

VÄESTÖLIITON WOMENTO-TYÖURAMENTOROINNIN
VAIKUTUKSET KORKEASTI KOULUTETTUJEN
SUOMEEN MUUTTANEIDEN NAISTEN
TYÖLLISTYMISEEN JA HYVINVOINTIIN

Sonja Papunen

Opinnäytetyö, kevät 2017

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi (AMK)

TIIVISTELMÄ

Papunen, Sonja. Väestöliiton Womento-työuramentoroinnin vaikutukset korkeasti koulutettujen Suomeen muuttaneiden naisten työllistymiseen ja hyvinvointiin. Diak Helsinki, kevät 2017. 66 sivua, 3 liitettä.

Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK).

Opinnäytetyössä tutkittiin Väestöliiton Womento-työuramentoroinnin vaikutuksia korkeasti koulutettujen Suomeen muuttaneiden naisten työllistymiseen ja hyvinvointiin. Womento-työuramentorointi on korkeasti koulutetuille maahanmuuttajataustaisille naisille (aktoreille) suunnattu mentorointiohjelma, jossa suomalaisessa työelämässä kokeneet korkeasti koulutetut naiset (mentorit) mentoroivat Suomeen muuttaneita naisia työhönsä liittyvissä kysymyksissä.

Tutkimuskysymykset koskivat mentoroinnin vaikutusta aktoreiden työllistymiseen ja hyvinvointiin. Tutkimuksen taustateorioina oli tietoa maahanmuuttajien työllistymisestä Suomessa sekä teorit hyvinvoinnista, toimintakyvystä ja mentoroinnista.

Tutkimus oli kvantitatiivinen. Aineistona oli sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä sisältävä kysely, joka toteutettiin helmikuussa 2017. Kysely lähetettiin 47:lle Womenton Helsingin ryhmissä vuosina 2012–2014 mukana olleelle naiselle, ja vastauksia saatiin 32. Kyselyn suljettujen kysymysten tulokset esitettiin suorina jakaumina ja avoimien kysymysten vastauksia käytettiin tutkimustulosten tukena.

Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan sanoa, että Womento oli hyödyttänyt korkeasti koulutettuja Suomeen muuttaneita sekä työllistymiseen että hyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä. Erityisesti ammatillisen itsetunnon kasvu ja verkostojen merkitys työllistymiselle nousivat kyselyn tuloksista. Alkuvuonna 2017 reilusti yli kaksi kolmesta aktorista oli työelämässä ja lähes puolet heistä oli saanut nykyisen työnsä verkostojen avulla.

Hyvinvointiin ja toimintakykyyn liittyvissä kysymyksissä noin kaksi kolmesta aktorista koki, että mentoroinnilla oli ollut vaikutusta. Yli neljä viidestä aktorista koki myös, että mentorointiohjelmalla oli ollut yleisesti ottaen positiivisia vaikutuksia sekä heidän ammatilliseen että heidän henkilökohtaiseen elämäänsä.

Tutkimuksen tuloksista voi olla hyötyä Väestöliitolle työuramentoroinnin tuloksellisuuden arvioinnissa, Womento-työuramentoroinnista viestimisessä sekä toiminnan jatkosuunnittelussa.

Avainsanat: maahanmuuttajat, maahanmuuttajanaiset, mentorointi, hyvinvointi, työllistyminen, verkostot

ABSTRACT

Papunen, Sonja. Womento – The Effects of Career Mentoring on Educated Immigrant Women's Employment and Well-being in Finland. 66 Pages, 3 Appendices. Language: Finnish. Diaconia University of Applied Sciences. Degree: Bachelor of Social Services.

The aim of the study was to investigate how Väestöliitto's (The Family Federation of Finland) mentoring program Womento has been contributing to the employment and well-being of highly educated immigrant women in Finland.

The research questions were based upon the following issues: did Womento have an impact in the employment process of the participants (actors) and how did it impact their general well-being.

The theoretical background of the thesis was based on previous researches on immigrant's employment in Finland as well as on theories about well-being and mentoring.

The thesis was a quantitative study. In February 2017, a questionnaire was sent to 47 women who had participated in Womento Helsinki during the years 2012 to 2014. The questionnaire contained mainly structured questions but also some open questions. 32 of the women answered the questionnaire. The structured questions were analyzed using quantitative methods (scales) and the open questions were used as a backing to the results.

The results show that Womento had helped immigrant women in both employment and well-being. Especially the growth of professional self-esteem and the importance of social and professional networks were perceived as influential in the process of moving on in one's career path. In the beginning of 2017 two thirds of the actors were working and almost half of them had got their current employment via networks.

In the questions of well-being and general capacities, approximately two thirds of the actors answered that Womento had had an impact on their lives. Over 80 percent of the actors also said that the mentoring program had had a positive effect on their lives in general.

The results of the thesis can be useful for The Family Federation of Finland in evaluating the effectiveness of the Womento mentoring program and in planning its future, as well as in communications about the role of mentoring in (immigrant) people's employment processes.

Keywords: Employment, Immigrant women, Mentoring, Networks, Well-being

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISTYMINEN SUOMESSA.....	8
2.1 Maahanmuuttajat, työ ja kotoutuminen.....	8
2.2 Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat Suomessa	10
2.3 Maahanmuuttajataustaisten naisten työllistyminen	12
2.4 Verkostojen merkitys työllistymisessä	13
2.6 Ammatillinen identiteetti.....	14
3 HYVINVOINTI, TOIMINNALLISUUS JA TOIMINTAKYKY	15
3.1 Suomeen muuttaneiden hyvinvointi ja toimintakyky	17
4 MENTOROINTI.....	18
4.1 Mentoroinnin tapoja ja sisällöllisiä painotuksia	20
4.2 Womento-työuramentorointi	23
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	27
5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet	27
5.2 Tutkimuskysymykset	27
5.3 Aineiston keruu ja kyselylomake	27
5.4 Aineiston analysointi.....	29
5.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	30
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	32
6.1 Aktori-mentorihuhde	32
6.2 Yhteydenpito mentorointijakson jälkeen	33
6.3 Suomen kielen taito.....	34
6.4 Työllistyminen.....	36
6.5 Verkostot ja työelämätietous	40
6.6 Hyvinvointi	42
6.7 Womenton vaikutusten tarkastelua kootusti	43
7 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	48
7.1 Mentoroinnin vaikutuksia	48

7.2 Suomalaisen työelämän monimuotoistuminen ja mentoroinnin anti	49
8 POHDINTA	52
8.1 Kehittämisen- ja jatkotutkimushaasteita	52
8.2 Ammatillinen kasvu	53
LÄHTEET	55
LIITE 1 Kyselylomake suomeksi	60
LIITE 2 Kyselylomake englanniksi	63
LIITE 3 Kyselylomakkeen saatekirje	66

1 JOHDANTO

Kansainvälisen muuttoliikkeen lisääntymisen johdosta myös korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien määrä kasvaa Suomessa. Työtä pidetään yhtenä tärkeimmistä maahanmuuttajien kotoutumista ja hyvinvointia parantavista tekijöistä. Monella Suomeen muuttaneella naisella on paljon koulutusta, ammattitaitoa ja osaamista, ja maahanmuuttajanaisten koulutustaso on yleisesti ottaen hieman parempi kuin esimerkiksi maahanmuuttajamiehillä (Larja & Sutela 2015a, 31). Silti maahanmuuttajanaisten työllisyysaste on huonompi kuin muun suomalaisen väestön tai maahanmuuttajamiesten.

Työuramentorointi on yksi menetelmä, jonka avulla muualta Suomeen muuttaneet voivat parantaa työelämävalmiuksiaan. Väestöliiton Womento-työuramentorointi on korkeasti koulutetuille maahanmuuttajataustaisille naisille (*aktoreille*) suunnattu vapaaehtoisuuteen ja tasavertaiseen vuorovaikutukseen perustuva mentorointiohjelma, jossa suomalaisessa työelämässä kokeneet korkeasti koulutetut naiset (*mentorit*) mentoroivat Suomeen muuttaneita naisia työuraan ja suomalaiseen työelämään liittyvissä kysymyksissä. Womentolla on aikaisempien tutkimusten mukaan ollut työllistymismahdollisuuksia parantavan vaikutuksen lisäksi myös osallistujien hyvinvointia ja Suomeen kotoutumista parantavia vaikutuksia (esim. Ahlfors, Saarela, Vanhanen & Wetzzer-Karlsson 2013; Kinnunen 2013).

Tämä opinnäytetyö on Väestöliiton tilaama tutkimus, jossa kartoitetaan Väestöliiton Womento-työuramentoroinnin pitkäaikaisia vaikutuksia vuosina 2012–2014 Helsingin mentoroinnissa mukana olleiden maahanmuuttajanaisten työllistymiseen ja hyvinvointiin. Tutkimus on kvantitatiivinen ja aineistona on kyselylomake, johon vastasi 32 mentorointijaksoon osallistunutta naista. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa Väestöliitolle kvantitatiivista tietoa Womenton vaikutuksista. Tutkimuksen tuloksista voi olla hyötyä Väestöliitolle työuramentoroinnin tuloksellisuuden arvioinnissa, Womento-työuramentoroinnista viestimisessä sekä toiminnan jatkosuunnittelussa.

Opinnäytetyön luvuissa 2–4 käsitellään maahanmuuttajien työllistymistä Suomessa sekä teorioita ja taustatietoa hyvinvoinnista ja mentoroinnista. Luvuissa 5 ja 6 kuvataan tutkimuksen toteutus ja sen tulokset; luvussa 7 esitellään tutkimuksen pohjalta tehdyt keskeiset johtopäätökset ja liitetään ne laajempaan kontekstiin. Luvussa 8 pohditaan työn aikana esiin nousseita kehittämis- ja jatkotutkimushaasteita sekä työn kirjoittamisen aikana tapahtunutta ammatillista kasvua.

2 MAAHANMUUTTAJIEN TYÖLLISTYMINEN SUOMESSA

2.1 Maahanmuuttajat, työ ja kotoutuminen

Suomen väkiluku oli vuoden 2015 lopulla 5 487 308, eli lähes viisi ja puoli miljoonaa. Tästä ulkomaalaistaustaisia henkilöitä oli 339 900, eli 6,2 % koko väestöstä. Ensimmäisen polven maahanmuuttajia (ulkomailla syntyneitä) oli 286 800 (84 %) ja toisen polven maahanmuuttajia (Suomessa syntyneitä, joiden toinen tai molemmat vanhemmat ovat ulkomaalaistaustaisia) oli 53 100 (16 %). Ensimmäisen polven maahanmuuttajista miesten osuus oli 50,9 % ja naisten osuus 49,1 %. Suurimmat ulkomaalaistaustaiset ryhmät olivat entinen Neuvostoliitto, Viro, Somalia ja Irak. (Tilastokeskus 2016, Maahanmuuttajat väestössä; Suomen virallinen tilasto: Väestörakenne.)

Työllistymisen nähdään parantavan ihmisten osallisuuden kokemusta yhteiskunnassa ja ehkäisevän syrjäytymistä. Tämän päivän työelämässä työntekijöiltä edellytetään monenlaista sopeutumista, kuten joustavuutta, epävarmuuden sietämistä sekä halua jatkuvaan itsensä kehittämiseen ja osaamisensa päivittämiseen. Onkin aiheellista kysyä, miten kilpailun koveneminen ja monenlaiset vaatimukset ja muutokset sekä epävarmuustekijät vaikuttavat maahanmuuttajien asemaan työmarkkinoilla (Kyhä 2011, 228). Maahanmuuttajien työllistyminen Suomessa ja muissa teollistuneissa maissa on usein vaikeampaa kuin kantaväestön työllistyminen, ja työttömyysluvut ovat maahanmuuttajien parissa selkeästi korkeampia. Julkisessa keskustelussa ja viranomaistoiminnassa työtä pidetään kuitenkin maahanmuuttajien yhteiskuntaan kotoutumisen keskeisenä indikaattorina. (Forsander ja Ekholm 2001, 59; Forsander 2013, 220.) Kotoutumisen muut osa-alueet, joita ovat esimerkiksi kielitaito, asunto, sosiaalinen yhteenkuuluvuus ja poliittinen osallistuminen, nähdään yleensä toissijaisina työelämään pääsyyn nähden. (Forsander 2013, 220.)

Forsander jakaa maahanmuuttajien sijoittumisen työmarkkinoille eksogeenisiin eli ulkoisiin tekijöihin ja endogeenisiin eli sisäsyntyisiin tekijöihin. Ulkoisia tekijöitä ovat esimerkiksi yhteiskunnallinen toimintaympäristö ja ne yleiset olosuhteet, joi-

hin maahanmuuttajat asettuvat. Sisäsyntyisiä tekijöitä ovat puolestaan esimerkiksi maahanmuuttajien tausta, ominaisuudet ja resurssit, joiden varassa he työllistyvät ja rakentavat uraansa. (Forsander 2013.) Maahanmuuttajien työmarkkina-asemaa on usein selitetty maahanmuuttajien erilaisilla resursseilla, kuten kielitaidolla, koulutuksella, verkostoilla, ammattitaidolla, kulttuurisella kompetenssilla ja sosiaalisilla kyvyillä sekä sosiaalisten koodien hallitsemisella. (Forsander & Ekholm 2001; Kyhä 2011.)

Syyt maahanmuuttajien heikkoon työllistymiseen eivät kuitenkaan ole pelkästään maahanmuuttajien henkilökohtaisissa resursseissa, vaan myös suomalaisen yhteiskunnan ja työelämän rakenteissa, ilmapiirissä, asenteissa ja käytännöissä. (Kyhä 2011, 242; Säävälä & Keski-Hirvelä 2011, 166.) Rakenteellisia tekijöitä ovat esimerkiksi työmarkkinoiden toimintatavat, kantaväestön asenteet ja maahanmuuttajia koskeva lainsäädäntö. (Säävälä & Keski-Hirvelä 2011, 166.)

Ahmad huomauttaa, että työ on ennen kaikkea sosiaalinen ilmiö ja työmarkkinat ovat sosiokulttuurisesti rakentuneet. Näin ollen työmarkkinoilla eivät päde pelkästään kysynnän ja tarjonnan ”objektiiviset ja rationaaliset” lait, joiden mukaan toimijat ostavat ja myyvät työvoimaa, vaan todellisuudessa ne ovat rakentuneet paljon moniulotteisemmin ja monimutkaisemmin. Sosiokulttuurinen todellisuus on aina konstruktio, johon vaikuttavat monenlaiset seikat. (Ahmad 2005, vii.) Tähän liittyen Säävälän ja Keski-Hirvelän mukaan maahanmuuttajien työllistymisen edistymiseen vaikuttaa myös se, millainen ilmapiiri yhteiskunnassa on; luottamuksen ilmapiirin rakentumiseen onkin tärkeää kiinnittää huomiota. (Säävälä & Keski-Hirvelä 2011, 166.)

2.2 Korkeasti koulutetut maahanmuuttajat Suomessa

Ulkomaalaista syntyperää olevien terveyttä, työtä, hyvinvointi- ja toimintakykyä kartoittaneen laajan ja valtakunnallisen tutkimuksen (UTH-tutkimus 2014) mukaan ulkomaalaistaustaisen väestön koulutus rakenne eroaa jonkin verran suomalaistaustaisen väestön koulutus rakenteesta. (Larja & Sutela 2015a, 31–32.)

Vuonna 2014 Suomessa asuneesta 25–54-vuotiaasta ulkomaalaistaustaisesta väestöstä 40 %:lla oli korkea-asteen tutkinto (suomalaistaustaisesta väestöstä korkea-asteen tutkinto oli 44 %:lla). Joka kuudennella (17 %) 25–54-vuotiaalla ulkomaalaistaustaisella oli enintään ylemmän perusasteen (peruskoulun tai vastaavan) koulutustaso; suomalaistaustaisilla vastaava osuus oli seitsemän prosenttia. Ulkomaalaistaustaisista pari prosenttia oli käynyt koulua korkeintaan muutaman vuoden tai vähemmän. Toisen asteen tutkintoja oli ulkomaalaistaustaisilla harvemmin kuin suomalaistaustaisilla. (Nieminen, Sutela & Hannula 2015, 192.)

Henna Kyhä on väitöskirjassaan (2011) tutkinut korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien sijoittumista suomalaisille työmarkkinoille. Eri maissa hankittujen koulutusten sisällöt usein poikkeavat vastaavien koulutusten sisällöistä toisissa maissa, jolloin tutkintoja ja osaamista ei voida suoraan siirtää uuden maan työmarkkinoille. Koulutus on myös kulttuurisidonnaista ja heijastelee niitä arvostuksia ja käsityksiä, joita kussakin yhteiskunnassa pidetään tärkeinä ja arvostettavina. (Kyhä 2011, 13.)

Toisessa maassa hankitun tutkinnon ja osaamisen siirtäminen maasta toiseen on haastavaa. Kyhän tutkimuksen kohdehenkilöistä useimmilla oli ainakin aluksi ollut työttömyysjakso Suomeen tullessaan, vaikka lähtömaassaan kolme neljästä oli ollut työssä ennen Suomeen muuttoaan. Lisäksi tutkimuksessa ilmeni, että korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työllisyystilanne Suomessa oli ollut epävakaa ja se oli koostunut määräaikaista ja lyhyistä työsuhteista, työttömyysjaksoista ja koulutukseen osallistumisesta, josta valtaosa oli kielikoulutusta ja suomalaiseen kulttuuriin valmentavaa koulutusta. (Kyhä 2011, 229.)

Kyhän mukaan maahanmuuttajia koskevissa työllisyystutkimuksissa keskitytään usein vain heidän tilanteisiinsa uudessa kotimaassa, ottamatta huomioon maahanmuuttajien erilaisia sosiaalisia lähtökohtia ja yksilöllisiä elämäntilanteita. Tällaisia voivat olla esimerkiksi lähtömaassa tehdyt koulutus- ja uravalinnat ja erilaiset kokemukset Suomeen tulosta. Kyhä huomauttaakin, että sosiokulttuurisella taustalla ja Suomeen tulon syillä (esimerkiksi pakolaisuus tai perheen, työn tai opiskelun vuoksi muuttaminen) on huomattava vaikutus siihen, miten ihminen kotoutuu uuteen maahan ja löytää paikkansa sen työmarkkinoilta. (Kyhä 2011, 13, 83–84.)

UTH-tutkimuksessa haastatelluista joka viides korkeasti koulutettu toimi työntekijäammateissa; vastaava luku suomalaisilla korkeasti koulutetuilla oli vain muutama prosentti. Muutenkin korkeasti koulutettujen ulkomaalaistaustaisten työmarkkina-asema oli tutkimuksen mukaan kokonaisuudessaan heikompi kuin valtaväestöllä: vaikka joka neljäs tästä ryhmästä työskenteli erityisasiantuntijoina (kuten suomalaisistakin), niin alityöllisyys, vuorotyö, vuokratyö ja epätyypilliset työsuhteet sekä epätyypilliset työajat olivat huomattavasti yleisempiä. Ulkomaalaistaustaisten suomalaisten työnteon muodoissa näyttäytyykin samoja piirteitä kuin nuorilla työntekijöillä. Ammattirakenne ei kuitenkaan selitä suurta alityöllisyyttä, joka oli kaksinkertainen suomalaistaustaisiin verrattuna. (Nieminen, Sutela & Hannula 2015, 195.)

