

PUBLICATIONS OF
THE UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND

*Dissertations in Social Sciences
and Business Studies*



UNIVERSITY OF
EASTERN FINLAND



EINE PAKARINEN

**MAAHANMUUTTAJIEN OHJAUS TYÖVOIMAHALLINNOSSA
JA AIKUISKOULUTUKSESSA**
-KOHTI INTERKULTTUURISTA OHJAUSTA

MAAHANMUUTTAJIEN OHJAUS
TYÖVOIMAHALLINNOSSA
JA
AIKUISKOULUTUKSESSA

KOHTI INTERKULTTUURISTA OHJAUSTA

Eine Pakarinen

MAAHANMUUTTAJIEN OHJAUS
TYÖVOIMAHALLINNOSSA
JA
AIKUISKOULUTUKSESSA

KOHTI INTERKULTTUURISTA OHJAUSTA

Publications of the University of Eastern Finland
Dissertations in Social Sciences and Business Studies
No 166

University of Eastern Finland
Kuopio
2018

Grano Oy
Jyväskylä, 2018
Sarjan vastaava toimittaja: Kimmo Katajala
Sarjan toimittaja: Eija Fabritius
Myynti: Itä-Suomen yliopiston kirjasto
ISBN: 978-952-61-2716-3 (nid.)
ISBN: 978-952-61-2717-0 (PDF)
ISSNL: 1798-5749
ISSN: 1798-5749
ISSN: 1798-5757 (PDF)

Pakarinen, Eine

Guidance of immigrants in labour office and adult education – towards intercultural guidance.

Kuopio: University of Eastern Finland, 2018

Publications of the University of Eastern Finland

Dissertation in Social Sciences and Business Studies; 166

ISBN: 978-952-61-2716-3 (print)

ISSNL: 1798-5749

ISSN: 1798-5749

ISBN: 978-952-61-2717-0 (PDF)

ISSN: 1798-5757 (PDF)

ABSTRACT

The aim of the research is to analyze guidance given to immigrants in labour office and adult education. One of the aims of social work research is to recognize and develop the scientific basis of professional work, especially when clients are in a socially vulnerable position. Specified research questions are: 1) what kind of guidance orientations can be recognized in the guidance of immigrants? 2) how do guidance orientations appear in the professional practises of labour office and adult education workers during the guidance of immigrants? and 3) what kind of development needs can be recognized in the guidance of immigrants?

The empirical evidence consists of theme interviews of the workers (n=24) and an Internet inquiry of the workers (n=173). The response rate of the quantitative data was 65,3 %. The qualitative data was analyzed through content analysis, and the quantitative data through factor analysis, t-test, analysis of variation (ANOVA), Spearman's rank correlation and cross tabulation. Theoretical basis of the research is guidance orientations.

The analysis of the data identifies initial, work process and evaluation stages in guidance of immigrants. As an initial stage orientation, it can be identified a cognitive-behavioral orientation that uses verbal and hands-on training as a work method. At the work process and evaluation stages, it could be found psychodynamic, constructivistic and intercultural orientations having discussion as the main work method. Development needs are identified as increasing of economic and time resources as well as knowledge about different cultural backgrounds, and improving professional skills in guidance of immigrants.

The research findings can be applied to different contexts of client work.

Keywords: intercultural, multicultural, guidance, orientation, immigrant

Pakarinen, Eine

Maahanmuuttajien ohjaus työvoimahallinnossa ja aikuiskoulutuksessa – kohti interkulttuurista ohjausta.

Kuopio: Itä-Suomen yliopisto, 2018

Publications of the University of Eastern Finland

Dissertation in Social Sciences and Business Studies; 166

ISBN: 978-952-61-2716-3 (nid.)

ISSNL: 1798-5749

ISSN: 1798-5749

ISBN: 978-952-61-2717-0 (PDF)

ISSN: 1798-5757 (PDF)

TIIVISTELMÄ

Tämän tutkimuksen tavoitteena on analysoida maahanmuuttajille annettua ohjausta työvoimahallinnossa ja aikuiskoulutuksessa. Sosiaalityön tutkimuksen yhtenä tehtävänä on ammatillisen työn tieteellisen perustan tunnistaminen ja kehittäminen, erityisesti silloin, kun asiakkaat ovat yhteiskunnallisesti haavoittuvassa asemassa. Tarkennettuina tutkimuskysymyksinä ovat: 1) millaisia ohjauksen orientaatioita on tunnistettavissa maahanmuuttajien ohjauksessa 2) miten ohjauksen orientaatiot ilmenevät työvoimahallinnon ja aikuiskoulutuksen työntekijöiden ammattikäytännöissä maahanmuuttajien ohjauksessa sekä 3) millaisia kehittämistarpeita on tunnistettavissa maahanmuuttajien ohjauksessa? Tutkimuksen empiirisen aineiston muodostavat työntekijöiden teemahaastattelut (n=24) ja työntekijöille suunnattu nettikysely (n=173). Kvantitatiivisen aineiston vastausprosentti on 65,3. Kvalitatiivinen aineisto on analysoitu sisällönanalyysina ja kvantitatiivinen aineisto faktorianalyysin, T-testin, varianssianalyysin (ANOVA), Spearmanin järjestyskorrelaation ja ristiintaulukointien avulla. Teoreettisena lähtökohtana tutkimukselle on ohjauksen orientaatiot.

Aineiston analyysi osoittaa, että maahanmuuttajien ohjauksessa on alku-, työskentely- ja arviointivaihe. Alkuvaiheen orientaationa on paikannettavissa kognitiivis-behavioraalinen orientaatio, jossa sanallinen ja kädestä pitäen näyttäminen ovat työmenetelmänä. Työskentely- ja arviointivaiheessa esiintyy psykodynaamista, konstruktivistista sekä interkulttuurista orientaatiota, jolloin pääasiallisena työmenetelmänä on keskustelu. Kehittämistarpeina ovat aika- ja taloudellisten resurssien sekä erilaisista kulttuuritaustoista tiedon lisääminen ja ammattitaitojen parantaminen maahanmuuttajien ohjaukseen.

Tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää asiakastyön eri konteksteissa.

Asiasanat: interkulttuurinen, monikulttuurinen, ohjaus, orientaatio, maahanmuuttaja

ESIPUHE

Väitöskirjan tekeminen on ollut pitkä ja mielenkiintoinen matka ylä- ja alamäki-neen. Tutkimukseni aihe on vuosien aikana muuttunut koko ajan kiinnosta-vammaksi. Vihdoin on aika kiittää kaikkia niitä, jotka ovat olleet mukana tavalla tai toiselle väitöskirjaprosessissani. Suuri kiitos kuuluu tutkimukseeni osallistu-neille työvoimahallinnon ja aikuiskoulutuksen työntekijöille. Ilman heitä tämä tutkimus ei olisi ollut mahdollinen.

Kiitokset ohjaajilleni professori (emer.) Pauli Niemelälle ja dosentti Aini Pehkoselle kommentaateista, keskusteluista ja avusta vaikean paikan tullen. Tut-kimukseni olisi saattanut jäädä jo alkuvaiheeseen ilman heidän kannustusta, tukea ja syvällistä ohjausta.

Kiitokset tutkimukseni esitarkastajille, vastaväittäjälleni dosentti Sauli Puu-karille ja professori Petri Kinnuselle arvokkaasta palautteesta, jonka olen pyrki-nyt parhaani mukaan huomioimaan.

Yhteiskuntatieteiden laitoksen johdolle ja henkilökunnalle haluan esittää yh-teiset kiitokset. Tutkijatohtori Santtu Mikkoselle kiitokset avusta tilastollisissa kysymyksissä ja Eila Kukkoselle kiitokset avusta käännoistyössä.

Väitöskirjan kirjoittaminen päivätyön ohelle vaatii arjen ja vapaa-ajan rytmit-tämistä. Kiitokset esimiehelleni Ritva Ronkaiselle kannustuksesta ja mahdolli-suudesta pitää välillä virkavapausjaksoja. Kiitokset myös ihanille työkavereille-ni kannustuksesta ja kiinnostuksesta väitöskirjaani kohtaan.

Ystävien ja läheisten ihmisten merkitys ja kannustus on tärkeä voimanolähde väitöskirjaprosessin aikana. Sydämelliset kiitokset kaikille ystäville, ketään heistä erikseen mainitsematta, mutta ketään heistä myöskään unohtamatta.

Sukulaisten joukkoa kiitän kannustuksesta. Vanhemmilleni kiitokset siitä, että he ovat pitäneet koulutusta tärkeänä ja ovat kannustaneet opiskelemaan. Sisareni perheelle ja sisarelleni Annelle erityiset kiitokset kannustavista sanoista ja kaikesta mahdollisesta avusta.

Viimeisenä, mutta ei vähäisimpänä kiitän sydämestäni rakasta perhettäni: Karia, Kristaa, Kallea. Te olette pitäneet minut tiukasti kiinni arkielämässä, mut-ta olette myös jaksaneet kuunnella ja ihmetellä väitöskirjaprosessini edistymistä. Väitöskirjan valmistuminen on ollut usean vuoden uurastuksen tulos ja yhden suuren unelman toteutuminen.

*”Elämä koostuu unelmista ja oppiminen niiden toteuttamisesta”
-Tuntematon-*

Kuopiossa talvisena tammikuun päivänä 2018

Eine Pakarinen

SISÄLLYS

ABSTRACT	5
TIIVISTELMÄ.....	6
ESIPUHE	7
1 JOHDANTO	13
1.1 Tutkimuksen lähtökohdat.....	13
1.2 Suomen maahanmuuttopolitiikka	15
1.3 Maahanmuutto Suomeen	22
1.4 Maahanmuuttajien työllistyminen ja sen haasteet Suomessa.....	26
1.5 Yhteenvedo maahanmuuttopolitiikan kehityksestä, maahanmuutosta ja maahanmuuttajien työllistymisestä Suomessa	32
2 OHJAUKSEN TEORETISET TARKASTELUTAVAT	35
2.1 Ohjaus käsitteenä ja tutkimuksen kohteena	35
2.2 Ohjauksen orientaatioiden tutkimus	41
2.3 Tutkimukseen valitut ohjauksen orientaatiot	50
2.3.1 Psykodynaaminen orientaatio.....	50
2.3.2 Kognitiivis-behavioraalinen orientaatio	54
2.3.3 Eksistentiaalis-humanistinen orientaatio	57
2.3.4 Konstruktivistinen orientaatio.....	59
2.3.5 Monikulttuuris-interkulttuurinen orientaatio	61
2.4 Yhteenvedo ohjauksen orientaatioista.....	74
3 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	77
3.1 Tutkimuksen tieteenteoreettiset lähtökohdat	77
3.2 Tutkimustehtävä ja tarkennetut tutkimuskysymykset	78
3.3 Tutkimusaineistot.....	82
3.4 Aineistojen analyysimenetelmät	87
3.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettiset kysymykset.....	95
3.5.1 Sisällön validiteetti	98
3.5.2 Prosessin validiteetti	100
3.5.3 Tuloksen validiteetti	101
3.5.4 Ulkoinen validiteetti.....	102
3.5.5 Reliabiliteetti	106
3.5.6 Stabiliateetti	106
3.5.7 Tutkimuksen toistettavuus	107
3.5.8 Tutkimuksen tarkkuus.....	107
3.5.9 Eettiset kysymykset	108

4	MAAHANMUUTTAJIEN OHJAUS TYÖVOIMAHALLINNOSSA JA AIKUISKOULUTUKSESSA.....	111
4.1	Maahanmuuttajien ohjauksen ammattikäytännöt ja työorientaatiot	111
4.2	Ohjauksen eri työvaiheet	149
4.2.1	Alkuvaiheen ohjaus.....	149
4.2.2	Työskentelyvaihe	156
4.2.3	Arviointivaihe ohjauksessa	173
4.3	Maahanmuuttajien ohjauksen kehittämistarpeita	176
5	YHTEENVETO JA POHDINTA	186
5.1	Tutkimuksen tiivistys	186
5.2	Pohdinta tutkimustuloksista	195
5.3	Tutkimuksen merkitys ja käytännölliset johtopäätökset	202
	LÄHTEET	205
	LIITTEET.....	226

TAULUKOT

Taulukko 1.	Suurimmat ulkomaalaisryhmät Suomessa 2016	23
Taulukko 2.	Maahanmuuttoperusteiden typologia	25
Taulukko 3.	Tutkimuksissa paikannettuja orientaatioita	45
Taulukko 4.	Suomen ammatinvalinnanohjauksen vaiheita	47
Taulukko 5.	Psykodynaamiset teorialat	51
Taulukko 6.	Kognitiivis-behavioraaliset teorialat	54
Taulukko 7.	Eksistentiaalis-humanistiset teorialat	57
Taulukko 8.	Monikulttuurinen ohjaus	63
Taulukko 9.	Monikulttuurisen ohjauksen perusväittämät	64
Taulukko 10.	Monikulttuurisen ohjauksen kompetenssimalli	67
Taulukko 11.	Ohjauksen orientaatioiden vertailua	76
Taulukko 12.	Teemahaastatteluun osallistuneiden taustatiedot	84
Taulukko 13.	Nettikyselylomakkeen osa-alueet ja kysymysten lukumäärät	85
Taulukko 14.	Nettikyselyyn vastanneiden taustatiedot	86
Taulukko 15.	Yksinkertaistettu esimerkki aineiston analyysitavasta	88
Taulukko 16.	Ohjauksen työmenetelmiä maahanmuuttajien ohjauksessa	114
Taulukko 17.	Analyysi ohjauksen orientaatioista ja ohjaajan toiminnasta	116
Taulukko 18.	Ohjaajien ammattikäytäntöihin liittyvät ammatilliset taidot, varimax-rotatoitu latausmatriisi.....	121
Taulukko 19.	Ohjaajan ammattikäytäntöihin liittyvät ammatilliset taidot faktorit, sukupuoli: keskiarvotaulukko.....	125
Taulukko 20.	Ohjaajan ammattikäytäntöihin liittyvät ammatilliset taidot faktorit, työpaikka: keskiarvotaulukko.....	126
Taulukko 21.	Osaamisen tunnistaminen, ammatillinen koulutus: keskiarvo- taulukko	127
Taulukko 22.	Osaamisen tunnistaminen, ammatillinen koulutus: Post Hoc - testin tuloksia.....	128
Taulukko 23.	Ammattikäytäntöjen, ammattitaidon ja osaamisen kehittyminen, sukupuoli: keskiarvotaulukko.....	131
Taulukko 24.	Ammattikäytäntöjen, ammattitaidon ja osaamisen kehittyminen, työpaikka: keskiarvotaulukko.....	131
Taulukko 25.	Ammattikäytäntöjen, ammattitaidon ja osaamisen kehittyminen, ikä: keskiarvotaulukko	133
Taulukko 26.	Ammattikäytäntöjen, ammattitaidon ja osaamisen kehittyminen, elämäkokemus ja ikä: Post Hoc -testin tuloksia	135
Taulukko 27.	Ammattikäytäntöjen, ammattitaidon ja osaamisen kehittyminen, äidinkieli: keskiarvotaulukko	137
Taulukko 28.	Ammattikäytäntöjen, ammattitaidon ja osaamisen kehittyminen, esimiehiltä opitut työtavat ja taidot, äidinkieli: Post Hoc -testin tuloksia	138
Taulukko 29.	Ammattikäytäntöjen, ammattitaidon ja osaamisen kehittyminen, peruskoulutus: keskiarvotaulukko	139

Taulukko 30.	Ammattikäytäntöjen, ammattitaidon ja osaamisen kehittyminen, ammatillinen koulutus: keskiarvotaulukko	141
Taulukko 31.	Ammattikäytäntöjen, ammattitaidon ja osaamisen kehittyminen, ammatillisen koulutuksen tärkeys ja työntekijöiden ammatillinen koulutus: Post Hoc -testin tuloksia	142
Taulukko 32.	Ammattikäytäntöjen, ammattitaidon ja osaamisen kehittyminen, kiinnostus hankkia tietoa vieraasta kulttuurista ja ammatillinen koulutus: Post Hoc -testin tuloksia	143
Taulukko 33.	Työntekijöiden ammatikäytäntöön ja orientaatioon vaikuttavat tekijät varimax-rotatoitu latausmatriisi	145
Taulukko 34.	Työntekijöiden ammatikäytäntöön ja orientaatioon vaikuttavat tekijät, sukupuoli: keskiarvotaulukko	146
Taulukko 35.	Työntekijöiden ammatikäytäntöön ja orientaatioon vaikuttavat tekijät, työpaikka: keskiarvotaulukko	147
Taulukko 36.	Tyytyväisyys omaan työhön, ikä: Post Hoc -testin tuloksia	148
Taulukko 37.	Maahanmuuttajien ohjaus vaatii kärsivällisyyttä, ammatillinen koulutus:Post Hoc -testin tuloksia.....	161
Taulukko 38.	Käsitys maahanmuuttajan kulttuuritaustasta, äidinkieli: Post Hoc -testin tuloksia	164
Taulukko 39.	Käsitys maahanmuuttajan kulttuuritaustasta, ammatillinen koulutus: Post Hoc -testin tuloksia	165
Taulukko 40.	Käsitys maahanmuuttajan kulttuuritaustasta, ikä: Post Hoc -testin tuloksia	166
Taulukko 41.	Kulttuuritaustan ymmärtäminen, työpaikka: keskiarvotaulukko	167
Taulukko 42.	Tieto maahanmuuttajan tarvitsemasta ohjauksesta, ikä: Post Hoc -testin tuloksia	170
Taulukko 43.	Tieto palvelujärjestelmästä, ikä: Post Hoc -testin tuloksia	172
Taulukko 44.	Maahanmuuttajien ohjausprosessi on ajallisesti pitkä, ikä: Post Hoc -testin tuloksia	177
Taulukko 45.	Yhteistyö eri viranomaisten kanssa: keskiarvotaulukko	183
Taulukko 46.	Yhteistyö eri viranomaisten kanssa, ikä: Post Hoc -testin tuloksia	184

KUVIOT

Kuvio 1.	Maahanmuuttopolitiikan ja hallinnon kehitysvaiheet sekä Suomeen suuntautuneiden muuttoliikkeiden keskeisimpiä tapahtumia	22
Kuvio 2.	Maahanmuuttajien työllistymiseen vaikuttavat tekijät.....	33
Kuvio 3.	Kulttuurisen kompetenssin malli.....	69
Kuvio 4.	Tunnetaidot monikulttuurisessa ohjauksessa	72
Kuvio 5.	Tutkimuksen lähtökohdat	80
Kuvio 6.	Tutkimusasetelma	81
Kuvio 7.	Tutkimusvaiheet	82

Kuvio 8.	Aineistotriangulaatio	87
Kuvio 9.	Scattelin Screen -testi, faktorianalyysi 1	92
Kuvio 10.	Scattelin Screen -testi, faktorianalyysi 2	94
Kuvio 11.	Tutkimuksen luotettavuuskriteerit	97
Kuvio 12.	Maahanmuuttajien ohjauksen ammattikäytännön tasot	112
Kuvio 13.	Ohjaajan ammatilliset valmiudet.....	159
Kuvio 14.	Yhteenveto maahanmuuttajien ohjauksesta työvoimahallinnossa ja aikuiskoulutuksessa	192
Kuvio 15.	Yhteenveto ohjausprosessista ja orientaatioista	193

1 JOHDANTO

1.1 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

Maahanmuuttajien ohjaus työvoimahallinnossa ja aikuiskoulutuksessa on ajan-kohtainen tutkimusintressi kansainvälisen muuttoliikkeen yleistyessä ja ohjauksen tutkimusperustaisen kehittämisen lähtökohdista. Hyvällä ohjauksella edistetään maahanmuuttajien kotoutumista ja näin ehkäistään yhteiskunnallisesti haavoittuvassa asemassa olevien maahanmuuttajien syrjäytymistä. Tämän tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa, millä orientaatioilla maahanmuuttajien ohjausta työvoimahallinnossa ja aikuiskoulutuksessa tehdään ja miten ohjausta voitaisiin kehittää.

Maahanmuuttajien määrä ja kulttuurien kirjo on Suomessa lisääntynyt 1990-luvulta alkaen. Ulkomaalaistaustaisten osuus Suomen väestöstä on kasvanut 0,8 prosentista 6,6 prosenttiin vuosien 1990–2016 aikana (Tilastokeskus 2018a). Vuonna 2015 alkoi pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden määrän nopea kasvu. Tällöin Suomeen saapui 32 476 turvapaikanhakijaa, mikä oli 28 825 enemmän kuin edellisenä vuonna (Sisäministeriö 2016).

Maahanmuuttajaksi määritellään henkilö, joka asettuu Suomeen vuodeksi tai pidemmäksi ajaksi. Hallituksen esityksen (HE145/2002) mukaan maahanmuuttaja on yleiskäsite, jota käytetään kuvaamaan kaikkia pysyvässä asumistarkoituksessa Suomeen muuttaneita henkilöitä. Maahanmuuttajia ovat muun muassa paluumuuttajat, siirtolaiset ja tietyissä tilanteissa myös pakolaiset. Sanaa ulkomaalainen käytetään juridisessa kielenkäytössä kuvaamaan henkilöä, joka ei ole Suomen kansalainen. Erotuksena maahanmuuttaja -käsitteelle, ulkomaalainen tarkoittaa kaikkia, jotka eivät ole Suomen kansalaisia, mutta oleskelevat Suomessa. Lainsäädännössä ulkomaalaisen ulkomaalaisuus lakkaa hänen saatuaan Suomen kansalaisuuden. Maahanmuuttajuus viittaa sekä hallinnollisessa että arkisessa kielenkäytössä kulttuuriseen ja sosiaaliseen toiseuteen, joka ei ole lakautettavissa hallinnollisella päätöksellä samoin kuin juridinen ulkomaalaisuus. (Forsander 2002a, 10.)

Yhä useammin Suomessa on ryhdytty käyttämään myös termiä ulkomaalais-taustainen tai maahanmuuttajataustainen henkilö. Rapon (2011) mukaan näillä termeillä voidaan tarkoittaa toisen polven siirtolaisia eli ulkomailta Suomeen muuttaneiden ulkomaalaisten henkilöiden Suomessa syntyneitä lapsia. Monen ulkomailta Suomeen muuttaneen mielestä sana ”maahanmuuttaja” korostaa vierautta ja niputtaa kaikki Suomeen muuttaneet homogeeniseksi ryhmäksi. Monet Suomeen pysyvästi muuttaneet, suomen kielen osaavat ja Suomen kansalaisuuden saaneet kokevat, että heidät kategorisoidaan ainaisesti maahanmuuttajiksi. Osa pitää enemmän nimityksestä ”uussuomalainen” tai ”siirtolainen”, osa taas kaksoisnimityksistä kuten ”suomenvenäläinen” tai ”suomensomali”.

Yhtä oikeaa käsitettä ei ole, vaan tärkeintä on kohdata ihminen ihmisenä henkilöhistorioineen eikä maahanmuuttajien edustajana. (Säävälä 2011, 8-9.) Tässä tutkimuksessa tarkoitan käsitteellä maahanmuuttaja ulkomaan kansalaista, joka on muuttanut Suomeen pysyvässä asumistarkoituksessa.

Maahanmuuton myötä Suomeen on syntynyt etnisiä, kielellisiä, kulttuurisia ja uskonnollisia vähemmistöjä. Ne tuovat yhteiskuntaamme ja kulttuuriimme uudenlaisia vaikutteita. (Sisäministeriö 2013, 9.) Maahanmuuttajien määrän kasvu asettaa yhteiskunnalle haasteita kotouttamisen sekä palvelujen tarjoamisen näkökulmasta. Maahanmuuttajien kotoutumisessa ja työllistymisessä ohjauksella on tärkeä tehtävä, kuten myös maahanmuuttajien osaamisen tunnistamisessa. Hyvinvointipalvelujärjestelmän osa-alueista työvoimahallinnon ja aikuiskoulutuksen työntekijät ovat maahanmuuttajien osaamisen tunnistamisessa keskeisiä henkilöitä, joten he ovat perustellusti tämän tutkimuksen informantteja.

Tutkimukseni kiinnittyy sosiaalityöhön palveluohjaus-, kuntouttava sosiaalityö- ja syrjäytymis- käsitteiden kautta. Ormen ja Glastonburyn (1993) mukaan palveluohjaus on prosessi, jonka tarkoituksena on määrittää asiakkaan yksilölliset voimavarat ja palvelutarpeet sekä löytää tarpeisiin parhaiten vastaavat palvelut ja tukimuodot (Hänninen 2007, 7). Kuntouttavan sosiaalityön yhtenä tavoitteena on syrjäytymisvaarassa olevien inkluusio, liittäminen yhteiskunnalliseen valtakulttuuriin. Interventiona inkluusion mahdollisuudelle on myös esimerkiksi työttömien työllistäminen (Juhila 2006, 52). Suomessa syrjäytymisen ehkäisyyn on pyritty aktiivisella työllisyyspolitiikalla, mikä ilmenee erityisesti vuonna 2001 voimaan tulleessa laissa kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) ja tähän lakiin 1.1.2015 tulleissa muutoksissa. Myös erilaisilla aktivointitoimenpiteillä pyritään syrjäytymisen ehkäisyyn järjestämällä työnhakijoille ohjausta. Hallituksen esityksen (209/2016) mukaan Työ- ja elinkeinoviranomaisen tulee järjestää työnhakijan haastattelu, kun yhtäjaksoinen työttömyys on jatkunut kolme kuukautta ja sen jälkeen aina kolmen kuukauden yhtäjaksoisen työttömyyden jälkeen. Joten työssäkäynti voi ehkäistä myös maahanmuuttajien syrjäytymistä sekä muodostua kotoutumisen ja valtaistumisen välineeksi (Parviainen et al. 2005, 134).

Maahanmuuttajien ohjauksesta tarvitaan tutkimusta, jotta asiakastyön ammatillisia käytäntöjä voidaan tunnistaa ja kehittää eri toimialoilla. Sosiaalityön tiedonintressi on syrjäytymisen estäminen ja ihmillisen kärsimyksen lievittäminen haavoittuvassa tilanteessa oleville asiakkaille.

Tutkimukseni ensimmäisessä luvussa avaan tutkimuksen taustaksi Suomen maahanmuuttopolitiikkaa ja maahanmuuton historiaa sekä maahanmuuttajien työllisyyttä ja työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä toisen maailmansodan jälkeen. Toisen maailman sodan jälkeen alkoi eurooppalaisen siirtolaisuuden ensimmäinen aalto (Forsander 2002b, 260).

Luvussa kaksi, joka muodostaa tutkimukseni teoreettisen perustan, tarkastelen ohjausta käsitteenä ja teoreettisia lähestymistapoja ohjauksen orientaatioihin. Ohjauksen määritelmät poikkeavat toisistaan siinä, korostetaanko itse menetel-

mää, ohjaajan ja ohjattavan välistä vuorovaikutusta vai sitä prosessia, johon ohjauksella pyritään vaikuttamaan (Hytinen 2003, 99). Ohjauksen ammattikäytäntöihin vaikuttavina orientaatioina avaan psykodynaamista, kognitiivis-behavioraalista, eksistentiaalis-humanistista, konstruktivistista sekä interkulttuurista orientaatiota.

Luvussa kolme esittelen tutkimuksen tehtävät, metodologiset valinnat, tutkimusaineistot, empiiriset analyysimenetelmät sekä problematisoin tulosten luotettavuutta ja tutkimuksen eettisiä kysymyksiä. Tutkimukseni ensisijaisena tehtävänä on tuottaa tietoa maahanmuuttajien ohjauksesta työvoimahallinnossa ja aikuiskoulutuksessa. Tarkoitus on selvittää, millaisia ammattikäytäntöjä maahanmuuttajien ohjauksessa esiintyy, sillä työntekijöiden ammattikäytännöt konkretisoituvat toiminnaksi työorientaatioissa (esim. Liukko 2006, 12). Tutkin lisäksi, miten maahanmuuttajien ohjausta voitaisiin kehittää edelleen, sillä suomalaisen yhteiskunnan kulttuurinen monimuotoistuminen luo tarvetta kehittää kulttuurien välisiä toimintavalmiuksia julkisilla sektoreilla (Hammar-Suutari 2006).

Luku neljä on empiirinen tulosluku. Tässä luvussa esittelen yksityiskohtaisesti tutkimusaineistosta analyysien avulla tekemiäni havaintoja, joiden pohjalta teen yhteenvedon ja tulkiten tuloksia teorialähtöisesti.

Luku viisi muodostuu yhteenvedosta ja pohdinnasta. Lisäksi esitän johtopäätöksiä, arvioin tutkimustani sekä hahmottelen jatkotutkimuksen aiheita.

1.2 SUOMEN MAAHANMUUTTOPOLITIikka

Maahantuloa koskevasta politiikasta voidaan erottaa maahanmuuttajapolitiikka eli ne poliittiset ja hallinnolliset toimet, jotka koskevat oleskeluoikeuden saaneita maahanmuuttajia (Saukkonen 2013, 83). Yhtäältä voidaan puhua maahanmuuttopolitiikasta, jolla tarkoitetaan pelkästään maahanmuuttoa ja sen perusteita. Toisaalta voidaan puhua maahanmuuttajien integraatiopolitiikasta tai kotouttamispolitiikasta, joilla tarkoitetaan maahanmuuttajien asemaa suhteessa yhteiskunnan palveluihin ja sitä, millä tavalla maahanmuuttajien integraatiota suomalaisen yhteiskuntaan tuetaan. (Kurtti 2010, 4.) Suomessa ulkomaalaispolitiikka on ollut osa ulkopolitiikkaa ja erityisesti turvallisuuspolitiikkaa (Forsander 2002a 29; 84; Leitzinger 2008; Penttilä 1992). Maahanmuuttopolitiikan kehitys voidaan nähdä ulkomaalaislainsäädännön muutoksissa, jotka heijastavat tasapainottelua maahanmuuttajien perusoikeuksien vahvistamisen ja kansallisesta edusta kiinni pitämisen välillä (Saukkonen 2013, 87).

Ensimmäisen kerran ulkomaalaisten asema määriteltiin itsenäistyneessä Suomessa vuoden 1919 ulkomaalaisasetuksessa (AsK 1919/95), jossa ei ollut enää romaaneja ja juutalaisia syrjiviä säännöksiä. Suomen ulkomaalaislainsäädäntö muuttui vähitellen aiempaa yksityiskohtaisemmaksi ja tiukemmaksi liisääntyvien säädösten ja kontrollin kiristymisen myötä 1920–1930-luvuilla. Tur-

vapaikkaoikeuden käsite esiintyi ensimmäisen kerran vuoden 1930 ulkomaalaisasetuksessa (AsK 1930/57). Vuoden 1933 (AsK 1933/165) asetuksen mukaan pohjoismaalaisilla ja virolaisilla oli oikeus tulla maahan ilman passia. Vuoden 1938 (AsK 1938/433) ulkomaalaisasetuksessa heijastui poliittisesti vaikea tilanne ja ulkomaalaisiin suhtautuminen tiukentui olennaisesti. Tämä asetus loi perustan ulkomaalaisvalvonnalle. Vuonna 1942 annettiin ulkomaalaisasetus (AsK 1942/97), jossa ei ollut muutoksenhakua koskevia säädöksiä, joten ulkomaalaisasioissa tehdyistä päätöksistä ei ollut mahdollista valittaa (ennen vuotta 1951). Vuoden 1958 ulkomaalaisasetuksessa (AsK 1958/187) määriteltiin ensimmäisen kerran tarkemmin turvapaikanhakijoiden kohtelua. (Kuosma 1994, 160–170; Lepola 2000, 39–42.)

Suomeen perustettiin vuonna 1970 siirtolaisasian neuvottelukunta, joka vuonna 1980 määritteli "Suomen siirtolaisuuspolitiikan periaatteet" –mietinnössään maahanmuutto- ja ulkomaalaispolitiikan periaatteet. Suomalainen maahanmuuttopolitiikka alkoi varsinaisesti vuonna 1983, jolloin säädettiin Suomen historian ensimmäinen ulkomaalaislaki (400/1983). Lain keskeisenä tavoitteena oli Suomen ulkopoliittisten ja turvallisuuspoliittisten etujen sekä Suomea sitovien kansainvälisten sopimusten noudattaminen. Laki täytti silloisen ymmärryksen mukaiset Suomea sitovien tärkeimpien kansainvälisten sopimusten perusvaatimukset. (Kuosma 1994, 185; Lepola 2000, 73–78.) Suomen pakolaiskiintiö määriteltiin ensimmäistä kertaa syksyllä 1985, jolloin vuoden 1986 kiintiöksi tuli 100 henkilöä (Jaakkola 1989, 26).

Vuonna 1985 laajennettiin vuonna 1970 perustetun neuvottelukunnan tehtäväkenttä koskemaan myös maahanmuutto- ja ulkomaalaispolitiikkaa. Neuvottelukunnan mietinnössä vuodelta 1988 toistetaan vuonna 1980 määritellyt maahanmuutto- ja ulkomaalaispolitiikan periaatteet (KM 1980:63, 109–112; KM 1988:41, 100). Maahanmuuttopolitiikan periaatteina oli, että työvoiman kysyntä on ensisijaisesti pyrittävä tyydyttämään kansallisia työvoimavaroja kehittämällä. Maahanmuuttoa haluttiin säädellä siten, etteivät maahanmuuttajat työllisty yksipuolisesti matalapalkka-aloille. (KM 1988:41, 100, 135–136; KM 1980:63, 112.) Työvoimaministeriön ulkomaista työvoimaa koskevan päätöksen (TVM 50/000/85) mukaisesti ulkomaalaisen oli haettava oleskelu- ja työlupaa jo ennen maahan saapumistaan. Työluvan saamisen edellytyksenä oli lisäksi se, että asianosaisella oli jo työpaikka tiedossa Suomessa. (KM 1997, 61; Salmio 2000, 6.)

1990-luvulle asti ei Suomessa ollut virallisesti määriteltyä maahanmuutto- ja pakolaispolitiikkaa, vaan se muodostui lainsäädännön, ministeriöiden ohjeiden ja viranomaisten tekemien päätösten pohjalta. (KM 1997, 61; Salmio 2000, 6.) Vuonna 1991 astui voimaan uudistettu ulkomaalaislaki (449/1991). Lain uudistamiseen vaikutti myös muiden Pohjoismaiden uudistuneet ulkomaalaislait, joten vastaavuus niiden kanssa oli pohjoismaisen passintarkastussopimuksen vuoksi tärkeää. (Lepola 2000, 78.) Laissa määriteltiin ulkomaalaisen oleskelulupa, joka voitaisiin myöntää suojelun tarpeessa olevalle henkilölle tai humanitaarisiin perusteisiin. Lakiin sisällytettiin palauttamiskielto ja ulkomaalaisasioihin

sovellettiin suoraan sekä kansainvälisiä sopimuksia että myös hallintomenettelylakia. Lähtökohtana oli, että ulkomaalaisen oikeuksia ei tule rajoittaa enempää kuin on välttämätöntä. Tähän lakiin liittyi tärkeänä maahanmuuttopolitiittisena uudistuksena niin sanottu inkeriläispykälä, jonka mukaan inkeriläisiä voitiin pitää paluumuuttajina. (KM 1989:7; HE 47/1990; Lepola 2000, 84; Saukkonen 2013, 88.) Paluumuuttajina inkerinsuomalaiset ovat olleet ainoa ryhmä, jolle Suomi on vapaaehtoisesti myöntänyt oikeuden muuttaa maahan. (Paananen 1999, 42–43.) Lisäksi tuolloin perustettiin turvapaikkalautakunta käsittelemään turvapaikkahakemuksia ja maahan saapuvien valitusoikeuksia laajennettiin. Neuvostoliiton hajoaminen vuonna 1991 vaikutti monin tavoin Suomen ulko- ja sisäpolitiikkaan sekä maahanmuuttoon ja ulkomaalaispolitiikkaan. Se merkitsi itärajan avautumista maahanmuutolle. Historiallisesti katsottuna maahanmuuttopolitiikka tuolloin muotoutui osana idänsuhteita. (Lepola 2000, 46.) Suomi liittyi Euroopan unioniin vuonna 1995 ja tällä päätöksellä on ollut merkittävä vaikutus Suomen maahanmuuttopolitiikkaan ja -käytäntöön. Tämän myötä on EU-maiden kansalaisilla ollut vapaus liikkua ja hakea töitä jäsenvaltioista.

Syksyllä 1997 Suomessa julkistettiin valtioneuvoston periaatepäätös hallituksen maahanmuutto- ja pakolaispoliittiseksi ohjelmaksi (VN 1997). Ohjelman lähtökohtana oli, että Suomi ei muokkaa maahanmuuttopolitiikkaansa yksin vaan osin Euroopan unionin puitteissa. Suomen hallitus nimesi maahanmuutto- ja turvapaikkapolitiikan keskeisiksi periaatteiksi avoimuuden ja kansainvälisyyden, ihmis- ja perusoikeudet, hyvän hallinnon ja oikeusturvan. Lisäksi periaatepäätöksessä mainittiin myös rikollisuuden aiheuttamien lieveilmiöiden hallitseminen sekä valmistautuminen mahdollisen kriisitilanteen johdosta lähialueilta aiheutuvaan massamuuttoon. Pakolaispolitiikassa nähtiin keskeisenä pakolaisuuden syiden poistaminen, pakolaisten suojelu kansainvälisen toiminnan kautta, humanitaariset avustustoimenpiteet, pakolaisten sijoittaminen Suomeen sekä turvapaikan antaminen sitä tarvitseville. Kielen ja yhteiskunnan pelisääntöjen omaksuminen katsottiin maahanmuuttajien Suomessa menestymisen edellytykseksi. (VN 1997.)

Maahanmuuttajien aktiiviseen kotouttamiseen julkisen vallan toimesta ryhdyttiin Suomessa 1990-luvun puolivälissä. Pakolais- ja maahanmuuttopolitiikasta puuttui selkeät säännöt, päämäärät ja kokonaissuunnitelmallisuus vuoteen 1997 asti (Salmio 2000, 6). Vuonna 1995 asetetun maahanmuutto- ja pakolaispoliittisen toimikunnan mietinnössä (KM 1997:5) maahanmuuttajien kytkeminen suomalaiseen yhteiskuntaan tuli voimakkaasti esille. Mietintö johti hallituksen maahanmuutto- ja pakolaispoliittisen periaateohjelman hyväksymiseen 16.10.1997 ja ensimmäiseen kotouttamisesta säädettyyn lakiin vuonna 1999 (493/1999). (VATT-työryhmä 2014, 42). Laki tarkensi toimenpiteiden tasolla hallituksen maahanmuutto- ja pakolaispoliittista ohjelmaa. Lainasana integraatio korvattiin *kotoutumisella* ja integraatiopolitiikka *kotouttamiseksi* tarkoituksena tehdä eroa integraatioon liitettyihin sulautumisen ja oman identiteetin menettämisen mielikuviin. (Hallituksen maahanmuuttopolitiittinen ohjelma 2006; Työ-

ja elinkeinoministeriö 2013, 9.) Laissa kotoutumisella tarkoitettiin maahanmuuttajan yksilöllistä kehitystä tavoitteena osallistua työelämään ja yhteiskunnan toimintaan samalla omaa kieltään ja kulttuuriaan säilyttäen. Kotoutumista tuettiin viranomaisten järjestämien toimenpitein ja voimavaroin. (HE 166/2005)

EU:n yhteisen maahanmuuttopolitiikan intressit tulivat näkyviksi Amsterdamin sopimuksessa 1999 ja vuonna 2000 Lissabonin strategiassa. Euroopan unionin jäsenmaat sitoutuivat työllisyysstrategiaansa edistämään täystyöllisyyttä, parantamaan työn laatua ja tuottavuutta sekä vahvistamaan sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja osallisuutta. (EUR-Lex.) 2000-luvulla alkoi myös keskustelu EU:n yhteisen maahanmuutto- ja turvapaikkapolitiikan sisällöstä.

Vuonna 2000 tuli muutos turvapaikkamenettelyyn, kun nopeutettu menettely otettiin käyttöön. Monet lainsäädännölliset, yhteiskunnalliset sekä Suomen kansainväliseen ympäristöön liittyvät muutokset aiheuttivat muutostarpeita ulkomaalaislakiin (HE 265/2002). Ulkomaalaislain kokonaisuudistus alkoi vuonna 2000. Uusi Ulkomaalaislaki (301/2004) astui voimaan 1.5.2004. Lain suurempina muutoksina ja parannuksina voidaan pitää seuraavia asioita: viranomaisten keskinäisiä toimivaltasuhteita on uudessa laissa selkeytetty, avustajan ja tulkin tehtävät säädetään entistä paremmin ja työntekijöiden ja elinkeinonharjoittajien oleskelulupia käsittelevät pykälät on tehty yhtenäisemmiksi. Uudella lailla päätettiin myös, että Ulkomaalaisvirasto myöntää kaikki oleskeluluvat ja että turvapaikkamenettelyt säilyvät ennallaan. Pääministeri Anneli Jäätteenmäen hallitus esitti vuoden 2003 ohjelmassaan tavoitteekseen edistää työperusteista maahanmuuttopolitiikkaa, mikä näkyi uudessa Ulkomaalaislaissa (301/2004) aiempaa myönteisempänä suhtautumisena työvoiman maahanmuuttoon sekä työntekijöiden oleskeluluvan myöntämismenettelyn yksinkertaistamisena. (Saukkonen 2013, 88–89.)

Uusien jäsenmaiden liittyminen Euroopan unioniin vuonna 2004 käynnisti tai ainakin vauhditti keskustelua työvoiman liikkuvuuden mahdollisuuksista ja uhista sekä työperäisestä maahanmuutosta, sillä pelättiin hallitsemattomia maahanmuuttovirtoja, palkkojen polkemista, kotimaisen työvoiman työttömäksi jäämistä ulkomaisen ja halvemman tullessa tilalle (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 22). Työvoiman maahanmuuttoa Suomeen estettiin vuonna 2004 voimaantulleella lailla Tšekin, Viron, Latvian, Liettuan, Unkarin, Puolan, Slovenian ja Slovakian kansalaisten ansiotyön edellytyksistä (309/2004). Tällä niin sanotulla siirtymälailla vaadittiin uusien jäsenmaiden kansalaisilta samanlainen lupabyrokratia kuin muilta maahanmuuttajilta. Tämä siirtymäaikalainsäädäntö ei merkittävästi vaikuttanut siihen, kuinka paljon ulkomaalaista työvoimaa Suomeen tuli, koska useimmiten työvoima tuli maahan palveluntuottajien välityksellä niin sanottuina lähetettyinä työntekijöinä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 22.)

Tällöin SAK (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö) totesi lausunnossaan, että tärkeintä ulkomaisen työvoiman kohdalla on sen varmistaminen, että ulkomaista työvoimaa ei tuoda korvaamaan suomalaista työvoimaa tai vaikeuttamaan työttömänä olevien suomalaisten työllistymistä ja että heihin sovelletaan

suomalaisia työehtoja. Tavoitteena oli myös ns. harmaan työvoiman käytön estäminen. (SAK 2004.)

Vuonna 2005 Suomen hallituksen ensimmäisen maahanmuuttopoliittisen ohjelman luonnos herätti keskustelua palkansaajajärjestöjen keskuudessa. Tällöin palkansaajajärjestöt ilmaisivat huolensa väestön ikääntymisen mukanaan tuomasta työvoimapulasta, jonka vuoksi maahan tulisi houkutella ammattitaitoista työvoimaa. Palkansaajajärjestöjen mukaan ulkomaista työvoimaa tarvitaan täydentämään suomalaista työvoimaa – ei korvaamaan sitä. Kannanotollaan työmarkkinajärjestöt halusivat vaikuttaa siihen, että suomalainen yhteiskunta ja työyhteisöt suhtautuisivat myönteisemmin maahanmuuttajiin. (Asa & Muuri-nen 2010, 31.)

Vuonna 2006 hallituksen maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa oli työperus-teinen maahanmuutto aiempaa selvemmin esillä. Ohjelman mukaan esimerkiksi inkerinsuomalaisten paluumuutto olisi kanavoitava työmarkkinoiden tarpeisiin, ulkomaalaisia olisi opastettava ja maahanmuuttajia tuettava kotoutumisessa sekä humanitaarista maahanmuuttoa olisi kehitettävä. (Saukkonen 2013, 89.) Maahanmuuttajien kotoutumisen tehostamista ja nopeuttamista haluttiin tukea muuttamalla maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vas-taanottamisesta annettua lakia. Uudistetun lain muutokset tulivat voimaan 2.1.2006. Säädösmuutoksiin liittyy Hallituksen esitys (HE 166/2005) sekä hallin-tovaliokunnan mietintö (HaVM 26/2005). Toimijoiden yhteistyön tehostaminen tarkennettiin koskemaan maahanmuuttajien kotouttamisen kehittämistä, suun-nittelua ja seurantaa. Lakiin sisältyy luettelo toimenpiteistä ja palveluista, jotka on otettava huomioon sekä kotouttamishjelmissä että kotoutumissuunnitelmis-sa. (HE 166/2005.)

Pääministeri Matti Vanhasen toisessa hallitusohjelmassa (2007, 3) määriteltiin hallituksen maahanmuuttopoliittiseksi tavoitteeksi kehittää aktiivista, kokonais-valtaista ja johdonmukaista politiikkaa, joka ottaa täysipainoisesti huomioon niin työvoiman tarpeen, maahanmuuttajien moninaiset lähtökohdat kuin kansainväliset velvoitteet (Hallitusohjelma 2007, 21). Tavoitteena oli tehostaa maas-sa jo asuvien maahanmuuttajien kotouttamisjärjestelmän ohjausta, kehittää edel-leen työvoimapolitiittisia toimenpiteitä, työvoimatoimistojen osaamista ja henki-löstövoimavaroja maahanmuuttaja-asiakkaiden tarpeiden mukaiseksi. (Työmi-nisteriö 2007.) Hallitusohjelmassa kerrottiin myös Suomen ulkomaalaisviraston nimen muuttamisesta maahanmuuttovirastoksi 1.1.2008. Viraston tehtävänä on tukea maahanmuuton parissa työskenteleviä viranomaisia ja toteuttaa maahan-muuttopolitiikkaa. (Lasonen et al. 2013, 14; Maahanmuuttovirasto, 2014.) Työ- ja elinkeinoministeriön perustamisen yhteydessä työministeriön maahanmuutto-asiat siirrettiin sisäasiainministeriöön vuonna 2008, johon kuuluu ulkomaalais-osasto ja sen alaisuudessa maahanmuuttovirasto.

Vuonna 2009 (323/2009) astui voimaan ulkomaalaislain muutos, jonka mu-kaan henkilöille, jotka ovat saaneet tilapäisen oleskeluluvan siksi, että heitä ei voida teknisen esteen vuoksi poistaa maasta, annetaan mahdollisuus työnte-

koon. Myös viisumisäännös muuttui siten, että Schengenin viisumin voimassaoloaikaa voidaan pidentää. Samalla saatettiin voimaan EU:n määritelmädirektiivi (2004/83/EY), jonka tavoitteena on ottaa käyttöön EU:n yhteinen määritelmä ”toissijaisesta suojelusta”. (Finlex uutiset 14.5.2009.)

Maahanmuuttajien kotoutumista ja mahdollisuutta osallistua aktiivisesti suomalaisen yhteiskunnan toimintaan pyrittiin tukemaan ja edistämään lailla maahanmuuttajien kotoutumisen edistämisestä (1386/2010), joka tuli voimaan vuonna 2011. Laissa on määritelty kunnan, työ- ja elinkeinotoimiston sekä muiden viranomaisten tehtäväksi antaa maahanmuuttajalle asianmukaista ohjausta, neuvontaa ja tietoa hänen oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan suomalaisessa työelämässä ja yhteiskunnassa sekä lisäksi tietoa palvelujärjestelmästä ja kotoutumista edistävistä toimenpiteistä.

Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen aikana (2011–2014) pyrittiin luomaan aktiivista ja ennakoivaa maahanmuuttopolitiikkaa. Hallituksen yhtenä keskeisenä päämääränä oli tehostaa maahanmuuttajataustaisten kansalaisten työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Maahanmuuttopolitiikan linjauksiin kuului kotouttamisasioiden liittäminen työllisyyspolitiikkaan, minkä seurauksena kotouttamisasiat siirtyivät vuoden 2012 alusta alkaen sisäministeriöstä työ- ja elinkeinoministeriöön. (Sisäministeriö 2013; Saukkonen 2013, 90; Lasonen et al. 2013, 14.)

Pääministeri Juha Sipilän hallituksen maahanmuuttopolitiittisen linjauksen (Valtioneuvosto 2015) mukaan maahanmuuttajat vahvistavat Suomen innovaatiokykyä ja osaamista. Hallitus haluaakin edistää työllisyyttä, taloutta ja huoltosuhdetta vahvistavaa ja kohentavaa työperäistä maahanmuuttoa. Pääsääntö työvoiman tarveharkinnassa on vallitsevien käytäntöjen jatkaminen. Viranomaisten välistä tiedonvaihtoa tulee vahvistaa ja toiminnan tulee olla poikkihallinnollista. (Valtioneuvosto 2015.)

Suomalaista maahanmuuttopolitiikkaa on itsenäisyyden aikana pääasiassa ohjannut muu kuin työvoimapolitiikka. Suomeen tulleet maahanmuuttajat ovat tulleet arviolta 95 prosenttisesti muista syistä kuin työvoimatarpeen vuoksi, joten maahanmuuttajien vastaanotto on ollut humanitaarista (Forsander 2004, 86; Forsander 2003.) Humanitaarisiin kysymyksiin painottuvan politiikan rinnalla alettiin 2000-luvun alkupuolella korostaa aktiivista työperusteista maahanmuuttoa (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013, 9). Tällöin kansallisissa tutkimuksissa (esim. Pohjanpää et al. 2002; Forsander & Alitoppa-Niitamo 2000; Jaakkola 2000; Paananen 1999) ja viranomaiskannonotoissa katse kohdistui maahanmuuttajien työllistymiseen ja elinoloihin (ks. Forsander 2001). Maahanmuuttajien työllistymistä pidettiin tärkeänä, sillä työikäisenä Suomeen muuttava ja hyvin suomalaisilla työmarkkinoilla pärjäävät maahanmuuttajat vaikuttavat positiivisesti julkiseen talouteen (Eerola 2014).

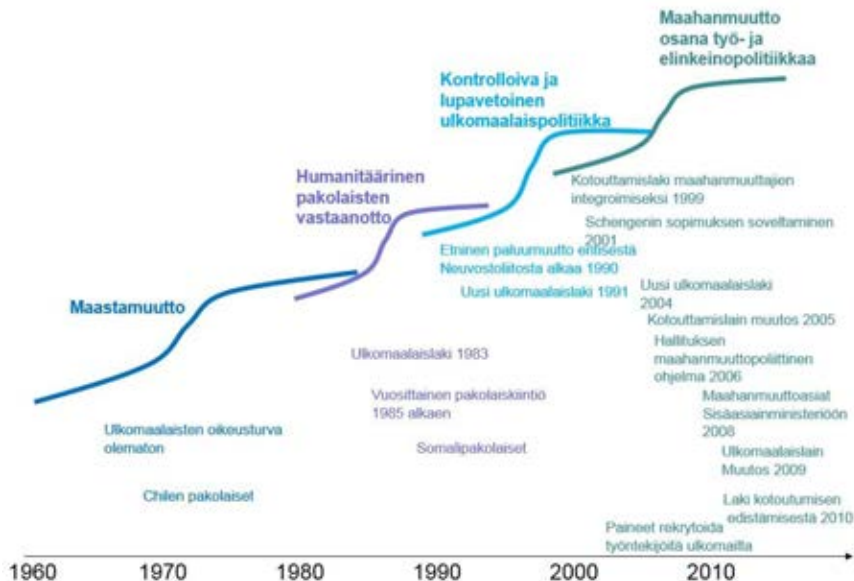
Suomen maahanmuuttopolitiikka on kehittynyt pääasiassa ulkopuolisten paineiden velvoittamana. Käytännössä reunaehdot maahanmuuttopolitiikan valmistelulle asettavat Suomen perustuslain perusoikeussäännökset, EU:n lain-

säädäntö ja Suomen ratifioimat kansainväliset sopimukset. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013, 9; Sisäministeriö 2013, 10.) Suomen maahanmuuttopolitiikan kehityksessä Euroopan unionilla on ollut keskeinen merkitys. Kansallista maahanmuuttopolitiikkaa ei voida suunnitella pelkästään kansallisista lähtökohdista, vaan sen on sovittava kansainväliseen viitekehykseen. (Forsander 2002b.) EU:n turvapaikka- ja maahanmuuttopolitiikka vaikuttaa kansalliseen maahanmuuttopolitiikkaan ja lainsäädäntöön. Euroopan komission sisäasioiden pääosaston tavoitteena on Eurooppa 2020 -strategian mukaisesti kehittää kokonaisvaltaista EU:n yhteistä maahanmuuttopolitiikkaa, jolla nähdään pitkällä aikavälillä olevan tärkeä merkitys unionin taloudelliselle kehitykselle ja kilpailukyvyille. Euroopan unionin maahanmuuttopolitiikan painopisteiden mukaan Suomi osallistuu aktiivisesti laillista maahanmuuttoa koskevan EU-lainsäädännön valmisteluun ja tukee yhteisen eurooppalaisen turvapaikkajärjestelmän täytäntöönpanoa sekä kehittää EU:n ulkoraja- ja palautuspolitiikkaa (Sisäministeriö 2015, 23–24, 30).

Maahanmuuttopolitiikassa on ollut 2000-luvulla keskeistä kotoutumisen kaksisuuntaisuus eli käsitys, että kyse ei ole vain maahanmuuttajien sopeutumisesta, vaan myös kantaväestön sopeutumisesta muuttuvaan yhteiskuntaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013, 9.) 2000-luvulla on sekä kansallisissa että kansainvälisissä keskusteluissa tullut esiin aiempaa aktiivisemmän maahanmuuttopolitiikan tarve. Perusteena ovat olleet muun muassa väestön ikärakenteen muutokset ja työvoiman määrän muutokset teollisuusmaissa. (Forsander 2002a, 26.) Maahanmuuton kasvu lisää tarvetta aktiiviselle ja pitkäjänteiselle kotoutumispolitiikalle (Sisäministeriö 2015, 65). Kotouttamisessa läpileikkaavia tavoitteita ovat maahanmuuttajien yhdenvertaisuus ja täysimääräinen osallistuminen suomalaiseen yhteiskuntaan.

Maahanmuuttopolitiikka liittyy kansallisesti erityisesti työvoima-, sosiaali- ja terveys-, koulutus- ja kielipolitiikkaan. Valtion kotouttamisohjelmassa tarkastellaan maahanmuuttajaväestön tarpeita etenkin työllisyys-, koulutus-, asumis- sekä sosiaali- ja terveyspalveluissa keskeisenä tavoitteena maahanmuuttajien osallisuuden lisääminen. Myös käynnissä olevat valtakunnalliset uudistukset, kuten kuntauudistus vaikuttavat maahanmuuttopolitiikkaan. (Sisäministeriö 2013, 10.)

Kuvioon 1 olen koonnut eri lähteisiin nojautuen Suomen maahanmuuttopolitiikan ja hallinnon kehitysvaiheita sekä Suomeen suuntautuneiden muuttoliikkeiden keskeisimpiä tapahtumia. Kuviosta käy ilmi, että 2000-luvulla maahanmuuttopolitiikka on ollut muutoksessa. Kontrolloivasta ja lupavetoisesta ulkomaalaispolitiikasta siirryttiin tukemaan hallittua maahanmuuttoa osana työ- ja elinkeinopolitiikkaa.



Kuvio 1. Maahanmuuttopolitiikan ja hallinnon kehitysvaiheet sekä Suomeen suuntautuneiden muuttoliikkeiden keskeisimpiä tapahtumia (Lähteet: Norrback 2008; Forsander 2002a, 28; Lepola 2000; Salmio 2000)

Suomen nykyinen maahanmuuttopolitiikka pyrkii maahanmuuttajien osallisuuden lisäämiseen suomalaisessa yhteiskunnassa. Maahanmuuton tulevaisuus 2020-strategiassa määritellään maahanmuuttopolitiikan tavoitteita kolmen eri suuntaviivan osalta: "Suomi on turvallisesti avoin", "Jokainen löytää paikkansa" ja "Moninaisuus on arkea". (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013, 9.)

1.3 MAAHANMUUTTO SUOMEEN

Maahanmuutosta on puhuttu Euroopassa ja Suomessakin monikulttuurisuuden lisääntymisen tai monikulttuurisuuspolitiikan yhteydessä (Säävälä 2011, 10). Maahanmuuttomaana Suomi on nuori, mikä osaltaan selittää sen, että varsin kielteiset asenteet ovat hallinneet suomalaisten asenteita maahanmuuttoon (Sisäministeriö 2013, 9). Myös pakolaiskriisi näyttää hieman tiukentaneen asennoitumista maahanmuuttoon Elinkeinoelämän valtuuskunnan EVA:n arvo- ja asennetutkimuksen mukaan. Työperusteiseen maahanmuuttoon ei kuitenkaan suhtauduta yhtä varautuneesti kuin muuhun maahanmuuttoon. Pakolaisten työllistämiseksi on vankka tuki ja työttömistä suomalaisistakin yli puolet hyväksyy töiden tarjoamisen pakolaisille. (Sisäministeriö 2013, 9; Elinkeinoelämän valtuuskunta 2016.)

Suomi on ollut perinteisesti maastamuuttomaa, josta on lähdetty töihin ulkomaille, kuten Ruotsiin, Australiaan ja Pohjois-Amerikkaan. Erityisesti 1960–

1970-luvuilla, suuren muuton vuosina, Ruotsin suuret teollisuuslaitokset vetivät Suomesta runsaasti koulutettua työvoimaa. Ensimmäiset pakolaiset Suomeen tulivat Chilestä 1970 -luvulla ja vasta 1980-luvun alkupuolella maahanmuuttajia oli enemmän kuin maasta lähteneitä. Maahanmuuton väestöpoliittisiin lähtökohtiin heräsi kiinnostus Euroopassa ja siten myös Suomessa yleisemmin 1980-luvulla. Syynä tähän oli huomio väestön ikääntymisen vaikutuksista työvoiman rakenteeseen ja huoltosuhteeseen ja havainto, että muuttajat eivät palanneetkaan kotimaihinsa. Tällöin alkoi syntyä suuria ja pysyviä vähemmistöjä. Myös 1980-luvun lopun nousukauden myötä uhkasi työvoimapula, jonka estämiseksi aktivoitui maahanmuuttokeskustelu myös Suomessa. Lisäksi 1980-luvun lopulla ryhdyttiin uudistamaan Euroopan Unionin yhdentymispolitiikan seurauksena EY/EU:sta yhtenäistä työssäkäyntialuetta. (Söderling 2002, 4; Söderling 1999, 13; Forsander 2002a.)

Suomi kansainvälistyi 1990-luvun alkaessa monin tavoin: ulkomaiset pääomasijoitukset vapautettiin ja myös maahanmuuttajien määrä lisääntyi nopeasti (Forsander 2003). Maahanmuuton lisääntymisen syynä olivat 1990-luvun sodat: Persianlahden sota, Jugoslavian hajoamissodat, Kosovon sota ja Afganistanin sota sekä muut kriisit, jotka ajoivat turvapaikanhakijoita myös Suomeen. 1990-luvun alussa Suomeen saapuivat ensimmäiset pakolaiset sisällissotaa käyvästä Somaliasta. Lisää pakolaisia Suomeen tuli Balkanilta Jugoslavian hajoamissotien seurauksena koko 1990-luvun ajan ja edelleen 2000-luvulla muista sotaa käyvisistä maista kuten Afganistanista ja Irakista. Samalla 1990-luvulla ja 2000-luvulla käynnistyi inkerinsuomalaisten maahanmuutto entisen Neuvostoliiton alueelta. (Martikainen et al. 2013, 37; Sarvimäki 2003, 33.)

Vuonna 2016 Suomessa oli maahanmuuttajia 244499. Valtaosa Suomen nykyisistä maahanmuuttajista on tullut Suomeen Virosta, Venäjältä, Ruotsista tai turvapaikan hakijoina ja pakolaisina. (Taulukko 1) (Tilastokeskus 2018b.)

Taulukko 1. Suurimmat ulkomaalaisryhmät Suomessa 2016. (Lähde: Tilastokeskus 2018b)

Maa, jonka kansalaisuus	Lukumäärä
Viro	51584
Venäjä	30965
Irak	9532
Kiina	8533
Ruotsi	8160
Thaimaa	7610
Somalia	7162
Intia	4959
Turkki	4704
Britannia	4575
Muut	106784
Yhteensä	244499

2000-luvun alussa arvioitiin, että vuoteen 2020 mennessä maahanmuuttajien määrä vähintään kaksinkertaistuu eli tällöin maahanmuuttajia olisi noin 300 000. Valtaosan on ennakoitu olevan työperäistä maahanmuuttoa entisen Neuvostoliiton alueelta ja uusista EU-maista. (Moisio & Martikainen, 2006, 5.) Tuolloin laskelmien mukaan maahanmuuttajien määrän lisääntymisen arvioitiin olevan vähäisempää kuin suomalaisen työvoiman supistuminen. (Sarvimäki 2003, 69.) Vuoden 2015 aikana maahanmuuttajien määrässä on kuitenkin tapahtunut iso kasvu turvapaikanhakijoiden määrän lisääntyttä, mitä ei aikaisemmissa laskelmissa ole osattu ottaa huomioon (Myrskylä 2015).

Suurin maahanmuuttajien ikäluokka on 2000-luvulla ollut 25–34-vuotiaat (n. 30 %). Vieraskielisistä ulkomaan kansalaisista on työikäisiä 76 %, joten maahanmuuttajaväestö on keskimäärin iältään Suomen väestöä nuorempaa. Kansalaisuusryhmittäin Suomessa asuvien ulkomaalaisten ikärakenne vaihtelee paljon. Työikäisiä oli vuoden 2014 lopussa eniten nepalilais- ja espanjalaistaustaisten joukossa, noin 90 %. Vähiten työikäisiä oli niiden joukossa, joiden taustamaa oli Kongon demokraattinen tasavalta, Somalia ja Ruotsi. Kansalaisuuksittain tarkasteltuna muuttajien sukupuolierot ovat suuria. Esimerkiksi briteistä 80 % oli miehiä ja Thaimaan kansalaisista noin 85 prosenttia oli naisia. (Työministeriö 2007; Torvi 2007; Tilastokeskus 2015b; Arajärvi 2009, 7.)

Maahanmuutto ei kohdistu tasaisesti Suomen eri alueille, sillä pääosa maahanmuuttajaväestöstä on asettunut asumaan suurimpiin kaupunkeihin ja erityisesti pääkaupunkiseudulle. Lähes puolet (48 %, 109 000) Suomen ulkomaista syntyperää olevista, ulkomailla syntyneistä henkilöistä asuu pääkaupunkiseudulla. Noin joka neljäs asuu muualla Etelä-Suomessa (26 %, 59 000) ja noin joka kuudes (17 %, 38 000) Länsi-Suomessa tai Ahvenanmaalla. Pohjois- ja Itä-Suomeen on asettunut yksi kymmenestä (10 %, 23 000). (Joronen 2005, 59; Sisäministeriö 2013, 8; Tilastokeskus 2015a; Nieminen et al. 2015, 21.)

Maahanmuuton syyt ovat hyvin moninaiset, joten maahanmuuttajat eivät ole homogeeninen ryhmä. Annika Forsander (2004) on tunnistanut tutkimuksessaan 7 maahanmuuttotypologiaa, jotka ovat: työperustainen-, perheperustainen-, etnisperustainen- ja opiskeluun perustuva maahanmuutto, eläkeläisten muutto-liike, pakolaiset sekä laitton tai dokumentoimaton muutto. Suomeen muuttavien ulkomaalaisten moninaisuutta kuvaa havainnollisesti taulukossa 2 oleva maahanmuuttoperusteiden typologia (Forsander 2004, 106).

Taulukko 2. Maahanmuuttoperusteiden typologia. (Lähde: Forsander 2004)

Työperustainen maahanmuutto	• Asiantuntijamuutto • Muu ammattitaitoinen muutto • Keikkatyöläiset • Yrittäjät • Kansainvälinen harjoittelu • Au-pairit ja muut kotitaloustyöntekijät • Sesonkityövoima
Perheperustainen muutto	• Kansainvälinen perheenmuodostus • Kansainvälinen perheenyhdistäminen
Etnisperustainen muutto	• Inkerinsuomalaisten ja perheenjäsenten maahanmuutto • Nykyisten tai entisten Suomen kansalaisten paluumuutto
Opiskeluun perustuva muutto	• Tutkinto-opiskelijat • Opiskelijavaihto
Eläkeläisten muuttoliike	• Eläkkeelle jääneiden nykyisten tai entisten Suomen kansalaisten paluumuutto • Suomen kansalaisten rotaatiomuutto "etelän" ja Suomen välillä • Maahanmuuttajataustaisten rotaatiomuutto lähtömaan ja Suomen välillä
Pakolaiset	• Turvapaikkaprosessissa olevat • Oleskeluluvan saaneet turvapaikanhakijat • Kiintiöpakolaiset
"Laiton" tai dokumentoimaton muutto	• Oleskeluluvan tai viisumin yrittäjät • Ihmiskaupan uhrin, trafficking • Maahan jääneet kielteisen turvapaikkapäätöksen saaneet • Dokumentoimattomasti maassa oleva ja työskentelevä työvoima

Työministeriön arvion mukaan pääasialliset syyt Suomeen muutossa 1990- ja 2000-luvuilla ovat olleet perhesiteet (n. 60–65 %), pakolaisuus (n. 15 %), paluumuutto (n. 10 %), työ (n. 5-10 %), ja muut syyt kuten opiskelu (n. 5-10 %). Vuonna 2014 perhesyyt oli edelleen tärkein syy (54 %), työ 21 % ja pakolaisuus tai opiskelu 12 %. Taustamaan mukaan tarkasteltuna vuonna 2014 Virosta tulleilla työ oli tärkein syy ja Lähi-Idän ja Afrikan maista tulleilla taas pakolaisuus oli tärkein Suomeen tulon syy. Alueelliset erot maahanmuuton syissä näkyvät siinä, että pääkaupunkiseudulla asuvien ulkomaalaistaustaisten keskuudessa työperäinen maahanmuutto oli kaikkein yleisintä ja muita alueita vähäisempää se oli Pohjois- ja Itä-Suomessa. (Saukkonen 2007, 39; Nieminen et al. 2015, 20.)

Maahanmuuttoon liittyvää keskustelua on Suomessa hallinnut pitkään pakolaiskysymys, vaikka turvapaikanhakijat ja pakolaiset ovat olleet vain noin viidesosa muuttajista (Räty 2002; Torvi 2007). Vuodesta 2015 lähtien pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden määrä on lisääntynyt voimakkaasti, minkä seurauksena pakolaiskysymykset ovat hyvin ajankohtaisia ja herättävät paljon keskustelua.

Tarkasteltaessa maahanmuuttoa työmarkkinoiden näkökulmasta voidaan Forsanderin (2004, 86) mukaan maahanmuuttajat jaotella karkeasti ottaen kolmeen ryhmään, joiden tilanne integraation ja vastaanottavan maan työmarkkinoiden kannalta on erilainen:

- 1) Työvoimamuuttajat, jotka muuttavat maahan siksi, että heillä on vastaanottavassa maassa työpaikka
- 2) Ei-työvoimamuuttajat, jotka muuttavat muista syistä kuin työpaikan takia.
- 3) Laittomat tai dokumentoimattomat maahanmuuttajat

Työvoimamuuttajien maahanmuutto perustuu työperäisiin, talouteen liittyviin syihin. Ei-työvoimamuuttajien joukkoon kuuluvat perhesyistä muuttavat, pakolaiset, paluumuuttajat ja opiskelijat. Laittomat ja dokumentoimattomat maahanmuuttajat ovat kaikista heikoimmassa asemassa, sillä he elävät asemansa takia yhteiskunnallisten järjestelmien ulkopuolella, tai siihen vain heikosti kiinnittyneinä. Muista syistä kuin työvoimatarpeen vuoksi muuttavista työvoimaan kuuluvat ja työmarkkinoille pyrkivät tarvitsevat työllistymistä tukevia yhteiskunnallisia toimenpiteitä. (Forsander 2004.)

Pekka Myrskylän (2015) mukaan Suomi tarvitsee vuosittain noin 34 000 työperäistä maahanmuuttajaa seuraavien 10–15 vuoden ajan. Maahanmuuttajia tarvitaan, jotta työvoiman määrä pysyisi ennallaan, sillä ilman muuttoliikettä työikäisten määrä vähenee joka vuosi. Riittävä työvoiman tarjonta on välttämätön edellytys Suomen kansantalouden kasvulle pitkällä aikavälillä. Maahanmuuttajissa olevaa potentiaalia ei ole täysin hyödynnetty työmarkkinoilla, vaan työelämään integroitumisessa on havaittavissa selkeitä ongelmia. (Härmälä et al. 2014, 14.) Myös syrjäytymisvaarassa olevien nuorten ja pitkäaikaistyöttömien työllistymiseen on valtion taholta tullut tarve miettiä uusia ratkaisuja (Hiilamo et al. 2017, 2).

1.4 MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISTYMINEN JA SEN HAASTEET SUOMESSA

Maahanmuuttajien työllistyminen on ollut useiden tutkimusten kohteena Suomessa (Esim. Jaakkola 1991, 2000; Paananen 1993, 1999; Joronen 1997; Forsander 2002a; Ahmad 2005; Joronen 2005; Heikkilä & Pikkarainen 2008; Tiilikainen 2008; Kyhä 2011; Eronen et al. 2014; Härmälä et al. 2014; Busk et al. 2016). Maahanmuuttajien työllistymiseen liittyvissä tutkimuksissa on havaittavissa kaksi teoreettista suuntausta: syrjäntämekanismeihin keskittyvä tutkimussuuntaus ja yksilöiden ja ryhmien ominaisuuksiin keskittyvä tutkimus. Syrjäntämekanismeihin keskittyvän tutkimussuuntauksen lähtökohtana on, että maahanmuuttajien valtaväestöä heikompi työmarkkina-asema johtuu syrjivistä rakenteista tai syrjivistä toimijoista. Vastaavasti yksilöiden ja ryhmien ominaisuuksiin keskittyvässä tutkimuksessa tarkastellaan sitä, mitkä piirteet yksilöissä tai ryhmissä selittävät maahanmuuttajien työmarkkina-asemaa. (Forsander 2002a.)

Suomeen on kehittynyt etnisten vähemmistöjen suhteen duaalijärjestelmä. Vielä 1980-luvun lopussa näytti siltä, että suomalaisilla työmarkkinoilla ei tapahtunut etnisesti hierarkkista työnjakoa, minkä arvioitiin johtuvan muun muassa korkeasta ammatillisen järjestäytymisen asteesta, etnisiin vähemmistöihin kuuluvien matalasta osuudesta työvoimassa sekä ulkomaisen työvoiman vähäisestä rekrytoinnista Suomessa (Nätti 1988, 12; Linnanmäki-Koskela 2010, 16). Tuolloin hierarkkisuutta oli havaittavissa eri ulkomaalaisryhmien välisenä epätasaisuutena lähinnä tulonjaossa ja asumistasossa – ei niinkään suhteessa valtaväestöön. Tässä suhteessa maahanmuuttajien asema suomalaisilla työmarkkinoilla on muuttunut maahanmuuttajien määrän lisääntyessä sekä maahanmuuttajien työllisyystilanteen heikentymisen myötä 1990-luvulta alkaen. Etninen lohkoutuminen syventyi Suomessa 1990-luvun alussa, mikä näkyy erityisesti työn arvostuksessa ja jakona suomalaisten ja ulkomaisten töihin. Suomessa maahanmuuttajien keskuudessa on siten ollut havaittavissa etnisesti hierarkkista työnjakoa (Jaakkola 1991, 94, 116; 2000; Paananen 1993, 43–45; 1999; Sutela 2005; Joronen 2007; Tiilikainen 2008; Kyhä 2011, 74; Linnanmäki-Koskela 2010, 16.) Primäärisektorilla työskentelee muita maahanmuuttajaryhmiä enemmän menestyvät, korkeasti koulutetut länsimaiset, pohjoisamerikkalaiset, japanilaiset ja poikkeuksena itäeurooppalaiset. Sekundaarityömarkkinoilla työskentelevät koulutamattomat ja vähäisen työkokemuksen omaavat, afrikkalaiset, eteläeurooppalaiset sekä eteläaasialaiset, joilla on usein pakolaistausta (Jaakkola 1991; Jaakkola 2000).

Suomalaisilla työmarkkinoilla on myös ollut havaittavissa etnistä työnjakoa, missä kaikille kansalaisuuksille on omat sopivat tehtävät perustuen ikivanhoihin käsityksiin ja uskomuksiin. Näihin ennakkoluuloihin vaikuttavat asenteet, mielipiteet ja kuvitelmat. Tällaista etnistä työnjakoa toteutettiin aikoinaan Euroopassa toisen maailmansodan jälkeen lokeroimalla esimerkiksi turkkilaiset liukuhihnatyöntekijöiksi, italialaiset vähän enemmän ammattitaitoa vaativien töiden suorittajiksi ja työnjohtoon sopi kantaväestöön kuuluvat. Luokitteluperusteena on ollut jonkinlainen epämääräinen maine, joka synnyttyään säilyy pitkään. (Paananen 1999; 2000.) Linnanmäki-Koskelan tutkimuksen (2010) mukaan työmarkkinoiden etninen lohkoutuminen ei ole välttämättä pysyvää, vaan se voi hävitä ajan kanssa, sillä esimerkiksi Somaliasta, Irakista, Iranista, Vietnamista ja Afganistanista tulleiden työllisyysasteet kasvoivat merkittävästi 14–17 vuoden Suomessa olon aikana hyvin matalilta lähtötasoilta vuoden 2007 loppuun mennessä samalle tasolle kuin muilla maahanmuuttajaryhmillä.

Maahanmuuttajat tulevat työmarkkinoille usein niin sanottujen sisääntuloammatien kautta ja he työllistyvät myös useasti tehtäviin, joihin, suomalaista työvoimaa on hankala motivoida, ja joita leimaa rakennemuutos sekä työn epävakautuminen (esim. Forsander & Alitolppa-Niitamo 2000; Forsander 2002a, 42; Haapakorpi 2004; Härmälä et al. 2014, 14–15; Myrskylä 2015). Syynä sisääntuloammatteihin työllistymiseen ovat maahanmuuttajien kielivaikeudet, työmarkkinakontaktien puute, työnantajien luottamuspula maahanmuuttajien työkoke-

mukseen ja ammattitaitoon, tutkintojen vastaavuuden problematiikka, työllisyyden alueelliset erot sekä teollisuuden rakenteelliset muutokset. Sisääntulo-ammattit ovat epävakaita ja epävarmoja työsuhteita, joissa tarvittavat resurssit ovat tavalla tai toisella rajattuja. Niissä tarvitaan vaihtelevasti kieli- ja ammattitaitoa. Sisääntuloammattien luonnetta kuvastaa se, että niistä pyritään siirtämään ”parempaan” työpaikkaan, kun resurssit sen mahdollistavat. Myös niin sanotut maahanmuuttajien etnospesifit työt tai ammatit, jotka ovat syntyneet erilaisten maahanmuuttajapalveluiden myötä, ovat tavallisia työmarkkinoiden sisääntulotöitä, kuten omaan äidinkieleen liittyvät opetustyöt, koulunkäyntiavustajan työt tai erilaiset tulkin tehtävät. (Kyhä 2011, 76.) Mikäli ulkomaalaisten tekemät työt eivät alun perin ole heikosti arvostettuja ja huonosti palkattuja, ne saattavat ajan myötä muodostua sellaisiksi ja tällöin on mahdollista, että valtaväestö alkaa karttaa kyseisiä töitä (Paananen 1993, 45; Kyhä 2011, 74).

Vertaamalla ulkomaalais- ja suomalaistaustaisia työllisiä vuonna 2014, voidaan havaita, että palkansaajien sosioekonominen rakenne oli erilainen eri ryhmissä. Ulkomaalaistaustaiset työntekijät työskentelivät selvästi enemmän ”Muut työntekijät” -ammattinimikkeen alaisissa töissä sekä palvelu- ja myyntityöntekijöinä kuin suomalaistaustaiset työntekijät. Ulkomaalaistaustaiset työskentelivät harvemmin asiantuntija-ammateissa ja toimisto- ja asiakaspalvelutyössä kuin suomalaistaustaiset. (Sutela 2015.) Maahanmuuttajatyöpaikkoja on Suomessa tarjolla etenkin ravintola-, teollisuus-, siivous-, hoito-, rakennus- ja opetuslalla, joista suurimpaan osaan liittyy työvoimapulaa (Forsander 2013, 225). Vuonna 2014 perusasteen tai keskiasteen suorittaneiden ulkomaalaistaustaisten ja suomalaistaustaisten sosioekonominen rakenne oli suhteellisen samankaltainen. Korkea-asteen koulutuksen suorittaneista ulkomaalaistaustaisista 15–64-vuotiaista joka viides (19 %) työskenteli työntekijäammateissa, kun suomalaistaustaisilla vastaava osuus oli neljä prosenttia. Ulkomaalaistaustaisille korkeasti koulutetuille yrittäjyys oli hieman yleisempää kuin suomalaistaustaisille. Työllisten sosioekonominen rakenne vaihteli myös taustamaan mukaan. Ylempien toimihenkilöiden osuus oli selvästi suurempi EU-, Efta- ja Pohjois-Amerikka-taustaisilla kuin muissa taustamaaryhmissä. Työntekijäammateissa työskentelevien osuus oli näissä maissa vastaavasti pienin. Palkansaajina työntekijäammateissa vuonna 2014 toimi noin puolet tai enemmän Virolais- ja aasialaistaustaisista sekä muu Afrikka-ryhmän työllisistä. (Sutela 2015.)

Maahanmuuttajien työllisyystilanne heikkeni 1990-luvulla laman aikaan, jolloin myös maahanmuuttajien määrä lisääntyi ja maahanmuuttajaväestön rakenteessa tapahtui muutoksia. 1980-luvulla Suomeen muutettiin joko avioliiton tai työn vuoksi, kun taas 1990-luvulla tultiin lähinnä pakolaisuuden tai paluumuuton vuoksi. Vuonna 2000 Jaakkolan tekemässä tutkimuksessa havaittiin, ettei maahanmuuttajilla ole toimivaa työllistävää sosiaalista verkostoa. Tutkimuksen mukaan 25 % vastaajista oli sitä mieltä, että tärkeimmät tavat, joilla maahanmuuttajat ovat rekrytoituneet, ovat suomalaisten ystävien kautta saadut kontaktit tai työvoimatoimiston palvelut. Spontaaneilla yhteydenotoilla 13,7 % oli saa-

nut työtä. Ulkomaalaisten ystävien avulla oli vajaa kymmenes saanut työtä, mutta vain 4,1 % oli saanut sopivaa työtä.

Pahimpina lamavuosina maahanmuuttajien työttömyys oli vuonna 1994 korkeimmillaan 53 prosenttia, kun valtaväestön työttömyysaste oli 21 prosenttia. (Karvinen & Sarvimäki 2008, 5.) Laman aikana jo vakaalla työuralla olleet maahanmuuttajat menettivät työpaikkojaan ja uusien maahanmuuttajien työllistyminen vaikeutui huomattavasti. Laman aikana Suomeen tulleista maahanmuuttajista työllistyi muuttovuonna alle 10 prosenttia, kun ennen lamaa muuttaneista yli 40 prosenttia työllistyi heti maahanmuuttovuonna. (Myrskylä 2003, 35–36; Kyhä 2011, 72.) Laman aikana maahanmuuttajista vain 5 % sijoittui vakaalle uralle, kun 60 % sijoittui epävakaalle uralle ja 35 % työmarkkinoiden marginaaliin tai kokonaan työmarkkinoiden ulkopuolelle. Laman aikana työllistyneet maahanmuuttajat sijoittuivat pääasiassa työntekijätason tehtäviin. Lisäksi taloudellisen laman aikana kiristyivät maahanmuuttajiin kohdistuvat syrjivät ja ennakoluuloiset asenteet. (Koistinen 1997; Forsander & Alitoppa-Niitamo 2000; Forsander 2002a, 42–43, 174–175; Jaakkola 2009; Kyhä 2011, 73.)

1990-luvun laman jälkeen maahanmuuttajien työllisyystilanne on parantunut erityisesti pitempään maassa asuneiden keskuudessa ja ajoittain valtaväestöä nopeammin. Tähän on vaikuttanut taloudellinen kasvu ja työvoimatarpeen lisääntyminen. Linnanmäki-Koskelan (2010) tutkimuksen mukaan Suomeen tulleiden maahanmuuttajien työmarkkinaosuudet parantuivat huomattavasti 14–17 maassaolovuoden aikana. Maassaolovuosien mukaan tarkasteltuna maahanmuuttajien työllistymisessä on maaryhmien välillä suuria eroja. Virolaiset, joiden maahanmuutto on pääsääntöisesti työperusteista, työllistyvät parhaiten. Heistä jo ensimmäisenä maassaolovuotena on työllisiä 64 %, ja osuus kasvaa 67 %:n tasolle kuudentena maassaolovuotena. Länsieurooppalaisista kymmenen vuoden Suomessa asumisen jälkeen noin 65 prosenttia on työllisiä. Itä-Euroopasta, Itä-Aasiasta, Pohjois- ja Etelä-Amerikasta sekä Oseaniasta tulevien maahanmuuttajien työllisyys on ensimmäisenä maassaolovuotena noin 30–35 prosenttia ja kymmenen vuoden maassaolon jälkeen se on noin 55 %. Venäläisten sekä länsiaasialaisten ja pohjoisafrikkalaisten työllisyysosuudet ovat alussa selvästi matalampia. Työllisten osuus kasvaa venäläisten kohdalla kuitenkin nopeasti ja seitsemän maassaolovuoden jälkeen puolet venäläisistä on työllisiä. (Eronen et al. 2014, 33–35.) Pakolaisilla työhön pääseminen on kestänyt pidemmän aikaa kuin muilla ryhmillä. Pakolaistaustaisten heikko alku työmarkkinoilla näyttäisi selittyvän ainakin osittain alkuvaiheen resurssipuutteilla. (Linnanmäki-Koskela 2010, 63.) Lauri Ihalaisen (2013) mukaan maahanmuuttajien työllistyminen kestää liian pitkään, sillä maahanmuuttajan tie työelämään voi kestää 8–10 vuotta. Kymmenen vuoden maassa asumisen jälkeenkin maahanmuuttajat ovat valtaväestöön verrattuna hyvin todennäköisesti pätkäuralla lyhyissä työ- ja työttömyysjaksoissa ja ylipäänsä työmarkkinoiden reunamilla. (Forsander 2007, 322–324.)

2000-luvulle tultaessa 1990-luvun laman aikana muodostunut työttömyys ja työllisten ero maahanmuuttajien ja valtaväestön välillä on jäänyt pysyväksi ilmiöksi. Lisäksi 2000-luvun taantuma (2008–2009) on vaikuttanut ulkomaalaisten työttömyysasteeseen. Maahanmuuttajien työttömyys on pysynyt koko väestöön nähden yli kaksinkertaisena. Valtaosa maahanmuuttajista on työmarkkinoiden kynnyksellä odottamassa mahdollisuutta päästä parempiin työmarkkina-asemiin. (Kyhä 2011, 73–74; Elinkeinoelämän valtuuskunta 2016.) Vuoden 2014 aikana Suomen työ- ja elinkeinotoimistoissa oli ulkomaalaisia työnhakijoita 79 700, mikä on 7 500 enemmän kuin vuonna 2013. Hakijat edustivat noin 190 eri kansalaisuutta. Suurin osa ulkomaalaisista työnhakijoista oli naapurimaista: Venäjältä 14 600, Virosta 12 900 ja Ruotsista 1 500. Muita suuria ryhmiä olivat irakilaiset (4 400), somalialaiset (3600), thaimaalaiset (3 400), afganistanilaiset (2 400), turkkilaiset (2 100), iranilaiset (1 600) ja kiinalaiset 1 500. Vuonna 2014 ulkomaalaistaustaiset muodostivat noin kuusi prosenttia (144 000) kaikista 15–64-vuotiaista työllisistä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2015, 7.)

Tutkimustulosten mukaan maahanmuuttajien taustatekijöillä on merkittävä vaikutus työllistymiseen ja työurien kehitykseen (Busk et al. 2016, 6). Maahanmuuttajien työllistymisen esteitä voidaan jaotella yhteiskunnan rakenteita ja palvelujärjestelmää koskeviin tekijöihin, työnhakijan yksilöllisiin ominaisuuksiin, erityisiin työnhakijan maahanmuuttajuudesta johtuviin tekijöihin sekä työnantajista johtuviin tekijöihin (Sisäasiainministeriö 2011, 17). Esimerkiksi Forsander (2002a, 86) on jaotellut maahanmuuttajien asemaan työmarkkinoilla vaikuttavat tekijät rakenteellisiin, välittäviin ja yksilöllisiin tekijöihin. Rakenteelliset tekijät Forsander on jaotellut institutionaaliseen tasoon (työmarkkinoiden rakenteet ja toiminta, työn ja toimeentulon suhde), asennetasoon (etnisten ryhmien väliset suhteet ja niihin kytkeytyvät asenteet) sekä normatiiviseen tasoon (maahanmuutto- ja maahanmuuttajapolitiikka, maahanmuuttajien aseman oikeudellinen säätely). Yksilöllisiksi tekijöiksi Forsander määrittelee taloudellisen pääoman, inhimillisen pääoman (koulutus, kielitaito, työkokemus), kulttuurisen pääoman (”oikeat” asenteet, sosiaalisten ja kulttuuristen koodien hallinta) ja etniset resurssit (etniseen taustaan sidottu osaaminen). Maahanmuuttajien työllistyminen paranee inhimillisen, kulttuurisen ja sosiaalisen pääoman myötä. (Myrskylä 2003, 36; Jaakkola & Reuter 2007; Linnanmäki-Koskela 2010, 5; Kyhä 2011, 73; Larja & Sutela 2015.) Asuinmaassa hankitun koulutuksen avulla työmarkkinoiden tuntemus, kontaktiverkostot ja ammatillinen kielitaito lisääntyvät, joiden on kaikkien todettu vaikuttavan työmarkkinoilla sijoittumiseen. Kulttuurinen pääoma taas tuottaa vaikutusvaltaa ja arvontantoa, joka mahdollistaa pääsyn haluttuihin työpaikkoihin, avioliittoihin sekä ihmissuhteisiin ja liikesuhteisiin. (Forsander 2002a, 54–56.) Myös sosiaalinen pääoma on Forsanderin (2002a, 203) tutkimuksessa määritelty yksilön työmarkkina-aseman määrittymisen kannalta hyödyllistä informaatiota kantavien sosiaalisten kontaktien määräksi ja laaduksi, luottamuspääomaksi sekä normatiivisiksi valmiuksiksi, jotka edesauttavat yksilön työuraan.

Maahanmuuttajien työllisyystilanne reagoi herkästi taloudellisen tilanteen muutoksiin (Forsander 2003). Myös työelämässä tapahtuneet muutokset, kuten teollisuuden automatisoituminen vähentävät vähän kielitaitoa ja koulutusta vaativia, usein juuri maahanmuuttajien työpaikkoja. Maahanmuuttajien työllistymisessä viranomaisten osalta kysymys voi olla ohjausjärjestelmien heikkoudesta, väärin suunnatusta ja riittämättömästä maahanmuuttajien koulutuksen järjestämisestä, voimavarojen puutteesta ja viranomaisten tiedon puutteesta ja riittämättömästä henkilökoulutuksesta. Työnantajan kannalta maahanmuuttajien työllistämisen kannalta ongelmana voivat olla pelko maahanmuuttajatyöntekijän aiheuttamista ylimääräisistä kustannuksista tai epäilyksiä kielitaidon riittävyydestä. Myös työkokemuksen suhteen työnantajien on havaittu arvostavan ennen kaikkea Suomessa hankittua työkokemusta. Jonkin verran esiintyy myös syrjiviä asenteita. (Arajärvi 2009, 80–82; Eronen et al. 2014, 16.)

Myös alueellisesti huono työllisyystilanne vaikuttaa enemmän maahanmuuttajiin kuin kantaväestöön. Mitä korkeampi on kantaväestön alueellinen työttömyysaste, sitä korkeampi on maahanmuuttajien ja kantaväestön työttömyysasteen erotus. Maahanmuuttajilla on erityisiä vaikeuksia saada työtä Itä-Suomen alueelta ja näin ollen Itä-Suomen maahanmuuttajaväestössä on työvoimapotentiaalia, jota ei ole hyödynnetty alueen työmarkkinoilla. Itä-Suomessa ulkomaalaisen työvoiman palkkaamiseen on kiinnostus suurinta teollisuuden alalla. Kansainvälisillä markkinoilla toimivat yritykset ja suuret yritykset ovat selvästi kiinnostuneempia ulkomaalaisen työvoiman käytöstä kuin pienet yritykset. Myös maatalousalalta löytyy paljon ulkomaalaisen palkkaamisesta kiinnostuneita yrityksiä. (Johansson 2008; Mattson & Kivilä 2012.) Ennusteen mukaan Itä-Suomen asukkaista vuonna 2030 yli 17 prosenttia on yli 75-vuotiaita ja lähemmäs 30 prosenttia yli 60-vuotiaita. Väestön vanheneminen heikentää huoltosuhdetta ja tämän vuoksi työperäisiä maahanmuuttajia tarvitaan entistä enemmän, jotta työvoimavajetta saataisiin paikattua. (Inkinen 2014.)

Maahanmuuttajan sisäänpääsyä suomalaisille työmarkkinoille vaikeuttaa myös se, ettei olemassa olevien taitojen ja tulkintojen hyödyntäminen Suomessa ole välttämättä yksinkertaista. Ulkomailla suoritettujen tulkintojen rinnastaminen suomalaisiin tulkintoihin ei ole ongelmatonta. Myös tutkinnon laatu voi olla työnantajalle epäselvä. (Eronen et al. 2014, 16.) Vuonna 2014 tehdyn UTH-tutkimuksen (Ulkomaista syntyperää olevien työ – ja hyvinvointi Suomessa) tuottamat luvut poikkeavat huomattavasti aiemmin käytössä olleista tutkintorekisterin tiedoista. Kun tutkintorekisterin tietoja täydennettiin haastattelutiedoilla, niin toisen asteen tutkinnon suorittaneiden ja korkea-asteen koulutuksen saaneiden 25–54-vuotiaiden ulkomaalaistaustaisten osuudet ja lukumäärät lähes kaksinkertaistuivat. (Sutela & Larja 2015, 33.)

Maahanmuuttajien kannalta keskeisiä ongelmia työllistymisen kannalta ovat riittämätön suomen tai ruotsin kielen taito, koulutuksen ja osaamisen puute tai vajavaisuus sekä tietojen puute tilanteen parantamiseksi tarpeellisista toiminnoista tai niiden käyttämisestä. (Arajärvi 2009, 80–82.) Vuonna 2014 oli kolme prosent-

tia 25–54-vuotiaista ulkomaalaistaustaisista sellaisia, jotka olivat käyneet koulua 2-3 vuotta tai eivät olleet käyneet koulua lainkaan. Osa koulua käymättömistä voi olla kokonaan luku- ja kirjoitustaidottomia. Korkeintaan muutaman vuoden koulua käyneet olivat useammin naisia, yleisimmin pakolaistaustaisia ja kotoisin lähinnä Lähi-idästä ja Pohjois-Afrikasta sekä Saharan eteläpuoleisesta Afrikasta. (Sutela & Larja 2015.) Taustamaan mukaan vuonna 2014 koulutusrakenteessa ulkomaalaistaustaisilla oli suuria eroja. 25–54-vuotiaiden joukossa koulutetuimpia olivat EU-, Efta- ja Pohjois-Amerikka-ryhmä sekä Venäjä- ja Neuvostoliitto -taustaiset. Hyvästä koulutuksesta huolimatta maahanmuuttajien työllistyminen on vaikeaa ja heidän työmarkkina-asema on olennaisesti heikompi kuin kantaväestöön kuuluvien (Joronen, 2007, 292; Kyhä 2011). Myös maahanmuuttajien terveydentila sekä asenteisiin liittyvät seikat kuten turhautuminen työnhakuun ja epärealistiset odotukset omasta osaamisesta sekä ennakkoluulot vaikuttavat työllistymiseen. (Sisäasiainministeriö 2011, 17.)

Sukupuolen mukaan maahanmuuttajien työllistymistä tarkasteltaessa on kansainvälisissä tutkimuksissa todettu, että naismaahanmuuttajien on miehiä vaikeampi työllistyä moninkertaisen syrjinnän takia (Tiilikainen 2008, 9). Syrjintää ilmenee muun muassa työmarkkinoilla, jotka ovat eriytyneet sukupuolisesti ja etnisesti. Näin ollen maahanmuuttajanaishilla voi olla miehiä useampi este ylitettävänä työmarkkinoilla. (Aaltonen et al. 2009, 20.) Maahanmuuttajanaisten työllistyminen on selvästi miehiä heikompaa riippumatta koulutustasosta, lähtömaasta ja asuinalueesta. Erityisen vaikeaa työllistyminen on ollut musliminaisille. Maahanmuuttajanaishilla alaikäisten lasten lukumäärä vähentää myös työllistymisen todennäköisyyttä ja työuran pituutta. (Joronen 2007, Busk et al. 2016, 52.)

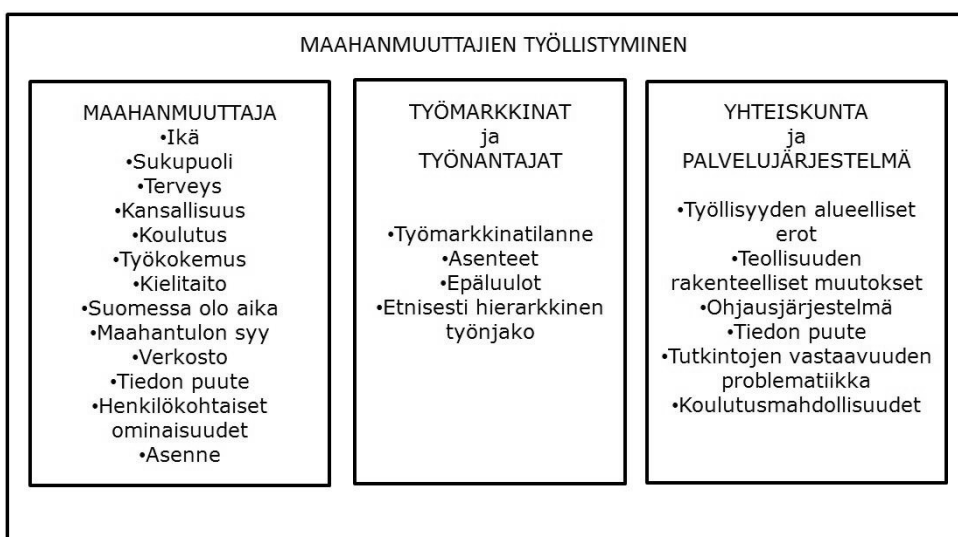
Tiilikaisen (2008, 10) mukaan suomalainen työelämä on eriytynyt sukupuolen mukaan eri ammatteihin ja aloihin sekä eritasoisiin työtehtäviin. Perinteinen suomalainen ammattialojen sukupuolinen lohkoutuminen näyttää maahanmuuttajamiesten osalta sen sijaan rikkoutuvan, sillä maahanmuuttajamiehet ja -naiset ovat jakaantuneet melko tasaisesti perinteisesti naisvaltaisille aloille kuten sosiaali- ja terveydenhuollon ammatteihin. Heikon työmarkkina-asemansa vuoksi monilla maahanmuuttajaryhmillä on mahdollisuuksia lähinnä heikomman statuksen ammatteihin, jotka siis paljolti ovat juuri naisammatteja (emt. 10).

1.5 YHTEENVETO MAAHANMUUTTOPOLITIIKAN KEHITYKSESTÄ, MAAHANMUUTOSTA JA MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISTYMISESTÄ SUOMESSA

Suomalainen maahanmuuttopolitiikka on pitkään painottunut enemmän humanitaarisiin kysymyksiin kuin aktiiviseen työperäiseen maahanmuuttoon. Vuodesta 2015 alkaen pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden määrä on lisääntynyt voimakkaasti, minkä seurauksena pakolaiskysymykset ja maahanmuutto ovat

edelleen hyvin ajankohtaisia ja herättävät paljon keskustelua. Suomalaisten varsin kielteiset asenteet maahanmuuttoon voi selittyä sillä, että Suomi on maahanmuuttomaana nuori. Työperusteiseen maahanmuuttoon ei kuitenkaan suhtauduta niin varautuneesti kuin muuhun maahanmuuttoon. Maahanmuuttajaväestö on hyvin heterogeeninen, sillä maahanmuuttajien taustat ja osaaminen vaihtelevat suuresti. Tämä aiheuttaa haasteita maahanmuuttajien työllistymiseen ja ohjaukseen, joten myös tämän vuoksi tarvitaan tutkimustietoa maahanmuuttajien ohjauksesta.

