

# Kulttuuritietoisia työkäytäntöjä kehittämässä



Kulttuuritietoiset työkäytännöt maahanmuuttajatyössä  
-täydennyskoulutuksessa 2010–2011 tuotettuja  
kehittämishankkeiden kuvauksia

Toimittanut Kia Lundqvist



# Kulttuuritietoisia työkäytäntöjä kehittämässä

Kulttuuritietoiset työkäytännöt maahanmuuttajatyössä  
-täydennyskoulutuksessa 2010–2011 tuotettuja  
kehittämishankkeiden kuvauksia

Toimittanut Kia Lundqvist



Turun yliopisto  
University of Turku

---

© kirjoittajat ja Turun yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Brahea

Teos on suojattu tekijänoikeuslailla (404/61). Teoksen tai sen osan digitaalinen kopioiminen tai muuntelu on ehdottomasti kielletty.

Turun yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Brahean julkaisuja B:11  
Julkaisija: Turun yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Brahea  
University of Turku, Brahea Centre for Training and Development

Taitto: Keijo Viljakainen

Kansien valokuvat: Pekka Turunen

Julkaisuvuosi: 2012  
ISSN 1798-8187 painettu  
ISBN 978-951-29-4977-9 painettu

ISSN 1798-8195 pdf  
ISBN 978-951-29-4978-6 pdf

# Sisältö

<b>Kulttuuritietoisia työkäytäntöjä kehittämässä</b> .....	9
<i>Kia Lundqvist</i>	
<b>Tieteellisen asiantuntijan näkökulma</b> .....	11
<i>Merja Anis</i>	
<b>Yhteistyöllä asiat saadaan sujumaan eli sananen työpaikkojen ja työpaikkaohjaajien osuudesta</b> .....	13
<i>Sari Hammar-Suutari</i>	
<b>Oppimista ja oivaltamista – täydenniskoulutuksesta hyötyä koko työyhteisölle</b> .....	14
<i>Työpaikkaohjaajien näkökulmia</i>	
<b>Monikulttuurisuusosaamisen vahvistuminen perhekuntoutuksessa</b> .....	14
<i>Katariina Pärnä</i>	
<b>Turun Tyttöjen Talo® / Auralan Kerhokeskus ry</b> .....	15
<i>Heljä Pitkänen</i>	
<b>KOTILO-projekti, Suomen Pakolaisapu ry</b> .....	16
<i>Terhi Joensuu</i>	
<b>Kehittämishankkeet</b> .....	17
<i>Helsingin ryhmä</i>	
1. <b>Neuvonta ja uraohjaus ulkomaalaisille</b> .....	21
<i>Tatiana Golub</i>	
2. <b>Monimuotoinen yhteiskunta – Monikulttuurinen poliisiyhteisö – “Esimiehenä työskentely monikulttuurisessa työyhteisössä”</b> .....	22
<i>Claus Hindrén</i>	
3. <b>Monikulttuuristen ryhmien tiimityö ja opetus</b> .....	25
<i>Marit Keränen</i>	
4. <b>Kulttuuritietoiset työkäytänteet maahanmuuttajatyössä</b> .....	28
<i>Paula Kuikka-Kiljunen</i>	
5. <b>S2-Kouluttajana monikulttuurisessa työyhteisössä</b> .....	30
<i>Maria Matikainen</i>	

6.	<b>Kehitysideoita asiakkaan äänen kuulemiseen kotoutumista tukevassa monikulttuurisessa yhdistystyössä</b> .....	31
	<i>Sonja Norppa</i>	
7.	<b>Kulttuuritietoiset työkäytännöt alakoulun opetustyössä</b> .....	34
	<i>Katjaana Hellsten, Mari Odenwall ja Veera Tolonen</i>	
8.	<b>Maahanmuuttajaoppilas Jyväskylässä – Yhteistyö eri toimijoiden välillä</b> .....	35
	<i>Tuomas Pesonen</i>	
9.	<b>Aikuisten kuuleminen. Parasta Lapsille -järjestön monikulttuurinen perhetoiminta</b> .....	36
	<i>Eija Rieppola</i>	
10.	<b>Seurakunta monikulttuurisena työyhteisönä -opas</b> .....	38
	<i>Sanna-Maaria Tornivaara</i>	
11.	<b>Maahanmuuttajan perehdytys laitoshuoltajan työhön – Opastekuvat perehdytyksen avuksi</b> .....	39
	<i>Katriina Viirret</i>	
12.	<b>Kuvalliset työohjeet ja tietotekniikka opastuksen ja perehdytyksen apuna</b> .....	40
	<i>Yusuf Özel</i>	

### *Itä-Suomen ryhmä*

1.	<b>Kontiolahden vapaa-aikapalveluiden monikielinen palveluesite</b> .....	42
	<i>Kristiina Isaksson</i>	
2.	<b>Hyvä alku, parempi tulevaisuus – Opetuksen järjestäminen oppivelvollisuuden ylittäneille nuorille ja nuorille aikuisille vastaanottokeskuksessa</b> .....	43
	<i>Kirsi Kainulainen, Merja Kuronen, Heta Suutela</i>	
3.	<b>Kunnan kotouttamisen edistämisen askeleet. Itsearviointimenetelmä kunnille</b> .....	45
	<i>Minna Hallikainen</i>	
4.	<b>Maahanmuuttajataustaisten oppilaiden integrointi perusopetukseen Kontiolahden koulussa</b> .....	47
	<i>Aija Vartiainen</i>	
5.	<b>”Kulttuuritietoiseksi” – Kulttuurien välinen kohtaaminen -opintojakson suunnittelu ja toteutus Pohjois-Karjalan ammattiopisto, Niittylahdessa</b> .....	48
	<i>Sari Härkönen ja Tatjana Kokkonen-Roivas</i>	

6.	<b>Turvapaikanhakijoiden toiminta (Keramiikkakerho)</b> .....	50
	<i>Svetlana Kauhanen</i>	
7.	<b>Tilaa muutoksille ja oivalluksille, yhdenvertaisesti niin maahanmuuttajille kuin suomalaisillekin -monikulttuurisuustyöpaja</b> .....	51
	<i>Kirsi Lumatjärvi</i>	
8.	<b>Näkymättömistä näkyviin! Setlementin maahanmuuttotyön asiakas-keskeinen arviointi maahanmuuttajille suunnatun poikki-hallinnollisen ohjaus- ja palvelutoiminnan kehittämisessä</b> .....	53
	<i>Anna-Kristiina Mikkonen</i>	
9.	<b>Maahanmuuttajataustaisen työntekijän perehdyttäminen</b> .....	54
	<i>Marja Kauppinen</i>	
10.	<b>Myöhään Suomeen tulleiden nuorten opettamisesta</b> .....	55
	<i>Riitta-Liisa Koponen</i>	
11.	<b>Harjoituksia moniammatillisena työryhmänä toimimiseen vastaanottokeskuksessa</b> .....	57
	<i>Anne Kähkölä ja Sirkka Makkonen</i>	
12.	<b>4 astetta aikuisuuteen – oheisvanhemmuuspalvelun kasvu- ja kehitysohjelman kehittäminen maahanmuuttaja-asiakkaille</b> .....	58
	<i>Niina Ljungkvist</i>	

### *Lapin ryhmä*

1.	<b>Oulun kaupungin Maahanmuuttajapalveluiden sosiaalityöntekijän perehdytysopas</b> .....	59
	<i>Elina Hyvönen</i>	
2.	<b>Kohtaamisen käsikirja – opas kulttuuritietoiseen maahanmuuttaja-perhetyöhön</b> .....	60
	<i>Hilkka Pistemaa</i>	
3.	<b>Omakielisenä opettajana Ounasvaaran yläasteella – opas koulun käyttöön</b> .....	62
	<i>Eija Kasurinen</i>	
4.	<b>Vertaistukitoiminta turvapaikanhakijaisille vastaanottokeskuksessa</b> .....	63
	<i>Viktoriya Karvonen</i>	
5.	<b>Opas korvausjärjestelmään – Pakolaisten ja paluumuuttajien vastaanoton järjestämisestä kunnalle aiheutuvien erityiskustannusten korvaaminen Rovaniemen kaupungissa</b> .....	65
	<i>Sirpa Nykänen</i>	

## *Turun ryhmä*

1. **Kotoutumista ja kotouttamista – Selvitys pakolaisten vastaanottamisesta ja maahanmuuttajapalveluista Kaarinassa** ..... 66  
*Maarit Heikkinen ja Johanna Paasivirta*
2. **Pieni opas maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden kohtaamiseen** ..... 68  
*Karoliina Joutsia*
3. **KOTILO-projektin hyvien käytäntöjen levittäminen ja juurruttaminen uusiin taloyhtiöihin** ..... 69  
*Leena Kaitonen*
4. **Välineitä kulttuurien kohtaamiseen – Monikulttuurinen koulutusohjelma Turun varhaiskasvatukseen** ... 70  
*Tiina Kanerva, Annika Salminen, Sari Vanha-Perttula ja Kirsti Yrttäaho*
5. **Maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden kohtaaminen Laitilan sosiaalitoimistossa – Työperäinen maahanmuuttaja aikuissosiaalityön asiakkaana** ..... 72  
*Anitta Keskitalo*
6. **Kyselylomakkeen työstäminen monikulttuurisuusosaamisen kartoittamiseen** ..... 73  
*Sirkka Kosunen*
7. **Alkio-opiston maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden ohjauksen kehittäminen** ..... 74  
*Ulla-Riitta Mikkonen*
8. **Maahanmuuttajien siirtyminen erityispalveluista normaali-palveluihin Turun työ- ja elinkeinotoimistoissa** ..... 76  
*Päivi Ruotsala*
9. **Turun Tyttöjen Talon® monikulttuurisen toiminnan tarvekartoitus** ... 78  
*Ilona Tapanainen*



## Kulttuuritietoisia työkäytäntöjä kehittämässä

Ensimmäinen Kulttuuritietoiset työkäytännöt maahanmuuttajatyössä -täydennyskoulutus on nyt takana ja osallistujat ovat saaneet todistuksensa. *Kulttuuritietoiset työkäytännöt maahanmuuttajatyössä – Korkeakoulutettujen oppisopimustyyppinen täydennyskoulutus 30 op* alkoi loppuvuodesta 2010 valtakunnallisena vuoden kestäväenä täydennyskoulutuksena.

Nyt maahanmuuttajien kanssa työskentelevillä ammattilaisilla oli mahdollisuus osallistua täydennyskoulutukseen, jossa kokenut työntekijä voisi lisätä kulttuurienvälistä osaamistaan ja työssä oppimalla kehittää maahanmuuttajien kanssa tehtävää työtä yhdessä työpaikkansa toimijoiden kanssa. Koulutukseen osallistuikin monia todella kokeneita ammattilaisia – alansa asiantuntijoita. Näitä ammattilaisia yhdisti pitkä kokemus maahanmuuttajien kanssa tehtävästä työstä. Ensimmäisessä valtakunnallisessa koulutuksessa oli 70 aloituspaikkaa. Alueellisia ryhmiä oli Helsingissä (24 paikkaa), Joensuussa (18), Rovaniemellä (10) ja Turussa (18). Turun yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Brahea koordinoi hanketta.

Koulutuksen keskeinen osa on kahdeksan opintopisteen laajuinen kehittämishanke, jossa pyritään kehittämään omaa arjen työtä. Jokaisella osallistujalla on oma työpaikkaohjaajansa tai tukitiimi. Koulutuksen järjestäjän antaman ohjauksen lisäksi kaikissa alueellisissa ryhmissä on erityinen tieteellinen ohjaaja, joka antaa palautetta kehittämishankkeista osallistujille.

Kehittämishankkeissa osallistujat ovat keränneet tietoa, tutkineet ja arvioineet jotakin työnsä osa-alueita. Usein tämä on ollut aihe, jota jo pitkään on pidetty työyhteisössä kehitettävänä kohteena. Tavoitteena on ollut kehittää osallistujien kulttuurienvälistä osaamista mutta myös työkäytäntöjä ja omassa työssä toteutettavia palveluja. Kehittämishankkeet ovat tuottaneet uusia näkökulmia, paljon uutta tietoa ja kehittämideoita.

Kehittämishankkeet ovat herättäneet kiinnostusta maahanmuuton ja integraation parissa työskentelevien keskuudessa. Sekä työntekijä- että johtotaso on osoittanut kiinnostusta, mutta yhtäläillä hankkeet palvelevat maahanmuuttoa ja etnisiä suhteita tutkivia tahoja. Olemme koonneet tähän julkaisuun kommenttipuheenvuoroja, joissa tieteelliset ohjaajat ja työpaikkaohjaajat valottavat kehittämishankkeita ja niiden merkitystä. Lisäksi julkaisu sisältää myös kaikissa alueellisissa ryhmissä toteutettujen kehittämishankkeiden kuvaukset. Jos jokin erityinen työ kiinnostaa, voi ottaa yhteyttä suoraan tekijään tai saada yhteyden häneen kyseisen koulutuksen järjestäjän vastuusuunnittelijan kautta.

Tässä julkaistut tiedot hankkeista pyrkivät omalta osaltaan kehittämään maahanmuuttajien kanssa tehtävää ammatillista työtä ja sitä kautta parantamaan palveluja, joita tarjotaan Suomeen muuttaneille. Globalisaatiokehitys on nopeaa ja tähän kehitykseen kuuluu maahanmuutto ja ihmisten liikkuminen

maasta toiseen. Ammatillaiset, jotka tuottavat palveluita Suomeen muuttaneille ihmisille, tarvitsevat tilaisuuksia kehittää kulttuurienvälistä osaamistaan ja kulttuuritietoisia työkäytäntöjään.

Turussa 12.2.2012

*Kia Lundqvist*

*Turun ryhmän kurssinjohtaja ja hankkeen koordinaattori*

## **Kulttuuritietoiset työkäytännöt maahanmuuttajatyössä – Korkeakoulutettujen oppisopimustyyppinen täydennyskoulutus 30 op**

Maahanmuuttajatyön kulttuuritietoinen osaaminen on uusi, laajeneva osaamisalue eri ammattiryhmien keskuudessa. Turun yliopisto koordinoi oppisopimustyyppisen täydennyskoulutuksen maahanmuuttajien parissa työskenteleville. Täydennyskoulutus ohjaa esimerkiksi hanketyön, terveydenhuollon, sosiaalialan, koulun, varhaiskasvatuksen ja poliisin ammatillaisia parempaan vuoropuheluun maahanmuuttajayhteisöjen kanssa.

Oppisopimustyyppinen täydennyskoulutus on tarkoitettu perustutkinnon jälkeiseksi koulutusmuodoksi työelämän ammatillaisille. Koulutukseen voivat hakea esimerkiksi sivistys-, sosiaali-, terveys- ja turvallisuusalan tehtävissä toimivat. Osallistujalla tulee olla soveltuva korkeakoulututkinto.

Korkeakoulutettujen oppisopimustyyppinen täydennyskoulutus on uusi koulutusmuoto, jossa oppiminen sidotaan kiinteästi työn arkeen. Työpaikka osallistuu aktiivisesti täydennyskoulutuksen järjestämiseen. Opetus- ja kulttuuriministeriö rahoittaa täydennyskoulutuksen, joten koulutus on maksuton osallistujille.

Yhteistyöverkosto (Turun yliopisto, Åbo Akademi, Helsingin yliopisto, Lapin yliopisto, Itä-Suomen yliopisto ja Oulun yliopisto) hakee Opetus- ja kulttuuriministeriöltä jatkorahoitusta täydennyskoulutukselle vuosille 2012–2013.

Lisätietoja koulutuksesta saa Koulutus- ja kehittämiskeskus Brahean sivuilta osoitteessa:  
[http://brahea.utu.fi/taydennyskoulutus/sote/kulttuuritietoiset\\_tyokaytannot/](http://brahea.utu.fi/taydennyskoulutus/sote/kulttuuritietoiset_tyokaytannot/)

Lisätietoja:

Turun yliopisto: Kia Lundqvist, puh. 0400 156 137, [kia.lundqvist@utu.fi](mailto:kia.lundqvist@utu.fi)

Helsingin yliopisto: Johanna Heimonen, puh. 050 500 4917, [johanna.heimonen@helsinki.fi](mailto:johanna.heimonen@helsinki.fi)

Itä-Suomen yliopisto: Sanna Koistinen, puh. 050 575 4064, [sanna.maria.koistinen@uef.fi](mailto:sanna.maria.koistinen@uef.fi)

Lapin yliopisto: Niina Alapuranen, puh. 040 515 6544 [niina.alapuranen@ulapland.fi](mailto:niina.alapuranen@ulapland.fi)

## Tieteellisen asiantuntijan näkökulma

Kulttuuritietoiset työkäytännöt maahanmuuttajatyössä -koulutusohjelman 2010–2011 ensimmäinen opiskelijaryhmä on saanut opintonsa valmiiksi. Koulutus on ollut uudenlainen oppisopimustyyppinen tapa yhdistää korkeakoulutettujen täydennyskoulutus ja oman työn kehittäminen. Kunkin opiskelijan kehittämisprojekti on vastannut omassa työssä ja organisaatiossa havaittuun kehittämistarpeeseen tai ollut osa laajempaa kehittämishanketta. Koulutus on edellyttänyt sekä työnantajien osallistumista että opiskelijoilta vahvaa sitoutumista, kun opinnot on suoritettu työn ohessa, ja jokaisella opiskelijalla on ollut myös työpaikkaohjaaja.

Koulutukseen osallistuneet ovat halunneet syventää omaa osaamistaan ja samalla kehittää työyhteisönsä kulttuuritietoista osaamista ja käytäntöjä. Monet kehittämistyöt ovat olleet käynnissä tai iduillaan jo ennen koulutuksen alkamista. Kulttuuritietoiset työkäytännöt -koulutus tarjosi mahdollisuuden laajentaa ja syventää teoreettista ymmärrystä ja käydä vuoropuhelua muiden kurssin opiskelijoiden, opettajien ja asiantuntijoiden kanssa. Koulutuksesta on voinut saada paitsi tukea kehittämistyön ja kulttuuritietoisuuden käsitteen jäsentämiseen myös uudenlaisen, koulutukseen osallistuneiden yhteistyöverkoston. Tietojen ja kokemusten vaihto voi lisätä näkökulmia ja innostusta kehittämisprojektien jatkamiseen vielä koulutuksen päätyttyäkin.

Raporteissaan opiskelijat ovat pohdiskelleet kehittämistyön menetelmiä, onnistumisia, haasteita ja vaikeuksia yleisesti ja kulttuuritietoisuuden kehittämistä erityisesti. Monet kehittämistyötä hidastavat tai estävät tekijät ovat uudistushankkeille yhteisiä. Kokemusten vaihto ja yhteinen pohdiskelu voivat edistää projektin etenemistä tuomalla uusia toimintavaihtoehtoja.

Koulutukseen osallistuneiden raporteissa on pohdittu kulttuuritietoisuuden käsitettä ja merkityksiä asiakastyön, opetusmenetelmien ja työyhteisöjen näkökulmasta. Uusiksi työvälineiksi on laadittu käsikirjoja, tietopaketteja ja koulutusohjelmia, kirjattu työskentelyperiaatteita sekä kehitelty palvelutarve- ja osaamiskartoituksia eri ammateissa tehtävän monikulttuurisen työn ja kotouttamispalveluiden tarpeisiin. Koulutuksen opiskelijoiden ja heidän kehittämisensä toimintaympäristöinä ovat kunnan kotouttamispalvelut ja -koulutus, asumisneuvonta, päivähoito, aikuissosiaalityö, kuntoutus, työvoimapalvelut ja järjestöjen kehittämisyy.

Raporteissa on tarkasteltu kulttuuritietoisuuden merkityksiä hyvin käytännönläheisesti erilaisissa maahanmuuttajatyön konteksteissa. Kulttuuritietoisuuden edistämällä ymmärretään esimerkiksi vuorovaikutuksen ja työmenetelmien kehittämistä eri palveluiden asiakastyössä ja koulutuksessa, yhteistyö- ja palvelurakenteiden kehittämistä pakolaisten vastaanotossa ja kotouttamispalveluissa sekä asumisen neuvonta- ja sovittelutoiminnan kehittämistä. Yhdistävänä tekijänä on maahanmuuttajien erityistilanteiden huomioiminen ja kulttuuritietoisuuden edistäminen laajasti ymmärrettynä.

Kulttuuritietoisuus on ymmärrystä erilaisuudesta, taitoa kohdata asiakkai-

den, oppilaiden ja työtovereiden kulttuurista erilaisuutta ja tietoisuutta kulttuuristen merkitysten moninaisuudesta sekä maahanmuuttajien erityistilanteista, taustoista ja palvelutarpeista. Se on valmiutta toimia kulttuurisesti muuttuvissa tilanteissa sekä olla vuorovaikutuksessa erilaisten ihmisten, perheiden ja yhteisöjen kanssa. Vuorovaikutuksen tärkeä elementti on avoimuus erilaisille – ehkä aiemmista poikkeaville – merkityksille ja ratkaisuille. Työntekijän vuorovaikutuksessa asiakkaiden tai oppilaiden kanssa rakentuu näkemys toisen kulttuurista, joka on saanut aineksia erilaisista ympäristöistä, taustoista ja yksilöllisistä ja yhteisöllisistä kokemuksista. Kulttuuritietoisuuteen voidaan lukea myös tietoisuus yhteiskunnan syrjivistä rakenteista ja prosesseista, joita ammattilaisten tulisi tunnustaa ja ehkäistä. Viime aikojen koventunut yhteiskunnallinen ilmapiiiri, niin sanotun vihapuheen yleistyminen ja rasismi ovat asioita, joihin jokaisen tulisi puuttua. Kulttuuritietoisten työkäytäntöjen ja yleisen tietoisuuden edistäminen maahanmuutosta ja maahanmuuttajista ovat työtä, jolla pyritään yhdenvertaiseen yhteiskuntaan ja palveluihin.

Koulutukseen osallistuneet ovat itse pitkään maahanmuuttajatyössä toimineita. He ovat kehittämisprojektien puitteissa halunneet jakaa tietoaan ja taitojaan ja kehittää työyhteisönsä kulttuuritietoista ymmärrystä ja työkäytäntöjä. Tällainen käytännön työn kehittämiseen sidottu täydennyskoulutus voi hyvin onnistuessaan tuottaa tärkeitä muutoksia työyhteisöjen ja -organisaatioiden käytäntöihin ja luoda uudenlaista monialaista yhteistyötä. Laajasti ajatellen se on yksi tapa edistää yhteiskunnan valmiutta kohdata kulttuurista muutosta.

Koulutusohjelman tieteellisenä asiantuntijana toimiminen on ollut antoisaa. On ollut ilahduttavaa huomata, miten eri ammattilaiset haluavat kehittää työtään ja jakaa osaamistaan. Kehittämisprojektien erilaisia vaiheita ja kulttuuritietoisuuden niissä saamia monenlaisia merkityksiä ja muotoja on ollut hyvin mielenkiintoista seurata ja kommentoida.

*Merja Anis, VTT*

*Koulutuksen tieteellinen asiantuntija / Turun ryhmän  
Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus, VASSO*

## Yhteistyöllä asiat saadaan sujumaan eli sananen työpaikkojen ja työpaikkaohjaajien osuudesta

Näin vuoden 2011 joulukuuta eletessä on ensimmäinen Kulttuuritietoiset työkäytännöt maahanmuuttajatyössä -koulutus laitettu kutakuinkin ”purkkiin”. Nyt onkin oikea aika katsoa hieman taaksepäin ja esittää pari kysymystä: Mitä kaikkea olemme menneen vuoden mittaan saaneet aikaan ja miten olemme tekemisissämme onnistuneet? Tässä tekstissä pohdin asiaa työpaikkojen ja työpaikkaohjaajien kanssa tehdyn yhteistyön näkökulmasta.

Meitä on ”Kulttiksessä” ollut monta tekijää monenlaisissa rooleissa. Koulutukseen osallistuneiden sekä sen suunnittelemisesta ja toteutuksesta vastanneiden ohella on opiskelijoiden taustatahoilla eli työpaikoilla ja työpaikkaohjaajilla ollut suuri merkitys koulutuksen onnistumisessa. Organisaatioiden ja työyksiköiden tehtävä ja toiminnan luonne ovat ensinnäkin antaneet suuntaviivat koulutukseen osallistuneiden kehittämistyölle. Toiseksi työpaikalta saatu täsmäohjaus ja vertaistuki ovat auttaneet kehittämistehtävän käytännön toteuttamisessa juuri omalle työyhteisölle/organisaatiolle sopivaksi.

Moni osallistuja on kertonut, että he ovat saaneet ajatuksiaan selkeytettyä keskustelemalla työpaikkaohjaajansa kanssa. Samoin on ilmiselvästi ollut hyötyä siitä, että työyhteisön jäsenet tietävät mahdollisimman hyvin, millaiseen koulutukseen heidän työkaverinsa osallistuu ja millaisen kehittämishankkeen hän aikoo siihen liittyen tehdä. Näin on syntynyt luontevia keskustelun paikkoja pitkin matkaa, jolloin koulutuksen aikana saatua tietoa on ollut vaivatonta siirtää muille, ja samalla on voitu pohtia myös kehittämishankkeeseen liittyviä kysymyksiä.