Suomessa esimerkiksi kotouttamiskoulutus ja aikuiskoulutuksen piiriin kuuluva ammatillinen työvoimakoulutus pyrkivät parantamaan maahanmuuttajien työllistymismahdollisuuksia. Kielitaidon merkitys työllistymiselle on olennainen, ja kielitaidon paranemisesta hyötyvät kaikki maahanmuuttajat koulutusasteeseen katsomatta. Pelkkä kielitaito ei juurikaan edesauta korkeakoulu- ja toisen asteen tutkinnon suorittaneiden työllistymistä, ja kotoutumiskoulutuksen kielikoulutus ei jatku keskitason opintoja pidemmälle. Korkeasti koulutettujen kielenopetuksen tähtäimen pitäisi olla edistyneessä taitotasossa, ja ihmisten koulutustaustat tulisi ottaa paremmin huomioon koulutuksen tavoitteissa, jotta kielikoulutuksella olisi työllistymismahdollisuuksia parantava vaikutus. (Larja & Sutela 2015b, 75, 81.)

Osallisena Suomessa -hankkeessa (2010–2013) tarkasteltiin ja toteutettiin erilaisia tapoja lisätä maahanmuuttajien kotoutumista koulutuksen avulla. Suomen eri kunnissa toteutettiin erilaisia osahankkeita, joiden pääpaino oli erilaisissa vaihtoehtoisissa tavoissa koulutuksen järjestämiseksi sekä koulutussisältöjen tuottamisessa itse. (Pöyhönen, Tarnanen, Vehviläinen, Lappalainen & Haavisto 2013, 5.) Hankkeen tavoitteina oli, että maahanmuuttajien osallisuutta suomalaisessa yhteiskunnassa tuettaisiin lisäämällä heidän kielellisiä ja yhteiskunnallisia valmiuksiaan ja näin parantaa heidän edellytyksiään työllistyä ja kouluttautua. (Pöyhönen ym. 2013, 17.)

Koulutuksen merkityksestä puhuttaessa Osallisena Suomessa -hankkeen raportissa nousi erityisesti kysymys koulutuksen laadusta. Laadukkaana koulutuksena voidaan pitää esimerkiksi sellaista koulutusta, jossa otetaan huomioon erilaisten maahanmuuttajien koulutustarpeet ja jossa luodaan myös kestäviä polkuja työelämään. (Pöyhönen ym. 2013, 317.) Aikuisten maahanmuuttajien kokeiluhankkeet oli jaettu kahteen ryhmään: nopeasti työelämään suuntautuvien ja erityistä tukea tarvitsevien polkuun. Suomeen muuttavien ihmisten tarpeet, koulutustaustat ja elämäntilanteet eroavat toisistaan, jolloin myöskään kotoutumisen edistämisen toimet eivät voi olla kaikille samanlaisia. Pöyhönen ym. korostavat, että eroista huolimatta kaikkien pääsyä työmarkkinoille on tärkeä tukea ja edistää. (Pöyhönen ym. 2013, 319.)

2.3 Maahanmuuttajataustaisten naisten työllistyminen

Sekä suomalais- että ulkomaalaistaustaisten joukosta naisilla on useammin korkea-asteen tutkinto kuin miehillä (Larja & Sutela 2015a, 32). Ulkomaalaistaustaisten miesten ja naisten työllisyysasteissa on kuitenkin huomattavia eroja. Koulutusasteeseen katsomatta ulkomaalaistaustaisten miesten työllisyys on vain pari prosenttiyksikköä alhaisempi kuin suomalaistaustaisten miesten, kun taas ulkomaalaistaustaisten naisten työllisyys on 17 prosenttiyksikköä matalampi kuin suomalaistaustaisten naisten. 24 ikävuoden jälkeen ulkomaalaistaustaisten naisten työllisyysaste alkaa jäädä suomalaistaustaisten naisten työllisyydestä jäl-

keen. Tämä liittyy Larjan ja Sutelan mukaan suurelta osin siihen, että ulkomaalaistaustaiset naiset perheellistyvät aikaisemmin kuin suomalaistaustaiset: pääasiallisena toimintanaan lastenhoitoa pitää 15 prosenttia ulkomaalaistaustaisista 20–24-vuotiaista, suomalaistaustaisista saman ikäisistä taas vain 4 prosenttia. (Larja & Sutela 2015b, 73–74.)

Korkea koulutuskaan ei aina takaa maahanmuuttajalle automaattisesti omaa osaamista vastaavaa työtä (Kyhä 2011, 226). Ongelma ei niinkään ole se, etteikö koulutusta vastaavaa työtä löytyisi, vaan ennemminkin se, että maahanmuuttajat kokevat suomalaisille työmarkkinoille pääsyn haasteelliseksi. Suurella osalla Suomeen muuttaneista naisista on kuitenkin hyvä koulutus ja he ovat olleet työelämässä jo lähtömaassaan. Suomessa useimmilla koulutetuilla naisilla työllistymisen haasteet liittyvät puutteelliseen suomen kielen taitoon, ennakkoluuloihin ja syrjintään. Myöskään ulkomaisten tutkintojen ja työkokemuksen arvostus ei ole Suomessa kovin korkealla. (Joroinen 2007, 296–297.) Tähän on kiinnittänyt huomiota myös Kyhä (ks. luku 2.2).

2.4 Verkostojen merkitys työllistymisessä

Heikkilän ja Pikkaraisen haastattelututkimuksessa selvisi, että laajoista verkostoista oli maahanmuuttajille hyötyä, sillä niiden kautta heidän oli mahdollisuus saada tietoa sellaisista työpaikoista, joista ei ilmoiteta julkisesti. Piilotyöpaikkoja on kaikilla aloilla. (Heikkilä ja Pikkarainen 2006, 273.) Ahmad on tutkinut Intian niemimaalta Suomeen tulleiden maahanmuuttajien sosiaalisten verkostojen merkitystä työnsaannissa pääkaupunkiseudulla. Hän toteaa, että vaikka Suomessa onkin hyvin organisoitu valtakunnallinen työ- ja elinkeinotoimistoverkosto, niin maahanmuuttajien ensisijainen työtä ja työpaikkoja koskeva tietolähde on usein edelleen sosiaalisissa verkostoissa. Ahmadin tutkimuksessa puolet haastateltujen työpaikoista oli tullut sosiaalisten verkostojen, kuten ystävien ja sukulaisten kautta. (Ahmad 2005, vi.)

Ahmad kuitenkin huomauttaa, että sosiaalisilla verkostoilla voi olla myös muunlaisia vaikutuksia työuralla etenemiseen. Kaksinaiset vaikutukset tulevat ilmi siitä seikasta, että vaikka verkostot mahdollistavat maahanmuuttajien työllistymistä, niin ne saattavat myös rajoittaa sitä pelkästään tietyille, usein vähemmän arvostetuille sektoreille. (Ahmad 2005, vi.) Womento ja muut maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksia parantavat mentorointiohjelmat voidaankin nähdä myös siitä näkökulmasta, että ne osaltaan auttavat rakentamaan ja laajentamaan Suomeen muuttaneiden ihmisten ammatillisia verkostoja.

2.6 Ammatillinen identiteetti

Ammatillinen identiteetti kuvaa sitä käsitystä, joka ihmisellä on itsestään ammatillisena toimijana; millaiseksi ihminen ymmärtää itsensä työntekijänä ja ammatillisena toimijana, ja mitä hän haluaa työssään ja ammatissaan toteuttaa. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 26.) Ammatillinen identiteetti ja työidentiteetti rakentuvat sosiaalisen ja persoonallisen välisessä suhteessa, ja yksilö neuvottelee ja määrittelee identiteettiasemansa suhteessa ympäröivään sosiaaliseen todellisuuteen. Persoonallisen ja ammatillisen identiteetin neuvottelu on parhaimmillaan tasavertaista dialogia, jossa ihmisen identiteetin eri puolet tukevat toisiaan. Suuressa kuvassa ammatillisen identiteetin voi nähdä ”yksilön omakohtaisena suhteena yhteiskunnalliseen toimintaan ja työnjakoon: siihen, miten hän näkee paikkansa, asemansa ja osallisuutensa kokonaisuudessa.” (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 43–45.)

Tämän päivän työelämässä korostetaan usein yliammatillisuutta, moniammatillisia kompetensseja, jaettua asiantuntijuutta, ammatillista liikkuvuutta, jatkuvaa oppimista ja uusiutumista. Eteläpelto ja Vähäsantanen kysyvätkin, mikä on ammatillisen identiteetin paikka tällaisessa työelämässä, jossa muutos on avainsana. Ammatillinen identiteetti ja oman osaamisen näkyväksi tekeminen sekä itsensä markkinoiminen ovat kuitenkin entistä tärkeämpiä muuttuvilla työmarkkinoilla. Palkkatyö muuttuu entistä yrittäjämäisemmäksi ja työssä vaaditaan yhä enemmän aktiivista toimijuutta. (Eteläpelto ja Vähäsantanen 2008, 27.)

3 HYVINVOINTI, TOIMINNALLISUUS JA TOIMINTAKYKY

Inklusion ja eksklusion (syrjäytyminen) käsitteet ovat yhä merkittävämpiä hyvinvoinnin jäsentäjiä eurooppalaisessa kontekstissa. Kyseessä on uudenlainen hyvinvointiparadigma, jossa tekemisellä ja osallistumisella on suuri osa hyvinvoinnin määrittämisessä. (Niemelä 2009, 219–220.) Hyvinvoinnin käsite määrittyy sekä yhteiskunnan rakenteellisten tekijöiden että ihmisen henkilökohtaisen toiminnan kautta. (Niemelä 2010a, 16.)

Hyvinvointi käsitteenä on laaja ja se sisältää moniulotteisia, toisiaan täydentäviä ja ehdollistavia ulottuvuuksia. Kaiken hyvinvointiajattelun ja -tutkimuksen perustana on kuitenkin ajatus *hyvästä elämästä*, riippumatta siitä, millaisia määrittäyksiä hyvän elämän käsite voi esimerkiksi kulttuurista, yhteisöstä ja yksilöistä riippuen saada. Huomion kohdentaminen hyvän elämän *institutionaalisiin edellytyksiin* voi olla yksi lähtökohta tarkastella hyvinvoinnin käsitteen rakentumista yhteiskunnallisesti. Tällöin hyvinvoinnin olennaiseksi kysymykseksi voi tulla se, miten yksittäisen ihmisen käsitys hyvästä elämästä mahdollistuu interaktioissa erilaisten hyvinvointi-instituutioiden kanssa. (Saari 2011, 9–12.) Yksinkertaistaen voisikin todeta, että hyvinvoinnin käsitteellistyminen ja toteutuminen on vuoropuhelua yksilön henkilökohtaisen elämän ja laajemman, yhteiskunnallisen todellisuuden kanssa.

Hyvinvoinnin käsitteelle löytyy runsaasti erilaisia tarkastelukulmia ja painotuksia, esimerkiksi tarve-, osallisuus- ja resurssiperäisiä tarkastelutapoja; Niemelä itse tarkastelee hyvinvointia systeemiteoreettisena käsitteenä, joka määrittyy ihmisen toiminnallisuuden kautta. Toiminnallisuuden perusulottuvuuksiksi Niemelä määrittää aineellisen, sosiaalisen ja henkisen ulottuvuuden; hyvinvoinnin hän puolestaan käsitteellistää edellä mainittujen käsitteiden kautta hyväksi oloksi (*well-being*), hyväksi toiminnaksi (*well-doing*) ja hyväksi omistamiseksi tai menestymiseksi (*well-having*, *welfare*). (Niemelä 2009, 231.)

Ihmisen toiminnallisuuden tasot Niemelä jakaa vielä kolmeksi eri toiminnan muodoksi: olemisen (elämisen), tekemisen ja omistamisen tasoiksi. Luokitus määrittyy yksityisestä yleiseen. Olemisen taso on kaiken elämän toiminnan perusta, ja

siihen liittyy muun muassa yksityiselämä ja perhe. Tekemisen taso puolestaan on jo yhteisöllisempää toimintaa; tähän tasoon liittyvät muun muassa työ, harrastukset ja erilaisten organisaatioiden toimintaan osallistuminen. Tekemisen tasoon liittyvät myös kysymykset voimaantumisesta ja yhteiskunnallisesta osallisuudesta. Omistamisen taso taas on näistä tasoista kaikkein abstraktein: se on yhteiskunnallisesti määräytyvää ja sille on ominaista erilaisten pääomien, esimerkiksi henkisen pääoman kasaantuminen. (Niemelä 2009, 214.)

Niemelän ajattelussa hyvinvointi ja toimintakyky ovat kiinteästi yhteydessä toisiinsa: toiminnallisuuden ajatuksen kautta hyvinvointiin voidaan liittää sellaisia seikkoja kuin osallisuuden ja toiminnan mukanaan tuoma menestyminen, elämässä onnistuminen ja tavoitteiden saavuttaminen. (Niemelä 2009, 209.) Osallisuus taas voidaan määritellä ”kokemisen, kuulumisen ja mukanaolon tunteeksi”, johon kuuluu olennaisesti työn tekeminen, osallistuminen ja vaikuttaminen omassa yhteisössä ja laajemmin ajateltuna yhteiskunnassa (Harju 2005, 69).

Myös Raijas liittää hyvinvoinnin ja toimintakyvyn toisiinsa. Hän tarkastelee hyvinvointia ihmisten elinolosuhteiden, resurssien ja arjen toiminnan näkökulmasta. *Arki* on tässä yhteydessä määritelty elämäksi, joka muodostuu erilaisista toiminoista erilaisissa ympäristöissä sekä ihmisten toiminnasta yksin ja vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. (Raijas 2011, 243.) Ihmisille toiminnan merkitys arjen hyvinvoinnissa jakautuu Raijaksen tutkimuksen mukaan ansiotyöhön, kotitöihin ja vapaa-aikaan. Tutkimukseen osallistujat kokivat voivansa hyvin, kun nämä osa-alueet olivat tasapainossa keskenään. (Raijas 2011, 251.) Lisäksi ihmisen omat henkilökohtaiset resurssit, toimintakyvyt ja sosiaaliset pääomat ovat tärkeässä asemassa arjen hyvinvoinnin rakentumisessa. Sosiaaliset verkostot vahvistavat niiden jäsenten toimijoiden tavoitteiden saavuttamista, ja jäsenten sosiaalinen pääoma puolestaan vahvistaa sosiaalisia verkostoja. (Raijas 2011, 261.)

3.1 Suomeen muuttaneiden hyvinvointi ja toimintakyky

Suomeen muuttaneiden hyvinvointiin vaikuttavat monet seikat, esimerkiksi lähtömaa, maahanmuuttoikä, maahanmuuton syyt ja maassaoloaika. Terveyttä ja hyvinvointia edistävät uudessa maassa hyväksi koettu elämänlaatu ja tyytyväisyys elinoloihin, perheen ja yhteisön tuki ja luottamus suomalaiseen yhteiskuntaan ja palvelujärjestelmään. Mahdollisia hyvinvointia heikentäviä tekijöitä ovat esimerkiksi kokemukset entisessä kotimaassa ja matkalla uuteen maahan, kotoutumisvaikeudet, huoli entiseen kotimaahan jääneistä perheenjäsenistä ja syrjinnän ja yksinäisyyden kokemukset Suomessa. (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos i.a.)

Sosiaalinen toimintakyky tarkoittaa henkilön suoriutumista yhteisöissä, niin omissa lähiyhteisöissään kuin yhteiskunnassakin. (Koskinen, Shadia & Rask 199, 2012.) Sosiaaliseen toimintakykyyn kuuluu esimerkiksi vuorovaikutus sosiaalisissa verkostoissa, erilaisista rooleista suoriutuminen, sosiaalinen aktiivisuus ja osallistuminen ja kokemukset yhteisyydestä ja osallisuudesta (TOIMIA-tietokanta i.a.). Sosiaaliseen toimintakykyyn kuuluvat myös fyysinen, kognitiivinen ja psyykkinen toimintakyky, ja henkilön elinympäristön ominaisuudet vaikuttavat myös siihen vahvasti. Kyky kommunikoida sujuvasti yhteisellä kielellä liittyy olennaisesti sosiaaliseen toimintakykyyn; tämä seikka korostuu erityisesti maahan muuttaneilla henkilöillä. Työikäisillä ihmisillä myös aktiivisuus ja suoriutuminen työelämässä katsotaan sosiaalisen toimintakyvyn osaksi. (Koskinen ym. 2012, 199.)

Palvelujärjestelmän tasolla Suomessa maahanmuuttajien kotoutumisen tukemiseksi järjestetään erilaisia toimenpiteitä, jotka ovat osa kunnallisia peruspalveluja, työ- ja elinkeinohallinnon palveluja, sekä muita kotoutumista edistäviä toimenpiteitä. (Laki kotoutumisen edistämisestä 2010.) Niemelä määrittelee ihmisen *toiminnallisuuden* kaiken hyvinvoinnin eteen tehtävän sosiaalityön teoreettisen ymmärryksen perustaksi; sosiaalityön tavoite on tukea ja auttaa ihmisen ja perheen selviytymistä elämän eri *toiminnoissa*. Näin ollen voidaan puhua sosiaalityöstä hyvinvointia lisäävänä työnä. (Niemelä 2009, 209–210.) Myös järjestöissä ja muutoinkin kolmannella sektorilla toteutetulla vapaaehtoistoiminnalla on oma tärkeä roolinsa hyvinvoinnin edistäjänä yhteiskunnassa (Nylund & Yeung 2005.)

4 MENTOROINTI

Termi *mentorointi* juontaa juurensa kreikkalaisesta mytologiasta. Homeroksen *Odysseia*-eepoksessa Odysseus pyytää ennen Troijan sotaan lähtöään ystäväänsä Mentoria huolehtimaan pojastaan Telemakhoksesta. Mentorin tehtävä on ohjata, auttaa ja neuvoa Telemakhosta tämän kasvussa kohti tulevia tehtäviä soturina, talon isäntänä ja kuninkaana. Viisauden ja tiedon jumalatar Pallas Athene kätkeytyy ajoittain Mentorin hahmoon ja neuvoa Telemakhosta tämän kautta. (Juusela, Lillia & Rinne, 2000, 14, 202.)

