

Monikulttuurinen ohjaus yhteiskunnan rakenteiden ja muutosten keskellä – Kysymyksiä ja haasteita

Sauli Puukari



Näkökulmia moniulotteiseen teemaan

- Globaali näkökulma ja megatrendit
- Yhteiskunnallinen päätöksenteko ja eri hallinnonalojen toiminta
- Koulutuksen ja työelämän rakenteet ja käytänteet
- Ohjauspalvelut yhteiskunnassa
- Monikulttuurinen ohjaus – haasteita ja mahdollisuuksia
- Kysymyksiä ja yhteisiä haasteita

Globaali näkökulma ja megatrendit

- Globalisaatio ja yhteiskuntien muutokset
- Yhteiskunnat ovat aiempaa vahvemmin sidoksissa toisiinsa taloudellisesti -> heijastukset talouskriiseihin, rakennemuutoksiin, päätöksentekoon ja muuttoliikkeisiin
- Globaalit ongelmat, kuten ilmastonmuutos ja siihen liittyvä saastuminen -> vaikuttaa osaltaan myös muuttoliikkeisiin
- Teknologian/digitalisaation kehityksen vaikutus
- Kansainvälisen kilpailun vaikutukset

Yhteiskunnallinen päätöksenteko ja eri hallinnonalojen toiminta

Yhteiskunnallinen päätöksenteko vaikuttaa monin tavoin ihmisten toimintaedellytyksiin

- Sosiaali- ja terveystalitiikka
- Koulutuspolitiikka
- Työ- ja elinkeinopolitiikka

Haasteita

- ”Siiloutuminen” hallinnonalojen yhteistyö
- Globaalit haasteet, päätöksenteko- ja hallintorakenteiden monimutkaisuus
- Pitkääaikaisvaikutusten huomioon ottaminen
- Kehittämistoimien jalkauttaminen ja vakiinnuttaminen

Koulutuksen ja työelämän rakenteet ja käytänteet

- Koulutuksen ja työelämän lainsäädännön ja hallinnon luomat rakenteet
- Toimintakulttuurin ja totuttujen ajattelutapojen vaikutus

Haasteita mm.:

- Miten ihmisten erilaiset lähtökohdat ja moninaisuus otetaan huomioon?
- Maahanmuuttajien kielen oppiminen
- Työllistymisen ongelmat
- Hallinnollisten rakenteiden ja toimintakulttuurin joustaminen

