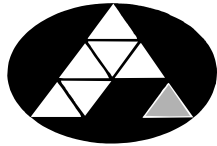


POHJOIS-KARJALAN AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaali-alan koulutusohjelma

Yulia Räsänen
Niina Tirkkonen

RYHMÄNOHJAAJIEN KOKEMUKSIA MAAHANMUUTTAJIEN
VERTAISTUKIRYHMISTÄ

Opinnäytetyö
Lokakuu 2011



POHJOIS-KARJALAN
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

Marraskuu 2011
Sosiaalialan koulutusohjelma
Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
p. (013) 260 6670

Tekijät

Yulia Räsänen, Niina Tirkkonen

Nimeke

Ryhmänohjaajien kokemuksia maahanmuuttajien vertaistukiryhmistä

Tiivistelmä

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli tutkia maahanmuuttajien vertaistukiryhmien ohjaajien kokemuksia. Työmme on laadullinen tutkimus, jossa olemme käyttäneet menetelmänä learning cafe- menetelmää, sekä puolistrukturoitua teemahaastattelua.

Suomen Pakolaisavun Kasvokkain- vertaistukiryhmätoiminta alkoi Joensuussa keväällä 2011, jolloin itse kävimme vertaisohjaajan koulutuksen. Koulutuksessa keräsimme tulevien ohjaajien odotuksia ja tunteita learning cafe- menetelmän avulla. Touko-kesäkuussa 2011 ryhmien loputtua teimme yhdeksän yksilöhaastattelua ohjaajille. Haastattelemistamme ihmisistä osa oli suomalaisia ja osa maahanmuuttajia. Analyysivaiheessa elokuussa 2011 aloitimme luokittelun haastatteluteemojen mukaan.

Tulosten perusteella kävi ilmi, että ohjaajien näkökulmasta maahanmuuttajien vertaistukiryhmätoiminta on tärkeä työmuoto Joensuussa ja lähialueilla. Vertaistukitoiminnasta on positiivisia vaikutuksia maahanmuuttajien kotoutumiseen. Ohjaajan työhön maahanmuuttajien kanssa liittyy paljon haasteita, sekä suomalaisille, että ulkomaalaisille ohjaajille. Työparin kanssa työskentely koettiin onnistuneeksi, koska yhdessä oli mahdollisuus peilata omia kokemuksiaan.

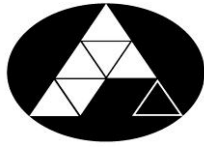
Vertaistukitoiminnalle on suuri tarve, ja sitä tulisi myös kehittää eri ryhmille sopivaksi. Toimintaa tulisi myös lisätä, koska monet erilaiset maahanmuuttajaryhmät, esimerkiksi miehet ja ikääntyneet tarvitsevat omaa toimintaa.

Kieli
suomi

Sivuja67
Liitteet 4
Liitesivumäärä 7

Asiasanat

vertaistuki, maahanmuuttajat, ryhmänohjaaminen



NORTH KARELIA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

THESIS
November 2011
Degree Programme in Social Welfare Work
Tikkarinne 9
FIN 80200 JOENSUU
Tel. +358-13-260 6670

Authors

Yulia Räsänen, Niina Tirkkonen

Title

Tutors' experiences with immigrants' peer support groups

Abstract

The goal of our thesis was to investigate the experiences of immigrant peer support group tutors. In our qualitative research we have used the learning café method, as well as themed half-structured interviews.

The Finnish Refugee Council's Face to Face- peer support activities began in Joensuu in the spring of 2011, which is when we were trained as peer tutors. There we collected data on the expectations and feelings of future tutors with the learning café method. In May and June 2011, we interviewed nine separate tutors, a mix of Finns and immigrants. In August 2011, during the analysis phase, we began categorising by interview themes.

The data indicated that, from the point of view of the tutors, immigrant peer support group work is important in Joensuu and the near-by region. It has a positive effect on the integration of immigrants. Both Finnish and immigrant tutors face many challenges. Working with a partner was considered to be successful, as it gave the opportunity to reflect personal experiences.

There is a great need for peer support function and it should be developed further to fit the needs of different groups. The amount of activity should also be increased as various immigrant groups, such as men and the elderly need their own program.

Language

finnish

Pages 67

Appendices 4

Pages of Appendices 7

Keyword

peer support, immigrants, group leading.

Sisältö

Tiivistelmä

Abstract

1	Johdanto	6
2	Maahanmuuttajatyö	8
2.1	Perustietoa maahanmuuttajuudesta.....	8
2.2	Kotoutuminen	9
2.3	Vapaaehtoistoiminta ja vertaistuki.....	10
2.4	Maahanmuuttajien vertaistuki Suomen Pakolaisavussa	12
3	Ryhmänohjaaminen maahanmuuttajatyössä	16
3.1	Ryhmänohjauksen perusteita.....	16
3.2	Maahanmuuttajien ohjaaminen	20
3.3	Aikaisemmat tutkimukset samasta aihepiiristä	25
3.4	Vertaisohjaajuus Pakolaisavun toiminnassa	27
4	Tutkimuksen tarkoitus ja toteutus	29
4.1	Tutkimuksen tarkoitus	29
4.2	Laadullinen tutkimus	30
4.3	Aineiston hankinta.....	31
4.4	Learning cafe	32
4.5	Puolistrukturoitu teemahaastattelu	34
4.6	Aineistolähtöinen sisällönanalyysi ja oma analyysimme	35
5	Tulokset	39
5.1	Odotukset ja tavoitteet	39
5.2	Ohjaajuus	40
5.3	Haasteet ja onnistumiset.....	44
5.4	Yhteistyön kysymykset.....	46
5.5	Kehittämisideat jatkoa varten	48
6	Tulosten yhteenveto.....	50
6.1	Ryhmien merkitys kotoutumisen prosessiin	50
6.2	Vertaistukiryhmien ohjaus	50
6.3	Parityömalli.....	53
6.4	Yhteistyö ja jatko	54
6.5	Toiminnan kehittäminen	55
7	Pohdinta.....	55
7.1	Johtopäätökset.....	55
7.2	Tutkimuksen arviointi	56
7.3	Eettisyys ja luotettavuus.....	60
7.4	Ammatillinen kasvu	63
7.5	Jatkotutkimus- ja kehittämisideat	64
8	Lähteet.....	66

Liitteet

Liite 1	Haastattelurunko
Liite 2	Analyysipolku
Liite 3	Haastattelulupa
Liite 4	Tutkimuslupa

1 Johdanto

Opinnäytetyömme käsittelee Joensuussa keväällä 2011 alkaneiden Suomen Pakolaisavun järjestämien maahanmuuttajien vertaistukiryhmien ohjaajien kokemuksia maahanmuuttajien ohjaamisesta. Haastattelimme yhdeksää vertaistukiohjaajaa (neljä heistä oli maahanmuuttajia ja viisi oli suomalaisia) ryhmien toiminnan loputtua touko-kesäkuussa 2011. Haastattelut olivat puolistrukturoituja teemahaastatteluja yksilöille.

Idean opinnäytetyöhömme saimme harjoittelussamme Maahanmuuttajien Neuvontapisteellä loppuvuodesta 2010, jonka jälkeen suoritimme myös itse Suomen Pakolaisavun järjestämän Kasvokkain - koulutuksen, joka on vertaisohjaajan peruskoulutus. Koulutuksessa tutustuimme tuleviin ohjaajiin ja toteutimme alkuun kyselyn learning cafe - menetelmällä, jossa kyselimme muun muassa heidän omista tavoitteistaan ja ajatuksistaan tulevasta vertaisryhmätoiminnasta. Touko-kesäkuussa ryhmien lukukauden päätyttyä haastattelimme heistä jokaisen kerrallaan. Näistä haastattelutuloksista opinnäytetyömme aineisto koostuu.

Työmme on ajankohtainen, koska vuosi 2011 on EU:n vapaaehtoistoiminnan vuosi. Vapaaehtoistoiminta on tärkeä työmuoto työskennellessä maahanmuuttajien parissa, koska kuntien resurssit eivät ole usein riittäviä. Mielestämme ”epävirallinen” kanssakäyminen vertaisten ja tavallisten ihmisten välillä toteutuu vapaaehtoistoiminnassa paremmin kuin viranomaistyössä.

Työ maahanmuuttajien parissa on tärkeää, sillä jo vuonna 2010 pelkästään ulkomaiden kansalaisia asui Suomessa 167 954 (Tilastokeskus 2011). Mukaan luettuna eivät ole Suomen kansalaisuuden saaneet tai turvapaikanhakijat. Kasvokkain - vertaisryhmätoiminta tapahtui Joensuussa, jossa oli 31.12.2010 1400 ulkomaan kansalaista, eli 2 % koko väestöstä. Eri kansallisuuksia Joensuussa on noin 50. Kansallisuuksista suurin ryhmä ovat venäläistaustaiset maahanmuuttajat, joita on noin 700. (Joensuun Kaupunki 2011.) Aikaisemmin Kasvok-

kain - ryhmiä on pidetty onnistuneesti esimerkiksi pääkaupunkiseudulla, Turussa, Salossa, Vaasassa ja Lappeenrannassa. Joensuussa ryhmä aloitti ensimmäisen kautensa, mutta jatkoa koulutuksiin ja ryhmiin on tulossa.

Mielestämme on tärkeää tutkia sitä, miten ohjaajat kokevat tällaisen työmuodon, koska silloin on myös mahdollisuus kehittää toimintaa jatkossa. Toivomme että työstämme on hyötyä kaikille aiheesta kiinnostuneille, myös tuleville ohjaajille ja Suomen Pakolaisavulle.

2 Maahanmuuttajatyö

2.1 Perustietoa maahanmuuttajuudesta

Elämä Suomessa on viimeisien kymmenien vuosien aikana muuttunut sillä tavoin, että Suomen yhteiskunta on alkanut muodostua yhä enemmän eri maista tulevista ihmisistä, joille pitäisi järjestää myös hyvät sosiaalipalvelut. Maahanmuuttajilla on yhtä monta tarinaa kuin heitä on. He voivat tulla Suomeen esimerkiksi turvapaikanhakijoina tai kiintiöpakolaisina, hakemaan työtä tai koulutusta, perhesuhteiden vuoksi perheenyhdistämisen prosessin kautta ja niin edelleen. (Tilastokeskus 2011.)

Maahanmuuttajakysymys on myös ihmisoikeuskysymys. Riitta Järvinen (2004) esittää kirjassaan näkemyksen siitä, että suomalaisuus, poliittinen täysivaltaisuus sekä monikulttuurisuus liittyvät yhteen. Moninaisen yhteiskunnan perusteena on ajatus siitä, että yhteiskunta voi toimia yhdessä kokonaisuutena, vaikka sen jäsenten etninen, kulttuurinen tai uskonnollinen lojaalisuus olisikin jakaantunut monelle suunnalle. Ihmisten tasavertaisuus Suomen valtion asukkaana ei kuitenkaan voi toteutua, ellei kaikkia Suomen asukkaita pidetä poliittisesti ja yhteiskunnallisesti täysivaltaisina. Täysivaltaisuus ei taas voi toteutua, ellei Suomessa pysyvästi asuvia ihmisiä lakata ajattelemasta samanlaisina ulkomalaisina kuin Suomessa vierailevia turisteja. (Järvinen 2004, 61.)

Maahanmuuttajien määrä on Suomessa vähäinen, jos sitä verrataan moniin muihin Euroopan maihin. Ongelmat ovat kuitenkin samankaltaisia. Maahanmuuttajien työttömyysaste on korkeampi kuin muun väestön. Maahanmuuttajat joutuvat tekemisiin suomalaisten ennakkoluulojen, jopa vihamielisyyden kanssa. He voivat helposti jäädä sivuun valtakulttuurista. Suomalaisen yhteiskunnan olisi löydettävä tehokkaat keinot syrjäytymisen estämiseksi. Maahanmuutto- ja pakolaispolitiikan tavoitteena on maahanmuuttajien kotoutuminen, eli integraatio yhteiskuntaan ja työelämään Suomessa. Kotoutuminen on siis maahanmuuttajalle tärkeä tie ympäröivän yhteiskunnan jäsenyyteen. (Marjeta 1998, 7.)

2.2 Kotoutuminen

Kotoutuminen ja integroituminen tarkoittavat kummatkin samaa asiaa, eli maahanmuuttajan henkilökohtaista kehitystä. Kotoutumisen tavoitteena on maahanmuuttajien osallistuminen työelämään ja yhteiskuntaan säilyttäen samalla omaa kieltään ja kulttuuriaan. Kotouttamisella taas viitataan toimenpiteisiin, joita viranomaiset järjestävät. Toimenpiteillä on tarkoitus edistää ja tukea kotoutumista ja palveluita, sekä maahanmuuttajan voimavaroja. (Enoranta, Mäntyranta & Leppänen 2007, 158.)

Joensuussa asuu yli tuhat maahanmuuttajaa ja heidän kotoutumisprosessinsa sujuvat eri tavoin, monille kotoutuminen saattaa pitkittyä jopa kymmeniä vuosia, eikä välttämättä kotoutumissuunnitelma (joka yleensä tehdään kolmeksi vuodeksi) pääse tavoitteisiinsa. Se, miten vertaistukiryhmän toiminta tulee tueksi heidän integroitumisessaan ja minkälaisia tekijöitä ohjaajat näkevät olevan tärkeitä maahanmuuttajaryhmiä ohjattaessa, ovat tärkeitä kysymyksiä myös opin- näytteessämme.

Kotoutumislain tavoitteena on edistää maahanmuuttajien kotoutumista, tasa-arvoa ja valinnan vapautta. Näillä toimenpiteillä, jotka tukevat yhteiskunnassa tarvittavien keskeisten tietojen ja taitojen saavuttamista, on tarkoitus turvata turvapaikanhakijoiden välttämätön toimeentulo ja huolenpito järjestämällä turvapaikanhakijoiden vastaanotto. Kunnilla on yleinen vastuu maahanmuuttajien kotouttamisesta. (L493/1999.)

Kunnalla on päävastuu maahanmuuttajille suunnatuista palveluista. Jokaisella kunnalla tulee olla oma kotouttamishjelmansa, joka ottaa huomioon kaikki ne maahanmuuttajat ja pakolaiset, jotka asuvat kyseisessä kunnassa. Ohjelman tekemisessä ovat yhteistyössä kunnan sosiaalitoimi, sivistystoimi, asuntotoimi, työvoimahallinto ja KELA. Maahanmuuttajien ja heitä edustavien yhteisöjen tulisi myös olla mukana. Kunta voi jakaa tietoa myös muulla tavoin, kuten järjestämällä tiedotustilaisuuksia ja opintoja kansalaisopistossa tai tukemalla heitä tulkki- kuntoutus- sosiaali- ja terveystalvelujen avulla. (Räty 2002, 140–141.)

2.3 Vapaaehtoistoiminta ja vertaistuki

Vapaaehtoistyö on osa yhteiskunnallista toimintaa. Vapaaehtoistoiminnan vastakohtana on valtion ja muiden julkisten viranomaisten toiminta. Vapaaehtoistyö on läheisessä suhteessa käsitteeseen kolmas sektori, jota käytetään kuvaamaan yhdistysten ja järjestöjen toimintaa. (Eskola & Kurki 2001,16.)

Viimeisen kymmenen vuoden aikana vapaaehtois- ja kansalaistoiminta on Suomessa puhuttanut monia ihmisiä: sosiaalialan ja diakonityön ammattilaisia, päättäjiä ja tutkijoita sekä tavallisia kansalaisia. Keskustelu on siirtynyt ammattilaisten ja vapaaehtoisten työnjakoon, siihen mikä tehtävä kuuluu kenellekin. Poliitikot ja päättäjät ovat olleet kiinnostuneita vapaaehtoistoiminnasta kansalaisten tarjoamana voimavarana. Ihmiset ovat havahtuneet siihen, että sosiaali- ja hoivapalvelut eivät tulevaisuudessa enää riitä, vaan vapaaehtoistoimintaa tarvitaan ehdottomasti enemmän. (Nylund & Young 2005, 14.)

Leena Kurki näkee artikkelissa ”Kasvaminen palvelutehtävään: sosiaalipedagoginen katse vapaaehtoistyöhön” vapaaehtoistyön osallistumisena ja yhteistyönä toisten ihmisten kanssa. Yhdistävä käsite tähän on osallistuminen. Ei ole mahdollista arvioida toimintaa osallistumatta itse ihmisten elämään. On keskusteltava, juteltava ja istuttava yhdessä. On myös otettava osaa yhteisölliseen elämään ja sitouduttava yhteisön kulttuuriin ja sen politiikkaan. (Eskola & Kurki 2001, 85.)

Vertaistuki samoin kuin vapaaehtoistyö on sosiaalisen toiminnan muoto. Nimettömien alkoholistien (AA-ryhmien) tapaamiset ovat olleet ensimmäisiä ja nykyään tunnetuimpia vertaistuen muotoja. Nykyisin vertaistukimuoto on otettu käyttöön esimerkiksi mielenterveyskuntoutujien ja erilaisista riippuvuuksista kärsivien kanssa. Vertaisryhmien määrät kasvavat jatkuvasti. Vertaistukiryhmiä perustetaan monesti eri teemojen ympärille, jotka eivät ole pelkästään ongelmakeskeisiä. Esimerkiksi erilaiset vanhempainryhmät ovat kasvattamassa suosiotaan. (Suomen Pakolaisapu ry 2005.)

Vertaistuki on halua tukea ihmisiä samanlaisissa ongelmissa, jollaisia on itse kokenut aiemmin. Vertainen on siis henkilö, joka on tai on ollut samassa elä-

mäntilanteessa. Vertaistuki ei korvaa ammattiapua, mutta se voi olla tukena kriiseissä ja niiden ennaltaehkäisemisessä. Vertaistuen lähtökohta on siinä, että ihmiset itse ovat omien ongelmiansa parhaita asiantuntijoita. (Suomen Pakolaisapu ry 2009.) Vertaistoiminnalla tarkoitetaan yleensä vapaamuotoista tai organisoitua järjestäytyntä keskinäistä apua tai tukea. Vertaistoiminnassa samassa elämäntilanteessa olevat tai samankaltaisia elämänkohtaloita kokeneet ihmiset haluavat yhdessä etsiä tukea tai selvittää ja ratkaista elämäntilannetta. (Kerkkänen 2008, 6–7.)

Vertaisryhmien perustaminen lähtee yleensä liikkeelle ryhmäläisten omasta kokemusmaailmasta ja tarpeista. Ihmisten elämässä on tapahtunut jotakin, jonka vuoksi syntyy tarve etsiä ja tavata toisia samassa elämäntilanteessa olevia. Ryhmien sisällöt ja ryhmälle järjestettävät harjoitukset voivat olla ryhmän ulkopuolella ammatillisestikin kehitettyjä, mutta ryhmää liikkeelle paneva voima syntyy tarpeesta saada sosiaalisia kontakteja, sekä saada tietoa siitä, miten muut ovat käsitelleet itsensä kanssa samanlaisia kysymyksiä. (Kerkkänen 2008, 6–7.)

Ihmisten tuleminen kuulluksi, sekä avun saaminen ongelmatilanteissa on tärkein asia vertaistukiryhmissä. Ryhmät edesauttavat uusien sosiaalisten suhteiden syntymistä sekä ryhmässä että sen ulkopuolella. Vertaistukea voidaan tarjota kaikenikäisille. Vertaistuki antaa mahdollisuuden käsitellä koko ihmisen elämänkaarta ja sitä mitä siinä voisi muuttaa. Vertaistukiryhmiä voidaan muodostaa ja muokata näiden tarpeiden pohjalta. Vertaistukea voidaan antaa ja saada monella eri tavalla. Kahdenkeskistä vertaistukea, niin kutsuttua luonnollista apua on perheenjäsenten tai ystävien toisilleen antama tuki. Tukihenkilötoiminta on myös kahdenkeskistä vertaistukea. Ryhmissä saatavan tuen tunnuspiirteitä ovat säännöllisyys, tuttu ja luotettava ryhmä, sekä yhdessä päätetyt ryhmän sisällöt. (Kerkkänen 2008, 6–7.)

Jokaisella ihmisellä on oma tapansa elää, toimia ja olla arjessa mukana. Vapaaehtois- ja vertaistoiminta on useille ihmisille luonnollinen osa arkipäivää ja kokemusta siitä, mitä on hyvä elämä. Vapaaehtoistoimintaan on saatettu päätyä

erilaisten tapahtumien kautta. Vapaaehtoistoiminta antaa pysähtymisen ja levon mahdollisuuden erilaisissa elämäntilanteissa oleville ihmisille. Yhteisöllinen osallisuus ja kanssaihminen kohtaaminen tarjoavat myös mahdollisuuden suunnata omaa elämää uudentilanteille urille. (Nylund & Yeung 2005, 15.)

Vapaaehtoistoiminta ja vertaisuus ovat luonnollinen osa aktiivista kansalaisuutta ihmisten elämässä. Ne tarjoavat ihmisille mahdollisuuden auttaa ja vaikuttaa omassa lähiympäristössään. Toiminnalla on tärkeä yhteiskunnallinen viesti: se kertoo, että kansalaiset kantavat vastuuta ja välittävät toisistaan. Laajasti tarkasteltuna vapaaehtoistoiminta ja vertaisuus ovat arvo sinänsä. Ne myös voivat jossakin määrin tukea julkista sektoria. Kuntien taloudellisten resurssien vähenyessä uhkana on, että vapaaehtoistoimijat joutuvat liialliseen vastuunkantoon. (Kittilä 2004, 4.)

2.4 Maahanmuuttajien vertaistuki Suomen Pakolaisavussa

Maahanmuuttajien vertaistukitoiminta on uusi ilmiö Suomessa. Syntyessään sillä oli luonnollinen ero suomalaisvertaistukiryhmiin; maahanmuuttajien vertaistukiryhmissä pääteemana on maahanmuuttajuus. Maahanmuuttajan vertaistukiryhmät eivät vielä voi keskittyä pelkästään erikoisiin ongelmiin, kuten esimerkiksi työttömyyteen tai velkaantumiseen. Maahanmuuttajan vertaistukiryhmän teemojen laajuus on oltava suuri, sellainen joka tukee ihmisiä heidän kotoutumisessaan. (Rustanius & Joensuu 2005, 20.)

Suomen Pakolaisapu ry on vuonna 1965 perustettu poliittisesti ja uskonnollisesti sitoutumaton kansalaisjärjestö. Sen päätehtävät ovat pakolaistyö Suomessa ja maailmalla, sekä tiedottaminen, kouluttaminen ja varainhankinta. Suomen Pakolaisapu toimii yhteistyössä eri kansainvälisten järjestöjen, varsinkin YK:n pakolaisjärjestö UNHCR:n sekä pohjoismaisten pakolaisjärjestöjen kanssa. Suomessa Pakolaisapu on yhteistyössä viranomaisten lisäksi eri kansalaisjärjestöjen ja muiden toimijoiden kanssa. Järjestön toimintaa tuetaan ulkoministeriön kehitysyhteistyövaroin. Kotimaassa projektirahoitusta saadaan myös opetusministeriöstä, Raha-automaattiyhdistykseltä ja Euroopan unionista. Suomen

Pakolaisavun kotimaan toiminta painottuu tiedottamiseen ja sosiaali-, kasvatus- ja koulutustyöhön. (Kerkkänen 2008, 2.)

