


SATU HEIMO, KATRIINA TAPANILA,
ANNA OJAPELTO & ANJA HEIKKINEN

”Voimaannuttava vapaaehtoinen vertaisohjaus” aikuiskasvatuspolitiikkaa muovaamassa

Esimerkki maahanmuuttajien työllistämishankkeesta



Vapaan sivistystyön hankkeessa koulutettiin vertaisohjaajia pitkään työelämästä poissa olleille maahanmuuttajille. Koulutus voimaannutti vertaisohjaajia, mutta lisäsi heidän ja vertaisryhmien osallistujien välistä etäisyyttä, mikä puolestaan heikensi osallistujien mahdollisuuksia saada tukea ryhmästä. Vertaisuuden, voimaantumisen ja vapaaehtoisuuden hankesanoista voi edistää aikuiskasvatuksen työvoima- ja sosiaalipoliittista tulkintaa.

 Aikuisten työllistymisen edistäminen on yhä tärkeämpi tavoite aikuiskasvatuspolitiikan ylikansallisissa ohjelmissa. Euroopan unionin (EU) maahanmuutto-, pakolais- ja integraatiopolitiikka tavoittelee ensisijaisesti maahanmuuttajataustaisten aikuisten työllistävyyden parantamista (Darvas, Wolff, Chiacchio, Efstathiou & Goncalves Raposo 2018). Aikuiskasvatuspolitiikan kannalta oleellista on, että toimenpiteitä määrittelee koulutuspolitiikan sijaan sosiaali- ja työllisyyspolitiikka.

Unionissa maahanmuuttajien koulutuksen taloudellista tukea hallinnoi työllisyys-, sosiaali- ja osallisuusasioiden pääosasto (Euroopan komissio 2020a). Yksi sen keskeisiä välineitä on Euroopan sosiaalirahasto (ESR), joka on vuodesta 1957 asti tukenut ohjelmillaan työllistymistä ja työmarkkinoiden toimivuutta jäsenvaltioissa. ESR keskittyy tasa-arvoon, syrjäytymisen ehkäisyyn ja osallistamiseen sekä työntekijöiden valmiuksien ja työmarkkinoiden rakenteiden kehittämiseen. Sen ohjelmat on kohdistettu

kulloinkin eniten tukea tarvitseviksi määritetyille ryhmille, kuten työttömille, nuorille, ikääntyneille, naisille ja maahanmuuttajille. (Euroopan komissio 2020b.)

ESR on unionille yksi sen tärkeimpiä inhimilliseen pääomaan investoinnin välineitä. Joissain Euroopan maissa jopa 90 prosenttia työvoimapolitiittisten toimenpiteiden kustannuksista katetaan ESR-rahoituksella pääosin kilpailtujen hankkeiden kautta. (Euroopan komissio 2016.) Suomessa EU:n ja erityisesti ESR:n rahoittamista hankkeista on tullut tärkeimpiä aikuisten maahanmuuttajien kotoutumisen edistäjiä.

‘Kotouttaminen’ on omaksuttu Euroopan unionissa käytetyn *integration*-termin suomenkieliseksi hallinnolliseksi vastineeksi. Työ- ja elinkeinoviranomaiset hallinnoivat Suomen kotouttamispolitiikkaa, vaikka kotoutumiskoulutuksen tavoitteista on vastuussa opetushallinto. Kotouttavaa ESR-rahoitusta kohdennetaan työllistymistä edistäviin ja koulutus-hankkeisiin, vaikka käytännössä niiden tavoitteet ovat lähes samanlaiset.

Maahanmuuttajille suunnatut hankkeet ovat kuitenkin kiistanalaisia jo pelkästään sen vuoksi, että termi ‘maahanmuuttaja’ on moniselitteinen. Sitä voidaan pitää yksinkertaistavana, ja lisäksi sen käyttö voi toiseuttaa ihmisiä kuvaamalla heidät sisäisesti yhdenmukaisena ryhmänä tai asettamalla heidät objektiivin asemaan (ks. Dervin & Keihäs 2013, 10; ks. myös Davies 1989, 238–241; Nylund & Yeung 2005, 27). Maahanmuuttajat ovat heterogeeninen ryhmä ihmisiä, jotka ovat saapuneet Suomeen eri syistä ja joista osalla on Suomen kansalaisuus ja sujuva kielitaito. Käytämme maahanmuuttaja-termiä kuitenkin tässä artikkelissa, sillä se on vakiintunut maahanmuutosta käytävään keskusteluun.

EU-ohjelmat pyrkivät hankkeillaan ratkaisemaan maahanmuuttajia koskevia haasteita, joista tärkeimpänä pidetään usein työllistymistä. Työllistymisvaikeuksien syynä pidetään usein yksilön puutteellisia valmiuksia ja kykyjä, jolloin ratkaisuna on koulutuksen lisääminen (Silvennoinen 2011). Monet tutkijat kuitenkin peräänkuuluttavat myös yhteiskunnan vastuuta ja työmarkkinoiden joustavuutta (Ahmad 2005; Wrede, Nordberg & Forsander 2010).

Suomessa yhä useammassa työllistymishankkeissa käytetään välineinä vertaisuutta ja voimaannuttamis-

ta (EU 2020; Kotouttamisen osaamiskeskus 2020). Kun hyvinvointipalvelut yhä voimakkaammin siirtyvät julkiselta yksityiselle ja kolmannelle sektorille, hankkeet näyttävät kansalaisjärjestöjen ja vapaan sivistystyön organisaatioiden näkökulmasta houkuttelevina keinoina oikeutta ja rahoittaa omaa toimintaa. Aikuiskasvatukseen ja vertaisoppimiseen pohjautuvan asiantuntemuksensa ansiosta vapaan sivistystyön organisaatiot voivat kilpailla kotouttamisen projektimarkkinoilla. Rahoituksellaan maahanmuuttajia työllistävät EU-ohjelmat samanaikaisesti ohjaavat toimijoita omaksuma niiden taustalla olevat poliittiset tavoitteet. Siitä, miten EU-rahoitteiset – usein vertaisuuden ja voimaantumisen kautta työllistymiseen tähtäävät – hankkeet muovaavat aikuiskasvatukseen sanastoa ja aikuiskasvatustieteitä, on kuitenkin niukalti tutkimusta.

Tarkastelemme tässä artikkelissa ESR-rahoitteista hanketta, jossa koulutettiin maahanmuuttajataustaisia vapaaehtoisia vertaisohjaajiksi eli – kuten heitä hankkeessa kutsuttiin – ‘työelämäohjaajiksi’ vertaisryhmiin, joiden tarkoitus oli edistää pitkään työelämästä poissa olleiden maahanmuuttajien työllistymistä vertaisuuden ja voimaannuttamisen avulla. Hanketta koordinoi vapaan sivistystyön organisaatio, ja se toteutettiin yhdessä ammatillisten aikuisoppilaitosten, maahanmuuttajajärjestöjen, työ- ja elinkeinotoimiston (TE-toimisto) ja ammatilliton kanssa. Koska tarkasteltu hanke on yksi tuhansista ESR-rahoitetuista hankkeista, ja sen toteuttajat tekivät parhaansa tavoitteiden saavuttamiseksi, ei hankkeen ja sen toimijoiden yksilöiminen ole tässä artikkelissa tarkoituksenmukaista.

Keräsimme toimintatutkimuksellista lähestymistapaa soveltaneen seuranta- ja arviointitutkimuksen empiirisen aineiston vuosina 2018–2019. Menetelmänä käytimme osallistuvaa havainnointia, haastatteluja ja itsearviointeja.

Kysymme, mitä esimerkkihankkeessa muodostetut tulkinnat vertaisuudesta, voimaantumisen ja vapaaehtoisuudesta merkitsevät aikuiskasvatustieteiden muovaantumisen kannalta. Hankkeen kokonaisarviointia ja hyödyllisyyttä maahanmuuttajien työllistymiselle on käsitelty muissa hanketta koskevissa julkaisuissa (Heimo 2019; Tapanila, Ojapel-

ESR-HANKKEILTA EI EDELLYTETÄ NIISSÄ KÄYTETTÄVIEN KÄSITTEIDEN PERUSTELEMISTA TAI PROBLEMATISOINTIA.

to & Heimo 2020; Heimo, Tapanila, Ojapelto & Heikkinen 2020). Tarkastelumme kohteena on vain yksi hanke, mutta siinä käytetty sanasto ja maahanmuuttajien työllistymiseen tähtäävät tavoitteet ovat tyyppillisiä ESR:n rahoittamille hankkeille. Siksi sitä voi käyttää esimerkkinä tarkasteltaessa sanastojen merkitystä aikuiskasvatustalouden muutoksessa.

VERTAISUUS AIKUISKASVATUKSEN VAPAAEHTOISPALVELUISSA

ESR-hankkeilta ei edellytetä niissä käytettävien käsitteiden perustelemista tai problematisointia. Aikuiskasvatuksen perinteissä korostetaan laajasti itseohjautuvuutta, omaehtoista järjestäytymistä ja aikuisoppijoiden välisiä demokraattisia suhteita (Nordhaug 1986; Rinne, Heikkinen & Salo 2007). Pohjoismaisen vapaan sivistystyön perinteissä aikuisten itsenäisen ja omaehtoisen, vapaaehtoisen kollektiivisen itsekasvatuksen sivistyksellisenä tavoitteena on kehittää dialogisia ja tasa-arvoisia suhteita eli vertaisuutta osallistujien välille (esim. Pätäri, Teräsahde, Harju, Manninen & Heikkinen 2019). Koska tarkastelemaamme hanketta koordinoi vapaan sivistystyön organisaatio, siltä saattoi odottaa suomalaiselle aikuiskasvatukselle ominaisia sanastoja.