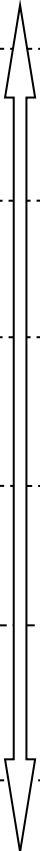
Ohjauspalvelut yhteiskunnassa

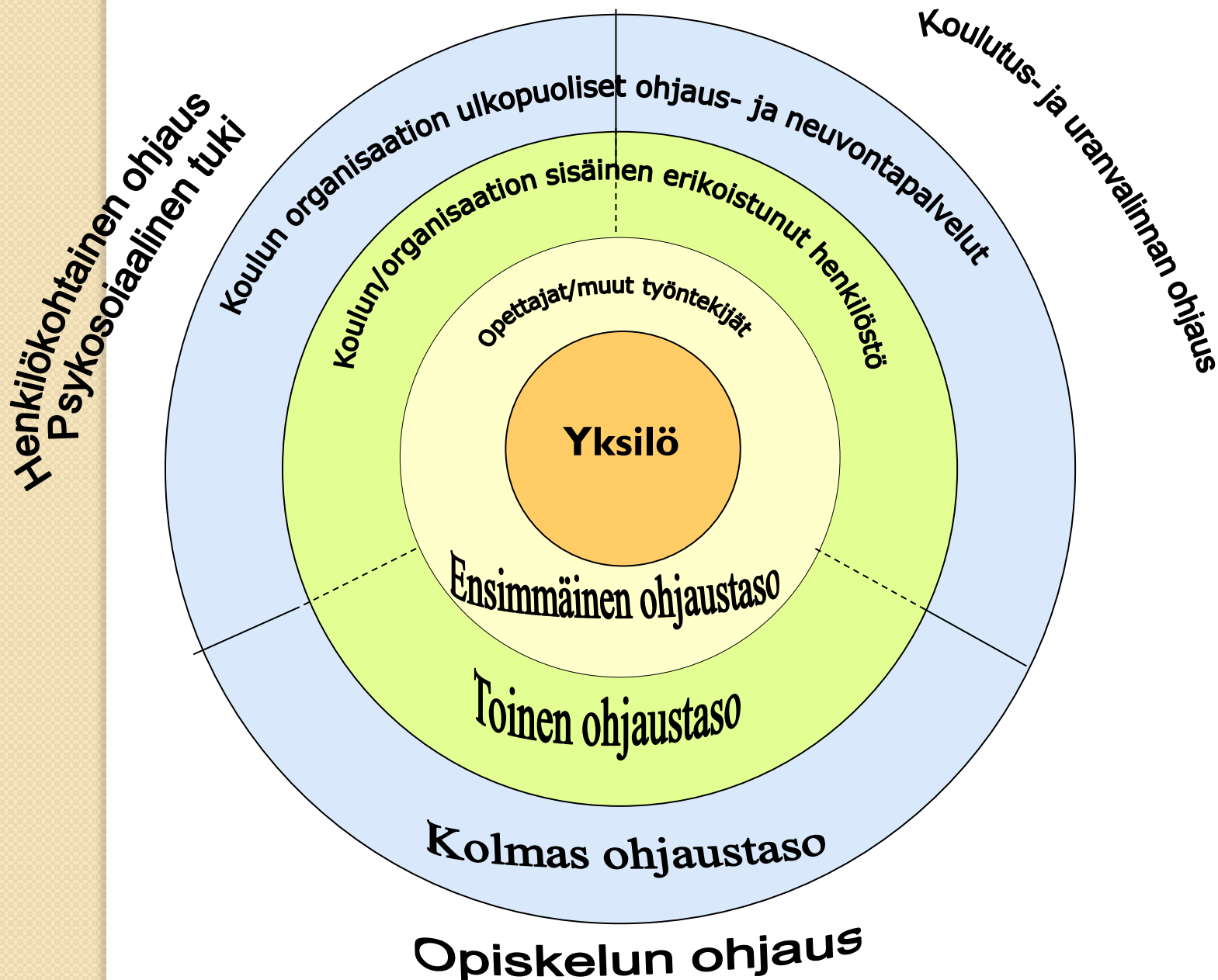
Ohjaus- ja neuvontapalvelut osana yhteiskuntaa

- Opinto-ohjaus oppilaitoksissa
- Työ- ja elinkeinohallinnon ohjauspalvelut
- Vapaan sivistystyön ohjaustoiminta
- Järjestöjen/yhdistysten tarjoama ohjaus ja neuvonta
- Ohjausta toteutetaan myös esimerkiksi terveydenhuollon ja sosiaalityön parissa
- Järjestelmätason kuvio seuraavassa diassa: lisätietoja

seuraavasta teoksesta sivulta 227 eteenpäin:

<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/37599/978-951-39-2747-9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ohjauksen systeemin taso		Ohjauksen ulottuvuudet		Mallin kysymykset strategisen oppimisen kehän viitekehyksessä			
		Vahvuudet	Kehittämistarpeet	Analyysi ja arviointi	Visiot, strategiat, kehittämistavoitteet	Viestintä ja sitoutuminen	Toiminta ja jatkuva oppiminen
Taustasuunnittelu	I Ohjausta koskeva julkinen päätöksenteko	Toimintapoliittinen ulottuvuus		Bottom up  Top down	Uudistava toiminta (third loop learning)		
		Kontekstuaalinen ulottuvuus					
	II Ohjausjärjestelyt (I ja II taustalla ohjaus-, organisaatio-, johtamis-, verkosto- ja systeemiteoriat)	Organisaatioulottuvuus			Joustava toiminta (second loop learning)		
		Vastuu-ulottuvuus					
		Työnjaollinen ulottuvuus					
Asiakkaalle näkyvät palvelut	III Asiakkaalle näkyvät ohjauspalvelut (Taustalla ohjausteoriat)	Sisällöllinen ulottuvuus			Palauteen pohjalta tarkennettu toiminta (first loop learning)		
		Menetelmällinen ulottuvuus					
		Aikaulottuvuus - opinpolku					



