



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Marisol Sirniö

Työelämämentorointi maahanmuuttajien toiminnallisen oikeuden edistäjänä

Suomen Punaisen Ristin työelämämentorointipilotti

Metropolia Ammattikorkeakoulu
Toimintaterapia AMK
Toimintaterapian koulutusohjelma
Opinnäytetyö
1.04.2019

Tekijä(t) Otsikko	Marisol Sirniö Työelämämentorointi maahanmuuttajien toiminnallisen oikeuden edistäjänä – Suomen Punaisen Ristin työelämämentorointipilotti
Sivumäärä Aika	51 sivua + 1 liite 1.4.2019
Tutkinto	Toimintaterapia AMK
Tutkinto-ohjelma	Toimintaterapian koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Toimintaterapia
Ohjaaja(t)	Lehtori Anne Talvenheimo-Pesu Tutkintovastaava Kaija Kekäläinen
<p>TIIVISTELMÄ</p> <p>Tausta: Tämän opinnäytteen tarkoitus on tarkastella Suomen Punaisen Ristin työelämämentorointipilotin potentiaalia maahanmuuttajaväestön toiminnallisten oikeuksien edistämisessä. Pilotti on osa valtakunnallisesti toteutettavaa ”Turvapaikanhakijoiden ja oleskeluluvan saaneiden osaamisen tunnistamisen ja työelämävalmiuksien tukemisen”-projektia. Toimintaterapeuteilla on ammatillisen roolin myötä velvollisuus edistää ja tukea kaikkien ihmisten osallisuutta sekä toiminnallista oikeudenmukaisuutta yhteiskunnassamme. Maahanmuuttajien kotoutumisen edistäminen on yksi Suomen kestäväen kehityksen kärkihankkeista. Opinnäyte perehtyy maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatioon liittyviin haasteisiin ja kuvaa vuosien 2018-2019 vaihteessa toteutetun työelämämentorointipilotin prosessia.</p> <p>Metodit: Opinnäytteen tavoitteena oli vastata tutkimuskysymykseen ”Edistääkö mentorointiohjelma maahanmuuttajaväestön toiminnallisia oikeuksia” ja pohtia pilotin prosessiin ja toteutumiseen vaikuttaneita tekijöitä ja ilmiöitä teoreettisesti, sekä laadullisen tutkimuksen menetelmien avulla. Tutkimustavoitteeseen päästiin monimenetelmällisesti hyödyntämällä Kawa-teoriaan perustuvaa alkukartoitusta, osallistuvaa havainnointia, strukturoimatonta haastattelua sekä yhteiskehittelyn metodeja. Aineiston luokittelussa käytettiin teorialähtöistä sisällönanalyysia, jonka analyysirunko rakennettiin perustuen inhimillisen toiminnan malliin sekä työelämämentorointiohjelman strukturiin. Analyysin pohjalta nostettiin ilmiön kannalta merkityksellisiä tekijöitä, joita tarkasteltiin toiminnallisen oikeuden näkökulmasta hyödyntäen kriittisen toimintaterapian lähestymistapaa.</p> <p>Tulokset: Työelämämentorointiohjelmalle on maahanmuuttajaväestön kotoutumisen kannalta tarvetta. Ohjelmalla on toimintaterapian näkökulmasta potentiaalia edistää maahanmuuttajaväestön toiminnallisia oikeuksia tukemalla maahanmuuttajaväestön positiivisen toiminnallisen identiteetin muodostumista sekä lisäämällä toiminnallisia valmiuksia. Tämä edistää maahanmuuttajaväestön kotoutumista, integraatiota ja toiminnallista adaptaatiota uudessa kohdemaassa. Opinnäyte ei tarjoa ymmärryksen syventymistä siitä, kuinka paljon ohjelma edistää maahanmuuttajaväestön toiminnallisia oikeuksia sillä sen arvioimiseksi tulisi pilotille ensin muodostua pitävämmät puitteet sekä mentoreille yhteiset toimintatavat.</p> <p>Avainsanat: Kulttuuri, Toimintaterapia, akkulturaatio, maahanmuutto, integraatio</p>	

Author(s) Title	Marisol Simiö Work Life Mentoring advancing Occupational Justice in the immigrant population – The Finnish Red Cross Work Life Mentoring pilot programme
Number of Pages Date	51 pages + 1 annex 1 April 2019
Degree	Bachelor of Health Care
Degree Programme	Occupational Therapy
Specialisation option	Occupational Therapy
Instructor(s)	Anne Talvenheimo-Pesu, Senior Lecturer Kaija Kekäläinen, Head of the Degree Programme
<p>ABSTRACT</p> <p>Background: The purpose of this thesis was to explore the process of The Finnish Red Cross's Work Life mentoring programme and consider its potential for advancing Occupational Justice in the immigration population of Finland. The pilot in question, is part of a national programme aimed to promote institutional recognition of previously attained knowledge and support Work Life competences of refugees and immigrant populations with a residence permit in Finland. Occupational Therapists have a professional obligation to advance and support participation and occupational justice in a societal level. Promoting acculturation of the immigrant population is one of Finland's main Sustainable Development Goals. The thesis explores challenges associated with Work Life integration of the immigrant population and describes the process of FRC – Work Life Mentoring pilot programme actualised in 2018-2019.</p> <p>Method: The goal of this thesis was to answer the research question “Does Work Life mentoring programme advance Occupational Justice for the immigrant population of Finland” and consider those factors and phenomena that affected the process of the program. To answer the research questions a qualitative study was conducted using Mixed Methods that consisted of data derived from Kawa-model, participatory observation, unstructured interviews and co-creating and developing methods. Categorisation of the data was made using theory-based data analysis constructed from the structure of the program and the Model of Human Occupation theory. Key phenomena related to the process of the program were raised for interpretation and exploration using perspectives of critical occupational therapy.</p> <p>Results: There is a clear need for a Work Life Mentoring Programme aimed towards enhancing the integration of the immigrant population of Finland. The program has potential to advance and support Occupational Justice from the perspective of Occupational Therapy by supporting positive occupational identity and increasing occupational competence, hence promoting acculturation, integration and occupational adaptation. The study however doesn't provide insight into how significantly the programme promotes Occupational Justice because in order to evaluate the impact, the program would have to establish a stable framework and the mentors should work consistently.</p>	
Keywords	Culture, Occupational Therapy, Acculturation, Immigration, Integration

TIIVISTELMÄ

ABSTRAKTI

Sisällysluettelo

1	Johdanto	1
2	Opinnäytetyön tausta	2
2.1	Opinnäytetyön ammatillinen ja yhteiskunnallinen tarve	2
3	Teoreettinen viitekehys, keskeiset käsitteet ja yhteiskunnallinen konteksti	4
3.1	Maahanmuuton monet polut	4
3.1.1	Kerran maahanmuuttaja, aina maahanmuuttaja(ko?)	6
3.2	Toiminnallinen oikeudenmukaisuus hyvinvointia rakentamassa	6
3.2.1	Työ tukee ja edistää ihmisen hyvinvointia	8
3.2.2	Inhimillisen toiminnan malli ymmärryksen rakentajana	10
3.3	Akkulturaatio, integraatio ja Suomen kotouttamispolitiikka	14
3.4	Maahanmuuttajien integraatio on osa kestäväää kehitystä	16
3.4.1	Valtasuhteet monikulttuurisessa kohtaamisessa	18
4	Tutkimuksen lähtökohta	20
4.1	Tutkimuskohteena mentorointiohjelma	20
4.1.1	Mentorointiohjelman puitteet	21
4.2	Opinnäytteen tutkimuskysymykset ja ekologisuus	23
5	Tutkimuksen metodologia	24
5.1	Aineistonkeruumenetelmät	25
5.1.1	Havainnointi	26
5.1.2	Kawa – kulttuurisensitiivinen malli	27
6	Tutkimusaineisto	28
6.1	Yhteiskehittely	31
6.1.1	Tulospuu prosessin jäsentäjänä	33
6.1.2	Hatuilla uutta näkökulmaa	34
7	Tutkimuksen tulokset	36
7.1	Tuloksien analysoiminen	38
7.2	Johtopäätökset	41

8	Pohdinta	42
8.1	Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	44
8.2	Jatkotutkimus- ja kehittämishaasteet	45
	Lähteet	47
	Liitteet	
	Liite 1. Työelämämentorointitodistus	

1 Johdanto

Monikulttuurisuus on Suomessa suhteellisen uusi käsite, vaikka Suomessa on aina asunut etnisyydeltään erilaisia ihmisiä (esim. saamelaiset, tataarit, romanit). Suomi oli pitkään ns. maastamuuttomaa, josta kantasuomalaiset muuttivat työn perässä mm. Yhdysvaltoihin, Pohjoismaihin ja Venäjälle. 1980-luvulla toisen maailmansodan jälkeen implementoidun maahanmuuttopolitiikan jälkeen, maahanmuutto Suomeen alkoi tilastojen valossa painottumaan. Vaikka maahanmuutto on siitä asti ollut nousussa, Suomessa asuu edelleen muihin läntisen Euroopan maihin verrattuna vähiten ulkomaalaisia (Väestöliitto, n.d.). Nykyään yli puolet ulkomaalaistaustaisista asuu Uudellamaalla. Kaupungistumisilmiön myötä ulkomaalaistaustaiset ovat keskittyneet suurimpiin kaupunkikeskuksiin ja myös muualla Suomessa asuvan maahanmuuttajaväestön muuttoliike Uudellemaalle on vilkasta.

Tämä opinnäyte tarkastelee Suomen Punaisen Ristin työelämämentorointipilottiohjelman vaikuttavuutta ja potentiaalia maahanmuuttajien toiminnallisen oikeuden edistämisessä. Opinnäyte pohtii maahanmuuttajien toiminnallisten oikeuksien toteutumista ja kotoutumiseen liittyviä haasteita kriittisen toimintaterapian näkökulmasta. Vaikka maahanmuuttajilla ja oleskeluluvan saaneilla turvapaikanhakijoilla on yhtäläiset oikeudet yhteiskuntamme palveluihin, heidän rakenteellisessa, kulttuurisessa, vuorovaikutuksellisessa ja identifioivassa akkulturaatiossa, eli kotoutumisessa, voi olla monenlaisia haasteita. Opinnäyte ei käsittele paperittomien maahanmuuttajien ja oleskelulupaa odottavien turvapaikanhakijoiden kohtaamia toiminnallisen oikeuden haasteita sillä ainoastaan oleskeluluvan saaneet maahanmuuttajat ovat oikeutettuja yhteiskunnan tarjoamiin kotoutumispalveluihin.

Opinnäytetyön yhteistyökumppanina toimiva Suomen Punainen Risti on olennaisessa asemassa maahanmuuttajien kotoutumisen ja toiminnallisten oikeuksien tukemisessa. Punainen Risti on maahanmuuttoviraston pyynnöstä ottanut vastuulleen mm. 26 vastaanottokeskuksen ylläpidon ja viranomaistoiminnan, alaikäisten turvapaikanhakijoiden ryhmäkotien ylläpidon, pakolaisperheiden yhdistämisen ja turvapaikanhakijoiden sekä kiintiöpakolaisien vastaanoton. Punaisella Ristillä on sopimus työ- ja elinkeinoministeriön kanssa kotoutumista tukevasta ja rasisminvastaisesta työstä: 3 vuoden kotoutumissuunnitelmat, kansallinen Ei! Rasismille - hanke, TET-hanke sekä muu monikulttuurinen vapaaehtoistoiminta esim. SuomiKamu-ystävöihjelma, HakemusHelppi, LäksyHelppi ja suomen kielen opiskeluryhmiä.

2 Opinnäytetyön tausta

Opinnäyte sai alkunsa vuoden 2017 talvena, kun opiskelija ammatillisesta mielenkiinnostaan perehtyi pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden toiminnallisen identiteetin erityispiirteisiin sekä yhteiskunnan rakenteellisiin ja sosiaalisiin haasteisiin toiminnallisen oikeuden näkökulmasta. Aikaisemmin samana vuonna opiskelija oli osallistunut Metropolian järjestämään yhteistyöpilottiin Itävallan ja Belgian yliopistojen kanssa. Intensiivisissä moduuleissa tarkasteltiin kriittisesti toiminnallista oikeutta, toimintaterapian monimuotoisuutta sekä sen potentiaalia vaikuttaa yhteiskunnan eri tasoilla erilaisissa konteksteissa. Yhtenä avaintemana käsiteltiin monikulttuurisuutta, sosiaalista integraatiota ja kotoutumista. Kun opiskelija osallistui keväällä 2018 terveydenedistämiprojektin suunnitteluun ja implementointiin eräässä Belgian suurimmista vastaanottokeskuksista, syntyi halu jatkaa jo aloitettua työtä ja tehdä tutkielmatyyppinen opinnäyte turvapaikanhakijoiden sekä maahanmuuttajien toiminnallisista oikeuksista. Palattuaan Suomeen syksyllä 2018 opiskelija aloitti opinnäyteyhteistyön Suomen Punaisen Ristin maahanmuuttoyksikön kanssa.

Suomen Punaisen Ristin työelämämentorointipilotti on osa Accenturen tukemaa valtakunnallista 'Turvapaikanhakijoiden ja oleskeluluvan saaneiden osaamisen tunnistamisen ja työelämävalmiuksien tukemisen' -projektia (ks. 4.1. Tutkimuskohteena mentorointiohjelma). Tämä opinnäyte tarkastelee mentorointiohjelman vaikutusta maahanmuuttajien integraation toiminnallisen oikeuden näkökulmasta sekä tuo esiin työelämämentorointiohjelmanprosessiin ja vaikuttavuuteen liittyviä tekijöitä. Opinnäyte avaa maahanmuuttajien työllistymiseen liittyviä haasteita, yhteiskunnallista kontekstia sekä mentorointiohjelman suhdetta maahanmuuttajaväestön toiminnallisten oikeuksien edistämiseen ja tukemiseen. Vaikka opinnäyte tarkasteleekin aihetta työelämämentorointiohjelman puitteissa, se tarjoaa samalla lukijalle pohdittavaa akkulturaation ja työn merkityksestä maahanmuuttajaväestön hyvinvoinnille laajemmin.

2.1 Opinnäytetyön ammatillinen ja yhteiskunnallinen tarve

Maahanmuuttajien määrä on kasvanut Suomessa tasaisesti, joista viime vuosina kansainvälistä suojelua tarvitsevien määrä on selkeästi lisääntynyt. Maahanmuuttajat ovat ikärakenteeltaan kantaväestöä nuorempia. Suomessa asuvista ulkomaalaisista noin 81% on työikäisiä (15—64 -vuotiaita), kun taas kantaväestöllä vastaava luku on 62%. Erityisesti nuoret ja kouluttamattomat maahanmuuttajamiehet ovat työmarkkinoilla ali-edustettuina ja keskimäärin kantaväestöä heikommassa asemassa (OECD 2018:127-

128). Tutkimuksien mukaan (Saukkonen 2016; Yijälä 2018) maahanmuuttajien rakenteellinen integraatio Suomessa (asuminen, työllisyys, tulot) on haasteellista. Maahanmuuttajien nopea pääsy Suomen työmarkkinoille edistää integraatiota kahdella tapaa; maahanmuuttajan oma hyvinvointi, identiteetti ja elämänhallinta kasvaa (tarkemmin, 3.2.1. Työ tukee ja edistää ihmisen hyvinvointia) ja kohdemaan kantaväestön ennakkoluulot lieventyvät jolloin asennoituminen maahanmuuttajaväestöä kohtaan muuttuu avarammaksi ja myönteisemmäksi (tarkemmin, 3.4.1. Valtasuhteet monikulttuurisessa toiminnassa). Suomalainen palvelujärjestelmä ei ota maahanmuuttajien erilaisia työelämään liittyviä tiedontarpeita tarpeeksi kattavasti huomioon, vaan maahanmuuttajat tarvitsevat enemmän tietoa mm. työsuhteiden ehdoista ja pimeän työn tekemisen riskeistä. Työllistymisessä tulisikin olla aktiivisia heti maahanmuuton alussa, kun motivaatio on usein korkeimmillaan. Työelämämentorointiohjelma tähtääkin kotokoulutuksessa oleviin maahanmuuttajiin, jotka ovat maahanmuuton alkuvaiheessa (Peltola & Metso 2008, 124).

Maahanmuuttajat joutuvat usein omaksumaan uusia toimintoja, tapoja ja ajatusmalleja yrittäessään sopeutua uuteen kulttuuriin. Integraation prosessi voidaankin nähdä liittyvän läheisesti inhimillisestä mallista nousseeseen käsitteeseen toiminnallisesta adaptaatiosta (ks. 3.2.2 Inhimillisen toiminnan malli ymmärryksen rakentajana). On ilmeistä, että kotoutumisen subjektiivinen prosessi kuuluu toimintaterapian ydinosaisalueisiin, mutta emme voi kuitenkaan väheksyä maahanmuuttajasta itsestään riippumattomien tekijöiden vaikutusta toimintaan. Pohtiessamme toiminnallisten oikeuksien toteutumista on otettava huomioon, että maahanmuuttajien toimintaan vaikuttavat ja ennen kaikkea rajoittavat niin rakenteelliset, kuin piilevätkin, sosiaaliset ja yhteiskunnalliset tekijät (tarkemmin, 3.3. Akkulturaatio, integraatio ja Suomen kotouttamispolitiikka).

Toimintaterapeuttien kansainvälisen yhdistyksen WFOT:n ihmisoikeuksien kannanotossa (2006) painotetaan toimintaterapeuttien velvollisuutta edistää ihmisten toiminnallisia oikeuksia ja rinnastaa niiden toteutuminen ihmisoikeuksien toteutumiseen (UN 1948). Tämä on ohjannut ja tukenut toimintaterapeutteja suuntaamaan ja laajentamaan ammatillista näkökulmaansa mesotasosta (asiakas–terapeutti) makrotasolle; ryhmiin, yhteisöihin, väestöihin ja yhteiskuntiin (Christiansen ym. 2014). Toimintaterapeutti tyypillisesti tunnistaa, edistää ja arvostaa toiminnan monimuotoisuutta, johon kulttuuri vahvasti liittyy.

