

www.humak.fi

Opinnäytetyö

Vertaistukea maailman ympäri

Vertaistukitomintamalli kulttuurien välisiin ohjelmiin osallistuville

Henriikka Keskinen

**Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma
(210 op)**

**Arvioitavaksi jättämisaika
9/2018**



**HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU**

TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu
Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma

Tekijä: Henriikka Keskinen

Opinnäytetyön nimi: Vertaistukea maailman ympäri. Vertaistukitoimintamalli kulttuurien välisiin ohjelmiin osallistuville.

Sivumäärä: 53 ja 7 liitesivua

Työn ohjaaja(t): Juha Makkonen (Markus Söderlund)

Työn tilaaja(t): Allianssin Nuorisovaihto

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli selvittää, onko vertaistuelle tai jollakin muulla tavoin järjestetylle tuelle tilausta Allianssin Nuorisovaihdon toiminnassa. Jos tilausta on, suunnittelen ja kokeilen käytännössä vastaavan toimintamallin sekä kokoan tarvittavaa oheismateriaalia sitä varten. Lähtökohtainen oletus on, että tilausta voisi olla käytännön läheiselle vertaistuelle. Tämä oletus perustuu omiin kokemuksiini kansainvälisen työskentelyn parissa sekä aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen ja tutkimukseen. Pohdin samalla kulttuuriin sopeutumista ja siihen liittyviä teorioita sekä vertaistuen ja mentoritoiminnan mahdollisuuksia.

Tutkimusmenetelminä käytin kvantitatiivista tietoa saadakseni verkkopohjaista kyselyä, joka oli suunnattu Allianssin Nuorisovaihdon ohjelmiin aikaisemmin osallistuneille. Tällä kartoitin laajemman kohderyhmän näkemystä asiasta. Kyselyssä oli myös mahdollista tarjota laadullista tietoa aiheesta. Toinen keskeinen metodi tiedonkeruussani oli Kuusi hattua –menetelmä, jossa hyödynnetään erilaisia rooleja ennalta määritellyn kohteen tarkasteluun, arviointiin ja mahdolliseen kehittämiseen. Tämän toteutin pienellä ryhmällä, jonka jäsenet ovat kaikki asuneet ja työskennelleet ulkomailla Allianssin Nuorisovaihdon kautta.

Tutkimuksessa selvisi, että tuelle ja erityisesti vertaistuelle olisi jonkin verran kysyntää aikaisempien osallistujien mielestä. Tulokset jakautuivat eri tavalla kuin olin odottanut, minkä mukaan suunnittelin toimintamallin vastaamaan mahdollisimman laajasti osallistujien tarpeita. Tuloksena on siis vertaismentoritoimintamalli, joka perustuu aikaisempien osallistujien kokemusasiantuntijuuteen sekä vapaaehtoisuuteen. Toimintamallin toimivuutta arvioidakseni toteutin yhdessä kahden mentorin kanssa pilottijakson, jossa kokeilimme mallin toimivuutta. Toimintamallin taustalla vaikuttaa Judith Martinin ja Teresa Harrellin paluuprosessin systeemiteoria, joka painottaa kommunikaation merkitystä kulttuuriin sopeutumisessa ja on myös keskeinen teema opinnäytetyössäni.

Vertaistuki, kulttuurishokki, mentoritoimintamalli, kansainvälinen

ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences
Degree Programme in Civic Activity and Youth Work

Author: Henriikka Keskinen

Title: Peer Support Around the World. Peer Mentoring Operating Model for Participants in Intercultural Programmes

Number of Pages: 53 and 7 attachment pages

Supervisor(s): Juha Makkonen (Markus Söderlund)

Subscriber(s): Allianssin Nuorisovaihto – Allianssi Youth Exchange

The purpose of my thesis is to find out if there was need for peer support or any other form of support among the participants in the programmes of Allianssi Youth Exchange. If so I will design and test a needed operating model and also collect some informational material for it. I assume there could be a need for a practical peer support. The assumption is based on my own experiences in the field of international working and the literature and research about the subject. In my thesis I also cover acculturation and theories related to it and also the possibilities of peer support and mentoring.

As my research method I used a web based questionnaire to collect quantitative data from the previous participants of Allianssi Youth Exchange. With the results I was able to chart a broader view of the need of support. Another important method in my research was Six Hats invented by Edward de Bono. In Six Hats different roles are used to consider, evaluate and possibly also develop a subject. I carried out this method with a small target group in which all the members have lived and worked abroad via Allianssi Youth Exchange.

Through my research I found out there is some need for peer support. The results split in a different way I expected and I designed the operating model to answer for this need as much as possible. The result is a peer mentoring operating model which is based on volunteering and the knowledge the previous participants have gathered abroad. To evaluate this operating model in practice I carried out a pilot period to examine the practical value of the model. The systems theory of intercultural reentry by Judith Martin and Teresa Harrell gives the theoretical base for my thesis. It emphasizes the meaning of communication in the process of acculturation which is the central theme in this work.

Peer support, culture shock, mentor operating model, international

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1 JOHDANTO.....	7
2 ALLIANSSIN NUORISOVAIHTO JA KANSAINVÄLINEN TYÖSKENTELY	7
2.1 Käsitteitä	9
2.2 Osallistujat, ohjelmat ja palvelut	10
2.3 Merkitys osallistujalle	11
3 ELÄMÄ ULKOMAILLA JA PALUU SUOMEEN	12
3.1 Ennen lähtöä.....	13
3.2 Kohdemaassa	13
3.3 Paluu Suomeen.....	15
4 PALUUPROSESSIN SYSTEEMITEORIA	16
4.1 Yksilön ominaisuudet	18
4.2 Kohdemaan ominaisuudet jakson aikana ja kotimaan ominaisuudet palatessa	18
4.3 Vuorovaikutus palatessa	19
4.4 Takaisin kotimaahan sopeutumisen vaikutukset yksilöön	19
4.5 Resilienssi.....	20
5 TARVE TUKEEN.....	21
5.1 Tuen tarve Webropol-kyselyn vastausten mukaan.....	21
5.2 Vertaistuki	23
5.3 Vertaistuen merkitys	23
6 MENTORI JA AKTORI – DIALOGIN VAHVUUDET	25

6.1 Mentori ja aktori.....	25
6.2 Mentori, aktori ja hiljainen tieto	26
7 MOTIVAATIONA OMA KOKEMUS.....	27
7.1 Miksi vertaistukea?	28
7.2 Paluuprosessin systeemiteoria työni tukena ja turvana	28
8 E-KYSELY	29
8.1 Kyselyn taustatyö.....	29
8.2 Kyselyn rakentaminen	30
8.3 Ensimmäinen sivu: Perustiedot.....	31
8.4 Toinen ja kolmas sivu: Tuen tarve ennen lähtöä ja kohdemaassa olon aikana	32
8.5 Neljäs sivu: Tuen tarve kotimaahan palatessa	34
9 KUUSI HATTUA.....	37
9.1 Pohjustus	38
9.2 Kuusi hattua	38
10 VERTAISMENTORITOIMINTAMALLI.....	41
10.1 Mentorit	42
10.2 Aktorit.....	43
10.3 Mentorivastaava	44
10.4 Oheismateriaali	45
11 AIKATAULUT SEKÄ ARVIOINTI- JA JALKAUTTAMISSUUNNITELMA.....	45
11.1 Vertaismentoritoimintamallin pilottijakson arviointi.....	47
11.2 Jalkauttamissuunnitelma opinnäytetyön jälkeen	48
11.3 Sovellettavuus laajemmin	48

LOPUKSI.....	49
<i>Lähteet</i>	50
LIITTEET	54

1 JOHDANTO

“Olen asunut ja työskennellyt ulkomailla.” Se kuulostaa aina hienolta myös omaan korvaan ja sillä saa aikaan kiinnostusta ja ehkä jopa hieman arvostusta kuuntelijassa. Lauseen takana on kuitenkin prosessi, jota on vaikea ymmärtää ennen kuin sen on itse kokenut. Oman ja ulkomailla asuneiden ja työskennelleiden tuttavieni kokemusten pohjalta tulin siihen tulokseen, että kansainvälisiin ohjelmiin osallistuvien tukemista voisi kehittää. Siitä pitäisi tulla kattavampaa, henkilökohtaisempaa ja sen pitäisi olla helposti tavoitettavissa. Aika ulkomailla haastaa enemmän ja eri tavalla kuin Suomessa. Sen aikana kehittyy kompetensseja, joiden tunnistamattomuus tai hyödyntämättömyys jatkossa voi olla arvokas menetys. Myös kokemukset ulkomailla ovat jotain, minkä ymmärtämiseen omakohtainen kokemus on tarpeen.

Opinnäytetyöni tilaaja Allianssin Nuorisovaihto tarjoaa mahdollisuuksia Suomessa asuville lähteä tekemään kansainvälistä vapaaehtoistyötä tai työharjoittelua. Tarkoitukseni on selvittää Nuorisovaihdon aikaisemmilta osallistujilta, olisivatko he kai-
vanneet (enemmän) tukea ja millaista. Voisiko sellainen henkilö, joka on aiemmin asunut ja työskennellyt ulkomailla, toimia jonkinlaisena tukihenkilönä uudelle osallistujalle? Selvitysteni pohjalta luon toimintamallin, joka vastaisi mahdollisimman hyvin selvityksen tuloksia ja ei ylitä nollabudjettia, sekä kokoan mahdollisesti tarvittavaa oheismateriaalia siihen liittyen. Toimintamallia kokeillaan käytännössä pilottijaksolla, jotta voidaan arvioida sen toimivuutta käytännössä ja saan tietoa mahdollisista epäkohdista. Hyödynnän toimintamallin luomisessa kirjallisuutta kansainvälisestä liikkuvuudesta ja sen vaikutuksista. Haastattelen yhdistysten työntekijöitä, joiden työkokemuksen tuomaa tietoa eri aiheista voisin hyödyntää toimintamallin suunnittelussa.

2 ALLIANSSIN NUORISOVAIHTO JA KANSAINVÄLINEN TYÖSKENTELY

Allianssin nuorisovaihto edistää kansainvälistä liikkuvuutta järjestämällä erilaisia mahdollisuuksia lähteä ulkomaille töihin, vapaaehtoiseksi tai kielikurssille. Sen mis-
sio eli tarkoitus on edistää kulttuurienvälistä oppimista ja globaalia ymmärrystä järjestämällä monipuolisia mahdollisuuksia ulkomailla työskentelyyn (Yrityksen arvot,

missio ja visio 2018; Hokkanen 2018). Se on voittoa tavoittelematon järjestö, poliittisesti ja uskonnollisesti sitoutumaton ja tarjoaa erityisesti nuorille mahdollisuuksia lähteä vapaaehtoistyöhön, palkkatyöhön tai työharjoitteluun ulkomaille (Keränen 2017). Allianssin nuorisovaihto myös vastaanottaa Suomeen vapaaehtoistyötä tekemään tulevia kansainvälisille vapaaehtoisleireille ja European Voluntary Service -ohjelmaan (Allianssin historia 2018; Hokkanen 2018). Se siis koordinoi ja välittää kansainvälisiä työskentelymahdollisuuksia ja työntekijöitä.

Allianssin nuorisovaihto oy perustettiin vuonna 1993 (Allianssin historia 2018). Allianssi ry oli perustettu vuotta aikaisemmin yhdistämään kolme nuorisotyön palvelujärjestöä taloudellisista ja käytännöllisistä syistä. Nuorisovaihtoa edelsi vuonna 1981 perustettu Suomen Nuorisojärjestöjen Yhteistyöjärjestö ry (SNT), jonka kansainväliset nuorisojärjestösuhteet pohjaavat nykyisen Allianssi ry:n ja Allianssin nuorisovaihdon kansainvälistä toimintaa (Lehikoinen 2018). SNT toimi 1980-luvulla kansainvälisissä nuorisoasioissa järjestöjen keskustelufoorumina ja edustajana (Arkistonmuodostaja 2018). Nuorisovaihtovastaava Tiina Hokkanen on tehnyt 25-vuotisen uran Allianssin nuorisovaihdossa ja ollut mukana alusta saakka. Hän on tunnettu alallaan Suomessa ja kansainvälisessä Alliance of European Voluntary Service Organisations -verkostossa pitkän yhteistyön ansiosta. Nuorisovaihto on osa Kansainvälistä Vapaaehtoistyön Verkostoa (KaVa), jonka jäseniä ovat myös samalla alalla toimivat Maailmanvaihto ry - ICYE ja Kansainvälinen Vapaaehtoistyö ry. Nuorisovaihto kuuluu myös International Au Pair Association (IAPA) -järjestöön (Keränen 2017). Nämä järjestöt painottavat eri osa-alueita kansainvälisestä toiminnasta ja Allianssin nuorisovaihto kuuluu niihin kaikkiin, sillä sen ohjelmavalikoimaan lukeutuu niin au pair -ohjelmia kuin vapaaehtoistyötä (Allianssin Nuorisovaihto 2018). Alliance edustaa kansainvälisesti eri maiden järjestöjä, jotka edistävät kansainvälistä oppimista, ymmärrystä ja rauhaa vapaaehtoistyön kautta (Alliance 2018). IAPA taas edistää au pair -konseptia ja KaVa kehittää vapaaehtoisohjelmia sekä toimii vertaisoppimisen ja -tuen alustana (IAPA 2018; Maailmanvaihto ry 2018). Näillä järjestöillä pyritään ylläpitämään ja kehittämään au pair -ja vapaaehtoistyön laatua. Allianssin nuorisovaihto myös koordinoi Erasmus+ -ohjelmia, joiden kautta nuoria ja opiskelijoita voidaan lähettää EU-tuetusti ulkomaille. Erasmus+ -ohjelmissa korostetaan oppimista ja kehittymistä työskentelemällä uudella kielellä uudessa maassa ja

kulttuurissa. Erasmus+ -ohjelmat eivät rajaa oppimista pelkästään uuden kielen tai mekaanisen taidon oppimiseen, vaan pyrkivät tarkastelemaan erityisesti vaikeasti mitattavien asioiden kuten asenteiden ja henkilökohtaisten ominaisuuksien kehitystä (Opetushallitus 2018). Nuorisovaihdon toiminta tukee suoraan sekä välillisesti opetus- ja kulttuuriministeriön asettamia korkeakoulutuksen ja tutkimuksen kansainvälisiä linjauksia tavoiteltavaksi vuoteen 2025 mennessä. Suomalainen koulutus ja työskentely saavat näkyvyyttä kaikkialla, mihin suomalaisia lähtee Nuorisovaihdon kautta. (Valtioneuvoston julkaisuarkisto 2017.) Nuorisovaihto on osa Allianssi-konsernia ja ne sijaitsevat Suomen Nuorisoyhteistyö Allianssi ry:n kanssa samassa rakennuksessa. Suomen Nuorisoyhteistyö Allianssi ry toimii myös vuosina 2018-2019 nuorisoalan osaamiskeskukseksi, jonka tarkoitus on kehittää ja edistää nuorisoalan osaamista, asiantuntijuutta ja tiedonkulkua nuorisolain mukaisesti (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018).

2.1 Käsitteitä

Kansainvälisyys-termiä (eng. internationalism) ensimmäisen kerran tunnetusti kirjallisessa teoksessa käytti Jeremy Bentham 1770-luvulla kuvatakseen jo kauan yleisesti tunnettua käsitystä kansojen välisistä suhteista. (Kuehl 1986). Kielitoimiston sanakirja määrittelee kansainvälisyyden yksinkertaisesti eri kansojen tai valtioiden väliseksi, niitä koskevaksi ja niille yhteiseksi asiaksi (Kielitoimiston sanakirja 2018). *Vapaaehtoistyötä* taas kuvataan palkattomana toimintana, jossa henkilö antaa aikaansa auttaakseen voittoa tavoittelematonta organisaatiota tai yksilöä, jolle hän ei ole sukua (Voluntary Action Rotherdam 2018; Nuorisovaihto 2018) Vapaaehtoistyön määrittelyä on viime aikoina pohdittu ja laajennettu sen aikaisemmasta määritelmästä, joka on alleviivannut sen altruistista luonnetta. Esimerkiksi Ari Marjovuo kokoaa väitöskirjassaan "*Vapaaehtoistyön ytimessä*" aihetta käsittelevien tutkijoiden teoksia, jossa hän muun muassa arvioi kriittisesti vapaaehtoistyön tekemiseen liitettyä altruismin käsitettä sekä suppeaa tapaa rajata vapaaehtoistyö vain organisaatioiden rekrytoimiin vapaaehtoistyöntekijöihin. Toki vapaaehtoistyössä korostuu edelleen halu auttaa ja palkattomuus sekä sen arvo yhteiskunnalle, mutta on liian yksinkertaistavaa paketoita kaikki epäitsekkyuden piikkiin. Vapaaehtoistyö voi olla enemmän henkilölle itselleen kuin millekään muulle taholle, mutta tämän ei tarvitse vähentää työn arvoa. Työpanos ja motivaatio sen tekemiseen pysyvät edelleen samana. (Marjo-

vuo 2014.) *Työharjoittelussa* henkilö työskentelee sovitun ajan osa- tai kokoaikaisesti yhdistyksessä tai yrityksessä työkokemuksen kartuttamiseksi sekä käytännön työelämätaitojen oppimiseksi. Tästä työstä hän voi saada opintopisteitä, palkkaa tai muita. Ammatillisiin opintoihin työharjoittelu kyseisellä alalla on pakollista. Sen voi suorittaa ennen tai jälkeen valmistumisen. (Internships.com 2018; Opiskelupaikka 2018.) Työharjoittelun käsite on peräisin keskiajalta, jolloin mestari otti itselleen oppipoikia harjoittelemaan ammattia käytännön kautta ja on jatkunut tähän päivään saakka, mutta saanut moninaisempia muotoja ja nimityksiä, kuten esimerkiksi oppisopimus (Mirza-Davies 2015). Tämän päivän työelämä ja -markkinat ovat kansainvälisiä ja yhteiskunta monikulttuurinen. Ammatillinen osaaminen tarkoittaa myös valmiuksia toimia kansainvälisessä ja monikulttuurisessa ympäristössä (Metropolia Ammattikorkeakoulu 2018). Käsittelen työssäni termejä ”kansainvälinen vapaaehtoistyö” ja ”kansainvälinen työharjoittelu” siitä näkökulmasta, että henkilö on lähtenyt tekemään edellä mainittuja työmuotoja johonkin toiseen maahan kuin kotimaahansa.

2.2 Osallistujat, ohjelmat ja palvelut

Allianssin nuorisovaihdon kautta kansainvälisiin ohjelmiin osallistuu vuosittain 200-400 nuorta ja aikuista. Nimi on hieman hämäävä, sillä Nuorisovaihdolla on myös ohjelmia, joiden yläikäraja on 99-vuotta. Näiden ohjelmien kautta kuka tahansa aikuinen voi lähteä tekemään vapaaehtoistyötä tai kielikurssille. Suurin osa osallistujista on kuitenkin noin 20-30 -vuotiaita. Toimistolla työskentelee kaksi palkattua työntekijää. Tiina Hokkanen on toiminut nuorisovaihtovastaavana jo 25 vuotta ja hänen lisäksi toimistolla työskentelee koordinaattori. Nuorisovaihdolla on tällä hetkellä noin viisitoista ohjelmaa, joiden kohdemaat, konseptit, ajalliset kestot, ikärajat, kriteerit ja hinnat vaihtelevat laajasti. Ohjelmia on kaikilla muilla suurilla mantereilla, paitsi napa-alueilla. Tällä hetkellä yksi suosituimpia ohjelmia on SWAP Canada -viisumiohjelma, johon hakee pääasiassa yli 20-vuotiaita, jotka haluavat asua ja tehdä palkkatyötä Kanadassa vuoden. Viime aikoina Allianssin nuorisovaihto on kääntänyt katsettaan opiskelijoihin, jotka monet kyselevät mahdollisuuksista tehdä työharjoitteluita ulkomailla esimerkiksi vapaaehtoistyöprojekteissa. Nuorisovaihdon kautta voi hakea myös tiettyjen koulutusten päätteeksi valmistumisen jälkeiseen kansainväliseen työharjoitteluun, joten opiskelijänäkökulmalle olisi tilausta asiakkaiden joukos-

sa. Kielitaito ja vuorovaikutustaidot ovat myös työnantajien näkökulmasta erittäin tärkeässä asemassa, jolloin kansainväliset kokemukset ovat vain plussaa ja joskus myös ratkaiseva tekijä työnhaussa (Erkkilä & Lehmusoksa 2016)(Garam 2005).