Mentorointia on käytetty vuosituhansien ajan välittämään tietoa ja taitoja kokeneilta ammattilaisilta uusille työntekijöille, vanhoilta nuorille ja sukupolvelta toiselle. Kaiken mentoroinnin peruslähtökohta on ajatuksessa luottamuksellisesta ja vuorovaikutuksellisesta suhteesta kokeneen *mentorin* ja kokemattomamman *aktorin* välillä. Mentorointi voidaan nähdä myös tietyn tavoitteen omaavana ja tiettyjä periaatteita noudattava toimintana. Painotuseroja voi olla erilaisia, mutta mentoroinnin ydinmerkitys on aina aktorin auttamisessa työhön liittyvissä ja muissa ammatillisissa kysymyksissä. Mentorointi onkin nykyään suosittua hyvin monella alalla: sitä käytetään ja sovelletaan esimerkiksi oppilaitoksissa, sosiaalialalla ja erilaisissa organisaatioissa, ja se soveltuu yksilö-, vertais- ja ryhmä- ja verkkokäyttöön. (Juusela, Lillia & Rinne 2000, 14; Karjalainen, Heikkinen, Huttunen & Saarnivaara 2006, 96; Kupias & Salo 2014, 12–13.)

Mentoroinnissa keskeisiä asioita ovat oppiminen, vuorovaikutus ja asiantuntijuuden sekä hiljaisen tiedon siirtäminen. Menetelmässä yhdistyvät monenlaiset pedagogiset elementit, joita ovat esimerkiksi oppimisen taidot, oppimisen tehostaminen, vastuun ottaminen omasta kehittämisestä, kokemuksesta oppiminen, yhdessä oppiminen ja osaamisen sekä tiedon jakaminen. Nämä kaikki ovat myös piirteitä, jotka määrittelevät oppivaa ja kehittyvää organisaatiota. Mentoroinnin yhteydessä puhutaan myös niin kutsutusta hiljaisesta tiedosta (*tacit knowledge*), toinen toiselta oppimisesta, joka ei välity oppikirjoista vaan ihmiseltä toiselle. Mentoroinnissa yhdistyvät tiedollisen pääoman, osaamispääoman ja sosiaalisen pääoman jakaminen yhteiseksi pääomaksi sosiaalisten verkostojen ja ihmisten välisen vuorovaikutuksen kautta. (Juusela ym. 2000, 9-11; Karjalainen ym. 2006,

96.) Mentoroinnin vuorovaikutussuhteen tärkeitä periaatteita ovat osapuolten välinen luottamus, arvostus, avoimuus ja tasa-arvo (Leskelä 2008, 168).

Mentori on oman alansa ammattilainen, joka useimmiten toimii mentorina vapaaehtois- tai harrastuneisuus pohjalta. Mentorin ei välttämättä tarvitse olla ohjauksen ammattilainen, vaan hän toimii mentorina oman elämänkokemuksensa, hiljaisen tietonsa ja asiantuntemuksensa pohjalta. (Leskelä 2008, 167.)

Leskelän mukaan aktorien suhtautuminen mentorointiprosessiin voidaan jakaa neljään erilaiseen tyyppiin. *Proaktiivisen aktorin* tunnusmerkkejä ovat korkea tavoitteellisuus mentorointiprosessin suhteen, määrätietoisuus, suunnitelmallisuus, ennakoivuus, autonomisuus sekä pyrkimys reflektoida aktiivisesti omia kokemuksia ja käsityksiä. *Interaktiivista aktoria* puolestaan luonnehtii se, että vaikka hän toimii aktiivisena mentoroinnin osapuolena, hän ei ole mentoroinnin suhteen yhtä määrätietoinen ja itseohjautuva kuin proaktiivinen aktori, vaan antaa mentorin vaikuttaa enemmän mentoroinnin kulkuun. Valmius aktiiviseen reflektointiin ja omien käsitysten uudistamiseen luonnehtii myös häntä. (Leskelä 2008, 177–178.)

Reaktiivinen aktori taas ei ole yhtä itseohjautuva kuin kaksi edellistä tyyppiä, vaan hän odottaa mentorin olevan prosessin aktiivisempi osapuoli, jonka ehdotusten pohjalta voisi toimia. Hän ei reflektoi toimintaansa oma-aloitteisesti, ja mentorin täytyy nähdä enemmän vaivaa motivoimiseen. *Passiivinen aktori* on läsnä mentorointikeskustelussa, mutta ei aktiivisesti panosta ohjausprosessiin. (Leskelä 2008, 178–179.)

Leskelän mukaan mentorointiprosessin onnistumiselle onkin olennaista, että paitsi mentori, myös aktori toimii aktiivisesti, itseohjautuvasti ja tavoitteellisesti (Leskelä 2008).

4.1 Mentoroinnin tapoja ja sisällöllisiä painotuksia

Mentorin ja aktorin suhdetta voidaan luoda erilaisin painotuksin. Kupias ja Salo painottavat, että jokaisessa mentorointimallissa on hyvät puolensa, ja sekä akto-
reiden että mentoreiden omat tarpeet sekä organisaatioiden vaatimukset vaikuttavat siihen, miten mentorointia toteutetaan ja millaisia painotuksia se saa. (Kupias & Salo 2014, 18.)

Kupias ja Salo jakavat mentoroinnin tavat neljään eri sukupolveen. Ensimmäisen sukupolven mentorointi, niin kutsuttu perinteinen mentorointi, laittaa fokuksen mentorin osaamiselle ja kokemuksille, joita mentori sitten siirtää aktorille; aktori on tässä mentorointimallissa enemmänkin mentoroinnin kohde kuin aktiivinen osallistuja. Toisen sukupolven mentorointi puolestaan painottaa aktorin omaa oppimista ja omia tavoitteita, joita mentorin täytyy tukea. Aktorin rooli on aktiivisempi kuin ensimmäisessä mallissa. Kolmannen sukupolven mentorointi taas ottaa toimintatapansa ratkaisu- ja voimavarakeskeisistä lähestymistavoista sekä coachingista. Tässä mentorointityylissä mentorilta edellytetään valmentavaa otetta, jonka avulla hän kuuntelee ja keskustelee aktorin kanssa. Mentorin omat kokemukset ja näkemykset eivät niinkään ole keskiössä. Neljännen sukupolven mentorointi taas on Kupiaksen ja Salon mukaan mentorointimalli, jossa yhdistyy parhaat piirteet kolmesta aikaisemmasta mallista. Sen pääpaino on tasavertaisuudessa ja dialogisuudessa, jolloin kumpikaan mentorointiparin osapuoli ei ole ylivoimaisessa asemassa toiseen nähden. (Kupias & Salo 2014, 15–18.)

Karjalainen, Heikkinen, Huttunen ja Saarnivaara (2006) lähestyvät mentorointitapojen määrittelyä filosofis-sisällölliseltä kannalta. He asettavat mentoroinnin ihan-
teeksi tasavertaisen dialogin toteutumisen ja tarkastelevat, onko sellaisen toteutuminen mahdollista. Tässä mielessä he jatkavat Kupiaksen ja Salon (2014) ajatusta mentoroinnin neljännessä sukupolvesta, jossa edellä mainitut periaatteet ovat keskiössä.

Karjalainen ym. toteavat perinteisen mentoroinnin määritelmään sisältyvän ajatuksen hierarkkisesta suhteesta mentorin ja aktorin välillä, jossa mentorin erityisyys ja asiantuntijuus korostuvat aktorin merkityksen jäädessä vähäisemmäksi.

Perinteinen mentorointi voidaankin nähdä vallitsevan tasapainon, (työ)kulttuurin ja valtasuhteiden ylläpitämisenä. Ongelmana tällaisessa lähestymistavassa voi olla myös se, että mentorin näyttäytyessä kaiken tietävänä ja osaavana hahmona saattaa aktorille tulla käsitys, että mentorin voisi ratkaista kaikki haasteet hänen puolestaan. Tällaista mentorointisuhdetta saattaa vaivata yksipuolisuus, ja oppijana on vain aktori. (Karjalainen ym. 2006, 97.) Perinteistä mentorointia kuvaa myös Kupiaksen ja Salon (2014) määritelmä ensimmäisen sukupolven mento-roinnista.

Radikaalihanumanistisen näkökulman mukaan taas mentoroinnin idea on tasaver-taisessa suhteessa aktorin ja mentorin välillä sekä heitä yhdistävässä dialogissa. Dialogisessa mentoroinnissa keskeistä on mentorin ja aktorin yhteinen oppimi-nen, tietojen ja taitojen arvostaminen, ammatillisten raja-aitojen ylittäminen, luova ja luottamukseen perustuva yhteistyösuhde sekä kollegiaalisuus. Keskeistä on kasvu autonomisuuteen; tämä ei toteudu, jos käytetyt menetelmät ovat autoritaa-risia ja hierarkkisia. Karjalaisen ym. määritelmässä mentorointi tiivistyy siis tasa-vertaisuuteen ja dialogisuuteen. Dialogisuus toteutuu aktorin ja mentorin väli- sessä ”yhteisessä välitilassa – kohtaamisen sfäärissä”, jossa merkityksiä ja tul- kintoja rakennetaan yhdessä. Dialogisuuden periaatetta määrittävät tasa-arvoi- suuden vaatimus, toisen osapuolen autonomian kunnioittaminen ja vertaisuus. (Karjalainen ym. 2006, 97–98.)

Karjalainen ym. kuitenkin toteavat, että täydellistä vertaisuutta on käytännössä mahdotonta toteuttaa sen paremmin käytännön kuin teoriankaan tasolla. Tämän vuoksi he ehdottavat vertaisuuden käsitteen tarkastelua mentoroinnin konteks- tissa kolmella eri tasolla: eksistentiaalisella, episteemisellä ja juridis-eettisellä ta- solla. (Karjalainen ym. 2006, 99.)

Eksistentiaalisen vertaisuuden mukaan ihmiset ovat tasavertaisia ylesinhimilli- sellä, ihmisenä olemisen tasolla. Kaikkien ihmisyys ja olemassaolon arvo ovat kiistämättömiä, eikä niitä voi vertailla keskenään. Eksistentiaalinen vertaisuus on hyvä perusta mentorointisuhteelle: mahdolliset eroavuudet koulutus- ja työkoke- mustaustassa tai asemassa yhteisössä eivät määritä mentorin ja aktorin suh-

detta, vaan se perustuu tasavertaisen ihmisyyden tunnustamiselle. Eksistentiaalisen vertaisuuden tasolla mentorin ja aktorin suhde on symmetrinen. (Karjalainen ym. 2006, 99.)

Epistemologinen taso kuvaa tietoja, taitoja ja kokemuksia; nämä vaihtelevat eri ihmisillä ja eri elämäalueilla. Tällä tasolla ihmiset eivät välttämättä ole tasaveroisia, sillä tiedot ja taidot vaihtelevat niin sisällöllisesti kuin määrällisestikin eri ihmisillä. Mentori–aktori -suhteessa voidaan olettaa, että mentorilla on enemmän tietoa ja kokemusta (episteemistä pääomaa) joidenkin asioiden suhteen, mikä tekee mentorointisuhteesta epistemologisella tasolla epäsymmetrisen. Aktorilla voi kuitenkin olla enemmän osaamista jossain toisessa asiassa. Mentori–aktori -suhteen epäsymmetrisyys epistemologisella tasolla ei kuitenkaan tarkoita, että erilaiset tietopääomat olisivat toisia parempia tai arvokkaampia. Ennemmin niiden tunnustaminen on hyvä lähtökohta yhteiselle, dialogiselle oppimiselle, ja niitä voidaan hyödyntää tietoisesti niin, että mentori ja aktori oppivat toisiltaan. Epistemologisella tasolla ilmeneviä mahdollisia ongelmakohtia ovat tilanteet, joissa rajoitetaan tietopääomien jakamista tai joissa mentori suhtautuu aktoriin liian autoritaarisesti omien tavoitteidensa suhteen, ensisijaisena tavoitteenaan hakea tunnustusta oman työnsä arvokkuudesta aktorin ammatillisen ja henkilökohtaisen kehityksen tukemisen kustannuksella. (Karjalainen ym. 2006, 100–101.)

Juridis-eettinen vertaisuus kuvaa laillisten ja eettisten vastuiden kantamista, tunnistamista, tunnustamista ja jakautumista mentorin–aktori -suhteessa. Tällä tasolla epäsymmetria ja symmetria voivat vaihdella: toisinaan mentorilla on enemmän lakeihin ja säädöksiin perustuvaa vastuuta kuin aktorilla, toisinaan vastuu on tasavertainen. Kaikissa mentorointisuhteissa tällä ulottuvuudella ei ole olennaista merkitystä, vaan vastuu voi olla myös yhteisesti jaettua. Mentorointiprosessiin sisältyvät velvollisuudet ja niiden ymmärtäminen ovat osa juridis-eettistä tasoa. Suullinen tai kirjallinen sopimus mentorointisuhteen tavoitteista, reunaehdoista ja muista rajoista on tärkeä tehdä, sillä se määrittää raamit koko suhteelle. (Karjalainen ym. 2006, 98–99, 102.)

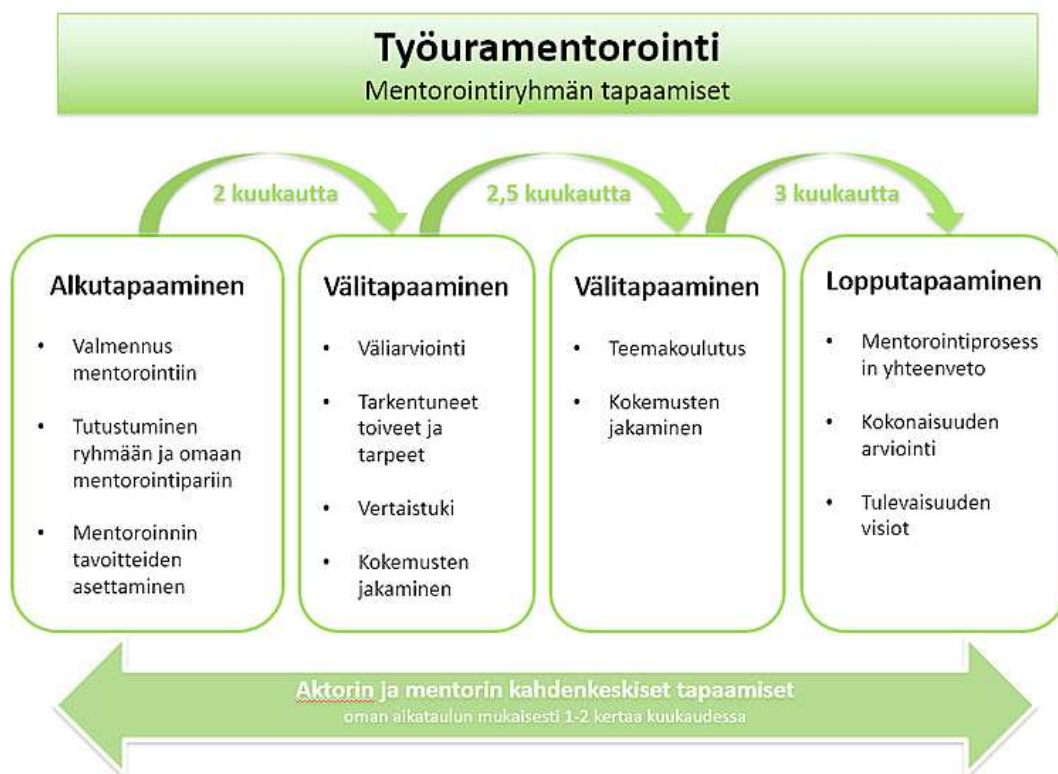
4.2 Womento-työuramentorointi

Womento-työuramentorointia korkeasti koulutetuille maahanmuuttajanaisille on toteutettu Väestöliitossa vuodesta 2011 lähtien. Womenton idea on lähtöisin Tanskasta: tanskalainen sukupuolen, tasa-arvon ja etnisyyden tietokeskus KVINFO aloitti naisten mentorointiverkoston vuonna 2002. Verkoston ydin on tanskalaisten, työelämässä mukana olevien naisten ja maahanmuuttajanaisten yhteinen mentorointityöskentely. (Fågel, Säävälä & Salonen 2012, 12.)

Womento-työuramentoroinnilla tähdätään aktoreiden työelämätaitojen ja -valmiuksien parantamiseen; uuden kotimaan työmarkkinoihin ja työelämän pelisääntöihin tutustuminen sekä ammatillisten verkostojen kasvattaminen ovat keskeisiä teemoja. (Vanhanen & Wetzer-Karlsson 2014, 21.) Koulutettujen maahanmuuttajanaisten työuramentorointi tähtää ennen kaikkea aktoreiden työmahdollisuuksien parantamiseen sekä ammatillisen identiteetin vahvistamiseen (Fågel ym. 2012, 13). Toiminnan keskiössä on aktori-mentoripari. Aktori on tässä tapauksessa korkeasti koulutettu maahanmuuttajanaisten, jonka tavoitteena on työllistyä omalle alalleen; mentorina puolestaan toimii samalla alalla työskentelevä tai vastaavan koulutuksen saanut nainen, joka on pitkään toiminut suomalaisessa työelämässä. (Vanhanen & Wetzer-Karlsson 2014, 22.)

Womento-työuramentoroinnissa aktori ja mentori ovat tasavertaisessa asemassa toisiinsa nähden. Womento-prosessin kesto on kuudesta kahdeksaan kuukautta. Useammasta aktori-mentoriparista muodostetaan pienryhmä, joka tapaa kolme kertaa koko prosessin ajan. Pienryhmissä on henkilöitä usein kymmenestä kahteenkymmeneen. Lisäksi prosessin aikana järjestetään erilaisia asiantuntijoiden pitämiä koulutuksia ja luentoja, joiden aiheet liittyvät mentorointiprosessiin ja osallistujien kiinnostuksen kohteisiin. Mentorointiparit tapaavat toisiaan myös oman aikataulunsa mukaisesti. Ryhmätapaamisia on prosessin alussa, keskivaiheilla ja lopussa. Niissä käsitellään muun muassa vapaaehtoisen työuramentoroinnin yleisiä periaatteita (ensimmäinen tapaaminen) ja erilaisia kokemuksia mentoroinnista (toinen tapaaminen) sekä käydään läpi tehtyjä asioita, saavutet-

tuja tavoitteita ja puhutaan tulevaisuuden suunnitelmista, joita mentorointiprosessin aikana on mahdollisesti syntynyt (kolmas tapaaminen). (Vanhanen & Wetzter-Karlsson 2014, 23–24.)



Kuvio 1. Womento-työuramentoroinnin prosessi. Lähde: Väestöliitto i.a.

Yksi mentoroinnin tavoitteista on, että aktori sijoittuisi omaa koulutustaan vastaaviin työtehtäviin. Mentoroinnin päätyttyä aktoreille tehdään aina loppukysely, jossa esitetään kysymyksiä mentoroinnin toimivuudesta suhteessa aktoreiden ammatillisiin tavoitteisiin. Wetzter-Karlssonin ja Vanhasen mukaan vuosien 2012–2013 aktoreille (n=60) toteutetun loppukyselyn mukaan 37 prosenttia aktoreista työllistyi mentorointiprosessin aikana, joista 30 prosenttia omalle alalle ja 7 prosenttia jollekin toiselle alalle. 20 prosenttia vastanneista sai harjoittelupaikan ja myöskin 20 prosenttia joko sai toivomansa koulutuspaikan, jatkoi opintojaan tai haki tutkimusapurahaa. Ne, jotka eivät olleet maininneet saavuttaneensa mitään edellä mainituista, ilmoittivat saavuttaneensa jotain muuta. (Vanhanen & Wetzter-Karlsson 2014, 25.)