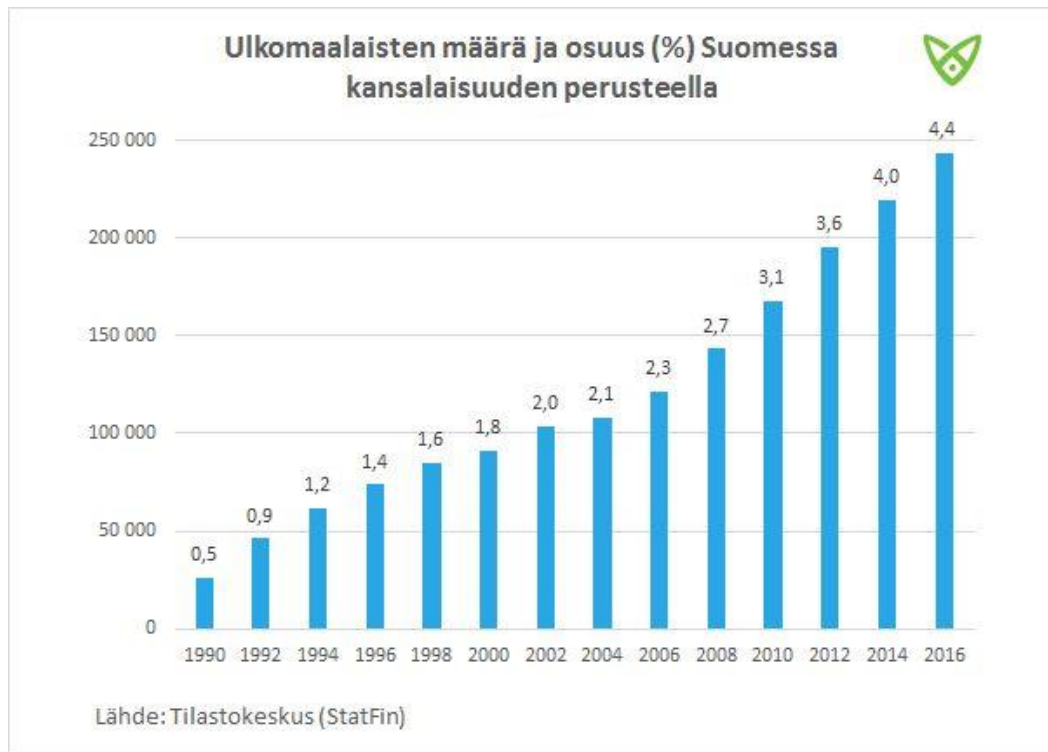
3 Teoreettinen viitekehys, keskeiset käsitteet ja yhteiskunnallinen konteksti

Toimintaterapia on pragmaattinen ala, joka hyödyntää monentyyppistä tietoa monilta eri aloilta optimaalisen terapiainervention suunnittelemiseksi. Siksi ei yllätäkään, että tämän opinnäytteen teoriaperusta on monitieteellinen. Teoreettinen tieto auttaa näkemään yhteyksiä (kreik. *theorein* = nähdä, katsella) jotka ovat pitkälti perusteltuja näkemyksiä asioista ja niiden suhteista. Monitieteellisyyttä perustellaan tarkoituksenmukaisesti mm. toimintaterapian näkökulmista ja relevantteja toimintaterapian teorioita pyritään linkittämään opinnäytteeseen tarpeen mukaan. Monisyisen ilmiön tarkasteleminen monitieteellisesti ja kriittisesti on välttämätöntä, sillä opinnäyte käsittelee toiminnallista oikeutta yhteiskunnallisessa kontekstissa, jolloin siirrymme kuntoutuksen alasta kohti laajempaan hyvinvoinnin alaan. Tämä vaatii toimintaterapeutilta yhteisöllisen ja yhteiskunnallisen näkökulman huomioimista sekä kykyä niiden kyseenalaistamiseen (Whiteford & Townsend 2011). Jotta voimme ymmärtää ihmisen toimintaa meidän on luotava käsitys kohderyhmästämmme. Maahanmuuttajat ovat monimuotoinen vähemmistö, joiden toimintaan vaikuttavia ympäristöllisiä tekijöitä sekä siihen liittyvää termistöä on tarpeen tarkemmin pohdita ja kuvata. Maahanmuuton ilmiö on kontekstuaalisuutensa ja monimuotoisuutensa lisäksi suhteellisen uusi Suomessa, soveltuvaa tutkimusta ja kirjallisuutta löytyy toimintaterapian alalta niukasti, mutta laajemmin muilta aloilta. Erilaisten näkökulmien pintapuolinenkin käsitteleminen saattaa avata uusia näkökulmia, jotka ovat jääneet vähemmälle huomiolle toimintaterapiassa. Vallitsevat toimintaterapian teoriat, kuten minkä tahansa muunkin alan teoriat, voivat olla osittain tarkoitukseensa soveltumattomia tai kulttuurisesti turvattomia. Mikäli muiden alojen teoriat pystyvät täydentämään toimintaterapian teorioita tai niiden avulla voidaan tulla samaan johtopäätökseen, voidaan tietoa pitää luotettavampana. Olisikin ekologisesti kestävämpiä olla hyödyntämättä tulkintoja kuvaavia teorioita pelkästään siksi, että teoriat eivät ole toimintaterapian viitekehysistä lähtöisin.

3.1 Maahanmuuton monet polut

Suomeen muutetaan monien eri syiden vuoksi monista eri maista. Väestönkasvu on viime vuosina perustunut lähinnä maahanmuuttoon, sillä luonnollinen väestönkasvu on pysynyt negatiivisena. Vuonna 2017 Suomen väestöstä ulkomaalaisia oli jo 7% (Vrt. Kuvio 1. 2016 ulkomaalaisten osuus 4.4%). Maahanmuuton ennustetaan jatkuvan pitkälti

samanlaisena, ellei jopa kiihtyvän, sillä ilmastonmuutoksen aiheuttamien suorien ja välillisten vaikutuksien sekä maailmalla vallitsevien epävarmuuksien kärjistymisen myötä pakolaisuusilmiö voi kasvaa (Irin 2019).



Kuvio 1. Ulkomaalaisten määrä ja osuus Suomessa kansalaisuuden perusteella (Väestöliitto, n.d.)

Yijälän ja Luoman (2018) teettämän tutkimuksen mukaan maahanmuutto voidaan jakaa karkeasti vapaaehtoiseen (voluntary migration) ja pakotettuun (forced migration) maahanmuuttoon. Vapaaehtoista maahanmuutto on silloin kun ihminen omasta tahdostaan muuttaa maasta toiseen esim. työn, koulun tai rakkauden vuoksi, tähän kategoriaan kuuluu myös paluumuutto. Suomen suurimman yksittäisen maahanmuuttajaryhmän muodostaakin entisen Neuvostoliiton alueelta Suomeen muuttaneet venäjänkieliset ihmiset. Heistä suurin osa on inkerinsuomalaisia paluumuuttajia perheineen, jotka ovat saapuneet Suomeen kulttuurisen kiinnostuksen lisäksi parempien työllisyys- ja koulutusmahdollisuuksien perässä. Pakotettua maahanmuuttoa on ihmisen joutuessa lähtemään kotimaansa vaikean tilanteen tai henkilökohtaisen vainon vuoksi. Tällaisia maahanmuuttajia kutsutaan pakolaistaustaisiksi maahanmuuttajiksi, joita kiintiöpakolaiset ja turvapaikanhakijat ovat. Oleskelulupien myöntämisperusteita tarkasteltaessa, Suomeen saavuttiin yleisimmin perhesyiden vuoksi sekä työperusteisesti toisesta EU-maasta. Työperäi-

seen ja opiskeluperäiseen maahanmuuttoon liittyy kantaväestön keskuudessa useammin neutraaleja ja positiivisia mielikuvia kuin esimerkiksi turvapaikanhakijoiden, kiintiöpakolaisten tai säännösten vastaisesti, eli laittomasti, maassa oleskelevien maahanmuuttajien kohdalla (Maahanmuuttovirasto 2018; Oikeusministeriö 2017).

3.1.1 Kerran maahanmuuttaja, aina maahanmuuttaja(ko?)

Maahanmuuttaja on käsitteenä laaja ja merkitykseltään monimuotoinen. Sitä käyttävät niin maahanmuuttajat kuin kantasuomalaisetkin ja se herättää ihmisissä niin positiivisia, neutraaleja kuin negatiivisiakin tunteita. Termin on lisäksi osoitettu olevan luonteeltaan loukkaava ja väestöä etnisyyden perusteella erotteleva ja sitä on pyritty korvaamaan uudissanoin (Aarnitaival 2012; Ukkola 2018; Kurki 2019). Väestöliiton (n.d.) määritelmän mukaan maahanmuuttaja on henkilö, joka muuttaa Suomeen sen rajojen ulkopuolelta ja aikoo asua maassa pidempään. Maahanmuuttajana voidaan joskus pitää myös sellaista henkilöä, joka on syntynyt Suomessa, mutta jonka vanhemmat tai toinen vanhemmista on muuttanut Suomeen. Maahanmuuttaja-käsitettä onkin kritisoitu nimenomaan sen epämääräisyyden vuoksi. Käsitteeseen voidaan katsoa liittyvän väheksyntää eri kansanryhmiä kohtaan, jos maahanmuuttajana pidetään sellaista henkilöä, joka on syntynyt Suomessa eli ns. toisen sukupolven maahanmuuttaja (Aarnitaival 2012; Yijälä & Luoma 2018). Opinnäytteessä tarkasteltava työelämämentorointiohjelma on tarkoitettu ensisijaisesti ensimmäisen polven maahanmuuttajille, kiintiöpakolaisille sekä oleskeluluvan saaneille turvapaikanhakijoille, jotka kaipaavat tukea ja ohjausta suomalaiseseen työkuultuuriin integroitumisessa ja/tai itselle sopivien työllisyyspolkujen löytämisessä. Termi on universaalinen luonteensa vuoksi sopiva kuvaamaan osallistujien heterogeenisyyttä, vaikkakin siihen liittyy negatiivisia konnotaatioita. Suomalaisilla tarkoitetaan Suomessa syntyneitä Suomen kansalaisia ja siihen viitataan tässä opinnäytteessä myös termillä kantaväestö.

3.2 Toiminnallinen oikeudenmukaisuus hyvinvointia rakentamassa

Toimintaterapia perustuu käsitykseen siitä, että ihmisen terveyden ja hyvinvoinnin määrittelee hänen kykynsä osallistua ja olla osallisena kulttuurisesti ja subjektiivisesti merkityksellisessä toiminnassa. Toiminnan ja osallisuuden merkityksestä ihmisen hyvinvoinnille ja hyvinvoinnin edistämiseksi on säädetty kansainvälisesti (esim. WHO – The Ottawa charter, 1986). Ihmisillä on sisäinen tarve toimia ja olla toiminnallisia mutta se, millaiset toiminnot mielletään merkityksellisiksi ja arvokkaiksi, on usein kulttuurin lisäksi po-

liittinen. Sosiaaliset ja poliittiset järjestelmät mikro-, meso- ja makrotasolla ovat ihmisestä riippumattomia, mutta vaikuttavat ihmisen elinympäristöön, toimintaan ja elämään ratkaisevasti, esim. terveys on paljon muutakin kuin terveystalvelujen saatavuutta; se on ihmisten päivittäisiä elinoloja, joihin terveystalveluiden saatavuus yhtenä osa-alueena kuuluu (Wells ym. 2016, 36–37).

Hyvinvointia edistävä merkityksellinen toiminta edellyttää oikeudenmukaista yhteiskuntaa, mutta mitä oikeudenmukaisuus oikeastaan on? Oikeudenmukaisuuden on ymmärretty linkittyvät läheisesti lainmukaisuuteen tai moraaliin, eli käsitykseen oikeasta ja väärästä. Oikeudenmukaisuus on kuitenkin vain yksi osa moraalijärjestelmää ja säädetyt lait voivat olla myös epäoikeudenmukaisia, jolloin niitä muutetaan *oikeudenmukaisemmiksi* (Herne 2012, 14–38). Usein ajatellaan, että oikeudenmukaisuus olisi kaikkien ihmisten yhteinen etu. Tämä perustuu siihen, että yksilöiden motiivi oikeudenmukaiselle toiminnalle olisi samalla myös oman edun mukaista. Tällainen olosuhde vallitsee silloin, kun yhteisön jäsenet osallistuvat yhteistyöhön, joka tuottaa enemmän etua kuin ilman yhteistyötä toimiminen. Ajatukseen liittyy kuitenkin sisäisiä ristiriitoja, sillä yhteistyöhön kyvyttömiä ja haluttomien sulkeminen oikeudenmukaisuuden ulkopuolelle ei voida pitää tavoiteltavana päämääränä. Amerikkalainen filosofi Martha Nussbaum toteaa, että kuka tahansa voidaan sulkea yhteistyön ulkopuolelle esim. ihonvärin tai sukupuolen perusteella (Herne 2012, 47–48 ja 181; Viitattu Nussbaum 2006, 113).

Oikeudenmukaisuusteorioille tulee siis ensin määritellä jokin fokus, mitä teorian avulla pyritään tarkastelemaan. Toiminnalliselle oikeudelle relevantti oikeudenmukaisuusteoria on Amartya Senin (2009) toimintakyknäkemyks, missä resurssien jakamisen sijaan tarkastellaan toimintakykyjen jakautumista. Teoriassa tuodaan esiin, että vaikka ihmisellä olisikin edellytykset riittävälle toimintakyvyille ja mahdollisuus esim. koulutukseen, hän ei välttämättä käytä toimintakykyään kouluttautuakseen. Näkemyksen mukaan oikeudenmukaisen yhteiskunnan velvollisuus on tarjota edellytykset toimintakykyisyyteen, mutta ei taata sitä, että niitä hyödynnetään (Sen 2009, 237). Yksilön valinnanvapaus, eli yksilön todelliset mahdollisuudet vapaasti valita toimintansa, on siis yhteiskunnan oikeudenmukaisuuden kannalta oleellisempaa kuin itse toiminta.

Toiminnallinen oikeudenmukaisuuden on ymmärretty olevan ihmisen oikeutta osallistua ja olla osallisena itselleen merkityksellisessä toiminnassa. Se on kehittyvä konsepti, jonka taustalla on neljä perustavaa käsitystä 'ihminen on toiminnallinen olento', 'toiminta on kontekstuaalista ja sitä määrittelee struktuuriset, kulttuuriset ja subjektiiviset tekijät',

'ihmiset osallistuvat toimintaan itsenäisinä persoonina', 'itselle merkitykselliseen toimintaan osallistuminen parantaa elämän laatua' sekä neljä perustavaa periaatetta 'voimaantumisen toiminnan avulla', 'toiminnan luokittelu joka huomioi kaikki', 'toiminnallisen potentiaalin mahdollistaminen' ja 'monimuotoisuus, osallisuus ja vastavuoroisuus toiminnallisessa osallisuudessa' (Hockings 2017; Wells 2016, 40; Christiansen ym. 2014, 307–218).

Suomi toteuttaa aktiivista ihmisoikeuspolitiikkaa, jossa korostuvat yhdenvertaisuus, tasa-arvo sekä osallistumisoikeudet (Valtioneuvosto 2017, 38.). Ihmisoikeudet voidaan rinnastaa toiminnallisiin oikeuksiin, kun konseptia tarkastellaan toimintaterapian näkökulmasta. Monet ihmisoikeuksista ovatkin keskeisiä toiminnalliselle oikeudelle esim. oikeus lepoon ja vapaa-aikaan, perheen perustamiseen, ammatin valintaan, työntekoon, koulutukseen sekä osallisuuteen yhteisöissä. Hammellin ja Iwaman mukaan (2012) ihmisoikeuksien voidaan nähdä keskittyvän kahteen perusoikeuteen, *hyvinvointiin* ja *vapauteen*. Ihmisen mahdollisuus osallistua itselleen merkitykselliseen toimintaan on ihmisen hyvinvoinnille ja terveydelle oleellista. Vapauden käsitettä voidaan lähestyä ymmärtämällä se ihmisen oikeudeksi osallistua ja olla osallisena valinnoissa, jotka vaikuttavat hänen tai hänen yhteisönsä elämään. Ihmisen toiminnallinen oikeus ymmärretään siis ihmisen oikeudeksi osallistua itselleen merkitykselliseen toimintaan, jolla on positiivinen omaa ja yhteisön hyvinvointia edistävä vaikutus. Usein unohtuu, että myös yhteisöillä ja ryhmillä on yhtäläiset toiminnalliset tarpeet ja edellytykset hyvinvoinnille kuin yksilöilläkin (Creek 2004). Perinteisesti naiset, vammaiset, alkuperäiskansat, vähävaraiset, etniset vähemmistöt sekä muut marginalisoituneet ryhmät ovat voineet valita merkitykselliset toimintansa muita ryhmiä rajoitetummin (Kielhofner ym. 2011). Toimintaterapeutin ammatillisen roolin myötä tulee myös yhteiskunnallinen vastuu mahdollistaa, tukea ja edistää ihmisten yhdenvertaista oikeutta osallistua yhteiskuntaan ja itselle merkitykselliseen toimintaan mm. tunnistamalla ympäristöllisiä tekijöitä ja ilmiöitä, jotka vaikeuttavat tai estävät ihmisten ja ihmisryhmien toimintaa ja siten ylläpitävät epäoikeudenmukaisuutta yhteiskunnassa.

3.2.1 Työ tukee ja edistää ihmisen hyvinvointia

Työnteko rytmittää ajankäyttöämme, tarjoaa sosiaalisia verkostoja ja vaikuttaa positiivisesti taloudelliseen ja psyykkiseen hyvinvointiimme. Ammattirakenteiden murroksessa työpaikkojen määrä ja työtehtävien sisällöt ovat muuttuneet, mikä on vaikuttanut osamisen ja työn tarjonnan kohtaamiseen. Digitalisaatio, robotisaation, ulkoistamisen ja kei-

noällyn yleistymisen ja kehittyminen muuttavat yhteiskuntaa, elinkeinoelämää sekä työmarkkinoiden rakenteita nopeasti ja voimakkaasti, tämä saattaa synnyttää ja syventää väestöjen eriarvoistumista; kaikki eivät pysy kehityksen kyydissä mukana. Nopeiden muutoksien seurauksena koulutuksesta on tullut aiempaa selkeämpi työmarkkinoille kiinnittymistä määräävä tekijä, mutta koulutukseen ei silti välttämättä takaa työllistymistä. Erityisesti maahanmuuttajien osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa on edelleen puutteita ja heidän työllistymisensä on kantaväestöä heikompaa. Maahanmuuttajat tulevatkin suomalaisille työmarkkinoille yleensä ns. sisääntuloammattien kautta. Sisääntuloammattien tarkoitetaan epävarmoja työsuhteita, joissa resursseja on jotenkin rajattu (Yijälä & Luoma 2018; Peltola & Metso 2008). Länsimaisessa kulttuurissa työllä on myös erityinen vaikutus ihmisen kokemaan sosiaaliseen hyväksyntään ja statukseen yhteiskunnassa. Kertomalla olevansa ammatiltaan siivoaja saa todennäköisemmin erilaisen reaktion kuulijassaan kuin graafinen suunnittelija tai neurologi (Christiansen ym. 2014, 287). Myönteisiä rakenteellisia muutoksia voi olla luvassa maahanmuuttajien kohtaamiin työllistymisen haasteisiin. Hallituksen kestävä kehityksen kärkitavoitteena on muun muassa nopeuttaa maahanmuuttajien kotoutumista ja vahvistaa siirtymistä kotoutumista edistäviin palveluihin sekä työelämään hyödyntäen maahanmuuttajien omaa kulttuuria sekä aiemmin hankittua osaamista (Valtioneuvosto 2017, 29–32). Kestävä kehityksen tavoitteista on kerrottu tarkemmin kohdassa *3.4. Maahanmuuttajien integraatio on osa kestävä kehitystä*.

Jahodan (1981) deprivaatioteoria kuvaa työttömyyden ja mielenterveyden yhteyttä. Teorian mukaan työllä on yksilölle ilmeistä hyötyä (manifest benefits), sillä se tarjoaa yksilölle taloudellisen toimeentulon, mutta myös piileviä hyötyjä (latent benefits), joita ihminen tarvitsee voidakseen hyvin. Piileviä tekijöitä on teorian mukaan viisi: Työ jäsentää ihmisen päivää (time structure), sosiaaliset suhteet laajenevat (social contacts), kokemus kollektiivisesta tavoitteesta (collective purpose), työ määrittää ihmisen identiteettiä ja arvoa yhteisön edessä, eli statusta (identity/status) ja työ pakottaa ihmisen toiminnallisuuteen (activity). Teorian mukaan työnteko on ainoa toiminta, josta ihminen saa tarpeeksi ilmeisiä ja piileviä mielenterveyttä edistäviä tekijöitä. Työttömyydestä johtuva piilevien hyötyjen deprivaatio vaikuttaa epäsuotuisasti mielenterveyteen myös työvoiman ulkopuolella olevilla ihmisillä esim. vammaiset, eläkeläiset (Karste ym. 2009). Maahanmuuttajien työllistymisen suhteen on kuitenkin tärkeää ottaa huomioon ryhmien erityispiirteet, epävarmuus oleskelun jatkumisesta ja heikko taloudellinen tilanne pakottavat joutamaan palkasta ja työehdoista. Työmarkkinoilla vähemmistöt ovat lähes aina kantaväestöä heikommassa asemassa, sillä työhönotosta ja resurssien jakamisesta päättävät kantaväestön jäsenet. On epärealistista kuvitella, että nykyisellä maahanmuuttorakenteella

ulkomailla syntyneiden ulkomaalaisten työllisyys ja tulot olisivat helposti saatavissa kantaväestön tasolle (Saukkonen 2016, 42.).