Aina työn ohella suoritettavaan koulutukseen osallistuminen ei ole ihan mutkatonta: aika ei tahdo riittää ja välillä motivaatiokin voi olla hukassa. Näissä tilanteissa työpaikkaohjaajan tuki on osoittautunut monta kertaa parhaaksi ”parannuskeinoksi”. Koulutuksen järjestäjän edustajat ja kehittämishankkeiden ohjaajat voivat auttaa omalta osaltaan ja tsemptata eteenpäin. Mutta työpaikkaohjaaja tietää parhaiten juuri sen nimenomaisen työskentely-ympäristön haasteet, missä opiskelija työskentelee ja pystyy näin ollen helpommin löytämään sopivia vinkkejä eteen tulevien karikoiden ylittämiseksi.

Ensimmäinen Kulttuuritietoiset työkäytännöt maahanmuuttajatyössä -koulutus on antanut – paitsi lisää valmiuksia koulutukseen osallistuneille ja monia hienoja kehittämishankkeita laajemman kohderyhmän käyttöön – arvokasta tietoa siitä, miten koulutusta voidaan jatkossa kehittää yhä vaikuttavammaksi. Olen omalta kohdaltani kokenut kohtaamiset työpaikkaohjaajien kanssa erittäin antoisiksi. Siksi näkins mielelläni, että jatkossa yhteistyö koulutuksen toteuttajien ja työpaikkojen edustajien kanssa olisi entistä vilkkaampaa. Yhdessä tekemällä kaikki osapuolet oppivat – ja saavat asiat sujumaan!

*Sari Hammar-Suutari, FT*

*Koulutuksen tieteellinen asiantuntija/Joensuun ryhmä*

*Itä-Suomen yliopisto, Koulutus- ja kehittämispalvelu Aducate*

# Oppimista ja oivaltamista – täydennyskoulutuksesta hyötyä koko työyhteisölle

*Työpaikkaohjaajien näkökulmia*

## Monikulttuurisuusosaamisen vahvistuminen perhekuntoutuksessa

*Katariina Pärnä*

Monikulttuurisuusosaaminen on keskeistä perhekuntoutuksessa. Mannerheimin Lastensuojeluliiton Lasten ja Nuorten Kuntoutussäätiössä on meillä monikulttuurisen perhekuntoutuksen kehittämishanke, jossa yhtenä keskeisenä tavoitteena on perhekuntoutuksen moniammatillisten työryhmien monikulttuurisuusosaamisen vahvistaminen. Hankkeen työntekijällä oli mahdollisuus osallistua oppisopimustyyppisenä täydennyskoulutuksena järjestettyyn Kulttuuritietoiset työkäytännöt maahanmuuttajatyössä -koulutukseen. Säätiön kehittämispäällikkönä vastuualueitani ovat säätiön henkilöstön osaamisen kehittäminen ja hankekehittämisen koordinointi ja tulosten juurruttaminen työyhteisöön. Tässä roolissani minun oli luontevaa toimia opiskelijan työpaikkaohjaajana. Yhteistyö opiskelijan ja hänen kouluttajiensa kanssa oli mielenkiintoista. Pääsin itsekin osalliseksi tähän oppimisprosessiin. Kävin opiskelijan kanssa monia rakentavia keskusteluja. Osa oli kalenteriin sovittuja varsinaisia ohjauskeskusteluja, osa enemmän itse kehittämistyön prosessin aikaisia pohdiskeluja. Arvioisin, että tämä kehittävä käytännönopetus oli dialogista ja reflektiivistä.

Työyhteisön ja työpaikkaohjaajan näkökulmasta kokeneen työntekijän mahdollisuus osallistua korkeakoulutettujen oppisopimustyyppiseen täydennyskoulutukseen oli merkittävä yksittäisen opiskelijan oman osaamisen, kehittämishankkeen tavoitteen sekä koko työyhteisön tarpeiden näkökulmista. Opiskelija toteutti konkreettisenä kehittämisprojektina kyselylomakkeen laatimisen työyhteisön monikulttuurisuusosaamisen selvittämiseksi. Yhteistyössä valittu projekti liittyi toimintaympäristössä havaittujen haasteiden tunnistamiseen ja organisaation strategisiin valintoihin. Sen yhtenä teoreettisena viitekehyksenä oli työyhteisölähtöinen prosessikehittäminen, jolloin painopistettä saatiin kohdentamaan koko työyhteisön osaamisen vahvistumiseen. Sen avulla luotiin ja vahvistettiin myös yhteistyöverkostoja. Osaamisen kartoituslomake otetaan käyttöön tämän vuoden aikana. Kartoitusten tulosten perusteella suunnitellaan tuleva koulutusprosessi. Kehittämistyö siis jatkuu. Kiitos Sirkka-opiskelija (ja kollega) yhteistyöstä!

*Heljä Pitkänen, Johtaja*

**K**ulttuuritietoiset työkäytännöt maahanmuuttajatyössä -kurssin osalta työyhteisömme hyötyi Ilona Tapanaisen osallistumisesta sen, että päädyimme tarkastelemaan monikulttuurisuutta työyhteisössämme hieman tarkemman suurennauslasin avulla. Työpaikkaohjaajana sain käydä Ilonan kanssa mielenkiintoisia keskusteluja monikulttuurisuus työssämme käyttämiemme termien osalta sekä pohdimme useampaan otteeseen sitä, miten hän voisi hyödyntää koulutuksen antia suoraan omaan työhönsä Turun Tyttöjen Talon monikulttuurisuus-hankkeen projektityöntekijänä. Ilokseni sain havaita, että koulutus tarjosi Ilonalle mahdollisuuden hyödyntää kiinnostustaan suhtautua monikulttuurisuuden tuomiin ilmiöihin kriittistä ajatteluaan hyödyntäen. Ilona teki kehittämistehtävänään toiminnallisen työpajan yläkoulu- ja lukioikäisille maahanmuuttajataustaisille tytöille ja nuorille naisille. Työpajojen tavoitteena oli selvittää, millaista toimintaa Turun Tyttöjen Talon toivottiin järjestävän ja mihin tarpeeseen Tyttöjen Talon toivottiin vastaavan tyttöjen itsensä näkökulmasta katsottuna. Tämä kehittämistyö kuvastaa mielestäni Turun Tyttöjen Talon vahvaa tarvetta tehdä toimintaa 12–28-vuotiaiden tyttöjen ja nuorten naisten näköiseksi toiminnaksi. Ilonan tekemää valmistelu-, suunnittelu-, toteutus- ja raportointityötä näiden työpajojen osalta tullaan hyödyntämään jatkossa niin monikulttuurisille kuin ns. kantasuomalaisille suunnattujen toiminnan tarpeen kartoitus työpajoissa.

Työpaikkaohjaajan näkökulmasta katsottuna tärkeää oli se, miten työpaikkaohjaajia osallistettiin koulutuksen aikana. Päällimmäisenä muistona on mielessä tapaaminen, jossa paikalla oli koulutuksen edustaja, Ilona ja minä. Tämä tapahtui koulutuksen alkuvaiheessa ja sain erittäin selkeän kuvan siitä, mitä koulutus tulee sisältämään. Tämän lisäksi pidin tärkeänä päästä tapaamiseen, johon oli kutsuttu osallistujien lisäksi myös työpaikkaohjaajat. Tapaamisen sisällöllistä puolta kehittäisin niin, että koulutuksen osallistujia pyydetäisiin mukaan suunnittelemaan tapaamisen rakennetta.

Lopuksi haluan vielä sanoa, että kehittämishanketyöläisenä erityisesti sydäntä lämmittää ajatus siitä, että koulutus kulkee työelämän kanssa käsi kädessä ja se näkyi tässä koulutuksessa.

## KOTILO-projekti, Suomen Pakolaisapu ry

*Terhi Joensuu, Hankejohtaja*

Suomen Pakolaisapu ry:n KOTILO-projektin aluekoordinaattori Leena Kaitonen osallistui Kulttuuritietoiset työkäytännöt maahanmuuttajatyössä -täydennyskoulutukseen Turussa vuosina 2010–2011. Koulutukseen käytetty aika tuli ”moninkertaisesti takaisin” koko työyhteisöön sekä projektin tiimiin tietotaidon ja verkostojen lisääntymisen myötä, mikä olikin yksi koulutuksen ehdottomasti parhaita asioita.

Koulutuksen aikana Leena Kaitonen toteutti kehittämishankkeen aiheesta KOTILO-projektin hyvien käytäntöjen levittäminen ja juurruttaminen uusiin taloyhtiöihin. Kehittämistehtävän työelämälähtöisyys mahdollisti avoimen vuoropuhelun niin ryhmäläisten kuin täydennyskoulutuksen ohjaavien opettajien kanssa. Kehittämistehtäviä ohjaavien asiantuntijoiden opastuksella oli mahdollista saada työelämään uudenlaisia näkökulmia sekä kehittämisehdotuksia. Kehittämistehtävän valmistumisen jälkeen havaittavissa oli työntekijöiden rohkeuden lisääntymistä hakea uusia yhteistyökumppaneita projektin tavoitteiden toteuttamiseksi. KOTILO-projektille toteutettu kehittämishanke lisäsi tietotaitoa verkostotyön eri vaiheista sekä toimintojen juurruttamistyöstä.

Kehittämistehtävän työstö on verrattavissa pitkään työprojektiin, joka vaatii ajankäytön suunnittelua sekä suunnitelmallista puurtamista yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Työnantajan tulisikin huomioida, että kehittämistehtävän työstö on prosessi, joka vie oman aikansa, mutta sen tuloksena koko työntekijä ja parhaimmillaan koko työyhteisö voivat saada uutta tietoa, oivaltamista ja uusia verkostoja. Työnantajan tulisi nähdä työntekijän opiskeluun laittama työpanos lisäarvona koko yhteisön kehittymiselle.



## Kehittämishankkeet

Kulttuuritietoiset työkäytännöt maahanmuuttajatyössä  
– korkeakoulutettujen oppisopimustyyppisessä täydennyskoulutuksessa 2010–  
2011 tuotetut kehittämishankkeet:

### *Helsingin ryhmä*

*Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia*

*Vastuusuunnittelija Johanna Heimonen, johanna.heimonen[a]helsinki.fi*

*Ohjaus: Johanna Heimonen (Palmenia), Arja Haapakorpi (Helsingin yliopisto)*

1. Neuvonta ja uraohjaus ulkomaalaisille  
*Tatiana Golub*
2. Monimuotoinen yhteiskunta – Monikulttuurinen poliisiyhteisö  
– “Esimiehenä työskentely monikulttuurisessa työyhteisössä”  
*Claus Hindrén*
3. Monikulttuuristen ryhmien tiimityö ja opetus  
*Marit Keränen*
4. Kulttuuritietoiset työkäytänteet maahanmuuttajatyössä  
*Paula Kuikka-Kiljunen*
5. S2-Kouluttajana monikulttuurisessa työyhteisössä  
*Maria Matikainen*
6. Kehitysideoita asiakkaan äänen kuulemiseen kotoutumista tukevassa  
monikulttuurisessa yhdistystyössä  
*Sonja Norppa*
7. Kulttuuritietoiset työkäytännöt alakoulun opetustyössä  
*Katjaana Hellsten, Mari Odenwall ja Veera Tolonen*
8. Maahanmuuttajaoppilas Jyväskylässä – Yhteistyö eri toimijoiden valilla  
*Tuomas Pesonen*
9. Aikuisten kuuleminen. Parasta Lapsille -järjestön monikulttuurinen  
perheteroiminta  
*Eija Rieppola*
10. Seurakunta monikulttuurisena työyhteisönä -opas  
*Sanna-Maaria Tornivaara*
11. Maahanmuuttajan perehdytys laitoshuoltajan työhön  
– Opastekuvat perehdytyksen avuksi  
*Katriina Viirret*

12. Kuvalliset työohjeet ja tietotekniikka opastuksen ja perehdytyksen apuna  
*Yusuf Özel*

### ***Itä-Suomen ryhmä***

*Itä-Suomen yliopisto, Koulutus- ja kehittämisspalvelu Aducate  
Vastuusuunnittelija Sanna Koistinen, sanna.maria.koistinen[a]uef.fi  
Tieteellinen ohjaaja Sari Hammar-Suutari*

1. Kontiolahden vapaa-aikapalveluiden monikielinen palveluesite  
*Kristiina Isaksson*
2. Hyvä alku, parempi tulevaisuus – Opetuksen järjestäminen oppivelvollisuusiän ylittäneille nuorille ja nuorille aikuisille vastaanottokeskuksessa  
*Kirsi Kainulainen, Merja Kuronen, Heta Suutela*
3. Kunnan kotouttamisen edistämisen askeleet. Itsearviointimenetelmä kunnille  
*Minna Hallikainen*
4. Maahanmuuttajataustaisten oppilaiden integrointi perusopetukseen Kontiolahden koulussa  
*Aija Vartiainen*
5. ”Kulttuuritietoiseksi” – Kulttuurien välinen kohtaaminen -opintojakson suunnittelu ja toteutus Pohjois-Karjalan ammattiopisto, Niittylahdessa  
*Sari Härkönen ja Tatjana Kokkonen-Roivas*
6. Turvapaikanhakijoiden toiminta (Keramiikkakerho)  
*Svetlana Kauhanen*
7. Tilaa muutoksille ja oivalluksille, yhdenvertaisesti niin maahanmuuttajille kuin suomalaisillekin -monikulttuurisuustyöpaja  
*Kirsi Lumatjärvi*
8. Näkymättömistä näkyviin! Setlementin maahanmuuttotyön asiakas-keskeinen arviointi maahanmuuttajille suunnatun poikkihallinnollisen ohjaus- ja palvelutoiminnan kehittämisessä  
*Anna-Kristiina Mikkonen*
9. Maahanmuuttajataustaisen työntekijän perehdyttäminen  
*Marja Kauppinen*
10. Myöhään Suomeen tulleiden nuorten opettamisesta  
*Riitta-Liisa Koponen*
11. Harjoituksia moniammatillisena työryhmänä toimimiseen vastaanotto-keskuksessa  
*Anne Kähkölä ja Sirkka Makkonen*

12. 4 astetta aikuisuuteen – oheisvanhemmuuspalvelun kasvu- ja kehitysohjelman kehittäminen maahanmuuttaja-asiakkaille  
*Niina Ljungkvist*

### ***Lapin ryhmä***

*Lapin yliopisto, Koulutus- ja kehittämispalvelut*

*Vastuusuunnittelija Niina Alapuranen, niina.alapuranen[a]ulapland.fi*

*Tieteellinen ohjaaja Heli Niemi*

1. Oulun kaupungin Maahanmuuttajapalveluiden sosiaalityöntekijän perehdytysopas  
*Elina Hyvönen*
2. Kohtaamisen käsikirja – opas kulttuuritietoiseen maahanmuuttaja-perhetyöhön  
*Hilkka Pistemaa*
3. Omakielisenä opettajana Ounasvaaran yläasteella – opas koulun käyttöön  
*Eija Kasurinen*
4. Vertaistukitoiminta turvapaikanhakijanisille vastaanottokeskuksessa  
*Viktoriya Karvonen*
5. Opas korvausjärjestelmään – Pakolaisten ja paluumuuttajien vastaanoton järjestämisestä kunnalle aiheutuvien erityiskustannusten korvaaminen Rovaniemen kaupungissa  
*Sirpa Nykänen*

### ***Turun ryhmä***

*Turun yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Brahea*

*Vastuusuunnittelija Kia Lundqvist, kia.lundqvist[a]utu.fi*

*Tieteellinen ohjaaja Merja Anis*

1. Kotoutumista ja kotouttamista – Selvitys pakolaisten vastaanottamisesta ja maahanmuuttajapalveluista Kaarinassa  
*Maarit Heikkinen ja Johanna Paasivirta*
2. Pieni opas maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden kohtaamiseen  
*Karoliina Joutsia*
3. KOTILO-projektin hyvien käytäntöjen levittäminen ja juurruttaminen uusiin taloyhtiöihin  
*Leena Kaitonen*

4. Välineitä kulttuurien kohtaamiseen – Monikulttuurinen koulutusohjelma Turun varhaiskasvatukseen  
*Tiina Kanerva, Annika Salminen, Sari Vanha-Perttula ja Kirsti Yrttiaho*
5. Maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden kohtaaminen Laitilan sosiaali-toimistossa – Työperäinen maahanmuuttaja aikuissosiaalityön asiakkaana  
*Anitta Keskitalo*
6. Kyselylomakkeen työstäminen monikulttuurisuusosaamisen kartoittamiseen  
*Sirkka Kosunen*
7. Alkio-opiston maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden ohjauksen kehittäminen  
*Ulla-Riitta Mikkonen*
8. Maahanmuuttajien siirtyminen erityispalveluista normaalipalveluihin Turun työ- ja elinkeinotoimistoissa  
*Päivi Ruotsala*
9. Turun Tyttöjen Talon® monikulttuurisen toiminnan tarvekartoitus  
*Ilona Tapanainen*

## Neuvonta ja uraohjaus ulkomaalaisille

*Idea ja ajatus: Neuvokkityön kehittäminen Juuret ja Siivet -hankkeessa*

*Tatiana Golub*

Olen neuvokki Juuret ja Siivet -hankkeessa, jonka hallinnoijana on Kainuun Nuotta ry- asukasyhdistyksen yhdistys. Työskentelen ilman viranomaisen statusta, mutta teen yhteistyötä mm. viranomaisten kanssa. **Kotouttaminen** on maahanmuuttajien sopeuttamista elämään ja toimimaan uuden kotimaansa yhteiskunnassa. Se sisältää yleensä valtiovallan aktiivisia toimia, kuten maan kielten opetusta ja **aktiivisia työllistämistoimia**. Melkein kaikissa ohjaustilanteissa ongelmallisin aihealue on uraohjaus.

Tässä hankkeessa tavoitteena on kehittää uraohjausta palvelukonseptilla, joka turvaa palvelun saatavuuden ja on helppokäyttöistä ulkomaalaisille asiakkaille Kainuussa. Palvelun saatavuus toteutuu nettipohjaisen videoneuvottelun avulla.

Hankkeen kohderyhmänä ovat työttömät ja työttömyysuhan alaiset maahanmuuttajat, työperäiset muuttajat, kansanväliset opiskelijat ja työnantajat.

Hankkeen hyödynsaajat ovat maahanmuuttajat, työntajat, yhteiskunta, työhallinto, Kainuun Nuotta ry, Juuret ja Siivet -hanke, henkilökunta (työtekijä/t) ja neuvokki-työvalmentaja.

Ohjauksessa neuvokki käyttää erilaisia työkaluja, antaa asiakkaille henkilökohtaista kielitukea ja laitteiden käyttötukea. Neuvokin työpaikkana on Kainuun Nuotan toimisto Kajaanissa. Sähköisten palvelujen (nettipohjainen videoneuvottelu) käyttö neuvontatilanteissa lisää neuvokin mahdollisuuksia räätälöityihin asiakaspalveluihin etäisyyksistä riippumatta. Tarvittaessa neuvontaan saadaan myös viranomaisen mukaan. Neuvokin työkaluina toimivat erilaiset nettipalvelut.

Yhteistyökumppanina ovat Kainuun TE-toimistot, oppilaitokset, Juuret ja Siivet työtiimi Perhepirtti -hanke, erilaiset yhdistykset, hankkeet, kunnat, työnantajat, Kainuun kirjastot ja Yritys Suomi palvelupiste, Kajaani.

## Monimuotoinen yhteiskunta – Monikulttuurinen poliisiyhteisö – “Esimiehenä työskentely monikulttuurisessa työyhteisössä”

Claus Hindrén

**K**ehittämistyöni pohjana ja johtoajatuksena on ollut tieto siitä, että poliisihenkilöiden on kaikkien muiden tehtävien ohella kehitettävä omaa kulttuuri-osaamistaan entistä paremmaksi. Olen nostanut esimiehet tässä kehittämistehtävässäni hyvin tärkeään rooliin. Kehittämistyön tarkoituksena oli nostaa esille asioita monikulttuurisuuden ja kulttuuriosaamisen ympärillä. Lisäksi kehittämistyöni tarkoitus on herättää mielenkiintoa monikulttuurisen työn ympärillä ja antaa ideoita jotka kehittäisi lisää viranhaltijoiden kulttuurikompetenssia. Samalla haluan tuoda esille ajatuksia ohjaamisen ja vuorovaikutuksen osaksi esimiestyötä.

**Esimiesten** vuorovaikutusosaamista ja hyödyllisiä vuorovaikutustaitojen koulutustapahtumia olisi hyvä aina ottaa huomioon. Osa-alueiksi voisi mahdollisesti ottaa mukaan konfliktienhallinnan ja -ratkaisun. Olen työssäni ottanut esille joitakin esimerkkejä konfliktitilanteista ja niiden kehittymisestä sekä ratkaisuaajatuksia. Konfliktit eivät toki koske vain poliisiorganisaation sisällä olevia mahdollisia tilanteita, vaan myös kanssakäymistä esimerkiksi monikulttuuristen henkilöiden kanssa. Esimiesten vuorovaikutusosaamisen ja kulttuurikompetenssin kehittymisen edellytyksenä on luoda mahdollisuus tarkastella ja kehittää omaa osaamistaan organisaatiossa. Paneudun myös työssäni siihen, miten esimerkiksi maahanmuuttajataustaisten poliisihenkilöiden ohjaaminen poliisityössä tulisi huomioida.

Poliisikoulutukseen hakeutuvat maahanmuuttajataustaiset henkilöt ovat Suomen kansalaisia tai tämä vaatimus täyttyy koulutuksen aikana. Ohjaaminen poliisityöhön monikulttuurisessa mielessä voi tuoda jotain uutta ja lisää poliisiorganisaatioon. Joka päiväisessä työssään poliisihenkilö saa olla tekemisissä entistä enemmän erilaisten vähemmistöjen kanssa.

Tulevaisuuden Suomessa on maahanmuuttajataustaisten henkilöiden palkkaaminen poliisiorganisaatioon entistäkin tärkeämpää.

En keskity tässä kehittämistyössäni siis kovinkaan paljon muihin ns. vähemmistöihin, koska kehittämistyö paisuisi liian mittavaksi. Olen silti ottanut esille näitäkin teemoja kyselyssäni, joka oli määrä lähettää päällystön ja alipäällystön jäsenille. Haluaisin korostaa, että monet vähemmistöihin kohdistuvat asiat on myös tulkittava oikein ja annettava niille arvoa.

Kulttuuriosaaminen ja sen haasteet eivät tässä kehittämistyössäni mene liian syvälliselle tasolle. Tarkastelen tekstien avulla kulttuurin ympärillä olevia asioita enemmän yleisellä tasolla. Esimiesten koulutukseen olisi toki hyvä ottaa esille yleiset määritelmät ja kulttuuriset käytännöt maahanmuuttajatyön osalta. Olen kehittämistyössäni tuonut myös esille joitakin mielestäni tärkeitä asioita, joita pitäisi huomioida yleiselläkin tasolla. Kulttuurikoulutuksen aikana voidaan perehtyä syvällisemmin eri asioihin. Kehittämistyöni perusteella olisi

hyvä todeta, että esimiesten kulttuuriosaamisen koulutuksen kehittämiseksi olisi erinomainen tilaus. Miten maailma on muuttunut meillä ja muualla poliisinlähtökohdasta. Olemmeko tiedostaneet minkälaisia ongelmia tavallinen henkilö joutuu kohtamaan mm. omassa lähiössään.

**Piilorasismi** on yleisempää kuin uskomme. Monet ongelmat voivat yleistyä, mm. talouden kurjistuminen ja nuorisotyöttömyys ovat asioita, jotka vaikuttavat monen henkilön arkeen. Olisikin panostettava tarpeeksi lapsiin ja nuoriin, ja saada nuorten työttömyys kuriin. Tämä ei ole poliisihallinnon asia, mutta työsämme huomaamme joidenkin henkilöiden kohdalla ns. ongelmien kasaantumista jo lapsuudessa. Maassamme on paljon uusia haasteita mm. syrjäytyminen ja yleensä ajautuminen pois raiteilta, mikä koskee monia muitakin kuin pelkäämään maahanmuuttajataustaisia henkilöitä. Monet kantaväestöönkin kuuluvista voivat syrjäytyä yhteiskunnasta useasta eri syystä. Suurimmalla osalla suomalaisista ja maahanmuuttajilla menee silti hyvin yhteiskunnassamme.

Maassamme on tapahtunut viimeisten vuosien ajan yksittäisiä väkivallanteita, jotka ovat kohdistuneet maahanmuuttajataustaisiin ja muihin vähemmistöihin, mutta myös ns. ääri-ilmiöt kuten ääri-vasemmiston/-oikeiston mahdollinen voimistuminen on syytä ottaa vakavasti. Muutkin ääriyhmät (mm. uskonnolliset) ja mahdolliset rikollisjengit voivat tulevaisuudessa saada levottomuuksia aikaan yhteiskunnassamme. Väkivaltatilanteet ja teot voivat saada hyvinkin traagisia muotoja. Turvallisuustasoon on siis kiinnitettävä entistä enemmän huomiota nyt ja myös tulevaisuudessa. Toki monia hyviä uudistuksia onkin tapahtunut mm. lakiteitse.