Vastatessaan ESR-ohjelman odotuksiin hanke näytti kuitenkin omaksuvan yhteiskunnassa yleistyneitä sanastoja vapaaehtoisuudesta ja vertaisuudesta. Uusliberalistiseksi kutsutun poliittisen käänteen myötä sosiaali-, terveys- ja työllisyyspalveluita on siirretty yksityisen tai kolmannen sektorin vastuulle, ja niitä tarjotaan tukea tarvitseville vapaaehtois- tai vertaistoimintana (esim. Eräsaari 2006). Muutosta on oikeutettu tarpeella löytää vaihtoehto hierarkkisille ja byrokraattisille julkisille palveluille (Nylund 2000),

mutta sitä on myös pidetty välttämättömänä kestävämmien julkisten menojen vuoksi (Cullen 2017).

Vapaaehtoistoiminnan määrittelyt, päämäärät ja prioriteetit heijastelevat usein talouden käänteitä, kuten työttömyyden kasvua. Esimerkiksi Suomessa työttömyyden raju lisääntyminen 1990-luvulla johti vapaaehtoistyön, vertaisryhmien ja työttömiä tukevien yhdistysten määrän lisääntymiseen (Nylund 2000, 100). Kun kotoperäinen työttömyys on supistunut, vapaaehtois- ja vertaistoiminnan fokus on siirtynyt etenkin humanitaarisen ja Euroopan unionin ulkopuolisen maahanmuuton aiheuttamien taloudellisten, sosiaalisten ja koulutuksellisten haasteiden ratkaisemiseen.

Sosiaali-, terveys- ja työllisyyspalveluissa vapaaehtoisuus ja vertaisuus tarkoittavat auttamista ja tukemista, jotka tyyppillisesti toteutuvat oma-apuryhmissä. Niissä ihmisen katsotaan olevan yhtä aikaa sekä tarvitseva että itsenäinen, tukea antava ja saava. Kokemuksellista oppimista oma-apuryhmissä tutkineen Thomasina Borkmanin (1999, 14, 16) mukaan oma-apuryhmien tulisi muodostua ihmisistä, joilla on samanlaisia kokemuksia ja erityistietoa avuntarpeesta sekä halua oppia yhdessä ja tulkita uudelleen kokemuksiaan. Vapaaehtoispalvelujen suhdetta julkisiin sosiaali- ja terveyspalveluihin tutkineen Marianne Nylundin (2000) mukaan oma-apuryhmit edustavat keskinäiseen tukeen perustuvaa horisontaalista auttamista, kun puolestaan vapaaehtoistoiminta edustaa vertikaalista, ”ylhäältä alas” auttamista. Vertaisten välinen tuki ja vapaaehtoinen auttaminen eroavat siten merkitykseltään toisistaan. (Nylund 2000, 32–35.)

Sosiaali- ja terveysalalla vertaisryhmiä voi muodostua iän, työn, ammatin tai elämäntavan ympärille, mutta ne voivat myös perustua tarpeeseen käsitellä kriisiytyneitä elämäntilanteita, sairastumista tai menetyksiä vastavuoroisesti (Hyväri 2005, 214–215). Samoin maahanmuuttajataustaisuus tai sama äidinkieli voi yhdistää vertaisryhmiä.

Autetuksi tulemista yhteiskunnallisena ilmiönä tutkineen Liisa Hokkasen (2003) mukaan ryhmien toimivuus edellyttää ryhmätoiminnalta monenlaisia ominaisuuksia, koska vertaisuus on eri ryhmissä muodostunut eri syistä. Näitä ovat esimerkiksi avoimuus, tapaamisten välinen intensiteetti, autonomia ja ryhmien sisäinen homogeenisuus.

Toimivuuteen vaikuttavat lisäksi yhdistävän asian hyväksyttävyyden ja yleisyys, elämäntilanteen kesto tai akuuttuus sekä vertaisryhmän organisoitumisen tapa. Jos osallistujien kokemusten, tavoitteiden ja vertaisuuskäsitysten erilaisuutta ei oteta huomioon, vertaisuus voi kaventua me-hengen tuottamiseen ja kokemusten samankaltaistamiseen. (Hokkanen 2003, 267–270.) Jos näkemyserot toiminnan tavoitteista ja merkityksestä ovat ryhmän sisällä liian suuret, ryhmäläiset eivät todennäköisesti halua osallistua toimintaan (Borkman 1999, 16).

KOKEMUSASIAINTUNTIJUUS VOIMAANNUTTAJANA

’Voimaantuminen’ kuuluu suomalaisen – ja pohjoismaisen – aikuiskasvatuksen uudissanastoon. Perinteisesti on puhuttu omaehtoisesta, vapaasta ja vastuullisesta sivistymisestä, joka edistää yksilöllistä, yhteisöllistä ja kansallista itsetoteutusta, kansanvaltaa ja tasa-arvoa (esim. Pätäri ym. 2019).

Voimaantumisen ja valtautumisen sanastot sulautuivat aiempaan sanastoon 1970-luvun kansainvälisen nuoriso-, opiskelija- ja työväenliikkeen sekä 1980-luvun kokemuksellisten ja emansipatoristen aikuiskasvatusteorioiden vaikutuksesta. Oleellista voimaantumisessa olivat edelleen persoonallisen ja kollektiivisen prosessin yhteenkietoutuneisuus ja tasa-arvoisen ja demokraattisen kansalaisuuden tavoittelu. Sanasto on omaksuttu eri painotuksin aina vapaasta sivistystyöstä aikuiskoulutukseen, henkilöstön kehittämiseen ja yliopisto-opetukseen asti. (esim. Siitonen 1999; Kurki 2015.)

Aikuiskasvatuksessa voimaantumiskeskustelut ovat olleet vahvimmillaan sosiaalipedagogisissa suuntauksissa. Sen yksi merkittävä auktoriteetti on kasvatustutkija Paolo Freire (1985) ja hänen sortettujen pedagogiikkansa, jossa ihmiset kasvavat tietoisuuteen refleктоimalla omaa elämäntilannettaan. Freiren ajatuksista ponnistavassa voimaantumisen tulkinnassa vapautta rajoittavien olojen ymmärtäminen mahdollistaa niiden ylittämisen, mistä seuraa parempi elämänlaatu ja oikeudenmukaisempi yhteiskunta (Hämäläinen & Kurki 1997, 207–214).

Euroopan unionin maahanmuuttajien kotouttamisen ja työllistymisen edistämisen politiikoissa ja sitä tavoittelevien hankkeiden ESR-rahoituksessa korostuu työllistyminen. Työllistymistavoitteisiin pääsemisessä painotetaan voimaantumisen psykologista ja yksilöllistä tulkintaa. Omaehtoisesta ja yhteisöllisestä voimaantumisen sijasta siinä korostuu voimaannuttaminen, jota pidetään keinona kannustaa projektien osallistujia ottamaan aktiivisesti vastuuta omasta tilanteestaan ja motivoida heitä hankkimaan tiettyjä työllistymisen kannalta tärkeitä taitoja (Vesterberg 2015, 11). Koska ’voimaantuminen’ on positiivinen ja aikuiskasvatuksellisesti hyväksytty käsite, hankkeiden aikuiskasvatustoimijoista voi olla houkuttelevaa käyttää sitä työllistymissanaston sijasta.

Psykologinen voimaantuminen ymmärretään amerikkalaisen psykologian professorin Marc Zimmermannin (1995) määritelmän mukaan yksilöllisenä prosessina, jossa ihmisistä tulee oman elämänsä aktiivisia subjekteja. Voimaantuessaan he tulevat tietoisiksi omasta osaamisestaan, osallistuvat aktiivisesti yhteisöön ja ymmärtävät ympäröivää yhteiskuntaa. Vertaisryhmät voivat edistää yksilöiden voimaantumista tarjoamalla heille mahdollisuuksia kehittää itseään ja oppia uusia taitoja. Ne luovat mahdollisuuksia yhteisölliseen toimintaan laajentamalla sosiaalisia verkostoja ja opettamalla johtamistaitoja. (Zimmerman 1995, 582–584.) Myös voimaantumista identiteettityönä tutkinut Salme Hänninen (2006, 192) kuvaa, miten kokemus ryhmäjäsenyydestä voi voimaannuttaa, koska jaetut kokemukset ja kokemusten refleктоiminen toimivat peilinä ihmisen rakentaessa identiteettiään.

Kotouttamisohjelmissa vertaisryhmätoiminnan oletetaan tukevan maahanmuuttajien voimaantumista vahvistamalla heidän pystyvyyden tunnettaan ja myönteistä minäkuvaansa. Vertaisryhmätoiminta voi kuitenkin vaikuttaa vieläkin syvällisemmin maahanmuuttajien osallisuuden tunteisiin ja normatiivisiin oletuksiin hyväksytystä yhteiskunnan jäsenyydestä. Esimerkiksi ”Digipolku töihin” -hankkeessa vertaisohjaajina toisille maahanmuuttajille toimineet maahanmuuttajat saivat kokemuksen ”suomalaisena olemisesta”, minkä katsottiin vaikuttavan myönteisesti heidän kotoutumiskokemuksiinsa (Päällyaho, Saunela & Pesonen 2019, 53–59).

