Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

mieli
Suomen Mielenterveysseura

Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020

# MIELEN HYVINVOINNIN VAHVISTAMINEN MONIKULTTUURISESSA RYHMÄSSÄ

Emilia Frantsi

# AIHEET TÄNÄÄN

- Kulttuurierot ja miten ne voivat näkyä ryhmässä
- Maahanmuuton prosessi ja mielenterveys
- Ohjaajana monikulttuurisessa ryhmässä
- Miten monikulttuurisessa maahanmuuttajaryhmässä voidaan vahvistaa mielenterveyttä

# SUOMEN MIELENTERVEYSSEURAN MAAHANMUUTTAJATYÖ 2018-2019

**Mielenterveyden edistäjä ja kouluttaja:**

- KOTU- kohtaa ja tue, maahanmuuttajan mielenterveyden ensiapu. Tarkoitettu maahanmuuttajia työssään tai vapaaehtoistoiminnassaan kohtaaville.
- Lapset puheeksi -menetelmä vastaanottokeskuksiin
- Nuorisotyön osaamiskeskus Vahvistamon monikulttuurinen työ sekä Mima- ja Mami -kehittämishankkeet varhaiskasvatukseen ja peruskouluun
- MIOS eli Mielen hyvinvointia ja osallisuutta monikulttuurisessa Suomessa -hanke: kehitteillä vapaaehtoistoimintaa, sähköinen oma-apuohjelma ja Hyvinvointitreenit -ryhmätoimintamalli

**Vaikeissa elämäntilanteissa ja kriiseissä olevien tukija:**

- Kriisikeskuksen kriisityö maahanmuuttajille: kriisivastaanotto sekä suomen-, arabian- ja englanninkielinen kriisipuhelin, tasapainovalmennus traumatisoituneille maahanmuuttajille sekä Rikosuhripäivystys

**Verkkosivuilla:**

- tietoa ja työvälineitä mielenterveydestä suomeksi, ruotsiksi, englanniksi, venäjäksi, somaliksi, arabiaksi ja kurdisoraniksi

**Yleinen asiantuntijatyö maahanmuuttajien mielenterveyteen liittyvissä kysymyksissä**

Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa EU:lta 2014–2020

# MIOS-HANKE

Etsivä työ

Tee, tunne, oivalla – TOIVO – ryhmät

Oma-apusovellus

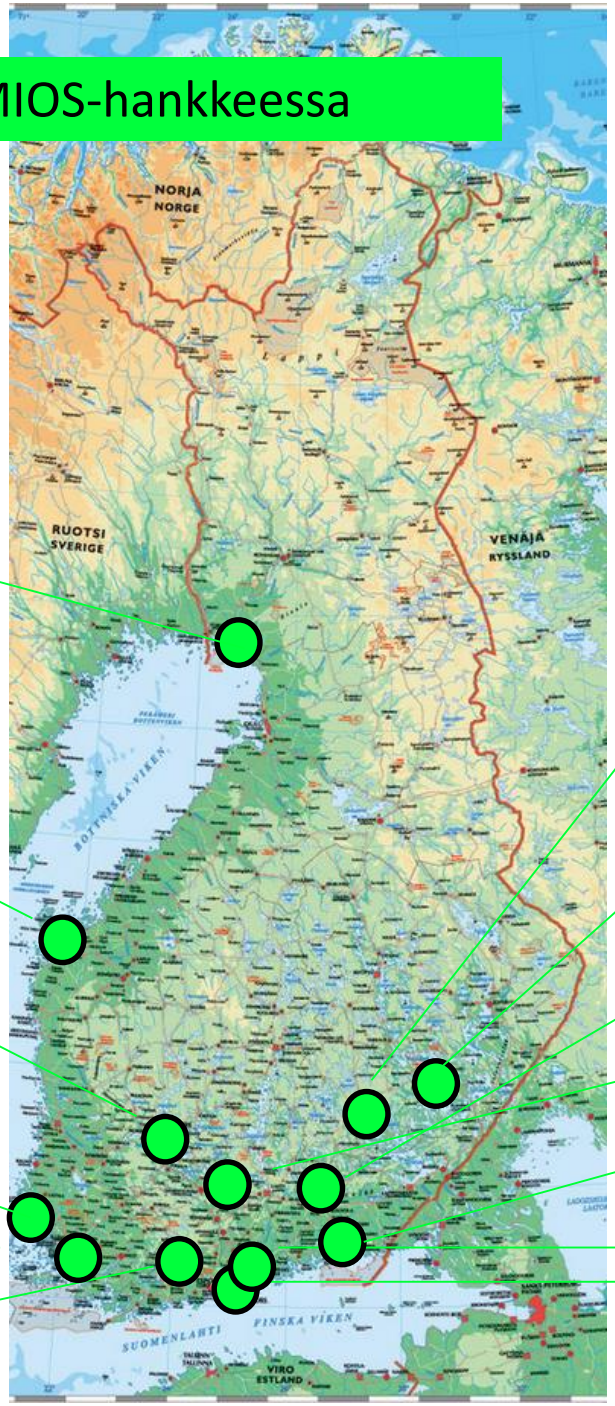
Perustuu Mielenterveyden ensiapu - koulutuksiin