Aiempaan tutkimustietoon nojaten olen koonnut alla olevaan kuvioon (Kuvio 2) esiin tulleita keskeisiä maahanmuuttajien työllistymiseen vaikuttavia tekijöitä.



Kuvio 2. Maahanmuuttajien työllistymiseen vaikuttavat tekijät

Maahanmuuttajien työllisyyteen vaikuttavat maahanmuuton syy, kansalaisuus, maahanmuuttajan ikä, sukupuoli, riittämätön kielitaito, koulutuksen, osaamisen ja työkokemuksen puute tai vajavaisuus, Suomessa olo aika, maahanmuuttajan verkostot, sekä maahanmuuttajan henkilökohtaiset ominaisuudet. Muuttosyyyn mukaan parhaiten työllistyvät useimmiten työn tai opiskelun kautta Suomeen muuttaneet ja heikoiten pakolaisina tulleet. Kansalaisuuden mukaan parhaiten työllistyvät virolaiset, ruotsalaiset, englantilaiset ja saksalaiset sekä venäläiset. Toisin sanoen parhaiten työllistyvät ne maahanmuuttajat, jotka ovat niin kulttuuriltaan, kieleltään kuin ulkonäöltäänkin lähimpänä valtaväestöä.

Työmarkkinoilla menestyvät parhaiten 30–45-vuotiaat maahanmuuttajat. Nuoremmilla maahanmuuttajilla työuran alku on usein epävakaa kuten valtaväestöön kuuluvilla. Nuoremmissa ikäluokissa on myös työmarkkinoiden ulkopuolella olevia opiskelijoita ja kotiäitejä. Iäkkäämpien maahanmuuttajien heik-

koon työmarkkina-asemaan syynä voi olla esimerkiksi terveydelliset syyt ja matalampi koulutustaso. Sukupuolen mukaan tarkasteltaessa maahanmuuttajanaisten työllistyminen on vaikeaa lähes kaikissa maahanmuuttajaryhmissä. Eri-tyisen vaikea tilanne on pakolaisilla. Tähän voi olla syynä kyseisen maahanmuuttajaryhmän väestörakenne, suuri lapsiluku ja koulutuksen puute. Myös tietojen puute työllistymisen parantamiseksi tarpeellisista toimista tai niiden käyttämisestä vaikeuttavat maahanmuuttajien työllistymistä. Pidempään Suomessa asuneiden maahanmuuttajien työllistyminen on helpompaa. Tosin virolaiset työllistyvät hyvin jo ensimmäisenä vuonna. Suomalaiseen työelämään maahanmuuttajat rekrytoituvat parhaiten suomalaisten ystävien kontaktien kautta tai työvoimatoimiston palvelujen avulla.

Työmarkkinoilla maahanmuuttajien työllisyystilanne reagoi herkästi taloudellisen tilanteen muutoksiin. Taloudellinen kasvu ja työvoimatarpeen lisääntyminen edesauttavat maahanmuuttajien työllistymistä. Työmarkkinoille maahanmuuttajat tulevat usein ns. sisääntuloammattien kautta. Erityisesti ravintola- ja siivousalan työpaikat ovat viime vuosina eriytyneet maahanmuuttaja-aloiksi. Työmarkkinoiden etnisesti hierarkkinen lohkoutuminen näkyy paitsi työvoimaosuuksissa ja työttömyysasteissa, myös työtehtävien laadussa. Maahanmuuttajat työllistyvät useasti tehtäviin, joihin, suomalaista työvoimaa on hankala motivoida, ja joita leimaa rakennemuutos sekä työn epävakautuminen. Suomessa työmarkkinoilla on ollut havaittavissa etnisperusteista jakautumista siten, että heikoimmassa asemassa ovat pakolaisina tulleet ja parhaassa asemassa ovat eurooppalaiset tai eurooppalaisperäiset maahanmuuttajat. Maahanmuuttajien työllistymistä vaikeuttaa myös se, että työnantajat pelkäävät, tuleeko maahanmuuttajatyöntekijästä ylimääräisiä kustannuksista ja riittääkö kieli- tai ammattitaito. Jonkin verran esiintyy myös syrjiviä asenteita.

Maahanmuuttajien työllistymiseen vaikuttaa myös asuinpaikka. Erityisiä vaikeuksia maahanmuuttajilla on saada töitä Itä-Suomen alueelta. Myös ohjausjärjestelmien heikkous, väärin suunnatut ja riittämättömät maahanmuuttajien koulutukset, voimavarojen puute, viranomaisten tiedon puute ja riittämätön henkilökoulutus vaikeuttavat maahanmuuttajien työllistymistä.

Maahanmuuttajien keskuudessa huono-osaisuus on suurempaa kuin kanta-väestön. Työllisyystilanteen parantuessa maahanmuuttajat pystyvät kasvattamaan tulojaan, joten menestyäkseen maahanmuuttajan pitäisi työllistyä. Työllistyminen tuo mukanaan myös muita hyvinvointiin keskeisesti liittyviä asioita kuten maahanmuuttajien itsetunto kohenee, kun he kokevat pystyvänsä elättämään itsensä ja perheensä. Suomen kielen taito kehittyi, sosiaaliset suhteet lisääntyvät ja ympäristön näkökulmasta maahanmuuttajien työllistyminen tuo hyväksyttävyyttä. Työelämään pääsy olisi tärkeää myös syrjäytymisen ehkäisemisen ja kotoutumisen kannalta. Työllistyäkseen ja kotoutuakseen suomalaiseen yhteiskuntaan maahanmuuttajat tarvitsevat ohjausta.

2 OHJAUKSEN TEOREETTISET TARKASTELUTAVAT

2.1 OHJAUS KÄSITTEENÄ JA TUTKIMUKSEN KOhteena

Työllistymisessä ja kotoutumisessa suomalaiseen yhteiskuntaan maahanmuuttajat tarvitsevat suunnitelmallista ohjausta. Maahanmuuttajien työllistämisprosessissa keskeiset maahanmuuttajille ohjausta antavat henkilöt ovat työvoimahalinnon ja aikuiskoulutuksen työntekijät, joten siksi olen valinnut heidät mukaan tutkimukseni kohderyhmäksi. Maahanmuuttajaohjauksen kentällä käytetyt termit ja työntekijöiden toimenkuvat ovat hajanaiset. Samantyyppistä työtä tehdään hyvinkin monien eri nimikkeiden alla, kuten kouluttaja, ohjaaja, ohjaava kouluttaja, työhön valmentaja, opinto-ohjaaja, suomen kielen kouluttaja, erityisopettaja, työelämävalmentaja, uravalintaohjaaja, palveluohjaaja, sosiaaliohjaaja, sosiaalityöntekijä, projektityöntekijä, vertaisohjaaja ja ammatinvalintapsykologi (Muotka & Koivumäki 2011, 100). Tutkimusintressinäni on tutkia työntekijöiden antamaa ohjausta maahanmuuttajille.

Ohjaus toisten auttamiseen tähtäävänä sosiaalisena toimintana kehittyi jo 1800-luvulla yhteiskunnallisena vastauksena ihmisten tarpeisiin. Rajanveto ohjauksen ja psykoterapian välillä ei ole aina selkeä. Monet angloamerikkalaiset counselling-oppikirjat korostavat ohjauksen ja terapiatyön yhtäläisyyksiä. (Onnismaa et al. 2000, 7.) Monissa maissa ohjaus (counselling) kytkeytyy vahvasti ohjauspsykologiaan (counselling psychology) (Sinisalo 2002, 191, 203). Ohjausalalla on ohjausta alettu pitää monitieteisenä alana. Kiinnostus ohjaukseen on lisääntynyt ja eri tieteenalat ovat entistä kiinnostuneempia ohjauksesta (Lairio & Puukari 2003, 5).

Ohjauksen määrittäminen yksiselitteisesti on vaikeaa, sillä jokainen ohjausasiantuntija määrittelee käsitteen ohjaus omasta ohjausympäristöstä käsin (Retsja 2007, 6). Onnismaa (2003) määrittelee ohjauksen negatioiden kautta. Hänen mukaansa ohjaus ei ole erillinen tieteenala vaan monitieteinen tutkimusalue. Ohjaus ei ole terapiaa eikä ohjauksessa ei ole tavoitteena opettaa eikä antaa neuvoja. Ohjauksessa ei myöskään ole kyse puutteen, vamman tai sairauden diagnosoinnista tai hoitamisesta (Sinisalo 2002, 7). Vehviläinen (2014, 12) tiivistää ohjauksen siten, että siinä on kyse yhteistoiminnasta, erilaisten prosessien ohjaamisesta sekä ohjattavan toimijuuden vahvistamisesta. Peavyn (1999, 19–25) mukaan ohjaus on: 1) prosessi, johon liittyy välittämistä, toivoa, rohkaisua, selvittämistä ja aktivoimista, 2) toisten auttamiseen tähtäävää reflektiivistä sosiaalista toimintaa, 3) yksilöllisiin tarpeisiin sovitettu, käytännöllinen ongelmanratkaisumenetelmä, 4) yleinen elämänsuunnittelun menetelmä, 5) toimintaa, joka auttaa asiakasta saamaan omat voimavaransa käyttöön, 6) toimintaa, joka tuottaa sosiaalisessa elämässä suunnistamiseen tarvittavia karttoja, 7) mahdollisuus

etsiä uutta sijaa sosiaalisessa elämässä, 8) toimintaa, jossa painotetaan mahdollisuuksia, ei sääntöjä tai alistumista, 9) suojapaikka, jossa saa toivoa, tukea, selvyttä ja toimintamahdollisuuksia ja 10) elämisen konkreettisten ongelmien ratkaisemiseksi muodostettu yhteistyösuhde.

Ohjaus voi olla metodisesti vuorovaikutuksen tuottamisen tapa tai muoto, joka kuitenkin eroaa selkeillä periaatteilla ja tavoilla muista vuorovaikutuksen tuottamisen muodosta kuten johtamisesta, terapiasta ja opetuksesta. (Pasanen 2003, 11.) Ohjaus on ohjattavan toiminnan suunnittelua ja arviointia dialogissa ohjaajan kanssa. Opetushallituksen (2011, 11) mukaan ohjaus on yksilön ura- ja elämän suunnittelua tukeva ammatillisen keskustelun muoto sekä erilaisia toimia, joiden avulla yksilö voi määritellä valmiuksiaan, taitojaan ja kiinnostuksiin, tehdä koulutukseen ja ammattiin liittyviä päätöksiä sekä hallita yksilöllistä kehityskaarta oppimisessaan työssä tai muussa sellaisessa toiminnassa, jossa valmiuksia ja taitoja opitaan ja/tai käytetään. British Association of Counsellors kuvaa ohjaus- ja neuvontatyötä seuraavasti: "Ohjaus- ja neuvontatyössä (counselling) toimitaan silloin kun henkilö, jolla on säännöllisesti tai tilapäisesti ohjaajan rooli, antaa tai sopii antavansa aikaa, huomiota tai kunnioitusta määräaikaista asiakkaan roolissa olevalle henkilölle tai henkilöille. Ohjauksen tehtävänä on antaa asiakkaalle tilaisuus tutkia, keksiä ja selkiyttää tapoja elää voimavaraisemmin ja hyvinvoivemmin." (Onnismaa et al. 2000, 7.) Lairion & Puukarin (2001, 10–11) mukaan ohjauksesta voidaan puhua muutoksena, kasvuna, prosessina ja tuloksena. Tutkimukseni tarkoitus on tuottaa tietoa siitä, millaisena maahanmuuttajien ohjaus työvoimahallinnossa ja aikuiskoulutuksessa näyttäytyy, onko siinä tunnistettavissa esimerkiksi prosessinomaisuutta.

Tutkimuksessani mielenkiintoni kohdistui työvoimahallinnon ja aikuiskoulutuksen työntekijöiden maahanmuuttajille antamaan ohjaukseen. Ohjaus voidaankin käsittää myös jonkin tietyn ammattiryhmän toiminnaksi. Tällöin ammattinimikkeessä on identifioitu kyseinen toiminta kuten esimerkiksi työvoimaohjaaja, opinto-ohjaaja tai palveluohjaaja. (Pasanen 2003, 11.) Käsite palveluohjaus rantautui Suomeen 1990-luvun puolivälissä Merja Ala-Nikkolan ja Jorma Sipilän (1996) kirjoittamassa artikkelissa "Yksilökohtainen palveluohjaus (case management) -uusi ratkaisu palvelujen yhteensovittamisen ikuisiin ongelmiin" (Tiuraniemi 2015, 35). Sosiaali- ja terveydenhuollossa käytetään palveluohjausta prosessinomaisena työmenetelmänä, jonka tarkoituksena on määrittää asiakkaan yksilölliset voimavarat ja palvelutarpeet sekä löytää tarpeisiin parhaiten vastaavat palvelut ja tukimuodot. Palveluohjaus on asiakaslähtöinen ja asiakkaan etua korostava työskentelymuoto, jolla tarkoitetaan sekä asiakastyön menetelmää että palveluiden yhteensovittamista organisaatioiden tasolla. Palveluohjauksessa työtapana, tavoitteet, tuki ja palvelut räätälöidään kunkin asiakkaan tarpeen mukaan. Palveluohjauksessa on tärkeää asiakkaan ja palveluohjaajan todellinen, aito kohtaaminen ja luottamuksellinen suhde. Palveluohjauksen tavoitteena on asiakasta voimaannuttava henkilökohtainen prosessi. (Hänninen 2007, 7-11, 13.)

Palveluohjaus on kattokäsite, jonka sisään mahtuvat eritasoiset palveluohjauksen työotteet ja mallit, jotka Hänninen (2007, 15) on määritellyt yleiseksi palveluohjaukseksi, voimavarakeskeiseksi palveluohjaukseksi ja intensiiviseksi palveluohjaukseksi. Yleinen palveluohjaus pitää sisällään neuvontaa ja ohjausta, jossa selvitetään asiakkaan tarpeet, sovitetaan palveluita yhteen ja varmistetaan yhteydet palveluntuottajiin. Voimavarakeskeisessä palveluohjausmallissa keskeisellä sijalla on asiakkaan voimavarat samoin kuin hänen omat tavoitteensa. Mallissa on keskeistä ohjaajan ja asiakkaan luottamuksellinen suhde. Asiakas ja työntekijä nähdään kumppaneina. Työntekijä puolustaa asiakkaan oikeuksia, osoittaa puuttuvia palveluita sekä tukee ja neuvoa asiakasta. Intensiivisessä palveluohjauksessa on myös kysymys luottamuksellisesta suhteesta, jossa asiakkaan tilanne saattaa olla vaikea, mikä vaatii intensiivistä tukemista ja motivoimista asiakkaan tarpeen mukaan.

1900-luvun viimeisellä vuosikymmenellä on monissa maissa kehitelty uusia näkökulmia ohjaustyöhön. Perinteisten näkökulmien ohella ohjausta voidaan tarkastella myös narratiivisesta, toimintakeskeisestä ja sosiodynaamisesta suuntauksesta käsin. Peavyn (1999) kehittämä sosiodynaaminen ohjaus on levinnyt ammattikäytäntöihin 1990-luvun loppupuolelta alkaen. (Hyyryläinen & Leminen 2003, 105; Peavy 1999; 2002; Onnismaa et al. 2000.) Peavyn (2002) mukaan konstruktivistinen, narratiivinen ohjaus on luovaa, tutkivaa, reflektiivistä, syventyvää ja henkilökohtaista. Neimeyerin (1993) mukaan vastakohtana ovat modernit lähestymistavat, jotka ovat usein aikaisempaa selvemmin korjaavia, direktiivisiä, suostuttelevia, analyyttisiä, autoritatiivisia ja teknisiin ohjeisiin painottuvia. Konstruktivistisesta näkökulmasta ammatinvalinnan ja urakehityksen ohjausta ovat tutkineet muun muassa Carlsen (1988), Franklin & Nurius (1998) ja Peavy (1997, 1998). (Peavy 2002, 31.)

Sinisalon (2002, 197) mukaan Suomessa ohjauksen tutkimuksen voi jäsentää uravalintaan ja urakehitykseen liittyvään tutkimukseen, ohjausprosesseihin kohdistuvaan tutkimukseen ja muuhun tutkimukseen. Uravalintaa ja urakehitystä ovat tutkineet mm. Häyrynen (1970), Häyrynen & Häyrynen (1994), Koivuluhta (1991; 1999) ja Sinisalo (1986). Ammatinvalintaan kohdistuvia tutkimuksia ovat Perhon (1982) ja Lahikaisen (1984) tekemät tutkimukset. Psykoanalyttisen teorian soveltamista on tutkinut Raimo Lahti (1993) ”Yksilölliset intentiot ammattiin suuntautumisen voimana” – tutkimuksessaan. Häyrysen tutkimuksen merkitys ohjaukselle oli intressi- ja minäkuvateorian tuominen suomalaiseen ammatinvalinnanohjaukseen. (Sinisalo 2002, 197.) Ohjaustyöhön, ohjausammattiin ja ohjausinstituutioon liittyvää tutkimusta ovat tehneet mm. Jauhiainen (1993), Arnkil (1986), Lairio (1988), Lairio & Varis (1998), Lairio & Puukari (1999), Onnismaa (1998), Mikkonen (1996), Pasanen (1998), Manninen (1998), Vehviläinen (1998; 1999). Lairio (1988) analysoi tutkimuksessaan lukion opinto-ohjaajien toimenkuvaan koskevia käsityksiä. Myöhemmissä tutkimuksissaan hän on selvittänyt, mitä muutoksia opinto-ohjaajan työssä ja oppilaanohjauksen organisoinnissa on tapahtunut (Lairio & Varis 1998; Lairio & Puukari 1999).

Lairion ja Variksen (1998) tutkimuksen mukaan opinto-ohjaajien työssä on henkilökohtaisen ohjauksen osuus lisääntynyt neljänneksestä kolmannekseen käytetystä työajasta. Tämän mukaan oppilaanohjaus näyttäisi muuttuneen opetuskeskeisestä toiminnasta ohjaavaksi toiminnaksi. Onnismaa (1998) kuvaa ohjauksellisia menetelmiä aikuisten ohjauksessa ja Pasanen (1998) hahmottelee refleksiivisen itseohjautuvuuden käsitettä. (Sinisalo 2002, 199–200.)

Ohjausprosessi tuli Suomessa tutkimuksen kohteeksi 1980 -luvun jälkipuoliskolta lähtien ohjauksen paradigman muutoksen myötä. Tällöin ammatinvalinnanohjauksessa opiskeltiin uusia työmalleja: systeemisestä perheterapiasta tulevia lähestymistapoja, paradoksaalisia interventioita, ratkaisukeskeistä tai ratkaisusuuntautunutta lähestymistapaa ja siihen liittyen neurolingvististä prosessointia (NLP:tä). Myös psykoanalyttinen, kognitiivinen, kognitiivis-analyttinen, voimavarakeskeinen ja humanistisen psykologian orientaatiot ovat vaikuttaneet siihen, että ohjausmenetelmiä on kehitetty aikaisempaa monipuolisemmiksi ja joustavammiksi. (Vähämöttönen 1998, 22; Hyyryläinen & Leminen 2003, 105.) Ohjaajien työ muuttui 1990-luvun aikana oppituntikeskeisestä ohjauspainotteiseksi toiminnaksi (Lairio & Puukari 1999), mikä edellyttää ohjaajakoulutukselta ohjauksen taitojen ja tietojen kehittämistä. Käytännön ohjaustyössä painopiste on siirtynyt diagnosoinnista ohjauskeskusteluun ja haastatteluun, mikä on lisännyt ohjausprosessien tutkimista (Sinisalo 2002, 198).

Tässä omassa tutkimuksessani pyrin selvittämään, millaisena maahanmuuttajien ohjausprosessi työvoimahallinnossa ja aikuiskoulutuksessa näyttäytyy, sillä tästä aihepiiristä ei vielä löydy kovin paljon tutkimuksia.

Ohjausprosesseja ovat tutkineet mm. Eskelinen (1993), Wahlström (1992), Leiman (1994), Vähämöttönen (1998), Vikeväinen-Tervonen (1998) sekä Vehviläinen (1999). Näille tutkimuksille yhteistä on osin systeemiteoreettisen perheterapian piirissä tapahtuneen kehityksen ja toisaalta terapioiden puolella kehitysten lyhytinterventioiden tuominen ohjaukseen (Sinisalo 2002, 198). Ohjauksen vaikuttavuutta on tutkinut Vikeväinen-Tervonen (1998) ratkaisukeskeisen työskentelytavan näkökulmasta. Työttömien ryhmäohjauksen vaikuttavuutta ovat tutkineet Silvonen ja Vuori (1998). Päivi Katriina Juutilainen (2003) on tutkinut opinto-ohjauskeskustelun rakentumista prosessina. Hänen tutkimuksensa mukaan ohjausprosessin ideaali dialogisena neuvotteluna ei välttämättä toteudu, vaan ohjausprosessi jäsentyy kohtaamisena, johon molemmat keskustelun osapuolet tuottavat omat tarjoumansa. Juutilaisen (2003, 32) tutkimuksen mukaan ohjausprosessi ja siinä tapahtuva toiminta mahdollistavat ohjaajan kasvamisen ja kehittymisen reflektiivisen toiminnan kautta.

Aikuiskoulutukseen ja itseohjautuvuuteen liittyvää tutkimusta ovat tehneet muun muassa Onnismaa (1998), Manninen (1998) ja Pasanen (1998). Onnismaan teoksessa "Aikuisten ohjaus auttamiskäytäntönä" (1998) kuvattiin ohjauksellisia menetelmiä aikuisten ohjauksessa ja Jyri Mannisen toimittamassa teoksessa "Aikuiskoulutus modernin murroksessa" (1998) artikkeleissa analysoitiin kasvatus-tieteissä, erityisesti aikuiskasvatuksessa vahvasti esillä ollutta itseohjautuvuu-

den käsitettä, kun taas Heikki Pasanen (1998) hahmotteli refleksiivisen itseohjautuvuuden käsitettä. (Sinisalo 2002, 200.) Viime aikoina on Suomessa Nissilän (2013, 123) mukaan ohjausteoreettinen keskustelu suhteutettu kanadalaiseen sosiodynaamiseen ja belgialaiseen holistiseen ohjausmalliin. Suomalaisessa ohjauskeskustelussa sosiodynaamiseen ohjaukseen on viitattu esimerkiksi yhtenä laajempaan konstruktivistiseen lähestymistapaan kytkeytyvänä ohjausteorianana sekä holistiseen opiskelijakeskeiseen ohjausmalliin verkostoajattelua ja ohjaustoiminnan asemaa tai monitoimijaista yhteistyötä jäsentävänä mallina (Lairio et al. 2001a; Lairio & Puukari 2004; Vanhalakka-Ruoho 2007). Peavy itse (1999) määrittelee sosiodynaamista ohjausta ajattelutapana ja auttamisfilosofiana. Van Esbroeck (2008) taas korostaa holistisen opiskelijakeskeisen ohjausmallin kytkeytymistä Rogersin asiakas- ja yksilökeskeiseen ohjaukseen. (Nissilä 2013, 122.)

Monikulttuurisesta ohjauksesta kansainvälistä tutkimusta on tehty paljon. Kanadalaisessa tutkimuksessa (Nomme Russel & White 2002) on kerätty sosiaalityöntekijöiden ja maahanmuuttajien kokemuksia monikulttuuristen palvelujen tarjoamisesta. Atkinson et al. (1993) mukaan monikulttuurisessa ohjauksessa täytyy huomioida kolme näkökohtaa: ongelman alkuperä, ohjattavan kulttuuriin sopeutumisen vaihe ja auttamisen päämäärät.

Peavyn (1999) tutkimus on kohdistunut monikulttuuriseen ohjaukseen Pohjois-Amerikan vähemmistökulttuurien keskuudessa. Hänen tutkimuksensa mukaan alkuperäiskansojen on vaikea luottaa enemmistökulttuuria edustaviin ohjaajiin, koska ohjaajilta puuttuu herkkyyttä heitä koskevien asioiden suhteen. Peavyn mukaan ohjaus auttaa asioiden selvittämisessä ja toiminnan suunnittelussa. Se auttaa ihmistä osallistumaan aktiivisesti sosiaaliseen elämään ja ratkaisemaan konkreettisia ongelmia, jotka voivat liittyä esimerkiksi ammatinvalintaan, yhteisössä elämiseen tarvittavien resurssien löytämiseen ja ihmissuhteiden muodostamiseen tai parantamiseen.

Suomessa monikulttuurinen ohjaus lisääntyi 1990-luvun lopulla maahanmuuttajien määrän lisääntyttyä. Suomessa yhteiskunnan monikulttuuristumisen myötä konstruktivistisiin näkemyksiin pohjautuva monikulttuurinen lähestymistapa ohjauksessa on ollut 2000-luvulla ajankohtainen. Ohjausalalla on vahvistumassa kontekstualismiksi, sosiokulttuuriseksi tai relationaaliseksi suuntaukseksi nimetty viitekehys ohjauksessa (Richardson, Constantine & Washburn 2005; Vanhalakka-Ruoho 2010; Nissilä 2013, 123.) Kontekstualismiin voidaan liittää esimerkiksi sosiaaliseen eriarvoisuuteen ja sosiaalisiin kategorisointeihin liittyvät kysymykset sekä kiinnostus kulttuuriin ja etnisiin eroihin ammatillisessa suuntautumisessa ja ohjaustyössä (Kasurinen 1999; Lairio et al. 2001a; Nissilä & Lairio 2005; Puukari & Launikari 2005; Nissilä 2013, 123 mukaan). Suomessa kasvoi 2000-luvun alussa monikulttuuristen hankkeiden määrä ja myös monikulttuuriseen ohjaukseen liittyvä tutkimus lisääntyi. Suomessa maahanmuuttajien ja viranomaisten välistä yhteistyötä ovat tutkineet esimerkiksi Takalo (1994), Jasinskaja-Lahti & Liebkina (1997), Matinheikki-Kokko (1997) Pitkänen & Kouki (1999), Pitkänen & Atjonen (2002), Anis (2003), Pitkänen & Hacklin (2005),

Hammar-Suutari (2006), sekä Brewis (2008). Brewis (2008) käsittelee tutkimuksessaan kulttuurien välisen ammattitaidon eli kulttuurien välisen kompetenssin käsitettä. Hänen tutkimuksensa mukaan viranomaiset käyvät läpi samanlaista oppimista kulttuurien välisissä vuorovaikutustilanteissa kuin monet maahanmuuttajat. Matinheikki-Kokon (1997) mukaan kulttuuristen lähtökohtien huomioiminen jää julkisen sektorin palveluissa usein toissijaiseksi, koska yhtäläisen kohtelun uskotaan takaavan kaikkien oikeuksien kunnioittamisen. Pitkänen ja Kouki (1999) ovat todenneet, että pyrkimys kaikkien asiakkaiden samanlaiseen kohteluun voi pitkällä tähtäimellä johtaa etnisen eriarvoisuuden lisääntymiseen, mikäli eri ryhmien erityistarpeita ei oteta huomioon. Hammar-Suutarin (2006) mukaan kulttuurinen monimuotoistuminen luo viranomaistyölle lisääntyviä paineita kehittää valmiuksia kohdata erilaisia asiakkaita ja heidän tarpeitaan.

Myös viranomaiset itse tiedostavat tarvitsevansa lisää kulttuurien välisessä työssä tarvittavia taitoja. Maahanmuuttajien ohjaaja ei osallistu ainoastaan ohjattavan sisäiseen prosessiin, vaan myös ohjattavan sijoittumiseen ympäröivään yhteiskuntaan (Muotka & Koivumäki 2011, 99). Maahanmuuttajatyötä tekeillä henkilöillä onkin suuri merkitys maahanmuuttajien valtautumisprosessissa (Puukari & Taajamo 2007, 17). Valtautumisprosessista puhutaan myös kuntouttavassa sosiaalityössä, joka pyrkii muutokseen sekä ihmisten elämässä, että heidän ympäristössään ja yhteiskunnassa. Valtaistuminen, voimaantuminen, voimavarakeskeisyys, subjektiivisuus/toimijuus, täysivaltaisuus, osallisuus ja vastuullisuus, kulttuuristen erojen tiedostaminen ja kunnioittaminen sekä elämän näköalojen avaaminen ovat myös kuntouttavan sosiaalityön perusperiaatteita. Kuntouttava sosiaalityö (empowering social work) kytkeytyy yhtäältä valtaistumisen käsitteeseen ja käytäntöihin ja toisaalta työssä sovellettaviin suunnitelmallisen, moniammatillisen ja pitkäjänteisen asiakastyön malleihin. (Tuusa 2005, 40–41.) Maahanmuuttajien ohjauksella tuetaan maahanmuuttajien kotoutumista ja pyritään maahanmuuttajien valtautumiseen.

Monikulttuurisissa yhteiskunnissa tarvittavan ohjauksen ja neuvonnan kehittäminen laajemmalla perspektiivillä on haaste, joka vaatii niin kansallisella kuin kansainvälisellä tasolla useiden tahojen yhteistyötä. Moniammatillisen yhteistyön vahvistaminen on tärkeää, sillä sosiaalisen syrjäytymisen uhan alla olevien maahanmuuttajien ja muiden vähemmistöryhmien tarpeet ovat usein liian moninaisia, jotta mikään ammattiryhmä voisi vastata niihin yksin. (Puukari & Lounikari 2005; Lairio & Leino 2007, 56.) Taajamon ja Puukarin (2007) mukaan moniammatillinen yhteistyö voi konkreettisesti merkitä sitä, että samassa ohjaustilanteessa on läsnä useampia eri ammatteja ja organisaatioita edustavia ohjaajia tai sitä, että ohjaajat kokoontuvat keskenään käsittelemään niiden maahanmuuttajien asioita, joiden parissa he kaikki työskentelevät. Keskeistä tässä moniammatillisessa yhteistyössä on laajentaa näkökulmia, josta käsin ohjauksen kysymyksiä tarkastellaan, sillä tämä auttaa lähestymään maahanmuuttajien kotoutumiseen liittyviä kysymyksiä kokonaisvaltaisesti

2.2 OHJAUKSEN ORIENTAATIOIDEN TUTKIMUS

Tutkimuksessani mielenkiintoni kohdistuu maahanmuuttajien ohjauksessa tunnistettaviin orientaatioihin. Orientaatio tai orientaatioperusta voidaan määritellä ajattelu- ja toimintamalliksi, jonka avulla ihminen muodostaa käsityksensä jostain kohteesta (Engeström, 1996, 76). Orientaatio voidaan nähdä myös teoreettisena viitekehyksenä, joka auttaa ohjaajaa ymmärtämään asiakasta ja hänen terapeuttisia tarpeitaan (Poznanski & McLennanin 1995, 412; McLeod 2003, 493). Orientaatio on suuntautumista, ja siinä karttuvan tiedon perusteella orientaatio muuttuu, käsitykset muuttuvat ja ajattelun sekä toiminnan mallit muuttuvat (Torvinen, 2004, 40). Orientaatio opastaa ohjaajaa auttamisessa ja asiakkaan tilanteen hahmottamisessa (Poznanski & McLennan 1995; Coleman 2004). Vehviläisen (2014, 116) mukaan orientaatio on tilanteessa seurattu toimintalinja eli se, mitä tietyssä tilanteessa tehdään ja orientaatioiden avulla pidetään yllä järjestäytynyttä vuorovaikutusta, joka jäsentyy toiminnoiksi. Myös Mönkkönen (2002, 14) määrittelee orientaation käsitykseksi vuorovaikutuksesta, joka ohjaa työntekijän tapaa suhtautua asiakastyön vuorovaikutustilanteisiin.

Orientaatio voidaan nähdä myös työorientaationa tai työmenetelmänä. Työorientaatiosta puhuttaessa Liukko (2006, 11) tarkoittaa konkreettista sosiaalityön prosessia rakentavaa metodista toimintamallia. Myös aikuissosiaalityössä puhutaan orientaatioista, jotka koostuvat erilaisista sosiaalityön työmenetelmistä, kuten esimerkiksi yksilö- ja ryhmätyömuodoista, psykososiaalisista menetelmistä, palveluohjauksesta sekä yhteisöllisistä ja valtaistavista menetelmistä (Terveiden ja hyvinvoinninlaitos 2017). Sosiaalityön orientaatioiksi on Sosiaalityö hyvinvointipolitiikan välineenä 2015 – toimenpideohjelmassa määritelty neljä eri sosiaalityön osa-aluetta; kuntouttava sosiaalityö, yhteisötyö, rakenteellinen sosiaalityö ja ennalta ehkäisy sekä varhainen puuttuminen, joka läpäisee myös kaikki kolme muuta orientaatiota. (Karjalainen & Sarvimäki 2005, 28.) Payne (1996; 1997) jakaa sosiaalityön orientaatiot kolmeen yleiseen perspektiiviin: individualistis-reformistiseen, sosialistis-kollektivistiseen ja refleksiivis-terapeuttiseen näkökulmaan. Psykososiaalisen sosiaalityön yhteydessä puhutaan psykososiaalisesta orientaatiosta.

Orientaatio käsitteenä voidaan edellä esitellyn perusteella määritellä monella eri tavalla, riippuen siitä tarkastellaanko sitä esimerkiksi ajattelu tai toimintamallina. Tutkimuksessani miellän orientaation teoreettiseksi lähestymistavaksi, joka tulee esiin työntekijän ohjauksessa käyttämissä työskentelymenetelmissä. Tällöin voidaan puhua myös työorientaatiosta, joka tarkoittaa konkreettista ohjausprosessia rakentavaa metodista toimintamallia (vrt. Liukko 2006).

Ohjauksen orientaatiot ovat olleet tutkijoiden kiinnostuksen kohteena erityisesti psykologian alaan liittyvissä tutkimuksissa. 1950 -luvulta alkaen on enenevässä määrin tehty tutkimusta ohjauksen orientaatioista (mm. Fiedler 1950). Hänen mukaansa erilaisia orientaatioita edustavat ohjaajat eivät ohjauksessa poikenneet suuresti terapeuttisten käytäntöjensä suhteen. Tutkimuksissaan

päinvastaisiin tuloksiin tulivat esimerkiksi Fey (1958), Strupp (1955), Sundland & Baker (1962), jotka väittivät, että erilainen orientaatio vaikuttaa siihen, kuinka psykoterapiaa ja ohjausta käytännössä harjoitetaan.

Läpi koko 1960- ja 1970-luvun tutkimus teoreettisesta orientoitumisesta hyödynsi itse raportoituja tulkintoja orientaatiosta. Suhteellisen vähän tutkimusta ilmestyi orientaatioiden merkityksestä ohjauksessa ja psykoterapiassa, kuten muun muassa Sundlandin & Bakerin (1962), McNairin & Lorrin (1964) ja Wallachin & Strupin (1964) tutkimukset. Osa orientaatioihin liittyvistä tutkimuksista on kohdistunut persoonallisuustekijöiden ja ohjausprosessien tutkimiseen sekä käytetyn orientaation valintaan (esim. Patterson et al. 1971; Trembley et al. 1986; Walton 1978). Näiden tutkimusten mukaan ohjaajan käyttämän orientaation valintaan vaikuttaa pääasiassa ohjaajan henkilökohtaiset ja ammatilliset kehityskokemukset.

Ohjauksessa orientaation valintaan vaikuttavia tekijöitä ovat tutkineet myös Sundland (1977), Murdock et al. (1998), Norcross ja Prochaska (1983), Worthington & Atkinson (1993) sekä Poznanskin ja McLennanin (2003). Norcross ja Prochaska (1983) havaitsivat, että ohjaajien käyttämään orientaatioon ohjauksessa vaikuttavat ohjaajan kokemukset, henkilökohtaiset arvot ja koulutus. Ohjaajien kolmivaiheisen kehitysmallin mukaan (Stoltenberg & Delworth 1987) saattaa ohjaaja olla ohjausuransa alussa riippuvainen saamastaan ohjauskoulutuksesta, jolloin hän helposti ohjauksessa käyttää koulutuksessa omaksumaansa orientaatiota. Poznanskin ja McLennanin (2003, 225) mukaan koulutuksen aikana altistuminen tietyille orientaatiolle mallintamisen tai jonkun muun prosessin kautta ei niinkään vaikuttanut ohjauksessa käytetyn orientaation valintaan vaan kyseessä on monimutkainen vuorovaikutus ohjaajan ja ohjattavan välillä. Sundland (1977) on päättänyt, että ohjaajan ikä, persoonallisuuden ominaispiirteet, henkilökohtainen terapia ja työkokemuksen pituus ovat tärkeitä orientaatioon vaikuttavia tekijöitä psykologien ohjauskäytännöissä. Worthington & Atkinson (1993) ovat tutkineet ohjaajan vastuun, auttamismallin, syy-seuraus suhteiden, orientaation ja ohjausstrategioiden välistä suhdetta. Heidän mukaansa ohjausstrategian valintaan vaikuttaa enemmän syy-seuraussuhteet kuin ohjaajan orientaatio.

Orientaation omaksuminen ei ole mikään muuttumaton pysyvä valinta vaan pikemminkin kehitysprosessin tulos. Ohjaajat käyttävät ohjauksessa erilaisia tekniikoita ja silti todennäköisesti tunnistavat yhden teoreettisen lähestymistavan, jolla on merkittävä vaikutus ohjauksessa. Ohjaajan ammatillisen identiteetin vahvistuessa ohjaajan kehittynyt itsetunto näkyy myös ohjaajan orientaatiossa. Tällöin ohjaajan käyttämässä orientaatiossa näkyy ohjaajan persoonallisuus. Ohjaajan persoonallisuus ja filosofinen tai arvo-orientaatio ovat kaksi ohjauksessa tunnistettavissa tekijää, jotka vaikuttavat ohjauksessa käytettyyn orientaatioon. (Murdock et al. 1998.)

Ohjaajan persoonallisuuden vaikutusta ohjauksessa valittuun orientaatioon on jonkin verran tutkittu ja tutkimusten mukaan persoonallisuustekijät näyttä-

vät olevan useimmiten se tekijä, joka vaikuttaa valittuun orientaatioon (Murdock et al. 1998; Proshacka & Norcross 1994; Gelson 1995; Walton 1978; Trembley et al. 1986). Gelson (1995, 426) mukaan kaikkia teorioita ja tekniikoita toteutetaan ohjaajan persoonan ja läsnäolon kautta. Useat tutkimukset ovatkin tuoneet esiin persoonallisuuden erot orientaatioissa (esim. Walton 1978; Trembley et al. 1986). Luonteenomaista persoonallisuutta voidaan parhaiten kuvata vuorovaikutuksessa muiden kanssa. (Anchin & Kiesler 1982 ja Strong & Claiborn 1982). Tutkimusten mukaan vuorovaikutuksesta on paikannettavissa kaksi perusolottuvuutta: valta ja läheisyys, joita ohjaajat saattavat vaihdella ohjauksessa ja jotka myös näkyvät ohjaajan orientaatioissa (Murdock et al. 1998).

Myös ohjauksessa valittujen teorioiden ja orientaatioiden vaikuttavuus on ollut tutkimuksen kohteena. Esimerkiksi Lyborsky et al. (1975) ovat tutkineet orientaation ja ohjauksen vaikuttavuuden suhdetta. Brunik ja Schroeder (1979) sekä Hill ja O'Grady (1985) ovat tutkineet valittujen teorioiden ja ohjauskäyttämisen vastaavuutta. Vascon, Garcia-Marquesin ja Drydenin (1993) mukaan orientaation ja terapeutin käyttäytymisen yhteneväisyys on tärkeä terapeuttiin vaikuttavuuteen liittyvä tekijä. Joidenkin tutkimusten mukaan orientaatioilla ei kuitenkaan ole merkittävää vaikuttavuutta psykoterapeuttisten väliintulojen tehokkuuteen (Goldstein & Stein 1976; Bergin & Lambert 1978; Smith et al. 1980).

Erilaisten ammattiryhmien käsityksiä orientaatioista ovat tutkineet mm. Johnson et al. (1988) ja Kolevzon et al. (1989). Jones-Smith (2012, 576) on tutkinut terapeuttien käyttämiä orientaatioita ohjauksessa ja hänen mukaansa aloittelevan terapeutin pitäisi kiinnittää huomiota seuraaviin seikkoihin valitessaan orientaatiotaan: 1) orientaation pitää olla tarkoituksellista, 2) orientaation pitää vastata terapeutin persoonallisuuden ominaispiirteitä, 3) ohjaajan orientaation pitää olla yhteneväinen käytettävissä olevien teoreettisten orientaatioiden kanssa, 4) orientaation pitää ilmentää ohjaajan peruskäsityksiä ihmisen kehityksestä mukaan lukien mielenterveys ja käyttäytyminen, 5) orientaation pitää olla yhteneväinen ohjaajan henkilökohtaisten arvojen kanssa ja heijastaa sitä auttamistapaa, jota ohjaaja pitää parhaimpana.

Worthington & Atkinson (1993, 298) ovat omassa tutkimuksessaan paikantaneet seuraavat orientaatiot: psykodynaamisen, kognitiivis-behavioraalisen, eksistentiaalisen, ja eklektisen eli yhdistelmän useasta orientaatiosta. Poznanskin & McLennanin (1999; 2003, 223) ovat määritelleet tutkimuksensa tuloksista ohjaajille neljä erilaista teoreettista orientaatiota: kognitiivis-behavioraalinen, psykodynaaminen, perhesysteeminen ja kokemusperäinen. Heidän vuonna 1999 tekemässään tutkimuksessa kognitiivis-behavioraalisesti orientoituneita ohjaajia oli enemmistö, kun vastaavasti heidän vuonna 2003 tekemässään tutkimuksessa psykodynaamisesti orientoituneita ohjaajia oli enemmistö. Jensen et al. (1990), Norcross et al. (2002), Norcross et al. (1993) ja Worthington & Dillon (2003) ovat tunnistaneeet psykodynaamisen (psychodynamic), kognitiivis-behavioraalisen (cognitive-behavioral), perheterapeuttisen (family therapy) ja eksistentiaalisen

humanistisen (humanistic-experiential) teorian. Wotrington & Dillon (2003), jotka käyttivät tutkimuksessaan faktorianalyysia, ovat tutkimuksessaan tunnistaneeet lisäksi feministisen (feminist) sekä monikulttuurisen (multicultural) orientaation. Murdock et al. (1998) ovat faktorianalyysia käyttämällä nimenneet tutkimuksessaan seuraavat orientaatiot: psykoanalyttinen (psychoanalytic), kognitiivis-behavioraalinen (cognitive/cognitive-behavioural), systeeminen/ihmistenvälinen (systems/ interpersonal), asiakaskeksinen (person-centred) sekä eksistentiaalinen/ hahmoterapeuttinen (existential/gestalt). Myös Coleman (2004) on käyttänyt tutkimuksessaan faktorianalyysia ja saanut tulokseksi seitsemän orientaatiota: psykodynaamisen (psychodynamic), biologisen (biological), perheterapeuttisen (family therapy), ekosysteemi-kulttuurisen (ecosystems-cultural) kognitiivis-behavioraalisen (cognitive-behavioral), pragmaattisen (pragmatic) sekä humanistisen (humanistic).

Coleman on jatkanut orientaatioanalyysiaan vuonna 2007 määrittelemällä faktorianalyysin avulla neljä faktoria teoreettisista orientaatioista. Ensimmäiseen behavioraalis-terveydelliseen (behavioral health) orientaatioon Coleman on yhdistänyt aikaisemmasta tutkimuksestaan (2004) pragmaattisen, kognitiivis-behavioraalisen ja biologisen näkemyksen. Tässä faktorissa muuttujina olivat muun muassa biologinen perusta, opetustekniikat, aktiivisuus ja direktiivit, neuvot sekä opastus. Faktoriin kaksi, psykodynaamis-teoreettisesti suuntautuneeseen (theory-driven psychodynamic) orientaatioon Coleman on ottanut mukaan ihmissuhteisiin liittyvän humanistisen tekijän. Tässä faktorissa muuttujina esiintyivät muun muassa unelmat, oivalluksen helpottaminen, puolustusmekanismi, empatia sekä terapeuttinen suhde. Loput kaksi faktoria Coleman on nimenmyt ekokulttuuriseksi ja perheterapeuttiseksi. Ekokulttuurisessa faktorissa muuttujina esiintyivät henkilön ympäristö, kulttuurinen tietoisuus, sosiaaliset ongelmat sekä tuki. Perheterapeuttisessa faktorissa muuttujina olivat vuorovaihtuksen huomioiminen, perherakenne, koko perheen huomioiminen sekä tiedonanto. (Coleman 2007.)

Demir ja Gaziogly (2012, 529) ovat tutkineet, mitä orientaatioita ohjaajaksi opiskelevat henkilöt suosivat ohjauksessa. Tutkimuksen mukaan opiskelijat valitsivat ensisijaisesti kognitiivis-behavioraalisen orientaation seuraavaksi eksistentiaalis-humanistisen ja ratkaisukeskeisen orientaation. Tutkimuksessa selvisi myös, että lähes kolme neljäsosaa opiskelijoista olisi halunnut valita useamman kuin yhden orientaation, jos se olisi ollut mahdollista. Myös Poznanskin & McLennanin (1999), Murdock et al. (1998) ja Constantinen (2001) tutkimuksissa osa vastaajista valitsi useamman kuin yhden orientaation. Hillin ja O'Gradyin (1985) mukaan ohjaajista vain pieni osa pitäytyy yhdessä orientaatioissa ja siksi tutkimuksissa olisikin parempi selvittää ohjaajien teoreettisen orientaation profiili kuin määritellä vain yksi ohjaajan käyttämä orientaatio. Taulukkoon 3 olen koonnut edellä mainituista tutkimuksista yhteenvedon, millaisia orientaatioita tutkijat ovat paikantaneet.

Taulukko 3. Tutkimuksissa paikannettuja ohjauksen orientaatioita

	Psyko- dynaaminen Psyko- analyttinen	Perhe- systeeminen	Syste- minen	Ratkaisu- keksinen	Kognitiivis- behavioaraalinen	Biologinen	Prag- maattinen	Eksistentiaalis- humanistinen	Asiakas- keskeinen	Ekosys- teemi- nen- Kulttuuri- nen	Moni- kulttuu- rinen
Wogan & Norcross 1985	X				X			X	X		
Jensen et al. 1990	X	X			X			X			
Norcross & Proschaska & Faber 1993	X	X			X			X			
Worthington & Atkinson 1993	X				X			X			
Murdock et al. 1998	X		X		X			X	X		
Poznanski & McLennan 1999 ja 2003	X	X			X			X			
Constantine M. G. 2001	X				X			X			
Norcross et al. 2002	X	X			X			X			
Worthington & Dillon 2003	X	X			X			X			X
Coleman 2004	X	X			X	X	X	X		X	
Coleman 2007					X		X	X		X	
Demir 2012				X	X			X	X		

Taulukosta 3 käy ilmi, että näissä tutkimuksissa yleisimmät ohjauksen orientaatiot ovat kognitiivis-behavioraalinen, eksistentiaalis-humanistinen, psykodynaaminen sekä perhesysteeminen orientaatio. 2000-luvulla tehdyissä tutkimuksissa esiintyy myös jo ekosysteemis-kulttuurinen sekä monikulttuurinen orientaatio.

Ohjauksen orientaatioita kuten esimerkiksi psykodynaamista, humanistista ja kognitiivis-behavioraalista orientaatiota on Constantinen (2001,359) mukaan kritisoitu siitä, että ne eivät ota huomioon eri asiakasryhmien kulttuurin ainutlaatuisuutta. Vastauksena tähän jotkut ohjaajat ovat yhdistäneet erilaisia orientaatioita ohjauksessaan. Eklektinen lähestymistapa ohjaukseen on tullut yhä suositummaksi. Tällöin ohjaaja ensisijaisesti käyttää ohjauksessa teoreettista orientaatiotaan, mutta samalla hän saattaa lainata tekniikoita myös muista teoreettisista orientaatioista. (Norcross & Newman 1992; Lazarus & Beutler 1993.) Yleisin teoreettinen lähestymistapa on psykodynaaminen liitettyä kognitiivis-behavioraaliseen, perheterapiaan sekä eksistentiaali-humanistiseen orientaatioon, tässä järjestyksessä. (Coleman 2004, 117.)

Monikulttuurisessa ohjauksessa esiintyviä ohjauksen orientaatioita on tutkinut muun muassa Madonna G. Constantine (2001). Constantinen (2001, 364) mukaan useita ohjauksen orientaatioita käyttävät ohjaajat ovat taitavampia hahmottamaan asioita ja ymmärtämään toisesta kulttuurista tulevan asiakkaan mielenterveyteen liittyviä asioita kuin pelkästään psykodynaamisesti tai kognitiivis-behavioraalisesti orientoituneet ohjaajat. Myös Bergerin, Zanen ja Hwangin (2014, 53) tutkimuksen mukaan orientaatioita yhdistelevillä työntekijöillä on enemmän yhteiskunnallista ja monikulttuurista tietoutta kuin ohjaajilla, jotka eivät yhdistele ohjauksessa erilaisia orientaatioita. Tämän mukaan ohjaajien joustavuus käyttää ohjauksessa erilaisia näkökulmia ja tekniikoita sekä teoreettisia orientaatioita saattaa edesauttaa ohjauksen onnistumista. (Constantine 2001, 368.)

Berger, Zane ja Hwang (2014, 53–62) ovat tutkimuksessaan tarkastelleet ohjaajan ominaisuuksien, ohjaajan orientaation, ohjaajan henkilökohtaisten ja työpaikan käytäntöjen suhdetta kulttuuriseen kompetenssiin mielenterveysalan ammattilaisilla. Heidän mukaansa monikulttuuriseen kompetenssiin liittyy erityisesti ohjaajan etnisyys ja hänen orientaatio tietoisuuden ja monikulttuurisen yhteyden osalta, sillä etnistaustaisella ohjaajalla on enemmän monikulttuurista tietoutta ja parempi monikulttuurinen yhteys asiakkaaseen kuin ohjaajalla, jolla ei ole etnistä taustaa.

Suomessa Simo Kukkonen on analysoinut ohjauksen orientaatioita ammatinvalinnan näkökulmasta (Taulukko 4). Kukkonen (1990, 27) mukaan vuonna 1964 kaikki ammatinvalinnanohjaajat Suomessa osallistuivat vuoron perään ammatinvalinnanohjauksen taustateoriakurssille, jolla opetettiin neljä lähestymistapaa: dynaamiset teoriat, Rogersin minä-teoria, Kellyn kognitiivinen persoonallisuus teoria ja Miller-Galanto-Pribramin toiminnan teoria.

Taulukko 4. Suomen ammatinvalinnanohjauksen vaiheita (Lähde: Kukkonen 1990)

Psykometrinen vaihe	1950–1955	• Teoreettinen ja käytännöllinen perusta oli differentiaalipsykologiassa. • Yksilöiden psykometrinen testaus ja siihen perustuva ohjaus oli vallitseva.
Kliinis-diagnostinen vaihe	1955–1960	• Työskentelymallit kliinisestä psykologiasta
Hoitoon keskittyvä vaihe	1960–1965	• Ego- ja self -teoriat ohjauksen teoreettisia syventäjiä. • Persoonallisuus keskeinen • Työmenetelminä haastattelut
Terapiakeskeinen vaihe	1960- luvun loppupuoli	• Korostettiin psykologin professionalismia • Työvälineinä laajat kyky-, persoonallisuus- ja intressitestipatterit.
Sosiaalisen tietoisuuden nousun ja konsultatiivisen ohjauksen vaihe	1960- ja 1970-lukujen taite	• Ankan vastustava kanta psykologiseen professionalismiin ja korjaavaan yksilötyöhön. • Ryhmätyömenetelmät ja konsultatiivinen työ • Teoriaperustana kommunikaatio- ja ryhmäteoriat ja myöhemmin toiminnan teoria
Ammatinvalinnanohjauksen ja työnvälityksen yhdistymisen vaihe	1972–1977	• Psykologisten työmenetelmien yhteiskunnallisen kritiikin voimistuminen • Vanhojen työmenetelmien hylkääminen
Uuden professionalismin kausi	1977-	• Psykologi-identiteetin uudelleen synnyttäminen • Uusien metodien etsintä • Taustateorioina aikuisiän kehittymisen teorit, kognitiiviset oppimisteoriat ja toiminnan teoria

Myös Kirsi Kupiainen (2009) on tutkinut opinto-ohjaajien ohjausajattelua ja sen muuttumista analysoimalla ohjaajien kokemuksia ja kuvauksia omasta työstään. Hänen tutkimuksensa mukaan ohjauksen orientaatioissa tietopainotteisuus vähentyi ja tilannekohtainen sekä humanistinen orientaatio korostuivat. Ohjaajan rooli tiedonjakajana väheni ja sai tilaa tiedonlähteelle saattajana. Opinto-ohjaajien ohjauksen orientaatiot olivat luonteeltaan hyvin käytännöllisiä tai tilannekohtaisia, joista Kupiainen käyttää nimitystä käytännöllinen orientaatio. Käytännölliseen orientaatioon liittyvät lähestymistavat olivat: tilannekohtainen, intuitiivinen, eri menetelmiä soveltava, käytännönläheinen, kasvatuksellinen, tietopainotteinen, mahdollisuuksia ja vaihtoehtoja tarjoava ja ongelmanratkaisuun suuntautunut. Ohjauksen orientaatiot olivat osittain myös teoreettisia, jolloin ne olivat luonteeltaan toimintaa ohjaavia yleisperiaatteita, ja niihin liittyi esimerkiksi omanlaisensa ihmis- ja tietokäsitys. Lisäksi muutama tutkimukseen osallistunut ohjaaja mainitsi nimeltä myös psykodynaamisen, humanistisen, ratkaisukeskeisen tai konstruktivistisen teoreettisen orientaation ohjaustoimintansa viitekehykseksi. Orientaatio valittiin usein oppilaan tai opiskelijan mukaan. Ohjauksessa ei useinkaan ollut puhtaasti jokin tietty suuntaus tai teoria,

vaan ohjauksessa sovellettiin eri suuntauksia tai teorioita itselle sopivalla tai opiskelijalle soveltuvalle tavalla. (Kupiainen 2009, 84–85.)

Terapiavuorovaikutuksen tutkimus on tuonut esiin kannattelevan ja tutkivan orientaation. Kannattelevasta orientaatiosta voidaan puhua silloin, kun ohjaaja osoittaa, että asiakkaan tunne tai kokemus on kuultu ja empaattisesti hyväksytty. Tällöin keskustelukeinoina käytetään äänensävyyn, ilmeisiin ja eleisiin liittyvää viestintää. Tutkiva orientaatio puolestaan tarkoittaa sitä, että keskitytään kokemuksen, tilanteen tai ylipäänsä käsillä olevan aihepiiriin tarkasteluun tutkivasti, sen eri ulottuvuuksia kartoittaen. (Vehviläinen 2014.)

Sosiaalityön tutkimuksessa sosiaalityöntekijän ja asiakkaan yhteistyöstä Kaa-rina Mönkkönen (2002, 16) on paikantanut seuraavat vuorovaikutusorientaatiot: asiantuntijakeskeinen, asiakaskeskeinen ja dialoginen orientaatio. Timo Toikko (2013) on määritellyt Syrjäytyneestä osalliseksi sosiaalityön keinoin (S.O.S.)-hankkeen raportissa aikuissosiaalityön orientaatioita kolmeen ryhmään faktorianalyysin avulla. Byrokratiatyön mukaiseen päätöksentekoon ja asiakasprosessien suunnitteluun liittyvää suuntautumista hän nimittää päätösorientaatioksi. Toisena orientaationa hän näkee menetelmäorientaation eli menetelmällisen työtavan, joka muodostuu motivoivasta haastattelusta, ratkaisukeskeisestä ajattelusta, mini-interventiosta, erilaisten testien käytöstä sekä työskentelyä tukevista korteista ja muista keskustelua avaavista työkaluista. Kolmantena orientaationa hän määrittelee asiakasverkosto-orientaation eli asiakasverkkoihin suuntautuvan työtavan, joka muodostuu verkostotyöstä, läheisneuvonpidosta ja ryhmämuotoisesta asiakastyöstä.

Monikulttuurista orientaatiota Suomessa ovat tutkineet muun muassa Pirjo Lahdenperä (1997), Mirja Talib (1999), Maarit Miettinen (2001) sekä Lairio ja Puukari (2001). Lahdenperän tutkimuksessa on selvitetty ruotsalaisten opettajien asenteita maahanmuuttajaoppilaita kohtaan. Talib on tutkinut pääkaupunkiseudun opettajien (n=121) uskomuksia eri kulttuureja edustavista oppilaita. Hänen tutkimuksensa mukaan noin puolet opettajista edusti erilaisten oppilaiden opettamiseen orientoituvaa monikulttuurisuutta. Noin neljännes vastaajista ilmaisi huomattavaa turhautuneisuutta ja suvaitsemattomuutta. Samoin noin neljännes vastaajista edusti välinpitämättömyyttä ja myös autoritaarista suhtautumista maahanmuuttajaoppilaisiin. Miettisen (2001) tutkimuksen kohteena olivat pohjoiskarjalaisten luokanopettajien käsitykset monikulttuurisuuskasvatuksesta. Hänen mukaansa on paikannettavissa neljä erilaista monikulttuurisuuskasvattajaa: sulauttava, rutinoitu, suvaitsevaisuuteen orientoitunut sekä monikulttuurisuutta edustava kasvattaja. Näistä Miettisen monikulttuurisuuskasvattajamalleista rutinoituneen kasvattajan opetuksessa on paikannettavissa kognitiivis-behavioraalisia piirteitä, koska opettajan opetuksessaan korostuu kuri, järjestys ja kontrollointi. Monikulttuurisuutta edustavan kasvattajan mallissa opetuksessa on taas paikannettavissa konstruktivistisen orientaation piirteitä, koska opettaja näkee oppimisen keskenään erilaisten ihmisten vuorovaikutuksena ja vuorovaikutus on puolestaan jaettu elämyksiä ja kokemuksia. Lairio ja Puukari

(2001) Ovat tutkineet opinto-ohjaajien työtä. Lairio et al. (2001a, 150) mukaan opinto-ohjaajat kokivat tiedostaneensa melko hyvin kulttuurisidonnaisia arvojaan ja asenteitaan sekä niiden vaikutuksen ohjaukseen ja he olivat myös pyrkineet välttämään ohjattavan stereotypisointia ainoastaan kulttuurinsa edustajaksi.

Merja Anis (2008b) on tutkinut maahanmuuttajasosiaalityötä ja lastensuojelua sosiaalityöntekijöiden, muiden ammattilaisten ja asiakkaiden kielenkäytön kautta. Hän paikansi sosiaalityöntekijöiden tulkinnat maahanmuuttajasosiaalityöstä kuuteen erilaiseen kehykseen: vieraannuttavaan, sopeuttavaan, tasarvoistavaan, kulttuuritietoiseen, rasmitietoiseen ja osallistavaan. Osallistavassa puheessa korostui asiakkaiden toimijuus, kumppanuus ja myönteiset tulkinnot sosiaalityöstä. Vieraannuttavan puheen elementtinä oli maahanmuuttajasosiaalityön määrittely "erityissosiaalityöksi", joka ei kuulu yleisammattitaitoon.

Ohjauksessa käytettyyn orientaatioon liittyy taustateoria. Ohjauksessa eri teoreettiset lähestymistavat näkyvät ohjaajan orientaatioissa eli hänen suuntautumisessaan ja näkemyksessään maahanmuuttajien ohjaukseen. Ilman taustateoriaa ohjaustyö jää helposti käytännön tekniikaksi. Jotta ohjaaja voi työskennellä erilaisten ohjattavien kanssa, edellyttää se erilaisten ohjausteorioiden tuntemista. Ohjausteorioiden avulla voidaan tarkastella ohjattavan toimintaa, muutosta ja kehitystä, määritellä normaalin toiminnan rajoja ja tunnistaa poikkeavaa käyttäytymistä sekä suunnitella ohjausprosessia ja jäsentää odotettavissa olevia tuloksia. (Retsja 2007, 8.) Työskentely erilaisten ohjattavien kanssa edellyttää monipuolisen teoreettisen orientaation kehittämistä. Hackneyn ja Cormierin (2005, 6-7) mukaan erilaisille ohjauksen teorioille yhteistä ovat seuraavat elementit (Lairio et al. 2001b, 42):

1. Ohjauksessa huomioidaan ohjattavan tunteet, ajatukset ja teot. Erot eri teoreettisten suuntausten välille tulee siitä, korostetaanko ohjauksessa tunteita vai käyttäytymistä. Asiakaskeskeisessä ja eksistentiaalisessa lähestymistavassa korostetaan tunteita. Realiteettiterapiassa, rationaalis-emotionaalisessa ja kognitiivis-behavioraalisessa lähestymistavassa korostetaan käyttäytymistä ja tekoja. Eklektinen lähestymistapa taas korostaa tarkoituksenmukaista tunnetilojen sekä käyttäytymis- ja vuorovaikutusmallien tunnistamista ja reagoimista niihin.
2. Ohjattavan havainnot ja tunteet hyväksytään ohjauksessa sellaisenaan, koska ohjattava tarvitsee ohjaajan ymmärrystä ja välittämistä sen hetkessä tilanteessaan, jotta hänen tuleva kasvunsa ja muutoksen käsittely olisi mahdollista.
3. Ohjauksen keskeisiä elementtejä ovat luottamus ja yksityisyys, joita ohjausympäristön on tärkeää tukea.
4. Ohjaus on vapaaehtoista. Ohjaus menettää vaikutustaan, mikäli siihen liittyy asioita, joita ohjattavaa vaaditaan tekemään. Ohjaukseen ei saa

sisältyä pakottamista.

5. Yleensä ohjaaja ei ohjauksessa tuo esiin asioita, jotka liittyvät häneen itseensä.
6. Kommunikaatiossa kielellisen ja ei-kielellisen viestinnän tiedostaminen ja herkkyyys niille ovat tärkeä osa ohjaustyötä.
7. Ohjauksessa on aina läsnä monikulttuurisuutta

Lairion & Puukarin (1999) luokittelun mukaan ohjausta voidaan jäsentää teoreettisesti psykodynaamisesta, humanistisesta, kognitiivis-behavioristisesta, eksistentiaalis-fenomenologisesta, ratkaisukeskeisestä, konstruktivistisesta ja systeemisestä näkökulmasta. Hackney ja Cormier (1996) erottavat ohjauksen orientaation teoreettisessa jäsennyksessä neljä suuntausta: psykodynaamisen, kognitiivis-behavioriaalis, eksistentiaalis-humanistisen ja monikulttuurisen.

Valitsin tutkimukseeni ohjauksen orientaatioista psykodynaamisen, kognitiivis-behavioraalisen ja eksistentiaalis-humanistisen, sillä edellä esitetyssä katsauksessa ohjauksen orientaatioista tehdyissä tutkimuksissa nämä kolme olivat yleisimpiä orientaatioita. Lisäksi valitsin mukaan konstruktivistisen ja interkulttuurisen orientaation. Konstruktivistinen orientaatio on yleistynyt viime aikoina ohjauksessa, sillä uudet teoriat ohjauksessa korostavat konstruktivistisuutta (Kuusinen 2000, 96). Myös tutkimuksessani työntekijöiden haastatteluissa tuli ilmi, että heidän saamansa koulutus monikulttuursesta ohjauksesta pohjautuu pitkälti Peavyn kehittämään sosiodynaamiseen ohjaukseen, joka perustuu konstruktivistiseen teoriaan. Konstruktivistinen orientaatio tukee nykyistä ohjauskäsitystä, jossa keskeistä on ohjattavan oma aktiivisuus. Interkulttuurisen orientaation valitsin mukaan siksi, että se edustaa uudenlaista modernia kansainvälistä globaalin ajan orientaatiota, jossa painopiste on kulttuurien välisessä vuorovaikutuksessa ja jonka orientaatioperusta koostuu erilaisista teoreettisista suuntauksista.

2.3 TUTKIMUKSEEN VALITUT OHJAUKSEN ORIENTAATIOT

2.3.1 Psykodynaaminen orientaatio

Psykodynaamista ja psykoanalyttista käytetään usein rinnakkaisilmauksina, kun puhutaan samantyyllisistä teoriasuuntauksista. Psykodynaaminen psykologia perustuu Freudin kehittämän psykoanalyysin malleihin ja teorioihin. Ohjauksen psykodynaamiseen teoriasuuntaukseen kuuluu Hackneyn ja Cormierin (1996) mukaan Freudin psykodynaaminen lähestymistapa sekä ns. neofreudilaiset ja Freudin teorian vastareaktionä syntyneet teoriat (Taulukko 5). (ks. Lairio et al. 2001b, 43.)

Taulukko 5. Psykodynaamiset teoriat. (Lähteet: Lairio et al. 2001b, 43 ks. Hackney & Cormier 1996)

Teoreettinen systeemi	Perustaja/ pääedustajat	Teoriaperusta	Keskeisiä piirteitä ja käsitteitä
Psykoanalyttinen terapia	S.Freud (1856–1939)	Psykoanalyysi	Deterministinen, dynaaminen, geneettinen, analyyttinen, kehityksellinen, historiallinen, oivallukseen perustuva, tiedostamaton, motiiviperusteinen
Adlerilainen terapia	A.Adler (1870–1937)	Yksilöpsykologia	Holistinen, fenomenologinen, sosiaalisesti suuntautunut, teleologinen
Jungilainen terapia	C.Jung (1875–1961)	Analyyttinen	Teleologinen, transpersoonallinen, yksilöllinen persoona, animus, anima
Objektisuhteet	J.Framo (1922–2001) R.Fairbairn, (1889–1964) G.Zuk	Psykoanalyysi	Lapsuuden perhesuhteiden transfereksi nuoruus- ja aikuisiän ihmissuhteisiin, menneisyyteen suuntautunut
Perhesysteemit	M.Bowen (1913–1990)	Analyyttinen	Triangelit, minän eriytyminen ja eriytymättömyys, ydinperheen emotionaalinen järjestelmä, projektiosessi perheessä, tunnesuhteiden katkaiseminen, sisarusasema

Psykodynaamisen teorian keskeinen edustaja oli Sigmund Freud, jonka mukaan ihmisen persoonallisuus rakentuu kolmesta alueesta: Idistä, Egosta ja Superegosta. Psykodynaaminen orientaatio painottaa ihmisen piilotajunnan merkitystä (Coleman 2004, 119). Demirin (2012, 527) mukaan psykodynaaminen orientaatio on tyyliltään asioiden sisäistä intuitiivista tarkastelua. Psykodynaaminen orientaatio on syvälinen ja intensiivinen. Huomio kiinnitetään ihmisen maailmankuviin, mielikuviin, uskomuksiin sekä fantasioihin. Tiedostamattomat motiivit ovat aina läsnä vuorovaikutuksessa ja myös ohjauksessa. Psykodynaaminen ohjaus kehottaa hahmottamaan inhimillistä toimintaa erityisesti yksilön emotionaalisen historian avulla. Emotionaalinen historia tarkoittaa ihmisen persoonallista tapaa reagoida ja toimia tunteiden perusteella. Emotionaalinen historia vaikuttaa voimakkaasti siihen, miten ihminen asettuu vuorovaikutussuhteisiin. (Vehviläinen 2014, 63.)

Psykodynaamisiin suuntauksiin kuuluu myös adlerilainen ja jungilainen terapia, objektisuhteet sekä perhesysteemit. Adlerilainen psykologia kiinnittää huomiota symboleihin, joiden kautta luomme ihmissuhteemme. Siinä kiinnitetään enemmän huomiota tulevaisuuden odotukseen kuin menneisyyteen, sillä ihmisiä motivoivat enemmän tulevaisuuden odotukset kuin menneet kokemukset. Adlerilainen teoria ottaa huomioon yksilön hänen sosiaalisessa kontekstissaan. Adlerin persoonallisuusteorian mukaan ihminen on luonnostaan sosiaalinen olento ja toimii ensisijaisesti sosiaalisten kannusteiden motivoimana. Minän luova ominaisuus ja persoonallisuuden (motiivien, luonteenpiirteiden ja arvo-

jen) ainutlaatuisuus korostuvat Adlerin persoonallisuusteoriassa. (Hämäläinen 1987, 54.) Adlerin mukaan se, että ihminen tuntee kuuluvansa toisten ihmisten yhteyteen, tekee hänet kykeneväksi toimimaan yhteistyössä toisten kanssa. Yhteisyyden tunne ja itsensä tasa-arvoiseksi kokeminen ovat edellytyksenä oman paikan löytämiselle elämässä ja ne luovat perustan sosiaaliselle aktiivisuudelle ja rakentavalle yhteistoiminnalle. Adlerin mukaan yhteisyydentunto on sisäinen voimavara, jota ihminen voi kehittää. Se ei ole pysyvä ominaisuus, vaan vaihtelee sen mukaan, miten ihminen onnistuu kohtaamaan yhteisön vaatimuksia. (Pulkkinen 1985, 24–25.) Carl G. Jungin symboliteorian mukaan symbolityöskentelyssä visualisoidaan asioita, tapahtumia, kokemuksia ja tunteita. Tämän työskentelyn yleisenä tavoitteena on auttaa ihmisiä lisäämään itsetuntemustaan ja sitä kautta saavuttaa parempi elämä.

Psykoanalyttisessa objektisuhdeteoriassa vastavuoroisuuden hahmottaminen ihmisen toiminnan perustana on ollut keskeinen lähtökohta. Psykoanalyttinen objektisuhde-teoria perustuu ihmisen vuorovaikutusprosessien myötä syntyvien kokemusten (tiedostettujen ja tiedostamattomien) vaikutukseen ihmisen psyykkiseen kehitykseen. Ihmisestä on muodostunut oma persoonallinen yksilönsä monimutkaisten vuorovaikutusprosessien myötä, joten ihmisen kehityshistoria on läsnä hänen omassa persoonassa koko ajan. Ohjauksessa objektisuhde-teoria antaa ohjaajalle mahdollisuuden tarkastella hänen ja ohjattavan välistä keskinäistä vuorovaikutusta sekä kykyä ymmärtää eri kehitysvaiheisiin kuuluvia reagoititapoja sekä yleisesti ajattelun kehittymiseen liittyviä lainalaisuuksia. (Keski-Luopa 2001, 219, 220, 263.) Murray Bowen (1976) kehitti systeemin tavan tutkia perhettä, jossa perhe on emotionaalinen vuorovaikutusjärjestelmä, systeemi. Hän painotti sukupolvien välistä näkemystä. Perheessä tapahtuvat asiat ovat itsenäistyminen, kolmiosuhteet, triangulaatiot, lapsuuden perheen emotionaalinen systeemi, monisukupolvinen kulttuurin välittäminen ja sisarusuhteet. (Glik 2005; Goldenberg & Goldenberg 2008.)

Psykoanalyttiset teoriat voidaan nähdä ohjauksen hyödyllisinä erityisteorioina, jotka tekevät vuorovaikutuskäyttäytymisen ymmärrettäväksi, ja jotka antavat välineitä ymmärtää ennen kaikkea vuorovaikutussuhteissa olevia tiedostamattomia motiiveja. Psykoanalyttiset teoriat käsittelevät sitä, mitä tapahtuu mielen sisällä tai miten ihminen antaa merkityksiä kokemuksilleen. (Ojanen 2000, 5–23.)

Psykoanalyttisen teorian käyttö lyhytkestoisten työskentelysuhteiden tukena edellyttää soveltamista sekä työn erityislaadun huomioon ottamista. Ohjaustyössä on keskeistä adaptiivinen näkökulma. Muutaman ohjauskerran aikana vuorovaikutuksen osapuolten on hahmotettava yhteinen näkemys asiakkaan tilanteen keskeisistä psyykkisistä ulottuvuuksista ja niiden suhteesta ympäröivän maailman mahdollisuuksiin ja vaatimuksiin: millaisin pyrkimyksin ja motiivein asiakas elämäänsä suuntautuu, ja kuinka paljon hänellä on käytössään psyykkistä energiaa? Millaisiksi ovat kehityksen kuluessa muotoutuneet hänen minänsä (egon) varusteet, ihmissuhteensa (objektisuhteensa) ja itsetuntonsa

(narsistinen balanssinsa)? Ohjaajan ja asiakkaan jakama tieto mahdollisuuksista ja rajoituksista sidotaan ohjauskeskusteluissa. (Lahti 2000.)

Psykodynaaminen teoria on ohjaajalle hyödyllinen ohjattavan elämänhistorian ja tunne-elämän merkityksen hahmottamisessa. (Retsja 2007, 8-9.) Ohjaajalta vaaditaan herkkyyttä huomata, milloin ohjattavan ongelmat edellyttävät muiden asiantuntijoiden puoleen kääntymistä (Lairio et al. 2001b, 49.) Tässä orientaatioissa ohjaajalle asetetaan vaatimus havainnoida ja kuunnella huolellisesti, ymmärtää asiakkaan käyttäytymistä syvyyspsykologisesti ja valita sitten tähän tilanneanalyysiin sopiva toimintatapa, joka edistää asiakkaan itseymmärrystä ja riippumattomuutta. (Lahti 2000; Patton & Meara 1992, 26.) Jensenin ja Bergin (1988) mukaan psykodynaamisesti orientoituneiden ohjaajien on havaittu tukevan ohjattavien itsetuntemusta. Psykodynaamisesti orientoitunut ohjaaja asettaa yksittäisiä tavoitteita ja tähtää toimintaan, joka pyrkii ohjattavan minuuden yhdentymiseen kontrollin avulla. (Mahalik 1995.) Psykodynaamisesti suuntautuneet ohjaajat ovat muiden suuntausten edustajiin nähden introvertimpia, kriittisempiä ja intuitiivisempia. (Arthur 2000, 2001; Ogunfoworan & Drapeaun 2008; Vasco et al. 1993).

Psykodynaamisessa orientaatioissa ohjaajan on kiinnitettävä huomiota rationaalisen ohjaussuhteen kehittymiseen. Ellei yhteistyö ole rationaalista, hyviin ohjaustuloksiin ei päästä. Yhteistyön vahvistamiseksi ohjaajan on kuunneltava tarkasti sekä asiakkaan tietoisia että tiedostamattomia (transferenssi)odotuksia. Ohjauksessa täytyy huomioida asiakkaan kehityskelpoiset (progressiiviset) ominaisuudet ja heikkoudet sekä lapsenomaiset (regressiiviset) puolet hänen persoonallisuudestaan. Ohjattava kohdistaa ohjaajaan transferenssiodotuksia, joiden vahvuus vaihtelee ohjattavan iän ja psyykkisen koostuneisuuden mukaan. Ohjaaja vaikuttaa toimenpiteillään siihen, alkavatko epärealistiset odotukset realisoitua. (Lahti 2000.) Ohjaustilanteessa painotetaan Pattonin ja Mearan (1992) mukaan ihmisen yksilöllistä arvoa, hänen itsenäisyyttään ja sisäisiä kasvupotentiaalejaan.

Lahden (2000) mukaan suomalaisessa psykoanalyttisesti orientoituneessa ammatinvalinnan ohjauksessa nojaututaan ensisijaisesti Freudin psykoanalyysiin ja hänen kauttaan eurooppalaiseen tieteelliseen traditioon, psykoanalyttiseen kliiniseen psykologian perinteeseen ja humanistiseen ihmiskuvaan, jossa on tärkeää ottaa asiakkaan persoonallisuus kokonaisuutena. Psykoanalyttisesti orientoituneen ammatinvalinnan ohjauksen lähtökohtana on auttaa ohjattavaa löytämään ohjauksessa omat voimavaransa ja työskentelemään niiden turvin ammatillisten päämääriensä saavuttamiseksi.

Psykodynaamista teoriaa on hyödynnetty interkulttuurisessa ohjauksessa tarkoituksena ymmärtää yksilöiden ja ryhmien ongelmien ratkaisussa ennaltaehkäiseviä ja voimavaroja tuovia syviä prosesseja mukaan lukien kulttuurinen ulottuvuus (Dantas 2010,12). Ohjauksessa yleisesti käytettävien kuvakorttien, valokuvien ja metaforien avulla voidaan psykodynaamisesti orientoituneella ohjauksella päästä käsiksi maahanmuuttajien tiedostamattomiin tunteisiin,

muistoihin, mielikuviin, odotuksiin, asenteisiin ja toiveisiin sekä keskustella niistä (Mátyás 2013).

2.3.2 Kognitiivis-behavioraalinen orientaatio

Ohjauksen kognitiivis-behavioraalisten teorioiden edustajiin Hackney & Cormier (1996) lukevat B.F. Skinnerin, Albert Ellisin ja William Glaserin (Taulukko 6) (ks. Lairio et al. 2001b, 43).

Taulukko 6. Kognitiivis-behavioraaliset teoriat (Lähteet: Lairio et al. 2001b, 44; ks. Hackney & Cormier 1996)

Teoreettinen systeemi	Perustaja/ pääedustajat	Teoriaperusta	Keskeisiä piirteitä ja käsitteitä
Behavioristinen ohjaus, terapia ja käyttäytymisen säätely	B.F. Skinner (1904-1990) J. Wolpe (1915-1997)	Behaviorismi	Käyttäytymiseen perustuva, pragmaattinen, tieteellinen, oppimisteoreettinen, kokeellinen, päämääräsuuntautunut
Kognitiivis-behavioraalinen	A.Beck (1921-) D.Meichenbaum	Kognitio, behaviorismi	Kognitioon perustuva, ajattelu ja käyttäytyminen, käyttäytymiseen suuntautunut, päämääräsuuntautunut, ympäristöön ja sopimukseen perustuva
Transaktioanalyysi (TA)	E.Berne (1910-1970)	Transaktioanalyysi	Kognitiivinen, analyttinen, uudelleenarviointia/päätökseen pohjautuva, sopimukseen, tulkintaan, konfrontaatioon ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen perustuva, tiedostamista edistävä
Rationaalis-emotionaalinen terapia (RET)	A. Ellis (1913-)	Behaviorismi, kognitio	Kognitiivinen, ajatusrakenteita analysoiva, didaktinen, päätöksentekoon ja sopimukseen perustuva, nykyhetkeen pohjautuva
Realiteettiterapia	W.Glasser (1925-)	Realiteettiterapia	Todellisuuteen perustuva, rationaalinen, antideterministinen, vastuuta korostava, sopimukseen perustuva, ei-rankaiseva, nykyhetkeen pohjautuva, pragmaattinen
Rakenteellinen perheterapia	S.Minuchin (1921-) J.Haley (1923-2007)	Ekologiset systeemit	Perheen säännöt, roolit, vuorovaikutuskuviot, sidonnaisuudet, roolisekaannus, irrottautuminen
Strateginen perheterapia	M.Selvini-Palazzoli J.Haley (1923-2007) D.Jackson (1920-1968)	Ekologiset systeemit	Perheen säännöt ja roolit, epäsuora vaikuttaminen ongelmiin, kehällinen kausaalisuus, systeeminen

Terapiamenetelmistä Bernen kehittänyt transaktioanalyysi, Ellisin rationaalis-emotionaalinen terapia, Glasserin realiteettiterapia, Minuchin rakenteellinen perheterapia sekä Selvini-Palazzollin, Haley'n ja Jacksonin strateginen perheterapia

rapia edustavat kognitiivis-behavioraalisia teorioita. Realiteettiterapia on William Glasserin kehittämä ohjauksen menetelmä, joka opettaa ihmistä hallitsemaan omaa elämäänsä ja tekemään tehokkaampia valintoja, joiden painopiste on nykyhetkessä. Ydinajatuksena on, että huolimatta menneistä tapahtumista ja teoista, tyydyttämättä jääneistä tarpeistamme ja laiminlyönneistämme, voimme tänään ja myöhemmin valita tehokkaammin tarpeitamme tyydyttäviä käyttäytymistapoja. Henkilö voi ottaa vastuun omasta elämästään ja siihen liittyvistä vaikeistakin ongelmista. Terapiassa käytetään sellaisia menetelmiä, jotka auttavat asiakkaita havaitsemaan, mitä he todella haluavat elämältään, pohtimaan, mitä he tällä hetkellä tekevät halujensa hyväksi, ja luomaan uuden suunnitelman, jolla tyydyttää tulevaisuudessa tehokkaammin nuo halut. (Oinas-Kukkonen 2013, 51) Minuchin korostaa kahta rakenteelliselle eli strukturaaliselle perhetyölle tyypillistä asiaa a) perheen sisäistä organisoitumista ja b) ihmisen roolin määrittystä omassa sosiaalisessa ryhmässä. Perheen rakennetta muuttamalla ajatellaan voitavan muuttaa myös perheen toimintaa. Rakenteellisessa perheterapiassa työntekijän rooli on aktiivinen ohjaaja. (Toikko 1995, 22–25.) Strategisen perheterapian mukaan on löydettävä strategia, jolla ratkaisu yritykset muuttuvat adaptatiivisiksi. (Aaltonen 2006, 723).

Behaviorismista tuli oppimisen tutkimuksen valtasuuntaus ensimmäisen maailmansodan jälkeen ja se oli 1960-luvulle saakka keskeinen oppimissuuntaus. Behaviorismi keskittyy ulkoisesti havaittavaan käyttäytymiseen ja sen tutkimiseen. (Mäkinen 2002; Ojanen 2006; Ruohotie 2000.) Behaviorismiksi kutsutun suuntauksen piirissä on tutkittu klassista ehdollistumista, välinehdollistumista ja yrityksen ja erehdyksen kautta tapahtuvaa oppimista. Behaviorismin aikana on vallinnut objektivistinen tiedonkäsitys, jossa tieto on nähty yleispätevänä ja universaalina eli on ajateltu, että tieto ja todellisuus ovat vastanneet toisiaan. Tämän koulukunnan keskeiset nimet ovat Pavlov (1849–1936) Watson (1878–1958), Thorndike (1874–1949) ja Skinner (1904–1990). (Mäkinen 2002; Ojanen 2006; Ruohotie 2000.)

Kognitiivis-behavioraalinen terapia pyrkii hyödyntämään sekä kognitiivisia että suoraan käyttäytymiseen vaikuttavia tekijöitä (Kuusinen 2000, 87). Kognitiivis-behavioraalisessa ohjauksessa tärkeää on hyvän yhteistyö- ja liittosuhteen luominen ohjattavan kanssa. Suhde voidaan nähdä kasvatuksellisenä opettaja-oppilas -suhteena. Transaktioanalyysin kehittäjän Eric Bernen mukaan terapia-sopimuksen pohjana on keskinäinen kunnioitus, avoimuus ja sitoutuminen tavoitteelliseen yhteistyöhön. Hänen mukaansa kaikki ihmiset ovat kykeneviä itsenäiseen päätöksentekoon, mitä voidaan vahvistaa terapeutin ja asiakkaan yhteisen työskentelyn kautta. (Mikkonen 2006, 328–330.) Ohjauksessa ei tutkita ongelmia vaan huomio kiinnitetään ohjattavan voimiin ja muutospotensiaaliin (McLeod 2003, 136–137).

Kognitiivis-behavioraalinen ohjaus on tyyliltään lainsäädännöllistä, johtajuuteen perustuvaa ja konservatiivista (Demir 2012, 527). Poznanskin & McLennanin (2003) tutkimuksen mukaan kognitiivis-behavioraalisesti orientoituneista

ohjaajista 61 % kertoi noudattavansa tiukasti omaa orientaatiotaan. Vastaavat luvut psykodynaamisesti suuntautuneilla ohjaajilla oli 47 %, eksistentiaalisesti suuntautuneilla ohjaajilla 20 % ja perhesysteemisesti suuntautuneilla ohjaajilla 17 %. Behavioraalisesti suuntautuneet ohjaajat ovat sovinnaisempia, valtasemaa käyttäviä, ekstrovertimpiä ja sääntillisempiä verrattuna muihin ohjaajiin. Kognitiivisesti suuntautuneet ohjaajat ovat perinteisiä, rationaalisia, ohjeellisia, konformistisia ja konservatiivisia (Vasco et al. 1993).

Kognitiivis-behavioraalisessa lähestymistavassa ohjaajan rooli on neuvojen antaja, jolloin hänen tehtävänä on antaa ohjattavalle neuvoja ja korjata hänen tekemiään virheitä (Coleman 2004, 119). Behaviorismin mukaisessa oppimisprosessissa opettaja on oppimisen alkuunpanija ja vastuullinen ohjaaja, ympäristövaikutteiden säätelijä ja arvioinnin suorittaja. (Mäkinen 2002; Koskinen-Ollonqvist et al. 2007.) Oppijoiden tietoisuutta, tunteita yms. ei oteta huomioon. Oppimisessa korostuu oppijan ulkoinen säätely. Opetus suunnitellaan "askelperiaatteen" mukaisesti eteneväksi siten, että ennalta asetettu tavoite saavutetaan. Tavoite puolestaan määritellään sellaisin pääteikäytymistermein, että tulokset voidaan selvästi havaita ja mitata. Myös oppiaines pilkotaan tavoitteen kannalta saavutettaviksi osiksi ja sen käsittelyssä edetään osa kerrallaan. (Mäkinen 2002.) Kognitiivis-behavioraalisesti orientoitunut ohjaaja laittaa näin pääpainon yksittäisille tavoitteille ja painottaa mitattavissa olevia aikaansaannoksia (Mahlilik 1995). Ohjauksessa tämä tarkoittaisi sitä, että ohjaaja määrittelee ohjattavalle tavoitteen, johon pyritään. Maahanmuuttajien ohjauksessa tämä tavoite yleisesti on maahanmuuttajan työllistyminen tai opiskelupaikan löytäminen. Ensimmäisessä vaiheessa opiskelu on yleensä osallistumista suomen kielen opetukseen ja kotoutumiskoulutukseen.

Kognitiivis-behavioraalisesti suuntautuneessa ohjauksessa ihminen on objekti, jota voidaan muokata sopivien ehtojen vallitessa. Sisäiset tapahtumat ja psyykinen säätely jäävät vähälle huomiolle. (Mäkinen 2002; Ojanen 2006; Ruohotie 2000.) Behavioristisesti suuntautuneessa ohjauksessa vuorovaikutus on yksisuuntaista ohjaajasta ohjattavaan päin eikä ohjattava välttämättä saa tilaa omille ajatuksilleen ja toimintamalleilleen. Ohjattava on passiivinen tiedon vastaanottaja, objekti. Tiedon rakentelun olennainen tekijä eli oppijan aktiivinen osallistuminen ja prosessointi puuttuvat kokonaan.

Kognitiivisessa näkökulmassa painotetaan henkilön ajatusten, tiedon käsitteilyn ja oppimisprosessin yhteyttä koulutus- ja uravalintaan. Tällöin ohjauksen tehtäväksi katsotaan aluksi selvittää miten asiakas konstruoi maailmaansa sekä todellisuuttaan. (Lerkkanen 2005.) Siksi ohjauksessakin ihmismielen kokonaisvaltainen ja syvälinen ymmärtäminen on välttämätöntä samoin kuin niiden tekijöiden ymmärtäminen, jotka vaikuttavat ohjaustilanteessa. Kognitiivisen terapian keskeiset teoreettiset näkemykset tarjoavat ohjauksessa tällaisen viitekehyksen, jonka keskeisin sisältö on siinä, että kukin kokee itsensä yksilöllisesti ja antaa yksilöllisiä merkityksiä kokemuksilleen. Tarvitaan toisen ihmisen aktiiv-

vista kuuntelua ja kokemisen syvällistä tarkastelua, jotta ymmärtäminen olisi mahdollista. (Kuusinen 2000, 100.)

Kognitiivinen lähestymistapa on siihen kohdistuneen kritiikin myötä ottanut vaikutteita muista lähestymistavoista ja se on saanut uusia vivahteita ja muuttunut yhä monimuotoisemmaksi. Perinteisiä kognitiivisia lähestymistapoja on pidetty rationalistisina kun taas uudet teoriat korostavat konstruktivistisuutta. (Kuusinen 2000, 83;96.)

2.3.3 Eksistentiaalis-humanistinen orientaatio

Eksistentiaalis-humanistisessa ohjausteoriassa keskeistä on ihmisen elämäntarkeitujen ja merkitysten tarkastelu. Tässä ohjausteoriassa on ominaista ihmisen vapauden ja vastuun korostaminen ja ohjattavan kasvun tukeminen. Tämä lähestymistapa tarjoaa mahdollisuuden pohtia ohjattavalle omaa tulevaisuuttaan ja mahdollisuuksiaan. (Retsja 2007, 8-9.)

Eksistentiaalis-humanistinen teoria sisältää Hackney ja Cormier (1996, 8) mukaan Rogersin asiakaskekskeisen terapian, Perlsin hahmoterapian, Franklinin logoterapian ja Mayn eksistentiaalisen psykoterapian (Taulukko 7) (ks. Lairio et al. 2001b, 45).

Taulukko 7. Eksistentiaalis-humanistiset teoriat. (Lähteet: Lairio et al. 2001b, 45; ks. Hackney & Cormier 1996)

Teoreettinen sys-teemi	Perustaja/pääedustajat	Teoriaperusta	Keskeisiä piirteitä ja käsitteitä
Asiakaskekskeinen terapia	C.Rogers (1902–1987)	Yksilökeskeinen teoria	Fenomenologinen, eksistentiaalinen, nykyhetkeen pohjautuva, omaa vastuuta korostava, omaan apuun/parantumiseen perustuva, asiakaskekskeinen
Hahmoterapia	F.Perls (1893–1970)	"Gestalt", pskoanalyttinen, behavioraalinen	Fenomenologinen, eksistentiaalinen, nykyhetkeen pohjautuva, tiedostamista edistävä, konfrontaatioon perustuva, asiakaskekskeinen
Logoterapia	V.Frankl (1905-1997)	Eksistentiaalisismi, pskoanalyttinen	Fenomenologinen, eksistentiaalinen, nykyhetkeen pohjautuva, elämäntarkeitus, asiakasta tukeva, asiakaskekskeinen
Eksistentiaalinen psykoterapia	R.May (1909–1994)	Eksistentiaalisismi	Fenomenologinen, eksistentiaalinen, nykyhetkeen pohjautuva, omavastuu, elämäntarkeitus, asiakasta tukeva, asiakaskekskeinen

Näiden teorioiden perusfilosofia rakentuu fenomenologisen ja eksistentiaalisen näkemyksen pohjalle. Rogersin asiakaskekskeinen terapia syntyi reaktiona pskoanalyttisen lähestymistavan kritiikkiin (Gibson & Mitchell 1990). Rogersin asiakaskekskeisessä ohjauksessa keskeistä on ohjattava ja ohjaussuhteen luominen. Siinä ei niinkään korostu ohjaustekniikat eikä ohjaajan persoona tai asen-

teet (McLeod 2009, 176–177; Rogers 1976, 65–72). Eksistentiaalisessa ohjauksessa ohjaus on keskustelua, ja ohjaajan ja ohjattavan välinen ohjaussuhde on yleensä syvällinen ja henkilökohtainen. Ohjaus on myös yleensä pitkäkestoista. (Lairio et al. 2001b, 56.) Eksistentiaalis –humanistinen orientaatio pyrkii asioiden tarkasteluun ennakkoluulottomasti (Demir 2012, 527). Fenomenologisen ajattelun mukaan yksilöllä on oma käsityksensä todellisuudesta ja eksistentiaalisuuteen taas sisältyy ihmisen olemassaolon peruskysymysten pohdinta. (Lairio et al. 2001b, 52.) Logoterapia perustuu näkemykseen ihmisen vapaasta tahdosta, mahdollisuudesta vaikuttaa omiin päämääriinsä, ajatteluunsa ja käyttäytymiseensä sekä toteuttaa olemassaolonsa merkitystä. Logoterapiaan perustuvassa ohjauksessa ohjattavan kokonaistilanteen hahmottamisen jälkeen ohjaajan tehtävänä on toimia ”vastuullisuuteen kasvattajana”. Ohjaajan pitäisi tukea ohjattavaa pohtimaan elämänsä tarkoitusta, ”kuuntelemaan omantuntonsa ääntä” sekä näkemään monipuolisemmin mahdollisuutensa toteuttaa elämänsä tarkoitusta. (Lairio et al. 2001b, 54; Nelson-Jones 1996, 146–147.)

Ohjaustilanteeseen kuuluu aitous ja empaattinen ymmärrys ohjattavan kokemusmaailmaa kohtaan. Eksistentiaalisesti ja humanistisesti suuntautuneet ohjaajat ovat avoimin mielin ennakkoluulottomia, ei-ohjeellisia ja idealistisia (Vasco et al. 1993). Ohjaajan aitous, hyväksyntä ja empaattinen ymmärtämys ohjattavan kokemusmaailmaa kohtaan ovat Rogersin mukaan tärkeää hyvän ja toimivan ohjaussuhteen muodostamiseksi. Tavoitteena on saada aikaiseksi turvallinen ilmapiiri, jossa ohjattava voi vapaasti ilmaista tunteitaan ja ajatuksiaan. (Lairio et al. 2001b, 53; Nelson-Jones 1996, 36–39; McLeod 2009, 182–185.) Humanistisesti orientoitunut ohjaaja asettaa yksittäiset tavoitteet, niin, että ohjattava voi spontaanisti ilmaista itseään (Mahalik 1995).

Ohjaajan tehtävänä on toimia muutoksen edistäjänä ja tukea reflektointia. Ohjauksessa on tärkeää, että ohjaaja ei tarjoa valmiita ratkaisuja vaan ohjaaja tukee ohjattavaa pohtimaan itse erilaisia elämäntapoja ja niiden seurauksia. Hahmoterapian mukaan ohjattavia autetaan tiedostamaan sisäisten tarpeiden ja ulkoisten vaatimusten välinen ero. Hahmoterapiassa ohjaaja pyrkii empatian osoittamisen ohella auttamaan ohjattavaa tiedostamaan tyytymättömyytensä nykyiseen tilanteeseen. Ohjattavaa arvostetaan, kunnioitetaan ja hänet hyväksytään tietyissä rajoissa, riippumatta siitä, miten hän käyttäytyy tai ajattelee. (Lairio et al. 2001b, 53–56; Nelson-Jones 1996, 36–39, 58–62.)

Rogersilaisen ohjauksen lähtökohtana on, että jokainen ihminen on perusluonteeltaan hyvä sekä kykenevä itseymmärrykseen, ongelmanratkaisuun, päätöksentekoon, muutokseen ja kasvuun (Lairio et al. 2001b, 53). Rogersin asiakas-keskeisessä ohjauksessa ensisijainen vastuu on ohjattavalla, jolla myös nähdään olevan voimavaroja itseohjautuvuuteen (McLeod 2009, 177; Rogers 1976, 71–72). Eksistentiaalisessa ohjauksessa keskitytään yhdessä ohjattavan kanssa ihmiselämän ja olemassaolon filosofiseen tarkasteluun. Ohjauksessa nähdään tärkeinä ihmisen itsetietoisuus, vapaus ja vastuu päättää omasta elämästään.

Monikulttuurisen ohjauksen yhteydessä Rogersin asiakaskeskeistä ohjausta on kritisoitu yksilökeskeisyydestä. Rogersin mukaan riippuvuus perheestä saattaa muodostua esteeksi yksilön kasvulle ja hän myös vähätteli perheen velvollisuuksien merkitystä. Monikulttuurisessa ohjauksessa tämä näkökohta ei ole tarkoituksenmukainen, sillä esimerkiksi aasiaslaistaustaiset ohjattavat eivät ole tottuneet tekemään itsenäisiä ratkaisuja ja tällöin heidän kohdallaan itseohjautuvuus ei oikein toimi, koska se on ristiriidassa heidän kulttuuristen arvojensa kanssa. (MacDougall, 2002, 51.)

2.3.4 Konstruktivistinen orientaatio

Konstruktivistinen ohjaus ei perustu yhteen teoriaan tai lähteeseen vaan se ottaa vaikutteita useista teorioista ja se on kehittynyt monikulttuurisen ohjaustyön parissa (Vänskä et al. 2011,21). Konstruktivistisella lähestymistavalla on monta viitekehystä, joista tärkeimmät ovat psykoanalyttinen, behavioristinen sekä humanistinen. Psykoanalyttiseen teoriaan yhtymäkohtia löytyy tarinoiden ja unien käsittelystä. Behavioristisen teorian kanssa on yhtäläistä jatkuvan muutoksen olettamus. Ihminen muuttuu koko ajan ja samalla myös hänen kokemuksensa. Konstruktivistinen suuntaus syntyi vastavoimana erityisesti behavioristiselle ajattelulle. (Peavy 1999 34–35; Vehviläinen 2001, 26.) Yksilökonstruktivistisessä suuntauksessa keskitytään yksilön oman pään sisällä tapahtuvaan tietorakenteiden rakentumiseen ja muutokseen. Sosiaalisessa konstruktivismissa kiinnostuksen kohteena on taas oppiminen ryhmän tai laajemman yhteisön tasolla. (Kuhmonen 2005; Ojanen 2006, 41.) Konstruktivismi on näkemys, jonka mukaan sosiaalinen todellisuus syntyy ihmisten toiminnassa ja kielenkäytössä tapahtuvan aktiivisen merkityksenannon tuloksena. Kaikki kuvaukset todellisuudesta ovat perspektiivi- ja kontekstisidonnaisia, koska todellisuuden havainnoiminen on sidoksissa havaitsijan näkökulmaan. (Vehviläinen 2001.)