Holistinen opiskelijakeskeinen ohjausmalli (Lairio&Puukari 1999; mukaeltu Wattsin & Van Esbroeckin (1998) pohjalta.

Monikulttuurinen ohjaus –haasteita ja mahdollisuuksia

- Kulttuurierojen merkitys ohjauksessa on noussut esille erityisesti 1980- ja 1990-luvuilta lähtien
- Sue, Ivey & Pedersen (1996) hahmottelivat systemaattista teoreettista kuvausta monikulttuurisesta ohjauksesta ja terapiasta
- Hackneyn & Cormierin (1996) ohjauksen teoriasuuntausten jeottelu:
 - 1) Psykodynaamiset
 - 2) Kognitiivis-behavioraaliset
 - 3) Eksistentiaalis-humanistiset
 - 4) Monikulttuurinen ohjaus

Monikulttuurinen ohjaus –haasteita ja mahdollisuuksia

- **Monikulttuurisen ohjauksen kaksi päätrendiä**
 - aikanaan erillisiä, osin vastakkaisiakin – nykyään ymmärretään, että tarvitaan molempia
- **Universaali suuntaus**
 - kaikessa ohjauksessa on monikulttuurisuutta
 - yksilöllinen huomioonottaminen on tärkeää
- **Kulttuurispesifi suuntaus**
 - kulttuurinen/etninen tausta on tärkeä lähtökohta
 - kulttuuritietämyksen ja kulttuurierojen huomioon ottaminen tärkeää

Monikulttuurinen ohjaus –haasteita ja mahdollisuuksia

- Ymmärrys ohjauksen ja neuvonnan rajallisuudesta on kasvanut
- Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden ja systeemisten lähestymistapojen merkitys noussut esille
- Miten tämä pitäisi ottaa huomioon päätöksenteossa ja ohjauspalvelujen järjestämisessä ja koordinoinnissa?
- Mitä tämä merkitsee ohjausalan ammattilaisille ja vapaaehtoisille?

Sosiaalinen oikeudenmukaisuus

Kennedy & Arthur 2014 tarkastelevat sosiaalista oikeudenmukaisuutta (ks. myös Arthur & Collins 2014):

- Monikulttuuristen asiakkaiden elämässä on myös kulttuurisista ja yhteiskunnallisista rakenteista aiheutuvia vaikeuksia, joita ei voiteta vain tarjoamalla heille ohjausta ja neuvontaa.
- Tarvitaan myös yhteiskunnallisiin epäkohtiin puuttumista ja systeemisiä toimintatapoja.
- Sosiaalinen oikeudenmukaisuus voidaan nähdä keskeisenä arvona ja pyrkimyksenä kaikissa auttamisammateissa
- Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden pyrkimystä on myös kritisoitu mm. sen kytkeytymisestä poliittiseen ajatteluun ja siitä, että se on joiltain osin arvoiltaan ongelmallinen osalle auttamisammattien edustajista.
- Kuitenkin samaan aikaan monilla asiakkailla on sen kaltaisia esteitä ja ongelmia elämässään, että tarvitaan monipuolisempia auttamistapoja ja epäkohtiin puuttumista

Sosiaalinen oikeudenmukaisuus

Pari esimerkkiä haasteista:

- Muissa maissa hankitun koulutuksen ja työkokemuksen huomioon ottaminen työtä haettaessa. Ulkomaisen korkeakoulu- ja ammattitutkinnon hankkineet maahanmuuttajat joutuvat useammin koulutustaan vastaamattomaan työhön kuin maahanmuuttajat, jotka ovat hankkineet Suomessa tutkinnon tai hankkineet suomalaisen koulutuksen aiemman koulutuksensa lisäksi (Sutela 2005; Ahmad 2010.)
- Monilla maahanmuuttajilla ei ole riittävästi Suomi-spesifistä kulttuurista osaamista: usein työnsaanti edellyttää spesifiä tietoa ammattialan tai työyhteisön toimintatavoista ja kulttuurista (Ahmad 2010.)
- Monet maahanmuuttajat ovat myös kokeneet ennakkoluuloja ja syrjintää työhaussa (Pohjanpää, Paananen & Nieminen 2003; Ahmad 2010). – Anonyymi työnhaku on tuonut tähän osaltaan apua

Auttamisroolien monipuolistamista

- Atkinson ym. esittivät jo 1993 artikkelissaan mallin, jossa monipuolisia auttamisrooleja rakennetaan kolmen tekijän pohjalta:
 - 1) ohjattavan kulttuuriin sopeutumisen vaihe (akkulturaatio)
 - 2) ongelman alkuperä/luonne
 - 3) auttamisen päämäärät
- He esittivät mallin pohjalta seuraavia auttamisrooleja:

Auttamisroolien monipuolistamista

- Neuvonantaja (adviser)
- Puolestapuhuja (advocate)
- Ohjattavan oman kulttuurin tukiverkoston hyödyntäminen (facilitator of indigenous support systems)
- Ohjattavan kulttuurin huomioon ottaminen auttamistavoissa (facilitator of indigenous healing systems)
- Konsultti (consultant)
- Muutosagentti (change agent)
- Ohjaaja (counsellor)
- Psykoterapeutti (psychotherapist)

Moniammatillinen ja monialainen yhteistyö

- Auttamisroolien monipuolistaminen kytkeytyy osaltaan moniammatillisen ja monialaisen yhteistyön kehittämiseen
- Yksi tärkeimmistä kysymyksistä on se, kuinka ihmiset, joita varten moniammatillista ja –alaista yhteistyötä tehdään tulevat kuulluksi ja pääsevät vaikuttamaan itseään koskeviin päätöksiin ja toimiin
- Kannattaa tutustua: Arnkil & Seikkula 2009. Dialoginen verkostotyö

Moniammatillinen ja monialainen yhteistyö

- Moniammatillisen ja monialaisen yhteistyön kehittäminen edellyttää myös hallinnollisten rajojen ylittävää yhteistyötä
- Kotoutumispalveluissa on havaittu sekä toimivia yhteistyömuotoja että kehittämistarpeita (Valtakari ym. 2018)
- Joustavampaa yhteistyötä on pyritty kehittämään myös esim. ELY-keskusalueiden elinikäisen ohjauksen yhteistyöryhmien (ELO-ryhmät) avulla (ks. mm. http://www.elo-opas.fi/wp-content/uploads/2014/11/ELO-toiminnan_opas_web.pdf) ja laaja-alaisten kumppanuusohjelmien avulla (ks. Työ- ja elinkeinoministeriö. 2016.)

Maahanmuuttajajärjestöjen ja vapaaehtoistoiminnan rooli

- Maahanmuuttajajärjestöt ovat myös monin paikoin aktiivisesti osallistuneet ohjauspalvelujen kehittämiseen ja toteutukseen (ks. mm. Ekholm 2015)
- Aktiivinen alueellinen ja paikallinen yhteistyö maahanmuuttajajärjestöjen kanssa on tärkeä osa monikulttuurisen ohjauksen vahvistamista ja kehittämistä
- Erilaiset paikalliset monikulttuurikeskukset ovat tarjonneet toimivan foorumin ja tiloja hedelmälliseen yhteistyöhön (ks. mm. <https://www.gloriajkl.fi/>)