Suomen Pakolaisapu on järjestänyt vertaistukiryhmiä maahanmuuttajille vuodesta 2001 alkaen. Vertaistukiryhmätoiminnan pohjalla on idea siitä, ettei kukaan ole yksin kokemustensa kanssa. Muiden maahanmuuttajien kokemusten kuuleminen avaa uusia näkökulmia ryhmäläisille. (Muhammed & Halme 2011, Korpela & Pietarinen 2011, 8 mukaan.)

Suomen Pakolaisavun vertaistoiminta on RAY:n kohdennetulla toiminta-avustuksella rahoitettua työtä, jonka tavoitteena on tukea maahanmuuttajien omakielisten sekä teemallisten vertaisryhmien perustamista ja ylläpitoa. Pakolaisapu kehittää maahanmuuttajaväestölle soveltuvia vertaistoiminnan malleja, sekä vahvistaa järjestöjen ja kunnallisten viranomaisten tietämystä maahanmuuttajille soveltuvista vertaistoimintamenetelmistä. Pakolaisavun Kasvokkainvertaistoiminta jatkaa vuosina 2003–2005 RAY:n avustuksilla toteutettua Tuke-na - projektia, jonka tarkoituksena oli kehittää maahanmuuttajille soveltuvia palkatun vertaistuen malleja, sekä ohjata maahanmuuttajia vertaistukea tarjoavien tahojen toimintaan. (Kerkkänen 2008, 3.)

Elämän kriisit ja muutokset synnyttävät lähes aina avuttomuuden ja toivottomuuden tunteita ihmisissä. Maahanmuutto ja pakolaisuus ovat usein kriisin laukaisevia tekijöitä. Äkillinen muutos elämässä hajottaa sosiaalisia verkostoja, sekä muuttaa arkea monin tavoin. Lähiverkosto, kuten naapurit, ystävät ja sukulaiset jäävät kotimaahan tai muuttavat muihin maihin. Tällainen tilanne voi aiheuttaa syvän yksinäisyyden tunteen, johon liittyy huoli kaukana olevista sukulaisista. Tunteisiin pakolaisilla voi liittyä myös syyllisyyttä siitä, että muut sukulaiset ovat joutuvat olemaan yhä turvattomissa oloissa. Vertaistukiryhmissä ihmisten saama keskinäinen tuki sekä rohkaisevat esimerkit auttavat käsittelemään omia vaikeita asioita. Ryhmästä voi saada uusia ystävyys-suhteita, jotka mahdollisesti paikkaavat puuttuvia sosiaalisia verkostoja. (Kerkkänen 2008, 6–7.)

Ihmisillä jotka tulevat uuteen maahan pakolaisina, on usein traumaattisia kokemuksia. Kotoutuminen uuteen maahan ja kotoutumisprosessin läpikäyminen vie aikaa vuosia, jolloin esimerkiksi uuden kulttuurin ja kielen ymmärtäminen voi olla hyvin haastavaa. Uudessa maassa erilaiset roolit (esimerkiksi perheenjäsenten roolit) voivat olla täysin uudenlaiset. Siksi niihin tarvitaan opastusta ja tukea. Työllistyminen on maahanmuuttajalle myös paljon hankalampaa kuin alkuperäisväestölle. Normaalit kriisit, jotka voivat kohdata ketä vain (esimerkiksi avioero tai läheisen kuolema), voivat yllättäen kohdata myös maahanmuuttajaa uudessa maassa. (Suomen Pakolaisapu ry 2009.)

Maahanmuuttajat kohtaavat uudessa asuinmaassaan usein samanlaisia arjen ongelmia. Uuden kulttuurin, yhteiskunnan ja kielen esiintuomia vaikeuksia voidaan käydä yhdessä läpi vertaistukiryhmässä. Huolta saattaa aiheuttaa myös lasten ja nuorten kasvatukseen liittyvät kysymykset ja työnsaannin vaikeus. Ihmiselle jolla on samankaltaisia kokemuksia elämästä, on usein helpompi puhua vaikeista asioista. Yhteinen kieli pienentää estettä jakaa tunteita. Keskustelu viranomaisten kanssa on usein aikaan sekä aiheeseen sidottua, jolloin kokemusten läpikäyminen voi jäädä vähemmälle. (Kerckänen 2008, 6–7.)

Vertaistukiryhmien teemoja on yleisesti terveys- ja päihdeongelmat, sukulaiset ja ystävät, työpaikan saaminen, lasten kasvatukseen liittyvät asiat, erilaiset elämänmuutokset ja kriisit. Maahanmuuttajien ryhmissä keskusteltavia asioita voivat olla uusi kulttuuri, kielenopiskelu, ennakkoluulot, kotoutuminen, roolit perheessä, lasten kasvatusta, pakolaisuus, nuorten arki ja tulevaisuus. Vertaistukiryhmät voivat kutsua asiantuntijavierailijoita ryhmäänsä, mutta ulkopuoliset tahot eivät saa liikaa määritellä vertaistukiryhmien sisältöjä. Sisällön suunnittelun ja asiantuntijavierailujen tulee perustua pääosin ryhmän sisäisiin käsityksiin ja keskusteluihin, jotta ryhmää voi sanoa vertaistukiryhmäksi. Suomen Pakolaisavun vertaistukiryhmien on tarkoitus olla tavoitteellisia pienryhmiä, joiden osanottajamäärä on maksimissaan noin kahdeksan henkilöä. Ryhmät tapaavat kerran viikossa, kaksi tuntia kerrallaan, yhteensä noin 10–12 kertaa. Ryhmät voivat olla myös lyhytkestoisempia ja joskus kokoontumisia jatketaan pidempään. (Suomen Pakolaisapu ry 2005.)

Kolmannen sektorin vertaistukitoiminnot eivät poista tarvetta julkisella sektorilla tehtävään maahanmuuttajatyöhön. Kolmannen sektorin toiminnot voivat täydentää ja edistää maahanmuuttajien kotoutumista Suomeen. Vertaistuen pääajatus on samassa elämäntilanteessa olevien ihmisten kohtaaminen. Kokemusten ja ajatusten vaihdon kautta huomataan, että ongelmien kanssa ei tarvitse olla yksin. Vertaistuki ei ole ihmisten hoitamista, vaan siinä ihminen *voimaantuu* selvitäkseen arjen tuomista haasteista paremmin. Vertaistuki mahdollistaa ihmisten kohtaamisen sekä luonnollisen vuorovaikutuksen. *Asiakas - asiantuntija* tai *terve – sairas* vastakkaisasetelmien sijaan vertaistukiryhmissä ihminen kohtaa toisen ihmisen eli vertaisen. (Kerkkänen 2008, 6–7.)

Useimmat kotoutumisprosessin läpikäyneet tarvitsevat sekä henkistä tukea että myös konkreettista tietoa yhteiskunnan asioista. Sosiaaliset ja tietotaidolliset tarpeet säilyvät suurina senkin jälkeen, kun laissa määritelty kotoutumisaika on ylittynyt. Yleisiin vertaisryhmissä käsiteltäviin asioihin kuuluvat esimerkiksi työpaikkaan, toimeentuloon ja opiskeluun liittyvät asiat, eli huoli siitä voiko tulla hyväksytyksi ja uskottavaksi, ”tavalliseksi ihmiseksi” suomalaisten silmissä. Huoli omien lasten tulevaisuudesta ja omista kasvatuskäytännöistä voi myös mietittyä. Suomen Pakolaisavun vertaisryhmissä käsiteltävät aiheet voivat vaihdella varsin runsaasti. Vaihtelu riippuu esimerkiksi ryhmän jäsenten iästä, taustasta, sukupuolesta ja mielihaluista, mutta yleensä teemoina ovat omiin konkreettisiin elämäntilanteisiin, kotoutumisprosessiin ja yhteiskuntataitoihin liittyvät asiat. (Kerkkänen 2008, 3.)

Maahanmuuttajien vertaistoiminnan yleiset tavoitteet Suomen Pakolaisavussa ovat:

- maahanmuuttajien syrjäytymisen ehkäiseminen
- heikossa asemassa olevien kielitaidottomien maahanmuuttajien tukeminen
- sosiaalisten tukiverkoston kehittäminen ja ylläpitäminen maahanmuuttajille, joiden sosiaaliset tukiverkostot ovat heikot tai lähes olemattomat
- suomalaisten vertaisjärjestöjen roolin kehittäminen maahanmuuttajien tukemisessa

- maahanmuuttajien omien järjestöjen aktivointi ja ohjaaminen vertaistukitoimintaan
Kohderyhmiin liittyvinä tavoitteina on arjessa selviytymisen tukeminen (Kerkkäinen 2008, 5–6.)

3 Ryhmänohjaaminen maahanmuuttajatyössä

3.1 Ryhmänohjaamisen perusteita

Ryhmän prosessi on jatkuvaa tapahtumista, liikettä ja muutosta ryhmän kokonaistoiminnassa. Prosessin toimintaa ylläpitää tasapainottelu tarpeiden ja tavoitteiden välillä. Prosessi on kaksitasoinen: muutosprosessi ja kehitysprosessi. Muutosprosessia hahmotettaessa huomio kiinnittyy muuttuvien tilanteiden dynamiikkaan. Muutosprosessi ilmaisee toiminnan muutosta kussakin tilanteessa ja kehitysprosessi sen etenemistä vaiheittain kohti yhteistä toiminnan tarkoitusta. Kehitysprosessi rakentuu useista muutosprosesseista. (Jauhiainen & Eskola 1994, 81, 84.)

Niemistön mukaan ryhmänohjaajan rooleja ovat: 1) Ryhmän johtaja, joka huolehtii ryhmän ilmapiiristä ja normien noudattamisesta. 2) Ymmärtävä kuuntelija, joka pyrkii ymmärtämään ryhmän ilmiöitä ja ottamaan vastaan ilmiöt. 3) Vaikuttaja, joka ohjaa ryhmää kohti muutosta. Ryhmän mukaisesti ohjaajalla voi myös olla muita rooleja. Kaikissa systeemeissä ei edellytetä ryhmänohjaajilta erityistä ohjaustaitoa. Ryhmämuotoisuus tähtää tavallisesti sekä tietojen että taitojen kehittämiseen tai siirtämiseen. (Niemistö 1998, 67.)

Ryhmän toimivuuden kannalta oleellisia asioita ovat aika, paikka ja tila sekä se, että ryhmä toimii säännöllisesti ja samassa paikassa. Ryhmään virittäytyessä tehdään selväksi se missä vaiheessa ollaan ryhmässä menossa ja mitä tulee tapahtumaan seuraavaksi. Ohjaajien valmistautuminen joka tapaamiskertaan on tärkeää ryhmän onnistumisen kannalta. Asioita täytyy työstää tavoitetta kohti

niin että ryhmä olisi merkityksellinen. Ryhmän päättämisestä on myös tärkeää informoida etukäteen. (Räsänen 2010.)

Ohjaajan työ alkaa siitä, mikä ryhmän tarkoitus on, vaikka ryhmää ei olisi vielä olemassakaan. Aloite ryhmän muodostamiseen voi tulla organisaation sisältä, yhteiskunnasta, ohjaajalta itseltään tai ryhmän jäseniltä. Jos tarve ryhmän perustamiseen lähtee yhteiskunnasta tai organisaatiosta, näiden tahojen edustajan tulee jutella aluksi mahdollisen ohjaajan kanssa. Tällöin on syytä pohtia ryhmän tarkoitusta ja sen toteuttamisen ehtoja. Dorothy Stock Whitakerin (1989) mukaan ei voida tehdä pidemmälle meneviä päätöksiä ohjaamisesta, jollei tiedetä tarkkaan mitä voidaan saada aikaan. Ohjaaja voi ajatella ryhmäläisten nykyistä tilaa ja määritellä toivottua tilannetta. Toivottu tilanne voi olla jokin nykyistä tyydyttävämpi. (Niemistö 1998, 68, 71.)

Ryhmä tarvitsee jonkun, joka vastaa sen olemassaololle välttämättömistä tehtävistä eli tavoitteista. Nämä tehtävät ovat muun muassa suunnan näyttämistä, päätösten tekemistä ja visioiden luomista. Ohjaajalta vaaditaan myös sisäistä organisointia, eli työnjakoa, palautteen antamista ryhmälle, resursseja työhön ja riittävästi tietoa. (Niemistö 1998.)

Ryhmädynamiikka (esim. jännite, voimavarat, motiivit, kiinnostukset), tarkoittaa ryhmässä tapahtuvia prosesseja, jotka määrittävät ja säätelevät ryhmän ja sen jäsenten toimintaa. Ryhmässä muodostuu suhderakenteita ja ryhmän toiminnassa on havaittavissa perusolettamustaso, joka on tiedostamaton ja tulee esille uhkaavissa tilanteissa. On myös olemassa työskentely- eli työryhmätaso, joka on tiedostettu. (Räsänen 2010.)

Suhderakenteet ilmaisevat jäsenten suhtautumisen sen toiminnan kannalta välttämättömiin kysymyksiin. Yhteistoiminta vaatii ratkaisemaan tavoitteen edellyttämän työnjaon, toimintasäännösten, vallankäytön sekä keskinäisen yhteydenpidon ja hyväksynnän kysymykset. Ohjaajan on otettava kantaa rooleihin, normeihin, valtaan, kommunikaation ja jäsenten välisiin tunnesuhteisiin. Suhdejärjestelmät muodostuvat näistä jäsenten suhteista ryhmän välttämättömiin toiminn-

toihin sekä heidän keskinäisistä suhteistaan. Suhdejärjestelmät vaikuttavat toisiinsa, mikä tuottaa ryhmädynamiikalle tyypillisen ”kaikki riippuu kaikesta” -vaikutelman. Roolien muotoutumiseen vaikuttaa yhteisen toiminnan tarpeen ja tavoitteiden vaatima työnjako. Monipuolinen roolivalikoima ja mahdollisuus toteuttaa niitä joustavasti edistävät ryhmän toimintaa. (Jauhiainen & Eskola 1994, 115, 119–120.)

Normit ryhmässä voivat olla virallisia tai epävirallisia, julkilausuttuja tai lausumattomia. Tottumukset, tavat, perinteet, uskomukset ja keskinäiset sopimukset normittavat toimintaa vähintään yhtä vahvasti kuin avoimesti ilmaistut säännöt. Valtasuhdejärjestelmä kuten kaikki muutkin suhdejärjestelmät, muuttuu jatkuvasti toiminnassa: vaihtuvat tilanteet ja jäsenten valtapyrkimykset muuttavat asemiaan. Muutokset voivat johtua myös jäsenen sijoittumisesta muihin suhdejärjestelmiin. Näissä keskeiselle henkilölle annetaan valtaa: paljon puhuva, tunteita ilmaiseva tai niitä herättävä tai arvoja ja normeja esiin tuova jäsen saa yleensä muita enemmän valtaa. (Jauhiainen & Eskola 1994, 122,125.)

Kommunikaatiosuhteet ilmaisevat sen, miten ryhmä ratkaisee vuorovaikutuksen ja toiminnan edellyttämän yhteydenpidon kysymykset. Vuorovaikutusta voi ohjata myös fyysinen ympäristö, esimerkiksi pöydän muoto ja istumajärjestys. Pöydän ympyrämuoto antaa kaikille yhtäläisen mahdollisuuden olla vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Tämä ei kuitenkaan takaa tasavertaista kommunikointia, koska osallistuminen ryhmään riippuu myös muista ryhmäsuhteista ja rooleista. (Kajaanin ammattikorkeakoulu 2002.)

Tunnesuhdejärjestelmä ilmaisee ryhmän jäsenten keskinäisiä tunteita, kuten hyväksyntää ja torjuntaa, kiintymystä ja vastenmielisyyttä. Ryhmänjäsenien välillä syntyy tunnepohjaisia liittoutumia ja alaryhmiä, joiden pitää kyetä kommunikoimaan keskenään ryhmän toimivuuden säilyttämiseksi ja näin yhdistyä toisiinsa. (Jauhiainen & Eskola 1994,129.)

Pienryhmä on tehokas auttamisväline, jos sen suunnittelussa on huomioitu ryhmäkonteksti, eli se, ketkä ovat ryhmän jäseniä ja mikä on jäsenille hyödylli-

nen ohjaustapa. Ryhmää suunnitellessa on ohjaajan hyvä neuvotella muiden ohjaajien kanssa. Ohjaaja voi tällä tavoin selkiyttää ajatuksiaan, arvioida omaa ohjaustapaansa ja luoda näkemyksiä tulossa olevasta tehtävästä. Neuvottelujen jälkeen on hyvä aloittaa ryhmän valmistelut, kuten ryhmätoiminnan suunnittelu, käytännön valmistelut ja ryhmäläisten hankinta. Tarkempi suunnitelma keskittyy siihen, mikä on ryhmän tarkoitus: kuinka laaja projekti on, milloin se toteutetaan, mitä ryhmässä tullaan käsittelemään ja niin edelleen. (Niemistö 1998, 68–69.)

Ryhmän koko vaikuttaa ryhmän toimintaan. Pienet ja suuret ryhmät eroavat dynamiikaltaan ja toiminnaltaan toisistaan. Pienille ryhmille on yleistä aktiivinen osallistuminen, ryhmäläisten henkilökohtainen sitoutuminen ryhmän toimintaan, yksimielisyys ja suuri sisäinen kontrolli. Suuria ryhmiä kuvaavat jäsenyyden anonymiteetti, vähäisempi yksimielisyys ja vähempi osallistuminen. (Rissanen, 1969, Jauhiainen & Eskola 1994, 108 mukaan.)

Ryhmässä ja ryhmän jäsenten käyttäytymisessä esiintyy samat käyttäytymisilmiöt vaikka ryhmät olisivat erikokoisia. Ryhmän suhteiden tiedostaminen on hyvin tärkeää ohjaajalle. Suhteiden tiedostamisen jälkeen voidaan vaikuttaa ryhmädynamiikkaan parhaalla mahdollisella tavalla, esimerkiksi tukemalla ryhmän toimintaa. (Kajaanin ammattikorkeakoulu 2002.)

Selvittäessään ryhmäkoon merkitystä omassa tutkimuksessaan Susan Wheelan ja Robert McKeage (1993) huomasivat, että pienryhmässä (8-10 jäsentä) on enemmän emotionaalista lämpöä ja tukea sekä tavoitteellista toimintaa. Toisaalta pienryhmissä on tehtäväsuorituksen ja ristiriitojen välttelyä sekä vähemmän aggression ja kritiikin ilmauksia kuin suurryhmässä (27 jäsentä). Ryhmäkoon kasvaminen ei vaikuta ryhmän kehitykseen, mutta se vähentää osallistumista, ryhmän kiinteyttä ja tuottavuutta sekä lisää ristiriitoja. (Jauhiainen & Eskola 1994, 111.)

Suurryhmässä on vaikeaa keskittyä meneillään olevaan tehtävään. Ryhmän on vaikeaa pitää nykyhetkessä, koska se liikkuu menneisyydessä ja tulevaisuu-

dessa. Suurryhmässä on enemmän impulsiivisuutta ja yllätyksellisempiä tilanteita. Suurryhmä kuitenkin tuottaa luovia näkemyksiä ja oivalluksia, koska se ei pysähdy tarkastelemaan oivalluksiaan, vaan kiirehtii tuottamaan uusia. Suurryhmä pyrkii etenemään kohti äärimmäisyyksiä. (Hyypä 1994, Jauhiainen & Eskola 1994, 112 mukaan.)

Kaksi ryhmänohjaajaa voi olla mahdollistamassa yhteistyötä ryhmän välillä ja suotuisaa ryhmäkulttuuria. Samalla he myös oppivat toisiltaan ja luovat kehittävästä kulttuurista koko yhteisöön. Kahden ohjaajan parityö ei kuitenkaan ole aina yksinkertaista. Toinen saattaa asettua aktiiviseen ja dominoivaan rooliin, jolloin toinen vetäytyy passiivisempaan osaan. Joskus tämä vastaa ohjaajien luonteenlaatua, mutta joskus se saattaa häiritä sujuvaa yhteistyötä. Yhteinen suunnittelu ennakoii tulevaa työtä. Tärkeää on, että kaikki ohjaajat voivat työskennellä itselleen sopivalla ja tehokkaalla tavalla. Ohjaajat täydentävät toisiaan ja keskinäinen luottamus tuo perustan ryhmälle ja terveelle ryhmäkulttuurille. (Niemi 1998, 72.)

Työparityöskentelyssä avoimuus ja luottamus toista kohtaan on tärkein asia. Toimivassa ja ammatillisessa vuorovaikutuksessa voidaan olla eri mieltä asioista, mutta toisen näkökulmat ja mielipiteet on hyvä tietää ja niitä on kunnioitettava. (Järvinen, Lankinen, Taajamo & Viestilä 2007, 137.)

Ryhmänohjaaminen on usein vaativa ja stressaava tehtävä. Jos ohjaaja tuntee itsensä hämmentyneeksi, hänelle voi olla hyväksi keskustella jonkun toisen kanssa. Onnistumisen kokemuksiakin on hyvä jakaa. Työparin kanssa tällaiset kokemukset voidaan käydä läpi esimerkiksi ennen tai jälkeen ryhmätapaamisen. Työnohjaus on myös hyvä tapa. Tällöin on mahdollista vähentää psyykkistä kuormitusta ja oppia omasta työstään. (Niemi 1998, 76.)

3.2 Maahanmuuttajien ohjaaminen

Monikulttuurinen ohjaus (englanniksi multicultural counselling, transcultural counselling tai intercultural counselling), kehitettiin 1960-luvun Yhdysvalloissa. 1980-luvulla ja 1990-luvun alussa monikulttuurista ohjausta käytettiin Yhdysval-

tojen ja Kanadan valtaväestön ja vähemmistöjen (espanjankielisten, afroamerikkalaisten, intiaaniväestön) kohtaamisessa apuna. Monikulttuurinen ohjaus eroaa muusta ohjauksesta siinä, että ohjaaja ja ohjattava edustavat eri kulttuureja, tai etnisiä ryhmiä ja/tai puhuvat eri äidinkieltä. Kulttuuristen arvojen, asenteiden ja ajatusten erilaisuus vaikeuttanee ohjausta enemmän kuin se, että yhteistä kieltä ei ole. Monikulttuurista ohjausta kuvataan prosessina, jossa autetaan kulttuurin jäseniä oppimaan, miten he voivat siirtyä uuteen kulttuuriin ja suunnistaa siinä. Monikulttuurinen ohjaus vaatii ohjaajalta kulttuurien välistä herkkyyttä ja kasvamista sekä kommunikointia ja toimintaa ihmisten, ryhmien ja kulttuurien välillä. (Bartis 2010, 15–16.)