Maahanmuuttajanaisten kotoutumista tutkinut Saraleena Aarnitaival (2012, 181–184) korostaa maahanmuuttajien voimaantumisessa osallisuutta, jossa tiedon saaminen ja jakaminen sekä kokemus omasta tarpeellisuudesta yhteisölle kietoutuvat yhteen. Maahanmuuttajien odotetaan voivan muuttua palvelujen käyttäjistä niiden tarjoajiksi, kunhan he saavat tietoa, jonka avulla he voivat tukea muita tai kykenevät kääntämään heikkoutensa vahvuudeksi (Handy & Greenspan 2009, 969; Sloomer & Kampen 2017, 1910). Vapaaehtoistoiminta voi tarjota maahanmuuttajille lisäksi uusia rooleja, pääsyn työmarkkinoille tai yhteiskunnalliseen osallisuuteen (Khvorostianov & Remennick 2017, 345; Kosic 2007, 21; Schedler & Glastra 2000, 61).

Niin sosiaali- ja terveysalalla kuin kotouttamisohjelmissakin 'kokemusasiantuntijuudesta' on tullut uusi nimike marginalisoitujen ryhmien vapaaehtoiselle voimaantumista edistävälle yhteiskunnalliselle aktiivisuudelle. Kokemusasiantuntijoina maahanmuuttajat siirtyvät apua tarvitsevien kategoriasta yhteiskunnallisiksi toimijoiksi. (ks. Jones & Pietilä 2018, 308–309.) Kokemusasiantuntijuuden oletetaan rakentavan siltaa ammatillisten auttajien ja avunsaajien välille. Sen tulisi tasa-arvoistaa palveluiden käyttäjien ja ammattilaisten välistä suhdetta, sillä kummallakin ajatellaan olevan asiantuntijuutta, vaikka palveluiden käyttäjillä se perustuukin kokemukseen ja asiantuntijoilla koulutukseen (McLaughlin 2009, 1101–1114).

Kokemusasiantuntijoita koulutetaan vastaamaan yhteiskunnan tarpeisiin. Kokemukseen pohjautuva suoritus ammattimaistuu, vaikka samanaikaisesti kokemusasiantuntijoiden tulisi pysytellä palveluiden käyttäjän tai vertaisen asemassa. Koulutuksen avulla he kuitenkin rakentavat osaamistaan, mikä yleensä erottaa heidät edustamistaan ihmisistä. (Alm Andreassen, Breit & Legard 2014, 333–336.) Vapaaehtoistoiminnan piirissä tapahtuu myös vallankäyttöä ja hyödyntämistä (Nylund & Yeung 2005, 26, 30). Esimerkiksi kotouttamishankkeissa vertaisryhmille siirretään vastuuta kotouttamispolitiikan tavoitteiden mukaisesta maahanmuuttajien osallistamisesta.

ESIMERKKIHANKKEEN TUTKIMUSASETELMA JA MENETELMÄT

Tutkimamme hankkeen tavoite oli kouluttaa vapaaehtoisia työelämäohjaajia ohjaamaan maahanmuuttajien – etenkin pitkään poissa työelämästä olleiden maahanmuuttajanaisten – työllistymistä edistäviä vertaisryhmiä. Työelämäohjaajien koulutus suunnattiin erityisesti maahanmuuttajataustaisille henkilöille, joilla oli kokemusta suomalaisesta työelämästä ja halua tukea muita maahanmuuttajia. Kouluttajina toimivat suomea äidinkielenään puhuvat hanketoimijat ja hankkeen kumppaniorganisaatioiden, kuten ammattiliiton ja maahanmuuttajien asiantuntijajärjestön, kouluttajat, joista osa oli aikuiskasvatuksen ammattilaisia. Koulutus kesti 25 tuntia ja sisälsi lisäksi itseopiskelua. Koulutuksen teemoja olivat suomalainen työelämä, työnhaku, vertaisuus, kulttuurienvälinen vuorovaikutus ja vertaisryhmän ohjaus. Hankkeen aikana 45 osallistujasta 36 suoritti koulutuksen loppuun ja sai todistuksen ja sähköisen osaamiskertomuksen vertaisryhmäohjauksen osaamisesta.

Koulutuksen jälkeen 17 työelämäohjaajaa ohjasi vapaaehtoisina vertaisryhmiä, jotka pyrkivät parantamaan osallistujien työelämävalmiuksia ja suomen kielen taitoa. Kukin vertaisryhmä tapasi kerran viikossa tai kahdessa viikossa, yhteensä viidestä kahdeksaan kertaa. Tapaamiset kestivät kahdesta neljään tuntiin. Hankkeen aikana toteutettiin 18 vertaisryhmää, jotka muodostettiin TE-toimiston ja maahanmuuttajajärjestöjen avustuksella. Niihin osallistui yhteensä 126 maahanmuuttajaa, jotka edustivat eri sukupuolia ja monenlaisia etnisiä taustoja ja joiden työelämävalmiudet ja työllistymismotivaatiot olivat vaihtelevia. Vertaisryhmät kokoontuivat hankkeessa mukana olleiden oppilaitosten, järjestöjen ja monikulttuuristen kohtaamispaikkojen tiloissa, joihin joillakin osallistujilla oli ennestään kontakti.

Hankkeen tarkoitus oli, että vertaisryhmiä ohjaisivat kaksi hankkeessa koulutettua työelämäohjaajaa. Lisäksi ryhmässä vieraili suomea äidinkielenään puhuvia asiantuntijoita alustamassa käsiteltävistä teemoista. Hankkeen puolivälissä kuitenkin huomattiin, että joidenkin työelämäohjaajien taidot eivät riittäneet ohjaamaan haastavassa elämän-

tilanteissa olevia osallistujia. Niinpä ammatillista ohjausosaamista ja pitkäaikaista maahanmuuttajatyön kokemusta omaavat hanketoimijat ryhtyivät ohjaamaan ryhmiä työelämäohjaajien pareina alkuvuodesta 2019.

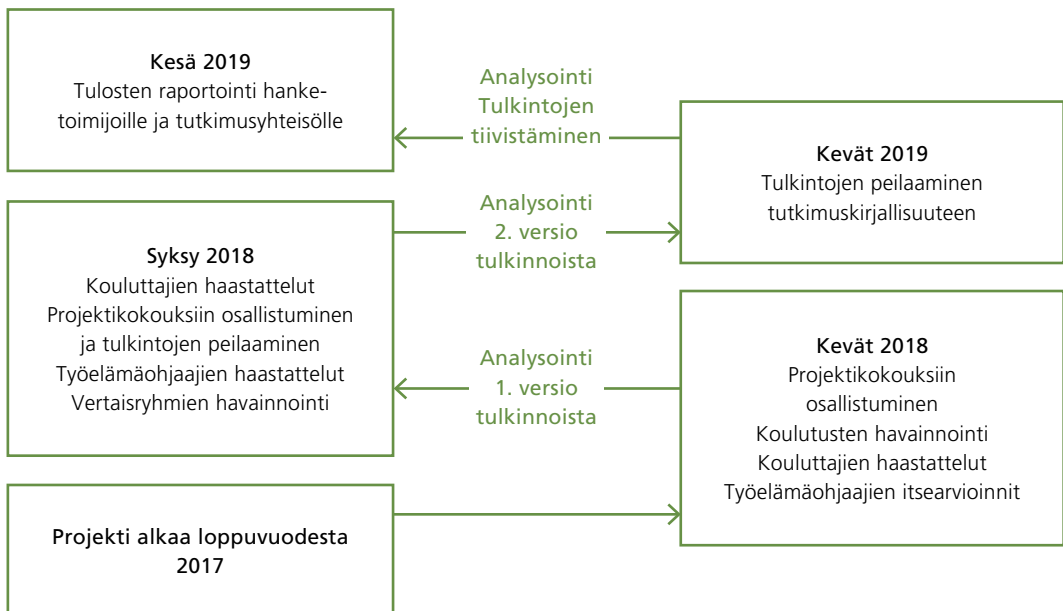
Noin puolessa hankkeen vertaisryhmistä oli lopulta mukana ammattilaisohjaaja. Ohjaajien välisessä roolituksessa ammattilaisohjaajan tietämys kohdistui Suomen koulutusjärjestelmään ja työelämään, kun taas työelämäohjaajan asiantuntemus nojasi kokemukseen maahanmuuttajuudesta ja työnhausta Suomessa.

Hankeessa toteuttamamme seuranta- ja arviointitutkimuksen tarkoitus oli tukea hanketta kehittämään toimiva maahanmuuttajien työllistymistä edistävä malli (Tapanila ym. 2020). Sen metodologinen lähestymistapa oli toimintatutkimus. Ymmärsimme sen interaktiivisena prosessina, jossa yhdessä hanketoimijoiden kanssa etsittiin hyviä käytäntöjä yhdistämällä yhteinen ongelmanratkaisu aineistolähtöiseen analyysiin (Reason & Bradbury 2001; Denscombe 2010). Tutkijoina osallistuimme hankekokouksiin, koulutuksiin ja vertaisryhmiin sekä olimme aktiivisesti mukana kaikissa hankkeen vaiheissa. Roolimme

oli sanallistaa toiminnassa näkyväksi tullutta hiljaista tietoa, jotta sitä oli mahdollista analysoida, käsitellä ja kehittää (ks. Heikkinen 2010, 215).