Kaikki osallistujat ovat Nuorisovaihdon tuen piirissä, johon kuuluu hakuprosessissa neuvominen sekä monen ohjelman kohdalla myös yleinen tai erikseen järjestetty lähtövalmennus. Nuorisovaihdon käyttäjäisivuille on myös kerätty perustietoa lähtövalmisteluista ja sopeutumisesta niin kohdemaahan kuin takaisin Suomeenkin. Ympäri-vuorokautiseen päivystysnumeroon voi soittaa sellaisissa hätätapauksissa, joita ei pystytä ratkaisemaan paikan päällä tai seuraavana arkipäivänä. Nuorisovaihdolta voi myös tilata maksuttomia esittelyitä ja vierailuja kansainvälisistä mahdollisuuksista ja toiminnasta. Eniten vierailupyyntöjä tulee juuri oppilaitoksilta, joiden opiskelijat voisivat hyödyntää Nuorisovaihdon palveluita (Hokkanen 2018).

Allianssin nuorisovaihdon ohjelmiin osallistuneet saavat ulkomaanjaksonsa jälkeen kutsun osallistua Nuorisovaihdon aktiiviksi. Aktiivit saavat ilmoituksia ja kutsuja erilaisista mahdollisuuksista maailmalla, kuten seminaareista, tapahtumista ja projekteista. Aktiivit voivat näin osallistua ulkomaanjakson jälkeen Suomessa kansainväliseen vapaaehtoistoimintaan. Kerran vuodessa halukkaat aktiivit voivat ilmoittautua vuodeksi luottamustoimikuntaan, joka on mukana järjestämässä yhdessä Nuorisovaihdon henkilökunnan kanssa vuosittaisia tapahtumia. Maaliskuun koulutuksessa luottamustoimikunnan jäsenet toivat esiin, että suurin motivaattori jatkaa toimintaa Allianssin nuorisovaihdossa oli halu ja tarve käsitellä ulkomaankokemustaan, Suomeen palaamista ja jatkaa kansainvälistä elämäntyyliä tapaamalla samanhenkisiä nuoria Suomessa (kts. luku 9 Kuusi hattua).

2.3 Merkitys osallistujalle

Syitä lähteä tekemään työharjoittelua tai vapaaehtoistyötä kansainvälisesti on monia, joista omakohtaisesta kokemuksesta tunnistan tarpeen itsenäistyä, saada kokemuksia ja erottautua ”massasta”. Muita kansainvälisen työskentelyn motiiveja tai merkityksiä ovat muun muassa kielen oppiminen, verkostoituminen ja joidenkin ohjelmien kohdalla myös edullinen matkustusvaihtoehto. Suurin osa lähtijöistä on nuoria ja kyselyyn vastanneista ehdoton enemmistö oli 21-25-vuotiaita ulkomaanjaksonsa aikana (kts. luku 8 E-kysely). Nuorisovaihdon ohjelmia mainostetaankin juuri nuorille opis-

kelijaikäisille, joilla ei välttämättä vielä ole esimerkiksi perhettä, joka sitoisi pysymään Suomessa. Sosiaalisen median myötä myös kansainvälinen työskentely yhdistettynä matkustamiseen on saanut valtavasti enemmän huomiota (Allianssin Nuorisovaihto Facebook -sivut 2018). Vuonna 2011 Australiassa Sydneyn yliopiston Adrian Deville tutki WWOOF (Willing Workers on Organic Farms) -ohjelman vapaaehtoisten motiiveja ja kokemuksia Australiassa. Deville yhdessä kestävän matkailun tutkijan Stephen Wearingin kanssa nostivat tutkimustuloksista esiin kategorioita, joissa eritellään vapaaehtoisten syitä lähteä työskentelemään ulkomaille (UTS 2018). Motiivien kahdeksi pääryhmäksi he nimeävät kohdemaan paikallisten asukkaiden tapaamisen ja heidän yhteisössään elämisen sekä kokemusten hankkimisen. Tutkimukseen osallistuneista lähes kolmannes ilmoitti suurimmaksi motivaatiotekijäkseen kokemusten hankkimisen eri aihealueilla, kuten esimerkiksi toisenlaisen elämäntyylin kokemisen. WWOOF-ohjelmassa on mahdollisuus myös ”selata” elämäntapamahdollisuuksia eläessä ja työskennellessä toisessa kulttuurissa ja tavatessa uusia ihmisiä. Toiseksi suurimmaksi motivaatiotekijäksi vastaajat nostivat vuorovaikutuksen ja verkostoitumisen pääasiassa yhteisössä asumisen kautta, mikä mahdollistaa kulttuurin ja ajatusten jakamisen. Australian WWOOF-ohjelmaan osallistuu suurimmaksi osaksi saksalaisia, hollantilaisia, brittiläisiä, japanilaisia ja eteläkorealaisia. (Deville & Wearing 2013, 155-159.) Mielestäni tutkimustuloksia voi soveltaa yleisesti-kin kansainväliseen vapaaehtoistyöhön sekä Nuorisovaihdon osallistujiin, sillä raporteissaan ja palautteessaan korostuu ennen kaikkea juuri kokemuspuoli sekä uudet ihmissuhteet. Työskentely toisessa ilmastossa, kulttuurissa ja kielessä voi olla haastavaa, sillä kaiken selvittämiseen menee aikaa. Poistuminen omalta tutulta ja turvalliselta mukavuusalueelta haastaa henkilöä kasvamaan ja kehittymään laajemmin kuin pelkästään mekaanisissa taidoissa. Hän joutuu kehittämään kykyjä mukautuen ympäristön tarpeisiin esimerkiksi sosiaalisessa kanssakäymisessä.

3 ELÄMÄ ULKOMAILLA JA PALUU SUOMEEN

Jaan karkeasti ulkomaanjakson elinkaaren kolmeen vaiheeseen: lähtöä edeltävään aikaan, kohdemaassa elämiseen ja työskentelyyn sekä Suomeen paluuseen. Kohdemaassa vietetty aika myös jakautuu erilaisiin yleisesti tunnistettuihin vaiheisiin, joiden aikana henkilö käy läpi tunnejaksoja sekä käsittelee ympäristöään ja kulttuuria. (Metropolia Ammattikorkeakoulu 2018; Nuorisovaihto 2018) Oleskelun ulkomailla

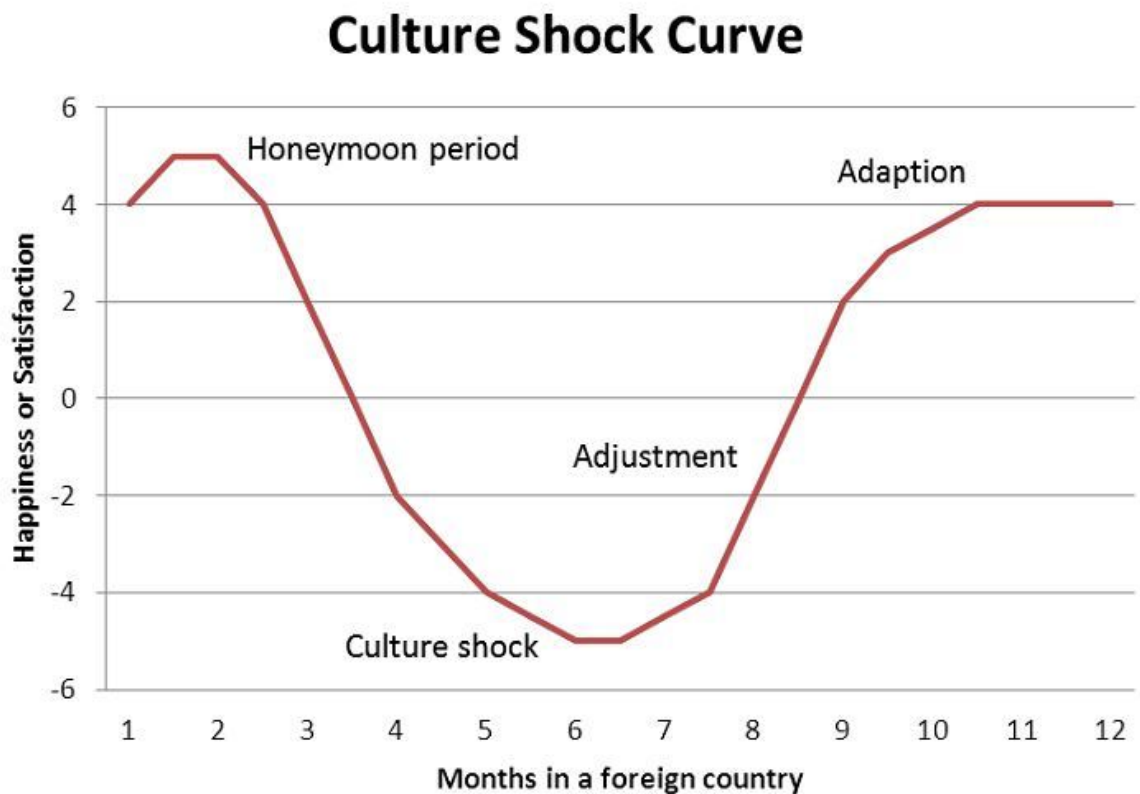
on tutkittu voivan vaikuttaa henkilön käsitykseen identiteetistään sekä hänen taitoihinsa ja ominaisuuksiinsa. Tämä on vaikuttaa siihen, miten henkilö kokee paluunsa. (Grabowski 2013; Sivonen 2006.) Tätä ilmiötä kutsutaan paluushokiksi (eng. reverse culture shock) (Sivonen 2006, 11; Comhlamh Coming Home Book 2014, 10).

3.1 Ennen lähtöä

Viimeistään, kun lennot kohdemaahan on ostettu alkaa kuumeinen pakkaaminen ja suunnittelu. Valmistautumistyylejä on yhtä monta kuin on osallistujiakin. Toiset pakkaavat viikkoja, ovat ottaneet jo kaikki tarvittavat rokotukset ja lukeneet kohdemaahan aiemmin matkustaneiden blogeja ja matkustustiedotteita. Toisessa ääripäässä ovat he, jotka kasaavat laukun kasaan edellisenä yönä ja toteavat, että “se, mitä tulee, on tullakseen”. Valmistautumistyylien erilaisuudesta huolimatta jokaisella lähtijällä on jokin ajatus kohdemaastaan ja tulevasta ulkomaajaksestaan. Tämä ei kuitenkaan lähes koskaan vastaa täysin todellisuutta, mikä voi aiheuttaa ristiriitoja ja haasteita sopeutumiseen. Yksilö ei myöskään lähde tyhjiöstä kohdemaahan. Kotimaassa perheen ja ystävien elämäntilanne sekä asenteet lähtöä kohtaan voivat vaikuttaa ulkomaanjakson aloitukseen.

3.2 Kohdemaassa

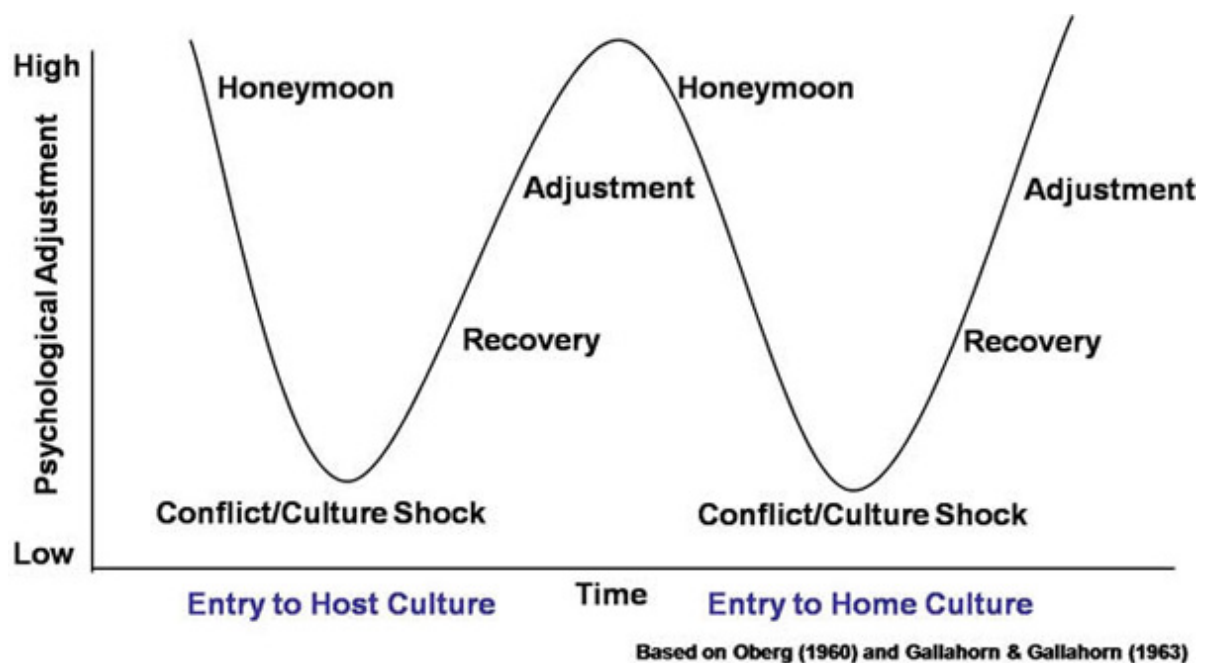
Osallistujan saavuttua kohdemaahansa alkaa kulttuurishokkiprosessi. Kulttuurishokki aiheutuu yksilön viettäessä aikaa sellaisessa ympäristössä, jonka toimintatavat ja kommunikaatio eivät vastaa lähes ollenkaan sellaista mallia, johon yksilö on tottunut. Tämä voi ilmetä yksilössä aluksi ahdistuksena, mutta sen jälkeen hän alkaa pikkuhiljaa sopeutua uuteen ympäristöönsä. (Oberg 1951). Kulttuurishokki ilmenee eri tavoin, voimakkaammin tai huomaamattomammin, mutta se on esitetty yleensä neljän vaiheen kaaviona. Kolumbiassa suomalaisille vanhemmille syntynyt antropologi Kallervo Oberg esitteli neljä kulttuurishokin vaihetta jo vuonna 1954 pitäessään puhetta yhdistyksessä Women’s Club of Rio de Janeiro (Oberg 1954). Teoriaa hyödynnetään edelleen selitettäessä kulttuurishokin ja uuteen kulttuuriin sopeutumisen etenemistä.



Kuva 1. Kulttuurishokin U-käyrä (Neill 2017).

Kaavio esittelee neljä vaihetta, jossa on arvioitu tunnejaksojen pituutta ja ajoitusta. “*The Honeymoon stage*” eli kuherruskuukausijaksolle ominaista on innostus ja kiinnostus lähes kaikkea kohtaan sekä kulttuurien erilaisuuksien ja samankaltaisuuksien kiehtovuus. Tänä aikana henkilö on erityisen motivoitunut oppimaan ja tekemään uudessa ympäristössä. “*Culture shock*” eli varsinainen shokkivaihe tiputtaa henkilön takaisin maan pinnalle ja alemmaksi. Hän alkaa keskittyä lähinnä eroavaisuuksiin kohdemaan ja kotimaan välillä sekä kaikkiin pieniinkin asioihin, jotka menevät pieleen. Stereotyyppit ja ennakkoluulot nousevat pintaan, henkilö hakeutuu oman kulttuurinsa edustajien joukkoon ja alkaa potea koti-ikävää. “*Adjustment*” eli vaihe, jossa henkilö alkaa sopeutua ympäröivään kulttuuriin ja tunnistaa sen logiikkaa. Hän alkaa tuntea itsensä vähemmän eristetyksi ja myös kokee omakseen jotain kohdemaan asioita paremmin kuin kotimaansa asioita. Hän pystyy suhtautumaan huumorilla asioihin, jotka edellisessä vaiheessa ärsyttivät ja on valmis tarkastelemaan ympäristöään ja itseään syvemmällä tasolla. “*Adaption*” eli ympäröivä kulttuuri alkaa tuntua toiselta kodilta ja henkilö pystyy toimimaan normaalisti kokemallaan tehokkuudella. (Oberg 1951, 1954.) Oberg toi samaisessa puheessaan esiin myös kielen ja kommuni-

kaation tärkeyden kulttuurishokin taustavoimana sekä mahdollisena ratkaisuna shokkivaiheeseen. Hänen näkemyksessään vuorovaikutus paikallisella kielellä ja tavoilla voisi parantaa kulttuurishokista. (Oberg 1954.) Näkemys on kiinnostava ja osittain hyvin käyttökelpoinen. Toisessa kulttuurissa ja maassa asumisen kannalta olisi käytännöllistä opetella käyttämään paikallista kieltä ja viestintätapaa. En kuitenkaan pyri työssäni parantamaan kulttuurishokkia. Mielestäni se on tärkeä osa ulkomaan-kokemusta sekä paluuta. Juuri kulttuurishokki ja siitä selviäminen ovat tärkeä osa henkilökohtaista ja älyllistä kasvua ja näin elämän muuttavaa kokemusta (Martin & Harrell 2004, 315).



Kuva 2. Kulttuurishokin W-käyrä (ESF 2018).

3.3 Paluu Suomeen

Ulkomaanjakson jälkeen takaisin kotimaahan sopeutumiseen osoitetaan empiirisissä tutkimuksissa vähemmän kiinnostusta kuin esimerkiksi kansainväliseen vapaaehtoistyöhön lähtevien motivaatioon tai työn hyötyyn. Myös osa tutkijoista, joiden teoksia käytän lähteenä opinnäytetyössäni ilmaisee jossain vaiheessa ihmetystä siihen, kuinka paluuta ei ole tutkittu tarpeeksi ja kuinka siitä pitäisi saada kerättyä kattavammin dataa (Grabowski 2013, 184; Wearing 2001, 1). Kyseessä on siis vielä tutkimuksellisesti ja teoreettisesti alkutekijöissään oleva aihe, josta on ensimmäisiä tieteellisiä teoksia vasta 80-luvulta alkaen (Grabowski 2013, 185). 2000-luvulla on julkaistu ole-

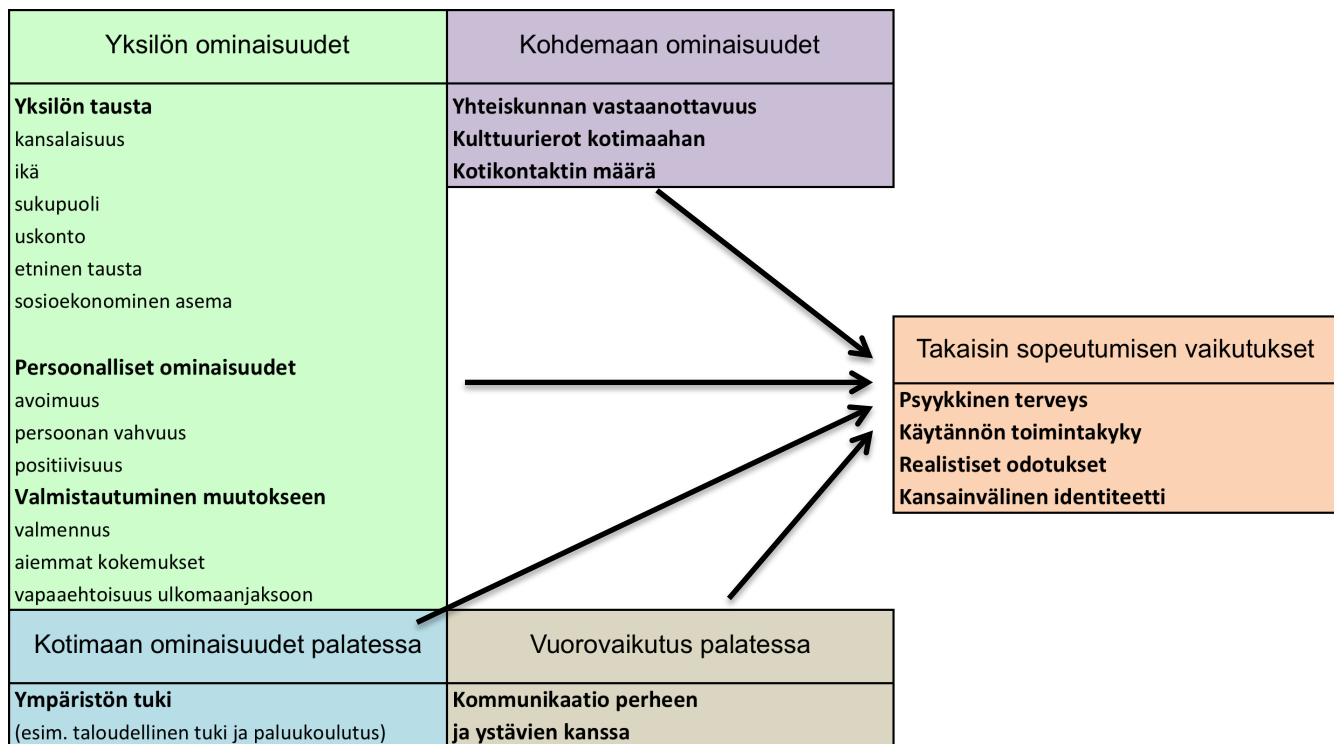
massa olevaan tietoperustaan pohjautuvia paluuoppaita, joita hyödynnän myös tässä työssä (Comhlahm 2016; Sivonen 2005).