Konstruktivistisen näkemyksen mukaan yhteiskuntaa leimaa epävarmuus ja vaihtoehtojen paljous, jolloin ohjauksen tehtävänä on auttaa ohjattavaa selviytymään tässä tilanteessa. Konstruktivistiseen orientaatioon kuuluu asiakaskeisyys. Konstruktivistisessä lähestymistavassa korostetaan yksilön subjektiivutta, ja yksilö nähdään aktiivisena oman todellisuutensa luoja. Erona behavioristiseen on, että monet konstruktivistiseen lähestymistapaan lukeutuvat teoriat ottavat huomioon ohjattavan elämäkokonaisuuden ja korostavat tunteiden merkitystä yksilön kaiken tiedon muodostuksessa ja ohjausprosessissa. (Lairio et al. 2001b, 47; Kuusinen 2000; Retsja 2007, 8-9.)

Peavyn kehittämä sosiodynaaminen ohjaus perustuu konstruktivistiseen teoriaan (Amper 2003). Peavyn sosiodynaaminen ohjaus eroaa muista ohjaussuunnauksista siinä, että sosiodynaaminen ohjaus ei kohtelee ohjattavia objekteina turvautumalla erilaisiin luokitteluihin ja diagnooseihin. Sosiodynaamisen eli konstruktivistisen ohjauksen ytimen muodostaa neljä oletusta, jotka ovat tärkei-

tä erityisesti monikulttuurisessa ohjauksessa. Nämä oletukset ovat: oletus monista sosiaalisista todellisuuksista, ainutlaatuisuuden oletus, oletus kontekstin tai kulttuurin asettamista rajoista ja oletus siitä, että luomme itse oman henkilökohtaisen ja sosiaalisen todellisuutemme.

Sosiodynaamisessa ohjausnäkemyksessä korostetaan ohjattavan kulttuurisen ymmärtämisen keskeistä merkitystä onnistuneen ohjausprosessin perusedellytyksenä. Sosiodynaamisen teorian mukaan jokainen inhimillinen kohtaaminen on kulttuurin määrittelemä. Konstruktivisessa ohjauksessa keskustelulla on erityinen dialoginen luonne. Dialogissa kuunnellaan avoimin mielin, valppaana ja yrittäen minimoida omien oletusten ja ennakkoluulojen vaikutus viestin ymmärtämiseen. Keskustelussa pyritään saavuttamaan molemminpuolinen ymmärrys ja kuuntelulla on keskustelussa keskeinen osa. Kuunnellaan empaattisesti ja pyritään ymmärtämään ihmistä hänen omasta viitekehyksestään lähtien. Sosiodynaamisessa ohjauksessa ohjattava nähdään aina osana perhettä ja laajaa kulttuurista yhteisöä ja nämä otetaan automaattisesti tarkastelun kohteeksi, kun pohditaan esim. ammattiin tai koulutukseen liittyviä valintoja. Sosiodynaaminen ihanne on, että auttajan ja avunhakijan välille syntyisi yhteistyösuhde, joka perustuu erilaisuuden kunnioittamiseen. Ohjausta arvioitaessa kiinnitetään huomiota ohjausprosessin ja vuorovaikutussuhteen laatuun. (Peavy 1999; Peavy 2001, Peavy 2006.)

Luottamuksellisen suhteen rakentaminen ohjattavan kanssa on erityisen tärkeää monikulttuurisessa ohjauksessa, jolloin uudessa kulttuurissa ohjaaja saattaa olla ohjattavalle ainoa henkilö, jolle hänellä on mahdollisuus kertoa ongelmistaan. Ohjaussuhdetta kuvataankin ohjaajan ja ohjattavan liittona, yhteisenä matkana, jossa molemmilla osapuolilla on annettavaa toisilleen. Tämä näkökulma on hyödyllinen erityisesti sellaisia maahanmuuttajia kohdatessa, joiden kulttuuri eroaa merkittävästi suomalaisesta kulttuurista (esim. yhteisöllisen kulttuurin edustajat). (Mátyás 2013.)

Ohjaajan roolina on ohjattavan auttaminen merkitysten uudelleen muokkaamisessa oppimisprosessissa. Työntekijä on prosessin ohjaaja, joka suuntaa yksilön huomion ongelmallisiksi kokemiinsa sisäisiin prosesseihin, usein aluksi erityisesti tunteisiin ja keholliseen kokemiseen (Toskala 1999). Ohjaajalla ei ole valmista, oikeaa tietoa, vaan hän on mukana tässä oppimisprosessissa ja osallistuu merkitysten uudelleen muokkaukseen. (Vehviläinen 2001, 27; Onnismaa 1998, Vähämöttönen 1998; Spangar 2000.) Ohjaajan rooli on opastava. Ohjaaja ohjaa ohjattavaa kohti itsenäistä, aktiivista työskentelyä ja omasta toiminnastaan tietoiseksi tulemistä ja korostaa jatkuvasti ymmärtämisen merkitystä. Ohjaaja ei saa opettaa tai painostaa asiakasta. (Peavy 2001, 12, 15; Vänskä et al. 2011, 25.) Sosiodynaamisessa ohjauksessa kunnioitetaan ohjattavan identiteettiä ja ihmisen toiminnan ja ihmisten yhteenkuuluvuuden välistä dialektiikkaa. Ohjaaja kunnioittaa ohjattavaa hänenä itsenään sekä sinä henkilönä, joksi ohjattava yrittää tulla. (Peavy 1999; Peavy 2001, Peavy 2006.) Ohjaaja pyrkii ohjattavan voimavarojen vahvistamiseen. Maahanmuuttajan omien taitojen, valmiuksien ja vas-

tuuntunnon vahvistaminen sekä rajoitusten ja esteiden poistaminen ovat hyvä tapa antaa vaikeista olosuhteista kotoisin olevalle maahanmuuttajalle toivoa. Toivon antaminen onkin yksi tärkeimmistä ohjaajan tehtävistä maahanmuuttaja-asiakkaita ohjattaessa. (Mátyás 2013.)

Ohjattavat nähdään luovina ja aktiivisina ihmisiä, joilla on potentiaalista kykyä löytää ratkaisuja ongelmiinsa. (Peavy 2001, 12, 15.) Sosiodynaamisen teorian mukaan ohjaus on prosessi, jonka avulla ohjattava tekee valintoja ja päätöksiä sekä arvioi ja analysoi asioitaan. Ohjattava ei ratkaise ongelmiaan ohjauksessa vaan muovaa identiteettiään ja arvioi uudelleen omaa elämäntilannettaan sekä huomioi käyttäytymisensä taustalla olevan maailmankuvan ja minäkäsityksen.

Konstruktivistisen näkemyksen mukaan tieto on aina yksilön itsensä rakentamaa eikä se ole objektiivista. Ihminen on alati tietoa tai merkityksiä rakentava yksilö, joten tieto on dynaaminen, elävä ja muuttuva kooste. Konstruktivistisessä lähestymistavassa uskotaan siihen, että ihminen tietää itse, mikä sopii hänelle parhaiten. Konstruktivistisessä ohjauksessa minäkäsitys on varsin keskeisessä roolissa, sillä ohjattavan minäkäsitys on ohjauksen ydin (Lairio et al. 2001b, 58). Koska maahanmuuttajien kielitaito on ohjauksen alkuvaiheessa monesti heikko, niin sosiodynaamisen ohjauksen keskeisenä työvälineenä pidetystä visualisoinnista on paljon hyötyä maahanmuuttajien ohjauksessa. Piirtäminen sekä kaikenlainen visuaalinen havainnollistaminen auttavat maahanmuuttajia lisäämään heidän itsetuntemustaan, tiedostamaan tulevaisuuden haaveitaan sekä konkretisoimaan ja ymmärtämään monimutkaisia prosesseja, mm. uuden kulttuurin tarjoamia mahdollisuuksia niin jokapäiväisessä elämässä kuin koulutus- ja uravalinnassa (Mátyás 2013).

2.3.5 Monikulttuuris-interkulttuurinen orientaatio

Niedon (2006), Hillin (2007), Holmin ja Zilliacuksen (2009) sekä Lasosen ja kumppaneiden (2009, 10–11) mukaan monikulttuurisuutta ja interkulttuurisuutta käytetään usein rinnakkaisina termeinä. Termien käyttö eroaa lähinnä maantieteellisesti: monikulttuurisuutta käytetään Pohjois-Amerikan lisäksi myös Australiassa ja Aasiassa, kun taas interkulttuurisuus on lähtöisin Manner-Euroopasta. Eurooppalaisessa diskurssissa interkulttuurisuus nähdään dynaamisempana käsitteenä kuin monikulttuurisuus, tosin eri maiden välillä on vaihtelua. Monikulttuurisuuden ajatellaan kuvailevan monimuotoisuuden luonnetta ja yhteiskunnassa vallitsevaa asiain tilaa. Interkulttuurisuuden ajatellaan kattavan puolestaan myös kulttuurien välisen vuorovaikutuksen, neuvottelemisen ja prosessit. Näin tulkittuna interkulttuurisuus toimii ikään kuin mekanismina vuorovaikutustilanteiden taustalla selittäen ja ohjaten niitä sekä sisältäen mahdollisuuden asioiden laajempaan ymmärtämiseen ja oppimiseen. (Itkonen 2012, 27.) Jokikokko (2002) liittää interkulttuurisuus käsitteeseen toiminnan monikulttuurisessa ympäristössä. Interkulttuurisella ohjauksella voidaan tarkoittaa am-

matillista kohtaamista, jonka tavoitteet riippuvat siitä toimintaympäristöstä, jossa ohjaus tapahtuu. Interkulttuurinen ohjaus eroaa muusta ohjauksesta siinä, että ohjaaja ja ohjattava tulevat joko eri kulttuureista, edustavat erilaista etnistä ryhmää tai puhuvat eri kieltä äidinkielenään. (Metsänen 2000, 185.)

Monikulttuurisuus käsitteen juuret ovat Kanadassa. Monikulttuurisuus käsite yleistyi nopeasti maahanmuuttopolitiikasta ulottuen Australiaan, Yhdysvaltoihin, Ruotsiin ja Hollantiin sekä vähitellen laajemmin Eurooppaan. (Matinheikki-Kokko 1999, 31) Ammatinvalinnan ohjauksessa Yhdysvallat on ollut edelläkävijä. Siellä monikulttuurinen ohjaus alkoi ensin ammatillisena ohjauksena ja sen rinnalle kehittyi myös muuta ohjaustoimintaa kuten psykologista ohjausta. (Puukari 2013, 73–74.) Monikulttuuriselle ohjaukselle englanninkielisiä vastineita ovat multicultural counselling, transcultural counselling ja intercultural counselling. Synonyyminä monikulttuuriselle ohjaukselle voisi käyttää kulttuurien välistä ohjausta, jolloin korostettaisiin kohtaamistilannetta eri kulttuurien väli- maastossa. (Metsänen 2000, 185.)

Copelandin (1983) ja Jacksonin (1995) mukaan monikulttuurisen ohjauksen alkuaikoina 1940- ja 1950-luvulla päämääränä ohjauksessa oli vähemmistöjen assimilointi valtavirtayhteiskuntaan (Højer et al. 2005, 74). Euroopassa suunnitelmallisen ja organisoidun monikulttuurisen ohjauksen alkuvaiheet ajoittuvat myöhäiseen teollistumisvaiheeseen. Toisen maailmansodan jälkeiset sosiaaliset ongelmat sekä työvoimakysymykset vaikuttivat ohjauspalveluiden lisääntymiseen merkittävästi, ja ajatuksia omaksuttiin Yhdysvalloista. (Højer et al. 2005, 74; Näsälä 2009, 11.) Copelandin (1983) mukaan 1960-luvulla pääpaino oli assimilaation sijasta kulttuurierojen tunnistamisessa ja niiden kunnioittamisessa. Robinsonin ja Morrisin (2000) mukaan 1970-luvulta lähtien mielenkiinto monikulttuurista ohjausta kohtaan lisääntyi huomattavasti, mikä heijasteli psykologiassa voimistuvaa, läntisen psykologian rajoittuneisuutta kritisoivaa suuntausta. (Højer et al. 2005, 74–75.) Pitkällä aikavälillä tarkasteltuna Gladdingin (1996) mukaan monikulttuurisessa ohjauksessa on painotus siirtynyt aluksi asiakkaasta (1950-luku) ohjaajaan (1960-luku) ja myöhemmin (1970-luvulta aina 1990-luvulle) koko ohjausprosessiin (Lairio et al. 1999a, 128).

Nykyisessä merkityksessään monikulttuurinen ohjaus sai alkunsa vasta 1900-luvun loppupuoliskolla. 1990-luvulla esiin tuotiin yhtenä ohjauksen teoreettisena pääsuuntauksena monikulttuurinen ohjaus, joka korostaa aikaisempaa kokonaisvaltaisempaa lähestymistapaa ja erityisesti kulttuurisen monimuotoisuuden huomioimista, koska ohjaukseen ja psykoterapiaan liittyvät traditioonalliset psykodynaamiset, kognitiivis-behavioraaliset ja eksistentiaaliset humanistiset lähestymistavat eivät juurikaan huomio kulttuurista monimuotoisuutta. (Sue et al. 1996; Højer et al. 2005, 77–83; Näsälä 2009, 13).

Hackneyn ja Cormierin (1996) mukaan monikulttuurisen ohjauksen teoriaperustaan kuuluvat behaviorismi, fenomenologia, antropologia, vapauspedagogiikka ja feministinen teoria (Taulukko 8).

Taulukko 8. Monikulttuurinen ohjaus. (Lähteet: Lairio et al. 2001b, 45; ks. Hackney & Cormier 1996)

Teoreettinen systeemi	Perustaja/ pääedustajat	Teoriaperusta	Keskeisiä piirteitä ja käsitteitä
Monikulttuurinen ohjaus ja terapia (MCT)	A.E. Ivey H.E. Cheatham D.W. Sue P. B. Pedersen (1936-) J. G. Ponterotto C. E. Vontress P. Arredondo F.A. Ibrahim P. Freire (1921-1997)	Behaviorismi, feno- menologi, antropologia, vapauspedagogiikka, feministinen teoria	Metateoreettinen, kulttuuriin perustuva, emic- ja etic, orientaatio, ulkoa- ja sisältä ohjautuvuus, tiedostamista edistävä, sensitiivisyys sorron havaitsemiselle, maailmankatsomus

Puukarin (2013, 72–79) mukaan monikulttuurista ohjausta voidaan pitää olennaisilta piirteiltään monitieteisenä ja pikemminkin laajana ohjausajattelun ja –toiminnan jäsentämisen viitekehyksenä kuin ohjausta yksityiskohtaisesti määrittävänä ohjauksen teoreettisena lähestymistapana. Monikulttuurista ohjausta voidaan pitää eräänlaisena teoreettisena yläkäsitteenä, jonka avulla voidaan kriittisesti harkiten soveltaa varsinkin menetelmällisiä aineksia muista ohjauksen teoreettisista lähestymistavoista. Opetushallituksen (2011, 7) määritelmän mukaan monikulttuurinen ohjaus on ohjausta, neuvontaa sekä psykososiaalista ja psykologista tukea, joka auttaa ohjattavaa kotoutumaan ja sopeutumaan uuteen ympäristöön.

Suen, Ivey ja Pedersenin (1996) kehittämä teoria monikulttuurisesta ohjauksesta ja terapiasta edustaa ensimmäistä pyrkimystä muodostaa systemaattinen kokonaiskuvaus monikulttuurisen ohjauksen teoreettisista lähtökohdista. Puukari (2013, 81–83) on esitellyt Sue, Ivey ja Pedersenin (1996) monikulttuurisen ohjauksen perusväittämät, jotka olen tiivistänyt taulukkoon 9.

Kyseisen Sue, Ivey ja Pedersenin (1996) teorian taustalla on kaksi perussuuntausta, jotka ovat vaikuttaneet monikulttuurisen ohjauksen kehitykseen sen vaiheissa: universaali suuntaus (etic) ja kulttuurispesifi suuntaus (emic). Universaali lähestymistapa ei ota huomioon kulttuurista moninaisuutta vaan ajatuksena on, että otettaessa yksilölliset erot huomioon, otetaan samalla huomioon myös ohjaajan ja ohjattavan väliset kulttuuriset erot. Näin voidaan välttää stereotyyppioita. Kun vastaavasti kulttuurispesifisessä lähestymistavassa korostetaan etnistä taustaa ja sen myötä kulttuurieroja, jotka tulisi ottaa ohjauksen lähestymistavoissa ja menetelmissä huomioon. (Koivumäki et al. 2005; Puukari 2013, 80–81.) Kulttuurispesifistä suuntausta on kritisoitu siksi, että sen perusteella voidaan tehdä haitallisia yleistyksiä jostakin etnisestä ryhmästä puutteellisen tiedon vuoksi tai oikeaa tietoa käytetään virheellisesti. Lisäksi ohjaajat ja muut ammattiauttajat eivät yksinkertaisesti pysty hankkimaan riittävän syvällistä ymmärrystä ja tietotaitoa kaikista kulttuuriryhmistä, joita he päivittäin työssään kohtaavat. Nykyään universaalia ja kulttuurispesifiä suuntausta pidetään useimmiten toisiaan täydentävinä eikä vastakkaisina, kilpailevina suuntauksina.

Ne molemmat onkin huomioitu monikulttuurisen ohjauksen ja terapian teorias-
sa. (Puukari 2013, 81.)

Taulukko 9. Monikulttuurisen ohjauksen perusväittämät (Lähde: Sue, Ivey ja Pedersenin (1996); Puukari 2013, 81–83 mukaan)

MONIKULTTUURISEN OHJAUKSEN PERUS- VÄITTÄMÄ	KÄYTÄNNÖN MERKITYS
Monikulttuurinen ohjaus on ohjauksen ja psykote- rapian metateoria	Monikulttuurinen ohjaus ei tarjoa suoria mene- telmällisiä linjauksia vaan se pyrkii jäsentä- mään kulttuurin ja kulttuurierojen vaikutusta ja merkitystä ohjaukselle. Monikulttuurinen ohja- us edustaa ajattelun ja tarkastelun yleistä viitekehystä, jonka sisällä ohjaaja voi hyödyn- tää myös muiden ohjauksen lähestymistapojen ja menetelmien mahdollisuuksia. Tärkeää tiedostaa kulttuurin merkitys ohjauksessa.
Ohjaajan ja ohjattavan identiteetit kehittyvät ja sisältyvät useille kokemuksen tasoille (yksilö, ryhmä, universaali) ja kontekstien tasoille (yksilö, perhe, kulttuuriympäristö). Kokemusten ja konteks- tien kokonaisuus ja niiden väliset suhteet tulee ottaa ohjauksen keskeiseksi lähtökohdaksi.	Ohjaajan on tärkeää tietää, millaisia erilaisia ihmissuhdeverkostoja ohjattavalla on eri yhte- yksissä ja millainen merkitys niillä on hänelle. Ohjaajan on tunnettava omat lähtökohtansa ja elämänhistoriansa, koska oppiessaan tunte- maan omia identiteetti prosessejaan ohjaaja voi paremmin olla avuksi ohjattavilleen heidän identiteetteihinsä liittyvissä kysymyksissä
Kulttuuri-identiteetin kehitys vaikuttaa keskeisesti ohjaajan ja ohjattavan asenteisiin itseään, oman ryhmän jäseniä, muiden ryhmien jäseniä ja valta- ryhmiä kohtaan. Kulttuuristen tekijöiden lisäksi näihin asenteisiin vaikuttavat voimakkaasti myös valta-alamaissuhteiden dynamiikka kulttuurisesti erilaisissa ryhmissä.	Kulttuuri-identiteetti vaikuttaa ohjaajan ja ohjattavan tapaan jäsentää omaa suhdettaan erilaisiin asioihin ja ihmisiin.
Ohjauksen vaikuttavuus paranee, kun ohjaaja käyttää toimintatapoja ja asettaa päämääriä, jotka ovat yhdenmukaisia ohjattavan elämäkokemus- ten ja kulttuuristen arvojen kanssa.	Jotta ohjauspalvelut tavoittaisivat etniset vä- hemmistöt ja eivät jäisi kesken, olisi tärkeää, että ohjaajalla olisi kulttuurinen herkkyyys, tahto ja taito kuunnella aktiivisesti ohjattavaa ja yhdessä ohjattavan kanssa tunnustella, millai- set ohjauksen toimintatavat ja tavoitteenaset- telut voisivat parhaiten sopia juuri kyseiselle ohjattavalle
Tärkeää on hyödyntää monipuolisia auttamisroole- ja, joita on kehitetty monissa erilaisissa kulttuuri- sissa ryhmissä ja yhteisöissä. Yksilön auttamiseen keskittyvän ohjaaja-ohjattava-asetelman lisäksi tarvitaan usein laajempia sosiaalisia yksiköitä huomioon ottavaa systeemistä interventiota ja ennaltaehkäisevää toimintaa.	Ohjaajan on tärkeää muistaa, että eri kulttuu- reista tulevilla ihmisillä voi olla hyvin erilaisia tottumuksia ja näkemyksiä niistä asioista, joita he toivovat ohjauksessa käsiteltävän. Esimer- kiksi monissa yhteisöllisen kulttuurin maissa henkilökohtaisia asioita on totuttu käymään läpi läheisten ystävien ja sukulaisten kanssa ja monista asioista saatetaan päättää tässä yhteisössä. Yksilöohjauksen lisäksi tarvitaan ryhmäohjausta ja eri yhteisöjen toimintakult- tuurin ja toiminnan rakenteiden uudistamista.
Tietoisuuden vapautuminen on monikulttuurisen ohjauksen peruspäämäärä. Pyrkimyksenä on monipuolisen tietoisuuden kehittäminen itsestä, perheestä, ryhmästä, organisaatiosta ja näiden keskinäisistä suhteista ja kytkenästä kulttuuriin. Tärkeää on myös avoimuus tutustua toisen kult- tuureiden ajattelu- ja toimintatapoihin.	Ohjaajan on tärkeä oppia tunnistamaan omas- ta kulttuuristaustastaan syntyneiden ajattelu- ja toimintatapojen vaikutusta hänen tapaansa kohdata erilaisia ihmisiä ja tapaa hahmottaa omaa maailmaa jotta ohjaaja voisi paremmin ymmärtää muista kulttuureista tulevien ohjat- tavien erilaista tapaa hahmottaa maailmaa.

Monikulttuurinen lähestymistapa ohjauksessa on kehittynyt yhdeksi merkittäväksi ohjaussuunnaksi 2000-luvulla. Yhteiskuntien monikulttuuristuminen, maahanmuuttajien määrän kasvu, siihen liittyvät ongelmat ja monikulttuurisuuden ideologia asettavat uusia ja mielenkiintoisia haasteita ohjaustyölle. Maahanmuuttajien ja etnisten vähemmistöjen kotoutumista tukevan moniammatillisen ohjaus- ja neuvontapalvelujärjestelmän kehittäminen onkin tullut viime vuosikymmeninä yhdeksi ohjausalan keskeisimmistä haasteista. Monikulttuurinen lähestymistapa on ajankohtainen myös Suomessa. (Puukari 2013; Lairio et al. 2001a, 133; Lairio et al. 2001b, 47; Lairio & Nissilä 2003; 23).

Monikulttuurisen ohjauksen teorioissa on viime vuosikymmeninä tarkasteltu ohjausta myös erilaisista näkökulmista. Muun muassa millaisia valmiuksia työntekijät tarvitsevat työskennelläkseen tehokkaasti monikulttuurisessa yhteiskunnassa ja mitä kompetensseja tarvitaan hyvin toimivassa monikulttuurisessa ohjauksessa (D'Andrea & Heckman 2008; Rätty 2009, 8; Puukari 2013, 73).

Monikulttuurisessa ohjauksessa Hammar-Suutarin (2006, 36; 2009, 167) mukaan hyvään asiakastyöhön kuuluvat ominaisuudet ovat asiakaslähtöisyys, työntekijän hyvät vuorovaikutustaidot, asiantuntevuus ja ammatillisuus, asiakkaan tarpeiden huolellinen selvittäminen, riittävä neuvonta ja eteenpäin ohjaaminen, tasavertaisuus sekä oman työn arviointikyky. Lisäksi työntekijältä odotetaan avarakatseisuutta, humaaniutta, omien ennakkoluulojen tunnistamiskykyä, mielenkiintoa asiakkaan taustaa kohtaan, luovuutta, mahdollisimman sujuvaa hallinnointia sekä sitä, että hän ei käyttäisi omaa asemaansa vallan välineenä. Monikulttuurisessa ohjauksessa ohjaaja laajentaa ja syventää itsetuntemustaan, kulttuurien tuntemustaan sekä ohjausteoreettisia ja menetelmällisiä tietojaan ja taitojaan voidakseen toimia joustavasti ja asiakaslähtöisesti monikulttuurisissa ohjaustilanteissa. (Puukari 2007; Lairio et al. 1999a; Launikari & Puukari 2005.) Aniksen (2008a, 49) mukaan monikulttuurinen osaaminen merkitsee uudenlaista tietopohjaa ja ymmärrystä. Hänen mukaansa tarvitaan uusia käsitteitä ja teoreettista viitekehystä, jotka auttavat ymmärtämään ja käsittelemään sekä sosiaalityöntekijöiden omaa kulttuurisidonnaisuutta että asiakkaiden erilaisia elämäntilanteita.

Ongelma kulttuurisen kompetenssin käsitteellisessä määrittelyssä on kuitenkin siinä, että eri tutkijat, organisaatiot, tieteenalat ja opettajat määrittelevät sen eri tavalla (Horevitz et al. 2013, 135). Kulttuurisesta kompetenssista on käytetty muun muassa seuraavia termejä: kulttuurinen nöyryys, kulttuurinen herkkyyys, transkulttuurinen tietoisuus, monikulttuurinen herkkyyys, monikulttuurinen kompetenssi, kulttuuriset interventiot, kulttuurinen kohtaaminen ja kulttuurinen tietoisuus.

Monikulttuurisen ohjauksen kompetenssit ovat kiinnostaneet tutkijoita 1980-luvun alkupuolelta lähtien (Minami 2009). Psykologian, sosiaalityön, ohjauksen sekä hoito- ja opetusalan kentällä on esitetty ainakin 18 erilaista kulttuurisen kompetenssin mallia (Horevitz et al. 2013, 135; Calzada & Suarez-Balcazar 2014, 2). Kansainvälistä tutkimusta vuorovaikutuksesta monikulttuurisessa toimin-

taympäristössä ja kulttuurien välisessä työssä tarvittavista taidoista ovat tehneet mm. Taylor (1994), Jonsson (1997), Sue et al. (1998); Beamer & Varner (2001), Kim (2001), Pope-Davis et al. (2001), Nomme Russel & White (2002), Stier (2004), Constantine & Sue (2005) ja Arredondo & Perez (2006). Jonsson (1997) on tutkinut maahanmuuttajien ja yleensä viranomaisten välistä vuorovaikutusta. Stierin (2004) tutkimuksessa paikannetaan sosiaalityöntekijöiden monikulttuurisessa vuorovaikutuksessa tarvittavia ammatillisia taitoja. Malleja monikulttuurisen ohjauksen kompetensseista ovat kehittäneet mm. Sue et al. (1982), Sue & Arredondo & McDavis (1992), Wehrly (1995) Constantine & Ladany (2001), Fuertes & Gretchem (2001), Mollen et al. (2003). Tunnetuin näistä on Suen ja hänen kollegoidensa vuonna 1982 kehittänyt malli (Sue et al 1982). He ovat kehittäneet kolmiulotteisen mallin monikulttuurisen ohjauksen kompetensseista. Tätä mallia ovat myöhemmin kehittäneet niin Sue (Sue & Sue 1990; Sue et al. 1992; Sue et al. 1998; Sue 2001; Sue & Sue 2003; sekä Sue & Sue 2008) kuin myös muut tutkijat (Arredondo et al. 1996).

Suen, Arredondon ja McDavisin (1992) kehittänyt monikulttuurisen ohjauksen kompetenssimalli MCC-malli (Multicultural Counseling Competencies) jakaa ohjauksen kompetenssit kolmeen eri osioon: 1) ohjaajan tietoisuus omista arvoistaan ja ennakkoluuloistaan, 2) ymmärrys asiakkaan arvoista ja maailmankatsomuksesta sekä 3) kyky kehittää erilaisia interventioita ja taito käyttää niitä ohjauksessa. Näistä jokainen osio käsittää vielä kolme eri ulottuvuutta: 1) uskomukset ja asenteet, 2) tiedot, sekä 3) taidot. (Taulukko 10.) Kulttuurien välinen kompetenssi onkin yleensä määritelty koostuvan näistä edellä mainitusta kolmesta eri ulottuvuudesta (esim. Hammar-Suutari 2006; Jokikokko 2002; Rätty 2009; Campinha-Bacote 2002; Nieto 1999; Suh 2004). Kulttuurien välisen kompetenssi osa-alueet ovat kytkeytyneet voimakkaasti toisiinsa ja ne kehittyvät rinnakkain. Asenteiden, tietojen ja taitojen avulla on mahdollista kehittää kulttuurien välisen työn toiminnallisia valmiuksia. (Hammar-Suutari 2006, 71; Jokikokko 2002, 87; Soilamo 2008, 73; Rätty 2009,18; Salo-Lee 2005, 131; Suh 2004,97.)

Asenteet ovat osaamisen lähtökohta ja ne tukevat oikeudenmukaista ajattelua, toisista välittämistä, moninaisuuden kunnioittamista sekä motivaatiota ja sitoutumista tasa-arvoa edistävään toimintaan sekä omista kulttuurisista lähtökohdistamme poikkeavien toimintatapojen hyväksymistä eri tilanteissa. Lumion (2011, 46) tutkimuksessa erityisesti asenteet ja tietoisuus olivat tärkeitä tekijöitä. Työtekijän asenteellisuus koettiin vuorovaikutuksessa kohtaamistilannetta määrittäväksi tekijäksi ja oman kulttuuritaustan ymmärtäminen nähtiin edellytyksenä sille, että voi ymmärtää erilaisuutta. Interkulttuurisen kompetenssin lähtökohta on asenne, joka samalla on myös kompetenssin osa-alueista vaikein. Asenteet voivat olla osaksi tiedostamattomia ja siksikin niiden tutkiminen ja muuttaminen ovat hankalia. Ohjaajalla omien ennakkoluulojen kohtaaminen ja asenteiden muuttuminen ovat kuitenkin välttämättömiä interkulttuurisen herkkyyden saavuttamisen kannalta ja siksi siihen tulee kiinnittää erityistä huomiota interkulttuurisesti painottuneissa koulutuksissa. (Jokikokko 2002, 88.)

Taulukko 10. Monikulttuurisen ohjauksen kompetenssimalli (Sue et al. 1992; 1996; Puukari & Launikari 2005,27; Puukari 2013, 84–86 mukaan)

Uskomukset ja asenteet	Monikulttuurinen tietoisuus Ohjaajan tietoisuus omista oletuksista, arvoistaan ja ennakkoluuloistaan	Kulttuurierojen tuntemus Kulttuurisesti erilaisen ohjattavan maailmankatsomuksen ymmärtäminen	Monikulttuuriset ohjauskäytännöt Sopivien toimintakeinojen kehittäminen
	-Ohjaaja on tietoinen omasta kulttuuristaan ja kunnioittaa erilaisuutta. -Ohjaaja on tietoinen kulttuurinsa ja henkilökohtaisen taustansa vaikutuksesta psykologisiin prosesseihin -Ohjaaja tunnistaa valmiuksensa ja asiantuntemuksensa rajat. -Ohjaaja tulee toimeen itsensä ja ohjattavan välisten eristen sekä kulttuurin ja uskomusten erojen kanssa.	-Ohjaaja on tietoinen toisen kulttuurin edustajien kohdistamasta negatiivisista tunnereaktioista, jotka saattavat olla vahingollisia ohjattavalle, ja on valmis vertailemaan omia ja ohjattavansa uskomuksia ja asenteita. -Ohjaaja on tietoinen ennakkokäsityksiään ja stereotyyppioistaan, joita hänellä saattaa olla vähemmistöryhmiä kohtaan.	-Ohjaaja kunnioittaa ohjattavan uskonnollisia uskomuksia ja arvoja. -Ohjaaja kunnioittaa vähemmistöryhmälle luontaisia auttamistapoja ja sen sisäistä verkostoa. -Ohjaaja arvostaa kaksikielisyyttä eikä pida toista kieltä esteenä ohjaukselle.
Tiedot	-Ohjaajalla on erityistä tietoa omasta kulttuuristaan ja sen vaikutuksesta ohjausprosessiin ja hänen käsityksiinsä normaaleista ja epänormaaleista. -Ohjaajalla on tietoa ja ymmärrystä siitä, kuinka sorto, rasismi, diskriminaatio ja stereotyyptit vaikuttavat hänen ihmisenä ja työntekijänä. -Ohjaajalla on tietoa siitä, kuinka hän sosiaalisesti vaikuttaa ohjattavaan. -Hän tuntee kommunikaatiotapojen eroja ja niiden vaikutuksia vähemmistöryhmän ohjattaviin.	-Ohjaajalla on erityistä tietoa juuri siitä kulttuurista, josta ohjattava tulee. -Ohjaaja ymmärtää, kuinka etninen tausta ja kulttuuri saattavat vaikuttaa ohjattavan persoonallisuuden kehitykseen, psyykkisiin häiriöihin, uravalintaan, avunetsintaan sekä ohjausmenetelmien sopivuuteen. -Ohjaajalla on tietoa sosiopolittisista vaikutuksista, jotka koskevat rodullisia ja etnisiä vähemmistöjä. -Esimerkiksi kokemukset pakolaisuudesta ja rasismista ovat usein vaikeita ja voivat vaikuttaa ohjausprosessiin.	-Ohjaajalla on tietoa siitä, kuinka erilaiset ohjauskäytännöt sopivat kulttuurisesti erilaiselle ohjattavalle. -Ohjaajalla on tietoa institutionaalisista esteistä, jotka estävät vähemmistöjä käyttämästä erilaisia tukipalveluita. -Ohjaaja tuntee arviointi-menetelmien rajoitukset ja ottaa huomioon ohjattavan kulttuurin ja kielen erityispiirteet tulosten tulkinnessa. -Ohjaajalla on tietoa vähemmistöryhmän perheiden rakenteesta, hierarkiasta, arvoista ja uskomuksista sekä vähemmistöyhteisön piirteistä ja voimavaroista. -Ohjaaja on tietoinen sosiaalisella ja yhteisöllisellä tasolla ilmenevästä syrjinnästä, joka voi vaikuttaa vähemmistö-ryhmän psyykkiseen hyvinvointiin.
Taidot	-Ohjaaja hyödyntää koulutusta ja konsultaatiota kyetäkseen paremmin ja tehokkaammin ohjaamaan erilaisista kulttuureista tulevia ohjattavia. -Ohjaaja pyrkii ymmärtämään itseään kulttuurinsa ja etnisen ryhmänsä jäsenenä sekä kehittää itselleen ei-rasistista identiteettiä.	-Ohjaaja tutustuu alan uusimpiin tutkimuksiin ja etsii aktiivisesti kokemuksia, jotka rikastuttavat hänen tietojaan, ymmärrystään ja monikulttuurisia taitojaan. -Ohjaaja on yhteydessä vähemmistöryhmien jäseniin myös ohjaustyon ulkopuolella.	-Ohjaaja osaa käyttää monipuolisia verbalisia ja nonverbaalisia auttamiskäytänteitä ja ottaa huomioon niiden kulttuurisidonnaisuuden toimenpiteitä valitessaan. -Ohjaaja käyttää ohjattavan tueksi interventioita ja auttaa häntä näkemään, milloin ongelmait johtuvat toisten ennakkoluuloista ja rasismista eivätkä ohjattavasta. -Ohjaaja voi kysyä neuvoo vähemmistöryhmän perinteisiltä parantajilta tai uskonnollisilta johtajilta, mikäli se on avuksi ohjauksessa. -Ohjaaja käyttää ohjattavan toivomaa kieltä ja hankkii tarvittaessa tulkinn tai ohjaa hänet pätevän kaksikielisen ohjaajan luo. -Ohjaaja tuntee hyvin erilaisia testejä ja arviointimenetelmiä sekä niiden kulttuurisia rajoituksia. -Ohjaajan tulee valita ennakkotuloloja ja ohjattavaa syrjiviä menetelmiä ja pyrkii aktiivisesti poistamaan niitä. -Ohjaaja auttaa ohjattavaa määrittämään ohjaustilanteeseen liittyviä päämääriä ja odotuksia, ymmärtää laillisia oikeuksia sekä antaa tietoa omista lähestymistavoistaan.

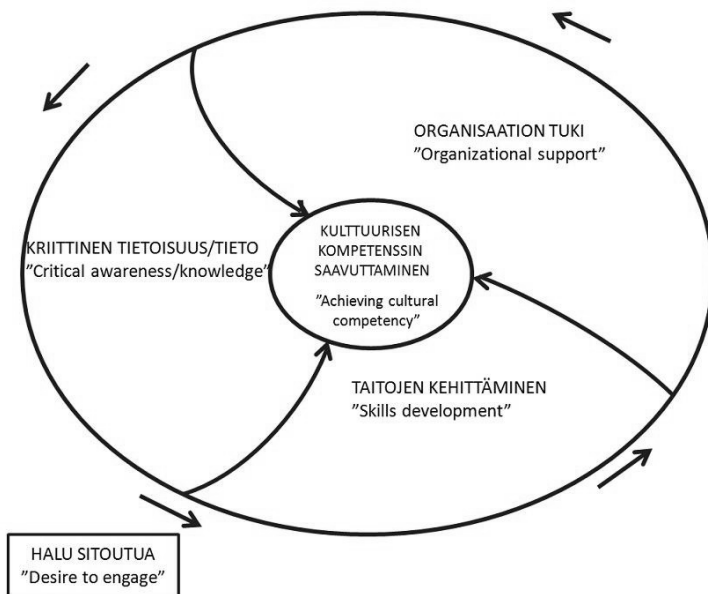
Hammar-Suutari (2006), Jokikokko (2002) ja Lumio (2011) ovat lisänneet neljänneksi ulottuvuudeksi monikulttuurisen kompetenssin malliin toiminnallisuuden. Hammar-Suutarin (2006, 177) mukaan asenteita ja toimintaa ei ole huomioitu paljon arjen työn kehittämisessä, vaan kulttuurinen kompetenssi on ymmärretty hyvin kapeasti lähinnä taitoina ja tietoina. Tietoisuus tarkoittaa tietoisuutta omasta taustausta ja sen arvomaailman ja maailmankuvan kulttuurisidonnaisuudesta sekä toisten kulttuurien tuntemusta. Myös yhteiskuntatietoisuus, sosiaaliset ja poliittiset intressit sekä globaalin näkemys ovat tärkeitä. Taidot taas käsittävät kriittisyyden, empaattisuuden, asioiden ymmärtämisen monesta näkökulmasta sopeutumiskyvyn muuttuvissa olosuhteissa sekä vuorovaikutustaidot. Kulttuurinen kompetenssi voidaan myös nähdä yhdistelmänä tietoa, taitoa, arvoja, itseymmärrystä ja empatiaa (ks. Drabble et al. 2014, 205.) Jokikokon (2002, 79) tutkimuksen mukaan opettajat näkivät kompetenssin lähinnä eettisenä orientaationa.

Suen, Iveysin ja Pedersenin (1996) mukaan yleisen ohjauskompetenssin lisäksi maahanmuuttajien kanssa työskentelevillä pitää olla erityistä monikulttuurisuuteen liittyvää kompetenssia, joka koostuu:

- tietoisuudesta (tietoisuus ohjaajan omasta kulttuurista ja tietoisuus asiakkaan tilanteeseen vaikuttavista kulttuurisista tekijöistä sekä kunnioituksesta asiakkaan kulttuuria kohtaan)
- tiedosta (tieto asiakkaan tilanteesta ja kulttuuriin liittyvistä asioista, jotka ovat relevantteja kussakin ohjaustilanteessa)
- taidoista (taidot toimia erilaisissa ohjaustilanteissa mm taito tehdä erilaisia interventioita sekä kyky nähdä asiakkaan tilanne kokonaisuutena, johon vaikuttavat niin yksilölliset kuin yhteiskuntaankin liittyvät tekijät)

Matinheikki-Kokon (1997, 18; 1999) mukaan monikulttuurisen ohjauskompetenssin kolmiulotteinen malli ei ole riittävästi ottanut huomioon monikulttuurisen ohjauskompetenssin kontekstuaalista puolta. Hän onkin lisännyt kolmi-dimensionaaliseen lähestymistapaan toimintaympäristön, koska monikulttuurisessa kompetenssissa on myös toimintaympäristöllä suuri merkitys. Tällöin työntekijän yksilöominaisuuksien lisäksi vuorovaikutukseen työntekijän ja ohjattavan välillä vaikuttaa myös laajemmin työyhteisö ja ympäristö. Näin ollen työn organisatoriset järjestelyt ovat kompetenssin kehittymisen kannalta tärkeitä. Myös Berger et al. (2014, 60) ovat tutkiessaan monikulttuurista kompetenssia tarkastelleet toimintaympäristön vaikutusta työntekijöiden taitoihin ja orientaatioon. Heidän tutkimuksen mukaan työympäristön lisätyillä resursseilla ja yhteyksillä palveltaviin yhteisöihin oli monikulttuurisia taitoja lisäävä vaikutus psykodynaamisesti ja humanistisesti orientoituneilla työntekijöillä. Myös Calzadan ja Suarez-Balcazarin (2014, 2) kulttuurisen kompetenssin mallissa on mukana organisatorinen tekijä. Heidän mallissaan muina osatekijöinä, joilla kulttuurinen

kompetenssi saavutetaan, ovat kognitiiviset- ja käyttäytymistekijät. Kognitiivisissa tekijöissä korostetaan kriittistä tietoisuutta omista ennakkoluuloista ja tietoa tiettyjen kulttuuriryhmien historiasta, uskonnosta, historiallisesta kontekstista ja uskomuksista. Käyttäytymiskomponentissa korostetaan kykyä laittaa taidot käytäntöön rakennettaessa luottamusta ja tehokasta vuorovaikutusta erilaisten asiakkaiden kanssa. Organisatorinen komponentti korostaa kontekstuaalisia kysymyksiä ja tukee kulttuurisesti järkeviä käytäntöjä alkaen organisaatiosta, joka on sitoutunut monimuotoisesti ja innovatiivisesti kohtaamaan erilaisten asiakkaiden tarpeet. (Kuvio 3)



Kuvio 3. Kulttuurisen kompetenssin malli (Lähde: Calzada & Suarez-Balcazar 2014)

Calzadan ja Suarez-Balcazarin (2014, 2) mukaan työntekijä tarvitsee organisaation tuen, taitojen kehittämistä sekä kriittistä tietoisuutta saavuttaakseen kulttuurisen kompetenssin. Ahmed et al. (2011, 19) mukaan työntekijällä täytyy olla kulttuurista tietämystä, jotta hän pystyy saavuttamaan kulttuurista kompetenssia. Työntekijältä vaaditaan myös halua sitoutua tavoitteen saavuttamiseen (Calzada & Suarez-Balcazar 2014, 2).

Sodowsky et al. (1994) on jakanut monikulttuurisen kompetenssin neljään eri osa-alueeseen: 1) monikulttuuriseen tietoisuuteen, 2) monikulttuuriseen tietoon, 3) monikulttuurisiin taitoihin ja 4) monikulttuuriseen ohjaussuhteeseen. Jotta monikulttuurinen ohjauskompetenssi saavutettaisiin, täytyy ohjaajan ymmärtää myös ohjaajan ja ohjattavan suhteen dynamiikka. (Lairio et al. 1999a, 131.) Koivumäki et al. (2005) taas jakavat monikulttuurisen ohjauksen kompetenssit viiteen eri pääluokkaan: 1) perusfilosofiaan, 2) vuorovaikutustaitoihin, 3) keino-

likoimaan, 4) ohjaukselliseen osaamiseen ja 5) kulttuuriseen osaamiseen. Ohjauksen orientaatioiden taustalla on yleensä perusfilosofia ja siihen liittyvä ihmiskuva. Koivumäen et al. (2005) mukaan tälle perusfilosofialle on keskeistä ajatus kulttuurien ja toisaalta yksilöiden yhdenvertaisuudesta. Ohjattava pyritään näkemään suhteessa ympäristöönsä ja toisaalta ohjattavaa autetaan saamaan parempaan kokonaiskuvaan itsestään suhteessa ympäristöön. Monikulttuurisen ohjauksen kompetenssiin liittyvällä keinovalikoimalla Koivumäki et al. (2005) viittaavat työvälineisiin kuten kirjallisuuteen, www-sivustoihin, täydennyskoulutukseen, kehittämishankkeisiin ja tukiverkostoihin kansallisella ja kansainvälisellä tasolla. Ohjauksellisella osaamisella tarkoitetaan eri tekniikoita ja menetelmiä. Kulttuuriseen osaamiseen kuuluu kulttuurien välisten erojen ja yhtäläisyyksien tunteminen ja niiden kanssa selviäminen. Onnistuneeseen monikulttuuriseen ohjaukseen liittyy luonteva vuorovaikutus ja kommunikointi ohjattavan kanssa sekä kulttuurienvälisten viestintäerojen tuntemus. Vuorovaikutuksessa on tärkeää huomioida korkean ja alhaisen kontekstin kulttuurien viestinnän erot, valtaetäisyys, aikakäsitys sekä sukupuoli. (Koivumäki et al. 2005.)

Interkulttuurinen kompetenssi näkyy vuorovaikutus- ja kommunikointitilanteissa kahdella tavalla: 1) vuorovaikutuksen on oltava tarkoituksenmukaista ja sopivaa tilanteeseen sekä vaatimuksiin 2) vuorovaikutuksen on oltava tehokasta, että halutut tulokset saavutetaan. (Jokikokko 2002, 88–89.) Vuorovaikutus voi olla valtaa, yhteistyötä tai sosiaalisesti jaettuina yhteisiä sääntörakennelmia. Interkulttuurisessa ohjauksessa työntekijä ja maahanmuuttaja edustavat eri kulttuureja, heillä on erilaiset arvot ja elämäntavat eikä heillä ole yhteistä kieltä. Ohjauksessa joudutaan usein käyttämään tulkkia, mikä monimutkaistaa vuorovaikutusta. Kaikki nämä seikat aiheuttavat ohjaukseen ja vuorovaikutustilanteeseen omat haasteensa.

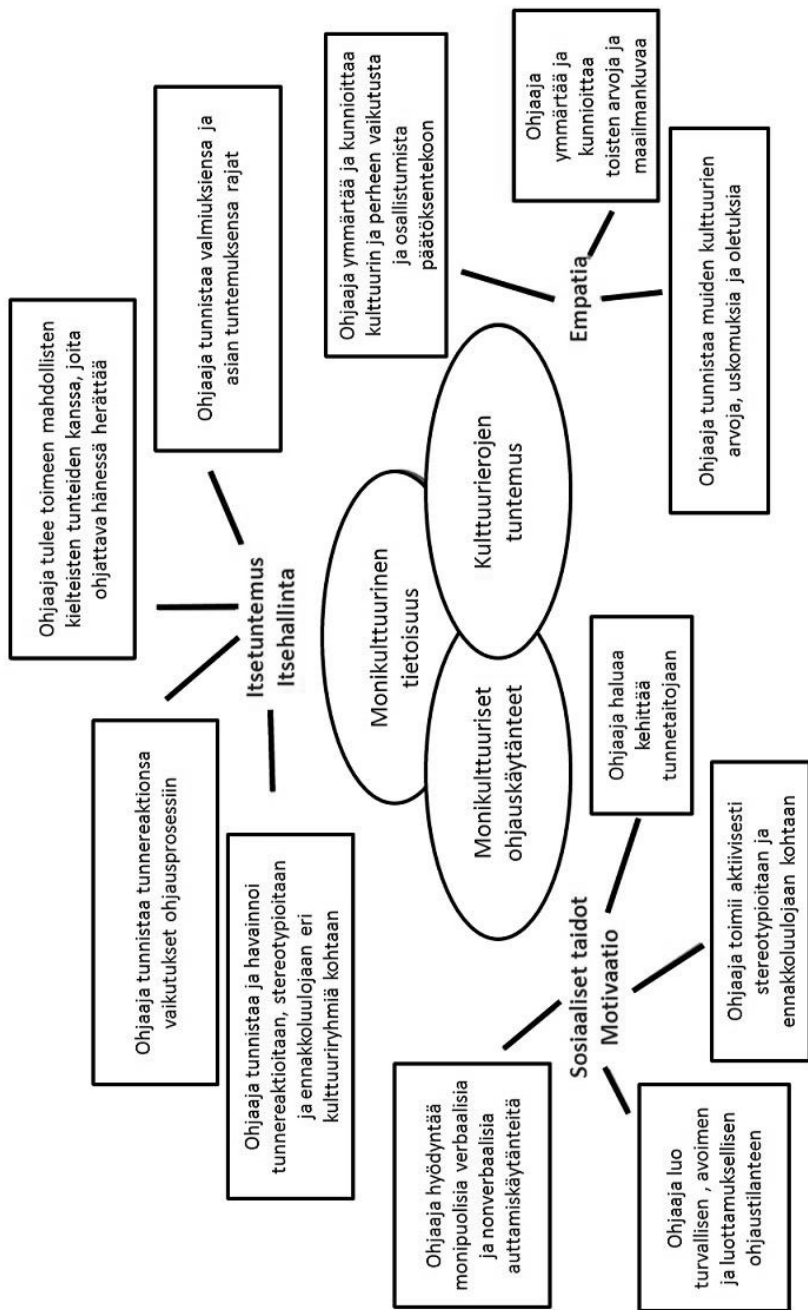
Vuorovaikutustilanteessa maahanmuuttajien kanssa onkin huomioitava kulttuuritaustan merkitys, sillä asetusmuuttuu, kun toisen osapuolen ymmärtäminen ei olekaan itsestään selvää esimerkiksi silloin, kun kohtaajat edustavat selkeästi erilaista kulttuurista taustaa. Kulttuurien välisiin asiakaskohtaamisiin vaikuttavatkin monet tekijät kuten ennakoasenteet, aikaisemmat kokemukset, kohtaamistilanteen luonne, epävarmuus, puutteellinen kielitaito tai käytettävissä olevat resurssit. (Hammar-Suutari 2006.) Kulttuurien välisissä viranomaiskontakteissa korostuvat vuorovaikutustaitojen ja ammattitaidon ohella myös ne valmiudet, joihin sisältyy kyky huomioida sellaiset asiakkaan taustaan liittyvät erityispiirteet, jotka on syytä ottaa huomioon asiakaspalveluprosessissa. Maahanmuuttaja-asiakkaan kohtaamisessa ja kotouttamisessa viranomaisilla tulisi olla omaan työtehtäväänsä liittyvän ammattitaidon lisäksi kulttuurien välistä osaamista. Kulttuurien välisen kompetenssin käsite sisältää ne valmiudet, joita tarvitaan luontevissa kulttuurien välisissä vuorovaikutustilanteissa ja kulttuurien välisen kompetenssin nähdäänkin muodostavan yhden osa-alueen kokonaisammattitaidosta (Hammar-Suutari 2005; Lumio 2011, 44.) Brewisin (2008) mu-

kaan kulttuurienvälinen ammattitaito, eli kulttuurienvälinen kompetenssi on yhtäältä tehokasta viestintää ja toisaalta kulttuurienvälistä herkkyyttä.

Jonas Stier (2003; 2004) on määritellyt kulttuurien välisen kompetenssin sisällölliseen ja prosessikompetenssiin. Sisällölliseen kompetenssiin kuuluu yleinen tieto kielestä, kulttuurien välisistä ohjeista ja kulttuuriin liittyvistä näkökulmista sisältäen lisäksi tietoa muista kulttuureista ja omasta kulttuurista. Sisältöön liittyviin kompetensseihin voi perehtyä kirjojen ja koulutuksen kautta, mutta syvällisemmän tietämyksen saaminen on epätodennäköistä. Prosessikompetenssissä on neljä ulottuvuutta: vuorovaikutuksellinen, kognitiivinen ja emotionaalinen kompetenssi sekä diskurssien tiedostaminen. Vuorovaikutuksellinen kompetenssi viittaa kykyyn olla herkkä kulttuurisille erityisyyksille vuorovaikutustilanteessa. Kyseessä on tilanneherkkyys ja tilannetaju. Kognitiivinen kompetenssi tarkoittaa työntekijän kykyä asettua asiakkaan asemaan ja tarkastella tilannetta eri näkökannoilta. Työntekijän pitää reflektoida omaa toimintaansa ja omia ajatusmallejaan. Työntekijän pitäisi olla tietoinen kulttuurin vaikutuksesta omiin tulkintakehyksiinsä ja käsitykseen todellisuudesta. Diskurssien tiedostaminen tarkoittaa, että työntekijä tunnistaa kulttuurisen monimuotoisuuden ja kulttuurisiin eroihin liittyvät yhteiskunnassa vallitsevat puhutavat ja käytännöt. (Stier 2003, 84; 2004, 5-9.) Emotionaalinen kompetenssi käsittää työntekijän ammatillisen suhtautumisen asiakkaaseen. Työntekijän omat tunteet eivät saisi vaikuttaa hänen tekemiin tulkintoihin. Empaattisella työotteella tarkoitetaan etäisen ja kylmän suhtautumisen välttämistä. Työntekijän pitäisi hallita omat tunteensa ja pitää asiakkaaseen etäisyyttä niin, että asiakkaan ongelmat eivät koskettaisi liian henkilökohtaisesti. (Stier 2003, 84; 2004, 5-9.)

Tunteiden tiedostamisen ja työstämisen tärkeys liittyy monikulttuurisissa toimintaympäristöissä ohjaukseen. Tunnetaidot ovat kuitenkin hyvin paljon myös ohjattavan tunteiden tulkitsemista. Pakarinen J. (2005) on soveltanut Golemanin (1997) tunneälymallia Suen et al. (1992) sekä Arredondon et al. (1996) malliin monikulttuurisen ohjauksen kompetensseista (Kuvio 4). Tunneälymallit voivat tukea monikulttuurisen ohjauksen kompetenssien kehittämistä tarjoamalla pidemmälle kehittyneitä jäsenyyksiä tunnereaktioiden tunnistamiseen, ymmärtämiseen ja kehittämiseen.

Minttu Rätty (2002) on määritellyt kulttuurien välisen kompetenssin ammatillisten valmiuksien kautta. Hän on määritellyt maahanmuuttajien kanssa työskentelevän työntekijän ammatilliset valmiudet kolmeen kohtaan: kulttuuriseen sensitiivisyyteen, kykyyn kohdata ja kommunikoida sekä tietoon maahanmuuttajan palvelujärjestelmästä. Kulttuurinen sensitiivisyys käsittää teoretietiedon kulttuurista ja sen osa-alueista. Työntekijä tunnistaa oman kulttuurinsa ja huomioi sen vaikutuksen omaan toimintaansa. Interkulttuurisessa ohjauksessa keskeistä on ohjaajan omien kulttuuristen ennako-oletuksien tiedostaminen ja kulttuuriin liittyvien stereotyyppien purkaminen. (Retsja 2007, 8-9.)



Kuvio 4. Tunnetaidot monikulttuurisessa ohjauksessa. (Lähteet: Pakarinen J. 2005, 20; Kts. Sue et al. 1992; Arredondo et al. 1996 & Goleman 1997; 1999)

Kulttuurien väliseen viestintään liittyy kyky kohdata ja kommunikoida kielivaikeuksista, näkemysristiriidoista ja vaikeista elämäntilanteista huolimatta. Kulttuurin lisäksi tulee ottaa huomioon maahanmuuttoprosessi eli maahanmuuttajuus elämäntilanteena. Tieto maahanmuuttajien palvelujärjestelmästä liittyy onnistuneeseen kotouttamistyöhön, sillä onnistuakseen maahanmuuttajien kotouttaminen vaatii monen viranomaisen ja vapaaehtoistahon yhteistyötä. Tällöin on tärkeää, että työntekijä osaa ohjata maahanmuuttaja oikeisiin palveluihin. (Räty 2002, 8-9.)

Kirsi Sainola-Rodriquez (2009) on tutkinut terveydenhuollossa maahanmuuttaja-asiakkaiden kohtaamisessa tarvittavaa transnationaalista osaamista. Hän on käyttänyt tutkimuksessaan Koehn ja Rosenaun (2002), Koehn (2004) ja (2006) kehittämään transnationaalisen osaamisen mallia, johon kuuluu viisi osa-aluetta: analyttinen, emotionaalinen, luova, viestinnällinen ja toiminnallinen. Analyttinen osaaminen on kognitiivista tiedonhankintaa, jossa työntekijän on oltava perillä maahanmuuttajan sen hetkisestä elämäntilanteesta. Tärkeää on myös tietää maahanmuuttajan tilanteen haavoittuvuuteen liittyvistä tekijöistä. Emotionaalinen osaaminen muodostuu aidosta kiinnostuksesta erilaisia arvoja, uskomuksia, traditioita ja kokemuksia kohtaan. edellyttää työntekijältä empatiakykyä ja sensitiivisyyttä. Työntekijän pitäisi kohdata jokainen maahanmuuttaja yksilönä, eikä johtopäätöksiä tulisi tehdä kulttuuriin liittyvien stereotyyppien pohjalta. Luovassa osaamisessa keskeistä on maahanmuuttajan aktiivinen osallistuminen. Maahanmuuttajien ja työntekijöiden uskomuksia tulisi pyrkiä yhdistämään ja tehdä yhteisesti hyväksyttyjä ratkaisuja. Viestinnälliseen osaamiseen kuuluu kyky käyttää vierasta kieltä tai yhteisen kielen puuttuessa käyttää tulkia. Keskeistä on myös aktiivinen kuuntelu, nonverbaalisten viestien ymmärtäminen ja kyky käsitellä väärinkäsityksiä. Toiminnallinen osaaminen on taitoa toimia transnationaalisessa todellisuudessa. Tärkeää on ottaa huomioon maahanmuuttajan yksilöllinen tilanne ja sosiaalinen konteksti. Työntekijällä tulisi olla myös ammatillinen ja henkilökohtainen kiinnostus maahanmuuttajaan yksilönä. (ks. Sainola-Rodriquezin 2009, 38–39.)

Ohjaajan iän, sukupuolen, koulutustason ja kokemuksen merkityksestä kulttuuriseen kompetenssiin on saatu erilaisia tuloksia. Pope-Davisin et al. (1993) tutkimuksessa yliopisto-ohjaajien ikä ja sukupuoli korreloivat merkittävästi kulttuurisen kompetenssin kanssa. Pope-Davisin ja Ottavin (1994) ja Sadowskin (1996) tutkimuksissa ei ohjaajien iällä, sukupuolella, koulutustasolla ja kokemuksella ollut vahvaa yhteyttä kulttuuriseen kompetenssiin. (Berger et al. 2014, 54.) Wotringtonin ja Dillon (2003, 103) tutkimuksen mukaan monikulttuurisesti orientoituneilla ohjaajilla oli korkeampi kulttuurisen kompetenssin taso. Soila-mon (2008, 73,103) tutkimuksen mukaan opettajat olivat saaneet monikulttuurisia valmiuksia koulutuksen ja kokemuksen kautta, mutta he kokivat myös tarvitsevansa lisävalmiuksia kulttuurien väliseen kohtaamiseen ja kulttuuritaustan ymmärtämiseen. Myös Pitkäsen (2006, 90) tutkimuksen mukaan työntekijät kokivat tarvitsevansa lisää koulutusta.

Työntekijöiden käytettävissä olevat resurssit reunustavat kulttuurien välistä kompetenssia, esimerkiksi käytettävissä oleva aika. Työntekijän toimintaedellytykset ja pyrkimykset asiakkaan mahdollisimman yhdenvertaiseen kohteluun tulisi nähdä laajemmassa kontekstissa. Viranomaistyötä johdetaan ylhäältäpäin, sillä virkailijat joutuvat työssään noudattamaan erilaisia ja eritasoisia ylemmiltä taholta annettuja ohjeita. Raamit viranomaistyöskentelylle ja virkailijoiden asiakaspalvelukäytännöille luodaan politiikan tasolla. (Hammar-Suutari 2006, 124–125.)

2.4 YHTEENVETO OHJAUKSEN ORIENTAATIOISTA

Olen koonnut tiivistetysti taulukkoon 11 ohjauksen orientaatioiden keskeisimpiä vertailukohtia hyödyntäen tässä ideaalityyppi esitystä. Weber antoi yhteiskuntatieteelliselle tutkimukselle monia teoreettisia käsitteitä tai niiden tulkintoja, joita voidaan käyttää edelleen työkaluina kuten esimerkiksi ideaalityyppimallia (Weber 1978; Weber 1980; Saaristo & Jokinen 2004, 69). Ideaalityypit ovat ajatuskuvia, jotka näyttävät suuntaa hypoteesien asettelulle, ja niillä on Weberin mukaan puhtaasti ideaalisen rajakäsitteen merkitys ja niitä vasten voidaan mitata empirisen maailman osia todellisuuden selventämiseksi (Kyntäjä 1980, 7.) Hyödynnän tutkimuksessani ideaalityyppiä maahanmuuttajia ohjaavien työntekijöiden orientaatioiden teoreettisen tarkastelukehikon hahmottamisessa. Muodostamani tyypit ovat subjektiivisia tulkintoja, jotka ehkä kärjistävät tarkasteltua todellisuutta, eikä niitä voi pitää täysin todellisuuden objektiivisina kuvauksina (vrt. Weber 1978, 10). Hahmottelemani orientaatioiden ideaalityypittely ohjaa tutkimusaineistostani esiintyvien orientaatioiden etsimistä. Ideaalityypit kuvaavat orientaatioiden ääripäitä. Käytännössä orientaatiot kuitenkin osin limittyvät ja ovat saaneet vaikutteita toisistaan.

Psykodynaamisessa orientaatiossa ohjaaja on kuuntelija, auttaja ja analysoija. Ohjattava osallistuu ohjaukseen ja jakaa tietoa. Psykodynaamisessa orientaatiossa tunteet ovat läsnä. Ohjaajan kyky tunnistaa tunteiden läsnäolo tekee ohjauksesta toimivan. Ohjaajalta vaaditaan vuorovaikutuksessa herkkyyttä nähdä ohjattavan tilanne ja se, missä asioissa ja millaista ohjausta tarvitaan tai tarvitseeko ohjata muiden asiantuntijoiden luokse. Ohjauksessa ohjattava osallistuu vuorovaikutukseen tuoden siihen omia ajatuksiaan ja hänelle annetaan mahdollisuus itsereflektioon.

Kognitiivis-behavioraalisessa orientaatiossa ohjaaja on neuvojen antaja ja tarvittaessa ”kädestä pitäen ohjaaja”, jolloin ohjattava on kuuntelija ja objekti, jonka omille ajatuksille ei ole tilaa. Ohjaaja on suhteessa tietävä osapuoli. Vuorovaikutus on pääsääntöisesti yksisuuntaista ohjaajasta ohjattavaan päin.

Eksistentiaalis-humanistisessa orientaatiossa ohjaaja on keskustelija, vastuullinen kasvattaja, joka toimii muutoksen edistäjänä. Ohjattava on ohjaussuhteessa aktiivinen osallistuja ja hänellä on vastuu päättää omista asioistaan. Tunteet ja

empaattisuus ovat aidosti mukana ohjauksessa. Vuorovaikutus on syvällistä ja siinä keskitytään ohjattavan elämän ja olemassaolon nykyhetkeen ja tulevaisuuteen hahmottamalla ohjattavan kokonaistilannetta. Eksistentiaalis-humanistisessa orientaatioissa ohjattava nähdään kykenevänä itseymmärrykseen ja ohjaaja tukee ohjattavan reflektointia.

Konstruktivistisessa orientaatioissa ohjaaja on kuuntelija ja keskustelija sekä tasavertainen kumppani. Ohjattava on aktiivinen osallistuja ja oman todellisuuden luoja. Vuorovaikutus on dialogista. Konstruktivistisesti orientoituneessa ohjauksessa kuunnellaan empaattisesti ja pyritään ymmärtämään ihmistä hänen omasta viitekehyksestään lähtien. Konstruktivistisessa orientaatioissa itsereflektio nähdään tärkeänä ja ohjaaja pyrkii antamaan ohjattavalle reflektiotukea.

Interkulttuurisessa ohjauksessa ohjaaja on kuuntelija ja keskustelija, joka ottaa huomioon ohjattavan kulttuuritaustan. Ohjattava on aktiivinen osallistuja. Vuorovaikutuksessa pyritään tasavertaiseen yhteistyösuhteeseen. Ohjaussuhteessa tärkeää on kunnioitus. Ohjauksessa ohjaaja ottaa huomioon ohjattavan omat ajatukset ja itsereflektio on tärkeää.

Taulukko 11: Ohjauksen orientaatioiden vertailua ideaaliyhteyppisesti

	PSYKODYNAAMINEN ORIENTAATIO	KOGNITIIVIS- BEHAVIORAALINEN ORIENTAATIO	EKSISTENTIAALIS- HUMANISTINEN ORIENTAATIO	KONSTRUKTIVISTINEN ORIENTAATIO	INTERKULTTUURINEN ORIENTAATIO
OHJAAJA	Analysioija Kuuntelija Auttaja	Neuvojen antaja "Kädessä pitäen ohjaaja"	Ohjaaja keskustelija "Vastuullinen kasvattaja" Toiminnallisuus	Kuuntelija/Keskustelija Herkkyys ohjattavan kontekstil- le ja kulttuurille Ohjattavan kulttuuristaan huomioiminen	Kuuntelija/Keskustelija Kulttuuristaan huomioiminen
OHJATTAVA	Osallistuu ja jakaa tietoa Tunteiden ja ihmissuhteil- den tarkastelu	Pääsääntöisesti kuuntelija Lähinnä objekti	Ohjattava aktiivinen, vastuu päättää asioistaan Sisäisten tarpeiden ja ulkoisten vaatimusten välisen eron tiedostaminen	Aktiivinen osallistuja, oman todellisuuden luoja Kertoo itsestään ja elämästään (mikä huolestuttaa)	Aktiivinen osallistuja
VUOROVAIKUTUS	Hahmotetaan yhteinen näkemys Herkkyys huomata, milloin pitää ohjata muiden asian- tuntijoiden luokse Syvällinen ja intensiivinen	Pääsääntöisesti yksisuuntaista Ohjaaja->ohjattava	Syvällinen, pitkäaikainen Keskitytään ohjattavan elämän ja olemassaolon nykyhetkeen ja tulevaisuuteen Ohjattavan kokonaistilanteen hahmottaminen	Dialogisuus Molempipuolinen ymmärrys	Tasavertainen yhteistyösuhte
TUNTEET	Huomioidaan	Ei juurikaan oteta huomioon	Aitous Empaattisuus	Empaattisuus Tunteiden merkitys kaiken tiedon muodostuksessa	Kunnioitus
OHJATTAVAN OMAT AJATUKSET	Huomioidaan	Ei juurikaan tilaa	Huomioidaan	Huomioidaan	Huomioidaan
REFLEKTOINTI	Ohjattavan itsereflektiotaitojen edistäminen	Ei	Ohjattava kykenevä itseymmärrykseen	Itsereflektio tärkeää	Itsereflektio tärkeää

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

3.1 TUTKIMUKSEN TIETEENTEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Jotta tutkimukseen liittyvät tutkimukselliset valinnat voidaan perustella ja ymmärtää on tärkeää tarkastella tutkimuksen filosofisia perusoletuksia. Tieteenfilosofiaan kuuluu käsitykset niistä menetelmistä ja tutkimustavoista, joilla tulokset saavutetaan. Tällöin puhutaan niin ontologisista kuin epistemologisista kannanotoista. Ontologia tarkoittaa, minkälaiseksi tutkija tutkimuskohteen syvemmin käsittää. Epistemologia tarkoittaa tutkijan suhdetta tietoon, tietämisen alkupe-
rään ja tiedon muodostumiseen: millä metodisella tutkimusotteella pystytään parhaiten tarkastelemaan tutkimuskohdetta, kuinka tieto on mahdollista saavuttaa sekä miten tiedon luotettavuutta ja varmuutta arvioidaan. (Niiniluoto 2002, 37, 125; Hirsijärvi et al. 2006, 121.)

Tutkimuskohteeni on maahanmuuttajien ohjauksessa esiintyvät orientaatiot työvoimahallinnossa ja aikuiskoulutuksessa. Ymmärrän maahanmuuttajien ohjaustilanteen sosiaalisesti vuorovaikutustilanteeksi, jossa Goffmannin (1981, 84) mukaan paikalla on samanaikaisesti vähintään kaksi henkilöä. Tarkastelen ohjausta tilanteena, jota vuorovaikutukseen osallistuvat työntekijät ja maahanmuuttajat aktiivisesti muotoilevat. Tällöin näen ohjauksessa esiintyvän vuorovaikutuksen jatkuvasti rakentuvana ja itseään rakentevana, mikä vaikuttaa ohjauksessa esiintyviin orientaatioihin. Oletan, että ohjaustilanteeseen osallistuvat niin työntekijät kuin maahanmuuttajat tuovat vuorovaikutustilanteeseen omaa toimijuuttaan, joka pohjautuu heidän aikaisemmille elämäkokemuksilleen. Työntekijöiden ja maahanmuuttajien tuleminen erilaisista kulttuureista tuo tutkimukseen oman ulottuvuutensa.

Epistemologisesti tarkasteluna tutkimukseni edustaa osin fenomenologista näkemystä. Fenomenologia tarkoittaa tieteenfilosofista suuntausta, joka korostaa ihmisen havaintoihin ja kokemuksiin perustuvaa tiedon tuottamista (Hirsijärvi et al. 2006, 157). Pyrin eri teemojen kautta löytämään litteroiduista teemahaastattelusta maahanmuuttajien ohjauksessa esiintyviä orientaatioita En kuitenkaan täysin voi määritellä tutkimustani fenomenologiseksi. Vaikka suhtauduin avoimin mielin tutkimuskohteeseeni, niin kuitenkin analyysia tehdessäni määrittelin ohjauksen orientaatiot lukemieni teorialähteiden pohjalta. Katsonkin että tutkimukseni voisi kytkeytyä pikemminkin konstruktivismiin sekä sosiaaliseen ja maltilliseen konstruktionismiin.

Sosiaalinen konstruktionismi tarkoittaa tieteenfilosofista suuntausta, jossa tiedon, todellisuuden ja sen rakenteiden ja ilmiöiden nähdään muodostuvan sosiaalisessa ja kielellisessä vuorovaikutuksessa. Sosiaalisessa konstruktionismissa vuorovaikutusta ja ihmisten keskinäistä toimintaa tarkastellaan todelli-

suutta tuottavana ja rakentavana prosessina, jossa tiedon nähdään muodostuvan tutkimusprosessissa. (Patton 2002, 97; Lähdesmäki et al. 2015.) Tutkimuksessani sosiaalisen konstruktionismin näkökulma tarkoittaa sitä, että tarkastelen maahanmuuttajien ohjauksessa esiintyviä orientaatioita siitä näkökulmasta, miten ne tuottavat sosiaalista todellisuutta ja työntekijöiden eri asioille antamia tulkintoja ja merkityksiä.

Maltillisen konstruktionismin mukaan kaikki ihmisten tuntema todellisuus on tulkittua todellisuutta (Heiskala 2000, 197–199). Yksittäisiä työntekijöitä tutkittaessa tiedon muodostusta voidaan luonnehtia myös niin sanotuksi maltilliseksi sosiaaliseksi konstruktionismiksi. Samassa tehtävässä ja organisaatiossa työskentelevillä työntekijöillä on jokaisella oma tapansa valita käyttämänsä orientaatio. Tällöin mielestäni maahanmuuttajia ohjaavat työntekijät rakentavat itse oman orientaationsa vuorovaikutuksessa maahanmuuttajien kanssa interkulttuurisessa ohjauksessa, jolloin tutkimukseni voisi sijoittua myös uudemman sosiaalityön vuorovaikutustutkimuksen suuntauksen alueelle (Juhila 2004, 178). Työskenneltyään pidempään työntekijöiden orientaatio rakentuu tiettyjen reunaehtojen puitteissa, jotka tulevat esiin erilaisissa vuorovaikutustilanteissa interkulttuurisessa ohjauksessa. Työntekijöiden orientaatioista löytyy yhteneväisyyksiä, vaikka jokaisella työntekijällä on oma orientaatio.

Perustan näkemykseni maltillisesta sosiaalisesta konstruktionismista siihen, että yksinomaan diskursiiviseen todellisuuteen perustuva tarkastelu voi olla rajoittunut, koska todellisuutta on myös diskurssien ulkopuolella. Yksittäiset merkitykset eivät voi olla ainutkertaisia, vaan ovat aina sidoksissa puheiden ja tekstien ulkopuolelle (Jokinen et al. 1999). Ohjauksen ja siinä esiintyvien orientaatioiden ymmärtämiseksi tarvitaan myös praktisen ja ruumiillisen todellisuussuhteen huomioon ottamista. Interkulttuurinen ohjaus ja työntekijöiden orientaatio eivät ole diskursseissa vapaat, vaan rajoitteena ovat ne sosiaalisen todellisuuden rakenteet, joissa ohjausta annetaan. Interkulttuurisessa ohjauksessa esiintyvät orientaatiot määräytyvätkin monimutkaisessa työelämän sosiokulttuurisessa ja praktisessa todellisuudessa, johon vaikuttavat muun muassa lait, asetukset ja työntekijöiden koulutus.

3.2 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TARKENNETUT TUTKIMUSKYSYMYKSET

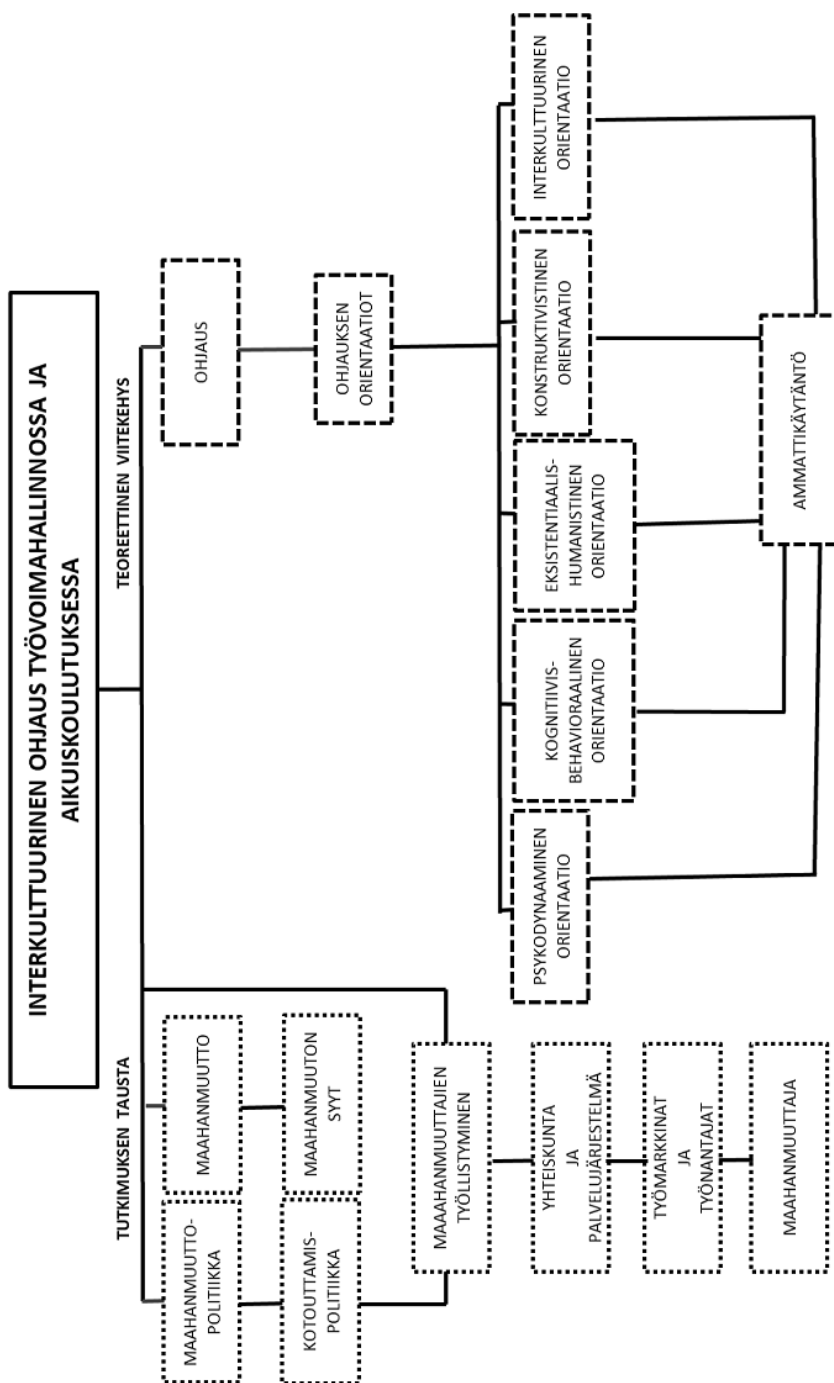
Tämän tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa maahanmuuttajien ohjauksesta ja ohjauksessa esiintyvistä orientaatioista työvoimahallinnossa ja aikuiskoulutuksessa sekä siitä, miten maahanmuuttajien ohjausta voitaisiin kehittää edelleen. Yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa pyritään tavoittamaan sosiaalisen todellisuuden lainalaisuuksia (Nisula 2011, 55). Tutkimuksessani sosiaalista todellisuutta edustaa maahanmuuttajien ohjaus, jossa työvoimahallinnon ja

aikuiskoulutuksen työntekijät ovat vuorovaikutuksessa maahanmuuttajien kanssa.

Maahanmuuttajien saamaa ohjausta on tärkeää tutkia, koska yhteiskunnallisissa muutosvaiheissa ohjauksen merkitys ja sen uudelleen määrittely on korostunut. Suomalaisen yhteiskunnan kulttuurinen monimuotoistuminen ja työelämän muutokset ovat viime vuosikymmenien aikana muuttaneet ohjausalan toimintaympäristöä sekä ohjaajilta edellytettävää asiantuntijuutta. Kulttuurien välisten toimintavalmiuksien kehittyminen vaatii uusien taitojen ja uuden tiedon omaksumista sekä muutoksia lakeihin, toimintaohjeisiin ja virkailijoiden työskentelytapoihin. (Lairio & Puukari 2003; Juutilainen 2003; Onnismaa 2003; Hammar-Suutari 2006.) Työntekijät ovat keskeisessä roolissa maahanmuuttajien pitkän tähtäimen kotoutumisen tukemisessa ja uuden elämän rakentamisessa. (Lumio 2011, 44.) Ohjatessaan maahanmuuttajaa työntekijät joutuvat toimimaan erilaisissa rooleissa kuten esimerkiksi valmentajan tai puolestapuhujan, ja tällöin heidän pitää laajentaa omaa osaamistaan (Arthur & McMahon 2005, 208). Tutkimalla maahanmuuttajien saamaa ohjausta, voidaan saada ymmärrystä ohjauksessa esiintyvistä orientaatioista ja siitä, kuinka ohjausta voitaisiin kehittää. Oheiseen kuvioon (Kuvio 5) olen koonnut tutkimukseni lähtökohdat.

Tutkimuksen taustoituksessa olen tarkastellut suomalaista maahanmuuttopolitiikkaa ja suomalaisten työmarkkinoiden kehittymistä sekä maahanmuuttajien työmarkkina-asemaa ja työllisyyttä Suomessa. Maahanmuuttopolitiikassa nähdään tärkeänä maahanmuuttajien kotoutuminen. Kotoutuakseen maahanmuuttajat tarvitsevat ohjausta. Maahanmuuttajien kotoutumista auttaisi heidän työllistyminen, sillä suomalaisessa yhteiskunnassa työllä on suuri merkitys elintason, sosiaalisen statuksen ja yhteiskuntaan täysivaltaisen osallistumisen kannalta. Maahanmuuttajien joustava ja tehokas kotouttaminen suomalaiseen yhteiskuntaan ja työelämäänsä vaatiikin viranomaisilta hyviä ohjaustaitoja.

Tutkimukseni teoreettisessa viitekehyksessä jäsenän ohjauksen orientaatioita. Ohjauksella voidaan tarkoittaa kaikkia niitä toimia, joiden avulla vuorovaikutuksessa autetaan ihmistä löytämään omien lähtökohtiensa ja arvojensa mukaisia ratkaisuja erilaisiin ongelmiin ja haasteisiin sekä etsimään rakentavia tapoja elää omien yhteisöjensä ja yhteiskuntansa jäsenenä (Puukari 2013, 15). Ohjauksessa työntekijöillä on erilaisia ammattikäytäntöjä, jotka sitten konkretisoituvat toiminnaksi orientaatioiden kautta (Liukko 2006, 12).

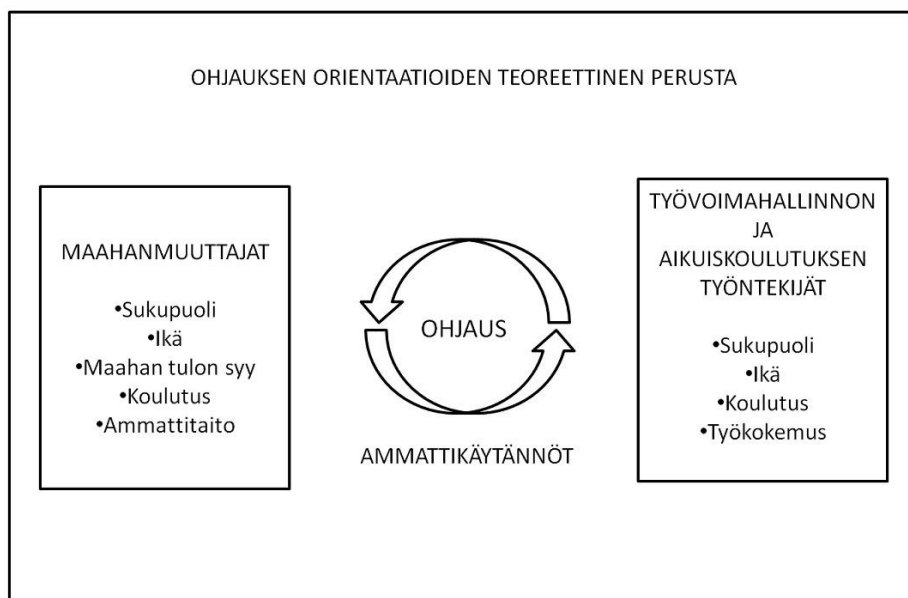


Kuvio 5. Tutkimuksen lähtökohdat

Kysymyksen asettelussa teoriaan tutustumisen jälkeen keskeisiksi teemoiksi muodostuivat: 1) ohjauksen orientaatiot 2) ohjaajien ammattikäytännöt ja ammatilliset taidot maahanmuuttajien ohjauksessa sekä 3) maahanmuuttajien ohjausprosessi. Näiden teemojen pohjalta laadin tarkennetut tutkimuskysymykset:

1. Millaisia ohjauksen orientaatioita on tunnistettavissa maahanmuuttajien ohjauksessa?
2. Miten ohjauksen orientaatiot ilmenevät työvoimahallinnon ja aikuiskoulutuksen työntekijöiden ammattikäytännöissä maahanmuuttajien ohjauksessa?
3. Millaisia kehittämistarpeita on tunnistettavissa maahanmuuttajien ohjauksessa?

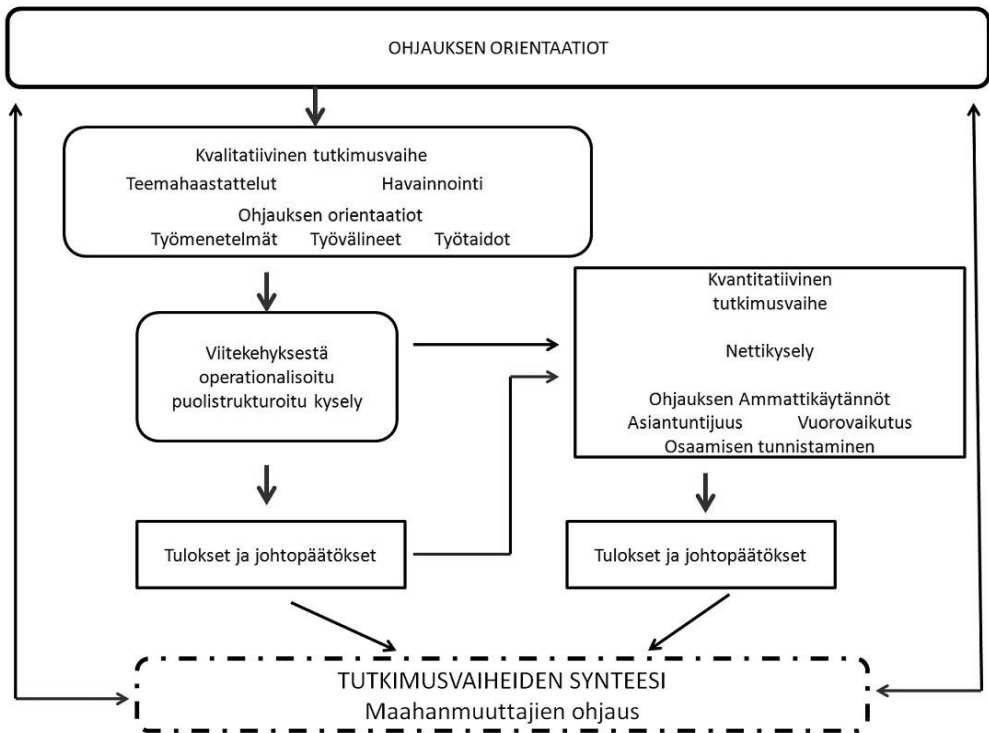
Valitsemieni teemojen suhde tutkimuskysymyksiin on monisäikeinen, koska tutkimuskysymykset kytkeytyvät osin toisiinsa. Esimerkiksi työvoimahallinnon ja aikuiskoulutuksen työntekijöiden ammattikäytännöt kytkeytyvät ohjauksen orientaatioihin ja maahanmuuttajien ohjausprosessin haasteisiin. (Kuvio 6.) Teemojen muodostaminen on kuitenkin tärkeää, sillä ilman niitä kysymysten tarkentuminen olisi vaikeaa ja esille nostetut teemat selkiyttävät myös haastateluaineistoista löytyvien havaintojen hyödyntämistä.



Kuvio 6. Tutkimusasetelma

3.3 TUTKIMUSAINEISTOT

Tulkitsin tutkimusaineistojani teoreettisen viitekehyksen ohjaamana, sillä teoreettiset näkökulmat ja vähitellen käsitteellistetyt näkemykset tarkasteltavana olevan ilmiön luonteesta ovat osaltaan suuntaamassa tutkimuksen kulkua (Kiviniemi 2007, 74). Oheiseen kuvioon (7) olen kuvannut, kuinka eri tutkimusaineistot kytkeytyvät tutkimukseeni.



Kuvio 7. Tutkimusvaiheet

Tutkimuksen empiirinen aineisto muodostuu kvalitatiivisesta ja kvantitatiivisesta tutkimusaineistosta. Kvalitatiivisen tutkimusaineiston keräsin ennen kvantitatiivista aineistoa. Kvalitatiivisen tutkimusaineiston keräsin Itä-Suomen alueelta työvoimahallinnon ja aikuiskoulutuksen työntekijöiltä. Haastattelut toteutin teemahaastatteluina (n=24). Lisäksi keräsin dokumenttiaineiston työvoimahallinnon tekemistä maahanmuuttajien kotoutumissuunnitelmista (n=20) ja aikuiskoulutuskeskuksen tekemistä maahanmuuttajien henkilökohtaisista opintosuunnitelmista/hopseista (n=19). Dokumenttiaineiston sisällöllinen informaatio oli niukkaa, että jätin tämän aineiston pois tutkimuksesta.

Valitsin teemahaastattelun kvalitatiivisen aineiston hankintamenetelmäksi, koska tällöin on mahdollisuus vuorovaikutukseen ja sitä kautta mahdollisimman syvällinen aineisto. (Eskola & Suoranta 1998, 86). Kaikki haastatteluun

pyydetty henkilöt (n=24) suostuivat haastatteluun. Haastattelut toteutin 21.9. – 28.11.2007. Teemahaastatteluissa käytin apuna teemahaastattelurunkoa. Teemahaastattelurungon avulla ankkuroin haastattelun tiettyihin raameihin eikä keskustelu ajautunut tutkimuksen viitekehyksen ulkopuolisiin aiheisiin. Näin haastateltavien kertomat asiat liittyivät tutkimuskysymysteni kannalta kiinnostaviin asioihin tutkimukseni teoreettisen taustan pohjalta. Tutkimuksen teemahaastattelukysymyksillä oli tarkoitus selvittää millaisia ohjauksen orientaatioita, työmenetelmiä, työvälineitä ja taitoja maahanmuuttajien ohjauksessa on paikallistettavissa, millaista kulttuurien välistä osaamista maahanmuuttajien ohjauksessa tarvitaan sekä mitä kehitettävää maahanmuuttajien ohjauksessa on. Teemahaastattelun teemat suunnittelin tutkimuskysymysten aihealueiden mukaisesti: laadin maahanmuuttajien ohjaukseen ja vuorovaikutukseen liittyviä tarkennettuja kysymyksiä. Teemahaastatteluista (Liite 1 teemahaastattelurunko) parihaastatteluja oli kolme (3) ja kolmen hengen ryhmähaastatteluja yksi (1). Teemahaastatteluissa yksilöhaastattelu on yleisimmin käytetty muoto, mutta otin tutkimukseeni mukaan myös pari- ja ryhmähaastattelut, koska toive tähän tuli haastatteluun osallistuvilta työntekijöiltä heidän työaikojensa vuoksi. Halusin myös katsoa, eroavatko yksilö-, pari- ja ryhmähaastatteluissa saadut vastaukset toisistaan. Ryhmähaastattelu on tehokas tiedonkeruun muoto, koska samalla kertaa saadaan tietoa usealta henkilöltä yhtä aikaa, mutta toisaalta ryhmän kontrolloivan vaikutuksen sekä myönteinen että kielteinen puoli täytyy ottaa huomioon. Ryhmähaastattelussa ryhmä voi auttaa väärinymmärrysten korjaamisessa tai ryhmä voi estää kielteisten asioiden esiintulon. Ryhmässä voi myös olla dominoivia henkilöitä, jotka pyrkivät määräämään keskustelun suunnan (Hirsijärvi et al. 2006, 200.) Huomioin nämä seikat siten, että haastattelutilanteessa kysyin jokaisen haastateltavan mielipiteen ja haastattelun jälkeen jokaisella oli mahdollisuus niin halutessaan vielä täydentää vastauksia yksin. Teemahaastatteluissa oli mukana työvoimahallinnon edustajia seitsemän (7), ammattinimikkeeltään työvoimaneuvoja, työvoimaohjaajia tai erikoistyövoimaneuvoja. Aikuiskoulutuksen puolelta haastateltavia oli seitsemäntoista (17). Haastatellut olivat pääasiassa opettajia/ kouluttajia, yksi tiimikoordinaattori ja palveluohjaaja. Haastateltavat työvoimahallinnon työntekijät tekivät pelkästään maahanmuuttajatyötä, kuten myös aikuiskoulutuksen opettajat opettivat pääsääntöisesti pelkästään maahanmuuttajia. (Taulukko 12.)

Nauhoitin haastattelut, jotka kestivät ajallisesti vajaasta tunnista liki kolmeen tuntiin. Haastattelujen kesto vaikutti se, kuinka puheliaita haastateltavat olivat. Pari- ja teemahaastattelut kestivät ajallisesti kauan. Haastattelut suoritin pääasiassa haastateltavien työhuoneessa, kokoushuoneessa tai kahviossa haastateltavien toiveiden mukaisesti. Haastattelutilannetta varten pyrittiin järjestämään rauhallinen paikka ilman häiriötekijöitä. Haastatteluista kertyi 287 litteroitua sivua.

Taulukko 12. Teemahaastatteluun osallistuneiden taustatiedot

Taustatiedot	Työvoimahallinto		Aikuiskoulutus		Yhteensä	
Työpaikka	(n=7)		(n=17)		(n=24)	
Sukupuoli	(n=7)		(n=17)		(n=24)	
Mies	-	-	3	17,6	3	12,5
Nainen	7	100	14	82,4	21	87,5
Ikä	(n=7)	%	(n=17)	%	(n=24)	%
25–29 v.	-	-	1	5,9	1	4,2
30–34 v.	-	-	-	-	-	-
35–39 v.	2	28,6	4	23,5	6	25,0
40–44 v.	-		4	23,5	4	16,7
45–49 v.	1	14,2	2	11,8	3	12,5
50–54 v.	2	28,6	1	5,9	3	12,5
55–59 v.	2	28,6	4	23,5	6	25,0
Yli 60 v.	-		1	5,9	1	4,2
Aidinkieli						
Suomi	5	71,4	17	100	22	91,7
Joku muu	2	28,6	-		2	8,3
Ammatillinen koulutus	(n=7)		(n=17)		(n=24)	
Ei ammattikoulutusta	-	-	-	-	-	-
Ammattikoulu/toisen asteen tutkinto	-	-	-	-	-	-
Opistotasoinen tutkinto	3	42,9	5	29,4	8	33,3
Ammattikorkeakoulututkinto tai alempi	-	-	1	5,9	1	4,2
Korkeakoulututkinto	1	14,3	-	-	1	4,2
Ylempi korkeakoulututkinto	3	42,9	11	64,7	14	58,3

Kvantitatiivisen aineiston keräsin 27.3.–20.11.2009 välisenä aikana nettikyselylomakkeella eri kaupunkien ja kuntien TE -toimistojen ja aikuiskoulutuksen työntekijöiltä. Valitsin tutkimukseen ne Suomen kaupungit ja kunnat, joissa asui vähintään 500 ulkomaalaista. Lisäksi valinnan perusteena oli, että tutkimuskunnassa/kaupungissa oli TE-toimisto ja ammatillinen aikuiskoulutuskeskus. Lähetin nettikyselyn 32 kunnan TE-toimistoon ja aikuiskoulutuskeskukseen. Sain vastauksen 19 kunnasta maahanmuuttajien ohjaukseen osallistuvilta työvoimahallinnon ja aikuiskoulutuksen työntekijöiltä. Maantieteellisesti kunnat paikantuivat eri puolille Suomea, kuitenkin eniten Etelä-Suomeen. Suurin osa vastaamatta jättäneistä työntekijöistä työskenteli kunnissa, joissa oli vähän maahanmuuttajia. Vastaajat antoivat melko paljon myönteistä palautetta kyselystä. Aiheen kerrottiin olevan mielenkiintoinen ja tärkeä. Vastaamatta jättämisen syitä voi problematisoida kiireellä, kysymysten haasteellisuudella, nettikyselylomakkeen vaikeaselkoisuudella tai unohtamisella. Alkuperäinen tavoitteeni oli pyytää TE-toimiston ja aikuiskoulutuskeskuksen palveluita käyttäviä maahanmuuttajia vastaamaan nettikyselyyn. Kyselyn tavoitteena olisi ollut saada tietoa maahanmuuttajien kokemuksista saamastaan ohjauksesta. Tavoitin näin 23 maahanmuuttajaa, jotka halusivat täyttää nettikyselylomakkeen. Luovuin suunn-

nitelmasta, koska maahanmuuttajien tavoittaminen verkkovälitteisesti oli haasteellista ja vastaajien määrä oli niin vähäinen, ettei vastauksista olisi voinut tehdä yleistettäviä johtopäätöksiä. Tämän vuoksi jätin tutkimuksesta pois maahanmuuttajille tehdyn nettikyselyn.

Työvoimahallinnon ja aikuiskoulutuksen työntekijöille tekemälläni nettikyselylomakkeella kartoitin tutkimuskysymyksissä mainittuja työntekijöiden ammatillisia taitoja sekä maahanmuuttajien ohjaukseen liittyviä haasteita. Nettikyselylomakkeen alussa kerroin tutkimuksen tarkoituksen ja luotettavuuden. Nettikyselylomakkeen jaoin identifikaatio-osaan ja tieto-osaan. Identifikaatio-osassa kartoitin vastaajien taustatiedot (Tähtinen ja Kaljonen 1996, 23). Tieto-osa sisälsi varsinaiset tutkimusaihetta koskevat kysymykset, jotka jaoin kolmen kokonaisuuteen, joiden teemat olivat: oma työ ja asiantuntijuus, ohjaus ja vuorovaikutus sekä maahanmuuttajien osaamisen tunnistaminen. Nettikyselylomakkeessa minulla oli väittämiä sekä avoimia kysymyksiä (Taulukko 13).