Artikkelissamme käsiteltävät tulkinnot (Heimo 2019) pohjautuvat kokonaistutkimusta pienempään aineistoon, joka oli kerätty osallistuvan havainnoinnin, puolistrukturoitujen haastattelujen sekä työelämäohjaajien itsearviointien avulla. Havainnointiaineisto työelämäohjaajien koulutuksista (28 tuntia) ja vertaisryhmistä dokumentoitiin kenttämuistiinpanoihin kahden tutkijan voimin. Lisäksi toteutettiin 15 haastattelua, joista kertyi yli 110 sivua litteroitua tekstiä. Haastateltavina oli kuusi kouluttajaa viidestä organisaatiosta, neljä vapaaehtoista työelämäohjaajaa ja muut projektitoimijat ja yhteistyökumppanit, joihin kuului viisi henkilöä kolmesta organisaatiosta. Haastattelut kestivät arviolta tunnin ja käsitelivät työelämäohjaajien koulutusta ja vertaisryhmiä. Kouluttajilta kysyttiin lisäksi heidän aiemmista hankekokemuksistaan ja oppimisen tukemisesta. Työelämäohjaajat täyttivät itsearviointeja koulutuksen alussa ja lopussa.

Toimintatutkimukselle tyypillisesti tutkimusprosessi koostui useista toistuvista suunnittelun, aineiston hankinnan, analysoinnin ja toiminnan reflektoin-



Kuvio 1. Aineiston hankinnan, analyysin ja tulkintojen muodostamisen prosessi.

TYÖELÄMÄOHJAAJAT PITIVÄT VAPAAEHTOISUUTEEN POHJAUTUVAA AKTIIVISUUTTAAN ITSESTÄÄN SELVÄNÄ, MUTTA OLETTIVAT OSALLISTUJIENTÄ JÄÄVÄN RYHMISTÄ POIS NIIDEN VAPAAEHTOISUUDEN TAKIA.

nin spiraaleista (ks. Heikkinen 2010). Tutkimustamme voi kuvata dekonstruktiiivis-hermeneuttiseksi toimintatutkimukseksi. Havaintomme työelämäohjaajien koulutuksessa ohjasivat meitä keskittämään huomiomme aineistossa esiintyviin kouluttajien ja työelämäohjaajien esittämiin vertaisuutta, voimaantumista ja vapaaehtoisuutta koskeviin tulkintoihin ja sanavalintoihin. Samanaikaisesti me tutkijat sanallistimme esiyymmärrystämme vertaisuudesta, voimaantumisen ja vapaaehtoisuudesta (ks. Nikander 2002, 1–2). Aloimme systemaattisesti hakea aineistosta kyseisiä teemoja koskevia kuvauksia, joiden ristiriitaisuuksia ja jännitteitä purimme ja avasimme analyysin eri vaiheissa dekonstruktiiivisella luennalla (ks. Niikko 2018; Royle 2003). Yksi aineistossa ilmenneitä ristiriitaisuuksia oli esimerkiksi se, että työelämäohjaajat pitivät omaa vapaaehtoisuuteen pohjautuvaa aktiivisuuttaan itsestään selvänä, mutta olettivat osallistujien jäävän ryhmistä pois niiden vapaaehtoisuuden takia.

Työelämäohjaajakoulutuksen päätyttyä teimme ensimmäisen version tulkinnoista, joiden pohjalta muodostimme haastattelukysymykset työelämäohjaajille. Keskustelimme tulkinnoista hanketoimijoiden kanssa työelämäohjaajakoulutuksia ja vertaisryhmätoimintaa käsittelevissä projektikokouksissa. Avasimme niissä tulkinnan taustalla olevaa aikuiskasvatuksellista teoreettista keskustelua esimerkiksi tuomalla esille vertaisryhmien osallistujien toimijuuden ja oppimisen vastavuoroisuuden merkityksen. Testasimme muodostamiamme tulkintoja

havainnoimalla työelämäohjaajien ja osallistujien välistä vuorovaikutusta vertaisryhmissä. Uuden haastattelu- ja havainnointiaineiston sekä projektikokouksissa käymiemme keskustelujen pohjalta rakensimme tulkinnoista toisen version, jonka asetimme vuoropuheluun aiemman tutkimustiedon kanssa (ks. Jardine 2006, 279).

Vertaisuudesta, vapaaehtoisuudesta ja voimaantumisen tehtävissä tulkinnoissa hyödynsimme koko aineistoa, joskin tärkeintä niiden muodostamisessa oli koulutuksia ja vertaisryhmiä koskeva havainnointiaineisto. Tulkintamme perustuvat vuonna 2018 kerättyyn aineistoon, joten ne jättävät huomiotta sen, että vertaisryhmiä kehitettiin vuonna 2019 muodostamalla ammattilaisohjaajista työelämäohjaajien pareja.

VERTAISUUDEN, VOIMAANTUMISEN JA VAPAAEHTOISUUDEN MONINAISUUS

Aineistojen analyysin ja tulkintoja koskevan keskustelun pohjalta muodostimme kolme työelämäohjaajien koulutuksen aikana ja vertaisryhmissä rakentunutta vertaisuuden, vapaaehtoisuuden ja voimaantumisen tulkintaa (vrt. Heimo 2019).

Työelämäohjaajien koulutusten havainnointiaineistoihin perustuvat tulkinnat kuvaavat työelämäohjaajille annettuja ja heidän itse ottamiaan roolitoiveita ja odotuksia. Vertaisryhmien havainnointiaineistosta ja myöhemmistä kouluttajien ja työelämäohjaajien haastatteluista puolestaan tulee esille todellisuuden moniulotteisuus ja ennakoitua suurempi haastavuus, minkä seurauksena tulkintoja täydennettiin.

Nimesimme työelämäohjaajakoulutuksessa rakentuneet tulkinnat 1) vastuuntuntoiseksi vertaisuudeksi, 2) voimaantuneeksi kokemusasiantuntijuudeksi ja 3) itseohjautuvaksi uraorientoituneisuudeksi. Vertaisryhmissä tulkinnat muovautuivat seuraavasti: vastuuntuntoinen vertaisuus näyttäytyi uupuneena ohjaajuutena, voimaantunut kokemusasiantuntijuus etäänntyneenä opettajuutena ja itseohjautuva uraorientoituneisuus yli-innokkaana aktiivointina. Eri konteksteissa vertaisuutta, vapaaehtoisuutta ja voimaantumista koskevat tulkinnat saivat erilaisia ulottuvuuksia. Tulkinnat eivät viittaa yksit-

täisiin henkilöihin vaan ovat synteesejä havainnointi- ja haastatteluaineistosta. Yksittäinen työelämäohjaaja saattoi siis samanaikaisesti puhua itsestään sekä vertaisena että esikuvana osallistujille.

Vastuuntuntoisesta vertaisuudesta uupuneeseen ohjaajuuteen

Työelämäohjaajien ilmaisema tärkein syy hakeutua koulutukseen oli halu auttaa muita maahanmuuttajia työllistymään ja kotoutumaan. Vertaisuutta kuvattiin jaetuksi ymmärrykseksi haasteista, joita maahanmuuttajataustaiset osallistujat ja ohjaajat olivat joutuneet Suomessa kohtaamaan. Ohjaajat halusivat antaa takaisin apua, jota he olivat itse saaneet tullessaan maahanmuuttajina Suomeen. Työelämäohjaajat pitivät vertaisuutta samanaikaisesti sekä horisontaalisena tukemisena että vertikaalisena ”ylhäältä alas” auttamisena (vrt. Nylund 2000).

Jo koulutuksen alussa työelämäohjaajia huolestutti vertaisryhmien osallistujien selviytyminen, koska heillä itselläänkin oli ollut työllistymisessä haasteita. Ohjaajat ottivat tulevan ohjaustehtävänsä vakavasti ja olivat hyvin sitoutuneita tehtäväänsä: he pohtivat, millainen on heidän vastuunsa hankkeen tavoitteeksi asetetusta osallistujien työllistymisestä tai opiskelemaan pääsystä. Ohjaajat myös pohtivat vertaisryhmien mahdollisia haastavia tilanteita ja mahdollisuuksia saada itse tukea, vapaa-aikaa ja sijaisia.

Koulutuksen aikana työelämäohjaajat puhuivat ”meistä” kuvatessaan vertaisryhmien osallistujien oletettuja, heidän itsensä kokemia toiveita ja tarpeita. ’Meisyyden’ eli vertaisuuden vahvistamisen sijaan jotkut kouluttajat kuitenkin ohjasivat työelämäohjaajia näkemään kouluttajat ja työelämäohjaajat ”meinä” ja osallistujat ”heinä”, kuten havainnointiesimerkissä kotoutumisen edellyttämästä sopeutumisesta suomalaisen yhteiskuntaan:

Kouluttaja 1: ”Joskus ryhmäläisten mielipiteet eivät sovi suomalaisen yhteiskuntaan.”

Työelämäohjaaja: ”Mutta me maahanmuuttajat ajattelemme eri tavalla kuin suomalaiset. Ehkä siinä ei meidän mielestämme ole mitään ihmeellistä.”

Kouluttaja 2: ”Eikä kaikki suomalaisetkaan ole samanlaisia keskenään.”

Kouluttaja 1: ”Tällä tarkoitin sitä, että joskus heillä [maahanmuuttajilla] on mielipiteitä tai uskomuksia, jotka eivät edistä kotoutumista. [--] Väärän tiedon levittämistä ei voi hyväksyä. Oikaise ryhmäläisiä faktatiedolla.”