Simone Grabowskin mukaan vapaaehtoisturismi mahdollistaa korkeamman tason kansainvälisen kontaktin kohdemaan kulttuurin ja väestön kanssa. Kokemus voi johtaa muutokseen niin käyttäytymisessä kuin tiedon ja tunteiden käsittelyssä ja näin ollen johtaa myös kokemukseen identiteetin muutoksesta. Kokemukseen vaikuttaa motivaatio, aikaisempi matkustuskokemus, kohdemaassa oleskelun pituus, kontaktin määrä kohdemaan asukkaiden kanssa sekä demografia kohdemaassa. Tämä kaikki tulee näkyväksi erityisesti yksilön palatessa kotimaahansa, jolloin muutos ja muuttumattomuus itsessä ja ympäristössä tulee hänelle ajankohtaiseksi ja jatkuvaksi. Kokemuksia kohdemaassa ei siis voida sulkea pois tai käsitellä erillään tarkasteltaessa kotimaahan paluuta. (Grabowski 2013, 183-184, 186.) Hän joutuu käsittelemään sitä koko hereilläoloaikansa sekä mahdollisesti myös alitajunnassaan nukkuessaan. Se ilmenee muun muassa yksilön uudenaikaisessa suhtautumisessa ”tavallisiin” asioihin. Esimerkiksi ruokailutottumukset ovat voineet ottaa paljonkin vaikutteita kohdemaasta tai suhde perheenjäseniin on voinut muuttua. Kotimaassa on ulkomaanjakson aikana voinut myös tapahtua muutoksia, joita henkilö alkaa käsittelemään vasta palatessaan. Näin syntyy Obergin kuvailemasta kaaviosta jatkettu versio, jossa otetaan huomioon myös paluun kulttuurishokki vaiheineen. Sitä esitetään joko W-muodossa tai tupla U-muodossa (Martin ym. 2004, 309).

4 PALUUPROSESSIN SYSTEEMITEORIA

Hyödynnän opinnäytetyöni vertaismentoritoimintamallia varten amerikkalaisen kansainvälisen kommunikoinnin tutkijoiden Judith Martinin ja Teresa Harrellin vuonna 2004 esittelemää paluuprosessin systeemiteoriaa. Se käsittelee juuri yksilön sopeutumisprosessia takaisin kotimaahansa ulkomaanjaksonsa jälkeen. Systeemiteoria pohjaa Young Yun Kimin 2001 teoriaan, joka yhdistää kommunikaation ja kulttuurien välisen sopeutumisen. Kimin teoriaa he täydensivät vielä omilla huomioillaan kansainväliseltä työkentältä. Martin ja Harrell käsittävät teoriassaan paluuprosessin shokin, sopeutumisen ja kasvun jaksona. Heidän näkemyksensä on samanlainen kuin omani, eli yksilön kokemaa paluushokkia voidaan helpottaa kommunikaatiolla kotimaassa, joten käytän heidän kokoamaansa teoriaa selittämään paluukokemukseen

vaikuttavia tekijöitä sekä mahdollisia ja toivottuja kehityksen osa-alueita yksilössä kokemuksen myötä. Alkuperäinen teoria ja siitä johdettu taulukkokaavio ovat alunperin englanniksi, mutta olen pyrkinyt avaamaan niitä suomeksi mahdollisimman tarkasti ja kattavasti. Martinin ja Harrellin alkuperäinen teksti löytyy kokoelmateoksesta *Handbook of intercultural training* ja Kimin teoria kommunikaatiosta ja kulttuurien välisestä sopeutumisesta on luettavissa teoksesta *Becoming intercultural : an integrative theory of communication and cross-cultural adaptation*.



Kaavio 1. Paluuprosessin systeemiteoria.

Martin ja Harrell hyödyntävät teoriassaan Kimin näkemystä kulttuuriseen sopeutukseen vaikuttavasta viidestä osa-alueesta. Näitä ovat yksilön ominaisuudet, kohdemaan ominaisuudet, kotimaan ominaisuudet palatessa, vuorovaikutus palatessa sekä takaisin kotimaahan sopeutumisen vaikutukset yksilöön. Kimin teoriasta he sovelsivat myös takaisin kotimaahan sopeutumisen vaikutuksia, joita ovat psykologiset vaikutukset esimerkiksi tunteet, käytännön toimintakyky, realistiset odotukset sekä kansainvälisen identiteetin kehittyminen. Näiden vaikutusten syntyyn vaikuttavat kolme tekijää: yksilön ominaisuudet, kohdemaan ominaisuudet sekä kotimaan ominaisuudet.

4.1 Yksilön ominaisuudet

Martin ja Harrell erittelevät taulukossaan Kimin teoriaa hieman eri tavoin kuin Kim vuonna 2001 (Kim 2001; Martin ym. 2004, 316). He kokoavat paluusopeutumiseen vaikuttaviksi yksilön ominaisuuksiksi yksilön taustan eli esimerkiksi tämän kansalaisuuden, iän ja sukupuolen. Iän merkitys nousee esiin erityisesti siinä yhteydessä, kuinka kehittynyt tai valmis oma maailma on (Anni Koskela 2018; Kim 2001, 174). Nuori ihminen vielä rakentaa maailmankuvaansa, kun taas esimerkiksi keski-ikäisen maailmankuvaan voi olla paljon haastavampi vaikuttaa. Martin ja Harrell tuovat kansalaisuuden kontekstissa esiin vuonna 1999 julkaistun J. Stewart Blackin ja Hal B. Gregersenin tutkimuksen yksilön kansalaisuuden vaikutuksesta tämän kykyyn sopeutua takaisin kotimaahansa. He olivat tutkimuksessaan tulleet siihen tulokseen, että yhdysvaltalaisien ja hollantilaisten oli verraten helpompi sopeutua takaisin kotimaahansa kuin japanilaisten ja suomalaisten (Martin ym, 316). Persoonallisista ominaisuuksista esimerkiksi avoimuus ja positiivisuus tai niiden puute värittävät kokemusta ympäristöstä eli erittäin sulkeutuneen ja pessimistisen henkilön voi olla hyvin vaikea yrittää totutella uuteen kulttuuriin. Kolmanneksi vaikuttavaksi yksilön ominaisuudeksi Martin ja Harrell nostavat Kimin teoriasta henkilön valmistautumisen muutokseen. Tähän liittyvät aikaisemmat kokemukset matkustamisesta sekä mahdollisesti myös asumisesta ulkomailla. Myös sillä, kuinka lähtijöitä valmennetaan ja kuinka vapaaehtoinen heidän lähtönsä on, on paljon vaikutusta sopeutumiseen sekä kohde- että kotimaahan. Esimerkiksi sodan jaloista pakenevilla voi olla erittäin haastavat olosuhteet sopeutua uuteen ympäristöön.

4.2 Kohdemaan ominaisuudet jakson aikana ja kotimaan ominaisuudet palatessa

Kohdemaan ominaisuuksissa huomioidaan tekijät, jotka vaikuttavat yksilöön. Sillä, miten tämä otetaan vastaan ja miten tähän lähtökohtaisesti suhtaudutaan uudessa ympäristössä, on merkittävä osa yksilön kokemusta ulkomaanjaksollaan. Tähän voivat vaikuttaa kohdemaan väestön yleinen suhtautuminen osallistujaan esimerkiksi tämän ihonvärin tai kansalaisuuden vuoksi. Paluushokki on yleisesti ottaen myös raskaampi, jos yksilö on integroitunut hyvin kohdemaahansa. Kohdemaan ominaisuuksiin lukeutuu myös eroavaisuudet koti- ja kohdemaan välillä. Esimerkiksi viileästä pohjoismaisesta hyvinvointivaltiosta siirtyminen kuumaan kehitysmaahan voi olla hyvinkin raskas kokemus niin sinne mentäessä kuin takaisin tultaessa. Eroja jää

vatvomaan vielä vuosienkin ajaksi ulkomaanjakson jälkeen. Liikkuminen kahden hyvin erilaisen ympäristön välillä oletettavasti myös vaatii yksilöltä enemmän omien arvojen muutosta sekä sopeutumista niin kohdemaahan kuin kotimaahankin.

Kontaktin määrä kotimaahan ulkomaanjakson aikana vaikuttaa paluushokin lieventämiseen. Runsas kontaktin määrä voi merkittävästi helpottaa paluuta jakson jälkeen, sillä kotijoukot ovat voineet seurata yksilössä ulkomailla tapahtuvia muutoksia ja osaavat henkisesti varautua niihin. Ulkomailla oleskeleva henkilö pysyy myös kärryllä, mitä kotipuolessa tapahtuu, jolloin yllätykset vähenevät. Kotimaan ominaisuuksissa tärkeäksi tekijäksi yksilön kannalta nousee sieltä tarjottava sosiaalinen tuki. Myös muunlainen tuki, kuten esimerkiksi opinto- tai työtehtäväasioissa joustaminen heti ulkomaanjakson jälkeen, olisi tärkeää, mutta liian usein ylenkatsottua eikä niin kutsuttuun paluukoulutukseen ole mahdollisuutta.

4.3 Vuorovaikutus palatessa

Martin ja Harrell painottavat teoriassaan Kimin näkemystä siitä, että kommunikoinnilla yksilö kahlaa läpi shokki-sopeutuminen-kasvu -prosessin kohdemaassa ollessaan. Ollessaan vuorovaikutuksessa kohdemaan asukkaiden kanssa yksilö hiljalleen alkaa selvittää toisen kulttuurin ”logiikkaa”, tapoja ja merkityksiä työstäen samalla omaa kulttuurishokkia. Tämä toimisi siis myös toiseen suuntaan. Mielestäni kuitenkin, ensimmäisestä versioista poiketen, ei välttämättä ole kyse vain kulttuuriin tutustumisesta ja ymmärtämisestä, vaan myös kuulluksi ja ymmärretyksi tulemisesta. Tämä osoittautui tärkeäksi aiheeksi Webropol-kyselyn vapaiden kenttien vastauksissa. Yksilö ei ole vain sieni, jonka pitää imeä itseensä aina uusi ympäristö itsestään välittämättä, vaan hän on massasta erillinen omine kokemuksineen ja näkemyksineen ja haluaa tulla kohdatuksi sellaisena. Siksi painottaisin Martinin ja Harrellin teorian vuorovaikutusosuutta sen laadun kannalta. Mikä tahansa huulen heitto tuskin vie pitkälle kaikkien niiden ulkomailla koettujen asioiden jälkeen.

4.4 Takaisin kotimaahan sopeutumisen vaikutukset yksilöön

Martinin ja Harrellin teorian viides osa yhdistää neljän edellä mainitun tekijän seuraukset. Näitä ovat psyykinen terveys, käytännön toimintakyky, realistiset odotukset sekä kansainvälinen identiteetti. Kimin alkuperäisessä teoriassa tulokset on myös jaettu psykologisesti kolmeen osa-alueeseen, tunteisiin, tiedonkäsittelyyn ja käyttäy-

tymiseen, jotka luovat perustan koulutusmallille (Kim 2001, 97-120). Martin ja Harrell liittävät *psykyllisen terveyden* tunteisiin. Esimerkiksi kotimaahansa palannut voi tuntea itsensä vieraaksi omassa maassaan. *Käytännön toimintakyky* taas on lajiteltu käyttäytymisen piiriin ja sisältää esimerkiksi yksilön kyvyn suoriutua päivittäisistä tehtävistä sekä kotimaan kommunikointitavan kertaamisen. Tiedonkäsittelyn alle lukeutuvat *kansainvälinen identiteetti*, joka kehittyy yksilön omaksuessaan uuden kulttuurin elämäntapoihinsa alkuperäisen lisäksi, sekä *realistiset odotukset*, mikä on Martinin ja Harrellin lisäys Kimin teoriaan. (Martin ym, 320, 332.) Sillä, miten yksilön odotukset toteutuvat tai eivät toteudu, on merkittävä vaikutus siihen, miten yksilö arvioi kokemuksensa ja millaisen merkityksen se saa. Näitä neljää osa-aluetta pyritään käsittelemään sekä vahvistamaan teoriaan pohjautuvassa koulutuksessa, jotta yksilö pystyisi tunnistamaan ulkomaanjaksonsa aikana hankkimansa kompetenssit ja pystyisi myös hyödyntämään niitä jatkossa.

4.5 Resilienssi

Resilienssi eli kyky sopeutua ympäröivään muutokseen on ollut aihe, jota on pohdittu jo pitkään, vaikka nimitys on melko uusi. Sen avainasioita ovat

1. kyky säilyttää vakaus
2. sopeutuminen
3. toipuminen
4. kehittyminen

Ihmisten resilienssin suuruus vaihtelee. Sen on myös todettu yleisesti katsoen kasvavan iän karttuessa. Sitä on verrattu kuminauhaan, joka jännittyy katkeamisen rajalle ja palautuu sitten takaisin. Jännitteestä riippuu, kestäkö kuminauha. Resilienssiin vaikuttavaa yksittäistä tekijää on vaikea eritellä, mutta sosiaalisella tuella on todettu olevan erityisen tärkeä merkitys. Aaron Antonovskyn mukaan resilienssillä viitataan elämänhallinnan tunteeseen ja George Bonannon mukaan resilitentti yksilö on kykenevä ylläpitämään vakautta ja tasapainoa haastavissakin olosuhteissa. (Hedrenius & Johansson 2013, 156-159.)

Resilienssin käsite on kiinnostava tapa tarkastella kansainvälisen vapaaehtoistyön tekemistä ja yksilön reagointia muuttuneisiin olosuhteisiin. Onko yksilön mahdollista

luoda itselleen arki ja rutiinit uudessa ympäristössä ja kuinka ratkaisevaa on tuttujen toimintojen puuttuminen? Esimerkiksi kaikkien tuntemiensa ihmisten jättäminen kotimaahansa ja uusien suhteiden luominen uudessa maassa kuuluu yleisesti kansainväliseen vapaaehtoistyöhön ja työharjoitteluun. Miten yksilöt reagoivat tähän suureen henkilökohtaiseen muutokseen ja pystyvätkö he rakentamaan itselleen uutta sosiaalista piiriä vieraassa kulttuurissa ja kielessä? Sosiaalisen ympäristön valtava muutos seuraa myös takaisin kotimaahan, kun lähtiessä takaisin uudet ympyrät joutuukin jättämään ja palaamaan siihen vanhaan, mikä on sekin saattanut jo muuttua. Anni Koskelan (2018) mukaan vaikeinta paluusoikeutumista ilmeneekin keskimäärin enemmän niillä henkilöillä, jotka ovat viettäneet pidemmän jakson ulkomailla (noin yli viisi kuukautta). He ovat jo ehtineet rakentaa elämäänsä, kun heidän pitääkin jo lähteä takaisin. (Koskela, 2018.) Yksilön resilienssiä on hyvä kuulostella ja aihe on myös mielenkiintoinen keskustelunaihe aktorin kanssa, millaisena hän itse kokee sopeutumiskykynsä verraten esimerkiksi lähipiiriinsä. Osoittaako hän siis voimakkaampaa tai heikompaa resilienssiä ja miten se vaikuttaa hänen kokemukseensa ulkomaanjaksosta.

5 TARVE TUKEEN

Opinnäytettä varten toteutin kyselyn verkossa, jolla pyrin selvittämään tarvetta ja motivaatiota kansainväliseen jaksoon liittyvään tukeen. Alunperin tarkoitus oli selvittää vain jakson jälkeen tarvittavaksi koettu tuki ja sen laatu, mutta Nuorisovaihdon vastaavan ja koordinaattorin ehdotuksesta laajensin tuen tarpeen kyselyä koskemaan myös aikaa ennen lähtöä ja ulkomaajakson ajaksi. Koko prosessin aikainen tukimalli sai myös kannatusta Superaktiiviryhmän koulutuksessa. Ryhmä koki, että mentorisuhteesta olisi enemmän hyötyä aktorille, kun mentori tulisi tutuksi jo ennen lähtöä ja voisi auttaa käytännön valmisteluissa. Suomeen palatessa kynnys jutella kokemuksesta mentorin kanssa olisi näin myös matalampi, kun siihen olisi jo olemassa jotain pohjaa. (kts. luku 9 Kuusi hattua)

5.1 Tuen tarve Webropol-kyselyn vastausten mukaan

Webropol-kysely lähti 268:lle entiselle osallistujalle, jotka ovat osallistuneet ohjelmiin, joihin kuuluu tiiviimpi valmennus ja mahdollinen jakson seuraaminen kuin muihin ohjelmiin (ks. luku 8 E-kysely). Sain kyselyyn vastauksia lopulta 86:lta eli

noin 32%, mikä on mielestäni melko hyvä otos. Yli puolet vastanneista (noin 52%) ilmoitti kokeneensa, että olisivat tarvinneet enemmän tukea ennen lähtöään ulkomaanjaksolle. Vapaissa kentissä yksittäiset henkilöt tarkensivat kaivanneensa erityisesti käytännön neuvoja ja ”kokeneen” henkilön tukea ennen lähtöä. Taas ulkomaa-jakson aikana noin 45% koki tarvinneensa tukea. Vapaissa kentissä tähdennettiin tuen tarvetta esimerkiksi uuden kulttuurin kohtaamiseen ja yksinäisyyteen eletessä vieraassa ympäristössä ilman yhteistä kieltä. Vaikka kohdemaassa vastaanottavalla järjestöllä on vastuu uuden henkilön tuen järjestämisessä se ei kuitenkaan välttämättä aina toteudu kovin hyvin. Tuloksien mukaan totesin, että olikin hyvin tärkeää sisällyttää kysymyksiin myös ajat ennen lähtöä ja ulkomaa-jakson aikana, sillä erityisesti tuki lähtöön valmistautumiseen koettiin tärkeäksi. Mentoritoimintamallin tulisi siis ulottua myös niille alueille.

Syventävän harjoitteluni aikana Nuorisovaihdolla käsittelin paljon palautetta, mitä osallistujat antoivat kokemuksestaan. Kokemuksia ja tapoja suhtautua niihin on toki yhtä paljon kuin on osallistujia, mutta seurasin samalla opinnäytetyö mielessäni, minkä verran osallistujat kokivat tarvetta käsitellä ulkomaa-jaksoaan palattuaan. Arvioin vuoden alussa, että korkeintaan puolet osallistujista voisivat olla kiinnostuneita kokemuksensa käsittelystä. Kyselyyn vastanneista vain noin 17% koki, että oli saanut tukea paluunsa jälkeen ja yli neljännes ilmoitti kaivanneensa tukea ulkomaa-jaksonsa jälkeen Suomessa. Vuoden alussa tekemäni arvio osui siis tuplasti yläkanttiin, mutta koen todellisen prosenttilukeman kooltaan helpommaksi kohderyhmäksi, sillä puolet Nuorisovaihdon vuosittaisista noin 200-400 osallistujasta olisi liikaa tämänhetkiselle pienelle mentoriryhmällemme.