Taulukko 13. Nettikyselylomakkeen osa-alueet ja kysymysten lukumäärät

	Kysymysten lukumäärä	Avoimet kysymykset
I Taustatiedot	8 kysymystä	2
II Oma työ ja asiantuntijuus	20 monivalintakysymystä 4 kyllä/ei –kysymystä	
III Ohjaus ja vuorovaikutus	37 monivalintakysymystä	1
IV Maahanmuuttajan osaamisen tunnistaminen	17 monivalintakysymystä	2

Kysely koostui 72 väittämästä ja kolmesta avoimesta kysymyksestä. Käytin kyselyssä neljä- ja viisiportaista Likert-asteikkoa. Neliportaisessa asteikossa oli neljä vaihtoehtoa: 1) suuri merkitys, 2) jonkin verran merkitystä, 3) ei lainkaan merkitystä ja 4) en osaa sanoa. Tätä asteikkoa käytin väittämiin, jotka liittyivät ohjaajien työhön ja asiantuntijuuteen. Viisiportaisessa asteikossa oli viisi vastausvaihtoehtoa: 1) Täysin samaa mieltä, 2) osittain samaa mieltä, 3) osittain eri mieltä, 4) täysin eri mieltä ja 5) en osaa sanoa. Tätä asteikkoa käytin väittämiin, jotka liittyivät ohjaukseen ja vuorovaikutukseen sekä maahanmuuttajien osaamisen tunnistamiseen. Likert –asteikko soveltuu hyvin kyselyihin, joissa tutkimukseen osallistuvien tehtävänä on arvioida omaa käsitystään tai asennettaan väitteen suhteen (Metsämuuronen 2009, 61). Käytin vastausvaihtoehtona myös ”en osaa sanoa” väittämää, koska tutkijoiden näkemyksen mukaan vastaajilla on oikeus olla olematta jotakin mieltä selvitettävistä asioista. Lisäsin nettikyselyyn myös avoimet kysymykset, koska ne antavat vastaajille mahdollisuuden sanoa, mitä hänellä on todella mielessään (Hirsijärvi 2006, 190). Halusin näin saada tarkempaa tietoa maahanmuuttajien ohjauksessa käytetyistä työmenetelmistä ja maahanmuuttajien osaamisen tunnistamiseen liittyvistä ongelmista. Yksi avoi-

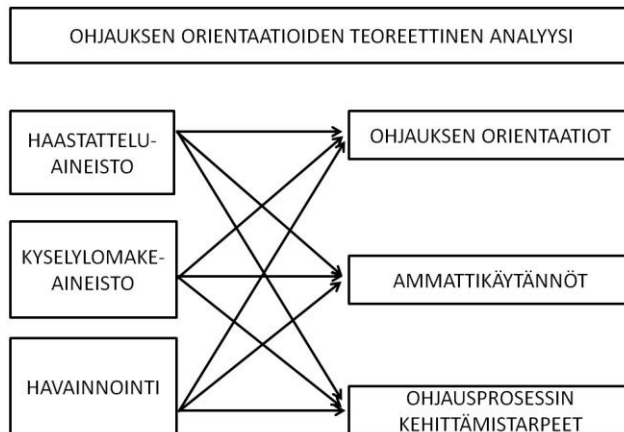
mista kysymyksistä oli muotoa: ”Mitä muuta haluaisit sanoa maahanmuuttajien ohjauksesta?”

Lähetin nettikyselylomakelomakkeen TE -toimistoihin ja ammatillisen aikuiskoulutuksen yhteyshenkilöille. Yhteyshenkilöt lähettivät kyselyn edelleen niille henkilöille, jotka kyseisessä toimipaikassa vastasivat maahanmuuttajien ohjauksesta. Sain yhteyshenkilöltä sähköpostitse tiedon siitä, kuinka moni kyselylomakkeen sai sekä vastaajien yhteystiedot. Nettikyselylomakkeen sai yhteensä 265 työntekijää. Ensimmäisellä kerralla vastauksia sain 152, jolloin vastausprosentti oli 57,4. Uusintapyynnön lähetin 12.11.2009 ja vastauksia sain 21. Näin kokonaisaineiston suuruus on 173, joten vastausprosentti on 65,3. Nettikyselyyn osallistuneiden taustatiedot olen koontanut taulukkoon (14).

Taulukko 14. Nettikyselyyn vastanneiden taustatiedot

Taustatiedot	Työvoimahallinto		Aikuiskoulutus		Yhteensä	
Työpaikka	(n=77)	44,5	(n=94)	54,3	(n=171)	98,8
Sukupuoli	(n=76)	%	(n=93)	%	(n=169)	%
Mies	8	10,5	11	11,8	19	11,2
Nainen	68	89,5	82	88,2	150	88,8
Ikä	(n=71)	%	(n=86)	%	(n=157)	%
25–29 vuotta	3	4,2	4	4,7	7	4,4
30–34 vuotta	10	14,1	11	12,8	21	13,4
35–39 vuotta	9	12,7	12	13,9	21	13,4
40–44 vuotta	8	11,3	13	15,1	21	13,4
45–49 vuotta	17	23,9	19	22,1	36	22,9
50–54 vuotta	7	9,8	14	16,3	21	13,4
55–59 vuotta	8	11,3	12	13,9	20	12,7
Yli 60 vuotta	9	12,7	1	1,2	10	6,4
Äidinkieli	n=75	%	n=90	%	n=165	%
Suomi	64	85,3	84	93,3	148	89,7
Ruotsi	4	5,3	2	2,2	6	3,6
Joku muu	7	9,3	4	4,4	11	6,7
Ammatillinen koulutus	n=76	%	n=90	%	n=166	%
Ei ammattikoulutusta	-	-	1	1,1	1	0,6
Ammattikoulu/toisen asteen tutkinto	1	1,3	2	2,2	3	1,8
Opistotasoinen tutkinto	30	39,5	3	3,3	33	19,9
Ammattikorkeakoulututkinto tai alempi	10	13,2	8	8,8	18	10,8
Korkeakoulututkinto	7	9,2	18	20	25	15,1
Ylempi korkeakoulututkinto	28	36,8	58	64,4	86	51,8

Tutkimusaineiston muodostavat teemahaastattelut ja nettikysely. Käytin aineiston keruussa triangulaatiota (Kuvio 8), jotta saisin mahdollisimman rikkaan ja monipuolisen aineiston.



Kuvio 8. Aineistotriangulaatio

Teemahaastattelujen ja nettikyselyn avokysymysten tavoitteena oli saada selville työvoimahallinnon ja aikuiskoulutuksen työntekijöiden kokemuksia maahanmuuttajien ohjauksesta, joten laadullinen aineisto muodostaa tutkimukseni primaariaineiston. Komplementaarisena aineistona on kvantitatiivinen osuus nettikyselystä. Havainnointia käytin haastattelun tukena tutkittavan luonnollisessa ympäristössä. Havainnoinnin avulla asiat kiinnittyvät kontekstiin. Haastattelu usein tuo voimakkaimmin esiin johonkin ilmiöön tai asiaan liittyvät normit kuin normiin varsinaisesti liittyvän käyttäytymisen. Havainnointi saattaa paljastaa tämän ristiriidan ja käyttäytymisen laidan, mutta toisaalta päinvastoin myös haastattelu saattaa selventää käyttäytymistä. (Tuomi & Sarajärvi, 2006, 83.)

3.4 AINEISTOJEN ANALYYSIMENETELMÄT

Laadullisen aineiston analyysi voidaan jakaa kolmevaiheiseksi prosessiksi: aineiston redusointi eli pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmittely ja abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. (Tuomi ja Sarajärvi 2006, 110–111). Analyysin tavoitteena on rakentaa systemaattinen, kattava ja tiivistetty kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Analyysin lopputuloksena tuotetaan tutkittavaa ilmiöitä kuvaavia kategorioita, käsitteitä, käsitejärjestelmiä tai malleja. (Kyngäs & Vanhanen 1999.) Käyttämästäni kvalitatiivisesta ja kvantitatiivisesta tutkimusaineistosta pyrin hakemaan vastauksia tutkimuskysymyksiini laadullisen aineiston analyysin ja SPSS – tilasto-ohjelman avulla.

Laadullisen aineiston lukutapani kohdistui ensiksi ohjauksen orientaatioon. Keräsin alkuperäiset ilmaisut, joista muodostin seuraavaksi pelkistetyt ilmaisut. Useiden lukukertojen jälkeen yhdistin ja ryhmittelin pelkistetyistä ilmaisuista yhteen kuuluvat asiat. Yhdistin saman merkityssisällön mukaiset pelkistetyt ilmaisut ja annoin ryhmitetyille ilmaisulle sitä kuvaavan käsitteen alakategori-

aan. Alakategoriassa nimesin saman merkityssisällön omaavat ilmaisut ohjaajan toiminnan mukaan emotionaaliseksi- ja tietotueksi, pragmaattiseksi tueksi, käyttäytymisen ohjaukseksi, reflektiotueksi sekä toiminnallisuuden ja osallisuuden tueksi. Jatkoin analyysiä yhdistämällä samansisältöiset kategoriat toisiinsa muodostaen niistä yläkategoriat: psykodynaaminen, behavioristinen, konstruktivistinen sekä interkulttuurinen orientaatio. (Taulukko 15.) Näin teemoittelun avulla tekstiaineistosta saadaan esille kokoelma erilaisia vastauksia tai tuloksia esitettyihin kysymyksiin. (Eskola & Suoranta 1998, 175–180.)

Taulukko 15. Yksinkertaistettu esimerkki aineiston analyysitavasta (varsinaisia tuloksia esitelty talukossa 17 s.116)

ALKUPERÄISILMAISU	ALAKATEGORIA Ohjaajan toiminta	YLÄKATEGORIA Orientaatio
"Tai sit otat kädestä kiinni ja näyt- tämään"	Pragmaattinen tuki	Kognitiivis-behavioraalinen orientaatio
"Jossain vaiheessa tulee se vas- taan, et kuinka paljon on järkevää auttaa ja missä vaiheessa pitäsi laittaa se ihminen ite ottamaan selvää"	- Kädestä pitäen auttaminen - Vastuuttamiseen pyrkivä	- Ohjaaja auktoriteetti ja neuvojen antaja - Ohjattava objekti
"Niin kyllähän me sillä lailla aika pomoja ollaan, meidän on pakko olla"	Käyttäytymisen ohjaus	
"Asioiden pitää sujua tietyllä kel- lonlyömällä"	- Ollaan pomoja - Asioiden sujuttava - Ohjeista ei voi poi- keta	
"Nää on nää puiteet missä työtä tehdään ja miten meillä Suomessa ja täällä koulussa toimitaan ja niistä ei voi poiketa"		

Laadullisen aineiston analyysia tehdessäni tukeuduin tutkimuksen teoreettiseen osaan ohjauksen orientaatioista siten, että teoriaosa toimi apuna analyysin eteenemisessä (Tuomi & Sarajärvi 2006, 101). Hyödynsin analyysin tekemisessä muodostamaani orientaatioiden teoreettista tarkastelukehikkoa. Hahmottelemani orientaatioiden ideaalituypittely ohjasi tutkimusaineistostani esiintyvien orientaatioiden etsimistä. Ideaalituypit kuvasivat orientaatioiden ääripäitä. Käytännössä orientaatiot kuitenkin osin limittyivät ja olivat saaneet vaikutteita toisistaan, minkä vuoksi alkuperäisilmauksesta orientaation määrittely ei aina ollut erityisen selvää. Sama alkuperäisilmaus saattoi mahdollisesti limittyä myös johonkin toiseen orientaatioon. Tällöin tarkastelin alkuperäisilmaisua suhteessa hahmottelemaani taulukkoon orientaatioiden ideaalituypeistä ja sen mukaan sijoitin alkuperäisilmaisun parhaiten sopivan orientaation kohdalle.

Seuraavaksi kohdistin lukutapani ohjauksessa käytettyihin työmenetelmiin. Analysoin teemahaastatteluissa esille tulleet käytetyt työmenetelmät ohjauksen orientaation kohdalle. Merkitsin taulukkoon käytetyn työmuodon ja koodin (esim. 1THN= ensimmäinen haastattelu, työvoimahallinto, nainen).

Nettikyselylomakkeessa olleet avointen kysymysten vastaukset analysoin käymällä ne läpi useaan kertaan. Sitten etsin aineistossa usein esiintyviä ilmaisuja ja teemoja, jotka liittyivät interkulttuurisessa ohjauksessa esiintyviin orientaatioihin ja ammattikäytäntöihin. Pyrkimyksenäni oli yhtäältä löytää tyypillisyys, samanlaisuuksia sekä toisaalta poikkeamia.

Työvoimahallinnon ja aikuiskoulutuksen työntekijöiden kirjaamat dokumentit (kotoutumissuunnitelmat ja henkilökohtaiset opiskelusuunnitelmat) analysoin tekstianalyysinä. Käytin näitä aineistoja vain selvittämään sitä, mitä asioita maahanmuuttajista kirjataan kotoutumissuunnitelmaan ja henkilökohtaiseen opiskelusuunnitelmaan.

Tutkimuksen kvantitatiivisen aineiston analysoin aluksi SPSS for Windows 14.0 tilasto-ohjelmalla sekä myöhemmin IBM SPSS Statistics 21 -ohjelmalla. Aineiston analysoinnissa käytin faktorianalyysia, T-testiä, varianssianalyysia (ANOVA) sekä Spearmanin järjestyskorrelaatioita ristiintaulukointien lisäksi. Tutkimusaineiston analyysissä on olennaista pyrkimys havaintoaineiston tiivistämiseen (Nummenmaa et al. 1997, 37). Tiivistin tutkimuksessani havaintoaineistoa muodostamalla faktorianalyysin avulla summamuuttujia eri teemoihin liittyvistä väittämistä. Nettikyselylomakkeessa minulla oli väittämät teemoittain (oma työ ja asiantuntijuus, ohjaus ja vuorovaikutus sekä maahanmuuttajien osaamisen tunnistaminen). Jotta faktorianalyysia voisi käyttää, täytyy aineiston olla kohtalaisen suuri. Tutkittavia pitää olla vähintään kaksi kertaa enemmän kuin analysoitavia muuttujia (Nummenmaa 2010, 406). Metsämuuronen (2008,42) mukaan havaintoja tulisi olla viisi kertaa muuttujien määrä, mutta pienempikin otos riittää, mikäli korrelaatiot muuttujien välillä ovat korkeat. Tutkimuksessani kyselyyn vastanneita oli 173 ja faktorianalyysiin mukaan otettuja muuttujia oli ensimmäisessä faktorissa 117 ja toisessa seitsemän. Toisen ehdon mukaan tutkittavia pitäisi olla vähintään kaksikymmentä kertaa niin paljon kuin faktoreita. (Nummenmaa 2010, 407.) Ensimmäisessä faktorianalyysissä sain neljä faktoria ja toisessa faktoriorianalyysissä kaksi. Kun vastaajia oli 173, niin tämäkin ehto täyttyi.

Faktorianalyysissä voidaan valita kahdesta erilaisesta tarkastelutavasta: eksploraatiivinen (EFA) ja konfirmatorinen (CFA) (Metsämuuronen 2009, 517). Näistä eksploraatiivinen faktorianalyysi soveltuu tutkimuksen alkuvaiheeseen, jolloin tutkija ei vielä tiedä kuinka monta faktoria mallissa on tarpeen selittää (Pett et al. 2003). Käytin tutkimuksessani eksploraatiivista faktorianalyysia eli en pyrkinyt ryhmittelemään muuttujia ennalta määritellyllä tavalla. Päämääränä oli löytää joitain yhteistä muuttujien väliltä niin, että ne voitiin yhdistää toisiinsa sekä teoriassa että käytännössä toimivalla tavalla (Metsämuuronen 2001, 29).

Ennen faktorianalyysin suorittamista muuttujien saamat "En osaa sanoa"-arvot muutettiin puuttuviksi tiedoiksi. Korrelaatiomatriisin soveltuvuuden faktorianalyysiin tarkistin Kaiser-Mayer-Olkinin (KMO) testin ja Bartlettin testin avulla. Korrelaatiomatriisi on sovelias faktorianalyysiin, jos KMO -testi antaa arvon nollan ja yhden välillä. KMO -arvon olisi hyvä olla suurempi kuin 0.7 mutta vähintään suurempi kuin 0,5. Tutkimuksessani ensimmäisen faktorin KMO -testin arvo oli 0,611 ja toisen faktorin KMO -testin arvo oli 0,726. Bartlettin testin merkitsevyystason pitäisi olla pienempi kuin 0,05. Tällöin faktorianalyysin suorittamiselle on hyvät edellytykset, koska muuttujien välillä on riittävästi korrelaatiota. (Nokelainen 2013, 84; Metsämuuronen 2008, 46.) Tutkimukseni molemmissa faktorianalyyseissä myös tämä ehto täyttyi, sillä p-arvo on 0.000 eli pienempi kuin 0,05. Tarkistin myös Goodness of Fit -testin avulla, että faktoriratkaisu oli riittävä selittämään muuttujissa tapahtuvaa vaihtelua ($p < 0,05$). Myös tämä ehto täyttyi molemmissa faktoreissa, sillä faktorissa yksi Goodness of Fit -testin arvo oli 0,044 ja toisessa faktorissa 0,001.

Jotta muuttujat latautuisivat mahdollisimman yksikäsitteisesti, suoritetaan rotaatio (Metsämuuronen 2009, 520–522). Rotaatiota käytetään, jotta faktoriratkaisu saadaan tulkinnallisesti mielekkäämpään muotoon. Rotatoimisen tavoitteena on saada yhteenkuuluville muuttujille mahdollisimman korkea lataus yhdessä faktorissa ja vastaavasti mahdollisimman pienet lataukset kaikissa muissa faktoreissa. Rotaatio on rutiinitoimenpide faktorianalyysia suoritettaessa eikä se muuta faktorien yhteenlaskettua selitysosuutta. Rotaation avulla mallista saadaan helpommin tulkittava. Rotaatiomenetelmiä on kahta päätyyppiä: suorakulmainen ja vinokulmainen. Suorakulmaisessa rotaatiossa oletetaan, että faktorit ovat toisistaan riippumattomia, jolloin ne eivät korreloi keskenään. Jos faktoreiden sallitaan korreloida keskenään, niin silloin käytetään vinokulmaista rotaatiota. Tutkimuksessani faktorianalyysin tarkoitus oli ryhmitellä muuttujat, joten en ollut kiinnostunut faktoreiden välisestä korrelaatiosta. Tämän vuoksi käytin Varimax-rotaatiota. (Metsämuuronen 2009, 654.)

Faktorin hyvyyttä voidaan arvioida sisällöllisesti tai muuttujien latausten perusteella. Hyvyyden mitta on ominaisarvo, jonka tunnusluvulla kuvataan faktorien sisältämien väitteiden samansuuntaisuuden astetta. Faktorin ominaisarvon tulisi olla vähintään yksi. Faktoreihin otin mukaan väittämät, joiden ominaisarvo oli > 1 . (Metsämuuronen 2001, 31; Nummenmaa et al. 1997.) Kommunaliteetin avulla tarkastellaan pääkomponentille latautuvien yksittäisten väittämien hyvyyttä. Kommunaliteetti kertoo, kuinka voimakkaasti väittämä latautuu faktorille. Voimakkaasti latautuvan väittämän kommunaliteetti tulee lähelle lukua yksi. Alhaisten kommunaliteettien perusteella voidaan osa muuttujista poistaa, sillä ne eivät täytä hyvyyden mitta. Pääperiaatteena on, että väittämän kommunaliteetin tulisi olla $> 0,30$. (Metsämuuronen 2001, 31.)

Faktorianalyysin avulla analysoin ohjaajan ammatillisuutta kuvaavia sekä ohjaajan ammattikäytäntöihin ja orientaatioon vaikuttavia tekijöitä. Faktorianalyysissä kävin läpi faktorien saamia latauksia. Etsin niitä kärkimuuttujia, joilla

oli korkeimmat lataukset ja jotka siten olivat sisällöllisesti lähimpänä toisiaan (Alkula et al. 2002, 273).

Ensimmäisen faktorianalyysin muodostin seuraavien vaiheiden kautta. Valitsin faktorianalyysiin mukaan ohjausta ja vuorovaikutusta kartoittaneet 37 muuttujaa. Faktorointimenetelmäksi valitsin Maximum likelihood -vaihtoehdon, koska tutkimuksessani havaintoja oli riittävästi ($n > 100$). Kaikkien 37 muuttujan ollessa mukana ei analyysi tuottanut yhtään faktoria ja KMO-arvo oli 0,120. Jatkaakseni analyysia poistin seuraavat muuttujat: "Maahanmuuttajalle on helppo realisoida, mihin koulutukseen/työhön hänen osaamisellaan voi Suomessa päästä", koska tämän muuttujan lataus 0,318 oli alhaisin. Jatkaessani analyysia KMO-arvo oli 0,230 ja tuloksena 13 faktoria.

Faktorianalyysissa oli tällöin pääsääntöisesti väittämiä, jotka latautuivat vain kahdelle faktorille. Kokeilin faktorianalyysin tekemistä kuudella faktorilla, mutta näin en saanut tulosta. Seuraavaksi kokeilin faktorianalyysin tekemistä viidellä faktorilla, jolloin sain 36 muuttujasta muodostettua viiden faktorin mallin. Faktorianalyysissä oli muuttujia joiden lataus oli alle 0,3, joten karsin pois seuraavat muuttujat: "Maahanmuuttaja on riittävän tietoinen omista oikeuksistaan" (0,148), "Maahanmuuttajan ohjausprosessi on ajallisesti pitkä" (0,191), "Tiedostan oman roolini ohjauksessa" (0,188), "Joudun ohjaustilanteessa varmistamaan monta kertaa, että maahanmuuttaja on ymmärtänyt asian" (0,177), "Luotan maahanmuuttajalta itseltään saamiini vastauksiin" (0,127), "Olen kiinnostunut ohjaukseen liittyvistä teorioista" (0,166).

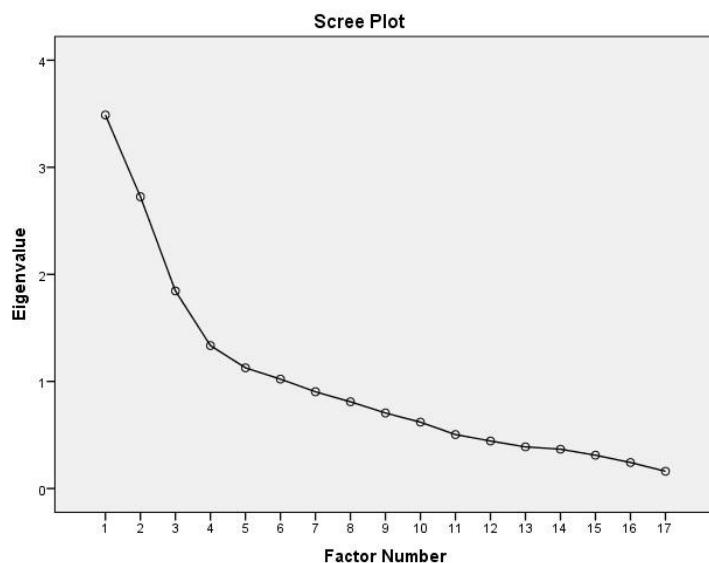
Tämän jälkeen faktorianalyysissä KMO-arvo oli 0,356 mikä ei vielä ole riittävä. Jatkoin faktorianalyysin työstämistä siten, että poistin myös tästä analyysistä muuttujat, joiden lataus oli alle 0,3 eli "Ohjaajan on hyvä tuntee erilaiset ohjaustekniikat" (0,171) ja "Maahanmuuttajan ohjaukseen on liian vähän aikaa" (0,143). Tällöin KMO-arvo oli 0,380. Tästä faktorianalyysistä poistin edelleen muuttujan, jonka lataus oli alle 0,3 eli "Minun on vaikeaa saada maahanmuuttajaa ymmärtämään Suomen palvelujärjestelmää" (0,211).

Tämänkään jälkeen KMO-arvo oli 0,430 ei ollut vielä riittävä. Tästä faktorianalyysistä poistin "Olen perillä siitä, millaista ohjausta maahanmuuttaja tarvitsee"- muuttujan, koska sen lataus 0,235 oli pienempi kuin 0,3. Tämän jälkeen faktorianalyysin KMO-arvo oli 0,459. Seuraavaksi poistin tästä faktorianalyysistä muuttujat, joiden lataus oli alle 0,3 eli "Tiedän, missä asioissa maahanmuuttaja tarvitsee ohjausta" (0,237) ja "Minun on aina mahdollista käyttää tulkia" (0,243). Tällöin KMO-arvo oli 0,529.

Tämän jälkeen poistin muuttujat, joiden lataus oli alle 0,3 eli "Ohjauksessa tiedän, missä kotoutumisprosessin vaiheessa maahanmuuttaja on" (0,142) ja "Ohjaan maahanmuuttajan tarvittaessa toisen viranomaisen luokse" (0,135). Tällöin faktorianalyysissä KMO-arvo oli 0,566, mikä ei vielä ole riittävä. Seuraavaksi kokeilin faktorianalyysia neljällä faktorilla. Lisäksi poistin muuttujan, jonka lataus oli alle 0,3 eli "Ohjaustilanteessa maahanmuuttajan luottamuksen saaminen on tärkeää" (0,088). Näin tehden faktorianalyysin KMO-arvo oli 0,571.

Seuraavaksi poistin muuttujat "Erilainen kulttuurista vaikeuttaa ohjaustilanteissa vuorovaikutusta" (0,100) ja "Ymmärrän vastuuni ohjaajana" (0, 103), koska näiden lataus oli alle 0,3.

Tämän jälkeen faktorianalyysissä KMO-arvo oli 0,609. Kun vielä poistin "Kuuntelen maahanmuuttajan mielipiteitä ja toiveita häntä koskevista asioista" alhaisen latauksen (0,138) vuoksi sain KMO-arvoksi 0,602. Seuraavaksi poistin faktorianalyysistä "Työtäni säätelevä lainsäädäntö ohjeistaa tiukasti maahanmuuttajan ohjausta" muuttujan, koska sen lataus oli hyvin pieni (0,170). Näin sain faktorianalyysin, jonka KMO -arvo oli 0,602. Tässä faktorianalyysissä oli vielä yksi "Työtäni säätelevä lainsäädäntö ohjeistaa tiukasti maahanmuuttajan ohjausta" -muuttuja, jonka lataus oli hyvin pieni (0,170). Tämän latauksen poistamisen jälkeen sain faktorianalyysin, jossa KMO -arvo on 0,611 ja Goodness of Fit -testin arvo 0,044. Mitkä tarkoittavat, että faktorianalyysi tuottaa erillisiä ja luotettavia faktoreita. Valitsin faktorianalyysiin neljä faktoria, koska Scattelin Screen testi havainnollistaa, että neljännen ja viidennen faktorin välissä on taitekohta. (Kuvio 9) Näin ollen viidennen faktorin lisäämisellä analyysiin ei ollut merkittävää lisäinformaatiota.



Kuvio 9. Scattelin Screen-testi, faktorianalyysi 1

Muuttujien kommunaliteetit vaihtelivat välillä 0,177–0,736. Syntyneet neljä faktoria selittävät muuttujien vaihtelusta 42,6 %. Goodness of Fit -testin mukaan neljän faktorin ratkaisu on riittävä selittämään muuttujissa tapahtuvaa vaihtelua, koska p-arvo on 0,044 ($< 0,05$). Ensimmäinen faktori kuvaa maahanmuuttajien osaamisen tunnistamista. Toisen faktorin väittämät liittyvät ohjauksessa tarvittavaan luottamuksen syntymiseen. Kolmannen faktorin väittämät kytkeytyvät ohjauksessa tarvittavaan tietoon siitä, mihin koulutukseen tai työhön

maahanmuuttaja voidaan ohjata. Neljännessä faktorissa väittämät liittyvät ohjaustaitoihin, jotta syntyy yhteinen ymmärrys.

Faktorille yksi latautuivat seuraavat tutkimusväittämät:

- Työperäinen maahanmuuttaja osaa hyvin kertoa osaamisestaan
- Paluumuuttaja osaa hyvin kertoa omasta osaamisestaan
- Perhesyistä muuttava osaa hyvin kertoa omasta osaamisestaan
- Pakolainen osaa hyvin kertoa omasta osaamisestaan

Faktorille kaksi latautuivat seuraavat tutkimusväittämät:

- Koen, että maahanmuuttaja luottaa minuun
- Koen, että maahanmuuttaja arvostaa työtäni
- Ohjaustilanteessa onnistuu dialoginen vuorovaikutus
- Luottamuksen rakentaminen ohjaustilanteessa on helppoa

Faktorille kolme latautuivat seuraavat tutkimusväittämät:

- Työpolun tai koulutuksen löytäminen maahanmuuttajalle on helppoa
- Maahanmuuttajille on tarjolla koulutusta ja työpaikkoja
- Maahanmuuttaja voi kertoa minulle vaikeistakin asioista
- Maahanmuuttajan ohjaus on tarpeeksi pitkäkestoista
- Tiedän, mihin koulutukseen/työhön voin maahanmuuttajan ohjata

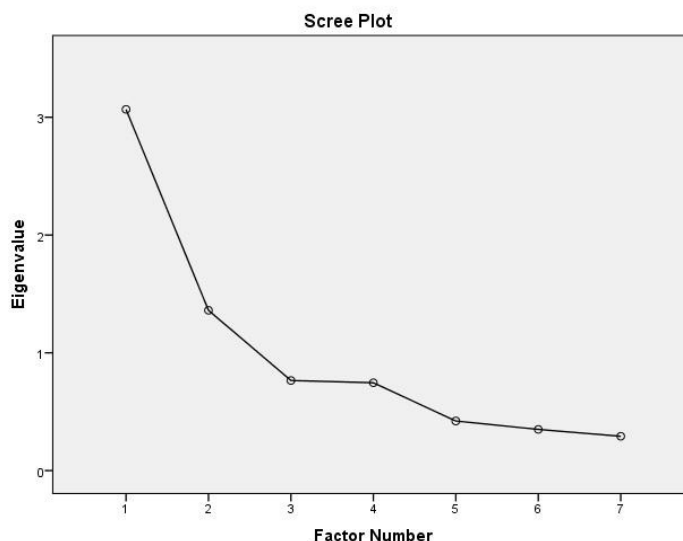
Faktorille neljä latautuivat seuraavat tutkimusväittämät:

- Käytän ohjauksessa yhteistä mahdollista kieltä maahanmuuttajan kanssa
- Maahanmuuttajan ohjaus vaatii kärsivällisyyttä
- Yhteisen kielen puuttuminen vaikeuttaa ohjaustilanteessa vuorovaikutusta maahanmuuttajan kanssa
- Maahanmuuttaja tarvitsee konkreettista ohjausta

Nimesin faktorin 1 "Osaamisen tunnistamiseksi", faktorin 2 "Luottamukseksi", faktorin 3 "Ohjaustiedoksi" ja faktorin 4 "Ohjaustaidoksi".

Toisessa faktorianalyysissä valitsin mukaan 13 ohjaajan omaa työtä ja asian-tuntijuutta kartoittanutta muuttujaa. Faktorointimenetelmäksi valitsin myös tässä Maximum likelihood -vaihtoehdon. Kaikkien 13 muuttujan ollessa mukana sain faktorianalyysin, jonka KMO -arvo oli 0,684 ja faktoreita muodostui neljä. Kokeilin vielä faktorianalyysiä kolmella faktorilla, joka Goodness of Fit -testin arvon 0,028 ($p < 0,05$) mukaan oli parempi vaihtoehto. Seuraavaksi poistin muuttajat, joiden lataus oli hyvin pieni. Nämä viisi muuttujaa olivat "Työpaikallani on riittävästi ohjeita työskentelyyn maahanmuuttajien kanssa" (0,43), "Lainsäädännön ja kulttuurin muuttumisen vuoksi tarvitsen lisää tietoa, taitoja ja valmiuksia avuksi työssäni" (0,060), "Oman kulttuuritaustan ymmärtäminen on tärkeää" (0,057), "Yhteistyötä muiden viranomaisten kanssa tarvittaisiin enem-

män maahanmuuttajien ohjauksessa" (0,020), "Salassapitosäädökset vaikeuttavat yhteistyötä muiden viranomaisten kanssa" (0,033). Näin tehdyn uuden faktorianalyysin jälkeen KMO -arvo oli 0,712. Kokeilin vielä faktorianalyysiä kolmella faktorilla, mutta Goodness of Fit -testin arvon 0,292 ($p < 0,05$) mukaan tämä ratkaisu ei ollut hyvä. Poistin faktorianalyysistä "Yhteistyö eri viranomaisten kanssa onnistuu helposti", koska sen lataus 0,187 oli liian pieni. Tein tämän jälkeen Faktorianalyysin kahdella faktorilla, jolloin sain KMO -arvoksi 0,726. Hyväksyin tämän tuloksen. Scattelin Screen testin mukaan toisen ja kolmannen faktorin välissä on taitekohta, joten kolmannen faktorin lisääminen ei tuo analyysiin merkittävää lisäinformaatiota (Kuvio 10).



Kuvio 10. Scattelin Screen-testi, faktorianalyysi 2

Muuttujien kommunaliteetit vaihtelivat välillä 0,247–0,999. Syntyneet kaksi faktoria selittävät muuttujien vaihtelusta 53,2 %. Goodness of Fit -testin mukaan kahden faktorin ratkaisu on riittävä selittämään muuttujissa tapahtuvaa vaihtelua, koska p -arvo on 0,001 ($< 0,05$). Ensimmäisen faktorin väittämät liittyvät ohjaajan käsitykseen ohjauksessa tarvittavasta osaamisesta. Toinen faktori kuvaa ohjaajan tyytyväisyyttä omaan työhönsä.

Faktorille yksi latautuivat seuraavat tutkimusväittämät:

- Minulla on riittävä käsitys asiakkaana olevan maahanmuuttajan elämäntilanteesta
- Minulla on riittävä käsitys asiakkaana olevan maahanmuuttajan kulttuuritaustasta
- Minulla on riittävästi tietoa maahanmuuttajille tarjolla olevista palveluista

- Minulla on riittävästi tietoa Suomen yhteiskunnan palvelujärjestelmästä
- Mielestäni oma osaamiseni on riittävää työskenneltäessä maahanmuuttajien kanssa

Faktorille kaksi latautuivat seuraavat tutkimusväittämät:

- Koen oman työni mielekkääksi
- Olen tyytyväinen omaan työhöni

Annoin faktorille 1 nimen ”Osaaminen” ja faktorille 2 ”Työtyytyväisyys”.

Jatkoin aineiston analysointia muodostamalla summamuuttujia molempien faktoreiden muuttujista siten, että kukin muuttuja on vain yhdessä summamuuttujassa. Tämän jälkeen käytin summamuuttujia tavallisen yksittäisen muuttujan tavoin. Kahden riippumattoman otoksen T -testillä, varianssianalyysin sekä yksisuuntaisen varianssianalyysin (ANOVA) avulla tutkin eroavatko kahden tai useamman ryhmän keskiarvot tilastollisesti merkitsevästi toisistaan.

Tarkastelin faktoripisteiden avulla, miten eri vastaajaryhmät sijoittuvat faktoreiden suhteen. Faktoripisteet kuvaavat jokaisen aineiston havainnon sijoittumista eri faktoreilla. Faktoripisteet saadaan laskemalla painotettu keskiarvo alkuperäisten muuttujien standardoiduista arvoista. Painoina käytetään faktorilatauksia. Tarkastelin faktoripisteiden avulla, löytyykö sukupuolen, työpaikan, ammatillisen koulutuksen tai iän suhteen eroja.

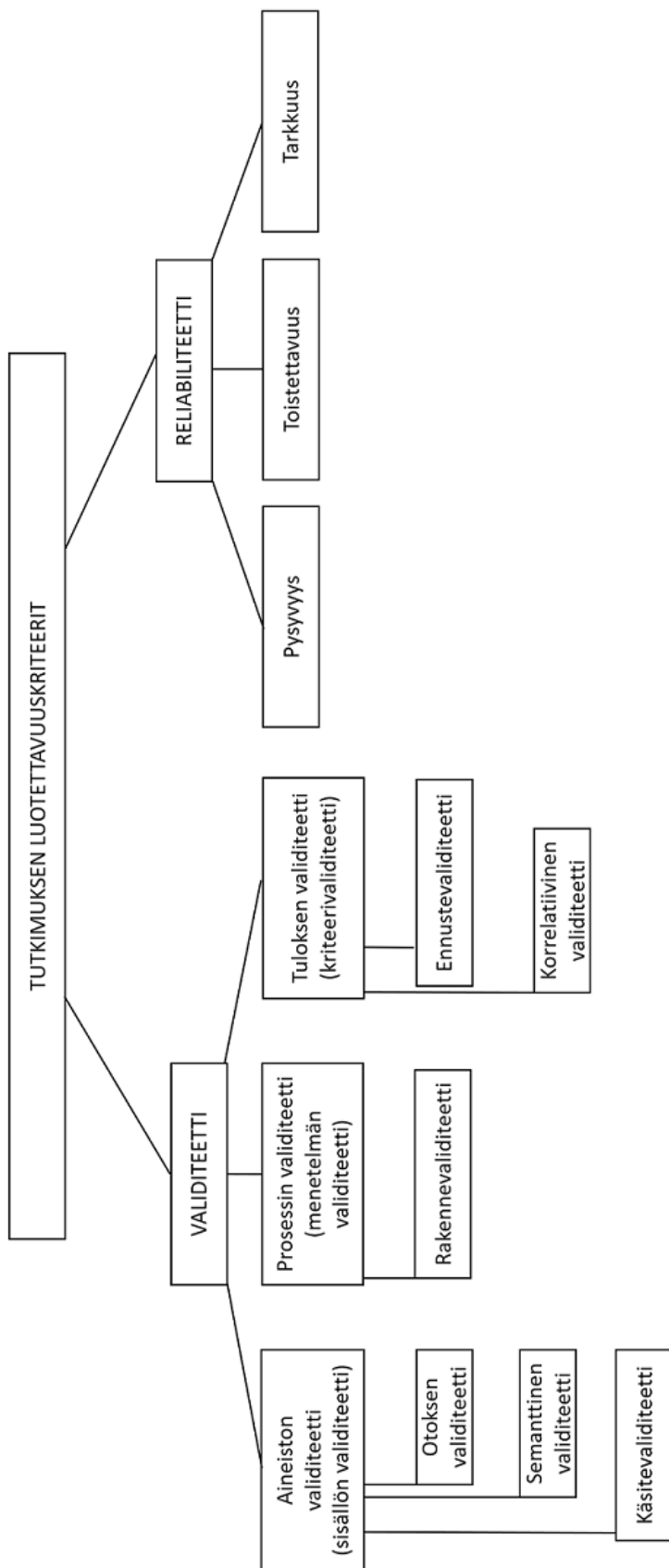
3.5 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISET KYSYMYKSET

Keskeinen osa tutkimusta on tutkimuksen luotettavuuden ja uskottavuuden arvioiminen. Tutkimuksen kokonaisluotettavuus koostuu validiudesta ja reliabiliteetista. (Grönfors 2011, 103.) Validiteettia voidaan tarkastella monelta eri kanalta. Tarkastelukulma voidaan valita tutkimusaiheen ja -otteen mukaan. Reliabiliteettia voidaan tarkastella pysyvyyden, toistettavuuden ja tarkkuuden mukaan. (Kuvio 11)

Kvalitatiivisen tutkimuksen piirissä näiden validiteetti ja reliabiliteetti käsitteiden käyttöä on kritisoitu pääosin siksi, että ne ovat syntyneet kvantitatiivisen tutkimuksen piirissä ja käsitteinä niiden ala vastaa lähinnä vain kvantitatiivisen tutkimuksen tarpeita (Tuomi & Sarajärvi 2006, 133). Tutkimuksessani oli sekä kvantitatiivinen että kvalitatiivinen aineisto, joten tutkimusta tehdessäni jouduin huomioimaan tutkimuksen luotettavuuden näiden molempien aineistojen osalta. Validiteetti- ja reliabiliteettikysymyksiä tarkastellaan kvantitatiivisessa tutkimuksessa eri tavalla kuin kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa validiteettikysymys pelkistyy usein tunnuslukujen käyttöä koskeviksi valinnoiksi ja kysymykseksi otannan edustavuudesta: mittauksen ky-

kyyn mitata sitä, mitä halutaan tutkia. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa validiteettikysymys on monivaiheinen ja perustuu teoriaan: aineiston tulkinnan kyky tulkita sitä, mitä halutaan tutkia. (Pyörälä, 1995, 13; Eskola 1962; Hirsijärvi et al. 2006, 216; Heikkilä 2008, 186.)

Validiuskysymys ei ole sosiaalitieteissä triviaali. Se liittyy suoraan muun muassa operationalisoinnin vaikeuteen, koska sosiaalitieteissä käsitemaailma on melko abstrakti. Abstraktisen käsitteen liittäminen empiiriseen maailmaan edellyttää aina myös teoreettisia pohdintoja. (Alkula et al. 2002, 89.)



Kuvio 11. Tutkimuksen luotettavuuskriteerit (Lähde: Anttila 2000, 402)

Validiteetti jaetaan yleensä sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin. Sisäinen validiteetti viittaa tutkimuksen omaan luotettavuuteen. Tämän pohjalta on tarkasteltava sitä, ovatko käsitteet oikeita, onko teoria valittu oikein ja onko mittaustilanteissa havaittavissa luotettavuutta alentavia tekijöitä. (Metsämuuronen 2006, 57.) Tutkimuksessa sisäistä validiteettiä on silloin, kun teoreettisten ja käsitteellisten määritteiden suhde toisiinsa on looginen (Grönfors 1982, 174). Ulkoinen validiteetti puolestaan merkitsee sitä, yleistyykö tutkimustulosten tulkinta muihin tutkittuihin tapauksiin. Tutkijan tulee osoittaa, että hänen havaintonsa ja löytönsä eivät perustu kysymyksiin tai havaintoihin, jotka ovat tehty poikkeavissa tilanteissa. (Metsämuuronen 2006, 57.) Ulkoinen validiteetti ilmaisee teoreettisten ja johtopäätösten ja empiirisen aineiston välisen suhteen (Grönfors 1982, 174). Mikäli olisin tutkimuksessani hyväksynyt abduktion päättelyksi, niin silloin sisäisen ja ulkoisen validiteetin ero häviää, koska abduktiossa tutkimusaineisto on aina validia, jopa sen sisältämät mahdolliset ristiriitaisuudetkin (Grönfors 1982, 37).

3.5.1 Sisällön validiteetti

Sisältövaliditeetti – joka on eri asia kuin sisäinen validiteetti – tarkoittaa tutkimusaineistoon liittyvää validiteettia ja kuvastaa sitä, kuinka hyvin aineiston analysointimenetelmä vastaa tutkimusaineistoa. Kun reliabiliteetti kuvastaa sitä, kuinka hyvin menetelmä toimii aineiston analysoinnissa, sisältövaliditeetti kuvastaa sitä, kuinka hyvin koottu aineisto vastaa ulkopuolisia kriteereitä. Sisältövaliditeetin arvio liittyy läheisesti sisällönanalyysiin ja siinä käytettyihin menetelmiin. (Anttila 2000, 404.) Tutkijan tulee mahdollisimman selvästi kuvata aineistonsa, tekemänsä tulkinnat sekä ratkaisu- ja tulkintatavat (Hirsijärvi et al. 2006, 217). Tutkimuksessani pyrin kuvaamaan käyttämäni aineiston, tekemäni tulkinnat sekä ratkaisu- ja tulkintatavat mahdollisimman tarkkaan ja kattavasti, jotta tutkimusprosessi on arvioitavissa ja lukijalle tulisi käsitys, kuinka olen päättänyt saatuihin tutkimustuloksiin ja että tutkimuksen tulokset eivät perustu pelkästään minun henkilökohtaiseen intuitioon.

Tutkimuksessani oli tarkoitus hankkia riittävä aineistonäyte, jotta tutkimukselle asetetut tavoitteet täyttyisivät. Keräsin aineistoni harkinnanvaraisesti mutta samalla sattumanvaraisesti, jolloin on mahdollista, että aineisto on jollain tapaa vinoutunut. Keräsin aineistoni harkinnanvaraisesti siten, että valitsin tutkimukseeni mukaan työvoimahallinnon ja aikuiskoulutuksen toimipaikat niistä kunnista, joissa oli tilastokeskuksen tietojen mukaan vähintään 500 maahanmuuttajaa. Tämän jälkeen tutkimukseeni valikoitui sattumanvaraisesti teemahaastatteluihin ja nettikyselyyn osallistujat. Aineistoa kerätessäni pyrin ottamaan huomioon sen, että kysyin haastateltavia erilaisista ja erikokoisista toimipaikoista. Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja kaikki haastatteluun pyydytetyt työvoimahallinnon ja aikuiskoulutuksen työntekijät suostuivat haastatteluun.

Tutkimukseeni saattoi valikoitua haastateltavia, jotka edustavat joitakin tiettyjä arvoja ja näkemyksiä tai he kokivat tutkimukseen osallistumisen tärkeäksi. Tutkimuksessani haastateltavat olivat kokeneita ammattilaisia ja halukkaita kertomaan työstään. Haastatteluun osallistuneista kolmella työntekijällä oli työkokemusta maahanmuuttajatyöstä puoli vuotta, loppuilla yhdeksällätoista työntekijällä oli työkokemusta 4–26 vuotta. Mielestäni tämä lisäsi tutkimuksen luotettavuutta, koska pitkällä työkokemuksella voidaan välittää kokemustietoa maahanmuuttajien ohjauksesta. Tutkimusaineistossani oli sekä yksilö- että ryhmähaastatteluja. Mielestäni haastattelujen aineistot olivat verrattavissa toisiinsa ja niissä oli paikannettavissa samankaltaisia tuloksia. Erona haastatteluissa oli, että ryhmähaastatteluissa haastatteluun osallistuneet keskustelivat myös keskenään haastattelun aikana, jolloin vastauksia ja perusteluja pohdittiin yksilöhaastatteluihin verrattuna enemmän. Ryhmässä haastateltavat myös kommentoivat toistensa vastauksia. Näin haastattelu oli paikoin sosiaalinen neuvottelutilanne.

Keräsin haastatteluaineiston Itä-Suomesta, mutta nettikyselyaineiston hankin valtakunnallisesti, jotta saisin mahdollisimman kattavan tutkimusaineiston eivätkä tutkimukseni tulokset edustaisi ainoastaan Itä-Suomea. Tulosten validoinnissa tutkija haluaa tarkastaa sen, että muodostetut kategoriat edustavat materiaalisia käytettyjä sanoja (semanttinen validiteetti) sekä sen, että valitut tekstinosat edustavat koko aineistoa (otosvaliditeetti) (Bauer, 2000, 144). Tällä pyritään varmistamaan se, että analyysin tulokset kuvaavat mahdollisimman kattavasti ja osuvasti aineistoa kokonaisuutena. Tutkimuksessani otosvaliditeetti oli hyvä, sillä kvalitatiivista- ja kvantitatiivista tutkimusmateriaalia ei rajattu millään tavalla, vaan kaikki vastaukset olivat tutkimuksessa mukana. Tutkimukseeni mukaan ottamat lainaukset haastatteluista ja nettikyselyn avoimista vastauksista pyrin valitsemaan niin, että ne edustivat koko tutkimusaineistoa.

Aineiston analysointivaiheessa tutustuin melko itsenäisesti keskeisiin analysointimenetelmiin ja opettelin faktorianalyysin tekemisen. Aineiston analysoinnin luotettavuutta pyrin lisäämään kuvaamalla analyysiprosessin lukijalle. Laadullista aineistoani analysoin useita kertoja. Pyrin analysoimaan haastateltavien vastauksia mahdollisimman tarkasti ja sellaisenaan, muuttamatta heidän ajatuksiaan ja mielipiteitään analyysiprosessissa millään tavoin. Tällä tavoin pyrin tutkimustulosten aitouteen. Peilasin myös tutkimusaineistoa jo valmiisiin teorioihin ja aiempiin tutkimuksiin.

Tutkimuksessa on hyvä tiedostaa objektiivisuus eli puolueettomuus. Vaikka tutkija pyrkii ymmärtämään ja kuulemaan haastateltavia heidän omina itsenään, tiedonantajen kertomus suodattuu aina tutkijan oman kehyksen läpi: Tutkijan sukupuoli, ikä, uskonto, poliittiset näkemykset, kansalaisuus, virka-asema tai muu sellainen usein vaikuttaa jossain määrin siihen, mitä tutkija kuulee ja havainnoi. (Tuomi & Sarajarvi 2006, 136.) Tutkimuksessani pyrin käsittelemään tutkimusaineistoa mahdollisimman puolueettomasti ja avoimin mielin, sillä tutkimukseni aihepiiri oli minulle entuudestaan vieras, eikä minulla ole kokemusta maahanmuuttajatyöstä. Tutkimuksessani pyrin nostamaan esiin haasta-

teltavien kokemuksia ja käsityksiä mahdollisimman autenttisina ja aitoina, sellaisena kuin haastateltavat ovat ne esittäneet.

Faktorianalyysissä noudatin yleisinä pidettyjä sääntöjä. Otin myös huomioon erilaiset faktorianalyysin tunnusluvut, jotka osaltaan osoittavat analyysin oikeasuuntaisuuden. Faktorianalyysissä huomioin korrelaatiomatriisien kuntoisuudet, faktorien ominaisarvot, latausten ja kommunaliteettien alarajat (0.30), Kaiser-Mayer-Olkinin (KMO) testin arvon ($\geq 0,6$) sekä Goodness of Fit -testin arvon ($< 0,05$). Tutkimukseen liittyvää paperiaineistoa säilytin lukollisessa kaapissa. Nettikyselyn vastaukset ovat tallennettuna Itä-Suomen yliopiston Lotta-lomakeohjelmaan salasanojen taakse.

Käsitevaliditeetti (teoriavalditeetti) kertoo siitä, onko teoreettinen lähestymistapa valittu oikein? Onko käytetty oikeita käsitteitä? Onko ilmiön luonnetta tulkittu oikein? (Anttila 2000, 404.) Tutkimuksen luotettavuutta vahvistaa tutkijan syvällinen perehtyminen aihetta käsittelevään kirjallisuuteen (Metsämuuronen (2006). Mitä paremmin tutkija on perillä tutkimuksensa aiheen kannalta keskeisistä käsitteistä ja teoriakirjallisuudesta, sitä paremmin myös mittareiden muokkaaminen onnistuu. Sisäinen validiteetti osoittaa ennen kaikkea tutkijan tieteellistä otetta ja tieteenalansa hallintaa. (Eskola & Suoranta 1998, 213.) Tutkimukseni aihealueesta johtuen tutkimukseni teoreettinen tausta on tieteidenvälinen. Tämän huomioin tutkimuksessani siten, että tieteidenvälisyys on ominaista myös lähteinä käyttämissäni tutkimuksissa ja kirjallisuudessa. Työni teoreettinen pohja nojautuu pääosin sosiaalitieteiden, kasvatustieteiden ja psykologian parissa luotuihin teorioihin ja tehtyihin tutkimuksiin. Kattavalla teoriaosalla pyrin selvittämään tutkimuksen perustan ja määrittelemään keskeiset käsitteet sekä lähtökohdat empiirisen tutkimuksen tekemiselle.

3.5.2 Prosessin validiteetti

Rakennevaliditeetti tarkoittaa, kattavatko mittarit tutkittavan kohteen riittävästi (Anttila 2000, 405)? Tuottaakseen tutkimukseen järkeviä mittausvälineitä on tutkimuksen validius sosiaalitieteissä tulos prosessista, jossa tutkija käyttää niin tietämystään aiheesta, aiemmin tehtyjä tutkimuksia kuin yleistä logiikkaakin. (Grönfors 2011, 103.) Rakennevaliditeetin täyttämiseksi keräsin tutkimuksessani tutkimusaineistoa useista eri lähteistä, eli haastatteleamalla useita henkilöitä eri organisaatioista ja tekemällä valtakunnallisen nettikyselyn. Useasta eri lähteestä hankitun tiedon looginen yhteensopivuus tuo validiutta tutkimuksen rakenteelle.

Kvalitatiivisen tutkimusaineiston olen kerännyt teemahaastattelulla. Tutkimuksen validiteetti on huono, jos teema-alueuuttelon ja teema-alueita koskevien alustavien kysymysten laatimisessa on epäonnistuttu. Tutkimusta tehdessäni pyrin laatimaan teemahaastattelun teemat tutkimuskysymysten aihealueiden mukaisesti. Lisäksi haastattelutilanteessa varauduin tarpeeksi useaan kysymyk-

seen ja riittäviin lisäkysymyksiin kultakin teema-alueelta, millä olen pyrkinyt varmistamaan tutkimuksen validiteettia (Hirsijärvi & Hurme 1988, 129). Kävin myös läpi jokaisessa haastattelussa kaikki teema-alueet.

Laadin nettikyselylomakkeen teorialähtöisesti ja hyödynsin lisäksi kvalitatiivisesta haastatteluaineistosta löytämiäni keskeisiä teemoja. Kerroin saatekirjeessä tutkimukseni tavoitteen. Tällä pyrin motivoimaan vastaajat osallistumaan tutkimukseen ja lisäämään heidän luottamustaan tutkimuksen luotettavuuteen. (Alkula et al. 1994, Vehkalahti 2008, 48.) Nettikyselylomakkeen suunnittelu oli haasteellista. Suunnitteluvaiheessa huomioin kyselylomakkeen rakenteelliset ja kieliasua koskevat seikat (Tähtinen & Kaljonen 1996, 23; Hirsijärvi et al. 2006, 191–192). Kyselyn pituus voi vaikuttaa katoon ja halukkuuteen vastata, joten kyselyn tulisi olla mahdollisimman lyhyt ja selkeä niin kokonaisuutena kuin yksittäisten kysymystenkin osalta (Tähtinen & Kaljonen 1996, 23; Heikkilä 2008, 55–58). Pyrin tekemään nettikyselystä mahdollisimman vastaajaystävällisen teknisesti ja rakenteellisesti. Suunnittelin kysymykset niin, että ne olisivat loogisessa järjestyksessä ja muotoiltu helposti ymmärrettäviksi ja että vastaaminen ei veisi kohtuuttomasti aikaa.

Esitetasin nettikyselylomaketta lähettämällä sen täytettäväksi sekä työvoimamahallinnon että aikuiskoulutuksen työntekijällä, koska esitestauksella on mahdollista saada tietoa esimerkiksi tutkimuksen teorian, tutkimusongelmien ja analysoinnin toimivuudesta, lomakkeen kysymysten selkeydestä ja ymmärrettävyydestä sekä vastaamisen motivaatiosta ja vastausajasta. (Hirsijärvi et al. 2006, 193; Tähtinen & Kaljonen 1998, 23; Heikkilä 2008, 61). Kyselytutkimuksessa mittarilla tarkoitetaan kysymysten ja väitteiden kokoelmaa (Vehkalahti 2008, 12). Nettikyselylomakkeessani oli 72 väittämää ja kolme avointa kysymystä. Käytin neljä- ja viisiportaista Likert -asteikkoa. Mittarin rakennevaliditeettia arvioin eksploratiivisen faktorianalyysin avulla, jonka käytön tutkimuksessa olen kuvannut aineiston analyysi kappaleessa. Rakennevaliditeettia vahvistaa myös todistusketjun rakentaminen, jonka olen pyrkinyt todentamaan selostamalla tarkasti tutkimuksen toteutuksen sen jokaisessa vaiheessa.

3.5.3 Tuloksen validiteetti

Tutkimuksen tulosten osalta validiteetti voidaan jakaa ennuste – ja korrelatiiviseen validiteettiin. Ennustevaliditeetti tarkoittaa sitä, pystytäänkö tutkimusmenetelmän tai mittareiden avulla saamaan aikaan tuloksia, joilla on ennustearvoa. Tutkimuksen tuloksia voidaan verrata käytännössä havaittuihin tosiasioihin. Tutkimustulosten osalta on vaikea arvioida ennustearvoa, koska tarvittaisiin jatkotutkimusta siitä, kuinka tutkimustulosten mukainen ohjausprosessi käytännössä vaikuttaisi maahanmuuttajien ohjaukseen. Korrelatiivinen validiteetti tarkoittaa sitä, että tutkimuksen tuloksilla on korkea korrelaatio jossakin toisessa tutkimuksessa saatujen tulosten kanssa. Tältä osin tutkimuksen tulosten tarkas-

telu suhteessa toisiin tutkimuksiin oli haasteellista, koska maahanmuuttajia ohjaavien työntekijöiden orientaatioita ei ole juurikaan tutkittu. Psykologian alalta löytyy tutkimusta työntekijöiden, lähinnä terapeuttien, orientaatioista ja siltä osin tutkimuksen tuloksista on löydettävissä yhteneväisyyttä paikannettujen orientaatioiden osalta (vrt. mm. Worthington & Atkinson 1993; McLeod 2003; Berger et al. 2014). Hyödynsin Socindex-, Psycinfo- ja Scopus tietokantoja. Hakusanalla "counseling" tuloksia tuli kymmeniä tuhansia, kun taas yhdessä hakusanoilla "Counseling" ja "orientation" hakutuloksia tuli 1117. Hakusanoilla "intercultural counseling" tai "multicultural counseling" hakutuloksia löytyi 416 ja lisäämällä vielä tähän yhdistelmään hakusanan "orientation", aineistoja löytyi vain 28 kappaletta.

3.5.4 Ulkoinen validiteetti

Edellä olen käynyt läpi sisäiseen validiteettiin liittyviä kysymyksiä, joilla olen perustellut tutkimuksen sisäistä ristiriidattomuutta. Ulkoisella validiteetilla määritellään se, voidaanko saatu tulkinta tai tulos yleistää muihinkin tapauksiin. Ulkoisen validiteetin tarkastelussa voidaan tehdä kysymys: missä populaatiossa, missä tilanteissa ja missä asetelmissa saatu tulos voidaan yleistää (Anttila 2000, 404)? Jos kykenee löytämään jotakin ihmisen sosiaalisessa vuorovaikutuksessa vaikuttavia yleisiä lainalaisuuksia, voidaan tutkimusta pitää merkittävänä ja tuloksia yleistettävänä.

Yleistettävyyden kriteerinä voidaan pitää niin sanottua analyttistä yleistämistä, jolloin pyritään osoittamaan teoreettisten oletusten paikkansapitävyys, ja siten päästään laajentamaan sekä yleistämään näitä teorioita ja kytkemään tuloksia kirjallisuuteen. Niin sanotulla luonnollisella yleistämisellä jokainen lukija voi myös yleistää tutkimustuloksia omaan tilanteeseen. (Syrjälä et al. 1995, 102–103.) Alasuutari (1999, 231–234) on pohtinut kvalitatiivisen työn yleistettävyyden kyseenalaistamista perinteisen tieteenihanteen puitteissa. Kulttuurien tutkimuksen piirissä lähdetään pikemminkin siitä, että tutkimuksen tarkoituksena on vanhojen ajatusmallien kyseenalaistaminen ja tajunnan laajentaminen. Tutkijan tulisi siis katsella itsestäänselvyyksien horisontin taa.

Tärkeintä laadullisessa tutkimuksessa on paikallinen selittäminen. (Alasuutari 1994, 234.) Selitysmallin tulee päteä mahdollisimman hyvin perustanaan olevaan empiiriseen aineistoon. Alasuutari (1994, 239) puhuu suhteuttamisesta ja sitä kautta yleistettävyydestä. Tutkimukseni tuloksista on yleistettävissä ohjausprosessissa esiintyvät erilaiset ohjauksen orientaatiot. Näitä orientaatioita on myös paikannettu muissa ohjaukseen liittyvissä tutkimuksissa eniten psykologian alalta.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa yleistämisestä ei puhuta sen tilastollisessa merkityksessä. Vaan kun tutkitaan yksittäistä tapausta riittävän perusteellisesti, saadaan esille se, mikä ilmiössä on merkittävää ja mikä saattaisi toistua myös

yleisemmän tason tarkastelussa. Yksittäisessäkin on jotain yleistä. (Hirsjärvi et al. 2006, 171.) Yleistyksiä ei voida tehdä suoraan aineistosta, vaan aineistosta tehdyistä tulkinnoista (Sulkunen 1990, 272–273). Yleistettävyyden yhtenä kriteerinä voidaan pitää tarkoituksen mukaista aineiston kokoamista. Haastatteluun valituilla olisi hyvä olla suhteellisen samanlainen kokemusmaailma, kokemusta ja ensikäden tietoa tutkimuksen aihepiiristä ja että he olisivat kiinnostuneita myös itse tutkimuksesta ja suhtautuisivat siihen myönteisesti (Eskola & Suoranta 1998, 66). Tämän seikan huomioon tutkimukseen valittujen henkilöiden osalta siten, että kaikki tutkimukseen valitut työntekijät ohjasivat maahanmuuttajia ja heillä oli työkokemusta maahanmuuttajien ohjauksesta.

Aineiston järkevän valinnan lisäksi yleistettävyyttä parantavat mahdolliset vertailuasetelmat, jotka laadullisessa tutkimuksessa ovat olleet hyvin hankalia toteuttaa. Vertailua voi tehdä kuitenkin muiden tutkimustulosten ja tulkintojen suhteen. Lisäksi voi vertailla käyttämällä samaa aihepiiriä koskevia arkistoaaineistoja. (Eskola & Suoranta 1998, 66–68.) Tämän asian otin huomioon kartoittamalla tutkimukseni aihepiiriin liittyvää tutkimusta ja muuta kirjallista materiaalia.

Laadullisessa tutkimuksessa yleistämistä voidaan ajatella myös siirrettävyytenä. Ensinnäkin joitakin teoreettisia käsitteitä voidaan soveltaa toisenlaisissa yhteyksissä kuin missä niitä alun perin on käytetty. Toisekseen siirrettävyydellä voidaan tarkoittaa tutkimustulosten soveltumista toiseen toimintaympäristöön. (Eskola & Suoranta 1998, 66–68.) Tulosten siirrettävyyteen vaikuttaa se, miten samanlaisia ovat tutkittu ympäristö ja ympäristö, johon tuloksia on tarkoitus siirtää. Arviointia edesauttaa muun muassa perusteellinen tutkimuksen kuvaaminen (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Tekemäni tutkimuksen pyrin kuvaamaan mahdollisimman perusteellisesti vaihe vaiheelta osiossa tutkimuksen toteuttaminen, jotta lukija voisi päätellä, kuinka hyvin tutkimukseni tuloksia voitaisiin soveltaa esimerkiksi sosiaalityössä ohjattaessa asiakkaita tai koulu- maailmassa ohjattaessa opiskelijoita, jotka tarvitsevat opinnoissaan erityistä tukea.

Ulkoista validiteettia tarkasteltaessa, vastauskato nähdään yhtenä merkittävimmistä tutkimuksen yleistettävyyteen vaikuttavista tekijöistä (Heikkilä 2008, 43). Tutkimuksessani kvalitatiivisen aineiston osalta vastauskatoa ei ollut, koska kaikki pyytämäni henkilöt suostuivat haastatteluun. Kvantitatiivisen aineiston osalta vastauskatoa esiintyi melko paljon, vastausprosentin ollessa 65,3 %. Kadon aiheuttamaa vääristymää voidaan tutkia katoanalyysin avulla: verrataan saatua aineistoa alkuperäisestä perusjoukosta saataviin tietoihin. Esimerkiksi vastanneiden taustamuuttujien jakaumia (sukupuoli, ikä, koulutusala) verrataan perusjoukon vastaaviin jakaumiin, mikäli ne ovat tiedossa. Varsinaisten tutkittavien asioiden suhteen kadon aiheuttamaa vääristymää on hankalampi arvioida, sillä tutkimuksen tarkoituksena on juuri saada selville, miten nämä asiat perusjoukossa ovat. Jos pystytään selvittämään, ketkä jättivät vastaamatta tutkimuksen kysymyksiin, voidaan jälkikäteen pyrkiä selvittämään, poikkeavatko

nämä yksilöt tutkittavien asioiden suhteen tutkimukseen vastanneista. (Heikkilä 2008.) Tutkimuksessani ei ollut käytettävissä perusjoukon taustamuuttujien jakaumia, joten tältä osin en pystynyt katoanalyysiä tekemään. Tiedossa kuitenkin on, että tutkimukseni kohdejoukko edustaa naisvaltaista alaa, jolla on pääasiassa opistotasoinen tutkinto, joten siltä osin olin vakuuttunut, että tämän aineiston osalta vastaajat ovat edustaneet riittävän kattavasti perusjoukkoa. Tutkimuksessani pyrin pienentämään katoa tutkimukseen liitettyllä saatekirjeellä, suunnittelemalla kyselylomakkeen, johon on helppo vastata, ja joka on helppo palauttaa sekä suorittamalla uusintakyselyn (Heikkilä 2008, 44). Kerroin myös vastaajille, että kyselyyn vastataan anonyyminä.

Tutkimuksen validiutta pyrin tarkentamaan käyttämällä triangulaatiota. Triangulaation periaatteet kehitettiin jo 1950-luvulla sosiaalitieteissä ja kirjallisuudesta löytyy triangulaation nimellä monenlaisia sovelluksia ja tyypityksiä (Tuomi & Sarajärvi 2006, 141–143). Denzinin (1978) mukaan triangulaatiosta erotetaan neljä päätyyppiä: aineistoon, menetelmään ja tutkijaan liittyvä triangulaatio sekä metodologinen triangulaatio. Burges (1982) käyttää triangulaatiosta termiä monimetodinen lähestymistapa, kun taas Brannen (1992) puhuu metodien yhdistämisestä, erityisesti kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen yhdistämisestä. (Hirsijärvi et al. 2006, 208.) Erityyppisten aineistojen ja tutkimusotteiden yhdistäminen ei olekaan uusi asia. Maahanmuuttajatutkimuksen piiristä löytyy jo vuonna 1918 Florian Znanieskin julkaisema tutkimus *The Polish Peasant in Europe and America*. (Forsander 2002a, 103.) Suomalaisessa maahanmuuttajatutkimuksessa kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimusotetta samassa tutkimuksessa on käyttänyt muun muassa Annika Forsander (2002a).

Käytin tässä tutkimuksessa Denzinin jaottelusta aineisto- ja metodologista triangulaatiota sekä Brannen suosittelemaa kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen yhdistämistä. Keräsin tähän tutkimukseen erilaisia aineistoja erilaisista työpaikoista ja erilaisista henkilöryhmistä. Tein teemahaastattelut Itä-Suomen alueella työskenteleville työvoimahallinnon ja aikuiskoulutuksen työntekijöille. Nettikyselyn tein koko Suomen alueella työskenteleville työvoimahallinnon ja aikuiskoulutuksen työntekijöille. Teemahaastatteluiissa suurin osa oli yksilöhaastatteluja, mutta mukana oli myös pari- ja ryhmähaastatteluja. Metodologista triangulaatiota toteutin siten, että käytin tutkimuksessa useita tiedon keruumenetelmiä: teemahaastatteluja ja nettikyselyitä sekä havainnointia. Tutkin myös hallinnollisia lähteitä eli työvoimahallinnon ja aikuiskoulutuksen työntekijöiden maahanmuuttajien ohjaustilanteessa kirjaamia dokumentteja (kotoutumissuunnitelma ja HOPS). Nämä dokumenttiaineistot jätin kuitenkin pois tutkimuksesta, koska niiden materiaali oli niukka. Näissä dokumenteissa oli lyhyet kuvauksen ohjattavan koulutuksesta ja työkokemuksesta. Laadullisen tutkimuksen kehittyessä ja painotuksen siirtyessä yhä enemmän analyysimenetelmiin on alettu puhua myös analyysimenetelmien triangulaatiosta (Tuomi & Sarajärvi 2006, 142). Käytin tässä tutkimuksessa myös erilaisia analyysimenetelmiä: sisältöanalyysiä sekä tilastollisia testejä.

Samassa tutkimuksessa eri menetelmien käytöllä voidaan myös 1) nostaa ilmiöstä esiin uusia puolia, 2) kehittää eri menetelmiä, 3) laajentaa tutkimuksen kohdetta ja alaa, 4) auttaa kvalitatiivisella aineistolla hypoteesin tuottamista kvantitatiivista tutkimusta varten tai kvantitatiivisella aineistolla auttaa kvalitatiivisen tutkimusongelman rajaamisessa ja 5) kuroa kiinni mikro- ja makrotason tarkastelukulman välistä kuilua yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa. (Lehto 1998, 225.)

Tutkimuksen tulokset voidaan osoittaa oikeiksi käyttämällä erilaisia kvalitatiivisia analyysimenetelmiä tai tilastollisia testejä (Tuomi & Sarajärvi 2006, 142). Kuitenkin Lehdon (1998, 225) mukaan useiden aineistotyyppien ja tutkimustapojen yhdistämisestä voi olla muutakin hyötyä kuin virhemahdollisuuksien vähentäminen. Brannenin (1992, 13) mukaan taas validiteetin parantamisen keinona laatukontrolliajattelu triangulaation yhteydessä on vanhakantaista tieteenteoreettista ajattelua. Mikäli tutkimuksen tuloksia pidetään valideina, kun niihin on päästy käyttämällä eri tutkimuslähteitä ja menetelmiä, saattavat tutkimuksen kannalta mielenkiintoiset ristiriitaisuudet jäädä huomiotta. Käyttämällä erilaisia aineistoja ja metodeja pitäisi päästä pitemmälle kuin laatukontrolliin.

Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimusotteen yhdistämistä voidaan tarkastella myös siitä näkökulmasta, kuinka ne on tutkimuksessa yhdistetty. Onko kvantitatiiviseen tutkimukseen yhdistetty kvalitatiivista aineistoa vai, onko kvalitatiiviseen tutkimukseen yhdistetty kvantitatiivista aineisto vai, onko tutkimuksessa molemmilla tutkimusotteilla yhtäläinen painoarvo? (Brannen 1992, 23–31; Bryman 1992, 150–155.) Triangulaatiota ei kuitenkaan välttämättä nähdä validiteettistrategiana laadullisen tutkimuksen tutkijoiden parissa (esim. Denzin & Lincoln 2000, 5; Janesick 2000, 392 – 393; Richardson 2000, 934) vaan triangulaatio nähdään pikemminkin yhdistämisstrategiana.

Tutkimuksessani integroin kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimusotteen siten, että tutkimuksen alussa tein teemahaastattelut työvoimahallinnon ja aikuiskoulutuksen työntekijöille, jonka jälkeen tein valtakunnallisen nettikyselyn työvoimahallinnon ja aikuiskoulutuksen työntekijöille. Aineiston analyysin alussa painopiste oli kvalitatiivisessa aineistossa. Näin pystyin hahmottamaan maahanmuuttajien ohjaukseen liittyviä haasteita ja ongelmia, joita sitten valtakunnallisella kvantitatiivisella aineistolla halusin kartoittaa. Tällä menetelmällä pyrin saavuttamaan suuremman ymmärryksen tutkittavana olevasta kohteesta, jolloin triangulaatio nähdään pikemminkin yhdistämisstrategiana. Tällöin puhutaan mieluummin triangulaation sijasta kristallisoinnista (crystallization) (esim. Janesick 2000, 393; Richardson 2000, 934). Tällöin postmodernismin hengessä halutaan korostaa sitä, että maailmaa voidaan tarkastella lukuisista eri näkökulmista. Tämän näkemyksen mukaan se, mitä tutkittavasta ilmiöstä nähdään, riippuu siitä, mistä tai kenen näkökulmasta sitä katsotaan. (Kumpula 2011, 93.) Tarkastelen omassa tutkimuksessani maahanmuuttajien ohjausta ja työntekijöiden orientaatiota työntekijöiden näkökulmasta. Tutkimustulokseni saattaisivat

olla jonkin verran erilaisia, jos olisin tutkinut ohjausta esimerkiksi maahanmuuttajien näkökulmasta.

Tutkimuskohteesta saadaan erilaista tietoa hyödyntämällä tutkimuksessa sekä kvalitatiivisin että kvantitatiivisin menetelmin kerättyä aineistoa. Kvantitatiivisin menetelmin kerätty tieto on usein analyyttisesti helpommin hallittavaa ja tarkemmin rajattua kuin mitä esimerkiksi haastattelun kautta mahdollisesti saatu. (Toivonen 1999, 104.) Huolimatta siitä, että analysoin aineistoja erillisinä osioina liittyvät aineistot kuitenkin kiinteästi toisiinsa. Molempien aineistojen avulla tutkin osittain samoja asioita. Aineistojen avulla pyrin muodostamaan kokonaiskuvaa interkulttuurisesta ohjauksesta työvoimahallinnon ja aikuiskoulutuksen työntekijöiden näkökulmasta.

3.5.5 Reliabiliteetti

Reliabiliteetti -käsite kuuluu yleensä kvantitatiiviseen tutkimukseen (Anttila 2000, 405). Kvantitatiivisessa tutkimuksessa reliabiliteetti tarkoittaa mittauksen ei-sattumanvaraisuutta, mittausvirheen arviointia. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa reliabiliteetilla tarkoitetaan aineiston analyysin arvioitavuutta ja luotettavuutta sekä uskottavuutta. (Pyörälä 1995, 13.) Reliabiliteettikysymykset liittyvät ensisijaisesti siihen tutkimuksen vaiheeseen, jossa siirrytään empiriasta teoriaan eli empiirisestä aineistosta analyysin kautta tulkintaan (Pyörälä 1995, 15). Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksessa käytetyn menetelmän pysyvyyttä, toistettavuutta ja tarkkuutta.

3.5.6 Stabiliateetti

Stabiliateetissä on kysymys mittarin pysyvyydestä ajassa. Epästabiilissa mittarissa näkyvät olosuhteiden ja vastaajan mielialan ynnä muiden satunnaisvirheiden vaikutukset helposti. Mittarin pysyvyyttä voidaan tarkastella vertaamalla useampia ajallisesti peräkkäisiä mittauksia. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Otokoko ja otantamenetelmä vaikuttavat tulosten pysyvyyteen. Tulokset ovat hyvin sattumanvaraisia, jos otoskoko on hyvin pieni tai kato on suuri. Mikäli otos on vino, se ei anna tietoa koko perusjoukosta vaan jokin tietty ryhmä on yliedustettuna. Tutkimuksessani haastatteluun osallistuneista työvoimahallinnon työntekijöistä kaikki olivat naisia (n=7), ja aikuiskoulutuksen työntekijöistä miehiä oli kolme, loput neljätoista olivat naisia. Nettikyselyyn osallistuneista suurin osa oli naisia (n=150) ja miehiä oli 19. Kaksi vastausta oli tyhjiä. Tältä osin voisi päätellä, että otos oli vino, mutta huomioiden, kuinka naisvaltaisella alalla tutkimukseen valittu kohderyhmä työskentelee, niin mielestäni otos vastasi melko hyvin perusjakaumaa (Tilastokeskus 2010). Näin ollen aineistoni oli naispainotteinen johtuen alan työntekijöiden sukupuolirakenteesta.

3.5.7 Tutkimuksen toistettavuus

Tutkimuksen toistettavuus tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta, sitä kuinka hyvin tutkimus kykenee antamaan ei -sattumanvaraisia tuloksia. (Anttila 2000, 405.) Tutkimuksen reliabiliteetti on sitä parempi, mitä todennäköisimmin samalla tavalla kerätty ja samalla tavalla analysoitu uusi data antaisi nyt saadut tulokset. Tavoite on, että mikäli myöhäisempi tutkija seuraisi alkuperäisen tutkijan menetelmiä, pitäisi hänen saada samat tulokset ja päätyä samoihin johtopäätöksiin kuin alkuperäisessä tutkimuksessa (Pyörälä 1995, 16). Tarkoituksena on minimoida virheet. Edellytys tutkimuksen toistettavuudelle on aikaisemman tutkimusprosessin dokumentointi.

Tämän tutkimuksen haastattelu- ja nettikyselyaineisto on säilytetty ja tutkimuksen etenemisvaiheet kirjattiin tarkasti ylös, mikä takaa mahdollisuuden tutkia sama tapaus uudestaan. Haastattelun ja nettikyselyn osalta reliabelius voi tarkoittaa sitä, että jos ne tehtäisiin uudestaan samanlaisissa olosuhteissa tai jos toinen tutkija suorittaisi ne uudestaan, niin olisiko mahdollista saada samantaiset tulokset. Teemahaastattelu on aina ainutkertainen ja siinä useampi haastattelija voi tuoda sitä enemmän haastattelijasta johtuvia virheitä lähinnä kysymysten merkityserojen suhteen. (Hirsijärvi & Hurme 1988, 129–130). Hirsijärvi ja Hurme (2010, 186) korostavat kuitenkin, että koska jokainen yksilö tekee omat tulkintansa tietyistä kohteista omien kokemustensa perusteella, on hyvin epätodennäköistä, että kaksi arvioijaa ymmärtäisi kolmannen henkilön sanoman täysin samalla tavalla. Ihmiselle on myös ominaista ajassa tapahtuva muutos, etenkin jos kyseessä ovat muuttuvat ominaisuudet. Myöskään kahdella eri menetelmällä on melko epätodennäköistä saada täysin sama tulos, koska tutkimus riippuu aina kontekstista ja se vaihtelee ajan, paikan ja tilanteen mukaan. (Hirsijärvi & Hurme 2010, 186.)

Koska tutkimuksessani ei ole tarkoitus luoda yleistäviä johtopäätöksiä tai teorioita haastatteluaineistosta tai nettikyselyaineistosta, niin tutkimuksessa ei ole tarpeen käyttää reliabiliteetin määritelmää tutkimuksen toistettavuudesta sellaisena, kuin se on yllä määritelty. Näillä näkymin tutkimusta ei olla toistamassa, sillä tarkoituksenani on luoda ainutkertainen katsaus tutkimukseeni osallistuneiden sen hetkisestä kokemuksesta ja käsityksistä maailmasta. Tarkoituksenani oli pyrkiä ymmärtämään ja kuvaamaan tutkimukseen osallistuneiden kokemuksia ja käsityksiä maahanmuuttajien ohjauksesta.

3.5.8 Tutkimuksen tarkkuus

Tutkimuksen tarkkuudella tarkoitetaan, että tutkimukseen ei sisälly satunnaisvirheitä. Arvioinnin kohteena ovat seuraavat asiat: miten onnistuneesti otos edustaa perusjoukkoa (otoskoko ja laatu), mikä on vastausprosentti, miten huolellisesti havaintoyksikköjen kaikkia muuttujia koskevat tiedot on syötetty, mil-

laisia mittausvirheitä (esim. lomakkeen kysymykset ja vastausvaihtoehdot) tutkimukseen sisältyy, eli mittarin kyky mitata tutkittavia asioita kattavasti. (Vilka 2014,149.)

Tutkimuksessani pyrin huomioimaan sen, että kvalitatiivisen ja kvantitatiivisen aineiston otokset edustivat perusjoukkoa. Tutkimuksessani vastausprosentti oli hyvä: kvalitatiivisessa aineistossa 100 % ja kvantitatiivisessa aineistossa 65,3 %. Haastatteluaineisto litteroitiin sanatarkasti ja nettikyselylomakkeen käyttäminen lisäsi tutkimuksen luotettavuutta siltä osin, että pystyin kääntämään sähköisen vastauksen suoraan tiedostoksi käyttööni, jolloin aineiston syötössä mahdollisesti tulevat virheet jäivät pois (Valli 2007, 111). Pyrin myös laatimaan niin teemahaastattelun kuin myös nettikyselyn kysymykset niin, että vastaajat ymmärtäisivät ne samalla tavalla. Sitä, ovatko kaikki kaikki kyselyyn osallistuneet vastanneet rehellisesti tai onko muut satunnaiset tekijät kuten vastaajan mielentila vaikuttanut, on vaikea arvioida nettikyselyn osalta. Teemahaastattelussa pystyin havainnoimaan haastateltavaa, joten uskoisin, että haastattelutilanteessa oli vaikeampi valehdella ja haastattelutilanteessa oli myös helpompi havainnoida haastateltavan mielentilaa.

Erilaisista reliabiliteettia ilmaisevista kertoimista käytetyimpiä on Cronbachin alfa (Heikkilä 2008, 187). Suuret kertoimen arvot ilmoittavat korkeasta reliabiliteetista, joka puolestaan osoittaa, että mittarin osiot mittaavat samantyyppistä asiaa. Joskus reliabiliteetin rajana pidetään kerrointa 0.70, mutta kysely- ja haastattelututkimuksiin sisältyy yleensä niin paljon satunnaisvirhettä aiheuttavia tekijöitä, että usein joudutaan tyytymään alhaisempiin reliabiliteettikertoimiin (emt.). Alkulan, Pöntisen ja Ylöstalon (2002, 129) mukaan pysyvien tosiasioiden reliabiliteetti on yleensä hyvä (0,80–0,90), kun taas yksittäisten asennekysymysten reliabiliteetti on enää 0,30–0,40. Yleensä alfan arvoa 0.60 pidetään matalimpana hyväksyttävänä arvona. Näin ollen ei ole olemassa mitään yksiselitteistä sääntöä, joka ilmaisisi, milloin reliabiliteetti on hyvä tai huono. Tutkimuksessani käytin Cronbachin alfa -kertoimia faktorianalyysin jälkeen muodostettavien summamuuttujien sisäisen yhtenevyyden selvittämiseksi. Summamuuttujien reliabiliteetit olivat kelpollisia. Pienimmät arvot summamuuttujissa olivat 0,417 ja 0,495. Muissa summamuuttajissa arvot olivat välillä 0,685–0,796.

3.5.9 Eettiset kysymykset

Hirsijärven et al. (2006, 26) mukaan tutkimusaiheen valinta on jo eettinen ratkaisu. Tutkimusprosessin aikana tutkija joutuu tilanteeseen, joissa eri periaatteet ja tavoitteet ovat jännitteisessä suhteessa keskenään. Tällöin eettiset ongelmat ovat pohdintaa siitä, miten asiat tehdään parhaalla mahdollisella tavalla. (Alasuutari 2005, 18.) Tutkimukseen liittyvistä eettisistä ongelmakohdista on tehty erilaisia listauksia. Eskola & Suoranta (1998, 52 – 53) esittävät Suojasen luettelon eettis-

tä ongelmakohdista: tutkimuslupaan liittyvät kysymykset, aineiston keruuseen liittyvät ongelmat, tutkimuskohteen hyväksikäyttö, osallistumiseen vaikuttavat ongelmat, tutkimuksesta tiedottaminen, tieteellinen raportointi ja tutkittaville tiedottaminen.

Tutkimustyö muodostuu monista isoista ja pienistä kysymyksistä, joihin ei ole kattavaa ja aukotonta säännöstöä. Tämän vuoksi tutkijan on tehtävä tutkimuksensa eettiset ratkaisunsa itse ja päätettävä tutkimusta koskevista asioista Eskola & Suoranta (1998, 52).

Tutkimusetiikka voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen tutkimusetiikkaan. Tutkimuksen sisäinen etiikka liittyy tutkimuksen sisäiseen maailmaan: tieteen tekemisen omaan normistoon ja hyvää tieteelliseen käytäntöön. Hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen takaa hyvänlaatuisen tutkimuksen. Rehellisyys, objektiivisuus ja huolellisuus ovat keskeisiä sisäisen tutkimuksen eettisiä periaatteita. (Forsman 1997, 12, 17.) Nämä periaatteet löytyvät Suomen Akatemian tutkimuseettisistä ohjeista (2016), ja niiden loukkausten käsittelemiseksi on luotu omat ohjeet (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012).

Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012, 6) mukaan tieteellinen tutkimus voi olla eettisesti hyväksyttävää ja luotettavaa ja sen tulokset uskottavia vain silloin, jos tutkimus on suoritettu hyvän tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Olen noudattanut tutkimuksessani hyvän tieteellisen käytännön keskeisiä lähtökohtia tutkimusetiikan näkökulmasta Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2012, 6-7) ohjeiden mukaan. Tutkimusta tehdessäni olen ottanut huomioon tiedeyhteisön tunnustamat toimintatavat eli rehellisyyden, huolellisuuden ja tarkkuuden niin tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä kuin myös tutkimuksen ja tulosten arvioinnissa. Olen käyttänyt tutkimuksessani tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisia ja eettisesti kestäviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Lähdeviittaukset olen pyrkinyt tekemään asianmukaisella tavalla. Tutkimukseni suunnittelun, toteutuksen, raportoinnin ja siinä syntyneet tietoaineistot olen tallentanut tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. Tutkimuksessani käyttämää aineistoa olen säilyttänyt lukollisessa kaapissa ja nettikyselyn vastaukset on tallennettu salasanojen taakse. Olen hankkinut tarvittavat tutkimusluvut työvoimahallinnosta ja aikuiskoulutuksen esimiehiltä kyselyn toteuttamiseen.

Tutkimuksen ulkoinen etiikka koskee tutkimuksen suhdetta ulkoiseen maailmaan: yhteiskuntaan ja tutkimukseen osallistuviin henkilöihin (Forsman 1997, 12.). Ihmistieteisiin luettavaa tutkimusta koskevat ulkoisen etiikan periaatteet jaetaan kolmeen osa-alueeseen: tutkittavan itsemääräämisoikeuden kunnioittamiseen, vahingoittamisen välttämiseen ja yksityisyyteen ja tietosuojaan. Tutkimukseen osallistuminen pitää olla vapaaehtoista ja perustua riittävään tietoon. Tutkimusaineistoa on käsiteltävä luottamuksellisesti. Tutkimukseen osallistujille ei saa koitua henkisiä, taloudellisia tai sosiaalisia haittoja. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009, 4-9.)

Kun tutkimus kohdistuu ihmisiin, on erityisesti selvitettävä, miten henkilöiden suostumus hankitaan, millaista tietoa heille annetaan ja millaisia riskejä heidän osallistumiseensa sisältyy (Hirsijärvi 2006 at al., 26). Tutkimusetiikan velvoittamana kunnioitin tutkimukseen osallistujien itsemääräämisoikeutta ja tutkimukseen osallistuneille antamani lupauksen mukaisesti pyrin toimimaan niin, että tutkimukseen osallistuneiden anonymiteetti säilyy. Selvitin tutkimukseen osallistuneille tutkimuksen tarkoituksen, luottamuksellisuuden ja anonymiteetin. Nämä on turvattava tutkimuksen joka vaiheessa. Korostin tutkimukseen osallistuneille myös sitä, että tutkimusaineistoa ei käsittele kukaan muu minun lisäksi ja että tutkimukseen osallistuneiden henkilöllisyyttä ei voida tutkimuksesta tunnistaa. Keräsin tutkimusta tehdessäni tietoa vain tutkimusongelman ratkaisemiseksi, sillä kaiken kerätyn tiedon tulee olla perusteltua (Tuomi & Sarajärvi 2009, 128–129).

Kun tutkitaan vähemmistöjä, on Marja Tiilikaisen (2003, 109) mukaan tutkitaville selvitettävä tarkasti tutkimuksen tarkoituksen ja tutkimustyön yleiset periaatteet. Maahanmuuttajilta pyysin kirjallisen luvan siihen, että saisin tutustua heitä koskeviin dokumentteihin, eli kotoutumissuunnitelmiin ja HOPS-asiakirjoihin, jolloin kaksi maahanmuuttajaa antoi kieltävän vastauksen ja tällöin tätä kieltä noudatin.

Maahanmuuttajista erityisesti pakolaisilla on usein takanaan traumaattisia kokemuksia ja heidän tilanteesta saattaa olla vaikea, kun he eivät ehkä vielä ole kotoutuneet Suomen oloihin. Tämä asettaa tutkimukselle erityisvaatimuksia. Siksi tutkimuksella täytyy olla hyvät eettiset perustelut eikä tutkimus saa vaikeuttaa marginaalisessa asemassa olevan vähemmistön asemaa. (Tiilikainen 2003, 109.) Vähemmistötutkimuksen tekemisessä ongelmallisin ja vaikein tutkimuksellinen haaste on kielteisistä ilmiöistä kertominen tai kertomatta jättäminen. Tutkijoilla on taipumus, jollei suojella, niin ummistaa silmänsä ikäviltä asioilta, mikäli jonkun väestöryhmän asema on yleisesti ottaen heikko. Asioiden jättäminen sikseen voi toisaalta olla jonkun etnisen ryhmän maineelle parempi vaihtoehto kuin sen saattaminen julkiseen tai viranomaisten tietoon, etenkin jos vaarana on suuren yhteisön leimaaminen. (Martikainen 2009, 7.) Tutkimusta tehdessäni tiedostin tämän eettisen näkökohdan ja mielestäni tutkimuksessani ei tullut esiin sellaisia näkökohtia, joita en olisi voinut tutkimuksessani tuoda esiin. Valtaväestöstä lähtevät tiedon intressit eivät välttämättä vastaa vähemmistöryhmien omia tarpeita, ja tässä mielessä vähemmistötutkimuksella on taipumusta toimia yhteiskunnan peilinä ja vallankäytön osana, mikä liittyy osin myös tutkimuksen kontrollifunktion, jonka avulla tuodaan esille yhteiskunnallisia anomaliaita ja mahdollisia keinoja niiden ratkaisemiseksi. Täten eettisen pohdinnan tulisi olla jatkuvaa maahanmuuttotutkimuksessa, kuten muussakin yhteiskunnallisessa tutkimuksessa. (Martikainen 2009, 8.)

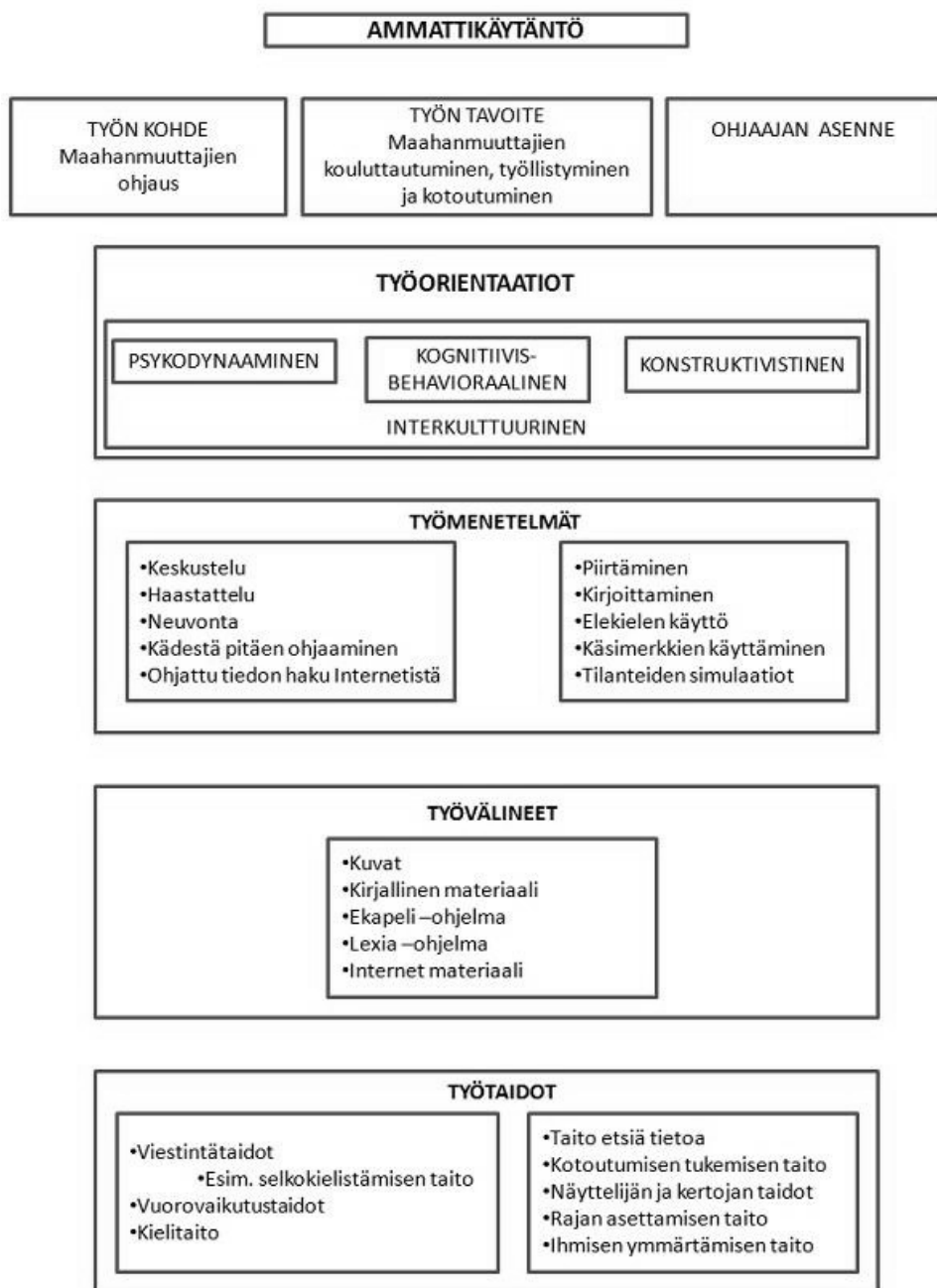
4 MAAHANMUUTTAJIEN OHJAUS TYÖ- VOIMAHALLINNOSSA JA AIKUISKOULU- TUKSESSA

4.1 MAAHANMUUTTAJIEN OHJAUKSEN AMMATTIKÄYTÄN- NÖT JA TYÖORIENTAATIOT

Tutkimuksessani olen paikantanut maahanmuuttajien ohjauksessa esiintyviä orientaatioita työntekijöiden ammattikäytäntöjen kautta, koska ammattikäytäntö konkretisoituu toiminnaksi työorientaation kautta (Liukko 2006, 12). Eeva Liukko (2006) on tarkastellut kuntouttavassa sosiaalityössä ammattikäytäntöjä monikerroksisena ilmiönä ja ennen kaikkea toiminnan kohteen, toiminnan tavoitteen, toimintatapojen ja työtä ohjaavien arvojen näkökulmista (Liukko, Tapola & Yliruka 2004). Työorientaatiolla Liukko (2006, 11) tarkoittaa konkreettista sosiaalityön prosessia rakentavaa metodista toimintamallia. Kun ammattikäytäntö tarjoaa vision, työorientaatio tarkastelee työn kohdetta strategisesta näkökulmasta. Samalla, kun ammattikäytäntö konkretisoituu toiminnaksi työorientaation kautta, niin ammattikäytäntö ja työorientaatio asettavat reunaehdoja sille, minkälaisia työmenetelmiä ja työvälineitä on mahdollista hyödyntää tai miten niitä sovelletaan sekä minkälaiseksi palveluvalikko rakentuu (Liukko 2006, 11–12). Sovellan tutkimukseni empiirisestä aineistosta löytämiini ammattikäytäntöihin Eeva Liukon, Sirpa Tapola-Tuohikummun ja Laura Ylirukan (2004) jäsentämiä ammattikäytännön tasoja (Kuvio 12).

Ammattikäytännön alatasoina ja -käsitteinä ovat työorientaatiot, työmenetelmät ja työvälineet sekä työtaidot, jotka ilmenevät kaikessa sosiaalityönä toteutuvassa toiminnassa ja joita voidaan myös soveltaa interkulttuuriseen ohjaukseen. Ammattikäytäntö on siten yläkäsite, joka määrittyy työn kohteen, tavoitteen ja arvojen mukaan. Sen sisällä on mahdollista valita erilaisia tapoja toimia.

Tutkimuksessani olen tarkastellut ohjausta toimintana, jossa työn kohteena on maahanmuuttajien ohjaus, työn tavoitteena on maahanmuuttajien kouluttautuminen, työllistyminen ja sitä kautta kotoutuminen sekä näin syrjäytymisen ehkäiseminen. Edellä mainittujen (Liukko et al. 2004) lähteiden mukaisen kolmannen ammattikäytännön ylätasoina olen määritellyt arvojen sijasta ohjaajan asenteeksi (Kuvio 12), sillä tutkimukseen osallistuneet työntekijät puhuivat paljon siitä, että maahanmuuttajia ohjaavalla työntekijällä täytyy olla tietynlainen asenne. Ohjaajan asenteesta voi paikantaa hänen arvomaailmaansa, mikä näkyy sitten hänen valitsemisensa ammattikäytännöissä.



Kuvio 12. Maahanmuuttajien ohjauksen ammattikäytännön tasot

Teemahaastatteluun osallistuneet työntekijät kertoivat, että maahanmuuttajien ohjauksessa vaaditaan tiettyä asennetta. Tämä seikka on paikannettavissa vastauksissa, joissa haastateltavat kuvasivat maahanmuuttajien ohjausta.

