

NÄKÖKULMIA MONIKULTTUURISEEN OHJAAMISEEN

Sauli Puukari
Jyväskylän yliopisto

Sisällöt

- Johdanto
- Hyvä ohjaussuhde luo perustan
- Ohjaajan omat lähtökohdat – maailmankatsomus ja monikulttuurisen ohjauksen kompetenssit
- Uuteen kulttuuriin sopeutuminen
- Malli ohjausrooleista
- Sosiaalinen oikeudenmukaisuus
- Systeminen näkökulma - uraohjaus osana yhteiskuntaa

Johdanto – kulttuurin käsite

- Mitä on kulttuuri? Miten kuulumme johonkin kulttuuriin?
- Broadly defined, all groups of people who identify themselves or have connections to each other based on some shared aims, needs or the similarity of background, belong to the same culture (Axelson 1993, 3).

Johdanto - Monikulttuurisen ohjauksen perussuuntaukset

- **Universaali suuntaus**
 - kaikessa ohjauksessa on monikulttuurisuutta
 - yksilöllinen huomioonottaminen on tärkeää
- **Kulttuurispesifi suuntaus**
 - kulttuurinen/etninen tausta on tärkeä lähtökohta
 - kulttuuritietämyksen ja kulttuurierojen huomioonottaminen tärkeää

Johdanto - Ohjauksen teoriasuuntausten jaottelu

(Hackney & Cormier 1996)

- **1) Psykodynaamiset teorit**
- **2) Kognitiivis-behavioraaliset teorit**
- **3) Eksistentiaalis-humanisiset teorit**
- **4) Monikulttuurinen ohjaus**

Hyvä ohjaussuhde luo perustan

Ohjaussuhdetta voidaan jäsentää esimerkiksi seuraavien kolmen ulottuvuuden pohjalta (ks. lähemmin mm. Puukari & Launikari 2005):

- perusihmissuhde
- transferenssisuhde
- työskentelysuhde

Perusihmissuhde

- luo perustan ohjaussuhteen rakentumiselle
- yleisinhimillistä vuorovaikutusta, jolla luodaan suhdetta toiseen ihmiseen ja osoitetaan häntä kohtaan kiinnostusta ja arvostusta
- keskeistä on myös turvallisen, luottamuksellisen ja avoimen ilmapiirin synnyttäminen

Transferenssisuhde

- viittaa psykodynaamisesta ajattelusta nousseeseen näkökulmaan, joka tarkastelee ohjattavan elämänhistorian aikaisten merkityksellisten ihmissuhteiden vaikutusta myöhempien ihmissuhteiden rakentumiseen.
- Aiemmissa merkityksellisissä ihmissuhteissa koetut tunteet voivat heijastua myöhempisiin ihmissuhteisiin ja aktivoitua kohtaamisissa
- Myös esim. pakolaisuuteen liittyvät traumaattiset kokemukset voivat heijastua ohjaustilanteisiin

Vastatransferenssi

- Ohjaajalla voi myös herätä omien aiempien ihmissuhteiden ja ohjaussuhteiden pohjalta transferenssiin liittyviä tunteita ohjattavien kanssa työskennellessään. Tällöin puhutaan vastatransferenssista.

Transferenssin merkitys

- Ohjaajan jaksamisen ja ohjaussuhteen dynamiikan ymmärtämisen kannalta hänen on hyvä tiedostaa transferenssin merkitys ohjaussuhteessa, vaikkei itse transferenssia ohjauksessa käsitelläkään
- Tietoisuus transferenssista ja siihen liittyvien ongelmatilanteiden käsittely työnohjauksessa ja vertaisohjauksena kollegoiden kanssa voivat merkittäväällä tavalla olla ohjaajalle avuksi työskenneltäessä odotusten ja tunteiden jännitekentissä.