Maahanmuuttajien ohjaus on yhteiskunnallisesta, psykososiaalista ja psykologista tukea, joka auttaa ohjattavaa kotoutumaan ja sopeutumaan uuteen maahan. Ohjauksen lähtökohtana on ihmisen kohtaaminen, joka perustuu ihmisarvon tunnustamiseen, kantilaiseen ajatukseen siitä, että jokainen ihminen on arvokas, eikä ketään saa käyttää välineenä. (Metsänen 2009, 7–8.)

Maahanmuuttajien opetus ja ohjaus on normaalia opetus/ohjaustyötä. Esimerkiksi nuoret ovat samanlaisia eri kulttuureissa ja eroavat vähemmän toisistaan kuin edellisistä sukupolvista. Ohjaajan on tunnettava kulttuurierot ja erot viestinnässä: kulttuuri on dynaaminen, koko ajan muuttumassa oleva asia. Monikulttuurinen orientaatio perustuu uteliaisuuteen, itsekriittisyyteen, reflektiokykyyn, kykyyn muodostaa riippumattomia päätelmiä sekä sensitiivisyyteen. On otettava huomioon muun muassa neuvomisen ja suorien neuvojen välinen odotus maahanmuuttajalta, asioiden esittämistapa (suoraan asiaan), puhetyyli, eleet, ilmeet ja yksilö/ryhmäkeskeisyys. (Alanen 2009.)

Monikulttuurisessa ohjauksessa tulee ottaa huomioon, että maahanmuuttajataustaisille ihmisille ohjaus institutionaalisessa muodossa on vierasta. Ohjauksen alussa täytyy ohjaajan selittää ohjattavalle, mistä tässä on kysymys. Ohjaajan roolin tiedostaminen on tärkeää: ohjaaja ei ole ystävä vaan työntekijä. Joskus ohjattavat saattavat yhdistää ohjaajan työn ympärivuorokautiseksi huolehtimiseksi, koska se on niin henkilökohtaista. Ohjaajan täytyy miettiä omaa jak-

samistaan työssä. Ohjaukseen liittyvistä käytännön järjestelyistä pitää keskustella heti ohjauksen alussa. (Metsänen 2009, 13.)

Ohjaajan on tärkeä saada kulttuurisesti erilainen ohjattava tuntemaan olonsa turvalliseksi. Ohjaustilanteessa on tärkeää luoda luottamusta ohjaajan ja ohjattavan välille, muuten ohjattava ei kerro omista tarpeistaan, tavoitteistaan ja tunteistaan. Monikulttuurisesti taitava ohjaaja rakentaa ohjaussuhteen, joka on turvallinen, luottamuksellinen ja avoin. Tämä edellyttää ohjaajalta riittävää kulttuurin tuntemusta. Kulttuurieroja kohdatessa vie aikaa ymmärtää, että oma tapa hahmottaa maailmaa on vain yksi monista. Kulttuurien välisten kohtaamisten arkipäiväistyessä asenteet itselle vierasta kulttuuria kohtaan muuttuvat. (Lairio & Puukari 2001, 137.)

Kulttuuri vaikuttaa ohjaajan ja ohjattavan identiteettiin ja käsitykseen itsestä. Olemme kaikki omia persooniamme, sekä kulttuuriemme tuotteita. Meidän täytyy kohdata siis yksilö, ei kulttuuria. Se, miten itsemme määrittelemme, on kulttuurisesti sidonnaista (muista riippuvainen käsitys itsestä—muista riippumaton käsitys itsestä). Ohjauksessa on tiedostettava kulttuurin vaikutus tilanteeseen ja ohjauksen tavoitteet ja toimintastrategiat tulee olla kontekstista ja tavoitteista riippuvaisia. (Metsänen 2009, 3.)

Locke (1986) on esittänyt monikulttuurisen ohjauksen tietoisuusjatkumon mallin, joka ohjaajan pitäisi käydä lävitse ennen kulttuurienväliseen ohjaukseen ryhtymistä. Siihen sisältyvät esimerkiksi omat ennakkoluulot. Tätä seuraa tietoisuuden kehittyminen omasta kulttuurista, lisääntynyt sensitiivisyys rasismiin ja köyhyyden havaitsemisessa omassa yhteiskunnassa, tietoisuus yksilöllisistä eroista, tieto muista kulttuuriryhmistä ja eroista niiden sisällä. Ohjaajan pitäisi kehittää sellaisia menetelmiä omaan ohjaukseensa, jotka kaventavat kuilua ohjaajan ja kulttuurisesti erilaisten asiakkaiden välillä. Monikulttuurisessa ohjaamisessa kulttuurispesifisyys (lähestymistapa) on tärkeää, eli se, miten eri kulttuurien erikoispiirteet korostuvat toiminnassa. Ohjaajan on siis otettava huomioon kukin etninen ryhmä. Hyvä monikulttuurinen ohjaussuhde ei eroa hyvästä ohjaussuhteesta. (Alanen 2009.)

Monikulttuurinen ohjaus on toisesta kulttuurista tulevien ohjausta. Kulttuurisesti sidonnaiset ennakkoluulot, joita yksilö on varhaisessa sosialisatioprosessissa oppinut, eivät toimi uudessa tilanteessa, jolloin yksilö joutuu muuttamaan ennako-olettamuksiaan. Uudessa maassa elämisen aloittaminen ja ennako-olettamusten muokkaaminen on syvä muutosprosessi, joka vaatii paljon aikaa. (Metsänen 2009, 9.)

Keskeinen näkökulma monikulttuurisessa ohjauksessa on ohjaajan omien ennako-oletuksien tiedostaminen ja kulttuuriin liittyvien stereotyyppien poistaminen. Monikulttuurinen ohjaus nähdään vastakohtana etnosentriselle ohjaukselle, jossa ohjauksen periaatteet määrittyvät ohjaajan oman kulttuurin kautta. Monikulttuurinen ohjaus sai vaikutteensa anglosaksisen perinteen ideasta, jossa etniset ryhmät elävät sovussa rinnakkain, tasa-arvoisina, toistensa erilaisuutta kunnioittaen. Maahanmuuttajien kotoutumislaki (L493/1999) tukee myös tätä ihannetta. Etnosentrisyyden ja kulttuurisen relativismin välistä löytyy toimiva ratkaisu, moniarvoisuus eli pluralismi, jossa hyväksytään ajattelun ja toiminnan monimuotoisuus, mutta odotetaan sitoutumista joihinkin yleisesti ja yhteisesti hyväksytyihin sääntöihin. (Lairio & Puukari 2001, 47, 134–135.)

Monikulttuurisessa ohjauksessa vaikuttavia tekijöitä on se, kuka puhuu ja miten tulkitaan? Useat maahanmuuttajat ovat kotoisin hierarkkisista ja autoritäärisistä yhteiskunnista. He ovat tottuneet sanelukulttuuriin, jossa auktoriteettiasemassa oleva (esimerkiksi opettaja) sanoo miten toimitaan. Suomalainen neuvotteleva vuorovaikutuskulttuuri saattaa aiheuttaa maahanmuuttajassa rajattomuuden tapaisia ajatuksia siitä, minkälaista valtaa voi käyttää ja miten toimia. (Metsänen 2009, 28.)

Ohjaajan ja ohjattavan sukupuoli ja ikä saattaa myös vaikuttaa ohjaamiseen. Suomessa eri-ikäiset naiset osallistuvat tasa-arvoisesti yhteiskunnan eri tehtäviin koulutettuina työntekijöinä. Ei ole mitään syytä poiketa maahanmuuttajien kanssa näistä käytännöistä. Tämä asia tulee esittää maahanmuuttajataustaisille ohjattaville realiteettina. Ohjattavan kielitaito tulee myös ottaa huomioon. Jos hänen suomen kielen taitonsa on heikko, voidaan konkreettisten asioiden hoi-

tamiseen käyttää jotakin ohjaajalle ja ohjattavalle yhteistä kieltä esimerkiksi englantia. Kun ohjauksessa käsitellään tunteisiin liittyviä asioita, olisi hyvä jos tilanteessa olisi tulkkaus käytössä. Tunteiden käsittelyssä voidaan käyttää apuna luovia menetelmiä, esimerkiksi piirtämistä, draamaa tai muita keinoja. Maahanmuuttajataustaisten ohjattavien kanssa viestinnän tulee olla suoraa ja konkreettista. Maahanmuuttajataustaisille täytyy konkreettisesti sanoa, mitä vaaditaan ja miten Suomessa tehdään. (Metsänen 2009, 14, 16–20.)

Ohjaajan on otettava huomioon myös omat arvot, ja ne arvot, jotka ovat itseltään selviä kulttuurissamme. On myös hyväksyttävä se, että kontaktit eri kulttuurista tuleviin ihmisiin saattavat jäädä heikoiksi ryhmätoiminnasta huolimatta. Kulttuurien väliset konfliktit aiheuttavat stressiä. Nämä asiat voivat aiheutua esteeksi monikulttuurisen ajattelun omaksumiselle käytännössä. (Alanen 2009.)

Ohjaustilanteessa vaikuttavia kulttuurisesti sidonnaisia tekijöitä ovat:

- valtaetäisyys, joka kuvaa sitä, miten suuria eroja ihmisten välisissä asemissa siedetään ja edellytetään > oppimiskäsitykset (oppija/opettajakeskeinen)
- individualismi vs. kollektivismi: ovatko ihmiset yksilöllisyyteen vai yhteisöllisyyteen taipuvaisia? > suhde itseen ja muihin
- maskuliinisuus vs. feminiinisyys, miten suhtaudutaan pehmeisiin arvoihin?
- epävarmuuden sietäminen vs. välttäminen: kuinka paljon yhteisöt ja yksilöt sietävät epävarmuutta? (Lairio & Puukari 13–14, 2001).

Kulttuurinen konteksti viittaa ohjauksen yhteydessä ohjattavan kulttuurin arvoihin ja siihen, millaista kommunikaatio on. Sen lisäksi että erilaiset kulttuurienväliset tekijät saattavat olla olennaisia sekä kulttuurin alkuperäisille edustajille että myös myöhemmin maahan muuttaneille, molempien ryhmien edustajat joutuvat elämänsä aikana kohtaamaan myös erilaisia ”sisäistettyyn kulttuuriin” liittyviä asioita. Etniseen kontekstiin taas kuuluvat vähemmistöjen kulttuurikohtaiset arvot, kommunikointimallit ja perherakenteet. Ohjattavat voivat saada voimaa omasta uskonnollisesta vakaumuksestaan, jolloin ohjaajan jakaessa samat käsitykset uskonnosta, ohjaussuhde saattaa vahvistua. Ohjaajien täytyy myös olla

tietoisia uskontojen rajoituksista ja ymmärtää eri uskontokuntiin kuuluvia ihmisiä. (Lairio & Puukari 2001, 13–14.)

Sukupuolikin voi vaikuttaa ohjaamiseen. Ohjaajien tulee olla herkkiä biologisten erojen suhteen, mutta eniten heidän täytyy olla tietoisia opittujen sukupuoliroolien merkityksestä. Kuinka sitten ohjaajat voivat ottaa huomioon näitä eri asiayhteyksiä työssään? Toimiessaan jonkin tietyn ryhmän parissa, ohjaajien täytyy tuntea riittävästi näiden ryhmien arvoja ja yleisiä näkemyksiä pystyäkseen toimimaan tarkoituksellisesti. Ohjaajan täytyy olla tietoisia ohjattavien vähemmistöryhmien tärkeimmistä ongelmien aiheuttajista ja ymmärtää millaisia haitallisia vaikutuksia stereotyyppiöinnillä voi olla. (Lairio & Puukari 2001, 13–14.)

Monikulttuuriseen ohjaukseen vaikuttavia tekijöitä ovat: ohjattavan sopeutuminen uuteen kulttuuriin, johon liittyy sosiokulttuurinen sopeutuminen (kieli, kulttuuri), joka on näkyvää ja havaittavaa, sekä psykologinen sopeutuminen (psykkinen hyvinvointi), joka ei aina ole näkyvää ja se on vaikeaa havaita. Ohjaukseen vaikuttavat myös se, onko ohjattava prosessissaan kotoutumisprosessin tyytyväisyysvaiheessa, jossa uusi kulttuuri näyttäytyy positiivisessa valossa, vai ristiriitavaiheessa, jossa uuden kulttuurin ilmiöt nähdään ristiriitaisina ja vastakkaisasetettuina omaa kulttuuriaan vasten. Ohjattava voi myös olla jo integraatiovaiheessa, jossa uusi ja vanha kulttuuri sopeutuvat yhteen. (Metsänen 2009, 11.)

3.3 Aikaisemmat tutkimukset samasta aihepiiristä

Samaa aihepiiriä ovat opinnäytetöissään sivunneet muun muassa Lily Huuhtanen 2009 työssään ”MoniNaisten Talo : maahanmuuttajanaisten kokemuksia matalan kynnyksen kohtaamispaikasta” sekä Elisa-Maaria Järvimäki 2010 työssään ”Maahanmuuttajaperhekerho kotoutumisen tukena”. Näissä opinnäytetöissä käsitellään kotoutumista ja vertaisryhmistä saatua apua vertaistuen ryhmässä käyvien maahanmuuttaja-asiakkaiden kautta. Ne käsittelevät myös sitä, kuinka ryhmät tukevat kotoutumista ja millaisia kehittämisideoita ihmisillä on vertaisryhmiin.

Lily Huuhtasen on saanut opinnäytetyönsä tuloksena muun muassa sen, että MoniNaisten Talo on kohtauspaikka, jonne on helppo tulla ja että suomen kielen oppiminen on tärkein kotoutumisessa näkyvä asia, jota myös talo mahdollisti naisille (Huuhtanen 2009). Elisa-Maaria Järvimäen tulokset taas osoittavat sen, että perhekerhon paras anti on toisten ihmisten kanssa keskustelut, vertaistuen jakaminen ja tutustuminen uusiin kulttuureihin. Erityisesti vanhemmuuden tukeminen ja suomalaisten kasvatuskäytänteiden jakaminen oli tullut tärkeäksi perhekerhoon osallistuneille. Myös hänen tuloksistaan käy ilmi, että kyseinen paikka on tärkeä suomen kielen oppimisen kannalta. (Järvimäki 2010.)

Eeva Ahtee on myös tutkinut Pro Gradussaan ”Kohti määrittämätöntä” (Helsingin yliopisto 2011), maahanmuuttajien vertaisryhmiin osallistuneiden naisten toimijuutta. Hänen tutkimuksensa liittyy samaan Suomen Pakolaisavun Kasvokain - vertaisryhmätoimintaan kuin meilläkin. Hänen tavoitteenaan on ollut selvittää, miten vertaistukiryhmät merkityksellistyvät naisten puheissa. Tuloksissaan hän toteaa, että ryhmät näyttäytyvät naisille erityisesti sosiaalisten suhteiden muodostumisen ja suomalaisessa yhteiskunnassa tarvittavan tiedon kautta. Ryhmien naiset ovat pitäneet myös kielitaidon kehittymistä tärkeänä asiana. Kuitenkaan ryhmien naiset eivät kokeneet suomalaisuudessa olevan heille tilaa, vaan heidän asemansa (positionsa) on rajattu. Myös naisten ja kantaväestön kanssakäymiset koettiin kapeiksi. Ahteen tutkimustulokset osoittivat, että ryhmään osallistuneilla naisilla on tietoa, taitoa ja pätevyyttä (kompetenssia) toimia, mutta tila sen toteuttamiseen on kapea. (Ahtee 2011.)

Maahanmuuttajia ohjaavien ihmisten näkökulmaa ei ole aiemmin tutkittu, vaan tutkimus on keskittynyt lähinnä vertaisryhmiin osallistujiin. Näin ollen tutkimuksemme joka käsittelee ohjaajien kokemuksia, on tärkeä ja uusi näkökulma maahanmuuttajatyöhön. Se on mielenkiintoinen sekä Pakolaisavun organisaation että niiden ihmisten kannalta, jotka työskentelevät tai ovat aikeissa ryhtyä työskentelemään maahanmuuttajien parissa vertaistukiohjaajina tai muuten ohjaten maahanmuuttajia.

3.4 Vertaisohjaajuus Pakolaisavun toiminnassa

Vertaisohjaaja on vaihtoehtoinen, saman kokenut, mutta kuitenkin muita askeleen pari edellä kotoutumisessa. Hän on kuuntelija ja ymmärtäjä, keskustelun suunnan ohjaaja, sekä uuden näkökulman tarjoaja. Vertaisohjaaja on yhdessä etsijä ja kokija, tilan antaja, innostaja, tiedon jakaja ja tasapuolinen kaikkia kohtaan. Vertaisohjaajan tehtävänä on kohderyhmän tarpeiden selvittäminen, tavoitteiden asettelu, tiedottaminen ja yhteydenpito ryhmäläisiin. Tärkeää on myös oman työn arviointi, sekä palautteen kerääminen ryhmäläisiltä, ryhmän seuranta ja arviointi, sekä raportointi toiminnasta. (Alanen 2009.)

Ohjaajan tehtävä on vaativa, sillä vaikka hän ei ole ammattilainen, häneltä odotetaan paljon. Siksi ohjaajan on tärkeää saada tukea ja neuvoja, joko työnohjausta tai asiantuntija-apua julkisen tai kolmannen sektorin organisaatioista. Joissakin tapauksissa myös vakinaisempi työparimalli on toivottava. (Kärki 2008, 5.)

Ryhmien lähtökohtaisena tavoitteena on olla omakielisiä. Se siksi, koska äidinkielen tuttuun käsitteiden kautta on mahdollista päästä käsiksi asioihin, joiden täsmällinen ilmaiseminen tai syvällinen käsitteleminen ei ole mahdollista toisella kielellä. Heikosti osatulla suomen kielellä henkilö ei välttämättä saa ryhmään osallistumisesta tarkoitetun kaltaista tukea. Ohjaaja puhuu yleensä ryhmäläisten kieltä äidinkielenään. (Kärki 2008,7.)

Ryhmäohjaajan tehtäviä voi ryhmästä riippumatta määritellä seuraavasti: Ohjaaja takaa vapaan ja turvallisen ilmapiirin. Hän auttaa ryhmän jäseniä pääsemään selville omista tarpeistaan, kiinnostuksen kohteistaan ja odotuksistaan ryhmän ja sen toiminnan suhteen. Ohjaaja selittää ryhmälle, että osallistujat voivat hyväksyä tai olla hyväksymättä hänen ehdotuksiaan. Hän kunnioittaa ryhmän jäsenien periaatteita ja näkökulmia, sekä ottaa huomioon heidän ehdotuksensa. Ohjaaja arvostaa ryhmän jäsenien panosta ryhmän yhteistoimintaan. Ryhmän tapaamisilla on oltava tavoitteet, jotka ovat ryhmän jäsenille ymmärrettävät ja selkeät ja joista he ovat kiinnostuneita. (Kärki 2008, 13.)

Vertaisohjaajan tehtävänä on olla esimerkiksi:

- tuki
- kuuntelija ja ymmärtäjä
- vain läsnä
- uuden näkökulman tarjoaja
- saman kokenut
- tunteiden jakaja
- yhdessä etsijä ja kokija
- tilan antaja
- mukana oppija
- rohkaisija
- innostaja
- tiedon jakaja (Kärki 2008, 16).

Arviointi Pakolaisavun vertaisryhmien ohjaajille tapahtuu viikoittain ohjaajaparin kanssa. Arvioinnissa voidaan käsitellä esimerkiksi sitä, mikä meni hyvin ja mitä on muutettava. Ohjaajat keräävät myös ryhmäläisiltä palautetta jatkuvasti, suullisesti ja ryhmän lopussa palautelomakkeella. Loppuraportissa ohjaajat arvioivat sitä, mitä on saavutettu. Suomen Pakolaisavun kanssa on arviointipalaverit ryhmän puolivälissä ja lopussa. (Suomen Pakolaisapu ry 2009.)

Vertaisryhmäohjaajan ei tule olla asiantuntija, terapeutti, ystävä, käytettävissä ryhmän ulkopuolella, vastuussa muiden elämästä, arvosteleva, käskyttäjä, välinpitämätön, ryhmän surujen kantaja tai yksityisyyden loukkaaja. Oma persoonana ja jaksaminen on tärkeää muistaa pitää kunnossa. Ohjaajan tulee myös tehdä tavoitteet ryhmäläisille selväksi, jakaa vastuuta työparin ja ryhmäläisten kesken, sekä tunnistaa omat rajansa ohjaajana. (Suomen Pakolaisapu ry 2009.)

Vertaisohjaaja on tasavertainen kuuntelija ja ymmärtäjä. Vertaistyössä hän ei toimi ammattilaisena, vaan läsnä olevana ihmisenä toiselle ihmiselle. Vertaisohjaaja toimii tiedon ja tunteiden jakajana, sekä toivon ja uskon valajana. Hän on mahdollisesti ”askeleen edellä” tuettavaa. Tämä ei tarkoita pätevyyttä tai viisautta, vaan omakohtaista kokemusta ja selviytymistä. Hän on esimerkiksi asunut Suomessa vähän pidempään, tai hänen suomen kielen taitonsa on jo parempi.

Samankaltaisen kokemuksen läpikäyneenä vertaisohjaaja pystyy samaistumaan ryhmäläisten elämäntilanteeseen, sekä rohkaisemaan näitä käsittelemään omia kokemuksiaan. (Suomen Pakolaisapu ry 2005.)

4 Tutkimuksen tarkoitus ja toteutus

4.1 Tutkimuksen tarkoitus

Tutkimuksemme tarkoituksena on selvittää Suomen Pakolaisavun Joensuussa toimivien Kasvokkain - vertaistukiryhmien ohjaajien kokemuksia maahanmuuttajien ryhmien ohjaamiseen. Haluamme selvittää mitä mieltä ohjaajat ovat ohjaamiseen liittyvistä kysymyksistä. Näitä kysymyksiä ovat maahanmuuttaja/suomalainen -parityömalli, ryhmiin liittyvät haasteet ja mahdollisuudet, sekä heidän kokemuksensa siitä, miten ryhmätoiminta voi vaikuttaa maahanmuuttajien sopeutumisessa suomalaiseen yhteiskuntaan.

Tarkoituksena on saada ohjaajien ääni kuuluviin, koska ohjaajien kautta maahanmuuttajien sopeutumisen ongelmat tulevat näkyviksi, ja on tärkeä tietää millaiset toimintatavat sopivat vertaistukiryhmille. Ohjaajien kautta voidaan selvittää mikä vertaistukiryhmissä on hyvää ja mitä niissä tulisi kehittää. On myös tärkeää tietää suomalaisten- ja maahanmuuttaja- ohjaajien kokemuksia, jotta eri näkökulmat tulisivat esille.