Haastateltava: " No kyllä se sen asenteen ainakin vaatii, et tuota semmonen hyvin avoin asenne ja tietysti suvaitsevainen asenne." (Aikuiskoulutus)

Haastateltava: " Et sit pitäis syventää. Ja sit siihen syventämiseen ei toisesti pysty kaikki. Et se on kyl persoonakysymys...eikä kaikki ees uskalla. Et se on niinku hirmu helppo vetäytyä sen taakse ettei mul oo aikaa, kun se on niin pelottavaa tai vaikeeta tai silleen." (Aikuiskoulutus)

Ohjaajan toimintaan vaikuttaa myös hänen persoonansa. Työntekijän persoona on työväline, joka näkyy ohjauksen orientaatioissa ja siinä, kuinka syvällistä ohjaus on. Myös aikaisempien tutkimusten mukaan työntekijän persoonallisuus näyttää useimmiten olevan se tekijä, joka vaikuttaa ohjauksessa valittuun orientaatioon (esim. Murdock et al. 1998; Proshacka & Norcross 1994; Capuzzi & Gross 2011; Gelso 1995; Walton 1978; Trembley et al. 1986).

Maahanmuuttajien ohjauksessa työntekijöiden ammattikäytännöistä voi paikantaa erilaisia työmenetelmiä. Kuviossa 18 esiintyvät työmenetelmät olen paikantanut tutkimusaineistostani: teemahaastatteluista ja nettikyselystä. Analysoidessani teemahaastatteluja olen sijoittanut teemahaastatteluista löytämäni maahanmuuttajien ohjauksessa käytetyt työmenetelmät siihen sopivan ohjauksen orientaation kohdalle (Taulukko 16). Kuten taulukosta (16) on nähtävissä, niin tutkimusaineistostani on maahanmuuttajien ohjauksessa paikannettavissa erilaisia työmenetelmiä kädestä pitäen ohjauksesta keskusteluun. Teemahaastatteluun osallistuneiden työntekijöiden käyttämät ohjauksen työmenetelmät painottuivat kognitiivis-behavioraaliseen ja konstruktivistiseen orientaatioon niin työvoimahallinnon kuin aikuiskoulutuksenkin työntekijöillä. Tosin aikuiskoulutuksen työntekijöillä ohjaus perustui vahvemmin kuin työvoimahallinnon edustajilla konstruktivistiseen orientaatioon. (Taulukko 16.)

Teemahaastatteluissa esiin tulleen työmenetelmänä "neuvonta" ammattikäytäntönä on erotettava "neuvomisesta" keskustelun muotona. Kun puhutaan "neuvonnasta" ammattikäytäntönä, tarkoitetaan toimintaa, jonka päämääränä on asiantuntevan tiedon välittäminen asiakkaan päätöksenteon tukemiseen. "Neuvominen" sen sijaan tarkoittaa keskustelun toimintoa, jossa puheenvuoroihin osallistuvat neuvon antaja sekä vastaanottaja.

Ohjauksessa neuvoilla on kolmenlaisia tehtäviä. Neuvoja antamalla ohjaaja voi 1) muotoilla ohjattavalle toimintavaihtoehtoja, 2) osallistua ratkomaan ongelmia ohjauksen kohteena olevassa tuotoksessa sekä 3) tarjoamaan ohjattavalle tukea ja apua. (Vehviläinen 2014, 159–160.) Siinä, kuinka ohjaaja neuvoja antaessaan huomioi ohjattavan maahanmuuttajan, tulee esiin ohjaajan työorientaatio. Mikäli ohjaaja ei huomioi ohjattavaa, vaan antaa ohjattavalle neuvoja kuulemat-

ta ohjattavan mielipidettä ja odottaa ohjattavan noudattavan annettuja neuvoja, on kyseessä kognitiivis-behavioraalinen orientaatio.

Taulukko 16. Ohjauksen työmenetelmiä maahanmuuttajien ohjauksessa

Psykodynaaminen orientaatio	Kognitiivis-Behavioraalinen orientaatio	Konstruktivistinen orientaatio
1T Ohjataan toiselle auttajalle 12A Keskustelu	1T Kädestä pitäen ohjaus 1T Piirtäminen, merkkien käyttäminen, netissä infopankki 2T Suusanallista 2T Nettimateriaali 3T Painetut esitteet, kirjoitetut ohjeet, suusanallinen ohjaus 6A Neuvo, opasta, harjoituksen kautta 8A Mennään yhdessä 10T Piirtäminen 11T Piirtäminen 13A Neuvominen 14T Nettimateriaali 14T Neuvonta 16T Kädestä pitäen 18A Kuvat 19A Materiaalin käyttö 21A Selvitetään asioita puolesta 22A Selvitetään asioita puolesta, kädestä pitäen näyttäminen 22A Sähköposti	4A Keskustelu 5A Keskustelu 7A Keskustelu 8A Suusanallinen ohjaus 9A Keskustelu 10T Keskustelu 11T Keskustelu 14T Keskustelu 15A Keskustelu, sähköposti 16T Kontaktin ottaminen 17A Keskustelu 18A Suusanallinen ohjaus 19A Suusanallinen ohjaus 20A Keskustelu 21A Keskustelu 23A Keskustelu 24A Suusanallinen ohjaus

Keskustelun, haastattelun ja neuvonnan lisäksi työntekijät käyttivät muina ohjauksen menetelminä piirtämistä, kirjoittamista, merkkien käyttämistä, kirjoitettuja ohjeita, näyttämistä, kädestä pitäen auttamista, kuvien käyttöä, tilanteiden simulaatiota, Ekapeli -ohjelmaa, Lexia -ohjelmaa sekä hyödynsivät erilaista Internet-materiaalia. Myös Mátyásin (2013) mukaan piirtäminen sekä kaikenlainen visuaalinen havainnollistaminen auttavat maahanmuuttajia lisäämään heidän itsetuntemustaan, tiedostamaan tulevaisuuden haaveitaan sekä konkretisoimaan ja ymmärtämään monimutkaisia prosesseja, mm. uuden kulttuurin tarjoamia mahdollisuuksia niin jokapäiväisessä elämässä kuin koulutus- ja uravalinnassa. Työntekijän ja ohjattavan välisen vuorovaikutusprosessin tukemiseen on kehitetty tieto- ja viestintäteknologisia ja Internet-pohjaisia sovelluksia mm. kansainvälisyyden ja globalisaation muuttaessa ohjauksen toimintaympäristöä. (Kupiainen, 2009, 37; Vuorinen 2006.)

Haastateltava: Mutta tähän se on, se on myöskin tää, että käsimerkkejä on myöskin tää ohjaus, jollei sul oo yhteistä hyvää kieltä. Pitää olla hirveen tarkka siinä ja musta se kielitaidon toinen juttu on sekin vielä, tää mimiikka, et se tilanne mikä tääl ohjauksessa tulee. (Työvoimahallinnon työntekijä)

Maahanmuuttajien ohjauksessa työntekijät käyttivät sekä verbaalista että non-verbaalista ohjausta. Verbaalinen ohjaus koostui keskusteluista joko ilman tulkia tai tulkin avulla. Non-verbaaliseen ohjaukseen kuuluivat katseet, eleet, ilmeet, kosketukset, liikkeet, vartalon asennot, äänensävyt, puheen nopeus ja puheen voimakkuus.

Empiirisen aineistoni perusteella samalla työntekijällä saattoi olla käytössään eri työmenetelmiä, jotka ovat paikannettavissa ohjauksen eri orientaatioihin. Ohjaus onkin ohjaaja- ja kontekstisensitiivistä, koska asiakastyön menetelmät ovat riippuvaisia kehittäjistään ja siitä yhteydestä, missä niitä kehitetään. Ohjaajat eivät pelkästään sovelta kehittyviä menetelmiä vaan pikemminkin muovaavat niitä ja kehittävät omia menetelmiään sen varassa, joka heille asiakasvuorovaikutuksessa syntyy. (Spangar 2000, 22.) Mikään työkalu ei sovellu kaikkiin töihin, eikä ole olemassa yleispäteviä kaavoja tai kulttuurisia työvälineitä, joita voitaisiin käyttää kaikissa ohjaustilanteissa (Peavy 2002, 29). Lazaruksen ja Butlerin (1993) mukaan eklektinen lähestymistapa ohjaukseen on tullut yhä suosittumaksi, jolloin ohjaaja ensisijaisesti käyttää ohjauksessa omaa teoreettista orientaatiotaan, mutta samalla hän saattaa lainata tekniikoita myös muista teoreettisista orientaatioista. Lairion, Puukarin ja Nissilän (2001b, 67) mukaan käytännön ohjaustyössä toimiville ohjaajille on tunnusomaista, että ohjaajat yhdistelevät aineksia eri lähestymistavoista ja yksittäisistä ohjauksen teorioista. Myös Poznanskin & McLennanin (1999), Murdock et al. (1998) ja Constantinen (2001) tutkimuksissa osa vastaajista valitsi useamman kuin yhden orientaation. Ohjaajista vain pieni osa pitäytyy yhdessä orientaatiossa ja siksi tutkimuksissa olisikin parempi selvittää ohjaajien teoreettisen orientaation profiili kuin määritellä vain yksi ohjaajan käyttämä orientaatio (Hill ja O'Grady 1985).

Nettikyselyyn vastaaja: "Keskustelemme, kuuntelen, olen tavoitettavissa, etsimme yhdessä tietoa ja vaihtoehtoja, minä etsin ohjattavan puolesta, olen yhteydessä muihin tahoihin, kannustan oma-aloitteisuuteen."

Tutkimukseni kvalitatiivisen aineiston teemahaastatteluiden ja kvantitatiivisen aineiston avointen vastausten analyysin tuloksena maahanmuuttajien ohjauksessa tunnistettavat orientaatiot olivat psykodynaaminen, kognitiivis-behavioraalinen, konstruktivistinen ja interkulttuurinen (Taulukko 17).

luku 17. Analyysi ohjauksen orientaatioista ja ohjaajan toiminnasta

UPERÄISILMAISU	ALAKATEGORIA Ohjaajan toiminta	YLÄKATEGORIA Orientaatio
"Uskaltaa katsoa omaa itseään silmästä silmään ja sillä tavalla, että niinku uskaltaa kohdata sen ihmisen ja siinä se raskas puoli"	Emotionaalinen- ja tietotuki • Kuunteleminen • Osallistava kuuleminen • Ymmärtävä • Tietoa antava	Psykodynaaminen orientaatio • Ohjaaja kuuntelija ja auttaja • Ohjattava osallistuu ja jakaa tietoa
"Semmonen erityinen herkkyys niinku nähdä sitä ihmisen tilannetta"		
"Kyky kuunnella myös rivien välejä"		
"Malttaa ja jaksaa ja osaa niin kuin huomioida sen maahanmuuttajan"		
"Tai sit otat kädestä kiinni ja näyttämään"		
"Jossain vaiheessa tulee se vastaan, et kuinka paljon on järkevää auttaa ja missä vaiheessa pitäis laittaa se ihminen ite ottamaan selvää"	Pragmaattinen tuki • Kädestä pitäen auttaminen • Vastuuttamiseen pyrkivä Käyttävyyden ohjaus • Ollaan pomoja • Asioiden sujuttava • Ohjeista ei voi poiketa	Kognitiivis- behavioraalinen orientaatio • Ohjaaja auktoriteetti ja neuvojen antaja • Ohjattava objekti
"Niin kyllähän me sillä lailla aika pomoja ollaan, melän on pakko olla"		
"Asioiden pitää sujua tietyllä kellonlyömällä"		
"Nää on nää puitteet missä työtä tehdään ja miten meillä Suomessa ja täällä koulussa toimitaan ja niistä ei voi poiketa"		
"Mun mielestä on hirveen tärkeä, et ohjaavat opettajat on myötä-elämisen kykyä ja myötätuntoa myöskin siis pitää olla"		
"Empaattisuutta, että osaisi jollakin tavalla, sehän on ihan mahdoll- tonta, mutta jollakin tavalla yrittäis asettua siihen asemaan, missä toinen on"	Reflektiotuki • Dialogisuus • Maahanmuuttajien itsetietoisuuden lisääminen • Maahanmuuttajien oman osaamisen arvostuksen lisääminen	Konstruktivistinen orientaatio • Ohjaaja tasavertainen kumppani keskustelussa ja toiminnassa • Ohjattava aktiivinen toimija
"Eihän me olla enää semmosia auktoriteettisia opettajia, vaan me ollaan enemmän luotsaajia ja se niinku osalle on aika järkyttävä kokemus"		
"Ruvetaanpas yhdessä miettimään näitä asioita, että jos minusta vois vaikka olla sulle jotakin hyötyä ja apua"		
"Siellä niin kuin teot puhuu ja se tekeminen puhuu puolestaan hyvin pitkälle. Et mitä hän osaa, miten hän sen tekee ja muuta."		
"Et käsimerkkejä on myös tää ohjaus, jollei sul oo yhteistä hyvää kieltä"		
"Joskus ihan viittomakielellä selität"	Toiminnallinen ja osallisuuden tuki • Kädestä pitäen auttaminen • Tietoa antava • Kuunteleminen • Osallistava kuuleminen • Ymmärtävä • Dialogisuus • Vastuuttamiseen pyrkivä	Interkulttuurinen orientaatio • Kumppanuussuhteeseen pyrkiminen • Yhteisen kielen löytyminen

Psykodynaamisessa orientaatiossa ohjaaja on kuuntelija ja auttaja. Ohjaajalta vaaditaan herkkyyttä nähdä maahanmuuttajan tilanne ja se, missä asioissa ja millaista ohjausta maahanmuuttaja tarvitsee. (Taulukko 17.) Jotta ohjattavan maailmankatsomusta ymmärretään, tarvitaan Jokikokon (2002, 85) mukaan tietoa ohjattavan kulttuuritaustan lisäksi hänen elämänhistoriastaan ja nykyisestä elämäntilanteestaan. Tässä on havaittavissa psykodynaamisen orientaation piirteitä, sillä psykodynaaminen psykologia korostaa elämänhistoriallista tarkastelua, jonka mukaan menneisyys vaikuttaa ihmisen nykyiseen kokemusmaailmaan (Kupiainen 2009, 88). Psykodynaamisen orientaation mukaan ohjattavan emotionaalinen historia vaikuttaa voimakkaasti, miten ihminen asettuu vuorovaikutussuhteisiin, miten hän kykenee säätelemään toimintaansa ja miten hän käsittelee henkistä räsytystä tai pettymyksiä. Tunteiden uskotaan olennaisesti muovaavan ohjauksen työskentelyprosesseja. Psykodynaamisessa ohjauksessa ohjaaja kiinnittää huomiota tunteisiin ja ohjaajan pyrkimyksenä on olla tunteiden käsittelyssä peilinä ja maadoittajana. Ohjaajan kyky tunnistaa tunteiden läsnäoloa ja vaikutusta tekee ohjauksesta toimivampaa. (Vehviläinen 2014, 63.) Tunnetaidot ovat hyvin paljon myös ohjattavan tunteiden tulkitsemista.

Haastateltava: Se musta riippuu hirveästi siitä, et missä kohtaa ihminen on siinä omassa elämänkaarensa, missä kohti hän on niiku siinä omalla matkalla menossa. Että jos hänen pitää vielä, vaikka hirveesti kieltää asioita menneisyydestään, niin eihän se nyt oo mitenkään niinku hedelmällinen pohja toisen hyökätä siihe, et hei ootko ajatellut täämösiä ja täämösiä asioita, et sun kannattais. (Aikuiskoulutus)

Haastateltava: Semmonen erityinen herkkyyys niinku nähdä sitä ihmisen tilannetta. Koska tuntuu, että tässä pitää enemmän pystyä lukemaan sitä ihmistä ilman sanoja, ilman puhetta. Että voi niinku kaikista merkeistä sitten päätellä, että mikä tilanne nyt on tai mistä narusta pitäis nykästä. (Aikuiskoulutus)

Työntekijän maahanmuuttajalle antama tuki voidaan nähdä emotionaalisena- ja tietotukena (Taulukko 17). Ohjauksessa voidaan paikantaa joitakin liittymäkohtia sosiaalityön huolenpitosuhteeseen (Juhila 2006, 198–199) sekä asiakaskeksien orientaatioon (Mönkkönen 2002). Huolenpitosuhteeseen kuuluu auttaminen ja tukeminen sekä palveluohjaus. Huolenpitosuhteessa eettisyys ja vallan kysymykset ovat tärkeitä riippuvuuden uhkan vuoksi. Ohjaajalta vaaditaan ymmärrystä siinä, että huolenpidon tarpeen määrä voi toisinaan olla pienempi ja toisinaan isompi. (Juhila 2006, 199.) Ohjauksessa ohjattava osallistuu vuorovaikutukseen ja hänelle annetaan mahdollisuus itsereflektioon (Taulukko 17). Jensen & Bergin (1988) sekä Mahalik (1995) havaitsivat tutkimuksissaan, että psykodynaamisesti orientoituneet ohjaajat pyrkivät tukemaan ohjattavan itse-tuntemusta. Psykodynaamisesti orientoitunut ohjaaja malttaa ja jaksaa antaa aikaa ohjattavalle tuoda esiin omia ajatuksiaan. Myös konstruktivistisessa ja

interkulttuurisessa orientaatioissa ohjattavan kuulemista pidetään tärkeänä, mutta psykodynaaminen orientaatio nähdään syvällisempänä ja intensiivisempänä, jossa ohjattavan kuunteleminen korostuu.

Kognitiivis-behavioraalisessa orientaatioissa ohjaaja on auktoriteetti positiiossa ja neuvojen antaja, jolloin ohjattava on objekti positiiossa. Työntekijän antama tuki on pragmaattista, usein ihan kädestä pitäen auttamista ja vastuuttamiseen pyrkivää. (Taulukko 17.) Demirin (2012, 527) mukaan kognitiivis-behavioraalinen orientaatio on tyyliltään ”lainsäädännöllistä”, johtajuuteen perustuvaa ja konservatiivista. Tässä on liittymäkohtia sosiaalityön liittämisen ja kontrollisuhteeseen (Juhila 2006, 99–100) sekä asiantuntijakeskeiseen orientaatioon (Mönkkönen 2002). Tällöin työntekijän ja asiakkaan suhteelle on tunnusomaista liittämisen/kuunteleminen/kontrolloiva -suhde. Työntekijän asiantuntijuus on tällöin vertikaalista, jossa työntekijä on tietäjä ja asiakas tietämisen kohde. Tällöin työntekijä ottaa vastuun ohjausprosessista ja samalla ylläpitää ohjattavan riippuvuutta työntekijästä ja ohjaussuhteesta. Suhteelle on tunnusomaista huolenpito, tukeminen ja asioiden ajo. Tällöin työntekijä on suhteessa tietävä osapuoli, joka tietonsa perusteella määrittää asiakkaan muutoksen tarpeet ja tavoitteet sekä päättää tavoitteeseen pääsemiseksi tarvittavat menetelmät (Juhila 2006, 98).

Konstruktivistisessa orientaatioissa ohjaaja on tasavertainen kumppani ohjattavan kanssa keskustelussa ja toiminnassa. Ohjattavalla on ohjauksessa aktiivinen rooli. Konstruktivistisesti orientoituneessa ohjauksessa ohjaaja kuuntelee empaattisesti ja pyrkii ymmärtämään ihmistä hänen omasta viitekehyksestään lähtien. (Taulukko 17.)

Tässä tutkimuksessa monessa teemahaastattelussa esiintyi konstruktivistiseen orientaation pohjautuva näkemys, että työntekijän pitää pystyä kohtaamaan maahanmuuttaja tasavertaisena kumppanina. Työntekijän asiantuntijuus perustuu horisontaaliseen kumppanuussuhteeseen, kuten Kirsi Juhila (2006, 147) on analysoinut sosiaalityöntekijän ja asiakkaan välistä suhdetta. Tasavertaisessa kumppanuussuhteessa voidaan nähdä myös samoja piirteitä, kuin Mönkkösen (2002) määrittelemässä dialogisessa orientaatioissa. Suhteelle on tunnusomaista ohjattavan osallisuuden ja valtautumisen vahvistaminen. Työntekijän ja asiakkaan suhde on vastavuoroinen. Asiakas on kumppani, jonka kanssa yhdessä tarkastellaan hänen elämäänsä. (Juhila 2006, 138.) Työntekijä pyrkii antamaan maahanmuuttajalle reflektiotukea, jotta maahanmuuttaja tulisi tietoiseksi omasta osaamisestaan (Taulukko 17).

Teemahaastatteluissa tuli esille myös konstruktivistiseen orientaatioon paikannettavissa oleva sosiodynaamisen ohjauksen perusnäkemys, jossa ohjaaja ohjaustilanteessa kohtaa ohjattavan inhimillisesti ja avoimesti eikä naamioitu nimettömyyden, epäpersoonallisuuden ja passiivisen puhumisen taakse (Peavy 2002, 28).

Haastateltava: "Thanteellista, että ihmiset vois kokee niinku tulevansa todella kohdatuks ihmisinä sillee niinku ja kuulluiksi." (Aikuiskoulutus)

Tällöin ohjaaja uskaltaa ottaa kokemuksensa myötä oman persoonansa käyttöön mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Kun ohjaaja kohtaa ohjattavan avoimesti ihmisenä, hän tunnustaa toisen haavoittuvuuden samoin kuin hänen elämänsä kärsimykset ja ilot. (Peavy 2002,28.)

Interkulttuurisessa ohjauksessa on nähtävissä vaikutteita kaikista edellä mainituista orientaatioista ja ohjauksessa on tavoitteena pyrkiä eroja kunnioittavaan kumppanuussuhteeseen. Työntekijän ja ohjattavan suhde rakentuu vuorovaikutuksessa. Interkulttuurisessa ohjauksessa ohjaaja yhdistelee erilaisia ohjauksen orientaatioita huomioiden maahanmuuttajan ohjattavuuden. Madonna G. Constantinen (2001) mukaan ohjaajat, jotka pystyivät yhdistelemään erilaisia ohjauksen teoreettisia orientaatioita, ymmärsivät paremmin monikulttuurisia asiakkaita, kuin ohjaajat, joiden ohjauksessa oli havaittavissa pelkästään psykodynaaminen tai kognitiivis-behavioraalinen orientaatio. Interkulttuurisessa orientaatioissa työntekijältä vaaditaan herkkyyttä ja ymmärrystä. (Taulukko 17.) Nummelan (2005, 45) mukaan interkulttuurisesti pätevän ihmisen taitoihin kuuluu esimerkiksi taito olla kriittinen ja nähdä ja ymmärtää asioita monesta eri näkökulmasta sekä taito asettua toisen asemaan ja tuntea myötätuntoa (Talib et al. 2004, 171; Lamberg 2008, 16). Työntekijän toiminta on maahanmuuttajan tukemista toimintaan ja osallisuuteen tarvittaessa kädestä pitäen auttamalla, tietoja antamalla sekä kuuntelemalla. Interkulttuurinen orientaatio voidaankin nähdä tietojen ja taitojen yhdistelmänä sekä herkkyytenä ja ymmärryksenä toimia monikulttuurisissa ympäristöissä. (Taulukko 17.) Syyrakin (2005, 20) mukaan monikulttuurinen orientaatio ei ole mitään valmiiksi olemassa olevaa, vaan se on kehittyvä taito.

Aikaisempien tutkimusten mukaan ohjaajan käyttämän orientaation valintaan vaikuttaa ohjaajan henkilökohtaiset ja ammatilliset kehityskokemukset sekä koulutus (esim. Patterson et al. 1971; Trembley et al. 1986; Walton 1978; Sundland 1977; Murdock et al. 1998; Norcross ja Prochaska 1983; Poznanski & McLennan 2003). Interkulttuurisen kompetenssin kehitys on kasvuprosessi (Jokikokko 2002, 86) ja ammattikäytännöt muotoutuvat hankitun koulutuksen ja henkilökohtaisen kasvun kautta. Kulttuurien välisen kompetenssin osa-alueet ovat kytkeytyneet voimakkaasti toisiinsa ja ne kehittyvät rinnakkain. Asenteiden, taitojen ja tietojen avulla on mahdollista kehittää kulttuurien välisen työn toiminnallisia valmiuksia. (Hammar-Suutari 2006, 71; Jokikokko 2002, 87; Soilamo 2008, 73; Rätty 2009,18; Salo-Lee 2005, 131; Suh 2004,97.)

Analysoin nettikyselyaineistosta faktorianalyysin avulla, millaisia ammatillisia taitoja esiintyy työntekijöiden ammattikäytännöissä, sillä työntekijöiden ohjauksessa valitsemat orientaatiot näkyivät heidän käyttämissään työmenetelmissä.

Faktorianalyysin avulla muodostamani tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden ammattikäytäntöihin liittyvät taidot olen kuvannut oheisessa taulukossa (18). Olen esittänyt väittämien faktorilataukset kuhunkin neljään faktoriin. Nimesin faktorit vahvimpien latausten antamien viitteiden mukaan. Latauksen suuruus määrittää, kuinka paljon faktorin avulla voidaan selittää havaitun väittämän vaihtelua. Muuttuja latautuu faktorilla sitä vahvemmin, mitä lähempänä itseisarvo on arvoa yksi. Faktorin selitysosuus ilmaisee, kuinka suuren osan faktori kykenee selittämään kaikkien mallissa mukana olevien väittämien hajonnasta. Koko faktorianalyysin selitysvoima saadaan laskemalla yhteen faktorien selitysosuudet. Tässä faktorianalyysissä koko faktorin selitysvoima on 42,61 %. Ammatillisiin taitoihin sain faktorianalyysin tuloksista neljä faktoria, jotka nimesin seuraavasti: osaamisen tunnistaminen (faktori 1), luottamus (faktori 2), ohjaustieto (faktori 3) ja ohjaustaito (faktori 4) (Taulukko 18).

Taulukko 18. Ohjaajien ammattikäytäntöihin liittyvät ammatilliset taidot, varimax-rotatoitu latausmatriisi

Faktorit	F1 Osaamisen tunnistami- nen	F2 Luottamus	F3 Ohjaustieto	F4 Ohjaustaito	h ²
Faktori 1 "Osaamisen tunnistaminen"					
Työperäinen maahanmuuttaja osaa hyvin kertoa osaamisestaan	,814				,688
Palumuuttaja osaa hyvin kertoa osaamisestaan	,749				,601
Perhesyistä muuttava osaa hyvin kertoa osaamisestaan	,748				,605
Pakolainen osaa hyvin kertoa omasta osaamisestaan	,482				,332
Faktori 2 "Luottamus"					
Koen, että maahanmuuttaja luottaa minuun		,856			,736
Koen, että maahanmuuttaja arvostaa työtäni		,691			,536
Ohjaustilanteessa onnistuu dialoginen vuorovaikutus		,549			,344
Luottamuksen rakentaminen ohjaustilanteessa on helppoa		,437			,333
Faktori 3 "Ohjaustieto"					
Työpolun tai koulutuksen löytäminen maahanmuuttajalle on helppoa			,600		,500
Maahanmuuttajille on tarjolla koulutusta ja työpaikkoja			,543		,349
Maahanmuuttaja voi kertoa minulle vaikeistakin asioista			,360		,268
Maahanmuuttajan ohjaus on tarpeeksi pitkäkestoista			,347		,252
Tiedän, mihin koulutukseen/työhön voin maahanmuuttajan ohjata			,333		,177
Faktori 4 "Ohjaustaito"					
Käytän ohjauksessa yhteistä mahdollista kieltä maahanmuuttajan kanssa				,751	,584
Maahanmuuttajan ohjaus vaatii kärsivällisyyttä				,543	,310
Yhteisen kielen puuttuminen vaikeuttaa ohjaustilanteessa vuorovaikutusta maahanmuuttajan kanssa				,466	,380
Maahanmuuttaja tarvitsee konkreettista ohjausta				,461	,247
Ominaisarvo	2,907	2,137	1,293	,906	
Yhtälösosius	17,10 %	12,57 %	7,61 %	5,33 %	

Faktorissa 1, "Osaamisen tunnistaminen", latautuivat maahanmuuttajan Suomeen tulon syyn mukaiset väittämät. Faktorin sisäinen yhteneväisyys oli melko korkea, joten sen voidaan tulkita mittaavan yhtä ja samaa muuttujaa. Myös tämän faktorin väittämien keskinäinen Cronbachin α :n arvo, joka mittaa sisäistä yhdenmukaisuutta oli $0,742 > 0,60$. Tässä faktorissa väittämistä vaikutti vahvimmin väittämä: "Työperäinen maahanmuuttaja osaa hyvin kertoa osaamisestaan". Myös paluumuuttajan ja perhesyistä muuttavan oman osaamisen kertominen latautui lähes yhtä suurena, kun taas pakolaisten osalta lataus oli pienempi. Pakolaiset ovat hyvin heterogeeninen ryhmä, jossa ihmisten koulutustausta on erilainen. Osa pakolaisista on korkeasti koulutettuja, kun taas osa saat-
taa olla luku- ja kirjoitustaidottomia. Myös pakolaisten vaikeat kokemukset saat-
tavat näkyä ohjauksessa.

Faktorissa 2, "Luottamus" latautui neljä väittämää. Näistä väittämistä vaikutti vahvimmin väittämä, että työntekijä kokee maahanmuuttajan luottavan häneen ja arvostaa hänen tekemäänsä työtä. Tähän faktoriin latautuivat myös seuraavat väittämät: "Ohjaustilanteessa onnistuu dialoginen vuorovaikutus" ja "Luottamuksen rakentaminen ohjaustilanteessa on helppoa". Tässä faktorissa sisäinen yhteneväisyys oli melko hyvä (Cronbachin $\alpha=0,685 > 0,60$), joten tämä faktori mittaa samaa latenttia muuttujaa. Ohjauksen kompetenssina luottamuksen saaminen ohjaussuhteessa on tärkeää. Mátyásin (2013) mukaan luottamuksellisen suhteen rakentaminen ohjattavan kanssa on tärkeää, koska uudessa kulttuurissa ohjaaja saattaa olla ainoa henkilö, jolle maahanmuuttaja voi kertoa ongelmistaan. Jos ohjaustilanteessa työntekijän ja maahanmuuttajan välille on kehittynyt luottamuksellinen suhde, niin tällöin maahanmuuttaja voi kertoa työntekijöille vaikeistakin asioista, tarpeistaan ja tavoitteistaan. Ohjaajan avoimuus ja ystävällisyys voivat olla ratkaisevia siinä, kuinka ohjattava asennoituu ohjausprosessiin. (Lairion et al. 2001a, 137.) Voimavarakeskeisessä palveluohjausmallissa korostetaan asiakkaan ja työntekijän luottamuksellista suhdetta. Luottamuksen saaminen ei tarkoita, että päästäisiin kosketuksiin jonkin asiakkaan henkilökohtaisen asian takia, vaan että asiakkaan ja ohjaajan luoma yhteinen suhde on sellainen, jossa on toivoa ja mahdollisuus muutokseen. (Suominen & Tuominen 2007, 14; 32.) Tällöin työntekijä toimii asiakkaan kumppanina ja edunvalvojan, jolloin asiakkaan tukeminen sekä neuvonta ovat tärkeitä osatekijöitä.

Faktorissa 3, "Ohjaustieto" latautui viisi väittämää. Nämä väittämät liittyvät ohjaajan tietoon ja tiedon hankkimiseen siitä, mihin koulutukseen tai työhön maahanmuuttajan voi ohjata. Väittämistä vahvimmin vaikuttivat: "Työpolun tai koulutuksen löytäminen maahanmuuttajalle on helppoa" ja "Maahanmuuttajille on tarjolla koulutusta ja työpaikkoja". Tässä faktorissa oli osin paikannettavissa yleinen ja perinteinen sekä intensiivinen palveluohjausmalli. Hännisen (2007, 32) mukaan yleisessä tai perinteisessä palveluohjausmallissa ei korosteta asiak-

kaan ja ohjaajan välistä suhdetta, vaan ohjaajan tulee osata ja hallita palvelujärjestelmä, jotta hän voi ohjata asiakkaan tarpeenmukaisten palveluiden piiriin. Tässä faktorissa oli mukana myös väittämät: "Maahanmuuttaja voi kertoa minulle myös vaikeistakin asioista" ja "Maahanmuuttajan ohjaus on tarpeeksi pitkäkestoista". Mikäli ohjausprosessi on tarpeeksi pitkä, niin silloin voi olettaa, että maahanmuuttajan on helpompi kertoa ohjaajalle vaikeistakin asioista, jotka tässä saattavat vaikuttaa maahanmuuttajan mahdollisuuksiin saada koulutusta tai työllistyä. Jotta ohjaaja saa riittävät tiedot maahanmuuttajan tilanteesta ja osaamisesta, on ohjausprosessin oltava riittävän pitkä. Suomisen ja Tuomisen (2007, 33) mukaan intensiivinen palveluohjaus vaatii asiakkaan tukemista ja motivoimista sekä intensiivistä työtä, jos tilanne on vaikea. Ahmed et al. (2011, 19) mukaan työntekijällä täytyy olla kulttuurista tietämystä, jotta hän pystyy saavuttamaan kulttuurista kompetenssia. Ohjaajan on myös ymmärrettävä, kuinka etninen tausta ja kulttuuri saattavat vaikuttaa ohjattavan uravalintaan, avun etsintään ja ohjausmenetelmien sopivuuteen. Esimerkiksi kokemukset pakolaisuudesta ja rasismista ovat usein vaikeita ja voivat vaikuttaa ohjausprosessiin. (Sue et al. 1992; 1996; Puukari & Launikari 2005, 27; Puukari 2013, 84–86 mukaan.) Tässä faktorissa sisäinen yhteneväisyys oli melko pieni (Cronbachin $\alpha=0,495<0,60$). Tämä saattaa johtua muuttujien vähäisestä määrästä (Metsämuuronen 2009, 107) tai siitä että väittämät latautuvat heikosti faktorille, jolloin kyseessä lienee split-loadings tyyppinen tapaus, jossa väittämä latautuu useammalle faktorille lähes yhtä voimakkaasti.

Faktorissa 4 "Ohjaustaito" faktorille latautui neljä väittämää, jotka kuvastavat ohjaajalta vaadittavaa taitoa olla kärsivällinen ja ohjata konkreettisissa asioissa, kun välttämättä ei ole yhteistä kieltä. Tässä faktorissa sisäinen yhteneväisyys oli melko pieni (Cronbachin $\alpha=0,417<0,60$). Myös tässä Cronbachin α :n arvon pienuus saattaa johtua muuttujien vähäisestä määrästä (Metsämuuronen 2009, 107). Faktorissa 4, "Ohjaustaito", vaikutti vahvimmin väittämä: "Käytän ohjauksessa yhteistä mahdollista kieltä maahanmuuttajan kanssa". Tälle faktorille latautuivat myös seuraavat muuttujat: "Maahanmuuttajan ohjaus vaatii kärsivällisyyttä" ja "Yhteisen kielen puuttuminen vaikeuttaa ohjaustilanteessa vuorovaikutusta maahanmuuttajan kanssa".

Faktoreista "Luottamus" ja "Ohjaustaidot" on paikannettavissa piirteitä psykodynaamisesta ja konstruktivistisesta orientaatiosta. Sekä psykodynaamisessa että konstruktivistisessä orientaatiossa keskustelulla on tärkeä rooli. Peavyn (1999) mukaan konstruktivisessa ohjauksessa keskustelulla on erityinen dialoginen luonne, jolloin pyritään saavuttamaan molemminpuolinen ymmärrys ja kuuntelulla on keskustelussa keskeinen osa. Tällöin työntekijä kuuntelee empaattisesti ja pyrkii ymmärtämään ihmistä hänen omasta viitekehyksestään lähtien. Sosiodynaamiselle ohjausteorialle on tyypillistä, että se korostaa ohjaajan ja ohjattavan yhteistyötä, jossa pyritään luottamuksellisen ja kunnioittavan ilmapiiirin ylläpitämiseen. (Mátyás 2013.)

Tässä tutkimuksessa faktorista 3 "Ohjaustieto" ja faktorista 4 "Ohjaustaito" löydetyt kompetenssiulottuvuudet ovat osittain samoja kuin Suen, Arredondon ja McDavisin (1992) monikulttuurisen ohjauksen kompetenssimallissa sekä useissa monikulttuurisen ohjauksen kompetenssien määrittelyihin liittyvissä ulottuvuuksissa (vrt. Jokikokko 2002; Sodowski et al. 1994; Koivumäki et al. 2005; Stier 2003; Rätty 2002). Kuten Suen, Arredondon ja McDavisin (1992) kehitemässä monikulttuurisen ohjauksen MCC- kompetenssimallissa, niin myös tässä tutkimuksessa faktoreista löydettyjen kompetenssiulottuvuuksien kautta tuli esiin, että ohjaajan täytyy olla tietoinen erilaisten ohjauskäytäntöjen sopivuudesta kulttuurisesti erilaisille ohjattaville. Ohjaajan täytyy myös tuntea valmiuksiensa ja asiantuntemuksensa rajat. Hackneyn ja Gormierin (1996, 15–21) mukaan ohjaajan tulee olla tietoinen omista tarpeistaan, auttamismotiiveistaan, tunteistaan, sekä henkilökohtaisista vahvuuksistaan, heikkouksistaan ja puolustuskeinoistaan. Kehittäessään itsetiedostustaan ohjaaja pystyy näkemään asiat objektiivisemmin ja välttämään "sokeita pisteitä". Kaikkein työhön kuuluu emotionaalis-rationaalinen ulottuvuus, joka näkyy työntekijän taitona tunnistaa ja käyttää omia, toisten ihmisten ja yhteisöllisiä tunteita moraalisena vahvuutena ammattitöössään. (Rikkinen 1996.) Tunteiden käsittely on kaiken hallitsemisen ydin. Henkilöt, jotka ovat yleensä taitavia tarkkailemaan omia tunneilmauksiaan, pysyvät hyvin perillä toisten reaktioista ja pystyvät siten jatkuvasti hienosäätämään käytöstään siten, että sillä on haluttu vaikutus. (Goleman 1995.)

Monikulttuuristen taitojen, tietojen ja tietoisuuden lisäksi Sodowskin et al. (1994) ohjauskompetenssimalliin kuuluu monikulttuurinen ohjaussuhde, joka tämän tutkimuksen faktoriulottuvuuksissa tuli esiin faktorissa 2 "Luottamus". Toimiakseen ohjaussuhde tarvitsee luottamuksen ohjaajan ja ohjattavan kesken. Faktorissa 4 "Ohjaustaidot" oli paikannettavissa osin samoja ulottuvuuksia kuin Koivumäki et al. (2005) määrittelemässä monikulttuurisen ohjauksen kompetenssimallissa, josta löytyy seuraavat kompetenssit: 1) perusfilosofia, 2) vuorovaikutustaidot, 3) keinovalikoima, 4) ohjauksellinen ja 5) kulttuurinen osaaminen.

Tässä faktorianalyysissa esiin tulleissa faktoreissa oli paikannettavissa myös Minttu Rädyn (2002) määrittelemiä maahanmuuttajien kanssa työskentelevän työntekijöiden ammatillisia valmiuksia kuten kulttuurinen sensitiivisyys, kyky kohdata ja kommunikoida. Maahanmuuttajien ohjaus vaatii ohjaajilta kärsivällisyyttä ja aikaa, sillä ohjaajan on autettava ohjattavaa määrittämään ohjaustilanteeseen liittyviä päämääriä ja odotuksia ymmärtämään laillisia oikeuksia sekä antamaan tietoa omista lähestymistavoistaan (Sue et al. 1992; 1996; Puukari 2013, 84–86).

Eri vastaajaryhmien sijoittumista faktoreiden suhteen tarkastelin käyttäen hyväksi faktoripisteitä. Sukupuolen mukaan tarkasteltuna naisille näytti olevan miehiä tärkeämpää luottamus (faktori 2), ohjaustieto (faktori 3) ja ohjaustaito

(faktori 4) kun taas miehille naisia tärkeämpää oli osaamisen tunnistaminen (faktori 1) (Taulukko 19). Tähän tulokseen voi vaikuttaa se, että vastaajissa miehiä oli mukana vähän. Etan neliö kuvaa kuinka paljon selitettävän muuttujan vaihtelusta pystytään selittämään selittävän muuttujan avulla. Tässä analyysissä kaikkien faktoreiden osalta etan neliö oli hyvin lähellä nollaa, joten kovin suuria eroja ei sukupuolten välillä näyttänyt kuitenkaan olevan. (Taulukko 19.)

Taulukko 19. Ohjaajan ammattikäytäntöihin liittyvät ammatilliset taidot faktorit, sukupuoli: keskiarvotaulukko

Sukupuoli		Faktori 1 Osaamisen tunnistaminen	Faktori 2 Luottamus	Faktori 3 Ohjaustieto	Faktori 4 Ohjaustaito
Mies	Mean	-,0542	,3773	,4622	,1663
	N	12	12	12	12
	Std. Deviation	,6725	1,0129	1,2207	1,0875
Nainen	Mean	,0107	-,0742	-,0091	-,0327
	N	61	61	61	61
	Std. Deviation	,9594	,8759	,7305	,7998
Eta Squared		,001	,034	,001	,008

Tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden äidinkielen mukaan tarkasteltuna suomea äidinkielenään puhuville näytti olevan tärkeämpää ammatillisissa taidoissa tiedollinen osaaminen eli ohjaustieto (faktori 3), kun taas ruotsia äidinkielenään puhuville tärkeämpää oli osaamisen tunnistaminen (faktori 1) ja ohjaustaito (faktori 4). Jotakin muuta kieltä äidinkielenään puhuville tärkeämpää oli luottamus (faktori 2). Tässä analyysissä kaikkien faktoreiden osalta etan neliö oli hyvin lähellä nollaa, joten merkitseviä eroja eri äidinkieltä puhuvien välillä ei näyttäisi kuitenkaan olevan. Tutkimukseen osallistuneiden koulutuksen osalta opisto tai alemman koulutuksen suorittaneet pitivät tärkeämpänä osaamisen tunnistamista (faktori 1), kun taas opistotasaisen tutkinnon suorittaneet pitivät luottamusta (faktori 2) ja ohjaustaitoa (faktori 4) tärkeimpinä. Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet pitivät ohjaustietoa (faktori 3) tärkeimpänä. Myös tässä analyysissä kaikkien faktoreiden osalta etan neliö oli hyvin lähellä nollaa, joten merkitseviä eroja työntekijöiden ammatillisen koulutuksen osalta ei kuitenkaan ollut.

Työpaikan mukaan tarkasteltuna työvoimahallinnossa näytti olevan tärkeimpiä osaamisen tunnistaminen (faktori 1), ohjaustieto (faktori 3) ja ohjaustaito (faktori 4) kun taas aikuiskoulutuksessa tärkeintä oli luottamus (faktori 2) (Taulukko 20). Tarkasteltaessa työvoimahallinnon ja aikuiskoulutuksen työntekijöiden antamien vastausten keskiarvoja voidaan todeta, että aikuiskoulutuksessa ($n=35$, keskiarvo $-0,2392038$) pidettiin luottamusta tärkeämpänä kuin työvoimahallinnossa ($n=36$, keskiarvo $0,2031620$). Vastaavasti tietoa pidettiin tärke-

ämpänä työvoimahallinnossa (n=36, keskiarvo -0,1900370) kuin aikuiskoulutuksessa (n=35, keskiarvo 0,1920358) (Taulukko 20). Tämän tuloksen mukaan näyttäisi siltä, että aikuiskoulutuksessa nähdään ensisijaisen tärkeäksi luottamuksellisen ohjaussuhteen luominen maahanmuuttajan kanssa.

Taulukko 20. Ohjaajan ammattikäytäntöihin liittyvät ammatilliset taidot faktorit, työpaikka: keskiarvotaulukko (lihavoinnilla merkittyjen muuttujien keskiarvoissa on tilastollisesti merkittävä ero T-testin mukaan)

Työpaikka		Faktori 1 Osaamisen tunnistaminen	Faktori 2 Luottamus	Faktori 3 Ohjaustieto	Faktori 4 Ohjaustaito
Työvoimatoimisto	Mean	-,0688	,2032	-,1900	-,0643
	N	36	36	36	36
	Std. Deviation	,8980	,9521	,9341	,6909
Aikuis- ja täydennyskoulutus	Mean	,0623	-,2392	,1920	,0770
	N	35	35	35	35
	Std. Deviation	,9291	,8324	,6690	1,0074
Eta Squared		,005	,059	,054	,007

T-testin mukaan tilastollisesti merkitsevä ero ($p=0,041<0,05$) löytyi työpaikkojen välillä summamuuttujasta, joka käsitteli luottamusta. Samoin tilastollisesti lähes merkitsevä ero ($p=0,051>0,050$) löytyi summamuuttujassa, joka käsitteli ohjaustietoa. Yksisuuntaisen varianssianalyysin F -merkitsevyystestin mukaan työpaikkojen välillä oli tilastollisesti merkitseviä eroja luottamuksen (faktori 2) ($F=4,334$ ja $p=0,041<0,05$) ja lähes merkitsevä ero ohjaustiedon (faktori 3) ($F=3,907$ ja $p=0,052>0,05$) osalta. Molempien summamuuttujien kohdalla oli $F > 1$ ja merkitsevyystestin p-arvo oli luottamuksen (faktori 2) osalta 0,041 ($<0,05$) ja ohjaustiedon (faktori 3) osalta 0,052 ($>0,05$).

Myös etan neliöitä tarkasteltaessa tuli esille, että summamuuttujan luottamus etan neliö (0,059) oli lähempänä arvoa yksi kuin nolla, joten faktorin 2 "Luottamuksen" osalta eroja työpaikkojen välillä näytti olevan. Faktorianalyysissä muodostuneista summamuuttajista faktorin 1 "Osaamisen tunnistaminen" ja faktorin 2 "Luottamus" väittämien keskinäinen Cronbachin $\alpha > 0,60$, joten näiden summamuuttujien yhteneväisyys oli riittävän suuri ja niitä voi käyttää analyyseissä tavallisen muuttujan tavoin.

Yksisuuntaista varianssianalyysiä apuna käyttäen ei luottamuksen tai tiedon osalta ikäryhmien välillä löytynyt tilastollisesti merkitsevää eroa. Ammatillisen koulutuksen mukaan tarkasteltuna osaamisen tunnistamista pitivät tärkeimpänä opisto tai alemman koulutuksen suorittaneet (n=17, keskiarvo -0,4762). Luottamusta ja ohjaustaitoa pitivät tärkeimpänä opistotutkinnon suorittaneet (n=7,

keskiarvot -0,1074 ja -0,2317). Ohjauksessa tarvittavaa tietoa pitivät tärkeimpänä ammattikorkeakoulun suorittaneet (n=15, keskiarvo -0,1086). (Taulukko 21.)

Taulukko 21. Osaamisen tunnistaminen, ammatillinen koulutus: keskiarvotaulukko (lihavoinnilla merkittyjen muuttujien keskiarvoissa on tilastollisesti merkittävä ero varianssi-analyysin mukaan)

Ammatillinen koulutus		Faktori 1 Osaamisen tunnistaminen	Faktori 2 Luottamus	Faktori 3 Ohjaustieto	Faktori 4 Ohjaustaito
Opisto tai alempi	Mean	-,4761	-,0658	-,0681	-,0791
	N	17	17	17	17
	Std. Deviation	,7945	,8563	1,1667	,5518
Opisto	Mean	-,0386	-,1074	,0258	-,2317
	N	7	7	7	7
	Std. Deviation	,8536	,9432	,6899	,4568
Ammattikorkeak.	Mean N	,5578	,0472	-,1086	,2803
	N	15	15	15	15
	Std. Deviation	,6706	1,1093	,9645	,8957
Korkeakoulututk.	Mean	,0497	,0032	,0777	-,0268
	N	32	32	32	32
	Std. Deviation	,9478	,8851	,5746	1,0243
Eta Squared		,160	,003	,009	,033

T-testin mukaan tilastollisesti merkitsevä ero ($p=0,037<0,05$) löytyi ammatillisen koulutuksen välillä summamuuttujasta, joka käsitteli osaamisen tunnistamista. Osaamisen tunnistamisen osalta yksisuuntaisessa varianssi-analyysissä tilastollisesti merkitsevä ero tuli esiin ammatillisen koulutuksen kohdalla summamuuttujassa, jossa kuvattiin osaamisen tunnistamista ($F=4,256>1$ ja $p=0,008 < 0,05$). Koska yksisuuntaisen varianssi-analyysin mukaan summamuuttujassa "Osaamisen tunnistaminen" oli ammatillisen koulutuksen kohdalla eroja, niin tarkastelin parivertailuja Post Hoc -testillä. Homogeneity of Variances -testin perusteella tämän muuttujan ryhmien varianssi oli yhtä suuri ($p=0,812>0,05$). Koska Homogeneity of Variances -testin mukaan varianssi oli yhtä suuri, niin sen vuoksi Post Hoc -testin tuloksia luetaan taulukosta Tukeyn kohdalta. Tällöin osaamisen tunnistamisen osalta taulukosta tarkasteltuna tilastollisesti merkitsevä ero löytyi opistotasaisen- tai alemman- ja ammattikorkeakoulutuksen käyneiden työntekijöiden välillä ($p=0,006<0,05$). Opistotasaisen tai alemman koulutuksen käyneille työntekijöille osaamisen tunnistaminen oli tärkeämpää kuin ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneille työntekijöille. (Taulukko 22.)

Taulukko 22. Osaamisen tunnistaminen, ammatillinen koulutus: Post Hoc -testin tuloksia (tilastollisesti merkitsevät selittäjät lihavoitu)

Dependent Variable Sig.	(I) Ammatillinen koulutus	(J) Ammatillinen koulutus	Mean Difference (I-J)	Std. Error	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Faktori 1 Osaamisen tunnistaminen	Tukey HSD	Opisto tai alempi	Opistotutkinto	.3825	-1.1753	.8404
			Ammattikorkeak.	.3017	-1.0339*	-2.389
		Opistotutkinto	Korkeakoulut.	.2556	.178	.14776
			Opisto tai alempi	.3825	-8404	1.1754
		Ammattikorkeak.	Ammattikorkeak.	.3899	-1.8937	.1609
			Korkeakoulut.	.3554	-1.2947	.5781
		Ammattikorkeak.	Opisto tai alempi	.3017	.006	.2389
			Opistotutkinto	.3899	-1.609	1.8937
		Korkeakoulut.	Korkeakoulut.	.2664	.235	1.2104
			Opisto tai alempi	.2556	-1478	1.1993
		Opistotutkinto	Opistotutkinto	.3554	.745	1.2947
			Ammattikorkeak.	.2668	.235	.1941
	Dunnett T3	Opisto tai alempi	Opistotutkinto	.3758	-1.3575	1.0225
			Ammattikorkeak.	.2591	-1.7606	-3072
		Opistotutkinto	Korkeakoulut.	.2553	-1.2322	.1806
			Opisto tai alempi	.3758	-1.0225	1.3575
		Ammattikorkeak.	Ammattikorkeak.	.3662	-2.0474	.3146
			Korkeakoulut.	.3635	-1.5328	.8162
		Ammattikorkeak.	Opisto tai alempi	.2591	.3072	1.7606
			Opistotutkinto	.3662	-3146	2.0474
		Korkeakoulut.	Korkeakoulut.	.2409	-1.589	1.1752
			Opisto tai alempi	.2553	-1.806	1.2322
		Opistotutkinto	Opistotutkinto	.3656	-.8162	.15328
			Ammattikorkeak.	.2409	-1.1752	.1589

Työntekijöiden ammattikäytäntöihin, ammattitaitoon ja osaamiseen vaikuttaa heidän saama koulutus. Kvalitatiivisen tutkimusaineiston mukaan ohjaaja tarvitsee koulutusta ja työkokemusta. Neville et al. (1996) mukaan ohjaajien saama monikulttuurinen koulutus lisää ohjaajien tietoja ja taitoja sekä kulttuurien välistä kompetenssia (Constantine 2001, 367). Täydennyskoulutuksen avulla ohjaaja voi joustavasti ylläpitää asiantuntijuutta ja ammatillista osaamista muuttuvien tehtävien ja toimintaympäristön vaatimusten mukaisesti (Hämäläinen 1996, 3). Tutkimukseen osallistuneet työntekijät pitivät tärkeänä, että heillä on mahdollisuus saada täydennyskoulutusta, sillä Talibin (1999, 241) tutkimuksen mukaan koulutuksen ja kokemuksen puute lisäävät opettajien turhautuneisuuden tunteita. Monikulttuurisen ohjauksen kompetenssimallin (Sue et al. 1992; 1996) mukaan ohjaajan taitoihin kuuluu hyödyntää koulutusta kyetäkseen paremmin ja tehokkaammin ohjaamaan erilaisista kulttuureista tulevia ohjattavia.

Ammatillisen koulutuksen merkityksen ammattikäytäntöihin ja ammattitaidon sekä osaamisen kehittymiseen koki 36 % (n=62) vastaajista suureksi. Vastaajilta tiedusteltiin myös, mikä merkitys ammattikäytäntöihin, ammattitaidon ja osaamisen kehittymiseen on esimiehillä, työkavereilla omassa työyhteisössä ja kollegoilla muissa työyhteisöissä. Vastaajista 13 % (n=23) oli sitä mieltä, että esimiehiltä opituilla työtavoilla ja taidoilla oli suuri merkitys ja puolet vastaajista (n=86) arvioi, että esimiehiltä opituilla työtavoilla ja taidoilla on jonkin verran merkitystä. Suurin merkitys ammattikäytäntöihin, ammattitaidon ja osaamisen kehittymiseen oli työkavereilta omasta työyhteisöstä opituilla työtavoilla ja taidoilla. Vastaajista yli puolet 62 % (n= 106) koki, että opittuihin työtapoihin ja taitoihin työkavereilla on suuri merkitys. Työyhteisössä opitut työtavat ja taidot eivät poista kouluttautumisen merkitystä. Eräs nettikyselyyn vastaajista ilmaisi asian, että ”työkaverin ohjaus ei ole riittävää koulutusta.” Tutkimukseen osallistuneet työntekijät kertoivat, että tarvittaessa myös toisten työyhteisöjen kollegoilta kysytään neuvoja. Vastaajista lähes puolet (43 %, n=73) oli sitä mieltä, että toisen työyhteisön kollegoilla on suuri merkitys ammattikäytäntöjen, ammattitaidon ja osaamisen kehittämisessä. Työorganisaatioittain tarkasteltuna ei tullut esille suuria eroavuuksia.

Elämäkokemuksen merkitys ammattikäytäntöjen, ammattitaidon ja osaamisen kehittymiseen on suuri. Kyselyyn vastaajista 80 % (n= 137) oli sitä mieltä, että elämäkokemuksella on suuri merkitys ja loput 20 % (n=20), että sillä on jonkin verran merkitystä. Työpaikoittain tarkasteltuna työvoimahallinnon työntekijöistä 71 % (n=55) ja aikuiskoulutuksen työntekijöistä 87 % (n=82) koki, että elämäkokemuksella on suuri merkitys ammattitaidon ja osaamisen kehittymiseen monikulttuurisessa ohjauksessa. Tutkimukseen osallistuneet pitivät kiinnostusta hankkia tietoa vieraista kulttuureista myös hyvin tärkeänä oman ammattitaidon ja osaamisen kehittymiselle työskennellessä maahanmuuttajien kanssa.

Myös työkokemusta maahanmuuttajatyöstä vastaajat pitivät hyvin tärkeänä ammattikäytäntöjen, ammattitaidon ja osaamisen kehittymiselle. Vastaajista kolme neljäsosaa (76 %) oli sitä mieltä, että työkokemuksella on suuri merkitys. Myös teemahaastatteluihin tuli esiin kokemuksen merkitys maahanmuuttajien ohjauksessa. Kuten eräs haastateltava asian ilmaisi.

Haastateltava: Jos on tämmösiä ennakoluuloja ja asenteita syvällä, niin siitä ei tuu hyvää ohjaajaa, vaikka minkälaista koulutusta kävis. Et musta ei niinkään se koulutus, miusta se on se käytäntö sitten mikä... koska ihmiset on erilaisia, niin koulutukseen ei voi niinku samaa muottia laittaa, että se on käytännön työnteon ja kokemuksen kautta. (Työvoimahallinto)

Varianssianalyysin mukaan tarkasteltuna naiset pitivät tärkeimpinä ammatillisesta koulutuksesta, esimiehiltä opittuja työtapoja ja taitoja, kollegoilta muista työyhteisöistä opittuja tapoja ja taitoja, työpaikan järjestämää täydennyskoulutusta ja elämänkokemusta. Miehet pitivät tärkeimpinä työkavereilta omassa työyhteisössä opittuja työtapoja ja taitoja, työkokemusta maahanmuuttajatyöstä ja kiinnostusta hankkia tietoa vieraista kulttuureista. Miesten vähäinen määrä (n=19) tutkimuksessa on voinut vaikuttaa tulokseen. Tarkastin tuloksen vielä etan neliö avulla ja koska etan neliöt on hyvin lähellä nollaa, niin tällöin kovin suuria eroja ei sukupuolten välillä näyttäisi tämän mukaan kuitenkaan olevan. (Taulukko 23.)

Taulukko 23. Ammattikäytäntöjen, ammattitaidon ja osaamisen kehittyminen, sukupuoli: keskiarvotaulukko

Sukupuoli		Ammatillinen koulutus	Esimiehiltä opitut tavat ja taidot	Työkavereilta opitut tavat	Kollegoilta muista työyhteisöistä opit	Työpaikan järjestämä täydennyskoulutus	Työkokemus maahanmuuttajatyöstä	Elämäkokemus	Kiinnostus hankkia tietoa vierasta kulttuureista
Mies	Mean	1,8421	2,4444	1,3684	1,7368	1,9412	1,2105	1,2105	1,3158
	N	19	18	19	19	17	19	19	19
	Std. Deviation	,6882	,7048	,5973	,5619	,7476	,4188	,4188	,4776
Nainen	Mean	1,6781	2,1528	1,4200	1,6000	1,8252	1,2781	1,2039	1,3267
	N	146	144	150	150	143	151	152	150
	Std. Deviation	,5865	,6512	,5708	,5908	,7346	,5311	,4043	,5116
Eta Squared		,008	,019	,001	,005	,002	,002	,000	,000

Taulukko 24. Ammattikäytäntöjen, ammattitaidon ja osaamisen kehittyminen, työpaikka: keskiarvotaulukko (lihavoimilla merkittyjen muuttujien keskiarvoissa on tilastollisesti merkittävä ero T-testin mukaan)

Työpaikka		Ammatillinen koulutus	Esimiehiltä opitut tavat ja taidot	Työkavereilta opitut tavat	Kollegoilta muista työyhteisöistä opit	Työpaikan järjestämä täydennyskoulutus	Työkokemus maahanmuuttajatyöstä	Elämäkokemus	Kiinnostus hankkia tietoa vierasta kulttuureista
Työvoimahallinto	Mean	1,8553	2,1351	1,4342	1,5844	1,7639	1,2597	1,2857	1,3636
	N	76	74	76	77	72	77	77	77
	Std. Deviation	,5820	,6889	,6395	,5927	,7218	,4974	,4547	,5106
Aikuiskoulutus	Mean	1,5618	2,2360	1,3978	1,6630	1,9318	1,2796	1,1277	1,2935
	N	89	89	93	92	88	93	94	92
	Std. Deviation	,5830	,6400	,5137	,5981	,7396	,5390	,3355	,5036
Eta Squared		,060	,006	,001	,004	,013	,000	,039	,005

Työntekijöiden perus- tai ammatillisen koulutuksen osalta ei tutkimuksessa tullut esiin tilastollisesti merkitseviä eroja. Työpaikan mukaan tarkasteltuna havaitaan, että aikuiskoulutuksessa pidetään tärkeimpinä ammatillista koulutusta, työkavereilta opittuja tapoja ja taitoja, elämäkokemusta sekä kiinnostusta hankkia tietoa vieraista kulttuureista kuin työvoimahallinnossa. Työvoimahallinnossa tärkeimpinä pidettiin esimiehiltä opittuja taitoja, kollegoilta muista työyhteisöistä opittuja tapoja ja taitoja sekä työpaikan järjestämää täydennyskoulutusta ja työkokemusta maahanmuuttajatyöstä kuin aikuiskoulutuksessa. Kun tarkastin tuloksen etan neliön avulla, niin muuttujan ”Ammatillinen koulutus” etan neliö oli lähempänä arvo yksi kuin nolla. Tämän tuloksen mukaan suhtautumisessa ammatillisen koulutuksen merkitykseen ammattikäytäntöjen, ammattitaidon ja osaamisen kehittämisessä on työvoimahallinnossa ja aikuiskoulutuksessa tilastollisesti merkitsevä ero. Aikuiskoulutuksessa ohjaajan hankkiman ammatillisen koulutuksen merkitys nähtiin suurempana ammattikäytäntöjen, ammattitaidon ja osaamisen kehittämisessä kuin työvoimahallinnossa. Muiden muuttujien osalta etan arvo oli lähempänä nollaa, joten tilastollisesti merkitsevää eroa työpaikkojen osalta ei näissä muissa muuttujissa tullut esiin. (Taulukko 24.)

T-testin mukaan tarkasteltuna sukupuolten välillä ei ollut havaittavissa tilastollisesti merkitsevää eroa. Työpaikkojen osalta tilastollisesti merkitsevä ero oli havaittavissa seuraavien muuttujien kohdalla: ”Ammatillinen koulutus” ($p=0,002<0,05$) ja ”Elämäkokemus” ($p=0,012<0,05$). Tutkittaessa kyselyyn osallistuneiden työntekijöiden vastausten keskiarvoja, voidaan havaita, että aikuiskoulutuksessa ($n=89$, keskiarvo 1,5618) pidettiin tärkeämpänä ammatillista koulutusta kuin työvoimahallinnossa ($n=76$, keskiarvo 1,8553). Myös elämäkokemus nähtiin aikuiskoulutuksessa ($n=94$, keskiarvo 1,1277) tärkeämpänä kuin työvoimahallinnossa ($n=77$, keskiarvo 1,2857). (Taulukko 24.)

Ikäryhmittäin tarkasteltuna alle 35 -vuotiaat pitivät tärkeimpänä ammatillista koulutusta ($n=28$, keskiarvo 1,5000), esimiehiltä opittuja taitoja ($n=27$, keskiarvo 1,4600) ja kiinnostusta hankkia tietoa vieraista kulttuureista ($n=27$, keskiarvo 1,222). Kollegoilta muista työyhteisöistä hankittuja taitoja ($n=42$, keskiarvo 1,4762) pitivät tärkeimpänä 35–45 -vuotiaat työntekijät. Yli 56 -vuotiaat työntekijät pitivät tärkeimpänä elämäkokemusta ($n=30$, keskiarvo 1,0667), työkokemusta maahanmuuttajatyöstä ($n=30$, keskiarvo 1,1667) ja työpaikan järjestämää täydennyskoulutusta ($n=29$, keskiarvo 1,7241). (Taulukko 25.)

Ikäryhmittäin tarkasteltuna yksisuuntaisen varianssianalyysin mukaan eroja oli havaittavissa muuttujien ”Työkavereilta opitut työtavat ja taidot” ($F=2,768>1$ ja $p=0,044<0,05$) sekä ”Elämäkokemus” osalta ($F=6,499>1$ ja $p=0,000<0,05$).

ulukko 25. Ammattikäytäntöjen, ammattitaidon ja osaamisen kehittymisen, ikä: keskiarvotaulukko (tilastollisesti merkitsevät selittäjät lihavoitu)

Ikä		Ammatillinen koulutus	Esimiehiltä opitut tavat ja taidot	Työkavereilta opitut tavat	Kollegoilta muista työyhteisöistä opit	Työpaikan järjestämä täydennys- koulutus	Työkokemus maahanmuut- taja työstä	Elämän- kokemus	Kiinnostus hankkia tietoa vieraista kulttuu- teista
Alle 35 -vuotta	Mean	1,5000	1,9259	1,2857	1,5357	1,9231	1,2857	1,4643	1,2222
	N	28	27	28	28	26	28	28	27
	Std. Deviation	,5773	,7808	,4600	,6929	,7442	,5345	,5079	,4237
36–45 -vuotta	Mean	1,8205	2,1905	1,2857	1,4762	1,8718	1,3571	1,1395	1,4186
	N	39	42	42	42	39	42	43	43
	Std. Deviation	,5064	,6339	,5078	,5055	,8006	,5329	,3506	,6261
46–55 -vuotta	Mean	1,8182	2,2909	1,3860	1,6667	1,9259	1,2807	1,1579	1,3393
	N	55	55	57	57	54	57	57	56
	Std. Deviation	,6409	,6575	,5592	,6075	,7734	,5902	,3679	,4777
Yli 56 -vuotta	Mean	1,6333	2,2963	1,6333	1,7931	1,7241	1,1667	1,0667	1,2333
	N	30	27	30	29	29	30	30	30
	Std. Deviation	,6149	,5417	,6687	,5593	,6489	,3790	,2537	,4302
Eta Squared		,046	,041	,051	,037	,010	,015	,112	,023

Koska yksisuuntaisen varianssianalyysin mukaan muuttujissa "Työkavereilta opitut työtavat ja taidot" sekä "Elämäkokemus" osalta oli työntekijöiden ikäryhmien suhteen eroja, niin tarkastelin parivertailuja Post Hoc -testillä. Homogeneity of Variances -testin perusteella muuttujien "Työkavereilta opitut tavat ja taidot" ($p=0,016<0,05$) ja "Elämäkokemus" ($p=0,000<0,05$) ryhmien varianssit olivat erisuuret. Tämän vuoksi Post Hoc -testin tuloksia luetaan taulukosta kohdasta Dunnett T3. Tällöin Post Hoc -testin tulostaulukosta kävi ilmi, että työkavereilta opittujen tapojen ja taitojen osalta ei kuitenkaan ollut havaittavissa tilastollisesti merkitsevää eroa ($p>0,05$) suhteessa työntekijöiden ikään. Elämäkokemuksen osalta ikäryhmä alle 35-vuotiaat erosi tilastollisesti merkitsevästi kaikista muista ikäryhmistä ($p<0,05$). Alle 35-vuotiaat eivät pitäneet elämäkokemuksesta niin merkittävänä tekijänä työntekijän ammattikäytäntöjen, ammattitaidon ja osaamisen kehittämisessä kuin muut ikäryhmät. (Taulukko 26.)

Kun vielä tarkastellaan muuttujien "Esimiehiltä opitut tavat ja taidot" sekä "Työkavereilta opitut tavat ja taidot" keskiarvoja ja hajontaa ikäryhmittäin, niin havaitaan, että keskiarvot nousivat ikäluokittain. Näyttäisi siltä, että iän myötä esimiehiltä ja työkavereilta omassa työyhteisössä opittujen työtapojen ja taitojen merkitys vähenee. (Taulukko 25.)

alukko 26. Ammattikäytäntöjen, ammattitaidon ja osaamisen kehittyminen, elämäntokokemus ja ikä: Post Hoc -testin tuloksia (tilastollisesti mer-
itsevät selittäjät lihavoitu)

Dependent Variable		(I) ikä	(J) ikä	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
Elämäntokokemus	Tukey HSD	Alle 35 -vuotiaat	36-45 -vuotiaat	.325*	.091	.003	.09	.56
			46-55 -vuotiaat	.306*	.086	.003	.08	.53
			Yli 56 -vuotiaat	.398*	.098	.000	.14	.65
		36-45 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	-.325*	.091	.003	-.56	-.09
			46-55 -vuotiaat	-.018	.076	.995	-.21	.18
			Yli 56 -vuotiaat	.073	.089	.846	-.16	.30
	Dunnnett T3	46-55 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	-.306*	.086	.003	-.53	-.08
			36-45 -vuotiaat	.018	.076	.995	-.18	.21
			Yli 56 -vuotiaat	.091	.084	.702	-.13	.31
		Yli 56 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	-.398*	.098	.000	-.65	-.14
			36-45 -vuotiaat	-.073	.089	.846	-.30	.13
			46-55 -vuotiaat	-.091	.084	.702	-.31	.13
	Tukey HSD	Alle 35 -vuotiaat	36-45 -vuotiaat	.325*	.110	.029	.02	.63
			46-55 -vuotiaat	.306*	.108	.040	.10	.60
			Yli 56 -vuotiaat	.398*	.107	.004	.10	.69
		36-45 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	-.325*	.110	.029	-.63	-.02
			46-55 -vuotiaat	-.018	.072	1.000	-.21	.18
			Yli 56 -vuotiaat	.073	.071	.883	-.12	.26
	Dunnnett T3	46-55 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	-.306	.108	.040	-.60	-.01
			36-45 -vuotiaat	.018	.072	1.000	-.18	.21
			Yli 56 -vuotiaat	.091	.067	.685	-.09	.27
		Yli 56 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	-.398	.107	.004	-.69	-.10
			36-45 -vuotiaat	-.073	.071	.883	-.26	.12
			46-55 -vuotiaat	-.091	.067	.685	-.27	.09

Työntekijöiden äidinkielen mukaan tarkasteltuna jotakin muuta kuin suomea tai ruotsia puhuvat olivat keskiarvotaulukon mukaan eniten samaa mieltä taulukossa esitettyjen muuttujien tärkeydestä. (Taulukko 27.) Tosin etan arvo oli lähempänä nollaa jokaisen muuttujan osalta, joten erot eivät kuitenkaan näyttäisi olevan merkitseviä. Työntekijöiden äidinkielen mukaan tutkittuna varianssianalyysin tuloksista kävi ilmi, että esimiehiltä opittujen tapojen tärkeydessä oli havaittavissa tilastollinen ero ($F=3,044>1$ ja $p=0,050=0,05$). Varianssien yhtäsuuruuden tarkistin Homogeneity of Variances -testillä. Testin mukaan varianssi oli yhtä suuri ($p=0,969>0,05$). Koska Homogeneity of Variances -testin mukaan varianssi oli yhtä suuri, niin silloin Post Hoc -testin tuloksia luetaan taulukosta kohdasta Tukey (Taulukko 28). Tällöin Post Hoc -testin tulostaulukosta kävi ilmi, että suomea äidinkielenään puhuvat ($p=0,039<0,05$) ja jotain muut kieltä äidinkielenään puhuvat erosivat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan. Varianssianalyysin mukaan niiden työntekijöiden ryhmä, jotka eivät puhu suomea tai ruotsia äidinkielenään kokivat esimiehiltä opitut työtavat ja taidot tärkeämpinä kuin suomen kieltä äidinkielenään puhuvat työntekijät.

Työntekijöiden peruskoulutuksen mukaan T-testillä tutkittuna tilastollisesti merkitsevä ero löytyi muuttujien "Ammatillinen koulutus" ($p=0,036<0,05$) ja "Työkavereilta opitut työtavat ja taidot" ($p=0,037<0,05$) osalta. Vertailtaessa kansakoulu- tai peruskoulupohjaisten työntekijöiden ja lukiotaustaisten työntekijöiden vastausten keskiarvoja voidaan todeta, että lukiotaustaiset työntekijät olivat muita enemmän sitä mieltä, että ammatillinen koulutus ($n=125$, keskiarvo 1,6640) ja työkavereilta opitut työtavat ja taidot ($n=129$, keskiarvo 1,3566) ovat tärkeitä (Taulukko 29).

ulukko 27. Ammattikäytäntöjen, ammattitaidon ja osaamisen kehittyminen, äidinkieli: keskiarvotaulukko (tilastollisesti merkitsevät selittäjät liha-
tu)

Äidinkieli		Ammatillinen koulutus	Esimiehiltä opitut tavat ja taidot	Työkavereilta opitut tavat	Kollegoilta muista työyhteisöistä opit	Työpaikan järjestämä täydennyskoulutus	Työkokemus maahanmuuttajatyöstä	Elämänkokemus	Kiinnostus hankkia tietoa vieraista kulttuureista
Suomi	Mean	1,7153	2,2254	1,4150	1,6463	1,8633	1,2703	1,1879	1,3514
	N	144	142	147	147	139	148	149	148
	Std. Deviation	,5873	,6457	,5715	,5945	,7441	,5163	,3919	,5199
Ruotsi	Mean	1,8571	2,1667	1,8571	1,5714	1,8571	1,2857	1,4286	1,1429
	N	7	6	7	7	7	7	7	7
	Std. Deviation	,6901	,7528	,6901	,5345	,6901	,4879	,5345	,3779
Joku muu	Mean	1,4545	1,7000	1,2727	1,2727	1,4545	1,0909	1,1818	1,0000
	N	11	10	11	11	11	11	11	10
	Std. Deviation	,6875	,6749	,4671	,4671	,6875	,3015	,4045	,0000
Eta Squared		,005	,020	,000	,010	,002	,000	,004	,021

Taulukko 28. Ammattikäytäntöjen, ammatitaidon ja osaamisen kehittyminen, esimiehiltä opitut työtavat ja taidot, äidinkieli: Post Hoc -testin tuloksia (tilastollisesti merkitsevät selittäjät lihavoitu)

Dependent Variable		(I) Äidinkieli	(J) Äidinkieli	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
Esimiehiltä opitut työtavat ja taidot	Tukey HSD	Suomi	Ruotsi	.5869	.2714	.975	Lower Bound	Upper Bound
			Joku muu	.5253*	.2130	.039	.0212	1.0295
		Ruotsi	Suomi	-.0587	.2714	.975	-.7009	.5836
			Joku muu	.4667	.3363	.350	-.3291	1.2624
		Joku muu	Suomi	-.5253*	.2130	.039	-1.0295	-.0212
			Ruotsi	-.4668	.3363	.350	-1.2624	.3291
	Dunnett T3	Suomi	Ruotsi	.0587	.3121	.996	-.9785	1.0958
			Joku muu	.5253	.2202	.103	-.0955	1.1462
		Ruotsi	Suomi	-.0587	.3121	.996	-1.0958	.9785
			Joku muu	-.4668	.3742	.539	-.5970	1.5304
		Joku muu	Suomi	-.5253	.2202	.103	-1.4162	.0955
			Ruotsi	-.4668	.3742	.539	-1.5304	.5970

Taulukko 29. Ammattikäytäntöjen, ammattitaidon ja osaamisen kehittyminen, peruskoulutus: keskiarvotaulukko (ilohavoinnilla merkittyjen muuttujien keskiarvoissa on tilastollisesti merkittävä ero T-testin mukaan)

Peruskoulutus	Ammatillinen koulutus	Esimiehiltä opitut tavat ja taidot	Työkavereilta opitut tavat	Kollegoilta muista työyhteisöistä opit	Työpaikan järjestämä täydennyskoulutus	Työkokemus maahanmuuttaja työstä	Elämänkokemus	Kiinnostus hankkia tietoa vieraista kulttuuteista
Kansakoulu, peruskoulu	Mean	2,1875	1,6364	1,5152	1,8125	1,3333	1,3333	1,4545
	N	33	33	33	32	33	33	33
	Std. Deviation	,5789	,6990	,5657	,7378	,5401	,4787	,5640
Lukio	Mean	1,6640	1,3566	1,6434	1,8770	1,2692	1,1756	1,3101
	N	125	129	129	122	130	131	129
	Std. Deviation	,5949	,5123	,5836	,7449	,5252	,3819	,4968
Eta Squared		,074	,019	,035	,050	,020	,034	,052

Työntekijöiden ammatillisen koulutuksen mukaan tarkasteltuna opisto tai alemman koulutuksen suorittaneet pitivät tärkeimpinä työkokemusta maahanmuuttajatyöstä (n=37, keskiarvo 1,1622), työpaikan järjestämää täydennyskoulutusta (n=36, keskiarvo 1,5833) ja kollegoilta muista työyhteisöistä opittuja taitoja (n=37, keskiarvo 1,4324). Opistotutkinnon suorittaneet pitivät tärkeimpänä elämäkokemusta (n=18, keskiarvo 1,0556) ja kiinnostusta hankkia tietoa vieraista kulttuureista (n=18, keskiarvo 1,1111). Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet pitivät tärkeimpänä työkavereilta opittuja työtapoja (n=25, keskiarvo 1,3600). Korkeakoulututkinnon suorittaneet pitivät tärkeimpänä ammatillista koulutusta (n=82, keskiarvo 1,5732) ja esimiehiltä opittuja tapoja ja taitoja (n=83, keskiarvo 2,2727). (Taulukko 30.)

Vertailin lisäksi tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden ammatillisen koulutuksen vaikutusta varianssianalyysin avulla. Tilastollisesti merkitsevät erot löytyivät muuttujissa: "Ammatillinen koulutus" ($F=4,183>1,00$ ja $p=0,007<0,05$) ja, "Työpaikan järjestämä täydennyskoulutus" ($F=2,687>1,00$ ja $p=0,049<0,05$) sekä "Kiinnostus hankkia tietoa vieraasta kulttuurista" ($F=2,901>1,00$ ja $p=0,037<0,05$). Homogeneity of Variances -testin mukaan muuttujan "Ammatillinen koulutus" varianssi oli eri suuri ($p=0,001<0,05$), jolloin Post Hoc -testin tuloksia luetaan taulukosta kohdasta Dunnett T3. Tällöin kävi ilmi, että korkeakoulututkinnon suorittaneiden työntekijöiden ja opisto- tai alemman tutkinnon suorittaneiden työntekijöiden vastaukset erosivat tilastollisesti toisistaan ($p=0,004<0,05$) (Taulukko 31). Korkeakoulututkinnon suorittaneet pitivät ammatillista koulutusta tärkeämpänä kuin opisto- tai alemman koulutuksen suorittaneet. Kun vielä tarkastelin muuttujan "Ammatillinen koulutus" keskiarvoja ja hajontaa tutkimukseen osallistuneiden ammatillisen koulutuksen osalta, niin havaitsin, että keskiarvot laskevat taulukossa. Tämän mukaan näyttää siltä, että mitä enemmän työntekijöillä on ammatillista koulutusta, sitä tärkeämpänä nähdään ammatillisen koulutuksen merkitys. "Työpaikan järjestämä täydennyskoulutus" -muuttujan varianssi oli yhtä suuri ($p=0,999>0,05$), joten tällöin Post Hoc -testin tulostaulukosta kohdasta Tukey ei löytynyt tilastollisesti merkittävää eroa ammatillisen koulutuksen osalta.

Muuttujan "Kiinnostus hankkia tietoa vieraasta kulttuurista" varianssi oli eri suuri ($p=0,000<0,05$), joten sen vuoksi Post Hoc -testin tuloksia luetaan taulukosta kohdasta Dunnett T3. Post Hoc -testin tulostaulukosta kävi ilmi, että opisto- tai alemman tutkinnon suorittaneiden vastaukset erosivat tilastollisesti merkittävästi toisistaan. ($p=0,030<0,05$) (Taulukko 32). Opistotutkinnon suorittaneet pitivät muita tärkeämpänä kiinnostusta hankkia tietoa vieraista kulttuureista.

Työntekijöiden ammattikäytäntöön ja orientaatioon vaikuttavia tekijöitä analysoin lisäksi ekspolaratiivisen faktorianalyysin avulla, josta sain seuraavat summamuuttujat: oma osaaminen (faktori 1) ja työtyytyväisyys (faktori 2) (Taulukko 33).

Taulukko 30: Ammatinkäytäntöjen, ammatitaidon ja osaamisen kehittyminen, ammatillinen koulutus: keskiarvotaulukko tilastollisesti merkitsevät selittäjät (lihavoitu)

Ammatillinen koulutus		Ammatillinen koulutus	Esimiehiltä opitut tavat ja taidot	Työkavereilta opitut tavat	Kollegoilta muista työyhteisöistä opit	Työpaikan järjestämä täydennyskoulutus	Työkokemus maahanmuuttaja työstä	Elämänkokemus	Kiinnostus hankkia tietoa vieraista kulttuureista
Opisto tai alempi	Mean	1,9722	2,2778	1,5556	1,4324	1,5833	1,1622	1,2973	1,4595
	N	36	36	36	37	36	37	37	37
	Std. Deviatio	,5599	,6146	,6946	,5022	,6492	,4418	,4634	,5575
Opistotutkinto	Mean	1,7778	2,2353	1,4444	1,7222	1,7500	1,3889	1,0556	1,1111
	N	18	17	18	18	16	18	18	18
	Std. Deviatio	,6468	,6642	,7048	,5745	,6831	,6077	,2357	,3234
Amm.korkeakoulut.	Mean	1,6000	2,2727	1,3600	1,7391	2,0435	1,2000	1,1200	1,1667
	N	25	22	25	23	23	25	25	24
	Std. Deviatio	,7071	,6311	,4899	,5408	,7674	,4082	,3317	,3807
Korkeakoulututkinto	Mean	1,5732	2,0964	1,3647	1,6628	1,9383	1,2941	1,2209	1,3529
	N	82	83	85	86	81	85	86	85
	Std. Deviatio	,5450	,6917	,5082	,6252	,7474	,5306	,4173	,5279
Eta Squared		,074	,017	,019	,035	,050	,020	,034	,052

aulukko 31. Ammattikäytäntöjen, ammattitaidon ja osaamisen kehittyminen, ammatillisen koulutuksen tärkeys ja työntekijöiden ammatillinen koulutus: Post Hoc -testin tuloksia(tilastollisesti merkitsevät selittäjät ihavoitu)

Dependent Variable		(I) Ammatillinen koulutus	(J) Ammatillinen koulutus	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
Ammatillinen koulutus	Tukey HSD	Opisto tai alempi	Opistotutkinto	.1944	.1695	.661	-2458	.6347
			Amm.korkeakoulut	.3722	.1529	.075	-.0248	.7692
		Opistotutkinto	Korkeakoulututkinto	.3991*	.1174	.005	.0942	.7039
			Opisto tai alempi	-.1944	.1695	.661	-.6347	.2458
		Amm.korkeakoulut	Amm.korkeakoulut	.1778	.1815	.761	-.2936	.6492
			Korkeakoulututkinto	.2046	.1528	.540	-.1923	.6015
		Amm.korkeakoulut.	Opisto tai alempi	-.3722	.1529	.075	-.7692	.0248
			Opistotutkinto	-.1778	.1815	.761	-.6492	.2936
	Dunnett T3	Korkeakoulututkinto	Korkeakoulututkinto	.0268	.1342	.997	-.3216	.3752
			Opisto tai alempi	-.3990*	.1174	.005	-.7039	-.0942
		Opistotutkinto	Opistotutkinto	-.2046	.1529	.540	-.6015	.1923
			Amm.korkeakoulut	-.0268	.1342	.997	-.3752	.3216
		Opisto tai alempi	Opistotutkinto	.1944	.1787	.852	-.3068	.6957
			Amm.korkeakoulut	.3722	.1694	.179	-.0935	.8379
		Opistotutkinto	Korkeakoulututkinto	.3991*	.1110	.004	.0982	.6999
			Opisto tai alempi	-.1944	.1787	.852	-.6957	.3068
	Amm.korkeakoulut	Amm.korkeakoulut	.1778	.2079	.947	-.3971	.7527	
		Korkeakoulututkinto	.2046	.1639	.758	-.2650	.6742	
	Amm.korkeakoulut.	Opisto tai alempi	-.3722	.1694	.179	-.8379	.0935	
		Opistotutkinto	-.1778	.2079	.947	-.7527	.3971	
	Korkeakoulututkinto	Korkeakoulututkinto	.0268	.1537	1.000	-.4016	.4553	
		Opisto tai alempi	-.3990*	.1110	.004	-.6999	-.0982	
		Opistotutkinto	-.2046	.1639	.758	-.6742	.2650	
		Amm.korkeakoulut	-.0268	.1537	1.000	-.4553	.4016	

likko 32. Ammattikäytäntöjen, ammattitaidon ja osaamisen kehittymisen, kiinnostus hankkia tietoa vieraasta kulttuurista ja ammatillinen koulutus:
Hoc -testin tuloksia(tilastollisesti merkitsevät selittäjät lihavoitu)

Dependent Variable		(I) Ammatillinen koulutus	(J) Ammatillinen koulutus	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
Kiinnostus hankkia tietoa vieraasta kulttuurista	Tukey HSD	Opisto tai alempi	Opistotutkinto	.3483	.1432	.075	Lower Bound	Upper Bound
			Amm.korkeakoulut	.2928	.1306	.116	-.0462	.7200
			Korkeakoulututkinto	.1065	.0981	.699	-.1482	.3613
		Opistotutkinto	Opisto tai alempi	-.3483	.1432	.075	-.7200	.0233
			Amm.korkeakoulut	-.0556	.1553	.984	-.4589	.3477
			Korkeakoulututkinto	-.2418	.1293	.245	-.5774	.0938
		Amm.korkeakoulut.	Opisto tai alempi	-.2928	.1306	.116	-.6318	.0462
			Opistotutkinto	.0556	.1553	.984	-.3477	.4589
			Korkeakoulututkinto	-.1863	.1152	.372	-.4853	.1127
	Dunnnett T3	Korkeakoulututkinto	Opisto tai alempi	-.1065	.0981	.699	-.3613	.1482
			Opistotutkinto	.2418	.1293	.245	-.0938	.5774
			Amm.korkeakoulut	.1863	.1152	.372	-.1127	.4853
		Opisto tai alempi	Opistotutkinto	.3483*	.1192	.030	.0228	.6739
			Amm.korkeakoulut	.2928	.1202	.101	-.0338	.6194
			Korkeakoulututkinto	.1065	.1081	.902	-.1862	.3993
		Opistotutkinto	Opisto tai alempi	-.3483*	.1192	.030	-.6739	-.0228
			Amm.korkeakoulut	-.0556	.1088	.996	-.3562	.2451
			Korkeakoulututkinto	-.2418	.0953	.086	-.5053	.0216
	Amm.korkeakoulut.	Opisto tai alempi	Opistotutkinto	-.2928	.1202	.101	-.6194	.0338
			Opistotutkinto	.0556	.1088	.996	-.2451	.3562
		Korkeakoulututkinto	Korkeakoulututkinto	-.1863	.0965	.299	-.4500	.0775
			Opisto tai alempi	-.1065	.1081	.902	-.3993	.1862
	Korkeakoulututkinto	Opistotutkinto	.2418	.0953	.086	-.0216	-.5053	.5053
		Amm.korkeakoulut	.1863	.0965	.299	-.0775	-.4500	.4500

Faktori 1 "Oma osaaminen" muodostui muuttujista, joissa väitettiin, että työntekijöillä on riittävät tiedot maahanmuuttajille tarjolla olevista palveluista, maahanmuuttajan elämäntilanteesta, Suomen yhteiskunnan palvelujärjestelmästä, maahanmuuttajan kulttuuritaustasta sekä työntekijän kokemuksesta, että hänen osaaminen on riittävää. Faktorin sisäinen yhteneväisyys oli melko korkea (Cronbachin $\alpha=0,787>0,60$), joten sen voidaan tulkita mittaavan yhtä ja samaa muuttujaa. Kvantitatiivisen tutkimusaineiston mukaan työntekijöistä yli puolet koki, että heillä on riittävästi tietoa maahanmuuttajille tarjolla olevista palveluista, Suomen yhteiskunnan palvelujärjestelmästä, maahanmuuttajien elämäntilanteesta ja kulttuuritaustasta. Näistä tutkimustuloksissa on paikannettavissa yhtenevää Rädyn (2002, 8-9) määrittelemiin ammatillisiin valmiuksiin. Hän on jakanut maahanmuuttajien kanssa työskentelevien ammatilliset valmiudet kolmeen kohtaan. Ensimmäinen on kulttuurinen sensitiivisyys, joka käsittää teorian tietoa kulttuurista ja sen osa-alueista. Toisena on kyky kohdata asiakas ja kommunikoida kielivaikeuksista, näkemysristiriidoista tai vaikeista elämäntilanteista huolimatta. Kolmas ammatillinen valmius on tieto maahanmuuttajien palvelujärjestelmästä. Palvelujärjestelmän tuntemus liittyy onnistuneeseen kotouttamistyöhön, sillä maahanmuuttajien kotouttaminen vaatii onnistuakseen monen viranomaisen ja vapaaehtoistahon yhteistyötä. Tutkimuksessani latausmatriisissa faktori 1 "Oma osaaminen" selitti muuttujien vaihtelusta 22,8 %. Tämä kuvastaa sitä, mikä tuli ilmi myös kvalitatiivisessa tutkimusaineistossa, että työntekijät kokivat joutuvansa itse hankkimaan paljon tietoa maahanmuuttajien ohjauksesta.

Faktorissa 2 "Työtyytyväisyys" vaikutti muuttujista vahvimmin työntekijöiden tyytyväisyys ja motivoituneisuus omaan työhön. Toisena muuttujana oli oman työn mielekkääksi kokeminen. Tässä faktorissa sisäinen yhteneväisyys oli melko hyvä (Cronbachin $\alpha=0,796>0,60$), joten myös tämä faktori mittaa samaa latenttia muuttujaa. Hammar-Suutarin (2006, 177) mukaan kulttuurinen kompetenssi on ymmärretty hyvin kapeasti lähinnä taitoina ja tietoina eikä toimintaa ja asenteita ole huomioitu arjen työn kehittämisessä, joilla vaikutetaan työtyytyväisyyteen. Matinheikki-Kokon (1997,18) mukaan monikulttuurisen ohjauskompetenssin kolmiulotteinen malli ei ole riittävästi ottanut huomioon monikulttuurisen ohjauskompetenssin kontekstuaalista puolta. Hän onkin lisännyt kolmidimensionaliseen lähestymistapaan toimintaympäristön, koska monikulttuurisessa kompetenssissa on myös toimintaympäristöllä suuri merkitys. Tällöin työntekijän yksilöominaisuuksien lisäksi vuorovaikutukseen työntekijän ja ohjattavan välillä vaikuttaa myös laajemmin työyhteisö ja ympäristö. Näin ollen työn organisatoriset järjestelyt ovat kompetenssin kehittymisen kannalta tärkeitä.

Taulukko 33. Työntekijöiden ammattikäytäntöön ja orientaatioon vaikuttavat tekijät varimax-rotatoitu latausmatriisi

Faktorit	F1 Oma osaami- nen	F2 Työtyytyväisyys	h ²
Faktori 1 "Oma osaaminen"			
Minulla on riittävä käsitys asiakkaana olevan maahanmuuttajan elämäntilanteesta	,783		,631
Minulla on riittävä käsitys asiakkaana olevan maahanmuuttajan kulttuuritaustasta	,702		,517
Minulla on riittävästi tietoa maahanmuuttajille tarjolla olevista palveluista	,696		,490
Minulla on riittävästi tietoa Suomen yhteiskunnan palvelujärjestelmästä	,590		,359
Mielestäni oma osaamisen on riittävää työskennellessä maahanmuuttajien kanssa	,427		,247
Faktori 2 "Työtyytyväisyys"			
Olen tyytyväinen omaan työhöni		,999	,485
Koen oman työni mielekkääksi		,647	,999
Ominaisarvo	1,594	2,133	
Selitysosuus	22,78 %	30,47 %	

Faktorianalyysissä muodostuneista summamuuttajista oli faktorin 1 ”Osaaminen” ja faktorin 2 ”Työtyytyväisyys” väittämien keskinäinen Cronbachin $\alpha > 0,60$, joten näiden summamuuttajien yhteneväisyys oli riittävän suuri ja niitä voi käyttää analyysissä tavallisen muuttujan tavoin. Eri vastaajaryhmien sijoitumista faktoreiden suhteen tarkastelin käyttäen hyväksi faktoripisteitä. Sukupuolen mukaan tarkasteltuna naisille näytti olevan miehiä tärkeämpää niin osaaminen (faktori 1) ($n=134$, keskiarvo $-,0259$) kuin myös työtyytyväisyys (faktori 2) ($n=134$, keskiarvo $,0051$). Koska vastaajissa miesten määrä oli niin vähäinen ($n=16$), tarkastin analyysistä etan neliön arvon. Tässä analyysissä molempien faktoreiden osalta etan neliö oli hyvin lähellä nollaa, joten mitään suuria eroja ei sukupuolten välillä näyttänyt kuitenkaan olevan. (Taulukko 34.)

Taulukko 34. Työntekijöiden ammattikäytäntöön ja orientaatioon vaikuttavat tekijät, sukupuoli: keskiarvotaulukko

Sukupuoli		Faktori 1 Osaaminen	Faktori 2 Työtyytyväisyys
Mies	Mean	,0966	,0230
	N	16	16
	Std. Deviation	,9675	,7869
Nainen	Mean	-,0259	,0051
	N	134	134
	Std. Deviation	,8801	1,0294
Eta Squared		,002	,000

Tarkasteltaessa työtyytyväisyyden ja osaamisen tärkeyttä suhteessa työntekijöiden äidinkieleen, peruskoulutukseen ja ammatilliseen koulutukseen voidaan havaita, että työtyytyväisyyttä pitivät muita tärkeimpänä jotakin muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvat, lukiotaustaiset ja ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet. Osaamista muita tärkeimpänä pitivät suomea äidinkielenään puhuvat, kansa- tai peruskoulupohjaiset ja ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneet. Molempien faktoreiden osalta etan neliö oli kuitenkin hyvin lähellä nollaa, joten kovin suuria eroja ei työntekijöiden äidinkielen, peruskoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen suhteen kuitenkaan näyttänyt olevan.

Työpaikan mukaan tarkasteltuna työvoimahallinnossa korostui osaamisen (faktori 1) ($n=70$, keskiarvo $-,02676$) tärkeys kun taas aikuiskoulutuksessa korostui työtyytyväisyys (faktori 2) ($n=80$, keskiarvo $-,1179$). Myös tästä analyysistä tarkistin etan neliön arvon. Tässä analyysissä molempien faktoreiden osalta etan neliöt ($0,001$ ja $0,015$) olivat hyvin lähellä nollaa, joten kovin suuria eroja ei työpaikkojen välillä näyttänyt kuitenkaan olevan. (Taulukko 35.)

Taulukko 35. Työntekijöiden ammattikäytäntöön ja orientaatioon vaikuttavat tekijät, työpaikka: keskiarvotaulukko

Työpaikka		Faktori 1 Osaaminen	Faktori 2 Työtyytyväisyys
Työvoimahallinto	Mean	-,2667	,1253
	N	70	70
	Std. Deviation	,8859	1,1577
Aikuiskoulutus	Mean	,0216	-,1179
	N	80	80
	Std. Deviation	,9321	,8303
Eta Squared		,001	,015

Työntekijöiden iän suhteen tarkasteltuna oli havaittavissa varianssianalyysin mukaan tilastollisesti merkitsevä ero "Olen tyytyväinen omaan työhöni" -muuttujan kohdalla ($F=2,917$ ja $p=0,036<0,05$). Tarkastelin parivertailuja Post Hoc -testillä. Homogeniety of Variances -testin perusteella tämän muuttujan ryhmien varianssi oli erisuuri ($p=0,036<0,05$), joten sen vuoksi Post Hoc -testin tuloksia luetaan taulukosta kohdasta Dunnett T3. Tällöin Post Hoc -testin tulos-taulukosta kävi ilmi, että ikäryhmät yli 56-vuotiaat ja 36–45-vuotiaat ($p=0,004<0,05$) erosivat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan (Taulukko 36).

Yli 56-vuotiaat työntekijät kokivat olevansa tyytyväisempiä työhönsä kuin 36–45-vuotiaat. Tämä saattaa johtua siitä, että tilastollisten testien mukaan nuoret työntekijät kokivat, etteivät niin hyvin tiedä, missä asioissa maahanmuuttaja tarvitsee ohjausta, he eivät tunne riittävän hyvin maahanmuuttajan kulttuuri-taustaa tai Suomen yhteiskunnan palvelujärjestelmää eikä maahanmuuttajien ohjaus ole tarpeeksi pitkäkestoinen heidän mielestään. Nuoremmat työntekijät painottivat vanhempia työntekijöitä enemmän sitä, että yhteistyötä eri viran-omaisten kanssa pitäisi lisätä.

Taulukko 36. Tyytyväisyys omaan työhön, ikä: Post Hoc -testin tuloksia (tilastollisesti merkitsevät selittäjät lihavoitu).