MHAW

Avoimet ryhmät ja tapahtumat

Metsäkävelyt

# Toimintapaikkakunnat MIOS-hankkeessa




Kemi

Vaasa

Tampere

Rauma

Turku

Lohja

Mikkeli

Savonlinna

Kouvola

Hämeenlinna

Kotka

Vantaa

Helsinki

Yeesi

# TEE, TUNNE, OIVALLA - MALLI

## TOIVO –RYHMÄT

- Kahdeksan kerran malli osallistujien mielen hyvinvoinnin ja osallisuuden vahvistamiseksi

- Toiminnallista luovaa yhdessä tekemistä, kehollisuuden vahvistamista ja ryhmän tukeen luottamista.

# MITEN KULTTUURIEROT VOIVAT NÄKYÄ RYHMÄN TOIMINNASSA?

# IHMISET OVAT…

Kokevia

ajattelevia

toimivia

sosiaalisia

kulttuurisia

biologisia

poliittisia

hengellisiä

Puukari & Korhonen, 2013

# YHTEISÖLLINEN JA YKSILÖLLINEN KULTTUURI

## Yhteisöllisyys

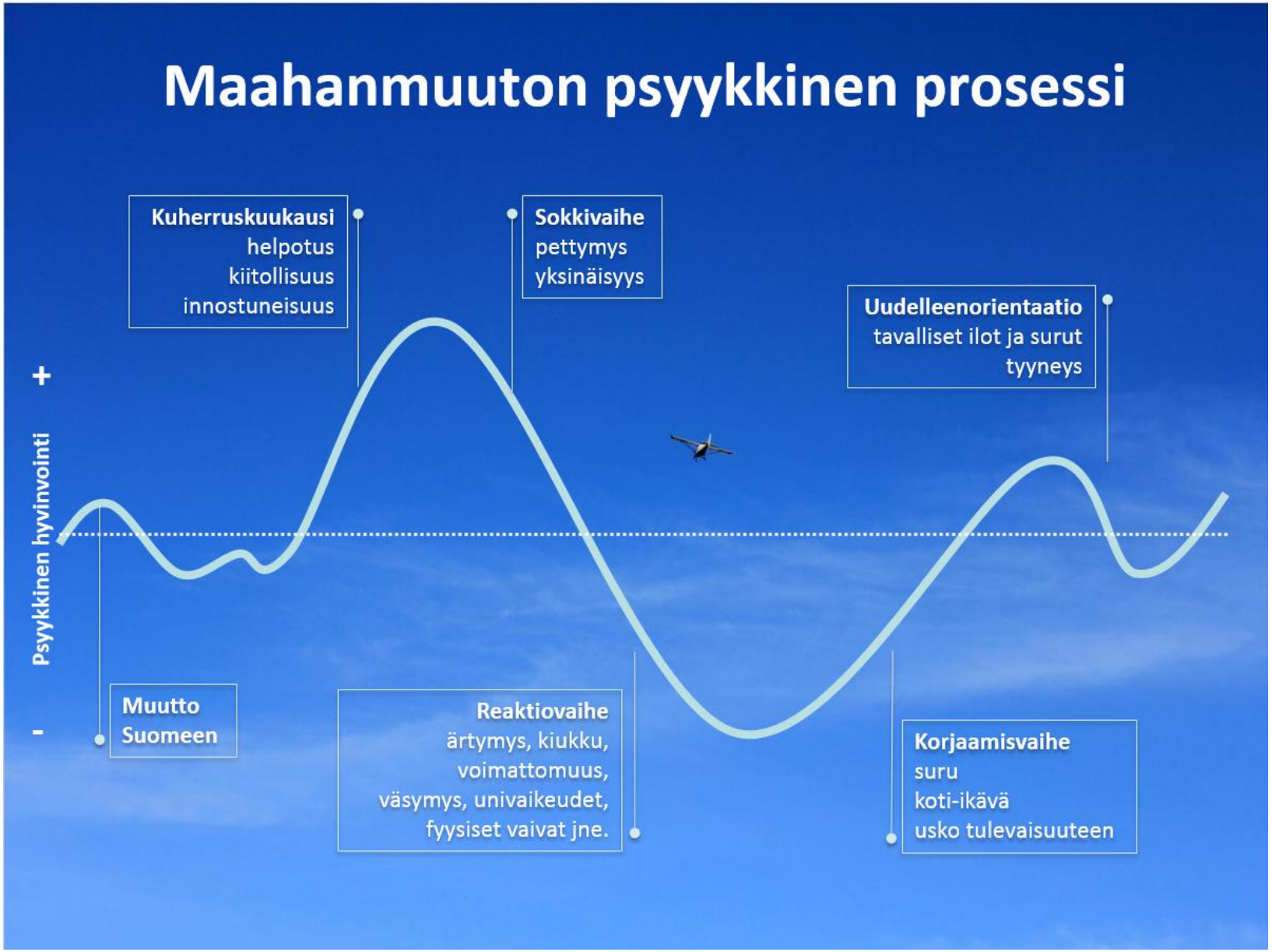
- Perheyhteisö on tiivis.
- Me-tietoisuus: ero itsen ja yhteisön jäsenten välillä ei ole selvärajainen.
- Identiteetti on sidoksissa yhteisöön kuulumiseen.
- Emotionaalinen riippuvuus sosiaalisesta yhteisöstä on vahva.
- Ryhmään kuuluminen, siinä toimiminen ja resurssien jakaminen on tärkeää.
- Minäkäsitys melko riippuvaista yhteisöstä.
- Vastuu jakaantuu yhteisölle.