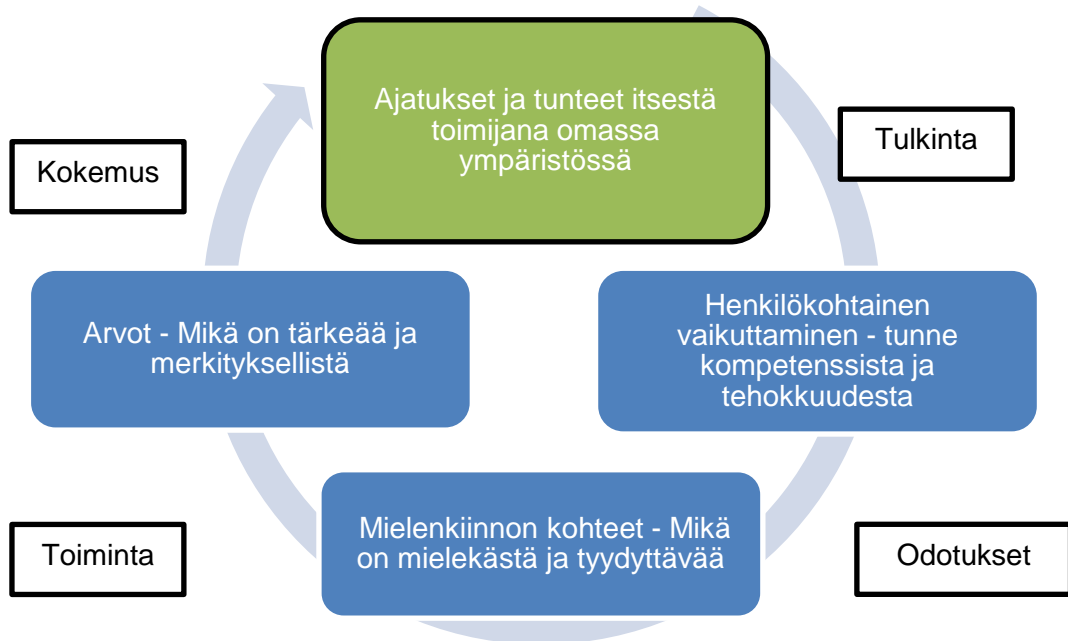
Kantaväestöön nähden maahanmuuttajien työllisyys on noin 10—15 prosenttia pienempi ja työttömyys noin 2,5-kertainen. Maahanmuuttajien tarkastelu yhtenä väestökokonaisuutena ei kuitenkaan vastaa todellisuutta esim. ruotsalaisten ja länsieurooppalaisten sijoittuminen työmarkkinoille vastaa työttömyysasteen osalta suomalaistaustaisen väestön tilannetta. Työttömyysaste on selkeästi korkeampi etenkin silloin, kun maahanmuuttajat ovat tulleet maista, joista on tullut Suomeen paljon pakolaisia ja turvapaikanhakijoita. Pakolaistaustaisista maahanmuuttajista yli 60 prosenttia oli v. 2014 työttömänä (Saukkonen 2016, 19–23). Kantaväestöä heikommasta työmarkkina-asemasta huolimatta maahanmuuttajien työllisyudessa on tapahtunut eduskunnan (2018) mukaan positiivista kehitystä. Kotoutumislain voimaantulon jälkeen maahanmuuttajien palkkatulot olivat kymmenen vuoden seurantajakson aikana 47 prosenttia suuremmat verrattuna ennen kotoutumislain voimaantuloa saapuneiden maahanmuuttajien tilanteeseen. Suurista taustaryhmistä myönteisintä kehitystä työllisyudessa on ollut somalialaistaustaisilla, joiden työllisyys on 10 vuoden maassaolon aikana noussut 11,3 prosentista 30,8 prosenttiin. Tämä kehitys syntyy erityisesti siitä, että somalitaustaisia opiskelijoita ja työvoiman ulkopuolella olevia on määrällisesti vähemmän (Saukkonen 2016, 25.).

3.2.2 Inhimillisen toiminnan malli ymmärryksen rakentajana

Voidaksemme paremmin ymmärtää miksi ja kuinka voimaannuttaa ihmisiä työelämään mentorointiohjelman avulla tulee meidän ensin ymmärtää ihmisen toimintaa ohjaavia tekijöitä. Model of Human Occupation, eli inhimillisen toiminnan malli, on Gary Kielhofnerin (1949-2010) ja hänen työryhmänsä vuonna 1980 julkaisema teoreettinen malli, joka on sittemmin levinnyt yhdeksi maailman yleisimmin käytetyistä toiminnallisuuteen keskittyneistä toimintaterapian malleista. Tähän opinnäytteen luonteeseen malli soveltuu erityisen hyvin, sillä se tarjoaa keinoja arvioida ihmisen toimintaa holistisesti ja siten eritellä sekä priorisoida niitä ihmisen toiminnalliselle adaptaatiolle merkityksellisiä tekijöitä, jotka ilmenevät tämän ohjelman aikana. Teoria rakentuu neljästä komponentista: tahdosta, tottumuksesta, suorituskyvystä ja ympäristöstä. Inhimillisen toiminnan malli kuvaa miten ihmiset motivoituvat toimintaan (tahto–volition) ja miksi he toistavat suorituksiaan ajan mittaan (tottumus–habituation). Kun toimintoja toistetaan tarpeeksi monta kertaa ihmisen käsitys omasta toimintakyvystään, kuten terapeutin arviokin siitä, muuttuu (suorituskyky–performance capacity). Edellä kuvattu ihmisen toiminnan prosessi tapahtuu fyysisessä ja sosiaalisessa kontekstissa (ympäristö–environment), joka voi fasilitoida tai inhibioida

toimintaa. Ymmärtämällä miten toiminnallinen epäoikeudenmukaisuus vaikuttaa yksilön toimintaan, voimme paremmin tunnistaa, kuinka yksilöitä ja ryhmiä voidaan voimaannuttaa (Taylor & Kielhofner, 2017; Kielhofner ym. 2011).

Inhimillisen toiminnan mallin mukaan (Taylor & Kielhofner 2017) ihmisillä on luontainen tarve toimia ja olla toiminnallisia. Riippuen aikaisemmista kokemuksista ja niiden kontekstuaalisuudesta ihminen valitsee, millaisiin toimintoihin hän osallistuu ja millaisena hän kokee toiminnan. Tahdon osa-alueen sisälle kuuluvat siis henkilökohtainen vaikuttaminen (tunne omasta kyvykkyydestä), mielenkiinnon kohteet (mistä asioista pitää) sekä arvot (mikä on tekemisen arvoista). Nämä vaikuttavat kokemusten tulkintaan, odotuksiin tulevasta sekä toiminnallisiin valintoihin (ks. kuvio 2 Ihmisen tahtoa määrittävä ajatus- ja toimintaprosessi). Ajatukset ja tunteet vastaavat näin ollen kysymyksiin kuten: ”Olenko minä hyvä tässä?”, ”Onko tämä sen arvoista” ja ”Onko tämä minusta mukavaa?”. Jokaisen ihmisen yksilölliset tunteet ja ajatukset ohjaavat ihmisiä toiminnallisten roolien pariin, kuten työnhakijoiksi tai opiskelijoiksi. Toiminnallisuudella ja hyvinvoinnilla on lisäksi tapana kasaantua sillä he, jotka kokevat olevansa toimintakykyisiä pyrkivät valitsemaan sellaisia toimintoja, jotka tukevat ja edelleen edistävät heidän koettua toiminnallista kyvykkyyttä (Taylor & Kielhofner 2017, 44.).



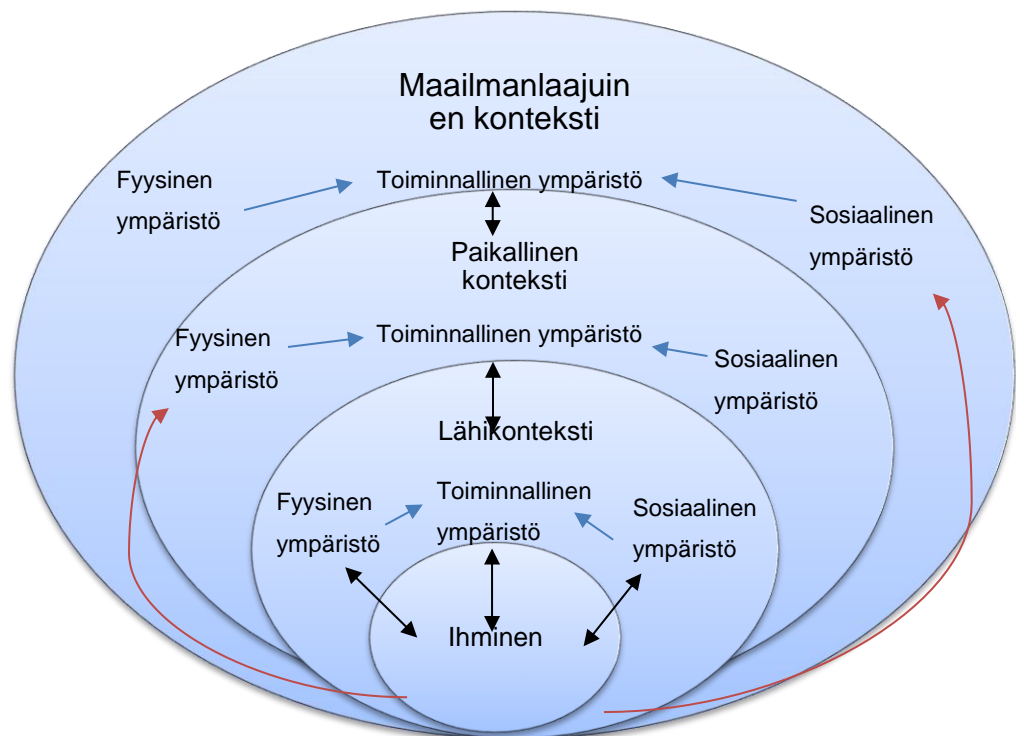
Kuvio 2. Ihmisen tahtoa määrittävä ajatus- ja toimintaprosessi (mukaillen Taylor & Kielhofner 2017, 12–14)

Länsimaisissa yhteiskunnissa vähemmistöt, kuten maahanmuuttajat, eivät yleensä päädy epäsuotuisaan tilanteeseen, koska olisivat tilanteeseensa nähden täysin voimattomia vaikuttamaan siihen, vaan pikemminkin siksi, että he oppivat hyväksymään tilanteensa ja asemansa yhteiskunnassa väistämättömänä. Inhimillisen toiminnan mallin mukaan sellaiset ihmiset, jotka kokevat toistuvasti epäoikeudenmukaisuutta, voivat muodostaa kokemusoppimisen kautta heitä itseään rajoittavan tahdon. Tällöin syntyy toiminta- ja ajatusmalleja, jotka sisäistävät koetun epäoikeudenmukaisuuden osaksi vähemmistöjen maailmankuvaa ja todellisuutta. Tällaiset ihmiset näkevät itsensä kykenevämminä vaikuttamaan omaan elämäänsä positiivisesti ja valitsevat tyypillisesti toimintoja, jotka hyvinvoinnin edistämisen sijasta ylläpitävät heidän epäsuotuisaa elämäntilannettaan. Vaikka mahdollisuuksia positiiviseen muutokseen elämässä ilmenisikin, kuten suomalaisessa yhteiskunnassa mahdollisuus ilmaiseen koulutukseen, yksilö ei silti kykene tarttumaan ja hyödyntämään mahdollisuuksiaan joko sisäistetyn alempiarvoisuuden tunteen takia, tai koska he eivät ole oppineet hyödyntämään tarjottuja mahdollisuuksia (Kielhofner ym. 2011; Meyer 2005). Mikäli ihmiseltä toistuvasti evätään tilaisuuksia oivaltaa oma kyvykkyys, ei hänellä muodostu voimavaroja ja taitoja hallita elämäänsä, tehdä toiminnallisia valintoja vapaasti tai saavuttaa potentiaalinsa mukaista elämää. Tarjoamalla mentorointiohjelman avulla ulkoisia ja sisäisiä resursseja maahanmuuttajaväestölle, tuotamme tilaisuuksia oivaltaa oman kyvykkyys sekä luomme kasvualustan uusille ajatusmalleille.

Tottumuksen osa-alue perustuu siihen, että ajallisen, fyysisen ja sosiaalisen elinympäristömme pysyessä suhteellisen stabiilina luomme puoliautomatisoituja toimintamalleja, tapoja, rutiineja ja rituaaleja, jotka tahdittavat ja strukturoivat päivittäistä elämäämme. Maahanmuuttajaväestöllä voi olla kulttuurisesti merkityksellisiä toimintatapoja, jotka vaikuttavat heidän päivittäiseen elämäänsä ja jotka tulisi ottaa monikulttuurisessa toiminnassa huomioon, esim. muslimien ramadan, jolloin henkilö ei voi juoda tai syödä mitään ennen auringonlaskua. Suorituskyky riippuu ihmisen kehollisista ja kognitiivisista taidoista, joiden merkitystä ihmisen toiminnalle vallitsevat toimintaterapian teoriat ja käytännöt ovat ottaneet kattavasti huomioon esim. biomekaaninen malli, sensorinen integraatio. Inhimillisessä mallissa suorituskykyä lähestytään yleistä käsitystä täydentävästä näkökulmasta, painottaen erityisesti yksilön subjektiivista kokemusta ja sen merkitystä ihmisen toiminnallisiin valintoihin. Kaikki keholliset ja kognitiiviset ominaisuudet vaikuttavat siihen, millaisena ihminen kokee toiminnat kehossaan ja millä tavoin hän käyttää kehoaan (Taylor & Kielhofner, 2017, 17–20). Maahanmuuttajaväestössä voi olla suori-

tuskykyyn vaikuttavia tekijöitä kuten diagnosoimattomia lukihäiriöitä, sodan, pakolaisuuden, kulttuurin ja köyhyyden tuottamia fyysisiä ja kognitiivisia vammoja sekä kehityksen viivästymää.

Ympäristö on inhimillisen mallin viimeinen, mutta yksi tärkeimmistä osa-alueista suhteessa toiminnalliseen oikeuteen. Fyysiset, sosiaaliset ja toiminnalliset ympäristön ulottuvuudet esiintyvät kolmessa tasossa lähi-, paikallisessa- ja globaalissa kontekstissa (ks. kuvio 3. Ihmisen ja ympäristön ulottuvuuksien vuorovaikutus). Ihmisen ja ympäristön suhde on vastavuoroista, ympäristö voi mahdollistaa ja tehdä mahdottomaksi ihmisen toiminnan mutta myös ihmisen toiminta itsessään muokkaa ja muuttaa ympäristöä. Ympäristöllä on ainutlaatuinen tapa tarjota ihmiselle samanaikaisesti mahdollisuuksia, resursseja, rajoituksia sekä vaatimuksia. Maahanmuuttajaväestölle fyysinen ja sosiokulttuurinen ympäristö onkin yksi suurimmista ja merkittävimmistä haasteista, joihin mento-ointiohjelma pyrkii vaikuttamaan. Neuvomalla ja ohjaamalla maahanmuuttajaväestöä miten suomalaisessa ympäristössä toimitaan, millaista toimintaa ihmiseltä odotetaan ja edellytetään (esim. työnhakuväylät, cv, työsopimukset), edistää maahanmuuttajien elämänlaatua ja mahdollisuuksia vaikuttaa omaan toimintaan, tukee valinnanvapautta sekä auttaa löytämään uusia tapoja elää merkityksellistä elämää uudessa ympäristössä.



Kuvio 3. Ihmisen ja ympäristön ulottuvuuksien vuorovaikutus (Taylos & Kielhofner 2017, 94)

3.3 Akkulturaatio, integraatio ja Suomen kotouttamispolitiikka

Akkulturaatiolla, eli kotoutumisella, viitataan ilmiöön, joka käynnistyy, kun eri kulttuurien edustajat ovat pitkäkestoisessa vuorovaikutuksessa keskenään ja jonka seurauksena yhden tai molempien kulttuurisidonnaiset toimintatavat muuttuvat (Redfield, Linton & Herskovits 1936). Maahanmuuttajaväestön kotoutumista pidetään yleisesti tavoiteltavana toimintaperiaatteena, sillä integraation nähdään edistävän kaikkien kansalaisten hyvinvointia ja olevan monikulttuurisen yhteiskunnan edellytys (Eriksen 2010; Kaljonen & Matinheikki-Kokko 2011). Akkulturaatioprosessin aikana maahanmuuttajan tulee valita, missä määrin hän haluaa omaa kulttuuriansa säilyttää sopeutuessaan uuteen asuinmaahan. Berry (1997) on määritellyt nelikenttämallissaan neljä akkulturaatiostrategiaa (ks. kuvio 4.) joista adaptaatioon, eli sopeutumiseen, soveltuu parhaiten *integraatio*. Integraatiossa yksilö säilyttää oman kulttuurinsa ja omaksuu myös uuden kulttuurin toimintatapoja. *Assimilaatio*, soveltuu sopeutumisprosessin strategiaksi myös, siinä maahanmuuttaja omaksuu ainoastaan uuden kulttuurin. Tekijät, jotka vaikuttavat kotoutumisen prosessiin ovat mm. mahdollisuudet vaikuttaa maahanmuuttoprosessiin, kielitaidon hankkimisen miellyttävyys, tunne kuulumisesta yhteisöön, kulttuuriset yhteneväisyydet ja ymmärrykset, toiminnalliset mahdollisuudet, aiemmat kokemukset kidutuksesta tai traumasta, avoimuus muutokselle sekä kokemukset hyväksynnästä tai syrjinnästä uudessa kulttuurissa.

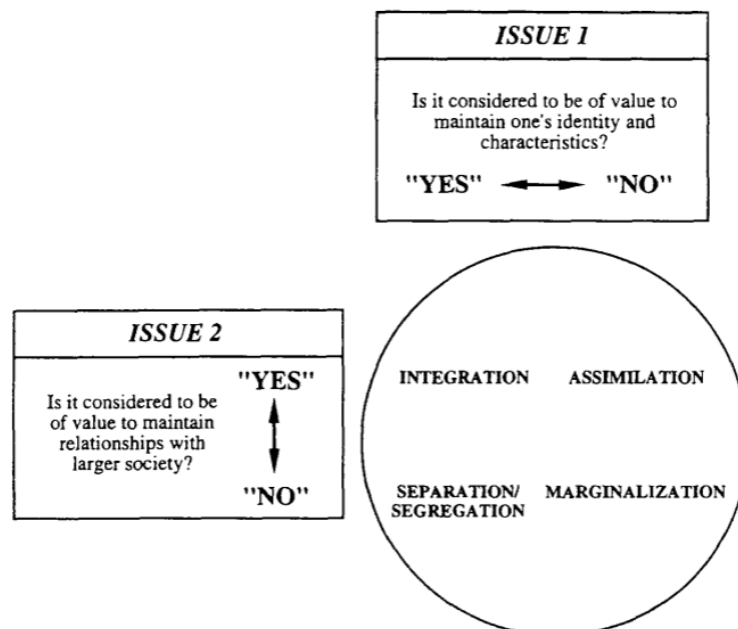


FIG. 1. Acculturation strategies.

Kuvio 4. Akkulturaation neljä strategiaa (Berry 1997, 10)

Nykyinen laki kotoutumisen edistämisestä (1386/2010, kotoutumislaki) tuli voimaan 1.9.2011. Sen mukaan kotoutumisella tarkoitetaan maahanmuuttajan ja yhteiskunnan vuorovaikutteista kehitystä, jonka tavoitteena on antaa maahanmuuttajalle yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja samalla kun tuetaan hänen mahdollisuuksiaan oman kielen ja kulttuurin ylläpitämiseen. Tämä voidaan ymmärtää siten, että ensisijaisesti maahanmuuttajat pyritään integroimaan Suomalaiseen kulttuuriin. On kuitenkin otettava huomioon, että integraatiota voidaan Berryn (1997) mukaan tavoitella vain sellaisissa yhteiskunnissa, jotka ovat selvästi monikulttuurisia ja joissa vallitsevat seuraavat edellytykset: positiivinen monikulttuurinen ideologia; alhainen ennakkoluuloisuus (rasismi, syrjintä); positiivinen vastavuoroinen asenne kulttuurisia ryhmiä kohtaan; sekä kokemus yhteenkuuluvuudesta kaikkien ryhmien kesken. Kotoutumispalveluihin ovat oikeutettuja ainoastaan jatkuvan tai määräaikaisen oleskeluluvan saaneet maahanmuuttajat (1386/2010, 2 §; 378/1991, 33 §). Himanen ja Könönen (2010) nostavatkin esiin kotoutumiseen liittyvän paradoksin, epävarmassa asemassa olevat maahanmuuttajat kuten turvapaikanhakijat ja opiskelijat joutuvat oleskeluluvan saadakseen hankkimaan töitä tai menemään suomalaisen kanssa naimisiin, eli kotouduttava jo ennen virallista oleskeluoikeutta. Huomionarvoista on myös, että maahanmuuttajat työskentelevät suomessa usein matalapalkkaisilla aloilla, missä aitoa kotoutumista ei pääse tapahtumaan ja mikä voi osaltaan syventää eriarvoistumista esim. ainoa suomalainen on esimies tai työpaikalla puhutaan vain englantia (ks. 3.4.1. Valtasuhteet monikulttuurisessa toiminnassa).