Koulutuksessa vertaisryhmien ohjausta käsiteltiin ristiriitaisesti, kun ”meidän” ja ”heidän” ohella käytiin kategorisoivaa keskustelua maahanmuuttajista, joita olivat osallistujat ja suurin osa työelämäohjaajista, sekä suomalaisista, joita olivat kouluttajat. Lisäksi jotkut työelämäohjaajat samaistivat itsensä suomalaisiin. He kertoivat sopeutuneensa elämään Suomessa ja omaksuneensa suomalaisia tapoja, joita he aluksi pitivät omituisina. Kouluttajatkin luonnehtivat työelämäohjaajia kotoutuneiksi, ”polkua eteenpäin menneiksi” ja ”sopeutuneiksi” maahanmuuttajiksi. Kouluttajat odottivat työelämäohjaajilta vertaisuutta, joka perustuu maahanmuuttajuuteen ja esimerkiksi edistymiseen kotoutumispolulla.

”[--] ylipäättään vertaisohjauksen idea, että vertaisohjaajat itse ovat ulkomaalaistaustaisia ja ne on sellaisia, jotka ovat menneet polkua eteenpäin. Toki monet ovat varmaan erilaisista lähtökohdista, etteivät varmaan pakolaistaustaisia, mutta kuitenkin, että he jakavat ohjattavan kanssa sen todellisuuden, että he tietävät millaista on tulla tämmöiseen maahan ulkopuolisena.” (kouluttaja, haastattelu)

Työelämäohjaajien ja vertaisryhmiin osallistujien maahantulosy, taidot, elämäntilanne, asema ja motivaatio olivat erilaiset, joten heitä ei välttämättä yhdistänyt mikään muu kuin epämääräinen ’maahanmuuttajuus’. Työelämäohjaajien enemmistö oli hyvin kouluttautuneita, ja he olivat muuttaneet Suomeen pääosin työ- tai perhesyistä. Heillä oli kokemusta työelämästä lähtömaassaan ja Suomessa. Monilla vertaisryhmien osallistujilla sen sijaan oli matala koulutustaso ja pakolaistausta, joten ohjaajien oli haastavaa rakentaa vertaisuutta ja voimaannuttaa osallistujia pelkkään ’maahanmuuttajuuteen’ perustuen.

Vertaisryhmätapaamisten välillä työelämäohjaajat auttoivat osallistujia henkilökohtaisissa asioissa

MONET TYÖELÄMÄOHJAAJAT UUPUIVAT OTTAESSAAN ENEMMÄN VASTUUTA KUIN KOULUTUKSESSA OLI EDELLYTETTY.

puhelimitse tai sähköpostitse ja kehittivät heille opiskelumateriaalia. Jotkut ohjaajat hoitivat velvollisuutensa sairaanakin. Jos ainoastaan yksi osallistuja saapui ryhmätapaamiseen, ohjaajat katsoivat antamansa työpanoksen menneen hukkaan. He olivat pettyneitä siihen, etteivät osallistujat sitoutuneet ryhmään ja arvostaneet heidän tarjoamaansa vapaaehtoista apua.

”Mä sanoin hänelle [osallistujalle]: Minä olen kipeä, ja mä sanoin, mä yritän jaksaa. Mä kysyin häneltä, tulevatko he. Joku ilmoittaa, ei tule enää. Sitten minä en halua tulla, koska mulla on vapaa-aika nyt. Jos mun on kipee, mä haluan levätä. [--] Mutta nyt mun pitää tehdä [opetusdiat] vaikka yöllä kello kolme tai kaksi [--] Miksi hän ei yrittää tulla. Yritämme tehdä työtä.” (työelämäohjaaja, haastattelu)

Kun todellisuus oli ristiriidassa työelämäohjaajien odotusten kanssa, monet heistä uupuivat ottaessaan enemmän vastuuta kuin koulutuksessa oli edellytetty. Työelämäohjaajien solidaarisuus muita maahanmuuttajia kohtaan oli ristiriidassa heidän omaksumansa ”suomalaisuuden” kanssa. Ohjaajat myös pyrkivät saavuttamaan hankkeen tavoitteet työllistymisen edistämisessä, vaikka työllistyminen ei ollut kaikille osallistujille realistinen tai välttämättä edes tavoiteltava asia.

Tulkinta vastuuntuntoisen vertaisen uupuneesta ohjaajuudesta kuvastaa sitä, miten ohjaajia ja osallistujia yhdistävä liian yleisellä tasolla määritelty maahanmuuttajataustaisuus ei riittänyt rakentamaan vertaisuutta heidän välilleen. Vaikka työelämäohjaajat halusivat omien kokemustensa pohjalta auttaa ’vertaisiaan’ työllistymään, he uupuivat odotettua haastavammassa ohjaustyössä, jossa ’vertaisilla’ olikin hyvin erilainen lähtötilanne ja tavoitteet kuin heillä itsellään.

Osallistujien tavoitteelliseen oppimiseen rakennetut ryhmät vastasivat pikemminkin sosiaali- ja terveysalalle ominaista vapaaehtoistyötä, jossa apua annetaan vertikaalisesti ylhäältä alaspäin ”meiltä heille”. Tällainen vertaisuuden ja voimaantumisen tulkinta vaikuttaa vieraalta vapaalle sivistystyölle ja aikuiskasvatukselle, jonka keskiössä on ollut tasa-arvoinen ja vastavuoroinen itsekasvatusprosessi ja tavoitteena osallistuminen ja vaikuttaminen yhteiskuntaan.

Voimaantuneesta kokemusasiantuntijuudesta etäännyneeseen opettajuuteen

Työelämäohjaajille tarjottiin koulutuksessa mahdollisuus kertoa osaamisestaan ja kokemuksistaan, täydentää kouluttajien kotoutumista koskevia tietoja sekä opettaa toisiaan. Kouluttajat luottivat työelämäohjaajien asiantuntemukseen arvioida suomen kielen oppimista tukevien testien soveltuvuutta monenlaisille oppijoille, eri tietokoneohjelmien vaatimaa käyttötaitoa sekä testien ja pelien kulttuurinäkökulmaa. Kouluttajat osoittivat, että ideaaliin vapaaehtoiseen ohjaustyöhön vaaditaan ammattimaista toimintaa, kuten vertaisohjaajan kriteereiden, eettisten ohjeiden ja menettelytapasäännösten noudattamista, ratkaisukeskeisyyttä ja käytännönläheisyyttä. Kouluttajien mielestä työelämäohjaajilla oli maahanmuuttajuuteen ja kotoutumiseen perustuvaa kokemusasiantuntijuutta. He luonnehtivat työelämäohjaajia myös kotoutuneen maahanmuuttajan esikuviksi tai malleiksi.

”Et siinä [koulutus-]ryhmässä toteutui mun mielestä ehkä se just että ne, jotka ovat itse maahanmuuttajataustaisia, just vertaisia todella siinä mielessä, et ovat tulleet tähän maahan ja joutuneet käydä läpi kaiken tän uuden etsimisen ja kielen oppimisen, ni he olivat yhtäkkiä niitä asiantuntijoita. [--] En mä tiedä, jotenkin must tuntui et mä [kouluttajana] olin jossain semmoisessa pienessä ohjaajaroolissa.” (kouluttaja, haastattelu)

”Kurssi muodostui siten, että mekin olemme asiantuntijoita. Oma kokemus on tärkeä myös teille, me voimme myös antaa teille jotain.” (työelämäohjaaja, havainnointi)

KOULUTTAJAT OSOITTIVAT, ETTÄ IDEAALIIN VAPAAEHTOISEEN OHJAUSTYÖHÖN VAADITAAN AMMATTIMAISTA TOIMINTAA.

Vetäytymällä taka-alalle opetustilanteissa ja pyrkimällä pois auktoriteettiasemasta huumorin tai henkilökohtaisten kokemusten jakamisen kautta kouluttajat vahvistivat työelämäohjaajien tunnetta siitä, että he olivat kouluttajien kanssa yhdenvertaisia asiantuntijoita. Koulutuksessa tavoiteltiin ohjaajien ja kouluttajien väliseen vastavuoroisuuteen ja dialogisuuteen perustuvaa opetusta, joka tukisi ohjaajien voimaantumista ja maahanmuuttajuuteen perustuvan kokemusasiantuntijuuden kehittymistä. Koulutuksen jälkeen ohjaajien odotettiin omaksuvan ohjausammattilaisten kaltaisen auttajan roolin, jossa heidän aiemmat heikkoutensa, kuten vaikeudet oppia suomen kieltä tai työllistyä, kääntyivät vahvuuksiksi: vertaisryhmissä he voisivat käyttää näitä vahvuuksiaan lähtökohtana auttaessaan muita maahanmuuttajia (vrt. Handy & Greenspan 2009; Sloomer & Kampen 2017). Samaistumista kouluttajiin ilmentää se, että vapaaehtoisuudesta huolimatta työelämäohjaajat kuvasivat ohjaavansa vertaisryhmiä ”työkseen”.

”Voi sanoa, että se [vertaisryhmän ohjaaminen] vaatii aikaa, vaikka sä ajattelet, että sä tulet keskustelemaan, et se on keskusteluryhmä. Mut se ei ole ollenkaan keskusteluryhmä. Se on sama kuin työ.” (työelämäohjaaja, haastattelu)

Vaikka kokemusasiantuntijuuteen luottaminen voimaannutti työelämäohjaajia, samalla se siirsi ammattilaisten vastuita ja tehtäviä heidän hoidettavakseen. Työelämäohjaajat rakensivat ammattimaisesti vertaisryhmien osallistujille oppimista tukevan ja tavoitteellisen toimintasuunnitelman, antoivat heille kotitehtäviä ja arvioivat heidän oppimistaan ja kehittymistään. Yksi työelämäohjaaja kertoi pyrkivänsä seuraamaan kouluttajan toimintaa koulutuksen aikana, jotta pystyisi myöhemmin ohjaamaan ryhmää

samalla tavalla. Toinen kertoi, ettei hän välitä, vaikka joku osallistujista ei pitäisi hänestä, koska hänen pääasiallinen tehtävänsä oli ohjata ja opettaa osallistujia. Jos työelämäohjaajilla oli opetusalan tausta, he sovelsivat opetusosaamistaan vertaisryhmissä.