Loppukyselyiden perusteella on voitu todeta mentoroinnilla olevan muitakin positiivisia vaikutuksia kuin työuran selkiytyminen tai sillä eteneminen. Tällaisia vaikutuksia ovat esimerkiksi olleet aktoreiden suomen kielen taidon paraneminen, voimaantuminen ja ammatillisen itsetunnon paraneminen, ammatillisten ja henkilökohtaisten verkostojen lisääntyminen sekä psykologisen hyvinvoinnin lisääntyminen. (Vanhanen & Wetzter-Karlsson 2014; Ahlfors ym. 2013; Väestöliitto. i.a.; Kinnunen 2013.)

Womentoon osallistuneiden Suomeen muuttaneiden naisten kohdalla kysymys ammatillisesta identiteetistä on keskeinen, koska he joutuvat monesti etsimään uutta paikkaansa uuden maan työelämäkuvioissa. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi, että mentori ja aktori yhdessä arvioivat aktorin nykyistä osaamista ja sen riittävyttä, tai miten sitä voisi päivittää tai soveltaa suomalaisille työmarkkinoille. Samoin he voivat pohtia lisäopintojen aloittamista tai työssäoppimisen mahdollisuuksia sekä aktorin tavoitteita tämän työllistymisen suhteen. (Vanhanen ym. 2013, 181.) Ammatillisen identiteetin, sen rakentumisen ja siinä mahdollisesti tapahtuvien muutosten voi ajatella olevan läheisessä suhteessa myös ammatilliseen itsetuntoon. Mentori voi olla tärkeässä roolissa myös aktorin ammatillisen itsetunnon parantamisessa ja erilaisten ammatillisten mahdollisuuksien selvittämisessä yhdessä aktorin kanssa (Vanhanen ym. 2013, 184).

Womento-työuramentoroinnista on aikaisemmin tehty laadullisia tutkimuksia, joissa on keskitytty sekä aktoreiden että mentoreiden kokemusten tutkimiseen (esim. Kinnunen 2013; Rajala 2015). Kinnusen tutkimuksessa havainnoinnin kohteena olivat aktoreiden kokemukset mentoroinnista. Kinnusen haastatteleuille aktoreille kaikkein tärkeimpänä näyttäytyi mentorointiprosessin aikana syntynyt yksilöllinen vuorovaikutussuhde aktorin ja mentorin välillä. Ammatillisen kasvun tarpeisiin vastaaminen ja työuran tukeminen nähtiin tärkeinä ja toimivan mentorointisuhteen keskeisinä kulmakivinä, mutta myös mentorointisuhteessa syntyneet ystävyden, tuen ja luottamuksen kokemukset olivat aktoreille tärkeitä. Kannustaminen, tuki ja mentorin toimiminen aktorin suosittelijana koettiin niin ikään tärkeiksi. Suomen kielen taidon ylläpitäminen ja työelämäverkostojen laajentaminen mentorin avulla mainittiin myös. (Kinnunen 2013.)

Rajala tutki mentoreiden kokemuksia Vaasassa järjestetystä maahanmuuttajien työuramentoroinnista, jonka esikuvana oli käytetty Väestöliiton Womento-työuramentorointia. Haastatellut mentorit kuvasivat mentorointiprosessiaan osaltaan antoisaksi mahdollisuudeksi käyttää omaa ammatillista kokemusta auttaakseen maahanmuuttajia työuralla. Erilaisilla kulttuuritaustoilla ei koettu olevan suurta merkitystä, mutta haasteet suomen kielen taidossa tulivat esiin joidenkin mentoreiden haastatteluista. Jotkut mentorointiprosesseista eivät olleet edenneet aivan suunnitelmien mukaisesti, mutta kaikki mentorit olivat kuitenkin tyytyväisiä prosessiin. (Rajala 2015.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Sain Väestöliiton Womento-työuramentoroinnin asiantuntijoilta keväällä 2016 pyynnön selvittää, millaisia kauaskantavia vaikutuksia Womentolla on ollut Helsingissä järjestetyssä työuramentoroinnissa vuosina 2012–2014 mukana olleiden aktoreiden työllistymiseen ja hyvinvointiin. Tutkimus oli kvantitatiivinen ja perusjoukkona tutkimukselle oli 47 aktoria. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten aktorit olivat kokeneet mentoroinnin vaikuttaneen heidän työllistymiseensä ja hyvinvointiinsa. Tutkimuksen tavoitteena oli, että kerätty tutkimustieto voisi olla hyödyllistä Väestöliitolle työuramentoroinnin tuloksellisuuden arvioinnissa, mentorointitoiminnan jatkosuunnittelussa ja siitä viestimisessä.

5.2 Tutkimuskysymykset

- 1) Mikä on vuosina 2012–2014 aktoreina olleiden työllisyystilanne vuonna 2017?
- 2) Kuinka paljon aktorit ovat kokeneet mentoroinnin edistäneen heidän työuraansa?
- 3) Kuinka paljon aktorit ovat kokeneet mentoroinnin edistäneen heidän hyvinvointiaan?

5.3 Aineiston keruu ja kyselylomake

Aineisto kerättiin alkuvuonna 2017. Aineistonkeruu tehtiin osaksi kysely- ja tiedonkeruuhjelma Webropoliin luodulla kyselyllä ja osaksi puhelimitse. Perusjoukolle (N=47) lähetettiin sähköpostitse linkki Webropol-kyselyyn saatekirjeen kanssa (liitteet 1 ja 3). Webropol-kysely oli aktiivisena helmikuun 2017, ja vastauksia kertyi 15. Puhelinkyselyjä tehtiin niille aktoreille, jotka eivät vastanneet Webropol-kyselyyn; näitä vastauksia kertyi 17. Vastauksia kyselyyn tuli siis yhteensä 32 ja vastausprosentti oli näin ollen 68,1.

Webropol-kysely oli pelkästään suomeksi, mutta puhelinkyselyjä tehtäessä osa haastateltavista toivoi kyselyä englanniksi itse arvioimansa vähäisen suomen kielien taidon vuoksi. Tästä johtuen päädyttiin käännettämään kysely (liite 2), ja tarvittaessa haastattelut tehtiin englanniksi. Englanninkielisiä haastatteluja oli 4.

Kyselylomake rakennettiin niin, että se koostui pääosin suljetuista kysymyksistä. Mukaan otettiin kuitenkin myös kaksi avointa kysymystä. Avoimet kysymykset ovat olennaisia muun muassa siksi, että ne taustoittavat vastaajien ajattelua ja auttavat monivalintakysymyksiin annettujen vastausten tulkinnassa (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2013, 201). Toisaalta niiden käsittely voi olla haasteellista (Kananen 2008, 26). Avoimet kysymykset olivat kuitenkin tärkeitä, jotta Womentosta saataisiin myös omasanaista palautetta aktoreilta.

Kyselyssä ei juurikaan kysytty aktoreiden taustatietoja, esimerkiksi ikää, lähtömaata tai ammatillista taustaa. Tutkimusaiheen (aktoreiden kokemukset mentoimisen vaikuttavuudesta) kannalta edellä mainitut taustatiedot eivät olleet olennaisia. Lisäksi vastaajien anonymiteettiä haluttiin suojella; liian tarkka taustatietojen kysyminen olisi saattanut vaarantaa vastaajien anonymiteetin. Sen sijaan kyselyn ensimmäiset kysymykset paneutuivat aktoreiden mentorisuhteisiin ja siihen, ovatko aktorit vielä yhteydessä mentoreihinsa (sosiaaliset ja ammatilliset verkostot). Tämän jälkeen kysyttiin työllistymisestä ja hyvinvoinnista. Kyselyn loppupäässä mitattiin aktoreiden kokemusta siitä, miten paljon he kokivat Womentoon osallistumisen auttaneen heitä työurallaan sekä yleisesti elämässä eteenpäin.

Kyselyn teemat ryhmiteltiin tutkimuksen teorioita heijasteleviksi. Tämän vuoksi joitakin kysymyksiä jaoteltiin teemoittain, joita olivat työelämä, hyvinvointi ja toimintakyky. Kyselyn kaksi viimeistä kysymystä olivat avoimia, jotta vastaajat voisivat omin sanoin antaa palautetta ja kehitysehdotuksia Womentolle.

5.4 Aineiston analysointi

Aineiston analyysivaiheessa tarkasteltiin, mitä kyselylomakkeista saadut vastaukset kertovat mentoroinnin vaikuttavuudesta aktoreiden elämässä nyt, kun aktoreiden mentorointiprosessista oli kulunut muutama vuosi. Tutkimus oli kartoitettava kvantitatiivinen tutkimus, joten analyysimenetelminä käytettiin lähinnä aineiston rakennetta kuvaavia tunnuslukuja.

Määrällisessä tutkimuksessa keskeistä on määrien laskeminen sekä riippuvuuksien ja syy-seuraussuhteiden selvittäminen. (Kananen 2008, 11, 51). Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeisiä ovatkin johtopäätökset aikaisemmista tutkimuksista, aiemmat teoriat ja käsitteiden määrittely. Tutkittavan ilmiön täytyy olla hyvin määritelty, jotta ilmiötä voitaisiin mitata ja kuvata kvantitatiivisilla menetelmillä; on tärkeää, että havaintoaineisto soveltuu määrälliseen mittaamiseen. (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 2002; Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013; Kananen 2008, 10.)

Tutkimustulokset yleistetään perusjoukkoon. Tulokset voidaan yksinkertaisimmillaan esittää suhteellisina osuuksina (prosentteina); tällöin voidaan olettaa, että jakauma vastaa ilmiötä myös perusjoukossa. Usein kuitenkin yleistyksen tehdään paljon pienemmällä otoksella, kuin mitä perusjoukko on. (Kananen 2008, 51–52.)

Kyselylomakkeen kysymysten mitta-asteikkoina käytettiin sekä nominaaliasteikkoa (kysymykset 1–4.1) että ordinaaliasteikkoa (Likertin asteikkoa) (kysymykset 5 ja 6). Kysymysten 5 ja 6 mitta-asteikon määriteltiin välille 1...6 (1 = ei yhtään, 2 = hyvin vähän, 3 = vähän, 4 = jonkin verran, 5 = paljon, 6 = todella paljon). Kysymykset 7 ja 8 olivat avoimia kysymyksiä, ja aktoreille vapaaehtoisia; niissä vastausprosentti jäi hieman pienemmäksi.

Kyselylomakkeen strukturoiduista kysymyksistä saadut tulokset (numeroarvot) muunnettiin prosenteiksi, jotka esitettiin suorina eli yksiulotteisina frekvenssijakaumina, tässä tapauksessa kuvina ja taulukoina. Tämän jälkeen niitä oli mahdollista vertailla keskenään ja niiden pohjalta oli mahdollista tehdä johtopäätöksiä. Avoimista kysymyksistä saadut vastaukset ryhmiteltiin teemoittain ja niitä käytettiin analyysin tukena.

5.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen luotettavuutta tarkasteltaessa ovat reliabiliteetti ja validiteetti keskeisiä käsitteitä. Reliabiliteetti tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta, validiteetti taas sitä, että mittari tai menetelmä mittaa juuri sitä, mitä sen on tarkoituskin. On siis tärkeää muodostaa selkeät ja yksiselitteiset kysymykset kyselylomakkeeseen; näin mahdollistetaan se, että haastateltavat käsittävät kysymykset samalla tavoin kuin tutkija on ne käsittänyt. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2013, 231.)

Kyselylomakkeen kysymyksien muodostamisessa pyrittiin siihen, että niistä tulisi mahdollisimman selkeät ja yksiselitteiset. Siksi kysymysten muoto oli olennainen. Ennen kyselylomakkeen lähettämistä sen ymmärrettävyyttä testattiin viidellä mentorointiohjelman tuntemattomalla henkilöllä, jotka antoivat palautetta kysymysten selkeydestä. Puhelinhaastatteluja tehtäessä osa haastateltavista toivoi, että kysely olisi myös englanniksi, jotta kysymykset olisivat ymmärrettävämpiä. Tämän johdosta kysely käännettiin, ja englannin kielellä tehtiin yhteensä neljä haastattelua seitsemästätoista puhelinhaastattelusta.

Tutkimustulosten luotettavuuden kannalta suurin ongelma liittyy siihen, että vastausprosentti saattaa jäädä liian alhaiseksi (Kananen 2015, 216). Tämä on otettava huomioon tutkimusta tehtäessä ja jos vastausprosentti jää kovin alhaiseksi, se täytyy selkeästi eksplikoida tekstissä. Lisäksi on otettava huomioon se seikka, että yleensä tämän kyselyihin vastaa vain tietty osuus perusjoukosta. Näin ollen vastaukset saattavat antaa tutkimuksesta erilaisen kuvan kuin silloin, jos kaikki kyselyyn osallistujat tavoitettaisiin. Käsillä olevan tutkimuksen kyselyn vastausprosentti oli lopulta 68,1, mitä voidaan pitää hyvänä tuloksena tulosten suuntaantavuuden kannalta.

Kananen toteaa, että jos luonnontieteissä mittaaminen on tyypillistä, on se yhteiskuntatieteissä haasteellista. Hän kysyy, miten voidaan luotettavasti mitata sellaisia abstrakteja käsitteitä kuin vaikkapa onnellisuus, voimaantumisen tai luottamus. (Kananen 2015, 226.) Tässä tutkimuksessa pyrittiin arvioimaan työhön, hyvinvointiin ja toimintakykyyn liittyviä käsitteitä kartoittamalla aktoreiden erilaisia kokemuksia.

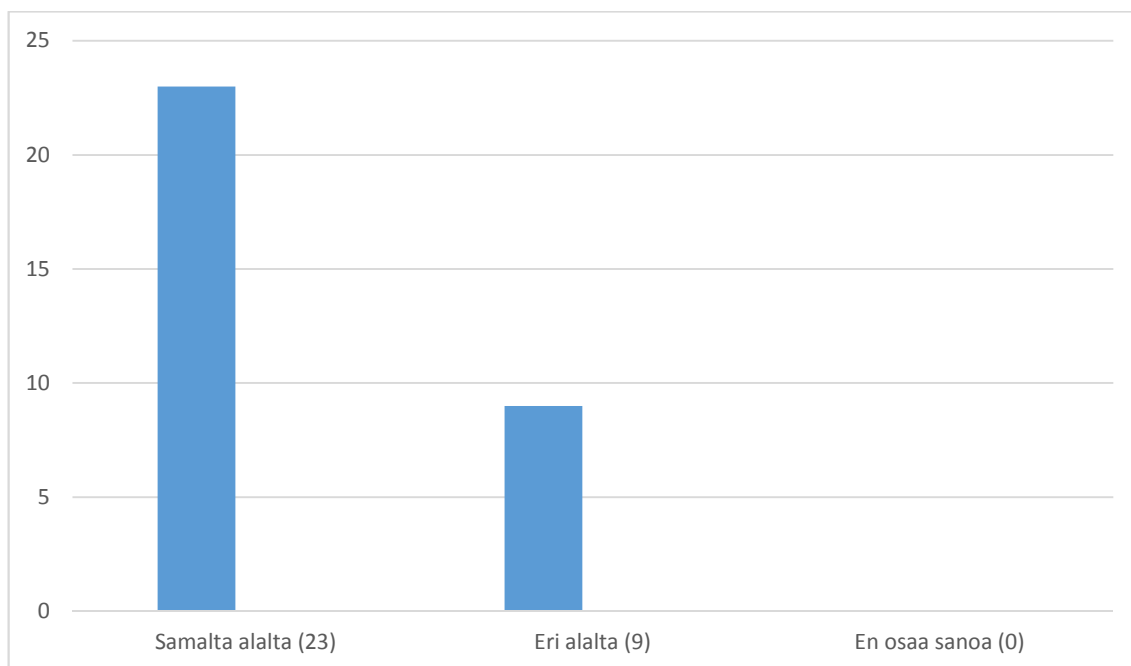
Eettisyyden periaatteen tulee läpäistä kaikki tutkimuksen teon tasot, ja eettiset kysymyksenasettelut ovat läsnä koko opinnäytetyöprosessin ajan (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 11–12). Kyselylomakkeesta ja haastatteluista saadut vastaukset käsiteltiin ehdottoman luottamuksellisesti ja siten, ettei yksittäisiä vastaajia voi lopullisesta raportista yksilöidä. Puhelinhaastatteluista ei nauhoitettu, vaan aktoreille lueteltiin puhelimesta vastausvaihtoehdot ja vastaukset kirjattiin heidän vastaustensa mukaan. Kirjalliset kyselylomakkeet ja puhelinhaastattelut olivat jo lähtökohtaisesti anonyymejä, ja tutkimuksen valmistuttua ne luovutettiin Väestöliiton käyttöön.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Kyselyyn vastasi 32 aktoria 47:stä; vastausprosentti oli näin ollen 68,1 %. Taulukoissa on ilmoitettu vastaajien lukumäärä ja tekstissä samat luvut on esitetty myös prosentteina.

6.1 Aktori-mentorihde

Aktori-mentoriparit pyritään aina muodostamaan niin, että aktoreiden ja mentoreiden koulutus- ja ammattialat vastaisivat mahdollisimman paljon toisiaan. Aina täydellisiä vastaavuuksia ei kuitenkaan löydetä, jolloin parit muodostetaan lähinnä olevien ammattialojen kautta. Kyselyyn vastanneista aktoreista 71,9 % (n=23) ilmoitti olleensa mentorointiprosessin aikana ammatillisesti samalla alalla kuin mentorinsa, ja 28,1 % (n=9) ilmoitti olleensa eri alalla.



KUVIO 2. Aktoreiden ja mentoreiden ammattialat

Avoimissa vastauksissa korostui, että aktorit kokivat tärkeäksi sen, että aktorit ja mentorit olisivat mahdollisimman samankaltaisilla aloilla:

Suomessa halusin kiinteistöalalle ja ilmoitin siitä myös Womentoon. Koska kiinteistöalan mentoria ei löytynyt, sain mentoriksi coaching-alan ihmisen. Koska coaching on vähän eri asia kuin mentorointi, niin en oikein saanut siitä suhteesta paljon irti. Oli kyllä mukava ihmisenä.

Eryteisesti ammatillisen tiedon kannalta pidettiin tärkeänä sitä, että aktorin ja mentorin koulutustaustat ja ammattialat kohtaisivat:

On tärkeää, että mentori ja aktori olisivat samalla alalla, helpompi vaihtaa tietoa silloin.

Muutama vastaaja myös korosti, miten tärkeää oli, että mentorit olivat oman alansa ammattilaisia ja mukana Womentossa ammatillisin perustein. Yksi vastaaja kuitenkin mainitsi, että olisi tarvinnut mentoriltaan enemmän läsnäoloa.

Mentori ei aina tullut paikalle, olisin tarvinnut enemmän tukea.