Independent Variable	(I) ikä	(J) ikä	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Olen tyytyväinen omaan työhöni	Tukey HSD	Alle 35 -vuotiaat	36-45 -vuotiaat	,159	,984	-.47	,36
		Alle 35 -vuotiaat	46-55 -vuotiaat	,151	1,00	-.38	,40
		Alle 35 -vuotiaat	Yli 56 -vuotiaat	,172	,138	-.07	,82
		36-45 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	,159	,984	-.36	,47
		36-45 -vuotiaat	46-55 -vuotiaat	,132	,958	-.28	,41
		36-45 -vuotiaat	Yli 56 -vuotiaat	,155	,933	,02	,83
		46-55 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	,151	1,000	-.40	,38
		46-55 -vuotiaat	36-45 -vuotiaat	,132	,958	-.41	,28
		46-55 -vuotiaat	Yli 56 -vuotiaat	,147	,072	-.02	,74
		Yli 56 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	,172	,138	-.82	,07
		Yli 56 -vuotiaat	36-45 -vuotiaat	,155	,933	-.83	-.02
		Yli 56 -vuotiaat	46-55 -vuotiaat	,147	,072	-.74	,02
	Dunnnett T3	Alle 35 -vuotiaat	36-45 -vuotiaat	,184	1,000	-.56	,45
		Alle 35 -vuotiaat	46-55 -vuotiaat	,182	1,000	-.49	,51
		Alle 35 -vuotiaat	Yli 56 -vuotiaat	,175	,210	-.11	,85
		36-45 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	,184	1,000	-.45	,56
		36-45 -vuotiaat	46-55 -vuotiaat	,131	,996	-.28	,42
		36-45 -vuotiaat	Yli 56 -vuotiaat	,120	,004	,10	,75
		46-55 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	,182	1,000	-.51	,49
		46-55 -vuotiaat	36-45 -vuotiaat	,131	,996	-.42	,28
		46-55 -vuotiaat	Yli 56 -vuotiaat	,117	,016	,05	,68
		Yli 56 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	,175	,210	-.85	,11
		Yli 56 -vuotiaat	36-45 -vuotiaat	,120	,004	-.75	-.10
		Yli 56 -vuotiaat	46-55 -vuotiaat	,117	,016	-.68	-.05

4.2 OHJAUKSEN ERI TYÖVAIHEET

4.2.1 Alkuvaiheen ohjaus

Tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden mukaan maahanmuuttajien ohjaus pitäisi nähdä prosessinomaisena. Eri näkemysten mukaan maahanmuuttajien ohjausprosessissa olisi hyvä olla maahanmuuttajan elämänkentän tutkiminen, mahdollisten polkujen löytäminen, tavoitteiden asettelu, suunnitelma ja arviointi (Spangar 2000; Lindh 1988; Nummenmaa 1992; Nummenmaa 2005). Tarkastelen tutkimuksessani maahanmuuttajien ohjausprosessia alkuvaiheen, työskentelyvaiheen ja arviointivaiheen kautta.

Teemahaastatteluissa korostui alkuvaiheen ohjauksen merkitys. Teemahaastatteluun osallistuneet työntekijät kokivat, että maahanmuuttajat tarvitsevat paljon erilaista käytännön apua varsinkin ohjauksen alkuvaiheessa. Tässä vaiheessa työntekijät joutuivat miettimään, missä asioissa ohjauksessa kulkee raja. Niin kvantitatiivisen kuin kvalitatiivisen aineiston mukaan työntekijät tiedostivat vastuunsa ohjaajana sekä kertoivat tuntevansa rajat, missä asioissa maahanmuuttajaa ohjataan. Ohjauksessa asiantuntijuutta on se, että työntekijä ymmärtää omat vastuunsa ohjaajana ja tiedostaa oman roolinsa ohjaustilanteessa. Ohjausasiantuntijuutta on luonnehdittu ”raja-asiantuntijuudeksi”, rajojen tunnistamisen, näkyväksi tekemisen ja yhteisen uudelleen määrittelyn asiantuntijuudeksi. Esimerkkinä eettisissä kysymyksissä hankauksia aiheuttavista rajapinnoista tarkastellaan ohjausammattilaisen suhdetta ohjattavaan, omaan organisaatioon ja omaan ammatilliseen identiteettiin. (Onnismaa 2003; Lairio ja Puukari 2003.) Ohjausasiantuntijuus raja-asiantuntijuutena voi merkitä sitä, että ohjaustilanteessa tunnistetaan ja tehdään näkyviksi asiakkaan ja ohjausammattilaisen vastuun ja asiantuntijaroolien rajat. Vastuun ottaminen ohjauksessa olevasta henkilöstä ei voi merkitä kuitenkaan vastuun ottamista hänen puolestaan. (Onnismaa 2000, 304.) Ohjauksessa asiantuntijuus ei tällöin olisi vertikaalista vaan horisontaalista (vrt. Juhila 2006), jolloin niin työntekijä kuin ohjattavakin voisivat tuoda ohjaustilanteeseen oman asiantuntijuutensa. Ohjauksessa ohjaajan pitää myös tiedostaa omat etnosentriset esteensä ja asenteensa ja löytää keinot, joilla kulttuurisia rajoja ylitetään.

Myös työntekijän oman jaksamisen kannalta on ohjauksessa tärkeää osata tiedostaa oma roolinsa ohjauksessa ja tunnistaa, missä kulkee ohjauksessa se raja, mihin saakka ja missä asioissa maahanmuuttajaa ohjataan. Stierin (2003; 2004) määrittelemä emotionaalinen kompetenssi käsittää työntekijän ammatillisen suhtautumisen asiakkaaseen, mikä näkyy siinä, että työntekijän omat tunteet eivät saisi vaikuttaa hänen tekemiinsä tulkintoihin. Empaattinen työote tarkoittaa etäisen ja kylmän suhtautumisen välttämistä. Työntekijän pitäisi hallita omat tunteensa ja pitää asiakkaaseen etäisyyttä niin, että asiakkaan ongelmat eivät

koskettaisi liian henkilökohtaisesti. (Stier 2003, 84; 2004, 5–9.) Toisin sanoen työntekijän on ymmärrettävä omat vastuunsa ohjaajana ja tiedostettava oma roolinsa.

Haastateltava: Pitää täsmentää myös semmosia, että missä roolissa on. Että jos oon valtion virkamies, työvoimaneuvoja ja mulle tullaan puhumaan hyvin intti-mejä asioita, niin silloin mä täsmennän asiakkaan kans, että nyt mä voin puhuu sun kans tästä, mutta jos erittäin joku avioliitto-ongelma tai joku muu, niin tää ei kuulu tähän mun työrooliin, mut voidaan puhua siitä. Eli sillä tavalla must on hirveen tärkeätä, että määritellään ne rajat, missä neuvotaan. Koska ei ole sopivaa, eikä meidän yhteiskunnassa myöskään mennä alueille, jotka eivät meille kuulu. Ja että asiakas tuntee myös niinku oikeusturvansa, että tää on se raja, mitä tässä tavoitellaan. (Työvoimahallinto.)

Tutkin yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla, onko vastaajien ikäryhmien, äidinkielen, koulutuksen ja työpaikan suhteen eroja oman roolin tiedostamisessa ohjaustilanteessa ja oman vastuun ymmärtämisessä ohjaajana. Varianssianalyysin mukaan eroja ei ikäryhmien suhteen löytynyt. ($F=0,841<1$ ja $p=0,473>0,05$ sekä $F=2,196>1$ ja $p=0,091>0,05$). Mikäli ikäryhmien suhteen olisi ollut eroja, olisi p-arvon pitänyt olla pienempi kuin 0,05. Myöskään äidinkielen, koulutuksen ja työpaikkojen (työvoimahallinto/aikuiskoulutus) osalta ei tilastollisesti merkitseviä eroja ollut paikannettavissa.

Alkuvaiheen ohjauksessa tiedon kerääminen on tärkeää. Tällöin työntekijä joutuu keräämään tietoa maahanmuuttajan elämäntilanteesta, koulutuksesta, työkokemuksesta, harrastuksista, maahanmuuttajan toiveista ja tavoitteista. Habermasin (1976, 135) mukaan kaikki tieto on sidottu johonkin intressiin. Habermasin intressiteorian taustalla on näkemys siitä, että yhteiskunnalla on kolme välinettä: työ, kieli ja hallinta. Työ ja kieli kuuluvat ihmisille välttämättöminä kuten myös ihmisten välisiin suhteisiin liittyvä valta. Valtaan ja vallankäyttöön kohdistuu niin sanottu emansipatorinen tiedonintressi, joka ohjaa kriittiseen lähestymistapaan. Emansipatorinen tietointressi ohjaa itsereflektiota ja itsereflektio vapauttaa subjektin oletettujen riippuvuussuhteiden vallasta. (Habermas 1976, 133–136.) Asiakkaan ja työntekijän väliseen suhteeseen liittyvät valta-asetelmat vaikuttavat mahdollisuuksiin määritellä identiteetteihin liittyviä oikeuksia, velvollisuuksia ja toiminnan mahdollisuuksia. Merkityksellistä on myös se, miten ja missä asiakas ja palvelujärjestelmä kohtaavat ja se, miten ja millaista tietoa asiakassuhteessa on mahdollista tuottaa ja käyttää. (Ojaniemi & Rantajarvi 2010, 223–224; Blom 2009; Laitinen et al. 2007.)

Alkuvaiheen ohjaus sisältää yksilöllistä harkintaa edellyttäviä työvaiheita. Näin ohjaukseen sisältyy harkintavallaksi kutsuttavaa vallankäyttöä. Valtaa on kaikkialla ja monissa erilaisissa muodoissa. Vallan jäsentäminen ja oman suhteen rakentaminen sen ilmenemismuotoihin sekä omiin valintoihin on yksi ohjaustyön avaintekijä. Valta mielletään usein kielteisenä, alistavana tai rajoittava-

na elementtinä ihmisten välisissä tai yhteiskunnallisissa suhteissa. Tällöin unohdetaan vallan positiiviset ulottuvuudet, jotka voivat sisältää valtaistamista, tukea ja oikeuksien toteutumista, tilan ja paikan antamista ja ottamista. (Laitinen & Pohjola 2010, 314.) Englanninkielistä termiä "empowerment" kutsutaan muun muassa valtaistamiseksi, valtautumiseksi, valtaistumiseksi, voimavaroistumiseksi, voimaantumiseksi tai toimintavoiman lisääntymiseksi. Aina käsitettä ei käännetä vaan puhutaan "empowermentista". Eri suomennokset kertovat myös siitä, miten eri tavoin käsitteen sisältö voidaan tulkita. (Kuronen 2004, 277.) Adams (1996, 5) on määritellyt valtautumisen Juhilan (2006, 121) käännökseen mukaan keinoksi, jonka kautta yksilöt, ryhmät ja/tai yhteisöt tulevat kykeneviksi kontrolloimaan omia olosuhteitaan ja saavuttamaan omia päämääriään, ja tätä kautta auttamaan itseään ja muita saavuttamaan parhaan mahdollisen elämänlaadun. Juhila (emt.) on kääntänyt Askheimin (2003, 230) määritelmän valtautumisesta näin: "Valtautumisen (empowerment) käsite itsessään jo kertoo, että siinä on kyse vallan siirtämisestä. Valtaa pitää antaa niille, joilla sitä ei ole tai heidän pitäisi sitä itse ottaa". Valtautuminen on sosiaalityön intervention tapa, joka on keskeisin osallistavan sosiaalityön toteuttamisen väline (Juhila 2006, 120). Empowerment eli toisen valtauttaminen tai voimauttaminen tarkoittaa, että antaa toiselle valta-aseman vaikuttamalla tai vähentämällä omaa vaikuttamistaan. Tällöin päämääränä on tilan antaminen toisen ajattelulle ja tarpeille sekä rohkaiseminen ja tukeminen. (Routarinne 2007, 11.) Jos halutaan, että maahanmuuttaja ottaa vastuuta kantaakseen, hänelle on annettava myös valta tehdä päätöksiä, sillä vastuu ja valta kulkevat käsi kädessä. Toista ihmistä ei kuitenkaan voi pakottaa ottamaan tilaa ja vastuuta, vaikka ne hänelle annettaisiin (emt.). Osa maahanmuuttajista tulee kollektiivisista eli yhteisöllisistä kulttuureista, jossa ei ole individualistinen minäkäsitys vallitseva. Tällöin maahanmuuttajan on vaikea tehdä itsenäisiä päätöksiä ja kantaa vastuu teoistaan ja valinnoistaan. Maskuliinista kulttuuria tai suurta valtaetäisyyttä ilmaisevissa kulttuureissa opettajan auktoriteetti hyväksytäänkin itsestäänselvyytenä (Talib 1999, 159).

Tutkimuksessani erityisesti työvoimahallinnon työntekijät kokivat, että työhallinnon toimintojen takia ohjaus ja vuorovaikutus muuttuvat vallankäytön takia. Teemahaastatteluissa tuli ilmi, että tarvittaessa maahanmuuttajille suositellaan kouluttautumista hoiva-alalle, jossa on havaittavissa työvoimapulaa. Myös Kurjen (2014) tutkimuksen yksi keskeisistä havainnoista on, että maahanmuuttajien valmistavassa koulutuksessa hoiva-alalle ohjataan kaikkia iästä, sukupuolesta, koulutustaustasta, työkokemuksesta ja kiinnostuksista huolimatta.

Haastateltava: Myöhän tietysti työhallinnossa ohjataan tai yritetään just sinne, missä meil on pula, eli sitä hoitoalaa ja vanhusten hoitoa markkinoidaan suunnit-

telman teossa jo, mut se tunnu olevan kovin mieluinen paljon kellekään. Ja sen mukkaan niitä koulutuksia sitten suunnitellaan. (Työvoimahallinto)

Teemahaastatteluissa työntekijöiden vallan käytön mahdollisuus tuli esiin myös siinä, että työvoimahallinnon sääntöjen ja ohjeiden mukaan esimerkiksi harjoittelupaikasta kieltäytyminen voi johtaa työmarkkinatuen lakkauttamiseen maahanmuuttajalta.

Haastateltava: että tää on myöskin peli. Tää ei oo niinku aito vuorovaikutustilanne, vaan valta on minulla ehkä. Mä pystyn häneltä katkaisemaan toimeentulon. Musta se pitää aina meiän muistaa, et meil on se valta. Ja me myöskin uhataan, sillä vallalla. Se on meiän yks työväline, työhallinto on meille tämmösen määräyksen antanut, että meiän pitää sillä uhata. Sillä kokotoimeentulon menettämisellä. (Työvoimahallinto)

Teemahaastatteluissa kävi ilmi, että työntekijät eivät mielellään halua käyttää ohjauksessa pakkokeinoja, koska se ei tuota tulosta. Mutta samalla he kokivat, että joskus pakottaminen voi saada aikaiseksi toimintaa.

Haastateltava: "Eihän me mielellään näit pakkokeinoja tässä ohjauksessa käytetä, kun se ei välttämättä tuota tulosta, mutta sitten jos ei muuta oo, niin se pakottaminenkin voi herätellä. Et sekkii on yks keino." (Työvoimahallinto)

Maahanmuuttajien ohjauksessa työntekijä joutuu käyttämään valtaa myös silloin, kun hän arvioi maahanmuuttajan osaamista. Toisinaan maahanmuuttajilla saattaa olla epärealistiset ja ylisuuret arviot omasta osaamisestaan. Myös Lairion et al. (1999b) tutkimuksen mukaan osalla maahanmuuttajista saattaa olla hyvin epärealistisia ammatillisia toiveita suhteessa omiin mahdollisuuksiinsa.

Haastateltava: "Realismi jotenkin pettää, niin on se oma käsitys siitä omasta kielitaidosta, et ku mä oon niinku näin älyttömän hyvä, niin miksen minä saa niinku jo huomenna sitä ammattia." (Aikuiskoulutus)

Alkuvaiheen ohjauksessa näkyvä autoritäärinen vallankäyttö saattaa liittyä myös ohjaajan epävarmuuteen (vrt. Talib 1999, 157). Epävarmuutta ymmärretyksi tulemisesta esiintyy sekä viranomaisilla että maahanmuuttajilla, mikä liittyy viestintäkulttuurien eroista aiheutuviin virhetulkintoihin. Virhetulkinnat ja epävarmuus aiheuttavat niin viranomaisille kuin maahanmuuttajille erilaisia tunnereaktioita ja stressiä. (Brewis 2008.) Kollektiivisesta kulttuurista tuleva voi ilmaista itseään ryhmästään riippuvaisena eikä itsenäisenä länsimaalaisten tavoin. Esimerkiksi japanilaisessa kulttuurissa nuorille annetaan erikseen lupa puhumiseen ja sitä siis saatetaan odottaa. Tiedostaminen, oivaltaminen ja ajattelu saattavat olla hyvin kulttuuri- ja tapasidonnaisia. Kiinassa kielletään ajattele-

masta liikaa yksin. Tällä pyritään tietoisesti torjumaan mielenrauhan järkkymistä. Avoimuus ja intiimisyys tuovat mukanaan ongelmia. Iranilaisen kulttuurin mukaan ei vieraille voi puhua henkilökohtaisista asioista. Yhdysvalloissa mustaihoiset saattavat pelätä valkoihoisen ohjaajan käyttävän heidän tietojaan systemin edustajana heitä vastaan. (Metsänen 2000, 186–188.)

Alkuvaiheeseen on hyvä varata riittävästi aikaa, että tilanne saataisiin kuvailtua mahdollisimman laaja-alaisesti ja se tulisi ymmärretyksi monesta näkökulmasta (Lindh 1988). Ensimmäinen ohjauskerta olisi hyvä varata luottamuksellisen ilmapiirin luomiseen ja ohjauksen tavoitteiden, tarkoituksen ja ohjaajan roolin selvittämiseen (Metsänen 2000, 192). Ohjauksen alkuvaiheessa sovitaan ohjauksen tavoitteet. Ohjaajan on autettava maahanmuuttajaa löytämään selkeitä ja realistisia tavoitteita ja osatavoitteita. Tavoitteen on oltava maahanmuuttajan eikä ohjaajan. (Nummenmaa 2005, 99.) Näiden tavoitteiden pitää tukea maahanmuuttajan henkilökohtaista kasvua ja toimintakykyä. Tutkimuksen tulosten mukaan maahanmuuttajien henkilökohtaisen kasvun ja toimintakyvyn tukemiseen tähtäävien tavoitteiden määrittäminen on haasteellista, koska resurssien puutteen vuoksi ei välttämättä ole tarjolla koulutusta tai työtä, johon maahanmuuttajia voisi ohjata.

Nettikyselyyn vastaaja: Maahanmuuttajien ohjausta haittaa eniten resurssien niukkuus. Virkailijoita liian vähän asiakkaita kohden, suomen kielen koulutusta ei ole tarpeeksi, ei myöskään ammatillista koulutusta. Työttömäksi jäävien, työssäoloehdon täyttäneiden työnhakijoiden tarpeet tulisi huomioida paremmin (he eivät voi osallistua rinnasteisiin toimenpiteisiin). Työnantajien vastuuta kotoutumisesta tulisi lisätä. (erit. työn perässä maahan muuttavat henkilöt) (Työvoimahallinto)

Jotta ohjauksessa päästäisiin tavoitteisiin, jotka ohjaukselle on asetettu, on maahanmuuttajan oltava tietoinen siitä, mitä hän on tekemässä ja mitkä ovat hänen tavoitteensa. Ohjaajan on oltava tietoinen niistä keinoista, joilla tavoitteet ovat saavutettavissa tai jos maahanmuuttaja ei ole sitoutunut tavoitteisiin.

Nettikyselyyn vastaaja: Paljon aikaa ja resursseja menee hukkaan, kun ohjaustyötä tehdään asiakkaille, jotka eivät sitä halua (sos.toimen pakottamat). Resurssit pitäisi ohjata niille, jotka sitä haluavat ja tarvitsevat.

Tämän vuoksi ohjauksessa on tärkeää laatia toimintasuunnitelma (Nummenmaa 2005, 100). Toimintasuunnitelman avulla edetään tavoitteeseen ja erilaisten toimintavaihtoehtojen joukosta voidaan etsiä parhaat mahdolliset.

Haastateltava: "No minun mielestä sitä hyvin vaikee on niinku siinä alussa tietää monenkaan kohdalla. Ehkä juuri venäläisten asiakkaitten kans on sitten helpompi, et siinä, jos monen kohdalla näkee jo, että mikä saattais olla tavoite. " (Työvoimahallinto)

Nettikyselyyn vastaajista 91 % (n=156) oli sitä mieltä, että maahanmuuttajilla on paljon osaamista, mutta osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa on omat haasteensa. Teemahaastattelussa työntekijät pitivät tärkeänä, että maahanmuuttajien osaaminen olisi hyvä saada selville jo ohjauksen alkuvaiheessa. Tällöin ohjaaja voisi miettiä yhdessä maahanmuuttajan kanssa, mitä erilaisia koulutus- tai työllistymisvaihtoehtoja on tarjolla.

Haastateltava: Ois hirveen hyvä, jos me saatais siinä alkuvaiheessa jo esille tällaisen henkilön osaaminen. Et mitä hän osaa ja mitä hän siellä omassa maassa on tehnyt. Siihen niinku sitä ohjausta sitten ja se suunta lähtis heti alunpitäen tähän, että mitä hän nyt täällä hakee todellisuudessa, että onko hän tullut tänne elämään, olemaan vai tekemään työtä ja elättämään työllä itsensä. (Työvoimahallinto)

Teemahaastattelussa tuli esille, että mietittäessä maahanmuuttajalle koulutusta tai ammattia kannattaisi selvittää myös harrastukset, voisiko niiden kautta tai niitä kehittämällä löytyä mahdollisuus työllistyä tai olisiko maahanmuuttajan mahdollista toimia yrittäjänä.

Haastateltava: Osaamiset ois tärkeä saada heti alkuun esiin, varsinkin nyt, jos työvoimapula uhkaa...Ja joskus se voi lähteä se ammatin ja työelämän suuntaus ihan harrastuksestakin, että mitä ihminen harrastaa, missä on hyvä. Sitä lähettäs vahvistamaan. (Työvoimahallinto)

Ohjauksen alkuvaiheessa kulttuurierojen ja yhteisen kielen puuttumisen lisäksi väärinkäsityksiä ja väärinymmärryksiä voi tulla sen vuoksi, että maahanmuuttajilla ei vielä ole riittävästi tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta.

Haastateltava: Ongelma on siinä, että silloin kun ihminen on vähän aikaa ollut maassa, ei hän välttämättä ymmärrä, mistä me puhutaan. Ei puhuta enää kieliongelmistä, koska puhutaan mahdollisesti ihan niinku henkilön äidinkielellä. Jos ihminen ei ole tutustunut yhteiskuntaan, mitä täällä tehdään, mitenkä toimitaan, niin se tuottaa vaikeuksia. Ja siksi mahdollisesti tuleekin väärinkäsityksiä tai ei ymmärryksiä. (Aikuiskoulutus)

Alkuvaiheen ohjauksessa ohjaaja antaa maahanmuuttajalle tietoa suomalaisesta yhteiskunnasta sekä koulutus- ja työllistymismahdollisuuksista, koska maahanmuuttaja tarvitsee paljon konkreettista ja informatiivista ohjausta kuten

suomalaisen yhteiskunnan peruspalveluista, erilaisista etuuksista, veroista, eläkkeistä ja terveydenhoitamisesta. Maahanmuuttajan voi olla vaikeaa itse selvittää näitä asioita ja tällöin hän tarvitsee työntekijän apua, koska maahanmuuttajan tulisi tiedostaa suomalaisen yhteiskunnan tarjoamat ammatilliset ja koulutukselliset palvelut. (Koivumäki & Matinheikki-Kokko 2004, 229).

Haastateltava: Riippuu siitä, missä vaiheessa he tulee kurssille, onko se ihan alkeiskurssi, onko he ihan ensimmäistä vuotta Suomessa vai onko he eläneet useamman vuoden. Jos se on hyvin aloittelijoiden ohjausta, niin silloin se on ihan käytännön asioita...Mut se voi olla hyvin konkreettista siinä alkuvaiheessa,.. ja ihan tämmösiä arkipäivän asioita, mitkä meille voi olla hyvin automaattisia ja tavallisia, et me ei tulla edes ajatelleeks et monille maahanmuuttajille ne voi olla suuria kysymyksiä. (Aikuiskoulutus)

Alkuvaiheen ohjauksessa ohjaaja on auktoriteetti -positiossa, tiedon antaja ja neuvoja. Ohjaaja käyttää valtaa ja osaamistaan siihen, mitä ja miten tietoa ohjauksessa välitetään. Auktoriteetti ohjaaja antaa tarkat ohjeet, valvoo ja opastaa. Vikaisen (1984, 4) mukaan auktoriteetti -käsitteeseen liitetään asiantuntemus, pätevyys ja asiantuntijan roolin merkitys.

Haastateltava: Monelle on sit se, että niinku hyö luottaa, että minä teen sen päätöksen heidän puolestaan. Et monta kertaa sanovat, että sano sinä. Ja sit että, ei kun se on sinun asia, et mitä sinä haluat. Että minä haluan vain mitä sinä haluat. Et monilla on sit sekkii, että ne haluis, et ois se valmis paketti, et minä sanon, että nyt teet näin ja näin. (Työvoimahallinto)

Kun työntekijän rooli on olla tiedon antaja ja neuvoja, niin tällöin työntekijöiden antama tuki maahanmuuttajalle on hyvin pragmaattista. Ohjauksen orientaatiopohjan perustana on näin ollen kognitiivis-behavioraalinen. Monelta maahanmuuttajalta puuttuu tulevaisuusorientaatio. He kokevat, että omaan elämäntilanteeseen tai elämään yleensä ei voi enemmälti itse vaikuttaa, mikä näkyy siinä, että vastuu siirretään helposti ohjaustilanteessa ohjaajalle. (Metsänen 2000, 190.) Monelle maahanmuuttajalle saattaa itseohjautuvuus olla hyvin vieras käsite ja itseohjautuvuuteen oppiminen vie paljon aikaa.

Haastateltava: Eihän me olla enää semmosia auktoritäärisiä opettajia, vaan me ollaan enemmän luotsaajia ja se niinkun osalle on aika järkyttävä kokemus sitten. Tietynlainen sellanen oma-aloitteisuus sitten osalta puuttuu kokonaan ja se varmasti on heidän siitä omasta koulutusjärjestelmästä johtuvaa. (Aikuiskoulutus)

Haastateltava: Kun he pääsee sisälle tähän opiskeluun, niin se rupee tapahtumaan niinku itsestään. Itseohjautuvuutta mun mielestä on jo opiskelijan kohdalla jo aika pitkälle vietynä se, että kun meil on työssäoppimisjaksot, ne opiskelijat hankkiin itse ne työssäoppimisjaksot ja ne saa mieluisensa paikan. (Aikuiskoulutus)

Käytettyinä työmuotoina alkuvaiheen ohjauksessa olivat asioiden selvittäminen ohjattavan puolesta ja kädestä pitäen ohjaus, esimerkiksi yhdessä asioiden hoitaminen KELA:lla (Kansaneläkelaitos). Keskustelun tukena työntekijät käyttivät piirtämistä ja havainnollistavia kuvia. Tarvittaessa voitiin myös käyttää tulkkia, jos se taloudellisten resurssien osalta ja tulkin saatavuuden osalta oli mahdollista.

Haastateltava: Kaikissa asioissa, mutta tässä on just se, mitä mä aina täsmennän, että he tarvitsevat monessa asiassa ohjausta. (Työvoimahallinto)

Ohjauksessa on tärkeää huomioida, millä statuksella maahanmuuttaja on Suomeen saapunut. Pakolaistatuksella ohjaustilanteen lähtökohdat ovat haastavammat kuin perhesyistä Suomeen tulleen maahanmuuttajan. Pakolaisena maahan tulleiden ohjauksessa ohjaajan on hyvä tiedostaa, että maahanmuuttajien rankat kokemukset vaikuttavat ohjausprosessissa.

Haastateltava: "Kiintiöpakolaisina meidän maahan saapuneina, heillä on ollu niin rankka se aikaisempi elämä, että se tekee sen oppimisen kauheen vaikeeks." (Aikuiskoulutus)

4.2.2 Työskentelyvaihe

Alkuvaiheen ohjauksen jälkeen ohjaajan roolina on toimia auttajana ja motivoijana. Ohjauksen orientaatiopohjan perustaksi on paikannettavissa psykodynaaminen tarkastelutapa. Psykoanalyttisesti orientoitunut ohjaaja auttaa ohjattavaa löytämään ohjauksessa omat voimavaransa ja työskentelemään niiden turvin ammatillisten päämääriensä saavuttamiseksi. (Lahti 2000, 139.) Ohjauksessa ohjaajan täytyy olla hyvin perillä siitä, onko maahanmuuttajan toiveet ja odotukset realistisia, jotta maahanmuuttajaa osataan kannustaa ja rohkaista realistisista tavoitteista lähtien. Ohjauksessa on tärkeää, että ohjaaja ei tarjoa valmiita ratkaisuja vaan ohjaaja tukee ohjattavaa pohtimaan itse erilaisia elämäntapoja ja niiden seurauksia. Psykodynaamisessa orientaatiossa tiedostamattomat motiivit ovat aina läsnä vuorovaikutuksessa. Ohjaajan onkin tärkeää kuunnella, mitä maahanmuuttaja sanoo. Tutkimukseen osallistuneet työntekijät pyrkivät ohjauksessa kuulemaan maahanmuuttajien mielipiteitä ja toiveita. Kertomansa mukaan työntekijät kuuntelevat maahanmuuttajien mielipiteitä ja toiveita heitä

koskevilla asioissa lähes sata prosenttisesti. Sukupuolen, iän, äidinkielen, koulutuksen ja työpaikkojen mukaan tarkasteltuna ei yksisuuntaisen varianssianalyysin tai T-testin mukaan löytynyt tilastollisesti merkitseviä eroja maahanmuuttajien mielipiteiden ja toiveiden kuulemisen osalta. Motivoiva ohjaaja pitää maahanmuuttajan omia motiiveja ohjauksessa keskeisinä. Hän myös antaa ohjeita, keskustelee ja rohkaisee.

Tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden mukaan maahanmuuttajien ohjaukseen vaikuttaa se, mistä maahanmuuttaja on Suomeen tullut. Osa maahanmuuttajista on luku- ja kirjoitustaidottomia, joten heidän ohjaamisensa on erilaista kuin esimerkiksi korkeasti koulutetun keskieurooppalaisen.

Haastateltava: Maahanmuuttajia jos aattelee, ni jos tulee joku ihan luku- ja kirjoitustaidoton, niin sitten tulee tietysti toinen ääripää kun on keskieurooppalainen korkeasti koulutettu. Et tietysti nää on ihan ne äärilaidat sitten, niin tuota niissä toimii erilailla, erilaista sitten se. Niinku antaa selvästi sitä kielellistä ohjetta, kun ne ei osaa edes omalla äidinkielellä lukee ja kirjoittaa. Mietitään nyt näitä pakolaisia mitä on tullu meille. Eli Afgaanista oli osa luku- ja kirjoitustaidottomia ja nyt tuli Myanmarilaisia, niissä oli kans, muutama vaan. Ja sit on tietysti se, että jos vaikka ossaa omalla kielellä, niin sitten nää länsimaiset aakkoset. Ennen kuin pääsee sitten opiskelemaan tätä suomen kieltä. (Työvoimahallinto)

Ohjauksen edetessä on tarkoitus pyrkiä ohjaajan ja ohjattavan tasavertaiseen kumppanuuteen keskustelussa ja toiminnassa. Tällöin ohjauksen orientaatiopohjana on konstruktivistinen orientaatio. Konstruktivistiseen orientaatioon kuuluu asiakaskeksisyys. Konstruktivistisessa lähestymistavassa korostetaan subjektiivista ja yksilö nähdään aktiivisena oman todellisuutensa luoja. Peavyn (1999) mukaan konstruktivistisessä ohjauksessa keskustelulla on erityinen dialoginen luonne. Dialogissa kuunnellaan avoimin mielin, valppaana ja yrittäen minimoida omien oletusten ja ennakkoluulojen vaikutus viestin ymmärtämiseen. Konstruktivistisessä lähestymistavassa uskotaan siihen, että ihminen tietää itse, mikä sopii hänelle parhaiten.

Ohjauksessa käytettyinä työmuotoina alkuohjauksen jälkeen käytettiin paljon keskustelua ja jonkun verran neuvomista. Ohjauksen edetessä kädestä pitäen näyttäminen vähenee.

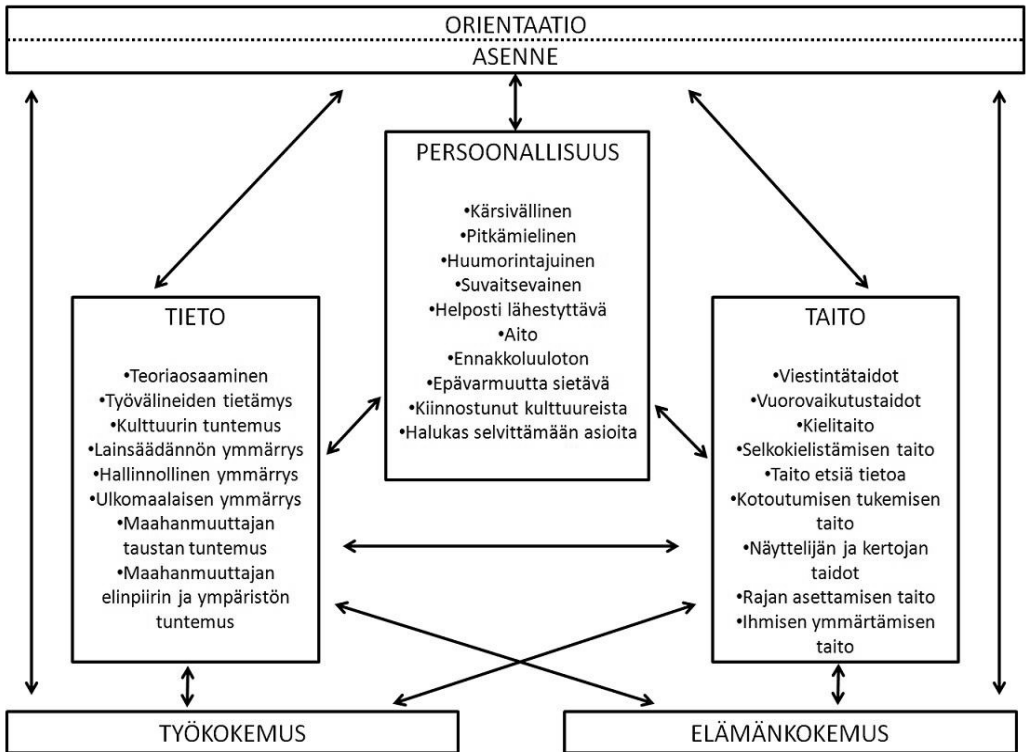
Monikulttuurisen ohjauksen teorioissa on viime vuosikymmeninä tarkasteltu ohjausta erilaisista näkökulmista ja niissä on täsmennetty muun muassa millaisia valmiuksia työntekijät tarvitsevat työskennelläkseen tehokkaasti monikulttuurisessa yhteiskunnassa (D'Andrea & Heckman 2008; Rätty 2009, 8). Kulttuurien välistä kompetenssia on mahdollista määritellä työntekijän ammattikäytäntöjen, ammatillisten valmiuksien ja osaamisen kautta. Minttu Rätty (2002) on määritellyt maahanmuuttajien kanssa työskentelevän työntekijän ammatilliset val-

miudet kolmeen kohtaan: kulttuuriseen sensitiivisyyteen, kykyyn kohdata ja kommunikoida sekä tietoon maahanmuuttajan palvelujärjestelmästä. Kulttuurien välinen kompetenssi pitää sisällään ne valmiudet, joita tarvitaan kulttuurien välisissä vuorovaikutustilanteissa ja kulttuurien välisen kompetenssin nähdäänkin muodostavan yhden osa-alueen kokonaisammattitaidosta. (Lumio 2011, 45.) Jokikokko (2005, 101–102) mukaan interkulttuurinen kompetenssi voidaankin nähdä lähinnä kokonaisvaltaisena orientaationa, johon sisältyy kaikessa opetustyössä edellytettäviä erityistaitoja. Taidot käsittävät kriittisyyden, empaattisuuden, asioiden ymmärtämisen monesta näkökulmasta, sopeutumiskyvyn muuttuvissa olosuhteissa sekä vuorovaikutustaidot. (Hammar-Suutari 2006, 71; Jokikokko 2002, 87; Soilamo 2008, 73; Rätty 2009, 18; Salo-Lee 2005, 131; Suh 2004, 97)

Teemahaastatteluun osallistuneet työntekijät nimesivät ammatillisia valmiuksia ja osaamista, joita heidän mielestään tarvitaan maahanmuuttajien ohjauksessa. Vastauksista oli paikannettavissa ohjaajan persoonallisuuteen, taitoihin ja tietoihin liittyviä tekijöitä, jotka olen koonnut oheiseen kuvioon (Kuvio 13). Tästä kuviosta on paikannettavissa monikulttuurisen ohjauksen kompetenssimalliin (vrt. Sue et al. 1992) sekä muihin monikulttuurisen ohjauksen kompetenssien määrittelyihin liittyviä tekijöitä (vrt. Jokikokko 2002; Sodowski et al. 1994; Koivumäki et al. 2005; Matinheikki-Kokko 1997; Stier 2003; Rätty 2002).

Tutkimukseni empiirisestä aineistosta kävi vahvasti ilmi se, että ohjaajalla täytyy olla ohjauksessa tietynlainen asenne (Kuvio 13). Osa haastatteluun osallistuneista työntekijöistä kertoi, että ohjaajalta vaaditaan inhimillistä ja asiallista asennetta.

Haastateltava: No asennetta tuntuu siltä, että ois paikallaan. Ei tarvitse kohdella ihmisiä kuin lapsia. Ihan niin kuin aikuisia ihmisiä ja ymmärtää samalla tavalla. Otetaan ihmiset niinku ihmisin' riippumatta siitä, mistä hän on tullut. (Työvoimahallinto)



Kuvio 13. Ohjaajan ammatilliset valmiudet

Asenteet ovat osaamisen lähtökohta ja ne tukevat oikeudenmukaista ajattelua, toisista välittämistä, moninaisuuden kunnioittamista sekä motivaatiota ja sitoutumista tasa-arvoa edistävään toimintaan, omista kulttuurisista lähtökohdistamme poikkeavien toimintatapojen hyväksymistä eri tilanteissa. (Hammar-Suutari 2006, 71; Jokikokko 2002, 87; Soilamo 2008, 73; Rätty 2009, 18; Salo-Lee 2005, 131; Suh 2004, 97.) Lumion (2011, 46) tutkimuksessa työntekijän asenteellisuus koettiin vuorovaikutuksessa kohtaamistilannetta määrittäväksi tekijäksi.

Teemahaastatteluun osallistuneet työntekijät puhuivat paljon ohjaajan persoonasta ja persoonallisuuden piirteistä, joita he pitivät tärkeinä ohjaustyössä (Kuvio 13). Heidän mielestään maahanmuuttajien ohjauksessa ohjaajalta vaaditaan kärsivällisyyttä, pitkämielisyyttä, huumorintajuja, suvaitsevaisuutta, aitoutta, ennakkoluulottomuutta, epävarmuuden sietoa, kiinnostusta erilaisiin kulttuureihin, halukkuutta selvittää asioita ja ohjaajan täytyy myös olla helposti lähestyttävä. Tutkin nettikyselytutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden vastauksista yksisuuntaisen varianssianalyysin avulla muuttujaa "Maahanmuuttajan ohjaus vaatii kärsivällisyyttä". Kun tein vertailun työntekijöiden ammatillisen koulutuksen mukaan, niin tilastollisesti merkitsevä ero löytyi opis-

totutuksen ja ammattikorkeakoulututuksen suorittaneiden työntekijöiden väliltä ($F=3,261>1,00$ ja $p=0,023<0,05$).

Varianssien yhtäsuuruuden tarkistin Homogeneity of Variances -testillä, jonka perusteella varianssi oli erisuuri ($p=0,000<0,05$). Koska varianssi oli erisuuri, niin tällöin Post Hoc -testin tuloksia luetaan taulukosta Dunnett T3. Post Hoc -testin tulostaulukosta kävi ilmi, että opistotasoinen tutkinnon suorittaneet työntekijät ja ammattikorkeakoulututuksen suorittaneet erosivat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan ($p=0,046<0,05$) (Taulukko 37).

Testin mukaan niiden työntekijöiden ryhmä, joilla oli opistotasoinen tutkinto, olivat ammattikorkeakoulututuksen suorittaneita enemmän sitä mieltä, että maahanmuuttajien ohjaus vaatii kärsivällisyyttä.

Ohjauksessa tarvittavana tiedollisena osaamisena teemahaastatteluun osallistuneet työntekijät näkivät: teoriaosaamisen, työvälineiden tietämyksen, lainsäädännön-, hallinnon- ja ulkomaalaisen ymmärryksen, maahanmuuttajan taustan, elinpiirin ja ympäristön tuntemuksen sekä kulttuurin tuntemuksen (Kuvio 13). Tietoisuus tarkoittaa tietoisuutta omasta taustausta ja sen arvomaailman ja maailmankuvan kulttuurisidonnaisuudesta sekä toisten kulttuurien tuntemusta. (Hammar-Suutari 2006, 71; Jokikokko 2002, 87; Soilamo 2008, 73; Rätty 2009, 18; Salo-Lee 2005, 131; Suh 2004, 97.)

Tässä tutkimuksessa työntekijät mainitsivat ohjauksessa vaadittavina taitoina viestintä- ja vuorovaikutustaidot, kielitaidon, taidon etsiä tietoa, selkokielistämisen, kotoutumisen tukemisen, näyttelijän, kertojan, rajan asettamisen sekä ihmisen ymmärtämisen taidon (Kuvio 13), mitkä ovat osittain samoja tekijöitä kuin Sue et al. (1992; 1996) monikulttuurisen ohjauksen kompetenssimallissa. Ohjaajan on osattava käyttää monipuolisia verbaalisia ja nonverbaalisia auttamiskäytänteitä ja otettava huomioon niiden kulttuurisidonnaisuus toimenpiteitä valitessaan. Ohjaajan olisi käytettävä ohjattavan toivomaa kieltä ja tarvittaessa hankittava tulkki tai ohjattava maahanmuuttaja pätevän kaksikielisen ohjaajan luokse. (Sue et al. 1992; 1996; Puukari & Launikari 2005, 27; Puukari 2013, 84–86.)

lukko 37. Maahanmuuttajien ohjaus vaatii kärsivällisyyttä, ammatillinen koulutus:Post Hock -testin tuloksia (tilastollisesti merkitsevät selittäjät /oifu)

Dependent Variable		(I) Ammatillinen koulutus	(J) Ammatillinen koulutus	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Maahanmuuttajan ohjaus vaatii kärsivällisyyttä	Tukey HSD	Opisto tai alempi	Opistotutkinto	.2417	.1754	.515	-.2136	.6971
			Amm.korkeakoulut	-.3027	.1580	.226	-.7129	.1075
			Korkeakoulututkinto	.0620	.1202	.955	-.2501	.3741
		Opistotutkinto	Opisto tai alempi	-.2417	.1754	.515	-.6971	.2136
			Amm.korkeakoulut	-.5444*	.1887	.023	-1.0342	-.0547
			Korkeakoulututkinto	-.1797	.1583	.668	-.5908	.2314
		Amm.korkeakoulut.	Opisto tai alempi	.3027	.1580	.226	-.1075	.7129
			Opistotutkinto	.5444*	.1887	.023	.0547	1.0342
			Korkeakoulututkinto	.3647*	.1389	.046	.0042	.7252
		Korkeakoulututkinto	Opisto tai alempi	-.0620	.1202	.955	-.3741	.2501
			Opistotutkinto	.1797	.1583	.668	-.2314	.5908
			Amm.korkeakoulut	-.3647*	.13887	.046	-.7252	-.0042
	Dunnett T3	Opisto tai alempi	Opistotutkinto	.2417	.1019	.119	-.0363	.5198
			Amm.korkeakoulut	-.3027	.2016	.584	-.8633	.2579
			Korkeakoulututkinto	.0620	.1068	.993	-.2260	.3500
		Opistotutkinto	Opisto tai alempi	-.2417	.1019	.119	-.5198	.0363
			Amm.korkeakoulut	-.5444*	.1908	.046	-.1082	-.0071
			Korkeakoulututkinto	-.1797	.0848	.202	-.4092	.0497
		Amm.korkeakoulut.	Opisto tai alempi	.3027	.2016	.584	-.2579	.8633
			Opistotutkinto	.5444*	.1908	.046	.0071	1.0818
			Korkeakoulututkinto	.3647	.1935	.335	-.1778	.9072
		Korkeakoulututkinto	Opisto tai alempi	-.0620	.1068	.993	-.3500	.2260
			Opistotutkinto	.1797	.0848	.202	-.0497	.4092
			Amm.korkeakoulut	-.3647	.1935	.335	-.9072	.1778

Tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden mukaan yhteisen kielen puuttuminen ja kulttuuritausta vaikuttavat ohjaajan ja ohjattavan väliseen vuorovaikutukseen. Yhteisen kielen puuttumisella oli vaikutusta myös siihen, mitä työmenetelmiä työntekijä maahanmuuttajien ohjauksessa käytti. Teemahaastattelussa tuli esille yhteisen kielen puuttumisen merkitys ja nettikyselyyn vastaajista 91 % (n=155) oli täysin tai osittain sitä mieltä, että yhteisen kielen puuttuminen ja kulttuuritausta vaikeuttavat ohjaustilanteessa vuorovaikutusta. Myös Lairio et al. 1999b tutkimuksen mukaan kielivaikeudet aiheuttivat suurimpia ongelmia ohjauksessa. Tutkimukseeni osallistuneista työntekijöistä 80 % (n=137) oli sitä mieltä, että erilainen kulttuuritausta vaikeuttaa ohjaustilanteessa vuorovaikutusta maahanmuuttajan kanssa. Ohjaajan sukupuolen, iän, äidinkielen, peruskoulutuksen, ammatillisen koulutuksen tai työpaikan suhteen ei tullut esiin mitään tilastollisesti merkitseviä eroja T-testin tai yksisuuntaisen varianssianalyysin tulosten mukaan.

Haastateltava: No se kielitaito on kaikkein ensimmäinen. Siis ei hallita eikä ymmärretä. Tulkitaan väärin ja sit täst tulee sit nää kulttuurierot hyvin monesti just esille, et miksi ilmeet ja eleet jopa tämmönen tän tyyppinen viestintä, niin sitä luetaan hyvin tarkkaan ja tulkitaan väärin ja sit rupee tulemaan ristiriitatilanteita. (Aikuiskoulutuksen työntekijä)

Tässä tutkimuksessa kvantitatiivisen tutkimusaineiston mukaan työntekijöistä 98 % piti oman kulttuuritaustan ymmärtämistä tärkeänä ja 67 % vastaajista oli sitä mieltä, että heillä on riittävä käsitys maahanmuuttajan kulttuuritaustasta. Kolmasosa tutkimukseen osallistuneista oli sitä mieltä, että heillä ei ole riittävästi tietoa maahanmuuttajien kulttuuritaustasta. Vertailtaessa miesten ja naisten näkemyksiä kulttuuritaustan merkityksestä, ei sukupuolten osalta tullut esiin tilastollisesti merkitsevää eroa. Kun tein vertailun työntekijöiden äidinkielen mukaan, niin tilastollisesti lähes merkitsevä ero löytyi suomen kieltä äidinkieleenään puhuvien ja muuta kuin suomea äidinkieleenään puhuvien työntekijöiden väliltä varianssianalyysissä ($F=3,020$ ja $p=0,52$).

Varianssien yhtäsuuruuden tarkistin Homogeneity of Variances -testillä. Testin mukaan molempien muuttujien ryhmien varianssi oli yhtä suuri ($p=0,248>0,05$). Koska varianssi oli yhtä suuri, niin tällöin Post Hock -testin tuloksia luetaan taulukosta kohdas Tukey, jolloin tulostaulukosta kävi ilmi, että suomea äidinkieleenään puhuvat ja jotakin muut kieltä äidinkieleenään puhuvat erosivat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan ($p=0,045<0,05$) (Taulukko 38).

Testin mukaan niiden työntekijöiden ryhmä, jotka eivät puhu suomea tai ruotsia äidinkieleenään kokivat oman käsityksensä maahanmuuttajan kulttuuritaustasta olevan riittävämpi verrattuna suomen kieltä äidinkieleenään puhuviin työntekijöihin.

Koulutuksen osalta tilastollisesti merkitsevä ero varianssianalyysin mukaan tuli ammattikorkeakoulu- ja korkeakoulututkinnon suorittaneiden välillä

($F=3,688>1,00$ ja $p=0,013<0,05$) tarkasteltaessa työntekijöiden käsityksiä siitä, kuinka hyvin he mielestään tuntevat maahanmuuttajien kulttuuritaustan.

Tarkistin varianssien suuruuden Homogeneity of Variances -testillä, jonka mukaan varianssit olivat erisuuret ($p=0,000<0,05$). Koska varianssi oli erisuuri, niin tällöin Post Hock -testin tuloksia luetaan taulukosta kohdasta Dunnett T3. Post Hock -testin tulostaulukosta kävi ilmi, että ammattikorkeakoulu ja korkeakoulututkinnon suorittaneiden työntekijöiden väliltä löytyi tilastollisesti merkittävä ero ($p=0,009$). Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneiden työntekijöiden ryhmässä koettiin korkeakoulututkinnon suorittaneita useammin, että heillä on riittävä käsitys maahanmuuttajan kulttuuritaustasta. (Taulukko 39.)

Ikäryhmittäin tarkasteltuna yksisuuntaisen varianssianalyysi -testin mukaan löytyi tilastollisesti merkittävä ero muuttujan ”Minulla on riittävä käsitys asiakkaana olevan maahanmuuttajan kulttuuritaustasta” ($F=4,159>1$ ja $p=0,007<0,05$) osalta. Varianssien yhtäsuuruuden tarkistin Homogeneity of Variances -testillä. Testin mukaan varianssi oli erisuuri ($p=0,002<0,05$). Varianssin ollessa eri suuri Post Hock -testin tuloksia luetaan taulukosta kohdasta Dunnett T3, jolloin tulostaulukosta kävi ilmi, että ikäryhmät 36–45-vuotiaat ja 46–55-vuotiaat ($p=0,32<0,05$) ja 36–45-vuotiaat ja yli 56-vuotiaat ($p=0,41<0,05$) erosivat tilastollisesti merkittävästi toisistaan (Taulukko 40). Testin mukaan 36–45 -vuotiaat eivät kokeneet omaavansa niin hyvää käsitystä asiakkaana olevan maahanmuuttajan kulttuuritaustasta kuin yli 46-vuotiaat työntekijät.

tulukko 38. Käsiys maahanmuuttajan kulttuuritaustasta, äidinkieli: Post Hock -testin tuloksia (tilastollisesti merkitsevät selittäjät lihavoitu)

Dependent Variable		(I) ikä	(J) ikä	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Minulla on riittävä käsitys maahanmuuttajan kulttuuritaustasta	Tukey HSD	Suomi	Ruotsi	-,1597	,4316	,927	-1,1808	,8614
			Joku muu	,7767*	,3240	,045	,0131	1,5463
		Ruotsi	Suomi	,1597	,4316	,927	-,8614	1,1808
			Joku muu	,9394	,5257	,177	-,3044	2,1832
		Joku muu	Suomi	-,7767*	,3240	,045	-1,5463	-,0131
			Ruotsi	-,9394	,5257	,177	-2,1832	,3044
	Dunnett T3	Suomi	Ruotsi	-,1597	,4305	,974	-1,5795	1,2601
			Joku muu	,7797	,2863	,052	-,0056	1,5649
		Ruotsi	Suomi	,1597	,4305	,974	-1,2601	1,5795
			Joku muu	,9394	,5021	,239	-,5017	2,3805
	Joku muu	Suomi	-,7797	,2863	,052	-1,5649	,0056	
		Ruotsi	-,9394	,5021	,239	-2,3805	,5017	

lukko 39. Käsitys maahanmuuttajan kulttuuritaustasta, ammatillinen koulutus: Post Hock -testin tuloksia (tilastollisesti merkitsevät selittäjät voitu)

Dependent Variable		(I) Ammatillinen koulutus	(J) Ammatillinen koulutus	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Minulla on riittävä käsitys maahanmuuttajan kulttuuritaustasta	Tukey HSD	Opisto tai alempi	Opistotutkinto	.5208	.3143	.350	-.2955	1.337
			Amm.korkeakoulut	.5833	.2793	.161	-.1419	1.3086
			Korkeakoulututkinto	-.1071	.2084	.956	-.6484	.4341
		Opistotutkinto	Opisto tai alempi	-.5208	.3143	.350	-.1.3372	.2955
			Amm.korkeakoulut	.0625	.3406	.998	-.8220	.9470
			Korkeakoulututkinto	-.6279	.2854	.128	-.1.3691	.1131
		Amm.korkeakoulut.	Opisto tai alempi	-.5833	.2793	.161	-.1.3086	.1419
			Opistotutkinto	-.0625	.3406	.998	-.9470	.8220
	Dunnett T3	Korkeakoulututkinto	Korkeakoulututkinto	-.6905*	.2462	.029	-.1.3299	-.0511
			Opisto tai alempi	.1071	.2084	.956	-.4341	.6484
			Opistotutkinto	.6279	.2854	.128	-.1331	1.3691
			Amm.korkeakoulut	.6905*	.2462	.029	.0511	1.3299
		Opisto tai alempi	Opistotutkinto	.5208	.2848	.363	-.2674	1.3091
			Amm.korkeakoulut	.5833	.2514	.133	-.1008	1.2675
			Korkeakoulututkinto	-.1071	.2233	.997	-.7122	.4979
			Opisto tai alempi	-.5208	.2848	.363	-.1.3091	.2674
		Amm.korkeakoulut.	Amm.korkeakoulut	.0625	.2706	1.000	-.6951	.8201
			Korkeakoulututkinto	-.6279	.2448	.092	-.1.3225	.0665
			Opisto tai alempi	-.5833	.2514	.133	-.1.2675	.1008
			Opistotutkinto	-.0625	.27063	1.000	-.8201	.6951
		Korkeakoulututkinto	Korkeakoulututkinto	-.6905*	.2049	.009	-.1.2519	-.1290
			Opisto tai alempi	.1071	.2233	.997	-.4979	.7122
			Opistotutkinto	.6279	.2448	.092	-.0665	1.3225
			Amm.korkeakoulut	.6905*	.2049	.009	.1290	1.2519

liukko 40. Käsiys maahanmuuttajan kulttuuritausta, ikä: Post Hoc -testin tuloksia (tilastollisesti merkitsevät selittäjät lihavoitu)

pendent Variable		(I) ikä	(J) ikä	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Minulla on riittävä käsitys asiakkaana olevan maahanmuuttajan kulttuuritaustasta	Tukey HSD	Alle 35 -vuotiaat	36-45 -vuotiaat	-.1071	.2532	.974	-.7651	.5508
		46-55 -vuotiaat	.5047	.2424	.164	-.1253	1.1348	
		Yli 56 -vuotiaat	.5714	.2774	.171	-.1493	1.2922	
		Alle 35 -vuotiaat	.1071	.2532	.974	-.5508	.7651	
		46-55 -vuotiaat	.6119*	.2144	.025	.0547	1.1690	
		Yli 56 -vuotiaat	.6786*	.2532	.040	.0206	1.3365	
		Alle 35 -vuotiaat	-.5047	.2424	.164	-1.1348	.1253	
		36-45 -vuotiaat	-.6119*	.2144	.025	-1.1690	-.0547	
		Yli 56 -vuotiaat	.0667	.2424	.933	-.5633	.6968	
	Yli 56 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	-.5714	.2773	.171	-1.2922	.1493	
	36-45 -vuotiaat	-.6786*	.2532	.040	-1.3365	-.0206		
	46-55 -vuotiaat	-.0667	.2424	.993	-.6968	.5633		
Dunnett T3	Alle 35 -vuotiaat	36-45 -vuotiaat	-.1071	.2720	.999	-.8480	.6337	
	46-55 -vuotiaat	.5047	.2558	.277	-.1950	1.2045		
	Yli 56 -vuotiaat	.5714	.2802	.243	-.1933	1.3362		
	Alle 35 -vuotiaat	.1071	.2720	.999	-.6337	.8480		
	46-55 -vuotiaat	.6119*	.2149	.032	.0337	1.1900		
	Yli 56 -vuotiaat	.6786*	.2434	.041	.0183	1.3388		
	Alle 35 -vuotiaat	-.5047	.2558	.277	-.1.2045	.1950		
	36-45 -vuotiaat	-.6119*	.2149	.032	-1.1900	-.0337		
	Yli 56 -vuotiaat	.0667	.2251	1,000	-.5445	.6790		
Yli 56 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	-.5714	.2802	.243	-1.3362	.1933		
	36-45 -vuotiaat	-.6786	.2434	.041	-1.3388	-.0183		
	46-55 -vuotiaat	-.0667	.2251	1,000	-.6790	.5455		

Työpaikkojen osalta aikuiskoulutuksessa pidettiin tärkeämpänä oman kulttuuri-taustan ymmärtämisen tärkeyttä (n=94, keskiarvo 1,1596) kuin työvoimahallin-nossa ja heidän keskuudessaan myös oltiin enemmän sitä mieltä, että heillä on riittävä käsitys maahanmuuttajan kulttuuritaustasta (n=90, keskiarvo 2,4444) (Taulukko 41).

Taulukko 41. Kulttuuritaustan ymmärtäminen, työpaikka: keskiarvotaulukko (lihavoinnilla merkittyjen muuttujien keskiarvoissa on tilastollisesti merkittävä ero T-testin mukaan)

Työpaikka		Oman kulttuuritaustan ymmärtäminen on tärkeää	Minulla riittävä käsitys asiakkaana olevan maahanmuuttajan kulttuuritaustasta
Työvoimahallinto	Mean	1,4605	2,5405
	N	76	74
	Std. Deviation	,57598	1,07511
Aikuiskoulutus	Mean	1,1596	2,4444
	N	94	90
	Std. Deviation	,4473	1,0505
Eta Squared		0,080	0,002

Myös varianssianalyysin ($F=14,704>1$ ja $p=0,000<0,05$), T-testin ($p=0,000<0,05$) ja etan neliön ($=0,080$) tarkastelun ja tulosten mukaan tilastollisesti merkitsevä ero löytyi muuttujan ”Oman kulttuuritaustan ymmärtäminen on tärkeää” osalta vertailtaessa työvoimahallinnon ja aikuiskoulutuksen työntekijöiden vastauksia.

Monikulttuurisessa ohjauksessa kulttuurierojen tuntemus on tärkeä lähtö-kohta pyrittäessä kehittämään sopivia interventioita ja ohjausmenetelmiä. Kult-tuurin huomioon ottaminen käytännön ohjaustyössä on kuitenkin monesti vai-keaa. Työntekijöillä ei välttämättä ole riittävästi tietoa asiakkaana olevan maa-hanmuuttajan kulttuuritaustasta. Brewis (2008) käsittelee tutkimuksessaan kult-tuurienvälisen ammattitaidon, eli kulttuurienvälisen kompetenssin käsitettä. Hänen mukaansa se tarkoittaa yhtäältä tehokasta viestintää ja toisaalta kulttuu-rienvälistä herkkyyttä. Suomalaisviranomaisten monikulttuuriset asiakaskon-taktit tarjoavat vain kapean kontaktivöhykkeen maahanmuuttajaväestöön, mutta juuri tämä laajemman kontaktipinnan puuttuminen vaatiikin aivan eri-tyistä strategista kulttuurienvälistä viestintäherkkyyttä näiden asiakaskontakti-en onnistuneeksi hoitamiseksi (emt.).

Kulttuurinen sensitiivisyys käsittää teoriatiedon kulttuurista ja sen osa-alueista. Työntekijä tunnistaa oman kulttuurinsa ja huomioi sen vaikutuksen omaan toimintaansa. Monikulttuurinen ohjaus ei kuitenkaan ole sitä, että ohjaa- ja tietää paljon erilaisista kulttuureista. Se on ohjattavan kulttuuritaustan arvos-

tamista ja huomioon ottamista hänen elämässään vaikuttavana tärkeänä tekijänä. (Metsänen 2000, 190.) Sosiodynaamisessa ohjausnäkemyksessä, joka perustuu konstruktivistiseen teoriaan, korostetaan ohjattavan kulttuurisen ymmärtämisen keskeistä merkitystä onnistuneen ohjausprosessin perusedellytyksenä. Lumion (2011, 46) tutkimuksessa oman kulttuuritaustan ymmärtäminen nähtiin edellytyksenä sille, että voi ymmärtää erilaisuutta.

Kulttuurin lisäksi ohjauksessa tulee ottaa huomioon maahanmuuttoprosessi eli maahanmuuttajuus elämäntilanteena. Kvantitatiivisen aineiston tulosten mukaan työntekijöistä 66 % oli sitä mieltä, että heillä on riittävästi tietoa maahanmuuttajan elämäntilanteesta. Työntekijöistä 77 % (n=131) oli täysin tai osittain sitä mieltä, että he tiedostavat, missä kotoutumisprosessin vaiheessa maahanmuuttaja on. Ohjaajan pitää pystyä hahmottamaan, onko maahanmuuttajalla kotoutumisprosessissa menossa kuherruskuukausi-, sokki-, reaktio- vai tasaantumisvaihe (Pollari 1999, 156–157).

Haastateltava: meidän täytyy tunnistaa näiden maahanmuuttajien kulttuuriin sopeutumisvaihe, eli nyt kun puhutaan näistä tämmöisistä erilaisista vaiheista, mitä maahanmuuttaja kokee tullessaan meille tänne Suomeen, niin jos hän elää siinä kuherruskuukausiajassa, niin hän on hyvin vastaanottava. Sitten tulee se pettymys, eli tää akkulturaatioprosessi, tää täytyy ihan oikeesti tunnistaa, missä tää henkilö on menossa siinä omassa polussaan tähän yhteiskuntaan sopeutumisen ajatuksessa. Eli se on hyvin tärkeä. Heille on turha lähteä selittämään joitakin meidän mielestä tärkeitä asioita, jos hänen ajatuksensa on siellä jossakin. (Aikuis-koulutus)

T-testin mukaan lähes tilastollisesti merkitsevä ero löytyi muuttujan ”Ohjauksessa tiedän, missä kotoutumisprosessin vaiheessa maahanmuuttaja on” kohdalta ($p=0,057>0,05$) vertailtaessa työvoimahallinnon ja aikuiskoulutuksen työntekijöiden vastauksia. Sukupuolen, iän, äidinkielen tai koulutuksen mukaan tarkasteltuna tilastollisesti merkitseviä eroja ei löytynyt. Työvoimahallinnon ja aikuiskoulutuksen työntekijöiden vastauksien keskiarvoja vertaamalla voidaan todeta, että työvoimahallinnon työntekijät (n=75, keskiarvo 1,9867) kokivat olevansa paremmin perillä siitä, missä kotoutumisprosessin vaiheessa maahanmuuttaja on verrattuna aikuiskoulutuksen työntekijöiden vastauksiin (n=91, keskiarvo 2,2857).

Kvantitatiivisen aineiston mukaan työntekijät luottavat omaan ammattitaitoonsa ja osaamiseensa ohjaustilanteessa. Työntekijöistä 87 % (n= 149) oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että heidän osaamisensa on riittävää. Tämän tuloksen mukaan viranomaisten luottamus omiin kulttuurien välisen työn valmiuksiin näyttää lisääntyneen viime vuosina. Vuonna 1998 n. 75 % viranomaisista piti omaa koulutustaan ainakin jonkin verran riittämättömänä kulttuurien väliseen työhön ja vuonna 2005 noin 60 % arvioi tilanteen olevan näin (Lumio 2011, 55; Pitkänen 2006, 87; Pitkänen & Kouki 1999, 110–113).

Niin kvantitatiivisen kuin kvalitatiivisen aineiston mukaan työntekijät tiedostivat vastuunsa ohjaajana sekä kertoivat tuntevansa rajat, missä asioissa maahanmuuttajaa ohjataan. Ohjauksessa asiantuntijuutta on se, että työntekijä ymmärtää omat vastuunsa ohjaajana ja tiedostaa oman roolinsa ohjaustilanteessa. Ohjausasiantuntijuutta on luonnehdittu ”raja-asiantuntijuudeksi”, rajojen tunnistamisen, näkyväksi tekemisen ja yhteisen uudelleen määrittelyn asiantuntijuudeksi. Esimerkkinä eettisissä kysymyksissä hankauksia aiheuttavista rajapinnoista tarkastellaan ohjausammattilaisen suhdetta ohjattavaan, omaan organisaatioon ja omaan ammatilliseen identiteettiin. (Onnismaa 2003; Lairio ja Puukari 2003.) Ohjausasiantuntijuus raja-asiantuntijuutena voi merkitä sitä, että ohjaustilanteessa tunnistetaan ja tehdään näkyviksi asiakkaan ja ohjausammattilaisen vastuun ja asiantuntijaroolien rajat. Vastuun ottaminen ohjauksessa olevasta henkilöstä ei voi merkitä kuitenkaan vastuun ottamista hänen puolestaan. (Onnismaa 2000, 304.) Ohjauksessa asiantuntijuus ei tällöin olisi vertikaalista vaan horisontaalista (vrt. Juhila 2006), jolloin niin työntekijä kuin ohjattavakin voisivat tuoda ohjaustilanteeseen oman asiantuntijuutensa. Ohjauksessa ohjaajan pitää myös tiedostaa omat etnosentriset esteensä ja asenteensa ja löytää keinot, joilla kulttuurisia rajoja ylitetään.

Tämän tutkimuksen kvantitatiivisen tutkimusaineiston mukaan työntekijöistä 89 % (n=151) vastasi tietävänsä joko osittain tai kokonaan, missä asioissa maahanmuuttaja tarvitsee ohjausta. Viidennes vastaajista (22 %) ei ollut vakuuttunut siitä, millaista ohjausta maahanmuuttaja tarvitsee. T-testin tai varianssianalyysin mukaan sukupuolen, äidinkielen tai koulutuksen välillä ei löytynyt eroja osaamisen ja asiantuntijuuden muuttujien osalta. Kun taas työpaikkojen mukaan tarkasteltuna tilastollisesti merkitsevä ero löytyi ”Tiedän, missä asioissa maahanmuuttaja tarvitsee ohjausta”-muuttujan kohdalta ($p=0,044<0,05$).

Työpaikkojen keskiarvoja tarkasteltaessa työvoimahallinnon työntekijät (n=77, keskiarvo 1,7662) kokivat tietävänsä enemmän siitä, missä asioissa maahanmuuttaja tarvitsee ohjausta verrattuna aikuiskoulutuksen työntekijöihin (n=91, keskiarvo 2,0220). Myös ikäryhmittäin tarkasteltuna yksisuuntaisen varianssianalyysin mukaan löytyi eroja ikäryhmien välillä muuttujassa ”Tiedän, missä asioissa maahanmuuttaja tarvitsee ohjausta” ($F=2,778>1$ ja $p=0,043<0,05$). Varianssien yhtäsuuruuden tarkistin Homogeneity of Variances -testillä. Tämän testin mukaan varianssi oli yhtäsuuri ($p=0,095 > 0,05$). Muuttujan ryhmien varianssi ollessa yhtä suuri Post Hoc -testin tuloksia luetaan taulukosta Tukeyn kohdalta. Koska yksisuuntaisen varianssianalyysin mukaan muuttujassa ”Tiedän, missä asioissa maahanmuuttaja tarvitsee ohjausta” oli ikäryhmien välillä eroja, niin tarkastelin parivertailuja Post Hoc -testillä.

alukko 42. Tieto maahanmuuttajan tarvitsemasta ohjauksesta, ikä: Post Hoc -testin tuloksia

Dependent Variable	(I) ikä	(J) ikä	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tiedän, missä asioissa maahanmuuttaja tarvitsee ohjausta	Tukey HSD	Alle 35 -vuotiaat	36-45 -vuotiaat	-.4321	,1938	-.9355	,0714
		Alle 35 -vuotiaat	46-55 -vuotiaat	-.2321	,1829	-.7074	,2431
		Alle 35 -vuotiaat	Yli 56 -vuotiaat	,0476	,2070	-.4920	,5872
		36-45 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	,4321	,1938	-.0714	,9355
		36-45 -vuotiaat	46-55 -vuotiaat	,1999	,1625	-.2222	,6220
		36-45 -vuotiaat	Yli 56 -vuotiaat	,4797	,1899	-.0137	,9730
		46-55 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	,2321	,1829	-.2431	,7074
		46-55 -vuotiaat	36-45 -vuotiaat	-.1999	,1625	-.6220	,2222
		46-55 -vuotiaat	Yli 56 -vuotiaat	,2798	,1788	-.1848	,7444
		Yli 56 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	-.0476	,2077	-.5872	,4920
		Yli 56 -vuotiaat	36-45 -vuotiaat	-.4797	,1899	-.9730	,0137
		Yli 56 -vuotiaat	46-55 -vuotiaat	-.2798	,1788	-.7444	,1848
	Dunnett T3	Alle 35 -vuotiaat	36-45 -vuotiaat	-.4321	,1806	-.9228	,0587
		Alle 35 -vuotiaat	46-55 -vuotiaat	-.2321	,1420	-.6147	,1504
		Alle 35 -vuotiaat	Yli 56 -vuotiaat	,0476	,1324	-.3128	,4081
		36-45 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	,4321	,1806	-.0587	,9228
		36-45 -vuotiaat	46-55 -vuotiaat	,1999	,1941	-.3238	,7236
		46-55 -vuotiaat	Yli 56 -vuotiaat	,4797	,1872	-.0277	,9870
		46-55 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	,2321	,1420	-.1504	,6147
		46-55 -vuotiaat	36-45 -vuotiaat	-.1999	,1941	-.7236	,3238
		46-55 -vuotiaat	Yli 56 -vuotiaat	,2798	,1502	-.1250	,6845
		Yli 56 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	-.0476	,1324	-.4081	,3128
		36-45 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	-.4797	,1872	-.9870	,0277
		46-55 -vuotiaat	46-55 -vuotiaat	-.2798	,1502	-.6845	,1250

Post Hoc -testin mukaan ikäryhmien välillä ei kuitenkaan ollut tilastollisesti merkitsevää eroa. Tosin alle 35 -vuotiaiden ja yli 56-vuotiaiden välillä ero oli lähes merkitsevä ($p=0,060>0,05$) (Taulukko 42). Yli 56-vuotiaat työntekijät verrattuna nuoriin alle 35-vuotiaisiin työntekijöihin, kokivat tietävänsä paremmin, missä asioissa maahanmuuttaja tarvitsee ohjausta. Tässä tuloksessa näkyy iän myötä tulevan elämäkokemuksen sekä tiedon ja taidon lisääntymisen varmuus.

Kvantitatiivisen tutkimusaineiston mukaan työntekijöistä yli puolet koki, että heillä on riittävästi tietoa maahanmuuttajille tarjolla olevista palveluista ja Suomen yhteiskunnan palvelujärjestelmästä. Tieto maahanmuuttajien palvelujärjestelmästä liittyy onnistuneeseen kotouttamistyöhön, sillä onnistuakseen maahanmuuttajien kotouttaminen vaatii monen viranomaisen ja vapaaehtoistahon yhteistyötä. Tällöin on tärkeää, että työntekijä osaa ohjata maahanmuuttajan oikeisiin palveluihin. (Räty 2002, 8-9.) T-testin tai varianssianalyysin mukaan tarkasteltuna sukupuolen, äidinkielen, koulutuksen tai työpaikkojen osalta tilastollisesti merkitsevää eroa ei ollut havaittavissa. Vastaajien ikäryhmistä löytyi yksisuuntaisen varianssianalyysi -testin mukaan eroja muuttujasta ”Minulla on riittävästi tietoa Suomen yhteiskunnan palvelujärjestelmästä”, jossa $F=3,065>1$ ja $p=0,030<0,05$, mikä tarkoittaa tilastollisesti merkitsevää tulosta.

Homogeneity of Variances -testin perusteella tämän muuttujan ryhmien varianssi oli erisuuri ($p=0,019<0,05$), joten sen vuoksi Post Hoc -testin tuloksia luetaan taulukosta kohdasta Dunnett T3. Tällöin Post Hoc -testin tulostaulukosta kävi ilmi, että ikäryhmät 36–45-vuotiaat ja yli 56-vuotiaat ($p=0,038<0,05$) erosivat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan. Testin mukaan yli 56-vuotiaat kokivat omaavansa enemmän tietoa Suomen yhteiskunnan palvelujärjestelmästä kuin 36–45 –vuotiaat (Taulukko 43).

Julukko 43. Tieto palvelujärjestelmästä, ikä: Post Hoc -testin tuloksia (tilastollisesti merkitsevät selittäjät lihavoitu)

Independent Variable	(I) ikä	(J) ikä	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Minulla on riittävästi tietoa Suomen yhteiskunnan palvelujärjestelmästä	Tukey HSD	Alle 35 -vuotiaat	36-45 -vuotiaat	,2395	,781	-,8484	,3960
		36-45 -vuotiaat	46-55 -vuotiaat	,2272	,782	-,3760	,8045
			Yli 56 -vuotiaat	,2579	,333	-,2344	1,1058
		46-55 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	,2395	,781	-,3960	,8484
			46-55 -vuotiaat	,2004	,128	-,0801	,9610
		46-55 -vuotiaat	Yli 56 -vuotiaat	,2347	,028	,0523	1,2715
			Alle 35 -vuotiaat	,2272	,782	-,8045	,3760
		Yli 56 -vuotiaat	36-45 -vuotiaat	,2004	,128	-,9610	,801
			Yli 56 -vuotiaat	,2221	,751	-,3556	,7984
		Yli 56 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	,2579	,333	-,1106	,2344
			36-45 -vuotiaat	,2347	,028	-,12715	-,0523
		46-55 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	,2221	,751	-,7984	,3556
	Dunnnett T3	Alle 35 -vuotiaat	36-45 -vuotiaat	,2685	,951	-,9541	,5017
			46-55 -vuotiaat	,2266	,917	-,4074	,8360
		36-45 -vuotiaat	Yli 56 -vuotiaat	,2457	,392	-,2354	1,1068
			Alle 35 -vuotiaat	,2684	,951	-,5017	,9541
		46-55 -vuotiaat	46-55 -vuotiaat	,2163	,240	-,1443	1,0252
			Yli 56 -vuotiaat	,2363	,038	,0231	1,3007
		46-55 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	,2267	,917	-,8360	,4074
			36-45 -vuotiaat	,2163	,240	-,10252	,1443
		Yli 56 -vuotiaat	Yli 56 -vuotiaat	,1874	,801	-,2871	,7299
			Alle 35 -vuotiaat	,2457	,392	-,11068	,2354
		36-45 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	,2363	,038	-,13007	-,0231
		46-55 -vuotiaat		,1874	,801	-,7299	,2871

4.2.3 Arviointivaihe ohjauksessa

Maahanmuuttajien ohjausprosessiin kuuluu keskeisesti myös arviointi. Arvioinnissa ollaan usein tekemisissä ihmisten elämää monella tapaa koskettavien ilmiöiden kanssa, ja siksi arvioinnin vähimmäisvaatimuksena on, että se on toteutettu korkealaatuisesti ja eettisesti vastuullisesti. Ajallisesti arviointia voidaan tehdä etukäteisarviointina, jatkuvana ja jälkikäteisarviointina. Yleisimpiä käytäntöjä ovat jatkuva ja jälkikäteisarviointi. (Lindberg 2013, 21.) Parhaimmillaan arviointia tapahtuu koko ohjausprosessin ajan. Elämäntilanteen, koulutuksen ja työkokemuksen sekä harrastusten kartoituksen jälkeen arviointi suhteessa tavoitteisiin on erittäin keskeistä. Yhtäältä myös arvioinnin merkitys tavoitteiden asettamisen ja tehdyn suunnitelman välillä on merkityksellistä, toisaalta näin tulee arvioiduksi koko alkuvaiheen ohjaus. Problemaattiseksi arvioinnin tekee, että arviointiin ei välttämättä osallistu ohjattava esimerkiksi kielitaidon puutteen vuoksi tai ohjattava on hyvin auktoriteettiuskoinen tai maahanmuuttajilla esiintyy virkamiespelkoa, joka näkyy siinä, että maahanmuuttaja ei uskalla sanoa asiasta omaa mielipidettään.

Haastateltava: "Toisaalta semmosta virkamiespelkookin, että meitä pelätään ehkä jonkun verran. Et ei uskalleta niinku rehellisesti sanoa, maahanmuuttaja ei uskalla sanoa rehellisesti mielipidettään. eihän siitä silloin siitä suunnitelmasta oikein tuu mittään. Kun ei meitä tarvii pelätä." (Työvoimahallinto)

Teemahaastatteluun osallistuneiden työntekijöiden mukaan työvoimahallinnossa kotoutumissuunnitelma tarkistetaan joka käynnillä ja sitä muutetaan tarvittaessa. Tämä on yleistä eritoten konstruktivistisen orientaation omaavassa ohjauksessa, sillä ohjauksessa on aina esillä tavoitteiden arviointi ja arvioinnissa pyritään ohjaamaan ohjattavaa hänen tavoitteidensa suuntaisesti. (Vänskä 2011, 135).

Haastateltava: "Se kotoutumissuunnitelmahan me tarkistetaan, aina joka käynnillä katsotaan et pitääks se suunnitelma vielä paikkansa. Jos on tarpeen muuttaa, niin sitä muutetaan. Ja maahanmuuttajallahan tilanne muuttuu, hyvin nopeestikin saattaa muuttua, osaa kielen ja monta muuta asiaa voi olla, Ja sitten huomataan, et ei tää nyt pidä ollenkaan tää suunnitelma paikkaansa. Ehdotetaan sit jotain muuta. Keskustellaan." (Työvoimahallinto)

Ojaniemen & Rantajärven (2010, 22) mukaan sosiaalityön alkuarvioinnissa on tärkeää kysyä, mikä on oikeaa ja riittävää tietoa sekä halutaanko tietoa asiakkaasta, asiakkaalta vai asiakkaan kanssa. Nämä kysymykset liittyvät siihen, kenen tiedon varassa alkuarviointi tehdään, kuka alkuarvioinnin tekee ja miten. Myös maahanmuuttajien ohjauksen alkuarvioinnissa nämä kysymykset olisi tärkeää käydä läpi, jotta voitaisiin selvittää, millaista tietoa maahanmuuttajilta on saatavissa ja millaisia tavoitteita ohjaukselle voidaan asettaa. Ohjaajan ja

maahanmuuttajan välinen työskentely käsiteltävänä olevassa kysymyksessä, ongelman tai avun tarpeen ratkaisussa on arvioinnissa oleellista. (Nummenmaa 2005, 101; Lindh 1988.) Tärkeää on selvittää yhdessä, millaisia vahvuuksia ohjattavalle on yhteisen prosessin aikana kehittynyt ja saavutettiin yhdessä asetetut tavoitteet (Nummenmaa 2005, 101; Amundson 2003, 203).

Myös arviointiin liittyy vallan käyttöä, sillä valitessaan joitakin näkökulmia painotuksissaan arvioija käyttää näin valtaa ja samalla hän sulkee ovia toisilta, jolloin tietyt puolet arvioinnin kohteesta korostuvat (Virtanen 2007). Arvioijan omat näkemykset vaikuttavat aina arviointiprosessissa, joten arviointi ei koskaan ole täysin arvovapaata (FinSoc 2001, 11).

Arvioinnissa ohjaajalla saattaa olla erilaisia rooleja. Viime kädessä rooli määrittyy sen mukaan, mikä on arvioinnin tarkoitus ja sen toteuttamiseksi valittu lähestymistapa sekä minkälaista on vuorovaikutus osapuolten kesken (Vataja 2005, 124). Arvioija voi toimia havainnoijana, kouluttajana tai valmentajana. Mikäli arvioija nähdään kouluttajan tai valmentajan roolissa, on hänen keskeisenä tehtävänä tulosten esittely, tiedon jakaminen ja ihmisten motivoiminen. (Lindberg 2013, 20.) Tällöin arvioijan roolissa on paikannettavissa kognitiivis-behavioraalisen orientaation piirteitä. Vatajan (2005) mukaan arvioija voi toimia tulkin, välittäjän, sosiaalisen kriitikon, kriittisen ystävän, fasilitaattorin, edesauttajan, muutoksen tekijän ja terapeutin roolissa. Tällöin arvioinnissa on paikannettavissa psykodynaamiseen orientaatioon liittyviä piirteitä. Robsonin (2001) mukaan arvioija voi olla konsultin tai yhteistyökumppanin roolissa, jolloin arvioijalla on tärkeä tehtävä soveltaa arviointitieto käytäntöön. Kun arvioinnissa pyritään yhteistyökumppanuuteen, kuvastaa tämä konstruktivistista orientaatiota. Arvioijan rooleissa voi näkyä toisaalta liike kohti muutosta ja toisaalta nykyisen toiminnan ylläpitoa tai keskittymistä joko prosessiin tai tuloksiin (Aalto-Kallio et al. 2009). Usein arvioijan toiminnassa yhdistyvät monenlaiset roolit jolloin joku rooleista ohjaa toimintaa (Lindberg 2013, 20). Arviointiprosessissa näkyvin rooli saattaa vaihdella eri vaiheissa, kun toimintojen läpiviemiseen tarvitaan juuri tietyntyyppisiä taitoja (Aalto-Kallio et al. 2009, 23). Arvioijan roolissa keskeistä on aktiivisuus, taito reagoida nopeasti eteen tuleviin tilanteisiin sekä sopeutumiskyky olipa roolin painopiste mikä tahansa (Patton 1997, 134–136).

Konstruktivistisen ohjausajattelun näkökulmasta ohjausta ja arviointia on vaikea erottaa toisistaan. Ohjaustilanteessa on aina esillä tavoitteiden, tilanteen, toiminnan, ajattelun, ohjattavan tietämyksen ja osaamisen arviointi. Arvioinnissa pyritään ohjaamaan ja osallistamaan ihmistä hänen omien tavoitteidensa ja osaamisensa suunnassa. Konstruktivistisesta näkökulmasta ohjausta arvioidaan sekä ohjattavan oman osaamisen ja tietämyksen rakentumisen näkökulmasta että itse ohjausprosessin näkökulmasta. (Vänskä et al. 2011, 135.)

Maahanmuuttajien ohjauksessa voisi arvioida ohjauksen vaikuttavuutta, koska ohjauksella pyritään edesauttamaan maahanmuuttajien kotoutumista ja

työllistymistä. Tällöin tarkastelun kohteena voisi olla valtaistumisen vaikuttavuuden arviointi, koska siinä kiinnitetään huomio yksilön, yhteiskunnan ja yhteisöjen välisten suhteiden merkitykseen. Valtaistumisella voidaan tarkoittaa esimerkiksi arvioitavassa toiminnassa mukana olevien ihmisten osallistumisen, vaikuttamismahdollisuuksien, itsehallinnan tai motivaation lisääntymistä sekä edistää kehitystä ja lisätä yksilöiden ja ryhmien itsemääräämisoikeutta (Kivipelto & Kotiranta 2011, 122–123; Antikainen-Juntunen 2006). David Fetterman on kehittänyt valtaistavaa arviointia Yhdysvalloissa. Hän on soveltanut valtaistavaa arviointia laajasti erilaisten marginaaliryhmien kanssa tehtävään arviointiin. Hänen mukaansa keskeinen tavoite on arviointiin osallistuvien itseyttämyksen lisääntyminen ja valtaistuminen, mikä ilmenee itsensä ja toisten uudelleen määrittämisenä ja ymmärtämisenä (Fetterman et al. 1996, 4–6). Fettermanin arviointimallissa määritellään tavoite, josta tarkastellaan nykytilannetta ja sitten suunnitellaan tulevaisuutta. Arvioijan rooli on toimia lähinnä fasilitaattorina tai valmentajana (Haverinen 2002). Fettermanin et al. (1996, 4–18) mukaan kaikkien osapuolten oikeutena on saada äänensä kuuluville, jolloin heidän näkemyksensä ovat mukana muutosten arvioimisessa ja toteuttamisessa. Valtaistumista on kuitenkin pidetty kiistanalaisena, hankalasti haltuun otettavana ja moniulotteisena konstruktiona (Hokkanen 2009; Kuronen 2004, 279; Siitonen 1999, 84). Tämä tekee vaikeaksi sopivien valtaistumisen vaikuttavuuden arviointimittareiden valinnan ja kehittämisen. Maahanmuuttajien ohjaukseen sovellettuna, kuten aikaisemmin sosiaalityön asiakkaiden valtaistumisen arvioinnissa, on pohdittava, miten maahanmuuttajat voivat osallistua valtaistumisen määrittelyyn, koska käsite on heille luultavasti vieras. Valtaistumista on mahdollista mitata. Tällöin on kuitenkin ehdoton edellytys pohtia sitä, millaista tietoa ja kenen kannalta tietoa halutaan kerätä. (Kivipelto ja Kotiranta 2011, 122, 134–135.) Esimerkiksi aikuisten parissa tehtävässä sosiaalityössä mahdollisuutena on kehittää asiakkaiden tavoitteisiin kytkettäviä vaikuttavuuden arvioinnin mittareita (Rostila & Mäntysaari 1997; Kazi 1998; Mannerström & Borg 2005, 72–73). Tällöin valtaistumisen vaikuttavuuden arviointi kohdistuu asiakkaan kanssa yhdessä asetettuihin tavoitteisiin, joiden saavuttamista arvioidaan numeerisesti. Samaan aikaan on mahdollista seurata työntekijän tekemiä toimenpiteitä. (Kivipelto & Kotiranta 2011, 135.) Myös maahanmuuttajien ohjauksessa olisi tärkeää pystyä arvioimaan, kuinka ohjauksen orientaatiot ja ohjauksessa käytetyt menetelmät ja välineet näkyvät maahanmuuttajien valtaistumisessa ja kotoutumisessa suomalaisen yhteiskuntaan. Tällöin voitaisiin nykyistä paremmin kehittää maahanmuuttajien ohjausta.

4.3 MAAHANMUUTTAJIEN OHJAUKSEN KEHITTÄMISTARPEITA

Tutkimukseen osallistuneiden vastauksista kävi vahvasti ilmi se, että maahanmuuttajien ohjaukseen tarvittaisiin nykyistä enemmän resursseja. Interkulttuurinen ohjaus ja maahanmuuttajien osaamisen tunnistaminen vaativat paljon aikaa. Tutkimuksen mukaan maahanmuuttajien ohjauksen pitäisi olla nykyistä pitkäjänteisempää, oikea-aikaista, tavoitteellista ja prosessinomaista. Yhteistyötä ja verkostoitumista maahanmuuttajia auttavien tahojen välille tarvittaisiin nykyistä enemmän. Lisäksi ohjaajien pitäisi saada tarvittaessa koulutusta, jonka avulla he voisivat päivittää omaa osaamistaan ja ammattikäytäntöjään.

Kvantitatiivisesta aineistosta 89 % (n=151) oli täysin tai osittain sitä mieltä, että maahanmuuttajien ohjaukseen on liian vähän aikaa. T-testin tai varianssi-analyysin tulosten mukaan työntekijöiden äidinkielen tai ammatillisen koulutuksen osalta ei tullut esiin tilastollisesti merkitsevää eroa taskasteltaessa ohjauksen prosessinomaisuuteen liittyviä muuttujia. T-testin mukaan tarkasteltuna lähes tilastollisesti merkitsevä ero ($p=0,053>0,05$) löytyi työpaikkojen väliltä "Maahanmuuttajien ohjaus on tarpeeksi pitkäkestoista" -muuttujan osalta. Vertaillaessa työvoimahallinnon ja aikuiskoulutuksen työntekijöiden vastausten keskiarvoja voidaan todeta, että työvoimahallinnon työntekijät (n=67, keskiarvo 2,8507) olivat enemmän kuin aikuiskoulutuksen työntekijät sitä mieltä, että maahanmuuttajien ohjaus on tarpeeksi pitkäkestoista (n=72, keskiarvo 3,222).

Yksisuuntaisen varianssianalyysin mukaan löytyi tilastollisesti merkittäviä eroja vastaajien ikäryhmien mukaan tarkasteltuna muuttujan "Maahanmuuttajien ohjausprosessi on ajallisesti pitkä" osalta ($F=2,856>1$ ja $p=0,039<0,05$)

Homogeneity of Variances -testin perusteella tämän muuttujan ryhmien varianssi oli erisuuri ($p=0,00<0,05$), joten sen vuoksi Post Hoc -testin tuloksia luetaan taulukosta kohdasta Dunnett T3. Tällöin Post Hoc -testin tulostaulukon mukaan kävi ilmi, että ikäryhmät 36–45-vuotiaat ja yli 56-vuotiaat ($p=0,021<0,05$) erosivat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan (Taulukko 44). Yli 56-vuotiaiden työntekijöiden mielestä maahanmuuttajien ohjaus on ajallisesti pitkä, kun taas 36–45-vuotiaat työntekijät eivät olleet yhtä vahvasti samaa mieltä.

Lukko 44. Maahanmuuttajien ohjausprosessi on ajallisesti pitkä, ikä: Post Hoc -testin tuloksia (tilastollisesti merkitsevät selittäjät lihavoitu)

Dependent Variable		(I) ikä	(J) ikä	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Maahanmuuttajien ohjausprosessi on ajallisesti pitkä	Tukey HSD	Alle 35 -vuotiaat	36-45 -vuotiaat	-.0833	.1751	.964	-.5384	.3717
			46-55 -vuotiaat	.1539	.1666	.792	-.2791	.5869
		Yli 56 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	.3978	.1902	.161	-.0964	.8919
			Alle 35 -vuotiaat	.0833	.1751	.964	-.3717	.5384
		46-55 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	.2372	.1471	.375	-.1450	.6194
			Yli 56 -vuotiaat	.4811*	.1733	.031	-.0308	.9314
		Alle 35 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	-.1539	.1666	.792	-.5869	.2791
			36-45 -vuotiaat	-.2372	.1471	.375	-.6194	.1450
		Yli 56 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	.2439	.1647	.452	-.1841	.6719
			Alle 35 -vuotiaat	-.3978	.1902	.161	-.8919	.0964
	Dunnett T3	Alle 35 -vuotiaat	36-45 -vuotiaat	-.4811*	.1733	.031	-.9314	-.0308
			46-55 -vuotiaat	-.2439	.1647	.452	-.6719	.1841
			36-45 -vuotiaat	-.0833	.2081	.999	-.6473	.4806
			46-55 -vuotiaat	.1539	.1718	.935	-.3179	.6257
	36-45 -vuotiaat	Yli 56 -vuotiaat	.3978	.1634	.110	-.0549	.8505	
		Alle 35 -vuotiaat	.0833	.2081	.999	-.4806	.6473	
	46-55 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	.2372	.1671	.640	-.2149	.6894	
		Yli 56 -vuotiaat	.4811*	.1584	.021	.0498	.9124	
	Alle 35 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	-.1539	.1717	.935	-.6257	.3179	
		36-45 -vuotiaat	-.2372	.1671	.640	-.6894	.2149	
	Yli 56 -vuotiaat	Yli 56 -vuotiaat	.2439	.1064	.136	-.0425	.5303	
		Alle 35 -vuotiaat	-.3978	.1634	.110	-.8505	.0549	
	36-45 -vuotiaat	36-45 -vuotiaat	-.4811*	.1584	.021	-.9124	-.0498	
		46-55 -vuotiaat	-.2439	.1063	.136	-.5303	.0425	

Maahanmuuttajien työllistymisprosessi alkaa usein kielitaidon sekä henkilökoh-
taisen verkoston kehittämisellä ja jatkuu prosessinomaisesti osaamiskartoituk-
sesta ammatilliseen koulutukseen, työpajatoimintaan, työharjoitteluun ja muu-
hun sen kaltaiseen. Maahanmuuttajien aktivointi- ja työllisyyspolut voivat usein
olla hyvinkin pitkiä ja yksilöohjauksen varassa juuri henkilökohtaisten verkosto-
jen ja työelämäyhteyksien puuttumisen vuoksi. (Lindberg et al. 2006.) Mikäli
maahanmuuttajien ohjaus ei ole tarpeeksi pitkäkestoista, niin on mahdollista,
että maahanmuuttaja ei työllisty. Työttömyyden myötä on myös vaarana syrjäy-
tyminen suomalaisesta yhteiskunnasta.

*Nettikyselyyn vastaaja: Ihmiset jäävät koulutuksen päätyttyä liian usein tuu-
liajolle. Ohjauksen tulisi olla pitkäkestoista ja -jälkeistä. Osa maahanmuuttajista
osaa itse etsiä tietoa ja esim. suomalainen puoliso auttaa paljon. Osa tarvitsisi
paljon enemmän ja pidempään tukea, kuin mitä resurssit mahdollistavat. Seura-
uksena on työttömyyttä ja syrjäytymistä, josta ulospääsy on todella vaikeaa.*

Vaikka maahanmuuttajien työllistymisprosessi voi olla ajallisesti pitkä, niin
tämän tutkimuksen aineistojen mukaan prosessinomaisuus ei välttämättä vielä
toteudu annetussa ohjauksessa.

*Nettikyselyyn vastaaja: Ohjaus on erittäin pirstaleista. Pitkäjänteinen ja asiakas-
lähtöinen ohjaus tulee olla kaikkein toimijoiden tavoite.*

*Haastateltava: "Meillä on käytössä kielitaitoisia työntekijöitä. Meillä on ohjausta
työvoimakeskuksesta. Meillä on varaa käyttää psykologeja ja meillä on niinku valtavat
keinot. Mutta jos se prosessi puuttuu, niin meillä ei oo mitään. Meillä on kielitaito-
testit, meillä on kielikurssit tasolla kolme, ammatilliset ohjaavat kurssit, mitä voi-
daan käyttää sen jälkeen. Mutta jos ei oo prosessimaista ohjausta, niin eipä se sit
oikein, kulkee epätoivoisena paikasta toiseen." (Työvoimahallinto)*

Nettikyselylomakkeen avoimissa vastauksissa kuten myös teemahaastatteluis-
sa tuli ilmi, että ohjauksen pitäisi olla prosessi, joka vaatii aikaa, luottamuksellista
vuorovaikutusta ja tietoa. Mikäli ohjaus on tarpeeksi pitkäkestoista, niin silloin
ohjaus voi muodostua prosessinomaiseksi.

*Haastateltava: Maahanmuuttajakoulutuksen pitäisi olla tarpeeksi pitkäkestoista, et
ku aattelee sitä semmosta prosessia et ku asettuu uuteen maahan, niin ei se niin-
ku riitä, et suhunn yritetään pumpata joku tietopaketti päähän, vaan ihmisten pi-
tää voida elää ja tulla niitten kysymysten kanssa, mitä herää siinä elämässä ni
tänne. Ja semmosissa toivon mukaan turvallisissa olosuhteissa voidaan pohtii niit
kokemuksia, et ku näin on, näin tapahtuu, niin mitä tää tarkoittaa. Et ei ne oo*

niinkun semmosilla pelkällä asiatiedolla hoidettavissa, eikä se kotoutumisprosessi oo tuettavissa pelkillä asiatiedoilla, vaan siinä pitäis olla niinku semmosta vuoro-vaikutusta, missä ihminen voi tuua omat kokemuksensa ja sitten mietitään yhesä. (Aikuiskoulutus)

Nyt näin ei vielä ole vaan maahanmuuttajien ohjaukseen tarvittaisiin enemmän sekä taloudellisia että henkilöresursseja. Myös Lairion et al. (1999a) tutkimuksen mukaan jo 1990-luvun lopulla toivottiin resurssien lisäämistä maahanmuuttajien ohjaukseen. Haastattelemieni työntekijöiden mukaan erityisesti pakolaisten ohjaukseen toivottiin lisää resursseja. Pakolaisten koulutustausta on hyvin erilainen ja heidän osaamistaan ei aina ole niin helppo selvittää. Osa pakolaisista saattaa olla korkeasti koulutettuja ja osa saattaa olla luku- ja kirjoitustaidottomia. Vaikeista olosuhteista saapuneiden pakolaisten, ikäihmisten, alhaisen koulutustaustan omaavien, vaikeasti sairaiden tai vammaisten maahanmuuttajien kotoutumispolku voi olla erilainen ja heidän työllistyminen voi viedä aikaa. (Sisäministeriö 2013, 19). Tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden mukaan pakolaisille olisi tärkeää tarjota oma koulutusohjelma, koska he tarvitsevat usein erityistukea, jota resurssien puuttuessa ei ole heille muuten mahdollista tarjota.

Nettikyselyn vastaaja: Pakolaiset tarvitsevat erityistukea, jota resurssien puuttuessa ei ole heille mahdollista tarjota.

Teemahaastatteluun osallistuneiden työntekijöiden mukaan suomalaiseen työelämään sijoittuminen ei ole käytännössä realistista ennen kuin maahanmuuttaja on saavuttanut muun muassa luku- ja kirjoitustaidon sekä perusymmärryksen suomalaisesta yhteiskunnasta. Työ- ja elinkeinotoimistossa aika- ja resurssipula ei myöskään aina anna työntekijöille mahdollisuuksia auttaa tarkoituksenmukaisella tavalla niitä maahanmuuttajia, joilla on jo olemassa perusvalmiudet suomalaiseen työelämään ja opiskeluun.

