasiassa myönteisiä, sen sijaan poliiseista ja rajavartijoista ainoastaan vähemmistö arvioi kokemuksiaan myönteisiksi. Poliiseista peräti joka kolmas luonnehti kontaktejaan maahanmuuttaja-asiakkaiden kanssa kielteisiksi. Ammattiryhmittäisten erojen taustalla ovat erityisesti kokemukset maahanmuuttajista asiakkaina.

Opinnäytetyönä toteutetun koulutuksen osallistajat edustivat eri ammatteja ja myös heidän kohtaamiskokemuksensa maahanmuuttajien kanssa vaihtelivat paljon. Osalle maahanmuuttajakohtaukset painoutuivat asuntolan tai avustustoiminnan asiakkaisiin, joillekin maahanmuuttajuutta edusti vahvimmin ulkomaalainen työtoveri. Koulutukseen osallistuvien suhtautumista maahanmuuttajiin voisi yleisellä tasolla verrata Pitkäsen ja Koukin tutkimuksen tuloksiin. Vaikkei tutkimustuloksia voikaan verrata suoraan yksittäisten ihmisten kokemuksiin, on kyseinen tulos tärkeää olla tiedossa kun valmistellaan maahanmuuttajiin kohdistuviin asenteisiin liittyvää koulutusta. Pitkänen ja Kouki näkevät tutkimuksensa tulokset haasteina julkiselle hallinnolle ja erityisesti sen henkilöstökoulutukselle.

Kulttuurien välisen oppimisen lähtökohtana on oman ajattelun, havainnoinnin ja käyttäytymisen tiedostaminen. Vasta omien havaintojen ja käyttäytymismallien kulttuurisidonnaisuuden tiedostaminen voi johtaa omien ennakoasenteiden tunnistamiseen ja erilaisten näkökulmien ymmärtämiseen. Näin etäisyyden ottaminen omiin kulttuuriin lähtökohtiin auttaa kohtaamaan vierasta, omalle kulttuuriselle käyttäytymiselle outoa toimintaa ja asennoitumista. Omien kulttuurirakenteiden puutteellinen reflektiokyky puolestaan voi johtaa epävarmuuteen vieraiden kulttuurien kohtaamistilanteissa. Kulttuurien välisessä vuorovaikutuksessa on rationaalisen tason ohella mukana aina myös tunnetaso. Niinpä kyky ajatella avoimesti vieraasta kulttuurista ja sen edustajista ei kehity pelkästään tiedollisen opettamisen ja valistamisen avulla, vaan tarvitaan myös affektit mukaan kytkäviä oppimisprosesseja. Siksi henkilöstökoulutuksessa tarvitaan vieraille kulttuureille herkistämisen työtapoja. Sensitiivisyyden lisäämiseen tähtäävällä koulutuksella olisi mahdollista lisätä julkisella sektorilla työskentelevän henkilöstön herkkyyttä havaita etnisestä taustasta johtuvaa syrjintää paitsi ympäristössään myös omassa toiminnassaan. (Pitkänen & Kouki 1999, 117-118).

Henkilöstökoulutuksen tarve, jonka tutkijat ovat nähneet kymmenen vuotta sitten, on niin lähellä opinnäytetyönä tarjotun MOD-kurssin menetelmiä ja sisältöjä sekä työyhteisöstä nousevia koulutustarpeita, että vuonna 1999 kirjoitettu ajatus sopii suorana lainauksena tähän perustelemaan sisältöjen tärkeyttä ja valittuja menetelmiä.

2.4 Pelastusarmeija

Toiminnallisen opinnäytetyön tuotos eli henkilöstökoulutus toteutettiin Pelastusarmeijan keskustalon eri toimintojen henkilökunnalle.

2.4.1 Organisaatio

Pelastusarmeija on osa maailmanlaajuisista kristillistä kirkkoa. Suomessa Pelastusarmeija ei ole rekisteröity kirkkokuntana eikä uskonnollisena yhdyskuntana.

Suomen Pelastusarmeija on silti täysivaltainen jäsen ekumeenisissa yhteyksissä, esimerkiksi Suomen ekumeenisessa neuvostossa ja Suomen vapaakristillisessä neuvostossa sekä ruotsinkielisessä Frikyrklig Samverkan r.f:ssä.

Pelastusarmeijan rukoushuoneita löytyy kaikista maista, joissa Pelastusarmeija toimii. Rukoushuoneita eli hengellisen toiminnan keskuksia kutsutaan Armeijassa sotilaallisella termillä osasto. Suomessa Pelastusarmeijan osastoja löytyy lähinnä kaupungeista.

Toiminnan kohteena olevat maat on ryhmitelty alueittain territorioiksi. Jokaisella territorioilla, johon voi kuulua useampia maita, on johtaja. Suomen Pelastusarmeija kuuluu samaan territorioon Viron Pelastusarmeijan kanssa.

Suomen Pelastusarmeija on kirkkojen ja kristillisten yhteisöjen joukossa jäsenmäärältään melko pieni, mutta edelleen toiminnaltaan näkyvä. Toimipisteitä on kaikkiaan n. 90 eri puolilla Suomea ja Viroa. Varsinaisia jäseniä on Suomessa n. 900. Suomen Pelastusarmeijan palveluja käyttävät vuosittain tuhannet ihmiset niin Suomessa kuin Virossakin. Koulutuksen saaneita kokopäiväisiä työntekijöitä eli pelastusupseereita on n. 70. Pelastusarmeijan palkkalistoilla olevia muita työntekijöitä on n. 380.

Pelastusarmeijan Suomen ja Viron territorio jakautuu kenttäsihteerin johtamaan Kenttäosastoon, joka vastaa seurakuntatyöstä, sekä sosiaalsihteerin johtamaan Sosiaalipalvelun keskustoimistoon. Kenttäosaston alaisuudessa toimivat osastot eli paikallisseurakunnat, joita johtavat osastojen johtajat. Sosiaalipalvelun keskustoimiston alaisuudessa toimivat Sosiaalipalvelun työpisteet, joita johtaa laitosten johtajat. (Pähkinänkuoressa 2008).

Opinnäytetyön toiminnallisena osiona toteutettavan henkilöstökoulutuksen kohde-ryhmänä on Pelastusarmeijan Helsingin keskustalon kuuluvien yksiköiden henkilökunta, Helsingin osaston työntekijät sekä upseerikoulussa opiskelevat kadetit.

Helsingin keskustalon yksiköihin kuuluu miesten ja naisten asuntolat, palvelukeskus, avohuoltoasema sekä Hedvig-huone. Kaikki yksiköt sekä Helsingin osasto ja upseerikoulu toimivat fyysisesti samassa korttelissa, mutta omina toimintayksiköinä. (Sosiaalipalvelun keskustoimisto 2008).

Sosiaalipalvelun yhtenä perinteisenä toimintamuotona on majoitustoiminta. Majoitustoiminta tarjoaa asumista yksinäisille miehille ja naisille, joilta puuttuu vakinaisen asunto. (Majoitussektori 2008). Helsingin miesten asuntolassa on 260 majoituspaikkaa. Henkilökuntaan kuuluu asuntolan johtajan lisäksi päihdetyöntekijä, seitsemän vahtimestaria, kolme ulkopuoliselta palveluntuottajalta ostettua siivoojaa sekä osa-aikainen sihteeri. Naisten asuntolassa majoituspaikkoja on 24, henkilökuntaa on kaksi. Asukkaiden yhteinen nimittäjä on asunnottomuus. Yli puolet ovat pitkäaikaisasunnottomia. Suurella osalla on päihde- ja mielenterveysongelmia. Monet ovat pudonneet sairautensa luonteen, asunnottomuuden tai muiden syiden takia pois hoidon piiristä. Kaikki asukkaat eivät kuitenkaan ole moniongelmaisia. Monet ovat ainoastaan pudonneet yksityisiltä vuokramarkkinoilta avioeron, maksuvaikeuksien tai muun yllättävän tilanteen vuoksi. (Untamala 2008). Suurin osa asuntolan asukkaista on läpikulkumatalla ja viiptyy muutamasta päivästä muutamaan kuukauteen. Pisimpään asunut mies on ollut talossa 37 vuotta. Kansalaisuuksien kirjo ja maahanmuuttajien asunnottomuus näkyy asuntolassa, jossa enimmillään samaan aikaan on ollut 24 maan kansalaisia. (Erkkilä 2007). Matti Salminen (Salminen 2008, 152-153) kuvaa Pelastusarmeijan asuntolatoiminnasta kertovassa kronikassaan miesten asuntolan asukkaiden kirjavuutta, jossa huumausaineiden ja rauhoittavien aineiden käyttö, päihdehoitopaikkojen puute, mielenterveyspotilaiden hoitopaikkojen supistaminen ja eri kansallisuudet tekevät asuntolasta monimuotoisen ja moniogelmaisen sopan. Helsingin kaupungin asunnottomien sosiaalitoimi ohjaa asuntolaan ne syrjäytyneet, joille ei ole tarjota muuta asuin- tai hoitopaikkaa.

Asuntoloiden toiminta ja henkilöstön työnkuvat tulevat muuttumaan tulevina vuosina merkittävästi liittyen Suomen tavoitteeseen poistaa pitkäaikaisasunnottomuus vuoteen 2015 mennessä valtakunnallisen ”Nimi ovelsa” –hankkeen myötä. Tilapäistä asumusta tarjoavat asuntolat tulevat muuttumaan tuetun asumisen yksiköiksi. Se tulee merkitsemään merkittäviä muutoksia mm asuntolan vahtimestareiden työnkuvassa järjestyksen ylläpitämisestä asumista tukevan ohjaamisen suuntaan. (Salminen 2008, 192-194). Asiakaskunnan lisääntyneet ja monimutkaistuneet ongelmat ja erilaiset kulttuuritaustat vaativat henkilöstöltä valmiuksia tarkastella omia asenteita ja ennakkoluuloja. Opinnäytetyönä toteutetun koulutuksen tavoitteena oli vastata tähän tarpeeseen.

Palvelukeskuksen toiminnan tarkoituksena on tarjota virikkeellistä päivätoimintaa ja ateriapalveluja (Avohuoltopalvelut 2008). Palvelukeskuksessa työskentelee kokin lisäksi iso joukko vapaaehtoisia sekä asuntolan päihdetyöntekijä. Palvelukeskuksessa käy viikottain noin tuhat ihmistä ruokailemassa ja osallistumassa toimintaan. Valtaosa palvelukeskuksen asiakkaista on asunnottomia miehiä, loput alueen päihdeongelmaisia, köyhiä eläkeläisiä, työttömiä ja muita vähävaraisia ihmisiä. (Untamala 2008).

Avohuoltoasemalla suoritettava työ on Pelastusarmeijan vanhin sosiaalinen työmuoto. Yli sadan vuoden ajan Pelastusarmeijan huoltotyön kautta on tuettu sekä hengellisesti, sosiaalisesti että aineellisesti varattomia perheitä, yksinhuoltajia ja yksinäisiä eri-ikäisiä henkilöitä.

Tällä hetkellä suurin osa avun tarvitsijoista on lapsiperheitä, työttömiä ja eläkeläisiä. Aineellisen avun lisäksi heille pyritään antamaan henkistä, hengellistä ja sosiaalista tukea. Avohuoltoasemalla työskentelee kolme työntekijää sekä vapaaehtoisia. (Avohuoltopalvelut 2008). 90-luvulta lähtien tiedotusvälineistä tutut leipäjonokuvat on otettu juuri avohuoltoaseman oven takana seisovista ihmisistä. Edelleen, niin taantuman kuin nousukaudenkin aikana, kiertää joka arkiamu leipäjono korttelin aina miesten asuntolan ovelle saakka ihmisten jonottaessa ilmaista leipää, jota kaupat ovat Pelastusarmeijalle lahjoittaneet.

Kaiken kaikkiaan asuntoloiden, palvelukeskuksen ja avohuoltoaseman asiakaskuntana on kaikkein kovaosaisimpia ihmisiä, jotka sairauden, työttömyyden ja monenlaisten elämänkohtaloiden vuoksi ovat syrjäytyneet ja jääneet yhteiskunnan palvelujärjestelmän ulkopuolelle. Maahanmuuttajistakin asiakaskunnassa ovat kaikkien vaikeimmassa tilanteessa olevat, ne joilla ei ole kiinnekohtaa suomalaisessa eikä omassa etnisessä verkostossa.

Hedvig-huone on perhetyön toimintamuoto, joka on kohtaamispaikka naisille ja perheille. Hedvig-huone tarjoaa keskusteluapua, ryhmiä, toimintaa ja tapahtumia. (Hedvig-huone 2008). Hedvig-huoneessa työskentelee yksi työntekijä. Uutena

työmuotona Hedvig-huone aloitti syksyllä 2008 perheneuvonnan tarjoamisen osa-aikaisen psykoterapeutin toimesta. (Untamala 2008).

Pelastusarmeijan toiminnan perusyksikkö on osasto, joka vastaa paikallisseurakuntaa. Pelastusarmeijan osastoissa pidetään viikoittain hengellisiä kokouksia sekä aikuisille että lapsille. Lisäksi upseerit ja sotilaat pitävät hengellisiä tilaisuuksia sairaaloissa, vanhainkodeissa, työpaikoilla sekä oppilaitoksissa. (Pelastusarmeijan osastot 2008). Helsingin osaston työntekijöitä ovat johtava tiimiupseeri, kaksi kadettia ja kaksi sotilasta. Helsingin osaston toimintaan osallistuu jonkin verran myös maahanmuuttajataustaisia henkilöitä. Osastojen työyhteisöt muuttuvat entistä monikulttuurisemmiksi Pelastusarmeijan lähettäessä työntekijöitään Suomenkin osastoihin työvoimaksi eri puolilta maailmaa.

Upseerikoulu kouluttaa kokoaikaistyöntekijöitä, upseereita, Pelastusarmeijaan osastojen ja sosiaalipalvelun toimipisteiden johtajiksi. Opiskelijat eli kadetit ovat opintojensa ohella työssä Pelastusarmeijan osastossa tai sosiaalisessa työpisteessä. Kaiken kaikkiaan upseeriksi valmistuminen kestää 2–4 vuotta riippuen kunkin opiskelijan taustasta, koulutuksesta ja aikaisemmasta kokemuksesta. Koulutusvaiheen jälkeen kadetti nimitetään ja vihitään Pelastusarmeijan upseeriksi. (Upseerikoulu 2008).