Olisi tärkeää, että ihmiset eivät lähtisi mentoreiksi vain sen takia, että haluavat jotain uutta elämäänsä. Täytyy olla annettavaa myös mentorointiprosessiin, ja ammatillisesti.

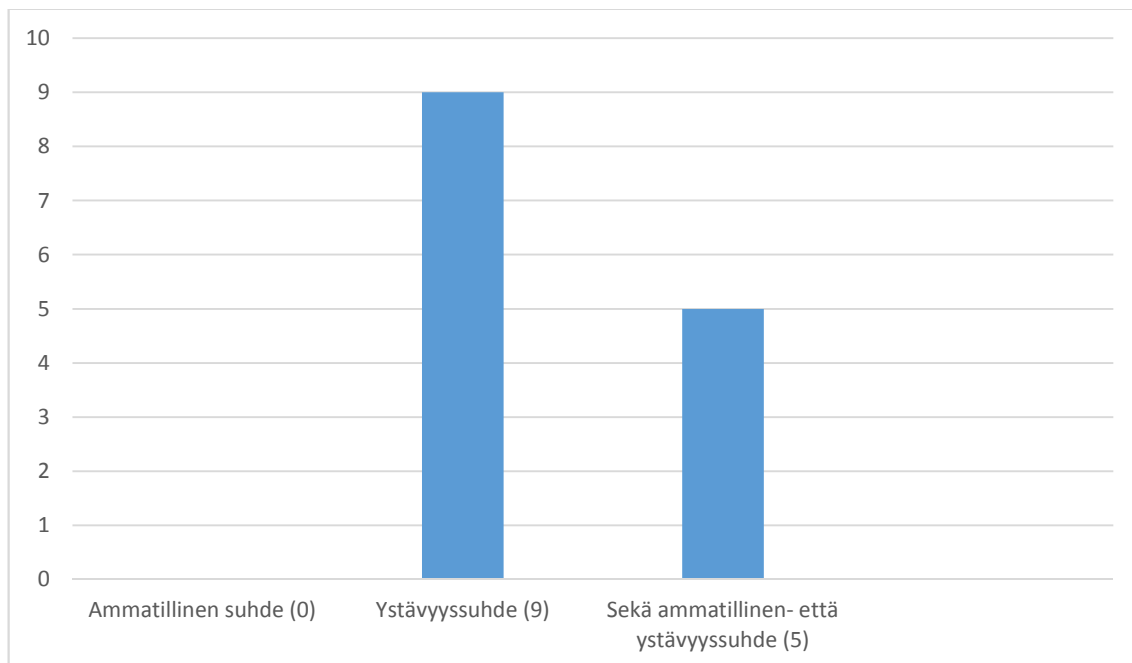
Mentorointia ja mentoreita kuitenkin pääosin kiiteltiin heidän avustaan ja panostuksestaan mentorointiprosessiin:

Minulla kävi hyvä tuuri mentorini suhteen, hän oli todella hyvä.

6.2 Yhteydenpito mentorointijakson jälkeen

”Virallisen” mentorointijakson loputtua osa aktoreista oli jatkanut yhteydenpitoa mentoreidensa kanssa. Toisilla suhde oli muuttunut ystävyysuhteeksi, toisilla taas suhteessa oli sekä ammatillisen- että ystävyysuhteen piirteitä.

Vuonna 2017 mentoreidensa kanssa yhteydessä oli vielä hieman alle puolet vastaajista (43,8%, n=14); hieman yli puolet vastaajista (56,2%, n=18) puolestaan ei enää ollut yhteydessä mentorinsa kanssa.

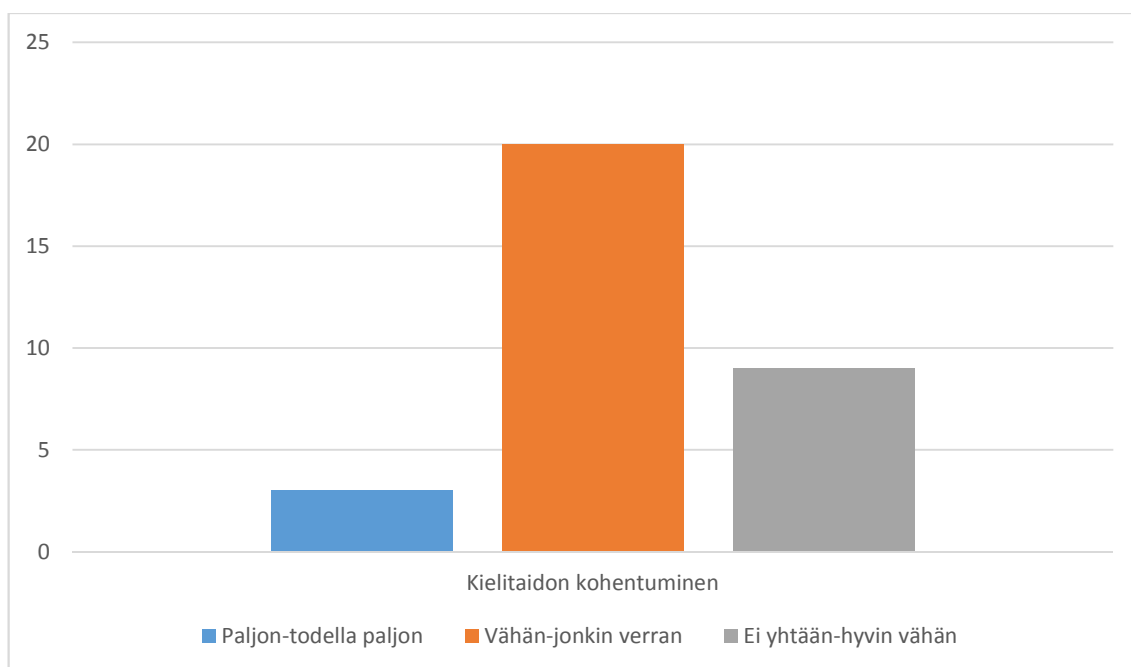


KUVIO 4. Aktoreiden ja mentoreiden suhde vuonna 2017 (n=14)

Valtaosalla niistä aktoreista, jotka edelleen pitivät yhteyttä mentoreidensa kanssa (n=14), oli suhde nyt muotoutunut ystävyysuhteeksi (64,3%, n=9). Reilulla kolmanneksella kysymykseen vastanneista aktoreista oli mentorisuhteessaan piirteitä sekä ammatillisesta että ystävyysuhteesta (35,7%, n=5).

6.3 Suomen kielen taito

Womento on suomenkielinen mentorointiohjelma; ryhmätapaamisissa käytetään suomea, ja mentorointipareja kannustetaan puhumaan pelkästään suomea pari-tapaamisissaan. Näin aktoreiden kielitaito voi kohentua, ja he voivat myös laajentaa oman alansa suomenkielistä sanavarastoa. Kyselyssä kysyttiin, mikä oli aktoreiden oma kokemus heidän kielitaitonsa paranemisesta Womenton aikana.



KUVIO 3. Kielitaidon kohentuminen Womenton aikana (n=32)

Lähes kymmenesosa vastaajista (9,4 %, n=3) koki kielitaitonsa kohentuneen Womento-prosessin aikana paljon tai todella paljon. Vähän tai jonkin verran -vastaneita oli selvä enemmistö, 63,5 % vastaajista (n=20), ja lähes kolmasosa (28,2 %, n=9) ei kokenut, että Womentolla olisi ollut heidän kielitaitonsa kohentumiseen mainittavaa merkitystä.

Moni aktori jatkoi kielitaidon merkityksen pohtimista vielä avoimissa vastauksissa, joista selviää myös, kuinka eri tavoin aktorit suhtautuivat tähän kysymykseen.

Minulle mentoroinnin ajankohta oli oikeastaan liian aikainen, nyt osaisin paremmin suomen kieltä ja osaisin tehdä parempia kysymyksiä.

Mentorointiohjelma suomeksi tuntui raskaalta, onneksi oma mentorini osasi äidinkieltäni hyvin, mikä nopeutti työskentelyämme. Olisi hyvä, jos mentorin kanssa olisi jokin yhteinen kieli.

Toivoisin enemmän suomen kielen harjoittelua, esim. kielikerhoa.

Toisaalta eräs vastaaja kuvaili omaa suhtautumistaan kielitaitokysymykseen näin:

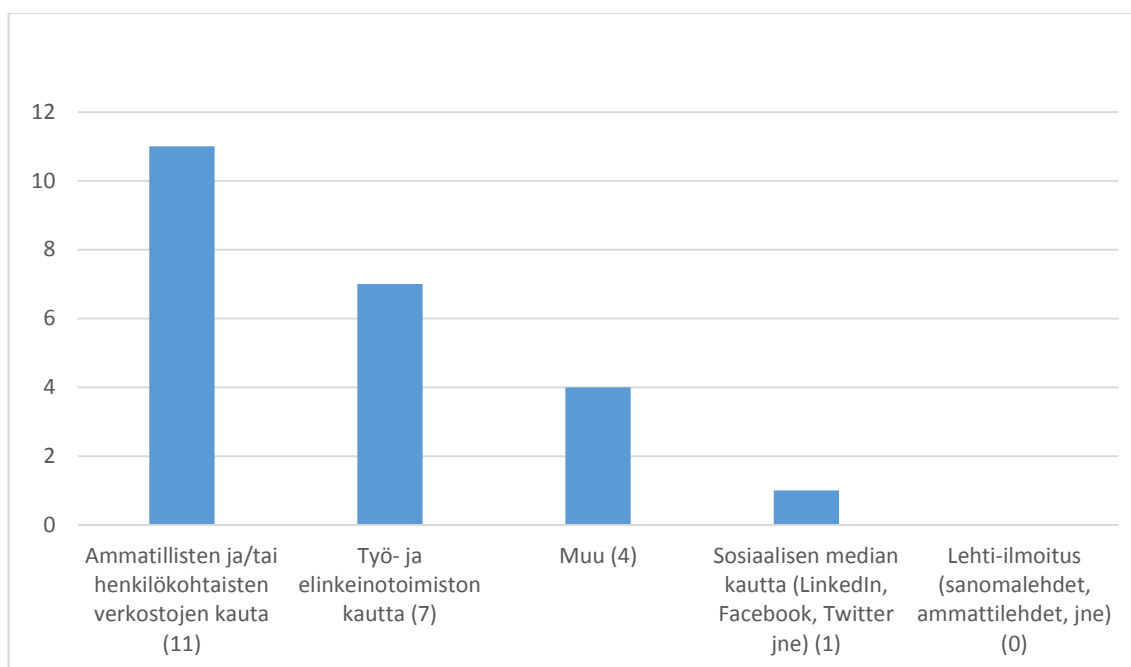
Minulla oli varmaan eri tilanne kuin monella muulla osallistujalla, koska olin asunut jo kauan Suomessa ja osasin suomea hyvin, joten en voi sanoa, että kielitaitoni olisi kohentunut Womentossa, ja en saanut paljon uutta tietoa. Mutta hieno ja tärkeä projekti ja kannattaa ehdottomasti jatkaa!

Yllä oleva kommentti suhteutettuna muihin kielitaitoa pohtiviin kommentteihin kuvaa sitä, miten moninaisista lähtökohdista ja erilaisilla kielitaitopohjilla aktorit tulivat mentorointiohjelmaan. Voidaan kuitenkin todeta, että yli kaksi kolmasosaa (72,9 %) aktoreista koki Womentoon osallistumisen vaikuttaneen suomen kielen taitoonsa kohentavasti.

6.4 Työllistyminen

Työllistymiseen liittyvät kysymykset koskivat aktoreiden työllistymistä omalle alalleen mentoroinnin aikana sekä aktoreiden nykyistä työtilannetta. Niissä kartoitettiin myös, mitä kautta aktorit olivat löytäneet nykyisen työpaikkansa. Lisäksi kysyttiin, kuinka paljon aktorit kokivat, että juuri Womentoon osallistuminen olisi auttanut heitä eteenpäin työurallaan.

Aktoreista reilu kolmannes (37,5%, n=12) oli saanut oman alan työpaikan mentoroinnin aikana tai kuusi kuukautta sen päätyttyä. Yli puolet (62,5 %, n=20) puolestaan ei ollut työllistynyt ohjelman aikana omalle alalle. Alkuvuonna 2017 kuitenkin valtaosa aktoreista (71,9 %, n=23) oli työelämässä ja työelämän ulkopuolella oli alle kolmasosa (28,1 %, n=9) vastaajista. Työelämässä vuonna 2017 oli joille tehtiin lisäkysymys, jossa kartoitettiin, mitä kautta he olivat saaneet nykyisen työpaikkansa.

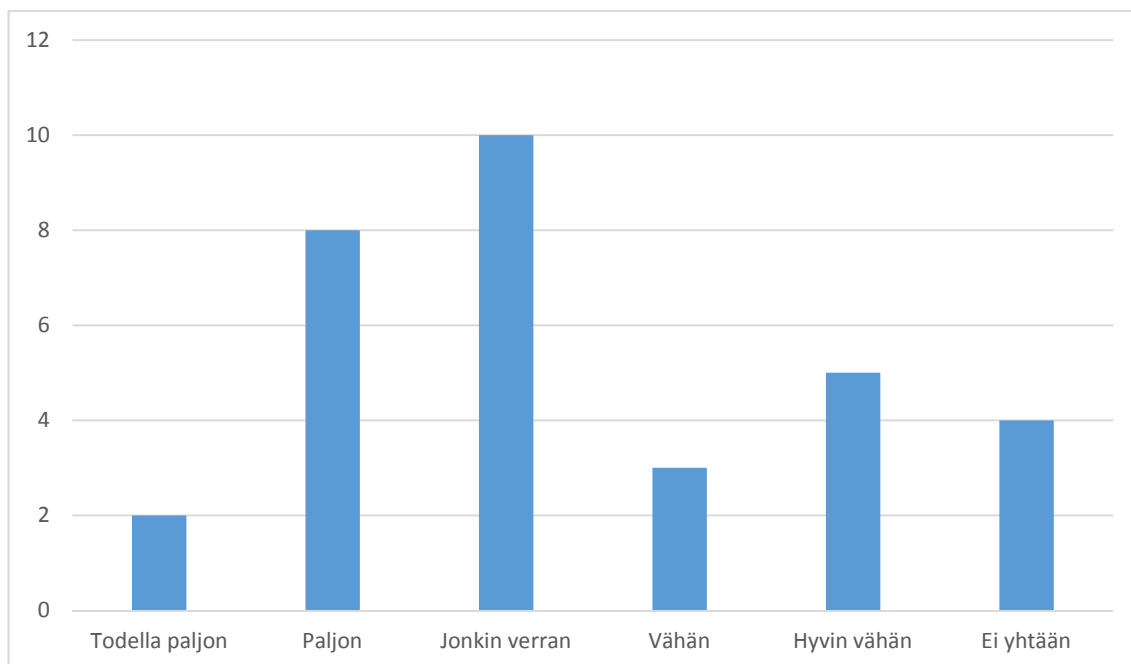


KUVIO 5. Aktoreiden työsaantitapa (n=23)

Työelämässä aktiivisina olijoista lähes puolet (47,8 %, n=11) oli saanut nykyisen työpaikkansa ammatillisten ja/tai henkilökohtaisten verkostojensa kautta ja kolmannes (30,4 %, n=7) Työ- ja elinkeinotoimiston kautta. Kohtaan ”muu” oli vastannut 17,4 % vastaajista (n=4). Tässä kohdassa mainittiin apuraha (1 vastaaja), avoin hakemus (2 vastaajaa) ja freelancena työskentely (1 vastaaja). Sosiaalisen median kautta työpaikan oli löytänyt 4,3 % vastaajista (1 vastaaja). Yksikään aktoreista ei ollut työllistynyt perinteisen lehti-ilmoituksen avulla.

Heistä, jotka eivät alkuvuonna 2017 olleet töissä omalla alalla (n=15), viidennes oli töissä jollain toisella alalla (20 prosenttia), viidennes oli opiskelijoita (20 prosenttia), hieman alle kolmannes oli työtön (26,7 prosenttia) ja 13,4 prosenttia oli perhevapaalla. Yksikään vastaajista ei ollut kyselyn tekohetkellä työkokeilussa tai -harjoittelussa.

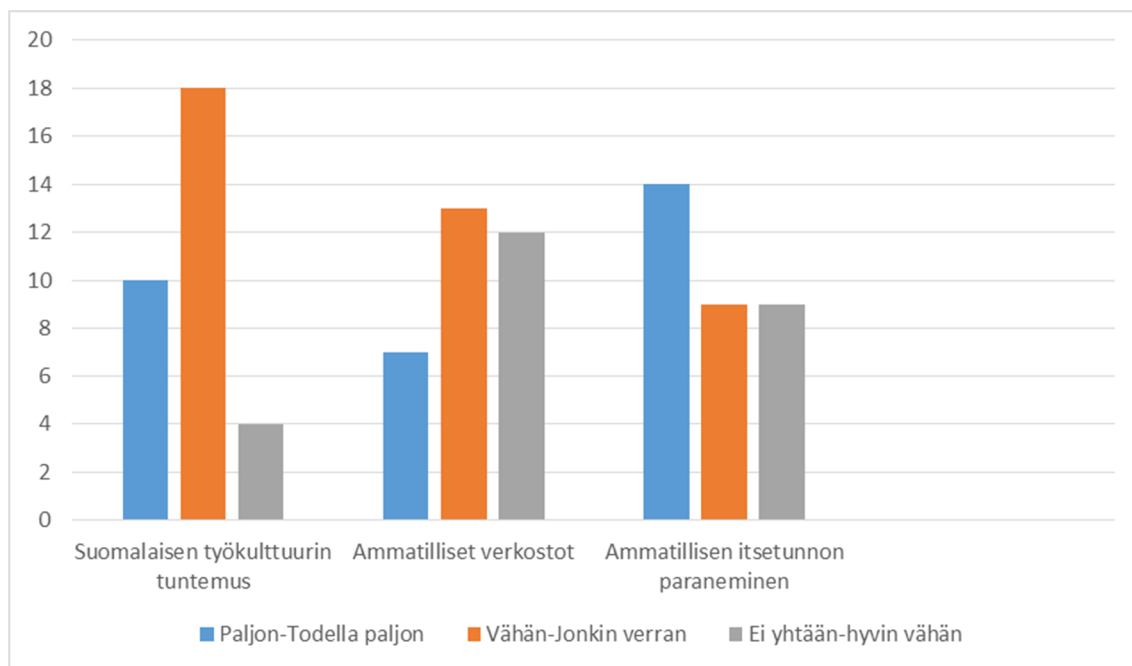
Kyselyssä kysyttiin myös, miten paljon aktorit kokivat Womentoon osallistumisen auttaneen heitä työuralla etenemisessä.



KUVIO 6. Womenton apu työuralla etenemiseen aktoreiden kokemuksen mukaan (n=32)

Yli kaksi kolmasosaa aktoreista (62,5%, n=23) oli sitä mieltä, että työuramento-
rointi oli auttanut heitä todella paljon, paljon tai jonkin verran. Vastaavasti vähän
yli kolmannes vastaajista (31,3%, n=9) koki, että Womentosta oli ollut vähän, hy-
vin vähän tai ei ollenkaan apua.