Yksi henkilökohtaisesti mielenkiintoisimpia tuloksia kyselystä oli vastaajien reagointi paluuta käsittelevän kirjallisen oppaan tarpeeseen. Eniten suoria ”En” -vastauksia keräsi hoitoalan ammattilaisen tarve (81,4%) ja sen jälkeen kirjallinen opas (70,9%). Kotimaahan paluuta käsittelevä kirjallinen tuote on toki hyvä olla taustatukena kotimaahan palaavien kanssa työskenneltäessä, mutta omankin kokemuksen nojalla voin kertoa tarttuneeni kyseiseen materiaaliin vasta kahden vuoden päästä Suomeen paluustani. Allianssin nuorisovaihto järjestää palanneiden tapaamisen vuosittain elo-

kuussa. Vahvinta suoraa kannatusta paluun tukemiseksi sai kyselyn mukaan vaihtoehto *“Ryhmä, jossa on muita juuri kotimaahan palanneita”*, joten tulkitseen halukkaiden kaipaavan useammin yhteyttä muihin palanneisiin esimerkiksi juuri tuen saamiseksi.

5.2 Vertaistuki

Toimintamallia hahmotellessani ensimmäisiä perusajatuksia oli vertaisuuden merkitys. Se, että toisella on kokemusta samoista asioista ja tietää, mistä on kyse, osoittautui itselleni korvaamattoman helpottavaksi kokemukseksi. Puumalainen ja Rissanen sisällyttivät tutkimusohjelmassaan vertaisuuden käsitteeseen ymmärretyksi tuleminen kokemusten jakamisen kautta luodulla yhteydellä. Kokemusten samankaltaisuus on siinä merkittävässä asemassa. (Puumalainen & Rissanen 2015.) Kokemusten ei kuitenkaan tarvitse olla samasta paikasta samaan aikaan. Fyysiset yksityiskohdat eivät ole määrittäviä tekijöitä, vaan tunnekokemus ratkaisee. Esimerkiksi toinen voi matkustaa Albaniaan ja toinen Kiinaan, mutta kokea yhtäläisesti olevansa eksyksissä uudessa tilanteessa. Vertaisuuden on tarkoitus perustua tasa-arvoisuuteen ja parhaimmillaan osallistujia ja itseä ei arvoteta keskenään eikä arvostella. Näin toiminnasta tulee voimauttavaa kaikille osapuolille, kun kenenkään ei tarvitse pelätä tuoda asiaansa tai näkemystään esille. Vertaistuki on myös luonteeltaan vapaaehtoista. (em. 2015.)

5.3 Vertaistuen merkitys

Sari Nyholm ja Jouni Saarelainen kuvailevat Suomen Mielenterveysseuralle tuottamassaan teoksessa vertaistukea *korvaamattoman arvokkaaksi*. Yhdessä toisten sellaisten ihmisten kanssa, jotka ovat käyneet läpi samankaltaisia tapahtumia ja tunteita, vaikeidenkin aiheiden ja kokemusten pohtiminen on helpompaa. Näin voi tulla todella ymmärretyksi. (Nyholm & Saarelainen 2007, 11.) Webropol-kyselyn avoimeen vapaaehtoiseen kenttään *“Mistä olisit halunnut puhua palattuasi Suomeen?”* oli vastannut viisikymmentä 86:sta kertoen tilanteestaan palattuaan ulkomaanjaksoltaan. Näistä viidestäkymmenestä vähän yli puolet olisivat olleet motivoituneita keskustelemaan kokemuksistaan, niin positiivisista kuin negatiivisistakin, sellaisen henkilön kanssa, jolla on kokemusta kontekstista. Monet vastanneista, jotka olivat kokeneet jakson pääasiallisesti positiivisesti, halusivat päästä jakamaan ja “hehkuttamaan”

sitä, sillä heistä tuntui, etteivät läheiset enää jaksa kuunnella heitä. Ne, joiden kokemus oli negatiivissävyytteinen, kokivat myös tarpeelliseksi keskustella sellaisen henkilön kanssa, jolla on kokemusta kontekstista. Tärkeää olisi, että apua ja tukea tarjotaisiin tai siitä edes kysyttäisiin; parhaimmillaan useammin kuin kerran (Hedrenius & Johansson 2013, 50). Tarvittaisiin siis jokin tapa yhdistää ne, joilla on omakohtaista kokemusta ja näkemystä ulkomailla asumisesta ja työskentelystä, sekä ne, jotka kaipaavat tukea aiheeseen liittyen.

“Ryhmä antaa myös jäsenilleen kokemuksen johonkin kuulumisesta. Ryhmäläisten samanlaisuus yhdistää ja erilaisuus tuo mukanaan rikkautta ja uusia näkökulmia” (Nyholm ym. 11). Tulkitsen tekstin koskemaan mitä tahansa vertaistuen järjestämisen muotoa eikä pelkästään vertaisryhmiä. Edellä mainitut vertaisryhmien mahdollisuudet voivat yhtä hyvin koskea myös vertaispareja, joihin keskityn ainakin toimintamallin kehittämisen alussa. Käsite “*vertaisuus*” on erityisen tärkeä aihe työssäni, sillä kyselyyn vastanneet kaipaavat erityisesti kuuntelevaa ja ymmärtävää korvaa eikä esimerkiksi rajun kulttuurishokin aiheuttamaa tunteiden vuoristorataa ole kovin todennäköistä pystyä ymmärtämään, ellei ole esimerkiksi asunut pitkään vieraassa maassa ja kulttuurissa. Nyholm ja Saarelainen myös toteavat, että sen näkeminen, että toinen on selvinnyt samankaltaisesta tilanteesta, antaa “valoa tunnelin päähän” Tämä tietysti vaatisi sen, että mentori on itse työstänyt omia kokemuksiaan siihen pisteeseen, että pystyy tukemaan aktoriaan tämän prosessoidessa aiheita. (em. 13.) Vertaisuuteen perustuvaan toimintaan kuitenkin olennaisena osana kuuluu se, että myös mentori saa siitä jotain. Hän pääsee uudestaan käsittelemään aktorin kautta omia kokemuksiaan ja voi saada uusia tulokulmia asioihin.

Toimintamallin tarkoituksena on tukea osallistujia, ei täyttää psykiatrin paikkaa. Mentorit ovat vapaaehtoisia eikä heiltä edellytetä ammattipätevyyttä tehtävään, joten sekä aktorin, että mentorin kannalta on tärkeää tunnistaa sellainen tilanne, jossa ammattiapu aktorille on parempi ratkaisu. Haasteeksi tietysti näin ollen nousee ammattiavun tarpeen tunnistaminen ja mentorin on tunnistettava oma jaksamisensa sekä kykynsä. Nuorisotyötä tekeville julkaistiin vuonna 2014 eettinen ohjeistus, joka koskee kohtaavaa työtä nuorten kanssa. Siinä huomioidaan myös työntekijän oma hyvinvointi ja sen ylläpitäminen. Tässä tärkeäksi tekijäksi nousee nuoristyöntekijän koulutus, jossa käsitellään myös itsestään huolta pitämistä. Työntekijän tulisi tuntea

ammattillinen tukiverkosto ympärillään, jolloin hänen ei itse yksin tarvitse eikä kuulukaan ratkaista nuorten ongelmia tai kantaa niiden painoa. (Rauas 2014, 29-30.) Tällainen toimintakulttuuri on suoraan sovitettavissa mentoritoimintaan. Mentorien koulutuksessa sekä tukimateriaalissa olisi koottava selkeästi tahot, jotka ovat erikoistuneet mikä mihinkin mentoreille hyödylliseen aihealueeseen ja tarjoavat palvelua siihen liittyen. Vertaistukityöskentelyn toimivuuden kannalta ja muutenkin yhteisen sävelen löytämiseksi olisi hyvä aloittaa työskentely nostamalla pöydälle, mitä odotuksia sekä aktorilla, että mentorilla on toiminnan suhteen. (Nyholm ym. 2007, 38-39)

6 MENTORI JA AKTORI – DIALOGIN VAHVUUDET

Mentori ja mentorointi eivät ole uusi käsite. Tapa siirtää kokemustietoa ja sitä kautta opittuja asioita kokemattomammalle tai lisää tietoa janoavalle on kautta historian ja esihistorian ollut luontevinta ihmiselle. Käsite *mentori* tulee ensimmäistä kertaa esiin Homeroksen teoksessa *Odysseus* (n.700 eKr), jossa jumalatar Athena ottaa Odysseuksen luotettavan ystävän Mentorin hahmon antaakseen neuvoja ja opastusta Odysseukselle ja tämän pojalle. (Starr 2014, 3-7.)

6.1 Mentori ja aktori

Mentorin rooli on pysynyt hyvin samanlaisena muinaisen kreikan ajoista nykypäivään asti. Hän on luotettava neuvonantaja, tukija ja opettaja toiselle henkilölle, johon Julie Starr viittaa englanninkielisellä termillä "*mentee*" ja Suomen Mentorit ry termillä "*aktori*". Sen lisäksi, että nykyään on järjestetty esimerkiksi työ- ja opiskelumaailmaan keskittyviä mentorointiohjelmia, joiden avulla pyritään ennalta tarkasti määritellyihin päämääriin, tapahtuu mentorointia myös jatkuvasti arjessa. Kokeneempi neuvoo kokemattompaa iästä riippumatta (Ihamuotila 2018). Starr tiivistää ikärysymyksen lauseeseen: "*When you're mature enough, you're old enough*" (Starr 2014, 10). On siis enemmän kyse yksilön kokemuksesta ja tiedosta kuin hänen iästään suhteessa toiseen. Mentoroinnissa keskitytään pääasiassa aktorin tiedon saamiseen ja oppimisprosessiin, mutta se antaa mahdollisuuden myös mentorille saada uutta näkökulmaa tuttuihin asioihin tai jopa saada uutta tietoa. Se ei siis ole pelkästään yksipuolista tiedon siirtoa, vaan dynaaminen tapahtuma, dialogia kahden yksilön välillä tiedoista ja kokemuksista. (Starr 2014, 3-7; Heikkinen & Huttunen 2008, 204-205, 209.) Suomen Mentorit ry:n toteuttamassa kyselyssä vuoden 2017 mentoreilleen ja

aktoreilleen tärkeimmäksi tekijäksi mentori-aktori -suhteessa nousi kyky kuunnella ja ottaa vastaan palautetta. (Suomen Mentorit ry 2018)

6.2 Mentori, aktori ja hiljainen tieto

Yksilöllä voi olla useita motiiveja ryhtyä mentoriksi. Näitä ovat esimerkiksi auttaminen ja sen kautta syntyvän tarpeellisuuden ja hyödyllisyyden tunne. Mentorointi on myös haaste, jossa pääsee kehittämään ja kehittymään, ja se antaa mahdollisuuden hyödyntää omia oivalluksia ja hiljaista tietoa. Mentorina oleminen ei kuitenkaan tarkoita jatkuvaa monologia omista saavutuksista ja haasteista. Omat kokemukset toimivat pohjana, mutta Starr nostaa esiin aktorin kehityksen ensimmäisenä prioriteettina. Mentoriutta on monenlaista riippuen aktorin tarpeista, mutta kehittävinä ohjaamista on johdatella aktoria pohtimaan itse. Valmiit vastaukset tai omien juttujen kertominen ei ole läheskään yhtä kehittävää. Omien ratkaisujen muodostaminen auttaa myös jatkossa aktoria selvittämään haasteita. (Starr 2014, 30-34.)

Hiljainen tieto kehittyy toiminnan ja refleктоimisen myötä (Toom 2008, 52). Aktorin motiiveja olla yhteydessä mentoriin ovat esimerkiksi juuri mentorin kokemuksella hankkima hiljainen tieto ja käytännön tason vinkit (Starr 2014, 6, 23). Hiljainen tieto voi kuitenkin olla mentorille lähtökohtaisesti sanoittamatonta, itsestään selvää, ja tällaisen tiedon tuominen verbaalisesti käsiteltävään muotoon vaatii aktorin huomioita ja kysymyksiä. Mentorin ”työkalut” eli kokemuksella kerätyt niksit ja tiedon muruset eivät kuitenkaan toimi sellaisenaan aktorin käsissä. Hänen on opeteltava käyttämään niitä tekemällä. (Heikkinen & Huttunen 2008, 207.) Martinin ja Harrellin teoriasta painotan sosiaalisen tuen tärkeyttä kulttuurien välisessä elämisessä ja toimimisessa (Martin ym. 2004). Mentori voi tukea aivan toisella tasolla, sillä hän on kokenut samoja asioita kuin aktori työskennellessään toisessa maassa ja voi näin ymmärtää aktorin tilanteen.

Mentorina toimivalle on tärkeää antaa tausta- ja tukimateriaalia toimintaansa. Näitä ovat esimerkiksi nettisivut erilaisiin tilanteisiin, kokemustietoa muilta mentoreilta ja yleiset toimintaohjeet erilaisissa tilanteissa. Yeesi, joka on yksi Suomen Mielenterveysseuran jäsenseuroista ja työskentelee nuorten mielenterveyden tukemiseksi, suosittelee mentoreille esimerkiksi Suomen Mielenterveysseuran järjestämiä lyhyitä koulu-

tuksia (Mankonen 2018). Niissä annetaan niin maallikoille kuin aiheiden kanssa työskenteleville esimerkiksi työkaluja kohdata mielenterveyden haasteista kärsiviä yksilöitä.

7 MOTIVAATIONA OMA KOKEMUS

Tein itse ensimmäistä kertaa pitkäjaksoisesti kansainvälistä vapaaehtoistyötä 19-vuotiaana. Idea ei lähtökohtaisesti ollut kaikkein harkituin, mutta olin hyvin motivoitunut lähtemään. Lähtö ei jostain syystä erityisesti jännittänyt. Kaikki tuntui lähinnä epätodelliselta. Enkä tiedä, missä vaiheessa siitä tuli todellista. Puolen vuoden kokemukseni sisälsi pois muuttamisen kotoa, hypyn tuntemattomaan, uuden elämäntavan, kielen, kulttuurin, perheen, uudet ystävät, työn, ilmaston, ruuan ja elinympäristön sekä tunteiden vuoristoradan täydellisestä euforiasta synkimpään epätoivoon ja ahdistukseen. Sopeuduttavaa oli enemmän kuin olin odottanut. Olin hädin tuskin ehtinyt saada kiinni roolistani, kun oli aika palata Suomeen. Jouduin jättämään itse rakentamani elämän ja palaamaan takaisin menneeseen. Kokemus oli 19-vuotiaalle niin järäyttävä, että Suomeen palatessani olin muuttunut eikä mieleeni mahtunut muuta kuin läpikäymäni kokemukset. Ensimmäisen parin viikon jälkeen läheiset olivat kuitenkin saaneet jo tarpeekseen kaikesta siitä, mitä mieleni oli täynnä. Onhan aika tylsää kuunnella viikkotolkulla jotain, mitä ei ole ikinä nähnyt tai kokenut. Niinpä paljon jäi sanomatta, paljon jäi käsittelemättä. Näin käteen jäi ajatus, ettei asia kiinnosta muita eikä heille kannata puhua siitä ja täytyy vain painaa eteenpäin. Olin luullut, että Suomeen palaaminen olisi tavallaan helpotus. En kuitenkaan odottanut, että minun piti sopeutua takaisin kotiinkin saati, että se olisi haastavampaa kuin ulkomaille. Tietysti tällöin kuvittelin, että olin ainoa, joka paluun kotimaahan koki tällaisena.

Paluuni jälkeen olen tavannut muita, jotka ovat asuneet ulkomailla pidemmän aikaa kuin vain lomalla. Heidän kanssaan keskustellessani alkoi muodostua käsitys siitä, ettei kokemukseni paluusta ollut yksinomaan omassa päässäni. Kuvio osoittautuikin melko toistuvaksi. Ulkomaille lähteneet ja Suomeen palanneet eivät kokeneet saaneensa paljonkaan tukea kokemukseensa. Kokemuksia kotimaahan palaamisesta löytyy nykyään paljon internetistä esimerkiksi blogi-muotoisena tai keskustelupalstoilta (Sanna 2014; Suomi24 2012). Kipeäksi koetut asiat jäävät vaivaamaan ja saattavat

eskaloitua, jos niitä ei saa käsiteltyä ja purettua. Tuntemistani tapauksista yleisimmiksi seurauksiksi nousivat masennus ja väliaikainen työkyvyttömyys. Henkilökohtaisen kokemuksen sekä myöhemmin esiin nousseen toistuvan kaavan valossa lähdin kehittämään ajatusta asian esiin nostamisesta ja jonkinlaisen ratkaisun ehdottamisesta. Opinnäytetyöni tilaajaksi lähti Allianssin nuorisovaihto, jonka toimintaan sovellan syntynyttä ideaa

7.1 Miksi vertaistukea?

Jo ennen opinnäytetyön varsinaista aloittamista, tai edes syventävän harjoittelun aloittamista Allianssin nuorisovaihdolla, oli selkeää, että parhaiten paluushokista kärsivien tarpeisiin voisi vastata joko mielenterveyden ammattilainen tai henkilö, joka tuntee aiheen omakohtaisen kokemuksen kautta. Se, että jokaisella kansainvälisiä työskentelyohjelmia tarjoavalla yhdistyksellä ja yrityksellä olisi oma mieleterveydenhoidon ammattilainen ei ole ainakaan tällä hetkellä taloudellisesti mahdollista. Jokaisella on kuitenkin aikaisempia osallistujia, jotka ovat kokeneet siirtymisen kulttuurista toiseen ja takaisin käyden näin läpi kulttuurishokin sekä kohdemaassa, että palatessaan. Heillä on asiasta kokemustietoa ruohonjuuritasolla, joten he tietävät, mistä on kyse. Tottahan Allianssin nuorisovaihdon työntekijät tuntevat kulttuurishokit ja myös heillä on omakohtaiset kokemukset siitä, mutta viimeistään työharjoitteluni aikana Nuorisovaihdon toimistolla tuli hyvin selväksi, etteivät työntekijät ehdi keskustella tunteja yksittäisten osallistujien kanssa heidän kaikista kokemuksistaan. Järjestötyön kentällä yleisemmin tunnetun kireän budjetin puitteissa on myös olennaista löytää sellainen ratkaisu, joka on mahdollisimman edullinen myös taloudellisesti yhdistykselle. Näyttäisi siis siltä, että vertaistukitoiminta vaatii jonkin verran vapaaehtoistyötä. Toimintamallista on tarkoitus rakentaa mahdollisimman kannattava sekä siihen osallistuvan, vertaistukijan kuin järjestönkin kannalta. Pohjavireenä kulkisi kuitenkin koko ajan ulkomaanjaksolta Suomeen palaavan kuuleminen ja häneen reagoiminen sekä lopulta jatkossakin kansainväliseen toimintaan osallistumiseen kannustaminen.

7.2 Paluuprosessin systeemiteoria työni tukena ja turvana

Varsinaisen tuen ja pohjan työlleni sain Judith N. Martinilta sekä Teresa Harrellilta kokoomateoksesta *Handbook of international training*. Dan Landis, Janet M. Ben-

nett ja Milton J. Bennett ovat koonneet kansainvälistä työskentelyä ja opiskelua käsitteleviä tieteellisiä artikkeleita, jotka julkaistiin yksissä kansissa vuonna 2004. Young Yun Kimin teoriaan pohjautuva Martinin ja Harrellin näkemys siitä, mitkä tekijät ulkomaanjaksolla ja sen jälkeen vaikuttavat yksilön kokemukseen itsestään ja tapahtuneesta puhutteli minua eniten. Martin ja Harrell jakavat saman perusajatuksen ihmisten välisen kommunikoinnin tärkeydestä kulttuuriin sopeutumisprosessissa ja osasivat myös ilmaista sen selkeästi taulukolla, jonka olen jäljentänyt sivulle 17. Ne ovat oikeastaan melko itsestään selviä tekijöitä kansainvälisessä asumisessa ja työskentelyssä, mutta ne on tuotu hyvin selkeästi ja helppolukuisesti esiin heidän taulukossaan. Tämä jäsentää huomattavasti vertaistukitoimintamallia suunniteltaessa aiheita, jotka mentorin olisi hyvä huomioida aktorin kanssa keskustellessaan. Martinin ja Harrellin teoria myös puhuu vahvasti kommunikoinnin puolesta, mikä on myös omasta mielestäni ja selvitysteni perusteella yleisesti katsoen paras tapa vastata osallistujien tuen tarpeeseen.