Kotoutumista voidaan tarkastella niin yksilön, perheen, yhteisön kuin yhteiskunnankin tasolla, joihin vaikuttavat lukuisat tekijät. Yksittäisten maahanmuuttajien ja etnisten ryhmien sopeutumisessa on nimittäin merkittäviä eroja. Eriksen (2010:101–109) nostaa integraatiosta tarkasteltavaksi kaksi tasoa: yhteisöllisen (community); ja yhteiskunnallisen (society). Yksilö voi olla osallisena yhdellä tasolla olematta osallisena kuitenkaan toisessa. Esimerkiksi maahanmuuttajaperheellä Helsingissä voi olla paljon suhteita kotimaahansa ja muualle Eurooppaan, ihmisten väliseen vastavuoroisuuteen, uskonnollisiin toimintoihin jne. (yhteisöllinen-taso), mutta he eivät välttämättä osaa sen maan kieltä missä he asuvat (yhteiskunnallinen-taso). Luonnollisesti, ihminen voi olla myös kokonaan osallisena yhteiskunnallisella tasolla – esim. veroja maksava äänestäjä – olematta kuitenkaan minkään yhteisön jäsen. Sopeutumisen kannalta on oleellista huomioida myös ihmisen toimintaan vaikuttavat globaalit trendit. Maahanmuutto ei nykypäivänä ole enää yksisuuntaista siirtymistä valtiosta toiseen ja uuteen maahan asettumista, vaan maahanmuuttajien arki on yhä useammin transnationaalista (Matinheikki-Kokko 2011,

25). Integroituminen kohdemaahan, ei välttämättä myöskään ole kaikkien maahanmuuttajien intressi. Kotoutumista ei tapahdu kaikilla elämän osa-alueilla samanaikaisesti tai yhtä intensiivisesti. Segmentoituneesta integraatiosta puhutaankin yleensä silloin, kun ihminen on päässyt integroitumaan sosiaalisesti mutta ei taloudellisesti (Aarnitaival 2012, 18.). Kuten edellä mainittiin, maahanmuuttajat ovat heterogeeninen ryhmä. Osa voi haluta olla mahdollisimman itsenäisiä, kun taas osa voi valita mieluummin monikan-salliset verkostot asuinmaan verkostojen sijasta.

Hyviä suhteita eri kulttuuriryhmien välillä pyritään edistämään Suomessa useilla eri yhteiskunnan tasoilla. Työ- ja elinkeinoministeriö vastaa hyvien etnisten suhteiden edistämisen yhteensovittamisesta, valtakunnallisesta arvioinnista ja seurannasta, sekä ELY-keskusten ohjaamisesta hyvien etnisten suhteiden edistämiseen liittyvissä tehtävissä. Lisäksi oikeusministeriössä toimii etnisten suhteiden neuvottelukunta (Eduskunta 2018). Työ- ja elinkeinoministeriö on valmistellut uuden kotoutumisen edistämisen lain. Päivitetty laki pyrkii poikkihallinnollisuuteen ja maahanmuuttajien kotoutumisen edistämiseen laajasti osana eri politiikka-aloja sekä monialaisen yhteistyön toteuttamiseen kotoutumista edistävissä palveluissa. Uudistamistarpeeseen vaikuttavat paitsi hallinnolliset uudistukset (SOTE) myös maahanmuuton kasvu. Laki on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2021 ja sen tarkoitus on korvata voimassa oleva laki kotoutumisen edistämisestä (1386/2010).

3.4 Maahanmuuttajien integraatio on osa kestävästä kehitystä

Terveyden, hyvinvoinnin ja tasa-arvon edistäminen on yksi YK:n jäsenvaltioiden kestävästä kehityksen toimintasuunnitelman tavoitteista, joita myös Suomi yhtenä jäsenmaana on sitoutunut noudattamaan. Kestävästä kehityksen toimintaohjelma Agenda2030 koostuu yhteisistä periaatteista, 17 tavoitteesta ja niitä tarkentavista 169 alatavoitteesta, toimeenpanon keinoista sekä yhteisestä toimeenpanon seuranta- ja arviointijärjestelmästä (ks. kuvio 5 Kestävästä kehityksen toimintaohjelman tavoitteet). Kestävästä kehityksen tavoitteet ovat globaaleja ja näin ollen koskevat yhtäläisesti kaikkia maailman maita. YK:n (2016) raportin mukaan, Suomen kohdalla erityisesti tavoitteet 7, 8, 12, 13 ja 15 olivat kriittisiä kehityskohteita. Suomen laatima kansallinen ”Agenda2030” rakentuukin näiden huomioiden pohjalta kahteen keskinäisriippuvaiseen painopisteeseen: hiilineutraali ja resurssiviisas Suomi sekä yhdenvertainen, tasa-arvoinen ja osaava Suomi. Näiden tavoitteiden saavuttamisesta vastaa Suomen hallitus, joka on sitoutunut noudattamaan vuonna 2016 laaditun Agenda2030 toimintaohjelmaa kokonaisuudessaan (Valtioneuvosto 2017).



Kuvio 5. Kestävän kehityksen toimintaohjelman tavoitteet (UN n.d.)

Suomen uusi yhdenvertaisuuslaki (1347/2014) tuli voimaan vuoden 2015 alussa ja sen tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Tämä on ollut ajankohtainen muutos, sillä oikeusministeriön (2017) tekemän selvityksen mukaan asenneilmapiiri maahanmuuttoa kohtaan on kiristynyt vuoden 2015 jälkeen ja kantaväestön maahanmuuttajiin liittyvät pelot ovat lisääntyneet. Raportin mukaan vastaanottokeskuskuntien asukkaista naapuruston monikulttuurisuutta pitää myönteisenä 65–74 %, mutta samanaikaisesti tunnistetaan kuitenkin sellaisia etnisiä ryhmiä, joihin kuuluvia he eivät haluaisi naapureikseen. Raportti paljastaa vahvoja ennakkoluuloja tiettyjä etnisiä vähemmistöjä kohtaan näiden kuntien asukkaiden keskuudessa. Tutkijat käyttävätkin eri maista tuleviin maahanmuuttajiin eri tavoin suhtautumisesta käsitettä: etninen hierarkia. Peltolan ja Metsolan (2008) teettämässä tutkimuksessa tuodaan esiin suomalaisten työnantajien harjoittamaa maahanmuuttajien syrjintää. Työnantajat voivat esim. käyttää suomen kielen taitoa tekosyynä silloin, kun eivät halua palkata maahanmuuttajaa työtehtävään tai asettaa muuten työtehtävään nähden kohtuuttomia vaatimuksia. Työnantajat voivat myös väittää itse olevansa valmiita palkkaamaan maahanmuuttajan, mutta työntekijöiden olevan sitä vastaan.

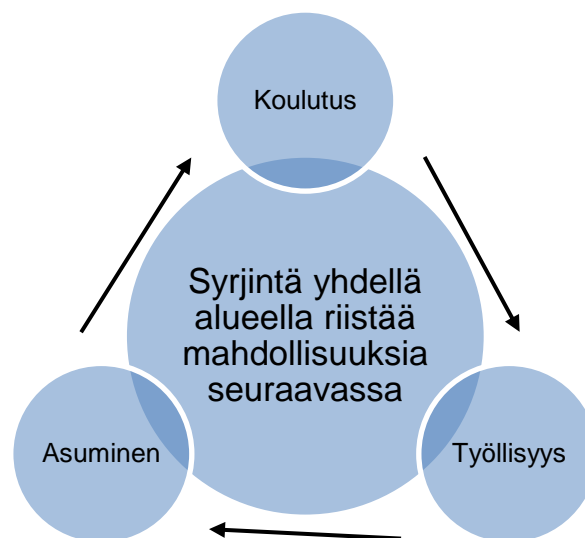
3.4.1 Valtasuhteet monikulttuurisessa kohtaamisessa

Kulttuuri ymmärretään ihmisryhmien jaetuksi käsityksesi asioiden merkityksellisyydestä ja se liittyy myös sellaisiin prosesseihin, jotka luovat, johtuvat tai ylläpitävät niiden merkityksellisyyttä. Kulttuuri on dynaaminen, kumulatiivinen, monimuotoinen ja subjektiivinen tekijä, jota vallitsevat trendit, kuten digitalisaatio ja globalisaatio, muokkaavat jatkuvasti. Länsimaisissa kulttuureissa ihmisillä on tarve määritellä ja stereotyyppisesti kategorisoida kulttuurin käsitettä ikään kuin kyseessä olisi staattinen ilmiö, joka liittyy esim. ihmisen etnisyyteen, toimintatapoihin tai kieleen. Kaikki ihmiset syntyvät tiettyyn kulttuuriin, mutta elämänsä aikana he altistuvat erilaisille kulttuureille ja muodostavan ainutlaatuisen ja yksilöllisen kulttuurin. Kulttuuri onkin ihmisen toiminnan ytimessä, sillä kulttuuria määrittää merkityksellisyys, ja merkityksellisyys määrittää ihmisen toimintaa. Emme voi toteuttaa vaikuttavaa toimintaterapiaa tai puhua ihmisen toiminnan monimuotoisuudesta ilman, että otamme huomioon kontekstissa esiintyvää kulttuuria (Iwama ym. 2011; Iwama 2006; Muñoz 2007; Wells ym. 2016; Taylor & Kielhofner, 2017, 39).

Monikulttuurinen kohtaaminen perustuu ihmisten kulttuuristen samankaltaisuuksien, kuin myös eroavaisuuksien vastavuoroiseen tunnistamiseen, jolloin osallistujien välille syntyy ainutlaatuinen, dynaaminen, dialogia muistuttava ”tila”. Dialogisuus ei siis tarkoita ylipäättään vuorovaikutuksellisuutta tai keskustelua, vaan tietyllä tavalla rakentunutta ihmisten välistä suhdetta (Laine & Malinen 2009). Jokaista monikulttuurista kohtaamista sävyttää sosiokulttuuriset, taloudelliset, poliittiset ja historialliset valtasuhteet, jotka määrittävät ihmisten maailmankuvia. Näiden valtasuhteiden tunnistaminen mahdollistaa erilaisten näkemysten ymmärtämisen sen sijaan, että kulttuuri määriteltäisiin etnisyyden mukaan tai asettaen länsimaalaisuuden kulttuuriseksi standardiksi eikä osaksi monikulttuurisuuden käsitettä (Talero 2017). Gressgård (2010) nostaa kuitenkin esiin argumentin monikulttuurisen dialogin dilemmasta, jonka mukaan ihmisiä ei voida pitää samanaikaisesti tasa-arvoisina mutta kulttuurisesti erilaisina. Kulttuuristen eroavaisuuksien tunnistaminen ja niiden tasa-arvoinen huomioiminen vaatisi erilaista kohtelua, jolloin automaattisesti asetamme kulttuurisesti erilaiset ihmiset meistä poikkeaviksi.

Syrjintä, stereotypiat ja ennakkoluulot ovat sosiokulttuuristen valtasuhteiden ymmärtämisen kannalta oleellisia termejä. Ennakkoluulot ovat etukäteen muodostettuja, yleensä negatiivisia, ajatuksia ja asenteita jotain tiettyä ihmisryhmää kohtaan. Stereotypia on ihmisten kategorisointia, siinä ihminen havaitsee jotain yhdessä tai muutamassa ryhmän jäsenessä ja yleistää havaintonsa kaikkiin ryhmän jäseniin. Syrjintä on toimia mitä ihmiset tekevät vältelläkseen, etäännyttäkseen tai erotellakseen itsensä muista (Weiss,

2016, 92-95; Yhdenvertaisuus n.d.). Yhteiskunnan kannalta syrjintä on tuhoisaa ja se esiintyy monin eri tavoin monissa eri yhteiskunnan tasoissa mm. rasismina, ikäsyrjintänä, työkykyisten suosimisena, heteronormatiivisuutena ja seksisminä. Syrjintä näkyy instituutioiden ja organisaatioiden tasolla mm. työnpaikkojen saamisen edellytyksien asettamisella sellaisiksi, että ne suosivat kohtuuttomasti tiettyä ryhmää tai rajaavat tarpeettomasti tiettyjä ryhmiä pois esim. naiset, tietyt etniset ryhmät. Rakenteellinen syrjintä käsittää koulutus-, työ-, asumis- ja viranomaisasioiden systemaattisia ja rakenteellisia syrjiviä elementtejä. Kaikenlainen yhteiskunnan rakenteellinen syrjintä vaikuttaa suoraan syrjittyjen väestöjen elämänlaatuun ja mahdollisuuksiin, tällaista syrjintää on esim. pätevyyden tunnustamattomuus, kohtuuton painostaminen matalapalkka-aloille, opiskelumahdollisuuksien rajaaminen, rodullinen profilointi, aliedustus mediassa tai terveydenhuolto, joka ei huomioi kulttuurisia tai etnisiä erityistarpeita (ks. kuvio 6 rakenteellisen syrjinnän sykli). Tutkimuksien mukaan maahanmuuttajien hyväksymistä ”tunnetasolla” pidetään huomattavasti tärkeämpänä kuin lisättyä tiedollisia taitoja (Peltola & Metso 2008, 121.).



Kuvio 6. Rakenteellisen syrjinnän sykli (Rothenberg 1998)

Länsimaiselle kulttuurille tyypilliset sosiaaliset normit, joissa painotetaan itsenäisyyttä, autonomiaa, kyvykkyyttä ja päättäväisyyttä voivat sellaiselle maahanmuuttajalle, joka arvostaa kollektiivista identiteettiä yksilöllisyyden sijasta, vastavuoroisuutta autonomian sijasta ja hierarkiaa tasavertaisuuden sijasta, olla turvatonta ja haitallista toimintaa. Työelämämentorointi voi harkitsemattomana toimintana lähestyä haitallista ”kultivointia”,

missä normitettu länsimainen kulttuuri asetetaan ihanteelliseksi standardiksi, johon muiden kulttuurien tulisi pyrkiä (Iwama ym. 2011, Iwama 2006).

4 Tutkimuksen lähtökohta

Tutkimuksen tarkoituksena on tarkastella Suomen Punaisen Ristin työelämämentorointiohjelman prosessia ja arvioida sen relevanssia maahanmuuttajaväestön työmarkkinaintegraation edistämiseksi toiminnallisen oikeuden näkökulmasta. Tutkimuksen avulla pyritään ymmärryksen syventymiseen niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat mentorointiohjelman pilotin prosessiin ja toteutukseen sekä koetella toimintaterapian teorioiden soveltuvuutta yhteiskunnallisten ja kulttuurisensitiivisten ilmiöiden arvioimisessa ja käsittelemisessä.

Opiskelijalta edellytetään: riittävää poikkitieteellistä teoreettista perehtymistä akkulturaatioilmiöön, toimintaterapian teoreettisten viitekehyksien kriittistä arvioimista, vallalla olevien poliittisten linjauksien käsittelemistä, yhteiskunnallisen kontekstin ymmärtäminen, valtasuhteiden ja kulttuurin merkityksen pohtimista, aktiivinen osallistuminen mentorointiohjelman toteutukseen sekä muihin tarkoituksenmukaisiin tapaamisiin ja tapahtumiin, aktiivista ja kriittistä reflektointia koko prosessin ajan.

4.1 Tutkimuskohteena mentorointiohjelma

Työelämämentorointi on pilottiohjelma, joka järjestetään osana Suomen Punaisen Ristin toteuttamaa ja Accenturen tukemaa valtakunnallista 'Turvapaikanhakijoiden ja oleskeluluvan saaneiden osaamisen tunnistamisen ja työelämävalmiuksien tukemisen' -projektia (ks. kuvio 7.). Projektin tavoitteena on edistää turvapaikanhakijoiden ja maahanmuuttajien integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan, mahdollistaa suomen kielen ja kulttuurin oppiminen sekä luoda matalan kynnyksen polkuja suomalaiseen työelämään. Projektin aikana on tehty SPR ylläpitämissä vastaanottokeskuksissa jo 2200 osaamiskartoitusta turvapaikanhakijoille sekä 950 työelämään tutustumisjaksoa (TET). Työelämämentorointiohjelma on TET- projektin uusin lisäys, joka hyödyntää SPR verkostoja ja vapaaehtoistoimintaa kattavammin. Mentorointiohjelmaan osallistuneille maahanmuuttajille, jotka täyttävät riittävän osallistumisen ehdot Suomen Punainen Risti myöntää digitaalisen osaamismerkkin sekä kirjallisen todistuksen (ks. Liite 1. Työelämämentorointitodistus). Osaamismerkki ja todistus toimitettiin maahanmuuttajien ja turvapaikanhakijoiden työllistymistä edistävinä ja palkkauksen kynnystä alentavina tekijöinä työmarkkinoilla.



Kuvio 7. SPR ja Accenturen Turvapaikanhakijoiden ja oleskeluluvan saaneiden osaamisen tunnistamisen ja työelämävalmiuksien tukeminen

Työelämämentorointiohjelman tarkoitus on auttaa turvapaikanhakijoita ja oleskeluluvan saaneita tutustumaan suomalaiseen työelämään viisivaiheisen mentorointiohjelman sekä yhteisten työpaikkavierailujen avulla. Ohjelman työelämämentoreina toimivat Punaisen Ristin vapaaehtoiset, joilla on kokemusta ja osaamista suomalaisesta työelämästä, työnhakuprosessista, työlainsäädännöstä ja jotka omaavat ymmärrystä turvapaikanhakijoiden ja oleskeluluvan saaneiden haasteista ja haluavat jakaa tietotaitoaan suomalaisesta työkuulttuurista. Mentorointi on vuorovaikutukseen perustuva tasavertainen luottamuksellinen vuorovaikutussuhde. Perinteisesti mentorointi on nähty tiedon siirtämisenä kokeneemmalta työntekijältä kokemattommalle, mutta nykyään mentorointi nähdään vastavuoroisena dialogisena prosessina ja yhteisenä tiedon rakentamisena, josta hyötyvät molemmat osapuolet (Kanniainen, Nylund & Kupias, 2017).

4.1.1 Mentorointiohjelman puitteet

Mentorointiohjelma toteutetaan pienryhmissä pääsääntöisesti suomen tai ruotsin kielellä ja tarvittaessa muita kieliä voidaan käyttää mentoroinnin tukena. Mentorit (työelämämentori ja tukimentori) ohjaavat ryhmiä, jotka on tarkoituksenmukaisesti suunniteltu pieniksi. Pieni ryhmäkoko (4-6- osallistujaa) mahdollistaa sen, että kaikki osallistujat saavat riittävästi aikaa ja ohjausta. Mentoroitavia kannustetaan myös vertaismentorointiin ohjelman

aikana. Vertaismentoroinnissa mentoroitavat jakavat subjektiivisia kokemuksiaan ja ajatuksiaan sekä neuvovat ja tukevat toisiaan. Mentorointiohjelman lopuksi osallistujat saavat kirjallisen todistuksen (ks. Liite 1) sekä digitaalisen osaamismerkkin, joka on vielä toistaiseksi kehitteillä (kirjoituksen aikana 27.3.2019).

Mentorointiohjelman tapaamiset järjestetään paikallisissa, helposti julkisilla välineillä saavutettavissa tiloissa. Opinnäytteessä tarkasteltavan pilottiohjelman pääasiallisina toteutustiloina toimivat Punaisen Ristin Helsingin ja Uudenmaan piirin koulutustilat Helsingin Kampissa sekä mahdollisuuksien mukaan yhteistyökumppaneiden tilat ja työpaikkavierailut. Pilottiohjelman tapaamiskerrat sovitaan jokaisessa pienryhmässä erikseen mentoroitavien ja mentoreiden kesken ja jokaisen ryhmätapaamisen suunniteltu kesto on n. 2 tuntia. Tapaamiskertoja on yhteensä 5. Ohjelmaan osallistuvat SPR vapaaehtoiset työelämämentorit tuottavat pienryhmälleen sisältöä ja materiaalia sekä vastaavat ohjauksesta ja toteutuksesta mentorointiohjelman rakennetta seuraten (ks. kuvio 8. Mentorointiohjelman rakenne). Jokaiselle mentoroitavalle annetaan ohjelmaa tukevana materiaalina selkokielineen työelämän ABC–opas (STTK 2018), jota työelämämentorit voivat ohjelman aikana hyödyntää. Oppaasta löytyy suomalaisen työelämän kannalta oleelliset työntekijän velvollisuuksiin ja oikeuksiin liittyvät seikat sekä työnhakuprosessiin, työssäoloaikaisiin prosesseihin ja työsuhteen päättymiseen liittyvää tietoa. Oppaasta löytyy myös esimerkkidokumentteja, kuten CV-pohja. Mentoriohjelman kommunikointialustana vapaaehtoisille työelämämentoreille toimi WhatsApp-ryhmäkeskustelu, jonka kautta voidaan sopia tulevista yhteisistä tapaamisista ja kertoa kuulumisista oman pienryhmän edistymisessä. Mentorointiryhmät sopivat keskenään oman kommunikointikanavan.