Voimaantuneen kokemusasiantuntijan etäännyttä opettajuutta koskevassa tulkinnessa työelämäohjaajat kokivat itsensä vertaisiksi kouluttajien kanssa ja nousivat koulutuksen voimaannuttamina asiantuntijoiksi, joiden tietoperustana oli maahanmuuttajuuden kokemus. Tämä teki kuitenkin vertaisuuden osallistujien kanssa vaikeaksi, ja vastavuoroisuutta tavoittelevista vertaisryhmistä tuli opetusryhmiä. Vaikka vertaisuuden rakentumisesta käytiin koulutuksen aikana keskustelua, tulkinnot vertaisuudesta kapeutuivat homogeenisesti ymmärrettyyn ja yksinkertaistavaan maahanmuuttajuuteen. Kokemusasiantuntijuuden käsitettä puolestaan käytettiin pääosin hanketoimijoiden välisissä keskusteluissa. Työelämäohjaajilla ei ollut samanlaista koulutustaustaa, ammatillista kokemusta ja hiljaista tietoa dialogisesta ohjaustyöstä kuin kouluttajilla. Osin siksi heidän oli vaikea edistää vertaisryhmän osallistujien voimaantumista siten kuin he itse olivat sen koulutuksessa kokeneet.

Itseohjautuvasta uraorientoituneisuudesta yli-innokkaaseen aktivointiin

Jotkut työelämäohjaajat hyödynsivät koulutusta ja vertaisryhmien vapaaehtoisohjausta omien työuriensa edistämiseksi. Toiminnasta itselle saatavaa hyötyä tuodaan vertais- ja vapaaehtois keskustelussa harvoin kuitenkaan esiin, koska sitä ei pidetä sosiaalisesti hyväksyttävänä (vrt. Kosic 2007, 21–22). Työelämäohjaajat toivoivat koulutuksen antavan heille itselleen suuntaa ammatinvaihtoon tai virallisen tunnustuksen ohjausosaamisestaan. Yksi työtön työelämäohjaaja odotti koulutuksen ja vertaisryhmän ohjauksen auttavan häntä työllistymään. Työelämäohjaajat olivat kiinnostuneita siitä, miten he voisivat työnhaussa tehdä ansioluettelollaan hyvän vaikutuksen ja odottivat vinkkejä parantaakseen sitä.

Hankkeen ja yleisesti ESR-ohjelmien tavoitteiden mukaisesti työelämäohjaajakoulutus painotti aktiivisuutta ja itseohjautuvuutta. Monet työelämäohjaajat

saiivat kouluttajilta kannustavaa palautetta innostuksesta, motivoituneisuudesta ja aktiivisuudesta. Samalla he sisäistivät kouluttajien aktiivisen kansalaisuuden tulkinnan, jonka keskiössä on aktiivinen työllisyyspyrkimys, kuten havainnointiesimerkissä:

Kouluttaja: ”Kurssi ei ole oikotie onneen. Oma aktiivisuus ja motivaatio on tärkeintä. Voi tehdä monenlaista, voi osallistua esimerkiksi vapaaehtoisryhmiin. [--] Mutta miten saada tieto ihmisille ja kuka hakee nämä ihmiset [vertaisryhmien osallistajat] kotoa?”

Työelämäohjaaja 1: ”Minä voin mennä hakemaan, jos saan palkan.” [nauraa]

Työelämäohjaaja 2: ”Mun mielestä on ihan fair. Pitää olla aktiivinen.” [--]

Kouluttaja: ”Aktiivinen kansalaisuus koskee kaikkia kansalaisia.”

Työelämäohjaajat toistivat kouluttajien luonnehdintoja hyvästä työntekijästä, joka on ahkera, joustava, oma-aloitteinen, lojaali ja täsmällinen, yhteistyökykyinen sekä kiinnostunut kehittämään itseään ja opiskelemaan lisää. Useimmat työelämäohjaajat toimivat työelämässä, heillä oli hyvä itsetunto ja kielitaito sekä he olivat kiinnostuneita yhteiskunnasta. Sen sijaan vertaisryhmien osallistujia kouluttajat ja työelämäohjaajat kuvasivat henkilöinä, jotka tarvitsivat oikeaa tietoa voidakseen aktivoitua.

”Suomessa [maahanmuuttajilla] ei ole tarpeeksi perustietoa koulusta – miksi pitää kouluttautua. Jos maahanmuuttajalla on unelma, virkailijalla ei ole aikaa, ei ajatella henkilökohtaisesti – mitä henkilö voisi tehdä. Olin vuosi äitiyslomalla, en tiennyt, mitä koulutuksia. [Minulla] oli [kuitenkin] itsevarmuus. Jos ei ole aktiivinen... tietoa on, mutta pitää osata etsiä. Jos on ollut viisi vuotta kotona, ei tunne järjestöjä, ei ole verkostoa.” (työelämäohjaaja, havainnointi)

Monien työelämäohjaajien palaute koulutuksesta osoitti, että koulutuksesta saadut tiedot voimaansivat heitä selkiyttämällä uratoiveita tai vahvistamalla päätöstä vaihtaa uraa ja ammattia sekä tarjoamalla varasuunnitelman työttömyyden varalta. Voimaan-

tuminen ilmeni heidän osoittamallaan aktiivisuudella työllistyjinä ja kansalaisina. Osallistujien odotettiin toimivan yhtä aktiivisesti, ja itseohjautuva uraorientoituneisuus näyttäytyikin vertaisryhmissä yli-innokkaana osallistujien aktivointina. Työelämäohjaajien oli haastavaa rakentaa vertaisuutta ”passiivisten” osallistujien kanssa. Heille oli tärkeää olla asiantuntija, ammattilainen tai työntekijä, kun taas äitinä, vaimona tai opiskelijana oleminen saattoi olla osallistujille tärkeämpää. Ero tuli selväksi erityisesti silloin, kun ohjaaja oli korkeasti koulutettu ja vertaisryhmän osallistujat pakolaistaustaisia kotiäitejä.

Itseohjautuvan uraorientoituneisuuden ja yli-innokkaan aktivoinnin tulkinnassa tulee näkyviin sosiaali- ja työllisyyspoliittisten tavoitteiden tunkeutuminen aikuiskasvatukseen ja se, miten yhteiskunnallinen osallisuus voidaan oikeuttaa vain performoimalla aktiivista työllistystä ja kansalaista. Koulutuksessa ja vertaisryhmissä tuotetut vertaisuuden ja voimaantumisen tulkinnat näyttävät etäisiltä aikuiskasvatuksen perinteisille ideaaleille, joiden mukaan osallistujien olisi pitänyt itse määrittellä tavoitteet, joihin he pyrkivät.

AIKUISKASVATUS TYÖVOIMA- JA SOSIAALIPOLITIIKAN PALVELUKSESSA?

Tutkimuksestamme käy ilmi, että hankkeessa rakentuneet vertaisuuden, voimaantumisen ja vapaaehtoisuuden tulkinnat olivat alkuvaiheessa omaksuttuja stereotyyppioita monimutkaisempia, jännitteisempiä ja ristiriitaisempia. Vastuuntuntoinen vertaisuus perustui maahanmuuttajataustan jakamiseen, ja solidaarisuus muita maahanmuuttajia kohtaan motivoi auttamista. Voimaantuminen rajoittui ammattiauttajien vastuun sisäistämiseen, mikä johti uupumiseen ohjaustyössä.

Koulutuksessa koettu vertaisuus kouluttajien kanssa voimaannutti kokemusasiantuntijan roolin omaksuneita työelämäohjaajia, mutta siitä seurasi etäännyttä opettajuutta ja vaikeutta rakentaa vastavuoroisuutta osallistujien kanssa vertaisryhmissä. Itseohjautuvan uraorientoituneisuuden tulkinnassa vertaisuus ja voimaantuminen perustuivat aktiivisen ja yritteliään työllistäjän ihanteen jakamiseen kouluttajien kanssa ja hankkeen tavoitteisiin samaistu-

VERTAISRYHMILLE OLII ASETETTU OSALLISTUJIIEN VALMIUKSIIN NÄHDEN KORKEAT JA OSITTAIN EPÄREALISTISETKIN TAVOITTEET.

miseen. Toimintaan osallistumista motivoi hyöty omalle työuralle. Vertaisryhmissä työelämäohjaajien oli kuitenkin vaikeaa ymmärtää osallistujien kokemusmaailmaa, eikä osallistujien yli-innokas aktiivointi edesauttanut vertaisuuden rakentumista tai työllisyystavoitteiden saavuttamista.