Monet asiat ja tapahtumat (mm. mielenosoitukset) eivät johda väkivaltaan, mutta poliisin työn kautta meidän on silti peilattava koko yhteiskuntaa ja tarkasteltava koko "pelikenttää".

Ongelmia voi ilmetä myös maahanmuuttajien ja muidenkin vähemmistöjen kesken. Joskus voi myös maahanmuuttajataustainen henkilö käyttäytyä väärin kantasuomalaisista kohtaan.

Lähipoliisiyöskentelyyn on saatava tarpeeksi henkilöstöä ja työmuotoja on kehitettävä jatkuvasti siihen suuntaan, että ne vastaavat entistä paremmin nykyisiä haasteita. Tarvitsemme toki erilaista osaamista poliisiorganisaatiossa, mutta olisi panostettava myös lähipoliisiyöhön, joka johtaa pitkäaikaisiin tuloksiin. Olenkin lähipoliisin työskentelyn puolestapuhuja.

**Etelä-Afrikkalainen arkkipiispa** ja nobelinpalkinnon saaja **Desmond Tutu** lausui nämä hienot mietelauseensa, jotka kertovat aika paljon mistä oikeastaan on kysymys yksilön kohdalla:

*"Teille on tuttua, miten me kaikki puhkeamme kukkaan sellaisen ihmisen lähellä, joka näkee meissä olevan hyvän ja osaa houkutella esiin parhaan meistä. Ja tiedämme miten me kuihdumme sellaisen ihmisen lähellä, joka koko ajan löytää meistä vikoja" - Desmond Tutu 1981 -*

*Ihmisläheisellä työskentelyllä ja yhteistyöllä saavutamme aina paremman tuloksen. Ihmisläheinen työskentely on se avaintekijä, mihin meidän pitää entistä enemmän panostaa. Pitkäjänteisellä yhteistyöllä luodaan myös luottamusta, jota maahanmuuttajataustainen henkilökin arvostaa. Yleensä riittää, että on aito ja rehti poliisihenkilö, joka on kiinnostunut toisen taustasta ja yrittää sitä kautta auttaa kanssaihmistä. Monet onnistuvat tässä työssään ilman monikulttuurikoulutusta, mutta koulutuksesta ei toki ole haittaa. Erilaisuuden ja vähemmistöjen hyväksyminen on erittäin tärkeää, kun lähemme työssämme liikkeelle. Uskon että voimme yhteistyöllä onnistua hyvin, jos vain uskallamme nostaa esille asioita niiden oikeilla nimillä. Jos yksilö tarvitsee apua, sitä pitää olla tarjolla kun hän sitä eniten kaipaa. Tarvitsemme loppujen lopuksi hyvinkin erilaisten viranomaisten sekä muiden tahojen aitoa yhteistyötä, joka jatkuu vuosia, eikä vain jos jokin ongelma tulee esille.*



## Monikulttuuristen ryhmien tiimityö ja opetus

*Marit Keränen*

**K**ehittämishankkeeni oli suunnitella ja toteuttaa kulttuurienvälisen osaamisen kehittämiseen liittyvä koulutuspäivä HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun henkilökunnalle (erityisesti monikulttuurisissa ryhmissä opettaville tai siitä kiinnostuneille), joka lisäisi henkilöstön kulttuurienvälisiä osaamista ja joka toimisi ponnahduslautana verkostoitumiselle monikulttuurisissa ryhmissä opettaville opettajille sekä keskustelufoorumin avaajana esimerkiksi muutaman kerran lukuvuodessa toteutettaville ryhmätapaamisille. Lisäksi tämä kehittämissanke vastaa niihin toiveisiin ja ehdotuksiin, joista HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun kansainvälisyystoimiston johtaja Sirpa Holmström raportoi opinnäytetyössään Hämeen ammatilliseen opettajakorkeakouluun v. 2010. Holmström tutki kulttuurienväliseen osaamiseen liittyvän kehittämiskoulutuksen vaikutusta ammattikorkeakouluopettajan työhön ja miten näitä tuloksia voidaan hyödyntää, kun halutaan tukea ja lisätä opettajien kulttuurienvälisiä osaamista. Sirpa Holmströmin tutkimuksessa HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun opettajat ovat havainneet monikulttuuristen ryhmien ohjaamisen ja tiimityöskentelyn erittäin haasteelliseksi ja juuri tähän haasteeseen on tarkoitus tarttua tämän koulutuspäivän ja sen jatkotoimenpiteiden avulla. Konkreettisina tavoitteina on tarjota koulutuspäivä, joka tarjoaa käytännön tietoa esimerkiksi kuinka motivoida, parantaa kommunikaatiota ja ratkaista konflikteja monikulttuurisissa opetusryhmissä sekä miten opettaja voi yrittää tukea opiskelijoita kunkin kulttuuriset ja henkilökohtaiset taustat huomioiden.

Kulttuurienvälisen koulutuspäivän ideoin, suunnittelin ja toteutin HAAGA-HELIAssa yhdessä kansainvälisyystoimiston johtajan Sirpa Holmströmin ja kansainvälisyyskoordinaattorin Sonja Valjuksen sekä International Business koulutusohjelmajohtajan Marja-Riitta Erikssonin kanssa. Hanke pohjautuu ja idea koulutuspäivään tuli pääosin Sirpa Holmströmin opinnäytetyöstä v. 2010, jossa oli haastateltu HAAGA-HELIAN opettajia sekä v. 2007 järjestetystä henkilöstön koulutustarvekartoituksesta, jossa toivottiin lisää kulttuurienvälisen osaamisen koulutusta sekä tilaisuutta verkostoitumiseen. Koulutuspäivän tavoite oli tarjota mahdollisimman monta eri näkökulmaa monikulttuuristen ryhmien kanssa toimimiseen. Koettiin tärkeäksi, että kulttuurienvälisiä teorioita yhdistetään jokaiseen aiheeseen ja linkitetään ne sekä esitelmän pitäjien että osallistujien omiin käytännön kokemuksiin. Tätä kautta osallistujille tarjoutuisi mahdollisuus luoda uutta osaamista yleisempien viitekehysten avulla, niin että koulutus ei ole kertakäyttöistä vaan muuntuu ja elää aivan uusissakin tilanteissa ja antaa toiminnanvälineitä ja näin kulttuuriherkkyys ja kulttuurienvälinen osaaminen kehittyvät. Koulutusta suunniteltaessa pidettiin tärkeänä, että kouluttajat ovat sekä HAAGA-HELIAN omaa henkilökuntaa (opettajia ja/ tai opinto-ohjaajia, jotka toimivat monikulttuuristen ryhmien kanssa) ja uusien virikkeiden saamiseksi mukaan pyydettiin myös HH:n ulkopuolisia kouluttajia. HAAGA-HELIAsta

kouluttajina toimivat Elizabeth San Miguel (Monikulttuurisia ryhmiä kouluttamassa ja ohjaamassa – koontia kokemuksista), Chryssa Skodra (monikulttuuristen tiimien viestinnälliset haasteet), Matti Helelä ja Seija Ranta-aho sekä neljä HAAGA-HELIAN opiskelijaa (Ongelmaperustainen oppimis- ja opetuskeino (=PBL) ja monikulttuuriset ryhmät). Koulutuspäivään pyydettiin koulutuskonsultti Eila Isotalus Unidoksesta (johdatus monikulttuuriseen tiimityöhön). Yritys on erikoistunut koulutus-, konsultointi- ja selvitysprosesseihin, joissa tarkastellaan kulttuurienvälistä osaamista ammatillisissa yhteyksissä ([www.unidos.fi](http://www.unidos.fi).) Toinen HAAGA-HELIAN ulkopuolelta mukaan kutsuttu koulutuskonsultti oli Oguike MacDonald (konfliktien ratkaiseminen monikulttuurisissa tiimeissä). Gusion consulting tarjoaa monikulttuurisuuteen liittyvää johtamiskoulutusta ja konsultointia sekä opetuksen että henkilöstöjohtamisen alalla (<http://www.gusionconsulting.com>.)

Koulutuspäivään osallistuneilla oli koulutuspäivän lopussa mahdollisuus vastata anonyymisti seitsemään avoimeen kirjalliseen kysymykseen koskien seminaaripäivää. Palautelomakkeessa kysyttiin mitä osallistujat pitivät päivästä, oppivatko he mielestään jotain uutta, josta olisi apua heidän työssään monikulttuuristen ryhmien parissa. Heiltä kysyttiin myös millä tavoin he haluaisivat kehittää HAAGA-HELIAN kulttuurien välistä koulutusta ja kiinnostaisiko heitä osallistua vapaamuotoisiin ryhmätapaamisiin, joissa keskusteltaisiin monikulttuuriseen liittyvistä asioista. Koulutuspäivästä saatu palaute oli erinomaista/hyvää. Luennoitsijat saivat erittäin hyvää palautetta. Aivan erityisesti arvostettiin Helelän ja Ranta-ahon tapaa esitellä PBL-metodi yhdessä opiskelijoiden kanssa, jolloin osallistujat olivat kokeneet saavansa ensikäden tietoa ja aidot mielipiteet suoraan opiskelijoilta. San Miguelin esityksessä arvostettiin tietoa siitä, miten ryhmäytyminen tapahtuu HH:ssa orientointiviikolla, sillä opettajat eivät yleensä osallistu orientointiviikon ohjelmaan, vaan se on pääasiassa opinto-ohjaajien ja koulun johdon vastuulla. Isotaluksen luennossa arvostettiin uusien tutkimustulosten esittelyä sekä konkretisointia monien omakohtaisten esimerkkien avulla. Skodran esitys monikulttuuristen ryhmien viestinnällisistä haasteista palveli erityisen hyvin osallistujia, jotka kokivat kulttuurien välisten teorioiden ja tutkimusten kertauksen ja päivittämisen tarpeelliseksi. MacDonaldin luennon osalta mainittiin mm. uuden konfliktin ratkaisumallin esittely uutena konkreettisena työvälineenä. Osallistujat totesivat, että vaikka luennoitsijoiden esitelmissä sivuttiin osittain samoja ja /tai tuttuja asioita, niin silti jokaisella esityksellä oli oma erityisteemansa, näkökulmansa ja viestinsä ja luennoitsijoiden henkilökohtaiset kokemukset ja mielipiteet koettiin erityisen antoisaksi. Koulutus oli myös tuonut esiin asioita, joita osallistujat eivät itse olleet tulleet aiemmin ajatelleeksi tai se oli palauttanut mieleen unohtuneita asioita tai jonkin hyväksi koetun kirjan tai tutkimuksen aiheesta. Vastauksissa nousi esiin myös tarve jakaa kokemuksia ja saada vertaistukea. Muita konkreettisia kehittämisideoita olivat tarve lisäkoulutukseen palautteen antamisen suhteen monikulttuurisissa ryhmissä sekä lisäkoulutusta monikulttuuriseen pedagogiikkaan. Lisäksi toivottiin monikulttuurisuuskoulutusta, jossa käydään läpi erilaisia uskontoja ja kulttuureja ja niiden vaikutusta opetukseen sekä vapaamuotoisia tilaisuuksia, joissa osallistujat voi-

vat itse tuoda esiin omia tai toisten kokemuksia case-tyyppisesti keskustellen. Palautteissa arvostettiin oman henkilökunnan käyttöä kouluttajina ja opiskelijoiden mukaanottoa koulutuksiin. Esitettiin myös toivomus, että kulttuurienvälisistä asioista keskusteltaisiin enemmän esim. kokouksissa ja osaamisalueryhmissä.

Tämän kehittämishankkeen tavoitteena oli kartuttaa HH:n henkilökunnan monikulttuurista kompetenssia antamalla käytännön välineitä ja tietoa monikulttuuristen ryhmien opettamiseen ja ohjaamiseen, jotta olisi edellytykset huomata erilaisuus, arvioida sen syitä ja seurauksia sekä muokata omaa käyttäytymistä tilanteen ja työyhteisön tarpeiden mukaan. Sosiaaliset taidot, kielitaito, kulttuurienvälisen viestinnän taidot ja oman ammattialan osaaminen ovat pohjana tulokselliselle työn tekemiselle, miellyttävälle työskentelyilmapiirille sekä koko työyhteisön hyvinvoinnille. Annettujen palautteiden ja käytyjen loppukeskustelujen perusteella voidaan todeta, että koulutuspäivä onnistui hyvin palvelemaan kohdeyleisöään. Lisäksi osallistujien mielipiteitä ja ideoita voidaan hyödyntää HAAGA-HELIAssa tulevissa kulttuurien välisissä koulutuksissa, kun pohditaan miten henkilökunnan kulttuurienvälisen osaamisen kehittymistä voidaan jatkossa tukea ja minkälaisia kehittämistarpeita opettajilla on ja millaiselle kulttuurien väliselle koulutukselle löytyisi kysyntää tulevaisuudessa. Tavoitteena on, että vertaistuen, kokemusten sekä koulutuksista saadun sovellettavan teorian tiedon kehittyminen auttaa selviytymään ja kehittymään monikulttuurisissa toimintaympäristöissä. Erityisesti verkostoitumista tulee edistää tietoisesti koulutustilaisuuksissa käyttämällä vuorovaikutteisia opetusmetodeja, jolloin tietoa voidaan jakaa ja tilanteita analysoida yhdessä muiden osallistujien kanssa.

## Kulttuuritietoiset työkäytänteet maahanmuuttajatyössä

*Paula Kuikka-Kiljunen*

**M**itä on kehitetty: Lappeenrannan varhaiskasvatus- ja opetustoimessa aloitettiin varsinainen suunnitelmallinen toiminta maahanmuuttajatyössä ns. Käs'käes'-projektina (yhdessä, käsi kädessä) vuosina 1.9.2005–30.9.2008. Projektin aikana varhaiskasvatukselle tehtiin kasvattajien työn helpottamiseksi ns. Mon'kielisiin käs'kirja eli Monikulttuurisuuden käsikirja ja Lapsen kotoutumissuunnitelma -lomake. Lisäksi kehiteltiin suomi toisena kielenä -opetussuunnitelman sekä lapsen kielen kehityksen seurannan työvälineitä: S2 -oppimissuunnitelma ja suomi toisena kielenä oppimisen seurantalomake. Lopputyöni käsittelee tämän ensimmäisen kehityshankkeen jälkeen kehitettyjä työkäytänteitä, ja sitä kuinka uusia käytänteitä on tarkoitus ottaa käyttöön. Lopputyöni on käsikirjan osa 2 eli ns. moniku-vastaavien kansio.

Lappeenrannassa valittiin jokaiseen varhaiskasvatuksen yksikköön vähintään yksi moniku-vastaava. Hänen tehtävänä on osallistua moniku-vastaavien koulutuksiin ja päivittää yksikkönsä moniku-vastaavien kansiota sekä olla oman yksikkönsä maahanmuuttajatyön asiantuntija, jolta muut kasvattajat voivat kysyä ohjeita.

Moniku-vastaaville kehitettiin omat kansiot, joihin he nyt keräävät koulutuksista saamaansa materiaalia sekä käytössä olevia työvälineitä. Käytänteet ovat ennen olleet hyvin kirjavia eri yksiköissä, joten oli aiheellista tehdä yhtenäisen, samalta pohjalta täydennettävä moniku-vastaavien kansio. Se olisi samanlainen kaikissa yksiköissä, ja josta löytyisi kaikki mahdollinen ohjeistus moniku-vastaavien monipuolisen työn tueksi.

Monikulttuurisuuden käsikirjan ensimmäinen osa sisälsi ohjeistusta siitä, kuinka kohdata maahanmuuttajaperhe, kuinka opettaa lapselle suomea toisena kielenä sekä muuta aiheeseen liittyvää ohjeistusta, kuten esim. opastusta tulkin käytöstä, lakeja, joihin maahanmuuttajatyö perustuu, kirjallisuutta, jne.

Mihin johtopäätöksiin on tultu: Koko Monikulttuurisuuden käsikirjan päivittäminen vuosittain osoittautui liian työlääksi eivätkä kaikki käsikirjan osiot enää oikein avautuneet kasvattajille. Oli siis luontevaa miettiä uutta tapaa päivittää käsikirjaa. Päätin tehdä moniku-vastaavien kansion, joka koostuisi neljästä eri osa-alueesta:

Osa 1. Monikulttuurisuuden käsikirja (perusosa)

Osa 2. Kulttuuritietoiset työkäytänteet maahanmuuttajatyössä

Osa 3. Suomi toisena kielenä -opetussuunnitelma. Tähän osioon työryhmä vielä valmistelee ns. opetussuunnitelmaa ja tavoitteena on saada se käyttöön viimeistään ensi toimintakauden v. 2012 alkuun mennessä.

Osa 4. Liitteet ja ohjeet siitä kuinka maahanmuuttajatyötä tehdään Lappeenrannassa ja siihen kuuluvat lomakkeet, jotka ovat yleisessä käytössä.

Mikä merkitys kehityshankkeella on työpaikalla: Varsinaisessa uudessa osassa eli Kulttuuritietoiset työkäytänteet maahanmuuttajatyössä kerrotaan entistä tarkemmin ja selväsanaistemmin, kuinka erilaiset kulttuuriset arvot ja ajatukset yleensä vaikuttavat maahanmuuttajataustaisten vanhempien kanssa tehtävään yhteistyöhön. Lisäksi osiossa ohjataan myös omaa työyhteisöä sisältä päin eli maahanmuuttajataustaisen työntekijän kohtaamisessa ja työhön perehdyttämisessä.

Muilta osin tietoja on päivitetty, ja mikä tärkeintä: kaikki ohjeistukset on taas kerätty yhteen kansioon, jotta kasvattajien ei tarvitse etsiä niitä eri paikoista, vaikkapa netin avulla kaupungin kotisivuilta.

Miten lopputyö on kehittänyt omaa ja työpaikan osaamista: Kansion suunnitteluvaiheessa kävin tutustumassa eri kaupunkien, mm. Helsingin, Tampereen ja Jyväskylän monikulttuurisuutta käsitteleviin aineistoihin ja tutkimushankkeisiin ja suomi toisena kielenä opetusta käsitteleviin suunnitelmiin.

Kävi ilmi, että useat kaupungit olivat nimenneet jonkun varhaiskasvatuksen työntekijöistään maahanmuuttajatyön koordinaattoriksi, näin nyt myös Lappeenrannassa. Nyt koordinaattorit ovat ottaneet tavaksi tavata toisiaan noin kerran vuodessa ja jakavat näin keskenään omaa tietotaitoansa. Ryhmän jäsenet ovat sopineet, että jokaisen hyväksi havaitsema materiaali on vapaasti kaikkien käytettävissä. Maahanmuuttajataustaisten perheiden määrä Lappeenrannassa on tasaisesti ollut kasvussa ja myös varhaiskasvatuksessa haasteet lisääntyvät asiakasmäärän lisääntyessä. Oma osaamiseni on kehittynyt sen myötä, kun olen joutunut miettimään mitä kaikkea opastusta kasvattajat tarvitsevat. Olen etsinyt ja tutustunut erilaiseen materiaaliin ja valinnut mielestäni varhaiskasvatukselle parhaiten sopivan materiaalin.

Kasvattajat toivovat enenevässä määrin opastusta, koulutusta ja työvälineitä avuksi työhönsä, joten olen pyrkinyt vastaamaan tällä lopputyöllä siihen tarpeeseen. Lopputyöni merkitys työpaikalleni on siinä, että tämä kansio yhdenmukaistaa käytänteitä koko kaupungissa ja ohjeistaa kaikkia sen kasvattajia työssään. Enää ei tarvitse olla yksin ajatuksiensa kanssa: Mitä pitää tehdä? Kenelle pitää tehdä? Milloin pitää tehdä? Kenen pitää tehdä? Ja toisinpäin: "Kun en tiennyt" -lause poistuu toivottavasti käytöstä.

## S2-kouluttajana monikulttuurisessa työyhteisössä

*Maaria Matikainen*

S2-kouluttajana monikulttuurisessa työyhteisössä on asiakastapauksiin pohjautuva suppea tutkielma yhden työyhteisön kehittämishaasteista. Siinä pohditaan monikulttuurisuuden mukanaan tuomia kysymyksiä: miten kohdata, ohjata ja osallistaa kulttuurienvälisen monitahoisuuden vallitessa. Kysymykset liittyvät kulttuuriin asenteisiin: miten suomalainen matalan auktoriteetin opettajuus törmää korkeaan auktoriteettiin ja mallioppimiseen orientoituneiden oppijoiden käsityksiin hyvästä opettajuudesta.

S2-opettajan on kasvettava totutusta kielenopettamisesta kulttuuriosaajaksi, joka hallitsee monikieliset vuorovaikutustilanteet. Tietopohja ei yksin riitä, vaan pitää olla hyvät sosiaaliset taidot. Pitää osata kommunikoida sosiaalisten, kulttuuristen ja uskonnollisten rajojen yli.

Työ on käytännön työtilanteista syntynyt ehdotus työyhteisön maahanmuuttajatiimin toiminnan kehittämiseksi. Kehitysehdotuksen tavoitteena on koulutuksen laadun parantaminen.

Hanke on kehittänyt omaa kulttuurikompetenssiani ja esiin nostamani asiakastapaukset tekevät nykytilan näkyväksi. Niiden analysoiminen voi auttaa asiakkuuteen liittyvien haasteiden tunnistamisessa. Tapaukset voivat luoda perustaa työyhteisön tiimityöskentelylle ja tapausten käsittelyyn ja niihin liittyvien ongelmien ratkaisuun voidaan ryhtyä yhdessä tuumin ja tavoitteellisesti. Oppimisen ekspansiivisuus toteutuu, kun asiakkuuden haasteisiin saadaan useampi ratkaisuun pyrkivä näkökulma.

## Kehitysideoita asiakkaan äänen kuulemiseen kotoutumista tukevassa monikulttuurisessa yhdistystyössä

Sonja Norppa

*Kehitysideoita asiakkaan äänen vahvistamiseen monikulttuurisessa yhdistystyössä – kehityshankkeessa olen keskittynyt siihen, miten asiakkaiden ääni saattaisin paremmin esiin. Alun perin Kotiavain projektin työstämisestä ja kokeilusta lähtenyt keskeinen kysymys on, millä saadaan pitkäkestoisissa asiakassuhteissa asiakkaan toiveet esiin ja työntekijän yhteistyö etenee tasolle, jolloin kuullaan asiakkaiden ja ohjattavan todelliset toiveet. Samoin miten saadaan arjen työhön työvälineitä kohdata väärinymmärryksiä ja konflikteja. Usein juuri tiedostamattomat arvot synnyttävät mahdolliset kulttuurierot. Olen reflektoinut asiakkaiden toiveita, henkilöstön toiveita ja pyrkinyt löytämään mahdollistavia tekijöitä. Osataanko tiedostaa kohdattavan ihanteita ja pyrkimyksiä, ja tukea kuinka asiakkaiden keskustelua ja kotoutumisen tukemista uuden kotimaan kulttuuriin? Annetaanko aikaa ihmisen kohtaamiselle?*

**P**aikallinen monikulttuurikeskus Mimosa edistää ja tukee kotoutumista, toimii kohtaamispaikkana, tukee monikulttuurisuutta ja pyrkii ehkäisemään syrjäytymistä ja rasismia. Toiminta yhdistyksenä, joka tukee kotoutumista vaatii uusien toimintatapojen kehittämistä. Kokemuksia ja mielipiteitä on koottu jo aiemmin tehdystä asiakaskyselystä, jota on täydennetty viiden asiakascasen avulla. Kahdensuuntaisen kotoutumisen edistäjänä toimivat parhaiten vahvat maahanmuuttajatoimijat ja yhteistyökumppanit. Viime vuosien aikana on syntynyt maahanmuuttajayhdistyksiä, kuten Kansainvälinen Mikkeli ry, Mikkelin sudanilainen yhdistys ry, Jieng Association ry, Mikkelin muslimikulttuurin yhdistys. Myös monet toimivat vahvasti kulttuuriryhminä, kuten thaimaalaiset naiset, venäläisnaisten Scifi-ryhmä, myanmarilaisten tanssi- ja musiikkiryhmä ja eri kielten keskusteluryhmät. Ryhmät toimivat, mutta tulisi luoda edellytyksiä ulottaa kulttuuritoiminta vahvemmin paikallisten perusasukkaiden tietoisuuteen. Musiikki-, kulttuuri- ja tanssiteemojen kautta voidaan vahvistaa yhteisöllisyyttä, tukea kotoutumista kahdensuuntaisesti ja ennaltaehkäistä ennakkoluuloja avoimien, yhteisten tapahtumien kautta.