Työskentelysuhde

- Työskentelysuhde edustaa ohjaussuhteessa sen tietoista ja tavoitteellista ulottuvuutta, jolla on pääpaino ohjauksessa.
- Perusihmissuhde luo tälle perustan ja transferenssisuhteen merkityksen ymmärtäminen voi olennaisesti helpottaa ohjaajaa hänen kohdatessaan ohjausprosesseissa voimakkaita kielteisiä tai positiivisia tunteita

Työskentelysuhde

- Työskentelysuhde voidaan Peavyn (1999) tavoin ymmärtää liittosuhteena, jossa ohjaaja ja ohjattava ”liittoutuvat” ratkaistakseen yhdessä niitä kysymyksiä ja ongelmia, joita ohjattavalla on.
- Monikulttuurisessa ohjauksessa liittoutuminen edellyttää niin ohjaajalta kuin maahanmuuttajiltakin kykyä ja rohkeutta ylittää kulttuurisia rajoja.
- Molemmat osapuolet käyvät tässä prosessissa läpi omia kulttuurisia kehitystehtäviään.

Ohjausprosessin näkökulma ohjaussuhteen rakentumisessa

- Peavyn ohjauksen prosessikuvaus – sovellus monikulttuuriseen ohjaukseen – mitä tärkeää ottaa huomioon?

Elämänkenttä

Peavyn (1999) mukaan elämänkentässä on löydettävissä neljä semanttista aluetta:

- 1) suhteet toisiin ja läheisyys
- 2) työ ja oppiminen
- 3) terveys ja ruumiillisuuteen liittyvät asiat ja
- 4) hengellisyys tai spirituaalisuus.

Elämänkentän monipuolista tarkastelua tarvitaan

- Maahanmuuttajan elämänkentän monipuolinen tarkastelu on ohjauksessa suureksi avuksi (mm. Peavy 1999).
- Maahanmuuttajien parissa työskentelevien on hyödyllistä asettautua maahanmuuttajan asemaan ja miettiä hyvin konkreettisella tasolla, kuinka lukuisat ihmiselle aiemmin itsestään selvät ja tutut asiat ovatkin uudessa maassa muuttuneet tuntemattomiksi ja epävarmuutta ja kysymyksiä herättäviksi.

Maahan muuttaneet - keitä he ovat?

Mikä heitä yhdistää ?

tutun olemisen ja elämisen tavan

- Kohtaavat uuden vieraan kulttuurin, johon sopeutuminen vie aikaa
- **Uutta maata arvioidaan omien kulttuuristen ja elämäkokemuksellisten silmälasien kautta**
- Suomen kielen oppimisen tarve
- Identiteettikriisi aikuisilla maahanmuuttaneilla
 - Ammatillinen kriisi
- Roolimuutokset ja sosiaalisen statuksen lasku
 - Perheessä ja yhteiskunnassa

Mikä heitä erottaa?

- **Synnyinmaa/lähtömaa ja sen kulttuuri**
- Elämäntarina ja henkilöhistoria
- Koulutus ja yhteiskunnallinen asema lähtömaassa
- Maahantulosyy
- Arvot, normit, uskomukset ja tavat
- Äidinkieli ja suomenkielentaito
- Ikä: nuori/aikuinen 1- vai 2-sukupolvi ("kolmannen kulttuurin" nuoret)
- Yksilölliset piirteet ja persoonallisuus
- Perhesuhteet

Maahan muuttaneet - keitä he ovat?

Mikä heitä yhdistää ?

Mikä heitä erottaa?

- Kulttuurisen hiljaisen tiedon puute monilla elämän alueilla
- Sosiaalisten kontaktien vähäisyys
- Usein myös avuttomuuden, voimattomuuden kokemukset
- Itsetunnon aleneminen

Ohjaajan omat lähtökohdat

- Ohjaajan maailmankatsomus (ks. Oma pp-kooste ja työskentelymoniste)
- Ohjaajan monikulttuurisen ohjauksen kompetenssit (ks. Työskentelymoniste)

Uuteen kulttuuriin sopeutuminen –Sue & Sue (1990) malli

- Yksi malleista, jotka kuvaavat uuteen kulttuuriin sopeutumista
- Sopeutumisessa on tunnistettu eri vaiheita
- Yksilölliset erot sopeutumisessa ovat suuria