Työllistymiseen ja työllistymismahdollisuuksien parantumiseen välillisesti liittyviä
kyselyssä kysytyjä seikkoja olivat *suomalaisen työkultuurin tuntemuksen lisään-
tyminen, ammatillisten verkostojen lisääntyminen sekä ammatillisen itsetunnon
paraneminen.*



KUVIO 7. Womenton vaikutus työllistymiseen liittyvissä kysymyksissä (n=32)

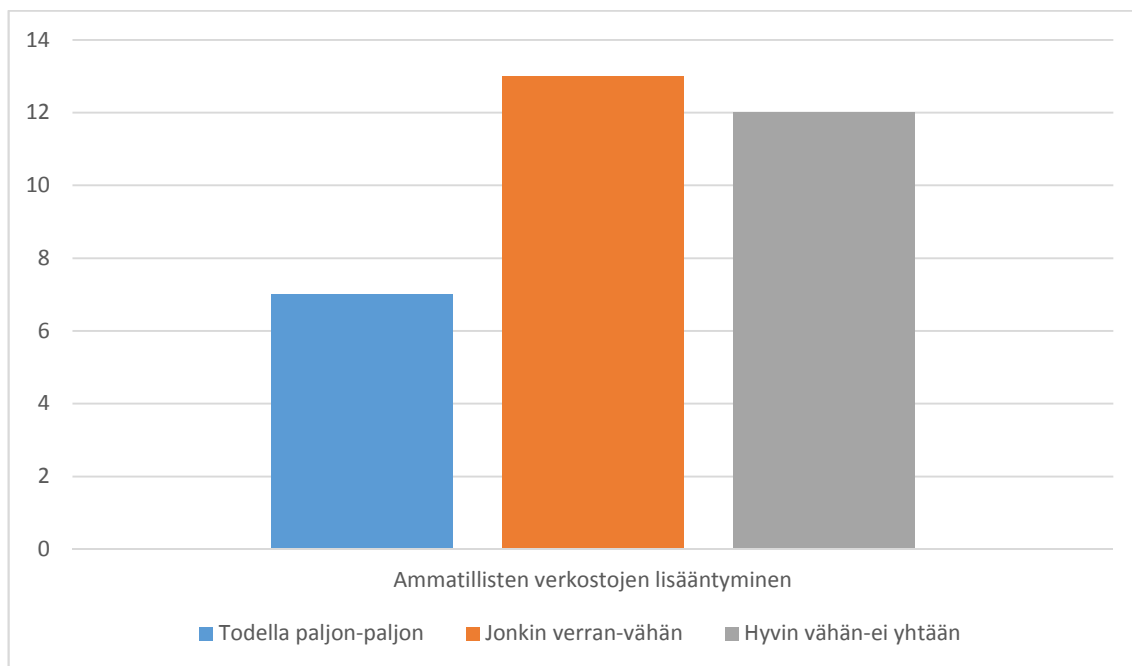
Tulosten perusteella voidaan sanoa, että aktoreista reilusti yli puolet (56,2%, n=18) koki saaneensa vähän tai jonkin verran uutta hyödyllistä tietoa suomalaisesta työelämästä; reilu kolmasosa (31,1%, n=10) puolestaan koki saaneensa tietoa paljon tai todella paljon. 12,5 % (n=4) ilmoitti, että Womentolla ei ollut yhtään tai oli hyvin vähän vaikutusta heidän työelämätietoutensa lisääntymiseen.

Ammatillisten verkostojen lisääntyminen koettiin seuraavasti: reilu viidennes (21,9 %, n=7) sanoi verkostojensa lisääntyneen paljon tai todella paljon; kaksi viidennestä (40,7 %, n=13) vähän tai jonkin verran, ja reilu kolmannes (37,5 %, n=12) ei yhtään tai hyvin vähän.

Ammatillisen itsetuntonsa kasvun taas arvioi huomattavaksi kaksi viidestä aktorista (40,7 %, n=14). Lähes kolmannes (28,1 %, n=9) arvioi, että Womento oli vaikuttanut ammatillisen itsetunnon kasvuun vähän tai jonkin verran, ja samoin lähes kolmannes (28,1 %, n=9) oli havainnut vain vähäistä tai ei lainkaan muutosta.

6.5 Verkostot ja työelämätietous

Kyselyn tuloksista pystyi havaitsemaan, että hyvien ammatillisilla verkostoilla on tärkeä merkitys myös maahanmuuttajataustaisten naisten työllistymiselle. Tulosten perusteella voidaan todeta, että yli kaksi kolmannesta (62,6 %) aktoreista koki ammatillisten verkostojensa lisääntyneen mentorointiprosessin aikana.



KUVIO 8. Aktoreiden ammatillisten verkostojen lisääntyminen Womenton aikana (n=32)

Samaan aikaan Kuvio 5 (luku 6.4) käy ilmi, että vuonna 2017 työelämässä olevista aktoreista lähes puolet eli 47,8 % oli saanut työpaikkansa ammatillisten tai henkilökohtaisten suhteiden kautta.

Verkostojen merkitys tuli esiin myös avoimissa vastauksissa, joissa toivottiin lisää verkostoitumistilaisuuksia Womenton puitteissa:

Minun aikana Womentossa ei ollut niin paljon verkostoitumistilaisuuksia kuin nykyään. Niitä olisin toivonut enemmän.

[Olisin toivonut] Enemmän tapaamisia ryhmän kanssa.

Avoimissa vastauksissa tuli ilmi myös, verkostoitumisen ohella Womentolla oli nähty olevan myös merkittävä rooli työelämään ja yhteiskuntaan liittyvän tiedon vaihdossa. Erilaisia tapahtumia ja tapaamisia juuri korkeasti koulutetuille naisille toivottiin myös lisää. Lisäksi toivottiin enemmän keskustelua yhteiskunnallisista aiheista ja tietoa erilaisista kouluttautumismahdollisuuksista.

Osa vastaajista kiinnitti huomiota siihen, että alkeis- ja perustason kielikursseja ja muita tapahtumia kyllä järjestetään Suomessa, mutta korkeasti koulutetuille maahanmuuttajille tuntuu olevan vähemmän järjestettyjä tilaisuuksia. Oheisessa vastauksessa tulee ilmi sekä se, että verkostoitumis- ja tiedotustapahtumia pidetään tärkeinä, että se, miten aktorit toivoisivat suomalaiselta yhteiskunnalta enemmän myös korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien huomioimista kielikoulutuksessa:

Osallistuin Womenton järjestämään tapahtumaan, joka oli tarkoitettu korkeakoulutetuille naisille. Tapahtuma järjestettiin lakitoimistossa (valitettavasti en muista nimeä) ja siinä oli aiheen mm. suomalainen työkulutturi, rekrytointi yms. Hyvin hyödyllinen ja mielenkiintoinen tapahtuma. Sellaisia kannattaa järjestää useamminkin. Ja sen lisäksi ehkä tapaamisia Suomessa työskenteleville korkeakoulutetuille ulkomaalaisille naisille, koska ns. perustason kielikursseja yms. järjestetään paljon, mutta kieltä osaavat korkeakoulutetut ovat jääneet jotenkin ulkopuolelle.

Womenton yhtenä tarkoituksena on, että aktorit työllistyisivät suomalaisille työmarkkinoille. Sen johdosta myös tässä tutkimuksessa fokuksessa oli suomalainen työelämä. Kahdessa avoimessa vastauksessa kiinnitettiin kuitenkin huomiota siihen, että korkeasti koulutetuilla aktoreilla on jo ennestään kansainvälistä työkokemusta ja opintoja, ja toivottiin, että kansainvälisyyttä ja kansainvälisen työympäristön mahdollisuuksia voitaisiin tuoda myös Womentossa enemmän esiin. Myös suomalaisen työelämän kansainvälistymisen haasteita ja suomalaisen yhteiskunnan suhtautumista ulkomaalaisiin työntekijöihin pohdittiin:

Finnish Society as well as it opens the doors to foreigners, could become more international instead of requesting that foreigners adapt all the time to the Finnish system.

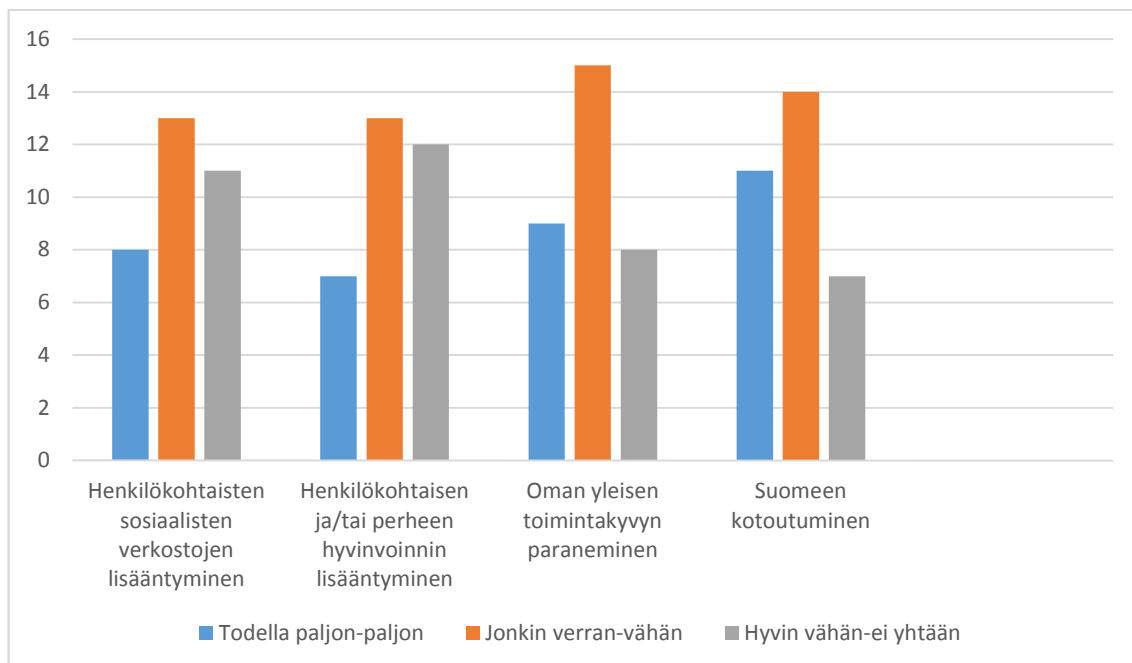
Lisää avoimuutta myös kansainvälisiä mahdollisuuksia kohtaan.

Vastauksissa mainittiin myös internet ja sen tuomat mahdollisuudet itsensä työllistämiseen. Näistä aiheista toivottiin myös Womenton ryhmätapaamisiin enemmän tietoa.

Mentorointitapaamisten sisällössä voisi korostaa verkon merkitystä siinä, miten nykyään voi luoda itselleen työpaikan.

6.6 Hyvinvointi

Työllistymiseen ja työuran etenemiseen liittyvien kysymysten lisäksi kyselyssä kysyttiin, miten aktorit olivat kokeneet Womenton vaikuttavan henkilökohtaiseen hyvinvointiinsa. Hyvinvointiin liittyviin kysymyksiin määriteltiin *henkilökohtaisten sosiaalisten verkostojen lisääntyminen, henkilökohtaisen ja/tai perheen hyvinvoinnin lisääntyminen, oman yleisen toimintakyvyn paraneminen ja Suomeen kotoutuminen*. Tarkoituksena oli mitata aktoreiden omaa kokemusta näissä teemoissa; heille ei siis annettu etukäteen määritelmää siitä, mitä esimerkiksi käsite kotoutuminen pitää sisällään, vaan he saivat vastata kysymyksiin oman kokemuksensa mukaan.



Kuvio 9. Womenton vaikutus aktoreiden hyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä (n=32)

Aktoreista neljäsosa (25,1 %, n=8) koki, että Womento oli vaikuttanut heidän sosiaalisten verkostojensa lisääntymiseen paljon tai todella paljon; kaksi viidesosaa (40,6 %, n=13) puolestaan koki, että verkostot olivat lisääntyneet jonkin verran tai vähän. Hieman reilun kolmasosan (34,4 %, n=11) henkilökohtaiset sosiaaliset verkostot eivät olleet mainittavasti lisääntyneet Womenton kautta.

Henkilökohtaisen ja/tai perheen hyvinvoinnin paraneminen koettiin seuraavasti: reilu viidesosa (21,9 %, n=7) aktoreista koki, että Womentolla oli ollut huomattavaa vaikutusta heidän hyvinvointinsa paranemiseen, kaksi viidesosaa (40,6 %, n=13) taas koki vaikutuksen kohtalaiseksi ja hieman reilu kolmasosa (37,4 %, n=12) ei huomannut suurta vaikutusta.

Oman yleisen toimintakyvyn paraneminen koettiin seuraavasti: lähes kolmasosa aktoreista (28,1 %, n=9) koki, että toimintakyky oli parantunut huomattavasti, miltei puolet (46,9 %, n=15) jonkin verran, ja neljäsosa (25 %, n=8) ei ollut kokenut suurta toimintakyvyn paranemista.

Suomeen kotiutuminen Womenton avulla koettiin seuraavasti: reilu kolmasosa (34,4 %, n=11) oli Womenton avulla tuntenut kotiutuvansa paremmin Suomeen; yli kaksi viidestä (43,8 %, n=14) ja reilu viidesosa (21,9 %, n=7) ei mainittavasti.

6.7 Womenton vaikutusten tarkastelua kootusti

Jotta Womenton vaikuttavuudesta saisi selkeämmän kuvan, ryhmiteltiin kyselyssä käytetyistä mittareista taulukko, jossa vastauksien tulokset oli muutettu prosenttiluvuiksi. Kyselyssä asteikkona toimi Likertin asteikko ja lukuina ordinaaliluvut 1–6, joissa luvut 1 ("ei yhtään") ja 2 ("hyvin vähän") edustivat vähäistä vaikuttavuutta, luvut 3 ("vähän") ja 4 ("jonkin verran") keskivahvaa vaikuttavuutta ja luvut 5 ("paljon") ja 6 ("todella paljon") vahvaa vaikuttavuutta. Tästä asteikosta muodostettiin kolme kategoriaa ("Ei yhtään – hyvin vähän", "Vähän – jonkin verran" ja "Paljon – todella paljon"). Taulukossa suurimmat prosenttiarvot saaneet kohdat on luettavuuden parantamiseksi tummennettu.

Taulukko 1. Womenton vaikutuksia kootusti (% , n=32)

Vaikutus	Ei yhtään-hyvin vähän	Vähän-jonkin ver- ran	Paljon-todella pal- jon
Kielitaito	28,2 %	63,5 %	9,4 %
Suomalaisen työkult- tuurin tuntemus	12,5 %	56,2 %	31,1 %
Ammatilliset verkos- tot	37,5 %	40,7 %	21,9 %
Ammatillisen itsetun- non paraneminen	28,1 %	28,1 %	40,6 %
Henkilökohtaiset so- siaaliset verkostot	34,4 %	40,6 %	25,1 %
Henkilökohtaisen ja/tai perheen hyvin- voinnin paraneminen	37,4 %	40,6 %	21,9 %
Oman yleisen toimin- takyvyn paranemi- nen	25 %	46,9 %	28,1 %
Kotoutuminen Suo- meen	21,9 %	43,8 %	34,4 %
Yleisesti ottaen Wo- mento on vaikuttanut elämäni...	18,8 %	43,8 %	37,6 %

Taulukosta ilmenee, että suurin osa aktoreiden vastauksista sijoittuu kategoriaan ”Vähän-jonkin verran”; lähes kaikkia vaikutuksia mitattaessa oli tämä kategoria vahvin. Huomionarvoista kuitenkin on, että kohta ”Ammatillisen itsetunnon paraneminen” poikkeaa keskiarvosta; yli kaksi viidestä (40,6 %) aktoreista vastasi, että ammatillinen itsetunto oli parantunut heillä Womenton aikana ”paljon tai todella paljon. Kategoriassa ”Vähän-jonkin verran” saman kysymyksen vastausprosentti taas oli 28,1. Tämän perusteella voidaan todeta, että Womentoon osallistumisesta oli huomattava hyöty aktoreiden ammatillisen itsetunnon kasvulle. Itsetunnon kasvu taas voi vaikuttaa positiivisesti aktoreiden motivaatioon työnhakuprosesseissa.

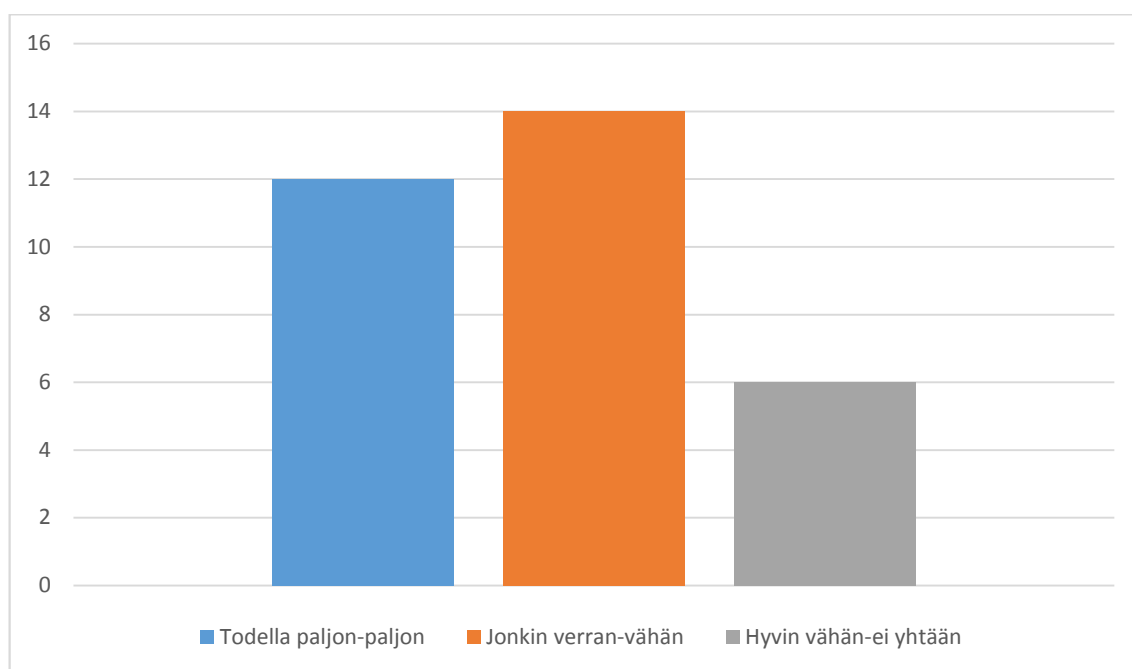
Toinen huomionarvoinen seikka liittyy suomen kielen taidon parantumiseen. Vain noin kymmenesosa (9,4 %) vastaajista ilmoitti suomen kielen taitonsa parantuneen paljon tai todella paljon; sen sijaan yli kaksi kolmasosaa (63,5 %) vastaajista kertoi sen parantuneen vähän tai jonkin verran. Lukujen suuri ero voi selittyä esimerkiksi sillä, että aktorit olivat olleet Suomessa eripituisia aikoja Womenton aloittaessaan: toisilla oli takanaan jo useampi vuosi ja kielikurssi, toisilla vähemmän, ja joidenkin kielitaito on voinut olla mentorointiprosessin alussa jo niin sujuva, etteivät he ole kokeneet sen mainittavaa parantumista. Toisaalta taas osan aktoreista kielitaito on voinut olla vielä niin kehittymässä, että he ovat kokeneet suomen kielen taidon liian suureksi haasteeksi. (ks. luku 6.3). Kyselyssä mitattiin aktoreiden omaa kokemusta heidän kielitaidostaan; siihen ei siis liittynyt mitään objektiivisia alku- ja lähtötasotestejä.

