

MAAHANMUUTTAJANAISET
MENTOROINNILLA KOHTI TYÖELÄMÄÄ

Aktorien ja mentorien kokemuksia Monumento-pilottihankkeesta

Saara Halsas
Nadja Lindgren-Blomerus
Kyösti Svart
Opinnäytetyö, syksy 2017
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi (AMK)

TIIVISTELMÄ

Halsas, Saara; Lindgren-Blomerus, Nadja & Svart, Kyösti. Maahanmuuttajanaiset mentoroinnilla kohti työelämää. Aktorien ja mentorien kokemuksia Monumento-pilottihankkeesta. Syksy 2017. 42 sivua, 2 liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK).

Opinnäytetyössä tutkittiin Väestöliiton Monumento-pilottihankkeeseen osallistuneiden aktorien ja mentorien kokemuksia sekä hankkeen kehittämissuunnitelmia. Kolmen kuukauden pituinen mentorointihankkeen pilotti toteutui syksyllä 2016, ja siinä mentoreina toimivat Diakin terveydenhoitajaopiskelijat, sekä aktoreina 30-40-vuotiaat työelämän ulkopuolelle jääneet perheelliset maahanmuuttajanaiset. Mentoreita oli seitsemän, ja aktoreita kolme.

Opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä olivat maahanmuuttajanaisten koulutuksen ja työllistymisen haasteet, mentorointi sekä kotoutuminen.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvalitatiivista tutkimusta. Aineisto kerättiin aktoreilta puolistrukturoidulla teemahaastattelulla ja mentoreilta palautelomakkeella. Haastatteluja oli kaksi, ja palautelomakkeita saatiin neljä. Aineiston analyysimenetelmänä käytimme teorialähtöistä sisällönanalyysiä.

Tutkimuksen tulosten perusteella Monumento on auttanut aktoreita kohti opiskelua ja työelämää. Mentoroinnin avulla aktorit tutustuivat koulutuspolkuihin ja kehittivät työnhakutaitojaan sekä suomen kielen taitoaan. Aktorit ovat kokeneet olevansa osallisia hankkeessa ja pystyneet vaikuttamaan mentoroinnin sisältöön. Mentorit kokivat hankkeen onnistuneeksi, ainoastaan mentoroinnin kesto oli liian lyhyt.

Opinnäytetyömme tuloksista voi olla hyötyä Monumenton jatkohankkeiden suunnittelussa ja kehittämisessä.

Asiasanat: maahanmuuttajanaiset, mentorointi, työllistyminen, koulutus, kotoutuminen.

ABSTRACT

Halsas, Saara; Lindgren-Blomerus, Nadja & Svart, Kyösti. Mentoring immigrant women towards working life. The experiences of the actors and mentors of the pilot project Monumento. Autumn 2017. 42 pages, 2 appendices. Language: Finnish. Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services. Degree: Bachelor of Social Services.

This study was conducted together with Väestöliitto, The Family Federation of Finland. The goal of this study was to gather the experiences and ideas for further development from the actors and mentors in the pilot project Monumento. The three-month pilot came true in Autumn 2016. The mentors were public health care students from Diaconia University, and the actors were unemployed immigrant mothers with only low-level education. The actors were aged 30 to 40. There were seven mentors and three actors.

The theory of this study was based on the challenges immigrant women face regarding education and employment. We also discuss the terms mentoring and integration.

The thesis was a qualitative study. The material was gathered from actors by semi-structured interview. The material from mentors was gathered by an inquiry form. We had two interviews and received four filled-in inquiry forms. Theory based content analysis was used as the analysis method.

The results show that the Monumento pilot project has managed to promote the actors towards education and employment. Through mentoring the actors learnt about different education forms and they were able to develop their job seeking skills. They also improved their Finnish language skills. The actors experienced participation in the pilot beneficial and they considered the contents of mentoring effective. The mentors' stated that the pilot was successful, but the time range was too short.

The results of our study can be useful in the future planning and developing of Monumento project and other similar projects.

Keywords: immigrant women, mentoring, employment, education, integration.

1 JOHDANTO	5
2 MAAHANMUUTTAJANAISTEN KOTOUTUMISEN HAASTEET	7
2.1 Haasteet kotoutumisessa	7
2.2 Haasteet koulutuksessa ja työllisyydessä.....	8
3 VÄESTÖLIITON MONUMENTO-HANKE.....	11
4 MENTOROINTI.....	15
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	18
5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite	18
5.2 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu	18
5.3 Aineiston analyysi.....	20
6 TULOKSET	23
6.1 Aktorien kokemukset	23
6.1.1 Osallisuus ja yhteisö	23
6.1.2 Kotoutuminen ja mentorointi	25
6.2 Mentorien kokemukset	27
7 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS.....	31
8 JOHTOPÄÄTÖKSET	33
9 POHDINTA	37
9.1 Kehittämisen- ja jatkotutkimushaasteita	38
9.2 Oma ammatillinen kasvu	40
LÄHTEET.....	41
LIITE 1: Teemahaastattelurunko.....	45
LIITE 2: Väestöliiton kehittämä Monumenton mentoreiden loppupalautelomake	46

1 JOHDANTO

Suomeen tuli turvapaikanhakijoina Euroopan pakolaiskriisin aikana 2015 32 476 turvapaikanhakijaa. Vastaava luku vuonna 2014 oli 3706. (Sisäministeriö. Vastuualueet. Maahanmuutto. Maahanmuuttovirasto. Tietoa virastosta. Tilastot.) Tällä hetkellä kotoutumisen haasteet lisääntyvät kasvavan maahanmuuton seurauksena. Maahanmuuttajien osuus Suomen väestöstä on kasvanut viime vuosina runsaasti. Vuonna 2016 maahanmuuttajien osuus Suomen väestöstä oli 6.6 % (Tilastokeskus. Tuotteet ja palvelut. Maahanmuuttajat ja kotoutuminen. Maahanmuuttajat Suomen väestössä). Tämän hetken tulijoiden suuri määrä näkyy tulevaisuudessa yhä kasvavina haasteina kotoutumisessa, esimerkiksi työllistymisessä ja yhteiskuntaan osallistumisessa. Tulevina sosiaalialan ammattilaisina meitä kiinnostaa erityisesti kotoutuminen ja sen haasteet, sekä kolmannen sektorin mukana olo kotouttamisprosessissa muiden toimijoiden rinnalla. Mielestämme olisi tärkeää löytää uusia vaihtoehtoja virallisten kielikurssien jälkeiseen aikaan ja kotoutumiseen koko elämän mittaisena jatkumona. Toteutimme opinäytetyömme Väestöliiton Monumento-mentorointihankkeeseen, jonka pilotti toteutui syksyllä 2016. Päädyimme aihevalintaan ajankohtaisuuden vuoksi ja kiinnostuksesta maahanmuuttajien myöhemmän vaiheen kotoutumiseen.

Käsitlemme tässä tutkimuksessa mentorointia osana Väestöliiton tekemää kotouttavaa työtä. Monumento-hankkeen tavoitteena oli edistää maahanmuuttajaperheiden koulutus- ja työllisyysasemaa mentoroinnin kautta. Mentorilla tarkoitetaan kokenutta osaajaa, joka neuvoo ja ohjaa aktoria esimerkiksi opiskelussa tai urakehityksessä (Ronkainen 2016, 25–27). Henkilöä joka on mentoroinnin vastaanottavana osapuolena, kutsutaan aktoriaksi (Kupias & Salo 2014, 11–12).

Saimme yhteyden Väestöliittoon ja hankkeeseen Diakonia-ammattikorkeakoulun osallistavan kehittämistoiminnan tapahtumassa eli OSKE-torilla keväällä 2016, kun Väestöliitto haki hankkeeseen mentoreita. OSKE-toreilla esitellään yhteistyökumppaneita ja heidän tarjoamiaan opinäytetyöaiheita opiskelijoille. Mentoreina toimi vapaaehtoisia Diakonia-ammattikorkeakoulun terveydenhoitajaopiskelijoita, jotka koulutettiin Väestöliiton toimesta kolmella eri koulutuskerralla mentorointityöskentelyyn. Terveydenhoitajaopiskelijat valmistuivat syksyn 2016 ja kevään

2017 aikana. Mentorit olivat kaikki naisia. Aktorit olivat pidempään Suomessa asuneita 30–40-vuotiaita maahanmuuttajanaisia, jotka olivat jääneet koulutuksen tai työelämän ulkopuolelle esimerkiksi perhetilanteen tai heikon kielitaidon vuoksi. Aktorit löytyivät Helsingin kaupungin leikkipuistotoiminnan kautta. Tarkoituksena oli arvioida hankkeen onnistumista aktorien sekä mentorien näkökulmasta. Aineistona käytettiin aktoreiden haastatteluita sekä mentorien täyttämiä palautelomakkeita.

Monumenton pilotin tarkoituksena oli perheiden tukeminen kouluttautumisen ja työllistymisen kautta. Hankkeen alkuperäistarkoituksena oli saada mentoroitaviksi nuoria, alle 30-vuotiaita perheellisiä maahanmuuttajia, mutta lopulta aktoreiksi ohjautui vain yli 30-vuotiaita perheellisiä naisia. Naisten kouluttautumisella ja työllistymisellä pyrittiin pilotissa vaikuttamaan koko perheen hyvinvointiin. Haasteena maahanmuuttajanaisilla on heikko suomen kielen taito, moninkertainen syrjintä työmarkkinoilla ja vastuu kodista ja perheestä. On tärkeää vastata maahanmuuttajanaisten kotoutumisen tarpeeseen, sillä voidaan katsoa, että heidän kohdallaan kotoutuminen jää muuten herkästi kesken.

2 MAAHANMUUTTAJANAISTEN KOTOUTUMISEN HAASTEET

Suomessa maahanmuuttajien kotoutumista määrittelee laki kotoutumisen edistämisestä (1386/2010). Kotoutuminen on kahdensuuntaista kehitystä yhteiskunnan ja maahanmuuttajan välillä. Tähän tarvitaan yhteiskunnan antamia mahdollisuuksia koulutukseen ja työhön sekä maahanmuuttajan mahdollisuutta oman kielen ja kulttuurin ylläpitämiseen. (Rantala & Moalim 2016, 13.) Kotoutumisen vaihetta voidaan kuvata siirtymävaiheeksi, jossa keskeistä on uusien roolien sekä toimintatapojen löytäminen ja omaksuminen. Perhe siirtyy tutusta tuntemattomaan, ja uuteen kiinnittymisessä voi mennä aikansa. Maahan muuttanut voi olla uudessa yhteiskunnassa kyvytön ohjaamaan omaa elämäänsä. Ammattilaisten tarjoama tuki voi olla toisenlaisista kulttuureista Suomeen tulleille aivan vieras asia, jolloin moni maahanmuuttaja kääntyy avun tarpeensa kanssa oman yhteisönsä puoleen. (Alitolppa-Niitamo & Leinonen 2013, 99–102.) Monumento-hankkeen mentoroinnin kautta aktorin voi olla helpompi kiinnittyä yhteiskuntaan. Mentoroinnin kautta on päästy luomaan siltaa maahanmuuttajien sekä pääväestön välille.

2.1 Haasteet kotoutumisessa

Suomeen saapuvalla maahanmuuttajalla on edessään monenlaisia esteitä ennen kotoutumisen toteutumista. Tätä prosessia voidaan kuvata kolminkertaisten lasiesteiden mallin kautta. Lasiportti (glass gate) tarkoittaa pääsyä maahan. Seuraavaksi edessä on lasiovi (glass door), jossa näkyvät työelämässä ja yhteiskunnassa vallitsevat ennakkoluulot työntekijän pukeutumisesta ja kielitaidosta – nämä voivat tulla kotoutumisen ja työllistymisen tielle. Kun maahanmuuttaja selviää näistä haasteista ja pääsee työelämään asti, on hänellä edessään vielä lasikatko (glass ceiling), jonka vuoksi maahanmuuttajan voi olla vaikea edetä uralaan eteenpäin. Etenemismahdollisuuksien puute ja maahanmuuttajien jääminen alhaisempaan asemaan työelämässä kertoo yhteiskunnan asenneilmapiiristä ja käyttämättä jääneestä sosiaalisesta pääomasta. (Söderling 2013, 21.)