Mielestämme henkilökohtaiset haastattelut sopivat tiedon keruuseen parhaiten, koska yksilöhaastattelu rohkaisee ohjaajia kertomaan omin sanoin kokemuksistaan. Koska osa haastateltavista oli itse maahanmuuttajia, on helpompi keskustella rauhassa, kuin esimerkiksi antaa vastaajille vaikeaselkoinen kyselylomake. Haastattelu luo haastattelijan ja vastaajan välille vuorovaikutusta ja luottamusta, mikä on tärkeää tiedonsaannin kannalta ja eettisesti.

Ryhmien toiminta alkoi maaliskuussa 2011 ja suunnitelmissa on jatkoa ryhmille, sekä vanhoille että uusille ryhmille Joensuun seudulla ja lähikunnissa. Siksi on tärkeää tietää ensikäden kokemusta ryhmistä ja niiden ohjaamisesta, että ryh-

mien kehittämistyö mahdollistuisi. Toivoisimme, että tutkimuksemme antaisi sekä organisaatioille Suomen Pakolaisavulle ja paikallistoimijoille (esimerkiksi Suomen Punaisen Ristin Toimintakeskus Vatakalta), sekä uusille ja vanhoille ohjaajille tuoreita ideoita ryhmänohjaamista varten.

Suomen Pakolaisavussa on järjestetty vertaisryhmiä maahanmuuttajille vuodesta 2001 alkaen. Esimerkiksi vuodesta 2009 alkaen on Kasvokkain - toiminta erityisesti keskittynyt Turun seudulla kehittämään maahanmuuttajamiesten vertaisryhmiä. Työntekijät ovat huomanneet miesten hyötyvän ryhmistä. He etsivät ryhmästä ratkaisuja vaikeisiin elämäntilanteisiinsa ja keskustelevat mielellään niistä. Ryhmäläiset saivat voimia ryhmästä. Ryhmän voima on kannustanut miehiä opiskelemaan ja hakemaan töitä. Moni on päässyt töihin, mikä on rohkaissut myös muita ryhmän jäseniä. (Muhammed & Halme 2011, Korpela & Pietarinen 2011, 8 mukaan.)

Helsingissä Kasvokkain – toiminta on ottanut huomioon ikääntyville maahanmuuttajille suunnatun vertaisryhmätoiminnan. Ikääntyvässä vertaistukiryhmässä on tullut ilmi, että pienillä teoilla voi olla suuri merkitys ryhmäläisten arkeen. Ryhmätoiminnan kautta ikääntyvä maahanmuuttaja voi saada arkeensa onnistumisen kokemuksia, ystäviä, harrastuksia, kielitaitoa ja hyvää mieltä. (Vainio & Kärki, Vainio & Pietarinen 2010, 5 mukaan.)

4.2 Laadullinen tutkimus

Laadullisen tutkimuksen kirjallinen muoto poikkeaa melkoisesti teoriapohjaisesta tutkimusselosteesta. (Eskola & Suoranta 1996; Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2010, 266 mukaan). Laadullista tutkimusta voisi kuvata kun ”juoneltaan eteneväksi kertomukseksi” (Alasuutari 1993, Hirsjärvi et al. 2010, 266 mukaan).

Tutkimusotteessa päädytään yleensä yksityisistä havainnoista yleisiin merkityksiin. Tutkija lähtee tutkimusprosessissaan liikkeelle empiiristä havainnoista. Tulkittuaan tätä havaintomateriaalia tutkija tekee analyysin ja muistiinpanojensa avulla merkittävät teemat ”havaintomaiseman näköalapaikoiksi”. Koodattuaan ne, tutkija muotoilee ne yleisemmiksi luokittelukategorioiksi. Seulottuaan esiin

merkityksellisiksi nousseet avainkategoriat tutkimuksessa, Hän luultavasti muokkaa niitä teoreettisesti täsmentyneiden havaintoaineistojen avulla ja päätyy lopulta teoreettiseen pohdiskeluun ja selitysmalleihin aineiston avulla. (Hirsjärvi et al. 2010, 266.)

4.3 Aineiston hankinta

Aloitimme aineistomme hankinnan jo helmikuussa 2011, jolloin osallistuimme Suomen Pakolaisavun Kasvokkain- vertaisryhmäohjaajien koulutukseen. Tällöin keräsimme fläppipapereille hieman learning cafe-tyyliä mukailien tulevien ohjaajien ajatuksia muun muassa tulevista haasteista. Halusimme tietää siitä, millaisena ohjaaja kokee itsensä, mitä odotuksia heillä on ja niin edespäin. Samalla tutustuimme haastateltaviin ja kysyimme heidän suostumuksensa yksilöhaastatteluihin, jotka tapahtuivat touko-kesäkuun vaihteessa 2011. Kokosimme fläppipapereille vastatuista asioista kolmesivuisen muistilistan itsellemme, joissa jokaisen kysymyksen jälkeen oli vastaus ja vastaajan nimi. Tätä listaa hyödynsimme myös mukana tulevissa yksilöhaastatteluissamme niin, että kävimme läpi haastatteluun tulevan ohjaajan kanssa jokaisesta kysymyksestä hänen omat vastauksensa. Monilla tämä auttoi mieliin palauttamaan alkuajan kokemuksia ja vertaamaan niitä nykyisiin kokemuksiin ja tunteisiin.

Kesän alussa haastattelimme siis kaikki yhdeksän (neljä ulkomaalaista ja viisi suomalaista) ohjaajaa ryhmien loputtua (ks. liite 1.) Osa haastateltavista oli ammattilaisia, jotka tekevät ammatikseen työtä maahanmuuttajien kanssa tai muuten sosiaalialalla, osa taas oli itse maahanmuuttajia, tai pakolaisia, jotka esimerkiksi olivat opiskelijoita. Mukanamme haastatteluissa oli toisella haastattelijalla nauhuri, toisella oli kynä ja paperia, koska halusimme, että haastatteluita tulee kaikki ymmärrettyä. Vaihtelimme aina haastattelijaa, ja yleensä se, joka oli ihmisen haastatellut, litteroi myöhemmin nauhurilta kuulemansa tekstin.

Haastattelut tapahtuivat yleensä paikoissa, joissa ryhmiä oli pidetty, lukuun ottamatta muutamaa vastaajaa. Saimme hyvin neuvoteltua paikoista paikallisorganisaatioiden (esimerkiksi Suomen Punaisen Ristin Toimintakeskus Vatakan kanssa) ja myös haastateltavien saaminen haastatteluun onnistui hyvin. Kaikki

koulutukseen osallistujat tulivat haastatteluun, koska jokainen ymmärsi monikulttuurisuuden tärkeyden nykyaikana ja tulevaisuudessa, sekä halusi jakaa kokemuksiaan. Joskus tosin joku oli unohtanut haastattelun ajankohdan, mutta haastateltava saatiin paikalle kun soitimme hänelle.

Osassa paikoista oli ongelmia rauhallisuuden kanssa, koska useimmat paikat olivat julkisia ja ihmisiä liikkui niissä paljon. Vaikka olimmekin yleensä toimistihuoneessa haastateltavan kanssa, joskus joku saattoi tulla yllättäen sisään ovesta ja haastattelu oli keskeytettävä. Pari kertaa jouduimme myös selittämään jonkun kysymyksen englanniksi, jos haastateltava ei ymmärtänyt sitä tarpeeksi hyvin suomen kielellä. Saimme kuitenkin mielestämme kysymykset selitettyä selkeästi ja lähes jokaiseen kysymykseen kaikki vastasivatkin. Yleensä haastattelut kestivät puolesta tunnista tuntiin.

Haastatteluita teimme parin viikon aikana yleensä aamupäivisin ja aina haastattelupäivänä nauhurin kanssa haastatellut kuunteli nauhan ja litteroi tekstin. Toinen haastateltava, joka oli kirjoittanut muistiinpanoja, luovutti ne toiselle, joten nauhan kuunteleminen ja litteroiminen oli selkeää. Toisaalta emme saaneet nauhurin mukana tulevaa ohjelmaa asennettua, joten tallettaminen tietokoneelle suoraan ei onnistunut. Siksi meidän piti litteroida haastatteluteksti suoraan nauhalta. Haastatteluista tuli tekstiä noin 4-7 sivua per vastaaja, eli yhteensä 39 sivua. Litteroinnin jälkeen lähetimme toisillemme haastattelut, joten kumpikin sai luettua kaikki haastattelut läpi.

4.4 Learning cafe

Learning Cafe on kahvilamuotoinen keskusteleva oppimisympäristö. Siinä on tarkoituksena se, että monipuolisten keskusteluiden avulla osallistujat jakavat toistensa kanssa kokemuksia ja tuottavat uutta, yhteistä tietoa ideoiden kehittämiseksi. Kahvilan pöydillä on fläppipaperit ja jokaisessa pöydässä on oma tussi. (Lahden ammattikorkeakoulu 2009.)

Meidän opinnäytetyöprojektissämme teimme Kasvokkain vertaisohjaajakoulutuksessa helmikuussa 2011 koulutustilan seinille fläppipapereita, joihin ihmiset

saivat käydä vastaamassa omalla ajallaan (esimerkiksi kahvitauolla). Näitä kysymyksiä kysyimme heiltä:

- 1. Millaisia haasteita mielestäsi ryhmään liittyy?**
- 2. Minkälaisia kokemuksia sinulla on ryhmän toiminnasta?**
- 3. Millaisena ohjaajana koet itsesi nyt?**
- 4. Missä tilanteissa luulet tarvitsevasi apua ryhmänohjauksessa?**
- 5. Millaisia tavoitteita voisit asettaa itsellesi ohjaajana?**
- 6. Millaisena ohjaajana toivoisit ryhmäläistesi näkevän sinut?**
- 7. Millaisia onnistumisen kokemuksia toivot saavasi ohjaajana ryhmässä?**
- 8. Millaisia odotuksia sinulla on ryhmän toiminnasta?**

Touko-kesäkuussa tehdessämme yksilöhaastatteluja pyrimme ottamaan myös nämä näkökulmat esiin teemojen yhteydessä. Kaikki eivät olleet vastanneet aivan jokaiseen kysymykseen, joten joidenkin kanssa learning cafe-muistiinpanot tuli otettua esiin, toisten kanssa niin ei voinut tehdä. Seuraavaksi esittelemme learning cafe- menetelmän avulla saamiamme ajatuksia ennen ryhmätoiminnan alkamista.

Odotuksia ryhmän kohtaan olivat, että ryhmään osallistujat oppisivat jotain suomalaisesta kulttuurista, mutta myös pystyisivät säilyttämään oman kulttuurinsa. Ohjaajan oma oppiminen tietystä kulttuurista mainittiin myös tärkeänä. Tuen ja tiedon antaminen oli tärkeää, sekä ryhmästä muodostuva prosessi ja oma kehitys ohjaajana.

Tavoitteita, joita ohjaajat asettivat itselleen ohjaajana, olivat itse ohjaajan kehittyminen, se että voisi oppia erityisesti vertaistukiryhmän ohjaamista, kuuntelua ja kannustamista, sekä arvioida omaa työskentelyään. Oman kokemuksensa perusteella ihmisten auttaminen samanlaisissa ongelmissa, joita on itse aiemmin kokenut, oli maahanmuuttajataustaisille tärkeää, ja se, että ryhmä saavuttaisi tavoitteensa. Tavoite oli eräällä vastaajista yksinkertaisesti vain pysyä paikallaan ja kuunnella. Kuuntelu oli monilla se ”juttu” johon he halusivat panostaa.

Vastaajat toivoivat ryhmäläisten näkevän itsensä positiivisena, kannustavana ja tilaa antavana ohjaajana, joka on kärsivällinen. Ymmärtäväisyys ja tasapuolisuus olivat merkittävimmät tekijät siinä millaisena he halusivat ryhmäläisten näkevän itsensä.

Monilla vastaajista oli kokemusta maahanmuuttajien kanssa työskentelystä, mutta ei välttämättä ryhmissä. Maahanmuuttajista saadut positiiviset kokemukset innostivat ryhtymään ryhmäohjaajaksi. Ihmiset näkivät itsensä erilaisina ohjaajina. Monille sana "aloittelija" oli yleinen, myös avoin ja motivoitunut, sekä ihmisiä arvostava, olivat sanoja, joita käytettiin kuvaamaan itseä. Joitain ihmisiä mietitytti se, voiko aloittelija onnistua selkiyttämään ryhmän tavoitteen ryhmäläisille niin, että ohjaaminen lopulta onnistuu.

Onnistumisen kokemuksia, joita ohjaajat toivovat ryhmästä, oli se, että ihmiset saisivat oivalluksia omaan tilanteeseensa ja voimia arkeen. Ryhmästä saadut kokemukset toivottiin olevan hyödyllisiä integroitumisessa Suomeen. Tärkeää oli myös se, että ryhmä voisi olla toimiva, sellainen missä ihmiset pääsisivät itsenäistymään ja se saavuttaisi tavoitteensa.

Learning cafen kysymyksessä ryhmän mahdollisista haasteista kävi ilmi, että kulttuurien väliset ongelmat olivat monella mielessä. Näitä olivat esimerkiksi kaksikielisyyden ongelmat tai se, että tapahtuu väärinkäsityksiä. Omien aikataulujen sovittaminen ryhmäläisten aikatauluihin nousi myös esille. Jollekin vastaajista oli tärkeää, että ryhmän toiminta todellakin muodostaisi prosessin, eli että ryhmissä olisi selkeä alku ja lopetus. Apua jota ihmiset kuvittelivat tarvitsevansa toiminnassaan, oli tulkkaustilanteet ja tilanteet, joissa on ollut kielen takia väärinymmärrystä. Ryhmän suunnitteluvaihe, sekä sellaiset tilanteet, joissa tulee asettaa ryhmälle rajat oli joillekin haaste. Sitä myös mietittiin, jos ryhmä ei yksinkertaisesti toimi, vaikka on yrittänyt parhaansa.

4.5 Puolistrukturoitu teemahaastattelu

Yleistä vuorovaikutustilanteisessa haastattelussa on että se on suunniteltu etukäteen ja sen on pannut alulle haastattelija joka sitä myös ohjaa. Hänen täytyy

myös usein motivoida ja pyrkiä pitämään keskustelua yllä haastateltavan kanssa. Haastattelija myös näyttää roolinsa jolloin haastateltava sen ymmärtää. Haastateltavan on uskottava että hänen ja haastattelijan väliset kertomukset ovat luottamuksellisia. (Hirsjärvi & Hurme 1980, Eskola & Suoranta 2008, 86 mukaan.)

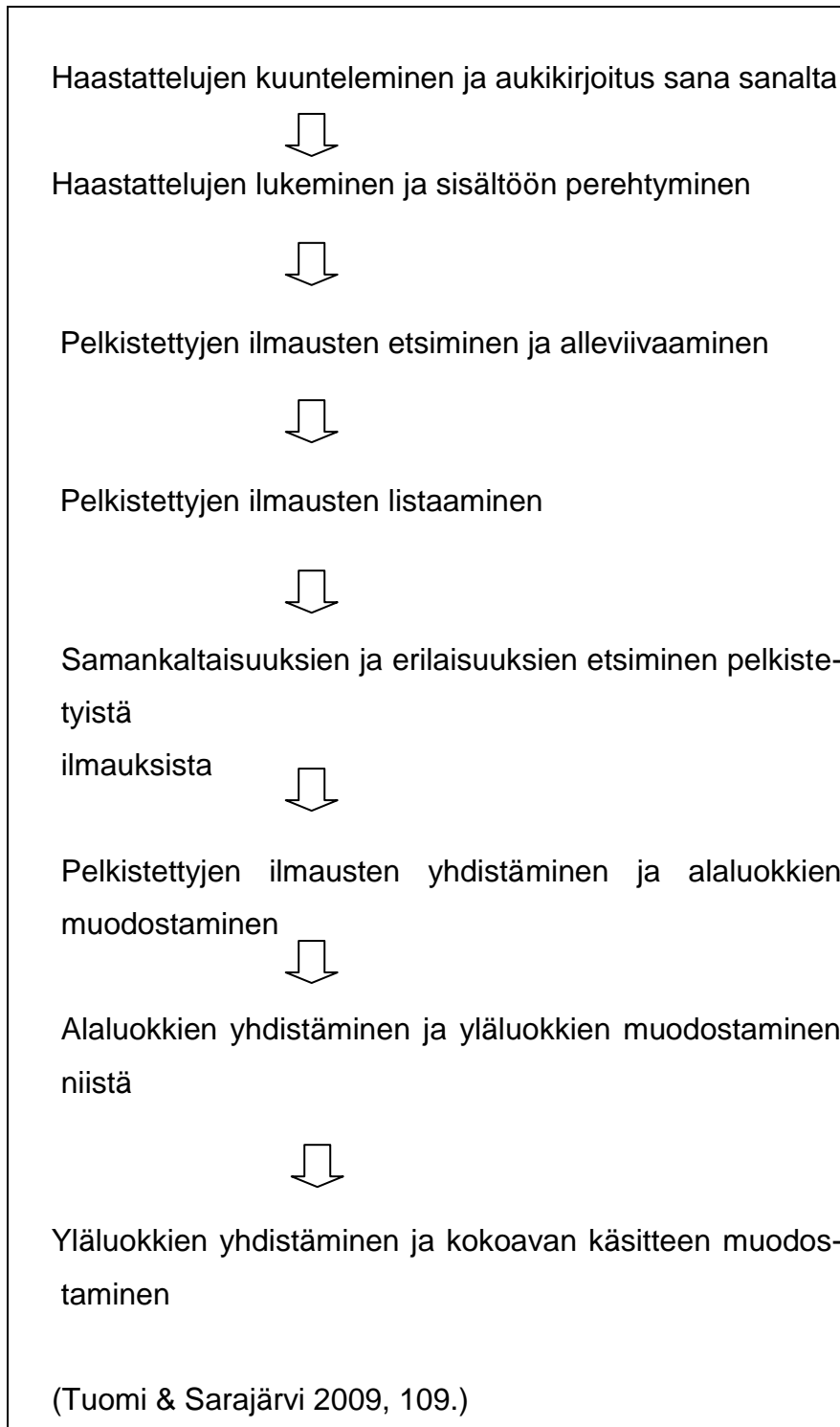
Teemahaastattelussa aihepiirit on etukäteen suunniteltu. Teemahaastattelun menetelmästä puuttuu kuitenkin tyypillinen kysymysten tarkka järjestys ja muoto joka on osa strukturoitua haastattelua. Teemahaastattelussa haastattelija varmistaa, että teemat käydään haastateltavan kanssa läpi, mutta niiden rajat, kuten se miten laajasti ne käydään läpi tai missä järjestyksessä ne on, voi vaihdella eri haastatteluissa. Puolistrukturoitu haastattelu on erilainen suhteessa strukturoituun sillä tavalla, että kysymykset ovat kaikille haastateltaville samat, mutta puolistrukturoidussa haastattelussa ei ole valmiita vastausvaihtoehtoja, vaan haastateltava saa vastata kysymykseen omin sanoin. (Eskola & Suoranta 2008, 86.)

Suomalaisissa tutkimuksissa on yleisesti käytetty viime aikoina teemahaastattelua. Luultavasti se johtuu kahdesta seikasta: ensiksi, teemahaastattelu on muodoltaan avoin siten, että vastaaja puhuu vapaamuotoisesti halutessaan, jolloin materiaalin katsotaan edustavan vastaajien puhetta. Toisaalta teemahaastatteluissa käytettävät teemat takaavat sen, että kaikkien haastateltavien kanssa on keskusteltu samoista aiheista ja asioista. Teemat muodostavat eräänlaisen konkreettisen kehikon, joten aineistoa voi lähestyä jokseenkin jäsennetyksi. (Eskola & Suoranta 2008, 86.)

4.6 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi ja oma analyysimme

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä yhdistellään käsitteitä ja näin tutkijat saavat vastauksen tutkimustehtäväänsä. Sisällönanalyysi perustuu tulkintaan ja päättelyyn, jossa edetään kokemuseräisestä (empiirisestä) aineistosta kohti käsitteellisempää näkemystä siitä ilmiöstä jota ollaan tutkimassa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 112.)

Miles ja Huberman (1994) kuvaavat aineistolähtöisen laadullisen, eli induktiivisen aineiston analyysiä vapaamuotoisesti kolmivaiheiseksi prosessiksi. Prosessin vaiheet ovat: 1) aineiston redusointi eli pelkistäminen 2) aineiston klusterointi eli ryhmittely ja 3) abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108.)



Kuvio 1. Tutkimusaineiston analyysi etenee vaiheittain.

Aineiston pelkistämässä, eli redusoinnissa analysoitava informaatio (data) voi olla esimerkiksi auki kirjoitettu haastatteluaineisto, joka pelkistetään siten, että aineistosta karsitaan tutkimukselle epäolennainen pois. Pelkistäminen voi olla informaation tiivistämistä tai pilkkomista osiin. Aineiston pelkistämistä ohjaa tutkimustehtävä, jonka mukaan aineistoa pelkistetään litteroimalla tai koodaamalla tutkimustehtävälle tarpeelliset ilmaukset. Alkuperäisestä aineistosta nostetut ilmaukset kirjataan aineistosta nostetuilla ilmauksilla, joista voidaan käyttää käsitettä ”aineiston pelkistäminen”. Pelkistäminen voi tapahtua siten, että auki kirjoitetusta aineistosta etsitään tutkimustehtävän kysymyksillä niitä kuvaavia ilmaisuja, jotka voidaan esimerkiksi alleviivata erivärisin kynin. Ennen analyysin aloittamista sisällönanalyysissä tulee määrittää analyysiyksikkö, joka voi olla yksittäinen sana tai lause. Se voi olla myös lauseen osa tai ajatuskokonaisuus, joka sisältää useita lauseita. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109.)

Elokuussa 2011 pienen tauon jälkeen aloimme analysoida tuloksia. Alleviivasimme jokaisesta haastattelusta erivärisin kynin vastauksia (lauseita) ja vaihtelimme papereitamme jotta kaikki asiat tulisi käytyä läpi. Sitten teimme jokaisesta teemasta fläppitaulut (5 kpl), johon kirjoitimme yksinkertaistetusti vastauksia lausein (pelkistäminen).

Aineiston klusteroinnissa eli ryhmittelyssä aineistosta koodatut alkuperäisilmaukset käydään tarkasti läpi ja aineistosta aletaan etsiä samankaltaisuuksia ja/ tai eroavaisuuksia kuvaavia käsitteitä. Samaa asiaa kuvaavat käsitteet ryhmitellään ja yhdistetään luokaksi, sekä nimeltään että sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Luokittelussa aineisto tiivistyy, koska yksittäistekijät sisällytetään yleisimpiin käsitteisiin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 110.)

Jokaisen teemat valmiiksi saamisen jälkeen mietimme yhteisiä nimittäjiä eri vastauksille (alleviivaten taas niitä eri värein), jonka jälkeen yhdistimme eri teemoja yhteen ja saimme aina muutaman alaluokan tehtyä (ryhmittely).