- Tilanteet ja tapahtumat selitetään yksilön ulkopuolisilla tekijöillä.

## Yksilöllisyys

- Yksilö huolehtii itsestä ja ydinperheestä.
- Minä-tietoisuus: ero itsen ja yhteisön jäsenten välillä tiedostetaan selkeästi.
- Identiteetti perustuu pitkälti yksilön ominaisuuksiin.
- Emotionaalinen riippuvuus yhteisöstä on vähäistä.
- Autonomia, itsensä toteuttaminen ob tärkeää.
- Minäkäsitys on riippumaton yhteisöstä.
- Vastuu on yksilöllistä.
- Tilanteet ja tapahtumat selitetän yleensä yksilön sisäisillä tekijöillä.

# MAAHANMUUTON PROSESSI JA MIELENTERVEYS

# Maahanmuuton psyykkinen prosessi



# MITKÄ ASIAT TUKEVAT MAAHANMUUTTAJIEN MIELENTERVEYTTÄ

perustarpeiden tyydyttyminen

toimivat stressinhallinnan keinot

toimijuuden tunnon palautuminen

- mielekäs tekeminen
- kokemus pärjäämisestä

Työllistyminen

Osallisuuden kokemus

# MITKÄ ASIAT TUKEVAT MAAHANMUUTTAJIEN MIELENTERVEYTTÄ

- Resilienssi
- sosiaaliset tukiverkostot
- jatkuvuus ja turva - tieto oleskeluluvan pysyvyydestä
- kielen oppiminen
- hyvät sosiaaliset taidot
- naapureilta tai sosiaaliselta yhteisöltä saatu tuki
- uskonnollisuus voi tarjota voimavaroja ja lohtua