Kuvio 8. Mentorointiohjelman rakenne

4.2 Opinnäytteen tutkimuskysymykset ja ekologisuus

Tutkimuskysymys ei synny ns. vakuuissa, vaan on muodostunut tarpeesta tarkastella maahanmuuttajien toiminnallisten oikeuksien toteutumista sekä arvioida yhteiskunnallisesti merkittävän pilottiohjelman relevanssia ja eritellä prosessiin vaikuttaneita kontekstuaalisia tekijöitä. Opinnäytteen tavoitteena on vastata kysymykseen *edistääkö mentorointiohjelma maahanmuuttajaväestön toiminnallisia oikeuksia Suomessa*. Pääkysymystä tarkennetaan seuraavien apukysymyksien avulla:

- **Miksi** toiminnallisia oikeuksia pitää Suomen maahanmuuttajaväestössä edistää?
- **Millaisia** toiminnallisen oikeuden puutteita maahanmuuttajaväestössä ilmenee?
- **Miten** mentorointiohjelma pyrkii edistämään maahanmuuttajaväestön toiminnallisia oikeuksia Helsingissä?

Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää mentorointiohjelman pilottivaiheen jälkeisessä yhteiskehittämisessä. Yhteistyötaho voi hyödyntää tuloksia mentorointiohjelman kehittämisessä. Tutkimuksen johtopäätökset syventävät lukijan ymmärrystä ohjelman prosessiin vaikuttavista tekijöistä ja kuvaavat pilottiohjelman suhdetta maahanmuuttajaväestön toiminnallisten oikeuksien tukemiseen.

5 Tutkimuksen metodologia

Opinnäytteen tutkimusosuus toteutetaan kvalitatiivisena eli laadullisena tutkimuksena. Joanne Cookin (2001) mukaan, kvalitatiivisella tutkimuksella ja toimintaterapialla on paljon yhteneväisyyksiä. Molempien näkemyksien mukaan ihmisten luomat merkitykset ovat keskeisiä ihmisen toiminnassa, kun tavoitteena on muodostaa ymmärrys käsiteltävästä ilmiöstä. Kvalitatiivinen tutkimus sopii opinnäytetyön metodiksi, kun tutkittava ilmiö on uusi, jolloin ensisijaisesti pyritään ymmärtämään tutkittavan ilmiön laatua, jotta ilmiötä voitaisiin olemassa olevan tai uuden teorian avulla kuvailla tai selittää (Kananen 2014, Cook 2001). Kvalitatiivisen tutkimuksen avulla on mahdollista tuoda esiin piileviä teoreettisia oletuksia ja ehdottaa uusia mahdollisuuksia ja yhteyksiä. Vaikka aineisto onkin laadullista, se on silti vahvasti teoreettista. Teoreettisella viitekehyksellä fokusoidaan näkökulmaa ihmisen toiminnan edistämisen ja tukemisen kannalta relevantteihin tekijöihin ja pyritään ymmärtämään pilotin aikana esiintyneitä erilaisia ilmiöitä. Tutkimuksen tuloksia analysoidaan ja pohditaan kriittisen toimintaterapian lähestymistavalla. Kriittisen teorian lähestymistapa soveltuu silloin, kun toimintaterapia tarkastelee subjektiivisten tekijöiden sijasta myös yhteisöllisiä ja yhteiskunnallisia subjektiin vaikuttavia tekijöitä ja kun tarkoituksena on edistää yhteiskunnan hyvinvointia ja oikeudenmukaisuutta. Kriittisen toimintaterapian harjoittaminen on edellytys toiminnallisen oikeuden edistämiseksi. Se on tietoa kyseenalaistava lähestymistapa, joka pyrkii avaamaan poliittisia linjauksia, säännöksiä, lakeja, taloudellisia käytäntöjä, ammatillisia käytäntöjä tai muita tekijöitä, jotka määräävät mitä ihmiset voivat, haluavat tai uskovat pystyvänsä tekemään (Whiteford & Townsend 2011; Carpenter & Suto 2014, 24–25).

Tutkimusmetodien tulisi olla tutkimuskysymyksistä johdettuja. Metodologiaa ja aineistonkeruumenetelmiä valittaessa on otettava lisäksi huomioon tutkittavan kohteen luonne ja konteksti. Tutkimuksen kohteena on vapaaehtoinen monikulttuurinen pilottiohjelma, joka tähtää vähemmistön integraation edistämiseen, mutta jonka toteutustavoissa ja osallistujien maailmankuvissa on suuria variaatioita koko prosessin ajan. Tutkimuksen metodologia ei voi olla formaalinen, sillä tulevasta prosessista ja sen toteutumisesta ei voida deduktiivisin tavoin muodostaa hypoteeseja, vaan tietoa tulee lähestyä induktiivisesti, jolloin metodologian on tarkoituksenmukaista olla väljä. LeCompte & Preissle on kiteyttänyt induktiivisen ja deduktiivisen eron seuraavasti: "...tavallaan deduktiiviset tutkijat toivovat löytävänsä aineistoa, joka tukee teoriaa; induktiiviset tutkijat toivovat löytävänsä teorian, joka selittää aineiston" (Carpenter & Suto 2008, 26–27; viitattu Ritchie, 2001, 151). Emme myöskään voi etukäteen tietää kuinka paljon ja millaista havaintomateriaalia tarvitaan tutkimusongelman ratkaisemiseksi. Tutkimuskohteen kontekstuaalisuus määrittää pitkälti sen, millaista tietoa voidaan mentorointiohjelman aikana kerätä, onko se tutkimusongelman kannalta oleellista ja kuinka luotettavaa kerätty tieto. Kriittiselle teorialle keskeinen *problematisointi*, jossa ilmiöön vaikuttavia yhteiskunnallisia prosesseja sekä niiden valtasuhteita pyritään tuomaan esiin, on toiminnallisten epäoikeuden tunnistamisessa sekä toiminnallisen oikeuden edistämässä tyypillinen toimintatapa. Kananen mukaan (2014, 18-26) on hyvä huomioida, että laadullinen tutkimusprosessi on lineaarisen sijasta syklinen, eli "aineisto" ohjaa tutkimusta. Tarvittava tieto tarkentuu vasta tutkimuksen edetessä, kun kerättyä aineistoa analysoidaan. Havaintomateriaalia kerätään monimenetelmällisesti niin paljon, että tutkimusongelma ratkeaa ja käsiteltävästä ilmiöstä voidaan muodostaa ymmärrys induktiivisen päättelyn keinoin.

5.1 Aineistonkeruumenetelmät

Laadullista tutkimustietoa kerätään aina vuorovaikutuksessa osallistujien kanssa. Tyypillisiä tiedonkeruumenetelmiä ovat havainnointi, haastattelut, kyselyt ja dokumentit, joita käytetään niin vaihtoehtoisesti, rinnan tai eri tavoin yhdisteltynä. Tämän opinnäytetyön aineistonkeruussa hyödynnetään monimenetelmällisyyttä, sillä osallistujien heterogeenisyyden ja ohjelman variaatioiden vuoksi pelkästään yhdellä menetelmällä ei voida kerätä tutkimuskysymyksen ratkaisun edellyttämiä seikkoja. Tässä tutkimusaineistossa on hyödynnetty kolmea tiedonkeruumenetelmää: osallistuvaa havainnointia, yhteiskehittelyä sekä osallistujien tuottamia kuvadokumentteja (Kananen 2014, 27; Tuomi & Sarajarvi 2018, 83).

5.1.1 Havainnointi

Toimintaterapiassa havainnointi on metodi, jota on perinteisesti käytetty ihmisen toiminnan ymmärtämiseen ja arvioimiseen sekä teorian konkretisoimiseen. Kanasen mukaan (2014, 66-67) havainnointi on aineistonkeruumenetelmänä perusteltua silloin, kun tutkitavasta ilmiöstä tiedetään hyvin vähän tai ei ollenkaan. Hyvässä laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään ilmiötä mikä edellyttää, että tutkija ja tutkimuksen kohde ovat tiiviissä yhteistyössä koko prosessin ajan. Tämä voi tarkoittaa kattavaa haastattelua tai monituntista kontekstissa tapahtuvaa havainnointia useamman kuukauden ajan (Carpenter & Suto 2008, 31; Cook 2001, 59). Osallistuvan havainnoinnin avulla opiskelijan on mahdollista kuulla, nähdä, tuntea ja ymmärtää osallistujien subjektiivista kokemusta relevantissa kontekstissa, mikä on edellytys ohjelman prosessin arvioimiseksi. Tyypillisesti subjektiivista näkökulmaa on pyritty ymmärtämään erilaisten haastatteluiden avulla, mutta esimerkiksi teemahaastattelun valmisteleminen ei olisi ollut mielekästä tai tarkoituksenmukaista, sillä ohjelman puitteiden vuoksi käsiteltäviä teemoja ei voida etukäteen rajata eikä tarvittavaa tai saatavilla olevaa tietoa voida tietää. Aineistonkeruun haasteena on kulttuuristen tekijöiden lisäksi se, että osa ohjelman osallistujista ei osaa suomen kieltä riittävän hyvin, jotta voidaan varmistua kysymyksen tulkitsemisesta tarkoituksenmukaisella tavalla tai että osallistujat voisivat kertoa mielipiteensä autenttisesti. Yhteisen kielen puuttuminen ja kommunikoinnin haasteet estävät luotettavan aineiston keräämisen strukturoidun haastattelun tai kyselyn avulla, näin ollen havainnointi on ainoa mahdollinen aineistonkeruumenetelmä.

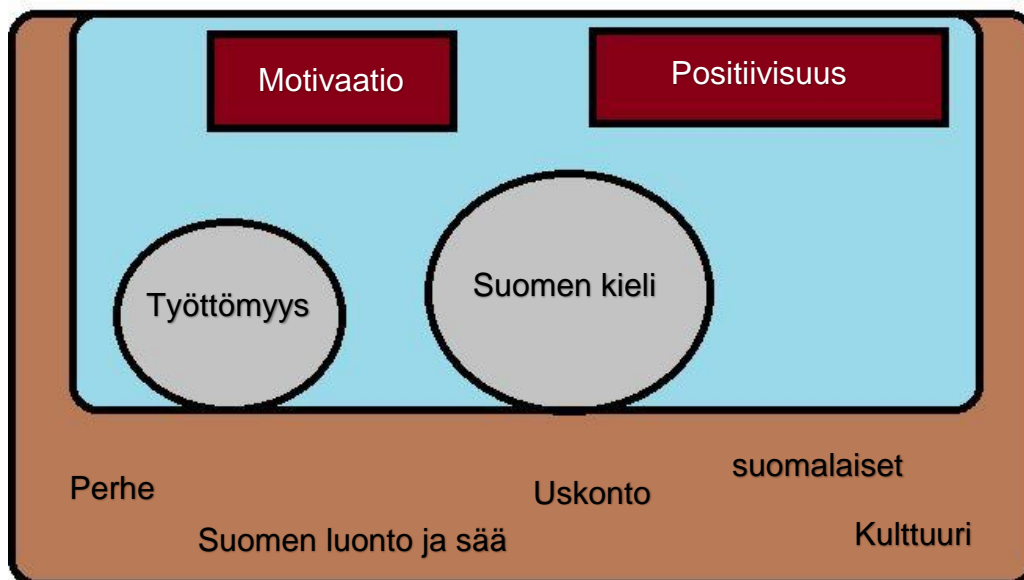
Tämän opinnäytteen havainnoinnin kohteena on Helsingissä toteutettu maahanmuuttajille suunnattu pilottiohjelman prosessi, jossa opiskelija on yhden pienryhmän tukimentorina toisen työelämämentorin kanssa useamman kuukauden ajan. Pilottiohjelman toteuttavat Suomen Punaisen Ristin vapaaehtoiset, joilla on eri tasoista ja tyyppistä tietotaitoa työelämästä ja jotka eivät suurimmaksi osaksi ole aikaisemmin osallistuneet mentorointitoimintaan (tarkemmin kohdassa 4.1.1. Mentorointiohjelman puitteet). Havainnoinnin alussa pyritään ymmärtämään työelämämentoroitiohjelmää yleisellä tasolla ja muodostamaan käsityksen niistä tekijöistä ja ilmiöistä, jotka vaikuttavat työelämämentoroinnin prosessiin. Tämän jälkeen havainnointia kavennetaan ja pyritään vastaamaan tutkimuskysymyksiin (tarkemmin kohdassa 4. Tutkimuksen lähtökohta ja tavoitteet). Havainnot dokumentoidaan kirjallisesti ja vapaamuotoisesti opiskelijan tutkimuspäiväkirjaan.

5.1.2 Kawa – kulttuurisensitiivinen malli

Kawa on Michael Iwaman (2006) luoma kulttuurisensitiivinen toimintaterapian malli, joka soveltuu kuvaamaan asiakkaan elämäntilannetta monikulttuurisissa konteksteissa. Kawa mallissa elämää tarkastellaan yhtenä dynaamisena kokonaisuutena, joka koostuu neljästä tekijästä: ympäristöstä, elämäntilanteesta, henkilökohtaisista voimavaroista sekä elämän ja terveyden virrasta. Yhdessä nämä tekijät muodostavat kokonaiskäsityksen ihmisen sen hetkisestä hyvinvoinnista. Tämä poikkeaa länsimaiselle kulttuurille tyyppillisestä rationalisoinnista, missä ilmiön tekijöitä pyritään eristämään kontekstistaan ja tarkastelemaan erillisinä. Kawa-malli soveltuu myös kuvaamaan toiminnallisen oikeuden kannalta oleellisia tekijöitä, joissa toiminnallinen epäoikeudenmukaisuus voidaan nähdä joen virtauksen estävinä tekijöinä ja toiminnallinen oikeus joen virtauksena.

Kawa-malli on lähtöisin japanilaisesta kulttuurikontekstista ja sen kaikki symboliset elementit on johdettu luonnon ilmiöistä. Elämää ja sen virtaa symboloi joki. Tämä mahdollistaa elämän eri osioiden tulkitsemisen ja tarkastelemisen dynaamisena kokonaisuutena mihin sisältyy mm. yhteiskunta. Elämän joella on alkunsa ja loppunsa. Joki voi lisäksi jakaantua, matkalla voi olla patoja, joen varrella oleva tehdas voi aiheuttaa veden saastumista tai joen keskellä voi olla saari. Joen virtaukseen siis vaikuttavat monenlaiset tekijät, joiden myötä virtaus voi olla rauhallista, muuttua koskeksi tai ehtyä pieniksi puroiksi. Keskeisimmät rakenteelliset elementit ovatkin virtaukseen vaikuttavat kivet (haastavat elämäntilanteet), joen uoma (ympäristö), ajopuut (henkilökohtaiset voimavarat ja riskit), vesi (elämä) ja tilat mistä vesi pääsee virtaamaan (toiminta). Sen sijaan että keskittyisimme yrityksissämme poistamaan pelkästään haasteita (kiviä), Kawa-malli mahdollistaa tilanteen tarkastelemisen holistisena ja dynaamisena kokonaisuutena missä eri tekijöitä ja niiden suhteita ei ole eriytetty toisistaan.

Kawa malli soveltuu kartoittamaan osallistujien elämäntilanteita, sillä osallistujien suomen kielen valmiuksien suuret variaatiot eivät mahdollista strukturoidun arviointimenetelmän käyttämistä systemaattisesti. Konseptin symboliset elementit ovat tulkinnallisesti joustavia, yleisymmärrettäviä ja merkitykseltään laajoja, niin laajoja, että ne soveltuvat henkilökohtaisen tilanteen kuvaajiksi osallistujien yksilöllisestä maailmankuvasta ja tulkinnasta riippumatta. Osallistujia pyydetään mallin perusteisiin perehdyttämisen jälkeen muodostamaan sen hetkisestä elämäntilanteestaan, eli elämänjoestaan, poikkileikkaus ja piirtämään se (katso kuvio. 9. Joen poikkileikkaus).



Kuvio 9. Kawa joen poikkileikkaus mukaillen Iwama 2006

Metaforia joesta soveltuu osallistujan elämäntilanteen lisäksi kuvaamaan myös toimintaterapian tai työelämämentorointiohjelman vaikuttavuutta. Iwama (2007) kuvaa Kawamallin avulla mm. kulttuurin merkitystä toimintaterapiassa rinnastaen sen suuriin kiviin, jotka muodollaan ja koollaan säätelevät joen ”virtauksen” voimakkuutta. Jos toimintaterapia on kulttuurisesti merkityksetöntä, joen virtaus on estynyt eikä toimintaterapia voi päästä päämääräänsä. Virtauksen esteiden

pienentyessä/poistuessa, joen uoman laajentuessa tai ajopuiden parempi hyödyntäminen ohjelmaan osallistumisen myötä edesauttaa veden virtausta mikä voidaan ymmärtää niin, että maahanmuuttajaväestön toiminnallisia oikeuksia on edistetty.

6 Tutkimusaineisto

Tätä kvalitatiivista tutkimusta varten suoritettiin ensimmäisenä tapaamiskertana tutkimuksen alkutilanteen määrittämiseksi kvalitatiivinen aineistonkeräys, jossa ohjelman osallistajat kuvasivat alkutilannettaan Kawa-joen poikkileikkauksen piirtämisellä. Lopuksi kuvadokumentit käsiteltiin ryhmässä ja niistä koostettiin opiskelijan ohjaamana yhteenveto yhdessä kaikkien osallistujien kesken. Tarkoitus oli tuottaa mitattavaa aineistoa ja muodostaa ymmärrys mentorointiohjelman vaikuttavuudesta toistamalla Kawa-joen poikkileikkaus pilottiohjelman lopuksi ja vertaamalla tuotoksia ja niissä mahdollisesti ilmeneviä muutoksia. Ohjelmaan ja tutkimukseen osallistujien keskeyttäneiden ja poissa-

olevien suuren määrän vuoksi, tämän aineistonkeruumenetelmän toistaminen ei olisi ollut enää tarkoituksenmukaista (viimeiseen tapaamiseen osallistui 2/14 mentoroitavasta, 1/4 mentorista, tutkijaopiskelija sekä työntekijä) eikä tuotetun tiedon laatu olisi ollut prosessin ymmärtämisen kannalta ollut enää relevanttia tai eettisesti kestävä. Sen sijaan viimeisessä mentorointitapaamisessa kerättiin strukturoimattoman haastattelun keinoin palautetta osallistujilta. Strukturoimaton haastattelu audio-dokumentoitiin ja sen tuloksia esitellään mentorointiohjelman prosessin kuvaamiseen soveltuvien osin kohdassa 7. *Tutkimuksen tulokset*.

Ensimmäiseen aineistonkeruuseen osallistui eri kulttuuritaustoista ja erilaisin maahanmuuttoperustein Suomeen tulleita maahanmuuttajia (N = 14). Keskeisenä mielenkiinnonkohteena oli kartoittaa osallistujien subjektiivista käsitystä omista resursseista, haasteista ja ympäristön vaikutuksesta heidän toiminnallisiin mahdollisuuksiinsa Suomessa (tarkemmin kohdassa 5.1.2 Kawa – kulttuurisensitiivinen mittari). Osallistujat perehdytettiin Kawa-mallin perusteisiin ja ohjattiin tuottamaan poikkileikkaus tämänhetkisestä elämäntilanteestaan valkoiselle A4 paperille käyttäen värillisiä vahaliitujia. Tämän jälkeen poikkileikkauksia käsiteltiin yhdessä ryhmässä, opiskelija pyysi jokaista kertomaan omasta poikkileikkauksestaan ja aineisto koostettiin yhteiselle paperille tarkasteltavaksi. Kuvadokumentit litteroitiin ja koodattiin taulukkoon 1 ja koostepaperin aineisto on litteroitu ja koodattu taulukkoon 2.

Kivet (Haasteet)	Ympäristö	Ajopuut (Resurssit)
Kieli (x12)	Asuinalue	Ahkeruus (3)
Koulutus (x4)	Asunto	Elämänhallinta
Kulttuuri (6)	Isä ja Äiti	Energia
Lastenkasvatus	Kieli	Kieli (2)
Perhe (x4)	Kulttuuri (2)	Kotimainen musiikki
Työttömyys (x7)	Kylmä ja Pimeä	Koulutus (2)
Yksinäisyys	Laki (2)	Mies
	Perhe (4)	Motivaatio (4)
	Säännöllinen elämä	Perhe
	Ystävät	Suomenkieliset kirjat
		Suomenkieliset tv-ohjelmat
		Täsmällisyys
yht. 35 (N=14)	yht. 15 (N=14)	yht. 19 (N=14)

Taulukko 1. Osallistujien Kawa-joen poikkileikkauksien litteroitu aineisto

Osallistujien valmiudet oman tilanteen tarkastelemiseen, arvioimiseen ja kuvaamiseen Kawa-mallia hyödyntäen eivät olleet kaikilla osallistujilla riittävällä tasolla aineistonkeruuseen varattuun ajalliseen resurssiin suhteutettuna. Omaa elämäntilannetta ei haluttu tai kyetty arvioimaan objektiivisesti, vaan tuotoksen tekeminen vaati opiskelijan aktiivista ohjausta. Tällä on voinut puolestaan olla tuotosta ohjaava vaikutus, sillä esimerkkien antamista (suomen kielen taito, kulttuuri, uskonto jne.) voidaan pitää aineiston muodostusta ohjaavana tekona erityisesti sellaisten ryhmien kohdalla, joiden suomen kielen taito on kyseenalainen. Teorian eri elementtien tulkinnessa (joen virtaus, kivet, joen uoma) oli myös muutamia variaatioita eri osallistujien kesken. Tulkintojen yksilöllisyydellä ei ole kuitenkaan suurta vaikutusta, sillä käytetty mittari perustuu kulttuurisensitiiviseen teoriaan, joka on huomioinut ja sallii yksilöllisten tulkintojen eroavaisuudet. Pääpiirteittäin kaikki osallistujat olivat ymmärtäneet teorian elementtien symbolisen merkityksen vaikkakin sopivia suomenkielisiä sanoja asioiden ilmaisemiseen ei löytynyt. Tarkoituksenmukaisempaa olisikin ollut seuloa osallistujista pienempi joukko suomen kielen tason ja motivaation perusteella, jolloin opiskelijan ajallisia resursseja yksilölliseen ohjaukseen olisi vapautunut ja laadullisesti arvokkaampaa aineistoa olisi voitu mahdollisesti kerätä.