Aineiston klusterointia seuraa abstrahointi, jossa erotetaan tutkimuksen kannalta olennainen tieto ja valikoidun tiedon perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Abstrahoinnissa, eli käsitteellistämässä edetään alkuperäisinformaation kielellisistä ilmauksista teoreettisiin käsitteisiin ja johtopäätöksiin. Abstrahointia jatketaan yhdistämällä luokituksia niin kauan kuin se on sisällön kannalta mahdollista. Hämäläinen (1987) kuvaa abstrahointia prosessiksi, jossa yleiskäsitteiden avulla tutkija muodostaa kuvauksen tutkimuskohteesta. Tällöin teoriaa ja johtopäätöksiä verrataan koko ajan alkuperäisaineistoon uutta teoriaa luodessa. Abstrahoinnissa empiirinen aineisto liitetään teoreettisiin käsitteisiin ja tuloksissa esitetään empiirisestä aineistosta muodostettu malli, käsitteet tai aineistoa kuvaavat teemat. Tuloksissa kuvataan myös luokittelujen pohjalta muodostetut käsitteet ja kategoriat. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 111–113.)

Lopulta mietimme myös yhteisiä yläluokkia teemoille, ja sitä, miten niitä voisi yhdistellä (abstrahointi) (ks. liite 2). Näin käsitteelimme koko aineiston ja sitten teimme jokaisesta teemasta taulukot sähköiseen muotoon (6 kpl), jossa etenimme muodossa:

alkuperäisilmaus- pelkistetty ilmaus- alaluokat- yläluokat

alkuperäisilmaus	pelkistetty ilmaus	alaluokat	yläluokat
<i>"piti valmistautua ohjaajana, piti miettiä olenko opettaja, pomo tms., piti pitää etäisyyttä. se oli joskus vaikea.."</i>	Ohjaajan roolin hahmottaminen haastavaa	Itse-reflektio- olen, mitä opin?	Ohjaajan oma reflektointi

Kuvio 2. Analyysiesimerkki.

Taulukoiden tekeminen auttoi konkretisoimaan vastauksia ja suurta tekstin määrää. Se antoi myös todella paljon ajateltavaa siihen, millä sanoilla kuvaisi kutakin ilmausta. Alussa oli hankala hahmottaa sitä, kuinka tuloksia pitäisi käsi-

tellä ja analysoida. Onneksi löysimme kirjasta ”Laadullinen tutkimus ja sisällön-analyysi” (Tuomi & Sarajärvi 2009) selkeän muodon sille, mitä tulisi tehdä.

5 Tulokset

5.1 Odotukset ja tavoitteet

Ensimmäinen kysymyksemme ohjaajille käsitteli heidän odotuksiaan ja tavoitteitaan, siis alkuajatuksia. Tutkimuksemme tulokset osoittivat, että heikko tieto asiakkaan tilanteesta ja kulttuuriin liittyvistä asioista vaikuttivat ohjaajien ja ryhmäläisten ymmärrykseen. Joidenkin ryhmänohjaajien mielestä heidän omat odotuksensa olivat ristiriidassa ryhmäläisten kanssa. Ohjaajilla saattoi olla eri näkemys millainen ryhmän tulisi olla, koska he olivat käyneet koulutuksen ja saaneet sieltä toisenlaisen näkökulman, kuin ryhmäläiset, jotka vain tulivat ryhmään.

Yksi haasteltavista kertoi odotuksensa olleen oppimisprosessi, sekä itselle, että koko ryhmälle, tavoitteena että jokainen saisi ryhmästä jotain itselleen. Haasteltavan mielestä, ohjaajana kehittyminen oli monilla tärkeä asia tässä prosessissa. Monien ohjaajien odotus oli yksinkertaisesti se, että he voisivat auttaa ja helpottaa ryhmäläisten elämää opastamalla heitä ja selittämällä esimerkiksi perusasioita suomalaisesta yhteiskunnasta ja sen toiminnasta. Erityisesti ne ohjaajat, joilla oli ammattikokemusta sosiaali- tai maahanmuuttajatyöstä, halusivat tuoda omaa tietotaitoaan esiin ja käyttää ammatissaan hyväksi kokemiaan välineitä osana ryhmänohjausta. Maahanmuuttajaohjaajilla taas emotionaalisen tuen antaminen ja empaattisuus, olivat asioita, joita he halusivat tuoda esiin ja käyttää niitä omassa ohjaamisessaan.

Mut tietysti oli semmonen odotus, et olis hyödyksi. Se ainoa päämäärä, mikä mulla on näissä hommissa, et olis hyödyksi. Näille maahanmuuttajille.

Joillain ryhmänohjaajista oli toive, että mahdollisimman moni maahanmuuttaja tulisi ryhmään, jotta kaikki saisivat paljon uutta tietoa ja ohjaaja voisi olla hyö-

dyksi mahdollisimman monelle maahanmuuttajalle. Joissain ryhmissä tämä ei onnistunut, koska osallistujia ei ollut tarpeeksi, tai se, että ryhmään tuli uusia ihmisiä, pysäytti ryhmän etenemisen. Se vaikutti myös siihen, ettei luottamusta syntynyt ohjaajien ja ryhmäläisten välille.

Odotin myös isoa ryhmää: odotukset muuttuivat, koska ryhmäläisiä oli vähän, ryhmäprosessia ei syntynyt.

Tuli kaksi uutta jäsentä, jotka oli vasta tullut Suomeen, toivoin että muut ryhmät jäsenet olisivat heidän kanssaan keskustelleet ja kertoneet avoimesti omista kokemuksistaan, mutta he eivät päässeet pisteeseen jossa luottamusta olisi rakennettu.

Monilla ohjaajista oli positiiviset odotukset ryhmän toiminnasta ennen ryhmää, esimerkiksi siitä että ohjaaja itse oppisi jotain uutta ryhmäläisten kulttuurista, mutta välttämättä se ei onnistunutkaan lopulta. Yleensä niissä ryhmissä joissa oli ohjaajien mielestä liian vähän tai liikaa osallistujia, heidän omat tavoitteensa eivät päässeet toteutumaan, eivätkä myöskään he kokeneet että ryhmästä tuli millään lailla vertaistukiryhmä, vaan ”kokous-” tai ”opetusryhmä”. Ohjaajille ryhmän koko oli siis tärkeä sen kannalta pystyikö hän ohjaamaan mielestään kunnolla ryhmää ja millainen hän haluaisi ryhmästä tulevan.

En päässyt tavoitteeseeni. Ei tullut ryhmää, ei pystynyt toimimaan ohjaajana. Mietin harjoituksia, menetelmiä, mutten päässyt kokeilemaan.

Ensimmäisenä tuli mieleen että voisi olla vähän enemmän (osallistujia). Jos siellä yli kymmenen jo menee, niin se on liian iso. No jos on semmonen ryhmä jossa vaan ohjaajat keskustelee, niin silloinhan se voi olla isompikiin, mutta kun tarkoitus on keskustella yhdessä.

Mutta isoa ryhmää vaikea pitää. Kaikki ovat erilaisia ja kaikilla on paljon kysymyksiä. 4-5 ihmisiä olisi sopiva. 20 henkilöä on liian iso ryhmä. Kaikkia vaikea miellyttää

5.2 Ohjaajuus

Yksi suurimmista asioista vertaistukiryhmien ohjaajien haastatteluissa oli tietenkin kysymys ohjaajuudesta ja siitä, millaista on ohjata maahanmuuttajia. Ryh-

män toiminnan alussa tai ennen sitä haastateltavat joutuivat miettimään omaa suhtautumista ryhmään, itseensä ohjaajana ja omaa rooliaan ryhmässä (varsinkin jos itse on maahanmuuttaja ja ohjaamiseen liittyy kulttuurisia kysymyksiä ja mahdollisia sisäisiä ristiriitoja). Joitain kysymyksiä ohjaajat joutuivat miettimään jo ryhmänohjaajakoulutuksen aikana, jolloin monilla oli jo ajatuksia tulevista haasteista, ohjaajuudesta ja ryhmän toiminnasta.

Tässä muutamia kommentteja, joita ohjaajat kertoivat omista toiveistaan ryhmänohjaajina:

Toivottavasti ryhmäläiset, tai ainakin jotkut ryhmäläisistä, saavat oivalluksia ja kokemuksia omaan tilanteeseensa liittyen, ja sitä kautta voimia omaan arkeen. Tämä olisi onnistumisen kokemus ryhmän ohjaajana.

Toivon että he ymmärtävät tai yrittävät ymmärtää suomalaisten kulttuuria, että he säilyttävät oman kulttuurin, mutta he hyväksyvätkin samaan aikaan uutta kulttuuria, niin että integroimisprosessi sujuu pikkuhiljaa, ilman suuria traumoja, jos vain mahdollista.

Haastatteluissa tuli ilmi, että monilla itsereflektio oli kehittynyt sellaiseksi, että ohjaajat alkoivat arvioida jo omaa toimintaansa ja syitä siihen, miksi ryhmä ei välttämättä onnistunutkaan. Monet miettivät miksi ja mitä he voisivat tehdä eri tavoin, jos ryhmä vielä jatkuu. Reflektointi oli ohjaajilla hyvin laajaakin, se kosketti sekä omaa itseä, organisaatiota ja kulttuurin ristiriitoja.

Ainakin itseluottamusta sinällään sain. No varmaan niinku itseäni arvioimalla, se kai on sitä itsereflektiota, sitten tarkastelemalla niinku, kyllähän sitä varmaan jokakerran jälkeen kävi läpi niitä asioita, mietti mitä olis sittenkin ehkä voinu tehdä toisin ja varmaan kun jutteli näitten mun ohjaajaparien kanssa, niin se autto myös sitten tavoitteeseen pääsyä.

Tavoitteena oli edistää kotoutumista, jakaa kokemuksia. Ryhmä ei onnistunut, koska oli monta syytä: meillä oli (kohderyhmänä) opiskelijat, voisi olla parempi aika aloittaa ryhmä syksyllä, silloin kuin opinnot alkaa ja tulevat uudet opiskelijat Suomeen. Toinen juttu oli kertominen: minulla oli sellainen kuva, että meidän rooli on enemmän ohjaaminen, eikä ryhmän kokoaminen. Ohjaajan roolin hahmottaminen oli haastavaa. Tiedottaminen oli huonoa,

sitä suunniteltiin, mutta se ei onnistunut. Ei ollut kontaktia paikallisorganisaatioon.

Osa haastattelemistamme ohjaajista kokivat, että he alkoivat tunnistaa itse tarpeitaan ryhmänohjaajana. Siitä, miten he voisivat vaikuttaa paremmin omanmaalaistensa positiiviseen sopeutumiseen Suomessa. Näitä tapoja olivat esimerkiksi tiedon hankinta siitä, miten vertaistukiryhmät toimivat muualla Suomessa, millaiset käytännöt ovat hyviä ja millaisia positiivisia esimerkkejä on olemassa onnistuneesta kotoutumisesta Suomeen.

Eräässä ryhmässä oli yllättävä tilanne, jossa ohjaaja ei tietänyt miten toimia. Erääseen ryhmään tuli uusia jäseniä, jotka olivat vasta tulleet kotimaastaan Joensuuun. He olivat olleet odottamassa ryhmän ohjaajaa kauppakeskuksessa, jolloin pari suomalaista keski-ikäistä miestä oli tullut potkimaan heitä. Ohjaaja ei tiennyt itse, miten kyseisestä aiheesta tulisi keskustella ryhmässä, ja miten sitä tulisi käsitellä, koska myöskään hänellä ei ollut omakohtaista tietoa miten toimia. Yhdessä ryhmän ohjaajat pyysivät poliisia tulla selvittämään miten toimia kyseisessä tilanteessa, jolloin sekä ryhmä, että sen ohjaaja saivat lisätietoa.

Vertaisryhmänohjaajien haastatteluista kävi ilmi, että monien mielestä onnistuneeseen ohjaajuuteen vaikutti eniten oma toiminta, esimerkiksi se, kuinka aktiivinen itse oli vaikkapa kommunikoimaan ryhmäläisten kanssa. Erittäin tärkeäksi tekijäksi muodostui myös se, että ohjaajat kokivat olevansa ”samalla aaltopituudella” ohjattavien kanssa ja pystyivät näkemään mitkä olivat ryhmän tarpeet sisältöjen käsittelyn suhteen. Joistain haastatteluista kävi tosin ilmi, että joskus oli ohjaajan ja ryhmän kannalta helpompi antaa periksi se, mitä ryhmäläiset halusivat, vaikka ohjaaja itse ei ollut samaa mieltä asian tärkeydestä tai se ei hänen mielestään ollut välttämättömyys ryhmälle.

Jotkut ohjaajista totesivat myös, että koska eivät ole alan ammattilaisia, ohjaaminen oli tärkeää itselle kokemuksena, jota sitten voi jakaa muiden kanssa. Nämä ohjaajat kuitenkin kokivat saaneensa harjoitusta esimerkiksi ryhmän suunnittelemisessa, vaikka välttämättä itse ryhmä ei ollutkaan heidän mielestään onnistunut. Syynä tähän oli liian pieni tai liian suuri osanottajamäärä. Asia

oli myös toisin perin: ihmiset, joilla oli ollut kokemusta maahanmuuttajien parissa toimimisesta ja ohjaamisesta, huomasivat aivan uusia piirteitä itsessään ohjaamisen myötä. Jotkut sanoivat huomanneensa, etteivät ole lainkaan kärsivällisiä. Heillä ei riittänyt pinna ryhmän suunnitteluun tai organisointiin toisen ryhmänohjaajan kanssa. Jollekin ohjaajan roolin hahmottaminen (mitä täytyy tehdä, kuinka ja niin edelleen) oli vaikeaa. Kuitenkin nämä ohjaajat luottivat omaan kokemukseensa ja siihen, että heillä on esimerkiksi paljon tietoa palvelujärjestelmästä tai paikkakunnan tarjoamista palveluista. He luottivat omaan kykyynsä ohjata niin paljon, että jotain ehkä jäi puuttumaan prosessista, jonka taas sitten maahanmuuttajaohjaaja paikkasi (kommunikointi, arjen haasteet ja niin edelleen.) Monille tällainen asetelma saattoi olla vaivaannuttava, koska ohjaaja yritti kertoa oman ammattitaidon puitteissa asiansa ja sitten kuitenkin joutui istumaan hiljaa ja kuuntelemaan maahanmuuttajaohjaajan käännöstä.

Joillakin ammatillisen lähtökohdan omaavilla ohjaajilla itsereflektointi oli asia, jonka he kokivat tärkeäksi tässäkin ryhmässä jo heti alkuun. Heillä oman roolin etsiminen oli mielessä, samoin itseluottamuksen saaminen. Näillä ohjaajilla oli jo ennen ryhmää paljon itseensä kohdistuvia tavoitteita, joita he sitten peilasivat ohjatessaan ryhmää. Heille oli tärkeää myös jokaisen ohjauskerran jälkeen miettiä omaa toimintaansa, ja he halusivat myös jakaa kokemuksiaan toisien ohjaajien kanssa.

Haastattelussa tuli ilmi, että ohjaajilla, joilla niin sanotusti oma lähtökohta ei ollut ammatillinen, vaan oma maahanmuuttajuus, oli enemmän tahtoa suunnitella ryhmää ja miettiä omaa rooliaan siinä. Eräs ohjaajista löysi monia rooleja, joita hän yritti sijoittaa itseensä ja ryhmän pariin.

Piti valmistautua ohjaajana, piti miettiä olenko opettaja, pomo tai muu sellainen... piti pitää etäisyyttä... se oli joskus vaikeaa...

Erityisesti maahanmuuttajataustaisilla ohjaajilla tuntui löytyneen positiivinen suhtautuminen omaan ohjaajuuteen ja oppimiseen tässä prosessissa. Maahanmuuttajataustaiset ohjaajat osasivat kertoa itsestään hyviä piirteitä, joita

ovat huomanneet prosessin aikana. Tällaisia piirteitä olivat esimerkiksi topakkuus, rajojen laittaminen ja kommunikointikyky.

5.3 Haasteet ja onnistumiset

Tärkeä asia maahanmuuttajia ohjattaessa on tietää, millaisia haasteita tai onnistumisia ohjaajat kokevat ohjattaessaan heitä. Vertaistukiryhmäohjaajat kertoivat haastattelussa omasta haasteesta ja onnistumisista. Jotkut näkevät ryhmädynamiikan puuttumisen ja sen, ettei ihmisillä ole kokemusta toimia ryhmissä, isona haasteena. Osa haastatteluista kertoi, että toisinaan ryhmäläisten oli vaikeus ymmärtää suomalaisten ohjaajien ajatuksia, toisinaan suomalaisten oli vaikea ymmärtää ryhmäläisiä. Haastattelussa tuli ilmi, että eräillä ulkomaalaisilla ohjaajilla oli ongelmia toimia omanmaalaistensa kanssa esimerkiksi siitä syystä, että toisten ajattelu on vapaamielisempää kuin toisten (muslimikulttuurissa).

Olisi pitänyt käyttää aikaa suunnitteluun, se ei oikein onnistunut. Käsitys omasta ohjaajuudesta muuttui. Olin yllätynyt että ryhmäläisten oman kulttuurin vaikutus oli niin iso, miehet lähtivät ryhmästä kokonaan. Yhteistoiminnan kokemattomuus yllätti paljon. Heillä (ryhmäläisillä) ei ole yhteisöllistä ryhmäkulttuuria toimia.

(Ryhmäläiset) eivät ymmärtäneet hyvin suomen kulttuuria joskus, heillä oli kulttuurishokki. Oli vaikea selittää miksi suomalaiset toimivat näin ja näin. Ryhmäläisillä oli haaste ymmärtää suomalaisia.

Haastateltavien mielestä heidän suunnittelemansa teemat olivat yksi onnistumisen kokemus. Tällaisia teemoja olivat muun muassa nuorten ja aikuisten rooli Suomessa, perheenyhdistäminen ja kulttuurierot. Suomenkielen opinnot ja opiskelu ammattiin oli kiinnostanut ryhmäläisiä. Kotoutuminen (kotoutumiskaa-ri), järjestötoiminta ja tasa-arvo Suomessa kiinnosti monia. Päivähoito, lääkärin palvelut, lasten- ja aikuisten harrastustoiminta Joensuussa olivat arkisia asioita, jotka saivat jokaisessa ryhmässä kiinnostuneita. Yrittäjäyys, ammattiliitot, rasismi ja lait myös liittyivät ryhmäläisten elämään ja siksi olivat onnistuneita teemoina. Lastensuojelu, arkielämän asiat (esim. paljonko lapselle voi antaa viikkorahaa?), asunnonhakeminen olivat taas vanhemmille hyvin tärkeitä tietoja.

Haastateltavat kertoivat, että teemat, joita suunniteltiin ja valmisteltiin hyvin etukäteen, toimivat. He sanoivat myös, että teemat, joita oli saatu ryhmäläisiltä itseltään kysyen, toimivat hyvin. Eräät ohjaajat ovat huomanneet, että esimerkiksi teemoihin oli tehty sanasto ryhmäläisten äidinkielellä toimi. Monista haastateltavista tuntui, että kymmenen tapaamiskertaa ei riittänyt kaikkien teemojen käsittelyyn, vaan aika loppui kesken. Esimerkiksi eräässä ryhmässä oli tarkoitus käsitellä Kelan ja sosiaalitoimiston toimintaa, mutta siihen ei riittänyt enää aikaa. Ohjaajien mielestä lyhytkestoinen muoto ryhmän toiminnassa oli haaste.

Jotkut haastateltavista huomasivat, että jos teema kiinnosti ihmisiä, osanottajien määrä oli suuri, mutta seuraavilla kerroilla välttämättä ihmiset eivät enää tulleet ryhmään, koska teema muuttui, eikä heitä välttämättä kiinnostanut enää kuulla muista teemoista. Eräässä ryhmässä yksi ainoa teema alkoi hallita koko ryhmää jokaisella kerralla, jolloin ryhmä muuttui vertaistukiryhmästä pelkästään tiedottamiseksi. Ohjaajien mielestä se oli vaikeaa, ja se alkoi vaikuttaa itse ohjaamiseen häiritsevästi.

Meille kävi silleen, että ensimmäisenä kertana oli eräs mielenkiintoinen teema, jota käsitelimme myös toinen ja kolmas kerta. Meille tuli opetusryhmä. Se ehkä väärin sanottu, ei ollut opettaja ja oppilaita, mutta kuitenkin ”tiedonvälitys-väline”, ei vertaistukiryhmä. Sitten tuli romahdus, koska kun kyseinen teema oli käyty läpi, suuri osa miehistä ei tullut enää. Sitten siitä tuli naisten ryhmä.

Eri-ikäiset ihmiset ryhmässä olivat haasteena joskus ohjaajien mielestä, kun ryhmässä käsiteltiin teemoja, jotka ohjaajien mielestä ei enää kiinnosta ikäihmisiä (esimerkiksi, ammattiliitto, koulutus). Toiminnallisia harjoituksia ei kukaan ohjaajista uskaltanut käyttää ryhmän toiminnassa, koska esimerkiksi naisten ja miesten yhteistoiminta, jossa mahdollisesti joutuisi fyysiseen kontaktiin vastakkaisen sukupuolen kanssa, on mahdotonta ja vaarallista joissain ryhmissä.

Haastateltavien mielestä ryhmän heterogeenisyys oli haasteena tavoitteiden määritelmässä. Osa maahanmuuttajista, jotka osallistuivat toimintaan, ovat asuneet Suomessa muuttaman kuukauden, osa muutaman vuoden. Kun alussa

ohjaajat määrittivät tavoitteeksi tutustumisen Suomeen yhteiskuntaan ja kulttuuriin, ihmiset eivät kiinnostuneet vertaistukiryhmästä. Konkreettiset ja arkipäiväiset asiat kiinnostavat maahanmuuttajaa enemmän kuin laajat tavoitteet. Ohjaajilla oli joskus haasteena määrittellä tavoitteet, koska ryhmässä saattoi olla eri kohtaa sopeutumisvaiheessaan olevia maahanmuuttajia.

Paljon keskusteltiin mitä seuraavana kertana tehdään. Sitten miehet ja naiset eivät voi olla samassa ryhmässä, ja meillä Suomessa ei ole mahdollisuuksia järjestää heille eri ryhmiä, siis tällä kertaa meillä ei ole mahdollisuuksia, ja miehet ja naiset pitää olla samassa ryhmässä ja oppia keskustelemaan asioista.

Lähes jokaisessa ryhmässä kävi ulkopuolisia vierailijoita, jotka osoittautuivat onnistuneiksi valinnoiksi ohjaajien mielestä. Tällaisia vierailijoita oli esimerkiksi poliisi, joka tuli kertomaan eräälle ryhmälle rasismista ja lakipykälistä erään vaikean tapahtuman jälkeen, sekä maahanmuuttajayrittäjä, joka kertoi omasta kokemuksestaan yrityksen perustamisesta.