8 E-KYSELY

Ennen opinnäytetyön aloittamista halusin selvittää, ovatko aikaisemmin Suomeen palanneet ja näin shokkivaiheet läpikäyneet ollenkaan samaa mieltä kanssani tuen tarpeesta ja siitä, että vertaistuki olisi oikea tuen muoto. Olisi siis tarkoitus selvittää suuren ja hajanaisen ryhmän näkemystä asiaan, johon joillakin voi olla hyvin kipeä suhde. Vastaukset tulisi myös saada melko nopeasti koottua, jotta pystyisin suunnittelemaan toimintamallia pidemmälle. Näin ollen netin kautta toimiva kyselylomake on paras vaihtoehto sen nopeuden ja tehokkuuden vuoksi sekä sillä on helpoin kerätä dataa suurelta ihmismassalta eikä asuinpaikkakuntien hajanaisuus vaikuta kyselyn toteuttamiseen. (Valli 2015, 89; Perkkilä & Valli 2015, 109-110.) Suurin osa Allianssin nuorisovaihdosta on alle 40-vuotiaita, joten verkossa täytettävä kysely on helpoin tapa tavoittaa nuori väestö (Perkkilä ym. 2015, 112).

8.1 Kyselyn taustatyö

Alunperin kyselyn oli tarkoitus lähteä kaikkiin Allianssin nuorisovaihdon ohjelmiin osallistuneille. Nuorisovaihdon vastaava Tiina Hokkanen oli kuitenkin sitä mieltä, että mielipidejakauma saattaisi vääristyä, jos kaikki ohjelmat huomioitaisiin. Nuorisovaihdon tarjoamat ohjelmat ovat nimittäin keskenään hyvin eri tyyppisiä. Toiset

kestävät kaksi viikkoa, toiset useita kuukausia tai vuoden ja houkuttelevat lähtijöikseen hyvin eritasoisia matkaaajia ja tekijöitä. Esimerkiksi EVS-ohjelmaan hakeutuu nuoria aikuisia, joille tarjotaan mahdollisuutta asua ja tehdä vapaaehtoistyötä Euroopassa tai sen lähialueilla tuetusti. Tämä on siis monille kotoa muuttaville ensimmäinen kosketus yksin elämiseen toisessa maassa, kun taas SWAP Canada -ohjelmaan osallistuvat koulutetut aikuiset, jotka etsivät itse palkkatyötä ja asunnon Kanadasta saatuaan järjestön kautta työviisumin. Oli siis tärkeä arvioida etukäteen, minkä ohjelmien kautta osallistuvat tarvitsisivat eniten tukea. Arvioimme yhdessä Nuorisovaihdon työntekijöiden kanssa, että tällaisia ohjelmia voisivat olla ne, joiden osallistujat ovat nuoria aikuisia ja heidän ulkomaanjaksonsa kestää vähintään kuukauden. Eli kyselyn kohteeksi valittiin ohjelmiin Ready for Life, European Voluntary Service, Medium Term Voluntary ja Graduate Work Experience -ohjelmiin osallistuneet 268 henkilöä. Vaikka kyselyä suunniteltaessa suuri osa Allianssin nuorisovaihdon ohjelmista rajattiin pois selkeyden vuoksi, tämä ei kuitenkaan rajaisi varsinaisesta toimintamallista pois mitään osallistujaryhmiä. Vertaistukitoimintamallin on tarkoitus sopia kaikkien ohjelmien osallistujille.

8.2 Kyselyn rakentaminen

E-kyselylomakkeen suunnittelu ja luominen osoittautui juuri niin haastavaksi kuin sitä käsittelevä taustakirjallisuus antoi ymmärtää. Aivan ensimmäiseksi on syytä tietää, mihin kysymyksiin etsii vastauksia (Kyttä 2018, 1). Kysymysten on oltava puolueettomia ja johdattelemattomia, selkeitä ja ytimekkäitä ja lomakkeen itsessään olisi hyvä näyttää siltä, että siihen jaksaa ja ehtii vastata (Valli 2015, 85-87; em., 1). Kyselylomakkeelle tyypillistä on kvantitatiiviset eli määrälliset kysymykset (Kyttä, 1). Kun tutkija on itse tuijottanut kaavakettaan liian kauan yksin, niin olisi muutaman ulkopuolisen vielä hyvä lukea kysely ja kokeilla sitä. Kyselylomakettahan voisi hioa loputtomiin. Itse laitoin sille pisteen, kun se oli kolme viikkoa myöhässä aikataulusta.

Toteutin kyselyni Webropol -ohjelmalla. En ollut aikaisemmin käyttänyt sitä enkä siihen tilanteeseen löytänyt ketään, joka olisi. Kyselystä tulikin siis ensiteokseni, mikä oli haastava tekijä sen toimivuuden kannalta. Lähtökohdista ja teknisistä haasteista huolimatta kyselystä tuli kuitenkin lopulta mielestäni kohtuullisen selkeä, melko lyhyt ja tarpeeksi kattava. Nuorisovaihdon toimiston työntekijät antoivat myös auttavan käden kyselylomakkeen sisältöä ja järjestystä varten. Olin itse keskittynyt pohti-

maan enemmän ulkomaanjaksolta Suomeen palaamista, mutta toimiston työntekijät ehdottivat tarkastelun aiheeksi myös Suomesta lähtöä edeltävää aikaa sekä kohdemaassa oleskelua. Lisäsin näkökulmat kyselyyn, mikä osoittautui mielenkiintoiseksi vertailukohdaksi vastauksia käsitellessäni. Kyselyyn liitettiin toimiston puolesta myös kohtia, joita voidaan hyödyntää yksittäisten ohjelmien tarkastelemiseksi ja arvioimiseksi. Näitä vastauksia en kuitenkaan avaa tässä raportissa, vaan tieto jää Allianssin Nuorisovaihdon hyödynnettäväksi. Tein kyselystä nelisivuisen. En siksi, että kysymyksiä olisi valtavan paljon, vaan siksi, että lomakkeen sai niin jaoteltua kronologisesti loogisimmin. Kun jokaisella sivulla käsitellään vain yhtä ajanjaksoa kerrallaan, on helpompi keskittyä muistelemaan juuri niitä aikoja. Vaikka kysely luettiin läpi monta kertaa ennen sen lähettämistä, löytyi sieltä vielä virheitä. Pääosin virheet koskevat teknistä toteutusta, esimerkiksi monivalintaa tai pakollisia tekstikenttiä. Kyselyn lähetin vastaajien sähköpostiin Webropol -linkkinä. (Liite 1. Webropol – kyselylomake.)

8.3 Ensimmäinen sivu: Perustiedot

Ensimmäiselle sivulle sijoitin kaikki tulevien kysymysten kannalta tärkeät peruskysymykset. Lomake täytetään anonyyminä eli vastaajan nimeä ei kysytä missään vaiheessa. Allianssin nuorisovaihdon toiminnan kannalta on hyödyllistä tietää, minkä ohjelman osallistujilla vaikuttaisi olevan eniten tarvetta tukeen. Jätän sen kuitenkin pois tästä raportista ja keskityn enemmän yleiskuvaan. Tulevien kysymysten kannalta tärkeitä tietoja ovat ohjelma, johon vastaaja oli osallistunut, tämän ikä kotimaahan palatessa, ohjelman kesto sekä mahdollinen aikaisempi kokemus asumisesta ulkomailla.

Vastaajan ikä, kun tämä palasi Suomeen, ja ulkomaanjakson pituus ovat kiinnostavia näkökulmia yksilön itsenäistymisprosessin kannalta. Maailmanvaihto ry:n toiminnanjohtajan Anni Koskelan (2018) mukaan voidaan olettaa, että pidemmät ulkomaanjaksot vaativat enemmän paluun jälkeistä käsittelyä. Yksilö on ehtinyt esimerkiksi puolessa vuodessa jo kotiutua kohdemaahan, kun hänen pitääkin jo palata kotimaahansa ja aloittaa jälleen kotiutumisprosessi. Tällöin paluushokki on todennäköisempi (Koskela, 2018). Vastaajille, jotka ilmoittavat olevansa lähellä kahdeksaatoista ikävuotta palatessaan takaisin Suomeen, voidaan olettaa, että ainakin osalle lähtö kohdemaahan on ollut ensimmäinen muutto yksin pois vanhempien luota. Vas-

tausten perusteella pyrin selvittämään, korreloiko ikä tuen tarpeen kanssa, sillä kriisipsykologian tutkimuksissa on huomattu yhteys henkilön korkean iän ja vahvemman resilienssin välillä (Hedrenius & Johansson, s. 156-159). Aikaisempi kokemus ulkomailla oleskelusta saattaisi korreloida sen kanssa, että tuen tarve olisi vähäisempi. Tämä ei välttämättä ole erityisen pitävä väite, sillä on täysin eri asia muuttaa Suomesta Ruotsiin kuin Suomesta Nigeriaan. Haluan kuitenkin selvittää, onko aikaisemmalla kokemuksella yleisesti ottaen vaikutusta tuen tarpeeseen.

Webropol-kyselyn vastausten purkaminen tarkasteltavaan muotoon osoittautui jostain syystä haastavaksi. Käytin tulosten tarkasteluun 3.0 -raporttia, joka näyttää selkeästi isot linjat, keskiarvot ja prosentuaaliset arvot vastauksista. Jouduin silti purkamaan tarvitsemi vastaukset Excel-taulukkoon ja laskemaan korrelaatiot manuaalisesti. Vastanneista ehdoton enemmistö (71%) ilmoitti olleensa 18-25 -vuotiaita palatessaan ulkomaanjaksoltaan Suomeen. Loput vastanneet olivat pääosin ilmoittaneet olleensa 26-35 -vuotiaita. Vastanneista yksi oli ilmoittanut olleensa alle 18-vuotias ja yksi 61-70 -vuotias. Tutkittava ryhmä oli siis pääosin nuoria aikuisia, jotka aloittavat ja rakentavat elämäänsä lapsuudenkodin jälkeen.

8.4 Toinen ja kolmas sivu: Tuen tarve ennen lähtöä ja kohdemaassa olon aikana

Alunperin mielenkiintoni oli keskittynyt paluuprosessiin ja se näkyi myös kyselyn suunnitelmassani. Nuorisovaihdon toimiston työntekijöiden ehdotuksesta lisäsin kuitenkin kysymykset myös lähtöä edeltävästä sekä kohdemaassa koetusta tuen tarpeesta. En laatinut montaa tarkentavaa kysymystä sillä olin edelleen kiinnostuneempi paluun jälkeisestä ajasta ja en halunnut opinnäytetyön tutkiminnan aiheen laajenevan liikaa. Toiselle sivulle sijoitin kysymykset ennen lähtöä mahdollisesti saadusta tuesta ja siitä, olisiko vastaaja kaivannut (enemmän) tukea vielä ollessaan Suomessa. Tuen määritelmän jätin tulkinnanvaraiseksi, jotta sitä käsiteltäisiin mahdollisimman laajassa merkityksessä, eikä esimerkiksi pelkästään materiaalisesti. Jos vastaaja koki tarvinneensa tukea, pyysin määrittelemään vielä millaista. Toistin kolmannella sivulla saman kaavan kuin toisella sivulla, mutta tarkasteltava ajanjakso sijoittuu kohdemaassa oleskeluun.

Olin sen verran sokea omien lähtökohtieni vuoksi, etten olettanut näiden kahden sivun tuottavan erityisen käyttökelpoista materiaalia. Koska minulle Suomesta lähteminen ei ollut ollut haastavaa tai jännittävää, en nähnyt sitä kiinnostavana tarkaste-

lun kohteena. Tämä on henkilökohtaisiin kokemuksiin perustuvan tutkimuksen huono puoli. Aloin tutkia enemmän omia kokemuksiani kuin ilmiötä yleisesti. Tältä osin maan pinnalle minut palautti viimeistään, kun kävin ensimmäisen kerran läpi vastausprosentit kysymyksittäin. Suurin osa vastanneista (81%) ilmoitti saaneensa tukea ennen lähtöä ja tarkensivat avoimeen vastauskenttään, millaista tukea kokivat saaneensa. Vastanneet mainitsivat esimerkiksi Nuorisovaihdon toimistolta saadun tuen, taloudellisen tuen sekä sosiaalisen tuen perheiltään ja ystäviltään. Tuen määritelmä oli siis ymmärretty mielestäni tarpeeksi laajasti tulevia kysymyksiä varten. Toisen sivun vastauksista mielenkiintoiseksi nousi seikka, että vaikka vastaajat olivat kokeneet saaneensa tukea ennen lähtöä, olisi silti yli puolet (55%) kaivannut enemmän tukea. Tämä siis tarkoittaa, että tällä hetkellä tarjolla olevaa tukea ei koeta riittäväksi. Avoimissa kentissä, joissa pyydetään tarkentamaan millaista tukea vastaajat kaipasivat. Niissä he ovat kertoneet kaivanneensa apua byrokraattisten asioiden hoidossa ja huomioimisessa, esimerkiksi viisumi- ja vakuutusasioissa. Toiset vastaajat painottavat enemmän sosiaalisen tuen tärkeyttä, joista he mainitsevat muun muassa muiden lähtijöiden vertaistuen ja aikaisemmin ulkomailla työskennelleiden kokemukset ja vinkit. Toistuvasti mainittu tukimuoto oli myös enemmän informaation saaminen kohdeprojektista/-työpaikasta ja työnkuvasta. Yleisesti ottaen vastanneet osallistujat painottivat parempaa valmistautumista lähtöön ja itsevarmuuden rakentamista. Vastausten perusteella tuen tarve erityisesti ennen lähtöä on merkittävä; merkittävämpi kuin oletin. Hyppy tuntemattomaan tuntuu liian suurelta tai vastanneet ovat motivoituneita tekemään työnsä mahdollisimman hyvin ja haluavat varautua mahdollisimman hyvin ennen lähtöä.

Kyselyn vastausten pohjalta kokoamassani taulukossa (Liite 2: Excel –taulukko) jaan vastaajat iän perusteella kahteen ryhmään: 18-25 -vuotiaisiin ja 26-70 -vuotiaisiin sekä aiemmin ulkomailla asuneisiin ja ensimmäistä kertaa ulkomailla asuneisiin. Halusin selvittää, onko aikaisemmalla kokemuksella vaikutusta tuen tarpeeseen. 18-25 -vuotiaista 64% oli ilmoittanut kaivanneensa (enemmän) tukea jossain vaiheessa matkaprosessiaan. Prosenttilukema oli hieman korkeampi (67%) niiden joukossa, joilla ei ollut aikaisempaa kokemusta ulkomailla asumisesta. Vastausten perusteella aikaisemmalla kokemuksella näyttäisi olevan lievä vaikutus tuen tarpeeseen. 26-70 -vuotiaista puolet niistä, joilla ei ollut aikaisempaa kokemusta ulkomailla asumisesta kokivat tarvinneensa tukea. Kaikkiaan tukea tarvitsevia 26-70 -vuotiaista oli vastaus-

ten mukaan 58% ja vaikuttaisi siltä, että nuorempi ikä korreloi avun tarpeen kanssa enemmän kuin kypsmpi ikä. Mielenkiintoinen ilmiö mielestäni oli, että tukea ennen lähtöä koki kaivanneensa 55% vastanneista. Omien kokemuksiini vuoksi en odottanut, että sillä olisi noin paljon kysyntää. Toinen mielenkiintoinen lukema oli myös ero niiden 18-25 -vuotiaiden välillä, joilla oli aikaisempaa ulkomailla asumiskokemusta ja niillä, joilla ei sitä ollut. Ero tuen tarpeessa näiden ryhmien välillä oli vain seitsemän prosenttiyksikköä.

Kohdemaassa olon aikana tuen tarve koettiin selvästi alhaisemmaksi lähtöä edeltävään aikaan verrattuna. Reilusti yli puolet (69%) vastanneista koki saaneensa tukea kohdemaahan sopeutumiseen ja vähän alle puolet (45%) olisi kaivannut enemmän tukea siihen. Tuen tarpeeksi vastaajat mainitsivat joitain käytännön asioita kohdemaassa, joihin olisivat tarvinneet lisätukea ja -tietoa. Esimerkiksi protokolla julkisilla paikoilla sekä naisten ja miesten väliset erot yhteisössä tulivat mainituksi useasti. Nämä ovat kuitenkin sellaisia asioita, joista tietää tarkasti vain ne, jotka ovat asuneet ja työskennelleet kyseisessä maassa. Myös muiden vapaaehtoisten ja työntekijöiden tuki koettiin tärkeäksi, sillä he ovat niin sanotusti kaikki samassa veneessä.

8.5 Neljäs sivu: Tuen tarve kotimaahan palatessa

Neljännän sivun aihe kiinnosti minua alunperin eniten. Siitä tuli myös pisin sivu kyselyssä. Sivun ensimmäinen kysymys (kysymys nro 10) pohjustaa tulevia. Siinä vastaaja valitsee viidestä parhaiten itselleen sopivasta vaihtoehdosta, miten hän koki paluunsa kotimaahan. Lisäsin keskimmäiseksi vaihtoehdoksi *“En tiedä”*, jotta saisin dataa myös siitä, onko paluun mahdollisia haasteita tunnistettu ja osattu tarvittaessa yhdistää kotimaahan palaamiseen. Keskimäinen vaihtoehto on myös sopivin niille, jotka eivät erityisesti välitä asiasta. Seuraavat kaksi kysymystä noudattavat samaa kaavaa kuin toisen ja kolmannen sivun kysymykset tuen saamisesta ja sen tarpeesta. Kyselyn laadintaan mennessä olin jo hahmotellut tapoja vastata mahdolliseen tuen tarpeeseen. Lomakkeen 13. kysymyksessä kartoitan, ovatko ne vartenotettavia ideoita ja onko niille kannatusta. Samalla saan osviittaa sille, minkä tasoista ja kuinka intensiivistä tukea vastaajat kokevat tarvitsevansa. Käytin vastausvaihtoehtoina jälleen viiden kohdan systeemiä, joissa molemmissa päissä on ääripäät, seuraavina ääripäitä lievemmat ilmaisut ja keskellä *“En tiedä”*. Kysymykset 14 ja 15 asetin vapaaehtoisiksi kysymyksiksi, sillä en uskonut kaikkien haluavan vastata niihin. Tarkoitukseni oli

saada vastaukset niiltä, joilla on jokin kanta aiheeseen tai ovat kiinnostuneet siitä. Kysymykset 16-18 olivat taas pakollisia, mutta lisäsin keskimmäiseksi vastausvaihtoehdoksi jälleen *“Ehkä”* helpottamaan aiheesta vähemmän kiinnostuneiden vastaamista.

Olin hyvin kiinnostunut näkemään, miten kokemukset ja mielipiteet jakautuvat vastaajien kesken. En odottanut valtavaa ryöppyä traumatisoituneita avun tarvitsijoita ja arvelin, että paluuta prosessoisi tietoisesti vain alle puolet vastanneista. Tähän vaikuttaa paljon se, että vastanneista suurin osa on asunut ja työskennellyt kohdemaassaan keskimäärin kuukaudesta kolmeen kuukauteen. Yksilö ei tässä ajassa ole välttämättä ehtinyt vielä vaiheeseen, jossa hän kriisin kautta alkaa sopeutua kohdemaahan ja kokee sen jollain tavalla kodikseen. Tällöin paluuta ei välttämättä koeta erityisen kitkeränä ja ristiriitaisena. Kysymyksessä numero 10 suurin osa vastaajista on valinnut vaihtoehdon *“Melko helppona”* tiedusteltaessa, millaisena koki sopeutumisen takaisin kotimaahan. Seuraavaksi eniten vastaajat valitsivat vastauksekseen *“Helppona”* ja kolmanneksi eniten valittiin *“Melko haastavana”*. Vähiten osumia sai vaihtoehto *“Haastavana”*. Vastausjakauma vastasi melkolailla ennalta arvioimaani. Se myös korreloi seuraavien kysymysten vastausten kanssa. Vain 17% vastanneista ilmoitti saaneensa tukea paluuseensa kotimaahan ja 26% ilmoitti kaivanneensa tukea siihen. Näistä 26%:sta puolet olivat ilmoittaneet saaneensa tukea paluuprosessiinsa, mutta kokivat tarvinneensa sitä enemmän tai sen laatu ei ollut omia tarpeita vastaava. Suurin ikäryhmä, joka ilmoitti kaivanneensa tukea paluuseensa oli 18-20 -vuotiaat. Tämä tukee väitettäni iän tuoman elämäntilanteen yhteydestä tuen tarpeeseen. Kyseiseen ikäryhmään voidaan olettaa kuuluvan huomattava määrä yksilöitä, jotka lähtiessään kohdemaahansa eivät ole vielä muuttaneet pois vanhempiensa luota ja eivät siis ole välttämättä vielä joutuneet täysin vastaamaan omasta toimeentulemisestään. Paluun jälkeisen tuen tarvitsijoita oli huomattavasti vähemmän kuin ennen lähtöä. 18-25 -vuotiaiden ryhmässä 21% ja 26-70 -vuotiaiden ryhmässä 28%.