Kivet (Haasteet)	Ympäristö	Ajopuut (Resurssit)
Kieli (10)	Asunto	Ahkeruus (3)
Koulutus (4)	Isä ja Äiti	Elämänhallinta
Kulttuuri (3)	Kulttuuri	Englannin kieli
Perhe (6)	Suomi	Kielitaito (3)
Pätevyyden tunnistamattomuus	Laki	Kela (3)
Sairaus	Perhe (12)	Kotimainen musiikki
Sää	Säännöllinen elämä	Koulutus (3)
Talous		Mies
Työttömyys		Motivaatio (2)
		Perhe
		Suomalainen ystävä (3)
		Työkokemus (2)
		Täsmällisyys (2)
		Urheilu
		Ystävällisyys (4)
		Vapaaehtoistyö

yht. 28 (N=14)

yht. 18 (N=14)

yht. 32 (N=14)

Taulukko 2. Kawa-joesta yhdessä työstetty aineisto

Aineistonkeruu ja tarkastelu kahteen kertaan ensin yksilönä ja toisen kerran ryhmässä, edistää ryhmässä koettua koheesiota, tukee universaaliuden tunnetta ja mahdollistaa mm. mallioppimisien. Osallistujat kertoivat vuorotellen tuotoksistaan ja jakoivat heidän toimintaansa vaikuttavia sisäisiä, ulkoisia ja sosiaalisia tekijöitä ja samalla kuuntelivat toistensa ajatuksia. Osallistuminen on näin ollen kaikille osapuolille palkitsevaa, koska siinä kokee sekä antavansa että saavansa samanaikaisesti. Tämän prosessin huomiosta on kerrottu tarkemmin kohdassa 7.1. tuloksien analysoiminen.

Ohjelman prosessin havainnot koskivat erityisesti osallistujien osallistumista sekä ohjelman keskeyttämistä. Havaintojen mukaan keskeyttämistä ja poissaoloja oli pääasiassa kahdesta syystä; omien resurssien vähyys sekä ohjelman puitteet. Osallistujilla oli usein omaan elämään liittyviä tekijöitä kuten perhe-, koulu- ja muita menoja, jotka olivat merkityksellisempiä kuin mentorointiohjelmaan osallistuminen. Huomionarvoista on myös yhden vapaaehtoisen mentorin keskeyttäminen prosessin alussa, jonka takia kaksi pienempää ryhmää yhdistettiin. Pilotin luonteelle tyypillisesti, ohjelman puitteet eivät olleet koko prosessin ajan pitäviä millä on positiivisia ja negatiivisia havaintoja esim. tilojen muutokset, materiaalien loppuminen kesken (selkokieliset työelämän abc-oppaat) ja muut käytännön haasteet, jotka aiheuttivat ennakoimattomuutta ja turhautumista kaikissa osallistujissa, mutta samalla pilotin joustavuus myös mahdollisti prosessin loppuun viemisen haasteista huolimatta.

6.1 Yhteiskehittely

Yhteiskehittelyn avulla mahdollistetaan pilottiin osallistuneiden mentoreiden moniäänisyys. Sen tarkoitus ei ole pyrkiä kompromisseihin, vaan pikemminkin luoda yhteisymmärrys pilottiohjelman tavoitteiden toteutumisesta, prosessista ja siihen vaikuttavista tekijöistä, jakaa subjektiivisia kokemuksia onnistumisista ja haasteista sekä arvioida ensi kerran kehitystarpeita. Yhteiskehittely järjestettiin 13.2.2019 ja siihen osallistui Punaisen Ristin työntekijä, vapaaehtoinen mentor molemmista mentorointiryhmistä sekä opiskelija, joka toimi myös yhteiskehittelyn fasilitaattorina (N=4). Yhteiskehittelyssä käsiteltiin perehdytysmateriaalia, ohjelman tavoitteiden toteutumista, ohjelman prosessia. Yhteiskehittelyn aineistonkeruunmenetelminä käytettiin Tulospuu-arviointimenetelmää sekä

Edward De Bonon kehittämää Six thinking hats – näkökulmamenetelmää. Mentoroitavien osallistujien näkökulma on otettu myös huomioon. Ohjelman viimeisessä moduulissa toteutettiin strukturoimaton haastattelu mentoroitaville osallistujille. Haastattelu audio-dokumentoitiin ja lupa dokumentointiin annettiin suullisesti. Tämän jälkeen tulokset litteroitiin äänitiedostosta tekstitiedostoksi, koodattiin Excel taulukkoon ja koostettiin tulospuu-tuotokseen. Tulokset on esitetty yhdessä yhteiskehittelyn mentoriosallistujien tuottamien tulospuu-tuloksien seassa kaikkien osallistujien anonymiteettisyyden turvaamiseksi.

Yhteiskehittelyn tarkoituksena oli tuottaa yhteinen ymmärrys tai ymmärryksen kirkastuminen työelämämentoroinnista sekä tarkastella ohjelman prosessia useammasta eri näkökulmasta. Yhteiskehittelyssä käytiin ensin läpi mentoreiden perehdytysmateriaalissa kuvatut pilottiohjelman tavoite ”Välittää kokemuksia ja hiljaista tietoa...edistää tavoitteellisuutta, luovuutta, erilaisuuden sietämistä, yhteistyötaitoja, auttaa ura- ja koulutusvalinnoissa” sekä osallistujille esitettyjä pilotista saatavien hyötyjen toteutumista, mitkä materiaalin mukaan olivat mentoroitavien mahdollisuus ”luoda kontakteja, saada työelämäohjausta, tulla tietoiseksi yhteiskunnan ja työelämän säännöistä ja kulttuurista, kasvattaa mahdollisuuksia työllistyä” ja vapaaehtoisten mentoreiden mahdollisuus ”saada uusia ideoita ja näkökulmia, tutustua uusiin kulttuureihin ja tuoda elämään merkityksellisyyttä”. Osallistujien mukaan nämä tavoitteet toteutuivat osittain prosessin aikana, mutta olivat liian laajoja ja epärealistisia toteutettaviksi pilottiohjelman puitteissa.

Yhteiskehittelyssä pohdittiin lisäksi empatiakartan käytännöllisyyttä kohderyhmän tarpeiden kartoittamisen apuna. Empatiakartta on visuaalinen työkalu käyttäjäprofiileista tai havainnoinnista saadun tiedon jäsentämiseen. Lopuksi pohdittiin mentorointiohjelman osallistuneiden osallisuutta Wright, Block & Ungerin (2008) määrittämien osallisuuden tasojen mukaisesti. Osallisuus ei ole joko/tai tekijä, vaan pikemminkin kehittyvä ja dynaaminen prosessi. Tarkoituksenmukaista olisi pyrkiä korkeimpaan yhteistyötasoon kohderyhmän ja toimijoiden välillä korkeamman sitoutuneisuuden sekä tavoitteiden saavuttamiseksi (Ks. Kuvio 10. Osallisuuden tasot). Tarkastellun ohjelman mentoroitavien osallistujien osallisuus ohjelman aikana oli alhaisessa instruction–information tasolla. Jatkossa pyrkimyksenä olisi tähdätä tasolle consultation–inclusion ja saavuttaa näin ollen mentoroitavien osallistujien parempi osallisuus ja sitoutuneisuus. Maahanmuuttajien osallistamisen keinoja tulisi mentorointiohjelman suunnittelemisessa, implementoinnissa sekä toteutuksessa pohtia tarkemmin. Voisiko esimerkiksi mentoroitava maahanmuuttaja kannustaa toimimaan kurssin jälkeen työelämämentorina? Entä tulisiko osallistujille mahdollistaa enemmän tapoja vaikuttaa mentoroinnin sisältöön?



Wright, Block & Unger, 2008

Kuvio 10. Osallisuuden tasot (Wright, Block & Unger, 2008)

6.1.1 Tulospuu prosessin jäsentäjänä

Pilotin prosessia pohdittiin ja konkretisoitiin ”Tulospuu” -arviointimenetelmän avulla (KSL 2017). Pilottiohjelman prosessin eri tekijöitä jäsenetään puun symbolisilla merkityksillä: Juuret (vahvuudet), Varsi (Yhteistyötoimijat ja sidosryhmät/oma yhteisö), Oksat (Toiminta/projektit/tavoitteet), Hedelmät (Missä on onnistuttu?), Katkenneet oksat (Mikä ei onnistunut/mistä on opittu/Mistä luovutaan), Silmut (Tulevat suunnitelmat), Ympäristö (Mikä voi edesauttaa puuta kasvamaan/suunnitelmia toteutumaan jne.). Tulospuu täytettiin yhdessä ja tulokset on litteroitu ja koodattu taulukkoon 3.

<u>Tulospuun osa-alue</u>	<u>Tulokset</u>
Juuret – vahvuudet	Osallistujien motivaatio, mentoreiden ammattitaito ja itseohjautuvuus, Punaisen Ristin tunnettuus, olemassa olevat verkostot
Varsi – yhteistyötoimijat	Edupoli, Accenture, Vapaaehtoiset

Oksat – tavoitteet	Välittää kokemuksia ja hiljaista tietoa, edistää tavoitteellisuutta, luovuutta, erilaisuuden sietämistä, yhteistyötaitoja ja auttaa ura- ja koulutusvalinnoissa
Hedelmät – onnistumiset	Opiskeluun ja työhön päässeet mentoritavat 5/14.
Katkenneet oksat – ongelmat	Tilat, keskeyttäneet osallistujat, materiaalien vähyys, ohjelman keskeneräisyys
Silmut – tulevat suunnitelmat	Ohjelman jatko, tulevat mentorit, tiedon kumuloituminen
Ympäristö – mikä edesauttaa	Ryhmähenki

Taulukko 3. Tulospuun yhteiskehittelyn tuotos

Mentorointiohjelman eri osioiden erittelemisen tulospuuhun edistää tulkintojen ristiriidattomuutta ja auttaa hahmottamaan pilotin kokonaiskuvaa luovasti. Ohjelman ja sen prosessin jokaiselle ilmiölle on oma symbolinen paikkansa tulospuussa. Tämä kuvaa pilotin dynaamista luonnetta ja tuo esiin piileviä suhteita ja johtumia, jotka muuten voisivat jäädä vähemmälle huomiolle tarkasteltaessa pilotin prosessia. Työelämämentorointipilotin puu voidaankin nähdä vielä toistaiseksi puuntaimena, joka on herkässä tilassa ja hakee muotoaan ja joka oikeassa ympäristössä se voi kasvaa vankaksi ja tuottaa ryppäittäin hedelmiä.

6.1.2 Hatuilla uutta näkökulmaa

Edward De Bonon kehittämä *6 thinking hats*, eli kuuden hatun näkökulmamenetelmä, on yleisesti käytetty ajattelun ja keskustelun apuväline, jonka avulla on mahdollista keskittyä yhteen asiaan kerralla. Menetelmä soveltuu erityisesti monimutkaisten asioiden tarkastelemiseen ryhmässä tai yksinään ja on oivallinen mm. ongelmanratkaisussa tai kehitysideoiden arvioimisessa. Hattutekniikan tarkoituksena tarkastella ilmiötä eri näkökulmista ja tuoda ilmi ajatuksia, jotka muuten voisivat jäädä pimentoon. Näkökulmia edustavat kuusi eriväristä mielikuvituksellista hattua mitkä kattavat tärkeimmät näkökulmat (Carl III, 1996)

- Valkoinen hattu – faktat, mallit ja objektiivinen tieto
- Punainen hattu – tunteet, intuitio ja aavistukset
- Musta hattu – loogisesti negatiiviset ajatukset, miksi ei onnistuta
- Keltainen hattu – loogisesti rakentavat ajatukset, miksi onnistutaan
- Vihreä hattu – luovuus, uudet ideat, provosoivat ajatukset, lateraalinen ajattelu
- Sininen hattu – kontrolloi kaikkia muita hattuja, fasilitaattori

Vaikka näkökulmien, eli hattujen, määrä vaihtelee tilanteen ja osallistujien, niin tärkeää on, että ainoastaan yhtä hattua pidetään päässä kerrallaan. Yhteiskehittelyyn osallistujien määrän sekä käytettävissä olevien resurssien takia tämä aineisto koostetaan yhdessä siten, että koko ryhmä käyttää saman väristä hattua yhtä aikaa (rinnakkainen ajattelu) ja tulokset koostetaan yhdessä PowerPointille. Hattujen määrä on rajattu kolmeen väriin, jotka on arvioitu soveltuvimmiksi ilmiön arvioimiseksi: valkoiseen, mustaan ja punaiseen. Alle on eritelty yhteiskehittelyssä esiin tulleet ryhmän ajatukset työelämämentoroinnista hattujen värien mukaisesti.



Valkoinen hattu – Ohjelman tavoitteena on mentoroitavien työllistymisen tukeminen. Tähän auttaa mentoreiden yhteinen tietovarasto asioista, joita ohjaukseen tarvitaan esim. yhteiset työkalut ja materiaalit, joita ei kuitenkaan ollut pilotissa vielä saatavilla. Näiden tuella voitaisiin arvioida ohjelman laatua, asettaa realistisia tavoitteita ja odotuksia sekä mahdollistaa tiedon kumuloituminen ja ymmärryksen syventyminen. Ohjelman toteuttamisen kannalta taustatieto mentoroitavista, kuten mentoroitavien koulutuksellinen ja kielitaso (englantia/suomi) on tärkeää, jotta mentorointiin voidaan varautua. Riittävät resurssit, kuten tarvikkeet (tietokoneet, tabletit jne.) ja turvallinen ympäristö kuten mentorointiin varatut tilat, tukevat ja mahdollistavat ohjelmaan osallistumisen. Mentoreilla tulee olla erilaisia valmiuksia. Mentoreiden on osattava työhön ja työnhakuun liittyvät erityistaidot ja -tiedot kuten koulutuspolut, työllistymisen kanavat sekä miten hyödynnetään omaa kokemustaustaansa työelämästä.



Musta hattu – Koulutukset, käytännöt ja lait muuttuvat jatkuvasti ja uusia tulee, vapaaehtoisen on siten hyvin vaikea pysyä ”ajan hermoilla” olematta työllistymisen asiantuntijoita. Mentorointiohjelmaan suunniteltu aika ei riitä käsittelemään aiheita eikä kaikkien mentoroitavien tietotaitotaso ole riittävän korkea monimutkaisten asioiden sisäistämiseen muutamassa tunnissa. Yksilöohjaus muuttaa mentorointiohjelman rakennetta ja on osoittautunut tarpeelliseksi. Se on kuitenkin erittäin työläs vapaaehtoiselle. Voisiko ohjaus olla pareittain, jos mentoroitavien maahanmuuttajien välillä olisi jotain yhteisiä tekijöitä? Odotukset ovat olleet niin mentoreiden kuin mentoroitavien välillä ristiriitaisia, tarvetta ei ole saavutettu. Ohjelman keskeisimpiä ongelmia ovat olleet osallistujien keskeyttäminen, sitoutuneisuus ohjelmaan ja sopimuksen allekirjoittamiseen liittyvät seikat. Väärinymmärryksiä esiintyy koko ohjelman ajan. Selkosuomen käyttäminen on ajoittain haasteellista.



Punainen hattu – Jotta voitaisiin kohdentaa työelämämentorointia paremmin tulisi meidän rajata/suodattaa osallistujia esim. koulutustason mukaan, mutta kuinka tämä toteutetaan kulttuurisesti turvallisesti sekä oikeudenmukaisesti ilman, että osallistujia syrjitään. Entä hukkuvatko yksilöt ryhmään missä muutamat osallistujat, joilla on jo muutenkin riittävästi valmiuksia, vievät ryhmää eteenpäin. Kaikissa osallistujissa on nähty ja koettu avuttomuutta. Mentorit joutuvat luopumaan omista tavoitteistaan ja suunnitelmattomuuden sekä tavoitteiden epärealistisuuden takia kokevat paljon turhautumista ja ahdistusta ohjelman aikana. Tärkeäksi koettiin ohjelman tarjoama monikulttuurinen kohtaaminen eli mahdollisuuksia kohdata ihminen ihmisenä.

7 Tutkimuksen tulokset

Tässä tutkimuksessa analysoidaan litteroitua ja dokumentoitua tutkimusaineistoa (ks. 6 Tutkimusaineisto) teorialähtöisen sisältöanalyysimenetelmällä. Sisältöanalyysi sopii hyvin strukturoimattoman aineiston analysointiin ja sen avulla kerätty tutkimusaineisto saadaan järjestettyä ja luokiteltua johdonmukaisesti johtopäätöksiä varten. Ensin valittiin tutkimuskysymykselle ”*edistääkö mentorointiohjelma maahanmuuttajaväestön toiminnallisia oikeuksia Suomessa*” relevantti analyysirunko, joka tässä tapauksessa perustuu mentorointiohjelman runkoon ja suunniteltuihin moduuleihin sekä sen suhdetta Inhimillisen mallin komponentteihin. Tuomin ja Sarajärven mukaan (2018, 117–131) teorialähtöisessä sisältöanalyysimenetelmässä kategoriat määritellään aikaisemman tiedon perusteella ja niihin etsitään dokumentoidusta havaintoaineistosta kuvaavia lausumia. Tämän jälkeen tehtiin aineiston pelkistäminen sisältöanalyysin menetelmiä noudattaen.

Luokittelussa on lähtenyt liikkeelle siitä, että litteroidusta tutkimusaineistosta poimittiin Excel taulukkoon analyysirungon mukaisesti sellaista aineistoa, joka kuvaa toiminnallista oikeutta tukevia ja edistäviä tekijöitä suhteutettuna inhimillisen mallin (MOHO) teemoihin tahto (volition), tottumus (habituation) ja toimintakyky (performance capacity). Toimintaa mahdollisesti estäviä ilmiöitä ei ole käsitelty, sillä niitä ei voida tämän tutkimuksen puitteissa riittävän luotettavasti arvioida. Nämä lausumat on luokiteltu ja eritelty taulukkoon 4. ja niiden merkityksellisyyttä avataan tarkemmin luvussa 7.1. Tuloksien analysoiminen. Inhimillisen mallin neljättä komponenttia, ihmisen sosiaalista ja fyysistä ympäristöä (environment), ei ole ollut tämän prosessin puitteissa mahdollista arvioida mutta sen merkityksellisyyttä suhteessa toteutuneeseen prosessiin kuvataan ja pohditaan opinnäytteen teoreettisessa osuudessa sekä opinnäytteen johtopäätöksissä.

**MENTORINTIOHJEL-
MAN STRUKTUURI**

**ILMIÖN TOIMINNALLISIA OIKEUKSIA TUKEVAT IL-
MIÖT SUHTEESSA INHIMILLISEN TOIMINNAN MAL-
LIN OSA-ALUEISIIN**

	Tahto Volition	Tottumus Habituation	Toimintakyky Performance capa- city
MODUULI 1 MM.TUTUSTUMINEN, SOPIMUKSET, KAWA	xxx	xx	xx
MODUULI 2 MM. TYÖNHAKU- JA OPINTOVÄYLÄT	xxx	x	xxx
MODUULI 3 MM. CV PAJA, HAKU- KIRJE	xx	xx	xxxx

MODUULI 4	xx		xxx
MM. TYÖKULTTUURI, OIKEUDET JA VELVOLLISUUDET			
MODUULI 5	xx	x	xxx
MM. PALAUTEKESKUSTELU			
TYÖPAIKKAVIERAILU	xx	xxx	xx
CV PAJA ACCENTURE			

x= lausumia, jotka kuvaavat tutkittavaa ilmiötä

Taulukko 4. Sisältöanalyysi työelämämentorointi hyödyntäen inhimillistä mallia

7.1 Tuloksien analysoiminen

Sisältöanalyysistä ilmenee mentorointiohjelman prosessin eteneminen tahdon osa-alueista kohti tottumuksen ja toimintakyvyn osa-alueita. Vaikka havaintoaineisto on luonteeltaan laadullista, hyödynnetään aineiston analysoinnissa kattavasti teoreettisia viitekehyksiä (Inhimillisen toiminnan malli) sekä muita relevantteja teorioita, joiden avulla pyritään tuomaan esille ja tulkitsemaan ohjelman prosessin kannalta oleellisia seikkoja.