Tämän kehityshankkeen taustatarina on, että osallistuin kehityshankkeen Kotiavain-koulutuksen aloittamiseen, joka kehitettiin yhteistyössä Otavan Opiston, TSL:n ja Mimosan kanssa. Hanketta ei ole jatkettu sellaisenaan eteenpäin yhteistyökumppanin rahoitustilanteen muututtua, yhden yhteistyökumppanin työsuhteen päätyttyä, opintovapaani ja samalla yhteisen kumppanuusidean rahoituksen tullessa mahdottomaksi. Kurssi sisälsi erilaisen lähestymistavan, pienryhmätoiminnan ja asiakkaalle räätälöidyn yksilökeskeisemmän toimintaidean muihin kotoutumiskursseihin verrattuna. Käsittelen projektin etenemistä ja hidastumista ja loppumista prosessina oppimisen syvenevän kehämallin mukaan. Prosessina ja pilottikokeiluna Kotiavain-kurssin kokeilu toi esiin toimivampi-

en sisältöjen kehittämistarpeet. Mikäli resursseja ja tahtotilaa löytyy, hanketta voidaan tulevaisuudessa kehittää eteenpäin. Tarvitaan rahoitusta ja yhteistyötä. Usein, tärkeintä ei ole lopputulos, vaan yhteinen prosessi, matka ja oivallus. Moniääniselle tulkinnallisuudelle on annettava tilaa ja näin pyrin kääntämään kurssi rahoituksen puutteen hyödyksi pohtimalla vaihtoehtoja. Miten voi hyödyntää kokeilun oivalluksia tulevaisuuteen? Saadakseni kehitystehtävään mielekkyyttä, jossa voi soveltaa kurssikokeilua, laajensin ajatusta niin, että miten voimme edistää kotoutumista tukevia toimintamalleja yhdistyksessä eteenpäin ja parantaa asiakkaan äänen huomioimista ja esiintuomista eri tavoin.

Suurin huoleni on, että maahanmuuttajien omia toimintamahdollisuuksia, omia toiveita ja omaa ääntä ei riittävästi huomioida. Usein maahanmuuttajaa kuullaan pinnallisesti ja asioiden yleistämisen vaara voi piillä maahanmuuttotyössäkin, ellei kuunnella ja kuulla asiakasta, huomioida erilaisia oppimistyyliä, toiminnallisia ja luovia menetelmiä. Mielestäni ideoimamme yhteistyökursin aihe tuki maahanmuuttajien äänen vahvempaa huomioimista ohjauksessa, tuki toimintaedellytysten luomista ja niiden niveltämistä paikallistoimijoiden yhteistyöhön. Kurssin tavoitteena on ollut vahvistaa maahanmuuttajataustaisen osallistujan työelämävalmiuksia ja lisätä tuntemusta suomalaisesta yhteiskunnasta, omista vaikuttamismahdollisuuksista ja tarjota mahdollisuus omien kokemusten ja havaintojen purkamiseen pienryhmässä. Kurssikielenä on suomi. Mielestäni väliin putoamisen vaara on heillä, jotka eivät ole työllistyneet käytyään läpi kotoutumisprosessin ja ketkä ovat asuneet yli kolme vuotta Suomessa. Maahanmuuttaja-asiakkaan äänen kuuleminen edellyttää toimintaan osallistuvien ihmisten kesken tapahtuvaa henkilökohtaista kohtaamista, jossa ihmiset tutustuvat toisiinsa ja ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. On huomioitava pienen yhdistyksen resurssien rajallisuus, joka on osa yhdistyksen arkea niin toimintaresurssien suhteen kuin pysyvän ja ammattitaitoisen henkilöstön suhteen. Koko kehityshankkeessa olen soveltanut oppimisen kehämallia koostaessani mitä mielestäni tarvitaan maahanmuuttajien osallisuuden ja näin kotoutumisen kaksisuuntaisuuden tukemiseksi. Kehittämishankeen antina on, että se tarjoaa hyvän menetelmän tueksi monikulttuuriseen työhön, ohjaukseen ja mahdollisiin kommunikaatioeroihin ja konflikteihin. Resurssina tarvitaan mukaan pitkään toimineita sosiaalialan ammattilaisia, esimerkiksi Viola ry:n kanssa kumppanuushanke. Kokeiluun tarvitaan yhteistä tahtotilaa ja kun palaan opintovapaalta, tiedän, pidetäänkö ideaa hyvänä vai ei.

- *Maahanmuuttajan osallisuuden vahvistaminen tarvitsee yhteisen tahtotilan, päämäärät ja tavoitteet kaikilta talon johdolta, hallitukselta, henkilökunnalta ja harjoittelijoilta: Humanistisen ja kunnioittava ihmiskäsityksen, eettisten arvojen ja ohjeiden sisäistämisen (henkilöstö, harjoittelijat), kulttuurisensitiivisyyttä, asiakaslähtöistä osallisuutta seinämaalauksista sisältöön, kahdensuuntaisen kotoutumisen idean sisäistämisen.*
- *Maahanmuuttajien osallisuuden vahvistaminen tarvitsee onnistuakseen tueksi toiminnallisia ja luovia menetelmiä: Avoimien kulttuuritapahtumien (juhlat, tanssi, musiikki, ruoka) avulla, luovia ja toiminnallisia menetelmiä käyttäen dialogi-*



sen pienryhmätyöskentelyyn ja sosiodynaamisen ohjaamisen keinoin, mahdollisten ongelmien esiintyessä malliksi myönteisen ratkaisumallin periaate ongelma-keskeisyyden sijaan, osallisuutta edistämään demokraattiset yhteisölliset menetelmät ja asiakkaille päätösvaltaa tilojen ja toiminnan kehittämisen suhteen.

- Maahanmuuttajien osallisuuden vahvistaminen tarvitsee resursseja, rahoitusta toimintaan, riittävästi osaavia työntekijöitä ja kumppanuutta: Henkilökohtaisessa ohjauksessa on varattava riittävästi aikaa kohdata ihminen, ihmisen tarina ja ääni, henkilöstöltä ryhmädynaamisia taitoja, on luotava kotoutumista tukeva luova kumppanuushanke, johon haetaan rahoitus, perustoimintaan voi juurruttaa kesä-koulutoimintaa, leirejä, avoimia dialogisia kohtaamisia teemoittain, tandem-opetus, uusia sovelluksia, kumppanuusyhteistyötä oppilaitosten, kuten ammattikorkeakoulu, Esedu ja opistojen kanssa.

## Kulttuuritietoiset työkäytännöt alakoulun opetustyössä

*Katjaana Hellsten, Mari Odenwall, Veera Tolonen*

Nykyään monikulttuurisuus on Espoolaisissa kouluissa arkipäivää. Valta-kunnallinen opetussuunnitelma asettaa raamit maahanmuuttajataustaisten oppilaiden opetukselle. Lisäksi kunnat ja koulut laativat omat opetussuunnitelmansa. Espoossa onkin jo pitkään kehitelty erilaisia toimintamalleja maahanmuuttajataustaisten oppilaiden tukemiseksi. Espoon kaupungin monikulttuurisuusohjelma 2009–2012 velvoittaa opetuksen järjestäjää laatimaan suunnitelman eri kieli- ja kulttuuriryhmiin kuuluvien perheiden ja koulun välisen yhteistyön kehittämiseksi. Syksyllä 2011 otettiin käyttöön kehittämissuunnitelma eri kieli- ja kulttuuritaustaisten perheiden ja koulun väliseen yhteistyöhön. Vuonna 2007 käynnistetty Koulupolun alku -hanke on vakiintunut pysyväksi toimintatavaksi esi- ja alkuopetuksessa jo lähes kahdessakymmenessä koulussa. Oppilaiden kielitaidon arvioimiseen on kehitetty Kielireppu-materiaali.

Silti tietämys kentällä on kirjavaa. Maahanmuuttajaopetuksessa työskentelevien opettajien vaihtuvuus on suuri ja alalle siirtyvien uusien opettajien perehdytys vie paljon aikaa. Tämä työ on laadittu helpottamaan uuden maahanmuuttajaopettajan arkea sekä ohjaamaan oppilaiden kohtaamiseen ja opettamiseen. Työn teko on myös auttanut jäsentämään omaa työtämme maahanmuuttajaopettajina. Veera Tolonen työskentelee valmistavan luokan opettajana, Katjaana Hellstén ja Mari Odenwall resurssiluokanopettajina. Espoossa resurssiluokanopettaja tukee maahanmuuttajataustaisten oppilaiden opiskelua ja integroitumista koulu yhteisöön.

Tässä työssä olemme pyrkineet kokoamaan yhteen maahanmuuttajaopetuksen käytäntöön liittyviä asioita. Olemme perehtyneet maahanmuuttajaopetusta koskevaan kirjallisuuteen ja teoriaan. Näitä käsitellään luvuissa kaksi ja kolme. Muusta hyödyllisestä kirjallisuudesta ja materiaaleista on koottu lista liitteeksi työn loppuun. Lukuun neljä olemme koonneet Espoon käytäntöjä maahanmuuttajaopetuksessa. Luvussa viisi on vinkkejä ja toimintamalleja, jotka perustuvat omaan tietämykseen ja käytännön kokemukseemme.

Tämän työn ei ole tarkoitus olla tyhjentävä esitys aiheesta, vaan yritys koota yhteen suhteellisen uuden opetuksen kentän joitakin toimivia käytäntöjä ja asioita. Monet asioista voivat olla maahanmuuttajaopetuksessa toimineelle itsestään selviä. Uudelle maahanmuuttajaopetuksessa toimijalle käytännöt voivat olla ennestään tuntemattomia tai alkuun selkiytymättömiä ja jäsentymättömiä. Jokainen löytää vähitellen omat tapansa toimia. Mitään kaikenkattavia kikkoja tai sääntöjä ei monessakaan asiassa ole. Toivomme, että tästä työstä olisi hyötyä myös muillekin.

## Maahanmuuttajaoppilas Jyväskylässä – yhteistyö eri toimijoiden välillä

*Tuomas Pesonen*

Työssäni halusin selvittää jyvaskyläläisen maahanmuuttajalapsen elämää lähellä olevien eri ihmisten rooleja ja kehittää heidän välistä yhteistyötään. Keskityin työssäni niihin lapsiin, joiden perheet ovat Jyväskylän maahanmuuttajapalveluiden asiakkaita, mutta moni asia soveltuu myös muihin maahanmuuttajalapsiin.

Aluksi olen määritellyt seuraavia teemoja kirjallisuuden, lakitekstien sekä opintoihin sisältyvien luentojen ja esitelmien avulla:

- maahanmuutto ja maahanmuuttaja
- kotoutuminen ja kotouttaminen
- kulttuuri
- maahanmuuttajan sopeutuminen uuteen kulttuuriin
- kulttuurien välinen kompetenssi.

Olen käsitellyt myös valtakunnallisen sekä Jyväskylän kaupungin opetussuunnitelman, YK:n ihmisoikeusjulistuksen ja valmistavan opetuksen merkitystä maahanmuuttajalapsen elämässä.

Varsinaisen kehittämistyön olen tehnyt haastattelujen ja kyselyjen perusteella. Olen määritellyt eri ihmisten rooleja ja työnjakoa maahanmuuttajalapsen elämässä, sekä koonnut ja laatinut kolme kaavaketta, jotka voivat yhteistyötä edistää.

Tärkeitä vaiheita maahanmuuttajalapsen ensimmäisten vuosien aikana ovat hänen siirtymisensä eri opetusryhmästä toiseen. Olen laatinut näihin siirtymisiin ehdotuksia, ohjeita ja aikatauluja haastattelujen sekä myös lähdekirjallisuuden ja luentojen perusteella.

Tärkeimpänä havaintona itselleni kehittämistyön myötä on ollut huomata, mikä merkitys kantaväestön asenteilla ja tiedoilla maahanmuuttajiin ja maahanmuuttoon on. Kysymys ei ole vain maahanmuuttajan sopeutumisesta, vaan yhtä lailla myös meidän sopeutumisesta uuteen ja vieraaseen.

Työn tavoitteena oli kehittää yhteistyötä eri toimijoiden välillä. Olen tavannut monia eri ihmisiä, joilla on oma tärkeä roolinsa maahanmuuttajalapsen elämässä. Samalla yhteistyö on jo nyt tiivistynyt, ja toivottavasti tämän työn avulla myös joku muu voi saada itselleen evästyksiä yhteistyön kehittämiseen. Kokeen maahanmuuttajapalveluiden sosiaaliohjaajan sanoin ”tarvitsemme kasvatuskumppanuutta maahanmuuttajalasten elämässä”.

## Aikuisten äänen kuuleminen – Parasta Lapsille-järjestön monikulttuurinen perhetoiminta

*Eija Rieppola*

**K**ehittämishankkeessa keskitytään Parasta Lapsille-järjestön monikulttuuriin perhetoimintaa osallistuvien perheiden aikuisten äänen kuulumiseen ja siihen, miten se voisi kuulua entistä vahvemmin. Keskeisenä kysymyksenä on, millä keinoin aikuisten mielipiteet ja toiveet saadaan kuuluviin. Mitkä keinot ovat sopivia yhteisölliseen leiritoimintaan, missä samat perheet ovat yhdessä viisi vuorokautta tai useamman viikonlopun.

Valtakunnallisen lastensuojelujärjestö Parasta Lapsille ry:n käytäntöön kuuluu toiminnassa mukana olevien lasten, aikuisten ja vapaaehtoisten mielipiteiden kuuleminen toiminnan päätyttyä. Kokemuksia ja mielipiteitä kootaan järjestössä käytössä olevan palaute-lomake järjestelmä avulla, joka mahdollistaa jokaiselle tilaisuuden kertoa kirjallisesti omista kokemuksistaan.

Kaikille toimintaan osallistuville ei ajatusten ja mielipiteiden ilmaiseminen kirjallisesti ole helppoa, eikä kovin luonnollinenkaan tapa. Paperin kautta omista kokemuksista kertominen voi tuntua vieraalta ja viralliselta. Eikä lomakkeen äärellä perheiden aikuiset ole tasavertaisessa asemassa. Taidot muun muassa lukemisessa, kirjoittamisessa ja suomenkielessä voivat olla hyvinkin erilaiset. Kirjallisen palautteenkokoamisen rinnalle on hyvä löytää myös muita tapoja koota palautetta, käyttäen vaikka toiminnallisia menetelmiä.

Aikuisten äänen kuuleminen edellyttää toimintaan osallistuvien ihmisten kesken tapahtuvaa henkilökohtaista kohtaamista, jossa ihmiset tutustuvat toisiinsa ja ovat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Tätä kautta kasvaa luottamus ja rohkeus tuoda omia ajatuksia esille. Parasta Lapsille ry:n toiminnassa mukana olevat johtajat ja vastuuhenkilöt toivat kehittämishankkeen aineistoa koottaessa esille sen, että yhteiset järjestetyt keskustelutilanteet eivät tuo toivottua tulosta. Parhaiten aikuisten ääni tulee kuuluville luonnollisissa kohtaamisissa esimerkiksi tekemisen yhteydessä. Järjestön toiminnallisuus tarjoaa näitä tilanteita, mutta samalla tarvitaan koulutusta ja perehdytystä vapaaehtoisille, jotta he rohkenevat kohdata perheiden aikuiset ja kuunnella sekä kuulla, mitä heillä on sanottavana.

Kehittämishankkeen merkityksenä on, että se tuo järjestön perhetoiminnassa perheiden aikuisia näkyviksi ja muistuttaa toimintaa pohdittaessa, että lasten kanssa toiminnassa on mukana heidän vanhempansa tai vanhempi, jolla on tarve tulla myös huomatuiksi ja kuulluiksi. Aikuiset tulee huomioida toiminnan sisältöjä kehitettäessä ja heidän osallistuminen toimintaan tulisi muuttumaan osallisuudeksi, jolloin mukana olevien aikuisten ääni kuuluisi entistä vahvemmin. Tähän tarvitaan myös toiminnasta vastaavien sekä vapaaehtoisten kouluttamista, jotta jokaisella on sama ymmärrys aikuisten mukanaolosta. Koulutuksen kautta myös toiminnan käytännöstä huolehtivien taidot ja rohkeus aikuisten kohtaamiseen saivat vahvistusta.

Parasta Lapsille ry:n monikulttuurinen perheteroiminta on tavoitteellista toimintaa, jonka yhtenä tavoitteena on "lisätä lapsiperheiden hyvinvointia vanhemmuutta tukemalla ja lapsuutta suojelemalla." Perheen aikuisten kuulemisella voimme vastata myös tähän tavoitteeseen.

## Seurakunta monikulttuurisena työnantajana -opas

*Sanna-Maaria Tornivaara*

**K**ehittämishankkeessa tuotetaan ev. lut. seurakunnille räätälöity opas monikulttuuriseen työllistämiseen. Erityisesti kirkollisten organisaatioiden tarpeisiin laadittu opas tarjoaa esimerkkejä seurakuntatyön arjesta, huomioi uskonnollisen työyhteisön erityispiirteitä sekä sisältää myös teologisia perusteluja sille, miksi kirkon tulee olla monikulttuurinen työyhteisö.

Vuonna 2009 tehdyn selvityksen mukaan vain noin 10 % seurakunnista oli tarjonnut edeltävän 12 kuukauden aikana maahanmuuttajalle työ- tai harjoittelupaikan. Kirkko voisi kuitenkin toimia maahanmuuttajien työllistäjänä huomattavasti aktiivisemmin. Kirkolla on paljon sellaista työtä, joka ei vaadi muodollista pätevyyttä tai virheetöntä suomen kielen taitoa. Lisäksi kirkon työympäristö tarjoaa paljon mahdollisuuksia suomen kielen käyttämiseen. Kirkon näkökulmasta maahanmuuttajien laajempi työllistäminen olisi monella tavoin perusteltua. Se toteuttaisi kirkon tehtävää syrjäytymisen ehkäisyssä, vahvistaisi mahdollisuuksia palvella monikulttuurista väestöä sekä auttaisi osaltaan ratkaisemaan joitakin kirkon rekrytoinnin tulevaisuuden haasteita.

Maahanmuuttajien työllistymistä haittaavat toisaalta maahanmuuttajista itsestään johtuvat syyt ja toisaalta asenteelliset tai rakenteelliset haasteet. Maahanmuuttajista johtuviin syihin voidaan laskea esimerkiksi kielitaidon tai koulutuksen puutteet. Asenteellisia ja rakenteellisia esteitä ovat yhteiskunnassa vallitseva rakenteellinen syrjintä, eriarvoisuutta tuottavat rekrytointikäytännöt sekä maahanmuuttovastaiset asenteet. Opas keskittyy jälkimmäisten poistamiseen: se lisää moninaisuuteen ja yhdenvertaisuuteen liittyvää tietämystä, auttaa seurakuntia tarkastelemaan rekrytointikäytäntöjään yhdenvertaisuuden näkökulmasta sekä hälventää monikulttuurisessa työympäristössä toimimiseen liittyviä ennakkoluuloja.

Opas tuotetaan osana Yhdessä työhön -projektia, jonka puitteissa on mahdollista huolehtia oppaan levittämisestä seurakuntiin ja sen käsittelystä kiinnostuneiden seurakuntien kanssa vuoden 2012 aikana.

Kehittämistehtävä sisältää oppaan sisältöluonnoksen sekä aukeamien 2–7 tekstin. Koko oppaan tekstin viimeistely tapahtuu vuoden 2011 loppuun mennessä ja sen jalkauttaminen seurakuntiin vuonna 2012.

## Maahanmuuttajan perehdytys laitoshuoltajan työhön – Opastekuvat perehdytyksen avuksi

*Katriina Viirret*

**K**ehittämistehtäväni motiivi nousi halusta edistää puutteellisesti suomea taitavien maahanmuuttajien työssä oppimista. Kieltä heikosti osaava työllistyy usein siivoustyöhön, jossa siinäkin tarvitaan ammattitaitoa ja tietämystä, jota ohjaajan voi olla hankala välittää ilman yhteistä kieltä. Väärinkäsitykset ja niistä johtuva epäonnistuminen työtehtävissä lamaavat uutta työntekijää ja raskastavat työyhteisöä. Selkeä perehdytys on sekä työhyvinvoinnin että tehokkaan työskentelyn mahdollistaja.

Kehittämistehtäväni kuvailee tyypillisiä maahanmuuttajan työhön perehdyttämisessä huomioitavia seikkoja, jotka ohjaajan on hyvä tiedostaa voidakseen viestiä selkeästi ja vastaanottajaa ymmärtäen. Olen kuvannut selkokielen periaatteita ja kulttuuriin liittyviä käsitteitä, joiden avulla vastaanottajaa voi paremmin ymmärtää. Lähtökohtana ovat kuitenkin tämän työpaikan tarpeet ja tilanteet, joita kartoitin haastatteleamalla kokenutta siivoustyöntekijää. Kirjallisen työn tarkoituksena on auttaa perehdyttäjää hahmottamaan ohjaustilannetta ja huomaamaan keinoja ohjaamisen parantamiseksi erityisesti viestinnän osalta. Luonnollisesti tietomäärä on pinnallinen, mutta toivottavasti työni herättää lukijaa etsimään lisätietoa aihepiiristä.

Toiminnallisen osion eli ohjauskorttien tarkoitus on selkokielen ja valokuvien avulla näyttää uudelle työntekijälle malli muutamien olennaisten työtilanteiden suorittamisesta. Laminoituja ohjauskortteja voi kuljettaa siivouskärryn mukana, ja niiden avulla voi itsenäisesti tehdä työtä. Vaikka heikosti lukeva työntekijä ei välttämättä osaa tulkita kirjoitettuja ohjeita, voi kuvien avulla selvittää, miten työtehtävä tulee suorittaa. Kortit ovat yksinkertaisia, sarjakuvamaisia. Digi-kameralla otettujen kuvien työstäminen onnistuu pienen harjoittelun jälkeen ja niiden konkreettia muotoa voi muokata tarpeeseen sopivaksi, esimerkiksi vihkoseksi.

Tämän työn yhteydessä tehdyt kortit ovat avaus visuaaliselle tavalle toteuttaa ohjausta työtehtäviin Kantissa. Kortit eivät tietenkään korvaa käsi-kädessä annettua ohjausta työhön, vaan niitä voi käyttää rinnakkain. Mikäli opastekorteista on hyötyä, työntekijät voivat laajentaa yhteistä tietotaitoa luomalla lisää työtä analysoivia ja siihen opastavia kuvasarjoja työpaikan sisäiseen tietojärjestelmään. Samalla tavoin myös hoitotyön tehtäviä voidaan analysoida ja tehdä selkeiksi ohjeiksi kuvien ja selkokielen avulla. Niistä voi olla hyötyä sekä maahanmuuttajille että kantasuomalaisille työntekijöille.

## Kuvalliset työohjeet ja tietotekniikka opastuksen ja perehdytyksen apuna

Yusuf Özel

Vastuualueelleni kuuluu ruokatehtaan siivous, josta lähtee joka aamu noin 60 000 annosta ruokaa kouluille, päiväkodeille, sairaaloille, vanhuksille ym.

Jokapäiväiseen siivoukseen kuuluu sellaisia linjastoja kuin ohukaislinjasto, paistolinjasto, uunilinjasto, annostelulinjasto, joita ei ole montakaan koko Suomessa, joten niiden pesu- ja siivoustyö on erikoistyötä. Vaikka miten pitkälle koulutettu ja/tai kokenut työntekijä tulisi tähän tehtaaseen siivoamaan näitä koneita, opastus/perehdytys kestäisi muutamasta päivästä/kone pariin viikkoon. Kuten tietysti kaikki muut työt esim. lattioiden, ikkunoiden, kosketuspintojen, WC/toimisto/pukuhuoneet/saunatilojen päivittäissiivoukset, mitä yleensä otamme itsestään selvänä, kun ammattitaitoinen siivooja tietää miten siivota.

Elintarvikkeiden valmistustila velvoittaa meitä myös omaan valvontaan, jatkuvaan varmuuteen ja 100 % onnistumiseen joka ikinen kerta.

Kohteessa työskentelee 7 toimitilahuoltajaa ja 2–3 keikkatyöntekijää (tarkoittaessa kutsuttavaa), ja heistä vain kaksi on samasta maasta eikä kukaan ole kantasuomalainen. Kaikki ovat tulleet Suomeen aikuisiällä, ja heillä on enemmän tai vähemmän kielivaikeuksia puhuessa ja lukiessa. He ovat Kongosta, Bangladeshista, Venäjältä, Sierra Leonesta, Etiopiasta, Puolasta, Keniasta ja Nigeriasta. On ollut aikaisemmin myös Kamerunista, Somaliasta, Irakista työntekijöitä, jotka ovat lähteneet omille teilleen.

Meillä on käytössä erilaisia työohjeita, ja opastus on toiminut käytännössä, mutta pitäisi opastaa ja perehdyttää paremmin, nopeammin ja varmemmin sekä antaa esimiehelle paremmat eväät hoitaa kohteen asioita ja kehittää toiminnan varmuutta ja jatkuvuutta.

Tämä on jatkuva projekti, ja aloitimme keväällä etsimällä kohde-esimiehen (aloitti syyskuussa), tekemällä sopimuksien kartoitukset (tammikuu 2012 saadaan valmiiksi), työalueiden värikartat (tammikuu 2012), kuvalliset työohjeet (vähintään linjastojen ohjeet käyttövalmiiksi helmikuussa), koko tehtaan kuvalliset ohjeet (toukokuun mennessä). Toiminnan, menetelmien ym. muutoksien mukaan jatkuvasti parannamme ohjeita.

