



Muistilista seurakuntien monikulttuurisen työn tiimeille ja johtajille hyvinvointikeskustelua varten

Ohjeita Muistilista monikulttuurisen työn tiimeille ja johtajille hyvinvointikeskustelua varten -työkalun käyttöön

Tämä keskustelulista on tarkoitettu tueksi monikulttuurisessa työssä. Tämä keskustelun apulista on pilottiversio. Otamme mielellämme palautetta vastaan tämän käytöstä, puutteista ja onnistumisista.

Suosituksia pohjustavista koulutuksista ja toimenpiteistä

Rakenteet, määritelty strategia, organisaatio ja koulutukset luovat pohjan vapaaehtoisten hyvinvoinnille ja jaksamisen tukemiselle. Jos ei ole organisaatiota, ei määritettyjä tavoitteita ja tehtäviä, on vaikea määrittää, mistä keskustellaan ja kenen kanssa. Toki silloinkin keskustelua voidaan käydä ja sen pohjalta sitten myös vahvistaa työtä tukevia rakenteita ja kehittää osaamista ja työn tukea. Seuraavat asiat voivat vahvistaa ja tukea toimintaa:

1. Monikulttuurisen työn organisoiminen seurakunnassa, johdon tuki ja tiimi
 - a. Tiimin jäsenille määritellyt tehtävät
2. Monikulttuurisen työn strategian laatiminen seurakunnalle
3. Katja Köykän ja Ulla Dahlenin koulutus Auttajan jaksaminen ja myötätuntouupumus (KotoDia)
4. Marjut Lindholm-Holopaisen koulutus Innostu & innosta -koulutuspäivä

Kuka toimii keskustelun vetäjänä?

- Jos tiimin puitteet ovat kunnossa, eikä ole ristiriitoja, voidaan keskustelu käydä tiiminä.
- Jos seurakunnassa on pastori, joka on tietoinen monikulttuurisen työn käytännön haasteista, hän voi olla keskustelun vetäjä.
- Jos nämä vaihtoehdot eivät vaikuta mahdollisilta, kannattaa keskustelua käydä ulkopuolisen johdolla.
- Keskustelun käymisen tarkoitus on lisätä hyvinvointia ja jaksamista. Luottamuksellinen ja myötätuntoinen ilmapiiri ovat tärkeitä.
- Keskustelun aiheistasta voi valita tilanteeseen sopien vain jonkin tietyn osion käsiteltäväksi.
- Seurakunta voi ostaa työnohjausta tiimille.

Muistilistan käyttämisestä

- Listasta voi valita sopivan osion käsiteltäväksi
- Jos kyseessä on ollut erityinen tilanne, tilanteessa mukana olleiden kanssa käsitellään asia siltä osin.
- Muistilistaa voisi käyttää esim. työkauden aikana tiimin jaksamista tukemaan.
- Uusia henkilöitä rekrytoitaessa voi hyödyntää kysymyksiä motiiveista.
- Jonkun lopettaessa, on hyvä käydä lopetuskeskustelu.
- Lopetuskeskustelu on myös hyvä käydä, jos jokin työmuoto päättyy.
- Keskusteluaihelista ei ole yleisesti jaossa, jotta voidaan tarjota myös mahdollisuutta mentorointiin ja keskusteluun listan käytöstä.

Keskustelun aiheita:

1. Ennen työn aloittamista – vapaaehtoistyöhön ryhtymistä

a) Keskusteluaiheita ennen vapaaehtoistyön ryhtymistä

- miksi haluaa tulla mukaan
- motivaatio:
 - Esimerkkikysymyksiä motivaatiosta: Miksi haluaa mukaan? Millaisia aiempia kokemuksia ja oletuksia toiminnasta on? Kenen toimintaa maahanmuuttajatyössä ihannoit ja miksi? Kuinka kuvaisi tapaansa kohdata toinen ihminen kokonaisvaltaisesti?
- ajankäyttö
- voimavarat
- oman jaksamisen huomiointi ja rajan vetämisen taito
- oma elämäntilanne ja tukiverkosto
- mitä tarvitsee tiimiltä
- mitä antaa tiimille
- minkä verran on halukas sitoutumaan, miten pitkäksi aikaa
- kerrotaan mitä tukea on saatavilla, mitä koulutusta

b) Näitä tarvitset vapaaehtoistyössä ja näistä voisi myös tiimipalaverissa keskustella:

- millaista kokemusta/ koulutusta henkilöllä on kulttuurien välisestä vuorovaikutuksesta?
 - Mitä aiemmissa kulttuurien välisissä kohtaamisissa tapahtui? Millaista se oli? Mitä odottaa/ olettaa toiminnan olevan? Kenelle voidaan purkaa omia kokemuksia ja millä tavoin/ kuinka usein/ missä?
- mielenkiinto toista kohtaan
- ymmärrys, joustavuus ja kykyä ymmärtää moninaisia identiteettejä
- kyky empatiaan
- tutkivaa asenne omaa kulttuuritaustaa kohtaan
- kyky nähdä ihminen ihmisenä
- kyky tunnistaa tunteita, ymmärtää sanojen merkityksiä
- oikea asenne, muutosten ja epävarmuuden sietokyky

- Yleinen ilmapiiri ja asenteet eivät aina välttämättä tue maahanmuuttajien parissa työskentelevää vapaaehtoista. Miten suhtaudutaan negatiivisiin asenteisiin ja kommentteihin? Esiintyykö piilorasismia tai avointa rasismia? Mitkä mahdollisuudet ovat vaikuttaa yhteisön asenteisiin ja ilmapiiriin?

- **pieni info/ koulutus koko seurakunnalle, jossa kiteytetään yllä olevaa sekä kulttuurituntemusta, hyviä toimintatapoja, sekä piilorasismiin liittyviä oireita**

2. Vapaaehtoistoiminnan aikana huomioitavaa

a) Tiimikeskusteluihin pohdittavaksi:

- Kuinka usein tiimi tapaa (esim. joka ryhmähetken jälkeen lyhyt purku, lisäksi kerran kuukaudessa pidempi tiimipalaveri, jossa käydään läpi työn suunnittelua, jaksamista ym.)
- Realistisuus
- Vapaaehtoisten yleinen vointi, ennaltaehkäisevä ote, uupumisen huomiointi
- Perustehtävän selkeys
 - Työtehtävän mukaiset rajat
 - Työntekijän persoonaan liittyvät rajat (esimerkiksi voimavara, elämäntilanne)
 - On hyvä sopia, mitkä asiat/tehtävät ovat vapaaehtoistyöntekijän vastuulla, ja mitkä eivät – ennen sitoutumista on hyvä tietää raamit mihin on ryhtymässä.
- Otanko vastaan tukea ja tarjoanko sitä työtovereille? Millä tavalla kannustan sen käyttöön? Mitä tuen käytöstä ja/tai torjunnasta seuraa?
- Mitä havaintoja teen yhteistyöstä?
- Puhutaanko toivosta, työn vaikuttavuudesta, hyvästä ammattitaidosta ja kestävydestä vai niiden vastakohtista? Miten?
 - Mitä sellaista myönteistä on tapahtunut, joka antaa toivoa? Mistä sinä löydät toivon? Mitkä asiat horjuttavat toivoa?
 - Työ voi olla vaikuttavaa monella tasolla ja moneen suuntaan: yksittäisen maahanmuuttajan elämäntilanne, seurakuntayhteisö, maahanmuuttajaryhmä, vapaaehtoiset, itse. Mitä myönteisiä vaikutuksia työllä on ollut? Mitä askeleita positiiviseen suuntaan olet huomannut? Miten työ voi vaikuttaa pitkällä tähtäimellä?
 - Millaista hyvää ammattitaitoa meillä on? Mitä osaan? Mitä voin oppia?
 - Mikä luo kestävyttä työhön? Mikä antaa kestävyttä minulle? Mikä nakertaa kestävyttä?
- Puhutaanko myötätuntostressistä ja -tyytyväisyydestä? Miten?
 - Kuinka myötätuntostressi ja -tyytyväisyys ymmärretään?
 - Millaisia aiempia kokemuksia on myötätuntostressistä tai -tyytyväisyydestä? Mikä vapaaehtoistoiminta, myötätunnon osoittaminen ovat saaneet kokemaan tyytyväisyyttä?
 - Mitä kysymyksiä aihe tuo mieleenne?
 - Tiedättekö, mistä saatte lisätietoa?
 - Tärkeä sisällyttää sekä yhteistä jakamista että asiantietoa, teoriaa ja käytäntöä
- Miten kannustaminen, ilo ja positiivinen palaute ilmaistaan?
- Onko riittäviä ”purkupaikkoja” säännöllisesti?
 - Esimerkkejä purkupaikoista ja -tilanteista:

- tiimin sisällä esimerkiksi siitä, kuinka ryhmäkokoontuminen sujui ja millaisia tunteita ja ajatuksia se herätti. Tässä tärkeä muistaa luottamuksellisuus. Ryhmässä tapahtunutta ei puhuta sen ulkopuolella olevien kanssa. Vaitiolovelvollisuus lakkaa olemasta sitä vain silloin, kun kyseessä on lakien/ ohjeistusten velvoittama raportointi.
- Työnohjauksessa ulkopuolisen ammattilaisen kanssa voi purkaa kohdattuja asioita ja tunteita. Seurakunnan johdolle voi tiedottaa tarpeesta työnohjaukseen.
- Ulkopuolisen terapeutin (ammattilaisen) kanssa esimerkiksi silloin, jos maahanmuuttajien trauma on alkanut vaikuttaa sijaistraumatisoitumista itsessä.

b) Lisää pohdittavaa – onko meillä:

Psykologinen turvallisuus: tiimin jäsenet tuntevat olonsa turvalliseksi, uskaltavat ottaa riskejä ja olla haavoittuvaisia toistensa edessä:

- Ilmapiiri, jossa voi jakaa ajatuksia rohkeasti ilman pelkoa naurunalaisuudesta
- Virheistä voi puhua ja ottaa opiksi
- Autetaan toisiamme onnistumaan
- Vaikeat asiat otetaan puheeksi, ja niihin etsitään ratkaisuja
- Jokainen uskaltaa olla oma itsensä

3. Haastavien tilanteiden puheeksiottaminen (tiimissä)

- sovittava kuka ottaa puheeksi, milloin, miten
- Selvitetään tilanne: oliko kyse kulttuurieroista, väärinymmärryksestä esim. sanavalinnan suhteen, mielipahasta, traumareaktiosta, stressin purkautumisesta - mistä
- Kuunnellaan jokaista: mitä tapahtui, millaisia tunteita ja ajatuksia heräsi, mikä on kenenkin vastuulla (esim. tunteisiin ja reaktioiden nähden), kuinka asiassa edetään – jokainen tilanteeseen osallinen saa tilaa kertoa
- Purkutilanteen tulee säilyä turvallisenä, asioista voidaan olla eri mieltä mutta ei mennä henkilökohtaisuuksiin, joskus voidaan tarvita ulkopuolista fasilitoimaan purku
 - Esimerkkiohjeistus purkua ajatellen voisi olla se, että purkuun osallistuvat ne henkilöt, joita ongelma/ konflikti on koskettanut. Mikäli konflikti nousi ryhmän keskellä ja koskettaa kaikkia, silloin kaikkien olisi hyvä saada purkaa tilanne. Mikäli se koskettaa selkeästi vain muutamaa, silloin purku heille, joita se koskettaa. Ajatuksena on, että jokainen, joka on ollut osallisena tunteen ja sanojen purkauksessa, vaikka vain seuraamassa vierestä, olisi hyvä saada purkaa tilanne.

4. Työtä lopettaessa:

Ennen vapaaehtoistyön loppumista on hyvä järjestää palautekeskustelu, joka voi sisältää esimerkiksi seuraavia teemoja:

- millaista oli olla mukana toiminnassa tiimissä,
- mikä oli itselle tärkeää/ merkityksellistä,

- kuinka itse toimisi ensi kerralla samalla tavoin TAI toisin ja miksi,
- millaista tukea olisi kaivannut (enemmän), mitä haluaisi muuttaa tiimin TAI työn käytänteissä ja miksi,
- mitä oppi itsestään JA eri kulttuureista vapaaehtoistyön aikana,
- millä tavalla haluaisi olla mukana jatkossa

Huom, palautekeskustelussa on hyvä olla tiiminvetäjän sekä vapaaehtoistyöntekijän mukana, samoin keskustelu voidaan järjestää koko tiimin kanssa yhdessä, jos toiminta loppuu/vaihtuu.



**TURVAPAIKKA-,
MAAHANMUUTTO- JA
KOTOUTTAMISRAHASTO**

Euroopan unionin tuella