John Berryn mallin mukaan akkulturaation eli molemminpuolisen kulttuurien välisen vuorovaikutuksen alle voidaan ajatella neljä eri strategiaa tai asennetta: assimilaatio, separaatio, integraatio ja marginalisaatio. Assimilaatiossa luovutaan täysin omasta kulttuurista ja sulaudutaan uuteen. Separaatiossa maahanmuuttaja elää erillään kantaväestöstä täysin oman kulttuurinsa käytänteet säilyttäen. Marginalisaatiossa hän syrjäytyy. Integraatio on ihanne, jossa maahanmuuttaja voi säilyttää oman kulttuurinsa, mutta samalla kuitenkin pyrkii kotoutumaan osaksi valtakulttuuria. Integraatio vaatii hyväksyvän asenteen myös kantaväestön puolelta. Nämä asenteet ovat tyypillisesti yhtä elämänmittaista jatkumoa, tai yksilö toteuttaa niistä useampaa ympäristön mukaan, esimerkiksi töissä ja kotona. (Schubert 2013, 64–65.) Kotoutumiseen sekä maahanmuuttajan asemaan vaikuttaa oleellisesti oleskeluluvan luonne. Lisäksi sukupuolella on merkitystä kotoutumisprosessissa. Naisten on katsottu joutuvan helposti huonompaan asemaan miehiin nähden, osaksi johtuen kulttuurillisista käsityksistä, jossa naisia ja heidän mainettaan suojellaan. Ajattelussa tulee kuitenkin välttää maahanmuuttaja- ja pakolaistaustaisten naisten uhriuttavaa asemaa. On todettu, että tulomaan asenneilmapiiri vaikuttaa kotoutumiseen. (Martikainen & Tiilikainen 2007, 24–26.)

Maahanmuuttajia koskettavat samat vaikeudet riippumatta heidän taustastaan: he ovat joutuneet jättämään läheisiään taakseen, ja tulomaassa heillä on edessään vieraan ympäristön ohella myös uusi erilainen elämä ja uudet haasteet. Hyväosaisena ja hyvin kotoutuvina pidetyt maahan muuttaneiden ryhmät, kuten paluumuuttajat, kokevat syrjintää samalla tavalla kuin muutkin. (Lönngqvist, Leikas, Mähönen & Jasinskaja-Lahti 2015, 499, 509.) Maahan muuttaneen taustan tai kotimaan ei siis välttämättä tarvitse olla kotouttavassa työssä keskiössä koko ajan.

2.2 Haasteet koulutuksessa ja työllisyysessä

Maahanmuuttajien työllistymistä 2014 tarkasteltaessa havaittiin, että ulkomaa-laistaustaiset nuoret olivat useammin työn ja koulutuksen ulkopuolella kuin kan-

taväestön nuoret. Lisäksi huomattiin koulutuksen periytyvyys vanhemmilta lapsille, samoin kuin kantaväestön keskuudessa. Maahanmuuttajien työllisyysaste on 10 % matalampi kuin kantaväestöllä. Tähän liittyy tiiviisti naisten osuus työttömistä, joka on 17 % huonompi verrattuna suomalaistaustaisiin naisiin. Yhtenä selittäväenä tekijänä on ulkomaalaisten naisten varhainen perheellistyminen. (Hannula, Nieminen & Sutela 2014, 60–61, 72–74.)

Maahanmuuttajien hyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat työllistyminen, suomen kielen taito, asenneilmapiirin myönteisyys, taloudellinen hyvinvointi ja sosiaaliset verkostot (Jasinskaja-Lahti & Perhoniemi 2006, 94). Vaikka maahanmuuttajien kotoutumisen aikana tyytyväisyys elämään tyypillisesti nousee, pitäisi kiinnittää huomiota myös itsetunnon rakentamiseen. Oman paikkansa uudessa yhteiskunnassa voi löytää esimerkiksi verkostoitumalla sekä muiden maahanmuuttajien, että kantaväestön edustajien kanssa. (Lönqvist ym. 2015, 509–510.) Vuonna 2014 joka kuudennella ulkomaalaistaustaisella ei ollut perusasteen jälkeistä tutkintoa, mutta kuitenkin kahdella viidestä oli korkea-asteen tutkinto. Maahanmuuttajien koulutusrakenteessa on huomattu olevan polarisoitumista suomalaiseen väestönosaan verrattaessa. Kuitenkin korkea-asteen tutkinnon osuus vastaa melkein suomalaisen väestönosan osuutta korkeakoulutuksessa. Korkeakoulutetut ulkomaalaistaustaiset olivat keskittyneet pääkaupunkiseudulle. Osaselittäväenä tekijänä vertailussa voidaan pitää ikärakennetta, jossa maahanmuuttajaväestö on nuorempaa kuin kantaväestö. (Hannula, Nieminen & Sutela 2014, 29, 36–39.)

Naismaahanmuuttajilla on vaikeampi työllistyä kuin miehillä moninkertaisen syrjinnän takia. Naismaahanmuuttajilla on enemmän työttömyyttä miehiin verrattuna ja heidän työmarkkina-asemansa on heikompi. Lisäksi ongelma korostuu tiettyjen kansallisten ryhmien kohdalla. Erityisesti musliminaisilla on hankaluuksia työllistyä. Maahanmuuttajanaisten työllistymiseen vaikuttaa varhainen perheellistyminen sekä heikko koulutustaso ja työkokemuksen puute. Lisäksi heidän on havaittu näkevän itsensä ensisijaisesti osana perhettä, velvoitenäkökulmasta käsin. Kuitenkin iän karttuessa työllisyystilanne usein paranee, kun perhevelvollisuudet jäävät taustalle. Maahanmuuttajanaisten työllistymistä vaikeuttaa myös heikko

kielitaso. Kielitaito pysyy alhaisena, koska naisten on hankala osallistua kielikoulutukseen perhetilanteensa takia. Traditionaalisten perhekäsitteiden vuoksi maahanmuuttajanaisilla on voi olla suurentunut riski jäädä kielikoulutuksen ulkopuolelle. Suurin osa pakolaistaustaisista maahanmuuttajista on kuitenkin osallistunut kielikursseille. Maahanmuuttajien työllistymistä on tutkittu melko paljon. Työllisyyteen tähtääviä projekteja on suunnattu maahanmuuttajanaisille runsaasti. (Martikainen & Tiilikainen 2007, 29, 274; Hannula, Nieminen & Sutela 2014, 44–45, 70, 79–81; Säävälä 2007, 25, 57; Säävälä 2009, 21, 28–29; Jokiranta 2017, 16, 21.) Hannula, Nieminen ja Sutela (2014, 81) korostavatkin että maahanmuuttajanaisten työllisyystilanteen parantamiseen tulisikin keskittää erityistä tukea kielikursien, ammatillisen perusopetuksen sekä työkokemuksen hankkimisen muodossa.

Maahanmuuttajien työllistymisessä on ongelmana ollut myös syrjintä työmarkkinoilla. Etenkin naiset joutuvat moninkertaisen syrjinnän kohteiksi. Arvioitaessa maahanmuuttajanaisten työllistymistä, havaittiin, että suomalaista muistuttavasta ulkonäöstä oli etua työllistymisessä. Työnantajien on todettu kokevan erilaisista kulttuureista tulevien ihmisten palkkaamista riskinä. (Tiilikainen 2014, 92–93.) Lisäksi haettaessa työpaikkaa edellytetään usein työkokemusta, joka ei kartu, jos ei ole mahdollisuutta päästä töihin.

Lisäksi suomalainen yhteiskunta on rakentunut kahden työssäkäyvän aikuisen malliin. Tämä voi olla maahanmuuttajanaiselle hyvinkin vieras ajatus: naisilla itsellään saattaa olla hyvin erilaisia ajatuksia naiseudesta tai perheen ja työn yhdistämisestä kuin Suomessa. Työn merkitys on suomalaisessa yhteiskunnassa hyvin merkittävä, ja naiseen, joka jää kotiin pitkäksi aikaa lastensaannin jälkeen, voidaan suhtautua tuomitsevasti. Toisaalta uudenlainen sukupuoliroolimalli luo uusia mahdollisuuksia esimerkiksi työelämässä. Kyselyissä maahanmuuttajanaiset kokivat turhautuneisuutta siitä, etteivät omassa maassa suoritetut tutkinnot välttämättä riitä Suomessa ja jos on ollut hyvässä asemassa kotimaassaan, niin Suomessa sosioekonominen taso on laskenut. (Tiilikainen 2008, 77, 80, 91–92; Gola & Martikainen 2007, 16, 65; Säävälä 2007, 30–31.)

3 VÄESTÖLIITON MONUMENTO-HANKE

Väestöliitto on vuonna 1941 perustettu sosiaali- ja terveysalan asiantuntijajärjestö, jonka tavoitteena on toiminnallaan lisätä erityisesti nuorten ja perheiden hyvinvointia yhteiskunnallisen vaikuttamisen ja kehittämisen kautta. Yksi toiminnan osa on Monikulttuurinen osaamiskeskus. (Väestöliitto. Väestöliitto; Väestöliitto. Historia.) Monikulttuurinen osaamiskeskus, nykyinen Väestöliiton Monikulttuurisuustiimi neuvoo ja ohjaa sekä viranomaisia ja ammattilaisia, että maahanmuuttajia. Osaamiskeskuksen tarjoamissa palveluissa yhdistyy koulutukseen ja tutkimustietoon pohjaava asiantuntijuus sekä käytännön kokemus. (Väestöliitto. Monikulttuurisuus.) Osaamiskeskuksen alle luetaan myös työuramentorointi, johon osaltaan kuuluu korkeasti koulutetuille maahanmuuttajataustaisille naisille suunnattu Womento-hanke, jonka mentorointimallia käytettiin myös Monumenton toiminnan kehittämisessä. Lisäksi Väestöliitossa on syksyllä 2016 alkanut ProMento, jossa Womenton mentorointitoimintaa jatketaan sekä naisille että miehille suunnatuilla sekaryhmillä. Syksyllä 2016 toteutui myös seuraamamme Monumento-pilotti pitkään kotona olleille perheellisille maahanmuuttajille. Pilotti johti ESR-hankerahoituksen hakuun vuonna 2017. (Väestöliitto. Maahanmuuttajat. Mentorointi; Väestöliitto 2016. Monumento – taustamateriaalia mentorointityöskentelyyn; Väestöliitto 2017. Toimintakertomus 2016.)

Työuramentoroinnilla tarkoitetaan Väestöliiton hankkeissa työelämätaitojen ja valmiuksien parantamista ja vahvistamista mentoroinnin avulla. Sen tavoitteena on ohjata aktori oman mielenkiinnon mukaiseen koulutukseen tai työkokeiluun. Jos aktorilla on jo koulutus, niin työuramentoroinnin tavoitteena voi olla sijoittuminen koulutustaan vastaavaan työhön. Työuramentoroinnissa tutustutaan myös työelämän pelisääntöihin, työmarkkinoihin ja ohjataan verkostoitumaan. Mentori avaa omia ammatillisia yhteyksiään, rakentaa uusia yhteyksiä aktorin tavoitteiden mukaisesti ja kartoittaa, että onko aktorilla jo valmiina käytettäviä verkostoja. Mentorointi tukee aktorin kouluttautumisen ja työllistymisen lisäksi kotoutumisprosessia ja perheen sosiaalista ja taloudellista hyvinvointia sekä voi vahvistaa maahanmuuttaneiden naisten osallisuutta ja aktiivista kansalaisuutta. (Vanhanen, Ahlfors, Saarela & Wetzter-Karlsson 2013, 176–178.) Mentorointi on tullut

yritysmaailmaan 1980-luvulla, jolloin syntyi varsinainen työuramentorointi. Tavallinen työuramentorointi on melko nuori menetelmä. Työuramentoroinnissa on kyse kokeneemman työntekijän tiedon siirtämisestä kokemattommalle työntekijälle. (Clutterbuck, Manner & Ristikangas 2014, 15, 17–18).

Womento–hanke on rakennettu tanskalaisen KVINFO:n eli sukupuolta, tasa-arvoa ja monimuotoisuutta tutkivan keskuksen mentorointi-mallia hyödyntäen. Womentossa aktorit ovat omassa maassaan korkeasti koulutettuja maahanmuuttajataustaisia naisia, joilla on tavoitteena työllistyä oman alan töihin. (Vanhanen ym. 2013, 177; KVINFO. What is KVINFO?) Mentoroinnin aikana aktori oppii lisää suomalaisesta työelämästä, kielestä ja kulttuurista. Myös alan vaihtaminen on mahdollista, jolloin mentorikin etsitään tavoitellulta alalta. (Vanhanen ym. 2013, 183.) Womenton alkuvaiheen tulosten perusteella mentoroinnilla ja työuramentoroinnilla on ollut myönteistä vaikutusta hankkeeseen osallistuneille naisille työllistymisessä, koulutukseen kiinnittymisessä ja omaa koulutusta vastaavan työharjoittelupaikan löytymisessä. Womentoon vuosina 2012–2014 osallistuneista aktoreista 37 % työllistyi, 20 % sai työharjoittelupaikan ja 20 % sai toivomansa koulupaikan tai jatkoi jo aloitettuja opintojaan. Womento-hanketta ja Monumenton pilotin rahoitti Raha-automaattiyhdistys (nykyinen Veikkaus). (Väestöliitto 2014. Womento avaa työelämää Suomeen muuttaneille naisille.)

Monumento-hankkeen pilotin suunnittelu käynnistyi keväällä 2016. Monumenton pilotissa mentoroinnin tavoitteena oli ohjata aktoreita kohti opiskelua ja työelämää henkilökohtaisen tuen ja ohjauksen kautta (Väestöliitto 2016. Monumento – taustamateriaalia mentorointityöskentelyyn). Hankkeen pilotin alussa kohderyhmäksi suunniteltiin Väestöliiton toimesta nuorten maahanmuuttajaperheiden vanhempia, etenkin äitejä, jolloin osallistujat olisivat olleet alle 30-vuotiaita. Ajatuksena Väestöliitolla oli suunnata mentorointityöskentelyä koulutuksen ja työn ulkopuolelle jääneisiin, koska Womentossa keskitytään niin vahvasti korkeasti koulutettuihin. Osallistuimme tiiminä Monumenton pilotin aktoreiden etsintään kesän 2016 aikana, tehden yhteistyötä Väestöliiton erityisasiantuntija Gunta Ahlforsin kanssa. Aloitimme ottamalla yhteyttä useampiin neuvoloihin Helsingin alueella, mutta heidän kiinnostuksensa hankkeeseen oli vähäistä. Ahlforsin idean pohjalta

otimme yhteyttä Helsingin kaupungin ohjattuun leikkipuistotoimintaan, josta kiinnostusta löytyi heti. Saimmekin pian ilmoittaa mukaan lähtevien leikkipuistojen yhteystiedot Väestöliitolle, jossa Ahlfors jatkoi yhteistyötä ja mahdollisten aktoreiden etsimistä haastatteluin. Pilottiin valikoitui kolme 30–40-vuotiasta perheenäitiä, jotka olivat ennen hanketta työn ja koulutuksen ulkopuolella jäätyään kotiin lasten kanssa. Alle 30-vuotiaat perheet ja miehet jäivät siis pilotin ulkopuolelle, vaikka heidän osallistumisestaan hankkeeseen alun perin toivottiin.

Osallistavan kehittämistoiminnan tapahtumassa eli OSKE-torilla on tarkoituksena tuoda yhteen Diakin yhteistyökumppanit sekä opiskelijat. OSKE-torilla tarjotaan myös opinnäytetyöaiheita opiskelijoille. Keväällä 2016 tapahtumassa mentoriksi löytyi pian valmistuvia terveydenhoitajaopiskelijoita Diakista. Väestöliitossa toivottiin, että mentoreiksi olisi saatu myös sosionomi-opiskelijoita, jolloin toiminnassa olisi toteutunut monialainen yhteistyö. Toisaalta hankkeeseen saatiin sosiaalialan näkökulmaa tästä opinnäytetyöstä, ja meillä oli myös mahdollista täydentää mentoreiden työskentelyä oman kokemuksemme kautta sitä seuratesamme.

Mentorointikoulutukseen kuului kolme koulutusta mentorointiprosessin aikana. Koulutuksessa oli tarkoituksena mentorointitehtävään perehdyttäminen sekä valmistaminen eri tilanteisiin. Mentorien ja aktorien oli mahdollista saada myös henkilökohtaista ohjausta. Prosessin alussa mentorit ja aktorit allekirjoittivat mentorointisopimuksen, johon kirjattiin yhteiset tavoitteet ja aikataulu. Koulutuksissa toteutui myös vertaistuki mentorien kesken. Mentorikoulutusten välillä oli sekä alkuettä loppujuhlat. Prosessi päättyi päätösseminaariin Diakonia-ammattikorkeakoulussa. (Väestöliitto 2016. Monumento – taustamateriaalia mentorointityöskentelyyn). Mentorien tehtäväksi muodostui vahvistaa aktorien kielitaitoa, auttaa heitä ohjautumaan koulutuspoluille sekä työelämään.

Osallistuimme alusta asti Monumenton pilottiin liittyviin mentorikoulutuksiin sekä mentoreiden ja aktorien tapaamisiin. Mentori-aktori -pareja tai tiimejä oli yhteensä kolme, yhteensä kolme aktoria ja seitsemän mentoria. Koska meitä opinnäytteen tekijöitä oli myös kolme, pystyimme seuraamaan jokaisen tiimin alkutapaamisia ja työskentelyä syksyn ajan. Tapaamisten seuraaminen auttoi meitä tutustumaan

hankkeeseen ja mentorointiin ja pohjusti siten myöhempää työskentelyä. Seurasimme esimerkiksi tapaamisten sujumista, eroja eri mentoriimien toiminnassa sekä aktorien ja mentorien suhteiden muodostumista. Kerroimme näistä huomioista mentoreiden koulutuksissa, auttaen heitä jäsentämään omaa toimintaansa.

4 MENTOROINTI

Mentorointi on toimintaa, jossa kokeneempi toimija, mentori, ohjaa nuorempaa tai kokemattomampaa toimijaa, aktoria. Ohjaus mentorin ja aktorin välillä perustuu luottamukselliseen vuorovaikutukseen, sillä mentori on luotettava neuvonantaja ja uskottu, joka sitoutuu auttamaan aktoria ammatillisessa kehityksessä. Aktori taas on motivoitunut kehittymään luottamuksellisessa vuorovaikutussuhteessa. Tämä määritelmä kertoo mentoroinnin peruslähtökohdan. Koska eri organisaatiot poikkeavat toimintamalleiltaan toisistaan ja niissä tarvitaan erilaisia osaajia ja oppijoita, niin käsitys mentoroinnista ja sen käytännön toteutuksesta tulee punnita organisaatiokohtaisesti. Mentoroinnin tavoitteena on aktorin oppiminen ja kehittyminen mentorin tiedon ja osaamisen jakamisen menetelmällä. (Kupias & Salo 2014, 11–12.)

Mentorointia on toteutettu vuosituksia, jo ennen kuin siitä käytettiin nimeä mentorointi. Mentorointi on vanhimpia kehittämisen keinoja ja sen avulla on voitu hyvin välittää tieto henkilöiltä toisille. Oppipojan ja mestarin suhde on hyvä esimerkki tästä, sillä uusi ammatti tai koko tuleva elämänura opittiin seuraamalla läheltä mestarin työtä ja neuvoja saaden. Mentori on toiminut roolimallina ja samaistumisen kohteena aktorille. (Kupias & Salo 2014, 12–14.)

Kupias ja Salo (2014, 23–24) toteavat, että aktorilähtöisessä mentoroinnissa tärkeässä asemassa on aktorin tavoitteet ja kiinnostuksen kohteet, jonka pohjalta mentori antaa asiantuntemuksensa ja osaamisensa aktorin käyttöön. Näin Monumento-pilottihankkeessakin mentorointi pohjautui aktorin tarpeisiin kouluttautumisessa ja työllistymisessä sekä aktorin ja mentorin verkostojen hyödyntäminen koulutuksen ja työllistymisen edistymiseksi. Mentorointi tarvitsee asiantuntijaa, joka ohjaa mentorointia ja on mukana koko prosessin. Asiantuntija vastaa mentoroinnin järjestelyistä. Hän tukee aktoreita ja mentoreita. (Pesonen & Viho- nen 2010, 14.)

Mentori on kokemusta kerryttänyt osaaja, joka tukee, kannustaa ja neuvoa aktoria tämän opiskeluun tai urakehitykseen liittyvissä asioissa. Mentori-nimitystä

käytetään kuvaamaan kokenutta ja sosiaalisesti arvostettua ammattilaista ja joka toimii aktorin ohjaajana. Perinteisesti mentori on pidetty vanhempaa ja kokenutta ammattilaista, joka jakaa osaamistaan nuoremmille ja kokemattomille aktoreille. Nykyisin nuorilla on arvostettua viisautta ja kokemusta, joten mentorin ikä ei ole enää tunnusmerkki mentorille. Mentorin omilla tiedoilla, taidoilla ja kokemuksella on suurta merkitystä mentorointisuhteen tuloksellisuuteen. (Ronkainen 2016, 25–27; Sainio 2013, 7–8.)

On tärkeää, että mentori ymmärtää olevansa tärkeässä asemassa, sillä hän antaa omalla toiminnallaan mallin suomalaisessa yhteiskunnassa toimimisesta. Mentorin täytyy ohjata ja kannustaa aktoria tiedostaen vastuunsa, kuitenkin omalla persoonallaan. Aktoreilla on paljon kysymyksiä, joihin he toivovat vastauksia nopeasti. Kaikkeen ei tarvitse osata vastata ja on parempi ohjata aktori itse etsimään tietoa ja vastauksia, näin asiat sisäistyvät paremmin. Mentori ei ole opettaja tai johtaja, vaan hän ohjaa aktoria oivaltamaan itse. On myös hyvä muistaa mentoroinnin tavoitteet, ettei mene liian syvälle aktorin ongelmiin. Tietenkin asioita täytyy ottaa huomioon kokonaisuudessa esimerkiksi siinä, että onko kaikki asiat mahdollista toteuttaa. (Pesonen & Vihonen 2010, 10–12.)

Mentorointitilanteet ovat vuorovaikutustilanteita, joissa mentorin ja aktorin persoonalliset piirteet, taustat, elämäntilanteet ja tunnelmat vaikuttavat mentorointiin. Mentorin on luotava mentorointitilanteeseen avoin ja luonteva vuorovaikutusprosessi, jossa aktori omista lähtökohdistaan riippumatta kykenee keskustelemaan omista asioista ja saamaan tukea omien tavoitteidensa kehittämiseen. Mentorin on tärkeä tiedostaa aktorin kulttuurista ohjauksen kannalta tärkeitä asioita, kuten esimerkiksi perheenjäsenten välisistä suhteista, vaatetuksesta, ruokailusta ja sukupuolten erilaisista rooleista. Mentorointiprosessin aloittamisessa tärkeintä on tavoitteen tai tavoitteiden asettaminen. Mentori ohjaa aktoria asettamaan itsellensä realistisia tavoitteita, joita kohti on mahdollista mennä ja jotka ovat mahdolliset saavuttaa. Tästä alkaakin matka kohti tavoitteita ja niiden saavuttamista. (Pesonen & Vihonen 2010, 18–22, 29.)

Aktoria on perinteisesti kuvailtu mentoriaan kokemattommaksi, noviisiksi. Mentorointi on kuitenkin nykyään vuorovaikutuksellista ja mentorin ja aktorin välille voidaan ajatella syntyvän kumppanuussuhde (Korhonen & Puukari 2013, 55). Aktori tarkoittaa mentorointisuhteessa olevaa kokemattomampaa osapuolta, joka on aktiivinen ja vastuullinen oppimisprosessissa. Vastuu kehityksestä on aktorilla itsellään ja hänen on itse työstettävä asioita oppiakseen. Mentoroinnin avulla aktori voi laajentaa osaamistaan alalla. Luottamus on edellytys mentorointisuhteen onnistumiselle, sillä ilman sitä ei synny avointa vuorovaikutusta aktorin ja mentorin välillä, joka johtaa oppimisprosessiin. Hyvä aktori antaa mentorilleen mahdollisuuden siirtää kokemuksiaan ja tietotaitoaan. Näin aktori saa itselleen uusia toimintamalleja ja kykenee tehostamaan omaa toimintaansa. (Ronkainen 2016, 24–25.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoite

Olemme toteuttaneet opinnäytetyömme yhteistyössä Väestöliiton Monumento-hankkeen kanssa. Opinnäytetyön tarkoitus oli kartoittaa hankkeeseen osallistuneiden kokemuksia. Tavoitteena oli, että Väestöliitto ja erilaiset maahanmuuttajien kanssa työskentelevät toimijat voivat hyödyntää tekemäämme opinnäytettä hankkeen ja palveluiden kehittämisessä. Lisäksi tavoitteena oli nostaa esiin aktoreiden kokemuksia sekä maahanmuuttajanaisten työllistymisen haasteita ja tuen tarvetta suomalaisessa yhteiskunnassa.

Tutkimuskysymykset:

1. Mitkä ovat aktorien kokemukset hankkeesta?
2. Mitkä ovat mentorien kokemukset hankkeesta?
3. Miten Monumentoa voitaisiin jatkossa kehittää?

5.2 Tutkimusmenetelmä ja aineiston keruu

Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen kautta voidaan ymmärtää ilmiöitä. Menetelmän kautta niitä pystytään tuottamaan teoriamuotoon. Laadullinen tutkimus antaa mahdollisuuden joustavuuteen. Menetelmässä panostetaan niin sanottuun kenttätyöhön, kuten haastatteluihin. (Kananen 2015, 71–72). Tutkimussuunnitelman kautta saadaan nivottua yhteen eri tutkimusvaiheita, kuten aineistonkeruu, analyysi ja tulokset (Eskola & Suoranta 2008, 16).

Aktoreiden haastattelujen toteutuksessa käytimme menetelmänä puolistrukturoitua teemahaastattelua. Teemahaastattelussa on kyse siitä, että haastatellaan henkilöä tai kohderyhmää tietyn teeman ympäriltä. Teemahaastattelussa korostetaan ihmisten kokemuksia. Haastateltaville ei anneta vastausvaihtoehtoja vaan he voivat vastata omin sanoin. Teemat joiden mukaan haastattelu etenee, ovat kaikille samat. Tarkkojen haastattelukysymyksien puute mahdollistaa vastausten

syntymisen vuorovaikutuksen kautta kussakin tilanteessa omanlaisikseen. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47–48.) Meille teemahaastattelu antoi mahdollisuuden elää tilanteen mukaan ja huomioida haastateltavien yksilölliset kielelliset haasteet. Haastattelutilanteissa tärkeäksi muodostui haastattelijoiden kyky selittää apukysymyksiä toisin sanoin ja varmistaa teemassa pysyminen, vaikka apukysymysten muoto muuttui.

Ennen haastatteluja muodostimme teemahaastattelun rungon sekä tarkentavat haastattelukysymyksen teemojen alle keskeisten käsitteiden ja teorian pohjalta. Teemahaastattelurunko toimii haastattelijan muistin tukena, ja se sisältää erilaisia teemoja sekä näiden alaluokkia tai käsitteitä. Teemoja voi tilanteen mukaan tarkentaa sekä haastateltava että haastattelijä. Runko voidaan rakentaa luettelomaisesti niin, että teemojen alle tulee luettelo auttavista kysymyksistä. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 66–67.) Haastatteluissa käytetty teemahaastattelurunko löytyy opinnäytteen liitteistä. Teemahaastattelurungon teemoja olivat mentorointi, aktori-mentori-suhde, Monumenton kehittäminen, osallisuus ja kotoutuminen. Nämä teemat näkyvät myös aineiston analyysin ylä- ja alaluokissa sekä saaduissa tuloksissa, vaikka teoriaan tehtiin tarkennuksia vielä käsikirjoitusvaiheessa varsinaisten haastatteluiden jälkeen.

Haastatteluiden sopiminen ja haastattelun toteutus sovittiin niin, että jokainen meistä sopi ja toteutti haastattelun sen aktorin kanssa, kenen tiimiä oli seurannut syksyllä 2016. Tämä helpotti yhteydenottoja ja itse haastattelutilannetta aktorin näkökulmasta, kun kysymykset kysyi tuttu ihminen. Toisaalta vastauksia oli myös helpompi tarkentaa, kun tiesi aktorin koko tilanteen. Tavoitimme kolmesta aktorista kaksi. Haastattelut sovittiin julkisille paikoille aktoreiden toiveiden mukaan, esimerkiksi kodin tai työpaikan läheisyyteen. Aktoreihin otettiin yhteyttä puhelimitse sekä eri sosiaalisen median kanavien kautta, ja myös mentoreiden kontakteja hyödynnettiin. Molemmissa haastatteluissa noudatettiin yhdessä tehtyä teemahaastattelurunkoa.

Koska saimme vain kaksi haastattelua, päätimme tutkimusluvan aikana pyytää käyttöömmme myös mentoreiden palautelomakkeet. Väestöliiton kehittämä men-

toreiden loppupalautelomakkeen pohja löytyy liitteistä. Mentoreista neljä seitsemästä vastasi palautelomakkeisiin. Lomakkeiden kysymykset olivat Väestöliiton työntekijöiden kehittämät. Mentorit vastasivat palautelomakkeisiin käsin kirjoittaen, Väestöliiton yhteyshenkilö skannasi lomakkeet ja lähetti ne meille. Siirsimme itse lomaketiedot sähköiseen muotoon tekstinkäsittelyohjelmaan. Lomaketiedoista tehtiin myös kooste, jossa kaikki saman kysymyksen vastaukset oli ryhmitelty allekkain. Lomakkeiden käsittelyn päävastuu jäi kolmannelle tiimin jäsenelle, joka ei päässyt haastattelemaan omaa aktoriaan. Lomakkeiden ensimmäinen sähköinen versio oli 12 sivua, lisäksi hyödynsimme yhdeksän sivun koostetta samoista tiedoista. Palautelomakkeessa oli 17 kysymystä, joista 12 oli avoimia ja 5 strukturoituja.

5.3 Aineiston analyysi

Sekä litteroitu haastatteluaineisto, että palautelomakkeiden sanalliset aineistot on analysoitu teorialähtöisellä sisällönanalyysillä. Sisällönanalyysin pohjalta on mahdollista tehdä monenlaista tutkimusta, se ei siis ole tarkka ja rajattu menetelmä vaan laajempi kokonaisuus, josta voidaan valita erilaisia tapoja työstää aineistoa. Sisällönanalyysin periaatteita on nähtävissä monissa eri laadullisen tutkimuksen alalajeissa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91.) Palautelomakkeiden strukturoitujen kysymysten määrällisistä tuloksista oli alun perin tarkoitus luoda kaavioita, mutta vastaajien vähäisestä määrästä johtuen kaavioista ei tullut informatiivisia. Koska lomakeaineisto oli muutenkin jäämässä haastatteluista tukevaksi, suppeaksi aineistoksi, päätimme jättää kaaviot kokonaan pois ja keskittyä tulosten sanalliseen kuvailuun. Suppeudesta johtuen lomakeaineisto on tässä tutkimuksessa lähinnä tukena ja vahvistuksena haastatteluista saaduille tuloksille. Mentoreiden lomakeaineiston analyysistä lisää vielä sisällönanalyysin yhteydessä.

Sarajärvi ja Tuomi jaottelevat laadullisen analyysin Eskolan (2001, 2007) mukaan aineistolähtöiseen, teoriasidonnaiseen ja teorialähtöiseen analyysiin. Aineistolähtöisessä ei ole etukäteen tiedossa, mitä aineistosta etsitään, eivätkä ennakkokäsitykset saa määritellä tehtävää analyysia ja siitä saatavaa tulosta. (Tuomi &

Sarajärvi 2009, 95.) Teorialähtöisessä analyysissä aineistoa katsotaan jo opitun pohjalta, teoriaan ja keskeisiin käsitteisiin verraten sekä niiden pohjalta tulkiten. Teorialähtöinen analyysi on deduktiivista, eli siinä kuljetaan yleisestä yksittäiseen. Selventäen voidaan todeta, että mitä myöhemmin prosessissa otetaan mukaan teoria, sitä aineistolähtöisempi tutkimuksesta tulee. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 97–98, 100.) Tarkkailemassamme hankkeessa on alusta asti ollut selvää, mitä mentoroinnilta odotetaan, ja olemme saaneet tietoomme tuloksia edeltävästä hankkeesta. Analyysiä olisi siis ollut aiheemme kohdalla mahdotonta lähteä tekemään aineistolähtöisesti ilman ennako-oletuksia.

Oheisessa kaaviossa näkyy sisällönanalyysissä käyttämämme ylä- ja alaluokat. Taulukon yläluokat muodostettiin teorian ja keskeisten käsitteiden pohjalta. Alaluokat ovat yhdessä ideoitua asiasanoja ja rajatumpia teemoja aineistossa. Seuraavassa pääluvussa aktorien haastattelujen tulokset on esitelty pääluokkien mukaisesti otsikoiden, kun taas alaluokat näkyvät tekstin kappalejaossa. Kun mentoreiden aineiston avoimet vastaukset analysoitiin samoin kuin aktoreiden, huomattiin, että ne jäsentyivät lähes kokonaan mentoroinnin yläluokan alle. Siksi mentorien aineisto on kuvailtu ilman alaotsikoita ja kappalejako on tehty luokkien mukaan.

Yläluokat		
Kotoutuminen	Osallisuus	Mentorointi
Alaluokat		
työ, työllistyminen, työnhakutaidot	yksilö	Ei alaluokkia.
opiskelu, koulutus, suomen kielen taito	yhteisö	
naisnäkökulma, perhe	yhteiskunta	

Kuvio 1. Sisällönanalyysissä käytetyt ylä- ja alaluokat.

Analyysiin valitaan induktiivisen sisällönanalyysin kautta luokkia tai kategorioita. Asiat, jotka jäävät rungon ulkopuolelle muodostavat uusia luokkia. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 113, 109–112.) Alustavien tulosten kohdalla jaottelimme aineistoa kotoutumisen, osallisuuden ja mentoroinnin yläluokkien alle. Alaluokkina meillä oli kotoutumisessa työ, opiskelu ja naisnäkökulma, sekä osallisuudessa yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan tasot. Aineistosta ei noussut selkeästi analyysirungon ulkopuolisia asioita, koska jo temahaastattelurunko tehtiin alun perin samoja teemoja mukailleen: kotoutuminen, osallisuus ja mentorointi näkyivät myös siinä. Jäimme kuitenkin miettimään osallisuuden tarkkaa merkitystä, ja huomasimme tulosten kautta, että se voidaan meidän tutkimuksessamme määritellä myös vertaisuudeksi tai yhteisöllisyydeksi.

6 TULOKSET

6.1 Aktorien kokemukset

Monumento-hankkeeseen osallistuneista kolmesta aktorista kaksi osallistui haastatteluihin. Tulosluvun aktorien kokemukset -osuudessa on siis näkyvissä kahden aktorin mielipiteet. Vaikka nyt saatu tulos on myönteinen, emme voi nyt tehdyn tutkimuksen puitteissa tietää, minkälaisia kokemuksia kolmannella aktorilla on ollut. Tulosluvussa tuloksia on jaoteltu alkuperäisten pääluokkien, osallisuuden, kotoutumisen ja mentoroinnin mukaisesti, huomioiden tässä tutkimuksessa käytetty keskeinen teoria. Analyysin alaluokkien teemoja käsitellään, mutta niitä ei ole aineiston pienen koon vuoksi eroteltu tarkemmin.

6.1.1 Osallisuus ja yhteisö

Osallisuuden pääluokka yhdistyi tuloksissa yhteisöön ja yhteisöllisyyteen. Aktorien haastatteluista kävi ilmi, että he kokivat Monumento-yhteisön tärkeäksi ja helpoksi osallistua. Yhteisöllisyyden kautta tapahtuu myös vertaisuutta, (etenkin aktorien välillä). Aktoreilla oli samankaltainen koulutus- ja perhetausta. Erityisesti hankkeen aikana järjestetyt alkua- ja loppujuhlat olivat jääneet aktorien mieleen mukavina ja yhteisöllisinä tilanteina. Aktorit kokivat olleensa osallisia yhteisöön, joka Monumento-hankkeesta muodostui. Aktorit olivat tyytyväisiä siihen, että he ja mentorit toimivat ja tekivät yhdessä asioita. Haastatteluiden perusteella mentorit ja hankkeen työntekijät ovat huolehtineet heistä hankkeen aikana ja vuorovaikutus on ollut aitoa heidän välillään.

Tosi hyvä, ne oli avoimia, jutteli, kyseli... Me teimme jokainen... Tiiminä jotain... Tehtiin kaikki, sitten mun mielestä oli tosi hyvä, juteltiin vaikka emme tunteneet toisiamme... Oli mukavaa.

Se oli yks kerta se juhla. Se päivä oli tosi hauska.

Tosi ystävällinen kaikki juu. He auttavat, yhdessä söimme, sitten keskustelimme.

Haastattelussa aktorit kertoivat myös tutustumisesta mentoreihin, ja että se sujui helposti. Mentoreiden ja aktoreiden välille syntyi lämpimiä vuorovaikutussuhteita.

Sitten ne sanoikin, saat ottaa yhteyttä meihin milloin tahansa ... joo ... ne sano saa ottaa yhteyttä, tarvittaessa jos mä tarvitsen.

Haastatteluiden mukaan mentorointi on mahdollistanut avun saannin työllistymisen ja kouluttautumisen arkisiin ongelmiin. Mentoroinnilla harjoitettiin aktoreiden työnhakutaitoja tekemällä esimerkiksi CV ja harjoittelemalla it-taitoja sekä tutustuttiin eri koulutuksiin ja koulutuspolkuihin aina aikuiskoulutuksesta oppisopimus-koulutukseen. Tämä rohkaisi aktoreita hakeutumaan koulutuksiin ja työkokeiluun. Yhdistimme saadun tuloksen osallisuuteen sen kautta, että työnhakutaitojen opettelu ja palvelujärjestelmään tutustuminen edistivät osaltaan osallisuutta yhteiskunnasta. Yksi aktoreista koki erittäin hyödylliseksi konkreettisiin tarpeisiin vastaamisen, kuten tietokoneenkäytön harjoittelun. Nykyisin kun suurin osa palveluista on verkossa tai asiointipalveluissa, niin tietokoneen ja internetin käytön osaamattomuus vaikuttaa vääjäämättä siihen, että ihminen saattaa jäädä yhteiskunnan ulkopuolelle. Esimerkiksi Kansaneläkelaitos (Kela) ja Te-palvelut toimivat suurimmaksi osaksi verkossa.

Joo he autoivat minua taas se mä en voi käyttää tietokone. Minulle tosi vaikea. Nyt mä voin tehdä jotain.

He auttoivat minua tosi paljon. Se... Internetissä mää tein yks kerta CV:n se oli tärkeä oli minun koulussa. Ja sitten mä lähetin CV:n työvoimatoimistoon.

6.1.2 Kotoutuminen ja mentorointi

Aineistossa kotoutuminen käsite ilmenee työllistymisen, opiskelun ja suomen kielen taidon kehittymisen kautta. Väestöliiton Femage-hankkeen loppuraportin venäläis- ja kosovonalbaaniniaisille toteutetun haastattelun tulosten mukaan kotiäitien kotoutumisessa haasteeksi muodostuu usein kielitaito ja sitä kautta työelämään pääsy. Kotiäideille on hankalaa osallistua kielikoulutukseen joka arkipäivä seitsemän tuntia päivässä, ja he toivoisivatkin vaihtoehtoisia, käytännönläheisiä tapoja kielen opiskeluun. Vaihtoehtoisissa kursseissa olisi hyvä huomioida luku- ja kirjoitustaidottomuus. (Säävälä 2009, 28.) Myös Jokirannan (2017, 65) mukaan haastateltaessa maahanmuuttajanaisia työnhaun yhdeksi suurimmaksi ongelmaksi koettiin kielen osaamattomuus. Monumento-hanketta seurattessamme on muodostunut kuvaa siitä, että kuinka tärkeässä osassa kotoutumisessa on kielen oppiminen ja aktorin henkilökohtaisen tilanteen huomioon ottaminen. Aktorien suomen kielen taito harjaantui kuin huomaamatta mentorointityöskentelyn ohessa, heti ensimmäisistä tapaamisista lähtien. Sanavarasto kasvoi työllisyyteen ja koulutukseen liittyvissä asioissa, esimerkiksi sanat ”palkkatuelle työllistyminen” avautuivat yhdelle aktoreista konkreettisesti, kun hän työllistyi sillä. Mentorointiprosessi aktoreille myös avasi aktoreiden tietämystä suomalaisesta kulttuurista, kuten esimerkiksi työ- ja koulukulttuureista.

Joo se koska se on tärkeää Suomessa olla töissä ja tutustua kulttuuriin ja kieli ja kun mä keskustelen se paljon suomen kielellä mä opin sen.

Työllisyyden edistämisen lisäksi on tärkeää, että mentoreiden kanssa voi keskustella myös omaan elämäntilanteeseen liittyvistä asioista ja samalla oppia suomen kieltä. Tämä esiin noussut huomio toimii linkkinä haastatteluaineistojen ja mentoreiden palautteiden välillä, koska se tuo esiin mentoroinnin tärkeyden aktorin elämässä.

Joo, sitten hän tietää paljon ja minulla on se helppo puhuu hänen kanssa, hän auttaa. Ja mä sanoin jos mä sanon jotain väärin niin

korjata. Hän sanoi okei ja se on tosi tärkeää. Minulle on tärkeä puhuu...

Väestöliiton hankkeiden työuramentorointi on myös uravalmennusta. Mentorit ja hankkeen työntekijät ovat olleet aktoreiden tukena kaikissa uraan ja opiskeluun liittyvissä kysymyksissä. Molemmilla aktoreista mentorointi rohkaisi oman urapolun löytämiseen. Haaveita tavoiteltiin sekä opiskelun että käytännön työkokemuksen avulla. Mentorointi on motivoinut aktoreita suunnittelemaan tavoitteita omalle työllistymiselle ja koulutukselle. Tämä taas on rohkaissut aktoreita ottamaan askeleita kohti työllistymistä ja koulutusta.

Nyt menee hyvin, vielä sama paikka mut vaihtuu, mä olen semmonen varahenkilö, jos joku hoitajista on sairas ... niin sit mä menen hänen tilalle.

Valmiiksi kun tämä työ päättyy niin heti on seuraava mitä mä tekisin, eli kaikki mun työkokemus ... kaikki on valmistettu.

Aktorit ovat etsineet mahdollisia työpaikkoja ja suunnitelleet kouluttavansa itseään työn ohella. Mentorointi on rakentanut toivoa ja uskoa omiin mahdollisuuksiin sekä rohkaissut asettamaan tavoitteita koulutukseen ja työllisyyteen liittyen, kuten esimerkiksi oman yrityksen perustaminen tai paikka oppisopimuskoulutuksessa.

Mä haluan se töitä oikeesti se mä haluan oma firma, yritys ja sitten oma kauppa.

Ehkä on mahdollisuus saada semmonen oppisopimuskoulutuskin.

Syyskuussa mä aloitan sen koulun.

Mä odotan tämä ... oppisopimus ... ja samalla mä etin töitä, samalla minä opiskelen. Ja mä uskon, että mulla on mahdollisuus päästä. Jos mun testi meni hyvin. Jos mä en pääse, sit mä jatkan.

Myös kotoutumisen alaluokka, naisten ja perheen näkökulma, nousi esiin aineistosta. Jokirannan (2017, 20–21) mukaan verrattaessa suomaistaustaisten ja ulkomaalaistaustaisten naisten näkemyksiä perheestä, kävi ilmi, että useampi ulkomaalaistaustaisista naisista koki ensisijaiseksi tehtäväkseen perheestään huolehtimisen. Perheen ulkopuolella työskentely voi tuntua ainakin aluksi vieraalta. Aktoreiden kokemusten perusteella naiset kokivat antoisaksi työmarkkinoille pääsemisen. Aktorit kuvailevat haastatteluaineistossa työn vaikutusta omaan hyvinvointiin ja kotoutumiseen perheen näkökulmasta. Yksi aktoreista tuo haastattelussaan esiin, että hän voi henkisesti ja fyysisesti hyvin ollessaan töissä. Työn tekeminen tuo hänelle merkitystä ja sisältöä elämään, kun taas kotona hän tuntee, ettei hänellä ole mitään tekemistä. Haastatteluiden mukaan myös työstä tuleva kokemus auttaa koko perhettä, sillä kokemuksen kautta hän voi muun muassa tukea ja auttaa lapsiaan kouluttautumaan ja työllistymään.

Moraalisestikin, koska minä tiedän, että minua odotetaan, että moraalisesti sekä fyysisesti, henkisesti niin kun, tulee semmonen hyvä olo, että menee töihin, tekee jotakin, on iloinen. Mutta jos mä oon kotona, ei mitään tekemistä.

Se on hyvä, joo, koska jos mä sanosin että mä en ota, mitä mä teen kotona, ei mitään. Mut sitä mä pystyn tekemään, sekä mun lapsille töitä, että auttaa heille, koska... koska mulle tulee kokemusta.

6.2 Mentorien kokemukset

Mentoreilta kerätyssä palautteessa keskityttiin pääasiassa mentorointiin, eli suurin osa tuloksista lajiteltiin analyysivaiheessa mentoroinnin yläluokan alle. Kuten aktoreiden kokemuksista saatujen tulosten kohdalla, tässä tutkimuksessa on näkyvillä vain neljän mentoreiden palautekyselyyn vastanneen mentorin kokemukset hankkeesta. Kaikkien seitsemän mentorin tavoittaminen olisi tehnyt tuloksesta luotettavamman ja monipuolisemman, vahvistaen nyt saatua tulosta. Kaikki

palautekyselyyn vastanneet mentorit antoivat hankkeelle hyvän tai kiitettävän arvosanan. Mentorit kuitenkin toivoivat enemmän aikaa mentorointityöskentelylle, eli pilottihanke olisi voinut olla ajallisesti pitkäkestoisempi. Mentoreiden suhde aktoreihin oli toimiva, sillä aktorit olivat motivoituneita ja luottamus rakentui nopeasti sekä tapaamisissa oli ollut mukava ilmapiiri. Yksi vastanneista mentoreista mainitsi, että loppua kohti yhteistyö vain parani.

Aktorin ja mentoreiden ammatillinen yhteensopivuus herätti mentoreissa monenlaisia ajatuksia. Hankkeen alussa mentoreita ja aktoreita yhdisteltiin heidän kiinnostuksenkohteidensa ja aikaisempien ammattiensa pohjalta. Mentoreiden palautteen mukaan ammattien yhteensopivuus ei ollut mentoroinnissa merkityksellistä tai ainakaan välttämätöntä. Toisaalta yhteisten asioiden löytyminen saattoi hyödyttää yhteistä työskentelyä. Aktoreiden hankkeen alussa kertomat haaveammatit saattoivat myös muuttua työskentelyn aikana, ja tästä johtuen mentoreiden joustava ajattelu ammateista ja työelämästä oli yhtä lailla hyödyllistä kuin oma kokemus tietystä ammatista.

Mentorit jakautuivat eri aktoreiden kanssa tiimeiksi epätasaisesti, eli yhdellä aktorilla oli kolme mentoria, ja kahdella muulla aktorilla molemmilla kaksi mentoria. Koska Womenton mentorointimallissa aktoreilla on vain yksi mentori, on mentoreiden palautekyselyyn muotoiltu kysymys siitä, kokivatko mentorit pari- tai tiimitoiminnan hyväksi käytännöksi. Pääosin mentorit kokivat yhdessä työskentelyn myönteiseksi asiaksi, ja yksi mentori mainitsi tähän liittyen myös vertaistuen mahdollisuuden. Yksi mentoreista mainitsee lisäksi, että vaikka alussa mentorien määrä oli suuri, lopulta kaikilla oli tarjota jotakin hyödyllistä omasta osaamisestaan.

Kaikki mentorit kokivat saavansa monikulttuurisesta mentorointityöstä kokemusta, jota pystyvät käyttämään mahdollisesti hyväksi työelämässä. Yksi mentoreista kuvasi, että oli reflektoinut omien ennakkoluulojen tunnistamista ja oppinut uuden lähestymistavan niihin. Mentoreilla oli omat yksilölliset kuvat oppimisesta mentoroinnin kautta. Yksi mentori oli loppukyselyn mukaan oppinut koulutuk-

sesta, palveluohjauksesta sekä motivoivan haastattelun käytöstä. Toinen kyselyyn vastannut mentori kertoi oppineensa myös koulutuksesta ja tämän lisäksi TE-toimiston toiminnasta.

Väestöliiton tiloissa järjestetyt, luentoihin ja keskusteluun pohjanneet mentorointikoulutukset olivat mentoreiden mielestä hyvin toteutettuja, ja niistä sai hyvin tietoa ja ideoita mentorointiin. Tämä on mentoreiden aineistossa ainoa selkeä osallisuuteen viittaava tulos ja se kuvaa osallisuutta Monumenton yhteisöön. Yksi mentori nosti esille, että koulutukset olivat myös aikataulullisesti ja sisällöllisesti toimivia. Opinnäytetyön tekijöinä pääsimme osallistumaan koulutuksiin ja tutustumaan mentoreihin, ennen työskentelyn aloittamista aktoreiden kanssa.

Mentorointitapaamisissa käydyt keskustelut liittyivät useimmiten työhön ja opiskeluun, sekä siihen, miten perhe-elämän voisi sovittaa työssäkäyntiin ja uraan. Tähän teemaan liittyen analyysissä näkyy yläluokka kotoutuminen ja sen alaluokka työllisyys, ainoana kohtana mentoreiden aineistossa. Keskusteluissa suuntaa antoivat aikaisemmat kokemukset työstä ja opiskelusta sekä aktoreiden omat toiveet ja haaveet. Mentoreiden kanssa käytiin läpi myös talouteen ja erilaisiin tukiin liittyviä kysymyksiä. Yhteisessä työskentelyssä tutustuttiin erilaisiin koulutuksiin ja ammatteihin esimerkiksi työnkuvien kautta, ja selvitettiin aktoreiden mahdollisuutta osallistua oppisopimuskoulutukseen. Työnhakua varten hyödynnettiin myös ohjaavaa kirjallisuutta, ja edistettiin työnhakua käytännön askelin esimerkiksi kirjoittamalla saatekirjeitä ja päivittämällä CV:itä. Työnhakuun liittyvässä työskentelyssä mentorit pystyivät käyttämään hyödyksi omia verkostojaan ja kontaktejaan.

Mentorit tapasivat aktoreita noin kahden viikon välein, aktorin tarpeiden mukaan. Tapaamisia sovittiin aktoreille parhaiten sopiviin paikkoihin, kuten kirjastoon, Diakin tiloihin, aktoreiden koteihin ja työpaikoille. Myös Helsingin kaupungin leikkipuistotoimintaan kuuluvat leikkipuistot on mainittu hyvinä tapaamispaikkoina. Mentoreiden mukaan tapaamiset oli useimmiten helppo järjestää. Vastauksista voi nähdä, että tapaamispaikat ovat vaihdelleet joustavasti sekä aktorin tarpeiden että tapaamisten sisällön mukaan. Tapaamisten kesto vaihteli tunnista kahteen tuntiin. Mentoreiden tekemien mentorointitapaamisten etukäteisvalmisteluiden

määrä vaihteli, osa kertoi tapaamisten vaatineen usein valmisteluja, kun taas osa oli sitä mieltä, että tapaamisia piti valmistella vain harvoin. Tässäkin mentoreiden ja aktoreiden tiimit olivat yksilöllisiä, ja löysivät omat tapansa toimia.

Kahden mentorin mukaan tapaamisia oli ollut riittävästi, kun muut vastaajista olisivat vielä halunneet jatkaa työskentelyä. Kuten siis jo aikaisemmin mainittiin, mentoreiden mielestä kolme kuukautta on mentoroinnille liian lyhyt ajanjakso. Kaikki loppupalautteeseen vastanneet mentorit lähtisivät kuitenkin mukaan uudestaan vastaavaan hankkeeseen. Hanketta kiiteltiin hyvin järjestetyksi kokonaisuudeksi, josta oli myös hyötyä opintoja ajatellen. Vastaajat olivat kiitollisia, että saivat olla hankkeessa mukana ja toivoivat, että Monumento-hanke saa jatkoa.

7 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

Laadullisessa tutkimuksessa on monia tapoja, joilla tuloksista saadaan luotettavia. Suorat lainaukset perustelevat tuloksia laadukkaasti. Luotettavassa tutkimuksessa, tekijöitä on useampia ja samaan tutkimukseen käytetään useampia aineistoja. (Hirsjärvi ym. 2012, 232–233.) Tutkimuksemme rajatusta koosta huolimatta olemme hyödyntäneet tiimin jäsenten eri näkökulmia aiheeseen, ja hankineet tutkimukseen mahdollisuuksien mukaan lisää aineistoa tutkimusluvan aikana.

Aineiston keruun haasteena oli Monumento-pilottihankkeen tapauksessa mahdollisten vastaajien vähäinen määrä sekä se, että emme tavoittaneet kaikkia aktoreita ja mentoreita. Womenton vuosina 2012-2014 osallistuneille aktoreille tehtyyn kyselyyn saatiin 60 vastausta (Väestöliitto 2014. Womento avaa työelämää Suomeen muuttaneille naisille), ja saman aikavälin aktoreihin kohdistunut opinäytetyö (Papunen 2017) esittelee 32 aktorin vastaukset. Näihin suhteutettuna oma vastaajamäärämme jäi pieneksi. Onkin hyvä huomata Monumenton erot edeltäviin hankkeisiin osallistujien määrässä ja hankkeen laajuudessa ja muistaa, että kyseessä on ollut hankkeen pilotin lyhyen aikavälin tulokset.

Tutkimuksen vaiheista ja aineiston tulkinnasta on kerrottava totuudenmukaisesti (Hirsjärvi ym. 2012, 232). Luotettavasti toteutetussa tutkimuksessa on siis näkyvillä kaikki prosessin osat toteutuksesta ja aineiston hankinnasta analyysiin ja tuloksiin. Lukija pystyy arvioimaan työn luotettavuutta nähdessään miten tulos on saatu. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140–141.) Tutkimuksen uskottavuus ja eettisyys perustuvat siihen, että tekijät noudattavat hyvää tieteellistä käytäntöä. Nämä ovat rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä. Samoin tutkimuksen arvioinnissa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 132–133.) Tutkimus on tehty yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta noudattaen. Tutkimuksessamme on käytetty erityistä huolellisuutta haastateltavien ja vastaajien anonymiteetin säilymiseksi, koska pilottihanke on ollut pieni ja osallistujia vähän.

Haastattelun toteutuksessa toimiva haastattelurunko ja sen käsittely yhdessä haastattelijoiden kesken lisää laatua ja luotettavuutta. Myös huolellisella, kauttaaltaan samalla tavalla toteutetulla litteroinnilla on merkitystä laadun kannalta. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 184–185). Haastattelurunko käsiteltiin opinnäytetyön tekijöiden tiimissä ennen haastatteluiden toteutusta, jotta molemmat haastattelijat ymmärsivät teemat ja niiden alle ryhmittyvät apukysymykset samalla tavalla. Litterointi toteutettiin yhdessä tehden ja keskustellen, jotta kumpikin litteroitu aineisto noudattaisi samoja periaatteita: esimerkiksi haastateltavien sanavalinnat ja lauseiden rakenne näkyvät litteroinnissa samalla tavalla kuin nauhoitteilla. Saadussa tuloksessa näkyy aina haastattelutilanteissa tapahtunut haastattelijan ja haastateltavan vuorovaikutus (Hirsjärvi & Hurme 2000, 189). Tämä huomioitiin siinä, että haastattelijalla oli haastateltavalle tuttu ja ilmapiiri vapautuneempi kuin tuntemattoman kanssa. Toisaalta näin pienen vastaajajoukon kanssa oli riskinä myös se, etteivät haastateltavat saapuisi paikalle. Tuttu haastattelijalla oli yksi keino vaikuttaa tähän. Teimme kuitenkin litterointia yhdessä ja samoin ohjein, kuunnellen samalla nauhoitteita, jotta prosessi olisi mahdollisimman läpinäkyvä.

Haastateltavilla on taipumus antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia, mikä saattaa heikentää haastattelujen luotettavuutta (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2012, 206). Haastattelujen analysoimisessa olemme pohtineet haastattelujen luotettavuutta. Pohdimme, että jos haastattelu olisi saatu tehtyä kolmannellekin aktorille ja jos vastaamatta jättäneet kolme mentoria olisivat vastanneet palautelomakkeeseen, olisivat tulokset voineet muuttua joltain osin. On mahdollista, että tyytyväisyys hankkeeseen näkyi myös aktiivisena osallistumisena ja palautteenantona, eli tyytyväisimmät osallistujat vastasivat tällä kertaa ahkerimmin.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Virkki (2015, 8–10) määrittelee, että osallisuus on sosiaalista toimintaa, joka sisältää tunteita ja omia kokemuksia. Kokemus osallisuudesta määräytyy toiminnan sisällöistä ja muodoista. Sosiaaliset rakenteet ja olosuhteet voivat vaikuttaa niin, että erilaisissa toimintaympäristöissä osallisuus kokemuksena on toisenlainen. Tällaisia olosuhteita ja rakenteita ovat esimerkiksi tasa-arvoisuus, tavoitteet, yhteistoiminta ja toisen arvostaminen. Osallisuus on riippuvainen ympäristön antamista tilaisuuksista ja mahdollisuuksista. Yksilön osallisuuden kokemukseen vaikuttaa keskeisesti yhteisö. Osallisuus on myös muun muassa mahdollisuutta saada tietoa tilanteesta, tietoa omista oikeuksista, ilmaisun mahdollistamista ja mahdollisuutta tehdä itsenäisiä päätöksiä. (Virkki 2015, 8–10.) Monumento-hankkeessa on toteutunut yhteisöllisyys ja osallisuus aktoreiden palautteen mukaan. Aktorit kokivat, että olivat osallisia ja saivat oman äänensä esiin mentoroinnissa. Aktorit olivat erittäin tyytyväisiä yhdessä toimimiseen, jota tuki avoin, hyvä ja tasa-arvoinen vuorovaikutus. Hyvät vuorovaikutussuhteet mahdollistivat tavoitteellisen toimimisen ja samalla aktorit omaksuivat tietoa omista oikeuksistaan. Lisäksi aktoreiden ilmaisu vahvistui ja he oppivat tekemään itsenäisiä päätöksiä.

Mentorointi voi täydentää maahanmuuttajille kohdistettuja työllistämispalveluita ja kotoutumista tukevaa toimintaa (Vanhanen, Ahlfors, Saarela & Wetzter-Karlsson 2013, 182–183.) Mentorointi on vaikuttanut ja vastannut aktoreiden työllisyys- ja koulutuskysymyksiin, sillä aktoreille on esitelty muun muassa eri koulutuspolkuja eri kouluasteilta ja käyty aktorin kanssa läpi sitä, että miten tärkeää opiskelu ja ammatin saanti ovat työllistymiselle. Mentorointi on parantanut aktoreiden työnhakutaitoja. He ovat tehneet esimerkiksi saatekirjeitä työhakemuksiin, tutustuneet ammatilliseen kirjallisuuteen ja koonneet CV:itä.

Mentorointityöskentelyn aikana aktorit ovat huomanneet, kuinka mentorointi on kehittänyt heidän kielitaitoaan ja suomen kielen sanavarastoa, erityisesti ammatillisen sanaston osalta. Kielen oppimisen tärkeys korostuu, kun suuntaudutaan opiskelemaan ja työmarkkinoille, sillä ilman riittävää suomen kielen taitoa on

haastavaa työllistyä ja jopa mahdoton kouluttautua ammatillisesti ainakaan suomenkielisessä opinto-ohjelmassa. Aktoreiden näkökulmasta yhtenä asiana tulee esiin kielen oppimisen merkitys työllistymisen tukena ja, että epäviralliset keskustelut ovat kehittäneet suomen kielen osaamista erityisesti ammattisanaston ja terminologian osalta (Vanhanen, Ahlfors, Saarela & Wetzter-Karlsson 2013, 182–183). Mentorointityöskentelyllä saatiin rakennettua aktoreiden uskoa omiin mahdollisuuksiin ja työllistymiseen. Samalla saatiin luotua aktoreille onnistunut kokemus CV:n tai saatekirjeen tekemisessä: heidän itseluottamuksensa koheni ja he sisäistivät kykenevänsä toimimaan oman kouluttautumisen ja työllistymisen eteen. Tämä vahvisti aktoreiden minäkuvaa omien asioiden hoitamisessa ja niistä vastuun ottamisessa.

Maahanmuuttajanaiset jäävät Suomessa kantaväestöä useammin kotiin hoitamaan lapsia ja tekemään kotitöitä, vaikka moni heistä haluaisi päästä työelämään. Kun lapset ovat pieniä naiset tekevät mielellään osa-aikatyötä, eli perhekeskeisyydestä ei tarvitse luopua työllistyäkseen. Toisaalta osa-aikatyö auttaa ymmärtämään, kuinka vaativaa suomalainen työelämä voi olla. On myös hyvä ottaa huomioon, että yleensä perheet eivät edusta perhekeskeisyydessä kumpaakaan ääripäätä, vaan jokainen perhe on omanlaisensa. (Säävälä 2011, 54–55, 71.) Mentorien mielestä jokainen aktori on kohdattava yksilöllisesti, hänen henkilökohtaiset tarpeensa ja elämäntilanteensa huomioon ottaen. Monumenton aktoreiden mentoroinnissa on pystytty huomioimaan aktoreiden perhe-elämään liittyvät asiat. Haastatteluissa tuli ilmi myös se, että osa-aikatyö voi olla sopiva ratkaisu perheelliselle. Mentorointi rohkaisee naisia luomaan uraa kodin ulkopuolella, työn tekemisestä saa merkitystä ja sisältöä elämään. Työstä saatu kokemus auttaa koko perhettä, muun muassa esimerkin voimalla. Mentoroinnilla voidaan vaikuttaa koko perheen hyvinvointiin toisen vanhemman kautta. Aktorit ymmärsivät saavansa sisältöä elämäänsä työn ja opiskelun kautta mentorointiprosessin aikana

Mentoreiden palautteesta kävi ilmi, että mentorointityöskentely oli mentoreiden näkökulmasta ajallisesti liian lyhyt. Aktorit kokivat kuitenkin saaneensa apua ja päässeensä eteenpäin elämässä. Monumento-hankkeen pilotti kesti kolme kuukautta kun taas Womento-hankkeessa mentorointiprosessi kestää kahdeksasta

kymmeneen kuukautta (Väestöliitto. Maahanmuuttajat. Mentorointi. Opas maahanmuuttajien työelämämentorointiin).

Mentorit kokivat, että vaikka ammatillinen yhteensopivuus ei ollut välttämätöntä, yhteisten mielenkiinnon kohteiden löytyminen edesauttoi mentorointityöskentelyä. Työskentely mentoripareina ja tiimeinä oli hyödyllistä, koska mentorit pystyivät hyödyntämään aikaisempaa osaamistaan ja samalla ensimmäistä kertaa mentoreina toimineet saivat vertaistukea toisiltaan. Myös Womento-hankkeen puitteissa on järjestetty samankaltaisia koulutustilaisuuksia joissa mentorit ovat voineet kokea vertaisuutta (Vanhanen, Ahlfors, Saarela, Vanhanen, Wetzer-Karlsson 2013, 18). Mentorit olivat tyytyväisiä saamaansa koulutuksiin. He korostivat, että tulevien hankkeiden mentorit kannattaa myös perehdyttää ja kouluttaa, ja erilaisia koulutuksia kannattaa jatkossakin järjestää.

Mentorit kokivat kartuttavansa työskentelytaitojaan monikulttuurisessa työssä työelämää varten. Näkökulma oli hyvä, sillä mentorit olivat juuri valmistuvia opiskelijoita. Mentorit kokivat, että pystyvät hyödyntämään omia verkostojaan ja kontaktejaan. Mentorit voivat auttaa aktoreita vaikuttavalla tavalla erilaisissa ongelmassa, ja tätä voisi jatkossakin korostaa koulutuksissa. Esim. perheen ja työn yhteensovittaminen, talous ja palkkaan liittyvät asiat. Mentoroinnista on ollut laajalaisesti hyötyä aktorien elämään. Kupias & Salo (2014, 260) mukaan mentorointi antaa paljon kummallekin osapuolelle. Mentorikin saa prosessista paljon.

Tapaamisia kannattaa sopia teeman tai aiheen pohjalta (Vanhanen, Ahlfors, Saarela & Wetzzer-Karlsson 2013, 183). Tästä johtuen tapaamisia järjestettiin muun muassa TE-toimistossa, jossa käsiteltiin työnhakuunliittyviä asioita ja kirjastossa, jossa aktoreita ohjattiin itseään kiinnostavan ammatillisen kirjallisuuden pariin.

Mentorit olivat tyytyväisiä Monumento-hankkeeseen ja olivat mieleissään voimaan auttaa ja tukea maahanmuuttajanaisia kohti opiskelua ja työelämää. Samalla he itse kokivat saaneensa paljon hankkeesta. Mentorit arvostivat kertynyttä kokemusta monikulttuurisesta työstä ja kokivat saaneensa paljon hyödynnettävää tietoa ja kokemusta työelämäänsä. Mentoreiden loppukyselyistä ei noussut

muita kehitysideoita kuin, että mentorointiprosessi oli ajallisesti liian lyhyt. Jatkossa mentoroinnille on hyvä varata riittävästi aikaa jo suunnitteluvaiheessa, jotta mentoroinnilla on tarvittava aika käytössä. Mentorointi loppuu aikanaan ja se kannattaa lopettaa suunnitelman mukaisesti, sillä aikaraamit antavat mentoroinnille ryhtiä ja tavoitteellisuutta (Kupias & Salo 2014, 11–12; Vanhanen, Ahlfors, Saarela & Wetzter-Karlsson 2013, 184).

9 POHDINTA

Opinnäytetyöprosessin aikana olemme saaneet uutta tietoa ja näkökulmia monikulttuurisuudesta ja maahanmuuttajatyön kehittämisestä seuraamalla mentorointitapaamisilla mentorin ja aktorin vuorovaikutusta sekä ottaen oppia tapaamisten sisällöstä. Opinnäytetyöprosessin kautta olemme ymmärtäneet yksilöllisen kohtaamisen tarpeen ja avoimen kulttuurien välisen vuoropuhelun tärkeyden, kun tehdään työtä kulttuurisensitiivisellä työotteella maahanmuuttajanaisten kanssa. On myös tärkeää sisäistää, että kun ihmisestä erotetaan pois muun muassa kulttuuri, historia ja perhesiteet, niin jää vain ihminen, joka kaipaa kohtaamista ja hyväksytyksi tuleamista. Silloin kun yksilön kohtaaminen ja avoin vuorovaikutus toteutuvat kulttuurien välillä esimerkiksi mentoroinnissa tai palvelusuhteessa, niin voidaan olettaa, että motivaatiota ja tavoitteiden saavuttamista alkaa tapahtumaan. Motivaatio sitouttaa toimijaa mentorointiin tai palveluun, koska luottamus rakentuu yksilöllisen kohtaamisen ja avoimen vuoropuhelun kautta.

Mielestämme mentoroinnilla voidaan vastata hyvin muun muassa syrjäytymisen, työttömyyden ja osattomuuden haasteisiin niiden maahanmuuttajien kanssa, jotka ovat edellä mainitusti syrjäytyneitä, työttömiä tai osattomia. Tämä on hyvin mahdollista, koska mentoroinnin aikana mentorille ja aktorille syntyy luottamuksellinen suhde. Luottamuksellisen suhteen rakentumisen kautta saadaan syvempää tietoa aktorin tilanteista ja syistä, jotka ovat johtaneet mentorointitarpeeseen. Mentoroinnin pohjalta ja mentoroinnista kertyneestä kokemuksesta olisi hyvä kehittää palvelumalli, jolla voitaisiin tukea ja vahvistaa maahanmuuttajien kouluttamista, työllistymistä ja osallisuutta yhteiskuntaan. Olisi hyvää myös kouluttaa julkisten palvelujen palveluohjaajia kohtaamaan maahanmuuttajien palvelutarpeita. Edellä mainitun palvelumallin käytön ei tarvitsisi rajoittua pelkästään maahanmuuttajiin, vaan palvelu sopisi ihan kenelle vaan, joka on syrjäytynyt tai jäänyt palveluiden ulkopuolelle tai kokee ulkopuolisuutta yhteiskunnasta.

Viime vuosina Suomeen on tullut paljon turvapaikanhakijoita, joista suuri osa on edelleen turvapaikkaprosessissa, ja osa on jo saanut myönteisen turvapaikkapäätöksen. Maassamme on myös kasvava määrä kiintiöpakolaisia ja siirtolaisia.

Väkisinkin pohtiessamme aihetta nousi keskustelumme näiden ihmisten tämän hetkiset ja tulevaisuuden palvelutarpeet, kohtaamisen ja hyväksytyksi tulemisen tarpeet. Olisi erityisen tärkeää kehittää tehokkaan kotouttamisen toimintamalli, jolla maahanmuuttaja pääsisi mahdollisimman hyvin ja nopeasti kiinni suomalaiseen yhteiskuntaan, koulutukseen ja työelämään. Näin välttäisiin siltä, ettei aikaisemmin tulleiden maahanmuuttajien kohdalla tehdyt virheet ja tietämättömyys toistuisi näiden maahanmuuttajien kohdalla, vaan heidän kotoutumisensa olisi mahdollisemman laadukasta ja heidän erityisyytensä ja tarpeensa huomioivaa. Maahanmuuttajilla on usein paljon pelkoja, luottamuspulaa ja traumoja, joten erityisosaamista tullaan tarvitsemaan. Tässä näemmekin erityisesti kolmannen sektorin toimijoiden mahdollisuudet kehittää palveluitaan ja toimintojaan niin, että he voivat vastata tähän maahanmuuttajien kotoutumisen tarpeeseen muun muassa mentoroinnin avulla. Näin kustannukset voitaisiin pitää mahdollisimman alhaalla, sillä kolmannella sektorilla on resurssina käytettävissään myös vapaaehtoisia.

Kaikkea ei mielestämme voi ensisijaisesti laittaa kolmannen sektorin tai vapaaehtoisten vastuulle, vaan kehittäminen täytyy lähteä valtion ja kunnan palveluista, jotka johtavat ja valvovat toimintaa sekä ottavat yhteistyöhön vahvasti myös kolmannen sektorin. Kehittämistyötä tukee Laki kotoutumisen edistämisestä (L 1386/2010), jossa määritellään, että kunnan ja viranomaisten velvollisuuksiin kuuluu antaa maahanmuuttajalle ohjausta ja neuvontaa työelämästä sekä palvelujärjestelmästä. Kotoutumissuunnitelmassa olennaista on oppia riittävästi suomen kieltä sekä työelämätaitoja, ja edistää maahanmuuttajan valmiuksia osallistua yhteiskunnalliseen toimintaan. Mentoroinnilla voidaan suoraan tukea tätä.

9.1 Kehittämisen- ja jatkotutkimushaasteita

Kehittämisideoita tuli melko vähän haastatteluilta ja palautelomakkeeseen vastanneilta, koska he olivat niin tyytyväisiä hankkeeseen. Mentoroinnin palautelomakkeista esiin noussut liian lyhyt mentorointiaika on hyvä huomioida jatkossa, sillä pidemmällä mentorointiajalla voidaan tukea aktoreita vaiheittain eteenpäin tavoitteita kohti rinnalla kulkien. Tähän liittyen kaikkien aktorien ja mentorien tavoittaminen olisi ollut hyödyllistä.

Aktoreiden sitoutuminen mentorointiin jatkossa voi olla haasteellista, kun aktoreiksi ohjautuu esimerkiksi vähemmän aikaa Suomessa asuneita. Elämän muutoksesta johtuen heillä voi olla epävarmuutta tulevasta ja aikasemmista kokemuksista johtuvaa traumatisoitumista. Yhteiset tilaisuudet, kuten alku- ja loppujuhlat sitouttavat ja motivoivat aktoreita mentorointityöskentelyyn. Mielestämme kannattaisi myös järjestää tilaisuuksia, jossa aktorit saisivat tavata jo mentorointiprosessin läpi käyneitä. Näiden ihmisten kokemukset onnistuneesta mentoroinnista ja elämässä eteenpäin pääsemisestä voisivat olla hyviä motivaation tuojia mentorointiprosessissa oleville aktoreille. Aiemmin mentoroinnissa olleet aktorit toisivat vertaistuen mentorointiin. Yhteinen leiri- tai retkipäivä alku- ja loppujuhlien lisäksi voisi lisätä yhteisöllisyyden ja osallisuuden tuntua.

Syksyllä 2017 saimme kuulla Monumenton saavan jatkoa Matkalla työelämään-hankkeen muodossa. Hankkeelle on saatu ESR-rahoitus, ja se käynnistyy lokakuussa 2017. Monumenton jatkohankkeiden tutkimusta voitaisiin toteuttaa opinäytetöin AMK ja YAMK -tasolla. Kuten huomasimme oman opinäytetyömme kanssa, pilotin vastaajamäärä on todella pieni ja kaikkien vastaajien tavoittaminen olisi pitkän aikavälin tulosten saamisen kannalta välttämätöntä. Tämä ei kuitenkaan estä samojen haastateltavien käyttöä muun aineiston tukena. Väestöliiton yhteistyö Diakin kanssa mentoreiden hankkimiseksi sekä eri opinäytteiden suhteen on ollut toimivaa, ja toivomme että se jatkuu. Yhteistyössä olisi myös laajentamisen varaa, ovathan Väestöliiton keskeiset teemat kuten monikulttuurisuus, väestön sekä vähemmistöjen terveys ja hyvinvointi olennaisia myös sosi- ja terveydenalan opiskelijoille. Näitä sisältöjä ja vahvaa mentoroinnin osaamista voisi jatkossa hyödyntää esimerkiksi luento- tai kurssiyhteistyön muodossa. Olisi hienoa, jos mentoreita saataisiin edelleen rekrytoitua opiskelijoiden joukosta niin, että seuraavalla kerralla mukaan saataisiin myös sosionomiopiskelijoita.

9.2 Oma ammatillinen kasvu

Opinnäytetyöprosessin aikana olemme oppineet paljon maahanmuuttajista ja monikulttuurisuudesta sekä siihen liittyvistä ilmiöistä ja asenteista, esimerkiksi vuorovaikutuksen sekä julkisen ja kolmannen sektorin yhteistyön tärkeydestä. Samoin olemme sisäistäneet ja laajentaneet sosionomin koulutuksessa oppimamme monikulttuurisen työn ja perhetyön sisältöjä seurattessamme käytännön kentällä tehtävää työtä. Olemme pystyneet hyödyntämään omia suuntaavia opintojamme ja tarkastelleet hanketta eri näkökulmista. Mentoroinnissa keskityttiin koulutuspolkujen löytymiseen ja työllistymiseen, joilla on suoraan vaikutusta perheen puolisoon ja lapsiin taloudellisesti ja mallina ohjautua koulutukseen ja sitä kautta työllistymiseen. Olemme myös oppineet kolmannen sektorin toimintatapoja seurattessamme Väestöliiton maahanmuuttajatyötä. Opimme samalla paljon kohtaamisesta ja vuorovaikutuksesta tulevaa työuraa varten.

Kielelliseen vuorovaikutukseen liittyvät asiat olivat monelle meistä uusia. Esimerkiksi haastattelutilanteissa kokeilimme synonyymejä, selkokielistä ilmaisua ja saimme harjoitella haastatteluun apukysymysten pukemista ymmärrettäväm-pään muotoon. Olemme koko opinnäytetyön teon ajan toimineet erilaisissa verkostoissa, ja mentoroinnin seuraaminen on osaltaan antanut valmiuksia muun muassa kulttuurisensitiiviseen moniammatilliseen työskentelyyn. Opinnäytetyön ansionsa tiedämme nyt paljon Väestöliiton toiminnasta ja palveluista, ja osaamme tarvittaessa ohjata asiakkaita niiden piiriin.

Toisaalta koko opinnäytetyön kulkua kuvasi hyvin se, että vasta loppuvaiheessa meille alkoi aueta se, miten tutkimus olisi kannattanut tehdä ja minkälaisia aineistoja siihen olisi voinut yhdistää. Prosessin läpikäyminen parantaa valmiuksia kehittää ammatillista osaamista tulevaisuudessa, koska jatko-opinnot vaativat meiltä tutkivaa otetta ja oman työskentelyn itsenäistä suunnittelua.

Olemme kiitollisia hyvin sujuneesta yhteistyöstä Väestöliiton, sekä hankkeen aktoreiden ja mentoreiden kanssa. Olemme myös kiitollisia opinnäytetyötiimistämme, ja tiimissä käydyistä hyvistä ammatillisista keskusteluista moninaisuuteen ja monikulttuurisuuteen liittyen.

LÄHTEET

- Alitolppa-Niitamo, A. & Leinonen, E. (2013). Perhe, nuoret ja maahanmuutto. Teoksessa A. Alitolppa-Niitamo, S. Fågel & M. Säävälä (toim.), *Olemme muuttaneet – ja kotoudumme. Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä* (s. 96–114). Helsinki: Väestöliitto.
- Clutterbuck, D. & Manner, J. & Ristikangas, V. (2014). *Jokainen tarvitsee mentorin*. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (2008). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Gola, L. & Martikainen, T. (2007). *Women from the Indian subcontinent in Finland – Patterns on Integration, Family life, Employment and Transnationalism among Marriage Migrants*. Helsinki: Väestöliitto, Väestötutkimuslaitos. Population Research Institute Working Papers E 27/2007.
- Hannula, U., Sutela, H. & Nieminen, T. (2014). *Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2000). *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2012). *Tutki ja kirjoita* (15.–17. uud. p.) Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Jasinskaja-Lahti, I. & Perhoniemi, R. (2006). *Maahanmuuttajien kotoutuminen – Seurantatutkimus vuosilta 1997-2014*. Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus–tutkimuksia 2.
- Jokiranta, J. (2017). *Mielestäni olin aika onnekas: nuorten koulutettujen maahanmuuttajanaisten kertomuksia suomalaisilta työmarkkinoilta*. (Pro Gradu– tutkielma, Jyväskylän yliopisto, Kauppakorkeakoulu). Saatavilla <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/53829/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201705082239.pdf>
- Kananen, J. (2015). *Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun*. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 202. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

- Korhonen, V. & Puukari, S. (2013). Kulttuurisen monimuotoisuuden huomioiminen työyhteisössä. Teoksessa A. Alitolppa-Niitamo, S. Fågel & M. Säävälä (toim.), *Olemme muuttaneet – ja kotoudumme. Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä* (s. 48–60). Helsinki: Väestöliitto.
- Kupias, P. & Salo, M. (2014). *Mentorointi 4.0*. Helsinki: Talentum
- KVINFO i.a. About KVINFO. What is KVINFO? Saatavilla 11.3.2017 <http://kvinfo.org/about-kvinfo/what-kvinfo>
- L 1386/2010. Laki kotoutumisen edistämisestä. Saatavilla <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386>
- Lönnqvist, J., Leikas, S., Mähönen, T. A., & Jasinskaja-Lahti, I. (2015). The mixed blessings of migration: Life satisfaction and self-esteem over the course of migration. *European Journal of Social Psychology* vol.45 (4) 2015 (s. 496–514). Saatavilla doi:10.1002/ejsp.2105
- Maahanmuuttovirasto. Tietoa virastosta. Tilastot. Turvapaikka- ja pakolaistilastot 2014. Saatavilla 19.10.2017 http://www.migri.fi/download/57237_Tp-paatokset_2014.pdf?a205e2008e05d588
- Martikainen, T. & Tiilikainen, M. (2007). *Maahanmuuttajanaiset: kotoutuminen, perhe ja työ*. Helsinki: Väestöliitto.
- Papunen, S. (2017). *Väestöliiton Womento-työuramentoroinnin vaikutukset korkeasti koulutettujen Suomeen muuttaneiden naisten työllistymiseen ja hyvinvointiin*. (Opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu, sosiaalialan koulutusohjelma). Saatavilla <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201705026040>
- Pesonen, H. & Vihonen, A. (2010). *Maahanmuuttajayrittäjien mentoroinnin käsikirja*. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Rantala, H. & Moalim, H. (2016). *Osallisuutta, arvostusta & somaliaa: toimintamalli iäkkäiden somalinaisten hyvinvointitoimintaan*. Jade-projektin loppuraportti. Helsinki: Käpyrinne ry.
- Ronkainen, K. (2016). *Mentoroinnin tuloksellisuuden varmistaminen* (Pro gradu-tutkielma, Vaasan yliopisto). Saatavilla <https://www.tritonia.fi/download/gradu/7154>
- Sainio, E. (2013). Mentoroinnin nelikenttä TAIKA-hankkeen yhteistyöprojekteissa. Teoksessa K. Nieminen & E. Sainio (toim.), *"Ei tarvittukaan*

- parasetamolialla" – Kuvauksia mentoroinnista ja taidetoiminnasta hoi-
vassa (s. 7–14). Helsinki: Diakonia–ammattikorkeakoulu.*
- Schubert, C. (2013). Kotoutumisen psykologiaa. Teoksessa A. Alitolppa-Niitamo, S. Fågel & M. Säävälä (toim.), *Olemme muuttaneet – ja kotoudumme. Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä* (s. 63–77). Helsinki: Väestöliitto.
- Sisäministeriö. Vastualueet. Maahanmuutto. Turvapaikanhakijat ja pakolaiset. Saatavilla 19.10.2017.<http://intermin.fi/maahanmuutto/turvapaikanhakijat-ja-pakolaiset>
- Säävälä, M. (2007). *Uussuomalainen nainen etsii paikkaansa – Venäläisten ja Kosovon albaanien elämänpolut työssä ja kotona. Tutkimusraportti FEMAGE-projekti 2007*. Väestöntutkimuslaitos Katsauksia E29/2007. Helsinki: Väestöliitto.
- Säävälä, M. (2009). *Naisia kotoutumassa Eurooppaan: vertailevan FEMAGE-hankkeen loppuraportti*. Väestöntutkimuslaitos: Katsauksia; Nro E35/2009. Helsinki: Väestöliitto.
- Säävälä, M. (2011). *Perheet muuttoliikkeessä. Perustietoa maahan muuttaneiden kohtaamiseen*. Väestöntutkimuslaitoksen katsauksia E41/2011. Helsinki: Väestöliitto.
- Söderling, I. (2013). Maahanmuutto ja suomalaisten asenteet. Teoksessa A. Alitolppa-Niitamo, S. Fågel & M. Säävälä (toim.), *Olemme muuttaneet – ja kotoudumme. Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä* (s. 15–31). Helsinki: Väestöliitto.
- Tiilikainen, M. (2008). *Menestyvät maahanmuuttajanaiset*. Väestöntutkimuslaitos Katsauksia E 33–2008. Helsinki: Väestöliitto.
- Tilastokeskus. Tuotteet ja palvelut. Maahanmuuttajat ja kotoutuminen. Maahanmuuttajat Suomen väestössä. Saatavilla 23.10.2017 <https://www.tilastokeskus.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa.html>
- Tuomi, J. & Sarajärvi A. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.
- Vanhanen, S., Ahlfors, G., Saarela, I. & Wetzter-Karlsson, M. (2013). Mentorointi koulutettujen maahan muuttaneiden naisten kotoutumisen edistäjänä. Teoksessa A. Alitolppa-Niitamo, S. Fågel & M. Säävälä

(toim.), *Olemme muuttaneet – ja kotoudumme. Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä* (s. 176–186). Helsinki: Väestöliitto.

- Virkki, P. (2015) *Varhaiskasvatus toimijuuden ja osallisuuden edistäjänä* (Väitöskirja, Helsingin yliopisto). Saatavilla http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-1735-5/urn_isbn_978-952-61-1735-5.pdf
- Väestöliitto (2014). Womento avaa työelämää Suomeen muuttaneille naisille. Lehdistötiedote. Saatavilla 28.2.2017 <http://www.vaestoliitto.fi/?x27375=3828839>
- Väestöliitto (2016). *Monumento – Taustamateriaalia mentorointityöskentelyyn*. Opas mentoreille. Helsinki: Väestöliiton monikulttuurinen osaamiskeskus.
- Väestöliitto (2017). Toimintakertomus 2016. Saatavilla 23.10.2017 http://www.vaestoliitto.fi/vaestoliitto/mita_vaestoliitto_tekee/
- Väestöliitto. Historia. Saatavilla 29.8.2017 <http://www.vaestoliitto.fi/vaestoliitto/historia2/>
- Väestöliitto. Maahanmuuttajat. Mentorointi. Saatavilla 29.8.2017 <https://www.vaestoliitto.fi/monikulttuurisuus/womento/>
- Väestöliitto. Maahanmuuttajat. Mentorointi. Työuramentoroinnilla tuloksiin – opas koulutettujen maahanmuuttajien mentorointiin. Saatavilla 20.10.2017 www.vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/e1294b75b1f8d219b8ae9becad303a7a/1508503127/application/pdf/3832980/Womento%20koulutusopas%20PDF%20101114.pdf
- Väestöliitto. Monikulttuurisuus. Saatavilla 29.8.2017 <http://www.vaestoliitto.fi/monikulttuurisuus/>
- Väestöliitto. Väestöliitto. Saatavilla 29.8.2017 <http://www.vaestoliitto.fi/vaestoliitto/>

LIITE 1: Teemahaastattelurunko

Teema 1: Mentorointi

- Kerro kokemuksiasi Monumento-hankkeesta.
- Miten koit mentoroinnin? Aktori-mentori -asetelma?
- Minkälaisia mentorit olivat?

Teema 2: Aktori-mentorisuhteen muodostuminen

- Miten tutustuitte?
- Miten tavoitteiden asettaminen ja yhteisen työskentelyn aloittaminen onnistui?
- Miten luottamus rakentui?

Teema 3: Monumenton kehittäminen jatkossa

- Mitä hankkeessa olisi voitu tehdä toisin? / Mitä muuttaisit hankkeessa?
- Mitä hankkeessa olisi pitänyt ottaa huomioon, esim. tilanteesi kannalta?

Teema 4: Osallisuus

- Miten mielipiteesi otettiin huomioon?
- Miten sinut otettiin mukaan Monumento-hankkeen yhteisöön? Miten kuvasit yhteisöä?
- Miten sait vaikuttaa saamaasi ohjaukseen?

Teema 5: Kotoutuminen

- Mitä sinulle tällä hetkellä kuuluu työllisyyteen, opiskeluun tai harjoitteluun liittyen?
- Miten koet hankkeen edistäneen kotoutumistasi?

LIITE 2: Väestöliiton kehittämä Monumenton mentoreiden loppupalautelomake

**LOPPUTAPAAMISEN KYSELY MENTOREILLE
MONUMENTO 2016**

Tämä on loppukysely koskien koko Monumenton mentorointiajanjaksoa 14.9.2016-12.12.2016. Toivomme vastauksia jokaiseen kohtaan, jotta voimme kehittää toimintaa jatkossa enemmän tarpeiden mukaiseksi. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti.

1. Minkä kouluarvosanan asteikolla 4–10 antaisit Monumento mentoroinnille ja miksi:

Annan arvosanan ____

2. Kuinka iso rooli Monumento työuramentoroinnissa on mielestäsi aktorin ja mentorin ammatillisella yhteensopivuudella (eli sillä että mentori jo toimii alalla mihin aktori haluaa)?

3. Oliko mentorointisuhde aktorin kanssa mielestäsi toimiva? Miksi kyllä tai miksi ei?

4. Miten koit sen että aktorillesi oli useampi kuin yksi mentori?

5. Mikä on mielestäsi ollut paras anti mentoroinnissa?

6. Mitä uutta olet oppinut Monumentossa olemisen aikana?

7. Miten mentorikoulutukset (3kpl) oli mielestäsi toteutettu? Mitä tietoa jäit kaipaamaan? Oliko jotain asiaa liikaa?

8. Mitä aiheita varsinaisissa mentorointitapaamisissa aktorin kanssa on käsitelty? Kerro mentorointityöskentelyssä tärkeimmäksi nousseet aiheet:

9. Mitä konkreettista tuli tehtyä aktorin kanssa? (esim. katsottu koulutusmahdollisuudet, CV, työpaikkakäynti jne.)

10. Kuinka usein olette nähneet? (toteutuneet tapaamiset)

- 1) joka viikko (100 %)
- 2) melkein joka viikko (80–90 % tapaamisista toteutui)
- 3) keskimäärin joka toinen viikko (50–70 % tapaamisista toteutui)
- 4) vähemmän kuin joka toinen viikko (alle 50 % tapaamisista toteutui)

Jos vastasit 4), syynä oli:

- aktorin terveyssyyt
- aktorin aikataulu- ja ajankäyttöongelmat
- ei löytynyt yhteistä aikaa (siis mentorit oli myös liian kiireiset)
- ei löytynyt sopivaa paikkaa tapaamisille

11. Missä tiloissa tapasitte? Oliko helppo järjestää sopiva paikka tapaamiselle?

12. Kuinka pitkään tapaaminen keskimäärin kesti?

- 1) 1 h
- 2) 1–2 h
- 3) enemmän kuin 2 h

13. Vaatiiko tapaamiset etukäteisvalmisteluja?

- 1) kyllä, aina tai melkein aina
- 2) kyllä, aika usein
- 3) harvoin
- 4) ei vaatinut

14. Onko tapaamisia ollut riittävästi?

- 1) Kyllä
- 2) Ei
- 3) En osaa sanoa

15. Onko mentorien verkostoja käytetty mentorointitavoitteen saavuttamiseksi? Millä tavoin? Kuvaile lyhyesti.

16. Lähtisitkö uudestaan vapaaehtoismentoriksi vastaavaan ohjelmaan?

17. Millaisia kommentteja haluat lähettää Monumento koordinaattoreille? (Ruusut ja risut):

KIITOS VASTAUKSESTASI!