Tarkoitus ei ole ainoastaan tehdä kuvallisia ohjeita kansioon, vaan ne annetaan uusille työntekijälle ja ohjeiden mukaan mennään tekemään työ. Koko opastus- ja perehdytysprosessissa yksi osa tehdään sähköiseen muotoon ja muilla kielillä (vähintään englanti, ranska ja suomeksi) audio-visuaalisena. Unohtamatta sitä että tieto annetaan sitä mukaa kuin pystyy ottamaan vastaan, ”pala palalta”. Ja seuraava askel on saman tien sen opitun työn käytännössä tekeminen opastajan kanssa.

Kuvalliset ohjeet ovat hyödyllisiä, kun kyseessä on maahanmuuttajatyön-



tekijöitä, mutta näin vaativassa työkohteessa ja erikoiskoneiden pesussa ja siivouksessa hyötyvät kaikki muutkin, esim. työsuojelu, omavalvonta, asiakas-tyytyväisyys ym.

## Kontiolahden vapaa-aikapalveluiden monikielinen palveluesite

*Kristiina Isaksson*

**V**alitsin kehittämishankkeekseni työyksikköni Kontiolahden kunnan vapaa-aikapalveluiden monikielisen palveluesitteen tekemisen. Kunnan yksi tärkeistä yleistavoitteista on monikulttuurisuuden ja kansainvälisyyden edistäminen. Kunnan vapaa-aikapalveluiden yksi tulostavoite ja kulttuuristrategian yksi määritelty konkreettinen toimenpide on tiedotusmateriaalin valmistaminen yleisimmillä vierailu kielillä. Vapaa-aikapalveluilla ei ollut ajantasalla olevaa esitettä edes suomeksi. Kehittämishankkeen avulla parannamme palvelua ja myös työntekijöiden tietoisuutta maahanmuuttajia koskevista asioista ja asenteista.

Kehittämishankeen tarkoituksena on toteuttaa sekä kunnan, että kulttuuristrategian tavoitteita. Samalla kehittämishankkeen tukee yhdenvertaisuutta antamalla maahanmuuttajataustaisille kuntalaisille ja turvapaikanhakijoille oikeanlaista tietoa vapaa-aikapalveluiden tarjoamista mahdollisuuksista. Kunnan palvelut ovat avoimia ja kuuluvat kaikille. Esite on ensimmäinen konkreettinen ja todella tarpeellinen työväline työyhteisöni jäsenille, jotka ovat asiakaspalvelutilanteissa maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden kanssa.

Työyhteisöni sitoutettiin suunnittelemaan palveluesitettä ensin erikseen ja sitten yhdessä. Ajatuksena oli kertoa vapaa-aikapalveluiden suomista mahdollisuuksista keskeiset asiat. Ensinkasattiin olennainen materiaali suomeksi ja sitten se käännettiin englanniksi, venäjäksi ja somaliaksi. Esitteessä käytettiin paljon kuvia. Esitteessä on osiot 1) KULTTUURIPALVELUT – paikalliskulttuuri, taiteilijat, kulttuuritilat ja kylätalot, yhdistykset ja harrastusmahdollisuudet (konservatorio, kansalaisopisto, kuvataidekoulu), kouluissa toimivat kerhot, teatterit, kulttuuriympäristö ja julkinen taide, kunnan omat erityiset paikat (elokuvakylä, tähtikallio, planeettapolku), avustukset ja kunnan kulttuuritoimisto ja työntekijät. 2) NUORISOPALVELUT – nuorisotilat, skeittipaikat, moottorihalli, bänditila, leirikeskus, nuorisovaltuusto, retket, yhdistykset, avustukset ja kunnan nuorisotoimisto ja työntekijät. 3) LIIKUNTAPALVELUT – sisä- ja ulkoliikuntapaikat, urheilukeskukset, kuntosalit, liikuntasalit, luonto ja ulkoilureitit, kalastusalueet, uimahalli, uimarannat, urheiluseurojen ja kansalaisopiston tarjoamat palvelut, avustukset, kunnan liikuntatoimisto ja työntekijät.

Kehittämishanke on osa vuoden kestävästä korkeakoulutettujen oppisopimustyypistä täydennyskoulutusta nimeltä Kulttuuritietoiset työkäytännöt maahanmuuttajatyössä (30 op).

## Hyvä alku, parempi tulevaisuus – Opetuksen järjestäminen oppivelvollisuusiän ylittäneille nuorille ja nuorille aikuisille vastaanottokeskuksessa

*Kirsi Kainulainen, Merja Kuronen, Heta Suutela*

Vastaanottokeskuksen tukiasuntoyksikössä, Tukarilassa, on syksystä 2008 lähtien ollut tilanne, että kaikki 16–18-vuotiaista eivät pääse Kontiolahden yläkouluun. Jos nuori tulee asukkaaksi Tukarilaan sinä lukuvuonna, kun hän täyttää 17 vuotta, hän ei pääse perusopetuksen piiriin, koska oppivelvollisuus lain mukaan loppuu 17-vuotiaana. Tämän kehittämistehtävän tavoitteena oli suunnitella vastaanottokeskuksessa toteutettava suomen kielen ja yhteiskuntaopin koulutuskokonaisuus, joka turvaisi koulutukseen pääsyn etenkin yksintulleille turvapaikanhakijanuorille, jotka eivät pääse kunnan järjestämään opetukseen. Opetuksen pitäisi kielitaidon ohella antaa myös muita valmiuksia jatko-opintoja varten.

Turvapaikka- / oleskelulupaprosessiin voi pahimmillaan mennä vuosia. Nuoren ihmisen elämässä yksi vuosikin on pitkä aika. Yksintulleet alaikäiset saavat yleensä oleskeluluvan Suomeen, joten koulutukseen pääsy heti maahan tultua on perusteltavissa tästäkin syystä. Koulutus takaa sen, että kotoutuminen uuteen asuinmaahan pääsee alkamaan mahdollisimman pian. Tämän kehitystehtävämme avulla haluamme osaltamme olla ratkaisemassa opetuksen piiriin pääsyä etenkin tukiasuntoikäisten ja saman ikäisten huoltajansa kanssa tulleiden kohdalla.

Opetus vastaanottokeskuksen opetusryhmässä alkoi 15.8.2011. Tämän syksyn opetusryhmässä oppilaina on yhdeksän poikaa. Vastaanottokeskuksen nuoria aikuisia ei tähän ryhmään ehditty rekrytoida. Opetusryhmän kooksi määritelimme ennen opetuksen alkua enintään 12 oppilasta. Opetus aloitettiin neljällä oppitunnilla päivässä, mutta kolmen viikon jälkeen siirryttiin viiden oppitunnin pituisiin päiviin. Eli opetusta annetaan 25 tuntia viikossa ja yhteiskuntaoppipäivinä päivät voivat olla kuuden – seitsemän tunnin pituisia. Koulu rytmittyy kunnan yläkoulun lukuvuosiohjelman mukaisesti.

Tärkeä osa vastaanottokeskuksessa annettavaa opetusta ovat tutustumiskäynnit eri kohteisiin. Tutustumisetket vastaanottokeskuksen ulkopuolelle edistävät oppilaiden sopeutumista ympäristöön sekä laajemmin suomalaiseen yhteiskuntaan ja kulttuuriin.

Vastaanottokeskuksessa järjestettävän opetuksen sisällön suunnittelusta ja toteutuksesta vastaa tehtävään nimetty opettaja. Pyrimme tämän kehittämistehtävän kautta osaltamme tukemaan opettajaa hänen työssään.

Tukiasuntoikäisille annettu opetus on jo tämän syksyn aikana osoittanut tarpeellisuutensa. Opetuksen alkamisen myötä nuorten päivärytmi on muuttunut säännöllisemmäksi ja heistä on tullut oma-aloitteellisempia asioidensa hoidon suhteen. Opetusryhmään päässeet nuoret ovat tunteneet itsensä yhdenvertaisemmiksi kunnan perusopetukseen päässeiden kanssa. Opetukseen osallistu-

neilla nuorilla on nyt hyvät mahdollisuudet jatko-opintoihin.

Opetuksen alkamisen myötä myös ohjaajien nuorten kanssa viettämä aika on muuttanut muotoaan. Nuorten kanssa tehdään kotiläksyjä, jota kautta yhdessä vietetyn ajan määrä on lisääntynyt. Nuorilta tulee paljon kysymyksiä liittyen niin kieliopintoihin kuin yhteiskuntaan. Nuoret puhuvat keskenään suomen kieltä aiempaa enemmän.

Ilman koulupaikkaa jääneet maahanmuuttajanuoret ovat suuressa syrjäytymisvaarassa: tämä seikka on huomattu valtakunnallisestikin. Tämän kehittämistehtävän myötä olemme osaltamme pyrkineet antamaan ilman koulupaikkaa oleville nuorille mahdollisuuden päästä opintojen alkuun uudessa asuinmaassa. Pyrkimyksemme on, että kehittämistehtävämme mallin mukainen opetus vastaanottokeskuksessa jatkuisi tulevaisuudessakin ja mallia voisi hyödyntää, tarpeen mukaan, valtakunnallisestikin.

## Kunnan kotouttamisen edistämisen askeleet. Itsearviointimenetelmä kunnille.

*Minna Hallikainen*

Kunnat ovat haasteellisen tehtävän edessä uuden kotoutumislain tultua voimaan. Kuntatalous on kireällä ja kunnissa asuvat vieraskieliset asukkaat edustavat useimmissa kunnissa vain muutamaa prosenttia kokonaisväestöstä. Kuntien työntekijöiden monikulttuurinen osaaminen tarvitsee tukea kehittyäkseen, mutta niukkojen resurssien jaossa maahanmuuttajien kotoutumisen edistäminen jää helposti jonon viimeiseksi asiaksi. Kunnat vaikuttavat vielä hakevan ymmärrystään, linjaansa ja toimintatapojaan kotoutumisen edistämisessä. Tarkastelemieni tilastojen ja artikkeleiden valossa näyttää siltä, että mm. kasvavat maahanmuuttajamäärät edistävät kuntien halukkuutta normalisoida myös vieraskielisten kuntalaisten palveluja osaksi kunnan perustoimintaa.

Tässä kehittämistehtävässä olen laatinut kuntien käyttöön itsearviointimenetelmän. Olen nimennyt itsearviointimenetelmän kotoutumislakia mukaillen Kunnan kotoutumisen edistämisen askeliksi. Kunnan kotoutumisen edistämisen askeleissa yhdistyvät laki kotoutumisen edistämisestä sekä vuonna 2004 JOIN-hankkeen julkaisema Tasa-arvon tikapuut -arviointimenetelmä.

Tavoitteenani on ollut luoda käytännönläheinen, helppo työkalu, jonka avulla kunnissa voidaan arvioida kunnan nykyistä kotoutumista edistävän toiminnan laatua suhteessa kotoutumislakiin. Joissakin kunnissa työkalu voi tehdä tunnetuksi vielä tuntematonta lakia ja herätellä kuntien työntekijöitä, eri hallintokuntia, johtoa ja päätöksentekijöitä tiedostamaan paremmin kunnan vastuuta maahanmuuttajien kotoutumisen edistämisessä. Työkalun avulla voidaan pohtia kotoutumisen edistämisen työn moniulotteisuutta ja nähdä siinä olevia kehittämistarpeita useiden eri muuttajien kautta. Toivon arviointimenetelmän saavan aikaan kotoutumislain mukaisia laadullisia kehittämisprosesseja, joihin sitoudutaan kunnissa strategisesti ja poikkihallinnollisesti.

Itsearviointimenetelmän avulla kunnassa voidaan arvioida seuraavia kotoutumislain mukaisia kunnan vastuulla olevia tehtäviä:

1. Kotoutumisen edistäminen kunnan arvoissa ja päätöksenteossa
2. Tulkitseminen ja kääntäminen
3. Tiedottaminen ja neuvonta kunnan vieraskielisille asukkaille
4. Alkukartoituksen järjestäminen
5. Kunnan palveluiden soveltuminen maahanmuuttajille
6. Kunnan yleis- ja yhteensovittamisvastuu kotouttamisesta sekä monialainen yhteistyö muiden viranomaisten kanssa
7. Etnisten suhteiden ja osallisuuden edistäminen sekä rasismien ja syrjinnän vastainen toiminta
8. Henkilöstön monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden huomioivan osaamisen kehittäminen
9. Kunnan kotouttamisohjelman suunnittelu, toteuttaminen ja seuranta

Kehittämishankkeeni mukaisesti kunnan kotoutumisen edistämisen tasot ovat seuraavat:

- 0-taso: **Ei näkemystä maahanmuuttajista kuntalaisina** – Organisaatiossa ei tiedosteta eikä tunnisteta maahanmuuttajia kuntalaisina. Kotoutumista edistäviä toimenpiteitä ei ole järjestetty eikä huomioitu palveluissa.

- 1-taso: **Reagointi muospaineisiin** – Maahanmuuttajien huomioiminen kuntalaisina ja palvelujen käyttäjinä tapahtuu vain pakon sanelemana ja joillekin ryhmille. Toiminta on organisaatiolähtöistä ja siinä on mukana vahvoja ennakkoluuloja.

- 2-taso: **Omaehtoinen maahanmuuttajien huomioiminen kuntalaisina ja palvelujen käyttäjinä** – Maahanmuuttajat huomioidaan oma-aloitteisesti mutta satunnaisesti. Peruspalveluiden roolin kotoutumisessa ja kotoutumista edistävän työn merkityksen tiedostaa kunnassa vain jotkut työntekijät.

- 3-taso: **Kotoutumista edistävän toiminnan hyötyjen tunnustaminen** – Kotoutumista edistävää työtä pidetään tärkeänä toiminnan tehostamiseksi. Sitä kehitetään useimmiten hankerahoituksella.

- 4-taso: **Kotoutumista edistävä poikkihallinnollinen toiminta** – Kotoutumista edistävä poikkihallinnollinen toiminta on koordinoitua ja asiakaslähtöistä. Työ sen edistämiseksi on osittain vakiintunutta ja resursoitua. Toimintaa ohjaa mm. tahto ja eettisyys. Maahanmuuttajat nähdään edelleen omana ryhmänään.

- 5-taso: **Tavoitetila** – Kunnan palveluissa ei ole tarvetta eritellä mitään asiakasryhmiä. Kotoutumisen edistäminen palveluissa on normaalia ja se on turvattu kunnan kaikilla tasoilla vakiintuneesti. Kotoutumis-, hallinto- ja yhdenvertaisuuslakien asiakaslähtöinen toteuttaminen palveluissa ovat arkea. Kunnassa kaikilla asukkailla on samanlaiset mahdollisuudet.

Kehittämistehtävä on tukenut hankkeemme hankesuunnitelman mukaista kehittämistyötä. Samalla kun pyrimme tukemaan eteläsavolaisia kuntia hahmottamaan omaa rooliaan ja vastuitaan kotoutumisen edistämässä, olemme hankkeena ehkä olleet luomassa myös valtakunnallisesti käytettävää itsearviointimenetelmää. Olen saattanut Kunnan kotoutumisen edistämisen askeleet vaiheeseen yksi. Askelten idea ja tasot on määritelty, mutta niiden hiominen on vielä tarpeellista. Itsearviointimenetelmä on tässä vaiheessa käytettävissä vain paperiversiona. Käyttäjystävällisempää olisi tehdä siitä verkkoversio. Kotoutumisen edistämisen askelten jatkokehittäminen on tällä hetkellä keskustelujen alla.

## Maahanmuuttajataustaisten oppilaiden integrointi perusopetukseen Kontiolahden koulussa

*Aija Vartiainen*

**K**oulutuksen aikana olen kehittänyt Kontiolahden koulussa myöhään maahan tulleiden nuorten siirtymistä valmistavan opetuksen jälkeen perusopetukseen ja erityisesti integrointia yleisopetuksen opetusryhmiin. Integrointia on toteutettu jo usean vuoden ajan, mutta käytännöt eivät olleet vakiintuneet. Kehittämistyössäni jaoin integrointiprosessin osiin ja tarkastelin jokaista osatekijää erikseen. Tein integrointia koskevista asioista muutaman kyselyn koko opettajakunnalle, esittelin kehittämishanketta opettajankokouksissa ja keskustelin maahanmuuttajaopetuksen tiimin kanssa integroinnista useampaan kertaan. Kirjasin helposti luettavan artikkelin muotoon koko integrointiprosessin ja talletin artikkelin koulun yhteiseen tiedostoon koko henkilöstön luettavaksi. Lisäksi muokkasin jo käytössä olleita lomakkeita toimivammiksi ja laadin tarvittavia uusia lomakkeita. Lomakkeista koostin kansion sekä paperille, että sähköiseen muotoon.

Tärkeimpänä seurauksena kehittämistyöstäni on yleinen huomion kiinnittyminen maahanmuuttajataustaisten oppilaitten integrointiin. Integrointiprosessi on selkiytynyt ja työnjako opettajien kesken integroinnin eri vaiheissa on selkiytynyt. Uudistetut lomakkeet antavat entistä enemmän informaatiota ja auttavat integrointia sujumaan paremmin. Samaan aikaan maassamme on toteutettu erityisopetuksen uudistus ja koulussamme on siirrytty Wilma-järjestelmään. Nämä molemmat uudistukset ovat limittyneet omalta osaltaan kehittämistyöhöni.

Tärkeintä integroinnin onnistumisen kannalta on mahdollisimman hyvä valmistelutyö ja tehokas tukimuotojen käyttäminen heti integroinnin alkuvaiheessa. Kehittämistehtäväni aikana tuli esille, että merkittävin kehittämisen kohde jatkossa koulussamme on vielä integroinnin alkuvaiheen tuki. Jokaisen aineenopettajan kohdalla lisääntyvä tieto maahanmuuttajaoppilaiden opetusjärjestelyistä antaa lisää syvyyttä hänen omaan kulttuuritietoisensa opetusotteensa kehittämiseen ja oppilaan näkökulmasta selkeä ja hyvin strukturoitu siirtymävaihe valmistavasta opetuksesta perusopetukseen on tärkeää paitsi tasa-arvon toteutumisen ja oikeusturvan kannalta myös opintomenestyksen ja sitä kautta hänen tulevaisuutensa kannalta.

## **”Kulttuuritietoiseksi” – Kulttuurien välinen kohtaaminen -opintojakson suunnittelu ja toteutus Pohjois-Karjalan ammattiopisto, Niittylahdessa**

*Sari Härkönen, Tatjana Kokkonen-Roivas*

**K**ehittämishankkeen tarkoituksena oli laatia kulttuurien väliseen kohtaamiseen ja monikulttuurisuuteen liittyvä opintokokonaisuus. Opintokokonaisuuden sisältö ja toteutus suunniteltiin Pohjois-Karjalan opisto ja ammattiopisto Niittylahden ammatillisessa ja kansanopistokoulutuksissa opiskeleville ryhmille, mutta ovat sovellettavissa myös oppilaitosorganisaation henkilöstöryhmille. Opintokokonaisuuden päätavoitteina on lisätä opiskelijoiden ymmärrystä ja tietoisuutta kulttuurisidonnaisista tekijöistä sekä antaa tietoa Suomessa asuvista maahanmuuttajista ja moninaistuvasta Suomesta. Opintojakso tukee ammatillista kasvua ja lisää erilaisten asiakasryhmien kohtaamisessa ja ohjaamisessa tarvittavia tietoja ja taitoja. Kehittämishankkeeseen sisällytettiin jo käytössä olleet mutta irralliset opetusteemat, -materiaalit ja tapahtumat.

Oppilaitoksen pedagoginen toiminta perustuu opetussuunnitelmaan ja sen pohjalta laadittuun toteutussuunnitelmaan. Kehittämishankkeen ideoita esiteltiin eri koulutuslinjoille, joita ovat mm. nuoriso- ja vapaa-aikaohjaajan, luonto- ja eräoppaan sekä terveysliikunnan ohjaajan koulutus. Vastaanotto oli myönteistä; aihepiiri koettiin tärkeäksi ja tarpeelliseksi. Opintojakson sisällöt lisäävät yleisivistystä sekä opiskelijan ammatillista taitoa kohtaamisen, ohjaamisen ja osallistamisen kannalta. Kulttuuritietoisuusasioita käsitellään myös maahanmuuttajakoulutuksen opetuksessa, jossa teemat integroituvat eri oppiaineisiin.

”Kulttuuritietoiseksi”-opintokokonaisuus on pääsääntöisesti 1–2 päivän laajuinen. Siinä käsitellään tietoa maahanmuuttajista, tilastotietoa Suomesta, kulttuurikompetenssin käsite, kulttuurisidonnaiset asiat, stereotyyppit ja niiden vaarat. Toisen kulttuurin edustajan kohtaamista ja ohjaamista käsitellään myös asiakkuuden kannalta. Lisäksi omana aihepiirinä on Venäjään liittyvä tietopaketti, venäläinen kulttuuri ja mentaliteetti. Opintojaksoa voi jatkossa täydentää eri linjoille soveltuvilla aihealueeseen liittyvillä osioilla. Sivutuotteena on syntynyt myös venäläistä koulutusjärjestelmää kuvaava materiaali, joka hyödyttää ammattiopistojen opinto-ohjaajien toimintaa maahanmuuttajaopiskelijoiden aikaisempien opintojen tunnustamisessa.

Opintojakson ja sen osien toteutusta kokeiltiin jo muutamien ryhmien kanssa. Opintokokonaisuuteen suunniteltiin vaihtelevia pedagogisia menetelmiä. Tietopuolisen materiaalin lisäksi aiheita lähestyttiin pohdinta- ja mielipidetehävillä, ja esim. kulttuurisidonnaisia asioita käsittelevässä keskustelussa pyrittiin nostamaan opiskelijoiden omia havaintoja ja kokemuksia esille. Kuitenkin kaikkein tärkeimmäksi asiaksi nousi maahanmuuttajaopiskelijoiden ja suomalaisten opiskelijoiden kohtaaminen ja yhteistoiminta. Aito vuorovaikutustilanne eri kulttuurien edustajien välillä on jo sinänsä palkitseva kokemus, mikä lisää myös yhteisöllisyyttä opiston eri opintolinjojen välillä. Maahanmuuttajaopiskelijalle



suomalaisen opiskelijan kanssa keskustelu ja yhdessä tekeminen on rohkaiseva ja kielitaitoa kehittävä tilanne. Usein maahanmuuttajaopiskelijat ovat toiminnan kohteita, objekteja. Pyrkimyksenä on ollut luoda myös sellaisia tilanteita, joissa maahanmuuttajaopiskelijat ovat tasavertaisia toimijoita, toiminnan subjekteja.

Asiasanat: kohtaaminen, kulttuuri, kulttuurikompetenssi, maahanmuuttaja, venäläisyys

## Turvapaikanhakijoiden toiminta (Keramiikkakerho)

*Svetlana Kauhanen*

**T**urvapaikanhakijoiden vastaanottona järjestettävät lakisääteiset palvelut toteutuvat kaikissa vastaanottokeskuksissa. Toiminnalliselta sisällöltään ja määrältään järjestämistavat eroavat kuitenkin toisistaan. Kehittämishankkeen tarkoituksena oli selvittää, millaisia erilaisia merkityksiä keramiikkatyöhön liittyy eri kulttuureissa ja eri kulttuuritaustaisten turvapaikanhakijoiden ja kiintiöpakolaisten Suomeen muuton alkuvaiheessa. Monikulttuurikeskus Monikan toimintaympäristöön liittyen selvitettiin, millaisia merkityksiä käsitöihin liittyvällä yhteisöllisellä toiminnalla on ihmisten elämässä, jotka osallistuvat toimintaan. Kiinnostuksen kohteena oli myös se, miten ohjauksen keinoin voidaan vaikuttaa ihmisten väliseen vuorovaikutukseen ja yhteisöllisyyden kehittymiseen monikulttuuristen ihmisten toiminnassa. Monikan tiloissa Kainuun maahanmuuttajayhdistysten Liiton jäsenenä ja keramiikkakerhon vetäjänä järjestin työpajat, joissa aiheina oli keramiikkatyö. Työpajojen yhteydessä toteutettiin kysely.

Aineiston hankinnan menetelminä käytettiin haastatteluja ja havainnointia, jotka toteutettiin monikulttuuristen kerhon osallistujien keskuudessa. Osittain etukäteen jäseneltyjen haastattelujen teemat liittyivät haastateltavien näemyksiin asumiseen ja kolmanteen sektoriin keramiikkatyöpajojen järjestäjänä. Havainnointi oli osallistuvaa ja liittyi työpajojen järjestämiseen. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysin keinoin. Kyselyn tulosten mukaan haastatteluihin ja työpajoihin osallistuneet kokivat keramiikkakerhon työt tärkeäksi osaksi omaan elämäänsä ja kotouttamiseen. Työpajoissa pystyttiin luomaan osallistujien välille vuorovaikutusta ja yhteistoimintaa. Kyselyn tulokset antoivat tietoa siitä, miten yhteisöllinen ohjatussa ryhmässä tapahtuva keramiikkatyöhön liittyvä toiminta mahdollistaa eri kulttuuritaustaisten ihmisten kanssakäymistä ja maahanmuuttajien kotoutumista suomalaiseen yhteiskuntaan.