Tutkimuksen tuloksien tulkitsemisessä on otettava huomioon, että niiden kerääminen on toteutettu suurilta osin vain sen puolikkaan ryhmän osalta, missä opiskelija on itse ollut aktiivisesti mukana. Ohjelman pilottiluonteen vuoksi tutkimuksesta saatuja tuloksia ei voida pitää erityisen merkittävänä eikä ohjelman vaikuttavuuden määrää ole mahdollista tai tarkoituksenmukaista arvioida. Analyysin eri osa-alueiden perusteella tärkein havainto on se, että maahanmuuttajien sitoutuminen ohjelmaan on ollut monisyistä. On ilmeistä, että maahanmuuttajat eivät ole homogeeninen ryhmä, vaan he tulevat hyvin erilaisista taustoista ja heillä on erilaisia kotoutumisen tarpeita. Osallistujien vaihteleva läsnäolo ohjelman aikana, subjektiivisten merkityksien ja tulkintojen variaatiot, tutkimusaineiston rajallisuus ja pinnallisuus, ohjelman lyhytkestoisuus sekä puitteiden joustavuus

eivät mahdollistaneet merkittävää ymmärryksen syventymistä mentorointiohjelman vaikuttavuudesta vaan pikemminkin tuloksena voidaan pitää sitä, että ohjelmalle on selkeä tarve ja paikka maahanmuuttajien integraation edistämiseksi. Samantyyppinen tutkimus tulisi toistaa ohjelman luotua pysyvämmät puitteet. Sitoutuneiden ja kokeneempien mentoreiden myötä maahanmuuttajien integraatiota koskeva tieto ja taito pääsisi kumuloitumaan ja ohjelman moduuleita voitaisiin näin olleen edelleen kehittää vaikuttavammaksi.

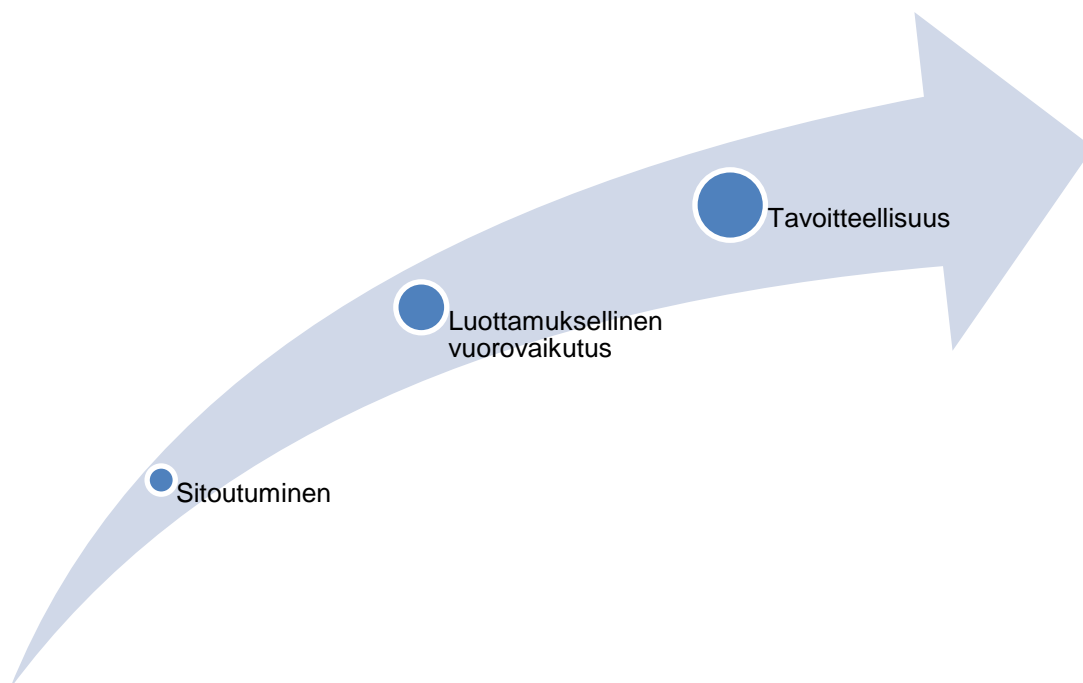
Analysoin kuitenkin muutamia työelämämentorointiohjelman moduuleista nousseita ilmiöitä, joita pidän ohjelman toteutumisen kannalta merkityksellisinä. Ensimmäisessä modulissa oli luonnollisesti havaittavissa kaikissa osallistujissa jännitystä, innostuneisuutta ja odotuksia tulevalta ohjelmalta. Mentorit olivat käyneet lyhyen perehdytyksen ennen ohjelman aloittamista mutta kokemusta mentoroinnista ei suurimmaksi osaksi ollut. Ohjelmaan oli ilmoittautunut 25 aikuista maahanmuuttajajohdosta joista 14 saapui paikalle ensimmäiseen yhteiseen mentorointitapaamiseen. Monet näistä osallistujista tulivat paikalle vaihteleviin aikoihin, joista suurin osa tuli paikalle puolesta tunnista yli tuntiin myöhässä ja vähemmistö reilusti etujassa. Välinpitämättömyys täsmällisyydestä ja ajan merkityksellisyyden variaatiot voidaan nähdä liittyvän yksilöllisten roolien ja tapojen lisäksi myös kulttuurisiin arvoihin. Arvot muuttuvatkin aikuisiällä ihmisen toimintaan merkittävästi vaikuttaviksi, tällöin nuoruuden aikana muodostuneet roolit, rutiinit ja tavat tahtivat selvästi aikuisen päivittäistä elämää. Inhimillisen mallin mukaan kulttuuriset arvot tuottavat voimakkaita tunteita (esim. turvallisuus, kuuluminen, tarkoitus) ja niiden perusteella syntyy tunne velvollisuuksista, eli siitä millä tavoin kunkin tulisi toimia (Taylor & Kielhofner 2017, 45–46). Motiivina paikalle tulemiseen oli osalla yksinomaan mielenkiinto työelämämentorointiohjelmasta kohtaan, vaikka varsinaista intressiä työllistymiselle tai tarvetta avulle ei kaikilla osallistujilla ollutkaan. Mielenkiinto liittyy edellä mainitun inhimillisen mallin tahdon osa-alueisiin, esim. yksi osallistuja kertoi viimeisenä tapaamiskertana osallistuneensa ohjelmaan lähinnä positiivisten aikaisempien kokemuksien perusteella Punaisen Ristin toiminnasta.

Kawa-joen poikkileikkaukseen liittyvästä tutkimusaineistosta nousee esille mielenkiintoinen ilmiö, kun näennäisesti sama aineisto koostettiin kahteen otteeseen, ensin itsenäisesti ja toisen kerran yhdessä yhteiselle paperille, resurssit kasvoivat 19 tekijästä 32 tekijään mutta haasteet vähenivät 35 tekijästä 28 tekijään. Ilmiön takana voi olla monenlaisia sosiaalisia ja kulttuurisia ilmiöitä, joista tuon esille kaksi oleellista teoreettista näkökulmaa. Sosiaalipsykologi Erving Goffmannin mukaan jokainen esittäytyy vuorovaikutuksessa kasvojen haltijana, joille haemme toisilta arvostusta. Käsite "kasvot" on peräisin arkikielestä, jossa puhumme "kasvojen" menettämisestä tai säilyttämisestä. Silloin kun

kasvojen esittäminen onnistuu, ihmisestä tuntuu hyvältä ja hän kokee itseluottamusta ja arvoa ja vastaavasti menettäessään ”kasvonsa” ihminen nolostuu. Koska ”kasvot” ovat koko ajan läsnä ne ovat yhteydessä moniin seikkoihin vuorovaikutuksessa: kaikki se, mitä vuorovaikutuksessa tapahtuu tai on muuten havaittavissa, on potentiaalisesti ilmausta osanottajien sosiaalisesta arvosta, eli *kasvoista* (Hänninen, Partanen & Ylijoki 2001, 347-364). Tilanne, jossa joutuu avoimesti kertomaan kaikille omista resursseistaan ja haasteistaan voi olla monelle haasteellinen paikka niin kulttuurisesti kuin sosiaalisestikin. Toinen näkökulma, jonka tuon esille on Irving Yalom (2005) määrittelemät 11 ryhmän terapeuttista tekijää. Vaikka kyseessä ei ole terapeuttinen ryhmä, teoria erittelee ryhmädynamiikan kannalta oleellisia tekijöitä, jotka voidaan nähdä ryhmän toiminnan ymmärtämisen kannalta oleellisina. Yksi terapeuttisista tekijöistä on mallioppiminen (Imitative behaviour), jonka mukaan jäsenet oppivat tarkkailemalla toisiaan sekä ohjaajia. Mallioppimisen rooli terapeuttisena tekijänä on erityisen tärkeä ryhmän alussa, jolloin jäsenet samaistuvat muihin ryhmän jäseniin sekä ohjaajaan. Vaikka mallioppiminen on itsessään lyhytaikaista, se voi helpottaa yksilöä kokeilemaan uudenlaisia käyttäytymistapoja. On yleistä, että ryhmän jäsenet kokeilevat muiden jäsenien toimintatapoja vain todetakseen ne itselleen sopimattomiksi. Tällä prosessilla voi olla Yalom (2005) mukaan vankka terapeuttinen vaikutus; selvittämällä mitä me emme ole, on edistystä kohti ymmärrystä siitä, mitä me olemme. Resurssien ja haasteiden koostaminen yhdessä ja niiden kirjoittaminen yhteiselle paperille on voinut mahdollistaa uusien tekijöiden nousemisen sekä sellaisten tekijöiden sanoittamisen, joihin ei itsenäisessä työskentelyssä olisi muuten kyennyt.

Mentorointityön haasteena on ollut koko prosessin ajan yhdenvertaisuuden toteutuminen, koska maahanmuuttajan suomen kielen taito on heikko tai vuorovaikutusta ja kommunikointia heikentävät osapuolien kulttuurierot. Ohjelman alussa osallistujat allekirjoittivat alustavat mentorointisopimukset, minkä tarkoitus oli tukea osallistujien sitoutumista ohjelmaan ja konkretisoida yksilölliset tavoitteet. Sopimuksissa kuvailtiin ohjelman luonnetta ja sisältöä ja laadittiin jokaisen osallistujan yksilölliset tavoitteet. Onnistuneen mentoroinnin syntyminen ja loppuun vieminen edellyttääkin sitoutumisen ja luottamuksen lisäksi myös tavoitteiden asettamista (Ks. kuvio 11 Mentoroinnin keskeiset tekijät). Mentorointiprosessi alkaa aina mentoroitavan osapuolen tarpeista ja rakentuu hänen tavoitteidensa varaan (Kanniainen, Nylund & Kupias, 2017, 6–7). Sopimus oli kuitenkin monimutkainen ja sisälsi paljon vaikeita suomen kielen sanoja, mikä aiheutti osallistujissa hämmennystä ja mentorissa avuttomuutta. Sopimuksen tarkoitusta ja sisältöä ei ymmärretty eivätkä osallistujat luonnollisesti halunneet allekirjoittaa sopimusta, jota eivät täysin

ymmärtäneet. Sopimuksen allekirjoittaminen oli kuitenkin tärkeä osa ohjelmaan osallistumista, sillä ilman sitä ohjelmaan ei voinut osallistua. Sopimuksen ehdollisuus oli lopuksi yhden mentoroitavan osallistujan syy ohjelman keskeyttämiselle. Monikulttuurinen kohtaaminen onkin avainasemassa ohjelman onnistuneen toteutumisen kannalta.



Kuvio 11. Mentoroinnin keskeiset tekijät (Kanniainen, Nylund & Kupias, 2017)

Työelämämentoroinnin tavoite integraation ja hyvinvoinnin tukemisessa ja edistämisessä on toiminnalliselle oikeudelle oleellista. Integraation vaikutusta voidaan verrata toiminnalliseen adaptaation konseptiin, joka rakentuu ympäristön lisäksi kahdesta subjektiivisesta komponentista: toiminnallisista valmiuksista ja toiminnallisesta identiteetistä. Työelämämentoroinnin prosesseissa käytiin läpi mm. työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia, harjoiteltiin suomalaiselle kulttuurille tyypillisiä työhaastatteluja sekä laadittiin työnhakukirje suomalaiselle työnantajalle. Nämä harjoitukset vaikuttavat maahanmuuttajan positiiviseen toiminnallisen identiteetin muodostumiseen sekä toiminnallisten valmiuksien syntymiseen ja syventymiseen ja mahdollistavat toiminnallisen adaptaation, eli integraation, suomalaiseen kulttuuriin.

7.2 Johtopäätökset

Tämän opinnäyte tarkasteli vuoden 2018-2019 vaihteessa toteutettua Punaisen Ristin työelämämentorointipilottia toiminnallisen oikeudenmukaisuuden näkökulmasta, sekä

pohti sen vaikutusta maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatioon toiminnallisen oikeuden näkökulmasta. Opinnäytteen tavoitteena oli vastata kysymykseen edistääkö mento-
rintiohjelma maahanmuuttajaväestön toiminnallisia oikeuksia Suomessa. Kysymyk-
seen pyrittiin vastaamaan alun perin toteuttamalla Kawa-teoriaan perustuvan aineiston-
keruun ohjelman alussa ja lopussa ja tuottamalla siihen perustuvaa mitattavaa aineistoa,
mutta tämän toteuttamisesta myöhemmin luovuttiin, kun osallistujien suuri keskeyttämis-
prosentti osoitti suunnitellun aineistonkeruutavan soveltumattomaksi.

Opinnäytteen teoriaosuudessa vastattiin pääkysymystä tukeviin apukysymyksiin ja eri-
teltiin kattavasti miksi toiminnallisia oikeuksia pitää Suomen maahanmuuttajaväestössä
edistää, millaisia toiminnallisen oikeuden puutteita maahanmuuttajaväestössä esiintyy,
sekä miten mentorointiohjelma pyrkii edistämään maahanmuuttajaväestön toiminnallisia
oikeuksia Helsingissä. Tutkimusaineiston ja tulosten perusteella voidaan todeta, että työ-
elämämentorointiohjelman voi hyvin harkittuna ja suunniteltuna toimintana olla maahan-
muuttajaväestön integraatiota ja toiminnallisia oikeuksia edistävää. Potentiaalisesti oh-
jelma voisi olla hyvinkin merkittävä, mikäli työelämämentoreiden tietotaito integraation
haasteista ja voimaannuttamisen keinoista pääsisi kumuloitumaan ja syventymään oh-
jelman aikana. Työelämämentoroinnin moduulit edistävät sisällöllisesti maahanmuutta-
jien toiminnallista adaptaatiota, mikä rakentuu inhimillisen toiminnan mallin mukaisista
positiivisesta toiminnallisen identiteetistä, toiminnallisista valmiuksista, vallitsevasta ym-
päristöstä ja niiden keskinäisestä vuorovaikutuksesta. Toiminnallisen adaptaation voi-
daan nähdä liittyvän läheisesti kotoutumisen sekä integraation käsitteisiin.

8 Pohdinta

Toimintaterapian opiskelijana, jolla on monikulttuurinen tausta ja siitä johtuvaa ”juuretto-
muutta”, minusta tuntui luontevalta lähestyä monikulttuurisuuden ja akkulturaation ilmi-
öitä toiminnallisen oikeuden näkökulmasta käsin. Opinnäytteen tekeminen intensiivi-
sessä aikataulussa, itselle merkityksellisestä aiheesta, vapaaehtoisvoimin toimivasta pi-
lottiohjelmasta oli upeaa, pelottavaa, mielenkiintoista, epätoivoista ja samalla yksi haas-
teellisimmista ja tyydyttävimmistä töistä, joita olen opintojeni aikana tehnyt. Opinnäytteen
työstäminen itsenäisesti kulttuurisensitiivisestä aiheesta vaati jatkuvan reflektoinnin li-
säksi paljon itseohjautuvuutta, perehtymistä vaativiin käsitteisiin ja konsepteihin, kriittistä
ajattelua sekä toimintaterapian mallien luovaa hyödyntämistä sellaisen ohjelman arvioi-
misessa, jota ei ole suunniteltu terapeuttisesta näkökulmasta.

Toteutuneen opinnäyteprosessin kulkua voidaan kuvata Whiteford ja Townsend (2011) luoman POJF-viitekehyksen (Participatory Occupational Justice) avulla. POJF toimii kriittisen ajattelun apuna niille toimintaterapeuteille, jotka pyrkivät osallistuvasti toiminnallisen oikeuden edistämiseen. Viitekehyksessä eritellään kuusi mahdollistamisen taitoa:

1. Edistä tietoisuutta yhteiskunnassa ilmenevistä toiminnallisista epäoikeudenmukaisuuksista
2. Ryhdy toimeen yhteistyössä muiden kanssa
3. Sovi yhteinen toimintasuunnitelma yhteistyökumppanin kanssa
4. Suunnittele resurssien hankinta, mistä materiaalit saadaan
5. Tue suunnitelman implementointia ja jatkuvaa arviointia
6. Tue kärsivällisyyttä ja suunnitelman loppuun viemistä

Opinnäytteen ideoinnin alussa tunnistin toiminnallisen oikeuden tarpeet erityisesti pakolaistaustaisessa maahanmuuttajaväestössä. Erilaisia teoreettisia aineistoja hyödyntäen pohdin vähemmistöjen erityistarpeista nousevia rakenteellisia ympäristössä esiintyviä epäoikeudenmukaisuuksia, joita suomalaisessa yhteiskunnassa kohdataan. Tarpeiden tunnistamisen jälkeen lähestyin potentiaalista yhteistyökumppania, Suomen Punaista Ristiä, jonka kanssa sovimme opinnäytetyön aiheesta, projektista sekä aikataulusta. Resurssit ja puitteet pilottiohjelman toiminnalle tulivat yhteistyökumppanilta, jonka toteuttamiseen sitouduin osallistumalla pilottiin mentorina. Tämä mahdollisti myös suunnitelman implementoinnin, jatkuvan arvioinnin sekä kärsivällisyyden ja ohjelman onnistuneen loppuun viemisen varmistaminen.

Punaisen Ristin monikulttuurisesta kohtaamisesta kiinnostuneiden vapaaehtoisten toteuttama mentorointiohjelma on uudenlainen aktiivisen kansalaisuuden tapa kohdata maahanmuuttajien yhteiskunnallisia tarpeet ja luoda vuorovaikutusmahdollisuuksia kantaväestön ja maahanmuuttajien välille. Monikulttuurisessa ryhmässä kotoutumisen prosessi ei rajoitu pelkästään suomalaisen ja ulkomaisen kulttuurin kohtaamiseen, vaan vuorovaikutusta tapahtuu myös ulkomaisten kulttuurien kohdatessa toisiaan. Tämä voi

osaltaan auttaa tunnistamaan oman kulttuurin erityispiirteitä edistään kaikkien osallistujien suvaitsevaisuutta ja kulttuurista nöyryyttä. Heterogeenisissä ryhmissä osallistujien välinen positiivinen vuorovaikutus, hyvä ryhmähenki ja koheesio määrittävät pitkälti sen, kuinka ryhmä onnistuu viemään mentorointiprosessin onnistuneesti loppuun asti.