Uuteen kulttuuriin sopeutuminen

1. Vaihe: Mukautuminen (*conformity*)

(Matinheikki-Kokko 1994: oma maa mustikka – muu maa mansikka)

- Mukautuminen, jota luonnehtii innostus ja myönteisyys uutta kulttuuria kohtaan.
- Uusi kulttuuri edustaa toivottua ja tavoiteltavaa

Uuteen kulttuuriin sopeutuminen

2. Vaihe: Ristiriita (*dissonance*)

(Matinheikki-Kokko 1994: oma maa mustikkaa – muu maa mustikkaa ja mansikkaa)

- Turhautuminen ja stressi uuteen sopeutumisesta nousee esille
- Ongelmat ja epäonnistumiset uudessa kulttuurissa alkavat rasittaa
- Uusi ympäristö vaatii paljon tietoista ponnistelua, jota vanhassa tutussa ympäristössä ei tarvittu, mikä aiheuttaa kognitiivista ylikuormitusta ja väsymystä

Uuteen kulttuuriin sopeutuminen

3. Vaihe: Vastarinta ja uppoutuminen aiempaan kulttuuriin (*resistance and Immersion*)

(Matinheikki-Kokko 1994: oma maa kaikinpuolin mansikkaa – muu maa mustikkaa)

- voimakas paluu takaisin omaan vanhaan kulttuuriin
- oma ja uusi kulttuuri nähdään korostuneen vastakkaisina

Uuteen kulttuuriin sopeutuminen

4. Vaihe: Itsetutkistelu/uudelleenorientaatio (*introspection/reorientation*)

(Matinheikki-Kokko 1994: oma maa ei ihan niin mansikkaa ja muu maa ei ihan niin mustikkaa)

- Syntyy oivallus, että uudessa kulttuurissa koetut ongelmat johtuvat kulttuurissa olevista eroista (arvot, uskomukset, tavat jne.)
- Vaihetta voi kuvata myös kasvavaksi realismiksi: hyvää ja huonoa nähdään kaikissa kulttuureissa

Uuteen kulttuuriin sopeutuminen

5. Vaihe: Yhdentävä tietoisuus (*integrative awareness stage*)

(Matinheikki-Kokko 1994: oma maa sekä mustikkaa että mansikkaa – muu maa sekä mansikkaa että mustikkaa)

- Yksilö osallistuu aktiivisesti toimintaan uudessa kulttuurissa ja hyödyntää toimivalla tavalla uusia ongelmien ja jännitteiden ratkaisukeinoja
- Oma aiempi kulttuuri ja uusi kulttuuri integroituvat toisiinsa

Malli ohjausrooleista

Kolme näkökohtaa mietittäessä sopivaa toimintatapaa monikulttuurista ohjaustilannetta varten (Atkinson et al. 1993):

- ohjattavan kulttuuriin sopeutumisen vaihe (akkulturaatio)
- ongelman alkuperä
- auttamisen päämäärät

Kolmesta tekijästä määräytyvät roolit

Sen mukaan, miten em. näkökohdat asiakkaalla painottuvat, voidaan toiminnan pohjaksi valita jokin seuraavista rooleista:

- neuvonantaja (adviser)
- puolestapuhuja (advocate)

Kolmesta tekijästä määräytyvät roolit

- ohjattavan oman kulttuurin tukiverkoston hyödyntäminen (facilitator of indigenous support systems)
- ohjattavan kulttuurin huomioon ottaminen auttamistavoissa (facilitator of indigenous healing systems)
- konsultti (consultant)

Kolmesta tekijästä määräytyvät roolit

- muutosagentti (change agent)
- ohjaaja (counsellor)
- psykoterapeutti (psychotherapist)

Monikulttuurisen ohjauksen kompetenssit

- Erilaisia jäsennyksiä
- Sue et al. tarjoavat yhden monipuolisen kompetenssijäsennyksen, jonka pohjalta voi hahmottaa omaa osaamista ja suuntaa sen kehittämiseen (ks. erillinen kooste)
- Ks. Myös Bennettin malli – erillinen pp-kooste