Laatunäkökulmasta eniten kehittämistarvetta on ohjaus-, neuvontapalveluissa sekä vastaanottokeskuksen yhteistyön aloittamisessa kolmannen sektorin kanssa.

## Tilaa muutoksille ja oivalluksille, yhdenvertaisesti niin maahanmuuttajille kuin suomalaisillekin -monikulttuurisuustyöpaja

*Kirsi Lumatjärvi*

**K**ehittämishankkeen tavoitteeksi asetin monikulttuurisen toimintakulttuurin vahvistumisen Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistyksessä sekä maahanmuuttajien osallisuuden ja vaikutusmahdollisuuksien vahvistumisen. Tavoitteet nousivat sekä koko organisaation että omasta henkilökohtaisista kehittymisen tarpeista.

Kotoutuminen on kaksisuuntainen prosessi, jonka aikana muutoksia ja oivalluksia tapahtuu sekä maahanmuuttajissa että suomalaisissa. Mielestäni kehittämishankkeessa tuli huomioida tämä kokonaisuus. Suunnittelin ja toteutin monikulttuurisuustyöpajan yhdistyksen työntekijöille ja hallituksen jäsenille. Työpajassa osallistujat saivat tietoa ja he työstivät ryhmissä esimerkkejä maahanmuuttajan polusta työelämään. Tätä kautta pyrittiin lisäämään ymmärrystä kotoutumiseen liittyvistä haistekijöistä ja antamaan työkaluja työntekijöille sekä vahvistamaan monikulttuurista toimintakulttuuria. Osallistujilla oli myös mahdollisuus eläytyä kadonneen omaisen etsintään henkilöhakupeliin osallistumalla. Työpajaan osallistujat olivat aktiivisia ja palaute siitä oli kannustava. Työpaikkaohjaajani mielestä malli voisi toimia myös muissa työyhteisöissä ja näin sitä voisi tuotteistaa.

Neuvontapisteen toiminnassa kehittämistyö painottui osallisuuden vahvistamiseen sekä yksilö- että ryhmätasolla. Yksilötasolla työskentelyssä huomioimalla osalliseksi kokemisen liittyvät tarpeet; ihmisen tarve tulla hyväksytyksi, liittyä, vaikuttaa omaan elämään, tehdä valintoja, olla merkityksellinen ja tarpeellinen. Ryhmätasolla osallisuutta vahvistettiin paikkakunnalla käynnistettyä Kasvokkain vertaisryhmätoimintaa juurruttamalla. Vertaisryhmätoiminnan idea on antaa aikaa käsitellyn tiedon hahmottamiseen ja ymmärtämiseen sekä omien kokemusten peilaamiseen muiden ryhmäläisten kokemuksiin. Ryhmissä samanlaisia asioita kokeneet henkilöt pystyvät tukemaan toinen toisiaan. Vertaisryhmätoiminnalle saimme jatkuvuutta saadessamme vuodeksi Suomen Pakolaisavun aluekoordinaattorin työpanoksen käyttöömmä. Tämä mahdollistui hyvällä yhteistyöllä ja aktiivisuudella.

Uusi kotoutumislaki velvoittaa kuntia huolehtimaan, että kunnan palvelut soveltuvat maahanmuuttajille ja että toimenpiteet ja palvelut järjestetään tarvetta vastaavasti. Myös henkilöstön kotouttamisen osaamista tulee kehittää. Se velvoittaa kuntia myös yhteistyöhön kotoutumista edistettäessä ja tänä päivänä järjestöillä on kasvava rooli kotouttamisessa. Järjestöjen osaamiselle on kysyntää ja tässä Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys voi olla vahvoilla kehittäessään monikulttuurista työtettä kaikissa sen toiminnoissa. Ely-keskukset vastaavat alueellisesta kehittämisestä, yhteistyöstä, yhteensovittamisesta ja seurannasta. Kotoutumislain soveltamisala laajeni koskemaan kaikkia maahanmuuttajia.

Tarvitaan myös lisää resursseja. Tehtävää on yllin kyllin kaikille toimijoille ja mitä nopeammin saamme maahanmuuttajat itse mukaan suunnitteluun ja toteutukseen sitä onnistuneempaa kotouttaminen tulee olemaan.

Uusitun kotoutumislain lähtökohtana on maahanmuuttajan osallisuuden tukeminen. Hyviä elementtejä se sisältääkin. Ennen kaikkea nyt tarvitaan kaikkia toimijoita, eduskunnasta lähtien, puhaltamaan siihen hyvä, kantava henki. Henki, joka aidosti toivottaa maahanmuuttajat tervetulleiksi yhteiskuntaan ja sen merkityksellisiksi ja osallistuviksi jäseniksi.

## **Näkymättömistä näkyviin! Setlementin maahanmuuttotyön asiakaskeskeinen arviointi maahanmuuttajille suunnatun poikkihallinnollisen ohjaus- ja palvelutoiminnan kehittämisessä**

*Anna-Kristiina Mikkonen*

**K**ehittämishankkeenani olen työstänyt sosiaalisen tilinpidon menetelmän mukaisen asiakaskeskeisen arviointimenetelmän poikkihallinnollisen ohjaus- ja palvelutoiminnan tueksi. Kehittämishanketta olen työstänyt tekemällä Linnalan Setlementin maahanmuuttotyöhön sosiaalista budjettia vuodelle 2012. Sosiaalisessa budjetissa määritellään toiminnan tavoitteet tulevalle toimintavuodelle. Sosiaalinen tilipito menetelmänä ja tulosten mittaaminen tulee olla todennettua tosittein, joita vuoden aikana kerätään asiakaspalautekyselyinä sekä kävijämäärätilastoina.

Kehittämishankkeen merkitys työpaikalleni tulee näkyviin vasta ensi vuonna. Tavoitteiden asettaminen, indikaattorien ja mittariston luominen olivat lähityöyhteisön yhdessä läpikäymiä. Maahanmuuttotyön sosiaalinen tilinpito on menetelmän käyttöönoton ensi askel Linnalan Setlementissä. Sosiaalinen tilinpito tulee koko organisaatiota koskevaksi ja kehittämistyöni on paikallinen esimerkki.

Kehittämishanke on osa suorittamaani vuoden kestävää korkeakoulutettujen oppisopimustyyppistä täydennyskoulutusta nimeltä Kulttuuritietoiset työkäytännöt maahanmuuttajatyössä 30 op. Hanke on osallistanut lähityöyhteisöni keskustelemaan maahanmuuttotyön tavoitteista tulevalle vuodelle ja asiakaskeskeisen toiminnan mittaamisen mahdollisuuksista. Sosiaalisen tilinpidon menetelmän osaaminen ja hyödyntäminen työssä on lisännyt päivittäisen työn tavoitteellisuutta. Kehittäminen on muutosta nykytilasta kohti parempaa, joten kehittämistyöni tavoite on: Maahanmuuttotyön tulokset näkymättömistä näkyviin.

## Maahanmuuttajataustaisen työntekijän perehdyttäminen

*Marja Kauppinen*

**K**ehittämishakkeessa lähdin valmistamaan materiaalia työyhteisöömme tulevalle maahanmuuttajataustaiselle uudelle työntekijälle, työllistetylle, työkokeilussa olevalle, opiskelijalle, työelämään tutustujalle ja kesätyöntekijälle. Tehtävä on laadittu pitkälti meillä Kontiolahden kunnassa käytössä olevan Perehdyttämishojeiston ja siinä olevien kaavakkeiden mukaisesti, sillä kaikille työntekijöille kuuluu perehdyttää samat asiat. Tehtävää tehdessäni haastattelin Suomessa jo pitkään olleita maahanmuuttajia, jotka ovat työskennelleet erilaisissa työyhteisöissä ja eri kotoutumisen vaiheissa siitä, mikä heidän kokemuksensa oli perehdyttämisestä ja siitä, mitä he toivoivat ja toivovat perehdyttämiseltä. Tällä sain paljon uusia näkökulmia itse kokonaisuudessaan tuottamiini osioihin.

Työyhteisöille on erittäin tarpeellista luoda perehdyttämiskansiot myös maahanmuuttajataustaisille työntekijöille. Oikeanlaisella perehdyttämisellä varmistetaan työtehtävien oppiminen, parannetaan työmotivaatiota ja lisätään työelämäntuntemusta. Kehityshankkeen taustamateriaalia kerätessäni huomasin, että materiaalia ja kokemuksia maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden perehdyttämisestä on jo runsaasti, mutta hankaluutena on sitä löytää ja soveltaa suoraan omaan työyhteisöön.

Tällä hetkellä kehittämishankkeeni on kehittänyt ja opastanut lähinnä vain omaa osaamistani, sillä se on ollut vain minun käytössäni. Jatkossa se helpottaa koko työyhteisön jäseniä tilanteessa, jossa uusi maahanmuuttajataustainen työntekijä tai muussa roolissa työyhteisössämme työskentelevä henkilö työskentelee työyhteisössä. Lisäksi toivon sen tulevan käyttöön myös muissa kuntamme päiväkodeissa, jossa aloitetaan perehdyttämään uusia maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Oma osaamistani maahanmuuttajataustaisen työntekijän kohtaamisessa kehittämishanke on kehittänyt erityisesti tietoisuutena niistä asioista, jotka on erityisesti hyvä ottaa huomioon, kun ollaan lähtöisin eri kulttuureista ja kielitaito ei vielä ole kovin runsas. Hankkeen tekeminen on vahvistanut omaa näkemystä siitä, miten perehdytetään huonosti suomea osaava ja huonosti suomen työelämän lainsäädäntöä tunteva uusi työntekijä päiväkotiiimme työyhteisönä ja hänelle kuuluviin työtehtäviin.

Meillä on nyt perehdytysmateriaali, jota voimme soveltaa yhdessä käytäntöön omassa työyhteisössämme tällä hetkellä työskentelevään maahanmuuttajataustaiseen työntekijään. Jatkossa olemme uuden työntekijän aloittaessa valmiita aloittamaan perehdyttämisen välittömästi. Lisäksi saimme tämän tehtävän kautta hyvän muistutuksen ja kertauksen siitä, miten tärkeää on kunnollinen ja monipuolinen perehdyttäminen kaikille uusille työntekijöille. Tämän lisäksi sivutuotteena on käyttöömme saatu kaikki se materiaali, mitä tehtävää tehdessäni olen tehnyt ja saanut eri koulutustilaisuuksista, joihin olen osallistunut.

## Myöhään Suomeen tulleiden nuorten opettamisesta

*Riitta-Liisa Koponen*

**K**ehittämistehtävä lähti tarpeesta koota perusopetuksen valmistavassa opetuksessa kuusitoista vuotta työskennelleen opettajan kokemus myöhään Suomeen tulleiden nuorten opettamisesta. Tavoitteena on kartoittaa eri oppiaineiden keskeisimmät oppiaineet, joita olisi tarpeen käsitellä ennen kuin nuori alkaa integroitua suomenkielisiin luokkiin.

Joensuun kaupungin koulutustoimi nosti syksyllä 2010 yläkoulun valmistavan opetuksen ryhmän opetustuntimäärän kahdestakymmenestäneljästä kolmeenkymmeneen. Tämä toi mahdollisuuden sille, että aineopettajilla olisi mahdollisuus aloittaa opettaminen jo valmistavassa vaiheessa. Tänä lukuvuonna kotitalouden opettaja ja teknisen työn opettajat ovat aloittaneet opetuksen jo valmistavassa vaiheessa.

Aikaisempina vuosina valmistavan opetuksen tavoitteena oli pääasiallisesti keskittyä vain perus suomen kielen sanaston oppimisessa. Jonkin verran myös käsiteltiin matematiikan sanastoa. Uuden opetussuunnitelma tuo velvoitteen opettaa valmistavan vuoden aikana kaikki muitakin oppiaineita. Tämä haastaa opettaja niin materiaalin kuin sisältöjen suunnittelussa. Mitkä ovat eri oppiaineiden keskeisimmät tavoitteet ja ydinsisällöt.

Yhteistyössä eri aineopettajien kanssa on koottu eri oppiaineiden keskeisimpiä sisältöjä. Eri oppiaineiden ydinsisältöjä ja -sanastoja on koottu. Matematiikan opettajien kanssa on laadittu alkuvaiheen taitotasoa diagnosoiva tehtäväsarja. Ydinsisältöjä pohdittaessa on tavoitteena pidetty se, että ne kattavat alakoulun oppimäärän. Antaen näin perustan, jolta oppilas voi siirtyä yläkoulun seitsemännelle luokalle jatkamaan opintoja. Tavoitteena on ollut tarkastella mitä sanoja ja käsitteitä oppilaan olisi hyvä osata ennen kuin hän alkaa integroitua yleisopetukseen. Työ ei ole pelkästään sanalistoja vaan asiasisältöjä, joita käsitellään valmistavan opetuksen aikana.

Kehittämistehtävää tehdessä on noussut tarve myös tarkastella luku- ja kirjoitustaidottomien myöhään Suomeen tulleiden nuorten oppimistavoitteita. Tämä ryhmä oppilaita haastaa perinteistä valmistavan opetuksen tavoitteita ja erityisesti se tuo paljon haasteita yleisopetuksen ryhmiin integroinnin suunnittelussa.

Ydinsisältöjen tarkastelu on tuonut esiin tarpeen kuvapankista. Kuvapankki eri aihepiireistä nopeuttaa opetuksen havainnollistamista. Lisäksi eri oppiaineissa käytettäviä oppikirjoja on tarkasteltu ja tarpeen mukaan tilattu eri kirjoja käyttöön. Valmistavassa opetuksessa erityinen haaste on se, että tarvitaan hyvin eri luokka-asteilta oppikirjoja. Matematiikassa tarvitaan yhden ryhmän opetuksessa jopa seitsemältä eri luokka-asteelta oppikirjoja.

Internetissä löytyy monenlaista oppimateriaalia käyttöön. Kehittämishankkeen aikana on myös kartoitettu käyttökelpoisia eri kokonaisuuksia käyttöön.

Yhteistyötä on tehty eri oppiaineiden opettajien kanssa. Myös Kontiolahden

valmistavan opetuksen opettajien kanssa on pohdittu tavoitteita ja opetuksen esiin tuomia haasteita. Kehittämistehtävä ei päädy tämän koulutuspaketin päätymiseen vaan jatkuu kevät lukukaudelle 2012 ja siitäkin eteenpäin. Valmistavan opetuksen haasteet eivät ole ratkaistu yhdelle kokonaisuudella vaan jokainen lukuvuosi tuo uudet haasteet ja kysymykset globaalin maailman muuttuessa ja sitä myöten maahanmuuton syyt ja maahanmuuttajat.



## Harjoituksia moniammatillisena työryhmänä toimimiseen vastaanottokeskuksessa

*Anne Kähkölä ja Sirkka Makkonen*

**H**ankkeen tavoitteena oli luoda edellytyksiä Kajaanin vastaanottokeskuksen asiakkaiden palvelutarpeen arvioinnille ja moniammatillisen palvelusuunnitelman laatimiselle. Työyhteisön keskusteluista palvelusuunnitelman ideaa oli käytetty keinona fokusoida työhön liittyviä tarkasteluja asiakkaisiin ja heidän tarpeisiinsa. Moniammatillisuudella puolestaan viitattiin paitsi siihen tosiasiaan, että työyhteisö koostuu monien eri ammattien edustajista, myös siihen, että yhdessä tekeminen on vaativaa eikä suju aina kitkatta. Kehittämistyön tavoitteeksi täsmentyi työn alkuvaiheiden jälkeen yhdessä tekemisen edellytysten – luottamuksen, kuuntelun ja erilaisten näkemysten hyväksymisen – vahvistaminen. Keinona käytettiin ohjattuja harjoituksenomaisia tehtäviä, joita koko työyhteisö teki yhdessä kehittämishankkeen tekijöiden ohjaamina. Harjoituskertoja oli noin puolen vuoden jaksolla kolme.

Helposti ongelmapuheeseen suuntautuvassa työyhteisössä osoittautui vaativaksi rakentaa kokoontumiset niin, että tunteiden, näkemysten ja toimintamahdollisuuksien tarkastelu saatiin pidettyä työskentelyn keskiössä. Toisaalta selkeästi ohjattu ja strukturoitu työskentely tuotti kokemuksia turvallisesta ja olennaiseen keskittyvästä yhdessä tekemisestä. Työyhteisölle hankkeeseen liittyneet kokoontumiset olivat tavanomaisista palaverista poikkeavaa työstä keskustelemisen mahdollisuus ja palaute työskentelystä oli voittopuolisesti erittäin myönteistä. Työskentely osoitti, että keskustelun rakenteesta huolehtiva ohjausrooli on mahdollista ottaa myös omassa työyhteisössä – kunhan se on julkilautettu ja perusteltu. Keskustelujen ohjaaminen kokeilemallamme tavalla edellyttää työparityötä sekä valmistelussa, toteutuksessa että jälkipohdintoissa.

Käytimme kokoontumisten ohjaamisessa meille entuudestaan tuttuja dialogisen keskustelun ohjaamisen keinoja ja toiminnallisia välineitä. Saimme näin mahdollisuuden kokeilla muualla opittuja asioita maahanmuuttajatyössä. Se herätti myös kiinnostuksen kehitellä työskentelytapoja edelleen ja kokeilla samoja välineitä asiakastyössä. Työyhteisölle kokoontumiset olivat kurkistus toiminnallisten menetelmien kenttään ja mahdollisesti joku kiinnostuu perehtymään siihen laajemminkin. Kokoontumiset osoittivat, että onnistumisen kokemuksia voi syntyä pienillä keinoilla ja ajankäytön kannalta vaatimattomin satsauksin. Kokemukset yhdessä työskentelystä olivat siinä määrin myönteisiä, että kokoontumisille on sovittu jatkoa myös kehittämishankkeen loputtua.

## 4 astetta aikuisuuteen – oheisvanhemmuuspalvelun kasvu- ja kehitysohjelman kehittäminen maahanmuuttaja-asiakkaille

Niina Ljungkvist

**4** astetta aikuisuuteen on valtakunnallinen yritys, joka tarjoaa kunnille lastensuojelun välimaaston oheisvanhemmuuspalvelua. Välimaaston palvelu on uuden sukupolven lastensuojelutyötä, avohuoltoa, joka toteutetaan yhdessä perheen kanssa heidän luonnollisessa elämänympäristössään. Työllä pyritään rakentamaan perheeseen sellaista vanhemmuutta, joka tukee koko perheen hyvinvointia. Suurin osa asiakasperheistä on suomalaisia perheitä, mutta maahanmuuttajataustaisia perheitä on lastensuojelussa yhä enemmän ja myös 4 asteella on käsillä haaste löytää uudenlaisia tapoja toimia heidän kanssaan.

4 asteen prosessi on 15 kuukauden nelivaiheinen kasvu- ja kehitysohjelma, jolla useimpien asiakasperheiden kanssa on saatu hyviä tuloksia. Maahanmuuttajaperheitä on ollut vasta muutamia. Työni tavoite on kartoittaa maahanmuuttajaperheiden kanssa tehtyä työtä, sen ongelmia ja työntekijöiden kokemuksia. Oman asiakasperheeni kohdalla olen törmännyt asioihin, joiden perusteella työskentelymme kehittäminen tuntuu tarpeelliselta ja mielekkäältä.

Työntekijöiden näkemyksillä on raportissani sekä kehittämistyössä hyvin vahva painotus. Osa ohjaajista toivoi eräänlaista kulttuurikäsitteitä – yksinkertaista listaa siitä, millaisia asioita olisi hyvä pohtia ja selvittää tai mikä saattaa kyseisessä kulttuurissa olla tärkeää. Suurimmat vaikeudet työntekijöillä on ollut erilaisten perhekulttuurien ja -käsitteiden vuoksi. Prosessimme perustuu YK:n lapsen oikeuksien sopimuksen ajatukselle lapsesta yksilönä, jonka oikeuksien toteuttaminen on aikuisen velvollisuus. Eri kulttuureissa käsitys lapsen ja vanhemman valta-asemasta, miehen ja naisen roolista sekä isän ja äidin tehtävistä vaihtelevat ja luovat ristiriitaisia tilanteita suomalaisten käsitystemme kanssa törmätessään.

Työn edetessä muotoutui itselleni melko selkeä käsitys siitä, miten prosessiamme pitäisi hioa, jotta se paremmin palvelisi maahanmuuttajaperheitä, kunnallista sosiaalihuoltoa sekä ohjaajiamme. Maahanmuuttajaperheiden kanssa mm. tutustumiseen olisi hyvä varata tavallista enemmän aikaa, tulkkien käytön mahdollisuuksia harkita ja tavoitteet tulisi asettaa siten, että perhe ymmärtää mitä kohti työskennellään.

Tiivistelmää kirjoittaessa huomaan, että onnistumiset perheiden kanssa ovat jääneet lähes vaille huomiota. Varsinainen prosessin kehittäminen on vasta edessä, joten tällaiset huomiot ovat ihan paikallaan.

## Oulun kaupungin Maahanmuuttajapalveluiden sosiaalityöntekijän perehdytysopas

*Elina Hyöönen*

Olen työstänyt Oulun kaupungin Maahanmuuttajapalveluihin sosiaalityöntekijän perehdytysoppaan, koska tällaista perehdytysmateriaalia ei ole aiemmin ollut käytettävissä. Maahanmuuttajapalveluissa on tällä hetkellä neljä sosiaalityöntekijän virkaa ja erinäisistä syistä johtuen aina välillä joku vakituisista jää hetkeksi pois työstä, jolloin tilalle tulee sijainen. Aiemmin perehdytys on ollut pelkästään suullisen perehdytyksen varassa, jolloin uudet työntekijät eivät ole saaneet välttämättä kattavaa ja tasalaatuista perehdytystä. Maahanmuuttajapalveluiden sosiaalityöntekijöiden työssä on paljon erityispiirteitä ja sisältöjä, joihin ei välttämättä törmää muussa sosiaalityössä. Tämä erityinen tieto on siirretty työntekijältä toiselle vuosien saatossa, mutta nyt olen kerännyt tätä tietoa tekemääni oppaaseen.

Opas on ajassa elävä ja muuttuva kokonaisuus, jonka päivittämisestä huolehditaan jatkossa yhdessä toisten sosiaalityöntekijöiden kanssa. Palauttamassani työssä ei ole mukana liitteitä (14 kpl), mutta ne liitetään myöhemmin oppaaseen soveltuvassa muodossa. Perehdytysopasta kuljetetaan eteenpäin sekä paperisena että sähköisenä versiona, koska sähköiseen versioon voidaan liittää suoraan tarvittavia nettilinkkejä ja toisaalta taas kansioon voidaan liittää sellaisia liitteitä, joita ei ole sähköisessä muodossa. Tällaisena edelleen eteenpäin kehitettävänä ja säännöllisesti päivitettyinä toivon, että perehdytysopas ei palvele vain uusia työntekijöitä, vaan myös meitä vanhempia sosiaalityöntekijöitä toimien työpaikallamme sosiaalityöntekijöiden käsikirjana.

## Kohtaamisen käsikirja – opas kulttuuritietoiseen maahanmuuttajaperhetyöhön

*Hilkka Pistemaa*

**M**aahanmuuttajien lukumäärä lisääntyy Suomessa koko ajan ja Oulu saa siitä oman osansa. Maahanmuuttajaperheiden määrä kasvaa samalla. Kasvu näkyy myös työssäni neuvolan ennaltaehkäisevässä perhetyössä, joten tämän vuoksi huomion keskittäminen perhetyössä tarvittavaan osaamiseen kulttuuritietoisuuden näkökulmasta on tämän kehittämistehtävän tarkoitus.

Ennaltaehkäisevä perhetyö on tarkoitettu lasta odottaville ja alle kouluikäisten lasten perheille, jotka tarvitsevat ohjausta / tukea / apua arjessa selviytymiseen, eivätkä ole vielä lastensuojelun piirissä. Perhetyö voi olla apuna esimerkiksi silloin kun perheen vuorovaikutus kaipaavaa tukea, päivärytmiä haetaan, on synnytyksen jälkeinen väsyminen tai vanhemmat tarvitsevat tukea rajojen asettamisessa.

Maahanmuuttajaperheissä on myös perhetyön tarvetta. Perhetyö ja perhetyöntekijän käsite voi olla täysin vieras ja uusi johtuen monista eri syistä. Huomattava osa perheistä tulee sellaisista oloista, joissa yhteiskunnalliset palvelut ovat lähes tuntemattomia. He ovat tottuneet suvun ja perheen turvaverkkoon. Maahanmuuttajaperheen kanssa työskentely vaatii jonkin verran perehtymistä kulttuurisiin erilaisuuksiin. Tarvitaan hienojakoista kulttuurista ymmärrystä, jotta perheitten tarpeet tulisi ymmärretyksi ja toisinpäin että tarjottu palvelu hyväksytyksi. Sen vuoksi kulttuuritietoisempaa vuorovaikutusta ja kohtaamisen tapaa on syytä miettiä aiempaa tarkemmin.