# MIELENTERVEYDEN RISKITEKIJÄT

- pakolaisuustausta ja siihen liittyvät riskit
- pitkittynyt turvapaikkaprosessi
- pakolaistaustaisilla huoli perheenjäsenistä
- syrjintä – ulkopuolisuuden kokemukset
- Työttömyys
- Sosiaalisen aseman lasku tai muutos

# I HAVE A BLACK DOG

https://www.youtube.com/watch?v=pPWUcbIgMiE

# OHJAAJANA MONIKULTTUURISESSA MAAHANMUUTTAJARYHMÄSSÄ

# VÄITEPIIRI

1. Huomaan, jos jollakin ryhmäläiselläni on paha olla
2. En aina uskalla kysyä, mitä kuuluu, koska pelkään vastausta
3. Useimmiten nautin erilaisuudesta ja se antaa minulle paljon
4. Haluaisin tietää lisää siitä, miten kohtaan psyykkisesti haastavassa tilanteessa olevan ihmisen
5. Tiedän, miten vahvistan osallistujien kontaktia toinen toisiinsa
6. Osaan luoda turvallisen ilmapiirin ryhmään
7. Uskallan muuttaa omaa rooliani tarpeen mukaan

# MIELENTERVEYTTÄ EDISTÄVÄ TYÖOTE

- Tarkoittaa keinoja, joilla ammattilainen pyrkii lisäämään ja vahvistamaan ihmisen omia, mielenterveyttä suojaavia ja vahvistavia tekijöitä.

- Keskeisenä keinona mielenterveyttä edistävässä työssä on asiakkaiden yksilöllinen ja kunnioittava kohtaaminen niin vapaana tarkoituksenmukaista toimintaa rajoittavista ja haittaavista ennakkokäsityksistä kuin mahdollista

- Työskentely rakentuu tällöin kaikkien asiakkaiden tasapuoliseen ja arvostavaa kohtaamiseen ja erilaisuuden kunnioittamiseen

LÄHDE: Paloma-käsikirja

Jos unohdat hetkeksi tämän ympäristön, suljet silmäsi. Voit kuvitella itsesi sinne omaan ryhmääsi, tai jos sinulla ei ole ryhmää, niin kuvittele sellainen.

Millaista siinä ryhmässä olisi, jos se olisi nykyistäkin vahvemmin kaikkien osallistujien mielen hyvinvointia tukevaa? Miten siellä toimittaisiin? Millaista kommunikointi olisi? Millainen ilmapiiri ja tunnelma siellä olisi?

Avaa silmäsi, ja hengittele hetki. Ota kaveri vierestä ja jaa hänen kanssa muutama ajatus siitä, mitä mieleesi nousi.

Jatkona edelliseen tehtävään. Millaisia esteitä on matkalla tuohon mielikuvien tilanteeseen?

# Uskalla olla ankkuri

# MENETELMIÄ JA TOIMINTATAPOJA 1

- Jokaisella ihmisellä on mahdollisuus tukea kanssaihmisten hyvinvointia, oma osaaminen ihmisenä ei saa halvaantua vain siksi, että vastaan tulee ihminen jolla on trauma.
- Pyri luomaan turvallinen tila yhteisestä tapaamisesta
- Käytä yksinkertaista kieltä
- Uskalla vaatia osallistujilta keskittymistä. Uskalla asettaa rajat.

# MENETELMIÄ JA TOIMINTATAPOJA 2

- Lähesty uusia asioita konkretian kautta
- Aikataulut – sovi yhdessä ryhmän kanssa miten toimitaan
- Ryhmäkeskusteluissa anna tilaa kaikille – älä anna yhden taitavan puhujan viedä kaikkea tilaa.
- Kohtaa jokainen osallistuja henkilökohtaisesti – järjestä aikaa kahdenkeskiseen tapaamiselle jos mahdollista
- Ryhmällä on oltava selkeä yhteinen tavoite – henkilökohtaisen tavoitteen lisäksi voidaan miettiä, mihin me ryhmänä pyrimme.