Muutamit ohjaajat mainitsivat haastatteluissa, että heidän mielestään ryhmäläiset saivat ryhmästä tukea ja itseluottamusta esimerkiksi opiskeluun ja yhdistysten perustamiseen. Varsinkin ohjaajien oma esimerkki, ja pidempään Suomessa olleiden maanmiesten positiiviset kokemukset muun muassa yrittäjänä toimimisesta ja opiskelusta korkeakoulussa laittoivat ihmiset toimimaan aktiivisesti ja oman elämänsä subjektina. Tuen antaminen siis näyttäytyi ohjaajille tärkeänä osana ryhmänohjaamisessa

5.4 Yhteistyön kysymykset

Haastateltavamme tekivät yhteistyötä sekä oman ohjaajaparinsa, että paikallisorganisaatioiden ja Suomen Pakolaisavun kanssa. Siksi oli tärkeää kysyä tästä aiheesta haastatteluissa. Haastateltavat sanoivat, että parityöskentelymallissa he saivat tukea toisesta, esimerkiksi, tulkkauksessa, yhteisen kokemuksen jakamisessa. Ryhmänohjaus, jaksaminen, rajaaminen ja reflektio parityöskentelymallissa tapahtuvat helpommin.

Ehkä X oli parempi kielitaitajana. Koin saavani apua tulkkaustilanteissa, myös yhteinen kokemusten jakaminen, se oli tärkeää.

Ryhmänohjaajat saivat parista apua, emotionaalista tukea. Maahanmuuttaja - suomalainen pari toimi tehokkaammin, koska siinä tuli eri näkemystä, kielitaitoa, tietoa ja kokemusta tähän asiaan.

No varmaan siis joka kerta sai apua. Joka kerrassa korostu että on nää parit siinä, et yksin sitä ei olis helppo tehdä, tiesi kyllä alusta saakka, et jos itse ei jotain tiedä niin jompikumpi sitten näistä jotain tietää ja oli aika kannustava se ilmapiiri, ettei ker- taakaan tullu moitittua toista.

Työparien välillä joskus oli kielen ja kulttuurin liittyviä vaikeuksia. Se vaikutti asi- aan niin, että suomalaisen ohjaajan oli vaikea ymmärtää, mistä on keskusteltu ryhmässä ja toiselle ohjaajalle (maahanmuuttajalle) piti aina kääntää ja selvittää mistä on kyse.

Ei ole vaikeaa (työskennellä parin kanssa), mutta X ei ymmär- tänyt hyvin kieltä, kulttuuria.. Minä käänsin.

Kaikki haastateltavat toteavat, että maahanmuuttajan ja suomalaisen parityö- malli, eli ohjaaminen yhdessä oli hedelmällistä ja hyödyllistä. Ryhmädynamiikan prosessi sujui paljon paremmin, koska maahanmuuttajaohjaaja oli samaan ai- kaan ohjaajana ja tulkkina.

Se oli hyvä toimintamuoto. Ei ollut helppoa, mutta ryhmä olisi ollut mahdoton ilman työparia. Yksin tarvitsin tulkkia, silloin ei olisi mitään ryhmädynamiikkaa, tai se tulisi, mutta aivan erilai- nen.

Helppoo, ainakin X:n kanssa oli helppoo ja tärkeetä. Koska ei- hän me tiedetä miltä se tuntuu kun vieras tulee tänne. Ainakin tulkkaustilanteissa, ei me oltais pärjätty toisen ohjaajan kaa. No kyl me pärjättiin ku X oli kerran poissa, mut meillä oli sitten tä- mä yks näistä ryhmäläisistä tulkkas, mut se ei oo sama ku tää ohjaaja, että kyllä ohjaajan pitää olla tulkkina, et hän on sitoutu- nut siihen ja on aina paikalla.

Haastattelussa tuli ilmi, että vertaistukiryhmän pariohjaaminen, jossa yksi ohjaa- ja on maahanmuuttaja ja toinen on suomalainen, ei ole välttämättä helppoa,

mutta tuottavaa ja molemminpuolinen etu. Haastateltavat kokevat saavansa apua ja tukea työparista, ja heidän elämäkokemus ja kielitaito olivat hyödyllisiä ryhmäläisille. Enemmistö haastatteluun osallistuneista ryhmäohjaajista koki, että pariohjaaminen maahanmuuttajien ohjaamisessa on onnistunut.

Monien vertaisryhmäohjaajien mielestä paikallisorganisaatioiden ja Suomen Pakolaisavun tuki ryhmäänsä kohtaan on ollut yleensä ottaen riittävää, mutta parantamisen paikkoja haastatteluista kuitenkin löytyi. Eräs ohjaaja olisi halunnut tietää enemmän muista samankaltaisista ryhmistä Suomessa, esimerkiksi pääkaupunkiseudulla, ja mahdollisesti mennä tutustumaan sinne ja saamaan vinkkejä muilta Suomen Pakolaisavun vertaisryhmäohjaajilta. Eräillä ohjaajilla paikallisorganisaatio taas pesi kätensä ryhmistä, mikä vaikeutti tiedottamista, ja sitä, ettei ryhmään saatu lopulta kovinkaan monta osallistujaa. Ohjaaja koki tässä tilanteessa, ettei kyseinen organisaatio ollut lainkaan kiinnostunut asiasta, eivätkä he olleet yhteistyöhaluisia, vaan lähinnä ärsyntyivät kun ohjaajat tarvitsivat apua. Kuitenkin useimmat ohjaajat olivat kiitollisia paikallisorganisaatioiden hyvin järjestetyistä tiloista ja avusta jota he antoivat.

Monille ohjaajille Suomen Pakolaisavun tuki oli riittävää ja tarpeeksi laadukasta. Jotkut ohjaajat kuitenkin kokivat että yhteydenpito Suomen Pakolaisavusta olisi voinut olla tiiviimpää, esimerkiksi he olisivat halunneet, että sieltä olisi soitettu heille useammin ja kyselty miten ryhmä sujuu. Pakolaisavun koulutuksen kaikki kokivat erittäin tärkeänä ryhmän ohjaamisen kannalta, mutta se olisi voinut olla enemmän ”eritelty”, sellainen joka ottaa huomioon eri ryhmät kuten esimerkiksi nuoret.

5.5 Kehittämisideat jatkoa varten

Tutkimuksemme yksi tavoite tulevaisuutta varten on kehittää vertaistukiryhmien toimintaa Suomen Pakolaisavussa, siksi oli tärkeää saada tietoon ohjaajien ideoita jatkoa varten. Kaikki haastateltavat sanoivat, että he voisivat jatkaa ryhmänohjausta tulevaisuudessa. Mutta osalla työn- perheen- tai opiskelun takia ei ole aikaa ryhmänohjaamiseen.

Voisin kyllä jatkaa, olisi mukava.. mutta elämäntilanne (liikkuva työ) ei anna periksi. En pysty sitoutumaan, koska on matka- ja iltatyö.

Kyllä voisin jatkaa, et ihan mielenkiintoista ois nähdä millaisia erilaisia tarpeita on ja mitkä ryhmät toteutuu, et kyllä voisin jatkaa.

Haastattelussa tuli ilmi, että ohjaajien toiminta oli arvokasta maahanmuuttajille, vaikka suuri osa ohjaajista ei jatka ryhmänohjausta. Ohjaajien elämäntilanne rajoittaa vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksia. Kaikilla haastateltavilla ohjaajalla oli halua ja tahtoa olla kuitenkin mukana toiminnassa.

Useimpien mielestä Pakolaisavun järjestämä koulutus oli onnistunut. Koulutuksesta he saivat ideoita ja tietoa esimerkiksi kotoutumisesta (kotoutusmiskaari), sekä ryhmädynamiikasta, kulttuurisista seikoista ja se loi myös luottamusta koko ”tiimin” välille. Jotkut haasteltavista sanoivat kuitenkin, että koulutus olisi voinut olla monipuolisempi, varsinkin paremmin omalle kohderyhmälle soveltuva, tiettyjä asemaan liittyviä kysymyksiä huomioonottava.

Se koulutus mikä meillä oli, se oli ennen, siellä näytettiin aikuisen vertaisryhmän kokemuksia, ja sitten meillä oli nuoria – he ovat erilaisia. Aikuisille on helppoa istua tunti pöydän ääressä, mutta nuorille se on vaikeaa. Niin mie ehkä vähän kaivannut apua.

Kaikki vertaistukiryhmän ohjaajat toteavat haastattelussa, että ryhmän toiminnalle on tarve ja jatko on oikein tärkeä maahanmuuttajille Joensuussa.

Koen, että vertaistukiryhmälle on tarve.

Tarvitaan (vertaisryhmätoiminnan jatkoa), aivan valtavasti. 100–200 ihmiselle vuosittain. Se on tärkeä työmuoto. Pitäisi olla enemmän ryhmiä, eri aihepiireistä.

Se on hirveän tärkeää, varmasti löytyy paljon ihmisiä jotka tarvitsee, mutta suunnitella pitää eri tavalla. Ehkä eniten parempi olisi kutsua kaikki ja kertoa toiminnasta, ja he itse, jotka haluavat osallistua, sanoo. Muokkaavat teemoja, sitten heillä on kyky sitoutua. Miksi olisi? Miksi ei olisi?

6 Tulosten yhteenveto

6.1 Ryhmien merkitys kotoutumisen prosessiin

Kotoutuminen uuteen maahan ja kotoutumisprosessin läpikäyminen vie aikaa vuosia, jolloin esimerkiksi uutta kulttuuria ja kieltä on vaikeaa ymmärtää ja se voi olla hyvin haastavaa. Erilaiset roolit (esimerkiksi perheenjäsenten roolit) voivat olla täysin erilaiset uudessa maassa, ja niihin tarvitaan tukea ja opastusta. (Suomen Pakolaisapu ry 2009.) Tutkimuksemme tulokset osoittivat, että vertaistukiohjaajat kokivat ryhmään osallistuvien saaneen tukea ja tietoa ryhmän muilta osallistujilta ja ohjaajilta. Näitä asioita olivat esimerkiksi kotoutumiseen ja erilaisiin rooleihin liittyvät kysymykset. Haastateltavien vastauksista voi nähdä, että vertaistukiryhmätoiminta vaikuttaa ryhmäläisten kotoutumisen prosessiin. Ohjaajien mielestä tutustuminen suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämään yhdessä muiden kanssa rohkaisi ryhmän jäseniä. Maahanmuuttaja-vertaistukiohjaaja-työskentely oli taas hyvä esimerkki siitä, että kotoutumisprosessilla on kuitenkin loppu ja moniin asioihin elämässä maahanmuuttaja voi vaikuttaa itse. Maahanmuuttajataustainen ohjaaja loi varmuutta ja positiivisuutta ryhmäläisille siihen, että Suomessa voi pärjätä.

Useimmat kotoutumisajan ylittäneet tarvitsevat sekä henkistä tukea kotoutumisprosessin eri vaiheissa, että myös konkreettista tietoa yhteiskunnan toiminnasta. Sosiaaliset ja tietotaidolliset tarpeet säilyvät suurina senkin jälkeen, kun laissa määritelty kotoutumisaika on jo ylittynyt. (Kerkkänen 2008, 3.) Joidenkin ohjaajien mielestä tämä näkyi hyvin ryhmissä, jossa ihmisillä oli paljon kysyttävää esimerkiksi konkreettisista asioista lapsen kasvatuksesta Suomessa. Joissakin ryhmissä tietoperustaisuus korostui, mikä saattoi taas syödä vertaistukiryhmän ideaa, jolloin ryhmästä muodostui vain tiedonantokanava.

6.2 Vertaistukiryhmien ohjaus

Metsäsen mukaan monikulttuurisessa ohjauksessa tulee ottaa huomioon, että usein maahanmuuttajille ohjaus viranomaisessa muodossa on vierasta (Metsänen, 2009, 13). Tutkimuksessa tuli ilmi, että eräille vertaistukiryhmien jäsenille

ohjaaminen ja vertaistukitoiminta on tuntematon muoto. Ohjaajien mielestä tästä ryhmästä ei tullutkaan vertaistukiryhmä. Näiden ohjaajien ja ryhmäläisten välillä oli sisäisiä ristiriitoja, koska jokaisella puolella oli oma ajatus ja mielipiteet siitä, minkälaisena ryhmänä pitää olla. Ohjattavien sukupuolihierarkia vaikutti niin, että ryhmästä tuli vain ”opetusryhmä”. Sukupuolihierarkialla tarkoitamme ryhmää, jossa naiset ja miehet eivät voineet osallistua yhdessä toimintaan tai edes olla samassa tilassa asioista puhuttaessa. Ristiriidat ryhmän kanssa vaikuttivat myös ohjaajien jaksamiseen.

Tutkimuksen tuloksista selvisi, että monikulttuurisessa ohjauksessa on isona etuna se, että ohjaaja puhuu samalla kielellä kuin ryhmäläiset. Bartisin mukaan monikulttuurinen ohjaus vaatii ohjaajalta kulttuurien välistä ymmärrystä ja kasvamista siihen, vuorovaikutusta ja toimintaa ihmisten, ryhmien ja kulttuurien välillä (Bartis 2010, 15–16). Ryhmädynamiikka sujui monissa ryhmissä vain sen takia, että yksi ohjaaja oli maahanmuuttaja ja tulkkauksille ei tarvittu aikaa. Suomalaisilla ohjaajilla oli tietoa ja kokemusta suomalaisesta yhteiskunnasta, tämä myös vaikutti ohjaamiseen – ryhmäläiset saivat paljon uutta tietoa jokaisella kerralla. Monet suomalaisista ohjaajista olivat työskennelleet aiemmin maahanmuuttajien kanssa ja osasivat kommunikoida ryhmien kanssa, vaikka yhteistä kieltä ei välttämättä ollut. Vertaistukiryhmissä puhuttiin suomea, ja se vaikutti positiivisesti. Monille ryhmäläisille ryhmätoiminta oli ainoa mahdollisuus puhua suomea.

Ohjaajien mielestä maahanmuuttajien ohjaus vertaistukiryhmässä ei ollut helppoa, mutta samalla se oli mielenkiintoista. Tavoitteiden saavuttaminen ei ole onnistunut jokaisessa ryhmässä, mutta jokaisessa vertaistukiryhmässä ohjaaja oli kuuntelija ja ymmärtäjä, uuden näkökulman tarjoaja, yhdessä etsijä ja kokija, tilan antaja ja innostaja, kuten Suomen Pakolaisavun vertaistukiohjaajan tulee kin olla.

Vertaisryhmät voivat kutsua asiantuntijavierailijoita ryhmäänsä, mutta ulkopuoliset tahot eivät saa liikaa määritellä sitä, mitä vertaisryhmien mitä teemoja ryhmissä käsitellään. Sisällön suunnittelun ja asiantuntijavierailujen tulee perustua

ryhmän omiin sisäisiin käsityksiin ja yhteisiin keskusteluihin, jotta ryhmää voi sanoa vertaisryhmäksi. (Suomen Pakolaisapu ry 2005.) Teemat, joita ryhmissä käytiin läpi, olivat hyvin samanlaisia kuin yleisesti Suomen Pakolaisavun vertaisryhmissä on, esimerkiksi vanhemmuus ja ennakkoluulot. Monissa ryhmissä asiantuntijavieraiden käynti oli positiivinen kokemus ryhmän kannalta, mutta asiantuntijavieraiden käynnit lähtivät ryhmän/ tai ohjaajien haluista ja tarpeista.

Suurimpina haasteina ryhmissä oli ohjaajien mielestä ryhmän heterogeenisyys, esimerkiksi eri-ikäiset ihmiset ja sukupuoliroolit kulttuureissa. On ongelma ettei kaikissa kulttuureissa ole käsitystä, mitä on vertaistukitoiminta. Monille ohjaajille oli vaikea selittää vertaistukiryhmän tarkoitus ryhmäläisille, ja ohjaajat kokivat sen suurena haasteena. Kieliongelma oli läsnä suomalaisohjaajien parissa, vaikka tukena olikin maahanmuuttajapari. Kielikysymyksessä oli ongelmana se, että vaikka pari käänsikin lauseet, suomalainen ohjaaja ei päässyt sisään ryhmän dynamiikkaan keskustelujen puitteissa. Ohjaajien mukaan vaikeuksia oli, kun ohjaaja oli itse tietämätön, mitä tehdä esimerkiksi hankalassa tilanteessa jossa osana oli rasismia tai jos jokin teema oli ohjaajille vieras. Onneksi näissä tilanteissa oli kuitenkin mahdollisuus käyttää apuna asiantuntijaa.

Tuloksista tuli ilmi, että kaikilla ryhmänohjaajilla ei ollut selkeitä odotuksia ryhmästä ennen ryhmän toiminnan alkua. Joillakin taas odotukset eivät kohdanneet todellisuuden kanssa, eli ryhmän aloituksessa oli ongelmia, jotka eivät välttämättä johtuneet ohjaajista itsestään, vaan esimerkiksi paikallisorganisaation toiminnasta. Jotkut ohjaajista taas odottivat saavansa ryhmästä enemmän kokemuksia itselleen uudesta kulttuurista, kuin siitä, mitä ryhmäläiset voivat saada ryhmästä. Eräälle ohjaajalle ryhmän tarpeellisuus maahanmuuttajatyössä osoitautui suuremmaksi, kuin hän oletti.

Kaikkien ohjaajien mielestä se, miten valmistautui ryhmän ohjaamiseen, vaikutti eniten ryhmän sujuvuuteen ja omaan toimivaan ohjaajuuteen. Eniten negatiivisesti ohjaamiseen vaikutti se, ettei ohjaajilla ollut tarpeeksi yhteistä aikaa suunnitella ryhmän ohjelmaa. ”Ammattilaisohjaajien” ja ”ei-ammattilaisten” ohjaamisessa oli eroja. Ammattilaiset halusivat tuoda esiin omaa tietopohjaansa ja ko-

kivat, että heillä on näkemys siihen, mitä ryhmäläiset tarvitsevat. He eivät välttämättä keskustelleet ryhmäläisten kanssa esimerkiksi teemoista, joita he tarvitsivat, vaan olettivat tietävänsä oman kokemuksensa pohjalta ryhmäläisten tarpeen. Kuitenkin ammattilaisohjaajat osoittautuivat joustaviksi ja keskustelivat toisten ohjaajien kanssa tarpeellisista aiheista. Ei-ammattilaisilla oli ehkä enemmän suora ajatus siitä, että täytyy kysyä, mitä ryhmäläiset itse tarvitsivat. He kommunikoivat enemmän ryhmäläisten kanssa ja kysyivät mitä he todella tarvitsevat. Osittain tämä liittyy myös ohjaajien omaan kulttuuriin, sillä ammattilaisohjaajissa oli enemmän suomalaisia kuin maahanmuuttajia. Haastateltavien mielestä ryhmissä oli luottamusta. Turvallinen olo antoi ryhmäläisille mahdollisuuden kertoa omista todellisista tunteista ja tavoitteista. Sekä ammattilais- että vapaaehtoisohjaajat osoittivat haastatteluissa, että luottamus oli tärkeä ryhmän toiminnassa ja ilman luottamusta vertaistukiryhmätoiminta olisi mahdotonta.

6.3 Parityömalli

Niemistön mukaan ryhmänohjaaminen on usein vaativa ja stressaava tehtävä. Jos ohjaaja tuntee itsensä hämmentyneeksi, hän voi hyötyä keskustelusta jonkun toisen kanssa. Onnistumisen kokemuksia on myös hyvä jakaa. Työparin kanssa tällaiset kokemukset voidaan käydä läpi esimerkiksi ennen tai jälkeen ryhmätapaamisen. Työnohjaus on myös hyvä tapa, sillä näin on mahdollista vähentää psyykkistä kuormitusta ja oppia lisää omasta työstään. (Niemistö 1998, 76.) Useimmat ohjaajat kokivatkin saaneensa hyötyä työnohjauksesta, koska siellä sai kuulla toisten ohjaajien kokemuksesta ja jakaa omia kokemuksiaan.

Haastateltavat sanoivat, että parityöskentelymallissa he saivat tukea toisesta esimerkiksi tulkkauksessa ja yhteisen kokemuksen jakamisessa. Ryhmänohjaus, oma jaksaminen, ryhmän rajaaminen ja oma reflektio tapahtuivat helpommin parityöskentelymallissa. Järvisen mukaan työparityöskentelyssä avoimuus ja luottamus toista kohtaan ovatkin avainasemassa (Järvinen et al. 2007, 137).

Jokaisen haastateltavan mielestä Pakolaisavun työparimalli vertaistukiohjaajuuudessa on todella hyvä asia. Kaikki sanoivat että työskentely parin kanssa oli

tuottavaa. Vaikka joskus parin kanssa saattoi olla kielivaikeuksia, työskentely koettiin kuitenkin helpoksi ja vuorovaikutteiseksi. Suomen Pakolaisavun ja paikallisorganisaatioiden tuen ohjaajat kokivat yleensä ottaen onnistuneeksi yhteistyöksi. Kuitenkin jotkut halusivat enemmän tukea esimerkiksi siten, että heille soiteltaisiin useammin tai että tiedottaminen paikallisorganisaation ja ryhmän välillä olisi huolellisempaa.

Tuloksessa tuli ilmi, että maahanmuuttajaohjaajilla ja suomalaisilla ohjaajilla oli aikalailla erilaiset odotukset ja tavoitteet. Suomalaisille lähtökohtana oli enemmän se, että ryhmästä saisi itselleen kokemuksia eri kulttuureista ja oppia itse uutta. Heidän näkökulmansa oli enemmän individualistinen kuin yhteisöllinen. Maahanmuuttajaohjaajilla oli taas enemmänkin näkemys antaa tukea ihmisille ja ohjata heitä kotoutumisprosessissaan.

6.4 Yhteistyö ja jatko

Maahanmuuttajien vertaistoiminnan yleiset tavoitteet toteutuivat suhteellisen hyvin Joensuussa järjestettyjen vertaistukiryhmien puitteissa. Erityisesti tavoite ”kehittää ja ylläpitää sosiaalisia tukiverkostoja maahanmuuttajille, joiden sosiaaliset tukiverkostot ovat jostakin syystä heikot tai melkein olemattomat” (Kerkkänen 2008, 5-6) tuli esiin ohjaajien puheissa. Enemmän näkyvyyttä ohjaajat kaipaivat tavoitteessa ”suomalaisten vertaisjärjestöjen roolin kehittäminen maahanmuuttajien tukemiseen” (Kerkkänen 2008, 5–6), sillä jotkut ohjaajista olisivat kaivanneet lisäapua paikallisilta järjestäjiltä esimerkiksi ryhmistä tiedottamiseen.