Kehittämistehtävän tavoitteena on laatia kulttuurienväliseen työskentelyyn opas. Kohtaamisen käsikirjan on tarkoitus kuvailla niitä erityispiirteitä ja –tarpeita, joihin maahanmuuttajaperheen kanssa työskennellessä voidaan törmätä. Käsikirjan alussa kuvaan kulttuuritietoisuuden alueista kulttuuria, kulttuurikompetenssia ja kulttuurisensitiivisyyttä. Oma lukunsa muodostuu maahanmuuttoprosessin vaiheista ja sen mahdollisen kriisiytymisen kuvaamisesta. Maahanmuuttajaperheet ja eri perheenjäsenet perheessä kotoutuvat kukin omaa tahtiaan ja perhetyön sujumisen vuoksi on hyvä tietää yleistä prosessin kulusta, jotta työntekijänä ymmärtää perheen ongelmien voivan johtua eritahtisesta kotoutumisesta. Perhetyö maahanmuuttajaperheessä-osiassa kuvaan maahanmuuttajaperheitä, pakolaisvanhemmuutta, äitiyttä, perheen kohtaamista ja tulkkausta.

Käytännön perhekäynneillä ovat tulleet esille samankaltaiset selviytymishaasteet kuin kenellä tahansa lapsiperheellä eli normaalit arjen kysymykset päivärytmeineen ja lasten kasvatuspulmineen sekä oman jaksamisen kanssa työskentelyineen. Näiden lisäksi tarvitaan tukea monenlaisten paperiasioitten hoitamisessa kielivaikeuksien vuoksi. Asiakastyön haasteina pidän kommunikaatiovaikeuksia ja niihin liittyviä monimutkaisiakin järjestelyjä kuten tulkin saamista paikalle. Myös perheen kieltäytyminen tulkista on oma haasteensa

koska silloin jää useimmiten äidin kohta epämääräiseksi puolison tai lapsen tulkkauksen vuoksi. Täytyy myös ymmärtää luottamuksen rakentumisen hita-utta monikerroksisessa vuorovaikutustapahtumassa kun ei ole suoraa puhetta erikseen kunkin perheenjäsenen kanssa.

Maahanmuuttaja haluaa olla oman elämänsä keskiössä kuten kuka tahansa meistä. Voimaantunut ihminen on aktiivinen toimija Keskustelemalla ja kuuntelemalla pitää selvittää perheenjäsenten henkilökohtainen tausta, kotoutumisen taso, nykyinen sosioekonominen ja psykososiaalinen tilanne, arvomaailma sekä käyttäytymistä ohjaavat normit. Jatkossa olisi mielestäni hyvä tutkia laajemmin maahanmuuttajaperheen kokemuksia ennaltaehkäisevästä perhetyöstä. Mitä ovat hyvät käytännöt heidän omasta näkökulmastaan? Mitä perhe itse odottaa ja toivoo? Miten perheen kohtaaminen onnistuu? Mitkä asiat toimii ja mitkä vaatii enemmän kehittämistä? Tämä tieto olisi arvokasta palvelun kohdentamisessa oikeisiin asioihin nimenomaan ennaltaehkäisevässä perhetyössä.

Minulle kehittämishanke on avartanut näkemystä maahanmuuttajaan yleisesti sekä antanut uutta näkökulmaa perheen kohdalla yksilöllisiin perhesysteemeihin. Saman kulttuurin piiristä tulleet perheet eivät ole samanlaisia vaan heillä on jokin yhdistävä tekijä kuten esim. kielialue tai uskonto. Niistä huolimatta he toimivat perheenä monessa asiassa kukin omalla tavallaan. Minna Säävälän kirjaa lukiessani mietin, ketkä tapaamistani perheistä ovat nyt maahanmuuttajia ja ketkä maahan muuttaneita. Ei kai 5-6 vuotta täällä asunut ja ehkä kansalaisuudenkin saanut ihminen ole enää maahanmuuttaja! Minulle on myös ollut tärkeää selvittää oma kulttuurinen taustani osatakseni välttää liiallisen yleistämisen tuomaa kapeaa näkökulmaa maahanmuuttajaperheen tilanteen selvittämisessä. Oman työn reflektointi on auttanut näkemään paremmin kunkin perheenjäsenen yksilöllisyyttä kulttuurisesta sekamelksasta huolimatta.

Työpaikallani kehittämishankkeen tuottama kohtaamisen käsikirja lisää perhetyöntekijöiden ja koko työyhteisön tietoisuutta kulttuuritietoisuuden haasteista työskentelyssä maahanmuuttajaperheitten kanssa. Sillä on vaikutusta työn kehittämiseen ja kehittymiseen asiakaslähtöisemmäksi, laadukkaammaksi ja mahdollisimman hyvin perheitä palvelevaksi työkaluksi. Kehittämishankkeen tuottamasta materiaalista on tarkoitus esimiehen pyynnöstä kertoa sekä perhetyöntekijöitten sektoripalaverissa että terveysasemapiirin palaverissa.

## Omakielisenä opettajana Ounasvaaran yläasteella – opas koulun käyttöön

*Eija Kasurinen*

**K**ehittämishankkeena on laadittu ohjeistus omakielisten opettajien perehdyttämisen tueksi Ounasvaaran yläasteelle. Oppaan teoreettisessa viitekehäyksessä on käsitelty monikulttuurisuutta koulussa sekä omakielisen opettajan roolia ja tehtäviä monikulttuurisessa työyhteisössä. Opas on käsikirja, jossa on tietoa omakieliselle opettajalle erityisesti työsuhteen alkuun, mutta se on tarkoitettu samalla myös koko kouluyhteisön käyttöön.

Omakielisen opettajan työn tavoitteena on opettaa ja tukea oppilasta pääasiassa oppilaan omalla äidinkielellä. Hän kartoittaa oppilaan osaamista, avaa oppiaineiden sisältöjä, kehittää oppilaan opiskelutaitoja, tukee oppilaan oman äidinkielen sanavarastoa ja tukee oppilaan suomen kielen oppimista. Omakielinen opettaja tekee yhteistyötä maahanmuuttajataustaisten perheiden kanssa. Hän osallistuu moniammatilliseen yhteistyöhön sekä kouluyhteisön sisällä että koulun ulkopuolisten yhteistyötahojen kanssa. Omakielisen opettajan merkitys maahanmuuttajaoppilaiden oppimisen tukemisessa sekä suomalaisen yhteiskuntaan integroitumisessa on suuri.

Kehittämishanke on tukenut työyhteisön monikulttuurisuutta ja lisännyt maahanmuuttajaoppilaiden koulunkäyntiin liittyvää tietämystä. Opasta on tarkoitus muokata niin, että se voidaan ottaa käyttöön Rovaniemen kaupungin muillakin kouluilla, joilla on maahanmuuttajaoppilaita ja omakielisiä opettajia.

Omalla työpaikallani koulupalvelukeskuksessa ja omassa työtiimissäni lopputyö tuo tietoa maahanmuuttajaoppilaiden koulunkäynnin järjestämiseen liittyvistä kysymyksistä. Kehittämishankkeen lopputyö otetaan osaksi laajempaa koulutoimen monikulttuurisuuden kehittämishanketta.

## Vertaistukitoiminta turvapaikanhakijanisille vastaanottokeskuksessa

*Viktoriya Karvonen*

**M**inun kehittämishankkeen nimi on Vertaistukiryhmätoiminta turvapaikanhakijanisille vastaanottokeskuksessa. Tämän työn tarkoitus oli koota yhteen Palmu-hankkeen aikana tulleita ajatuksia ja toimintamalleja avuksi ja neuvoksi niille, jotka vetävät jo ryhmiä vastaanottokeskuksissa tai vasta suunnittelevat niitä. Tämän työn erikoisuus oli se, että tässä kerrottiin vertaistukitoiminnasta turvapaikanhakijanisille vastaanottokeskuksissa. Palmu-hankkeessa (Palvelumalli väkivaltaa kokeneille turvapaikanhakijoille) kehitettiin palvelumallia vastaamaan väkivaltaa kokeneiden, traumatisoituneiden ja erityistä tukea tarvitsevien turvapaikanhakijanaisten ja -lasten tarpeisiin. Hankkeen aikana vertais- ja ryhmätoiminnan kautta pyrittiin havaitsemaan ja tunnistamaan turvapaikanhakijanaisten terveys- ja hyvinvointiriskejä, että naisia, jotka tarvitsevat apua, voidaan ohjata avun piiriin.

Yleensä vertaistukitoiminta, joka on tarkoitettu kriisistä toipumiseen, on korjaava toiminta. Korjaavan toiminnan tehtävät ovat henkilön toipuminen kriisistä tai parempi elämänhallinta. Kaikista maahanmuuttajista turvapaikanhakijat ovat erityisen haavoittuva ryhmä. Melkein kaikki ovat usein nähneet ja kokeneet väkivaltaa. Näihin kokemuksiin ei puutettaan ajoissa tai niitä ei kyetä tunnistamaan ajoissa. Yleensä henkilön resurssit ja voimavarat ovat vähäisiä ja mahdollinen kotoutuminen uuteen yhteiskuntaan hidastuu. Vertaistointi turvapaikanhakijanisille perustuu siihen että, samassa elämäntilanteessa tai samankaltaisia elämänkohtaloita omaavat naiset koontuvat yhteen ja pyrkivät yhdessä tukemaan ja auttamaan toisia ja selvittelemään elämäntilanteita. Vertaisryhmän tavoite on naisten hyvinvointia edistäminen, jaksamista sekä mahdollisesti tukea parantumista. Vertaisryhmätoiminta on tärkeää erityisesti naisille, jotka käyvät läpi kriisiä tai suuria elämänmuutoksia.

Tämän kehittämishankkeen aikana turvapaikanhakijanisille Kemin vastaanottokeskuksessa oli tarjottu ohjattu hyvinvointia edistävä voimavararyhmän toiminta. Ryhmä kokoontui kymmenen kerta syksyn aikana. Ja suunnitelman mukaan se piti olla suljettu pieni ryhmä. Mutta todellisuudessa se oli avoin ryhmä. Tapaaminen kesti noin kaksi tuntia kerrallaan ja se oli kerran viikossa. Hyvinvointia edistäviä käsiteltäviä teemoja olivat mielenterveys voimavarana, liikunta ja sen vaikutus hyvinvointiin, uni ja unettomuus, suru ja menetys – miten autan itseä, hyvä ja huono stressi, yksinäisyys – pärjääkö yksin?, tekemisen iloa – harrastukset, kriisistä saa apua, miten rakennan oma arki, kulttuurista voimaa. Tapaamiset ovat antaneet tietoa ja vertaistukea kotoutumisen edistymiseen ja omien oikeuksien ja mahdollisuuksien tiedostamiseen. Ryhmän kautta on luotu tarvittavaa luottamussuhdetta ryhmänvetäjään, jotta ongelmakokemuksistakin uskalletaan kertoa. Vertaistuki-

ryhmiin osallistuneet naiset ovat saaneet keskustella omalla äidinkielellään kokemuksistaan sekä saaneet tukea elämäntilanteeseensa muilta turvapainhakijanoisilta.



## Opas korvausjärjestelmään – Pakolaisten ja paluumuuttajien vastaanoton järjestämisestä kunnalle aiheutuvien erityiskustannusten korvaaminen Rovaniemen kaupungissa

*Sirpa Nykänen*

Tämä kehittämishanke on tehty Lapin yliopiston Koulutus- ja kehittämisselvitelmien Kulttuuritietoiset työkäytännöt maahanmuuttajatyössä (30 op) – oppisopimustyyppisen maahanmuuttajatyön täydennyskoulutuksen kehittämistehtävänä. Koulutus on Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama.

Kehittämistehtävän lähtökohtana on pakolaisten ja paluumuuttajien vastaanoton järjestämisestä kunnalle aiheutuvien erityiskustannusten korvaamiseen liittyvät käytänteet Sisäasianministeriön ja Elinkeino-, liikenne ja ympäristökeskuksen antamien ohjeistusten mukaisesti.

Eri kunnissa on pakolaisten ja paluumuuttajien vastaanottoa hyvinkin toisistaan poikkeavia määriä ja loppujen lopuksi vain harva kunta Suomessa ottaa vastaan kiintiöpakolaisia. Tämä johtaa käytännössä siihen, että todelliset käytänteet vastaanotosta aiheutuvien kustannusten kokoamisessa ja laskutuksessa ovat kuntakohtaisia.

Tämän kehittämishankkeen tuotoksena on tehty opas korvausjärjestelmään juuri Rovaniemen kaupungin näkökulmasta, Rovaniemen kaupungin sosiaali- ja terveystieteiden työntekijöiden käyttöön. Erityisesti oppaasta hyötyvät maahanmuuttajien kanssa kunnassa työskentelevät. Oppaan alussa avataan korvauskäytännön perustaa yleisellä tasolla, lähtien lainsäädännöstä. Käsittely etenee yksityiskohtaisempaan (ja kuntakohtaisempaan) ohjeistukseen liittyen korvausten kokoamiseen ja itse laskutukseen. Oppaan tarkoituksena on selkiyttää pakolaisen vastaanoton korvauskäytäntöä ja motivoida työntekijöitä hakemaan kunnalle kuuluvat korvaukset todellisina ja mahdollisimman täydellisinä.

Tämä opas ei ole tyhjentävä eikä tiedoiltaan pysyvä, vaan se vaatii lainsäädännön ja/tai sovittujen käytänteiden muuttuessa päivitystä.

## Kotoutumista ja kotouttamista – selvitys pakolaisten vastaanottamisesta ja maahanmuuttajapalveluista Kaarinassa

*Maarit Heikkinen ja Johanna Paasivirta*

Tämän raportin laatiminen on osa aikuissosiaalityön täydennyskoulutuksena käymäämme akateemista oppisopimuskoulutusta ”Kulttuuritietoiset työkäytännöt maahanmuuttajatyössä”. Koulutuksessa tuli laatia kehittämishanke, jonka tavoitteena oli suunnitella koko työyhteisöä ja taustaorganisaatiota hyödyttävä työ. Hankkeemme aiheeksi määrittyi melko helposti Kaarinaan kuntapaikalle tulevan pakolaisstatuksen saaneen henkilön vastaanotto-prosessin kuvaaminen ja vastaanotettaville tarjottavien palveluiden kartoittaminen. Aiheemme nousi omasta työstä käsin sekä yleisestä tarpeesta kiinnittää enemmän huomioita maahanmuuttaja-asioihin nyt pakolaissopimuksen astuttua voimaan koko Kaarinassa kuntaliitoksen myötä. Myös 1.9.2011 voimaan tullut uusi kotouttamislaki ja sen myötä kunnille tulevat uudet vastuutehtävät tekevät työstämme entistä ajankohtaisemman, koska hankkeemme toimii taustamateriaalina kotouttamisohjelmalle, jota tulee päivittää.

Hankkeemme tavoitteina ovat olleet yleisen tietoisuuden lisääminen maahanmuuttoasioista; sen esilletuominen että pakolaisten vastaanotto ja palveluiden järjestäminen eivät ole vain sosiaalitoimen asia, vaan pakolaiset ovat palveluiden käyttäjiä kaikkien eri vastuualueiden palveluissa, mutta toisaalta myös sen korostaminen, ettei maahanmuuttajan tarvitse asiakkaana olla erityisasiakas. Konkreettisenä tavoitteena oli koota eri toimipisteiden työntekijöiden käyttöön palvelukartta, josta on mahdollista nopeasti hahmottaa tarjolla olevia kotoutumista tukevia palveluita ja saada tietoa, mihin suuntaan asiakasta voi ohjata. Toiveemme on saada palvelukartta sellaiseen levitykseen kaupungin sisäisessä tiedotuksessa, että sen käyttö tulisi työntekijöille mahdolliseksi ja helpoksi myös tilanteissa, joissa koko raporttiin tutustumiseen ei ole aikaa. Tavoitteena on myös huolehtia kartan päivityksestä.

Aluksi keräsimme taustatietoja haastatteleamalla eri henkilöitä sekä käymällä tutustumassa eri paikoissa. Halusimme koota tietoa siitä, mitä kotoutumista tukevia palveluita maahanmuuttajille Kaarinassa tällä hetkellä on sekä siitä, mihin työntekijöiden mielestä tulisi kiinnittää huomioita sekä mitä koulutustoiveita heillä on. Lähetimme sähköpostitse kyselyn mahdollisimman laajasti eri hallintokunnille. Asiakastyöstä, kirjallisesta materiaalista sekä kyselystä saamiemme tietojen pohjalta laadimme palvelukartan, jossa kuvataan ensin vastaanottamisen alkuvaiheessa tapahtuvat vaiheet sekä sitten kotoutumista tukevat palvelut.

Maahanmuuttajien määrä Suomessa kasvaa koko ajan. Kaarinassa maahanmuuttajien määrä on kasvanut lähivuosien aikana ja maahanmuuttajat näkyvät katukuvassa ja kunnan eri palveluiden käyttäjinä siinä missä muutkin kuntalaiset. Raportin teoriaosuudessa olemme avanneet maahanmuuttoon sekä kotoutumiseen ja kotouttamiseen liittyviä käsitteitä ja vaikuttavia tekijöitä. Työmme

edistyessä nousi vahvasti esiin se, että pakolaisille ja muille Kaarinassa asuville maahanmuuttajille ei juurikaan ole tarjolla erityispalveluita vaan tarjolla ovat samat palvelut kuin kaikille muillekin kuntalaisille. Toimivat peruspalvelut ovat olennainen osa suomalaiseseen yhteiskuntaan sopeutumista ja mahdollistavat kotoutumisen alkamisen. Kotoutuminen ja kotouttaminen ovat koko kunnan asia.

Yleisesti ottaen Kaarinassa on pääsääntöisesti hyvin toimivat peruspalvelut ja niihin pääseminen on todennäköisesti helpompaa kuin monessa muussa kunnassa. Maahanmuuttajien koetaan pääsääntöisesti integroituneen palveluihin hyvin. Olennaista maahanmuuttajien kanssa työskentelyssä ei ole erilaisuuden ja erityisyyden korostaminen, vaan oikeiden palveluiden järjestäminen oikeaan aikaan aivan kuten muidenkin kuntalaisten kohdalla. Työntekijöiden taholta esiin nousi toive, että työskentelyyn olisi mahdollista käyttää enemmän aikaa ja maahanmuuttajiin liittyvistä asioista saataisiin enemmän koulutusta. Kiinnostusta kulttuuritietoiseen työotteeseen tuntuu olevan ja jatkossa sitä tullaan tarvitsemaan entistä enemmän. Kulttuuritietoisuutta on mahdollisuus kehittää koulutuksien ja itsereflektoinnin avulla.

## Pieni opas maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden kohtaamiseen

*Karoliina Joutsia*

**D**iakonia-ammattikorkeakoulun harvinaisten puhuttujen kielten tulkkaus-  
sen koulutusohjelman aloituksen myötä Turun toimipaikassa heräsi tarve  
saada lisätietoa monikulttuurisen ryhmän ohjauksesta ja opetuksesta.

Kehittämishankkeessa kartoitettiin toimipaikan henkilöstön tarpeita maa-  
hanmuuttoon liittyvästä tiedosta sekä monikulttuurisuuden kohtaamisesta työ-  
tilanteissa. Kartoituksen sähköpostikyselyyn vastasi 15 lehtoria ja tukihenkilös-  
tön jäsentä.

Kyselyyn vastanneet toivoivat lisätietoa maahanmuuttajatilastoista, maa-  
hanmuuttajien oikeuksista ja tuista, kotoutumisprosessista sekä muun muassa  
maahantulon syistä ja eritoten siitä millainen opettaja-oppilas -suhde eri kult-  
tuureissa on. Lisäksi yksi kysymysaihepiiri oli kulttuurierot oppimisessa ja toi-  
minnassa yleensä.

Kehittämishankkeessa laadittiin Pieni opas maahanmuuttajataustaisten  
opiskelijoiden kohtaamiseen -aineistopaketti, jonka ensimmäisessä osassa käsi-  
tellään maahanmuuttoa, suomalaisia vähemmistöjä ja maahanmuuttoprosessia,  
toisessa kotoutumista ja kolmannessa monikulttuurisuutta ja eri kulttuurien  
kohtaamista. Lähteinä oppaan kokoamisessa käytettiin kirjallisuus-, internet- ja  
suullisia lähteitä.

Hankeraportissa kuvataan itse hankkeen kokonaisuutta ja sen liitteenä oleva  
Pieni opas maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden kohtaamiseen toimii itse-  
näisenä oppaana tietoa etsivälle.

Asiasanat

maahanmuutto, turvapaikanhakija, kulttuuri, kotoutuminen, kotouttaminen,  
monikulttuurisuus, kohtaaminen, kulttuurierot, hyvät käytännöt

## KOTILO-projektin hyvien käytäntöjen levittäminen ja juurruttaminen uusiin taloyhtiöihin

*Leena Kaitonen*

**K**ehittämishankkeen tavoitteena oli löytää uusia verkostoja ja yhteistyökumppaneita yksityisten vuokranantajien ja taloyhtiöiden piiristä ja tarjota heidän käyttöön jo valmiina olevia KOTILO-projektin hyviä käytäntöjä. Yksityisten vuokranantajien ja yksityiset taloyhtiöiden asunnoissa ei asu vielä paljon maahanmuuttajia vaan asukasrakenne muodostuu vielä pääasiassa kantaväestöstä. Tavoitteena on tulevaisuudessa päästä vaikuttamaan tähän ryhmään, jolle ei välttämättä ole vielä muodostunut niin negatiivista kuin positiivistakaan kuvaa maahanmuuttajista ”naapureina” vaan käsitykset saattavat olla vielä melko neutraaleja.

Kehittämishankkeen parissa työskennellessä kävi ilmiömäisen selväksi se, että hyvien käytäntöjen onnistunut levittäminen ja juurruttaminen on monien eri yhtälöiden summa. Pelkkien hyvien uusien yhteistyökumppaneiden löytäminen ei aina riitä. Varsinainen työ alkaa vasta yhteistyön käynnistämisen jälkeen. Hyvien käytäntöjen toimivuus kun ei välttämättä näy heti. Onnistunut hyvien käytäntöjen levittäminen ja juurruttaminen vaatii aikaa ja useamman tahon sitoutumista pitkällä tähtäimellä. Jotta hyvät käytännöt saadaan onnistuneesti levitettyä ja juurrutettua vaaditaan kaikilta osapuolilta kykyä nähdä samaan aikaan sekä lähelle, että kauas.

Kehittämishankkeeni idea on ollut melko yksinkertainen, mutta toteuttaminen on aikaa vievä. Yhteistyökumppaneiden löytyminen oli myös melkoinen onnenkantamoinen. Uskon, että samanlaisia toimijoita kuin Puheenjohtajien klubi löytyy myös muilta KOTILO-projektin toiminta-alueilta. Näiden väylien kautta on helppo lähteä levittämään ja juurruttamaan KOTILO-projektin hyviä käytäntöjä myös valtakunnallisesti.

Kehittämishankkeen myötä käytännön työlleni on löytynyt entistä parempaa teoreettista viitekehystä, joka on antanut lisää mahdollisuuksia nähdä omat tavat toimia laajemmasta perspektiivistä. Kehittämishankkeen työstämisen aikana olen saanut lisää kykyä ymmärtää ympäristöjä, joissa toimin. Jatkossa on helpompi ottaa suurempia kokonaisuuksia huomioon työtä suunnitellessa ja nähdä että kokonaisuudet pitävät sisällään myös eri tasoja, jotka on hyvä ottaa etukäteen huomioon. Kehittämishankkeen myötä olen myös oppinut sen, että aina ei voi onnistua ja sekin on vain pakko hyväksyä. Onnistunut lopputulos koostuu monesta eri tekijästä, johon työntekijä ei aina pysty vaikuttamaan.

## Välineitä kulttuurien kohtaamiseen – Monikulttuurinen koulutusohjelma Turun varhaiskasvatukseen

*Tiina Kanerva, Annika Salminen, Sari Vanha-Perttula ja Kirsti Yrttiaho*

**K**ehittämishankkeessa on lähtökohtana ollut rakentaa Turun kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstölle kattava koulutusohjelma monikulttuurisuustyön tueksi. Sirpaleisen kouluttautumisen tilalle tarvitaan suunnitelmallinen ohjelma, joka vastaa monikulttuurisen osaamisen eri vaiheessa olevien työntekijöiden tarpeisiin. Aihepiiristä on varhaiskasvatukseen saatavissa yleisluontoista koulutusta, yksittäisiä luentoja ja seminaareja sekä erilaisia työpajoja. Niistä ja uusista ideoista on koottu jatkumon muodostava koulutusohjelman runko. Koulutuksen toteutuksessa on tarkoitus hyödyntää myös varhaiskasvatuksen henkilöstön omaa kokemusta ja ammattitaitoa.

Koulutusohjelma koostuu viidestä osiosta. Ensimmäinen osio muodostaa pohjan monikulttuuriselle osaamiselle. Se kattaa perustietojen jakamisen pakolaisuudesta, maahanmuutosta ja monikulttuurisuudesta. Tämän osion sisällöstä tehdään power point -materiaali Turun kaupungin varhaiskasvatuksen sivustolle työntekijöiden käyttöön ja sivustoa päivitetään säännöllisesti. Osion koulutuksissa jaetaan myös yleistä kulttuuritietoutta ja opastetaan tulkin käyttöä.