Ennalta pohtimiini tukimuotoihin vastattiin myös sellaisella jakaumalla, mitä olin arvioinut. Sillä suurin osa vastanneista ei kokenut tarvitsevansa tukea paluuseensa ja he olivat myös vastanneet suurimpaan osaan tukivaihtoehtoista *“En”*. Ne, jotka kokivat tarvinneensa tukea paluuseensa, näyttivät eniten vihreää valoa vaihtoehdoille *“Some-ryhmä (esim. Facebook), jonka jäsenenä on muita ulkomaanjaksolta palanneita”* ja *“Ryhmä, jossa on muita juuri kotimaahan palanneita”*. Vastaajat siis nosti-

vat sosiaalisen vertaistuen ja kokemusasiantuntijuuden parhaimmiksi vaihtoehtoiksi vastata tuen tarpeeseen. Mielenkiintoista oli huomata, että ammattiavun jälkeen vähiten kannatusta sai *“Opas, joka käsittelee kotimaahan palaamista”*. Kirjallinen teos on tällä hetkellä ehkä käytetyin apuväline kotimaahan palaavien tukemiseksi. Olisi siis kehitettävä jotain muuta. Tukimuotoehdotusten jälkeen vastaajat saivat halutesaan kertoa, mitä asioita olisivat halunneet käsitellä jonkun kanssa palattuaan Suomeen. Tähän mahdollisuuteen tarttui 58% vastaajista. Suuri osa vastanneista kirjoittivat tarpeesta keskustella kokemuksistaan kohdemaassa; niin hyvistä kuin huonoista. Toiset halusivat myös keskustella aiheista, joihin kiinnostus oli herännyt ulkomaankokemuksen myötä. Näitä ovat esimerkiksi köyhyyteen ja elintasoon liittyvät erot sekä arjen rakentaminen jälleen Suomessa. Annoin kyselyssä vastaajille myös mahdollisuuden antaa ideoita tuen järjestämiseen. Tähän vastasi noin 40%, joista suurimmat aiheoryhmät olivat vertaistuen mahdollistava toiminta ja elämän järjestäminen ulkomaanjakson jälkeen. Viimeksi mainitun yhteydessä tuotiin monta kertaa esiin, kuinka hyödyllistä olisi, jos joku suunnitelma olisi jo ennen lähtöä Suomesta.

Kolmessa viimeisessä kysymyksessä selvitin vielä puhumisen merkitystä paluuprosessin käsittelyssä ja kokeilin, josko tukihenkilönä toimimiseen olisi halukkaita vastaajien joukossa. 59% vastaajista oli sitä mieltä, että puhuminen voisi vaikuttaa takaisin Suomeen kotiutumiseen ja 39% vastasti *“Ehkä”*. Tulkitsen itselleni osan myös ehkä-vastauksista positiivisiksi vastauksiksi. Avoimeen kenttään vastaaja on voinut kertoa syynsä mielipiteeseensä ja suurin osa on huomioinut puhumisen vastauksena tarpeeseen purkaa kokemuksiaan ja tunteitaan. *“Ei”* -vaihtoehdon valinneista toinen oli sitä mieltä, että Suomi muuttuu koko ajan tylsemmäksi paikaksi ja puhuminen ei siihen auta. Kysymys *“Olisitko halukas puhumaan henkilön kanssa, joka on aiemmin palannut ulkomaanjaksoltaan?”* poiki eniten *“Ehkä”* -vastauksia, minkä luulen johtuvan siitä, ettei varsinaista toimintamallia sille vielä ole ja vastaajat eivät halua kannattaa jotain, mitä ei vielä ole olemassa. Kysymys sai tasaisemman *“Kyllä”* - ja *“Ei”* - vastausten jakauman kuin edellinen kysymys. 31% vastasi suoraan, ettei ole halukas puhumaan kokemuksistaan toisen aiemmin palanneen kanssa, kun taas 26% haluaisi. Lomakkeen viimeisen pakollisen kysymyksen, jossa kartoitin vastaajien halukkuutta toimia tukihenkilönä kansainväliseen ohjelmaan osallistuvalla, vastaukset yllättivät minut. Olin arvioinut, että vielä tässä vaiheessa, kun mitään konkreettista tukiohjelmaa ei vielä ole järjestetty, vastaajat eivät olisi kovin halukkaita ideaan. Vas-

tausten mukaan kuitenkin jopa 37% ilmoitti suoraan olevansa halukkaita toimintaan ja toiset 37% voisivat ehkä toimia tukihenkilönä. Tämä on paljon suurempi prosentti kuin odotin.

Tukitoiminnalle vaikuttaisi siis olevan kysyntää erityisesti ennen kohdemaahan lähtöä, jonkin verran kohdemaassa olon aikana ja hieman Suomeen palattua. Sosiaali- nen ja vuorovaikutteinen tuki sai eniten kannatusta. Näiden tietojen pohjalta suunnittelen siis toimintamallin, jossa yhdistyy nämä peruslinjaukset.

9 KUUSI HATTUA

Opinnäytetyösuunnitelmassani olin vielä kahden vaiheilla, kummalla menetelmällä lähtisin syventämään kyselyn tuottamaa materiaalia: aivoriihi- vai kuusi hattua -menetelmällä. Päädyin kuusi hattua -menetelmään, sillä se vastasi siinä työn vaiheessa paremmin tarkoitustaan kuin aivoriihi. Kuusi hattua on Edward de Bonon kehittämä luova ajattelun ja keskustelun apuvälin, jossa keskitytään yhteen asiaan kerrallaan. Haluttua asiaa tarkastellaan eri näkökulmista hyödyntäen eri värisiä hattuja, jotka edustavat erilaisia tapoja lähestyä asiaa. (Innokylä 2013a.) Se siis sopi paremmin niin tarkoitukseltaan kuin ajallisestikin. Aivoriiehen tarvittaisiin enemmän aikaa ja sitä käytetään lähinnä kokonaan uuden asian keksimiseksi (Innokylä 2012). Tarkoitukseni oli hyödyntää Allianssin nuorisovaihdon luottamustoimikunnan jäseniä ideani arvioinnissa ja mahdollisesti myös sen jalostamisessa. Luottamustoimikunnan jäsenet ovat Nuorisovaihdon ohjelmiin osallistuneita, jotka haluavat Suomeen paluunsa jälkeen olla mukana Nuorisovaihdon toiminnassa. He ovat siis käyneet läpi eri tavoin eri kulttuureihin sopeutumista ja takaisin Suomeen sopeutumisen jaksonsa jälkeen. Toivoin saavani heiltä kokemusasiantuntijanäkemyksiä idealleni. Sessioon tuli näin ollen piirteitä myös Delfoi-menetelmästä, jossa hyödynnetään asiantuntijaryhmää tuomaan erilaisia näkökulmia, hypoteeseja ja väitteitä johonkin teemaan ja löytää niistä joko jaettuja tai erimielisiä yhteisönäkemyksiä toiminnan suunnittelun tueksi (Innokylä, 2013b). Kuusi hattua -menetelmän etu tässä tilanteessa on, että se on kehitetty juurikin kokonaisuuksien arviointiin ja arvioijien ei tarvitse olla omia itsejään tilanteessa. Tämä antaa siis tilaa tuoda näkemyksiä esiin olematta kuitenkaan itse sitä mieltä ja ottamasta näin vastuuta sanoistaan. Käytin menetelmää luot-

tamustoimikunnan vuoden ensimmäisessä kokouksessa, jolloin sen jäsenet ovat vielä osin vieraita toisilleen, joten toivoin kuusi hattua -menetelmän myös vapauttavan tunnelmaa, kun voi vähäksi aikaa hypätä toiseen rooliin.

9.1 Pohjustus

Minulla oli kokonaisuudessaan noin puoli tuntia aikaa, joka oli lähtökohtaisesti melko tiukka. Jaoin ajan pohjustamiseen ja varsinaisen menetelmän soveltamiseen. Aloitin asiani lyhyesti palauttamalla ensin toimikunnan jäsenien mieleen heidän omat kokemuksensa ulkomailla oleskelusta ja sieltä Suomeen palaamisesta jakamalla ryhmän pareiksi ja pyytämällä heitä kuvailemaan lyhyesti tuntemuksiaan ja kokemuksiaan, jotka tulevat päällimmäisenä mieleen annetusta aiheesta. Tähän olin varannut aikaa 5-10 minuuttia. Lyhyessä sananvaihdossa tuli ilmi, että kokemukset paluusta olivat olleet hyvin erilaisia. Parikeskustelujen jälkeen selostin lyhyesti, miten vertaistukea voisi hyödyntää ja miten se voitaisiin järjestää matalilla kustannuksilla ja melko vähällä vaivalla vapaaehtoisia vertaistukijoita hyödyntäen. Käytin Prezi-esitystä visuaalisena tukena. Luottamustoimikunnan palaveriin mennessä olin suunnitellut, että minulla olisi jo Webropol-kyselyn vastaukset purettuna. Kyselyn lähettäminen kuitenkin viivästyi muutaman viikon niin, että suunnittelin toimintamalli-ideat arvointipohjalta. Siinä vaiheessa olin ollut vielä kahden vaiheilla tulisiko tukea järjestää vasta palanneille vai voisiko vertaistuki alkaa jo ennen ulkomaanjaksoa.

9.2 Kuusi hattua

Varsinainen kuusi hattua -menetelmä toteututettiin pyöreän pöydän ympärillä, jolloin kaikkien puhe kuuluu pöydän keskellä olevaan nauhuriin. Hattujen sijasta käytimme menetelmään kuuluvia erivärisiä papereita, jotka edustavat tiettyä tapaa tarkastella asiaa. Koska ryhmäläiset olivat toisilleen ja minulle ennestään tuntemattomia katsoin toimivammaksi, että tarkastelemme toimintamalli-idea yhdessä yhdestä näkökulmasta kerrallaan. En siis jakanut rooleja, sillä luotin siihen, että ryhmäläiset toisivat ajatuksiaan rohkeammin esille, kun ovat "samalla puolella". Yritin näin luoda tilanteelle psyykkisesti ja sosiaalisesti turvalliset puitteet, jotta mahdollisimman paljon ajatuksia uskallettaisiin tuoda esiin. Ideaalissa tilanteessa olisin voinut itse jättäytyä pois pöydän äärestä ja vain tarkkailla menetelmän kulkua. Kukaan pöydässä istuvasta ei kuitenkaan ollut aikaisemmin osallistunut menetelmän käyttöön eivätkä tun-

teneet toisiaan, joten lisäsin itseni mukaan herättelemään keskustelua ja antamalla samalla esimerkin, millä tavalla eläytyä eri tapoihin tarkastella toimintamalli-idea. Kuusi hattua oli minullekin uusi, joten oli oikeastaan aika mielenkiintoista osallistua keskustelijana. Tarkoitus oli käyttää yhteen väriin noin 2 minuuttia. Turha varmaan erikseen mainita, että aikaraja ylitettiin runsaasti. Menetelmään olisi tarvittu paljon enemmän aikaa, sillä ryhmä innostui kunnolla mukaan vasta session loppupuolella. Jälkeenpäin tarkasteltuna ryhmä keskittyi tarkastelemaan toimintamallin käytännön kautta sen mahdollisia merkityksiä mentoreille sekä aktoreille.

Ensimmäisen eli valkoisen paperin aikana keskityttiin objektiivisesti faktoihin eli mitä asiasta tiedetään jo. Ryhmäläiset olivat aluksi melko kohteliaita toimintamalli-idea kohtaan ja myötäilivät aiemmin sanomaani. Melko nopeasti ryhmästä alkoi nostaa esille myös omia huomioita. Jo heti aluksi esiin nousi vertaistukijan eli mentorin ja tuettavan eli aktorin suhteen vastavuoroisuus, jossa molemmat osapuolet voivat antaa ja saada uusia näkökulmia ja ajatuksia. Pöydälle nostettiin myös ajatus siitä, kuinka vertaistukitoimintamalli toisi aiheita esiin. Välttämättä kaikki, jotka kokevat haasteita ulkomaanjaksoon liittyen eivät välttämättä osaa yhdistää niitä siihen tai eivät osaa pyytää tukea siihen. Toimintamalli voisi antaa sille kasvot ja kanavan. Ehtona olisi, että sen tulisi olla helposti tavoitettavissa. Seuraavaksi punaisen paperin aikana käsiteltiin pelkkiä tunteita ilman loogisuuden vaatimusta. Ehkä henkilökoh- taisen (negatiivisen) aloituksen vuoksi ensin tuotiin esiin lähinnä kielteisiä koke- muksia asiasta, haastavia tilanteita ja tunteita. Onneksi eräs, jolla oli positiivisempi ja kehittävämpi kokemus kotimaahan paluusta, kertoi näkemyksestään. Tämän kautta ryhmäläiset pohtivat ulkomaankokemuksen tuomia hyviä puolia ja niiden tuomista esiin vertaismentoroinnissa. Lopuksi ryhmäläiset arvioivat, miltä heistä olisi tuntu- nut, jos heille olisi Suomeen palattuaan tarjottu mahdollisuutta mentoriin. Vastauk- set jakautuivat molempiin ääripäihin ja esiin tuli huomio, että kokemusten ja tuntei- den jakaminen mentorin kanssa voisi tuntua luontevammalta, jos yhteys olisi luotu jo ennen lähtöä. Tämä sai sen verran kannatusta, että huomio oli ratkaiseva vertaistuki- toimintamallin käytännön kannalta.

Mustan paperin aikana arvioitiin mahdollisia kompastuskiviä ja tarkasteltiin toimin- tamallia muutenkin varauksellisesti. Ryhmäläiset toivat esiin mentorin ja aktorin vä- lisen henkilökemian tärkeyden ja haasteet siinä, jos kemiat eivät osu kohdalleen. Myös mentorin valmiudet kohdata haastavia tilanteita tai aiheita mietitytti ryhmää.

Tämän asian olin tiedostanut jo aiemmin ja oli helpottavaa huomata, etten ollut ainoa, joka näki sen haasteena vertaistukitoimintamallissa. Tähän ratkaisuksi ryhmäläiset pohtivat mentorien kouluttamista ja vertaismentorin rooliin rajaamista tiettyyn pisteeseen, sillä mentorilla ei kuitenkaan voida olettaa olevan mielenterveyden hoidon ammattipätevyyttä. Hänen on tarkoitus toimia omien kokemusten pohjalta kokemusasiiantuntijana. Keltaisen paperin tarkoituksena on taas päinvastaisesti mustaan nähden tarkastella toimintamallin toimivia puolia. Ensimmäiseksi mentoriuden arveltiin olevan mukava ja luonteva keino jatkaa Nuorisovaihdon toiminnassa. Samalla voi saada uusia ideoita ja ajatuksia kokemuksistaan. Ne, jotka ovat rämpineet kulttuurishokin vaiheet läpi syvemmällä ja pystyneet kehittämään keinoja siitä selviämiseen ja sen käsittelemiseen voisivat antaa neuvoja asian kanssa painiville. Vertaismentoritoiminnan myötä syntyisi myös uudenlainen kansainvälisten toimijoiden verkosto, joka voisi toimia jonkinlaisena välimuotona ulkomaanjakson ja Suomen arjen välissä. Näin voitaisiin tunnistaa, jatkaa ja vahvistaa ulkomailla kehitettyjä kompetensseja. Viimeinen väri eli vihreä antaa osallistujille mahdollisuuden päästää realismista irti ja antaa mielikuvituksen lentää. Ideoimme kaikenlaisia vähemmän järkeviä ja jopa välillä vähän järkeviäkin asioita, joita mentorit ja aktorit voisivat tehdä kansainvälisen työskentelyn puitteissa. Vihreä villikortti toimii loppurentoutuksena, mutta se saattaa houkutella myös potentiaalisia vaihtoehtoja esiin nyt, kun sen toteuttamisarvolla ei niinkään ole enää väliä. Itse asiassa muutaman ylilennokkaan idean innostamana ryhmä innostui oman kansainvälisen vapaaehtoistyön projektin järjestämisestä ja toteuttamisesta. Tämä on jo täysin toteutettavissa oleva idea ja Nuorisovaihdon koordinaattori liittyi myös keskusteluun mahdollisuudesta oman projektin luomisesta.

Värien loputtua varastin vielä vähän aikaa vapaalle keskustelulle, sillä toimikunnan jäsenet olivat rentoutuneet tuomaan omia ajatuksiaan vapaasti esille ja halusin kuulla, jos jotain potentiaalista tulisi vielä esiin. Tulimme yhdessä siihen tulokseen, että mentorimahdollisuutta pitäisi tarjota jo ennen kohdemaahan lähtöä. Mentorin rooli pitäisi kuitenkin rajata ja määrittää melko tarkasti ja siihen pitäisi hahmotella jonkinlainen koulutus. Tähän liittyen tuotiin esille, että mentorien keskinäisen toiminnan ei kuitenkaan pitäisi rajautua pelkästään koulutuksiin aiheesta, vaan muutakin toimintaa, jossa mentorit voisivat vapaasti seurustella ja saada myös keskenään vertaistukea. Ryhmässä, jonka jäsenet eivät tunteneet toisiaan alunperin, kuusi hattua

menetelmä vaikutti ryhmäyttämisleikiltä. Koen myös fyysisesti lyhennettyjen välimatkojen rentouttavan tunnelmaa. Osallistujat istuivat kylki kyljessä, tuolit toisissaan kiinni pyöreän pöydän ääressä, jolloin kaikki pystyivät puhumaan normaalilla äänellä ja näkemään toisensa. Uuden ryhmän kohdalla harjoitus saattaa vaatia vetäjän, joka sanoo ensimmäisen kommentin ainakin ensimmäisen värin kohdalla. Tämä toki sisältää riskin, että ensimmäinen kommentti määrittää loppujen puheenvuorojen sisällön ja sävyn ja ainakin alussa arvelen tämän vaikuttaneen. Omaan vetäjän rooliini vaikutti eniten se, että menetelmä oli minulle täysin uusi ja minua jännitti, millaisen vastaanoton toimintamalli-idea ja sen arvioimiseen käytettävä menetelmä saisivat. Menetelmän jälkeen minulla oli kuitenkin hyvin luottavainen olo toimintamallin toteuttamisesta. Olin saanut vahvistusta näkemyksilleni ja toimikunnan jäsenet olivat myös huomioineet asioita, joita en itse ollut pohtinut ja sain uusia hyödyllisiä näkökulmia. Päivän päätteeksi minulla oli seuranani myös kaksi mentoria pilottivaihetta varten.

10 VERTAISMENTORITOIMINTAMALLI

Varsinainen tuotos, eli toimintamalli Allianssin Nuorisovaihdon osallistujille, muuttui paljon matkalla. Aluksi se oli melko erilainen mielessäni, kunnes siihen vaikuttivat tekemäni tutkimukset sekä kirjallisuus aiheesta. Alun perin (omien kokemuksieni vuoksi) olin suunnitellut mahdollisuuden tukeen alkavan vasta Suomeen palatessa tai vähän sitä ennen ja tuki keskittyisi ulkomaanjakson kokemusten käsittelyyn paluun jälkeen. Ennen Webropol -kyselyä ja luottamustoimikunnan kokousta, jossa hyödynsin kuusi hattua -menetelmää, näin tarpeelliseksi lähinnä huomioida tuessa vain ne, jotka kokivat Suomeen palaamisen haastavana ja negatiivisena. Saamani materiaalin myötä ymmärsin kuitenkin myös, miten tärkeää vertaisuus olisi niille, jotka haluavat jakaa ja tavallaan jatkaa ulkomaan kokemustaan sellaisten kanssa, jotka ovat kokeneet saman. Toimintamalli ei siis olisi pelkästään niitä varten, jotka kaipaavat tukea negatiivisiin kokemuksiin ja väylän purkaa niitä. Se olisi myös kanava tавата ulkomailla asuneita ja työskennelleitä ja jatkaa kansainvälistä elämäntyyliä; tapa löytää vertaisia.