Kysymyksiä ja yhteisiä haasteita

- Miten voitaisiin paremmin taata erilaisten hankkeiden tuottaman kehittämistoiminnan jatkuvuutta?
- Miten voidaan edistää pysyvämpien yhteistyörakenteiden ja palveluiden kehittymistä?
- Miten voitaisiin purkaa hallinnollisia esteitä esimerkiksi hankkeiden keskinäisen yhteistyön väliltä?
- Miten voitaisiin vahvistaa maahanmuuttajien omaa ääntä ja aktiivisuutta toiminnan kehittämisessä?

Kysymyksiä ja yhteisiä haasteita

- Miten voidaan vahvistaa monikulttuuriseen ohjaukseen liittyvää johtamista ja eri organisaatioiden ja niiden henkilökunnan monikulttuurista osaamista?
- Miten voimme eri tavoin yhdessä vaikuttaa paikalliseen, alueelliseen ja valtakunnalliseen päätöksentekoon niin, että monikulttuurisen ohjauksen näkökulmat otetaan siinä huomioon?

Meille kaikille

- **Miten elää ihmisiksi?**



Lopuksi

”Jotta ihmisen voi todella onnistua opastamaan tiettyyn paikkaan, on hänet ensin löydettävä sieltä, missä hän on... Voidakseni todella auttaa toista, minun on ymmärrettävä enemmän kuin hän – mutta ennen kaikkea minun on ymmärrettävä, mitä hän ymmärtää. Jos en sitä ymmärrä, ei siitä, että ymmärrän enemmän kuin hän, ole hänelle mitään apua... **Kaikki todellinen auttaminen alkaa nöyrytyksestä**; auttajan on ensin nöyryyttävä autettavansa alapuolelle ja ymmärrettävä, että **auttaminen ei ole hallitsemista vaan palvelemista.**”

S. Kierkegaard 1840

Kiitos!
Hyviä askeleita tulevaisuuteen!



Lähteitä

- Arnkil, T. E. & Seikkula, J. 2009. Dialoginen verkostotyö (2. p.) Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos (THL) <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201205084999>
- Arthur, N. & Collins, S. 2014. Counsellors, Counselling, and Social Justice: The Professional Is Political. Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy 48 (3), 171–177.
- Atkinson, D. R., Thompson, C. E. & Grant, S. K. 1993. A three-dimensional model for counseling racial/ethnic minorities. Counseling Psychologist 21 (2), 257–277
- Ekholm, Elina 2015. Työtä yhteisön ja yhteiskunnan hyväksi. Maahanmuuttajajärjestöt palvelujen tuottajina. Helsinki. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 53/2015
- Hackney, L. H. & Cormier, L. S. 1996. The professional counselor. A process guide to helping. 3. painos. London: Allyn & Bacon.
- Kennedy, B. A. & Arthur, N. 2014. Social Justice and Counselling Psychology: Recommitment Through Action. Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy 48 (3), 186–205.
- Nykänen, S., Karjalainen, M., Vuorinen, R. & Pöyliö, L. 2007. Ohjauksen alueellisen verkoston kehittäminen. Poikkihallinnollinen ja moniammatillinen yhteistyö voimavarana. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-2747-9>
- Sue, W. G., Ivey, A. E. & Pedersen, P. B. 1996. A theory of multicultural counseling and therapy. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2016. Kotouttamisen kumppanuusohjelma: Kotouttaminen on kumppanuutta – tule mukaan.
- Valtakari, M., Ranta, T., Laasonen, V., Manu, S., Leskelä, R.-L., Rauhamaa, H., Uusikylä, P., Huttunen, H.-P. & Vauhkonen, T. 2018. Yhteistyörakenteet pitkäaikaistyöttömien, pitkäaikaissairaiden ja maahanmuuttajien palveluissa. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 32/201.