Toinen osio kohdennetaan niille, jotka ovat pitkään työskennelleet monikulttuurisessa varhaiskasvatuksessa. Heillä on jo runsaasti interkulttuurista osaamista, joka on syntynyt pitkän prosessin tuloksena oman työn ja kasvun kriittisen pohdiskelun tuloksena. Tämä osio suunnitellaan yhdessä osallistujien kanssa ja toteutetaan omia kokemuksia refleктоimalla, erilaisilla harjoituksilla, pienryhmätyöskentelyllä ja asiantuntijaluennoilla.

Koulutuksen kolmas osio puretuu monikieliseen varhaiskasvatukseen. Sen sisällössä korostetaan kaksikieliseksi kasvamista ja suomenkielen oppimista ja opettamista. Toimiva kaksikielisyys, lapsen oman äidinkielen arvostaminen, lapsen oikeus puhua omaa äidinkieltään ja toisaalta suomen kielen oppiminen ovat tärkeä osa lapsen kotoutumista. Yhtenä osana tätä koulutusjaksoa tulee olemaan Tpr-menetelmän opettaminen. Total Physical Response eli Toiminnallinen tapa oppia kieltä on selkeä kielen opettamisen menetelmä, jota työntekijä voi soveltaa arkisissa tilanteissa ilman, että lapsi kokisi olevansa opetustilanteessa ja mahdollisesti pelkäisi epäonnistumista.

Neljäs osio käsittelee maahanmuuttajaperheiden ja -lasten erityisen tuen tarpeita. Koulutuksen aiheina ovat terveyteen ja mielenterveyteen liittyvät käsitteet eri kulttuureissa, pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden traumaattiset kokemukset ja kotoutuminen psyykkisenä prosessina: miksi toiset kotoutuvat helpommin, mistä kotoutumisen ongelmat johtuvat. Koulutuksessa opetellaan soveltamaan varhaiskasvatuksen kolmiportaisen tuen mallia (varhainen, tehostettu ja erityinen tuki) maahanmuuttajataustaisen lapsen kanssa työskentelyssä.

Viides kokonaisuus koulutusohjelmassa on samalla internetsivusto viranomaisten käyttöön. Päivitettävästä sivustosta ”Mitä on monikulttuurinen varhaiskasvatus Turussa” tulee tietopankki viranomaisille. Se sisältää tietoa kansainvälisistä, kansallisista ja paikallisista sopimuksista, jotka velvoittavat viranomaisia. Siellä muistutetaan YK:n lapsen oikeuksien sopimuksesta, mutta myös Suomen perustuslain yhdenvertaisuuspykälästä. Sivusto kertoo niistä kaikista yhteistyötahoista, joita monikulttuurisessa varhaiskasvatuksessa tarvitaan. Se antaa kuvan siitä, miten monipuolista ja haasteellista monikulttuurinen työ on.

Koulutusohjelman suunnitteluvaiheessa tehtiin pienimuotoinen haastattelu päiväkodeissa työskenteleville maahanmuuttajataustaisille työntekijöille. Oletuksena oli, että heillä olisi omia koulutustoiveita, jotka eroaisivat kantaväestöön kuuluvien tarpeista. Näin ei kuitenkaan ollut. Sen sijaan haastatteluissa tuli ilmi työntekijöiden spontaaneina kulttuuritulkkkeina toimimisen merkitys arkea helpottamassa. Samaten jotkut vanhemmat tuntuivat tukeutuvan mieluummin maahanmuuttajataustaiseen työntekijään, jonka he kokivat ymmärtävän heitä siksi, että myös työntekijä oli maahanmuuttaja. He tuntuivat jakavan saman toiseuden tunteen.

Kehittämishanke on tehty ryhmätyönä. Se on ollut hedelmällinen tapa työstää koulutusohjelmaa. Ryhmään kasautuu monipuolista kokemusta, jota on ollut mahdollisuus reflektoida yhdessä. Yhteinen pohdiskelu on auttanut koulutusohjelman sisältöjen valinnassa. Hankeprosessi on myös vahvistanut jokaisen omaa monikulttuurista osaamista ja uskoa oman työn merkitykseen. Hankkeen anti koko työyhteisölle on todettavissa vasta, kun koulutusohjelma on käynnistetty. Koulutuksen toteutuminen edellyttää organisaation johdon sitoutumista siihen. Vain asiaan sitoutunut johto voi aidosti tukea henkilöstön ammattitaidon kehittämistä. Koulutuksen onnistuminen edellyttäisi myös olemassa olevan osaamisen kartoittamista. Sen pohjalta voidaan turvata se, että koulutus kohdentuu oikein.

## **Maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden kohtaaminen Laitilan sosiaalitoimistossa – Työperäinen maahanmuuttaja aikuissosiaalityön asiakkaana**

*Anitta Keskitalo*

**L**aitilan sosiaalitoimistossa maahanmuuttajataustaiset henkilöt ovat uusi Lasiakaskunta. Laitilaan maahanmuuttajataustaiset henkilöt ovat saapuneet pääsääntöisesti työperusteisesti. Oman työni näkökulmasta minua kiinnosti miten he ovat kokeneet asioinnin sosiaalitoimistossa, aikuissosiaalityön asiakkaina. Käytännön työn tuoman kokemuksen perusteella oletin kokemusten olevan monenlaisia.

Kehittämistyöni taustaksi selvitin käsitteitä monikulttuurisuudesta ja maahanmuuttajien määritelmiä, maahanmuuttajien määrää ja asemaa Laitilassa sekä haastattelin pienimuotoisesti aikuissosiaalityön maahanmuuttajataustaisia asiakkaita.

Haastattelujen perusteella kokemukset asioinnista aikuissosiaalityön asiakkaina olivat hyviä. Pohdintaa aiheutti haastattelujen todenmukaisuus ja todenmukaisuuteen vaikuttavat tekijät.

Oman työni näkökulmasta esille tuli kehittämistarpeita ja omassa työssäni huomioitavia asioita.

Kehittämistyöni on pienimuotoinen kooste monikulttuurisuudesta, maahanmuuton taustoista ja maahanmuuttajataustaisten henkilöiden kokemuksista Laitilan sosiaalitoimen aikuissosiaalityön asiakkuudesta.



## Kyselylomakkeen työstäminen monikulttuurisuusosaamisen kartoittamiseen

*Sirkka Kosunen*

**K**ehittämishankkeen tavoitteena oli työstää kyselylomake monikulttuurisuusosaamisen kartoittamisen työvälineeksi MLL:n Lasten ja Nuorten Kuntoutussäätiössä. Kyselylomakkeen kehittäminen on osa Raha-automaattiyhdistyksen tuella tehtävää Vaativan lastensuojelluksen kuntoutuksen kehittämishanketta, jossa yhtenä palvelujen kehittämisen kohteena on monikulttuurisen perhekuntoutuksen kehittäminen.

Kyselylomakkeen työstäminen kuvattiin työyhteisölähtöisen prosessikehittämisen viitekehyksessä, jossa keskeistä on prosessimainen työskentely ja tiedon rakentaminen työryhmätyöskentelynä. Työryhmätyöskentely tapahtui moniammatillisena tiimityönä erilaisin kokoonpanoin. Työryhmien ja työntekijöiden välistä työskentelyä on kuvattu japanilaisen Ikujiro Nonakan (1995) kehittämän tiedon muuntumisen vaiheiden eli niin sanotun SECI-prosessin avulla. Työryhmätyöskentelyn tärkeimpiä elementtejä olivat erilaiset foorumit, jossa osallistujat pystyivät luovassa dialogissa ja reflektoiden tuottamaan hiljaisesta tiedosta eksplisiittistä eli sanallista tietoa.

Monikulttuurisuusosaamisen jaottelun pohjana käytettiin Greenin (1999) osaamisen jaottelua. Lomake koostuu taustatiedoista, vapaasti vastattavista alkukysymyksistä sekä strukturoiduista asteikkokysymyksistä. Osaaminen on jaettu strukturoiduissa kysymyksissä neljään osa-alueeseen: asiaosaaminen, vuorovaikutusosaaminen, kehittämisosaaminen sekä arvot ja ihmiskäsitys. Säätiön työntekijöistä valittiin 12 hengen pilotointiryhmä. He edustivat eri palvelulinjoja ja eri ammattiryhmiä. Pilotoinnista saatujen tulosten ja kommenttien perusteella lomakkeeseen tehtiin lopulliset muutokset.

Kehitettyä kyselylomaketta tullaan käyttämään säätiön koko henkilöstön monikulttuurisuusosaamisen kartoittamiseen vuoden 2011 lopulla. Tarkoituksena on kyselylomakkeen avulla määritellä henkilöstön osaamisen nykytaso ja osaamisvajeet. Osaamisvajeiden perusteella työstetään jatkossa monikulttuurisuusosaamisen koulutussuunnitelma ja toteutetaan henkilöstölle prosessimuotoinen monikulttuurisuusosaamista vahvistava koulutus.

## Alkio-opiston maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden ohjauksen kehittäminen

*Ulla-Riitta Mikkonen*

**K**ehittämishankkeeni painopiste on ollut Alkio-opiston akateemisten maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden ohjauksen kehittämisessä. Ohjauksella tarkoitetaan tässä yhteydessä opiskelijan ohjausta hakuprosessista siihen vaiheeseen, kun opiskelija lähtee jatkamaan opintojaan Alkio-opistosta muihin oppilaitoksiin.

Kehittämishankkeen ensimmäisenä tavoitteena on ollut oppilaitoksen kollektiivisen ja organisatorisen tiedon täsmentäminen maahanmuuttajaopiskelijoiden hakuprosessiin liittyvistä yksityiskohdista, muun muassa mitä alkuinformaatiota tarvitsemme opiskelijasta, taustalla olevan koulutustason määrittäminen ja suomi toisena äidinkielenä osaamistason (S2-suomi) määrittäminen siten, että opiskelija ei turhaudu, vaan pärjää opinnoissaan. Toisena tavoitteena on ollut ohjauksikäsitteen purkaminen ja millaista tietoa henkilökunta tarvitsee peruskäsitteiden päivittämisen suhteen. Muun muassa mitä tarkoitetaan kotoutumisajalla, rinnasteisella koulutuksella, maahanmuuttajaopiskelijoiden opintososiaalisilla eduilla ja oppilaitoksen tarjoamalla maahanmuuttajien opintoselillä ja niin edelleen. Sekä mitä ohjaus tarkoittaa maahanmuuttajaopiskelijan näkökulmasta katsottuna.

Kolmantena tavoitteena tässä kehittämishankkeessa on ollut Suomi toisena äidinkielenä opetuksen nivominen entistä tiiviimmäksi osaksi opiskelijan koulutusohjelmaa. Neljäntenä tavoitteena on ollut kirjoittaa maahanmuuttajaopiskelijoita käsittelevä manuaali edellä mainituista teemoista henkilökunnan maahanmuuttaja opetuksen ja ohjauksen tueksi.

Kolmen edellä mainitun kehittämishankkeeni tavoitteiden kirkastamiseksi tein kyselyn henkilökunnalle mainituista teemoista huhti- toukokuun vaihteessa, ja kyselyn tuloksia käytiin läpi henkilökunnan kehittämispäivien yhteydessä toukokuun 26. päivänä. Samassa yhteydessä kävimme pedagogisen henkilökunnan kanssa keskustelua kyselyn nostattamista teemoista yksityiskohtaisemmin. Kyselyn runko on hyvin vapaamuotoinen ja siinä haettiin lähinnä tietoa siitä, mistä henkilökunta haluaa tietää lisää tai mikä on epäselvää liittyen oman oppilaitoksemme maahanmuuttajaopiskelijoihin. Kyselyä kommentoi työnohjaajani vararehtori Kirsi Hintsanen.

Maahanmuuttajaopiskelijoiden hakukriteereistä ja aikaisemmista koulustaustaista tehtiin määritelmät ja näitä tietoja on päivitetty sekä hakulomakkeisiin, esitteisiin että oppilaitoksen verkkosivuille. Näiltä osin kehittämishanke on täsmentänyt maahanmuuttajaopiskelijoiden ohjausta eli henkilökunnalla on yhteinen näkemys opiskelijoiden hakukriteereistä ja koulustaustaista.

Kehittämispäivän yhteydessä henkilökunta ehdotti, että kirjoittaisin kehittämishankkeen puitteissa oppilaitoksellemme manuaalin maahanmuuttajien ohjauksesta osaksi oppilaitoksen laatuksikirjaa. Manuaalin runko päivitettiin yh-

dessä Alkio-opiston pedagogisen johdon kanssa tekemäni ehdotuksen pohjalta syyskuussa 2011. Manuaaliin tulee seuraavat teemat: mitä tarkoitetaan maahanmuuttaja ohjauksen kulttuurikompetenssilla, peruskäsitteet maahanmuuttajien statuksesta, maahanmuuttaja koulutuksista, koulutuksen sosiaalieduista siltä osin kuin se koskee Alkio-opiston oppilaitostyyppiä, linjan johtajien ja aineenopettajien yhteistyö myös S2-opettajan kanssa, maahanmuuttoa koskeva laki ja maahanmuuttajien opetusta koskevat yhteistyökumppanit.

Kehittämishankkeeni puitteissa olen paneutunut erityisesti maahanmuuttajaopiskelijoiden ohjauksen kulttuurikompetenssi käsitteen aukipurkamiseen. Varsinaista manuaalia alan kirjoittaa kevätlukukaudella, ja sitä on tarkoitus päivittää tarpeen mukaan. Kehittämishankkeen ansioista maahanmuuttajaopiskelijoiden ohjauksen asemaa on saatu paremmin esille Alkio-opistolla. S2-suomi on saanut akateemisten yleisopintojen aseman opinto-ohjelmassa, ja opiskelijoiden osallistumiseen S2-opetukseen on kiinnitetty enemmän huomioita. Hanke on saanut pedagogisen henkilökunnan huomioimaan myös henkilökohtaista osaamista sekä herättänyt kiinnostusta ohjauksen kulttuurikompetenssiin, sillä monikulttuurisia opiskelijoita tulee joka vuosi yhä enemmän Alkio-opistolle. Itse olen henkilökohtaisesti alkanut kiinnittää kaikkien opiskelijoiden ohjaukseen entistä enemmän huomiota ammatillisen pedagogiikan kautta. Olen oppinut paljon kulttuurikompetenssin sisältömääritelmistä ja näkökulmista, joita se avaa ohjaukseen, ja joita ei tule arjessa aina ajatelleeksi.

## Maahanmuuttajien siirtyminen erityispalveluista peruspalveluihin Turun työ- ja elinkeinotoimistossa

*Päivi Ruotsala*

Työni tarkoitus oli selvittää niitä ongelmatilanteita, joita voi tulla maahanmuuttaja-asiakkaan siirtyessä erityispalveluista normaaliin peruspalveluihin Turun työ- ja elinkeinotoimistossa. Tavoite on, että palvelumallin ja myöhemmin TE-toimiston alueellisen organisaation muuttuessa maahanmuuttajien kotoutumispalveluissa maahanmuuttajat ovat asiakkaana vain kotoutumisajan. He siirtyvät nykyistä nopeammin palvelutarpeensa mukaisesti peruspalveluihin TE-toimistossa. Tavoite on estää asiakkaiden pallottelu osastojen välillä. Asiakkaiden siirtyminen osastolta toiselle on aina jostain syystä hankalaa. Maahanmuuttajien kohdalla se on erityisen hankalaa, koska kielitaito tuntuu olevan lähes aina riittämätöntä peruspalveluihin siirtymisessä.

Työssäni kartoitin ongelmallisia asioita maahanmuuttaja-asiakkaan siirtävävaiheessa. Sen jälkeen laadin peruspalvelujen virkailijoille tietopakettin niistä asioista, jotka ovat erityisiä maahanmuuttajien palveluissa. Samoin laadin muistilistan Kansainvälisten palveluiden virkailijoille asioista, jotka siirtäessä asiakkaita peruspalveluihin, pitää olla kunnossa tietojärjestelmässä. Nämä molemmat oheistukset ovat Turun TE-toimiston virkailijoiden käytössä ja niistä voi tarvittaessa tarkistaa epäselviä asioita. Tulen päivittämään molempia ohjeistuksia ajan tasalle esimerkiksi lakien ja ohjeistusten muuttuessa. Olen myös luvannut toimia tukihenkilönä peruspalveluiden virkailijoille ongelmallisissa tilanteissa. Kirjasin työhöni myös muita keinoja ja tietolähteitä, joita peruspalveluiden virkailijat voivat käyttää perehtyessään maahanmuuttajien palveluihin. Syksyn 2011 aikana on ollut neljä monikulttuurisuuskoulutusta Turun TE-toimiston virkailijoille yhdessä ELY-keskuksen maahanmuuttoprojektien projektikoordinaattorien kanssa. Näissä kahden tunnin mittaisissa koulutuksissa olen esitellyt työtäni ja laatimani aineistot osana koulutusta. Tarvittaessa vastaavia koulutuksia voidaan järjestää jatkossakin. Peruspalvelujen virkailijat halusivat myös syvempää tietoutta maahanmuuttaja-asioista. Mahdollisesti sellainen koulutus sitten järjestetään myös ensi vuonna.

Työn keskeiset käsitteet olivat monikulttuurisuus, monikulttuurinen kompetenssi ja kaksisuuntainen kotoutuminen. Perehdyin erityisesti Merja Aniksen, Kielo Brewisin ja Sari Hammar-Suutarin tutkimuksiin aiheista. Maahanmuuttajatyötä tekevät virkailijat kokevat myös kulttuurista sopeutumista työn alkuvaiheessa. Siihen tarvitaan tukea, jotta työn stressi vähenee ja ammattitaito kehittyy.

Kehittämistyöni käytännöllinen osio on jatkossa osa TE-toimiston perehdytysaineistoa. Se tulee työpaikkamme perehdytyskansioon ja mahdollisesti myös Varsinais-Suomen työhallinnon intranetiin. Työni tuo käytännöllisiä ohjeita peruspalveluiden virkailijoille heidän palvellessaan maahanmuuttaja-asiakkaita. Myös omalla osastollani Kansainvälisissä palveluissa mietitään koko ajan,

kuinka siirtymävaiheen työkäytännöt sujuisivat parhaiten eikä asiakasta pallo-  
teltaisi. Toivottavasti työni vähentää virkailijoiden stressiä uusissa työtehtävissä  
ja parantaa heidän monikulttuurista ammattitaitoaan ja kykyä palvella erilaisia  
asiakkaita. Uskon vahvasti, että sekä työpaikkani että oma osaamiseni moni-  
kulttuuristen asiakkaiden palvelussa on kehittynyt ja lisääntynyt. Olen pohtinut  
myös omia työkäytäntöjäni maahanmuuttajatyössä ja miettinyt, miten omat kä-  
sitykset vaikuttavat työhöni. Tavoite on, että maahanmuuttaja-asiakkaat saavat  
hyvää ja yhdenvertaista palvelua huolimatta siitä, minkä osaston asiakkaita he  
ovat.

## Turun Tyttöjen Talon® monikulttuurisen toiminnan tarvekartoitus

*Ilona Tapanainen*

**K**ehittämishankkeen tavoitteena oli selvittää sitä, millaista toimintaa Turun Tyttöjen Talon® kohderyhmään kuuluvat 12–28 -vuotiaat monikulttuurisen taustan omaavat tytöt tarvitsevat. Kehittämishankkeen aihe nousi siitä tarpeesta, että Raha-automaattiyhdistyksen rahoittaman Turun Tyttöjen Talon monikulttuurinen tyttötyö -hankkeen (2009–2011) aikana on ollut haasteena tavoittaa riittävästi yläkouluikäisiä monikulttuurisen taustan omaavia tyttöjä. Näin ollen kartoitus keskitettiin erityisesti yläkouluikäisiin tyttöihin, jotka ovat muuttaneet Suomeen toisesta maasta tai joiden vanhemmat tai toinen vanhemmista on maahanmuuttaja.

Kartoituksen tavoitteena oli osallistaa Turun Tyttöjen Talon kohderyhmään kuuluvia tyttöjä toiminnan suunnitteluun jo ennen kuin Turun Tyttöjen Talon monikulttuurinen tyttötyö -hankkeelle haettiin jatkorahoitusta syyskuussa 2011. Lisäksi tavoitteena oli tiedottaa Tyttöjen Talon toiminnasta tytöille sekä kehittää koulujen kanssa tehtävää yhteistyötä. Kartoitus toteutettiin tapaamalla yhteensä 43 tyttöä kouluilla oppituntien aikana. Tapaamisia varten kehitettyjen toiminnallisten menetelmien avulla selvitettiin sitä, millaista toimintaa tytöt toivovat sekä missä ja milloin heidän olisi mahdollista osallistua toimintaan.

Kartoitus vahvisti käsitystä siitä, että Turun Tyttöjen Talon sijainti Turun keskustassa asettaa haasteita toimintaan osallistumiselle. Turun aluerakenne eli maahanmuuttajataustaisen väestön keskittyminen tietyille asuinalueille vaikuttaa siihen, että erityisesti yläkouluikäiset tytöt toivovat toimintaa omalle asuinalueelleen tai koulun läheisyyteen. Kartoitus antoi myös tietoa siitä, millaista toimintaa kaivataan ja millaisina ajankohtina toimintaan voitaisiin osallistua. Kartoitus myös osoitti, että vaikka suurin osa tytöistä piti vain tytöille tarkoitettua omaa paikkaa hyvänä asiana, niin kaikki tytöt eivät kaipaa erityisesti tytöille suunnattua toimintaa. Kartoituksen myötä saatua tietoa hyödynnetään kehitettäessä Turun Tyttöjen Talon monikulttuurista toimintaa jatkossa.

Kartoituksen myötä todettiin, että tyttöjen tapaaminen pienryhmissä on hyvä väylä tiedottaa Turun Tyttöjen Talon toiminnasta ja näin ollen madaltaa kynnystä osallistua talon tarjoamaan toimintaan. Kartoitus syvensi koulujen kanssa tehtävää yhteistyötä ja loi pohjaa sille, miten tarvekartoituksia sekä Tyttöjen Talon toiminnan tiedottamiseen liittyviä kouluvierailuja voidaan toteuttaa myös jatkossa. Kehittämistehtävän aikana kehitettyjä toimintamuotoja tullaan hyödyntämään käytännössä niin, että kouluilla tapahtuvia vierailuja toteutetaan mahdollisuuksien mukaan aina Tyttöjen Talon toimintakauden alussa.



*Kulttuuritietoiset työkäytännöt maahanmuuttajatyössä – Korkeakoulutettujen oppisopimustyyppinen täydennyskoulutus* on uudenlainen kokeneille maahanmuuttajatyön asiantuntijoille suunnattu valtakunnallinen koulutuskonaisuus. Turun yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Brahea koordinoi hanketta, ja koulutus toteutetaan Turun, Helsingin, Itä-Suomen, Oulun ja Lapin yliopistojen yhteistyönä.

Tärkeä osa koulutusta on kehittämishanke, jossa kehitetään omaa arjen työtä. Osallistujat ovat keränneet tietoa, tutkineet ja arvioineet jotakin työnsä osa-aluetta. Tavoitteena on ollut kehittää osallistujien kulttuurienvälistä osaamista mutta myös työkäytäntöjä ja omassa työssä toteutettavia palveluja. Oppiminen on sidottu kiinteästi työn arkeen ja keskeistä on työssä oppiminen. Kehittämishankkeet ovat tuottaneet uusia näkökulmia, paljon uutta tietoa ja kehittämideoita.

Tähän julkaisuun on koottu puheenvuoroja, joissa tieteelliset ohjaajat ja työpaikkaohjaajat valottavat kehittämishankkeita ja niiden merkitystä. Julkaisu sisältää myös kaikissa alueellisissa ryhmissä toteutettujen kehittämishankkeiden kuvaukset. Tämä julkaisu pyrkii omalta osaltaan kehittämään maahanmuuttajien kanssa tehtävää ammatillista työtä ja sitä kautta parantamaan palveluja, joita tarjotaan Suomeen muuttaneille.



Valokuvaaja Pekka Turusen kuvasarja uusista suomalaisista liittyy Salon taidemuseon yhteisöprojektiin *Esineen tarina – Every Object Tells a Story*. Vuonna 2004 toteutettuun hankkeeseen osallistui 47 Salon lähialueille muuttanutta ihmistä, jotka kertoivat tarinan mukanaan tuomasta tärkeästä esineestä. Ulla Leinon toimittamista tarinoista ja Pekka Turusen ottamista henkilökuvista syntyi näyttely ja kirja: *Esineen tarina*. Salon taidemuseon julkaisu 4, 2004.

Andréa Vannucchi toi mukanaan riippumaton Brasiliasta hyvänäolon hetkiä varten. Riippumatto on halpa ja ihana sänky ja sohva ja tuoli ja leikkikalu.

Vijay Nihawan kertoi muuttaneensa Saloon Sydneystä Australiasta, jossa asui yhdessä lähiössä yli 120 kansallisuutta.

Sariin pukeutunut nainen on intialainen opiskelija Anjuli Saklani. Kuvan asetelma on lainaa Lapin matkailuetsotikan kuvastosta, mutta porot ovat salolaisen Meri-Vihanneksen kotieläintarhasta.