Työllistymiseen ja työelämään liittyvissä kysymyksissä vastausten keskiarvo oli niin ikään kohdassa ”Vähän–jonkin verran”. Yli puolet (56,2 %) aktoreista koki, että heidän suomalaisen työkuulttuurin tuntemuksensa oli parantunut mentorointiin osallistumisen ansiosta vähän tai jonkin verran, ja yli kolmasosa aktoreista (31,1 %), että se oli parantunut paljon tai todella paljon. Ammatillisten verkostojensa lisääntymisen arvioi huomattavaksi yli viidesosa (21,9 %) ja kohtalaiseksi yli kaksi viidesosaa (40,7 %). Tämän perusteella voidaan todeta, että ainakin jonkinasteista ammatillisten verkostojen lisääntymistä tapahtui yli kahdella kolmasosalla (yhteensä 62,6 %) aktoreista.

Suomeen kotoutumisensa paranemisen koki merkittäväksi reilusti yli kolmasosa (34,4 % vastaajista), ja yli kaksi kolmasosaa (43,8 %) koki, että Womento oli edistänyt heidän kotoutumistaan vähän tai jonkin verran. Neljänneksellä aktoreista (25,1 %) oli tapahtunut henkilökohtaisten sosiaalisten verkostojen huomattavaa lisääntymistä. Oman yleisen toimintakyvyn koki parantuneen huomattavasti lähes kolmasosa aktoreista (28,1 %) ja viidesosa (21,9 %) koki, että henkilökohtaiseen tai perheen hyvinvointiin Womentolla oli ollut suuri vaikutus.

Tämän perusteella voidaan todeta, että Womentoon osallistuminen näyttää vaikuttaneen eniten aktoreiden ammatillisen itsetunnon kohenemiseen, heidän kotoutumiseensa, heidän suomalaisen työkuulttuurin tuntemuksensa lisääntymiseen ja heidän oman yleisen toimintakykynsä paranemiseen.

Viimeisenä kysyttiin, kuinka paljon aktorit ovat kokeneet, että Womento on yleisesti ottaen vaikuttanut heidän elämäänsä. Kysymyksen mitta-asteikko oli sama kuin muissakin (1...6), mutta sen olisi voinut muotoilla myös perinteisemmin, esimerkiksi tyyliin ”minkä kouluarvosanan antaisit Womentolle kokonaisuutena”. Mitta-asteikko oli kuitenkin perusteltu, koska näin kysymyksen tulosta voi paremmin verrata muiden kysymysten tuloksiin.



Kuvio 10. Womenton yleinen vaikutus aktoreiden elämään (n=32)

Yli kolmasosa (37,6 %, n=12) aktoreista vastasi, että Womento oli vaikuttanut heidän elämäänsä "paljon" tai "todella paljon", ja yli kaksi viidesosaa (43,8 %, n=14) "vähän" tai "jonkin verran". "Hyvin vähän-ei yhtään" kohdassa vastausten määrä jäi alle viidennekseen (18,8 %, n=6) Nämä luvut yhdistettynä voidaan todeta, että Womentolla oli ollut vähintäänkin jonkin asteista vaikutusta yli 80 prosentille (81,4 %) aktoreista. Womento-työuramentorointi saikin pääosin kiitosta aktoreilta.

Hyvä ja tärkeä projekti. Enemmän tällaisia saisi olla. Kiitos!

7 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

7.1 Mentoroinnin vaikutuksia

Tutkimuksessa selvitettiin Womenton Helsingin ryhmiin vuosina 2012–2014 osallistuneiden korkeasti koulutettujen Suomeen muuttaneiden naisten kokemuksia työuramentoroinnin vaikutuksista heidän työllistymiseensä ja hyvinvointiinsa. Tutkimuksen päälöydöksinä voidaan todeta, että työuramentorointiin osallistuminen oli työllisyyteen liittyvissä kysymyksissä vaikuttanut positiivisesti ennen kaikkea aktoreiden ammatilliseen itsetuntoon ja suomalaisen työkuulttuurin tuntemuksen lisääntymiseen. Vuoden 2016 Monimuotoisuusbarometriin haastateltujen henkilöstöalan ammattilaisten mukaan maahanmuuttajien työuria saadaan parhaiten edistettyä muun muassa suomalaiseen (työ)kuulttuuriin ja työelämän pelisääntöihin tutustuttamisella (Bergbom, Toivanen, Airila & Väänänen 2016, 45). Käsillä olevan tutkimuksen kannalta mielenkiintoista onkin, että kuten aiemmin mainittiin, suuri osa työuramentorointiin osallistuneista oli kokenut työkuulttuurin tuntemuksensa lisääntyneen mentoroinnin avulla. Tämän perusteella työuramentorointi voidaankin nähdä hyvänä tapana lisätä työelämäään haluavien maahanmuuttajien tietoutta suomalaisesta työkuulttuurista.

Huomattavaa tutkimustuloksissa oli, että vaikka työuramentorointi järjestetään kokonaan suomeksi, oli valtaosa aktoreista kokenut suomen kielen taitonsa parantuneen vain hieman. Samansuuntaiseen tulokseen oli päätynyt Kinnunen omassa haastattelututkimuksessaan: aktorit olivat kokeneet mentoroinnin ylläpitävän suomen kielen taitoaan, mutta sen edistymisen oli koettu vähäisemmäksi (Kinnunen 2013, 69). Tämä on selitettävissä aktoreiden erilaisilla pohjataidoilla ja motivaatioilla oppia kieltä ja toisaalta sillä, että Womentossa ei erikseen kiinnitetä huomiota kielen opiskeluun, vaan päähuomio on työelämäään liittyvissä kysymyksissä.

Sujuva suomen ja/tai ruotsin kielen taito on kuitenkin tarpeellinen tai jopa välttämätön useissa asiantuntija-ammateissa, ja useat aktorit olivatkin kiinnittäneet huomiota avovastauksissaan siihen seikkaan, että Suomessa maahanmuuttajien kielikoulutus on suurimmaksi osaksi perustason kielikoulutusta, mikä ei enää

auta jo tietyn kielitason omaavaa maahanmuuttajaa kehittymään kielitaidossaan. Ulkomailta muuttaneiden ihmisten eritasoisille, myös edistyneiden tasojen kieli- koulutuksille olisikin Suomessa entistä enemmän tilausta. Myös vuoden 2016 Monimuotoisuusbarometriin haastateltujen henkilöstöalan ammattilaisten mukaan maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden osaamistarpeiden kehittä- misessä tärkeintä oli suomen ja/tai ruotsin kielen osaamiseen panostaminen (Berg- bom ym. 2016, 35.)

Ihmisen hyvinvointia määrittävät paitsi elinolosuhteet, resurssit ja arjen toiminta (Raijas 2011, 243), myös yhteiskunnallinen tekeminen ja osallistuminen (Niemelä 2009, 220). Womento-työuramentoroinnin hyvinvointiin liittyviksi vaikutuksiksi on aikaisemmissa tutkimuksissa todettu muun muassa hyvinvoinnin ja osallisuuden kokemusten lisääntyminen, kotoutumisprosessin edistyminen ja itsetunnon para- neminen (Ahlfors ym. i.a., 9-11, Kinnunen 2013). Kinnusen tutkimuksen mukaan aktorit pitivät ystävyyssuhteiden muodostumista mentoreidensa kanssa itselleen merkityksellisempänä kuin mentoreiden ja mentoroinnin tarjoaman tuen työllisty- misen polulla. (Kinnunen 2013, 58). Käsillä olevassa tutkimuksessa hyvinvointiin liittyvissä kysymyksistä Womenton vaikutuksista nousivat erityisesti aktoreiden oman toimintakyvyn paranemiseen ja heidän Suomeen kotiutumiseensa liittyvät kohdat. Aktorit vastasivat henkilökohtaisten sosiaalisten verkostojen kasvun ol- leen hieman vahvempaa kuin ammatillisten verkostojen kasvun; valtaosalle kui- tenkin oli molemmissa tapahtunut positiivista muutosta. Myös henkilökohtainen ja/tai perheen hyvinvointi oli suurella osalla parantunut.

7.2 Suomalaisen työelämän monimuotoistuminen ja mentoroinnin anti

Työmarkkinat ovat sosiokulttuurinen konstruktio, joissa vaikuttavat monenlaiset kulttuurisidonnaiset asenteet ja sosiaaliset toimintatavat (Ahmad 2005). Käsillä olevan tutkimuksen työelämään liittyvien kysymysten fokuksessa olivat suoma- laiset työmarkkinat ja se, miten aktorit olivat kokeneet mentoroinnin auttaneen heidän työllistymistään Suomeen. Osassa aktoreiden vastauksista pohdittiin myös työelämän asenteita ulkomaalaisia työntekijöitä kohtaan ja suomalaisen

työelämän valmiuksia ottaa vastaan muista maista tullutta työvoimaa. Suomalaiselta työelämältä toivottiin avautumista myös ulkomaalaisten työntekijöiden suhteen, ja erilaisilta yhteiskunnallisilta toimijoilta enemmän konkreettisia toimia eri taustoista tulleiden maahanmuuttajien työllistämiseksi.

Vuoden 2016 Monimuotoisuusbarometrista käy ilmi, että myös työnantajien puolelta tarvitaan entistä enemmän ennakkoluulotonta asennetta ja valmiutta kehittää organisaatioiden toimintatapoja, jotta maahanmuuttajataustaiset työntekijät saisivat entistä tasa-arvoisempia mahdollisuuksia kehittyä työssään ja urallaan (Bergbom ym. 2016, 45). Colliander, Ruoppila ja Härkönen toteavat, että jos työntekijöiden etnisten ja kulttuuristen taustojen moninaisuuteen suhtaudutaan työpaikoilla voimavarana, se voi huomattavasti lisätä työyhteisön jäsenten luovuutta. (Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009, 206.) Heidän esittelemässään tutkimuksessa (Sippola 2007) todetaan, etniseen ja kulttuuriseen moninaisuuteen avoimesti suhtautuva ja sen mahdollisuuksia hyödyntävä inklusiivinen organisaatio on mahdollista kehittää, mutta se vaatii organisaation ylimmän johdon sitoutumista hankkeeseen. Muutoksen tulisi olla organisaatiotasolla kokonaisvaltainen. (Colliander ym. 2009, 204.)

Suomalaisen työelämän monikulttuuristumiseen vaikuttavat siis paitsi Suomeen ulkomailta muuttavien ihmisten määrän kasvu, myös se, otetaanko heidät, heidän osaamisensa ja kapasiteettinsa vastaan työmarkkinoilla. Monet erilaiset toimijat sosiaalialalla, erityisesti kolmannella sektorilla ja kansalaisjärjestöissä, tekevät osaltaan työtä maahanmuuttajien osallisuuden lisäämiseksi suomalaisessa yhteiskunnassa. Kansalaisjärjestöjen merkitys osana sosiaalialan kokonaisjärjestelmää on kasvanut 2000-luvun alusta lähtien, ja myös niiden koordinoiman vapaaehtoistoiminnan merkitys on lisääntynyt (Nylund & Yeung 2005, 17).

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että Väestöliiton Womento-työuramentorointi on yleisesti ottaen vaikuttanut aktoreiden elämään positiivisesti. Yli kaksi kolmasosaa aktoreista oli sitä mieltä, että työuramentorointi oli auttanut heitä heidän työurallaan, ja yli neljä viidestä oli kokenut, että Womentolla oli yleisesti ottaen ollut vaikutusta heidän elämäänsä. Tutkimustulokset

osoittavat, että työuramentorointi lisäsi aktoreiden tuntemusta suomalaisesta työ-
kulttuurista, edesauttoi heidän ammatillisen itsetuntonsa kohentumista ja laajensi
heidän ammatillisia ja henkilökohtaisia verkostojaan.

Työskentelymenetelmänä maahanmuuttajien työuramentorointi lisää myös siinä
mukana olevien mentoreiden ammattitaitoa, verkostoja sekä tuntemusta toisista
kulttuureista ja toimii näin ollen kahdensuuntaista kotoutumista vahvistavasti (Ra-
jala 2015). Työuramentoroinnin voidaan sanoa hyödyttävän kaikkia osapuolia
sekä ammatillisesti että sosiaalista pääomaa lisäävänä toimintona, ja tuovan
oman arvokkaan lisänsä suomalaisten järjestöjen toteuttamaan moninaiseen ja
monipuoliseen kotouttamistyöhön. Työuramentoroinnin kaltaisilla ohjelmilla voi-
daan luoda uusia verkostoja ja yhteisymmärrystä ihmisten välille, rakentaa uusia
työn käsittämisen käytäntöjä sekä edesauttaa työelämän sekä yhteiskunnan
muuttumista avoimemmaksi ja moninaisemmaksi.

8 POHDINTA

8.1 Kehittämisen- ja jatkotutkimushaasteita

Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää paitsi työuramentoroinnin toimivuutta arvioitaessa, myös pohdittaessa millaiset seikat edesauttavat tai hidastavat korkeasti koulutettujen ulkomaalaistaustaisten työllistymistä suomalaisille työmarkkinoille. Tutkimuksessa painottui aktoreiden kokemus siitä avusta, jonka he olivat Womentosta saaneet.

Kyselyn kysymyksissä aktorit arvioivat myös suhdetta mentoriinsa. Aktoreiden omasta roolista mentorointiprosessin onnistumiseen ei ollut erikseen kysymystä. Leskelän mukaan aktoreiden oma suhtautuminen mentorointiprosessiin kuitenkin vaikuttaa huomattavasti sen onnistumiseen (Leskelä 2008; ks. myös luku 4.2). Mahdollisia jatkotutkimuksen aiheita voisikin olla esimerkiksi aktoreiden aktiivisuuden ja osallistumisen vaikutusten tarkastelu suhteessa mentorointiprosessin onnistumiseen ja tuloksellisuuteen. Tiedon pohjalta olisi mahdollista kehittää esimerkiksi työnhakukoulutuksia ja erilaisia mentoroinnin menetelmiä.

Näkökulma tässä tutkimuksessa on ollut korkeasti koulutetuissa maahanmuuttajaisissa, mutta myös muut maahanmuuttajaryhmät voivat hyötyä mentoroinnista. Väestöliitossa onkin vuonna 2016 alkanut korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien työuramentorointiryhmä, johon otetaan naisten lisäksi myös miehiä (Promento). Ohjelma toimii samoin periaattein kuin Womento, ja jatkossa voisikin olla mielenkiintoista tarkastella esimerkiksi, onko miesten ja naisten kokemuksissa työuramentoroinnin vaikutuksista olennaisia eroja tai yhtäläisyyksiä.

Myös erilaiset muut, mahdollisesti vähemmän koulutetut maahanmuuttajaryhmät voivat hyötyä työura- tai opiskelumentoroinnista. Mentorointi työmenetelmänä onkin varsin moniulotteinen ja monille eri asiakasryhmille sopiva. Olennaista mentoroinnin toimivuudessa on, että sen sisältöjä ja tapoja on mahdollista soveltaa aina kulloisellekin asiakasryhmälle parhaiten sopivalla tavalla.

Suomalainenkin yhteiskunta muuttuu yhä moninaisemmaksi ja monikulttuurisemmaksi. Ulkomaalaistaustaisten mentorointi ja muut maahanmuuttajia ja suomalaisia väestöä yhteen tuovat projektit voivat osaltaan vaikuttaa avoimuuden lisäämiseen ja moninaisuuden parempaan ymmärtämiseen suomalaisessa yhteiskunnassa.

8.2 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyöprosessini kesti kaikkiaan noin vuoden ja siihen sisältyi monia vaiheita aina aiheen ideoinnista ja teoriatiedon keräämisestä kyselyn laatimiseen ja tekemiseen sekä tutkimustulosten analysoimiseen. Yksi keskeisimmistä lähtökohdista opinnäytetyölle oli, että siitä olisi hyötyä työelämän yhteistyötaholleni Väestöliitolle heidän tarkastellessaan Womento-työuramentoroinnin vaikuttavuutta. Kehitimme kyselytutkimuksen kysymykset yhdessä Womenton asiantuntijoiden kanssa ja sain heiltä hyödyllisiä neuvoja ja apua muun muassa kyselyn purkamiseen ja aineiston analysointiin. Yhteistyö Väestöliiton kanssa on ollut tutkimusprosessin kaikissa vaiheissa sujuva, toimiva ja tutkimusprosessia tukeva.

Sosiaalialan ammattihenkilön eettisissä ohjeissa sosiaalialan työntekijän ammatitaitoon ja ominaisuuksiin määritellään muun muassa objektiivisyys, selkeys, riippumattomuus, kriittinen tietoisuus, vastuunotto, yhteistyökyky, eettinen rohkeus, luovuus, sietokyky ja kyky ajatella laaja-alaisesti (Talentia 2017, 31–32.) Ajattelen, että samat arvot pätevät yleisesti ottaen myös tieteellisen tutkimustyön tekemiseen. Tutkimusprosessin aikana itselleni asettamat ammatilliset tavoitteet ovat liittyneet edellä mainittujen ominaisuuksien reflektointiin oman työni kautta, samoin kuin tutkimusprosessin kokonaisuuden hallintaan, mutta tutkimusaiheeni teemojen puolesta olen pohtinut myös niiden yhteyksiä sosiaalialan jokapäiväiseen työhön.

Sosionomin kompetensseihin kuuluu muun muassa kulttuurisensitiivisesti ja moninaisuutta edistäen toimiminen, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen, vaikuttamistyö ja osallisuuden edistäminen sekä tiedon tuottaminen ja arvioiminen hyvinvoinnin edistämiseksi (Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto 2016,

2–3). Ajattelen tutkimukseni aiheen liittyvän suoraan ja myös välillisesti näihin periaatteisiin, minkä vuoksi tutkimuksen tekeminen on ollut ammatillisesti motivoivaa.