Hanketoimijat ja työelämäohjaajat tekivät parhaansa saavuttaakseen hankkeen tavoitteet, mutta he eivät voineet vaikuttaa työelämän ja yhteiskunnan kompleksiseen ja ristiriitaiseen todellisuuteen. Hanketoimijoilla oli tietoa hankkeen taustoista, suomalaisista olosuhteista sekä ohjausalan asiantuntemusta, joten heidän olisi ollut tarpeen käydä koulutuksessa avoimempaa ja vastavuoroisempaa keskustelua työelämäohjaajien kanssa vertaisuuden, voimaantumisen ja vapaaehtoisuuden sisällöistä ja ehdoista. Se ei kuitenkaan ollut hankkeen puitteissa mahdollista.

Vielä epärealistisempaa keskustelun käyminen olisi ollut vertaisryhmissä työelämäohjaajien ja vertaisryhmien osallistujien kesken, sillä ne maahanmuuttajat, jotka olivat olleet pitkään poissa työelämästä ja joilla oli heikko suomen kielen taito, eivät ryhmään tullessaan välttämättä edes täysin ymmärtäneet ryhmän tarkoitusta. Vertaisryhmille oli asetettu osallistujien valmiuksiin nähden korkeat ja osittain epärealistisetkin tavoitteet osallistujien työllistymisen suhteen, mikä ei edistänyt voimaantumiselle otollisten olosuhteiden rakentumista. Hankkeille tyypillisesti lyhyessä ajassa odotettiin syntyvän selkeästi osoitettavia tuloksia, eikä aikaa ollut riittävästi hankkeen osapuolten väliseen keskusteluun ja reflektioon.

Vaikka työttömät maahanmuuttajat kokisivat mahdollisuuden osallistua hankkeisiin myönteisenä, pelkästään maahanmuuttajuuteen perustuva vertai-

suus ja voimaantuminen voivat vahvistaa toiseuden kokemusta. Saamamme tulos erosi selvästi esimerkiksi maahanmuuttajien digivertaisohjaajuutta tutkineiden Tanja Päällysahon ja työryhmän (2019, 55) havainnosta, jonka mukaan määrittelemätön 'maahanmuuttajuus' riittää rakentamaan yhdenvertaisuuden ja vertaisuuden kokemuksia vertaisryhmien ohjaajien ja osallistujien välille. Tulostemme perusteella työllistymiseen suuntaavien vertaisryhmien tulisi perustua osallistujien yhteisiin ammatillisiin intresseihin liian yleisellä tasolla määritellyn maahanmuuttajuuden ja hankkeistamisen sijasta. Valtavirtajärjestelmässä tapahtuva yhteistyö ohjausalan ammattilaisten ja kokemusasiantuntijoiden kesken parantaisi edellytyksiä hankkeiden työllistymistä edistävien tavoitteiden toteutumiseksi.

Tutkimuksemme tulokset (Heimo 2019; Tapanila ym. 2020; Heimo ym. 2020), kyseenalaistavat vapaaehtoiseen voimaannuttavaan vertaisohjaukseen perustuvien EU-rahoitteisten hankkeiden toimivuutta maahanmuuttotustaisten ihmisten työllistämässä ja osallistamisessa. Rakentamamme tulkinnat eivät ole lopullisia tai pysyviä (ks. Siljander 1988, 117–118), mutta ne tekevät näkyväksi usein piiloon jääviä aikuiskasvatustalitiikan rakenteellisia jännitteitä (ks. Royle 2003), joita voi olla vaikeaa käytännön toiminnassa reflektiivisesti purkaa.

Vaikka tutkimuksemme päätarkoitus oli hankkeen seuranta ja arviointi, sen aineisto tarjosi mahdollisuuden analysoida myös aikuiskasvatustalitiikan muovautumista ylikansallisissa työvoima- ja sosiaalipolitiikasta ohjautuvissa hankkeissa. Aikuiskasvatukseen kohdistuvat työllistämistä ja sosiaalisen eheyttämisen odotukset ovat vahvistuneet 1990-luvun lamavuosista ja Euroopan unioniin liittymisestä lähtien. Tutkijat ovat analysoineet aikuiskoulutustalitiikan muutosta – myös sanastojen kääntämistä ja olosuhteista toiseen siirtämistä – ensi sijassa kansallisten ja ylikansallisten politiikkadokumenttien avulla (esim. Silvennoinen 2011; Bergmo-Prvulovic 2012; Tuparevska, Santibáñez & Solabarrieta 2020). Vähemmälle huomiolle ovat sen sijaan jääneet politiikkasanastojen muovaamisen konkreettiset tekniikat ja eri toimijoiden osallisuus toimeenpanossa.

Maahanmuuttajien kotouttamis- ja työllistämishankkeiden yleistyessä ja niiden rahoituksen tullessa aikuiskasvatustoimijoille entistä tärkeämmäksi ei ole yhdentekevää, millaista sanastoa niissä omaksutaan. Tutkimuksemme osoittaa, että aikuiskasvatuksen perinteisiin sanastoihin on työntynyt sosiaali- ja työllisyyspalveluille ominaista sanastoa ja tulkintoja. Aikuiskasvatustalouden ohjelmallisesta perinteestä huolimatta sen sanastoa on kannatellut tasa-arvon, demokratian ja osallistamisen retoriikka, johon suuri osa aikuiskasvatustoimijoista sitoutuu. Työllistävyyttä painottavissa hankkeissa aikuiskasvatustoimijat näyttävät kuitenkin suostuvan muovaamaan vertaisuuden, vapaaehtoisuuden ja voimaantumisen sanastoa niin, että kohteet – muualta Suomeen muuttaneet ihmiset – sopeutuisivat aktiivisen kansalaisuuden asettamiin odotuksiin.

Maahanmuuttajiin ja muihin vaikeasti työllistyyriin ryhmiin kohdistuvat ESR-hankkeet ilmentävät suoraviivaisesti aikuiskasvatuksen sanastojen kapeutumista työllistämistä ja työllistävyyttä edistävän politiikan välineiksi. Kun aikuiskasvatuksen tavoitteet ja rahoitus määräytyvät entistä enemmän Euroopan unionin kaltaisista ylikansallisista työllisyys-, sosiaali- ja inklusiivipoliittisista ohjelmista, aikuiskasvattajien mahdollisuudet määrittellä omaehtoisesti toimintansa tarkoitusta ja sisältöä kaventuvat. Aikuiskasva-

tuksen uudelleensanoituksessa hankkeiden taustalla olevat poliittiset ja taloudelliset valtarakenteet jäävät helposti näkymättömiin.

Tutkimamme hanke oli vain yksi esimerkki yhä massiivisemmasta kansallisesta ja kansainvälisestä hanketoiminnasta, josta aikuiskasvatustoimijoiden ja -tutkijoiden olemassaolon oikeutus ja resurssit riippuvat. Ristiriitaisuudessaan se oli osoitus aikuiskasvatuksen moninaisten toimijoiden pyrkimyksestä tukea marginalisoituja ihmisiä vastaamaan heille osoitettuihin työllisyys- ja sosiaalipoliittisiin vaatimuksiin.

ESR-hankkeeksi esimerkkinä oli silti poikkeava, sillä se sisälsi itsereflektiivisen ja keskusteleavan tutkimuselementin, jossa tutkijat ja hanketoimijat kyseenalaistivat toistensa tulkintoja toiminnan luonteesta. Osallistuva toimintatutkimus on kuitenkin alisteinen hankkeen rahoittajien asettamille tavoitteille, joiden saavuttamiseen tutkijoidenkin on osaltaan pyrittävä. Hankeohjautuvuus tuskin katoaa aikuiskasvatuksesta ja sen tutkimuksesta, joten olisi yhä tärkeämpää, että hankkeisiin sisältyisi toimintatutkimuksen tapaista kriittistä ja itsereflektiivistä toimintaa. Toimintatutkimus voisi problematisoida hankesanojen politisoituneita ja itsestään selviä oletuksia sekä tehdä näkyväksi hankkeiden aikuiskasvatustaloutta muovaavia vaikutuksia tutkijayhteisölle ja aikuiskasvatustoimijoille.



SATU HEIMO
KM, sosionomi (YAMK),
projektitutkija
kasvatustieteiden ja kulttuurin
tiedekunta
Tampereen yliopisto
 <https://orcid.org/0000-0003-4174-1318>



ANNA OJAPELTO
KK, tutkimusavustaja
kasvatustieteiden ja kulttuurin
tiedekunta
Tampereen yliopisto
 <https://orcid.org/0000-0002-8467-5149>



KATRIINA TAPANILA
KM, KTM, projektitutkija
kasvatustieteiden ja kulttuurin
tiedekunta
Tampereen yliopisto
 <https://orcid.org/0000-0002-1361-5413>



ANJA HEIKKINEN
KT, FM, professori emerita
kasvatustieteiden ja kulttuurin
tiedekunta
Tampereen yliopisto
 <https://orcid.org/0000-0002-7208-0797>

LÄHTEET.....