Nettikyselyyn vastaaja: Suomalaiseen työelämään sijoittuminen ei myöskään ole käytännössä realistista ennen kuin on saavutettu muun muassa luku- ja kirjoitustaito sekä perusymmärrys suomalaisesta yhteiskunnasta. Ylipäättänsä henkilökunta- ja aikaresurssit ovat aivan liian pienet maahanmuuttajatyössä TE-toimistoissa, että voitaisiin tarkoituksenmukaisesti auttaa edes niitä, joilla on olemassa jo perusvalmiudet suomalaiseen työelämään ja opiskeluun. Tämä aiheuttaa jatkuvasti huolta omassa työssä ja tuntuu lähes epätoivoiselta, että tätä resurssipulaa ei yhteiskunnassamme nähdä. (Työvoimahallinto)

Riittämättömät resurssit vaikuttavat myös työntekijöiden orientoitumiseen ohjaukseen. Talibin (1999) tutkimuksen mukaan ajallisten resurssien puute ja riittämättömät valmiudet opettaa ja ohjata ovat lisänneet opettajien turhautuneisuuden tunteita ja turhautuneisuus taas puolestaan on lisännyt opettajien asen-

teellista kovuutta ja suvaitsemattomuutta. Tämä voidaan tulkita niin, etteivät opettajat jaksa kasvaneen työtaakkansa alla ymmärtää vierasta kulttuuria edustavaa, kielirajoitteista oppilasta. Erityisesti vanhemmat opettajat ovat kokeneet ajan puutteen akuutimpana ongelmana kuin nuoremmat opettajat. (Talib 1999, 241.) Tutkimukseeni osallistuneiden työntekijöiden vastauksissa ei ollut havaittavissa turhautuneisuutta. Tekemäni tutkimuksen mukaan nettikyselyyn osallistuneista työntekijöistä lähes kaikki (97,7 %) koki työnsä mielekkääksi.

Maahanmuuttajien ohjauksessa yhtenä tärkeänä kehittämiskohteena nähtiin yhteistyö ja verkostoituminen eri työntekijöiden ja ammattiryhmien välillä. Moniammatillisen asiantuntijaryhmän jokainen jäsen tuo mukanaan oman erityisosaamisensa vastaamaan maahanmuuttajien haasteisiin. Toimiva maahanmuuttajia ohjaavien työntekijöiden yhteistyöverkosto tukee maahanmuuttajan voimaantumista. (Suomalainen 2008, 2.) Tutkimuksessani tuli esille, että myös eri tahojen vastuut maahanmuuttajien ohjauksessa pitäisi määritellä selkeästi.

Haastateltava: niin meillä on työvoimahallinnon ohjaus, sitten on sosiaalitoimiston ohjaus ja sitten on oppilaitosten ohjaus ja niin edelleen. Eli ehkä jonkunlainen keskustelufoorumi näitten eri ammattiryhmien kanssa vois olla aika hyövä. Elikkä tuota nyt kun ajatellaan tämmöstä henkilöä, joka tulee maahan ja hän joutuu kotouttamisprosessiin ja sitä varten lähtee tätä polkua taapertamaan, niin nää eri ohjaajat ja toimijat, jotka on tässä ohjauksessa mukana, niin ne saattaa vähän erilaisia signaaleita antaa. Niin näin olleen näitten ohjaajien, näitten toimijoiden yhtenäinen näkemys siitä ohjaamisesta olis hirmu tärkeä. (Aikuiskoulutus)

Yhteistyön lisäksi myös palvelujen keskittäminen nähtiin tärkeäksi, jotta maahanmuuttajat eivät putoaisi pois ohjauksen piiristä.

Haastateltava: No varmasti kehittämistä, kehittämistä on aina et en usko, että ollaan vielä niinku ehkä varmaan jotenkin niitä palveluja vois enemmän keskittää et nyt tuntuu niinku et nää on kaikki niin hajallaan, hajallaan vaikka yhteistyötä paljon tehdäänkin ja sitten siellä on selvästi tämmösiä väliinputoajia eli esimerkiksi semmoset maahanmuuttajat näissä pakolaisissa nimenommaan jotka on ollu sen kolme vuotta jo Suomessa ja sitten eivät ookaan missää eivät ole töissä eivät ole opiskelemassa ethe ovat niinku kotona ja sit tavallaan ovat siirtyneet esimerkiksi sosiaalitoimistossa jo sinne normaaliin suomalaisten joukkoon niin heil on kyllä tuota ihan ihan selvästi niinku vaikeuksia. (Aikuiskoulutus)

Tutkimukseen osallistuneet työntekijät pitivät tärkeänä sitä, että maahanmuuttajien ohjausketju olisi katkeamaton. Mikäli ohjausketju katkeaa, niin silloin maahanmuuttaja jää helposti tyhjän päälle.

Haastateltava: Plus sitten, että tämmönen ohjausketjun katkeamattomuus on äärettömän tärkeä. Siitähän me ollaan saatu välillä huonojakin uutisia, elikkä henkilö saa hyvän alkuohjauksen, mutta sitten hän jää tyhjän päälle, se ketju katkeaa. Ja tietenkin niin, että kaikki jollakin tavalla oivaltais sen ohjauksen merkityksen tärkeyden ja että se on samansuuntainen, sanotaan näin. Et se henkilöhan joutuu hyvin helposti ristiriitaiseen tilanteeseen, jos hän saa vähän erilaista informaatiota, eri tavalla painotettua informaatiota eri instansseilta. Eli kuitenkin se yhteistyö ois aika tärkeä, et suunnilleen tiedettäis, et mikä on tämmösen henkilön paras-ta. (Aikuiskoulutus)

Ohjaukseen ja yhteistyöhön eri viranomaisten kesken vaikuttavat jossakin määrin lait ja asetukset. Niin kvantitatiivisen kuin myös kvalitatiivisen aineiston mukaan työntekijät kokivat, että työvoimahallinnossa laki ja asetukset määrittelevät ohjausta melko tiukasti. Nettikyselyn vastausten mukaan työvoimahallinnon työntekijöistä 71 % (n=55) oli täysin tai osittain samaa mieltä siitä, että heidän työtään säätelevä lainsäädäntö määrittelee tiukasti ohjausta. Aikuis- ja täydennyskoulutuksen työntekijöillä vastaava luku oli 50 % (n=46). Työntekijöiden äidinkielen mukaan tarkasteltuna tilastollisesti merkitsevää eroa ei tullut esiin työtä säätelevän lainsäädännön osalta. Vertailtaessa työntekijöiden pohjakoulutusta tuli tilastollisesti merkitsevä ero esiin T-testin mukaan perus- tai kansakoulupohjaisten ja lukiotaustaisten työntekijöiden välillä ($p=0,001<0,05$).

Vertailtaessa perus- tai kansakoulupohjaisten ja lukiotaustaisten työntekijöiden vastausten keskiarvoja osoittautui, että perus- ja kansakoulupohjaiset työntekijät (n=32, keskiarvo 2,0938) olivat useammin sitä mieltä kuin lukiotaustaiset työntekijät (n=123, keskiarvo 2,6911), että työtä säätelevä lainsäädäntö ohjeistaa tiukasti maahanmuuttajien ohjausta.

Yksisuuntaisen varianssianalyysin tulosten mukaan työntekijöiden ammatillisen koulutuksen osalta tuli esiin tilastollisesti merkitsevä ero työtä säätelevän lainsäädännön osalta ($F=3,423 < 1,00$ ja $p=0,019<0,05$)

Tarkasteltaessa työntekijöiden vastausten keskiarvoja opistotutkinnon suorittaneet työntekijät olivat useimmiten sitä mieltä, että työtä säätelevä lainsäädäntö ohjeistaa tiukasti maahanmuuttajien ohjausta. Myös työpaikkojen välinen ero työtä säätelevän lainsäädännön vaikutuksesta ohjaukseen tuli esille T-testin tuloksista ($p=0,015<0,05$)

Työvoimahallinnossa työntekijät olivat useammin kuin aikuiskoulutuksen työntekijät sitä mieltä, että työtä säätelevä lainsäädäntö ohjeistaa tiukasti maahanmuuttajien ohjausta. Ikäryhmien osalta varianssianalyysin tulosten mukaan ei tullut esiin tilastollisesti merkitseviä eroja. Teemahaastatteluissa tuli esille, että maahanmuuttajien päätöksiä pitäisi kunnioittaa ja arvostaa. Aina tämä ei kuitenkaan ole mahdollista.

Haastateltava: Tää ohjeistus on niinku jännä kysymys, et meille tulee työministeriön kautta tulee niinku tientynlaiset raamit, et miten pitää kohdella asiakkaita.

Meil on hyvin tiukka niinku työttömuusturvalainsäädäntö. Meiän tää tietohallinto, tää urajärjestelmä ohjaa tätä työtä ja sehän oikeestaan toistaa minusta hirveen yksinkertaiseen muotoon koko ihmisen elämän. Sehän ei edusta sellasta niinku kulttuurista työvälinettä tää meiän järjestelmä. Ja näin ollen vois sanoo niin, että ohjeistukset ovat hyvin tiukkoja ne ei johda niin kuin semmoseen hyvään monikulttuuriseen ymmärrykseen. (Työvoimahallinto)

Vastaajista 77 % (n=130) oli täysin tai osittain sitä mieltä, että salassapitosäädökset vaikeuttavat yhteistyötä eri viranomaisten kanssa. Salassapito koetaankin usein ongelmaksi viranomaisten ja muiden toimijoiden välisessä vuorovaikutuksessa. Tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden äidinkielen, peruskoulutuksen tai ammatillisen koulutuksen osalta ei tullut esiin tilastollisesti merkitseviä eroja tutkittaessa yhteistyötä eri viranomaisten kanssa. Työpaikan mukaan tarkasteltuna työvoimahallinnossa oltiin aikuiskoulutuksen työntekijöitä useammin sitä mieltä, että yhteistyö eri viranomaisten kanssa onnistuu helposti ja että yhteistyötä muiden viranomaisten kanssa tarvittaisiin enemmän. Verrattuna työvoimahallinnon työntekijöiden vastauksiin, aikuiskoulutuksessa oltiin enemmän sitä mieltä, että salassapitosäädökset vaikuttavat yhteistyöhön muiden viranomaisten kanssa. Työpaikkojen osalta yksisuuntaisen varianssianalyysin F -merkitsevyystestin mukaan työpaikkojen välillä on tilastollisesti merkitsevä ero muuttujan ”Yhteistyö eri viranomaisten kanssa onnistuu helposti” osalta ($F=8,846>1$ ja $p=0,003<0,05$).

Myös etan neliöitä tarkasteltaessa tuli esille, että muuttujan etan neliö (0,54) on lähempänä arvoa yksi kuin nolla, joten siinä, miten helposti yhteistyön onnistuminen eri viranomaisten kesken koetaan, näyttäisi työpaikkojen välillä olevan eroja. Vertailemalla työntekijöiden vastausten keskiarvoja, voidaan todeta, että työvoimahallinnon työntekijät (n=70, keskiarvo 2,2429) kokivat yhteistyön onnistuvan helpommin muiden viranomaisten kanssa kuin aikuiskoulutuksen työntekijät (n=87, keskiarvo 2,7586) (Taulukko 45). Sukupuolten välillä ei T-testin mukaan tarkasteltuna löytynyt tilastollisesti merkitseviä eroja.

Taulukko 45. Yhteistyö eri viranomaisten kanssa: keskiarvotaulukko

Työpaikka		Salassapitosää- dökset vaikeutta- vat yhteistyötä muiden viran- omaisten kanssa	Yhteistyö eri viranomaisten kanssa onnistuu	Yhteistyötä mui- den viranomais- ten kanssa tarvit- taisiin enemmän
Työvoimatoimisto	Mean	2,1867	2,2429	1,3378
	N	75	70	74
	Std. Deviation	1,0226	1,0135	,5558
Aikuis- ja täydennyskoulutus	Mean	2,0769	2,7589	1,3978
	N	91	87	93
	Std. Deviation	,9337	1,1306	,6104

Ikäryhmittäin tarkasteltuna yksisuuntaisen varianssianalyysin mukaan eroja oli havaittavissa muuttujan ”Yhteistyötä muiden viranomaisten kanssa tarvittaisiin enemmän” osalta ($F=3,543>1$ ja $p=0,016<0,05$).

Koska yksisuuntaisen varianssianalyysin mukaan muuttujassa ”Yhteistyötä muiden viranomaisten kanssa tarvittaisiin enemmän” oli työntekijöiden ikäryhmien suhteen eroja, niin tarkastelin parivertailuja Post Hoc -testillä. Homogeneity of Variances -testin perusteella tämän muuttujan ryhmien varianssi oli erisuuri ($p=0,00<0,05$), joten sen vuoksi Post Hoc -testin tuloksia luetaan taulukosta kohdasta Dunnett T3. Tällöin Post Hoc -testin tulostaulukosta kävi ilmi, että ikäryhmät alle 35-vuotiaat ja 36–45-vuotiaat ($p=0,011<0,05$) erosivat tilastollisesti merkitsevästi toisistaan (Taulukko 46). Alle 35-vuotiaat työntekijät kokivat, että yhteistyötä eri viranomaisten kanssa tarvittaisiin enemmän verrattuna 36–45 -vuotiaisiin työntekijöihin.

Taulukko 46. Yhteistyö eri viranomaisten kanssa, ikä: Post Hoc -testin tuloksia (tilastollisesti merkitsevät selittäjät lihavoitu)

Dependent Variable		(I) ikä	(J) ikä	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Yhteistyötä muiden viranomaisten kanssa tarvittaisiin enemmän	Tukey HSD	Alle 35 -vuotiaat	36-45 -vuotiaat	-.4286*	,1414	,015	-.7959	-.0612
			46-55 -vuotiaat	-.1607	,1341	,629	-.5092	,1878
		Yli 56 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	-.3054	,1536	,197	-.7044	,0935
			36-45 -vuotiaat	,4286*	,1414	,015	,0612	,7959
		46-55 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	,2679	,1183	,111	-.0395	,5752
			Yli 56 -vuotiaat	,1231	,1399	,815	-.2404	,4867
		46-55 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	,1607	,1341	,629	-.1878	,5092
			36-45 -vuotiaat	-.2679	,1183	,111	-.5752	,0395
	Dunnett T3	Yli 56 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	-.1447	,1326	,695	-.4892	,1998
			46-55 -vuotiaat	,3054	,1536	,197	-.0935	,7044
		Alle 35 -vuotiaat	36-45 -vuotiaat	-.1231	,1399	,815	-.4867	,2404
			46-55 -vuotiaat	,1447	,1326	,695	-.1998	,4892
		Alle 35 -vuotiaat	46-55 -vuotiaat	,4286*	,1322	,011	-.7871	-.0701
			Yli 56 -vuotiaat	-.1607	,1016	,521	-.4347	,1133
		36-45 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	-.3054	,1156	,063	-.6214	,0105
			46-55 -vuotiaat	,4286*	,1322	,011	,0701	,7871
		46-55 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	,2677	,1369	,279	-.1016	,6373
			Yli 56 -vuotiaat	,1231	,1476	,953	-.2760	,5223
		Alle 35 -vuotiaat	36-45 -vuotiaat	,1607	,1016	,521	-.1133	,4347
			46-55 -vuotiaat	-.2679	,1369	,279	-.6373	,1016
		Yli 56 -vuotiaat	Alle 35 -vuotiaat	-.1447	,1209	,792	-.4727	,1833
			36-45 -vuotiaat	,3054	,1156	,063	-.0105	,6214
		36-45 -vuotiaat	46-55 -vuotiaat	-.1231	,1476	,953	-.5223	,2760
			Yli 56 -vuotiaat	,1447	,1209	,792	-.1833	,4727

Kun vielä tarkastelin muuttujan ”Salassapitosäädökset vaikeuttavat yhteistyötä muiden viranomaisten kanssa” keskiarvoja ja hajontaa ikäryhmittäin, niin havaitsin, että keskiarvot laskivat ikäluokittain. Näyttäisi siltä, että iän myötä salassapitosäädösten koetaan vaikeuttavan enenevästi yhteistyötä muiden viranomaisten kanssa.

Tutkimukseen osallistuneet työntekijät kokivat, että he tarvitsisivat lisää koulutusta ja tietoa maahanmuuttajien ohjaukseen, sillä osa saadusta koulutuksesta on koettu hyvin pintapuoliseksi. Teemahaastatteluissa tuli esille, että maahanmuuttajien ohjauksessa työntekijä joutuu itse etsimään tietoa. Myös nettikyselyyn vastanneista melkein viidesosa oli sitä mieltä, että työpaikalla ei ole riittävästi ohjeita työskentelyyn maahanmuuttajien kanssa. Eräs haastateltava aikuiskoulutuksessa totesi seuraavasti:

Haastateltava: ”Että miten selkeitä ohjeita voi antaa tämmöiseen ihmissuhdetyöhön. Siis jonkinlaisia linjoja ja semmosia linjauksia toiset voi kertoa, mutta itsehän se on löydettävä se väylä.” (Aikuiskoulutus)

Monessa vastauksessa tuli myös ilmi, että useilla työpaikoilla niin työvoimahalinnossa kuin aikuiskoulutuksenkin puolella maahanmuuttoasioihin muita paremmin perehtynyt työkaveri neuvoa ja ohjaa työpaikalla myös muita. Maahanmuuttajien ohjauksessa organisaation tuki on tärkeää. Työntekijöiden kulttuurisen kompetenssin kehittymisen kannalta olisi tärkeää, että organisaatio tukisi työntekijää ja olisi sitoutunut monimuotoisesti ja innovatiivisesti kohtaamaan erilaisten asiakkaiden tarpeet (Calzada & Suarez-Balcazar 2014).

Haastateltava: ”Sellanen mestari-kisälli -periaate vois toimia parhaiten. Ainakin mistä oon itse saanut eniten hyötyä, niin kun mä oon keskustellut kokeneiden ohjaajien kanssa. Niin sieltä jotenkin niinku poikii sitte semmosia hyviä ajatuksia tai semmosia omaa työtä kehittäviä ajatuksia. ” (Aikuiskoulutus)

5 YHTEENVETO JA POHDINTA

5.1 TUTKIMUKSEN TIIVISTYS

Tutkimukseni tehtävänä on ollut tutkia maahanmuuttajille annettua ohjausta ja ohjauksessa esiintyviä orientaatioita työvoimahallinnossa ja aikuiskoulutuksessa. Tutkimuskysymykseni ovat: 1) millaisia ohjauksen orientaatioita on tunnistettavissa maahanmuuttajien ohjauksessa 2) miten ohjauksen orientaatiot ilmenevät työvoimahallinnon ja aikuiskoulutuksen työntekijöiden ammattikäytännöissä maahanmuuttajien ohjauksessa sekä 3) millaisia kehittämistarpeita on tunnistettavissa maahanmuuttajien ohjauksessa? Tutkimukseni perustuu sekä kvalitatiivisiin että kvantitatiivisiin aineistoihin. Kvalitatiivinen tutkimusaineisto muodostui työntekijöiden teemahaastatteluista ja kvantitatiivinen työntekijöille tehdystä nettikyselystä. Kvalitatiivisen aineiston käyttäminen tutkimuksessa puoltaa se, että näin saadaan työvoimahallinnon ja aikuiskoulutuksen työntekijöiden ääni kuuluville sekä voidaan muodostaa kokonaiskuva interkulttuurisesta ohjauksesta. Lisäksi tämän tutkimuksen luonne puoltaa kvalitatiivisen aineiston hankintaa, koska maahanmuuttajien ohjauksessa esiintyviä orientaatioita kartoittavia tutkimuksia on tehty melko vähän. Kvantitatiivisella tutkimuksella olen pyrkinyt selittämään interkulttuurista ohjausta numeerisen tiedon pohjalta. Kvantitatiivisen menetelmän käyttöä tutkimuksessani aineiston hankinnassa puoltaa se, että nettikysely mahdollisti tutkimusaiheen testaamisen.

Jotta lukija voisi arvioida aineiston muodostamisen taustatekijöitä, pyrin yksityiskohtaisuuteen kuvatessani menetelmällisiä valintojani ja tutkimuksen käytännön toteutusta. Tutkimusta tehdessäni pyrin puolueettomasti kuulemaan ja ymmärtämään haastateltavia ja nettikyselyyn vastanneita, tutkijana tein tutkimusasetelman ja tulkitsin sitä.

Kvalitatiivisen aineiston analysoin sisällönanalyysinä ja kvantitatiivisen aineiston faktorianalyysinä, T-testin, varianssianalyysinä (ANOVA), Spearmanin järjestyskorrelaation ja ristiintaulukointien avulla. Aineiston analysoinnin luotettavuutta lisää analyysiprosessin kuvaaminen lukijalle ja sääntöjen esittäminen sekä niiden tarkka noudattaminen. Laadullista aineistoani analysoin useita kertoja. Lisäksi keskustelin siitä ja tekemistäni havainnoista ohjaajien kanssa. Faktorianalyysissä noudatin yleisinä pidettyjä sääntöjä. Huomioin erilaiset faktorianalyysin tunnusluvut, jotka osaltaan osoittavat analyysin oikeasuuntaisuuden.

Lähestymistapani tutkimukseen sisälsi aineksia erilaisista teoreettisista näkökulmista. Näin jouduin pohtimaan maahanmuuttajien ohjausta eri näkökulmista. Tutkimuksessani lähdin liikkeelle Suomen maahanmuuttopolitiikan ja maahanmuuton historiasta. Tällä historian katsauksella pyrin tuomaan esiin sen,

millaista maahanmuutto Suomeen on ollut, ja kuinka maahanmuuttopolitiikka on Suomessa kehittynyt. Vasta 2000-luvulla maahanmuuttajat on nähty työvoimana ja valtiovallan taholta on herännyt kiinnostus tukea maahanmuuttajien mahdollisuutta tehdä työtä, harjoittaa elinkeinoa ja opiskella. Tämän vuoksi tutkimuksessa oli myös tärkeää tarkastella suomalaisten työmarkkinoiden kehittymistä, maahanmuuttajien työmarkkina-asemaa ja työllisyyttä sekä työmarkkina-aseman ongelmia. Suomalaisessa yhteiskunnassa työllä on suuri merkitys elintason, sosiaalisen statuksen ja yhteiskuntaan täysivaltaisen osallistumisen kannalta. Maahanmuuttajien työllistyminen auttaisi maahanmuuttajien kotoutumista ja ehkäisisi heidän syrjäytymistä suomalaisesta yhteiskunnasta. Maahanmuuttajien työmarkkina-asema ei kuitenkaan ole tällä hetkellä hyvä ja tämän seikan parantaminen asettaa haasteita maahanmuuttajien ohjaukselle työvoimahallinnossa ja aikuiskoulutuksessa, missä työntekijät ovat maahanmuuttajien osaamisen tunnistamisessa keskeisiä henkilöitä. Siksi valitsin heidät tämän tutkimuksen kohderyhmäksi.

Teoreettinen viitekehyseni rakentuu ohjauksen ja ohjauksen orientaatioiden teoreettisesta tarkastelusta. Valitsin ohjauksen teoreettisiksi lähestymistavoiksi psykodynaamisen, kognitiivis-behavioraalisen ja eksistentiaalis-humanistisen, koska nämä ovat kolme keskeistä ohjauksen teoreettista tarkastelutapaa. Näiden lisäksi valitsin tutkimukseen ohjauksen teoreettiseen viitekehykseen konstruktivistisen ja monikulttuuris-interkulttuurisen lähestymistavan. Kokoamastani lähdeaineistosta lukijan on mahdollista jäljittää käyttämäni teoreettiset lähteet ja arvioida niitä.

Tutkimuksessani olen pyrkinyt kirjoittamaan auki saamani tutkimustulokset ja kuvaamaan niistä syntyneet ideat, millaisena interkulttuurinen ohjaus työvoimahallinnossa ja aikuiskoulutuksessa näyttäytyy. Tutkimustuloksia kuvaavassa osuudessa olen esittänyt sitaatteja, jotka ovat olleet litteroiduista haastattelusta tai nettikyselyn avoimista vastauksista sanasta sanaan poimittuja. Näillä aineistoesimerkeillä olen halunnut havainnollistaa interkulttuurisen ohjauksen sisältöjä ja tuoda haastateltavien ja nettikyselyyn vastanneiden äänen monipuolisesti esille. Tutkimukseni tulosten mukaan maahanmuuttajien ohjauksen alku-, työskentely- ja arviointivaiheessa on paikannettavissa työntekijöiden toiminnasta, ammattikäytännöistä, ammatillisista valmiuksista ja taidoista seuraavat ohjauksen orientaatiot: psykodynaaminen, konstruktivistinen, kognitiivis-behavioraalinen ja interkulttuurinen.

Tutkimukseen osallistuneille työntekijöille alkuvaiheen ohjaus oli erityisen tärkeä. Ohjauksen alkuvaiheessa maahanmuuttajien osaamisen tunnistamiseen olisi varattava riittävästi aikaa. Nettikyselyyn vastaajista yhdeksän kymmenestä oli täysin tai osittain sitä mieltä, että maahanmuuttajilla on paljon osaamista, jota voisimme suomalaisessa työelämässä tarvita. Alkuvaiheen ohjaukseen sisältyy maahanmuuttajan elämäntilanteen, ammattikokemuksen, koulutuksen ja harastusten kartoittaminen, tavoitteiden asettaminen ja suunnitelman tekeminen. Ohjauksen alkuvaiheessa maahanmuuttaja tarvitsee paljon erilaista konkreettis-

ta ja informatiivista ohjausta. Ohjaaja toimii lähinnä pragmaattisena tukena maahanmuuttajalle neuvojen antajana. Maahanmuuttajien ohjauksen alkuvaiheessa korostui vahvasti ohjaajan auktoriteettiasema, kun vastavuoroista ohjaussuhdetta ei vielä ollut syntynyt maahanmuuttajan kanssa. Auktoriteetti käsitteeseen liittyy asiantuntemus, pätevyys ja asiantuntijan roolin merkitys, jotka ovat paikannettavissa kognitiivis-behavioraaliseen orientaatioon. Alkuvaiheen ohjaukseen liittyy myös harkintavallaksi kutsuttua vallankäyttöä, mikä näkyy harkintaa edellyttävissä työvaiheissa. Alkuvaiheen ohjauksessa ohjaaja näyttäytyy siten auktoriteettina käyttäen valtaa ja osaamistaan. Alkuvaiheessa ohjauksessa käytettyinä työmuotoina korostuvat erityisesti asioiden selvittäminen ohjattavan puolesta ja kädestä pitäen ohjaus. Tällöin ohjauksen orientaatiopohjan perustana on kognitiivis-behavioraalinen orientaatio.

Alkuvaiheen ohjauksen jälkeen työskentelyvaiheessa ohjaajan roolina on toimia auttajana ja motivoijana. Tällöin ohjauksen orientaatiopohjan perustana on paikannettavissa psykodynaaminen orientaatio. Ohjaajan toiminta painottuu emotionaaliseen ja tietotukeen maahanmuuttajalle. Myös psykodynaamiseen orientaatioon liittyy tiedon antamista, mutta tällöin ohjaaja ei ole auktoriteetti positiossa vaan pitkälti kuuntelijan roolissa. Psykodynaamisessa orientaatiossa ohjaaja on kuuntelija ja auttaja. Työntekijän on tärkeää ymmärtää oman ja maahanmuuttajan kulttuuritaustan merkitys ja vaikutus ohjauksessa. Kompetenssinä mainittu ymmärtäminen liittyy psykodynaamisesti ja konstruktivistisesti orientoituneeseen ohjaukseen.

Työskentelyvaiheessa ohjauksen edetessä pyritään ohjauksessa tasavertaiseen kumppanuuteen keskustelussa ja toiminnassa maahanmuuttajan kanssa. Tällöin ohjauksen orientaatiopohjana on konstruktivistinen orientaatio ja ohjaaja toimii reflektiotukena maahanmuuttajalle. Konstruktivistisesti orientoituneessa ohjauksessa ohjaaja kohtaa ohjattavan inhimillisesti ja avoimesti. Ohjaaja on tasavertainen kumppani ohjattavan kanssa keskustelussa ja toiminnassa. Tässä tutkimuksessa tämä näkyi työntekijöiden kuvaamissa ohjaajan persoonallisuuden piirteissä ja asennoitumisessa maahanmuuttajien ohjaukseen. Ohjauksessa pyritään maahanmuuttajan itseohjautuvuuteen, työllistymiseen ja kotoutumiseen.

Maahanmuuttajien ohjausprosessissa interkulttuurisessa orientaatiossa on nähtävissä vaikutteita kaikista näistä orientaatioista. Interkulttuurisessa orientaatiossa oli paikannettavissa vaikutteita psykodynaamisesta, kognitiivis-behavioraalisesta sekä konstruktivistisesta orientaatiosta. Interkulttuurinen orientaatio on tavallaan yhteistyön lähtökohta, joka tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden mukaan vaatii ohjaajalta tietynlaisen asenteen. Työntekijältä vaaditaan taitoa ymmärtää kulttuurin vaikutus ohjausprosessissa ja ajan myötä ohjaajan interkulttuurinen orientaatio kehittyy maahanmuuttajan ohjausprosessin aikana.

Interkulttuurisuus on vuorovaikutusta kulttuurien välillä ja interkulttuurinen ohjaus muodostuu pitkälti vuorovaikutus- ja kommunikointitilanteista. Kuusi kymmenestä tutkimukseen osallistuneista työntekijöistä oli sitä mieltä, että erilainen kulttuuritausta vaikeuttaa vuorovaikutusta. Ohjaajalla ja ohjattavalla ei ole usein yhteistä kieltä. Tällöin on vaikea ymmärtää, mitä toinen tarkoittaa ja helposti tulee väärinkäsityksiä ja väärinymmärryksiä. Tämä tuo ohjaukseen myös epävarmuutta. Tutkimukseen osallistuneet työntekijät kertoivat, että aina ei voi olla varma, onko maahanmuuttaja ymmärtänyt hänelle kerrotun asian oikein. Interkulttuurisessa ohjauksessa myös non-verbaalinen viestintä voi aiheuttaa virhetulkintoja ja väärinkäsityksiä, koska ilmeet, eleet, vartalon asennot ja äänen sävyt voivat tarkoittaa eri kulttuureissa eri asioita. Osan maahanmuuttajista, erityisesti kollektiivisista kulttuureista tulevien, on vaikeaa tehdä itsenäisiä päätöksiä ja kantaa vastuuta teoistaan ja valinnoistaan. Tällöin he näkevät ohjaajan helposti auktoriteettina, joka tekee päätöksiä ja valintoja maahanmuuttajan puolesta. Tämä näkyy ohjauksessa kognitiivis-behavioraalisenä orientaationa, jos ohjaaja lähtee tekemään asiat maahanmuuttajan puolesta.

Työskentelyvaiheen ohjauksessa työmuotoina käytettiin paljon keskustelua ja jonkun verran neuvomista. Ohjauksen edetessä kädestä pitäen ohjaaminen vähenee. Ohjauksessa työntekijät käyttivät sekä verbaalista että non-verbaalista ohjausta ja erilaisia työmenetelmiä, joista osa on suoria ja osa epäsuoria. Yleisimmät ohjauksessa käytetyt menetelmät olivat haastattelu, keskustelu ja neuvonta. Työntekijät käyttivät ohjausmenetelminä lisäksi piirtämistä, kirjoittamista, merkkien käyttämistä, kirjoitettuja ohjeita, näyttämistä, kädestä pitäen auttamista, kuvien käyttöä, tilanteiden simulaatiota, Ekapeli-ohjelmaa, Lexia-ohjelmaa sekä erilaisen Internet-materiaalin hyödyntämistä. Työntekijät kokivat, että ohjaustilanteessa he joutuvat miettimään, mitä menetelmää he käyttävät, jotta asia tulee ymmärretyksi. Tässä tutkimuksessa ohjaajien käyttämistä työmuodoista oli paikannettavissa erityisesti kognitiivis-behavioraaliseen ja konstruktivistiseen orientaatioon liittyviä piirteitä. Aikuiskoulutuksen työntekijöiden käyttämissä työmenetelmissä oli paikannettavissa enemmän konstruktivistiseen orientaatioon soveltuvia piirteitä kuin työvoimahallinnon työntekijöiden työmenetelmissä.

Tämän tutkimuksen mukaan työntekijät luottivat omaan ammattitaitoonsa ja osaamiseensa ohjaustilanteessa. Tilastollisten testien mukaan iältään nuoremmat työntekijät kokivat, etteivät he tiedä tarpeeksi hyvin, missä asioissa maahanmuuttaja tarvitsee ohjausta ja että he eivät myöskään tunne riittävän hyvin maahanmuuttajan kulttuuritaustaa tai Suomen yhteiskunnan palvelujärjestelmää.

Työntekijän ammatillisen asiantuntijuuden kehittymisen perustan muodostavat kompetenssit. Tutkimuksen kvalitatiivisesta ja kvantitatiivisesta aineistosta oli paikannettavissa ammatillisia valmiuksia ja taitoja eli kompetensseja, joita maahanmuuttajien ohjausprosessissa tarvitaan. Kvalitatiivisesta aineistosta pai-

kannettavissa olevat tekijät liittyivät ohjaajan persoonallisuuteen, taitoihin ja tietoihin.

Tutkimukseen osallistuneet työntekijät pitivät ohjaajan persoonallisuutta tärkeänä ohjaukseen vaikuttavana tekijänä. Työntekijän persoona on työväline, joka näkyy ohjauksen orientaatiossa ja siinä, kuinka syvällistä ohjaus on. Ohjauksessa käytetyt orientaatiot muotoutuvat teoreettisesta viitekehyksestä, joka voidaan nähdä kivijalkana, jonka päälle rakennetaan hyvää ohjaussuhdetta ohjaajan ja ohjattavan välille. Ohjauksessa kaikkia teorioita ja tekniikoita toteutetaan ohjaajan persoonan, läsnäolon ja olemisen kautta. Maahanmuuttajien ohjauksessa ohjaajalta vaaditaan kärsivällisyyttä, pitkämielisyyttä, huumorintajua, suvaitsevaisuutta, aitoutta, ennakkoluulottomuutta, epävarmuuden sietoa, kiinnostusta erilaisiin kulttuureihin ja halukkuutta selvittää asioita. Lisäksi ohjaajan täytyy olla helposti lähestyttävä.

Tutkimuksen mukaan maahanmuuttajien ohjauksessa vaadittavina taitoina työntekijät pitivät viestintä- ja vuorovaikutustaitoja, kielitaitoa sekä taitoa etsiä tietoa. Niin ikään työntekijät korostivat selkokielistämisen, kotoutumisen tukemisen, näyttelijän, kertojan, rajan asettamisen sekä ihmisen ymmärtämisen taitoja. Maahanmuuttajien kulttuuritaustan ja arvojen huomioiminen on paikoitellen vaikeaa. Yhtäältä maahanmuuttajien kulttuuritaustaa pitää arvostaa, ja se on huomioitava ohjauksessa niin pitkälle kuin mahdollista. Toisaalta ohjaajia kuitenkin mietitytti, mihin vedetään raja kulttuuritaustan ymmärtämisessä. Työntekijät miettivät sitä, missä vaiheessa ja missä asioissa maahanmuuttajan pitää hyväksyä Suomen yhteiskunnan säännöt ja toimintatavat ja kuinka pitkälle ja missä asioissa maahanmuuttajaa pitää ohjata.

Ohjauksessa tarvittavana tiedollisena osaamisena työntekijät pitivät teoriaosaamista, työvälineiden tietämystä, kulttuurin tuntemusta, lainsäädännön, hallinnon ja ulkomaalaisen ymmärrystä sekä maahanmuuttajan taustan, elinpiirin ja ympäristön tuntemusta. Maahanmuuttajien ohjauksessa on tärkeää, että työntekijällä on riittävästi tietoa asiakkaana olevan maahanmuuttajan elämäntilanteesta, kulttuuritaustasta, maahanmuuttajille tarjolla olevista palveluista ja suomalaisen yhteiskunnan palvelujärjestelmästä sekä maahanmuuttajan kotoutumisprosessin vaiheesta. Jotta työntekijä ymmärtäisi, millaista ohjausta maahanmuuttaja tarvitsee, työntekijän ohjaamistaitoihin kuuluu, että hän on kiinnostunut erilaisista ohjaustekniikoista ja tuntee ne sekä ymmärtää oman kulttuuritaustansa merkityksen ja vaikutuksen ohjausprosessissa.

Työntekijöiden ammattikäytäntöihin liittyvistä ammatillisista taidoista kvantitatiivisesta aineistosta muodostui faktorianalyysissä seuraavat faktorit: "Osaamisen tunnistaminen", "Luottamus", "Ohjaustieto" ja "Ohjaustaito". Interkulttuurinen ohjaus on yhdistelmä tietoja ja taitoja sekä herkkyyttä ymmärtää ja kohdata maahanmuuttaja ohjaustilanteessa. Ohjauksen onnistumisen kannalta olisi välttämätöntä saavuttaa luottamus. Jos ohjaustilanteessa työntekijän ja

maahanmuuttajan välille on kehittynyt luottamuksellinen suhde, niin tällöin maahanmuuttaja voi kertoa työntekijälle vaikeistakin asioista ja vastaavasti työntekijä voi luottaa maahanmuuttajalta saamiinsa vastauksiin. Työntekijöiden ammattikäytäntöön ja orientaatioon vaikuttavista tekijöistä faktorianalyyssissä muotoutui kaksi faktoria: "Oma osaaminen" ja "Työtyytyväisyys". Jälkimmäisestä ilmeni, että 36–45 -vuotiaat työntekijät eivät olleet samaa mieltä työtyytyväisyydestä kuin yli 56-vuotiaat. 36–45 -vuotiaat työntekijät olivat tyytymättömämpiä työhönsä kuin yli 56-vuotiaat.

Interkulttuurisessa ohjauksessa maahanmuuttajan kulttuuritaustalla, Suomeen tulon syyllä, kotoutumisprosessin ja ohjautuvuuden vaiheella sekä hänen asennoitumisella ohjaukseen on vaikutusta siihen, kuinka ohjaus onnistuu. Jo edellä on käynyt ilmi, että kollektiivisista kulttuureista tulevien maahanmuuttajien on vaikea tehdä häntä itseään koskevia päätöksiä. Pakolaistaustaiset maahanmuuttajat tarvitsevat yleensä muita enemmän aikaa ohjauksessa, koska heidän elämäntilanteensa ja usein traumaattiset kokemuksensa vaativat työntekijältä erityistä herkkyyttä huomata heidän kotoutumisprosessin ja ohjautuvuuden vaihe. Interkulttuurisessa ohjauksessa painottuu käytännönläheisyys. Ohjaustilanteessa ohjaaja tarvitsee erityisosaamista, kun hänen pitäisi ymmärtää integroitumis- ja kotoutumisprosessien dynamiikkaa. Ohjauksen onnistumista edesauttaa niin työntekijän kuin asiakkaan motivoituneisuus. Mikäli maahanmuuttajalla on paljon osaamista, koulutusta ja työkokemusta, jota Suomessa voidaan hyödyntää, on hänellä tällöin paremmat mahdollisuudet löytää opiskelu- ja koulutusmahdollisuuksia.

Maahanmuuttajien ohjauksella on paljon merkitystä kotoutumiseen ja työllistymiseen. Tämän tutkimuksen tulosten mukaan maahanmuuttajien ohjauksessa kehittämistarpeita voidaan tarkastella yhteiskunnan, ohjaukseen osallistuvien työntekijöiden ja maahanmuuttajien sekä ohjauksen näkökulmasta.

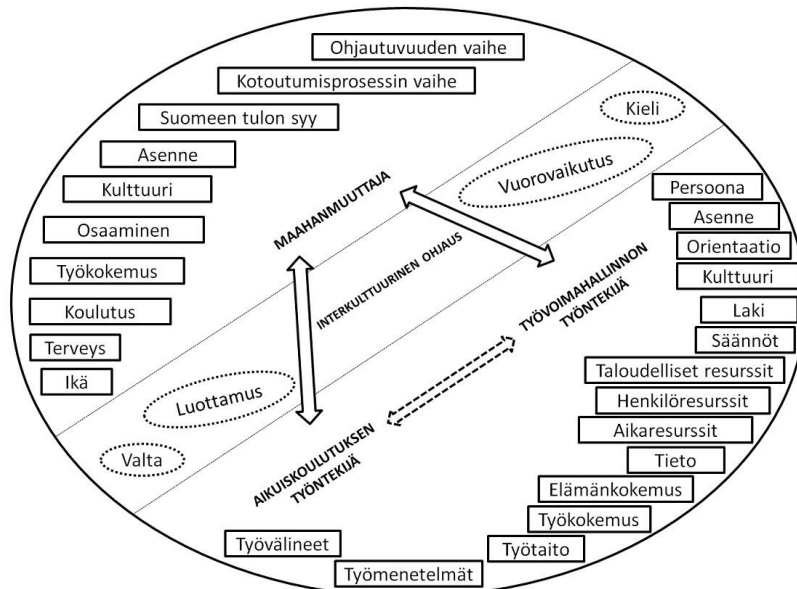
Työntekijät kokivat, että maahanmuuttajien ohjaukseen on liian vähän aikaa. Maahanmuuttajien ohjauksen pitäisikin olla nykyistä pitkäjänteisempää, oikea aikaista, tavoitteellista ja tämänhetkistä prosessinomaisempaa, jolloin olisi mahdollista luoda nykyistä syvällisempi ja luottamuksellisempi ohjaussuhde. Tällöin olisi myös mahdollista kehittää maahanmuuttajien itseohjausvalmiuksia. Maahanmuuttajat ovat hyvin heterogeeninen ryhmä. Osalla on korkeakoulututkinto ja osa on luku- ja kirjoitustaidotonta. Tämä asettaa runsaasti haasteita ohjaukseen ja ohjaajan ammattitaidolle. Suomalaiseen kulttuuriin sisälle pääsemiseen tarvitaan suomen kielen taitoa ja näin ollen maahanmuuttajien tulisi päästä koulutukseen mahdollisimman nopeasti ja jouhevasti. Nettikyselyyn vastaajien mukaan resursseja pitäisi lisätä suomen kielen koulutukseen, jotta voitaisiin muodostaa lähtötasoltaan riittävän homogeenisia ryhmiä. Pakolaisille olisi tärkeää tarjota oma koulutusohjelma, koska he tarvitsevat usein erityistukea.

Maahanmuuttajien ohjauksessa tärkeitä on verkottuneisuus. Työntekijät näkivät yhtenä kehittämiskohteena yhteistyön ja verkostoitumisen eri työntekijöiden ja ammattiryhmien välillä. Tällöin maahanmuuttajan ei aina tarvitsisi kertoa

samoja asioita eri työntekijöille vaan tietojen pitäisi siirtyä mahdollisimman sujuvasti. Yhteistyö eri viranomaisten välillä onnistuu pääsääntöisesti hyvin, silti yhteistyötä eri viranomaisten kanssa tarvittaisiin lisää ja eri tahojen vastuut olisi määriteltävä selvästi. Työvoimahallinnon työntekijät kokivat myös, että lait ja asetukset määrittelevät työvoimahallinnossa ohjausta melko tiukasti. Salassapitosäädökset vaikeuttavat yhteistyötä eri viranomaisten kanssa ja salassapito koetaankin usein ongelmaksi viranomaisten ja muiden toimijoiden välisessä vuorovaikutuksessa.

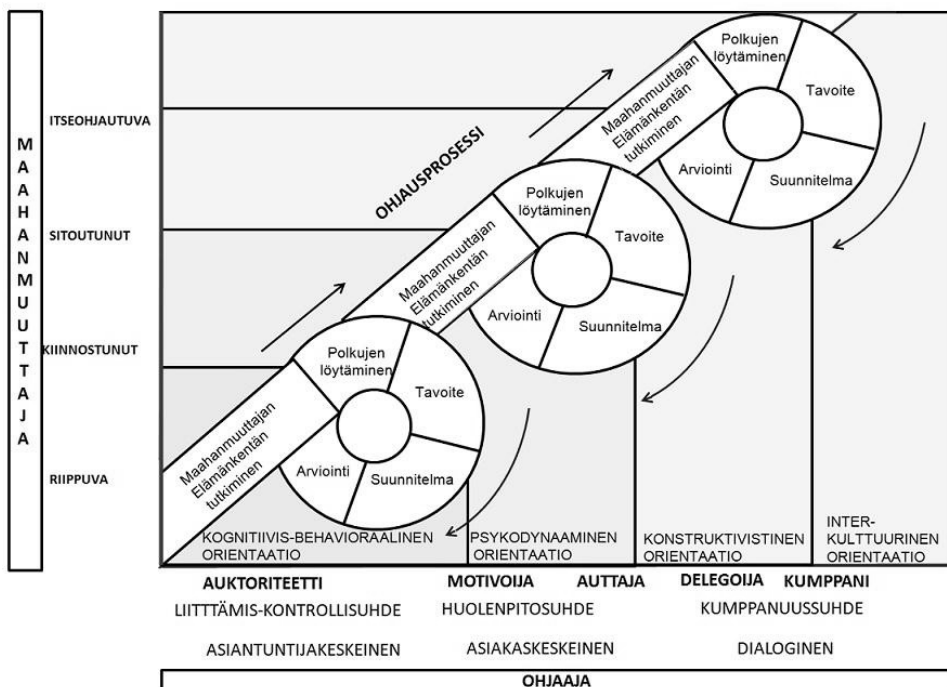
Työntekijät kokivat myös, että he tarvitsisivat lisää tietoa ja koulutusta maahanmuuttajien ohjauksesta sekä työnhajausta. Työntekijöiden mukaan he joutuvat nyt itse melko pitkälti etsimään ja kysymään tietoa eri kulttuureista ja monikulttuurisesta ohjauksesta. Vaikka maahanmuuttajien ohjaukseen sisältyykin paljon haasteita ja ongelmia, kokivat haastatellut ja nettikyselyyn osallistuneet työntekijät maahanmuuttajien ohjauksen hyvin palkitsevaksi ja antoisaksi. Ohjauksessa on tärkeää kohdata ihminen ihmisenä sekä oppia tuntemaan maahanmuuttajan oma elinpiiri ja ympäristö. Kuten eräs haastateltava totesi: ”Maahanmuuttajien ohjauksessa on tärkeää selvittää, että mistä tässä on oikein kysymys, mitä maahanmuuttaja tarkoittaa. Eihän me muuten voida ohjata.”

Interkulttuurisuus on maahanmuuttajien ohjauksessa läsnä koko ajan. Kuvi-oon 14 olen koonnut tässä tutkimuksessa esiin tulleita maahanmuuttajien ohjauksessa keskeisesti vaikuttavia tekijöitä työvoimahallinnon ja aikuiskoulutuksen osalta.



Kuvio 14. Yhteenveto maahanmuuttajien ohjauksesta työvoimahallinnossa ja aikuiskoulutuksessa

Yhdistämällä maahanmuuttajien ohjauksen prosessinomaisuuden ohjauksessa paikannettavissa oleviin orientaatioihin sekä työvoimahallinnon ja aikuiskoulutuksen työntekijöiden ammattikäytäntöihin ja maahanmuuttajan vaiheittaiseen kehittymiseen riippuvuudesta kohti itseohjautuvuutta voidaan maahanmuuttajien ohjausprosessia tarkastella Gerald Growin kehittämän SSDL-mallin (The Staged Self-Directed Learning Model) kautta (Kuvio 15).



Kuvio 15. Yhteenveto ohjausprosessista ja orientaatioista

Growin kehittämää SSDL-mallia on kritisoitu siitä, että sen on katsottu olevan stereotyyppinen. Mallissa kuvataan kuitenkin hedelmällisellä tavalla ohjattavan vaiheittaista kehittymistä riippuvuudesta kohti itseohjautuvuutta ja ohjaajan toimintaa näissä eri vaiheissa. Teoria on sovellettavissa myös tämän tutkimuksen tuloksiin. Ohjaaja on alkuvaiheessa edellä kulkija ja urapolkujen avaaja ohjattavalleen siirtyen sitten rinnalla kulkijaksi sekä lopussa taustalla ja verkostoissa toimivaksi tukijaksi (Koivumäki & Matinheikki-Kokko 2004, 220).

Riippuvien ohjattavien ohjaaminen on ohjaajajohtoista ja sisältöpainotteista. Nämä ohjattavat tarvitsevat auktoriteettihahmon antamaan heille selvät suunnat, mitä tehdä ja miten tehdä. He kokevat ohjaajan asiantuntijana. (Grow 1996; Lehtinen & Jokinen 1996, 35–38.) Tässä on tunnistettavissa sama ilmiö kuin sosi-aalisyssä eli liittämisen- ja kontrollisuhte (Juhila 2006, 99) sekä asiantuntijakes-

keinen orientaatio (Mönkkönen 2002). Tutkimuksessani maahanmuuttajien ohjauksessa tämä tulee esiin ohjauksen alkuvaiheessa, jolloin ohjauksen orientaationa voidaan paikantaa kognitiivis-behavioraalinen orientaatio. Alkuvaiheessa maahanmuuttaja tarvitsee paljon apua käytännön asioiden ohjauksessa. Tällöin ohjaus on usein kädestä pitäen auttamista. Ohjaaja on auktoriteettipositiona ja tärkeää on pragmaattinen tuki, jota hän maahanmuuttajalle antaa.

Ohjausprosessin edetessä työskentelyvaiheessa ohjaajan rooli muuttuu motivoijaksi ja auttajaksi, jolloin ohjaajan toiminnassa näkyy emotionaalinen ja tietotuki. Ohjaaja toimii kuuntelijana ja auttajana. Tässä on tunnistettavissa samoja piirteitä kuin sosiaalityön huolenpitosuhteessa (Juhila 2006, 198–199) sekä asiakaskeksinen orientaatio (Mönkkönen 2002). Tässä vaiheessa ohjattavat ovat halukkaita osallistumaan ja he voivat edetä ohjauksessa, jos he ymmärtävät ohjauksen tavoitteet. Ohjaaja näyttää suuntaa ja auttaa tarvittaessa. (Grow 1996.) Tällöin ohjaajan orientaatiosta on paikannettavissa piirteitä psykodynaamisesta orientaatiosta, kuten myös tämä tutkimus osoittaa.

Growin mukaan avustajaohjaaja tekee yhteistyötä ohjattavan kanssa ja tällöin ohjattavan omat havainnot ja tuntemukset ovat tärkeitä. Ohjattavat ovat sitoutuneita ohjaukseen ja he asettavat itse omat tavoitteensa (Grow 1996). Ohjauksessa pyritään dialogiseen vuorovaikutukseen maahanmuuttajan kanssa, jolloin ohjaajan toiminnassa tulee esille reflektiotuki. Tämän tutkimuksen vastauksissa tuli esille, että osa ohjaajista haluaisi nähdä itsensä delegoijaohjaajana, jolloin maahanmuuttaja voisi verkostoitua ja hän olisi itseohjautuva. Growin mukaan delegoijaohjaaja kritisoi asioita ja tarkistaa, vastaavatko ne todellisuutta. Ohjattava on itseohjautuva ja vastuu päätöksenteosta on hänellä itsellään. (Lehtinen & Jokinen 1996, 36–37; Grow 1996.) Tässä tutkimuksessa on tällöin tunnistettavissa piirteitä konstruktivistisesta orientaatiosta. Konstruktivistisessä orientaatiossa korostetaan yksilön subjektiivuutta. Tieto on aina yksilön itsensä rakentamaa ja yksilö nähdään aktiivisena oman todellisuutensa luoja. Tällainen suhde kuvastaa sosiaalityön kumppanuussuhdetta (Juhila 2006) sekä dialogista orientaatiota (Mönkkönen 2002). Tutkimuksessani työntekijät kuvasivat vastauksissaan, että maahanmuuttajien ohjauksessa tärkeää on kohdata ihminen ihmisenä. Tällöin asiantuntijuus nähdään horisontaalisena, joka tarkoittaa samalle tasolle asettumista ja toinen toisensa kuulemista. Työntekijän ja asiakkaan suhde on tällöin tasavertainen kumppani-kumppani -asetelma, jossa kummatkin osapuolet saavat äänensä kuuluviin ja lähtökohtansa huomioon otetuiksi (Juhila 2006, 138, 147). Tällöin dialogisessa orientaatiossa vuorovaikutus tapahtuu molempien ehdoilla ja eräänisyys pyritään kutsumaan esiin (Mönkkönen 2002, 63). Juhila (2006, 118) on myös luonnehtinut tätä kumppanuussuhteeseen perustuvaa toisen tiedot ja erot lähtökohdakseen ottavaa sosiaalityötä osallistavaksi. Jolloin asiakkaat osallistavat työntekijöitä omaan tietoonsa ja työntekijät puolestaan pyrkivät tukemaan asiakkaiden elämänpoliittisia ratkaisuja tavalla, joka mah-

dollistaisi heille heidän mahdollisesta marginaalisuudesta huolimatta täysivaltaisen kansalaisuuden. Tutkimukseni tuloksissa tämä kävi ilmi siinä, että työntekijät haluavat miettiä maahanmuuttajille sopivia koulutus- ja työmahdollisuuksia, jos se vain käytettävissä olevien resurssien puitteissa on mahdollista.

5.2 POHDINTA TUTKIMUSTULOKSISTA

Tutkimustulokseni osoittavat, että maahanmuuttajien ohjauksessa yhdistyivät useat orientaatiot. Ohjaus on prosessi, jossa erilaiset orientaatiot vaihtelevat maahanmuuttajan ohjautuvuuden vaiheen ja ohjauksen etenemisen mukaan. Tässä tutkimuksessa kuten myös esimerkiksi Lairion ja Puukarin (1999) tutkimuksessa tuli esille, että ohjausta tekevillä henkilöillä ei välttämättä ole selkeästi vain yhtä teoreettista lähestymistapaa, mikä näkyy siinä, millaisia ammattikäytäntöjä ja työmenetelmiä työntekijöillä on ja miten he näitä ohjauksessa käyttävät. Tekemäni tutkimus tukee näkemystä eklektisestä tai integratiivisesta lähestymistavasta, jossa työntekijä yhdistää useita teorioita yhdeksi, kattavammaksi teoriaksi, jonka avulla voidaan vastata joustavasti maahanmuuttajan tarpeisiin huomioiden maahanmuuttajan ohjautuvuuden vaihe ja ohjauksen eteneminen.

Tutkimukseni tuloksissa onkin paikannettavissa yhteneväisyyttä aikaisempien interkulttuuriseen ohjaukseen liittyvien tutkimusten kanssa (esim. Constantine 2001; Sue et al. 1996). Interkulttuurinen orientaatio voidaan nähdä kokoaavana viitekehystenä, sillä Suen et al. (1996) mukaan monikulttuurinen ohjaus edustaa ajattelun ja tarkastelun yhteistä viitekehystä, jonka sisällä ohjaaja voi hyödyntää myös muiden ohjauksen lähestymistapojen ja menetelmien mahdollisuuksia. Hackneyn ja Cormierin (1996) mukaan ei ole olemassa yhtä teoriaa, joka vastaisi ohjattavien kaikkiin ohjauksellisiin haasteisiin. Hillin ja O'Gradyn (1985) mukaan tutkimuksissa olisikin parempi selvittää ohjaajien teoreettisen orientaation profiili kuin määritellä vain yksi ohjaajan käyttämä orientaatio.

Kuten Constantinen (2001) niin myös tämän tutkimuksen mukaan ne ohjaajat, jotka pystyvät yhdistelemään erilaisia ohjauksen orientaatioita, ymmärtävät paremmin monikulttuurisia asiakkaita. Maahanmuuttajien ohjauksessa työntekijät pyrkivät siihen, että ohjaajan ja ohjattavan välille syntyisi yhteistyösuhde, joka perustuisi erilaisuuden kunnioittamiseen ja maahanmuuttajan itseohjautuvuuteen. Tutkimukseen osallistuneet työntekijät kokivat, että ohjaustilanteessa pitää olla herkkyyttä ja ammattitaitoa nähdä maahanmuuttajan tilanne, kotoutumisprosessin ja ohjautuvuuden vaihe. Tällöin ohjaaja osaisi valita oikean orientaation ja ohjaaja voisi edistää maahanmuuttajan itseohjautuvuutta. Jäykällä toiminnalla ohjaaja voi olla kehittymisen esteenä. Työntekijät kertoivat, että he joutuvat miettimään, mitä menetelmää he käyttävät, jotta asia tulee ymmärretyksi. Tämä kuvastaa Liukon (2006, 11–12) tulkintaa siitä, että kun ammattikäytäntö konkretisoituu toiminnaksi työorientaation kautta, niin ammattikäytäntö ja työorientaatio asettavat reunaehdoja sille, minkälaisia työmenetelmiä ja työvä-

lineitä on mahdollista hyödyntää tai miten niitä sovelletaan sekä minkälaiseksi palveluvalikko rakentuu. Tällöin ohjaajien joustavuus käyttää ohjauksessa erilaisia näkökulmia ja tekniikoita saattaa edesauttaa ohjauksen onnistumista (Constantine 2001). Interkulttuurinen ohjaus muovaa työntekijän käyttämiä orientaatioita. Myös tietyn orientaation omaava työntekijä muokkaa ohjauksen sisältöjä, mikäli tämä on ohjaukseen käytettävien resurssien puitteissa mahdollista.

Ohjauksessa käytetyt orientaatiot muotoutuvat teoreettisesta viitekehyksestä, joka on tärkeä ohjaajan yrittäessä tukea ohjattavan minäkäsitystä ja itsetuntoa. Ohjausteoreettinen viitekehys voidaan nähdä kivijalkana, jonka päälle rakennetaan hyvää ohjaussuhdetta ohjaajan ja ohjattavan välille. Vaikka ohjausteoreettinen viitekehys on tärkeä, niin kaikkia teorioita ja tekniikoita ohjauksessa toteutetaan kuitenkin ohjaajan persoonan, läsnäolon ja olemisen kautta. (McLeod 2003, 293–294.) Persoonallisuus on useimmiten se tekijä, joka vaikuttaa ohjaajan orientaatioon (Proshacka & Norcross 1994; Capuzzi & Cross 2011; Sundland 1977; Murdrock et al 1998). Myös tässä tutkimuksessa työntekijät kuvasivat, että ohjaajan persoonallisuus vaikuttaa ohjauksessa ja että ohjaajalla pitää olla tietynlainen asenne.

Aikaisemmissa tutkimuksissa (esim. Murdrock et al. 1998; Constantine 2001; Coleman 2007; Poznanski & McLennan 1999) tutkimukseen osallistuneiden orientaatio on määriteltä kyselylomakkeen avulla, kun taas omassa tutkimuksessani orientaatioiden määrittelyssä käytin apuna teemahaastattelua. Lukemissani tutkimuksissa ei ollut määriteltä erikseen konstruktivistista orientaatiota tai interkulttuurista orientaatiota. Mikäli en olisi ottanut näitä vaihtoehtoja tutkimukseeni mukaan, niin silloin psykodynaamisen orientaation ja eksistentiaalis-humanistisen orientaation osuus olisi kasvanut, koska konstruktivistinen orientaatio pitää sisällään osittain näitä orientaatioita. Tutkimuksessani eksistentiaalis-humanistisen orientaation määrän pienenemiseen saattoi vaikuttaa se, että eksistentiaalis-humanistinen ohjaus on syvällistä ja intensiivistä. Tutkimukseen osallistuneet työntekijät kokivat, että heillä ei välttämättä ole aina tarpeeksi aikaa prosessinomaiseen ja pitkäkestoiseen ohjaukseen. Tutkimuksessani konstruktivistisen orientaation osuus saattoi olla merkittävä myös siksi, että tutkimukseen osallistuneet työntekijät kertoivat saamansa monikulttuurisuuskoulutuksen olevan pitkälti sosiodynaamiseen ohjaukseen painottuvaa.

Myös ohjaajan ikä ja työkokemuksen pituus ovat tärkeitä teoreettiseen orientaatioon vaikuttavia tekijöitä (Sundland 1977). Tutkimukseeni osallistuneet yli 56-vuotiaat työntekijät verrattuna nuoriin alle 35-vuotiaisiin työntekijöihin, kokivat tietävänsä paremmin, missä asioissa maahanmuuttaja tarvitsee ohjausta. Tässä tuloksessa näkyy iän myötä tulevan elämäkokemuksen sekä tiedon ja taidon lisääntyminen. Ohjaajan työkokemuksen lisääntyessä ohjaajan ammatillinen identiteetti vahvistuu ja tällöin ohjaajan kehittynyt itsetunto näkyy myös

ohjaajan orientaatiossa (Soltenberg & Delworth 1987; Murdock et al. 1998). Tutkimukseeni osallistuneiden työntekijöiden vastauksista kävi ilmi, että iän myötä esimiehiltä ja työkavereilta opittujen työtapojen ja taitojen merkitys vähenee, mikä kuvastaa myös ammatillisen identiteetin vahvistumista.

Iäkkäämmät työntekijät kokivat niin ikään tietävänsä nuoria enemmän Suomen yhteiskunnan palvelujärjestelmästä sekä maahanmuuttajan kulttuuritaustasta. Iäkkäämmät työntekijät olivat myös nuorempia työntekijöitä useammin sitä mieltä, että he ovat tyytyväisempiä omaan työhönsä. Nuorempien työntekijöiden kokemaan heikompaan työtyytyväisyyteen saattaa vaikuttaa se, että tilastollisten testien mukaan nuoremmat työntekijät verrattuna vanhempiin työntekijöihin kokivat tietävänsä vähemmän maahanmuuttajien tarvitsemasta ohjauksesta. He eivät mielestään tunne riittävän hyvin maahanmuuttajan kulttuuritaustaa tai Suomen yhteiskunnan palvelujärjestelmää. Maahanmuuttajien ohjaus ei myöskään ole tarpeeksi pitkäkestoinen heidän mielestään. Vanhempiin työntekijöihin verrattuna nuoremmat työntekijät kokivat myös, että yhteistyötä eri viranomaisten kanssa tarvittaisiin enemmän. Nämä tutkimukseni tulokset kuvastavat sitä, että iän ja työkokemuksen karttuessa työntekijän tietotaito lisääntyy ja varmuus työn osaamisesta kasvaa.

Tutkimukseen osallistuneet työntekijät kokivat, että maahanmuuttajien ohjauksessa ei ole nyt riittävästi resursseja. Jotta maahanmuuttajien ohjauksella saataisiin parempia tuloksia, tarvittaisiin ohjauksessa enemmän taloudellisia ja henkilöresursseja, sillä työntekijät kokivat, että maahanmuuttajien ohjaukseen on liian vähän aikaa.

Maahanmuuttajien ohjauksessa työntekijät pitivät tärkeänä kehittämiskohteenä yhteistyötä ja verkostoitumista eri työntekijöiden ja ammattiryhmien välillä. Tutkimukseeni osallistuneet työntekijät kokivat tarpeelliseksi tietää maahanmuuttajien kanssa työskentelevät yhteistyötahot, jotta maahanmuuttajien koulutus- ja työelämäpolut voitaisiin suunnitella mahdollisimman hyvin. Esimerkiksi aikuiskoulutuksessa työntekijät kokivat tärkeäksi tietää, onko maahanmuuttajalla joitakin sairauksia tai onko elämäntilanteessa jotakin tekijöitä, mitkä vaikeuttavat opiskelua. Salassapitosäädösten vuoksi näitä tietoja ei aina ole mahdollista saada. Työvoimahallinnon työntekijät kokivatkin, että lait ja asetuksen määrittelevät työvoimahallinnossa ohjausta melko tiukasti. Eri tahojen vastuut pitäisi määritellä selkeästi. Näin toimien ei maahanmuuttajan tarvitsisi kertoa aina uudestaan samoja asioita eri työntekijöille. Maahanmuuttajan ohjausketjun olisi hyvä pysyä myös katkeamattomana, jotta maahanmuuttajat eivät putoaisi pois ohjauksen piiristä.

Ohjauksen pitäisi olla myös oikea-aikaista, pitkäjänteistä, tavoitteellista ja prosessinomaista, jotta se tuottaisi hyvää tulosta. Tämän tutkimuksen mukaan maahanmuuttajien ohjauksen pitäisikin olla nykyistä prosessinomaisempaa. Tällöin ohjaaja oppisi paremmin tuntemaan maahanmuuttajan. Näin ohjaajalla on paremmat tiedot ohjata maahanmuuttaja oikeaan koulutukseen ja työhön tai toimimaan yrittäjänä edellyttäen, että työntekijä on perillä maahanmuuttajille

tarjolla olevista palveluista ja koulutus- ja työmahdollisuuksista. Tässä voisi hyödyntää palveluohjauksen ideaa prosessista, jossa asiakas ohjataan käyttämään tarvitsemiaan palveluja ja palvelut koordinoidaan tavoitteelliseksi kokonaisuudeksi (Hytinen 2003, 86).

Tutkimukseeni osallistuneet työntekijät, kuten myös jo Lairion et al. (1999a, 133 ja 1999c, 72) tehdyissä tutkimuksissa mukana olleet ohjaajat, kokivat tärkeäksi sen, että maahanmuuttajien ohjaukseen on riittävästi resursseja. Rajalliset resurssit vaikuttavat siihen, että työntekijöillä ei ole mahdollisuutta kehittää ohjausta vaan työntekijät tekevät ohjausta annettujen resurssien puitteissa. Launikan (2013, 137) mukaan erityisesti opetus- ja työhallinnon ohjaus- ja neuvontatyössä toimivien osaaminen ja asiantuntemus ovat tärkeitä menestystekijöitä monikulttuuristuvissa eurooppalaisissa yhteiskunnissa.

Maahanmuuttajaryhmien heterogeenisuus oli tekijä, joka kävi ilmi niin teemahaastatteluissa kuin myös nettikyselyyn osallistuneiden työntekijöiden vastauksissa. Tutkimukseen osallistuneet työntekijät toivoivatkin mahdollisuutta saada lisää koulutusta ja työnohjausta, jotta he voisivat vastata maahanmuuttajien ohjauksessa esiintyviin haasteisiin. Näin ollen päättäjien pitäisi varmistaa, että ohjaajakoulutustarjonnalla pystytään välittämään ohjaajille riittävät tiedot, taidot ja valmiudet selviytyä heterogeenisen asiakaskunnan kasvavista odotuksista ja lisääntyvistä tarpeista (Launikan 2013, 137). Merkille pantavaa oli, että tutkimukseni nettikyselyyn vastaajista yhdeksän kymmenestä oli täysin tai osittain sitä mieltä, että maahanmuuttajilla on paljon osaamista, jota voisimme suomalaisessa työelämässä tarvita. Maahanmuuttajien osaaminen ei vielä kuitenkaan näy heidän työllistymisenä suomalaisille työmarkkinoille, sillä maahanmuuttajien työllisyysaste on vielä melko alhainen. Tähän alhaiseen työllistymiseen voi olla monia eri syitä. Yhtenä syynä voi olla maahanmuuttajien osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa olevat haasteet.

Tutkimukseni tuloksissa tuli esille, että ohjauksen alkuvaiheessa maahanmuuttajien osaamisen tunnistamiseen olisi varattava riittävästi aikaa. Maahanmuuttajien ohjaus olisi rakennettava hyvin, jotta ei hukattaisi koulutus- ja osaamispääomaa, mitä monella maahanmuuttajalla on. Uudessa laissa kotoutumisen edistämisestä (1386/2010) on huomioitu alkukartoituksen tärkeys muutoksena aikaisempaan lakiin maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta (439/1999). Tutkimukseni aineisto sijoittuu vuosille 2007–2009, jolloin oli vielä voimassa edellinen kotoutumislaki (Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta (439/1999) sekä laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden kotouttamisesta annetun lain muuttamisesta (1345/2009). Uudessa kotoutumislaisissa (1386/2010) on määritelty erikseen maahanmuuttajien alkukartoitus ja alkukartoituksen järjestäminen. Uuteen kotoutumislakiin (1386/2010) on nyt sisällytetty, että alkukartoitus voi sisältää esimerkiksi osaamisen kartoitusta ja tunnistamista, kieli-

taidon arviointia ja testausta sekä muuta neuvontaa ja ohjausta. Alkukartoituksesta ja sen järjestämisestä on säädetty tarkemmin valtioneuvoston asetuksella (570/2011). Alkukartoituksessa selvitetään maahanmuuttajan yleiset kotoutumisen valmiudet: luku- ja kirjoitustaito, suomen ja ruotsin kielen taito, opiskelutaidot ja -valmiudet, aikaisempi koulutus- ja työkokemus, erityistaitoihin liittyvä osaaminen ja muut vahvuudet, omat työllistymis- ja koulutustavoitteet, elämäntilanne ja siitä johtuvat palvelutarpeet. (VNA 570/2011.)

Tutkimukseni aikana keräämissäni maahanmuuttajien alkuohjauksen dokumenteissa (kotoutumissuunnitelmissa ja henkilökohtaisissa opintosuunnitelmissa) ei vielä ollut kirjattuna esimerkiksi maahanmuuttajien kiinnostuksen kohteita ja harrastuksia. Voimavaraorienteisen palveluohjausmallin näkemyksen mukaan ihminen kehittyy henkilökohtaisten kiinnostustensa, tavoitteidensa ja vahvuksiensa pohjalta (Hytinen 2003, 86). Alkuvaiheen ohjaukseen olisikin tärkeää varata aikaa, jotta maahanmuuttajan osaaminen, tavoitteet ja kiinnostuksen kohteet saataisiin selvitettyä. Tämä on tärkeää maahanmuuttajan valtaistumisen kannalta, sillä voimavaraorienteisessa palveluohjausmallissa painopiste on asiakkaan toimintavoiman, valtaistumisen tukemisessa (Hytinen 2003, 86). Vuonna 2013 voimaan tulleen julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain (916/2012) mukaan maahanmuuttajien osaaminen on selvitettävä työvoimahalinnossa.

Laissa kotouttamisen edistämisestä (1386/2010) kotoutumisella tarkoitetaan maahanmuuttajan ja yhteiskunnan vuorovaikutteista kehitystä, jonka tavoitteena on antaa maahanmuuttajalle yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittavia tietoja ja taitoja sekä samalla mahdollisuuksia hänen oman kielen ja kulttuurin ylläpitämiseen. Uuden kotoutumislain tarkoitus on määritelty lain alussa perustuen visioon, että maahanmuuttaja on aktiivinen toimija suomalaisessa yhteiskunnassa, myönteisessä vuorovaikutuksessa kantasuomalaisten ja kaikkien väestöryhmien kanssa. Kotoutumislain tärkeä tavoite on tehostaa ohjautumista sekä perus- että kotoutumista edistäviin erityispalveluihin säätämällä alkuvaiheen ohjaus- ja neuvontapalveluista, sillä toimivat kotoutumisen alkuvaiheen palvelut edistävät ehjien kotoutumispolkujen syntymistä. Alkuvaiheen palveluiden pitkäjänteisen ohjauksen avulla voidaan tukea siirtymiä koulutukseen, erilaisiin työllistymistä edistäviin palveluihin ja työelämään. (Sisäministeriö 2015, 69–71.)

Vuonna 2013 voimaan tullessa laissa TE -toimistojen palveluvalikoima uudistettiin kauttaaltaan siten, että vanhoista toimenpiteistä muodostettiin uusia kokonaisuuksia ja osa käytössä olleista toimenpiteistä lakkautettiin sellaisenaan. Uudistuksen yhteydessä TE -toimistoihin perustettiin kolme palvelulinjaa: työnvälitys- ja yrityspalvelut, osaamisen kehittämispalvelut ja tuetun työllistämisen palvelut (Räisänen 2013, 3). Nykyisin ei enää ole minkäänlaista erityisesti maahanmuuttajien palveluihin keskittynyttä linjaa käytössä vaan maahanmuuttajat ohjataan alkukartoituksen jälkeen jollekin edellä mainituista palvelulinjoista. Tavoitteena on maahanmuuttajien olemassa olevien työelämävalmiuksien parempi hyödyntäminen, sen sijaan, että maahanmuuttaja-asiakas ohjattaisiin

”automaattisesti” kieli- tai muihin maahanmuuttajille suunnattuihin koulutuksiin ja valmennuksiin. (Eronen et al. 2014, 20.) Alkuvaiheessa tämä uudistus on osin vaikeuttanut maahanmuuttajien palvelutarpeiden tunnistamista, mutta vuonna 2013 laadituissa TE-palvelun asiakkuuslinjauksissa on määritelty maahanmuuttajan alkukartoituksen järjestämisen periaatteet, mikä jatkossa selkiyttää tilannetta. (Sisäministeriö 2015, 74.) TE-toimisto voi myös ostaa maahanmuuttajien osaamisen selvittämisen esimerkiksi ammatilliselta oppilaitokselta.

Tarkastelin tutkimuksessani maahanmuuttajien ohjausta kahden eri toimintaympäristön näkökulmasta. Lainsäädäntö ja työorganisaatio asettavat ohjaukselle omia vaatimuksiaan, jotka vaikuttavat ohjaussuhteeseen. Lainsäädännön merkitys ohjauksessa näkyi tutkimuksessani TE-toimiston työntekijöiden vastauksissa. TE-toimiston työntekijät kokivat, että työtä säätelevä lainsäädäntö ohjeistaa maahanmuuttajien ohjausta tiukemmin heidän työpaikalla kuin aikuis-koulutuksessa. Tällä on merkitystä interkulttuurisessa ohjauksessa ohjaajan orientaation lisäksi työntekijän kulttuuriseen kompetenssiin, sillä kulttuurinen kompetenssi rakentuu pitkälti kommunikaation varaan. Kommunikaatiossa tulee esille työntekijän ammattikäytäntö, mikä sitten konkretisoituu toiminnaksi työorientaation kautta. TE-toimistossa teemaahaastatteluun osallistuneiden työntekijöiden käyttämät ohjauksen työmenetelmät painottuivat enemmän kognitiivis-behavioraaliseen orientaatioon, kun taas aikuiskoulutuksen työntekijöiden käyttämät työmenetelmät painottuivat enemmän konstruktivistiseen orientaatioon.

Ohjausprosessiin kuuluu myös arviointi. Työvoimahallinnossa arvioinnissa kuvastui konstruktivistinen orientaatio, sillä ohjauksessa on aina esillä tavoitteiden arviointi ja arvioinnissa pyritään ohjaamaan ohjattavaa hänen tavoitteidensa suuntaisesti, kun kotoutumissuunnitelma tarkistetaan joka käynnillä ja sitä muutetaan tarvittaessa. Ohjauksessa työntekijä ja maahanmuuttaja arvioivat sitä, kuinka ohjauksessa asetettuihin tavoitteisiin on päästy. Tutkimukseni tulosten mukaan problemaattiseksi arvioinnin tekee se, että maahanmuuttajan kielitaito on puutteellinen tai hän on hyvin auktoriteettiuskoinen tai hänellä on virkamiespelkoa. Tällöin on vaarana, että maahanmuuttaja ei uskalla kertoa omaa mielipidettään.

Tässä tutkimuksessa kuten myös Matinheikki-Kokon (1997; 1996, 18) ja Calzadan ja Suarez-Balcazarin (2014, 2) mukaan monikulttuurisessa kompetenssissa toimintaympäristöllä on suuri merkitys. Toimintaympäristön tuki on tärkeää kulttuurisen kompetenssin saavuttamisessa. Tutkimukseni mukaan interkulttuurisessa ohjauksessa on aika paljon jokaisen työntekijän omilla harteilla, millä tavalla tietoa etsii ja kysyy. Työntekijöiden kulttuurisen kompetenssin kehittämisen kannalta olisi tärkeää, että organisaatio tukisi työntekijää ja olisi sitoutunut monimuotoisesti ja innovatiivisesti kohtaamaan erilaisten asiakkaiden tarpeet. Tällöin on tärkeää, että toimintaympäristöstä löytyy henkilöitä, joilta voi

saada tukea ja apua. Monessa vastauksessa tuli ilmi, että useilla työpaikoilla niin työvoimahallinnossa kuin aikuiskoulutuksen puolella maahanmuuttoasioista enemmän perillä oleva työkaveri neuvoa ja ohjaa työpaikalla myös muita. Suurin merkitys ammattikäytäntöihin, ammattitaidon ja osaamisen kehittymiseen olikin työkavereilta omasta työyhteisöstä opituilla käytävillä ja taidoilla. Myös toisen työyhteisön kollegoilla on suuri merkitys ammattikäytäntöjen, ammattitaidon ja osaamisen kehittämisessä.

Interkulttuurisessa ohjauksessa työntekijällä olevat tiedolliset valmiudet kuvastavat työntekijän osaamista ja muodostavat osaamisen perustana olevat tietotaidot. Ohjaajan on hyvä olla perillä myös henkilökohtaisista vahvuuksistaan ja heikkouksistaan. Mikäli ohjaajalla on hyvät vuorovaikutustaidot, mutta ei riittävästi tietoa esimerkiksi maahanmuuttajille tarjolla olevista palveluista tai maahanmuuttajan elämäntilanteesta niin silloin ohjaus jää hyvin ohueksi tai päinvastoin, jos ohjaajalla on paljon tietoa, mutta ei vuorovaikutustaitoja, niin myös silloin ohjaus jää hyvin pinnalliseksi.

Merkillepantavaa oli huomata, miten tutkimukseen osallistuneet työntekijät pitivät työtään antoisana, mielenkiintoisena ja mielekkäänä, vaikka tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden vastauksissa näkyi, että maahanmuuttajien ohjaus on hyvin haastavaa, aikaa vievää ja koko ajan pitäisi kaikesta tietää kaikki. Työntekijät kertoivat, että on tunnettava omat rajansa ja pystyttävä asettamaan ne selkeästi. Muussa tapauksessa vaarana on loppuun palaminen.

Jatkossa merkittävää on, että maahanmuuttajille ohjausta tekevien työntekijöiden keskuudessa saattaa olla enemmän maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä. Tutkimuksessani jotakin muuta kuin suomea äidinkielenään puhuvien osuus oli vielä melko pieni: teemahaastatteluissa 8,3 % ja nettikyselyssä 6,7 %. Maahanmuuttajataustaisella ohjaajalla saattaa olla interkulttuurisessa ohjauksessa erilaisia haasteita kuin suomalaistaustaisella ohjaajalla. Teemahaastatteluissa yksi haastateltava koki, että häntä ei välttämättä oman kulttuuritaustan vuoksi oteta niin vakavasti ja hänen osaamistaan epäillä ja tällöin jotkut maahanmuuttajista haluavat mieluummin suomalaisen ohjaajan.

Tutkimukseni tulokset antavat esimerkin siitä, millainen maahanmuuttajien ohjaus voisi prosessina olla. Tutkimukseni tuottaa myös tieteellistä tietoa siitä, millaisena työvoimahallinnon ja aikuiskoulutuksen työntekijät kokevat maahanmuuttajien ohjauksen sekä millaisia ohjauksen orientaatioita ohjausprosessissa on paikannettavissa. Erään haastatteluun osallistuneen työntekijän lausahdus: ”kädestä pitäen vierellä kulkijaksi”, kuvaa hyvin, sitä ohjausprosessia, joka tutkimuksen tuloksista kävi ilmi.

5.3 TUTKIMUKSEN MERKITYS JA KÄYTÄNNÖLLISET JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän tutkimuksen tarkoitus on ollut lisätä tietämystä maahanmuuttajien ohjauksesta ja sen kehittämisestä työvoimahallinnon ja aikuiskoulutuksen työntekijöiden kokemusmaailmasta käsin. Laki ja asetukset eivät määrittele maahanmuuttajille annettavaa ohjausta erikseen, vaan sen ajatellaan noudattelevan samoja sisältöjä ja käytäntöjä kuin muukin neuvonta- ja ohjaustyö työhallinnossa. (Maahanmuuttajien palvelujen kehittäminen työvoimatoimistossa 2003.)

Mielestäni kysymykset työntekijöiden orientaatioista ja ammattikäytännöistä maahanmuuttajien ohjauksessa ovat tärkeitä ja ajankohtaisia kehitettäessä maahanmuuttajien ohjausta. Tämän tutkimuksen tuloksia voisi hyödyntää maahanmuuttajien ohjauksessa ja työntekijöiden koulutuksessa.

Tutkimukseeni osallistuneet työntekijät toivoivat lisää koulutusta maahanmuuttajien ohjauksesta. Maahanmuuttajia ohjaaville työntekijöille olisi järjestettävä lisää koulutusta erityisesti Suomen yhteiskunnan palvelujärjestelmästä ja eri kulttuureista sekä ohjauksessa käytettävistä menetelmistä. Koska iäkkäämät ja pidempään maahanmuuttajien ohjauksessa olleet työntekijät kokivat olevansa tietoisempia maahanmuuttajien ohjauksesta, olisi työpaikoilla tärkeää miettiä työntekijöille maahanmuuttajien ohjaukseen koulutuksen lisäksi perinteistä mentorointimallia tai vertaismentorointia.

Työntekijöiden koulutuksessa voisi hyödyntää ajatusta interkulttuurisesta ohjauksesta prosessina, johon kuuluu erilaisia orientaatioita, jotka vaikuttavat työntekijöiden työmenetelmien valintaan. Jatkossa tärkeää on miettiä, mitä työmenetelmiä ohjauksen eri vaiheissa käytetään, koska tutkimukseni tulosten mukaan maahanmuuttaja tarvitsee heti ohjauksen alkuvaiheessa paljon tukea ja erilaista käytännön ohjausta.

Tämän vuoksi olisi tärkeää saada enemmän taloudellisia ja henkilöresursseja maahanmuuttajien ohjaukseen. Tällöin maahanmuuttajien ohjausta voitaisiin toteuttaa prosessinomaisempana. Näin päästäisiin kohti interkulttuurista ohjausta, jossa työntekijöillä olisi mahdollisuus suunnitella ja kehittää maahanmuuttajille annettavaa ohjausta hyödyntäen ohjauksessa erilaisia työmenetelmiä ja työorientaatioita. Suomen kielen koulutukseen pitäisi lisätä resursseja, jotta olisi mahdollista muodostaa maahanmuuttajista riittävän homogeenisiä ryhmiä, mikä edesauttaisi työskentelyä ryhmässä. Tärkeää olisi saada erityisesti pakolaisille omia koulutusohjelmia, koska he tarvitsevat usein erityistukea ohjauksessa.

Eri ammattiryhmien väliseen yhteistyöhön pitäisi olla enemmän aikaa, jotta työntekijöillä olisi mahdollisuus verkostoitua ja selvittää näin kunkin toimijan vastuut. Selkeällä vastuiden jaolla edesautettaisiin sitä, että maahanmuuttajien koulutus- ja työelämäpolut voitaisiin suunnitella hyvin eikä maahanmuuttajan tarvitsisi kertoa aina samoja asioita eri työntekijöille vaan tietojen pitäisi siirtyä

mahdollisimman sujuvasti työntekijältä toiselle. Toisinaan sallassapitosäädökset vaikeuttavat tätä eri ammattiryhmien välistä yhteistyötä. Jatkossa olisi tärkeää selvittää, kuinka salassapitosäädökset voitaisiin määritellä niin, että ne eivät vaikeuttaisi maahanmuuttajien ohjauksessa työntekijöiden tiedon saantia. Eri ammattiryhmien välisellä yhteistyöllä voitaisiin myös rakentaa maahanmuuttajille katkeamaton ohjausketju ja estää näin maahanmuuttajien putoaminen pois ohjauksen piiristä ja mahdollinen syrjäytyminen

Tärkeää olisi tehdä jatkotutkimus siitä, mikä vaikutus TE-palveluiden uudistuksella ja uudella kotoutumislakilla on ollut maahanmuuttajien ohjaukseen, sillä uuteen kotoutumislakiin on sisällytetty maahanmuuttajan alkukartoitus kotoutumista tukevien palvelujen käynnistämistoimenpiteeksi (Sisäministeriö 2015, 73). Tulevaisuudessa selviää, kuinka maakuntauudistuksen myötä työvoima- ja yrityspalveluiden uudistus vaikuttaa maahanmuuttajien ohjaukseen. Mikä vaikutus suunnitellulla nykykaltaisten TE-toimistojen lakkauttamisella ja palveluiden järjestämisvastuun siirtymisellä maakunnille on maahanmuuttajien ohjaukseen (YLE –uutiset 2016)? Onko työntekijöillä jatkossa riittävästi aikaa maahanmuuttajien ohjaukseen ja muuttuuko ohjaus prosessinomaisemmaksi, koska tutkimukseeni osallistuneet työntekijät kokivat, että maahanmuuttajien ohjaukseen oli liian vähän aikaa eikä ohjaus ollut muotoutunut riittävän prosessinomaiseksi.

Jatkossa olisi tärkeää tutkia myös maahanmuuttajien näkemyksiä heidän saamastaan ohjauksesta, sillä esimerkiksi maahanmuuttajien osaamisen selvittäminen ohjauksen alkuvaiheessa on tärkeää maahanmuuttajan työllistymisen sekä hänen opiskelumahdollisuuksiensa näkökulmasta. Laissa kotouttamisen edistämisestä (1386/2010) sanotaan, että alkukartoituksessa arvioidaan alustavasti maahanmuuttajan työllistymis-, opiskelu- ja muut kotoutumisvalmiudet sekä kielikoulutuksen ja muiden kotoutumista edistävien toimenpiteiden ja palvelujen tarpeet ja selvitetään tätä tarkoitusta varten tarvittavassa laajuudessa maahanmuuttajan aikaisempi koulutus, työhistoria, kielitaito sekä tarvittaessa muut työllistymiseen ja kotoutumiseen vaikuttavat seikat. Tutkimuksessani tuli esille, että työvoimahallinnon kotoutumissuunnitelmissa ja aikuiskoulutuksen henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskeissa lomakkeissa (maahanmuuttajien ammatillisiin perusopintoihin valmistava koulutus) ei kummassakaan ollut erityistä mainintaa maahanmuuttajan harrastuksista tai muista kiinnostuksen kohteista. Maahanmuuttajien osaamista selvitettyä myös heidän harrastuksensa ja kiinnostuksensa kohteet olisi hyvä selvittää. Näitä tietoja voisi hyödyntää mietittäessä maahanmuuttajan koulutus- ja työllistymistavoitteita sekä mahdollisuuksia toimia yrittäjänä.

Yhteiskunta on jatkuvassa muutoksessa ja sen myötä myös työelämä muuttuu, jolloin tarvitaan uusia ammattiryhmiä ja työvoimahallinnon ja aikuiskoulutuksen työntekijöiden työnkuvat muuttuvat. Myös viime aikoina lisääntyneet pakolaisten ja turvapaikanhakijoiden määrät ja laitton maahanmuutto lisäävät maahanmuuttajien kanssa työskentelevien työntekijöiden ja työn määrää. Maa-

hanmuuttajaohjaajan ja -neuvojan työ on hyvä esimerkki tästä kehityksestä. Tällöin monikulttuurisen ohjauksen asiantuntijuuden ja ammattitaidon määrittely, ammattitaitovaatimusten asettaminen, ammatillinen erikoistuminen ja sitä kautta mahdollisimman selkeän ammatti-identiteetin kehittäminen ovat tulevaisuuden haasteita, joiden tarkastelussa tarvitaan tutkimustietoa. (Koivumäki & Oinonen 2013, 362.) Lisäksi moni- ja interkulttuurinen ohjaus on yksi nopeimmin kasvavia ohjauksen osa-alueita (Lairio et al. 1999a, 127; Pedersen 1991).

Tutkimuksessani interkulttuurinen ohjaus näyttäytyi käytännöllisenä, innovatiivisena ja monimuotoisena. Maahanmuuttajille ohjausta antavissa työpaikoissa tämä edellyttää toimintaympäristön tukea työntekijöille. Työpaikalla organisaation täytyy olla sitoutunut monimuotoisesti ja innovatiivisesti kohtaamaan erilaisten asiakkaiden tarpeet ja miettimään niihin ratkaisut. Tällöin on tärkeää, että työntekijä tietää, keneltä tai mistä voi tarvittaessa kysyä neuvoja ja että työntekijällä on mahdollisuus kokeilla erilaisia ohjausmenetelmiä.

Jatkossa ohjauksen merkitys tulee korostumaan myös muiden kuin maahanmuuttajien osalta. EU:ssa jäsenmaat ovat kiinnittäneet erityistä huomiota ohjaustukea tarvitseviin riskiryhmiin kuten syrjäytymisuhan alaisiin nuoriin, vähäisen osaamisen hankkineeseen yli 50-vuotiaaseen väestöön, maahanmuuttajiin ja etnisiin ryhmiin. Yleinen trendi EU:n jäsenmaissa näyttää olevan riskiryhmiin kuuluvien asiakkaiden henkilökohtaisen ohjauksen lisääminen. (Launikari 2013, 161.) Esimerkiksi syrjäytymisvaarassa olevat nuoret tarvitsevat ohjausta koulutukseen ja työllistymiseen. Tutkimukseni tuloksia prosessinomaisesta ohjauksesta voidaan hyödyntää yleisemminkin kuin maahanmuuttajien ohjauksessa, esimerkiksi sosiaalityön asiakasprosesseissa asiakkaiden ohjauksessa tai erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjauksessa.

Näin ollen tutkimustieto ohjauksesta ja tutkimusperusteinen tieto ohjauksessa käytettävistä työmenetelmistä on tarpeellista ja jopa välttämätöntä.

LÄHTEET

- Aalto-Kallio, M. & Saikkonen, P & Koskinen-Ollonqvist, P. 2009. Arvioinnin kartalla. Matka teoriasta käytäntöön. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus
- Aaltonen, J. 2006. Perheterapia psykoterapian muotona. *Psykoterapia*, 122, 722–729.
- Aaltonen, M. & Joronen, M. & Villa, S. 2009. *Syrjintä Suomessa* 2008. Helsinki: Ihmisoikeusliitto ry.
- Adams, R. 2003. *Social Work and Empowerment*. New York, NY: Palgrave Macmillan.
- Ahmad, A. 2005. Getting a Job in Finland. The Social Networks of Immigrants from the Indian Subcontinent in the Helsinki Metropolitan Labour Market. Helsinki: University of Helsinki.
- Ahmed, S. & Wilson, K.B. & Henriksen Jr, R. C. & Jones, J. 2011. What does it mean to be a culturally-competent counselor? *Journal for Social Action in Counseling & Psychology*. 2011, 3(1), 17-28.
- Alasuutari, P. 1994. *Laadullinen tutkimus*. 2. uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.
- Alasuutari, P. 1999. *Laadullinen tutkimus* 2.0. 4. uudistettu painos. Tampere: Vastapaino
- Alasuutari, P. 2005. Yhteiskuntatutkimuksen etiikasta. Teoksessa P. Räsänen & A-H. Anttila & H. Melin (toim.) *Tutkimusmenetelmien pyörteissä*. Jyväskylä: PS-kustannus, 15–28.
- Alkula T, Pöntinen S, Ylöstalo P. 2002. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Juva: WSOY.
- Amper, M. 2003. Henkilökohtainen ohjaus Kiuruveden yläasteella. Jyväskylän yliopisto. Opettajan-koulutuslaitos. Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä.
https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/18046/URN_NBN_fi_jyu200597.pdf?sequence=1.31.1.2018
- Amundson, N. E. 2003. Active engagement: enhancing the career counselling process. Richmond, BC: Ergon Communications.
- Anchin, J. & Kiesler, D. J. (toim.) 1982. *Handboobk of interpersonal psychotherapy*. New York, NY: Pergamon.
- Anis, M. 2003. Lastensuojelu ja maahanmuuttajat – yhteisökeskeisen sosiaalityön ja käytännön opetuksen malli. Teoksessa M. Anis & S. Keskinen & S. Karvinen-Niinikoski (toim.) *Käytännön opetus sosiaalityötä kehittämässä: vuoropuhelua käytännön sosiaalityön, opetuksen ja kehittämisen tiimoilta*. Turku: Turun yliopisto (Painosalama), 91–104.
- Anis, M. 2008a. Monikulttuurisuuden haasteita lastensuojelussa. *Finnish Journal of Ethnicity and Migration* 3 (1), 48–51.
- Anis, M. 2008b. Sosiaalityö ja maahanmuuttajat. Lastensuojelun ammattilaisten ja asiakkaiden vuorovaikutus ja tulkinnat. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 47/2008. Akateeminen väitöskirja. Helsinki: Väestöliitto.
- Antikainen-Juntunen, E. 2006. Empowerment-arviointi ja sosiaalityön käytäntötutkimus. FinSoc-sosiaalipalvelujen arviointiryhmä. Stakes 1/2006. Kajaani: Kainuun Sanomat Oy
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77515/pdf?sequence=1>.31.1.2018
- Anttila, P. 2000. *Tutkimisen taito ja tiedon hankinta*. 3. painos. Hamina: Akatiimi Oy.
- Arajärvi, P. 2009. Maahanmuuttajien työllistyminen ja kannustinloukut. Helsinki: Sisäasiain ministeriön julkaisuja 2/2009.
- Arnkil, R. 1986. Ammatinvalintapsykologin työn kehittämistutkimus. Työvoimapolitiittisia tutkimuksia 68. Työministeriö. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Arredondo P, & Perez P. 2006. Historical perspectives on the multicultural guidelines and contemporary applications. *Professional Psychology: Research and Practice*, 37(1), 1–5.
- Arthur, A. R. 2000. The personality and cognitive-epistemological traits of cognitive-behavioural and psychoanalytic psychotherapists. *British Journal of Medical Psychology*, 73(2), 243–257.

- Arthur, A. R. 2001. Personality, epistemology, and psychotherapists' choice of theoretical model: A review and analysis. *European Journal of Psychotherapy, Counselling, and Health*, 4(1), 45-64.
- Arthur, N. & McMahon, M. 2005. Multicultural career counseling: Theoretical applications of the systems theory framework. *The Career Development Quarterly*, 53(3), 208-222.
- Asa, R. & Muurinen, H. 2010. Maahanmuutto työvoimantarpeen täyttäjänä. Maahanmuuttovirasto. http://emn.fi/files/285/220910_EMN-Raportti_FINAL_KORJATTU.pdf.>18.3.2014
- Asetuskokoelma 1919/95
- Asetuskokoelma 1930/57
- Asetuskokoelma 1933/165
- Asetuskokoelma 1938/433
- Asetuskokoelma 1942/97
- Asetuskokoelma 1958/187
- Askheim, O. P. 2003. Empowerment as guidance for professional social work: An act of balancing on a slack rope. *European Journal of Social Work* 6 (3), 229-240.
- Atkinson, D. R. & Thompson, C. E. & Grant, S. K. 1993. A three-dimensional model for counselling racial/ethnic minorities. *Counselling Psychologist* 21 (2), 257-277.
- Bauer, M. 2000. Classical content analysis: a review. Teoksessa M. Bauer & G. Gaskell (toim.), *Qualitative researching with text, image and sound*. London: Sage publications, 131-151.
- Beamer, L & Varner, I. 2001. *Intercultural communication in the global workplace*. Boston, MA: MC-Graw-Hill Companies.
- Berger, L. & Zane, N. & Hwang, W. 2014. Therapist ethnicity and treatment orientation differences in multicultural counselling competencies. *Asian American Journal of Psychology* 5(1). 53-65.
- Bergin A. E. & Lambert, M. J. 1978. The evaluation of therapeutic outcomes. Teoksessa S. L. Garfield & A. E. Bergin (toim.) *Handbook of psychotherapy and behaviour change: An empirical analysis*. New York, NY: Wiley. 139-189.
- Blom, B. 2009. Knowing or Un-knowing? – That is the Question In the Era of Evidence-Based Social Work Practice. *Journal of Social Work* 9(2), 158-177.
- Brannen, J. 1992. *Mixing methods: qualitative and quantitative research*. Aldershot: Avebury cop.
- Brewis, K. 2008. Stress in the multi-ethnic customer contacts of the Finnish civil servants developing critical pragmatic intercultural professionals. *Jyväskylän studies in education, psychology and social research* 103. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Brunik, S. A. & Schroeder, H. E. 1979. Verbal therapeutic behaviour of expert psychoanalytically oriented gestalt and behaviour therapists. *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 47, 567-574.
- Bryman, A. 1992. *Quantity and quality in social research*. London: Unwin Hyman.
- Burgess, R.G. 1982. Multiple strategies in field research. *Field research: a sourcebook and field manual*. George Allen and Unwin, London.
- Busk, H. & Jauhiainen, S. & Kekäläinen, A. & Nivalainen, S. & Tähtinen, T. 2016. Maahanmuuttajat työmarkkinoilla -tutkimus eri vuosina Suomeen muuttaneiden työurista. Eläketurvakeskus. Helsinki: Suomen yliopistopaino Oy.
- Calzada, E. & Suarwz-Balcazar, Y. 2014. Enhancing Cultural Competence in Social Service Agencies: A Promising Approach to Serving Diverse Children and Families. Research & Evaluation. OPRE Report #2014-13. http://www.acf.hhs.gov/sites/default/files/opre/brief_enhancing_cultural_competence_final_022114.pdf.>31.1.2018
- Campinha-Bacote, J. 2002. The Process of Cultural Competence in the Delivery of Healthcare Services: A Model of Care. <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/10459602013003003> >31.1.2018
- Capuzzi, D. & Gross, D. R. (toim.) 2011. *Counselling and psychotherapy: Theories and interventions*. Alexandria, VA: American Counseling Association.