Opinnäytetyön myötä tutkimuksellinen osaamiseni on vahvistunut. Erityisesti olen oppinut kvantitatiivisen tutkimuksen ominaispiirteistä ja prosessista, joka eroaa monilta osin kvalitatiivisen tutkimuksen tekemisestä. Nyt tutkimus- ja kirjoitusprosessin loppupuolella voin jälkiviisaasti todeta, että joitakin tutkimusprosessin vaiheita tekisin nyt tehokkaammin. Tutkimuskysymysten operationalisointi laajan teoria-aineiston pohjalta oli haasteellista, mutta toivon lopputuloksen olevan kuitenkin selkeä ja johdonmukainen.

Opinnäytetyöprosessin aikana olen perehtynyt monipuolisesti teoriakirjallisuuteen ja syventänyt tietojani sekä (työura)mentoroinnista ja maahanmuuttajatyöstä että suomalaisen työelämän ajankohtaisista haasteista ja kehityskohdista. Näiden teemojen linkittymisen ja niiden monialaisten yhteyksien tutkiminen on ollut minulle ammatillisesti motivoivaa. Käsitkseni työuramentoroinnin monista ulottuvuuksista sekä sovellusmahdollisuuksista sosiaalialalla erilaisten asiakasryhmien kanssa ovat opinnäytetyön kirjoittamisen aikana vahvistuneet. Tiedon tuottamisen lisäksi olen kiinnittänyt huomiota myös sen kriittiseen reflektointiin suhteessa laajempiin yhteyksiin, kuten yhteiskunnalliseen todellisuuteen.

Opinnäytetyön tarkoitus on ollut tuottaa Väestöliitolle määrällistä tietoa Women-ton vaikutuksista. Toivon opinnäytetyön olevan hyödyksi Väestöliitolle työuramentoroinnin toimintaa tarkasteltaessa, sen jatkoa suunniteltaessa ja siitä viestimisessä.

LÄHTEET

- Ahlfors, Gunta; Saarela, Inka; Vanhanen, Sari & Wetzter-Karlsson Marina 2013. Mentorointi koulutettujen maahan muuttaneiden naisten kotoutumisen edistäjänä. Teoksessa Anne Alitolppa-Niitamo, Stiina Fågel & Minna Säävälä (toim.) Olemme muuttaneet – ja kotoudumme. Maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä. Helsinki: Väestöliitto, 176–186.
- Ahlfors, Gunta; Saarela, Inka; Vanhanen, Sari & Wetzter-Karlsson Marina i.a. Työuramentoroinnilla tuloksiin. Opas koulutettujen maahanmuuttajien mentorointiin. Helsinki: Väestöliitto.
- Alkula, Tapani; Pöntinen, Seppo & Ylöstalo, Pekka 2002. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Helsinki: WSOY.
- Ahmad, Akhlaq 2005. Getting a Job in Finland. The Social Networks of Immigrants from the Indian Subcontinent in the Helsinki Metropolitan Labour Market. Research Reports No. 247. Department of Sociology, University of Helsinki. Helsinki: Helsinki University Printing House. Viitattu 7.4.2017 <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/23504/gettinga.pdf?sequence=2>
- Bergbom, Barbara; Toivanen, Minna; Airila, Auli; Väänänen, Ari 2016. Monimuotoisuusbarometri 2016. Fokuksessa monikulttuurisuus ja osaminen. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Colliander, Anna-Liisa; Ruoppila, Isto & Härkönen, Leena-Kaisa 2009. Yhteisöllisyys sallittu. Moninaisuus voimaksi työpaikalla. Helsinki: PS-Kustannus.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. C, Katsauksia ja aineistoja 17. Viitattu 20.2.2017 <http://www.diak.fi/opis-kehu/opinnaytetyo/Documents/Kohti%20tutkivaa%20ammattikäytäntöä.pdf>.
- Eteläpelto, Anneli & Vähäsantanen, Katja 2008. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Anneli Eteläpelto & Jussi Onnismäa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen

- kasvu. Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 26–49.
- Forsander, Annika; Ekholm, Elina; Hautaniemi, Petri, Abdullahi, Ali; Alitolppa-Niitamo Anne; Kyntäjä, Eve & Quoc Cuong, Nguyen 2001. Monietnisyys, yhteiskunta ja työ. Helsinki: Palmenia.
- Forsander, Annika 2013. Maahanmuuttajien sijoittuminen työelämään. Teoksessa Tuomas Martikainen, Pasi Saukkonen & Minna Säävälä (toim.) Muuttajat. Kansainvälinen muuttoliike ja suomalainen yhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus, 220–244.
- Fågel, Stina; Säävälä, Minna & Salonen, Ulla 2012. WOMENTO. Naiset mento-roinnilla yhteisiin tavoitteisiin. Helsinki: Väestöliitto.
- Harju, Arto 2005. Kansalaisyhteiskunta vapaaehtoistoiminnan innoittajana. Teoksessa Marianne Nylund & Anne Birgitta Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus, 58–80.
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2013. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Heikkilä, Elli & Pikkarainen, Maria 2006. Maahanmuuttajien työllisyys. Teoksessa Tuomas Martikainen (toim.) Ylirajainen kulttuuri. Etnisyys Suomessa 2000-luvulla. Helsinki: Suomalaisen kirjallisuuden seura. 257–277.
- Karjalainen, Merja; Heikkinen, Hannu L.T.; Huttunen, Rauno & Saarnivaara, Marjatta 2006. Dialogia ja vertaisuus mentoroinnissa. Aikuiskasvatus 2/2006, 96–103.
- Kananen, Jarmo 2008. Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, Jarmo 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu
- Kinnunen, Satu 2013. Womento – Koulutettujen maahanmuuttajanaisten kokemuksia työuramentoroinnista. YAMK-opinnäytetyö. Helsinki: Metropolia-ammattikorkeakoulu.

- Koskinen, Seppo; Sainio, Päivi & Rask, Shadia 2012. Sosiaalinen toimintakyky. Teoksessa Anu E. Castaneda, Shadia Rask, Päivikki Koponen, Mulki Mölsä & Seppo Koskinen (toim.) Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi - Tutkimus venäläis-, somalialais- ja kurditaustaisista Suomessa. Raportti 61/2012. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus ja hyvinvoinnin tutkimuskeskus.
- Kupias, Päivi & Salo, Matti 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum.
- Kyhä, Henna 2011. Koulutetut maahanmuuttajat työmarkkinoilla. Tutkimus korkeakoulututkinnon suorittaneiden maahanmuuttajien työllistymisestä ja työurien alusta Suomessa. Turun yliopisto: Turun yliopiston julkaisuja.
- Laki kotoutumisen edistämisestä 1386/2010. 30.12.2010. Viitattu 29.4.2017
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2010/20101386>
- Larja, Liisa & Sutela, Hanna (2015a). Ulkomaalaistaustaisessa väestössä paljon korkeasti ja paljon matalasti koulutettuja. Teoksessa Tarja Nieminen, Hanna Sutela & Ulla Hannula (toim.). Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Helsinki: Tilastokeskus, 29–41.
- Larja, Liisa & Sutela, Hanna (2015b). Ulkomaalaistaustaisten miesten työllisyysaste lähes samalla tasolla kuin suomalaistaustaisella – naisilla enemmän vaikeuksia työllistyä. Teoksessa Tarja Nieminen, Hanna Sutela; Ulla Hannula (toim.). Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Helsinki: Tilastokeskus, 71–82.
- Leskelä, Jori 2008. Mentorointi ja ammatillinen kasvu. Teoksessa Anneli Eteläpelto & Jussi Onnismäki (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura, 164–190.
- Joroinen, Tuula 2007. Työmarkkinoiden monenlaiset maahanmuuttajanaiset. Haaste suomalaiselle sukupuolijärjestelmälle. Teoksessa Tuomas Martikainen & Marja Tiilikainen (toim.) Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ. Väestötutkimuslaitoksen julkaisusarja, D46/2007. Helsinki: Väestöliitto.
- Juusela, Tuulikki; Lillia, Tuula & Rinne, Jari 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Helsinki: Yrityskirjat.

- Matthies, Aila-Leena 2005. Vapaaehtoistoiminnan suhde aktivoivaan politiikkaan. Teoksessa Marianne Nylund & Anne Birgitta Yeung (toim.) Vapaaehtoistointa. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino, 305–321.
- Niemelä, Pauli 2006. Hyvinvoinnin käsite toiminnan teorian valossa. Teoksessa Pauli Niemelä & Terho Pursiainen (toim.). Hyvinvointi yhteiskuntapolitiittisena tavoitteena. Kuopion yliopisto: Sosiaalipoliittisen yhdistyksen tutkimuksia nro 62, 67–79.
- Niemelä, Pauli 2009. Ihmisen toiminnallisuus ja hyvinvointi sosiaalityön teoreettisen ymmärryksen perustana. Teoksessa Mäntysaari, Mikko; Pohjola, Anneli; Pösö, Taina (toim.) Sosiaalityö ja teoria. Jyväskylä, Ps-kustannus. s. 209–236.
- Niemelä, Pauli 2010a. Hyvinvointipolitiikka. Helsinki: WSOYpro.
- Niemelä, Pauli 2010b. Systemaattinen ihmiskäsitys. Ihminen järjestelmänä: rakenne (3³) ja toiminta (3x3). United Press Global.
- Nieminen, Tarja; Sutela, Hanna & Hannula, Ulla (2015). Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi Suomessa 2014. Helsinki: Tilastokeskus.
- Nylund, Marianne & Yeung, Anne Birgitta 2005. Vapaaehtoisuuden anti, arvot ja osallisuus murroksessa. Teoksessa Marianne Nylund & Anne Birgitta Yeung (toim.) Vapaaehtoistointa. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino. 13–38.
- Pöyhönen, Sari; Tarnanen, Mirja; Vehviläinen, Lappalainen, Maija & Haavisto, Sari 2013. Osallisena Suomessa. Kokeiluhankkeiden satoa. Jyväskylän yliopisto, Soveltavan kielentutkimuksen keskus. Suomen Kulttuurirahasto. Jyväskylä & Helsinki.
- Rajala, Arja 2015. Mentoreiden kokemuksia koulutettujen maahanmuuttajien työuramentoroinnista. Opinnäytetyö. Oulu: Oulun ammattikorkeakoulu.
- Saari, Juho 2011. Johdanto. Teoksessa Juho Saari (toim.) Hyvinvointi. Suomalaisen yhteiskunnan perusta. Helsinki: Gaudeamus, 9–29.
- Sippola, Aulikki 2007. Diversity Management Paradigms and HRM: Implications of Cultural Diversity for Strategic and Operational HRM. Teoksessa Aulikki Sippola 2007. Essays on Human Resource Management.

- Perspectives on Diversity Management. Acta Wasaensia No. 180. Vaasa: Universitas Wasaensis, 172–198.
- Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto 2016. Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen kompetenssit. Viitattu 28.4.2017 <https://www.innokyla.fi/web/verkosto1167849/sosionomi-amk-kompetenssit-sosionom-yh-kompetenser-hyvaksyty/godkanda-kuopio-29.4.2016>
- Säävälä, Minna & Keski-Hirvelä, Elisa 2011. Osallisuuden haaste: kulttuurisesti monimuotoistuva työvoimakoulutus. Teoksessa Pirkko Pitkänen (toim.) Kulttuurien kohtaamisia arjessa. Tampere: Vastapaino.
- Talentia 2017. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. Viitattu 28.4.2017. <http://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. i.a. Maahanmuuttajien terveys ja hyvinvointi. Viitattu 29.4.2017 <https://www.thl.fi/fi/web/maahanmuuttajat-ja-monikulttuurisuus/maahanmuuttajien-terveys-ja-hyvinvointi>
- Tilastokeskus 2015: Maahanmuuttajat väestössä 2015. Viitattu 25.1.2017 <https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa>
- Tilastokeskus 2016. Suomen virallinen tilasto (SVT): Väestörakenne. Vuosikatsaus 2015. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 25.1.2017 http://www.stat.fi/til/vaerak/2015/01/vaerak_2015_01_2016-09-23_tie_001_fi.html
- TOIMIA-tietokanta 2011. Suositus sosiaalisen toimintakyvyn arvioinnista ja mitaamisesta väestötutkimuksissa. Viitattu 30.4.2017 <http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/suositus/18/>
- Vanhanen, Sari ja Wetzer-Karlsson Marina 2014. Mentorointi edistää koulutettujen maahanmuuttajien työllistymistä. Siirtolaisuus 41 (4), 21–26. Katsottu 3.3.2017. http://www.migrationinstitute.fi/files/pdf/siirtolaisuus-migration/2014_4_0.pdf
- Womento – naisten mentoriverkosto. Väestöliitto.fi i.a. Viitattu 31.8.16 <http://www.vaestoliitto.fi/monikulttuurisuus/womento/>

LIITE 1 Kyselylomake suomeksi

Kysely

1. Olitteko sinä ja mentorisi
 - a. Samalla alalta
 - b. Eri alalta
 - c. En osaa sanoa

2. Pidätkö vielä yhteyttä mentorisi kanssa?
 - a. Kyllä, olen yhä tarvittaessa yhteydessä
 - b. En
 - 2.1 Jos kyllä, onko suhde
 - a. ammatillinen suhde
 - b. ystävyyssuhde
 - c. sekä ammatillinen- että ystävyyssuhde

3. Saitko oman alan työpaikan mentorointiprosessin aikana tai max.6 kuu-
kautta sen loputtua?
 - a. Kyllä
 - b. Ei

4. Oletko tällä hetkellä töissä?
 - a. Kyllä
 - b. Ei
 - 4.1 Jos olet töissä, miten sait nykyisen työpaikkasi?
 - a. Työ- ja elinkeinotoimiston kautta (mol.fi –sivusto, virkailijan yhteydenotto jne.)
 - b. Ammatillisten ja/tai henkilökohtaisten verkostojeni kautta
 - c. Lehti-ilmoituksen kautta (sanomalehdet, ammattilehdet jne.)
 - d. Sosiaalisen median kautta (LinkedIn, Facebook, Twitter jne.)
 - e. jotain muuta kautta, miten?

4.2 Jos et tällä hetkellä ole töissä omalla alalla, oletko

- a. Töissä eri alalla
- b. Työharjoittelussa tai –kokeilussa omalla alalla
- c. Työharjoittelussa tai kokeilussa eri alalla
- d. Työtön
- e. Opiskelija
- f. Perhevapaalla
- g. Jokin muu

5. Asteikolla 1...6 kuinka paljon koet, että Womentoon osallistuminen on auttanut sinua työurallasi?

- 1 = Ei yhtään
- 2 = Hyvin vähän
- 3 = Vähän
- 4 = Jonkin verran
- 5 = Paljon
- 6 = Todella paljon

6. Asteikolla 1...6 (sama asteikko kuin edellisessä kysymyksessä) kuinka paljon Womento on auttanut sinua:

- a. suomen kielen taidon parantamisessa 1...6
- b. suomalaisen työkuulttuurin tuntemuksen lisääntymisessä 1...6
- c. ammatillisten verkostojen lisääntymisessä 1...6
- d. ammatillisen itsetunnon paranemisessa 1...6
- e. henkilökohtaisten sosiaalisten verkostojen lisääntymisessä 1...6
- f. henkilökohtaisen ja/tai perheen hyvinvoinnin paranemisessa 1...6
- g. oman yleisen toimintakyvyn paranemisessa 1...6

- h. tuntemaan olon kotoisaksi Suomessa 1...6
 - i. yleisesti ottaen Womento on vaikuttanut elämääsi 1...6
7. Onko Womentolla ollut elämääsi muita vaikutuksia, joita ei mainittu kysymyksessä 6? Voit vastata vapaasti alle.
8. Miten sinä kehittäisit Womento-työuramentorointia paremmaksi?

LIITE 2 Kyselylomake englanniksi

Questionnaire

1. Was your mentor professionally
 - a. from the same field as you are
 - b. from a different field than you
 - c. you don't know.

2. Are you still in touch with your mentor?
 - a. Yes, I can still get in touch with her/him if I need to.
 - b. No.

- 2.1. If you're still in touch, would you consider your relationship with your mentor as
 - a. purely professional
 - b. a friendship
 - c. both a professional relationship and a friendship.

3. Did you find employment in your own professional field during the mentoring process or within six months after it ended?
 - a. Yes.
 - b. No.

4. Are you currently employed?
 - a. Yes.
 - b. No.

- 4.1. If you're employed, how did you find your current job?
 - a. through the employment office (the Finnish TE-Office)
 - b. through my own professional and/or social networks
 - c. through a job advertisement (published in a newspaper, professional magazine, or other printed medium)
 - d. through social media (LinkedIn, Facebook, Twitter, etc.)

e. some other way. How?

4.2. If you're currently NOT employed in your OWN PROFESSIONAL FIELD, are you

- a. employed in a different professional field
- b. on an internship or a work trial in your own professional field
- c. on an internship or a work trial in a different professional field
- d. unemployed
- e. studying
- f. on family leave
- g. occupied with something else. What?

5. On a scale from 1 to 6, how much would you say participating in Womento has helped you to advance in your career?

1 = It hasn't helped at all.

2 = It has helped very little.

3 = It has helped slightly.

4 = It has helped to some extent.

5 = It has helped a lot.

6 = It has helped enormously.

6. On a scale from 1 to 6, how strong has the impact of Womento been on you in the following areas?

1 = Non-existent.

2 = Very small.

3 = Small.

4 = Moderate.

5 = Strong.

6 = Very strong.

- a. Improving your Finnish language skills
- b. Gaining a better understanding of the Finnish working culture
- c. Extending your professional networks
- d. Improving your professional self-esteem
- e. Extending your personal social networks
- f. Increasing your personal wellbeing and/or the wellbeing of your family
- g. Improving your general abilities and capacity to act
- h. Helping you feel at home in Finland
- i. In general, the impact of Womento on your life has been (1 ... 6)

7. Has Womento affected your life in other ways that were not listed in question No. 6? Please describe them below.

8. How would you improve Womento?

LIITE 3 Kyselylomakkeen saatekirje

Hei!

Teen Womenton asiantuntijoiden pyynnöstä opinnäytetyötä, jossa tutkin Väestöliiton Womento-työuramentoroinnin pitkäaikaisia vaikutuksia osallistujien (aktoreiden) työllistymiseen ja hyvinvointiin. Tutkimukseni kohderyhmä ovat vuosina 2012–2013 Womenton toimintaan osallistuneet aktorit, eli juuri sinä.

Siksi pyytäisinkin sinua vastaamaan oheiseen kyselyyn. Kysely on tutkimukseni ainoa aineisto ja siksi olisin kiitollinen, jos ehtisit vastata siihen. Kyselylomake on anonyymi ja luottamuksellinen, ja siinä olevia tietoja käytetään ainoastaan tutkimukseen.

Lomakkeen täyttäminen kestää noin 5–10 minuuttia.

Vastauksesi on todella tärkeä Womenton kehittämisen kannalta!

Kyselylomakkeeseen pääset oheisesta linkistä:

Jos sinulle tulee jotain kysyttävää, ole yhteydessä. Kerron mielelläni lisätietoja tutkimuksesta!

Ystävällisin terveisin

Sonja Papunen
sosionomi (AMK) -opiskelija
Diakonia-ammattikorkeakoulu, Helsinki