Sosiaalinen oikeudenmukaisuus

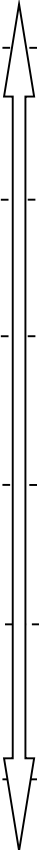
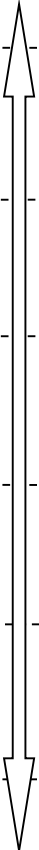
- Sosiaalinen oikeudenmukaisuus on noussut ohjausalallakin yhä vahvemmin esille
- Yksi osa sosiaalista oikeudenmukaisuutta on ohjaajien monikulttuuristen kompetenssien kehittäminen
- Monipuoliset auttamisroolit (vrt. malli ohjausrooleista) ovat yksi näkökulma sosiaalisen oikeudenmukaisuuden kehittämiseen

Sosiaalinen oikeudenmukaisuus

- Sosiaalinen oikeudenmukaisuus kytkeytyy myös siihen, että ohjaus nähdään osana lähiyhteisöjä ja laajempaa yhteiskuntaa
 - yhteistyöverkostojen kautta tarjottava tuki ja konkreettinen apu maahanmuuttajille
- Miten esim. työnantajia saadaan mukaan ja miten koulutus ja uraohjaus voidaan joustavasti saada palvelemaan maahanmuuttajien työllistymistä
- **Lukuvinkki:** <http://www.karelia.fi/vasu/2019/11/08/sosiaalisen-oikeudenmukaisuuden-kysymykset-vahvemmin-osaksi-uraohjausta/?fbclid=IwAR2Mavzp0Rkqg5cN7BxRYiz2p7IdWc1WaZIClgzH3m63ov9LlnBLPmPdY6s>

Sosiaalinen oikeudenmukaisuus ja systeminen näkökulma

- Monikulttuurisen ohjauksen kehittämisen kannalta on tärkeää nähdä sen kytkennät yhteisöihin, organisaatioihin ja yhteiskuntaan
- Tarvitaan myös systeemistä ajattelua ja toimintarakenteiden kehittämistä (ks. VOIP-malli seuraavassa diassa. Nykänen ym. 2007)

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

Systeminen näkökulma monikulttuuriseen ohjaukseen

- Yksittäisten maahanmuuttajien kohtaamisen ohella on tärkeää ottaa huomioon yhteisöllisistä kulttuureista tulevien omien yhteisöjen merkitys -> Esimerkiksi perheen tai yhteisön arvostetun jäsenen mukaan ottaminen ohjauskeskusteluun on usein tärkeää.
- Maahanmuuttajien omien organisaatioiden kanssa tehtävää yhteistyötä tarvitaan.

Systeminen näkökulma monikulttuuriseen ohjaukseen

- Tarvitaan myös suomalaisten organisaatioiden toimintakulttuurin kehittämistä
- Yhteiskunnallinen vaikuttaminen on tärkeää – omien vaikutuskanavien löytäminen: mitä minä yhdessä toisten kanssa voin tehdä tasapainoisen monikulttuurisuuden edistämiseksi?

Kirjallisuutta

- Atkinson, D. R., Thompson, C. E. & Grant, S. K. 1993. A three-dimensional model for counseling racial/ethnic minorities. *Counseling Psychologist* 21 (2), 257-277
- Axelson, J.A. 1993. *Counseling and development in multicultural society*. 2. ed. Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Hackney, L. H. & Cormier, L. S. 1996. *The professional counselor. A process guide to helping*. 3. painos. London: Allyn & Bacon.
- Nykänen, S., Karjalainen, M. Vuorinen, R. & Pöyliö, L. 2007. Ohjauksen alueellisen verkoston kehittäminen. Poikkihallinnollinen ja moniammatillinen yhteistyö voimavarana. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Peavy, V. 1999. *Sosiodynaaminen ohjaus. Konstruktivistinen näkökulma* 21. vuosisadan ohjaustyöhön. Helsinki: Psykologien Kustannus.
- Sue, W. S. & Sue, D. 1990. Sue, D. W., & Sue, D. (1990). *Counseling the culturally different: Theory and practice*. (2nd ed.). New York: Wiley.