- Carlsen, M. B. 1988. *Meaning-making: Therapeutic processes in adult development*. New York, NY: W.W. Norton
- Coleman, D. 2004. Theoretica evaluation self-test (TEST): a preliminary validation study. *Social Work Research* 28(2), 117–128.
- Coleman, D. 2007. Further factorial validity of a scale of therapist theoretical orientation. *Research on Social Work Practice*, 17(4), 474–480.
- Constantine, M. G. 2001. Multicultural Training, Theoretical Orientation, Empathy, and Multicultural Cade Conceptualization Ability in counsellors. *Journal of Mental Health Counselling* 23 (4), 357–372.
- Constantine M.G. & Ladany N. 2001. New visions for defining and assessing multicultural counseling competence. Teoksessa: J. G. Ponterotto & J. M. Casas & L. A. Suzuki & C. M. Alexander (toim.) *Handbook of multicultural counseling*. Thousand Oaks, CA: Sage, 482–498.
- Constantine M. G. & Sue D. W. 2005. The American Psychological Association's guidelines on multicultural education, training, research, practice and organizational psychology: Initial development and summary. Teoksessa: M.G. Constantine & D.W. Sue (toim.) *Strategies for building multicultural competence in mental health and educational settings*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 3–15.
- Copeland, E. J. 1983. Cross-cultural counseling and psychotherapy: A historical perspective. Implications for research and training. *Journal of Counseling and Development* 62 (1), 10–15
- D'Andrea, M. & Heckman E. F. 2008. A 40-Year Review of Multicultural Counseling Outcome Research: Outlining a Future Research Agenda for the Multicultural Counseling Movement. *Journal of Multicultural Counseling and Development* 86(3), 356–363.
- Dantas, S. 2010. An intercultural psychodynamic counselling model: a preventive work proposition for plural societies. *Counselling Psychology Quarterly* 24 (1), 1–14.
- Demir, I. & Gazioglu, E. I. 2012. Theoretical orientations of Turkish counselor trainees: the role of thinking styles, epistemology and curiosity. *Psychology* 3 (7), 527–533.
- Denzin, N. K. & Lincoln, Y. 2000. Introduction: the discipline and practice of qualitative research. Teoksessa N. Denzin & Y. Lincoln (toim.) *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks, CA: Sage, 1–28.
- Drabble, L. & Sen, S. & Oppenheimer, S. 2012. Integrating a Transcultural Perspective into the Social Work Curriculum: A Descriptive and Exploratory Study. *Journal of Teaching in Social Work*, 32, 204–221.
- Eerola, E. 2014. VATT-Analyysi: Maahanmuuttajien kotouttaminen kannattaa. <https://www.vatt.fi/ajankohtaista/uutiset/uutinen/vattanalyysi-maahanmuuttajien-kotouttaminen-kannattaa>.
- Elinkeinoelämän valtuuskunta. 2016. Pakolaiset halutaan töihin vaikka maahanmuuton taloushyötyjä epäillään. <http://www.eva.fi/blog/2016/03/10/pakolaiset-halutaan-toihin-silti-maahanmuuton-taloushyotyja-epaillaan/>>.31.1.2018
- Engeström, Y. 1996. *Perustietoa opetuksesta*. 10. painos. Helsinki: Valtionvarainministeriö. Valtion painatuskeskus.
- Eronen, A. & Härmälä, V. & Jauhiainen, S. & Karikallio, H. & Karinen, R. & Kosunen, A. & Laamanen, J. & Lahtinen, M. 2014. *Maahanmuuttajien työllistyminen. Taustatekijät, työnhaku ja työvoimapalvelut*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja: Työ ja yrittäjyys 6. Helsinki: Edita Publishing Oy. http://www.tem.fi/files/38664/TEMjul_6_2014_web_10022014.pdf.>3.2.2015
- Eskelinen, T. 1993. OPOTUNTI. Opetusintentiöt, mielekkäisyys ja vastavuoroisuuden kokemukset peruskoulun oppilaanohjaustunnilla. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja 15. Joensuu: Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta.
- Eskola, A. 1962. *Sosiologian tutkimusmenetelmät I*. Porvoo: WSOY.
- Eskola J. & Suoranta J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Osuuskunta Vastapaino. EUR-Lex: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX:52000DC0757.>>12.4.2016
- Fey, W. F. 1958. Doctrine and experience: Their influence upon the psychotherapist. *Journal of Consulting Psychology* 22(6), 403–409.
- Fetterman, D. & Kaftarian, S. J. & Wandersman, A. (toim.) 1996. *Empowerment Evaluation: Knowledge and Tools for Self-Assessment and Accountability*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Fiedler, F.E. 1950. The concept of the ideal therapeutic relationship. *Journal of Consulting Psychology* 14(4), 239-245.
- Finlex uutiset 14.5.2009. <http://www.finlex.fi/fi/uutiset/?id=145>>.31.1.2018
- FinSoc 2001. Arviointi sosiaalipalveluissa. Katsaus arvioinnin peruskysymyksiin. FinSoc Työpapereita 3/2001. Stakes.
- Forsander, A. 2001. Kenelle ovat aukeavat? Maahanmuuttajat ja työllistymisen ehdot. Työpoliittinen aikakauskirja 2. Helsinki:Valtion painatuskeskus.
- Forsander, A. 2002a. Luottamuksen ehdot. Maahanmuuttajat 1990-luvulla suomalaisilla työmarkkinoilla. Väestöntutkimuksen julkaisusarja D 39/2002. Akateeminen väitöskirja. Helsinki: Väestöliitto.
- Forsander, A. 2002b: Työmarkkinoiden kansainvälistymiskehitys Suomessa. Yhteiskuntapolitiikka-YP 67: 3, 260–268.
- Forsander, A. 2003. Maahanmuuttajat sukupuolitetuilla työmarkkinoilla - mistä löytyy naisen paikka? Työpoliittinen Aikakauskirja 1/2003. Helsinki: Valtion painatuskeskus, 64–73.
- Forsander, A. 2004. Maahanmuuton merkitys väestökehityksen kannalta. Teoksessa Väestökehitykseen vaikuttaminen – tulisiko syntyvyyttä ja maahanmuuttoa lisätä? Tulevaisuusselonteon liiteraportti 3. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 31/2004. Helsinki: Edita Prima Oy, 59–107.
- Forsander, A. 2007. Kotoutuminen sukupuolituneille työmarkkinoille? Maahanmuuttajien työmarkkina-asema yli vuosikymmenen Suomeen muuton jälkeen. Teoksessa T. Martikainen & M. Tiilikainen (toim.) Maahanmuuttajanaiset: kotoutuminen, perhe ja työ. Helsinki: Väestöliitto, 312–334.
- Forsander, A. 2013. Maahanmuuttajien sijoittuminen työelämään. Teoksessa T. Martikainen & P. Saukkonen & M. Säävälä (toim.) Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus, 220–244.
- Forsander, A. & Alitolppa-Niittamo, A. 2000. Maahanmuuttajien työllistyminen ja työhallinto – keitä, miten ja minne. Työhallinnon julkaisu 242. Helsinki: Työministeriö.
- Forsman, B. 1997. Forskningsetik. En introduktion. Lund: Studentlitteratur.
- Franklin, C. & Nurius, P. 1988. Konstruktivism in practice. Milwaukee, WI: Families International Inc.
- Fuertes, J. N. & Gretchen, D. 2001. Emerging theories of multicultural counseling. Teoksessa J. G. Ponterotto & J. M. Casas & L. A. Suzuki & C. M. Alexander (toim.) Handbook of multicultural counseling. Thousand Oaks, CA: Sage, 509–541.
- Gelso, C. J. 1995. Theories, theoretical orientation and theoretical dimensions: Comment on Poznanski and McLennan. *Journal of Counseling Psychology*, 42(4), 426–427.
- Gibson, R.L & Mitchell, M.H. 1990. Introduction to counseling and guidance. New York, NY: Macmillan.
- Gladding, S.T. 1996. Counselling. A comprehensive profession. 3. edition. Englewood Cliffs, New Jersey, NJ: Prentice Hall.
- Glik, I. D. 2005. Family therapies, Efficacy, Indications and Treatment Outcomes. Teoksessa D. S. Janowsky (toim.) Psychotherapy Indications and Outcomes. Washington DC, WA: American Psychiatric Press Inc.
- Goffman, E. 1981. Forms of Talk. Oxford: Blackwell.
- Goldenberg H. & Goldenberg I. 2008. Family Therapy, an Overview. 7. edition. Belmont, CA: Thompson Higher Education.
- Goldstein, A. P. & Stein, N. 1976. Prespective psychotherapies. New York, NY: Pergamon Press.
- Goleman, D. 1995. Emotional Intelligence. New York, NY: Bantam Books.
- Goleman, D. 1997. Tunneäly: lahjakkuuden koko kuva. Suomentanut Jaakko Kankaanpää. Helsinki: Otava. Englanninkielinen alkuperäisteos Emotional Intelligence (1995).
- Goleman, D. 1999. Tunneäly työelämässä. Suomentanut Jaakko Kankaanpää. Helsinki: Otava. Englanninkielinen alkuperäisteos Working with Emotional Intelligence (1998).

- Grow, G. 1996. Teaching Learners to be Self-Directed.
<http://thinkteaching.pbworks.com/f/Grow01.pdf>>.31.1.2018
- Grönfors, M. 1982. Kvalitatiiviset kenttätutkimusmenetelmät. Juva: WSOY.
- Grönfors, M. 2011. Laadullisen tutkimuksen kenttätutkimusmenetelmät. V. Hanna (toim.). Hämeenlinna: Sofia-Sosiologi-filosofia apu. Alkuperäinen teos: Grönfors Martti (1982). Kvalitatiiviset kenttätutkimusmenetelmät. Juva: WSOY.
- Haapakorpi, A. 2004. Kulttuurista rajankäyntiä: korkeakoulutettujen ja nuorten maahanmuuttajien työmarkkina- ja koulutushistoria ja -orientaatio. Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia raportteja ja selvityksiä 43. Helsinki: Helsingin yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia.
- Habermas, J. 1976. Tieto ja intressi. Teoksessa R. Tuomela ja I. Patoluoto (toim.). Yhteiskuntatieteiden filosofiset perusteet: Osa I. Helsinki: Gaudeamus, 118–141.
- Hackney, H. & Cormier S. 1996. The Professional Counselor. A Process Guide to Helping. 5. painos London: Allyn & Bacon.
- Hackney, H. & Cormier S. 1996. The Professional Counselor. A Process Guide to Helping. 5. painos Boston, MA: Pearson cop.
- Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma. 2006. Työhallinnon julkaisuja 371. Helsinki: Työministeriö
- Hallitusohjelma 2007. Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma.
<http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/368562/hallitusohjelma-vanhanen-II/2a27514c-b939-4bb6-9167-ce886c358dff>
- Hammar-Suutari, S. 2006. Kulttuurien välinen viranomaistyö. Työn valmiuksien ja yhdenvertaisen asiakaspalvelun kehittäminen. Työpoliittinen tutkimus no 300. Akateeminen väitöskirja. Helsinki: Työministeriö.
- Hammar-Suutari, S. 2009. Asiakkaana erilaisuus: kulttuurien välisen viranomaistoiminnan etnografia. Joensuu: Joensuun yliopisto. http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-219-303-2/urn_isbn_978-952-219-303-2.pdf>.31.1.2018
- Haverinen, R. 2002. Empowerment-evaluatio, asiakaslähtöisyyden tämentäjä? Stakes. FinSoc News (2), 10–14.
- HaVM 26/2005: Hallintovaliokunnan mietintö hallituksen esityksestä 166/2005 laiksi maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta annetun lain muuttamisesta.
- HE 47/1990: Hallituksen esitys ulkomaalaislaiksi.
- HE 145/2002: Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi maahanmuuttajan erityistuesta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.
- HE 265/2002: Hallituksen esitys Eduskunnalle ulkomaalaislaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.
- HE 166/2005: Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanotosta annetun lain muuttamisesta.
- HE 209/2016: Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta ja väliaikaisesta muuttamisesta, työttömyysturvalain muuttamisesta ja väliaikaisesta muuttamisesta sekä työsopimuslain 13 luvun 6 §:n muuttamisesta ja 1 luvun 4 §:n väliaikaisesta muuttamisesta.
- Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. 7. uudistettu painos. Helsinki: Edit.
- Heikkilä, E. & Pikkarainen, M. 2008. Väestön ja työvoiman kansainvälistyminen nyt ja tulevaisuudessa. Siirtolaisuustutkimuksia A 30. Turku: Siirtolaisuusinstituutti.
- Heiskala, R. 2000. Toiminta, tapa ja rakenne: Kohti konstruktionistista synteesiä yhteiskuntateoriasa. Helsinki: Gaudeamus.
- Hiilamo, H. & Komp, K. & Moisio, P. Sama, T. & Lauronen, J. & Karimo, A. & Mäntyneva, P. & Parpo, A. & Aaltonen, H. 2017. Neljä osallistavan sosiaaliturvan mallia. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 18/2017.
http://vnk.fi/documents/10616/3866814/18_2017_Nelja%20osallistavan+sosiaaliturvan+mallia.pdf/4e31990f-5e94-4b64-b73a-a72784c91f85?version=1.0>.31.1.2018

- Hill, C. E. & O'Grady, K. E. 1985. List of therapist intentions illustrated in a case study and with therapists of varying theoretical orientations. *Journal of Counseling Psychology*, 32(1), 3–22.
- Hill, I. 2007. Multicultural and international education: Never the twain shall meet? *International Review of Education*, 36, 223–234.
- Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 1988. Teemahaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2010. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsijärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2006. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi
- Hokkanen, L. 2009. Empowerment valtaistumisen ja voimaantumisen dialogina. Teoksessa M. Mäntysaari & A. Pohjola & T. Pösö (toim.) *Sosiaalityö ja teoria*. Jyväskylä: PS-kustannus, 315–337.
- Horevitz, Elizabeth; Lawson, Jennifer & Chow, Fulian C.-C. 2013. Examining Cultural Competence in Health Care: Implications for Social Workers. *Health and Social Work*, Vol. 38, No. 3
- Hyttinen, L. 2003. Palveluohjauksen vaikuttavuutta määrittämässä. Teoksessa M. Satka & A. Pohjola & M. Rajavaara (toim.) *Sosiaalityö ja vaikuttaminen*. Jyväskylä: SoPhi, 83–102.
- Hyyryläinen, A. & Leminen, A-P. 2003. Epävarmuuden sietämätön keveys – Uravalinnan ohjaus suunnistamisen apuna. Teoksessa M. Lairio & S. Puukari (toim.) *Ohjauksen uudet orientaatiot*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 97–109.
- Højer, B. & Puukari, S & Launikari M. 2005. From early steps to a "fourth force" in counselling-historical and current perspectives on the development of multicultural counselling. Teoksessa M. Launikari & S. Puukari (toim.) *Multicultural Guidance and Counselling. Theoretical Foundations and Best Practices in Europe*. Jyväskylä: University of Jyväskylä, Institute for educational research; CIMO, 73–97.
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/44292/951-39-%202121-.pdf?sequence=1>>.31.1.2018
- Hämäläinen, J. 1987. Laadullinen sosiaalitutkimus käytännössä. Johdatus laadullisen sosiaalitutkimuksen "käsiyöitaitoon". Kuopion yliopiston julkaisuja. Yhteiskuntatieteet. Tilastot ja selvitykset 2. Kuopio: Kuopion yliopiston painatuskeskus.
- Hämäläinen, K. 1996. Yliopistojen ammatillisesti erikoistavan tai pätevöittävän täydennyskoulutuksen asema. Helsinki: Opetusministeriön työryhmien muistioita 37.
- Hänninen, K. 2007. Palveluohjaus: asiakaslähtöistä täsmäpalvelua vauvasta vaariin. Helsinki: Stakes, 2007
- Härmälä, V. & Jauhiainen, S. & Kosunen, A. 2014 Maahanmuuttajien työllisyys ja sukupuolten väliset erot. Työpoliittinen aikakauskirja 2, 14–22.
- Häyrynen, Y. P. 1970. The flow of new students to different university fields. *Suomalaisen tiedeakatemian toimituksia B 168*. Helsinki: Suomalainen tiedeakatemia.
- Häyrynen, Y. P. & Häyrynen, L. 1994. Internationalization, cultural skills and social trajectory: The life-history of an academic cohort between 1965 and 1994. The case of Finland and its Swedish-speaking minority Teoksessa H. Rätty (toim.) *Henkisten kykyjen kehittyminen. Psykologian tutkimuksia 16*. Joensuun yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Joensuu: Joensuun yliopiston monistuskasutus, 85–121.
- Ihalainen, L. 2013. Maahanmuuttajat työllistyvät liian hitaasti. Helsingin sanomat 23.10.2013. <http://www.hs.fi/tyoelama/a1382492244735>>.31.1.2018
- Inkinen, S. 2014. Ikääntyvä Suomi tarvitsee lisää maahanmuuttajia. Savon Sanomat 4.9.2014. <http://www.savonsanomat.fi/uutiset/kotimaa/ikaantyyva-ita-suomi-tarvitsee-lisaa-maahanmuuttajia/1889192>>.31.1.2018
- Itkonen, T. 2012. Kameleonttipuuhaa. Interkulttuurisuus ammatillisessa oppilaitoksessa. Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. Helsinki: Unigrafia.
- Jaakkola, M. 1989. Suomalaisten suhtautuminen ulkomaalaisiin ja ulkomaalaispolitiikkaan. Siirtolaisuustutkimuksia 21. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Jaakkola, M. 1991. Suomen ulkomaalaiset. Perhe, työ ja tulot. Työpoliittinen tutkimus 15. Helsinki: Työministeriö.

- Jaakkola, T. 2000. Maahanmuuttajat ja etniset vähemmistöt työhönotossa ja työelämässä. Työpoliittinen tutkimus 218. Helsinki: Työministeriö.
- Jaakkola, M. 2009. Maahanmuuttajat suomalaisten näkökulmasta. Asennemuutokset 1987–2007. Tutkimuksia 2009/1. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.
- Jaakkola, M. & Reuter, A. 2007. Maahanmuuttajanaiset entisen Neuvostoliiton alueelta. Resurssit ja sijoittuminen työmarkkinoille. Teoksessa T. Martikainen & M. Tiilikainen (toim.) Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Väestöntutkimuslaitoksen julkaisusarja D 46. Helsinki: Väestöliitto, 335–358.
- Jackson, M. L. 1995. Multicultural counseling. Historical perspectives. In J. G. Ponterotto, J. M. Casas, L. A. Suzuki, & C. M. Alexander (Eds.) *Handbook of multicultural counseling*. Thousand Oaks, CA: Sage, 3–16.
- Janesick, V. 2000. The choreography of qualitative research design. Teoksessa N. Denzin & Y. Lincoln (toim.) *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks, CA: Sage, 379–399.
- Jasinskaja-Lahti, I. & Liebkind, K. 1997. Maahanmuuttajien sopeutuminen pääkaupunkiseudulla. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.
- Jauhainen, A. 1993. Koulu, oppilaiden huolto ja hyvinvointivaltio. Turun yliopiston julkaisuja C 98. Akateeminen väitöskirja. Turku: Turun yliopisto.
- Jensen, J. P., & Bergin, A. E. 1988. Mental health values of professional therapists: A national interdisciplinary study. *Professional Psychology: Research and Practice*, 19, 290–297.
- Jensen, J. P. & Bergin, A. E. & Greaves, D. W. 1990. The meaning of eclecticism: New survey and analysis of components. *Professional Psychology: Research and Practice* 21(2), 124–130.
- Johansson, E. 2008. Does Finland Suffer from Brain Drain? ETLA keskusteluaiheita 1153. <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/2012/09/dp1153.pdf>. 31.1.2018
- Johnson, J. J. & Germe, C. K. & Efran, J. S. & Overton, W. F. 1988. Personality as the basis for theoretical predilections, *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 824–835.
- Jokikokko, K. 2002. Interkulttuurinen kompetenssi apuna kulttuurien kohdatessa. Teoksessa R. Räsänen & K. Jokikokko & M-L. Järvelä & T. Lamminmäki-Kärkkäinen (toim.) *Interkulttuurinen opettajankoulutus - Utopiasta todellisuudeksi toimintatutkimuksen avulla*. Kasvatustieteiden tiedekunta ja opettajankoulutuksen yksikkö. Oulu: Oulun yliopisto, 85–95.
- Jokinen, A. & Juhila, K. & Suoninen, E. 1999. Diskurssianalyysi liikkeessä. Tampere: Vastapaino.
- Jones-Smith, E. 2012. *Theories of counseling and psychotherapy: an integrative approach*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Jonsson, T. B. 1997. *Handlingsstrategier och maktsamspel i möten mellan handläggare och invandrarklienter. Studier av ett försäkringskass kontor*. Acta universitatis upsaliensis. Upsala.
- Joronen, T. 1997. Afrikkalaisten maahanmuuttajien työllistymispolut. Teoksessa H. Sculman & V. Kanninen (toim.): *Sovussa vai syrjässä? Ulkomaalaisten integroituminen Helsinkiin*. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.
- Joronen, T. 2005. Työ on kahden kaappa – maahanmuuttajien työmarkkina-aseman ongelmia. Teoksessa S. Paananen (toim.) *Maahanmuuttajien elämää Suomessa*. Helsinki: Tilastokeskus, 59–82.
- Joronen, T. 2007. Työmarkkinoiden monenlaiset maahanmuuttajanaiset: Haaste suomalaiselle sukupuolijärjestelmälle. Teoksessa T. Martikainen & M. Tiilikainen (toim.) *Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ*. Helsinki: Väestöliitto: Vammalan Kirjapaino Oy, 285–311.
- Juhila, K. 2004. Sosiaalityön vuorovaikutuksen tutkimus. Historiaa ja nykysuuntauksia. *Janus* 2, (12), 155–183.
- Juhila, K. 2006. Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina. Sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Juutilainen, P-K. 2003. Elämään vain sukupuoleen ohjausta? Tutkimus opinto-ohjauskeskustelun rakentumisesta prosessina. Akateeminen väitöskirja. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja 92. Joensuu: Joensuun yliopistopaino. Joensuu.
- Karjalainen, P. & Sarvimäki, P. (toim.) 2005. *Sosiaalityö hyvinvointipolitiikan välineenä 2015-toimenpideohjelma, sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 13*. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

- Karvinen, A. & Sarvimäki, M. 2008. Maahanmuuttajien työttömyyden ja työllistymisen kustannusvaikutukset Helsingin kaupungille. VATT-keskustelualoitteita 456. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus.
- Kasurinen, H. 1999. Personal future orientation: Plans, attitudes and control beliefs of adolescents living in Joensuu, Finland and Petrozavodsk, Russia in 1990's. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteellisiä julkaisuja 53. Akateeminen väitöskirja. Joensuu: University of Joensuu.
- Kazi, Mansoor, A. F. 1998. Single-case evaluation by social workers. Aldershot: Ashgate.
- Keski-Luopa, L. 2001. Työnohjaus vai superviisaus. Työnohjausprosessin filosofisten ja kehityopsykologisten perusteiden tarkastelua. Oulu: Metanoia Instituutti.
- Kim, Y. Y. 2001. *Becoming Intercultural*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Kiviniemi, K. 2007. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoi-ta tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin läh-tökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-kustannus, 70–85.
- Kivipelto, M. & Kotiranta, T. 2011. Valtaistumisen vaikuttavuuden arviointi – miten voisimme edis-tää sitä sosiaalisuudessa? *Janus* 19 (2), 122–142.
- KM 1980:63. Suomen siirtolaisuuspolitiikan periaatteet. Siirtolaisasiain neuvottelukunnan mietintö V. Helsinki 1980.
- KM 1988:41. Suomen maahanmuutto- ja ulkomaalaispolitiikka. Siirtolaisasiain neuvottelukunnan mietintö XII. Helsinki 1989.
- KM 1989:7. Ulkomaalaislakityöryhmän mietintö. Sisäasiainministeriö, Helsinki 1989.
- KM 1997:5. Hallittu maahanmuutto ja tehokas kotoutuminen. Ehdotus hallituksen maahanmuutto- ja pakolaispoliittiseksi ohjelmaksi. Maahanmuutto- ja pakolaispoliittisen toimikunnan mie-tintö. Sisäasiainministeriö. Oy Edita Ab.
- Koehn P. 2004. Global Politics and Multinational Health-care Encounters: Assessing the Role of Transnational Competence. *EcoHealth* 1: 69–85.
- Koehn P. 2006. Health-care Outcomes in Ethnoculturally Discordant Medical Encounters: The Role of Physician Transnational Competence in Consultations with Asylum Seekers. *Journal of Immigration and Minority Health* 8(2): 137–146.
- Koehn P & Rosenau J. 2002. Transnational Competence in an Emergent Epoch. *International Studies Perspectives* 3: 105–127.
- Koistinen, L. 1997. Polkuja perille. Turun seudun maahanmuuttajien työvoimapalvelut ja työllisty-minen 1994–1996. Työhallinnon julkaisu 175. Helsinki: Työministeriö.
- Koivuluhta, M. 1991. Ammatti-intressien kehitys ja yhteys ammattiin: seuraututkimus ammattikou-lutuksen suorittaneista pohjoiskarjalaisista nuorista. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Koivuluhta, M. 1999. Ammatti-intressi ja ura. Pohjoiskarjalaisen ammattikoulutetun ikäluokan seuranta vuosina 1975–1991. Joensuu: Joensuun yliopisto
- Koivumäki, K. & Launikari, M. & Huotari, K. 2005. Maahanmuuttajien ohjaus- ja neuvontatarpeiden ulottuvuuksia. Teoksessa E. Jaakkola & T. Juntunen (toim.) *Kotomaa Uusimaa. Maahan-muuttajien osaaminen voimavaraksi: M.O.V.I. Uudenmaan TE-keskuksen julkaisuja 12*. Hel-sinki: Uudenmaan työvoima ja elinkeinokeskus, .
- Koivumäki, K. & Matinheikki-Kokko, K. 2004. Maahanmuuttajien ammatillisen identiteetin tukemi-nen uraohjauksen avulla. Teoksessa J. Onnismäe & H. Pasanen & T. Spangar (toim.) *Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3 – ohjaustyön välineet*. Juva: PS-kustannus, 219–232.
- Koivumäki, K. & Oinonen, T. 2013. Maahanmuuttajien ohjaus työ- ja elinkeinotoimistossa. Teoksessa V. Korhonen & S. Puukari (toim.) *Monikulttuurinen ohjaus ja neuvontatyö*. Jyväskylä: PS-kustannus, 356–364.
- Kolevzon, M. S. & Sowers-Hoag, K. & Hoffman, C. 1989. Selecting a family therapy model: the role of personality attributes in eclectic practice. *Journal of Marital and Family Therapy*, 15, 249–257.
- Koskinen-Ollonqvist, P. Aalto-Kallio, M. & Mikkonen, N. & Nykyri, P. & Parviainen, H. Saikkonen, P. & Tamminiemi K. 2007. Rajoilla ja ytimessä. Terveiden edistämisen näyttäytyminen väi-

- töskirjatutkimuksissa. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus.
<http://phekaisevatyo.pbworks.com/w/file/42013163/Rajoilla%20ja%20ytimest%C3%A4.pdf>>.31.1.2018
- Kukkonen, S. 1990. The theoretical background of vocational guidance in Finland. AVO Ammatinvalintaa 2. Helsinki: Työministeriö, 25–31.
- Kumpula, M. 2011. Vakuutusalan työn sisältö ja työntekijöiden ammatti-identiteetin muovautuvuus –Vakuutusvirkaileijasta finanssialan myyjäksi? Akateeminen väitöskirja. Turun kauppakorkeakoulu. Sarja A1. Turku: Uniprint.
http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/78689/Ae1_2011.pdf?sequence=1>.31.1.2018
- Kuosma, T. 1994. Uudistettu ulkomaalaislainsäädäntö. Helsinki: Lakimiesliiton kustannus.
- Kupiainen, K. 2009. Käyttötieto opinto-ohjaajan ohjausajattelun muutoksen kuvaajana. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy.
- Kurki, T. 2014. Maahanmuuttajia ohjataan hoiva-alalle omista toiveista riippumatta. Helsingin uutiset. 25.2.2014. <https://www.helsinginutiset.fi/artikkeli/158638-maahanmuuttajia-ohjataan-hoiva-alalle-omista-toiveista-riippumatta>>.31.1.2018
- Kuronen, M. 2004. Valtaistumista vai voimavaraistumista - Feministisiä näkökulmia empowermettiin sosiaalityön käsitteenä ja käytäntönä. Teoksessa M. Kuronen & R. Granfelt & L. Nyqvist & P. Petrelius (toim.) Sukupuoli ja sosiaalityö. Sosiaalityön tutkimuksen vuosikirja. Jyväskylä: PS-kustannus, 277–296.
- Kurtti, A. 2010. Erilaiset politiikat ja toimintaperiaatteet maahanmuuttajien kotouttamisohjelmissä. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Lapin yliopisto.
<http://www.sosnet.fi/loader.aspx?id=9cb3970c-9b9e-417f-b042-7a40f796114e>>.31.1.2018
- Kuusinen, K. 2000. Kognitiivinen psykoterapia ohjauksen viitekehyksenä. Teoksessa J. Onnismaa & H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä. PS-kustannus, 83–105.
- Kyhä, H. 2011. Koulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla. Tutkimus korkeakoulututkimuksen suorittaneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja työurien alusta Suomessa. Turun yliopiston julkaisuja 321. Akateeminen väitöskirja. Kasvatustieteen laitos. Turku: Turun yliopisto.
<http://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/72519/AnnalesC321Kyha.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>.31.1.2018
- Kyngäs H. & Vanhanen L. 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede 11(1): 3–12.
- Kyntäjä, T. 1980. Max Weberin elämästä ja työstä. Esipuhe teoksessa Weber, Max (1980) Protestanttien etiikka ja kapitalismin henki. WSOY, Juva. s. 3–8.
- L 400/1983: Ulkomaalaislaki.
- L 449/1991: Ulkomaalaislaki.
- L 493/1999: Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta.
- L 523/1999: Henkilötietolaki.
- L 189/2001: Laki kuntouttavasta työtoiminnasta.
- L 301/2004: Ulkomaalaislaki.
- L 309/2004: Laki Tsekin, Viron, Latvian, Liettuan, Unkarin, Puolan, Slovenian ja Slovakian kansalaisten ansiotyön edellytyksistä.
- L 323/2009: Laki ulkomaalaislain muuttamisesta.
- L1345/2009: Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden kotouttamisesta annetun lain muuttamisesta.
- L 1386/2010: Laki kotoutumisen edistämisestä.
- L 916/2012: Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta.
- Lahdenperä, P. 1997. Invandrabakrund eller skolsvårigheter? En textanalytisk studie av åtgärdsprogram för elever med invandrabakrund. Stockholm: HLS Förlag.
- Lahikainen, A. R. 1984. Uranvalinta perheessä tapahtuvan sosiaalistumisen lopputuloksena. Helsingin yliopiston sosiaalipsykologian laitoksen tutkimuksia 2. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Lahti, R. 1993. Yksilölliset intentiot ammattiin suuntautumisen voimana. Psykologian lisensiaatin tutkimus. Psykologian laitos. Joensuu: Joensuun yliopisto.

- Lahti, R. 2000. Psykoanalyttinen näkökulma ohjaustyöhön. Teoksessa J. Onnismaa & H. Pasanen & T. Spangar 2000 (toim.): Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä: PS-kustannus. 137–161.
- Lairio, M. 1988. Nuoruusiän kehitystehtävät ja oppilaanohjaus. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja A. Tutkimuksia 19. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Lairio, M. & Leino, L. 2007. Moninaisuutta arvostava ohjaus – Näkökulmia opinto-ohjaajan työhön ja koulutukseen. Teoksessa M. Taajamo & S. Puukari (toim.) Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto. Tutkimusselosteita 36, 49–62.
- Lairio, M. & Nissilä P. 2003. Ohjausasiantuntijuutta eri koulutusasteille – Opinto-ohjaajakoulutus 30 vuotta. Teoksessa M. Lairio & S. Puukari (toim.) Ohjauksen uudet orientaatiot. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 13–29.
- Lairio, M. & Nissilä, P. & Puukari, S. & Varis, E. 2001a. Opinto-ohjaajat monikulttuurisuuden ja maahanmuuttajien tukijoina. Teoksessa M. Lairio & S. Puukari (toim.): Muutoksista mahdollisuuksiin. Ohjauksen uutta identiteettiä etsimässä. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 131–162.
- Lairio, M. & Puukari, S. (toim.) 1999. Opinto-ohjaajan toimenkuva muuttuvassa yhteiskunnassa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Lairio, M. & Puukari, S. (toim.) 2001. Muutoksista mahdollisuuksiin. Ohjauksen uutta identiteettiä etsimässä. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Lairio, M. & Puukari S. (toim.) 2003. Ohjauksen uudet orientaatiot. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Lairio, M. & Puukari, S. 2004. Ohjaus- ja neuvontapalvelut yliopistoissa. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. Jyväskylä: PS- kustannus, 160–179.
- Lairio, M. & Puukari, S. & Nissilä, P. (2001b). Ohjauksen teoreettinen perusta. Teoksessa M. Lairio & S. Puukari (toim.) Muutoksista mahdollisuuksiin. Ohjauksen uutta identiteettiä etsimässä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 41–68.
- Lairio, M & Puukari, S. & Varis, E. 1999a. Oppilaanohjaus maahanmuuttajaoppilaiden tukena. Teoksessa K. Matinheikki-Kokko (toim.) Monikulttuurinen koulutus – perusteita ja kokemuksia. Opetushallitus: Hakapaino.127–143.
- Lairio, M & Puukari, S. & Varis, E. 1999b. Opinto-ohjaajien työn kansainvälistyminen. Teoksessa M. Lairio & S. Puukari (toim.) Opinto-ohjaajan toimenkuva muuttuvassa yhteiskunnassa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino, 65–72.
- Lairio, M. & Varis, E. 1998. Muutosten maailma – haaste oppilaanohjaukselle. AVO 1998, Ammatinvalinnanohjauksen vuosikirja, Helsinki: Oy Edita Ab, 65–74.
- Laitinen M. & Ojaniemi P. & Tallavaara M-S. 2007. Nyt kuullaan meitä asiakkaita. Tutkimus kohtaamisista, tiedosta ja osallisuudesta lastensuojelun työprosesseissa. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B53. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Laitinen, M. & Pohjola, A. 2010. Asiakkuus sosiaalityössä. Helsinki: Gaudeamus.
- Lamberg, T. 2008. Opettajana monikulttuurisessa ympäristössä – Brisbanen Suomi-koulun käynnistäminen. Tampere: Tampereen ammatillinen opettajakorkeakoulu.
- Larja, L. & Sutela, H. 2015. Ulkomaalaistaustaisten miesten työllisyysaste lähes samalla tasolla kuin suomalaistaustaisilla – naisilla enemmän vaikeuksia työllistyä. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi -tutkimus 2014. Tilastokeskus. www.stat.fi/tup/maahanmuutto/art_2015-12-17_001.html>.31.1.2018
- Lasonen, J. & Teräs, M. & Oksanen, M. & Kärkkäinen, K. & Hakala, K. 2013. Materiaalia maahanmuuttotyötä tekeville ja heidän kouluttajilleen. Oppimisen ja onnistumisen elämyksiä muuttuvassa monikulttuurisessa maailmassa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. <https://kti.jyu.fi/julkaisut/julkaisuluettelo/julkaisut/2013/F030.pdf>>.31.1.2018

- Launikari, M. & Pukari, S. 2005. Multicultural guidance and counselling. Theoretical foundations and best practices in Europe. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Launikari, M. 2013. Monikulttuurinen Euroopan unioni – ohjauspalveluiden kehittäminen kansalaisten tarpeisiin. Teoksessa V. Korhonen & S. Puukari (toim.) Monikulttuurinen ohjaus ja neuvontatyö. Juva: PS-kustannus, 157–169.
- Lazarus, A. A. & Beutler, L. E. 1993. On technical eclecticism. *Journal of Counselling and Development*, 71(4), 381–385.
- Lehtinen, E. & Jokinen, T. 1996. Tutor - itsenäistyvän oppijan ohjaaja. Juva: Wsoy.
- Lehto, A. 1998. Laatusurvey tutkimukseen. Teoksessa S. Paananen & A. Juntto & H. Sauli (toim.): Faktajuttu. Tampere: Vastapaino, 207–232.
- Leiman, M. 1994. Integrating the Vygotskian Theory of Sign-mediated Activity and the British Object Relations Theory. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja 20. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Leitzinger, A. 2008. Ulkomaalaiset Suomessa 1812–1972. Helsinki: East-West Books.
- Lepola, O. 2000. Ulkomaalaisesta suomenmaalaiseksi: monikulttuurisuus, kansalaisuus ja suomalaisuus 1990-luvun maahanmuuttopoliittisessa keskustelussa. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.
- Lerkkanen, J. 2005. Koulutus- ja uravalinnan tavoitteen saavuttamista haittaavien ajatusten yhteys ammattikorkeakouluopintojen keskeyttämiseen. https://arkisto.uasjournal.fi/kever_2005-2/93f7d3b16336dc0ec225700c00414f79.htm>.31.1.2018
- Lindberg, A. 2013. Eväitä arviointiin sosiaali ja terveysjärjestöissä. Suomen mielenterveysseura. https://www.mielenterveysseura.fi/sites/default/files/inline/horisontti_evaita_arviointiin_0114.pdf>.31.1.2018
- Lindberg, E. & Toivanen, M. & Von Hertzen, N. 2006. Maahanmuuttaja työhallinnon asiakkaana. Julkaisu työhallinnolle. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Lindh, G. (toim.) 1988. Vägledningsboken. Vägledningen med inriktning på utbildning, yrke och arbete. Lund: Studentlitteratur.
- Linnanmäki-Koskela, S. 2010. Maahanmuuttajien työmarkkinaintegraatio Vuosina 1989–93 Suomeen muuttaneiden tarkastelua vuoteen 2007 asti. Helsingin kaupungin tietokeskuksen tutkimuksia 2. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Liukko, E. 2006. Kuntouttavaa sosiaalityötä paikantamassa. SOCCA:n ja Heikki Waris -instituutin julkaisusarja 9/2006. Helsinki: Yliopistopaino
- Liukko, E. & Tapola, S. & Yliruka, L. 2004. Esitys aiheesta Ammattikäytäntöjen kehittämisen prosesseja Heikki Waris –instituutissa. Sosiaalityön tutkimuksen päivät, Jyväskylä 12.2.2004. <http://www.hel.fi/waris.>4.7.2015>
- Lumio M. 2011. Hymyn takana – thaimaalaiset maahanmuuttajat, viranomaiset ja kotoutuminen. Poliisiammattikorkeakoulun raportteja 93. Tampere: Tampereen yliopistopaino oy.
- Lyborsky, L. & Singer, B. & Lyborsky, L. 1975. Comparative studies of psychotherapies. *Archives of General Psychiatry* 32. 995–1007.
- Lähdesmäki, T. & Hurme, P. & Koskimaa, R. & Mikkola, L. & Himberg, T. 2015. Menetelmäpolkuja humanisteille. Jyväskylän yliopisto, humanistinen tiedekunta. <<http://www.jyu.fi/mehu>>.
- Maahanmuuttajien palvelujen kehittäminen työvoimatoimistoissa 2003. Työhallinnon julkaisu 323. Helsinki: Työministeriö.
- Maahanmuuttovirasto 2014. http://www.migri.fi/tietoa_virastosta
- MacDougall, C. 2002. Rogers's Person-Centere Approach: Consideration for Use in Multicultural Counseling. *Journal of Humanistic Psychology*. 42 (2), 48–65.
- Mahalik, J. R. 1995. Practitioners' value-orientation: examination of core values and influence of theoretical orientation. *Counselling & Values*. 39 (3), 228–239
- Mannerström, K. & Borg, P. 2005. Tehokas arviointimenetelmä lisää aikuissosiaalityön suunnittelmlisuutta. Teoksessa I. Julkunen & T. Lindqvist & S. Kainulainen (toim.) Realistisen arvioinnin ensimmäiset askeleet. FinSoc työpapereita 3. Helsinki: Stakes, 72–86.
- Manninen, J. 1998. (toim.) Aikuiskoulutus modernin murroksessa. Näkökulmia työllistymistä edistävän koulutuksen ja ohjauksen merkityksiin ja vaikuttavuuteen. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 138. Helsinki: Helsingin yliopisto.

- Martikainen, T. 2009. Eettisiä kysymyksiä maahanmuuttotutkimuksessa. http://www.elore.fi/arkisto/2_09/katsaus_martikainen_2_09.pdf>.31.1.2018
- Martikainen, T. & Saari, M. & Korkiasaari, J. 2013. Suomi muuttuu, kun Suomeen muutetaan. Teoksessa: T. Martikainen & P. Saukkonen & M. Säävälä (toim.) Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus, 13–19.
- Matinheikki-Kokko, K. 1997. Challenges of Working in Cross-Cultural Environment. Principles and Practice of Refugee Resettlement in Finland. Jyväskylä Studies in education psychology and social research 131. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Matinheikki-Kokko, K. 1999. Maahanmuuttajien opetuksen kehitys Suomessa. Teoksessa: K. Matinheikki-Kokko (toim.) Monikulttuurinen koulutus -perusteita ja kokemuksia. Helsinki: Haka-paino, 30–51.
- Mattson L. & Kivilä N. 2012. Kansainvälinen Itä-Suomi. Itä-Suomen maahanmuuttostrategia 2017. Pohjois-Savo, Etelä-Savo ja Pohjois-Karjala. Pohjois-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus: Kopijyvä Oy. <http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/372984/It%C3%A4-Suomen+maahanmuuttostrategia.pdf/ddec035f-fd50-4998-8b0d-5eebdb8e5884>>.31.1.2018
- Mátyás, E. 2013. Työkalupakki monikulttuurisen ohjauksen tueksi. <http://www.evokes.fi/database/view/388>>.31.1.2018
- McLeod, J. 2003. An Introduction to Counselling. 3. painos. Buckingham: Open University Press.
- McLeod, J. 2009. An Introduction to Counselling. 4. painos. Buckingham: Open University Press.
- McNair, D. M. & Lorr, M. 1964. An analysis of professed psychotherapeutic techniques. Journal of Consulting Psychology, 28(3), 265–2711.
- Metsämuuronen, J. 2001. Monimuuttajamenetelmien perusteet SPSS-ympäristössä. Metodologia – sarja 7. Helsinki: International Methelp.
- Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Helsinki: International Methelp.
- Metsämuuronen, J. 2008. Monimuuttajamenetelmien perusteet. Metodologia-sarja 7. 2. korjattu painos. Helsinki: International Methelp. 295 s.
- Metsämuuronen, J. 2009. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Jyväskylä: Gummerus.
- Metsänen R. 2000. Monikulttuurinen ohjaus. Teoksessa J. Onnismaa & H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana II. Ohjauksen toimintakentät. Juva: PS-kustannus Oy, 180–195.
- Miettinen, M. 2001. "Kun pittää olla vastaanottamassa sitä kansainvälistymistä": pohjoiskarjalaisten luokanopettajien käsitykset monikulttuurisuuskasvatuksesta. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.
- Mikkonen, I. 1996. Työvoimakoulutus ja työmarkkinapolun käänneet. Vaikuttavuuden arviointia ensimmäisen vuoden seurannan perusteella. Työpoliittinen tutkimus 29. Helsinki: Työministeriö.
- Mikkonen, J. 2006. Transaktioanalyysi persoonallisuus- ja vuorovaikutusteorian. Psykologia 2006 (5), 328–344.
- Minami, M. 2009. Role of attitude in multicultural counselling competency. World Cultural Psychiatry Research Review, 4(1), 39–46. <http://www.wcprr.org/pdf/04-01/2009.01.3946.pdf>>.31.1.2018
- Moisio, E. & Martikainen, T. 2006. Kykyjen mosaiikki?: suomalaisten asiantuntijoiden näkemyksiä moninaisuudesta työelämässä vuonna 2020: Delfoi-paneelin tuloksia. Katsauksia E25. Helsinki: Väestöliitto.
- Mollen, D. & Ridley, CR. & Hill, CL. 2003. Models of multicultural counselling competence: A critical evaluation. Teoksessa D. B. Pope-Davis & H. L. K. Coleman & W. M. Liu & R. L. Toporek (toim.) Handbook of multicultural competencies in counseling and psychology. Thousand Oaks, CA: Sage, 21–37.
- Muotka, V. & Koivumäki, K. 2011. Maahanmuuttajien ohjaus kotoutumiskoulutuksessa. Teoksessa K. Kivisik & H. Mentula & L. Nissilä (toim.) Opas aikuisten maahanmuuttajien kotoutumis-

- koulutukseen. Oppaat ja käsikirjat 2011:5. Helsinki: Opetushallitus. Tampere: Juvenes Print – Tampereen Yliopistopaino.
- Murdock, N. L. & Banta, J. & Stromseth, J. & Viene, D. Brown, T. M. 1998. Joining the club: Factors related to choice of theoretical orientation. *Counselling Psychology Quarterly*. 11(1), 63–77.
- Myrskylä, P. 2003. Maahanmuuttajat hivuttautuvat työmarkkinoille. Hyvinvointikatsaus. Helsinki: Tilastokeskus.
- Myrskylä, P. 2015. Suomeen tarvitaan lisää maahanmuuttajia. *Savon Sanomat* 16.10.2015.
- Mäkinen, P. 2002. Verkkotutor. <http://www.uta.fi/tyt/verkkotutor>>.31.1.2018
- Mönkkönen, K. 2002. Dialogisuus kommunikaationa ja suhteena. Vastaamisen, vallan ja vastuun merkitys sosiaalialan asiakastyön vuorovaikutuksessa. Kuopion yliopiston julkaisuja. E, Yhteiskuntatieteet 94. Akateeminen väitöskirja. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- Neimeyer, R. 1993. An appraisal of constructivist psychotherapies. *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 61(2), 221–234.
- Nelson-Jones, R. 1996: The theory and practice of counselling. 2. painos. London: Cassell.
- Neville, H. A. & Heppner, M. J. & Louie, C. E., Brooks, L. & Thompson, C. E. & Baker, C. E. 1996. The impact of multicultural training on White racial identity attitudes and therapy competencies. *Professional Psychology: Research and Practice*, 27, 83–89.
- Nieminen, T. & Sutela, H. & Hannula, U. 2015. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Tilastokeskuksen julkaisuja. Helsinki. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yyti_uso_201500_2015_16163_net.pdf>.31.1.2018
- Nieto, S. 1999. Light in their eyes creating multicultural learning communities. New York: Teachers College Press.
- Nieto, S. 2006. Solidarity, Courage and Heart: What teacher educators need to learn from a new generation of teachers. *Intercultural Education*, 17(5), 457–473.
- Niiniluoto, I. 2002. Johdatus tieteen filosofiaan. Keuruu.
- Nissilä, P. 2013. Yksilölliset työn määrittelyt oppilaanohjauksessa. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 471. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.
- Nissilä, P. & Lairio, M. 2005. Multicultural counselling competencies – training implications for diversity-sensitive counselling. Teoksessa M. Launikari & S. Puukari (toim.) *Multicultural guidance and counselling. Theoretical foundations and best practices in Europe*. University of Jyväskylä: Institute for Educational Research. Jyväskylä: Kirjapaino Oma Oy, 203–216.
- Nisula, L. 2011. Vuorovaikutuskulttuuri ja sen jäsentyminen maahanmuuttajien työllistämisen valmennuksessa. Akateeminen väitöskirja 194. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Nokelainen, P. 2013. Tilastoanalyysiharjoitukset v2.7. <http://people.uta.fi/~petri.nokelainen/s33/harj.pdf>>.31.1.2018
- Nomme Russel, M & White, B. 2002. Social worker and immigrant client experiences in multicultural service provision: education implications. *Social Work Education* 21 (6), 635–651.
- Norcross, J. C. & Hedges, M. & Castle, P. H. 2002. Psychologists conducting psychotherapy in 2001: A study of the Division 29 membership. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 39, 97–102.
- Norcross, J. C. & Newman, C. F. 1992. Psychotherapy integration: Setting the context. Teoksessa J. C. Norcross & M.R. Goldfried (toim.) *Handbook of psychotherapy integration*. New York: Basic Books, 3–45.
- Norcross, J. C. & Prochaska, J. O. 1983. Clinicians’ theoretical orientations: selection, utilization, and efficacy. *Professional Psychology: Research and Practice*, 14(2), 197–208.
- Norcross, J. C. & Prochaska, J. O. & Farber, J. A. 1993. Psychologists conducting psychotherapy: New findings and historical comparisons on the psychotherapy division membership. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 30(4), 692–697.
- Norrbäck, O. 2008. Maahanmuuttohallinnon ja Maahanmuuttoviraston toiminnan kehittäminen. Sisäasiainministeriön julkaisuja 15. Helsinki: Sisäasiainministeriö.
- Nummela, M-L. 2005. Ohjataan lapsia kädestä pitäen. Erikielisten ja -kulttuuritaustaisten maahanmuuttajalasten erityistarpeisiin vastaaminen päiväkotien isoissa lapsiryhmissä. Kasvatustie-

- teen pro gradu-tutkielma. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/18199/URN_NBN_fi_jyu-200578.pdf?sequence=1>.31.1.2018
- Nummenmaa, A. R. 1992. Ohjaus menetelmänä ja toimintana. Teoksessa M. Lairio (toim.) (1992): Opinto-ohjaajan työ ja koulutus. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja B. Teoriaa ja käytäntöä 72. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston monistuskampus, 6-16.
- Nummenmaa, A. R. 2005. Henkilökohtainen ohjauskeskustelu. Mitä on ammatillinen keskustelu? Teoksessa A. R. Nummenmaa & M. Lairio & V. Korhonen & S. Eerola & L. Penttinen & S. Saukkonen & T. Vaden & L. Lautamatti & H. Kaksonen & M. Kankaanranta & J. Kaisto & J. Matikainen & P. Aula (toim.) Ohjaus yliopiston oppimisympäristöissä. Tampere: University Press, 81–101.
- Nummenmaa, L. 2010. Käyttäytymistieteiden tilastolliset menetelmät. 2. p., uud. laitos. Helsinki: Tammi
- Nummenmaa, T. & Konttinen, R. & Leskinen, E. 1997. Tutkimusaineiston analyysi. Porvoo: WSOY
- Näsälä M. 2009. Näkökulmia monikulttuuriseen ohjaukseen. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Kehittämishankeraportti. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/20214/jamk_1266837251_8.pdf?sequence=2>.31.1.2018
- Nätti, J. 1988. Työmarkkinoiden lohkoutuminen Suomessa. Helsinki: Työministeriö.
- Ogunfowora, B., & Drapeau, M. 2008. A study of the relationship between personality traits and theoretical orientation preferences. *Counselling and Psychotherapy Research*, 8(3), 151–159.
- Oinas-Kukkonen, H. 2013. Alkoholistin ja hänen läheisensä samanaikainen toipuminen vapauttavana oppimisprosessina Minnesota –hoidossa. Oulun yliopiston kasvatustieteellisen tiedekunnan julkaisuja 139. Akateeminen väitöskirja. Oulu: Oulun yliopisto.
- Ojanen, S. 2000. Ohjauksesta oivallukseen: Ohjausteorian kehittelyä. Saarijärvi: Palmenia-kustannus.
- Ojanen, S. 2006. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian käsittelyä. Helsinki: Yliopistopaino.
- Ojaniemi, P. & Rantajarvi, K-M. 2010. Alkuarvioinnista suunnitelmalliseen lastensuojelun sosiaalityöhön. Teoksessa M. Laitinen & A. Pohjola (toim.) Asiakkuus sosiaalityössä. Helsinki: University Press, 219–244.
- Onnismaa, J. 1998. Aikuisten ohjaus auttamiskäytäntönä. Näkökulmia ohjauksellistyötapojen erityispiirteisiin. Helsinki: Opetushallitus.
- Onnismaa, J. 2000. Ohjaustyön etiikka ja ohjausasiatuntijuus. Teoksessa J. Onnismaa & H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. Porvoo: PS-kustannus. 294–313.
- Onnismaa, J. 2003. Epävarmuuden paluu. Ohjauksen ja ohjausasiatuntijuuden muutos. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja 91. Akateeminen väitöskirja. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Onnismaa, J. & Pasanen, H. & Spangar, T. 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Juva: PS-kustannus.
- Opetushallitus 2011. Monikulttuurinen ohjaus.
http://www.edu.fi/download/132349_Monikulttuurinen_ohjaus_2011.pdf>.31.1.2018
- Orme, J. & Glastonbury, B. 1993. Case Management: Task and Workloads. Macmillan, Basingstoke.
- Paananen, S.1993. Työvoimaa rajan takaa. Työpoliittinen tutkimus 54. Helsinki: Työministeriö.
- Paananen, S. 1999. Suomalaisuuden armoilla. Ulkomaalaisten työnhakijoiden luokittelu. Tilastokeskuksen tutkimuksia 228. Helsinki: Hakapaino.
- Pakarinen, J. 2005. Tunteet ja tunnetaidot monikulttuurisessa ohjauksessa. Ohjauksen kehittämissankkeita ja käytänteitä. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Parviainen, L. & Helli-Kaymaz, R. & Kaikkonen, R. 2005. Suomen kielen opetus työnhaussa ja työpaikalla. Teoksessa K. Härkäpää & U. Peltola (toim.) Maahanmuuttajien työllistymisen tukeminen ja kuntoutusluotsaus. Kuntoutussäätiö. Helsinki: Yliopistopaino, 115–137.

- Pasanen, H. 1998. Refleksiivisen ohjauskäsityksen hahmotusta. Teoksessa J. Manninen (toim.) Aikuiskoulutus modernin murroksessa. Näkökulmia työllistymistä edistävän koulutuksen ja ohjauksen merkityksiin ja vaikuttavuuteen. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 138. Helsinki: Helsingin yliopisto, 11–59.
- Pasanen, H. 2003. Mitä ohjaus on? Teoksessa J. Matikainen (toim.) Oppimisen ohjaus verkossa. Helsingin yliopiston Tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia. Helsinki: Palmenia-kustannus, 12–23.
- Patterson, G. & Levene, H. & Baker, L. 1971. Treatment and training outcomes with two time-limited therapists. *Archives of General Psychiatry*, 25, 161–167.
- Patton, M. J. & Meara, N. 1992. *Psychoanalytic Counseling*. Chichester: Wiley.
- Patton, M. Q. 1997. *Utilization-Focused Evaluation*. The New Century. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Patton, M.Q. 2002. *Qualitative Research and Evaluation Methods*. Sage. Thousand Oaks, London, New Delhi.
- Payne, M. 1996. *What is professional social work?* London: Venture Press.
- Payne, M. 1997. *Modern social work theory*. Second edition. Wales: Macmillan Pres Ltd.
- Peavy, R. V. 1998. A constructive framework for career counselling. Teoksessa T. Sexton & B. Griffin (toim.). *Constructivist thinking in counseling practice, research and training*. New York, NY: Teachers College Press.
- Peavy, R.V. 1999. Sosiodynaaminen ohjaus. Konstruktivistinen näkökulma 21. vuosisadan ohjaustyöhön. Suomennos Petri Auvinen. Helsinki: Psykologien kustannus Oy.
- Peavy, R. V. 2001. *Elämäni työkirja*. Helsinki: Psykologien Kustannus Oy.
- Peavy, R.V. 2002. Ammatinvalinnan ja urasuunnittelun ohjaus postmodernina aikana. Suomennos Petri Auvinen Teoksessa J. Onnismaa & H. Pasanen & T. Spangar (toim.) *Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus*. Juva: Ws Bookwell Oy, 14–40.
- Peavy, R.V. 2006. *Sosiodynaamisen ohjauksen opas*. Suomennos Petri Auvinen. Helsinki: Psykologien kustannus Oy
- Pedersen, P. B. 1991. Multiculturalism as a generic approach to counselling. *Journal of Counselling & Development*, 70(1), 6–12.
- Penttilä, R. 1992. *Moskovasta Brysseliin*. Helsinki: Edita.
- Perho, H. 1982. Ammatti- ja opintosuuntautumisen luonne ja merkitys luokanopettajan opinnoissa. Joensuun korkeakoulun julkaisuja A 23. Lappeenranta: Etelä-Saimaan Kustannus Oy.
- Pett, M. A. & Lackey, N. R. & Sullivan J. J. 2003. *Making sense of factor analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Pitkänen, P. 2006. *Etninen ja kulttuurinen monimuotoisuus viranomaistyössä*. Helsinki: Edita.
- Pitkänen, P. & Atjonen, P. 2002. Kohti aktiivista maahanmuuttopolitiikkaa: kulttuurinen monimuotoisuus Itä-Suomen yritys­elämässä. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Pitkänen, P. & Hacklin, S. 2005. Maahanmuuttajat Itä-Suomen elinkeinoelämän resurssina. Itä-Suomen suuret tulevaisuuden kysymykset -projektin teemaselvitys. [Http://www.esavo.fi/tulevaisuus/docs/maahanmuuttajaselvitys.pdf](http://www.esavo.fi/tulevaisuus/docs/maahanmuuttajaselvitys.pdf).
- Pitkänen, P. & Kouki, S. 1999. Vieraiden kulttuurien kohtaaminen viranomaistyössä. Helsinki: Edita.
- Pohjanpää, K. & Paananen, S & Nieminen, M. 2003. Maahanmuuttajien elinolot. Venäläisten, virolaisten, somalialaisten ja vietnamlaisien elämää Suomessa 2002. Helsinki: Tilastokeskus.
- Pollari, J. 1999. Kuinka maahanmuuttajien opettaja löytää kansainvälisen minänsä. Teoksessa K. Matinheikki-Kokko (toim.) *Monikulttuurinen koulutus – perusteita ja kokemuksia*. Opetushallitus: Hakapaino.152–162.
- Pope-Davis, D.B. & Liu, WM. & Toporek RL. & Brittan-Powell CS. 2001. What's missing from multicultural competency research: Review, introspection, and recommendations. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 7(2), 121–138.
- Pope-Davis, D. B. & Ottavi, T. M. 1994. Examining the association between self-reported multicultural counseling competencies and demographic variables among counselors. *Journal of Counseling and Development*, 72, 651–654.

- Pope-Davis, D. B. & Prieto, L. R. & Whitaker, C. M. & Pope-Davis, S. A. 1993. Exploring multicultural competencies of occupational therapists: Implications for education and training. *American Journal of Occupational Therapy*, 47, 838–844.
- Poznanski, J. J. & McLennan J. 1995. Conceptualizing and Measuring Counselors' Theoretical Orientation. *Journal of Counselling Psychology* 42 (4) 411–422.
- Poznanski J. J. & McLennan J. 1999. Measuring counsellor theoretical orientation. *Counselling Psychology Quarterly* 12(4): 327-334.
- Poznanski, J. J. & McLennan, J. 2003. Becoming a Psychologist With a Particular Theoretical Orientation To Counselling Practice. *Australian Psychologist*, 38, 223–226.
- Prochaska, J. O. & Norcross, J. C. 1994. *Systems of psychotherapy*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole
- Pulkkinen, L. 1985. *Nuoret ja kotikasvatus*. Keuruu: Otava.
- Puukari, S. 2007. Monikulttuurisen ohjauksen suuntautumisopinnot SPECIMA:n opinto-ohjaajakoulutuksessa. Teoksessa H-P. Huttunen & T. Kupari (toim.) *Specimasta opittua. Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat työelämään*. Turku: Turun työvoimatoimisto, 77–84.
- Puukari, S. 2013. Monikulttuurinen ohjaus teoreettisena suuntauksena. Teoksessa S. Puukari & V. Korhonen (toim) *Monikulttuurinen ohjaus ja neuvontatyö*. Juva: PS-kustannus, 72–93.
- Puukari, S. & Launikari, M. 2005. Multicultural counselling – starting points and perspectives. Teoksessa M. Launikari & S. Puukari (toim.) *Multicultural guidance and counselling. Theoretical foundations and best practices in Europe*. University of Jyväskylä. Institute for Educational Research, 27–44.
- Puukari, S. & Taajamo, M. 2007. Kulttuurinen kehitystehtävä monikulttuurisen ohjauksen lähtökoh-
tien hahmottamisessa. Teoksessa M. Taajamo & S. Puukari (toim.) *Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä*. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimusselosteita 36. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 9–22.
- Pyörälä, E. 1995. Kvalitatiivisen tutkimuksen metodologia. Teoksessa J. Leskinen (toim.) *Laadullisen tutkimuksen risteysasemalla*. Kuluttajatutkimuskeskus. Helsinki: Ykköspaino Oy, 11–25.
- Rapo, M. 2011. Kuka on maahanmuuttaja? Tilastokeskus. Tieto ja trendit 1/2011. http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-02-15_003.html?s=0>.31.1.2018
- Retsja, T. 2007. Teoria ja käytäntö oppilaanohjaajan arjessa. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä. https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/18241/URN_NBN_fi_jyu-2007681.pdf?sequence=1>.31.1.2018
- Richardson, L. 2000. Writing. A method of inquiry. Teoksessa N. Denzin & Y. Lincoln (toim.) *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks, CA: Sage, 923–948
- Richardson, M. S. & Constantine, K. & Washburn, M. 2005. New directions for theory development in vocational psychology. Teoksessa W. R. Walsh & M. L. Savickas (toim.) *Handbook of vocational psychology*. Mahwah, NJ: Erlbaum, 51–84.
- Rikkinen, A. 1996. Ihmisenä ammatissa. Emotionaalisuuden ja moraalien yhteys ammattitaidossa. *Työelämän tutkimus*. Helsinki: Opetushallitus.
- Robson, C. 2001. Käytännön arvioinnin perusteet. *Opas evaluaation tekijöille ja tilaajille*. Suomen-tanous Lindqvist T. & Maaniitty M. & Niemi E. & Paasio P. & Pajja L. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Robinson, D. T. & Morris, J. R. 2000. Multicultural counseling: Historical context and current training considerations. *Western Journal of Black Studies*, 24 (4), 239–53.
- Rogers C. R. 1976. *Client Centered Therapy. Its current practice implications and theory*. London: Constable and Company Limited.
- Rostila, I. & Mäntysaari, M. 1997. *Tapauskohtainen evaluointi sosiaalityön välineenä*. Raportteja 212. Helsinki: Stakes.
- Routarinne, S. 2007. *Valta ja vuorovaikutus. Statusilmaisun perusteet*. Jyväskylä: Gummerus.
- Ruohotie, P. 2000. *Oppiminen ja ammatillinen kasvu*. Juva: WSOY.

- Räisänen, H. 2013. Uudistuva työpolitiikka vaatii nyt paljon, antaa ehkä myöhemmin. Työpoliittinen aikakauskirja 1/2013. <https://www.tem.fi/files/36069/paakirjoitus.pdf>
- Räty, M. 2002. Maahanmuuttaja asiakkaana. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Räty, M. 2009. Monikulttuurisen työn valmiudet sosiaalialalla. Sosionomikoulutuksen näkökulma. Tampere: Tampereen yliopisto.
<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/76522/lisuri00109.pdf?sequence=1>>.31.1.2018
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja].
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>.31.1.2018
- Saaristo, K. Jokinen, K. 2004. Sosiologia. Helsinki: WSOY.
- Sainola-Rodrigues, K. 2009. Transnationaalinen osaaminen. Uusi terveydenhuoltohenkilöstön osaamisvaatimus. Transnational Competence. Emerging Qualification Requirement for Health Care Personnel in Finland. Kuopion yliopisto. Kuopio: Kopijyvä.
- SAK. 2004. Lausunto. <http://netti.sak.fi/sak/pdf/l-ulkhal.pdf>>.31.1.2018
- Salmio, T. 2000. Kylmän sodan loppuminen ja EU-jäsenyys muuttivat Suomen maahanmuuttopolitiikkaa. Siirtolaisuus-Migration-lehti 2/2000, 21–26.
<http://www.migrationinstitute.fi/files/pdf/siirtolaisuus-migration/2000-2.pdf>>.31.1.2018
- Salo-Lee, L. 2005. "Kohden kulttuurienvälistä kompetenssia". Teoksessa: T. Varis (toim.) Uusrenessanssijajattelu, digitaalinen osaaminen ja monikulttuurisuuteen kasvaminen. Helsinki: OSA-KA-säätiö, 123–132.
- Sarvimäki, M. 2003. Euroopan unionin itälaajentuminen ja maahanmuutto Suomeen. Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen tutkimuksia 98. Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Helsinki: Oy Nord Print Ab.
- Saukkonen, P. 2007. Poliitiikka monikulttuurisessa yhteiskunnassa. Helsinki: WSOY.
- Saukkonen, P. 2013. Maahanmuutto- ja kotouttamispolitiikka. Teoksessa: T. Martikainen & P. Saukkonen & M. Säävälä (toim.) Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus, 81–97.
- Siitonen, J. 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulu: Oulun yliopisto, opettajan-koulutuslaitos. <http://herkules oulu.fi/isbn951425340X/isbn951425340X.pdf>>.31.1.2018
- Silvonen, J. & Vuori, J. 1998. Työhön-ryhmien vaikutus työttömien masennusoireisiin. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia 34. Helsinki: Kansaneläkelaitos
- Sinialo, P. 1986. Työvoimaura ja yksilön kehitys. Työvoimapolitiittisia tutkimuksia nro 63. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Sinialo, P. 2002. Ohjauksen ja neuvonnan tutkimuksesta Suomessa. Teoksessa J. Onnismäe, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä: PS-kustannut, 190–206.
- Sisäasianministeriö 2011. Maahanmuuttajien työllistymisen esteet – kohti ennakoivaa ja vaikuttavaa verkostotyötä. <http://www.intermin.fi/julkaisu/132011?docID=24895>.
- Sisäministeriö 2013. Valtioneuvoston periaatepäätös maahanmuuton tulevaisuus 2020-strategiasta. <http://intermin.fi/julkaisut/julkaisu?pubid=URN:NBN:fi-fe201706147188>>.31.1.2018
- Sisäministeriö 2015. Maahanmuuton ja kotouttamisen suunta 2011–2014. Sisäministeriön julkaisu 2/2015. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/78916>>.31.1.2018
- Sisäministeriö 2016. Pakolainen pakenee vaino kotimaassaan.
<http://intermin.fi/maahanmuutto/turvapaikanhakijat-ja-pakolaiset>>.31.1.2018
- Smith, M. & Glass, G. & Miller, T. 1980. The Benefits of Psychotherapy. Baltimore, MD: John Hopkins University Press.
- Sodowsky, G. R. & Taffe, R. C. & Gutkin, T. B. & Wise, S. L. 1994. Development of the multicultural counseling inventory: A self-report measure of multicultural competencies. Journal of Counseling Psychology 41 (2), 137–148.
- Soilamo, O. 2008. Opettajan monikulttuurinen työ. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja C/ osa 267. Akateeminen väitöskirja. Turku: Painosalama Oy.
- Spangar, T. 2000. Ohjaajan ja asiakkaan kohtaaminen "sisältä ulos". Teoksessa: J. Onnismäe & H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä: PS-kustannus, 14–23.

- Stier, J. 2003. Internationalisation, ethnic diversity and the acquisition of intercultural competencies. *Intercultural Education*, 14(1), 77–91.
- Stier, J. 2004. Intercultural Competencies as a Means to Manage Intercultural Interactions in Social Work. *Journal of Intercultural Communication*, 7, 1–17.
- Stoltenberg, C. & Delworth, U. 1987. Supervising counsellors and therapists: A developmental approach. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Strong, S.R. & Caliborn, C.D. 1982. Change through interaction: social psychological processes of counselling and psychotherapy. New York, NY: Wiley.
- Strupp, H. H. 1955. Psychotherapeutic techniques, professional affiliation, and experience level. *Journal of Consulting Psychology* 19, 97–102.
- Sue, D. W. 2001. Multidimensional facets of cultural competence. *The Counseling Psychologists*, 29, 790–821.
- Sue, D. W. & Arrendondo, P. & McDavis, R. J. 1992. Multicultural counselling competencies and standards. A call to the profession. *Journal of Counselling and Development*, 70(4), 477–486.
- Sue, D. W. & Bernier, J. E. & Durran, A. & Feinberg, L. & Pedersen, P. & Smith, E.J. & Vasquez-Nuttall, E. 1982. Position paper: Cross-cultural counselling competencies. *The Counselling Psychologist*, 10, 45–52.
- Sue, D.W. & Ivey, A.E. & Pedersen, P. B. 1996. A theory multicultural counselling and therapy. Pacific Grove, CA: Books/Cole.
- Sue, D.W. & Carter, R.T. & Casas, J.M. & Fouad, N.A. & Ivey, A. E. & Jensen, M. 1998. Multicultural counselling competencies: Individual and organizational development. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sue, D. W. & Sue, D. 1990. Counselling the culturally different: Theory and practice. New York, NY: Wiley.
- Sue, D. W. & Sue, D. 2003. Counselling the culturally diverse: Theory and practice. New York, NY: Wiley.
- Sue, D. W. & Sue, D. 2008. Counselling the culturally diverse: Theory and practice. New York, NY: John Wiley.
- Suh, E. E. 2004. The Model of Cultural Competence Trough an Evolutionary Concept Analysis. *Journal of Transcultural Nursing*. 15(2), 93–102.
- Sulkunen, P. 1990. Ryhmähaastattelujen analyysi. Teoksessa K. Mäkelä (toim.) Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki: Gaudeamus, 264–285.
- Sundland, D.M. 1977. Theoretical orientations of psychotherapists. Teoksessa A.S. Gurman & A.M. Razin (toim.) Effective psychotherapy: A handbook of research. NewYork, NY: Pergamon, 189–219
- Sundland, D. M. & Baker, E. N. 1962. Orientation of psychotherapists. *Journal of Consulting Psychology*, 26, 201–212.
- Suomalainen, K. 2008. Maahanmuuttajien opinto-ohjaajan yhteistyöverkosto maahanmuuttajan voimaantumisen tukena. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä.
<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/20076/SuomalainenKaisa.pdf?sequence=1>>.31.1.2018
- Suomen Akatemian tutkimuseettiset ohjeet. 2016. <http://www.aka.fi/etiikka>>.31.1.2018
- Suominen, S. & Tuominen, M. 2007. Palveluohjaus. Portti itsenäiseen elämään. Helsinki: Profami Oy.
- Sutela, H. 2005. Maahanmuuttajat palkka työssä. Teoksessa S. Paananen (toim.) Maahanmuuttajien elämää Suomessa. Helsinki: Tilastokeskus, 83–109.
- Sutela, H. 2015. Ulkomaalaistaustaiset työelämässä. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi -tutkimus 2014. Tilastokeskus. Teoksessa T. Nieminen & H. Sutela & U. Hannula. Ulkomaalaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa. Helsinki. Tilastokeskus, 83–110.
- Sutela, H. & Larja, L. 2015. Koulutusrakenne. Ulkomaalaistaustaisessa väestössä paljon korkeasti ja paljon matalasti koulutettuja. Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi -tutkimus

2014. Tilastokeskus. Teoksessa T. Nieminen & H. Sutela & U. Hannula. Ulkomaalaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa. Helsinki. Tilastokeskus, 29–42.
- Syrjälä, L. & Ahonen, S. & Syrjäläinen, E. & Saari, A. 1995. Laadullisen tutkimuksen työtapoja Helsinki: Kirjayhtymä
- Syrjälä, S. 2005. Monikulttuurisuus haasteena Jyväskylän Cygnaeus-lukiossa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Säävälä, M. 2011. Perheet muuttoliikkeessä. Perustietoa maahan muuttaneiden kohtaamiseen. Väestötutkimuslaitoksen katsauksia E 41. Väestöliitto. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Söderling, I. 1999. Perheitä meiltä ja muualta. Suomalaisten näkemyksiä omista ja maahanmuuttajien perheistä. Väestötutkimuslaitoksen julkaisuja E 8. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.
- Söderling, I. 2002. Millainen on hyvä maahanmuuttaja? Tulomuuttoon liittyvää eettistä diskurssia kotoa ja kauempaa. Esitelmä Suomen Väestötieteen yhdistyksen järjestämässä Väestöpolitiikan etiikka -iltapäiväseminaarissa 12.3.2002.
- Taajamo, M. & Puukari, S. 2007. Yhteistyöllä maahanmuuttajien työllistymiseen – Moniammatillinen yhteistyö maahanmuuttajien työelämään integroinnissa -projektin tuloksia. Teoksessa M. Taajamo & S. Puukari (toim.) Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuslauseita 36. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 49-62.
- Takalo, P. 1994. Inkerinsuomalaiset paluumuuttajina. Selvitys Inkerinsuomalaisten integraatiosta ja viranomaispalvelujen käytöstä. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Talib, M-T. 1999. Toiseuden kohtaaminen koulussa. Opettajien uskomuksia maahanmuuttajaoppilaista. Helsingin yliopiston tutkimuksia 207. Helsinki: Hakapaino.
- Talib, M-T. & Löfström, J. & Meri, M. 2004. Kulttuurit ja koulu. Avaimia opettajille. Helsinki: WSOY.
- Taylor, E. W. 1994. Intercultural Competency: A Transformative Learning Process. *Adult Education Quarterly* 44(3), 154 – 174.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2017. <https://www.thl.fi/fi/web/sote-uudistus/talous-ja-politiikka/sosiaalipolitiikka/sosiaalityo>>.31.1.2018
- Tiilikainen, M. 2003. Arjen islam. Somalinaisten elämää Suomessa. Tampere: Vastapaino.
- Tiilikainen, M. 2008. Menestyvät maahanmuuttajanaiset. Väestötutkimuslaitos Katsauksia E 33 – 2008.
- Tilastokeskus 2010. Joka kolmas työskentelee hyvin nais- tai miesvaltaisessa ammattiryhmässä. https://www.stat.fi/til/tyokay/2008/04/tyokay_2008_04_2010-12-03_tie_001_fi.html>.31.1.2018
- Tilastokeskus 2015a. http://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html#ulkomaidenkansalaiset>.31.1.2018
- Tilastokeskus 2015b. Maahanmuuttajat väestössä. <https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa>>.31.1.2018
- Tilastokeskus 2018a. http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/Maahanmuuttajat_ja_kotoutuminen/Maahanmuuttajat_ja_kotoutuminen__Maahanmuuttajat_ja_kotoutuminen/007_ulkom_osuudet.px/table/tableViewLayout2/?rxid=dc815f51-a7d0-4aec-a81a-49b8ce399d18>.4.2.2018
- Tilastokeskus 2018b. Ulkomaalaiset Suomessa kansalaisuuksittain. http://www.migri.fi/download/71950_suomessa_asuvat_ulkomaalaiset_12_ennakko_2016.pdf?870ba49fd380d488>.4.1.2018
- Tiuraniemi, R. 2015. Monikulttuurinen palveluohjaus –käsitanalyttinen tutkimus. Pro-gradu – tutkielma. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta. Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden laitos.
- Toikko, T. 2013. Aikuissosiaalityön tila. SOS –hankkeen työntekijäkyselyn tulokset. https://asiakas.kotisivukone.com/files/sos-hanke.kotisivukone.com/dokumentit/tampere/aikuissosiaalityon_tila.pdf
- Toikko, T. 1995. Perheterapian strukturaalinen malli ja konstruktionismin haaste. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/127917/ap-1995-1-toikko.pdf?sequence=1>>.31.1.2018
- Toivonen, T. 1999. Empiirinen sosiaalitutkimus. Filosofia ja metodologia. Porvoo: WSOY.

- Torvi, K. 2007. Maahanmuutto vastauksena työvoiman saatavuuteen. Työministeriön julkaisuja 27. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Torvinen, L. 2004. Suunta ja tila: kirjoitusta kulttuurihistoriallisesta toiminnan teoriasta ja oppimisesta. Helian julkaisusarja C 7. Helsinki: Helia ammatillinen opettajakorkeakoulu 7.
- Trembley, J. M. & Herron, W. G. & Schultz, C. L. 1986. The relationship between therapeutic orientation and personality of psychotherapists. *Professional Psychology: Research and Practice* 17, 106–110.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2006. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2009. Humanistisen, yhteiskuntatieteellisen ja käyttäytymistieteellisen tutkimuksen eettiset periaatteet ja ehdotus eettisen ennakoarvioinnin järjestämiseksi. <<http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/eettisetperiaatteet.pdf>>.31.1.2018
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf>.31.1.2018
- Tuusa, M. 2005. Sosiaalityö ja työllistäminen. Kuntouttavan sosiaalityön ammattikäytännöt kuntien aktivointi- ja työllistämispalveluissa. <http://helsinki.fi/sosiaalityo/tietoa/sosweb/dokumentit/sosiaalityojatyollistaminen.pdf>.
- TVM 50/000/85. Työvoimaministeriön ulkomaista työvoimaa koskeva päätös.
- Työministeriö 2007. Tilastoja ja kaavioita maahanmuutosta (31.12.2006). <http://docplayer.fi/5829920-Tilastoja-ja-kaavioita-maahanmuutosta-31-12-2006.html>>.31.1.2018
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2009. Ulkomaalaisten tilapäinen työnteke Suomessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 37. http://www.tem.fi/files/23789/TEM_37_2009_tyo_ja_yrittajyys.pdf
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2013. Kotoutumisen kokonaiskatsaus. TEM raportteja 38. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2015. Työnvälityksen vuositilatot vuonna 2014. TEM Tilastotiedote 2. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Työministeriö 2007. Työhallinnon toiminta ja taloussuunnitelma vuosille 2008–2011.
- Tähtinen, J. & Kaljonen, A. 1998. Tilastollisen analyysin perusteita kasvatustieteellisessä tutkimuksessa. Turun yliopiston kasvatustieteellinen tiedekunta, julkaisusarja B:55. Turku: Turun opettajankoulutuslaitos.
- Valli, R. 2007. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa: J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Juva: PS-kustannus, 103–127.
- Valtioneuvosto 2015. Maahanmuuttopolitiikka. Hallitusneuvottelut. Työryhmälinjaus. <http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1407704/Maahanmuutto-linjaus.pdf/c626bb18-e37e-4a39-b163-cc2e34d18502>>.31.1.2018
- Van Esbroeck, R. 2008. Career guidance in global world. In J. A. Athanasou & R. van Esbroeck (Eds) *International handbook of career guidance*. London: Springer, 23–44.
- Vanhalakka-Ruoho, M. 2007. Ohjauksen monitoimijainen yhteistyö ja kehittämisen sanastot. Teoksessa H. Kasurinen & M. Launikari (toim.) *Chances - opinto-ohjauksen kehittäminen nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi*. Helsinki: Opetushallitus, 48–63.
- Vasco, A. B. & Garcia-Marques, L. & Dryden, W. 1993. Psychotherapist know thyself!': Dissonance between metatheoretical and personal values in psychotherapists of different theoretical orientations. *Psychology Research*, 3(3), 181–196.
- Vataja, K. 2005. Arvioijan monet roolit ja mahdollisuudet arviointiprosessin hyödyntämisessä. *Hallinnon tutkimus* 24: 3, 123–130.
- VATT-työryhmä 2014. Maahanmuuttajien integroituminen. VATT-analyysi 1-2014. Valtion taloudellinen tutkimuslaitos. VATT-julkaisut 67. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.

- Vehviläinen, S. 1998. Työvoimakoulutus kaksoisvalotuksessa – Merkitystyötä ohjaavan koulutuksen ohjaustilanteissa. Teoksessa J. Manninen (toim.) Aikuiskoulutus modernin murroksessa. Näkökulmia työllistymistä edistävän koulutuksen ja ohjauksen merkityksiin ja vaikuttavuuteen. Helsingin yliopiston kasvatustieteenlaitoksen tutkimuksia 138. Helsinki: Helsingin yliopisto, 177-208.
- Vehviläinen, S. 1999. Structures of counselling interaction: a conversation analytic study of counselling encounters in career guidance training. Akateeminen väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Vehviläinen, S. 2001. Ohjaus vuorovaikutuksena. Helsinki: Yliopistopaino.
- Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudeamus.
- Vikainen, I. 1984. Pedagoginen auktoriteetti. Julkaisusarja B:13. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden laitos.
- Vikeväinen-Tervonen, L. 1998. Akateemisten työttömien työnhakijoiden psyykinen valmennus. – Ratkaisukeskeisyys ja muut apuna käytetyt lyhytterapiat (NLP, hypnoosi, PD ja SD) psyykkisessä valmennuksessa. Acta Universitatis Tamperensis 602. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Vilka, H. 2014. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Virtanen, P. 2007. Arviointi: Arviointitiedon luonne, tuottaminen ja hyödyntäminen. Helsinki: Edita.
- VN 1997. Valtioneuvoston periaatepäätös hallituksen maahanmuutto- ja pakolaispoliittiseksi ohjelmaksi 16.10.1997.
- VNA 570/2011. Valtioneuvoston asetus kotoutumisen edistämiseen liittyvästä alkukartoituksesta 1.9.2011.
- Vuorinen, R. 2006. Internet ohjauksessa vai ohjaus internetissä? Ohjaajien käsityksiä internetin merkityksestä työvälineenä. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopainos.
- Vähämöttönen, T. 1998. Reframing Career Counselling in Terms of Counsellor - Client Negotiations. Joensuun yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja nro 34. Joensuu: Joensuun yliopisto.
- Vänskä, K. & Laitinen-Väänänen, S. & Kettunen, T. & Mäkelä, J. 2011. Onnistuuko ohjaus? Sosiaali- ja terveysalan ohjaustyössä kehittyminen. Helsinki: Edita Prima.
- Wahlström, J. 1992. Merkitysten muodostuminen ja muuttuminen perheterapeuttisessa keskustelussa. Diskurssianalyttinen tutkimus. English summary: Semantic change in family therapy. Jyväskylä Studies in education, Psychology and Social Research 94. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Wallach, M. S. & Strupp, H. H. 1964. Dimension of psychotherapists activity. Journal of Consulting Psychology, 28, 120–125.
- Walton, D. E. 1978. An exploratory study: Personality factors and theoretical orientations of therapists. Psychotherapy: Theory, Research, and Practice, 15(4), 390–395.
- Weber, M. 1978. Economy and Society. Vol. 1. Edited by Roth, Cuenther & Wittich, Claus. Berkeley, CA: University of California Press.
- Weber, M. 1980. Protestantinen etiikka ja kapitalismin henki. Suomentanut Timo Kyntäjä. Juva: WSOY.
- Wehrly B. 1995. Pathways to multicultural counseling competence: A developmental journey. Pacific Grove, CA: Brookes/Cole.
- Worthington, R. L. & Atkinson, D. R. 1993. Counsellors' responsibility and etiology attributions, theoretical orientations, and counselling strategies. Journal of Counselling Psychology 40 (3), 295–302.
- Worthington, R. L. & Dillon, F. R. 2003. The theoretical orientation profile scale-revised: A validation study. Measurement and Evaluation in Counselling and Development, 36, 95–105.
- YLE-uutiset 2016. Työnvälitykseen iskee täysremontti –Yksityisille yrityksille aukeavat suuret markkinat. <https://yle.fi/uutiset/3-9142602>. 31.1.2018

LIITTEET

LIITE1. TEEMAHAASTATTELURUNKO

Teemahaastattelun tarkoitus, käyttö ja tutkimuseettiset periaatteet

1. Taustatiedot

Ikä

Työpaikka

Ammattinimike

Kuinka kauan työskennellyt maahanmuuttajien kanssa?

Työtehtävät?

Työhistoria (Kuinka kauan työskennellyt tässä työtehtävässä?)

Koulutus

Onko monikulttuurisuuteen liittyvää koulutusta?

Millaista?

Millaista koulutusta monikulttuurisuuteen liittyen tarvitaan?

Onko työpaikalla saatavilla riittävästi ohjeita työskentelyyn maahanmuuttajien kanssa?

Onko työpaikalla saatavilla selkeät ohjeet työskentelyyn maahanmuuttajien kanssa?

Onko työtehtäviä keskitetty?

Esiintyykö ohjeiden ja käytännön suhteen ristiriitaa?

Onko työpaikalla tehty yhdenvertaisuuslain edellyttämä yhdenvertaisuussuunnitelma?

Kiinnostus vieraisiin kulttuureihin

2. Ohjaus

Millaista ohjausta? (suusanallista, verkko-ohjausta, keskustelua, kirjatieoa, yksityiskoh-
taista?)

Kokemuksia eri ohjausmuodoista?

Onko maahanmuuttajien ohjaukseen riittävästi aikaa?

Millaista ohjausta maahanmuuttajat tarvitsevat?

Millaisissa asioissa maahanmuuttajat tarvitsevat ohjausta?

Onko maahanmuuttajien ohjauksessa ilmennyt ongelmia?

Onko eri kulttuureista tulevien maahanmuuttajien ohjaus erilaista?

Miten maahanmuuttajien ohjaus eroaa suomalaisten ohjauksesta?

Onko maahanmuuttajien erilaisilla arvoilla, elämäntavoilla yms. vaikutusta ohjaukseen?

Huomioidaanko maahanmuuttajien oman kulttuuri-identiteetin tukeminen ohjauksessa?

Onko maahanmuuttajien ohjauksessa tai heille tarjottujen palvelujen antamisessa havait-
tavissa esteitä?

Viekö maahanmuuttajien ohjaus enemmän aikaa kuin valtaväestön ohjaus?

Onko maahanmuuttajien ohjaus kuormittavaa?
Vaatiiko maahanmuuttajien ohjaus erityisiä taitoja tai asennetta ohjaajalta?
Mitä tulee tietää maahanmuuttajien ohjauksesta?
Millainen on hyvä monikulttuurinen ohjaaja?
Miten tulee hyväksi ohjaajaksi?
Millaisia tavoitteita ohjaukselle on asetettu?
Kuinka maahanmuuttajien ohjausta pitäisi kehittää?
Kuinka maahanmuuttajien osaaminen tunnustetaan? (Dokumentit,, näyttö, testit)
Millaisilla dokumenteilla maahanmuuttajat esittävät osaamistaan?
Onko dokumentit käännetty suomeksi?
Miten dokumenttien oikeellisuus tarkistetaan?
Millaisia kokemuksia on työnantajien suhtautumisesta työllistettäviin maahanmuuttajiin?
Onko työnantajille helppo osoittaa maahanmuuttajien osaaminen?
Millaiseen koulutukseen maahanmuuttajia ohjataan?
Onko yhteistyötä aikuiskoulutusta antavien opettajien tai koulutusyksiköiden kanssa?
Millaista yhteistyötä?

3. Vuorovaikutus

Kielitaito?
Onko se riittävä?
Tarvitaanko tulkkipalveluita työskennellessä maahanmuuttajien kanssa?
Onko tulkkia aina saatavilla?
Jos vuorovaikutuksessa maahanmuuttajien kanssa on ollut ongelmia, niin millaisia?
Joutuuko vuorovaikutustilanteessa maahanmuuttajien kanssa tulkitsemaan ei-kielellistä ilmaisuja? (käytöstä, eleitä, olemusta, äänensävyjä yms.)
Kuinka maahanmuuttajien erilaisiin arvoihin ja elämäntapoihin suhtaudutaan? (esim. miehen määräävää asema perheessä, uskonto)
Vaikuttaako kulttuurien erilaisuus vuorovaikutukseen maahanmuuttajien kanssa?
Kuinka maahanmuuttajan antamaan kriittiseen palautteeseen suhtaudutaan?
Saako maahanmuuttaja vuorovaikutustilanteessa selvitettyä oman mielipiteensä asiasta?
Onnistuuko maahanmuuttajien kanssa dialoginen vuorovaikutus?

LIITE 2. NETTIKYSELYLOMAKE

Tausta

1. Sukupuoli
Mies
Nainen
2. Ikä
alle 20-vuotta
20-24 vuotta
25-29 vuotta
30-34 vuotta
35-39 vuotta
40-44 vuotta
45-49 vuotta
50-54 vuotta
55-59 vuotta
Yli 60-vuotta
3. Äidinkieli
Suomi
Ruotsi
Saame
Englanti
Joku muu
4. Mitä kieliä käytät työssäsi (Avoin vastaus)
5. Peruskoulutuksesi
Kansakoulu
Peruskoulu tai keskikoulu
Lukio
6. Ammatillinen koulutuksesi
Ei ammatillista koulutusta
Ammattikoulu/toisen asteen tutkinto
Opistotasoinen tutkinto
Ammattikorkeakoulu
Korkeakoulu
Ylempi korkeakoulututkinto
7. Työpaikka
Työvoimatoimisto
Ammatillinen aikuiskoulutuskeskus
8. Paikkakunta (Avoin vastaus)

Oma työ ja asiantuntijuus

Kuinka suuri merkitys seuraavilla tekijöillä on ollut ammattitaitoosi ja osaamisesi kehit-

tymiseen työskenneltäessä maahanmuuttajien ohjauksessa?

Tutkimuskysymykset:

Vastaukset asteikolla 1-4

1= Suuri merkitys

2= Jonkin verran merkitystä

3= Ei lainkaan merkitystä

4= En osaa sanoa

1. Elämäkokemus
2. Ammatillinen koulutus
3. Työkokemus maahanmuuttajatyöstä
4. Työpaikan järjestämä täydennyskoulutus
5. Työkavereilta omassa työyhteisössä opitut tavat ja taidot
6. Esimiehiltä opitut tavat ja taidot
7. Kollegoilta muista työyhteisöistä opitut tavat ja taidot
8. Kiinnostus hankkia tieto vieraista kulttuureista

Tutkimuskysymykset:

Vastaukset asteikolla 1-5

1= Täysin samaa mieltä

2= Osittain samaa mieltä

3= En osaa sanoa

4= Osittain erimielä

5= Täysin erimielä

9. Työpaikallani on riittävästi ohjeita työskentelyyn maahanmuuttajien kanssa
10. Lainsäädännön ja työkulttuurin muuttumisen vuoksi tarvitsen lisää tietoa taitoa ja valmiuksia avuksi työssäni
11. Minulla on riittävästi tietoa maahanmuuttajille tarjolla olevista palveluista
12. Minulla on riittävästi tietoa asiakkaana olevan maahanmuuttajan elämäntilanteesta
13. Minulla on riittävä käsitys asiakkaana olevan maahanmuuttajan kulttuuritaustasta
14. Minulla on riittävästi tietoa Suomen yhteiskunnan palvelujärjestelmästä
15. Oman kulttuuritaustani ymmärtäminen on tärkeää työssäni
16. Mielestäni oma osaamiseni on riittävää työskenneltäessä maahanmuuttajien kanssa

Vastaukset asteikolla 1-2

1= Kyllä

2= Ei

17. Oletko saanut ohjausta työhösi työskennellessäsi monikulttuurisessa toimintaympäristössä
18. Onko työpaikallasi mahdollisuus saada ohjausta työhösi
19. Haluaisitko saada ohjausta monikulttuuriseen ohjaukseen
20. Auttaako ohjauksen saaminen työssä jaksamisessa monikulttuurisessa työympäristössä

Tutkimuskysymykset

Vastaukset asteikolla 1-5

1= Täysin samaa mieltä

2= Osittain samaa mieltä

3= En osaa sanoa

4= Osittain erimieltä

5= Täysin erimieltä

- 21. Yhteistyötä muiden viranomaisten kanssa tarvittaisiin enemmän maahanmuuttajien ohjauksessa
- 22. Yhteistyö eri viranomaisten kanssa onnistuu helposti
- 23. Salassapitosäädökset vaikeuttavat yhteistyötä muiden viranomaisten kanssa
- 24. Olen tyytyväinen omaan työhöni
- 25. Koen oman työni mielekkääksi

Ohjaus ja vuorovaikutus

Tutkimuskysymykset

Vastaukset asteikolla 1-5

1= Täysin samaa mieltä

2= Osittain samaa mieltä

3= En osaa sanoa

4= Osittain erimieltä

5= Täysin erimieltä

- 26. Olen kiinnostunut ohjaukseen liittyvistä teorioista
- 27. Ohjaajan on tärkeää tuntea erilaiset ohjaustekniikat
- 28. Olen hyvin perillä siitä millaista ohjausta maahanmuuttaja tarvitsee
- 29. Millaisia menetelmiä käytät maahanmuuttajien ohjauksessa ja millaisissa asioissa ohjaat maahanmuuttajia? (Avoin kysymys)

Tutkimuskysymykset

Vastaukset asteikolla 1-5

1= Täysin samaa mieltä

2= Osittain samaa mieltä

3= En osaa sanoa

4= Osittain erimieltä

5= Täysin erimieltä

- 30. Maahanmuuttaja tarvitsee konkreettista ohjausta esim. lomakkeiden täyttämisessä ja eri viranomaisten luokse viemisessä
- 31. Tiedän missä asioissa maahanmuuttaja tarvitsee ohjausta
- 32. Ymmärrän omat vastuuni ohjaajana
- 33. Maahanmuuttajalle on helppo realisoida mihin koulutukseen työhön hänen osaamisellaan voi Suomessa päästä
- 34. Ohjauksessa tiedän missä kotoutumisprosessin vaiheessa maahanmuuttaja on
- 35. Maahanmuuttajien ohjausprosessi on ajallisesti pitkä
- 36. Maahanmuuttajan ohjaukseen on liian vähän aikaa
- 37. Maahanmuuttajan ohjaus on tarpeeksi pitkäkestoista

38. Ohjaan maahanmuuttajan tarvittaessa toisen viranomaisen luokse
39. Minun on vaikeaa saada maahanmuuttajaa ymmärtämään Suomen palvelujärjestelmää
40. Tiedän mihin koulutukseen työhön voin maahan muuttajan ohjata
41. Työpolun tai koulutuspolun löytäminen maahanmuuttajalle on helppoa
42. Maahanmuuttajille on tarjolla koulutusta ja työpaikkoja
43. Paluumuuttaja osaa hyvin kertoa omasta osaamisestaan
44. Pakolainen osaa hyvin kertoa omasta osaamisestaan
45. Perhesyistä muuttava osaa hyvin kertoa omasta osaamisestaan
46. Työperäinen maahanmuuttaja osaa hyvin kertoa omasta osaamisestaan
47. Luotan maahanmuuttajalta itseltään saamiini vastauksiin
48. Työtäni säätelevä lainsäädäntö ohjeistaa tiukasti maahanmuuttajanohjan ohjausta
49. Maahanmuuttajan ohjaus vaatii kärsivällisyyttä
50. Tiedostan oman roolini ohjaustilanteessa
51. Käytän ohjauksessa yhteistä mahdollista kieltä maahanmuuttajan kanssa
52. Minun on aina mahdollista käyttää tarvittaessa tulkkia
53. Maahanmuuttaja on riittävän tietoinen omista oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan
54. Maahanmuuttaja voi kertoa minulle vaikeistakin asioista
55. Ohjaustilanteessa maahanmuuttajan luottamuksen saaminen on tärkeää
56. Luottamuksen rakentaminen ohjaustilanteessa on helppoa
57. Koen että maahanmuuttaja arvostaa työtäni
58. Koen että maahanmuuttaja luottaa minuun
59. Ohjaustilanteessa onnistuu dialoginen vuorovaikutus maahanmuuttajan kanssa
60. Kuuntelen maahanmuuttajan mielipiteitä ja toiveita häntä koskevissa asioissa
61. Joudun ohjaustilanteessa varmistamaan monta kertaa että maahanmuuttaja on ymmärtänyt asian
62. Erilainen kulttuuritausta vaikeuttaa ohjaustilanteessa vuorovaikutusta maahanmuuttajan kanssa
63. Yhteisen kielen puuttuminen vaikeuttaa ohjaustilanteessa vuorovaikutusta maahanmuuttajan kanssa

Maahanmuuttajien osaamisen tunnistaminen

Tutkimuskysymykset

Vastaukset asteikolla 1-5

1= Täysin samaa mieltä

2= Osittain samaa mieltä

3= En osaa sanoa

4= Osittain erimieltä

5= Täysin erimieltä

64. Paluumuuttajien työelämäosaamista on vaikea selvittää
65. Pakolaisten työelämäosaamista on vaikea selvittää
66. Perhesyistä muuttaneiden työelämäosaamista on vaikea selvittää
67. Työperäisten maahanmuuttajien työelämäosaamista on vaikea selvittää
68. Paluumuuttajien saamaa koulutusta on vaikea selvittää
69. Pakolaisten saamaa koulutusta on vaikea selvittää
70. Perhesyistä muuttaneiden saamaa koulutusta on vaikea selvittää

71. Työperäisten maahanmuuttajien saamaa koulutusta on vaikea selvittää
72. Maahanmuuttaja itse tietää parhaiten oman osaamisensa
73. Maahanmuuttajilla on hyvät itsereflektiotaidot
74. Maahanmuuttajilla on paljon osaamista jota voisimme suomalaisessa työelämässä tarvita
75. Paluumuuttajilla on hyvä koulutustausta
76. Pakolaisilla on hyvä koulutustausta
77. Perhesyistä muuttaneilla on hyvä koulutustausta
78. Työperäisillä maahanmuuttajilla on hyvä koulutustausta
79. Maahanmuuttajien osaamisen tunnistamisessa ongelmallista on? (Avoin kysymys)
80. Mitä muuta haluaisit sanoa maahanmuuttajien ohjauksesta? (Avoin kysymys)

EINE PAKARINEN

Tutkimus kohdistuu maahanmuuttajien ohjaukseen. Millä orientaatioilla maahanmuuttajien ohjausta työvoimahallinnossa ja aikuiskoulutuksessa tehdään? Miten ohjausta voitaisiin kehittää edelleen? Tutkimustulokset valaisevat ohjauksen orientaatioiden moninaisuuden ja paljastavat myös ajankohtaisia kehittämistarpeita.



UNIVERSITY OF
EASTERN FINLAND

uef.fi

**PUBLICATIONS OF
THE UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND**
Dissertations in Social Sciences and Business Studies

ISBN 978-952-61-2716-3
ISSN 1798-5749