- Aarnitaival, S. (2012). *Maahanmuuttajanaiset työelämä tietoa etsimässä. Tutkimus kotoutumisen tietokäytännöistä*. Väitöskirja. Tampereen yliopisto. <http://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8800-9>.
- Ahmad, A. (2005). *Getting a job in Finland. The social networks of immigrants from the Indian sub-continent in the Helsinki metropolitan labor market*. Väitöskirja. Helsingin yliopisto.
- Alm Andreassen, T., Breit, E., & Legard, S. (2014). The making of 'professional amateurs': Professionalizing the voluntary work of service user representatives. *Acta Sociologica* 57(4), 325–340.
- Bergmo-Prvulovic, I. (2012). Subordinating careers to market forces? A critical analysis of European career guidance policy. *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults* 3(2), 155–170.
- Borkman, T. (1999). *Understanding Self-help/mutual Aid: Experiential Learning in Commons*. New Jersey: Rutgers University Press.
- Cullen, J. (2017). Migrants and the language of instruction: Is the EU policy deficit driving new innovations in social inclusion? *International Review of Education* 63(2), 453–474.
- Darvas, Z., Wolff, G., Chiacchio, F., Efstathiou, K. & Goncalves Raposo, I. (2018). *EU funds for migration, asylum and integration policies*. <https://bruegel.org/wp-content/uploads/2018/05/EU-funds-for-migration.pdf> (21.9.2020).
- Davies, B. (1989). The discursive production of the male/female dualism in school settings. *Oxford Review of Education* 15(3), 229–241.
- Denscombe M. (2010). *Good Research Guide: For Small-scale Social Research Projects* (4. painos). Berkshire, GBR: Open University Press.
- Dervin, F. & Keihäs, L. (2013). *Johdanto uuteen kulttuurienväliseen viestintään ja kasvatukseen*. Jyväskylä: Suomen Kasvatustieteellinen Seura.
- Eräsaari, L. (2006). New Public Management on julkisen sektorin vääryyksiensä isä. Teoksessa T. Helne & M. Laatu (toim.) *Vääryyskirja*. Helsinki: KELA, 87–102.
- Euroopan komissio. (2016). *The European Social Fund. Investing in people*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2767/382906 (PDF)
- Euroopan komissio. (2020a). *Employment, Social Affairs & Inclusion*. <https://ec.europa.eu/social/home.jsp> (21.9.2020).
- Euroopan komissio. (2020b). *European Social Fund*. <https://ec.europa.eu/esf/home.jsp> (21.9.2020).
- Euroopan Unioni. (2020). *Rakennerahastotietopalvelu. EAKR- ja ESR-hankkeet Suomessa Ohjelmakaudella 2014–2020*. <https://www.eura2014.fi/rriipa/index.php?lang=en> (5.5.2020).
- Freire, P. (1985). *The Politics of Education: Culture, Power and Liberation*. South Hadley: Bergin and Garvey.
- Handy, F. & Greenspan, I. (2009). Immigrant volunteering: A stepping stone to integration? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 38(6), 956–982.
- Heikkinen, H. L. T. (2010). Toimintatutkimus – Toiminnan ja ajattelun taitoa. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: vinkkejä aloittelevalle tutkijalle*. Jyväskylä: PS-Kustannus, 214–229.
- Heimo, S. (2019). *“Mitä me saatiin koulutuksesta, me annetaan niille”: maahanmuuttajien vertaisasiantuntijuus Ote työhön -hankkeen työelämäohjaajakoulutuksessa*. Pro gradu. Tampereen yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-201907082511>.
- Heimo, S., Tapanila, K., Ojapelto, A. & Heikkinen, A. (2020). The potential of peer guidance in empowering migrants for employment. *European Journal for Research on the Education and Learning of Adults* 11(3), 335–348. doi: 10.3384/rela.2000-7426.ojs1685
- Hokkanen, L. (2003). Vapaaehtoinen ja vertainen auttaminen. Teoksessa M. Laitinen & A. Pohjola (toim.) *Sosiaalisen vaihtuvat vastuut*. Jyväskylä: PS-Kustannus, 254–274.
- Hyväri, S. (2005). Vertaistuen ja ammattiauttamisen muuttuvat suhteet. Teoksessa M. Nylund & A. B. Yeung (toim.) *Vapaaehtoistoiminta – Anti, arvot ja osallisuus*. Tampere: Vastapaino, 214–235.
- Hämäläinen, J. & Kurki, L. (1997). *Sosiaalipedagogiikka*. Helsinki: WSOY.
- Hänninen, S. (2006). Voimaantumisen kehitysohjelma persoonallisen ja ammatillisen identiteetin tukijana. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.), *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja*. Helsinki: Kansanvalistusseura & Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 191–217.
- Jardine, D. W. (2006). On hermeneutics: “Over and above our wanting and doing”. Teoksessa K. Tobin & J. Kincheloe (toim.) *Doing Educational Research – A Handbook*. Alankomaat: Sense Publishers, 269–288.
- Jones, M. & Pietilä, I. (2018). “The citizen is stepping into a new role” – Policy interpretations of patient and public involvement in Finland. *Health Social Care Community* 26, 304–311.
- Khvorostianov, N. & Remennick, L. (2017). ‘By helping others, we helped ourselves’. Volunteering and social integration of Ex-Soviet immigrants in Israel. *Voluntas* 28, 335–357.

- Kosic, A. (2007). Motivation for civic participation of immigrants: the role of personal resources, social identities, and personal traits. POLITIS-Working paper No.11. Germany: University of Oldenburg.
- Kotouttamisen osaamiskeskus (2020). Rahastot. <https://kotouttaminen.fi/rahastot> (25.5.2020).
- Kurki, L. (2015). Sosiaalipedagogisen osallistumisen näkökulma aikuiskasvatukseen. Teoksessa A. Heikkinen & E. Kallio. (toim.) *Aikuisten kasvu ja aktiivointi*. Tampere University Press, 117–137.
- McLaughlin, H. (2009). What's in a name: 'Client', 'patient', 'customer', 'consumer', 'expert by experience', 'service user'. What's next? *British Journal of Social Work* 39(6), 1101–1117.
- Niikko, A. (2018). Dekonstruktio kvalitatiivisessa tutkimuksessa: Piilomerkitusten ja ristiriitojen etsintää ja tulkintaa. Teoksessa R. Valli (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*. Jyväskylä: PS-Kustannus, 88–104.
- Nikander, I. (2002). "Oikea tapa tulla kehään". Espiuhue Gadamer-suomennokseen. *niin & näin* 34, 64–65.
- Nordhaug, O. (1986). The Concept of Adult Education. *Scandinavian Journal of Educational Research* 30, 153–165.
- Nylund, M. (2000). *Varieties of Mutual Support and Voluntary Action. A Study of Finnish Self-help Groups and Volunteers*. Helsinki: The Finnish Federation for Social Welfare and Health.
- Nylund, M. & Yeung, A. B. (2005). Vapaaehtoisuuden anti, arvot ja osallisuus murroksessa. Teoksessa M. Nylund & A. B. Yeung (toim.) *Vapaaehtoistoiminta – Anti, arvot ja osallisuus*. Tampere: Vastapaino, 13–38.
- Pätäri, J., Teräsahde, S., Harju, A., Manninen, J. & Heikkinen, A. (toim.) (2019). *Vapaa sivistystyö eilen, tänään ja huomenna: Vapaan sivistystyön rooli, asema ja merkitys suomalaisessa yhteiskunnassa ja koulutusjärjestelmässä*. Helsinki: Vapaa sivistystyö ry.
- Päällysaho T., Saunela, M.-L. & Pesonen, M. (2019). Maahanmuuttajat digivertaisohjaajina. *Aikuiskasvatus* 39(1), 53–59.
- Reason, P. & Bradbury, H. (toim.) (2001). *The SAGE Handbook of Action Research. Participative Inquiry and Practice* (1. painos). London: Sage.
- Rinne, R., Heikkinen, A. & Salo, P. (toim.) (2007). *Adult education – Liberty, Fraternity, Equality*. Turku: FERA.
- Royle, N. (2003). *Jacques Derrida. Routledge Critical Thinkers, Essential Guides for Literary Studies*. Lontoo & New York: Routledge.
- Schedler, P. & Glastra, F. (2000). Adult education between cultural assimilation and structural integration. Settlement programmes for 'newcomers' in the Netherlands. *Compare* 30(1), 53–66.
- Siitonen, J. (1999). *Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua*. Väitöskirja. Oulun yliopisto. <http://urn.fi/urn:isbn:951425340X>
- Siljander, P. (1988). *Hermeneuttisen pedagogiikan pääsuuntaukset*. Oulun yliopisto, Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia, 55/1988.
- Silvennoinen, H. (2011). Aikuiskoulutuksen vaikuttavuus työmarkkinoilla. Teoksessa R. Rinne & A. Jauhiainen (toim.) *Aikuiskasvatus ja demokratian haaste*. Helsinki: Kansanvalistusseura & Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 84–100.
- Slootjes, J. & Kampen, T. (2017). 'Is my volunteer job not real work?' The experiences of migrant women with finding employment through volunteer work. *International Society for Third-Sector Research. Voluntas* 28, 1900–1921.
- Tapanila, K., Ojapelto, A. & Heimo, S. (2020). *Ote työhön -hankkeen seuranta- ja arviointitutkimuksen raportti*. Tampereen yliopisto. [ote-tyoccc88hocc88n-loppuraportti.pdf \(wordpress.com\)](http://wordpress.com) (14.12.2020).
- Tuparevskaja, E., Santibañez, R. & Solabarrieta, J. (2020). Social exclusion in EU lifelong learning policies: prevalence and definitions. *International Journal of Lifelong Education* 39(2), 179–190.
- Vesterberg, V. (2015). Learning to be Swedish: governing migrants in labour-market projects. *Studies in Continuing Education* 37(3), 302–316.
- Wrede, S., Nordberg, C. & Forsander, A. (2010). Etnistivä eriarvoisuus ja keinot kohti tasa-arvoa. Teoksessa S. Wrede & C. Nordberg (toim.) *Vieraita työssä. Työelämän etnistivä eriarvoisuus*. Helsinki: Gaudeamus, 274–283.
- Zimmerman, M. A. (1995). Psychological Empowerment: Issues and Illustrations. *American Journal of Community Psychology* 23(5), 581–599.