8.1 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Pilottiohjelman mentoroitaviksi osallistujiksi valikoituivat kaikki ohjelmasta kiinnostuneet yli 18 vuotiaat oleskeluluvan omaavat maahanmuuttajat (N=14) paikallisesta instituutiosta, jolla ei ole ammatillisia kytköksiä yhteistyökumppaniin (SPR). Työelämämentorointiin osallistuneet henkilöt ovat Punaisen Ristin vapaaehtoisia. Ohjelmaan osallistuminen on kaikkien osapuolien kohdalla ollut vapaaehtoista. Tutkimuksen tavoitteena on ollut arvioida ja kuvata pilottiohjelman prosessia sekä prosessiin vaikuttavia tekijöitä. Havaintoaineisto on tunnisteiden osalta anonymisoitu ja loppuhaastatteluun osallistuneilta henkilöiltä on pyydetty suullinen suostumus havaintoaineiston audio-dokumentointiin. Tutkimuksen kohteena ei ole ollut subjektiivisia, konkreettisesti mitattavia asioita, vaan tarkastelun kohteena on ollut ohjelman prosessi. Ilmiöön liittyviä tekijöitä on pohdittu pääasiassa teorialähtöisesti. Laadulliselle tutkimukselle tyypillisen toimintatavan mukaisesti kerätty aineisto on esitetty raportissa harkinnanvaraisesti mutta mahdollisimman kattavasti. Havaintomateriaalia on analysoitu teoreettisesti koko tutkimusprosessin ajan. Opinnäytteessä noudatetaan eettisiä periaatteita, tieteellisyyttä ja hyvää tutkimuskäytäntöä.

Tutkimuksen eettisyyden kannalta tutkijan harjoittama riittävä reflektiivisyys ja kriittinen ajattelu on erityisen tärkeää. Perinteisissä tutkimusmetodeissa, missä tutkija kontrolloi tutkimuksen puitteita ja tuloksien raportointia vallitsee perustavanlaatuisen valtasuhteiden epätasapaino joka arvioimattomana vääristää kerättyä tietoa (Hammell & Carpenter 2004; Carpenter & Suto 2014, 50; Brownie 2015, 33). Ei ole mahdollista kokonaan poistaa tutkijan ja tutkimuskohteen valtasuhteiden epätasapainosta muodostunutta tiedon vinoumaa, sillä se syntyy luonnostaan opiskelijan valitessa tutkimuksen puitteet, metodit ja raportointitavan. Opiskelija on pyrkinyt tasapainottamaan valtasuhteita yhteiskehittelyn sekä aktiivisen reflektoinnin avulla. Koska tutkimus on tavoitteellista toimintaa, siinä on mukana myös tunteita, eli emootioita. Emootiot ovat tarpeen, sillä ne ovat hyödyllisiä erityisesti epäkohtien tunnistamisessa mikä on kriittisen teorian problematisoinnin edellytys. Havainnointi on myös metodina haasteellinen, sillä mitä me ”näemme”, tai minkä opiskelija kokee ”havainnoinnin” arvoiseksi on usein omien arvojen, ennakkoluulojen, asenteiden ja odotusten värittämää. Opiskelija on tutkimusprosessin ajan reflektoinut ja

arvioinut missä määrin omat emootiot ja tulkinnat ohjaavat, rajoittavat tai edistävät tutkimusprosessia ja sen tuloksia.

Luotettavuuden kannalta on oleellista tuoda esille ja käsitellä tuloksia rajaavia tekijöitä sekä tutkimuksen mahdollisia riskejä. Tutkijan osallisuus mentorointiohjelman implementoinnissa lisää tutkimuksen reaktiivisuutta ja vähentää objektiivisuutta, toisaalta kriittisen lähestymistavan kannalta täydellinen objektiivisuus ei välttämättä ole tarkoituksenmukaista. Tutkimuksessa käytettyjen metodien sekä teorioiden kulttuurisensitiivisyys on otettu huomioon ja niitä on analysoitu koko tutkimusprosessin ajan. Opinnäytteen teoriapohjiksi valittiin Kawa-malli sekä Inhimillisen toiminnan malli, joita on käytetty samantyyppisissä monikulttuurisissa konteksteissa. Kerättyyn aineiston laatuun on voinut vaikuttaa niin tutkijan läsnäolo, tiedon tulkinta ja kulttuurisidonnaiset tekijät. Empiirisen tutkimuksen luotettavuuden kannalta riittävä havaintomateriaalin keräysmetodin ja teoriapitoisuuden esiin tuominen on tärkeää. Havaintojen teoriapitoisuudella tarkoitetaan riittävää kuvausta siitä, millainen käsitys ilmiöstä on, millaisia merkityksiä ilmiölle annetaan sekä millaisia välineitä tutkimuksessa käytetään vaikuttavat tutkimuksen tuloksiin (Tuomi & Sarajärvi 2018, 25.). Aineiston koko on suhteessa tutkimuskysymykseen riittämätön, vaikka aineistoa pyrittiinkin keräämään monimenetelmällisesti koko pilottiprosessin ajan. Yleistyksiä ohjelman vaikuttavuudesta ei voida tämän aineiston perusteella tehdä eikä se olisi tarkoituksenmukaistakaan. Kvantitatiivisin menetelmin mitattavaa tietoa ei ollut mahdollista kerätä luotettavasti ja eettisesti. Pilottiohjelman ja tutkimuksen resurssien puitteissa laadullista aineistoa ei ollut mahdollista laajamittaisesti kerätä.

Opiskelijalla ei ole ammatillisia kytköksiä eikä opinnäyte ole saanut rahoitusta yhteistyökumppanilta tai mentorointiohjelman tukijoilta. Opiskelija on Punaisen Ristin jäsen Suomessa ja Espanjassa ja aktiivinen toimija monikulttuurisessa vapaaehtoistoiminnassa.

8.2 Jatkotutkimus- ja kehittämishaasteet

On selvää, että opinnäytetyö pilottiohjelman vapaaehtoistoiminnasta on tutkimuskohteenä haasteellinen, sillä ennakoimattomuus edellyttää monimenetelmällistä metodologiaa, spontaaniutta, epävarmuuden sietämistä ja pirstaloituneen tiedon kokoamista monimutkaisiksi kokonaisuuksiksi. Jotta työelämämentoroinnin vaikuttavuutta ja relevanttisuutta maahanmuuttajaväestön integroitumisen edistämiseksi voitaisiin laadullisesti mitata, vaatii se ohjelmaan osallistuvien työelämämentoreiden toimintatapojen selkeyttämistä, yhtenäistämistä ja johdonmukaistamista. Vasta pitävämpien puitteiden jälkeen on

mahdollista tarkemmin tarkastella niitä tekijöitä ja ilmiöitä, jotka vaikuttavat prosessin onnistuneeseen loppuun viemiseen, joita myös tämä opinnäyte on resurssien puitteissa nostanut esille. Opinnäytteen tulos osoittaaakin, että lisätutkimuksia tarvitaan. Asiakasprofilointi ja pilottiohjelman asiakaslähtöisyyden sekä vastavuoroisuuden kehittäminen ovat toimintatutkimukselle tämän ohjelman parissa oivallisia ja sopivia aiheita.

Lähteet

Aarnitaival, S. 2012. Maahanmuuttajanaiset työelämätietoa etsimässä: Tutkimus kotoutumisen tietokäytännöistä. Tampere: Tampere University Press.

Berry, J. W., 1997, Immigration, Acculturation and Adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 46(1):5–68. Saatavilla osoitteessa: <<http://www.ucd.ie/mcri/resources/Dermot%20Ryan%20Reading.pdf>>

Browne, M. N. 2015. *Asking the right questions: A guide to critical thinking* (Eleventh edition. Global edition.). Essex: Pearson.

Carl III, W. J. 1996. *Six Thinking Hats: Argumentativeness and Response to Thinking Model*. Saatavilla osoitteessa: <<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED399576.pdf>>

Carpenter, C. & Suto, M. 2008. *Qualitative research for occupational and physical therapists: A practical guide*. Oxford, UK: Ames, Iowa: Blackwell Pub.

Christiansen, C., Townsend, E. A. & Christiansen, C. H. 2014. *Introduction to occupation: The art and science of living* (2nd ed.). London: Pearson.

Creek, J. 2004. *Occupational therapy: New perspectives* (Reprinted 2004.). London: Whurr Publishers.

Dahlgren G, Whitehead M. 1991. *Policies and Strategies to Promote Social Equity in Health*. Stockholm, Sweden: Institute for Futures Studies. Saatavilla osoitteessa: <<https://core.ac.uk/download/pdf/6472456.pdf>>

Eduskunta. 2018. Hallituksen esitys HE96/2018 vp. Saatavilla osoitteessa: <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/HallituksenEsitys/Sivut/HE_96+2018.aspx#AllekirjoitusOsa>

Eriksen, T. H., 2010, Complexity in social and cultural integration: some analytical dimensions. Teoksessa: Vertovec, S. 2010. *Anthropology of migration and multiculturalism: New directions*. London: Routledge, 97–111.

Finlex, 30.12.2010/1386, Laki kotoutumisen edistämisestä. Saatavilla osoitteessa: <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386>>

Finlex, 01.05.2004/0301, Ulkomaalaislaki. Saatavilla osoitteessa: <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040301>>

Gressgård, R. 2010. *Multicultural dialogue: Dilemmas, paradoxes, conflicts*. New York: Berghahn Books.

Hammell, K. W. 2014. Belonging, occupation, and human well-being: An exploration, *Canadian Journal of Occupational Therapy*, 81:39, DOI: 10.1177/0008417413520489

Hammell, K. W. & Carpenter, C. 2004. Qualitative research in evidence-based rehabilitation. Edinburgh; New York: Churchill Livingstone Elsevier.

Hammell, K., Iwama, M. 2012. Well-being and occupational rights: An imperative for critical occupational therapy, *Scandinavian Journal of Occupational Therapy*, 19:5,385-394, DOI: 10.3109/11038128.2011.611821

Herne, K. 2012. Mitä oikeudenmukaisuus on? Helsinki: Gaudeamus.

Himanen, M., Könönen, J. 2010. Maahanmuuttopoliittinen sanasto. Helsinki: Like.

Hocking, C. 2017. Occupational justice as social justice: The moral claim for inclusion, *Journal of Occupational Science*, 24:1, 29-42, DOI:10.1080/14427591.2017.1294016

Hänninen, Partanen, Ylijoki. 2001. Sosiaalipsykologian suunnannäyttäjä. Tampere: Osuuskunta vastapaino. 347-364.

IRIN. 2.1.2019, ”Ten humanitarian crises and trends to watch in 2019”. Geneva. Saatavilla osoitteessa: <<https://www.irinnews.org/feature/2019/01/02/ten-humanitarian-crisis-and-trends-watch-2019>> Luettu 26.2.2019

Iwama, M. 2006. The Kawa model: Culturally relevant occupational therapy. Edinburgh; New York: Elsevier Churchill Livingstone.

Iwama, M., Thomson, N. A., Macdonald R. M., 2011. Situated meaning: a matter of cultural safety, inclusion and occupational therapy. Teoksessa: Kronenberg, F., Pollard, N. & Sakellariou, D. 2011. Occupational therapies without borders: Volume 2: towards an ecology of occupation-based practices. Edinburgh: Elsevier. S. 85–92

Iwama, M. 2007. Culture and Occupational Therapy; meeting the challenge of relevance in a global world, *Occupational Therapy International* 14(4), 183-187. Saatavilla osoitteessa: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/oti.234>>

Jahoda, M., 1981. Work, employment and unemployment: Values, theories, and approaches in social research. *American Psychologist*, 36(2), 184–191. DOI: 10.1037/0003-066X.36.2.184

Kaljonen, P., Matinheikki-Kokko, K. (toim.), 2011., Osallistava monikulttuurinen sosiaaliohjaus, Metropolia Ammattikorkeakoulu. Helsinki: Unigrafia. Saatavilla osoitteessa: <https://www.metropolia.fi/fileadmin/user_upload/Julkaisutoiminta/Julkaisusarjat/TAITO/PDF/245366_METROPOLIA_TAITO2.pdf>

Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kanniainen, M-R., Nylund, J., Kupias, P., 2017. Mentoroinnin työkirja. Helsingin yliopisto. Saatavilla osoitteessa: <https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/files/2014/08/Mentoroinnin-tyokirja_A4.pdf>

Karsten, Geithner, Klaus. 2009. A test of Jahoda's latent deprivation model with persons who are out of the labor force. Saatavilla osoitteessa: <https://www.researchgate.net/publication/267970144_A_test_of_Jahoda's_latent_deprivation_model_with_persons_who_are_out_of_the_labor_force>

Kielhofner, G., de las Heras, C.G., Suarez-Balcazar Yolanda, 2011. Human Occupation as a tool of understanding and promoting social justice. Teoksessa: Kronenberg, F., Sakellariou, D. & Pollard, N., 2011. Occupational therapies without borders: Integrating justice with practice (2nd edition.). Edinburgh: Elsevier. DOI: 10.1016/B978-0-7020-3103-8.00037-7

Kronenberg, F., Sakellariou, D. & Pollard, N., 2011. Occupational therapies without borders: Integrating justice with practice (2nd edition.). Edinburgh: Elsevier.

KSL. 2017. Osallistavat menetelmät – Vinkkejä ja virikkeitä kouluttajalle. Saatavilla osoitteessa: <<https://www.ksl.fi/wp-content/uploads/2017/10/Osallistavat-menetelm%C3%A4t-KSL-verkko.pdf>>

Kurki, T. 2019. IMMIGRANT-NESS AS (MIS)FORTUNE? Immigrantisation through integration policies and practices in education. Helsingin Yliopisto. DOI:10.13140/RG.2.2.16252.39044.

Laine, T., Malinen, A. 2009. Elävä peilisali – Aikuista pedagogiikkaa oppimassa. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Maahanmuuttovirasto, 2018, Vuosittainen maahanmuutto- ja turvapaikkaraportti – Suomi 2017, Euroopan muuttoliikeverkosto, Saatavilla osoitteessa: <https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/09a_finland_arm2017_en.pdf> (Luettu 2.2.2019)

Meyer, G. 2005. Power, Powerlessness and chances of productive action: 10 theses. From Forum, 17–23. Saatavilla osoitteessa: <https://www.fromm-gesellschaft.eu/images/pdf-Dateien/Meyer_G_2005a>

Muñoz, J.P., 2007. Culturally responsive care in Occupational Therapy. Occupational Therapy International 14(4):256–280. DOI:10.1002/oti.238

OECD, 2018, International Migration Outlook 2018, OECD Publishing, Paris, Saatavilla osoitteessa: <https://doi.org/10.1787/migr_outlook-2018-en> (Luettu 2.2.2019)

Oikeusministeriö. 2017. Miten meillä menee? Kartoitus väestösuhteiden tilasta Suomessa – painopisteenä vastaanottokeskuspaikkakunnat. Oikeusministeriön julkaisu 32/2017. Saatavilla osoitteessa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80007/A_OMSO_32_2017_Miten_meilla_menee.pdf?sequence=7&isAllowed=y>

Peltola, U. & Metso, L. 2008. Maahanmuuttajien kuntoutumisen ja työllistymisen tukeminen Helsingissä. Helsinki: Kuntoutussäätiö.

- Redfield, R., Linton, R., & Herskovits, M. 1936. Memorandum on the study of acculturation. *American Anthropologist*. 149-152.
- Saukkonen, P. 2016. Maahanmuuttajien kotoutuminen Helsingissä: Työllisyys, tulot ja asuminen. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.
- Sen, A. 2009. *The idea of justice*. Cambridge (Mass.): Belknap Press of Harvard University Press.
- STTK. 2018. Selkokielineen työelämän ABC–opas. Saatavilla osoitteessa: <https://tyoelamaan.sttk.fi/wp-content/uploads/sites/2/2018/09/STTK_TYO_SELKO_verkko_20180905.pdf>
- Talero P., 2017. Culturally responsive care in Occupational Therapy: Learning from other worldviews. Teoksessa: Kronenberg, F., Sakellariou, D. & Pollard, N., *Occupational therapies without borders: Integrating justice with practice* (2nd edition.). Edinburgh: Elsevier. S.292–301.
- Taylor, R. R. & Kielhofner, G. 2017. *Kielhofner's model of human occupation: Theory and application*. Fifth edition. Philadelphia: Wolters Kluwer Health. E-kirja. Kindle-edition.
- Townsend, E. A., Beagan, B., Kumas-Tan, Z., Versnel, J., Iwama, M., Landry, J., Stewart, D., & Brown, J. 2007. Enabling: Occupational therapy's core competency. Teoksessa E.A Townsend & H.J. Polatajko, (Ed.), *Enabling occupation II: Advancing an occupational therapy vision for health, well-being, & justice through occupation*. 87-171.
- Tuomi, J., Sarajärvi, A. 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi* (Uudistettu laitos.). Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Ukkola, S. 19.10.2018. "Maahanmuuttaja ei ole sinun pehmolelusi". Yle Blogit. Saatavilla osoitteessa: <<https://yle.fi/uutiset/3-10460023>>
- United Nations. 1948. *Universal Declaration of Human Rights*. Saatavilla osoitteessa: <<http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>>
- United Nations. n.d. *Sustainable Development goals – knowledge platform*. Verkkosivusto. Saatavilla osoitteessa: <<https://sustainabledevelopment.un.org/sdgs>>
- United Nations. 2018. *Executive Summary of the Government's Report on the implementation of the 2030 Agenda for Sustainable Development*. Saatavilla osoitteessa: <https://kestavakehitys.fi/documents/2167391/2186383/Executive_Summary_2018_v1.2.pdf/9bdb30cc-bfa6-4692-8922-424a2fb0dd27/Executive_Summary_2018_v1.2.pdf.pdf>
- Yalom, I. D. & Leszcz, M. 2005. *The theory and practice of group psychotherapy*. 5th ed. New York: Basic Books. Kindle e-kirja versio.

Yijälä A., Luoma T., 2018. "En halua istua veronmaksajan harteilla, haluan olla veronmaksaja itse": Haastattelututkimus maahanmuuttajien työmarkkinapoluista ja työnteon merkityksistä heidän hyvinvoinnilleen. Tutkimuksia 2018. Helsinki: Helsingin kaupunki.

Valtioneuvosto. 2017. Valtioneuvoston selonteko kestävän kehityksen globaalista toimintaohjelmasta Agenda2030:sta. Kestävän kehityksen Suomi – pitkäjänteisesti, johdonmukaisesti ja osallistavasti. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 3/2017. Saatavilla osoitteessa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79854/VNK_J0317_net.pdf?sequence=1>

Väestöliitto, n.d., Maahanmuuttajat, Saatavilla osoitteessa: <http://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/maahanmuuttajat/> (Luettu 2.2.2019)

Wells, S. A., Black, R., M. & Gupta, J. 2016. Culture and occupation: Effectiveness for occupational therapy practice, education, and research. 3rd edition.

WFOT–World Federation of Occupational Therapists. 2006. Position Statement on Human Rights. Saatavilla osoitteessa:<<http://www.wfot.org/ResourceCentre.aspx>>

WFOT – World Federation of Occupational Therapists. 2016 Code of Ethics. Ethical core of Occupational therapy. Saatavilla osoitteessa: <<https://www.wfot.org/resources>>

Whiteford, G., & Townsend, E. 2011. Participatory occupational justice framework (POJF) 2010: Enabling occupational participation and inclusion. Teoksessa F. Kronenberg, N. Pollard, & D. Sakellariou (Eds.), Occupational therapies without borders: Towards an ecology of occupation-based practices 65-84. Elsevier.

World Health Organisation. 1986. The Ottawa Charter for Health Promotion. Saatavana osoitteessa: <<https://www.who.int/healthpromotion/conferences/previous/ottawa/en/>>

Wright, M., Block, M., Unger H., 2008, Stufen der Partizipation in der Gesundheitsförderung. Gesundheit Berlin (Hrsg.): Dokumentation 13. bundesweiter Kongress Armut und Gesundheit, Berlin. Saatavilla osoitteessa: <http://www.armut-und-gesundheit.de/uploads/tx_gbbkongressarchiv/Wright__M..pdf>

Liite 1. Työelämämentorointitodistus




TODISTUS

Etunimi Sukunimi

on osallistunut Suomen Punaisen Ristin, Helsingin ja Uudenmaan piirin järjestämään

Työelämämentorointiin Helsingissä

(ajankohta, kesto x tuntia)



Osallistunut työelämämentorointiin
Myöntäjä: Suomen Punainen Risti

Merkin saanut on perehtynyt suomalaiseen työelämään, sen kulttuuriin, pelisääntöihin ja käytäntöihin.

KRITEERIT
Merkin saaja on osallistunut 4 – 6 tapaamiseen kahden kuukauden sisällä perehdytyksen saaneen työelämämentorin kanssa. Näissä tapaamisissa on käyty läpi muun muassa:

- Oman osaamisen tunnistaminen ja esilletuominen
- Suomalaisen työnhaun tavat (esimerkiksi ansioluettelon rakentaminen, työnhakukoneiden käyttäminen)
- Erilaiset polut suomalaiseen työelämään (esimerkiksi opiskelu ja yrittäjyys)
- Työntekijän oikeudet ja velvoitukset Suomessa

Mentorit

Etunimi Sukunimi

Etunimi Sukunimi

Apua sinun avullasi