# OHJAAJAN ROOLI

1. Hän lähentyi toista valppaana ja kiinnostuneena ja keskittyi kuuntelemaan tämän asiaa.
2. Hän tunnisti ennakkokäsityksensä, jotka estivät häntä havaitsemasta toista sellaisena mitä tämä todella oli.
3. Hän rohkaisi toista aktiivisesti ja samalla kunnioittaen osallistumaan keskusteluun käyttämällä hänen tasollaan olevaa kieltä **– asettumatta millään tavoin hänen yläpuolelleen**.
4. Hän oli valmis kuuntelemaan ihmetellen.
5. **Hän tukeutui toisen tarinaan ja asennoitui tilanteeseen niin, että itse ei tiedä ja toinen ihminen saa kertoa ja opettaa elämästään**.
6. Hän kulki rinnakkain toisen ihmisen kanssa, joka ansaitsee kunnioituksen ja myötätunnon, sekä viestitti asenteellaan halukkuutta yhteistyöhön ja kumppanuuteen.
7. **Hän teki toisen kanssa jotain, mikä auttoi löytämään jotain yhteistä.**
8. Hän antoi toisen koskettaa sekä emotionaalisesti että fyysisesti molempia kunnioittavalla tavalla.
9. Hän osoitti ymmärrystä toisen ihmisen senhetkisen tilanteen kokemukselle.
10. Hän osallistui aidosti inhimillisen kontaktin luomiseen, jossa keinoina olivat kunnioituksen osoittaminen, empaattinen vastaanottavaisuus (kuuntelu, puhuminen ja vaikeneminen) ja sen osoittaminen, että toinen ihminen on kuuntelemisen arvoinen

(Peavy 1999,79–80)

# TARINOITA JA TOIMINTAA

*Ryhmä maahanmuuttajanaisia kokoontuu omalla alueellaan säännöllisesti tapaamaan toisiaan erään yhdistyksen järjestämässä tilaisuudessa. Paikalla on usein aika samat naiset, joitakin uusia saattaa tulla satunnaisesti. Ryhmä on keskusteleva ja aktiivinen ja osallistuu tapaamisiin hyvin. Ryhmässä on yksi henkilö, joka on muita äänekkäämpi ja ilmaiseen ajatuksensa vahvasti. Ohjaajalle tulee vaikutelma siitä, että muut osallistujat eivät uskalla puhua mielipiteistään, kun tämä henkilö on läsnä.*

Kysymys: millä tavalla tämä dynamiikka vaikuttaa mahdollisesti ryhmän jäsenten mielen hyvinvointiin? Ja millaisia mahdollisuuksia ohjaajalla on toimia tässä tilanteessa? Ja miksi yhdelle annetaan niin paljon tilaa?

*Naisten hyvinvointiryhmässä ohjaajalla on vaikeuksia saada ryhmän osallistujia olemaan tilanteessa läsnä. Aina joku menee vessaan, jollain soi puhelin, joku alkaa jutella toisen kanssa – häiriöitä on koko ajan. Ohjaajasta tuntuu, ettei asioissa päästä eteenpäin, kukaan ei jaksa kuunnella eikä keskittyä. Ryhmä ei oikein missään vaiheessa ryhmäydy kunnolla. Ryhmän jäsenet eivät vaikuta kiinnostuneilta toisistaan eikä oikein yhdessä tekemisestäkään.*

Miten tällaisessa tilanteessa ryhmään saisi puhtia ja toiminnan tarmoa? Mitä ohjaajan on mahdollista tehdä?

*Eräässä kielenopiskeluryhmässä on venäjänkielisiä ja somalialaistaustaisia osallistujia. Ohjaaja havaitsee, että ryhmät pysyttelevät erillään toisistaan, eikä heidän välillään ole juurikaan vuorovaikutusta. Eräänä päivänä venäjänkielisten ryhmästä yksi haluaa jutella ohjaajan kanssa. Hän kertoo, että he (venäjänkieliset) eivät halua käydä enää ryhmässä, koska siellä on somalialaisia myös.*

Millä tavalla ohjaaja voi ennaltaehkäistä tällaisen tilanteen syntymistä? Millaisia keinoja on olemassa?