Tutkimuksessa tuli ilmi, että monet ohjaajista ovat valmiit työskentelemään jatkossa vapaaehtoisena. Heidän mielestään se, että heidän toimintansa voisi olla hyödyllistä maahanmuuttajille, on hyvä syy olla vertaisohjaajana. Vapaaehtoistyöllä on periaatteet, jossa lähtökohtana on, että lähdetään aina ”sieltä, missä ihmiset ovat” (Eskola & Kurki, 2001, 73). Haastateltavat ohjaajat ryhtyivät osallistumaan vapaaehtoistoimintaan siksi, että he voisivat vaikuttaa muiden ihmisten elämään positiivisesti.

6.5 Toiminnan kehittäminen

Suomen Pakolaisavun vertaistoiminta kehittää maahanmuuttajaväestölle soveltuvia vertaistoiminnan malleja sekä vahvistaa kolmannen sektorin ja kunnallisten viranomaisten tietämystä niistä vertaistoimintamenetelmistä, jotka soveltuvat maahanmuuttajaväestölle (Kerkkänen 2008, 3). Tulostemme pohjalta huomaamme, että ohjaajien mielestä ryhmien kehittäminen on tärkeä osa vertaistukitoiminnan jatkoon kannalta. Kehittäminen liittyy suurimmissa osin sekä ryhmien kohderyhmän tarkentamiseen, että myös järjestöjen ja kunnallisten viranomaisten tietämyksen lisäämiseen kyseisestä toimintamuodosta. Kehittämisenäkökulma vertaisryhmätoimintaan nousi esiin lähes kaikissa haastatteluissa.

7 Pohdinta

7.1 Johtopäätökset

Sekä ammattilais- että ei-ammattilaisohjaajilla itsereflektointi oli työkalu oman ohjaamisen käsittelemiseen. Ei-ammattilaiset ohjaajat miettivät enemmän omaa rooliaan ryhmäohjaajana, esimerkiksi sitä olenko ystävä, pomo, opettaja tai muu sellainen, koska heillä ei ollut välttämättä tietoa siitä, mitä ohjaajan tulee olla. Ammattilaisohjaajilla näkemys oli varmempi ja laajempi, koska heillä on ollut paljon työkokemusta erilaisista ryhmistä ja niiden toiminnasta, asiakastyöstä, vuorovaikutuksesta ja rajan asettamisista.

Yleisimpiä onnistumisen aiheita monille ohjaajille oli teemojen valinta, koska hyvin valitut teemat vaikuttivat siihen, miten ohjaaja näki itsensä, minkä kokoiseksi ryhmä muodostui ja niin edelleen. Teemat onnistuivat suhteellisen hyvin sekä ammattilais- että ei-ammattilaisilla ohjaajilla; toki joillakin oli vaikeuksia teemojen käsittelyssä. Erityisesti maahanmuuttajaohjaajille oli tärkeä asia se, että he voivat antaa toiselle ihmiselle, joka on nyt samassa tilanteessa kuin he itse joskus ovat olleet, voimia ja tukea. Apu, jota ohjaajat saivat ulkopuolelta,

esimerkiksi asiantuntijavierailta, oli tärkeää. Ohjaajat kokivat, että monet asiat vaikuttivat onnistumiseen, aina tilojen järjestämisestä asti toisten tukeen.

Kaikki ohjaajat olivat sitä mieltä, että he voisivat jatkaa itse ryhmänohjaajana oloa, mutta monilla elämäntilanne vaikuttaa niin, että tulevaisuudessa ei ole varmuutta, voiko toimia ohjaajana. Kuitenkin kaikkien mielestä he voisivat mahdollisesti jatkaa työtä joskus myöhemmin, koska se on tärkeä työmuoto. Jokaisen haastateltavan mielestä kyseinen vertaistukitoiminta maahanmuuttajille on tärkeää ja sitä tarvitaan todella paljon vuosittain eri ryhmille, esimerkiksi suunnattuna suoraan miehille, iäkkäille ja kotiäideille. He toivovat että ryhmiä voitaisiin perustaa myös Joensuun lähialueille, kuten Kontiolahteen, missä on enemmän maahanmuuttajia ja pakolaisia, ja joille kulkuongelmat Joensuuhun voivat olla ongelma olla osallistumatta Joensuun ryhmiin.

7.2 Tutkimuksen arviointi

Kvalitatiivisia menetelmiä käyttäviä tutkijoita ja tutkimuksia on arvosteltu luotettavuuden kriteerien epäselvyydestä. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysivaihetta ja luotettavuuden arviointia ei voi erottaa toisistaan yhtä jyrkästi kuin määrällisessä tutkimuksessa. Laadullisessa tutkimuksessa on mahdollisuus kulkea paljon vapaammin edestakaisin aineiston analyysin, tehtyjen tulkin-tojen ja tutkimustekstin välillä kuin määrällisessä tutkimuksessa. Varsinkin laadullisessa tutkimuksessa tutkija joutuu jatkuvasti pohtimaan ratkaisuja, joita hän tekee ja ottamaan kantaa analyysinsä kattavuuteen ja työnsä luotettavuuteen. Laadullisessa analyysissä tutkijan avuksi tulevat vain omat tai tutkijakollegan ennakko-oletukset, arkielämän nyrkkisäännöt, sekä enemmän tai vähemmän vahva teoreettinen tietopohja. (Eskola & Suoranta 2008, 208.)

Laadullisessa tutkimuksessa arviointi pelkistyy kysymykseksi tutkimusprosessin luotettavuudesta. Laadullista tutkimusta lukija lukee yleensä niin, että hän etsii, löytyykö tutkimuksesta jotakin sellaista, jota voisi itse allekirjoittaa ja pitää mahdollisesti totuutena. Joistakin raporteista jää mieleen todellisuuden tuntu ja elämän maku, jotkut taas saavat epäilemään onkohan asia mahdollisesti niin kuin tutkija väittää. Miksi sitten jotkin raportoidut havainnot ovat todellisemman tun-

tuisia kuin toiset? Yksi syy voi olla siinä, että tutkimuksessa kerrotut tapahtumat ovat jollaintapaa omakohtaisesti tutkijalle tuttuja ja oma kokemus voi vahvistaa ne. Laadullisen tutkimuksen arviointi ei kuitenkaan voi perustua näihin tekijöihin. Tutkimuksen lähtökohtana on tutkijan avoin subjektiivisuus ja sen myöntäminen, että tutkija itse on tutkimuksensa keskeinen tutkimusväline. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija on pääasiällisin luotettavuuden kriteeri ja siksi luotettavuuden arviointi koskeekin koko tutkimusprosessia. (Eskola & Suoranta 2008, 210.)

Laadullisessa tutkimuksessa esitetyn luotettavuusterminologian voi jakaa kolmeen eri osaan. *Uskottavuus* yhtenä luotettavuuden kriteerinä tarkoittaa, että tutkijan on tarkastettava, vastaavatko hänen omat tulkintansa ja käsitteellistysensä tutkittavien käsityksiä. Se ei ole kuitenkaan varmaa, että tutkimuksen uskottavuutta voitaisiin lisätä viemällä tulkinnat tutkittavien arvioitavaksi. Tutkittaville voi olla vaikeata nähdä ja käsitellä omia kokemuksiaan tai tilanteitaan. Tutkimustulosten *siirrettävyys* on mahdollista tietyin ehdoin, vaikka yleisesti nähdäänkin, etteivät yleistyksset ole mahdollisia. Varmuutta tutkimukseen lisätään ottamalla huomioon tutkijoiden ennako-oletukset. *Vahvistuvuus* tarkoittaa, että tutkimuksessa tehdyt tulkinnat saavat tukea muista vastaavaa aihepiiriä tarkastelleista tutkimuksista. (Eskola & Suoranta 2008, 211–212.)

Realistisessa luotettavuusnäkemyksessä on kysymys siitä, kuinka onnistuneesti tutkimustekstissä kuvataan tutkittua kohdetta. Käytetty logiikka (tutkimuksen käytäntö) ja rekonstruointi (tutkimusteksti) eivät ole koskaan täysin samanlaiset. Tutkimus on saatettu tehdä tarkkaan ja täsmällisesti, mutta tekstissä ei ole onnistuttu. Tärkeää olisi kuvata tekstissä, mitä aineiston keräyksen aikana ja sen jälkeen on tapahtunut. Realistisessa luotettavuusnäkemyksessä käytetään validiteetin käsitettä, joka jaetaan sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin. *Sisäisellä validiteetilla* (pätevyydellä) tarkoitetaan teoreettisten ja käsitteellisten määrittelyjen sopusointua. Teoreettis-filosofisten lähtökohtien, käsitteellisten määrittelyiden ja menetelmällisten ratkaisujen tulee olla loogisessa suhteessa toisiinsa. Sisäinen validiteetti osoittaa tutkijan tieteellisen otteen ja tieteenalansa hallintaa. *Ulkoinen validiteetti* tarkoittaa tehtyjen tulkintojen sekä johtopäätösten, että aineiston välisen suhteen pätevyyttä. Ulkoinen validiteetti on enemmän kiinnitetty

tutkijaan kuin tutkittavien käyttäytymiseen. Myös *rehabiliteetti* kuuluu realistiseen luotettavuusnäkemykseen. Aineiston tulkinta on luotettava (reliabeli) silloin, kun tulkinta ei sisällä ristiriitaisuuksia. (Eskola & Suoranta 2008, 212–213.)

Tutkimusteksti on osoitus tutkimuksen viimekätisestä luotettavuudesta. Se on monien aineksien, kuten luetun, koetun, havainnoidun, pohditun, muistetun, kuvitellun, haaveillun ja luullun yhteenliittymä. Tutkimuksen teksti ei ainoastaan heijasta tutkimuksen kohteena olevaa todellisuutta, vaan se on itse todellisuus, joka luo merkityksiä ja jolla on voimaa osallistua yhteiskunnalliseen keskusteluun. Tutkimusteksti toimii arvioinnin mittarina ja on yhteys, jossa sanat saavat merkityksensä. Tämä ei tarkoita todellisuuden kieltämistä, vaan se korostaa sosiaalisen todellisuuden rakentumista kielellisesti. Suhteellisesta näkökulmasta tutkimuskäytänteiden (havainnointi, analysointi, raportointi) julkittuominen ovat tiedetekstiin kuuluvia vaikuttavuuden strategioita, joka vakuuttaa arvioijat tutkimuksen oikeellisuudesta. (Eskola & Suoranta 2008, 219–220.)

Mäkelä (1990) kiinnittää laadullisten aineistojen arvioinnissa huomioita tällaisiin seikkoihin: analyysin kattavuus, arvioitavuus ja toistettavuus, sekä aineistojen yhteiskunnallinen merkittävyys ja riittävyys. Ei ole helppoa sanoa ennakkokriteerejä aineiston tärkeydelle, mutta tutkijan on puolustettava aineistonsa merkittävyyttä. Tämä edellyttää sitä, että on itse tietoinen siitä, mikä on aineiston kulttuurinen paikka. Laadullisessa tutkimuksessa on vaikeaa, jopa mahdotonta laskea ennakkoon sitä, millainen on riittävän kokoinen aineisto. Eräs mahdollisuus riittävyyden toteamiseen on *saturaatio*, eli esimerkiksi se, että haastattelujen tulokset alkavat toistaa itseään. (Eskola & Suoranta 2008, 214–215.)

Koemme, että tutkimuksemme on merkittävä asia tällä hetkellä, koska aiheemme on todella tuore ja olemme keskustelleet Suomen Pakolaisavun työntekijöiden kanssa siitä, että tuloksien avulla vertaisryhmän ohjaajakoulutusta tullaan kehittämään haluttuun suuntaan. Koska kyseisestä aiheesta (ryhmänohjaajuus, maahanmuuttajien vertaistuki) ei ole tehty aiemmin tutkimuksia Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulussa, on tärkeää, että työmme liittyy kyseiseen aihepiiriin. Joensuuhun on syksyllä 2011 perustettu Suomen Pakolaisavun toimisto, ja toi-

mistoon hankittu työntekijä vuodeksi. Heidän toiminnassaan on nyt mukana myös Kontiolahti ja Lieksa, jonne ollaan perustamassa omat ryhmät viimeistään keväällä 2012. Koska lisää koulutuksia ja ryhmiä on tulossa, on Suomen Pakolaisapu nähnyt opinnäytetyömme tarpeelliseksi ja hyödylliseksi ja sitä tullaan käyttämään työskentelyssä mukana, muun muassa esimerkkinä tuleville ohjaajille.

Omasta aiheestamme ei ole helppoa löytää samankaltaisia tutkimuksia tai tuloksia, sillä niitä on hyvin vähän tai ei ollenkaan. Tutkimme kuitenkin teoriaosuudessa ja viitekehyksessämme vuonna 2003–2005 RAY:n varoin toteutettua Tukena-projektia ja sen loppuraporttia, koska periaatteessa kohderyhmät siinä ovat samankaltaiset ja myös ohjaajien näkökulma tulevat niissä esiin. Toivomme, että omasta opinnäytetyöstämme olisi myös hyötyä tulevaisuudessa, jos muilla ihmisillä on tarvetta tai innostusta tehdä tutkimusta samasta aihepiiristä. Tulevaisuudessa monikulttuurinen työ tulee varmasti laajentumaan eri alueille ja asiakasryhmiä koskevaksi ja sitä täytyy kehittää koko ajan. Toivomme myös, että työmme innostaisi muita ihmisiä ryhtymään vaikuttamaan työnsä laatuun jos he toimivat maahanmuuttajatyössä, sekä innostaisi heitä katsomaan omaa toimintaansa ilman ennakkoluuloja ja näkemään sen, että jokainen (myös maahanmuuttaja) voi vaikuttaa toiminnallaan yhteiskuntaan.

Analyysin kattavuus tarkoittaa, että tulkintoja ei perustella satunnaisista poiminoista aineistosta. Toinen kysymys on, miten suhtautua analyysiin, jonka tarkoitus ei ole selittää aineistoa tyhjentävästi. Useammin aineiston tehtävänä on toimia tutkijalle idealähteenä ja innostaa teoreettiseen pohdintaan, ei pelkästään kuvata todellisuutta. Tässä siirrytään enemmän Kaplanin (1964) ajatukseen siitä, että aineistojen tehtävä ei ole oletuksien todistaminen vaan oletuksien keksiminen. Aineistot siis vauhdittavat tutkijoiden ajattelua, eivät lannista sitä. Täytyy pitää kuitenkin mielessä se, että aineisto kertoo ja on vain koottu tietystä rajatusta tapauksesta. (Eskola & Suoranta 2008, 214–215.) Kolmas huomioitava asia on analyysin arvioitavuus ja toistettavuus. Se tarkoittaa sitä, että lukija pystyy seuraamaan tutkijan päättelyä. Toistettavuus viittaa siihen, että analyysissä käytetyt luokittelu- ja tulkintasäännöt esitetään niin yksinkertaisesti kuin on

mahdollista. Tarkoituksena on, että toinen tutkija voi niitä soveltamalla tehdä samat tulokset aineistosta. Tämä on enemmänkin tavoite, kuin vakiintunut käytäntö. (Eskola & Suoranta 2008, 216.)

Haasteltaviemme määrä oli pieni ja koimme, että aineistosta kävi ilmi sen kyläntyminen. Kuitenkin jokainen vertaistukiryhmä oli erilainen ja jokainen haastateltava tarkoitti vastauksillaan omaa kokemustaan. Näin ollen voidaan sanoa, että aineisto oli kattava, vaikka kohderyhmä oli pieni. Aineisto antoi meille aina vain lisää ideoita ja ajatuksia, joita tuli paljon pohdittua. Aineistosta piti karsia ylimääräistä tutkimukseen liittymätöntä materiaalia pois, koska analyysivaiheessa jokaiseen taulukkoon tuli kattavasti materiaalia. Jos emme olisi rajoittaneet aineiston analyysiä, tutkimuksesta olisi tullut loputon ja jokaisesta aiheesta tulisi tehdä oma tutkimus. Mielestämme se osoittaa sen, että aiheessamme on vielä paljon tekemistä ja pohtimista tulevaisuudessa. Toivottavasti joku innostuisi tekemään lisää aihepiiristä, koska olisi mielenkiintoista tietää esimerkiksi se, toistuvatko samat asia eri tutkimuksissa.

Kvalitatiivisen tutkimuksen arviointia tarkastellut Hammersley (1990) sanoo, että samasta ilmiöstä saattaa olla olemassa useita väitteitä, kuvauksia ja selityksiä, mutta vain yksi voi olla kerrallaan totuudellinen. Tämä ei tietenkään tarkoita sitä, että toisella ja kolmannella kerralla toisenlaisesta näkökulmasta katsottuna jokin toinen väite, kuvaus tai selitys on edellistä totuudellisempi. (Eskola & Suoranta 2008, 218–219.)

7.3 Eettisyys ja luotettavuus

Tutkija voi joutua ristiriitatilanteeseen itsensä kanssa, kun hän pohtii, miten suojella tutkittaviansa mutta toisaalta miten raportoida rehellisesti. Yksi ratkaisu on se, että tutkija vielä haastattelutilanteessa pyrkii varmistamaan, että haastateltava on ymmärtänyt tutkimustilanteen. Toiseksi tutkijan tulee analyysi- ja raportointivaiheessa suojata tutkittavansa siten, että yksittäisten tapausten kautta saatua informaatiota tarkastellaan ilmiöiden ja teemojen tasolla. Silloin ei juurikaan ole merkitystä sillä, kuka yksittäinen ihminen mitään sanoi. (Syrjälä et al. 1995, 88.)

Omassa opinnäytetyössämme kohtasimme näitä ristiriitoja tutkimuksessamme. Esimerkiksi meidän ongelmaksemme tuli tutkimuksen aikana se, että tutkittavien joukko on pieni ja tiivis. Kaikki haastateltavat ovat käyneet saman koulutuksen, olleet jopa tuttuja keskenään ja pitäneet samassa kaupungissa vertaistukiryhmiä. Erityisesti ongelma kiteytyy raportoinnissa, jossa on vaikea olla paljastamatta kellekään ihmisten henkilöllisyyttä, mutta kuitenkin olla rehellinen tuloksissaan. Mielestämme kuitenkin on tärkeä saada jokaisen ääni kuuluviin, koska esimerkiksi ryhmäpalautteissa monen voi olla vaikea kertoa totuudenmukaisia tunteitaan. On hyvä myös itse organisaatiolle, että opinnäytetyön kautta he voivat kehittää omaa työtään ja koulutustaan ensikäden tietojen muodossa, jota haastattelut ovat.

Tutkimuksessa on vaikea kuvata neutraalisti ryhmiä, koska ryhmät ovat niin erilaisia, ja jokaisessa on tunnistettavat haasteet, jotka esimerkiksi liittyvät uskontoon, naisen ja miehen asemaan, perhetilanteeseen, ikäkysymykseen jne. Oli vaikea esimerkiksi ottaa esille haastattelupätkiä, koska niistä tulisi hyvin ilmi, kuka on vastaaja ja kenestä hän kertoo joukon ollessa suppea. Emme kuitenkaan olisi voinut lähteä laajentamaan joukkoa, sillä muita Pakolaisavun ryhmänohjaajia ei tällä hetkellä ollut Joensuun seudulla, eikä myöskään olisi järkevää lähteä haastattelemaan ohjaajia ympäri Suomen. Tällöin tutkimuksen olisi pitänyt olla erilainen, esimerkiksi kyselylomake joka lähetetään ohjaajille.

Mielestämme tällä tavoin emme olisi saaneet tarvittavaa määrää vastauksia, koska välttämättä lomakkeet eivät palaudu takaisin ja on vaikea tehdä oikeanlainen lomake maahanmuuttajille, koska kielikysymys voi olla haastava. Monella maahanmuuttajalla ei välttämättä ole sähköpostia, tai se on vaikeaa ymmärtää ja vastata siihen, eikä myöskään välttämättä ole halua osallistua vastaamaan. Emme olisi voineet saada myös ihmisten kotiosoitteita, tai välttämättä sähköpostiosoitteitakaan, koska on kuitenkin olemassa henkilösuoja ohjaajilla itsellään. Näiden haastattelemiemme ohjaajien kanssa lomakemuotoinen kysely ei olisi toiminut, koska jotkut eivät saata ymmärtää kysymystä paperista luettuna, mutta keskustelun avulla haastattelut kuitenkin onnistuivat. Paperimuotoinen kysely olisi ollut myös mielestämme tavallaan ”kylmä”, koska samanlaista vuorovaikutusta ei voi silloin syntyä haastateltavan ja tutkijoiden välille. Henkilökoh-

taiset haastattelut tuovat mukanaan tunteen, että ihmistä halutaan kuunnella ja hänen mielipiteensä on meille tärkeä.

Laadullisen tutkimuksen problemaattisin vaihe on tulkintojen tekeminen. Tähän vaiheeseen ei ole olemassa oikeastaan minkäänlaisia muodollisia ohjeita. Tulkintojen osuvuus ja hedelmällisyys on monesti riippuva tutkijan tieteellisestä mielikuvituksesta. Tulkintoja ei välttämättä tarvitse aina kiinnittää havaittavaan todellisuuteen. (Eskola & Suoranta 2008, 145–146.)

Tutkittavien tulkinnat arkipäivän ilmiöistä tarkoittavat niin sanotusti ensimmäisen asteen tulkintaa. Kvalitatiivinen tutkimus on joskus ymmärretty ensimmäisen asteen tulkinnan jäljentämiseksi. Tieteelliseen ajatteluun kuuluu tärkeänä osana refleктоiva, teoreettinen ajattelu, joka erottaa sen arkiymmärryksestä. Tutkijan täytyy tutkimuksensa teoreettisena subjektina nousta luonnollisen asenteen yläpuolelle ja koettaa ymmärtää tutkimuksen kohdettaan tehden siitä mielekkäitä teoreettisia tulkintoja. Tutkija harrastaa ihmistieteissä toisen asteen tulkintaa: tutkittava ongelma kuvataan ja tulkitaan kaksi kertaa. Tämä on laadullisen tutkimuksen idea ja samalla sen ongelma. Perinteiseen tutkimusajatteluun liittyy myös yksi vaikea seikka: oletus siitä, että ihmisen käyttäytyminen olisi ennustettavaa ja ohjaittavaa. (Eskola & Suoranta 2008, 148.)

Mielestämme se, että tunnemme vertaistukiryhmän koulutuksen tavoitteita ja osallistuimme itse koulutukseen, sekä se, että olemme toimineet mukana maahanmuuttajatyössä aikaisemmin harjoitteluissa, antoi enemmän pohjaa tulkinnoille. Jos meillä ei olisi ollut mitään kosketuspohjaa aiheeseen tai tavoitteisiin, emme usko, että tutkimuksen tulosten tulkitseminen ja oikeastaan koko työ olisi onnistunut. Haastattelumme sujuivat mielestämme hyvin, koska jo haastattelukysymykset itsessään olivat hyvä pohja sille, että aineistoa oli suhteellisen helppoa käsitellä. Pakolaisavun koulutus ja työnohjaus, jossa kävimme keväällä, auttoivat havainnoimaan vertaistukiohjaajien toimintaa ja siellä myös saimme paremman käsityksen siitä, mitä ryhmissä todella tapahtui.