Toimintamallin on tarkoitus olla taloudellisesti kevyt sekä mahdollisimman vähän Allianssin Nuorisovaihdon työntekijöitä kuormittava. Tämä tarkoittaa, että sen toiminnan täytyy perustua vapaaehtoistyöhön ja myös vertaismentoreiden rekrytointi ja ohjaus olisi jonkun muun vastuulla kuin varsinaisten työntekijöiden. Sen toiminnalla tulisi myös pystyä kattamaan maantieteellisesti niin laaja alue, kuin missä mentorit ja aktorit asuvat ja sen käytäntöjen pitäisi olla tarpeeksi joustavat sopimaan parien aikatauluihin. Oheismateriaalista vastaa pääosin mentoreiden vastuuhenkilö.

10.1 Mentorit

Mentorit eli vertaistukijat eli kokemusasiantuntijat ovat henkilöitä, jotka ovat aiemmin osallistuneet Allianssin nuorisovaihdon tai mahdollisesti jonkun muun kansainvälisiä työskentelymahdollisuuksia tarjoavan tahon ohjelmaan ja haluavat toimia mentorina tuleville osallistujille. Nimike *“kokemusasiantuntijuus”* yhdistetään vielä lähinnä fyysisestä tai psyykkisestä sairaudesta tai kriisistä toipuvalle tai toipuneelle tai tämän läheiselle, joka kiertää kertomassa omasta kokemuksestaan ja elämästä sen jälkeen tilaisuuksissa sekä tapaamisissa (Mielen ry 2018; KoKoA ry 2018). Työssäni käytän kuitenkin termiä kuvaamaan sitä pohjaa, jolta mentorit työskentelevät. He ovat oman kokemuksensa asiantuntijoita ja voivat hyödyntää sitä tietoa tukiessaan aktoriaan. Mentoriksi voi ilmoittautua aikaisintaan puoli vuotta sen jälkeen, kun on palannut Suomeen ulkomaanjaksoltaan. Mentoriksi ei voi ilmoittautua heti Suomeen palattuaan, sillä on ensin hyvä ottaa aikaa oman kokemuksen käsittelyyn ja ilmoittautua vaikka aktoriksi ennen, kuin aloittaa mentoroimaan toista vasta Suomeen palannutta. Toki oman kokemuksen käsittely jatkuu mentoroidessa toista henkilöä, mutta se on oikeastaan tarkoituskin. Toivon, että yksilö on siinä ajassa jo saanut hieman käsiteltyä kokemustaan ulkomailla ja mahdollinen kotiinpaluusta aiheutuva kulttuurishokki alkaa hellittää. Tämä on tietysti aina yksilöllistä, mutta halusin lähtökohtaisesti kuitenkin jotenkin rajata sitä, kuka voi toimia mentorina. Ilmoittautuminen tapahtuu sähköpostitse Allianssin Nuorisovaihdon koordinaattorille, joka lähettää viestin eteenpäin mentorivastaavalle, joka ottaa yhteyttä mentoriehdokkaaseen. He sopivat tapaamisesta joko kasvokkain tai videopuhelulla. Henkilöstä on huomattavasti helpompi saada realistisempi kuva, kun voi keskustelussa seurata tämän kehonkieltä. Jos ehdokas vaikuttaa motivoituneelta toimimaan mentorina ja pystynyt jonkin verran jo refleктоimaan ja käsittelemään omia kokemuksiaan toivotetaan hänet tervetul-

leeksi mentoriksi. Hän saa käyttöönsä Drive-kansion, jossa on yleisiä viestipohjia (esim. yleinen pakkausmuistilista), “to do” -lista, hyödyllisiä linkkejä ja koottua tietoa ulkomaanjaksoon liittyen. Sieltä löytyy myös *“Jos käy niin, että...”* -muistio, josta voi katsoa vinkkejä tilanteisiin, joissa ei tiedä, miten toimia järkevimmin. Mentoreilla on myös yhteinen WhatsApp-ryhmä ja Facebook-ryhmä, joissa voi esimerkiksi tiedustella vinkkejä muilta mentoreilta. Mentoreille olisi hyvä järjestää säännöllisin väliajoin iltoja, joissa he voisivat tavata toisiaan ja muuten vain seurustella samanhenkisen porukan kanssa. Mentorit allekirjoittavat salassapitosopimuksen, jonka mukaan he eivät levitä aktorin kanssa käytyjen keskustelujen sisältöä asiaan kuulumattomille. Mentorien keskenään käydyissä keskusteluissa aktoreistaan (esimerkiksi neuvoja kysyessään) aktorista ei keskustella tämän nimellä, vaan kohdemaalla. Tieto siitä, missä maassa henkilö on antaa kuitenkin paljon taustatietoa tilanteesta.

Mentorit voivat pitää yhteyttä sellaisella väylällä, joka hänelle ja aktorille tuntuu luontevalta. Toisille se on kasvokkainen tapaaminen, toisille puhelu tai viesti. Tarkoitus ei ole järjestää psykologisia sessioita, vaan viettää aikaa ja antaa mahdollisuus pureutua ulkomaanjaksoon ja kaikkeen siihen liittyvään tai siihen vaikuttavaan. Driven Mentori-kansiossa on myös pohjat vakioviesteille, joita ovat ensimmäinen viesti, pakkausviesti (muistithan nämä...), ennen Suomeen paluuta -viesti sekä Suomessa viesti. Kaikki nämä sisältävät yleispäteviä informaatiopätkiä sekä matkustamisesta, kulttuurishokeista, sopeutumisprosesseista, että mentoroinnin tarkoituksesta ja mahdollisuuksista. Kaikki muu viestintä hoituu hyvin vapaamuotoisesti mentorin ja aktorin välillä.

10.2 Aktorit

Uusille Allianssin nuorisovaihdon ohjelmiin osallistuville tarjotaan mahdollisuutta mentoriin sähköpostitse, kun hän on ilmoittautunut ohjelmaan. Aktoriksi haluava lähettää tiedon kiinnostuksestaan Nuorisovaihdon koordinaattorille, joka lähettää viestin eteenpäin mentorivastaavalle. Koska mentorointia pyritetään omilla henkilökohtaisilla yhteystiedoilla, niitä ei ilmoiteta yleisesti mihinkään valmiiksi. Mentori-vastaava yhdistää mentorin ja aktorin ja mentori ottaa yhteyttä aktoriin. Ensimmäinen sähköpostiviesti on vakioviesti, jollainen lähtee jokaiselle aktorille aluksi. Siinä kerrotaan hieman tarkemmin mentoroinnista ja sen käytännöistä. Samassa viestiket-

jussa sovitaan ensimmäisestä tapaamisesta, puhelusta, viestittelystä tai muusta yhteydenpitotavasta.

Aktori voi pyytää mentoria missä vaiheessa tahansa (ennen, aikana tai jälkeen matkan) ja myös luopua mentoristaan milloin kokee sen tarpeelliseksi ilmoittamalla koordinaattorille tai suoraan mentorille. En ole asettanut vielä takarajaa sille, milloin osallistujalla ei enää ole oikeutta ilmoittautua aktoriksi enkä ole lyönyt lukkoon Suomen palaamisen aikaisen mentoroinnin pituutta. Pilottimentoreiden kanssa keskustellessani asiasta, he nostivat esiin huomion liiallisesta toimintamallin kankeudesta, jos mentoroinnille rajattaisiin jokin tiukka määrä kertoja paluun jälkeen. Tämä voisi vaikuttaa liikaa tuen luonteeseen. Tulimme kuitenkin siihen tulokseen, että tarvittaessa sille olisi jossain vaiheessa asetettava jokin yhtäläinen raja. Mentoreita ei kuitenkaan ole tarkoitus vastuuttaa ajasta ikuisuuteen.

10.3 Mentorivastaava

Mentorivastaava on linkki Nuorisovaihdon toimiston ja mentoritoiminnan välillä sekä mentorien yhteyshenkilö. Vastaavan tehtäviä ovat ensisijaisesti mentorien rekrytoiminen, informointi sekä mentoriparien jakaminen. Mentorivastaava olisi siis lähtökohtaisesti ainoa, jolla on reaaliaikainen tieto kaikista mentoripareista. Hän voi toki myös itse toimia mentorina. Vastaavan kontolla on myös Driven Mentorkansion päivitys ja ylläpito, johon myös kaikki mentorit ovat oikeutettuja ja kannustettuja lisäämään huomioitaan. Näin pyritään myös mentorien hiljaisen tiedon jakamiseen ja ylläpitämiseen. Mentoreille järjestettävät tapaamiset ja koulutukset olisivat myös lähtökohtaisesti vastaavan tehtävänä ja hänen olisi myös hyvä seurata Suomen Mielenterveysseuran maksuttomien kurssien tai luentojen mahdollisuuksia voidakseen ilmoittaa niistä eteenpäin mentoreille.

Mentoriparien muodostamisessa olisi huomioitava mentorin aikaisemmat matkustus- ja kohdemaat sekä aktorin kohdemaat. Mentoripari olisi hyvä muodostaa sellaisella periaatteella, että mentorilla olisi mahdollisimman paljon tietoa ja kokemusta kyseisestä kohdemaasta. Tämä ei tietysti aina ole mahdollista, joten seuraavaksi paras vaihtoehto olisi sellainen mentori, jonka kohdemaana on ollut samantyyppinen maa. Esimerkiksi jos toinen mentori on asunut ja työskennellyt Nepalissa ja toinen Englannissa ja aktori olisi lähdössä Ghanaan nimettäisiin mentoriksi Nepalissa oleskellut. Kuten Ghana, on Nepali myös kehittyvä valtio, jossa joka päivä kohtaa äärim-

mäistä köyhyyttä sekä ihmisoikeusongelmia. Ihmiset elävät yksinkertaisemmissa oloissa ja korruptio on levittänyt yhteiskunnan kaikkiin rakenteisiin. Näitä aiheita pystyy todennäköisesti käytännön ja omakohtaisen kokemuksen kannalta käsittelemään paremmin Nepalissa kuin Englannissa ollut ja näin toivottavasti vastaamaan paremmin aktorin tarpeeseen. Mentorin ja aktorin maantieteellisellä sijainnilla ei ole ensisijaista merkitystä, sillä tekniikka ja sosiaalinen media tarjoavat erinomaiset keinot pitää yhteyttä pitkienkin matkojen yli. Tärkeintä olisi, että mentori ja aktori olisivat toimiva yhdistelmä.

10.4 Oheismateriaali

Mentorointiin liittyvä tekstimuotoinen tieto on tarkoitus olla koottuna yhdeksi Google Drive -kansioksi, joka jaetaan mentoreille kommentointioikeuksilla. Vain mentorivastaavalla on muokkausoikeudet, jotta minimoidaan riski siihen, että joku vahingossa poistaa tai muuttaa väärin tarpeellista tekstiä dokumenteista. Tämä vaatisi mentoreilta Google-tilin luomisen. Alustaksi valitsin Google Driven, koska se on hyvin helppokäyttöinen. Kun kansiota tarvitsee päivittää, näkyy ajantasainen tieto kaikille kansion haltijoille. Näin jaettu tieto pysyy samana kaikille mentoreille. Mentorikansioon kootaan tietoa kokemus- sekä teoriapohjalta sekä kerätään hyödyllisiä linkkejä nettisivuille, joita voi hyödyntää niin mentorina kuin aktorinakin. Mentorikansio ei levityksen vuoksi sisällä tietosuojamateriaalia.

11 AIKATAULUT SEKÄ ARVIOINTI- JA JALKAUTTAMISSUUNNITELMA

Lähtökohtaisesti olen hyvä luomaan aikatauluja. En vain aina muista, että olen ihminen. Opinnäytetyösuunnitelmaa varten loin alustavan aikataulun:

Vko 11

- Sähköisen kyselyn lähettäminen

24.3

- Superaktiivikoulutus: toimintamalli-idean arviointi ja kehittäminen pienryhmässä

Huhti-toukokuu

- Suurimman tekstiosuuden tuottaminen
- Toimintamallin luominen

Kesä-heinäkuu

- Toimintamallin kokeilu pienryhmällä
- Arviointi ja mahdolliset korjaukset

Elokuu

- Toimintamallin jalkauttaminen käytäntöön
- Opinnäytetyön viimeistely

Syyskuu

- Opinnäytetyön palautus ja kypsyyssnäyte

Ajan kuluessa realismi kuitenkin saneli oman aikataulunsa:

24.3

- Superaktiivikoulutus: toimintamalli-idean arviointi ja kehittäminen pienryhmässä

Vko 14

- Sähköisen kyselyn lähettäminen

Huhti-toukokuu

- Paniikki
- Teoriapohjan kirjoittaminen
- Toimintamallin luominen

Kesä-heinäkuu

- Paniikki
- Toimintamallin kokeilun (pilotin) aloittaminen kolmella mentoriparilla
- Teoriapohjan kirjoittaminen

Elokuu

- Paniikki
- Opinnäytetyön kirjoittaminen

Syyskuu

- PANIIKKI
- Palautteen kerääminen pilottijaksosta
- Opinnäytetyön loppuun kirjoittaminen
- Opinnäytetyön palautus ja kypsyyssnäyte

Webropol-kyselyn (aikataulussa “sähköisen kyselyn”) lähetys myöhästyi kolme viikkoa suunnitellusta, sillä se oli ensimmäinen tekemäni Webropol-kysely ja tarkistutin sitä ohjaajillani sekä teetätin muutaman koekyselyn. Lähinnä ihmisten tavoittaminen vei aikaa kiireisyyden vuoksi. Lopulta vain päätin lähettää sen. Niinpä toteutin “kuusi hattua” -menetelmän ennen kyselyn lähettämistä suunnitellusta järjestyksestä huolimatta. Jälkeenpäin tarkasteltuna se vaikutti onneksi toimivalta järjestykseltä, sillä sain siinä vahvistusta kysymyksilleni sekä menetelmään osallistuvilta nousi hyviä huomioita toimintamallin käytännön järjestelyistä.

Huhtikuussa aloitin kunnolla kirjoittamaan opinnäytetyötä. Rakensin teoriapohjaa, mikä osoittautui yllättävän hitaaksi ja vaivalloiseksi. Aikatauluttaessani kevättä ja kesää en huomionut jaksamistani. Kevään jälkeen olin yllättävän väsynyt, minkä en osannut odottaa vaikuttavan niin paljon työskentelyyn. Opinnäytetyö jäi katkolle tehdessäni töitä elokuun puoleen väliin asti, kunnes työt loppuivat. Jäljellä olevien viimeisten viikkojen aikana kirjoitin kokoon varsinaiset työvaiheet sekä menetelmät. Heinä-elokuulle sijoittuneen työskentelyjakson vuoksi myös toimintamallin pilotti jäi huomiotta noin kuukaudeksi. Niinpä myös toimintamallin arviointia ja mahdollista mentoritoiminnan virallista aloittamista elokuun puoleenväliin ajoitetussa Nuorisovaihdon valmennuksessa ei voitu toteuttaa aikataulussa. Pilottivaiheeseen osallistuneilta henkilöiltä keräsin suullisesti palautetta toimintamallin toimivuudesta, heikkouksista sekä sovellettavuudesta jatkossa. Näin pyritään välttämään ainakin ensimmäiset suuret kompastuskivet.

11.1 Vertaismentoritoimintamallin pilottijakson arviointi

Pilottijaksoon osallistui kesäkuun alussa kolme mentoriparia eli kolme mentoria ja kolme aktoria. Mentoreilta keräsin palautetta suullisesti ja he myös välittivät aktoriensa terveiset minulle. Palautteen luotettavuuden kannalta aktorit saavat vielä antaa nimettömästi palautetta täyttämällä palautelomakkeen. Tämän ehdin kuitenkin toteuttaa vasta opinnäytetyön palauttamisen jälkeen, joten sen tulokset eivät sisälly tähän työhön. Saamani palaute toimintamallista on ollut valtaosin positiivista. Muutama tekijä toimintamallissa oli osoittautunut erittäin tärkeäksi parien toiminnan kannalta. Näitä olivat mentoriparien muodostaminen kohdemaiden perusteella sekä mentorien vertaisuus ja kokemusasiantuntijuus. Myös Google Driveen koottu oheismateriaali oli palvellut tarkoituksensa mukaisesti käytännössä. Toimintamalli nojaa

paljon tavallisen tallaajan arkilogiikkaan, sillä mentorit toimivat käytännössä maa-laisjärjellä ilman raskasta byrokratiaa tai ammattipätevyyttä. Tämä helpottaa mento-rin ja aktorin kohtaamisen välittömyyttä ja aitoutta. Ei ole kyse terapiasta, vaan vas-tavuoroisesta ja tasa-arvoisesta dialogista. Omasta puolestani olen hyvin iloinen, että pilottijakso kulki näin sujuvasti, vaikka en pystynyt itse käyttämään siihen niin paljon aikaa kuin olin toivonut. Pilottimentorit olivat jo hyvin aikaisessa vaiheessa suunnit-telemassa kanssani toimintamallin käytännönjärjestelyjä sekä materiaalia. Heidän motivaationsa ansiosta toimintamallia voidaan nyt lähteä jalkauttamaan laajemmalle yleisölle Nuorisovaihdon osallistujia.

11.2 Jalkauttamissuunnitelma opinnäytetyön jälkeen

Mentoritoiminnan virallinen aloitus siirtyy aiemmin suunnitellusta vasta opinnäyte-työn palauttamisen jälkeen, mutta oletan itse jatkavani edelleen mentorivastaavana. Toimintamallin jalkauttaminen aloitetaan rekrytoimalla lisää mentoreita. Tähän pa-ras väylä voisi olla lähettää Webropol-kyselyn saaneille kutsu aloittaa mentorina toi-miminen. Jos mentoriksi ilmoittautuu muutamakin lisää, voidaan aloittaa myös ak-torimahdollisuudesta kertominen osallistujille. Mahdollisuutta mentoriin tarjotaan niin vielä Suomessa oleville, kohdemaassa jo oleville kuin kolmen kuukauden sisään Suomeen palanneillekin. Koen, että lähtökohtaisesti pilottivaiheeseen osallistuneet kolme mentoria on liian pieni määrä vastaamaan kuudellekin aktorille. Olisi siis hyvä saada mentoreiden määrä edes kaksinkertaistumaan. Ensimmäinen mentorikoulu-tus, jossa olisi tarkoitus tavata suurin osa mentoreiksi ilmoittautuneita, pidetään syk-syllä. Sen jälkeen koulutuksia järjestetään kahdesti vuodessa. Koulutuksiin kutsutaan kaikki uudet ja jo aiemmin toimineet mentorit. Koulutusten lisäksi pyritään järjestä-mään illanviettoja tai muuta ryhmäyttävää toimintaa, jossa mentorit voivat tavata toisiaan. Oheismateriaalia kootaan Mentori-kansioon mahdollisimman paljon ennen koulutusta, sillä tämän jälkeen kansio jaetaan mentoreille hyödynnettäväksi. Jatkos-sa toimintamallin arvioimista ja kehittämistä varten laaditaan lyhyt palautelomake erikseen mentoreille ja aktoreille.

11.3 Sovellettavuus laajemmin

Vapaaehtoistyöhön perustuva vertaismentoritoimintamalli, jolla yksilöitä tuetaan kokemusasiantuntijuudella, on sovellettavissa kaikkiin organisaatioihin, joissa koh-

deryhmä tarvitsisi enemmän tukea kuin työntekijät pystyvät tarjoamaan. Näitä voivat olla esimerkiksi kansainvälisiä työskentely- sekä opintomahdollisuuksia tarjoavat tahot tai ulkomaille lähetystyötä tekevät seurakunnat. Toki konseptin voi ymmärtää laajemminkin, kokemusasiantuntijuuttaan hyödyntävä mentori on aina arvokas tukipilari asiassa kokemattomammalle henkilölle (aktorille). Esimerkkitahtot voisivat kuitenkin hyödyntää toimintamallia ja sen oheismateriaalia suoraan paljoakaan muutoksia tekemättä.