2.4.2 Työyhteisön haasteet

Työpaikkana Pelastusarmeijan keskustalo on monikulttuurinen. Asuntoloiden asukkaissa ja palvelukeskuksen sekä avohuoltoaseman asiakkaisissa on kymmeniä eri kansallisuuksia edustettuna. Hengellisessä työssä osastojen työyhteisöt muuttuvat entistä monikulttuurisemmiksi Pelastusarmeijan lähettäessä työntekijöitään Suomenkin osastoihin työvoimaksi eri puolilta maailmaa. Monenlaiset syrjäytymisestä johtuvat ongelmat, kulttuurierot ja erilaiset tavat haastavat henkilökuntaa kohtaamaan omia ennakkoluulojaan ja asenteitaan suhteessa erilaisuuteen. (Untamala 2008).

Pitkänen ja Kouki (1999, 114-117) painottavat tutkimuksessaan viranomaisten kohtaamiskokemusten laadun merkitystä heidän asenteilleen maahanmuuttajia kohtaan. Opinnäytetyönä toteutetun koulutuksen kohderyhmän eli Pelastusarmeijan asuntoloiden, palvelukeskuksen ja avohuoltoaseman henkilökunnan maahanmuuttajien kohtaamiskokemukset painottuvat moniongelmaisiiin ja ahdinkoon joutuneisiin maahanmuuttajiin. Kohtaamiskokemukset antavat väistämättä maahanmuuttajista kapean ja rajoittuneen kuvan, joka varmasti vaikuttaa mielikuviin maahanmuuttajista yleisemminkin. Mikäli työntekijöillä ei ole vapaa-aikanaan yhteyksiä maahanmuuttajiin, edustavat kaikkein kovaosaisimmat maahanmuuttajat kaikkia Suomessa eläviä maahanmuuttajia. Kuten Pitkänen ja Kouki toteavat (1999, 118) kulttuurien välisen oppimisen lähtökohtana on oman ajattelun, havainnoinnin ja käyttäytymisen tiedostaminen. Omia asenteita ja ennakkoluuloja tutkimalla, voi oivaltaa mistä omat mielipiteet nousevat. Näihin oivalluksiin pyrittiin asenteita ja ennakkoluuloja käsittelevällä koulutuksella.

2.4.3 Henkilöstökoulutustarpeet

Henkilökunnan henkilöstökoulutustarpeet nousevat sekä työyhteisön muuttuvasta tilanteesta että yksilöiden valmiuksista kohdata nykyiset ja tulevaisuuden haasteet työympäristön ja työnkuvien muuttuessa. Valtaosalla henkilökunnasta ei ole aiempaa kokemusta henkilöstökoulutuksesta. Ammatillisesta koulutuksesta on saattanut kulua useita vuosia, eikä koulutus välttämättä lainkaan ole tähännyttä hetkiseen työnkuvaan. (Untamala 2008). Henkilöstökoulutuksena toteutettava MOD-kurssi toimi kokeiluna Pelastusarmeijan henkilöstökoulutuksen suunnittelulle jatkossa.

Työyhteisössä oli tarve henkilöstökoulutukselle, erityisesti toimialat ylittävälle kohtaamiselle. Pelastusarmeijan keskustalon alla toimiville eri yksiköille ja toiminnoille ei ole aikaisemmin ollut yhteistä toimintoja ylittävää henkilöstökoulutusta. Henkilöstökoulutustarjonta on ollut vähäistä ylipäättään, eikä osalla työntekijöistä ole ollut koskaan mahdollisuutta osallistua työnantajan tarjoamaan koulutukseen. Eri toimintamuodot läpileikkaavan henkilöstökoulutuksen tavoitteena oli

myös mahdollistaa työntekijöiden parempi tutustuminen ja toisten toimintatapoja entistä parempi tunteminen.

Sisällöltään maahanmuuttajien kohtaamiseen liittyvä teema nousi monikulttuurisen työympäristön haasteista. Miesten ja naisten asuntoloissa on asukkaina monia eri kansallisuuksia. Avohuoltoaseman ja palvelukeskuksen asiakaskunnassa on hyvin edustettuna Suomessa asuvat eri etniset ryhmät. Erityisesti asuntoloiden, palvelukeskuksen ja avohuoltoaseman kohderyhmät ovat yhteiskunnan kovaosaisimpaa maahanmuuttajien ryhmää, joten maahanmuuttajakysymyksen lisäksi henkilökunta kohtaa monenlaiset syrjäytymisen ja osattomuuden haasteet. Helsingin osaston toiminnassa on mukana maahanmuuttajataustaisia ihmisiä kuten myös upseerikurssilaisten tulevaisuudessa vastuulla olevien osastojen toiminnassa eri puolilla Suomea. Ylipäätään Pelastusarmeijan toiminta on kansainvälistä. Keskustoimiston henkilökunnassa ja valtakunnallisissa vastuutehtävissä on eri puolilta maailmaa tulleita Pelastusarmeijan toimihenkilöitä.

Lähivuosina työympäristön ja työnkuvien muutokset haastavat kaikkia työntekijöitä omien asenteiden ja toimintatapojen tarkasteluun. Asuntoloiden toiminta tulee muuttumaan tuetun asumisen suuntaan, jolloin henkilökunnankin toimenkuvat tulevat muuttumaan enemmän ohjaavaan suuntaan. Yhteisen koulutuksen tavoitteena oli mahdollistaa työntekijöiden omien sekä työyhteisön arvojen ja käytännön toimien peilaaminen. Monikulttuurisen työympäristön ja käytännön työn haasteet vaativat henkilöstöltä jatkuvaa kehittymistä. (Untamala 2008).

2.5 MOD-koulutus

MOD-koulutus on toiminnallisen opinnäytetyön tuote.

2.5.1 Koulutuksen tausta

MOD eli Moninaisuus, oivallus ja dialogi on Ruotsissa kehitetty koulutusohjelma, joka tarjoaa tietoa, työmateriaalia ja pedagogisia menetelmiä ihmisten erilaisuuteen liittyvien kysymysten käsittelyyn (Alinder & Helles 1998, esipuhe).

MOD-koulutusohjelma on kehitetty erilaisuutta ja identiteettiä koskevien ristiriitojen selvittämiseen. MOD-koulutuksen peruslähtökohtana on näkemys ihmisen arvokkuudesta ja kaikkien ihmisten samanarvoisuudesta. Yleismaailmalliset ihmisoikeudet, oikeudenmukaisuus, tasa-arvo, demokratia ja monikulttuurisuus ovat koulutuksen läpäiseviä periaatteita.

MOD on kehitetty alunperin Ruotsissa 1980-luvulla vastalääkkeeksi monikulttuuristumisen myötä nousseeseen rasismiin. Se on kehittynyt Pohjoismaissa käytössä olevaksi työkaluksi yhteistoiminnan helpottamiseen kaikenlaisen erilaisuuden ollessa kyseessä. MOD on Ruotsissa rekisteröity tavaramerkki, jonka omistaa Studieförbundet Bilda yhdessä Sensus-opintoliiton kanssa. MOD-ohjaajakoulutuksen ovat ideoineet ja kehittäneet Orvar Alinder ja Marco Helles.

Ruotsista saatu MOD-koulutusaineisto on kääntämisen yhteydessä mukautettu suomalaiseen yhteiskuntaan sopivaksi. Suomessa MOD-koulutusohjelman lisenssinhaltija on Suomen evankelisluterilaisen kirkon kirkkohallitus. Koulutustoiminnan takana on laaja verkosto yhteistyöjärjestöjä. Toimintaa koordinoi Suomen ev.lut. kirkon maahanmuuttajatyön sihteeri yhdessä kouluttajista muodostetun ohjausryhmän kanssa. (Mikä on MOD? 2008).

2.5.2 Koulutuksen tavoite

MOD-koulutuksen tavoitteena on ehkäistä ennakkoluuloja ja muukalaisvihaa, lisätä omien asenteiden ja ennakkoluulojen tiedostamista sekä antaa välineitä nii-

den yhteiseen käsittelyyn. Keskustelevan vuoropuhelun keinoin pyritään ennaltaehkäisemään erilaisista taustoista, eri kulttuureista ja uskonnoista tulevien ihmisten välisten vihamielisyyksien syntymistä. Tavoitteena on lisätä henkilökohtaisia ja yhteisöllisiä valmiuksia erilaisuuden kynnysten ylittämiseen, kansainvälistymisen ja moninaisuuden lisääntymiseen elämää rikastuttavana voimavarana. (Alinder & Helles 1998, esipuhe).

MOD-koulutus tähtää yhdenvertaisuuteen ja harjaantumiseen yhteisöllisessä monimuotoisuudessa. Se pyrkii tuomaan näkyviin sisäistetyt asenteet ja iskostuneet ennakkoluulot jotka synnyttävät tai vahvistavat syrjiviä toimintamalleja. Syrjintä voi kohdistua esimerkiksi sukupuoleen, etnisyyteen, ihonväriin, seksuaaliseen suuntautumiseen tai vammaisuuteen. (Mikä on MOD? 2008).

MOD- koulutusta tarjotaan MOD-peruskurssina, jonka tarkoituksena on herättää osallistujien tietoisuus omasta maailmankuvastaan. Osallistujat tarkastelevat omaa identiteettiään ja kulttuuriaan, käsityksiään ihmisarvosta ja ihmisoikeuksista sekä omaa suhtautumistaan erilaisuuteen. Kurssilla perehdytään myös syrjinnän syntymiseen. Peruskurssi kestää vähintään kaksi päivää.

MOD-jatkokurssilla perehdytään syrjinnän ja rasismien muotoihin, yhteiskunnan valtarakenteisiin sekä MOD-menetelmien käyttöön ja tarkoitukseen. Jatkokurssi kestää vähintään kaksi päivää.

MOD-ohjaajakoulutus kestää viisi päivää ja sen sisältöinä ovat ryhmäprosessien ohjaaminen, johtajuus, konfliktien ratkaisu, menetelmien valinta ja kurssin suunnittelu. Ohjaajapätevyyden omaavat kouluttajat voivat tarjota MOD- koulutusta ja käyttää MOD-ohjaajanimikettä. (Alinder & Helles 1998, 3-4).

2.5.3 Koulutuksen menetelmät

MOD-menetelmän lähtökohtana on ajatus, että vuoropuhelu on paras tapa taistella ennakkoluuloja, muukalaispelkoa, muukalaisvihaa ja rasismia vastaan. MOD-menetelmän avulla luodaan tilaa vuoropuhelulle ja osallistujien sitoutumiselle.

Keskustelun, ryhmäharjoitusten, aivoriihien, roolipelien ja draaman avulla osallistujien arvot laitetaan koetukselle. MOD-menetelmän avulla osallistujat harjoittelevat kykyä nähdä itsensä sellaisena kuin he todella ovat. (Alinder & Helles 1998, 3).

MOD ei tarjoa ulkopuolelta annettuja vastauksia. Olennaista on se, mitä osallistujissa tapahtuu. Kestävien oivallusten syntyminen ihmisten erilaisuudesta ja yhdessä toimimisesta nähdään koulutuksen keskeisenä tavoitteena. Oivallus voi kestää ainoastaan, jos se on vastaus omassa elämässä vallitsevaan kysymykseen. Sen vuoksi käsiteltävät aiheet ja pohdittavat tilanteet haetaan osallistujien omasta elämäntodellisuudesta. (Kuka tarvitsee MODia? 2008).

2.5.4 Koulutuksen valinnan perustelut

Pelastusarmeijan monikulttuurisessa ja tulevaisuuden muutoksissa elävässä työyhteisössä oli todettu omiin asenteisiin ja ennakkoluuloihin liittyvän koulutuksen tarve. Opinnäytetyön tekeminen mahdollisti tähän haasteeseen vastaamisen ja työyhteisön tarpeesta kuultuani tarjosin MOD-peruskurssia mahdolliseksi henkilöstökoulutukseksi Pelastusarmeijalle. MOD-koulutuksen valikoituminen menetelmäksi ja sisällöksi nousee erityisesti työyhteisön haasteista. Opinnäytetyön tekijä on kouluttautunut MOD-ohjaajaksi vuonna 2003. MOD-koulutuksen toteuttaminen osana omaa työtä on ollut mahdollista vain kerran ohjaajapätevyys saamisen jälkeen, jolloin peruskurssi oli osana laajempaa kansainvälisen diakonian erityiskurssia. Henkilöstökoulutuksen tarjoamien ihan erilaiselle kohderyhmälle MOD- koulutuksen sisällöillä mahdollisti opinnäytetyön tuoman uudenlaisen näkökulman ja ammatillisen kehittymisen. Henkilöstökoulutuksen sisällöt ja menetelmät voisi valita monella tavalla tilaajan tarpeiden mukaan. Nyt MOD-kurssin sisällöt ja menetelmät tuntuivat vastaavan tilaajan tarpeita ja opinnäytetyön kannalta henkilöstökoulutuksen ja MOD-kurssin yhteen sovittaminen tuntui haastavalta ajatukselta. Menetelmänä vuorovaikutteinen MOD-koulutus vastaa monikulttuurisuuden liittyvien sisältöjensä lisäksi tilaajan toiseen tarpeeseen: eri työpaikoissa toimivien työntekijöiden tutustuminen ja kohtaaminen. MOD-koulutusmenetelmässä korostetaan vuorovaikutusta ja osallistumista. Lisäksi kou-

lutuksen puitteet tehdään mahdollisimman rennoiksi ja mukavaksi, jotta osallistujilla on rohkeutta vuorovaikutukseen ja mahdollisuus omiin oivalluksiin. Yhteinen kaksipäiväinen koulutus toimisi siis myös työyhteisön keskinäisenä tutustumisena ja hyvinvoinnin lisäämisenä.

3 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS

Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli vastata hankkeistetun opinnäytetyön tilaajan tarpeisiin toteuttamalla henkilöstökoulutus tilaajan toiveiden mukaan.

3.1 Opinnäytetyön tavoitteet

Hankkeistetun opinnäytetyön tavoitteet jakautuvat opinnäytetyön tekijän ja tilaajan tavoitteisiin. Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä tekijän tavoitteet liittyvät opinnäytetyöhön kokonaisuudessaan sekä toiminnallisen osion eli henkilöstökoulutuksen tavoitteisiin.

3.1.1 Opinnäytetyön tekijän tavoitteet

Tavoitteena oli toteuttaa toiminnallisena opinnäytetyönä henkilöstökoulutus tilaajan toiveiden mukaan, jossa sisältönä olisi monikulttuurisessa ympäristössä toimivan henkilökunnan omien ennakkoluulojen ja asenteiden kohtaaminen ja työstäminen. Koulutuksen tavoitteena oli edistää yhdenvertaisuutta ja hälventää ennakkoluuloihin perustuvaa syrjintää sekä tukea yhteisöllistä moninaisuutta. Tavoitteena oli koulutuksen aikana ja sen jälkeen mahdollistaa erilaisuuteen liittyvä keskustelu ja kohdata omia asenteita ja ennakkoluuloja, jotka vaikuttavat jokapäiväiseen työntekoon.

Opinnäytetyön tekijän omana tavoitteena oli tarttua uudenaikaiseen haasteeseen. Opintojen mahdollistama hankkeistettu opinnäytetyö antoi mahdollisuuden kokeilla omia taitoja uudenaikaisessa viitekehyksessä ja kohderyhmässä.

Opinnäytetyöraportissa tavoitteena oli raportoida toiminnalliseen osioon liittyvä työskentely ja perustella ratkaisut teoriataustan pohjalta sekä arvioida prosessityöskentelyä, omaa osaamista ja oppimista.

3.1.2 Opinnäytetyön tilaajan tavoite

Koulutuksen tilaajan tavoitteena oli saada henkilökunnalla laadukas, tarpeita vastaava koulutuspaketti. Tavoitteena oli mahdollistaa eri toiminnot ylittävä kohtaaminen, omien asenteiden ja ennakkoluulojen merkityksen oivaltaminen osana arkiälyä. Koulutus toimi kokeiluna eri toiminnot ylittävästä henkilöstökoulutuksesta keskustalossa.

3.2 Tuotokset

Opinnäytetyön tuotokset ovat henkilöstökoulutus Pelastusarmeijan keskustalon henkilökunnalle sekä kirjallinen opinnäytetyöraportti.

3.2.1 Henkilöstökoulutus

Toiminnallisena osiona toteutettu koulutus sisälsi koulutustarvekartoituksen yhteistyössä Pelastusarmeijan kanssa, koulutuksen valmistelun, toteutuksen ja arvioinnin. Koulutus toteutettiin kahden päivän (yhteensä 16 tuntia) mittaisena henkilöstökoulutuksena. Molemmat päivät kestävät klo 8-16 sisältäen kahvi- ja lounas tauot. Koulutukseen sisältyi myös palautelomakkeen sekä todistusten tekeminen koulutukseen osallistuneille, jotka lähetettiin kaikille osallistujille.

3.2.2 Opinnäytetyöraportti

Kirjallisessa opinnäytetyöraportissa kuvataan teoreettinen viitekehys, jonka pohjalta perustellaan toiminnallisessa osiossa tehdyt ratkaisut, raportoidaan toiminnalliseen osioon liittyvä työskentely sekä arvioidaan prosessityöskentelyä, omaa osaamista ja oppimista.

4 TOIMINNALLISEN OPINNÄYTETYÖN KUVAUS

4.1 Aiheen löytyminen

Opinnäytetyön aiheen pohtiminen alkoi heti sosionomi(AMK) muuntokoulutuksen alkuvaiheessa. Sosiaalihoaja-diakonin tutkinnon jälkeistä työkokemusta minulle oli kertynyt jo kaksitoista vuotta. Ammattikorkeakoulun opinnäytetöiden lähtökohtana on työelämälähtöisyys. Pitkän työkokemuksen ansiosta työelämään vahvasti kytkeytyvän opinnäytetyön tekeminen tuntuikin mahdollisuudelta kokeilla jotain uutta, hyödyntäen samalla vuosien aikana työssä sekä ammattitaitoa täydentävissä koulutuksissa saatua osaamista. Opinnäytetyön aiheen valinnassa pohdin opinnäytetyön kytkemistä osaksi omassa työpaikassa tekemääni työtä. Opinnäyte olisikin mahdollistanut jonkin uuden avauksen. Vahvana motiivina tälle ratkaisulle oli myös mahdollisuus käyttää työaikaainakin osittain opinnäytetyön tekemiseen. Puolen vuoden sisällä alkava perhevapaa ja sen myötä tuleva uusi elämäntilanne katkaisisi kuitenkin hetkeksi yhteyden työpaikkaan, jolloin omaan palkkatyöhön liittyvä opinnäytetyö ei kuitenkaan tuntunut parhaalta ratkaisulta.

Alusta asti opinnäytetyön aihe kytkeytyi mielessäni teemallisesti asenteiden kohtaamiseen. Aiheen valintaan vaikutti oma kiinnostus ja aiheen liittyminen osittain omaan työkokemukseen niin aikaisemmin seurakuntatyössä maahanmuuttajien parissa kuin kouluttajan työssäni kehitysyhteistyökysymysten parissa. Olin oman työni ohessa vuosina 2002-2003 kouluttautunut erilaisuuden kohtaamista käsitte-

levän MOD-koulutusmenetelmän ohjaajaksi. Omassa työssäni minulla oli ollut mahdollisuus toteuttaa MOD-kurssi vai kerran, jolloin se oli osa laajempaa kansainvälisen diakonian erityiskurssia. Mietin maahanmuuttajiin kohdistuvien asenteiden tutkimista ja koulutuksen tarjoamista ryhmälle, jossa omien asenteiden pohtimien olisi tarpeen. Kuultuani Pelastusarmeijan miesten asuntolan ja palvelukeskuksen henkilöstökoulutustarpeista, yhdistelin omia opinnäytetyösuunnitelmia ja esittelin ajatuksiani asuntolan ja palvelukeskuksen johtajalle. MOD-peruskurssi, joka on maahanmuuttajateemaan liittyvä, omista asenteista ja ennakkoluuloista lähtevä koulutus, näytti olevan juuri sopiva koulutuksen muoto Pelastusarmeijan henkilöstökoulutuksen tarpeisiin. Henkilöstökoulutuksen toteuttaminen opinnäytetyönä alkoi saada muotonsa.

4.2 Menetelmän valinta ja aiheen rajaus

Asenteita kartoittavan tutkimustavan ja koulutuksen toteuttamisen yhdistäminen tuntuivat aina vain laajentavan opinnäytetyötä. Pohdin asenteita mittaavan kyselylomakkeen toteuttamista ennen koulutuksen toteuttamista ja vastaavasti sen jälkeen. Toisena vaihtoehtona pohdin koulutukseen osallistuvien haastatteluja ennen kurssia ja sen jälkeen. Nämä menetelmät olisivat jo itsessään olleet opinnäytetyön laajuinen toteutus ilman henkilöstökoulutuksen suunnittelua ja toteuttamistakin. Luovuttuani kyselylomake- ja haastattelututkimusmenetelmistä liian laajoina vaihtoehtoina, kehitelin ajatusta osallistuvasta havainnoinnista kurssin aikana. Havainnointitehtävä vaihtuisi koulutuksen aikana eri osallistujilla, jolloin he ulkopuolisina tarkkailijoina täyttäisivät havainnointilomaketta. Havainnointilomakkeiden ajattelin toimivat aineistona asenteiden muuttumista mittaavassa tutkimuksessa.

Opinnäytetyön ideaseminaari ja ohjaavan opettajan kanssa käymäni ohjauskeskustelu auttoivat minua tiivistämään opinnäytetyöni aiheita ja rajaamaan sitä realistisiin mittasuhteisiin. Ohjaavan opettajan rohkaisemana tutustuin minulle ennestään vieraaseen toiminnalliseen opinnäytetyöhön ja suunnitelmani alkoivat saada selkeät tavoitteet ja rajat. Toiminnallinen opinnäytetyö näytti olevan juuri sellainen malli, jossa voisin yhdistää työkokemukseni, tutkimuksellisen otteen ja opiskelun

myötä tulleet uudet oivallukset. Vilkka ja Airaksinen (2003, 9-10) kuvaavat toiminnallisen opinnäytetyön oppikirjassaan työn tavoittelevan ammatillisessa kentässä käytännön toiminnan ohjeistamista, opastamista, järjestämistä tai järjeistämistä. Yksi toiminnallisen opinnäytetyön muoto voi olla esimerkiksi tapahtuman toteuttaminen. Toiminnallisen opinnäytetyön tulee olla työelämälähtöinen, käytännönläheinen, tutkimuksellisella asenteella toteutettu ja riittävällä tasolla alan tietojen ja taitojen hallintaa osoittava. Valittuani toiminnallisen opinnäytetyön, saatoin todeta omien suunnitelmieni täyttävän edellä kuvatut toiminnallisen opinnäytetyön kriteerit. Keskityin jatkossa opinnäytetyön tuotoksena toteutettavan MOD-kurssin suunnitteluun tilaajan toiveiden mukaan ja jätin asenteita mittaavat tutkimukselliset menetelmät kokonaan tämän opinnäytetyön ulkopuolelle.

Toiminnallisen opinnäytetyön menetelmän valintaan vaikutti myös oma työkokemus henkilöstökoulutusten järjestämisestä. Ilman kokemusta koulutusten suunnittelusta ja toteutuksesta sekä MOD-ohjaajakoulutusta olisi henkilöstökoulutuksen toteuttaminen opinnäytetyönä vaatinut vieläkin paljon enemmän aikaa ja suunnittelua. Nyt saatoin käyttää osittain jo olemassa olevia taitoja ja keksittyä opinnäytetyön avaamiin uusiin näkökulmiin koulutuksen toteuttamisessa.

4.3 Koulutuksen valmistelu

Koulutuksen valmisteluun sisältyi koulutuskartoitus ja käytännön järjestelyistä sopiminen tilaajan kanssa, kouluttajaparin etsiminen ja koulutuksen sisältöjen suunnitteluja ja valmistelu.

4.3.1 Yhteistyö tilaajan kanssa

Opinnäytetyön ideaseminaarin ja ohjauskeskustelun jälkeen toukokuussa 2008 toimintasuunnitelma oli valmis ja tilaajan kanssa sovittiin alustavasta koulutusajankohdasta. Henkilöstökoulutuksen ajankohdaksi valittiin elo-syyskuun vaihe. Minulle oli tärkeää saada opinnäytetyön toiminnallinen osio toteutettua ennen ensimmäisen lapseni laskettua aikaa syyskuun lopussa. Tilaajalle elo-

syyskuun vaihde oli henkilöstön työssäolon vuoksi paras mahdollinen aika – silloin kesälomakausi olisi takanapäin, mutta kesälomasijaiset olisivat vielä käytettävissä sijaistamaan koulutuksessa olevaa henkilökuntaa. Lisäksi upseerikoulutuksen lähijakso ajoittuisi syksyille, jolloin eri puolilta Suomea olevat upseerikursseilaiset voisivat myös osallistua koulutukseen. Tässä vaiheessa sovittiin myös käytännön järjestelyjen alustavista suunnitelmista. Pelastusarmeija lupasi tarjota tilat koulutukselle ja maksaisi palkkion toiselle ohjaajalle.

4.3.2 Kouluttajaparin etsiminen

Minulla oli tiedossa, että joitakin MOD-kursseja on toteutettu yhden kouluttajan ohjaamana, mutta pidin alusta asti ainoana mahdollisena ratkaisuna opinnäytetyönä toteutetun MOD-kurssin ohjaamista yhdessä toisen ohjaajan kanssa. Omassa työssäni minulla on hyvin harvoin mahdollisuutta tehdä parityötä koulutuksen kokonaisuuksia ajatellen, vaikka työ koostuukin monenlaisesta yhteistyöstä. MOD-kurssien intensiivisyyden ja menetelmien vuoksi kurssit pyritään ohjaamaan aina kahden ohjaajan voimin. Minulla oli takana vain yksi MOD-peruskurssin ohjaaminen useamman vuoden takaa. Sekä menetelmän sisäistäminen että sisältöjen valmistelu vaativat ison työn ennen kurssia. Tavoitteenani oli tarjota paras mahdollinen koulutus tilaajan tarpeisiin nähden ja siihen en olisi yksin ainoana kouluttajana kyennyt. Myös opinnäytetyön raportoinnin vuoksi halusin toisen kouluttajan kommentit ja huomiot käyttöön. Yhdessä suunnittelemamme sisällöt, suunnitelmien muokkaaminen koulutuksen aikana ja oman työskentelyn ja koulutuksen arviointi yhdessä työparin kanssa ovat parasta ammatillisuuden kehittämistä.

Ohjaajaparin etsiminen oli suurin kynnyksikysymys ja huolen aihe kevään aikana. Sopimus koulutuksen toteuttamisesta oli tehty, joten ohjaajapari oli löydettävä. Suomessa oli kevääseen 2008 mennessä toteutunut vasta yksi MOD-ohjaajakoulutus, joten tunsin jokaisen reilusta kymmenestä kouluttajapätevyyden omaavasta kouluttajasta. Ohjaajakoulutuksen käyneistä kaikki eivät kuitenkaan ole ohjanneet lainkaan MOD-kursseja. Halusin työparikseni MOD-ohjaajan, jolla olisi jo aiempaa ohjauskokemusta. Lisäksi pidin tärkeänä että toinen kurssin oh-

jaajista olisi mies. Minulla oli hyviä kokemuksia muutamista muista koulutuksista, jolloin olin voinut toteuttaa eri tyyppisiä koulutuksia yhdessä miespuolisen työtoverin kanssa. Molempien sukupuolten edustus ohjaajissa tuo kokemukseni mukaan laajempaa näkemystä, on tasapuolista kaikille osallistujille ja tuo monipuolisuutta ja elävyyttä koulutuksiin. Lähtöolettamukseni oli, että valtaosa kurssin osallistujista olisi miehiä, jolloin mies toisena ohjaajana toisi hyvää tasapainoa.

Suhtauduin ohjaajaparin etsimiseen heti alustavien ajankohtien varmistuttua suurella vakavuudella, sillä jäljelle jäävien muutamien mahdollisten miespuolisten MOD-ohjaajien työkalenterit olisivat todennäköisesti jo ääriään myöten täynnä elo-syyskuun vaihteen ollessa käsillä jo muutaman kuukauden kuluttua.

Onnekseni Pelastusarmeijan henkilökunta kohderyhmänä herätti mielenkiintoa niin, että sain työparikseni kokeneen ja ammattitaitoisen kouluttajan. Opetusalan koulutuskeskuksen koulutussuunnittelija Jari Kivistö raivasi syksyn kalenteriinsa tilaa niin, että saatoin tarjota tiettyjä päiviä tilaajalle henkilöstökoulutuksen toteuttamisajankohdaksi. Koulutuksen toteuttaminen yhteistyössä Jarin kanssa tuntui suurelta etuoikeudelta. Osaava työpari on kuin vakuutus kouluttajalle. Tapahtuisipa koulutuksen aikana mitä tahansa, saatoin luottaa Jarin ammattitaitoon. Emme olleet koskaan aikaisemmin tehneet työtä yhdessä, joten alustavassa keskustelussa sovimme suunnittelun aikataulusta ja työnjaosta. Minun tehtäväni oli hoitaa kaikki yhteydet Pelastusarmeijaan ja käytännön järjestelyistä huolehtiminen. Kurssin sisällön suunnittelisimme yhdessä ja molemmat vastaisimme omien harjoitusten valmistelusta kurssisuunnitelman mukaisesti.

4.3.3 Koulutuksen järjestelyjen tarkentaminen

Kesäkuussa minulla oli ohjaajapari selvillä ja sain vahvistettua tilaajan kanssa koulutuksen ajankohdaksi 25.-26.8.2008 klo 8-16. Koulutuksen ulkoisilla puitteilla on MOD-koulutuksen tyyppisessä menetelmäkoulutuksessa iso rooli. Tilan on oltava monikäyttöinen ja helposti muunneltavissa, riittävän tilava, mutta kuitenkin viihtyisiä ja rento.

Heinäkuussa tutustuin Pelastusarmeijan Helsingin osaston tilaan, joka olisi mahdollinen koulutuspaikka. Valokuvasin tilat ja pyysin kommentteja vielä ohjaajaparrilta. Pienillä järjestelyillä tarjolla olevasta tilasta saimme hyvän koulutuspaikan, joten asuntolan johtaja sopi tilavarauksista Helsingin osaston kanssa. Helsingin osaston tilat ovat samassa korttelissa, josta työskentelevät kaikki henkilöstökoulutukseen osallistuvat työntekijät, jolloin koulutukseen käytettävät matkat eivät aiheuttaisi ongelmia henkilöstölle.

Koulutuksen järjestämisessä suurimmat kustannuserät ovat kouluttajien palkkiot, tilojen vuokrasta aiheutuvat kulut sekä osallistujien ruokailu-kustannukset. Tilaustyönäkin toteutetusta koulutuksesta voisi hyvin tulla kustannuksia opinnäytetyön tekijälle. Pelastusarmeijan miesten asuntola ja palvelukeskus sekä Helsingin osasto sopivat keskinäisestä kustannusten jakamisesta tilojen ja toisen ohjaajan palkkion osalta. Vuorovaikutukseen ja omien mielipiteiden ilmaisuun tähtäävällä kurssilla tunnelman luominen on tärkeä asia. Tärkeä osa tunnelmaa on sujuvat ruokailu- ja kahvijärjestelyt. Sovimme, että kurssin toteutuessa Pelastusarmeijan korttelissa, olisi kurssilaisilla mahdollisuus ruokailla palvelukeskuksen ruokalassa, jossa on lounestarjoilua arkipäivisin. Tilaaja halusi tukea työntekijöiden osallistumista koulutukseen tarjoamalla kaikille koulutukseen osallistuville lounas kurssipäivinä. Ihailin tilaajan panostusta työntekijöiden osallistumisen tukemiseen. Iloitsin myös mahdollisuudesta, jossa niin osallistujilla kuin kouluttajillakin olisi lounasajan puitteissa mahdollisuus syödä hyvin, lounaspaikkaan siirtyminen ei veisi liikaa aikaa, eikä ruokailun järjestäminen ja miettiminen vaatisi enempää miettimistä. Pidimme ohjaajien kesken tärkeänä myös aamu- ja päiväkahvien osuutta ohjelmassa. Kurssin aloitus kahvilla vapauttaa tunnelmaa ja virkistää osallistujia. Koulutustilojen yhteydessä olevassa keittiössä meillä olisi itse mahdollisuus keittää kahvit. Palvelukeskuksesta luvattiin toimittaa kaikki tarpeellinen kahvileipineen.

Tilaajan kanssa tarkennettiin koulutuksen kohderyhmää ja mahdollista osallistujamäärää. Miesten asuntolan johtaja huolehti koulutuksen ilmoittelusta (LIITE 1) ja osallistujien rekrytoinnista Pelastusarmeijan keskustalon henkilökunnalle ja vastaanotti myös osallistujien ilmoittautumiset. Miesten asuntolan ja palvelukeskuksen henkilökunnan lisäksi koulutusta tarjottiin Helsingin osaston, avohuolto-

aseman ja Hedvig-huoneen työntekijöille sekä upseerikurssilaisille. Miesten asuntolan johtaja neuvotteli Hansalaiset-siivouspalveluyrityksen kanssa miesten asuntolassa vakituisesti työskentelevien kolmen siivoojan osallistumisesta koulutukseen yhdessä Pelastusarmeijan työntekijöiden kanssa. Pelastusarmeija tarjosi Hansalaisille mahdollisuuden osallistua henkilöstökoulutukseen ja Hansalaiset järjestivät vakituisille siivoojille sijaiset koulutuspäivien ajaksi. Tässä vaiheessa rajattiin ensimmäisestä suunnitelmasta poiketen palvelukeskuksessa ja avohuoltoasemalla toimivat vapaaehtoiset koulutuksen ulkopuolelle. Osallistujamäärä täytyisi jo palkkatyössä olevista, lisäksi työntekijöitä koskevana koulutus toimisi nimenomaan henkilöstökoulutuksena.

Osallistujien ilmoittautumisen alettua konsultoin jälleen ohjaajaparia. Yhdessä päädyimme edellyttämään osallistujilta suomen kielen suullista ja kirjallista hallintaa. Kurssilla käytetään monipuolisia pedagogisia malleja ja osallistavia menetelmiä. Vaihtuvat pienryhmät ja erilaiset harjoitukset (vuorovaikutustehtävät, keskustelut, aivoriidet, rooliharjoitukset) edellyttävät suomen kielen osaamista, jotta jokaisella on samanlaiset mahdollisuudet ja lähtökohdat osallistua yhdessä käytävään keskusteluun. Tämä rajasi osallistujien ulkopuolelle kaksi Helsingin osaston työntekijää.

4.3.4 Koulutuksen sisältöjen suunnittelu

Elokuussa suunnittelin yhdessä ohjaajaparin kanssa koulutuksen kokonaisuuden ja teimme kurssin sisältörungon (LIITE 2). Jaoimme harjoitusten ohjaamisen vastuut keskenämme ja teimme tarvittavien hankintojen listan. Tarkensin vielä tilaajalle osallistujamäärän ylä- ja alarajat sekä toisen ohjaajan palkkiokysymykset.

Kesälomalle jääminen elokuussa mahdollisti koulutuksen perusteellisen valmistelun. Ohjaajaparin kanssa tekemämme runkosuunnitelman pohjalta tein kurssin tarkan sisältösuunnitelman. Kirjasin sisältöjen ja aikataulujen lisäksi työnjaon ja tarvittavien välineiden hankintasuunnitelman, jonka lähetin vielä ohjaajaparille kommentoitavaksi. Kommenttien jälkeen tein suunnitelmaan tarvittavat tarkennukset ja pääsin valmistelemaan omalla vastuullani olevia sisältöjä.

Kurssin sisältöjen valmistelu tarkoitti tiivistä työskentelyä, jolloin kertosin menetelmiä ja kävin mielessäni läpi MOD-kurssin harjoituksia sekä opettelin niitä harjoituksia, joita en ollut aiemmin itse ohjannut. Muokkasin sisältöjä tulevalle kursseille sopivaksi ja tein arviota harjoitusten vaatimasta ajasta. Hankin kirjastosta kirjoja ja googlasin erilaisia karttoja kurssilla käytettäväksi. Koulutuksessa tarvittavat tussit, kynät, paperit, teipit, sakset, nimitarrat, flappipaperit, postit-laput ja piirtoheitinkalvot sain osittain lainaksi työpaikaltani ja osan ostin tätä koulutusta varten. Pelastusarmeija maksoi osa materiaalista, joka jäi kurssin jälkeen sen käyttöön. Työskentelyssä tarvittavia karttapalloja lainasin työpaikaltani ja sopivia viiriekuvia löytyi omista varastoistani. Tulostin piirtoheitinkalvoille karttakuvia ja varmistin koulutuksen tiloissa olevien piirtoheittimen ja valkokankaan toimivuudet.

Koulutuksen ajankohdan lähestyessä tein vielä lopulliset tarkennukset tilaajan kanssa osallistujamäärästä, välineistä ja materiaaleista, jotka Pelastusarmeija oli luvannut hankkia paikalle, sekä varmistin käytännön järjestelyt kahvin ja lounastarjoilujen osalta. Ilmoitin kurssin tiedot myös MOD-koordinaattorille tilastointia varten.

Elokuuhun painottuvan koulutuksen suunnittelun lisäksi paneuduin teoreettisen viitekehyksen kirjallisuuteen ja tapasin ohjaavan opettajan.

Kirjallinen hankesopimus allekirjoitettiin elokuussa, vaikka käytännössä koulutuksen järjestämisestä ja sen yksityiskohdista oli sovittu jo toukokuussa tilaajan kanssa.

4.4 Koulutuksen toteutus

Toiminnallisen opinnäytetyön tuotos eli MOD-kurssi henkilöstökoulutuksena Pelastusarmeijan keskustalon henkilökunnalle toteutui 25.-26.8.2008 klo 8-16 yhdessä MOD-ohjaaja Jari Kivistön kanssa Pelastusarmeijan Helsingin osaston tiloissa, osoitteessa Castreninkatu 24.

Koulutusta edeltävänä päivänä vein koulutusmateriaalin autolla koulutuspaikalle. Järjestelin tilan sisutuksen valmiiksi seuraavan aamun koulutusta varten. Vein ylimääräiset pöydät ja tuolit pois, rakensin tilan toiseen pätyyn pienryhmätilan sohvineen ja valmistelin aamun kahvitarjoilut.

Koulutuspäivät alkoivat jo kello 7.30 valmisteluilla ja paikkojen järjestelyillä ja ne päättyivät klo 17.30 saakka toisen ohjaajan kanssa käytyjen palaverien jälkeen. Koulutukseen osallistui 16 henkilöä kaikista toimintamuodoista joille koulutusta oli tarjottukin.

Pelastusarmeija panosti koulutukseen vahvasti. Kaikki työntekijät osallistuivat koulutukseen työajallaan. Vahtimestarien työvuorolistalle oli koulutuspäiville laitettu kesätyöntekijät, muutamat työntekijät jatkoivat iltavuoroa suoraan koulutuksesta. Ulkopuolisen palveluntuottajan asuntolassa työskentelevät siivoojat saivat myös osallistua koulutukseen työajallaan ja Hansalaiset- siivouspalveluyritys järjesti vakituisille siivoojille sijaiset koulutuksen ajaksi.

4.4.1 Koulutuksen ensimmäinen päivä

Koulutuksen ensimmäisenä päivänä aloitin aamukahvivalmistelut puoli tuntia ennen ilmoitettua koulutuksen alkamista. Osallistujia saapui paikalle hyvissä ajoin ja ennen kello kahdeksaa kaikki osallistujat olivat jo paikalla. Kaikkien aiemmin järjestämieni koulutusten pohjalta en ollut varautunut siihen, että osallistujat olisivat paikalla ja valmiina aloittamaan aikataulussa ilmoitettuun aikaan. Valtaosa koulutukseen osallistuvista noudattaa kiinteä työaika ja se näkyi asenteessa saapua paikalle hyvissä ajoin. Aloittelimme kahveilla ja Pelastusarmeijan tarjoamalla runsaalla pullatarjoilulla. Aamulla sain tiedon että kahdeksastatoista ilmoittautuneesta kaksi on estynyt tulemasta koulutukseen –toinen sairauden, toinen työtilanteen vuoksi.

Miesten asuntolan ja palvelukeskuksen johtaja toivotti osallistujat tervetulleiksi ja esitteli kouluttajat. Avauksen jälkeen osallistujat kutsuttiin pöytien äärestä rinkiin seisomaan ja koulutus alkoi oman vireystason kuvauksella, koulutukseen kohdistuvilla odotuksilla ja lämmittelyllä. Aloituksen jälkeen kerrottiin MOD-koulutuksesta ja kurssin tarkoituksesta, joka oli herättää osallistujien tietoisuus omasta maailmankuvastaan tarkastellen omaa identiteettiä ja kulttuuria, käsityksiä ihmisarvosta ja ihmisoikeuksista sekä omaa suhtautumista erilaisuuteen. Osallistujille kerrottiin käytettävistä menetelmistä ja sovittiin yhdessä käytännön asioista kuten aikataulusta, täsmällisyydestä, kahvi- ja ruokatauoista sekä kurssilta saatavasta todistuksesta. Osallistujille kerrottiin että meneillään oleva koulutus on osa opinnäytetyötä ja osallistujat tulevat saamaan palautekyselyn noin kuukausi kurssin jälkeen. Opinnäytetyöraportissa ei tulla arvioimaan osallistujien toimintaa vaan raportoidaan koulutus ja sen toteutuminen.

Kurssisuunnitelman mukaan ensimmäisinä sisältöinä mietittiin ennakkoluuloja toisistamme Kirkon Ulkomaanapulaisena, ulkoministeriöläisenä ja pelastusarmeijalaisena aivoriihityöskentelyllä. Kävimme heti ensimmäisessä harjoituksessa käsiksi ennakkoluuloihin ja niistä seuraaviin yleistyksiin. Kurssilaisten omaa esittämistä edelsi nimiharjoitus keskustelumenetelmällä ryhmissä. Harjoituksen jälkeen tunsimme toisemme nimeltä, tiesimme nimen taustoista ja niin ohjaajille kuin osallistujillekin selvisi ettei kurssilaiset tunne toisiaan, vaikka työskentelevätkin saman työnantajan palveluksessa. Osallistujat eivät tunteneet toistensa työtehtäviä, eivätkä kaikki tiensivät toisiaan edes ulkonäöltä.

Tauon jälkeen ryhmät jaettiin uudelleen kutsumanimen mukaan aakkosjärjestyksessä. Koulutus jatkui lyhyellä esitelmällä ”me ja ne” –teemasta. Aihe jatkui omaa maailmankuvaa hahmotavalla näkökulmaharjoituksella, joka käynnistyi ryhmien piirtäessä maailman kartat ulkomuistista. Omia taustoja etsittiin vielä sijoittumalla seisomaan kuvitteelliselle Suomen kartalle, kukin siihen kohtaan mistä on kotoisin.

Lounaan jälkeen työskentely jatkui aivoriihellä sanasta ”raja”. Uuden ryhmäjaon jälkeen teeman työstäminen jatkui pohdintatehtävällä positiivisista ja negatiivis-

ta rajoista. Ryhmätyöskentely jatkui osallistujien joukosta löytyvien eri ryhmien miettimisellä ja yleiskeskustelulla niihin ryhmiin liittyvistä ennakkoluuloista.

Iltapäiväkahvien jälkeen aloitettiin lyhyellä esitelmällä epävarmuudesta, joka voi vakavaksi kehittyessään johtaa tuhoavaan käyttäytymiseen. Tätä pahan ympyrää tarkasteltiin myös historiallisessa valossa osallistujien lukiessa vuorotellen kertomusta tapahtumista Saksassa 25 vuoden ajalta ensimmäisen maailmansodan alkamisesta. Ryhmäkeskustelun jälkeen tunnelmaa kevennettiin cocktailkutsuilla, jossa ohjaajat tarjoilivat juomia ja keksejä. Osallistujille annettiin päivän teemaan liittyviä keskustelunaiheita, joista he keskustelivat aina vaihtuvan parin kanssa. Päivän lopuksi osallistujat saivat kotitehtäväkseen miettiä konfliktitilanne, johon he ovat joutuneet joko työssään tai vapaa-ajallaan.

Koulutuspäivän aikana arvioimme toisen ohjaajan kanssa työskentelyä jatkuvasti ryhmien itsenäisen työskentelyn sekä taukojen aikana. Toisen ohjatessa harjoitusta, toisella oli mahdollisuus toimia taustatukena, tehdä tarkentavia kysymyksiä, arvioida ryhmädynamiikkaa, seurata osallistujien vireystilaa ja keskinäistä vuorovaikutusta sekä miettiä mahdollisia muutoksia suunniteltuun sisältörunkoon. Olimme tietoisesti varanneet päivään enemmän harjoituksia kuin tiesimme siihen mahtuvan. Joidenkin harjoitusten sisällöt oli käsitelty hyvin jo jossakin toisessa työskentelyssä ja näin saatoimme muutamia vaihtoehtoisia harjoituksia jättää luontevasti pois. Yksi ensimmäiselle päivälle suunniteltu harjoitus siirrettiin seuraavaan aamuun, jotta sille olisi riittävästi aikaa. Intensiivinen ja erilainen työskentelytapa sekä jatkuva vuorovaikutus uusien ihmisten kanssa helteisenä päivänä vei voimia ja päätimme lyhentää päivää puolella tunnilla. Annoimme sen sijaan osallistujille kotitehtävän, joten prosessi jatkui, vaikka yhteinen koulutus siltä päivältä päätettiin.

4.4.2 Koulutuksen toinen päivä

Koulutuksen toinen päivä oli samalla äitiyslomani ensimmäinen päivä. Jännitin kuinka moni osallistujista äänestäisi jaloillaan ja jättäisi tulematta koulutuksen toiseen päivään. Ensimmäisen päivän tilanne kuitenkin toistui – kaikki olivat pai-

kalla hyvissä ajoin ennen kahdeksaa. Kahvin jälkeen päivä aloitettiin kuvien avulla kerrottavilla tunnelmilla, jotka vaihtelivat innostuneesta odotuksesta ”ihan ok” tunnelmiin. Joku odotteli jo pääsyä normaaliin työhön oman työporukan kanssa vaikka koulutuksessa olikin ihan mukavaa. Tunnelmakierroksessa yllätti rehellisyys, jolla osallistujat omaa olotilaansa kuvasivat. Lattialta valitut virikekuvat sanoittivat tunnelmia, jotka tuntuivat poikkeuksellisen rehellisiltä. Kouluttajana koee onnistuvansa silloin, kun osallistujien ei tarvitse ohjaajaa miellyttääkseen sanoa jotain positiivista, vaan tunnelmat nousevat todellisuudesta. Rehelliset tunnelmakuvaukset työskentelyn aiheuttamasta väsymyksestä ja yksityiselämän tilanteiden vaikutuksesta omaan vireystilaan eivät vaikuttaneet osallistujien paneutumiseen koulutuksen aikana, vaan jokainen saapui paikalle ja osallistui harjoitukseen aamusta alkaen.

Edelliseltä päivältä siirtynyt tarinaharjoitus todellisesta elämästä ”Villistä Lännestä” 1700-luvulta käynnisti päivän ennakkoluuloja käsittelevän työskentelyn. Ryhmätyöskentelyn ja yleiskeskustelun jälkeen ryhmät jaettiin uudelleen. Mielikuvamatka toimi lämmittelynä kotitehtävänä olleiden konfliktitilanteiden käsittelyyn. Jokainen kertoi konfliktitilanteensa pienryhmissä ja ryhmien valitsema konflikti otettiin yhteiseen käsittelyyn. Patsasharjoituksen avulla konfliktitilanteita päästiin muokkaamaan osallistujien haluamaan suuntaan.

Lounaan jälkeen mietittiin suomalaisuutta neljän nurkan harjoituksen avulla. Aivoriihenä syntynyt mind map käynnisti ”Mikä on suomalaista?” –työskentelyn. Poistoharjoituksella pyrittiin löytämään jotain absoluuttisen suomalaista. Lyhyt esitelmä johdatti kollektiivisen itseluottamuksen ja kollektiivisen omahyväisyyden eroihin.

Iltapäiväkahvitauon jälkeen toteutimme ensimmäisen päivän päätteeksi tekemämme muutokset ja katsoimme puoli tuntia kestävä ennakkoluuloja käsittelevän dokumenttifilmin. Nopeatempoiset harjoitukset, menetelmien vaihtelevuus ja osallistumiseen pakottavat ryhmätyöt saivat hyvän vastapainon ajatuksia herättävästä dokumentista, johon saattoi rauhassa pysähtyä. Filmin herättämän keskustelun jälkeen oli aikaa vielä yhteen työskentelyyn. Ihmisnäkemystä ja ihmisarvoa lähdettiin pohtimaan yksilötyönä arviointiharjoituksella, jossa jokaisen tuli valita

mahdolliset vuokralaiset vapaana olevaan naapuriasuntoon. Pohdinta sopivimmasta vuokralaisesta laajeni pienryhmiin ja lopulta yleiskeskusteluun ennakkoluuloista. Keskustelu toimi yhteenvetona koko koulutukselle.

Piirissä seisten osallistujat saivat ilmaista vielä vireystasonsa koulutuksen päättyessä. Kaikki kokivat vireystilansa kohonneen aamusta. Osallistujille luvattiin postittaa todistukset palautelomakkeen mukana ja yhteinen kurssi päätettiin fläppitaululle kirjoitettuun mietelauseeseen: ”Kun on paljon maahanmuuttajia, on kiinnostavaa jopa lukea puhelinluetteloa.” –Loesje -

Osallistujien vireystila heijasteli myös ohjaajien vireyttä. Onnistuneen koulutuksen päätyttyä on saman tien vaikea analyttisesti arvioida työskentelyä, sen aika on vasta myöhemmin. Tunnelmat viimeisen kurssilaisen suljettua oven kertovat kokonaisuudesta kuitenkin paljon. Pitkä koulutuksen valmistelu, intensiivinen kahden päivän työskentely, elokuun helteet ja loppuraskauden verottamat voimat jättivät jäljelle suuren kiitoksen yhteistyöstä sekä hiljaisen hykertelyn onnistuneesta toteutuksesta. Muuhun ei voimat tuntuneet riittävän – paitsi toiveeseen että joku tulisi korjaamaan jäljet. Pienen lepotaun jälkeen kuitenkin sisutimme koulutustilan entiselleen ja kannoimme koulutusmateriaalilaatikon asuntolan johtajan toimistoon.

Koska varasimme enemmän harjoituksia kuin päiviin mahtuisi, on helposti vaarana toteuttaa niitä kiireessä, jotta kaikki hyvät suunnitelmat ehtisi toteuttaa. Onnistuimme toisenakin päivänä rajaamaan suunnitelmia niin, ettei kiireen tuntua pääsyt syntymään. Valintojen tekeminen sujui ohjaajien kesken hämmästyttävän joustavasti, vaikei meillä ollutkaan taustalla yhtään aiempaa yhteistyökokemusta. Perusteellisempaa palautepalaveria ohjaajien kesken suunnittelimme syyskuulle, jolloin koulutuksesta olisi kulunut sopivasti aikaa, mutta asiat olisivat vielä hyvässä muistissa.

4.4.3 Todistus, palautelomake, arvontalipuke ja saatekirje osallistujille

Koulutusta seuraavalla viikolla hain koulutusmateriaalit miesten asuntolan johtajan toimistosta, jolloin oli mahdollista samalla kuulla hänen kauttaan koulutukseen osallistuneiden välittämiä tunnelmia.

Syyskuun alkupuolella tein osallistujille todistukset (LIITE 3) koulutuksesta. MOD-peruskurssin todistus oikeuttaa osallistujia hankkimaan MOD-koulutuskansion ja osallistumaan halutessaan jatkokurssille.

Palautelomakkeen (LIITE 4), arvontalipukkeen (LIITE 5) ja saatekirjeen (LIITE 6) tekeminen ja lähettäminen siirtyi suunnitellusta syyskuusta lapsen arvioitua aikaisemman syntymän vuoksi marraskuulle, jolloin jatkoin opinnäytetyön tekemistä.

Palautelomake koostui kahdesta valintakysymyksestä perusteluineen sekä kahdesta avoimesta kysymyksestä. Osallistujien palaute on tärkeää kouluttajalle oman ammattitaidon kehittämiseksi ja auttaa arvioimaan toteutunutta koulutusta. Ajattelin, että palautteella olisi tärkeä rooli myös Pelastusarmeijalle, koska toteutettu koulutus toimi kokeiluna eri toiminnot ylittävästä koulutuksesta. Palautelomakkeen lopulliseen versioon sain tukea joulukuun alussa olleesta opinnäytetyön tutkimusseminaarista, jonka pohjalta tarkensin muutamia sanavalintoja ja muutin palautelomakkeen ulkoasua. Sovin miesten asuntolan johtajan kanssa palautteiden jättämisestä suljetussa kuoressa hänen postilokeroonsa, josta hän toimittaisi ne avaamattomina minulle. Palautteen saattoi lähettää myös suoraan kotiosoitteeseeni.

Oletin palautelomakkeen vastausprosentin jäävän kovin pieneksi, joten kannustin osallistujia palautteen antamiseen elokuvalippuarvonnalla, joka suoritettaisiin kaikkien palautteeseen vastanneiden kesken. Arvontalipukkeessa mainittiin, että

se poistetaan palautekuorien avaamisen yhteydessä, jolloin palautteeseen vastanneiden henkilöllisyys ei paljastu.

Joulukuussa todistuksen, palautelomakkeen, arvontalipukkeen ja palautuskuoren mukana osallistujille lähti saatekirje, jossa kiitettiin osallistumisesta MOD-kurssille, kannustettiin täyttämään palautelomake, kerrottiin palautteeseen vastanneiden kesken suoritettavasta arvonnasta, ohjeistettiin tilaamaan MOD-aineisto sekä kerrottiin MOD-jatkokurssille osallistumisen mahdollisuudesta. Pelastusarmeija huolehti kirjeiden toimittamisesta sisäisessä postissa kaikille osallistujille.

Palaute pyydettiin antamaan 21.12.2008 mennessä, jonka jälkeen asuntolan johtaja toimitti kolme saapunutta palautuskuorta minulle. Yksi vastaaja postitti palautteen suoraan minulle. Kaikkiaan koulutuksen palautteita tuli neljä eli vastausprosentti oli 25. Suoritin elokuvalippuarvonnan vastaajien kesken joulukuun lopulla ja postitin kaksi vapaalippua arvonnassa voittajalle.

5 OPINNÄYTETYÖPROSESSIN ARVIOINTI JA POHDINTA

5.1 Toiminnallinen osio

Henkilöstökoulutuksen toteuttaminen toiminnallisena opinnäytetyönä oli onnistunut valinta. Opinnäytetyön tarkoituksena oli vastata hankkeistetun opinnäytetyön tilaajan tarpeisiin toteuttamalla henkilöstökoulutus tilaajan toiveiden mukaan. Koulutuskartoitus vaati Pelastusarmeijan organisaatioon tutustumista, tilaajan toiveisiin perehtymistä sekä yhteistä keskustelua koulutuksen sisällöstä, menetelmistä, ajankohdasta, kohderyhmästä ja kustannuksista. Tilaajan toiveet ja MOD-peruskurssin sisällöt osuivat hyvin kohdalleen ja opinnäytetyönä toteutettu henkilöstökoulutus toteutui suunnitelman mukaan. Koulutuksen sisällöiksi suunnitellut monikulttuurisessa ympäristössä toimivan henkilökunnan omien ennakkoluulojen ja asenteiden kohtaaminen ja työstäminen toteutui MOD-peruskurssin sisällöissä.

5.1.1 Koulutuksen suunnittelu

Opinnäytetyönä toteutetun koulutuksen suunnitteluun tuli käytettyä huomattavasti enemmän aikaa kuin palkkatyössä vastaavanlaisen koulutukseen suunnitteluun olisi koskaan mahdollista valmistautua. Tämä oli tärkeä motiivi valita koulutuksen toteuttaminen opinnäytetyön tuotokseksi. Sain keskittyä perusteelliseen kokonaisuuden hallintaan ilman muiden töiden paineita. Onnistuin ajoittamaan koulutuksen sisällön suunnittelun kesälomani ajaksi. Koulutustarvekartoitus ja yhteistyö tilaajan ja ohjaajaparin kanssa toteutui vapaa-ajalla työn ohessa. Kesäloman käyttö koulutuksen suunnitteluun oli välttämätöntä, enkä näkisi realistisena laadukkaana koulutuksen valmistelemista opinnäytetyönä, mikäli siihen ei ole varattu selkeästi sille varattua aikaa.

Koulutuksen runkosuunnitelman tekeminen yhteistyössä ohjaajaparin kanssa oli innostavaa. Selkeästi sovitut työnjaot ja molempien kouluttajakokemus mahdollisti sisältösuunnittelun jatkamisen itsenäisesti yhden yhteispalaverin jälkeen. Puhelin- ja sähköpostiyhteys riitti jatkotarkennusten tekemiseen suunnitteluvaiheessa.

5.1.2 MOD-peruskurssi

Koulutusta arvioitiin jatkuvasti kahden päivän kurssin aikana. Arvioinnin seurauksena teimme muutoksia alkuperäiseen runkosuunnitelmaan, lisäsimme taukoja ja vaihdoimme menetelmiä. Ohjaajien kesken suunniteltu arviointitapaaminen siirtyi syyskuulta perhetilanteen vuoksi joulukuulle. Hyvien muistiinpanojen ansiosta kurssin vaiheet palautuivat mieleemme, eikä reilun kolmen kuukauden tauko mielestäni vaikuttanut kriittiseen arviointiin.

5.1.2.1 MOD-kurssin osallistujajoukko

Koulutuksen onnistumisen yksi merkittävä tekijä oli eri henkilöstöryhmien edustavuus. Monesti MOD-kurssin osallistujat muodostuvat melko homogeenisesta osallistujajoukosta, mutta nyt osallistujat olivat malliesimerkki MOD:in kohde-

ryhmästä – saimme kouluttaa työntekijöitä, jotka eri tehtävissä kohtaavat työsään maahanmuuttajia. Yhden työyhteisön koulutuksissa on vaarana helposti siirtyä työyhteisön yhteishenkeä sivuaviin teemoihin, mutta nyt sisältö pysyi kirkkaana ennakkoluulojen ja erilaisuuden kohtaamisessa, vaikka kokemukset ja esimerkit tulivatkin työntekijöiden arkitodellisuudesta. Työn muutokset, henkilösuhteet tai muut työyhteisöissä aina olemassa olevat asiat eivät ottaneet tilaa siltä koulutuksen sisällöltä, jota tässä koulutuksessa oli tarkoitus käsitellä.

Kouluttajana minulle oli uusi, hieno kokemus työskennellä säännöllistä työaikaa noudattavien työntekijöiden kanssa. Joustimme alkuperäisestä suunnitelmasta lisäämällä osallistujien toiveiden mukaan tupakkataukoja päiviin, mutta ennakkoodotuksistamme huolimatta kurssilaiset saapuivat tunnollisesti tauoilta takaisin sovittuna aikana.

Koulutuksen toteutuksessa onnistunut valinta oli johtajan, joka toimi kurssin tilaajan, jääminen koulutuksen ulkopuolelle. Tilaaja oli selvillä minkälaisen koulutuksen on tilannut, mutta ennakkotiedosta huolimatta menetelmät useimmiten yllättävät osallistujat ja silloin tilaaja saattaa joutua selittelemään koulutusvalintaansa. Tilaajan osallistuessa koulutukseen voi vaarana olla myös hänen tarpeensa ohjailla koulutusta, jos se ei hänen mielestään etene oikeaan suuntaan. Johtajan paikallaolo saattaa myös kaventaa työntekijöiden osallistumismahdollisuuksia ja rohkeutta. Tämän kokemuksen pohjalta voisin suositella laajemminkin MOD-kurssin tilaajan jäämistä koulutuksen ulkopuolelle, jolloin kouluttajat vastaavat omasta osuudestaan omalla ammattitaidollaan, eikä valittua koulutusta aleta selitellä kesken prosessin.

Koulutuksen osallistujille annettujen ennakkotietojen laajuutta on mietittävä tarkasti. Liian tarkkaan kuvattu koulutus ei jätä osallistujille tilaa yllättäviin tilanteisiin heittäytymiselle. Toisaalta niukka ennakkotieto voi myös asettaa osallistujille vääränlaisia ennako-odotuksia. MOD-kurssi vaihtelevine menetelmineen on aina useimmille osallistujille uudenlainen kokemus, jos mielikuva koulutuksista on luentotyypinen informaatiopäivä. Erilaisten harjoitusten sisään nivottu omien asenteiden oivaltaminen ei tällaisen ennako-odotuksen kanssa koulutukseen tulleelle varmastikaan täytä koulutuksen kriteerejä. Tämä mielikuvien ja todellisu-

den ristiriita tuli esille myös opinnäytetyönä toteutetussa MOD-kurssissa. Ensimmäisen koulutuspäivän lounaalla yksi osallistuja kysyi ”Milloin tää alkaa?” Kysymykseen vastaamisessa saa ohjaaja olla tarkkana. Kysyjän kokemusta ei saa mitätöidä, muttei myöskään koulutukseen valittua menetelmää. Eikä kysymykseen ole ihan täsmällistä vastausta olemassakaan. Jonkun kohdalla omien asenteiden pohtiminen on käynnistynyt jo ennen kurssia, jonkun kohdalla ensimmäiset oivallukset tulevat pitkän ajan jälkeen kurssin päätyttyä. Kurssi itsessään on käynnistämässä prosessia, joka jokaisen kohdalla etenee eri tahtiin.

5.1.2.2 MOD-kurssin menetelmät ja tavoitteet

MOD-koulutus on menetelmänä kouluttajalle haastava. Koulutukseen tulevat osallistujat tulevat usein paikalle lähtöodotuksella, että paikalle saapunut asiantuntija kertoo miten asiat ovat. Myös kouluttajalla on painetta sanoa oma mielipiteensä. MOD-menetelmässä kouluttajan rooli on käynnistää keskustelua ja ohjailta sitä pysyen itse keskustelun ulkopuolella. Valmistauduimme toisen ohjaajan kanssa tähän haasteeseen ja pyrimme myös tarkkailemaan toisiamme, ettemme luisuisi huomaamattamme kertomaan totuuksia ja ajattelemaan kurssilaisten puolesta. Kahden ohjaajan yhteistyöskentely mahdollisti tämän sudenkuopan välttämisen. Kurssin tauolla tullut positiivinen, vaikkakin ihmettelevä palaute ohjaajien työskentelytavasta ja ”luentojen puuttumisesta” kertoi meidän onnistuneen ohjaajan roolissa. Kirjallisessa palautteessa yksi vastaaja arvioi koulutuksen menetelmiä ”Oli hienoa oivaltaa, ettei kurssilla annettukaan mitään suurta totuutta, vaan kaikki perustui omaan/ ryhmän oivaltamiseen.” Muut vastaajat luonnehtivat koulutuksen menetelmiä hyväksi, mielenkiintoisiksi, avartaviksi ja sopivasti erilaisiksi.

Kouluttajina olimme tyytyväisiä kurssilaisten vuorovaikutukseen. Osallistavissa menetelmissä haasteena on hallitsevien ja vetäytyvien ryhmäläisten välinen tasapaino. Ryhmään ei osunut vahvasti dominoivaa henkilöä, jolloin tavanomaiset hiljaisempien osallistujien rohkaisut ja aktiivisempien ryhmäläisten rajaamiset riittivät kaikkien tasaveroisen osallistumisen mahdollistamiseksi.

MOD-kurssin tavoitteille ei voi asettaa tarkkoja mittareita, esimerkiksi kuinka moni osallistujista suhtautuu kurssin jälkeen aiempaa myönteisemmin erilaisuuteen tai miten monta oivallusta omien asenteiden vaikutuksesta kurssi on saanut aikaan. Kurssin tarkoituksena on herättää ajatuksia ja lisätä omien asenteiden ja ennakkoluulojen tiedostamista sekä antaa välineitä niiden yhteiseen käsittelyyn. Onnistuimme kurssin aikana herättelemään ajatuksia. Ajatusten jakamisesta ja vuorovaikutuksesta huolehti työskentelyyn mukaan lähteneet osallistujat, jotka rohkeasti toivat esiin omia ajatuksiaan ja mielipiteitään yhteiseen keskusteluun. Kurssin aikana osallistujat antoivat palautetta omien asenteiden tiedostamisesta spontaanisti ”en olisi uskonut että ajattelen näin”. Palautelomakkeessa kysyttiin onko vastaaja huomannut koulutuksen jälkeen ajattelevansa tai toimivansa eri tavalla kuin aikaisemmin kohdatessaan erilaisuutta. Vastauksiin vaikuttaa kirjoittajan ilmaisutapa, mutta vastausten voi todeta kuvaavan kurssille osallistuneiden eri tahtiin etenevää prosessiakin. Neljästä vastaajasta kolme oli huomannut ajattelevansa tai toimivansa eri tavalla. Vastaajat kirjoittivat kuvauksiaan seuraavasti:

”Ottanut enemmän huomioon ihmisten erilaisuuden.”

”Ei ehkä ajattele asioita niin mustavalkoisesti. Joskus pohtii taustoja/ syitä miten toinen käyttäytyy, ja yrittää sitä kautta ymmärtää.”

”Ajattelussa on uudenlaisia näkymiä ja voin myös peilata tilannetta toisten kokemuksiin (niihin, jotka tulivat kurssilla esiin).”

Yksi vastaajista ei ollut huomannut ajattelussaan tai toiminnassaan muutosta koulutuksen jälkeen. ”Ei ole ollut sellaisia tilanteita.”

5.1.3 Tilaajan tavoitteiden toteutuminen

Koulutuksen tilaajan tavoitteena oli saada henkilökunnalle laadukas, tarpeita vastaava koulutuspaketti. Tämä tavoite saavutettiin. Laadukkaan koulutuksen mahdollisti opinnäytetyön tekijän kokemus henkilöstökoulutusten järjestämisestä, tiivis yhteistyö tilaajan kanssa koulutustarvekartoituksineen, osaava työpari koulu-

tuksen toteuttamisessa, hyvät ulkoiset puitteet sekä menetelmäksi valittu selkeä MOD-peruskurssi, joka sisältöjen puolesta vastasi tilaajan toiveita.

Henkilöstökoulutuksen tavoitteena oli myös mahdollistaa Pelastusarmeijan keskustalon eri toiminnot ylittävä kohtaaminen. Onnistuneen rekrytoinnin ja kohde-ryhmätarkennuksen ansiosta koulutukseen osallistui työntekijöitä kaikista toiminoista. MOD-kurssin osallistavat menetelmät, pienryhmien vaihtaminen koulutuksen aikana niin, että kahden koulutuspäivän aikana kaikki ehtivät vaihtaa ajatuksia jokaisen kurssilaisen kanssa mahdollistivat työntekijöiden tutustumisen. Koulutus toimi kokeiluna eri toiminnot ylittävästä henkilöstökoulutuksesta keskustalossa. Osallistujien palautteen pohjalta eri toiminnot ylittävä koulutus oli oikea valinta ja henkilöstökoulutus toivottiin jatkossakin toteutettavan eri toimintojen yhteisenä koulutuksena. Osallistujien kirjallista palautetta tärkeämpiä viestejä eri toimintojen ylittävän kohtaamisen toteutumisesta ja työntekijöiden keskinäisestä tutustumisesta ovat saamani viestit työpäivistä koulutuksen jälkeen. Eri tehtävissä olevien työntekijöiden kohtaaminen oli muuttunut tuttavallisemmaksi. Kahden koulutuspäivän tiivis kanssakäyminen lähensi työntekijöitä ja antoi mahdollisuuden tutustua yksilöinä, ei vain oman työalansa edustajina.

Viihtyisä koulutustila, runsaat kahvitarjoilut, vaihtelevat koulutusmenetelmät, eri tehtävissä oleviin työtovereihin tutustuminen, suunnitelmallinen ryhmäyttäminen, onnistunut vuorovaikutus ja rento ilmapiiri saivat sisällöllisesti vaativasta koulutuksesta osallistujille myös mukavan yhdessäolon ja kohtaamisen tilaisuuden. Koulutuksen tavoitteena ollut eri toiminnot ylittävä työntekijöiden kohtaaminen toimi samalla myös irtiottona arkityöstä.

5.1.4 Omien tavoitteiden toteutuminen ja oppimiskokemukset

Toiminnallisena osiona toteutettu kahden päivän mittainen henkilöstökoulutus sisältäen koulutustarvekartoituksen yhteistyössä Pelastusarmeijan kanssa, koulutuksen valmistelun, toteutuksen ja arvioinnin, oli lopulta liian laaja opinnäytetyöhön varattuihin opintopisteisiin nähden. Kun koulutukseen sisältyi myös palaute-lomakkeen ja todistusten sekä niihin liittyvien arvontalipukkeiden ja saatekirjeen

tekeminen, toiminnalliseen osioon käytetty aika ei ole lähelläkään opinnäytetyöhön varattua aikaa. Tämänlaajuisen koulutuksen toteuttaminen opinnäytetyönä sopisi kahden opiskelijan yhteiseksi työksi, jolloin koulutuksen valmisteluun liittyviä tehtäviä, sisältöjen suunnittelua, muita käytännön tehtäviä ja teoriataustaan perehtymistä voisi luontevasti jakaa opiskelijoiden kesken. Halusin kuitenkin tarttua MOD-ohjaajakoulutuksen saaneena uudenlaiseen haasteeseen ja kokeilla nimenomaan MOD-kurssia henkilöstökoulutuksen muotona. Useamman opiskelijan kesken toteutettuna koulutuksena olisin joutunut luopumaan MOD-kurssista, koska MOD-koulutuksen järjestäminen on lisenssin alaista toimintaa ja MOD-nimikkeellä voi tarjota koulutusta vain MOD-ohjaajakoulutuksen saaneet henkilöt.

Opinnäytetyönä toteutetun koulutuksen tilaajaksi saamani Pelastusarmeija ja sen organisaatioon sekä toimintaan tutustuminen toi opinnäytteeseen lisäarvon, jota en ollut osannut ajatellakaan. Oli mielenkiintoista tutustua erilaiseen organisaatioon ja sen työskentelytapoihin ja henkilökuntaan. Sain ulkopuolisena kouluttaja astua sisään työyhteisöön, mikä harvoin on mahdollista. Yhteistyö kaikkien Pelastusarmeijan eri työntekijöiden kanssa oli ystävällistä, luontevaa ja kannustavaa. Olin itse tarjonnut koulutusta hankkeistettuna opinnäytetyönä Pelastusarmeijalle. Opinnäytetyön rooli koulutuksen toteutuksessa ei ollut missään vaiheessa vahva nimittäjä, vaan yhteistyötä voi ennemmin kuvata tilaajan ja tuottajan yhteistyöhön, jossa tavoitteena on toteuttaa laadukas, tarpeita vastaava koulutus.

Tilaaja panosti yhteistyöhön vahvasti tarjoamalla tilat, ruokailut ja kahvit. Tilaaja huolehti myös osallistujien rekrytoinnista tekemällä mainoksentyyppisen ilmoituksen henkilökunnalle tarjolla olevasta koulutuksesta, ja huolehtimalla ilmoittautumisten vastaanottamisesta. Tilaaja myös mahdollisti kaikkien osallistumisen työvuorojärjestelyillä ja osallistui koulutuksesta aiheutuviin kustannuksiin maksamalla osan materiaalihankinnoista. Ilman tätä tilaajan panosta oma osuuteni koulutuksen toteuttamisesta olisi kasvanut niin ajallisesti kuin taloudellisestikin. Vasta jälkikäteen ymmärrän, että ilman näin mittavaa yhteistyötä tilaajan kanssa koulutuksen toteuttaminen olisi saattanut olla mahdotonta.

Toimeksiannettu opinnäytetyö lisäsi vastuuntuntoa koulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa ja aikataulussa pysymisessä. Yhteistyössä tilaajan kanssa aikataulutettu toteutus pakotti pysymään aikataulussa. Vaikka vuosien työ kouluttajana on opettanut suunnitelmallisuutta ja organisointikykyä, sain tilaustyönä toteutetun koulutuksen kautta kokea uudenlaista yhteistyötä ja laajentaa omia taitojani. Eri-laisia henkilöstökoulutuksia järjestävät yritykset voivat jakaa vastuuta markki-noinnissa, käytännön järjestelyissä, suunnittelussa ja toteutuksessa. Opinnäytetyö mahdollisti minulle koko koulutuskokonaisuuden hallinnan ja yhteistyön tärke-yden. Kun omassa työssänikin saan jakaa osavastuuta koulutuskokonaisuuksien toteuttamisessa eri työntekijöille, nyt otin vastuulleni kokonaisuuden joka lopulta sisälsi hyvin paljon enemmän kuin alunperin ajatteleman koulutuksen suunnittelu ja toteutus.

Ennen kurssia huomasin itsessäni provosoitumisen pelon, johon halusin erityisesti kiinnittää huomiota. Järjestäessäni koulutuksia pääasiassa kansainvälisyys- ja su-vaitsevaisuus –teemojen parissa työskenteleville, ovat koulutuksiini osallistuvat valmiiksi erilaisuuteen positiivisesti suhtautuvia. Nyt minulla ei ollut tietoa koulu-tukseen osallistuvien ajatusmaailmasta, mutta eri tehtävissä toimivien viranomais-ten suhtautumista tutkivien tutkimusten valossa odotin vastassa olevan myös mon-enlaisia negatiivisia asenteita. MOD-kurssin kohdalla, jossa ohjaaja ei anna val-miita vastauksia, on erityisen tärkeää olla provosoitumatta, vaikka ryhmästä nou-sisi esiin miten kärjistyneitä mielipiteitä. Keskustelimme aiheesta toisen ohjaajan kanssa ja pelosta huolimatta oli turvallista lähteä työskentelemään uudenlaisen kohderyhmän kanssa tietäen työparin taustatuen tilanteessa, jossa itseltä keinot loppuisivat. Pelkoni osoittautui kuitenkin turhaksi. Vaikka vuorovaikutuksessa oli koulutuksen aikana monenlaisia vivahteita – niin kuin MOD-kurssilla, joka herät-tää ajatuksia on tarkoituskin olla – ei ihmisten mielipiteet olleet mitenkään poik-keuksellisia tai jyrkästi ilmaistuja.

5.2 Opinnäytetyöprosessi

Opinnäytetyöprosessi alkoi vuoden 2008 alkupuolella aiheen ideoinnilla aloitet-tuani sosionomi(AMK) –muuntokoulutusopinnot. Ensimmäiset opinnäytepäivä-

kirjamerkinnot ovat huhtikuulta 2008. Toiminnallinen osio toteutui elokuussa 2008 ja kirjallinen raportti valmistui lopulliseen muotoonsa elokuussa 2009. Kokonaisuudessaan opinnäytetyöprosessi kesti lähes puolitoista vuotta. Tähän ajanjaksoon mahtuu elämäni merkittävin tapahtuma ensimmäisen lapsen syntyessä, opiskelu työn ohessa, työstä pois jääminen sekä kodin muutto ja remontointi. Ajanjakso ei ole opinnäytetyöhön syventymisen kannalta paras mahdollinen, mutta aika ajoitin raporttiin syventyminen on toiminut myös irtiottona uudesta kotiäidin roolista. Erilainen elämäntilanne ja uudenlaiset päiväjärjestykset vaativat myös uudenlaista asennoitumista opiskeluun ja ajankäytön opettelua. Opinnäytetyö sai tehtävän toimia viestikapulana kahden elämäntilanteen välissä.

Toiminnallisen osion toteuttamisen jälkeen ajattelin opinnäytetyön olevan lähestulkoon tehty. Lapsen syntymä siirsi opinnäytetyöhön paneutumista alkuperäisistä suunnitelmistani. Tavoitteeni oli saada kirjallinen raportti lähes valmiiksi ennen lapsen syntymää ja viimeistellä se loka-marraskuun aikana. Syyskuulle suunnittelemani tehtävät ja raportin kirjoittaminen kuitenkin jäivät kokonaan tekemättä lapsen synnyttyä odotettua aiemmin. Marraskuussa sain kaikki koulutukseen liittyvät vastuut valmiiksi osallistujille lähtevine kirjeineen. Joulukuussa päivitin suunnitelmaani. Tavoitteeni oli kirjoittaa lopullinen raportti tammi-maaliskuun aikana 2009 ja esitellä opinnäytetyö huhtikuussa 2009. Raportin kirjoittamisen suunnitelma meni kuitenkin vielä kerran uusiksi lapsenhoidon ja kirjoittamisen yhdistämisen osoittautuessa mahdottomaksi yhtälöksi. Kirjoitin opinnäytetyön kirjallisen raportin kesä-heinäkuussa 2009, lähes vuosi koulutuksen toteutumisen jälkeen. Onnekseni niin koulussa, kuin Vilkan ja Airaksisen Toiminnallinen opinnäytetyö –kirjassa tähdennettiin opinnäytetyöpäiväkirjan pitämisen tärkeyttä. Hyvien muistiinpanojen ansiosta vuoden takainen koulutuksen valmistelu ja toteutus palautui mieleeni. Pidemmän ajanjakson kuluessa saatoin myös nähdä välitöntä arviota paremmin opinnäytetyöprosessin tuomat oppimiskokemukset, innostua henkilöstökoulutuksesta ja iloita mahdollisuudesta nähdä mahdollisuudet tulevaisuuden työtehtävissä entistä laajempina.

Opinnäytetyöhön liittyvä kirjallisuus mahdollisti syventymisen minua kiinnosta-viin asioihin ja pakotti suunnittelemaan ja ohjelmoimaan päiviä. Erityisesti oppimista tapahtui suunnitelmien muuttamisen joustamisessa, koska harvoin suunnit-

teleman aikataulut toteutuivat. Raportin kirjoittaminen osoittautui aika ajoin myös työläimmäksi ja vastenmielisimmäksi tehtäväksi mitä saatoinkin kuvitella. Kirjoittamisen edetessä aihepiiri tuntui aina vain laajentuvan. Opinnäytetyöpäiväkirjan merkinnät eivät tuntuneet loppuvan milloinkaan ja juuri kun kuvittelin työn valmistuvan kirjattuani koulutuksen toteutuksen, huomasin todistusten ja palautelomakkeiden vaativan vielä oman lukunsa ja selvityksensä. Työelämän hektisyydellä on myös hyvät puolensa – vaikka arviointi ja raportointi useimmiten jää tekemättä aikataulusyistä, uskon tämän kokemuksen perusteella osasyynä olevan myös viitseliäisyys. Suunnittelu, ideointi ja toiminnan toteuttaminen vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa ovat huomattavasti palkitsevampaa kuin ajatusten kirjaaminen koneelle.

5.2.1 Valittu teoriatausta

Opinnäytetyön vahva kytkeytyminen teoriataustaan antoi suuren lisäarvon koulutuksen suunnittelulle. Opinnäytetyönä toteutetun koulutuksen jatkuva analysointi jo suunnitteluvaiheesta alkaen mahdollisti kaiken oppimisen hyödyntämisen jatkossa.

Teoriatausta tuki koulutuksen suunnittelua ja toi tutkimustuloksia omakohtaisen kokemukseni tueksi. Laajensin teoreettiseen viitekehykseen paneutumista toiminnallisen osion toteuttamisen jälkeen, jolloin koulutuksen toteutuksen aikana koetut asiat jäsenyivät edelleen lähdekirjallisuuteen.

Henkilöstökoulutukseen liittyvään kirjallisuuteen en ole aiemmin perehtynyt vaikka koulutusten järjestäminen on käytännössä ollut osa työtäni. Määritelmien kirjavuuden vuoksi perehdyin käsitteisiin ja kirjallisuuteen laajasti, mutta onnistuin kuitenkin rajaamaan teoriataustassa käyttämäni lähdeaineistoa. Syvempi henkilöstökoulutukseen perehtyminen oli yksi opinnäytetyön mukanaan tuoma löytö, jota aion tutkia jatkossa enemmänkin.

Monikulttuurisuuteen ja maahanmuuttajiin liittyvät kysymykset olivat minulle ennestään tutumpia. Aiheeseen liittyvien tutkimusten ja kirjallisuuden runsaus sai

aikaan lukumaratonin, joka venytti opinnäytetyöhön käyttämäni aikaa kohtuuttomasti. Aineiston mielenkiintoisuus vei ajoittain mennessään, enkä aina kyennyt erottelemaan tämän opinnäytteen kannalta oleellista ja toissijaista tietoa, vaan uppouduin lukemaan kaikkea aiheeseen liittyvää.

Pelastusarmeijan organisaatioon tutustuminen oli välttämätöntä, jotta saatoin keskustella oikeilla käsitteillä ja tehdä koulutuskartoitusta yhteistyössä tilaajan kanssa. Lähdeaineistoa sen sijaan oli rajatusti, joten sain mielestäni melko vaivattomasti sisäistettyä yhteistyökumppanini viitekehyksen.

MOD-koulutus on opinnäytetyön tuotos, joten sen kuvaaminen kävi koulutuksen kertauksena ja uudelleen sisäistämisenä.

Teoriataustan kirjoittamisen yhteydessä yllätyin, miten lomittain aiheet toisiinsa kytkeytyvät, vaikka ensilukemalla niiden ei arvaisi niin tiivistä toisiinsa liittyvän.

5.2.2 Oma kehitys ja opinnäytetyön antamat mahdollisuudet

Opinnäytetyöhön liittyen omana tavoitteenani oli tarttua uudenlaiseen haasteeseen. Opintojen mahdollistama hankkeistettu opinnäytetyö antoi mahdollisuuden kokeilla omia taitoja uudenlaisessa viitekehyksessä ja kohderyhmässä. MOD-ohjaajaksi kouluttautuminen oli tärkeä osa ammatissani kehittymistä ja olen etsinyt mahdollisuutta koulutuksen täysipainoiseen hyödyntämiseen. Opinnäytetyö mahdollisti opittujen taitojen käyttöön ottamisen ja kehittämisen. Erityinen osaamisen laajentaminen liittyi yhteistyöhön Pelastusarmeijan kanssa, johon minulla ei ilman opinnäytetyöprosessia olisi ollut mahdollisuutta.

Omassa työssäni koulutusten kohderyhmät ovat olleet eri alalta kuin opinnäytetyönä toteutetun koulutuksen kohderyhmä. Myös koulutukseen osallistuminen on omassa työssä järjestämissäni koulutuksissa perustunut osallistujien omaan valintaan. Osallistujat ovat kaikissa koulutuksissa, myös kerran toteutetussa MOD-kurssissa, itse halunneet osallistua koulutukseen ja monet osallistujat toimivat itsekin kansainvälisyys- ja suvaitsevaisuuskasvattajina joko työssään tai vapaaeh-

toistehtävissä. Opinnäytetyönä toteutetun henkilöstökoulutuksen lähtökohta oli minulle uudenlainen haaste. Kyseessä oli työnantajan omalle henkilöstölleen tilaama koulutus, johon osallistuminen oli suositeltavaa. Henkilökunnan työvuorolistalla koulutuspäivät olivat kaikille työpäiviä ja työtehtävät hoidettiin sijaisjärjestelyin, jolloin kaikkien osallistuminen olisi mahdollista. Oman kouluttajakokemukseni pohjalta uskalsin lähteä toteuttamaan henkilöstökoulutusta tilaajan toiveiden ja tarpeiden mukaan. Kohderyhmä, osallistujien lähtökohdat ja yhteistyö minulle tuntemattoman organisaation kanssa yhdistettynä opinnäytetyön mukanaan tuomaan jatkuvaan arviointiin ja omien valintojen miettimiseen teoriataustan pohjalta syvensivät koulutuksen suunnittelun perusteellisemmaksi ja mielenkiintoisemmaksi tehtäväksi kuin olisin opinnäytetyön voinut mitenkään kuvitella olevan.

Opinnäytetyönä toteutetun koulutuksen suunnittelun, toteutuksen, arvioinnin ja raportin kirjoittamisen aikana tulin sanoittaneeksi sitä kokemusta jota minulle oli vuosien aikana kertynyt. Teoriataustaan perehtymisen ansiosta moni kokemukseen pohjautuva valinta sai tutkimuksellista pohjaa, joka ei ollut hyödyksi vain tätä koulutusta suunniteltaessa, vaan se vahvisti omaa ammattitaitoani ja antoi myös rakennusaineita Pelastusarmeijan henkilöstökoulutukselle jatkossa. Kuvataiteen tutkimuksen ja opetuksen professori Juha Varto (Varto 2003, 7-8) kirjoittaa Viikan ja Airaksisen kirjassa juuri tällaisesta kokemuksesta ja toiminnan mukana syntyvästä tietämisestä. Hänen mukaansa useimmiten emme tietoisesti tutki mitään vaan olemme mukana siinä, mikä synnyttää uusia kokemuksia, ajatuksia, näkökulmia, arvioita ja halua muuttaa maailmaa. Mielestäni sain kokea juuri tällaista uuden oivaltamista uudenlaisen tavan ja toiminnan yhdistyessä aiempaan kokemukseen.

LÄHTEET

Alinder O. & Helles M. 1998. Laihia, M-L. & Metsätähti, S. (toim. suomenkielinen aineisto). 2003. MOD-ohjaajan työkalupakki. Helsinki: Kirkkohallituksen monistamo.

Avohuoltopalvelut. 2008. Sosiaalipalvelu [verkkojulkaisu]. Pelastusarmeija Suomi ja Viro [viitattu 3.9.2008]. Saatavissa:
<http://www.pelastusarmeija.fi/index.php?id=203>

Erkkilä, J. 2007. Popcornin käry ei asuntolassa paljon hetkauta. Helsingin Sanomat 4.3.2007.

Hedvig-huone. 2008. Sosiaalipalvelu [verkkojulkaisu]. Pelastusarmeija Suomi ja Viro [viitattu 3.9.2008]. Saatavissa: <http://www.pelastusarmeija.fi/index.php?id=8>

Henkilöstökoulutus 2008. AKI – aikuiskoulutusinfo [verkkojulkaisu]. Työvoimatoimisto [viitattu 7.9.2008]. Saatavissa:
http://www.mol.fi/aikuiskoulutusinfo/aikuiskoulutus/a_henkilosto.html

Henkilöstökoulutus 2009 [verkkojulkaisu]. Työterveyslaitos [viitattu 21.6.2009]. Saatavissa:
<http://www.ttl.fi/Internet/Suomi/Aihesivut/Tykytoiminta/Yritys/Osaaminen/henkilostokoulutus.htm>

Jaakkola, M. 2005. Suomalaisten suhtautuminen maahanmuuttajiin vuosina 1987–2003. Helsinki: Työministeriö

Jasinskaja-Lahti I., Liebkind K. & Vesala T. 2002. Rasismi ja syrjintä Suomessa. Maahanmuuttajien kokemuksia. Helsinki: Gaudeamus.

Juntto, A. 2005. Maahanmuuttajien asuminen – integroitumista vai segregoitumista?. Teoksessa Paananen, S. (toim.) Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus.43-58

Järvensivu, A. 2006. Koulutus työpaikalla: legitimointia vai luovaa toimintaa? Työministeriö

Kuka tarvitsee MODia? 2008 [verkkajulkaisu]. MOD [viitattu 2.9.2008]. Saatavissa: <http://evl.fi/mod.nsf/sp2?Open&cid=ContentEBC27>

Kyntäjä, E. 2005. Venäläisten ja virolaisten leimautumiskokemuksia. Teoksessa Paananen, S. (toim.) Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus. 137-156

Lankinen, P., Miettinen, A. & Sipola, V. 2004. Kehitä osaamista - hyödynnä kokemusta. Helsinki : Talentum

Lauhio, E. 2009. YV-keräyksen tuotto notkahti Oulussa. Kotimaa 2.7.2009, 9.

Lepola, O. 2000. Ulkomaalaisesta suomenmaalaiseksi. Monikulttuurisuus, kansallisuus ja suomalaisuus 1990-luvun maahanmuuttopoliittisessa keskustelussa. Helsinki: Suomen kirjallisuuden seura.

Maahanmuuttovirasto 2009. Ulkomaalaisväestön määrä Suomessa 1990-2008. [verkkajulkaisu]. Maahanmuuttovirasto [viitattu 7.7.2009]. Saatavissa: <http://www.migri.fi/media/tilastot>

Majoitussektori. 2008. Sosiaalipalvelu [verkkajulkaisu]. Pelastusarmeija Suomi ja Viro [viitattu 3.9.2008]. Saatavissa: <http://www.pelastusarmeija.fi/index.php?id=205>

Mikä on MOD? 2008 [verkkajulkaisu]. MOD [viitattu 2.9.2008]. Saatavissa: <http://evl.fi/mod.nsf/sp3?open&cid=ContentE8B10&valikkoonf=Valikko\Mikä%20MOD?&valikkonfa=o>

Pelastusarmeijan osastot. 2008. Hengelliset palvelut [verkkajulkaisu]. Pelastusarmeija Suomi ja Viro [viitattu 3.9.2008]. Saatavissa:

<http://www.pelastusarmeija.fi/index.php?id=3>

Pitkänen, P. & Kouki, S. 1999. Vieraiden kulttuurien kohtaaminen viranomaisytyössä. Helsinki: Edita.

Pähkinänkuoressa 2008. Mikä Pelastusarmeija on? [verkkajulkaisu].

Pelastusarmeija Suomi ja Viro [viitattu 3.9.2008]. Saatavissa:

<http://www.pelastusarmeija.fi/index.php?id=382>

Reuter & Jaakkola 2005. Venäjänkielisten, vironkielisten ja kaksikielisten maahanmuuttajien sosiaaliset verkostot. Teoksessa Paananen, S. (toim.) Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus. 23-41

Salminen, M. 2008. Sadan vuoden inhimillisyys. Pelastusarmeija kovaosaisten miesten auttajana. Helsinki. Like

Sosiaalipalvelun keskustoimisto. 2008. Sosiaalipalvelu [verkkajulkaisu]. Pelastusarmeija Suomi ja Viro [viitattu 3.9.2008]. Saatavissa:

<http://www.pelastusarmeija.fi/index.php?id=2>

Toiminnallinen työyhteisökoulutus 2008 [verkkajulkaisu]. Eräketu Oy [viitattu

7.9.2008]. Saatavissa: http://www.eraketu.com/koulutus_toiminnallinen.htm

Työyhteisökoulutus 2008 [verkkajulkaisu]. Palvelualojen ammattiliitto PAM ry [viitattu 7.9.2008 saatavissa]. Saatavissa:

<http://www.pam.fi/koulutus/tyoyhteisokoulutus/>

Untamala, E. 2008. Asuntolan ja palvelukeskuksen johtajan haastattelu 18.8.2008

Upseerikoulu. 2008. Muut toiminta [verkkajulkaisu]. Pelastusarmeija [viitattu 3.9.2008]. Saatavissa: <http://www.pelastusarmeija.fi/index.php?id=357>

Vilkkä, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Varto 2003, Tietämien toiminnallisessa tutkimuksessa. Teoksessa Vilkkä, H. & Airaksinen, Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi. 7-8

Yhteisvastuukeräys 2009. Kampanja 2009 [verkkajulkaisu]. Yhteisvastuukeräys [viitattu 6.7.2009]. Saavissa: <http://www.yhteisvastuu.fi/index.php?fid=153>

Yhteisvastuu puhuttaa 2009. Ajankohtaista [verkkajulkaisu]. Yhteisvastuukeräys [viitattu 6.7.2009]. Saavissa: <http://www.yhteisvastuu.fi/index.php?did=261>

LIITTEET

LIITE 1: KURSSIN ILMOITUS



PELASTUSARMEIJA FRÄLSNINGSARMÉN

Henkilöstökoulutusta keskustalon henkilökunnalle

MOD-peruskurssi

25.-26.8.2008 ma ja ti klo 8-16

Pelastusarmeijan Helsingin osaston
tiloissa, Castréninkatu 26, 3. krs

Kouluttajina:

Jari Kivistö
Opetusalan koulutuskeskus Opeko
Nina Silander
Kirkon Ulkomaanapu

Lounas, sekä aamu-
ja iltapäiväkahvit
sisältyvät hintaan

moninaisuus
+
oivallus
+
dialogi

MOD eli Moninaisuus ja dialogi -koulutusohjelma on kehitetty erilaisuutta ja identiteettiä koskevien ristiriitojen selvittämiseen. Koulutuksen peruslähtökohtana on näkemys ihmisen arvokkuudesta ja kaikkien ihmisten samanarvoisuudesta.

Koulutus perustuu erilaisiin vuorovaikutustehtäviin, keskusteluihin, aivoriikkiin ja rooliharjoituksiin. Ne tarjoavat oppimisen malleja ja osallistavia menetelmiä konflikteja synnyttävien kysymysten selvittämiseen yhdessä rakentavasti.

Koulutuksen järjestää Miesten asuntola ja Helsingin osasto

LIITE 2: KOULUTUKSEN RUNKOSUUNNITELMA

MOD-peruskurssi Pelastusarmeija 25.-26.8.2008

Nina Silander ja Jari Kivistö

Aikataulu: Klo 8-16

Paikka: Pelastusarmeijan Helsingin osaston tilat, Castreninkatu 24-26

Maanantai 25.8.2008

8.00 kahvia tarjolla (lounas n. Klo 12 viereisessä talossa, päiväkahvia koulutustiloissa ip)

- pöytäryhmät huoneen toisessa päässä, toiseen päätyyn tilaa

Lämmittelyjä ringissä seisten

Vireystaso, odotukset, pulssin lähettäminen

Johdanto / Nina

Mikä on MOD: Monimuotoisuus, oivallus, dialogi (Mångfald och dialog)

Kurssin tarkoitus, menetelmät, käytännön asiat, kurssi osa Ninan opinnäytetyötä

Jarin ja Ninan omat esittelyt

Kuka minä olen? Kuka sinä olet?

Meidän ennakkoluulot toisistamme /Jari

Nimi/Nina

+ NIMITARRAT ryhmissä

Havaintoja – mistä on kysymys?

Me/ Ne /Jari

Karttaharjoitus/ Nina

Rajat/Jari

Ennakkoluuloja

Osallistujat edustavat monia erilaisia ryhmiä, osa näkyviä, osa näkymättömiä /Nina

Alussa tehdyn vastaavan harjoituksen purku /Jari

Pahan ympyrä –fakta /Jari

Aliarvioivia väittämiä/ Jari

Paxtonin veljekset/Nina

Tiistai 26.8.08

Kahvia tarjolla klo 8 ja/tai kahvitauko aamupäivällä (sovitaan maanantaina), lounas n. Klo 12, ip-kahvit

Kulttuuri ja arvot

Lämmittelyt/ Nina

tunnelmakierros postikorteilla/ resurssirepun kuvilla

Paxtonin veljesten tarinan purku/ Nina

Kuumatuoli(johdatus teemoihin suomalaisuus, kulttuuri)/ Nina

Kuka/ Milloin on suomalainen?/ Nina

Mitä on suomalainen?/ Jari

Kollektiivinen itseluottamus vai kollektiivinen omahyväisyys/ Jari

Mikä lapsena oli hienoa/ rumaa/ vaarallista?/ Nina

Kreivi ja kreivitär / Jari

Ihmisnäkemys ja ihmisarvo

Kenet valitsen?/ Nina

Vapaus/ Jari

Päätös/ Nina

Yhteenvedoa suhteessa kurssin tavoitteisiin, mietelause

LIITE 3: TODISTUS

**OSALLISTUMISTODISTUS**

MOD-peruskurssi

Nimi Sukunimi

on osallistunut MOD-koulutukseen
25.-26.8.2008

•••

Sisältö: MOD - koulutuksen peruskurssilla osallistujat tarkastelivat identiteettiään ja kulttuuriaan, käsityksiään ihmisarvosta ja ihmisoikeuksista sekä omaa henkilökohtaista suhtautumistaan erilaisuuteen.

Helsingissä 9.9.2008

Nina Silander
MOD-ohjaaja

Jari Kivistö
MOD-ohjaaja

LIITE 4:
PALAUTELOMAKE

PALAUTE



MOD- peruskurssi 25.-26.8.2008 Pelastusarmeija

1. *Mod- koulutukseen osallistui henkilökuntaa Pelastusarmeijan eri toimipisteistä (miesten ja naisten asuntolat, palvelukeskus, avohuoltoasema, Helsingin osasto, Hedvig-huone ja upseerikoulu). Henkilöstökoulutus olisi hyvä toteuttaa (laita rasti omaan mielipiteeseesi)*

- oman toimipisteen väen kesken*
- eri toimipisteiden yhteisenä koulutuksena (kuten MOD-koulutus)*

Miksi?

2. *Oletko huomannut koulutuksen jälkeen ajattelevasi tai toimivasi eri tavalla kuin aikaisemmin kohdatessasi erilaisuutta?*

- en*
- kyllä*

Millä tavoin?

3. *Miten arvioit koulutuksen menetelmiä (vuorovaikutustehtävät, keskustelut, aivoriihet, rooliharjoitukset)?*

4. *Mitä aihetta pidit itsellesi merkittävänä? Miksi?*

KIITOS!
Anna palautteesi 21.12.2008 mennessä.

LIITE 5: ARVONTALIPUKE

ARVONTA

Mikäli haluat osallistua elokuva lipun arvontaan, täytä arvontalipuke ja laita se palautteesi kanssa samaan vastauskuoreen. Kuorien avaamisen yhteydessä arvontalipukkeet poistetaan välittömästi erilleen. Lippu toimitetaan voittajalle postitse. Arvonta suoritetaan 21.12. palautuneiden lipukkeiden kesken.

NIMI

OSOITE

LIITE 6: SAATEKIRJE

SAATEKIRJE

8.12.2008

Hei Pelastusarmeijan MOD –kurssin osallistuja!

Kiitos Sinulle osallistumisestasi MOD –kurssille elokuussa.

Tämän kirjeen mukana saat kurssitodistuksen, palautelomakkeen, arvontalipukkeen, palautuskuoren sekä ohjeet MOD-aineistokansion hankkimista varten.

Palautelomake

MOD-koulutuksen toteuttaminen Pelastusarmeijan keskustalon eri toimintayksiköiden henkilökunnalle oli sosionomi-opintojeni tilaustyönä toteutettu toiminnallinen opinnäytetyö. Opinnäytetyöraportti tulee olemaan kirjallinen kuvaus koulutuksen suunnittelusta ja toteutuksesta. Raportissa arvioin myös MOD- koulutuksen sopivuutta Pelastusarmeijan henkilöstökoulutuksen tarpeisiin nähden.

Osallistujien palaute koulutuksen arvioinnissa on tärkeää. Toivon että vastaat palautekyselyyn rehellisesti omien kokemustesi pohjalta. Palautteen voit jättää nimettömänä oheisessa palautekuoressa miesten asuntolan johtajan postilokeroon **21.12. mennessä**. Hän toimittaa ne avoimena minulle. Tai voit postittaa palautteen minulle: Nina Silander, Markkulantie 27 B, 01380 Vantaa.

Arvonta palautteeseen vastanneille

Kaikkien palautteeseen vastanneiden kesken arvotaan vapaalippu elokuvateatteriin. Laita arvontalipuke palautteen kanssa samaan kuoreen. Avaan kaikki palautteet kerralla ja poimin henkilötiedot sisältävät lipukkeet erilleen, ettei vastauksia ja henkilötietoja voi yhdistää toisiinsa.

MOD-aineisto

Kurssille osallistuneet ovat oikeutettuja hankkimaan itselleen MOD-ohjaajan aineiston ja käyttämään MOD-pedagogiikkaa ja menetelmiä. Peruskurssin käyneillä ei ole oikeutta tarjota koulutusta MOD-nimikkeellä eikä käyttää MOD-ohjaajanimikettä. MOD-nimikkeellä annettu koulutus on lisenssin alaista toimintaa.

Aineisto tilataan Kirkkohallituksen julkaisu- ja AV-myyntistä. Ostoon tarvitaan kopio kurssitodistuksesta, jonka voi esimerkiksi faksata heille. Aineiston hinta on 20 € + toimituskulut n. 10 €.

Kirkkohallituksen julkaisu- ja AV-myynti
PL 185, 00161 Helsinki
Puh. (09) 180 2315
Fax (09) 180 2454
e-mail: julkaisumyynti@evl.fi

MOD -jatkokurssi

MOD- jatkokurssille osallistumien edellyttää todistusta peruskurssin käymisestä. Lisätietoa MOD- pedagogiikasta ja tulevista kursseista löydät verkkosivuilta www.evl.fi/mod.

Terveisin,

Nina Silander