7.4 Ammatillinen kasvu

Ammatillisena kasvulla tarkoitetaan psyykkis-emotionaalista kasvua kohti aikaisempaa laajempaa ammattilaisuutta. Ammatilliseen kasvuun kuuluu henkilön omaan henkiseen, psyykkiseen, sosiaaliseen maailmankatsomukselliseenkin muutokseen liittyviä asioita. Laine, Ruishalme, Salervo, Siven ja Välimäki (2004) määrittelevät ammatillisen kasvun ihmisen valmiuksien ja erilaisten ammatillisten taipumusten sekä ammatillisten pyrkimysten kehittämiseksi ja muuttumiseksi. (Mäkinen et al. 2009, 33.)

Ammatillista kasvua voidaan kuvata prosessina. Kehitys on ajoittain nopeaa ja ajoittain hidasta. Ammatilliseen kasvuun saattaa kuulua myös joskus pysähdyksiä, jolloin opiskelija ei kyseenalaista omaa toimintaansa, arvomaailmaansa, ajattelutapaansa, maailmankuvaansa tai muita opittavana olevia asioita. Toisin sanoen vaikka ammatillinen kasvu usein esitetään suoraviivaisena liikkeenä eteenpäin, siihen kuuluvat tärkeänä ja oleellisena osana pysähdykset, sillä juuri ne ovat niitä merkittäviä tilanteita tai ajanjaksoja, jolloin aikaisemmin omaksuttu tieto muokkautuu syvällisemmin osaksi yksilön ajattelua ja toimintaa. Lopulta se automatisoituu tai jäsentyy uudella tavalla osaksi ammattilaisen sen hetkistä ammatillisuutta. (Mäkinen et al. 2009, 33.)

Mielestämme aikataulutuksemme auttoi meitä tekemään tutkimuksestamme prosessimaisen. Aloitimme aiheen miettimisen jo syksyllä 2010, kävimme koulutuksessa helmikuussa 2011, jolloin teimme myös learning cafe - kyselyn, huhtitoukokuussa teimme haastattelurungon ja touko-kesäkuussa haastattelut. Analyysin aloitimme elokuussa 2011. Koimme, että tauot eri osioiden välillä antoivat mahdollisuuden reflektoida omaa toimintaa ja ajatuksia siitä, mikä olisi oikea suunta jatkaa tutkimusta. Emme koe että olisimme voineet mitenkään tehdä aikaisemmin enemmän valmisteluja tai itse työtämme, koska sisäiset valmiudet työn tekemiseen kasvoivat koko ajan. Sisäisellä varmuudella tarkoitamme sitä, että saimme opinnoista teoriapohjaa, sekä koulutuksesta ja ihmisten tapaamisista. Myöskään ohjaajien haastatteleminen ei olisi ollut mahdollista aikaisemmin, sillä koko asia oli täysin uusi Joensuussa.

Mielestämme aikaisimmat opiskelu- ja elämäkokemuksemme antavat mahdollisuuksia tutkia tämän aihepiiriin kysymyksiä mahdollisimman tuottavasti. Opintojen myötä oli selkeää myös etsiä tietoa aineiston analyysistä ja tarvittavaa teoriatietoa, koska olimme käyttäneet maahanmuuttajakirjallisuutta ennenkin esimerkiksi maahanmuuttajatyöhön suuntautuneissa harjoitteluissa. Koemme, että jokainen pala on tavallaan tukenut toisiaan. Esimerkiksi harjoittelusta maahanmuuttajien neuvontapisteellä saimme ideoita opinnäytetyötämme varten sekä ”uusia tuulia” kentältä ja ammattilaisilta. Näin ollen oli helppoa valita meitä kiinnostava aihe. Verkosto, jonka olimme luoneet työyhteisöharjoittelussa syksyllä 2010 Joensuun maahanmuuttajatoimijoihin, oli olemassa ja se antoi ajateltavaa siitä, miten meidän tulisi toimia. Eryityisesti aiemmat harjoittelut, kuten edellä mainittu työyhteisöharjoittelu, antoivat ajateltavaa sosionomin paikasta maahanmuuttajatyössä. Tällöin muun muassa huomasimme, että työskentelyyn maahanmuuttajien parissa on monia eri lähtökohtia ja työn onnistuminen voi riippua monista eri asioista, kuten vaikka selkeästä tiedottamisesta tai kommunikatiosta.

Tutkimuksistamme opimme parhaiten kohta valmistuvina sosionomeina edelleen sen, miten teoriapohja tukee käytännön työskentelyä. Perehdyimme paljon erilaiseen teoriaan sekä ennen tutkimuksen tekoa, että sen prosessin yhteydessä. Teorian jäsenitys käytännön kokemukseen voi olla välillä hankalaa, mutta se on tärkeä osa tutkimusta ja se vaikuttaa paljon lopputulokseen. Mielestämme tarvitsimme sosionomin osaamista myös haastatteluja tehdessä. Haastatteluisa tärkeintä ei ollut se, että me ymmärtäisimme sanasta sanaan ihmisen puhetta (koska osa haastateltavista oli maahanmuuttajia), vaan se, miten ihminen kertoi kokemuksistaan ja mitä hän todella haluaa sanoa. Tässä oli olennaisena osana mielestämme myös non-verbaalisen viestinnän tuntemus ja empatian kyky, jotta tilanteessa syntyi luotettavuuden kokemus puolin ja toisin.

7.5 Jatkotutkimus- ja kehittämisideat

Mielestämme aihepiirimme on kiinnostava ja mielenkiintoinen, jota voidaan tutkia eri näkökulmista. Koemme, että esimerkiksi vertaistukiryhmäläisten kokemuksia ja ajatuksia olisi hyvä kartoittaa esimerkiksi haastatteleamalla heitä. Heil-

lä on oma näkökulmansa ryhmiin ja he itse tietävät vielä paremmin, mitä he itse tarvitsevat ryhmiin ja omaan elämäänsä. Alkuun meidän oli tarkoitus tehdäkin tutkimus ryhmäläisistä, mutta ohjaajiemme neuvosta kohderyhmä muuttui vertaistukiryhmien ohjaajiin. Osasyssä oli kielikysymys, koska monet ryhmäläisistä eivät välttämättä osaa suomen kieltä tarpeeksi hyvin. Myös esimerkiksi ryhmän palaute olisi mielenkiintoinen tutkimuskohde, voisi tutkia sitä, miten vaikkapa palautelomakkeita tai arviointia tulisi muuttaa ryhmäläisille suotuisammaksi. Näissä tutkimuksissa olisi kuitenkin tärkeää, että tutkija olisi mahdollisesti itse maahanmuuttaja tai suomalainen, joka osaisi hyvin sitä tiettyä kieltä, jota suurin osa maahanmuuttajista puhuu (esimerkiksi somalin kieli tai venäjä kieli). Varsinkin Joensuussa nämä kieliryhmät ovat hyvin edustettuina. Täten tutkimuksen tulisi ehkä kohdistua tiettyyn ryhmään kerrallaan, tai siinä tulisi olla useampia tutkijoita eri kieliryhmistä. Hyvä tutkimuskohde voisi olla myös yksinkertaisesti se, miten vertaistukiryhmätoiminta on vaikuttanut ryhmäläisten elämään konkreettisesti.

Mielestämme ryhmien ja ohjaajien kannalta olisi tärkeää kehittää ryhmän koostamista. Esimerkkinä se, että tietoa ryhmistä voisi jakaa laajemmin, vaikkapa kotoutumissuunnitelmaa tehdessä, tai suomen kielen kursseilla. Tällöin myös ohjaajien tarve etsiä ryhmiinsä jäseniä helpottuisi. Tämä tarkoittaa sitä, että yhteistyötä Suomen Pakolaisavun ja muiden toimijoiden (esimerkiksi työvoimatoimiston) kanssa tulisi laajentaa. Tällöin ohjaajilla ja organisaatiolla olisi tarkka tieto siitä, mitä ryhmiä on tulossa ja kuka on ohjaajana. Samoin aihepiirejä olisi helpompi miettiä yhteistyössä. Tähän tarvitaan molemminpuolista motivaatiota eri toimijoilta, jotta toiminta onnistuu kokonaisuutena. Tällöin myös toiminta kehittyy eteenpäin, ihmisten kotoutuminen alkaa sujua paremmin, sekä tiedonvälitys parantuu.

8 Lähteet

- Ahtee, E. 2011. Kohti määrittämätöntä. Maahanmuuttajien vertaisryhmiin osallistuneiden naisten toimijuus. Helsingin yliopisto. Pro gradu.
- Alanen, S. 2009. Maahanmuuttajien ohjaus. Turun normaalikoulu.
http://www.enorssi.fi/opetus/monikulttuurisuus/maahanmuuttajien_ohjaus_ALANEN.pdf. 17.8.2011.
- Bartis, I. (toim.) 2010. Maahanmuuttajataustaisen ohjaus koulutuksessa ja työelämässä. Helsinki: Yliopistopaino Oy.
- Enoranta, T., Mäntyranta, H., Leppänen, L., 2007. Tue turvapaikanhakijan toimintaa- hyvät käytännöt. Tampere: Cityoffset Oy.
- Eskola, A., Kurki, L. (toim.) 2001. Vapaaehtoistyö auttamisena ja oppimisena. Jyväskylän Gummerus kirjapaino Oy.
- Eskola, J., Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Helsinki: Vastapaino.
- Hirsjärvi, S., Hurme, H. 1995. Teemahaastattelu. Helsinki: Gaudeamus
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Huhtanen, L. 2009. MoniNaisten Talo: Maahanmuuttajanaisten kokemuksia matalan kynnyksen kohtaamispaikasta. Sosiaalialan koulutusohjelma. Diakonia-ammattikorkeakoulu Helsinki. Opinnäytetyö.
- Jauhiainen, R. , Eskola, M. 1994. Ryhmäilmiö. Perustietoa ryhmän käytöstä ja ryhmätyöstä sosiaalityöhön sovellettuna. Juva: WSOY.
- Joensuun Kaupunki 2011. Kulttuurisesti monimuotoistuva Joensuu.
<http://www.jns.fi/Resource.phx/sivut/sivut-jns/palvelut/maahanmuuttaja/index.htx>. 6.10.2011.
- Järvimäki, E. 2010. Maahanmuuttajaperhekerho kotoutumisen tukena. Diakonia-ammattikorkeakoulu Järvenpää. Opinnäytetyö.
- Järvinen, R. 2004. Ammatillisen maahanmuuttotyön kulttuuri. Erilaisuus sosiaali- ja terveydenhuollon jäsenyydessä. Tampereen yliopisto.
- Järvinen, R., Lankinen, A., Taajamo, T., Viestilä, M., Virolainen, A. 2007. Perheen parhaaksi. Perhetyön arkea. Helsinki: Edita.
- Kajaanin ammattikorkeakoulu. 2002. Ryhmän suhdejärjestelmät.
http://gallia.kajak.fi/opmateriaalit/yleinen/ahorai/mielentervehto/ryhmat.htm#ryhman_suhde. 18.10.2011.
- Kerkkänen, H. 2008. Ulkoisen arvioinnin raportti. http://www.selmanet.fi/page.asp?_item_id=1023. Suomen Pakolaisavun vertaisryhmätoiminta. 15.8.2011.
- Kittilä, R. Vapaaehtoistoiminta, vertaistuki ja kilpailuttaminen.
<http://www.sosteryty.fi/filebank/112-vapaaehtoisvertais.pdf>. 13.10.2011.
- Kopakkala, A. 2008. Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita.
- Korpela, M. & Pietarinen, K. 2011. Veljiä vertaisia. Työkaluja maahanmuuttajamiesten ryhmätoimintaan. Helsinki: Trinket oy.

- Kärki, E. 2008. Vertaisryhmätoiminnan opas maahanmuuttajatyöhön.
<http://www.pakolaisapu.fi/files/39/vertaistoiminnanopas.pdf>.
15.8.2011.
- L493/1999. Kotoutumislaki. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1999/19990493>. Luettu 8.10.2011.
- Lahden ammattikorkeakoulu. 2009 Taimi ideointityöpaja.
http://www.lamk.fi/material/learning_cafe_-_ohje_261109.pdf.
27.8.2011
- Lairio, M., Puukari, S. 2001 (toim.) Muutoksista mahdollisuuksiin. Ohjauksen uutta identiteettiä etsimässä. Jyväskylän yliopistopaino.
- Liebkind, K. 1994. Maahanmuuttajat. Kulttuurien kohtaaminen Suomessa. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Marjeta, M. 1998. Kotimaassa tiedettiin kuka minä olen. Selvitys maahanmuuttajien kotoutumisesta.
http://www.oph.fi/download/49162_kotimaassa_tiedettiin_kuka_mina_olen.pdf. 10.8.2011.
- Metsänen, R. 2009. Monikulttuurisen ohjauksessa huomioitavia asioita.
[http://www.intermin.fi/intermin/hankkeet/alpo/home.nsf/files/Mets%C3%A4nen_151009/\\$file/Mets%C3%A4nen_151009.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/hankkeet/alpo/home.nsf/files/Mets%C3%A4nen_151009/$file/Mets%C3%A4nen_151009.pdf). 30.9.2011.
- Mäkinen, P., Raatikainen, E., Rahikka, A., Saarnio, T. 2009. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Niemistö, R. 1998. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Tampere: Tammer-paino.
- Nylund, M., Yeung, A.B. (toim.) 2005. Vapaaehtoistoiminta: anti, arvot ja osallisuus. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Rustanius & Joensuu (toim.) 2005. Voimaa Vertaistuesta.
http://www.pakolaisapu.fi/files/14/voimaa_vertaistuesta.pdf
27.8.2011.
- Räsänen, R. 2010. Luentomuistiinpanot kurssilta Yhteisöt sosiaalialan työssä/ryhmadynamiikka. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulu.
- Räty, M. 2002. Maahanmuuttaja asiakkaana. Tampere: Tammi.
- Suomen Pakolaisapu. 2009. Kasvokkain - toiminta. Vertaisohjaajan peruskoulutus- kansio.
- Suomen Pakolaisapu. 2005. Syrjälä, L., Ahonen, S., Syrjäläinen, E., Saari, S. 1995. Laadullisen tutkimuksen työtapoja. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.
- Tilastokeskuksen nettisivut. Väestö.
http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html. 2.8.2011.
- Tuomi, S. & Sarajärvi, J. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi oppimateriaalit.
- Vainio, S. & Pietarinen, K. 2010. Ikätovereita ja ilon hetkiä. Näkökulmia ikääntyvien maahanmuuttajien ryhmätoimintaan. Helsinki: Trinket Oy.
- Vehviläinen, S. 2001. Ohjaus vuorovaikutuksena. Helsinki: Gaudeamus.

Haastattelurunko maahanmuuttajien vertaistukiryhmien ohjaajille.

Perustiedot

Ikä?

Sukupuoli?

Maahanmuuttaja/suomalainen?

Jos haastateltava on maahanmuuttaja, kuinka pitkään hän on ollut Suomessa?

Millaista ryhmää on ohjannut?

Kuinka monta osallistujaa ryhmässä ollut?

Odotukset

- Millaisia odotuksia sinulla oli ryhmätoimintaa aloittaessasi ryhmän toimimisesta? Ennen ryhmää tai ensimmäisten kertojen aikana?
- Miten odotuksesi ryhmää kohtaan muuttuivat ryhmän ohjaamisen aikana? (kasvoivatko/ madaltuivatko odotukset tms?)

Omat tavoitteet ja ohjaajuus

- Jos vertaat tavoitteitasi siihen, joita asetit itsellesi ennen ryhmän alkua ohjaajana, koetko että pääsit tavoitteeseesi?
- Millä tavoin pääsit omaan tavoitteeseesi- mitä sinun täytyi tehdä ohjaajana? Jos et päässyt, mitä olisit voinut tehdä toisin päästäksesi siihen? Vaikuttiko ryhmä siihen, ettet päässyt omiin tavoitteeseesi?
- Millaisena ohjaajana näet itsesi nyt ryhmien loputtua? Muuttuiko käsityksesi omasta ohjaajuudestasi ryhmän aikana verrattuna siihen mitä ajattelin ennen ryhmää tai sen alussa? Miten käsityksesi muuttui?
- Mitkä tekijät edistivät tai estivät ryhmän tavoitetta?

Haasteet

- Mitkä asiat osoittautuivat haasteiksi ohjaamisessa ja ryhmän kanssa toimimisessa?
- Koitko samat asiat haastaviksi, joita oletit olevan ennen ryhmän alkua vai tuliko uusia, odottamattomia haasteita? Millaisia uudet haasteet olivat?
- Millä lailla haastavat tilanteet muokkasivat omaa kuvaasi ohjaajana?

Onnistumiset

- Mitkä olivat sellaisia asioita omassa ohjaamisessa tai ryhmän parissa, joissa koit onnistuvasti ohjaajana?
- Odotitko näitä onnistumisen kokemuksia vai olivatko ne sinulle täysin uusia?
- Millä tavoin onnistumisen kokemukset muokkasivat omaa kuvaasi ohjaajana?
- Ryhmän teemat – mikä onnistui, mikä ei?

Työparin kanssa toimiminen

- Millaisena koit maahanmuuttaja/suomalainen työparina työskentelyn? Oliko se helppoa, oliko vaikeuksia? (esim. kommunikaatio, käytännön seikat ym.)
- Millaisissa tilanteissa koet saaneesi eniten apua/tukea työpariltasi?
- Millaista tukea olisit toivonut lisää työpariltasi tai organisaatiolta (Suomen Pakolaisapu)?

Jatko

- Koetko että voisit itse jatkaa/ oletko aikeissa jatkaa vertaisryhmätoiminnan ohjaajana oloa? Miksi? Miksi et?
- Koetko, että maahanmuuttajien vertaisryhmätoiminnalle on tarvetta Joensuun seudulla? Miksi olisi? Miksi ei olisi?
- Oliko vertaistukiryhmän toiminta hyödyllistä ryhmälle? Miksi oli? Miksi ei? Tarvitsevatko jatkossa nämä maahanmuuttajat mielestäsi sellaista toimintaa?

Muuta mitä haluaa vielä sanoa, mitä ei ole kysytty ?

Analyysipolku

ALALUOKAT	YLÄLUOKAT
<p>1. <u>Odotukset</u></p> <p>Erilaiset odotukset ryhmän ja ohjaajien välillä</p> <p>Tutustuminen kulttuuriin (puolin ja toisin), opettaminen</p> <p>Hyöty ryhmän toiminnasta ryhmäläisille ja ohjaajille</p>	<p>Ryhmäläisten ja ohjaajien ajatukset eivät monesti kohtaa</p> <p>Ryhmädynamiikka ja ryhmän hyödyllisyys</p>
<p>2. <u>Omat tavoitteet ja ohjaajuus</u></p> <p>Erilaiset odotukset ryhmän ja ohjaajien välillä</p> <p>Itsereflektio- kuka olen, mitä opin?</p> <p>Hyöty ryhmän toiminnasta ryhmäläisille ja ohjaajille</p> <p>Samanlaiset odotukset ryhmän ja ohjaajien välillä</p>	<p>Ohjaajan oma reflektointi</p> <p>Ristiriidat ryhmän sisällä</p> <p>Tavoitteellisuus ryhmän onnistumisessa</p>
<p>3. <u>Onnistumiset</u></p> <p>Samanlaiset odotukset ryhmän ja ohjaajien välillä</p> <p>Hyöty ryhmän toiminnasta ryhmäläisille ja ohjaajille</p> <p>Parityöskentelymalli</p> <p>Itsereflektio- kuka olen, mitä opin?</p> <p>Tutustuminen kulttuuriin puolin ja toisin/ opettaminen</p>	<p>Henkilökohtaiset onnistumisen kokemukset</p> <p>Suomalaisen kulttuurin hyväksyntä ryhmässä ja sen eteenpäin välittäminen</p> <p>Tiimityön tarpeellisuus</p>

<p>4. <u>Haasteet</u></p> <p>Itsereflektio- kuka olen, mitä opin?</p> <p>kaksikielisyys</p> <p>Ryhmän heterogeenisyys</p> <p>Erilaiset odotuksen ryhmän ja ohjaajien välillä</p> <p>Hyöty ryhmän toiminnasta ryhmäläisille ja ohjaajille (hyödyn puute)</p> <p>Sukupuoliroolit (erit. naisten asema) eri kulttuurissa</p>	<p>Kulttuurishokki ohjaajien ja ryhmäläisten välillä</p> <p>Itsereflektio</p> <p>Kaksikielisyys</p> <p>Ryhmän omat sisäiset ongelmat</p>
<p>5. <u>Työparimalli</u></p> <p>Parityöskentelymalli</p> <p>Organisaation tuki</p> <p>koulutus</p> <p>Tuki kieliongelmissa</p> <p>Kulttuurinäkemys</p>	<p>Eri näkemykset organisaation toiminnasta</p> <p>Ohjaajien työskentely yhdessä mahdollistaa ryhmän toiminnan</p> <p>Ohjaajien erilaiset ja samanlaiset näkemykset kulttuurista</p>
<p>6. <u>Jatko</u></p> <p>Monilla halu tulla ohjaamaan, mutta elämäntilanne ei anna mahdollisuutta</p> <p>Erilaiset ryhmät pitäisi olla- kulttuuri huomioonottaen</p> <p>Todella tärkeä työmuoto</p> <p>Yhdistykset ryhmän toiminnan jälkeen</p>	<p>Halu olla mukana toiminnassa</p> <p>Ymmärrys siitä, että ryhmien rakenne tulee olla erilainen</p> <p>Yhteiskunnallinen vaikuttaminen → voimaantuminen</p>

Haastattelulupa

Hei!

Olemme kolmannen vuoden sosionomiopiskelijoita ja olemme tekemässä tutkimusta opinnäytetyönämme siitä, miten vertaistukiryhmä maahanmuuttajille toimii ohjaajan näkökulmasta. Opinnäytetyö tulee valmistumaan todennäköisesti syksyllä 2011.

Tarvitsemme tutkimustamme varten aineistoa, ja haluaisimme mm. kysyä teidän erilaisia mielipiteitänne näin ryhmien alkaessa, sekä haastatella teitä yksilöllisesti ryhmien loputtua.

Tulemme käyttämään teidän vastauksianne opinnäytetyössämme nimettömästi ja luottamuksellisesti. Antamanne henkilötiedot käsitellään luottamuksellisesti ja ne jäävät vain meidän tietoomme. Aineisto hävitetään opinnäytetyön raportin valmistuttua

Ystävällisin terveisin PKAMK:n sosionomiopiskelijat

Niina Tirkkonen ja Yulia Räsänen

Annan suostumukseni käyttää aineistoa, johon olen vastannut, opinnäytetyössä:
