

Arja Rajala

**MENTOREIDEN KOKEMUKSIA KOULUTETTUJEN MAAHANMUUTTAJIEN  
TYÖURAMENTOROINNISTA**

**MENTOREIDEN KOKEMUKSIA KOULUTETTUJEN MAAHANMUUTTAJIEN  
TYÖURAMENTOROINNISTA**

Arja Rajala  
Opinnäytetyö  
Syksy 2015  
Sosiaalian koulutusohjelma  
Oulun ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu  
Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK)

---

Tekijä: Arja Rajala

Opinnäytetyön nimi: Mentoreiden kokemuksia koulutettujen maahanmuuttajien työuramentoroinnista

Työn ohjaaja: Aira Vanhala & Kaija Bakala

Työn valmistumislukukausi- ja vuosi: Syksy 2015

Sivumäärä: 57 + 9 liitesivua

---

Työllistyminen Suomessa voi olla haasteellista maahanmuuttajalle, vaikka olisi jo olemassa oleva koulutus kotimaasta. Maahanmuuttajien työttömyysaste Suomessa on lähes kolminkertainen koko väestön työttömyysasteeseen verrattuna. Yksi keino avartaa suomalaista työkulttuuria maahanmuuttajille ja kantaväestön asenteita maahanmuuttajia kohtaan on mentorointi. Opinnäytetyöni liittyi Vaasan aikuiskoulutuskeskuksen kotoutumiskoulutuksen kehittämishankkeeseen, johon sisältyi Väestöliiton luoman mentorointimallin soveltaminen koulutetuille maahanmuuttajille.

Tutkimukseni tarkoituksena oli kuvailla hankkeeseen osallistuneiden mentoreiden kokemuksia maahanmuuttajien työuramentoroinnista. Tutkimuksen tavoitteena oli kehittää työuramentorointiin perustuvaa mentorointimallia Vaasassa.

Tutkimukseni on laadullinen tutkimus. Aineisto kerättiin teemahaastattelun avulla viideltä hankkeeseen osallistuneelta mentorilta. Teemat muotoituivat mentorointiprosessin kaaren mukaisesti. Aineisto analysoitiin teemoittelemalla.

Tutkimuksessa saatujen tulosten mukaan henkilökohtainen pyyntö tutulta ihmiseltä oli ollut merkittävä tekijä mentoriksi ryhtymisessä. Mentorointi oli uusi, mielenkiintoinen kokemus mentoreille, ja mentorit kokivat, että heillä oli jotain annettavaa mentoroitaville eli aktoreille. Ryhmätapaamiset koettiin tärkeiksi ja erityisesti vertaistuen merkitys nousi esille välitapaamisen osalta. Yhteensopi- vuus aktorin kanssa oli koettu pääasiassa hyväksi. Vuorovaikutusta aktorin kanssa kuvailtiin usealla eri tavalla. Erityisesti kieli oli tuonut haasteita vuorovaikutukseen. Mentorit olivat toimineet erilaisissa rooleissa mentorointiprosessin aikana. He kuvasivat paljon mentorin rooliin liittyviä odotuksia, niin omiaan kuin aktoreiden. Mentorointiprosessi oli opettanut uusia asioita myös mentoreille. Kieleen liittyviä haasteita lukuun ottamatta aktorin erilainen kulttuuritausta ei ollut vaikuttanut suu- resti mentorointiin. Kaikki mentorit olivat tyytyväisiä osallistumisestaan mentorointiin, vaikka kai- kissa tapauksissa mentorointi ei ollut sujunut odotusten mukaisesti.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että henkilökohtainen pyyntö uusien mentoreiden rekrytoimiseksi on hyvä säilyttää. Hyvällä perehdyttämällä luodaan pohja mentoroinnille ja ehkäistään pettymys- ten syntymistä. Mentorointipareja tulisi rohkaista käymään avointa keskustelua mentorointiin ja roo- leihin liittyvistä odotuksista heti alusta asti. Erilaisten kulttuurien tuntemus ei ole välttämätöntä men- toroinnin onnistumiseksi.

---

Asiasanat: mentorointi, maahanmuuttajat, laadullinen tutkimus

## ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences  
Degree Programme in Social Services

---

Author: Arja Rajala

Title of thesis: Mentors' Experiences of Career Mentoring of Educated Immigrants

Supervisors: Aira Vanhala & Kaija Bakala

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2015

Number of pages: 57 + 9 appendix pages

---

Getting employed in Finland can be challenging for immigrants regardless of previous education. Immigrants' unemployment rate is almost threefold compared to the whole population's unemployment rate. Mentoring enables the newcomer to better understand Finnish working culture while expanding Finnish people's attitudes towards immigration. My study was commissioned by Vaasa Education Centre for Adults and it was a part of a project concerning the development of integration training. The project included career mentoring of educated immigrants.

The purpose of my study was to describe mentors' experiences of career mentoring immigrants. The aim of the study was to improve the model of career mentoring in Vaasa.

My study consisted of qualitative data. The data were collected with theme-based interviews. I interviewed five mentors who had participated in the project. The data were analyzed by using the method of thematic analysis.

Findings revealed that a request to be a mentor from a person you know personally was a significant factor in becoming one. Mentoring was a new interesting experience for the mentors. They felt that they had something to give to their mentees. Group meetings were important for the mentors and especially support from other mentors was brought up. The mentor-mentee relationship was mostly experienced as positive. Interaction with the mentee was described in many ways. Especially language barriers formed a challenge for the communication. Mentors obtained several different roles during the mentoring process. They described both their own and the mentees' various expectations of mentor's role. The mentoring process had been a learning experience to the mentors. Apart from the language barrier the mentees different cultural backgrounds did not significantly influence the mentoring. All mentors were pleased that they had participated in mentoring regardless of the outcome of the mentoring process.

As a conclusion, the findings indicate that the personal request to be a mentor should be retained. Good orientation is the basis of successful mentoring and prevents frustration. The mentoring pairs should be encouraged to freely discuss expectations of mentoring and the role of the mentor. In depth understanding of cultural differences is not required for a successful mentor-mentee relationship.

---

Keywords: mentoring, immigrants, qualitative study

# SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	6
2	MENTOROINTI – KEHITTÄMISEN JA OPPIMISEN TARPEISIIN .....	8
2.1	Mentoroinnin moniulotteisuus.....	8
2.2	Mentorin rooli.....	10
2.3	Näkökulmia mentorin toimintaan ja mentorointiin .....	12
3	MAAHANMUUTTAJATAUSTAISTEN MENTOROINTI.....	15
3.1	Womenton mentorointimalli .....	15
3.2	Aikaisemmat tutkimukset maahanmuuttajataustaisten mentoroinnista.....	18
4	MAAHANMUUTTAJIEN MENTOROINTI VAASASSA.....	21
4.1	Lähtökohdat mentoroinnille .....	21
4.2	Mentoroinnin suunnittelu ja toteutus.....	22
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	24
5.1	Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimustehtävä .....	24
5.2	Tutkimuksen metodologiset lähtökohdat .....	25
5.3	Tiedonantajat ja aineiston keruu.....	26
5.4	Aineiston analysointi.....	27
6	TUTKIMUSTULOKSET .....	29
6.1	Mentoreiden rekrytoiminen.....	29
6.2	Alkutapaaminen.....	30
6.3	Kahdenkeskiset tapaamiset.....	32
6.4	Välitapaaminen.....	36
6.5	Yhteenvedo mentorointiprosessista .....	38
7	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	41
8	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS.....	46
9	POHDINTA.....	49
	LÄHTEET.....	52
	LIITTEET .....	58

# 1 JOHDANTO

Suomalaiset työyhteisöt ovat pitkään olleet etnisesti ja kielellisesti homogeenisia, mutta monikulttuurisuus työelämässä on kasvamassa. Vieraan kielen lisäksi maahanmuuttaja kohtaa työpaikalla vieraan työkultuurin. On tärkeää avata maahanmuuttajille esimerkiksi suomalaisille itsestään selviä työ- ja vuorovaikutustapoja, jotta turhilta kulttuurienvälisiltä yhteentörmäyksiltä vältyttäisiin. Yhtä tärkeää on kuitenkin kehittää suomalaisten työntekijöiden valmiuksia toimia kulttuurisesti moninaisissa työyhteisöissä. (Vartiainen-Ora 2013, 330–340.) Tarvitaan kahdensuuntaista kotoutumista.

Maahanmuuttajien työttömyysaste Suomessa on lähes kolminkertainen koko väestön työttömyysasteeseen verrattuna (Forsander 2013, 224). Maaliskuussa 2015 työttömien osuus työvoimasta oli koko maassa 13,2 prosenttia, kun ulkomaalaisten työttömien osuus ulkomaalaisesta työvoimasta oli 29,5 prosenttia (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2015, 2). Maahanmuuttajan yhteiskuntaan kiinnittymisen keskeisimpänä indikaattorina on usein pidetty työtä. Asemaan työmarkkinoilla ei kuitenkaan vaikuta yksin maahanmuuttajan tausta, ominaisuudet tai resurssit, vaan myös työmarkkinoiden rakenteet, taloudelliset suhdanteet, kantaväestön asenteet ja sosiaaliset käytännöt. (Forsander 2013, 220, 243.)

Yksi keino avartaa suomalaista työkultuuria maahanmuuttajille ja kantaväestön asenteita maahanmuuttajia kohtaan on mentorointi. Väestöliiton Womento-hankkeessa on vuodesta 2011 asti pyritty työuramentoroinnilla parantamaan korkeasti koulutettujen, Suomeen muuttaneiden naisten työelämätaitoja ja -valmiuksia. Maahanmuuttajan mentorina toimii samalla ammattialalla työskentelevä tai vastaavan koulutuksen saanut suomalainen nainen. (Ahlfors, Saarela, Vanhanen & Wetzter-Karlsson 2014, 4-6.) Vaasan aikuiskoulutuskeskus (Vakk) päätti loppuvuodesta 2014 yhteistyössä kolmannen sektorin kanssa toteuttaa Väestöliiton mentorointimallia mukaillen työuramentorointia koulutetuille maahanmuuttajille Vaasassa. Mentorointikokeilu on osa Vakk:n kotoutumiskoulutuksen ammattialoille suuntaavien opintojen (ASO) kehittämishanketta. Kokeilun tavoitteena on luoda Vaasaan mentorointiverkosto, joka edistää koulutettujen maahanmuuttajien paikallista työelämäntuntemusta ja ammatillisia verkostoja. (Työuramentorointi on tulossa Vaasaan! 2015.)

Tutkimukseni tarkoituksena on kuvailla ASO-hankkeeseen osallistuneiden mentoreiden kokemuksia koulutettujen maahanmuuttajien työuramentoroinnista. Mentoroitavien eli aktoreiden kokemuk-

sia ja mentoroinnin merkitystä aktoreiden kehitykseen on tutkittu paljon, mutta mentoreihin kohdistuvat tutkimukset ovat jääneet vähemmälle (Leskelä 2005, 31 & Karjalainen 2010, 11). Uuden näkökulman tutkimukseeni tuo myös se, että mentoroitava on lähtöisin erilaisesta kulttuurista kuin mentori. Tutkimustuloksiani hyödynnetään mentorointimallin kehittämisessä ja sen vakiinnuttamiseen Vaasassa.

## 2 MENTOROINTI – KEHITTÄMISEN JA OPPIMISEN TARPEISIIN

Mentorointia on toteutettu epävirallisesti jo tuhansien vuosien ajan eri elämänalueilla (Ristikangas, Clutterbuck & Manner 2014, 15). Esimerkiksi oppipojan tai kisällin ja mestarin suhde on toiminut pitkälti mentorointityyppisesti. Mentorointi-termi on peräisin antiikin tarusta, jossa Odysseus pyytää sotaretkille lähtiessään ystävänsä Mentoria kasvattamaan ja opastamaan poikaansa. Nykyaikaisen mentoroinnin juuret ovat Japanissa, josta se levisi Yhdysvaltoihin ja sieltä Eurooppaan. (Kupias & Salo 2014, 12–14.) Suomeen mentorointi saapui 1970-luvulla henkilöstön kehittämismenetelmäksi. Sen suosio lisääntyi ja laajentui eri toimintaympäristöihin 2000-luvun vaihteessa muun muassa hiljaisen tiedon siirtämiseen liittyvän keskustelun myötä. (Isotalo 2010, 7, 32.)

### 2.1 Mentoroinnin moniulotteisuus

Mentorointi-termiä käytetään vaihtelevasti eri kulttuureissa ja maissa, joten sen yksiselitteinen määrittelyminen on haasteellista (Leskelä 2005, 21; Karjalainen 2010, 30–31, 49). Termiä voidaan käyttää kuvaamaan moninaista tapaa, jolla ihmiset vaikuttavat toistensa kehitykseen. Useimmiten mentorointi liitetään ammatilliseen ja uraan liittyvään kehitykseen, mutta sitä on toteutettu monenlaisissa toimintaympäristöissä, eri-ikäisille ja eri elämänvaiheissa oleville henkilöille. Yhteistä kaikille kohderyhmille on se, että mentoroinnilla pyritään tukemaan yksilöiden henkilökohtaista kehittymistä, ja tukemaan heitä työ- tai elämänpolullaan. (Karjalainen 2010, 31–32, 38–40.)

Mentorointi on auttamis- ja oppimissuhde, joka muodostuu mentorin ja mentoroitavan eli aktorin välille (Karjalainen 2010, 30). Se on tavoitteellista toimintaa, jossa kokenut mentori ohjaa kokemattomampaa ja kehittymishaluista aktoria. Mentorointi perustuu mentorointiparin luottamukselliseen vuorovaikutussuhteeseen, jossa mentori tuo oman osaamisensa ja kokemuksensa aktorin käyttöön. (Kupias & Salo 2014, 11–12, 20.) Mentoroinnin tarkoituksena on tukea aktoria löytämään itsestään kyvyt ja kasvupotentiaalin sekä kannustaa häntä kehittämään niitä (Lillia 2000, 15). Ensisijaisena tavoitteena on aktorin kehittyminen ja oppiminen, mutta myös mentori voi oppia, jos mentori on valmis refleктоimaan kokemuksiaan (Kupias & Salo 2014, 12).

Aktorin ja mentorin välinen suhde on ainutlaatuinen. Se perustuu vapaaehtoisuuteen, toisen osapuolen kunnioittamiseen ja arvostamiseen. Suhteen perustana on halu oppia toiselta ja muodostaa



ammattillinen ystävyyssuhde. Molemmat osapuolet sitoutuvat tavoitteiden asettamiseen ja niiden tavoitteluun. Sekä mentorin että aktorin panos ja osallisuus ovat tärkeitä mentoroinnin onnistumiseksi. (Karjalainen 2010, 32–33.)

Mentorointi voidaan jakaa epäviralliseen ja viralliseen mentorointiin. Epävirallisessa eli informaalissa mentoroinnissa suhde muodostuu luonnostaan ihmisten välille eikä mentoroinnista sovita erikseen. Mentorointipari muodostuu sattumalta ja suhde voi olla pitkäkestoinen. Siihen ei järjestetä valmennusta eikä siitä tehdä sopimusta tai tietoisia tavoitteita. Mentoroinnin toteuttamiselle ei ole rakennetta, joten rajoituksia tapaamisten, keston ja sisällön suhteen ei ole. Suhdetta ei johdeta ulkoapäin eikä sitä arvioida. Virallisessa eli formaalissa mentoroinnissa esimerkiksi joku organisaatio käynnistää, koordinoi ja arvioi mentoroinnin. Järjestävä taho yhdistää parit ja mentorointi kestää rajatun ajan. Mentorointiin osallistuville annetaan koulutusta mentoroinnista, osapuolten vastuista ja tavoitteista. Mentoroinnista tehdään sopimus, johon kirjataan tavoitteet. Organisaatio tai mentorointipari määrittävät tapaamisten tiheyden, keston ja sisällöt. (Karjalainen 2010, 40–43.)

Mentoroinnin tavoitteena on kehittää ja edistää osaamista ja oppimista. Aidon dialogin myötä mentorointi voi luoda uutta tietoa ja osaamista vanhan säilyttämisen ohella. Virallisessa mentoroinnissa järjestäjä asettaa mentoroinnille organisaatiokohtaiset tavoitteet. Ne ovat suuntaa-antavia ja kertovat, miksi mentorointi järjestetään. Tavoitteiden tulee olla selkeät, jotta mentorointipari tietää, mitä heiltä odotetaan. Toisaalta niissä on hyvä olla väljyyttä mentorointiparin omille tavoitteille. (Kupias & Salo 2014, 45–51, 64, 68–69, 136.)

Usein tutkijat (esim. Leskelä 2005, 24; Karjalainen 2010, 33; Mäkinen 2014, 51) viittaavat yhdysvaltalaiseen mentorointitutkijaan Kathy Kramiin, joka on esittänyt mentoroinnin kahdeksi perustehtäväksi ura- ja ammatillisen kehityksen tuen sekä psykososiaalisen ja emotionaalisen tuen. Ensimmäinen sisältää valmentamista, tukemista, suojelua, esilletuontia ja näkyvyyden lisäämistä sekä haasteellisten tehtävien antamista, joilla pyritään edistämään aktorin uralla etenemistä. Jälkimmäinen mentorointityyppi taas sisältää roolimallina toimimista, hyväksymistä, ohjausta ja ystävyyttä, joilla vahvistetaan muun muassa aktorin osaamisen tunnetta ja itseluottamusta. Työuraan liittyvä mentorointi painottuu vahvasti pohjoisamerikkalaisessa mentoroinnissa, kun taas psykososiaalinen mentorointi korostuu eurooppalaisessa mentoroinnissa. (Leskelä 2005, 24.)

Kupias & Salo ovat jakaneet mentoroinnin perehdytys-, ongelmanratkaisu-, ammatillisen kasvun, työhyvinvointi-, ura- ja hiljaisen tiedon mentorointiin. Mentorointiprosessi voi sisältää useampaakin

näistä. Perehdytysmentoroinnissa mentorointia käytetään perehdytyksen tukena ja huomion keskipisteenä on aktorin uusi työ ja työympäristö. Ongelmanratkaisumentoroinnissa käsitellään mahdollisia ratkaisuja aktorin työssä kohtaamiin pulmiin. Ammatillisen kasvun mentoroinnissa aktori reflektoi omaa toimintaansa ”pintaa syvemmältä” yhdessä mentorin kanssa. Työhyvinvointi-mentoroinnissa taas pyritään vahvistamaan aktorin työhyvinvointia käsittelemällä esimerkiksi työn kuormittavuutta tai priorisointia. Uramentoroinnissa tarkastellaan ja tuetaan aktorin uraa esimerkiksi selkiyttämällä uratoiveita. Tähän voi liittyä mentorin toimiminen aktorin suojelijana ja suosittelijana. Hiljaisen tiedon mentoroinnissa on tavoitteena saada kokeneen osaajan eli mentorin vaikeasti tavoitettavaa tietoa ja kokemusta esille muidenkin hyödynnettäväksi. (2014, 33–45.)

Mentoroinnin toteuttamisen mahdollisuudet ovat laajat. Perinteisesti mentorointi on tapahtunut kasvotusten, mutta nykyajan teknologiset sovellukset mahdollistavat myös virtuaalimentoroinnin. Samoin mentorointi on yleensä ollut parimentorointia, mutta sitä voidaan toteuttaa myös isommissa ryhmissä. Perinteisen seniori-juniorimallin rinnalla on käytetty myös vertais- ja käänteismentorointia. (Karjalainen 2010, 43–45; Kupias & Salo 2014, 26–32.)

## **2.2 Mentorin rooli**

Mentorina voi toimia oman alansa osaaja, joka on valmis jakamaan osaamistaan ja auttamaan aktoria tämän kehittämisessä (Kupias & Salo 2014, 12, 128, 134). Leskelä on koonnut aikaisemmista tutkimuksista mentoriksi ryhtymiseen vaikuttavia tekijöitä. Vaikuttavana tekijänä on ollut esimerkiksi mielihyvän saaminen, oma kehittyminen ja oppiminen, arvostuksen saaminen, halu siirtää tietoa toisille, yleinen halu auttaa, aktorissa nähtävä kehittämispotentiaali tai samankaltaisuus aktorin kanssa. Myös aiempi kokemus mentoroinnista rohkaisee osallistumaan uudelleen. (2005, 32–34.)

Hyvälle mentorille on esitetty muutamia ominaisuuksia ja toimintatapoja. Hyvä mentori on oma itsensä eikä esitä kaikkietävää. Hän on valmis jakamaan tietoaan ja osaamistaan, eikä pidä niistä mustasukkaisesti kiinni. Hyvä mentori on avoin omalle oppimiselle ja osaa aidosti kuunnella aktoria. Hän esittää hyviä kysymyksiä ja antaa kannustavaa palautetta. Hyvä mentori osoittaa kärsivällisyyttä, vaikka käsiteltävä asia pitkästyttäisi häntä, mutta on tarpeellinen aktorille. (Kupias & Salo 2014, 128–130; Lillia 2000, 30–31.)

Toisaalta on esitetty toimintatapoja, joita mentorin tulisi välttää. Ensinnäkin mentori ei saa ohjata liian voimakkaasti. Mentoroinnin tulee lisätä aktorin itsenäisyyttä ja itseluottamusta, ei kasvattaa riippuvuutta. Mentori välttää kritisointia ja aktorin ajatusten tyrmäämistä. Kritisoinnin sijasta mentori voi esittää kysymyksiä tai antaa faktatietoa asiasta. Mentori ei pelasta aktoria niin sanotusti pätkähästä virheen tapahtuessa vaan pysäyttää aktorin oppimaan tilanteesta. Lisäksi mentorin on muistettava, että hän ei ole terapeutti vaan ohjaa aktorin tarvittaessa ammattiauttajalle. (Kupias & Salo 2014, 133–134; Lillia 2000, 29.)

Mentori toimii mentorointiprosessin aikana erilaisissa rooleissa sen mukaan, mitkä aktorin tuen tarpeet ovat ja mikä on suhteessa tarvittava ohjaavuuden aste. Aktorin tuen tarpeet voivat olla joko asia- tai tunnepohjaisia. Ohjaavuuden aste taas voi olla suurta tai pientä. (Karjalainen 2010, 36–37; Lillia 2000, 26–27.) Mentori voi toimia esimerkiksi kriittisenä ystävänä, haasteiden asettajana, yhteistyökumppanina, roolimallina, oppaana, sillanrakentajana, käynnistäjänä, kuuntelijana tai kaihakupohjana (Leskelä 2005, 198; Lillia 2000, 28).

Kupias & Salo ovat avanneet mentorin erilaisia rooleja neljän eri sukupolven mentoroinnissa. Ensimmäisen sukupolven mentorointia kutsutaan tiedonsiirtomentoroinniksi, koska mentoroinnin keskiössä on mentorin tiedon ja osaamisen siirtäminen aktorille. Mentori toimii neuvojen antajana ja auktoriteettinä. Aktorin rooli jää passiiviseksi tietojen vastaanottajaksi. Oppimis- ja kehityskäsitusten muuttuessa mentorointi muuttui enemmän opastavaksi. Toisen sukupolven mentoroinnissa korostuu aktorin omat tavoitteet, joita mentorin osaaminen ja kokemus tukevat. Mentori on tietojen ja taitojen opastaja, kokonaisuuksien hahmottaja ja asioiden perustelija. Mentori oivalluttaa aktoria ja auttaa häntä ymmärtämään kokonaisuuksia ja taustoja. (2014, 15–17, 140–146.)

Kolmannen sukupolven valmentavaa mentorointia tarvitaan esimerkiksi ammatillisen kasvun, työhyvinvoinnin tai urasuunnittelun pohdinnassa. Ne vaativat oman toiminnan ja ajattelun reflektointia. Mentori auttaa aktoria löytämään voimavaroja ja ratkaisuja itsestään. Hän toimii rohkaisijana, voimaannuttajana ja tarvittaessa haastajana. Neljännen sukupolven dialogisessa mentoroinnissa mentorin ja aktorin roolit sekoittuvat. Mentori on kanssakeskustelija ja -ideoija tasavertaisessa keskustelussa, jossa kaikkien osapuolten osaaminen on käytössä. Mentoroinnin tavoitteet vaikuttavat siihen, minkälainen ote mentorilla on mentorointiin. Toisaalta eri asioita voidaan käsitellä eri rooleista käsin tai suhde voi kehittyä opastavasta valmentavaksi tai dialogiseksi. (Kupias & Salo 2014, 17–18, 140, 142–146.)

Kuten edellä kävi jo ilmi, myös mentori voi oppia ja hyötyä mentoroinnista. Mentori joutuu prosessin aikana pohtimaan omaa toimintaansa, joten hän voi oppia jotain itsestään ja omasta osaamisestaan. Mentori voi oppia aktorin toisenlaisista elämäkokemuksista, näkemyksistä ja tiedoista. (Kupias & Salo 2014, 49, 129–133.) Mentorin saama hyöty voi ilmetä esimerkiksi lisäsisällön saamisena työhön; arvostuksen, tyytyväisyyden, omanarvontunnon ja motivaation lisääntymisenä; tyydytyksen saamisena siitä, että voi olla kehittämässä toisia oman kokemuksensa ja osaamisensa avulla; johtamis- ja vuorovaikutustaitojen sekä tukiverkostojen kehittymisenä sekä aktorin osoittamana lojaalisuutena ja tukena (Leskelä 2005, 31–32).

Mentoroinnista voi aiheutua myös haittoja tai rasitteita mentorille. Mentorointi vie aikaa ja se voi aiheuttaa kateutta. Aktori voi ripustautua mentoriin liiaksi tai pettää mentorin luottamuksen. Jos mentorointi ei tuota tulosta, voi mentori kokea olonsa kiusalliseksi. Epäonnistuessaan mentorointi voi päättyä pettymykseen, turhautumiseen, luottamuspulaan, keskinäiseen kateuteen tai jopa viiantunteisiin. (Leskelä 2005, 32.)

### **2.3 Näkökulmia mentorin toimintaan ja mentorointiin**

Suomessa on tehty monen tasoista tutkimusta mentoroinnista (esim. Leskelä 2005, Abramova 2007, Kinnunen 2013 ja Forsström 2015). Tutkimukset ovat liittyneet useimmiten johonkin toteutettuun mentorointiohjelmaan. Mentoroinnin teoriaa tai sen kehittämistä menetelmänä ei ole paljoakaan tutkittu. (Isotalo 2010, 32.) Lisäksi aikaisemmat tutkimukset ovat painottuneet aktoreihin, kun taas mentoreiden kokemuksia on tutkittu vähemmän (Leskelä 2005, 31 & Karjalainen 2010, 11). Leskelä (2005) ja Karjalainen (2010) ovat väitelleet mentoroinnista kasvatustieteen alalta. Esittelen seuraavaksi heidän tutkimustuloksistaan näkökulmia mentoreiden toimintaan ja yleisesti mentoroinnista.

Leskelän tutkimuksen tarkoituksena oli laajentaa ymmärrystä mentoroinnista aikuisopiskelijoiden ammatillisen kehittymisen tukena. Tutkimusaineistoon kuului aktoreiden lisäksi seitsemän mentorina toiminutta aikuiskouluttajaopettajaa. Mentoreihin liittyvänä tutkimusongelmana oli, millaiset orientaatioperustat mentoreilla oli ja millaiseksi mentori-aktoriparien vuorovaikutussuhteet muodostuivat. Tulosten mukaan mentoreiden toimintatavoissa oli huomattavia eroja. Mentoreiden toimintaa tarkastellaan kahdesta näkökulmasta: millaisella ohjausstrategialla mentori toimi ja millä tavalla

mentori pyrki löytämään sen roolin, joka sopi parhaiten kunkin aktorin kanssa toimimiseen. Mentoreiden käyttämät ohjausstrategiat olivat ajattelun tai toiminnan ohjaamista: ajattelun avartamista; muutokseen johtamista; tai heittäytymistä keskusteluun ilman strategiaa. Mentorit sopeuttivat omaa rooliaan kysymällä palautetta aktorilta oman toiminnan ohjaamiseen, samaistumalla, tietoisella oman aktiivisuuden madaltamisella tai intuitiivisesti eri tilanteessa. (2005, 5, 19, 137, 176–186.)

Leskelä tutki myös mentoreiden rooleja vuorovaikutussuhteessa. Mentorin aloitteellisuudessa – liittyen keskustelujen kulkuun ja mentorointiin kokonaisuudessaan – rooleiksi jakautui aloitteentekijä, herättelijä, peilaaja ja jutustelija. Mentoreilla oli useita erilaisia toimintarooleja ja mentorit olivat toimineet useammassa kuin yhdessä roolissa. Mentorit olivat toimineet puolestapuhujana, valmentajana, neuvojana, kasvattajana, kriittisenä ajatusten testaajana, palautteen antajana ja kannustavana kuuntelijana. Mentoreiden ja aktoreiden vuorovaikutussuhteen kehittyminen jakautui neljään kuvaukseen. Suhde oli välitön ja luonteva alusta alkaen, suhde kehittyi luontevaksi ja välittömäksi, suhde kehittyi, mutta sisälsi varauksellisuutta tai suhde jäi etäiseksi. Vuorovaikutussuhteissa oli suuria eroja toiseen osapuoleen kohdistuvien toiveiden ja odotusten käsittelemisessä. Vain parissa mentorointisuhteessa oli alussa käyty keskustelua odotuksista, mutta muissa tapauksissa avointa keskustelua ei ollut käyty ollenkaan. Osapuolilla ei ollut taitoa, uskallusta tai halua käsitellä. Toisilla pareilla oli odotuksista voimakkaasti erilaiset käsitykset. (2005, 200, 209–235.)

Karjalainen tutki väitöskirjassaan mentorointi-ilmiötä eri alan ammattilaisten mentoroinnista muodostamien käsitysten avulla. Väitöskirjan aineisto kerättiin mentorointikoulutukseen osallistuneilta, joilla osalla oli käynnissä tai käynnistymässä mentorointisuhde. Karjalainen on jakanut ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista kuuteen eri kategoriaan: mentorointi tavoitteellisena ja tarvelähtöisenä toimintana, mentorointi vastavuoroisena suhteena, sisältö- ja ihmissuhdeosaaminen mentorin toiminnan perustana, mentorointi yhteisön vahvistajana, organisaatio mentoroinnin toimintaedellytysten luojana sekä ihmissuhteet ja verkostot urakehityksen tukena. (2010, 11, 57–58, 74)

Ensimmäisessä kategoriassa painotetaan mentoroinnin tavoitteellisuutta. Aktorin kehittymisen tarpeet määrittävät tavoitteet, joiden asettamiseen myös mentori osallistuu. Ammatillaiset pitivät mentorin ja aktorin tavoitteiden riittävää yhtenevyyttä mentorointisuhteen onnistumisen ehtona. Mentorointi vastavuoroisena suhteena tarkoittaa molempien osapuolten oppimista ja aktiivista osallistumista. Mentoroinnista muodostuu prosessi, joka perustuu tasavertaisuudelle, luottamuksellisuu-

delle ja vapaaehtoisuudelle. Kolmas kategoria taas kuvaa sitä, kuinka mentorin aikaisemmat kokemukset ja osaaminen toimivat mentoroinnin perustana. Sisältöosaamisen lisäksi mentorin hyvät vuorovaikutustaidot ja itsetuntemus koettiin tärkeiksi mentorintisuhteen onnistumiseksi. (Karjalainen 2010, 75–94, 122–123.)

Ammattilaiset kokivat, että mentoroinnilla voi olla myös yhteisöllisiä vaikutuksia. Neljänteen kategoriaan sisältyy näkemys, että yksilössä tapahtuva oppiminen ja kehittyminen näkyvät hänen toimintaympäristössään kuten työyhteisössä tai yksityiselämässä. Viidennessä kuvauskategoriassa ammattilaiset toivat esille, että organisaatio luo toimintaedellytykset mentoroinnille muun muassa hyvällä ilmapiirillä, tuella ja perehdyttämällä. Viimeisessä kategoriassa ammattilaiset toivat esille elinikäisen oppimisen haasteen työelämässä, johon saadaan tukea ja ohjausta monelta eri taholta. (Karjalainen 2010, 94–108, 123.)

### 3 MAAHANMUUTTAJATAUSTAISTEN MENTOROINTI

Maahanmuuttajien mentorointia on toteutettu erilaisissa hankkeissa (esim. Lähdesmäki & Savela 2006; Salon seudun koulutuskuntayhtymä 2015, viitattu 6.8.2015; Helsingin Diakonissalaitos 2015, viitattu 13.5.2015), ja siihen liittyen on tehty oppaita (mm. Ahlfors ym. 2014; Pesonen & Vihonen 2010; Itä-Suomen yliopisto 2012). Yksi maahanmuuttajataustaisten mentorointia kehittänyt hanke on Väestöliiton Womento, joka aloitti toimintansa vuonna 2011. Hankkeessa pilotoitiin tanskalaista mentorointimallia soveltaen naisten mentorointiverkosto, jonka tavoitteena oli vahvistaa koulutettujen maahanmuuttajanaisten työelämätaitoja ja -valmiuksia. Pilottivaiheen jälkeen toimintamallia on toteutettu ja kehitetty edelleen. (Vanhanen, Ahlfors, Saarela & Wetzter-Karlsson 2013, 176–177.)

#### 3.1 Womenton mentorointimalli

Womento on virallista, projektityyppistä mentorointitoimintaa. Väestöliitto organisoii toimintaa ja toiminta tapahtuu tietyn aikavälin aikana. Mentoroinnilla pyritään parantamaan korkeasti koulutettujen, Suomeen muuttaneiden naisten työelämätaitoja ja -valmiuksia. Womento käyttää tästä termiä työuramentorointi. Mentoroinnin tavoitteena on muun muassa tutustua uuden kotimaan työmarkkinoihin ja työelämän pelisääntöihin sekä rakentaa ammatillisia verkostoja. Yhtenä tärkeänä tavoitteena on myös suomen kielen, ja etenkin ammatillisen kielitaidon syventäminen ja monipuolistaminen. Mentoroinnin päämääränä on maahanmuuttajan työllistyminen omaa koulutustaan vastaaviin tehtäviin. (Ahlfors ym. 2014, 4-8.)

Mentorointimalli rakentuu yksittäisen mentorointiparin vapaaehtoiseen työskentelyyn ja useamman mentorointiparin yhteisiin ryhmätapaamisiin. Aktori on omalle alalleen työllistymään pyrkivä maahanmuuttajanainen, ja mentori samalla ammattialalla työskentelevä tai vastaavan koulutuksen saanut suomalainen nainen. Myös pidempään Suomessa asunut ja työskennellyt maahanmuuttajataustainen nainen voi toimia mentorina. Parityöskentelyn tukena toimii useammasta mentorointiparista koostuva ryhmä. Ryhmässä voi olla 5-20 mentoriparia. (Ahlfors ym. 2014, 6, 10–11.)

Mentorointiprosessi kestää 8-10 kuukautta, jonka aikana mentorointipari tapaa keskenään 1-2 kertaa kuukaudessa ja ryhmätapaamisia on vähintään kolme (kuvio 1.). Kahdenkeskisten tapaamisten

teemoja voivat olla esimerkiksi oman osaamisen esittely, ansioluettelon ja työhakemusten päivittäminen, työnhakukanavat, oman alan ammattisanasto tai työelämän pelisäännöt. Ryhmä-tapaamiset ovat prosessin alussa, keskivaiheilla ja lopussa. Ensimmäisessä tapaamisessa perehdytään työuramentorointiin, tutustutaan omaan mentorointipariin ja ryhmään sekä käydään läpi toiminnan yleisiä periaatteita. 4-5 kuukauden päästä alkutapaamisesta on toinen koko ryhmän tapaaminen, jossa vaihdetaan kokemuksia ja saadaan eväitä jatkotyöskentelyyn. Viimeisessä, kolmannessa tapaamisessa käydään läpi prosessia, ja miten tavoitteita on saavutettu. Ryhmätapaamisten lisäksi on järjestetty erillisiä koulutustilaisuuksia mentoroinnin tavoitteiden ja osallistujien kiinnostuksen mukaan. (Ahlfors ym. 2014, 11, 30–39.)



KUVIO 1. Womenton mentorointiprosessi (Ahlfors ym. 2014, 31)

Womentossa mentoroinnilla pyritään vastaamaan haasteisiin, joita maahanmuuttaja mahdollisesti kohtaa työelämässä hakiessaan. Maahanmuuttaja ei välttämättä ole tietoinen, mitkä alat ja työpaikat voisivat olla sopivia aiemmin hankitun ammattitaidon tai koulutuksen pohjalta. Mentoroinnilla pyritään selkeyttämään kuvaa aktorin alasta ja sen erityispiirteistä Suomessa. Myös työnhaku-väylät voivat olla vieraita, ja omaa osaamistaan voi olla vaikea todistaa työnhaussa ilman oman alan suosittelijoita tai verkostoja. Työpaikat löytyvät usein juuri verkostojen kautta. (Ahlfors ym. 2014, 7-8.)



Osallisuus työelämässä on osa ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Omia kykyjään ja ammattitaitoaan vastaavien työmahdollisuuksien löytäminen uudessa kotimaassa on tärkeää maahanmuuttaneen kotoutumisen ja hyvinvoinnin kannalta. Mentoroinnilla tuetaan maahanmuuttajanaisten hyvinvointia, voimaantumista ja kotoutumista. Mentoroinnin myötä aktorin ammatillinen identiteetti ja itsetunto vahvistuvat, ja myös sosiaalinen ja taloudellinen hyvinvointi voivat parantua. Ammatillisen osaamisen tunnistaminen ja hyödyntäminen on tärkeää niin maahanmuuttajan kuin myös uuden asuinmaan näkökulmasta. (Ahlfors ym. 2014, 7-8.)

Womenton mentorointimallissa toteutuu käytännössä myös kahdensuuntainen kotoutuminen. Kahdensuuntainen kotoutuminen tarkoittaa, että yhtäläillä kantaväestö pyrkii sopeutumaan muuttuvaan yhteiskuntaan kuin maahanmuuttaja uuteen asuinmaahansa. Kahdensuuntainen kotoutuminen on aktiivista vuorovaikutusta vastaanottavan yhteiskunnan ja maahan muuttaneiden välillä. Womentossa mentori saa omakohtaista kokemusta kulttuurienvälisestä vuorovaikutuksesta ja mahdollisuuden tutustua oman alansa työhön ja ammattivaatimuksiin eri maissa. (Ahlfors ym. 2014, 6, 8-9.)

Womentossa mentorin roolina on tukea aktoria työnhakuprosessissa, parantaa aktorin valmiuksia työllistymiseen sekä kertoa aktorille työllistymismahdollisuuksista ja -vaatimuksista Suomessa (Ahlfors ym. 2014, 34). Mentorilla on tärkeä rooli myös kantaväestön asenteiden muokkaajana kertoessaan kokemuksiaan mentoroinnista työ- ja yksityiselämässään (Vanhanen ym. 2013, 179). Mentorointiprosessin aikana mentorit saavat mahdollisuuden tarkastella oman alansa rekryointi- ja työllistymisväyliä, ammattiosaamiseen liittyvää hiljaista tietoa ja työn tekemiseen liittyviä itsensänselvyyksiä ulkopuolisin silmin (Ahlfors ym. 2014, 8). Mentori voi kehittyä ammattilaisena, kehittää itsetuntemustaan ja laajentaa ammatillisia näkemyksiään mentoroinnin myötä. Myös ohjaamistaidot ja kulttuurienväliset vuorovaikutustaidot kehittyvät. (Fågel, Säävälä & Salonen 2012, 30–31.) Mentoreiden motiivina osallistua Womentoon on palautteen mukaan ollut muun muassa mahdollisuus tutustua eri kulttuureihin ammatillisen keskustelun kautta, halu tehdä jotain merkityksellistä tai jakaa omaa osaamista, edistää maahanmuuttajien työllistymistä sekä Womenton selkeät työskentelyraamit (Ahlfors ym. 2014, 13–15).

Toimivan mentoroinnin edellytyksenä on mentorointiparin aktiivisuus, sitoutuneisuus ja ammatillinen yhteensopivuus, sekä yhteisesti sovitut tavoitteet ja organisaation luomat selkeät raamit men-

toroinnille (Vanhanen & Wetzter-Karlsson 2014, 24–26). Womenton mentorointimallia voidaan soveltaa myös muille kohderyhmille, koska keskeisintä mentorointimallissa on ammatillisen osaamisen jakaminen ja työuralla tukeminen (Ahlfors ym. 2014, 4, 16).

### **3.2 Aikaisemmat tutkimukset maahanmuuttajataustaisten mentoroinnista**

Maahanmuuttajataustaisten mentorointia on tutkinut muun muassa Tuovinen (2011), Välipakka (2013), Kinnunen (2013), Kurvinen (2014) ja Mäkinen (2014). Useimmissa näissä tutkimuksissa painottuu aktoreiden kokemukset mentoroinnista. Tuovinen (2011, 27) on tutkinut, miten mentoroinnilla voidaan tukea ulkomaalaisia opiskelijoita työssäoppimisjaksolla. Välipakka (2013, 55) taas tarkasteli pro gradu -tutkielmassaan ulkomaalaisten sairaanhoitajien kokemuksia saamastaan työperehdytyksestä suomalaisessa työympäristössä. Kurvinen (2014, 75) on laatinut perehdytysosuuden maahanmuuttajasairaanhoitajan työyhteisöön.

Mäkinen tutki kasvatustieteen väitöskirjassaan erilaisista kulttuureista olevien sairaanhoitajaopiskelijoiden mentorointiprosessia opiskelijan oppimistavoitteiden saavuttamisen ja ammatillisen kehittymisen näkökulmasta. Tutkimusaineisto kerättiin opiskelijoiden syventävän harjoittelujakson aikana ja siinä oli mukana niin aktoreita kuin mentoreita. Tutkimustuloksissa käsitellään muun muassa opiskelijan kulttuuritaustan huomioimista mentorointiprosessissa. Tulosten mukaan mentoroinnin onnistumisen kannalta oli tärkeää, että mentori tutustui ensin opiskelijaan persoonana ja yksilönä ennen tutustumista hänen kulttuuriseen taustaansa. Mentorit painottivat myös opiskelijan kulttuuritaustaan tutustumista ymmärtääkseen syvällisemmin opiskelijaa ja hänen toimintatapojaan sekä käyttäköseen mentorointiprosessin aikana opiskelijan kulttuuriin soveltuvia ja hyväksytyjä kommunikointi- ja lähestymistapoja. Kulttuurien välisistä eroavaisuuksista ja yhtäläisyyksistä keskusteleminen koettiin tärkeäksi. Mentoreiden mukaan kulttuuritaustan huomioimiseen liittyi myös toisen ymmärtämistä, tilanteenmukaisuutta, vuorovaikutus- ja kommunikointitaitoja sekä toisen kulttuurin kunnioitusta, jota Mäkinen kuvaa kulttuuriseksi herkkyydeksi. (2014, 5, 23, 162–165, 200.)

Myös opiskelijoilta kysyttiin, miten mentoreiden tulisi huomioida heidän kulttuuritaustansa mentorointisuhteessa. Opiskelijoiden mukaan mentorilla tulisi olla tietoa ja ymmärrystä opiskelijan kulttuuritaustasta sekä tietoa ja kokemusta kulttuurien eroavuuksista. Kulttuurista herkkyyttä opiskelijat

kuvasivat mentoreiden vuorovaikutus- ja kommunikointitaidoilla, tilanteenmukaisuudella ja opiskelijan tukemisella. Osa opiskelijoista oli kuitenkin sitä mieltä, että mentoreiden ei tarvitse erikseen huomioida heidän erilaista kulttuuristaustaansa mentorointiprosessissa eikä sillä ole merkitystä oppimisessa. (Mäkinen 2014, 165–167.)

Kinnunen tutki opinnäytetyössään maahanmuuttajataustaisten aktoreiden kokemuksia liittyen Väestöliiton Womento-hankeeseen. Kinnunen tutki hankkeeseen osallistuneiden maahanmuuttajanaisten kokemuksia mentoroinnista, millaisina työllistymismahdollisuuksia edistävät tekijät näyttivät mentoroinnissa sekä miten Womentoa voitaisiin jatkossa kehittää. Tulosten mukaan maahanmuuttajat kokivat mentoroinnin tärkeänä ja tarpeellisena toimintamuotona. Mentorointi vastasi heidän ammatillisen kehittymisen tarpeisiin, mutta ensisijaisesti se antoi ystävyyden, luottamuksen ja tuen kokemusta. Mentorointi vahvisti heidän ammatti-identiteettiään, antoi tukea työllistymiseen ja kasvatti ammatillisia verkostoja yhdellä oman alan valtaväestön edustajalla. Aktoreiden suomen kielen taito ei kehittynyt mentorointiprosessin aikana vaan lähinnä ylläpiti senhetkistä kielitasoa. Kinnunen käytti tutkimuksessaan myös osallistuvaa havainnointia, joiden pohjalta hän esittää tuloksissa myös muutamia mentoreiden kokemuksia. Tulosten mukaan mentorit olivat oppineet ymmärtämään paremmin maahanmuuttajien kokemuksia suomalaisessa yhteiskunnassa ja aktorin kehittymisen seuraaminen oli koettu mielenkiintoiseksi. Mentorit kokivat roolikseen aktoreiden ammatillisen kasvun tukemisen ja heidän itseluottamuksen vahvistamisen. (2013, 29, 31–32, 38–53, 56–68.)

Pesonen & Vihonen ovat koonneet käsikirjan maahanmuuttajayrittäjien mentoroinnista. Käsikirjassa käsitellään monikulttuurisuuden huomioimista mentoroinnissa. Tieto ja kokemus monikulttuurisuudesta voivat helpottaa mentoria ohjaustehtävässä, mutta eivät ole kuitenkaan välttämättömiä. Tärkeintä on mentorin kulttuurisensitiivisyys ja omien stereotyyppien kyseenalaistaminen. Käsikirjassa esitellään joitakin kulttuurisidonnaisia, ohjauksen kannalta tärkeitä asioita, joita mentorin on hyvä tiedostaa, jotta turhilta väärinkäsityksiltä ja yhteentörmäyksiltä vältyttäisiin. Kulttuurisia eroja voi liittyä viestintään ja vuorovaikutukseen, aikakäsitykseen, suunnitelmallisuuteen, yksilöllisyyteen ja yhteisöllisyyteen, yhdenvertaisuuteen ja suhteiden muodollisuuteen, aktiivisuuteen ja itseohjautuvuuteen, sääntöihin ja sitoumuksiin suhtautumisessa sekä epäonnistumisiin ja virheisiin suhtautumisessa. Mentorin roolina voi olla toimia kulttuuritulkkina, ymmärtäjänä ja siltana suomalaiseen yhteiskuntaan. (2010, 4, 19–22.)

Mentoreiden kokemuksia maahanmuuttajataustaisten mentoroinnista on vähemmän. Muun muassa Kinnunen ja Tuovinen ovat esittäneet jatkotutkimusaiheeksi mentoreiden näkökulman mentoroinnista. Tutkijat ovat pohtineet, millaisena mentorit kokevat suhteensa aktoriin, mitä ominaisuuksia mentorilta vaaditaan, mitä hyötyä he kokevat saaneensa mentoroinnista tai millaista valmentautumista ja ohjeistusta mentorointiin tarvittaisiin. (2013, 73; 2011, 59.)

## 4 MAAHANMUUTTAJIEN MENTOROINTI VAASASSA

### 4.1 Lähtökohdat mentoroinnille

Vaasassa on kuudenneksi suurin ulkomaan kansalaisten osuus väestöstä 20 suurimman kaupungin joukosta Suomessa (Nylén 2015a). Suomeen muutetaan useista eri syistä, ympäri maailmaa. Suurin osa muuttaa maahan perhesyistä, osa taas turvaa hakemaan, osa työn tai opiskelun perässä. (Martikainen, Saari & Korkiasaari 2013, 39, 54.) Vuoden 2014 lopussa Vaasassa asui 5 103 henkilöä, jotka puhuivat äidinkielenään muuta kuin suomea tai ruotsia. Henkilömäärä vastasi 7,6 prosenttia koko Vaasan väestömäärästä. Vieraskielisten määrä on kasvanut Vaasassa voimakkaasti koko 2000-luvun ajan. Suurimmat äidinkieliyryhmät olivat venäjä (468), somali (399) ja arabia (333). Yli 200 henkilöä puhui englantia, kurdia, albaniaa, persiaa, kiinaa tai viroa. (Nylén 2015a.)

Ulkomaalaisen väestön työttömyysaste tammi-maaliskuussa 2015 oli Vaasassa 28,2 prosenttia (Nylén 2015b). Työllistyminen Suomessa voi olla haasteellista maahanmuuttajalle, vaikka olisi jo olemassa oleva koulutus kotimaasta. Suomalaisen työelämän ja ammattien vaatimukset ovat tiukat ja usein joustamattomat. Maahanmuuttajien heikkoon työmarkkina-asemaan liittyy puutteellinen kielitaito, mutta usein myös se, että työnantajat eivät tunnusta ulkomailla suoritettua tutkintoa tai hankittua työkokemusta. Maahanmuuttajat, jotka ovat suorittaneet ulkomaisen tutkinnon, päätyvät useammin koulutustaan vastaamattomaan työhön kuin taustoiltaan samanlaisesta tilanteesta tulleet maahanmuuttajat, jotka ovat suorittaneet suomalaisen tutkinnon. Myös kulttuurisen osaamisen puute voi haitata työuralle pääsyä. Lisäksi rekrytointiin vaikuttaa työnantajien ennakkoluulot maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä kohtaan ja syrjintä, joka ilmenee esimerkiksi kohtuuttomina kielivaatimuksina. (Korhonen & Puukari 2013, 373.)

Myös valtion kotouttamisohjelmassa (2012, 58–64) on todettu edellä mainitut työllistymisen haasteet. Yhdeksi painopistealueeksi onkin kirjattu juuri maahanmuuttajien työllistymisen edistäminen. Ilmoittautuessaan työnhakijaksi Työ- ja elinkeinotoimistoon, oppivelvollisuuden ylittänyt maahanmuuttaja ohjataan alkukartoituksen kautta kotoutumiskoulutukseen, joka toteutetaan pääosin työvoimapolitiittisena aikuiskoulutuksena (Opetushallitus 2012, 7-8). Vaasassa kotoutumiskoulutusta järjestää Vaasan aikuiskoulutuskeskus (Vaasan aikuiskoulutuskeskus 2015, viitattu 13.5.2015). Kotoutumiskoulutuksen tavoitteena on kehittää maahanmuuttajan työelämätaitoja muun muassa

antamalla tietoa suomalaisesta työelämästä, ohjausta ammatinvalintaan tai ammattialan päivittämiseen sekä työelämäjaksoja suorittamalla (Opetushallitus 2012, 12, 32–35).

## 4.2 Mentoroinnin suunnittelu ja toteutus

Loppuvuodesta 2013 Väestöliitto järjesti yhdessä Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen kanssa ensimmäisen keskustelutilaisuuden siitä, millä tavoin Womenton mentorointimalli voisi toimia Vaasassa. Vaasan seudun Auroras-verkosto oli mukana tilaisuudessa ja haki rahoitusta mentoroinnin toteuttamiseen, mutta ei saanut sitä. Toukokuussa 2014 Vakk:n kouluttaja Ivanka Capova ehdotti yhteistyötä Auroras-verkostolle. Vakk oli hakemassa Opetushallituksesta rahoitusta kotoutumiskoulutuksen kehittämistä varten, ja hankkeen tarkoituksena oli kehittää kolmannen sektorin ja oppilaitosten välistä yhteistyötä. Mentorointitoiminta päätettiin sisällyttää hankehakemukseen. (Eneberg, sähköpostiviesti 24.3.2015.)

Lokakuussa 2014 oli Auroras-verkoston, Vakk:n ja Väestöliiton yhteistapaaminen, jossa keskusteltiin mentorointitoiminnan mahdollisuuksista osana Vakk:n kotoutumiskoulutuksen ammattialoille suuntaavien opintojen (ASO) -kehittämishanketta. ASO-hankkeen yhtenä tavoitteena on kehittää kotoutumiskoulutuksen työelämälähtöisyyttä huomioiden niin heikon pohjakoulutuksen kuin korkeakoulutuksen omaavat maahanmuuttajaopiskelijat (ASO – Kotoutumiskoulutuksen ammattialoille suuntaavat opinnot 2014, 4). Tapaamisessa päätettiin aloittaa kokeiluryhmä keväällä 2015 Väestöliiton mentorointimallia soveltaen. Mentoroinnin suunnittelua ja toteutusta varten nimettiin ohjausryhmä. Yhteistyössä mukana ovat Auroras-verkoston lisäksi Punainen Risti - Vaasan suomalainen osasto, Vaasan kaupunki ja Väestöliitto. Toiminnan koordinoivastuu on Vakk:lla. Kokeilun tavoitteena on luoda Vaasaan mentorointiverkosto, joka edistää koulutettujen maahanmuuttajien paikallista työelämäntuntemusta ja ammatillisia verkostoja. (Työuramentorointi on tulossa Vaasaan! 2015.)

Väestöliitto piti ohjausryhmälle koulutuspäivän mentorointimallista tammikuussa 2015. Ohjausryhmä kokoontui suunnittelemaan mentoroinnin toteutusta neljä kertaa. Prosessin kestoksi suunniteltiin vajaata kahdeksaa kuukautta. Mentorointiprosessi toteutuu pitkälti Womenton mentorointimallin mukaisesti. Aktorit ovat koulutettuja maahanmuuttajia, Vakk:n kotoutumiskoulutuksessa ole-

via tai kotoutumiskoulutuksen käyneitä opiskelijoita. Aktoreille etsittiin mentorit samalta ammatilalta ohjausryhmän omien verkostojen kautta. Kaikki osallistuneet ovat naisia, vaikka toimintaa ei alun perin suunnattu ainoastaan naisille.

Womenton tavoin Vaasaan suunniteltiin ryhmätapaamisia aktorin ja mentorin kahdenkeskisten tapaamisten tueksi. Ensimmäinen ryhmätapaaminen on tärkeä, sillä tapaamisen tarkoituksena on tutustua omaan mentorointipariin ja muuhun ryhmään. Tapaamisessa käydään läpi myös mentorin ja aktorin rooliin liittyviä odotuksia ja mentoroinnin tavoitteita sekä perehdytään työuramentorointiin. (Ahlfors ym. 2014, 31–35.) Ensimmäisiä ryhmätapaamisia järjestettiin kaksi, koska nopealla toteutusaikataululla ei löydetty yhteistä aikaa, joka olisi sopinut kaikille osallistujille. Alkutapaamiset pidettiin 19.3.2015 ja 26.3.2015. Kaikki yhdeksän mentorointiparia osallistuivat jompaankumpaan alkutapaamiseen. Kahvittelun yhteydessä aktorit ja mentorit saivat tutustua omaan pariinsa ja tehtiin yhteisesti lyhyt esittäytymiskierros. Tämän jälkeen ohjausryhmä perehdytti työuramentorointiin. Käytiin läpi muun muassa mentoroinnin kaarta, tavoitteita ja yleisiä pelisääntöjä. Perehdytyksen jälkeen aktorit ja mentorit jakaantuivat pienempiin ryhmiin miettimään, millainen on hyvä mentori ja millainen on hyvä aktori. Ajatukset koottiin yhteisesti taululle. Tapaamisen lopuksi mentorointiparit tekivät mentorointisopimuksen ja sopivat ensimmäisestä tapaamisesta. Pareille jaettiin myös Womenton materiaalipaketti mentoroinnista ja mentorointipäiväkirjan malli.

Seuraavia ryhmän yhteisiä tapaamisia suunniteltiin pidettäväksi kesäkuussa ja syyskuussa. Ensimmäinen välitapaaminen järjestettiin 4.6.2015. Välitapaamisen tarkoituksena on vaihtaa ajatuksia ja kokemuksia siihenastisesta mentorointiprosessista, ja saada vertaistukea. Koordinoiva taho saa välitapaamisessa palautetta mentoroinnin etenemisestä, saavutuksista tai mahdollisista ongelmista. (Ahlfors ym. 2014, 35–36.) Paikalla oli neljä mentoria ja kolme aktoria. Tervetuloitovotuksen jälkeen aktorit ja mentorit saivat vaihtaa kokemuksiaan Speed Networking -työskentelyssä. Mentorit asettuivat riviin ja aktorit toiseen riviin mentoreita vastapäätä. Osapuolet saivat neljä minuuttia aikaa kertoa toisilleen, kuinka mentorointi oli sujunut siihen asti. Parien vaihtoa jatkettiin niin kauan, että aktorit olivat saaneet jakaa kokemuksiaan kaikkien mentoreiden kanssa. Tämän jälkeen mentorit ja aktorit jaettiin omiin ryhmiin ja he saivat 20 minuuttia aikaa keskustella mentoroinnin onnistumisista ja kompastuksista, ja koota ne paperille yhteiseen keskusteluun. Tapaamisen lopuksi mentorointiparit saivat kotitehtäväksi kerrata mentorointisopimus oman parinsa kanssa. Syyskuun välitapaaminen peruuntui vähäisen osallistujamäärän takia. Mentorointiprosessi päättyi ryhmän yhteiseen lopputapaamiseen, joka järjestettiin Vaasassa marraskuun alussa 2015.

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Ollessani työharjoittelussa Vaasan kaupungin ulkomaalaistoimistossa osallistuin Auroras-verkoston, Vakk:n ja Väestöliiton yhteistapaamiseen, jossa keskusteltiin mentorointitoiminnan aloittamisesta Vaasassa. Jo silloin kiinnostuin aiheesta ja pari kuukautta myöhemmin kuulin Auroras-verkoston yhteyshenkilöltä, että ohjausryhmä etsii opiskelijaa, joka voisi tutkia mentoroinnin onnistumista. Otin yhteyttä Vakk:n kouluttajaan ja pääsin mukaan ohjausryhmän tapaamisiin tammikuusta 2015 lähtien. Myöhemmin keväällä keskustelimme tutkimuksen tarkoituksesta ja määrittelimme tutkimustehtävän. Mentoreiden kokemusten tutkiminen hyödyntäisi mentorointimallin kehittämisessä ja vakiinnuttamisessa (Capova, keskustelu 16.4.2015).

### 5.1 Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja tutkimustehtävä

Tutkimukseni tarkoituksena on kuvailla ASO-hankkeeseen osallistuneiden mentoreiden kokemuksia koulutettujen maahanmuuttajien työuramentoroinnista.

Tutkimukseni tavoitteena on kehittää työuramentorointiin perustuvaa mentorointimallia Vaasassa. Tutkimustuloksia hyödynnetään muun muassa uusien mentoreiden rekrytoimisessa.

Omat oppimistavoitteeni liittyvät sosionomin asiakastyön osaamiseen, sosiaalialan eettiseen osaamiseen sekä yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen (Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio 2011, 18–19). Asiakastyön osaaminen syventyy erityisesti mentoroinnin osalta. Teoriatiedon lisäksi näen mentoroinnin käytännön toteutuksen. Saan tulevaan työelämään työmenetelmän, jonka soveltamismahdollisuudet ovat laajat. Sosionomin tehtävänä on edistää tasa-arvoa ja suvaitsevaisuutta. Opinnäytetyölläni voin osallistua yhteiskunnalliseen arvokeskusteluun liittyen maahanmuuttoon ja maahanmuuttajien työmarkkina-asemaan yhteiskunnassamme.

Tutkimustehtäväni on: Millaisia ovat ASO-hankkeeseen osallistuneiden mentoreiden kokemukset koulutettujen maahanmuuttajien työuramentoroinnista?



## 5.2 Tutkimuksen metodologiset lähtökohdat

Opinnäytetyöni on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus, koska tutkimukseni kohteena on ihminen ja hänen elämänsä. Tutkin mentoreiden elämismaailmaa ja heidän kokemuksiaan työuramentoroinnista. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, viitattu 1.12.2015.) Laadullisen tutkimuksen lähtökohdana on todellisen elämän kuvaaminen. Kohdetta pyritään tutkimaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tutkimuksessa on huomioitava, että todellisuus on moninainen eikä sitä voi satumanvaraisesti pirstoa osiin. Koska tapahtumat muovaavat toinen toistaan, on mahdollista löytää monen suuntaisia suhteita. Laadullisessa tutkimuksessa aineisto kootaan luonnollisissa, todellisissa tilanteissa. Tapauksia käsitellään ainutlaatuisina ja aineistoa tulkitaan sen mukaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 161, 164.) Tilastollisten yleistysten sijasta laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään jotakin tapahtumaa syvällisemmin, saamaan tietoa jostakin paikallisesta ilmiöstä tai etsimään uusia teoreettisia näkökulmia tapahtumiin ja ilmiöihin (Hirsjärvi & Hurme 2008, 59).

Tuomi & Sarajärven (2009, 9) mukaan laadullinen tutkimus on terminä eräänlainen sateenvarjo, jonka alla on useita erilaatuisia laadullisia tutkimuksia. Minun tutkimukseni pohjautuu fenomenologis-hermeneuttiseen tutkimusperinteeseen. Siinä ihminen on tutkimuksen kohteena ja tutkijana. Keskeisiä käsitteitä tutkimuksen teon kannalta ovat kokemus, merkitys ja yhteisöllisyys. Fenomenologisen tutkimuksen kohteena ovat kokemuksen merkitykset, johon hermeneuttinen ulottuvuus tuo mukaan tulkinnan ja ymmärtämisen. Voidaan puhua niin sanotusta tulkinnallisesta tutkimuksesta. Ymmärtämisen pohjana on esiymmärrys eli se, miten kohde ymmärretään ennestään. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 34–35.)

Fenomenologisessa tutkimuksessa kokemus ymmärretään ihmisen kokemuksellisenä suhteena omaan todellisuuteensa. Kokemus syntyy vuorovaikutuksessa esimerkiksi toisen ihmisen, kulttuurin tai luonnon kanssa. Kokemuksellisuus on merkittävä osa ihmistä. Ei ole olemassa neutraalia todellisuutta vaan kaikki merkitsee jotakin ihmiselle. Näiden merkitysten mukaan muotoutuu kokemus. Merkitykset eivät ole synnynnäisesti ihmisessä vaan niiden lähde on yhteisö, johon ihminen kasvaa ja kasvatetaan, joten erilaisissa kulttuuripiireissä elävillä ihmisillä on asioille erilaiset merkitykset. Tutkittaessa kokemuksia, voidaan löytää yleisiä, yhteisiä kokemuksia, mutta hermeneuttinen tutkimus on kiinnostunut myös yksilöllisistä, ainutkertaisista ja ainutlaatuisista kokemuksista. (Laine 2010, 29–31.) Fenomenologis-hermeneuttisen tutkimuksen tavoitteena on nostaa tietoiseksi

ja näkyväksi se, minkä tottumus on häivyttänyt huomaamattomaksi ja itsestään selväksi, tai se, mikä on koettu, mutta ei vielä tietoisesti ajateltu (Laine 2010, 33; Tuomi & Sarajärvi 2009, 35).

### 5.3 Tiedonantajat ja aineiston keruu

Laadullisessa tutkimuksessa suositaan ihmistä tiedon keruun välineenä ja aineiston hankinnassa sellaisten metodien käyttöä, joissa tutkittavien näkökulmat ja ääni pääsevät esille (Hirsjärvi ym. 2009, 164). Tiedonantajat valitaan tarkoituksenmukaisesti, sillä heillä tulee olla mahdollisimman paljon tietoa tai kokemusta tutkittavasta ilmiöstä (Hirsjärvi ym. 2009, 164; Tuomi & Sarajärvi 2009, 85–86). Tutkimukseni tiedonantajia ovat ASO-hankkeeseen osallistuneet mentorit. Mentorit kysyttiin mukaan toimintaan ohjausryhmän omien verkostojen kautta. He ovat koulutettuja, suomalaisia naisia ja edustavat eri ammattialoja. Mentorointiin osallistui yhteensä yhdeksän mentoria, joista haastattelin viittä mentoria ilmoittautumisjärjestyksessä.

Keräsin aineiston teemahaastattelun avulla. Kyselyyn verrattuna haastattelun etuna on joustavuus. Haastattelussa voi esimerkiksi toistaa kysymyksen, oikaista väärinkäsityksiä, selvittää sanamuotoja ja käydä keskustelua tiedonantajan kanssa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73.) Teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu kohdennetaan tiettyihin, etukäteen valittuihin teemoihin, joista keskustellaan vapaasti. Kysymysten tarkka muoto ja järjestys puuttuvat. Teemat perustuvat tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47–48; Eskola & Vastamäki 2007, 27–28, 34–36; Tuomi & Sarajärvi 2009, 75.) Haastatteluni teemat muotoutuivat mentorointiprosessin kaaren mukaisesti: mentoreiden rekrytoiminen, alkutapaaminen, kahdenkeskiset tapaamiset keväällä, välitapaaminen ja kahdenkeskiset tapaamiset syksyllä (liite 1). Haastatteluissa ei käsitellä lopputapaamista, koska haastattelut toteutettiin ennen mentoroinnin päättymistä valmistumisaikatauluni vuoksi. Mentorointiprosessi oli kuitenkin loppumaisillaan ja mentoreille oli kertynyt noin puolen vuoden ajalta kokemuksia niin kahdenkeskisistä kuin ryhmän yhteisistä tapaamisista.

Lähetin kaikille mentoreille haastattelupyynnön sähköpostitse syyskuun alussa 2015 (liite 2). Huomioin haastattelupyynnössä Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimat eettiset periaatteet (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012–2014, viitattu 20.5.2015). Kerroin sähköpostissa tutkimukseni aiheen, mitä tutkimukseen osallistuminen tarkoittaa ja kauanko haastattelu vie aikaa. Ilmaisin, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja sen voi halutessaan keskeyttää. Suojelin haasta-

teltavien yksityisyyttä muun muassa sopimalla haastattelusta ryhmätapaamisten ulkopuolella. Sähköpostin liitteenä lähetin teemahaastattelurungon, jotta mentorit saivat tutustua teemoihin etukäteen.

Ensimmäisen sähköpostin jälkeen kaksi mentoria otti minuun yhteyttä ja sovimme haastattelut. Viikon päästä ensimmäisestä viestistä, lähetin saman haastattelupyynnön uudelleen mentoreille, jotka eivät olleet vastanneet ensimmäiseen. Toiseen yhteydenottoon vastasi neljä mentoria. Yksi mentoreista jätti kuitenkin vastaamatta seuraavaan sähköpostiin, jossa yritin sopia tarkempaa tapaamisaikaa ja -paikkaa. Tulkitsin vastaamattomuuden, että hän ei halukaan haastateltavaksi enkä lähtenyt enää puhelimitse ottamaan yhteyttä.

Haastattelin lopulta siis viittä mentoria alkuperäisen suunnitelman mukaisesti syyskuun lopussa. Kolme haastattelua toteutui mentoreiden omilla työpaikoilla, yksi kahvilassa ja yksi puhelimitse. Tallensin haastattelut sanelukoneelle, jonka sain lainaan Oulun ammattikorkeakoulusta. Haastattelut kestivät keskimäärin noin 31 minuuttia. Lyhin haastattelu kesti vajaa 15 minuuttia ja pisin lähes 47 minuuttia. Työpaikoilla suoritettavat haastattelut olivat hyvin rauhallisia tilanteita. Kahvilassa haastattelun keskeytti kaksi kertaa tarjoilija, mutta muuten kahvila oli suhteellisen rauhallinen. Vieressämme ei istunut muita kahvilan käyttäjiä. Puhelinhaastatteluun päädyimme yhden mentorin kanssa, koska olimme joutuneet perumaan aikaisemman haastattelutilanteen mentorin sairastumisen vuoksi. Kun myöhemmin soitin hänelle sopiakseni uutta haastattelu-aikaa, mentori ehdotti haastattelua puhelimitse. Puhelinhaastattelussa ei syntynyt samalla tavalla keskustelua kuin muissa haastatteluissa.

#### **5.4 Aineiston analysointi**

Haastattelujen jälkeen litteroin eli kirjoitin aineiston sanatarkasti sanelukoneelta tietokoneelle (Eskola 2010, 179). Litteroitua aineistoa tuli yhteensä 39 sivua rivivälillä 1,5. Aineiston analyysimenetelmänä käytin teemoittelua. Etenin teemoittelussa Eskolan (2010, 187–199) ohjeiden mukaisesti. Luin litteroidun aineiston huolellisesti läpi ja järjestin sen uudelleen teemoittain haastattelurungon mukaisesti. Liitin jokaisen teeman alle kaikkien haastateltavien vastaukset kyseisestä teemasta. Erittelin haastateltavien vastaukset myös eri alateemojen osalta. Haastatteluun sisältyneiden teemojen lisäksi aineistosta voi nousta esiin uusia mielenkiintoisia teemoja (Hirsjärvi & Hurme 2008,

173). Uutena teemana nousi lähinnä mentoreiden kehittämisideat, jotka sisällytin tuloksissa alkuperäisten teemojen sisälle.

Teemoittamisen jälkeen alkoi varsinainen analyysi. Luin teemoittain järjestetyn aineiston uudelleen läpi ja merkitsin mielenkiintoisimmat kohdat korostustussilla. Tässä vaiheessa syntyi jo pohdintoja ja ideoita johtopäätöksiin, jotka kirjasin ylös tyhjälle paperille. Nostin aineistosta tutkimustehtävän kannalta mielenkiintoisimmat sitaatit tulkittavaksi. Arvioin haastateltavien vastaukset eri teemojen osalta antoisuudeltaan seuraavasti: +++ erittäin antoisa, ++ antoisa, + antaa jotain tai - ei kerro mitään. Etenin analyysissä yksi teema kerrallaan. Arvioin ensiksi vastauksien antoisuuden mentoreiden rekrytoinnista, jonka jälkeen kirjoitin omin sanoin tulkinnan, mitä aineistossa oli. Analysoin antoisimmaksi arvioidut vastaukset ensin, jonka jälkeen täydensin kuvaa seuraavilla. Vastauksissa kiinnitin huomiota niin yhteneviin kuin poikkeaviin kokemuksiin. Tämän jälkeen siirryin seuraavaan teemaan ja arvioin mentoreiden vastaukset siihen liittyen. Viimeisen teeman kahdenkeskiset tapaamiset syksyllä muutin yhteenvedoksi mentorointiprosessista, koska se kuvasi paremmin teeman sisältöä. Tuloksien kirjoittamisen jälkeen tein johtopäätökset eli kytkenät teorioihin ja aikaisempiin tutkimuksiin. (Eskola 2010, 191–202; Eskola & Vastamäki 2007, 41–42.)

## 6 TUTKIMUSTULOKSET

### 6.1 Mentoreiden rekrytoiminen

Tähän teemaan liittyen kysyin mentoreilta muun muassa siitä, millaisia kokemuksia heillä oli heidän rekrytoimisestaan mentoriksi ja mikä sai heidät alun perin suostumaan mentoriksi. Neljä mentoria oli lähtenyt mukaan toimintaan, kun joku ohjausryhmän jäsenistä oli kysynyt heitä siihen henkilökohtaisesti. Yksi oli saanut sähköpostia asiasta. Henkilökohtainen pyyntö tutulta ihmiseltä koettiin tärkeäksi ja ratkaisevaksi tekijäksi mentoriksi ryhtymisessä. Mentorit epäilivät, olisivatko lähteneet mukaan toimintaan, jos toiminnasta olisi esimerkiksi tullut sähköpostia tai, jos siitä olisi ollut mainos lehdessä.

*”En niin herkästi kuin se, et se on joku tiedätkö henkilökohtaisesti sanonut, et hei sä oisit hyvä ja sitä kautta motivoi, että. Sitte se ehkä, jos lukis lehdestä tai tulis sähköposti, niin lukis läpitte, mut sit aattelis et en mä jaksa.”*

Mentorit olivat kertoneet läheisilleen ja työkavereilleen, että ovat mukana tällaisessa hankkeessa. He pohtivat, kuinka ihmisillä on kiire ja kova työtahti, että ei helposti innostuta vapaaehtoistyöstä. He itse olivat kuitenkin suostuneet mentoreiksi melko nopeasti. Mentorointiin oli suostuttu ex-tempore tietämättä oikein aluksi, minkälaisesta hankkeesta oli kyse. Toisella mentorointi oli sopinut sen hetkiseen elämäntilanteeseen. Eräs mentori kertoi olleensa työn puolesta aina tekemisissä maahanmuuttajien kanssa, joten oli luontevaa lähteä mukaan tähän hankkeeseen. Vain yksi mentoreista kertoi miettineensä pidempään suostumista.

Maahanmuuttajien mentorointi oli uusi, mielenkiintoinen kokemus mentoreille. Osalla mentoreista oli aikaisempaa kokemusta mentoroinnista, mutta ei maahanmuuttajien mentoroinnista tai virallisesta, organisaation järjestämästä mentoroinnista. Eräs mentori kertoi, kuinka oli perehtyessään mentorointiin huomannut, että oli toiminut epävirallisena mentorina usealle tutulle. Mentorointi organisaation järjestämänä toimintana oli hänelle uusi, hyvä kokemus.

*”Se oli niinku sellainen uus kokemuski, ettei mulla ollut mitään käsitystä, mikä tää hanke on, että sillä tavalla oli niinku mielenkiintosta. Et tota mentorina oon sitte ollut tässä omalla alallani - - Siitä on kokemusta, mutta tämmönen maahanmuuttajajanaisten kans työskentely oli uutta.”*

Haastateltavat kertoivat olleensa erittäin motivoituneita ja he kokivat, että heillä oli jotain annettavaa aktoreille. Yksi haastateltavista ilmaisi asian niin, että halusi laittaa eteenpäin sitä, mitä osaa, koska jos itse olisi vastaavassa tilanteessa, olisi ihanaa saada apua. Mentorit kokivat, että vaikka ei ole rautainen ammattilainen eikä tiedä kaikkia vastauksia, niin on jotain osaamista, jota voi hyödyntää ja jakaa aktoreille.

*”Mulla on kyllä halu, on eri kentältä työkokemusta - - halua kyllä jakaa sitä vähääkin osaamista, vaikka mä en mikään rautainen ammattilainen oo, mutta mulla on sieltä täältä vähän kokemusta, mitä mä uskon, et pystyn hyödyntämään tai niinku jakamaan näille sitte ja haluan et he pääse osaksi tätä yhteiskuntaa ja opiskelemaan ja tekemään työtä.”*

Haastateltavat pohtivat, miten mentoreita voisi jatkossa saada mukaan vastaavaan toimintaan Vaasassa. Kontaktit työpaikkoihin ja ihmisten innostaminen koettiin tärkeiksi. Erään mentorin kokemuksen mukaan ihmisiä saa parhaiten mukaan, kun asiaa markkinoi suoraan ihmiseltä ihmiselle. Hän mietti asiaa myös siitä näkökulmasta, ketkä ihmiset ovat ylipäätään kiinnostuneita maahanmuutosta, ja miten heidät tavoittaisi.

*”Ennemmin mä uskon siihen, et pitäis mennä työpaikoille juttelemaan siitä. Mä oon kynnistynyt tän markkinoinnin kanssa nykyään niin paljon, että. Mun mielestä se on melkeen justiin niin, - - et pitää melkeen aina mennä sinne, missä on ne ihmiset.”*

## **6.2 Alkutapaaminen**

Alkutapaaminen koostui tutustumisesta ryhmään ja omaan mentorointipariin, perehdytyksestä työuramentorointiin sekä mentorointisopimuksen tekemisestä oman parin kanssa, johon kirjattiin mentoroinnin tavoitteet. Mentoreille ja aktoreille jaettiin materiaalipaketti ja mentorointipäiväkirjan pohja. Alkutapaamiseen liittyen kysyin mentoreilta muun muassa sitä, oliko perehdytys ollut riittävää, miten tavoitteiden asettaminen sujui, olivatko jaetut materiaalit olleet käytössä ja minkälaisia kokemuksia niistä oli.

Alkutapaamista kuvattiin kokonaisuudessaan hyväksi ja lämpimäksi tapaamiseksi. Mentoreille oli ollut tärkeää tavata muita mentoreita ja aktoreita. Perehdytystä työuramentorointiin kuvattiin hyväksi ja tarpeelliseksi, mutta myös pintapuoliseksi. Yhden mentorin mielestä oli hyvä, että ei tullut liikaa informaatiota vaan sai itsekkin omassa rauhassa perehtyä materiaalin kautta asiaan. Toinen

mentori taas koki pintapuolisuuden negatiivisemmin ja olisi toivonut jotakin konkreettisempaa tietoa siitä, miten toimia mentorina. Mentori oli hakenut lisää tietoa internetistä ja lehdistä. Alkutapaaminen kuvattiin myös jännittäväksi ja hassuksi tilanteeksi, koska aktorit ja mentorit eivät tieneet ennen alkutapaamista, kuka heidän parinsa on. Yksi mentoreista vertasi tilannetta sokkodeittiin ja pohti, olisiko ollut hyvä, jos mentorit olisivat voineet olla valitsemassa omia aktoreitaan, jotta mentorointisuhde olisi ollut toimivampi.

*”Hyvä, että tavattiin kaikki. Se ois jäänyt ehkä vähän irralliseksi, jos ei ois ollut niinku tollasta ryhmätapaamista.”*

*”Se on jännittävä muutenkin se alkutapaaminen, että siellä ei kaikkea välttämättä pysty niin sisäistämään, mutta että se oli pidetty tiiviinä ja hyvänä. Se sopi mulle kyllä.”*

Kolme mentoreista pohti, miten mentorointia oli mainostettu aktoreille ja oliko alkutapaamisen perehdytys riittävää aktoreille. He kokivat, että osalla aktoreista oli ehkä väärät odotukset mentoroinnista ja mentorin roolista. Mentorit pohtivat, olivatko aktorit odottaneet, että mentori järjestää työpaikan aktorilleen. Yhdessä tapauksessa aktori oli toivonut mentoriltaan lähinnä suomenkielen opetusta. Aktoreiden perehdytyksessä koettiin parantamisen varaa. Aktoreille tulisi tehdä riittävän selväksi, mistä hankkeessa on kyse.

*”Heille painottaa sitä, mikä tää hanke on. -- Mikä tarkoitus tällä on, mitä mentori sitten opastaa heitä. -- Alkuhaastattelu aktorille, jotta tavoitteet menevät yksin mentorointitoiminnan kanssa.”*

Mentorointisopimuksen tekeminen oman parin kanssa koettiin hyväksi ja tarpeelliseksi. Mentoroinnin tavoitteiksi oli kirjattu muun muassa työhakemuksen ja ansioluettelon päivittäminen, aktorin ammattialaan tutustuminen, kontaktien luominen ja opiskelupaikan hakeminen. Mentorointiparit olivat käyneet läpi käytännön asioita, mitä liittyy aktorin ammattiin tai mihin työpaikkoihin aktorin olisi mahdollista hakea Suomessa. Mentorit kertoivat, että olivat osin ohjanneet aktoreitaan tavoitteiden kirjaamisessa. Osa mentoreista ajatteli, että aktorit olisivat voineet aktiivisemmin ilmaista odotuksensa ja toiveensa mentoroinnin tavoitteita asettaessa. Kahdella aktorilla työn hakeminen ei ollut mentorin mukaan ollut ajankohtaista. Toisessa tapauksessa mentori oli antanut aktorilleen yhteystietoja sitä päivää varten, kun aktori lähtee hakemaan töitä.

*”Sillo varmaan heti tuli julki se, että mitä tää aktori odottaa. - - Ehkä heitä vois enemmänkin kannustaa siihen siihen, että tulis tosissaan julki ne toiveet, että ei hanke menisi kovin pitkälle sitten ja sitten vasta tulis niitä oikeita odotuksia.”*

*”Mä kysyin häneltä, että aikooko hän hakea kesätöitä, niin hän sanoi, että ei, hän aikoo olla kesän vain, että ei hae töihin. - - Siinä kohtaa oli vähän hankala sitte opastaa työelämään, kun ei ollut sitä halukkuutta.”*

Mentorointiparit olivat pitäneet päiväkirjaa tapaamisistaan. Vain yksi pari ei ollut pitänyt päiväkirjaa. Päiväkirja koettiin hyväksi muistinvirkistykseksi ja toimivaksi. Tosin päiväkirjat olivat jääneet lähinnä mentoreiden kirjattavaksi.

*”Loppuvaiheessa otin esille, että niin täytetäänkö päiväkirja, ettei hänellä siihen ollut sitte niinku, hän ei kokenut niin tärkeäksi.”*

### **6.3 Kahdenkeskiset tapaamiset**

Mentorointiprosessiin kuului, että mentorointiparit tapaisivat kahden kesken 1-2 kertaa kuukaudessa. Haastattelemani mentorit olivat tavanneet pariaan hyvin vaihtelevasti, toiset useammin, toiset vähemmän kuin oli suositeltu. Yhteyttä oli pidetty myös sähköisesti. Tähän teemaan liittyen kysyin, minkälaisena mentorit olivat kokeneet yhteensopivuuden aktorinsa kanssa, miten vuorovaikutus oli sujunut aktorin kanssa ja minkälaisissa rooleissa mentorit olivat kokeneet toimineensa mentorointiprosessin aikana.

Neljä haastattelemistani mentoreista koki, että yhteensopivuus aktorin kanssa oli ollut hyvä. Mentorit kuvasivat hyvin positiivisesti aktoreidensa persoonallisuutta ja kertoivat, että aktorin kanssa oli ollut helppo olla. Ammatillinen yhteensopivuus koettiin myös hyväksi ja mentorit näkivät yhteyden koulutuksen ja samantyyllisen ajattelu- ja toimintatavan välillä. Toisaalta tuotiin esille, että ammatillinen yhteensopivuus ei välttämättä takaa toimivaa mentorointia. Eräs mentoreista ehdotti parviällyn käyttöä, jossa yhdellä aktorilla olisi kaksi tai useampi mentori. Mentori pohti, saataisiinko näin aktorin toiveet paremmin otettua huomioon.

*”Kun on tavallaan tää ala mikä kumpaakin kiinnostaa, niin kyllähän se sillä tavalla on mun mielestä hyvä lähtökohta. Se työ on niinku se tavallaan se yhteinen nimittäjä, koska kyllähän se kertoo mielenkiinnon kohteista ja vähän semmosesta niinku maailmankuvasta ehkä. - - Niin meillä kyllä ainakin toimi tosi hyvin.”*



*”Olisko semmonen, tässä hankkeessa hyvä kuitenkin tämmönen parviäly sitte, että mentorit ja yks aktori, ja mietittäis niinku parvessa sitä elämäntilannetta, että tuleeko sitten niinku semmosia pareja, jotka ei sitten lähde toimimaan alkuunkaan, että oisko sillä parvella paremmat mahdollisuudet.”*

Yksi mentori koki yhteensopivuudessa ongelmia, mutta ajatteli, että ongelma ei liittynyt niinkään henkilökemioihin vaan enemmän siihen, että hänellä oli erilainen motivaatiotaso aktorin kanssa. Mentori koki olleensa motivoituneempi mentorointiin kuin hänen aktorinsa. Mentori pohti, olisiko hän ollut sopivampi pari toiselle aktorille, jonka oli tavannut ryhmätapaamisessa. Yhteensopimattomuus heijastui vahvasti parin vuorovaikutussuhteeseen ja mentorin kokemaan rooliin. Vuorovaikutus oli ollut nihkeää alusta asti ja mentori oli kokenut roolinsa holhoavaksi. Mentorin kertoman mukaan useasti oli mennyt niin, että hän oli ehdottanut tapaamista ja sen, mitä he voisivat tehdä. Mentori kuvaili, kun he olivat käyneet läpi aktorin avointa hakemusta tai ansioluetteloa, oli aktori hermostunut tilanteissa. Aktori ei ollut tykännyt, kun mentori oli esimerkiksi ehdottanut jonkin kohdan muuttamista hakemuksessa. Mentori pohti, oliko aktorin vaikea ottaa kritiikkiä vastaan. Hän toivoi, että aktori olisi ollut avoimempi hänen ajatuksilleen. Hän olisi voinut antaa paljon enemmän kuin aktori halusi ottaa vastaan.

*”Mä joudun vähän niinku kinaamaan siitä ja sitten niinku mun aika on kuitenkin arvokasta, niin en mä halua sit niinku väkisin yrittää auttaa jotakin.”*

*”Että ei se oo ehkä muuttunut, se on ehkä samanlainen ollut. Ei oo mennyt huonompaan eikä parempaan. Et se on ihan kiva, että silti, että me ollaan niinku jollain lailla edes tekemisissä, hän lähettää silloin tällöin jotakin viestejä, mutta melkeen aina sen minä, joka lähetän.”*

Muut haastateltavat kuvailivat vuorovaikutusta aktorin kanssa positiivisemmin. Toisilla oli mennyt tosi hyvin, oli läheiset välit, hyvät henkilökemiat ja luottamuksellisia keskusteluja. Esille tuotiin myös se, että kaikista asioista ei ehkä kuitenkaan pystynyt puhumaan suoraan. Yksi mentoreista pohti, että voisi vielä uudestaan rohkaista aktoriaan kysymään asioista, jos hänelle on tarve sellaiseen. Osa oli puhunut yksityisasioistakin, mutta liikaa utelemista haluttiin välttää. Myös yllättävää lähenytymistä oli tullut eräällä parilla, kun he olivat tavanneet toisensa sattumalta kaupungilla. Vuorovaikutusta edistävänä asiana nähtiin myös omat ihmissuhdetaidot ja kyky tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa.

Kieli oli tuonut haasteita mentorointiparien vuorovaikutukseen. Erityisesti yksi mentoreista toi esille, kuinka hänen aktorillaan oli vielä huono suomenkielen taito, mikä vaati mentorilta ytimekästä ja

selkeää artikulointia. Kielimuuri oli tullut esille heti alkutapaamisessa mentoroinnin tavoitteita asettaessa. Aktori oli toivonut mentoriltaan ensisijaisesti suomenkielen opetusta. Asiaa oli yritetty selvittää ohjausryhmän kautta ja mentori oli itse yrittänyt hienovaraisesti kertoa aktorilleen hankkeen tarkoituksesta, mutta asiaan ei ollut tullut muutosta, joten tapaamiset olivat jääneet kahden tapaaamisen jälkeen.

*”Mä en oo sellainen persoona, et mä heti sanon suoraan, et sä et nyt niinku, että sä haet tältä eri asiaa kuin pitäis ja yritin hienovaraisesti johdatella, mutta hän ei varmaan sitten ymmärtänyt, mitä yritin tarkoittaa ja näin että. Muuten meillä kyllä, meillä oli aina mukavat ne kaksi tapaamista ja sitten ku kerran hän tuli siihen alkutapaamiseen, niin se oli niinku heti synkkas, mutta että se kieli ja ne tavoitteet oli esteenä sille.”*

Myös muut mentorit olivat olleet tilanteissa, joissa olivat huomanneet, että aktori ei ehkä ollutkaan ymmärtänyt mentorin sanomaa tai toisinpäin. Yksi haastateltavista totesi, että asia täytyi sitten vain selvittää aktorin kanssa. Toinen mentori koki, että hänen roolinsa ei ollut korjata aktorin kieltä koko ajan, koska silloin kommunikointi olisi voinut jumittua täysin.

*”Välillä on tietenkin semmosia tilanteita, etten mä tiennyt, että onko se ymmärtänyt vai ei. Välillä kävi ilmi, et ei ehkä kuitenkaan ollut ja niinku semmosta mut sit ne piti vaan selvittää. Että kuinka, mitä on tarkotettu.”*

*”Kun me käytetään suomea, niin välillä tulee niinku, että mä huomaan, ettei hän oo yhtään ymmärtänyt tai ei oo, se on liikaa sanottu, ei oo ihan ymmärtänyt. Ja sitten niin, hän lähettää viestejä, joita mä en ihan ymmärrä, jotka niinku suoraan, kun mä luen suomea, niin mä ymmärrän sen eri tavalla kuin hän on sen tarkoittanut.”*

Mentoreiden oli osin haastavaa nimetä rooliaan. He kuvasivat paljon mentorin rooliin liittyviä odotuksia, niin omiaan kuin aktoreiden. Osa mentoreista oli odottanut isompaa roolia mentorina. Mentorin rooli oli jäänyt pienemmäksi muun muassa sen takia, että aktori ei ollut sillä hetkellä aktiivisesti pyrkimässä työelämään. Mentorit kokivat, että kapasiteettia auttaa olisi ollut enemmän. Osa mentoreista oli sopeuttanut rooliaan aktorin tarpeiden ja elämäntilanteen mukaan. Yksi mentoreista kuvasi roolikseen kuuntelija, koska aktorilla oli kova tarve puhua, johon mentori vastasi kuuntelijan roolissa. Mentorilla ei ollut ollut odotuksia roolinsa suhteen vaan toimi aktorinsa tarpeen mukaan.

Yksi mentoreista pohti mentorin roolia siitä näkökulmasta, kuinka vakavasti rooliinsa pitäisi suhtautua. Hän koki, että mentori ei saisi ottaa opettajan roolia ja liian suuria tavoitteita mentoroinnille,

mitä kaikkea pitäisi saada kerrottua aktorille. Ensiksi pitäisi tutustua aktoriin ja hänen elämäntilanteeseensa.

*"Ei meidän tartte nyt koko - - TESsiä ja muita tällasia käydä läpi niinku kaikkia maailman, mitä sääntöjä meillä nyt on - - Ensiks pitäs niinku tavallaan perehtyä siihen ihmiseen - - Että jos vaan heti puhutaan noita asioita, niin se voi mennä ihan viereen."*

Omaan rooliin liittyen oli tapahtunut myös oppimista. Ymmärrettiin, että mentorintisuhte on vuorovaikutussuhde, johon vaikuttaa aktorin elämäntilanne. Eräs mentori kertoi, kuinka hän aluksi ajatteli, että mentorin tehtävänä on antaa enemmänkin tietoa, mutta ryhmätapaamisen jälkeen hän ymmärsi, että myös mentori voi saada aktorilta. Mentorointi voi olla myös käytännönläheistä, esimerkiksi tutustutaan yhdessä opiskelupaikkaan.

*"Mullon paljon, olis niinku saatavana myös aktoriltakin, et he pystyy omasta kulttuuristaan tuomaan sitte, miten heillä toimitaan, että se on niinku vuorovaikutteista."*

*"Sit semmonen, että aktoria kuunnella ja hänen elämäntilannettaan kuunnella, et ei voi niinku runnoa jotain asiaa läpi vaan tää on nimenomaa tämmönen vuorovaikutussuhde."*

Yksi haastateltavista kuvaili, kuinka hän oli toiminut linkkinä/välittäjänä asioihin, joita aktorin tarvitsi tietää. Vaikka hän ei tiedä vastauksia kaikkiin asioihin, niin on kuitenkin joku, jolta voi kysyä. Hän koki roolinsa myös eräänlaisena pallottelualustana, jonka kanssa saa ihmetellä asioita, miksi jotkin asiat ovat täällä Suomessa niin kuin ovat. Mentori kertoi heidän pohtineen aktorin eri uramahdollisuuksia. Mitä olisi järkevintä opiskella tai missä pitäisi vielä kehittyä, että pääsee töihin. Hän oli luottanut aktorin taitoihin ja sanonut, että apua on saatavilla, kun aktori kokee tarvitsevansa sitä. Hän ajatteli, että liiallinen sekaantuminen aktorin asioihin osoittaisi epäluottamusta.

*"Kyl mä lähen niinku tavallaan semmosesta - - tavallaan kaveripohjalta, mutta että eihän mulla oo vastauksia kaikkeen tietenkään niinku eikä kaikkea tiedä millään lailla. - - mutta sitte, että tietää keltä voi kysyä - - mä oon tavallaan, olin semmonen lenkki sitten taas joihinki muihin asioihin."*

Eräs haastateltavista kuvasi rooliaan vanhemmanpuoleiseksi ystäväksi. Mentorintisuhte oli muodostunut läheiseksi, koska pari oli tavannut usein. Mentori kertoi heidän olevan facebook-kavereita ja toivoi, että yhteys säilyisi mentoroinnin jälkeen. Ystävyys aktorin kanssa tosin jakoi mentorien

mielipiteitä. Toisessa parissa aktori olisi toivonut ystävyyttä, mutta mentori ei ollut valmis sellaiseen vaan oli toivonut enempi virallisempaa mentorointisuhdetta.

*”Hän oli heti, et hän halua susta uuden, sä oot ensimmäinen hänen suomalaisen ystävä ja näin, niin mulla taas ei ollut aikaa siihen sitoutua.”*

#### 6.4 Välitapaaminen

Kokemusten jakaminen ja vertaistuen saaminen välitapaamisessa koettiin erittäin tärkeäksi. Mentorit kuvailivat, kuinka oli hyvä juttu, että sai keskustella toisten mentoreiden kanssa muun muassa siitä, mitä oli tehnyt parinsa kanssa, kuinka oli mennyt, ja oli saanut tukea siihen, jos mentorointi ei ollutkaan sujunut odotusten mukaisesti. Omassa ryhmässä käyty keskustelu ja yhteenvedon tekeminen koettiin hyväksi tavaksi saada kuuluville myös aktoreiden kokemuksia.

*”Jos oltas kaikki oltu samassa tilassa ja olis pitänyt heittää vaan ääneen näitä hyviä ja huonoja puolia, niin ehkä niin ei ois tohtinut, mutta kun oltiin omissa ryhmissä, niin tohti rohkeesti sanoa sitte, mitä mieltä on.”*

Välitapaamisen yhteydessä mentorit pohtivat aktoreiden odotuksia, aktiivisuutta ja motivaatiota mentorointiin. Mentorit kertoivat, kuinka aktorit olivat välitapaamisessa tuoneet esille pettymyksiään mentoroinnista. Mentorit kokivat, että osalla aktoreista oli ehkä vääriä odotuksia mentoroinnista. Kaksi mentoria toi esille, että he olisivat toivoneet aktoreiltaan aktiivisempaa otetta.

*”Tuli mun mielestä ilmi sitte viime tapaamisessa, aktoreilla oli niinku erilaiset odotukset. Et se niinku jotenki tuntu, että he olivat osa kokeneet, että nimenomaan mentori auttaa siinä työnsaannissa ja järjestää sen työpaikan, että että odotukset oli ehkä niinku väärät.”*

*”Odotin enemmän aktoreilta aktiivisuutta, että tottakai mäkin saan olla aktiivinen, mutta että häneltä sellasta niinku, että käyttää hyödyksi se osaaminen, mitä on meillä mentoreilla.”*

Motivaation laskemisena nähtiin vähäinen osallistujamäärä välitapaamiseen ja toisen välitapaamisen peruuntuminen vielä vähäisemmän osallistujamäärän vuoksi. Toisaalta yksi mentori pohti, oliko kyse kuitenkin siitä, että aktoreilla ei olisi ollut motiivia mentorointiin. Taustalla voi vaikuttaa myös

aktorin elämäntilanne tai se, että aktori ja mentori eivät vain sovi keskenään yhteen erilaisen lähestymistavan takia. Yksi mentoreista pohti, motivoisivatko esimerkiksi erilaiset tutustumiskäynnit aktoreita.

*”Se ennakoasetelma siihen, mitä heidän kuuluu tehdä niinku ja se niinku tavallaan se epäluulo siihen, että toinen ei niinku ymmärrä tai jotenki ei oo tarpeeks sisäistänyt tai halua tosiaan tai jotain tämmöstä. Kun ei sellasesta varmaan oo kyse vaan se on varmaan paljon omaksumisesta ja sitten kaikesta siitä, että mikä on se ihmisen tilanne.”*

*”Sitä vaan mieltii, että pitäskö tähän tosissaan yhdistää jotain tämmöstä informaatiotapaamisia - - sais vielä paremman hyödyn nämä aktorit tästä - - ja tulisko se niinku motivoivammaksi ku siinä olis - - joku pieni priifaus ja sit tutustuttas johonki viraston toimintaan tai tällasta. Että tästä pikkusen vielä niinku rikastettas tätä hommaa.”*

Osin tämän takia välitapaamisen tunnelma oli koettu kireänä. Tapaaminen oli jäänyt harmittamaan osaa mentoreista ja mietityttänyt, mitä pitäisi tehdä toisin tai millä tavalla pitäisi jatkaa. Yksi mentoreista koki, että välitapaaminen oli ollut lyhyt ja ongelmiin, joita välitapaamisessa nousi, ei kiinnitetty tarpeeksi huomiota. Haastateltava ehdotti, että mentoreilla olisi yksi kokonaan oma tapaaminen, jossa käytäisiin läpi sitä, mitä on tehty ja missä on kokenut ongelmia. Mentoreita koulutettaisiin siihen, mitä asioita olisi hyvä ottaa esille.

*”Ku siinä ryhmäs, kun oltiin, niin se tuntui olevan kyllä niinku kova tarve puhua ihmisillä siitä, koska kaikkihan haluaa onnistua ja tehdä sen, mitä odotetaan ja näin ja jos se ei sitten niinku jollain tavalla toteutunut tai semmosta, niin siihen tavallaan.”*

Osa mentoreista oli ollut yhteydessä johonkin ohjausryhmän jäsenen mentorointiprosessin aikana ja saanut tukea. Saatuun tukeen oltiin tyytyväisiä. Osa ei ollut ollut yhteydessä, mutta olivat luottavaisia, että tukea olisi tarvittaessa saanut. Yksi mentoreista ilmaisi, että ei tiennyt, että olisi voinut saada tukea ohjausryhmältä.

*”No en tiedä sitte, kun en mä oo ollut missään tekemisissä muuten sitte kuin näissä tapaamisissa, että varmaan sieltä ois saanut, jos ois soittanut ja pyytänyt, niin en yhtään epäile, mutta että ei oo nyt ollut tarvetta.”*

## 6.5 Yhteenveto mentorointiprosessista

Yhteenvetoon mentorointiprosessista olen sisällyttänyt mentoreiden kokemukset omasta oppimisesta ja kehittymisestä prosessin aikana, haasteet erilaisesta kulttuuritaustasta sekä kysymyksen, olivatko he tyytyväisiä, että olivat lähteneet mukaan toimintaan.

Mentorit kertoivat oppineensa jotain uutta maahanmuuttajatyöstä, omasta työstään tai toisesta kulttuurista. Yhdelle haastateltavista oli jäänyt mentoroinnin myötä inspiraatio ja halu osallistua maahanmuuttajatyöhön ja heidän osallistamiseen yhteiskuntaan. Kenttä oli ollut hänelle aiemmin vieras. Lisäksi hän kertoi, kuinka hänen arvostus ja ihailu aktoria kohtaan nousi, kun aktori oli sanonut, että hän haluaa työllistyä ja tehdä osansa tämän yhteiskunnan hyväksi. Toinen mentori kertoi oppineensa aktorin kulttuurista ja siitä, miten siellä tehdään kyseistä työtä. Aktori oli herätellyt mentoria ajattelemaan, miten työtä voisi tehdä toisellakin tapaa. Oma työtä tuli ajateltua toiselta kanalta, kun näki sen ulkopuolisin silmin. He olivat miettineet aktorinsa kanssa, miten ammattiin liittyviä oppeja voisi yhdistää.

Mentorointi oli ollut hyvä oppimisprosessi omasta luonteesta. Eräs mentori kertoi olevansa siinä mielessä kärsimätön, että haluaisi päästä aina nopeasti tavoitteeseen. Hänelle oli ollut hyvä kokemus nähdä, että asioissa voi edetä myös rauhallisesti. Lisäksi hän oli oppinut, kuinka tärkeää on kuunnella aktoria ja hänen elämäntilannettaan. Mentori uskoi, että hänen aktorinsa työllistyy, kun kielitaitoa tulee lisää ja työllisyystilanne paranee. Kaksi mentoria ei osannut sanoa, mitä he olisivat oppineet mentorointiprosessin aikana.

*”Toivon mukaan niinku nähdä jossain vaiheessa se semmonen - - työllistyminen ja mä voin kuvitella et (aktori) on niinku vaasalaistunut ja ja näin täs matkan varrella, että hän varmaan niinkun tän yhteiskunnan jäsen jo, mutta että pääsee vielä - - sitä omaa ammattitaitoaan hyödyntämään, niin se olis tosi hieno juttu. On kuitenkin kova ammattilainen, niin se ois kyllä hieno, hieno nähdä se päivä.”*

*”Aika vähässä se kyllä on, jos mä oon jotakin oppinut. Tosi vaikee sanoa, ei mulle tuu niinku mieleen semmosta. - - Vähän semmonen kysymysmerkki mulla on niinku jäänyt tästä.”*

*”Ei näin vanha ihminen enää paljo opi, vaikka joka päivä pitäs oppia uus asia. Mut ei tossa ollut mitään.”*

Kieleen liittyviä haasteita lukuun ottamatta aktorin erilainen kulttuuritausta ei ollut vaikuttanut suuresti mentorointiin. Suurimmalla osalla mentoreista aktorit olivat lähtöisin Euroopasta. Aktoreilla koettiin olevan samantyyppiset arvot, asenteet ja tavoitteet elämän suhteen. Yksi mentoreista pohti sitä, että on aika universaalia, kuinka ihmisten kanssa ollaan. Esimerkiksi ystävällisyys on kaikkialla samanlaista. Mentori koki, että auttamisessa on tärkeää se, että ei asetu yläpuolelle, vaan on vertainen. Osa mentoreista oli aikaisemminkin ollut maahanmuuttajien kanssa tekemisissä työ- tai vapaa-ajan puitteissa. Eräs mentoreista kuvasi, kuinka monikulttuurisuus on niin luonteva osa hänen elämäänsä, että hän ei hätkähä tai ylläty helposti. Mentori pohti, että jos aktori on hyvin erilaisesta kulttuurista lähtöisin, niin olisiko silloin kulttuurien tuntemus tarpeellista. Toisaalta jos vuorovaikutus toimii parin välillä, niin kulttuurienvälisistä eroavaisuuksista voi keskustella.

*”Mut mä luulen, että jos vuorovaikutus lähtee hyvin toimimaan, niin kyllä kai siinä sitten voidaan niinku keskustella niistä asioista myöskin, että meillä toimitaan näin ja tää on mun tapani.”*

Kulttuurienvälisiä eroavaisuuksia oli tullut esille lähinnä aikakäsitykseen, korkeammassa asemassa olevan kunnioittamiseen ja kättelyyn liittyen. Yksi mentori kertoi, että hänen aktorinsa oli tullut myöhässä tapaamisiin. Tapaaminen oli jäänyt sen takia lyhemmäksi, koska mentorilla ei ollut mahdollisuutta venyttää tapaamista toisesta päästä. Mentori oli sanonut asiasta aktorilleen, mutta huonon kielitaidon takia mentori ei ollut varma, oliko aktori ymmärtänyt asiaa. Eräs mentoreista kertoi, kuinka aktori usein kysyttäessä vastasi kohteliaasti kaiken olevan hyvin, vaikka myöhemmin oli tullut ilmi, että aktori olisi ehkä tarvinnutkin apua jossakin asiassa. Mentori pohti, oliko se selviytymisen tarvetta aktorilta vai oliko niin, että korkeammassa asemassa olevaa ei niin helposti lähesytty. Yksi mentorointipari oli käynyt keskustelua muun muassa siitä, miten käyttäytyään, kun menään esittäytymään työpaikalle ja minkälainen kättelykulttuuri Suomessa on.

*”Eka kertaa, kun mä tapasin häntä niin, ja oli muitakin niitä, se tapaaminen oli eka kerta. Mä oon tottunut, se kuuluu mulle, että kätellään, sanotaan terve ja katotaan silmiin ja näin. Ja sitä ei ollut. Mut sit hän sano, että niinku (aktorin kotimaassa) tehdään aina niin, mut sitten täällä ei tehdä, niin mä sit, mmm, mun maailmas kyllä tehdään.”*

Mentorit olivat tyytyväisiä, että olivat lähteneet mukaan toimintaan, vaikka kaikissa tapauksissa mentorointi ei ollut sujunut odotusten mukaisesti. Hankkeen nähtiin olevan hyvällä asialla ja mentorit toivoivat, että toiminta saa jatkoa. Yksi mentoreista kertoi, että mentorointi oli ollut oikein hyvä

ja antoisa kokemus, ja hän oli valmis lähtemään uudelleen mentoriksi. Tyytyväisyydestään huolimatta mentorit toivat esille sen, että eivät olleet varmoja siitä, olivatko olleet avuksi aktorilleen ja olisivat halunneet auttaa paljon enemmän aktoriaan.

*”Mä oon kyllä tosi tyytyväinen, et ei se, ei tommonen pitäs olla kellekään mikään rasitus.”*

*”Joo, oon tyytyväinen. Nyt vaan tosiaan harmittaa et voiku mä olisin voinut auttaa oikeesti enemmän.”*

*”No en mä tiedä. Ei voi sanoa, että kaduttaa. Itsehän mä lähdin, että. Sitä en tiedä, onko musta ollut mitään hyötyä.”*



## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Mentoreiden rekrytoinnin yhteydessä haastateltavat totesivat, että henkilökohtainen pyyntö tutulta ihmiseltä oli ollut merkittävä tekijä mentoriksi ryhtymisessä. Jos mentorointitoiminta jatkuu Vaasassa, olisi ohjausryhmän kaltainen toiminta hyvä säilyttää, jotta saataisiin jatkossakin tehtyä niin sanottuja täsmäpyyntöjä mentoriksi muiden rekrytointitapojen ohella. Yhdellä ihmisellä ei ole riittävän laajoja verkostoja eri työpaikkoihin. Kaupungin henkilöstö- ja työllistämispalvelut tulisi sitouttaa paremmin mukaan ohjausryhmän toimintaan. Jo vuonna 2008 oli tehty valtuustoaloite, että Vaasan kaupungin tulisi ottaa työvoiman rekrytoinnissa huomioon erityisesti maahanmuuttajat. Asiaa käsiteltiin valtuustossa keväällä 2015 eikä valtuusto ollut tyytyväinen kaupungin vastaukseen, joten aloite palautettiin takaisin käsittelyyn. (Maahanmuuttajien huomioiminen rekrytoinnissa/Valtuustoaloite 6.10.2008.)

Haastateltavat pohtivat, miten mentoreita saisi jatkossa mukaan toimintaan. He toivat esille työelämän hektisyyden, mikä vähentää ihmisten motivaatiota osallistua vapaaehtoistyöhön. Ajattelen kuitenkin, että ihmisten kokemaa kiire on vain tekosyy, jos asia ei oikeasti kiinnosta heitä. Tärkeintä on tavoittaa ne ihmiset, jotka ovat kiinnostuneita erilaisista kulttuureista ja maahanmuutosta. Yksi mentoreista näki kohderyhmänä yli keski-ikäiset naiset, mutta itse koen, että myös omasta ikäryhmästäni löytyy paljon avoimuutta ja auttamisenhalua. Tämän kaltainen vapaaehtoistyö ei vaadi pitkää sitoutumista, joten se sopii monelle.

Myös Pessin & Oravasaaren (2010) vapaaehtoistoimintaa koskevassa tutkimuksessa nousi esille, että henkilökohtainen lähestyminen sekä yhteistyö ja verkostoituminen eri tahojen kanssa koettiin tärkeiksi ja onnistuneiksi tavoiksi rekrytoida vapaaehtoisia. Muita onnistuneita tapoja saada vapaaehtoisia oli muun muassa toiminnan hyvä maine, opiskelijoiden rekrytointi, erilaiset tempaukset ja kohdistetut kampanjat sekä omat koulutukset. Rekrytoinnin haasteena nähtiin vapaaehtoisten saaminen ja heidän sitouttamisensa toimintaan pitkäksi aikaa sekä resurssipula ja yhteisymmärrys toiminnasta vapaaehtoisten ja järjestön välillä. Pessin & Oravasaaren mukaan rekrytointiin kannattaa panostaa, koska suomalaisista löytyy paljon potentiaalia vapaaehtoiseksi. (2010, 99–105, 181.) Korkeimmillaan jopa kaksi kolmesta ei-vapaaehtoistoimijasta ilmaisee, että pyydettyä hekin lähtisivät mukaan toimintaan. Vaikka kasvoista kasvoihin- ja tuttavien kautta -menot ovat hitaita, ovat ne tehokkaimpia rekrytoinnin muotoja. Onnistuneessa rekrytoinnissa kohtaavat niin organisoivan

tahon kuin yksilön toiveet, tarpeet ja odotukset. (Nylund & Yeung 2005, 31.) Tutkimustulosten mukaan tarkasti rajattuihin tehtäviin on helpompi saada vapaaehtoisia. Lyhytaikainen, projektimainen vapaaehtoistoiminta vetoaa erityisesti nuoriin aikuisiin. (Pessi & Oravasaari 2010, 170–171.)

Mentoriksi ryhtymiseen voi olla sekä itseen että toisiin kohdistuvia syitä (Leskelä 2005, 32–33). Vaasan mentorit toivat esille näitä kumpiakkin. Mentorointi oli heille uusi, mielenkiintoinen kokemus, mutta he myös kokivat, että heillä oli jotain annettavaa aktoreille. Myös Womentossa mentoreiden motiivina osallistua on ollut halu jakaa omaa osaamista ja edistää maahanmuuttajien työllistymistä (Ahlfors ym. 2014, 13–14). Yeung (2005, 104–125) on mallintanut vapaaehtoistoiminnan motivaatiota neljän vuorovaikutteisen ulottuvuuden (saaminen-antaminen, jatkuvuus-uuden etsintä, etäisyys-läheisyys, pohdinta-toiminta) kautta. Mentoreiden motivaatiokuvauksista on tunnistettavissa erityisesti antaminen, jatkuvuus ja uuden etsintä. Antamista ilmensi mentoreiden halu auttaa. Jatkuvuuteen liittyi muun muassa aihepiirin tuttuus, joka alensi osallistumiskynnystä, ja uuden etsintään taas uusi mielenkiintoinen asia (Yeung 2005, 112–113).

Pessin & Oravasaaren mukaan vapaaehtoistoimijoiden motivaatioita kannattaa tarkastella rekrytoinnin kannalta. Heidän tutkimuksessaan suomalaisten vapaaehtoistoimijoiden motivaatio painotui erityisesti kolmeen teemaan: antamiseen, toiminnallisuuteen ja jatkuvuuden etsintään. Huomionarvoista on, että projektimaiseen toimintaan osallistuvilla toimijoilla oli uuden etsintä tyyppisempää kuin muille toimijoille. (2010, 158, 160, 175, 190.) Uuden etsintään voi liittyä esimerkiksi se, että vapaaehtoistyö toimii vastapainona suhteessa omaan elämäntilanteeseen, se laajentaa omaa elämämpiiriä tai toimii väylänä uuden oppimiseen tai henkilökohtaiseen muutokseen (Yeung 2005, 113). Uusien mentoreiden rekrytoinnissa voisi tuoda entistä paremmin esille sen, mitä uutta mentori mahdollisesti saa osallistuessaan mentorointiin.

Mentorit pitivät mentorointiprosessiin kuuluvia ryhmätapaamisia tarpeellisina, joten ne on hyvä säilyttää. Mentorointiin perehdyttämiselle ja valmentamisella varmistetaan yhteinen näkemys siitä, mihin ollaan ryhtymässä (Karjalainen 2010, 103). Haastattelemani mentorit pohtivat, oliko perehdytys ollut riittävää aktoreille, koska osalla aktoreista tuntui olleen väärä odotuksia mentoroinnista. Kieli asettaa omat haasteensa aktorien perehdyttämiseen. Lyhyt esite mentoroinnista eri kielillä voisi ennaltaehkäistä väärinkäsitysten syntymistä jo alkuvaiheessa mentorointiin haettaessa. Myös Ahlfors ym. (2014, 24) painottavat, että ilmoittautumisen yhteydessä on tärkeää varmistaa, että jokainen hakija tietää, mistä mentoroinnissa on kyse. Hyvällä perehdyttämisellä luodaan pohja mentoroinnille ja ehkäistään pettymysten syntymistä.

Haastattelemani mentorit kertoivat, minkälaisia tavoitteita he olivat parinsa kanssa asettaneet mentoroinnille. Karjalaisen tutkimuksessa eri alan ammattilaiset pitivät tärkeänä, että mentoroinnille asetetaan tavoitteet, jotta mentorointi ei jää pelkäksi jutusteluksi. Ammattilaisten käsitysten mukaan aktoreilla on ensisijainen vastuu tavoitteiden asettamisessa, mutta mentori voi hienovaraisesti tukea siinä esimerkiksi tarjoamalla erilaisia näkökulmia. (2010, 77–79.) Näin myös Vaasan mentorit olivat toimineet. Tapaamisten sisältö oli toteutunut pitkälti tavoitteiden mukaisesti, mutta myös muita asioita oli käsitelty. Aktoreiden työelämätaitoja ja -valmiuksia oli pyritty parantamaan eri tavoin. Mentorit olivat sekä tukeneet aktorin ammatillista kehitystä että antaneet emotionaalista tukea. Voidaan todeta, että mentoroinnin perustehtävät toteutuivat, vaikkakaan eivät täysin mentorointitutkija Kramin määritelmän mukaisesti (Leskelä 2005, 24).

Womentossa toimivan mentoroinnin yhtenä edellytyksenä on pidetty mentorointiparin ammatillista yhteensopivuutta (Vanhanen & Wetzter-Karlsson 2014, 26). Mentorit mentoroivat aktiivisemmin sellaisia aktoreita, joilla on samankaltaisuuksia mentoreiden kanssa. Koulutuksen lisäksi samankaltaisuus voi liittyä esimerkiksi älykkyyteen, toimintatapoihin, persoonallisuuteen tai harrastuksiin. (Leskelä 2005, 33.) Haastattelemani mentorit olivat kokeneet yhteensopivuuden parinsa kanssa pääasiassa hyväksi. Ammatillisen yhteensopivuuden rinnalla lähes yhtä tärkeäksi nousi persoonallinen yhteensopivuus. Kupias & Salo ovat pohtineet mentoreiden ja aktoreiden yhdistämiseen liittyvää problematiikkaa. On tärkeää keskustella ennen mentoroinnin aloitusta siitä, että parit eivät aseta liian kovia vaatimuksia toisilleen ja toisaalta omista toiveistaan voi joutua tinkimään. Yksi vaihtoehto selvittää parien yhteensopivuutta etukäteen on, että mentorointipari tapaa toisensa jo ennen varsinaisen mentoroinnin aloitusta ja tekee vasta sen jälkeen lopullisen päätöksen osallistumisestaan mentorointiin. (2014, 84–89.)

Mentorit olivat toimineet hyvin erilaisissa rooleissa mentorointisuhteissaan. Toisilla ohjaavuuden aste oli ollut pientä. Aktorin tuen tarpeet olivat olleet tunnepohjaisia ja mentori oli toiminut lähinnä kuuntelijan roolissa. Toisaalta oli asiapohjaisia mentorointisuhteita, joissa ohjaavuuden aste oli isompaa ja mentori oli toiminut pitkälti valmentajan roolissa. Mentoreiden roolikuvauksista oli tunnistettavissa kolme Kupiaksen & Salon eri sukupolven mentorointityyliä. Yksi haastattelemistani mentoreista kertoi, kuinka oli aluksi ajatellut, että hänen roolinsa on antaa vain tietoa. Tämä kuvaa hyvin tiedonsiirtomentorointia, jossa mentorilla on keskeinen rooli neuvojen antajana ja tiedon siirtäjänä (Kupias & Salo 2014, 140–141). Toisen mentorin roolikuvauksesta oli tunnistettavissa sekä opastavan että valmentavan mentoroinnin piirteitä. Opastavassa mentoroinnissa käydään keskustelua aktorin tavoitteiden pohjalta ja mentorin roolina on kertoa, kysyä ja perustella asioita (Kupias

& Salo 2014, 141, 146). Mentori oli opastanut aktoriaan monissa heidän ammattiin liittyvissä asioissa Suomessa. Valmentavampaa otetta mentori oli käyttänyt esimerkiksi aktorin urasuunnitteluun liittyen. Mentorin puheista tuli selvästi ilmi se, että hän oli säädellyt omaa toimintaansa sen mukaan, minkä hän oli arvellut olevan aktorin kehittymisen kannalta tärkeää (Kupias & Salo 2014, 142).

Mentorit pohtivat rooliinsa liittyviä odotuksia niin omasta kuin aktorin näkökulmasta. Osa mentoreista oli sopeuttanut rooliaan aktorin tarpeiden ja elämäntilanteen mukaan. Myös Leskelän tutkimuksessa (2005, 182–184) mentorit olivat joustaneet omaa rooliaan intuitiivisesti aktorin tilanteeseen sopeutuen. Jatkossa mentorointipareja tulisi rohkaista käymään avointa keskustelua mentorointiin ja rooleihin liittyvistä odotuksista heti alusta asti. Kun mentorointiparit vain tulkitsevat toistensa odotuksia eivätkä käy avointa keskustelua niistä, voi odotuksista olla voimakkaasti erilaiset käsitykset (Leskelä 2005, 233–235). Myös Karjalainen peräänkuuluttaa keskustelua odotuksista ja oletuksista. Mentorointisuhteen onnistumiseen vaikuttaa se, kuinka selkeä ja yksimielinen käsitys mentorointiparilla on mentorin ja aktorin roolista. (2010, 81–82.)

Haastattelemiini mentorit kuvailivat vuorovaikutusta aktorin kanssa osin samalla tavoin kuin mentorit Leskelän tutkimuksessa. Myös Leskelän tutkimuksessa osa mentorointiparien vuorovaikutussuhteista oli jäänyt etäisiksi, osa oli ollut luontevia alusta asti tai kehittynyt pikku hiljaa avoimemmiksi. Mentoroinnin lähentymisvaihe voi kestää puolesta vuodesta vuoteen. (2005, 226–231). Vaasassa mentorointiprosessi kesti vajaa kahdeksan kuukautta. Osalla pareista vuorovaikutussuhde olisi voinut vielä kehittyä, jos mentorointi olisi kestänyt pidempään. Jatkossa on hyvä huomioida tämä näkökulma mentorointiprosessin pituutta päätettäessä.

Haastattelemiini mentorit kertoivat oppineensa jotain uutta omasta luonteestaan, omasta työstä, toisesta kulttuurista tai maahanmuuttajatyöstä. Nämä ovat pitkälti samoja asioita, joita Fågel ym. (2012, 30–31) ovat nimenneet mentorin kehittymismahdollisuuksiksi heidän osallistuessaan Womentoon. Kaksi mentoria ei osannut haastattelutilanteessa sanoa, mitä he olisivat oppineet. Karjalaisen tutkimuksessa eri alan ammattilaiset kokivat oppimisen edellytyksenä mentorin ja aktorin tasavertaisen kunnioituksen, osallistumisen ja kommunikoinnin (2010, 82–86).

Kieltä lukuun ottamatta kulttuurierot tai niihin liittyvät haasteet mietityttivät mentoreita yllättävän vähän. Taustalla saattoi vaikuttaa se, että aktorit olivat pääosin muualta Euroopasta muuttaneita tai että osalla mentoreista oli kokemusta vuorovaikutuksesta maahanmuuttajien kanssa. Pesosen & Vihosen (2010, 19) esittämistä kulttuurisista eroavaisuuksista tässä tutkimuksessa tuli esille vain

aikakäsityksen eroavaisuus ja suhteiden muodollisuus. Erilaisten kulttuurien tuntemus etukäteen ei ole välttämätöntä mentoroinnin onnistumiseksi. Yksi haastattemistani mentoreista ajatteli, että jos vuorovaikutus toimii, niin aktorin kanssa voi varmasti keskustella kulttuurienvälisistä eroavaisuuksista. Tämä sivuaa Mäkisen tutkimustulosta, jossa mentorit kokivat tärkeäksi, että he voivat keskustella aktorinsa kanssa kulttuurienvälisistä eroavaisuuksista ja yhtäläisyyksistä. Myös aktorit olivat pitäneet avointa dialogia ja vuorovaikutusta hyvinä tietolähteinä tutustuesssa toisen kulttuuriin. (2014, 163, 165.)

Organisaatio luo toimintaedellytykset viralliselle mentoroinnille (Karjalainen 2010, 99). Yksi osa näitä toimintaedellytyksiä on, että mentorointiparien on mahdollista saada tukea mentorointiprosessin aikana mentorointia järjestävältä taholta, jos mentorointiparilla ilmenee ongelmia. Osa haastattemistani mentoreista oli ollut yhteydessä ohjausryhmään mentorointiprosessin aikana ja he olivat tyytyväisiä saamaansa tukeen. Kuitenkin yksi mentoreista toi esille, että ei tiennyt, että olisi voinut saada tukea ohjausryhmältä, vaikka hänellä oli ollut ongelmia mentorointisuhteessaan. Jatkossa on tärkeää kiinnittää huomiota ja varmistaa, jos esimerkiksi välitapaamisessa tulee esille ongelmia, että niihin reagoidaan järjestävän tahon toimesta.

Womentossa toimivan mentoroinnin edellytyksenä on pidetty muun muassa mentorointiparin aktiivisuutta, sitoutuneisuutta, yhteensopivuutta ja yhteisesti sovittuja tavoitteita (Vanhanen & Wetzter-Karlsson 2014, 24). Tuloksissa tuli esille, että osalla pareista oli kaikki edellytykset toimivaan mentorointiin ja mentorointi oli sujunut hyvin. Osalla mentorointipareista jokin osa-alueista oli jäänyt vajaaksi. Mentoreilla oli esimerkiksi kokemus, että oma pari ei ollut yhtä aktiivinen tai sitoutunut mentorointiin, kuin mitä itse oli ollut. Voidaan sanoa, että heillä mentorointi oli joiltain osin epäonnistunut. Toisaalta täytyy muistaa se, että aktoreille on voinut olla erilainen kokemus tilanteesta. Leskelän (2005, 234–235) tutkimuksessa tuli ilmi, että joissakin mentorointisuhteissa aktorin ja mentorin näkemysten välillä oli olennaisia eroja siitä, kuinka luonteva mentorointisuhte oli esimerkiksi ollut.

## 8 TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS JA EETTISYYS

Tutkimuksen luotettavuuden arviointiin liittyy kysymys, kuinka totuudenmukaista tietoa tutkimuksella on pystytty tuottamaan. Laadullisen tutkimuksen yleisiä luotettavuuskriteereitä ovat uskottavuus, vahvistettavuus, refleksiivisyys ja siirrettävyys. Uskottavuudella tarkoitetaan tutkimuksen ja sen tulosten uskottavuutta ja sen osoittamista. Uskottavuutta lisää esimerkiksi triangulaatio tai pitkä tutkimusaika. (Kylmä, Vehviläinen-Julkunen & Lähdevirta 2003, 612–613.) Triangulaatiosta voidaan erottaa neljä päätyyppiä: tutkimusaineistoon, tutkijaan tai teoriaan liittyvä triangulaatio, ja metodinen triangulaatio (Tuomi & Sarajärvi 2009, 144–145). Triangulaatio ei toteutunut tutkimuksessani, koska tein tutkimuksen yksin, keräsin aineiston vain yhdeltä tiedonantajaryhmältä ja käytin tutkimuksessani vain yhtä metodologiaa. Tutkimukseni uskottavuutta lisää se, että tutkimusaika kesti noin vuoden. Tutustuin aiheeseen ensimmäisen kerran loppuvuodesta 2014 ja tutkimukseni valmistui joulukuussa 2015.

Vahvistettavuuteen liittyy tutkimusprosessin auki kirjaaminen niin, että toinen tutkija voi seurata prosessin kulkua pääpiirteittäin (Kylmä ym. 2003, 613). Myös tutkimusraportin sisäinen johdonmukaisuus on tärkeää. Tutkijan tulee kertoa, mitä on tutkimassa ja miksi, sekä ilmoittaa omat sitoumuksensa tutkijana. Aineiston keruuseen liittyen tulee selvästi ja totuudenmukaisesti kertoa muun muassa olosuhteista ja paikoista, joissa aineisto kerättiin; haastatteluihin käytetty aika, mahdolliset häiriötekijät, virhetulkinnat haastattelussa ja tutkijan oma itsearviointi tilanteesta. Aineiston analyysivaiheessa kerrotaan luokittelun syntymisen alkujuuret ja luokittelun perusteet. Tulosten tulkinnassa tutkijan on kerrottava, millä perusteella hän esittää tulkintoja. (Hirsjärvi ym. 2009, 232–233; Tuomi & Sarajärvi 2009, 140–141.) Olen kirjannut mahdollisimman yksityiskohtaisesti ja todennukaisesti tutkimuksen etenemisen. Olen kertonut, miten päädyin tekemään tutkimusta ja millä perusteella tutkimuksen tiedonantajat valittiin. Olen avannut aineiston keruuseen liittyvät olosuhteet ja sen, miten etenin analyysin teossa. Olen sisällyttänyt haastateltavien suoria sitaatteja analyysin yhteyteen lisätäkseni tulosten luotettavuutta. On kuitenkin huomioitava, että raportoinnista huolimatta toinen tutkija ei välttämättä päädy laadullisessa tutkimuksessa samanlaiseen tulkintaan samasta aineistosta. Tämä ei kuitenkaan tarkoita tutkimuksen epäluotettavuutta. (Kylmä ym. 2003, 613.)

Refleksiivisyys ilmenee tutkijan tietoisuudella omista lähtökohdistaan tutkijana ja arviona siitä, kuinka hän vaikuttaa aineistoonsa ja tutkimusprosessiinsa (Kylmä ym. 2003, 613). Esimerkiksi tutkijan arvot vaikuttavat siihen, miten hän pyrkii ymmärtämään tutkimaansa ilmiötä. Objektivi-suutta on mahdotonta saavuttaa. (Hirsjärvi ym. 2009, 161.) Osallistuin lähes kaikkiin ohjausryhmän tapaamisiin ja mentoroinnin suunnitteluun, mutta toteutuksen osalta olin pitkälti sivusta-seuraaja. Pyrin tällä neutralisoimaan omaa vaikutustani tutkimustuloksiin. Koin kuitenkin tärkeäksi osallistua mentorointiparien ryhmätapaamisiin, jotta tulisin tutuksi mentoreille ja heidän olisi helpompi osallistua haastatteluluun. Yhtä alkutapaamista lukuun ottamatta osallistuin mentorointiparien kaikkiin muihin ryhmätapaamisiin. Mentoreiden kokemukset herättivät minussa erilaisia ajatuksia ja pohdintoja. Kävin ne tietoisesti läpi ja pyrin siirtämään ne taka-alalle analyysia tehdessäni, jotta esittäisin tulokset mahdollisimman objektiivisesti.

Siirrettävyyttä arvioidaan tarkastelemalla, onko tutkija antanut esimerkiksi riittävästi tietoa osallistujista, jotta lukija voi arvioida tulosten siirrettävyyttä toisiin vastaaviin tilanteisiin (Kylmä ym. 2003, 613). Olen kertonut mentoreista niin paljon kuin yksityisyyden rajoissa olen voinut tehdä. Tulosten siirrettävyys ei ole kaikilta osin mahdollista, koska osa mentoreiden kokemuksista on ainutlaatuisia.

Tutkija ei voi tieteen nimissä tutkia kaikkea mahdollista kaikin käytössä olevin menetelmin, vaan tutkimuksen tulee olla myös eettisesti kestävä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 128). Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2012–2014, viitattu 20.5.2015) on laatinut tutkimusta koskevat eettiset periaatteet, johon sisältyy tutkittavien itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vahingoittamisen välttäminen sekä yksityisyys ja tietosuoja. Tutkija joutuu tekemään eettisiä ratkaisuja tutkimuksen kaikissa vaiheissa (Hirsjärvi & Hurme 2008, 20). Ensimmäinen eettinen valinta tehdään jo tutkimuksen tarkoitusta määritellessä, miksi tutkimukseen ryhdytään ja kenen ehdoilla tutkimusaihe valitaan. Tiedonhankintaan ja tutkittavien suojaan liittyy monia eettisiä valintoja. Tutkittavien suojaan kuuluu tutkimuksen tavoitteiden, menetelmien ja mahdollisten riskien selvittäminen osallistujille, osallistujien vapaaehtoinen suostumus, osallistujien oikeuksien ja hyvinvoinnin turvaaminen, tutkimustietojen luottamuksellisuus ja nimettömyys sekä tutkijan luotettavuus. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 128–132.)

Tutkimusaihe muotoutui yhteistyössä Vakk:n kanssa. Huomioin tutkittavien suojaan liittyvät asiat haastattelupyynnössä. Informoin mentoreita tutkimuksesta ja tiedonhankintatavasta. Mentorit ilmaisivat tutkimukseen suostumisensa vastaamalla haastattelupyyntööni. Haastattelutilanteissa suhduin mentoreihin kohteliaasti ja annoin heille lisäinformaatiota muun muassa tutkimusaineiston

luottamuksellisuudesta ja tulosten julkaisuajankohdasta. Analysoidessani tutkimustuloksia kiinnitin huomiota tutkittavia kunnioittavaan kirjoittamistapaan ja, että mentoreiden eri näkökulmat tulisivat asiallisesti ja tasapuolisesti esille. Kirjasin tulokset niin, että tunnistettavuus olisi mahdollisimman vähäistä. Poistin sitaateista tunnisteet, kuten aktorin nimen tai ammattialan, joista olisi voinut tunnistaa haastateltavan. Aineisto on ollut vain minun käytössäni ja olen säilyttänyt sen huolellisesti. Poistin nauhoitukset sanelukoneelta litteroinnin jälkeen ja tutkimuksen päätyttyä hävitin aineiston. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012–2014, viitattu 20.5.2015.)

Jotta opinnäytetyö voi olla eettisesti hyväksyttävä ja luotettava, on se suoritettava hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Tutkimus on suunniteltava, toteutettava ja raportoitava yksityiskohtaisesti ja tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten edellyttämällä tavalla. Tutkija viittaa asianmukaisesti muiden tutkijoiden julkaisuihin. Ennen tutkimuksen aloittamista määritellään ja kirjataan tutkimusryhmän asema, oikeudet, osuus tekijyydestä, vastuut ja velvollisuudet sekä tutkimustulosten omistajuutta ja aineiston säilyttämistä koskevat kysymykset kaikkien osapuolten hyväksymällä tavalla. Rahoituslähteet ja tutkimuksen suorittamisen kannalta merkitykselliset muut sidonnaisuudet ilmoitetaan tutkimukseen osallistuville ja raportoidaan tutkimuksen tuloksia julkaistaessa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6-7; Tuomi & Sarajärvi 2009, 133.) Olen asianmukaisella tavalla viitannut muiden tutkijoiden julkaisuihin. Ennen tutkimuksen aloittamista tein tutkimuslupa-anomuksen yhteistyötaholle (liite 3) ja yhteistyösopimuksen, jossa sovittiin muun muassa vastuusta, luottamuksellisuudesta ja käyttöoikeuksista Vakk:n kanssa (liite 4).



## 9 POHDINTA

Kun aloin tekemään opinnäytetyötä keväällä 2015, maahanmuutossa elettiin rauhallista vaihetta. Kesän ja alkusyksyn 2015 aikana turvapaikanhakijamäärä lisääntyi räjähdysmäisesti. Maahanmuuttokeskustelu siirtyi aivan uudelle tasolle ja kuvittelisin, että nyt lähes jokainen tietää, mitä käsitteellä turvapaikanhakija tarkoitetaan. Maahanmuuttaja-käsite taas on yhä sekava ja moni kokee sen erittäin leimaavaksi, koska kyseessä on hyvin heterogeeninen ryhmä. Suomeen muutetaan useasta eri syystä.

Olen lapsesta saakka ollut kiinnostunut eri kulttuureista ja olen suunnannut opintojani vahvasti monikulttuurisuuteen. Olen käynyt kantaväestön kanssa keskusteluita maahanmuutosta arjen eritilanteissa ja kohtaamisissa. Olen joutunut perustelevaan ja puolustamaan maahanmuuttoa. Valittavan usein maahanmuutto nähdään liian yksiselitteisenä, ja pahimmillaan maahanmuuttaja kategorisoidaan tiettyyn ryhmään kuuluvaksi pelkästään ulkonäön perusteella ja joutuu kohtaamaan räikeää rasismia. Toisaalta olen itsekin joutunut kyseenalaistamaan perustelujani maahanmuutolle ja kohtaamaan ennakkoluulojani mediassa käydyn keskustelun myötä. Olen huomannut, että vaikka toisaalla olen puolustanut maahanmuuttoa, toisaalta en minäkään ole ollut vapaa ennakkoluuloista.

Ollessani työharjoittelussa Vaasan kaupungin ulkomaalaistoimistossa näin käytännössä, mitä tutkinnon tunnustaminen ja rinnastaminen vaatii Suomessa. Prosessi ei ole yksinkertainen eikä läpihuutojuttu varsinkaan, jos tulee EU/ETA-maiden ulkopuolelta. Joissain tapauksissa tuntui epärealistilta, että maahanmuuttaja joutuu aloittamaan kouluttautumisen täysin alusta muuttaessaan Suomeen. Toisaalta ymmärrän, että lähtökohdat työskennellä Suomessa on erilaiset, kun esimerkiksi muuttaa itänaapurista sairaanhoitajana tai lakimiehenä Lähi-idästä. Se on kuitenkin varmaa, että osaamista jää hyödyntämättä ja uudelleen kouluttautuminen kuluttaa verorahoja. Erityisesti terveydenhoitoalalla on puutetta työvoimasta. Kaikista ei kuitenkaan ole lähihoitajaksi eikä se saisi olla ainut polku, jota maahanmuuttajajaisille tarjotaan. Naiset näkevät sen usein varmimpana tapana työllistyä Suomessa. Omista todellisista kiinnostuksen kohteista tai aiemmasta ammatista ollaan valmiita luopumaan.

Tutkimukseni toteutui suunnitelman mukaisesti. Tutkimuksen onnistumista edesauttoi oma aktiivisuuteni ja hankkeen ohjausryhmältä saamani tuki. Opinnäytetyöni aihe on ollut todella mielenkiintoinen. Tutkimustietoa ja kirjallisuutta mentoroinnista oli hyvin saatavilla. Olisi voinut olla mielenkiintoista kuulla, miten aktorit olivat kokeneet mentoroinnin ja mentorin roolin. Valitessani tiedonantaja puntaroin, haastattelisinko myös aktoreita mentoreiden lisäksi. Koska aktoreiden kokemuksesta oli jo paljon aikaisempaa tutkimusta, halusin nimenomaan saada mentoreiden äänen kuuluviin. Syvähaastatteluun verrattuna teemahaastattelu loi selkeän rungon haastatteluun ja rajasi haastattelua, vaikka jokaisessa haastattelussa teemoja käsiteltiin eri järjestyksessä. Koen, että yksilöhaastattelu oli hyvä vaihtoehto. Ryhmähaastattelussa kaikki mentorit eivät välttämättä olisi uskaltaneet kertoa yhtä avoimesti kokemuksistaan.

Tämä oli ensimmäinen haastattelututkimukseni, joten litterointeja tehdessäni huomasin sortuneeni joihinkin aloittelijan virheisiin, vaikka olin lukenut teemahaastattelun teoriaa ennen haastatteluja. Huomasin esimerkiksi keskeyttäneeni haastateltavan tai, että olisin voinut kysyä vielä tarkentavan kysymyksen jostakin asiasta tai, että olisin voinut esittää jonkun kysymyksen toisin. Joitain virheitä pystyin korjaamaan seuraaviin haastatteluihin, koska haastattelut olivat jakautuneet eri päiville. Esihaastatteluista olisi varmasti ollut hyötyä, mutta kohdetyhmä oli pieni ja teema sellainen, joten en olisi voinut testata teemoja kenelle tahansa.

Epätoivon hetkiä koin lähinnä litterointivaiheessa, kun huomasin, kuinka paljon täytesanoja käytämme ja kuinka murteella puhumme. Mietin, kuinka haastavaa maahanmuuttajan on seurata puhettamme. Teemahaastattelun pohjalta päädyin analysoimaan tulokset teemoittain. Teemoittaminen oli selkeä tapa analysoida tulokset. Tehdessäni analyysia ja johtopäätöksiä kaipasin ensimmäisen kerran tutkijakaveria, jonka kanssa olisi voinut analysoida haastatteluja syvemmillä tai eri näkökulmasta. Päädyin tekemään opinnäytetyötä yksin pitkälti käytännönsyistä, koska olin muuttanut opintojen loppupuolella Vaasaan.

Tutkimukseni tavoitteena oli kehittää työuramentorointiin perustuvaa mentorointimallia Vaasassa. Olen tuloksissa kuvaillut mentoreiden kokemuksia maahanmuuttajien työuramentoroinnista ja esittänyt johtopäätöksissä, miten mallia voitaisiin toteuttaa ja kehittää jatkossa Vaasassa. Olen oppinut mentoroinnin teoriasta ja käytännön toteutuksesta opinnäytetyöprosessin aikana paljon. Toivon, että pääsen hyödyntämään oppimaani omalla työurallani joko järjestäen mentorointia, tai olemalla itse mentorina tai aktorina. Olen pohtinut, olisinko jatkanut uraani aiemmassa ammatissani sairaan-

hoitajana, jos minulla olisi ollut mentori tukemassa uran alkuaikoina. Nyt olen sitä mieltä, että jokaiselle vastavalmistuneella, työuraansa aloittavalla pitäisi olla mahdollisuus vanhemman kollegan mentorointiin.

Yksi oppimistavoitteeni oli, että voisin opinnäytetyölläni osallistua yhteiskunnalliseen arvokeskusteluun liittyen maahanmuuttoon ja maahanmuuttajien työmarkkina-asemaan yhteiskunnassamme. Suomi on entistä suuremman haasteen edessä suuren turvapaikkahakijajoukon kanssa. Ongelma ei ole siinä, etteivätkö maahanmuuttajat haluaisi tehdä työtä. Koen, että ongelmat ovat työkuultuussissamme. Vaadimme suomalaista koulutusta ja hyvää suomenkielen taitoa. Yrityksen perustamiseen liittyvä byrokratia on valtava. Kantaväestön asenteista kertoo muun muassa syksyn uutinen siitä, että yli puolet kuntapäätäjistä epäilee, että enemmistö maahanmuuttajista työllistyy vasta vuosikymmenessä tai jää pysyvästi työttömiksi (Nurmi 2015, viitattu 17.11.2015). Olen kirjoittamassa opinnäytetyöstäni artikkeleita maturaiteetin tilalta ja toivon sen julkaistavan muun muassa paikallisessa sanomalehdessä.

Itseäni puhutteli erityisesti kaksi mentorien kommenttia, joista toinen käsitteli omaa osaamista toimia mentorina ja toinen sitä palkkiota, minkä mahdollisesti saa mentoroinnin jälkeen. Mentori kertoi, että hän ei koe olevansa rautainen ammattilainen vielä, mutta hänellä on halua jakaa sitä vähäkin osaamista, jotta maahanmuuttajat pääsisivät osaksi yhteiskuntaa ja tekemään työtä. Mentoriin liitetään helposti se ajatus, että pitää olla pitkä työkokemus ja tietää paljon kaikesta ennen kuin voi toimia mentorina. Pienikin apu on kuitenkin tärkeää, erityisesti uutena maahan tulleelle, jolla ei ole vielä tietoa, miten Suomessa haetaan työtä tai mikä työ olisi sopivaa hänen koulutuksellaan. Toinen mentori toivoi näkevänsä sen päivän, kun hänen aktorinsa työllistyy. Hän uskoi aktorinsa ammattitaitoon ja siihen, että jonakin päivänä työllistyminen tapahtuu. Mentorin sanat kuvastivat mielestäni hyvin sitä arvostavaa kohtaamista, jota maahanmuuttajatyössä tarvitaan. Usein unohdetaan, että maahanmuuttajalla on takanaan elettyä elämää jo ennen muuttoa uuteen maahan. Maahanmuuttajan aikaisempaa osaamista pitää arvostaa ja osata hyödyntää uudessa kotimaassa.

## LÄHTEET

Abramova, A. 2007. ”Se työelämä tulee jotenki lähemmäs” Mentoroinnin merkitys työelämään siirtävälle opiskelijalle. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 9.5.2015, <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/18146/setyoela.pdf?sequence=2>.

Ahlfors, G., Saarela, I., Vanhanen, S. & Wetzter-Karlsson, M. 2014. Työuramentoroinnilla tuloksiin – Opas koulutettujen maahanmuuttajien mentorointiin. Helsinki: Väestöliitto.

ASO – Kotoutumiskoulutuksen ammattialoille suuntaavat opinnot. Erityisavustukset aikuisten maahanmuuttajien koulutuksen kehittämiseen 2014. Hakulomake. Opetushallitus.

Capova, I. 2015. Kouluttaja, Vaasan aikuiskoulutuskeskus. Keskustelu 16.4.2015.

Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2015. Maaliskuun työllisyyskatsaus 2015. Viitattu 10.5.2015, <http://www.ely-keskus.fi/documents/10191/57761/15-03+ty%C3%B6llisyyskatsaus.pdf/ec5ae9c9-cf1d-4708-83af-326da15ea758>.

Eneberg, K. 2015. Alkutapaamiset. Yhteyshenkilö, Vaasan seudun Auroras -verkosto. Sähköpostiviesti 24.3.2015.

Eskola, J. 2010. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat – Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II – Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-Kustannus, 179–203.

Eskola, J. & Vastamäki J. 2007. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I – Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 2. korjattu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-Kustannus, 25–43.

Forsander, A. 2013. Maahanmuuttajien sijoittuminen työelämään. Teoksessa T. Martikainen, P. Saukkonen & M. Säävälä (toim.) Muuttajat – Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus, 220–244.

Forsström, N. 2015. Mentorointi esimiesten työn tukena. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. Viitattu 11.5.2015, [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/90162/Forsstrom\\_Nina\\_Jarvenpaa\\_.pdf?sequence=2](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/90162/Forsstrom_Nina_Jarvenpaa_.pdf?sequence=2).

Fågel, S., Säävälä, M. & Salonen, U. 2012. WOMENTO – Naiset mentoroinnilla yhteisiin tavoitteisiin. Helsinki: Väestöliitto.

Hirsjärvi, S. & Hurme, S. 2008. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Helsingin Diakonissalaitos 2015. SAIMIT – thaimaalaisen naisten mentorointihanke. Viitattu 13.5.2015, <https://www.hdl.fi/fi/palvelut/kehittamishankkeet/1537-saimit-naisten-mentorointihanke>.

Isotalo, M. 2010. Mentorointiopas. Helsinki: Akavan Erityisalat ry. Viitattu 5.8.2015, <http://www.akavanerityisalat.fi/files/2618/Mentorointiopas.pdf>.

Itä-Suomen yliopisto 2012. Tukea työllistymiseen – Verkostoja, neuvoja ja vinkkejä. Mentorointiopas. Viitattu 11.5.2015, <http://wanda.uef.fi/tkk/liferay/projektit/into/pdf/mentorointiopas.pdf>.

Laine, T. 2010. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II – Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 28–45.

Lillia, T. 2000. Mentoroinnin teoriaa. Teoksessa T. Juusela, T. Lillia & J. Rinne Mentoroinnin monet kasvot. Helsinki: Yrityskirjat Oy, 9-52.

Karjalainen, M. 2010. Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Väitöskirja. Viitattu 9.4.2015, <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/23630/9789513938666.pdf?sequ>.

Kinnunen, S. 2013. Womento – Koulutettujen Suomeen muuttaneiden naisten kokemuksia työuramentoroinnista. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Hyvinvointi ja toimintakyky. Opinnäytetyö (YAMK). Viitattu 16.3.2015, [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/67221/SatuKinnunen\\_WOMENTO\\_KoulutettujenMaahanmuuttajanaistenKokemuksiaTyouramentoroinnista.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/67221/SatuKinnunen_WOMENTO_KoulutettujenMaahanmuuttajanaistenKokemuksiaTyouramentoroinnista.pdf?sequence=1).

Korhonen, V. & Puukari, S. 2013. Kohti monimuotoisuuden haltuunottoa – suunnistusmerkkejä matkalla tulevaan. Teoksessa V. Korhonen & S. Puukari (toim.) Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Jyväskylä: PS-kustannus, 366–377.

Kupias, P. & Salo, M. 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum.

Kurvinen, H. 2014. Perekäytös maahanmuuttajasairaanhoidon työyhteisössä. Turun ammattikorkeakoulu. Terveystieteiden koulutusohjelma. Opinnäytetyö (YAMK). Viitattu 10.5.2015, [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/83683/Kurvinen\\_Helena.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/83683/Kurvinen_Helena.pdf?sequence=1).

Kylmä, J., Vehviläinen-Julkunen, K. & Lähdevirta, J. 2003. Laadullinen terveystutkimus – mitä, miten ja miksi? Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim 119 (7), 609–615. Viitattu 21.5.2015, <http://www.terveysportti.fi/xmedia/duo/duo93495.pdf>.

Leskelä, J. 2005. Mentorointi aikuisopiskelijan ammatillisen kehittymisen tukena. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Väitöskirja. Viitattu 25.3.2015, <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67498/951-44-6331-5.pdf?sequence=1>.

Lähdesmäki, M. & Savela, T. 2006. Tutkimus maahanmuuttajien yrittäjyysskoulutuksen vaikuttavuudesta: Case Pro Maahanmuuttajayrittäjä -koulutus. Siirtolaisuusinstituutti & Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Viitattu 5.8.2015, [http://www.migrationinstitute.fi/files/pdf/webreport/webreport\\_019.pdf](http://www.migrationinstitute.fi/files/pdf/webreport/webreport_019.pdf).

Maahanmuuttajien huomioiminen rekrytoinnissa/Valtuustoaloite 6.10.2008. Tekijän hallussa.

Martikainen, T., Saari, M. & Korkiasaari, J. 2013. Kansainväliset muuttoliikkeet ja Suomi. Teoksessa T. Martikainen, P. Saukkonen & M. Säävälä (toim.) Muuttajat: Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus, 23–54.

Mäkinen, S. 2014. Mentorointiprosessi erilaisesta kulttuurista olevan sairaanhoitajaopiskelijan ammatillisen kasvun edistäjänä terveydenhuollon trunkulttuurisessa oppimisympäristössä. Tampereen yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Väitöskirja. Viitattu 7.5.2015, <http://tam-pub.uta.fi/bitstream/handle/10024/95044/978-951-44-9408-6.pdf?sequence=1>.

Mäkinen, P., Raatikainen, E., Rahikka, A. & Saarnio, T. 2011. Ammattina sosionomi. 1.-2 painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

Nurmi, L. 2015. Kolmannes päättäjistä ei usko maahanmuuttajien työllistyvän. Turun sanomat 27.10.2015. Viitattu 17.11.2015, <http://www.ts.fi/uutiset/kotimaa/824626/Kolmannes+paattajista+ei+usko+maahanmuuttajien+tyollistyvan>.

Nylén, J. 2015a. Vaasalaiset äidinkielen ja kansalaisuuden mukaan 2000–2014. Viitattu 10.5.2015, [http://www.vaasa.fi/Suomeksi/Etusivu/Kaupunkikehitys/Tilastotietoja\\_Vaasasta\\_ja\\_Vaasan\\_seudulta/Vaesto\\_ja\\_muuttoliike](http://www.vaasa.fi/Suomeksi/Etusivu/Kaupunkikehitys/Tilastotietoja_Vaasasta_ja_Vaasan_seudulta/Vaesto_ja_muuttoliike).

Nylén, J. 2015b. Vaasan työttömyysraportti 3/2015. Viitattu 10.5.2015, [http://www.vaasa.fi/Suomeksi/Etusivu/Kaupunkikehitys/Tilastotietoja\\_Vaasasta\\_ja\\_Vaasan\\_seudulta/Tyopaikat\\_ja\\_tyollisyys](http://www.vaasa.fi/Suomeksi/Etusivu/Kaupunkikehitys/Tilastotietoja_Vaasasta_ja_Vaasan_seudulta/Tyopaikat_ja_tyollisyys).

Nylund, M. & Yeung, A. B. 2005. Vapaaehtoisuuden anti, arvot ja osallisuus murroksessa. Teoksessa M. Nylund & A. B. Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta: Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 13–38.

Opetushallitus 2012. Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteet 2012. Viitattu 16.4.2015, [http://www.oph.fi/download/139342\\_aikuisten\\_maahanmuuttajien\\_kotoutumiskoulutuksen\\_opetussuunnitelman\\_perusteet\\_2012.pdf](http://www.oph.fi/download/139342_aikuisten_maahanmuuttajien_kotoutumiskoulutuksen_opetussuunnitelman_perusteet_2012.pdf).

Pesonen, H. & Vihonen, A. 2010. Maahanmuuttajayrittäjien mentoroinnin käsikirja. Helsinki: Dia-konia-ammattikorkeakoulu.

Pessi, A. B. & Oravasaari, T. 2010. Kansalaisjärjestön toiminnan ytimessä: Tutkimus RAY:n avustamien sosiaali- ja terveysjärjestöjen vapaaehtoistoiminnasta. Raha-automaattiyhdistys. Viitattu 6.12.2015, <http://www.kansalaisareena.fi/RAYraportti23.pdf>.

Ristikangas, V., Clutterbuck, D. & Manner, J. 2014. Jokainen tarvitsee mentorin. 1. painos. Helsinki: Kauppakamari.

Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. Mitä laadullinen tutkimus on: lyhyt oppimäärä. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 1.12.2015, [http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L1\\_2.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L1_2.html).

Salon seudun koulutuskuntayhtymä 2015. Monikulttuurinen Salo. Viitattu 6.8.2015, <http://www.sskky.fi/monikulttuurinensalo>.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 10. uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuovinen, S. 2011. Mentoroinnilla turvallisesti ammatilliseen kasvuun monikulttuurisessa työympäristössä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma. Opinnäyte-työ (YAMK). Viitattu 9.5.2015, [http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/32802/Tuovinen\\_Sari.pdf?sequence=1](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/32802/Tuovinen_Sari.pdf?sequence=1).

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 20.5.2015, [http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf).

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012-2014. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimat eettiset periaatteet. Viitattu 20.5.2015, <http://www.tenk.fi/fi/eettinen-ennakoarviointi-ihmistieteiss%C3%A4/eettiset-periaatteet>.

Työuramentorointi on tulossa Vaasaan! 2015. Esite.

Vaasan aikuiskoulutuskeskus 2015. Kielikoulutus – Monikulttuurisuuskoulutus – Maahanmuuttajakoulutus. Viitattu 13.5.2015, [http://www.vakk.fi/fi/ota\\_yhteytta/osastot/kielet\\_ja\\_monikulttuurisuus](http://www.vakk.fi/fi/ota_yhteytta/osastot/kielet_ja_monikulttuurisuus). Valtion kotouttamisohjelma - Hallituksen painopisteet vuosille 2012–2015 2012. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 27/2012. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 19.3.2015, [https://www.tem.fi/files/34181/TEMjul\\_27\\_2012\\_web.pdf](https://www.tem.fi/files/34181/TEMjul_27_2012_web.pdf).



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. Helsinki: Väestöliitto, 176–186.

Vanhanen, S. & Wetzter-Karlsson, M. 2014. Mentorointi edistää koulutettujen maahanmuuttajien työllistymistä. Siirtolaisuus 41 (4), 21–26. Viitattu 12.5.2015, [http://www.migrationinstitute.fi/files/pdf/siirtolaisuus-migration/2014\\_4\\_0.pdf](http://www.migrationinstitute.fi/files/pdf/siirtolaisuus-migration/2014_4_0.pdf)

Vartiainen-Ora, P. 2013. Kulttuurienvälinen ohjaus ja kaksisuuntainen perehdytys työelämässä. Teoksessa V. Korhonen & S. Puukari (toim.) Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Jyväskylä: PS-kustannus, 330–341.

Välipakka, H. 2013. International Nurses' Experiences and Perceptions of Their Work Orientation in Finnish Health Care. Jyväskylän yliopisto. Viestintätieteiden laitos. Pro gradu -tutkielma. Viitattu 9.5.2015, <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/40989/URN:NBN:fi:jyu-201302261269.pdf?sequ>.

Yeung, A. B. 2005. Vapaaehtoistoiminnan timantti: Miten mallintaa motivaatiota? Teoksessa M. Nylund & A. B. Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta: Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 104–125.

## LIITTEET

Liite 1: Teemahaastattelurunko

Liite 2: Saatekirje

Liite 3: Tutkimuslupa-anomus yhteistyötaholle

Liite 4: Opinnäytetyön yhteistyösopimus

**Mentoreiden rekrytoiminen**

- yhteydenotto
- motivaatio

**Alkutapaaminen**

- tutustuminen ryhmään ja omaan mentorointipariin
- perehdytys työmentorointiin
- mentoroinnin tavoitteet
- mentorointisopimus, materiaalipaketti, mentorointipäiväkirja

**Kahdenkeskiset tapaamiset keväällä**

- mentoroinnin toteutus
- parien yhteensopivuus
- vuorovaikutussuhteen kehittyminen aktorin kanssa
- mentorin rooli
- monikulttuurisuus mentoroinnissa

**Välitapaaminen**

- kokemusten jakaminen
- vertaistuki
- organisaation tuki

**Kahdenkeskiset tapaamiset syksyllä**

- tavoitteiden saavuttaminen
- mentorin oppiminen ja kehittyminen

Vaasassa 9.9.2015

Hyvä mentori,

Olet mukana Vaasan aikuiskoulutuskeskuksen koordinoimassa maahanmuuttajien mentorointihankkeessa. Olen tavannut osan teistä ryhmän yhteisissä tapaamisissa. Olen sosionomiopiskelija Oulun ammattikorkeakoulusta ja teen opinnäytetyötä mentorointihankkeeseen liittyen.

Haluaisin haastatella sinua kokemuksistasi maahanmuuttajien mentoroinnista. Lähetän liitteenä aiheet, joista haastattelu koostuu. Kertomalla kokemuksistasi autat mentorointimallin kehittämisessä ja vakiinnuttamisessa Vaasaan.

Haastatteluita on yksi syys-lokakuun vaihteessa. Voit ehdottaa päivää ja aikaa, joka sopisi sinulle parhaiten 21.9.–4.10. välisenä aikana. Voimme toteuttaa haastattelun esimerkiksi kotonasi, kahvilassa tai kirjastossa. Haastattelua varten tulisi varata aikaa noin tunti. Nauhoitan haastattelut, mutta antamanne tiedot säilytetään ja käsitellään luottamuksellisesti ja nimettömänä. Haastatteluaineisto hävitetään tutkimuksen päätyttyä. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja sen voi halutessaan keskeyttää.

Voitte ilmoittautua minulle sähköpostitse tai puhelimitse 20.9.2015 mennessä haastatteluajan ja -paikan sopimiseksi. Vastaan mielelläni lisäkysymyksiin haastatteluun liittyen.

Yhteistyöterveisin

Arja Rajala

Puh. 040 xxx xxxx

xxxxxxx@students.oamk.fi

OULUN AMMATTIKORKEAKOULU

## Tutkimuslupa-anomus yhteistyötaholle

## HAKIJAN TIEDOT

Nimi  
Arja Rajala

Katuosoite

Puhelin

Tutkimuslaitos, oppilaitos tai muu yhteisö  
Oulun ammattikorkeakoulu

Henkilötunnus

Postinumero

Postitoimipaikka

Sähköpostiosoite

Hakijan tehtävä/virka-asema  
sosionomi-opiskelijaTUTKIMUKSEN  
OHJAAJANimi  
Aira VanhalaToimipaikka ja osoite  
Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö, Kiviharjuntie 8, 90220 OuluPuhelin  
040 141 5710Oppiarvo ja ammatti  
lehtoriSähköpostiosoite  
aira.vanhala@oamk.fiTUTKIMUKSEN  
TOIMEKSIANTAJAToimeksiantaja  
Vaasan aikuiskoulutuskeskus/Henna HiipakkaYhteystiedot  
040 525 1142, henna.hiipakka@vaasa.fiPÄIVÄYS JA  
ALLEKIRJOITUS

Paikka ja päivämäärä

Vaasa

25.8.2015

Allekirjoitus

Arja Rajala

## Päättäjän täyttää

Tutkimusluvan myöntäminen

 Tutkimuslupa myönnetään Tutkimuslupaa ei myönnetä

Myöntämisen ehdot / Perustelut myöntämättä jättämiselle

Päättäjän nimi

PÄIVÄYS JA  
ALLEKIRJOITUS

Paikka ja päivämäärä

Vaasa

25.8.2015

Allekirjoitus

P. Hiipakka

 Liitteenä tutkimussuunnitelma

# Tutkimussuunnitelma

## TIEDOT TUTKIMUKSESTA JA TUTKIJASTA

Tutkimuksen tekijä / tekijät

Arja Rajala

Tutkimuksen nimi

Mentoreiden kokemuksia koulutettujen maahanmuuttajien työuramentoroinnista

Tutkimuksen tausta (aiheen esittely, teeman ajankohtaisuuden perustelu)

Tutkimus liittyy Vaasan aikuiskoulutuskeskuksen kotoutumiskoulutuksen ammattialoille suuntaavien opintojen (ASO) -kehittämishankkeeseen. Hankkeeseen sisältyy mentorointia koulutetuille maahanmuuttajille, joiden mentoreina toimivat samalla ammattialalla työskentelevä tai vastaavan koulutuksen saanut suomalainen.

Aihe on ajankohtainen, koska maahanmuuttajien työttömyysaste on lähes kolminkertainen koko väestön työttömyysasteeseen verrattuna. Koulutustaan vastaavaan työhön pääseminen on haastavaa maahanmuuttajalle.

Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimusongelmat

Tutkimukseni tavoitteena on kehittää työuramentorointiin perustuvaa mentorointimallia Vaasassa.

Tutkimustehtävä: Millaisia ovat ASO-hankkeeseen osallistuneiden mentoreiden kokemukset koulutettujen maahanmuuttajien työuramentoroinnista?

Tutkimusjoukon kuvaus ja aineistonkeruumenetelmä

Tiedonantajia ovat ASO-hankkeeseen osallistuneet mentorit. Mentorit ovat koulutettuja, suomalaisia naisia ja edustavat eri ammattialoja. Aineisto kerätään yksilöhaastattelussa, puolistrukturoidulla haastattelumenetelmällä eli teema-haastattelulla. Mentorointiin osallistuu yhteensä yhdeksän mentoria, joista haastattelen viittä mentoria.

Tutkimuksen aikataulu (tutkimuksen toteuttaminen ja raportointi)

Haastattelujen sopiminen ja toteutus syyskuu 2015

Aineiston analysointi loka-marraskuu 2015

Opinnäytetyö valmis joulukuussa 2015

Yhteistyötahon rooli tutkimuksessa (vastuut, velvollisuudet, hyöty)

Tutkimuksen rahoitus, rahoittajat ja budjetti

-

PÄIVÄYS JA ALLEKIRJOITUS

Paikka ja päivämäärä

Vaasa

25.18.2015

Allekirjoitus

Arja Rajala

OULUN AMMATTIKORKEAKOULU

## OPINNÄYTETYÖN YHTEISTYÖSOPIMUS

I Toimijat		
Tekijä I (Opiskelija)	Etunimi Arja	Sukunimi Rajala
	Osoite [REDACTED]	Sähköpostiosoite
	Puhelinnumero [REDACTED]	Koulutusohjelma sosiaali alan
Tekijä II (Opiskelija)	Etunimi	Sukunimi
	Osoite	Sähköpostiosoite
	Puhelinnumero	Koulutusohjelma
Tekijä III (Opiskelija)	Etunimi	Sukunimi
	Osoite	Sähköpostiosoite
	Puhelinnumero	Koulutusohjelma
Tekijä IV (Opiskelija)	Etunimi	Sukunimi
	Osoite	Sähköpostiosoite
	Puhelinnumero	Koulutusohjelma
Toimeksi- antaja I	Organisaation nimi Vaasan aikuiskoulutuskeskus	
	Työn ohjaaja/yhteyshenkilö Henna Hiipakka	Osoite PL 379, 65101 Vaasa
	Puhelin 040 525 1142	Sähköposti henna.hiipakka@vaasa.fi
Toimeksi- antaja II	Organisaation nimi	
	Työn ohjaaja/yhteyshenkilö	Osoite
	Puhelin	Sähköposti

Toimeksi- antaja III	Organisaation nimi	
	Työn ohjaaja/yhteyshenkilö	Osoite
	Puhelin	Sähköposti
Oulun ammat- tikorkeakoulu I	Yksikön nimi	
	Sosiaali- ja terveysalan yksikkö	
	Ohjaava opettaja	Osoite
	Aira Vanhala	Kiviharjuntie 8, 90220 Oulu
	Puhelin	Sähköposti
	040 1415710	aira.vanhala@oamk.fi
Oulun ammat- tikorkeakoulu II	Yksikön nimi	
	Sosiaali- ja terveysalan yksikkö	
	Ohjaava opettaja	Osoite
	Kaija Bakala	Kiviharjuntie 8, 90220 Oulu
	Puhelin	Sähköposti
	040 1415674	kaija.bakala@oamk.fi
Oulun ammat- tikorkeakoulu III	Yksikön nimi	
	Ohjaava opettaja	Osoite
	Puhelin	Sähköposti
Opinnäytetyön ohjaus ja vastuu	Vastuu opinnäytetyön tekemisestä ja tuloksista on Tekijällä. Ammattikorkeakoulun vastuu rajoittuu opinnäytetyön lainomaiseen ohjaukseen.	
	Toimeksiantaja sitoutuu antamaan Tekijän käyttöön kaikki opinnäytetyön tekemisessä tarvittavat julkiset tiedot ja aineistot sekä ohjaamaan opinnäytetyötä toimeksiantajaorganisaation näkökulmasta. Jos opinnäytetyön tekeminen edellyttää salassa pidettävien tietojen tarkastelemista, laaditaan siitä tarvittaessa erillinen salassäilytysopimus.	
Tulosten julkistaminen ja luottamuksellisuus	Opinnäytetyö on kokonaisuudessaan julkinen. Mikäli opinnäytetyö sisältää liikesalaisuuksia tai muita julkisuustalossa salassa pidettäväksi määrättyjä tietoja, on opinnäytetyön raportti laadittava niin, että tietojen luottamuksellisuus säilyy. Tarvittaessa salassa pidettävät tiedot on jätettävä työn tausta-aineistoon. Opinnäytetyö raportoidaan ammattikorkeakoulujen julkaisuarkisto Theseukseen ( <a href="http://www.theseus.fi">http://www.theseus.fi</a> ) tai Oulun ammattikorkeakoulun Intraan. Opinnäytetyötoimijat päättävät raportointitavan opinnäytetyön valmistuttua.	
	Tekijä, Toimeksiantaja ja Ohjaava opettaja sitoutuvat pitämään salassa kaikki opinnäytetyön tekemisessä ja sitä edeltävissä tai sen jälkeisissä neuvotteluissa esiin tulevat luottamukselliset tiedot ja asiakirjat sekä pidättäytymään käyttämästä tiivistyksestä toisen osapuolen ilmaisemia luottamuksellisia tietoja ilman erillistä lupaa.	
II Suunnitelma		
Opinnäytetyö	Aihe/työnimi	
	Mentoreiden kokemuksia koulutettujen maahanmuuttajien työuramentoroinnista	
	Kehittämis-/tutkimustehtävän tavoite ja tulos	
	Kehittää työuramentorointiin perustuvaa mentorointimallia Vaasassa	



	Keskeiset menetelmät <b>Laadullinen tutkimus, teemahaastattelu</b>
	Toimeksiantaja maksaa opiskelijalle tai ammattikorkeakoululle työn tekemisestä <input type="checkbox"/> Kyllä <input checked="" type="checkbox"/> Ei
	Opinnäytetyölle on nimetty ohjaajaksi työelämän edustaja <input checked="" type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei
	Toimeksiantaja hyödyntää opinnäytetyön tuloksia toiminnassaan <input checked="" type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei
	Tarkempi selvitys opinnäytetyösuunnitelmassa _____, _____, 20____
<b>Allekirjoitus</b>	Hyväksyn opinnäytetyön toteutuksen ja ohjauksen Toimijat ja Suunnitelma -kohdissa esitetyllä tavalla.
	Päivämäärä <u>18.8.2015</u> Ohjaavan opettajan I allekirjoitus <i>Jouko Vuorinen</i>
	Päivämäärä <u>18.8.2015</u> Ohjaavan opettajan II allekirjoitus <i>Rajko Heikkinen</i>
	Päivämäärä _____, _____, 20____ Ohjaavan opettajan III allekirjoitus
<b>III Sopimusehdot</b>	
<b>Oikeudet tuloksiin ja muuhun opinnäytetyöhön liittyvään aineistoon, laitteisiin ja sovelluksiin</b>	Valitaan A, B, C tai D. <b>A <input checked="" type="checkbox"/> Käyttöoikeuden luovutus (ei muunteluoikeutta)</b> Tekijänoikeus opinnäytetyön tuloksiin kuuluu opinnäytetyön Tekijälle (Opiskelija). Tekijä myöntää Toimeksiantajalle rinnakkaisen käyttöoikeuden opinnäytetyöhön ja siihen liittyvään aineistoon. Toimeksiantaja saa valmistaa opinnäytetyöstä kopioita, esittää ja näyttää aineistoa ja levittää opinnäytetyöstä tehtyjä kappaleita. Toimeksiantajalla ei ole oikeutta muuttaa opinnäytetyötä ilman Tekijän lupaa. Muusta käytöstä on sovittava erikseen kirjallisesti. Toimeksiantaja ei voi siirtää tämän sopimuksen mukaista käyttöoikeutta kolmannelle osapuolelle. Käyttöoikeus on voimassa _____, _____, 20____ saakka. Tekijä luovuttaa Oamkille rinnakkaisen käyttöoikeuden opinnäytetyöhön ja siihen liittyvään materiaaliin ilman erillistä korvausta. Käyttöoikeus sisältää oikeuden säilyttää opinnäytetyö ja siihen liittyvä materiaali sekä käyttää sitä opetus- ja tutkimustoiminnassa, kirjastopalveluissa, toimintansa esittelyssä ja markkinoinnissa ja muussa tavanomaisessa toiminnassaan. <b>B <input type="checkbox"/> Käyttöoikeuden luovutus (sisältää muunteluoikeuden)</b> Tekijänoikeus opinnäytetyön tuloksiin kuuluu opinnäytetyön Tekijälle (Opiskelija). Tekijä myöntää Toimeksiantajalle rinnakkaisen käyttöoikeuden opinnäytetyöhön ja siihen liittyvään aineistoon. Toimeksiantaja saa valmistaa opinnäytetyöstä kopioita, esittää ja näyttää aineistoa ja levittää opinnäytetyöstä tehtyjä kappaleita sekä tehdä siihen levittämisen ja yleisön saataville saattamisen kannalta tarpeelliset muutokset. Muusta käytöstä on sovittava erikseen kirjallisesti. Toimeksiantaja ei voi siirtää tämän sopimuksen mukaista käyttöoikeutta kolmannelle osapuolelle. Käyttöoikeus on voimassa _____, _____, 20____ saakka. Tekijä luovuttaa Oamkille rinnakkaisen käyttöoikeuden opinnäytetyöhön ja siihen liittyvään materiaaliin ilman erillistä korvausta. Käyttöoikeus sisältää oikeuden säilyttää opinnäytetyö ja siihen liittyvä materiaali sekä käyttää sitä opetus- ja tutkimustoiminnassa, kirjastopalveluissa, toimintansa esittelyssä ja markkinoinnissa ja muussa tavanomaisessa toiminnassaan. <b>C <input type="checkbox"/> Taloudelliset tekijänoikeudet luovutetaan kokonaan toimeksiantajalle</b> Tekijä (Opiskelija) luovuttaa Toimeksiantajalle kaikki opinnäytetyöhön ja sen tuloksiin liittyvät taloudelliset tekijänoikeudet. Toimeksiantajalla on oikeus luovuttaa tämän sopimuksen mukaiset oikeudet edelleen kolmannelle osapuolelle Tekijää kuulematta ja tehdä levittämisen ja yleisön saataville saattamisen kannalta tarpeelliset muutokset. Oikeuksiensiiirtoon sisältyy, mutta ei rajoitu, kaikki oikeudet muuntaa, välittää, esittää julkisesti ja levittää tallennetta, siirtää se loiselle medially ja valmistaa kopioita (myös otteita) esittämistä, myyntiä, vuokraamista tai muuta levittämistä varten hyödyntämällä sähköistä, analogista- tai digitaaliteknologiaa, cd- ja dvd-formaatteja, multimedialla, printtimedialla, tietoverkkoja ja videovuokrausjärjestelmiä ja muita vastaavia teknologisia ratkaisuja jakelutavasta riippumatta. Tekijä vakuuttaa, että hänellä on oikeus luovuttaa kaikki edellä mainitut oikeudet, ja että kyseiset oikeudet eivät Tekijän parhaan tiedon mukaan loukkaa kolmannen osapuolen oikeuksia. Toimeksiantaja luovuttaa Oamkille rinnakkaisen käyttöoikeuden opinnäytetyöhön ja siihen liittyvään materiaaliin ilman erillistä korvausta. Käyttöoikeus sisältää oikeuden säilyttää opinnäytetyö ja siihen liittyvä materiaali sekä käyttää sitä opetus- ja tutkimustoiminnassa, kirjastopalveluissa, toimintansa esittelyssä ja markkinoinnissa ja muussa tavanomaisessa toiminnassaan. <b>D <input type="checkbox"/> Tekijänoikeuksista sovitaan erikseen</b> Tekijä ja Toimeksiantaja ovat sopineet opinnäytetyön ja sen tulosten tekijänoikeuksista luovuttamisesta seuraavaa:

<b>Korvaukset</b>	Valitaan E, F tai G. E <input type="checkbox"/> Korvauksena tehdystä työstä ja/tai tekijänoikeuksien luovuttamisesta Toimeksiantaja maksaa Tekijälle _____ € korvauksen _____ .20 _____ mennessä.  F <input type="checkbox"/> Korvauksesta on sovittu erikseen.  G <input checked="" type="checkbox"/> Tekijälle ei makseta korvauksia tehdystä työstä eikä tekijänoikeuksien luovuttamisesta.  Työsuhde Mahdollisesta työsuhteesta Toimeksiantaja ja Tekijä sopivat erikseen. Opinnäytetyötä tekevät opiskelijat ovat Oulun ammattikorkeakoulun tapaturmavakuutuksen piirissä, mikäli heillä ei ole työsuhdetta opinnäytetyön Toimeksiantajaan.	
<b>Opinnäytetyön kustannukset</b>	Opinnäytetyöstä mahdollisesti aiheutuvien kustannusten (aineistojen hankinta, raaka-aineet, matkat, työkorvaus jne.) korvaamisesta sopivat Toimeksiantaja ja Tekijä keskenään. Ammattikorkeakoulu ei vastaa yksittäisen opinnäytetyön kustannusten korvaamisesta.	
<b>Allekirjoitukset</b>	Olemme sopineet opinnäytetyön toteutuksesta ja ohjauksesta tässä sopimuksessa sovitulla tavalla. Opinnäytetyön arvioitu valmistumisaika on <u>12.2015</u> .	
	Päivämäärä <u>25.8.2015</u>	Tekijän I (Opiskelijan) allekirjoitus <i>Ulla Rajala</i>
	Päivämäärä _____ .20 _____	Tekijän II (Opiskelijan) allekirjoitus
	Päivämäärä _____ .20 _____	Tekijän III (Opiskelijan) allekirjoitus
	Päivämäärä _____ .20 _____	Tekijän IV (Opiskelijan) allekirjoitus
	Päivämäärä <u>25.8.2015</u>	Toimeksiantajan I allekirjoitus <i>M. Heikkinen</i>
	Päivämäärä _____ .20 _____	Toimeksiantajan II allekirjoitus
	Päivämäärä _____ .20 _____	Toimeksiantajan III allekirjoitus

**Opiskelijapalvelut**  
**Kotkantien kampus**  
 Kotkantie 1, 90250 Oulu  
 010 272 1152  
[opiskelijapalvelut.kotkantie@oamk.fi](mailto:opiskelijapalvelut.kotkantie@oamk.fi)

**Opiskelijapalvelut**  
**Teuvo Pakkalan kadun kampus**  
 Teuvo Pakkalan katu 19, 90130 Oulu  
 010 272 1154  
[opiskelijapalvelut.liike@oamk.fi](mailto:opiskelijapalvelut.liike@oamk.fi)

**Opiskelijapalvelut**  
**Professorintien kampus**  
 Kiviharjuntie 8, 90220 Oulu  
 010 272 1156  
[opiskelijapalvelut.sote@oamk.fi](mailto:opiskelijapalvelut.sote@oamk.fi)