LOPUKSI

“Olen asunut ja työskennellyt ulkomailla”. Se on lähtökohta. Tämän työn aikana toteuttamani tutkimuksen mukaan Allianssin Nuorisovaihdon osallistujat voisivat hyötyä vertaismentoriuteen ja kokemusasiantuntijuuteen perustuvasta toimintamallista. Sen käyttö kokeillaan aloittaa syksyllä 2018 ja aika näyttää, saako se jatkua ja millaiset vaikutukset sillä on. Paljon riippuu nyt siitä, innostuuko aikaisempia Nuorisovaihdon osallistujia aloittamaan mentorina. Vertaismentoritoimintamalli nojaa täysin vapaaehtoiseihin mentoreihin, mikä ei ole millään tavalla uusi ilmiö järjestöjen maailmassa.

Tämän työn tekeminen itsessään selvitti minulle osittain, miksi paluuni oli ollut niin raskas ja mitkä todella olivat ne tekijät, jotka vaikuttivat positiivisesti ulkomaanjaksoon ja paluuseeni. Kokemukset toisessa kulttuurissa ovat suuri kokemuksellinen ja tiedollinen pääoma, jonka säilyttämiseen olisi rohkaistava ja sen arvo tunnistettava. Se on myös omanlainen Ihmemaansa, jonka kanin koloon haluaa tipahtaa yhä uudestaan ja uudestaan.

Lähteet

- Alliance 2018. Alliance of European Voluntary Service Organisations. About us. Viitattu 16.4.2018 <http://www.alliance-network.eu/about-us/>
- Allianssi ry 2018. Allianssin historia. Viitattu 16.4.2018 <http://alli.fi/allianssi/mika+allianssi/allianssin+historia/>
- Allianssin Nuorisovaihto 2018. Kotisivut. Viitattu 16.4.2018 <http://www.nuorisovaihto.fi/etusivu/>
- Allianssin Nuorisovaihto Facebook -sivut 2018. Viitattu 20.4.2018 <https://www.facebook.com/allianssin.nuorisovaihto>
- Arkistonmuodostaja 2018. Suomen nuorisojärjestöjen yhteistyöjärjestö ry. Viitattu 16.4.2018 <http://www.narc.fi:8080/VakkaWWW/Selaus.action;jsessionid=4DoEF7A2EF868B07FD4E48E828E89502?kuvailuTaso=AM&avain=19473.KA>
- Arkistonmuodostaja 2018. Suomen nuorisojärjestöjen yhteistyöjärjestö ry. Viitattu 16.4.2018 <http://www.narc.fi:8080/VakkaWWW/Selaus.action;jsessionid=4DoEF7A2EF868B07FD4E48E828E89502?kuvailuTaso=AM&avain=19473.KA>
- Comhlamh 2014. Coming Home Book. Viitattu 26.4.2018. https://issuu.com/comhlamh/docs/comhlamh_coming_home_book_print
- Erkkilä, Terhi & Lehmusoksa, Terhi 2016. Työhakemuksella haastatteluun. Power-Point-esitys. Viitattu 17.4.2018 http://www.uta.fi/opiskelu/tyoelama/index/Tyohakemuksella_haastatteluun_diat_1503_2016.pdf
- ESF 2018. College of Environmental Science and Forestry. International Students. Cultural Adjustment. Viitattu 9.9.2018 <http://www.esf.edu/international/adjustment.htm>
- Garam, Irma 2005. Opiskelijoiden kansainvälinen liikkuvuus ja työelämä. Työnantajien näkemyksiä ulkomailla opiskelun ja harjoittelun merkityksestä. Kansainvälisen henkilövaihdon keskus CIMO. Occasional paper 1/2005. Viitattu 20.4.2018 http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/15451_opiskelijoiden_liikkuvuus_tyoelama.pdf
- Grabowski, Simone 2013. Acculturation, Re-entry and Transformation: the story of a volunteer tourist. In publication of Yvette Reisinger (edit.) Transformational tourism. Tourist perspectives. Gulf University for Science and Technology, Kuwait. Croydon (UK): CPI Group Ltd, 183-198.
- Hedrenius Sara & Johansson Sara 2013. Kriisituki. Ensiapua onnettomuuksien, katastrofien ja järkyttävien tapahtumien käsittelyyn. Tallinna: Printon. Suom Urpu Strellman.
- Heikkinen, Hannu L. T. & Huttunen Rauno 2008. Hiljainen tieto, mentorointi ja vertaistuki. Teoksessa Kajanto, Anneli & Onnismäa, Jussi & Toom, Auli (toim.) Hiljainen tieto. Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Kansanvalistusseura. Gummeruksen Kirjapaino Oy.

Hokkanen, Tiina 2018. Allianssin nuorisovaihdon vastaava. 25.11.2017 - 14.4.2018. Helsinki.

IAPA 2018. The International Au Pair Association. About. Objectives. Viitattu 16.4.2018 <https://www.iapa.org/about/objectives/>

Ihamuotila, Laura 2018. Suomen Mentorit ry. Toiminnanjohtaja. Haastattelu 30.4.2018. Helsinki

Innokylä 2012. Aivorihi. Viitattu 28.8.2018
<https://www.innokyla.fi/web/malli109565>

Innokylä 2013a. Kuusi hattua. Viitattu 28.8.2018
<https://www.innokyla.fi/web/malli116776>

Innokylä 2013b. Delfoi. Viitattu 28.8.2018
<https://www.innokyla.fi/web/malli257447>

Internships.com 2018. What is an Internship? Viitattu 19.4.2018
<http://www.internships.com/student/resources/basics/what-is-an-internship>

Keränen, Elli 2017. Allianssin nuorisovaihto. PowerPoint-esitys. Viitattu 16.4.2018
https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/22627115/Allianssi_maailmalle-kymenlaakso-ohjaajat.pdf/f3eef95b-e295-4638-9faf-6e54ce2b650c

Kielitoimiston sanakirja 2018. Hakusana: kansainvälisyys. Viitattu 19.4.2018
<https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/netmot.exe?motportal=80>

Kim, Young Yun 2001. Becoming intercultural. An integrative theory theory of communication and cross-cultural adaptation. California: Sage, Thousand Oaks.

KoKoA ry - Koulutetut Kokemusasiantuntijat ry. Kuka on kokemusasiantuntija? Viitattu 6.9.2018 <http://www.kokemusasiantuntijat.fi/tietoa/kokemusasiantuntijaksi/>

Koskela, Anni 2018. ICYE Maailmanvaihto ry. Toiminnanjohtaja. Haastattelu 17.5.2018. Helsinki

Kuehl, Warren F. 1986. Concepts of Internationalism in History. Wiley Online Library. Viitattu 19.4.2018 <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/j.1468-0130.1986.tb00536.x>

Kyttä, Marketta 2018. Kyselylomake. Viitattu 6.9.2018.
http://maa.aalto.fi/fi/midcom-serveattachmentguid-1e4c412ed7fda28c41211e4a9f76d5ade012ed92ed9/4_kyselylomake.pdf

Lehikoinen Jarkko 2018. Allianssin historia. Allianssin nuorisovaihto. Viitattu 16.4.2018 <http://alli.fi/palvelut/allianssin+nuorisovaihto/>

Maailmanvaihto ry 2018. Laatukriteerit. KaVa-verkoston yleiset laatukriteerit. Viitattu 16.4.2018 <https://maailmanvaihto.fi/vapaaehtoistyohon-ulkomaille/laatukriteerit/#kava>

Mankonen, Vilma 2018. Yeesi. Oppilaitos- ja järjestöyhteistyön koordinaattori. Haastattelu 4/2018. Helsinki

Marjovuori, Ari 2014. Vapaaehtoistyön ytimessä. Järjestömuotoinen vapaaehtoistyö sosiaalisten representaatioiden näkökulmasta. Valtiotieteellinen tiedekunta, Helsingin yliopisto. Väitöskirja. Viitattu 7.9.2018

https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/44979/marjovuo_v%C3%A4it%C3%B6skirja.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martin, Judith & Harrell, Teresa 2004. Intercultural reentry of students and professionals. Theory and practise. In publication of Bennett, Janet M. & Bennett, Milton J. & Landis, Dan (edit.) Handbook of intercultural training. 3rd edition. California: Sage, Thousand Oaks, 309-336

Metropolia Ammattikorkeakoulu 2018. Kansainvälinen Metropolia. Viitattu 19.4.2018 <http://www.metropolia.fi/tietoa-metropoliasta/kansainvalisyys/>

Mielen ry. Kokemusasiantuntija. Viitattu 6.9.2018. <https://www.mielen.fi/toiminta/kokemusasiantuntijatoiminta/>

Mirza-Davies, James 2015. A short history of apprenticeships in England: from medieval craft guilds to the twenty-first century. House of Commons Library. Research and analysis from impartial experts. Viitattu 19.4.2018 <https://commonslibrary.parliament.uk/economy-business/work-incomes/a-short-history-of-apprenticeships-in-england-from-medieval-craft-guilds-to-the-twenty-first-century/>

Neill, Chris 2017. Finding your feet - cultural adjustment. The Madrid Metropolitan. Viitattu 9.9.2018 <https://www.madridmetropolitan.com/2017/05/03/finding-feet-cultural-adjustment/>

Nyholm Sari & Saarelainen Jouni 2007. Koulutetut vapaaehtoiset vertaisryhmien ohjaajina. Opas yhdistyksille. Suomen Mielenterveysseura. Hämeen Kirjapaino Oy

Oberg, Kalervo 1954. Four Common Stages of Cultural Adjustment. Viitattu 26.4.2018 <https://www.princeton.edu/oip/practical-matters/Cultural-Adjustment.pdf>

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018. Nuorisoalan osaamiskeskukset ja nuorisokeskukset. Viitattu 7.9.2018 <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/79438>

Opetushallitus 2018. Erasmus+. Nonformaali oppiminen ja Youthpass. Viitattu 16.4.2018 https://docs.google.com/document/d/1nC_eqKzKkcyT_bbEQaIJQfSU6_sSUAzKBydc69SbTCk/edit#heading=h.7tmn7822tvn9

Opiskelupaikka 2018. Työharjoittelun pelisäännöt. Viitattu 19.4.2018 <https://www.opiskelupaikka.fi/Tyopaikka-harjoittelu/Tyoharjoittelu/Tyoharjoittelun-pelisaannot>

Perkkilä, Päivi & Valli Raine 2015. Nettikyselyt ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu. Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 4. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus

Puumalainen, Jouni & Rissanen, Päivi 2015. Vapaaehtoisuus, vertaisuus ja kokemusasiantuntijuus - järjestöjen voimavara. Päihde- ja mielenterveysjärjestöjen tutkimusohjelma. Järjestötyöpaja 1, 18.8.2015. PowerPoint-esitys. Viitattu 6.9.2018 https://www.a-klinikka.fi/tiedostot/jarjestotutkimus/Puumalainen_ja_Rissanen.pdf

Sanna 2014. Nationality: Expatriate. Kansallisuutena expatriaatti. Blogi-kirjoitus. Viitattu 8.9.2018 <http://sannankupla.com/nationality-expatriate-kansallisuutena-expatriaatti/>

Sivonen, Sanna 2006. Tuttu vieras kotimaa. Suomeen paluu kehitysmaassa asumisen jälkeen. FinnWID - Naiset kehitystyössä ry. Oy Trio-Offset Ab

Starr, Julie 2014. The mentoring manual. Your step by step guide to being a better mentor. Dorchester, UK: Dorset Press

Suomen Mentorit ry. Mentorointikysely 2018. Viitattu 7.9.2018 <https://suomenmentorit.fi/kaksi-kolmesta-kaipaa-apua-vahvuuksien-tunnistamisessa-lue-mentorointikyselyn-karkitulokset/>

Suomi24 2012. Sopeutumisvaikeuksia. Keskustelupalstan viestiketju. Viitattu. 8.9.2018 <https://keskustelu.suomi24.fi/t/10730603/sopeutumisvaikeuksia>

Toom, Auli 2008. Hiljaista tietoa vai tietämistä? Näkökulmia hiljaisen tiedon käsitteen tarkasteluun. Teoksessa Kajanto, Anneli & Onnismä, Jussi & Toom, Auli (toim.) Hiljainen tieto. Tietämistä, toimimista, taitavuutta. Aikuiskasvatuksen 47. vuosikirja. Kansanvalistusseura. Gummeruksen Kirjapaino Oy

UTS 2018. Associate Professor Stephen Wearing. Viitattu 24.4.2018 <https://www.uts.edu.au/staff/stephen.wearing>

Valli, Raine 2015. Paperinen kyselylomake. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu. Virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 4. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus

Valtioneuvoston julkaisuarkisto. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Yhteistyössä maailman parasta. Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen kansainvälisyyden edistämisen linjat 2017–2025. Viitattu 8.9.2018 <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/79438>

Voluntary Action Rotherdam 2018. What is Volunteering? Viitattu 20.4.2018 <https://www.varotherham.org.uk/what-is-volunteering/>

Wearing, Stephen 2001. Volunteer tourism. Experiences that make a difference. UK. Wallingford: CAB International

Yrityksen perustaminen 2018. Yrityksen arvot, missio ja visio. Valmistautuminen yrittäjyyteen. Viitattu 16.4.2018 <https://yrityksen-perustaminen.net/yrityksen-arvot/>

LIITTEET

Liite 1. Webropol –kyselylomake

Neutral

Nuorisovaihdon osallistujakysely

TAUSTATIEDOT

1. Ohjelma, johon osallistuit, ja sen ajallinen pituus. *

- ☐ Ready for Life
- ☐ Graduate Work Experience
- ☐ European Voluntary service
- ☒ Medium Term Volunteer

2. Ikäsi, kun palasit ulkomaanjaksolta. *

3. Oliko ohjelma ensimmäinen pidempi jaksosi Suomen ulkopuolella? *

- ☐ Kyllä
- ☒ Ei

4. Jos vastasit "Ei", missä yhteydessä olet aiemmin oleskellut pidempään Suomen ulkopuolella. Voit valita useamman kuin yhden.

- ☐ Opiskelijavaihdossa
- ☐ Työharjoittelussa
- ☐ Palkkatyössä
- ☐ Asunut perheen kanssa
- ☒ Vapaaehtoistyössä
- ☐ Au pairina
- ☐ Muu, mikä?

Neutral

Nuorisovaihdon osallistujakysely

ENNEN ULKOMAANJAKSOA

5. Saitko tukea lähtöösi ennen ulkomaanjaksoa? (millaista?) *

- ☒ Kyllä
- ☐ En

6. Kaipasitko tukea lähtöösi ennen ulkomaanjaksoa? (millaista?) *

- ☒ Kyllä
- ☐ En

Neutral

Nuorisovaihdon osallistujakysely

ULKOMAANJAKSON AIKANA

7. Sopeuduitko kohdemaan kulttuuriin? (1 - en ollenkaan, 5 - erittäin hyvin) *

	1	2	3	4	5
Sopeuduin kohdemaan kulttuuriin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Saitko kohdemaassa tukea sopeutumiseen? (millaista?) *

- ☒ Kyllä
- ☐ En

9. Kaipasitko tukea kohdemaahan sopeutumiseen? (millaista?) *

- ☒ Kyllä
- ☐ En

Neutral

Nuorisovaihdon osallistujakysely

ULKOMAANJAKSON JÄLKEEN

10. Palattuasi Suomeen, miten koit sopeutumisen takaisin kotimaahan. *

	Haastavana	Melko haastavana	En tiedä	Melko helppona	Helppona
Palattuani koin takaisin kotimaahan sopeutumisen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Saitko palattuasi tukea sopeutumiseen takaisin kotimaahan? (millaista?) *

- ☐ Kyllä
- ☐ En

12. Kaipasitko palattuasi tukea sopeutumiseen takaisin kotimaahan? (millaista?) *

- ☐ Kyllä
- ☐ En

13. Palattuasi Suomeen, olisitko kaivannut mahdollisuutta seuraaviin vaihtoehtoihin. *

	En	Vähän	En tiedä	Jonkin verran	Kyllä
Opas, joka käsittelee kotimaahan palaamista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Some-ryhmä (esim. Facebook), jonka jäsenenä on muita ulkomaanjaksolta palanneita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ryhmä, jossa on muita juuri kotimaahan palanneita.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nuorisovaihdon osallistuja, joka on aiemmin palannut Suomeen ulkomaanjaksolta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Allianssin nuorisovaihdon työntekijöiden tapaaminen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoitoalan ammattilaisen tapaaminen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Mistä olisit halunnut puhua palattuasi Suomeen?

15. Mikä muu voisi tukea kotiutumista takaisin Suomeen?

16. Voisiko mielestäsi puhuminen vaikuttaa takaisin Suomeen kotiutumiseen ulkomaanjakson jälkeen? *

☐ Kyllä (miten?)

☐ En tiedä

☐ Ei (miksi?)

17. Olisitko halukas puhumaan henkilön kanssa, joka on aiemmin palannut ulkomaanjaksoltaan? *

☐ Kyllä

☐ Ehkä

☐ En

18. Olisitko halukas toimimaan tukihenkilönä kansainvälisen ohjelman osallistujalle? *

☐ Kyllä

☐ Ehkä

☐ En

19. Muuta:

Liite 2. Excel –taulukko. Vastausten korrelaatiot.

Ikä	Ensimmäinen kerta	Tarvitsi tukea lähdössä	Tarvitsi tukea palatessa
16-18	kyllä	kyllä	ei
18-20	kyllä	kyllä	ei
18-20	kyllä	ei	kyllä
18-20	ei	kyllä	kyllä
18-20	ei	kyllä	ei
18-20	kyllä	ei	ei
18-20	ei	kyllä	ei
18-20	ei	ei	ei
18-20	ei	ei	ei
18-20	kyllä	ei	kyllä
18-20	kyllä	kyllä	ei
18-20	kyllä	kyllä	ei
18-20	ei	ei	ei
18-20	kyllä	kyllä	ei
18-20	kyllä	kyllä	kyllä
18-20	kyllä	kyllä	ei
18-20	ei	kyllä	kyllä
18-20	ei	kyllä	kyllä
18-20	kyllä	ei	kyllä
18-20	ei	kyllä	ei
18-20	ei	kyllä	kyllä
21-25	ei	ei	ei
21-25	ei	ei	ei
21-25	kyllä	kyllä	ei
21-25	ei	ei	ei
21-25	kyllä	kyllä	ei
21-25	kyllä	kyllä	ei
21-25	ei	ei	ei
21-25	ei	ei	kyllä
21-25	kyllä	kyllä	kyllä
21-25	ei	kyllä	ei
21-25	kyllä	kyllä	ei
21-25	ei	ei	ei
21-25	kyllä	kyllä	ei
21-25	kyllä	kyllä	ei
21-25	kyllä	ei	ei
21-25	kyllä	kyllä	ei
21-25	kyllä	ei	ei
21-25	ei	ei	ei
21-25	ei	ei	ei
21-25	ei	kyllä	ei
21-25	ei	ei	ei

21-25	kyllä	kyllä	ei
21-25	kyllä	ei	ei
21-25	kyllä	kyllä	ei
21-25	kyllä	ei	ei
21-25	ei	kyllä	ei
21-25	kyllä	kyllä	ei
21-25	kyllä	kyllä	ei
21-25	ei	ei	ei
21-25	kyllä	ei	ei
21-25	kyllä	kyllä	ei
21-25	kyllä	kyllä	ei
21-25	kyllä	kyllä	kyllä
21-25	ei	ei	ei
21-25	ei	ei	ei
21-25	ei	ei	ei
21-25	kyllä	ei	ei
21-25	kyllä	ei	ei
21-25	ei	kyllä	kyllä
21-25	kyllä	kyllä	kyllä
21-25	ei	kyllä	kyllä
26-30	kyllä	ei	ei
26-30	kyllä	kyllä	kyllä
26-30	ei	kyllä	kyllä
26-30	kyllä	ei	ei
26-30	kyllä	ei	ei
26-30	kyllä	ei	ei
26-30	ei	ei	ei
26-30	ei	kyllä	ei
26-30	kyllä	kyllä	ei
26-30	kyllä	ei	kyllä
26-30	kyllä	kyllä	kyllä
26-30	ei	kyllä	ei
26-30	kyllä	ei	ei
26-30	ei	kyllä	kyllä
26-30	ei	ei	ei
26-30	kyllä	kyllä	ei
26-30	ei	ei	ei
26-30	kyllä	kyllä	kyllä
31-35	ei	ei	kyllä
31-35	ei	kyllä	ei
31-35	ei	kyllä	kyllä
31-35	kyllä	ei	ei
31-35	ei	ei	ei
61-70	kyllä	kyllä	ei