*Miesten ryhmässä on hyvä yhteishenki ja osallistujat vaikuttavat motivoituneilta oppimaan. Eräs ryhmän jäsen on kovin puhelias, ja ottaa mielellään tilaa ryhmässä. Pikkuhiljaa ryhmän ohjaaja alkaa ymmärtää, että tämä puhelias tyyppi ei osaa kirjoittaa eikä lukea omalla äidinkielellä eikä latinalaisilla aakkosilla. Harjoitusten tekemisessä menee aikaa, eikä mies pysy muiden tahdissa. Hän on silmin nähden turhautunut.*

Kysymys: Millaisia tunteita tällainen tilanne osallistujassa herättää? Miten lukutaidottoman miehen tilanne vaikuttaa muuhun ryhmään ja ryhmän dynamiikkaan? Miten tukisit miestä ohjaajan roolissa?

1. Lukekaa kaikki tarinat omassa ryhmässänne.
2. Valitkaa yksi tarina, joka puhuttelee teitä.
3. Miettikää vastauksia esitettyihin kysymyksiin tarinan perusteella.
4. Jos aikaa jää, voitte lukea myös muut tarinat ja keskustella niistä.

Näiden keskusteluiden pohjalta kirjoita yksi ajatus paperille siitä, miten kannustaisit ohjaajaa näissä haastavissa tilanteissa.

# TOIMINNALLISIA IDEOITA TOTEUTETTAVAKSI RYHMÄN ARJESSA

- Kaikki tekeminen mikä *vahvistaa ryhmän voimavaroja*: nauraminen, kontaktin ottaminen, hassuttelu, yhdessä saatujen ideoiden toteuttaminen, kuvat ryhmästä, jaettu ilo.

- Kontaktin vahvistaminen – kontaktiharjoitteet: silmiin katsominen, pallon heitto (silmiin katsoen), kosketus, nauru yhdessä

- Ohjaajana anna tilaa hiljaisemmille, kutsu heitä osallistumaan hymyilemällä heille, ja antamalla tehtäviä. Ryhmän kannalta on tärkeää että jokainen huomioidaan ja otetaan mukaan ryhmän toimintaan.

# TOIMINNALLISIA IDEOITA 2

- Tee harjoituksia, joissa osallistujat saavat/joutuvat/pääsevät osallistumaan, mutta he itse saavat määritellä osallistumisen asteen. Esimerkiksi Minä tykkään – leikki.

- Pyydä ryhmäläisiä opettamaan muulle ryhmälle omasta kotimaastaan tuttuja leikkejä. Roolien vaihtaminen – opettaja → opiskelija on virkistävää koko ryhmälle.

- Anna osallistujille mahdollisuus antaa toinen toisilleen positiivista palautetta. Käykää läpi erilaisia kehuja (olet ystävällinen, auttavainen, ihana, sydämellinen, rohkea) ja jokainen saa käydä viemässä tämän sanan lapulla toisen luokse tai kuiskata tämän korvaan.

# LÄHTEET


- Puukari, Sauli & Korhonen, Vesa. 2013. Monikulttuurisen ohjauksen lähtökohdat. Teoksessa Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Vesa Korhonen & Sauli Puukari (toim.) Jyväskylä: PS-kustannus, 12–31.
- Olemme muuttaneet ja kotoudumme – julkaisu
- Paloma-käsikirja
- Vance Peavy: Sosiodynaaminen ohjaus: konstruktivistinen näkökulma 21. vuosisadan ohjaustyöhön
- https://multikult.files.wordpress.com/2008/05/opas-oppilaitoksen-monikulttuurisen-osaamisen-kehittamiseen.pdf
- Jouni Piekkari: Helppoo ku heinänteko! Kepeli-konsteja kielenoppimiseen (julkaistaan syyskuussa 2018)

# KIITOS!

Emilia Frantsi

Toiminnanohjaaja, MIOS-hanke

0409022622

Emilia.Frantsi@mielenterveysseura.fi